

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ



ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ

ΣΠΟΥΔΩΝ

στην

ΝΑΥΤΙΛΙΑ

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ

ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Χρυσούλα - Χρυσανγή Μπιθούλκα

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

ΔΗΛΩΣΗ ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ/ΖΗΤΗΜΑΤΑ COPYRIGHT

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

ΣΕΛΙΔΑ ΤΡΙΜΕΛΟΥΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

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

Τα μέλη της Επιτροπής ήταν:

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

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

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Κατ' αρχάς, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Θεοδωρόπουλο Σωτήριο για τη βοήθεια, καθοδήγηση και υποστήριξη που μου προσέφερε καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της διπλωματικής αυτής εργασίας. Παράλληλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω και όλους τους καθηγητές μου για τις θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις που με βοήθησαν να αποκομίσω, οι οποίες ήταν ιδιαίτερα χρήσιμες, ώστε να αναπτύξω το θεωρητικό υπόβαθρο και τη θεωρητική και κριτική σκέψη, πάνω στα οποία βασίστηκε η διπλωματική αυτή εργασία. Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω τους φίλους και συμφοιτητές μου, με τους οποίους είχα διεξοδικές συζητήσεις γύρω από τα θέματα που πραγματεύεται η διπλωματική αυτή εργασία, βοηθώντας με έτσι στο να αναπτύξω τη σκέψη μου. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω και την οικογένειά μου, χωρίς τη βοήθεια και συμπαράσταση της οποίας δεν θα ήμουν στη θέση να ολοκληρώσω τις ακαδημαϊκές σπουδές μου με την παράδοση της διπλωματικής αυτής εργασίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	13
1.1. ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	13
1.2. ΛΟΓΟΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ.....	13
1.3. ΣΥΝΟΨΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ.....	14
1.4. ΔΟΜΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ	17
2.1. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΑ.....	17
2.2. ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΙ ΟΙ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ	18
2.3. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	24
3.1. ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ – Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....	24
3.2. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ....	27
3.3. ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΠΙΘΥΜΟΥΝ ΝΑ ΑΣΧΟΛΗΘΟΥΝ ΜΕ ΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ.....	28
3.4. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	30
3.4.1. ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	30
3.4.2. ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ.....	31
3.4.3. ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	33
3.4.4. ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ.....	37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ	40

4.1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ	40
4.2. Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟ 2009 ΕΩΣ ΚΑΙ ΣΗΜΕΡΑ	41
4.3. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Η ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	49
5.1. ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	49
5.2. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	51
5.3. ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	53
5.4. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΤΡΟΠΟΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΚΑΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΣΕ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	60
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΕΠΙΛΟΓΟΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	67
7.1. ΣΥΝΟΨΗ ΤΩΝ ΚΥΡΙΩΝ ΣΗΜΕΙΩΝ ΤΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ	67
7.2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΑΛΥΣΗ	70
7.2.1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	70
7.2.2. ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	72
7.3. ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ.....	74
7.4. ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.....	75
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	77
ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ.....	77
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ	80

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Πίνακας 1: Βασικές Αποδοχές Ναυτικών ITF Ανά Ειδικότητα.....	38
Πίνακας 2: Αποτελέσματα Απογραφής Ναυτικών σε Ελληνικά και Ελληνόκτητα Πλοία το 2014.....	50
Διάγραμμα 1: Κύριοι παράγοντες που ευθύνονται για την προσάραξη και τις συγκρούσεις πλοίων	22
Διάγραμμα 2: Η Θέση της Ελληνικής Ναυτιλίας στην Παγκόσμια Κατάταξη Βάση Χωρητικότητας.....	43
Διάγραμμα 3: Οι Σημαίες που Έχουν Υψωμένες τα Ελληνικά Ποντοπόρα Πλοία (Στοιχεία 2015).....	44
Διάγραμμα 4: Η Συνολική Επίδραση της Ελληνικής Ναυτιλίας στην Προστιθέμενη Αξία	46
Διάγραμμα 5: Οι Κλάδοι που Ευνοούνται Περισσότερο από την Ελληνική Ναυτιλία .	47

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Ε.Ε.: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε: Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας

ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Αρχή

Ο.Ο.Σ.Α.: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

Ο.Η.Ε.: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

ICAO: International Civil Aviation Organization (ICAO)

ILO: International Labour Organization

IMO: International Maritime Organization

ITF: International Transport Workers' Federation

JMC: Joint Maritime Commission

MARPOL: International Convention for the Prevention of Pollution from Ships

MET: Maritime Education and Training

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development

SOLAS: International Convention for the Safety of Life at Sea

STCW: International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers

UNCTAD: United Nations Conference on Trade and Development

WISTA: Woman International Shipping and Trading Association

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στόχος της διπλωματικής αυτής εργασίας ήταν να αναλύσει τη ναυτική εργασία στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, στόχος της διπλωματικής αυτής εργασίας ήταν να αναλύσει τη σπουδαιότητα της ναυτικής εργασίας γενικότερα στα πλαίσια της παγκόσμιας ναυτιλίας, αλλά και ειδικότερα στα πλαίσια της ελληνικής ναυτιλίας, παρουσιάζοντας το πλαίσιο που διέπει τη ναυτική εργασία, αλλά και αξιολογώντας τις τάσεις και συνθήκες της ναυτικής εργασίας, τόσο σε εθνικό επίπεδο, όσο και με βάση τις γενικότερες τάσεις της παγκόσμιας ναυτικής εργασίας.

Όπως προέκυψε από την ανάλυση, οι ναυτικοί είναι άκρως σημαντικοί για τη ναυτιλία και τους πλοιοκτήτες. Το επάγγελμα του ναυτικού έχει συγκεκριμένες ιδιαιτερότητες, όπως το ότι η εργασία του ναυτικού δεν έχει συγκεκριμένη γεωγραφική βάση, αφού οι ναυτικοί καλούνται να ταξιδεύουν σε όλα τα μήκη και πλάτη του πλανήτη, ακολουθώντας το πλοίο στο οποίο εργάζονται. Συνάμα, οι ναυτικοί πρέπει να είναι σε θέση να χρησιμοποιούν πολύ απαιτητικές τεχνολογίες, γεγονός που καθιστά ακόμη πιο μεγάλη τη σημασία τους για την ασφαλή λειτουργία των πλοίων. Κύρια τάση της παγκόσμιας ναυτικής εργασίας αποτελεί η δυνατότητα των πλοιοκτητών να επανδρώνουν τα πλοία τους με πληρώματα διαφόρων εθνικοτήτων, καθώς και η θέλησή τους να τα επανδρώνουν με πληρώματα χαμηλού κόστους από λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες, οι οποίοι επιλέγονται λόγω κόστους. Σε διεθνές επίπεδο, η ναυτιλία διέπεται από διάφορους φορείς, όπως ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO), η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization, ILO) και η Διεθνής Ομοσπονδία Εργατών Μεταφορών (International Transport Workers' Federation, ITF), ενώ η βασική σύμβαση η οποία διέπει τη ναυτική εργασία σε παγκόσμιο επίπεδο είναι η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας, η οποία συντάχθηκε από τον ILO και εφαρμόζεται από το 2006.

Η ελληνική ναυτιλία αποτελεί έναν κλάδο με τεράστια σημασία για την ελληνική οικονομία, αφού προσφέρει έσοδα και απασχόληση τόσο άμεσα, όσο και έμμεσα σε κλάδους που συνδέονται με αυτόν της ναυτιλίας. Όσον αφορά τη ναυτική εργασία στην

Ελλάδα, κυρίαρχο στοιχείο αποτελεί η μείωση του ποσοστού των Ελλήνων ναυτικών στα πληρώματα των πλοίων, κυρίως λόγω του υψηλού κόστους τους, σε σύγκριση με τους ξένους ναυτικούς που προέρχονται από λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες. Οι Έλληνες υποψήφιοι ναυτικοί έχουν τη δυνατότητα να εκπαιδευτούν στις Α.Ε.Ν., οι οποίες προσφέρουν τόσο θεωρητική, όσο και πρακτική εκπαίδευση.

Παρά την ηγετική θέση της ελληνικής ναυτιλίας, η ναυτική εργασία στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από σημαντικά προβλήματα, όπως είναι η κούραση των ναυτικών λόγω των υψηλών απαιτήσεων της ναυτικής εργασίας και ο αυξημένος ανταγωνισμός από ξένους ναυτικούς. Παράλληλα, οι συνθήκες εκπαίδευσης στις Α.Ε.Ν. δεν είναι οι ιδανικές, ενώ ο χαμηλός κρατικός προϋπολογισμός για τις Α.Ε.Ν., σε συνδυασμό με το ότι οι ναυτικοί κατώτερων βαθμίδων δεν έχουν πολλές ευκαιρίες εκπαίδευσης, αποτελούν πρόσθετα προβλήματα που υφίστανται στη ναυτική εργασία. Βάση των παραπάνω, το ελληνικό κράτος πρέπει να συνεισφέρει στη μείωση του κόστους των Ελλήνων ναυτικών, αλλά και στη μείωση της φορολογίας των πλοιοκτητών, ενώ η προώθηση των γυναικών σε θέσεις πλοίων θα μπορούσε να βοηθήσει τους πλοιοκτήτες στο να αντιμετωπίσουν την έλλειψή τους σε έμπειρα και καταρτισμένα στελέχη. Συνιστάται επίσης η βελτίωση των συνθηκών εργασίας στα πλοία, ενώ θεωρείται ως απαραίτητο το να βελτιωθούν οι συνθήκες εκπαίδευσης στις Α.Ε.Ν. και να προωθηθεί περαιτέρω η λειτουργία ιδιωτικών ναυτικών σχολών.

Λέξεις-Κλειδιά: Ναυτιλία, Ναυτική Εργασία, Ανθρώπινο Δυναμικό, Εθνική Οικονομία

ABSTRACT

The aim of this dissertation was to analyze maritime employment in Greece. More specifically, the aim of this dissertation was to identify and analyze the importance of maritime employment within both the wider context of the global shipping industry and the narrower context of the Greek shipping industry, providing the overall framework determining maritime employment, and assessing the trends and conditions of maritime employment in a both national and international context.

The analysis indicated that the seafarers are very important for ship owners and the shipping industry in general. The occupation of seafarers is subject to many special characteristics, such as that seafarers do not have a particular geographical basis of their occupations, since they have to follow their ships all over the seas of the world. Moreover, seafarers need to operate modern and complex technologies, which makes them even more important for the safe operation of their ships. A main trend in the global maritime employment is the ability of ship owners to man their ships with crews of different nationalities, as well as their will to man them with low-cost crews from less developed countries. In an international context, the shipping industry is governed and regulated by a number of international authorities, such as the International Maritime Organization (IMO), the International Labour Organization (ILO), and the International Transport Workers' Federation (ITF), while the basic convention of maritime employment within a global context is ILO's Maritime Labour Convention, which was adopted by ILO in 2006.

The Greek shipping industry is one of the most important industries for the Greek national economy, since it offers revenues and employment both directly and indirectly through the industries and sectors that are closely linked with the shipping industry. As far as maritime employment in Greece is concerned, a central characteristic identified is the decreasing number of Greek seafarers working on ships, mainly because of their highest cost compared with that of foreign seafarers coming from less developed countries. Greek candidates for the occupation of seafarers have the ability to get

educated in the Greek Commercial Shipping Academies, which offer both theoretical and practical education.

Despite the leading position of the Greek shipping industry within a global context, maritime employment in Greece is still subject to major problems, such as seafarers' fatigue due to the increased obligations and challenges of their occupation, and the competition that Greek seafarers have to face from their foreign counterparts. Next to that, educational and overall conditions in the Greek Commercial Shipping Academies are not the optimal ones, while governmental budget for such academies and the education of seafarers in general is low. The above, combined with the low education opportunities that seafarers of lower hierarchical levels are subject to, form additional problems that the Greek maritime employment is subject to. Within the above context, it is recommended that the Greek state shall enhance the reduction of the cost of Greek seafarers and the taxes that Greek ship owners have to face, while the increased promotion of women in seafarers' positions could help ship owners in dealing with the shortages of skilled and experienced labour they currently face. What is more, this dissertation recommends that working conditions on ships shall improve, while it is also considered as highly necessary for educational conditions in the Greek shipping academies to also improve, while at the same time further promoting the establishment and operation of private shipping schools and academies.

Keywords: Shipping, Maritime Employment, Human Resources, National Economy

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στόχος της διπλωματικής αυτής εργασίας είναι να αναλύσει τη ναυτική εργασία στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, η διπλωματική αυτή εργασία έχει τους ακόλουθους επιμέρους στόχους:

- Να αναλύσει τη σπουδαιότητα της ναυτικής εργασίας γενικότερα στα πλαίσια της παγκόσμιας ναυτιλίας
- Να παρουσιάσει το πλαίσιο που διέπει τη ναυτική εργασία σε παγκόσμιο επίπεδο
- Να διερευνήσει και να αξιολογήσει τις τάσεις και συνθήκες εργασίας σε γενικότερο διεθνές επίπεδο, καθώς και κυρίως στην ειδική περίπτωση της Ελλάδας
- Να προτείνει τρόπους με τους οποίους θα μπορούσε να ενισχυθεί και να βελτιωθεί η ναυτική εργασία και απασχόληση, τόσο στην Ελλάδα, όσο και παγκοσμίως

1.2. ΛΟΓΟΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ

Σύμφωνα με τους Collings & Wood (2009), οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης αποτελούν τον ακρογωνιαίο λίθο της επιτυχίας της. Στον κλάδο της ναυτιλίας, το ανθρώπινο δυναμικό έχει ακόμη μεγαλύτερη σημασία, αφού αποτελεί τον πιο σημαντικό παράγοντα διασφάλισης της ομαλής και ασφαλούς λειτουργίας των πλοίων και κατά συνέπεια των ναυτιλιακών εταιριών σε παγκόσμιο επίπεδο (Branch, 2007). Μέσα στα πλαίσια αυτά, θεωρήθηκε ως ιδιαίτερα σημαντικό και ενδιαφέρον να αναλυθεί η ναυτική εργασία και όλοι οι παράγοντες που τη διέπουν και σχετίζονται με αυτή. Όπως ειπώθηκε και προηγουμένως, η διπλωματική αυτή εργασία αναφέρεται κυρίως στη ναυτική εργασία στην Ελλάδα. Ο λόγος για την επικέντρωση στην περίπτωση της Ελλάδας είναι πως η ελληνική ναυτιλία είναι ηγέτιδα σε παγκόσμιο επίπεδο, οπότε το πώς αντιμετωπίζεται η ναυτική εργασία στην Ελλάδα έχει μεγάλη σημασία όχι μόνο σε

εθνικό, αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο. Συνάμα, η ελληνική ναυτιλία αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς κλάδους για την ελληνική οικονομία και απασχόληση, γεγονός που καθιστά ακόμη πιο σημαντική και ενδιαφέρουσα την ανάλυση της ναυτικής εργασίας στην Ελλάδα.

1.3. ΣΥΝΟΨΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ

Κατά κανόνα, η διπλωματική αυτή εργασία βασίστηκε στη συλλογή πληροφοριών από αξιόπιστες δευτερογενείς πηγές, όπως ακαδημαϊκά βιβλία και άρθρα, καθώς και αξιόπιστες ηλεκτρονικές πηγές που ασχολούνται με θέματα της ναυτικής εργασίας, αλλά και της ναυτιλίας γενικότερα. Το θέμα της διπλωματικής εργασίας προσεγγίστηκε αρχικά από την ευρύτερη σκοπιά του. Συγκεκριμένα, αναλύθηκε η σημασία του ανθρώπινου παράγοντα στον ευρύτερο χώρο της ναυτιλίας, ενώ ακολούθησε ανάλυση των γενικότερων τάσεων στη ναυτική εργασία σε παγκόσμιο επίπεδο. Έπειτα, η διπλωματική εργασία επικεντρώθηκε στην περίπτωση της Ελλάδας. Έπειτα από μια γενικότερη ανασκόπηση των χαρακτηριστικών και της απόδοσης της ελληνικής ναυτιλίας τα τελευταία χρόνια, η ανάλυση εστιάστηκε στα χαρακτηριστικά της ναυτικής εργασίας στην Ελλάδα και τους τρόπους με τους οποίους θα μπορούσε να προαχθεί και να βελτιωθεί.

1.4. ΔΟΜΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το Κεφάλαιο 2 της διπλωματικής εργασίας αναλύει το ρόλο του ανθρώπινου δυναμικού στο χώρο της ναυτιλίας. Έπειτα από την ανάλυση της σπουδαιότητας του ανθρώπινου δυναμικού στους κόλπους των επιχειρήσεων γενικότερα, η ανάλυση εστιάζει στο χώρο της ναυτιλίας και αναφέρεται στο περιεχόμενο και τις ιδιαιτερότητες του ναυτικού επαγγέλματος, καθώς και στη σημασία του ανθρώπινου δυναμικού για την ομαλή και ασφαλή λειτουργία των πλοίων.

Το Κεφάλαιο 3 αναφέρεται στις ιστορικές τάσεις και εξελίξεις στην παγκόσμια ναυτική εργασία. Ακόμη, το εν λόγω κεφάλαιο περιγράφει και αναλύει τα κριτήρια επιλογής ανθρώπινου δυναμικού στη ναυτιλία και τους λόγους που εργαζόμενοι σε ολόκληρο τον

πλανήτη επιθυμούν να εργαστούν στον κλάδο της ναυτιλίας, προβάλλοντας και σχετικά στατιστικά στοιχεία. Επιπλέον, το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στους διεθνείς οργανισμούς που διέπουν τη ναυτική εργασία, καθώς και στο νομικό πλαίσιο και τους κανονισμούς και τις συνθήκες που διέπουν τη ναυτική εργασία, ενώ παράλληλα αναλύει και τη σπουδαιότητα της εκπαίδευσης στη ναυτιλία.

Το Κεφάλαιο 4 παραθέτει την περιγραφή της ελληνικής ναυτιλίας. Συγκεκριμένα, το συγκεκριμένο κεφάλαιο παραθέτει μια συνοπτική παρουσίαση και ανάλυση των χαρακτηριστικών, στατιστικών και τάσεων της ελληνικής ναυτιλίας, ενώ παράλληλα αναλύει τη σημασία της ελληνικά ναυτιλίας για την ελληνική ναυτιλία και απασχόληση.

Το Κεφάλαιο 5 ασχολείται με τη ναυτική εργασία στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, το εν λόγω κεφάλαιο προβάλλει και αναλύει στατιστικά στοιχεία για τη ναυτική εργασία στην Ελλάδα, τις εξελίξεις, τις τάσεις και τα χαρακτηριστικά της ναυτικής εργασίας στην Ελλάδα, ενώ αναφέρεται ειδικά και στα ποσοστά ανεργίας στην ελληνική ναυτιλία. Το πέμπτο κεφάλαιο περιγράφει και την παρούσα κατάσταση αναφορικά με τη ναυτική εκπαίδευση στην Ελλάδα, τόσο σε ακαδημαϊκό-πανεπιστημιακό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο επαγγελματικής επιμόρφωσης και εκπαίδευσης μετά την πρόσληψη, ενώ αναφέρεται και στα γενικότερα προβλήματα της ελληνικής ναυτικής εργασίας σήμερα.

Το Κεφάλαιο 6 προτείνει τρόπους ενίσχυσης και βελτίωσης της ναυτικής εργασία στην Ελλάδα, οι οποίοι θα μπορούσαν να υλοποιηθούν και σε παγκόσμιο επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη τόσο αυτή καθαυτή τη ναυτική εργασία, τη ναυτική εκπαίδευση, αλλά και τις ελαφρύνσεις που θα μπορούσαν να γίνουν προς τους πλοιοκτήτες σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Τέλος, το Κεφάλαιο 7 συνοψίζει τα κύρια σημεία της ανάλυσης που πραγματοποιείται στο κύριο μέρος της διπλωματικής εργασίας και παρουσιάζει τα κεντρικά και κρίσιμα θεωρητικά και πρακτικά συμπεράσματα που προκύπτουν από αυτήν. Το εν λόγω κεφάλαιο παρουσιάζει επίσης και προσωπικές σκέψεις όσον αφορά την εκπόνηση της μελέτης αυτής, ενώ αναφέρεται και στις

αδυναμίες της διπλωματικής εργασίας και προσφέρει κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

2.1. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΑ

Σύμφωνα με τους Collings & Wood (2009), οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης αποτελούν τον ακρογωνιαίο λίθο της επιτυχίας της. Συγκεκριμένα, οι συγγραφείς αναφέρουν πως οι εργαζόμενοι είναι αυτοί που με την απόδοσή τους συμβάλλουν στην απόδοση ολόκληρου του οργανισμού στον οποίο εργάζονται, ενώ είναι και αυτοί στους οποίους βασίζεται μια επιχείρηση, προκειμένου να σχεδιάσει και να υλοποιήσει τις στρατηγικές της (Collings & Wood, 2009). Ανάλογα με τη θέση εργασίας τους, οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης είναι αυτοί που έρχονται σε επαφή με τους πελάτες της και αποτελούν τον καθρέπτη της στις συναλλαγές με αυτούς, ενώ οι εργαζόμενοι μπορεί να έχουν και υποστηρικτικό χαρακτήρα, ελέγχοντας και πραγματοποιώντας τα καθήκοντα εκείνα που είναι απαραίτητα για την αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία της (Goffee & Jones, 2013). Μέσα από την αποδοτικότητα των εργαζόμενων, αλλά και μέσα από την αποδοτική διαχείρισή τους από τους οργανισμούς τους, οι επιχειρήσεις αυξάνουν την αξία που προσφέρουν στους πελάτες τους, όσον αφορά τα προϊόντα και τις υπηρεσίες που τους πωλούν (Cole, 2004).

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί μια πολύ βασική – ίσως τη βασικότερη – πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μιας επιχείρησης. Για το λόγο αυτό, είναι πολύ σημαντικό μια επιχείρηση να προσελκύει και να απασχολεί ανθρώπινο δυναμικό που έχει την ποιότητα και τις ικανότητες που απαιτούνται, ώστε να ικανοποιήσει επαρκώς τους στόχους της (Gomez-Mejia *et al.*, 2008). Είναι επίσης σημαντικό για μια επιχείρηση να αναπτύσσει και να υλοποιεί επίσημες και ανεπίσημες πρακτικές και στρατηγικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, ώστε αυτό με τη σειρά του να αποδίδει τα μέγιστα (Ιορδάνογλου, 2008). Μέσα στα πλαίσια αυτά, είναι σημαντικό για τις επιχειρήσεις να διερευνούν διαρκώς και να κατανοούν τους παράγοντες που διέπουν την προσφορά εργασίας, αλλά και να αντιλαμβάνονται και να

λαμβάνουν υπόψη τους τις αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας, τις οποίες και πρέπει να αντιμετωπίσουν (Βαξεβανίδου & Ρεκλείτης, 2008).

2.2. ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΙ ΟΙ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Το ναυτικό επάγγελμα είναι ένα ιδιαίτερο και απαιτητικό επάγγελμα. Κατ' αρχάς, σε αντίθεση με πολλά άλλα επαγγέλματα, το ναυτικό επάγγελμα δεν έχει σταθερή βάση, αλλά αντίθετα οι εργαζόμενοι (τα πληρώματα) μετακινούνται διαρκώς στα μέρη του πλανήτη όπου ταξιδεύουν τα πλοία στα οποία εργάζονται (Silos *et al.*, 2012). Όπως είναι αυτονόητο, κάτι τέτοιο συνεπάγεται πως οι ναυτικοί λείπουν για μεγάλα χρονικά διαστήματα από το σπίτι τους και ζουν μακριά από τις οικογένειές τους. Η κατάσταση αυτή αναδεικνύει ένα συγκεκριμένο χαρακτηριστικό γνώρισμα του ναυτικού επαγγέλματος, ότι δηλαδή δεν έχει γεωγραφικά όρια, όπως άλλωστε αυτονόητα προκύπτει και από την παγκόσμια φύση του κλάδου της ναυτιλίας (Harwood, 2006). Σύμφωνα με τον Tang (2012), χάρη στην εξέλιξη των πληροφορικών τεχνολογιών τις τελευταίες δεκαετίες, οι ναυτικοί έχουν βελτιώσει σε μεγάλο βαθμό την επικοινωνία τους με την οικογένειά τους. Όμως, σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να συγκριθεί η ηλεκτρονική ή τηλεφωνική επαφή με τη ζωντανή επαφή μεταξύ των ανθρώπων.

Το ότι το ναυτικό επάγγελμα δεν έχει γεωγραφικά όρια αναδεικνύει και το ότι πέρα από επάγγελμα, το ναυτικό επάγγελμα είναι και τρόπος ζωής. Αυτό απορρέει από το ότι οι ναυτικοί περνούν μεγάλο μέρος της ζωής του στη θάλασσα και το πλοίο για το οποίο εργάζονται (Thomas *et al.*, 2003). Σύμφωνα με το Manuels (2011), η ψυχολογική πλευρά του ναυτικού επαγγέλματος είναι πάρα πολύ πολύπλοκη και σημαντική, καθώς, εκτός του ότι οι ναυτικοί εργάζονται για μεγάλα χρονικά διαστήματα πάνω σε πλοία και μακριά από τις οικογένειές τους, χρειάζονται ένα αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα για να ανακάμψουν ψυχολογικά, όταν τελειώνει κάποιο μεγάλο ταξίδι και μένουν στη ξηρά για κάποιο χρονικό διάστημα μέχρι το επόμενο ταξίδι.

Για να λειτουργήσει ομαλά και προβλεπόμενα ένα πλοίο, είναι απαραίτητη σύμπραξη όλων των μελών του πληρώματός του. Λόγω των εξειδικευμένων λειτουργιών ενός

πλοίου, το πλήρωμα πρέπει να αποτελείται από συγκεκριμένο αριθμό ατόμων με συγκεκριμένη εξειδίκευση. Αυτό σημαίνει πως οι ναυτικοί πρέπει να έχουν συγκεκριμένες και εξειδικευμένες γνώσεις γύρω από ένα ή περισσότερα αντικείμενα της λειτουργίας ενός πλοίου, ενώ η ποιότητά τους πρέπει να είναι επίσης συγκεκριμένη, αφού δεν υπάρχει περιθώριο λάθους, το οποίο και μπορεί να κοστίσει την ασφάλεια ενός πλοίου, με ό,τι συνέπειες αυτό συνεπάγεται και για την ασφάλεια των ίδιων των πληρωμάτων, των επιβατών και των εμπορευμάτων (Weintrit & Neumann, 2011).

Πέρα από την εξειδίκευση, η ίδια η σύμπραξη των μελών ενός πληρώματος έχει επίσης προκλήσεις, κυρίως λόγω της διαφορετικότητας των ναυτικών μεταξύ τους. Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, η ναυτική εργασία, όπως και ο κλάδος της ναυτιλίας γενικότερα, έχουν παγκόσμιο χαρακτήρα. Αυτό σημαίνει πως τα πληρώματα των πλοίων αποτελούνται από άτομα από διαφορετική εθνική προέλευση, κάτι που αποτελεί επιπρόσθετη διαφορά στις ήδη υπάρχουσες διαφορές των εργαζόμενων αναφορικά με το χαρακτήρα τους, αλλά και το εκπαιδευτικό, κοινωνικό και πολιτιστικό υπόβαθρο (Silos *et al.*, 2012). Για την ασφαλή και ομαλή λειτουργία ενός πλοίου, είναι πολύ σημαντικό το να μπορούν τα μέλη του πληρώματος να συνυπάρχουν αρμονικά, όχι μόνο από άποψη καθηκόντων του επαγγέλματος, αλλά και από άποψη διαπροσωπικών σχέσεων (Θεοτοκάς και συν., 2008).

Στις ιδιαιτερότητες του ναυτικού επαγγέλματος θα πρέπει να προστεθούν και οι φυσικές και καιρικές συνθήκες που πρέπει να συνηθίσουν και να αντιμετωπίσουν οι ναυτικοί. Κατά πρώτον, βασικό χαρακτηριστικό που πρέπει να έχουν οι ναυτικοί είναι να αντέχουν στις αντίξοες καιρικές συνθήκες και κυρίως στη φουρτούνα, η οποία σε πολλούς ανθρώπους προκαλεί ναυτία και δύσκολα συνηθίζεται. Επιπρόσθετα, λόγω των διαφορετικών γεωγραφικών τόπων που επισκέπτεται ένα πλοίο και των διαφορετικών εποχών που ταξιδεύει, οι ναυτικοί θα πρέπει να είναι συνηθισμένοι στο να ζουν διαρκώς κάτω από μεταβαλλόμενες κλιματολογικές συνθήκες (Acejo, 2012).

Τέλος, όπως θα αναλυθεί και πιο διεξοδικά σε επόμενο κεφάλαιο, ο κλάδος της ναυτιλίας είναι ένας κλάδος που υπόκειται σε πολύ αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο σε παγκόσμιο επίπεδο. Είναι γεγονός πως οι διεθνείς συνθήκες του Διεθνούς Ναυτιλιακού

Οργανισμού (International Maritime Organization) (IMO) συνεχώς ανανεώνονται και αναβαθμίζονται, προβάλλοντας διαρκώς πιο αυστηρές διατάξεις αναφορικά με τη διασφάλιση της ασφαλούς λειτουργίας των πλοίων, ειδικά σε ό,τι αφορά τα απαραίτητα προσόντα, ικανότητες και συμπεριφορές των πληρωμάτων προς αυτήν την κατεύθυνση. Μέσα στα πλαίσια αυτά, το επάγγελμα του ναυτικού γίνεται ολοένα και πιο απαιτητικό, άρα ολοένα και πιο δύσκολο για τους ναυτικούς, για τους οποίους υπάρχει διαρκής και αυξανόμενη ανάγκη εκπαίδευσης στις διαρκώς νέες απαιτήσεις του επαγγέλματός τους, όπως αυτές προκύπτουν από τις εξελίξεις στον κλάδο της ναυτιλίας σε διεθνές επίπεδο (Branch, 2007). Στον αντίποδα, βέβαια, και όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η εξέλιξη των τεχνολογιών δεν έχει βοηθήσει τους ναυτικούς μόνο στο να βελτιώσουν τους τρόπους επικοινωνίας τους με τους δικούς τους ανθρώπους, αλλά και έχει κάνει την εκτέλεση των καθηκόντων τους πιο αυτοματοποιημένη και άρα σε πολλά σημεία ευκολότερη (Kanev, 2014).

2.3. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

Όπως συμβαίνει με τις επιχειρήσεις άλλων κλάδων γενικότερα, έτσι για τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο χώρο της ναυτιλίας το ανθρώπινο δυναμικό έχει πολύ μεγάλη σημασία για την ανταγωνιστικότητά τους¹. Το πόσο αποδοτικοί είναι οι εργαζόμενοι μιας ναυτιλιακής εταιρίας επηρεάζει σημαντικά και το πόσο αποδοτική και αποτελεσματική είναι και η εταιρία απέναντι στους πελάτες της, αλλά και το πόσο υψηλή είναι η ποιότητα των υπηρεσιών που τους προσφέρει (Silos *et al.*, 2012). Για μια ναυτιλιακή εταιρία, το ανθρώπινο δυναμικό της δεν είναι σημαντικό μόνο για την ποιότητα των υπηρεσιών και την εξυπηρέτηση και ικανοποίηση των πελατών της, αλλά και για τα γενικότερα κόστη της (Weintrit & Neumann, 2011). Σύμφωνα με το Stopford (2009), το κόστος τους ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα και πιο σημαντικά λειτουργικά κόστη μιας ναυτιλιακής εταιρίας, το οποίο επηρεάζει το συνολικό κόστος ενός ταξιδιού, άρα και την κερδοφορία της επιχείρησης. Μάλιστα, το

¹ Σύμφωνα με την Ακτοφυλακή των Ηνωμένων Πολιτειών (United States Coast Guard, USCG), ως ανθρώπινος παράγοντας στα πλοία ορίζεται το πλήρωμα των πλοίων και το σύνολο των διαδικασιών που ακολουθούν τόσο τα πληρώματα, όσο και οι καπετάνιοι, καθώς επίσης και το πώς το ανθρώπινο στοιχείο αλληλεπιδρά με τον εξοπλισμό του πλοίου (Weintrit & Neumann, 2011).

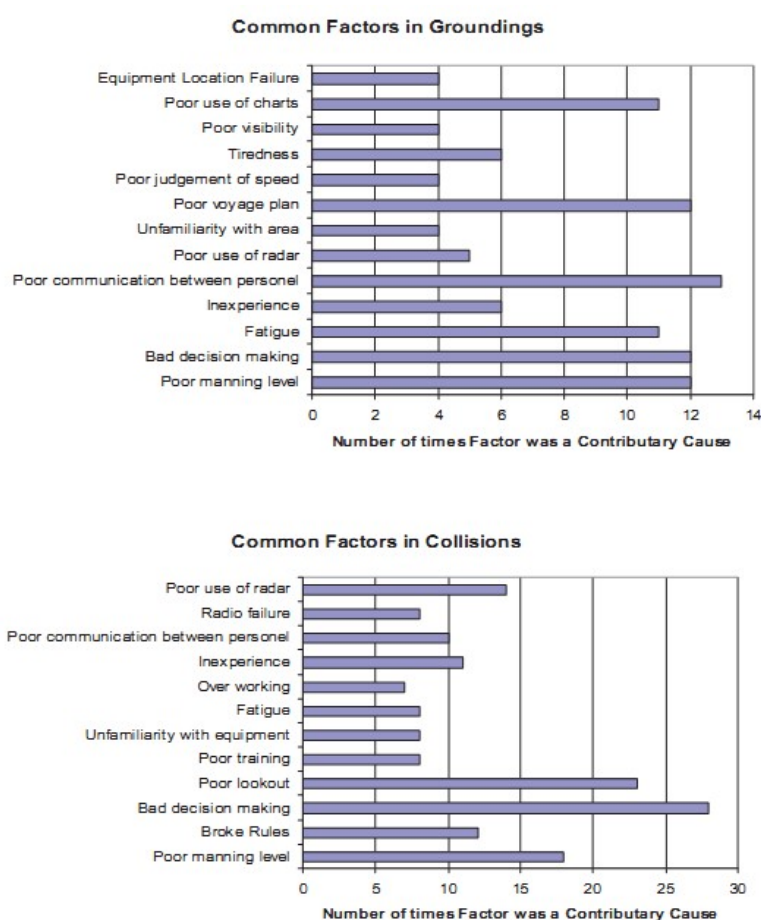
κόστος του ανθρώπινου δυναμικού θεωρείται ως πάγιο έξοδο, αφού μια ναυτιλιακή εταιρία καλείται να το πληρώσει είτε τα πλοία της πραγματοποιούν ταξίδια είτε όχι. Άρα, προκύπτει από τα παραπάνω πως το ανθρώπινο δυναμικό συμβάλλει αποφασιστικά στην ανταγωνιστικότητα μιας ναυτιλιακής εταιρίας (Stopford, 2009).

Όπως προκύπτει από την έως τώρα ανάλυση, ο ρόλος του ανθρώπινου δυναμικού στη ναυτιλία είναι πολύ σημαντικός –μεταξύ άλλων- για την ομαλή και ασφαλή λειτουργία των πλοίων. Σύμφωνα με τον Pamborides (1999), παρά τις σημαντικές εξελίξεις και την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών στη λειτουργία και τον εξοπλισμό των πλοίων, το ποσοστό των αστοχιών και ατυχημάτων στο χώρο της παγκόσμιας ναυτιλίας παραμένει σε πολύ υψηλά επίπεδα. Ο ίδιος συγγραφέας αναφέρει πως το παγκόσμιο ναυτιλιακό σύστημα είναι κατά κανόνα ένα σύστημα ανθρώπων, γεγονός που καθιστά τον ανθρώπινο παράγοντα ως το πιο σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει το ποσοστό ναυτικών ατυχημάτων και κατ' επέκταση το βαθμό ασφαλούς λειτουργίας των πλοίων. Όπως αναφέρει η σχετική έκθεση της Allianz (2012), ο ανθρώπινος παράγοντας είναι ο πιο σημαντικός ρυθμιστής της ασφάλειας στη θάλασσα, καθώς η ανθρώπινη κόπωση αποτελεί την πιο συχνή αιτία των ναυτικών ατυχημάτων σε παγκόσμιο επίπεδο. Σύμφωνα με την ίδια έκθεση, περίπου το 80% των ναυτικών ατυχημάτων παγκοσμίως οφείλονται σε κάποιας μορφής ανθρώπινο λάθος και αστοχία, όπως για παράδειγμα μια λανθασμένη απόφαση του καπετάνιου ή των μελών του πληρώματος, μια λανθασμένη εκτέλεση μιας διαδικασίας, ή αμέλεια στο να εκτελεστεί εγκαίρως ή να εκτελεστεί γενικά ένα καθήκον κατά τη διάρκεια λειτουργίας ενός πλοίου.

Οι Ziarati & Ziarati (2007) αναφέρουν επίσης πως το ανθρώπινο λάθος ευθύνεται για τα ατυχήματα δεξαμενόπλοιων σε ποσοστό που κυμαίνεται μεταξύ 84% και 88% σε παγκόσμιο επίπεδο, για προσαράξεις πλοίων σε ποσοστό 79%, για συγκρούσεις πλοίων σε ποσοστό που αγγίζει το 90%, καθώς και για πυρκαγιές και εκρήξεις πάνω σε πλοία σε ποσοστό 75% (βλ. Διάγραμμα 1). Σύμφωνα με τη Christodoulou-Varotsi (2009), πέρα από τα πολύ χρήσιμα στατιστικά στοιχεία, το πόσο σημαντικός είναι ο ανθρώπινος παράγοντας για την ασφάλεια των πλοίων επαφίεται και στην κοινή λογική, αφού, όσο εξελιγμένος και αν είναι ο εξοπλισμός και τα συστήματα ενός πλοίου, η ορθή και ασφαλής χρήση τους εξακολουθεί και θα εξακολουθεί πάντα να εξαρτάται από τις ικανότητες και δεξιότητες των πληρωμάτων. Όπως αναφέρει και η

Allianz (2012), το ιστορικό και πασίγνωστο παράδειγμα του Τιτανικού είναι πολύ ενδεικτικό του πόσο σημαντικό ρόλο παίζει το ανθρώπινο λάθος στη ασφάλεια ενός πλοίου. Στο εν λόγω παράδειγμα, το αβύθιστο πλοίο, το οποίο είχε κατασκευαστεί με τις πλέον σύγχρονες τεχνολογίες και εξοπλισμό για την εποχή του, τελικά προσέκρουσε σε παγόβουνο λόγω της αμέλειας του πληρώματος και των καιρικών συνθηκών και βυθίστηκε, κοστίζοντας τη ζωή περισσότερων από 1.500 ανθρώπους.

Διάγραμμα 1: Κύριοι παράγοντες που ευθύνονται για την προσάραξη και τις συγκρούσεις πλοίων



(Ziarati & Ziarati, 2007)

Η πληθώρα των παραδειγμάτων ναυτικών ατυχημάτων στην ιστορία της παγκόσμιας ναυτιλίας, για τα οποία ευθύνεται ο ανθρώπινος παράγοντας, κατέστησαν σαφή την ανάγκη αυξημένης και ειδικής μέριμνας για τη ναυτική εργασία. Συγκεκριμένα, ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO) έχει θέσει εδώ και χρόνια ως πρωταρχικό στόχο τη διασφάλιση της ομαλής και ασφαλούς λειτουργίας των πλοίων,

πλασιώνοντας νομοθετικά ολοένα και πιο αυστηρά τις ικανότητες και γνώσεις που πρέπει να έχουν οι ναυτικοί, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να διοικούνται και να ελέγχονται κατά τη διάρκεια των ταξιδιών των πλοίων. Όπως αναλύθηκε και στην προηγούμενη ενότητα, η αυξημένη αυτή τάση ρύθμισης και ελέγχου της ναυτικής εργασίας από διεθνείς νομοθεσίες και ρυθμίσεις έχει καταστήσει τη ναυτική εργασία ως πολύ δύσκολη και πολύπλοκη, αλλά και ως πολύ σημαντική για τις ναυτιλιακές εταιρίες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

3.1. ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ – Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Σύμφωνα με τον Kanev (2014), η παγκοσμιοποίηση σε όλα τα επίπεδα έχει επιφέρει και πολύ σημαντικές αλλαγές στην παγκόσμια ναυτιλία. Η ταχύτητα ανάπτυξη του θαλάσσιου εμπορίου², σε συνδυασμό με την ταχύτερη ανάπτυξη όλων των μορφών τεχνολογίας, έχουν καταστήσει την αγορά ναυτικής εργασίας ως μια από τις πιο δυναμικές και αναπτυσσόμενες αγορές ανθρώπινου δυναμικού, η οποία έχει πολύ ιδιαίτερα και νέα χαρακτηριστικά.

Όπως αναλύθηκε διεξοδικά και στο προηγούμενο κεφάλαιο, η αγορά ναυτικής εργασίας έχει γίνει πλέον εντελώς παγκόσμια, και οι «αγοραστές» ναυτικού ανθρώπινου δυναμικού (οι ναυτιλιακές εταιρίες και οι πλοιοκτήτες) έχουν πλέον τη δυνατότητα να επανδρώνουν τα πλοία τους με ναυτικούς από ολόκληρο τον πλανήτη. Οι λόγοι για την παραπάνω εξέλιξη είναι τρεις. Ο πρώτος είναι ότι ναυτική αγορά εργασίας δεν καθιστά αναγκαία τη μετανάστευση, ενώ η εργασιακή κινητικότητα είναι πλέον ελεύθερη λόγω του ότι η παγκοσμιοποίηση έχει καταρρίψει όλα τα εμπόδια διεθνούς κινητικότητας ανθρώπινου δυναμικού που υπήρχαν στο παρελθόν. Ο δεύτερος είναι πως οι πλοιοκτήτες έχουν την ελευθερία και τη δυνατότητα βάση της διεθνούς ναυτιλιακής νομοθεσίας να προσλάβουν ναυτικούς από ολόκληρο τον πλανήτη. Μάλιστα, σε μεγάλο βαθμό είναι υποχρεωμένοι να το κάνουν, κυρίως λόγω του έντονου ανταγωνισμού σε παγκόσμιο επίπεδο, ο οποίος επιφέρει την ανάγκη πρόσληψης ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού και μάλιστα σε όσο το δυνατόν πιο χαμηλό κόστος. Ο τρίτος λόγος είναι πως η αγορά ναυτικής εργασίας έχει αποκτήσει πλέον μια παγκόσμια οργάνωση σε βαθμό παγκοσμίου συντονισμού μεταξύ πλοιοκτητών, πρακτορείων εύρεσης ναυτικού ανθρώπινου δυναμικού και οργανισμών επιμόρφωσης και εκπαίδευσης ναυτικών (Maritime Education and Training (MET) Institutions) (Kanev, 2014).

² Σύμφωνα με την UNCTAD (2015), τα τελευταία 20 χρόνια ο ρυθμός ανάπτυξης του θαλάσσιου εμπορίου έχει ξεπεράσει το ρυθμό ανάπτυξης της παγκόσμιας οικονομίας.

Ένα από τα πιο σημαντικά αποτελέσματα των παραπάνω τάσεων και της παγκοσμιοποίησης της αγοράς ναυτικής εργασίας είναι η είσοδος νέων εθνών στην εν λόγω αγορά. Παραδοσιακά, ο δεσμός μεταξύ της σημαίας των πλοίων και της αντίστοιχης προέλευσης των πληρωμάτων τους, σε συνδυασμό με τη συγκέντρωση της ναυτιλιακής δραστηριότητας στις ανεπτυγμένες χώρες, είχαν δημιουργήσει ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον με πολύ υψηλές αποδοχές για τους ναυτικούς που προέρχονταν από τις χώρες αυτές. Από τη στιγμή όμως της ραγδαίας παγκοσμιοποίησης της βιομηχανίας της ναυτιλίας, το σκηνικό αυτό έχει αλλάξει. Η ναυτική αγορά, λόγω των υψηλών αποδοχών που παραδοσιακά προσφέρει έναντι άλλων κλάδων, έχει γίνει πάρα πολύ ελκυστική για τους εργαζόμενους από υποανάπτυκτες ή αναπτυσσόμενες χώρες. Καθώς οι εργαζόμενοι αυτοί είναι διατεθειμένοι να εργαστούν με χαμηλότερες αποδοχές, όχι μόνο έχουν αυξηθεί τα εισοδήματά τους, αλλά ταυτόχρονα έχουν μειωθεί και τα εισοδήματα των ναυτικών που προέρχονται από ανεπτυγμένες χώρες, εξαιτίας των καθοδικών πιέσεων στους μισθούς των ναυτικών σε παγκόσμιο επίπεδο. Αξίζει να σημειωθεί πως μόνο την περίοδο 1995-2000, όταν και έγιναν εν πολλοίς αισθητά τα αποτελέσματα της παγκοσμιοποίησης στην παγκόσμια ναυτιλία, ο αριθμός των ναυτικών που προέρχονταν από χώρες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) (Organization for Economic Co-operation and Development) (OECD) μειώθηκε κατά 4.3%, την ώρα που οι ναυτικοί που προέρχονταν από χώρες της ανατολικής Ευρώπης αυξήθηκαν κατά 10%, από την Ινδία κατά 8.4%, και από την Άπω Ανατολή κατά 5.4% (Kanev, 2014). Σύμφωνα με την έκθεση της Commission of the European Communities (2001), κατά το ίδιο χρονικό διάστημα οι μισθοί των Γερμανών ναυτικών μειώθηκαν κατά 53%, των Βέλγων κατά 51%, των Δανών κατά 43%, των Ολλανδών κατά 49%, των Πορτογάλων κατά 26% και των Γάλλων κατά 14%. Σύμφωνα με τη Joint Maritime Commission (JMC) (2001), το αποτέλεσμα των παραπάνω τάσεων και εξελίξεων είναι πως η παγκόσμια αγορά ναυτικής εργασίας έχει γίνει πολύ ελκυστική για τους ναυτικούς υπανάπτυκτων ή αναπτυσσόμενων χωρών και λιγότερο ελκυστική για τους ναυτικούς ανεπτυγμένων χωρών.

Μια άλλη σημαντική τάση της παγκόσμιας ναυτικής αγοράς, η οποία επίσης προέρχεται σε μεγάλο βαθμό από την παγκοσμιοποίησή της, είναι η μεγάλη και αειφόρος ζήτηση

για κατάλληλα εκπαιδευμένα πληρώματα. Ως αποτέλεσμα της ραγδαίας ανάπτυξης του παγκοσμίου εμπορίου, της μείωσης του κόστους θαλάσσιας μεταφοράς εμπορευμάτων, του εκσυγχρονισμού των λιμανιών, της διαμόρφωσης νέων τοπικών και περιφερειακών δικτύων εμπορίου και του ταυτόχρονου κορεσμού που παρατηρείται σε άλλες μορφές μεταφοράς, όπως είναι η οδική, υπάρχει και θα υπάρξει αυξανόμενη ζήτηση για το θαλάσσιο εμπόριο (Γεωργαντόπουλος & Βλάχος, 2003). Αυτό σημαίνει πως θα συνεχίσει να υπάρχει αυξανόμενη ζήτηση στην παγκόσμια ναυτική εργασία. Κάτι τέτοιο αποδεικνύεται και από το άρθρο του Thompson (2014), σύμφωνα με το οποίο, μετά τη βαθιά ύφεση που υπέστη λόγω της οικονομικής κρίσης, η παγκόσμια ναυτιλία έχει αρχίσει να ακμάζει ήδη από το 2012. Μάλιστα, το άρθρο επικαλείται τη σχετική έκθεση του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO) του 2010, σύμφωνα με την οποία μέχρι το 2020 η παγκόσμια ναυτιλία θα έχει να αντιμετωπίσει έλλειμμα από 27.000 έως 46.000 ναυτικούς, προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες και τη ζήτησή της. Ως κύριο λόγο για την εξέλιξη αυτή ο Thompson (2014) θεωρεί την έκρηξη της ενέργειας, τονίζοντας πως όταν πάει καλά η αγορά του πετρελαίου, πάει καλά και η παγκόσμια ναυτιλία. Στο ίδιο μήκος κύματος, το Tidewater Community College (2015) αναφέρει πως μετά ένα μεγάλο χρονικό διάστημα ύφεσης λόγω της οικονομικής κρίσης, η παγκόσμια ναυτιλία έχει μπει ξανά σε τροχιά ανάπτυξης, κάτι που αναδεικνύεται και από την αυξανόμενη ζήτηση για ναυτικούς.

Όμως, πέρα από τα παραπάνω, ο Thompson (2014) αναφέρει και ότι η παγκόσμια ναυτιλία αντιμετωπίζει πρόβλημα γήρανσης των πληρωμάτων. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον εν λόγω συγγραφέα, τα περισσότερα πλοία ανά τον κόσμο διοικούνται και λειτουργούν από ναυτικούς που είναι μεν έμπειροι, αλλά και προχωρημένης ηλικίας, κοντά στην ηλικία της συνταξιοδότησης. Θα πρέπει να σημειωθεί εδώ ότι οι ανταγωνιστικές πιέσεις για βελτιωμένη αποδοτικότητα, σε συνδυασμό με τις αυξανόμενες πολιτικές και κοινωνικές πιέσεις για την ασφάλεια της ναυτιλίας και την προστασία του περιβάλλοντος, έχουν επιφέρει αυξανόμενες απαιτήσεις αναφορικά με τα προσόντα και την υποκίνηση των ναυτικών (Trafford, 2009). Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με τη μεγάλη ηλικία των ναυτικών, σημαίνει πως χρειάζεται περισσότερος χρόνος για τους νεότερους ναυτικούς να φτάσουν το επίπεδο των πιο έμπειρων, ενώ οι πιο έμπειροι και μεγαλύτεροι σε ηλικία ναυτικοί δύσκολα βρίσκουν το κίνητρο να

εκπαιδευτούν , από τη στιγμή που βρίσκονται κοντά στη δύση της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Κάτι τέτοιο, βέβαια, δεν συνάδει με τις προταγές του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (ΙΜΟ) και τις διεθνείς συνθήκες του (Thompson, 2014).

3.2. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

Όπως προκύπτει από την έως τώρα ανάλυση, το κόστος είναι πολύ σημαντικό κριτήριο για την επιλογή ναυτικού προσωπικού. Σύμφωνα με τον Cullinane (2011), το κόστος των πληρωμάτων έχει γίνει από το 1960 και το 1970 κατά πολύ μεγαλύτερο του κόστους κεφαλαίου, με τη σχέση μεταξύ τους να είναι 3:1. Βέβαια, αυτό δεν σημαίνει και ότι το κόστος κεφαλαίου είναι λιγότερο σημαντικό από το εργατικό κόστος, αφού το εργατικό κόστος μπορεί πιο εύκολα να μειωθεί μέσα από την αναζήτηση πληρωμάτων σε ολόκληρο τον πλανήτη. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, όπως αναφέρει και ο Grammenos (2013), ο έντονος ανταγωνισμός στον κλάδο της παγκόσμιας ναυτιλίας, αλλά και οι αντίξοες οικονομικές συνθήκες που έχουν διαμορφωθεί μετά την έναρξη της οικονομικής κρίσης το 2013, έχουν καταστήσει το κόστος των πληρωμάτων ως άκρως σημαντικό παράγοντα και κριτήριο επιλογής του ανθρώπινου δυναμικού στη ναυτιλία.

Πέρα από το κόστος, σημαντικό κριτήριο για την επιλογή ανθρώπινου δυναμικού στη ναυτιλία είναι και η εξειδίκευσή τους, όπως επίσης αναδεικνύεται διάχυτα από την έως τώρα ανάλυση σε αυτήν τη διπλωματική εργασία. Σύμφωνα με τον Kumar (2014), τα μοντέρνα πλοία είναι πλέον εξαιρετικά πολύπλοκα στη λειτουργία τους και πρέπει να ελέγχονται από πληρώματα που είναι άρτια μορφωμένα και εκπαιδευμένα. Οι σύγχρονοι ναυτικοί θα πρέπει να κατέχουν κατάλληλες γνώσεις, δεξιότητες, αλλά και εμπειρία στο να λειτουργούν τα πλοία στα οποία εργάζονται με ασφάλεια, καθώς επίσης και αποδοτικά από οικονομικής άποψης. Προκύπτει, λοιπόν, για άλλη μια φορά ότι η ποιότητα των ναυτικών είναι πολύ σημαντική, καθιστώντας έτσι τον ανθρώπινο παράγοντα ως το πιο σημαντικό για τη λειτουργία των πλοίων.

3.3. ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΠΙΘΥΜΟΥΝ ΝΑ ΑΣΧΟΛΗΘΟΥΝ ΜΕ ΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

Δεν υπάρχει αμφιβολία πως ο κύριος και πιο σημαντικός λόγος που οι άνθρωποι ανά τον πλανήτη επιλέγουν να ακολουθήσουν το επάγγελμα του ναυτικού είναι οι υψηλές αποδοχές που αποφέρει, ειδικά σε σύγκριση με άλλα επαγγέλματα. Το 2014, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization, ILO) θέσπισε αυξήσεις στο βασικό (κατώτατο) μισθό των ναυτικών, ο οποίος αυξήθηκε από 585 δολάρια σε 592 δολάρια τον Ιανουάριο του 2015 και 614 δολάρια τον Ιανουάριο του 2016 (ILO, 2014). Αξίζει να σημειωθεί εδώ, όπως θα αναλυθεί και παρακάτω, πως οι μισθοί που προβλέπει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας για τους ναυτικούς είναι κατώτεροι εκείνων που προβλέπει ανά ειδικότητα η Διεθνής Ομοσπονδία Εργατών Μεταφορών (International Transport Workers' Federation, ITF). Παρά το γεγονός οι παραπάνω μηνιαίες αποδοχές μπορεί να μη φαίνονται τόσο ελκυστικοί εκ πρώτης όψεως, ο Grammenos (2013) αναφέρει πως σε γενικές γραμμές η ναυτιλία είναι ο κλάδος με τις υψηλότερες γενικά αμοιβές, τόσο για τους ναυτικούς, όσο και για τους υπαλλήλους ξηράς των ναυτιλιακών εταιριών, τονίζοντας πως όντως ο οικονομικός παράγοντας είναι ο πιο σημαντικός ρυθμιστής της απόφασης ενός εργαζόμενου να ακολουθήσει το επάγγελμα του ναυτικού. Σύμφωνα με τον Kanen (2014), κάτι τέτοιο είναι ιδιαίτερα αισθητό στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες, όπου οι αποδοχές των ναυτικών επαγγελματιών, ειδικά σε θέσεις αξιωματικών, είναι συντριπτικά υψηλότερες έναντι των περισσότερων επαγγελματιών. Στα πλαίσια αυτά, οι εργαζόμενοι στις χώρες αυτές επιδιώκουν να απασχοληθούν στον κλάδο της ναυτιλίας, ώστε να προσφέρουν ένα καλύτερο οικονομικό και κοινωνικό μέλλον στην οικογένειά τους (Kanen, 2014). Πέρα από τις σταθερές αποδοχές, και όπως θα αναλυθεί πιο διεξοδικά στη συνέχεια του κεφαλαίου, η ναυτική εργασία προσφέρει και μια σειρά πρόσθετων παροχών, οι οποίες αυξάνουν ακόμη περισσότερο το γενικότερο οικονομικό όφελος των ναυτικών και την υποκίνησή τους να απασχοληθούν στον κλάδο της ναυτιλίας. Οι παροχές αυτές και τα επιπλέον δικαιώματα των ναυτικών είναι κατοχυρωμένα από διεθνείς ναυτικές νομοθεσίες και συνθήκες, με αποτέλεσμα το επάγγελμα του ναυτικού να χαρακτηρίζεται από μεγάλη εργασιακή ασφάλεια και σιγουριά (Talley, 2012). Στα δικαιώματα αυτά και τις παροχές, οι Ljung & Lützhöft (2014) προσθέτουν και τα μακρά

χρονικά διαστήματα διακοπών που απολαμβάνουν οι ναυτικοί, έπειτα από μακρά χρονικά διαστήματα που περνούν ταξιδεύοντας με τα πλοία στα οποία απασχολούνται επαγγελματικά.

Ένας άλλος λόγος που το εργατικό δυναμικό μιας χώρας αποφασίζει να ακολουθήσει ναυτικά επαγγέλματα είναι η ευθύνη που τα συνοδεύει από τα πρώτα κιόλας στάδια της καριέρας τους, και η οποία προσφέρει πολύ καλές προοπτικές εξέλιξης. Όπως αναλύουν οι Kumar & Hoffman (2002), από την πρώτη στιγμή που οι ναυτικοί απασχολούνται σε ένα πλοίο έχουν υψηλό ποσοστό ατομικής ευθύνης για την ομαλή και ασφαλή λειτουργία του. Η ευθύνη αυτή προσφέρει τέτοια γνώση και εμπειρία στους ναυτικούς που σε διάστημα 10 ετών μπορούν να προωθηθούν σε ανώτερη θέση, ενώ στο διάστημα αυτό οι αξιωματικοί μπορούν να γίνουν ακόμη και καπετάνιοι ενός πλοίου. Άρα, λοιπόν, η απασχόληση με τη ναυτιλία δεν οδηγείται μόνο από τις υψηλές αποδοχές, αλλά και από τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης –άρα βέβαια και μισθολογικής- που προσφέρει. Με άλλα λόγια, η ναυτική εργασία δεν έχει μόνο βραχυπρόθεσμα, αλλά και μακροπρόθεσμα οφέλη. Σύμφωνα με τους Ljung & Lützhöft (2014), τα οφέλη αυτά δεν περιορίζονται μόνο στο χώρο της ναυτιλίας. Οι ναυτικοί αποκομίζουν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας ικανότητες και δεξιότητες που μπορούν να φανούν χρήσιμες σε μια πληθώρα άλλων συναφών βιομηχανικών κλάδων. Συνεπώς, η ναυτική εργασία δεν προσφέρει δυνατότητες εξέλιξης μόνο στη ναυτιλία, αλλά και σε άλλους κλάδους, καθιστώντας ακόμη πιο ευοίωνα και ασφαλές το επαγγελματικό μέλλον ενός ναυτικού.

Αναμφίβολα, η ναυτική εργασία προσφέρει τη δυνατότητα στους ανθρώπους που ασχολούνται με αυτήν να ταξιδεύουν. Όπως αναφέρουν οι Kumar & Hoffman (2002), υπάρχουν πάρα πολλοί άνθρωποι στον κόσμο που τους αρέσει να ταξιδεύουν, αλλά αυτό είναι πολύ δαπανηρή συνήθεια που λίγοι έχουν την οικονομική δυνατότητα να υποστηρίξουν. Η ναυτική εργασία δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να ταξιδεύουν σε ολόκληρο τον πλανήτη, συνδυάζοντας την επαγγελματική απασχόληση με την αγαπημένη τους ασχολία. Έτσι, όχι μόνο δεν έχουν έξοδα ταξιδιού, αλλά αντίθετα πληρώνονται για να ταξιδεύουν. Αν και δευτερεύοντας, είναι και αυτός ένας

λόγος που οι εργαζόμενοι ανά τον κόσμο επιλέγουν τη ναυτική εργασία (Kumar & Hoffman, 2002).

Σύμφωνα με τους Ljung & Lützhöft (2014), όσοι επιλέγουν τη ναυτική εργασία το κάνουν και λόγω της ευελιξίας που προσφέρει. Σε αντίθεση με άλλα επαγγέλματα, η ναυτική εργασία δεν εγκλωβίζει τους εργαζόμενους σε γραφεία, αλλά τους δίνει τη δυνατότητα να εργάζονται σε ένα δυναμικό και ευέλικτο περιβάλλον, όπου οι εργαζόμενοι καλούνται διαρκώς να αντιμετωπίζουν νέες και διαφορετικές καταστάσεις. Με τον τρόπο αυτό, η εργασία των ναυτικών γίνεται πιο ελκυστική και περιλαμβάνει και στοιχεία περιπέτειας, τα οποία και κάνουν τους εργαζόμενους σε πλοία να μην υπόκεινται στη ρουτίνα της καθημερινότητας, η οποία χαρακτηρίζει τα περισσότερα επαγγέλματα σήμερα.

Τέλος, η ναυτική εργασία προσφέρει καταξίωση και ευκαιρίες σε παγκόσμιο επίπεδο. Λόγω του μεγάλο βαθμού παγκοσμιοποίησης και τυποποίησης του κλάδου της ναυτιλίας, οι ναυτικοί αναπτύσσουν κύρος και φήμη παγκοσμίου επιπέδου. Την ίδια στιγμή, αναπτύσσουν γνώσεις και δεξιότητες που μπορούν εύκολα να εφαρμοστούν σε οποιαδήποτε χώρα του πλανήτη. Μέσα στα πλαίσια αυτά, οι ναυτικοί έχουν τη δυνατότητα να χτίσουν μια διεθνή καριέρα, η οποία δεν περιορίζεται γεωγραφικά (Acejo, 2012). Το πλεονέκτημα αυτό έρχεται να προστεθεί στις δυνατότητες και προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης των ναυτικών, όπως αυτές αναλύθηκαν νωρίτερα.

3.4. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

3.4.1. ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Σύμφωνα με τον Kanen (2014), και με βάση την ανάλυση που προηγήθηκε στο κεφάλαιο αυτό, είναι απαραίτητο τα πληρώματα να έχουν τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες, ώστε να λειτουργούν τα πλοία στα οποία εργάζονται αποδοτικά και με ασφάλεια. Το διεθνές νομοθετικό περιβάλλον που διέπει τη ναυτιλία είναι προσηλωμένο προς την κατεύθυνση αυτή, περιλαμβάνοντας συνθήκες και διατάξεις

που έχουν ως στόχο τον ορισμό των ελάχιστων ικανοτήτων και γνώσεων που πρέπει να έχουν οι ναυτικοί σε παγκόσμιο επίπεδο. Με τον τρόπο αυτό, οι διεθνείς φορείς που διέπουν τον κλάδο της ναυτιλίας επιδιώκουν να αναπτύξουν μια διεθνή τυποποίηση των προσόντων και χαρακτηριστικών των ναυτικών, όπως άλλωστε αυτό αρμόζει στην παγκόσμια φύση του κλάδου της ναυτιλίας. Η σπουδαιότητα των διεθνών φορέων και των συνθηκών που ορίζουν τις ικανότητες και την εκπαίδευση των ναυτικών έγκειται στο ότι η απουσία τους δίνει την ευκαιρία σε λιγότερο ηθικούς πλοιοκτήτες να εκμεταλλευθούν την παγκόσμια αγορά ναυτικής εργασίας δίνοντας μικρότερη σημασία στην ποιότητα των ναυτικών, με αποτέλεσμα να μειώνουν την αποδοτικότητα των προσπαθειών για μεγαλύτερη ασφάλεια και έμφαση όλων στην προστασία του περιβάλλοντος (Christodoulou-Varotsi, 2009).

3.4.2. ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (ΙΜΟ) αποτελεί τον πιο σημαντικό διεθνή φορέα που ρυθμίζει και ελέγχει την παγκόσμια ναυτιλία. Ο οργανισμός αυτός, ο οποίος και αποτελεί εξειδικευμένο όργανο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ), ιδρύθηκε στη Γενεύη το 1948 και λειτούργησε για πρώτη φορά επίσημα το 1959, οπότε και έγινε η πρώτη επίσημη συνάντηση του οργανισμού. Τα κεντρικά γραφεία του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού είναι στο Λονδίνο. Σήμερα, στον οργανισμό είναι εγγεγραμμένα 171 κράτη-μέλη (ΙΜΟ, 2016).

Στόχος του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού είναι να ελέγχει και να ρυθμίζει τη ναυτιλία σε διεθνές επίπεδο. Συγκεκριμένα, στόχος του είναι η δημιουργία ενός τυποποιημένου διεθνούς νομικού πλαισίου, το οποίο θα διέπει σημαντικά θέματα που αφορούν την παγκόσμια ναυτιλία, όπως την ασφάλεια των πλοίων, την προστασία του περιβάλλοντος, διάφορα νομικά θέματα, τεχνικά θέματα, καθώς και θέματα που αφορούν την αποδοτικότητα των πλοίων και των πληρωμάτων τους. Βασικό μέλημα του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού είναι να δημιουργήσει τις διεθνείς εκείνες προϋποθέσεις ώστε οι πλοιοκτήτες ανά τον πλανήτη να μη θυσιάζουν καμία από τις παραπάνω προτεραιότητες στο βωμό της μείωσης των λειτουργικών τους εξόδων (ΙΜΟ, 2016).

Στα πλαίσια της ναυτικής εργασίας, μια πολύ σημαντική συνθήκη του Διεθνούς Ναυτιλιακού οργανισμού που τη διέπει είναι η Διεθνής Συνθήκη για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, STCW 1978). Το προσχέδιο της εν λόγω συνθήκης γράφτηκε το 1978, ενώ το πλήρες τελικό της κείμενο τέθηκε σε ισχύ το 1984. Στόχος της ήταν να καθορίσει το πλαίσιο αξιολόγησης των ικανοτήτων και γνώσεων των ναυτικών, καθώς και να καθορίσει διατάξεις για το μείζον θέμα της τήρησης φυλακών. Η συνθήκη αυτή αποτέλεσε πολύ σημαντική τομή στο χώρο της ναυτιλίας, καθώς ήταν η πρώτη που ασχολήθηκε με τα σημαντικά θέματα της εκπαίδευσης και πιστοποίησης των ναυτικών, αλλά και με το θέμα τήρησης φυλακών. Την ίδια στιγμή, η συνθήκη αυτή έθεσε και τα ελάχιστα πρότυπα για τις ικανότητες και δεξιότητες των καπετάνιων, των πληρωμάτων και των αξιωματικών, τα οποία και θα πρέπει να ισχύουν παγκοσμίως και όχι να διαφέρουν μεταξύ των διαφορετικών χωρών και περιφερειών. Μια άλλη σημαντική τομή που επέφερε η συγκεκριμένη συνθήκη ήταν ότι αφορά τα πλοία που πλέουν με σημαία όλων των χωρών, ακόμη και αυτών που δεν είναι μέλη του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO, 2016). Σύμφωνα με τη Christodoulou-Varotsi (2009), αυτό αποτέλεσε μια πολύ σημαντική εξέλιξη για την παγκόσμια ναυτιλία, αφού έθεσε τις βάσεις για τη μείωση των θαλάσσιων ατυχημάτων με το να αφαιρέσει το δικαίωμα των πλοιοκτητών που έχουν εγγράψει τα πλοία τους σε συγκεκριμένες χώρες να επικαλεστούν νόμιμη μη συμμόρφωση με τις διατάξεις του οργανισμού.

Η συνθήκη STCW υπέστη αρκετές τροποποιήσεις, οι πιο σημαντικές από τις οποίες συντελέστηκαν κατά τα έτη 1995, 1997, 1998, 1996 και 2010. Οι τροποποιήσεις του 1995 ήταν ιδιαίτερα σημαντικές, καθώς εισήγαγαν την ανάγκη να γίνονται έλεγχοι συμμόρφωσης των πλοίων με τη συνθήκη τόσο από τις αρχές των χωρών των οποίων τη σημαία κατέχουν, όσο και από τις ασφαλιστικές εταιρίες. Σημαντικότερη εξέλιξη με βάση τις τροποποιήσεις του 1995 ήταν και ότι οι πλοιοκτήτες είχαν πλέον το δικαίωμα να απασχολούν ναυτικούς προερχόμενους από χώρες χαμηλού κόστους, θέτοντας όμως ως βασική προϋπόθεση την εκπαίδευσή τους, ειδικά σε θέματα που αφορούν τη διαχείριση κρίσεων. Οι ίδιες τροποποιήσεις επέφεραν και τον ορισμό χρόνου ξεκούρασης για τους ναυτικούς, ώστε τα πλοία να λειτουργούν με μεγαλύτερη

ασφάλεια και αποδοτικότητα. Ακόμη πιο σημαντικές ήταν οι τροποποιήσεις της Μανίλα του 2010. Σύμφωνα με αυτές, τέθηκαν ακόμη πιο αυστηρές προϋποθέσεις για την πιστοποίηση των ναυτικών και πιο αυστηρά κριτήρια αναφορικά με τις ικανότητες και δεξιότητές τους, ενώ ορίστηκαν ακόμη περισσότερες ώρες ξεκούρασης. Όσον αφορά την εκπαίδευση, πέρα από τη γενική εκπαίδευση ορίστηκε και η επιτακτική ανάγκη για πιο εξειδικευμένη εκπαίδευση, ανάλογα με τον κάθε τομέα εργασίας στο πλοίο. Μάλιστα, βάση των τροποποιήσεων της Μανίλα, προκειμένου οι ναυτικοί να απασχοληθούν στα πλοία, πρέπει να ολοκληρώσουν την επιμέρους εκπαίδευσή τους και να λάβουν σχετικό πιστοποιητικό που να δηλώνει την καταλληλότητά τους στο να ανταποκριθούν επαρκώς σε συγκεκριμένα καθήκοντα και θέσεις εργασίας πάνω στο πλοίο (IMO, 2016).

3.4.3. ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization, ILO) είναι μια οργάνωση του Ο.Η.Ε. που ασχολείται με διεθνή θέματα που αφορούν το χώρο της εργασίας, ειδικότερα σε ό,τι αφορά τα διεθνή πρότυπα και τις συνθήκες απασχόλησης, την κοινωνική προστασία των εργαζόμενων, καθώς και τις ίσες ευκαιρίες απασχόλησης για όλους. Η οργάνωση έχει 187 μέλη, ενώ αξίζει να σημειωθεί πως το 1969 της απονεμήθηκε το Νόμπελ Ειρήνης για τη διασφάλιση της ειρήνης μεταξύ των διαφορετικών κοινωνικών τάξεων, τη διασφάλιση της δικαιοσύνης για όλους τους εργαζόμενους, αλλά και την παροχή τεχνικής βοήθειας σε αναπτυσσόμενα κράτη αναφορικά με τις εργασιακές συνθήκες και σχέσεις. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας προβάλλει επίσημη διαμαρτυρία κατά οποιουδήποτε παραβιάζει τις διεθνείς συνθήκες εργασίας. Όμως, δεν επιβάλλει κυρώσεις εναντίων των εθνικών κυβερνήσεων, όταν οι εργασιακές νομοθεσίες δεν συνάδουν στο έπακρο με τις συνθήκες της (ILO, 2016).

Η συνθήκη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που διέπει τη ναυτική εργασία είναι η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (Maritime Labour Convention), η οποία θεσπίστηκε το 2006, ώστε να αποτελέσει τον τέταρτο πυλώνα του διεθνούς ναυτικού δικαίου. Οι άλλοι τρεις πυλώνες είναι η Διεθνής Σύμβαση για την Ασφάλεια της Ανθρώπινης Ζωής στη Θάλασσα (International Convention for the Safety of Life at Sea, SOLAS), η Διεθνής

Συνθήκη για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών (STCW) και η Διεθνής Σύμβαση για την Πρόληψη της Ρύπανσης από Πλοία (International Convention for the Prevention of Pollution from Ships, MARPOL). Αξίζει να σημειωθεί πως η εφαρμογή της σύμβασης δεν είναι υποχρεωτική μόνο για τα κράτη-μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, αλλά για όλες τις χώρες των οποίων τη σημαία χρησιμοποιούν πλοία παγκοσμίως (ILO, 2016).

Η σύναψη της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας ήταν πολύ σημαντική για πολλούς λόγους. Πρωτίστως, και όπως έχει αναλυθεί πολύ διεξοδικά έως τώρα στη διπλωματική αυτή εργασία, το επάγγελμα του ναυτικού είναι άκρως ιδιαίτερο, με κύριο χαρακτηριστικό την παγκόσμια υπόστασή του. Το γεγονός πως οι ναυτικοί και οι ναυτιλιακές εταιρίες δραστηριοποιούνται σε διεθνές επίπεδο από μόνο του κατέστησε αναγκαία τη θέσπιση μιας σύμβασης εργασίας με παγκόσμια εμβέλεια και προσανατολισμό. Όπως αναλύει και η Christodoulou-Varotsi (2009), σε πλοία που πλέουν με τις σημαίες χωρών που δεν επιβάλλουν αυστηρούς ελέγχους και πρότυπα λειτουργίας οι ναυτικοί συχνά καλούνται να εργάζονται κάτω από σκληρές και συχνά απαράδεκτες συνθήκες. Ήταν, λοιπόν, αναγκαίο να θεσμοθετηθεί ένα διεθνές πλαίσιο προστασίας και προώθησης των δικαιωμάτων των ναυτικών. Στους παραπάνω λόγους, ο Talley (2012) προσθέτει και το ότι οι προηγούμενες συμβάσεις ήταν απαρχαιωμένες και καθόλου αντιπροσωπευτικές των πιο μοντέρνων συνθηκών εργασίας στη ναυτιλία. Ο ίδιος ο συγγραφέας αναφέρει πως οι προηγούμενες συμβάσεις δεν είχαν επίσης επικυρωθεί από μεγάλο αριθμό κρατών, με αποτέλεσμα να ενισχύεται η έλλειψη ενός ενιαίου διεθνούς πλαισίου οργάνωσης και νομικής κάλυψης της παγκόσμιας αγοράς ναυτικής εργασίας.

Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αποτελείται από 16 άρθρα, τα οποία, πέρα από γενικότερες διατάξεις, περιλαμβάνουν και το λεγόμενο Κώδικα, ο οποίος με τη σειρά του απαρτίζεται από πέντε τίτλους. Ο πρώτος τίτλος αναφέρεται στα ελάχιστα χαρακτηριστικά που είναι απαραίτητα ώστε να εργάζεται κάποιος ως ναυτικός. Συγκεκριμένα, η ελάχιστη ηλικία ενός ναυτικού είναι 16 χρονών, ενώ για βραδινή ναυτική εργασία ή εργασία υπό αντίξοες συνθήκες η ελάχιστη ηλικία είναι τα 18 έτη. Επιπλέον, όλοι οι ναυτικοί πρέπει να έχουν πιστοποιητικό καλής υγείας, αλλά και

σωματικής ικανότητας να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις των καθηκόντων ενός πλοίου (ILO, 2016).

Ο δεύτερος τίτλος αναφέρεται στις συνθήκες εργασίας. Συγκεκριμένα, τα συμβόλαια εργασίας μεταξύ ναυτικών και ναυτιλιακών εταιριών πρέπει να περιέχουν ξεκάθαρους όρους, ενώ οι ναυτικοί θα πρέπει υποχρεωτικά να πληρώνονται κάθε μήνα. Επιπρόσθετα, οι συνολικές ώρες εργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 14 ώρες την ημέρα, ή τις 72 ώρες ανά 7 ημέρες. Επιπρόσθετα, οι ναυτικοί έχουν το δικαίωμα να επιστρέψουν στην πατρίδα τους ανά πάσα στιγμή, καθώς και το δικαίωμα να λάβουν ακόμη και ετήσιες άδειες. Σε περίπτωση μερικής ή ολικής απώλειας του πλοίου τους, οι ναυτικοί έχουν λαμβάνει επίδομα ανεργίας, ενώ κάθε πλοίο πρέπει να απασχολεί συγκεκριμένο αριθμό ναυτικών, ανάλογα με το μέγεθος, το είδος και τις απαιτήσεις του (ILO, 2016).

Ο τρίτος τίτλος της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αναφέρεται στις συνθήκες διαμονής και σίτισης στα πλοία. Συγκεκριμένα, οι συνθήκες διαμονής πάνω στο πλοίο πρέπει να προάγουν τη σωματική και ψυχική υγεία των ναυτικών, ενώ παράλληλα η σύμβαση προβλέπει και συγκεκριμένες διαστάσεις και προδιαγραφές για κάθε τύπο καμπίνας. Επιπρόσθετα, η σύμβαση προβλέπει πως οι μάγειρες των πλοίων πρέπει να είναι άρτια εκπαιδευμένοι, ενώ το φαγητό και το νερό που καταναλώνουν οι ναυτικοί πρέπει να ελέγχεται από τη χώρα στην οποία είναι εγγεγραμμένο το πλοίο (ILO, 2016).

Ο τέταρτος τίτλος αναφέρεται στην προστασία της υγείας και την κοινωνική προστασία των εργαζόμενων. Συγκεκριμένα, όλοι οι ναυτικοί έχουν το δικαίωμα δωρεάν πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας πάνω στο πλοίο, αλλά και στις περιοχές στις οποίες ταξιδεύει το πλοίο. Παράλληλα, η σύμβαση προστατεύει οικονομικά τους ναυτικούς σε περίπτωση ασθένειας, αφού τους προσφέρει αποδοχές 16 εβδομάδων από την έναρξη της ασθένειας. Σύμφωνα με τον ίδιο τίτλο, ένα πλοίο πρέπει να παρέχει στους ναυτικούς όλες τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας για τους ναυτικούς, τόσο κατά τις ώρες εργασίας τους, όσο και κατά τις ώρες ξεκούρασης. Ο εν λόγω τίτλος περιλαμβάνει και υποχρεώσεις για τις χώρες των οποίων τη σημαία έχουν τα πλοία. Πιο συγκεκριμένα, οι χώρες αυτές πρέπει να παρέχουν δωρεάν και χωρίς διακρίσεις

πρόσβαση σε πληροφορίες, καθώς και σε πολιτιστικές και κοινωφελείς υπηρεσίες (ILO, 2016).

Τέλος, ο πέμπτος τίτλος αναφέρει τους φορείς που είναι υπεύθυνοι για τον έλεγχο των πλοίων, προκειμένου να διερευνηθεί το κατά πόσο είναι εναρμονισμένα με τις διατάξεις της σύμβασης. Έτσι, οι φορείς εξουσίας των χωρών με των οποίων τη σημαία ταξιδεύουν τα πλοία είναι υποχρεωμένοι να ελέγχουν τα πλοία της δικαιοδοσίας τους αναφορικά με το κατά πόσο εφαρμόζουν τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας και τις διατάξεις της. Το κατά πόσο ένα πλοίο λαμβάνει άδεια λειτουργίας από τους φορείς και τις αρχές αυτές εξαρτάται από το αν κατέχουν το σχετικό Πιστοποιητικό Συμμόρφωσης με τη σύμβαση. Αντίστοιχους ελέγχους πρέπει κατά βούληση να κάνουν και οι λιμενικές αρχές σε κάθε λιμάνι που χρησιμοποιεί ένα πλοίο. Τέλος, οι τοπικές και περιφερειακές αρχές θα πρέπει να ελέγχουν και τα πρακτορεία που προμηθεύουν τις ναυτιλιακές εταιρίες με ναυτικό ανθρώπινο δυναμικό, ώστε να διαπιστωθεί αν εφαρμόζουν τη σύμβαση (ILO, 2016).

Όπως προκύπτει από την παραπάνω περιγραφή, κύριο στοιχείο της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας, το οποίο και αντανάκλα τη σπουδαιότητά της, είναι πως η εν λόγω Σύμβαση θέτει τον ανθρώπινο παράγοντα ως κύριο γνώμονα για την ασφαλή και αποτελεσματική λειτουργία των πλοίων, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για την ασφάλεια των πλοίων, των εμπορευμάτων και την ανθρώπινη ζωή, καθώς και κατ' επέκταση τα κόστη και την κερδοφορία των πλοιοκτητών. Το πιο σημαντικό θεμέλιο της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας είναι ότι καθιερώνει πρακτικές με γνώμονα τη θεμελίωση δίκαιων, ευνοϊκότερων και ποιοτικότερων όρων εργασίας. Την ίδια στιγμή, το γεγονός ότι η σύμβαση αυτή αφορά τους πλοιοκτήτες σε διεθνές επίπεδο εξασφαλίζει ταυτόχρονα και ίσους όρους ανταγωνισμού, δεδομένου του κόστους συμμόρφωσης με τους όρους της συνθήκης σε σύγκριση με όσους πλοιοκτήτες δεν συμμορφώνονταν με αυτούς έως τώρα. Βέβαια, μόνο η ύπαρξη της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας δεν εξασφαλίζει στο μέγιστο βαθμό τους ναυτικούς, αφού θα πρέπει και οι εκάστοτε κυβερνήσεις να προωθούν την πλήρη εναρμόνιση των ναυτιλιακών εταιριών που πλέουν με τη σημαία τους με αυτήν. Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, πέρα από τις χώρες των οποίων οι πλοιοκτήτες δεν εφαρμόζουν τα όσα προβλέπει η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας, ο Kanev

(2014) αναφέρει πως υπάρχουν και πλοιοκτήτες που προσφέρουν αμοιβές και συνθήκες εργασίες πέραν των ελάχιστων που προβλέπει η σύμβαση. Για τους εργαζόμενους των πλοιοκτητών αυτών, η σύμβαση μπορεί να έχει επιφέρει αρνητικές εξελίξεις στις αμοιβές τους. Όμως, οι περιπτώσεις αυτές δεν μπορούν να συγκριθούν με το σύνολο των συνθηκών που βιώνουν οι ναυτικοί ανά τον πλανήτη.

3.4.4. ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ

Η Διεθνής Ομοσπονδία Εργατών Μεταφορών (International Transport Workers' Federation, ITF) είναι μια παγκόσμια ένωση στην οποία υπάγονται οι εθνικές ομοσπονδίες εργαζόμενων στους κλάδους μεταφορών. Το 2009, η ομοσπονδία είχε 654 επιχειρήσεις-μέλη σε 148 χώρες, οι οποίες αντιστοιχούσαν σε περίπου 4,5 εκατομμύρια εργαζόμενους. Η Διεθνής Ομοσπονδία Εργατών Μεταφορών εκπροσωπεί τα δικαιώματα των εργατών μεταφορών στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO), το Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO) και το Διεθνή Οργανισμό Πολιτικής Αεροπορίας (International Civil Aviation Organization, ICAO). Παράλληλα, η ομοσπονδία ενημερώνει τις κατά τόπους ομοσπονδίες εργατών μεταφορών για όλες τις εξελίξεις στον κλάδο σε παγκόσμιο επίπεδο, ενώ οργανώνει και δράσεις με διεθνές αντίκτυπο, όταν ένα μέλος της υπόκειται σε παραβίαση των διεθνών όρων εργασίας από την εργοδοσία ή την εθνική κυβέρνηση στην οποία υπάγεται. Τα κεντρικά γραφεία της Διεθνούς Ομοσπονδίας Εργατών Μεταφορών βρίσκονται στο Λονδίνο, ενώ η ομοσπονδία λειτουργεί επίσης γραφεία στο Αμάν, τις Βρυξέλλες, τη Μόσχα, το Νέο Δελχί, το Ρίο ντε Τζανέιρο και το Τόκιο (ITF Global, 2016).

Όσον αφορά τη ναυτική εργασία, ο ρόλος της Διεθνούς Ομοσπονδίας Εργατών Μεταφορών είναι άκρως σημαντικός, καθώς, εκτός από το να προασπίζει τα συμφέροντα των ναυτικών σε διεθνή όργανα και κέντρα αποφάσεων, ορίζει και κατώτατους μισθούς ανά ειδικότητα ναυτικού για τα πλοία των ναυτιλιακών εταιριών, οι οποίες έχουν συνάψει συμφωνία με την ομοσπονδία και οι εργαζόμενοί τους αποτελούν μέλη της. Οι κατώτατοι μισθοί που προβλέπει η Διεθνής Ομοσπονδία Εργατών Μεταφορών παρουσιάζονται στον Πίνακα 1, όπως αυτή προκύπτουν από τη βασική συλλογική σύμβαση εργασίας που έχει θεσπίσει η ομοσπονδία από την 1^η

Ιανουαρίου του 2015. Οι μηνιαίες αποδοχές που ορίζει ο Πίνακας 1 (όλες οι αποδοχές αναγράφονται σε δολάρια), είναι κατά πολύ υψηλότερες του κατώτατου μισθού που προβλέπει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, όπως αναλύθηκε και νωρίτερα, με τη διαφορά βέβαια ότι οι μηνιαίες αποδοχές που ρυθμίζει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας αφορά τον κατώτατο μισθό που λαμβάνει ένας ναυτικός της κατώτατης βαθμίδας και με την ελάχιστη απαιτούμενη εξειδίκευση.

Πίνακας 1: Βασικές Αποδοχές Ναυτικών ITF Ανά Ειδικότητα

A/A	Ειδικότητα	Βασικές Μηνιαίες Αποδοχές	Ημερήσια αποζημίωση σε περίπτωση ετήσιας δικαιολογημένης αποχής
1	Πλοίαρχος	5266	211
2	Αρχιμηχανικός	4786	191
3	Ανώτατος Αξιωματικός	3400	136
4	A Μηχανικός	3400	136
5	Υπαξιωματικός	2723	109
6	B Μηχανικός	2723	109
7	RO	2723	109
8	Ηλεκτρολόγος Μηχανικός	2723	109
9	Αρχιθαλαμηπόλος	2723	109
10	B Υπαξιωματικός	2624	105
11	B Μηχανικός	2624	105
12	Ηλεκτρολόγος	2341	94
13	Λοστρόμος	1346	70
14	Ξυλουργός	1346	70
15	Επισκευαστής	1346	70
16	Αρχιμάγειρας	1346	70
17	Donkeyman	1346	70
18	Αντλίωρος	1346	70
19	Ναύτης	1346	63
20	Θερμαστής	1563	63
21	Λιπαντής	1563	63
22	Θαλαμηπόλος	1563	63
23	Βοηθός Μάγειρα	1563	53

24	Καμαρότος	1332	47
25	OS	1332	47
26	Καθαριστής	1163	37
27	Μούτσος	936	37
28	Σερβιτόρος	936	37

(ITF, 2015)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

4.1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

Η Ελλάδα σχεδόν από την επίσημη ίδρυσή της αποτελεί μια πολύ σημαντική ναυτική δύναμη. Η ελληνική ναυτιλία άνθισε σε διεθνές επίπεδο ιδιαίτερα μετά τον Α' παγκόσμιο πόλεμο, όταν και η κρίση που ακολούθησε θεωρήθηκε από τους Έλληνες πλοιοκτήτες ως ευκαιρία για να αυξήσουν το μερίδιό τους σε παγκόσμιο επίπεδο, ειδικά σε ό,τι αφορά τη μεταφορά χύδην φορτίων. Βέβαια, ο Β' Παγκόσμιος Πόλεμος οδήγησε στην καταστροφή σχεδόν του 75% του ελληνικού εμπορικού στόλου, ως συνέπεια των βομβαρδισμών από τις γερμανικές δυνάμεις κατοχής (Χαρλαύτη, 2001).

Η ελληνική ναυτιλία ανασυγκροτήθηκε μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, κυρίως χάρη στην ευνοϊκή νομοθεσία που έδωσε κίνητρο στους Έλληνες πλοιοκτήτες να εγκαταλείψουν τις ξένες – και έως τότε πιο ευνοϊκές- σημαίες και να πλέουν με την ελληνική σημαία. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα ο αριθμός των πλοίων με ελληνική σημαία να αυξηθεί σημαντικά από το 1960 και μετά, γεγονός που υποστηρίχθηκε και από τις πολιτικές της ελληνικής δικτατορίας με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής σημαίας, όπως για παράδειγμα η μείωση της φορολογίας των ναυτιλιακών εταιριών. Η δεκαετία του 1970 ήταν μια δεκαετία εντυπωσιακής αύξησης του όγκου του ελληνικού στόλου ως αποτέλεσμα και της ραγδαίας ανάπτυξης του παγκοσμίου εμπορίου. Όμως, η ανάπτυξη αυτή δεν κράτησε πολύ και η δεκαετία του 1980 σηματοδοτήθηκε από οικονομική κρίση και κρίση εμπορίου, η οποία οδήγησε τους Έλληνες πλοιοκτήτες να στραφούν προς τις λεγόμενες «σημαίες ευκαιρίας»³, οι οποίες τους έδιναν τη δυνατότητα να λειτουργούν με χαμηλότερα κόστη (Χαρλαύτη, 2001). Μετά το πέρας της κρίσης, η ελληνική ναυτιλία συνέχισε να αναπτύσσεται ραγδαία έως και το 2008, με τον ελληνικό στόλο να αυξάνεται σε αριθμό και

³ Ως σημαία ευκαιρίας (flag of convenience) ορίζεται η πρακτική εκείνη κατά την οποία ένα πλοίο εγγράφεται στα μητρώα και το στόλο μιας χώρας διαφορετικής από τη χώρα προέλευσης της πλοιοκτήτριας εταιρίας. Ο λόγος που οι πλοιοκτήτες επιθυμούν να εγγράψουν τα πλοία τους σε τέτοιες χώρες είναι για να ευνοηθούν από το χαμηλότερο λειτουργικό κόστος και τις πιο ευνοϊκές νομοθεσίες για τη ναυτιλία που προσφέρουν (Alderton & Winchester, 2002).

χωρητικότητα πλοίων, αλλά και με νέους Έλληνες εφοπλιστές να εισέρχονται στην παγκόσμια αγορά θαλάσσιου εμπορίου.

4.2. Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟ 2009 ΕΩΣ ΚΑΙ ΣΗΜΕΡΑ

Το έτος 2009 ήταν ένα έτος σταθμός για την παγκόσμια οικονομία, αφού σηματοδότησε την έναρξη της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, η οποία και έμελε να αλλάξει τις οικονομικές και πολιτικές ισορροπίες σε ολόκληρο τον πλανήτη και ειδικά στις ανεπτυγμένες χώρες της Δύσης. Όπως συνέβη με όλους τους βιομηχανικούς κλάδους, έτσι και η παγκόσμια ναυτιλία δεν έμεινε ανεπηρέαστη από την κρίση στην παγκόσμια οικονομία. Μάλιστα, σύμφωνα με τον Talley (2012), η ναυτιλία ήταν ένας από τους κλάδους που επλήγη πάρα πολύ σοβαρά από την παγκόσμια οικονομική κρίση, δεδομένης και της παγκόσμιας φύσης και τυποποίησής του. Όπως αναφέρει η UNCTAD (2015), η παγκόσμια ναυτιλία δέχθηκε μεγάλο πλήγμα μετά το 2009, κυρίως λόγω της απότομης πτώσης της ζήτησης θαλάσσιου εμπορίου και της ταυτόχρονης πτώσης των ναύλων. Εκτός του ότι μειώθηκαν οι πωλήσεις των ναυτιλιακών εταιριών σε επίπεδο υπηρεσιών θαλάσσιας μεταφοράς, οι ναυτιλιακές εταιρίες κατέληξαν να έχουν μεγάλο όγκο στόλου σε σχέση με τη μειωμένη ζήτηση, ένα φαινόμενο που ακόμη και σήμερα δεν έχει εξαλειφθεί. Συνάμα, οι ναυτιλιακές εταιρίες αντιμετώπισαν και σοβαρά χρηματοοικονομικά προβλήματα. Μέχρι και το 2009, οι ναυτιλιακές εταιρίες χρηματοδοτούσαν την επιχειρηματικότητά τους και κυρίως την αγορά νέων πλοίων μέσω τραπεζικού δανεισμού σε ποσοστό 80%. Μετά το 2009, όμως, η γενικότερη έλλειψη ρευστότητας στην οποία περιήλθαν οι παγκόσμιες τράπεζες που παραδοσιακά χρηματοδοτούσαν τη ναυτιλία, σε συνδυασμό με τα χρήματα που έχασαν λόγω μη εξυπηρέτησης των τρεχουσών δανειακών υποχρεώσεων των πλοιοκτητών, ανάγκασαν τις τράπεζες να μειώσουν κατά πολύ τον όγκο δανείων που ενέκριναν για τις ναυτιλιακές εταιρίες. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η PIMCO (2012), κατά το διάστημα 2008-2012, οι τράπεζες που παραδοσιακά χρηματοδοτούσαν την παγκόσμια ναυτιλία, όπως η Nordbank, η Royal Bank of Scotland, και το Lloyd's Banking Group, μείωσαν τα θαλασσοδάνεια που πρόσφεραν κατά €50 δισεκατομμύρια. Δημιουργήθηκε έτσι ένα τεράστιο χρηματοοικονομικό κενό στην παγκόσμια ναυτιλία, το οποίο πρόσθεσε σημαντικά προβλήματα στην ήδη προβληματική αγορά λόγω της μειωμένης

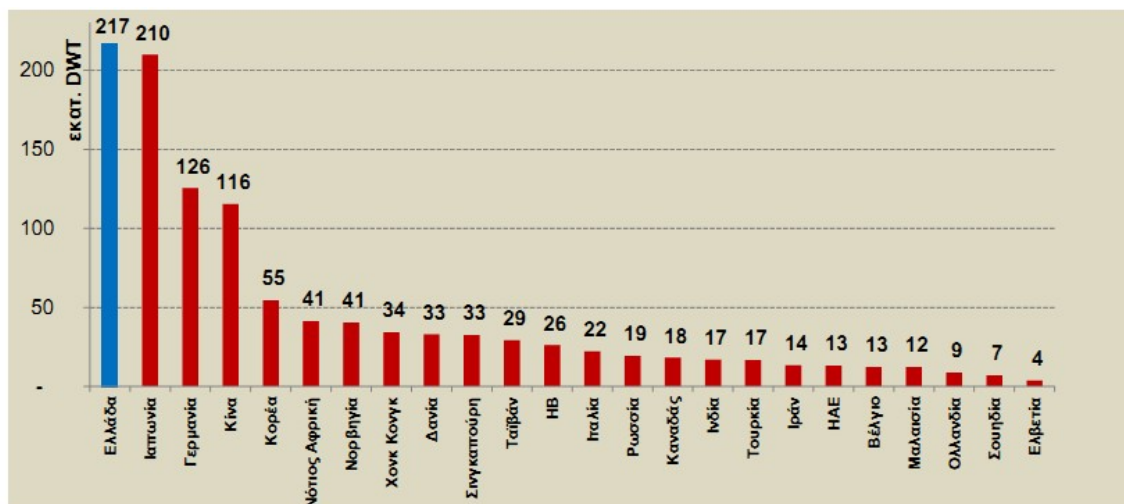
ζήτησης, αφού οι ναυτιλιακές εταιρίες κλήθηκαν μεταξύ άλλων να βρουν και νέες πηγές χρηματοδότησης, προκειμένου κατά πρώτον να επιβιώσουν και κατά δεύτερον να αναπτυχθούν (UNCTAD, 2015).

Όπως αυτονόητα προκύπτει από τα παραπάνω, η ελληνική ναυτιλία δεν θα μπορούσε να μείνει ανεπηρέαστη από την παγκόσμια αυτή οικονομική κατάσταση. Σύμφωνα με το Lowry (2014), ο δανεισμός από ευρωπαϊκές τράπεζες προς τις ελληνικές ναυτιλιακές εταιρίες μειώθηκε το 2013 κατά 6.5% σε σχέση με το 2012. Όπως αναφέρει η έκθεση της Petrofin, η μείωση αυτή ήταν πάρα πολύ επώδυνη για την ελληνική ναυτιλία, δεδομένου ότι το διάστημα εκείνο η ελληνική ναυτιλία χρηματοδοτούνταν κατά 90% από δάνεια ευρωπαϊκών τραπεζών, ενώ η μείωση του δανεισμού έγινε ταυτόχρονα και σε μια περίοδο που οι ελληνικές ναυτιλιακές εταιρίες είχαν ήδη παραγγείλει μεγάλο αριθμό νέων πλοίων, ο οποίος εκκρεμούσε προς παράδοση. Θετικό, βέβαια, είναι πως με τη γενικότερη ανάκαμψη στη ναυτιλία μετά το 2013, η κατάσταση αναφορικά με το τραπεζικό δανεισμό των ελληνικών ναυτιλιακών εταιριών βελτιώθηκε, αν και σε μικρό βαθμό για τα δεδομένα των δανειακών αναγκών του κλάδου στην Ελλάδα (Petrofin Bank Research, 2014).

Παρά το γενικά πολύ αρνητικό εξωτερικό περιβάλλον, ο ελληνόκτητος στόλος βρισκόταν το 2010 στην πρώτη θέση της παγκόσμιας κατάταξης, αποτελούμενος από 3.996 εμπορικά πλοία συνολικής χωρητικότητας 258 εκατομμύρια τόνων dwt. Το 2012 η χωρητικότητα του ελληνόκτητου στόλου αυξήθηκε κατά 2.5%, κυρίως λόγω της παγκόσμιας τάσης και στροφής προς τη λειτουργία πιο μεγάλων και αποδοτικών πλοίων (Petrofin Bank Research, 2014). Σύμφωνα με το Μπέλλο (2015), η Ελλάδα κατέχει σήμερα την πρώτη θέση στην παγκόσμια ναυτιλία, ενώ η ανάπτυξή της συνεχίζεται με αμείωτους ρυθμούς. Συγκεκριμένα, το 2015 οι Έλληνες εφοπλιστές επένδυσαν περίπου \$12 δισεκατομμύρια για παραγγελίες νεότευκτων και μεταχειρισμένων πλοίων, σε μια προσπάθεια να ενισχύσουν ακόμη περισσότερο την ανταγωνιστικότητά τους σε παγκόσμιο επίπεδο. Η πλειοψηφία των παραγγελιών αφορά νεότευκτα δεξαμενόπλοια. Το ίδιο άρθρο αναφέρει πως το 2015 ο ελληνόκτητος στόλος ανερχόταν σε 4.238 πλοία, τα οποία είχαν συνολική αξία μεγαλύτερη των \$105 δισεκατομμυρίων. Αξίζει να σημειωθεί πως η αξία αυτή είναι μεγαλύτερη από την αξία

των στόλων του Ηνωμένου Βασιλείου, της Γερμανίας και της Νορβηγίας μαζί, ενώ ο ελληνόκτητος στόλος κατέχει το 16% της συνολικής χωρητικότητας του στόλου ολόκληρου του πλανήτη (Μπέλλος, 2015).

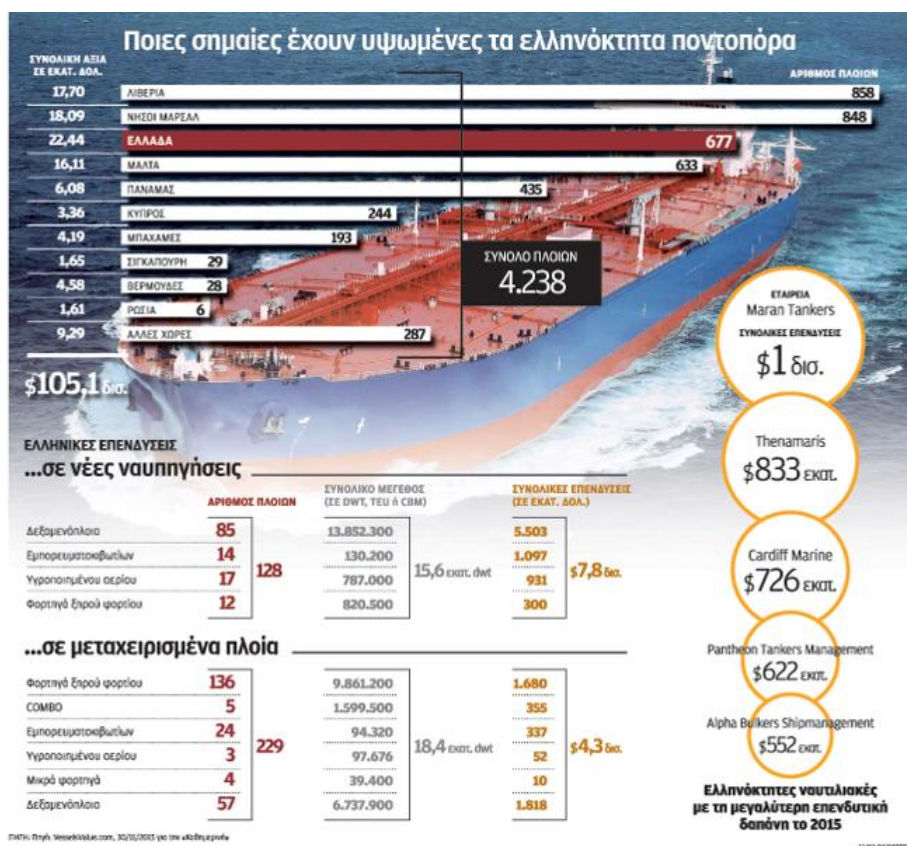
Διάγραμμα 2: Η Θέση της Ελληνικής Ναυτιλίας στην Παγκόσμια Κατάταξη Βάση Χωρητικότητας



(IOBE, 2013)

Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενη ενότητα αυτού του κεφαλαίου, οι Έλληνες πλοιοκτήτες έχουν στραφεί αυξημένα στις ξένες σημαίες και τις «σημαίες ευκαιρίας», προκειμένου να ελέγξουν και να μειώσουν τα λειτουργικά τους κόστη, αλλά και να επωφεληθούν από την πιο ευνοϊκή ναυτιλιακή νομοθεσία άλλων κρατών, κυρίως αυτών χαμηλού κόστους. Η παραπάνω κατάσταση επαληθεύεται και από το Μπέλλο (2015), σύμφωνα με τον οποίο 858 ελληνόκτητα πλοία έχουν υψωμένη τη λιβεριανή σημαία, ενώ στη δεύτερη θέση έρχεται η σημαία των νησιών Μάρσαλ με 848 πλοία και στην τρίτη θέση η ελληνική σημαία, η οποία είναι σήμερα υψωμένη σε 677 πλοία. Ακολουθούν με 633 πλοία η Μάλτα, με 435 ο Παναμάς και 244 η Κύπρος (βλ. Διάγραμμα 2).

Διάγραμμα 3: Οι Σημαίες που Έχουν Υψωμένες τα Ελληνόκτητα Ποντοπόρα Πλοία (Στοιχεία 2015)



(Μπέλλος, 2015)

Τα παραπάνω, βέβαια, θετικά στοιχεία, δεν αναιρούν τη δύσκολη οικονομική κατάσταση στην οποία έχει επέλθει η ελληνική ναυτιλία ως αποτέλεσμα τόσο της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, όσο και της ελληνικής, η οποία είναι πολύ πιο οξεία σε σχέση με άλλες ανεπτυγμένες χώρες. Σύμφωνα με το Μπέλλο (2015), ο αριθμός των ναυτιλιακών εταιριών ελληνικών συμφερόντων έχει μειωθεί δραστικά μετά το 2006, γεγονός στο οποίο έχει συντελέσει ο μεγάλος αριθμός συγχωνεύσεων, αλλά και πτωχεύσεων ναυτιλιακών εταιριών. Χαρακτηριστικό είναι πως το 1998 υπήρχαν 926 ελληνικές ναυτιλιακές εταιρίες, ενώ σήμερα (το έτος 2015) υπάρχουν μόνο 648, ενώ μόνο το 2014 20 ελληνικές ναυτιλιακές εταιρίες είτε έπαψαν να λειτουργούν, είτε συγχωνεύθηκαν με άλλες (Μπέλλος, 2015). Την παραπάνω κατάσταση έρχονται να ενισχύσουν οι πρόσφατες εξελίξεις στην Ελλάδα αναφορικά με τις διαπραγματεύσεις που τους Ευρωπαίους εταίρους της, αφού ένα οικονομικό μέτρο που συζητείται είναι η αύξηση της φορολόγησης των ελληνικών ναυτιλιακών εταιριών. Εάν ισχύσει κάτι τέτοιο, τότε πολλές από τις ήδη υπερχρεωμένες ναυτιλιακές εταιρίες θα πάνουν να

λειτουργούν ή θα εξαγοραστούν από ξένα funds για να πωληθούν αργότερα, όταν ξανανέβει η αξία τους, ενώ αυτές που θα απομείνουν αναμένεται να στραφούν ακόμη πιο αυξημένα στις «σημαιές ευκαιρίας» (Παπανδρόπουλος, 2016). Παρά το γεγονός αυτό, η ελληνική ναυτιλία παραμένει η ηγέτιδα ναυτιλία σε παγκόσμιο επίπεδο, ενώ οι ναυτιλιακές εταιρίες ελληνικών συμφερόντων που έχουν απομείνει έχουν μεγαλώσει σε όγκο και δύναμη, λόγω κυρίως του ότι αποτελούν προϊόντα συγχωνεύσεων (Μπελλος, 2015).

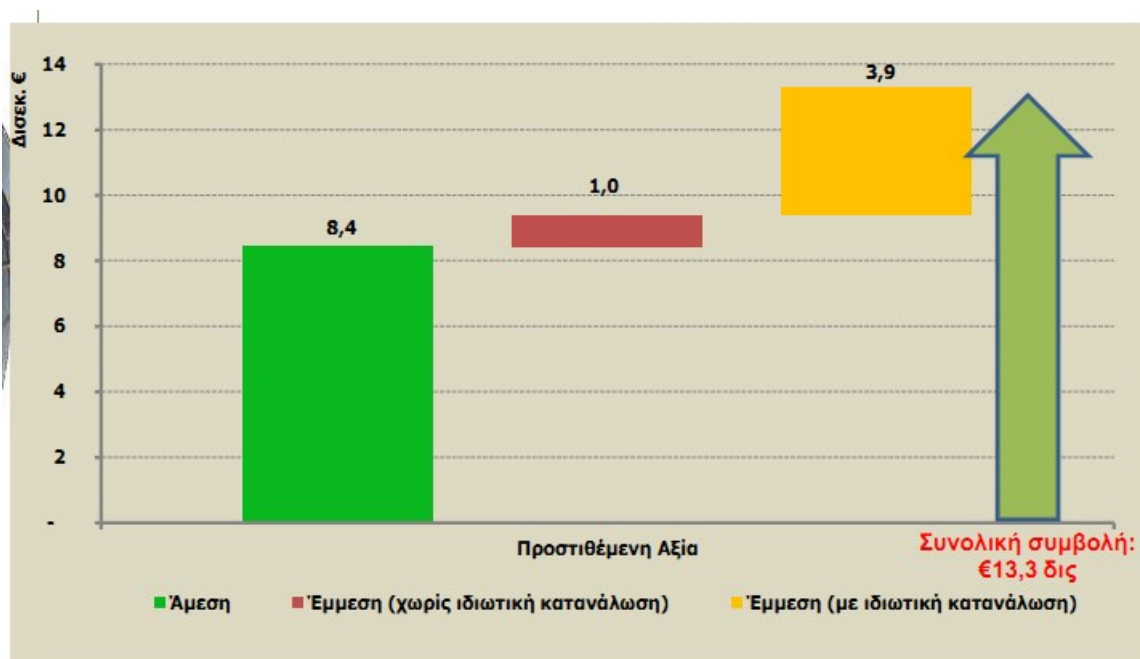
4.3. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Όπως συμβαίνει με κάθε κλάδο σε κάθε χώρα, έτσι και ο κλάδος της ναυτιλίας παίζει σημαντικό ρόλο στην πορεία της εθνικής οικονομίας της Ελλάδας. Σε παγκόσμιο επίπεδο, η ναυτιλία παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη του εμπορίου, αν αναλογιστεί κανείς πως περίπου το 95% των προϊόντων που εμπορεύονται παγκοσμίως διακινούνται με πλοία (Cullinane, 2011). Ο οικονομικός ρόλος της ναυτιλίας έχει διερευνηθεί και έχει γίνει ευρέως αποδεκτός από τα πολύ παλιά χρόνια. Αξίζει να αναφερθεί πως το 1776 ο Adam Smith είχε χαρακτηρίσει τη ναυτιλία ως τον καταλύτη της παγκόσμιας οικονομίας, αφού ουσιαστικά είναι αυτή που διακινεί τα εμπορεύματα, διαμορφώνει τις τελικές τιμές τους και ενώνει τους εξαγωγείς με τους εισαγωγείς, αποτελεί δηλαδή το βασικό πυλώνα του παγκοσμίου εμπορίου (Stopford, 2009).

Σύμφωνα με το IOBE (2013), το ισοζύγιο θαλάσσιων μεταφορών στην Ελλάδα είναι διαχρονικά πλεονασματικό, ενώ αντιπροσωπεύει περίπου το 50% του ισοζυγίου υπηρεσιών στη χώρα. Όπως αναλύει ο IOBE (2013), η επίδραση της ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία είναι άμεση, έμμεση και πολύπλευρη. Πιο συγκεκριμένα, η ελληνική ναυτιλία προσφέρει θέσεις εργασίας στην Ελλάδα. Το 2010, οι ναυτιλιακές εταιρίες της χώρας προσέφεραν 34 χιλιάδες θέσεις εργασίας, η οποία μεταφράστηκε σε αξία παραγωγής €13,8 δισεκατομμυρίων και αναλώσεις €5,4 δισεκατομμυρίων. Οι αναλώσεις αυτές περιελάμβαναν εισροές από άλλους κλάδους ύψους €2,6 δισεκατομμυρίων, εισαγωγές ύψους €2,4 δισεκατομμυρίων και έσοδα για το κράτος ύψους €440 εκατομμυρίων από τη φορολόγηση των διακινούμενων προϊόντων. Όσον

αφορά την απασχόληση, επέφερε μισθούς συνολικής αξίας €926 εκατομμυρίων, το μεγαλύτερο μέρος των οποίο διοχετεύθηκε στην ελληνική αγορά υπό τη μορφή κατανάλωσης προϊόντων και υπηρεσιών, από την οποία κέρδισαν έσοδα ποικίλοι άλλοι κλάδοι. Όπως διαφαίνεται και από το διάγραμμα που ακολουθεί, η συνολική επίδραση της ελληνικής ναυτιλίας στην προστιθέμενη αξία έφτασε το 2010 τα €13.3 δισεκατομμύρια, τα οποία και αντιστοιχούσαν στο πολύ υψηλό ποσοστό του 6.4% του ΑΕΠ (ΙΟΒΕ, 2013).

Διάγραμμα 4: Η Συνολική Επίδραση της Ελληνικής Ναυτιλίας στην Προστιθέμενη Αξία

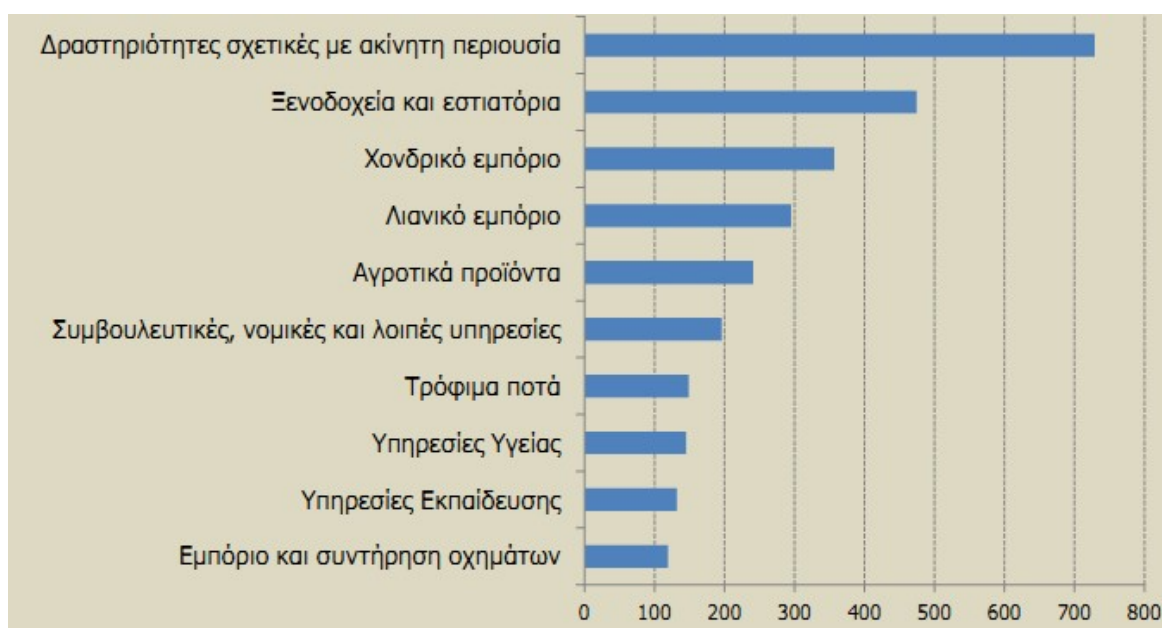


(ΙΟΒΕ, 2013)

Σύμφωνα με την ίδια μελέτη, και όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, η ελληνική ναυτιλία έχει συμβάλει στην ανάπτυξη πολλών άλλων κλάδων. Συγκεκριμένα, η ανάπτυξη της ελληνικής ναυτιλίας έχει συμβάλει στην ανάπτυξη των προϊόντων και υπηρεσιών τουρισμού (π.χ. εστίαση, ξενοδοχειακή διαμονή), του χονδρικού και λιανικού εμπορίου γενικότερα, του κλάδου τροφίμων και ποτών, των αγροτικών προϊόντων, των υπηρεσιών υγείας και εκπαίδευσης, καθώς και του κλάδου εμπορίου και συντήρησης οχημάτων (βλ. Διάγραμμα 5). Σε συνέχεια των παραπάνω, η ελληνική ναυτιλία χρηματοδοτούσε συνολικά το 2013 180.000 θέσεις εργασίας, τόσο άμεσα σε αυτόν καθαυτό τον κλάδο της ναυτιλίας, όσο και έμμεσα στους επιμέρους κλάδους που

αναφέρθηκαν παραπάνω. Λαμβάνοντας υπόψη όλα αυτά, ο IOBE (2013) προτείνει πως είναι καθοριστικής σημασίας για το ελληνικό κράτος να υποστηρίξει τη ναυτιλιακή ανάπτυξη στη χώρα, κυρίως μέσω της άρσης των οικονομικών και πολιτικών εμποδίων, τα οποία και θα βοηθήσουν την Ελλάδα στο να προσελκύσει ακόμη περισσότερους πλοιοκτήτες από ολόκληρο τον πλανήτη, αυξάνοντας έτσι την άμεση και έμμεση συμβολή της ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία (IOBE, 2013).

Διάγραμμα 5: Οι Κλάδοι που Ευνοούνται Περισσότερο από την Ελληνική Ναυτιλία



(IOBE, 2013)

Η εισροή ναυτιλιακού συναλλάγματος είναι ξεκάθαρα η πιο σημαντική άμεση επίδραση της ελληνικής ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία. Το ναυτιλιακό συνάλλαγμα ουσιαστικά αναφέρεται στη εισροή ξένων κεφαλαίων στη χώρα, τα οποία μπορεί ένα κράτος να χρησιμοποιήσει για οποιοδήποτε αναπτυξιακό στόχο. Κατά κύριο λόγο, το ναυτιλιακό συνάλλαγμα αφορά τα εμβάσματα των εφοπλιστών στις ελληνικές τράπεζες. Κάτι τέτοιο είναι πάρα πολύ σημαντικό για μια χώρα σαν την Ελλάδα, της οποία οι μεγαλύτεροι τραπεζικοί οργανισμοί έχουν πληγεί σε πολύ μεγάλο βαθμό ως προς της ρευστότητά τους (Prandeka & Zarkos, 2014). Παράλληλα, και οι ναυτικοί στέλνουν εμβάσματα στην Ελλάδα, είτε ως κατάθεση σε λογαριασμό τους, είτε ως κατάθεση σε συγγενικά τους πρόσωπα. Επιπλέον, ναυτιλιακό συνάλλαγμα εισρέει στα ταμεία της χώρας και τη μορφή ασφαλιστικών εισφορών για τους εργαζόμενους στις

ναυτιλιακές εταιρίες, καθώς και μέσω κεφαλαίων που αφορούν ανεφοδιασμό και επισκευές, αλλά και φορολογίας των εξοπλισμών των πλοίων (Θεοτοκάς & Χαρλαύτη, 2007). Με άλλα λόγια, το ναυτιλιακό συνάλλαγμα αποτελεί όχι μόνο σημαντική πηγή εσόδων για μια χώρα, αλλά, σε συνδυασμό και με όσα αναφέρει το IOBE (2013), και κινητήριο μοχλό μιας εθνικής οικονομίας και αγοράς, κάτι που για ένα κράτος σημαίνει ακόμη περισσότερα έσοδα από τη φορολόγηση των προϊόντων και υπηρεσιών που καταναλώνονται με χρήματα που προέρχονται από τη ναυτιλία (Cullinane, 2011).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Η ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

5.1. ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Όπως αναλύθηκε διεξοδικά σε προηγούμενο κεφάλαιο της διπλωματικής αυτής εργασίας, οι ναυτιλιακές εταιρίες δίνουν μεγάλη βάση στο κόστος του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολούν, σε μια προσπάθεια μείωσης του γενικότερου λειτουργικού τους κόστους. Σύμφωνα με το Grammenos (2013), το φαινόμενο αυτό έχει ενταθεί ιδιαίτερα μετά το 2009 και την έναρξη της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, οπότε και η μείωση του λειτουργικού κόστους αποτελεί το βασικό εργαλείο για τις ναυτιλιακές εταιρίες, προκειμένου να επιβιώσουν. Η ελληνική ναυτιλία δεν αποτελεί εξαίρεση στον παραπάνω κανόνα, με το αριθμό των αλλοδαπών ναυτικών που εργάζονται στα ελληνικά πλοία να έχει αυξηθεί δραματικά τα τελευταία χρόνια, λόγω του χαμηλού κόστους τους. Συγκεκριμένα, το 2012 εργάζονταν σε πλοία με ελληνική σημαία πάνω από 10.500 ξένοι ναυτικοί, η συντριπτική πλειοψηφία των οποίων (περίπου 7.500 ναυτικοί) προέρχεται από τις Φιλιππίνες. Αυτό, βέβαια, δεν οφείλεται μόνο στο χαμηλό κόστος των ναυτικών εκεί, αλλά και στο γεγονός ότι στην εν λόγω χώρα λειτουργούν οι καλύτερες σχολές και ακαδημίες ναυτικών παγκοσμίως (Grammenos, 2013).

Θετικό για την ελληνική ναυτική αγορά εργασίας παραμένει το ότι στα ελληνόκτητα πλοία τόσο με ελληνική, όσο και με ξένη σημαία, τα μεγαλύτερο ποσοστό των ναυτικών είναι ελληνικής καταγωγής, όμως το ποσοστό αυτό σταδιακά μειώνεται. Χαρακτηριστικά είναι τα αποτελέσματα της απογραφής της ΕΛ.ΣΤΑΤ που πραγματοποιήθηκε το 2014. Σύμφωνα με αυτά, των 55.4% των ναυτικών των πλοίων που απογράφηκαν ήταν Έλληνες, ενώ το 44.6% ήταν ναυτικοί ξένης εθνικότητας. Ένα άλλο σημαντικό στατιστικό στοιχείο είναι πως, συγκριτικά με το 2012, οπότε και έγινε η προηγούμενη απογραφή, το 2014 παρατηρήθηκε μείωση κατά 3,3% των Ελλήνων ναυτικών που υπηρετούσαν σε ελληνικά πλοία και αύξηση κατά 5,5%, αυτών που υπηρετούσαν σε ελληνόκτητα πλοία. Αντίστοιχα, το 2014 παρατηρήθηκε επίσης αύξηση κατά 1,5% των ξένων ναυτικών που υπηρετούσαν σε ελληνικά πλοία και

σημαντικότερη αύξηση αυτών που υπηρετούσαν σε ελληνόκτητα πλοία με ξένη σημαία κατά το εντυπωσιακό 55% (Αρχιπέλαγος, 2016).

Πίνακας 2: Αποτελέσματα Απογραφής Ναυτικών σε Ελληνικά και Ελληνόκτητα Πλοία το 2014

	Αριθμός ναυτικών		Μεταβολή (%)	Ποσοστιαία συμμετοχή (%)	
	20-9-2012	20-9-2014	2014/2012	20-9-2012	20-9-2014
Σύνολο ναυτικών που υπηρετούσαν σε ελληνικά και ελληνόκτητα πλοία	22.880	22.925	0,2	100,0	100,0
Έλληνες	13.026	12.663	-2,8	56,9	55,2
Ξένοι	9.854	10.262	4,1	43,1	44,8
Σύνολο ναυτικών που υπηρετούσαν σε ελληνικά πλοία	21.582	21.315	-1,2	100,0	100,0
Έλληνες	12.209	11.801	-3,3	56,6	55,4
Ξένοι	9.373	9.514	1,5	43,4	44,6
Σύνολο ναυτικών που υπηρετούσαν σε ελληνόκτητα πλοία	1.298	1.610	24,0	100,0	100,0
Έλληνες	817	862	5,5	62,9	53,5
Ξένοι	481	748	55,5	37,1	46,5

(Αρχιπέλαγος, 2016)

Σε επίπεδο αποδοχών, οι βασικές αποδοχές των Ελλήνων ναυτικών είναι υψηλότερες από τις αποδοχές που υπολογίζονται σε επίπεδο ITF. Χαρακτηριστικά αναφέρεται πως οι βασικές αποδοχές του Έλληνα ναύτη, τουλάχιστον με βάση τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που είχε τεθεί σε ισχύ έως και το 2010 (βλ. επόμενη ενότητα), ανέρχονταν σε €1.020,95, τα οποία τελικά θα μπορούσαν να φτάνουν και τα €2.500, αν προστεθούν κάποια επιδόματα για υπερωρίες και εργασία την Κυριακή. Να υπενθυμιστεί πως στην πιο βασική τους μορφή οι αποδοχές ναύτη με βάση την ITF ανέρχονται σε €1346, στα οποία να προστεθούν κάποια τυπικά επιδόματα για συνήθειες υπερωρίες μπορεί να φτάνουν και τα €1.500 σε κάποιες περιπτώσεις. Παράλληλα, ο μισθός του Έλληνα πλοίαρχου είναι σχεδόν διπλάσιος από την ITF, αγγίζοντας τα €10.000 (Skopelos Online, 2011). Σύμφωνα με τη ιστοσελίδα PRO-NEWS (2016), η δραματική μείωση αυτή των αποδοχών αποτελεί και τον κύριο λόγο για τον οποίο οι Έλληνες ναυτικοί έχουν αντιδράσει στην κατάργηση των συλλογικών τους συμβάσεων.

5.2. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σε νομικό επίπεδο, η ναυτική εργασία στην Ελλάδα διέπεται από τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας που θέσπισε η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας το 2006 και έθεσε σε εφαρμογή το 2010. Η Ελλάδα ψήφισε την επικύρωση της Διεθνούς Σύμβασης εργασίας το Σεπτέμβριο του 2012, ενώ το επίσημο έγγραφο επικύρωσης της σύμβασης κατατέθηκε τον Ιανουάριο του 2013. Με την κατάθεση αυτή, η Ελλάδα έγινε το 32^ο κράτος-μέλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και το 10^ο κράτος-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) που είχε επικυρώσει τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2012).

Όπως ισχύει για τους ναυτικούς σε όλες τις χώρες στις οποίες ισχύει η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας, έτσι και οι Έλληνες ναυτικοί αποκομίζουν σημαντικά οφέλη από την επικύρωση της σύμβασης από το ελληνικό κράτος. Συγκεκριμένα, οι ναυτικοί είναι πλέον ενημερωμένοι για τα δικαιώματά τους, τα οποία και μπορούν διαρκώς να διεκδικούν βάση της συνθήκης. Επιπλέον, οι ναυτικοί υπόκεινται πλέον σε ελάχιστες συνθήκες εργασίας, οι οποίες τους επιτρέπουν τουλάχιστο να μην τύχουν κακής μεταχείρισης από τους εργοδότες τους. Σε επίπεδο πλοιοκτητών, όπως επίσης αναφέρθηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, η επικύρωση της σύμβασης τους δίνει τη δυνατότητα να μην αποτελούν αντικείμενα αθέμιτου ανταγωνισμού, ενώ, όπως υποστηρίζουν οι Silos *et al.* (2012), η ισχύς της σύμβασης ευνοεί τους πλοιοκτήτες και από την άποψη ότι τα πληρώματά τους θα είναι πιο ευχαριστημένα, άρα και έχουν υψηλότερη υποκίνηση να λειτουργούν τα πλοία με μεγαλύτερη ασφάλεια και αποτελεσματικότητα, με αποτέλεσμα να επωφελούνται και οικονομικά τελικά οι πλοιοκτήτες. Βέβαια, σύμφωνα με τον Cullinane (2011), η επικύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας δεν έχει τύχει θετικής αποδοχής από όλους τους πλοιοκτήτες, καθώς οι περισσότεροι από αυτούς επιθυμούν να ελέγχουν οι ίδιοι το κόστος των πληρωμάτων τους και μάλιστα να το διατηρούν σε χαμηλά επίπεδα για λόγους ανταγωνιστικότητας, κάτι που η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας δεν τους επιτρέπει. Σύμφωνα με τους Θεοτοκά και συν. (2008), οι πλοιοκτήτες που φέρουν την ελληνική σημαία στα πλοία τους δεν αποτελούν εξαίρεση από τον παραπάνω κανείς. Αντιλαμβάνεται κανείς πως ως συνέπεια της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, οι πλοιοκτήτες αισθάνονται πλέον ακόμη πιο αυξημένα την ανάγκη να μη χρειάζεται να

εναρμονίζονται με διεθνείς κανονισμούς, όπως αυτοί που ορίζονται από τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας.

Μια σημαντική εργασιακή αλλαγή που επέφερε η επικύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας από το ελληνικό κράτος ήταν η θέσπιση των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Σύμφωνα με το Βυθούλκα (2012), οι συλλογικές συμβάσεις ναυτικής εργασίας είχαν λήξει από τον Οκτώβριο 2010 και δεν ανανεώθηκαν ποτέ, αφού με σχετική τροπολογία του τότε Υπουργού Ναυτιλίας και Αιγαίου κ. Μιλτιάδη Βαρβιτσιώτη καταργήθηκαν. Σε θεωρητικό πλαίσιο, στόχος της κατάργησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ήταν η μεγαλύτερη απορρόφηση Ελλήνων ναυτικών στα ποντοπόρα πλοία, ως ένα μέτρο καταπολέμησης της μεγάλης διείσδυσης ξένων χαμηλόμισθων ναυτικών στην ελληνική ναυτιλία. Παράλληλα, θεωρήθηκε ως πιο δόκιμο οι μισθοί των ναυτικών να μη βασίζονται σε συλλογικές συμβάσεις πλέον, αλλά κάθε ναυτικός να έχει το δικαίωμα να διαπραγματευτεί τις απολαβές του, με την προϋπόθεση οι απολαβές αυτές, όπως και οι συνθήκες εργασίας του, να συνάδουν με τις διεθνείς συνθήκες και ειδικά να μην είναι χαμηλότερες από τις ελάχιστες συνθήκες εργασίας και απολαβές που ορίζει η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας. Παρά τα παραπάνω θεωρητικά πλεονεκτήματα για τους Έλληνες ναυτικούς, οι συνδικαλιστικοί φορείς τους επέμειναν πως το μέτρο κατάργησης των συλλογικών συμβάσεων αποτέλεσε ουσιαστικά την κατάργηση του δικαιώματος των ναυτικών να διεκδικούν συλλογικά τα συμφέροντά τους, ειδικότερα από τη στιγμή που οι κατώτατοι μισθοί που προβλέπει η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας είναι πολύ χαμηλοί σε σχέση με τις παραδοσιακά υψηλές αμοιβές που λάμβαναν οι ναυτικοί όλων των ειδικοτήτων και βαθμίδων στην ιεραρχία ενός πλοίου.

Πέρα από τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, αλλά και τους κανονισμούς και τις συνθήκες των διεθνών φορέων παγκόσμιας ναυτιλίας, οι οποίες αναλύθηκαν διεξοδικά σε προηγούμενο κεφάλαιο, η ναυτική εργασία στην Ελλάδα διέπεται και από το ελληνικό δίκαιο. Συγκεκριμένα, διατάξεις για τη ναυτική εργασία και τη λειτουργία των πλοίων στην Ελλάδα περιλαμβάνει και ο Κώδικας Ναυτικού Δικαίου, ο οποίος διακρίνεται στον Κώδικα Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου και τον Κώδικα Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου. Ο Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου περιλαμβάνει διατάξεις αναφορικά με τις υποχρεώσεις και τις κυρώσεις που αφορούν τους πλοιοκτήτες, ως απόρροια της

πλήρους κυριότητας των πλοίων που έχουν και λειτουργούν υπό την κατοχή τους. Παράλληλα, το δίκαιο περιλαμβάνει και το λεγόμενο Ναυτεργατικό Δίκαιο, το οποίο περιλαμβάνει διατάξεις που αφορούν την απασχόληση των ναυτεργατών. Οι διατάξεις αυτές με τη σειρά τους απορρέουν από το Σύνταγμα και τα άρθρα 4,5, 12 και 72, τα οποία κάνουν λόγο για τις υποχρεώσεις των πλοιοκτητών ως το προς το να προνοήσουν για τη ζωή, την υγεία και τη δίκαιη και ηθική μεταχείριση των ναυτεργατών που απασχολούν. Το άρθρο 5.2 του Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου καθορίζει την ιεραρχία και τις βασικές θέσεις εργασίας στο πλήρωμα ενός πλοίου, ενώ το άρθρο 14 προβλέπει πως σε περίπτωση ατυχήματος, οι πλοιοκτήτες πρέπει να μεριμνήσουν για τη διάσωση των επιβατών και πληρωμάτων των πλοίων τους. Όσον αφορά τον Κώδικα Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου, αυτό ασχολείται με την οργάνωση του ελληνικού κράτους αναφορικά με τη διαχείριση και διοίκηση της ελληνικής εμπορικής ναυτιλίας, καθώς επίσης και με την επίλυση προβλημάτων που προκύπτουν μεταξύ της Ελλάδας και άλλων κρατών ως προς τη ναυτιλία (Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 2015).

5.3. ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σύμφωνα με τους Kanki *et al.* (2010), η σπουδαιότητα της ναυτικής εκπαίδευσης πηγάζει από τη σπουδαιότητα της εκπαίδευσης των εργαζόμενων σε επιχειρήσεις όλων των κλάδων. Όπως αναλύθηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο της διπλωματικής εργασίας, το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της επιτυχίας και αποτελεσματικότητας των επιχειρήσεων. Βέβαια, οι παραπάνω συγγραφείς κάνουν ιδιαίτερη μνεία στην ανάγκη επαρκούς εκπαίδευσης των ναυτικών όλων των θέσεων και βαθμίδων ενός πλοίου, λόγω των ιδιαιτεροτήτων του ναυτικού επαγγέλματος. Όντως, σύμφωνα με την έως τώρα ανάλυση, ο ρόλος των ναυτικών είναι άκρως σημαντικός για την ομαλή, αποτελεσματική, αποδοτική και κυρίως ασφαλή λειτουργία των πλοίων. Στα παραπάνω, ο Fahlgren (2004) προσθέτει πως η εκπαίδευση των ναυτικών είναι πλέον άκρως απαραίτητη και μάλιστα η ποιότητά της πρέπει να πολύ υψηλή, αφού στον κλάδο της ναυτιλίας έχουν υιοθετηθεί πολύ σύγχρονες τεχνολογίες, τις οποίες όλοι οι ναυτικοί πρέπει να γνωρίζουν, προκειμένου να διασφαλίζουν την ασφάλεια και την αποδοτικότητα των πλοίων, σε συνάρτηση με την αναγκαία εναρμόνιση των εργοδοτών τους (πλοιοκτήτες) με τις διεθνείς συνθήκες που διέπουν

την παγκόσμια ναυτιλία. Δεδομένων των παραπάνω, αλλά και της μεγάλης σημασίας της ναυτιλίας για την ελληνική ναυτιλία, η ναυτική εκπαίδευση στην Ελλάδα θα πρέπει επίσης να είναι υψηλού επιπέδου, ώστε να εξασφαλίζει και τη μέγιστη δυνατή απασχόληση Ελλήνων ναυτικών, αλλά και τη διατήρηση της ελληνικής ναυτιλίας στην κορυφή του παγκοσμίου θαλάσσιου εμπορίου, την οποία και κατέχει σήμερα.

Σε ακαδημαϊκό επίπεδο, η εκπαίδευση των αξιωματικών ναυτικών που προορίζονται για τον κλάδο της εμπορικής ναυτιλίας πραγματοποιείται στις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.). Σε αντίθεση με τις ακαδημίες άλλων κλάδων, οι Α.Ε.Ν. υπάγονται στον Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής. Στη χώρα λειτουργούν συνολικά 10 τέτοιες ακαδημίες, οι οποίες, κατά σειρά μεγέθους και φήμης είναι: Α.Ε.Ν Ασπροπύργου- Πλοιάρχων/Μηχανικών (Ασπρόπυργος), Α.Ε.Ν Μακεδονίας- Πλοιάρχων/Μηχανικών (Νέα Μηχανιώνα), Α.Ε.Ν Ηπείρου- Πλοιάρχων (Πρέβεζα), Α.Ε.Ν Κύμης- Πλοιάρχων (Κύμη), Α.Ε.Ν Ιονίων Νήσων- Πλοιάρχων (Αργοστόλι Κεφαλονιάς), Α.Ε.Ν Χίου- Μηχανικών (Χίος), Α.Ε.Ν Ύδρας- Πλοιάρχων (Ύδρα), Α.Ε.Ν Οινουσσών- Πλοιάρχων (Οινούσες), Α.Ε.Ν Σύρου- Πλοιάρχων (Σύρος), Α.Ε.Ν Κρήτης- Πλοιάρχων/ Μηχανικών (Χανιά) (Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, 2016).

Στις Α.Ε.Ν. η φοίτηση των υποψήφιων ναυτικών έχει τόσο θεωρητικό, όσο και πρακτικό προσανατολισμό. Συγκεκριμένα, η φοίτησης στις ακαδημίες αυτές περιλαμβάνει 6 εξάμηνα θεωρητικής εκπαίδευσης στις σχολές και 2 εξάμηνα θαλάσσιας πρακτικής εκπαίδευσης πάνω σε πλοίο, τα οποία και πραγματοποιούνται με τη μέθοδο της Εναλλασσόμενης Εκπαίδευσης. Πρακτικά αυτό σημαίνει πως μεταξύ των 4 πρώτων εξαμήνων θεωρητικής εκπαίδευσης μεσολαβούν τα 2 εξάμηνα πρακτικής εκπαίδευσης στα πλοία. Στην Α.Ε.Ν. η εκπαίδευση των υποψηφίων ναυτικών είναι εσωτερική, οπότε και στους φοιτητές παρέχεται στέγαση και φαγητό, ενώ στις υπόλοιπες ακαδημίες τηρείται συνδυασμός εσωτερικής και εξωτερικής παρακολούθησης των μαθημάτων των εξαμήνων. Αξίζει επίσης να αναφερθεί πως κατά το διάστημα της πρακτικής τους εκπαίδευσης οι ναυτικοί αμείβονται (E-Nautilia, 2016).

Η εισαγωγή των υποψήφιων φοιτητών στις Α.Ε.Ν. δεν είναι απλή, αλλά αντίθετα γίνεται με βάση συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Πιο συγκεκριμένα, οι υποψήφιοι θα πρέπει να κατέχουν Απολυτήριο Λυκείου, να είναι μικρότεροι από 24 χρονών και να έχουν ελληνική ιθαγένεια. Επίσης, οι υποψήφιοι θα πρέπει να είναι υγιείς, να γνωρίζουν κολύμβηση, να μη στερούνται των πολιτικών και εκλογικών τους δικαιωμάτων, καθώς και να μην έχουν καταδικαστεί σε φυλάκιση άνω των 6 μηνών και για κάποιο σοβαρό νομικό παράπτωμα (E-Nautilia, 2016).

Κατά τη διάρκεια της θεωρητικής τους εκπαίδευσης, οι ναυτικοί αποκτούν βασικές και αναγκαίες για το επάγγελμα του ναυτικού γνώσης στη Φυσική, τα Μαθηματικά, τη Μετεωρολογία και την Πληροφορική. Πέραν τούτου, πολύ καθοριστική σημασία στη ναυτική εκπαίδευση στην Ελλάδα κατέχει η διδασκαλία της Αγγλικής γλώσσας. Κάτι τέτοιο απορρέει και από τις βασικές διατάξεις της Διεθνούς Συνθήκης για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών (STCW), σύμφωνα με την οποία ως απαραίτητο και υποχρεωτικό για την ασφαλή λειτουργία ενός πλοίου ορίζεται το να μιλούν όλα τα μέλη του πληρώματος οπωσδήποτε μια κοινή γλώσσα, με το συνηθέστερο να είναι η γλώσσα αυτή να είναι η αγγλική. Πέρα από τις παραπάνω γενικότερες και βασικές γνώσεις, τις οποίες πρέπει να κατέχουν τόσο οι Πλοίαρχοι, όσο και οι Μηχανικοί των πλοίων, οι Έλληνες Αξιωματικοί θα πρέπει να κατέχουν και πιο εξειδικευμένες γνώσεις, ανάλογα με την ειδικότητά τους, όπως π.χ. γνώσεις γύρω από την αντοχή των υλικών ή των συστημάτων αυτομάτου ελέγχου (E-Nautilia, 2016).

Με την ολοκλήρωση των ακαδημαϊκών τους σπουδών, οι ναυτικοί έχουν τη δυνατότητα να ξεκινήσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία στα πλοία ως Αξιωματικοί Γ΄ Τάξης, Πλοίαρχοι ή Μηχανικοί Εμπορικής Ναυτιλίας. Για να έχουν καλύτερες προοπτικές εξέλιξης, πολύ απόφοιτοι των Α.Ε.Ν. επιλέγουν να αποκτήσουν και κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ο οποίος τους δίνει και τη δυνατότητα να αποκτήσουν ακόμη πιο εξειδικευμένες γνώσεις στον τομέα που τους ενδιαφέρει. Είναι σημαντικό πως οι απόφοιτοι των Α.Ε.Ν. δεν είναι απαραίτητο να εργαστούν σε πλοία, αφού οι ναυτιλιακές εταιρίες επιλέγουν από τους απόφοιτους αυτούς και τα στελέχη ξηράς που απασχολούν. Σε κάθε περίπτωση, και μετά από χρόνια εμπειρίας και προϋπηρεσίας σε πλοία, οι ναυτικοί έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση και εμπειρία να στελεχώσουν

επαρκώς τμήματα ξηράς μιας ναυτιλιακής εταιρίας (E-Nautilia, 2016). Όπως υποστηρίζει το Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής (2016), η εκπαίδευση που παρέχεται στους ναυτικούς στις Α.Ε.Ν. είναι πολύ υψηλών προδιαγραφών, γεγονός που καθιστά τους Έλληνες Αξιωματικούς της Εμπορικής Ναυτιλίας ως περιζήτητους σε παγκόσμιο επίπεδο. Παρά ταύτα, όμως, όπως ανέδειξε η έως τώρα ανάλυση, οι Έλληνες ναυτικοί στη σύγχρονη πραγματικότητα, και ειδικά μετά το 2009, όχι μόνο δεν είναι περιζήτητοι, αλλά και πασχίζουν να βρουν μια θέση εργασίας με χαμηλές απολαβές, έχοντας να αντιμετωπίσουν ισχυρό ανταγωνισμό, λόγω της παγκόσμιας φύσης του κλάδου και του χαμηλότερου κόστους των ξένων ναυτικών.

Βέβαια, όπως υποστηρίζει και ο Τσαμόπουλος (2014), ο ανταγωνισμός που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι Έλληνες ναυτικοί αφορά κυρίως τους ναυτικούς κατώτερων βαθμίδων και όχι τους αξιωματικούς, οι οποίοι επιβεβαιώνει και ο ίδιος πως είναι περιζήτητοι. Σύμφωνα με το άρθρο του Τσαμόπουλου (2014), το επάγγελμα του ναυτικού είναι σήμερα άκρως περιζήτητο στην Ελλάδα, κυρίως λόγω της ανεργίας που αγγίζει το 27%, αλλά και του γεγονότος ότι οι μισθοί στην εμπορική ναυτιλία εξακολουθούν παρά την παγκόσμια πτώση τους να είναι αισθητά υψηλότεροι των μισθών που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι σε άλλους κλάδους. Σύμφωνα με τον Τσαμόπουλο (2014), η Ελλάδα έχει αναδείξει ιστορικά πως το επάγγελμα του ναυτικού είναι ελκυστικό σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Όταν η χώρα διανύει περιόδους οικονομικής σταθερότητας και χαμηλής ανεργίας, η ζήτηση για το ναυτικό επάγγελμα είναι πολύ χαμηλή, ενώ το ίδιο χαμηλές είναι και οι βάσεις για την εισαγωγή των μαθητών Λυκείου στις Α.Ε.Ν. μέσω των πανελλαδικών εξετάσεων. Αντίθετα, σε περιόδους κρίσης σαν αυτήν που διανύει σήμερα η χώρα, οι βάσεις είναι τόσο πολύ υψηλές (αγγίζουν το 19/20), ώστε να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της μεγάλης ζήτησης για ένα επάγγελμα που μπορεί να έχει σημαντικές και επώδυνες ιδιαιτερότητες, αλλά εξασφαλίζει έναν πολύ καλό μισθό και ένα πολύ πιο αισιόδοξο μέλλον. Το μέλλον θα μπορούσε να θεωρηθεί για τους Έλληνες ναυτικούς ως ακόμη πιο αισιόδοξο, αν αναλογισθεί κανείς πως οι Έλληνες πλοιοκτήτες, αλλά και οι πλοιοκτήτες του εξωτερικού εξακολουθούν και ναυπηγούν νέα πλοία, παρά την παγκόσμια οικονομική κρίση, αυξάνοντας έτσι την προσφορά θέσεων εργασίας στην εμπορική ναυτιλία. Στο κομμάτι της εκπαίδευσης πολύ σημαντική ήταν η απόφαση του

πρώην Υπουργού Ναυτιλίας Μιλτιάδη Βαρβιτσιώτη να έχουν τη δυνατότητα οι φοιτητές των Α.Ε.Ν. να κάνουν την πρακτική τους εκπαίδευση όχι μόνο σε ελληνικά πλοία, αλλά και σε πλοία με ξένη σημαία, αφού στην αντίθετη περίπτωση, η οποία και ίσχυε στο παρελθόν, ήταν πολύ δύσκολο για τους φοιτητές να βρουν πλοία να κάνουν την πρακτική τους άσκηση (Τσαμόπουλος, 2014).

5.4. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Όπως προκύπτει διάχυτα από την ανάλυση των προηγούμενων κεφαλαίων, η ναυτική εργασία σε παγκόσμιο επίπεδο χαρακτηρίζεται από μια σειρά προβλημάτων, τα οποία αφορούν και τη μεγάλη ιδιαιτερότητα του εν λόγω επαγγέλματος. Συνοψίζοντας τις όσες ιδιαιτερότητες έχουν αναλυθεί έως τώρα, οι ναυτικοί αντιμετωπίζουν το μεγάλο πρόβλημα ότι λείπουν για πολύ μεγάλα και συνεχόμενα χρονικά διαστήματα από το σπίτι και την οικογένειά τους, όντας αναγκασμένοι να αντέχουν και να συνηθίζουν τις θαλάσσιες συνθήκες, οι οποίες και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της καθημερινότητάς τους. Πέραν τούτου, η κόπωση και ο ανεπαρκής ύπνος αποτελούν και αυτά σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ναυτικοί σε παγκόσμιο επίπεδο. Στα παραπάνω προβλήματα θα πρέπει να προστεθούν και τα προβλήματα κακής διατροφής, άγχους και πίεσης, τα οποία μπορούν να οδηγήσουν στη δυσκολία των ναυτικών στο να ανταπεξέλθουν επαρκώς στα καθήκοντά τους.

Όπως αναφέρουν οι Ljung & Lützhöft (2014), η εργασία του ναυτικού έχει γίνει επιπρόσθετα δύσκολη, ειδικά μετά τις συνθήκες και τους κανονισμούς που έχουν υπογραφεί σε διεθνές επίπεδο και που καθιστούν ως μεγαλύτερες τις ευθύνες των θαλασσοπόρων για την ομαλή και ασφαλή λειτουργία των πλοίων. Στις παραπάνω προκλήσεις του ναυτικού επαγγέλματος έρχεται να προστεθεί και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, κάτι που κάνει τη δουλειά του ναυτικού ακόμη πιο δύσκολη, αφού καλείται να χρησιμοποιεί νέες και συχνά πολύπλοκες τεχνολογίες, οι οποίες μπορεί μακροπρόθεσμα να διευκολύνουν τα καθημερινά του καθήκοντα, αλλά βραχυπρόθεσμα του δημιουργούν επιπρόσθετο φόρτο.

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενη ενότητα αυτού του κεφαλαίου, κυρίαρχο πρόβλημα για τη ναυτική εργασία στην Ελλάδα αποτελεί η αυξημένη διείσδυση ξένων χαμηλόμισθων ναυτικών, η ύπαρξη των οποίων αυξάνει τα ποσοστά ανεργίας των Ελλήνων ναυτικών, όπως άλλωστε αναδεικνύεται και από τα ερευνητικά αποτελέσματα που παρουσιάζονται από την ιστοσελίδα Αρχιπέλαγος (2016). Παρά το γεγονός ότι παρατηρήθηκε τα τελευταία χρόνια αύξηση των Ελλήνων ναυτικών στα πλοία Ελλήνων πλοιοκτητών, το πρόβλημα της ξένων ναυτικών στην Ελλάδα παραμένει μεγάλο, ειδικότερα στη σημερινή εποχή, όπου η μείωση τους κόστους αποτελεί τον κύριο μοχλό επιβίωσης και ανταγωνιστικότητας των πλοιοκτητών. Κάτι τέτοιο έχει διπλή συνέπεια για τους Έλληνες ναυτικούς, οι οποίοι κινδυνεύουν είτε να παραμένουν άνεργοι, είτε να εργάζονται με απολαβές αισθητά χαμηλότερες από εκείνες του παρελθόντος, με το τελευταίο, βέβαια, να αποτελεί φαινόμενο όχι μόνο για τους Έλληνες ναυτικούς, αλλά και όσους προέρχονται από προηγμένα κράτη της Δύσης.

Προβλήματα στη ναυτική εργασία εντοπίζονται και αναφορικά με τη ναυτική εκπαίδευση. Παρά την αισιόδοξη παραπάνω ανάλυση, σύμφωνα με την οποία οι Έλληνες ναυτικοί λαμβάνουν εκπαίδευση πολύ υψηλής ποιότητας και για το λόγο αυτό είναι περιζήτητοι, η σημερινή πραγματικότητα δεν φαίνεται να είναι ακριβώς αυτή. Πιο συγκεκριμένα, αναλύοντας τα αποτελέσματα σχετικής έρευνας του Ιδρύματος Ευγενίδη και του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, ο Βυθούλκας (2013) αναφέρει πως δύο στους δέκα δόκιμους πλοίαρχους και μηχανικούς σκέπτονται σοβαρά να μην ολοκληρώσουν τις ναυτικές σπουδές τους. Αυτό οφείλεται είτε σε οικονομικούς λόγους, είτε γιατί οι σπουδαστές δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στη δυσκολία των μαθημάτων τους. Κάτι τέτοιο δεν αποτελεί απλώς πρόθεση των σπουδαστών, αλλά και πραγματικότητα, αφού το 2012 2.580 πλοίαρχοι και 3.964 μηχανικοί εγκατέλειψαν πρόωρα τις σπουδές τους, με τους αριθμούς αυτούς να αντιστοιχούν σε μεγάλα ποσοστά διαρροής από τις ακαδημίες 38% και 36.6% αντίστοιχα (Βυθούλκας, 2013). Παράλληλα, στην ίδια έρευνα οι ερωτηθέντες υποψήφιοι πλοίαρχοι και μηχανικοί δήλωσαν κατά πλειοψηφία (η οποία έφτανε το 75%) ότι δεν είναι ευχαριστημένοι με τις σπουδές τους, καθώς έκριναν τη διδασκαλία ως ανεπαρκή, αλλά και τις κτιριακές και τεχνολογικές υποδομές των ακαδημιών τους ως ακατάλληλες για την επιμόρφωσή τους με βάση τα σύγχρονα πρότυπα ναυτιλίας. Θετικές ήταν οι αντιλήψεις των σπουδαστών

για τα βιβλία και γενικότερα τη διδακτέα ύλη, εκτός όμως από την πρακτική στις ναυτικές τεχνολογίες, τονίζοντας εκ νέου πως οι τεχνολογίες στις οποίες εκπαιδεύονται είναι ξεπερασμένες. Στα πλαίσια της έρευνας, ο ίδιος ο κ. Ευγενίδης τόνισε πως το τωρινό χρονικό σημείο δεν είναι τέτοιο που να επιτρέπει τις υπέρμετρα αισιόδοξες προβλέψεις για το μέλλον των ναυτικών, καθώς δεν είναι σίγουρο το πώς θα αποδώσει η ελληνική και η παγκόσμια ποντοπόρος ναυτιλία, κάνοντας ταυτόχρονα λόγο και για την πολύ λεπτή σήμερα ισορροπία μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης ναυτικών στην Ελλάδα και τον πλανήτη (Βυθούλκας, 2013).

Στα προβλήματα της ναυτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα θα πρέπει να προστεθεί ο ολοένα και χαμηλότερος κρατικός προϋπολογισμός για την οικονομική υποστήριξη των Α.Ε.Ν. και των υποψηφίων ναυτικών που φοιτούν σε αυτές. Ενδεικτικά αναφέρεται πως το 2012 το προϋπολογισμένο κόστος της δημόσιας ναυτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα ήταν 17 εκατομμύρια ευρώ, από τα οποία διατέθηκαν μετά βίας τα 11 εκατομμύρια. Μπροστά στη δύσκολη αυτή οικονομική κατάσταση, αλλά και με γνώμονα τη βελτίωση των συνθηκών των Α.Ε.Ν. και της ποιότητας εκπαίδευσης που προσφέρουν, ο πρώην Υπουργός Ναυτιλίας κ. Βαρβιτσιώτης είχε εξετάσει το θέμα ίδρυσης ιδιωτικών σχολών ναυτικής εκπαίδευσης (ιδιωτικές σχολές Ναυτικής Επαγγελματικής Κατάρτισης και Επιμόρφωσης, ΝΕΚΕ), θέτοντας το 2014 ως όρο η διδακτέα ύλη και η ποιότητα της εκπαίδευσης να εποπτεύεται από το κράτος (Βυθούλκας, 2014).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΤΡΟΠΟΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΚΑΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΣΕ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Όπως προκύπτει από την ενδελεχή ανάλυση που διεξήχθη στο προηγούμενο κεφάλαιο, η ελληνική ναυτική εργασία αντιμετωπίζει πολλά και σημαντικά προβλήματα, πολλά από τα οποία έχουν εθνικό χαρακτήρα, ενώ άλλα που έχουν παγκόσμιο. Μέσα στα παραπάνω πλαίσια, και με βάση την έως τώρα ανάλυση, υπάρχουν μια σειρά από τρόπους με τους οποίους η ναυτική εργασία, τόσο στην Ελλάδα, όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, θα μπορούσε να βελτιωθεί.

Ένας από τους τρόπους ενίσχυσης και βελτίωσης της ναυτικής εργασίας θα μπορούσε να είναι η μείωση του κόστους των Ελλήνων ναυτικών σε σύγκριση με τους ξένους, χωρίς όμως αυτό να πλήξει τα εισοδήματά τους. Όπως διάχυτα προκύπτει από την έως τώρα ανάλυση, οι Έλληνες ναυτικοί αντιμετωπίζουν ισχυρό ανταγωνισμό από ναυτικούς που προέρχονται από ξένες, κατά κύριο λόγο μη προηγμένες-χώρες, με αποτέλεσμα το ποσοστό ανεργίας των Ελλήνων ναυτικών να αυξάνεται, αφού μειώνεται ο αριθμός Ελλήνων ναυτικών που απασχολούνται στα πλοία. Μια αυτονόητη και επιφανειακή λύση θα ήταν να μειωθούν οι απολαβές των Ελλήνων ναυτικών, ώστε να εξισωθούν με τις χαμηλότερες αποδοχές των ξένων ναυτικών. Όμως αυτό θα σηματοδοτούσε σημαντικές μειώσεις στα εισοδήματα των ναυτικών, με αποτέλεσμα το ναυτικό επάγγελμα, το οποίο είναι ήδη πολύ απαιτητικό, δύσκολο και με πολλές προκλήσεις, να γίνει ακόμη λιγότερο ελκυστικό. Για την ελληνική ναυτιλία, κάτι τέτοιο θα σήμαινε ακόμη μεγαλύτερη έλλειψη Ελλήνων αξιωματικών υψηλή μορφωτικού και επαγγελματικού επιπέδου. Συνεπώς, μια λύση θα ήταν η μείωση του έμμεσου κόστους απασχόλησης των Ελλήνων ναυτικών. Αυτό θα μπορούσε να συμβεί μέσω της μείωσης των εργοδοτικών εισφορών που επωμίζονται οι πλοιοκτήτες που απασχολούν Έλληνες ναυτικούς. Με τον τρόπο αυτό, η απασχόληση Ελλήνων ναυτικών θα γινόταν πιο ελκυστική για τους Έλληνες πλοιοκτήτες. Βέβαια, δεν υπάρχει αμφιβολία πως κάτι τέτοιο βραχυπρόθεσμα θα σήμαινε μειωμένα έσοδα από εργοδοτικές εισφορές για το ελληνικό κράτος. Μακροπρόθεσμα, όμως, η ελληνική ναυτιλία θα ενισχυθεί σημαντικά, λόγω της απασχόλησης ναυτικών και αξιωματικών ανώτερου επιπέδου. Το ίδιο θα συμβεί και με την ελληνική οικονομία, αφού η απασχόληση περισσότερων Ελλήνων

ναυτικών θα σημαίνει μειωμένη ανεργία, η οποία αποτελεί σύμφωνα με το Blanchard (2011), αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς μακροοικονομικούς δείκτες απόδοσης μιας εθνικής οικονομίας. Η μείωση της ανεργίας με τη σειρά της θα σήμαινε ταυτόχρονα και μείωση των κρατικών δαπανών για τους ανέργους, ενώ όπως αναλύθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο της διπλωματικής αυτής εργασίας, η μειωμένη ανεργία μεταφράζεται και σε περισσότερα χρήματα που μπορούν να διεισδύσουν στην αγορά μέσω ενίσχυσης της αγοραστικής δύναμης των Ελλήνων καταναλωτών.

Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών για τους πλοιοκτήτες θα μπορούσε να λειτουργήσει και σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, ώστε να αντιμετωπιστεί η ανεργία και μείωση εσόδων που αντιμετωπίζουν και οι ναυτικοί από προηγμένες ευρωπαϊκές χώρες. Κατά συνέπεια, η διπλωματική αυτή εργασία προτείνει η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) να μεριμνήσει νομοθετικά για τη μείωση των εργοδοτικών εισφορών για την απασχόληση ναυτικών από προηγμένες χώρες, με την προϋπόθεση, βέβαια, ότι οι ναυτικοί αυτοί αποδεδειγμένα έχουν ανώτερες γνώσεις και δεξιότητες από τους χαμηλά αμειβόμενους ναυτικούς από μη προηγμένες χώρες, με τους οποίους ανταγωνίζονται σήμερα.

Πέραν της μείωσης των εργοδοτικών εισφορών, ένας άλλος τρόπος ενίσχυσης και βελτίωσης της ναυτικής εργασίας τόσο σε εθνικό, όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, θα μπορούσε να είναι η ενίσχυση και βελτίωση των συνθηκών εργασίας στα πλοία, ώστε το επάγγελμα του ναυτικού να ανακτήσει την ελκυστικότητα του παρελθόντος. Όπως αναλύθηκε σε προηγούμενα κεφάλαια, μια από τις πιο βασικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν σήμερα οι ναυτικοί είναι οι δύσκολες συνθήκες που έχουν να αντιμετωπίσουν στα πλοία, ειδικά σε αυτά που δεν είναι πλήρως εναρμονισμένα με τις απαιτήσεις των διαφόρων συνθηκών του ΙΜΟ σε παγκόσμιο επίπεδο. Ακόμη, όμως για τα πλήρως εναρμονισμένα πλοία, θα πρέπει να συνεχιστούν και να ενταθούν οι προσπάθειες βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στα πλοία, ώστε η ναυτική εργασία να γίνει ακόμη πιο ελκυστική για τους ναυτικούς. Εάν οι συνθήκες εργασίας διαρκώς βελτιώνονται, τότε είναι δυνατόν οι ναυτικοί να ξεπερνούν πιο εύκολα τα ψυχολογικά και άλλου είδους εμπόδια που σήμερα καθιστούν το επάγγελμά τους πολύ δύσκολο.

Βέβαια, για να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας, είναι απαραίτητο να ενταθεί και ο έλεγχος των πλοιοκτητών, τόσο σε εθνικό, όσο και περιφερειακό και διεθνές επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα, τόσο οι ελληνικές αρχές που διέπουν τη ναυτιλία, όσο και οι αρχές της Ε.Ε. και τα όργανα του ΙΜΟ θα πρέπει να εντείνουν τους ελέγχους, οι οποίοι σήμερα λαμβάνουν χώρα σε πιλοτικό επίπεδο. Με άλλα λόγια, αυτό σημαίνει πως όλα ανεξαιρέτως τα ποντοπόρα πλοία θα πρέπει να υπόκεινται σε τακτικούς ελέγχους, ώστε να διασφαλιστεί το ότι οι συνθήκες εργασίας των ναυτικών στα πλοία είναι αυτές που ορίζονται από τις διεθνείς συνθήκες του ΙΜΟ. Παρά το γεγονός ότι μια τέτοια πρόταση σημαίνει αυξημένο όγκο εργασίας και κόστος για τους φορείς της ναυτιλίας, τα οφέλη από την αποδοτικότερη λειτουργία των πλοίων και κυρίως από τη μείωση των ατυχημάτων που οφείλονται στον ανθρώπινο παράγοντα αναμένεται να είναι μακροπρόθεσμα πολύ ανώτερα από τη βραχυπρόθεσμη αύξηση κόστους.

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί η έλλειψη έμπειρου και άρτια εκπαιδευμένου προσωπικού στα ποντοπόρα πλοία, η διπλωματική αυτή εργασία προτείνει το άνοιγμα της ναυτικής εργασίας στις γυναίκες σε μεγαλύτερο ποσοστό από αυτό που καταγράφεται σήμερα. Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO) (2003), το ναυτικό επάγγελμα είναι γενικά ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα, γεγονός που απορρέει από χρόνια στερεότυπα αναφορικά με την ανδρική φύση των ναυτικών εργασιών, αλλά και από το γεγονός ότι η ναυτική καριέρα των γυναικών είναι δυνατόν να διακόπτεται συχνά για λόγους εγκυμοσύνης και μητρότητας. Η ίδια πηγή αναφέρει πως το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται στα πλοία σε παγκόσμιο επίπεδο δεν ξεπερνά το 1%-2%, ενώ κάτι αντίστοιχο αντιστοιχεί και στην ειδικότερη περίπτωση της Ελλάδας, όπου οι γυναίκες που απασχολούνται στον κλάδο της ναυτιλίας εργάζονται κυρίως σε διοικητικές θέσεις ξηράς και όχι στα πλοία και σε ναυτικές ειδικότητες. Σε εθνικό επίπεδο, οι προσπάθειες του ελληνικού κράτους και των ελληνικών ποντοπόρων πλοίων να κάνουν άνοιγμα προς τις γυναίκες διαφαίνεται από την τάση να αυξάνεται ο αριθμός των Ελληνίδων αξιωματικών του ελληνικού εμπορικού ναυτικού. Σύμφωνα με την τελευταία απογραφή που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα το 2012 από την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ), κατά το έτος 2012 καταγράφηκαν 167 γυναίκες σε θέσεις δόκιμων πλοιάρχων, εκ των οποίων οι 85 ήταν Ελληνίδες, 30 γυναίκες σε θέσεις δόκιμων μηχανικών, 15 εκ των οποίων ήταν Ελληνίδες), και 11 γυναίκες σε

θέσεις δόκιμων οικονομικών αξιωματικών, εκ των οποίων οι 5 ήταν Ελληνίδες (ΕΛΣΤΑΤ, 2016).

Σε διεθνές επίπεδο, η προώθηση των γυναικών στα ναυτικά επαγγέλματα οφείλεται κυρίως στη δράση του Woman International Shipping and Trading Association (WISTA). Ο μη κερδοσκοπικός αυτός οργανισμός ιδρύθηκε το 1974 στο Λονδίνο, με κύριο στόχο την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών στη ναυτιλία, καθώς και την προσφορά ευκαιριών ναυτικής εκπαίδευσης για τις γυναίκες μέσα από τη συνεργασία με φορείς εκπαίδευσης σε παγκόσμιο επίπεδο (WISTA, 2016). Παράλληλα, και ο Διεθνής Οργανισμός Ναυτιλίας (IMO) προωθεί ήδη από το 1988 και το Πρόγραμμα Γυναικείας Ανάπτυξης την ισότητα στην εκπαίδευση (IMO, 2016). Η Ε.Ε. έχει επίσης εκπονήσει ειδικό κώδικα που στοχεύει στην προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών ως προς τις ευκαιρίες καριέρας που τους προσφέρονται στη ναυτιλία. Παρά τις προσπάθειες αυτές, όμως, η απασχόληση γυναικών σε ναυτικές ειδικότητες παραμένει χαμηλή, γεγονός που καθιστά ως αναγκαία την περαιτέρω προώθηση των γυναικών στη ναυτιλία, τόσο από τις ελληνικές αρχές, όσο και από τους διεθνείς φορείς ναυτιλίας.

Πέρα από αυτή καθαυτή τη ναυτική εργασία, θα πρέπει να ενισχυθεί σημαντικά και η ναυτική εκπαίδευση στην Ελλάδα, η οποία, όπως αναλύθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, αντιμετωπίζει και αυτή πολλά και σημαντικά προβλήματα. Μία από τις λύσεις που θα μπορούσε να είναι υλοποιηθεί είναι η εδραίωση των ιδιωτικών σχολών ναυτικής εκπαίδευσης. Βέβαια, αυτό δεν σημαίνει πως οι σχολές αυτές θα μπορούσαν να δίνουν τίτλο πλοίαρχου ή μηχανικού σε οποιονδήποτε απλά έχει την οικονομική δυνατότητα να πληρώνει τα δίδακτρα του. Αντίθετα, οι σχολές αυτές θα πρέπει να είναι εφάμιλλες με τις δημόσιες ακαδημίες που λειτουργούν έως σήμερα, καθώς και να εποπτεύονται από το κράτος αναφορικά με την ποιότητα εκπαίδευσης που προσφέρουν και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες δίνουν τίτλο-πτυχίο αξιωματικού της εμπορικής ναυτιλίας στους σπουδαστές. Το σημαντικότερο για τις ιδιωτικές σχολές ναυτιλίας είναι ότι θα ιδρύονται και θα λειτουργούν χάρη στην ιδιωτική πρωτοβουλία ναυτιλιακών εταιρών και πλοιοκτητών, οι οποίοι θα μπορούσαν να βρουν χρηματικούς πόρους που το ελληνικό δημόσιο σήμερα στερείται λόγω της οικονομικής κρίσης και να προάγουν

την εκπαίδευση των Ελλήνων ναυτικών σε σύγχρονες συνθήκες εκμάθησης και πάνω στις τελευταίες τεχνολογίες. Άλλωστε, είναι προς το συμφέρον και των ίδιων των πλοιοκτητών να θωρακίσουν και να προωθήσουν την εκπαίδευση των πλοιάρχων και μηχανικών, οι οποίοι και θα αποτελέσουν τους αξιωματικούς στα δικά τους μελλοντικά πλοία.

Ανεξάρτητα από το αν τελικά θα αναπτυχθούν και θα λειτουργήσουν αρκετές ιδιωτικές σχολές για τους ναυτικούς, κρίνεται ως άκρως απαραίτητο να βελτιωθούν οι συνθήκες εκπαίδευσης στις Α.Ε.Ν.. Σε συνάρτηση με όσα περιγράφηκαν νωρίτερα αναφορικά με τις συνθήκες που επικρατούν στις Α.Ε.Ν., όπως αυτά προκύπτουν από σχετική έρευνα στους ίδιους τους σπουδαστές, είναι επιτακτική ανάγκη να εκσυγχρονιστούν οι Α.Ε.Ν. και να προσφέρουν στους σπουδαστές όλες εκείνες τις τελευταίες τεχνολογίες στις οποίες πρέπει να εκπαιδευτούν, ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τις σύγχρονες προκλήσεις των πλοίων. Πιο σημαντικά, ο εκσυγχρονισμός των Α.Ε.Ν. θα δώσει στους σπουδαστές ένα επιπλέον κίνητρο, ώστε να μη σταματούν πρόωρα τις σπουδές τους, δημιουργώντας έτσι κενό και ελλείψεις στην ελληνική ναυτιλία σε Έλληνες ναυτικούς. Επιπρόσθετα, οι ιθύνοντες των Α.Ε.Ν. θα πρέπει να ενισχύσουν την επικοινωνία τους και τη συνεργασία τους με τις ναυτιλιακές εταιρίες, ώστε ολόένα και περισσότεροι σπουδαστές –πλοιοκτήτες και μηχανικοί- να προωθούνται άμεσα σε πραγματική απασχόληση σε ελληνικά πλοία, μειώνοντας έτσι σταδιακά τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που αντιμετωπίζουν οι Έλληνες ναυτικοί. Όπως προκύπτει εκ νέου, ο ρόλος της πολιτείας είναι πολύ σημαντικός, κυρίως ως προς την οικονομική ενίσχυση των Α.Ε.Ν..

Πολύ σημαντικό βήμα για την προσέλκυση και απασχόληση περισσότερων Ελλήνων αξιωματικών είναι και η μείωση των βάσεων εισαγωγής στις Α.Ε.Ν.. Όπως αναλύθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, ένα από τα κύρια εμπόδια στην εισαγωγή στις Α.Ε.Ν. ήταν οι πολύ υψηλές βάσεις, οι οποίες άγγιζαν το 19. Κάτι τέτοιο σημαίνει πρακτικά πως μόνο όσοι είχαν πολύ υψηλές βαθμολογίες στις πανελλαδικές εξετάσεις είχαν τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν την ευκαιρία τού να γίνουν ναυτικοί. Αν και αυτό είναι προς όφελος της ναυτιλίας (στον κλάδο δραστηριοποιούνται οι αριστούχοι, με αποτέλεσμα να ανεβαίνει το επίπεδο ποιότητας των ναυτικών), την ίδια στιγμή περιορίζει σημαντικά τη διείσδυση νέων Ελλήνων ναυτικών στη ναυτιλία. Συνεπώς, οι

βάσεις για την εισαγωγή στις Α.Ε.Ν. μέσω πανελλαδικών εξετάσεων θα πρέπει να είναι υψηλές, αλλά όχι τόσο υψηλές, ώστε να καθίστανται τελικά ως απαγορευτικές.

Ένα άλλο φαινόμενο που παρατηρείται στη ναυτική εκπαίδευση, όπως προκύπτει από την έως τώρα ανάλυση, είναι ότι απευθύνεται κυρίως στις θέσεις αξιωματικών, χωρίς να υπάρχει επίσημη ειδική μέριμνα για τους ναυτικούς κατώτερων βαθμίδων. Όπως αναλύθηκε και νωρίτερα, αυτής της βαθμίδας οι Έλληνες ναυτικοί είναι εκείνοι που αντιμετωπίζουν εντονότερο ανταγωνισμό από τους ξένους συναδέλφους τους. Άρα, λοιπόν, θεωρείται ως απαραίτητη η ίδρυση τόσο κρατικών, όσο και ιδιωτικών σχολών εκπαίδευσης και κατάρτισης των ναυτικών χαμηλότερων βαθμίδων. Με τον τρόπο αυτό, θα ενισχυθεί η απασχόληση Ελλήνων ναυτικών στις βαθμίδες αυτές, μειώνοντας ταυτόχρονα των ανταγωνισμό των ναυτικών του εξωτερικού. Όσον αφορά το κόστος των ναυτικών αυτών, προτείνεται το ελληνικό κράτος να επιδοτεί για κάποιο χρονικό διάστημα τη μισθολογική διαφορά τους σε σχέση με τους ναυτικούς λιγότερο προηγμένων χωρών, ώστε να δίνεται και το σχετικό οικονομικό κίνητρο στους Έλληνες κυρίως πλοιοκτήτες να απασχολούν Έλληνες ναυτικούς σε όλες τις θέσεις που αφορούν τα πληρώματά τους.

Το ελληνικό κράτος θα πρέπει να παίζει ενεργό και σημαντικό ρόλο αναφορικά με την απασχόληση των ανέργων Ελλήνων ναυτικών. Είναι γεγονός πως το κράτος έχει ήδη κινηθεί προς αυτήν την κατεύθυνση μέσω του προγράμματος «Νέαρχος». Το πρόγραμμα αυτό επιδοτείται από το ελληνικό κράτος και απευθύνεται σε άνεργους Έλληνες ναυτικούς ηλικίας 18-29 ετών, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να αποκτήσουν πρακτική εμπειρία στη λειτουργία των πλοίων, να έρθουν σε επαφή με πλοιοκτήτες που θα μπορούσαν να γίνουν μελλοντικοί τους εργοδότες, καθώς και να λαμβάνουν κάποιο εισόδημα υπό τη μορφή εισοδήματος, μέχρις ότου απορροφηθούν ξανά στην αγορά εργασίας. Η πρακτική ενασχόληση των ανέργων ναυτικών στα πλοία μέσω του προγράμματος αυτού δίνει και τη δυνατότητα στις ναυτιλιακές να απασχολούν πλήρωμα χωρίς κόστος, καθώς επίσης και να ανακαλύπτουν νέα ταλέντα και ναυτικούς που θα μπορούσαν να τους φανούν πολύ χρήσιμοι για μόνιμη απασχόληση. Το πιο σημαντικό είναι πως το πρόγραμμα Νέαρχος δεν αφορά μόνο αξιωματικούς, αλλά τους ναυτικούς κατώτερων βαθμίδων, οι οποίοι και έχουν πληγεί περισσότερο από τη

διείσδυση φτηνού ναυτικού δυναμικού στην παγκόσμια ναυτιλία (Newsbeast, 2013). Προκύπτει, λοιπόν, από τα παραπάνω ότι τόσο οι άνεργοι Έλληνες ναυτικοί, όσο και η ελληνική ναυτιλία γενικότερα, έχουν την ανάγκη από τη συνέχιση του προγράμματος Νέαρχος, καθώς και από την ανάπτυξη νέων προγραμμάτων, τα οποία θα μπορούσαν να ενισχύσουν τη ναυτική απασχόληση και εργασία στην Ελλάδα. Αντίστοιχα προγράμματα θα μπορούσαν να αναπτυχθούν και σε άλλα προηγμένα κράτη, ώστε οι ναυτικοί που προέρχονται από αυτά να έχουν την ευκαιρία να αναδείξουν τις δεξιότητές τους, αυξάνοντας έτσι την πιθανότητα να εργαστούν σε κάποιο πλοίο ως μόνιμα μέλη του πληρώματος.

Τέλος, η διπλωματική αυτή εργασία προτείνει ως μέτρο ενίσχυσης της ναυτικής εργασίας στην Ελλάδα την ενίσχυση της ελληνικής σημαίας. Με άλλα λόγια, η Ελλάδα έχει ανάγκη να αυξηθεί ο αριθμός των πλοίων που φέρουν την ελληνική σημαία, ως μέσο για την αύξηση του ποσοστού Ελλήνων ναυτικών στα πληρώματα των πλοίων. Για να γίνει αυτό, είναι επόμενο πως οι πλοιοκτήτες θα πρέπει να έχουν και τα αντίστοιχα κίνητρα, ώστε να δηλώσουν τα πλοία τους στην Ελλάδα. Τα κίνητρα αυτά θα πρέπει να περιλαμβάνουν τη μείωση της φορολογίας για τα πλοία που φέρουν την ελληνική σημαία, καθώς και τη μείωση του λειτουργικού κόστους των πλοίων που προκύπτει από την απασχόληση υψηλόμισθων Ελλήνων ναυτικών. Όπως προτάθηκε και ωρρίτερα, το ελληνικό κράτος θα μπορούσε να μειώσει το έμμεσο κόστος των πληρωμάτων, δηλαδή τις ασφαλιστικές εισφορές που πρέπει να καταβάλλουν κάθε μήνα οι πλοιοκτήτες. Επίσης, ακολουθώντας το παράδειγμα άλλων κρατών, όπως π.χ. της Ιταλίας, οι ελληνικές κυβερνήσεις θα μπορούσαν να νομοθετήσουν για την κρατική ενίσχυση των πλοιοκτητών μέσω κάλυψης μέρους του λειτουργικού τους κόστους, με την προϋπόθεση ότι οι πλοιοκτήτες είναι πλήρως εναρμονισμένοι με τις διεθνείς συνθήκες που διέπουν τη ναυτιλία. Με τον τρόπο αυτό θα δοθεί το κίνητρο στους πλοιοκτήτες να απασχολούν αυξημένο αριθμό Ελλήνων ναυτικών, ενώ την ίδια στιγμή εξασφαλίζεται και η εναρμόνιση των πλοίων με τις συνθήκες του ΙΜΟ, με αποτέλεσμα να γίνει πιο ασφαλής η ελληνική ναυτιλία γενικότερα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΕΠΙΛΟΓΟΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1. ΣΥΝΟΨΗ ΤΩΝ ΚΥΡΙΩΝ ΣΗΜΕΙΩΝ ΤΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Στόχος της διπλωματικής αυτής εργασίας ήταν να αναλύσει τη ναυτική εργασία στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, η διπλωματική αυτή εργασία είχε τους ακόλουθους επιμέρους στόχους:

- Να αναλύσει τη σπουδαιότητα της ναυτικής εργασίας γενικότερα στα πλαίσια της παγκόσμιας ναυτιλίας
- Να παρουσιάσει το πλαίσιο που διέπει τη ναυτική εργασία σε παγκόσμιο επίπεδο
- Να διερευνήσει και να αξιολογήσει τις τάσεις και συνθήκες εργασίας σε γενικότερο διεθνές επίπεδο, καθώς και κυρίως στην ειδική περίπτωση της Ελλάδας
- Να προτείνει τρόπους με τους οποίους θα μπορούσε να ενισχυθεί και να βελτιωθεί η ναυτική εργασία και απασχόληση, τόσο στην Ελλάδα, όσο και παγκοσμίως

Όπως προέκυψε από την ανάλυση στα κεφάλαια του κυρίου μέρους της διπλωματικής εργασίας, οι ναυτικοί είναι άκρως σημαντικοί για τη ναυτιλία και τους πλοιοκτήτες, όπως ακριβώς είναι σημαντικό και το ανθρώπινο δυναμικό κάθε επιχείρησης. Βέβαια, το επάγγελμα του ναυτικού έχει συγκεκριμένες ιδιαιτερότητες, όπως είναι το ότι η εργασία του ναυτικού δεν έχει συγκεκριμένη γεωγραφική βάση, αφού οι ναυτικοί καλούνται να ταξιδεύουν σε όλα τα μήκη και πλάτη του πλανήτη, ακολουθώντας το πλοίο στο οποίο εργάζονται. Αυτό έχει μεγάλη σημασία για την οικογενειακή και ψυχολογική κατάσταση των ναυτικών. Πέρα από αυτό, το επάγγελμα του ναυτικού είναι ιδιαίτερο και για το λόγο ότι οι ναυτικοί πρέπει να συνηθίσουν τη ζωή στη θάλασσα, αλλά και τη συνύπαρξη και συνεργασία με ναυτικούς διαφορετικής εθνικότητας και κουλτούρας. Συνάμα, οι ναυτικοί πρέπει να είναι σε θέση να χρησιμοποιούν πολύ απαιτητικές τεχνολογίες, γεγονός που καθιστά ακόμη πιο μεγάλη

τη σημασία τους για την ασφαλή λειτουργία των πλοίων, δεδομένου ότι το μεγαλύτερο ποσοστό ναυτικών ατυχημάτων οφείλεται στα ανθρώπινα λάθη των ναυτικών.

Κύρια τάση της παγκόσμιας ναυτικής εργασίας αποτελεί η δυνατότητα των πλοιοκτητών να επανδρώνουν τα πλοία τους με πληρώματα διαφόρων εθνικοτήτων, καθώς και η θέλησή τους να τα επανδρώνουν με πληρώματα χαμηλού κόστους από λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες, οι οποίοι επιλέγονται λόγω κόστους, ακόμη και αν δεν έχουν υψηλές δεξιότητες, με αποτέλεσμα να τίθεται συχνά σε κίνδυνο η ασφάλεια των πλοίων. Η παγκοσμιοποίηση του θαλασσιού εμπορίου και άρα της ναυτικής εργασίας έχει οδηγήσει στη διείσδυση νέων εθνών στον κλάδο, κυρίως αυτών των οποίων το εργατικό δυναμικό βλέπει στη ναυτιλία τη διέξοδο από τους μισθούς φτώχειας που προσφέρουν άλλοι κλάδοι. Οι υψηλοί μισθοί που προσφέρονται στη ναυτιλία, καθώς και η ευελιξία που προσφέρει, αποτελούν τους κύριους λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι επιλέγουν να απασχοληθούν με τη ναυτιλία. Λόγω του ότι τα πληρώματα επιλέγονται κυρίως βάση του κόστους τους, είναι διάχυτη η ζήτηση έμπειρων και αξιόπιστων αξιωματικών ναυτικού σε ολόκληρο τον πλανήτη.

Σε διεθνές επίπεδο, η ναυτιλία διέπεται από διάφορους φορείς, όπως ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO), η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization, ILO) και η Διεθνής Ομοσπονδία Εργατών Μεταφορών (International Transport Workers' Federation, ITF), ενώ η βασική σύμβαση η οποία διέπει τη ναυτική εργασία σε παγκόσμιο επίπεδο είναι η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας, η οποία συντάχθηκε από τον ILO και εφαρμόζεται από το 2006. Στόχος όλων των παραπάνω φορέων είναι η οργάνωση και ο έλεγχος της ναυτιλίας, καθώς και η δημιουργία ενός ενιαίου παγκοσμίου νομοθετικού πλαισίου για τη ναυτιλία, θέτοντας τις ελάχιστες προδιαγραφές λειτουργίας των πλοίων και της εξειδίκευσης των ναυτικών. Σε επίπεδο ναυτικής εργασίας, η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας είναι αυτή που ορίζει τους κατώτατους μισθούς των ναυτικών όλων των βαθμίδων. Οι μισθοί αυτοί μπορεί να μην είναι τόσο υψηλοί, όσο αυτοί του παρελθόντος, όμως βάζουν ένα «πάτωμα» στις αποδοχές των ναυτικών ανά τον πλανήτη.

Η ελληνική ναυτιλία αποτελεί έναν κλάδο με τεράστια σημασία για την ελληνική οικονομία, αφού προσφέρει έσοδα και απασχόληση τόσο άμεσα, όσο και έμμεσα σε κλάδους που συνδέονται με αυτόν της ναυτιλίας. Παρά την οικονομική κρίση και τις συνέπειές της για τη χρηματοδότηση των ναυτιλιακών εταιριών, η ελληνική ναυτιλία εξακολουθεί να βρίσκεται στην κορυφή του κόσμου, ενώ συνεχίζει να αναπτύσσεται με γοργούς ρυθμούς. Όσον αφορά τη ναυτική εργασία στην Ελλάδα, κυρίαρχο στοιχείο αποτελεί η μείωση του ποσοστού των Ελλήνων ναυτικών στα πληρώματα των πλοίων, κυρίως λόγω του υψηλού κόστους τους, σε σύγκριση με τους ξένους ναυτικούς που προέρχονται από λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες. Σημαντική εξέλιξη για την ελληνική ναυτική εργασία αποτελεί η θέσπιση των ατομικών συμβάσεων εργασίας, ο δρόμος για τις οποίες άνοιξε με την επικύρωση από την Ελλάδα της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας το 2012. Οι Έλληνες υποψήφιοι ναυτικοί έχουν τη δυνατότητα να εκπαιδευτούν στις Α.Ε.Ν., οι οποίες προσφέρουν τόσο θεωρητική, όσο και πρακτική εκπαίδευση.

Παρά την ηγετική θέση της ελληνικής ναυτιλίας, η ναυτική εργασία στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από σημαντικά προβλήματα, όπως είναι η κούραση των ναυτικών λόγω των υψηλών απαιτήσεων της ναυτικής εργασίας και ο αυξημένος ανταγωνισμός από ξένους ναυτικούς. Παράλληλα, οι συνθήκες εκπαίδευσης στις Α.Ε.Ν. δεν είναι οι ιδανικές, ενώ οι σπουδαστές εγκαταλείπουν πρόωρα τις σπουδές τους, καθώς δεν μπορούν είτε να ανταποκριθούν οικονομικά, είτε να ανταποκριθούν στη δυσκολία των μαθημάτων. Ο χαμηλός κρατικός προϋπολογισμός για τις Α.Ε.Ν., σε συνδυασμό με το ότι οι ναυτικοί κατώτερων βαθμίδων στην ιεραρχία των πληρωμάτων δεν έχουν πολλές ευκαιρίες εκπαίδευσης, αποτελούν πρόσθετα προβλήματα που υφίστανται στη ναυτική εργασία.

Βάση των παραπάνω, η διπλωματική αυτή εργασία πρότεινε την αυξημένη συνεισφορά του ελληνικού κράτους στη μείωση του κόστους των Ελλήνων ναυτικών, αλλά και στη μείωση της φορολογίας των πλοιοκτητών, ώστε να έχουν το κίνητρο να αυξήσουν την απασχόληση των Ελλήνων ναυτικών. Την ίδια στιγμή, η προώθηση των γυναικών σε θέσεις πλοίων θα μπορούσε να βοηθήσει τους πλοιοκτήτες στο να αντιμετωπίσουν την έλλειψή τους σε έμπειρα και καταρτισμένα στελέχη, ενώ συνιστάται η βελτίωση των συνθηκών εργασίας στα πλοία, αλλά και ο εντονότερος έλεγχος των πλοίων, ώστε η

ναυτική εργασία να γίνει πιο ελκυστική. Σε εκπαιδευτικό επίπεδο, θεωρείται ως απαραίτητο το να βελτιωθούν οι συνθήκες εκπαίδευσης στις Α.Ε.Ν., ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να προωθηθεί περαιτέρω η λειτουργία ιδιωτικών ναυτικών σχολών, ώστε οι Έλληνες αξιωματικοί, οι οποίοι ήδη είναι περιζήτητοι, να μπορέσουν να βρίσκουν ευκολότερα εργασία και με αυξημένες αποδοχές. Τέλος, ειδική μέριμνα θα πρέπει να δοθεί και για την εκπαίδευση των ναυτικών κατώτερων βαθμίδων, ενώ θα πρέπει να ενισχυθούν και τα προγράμματα για άνεργους ναυτικούς.

7.2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΑΛΥΣΗ

7.2.1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σε θεωρητικό επίπεδο, προκύπτουν πολλά συμπεράσματα από την ανάλυση της διπλωματικής αυτής εργασίας. Πρωτίστως, προκύπτει πως το επάγγελμα του ναυτικού είναι όντως ένα πολύ ιδιαίτερο επάγγελμα, το οποίο σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει να εξετάζεται όπως εξετάζονται άλλα επαγγέλματα. Όντως, μόνο το ότι οι ναυτικοί λείπουν πολύ καιρό από τα σπίτια και τις οικογένειές τους είναι αρκετό για να αναδείξει την ιδιαιτερότητα του εν λόγω επαγγέλματος. Το γεγονός αυτό, όπως αναδείχθηκε από την ανάλυση, έχει πολύ σημαντικές ψυχολογικές προεκτάσεις και συνέπειες, οι οποίες θα πρέπει πάντοτε να λαμβάνονται υπόψη από ακαδημαϊκούς και ερευνητές, όταν γίνεται η μελέτη και αξιολόγηση του επαγγέλματος του ναυτικού.

Πέρα από τις ψυχολογικές προεκτάσεις, το ναυτικό επάγγελμα φαίνεται πως είναι πολύ σημαντικό και για την ασφάλεια των πλοίων. Είναι γεγονός πως σπάνια συναντά κανείς επάγγελμα που η ασφάλεια ενός οργανισμού (στην περίπτωση αυτή, ενός πλοίου) εξαρτάται σε τέτοιο βαθμό από τις γνώσεις και τη συμπεριφορά των εργαζόμενων, όπως συμβαίνει με το επάγγελμα του ναυτικού. Κάτι τέτοιο αναδεικνύει την ασφάλεια ως ύψιστης και πρωταρχικής σημασίας παράγοντα που θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους όσοι ασχολούνται με την ανάλυση του επαγγέλματος του ναυτικού. Όντως, προκύπτει διάχυτα από την ανάλυση ότι η συζήτηση γύρω από την εκπαίδευση των ναυτικών, την ιδιαιτερότητα του επαγγέλματός τους, των αποδοχών τους, αλλά και των

κριτηρίων με τα οποία επιλέγονται περιστρέφεται κυρίως γύρω από το πώς μπορούν οι ναυτικοί να εξασφαλίσουν τη μεγαλύτερη δυνατή ασφάλεια για τα πλοία τους.

Ένα άλλο σημαντικό θεωρητικό συμπέρασμα που προκύπτει είναι πως η ανάλυση της ναυτικής εργασίας και των τάσεων που τη διέπουν θα πρέπει πάντα να λαμβάνει υπόψη της και τις εξωτερικές συνθήκες που διέπουν τον κλάδο της ναυτιλίας σε παγκόσμιο επίπεδο, αλλά και κυρίως το ποιος είναι ο στόχος της μελέτης κάθε φορά. Όπως φαίνεται από την ανάλυση του κυρίου μέρους της διπλωματικής αυτής εργασίας, η συζήτηση γύρω από το θέμα της ναυτικής εργασίας τόσο γενικά, όσο και στην ειδική περίπτωση της Ελλάδας, περιστρέφεται αυξημένα γύρω από το ζήτημα του κόστους των ναυτικών για τους πλοιοκτήτες. Στο σύνολό τους οι ακαδημαϊκές πηγές που χρησιμοποιήθηκαν περιγράφουν ως πολύ αρνητική την τάση οι πλοιοκτήτες να επιλέγουν ξένους χαμηλόμισθους ναυτικούς, αφού αυτό αυξάνει τα ποσοστά ανεργίας των Ελλήνων ναυτικών, καθώς και αυτών που προέρχονται από ανεπτυγμένες χώρες της Δύσης. Κάτι τέτοιο προκύπτει από το ότι η διπλωματική αυτή εργασία είχε ως σκοπό να αναδείξει τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν σήμερα οι Έλληνες ναυτικοί. Αν, αντίστοιχα, η ανάλυση αφορούσε το πώς έχει καταφέρει η ελληνική ναυτιλία να διατηρηθεί στην κορυφή του πλανήτη, ή το πώς έχουν καταφέρει οι ναυτιλιακές εταιρίες ανά τον πλανήτη να επιβιώσουν σε περιόδους τεράστιας οικονομικής ύφεσης, τότε η επιλογή χαμηλόμισθων ναυτικών από μη ανεπτυγμένες χώρες θα μπορούσε να θεωρηθεί και ως βέλτιστη πρακτική των πλοιοκτητών, αλλά και ως ένα από τα πολύ σημαντικά οφέλη της παγκοσμιοποίησης της ναυτικής εργασίας. Επίσης, παρά το γεγονός ότι, όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, είναι κάπως άτοπη η σύγκριση του ναυτικού επαγγέλματος με άλλα επαγγέλματα, λόγω των ιδιομορφιών του πρώτου, δεν θα πρέπει να ξεχνιέται το γεγονός ότι οι μισθοί των ναυτικών εξακολουθούν να είναι κατά πολύ υψηλότεροι των μισθών που προσφέρονται σε άλλους κλάδους. Κατά συνέπεια, έστω και σε κάποιο βαθμό, η αξιολόγηση των απολαβών των ναυτικών θα πρέπει να λαμβάνει τελικά υπόψη και τις γενικότερες οικονομικές συνθήκες, αλλά και τις συνθήκες εργασίας και αμοιβής και σε άλλους κλάδους.

7.2.2. ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Όσον αφορά τα πρακτικά συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση, ένα από αυτά είναι ότι οι ναυτιλιακές εταιρίες θα πρέπει να δίνουν μεγάλη έμφαση στο ψυχολογικό παράγοντα του ναυτικού επαγγέλματος. Αυτό σημαίνει πως οι ναυτιλιακές εταιρίες θα πρέπει πέραν των άλλων στελεχών να απασχολούν και ψυχολόγους, οι οποίοι θα αξιολογούν τη ψυχολογική κατάσταση των ναυτικών πριν και μετά από κάποιο ταξίδι, ώστε να αξιολογείται η καταλληλότητά τους, αλλά και η ικανότητα στο να φέρουν εις πέρας τα καθήκοντά τους με ασφαλή τρόπο. Η ίδια αξιολόγηση θα πρέπει να γίνεται και κατά την επιλογή των μελών των πληρωμάτων των πλοίων, ώστε να γνωρίζουν οι πλοιοκτήτες εκ τω προτέρων αν συγκεκριμένοι ναυτικοί, οι οποίοι μπορεί να διαθέτουν τις κατάλληλες γνώσεις, έχουν και την κατάλληλη ψυχολογική κατάσταση να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους.

Όπως αποδείχθηκε ξεκάθαρα από την ανάλυση, αλλά και τις προτάσεις για βελτίωση και ενίσχυση της ναυτικής εργασίας, οι ναυτικοί πρέπει να είναι σε θέση να χρησιμοποιούν άρτια πολύπλοκες τεχνολογίες και μηχανήματα. Οι τεχνολογίες αυτές και τα μηχανήματα μπορεί να διαφέρουν από πλοίο σε πλοίο, πράγμα που σημαίνει πως οι γενικές γνώσεις που μπορεί να λαμβάνουν οι ναυτικοί γύρω από τις ναυτικές τεχνολογίες να μην είναι αρκετές για να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους σε συγκεκριμένα πλοία. Για το λόγο αυτό, ακόμη και αν οι ναυτικοί είναι άρτια εκπαιδευμένοι κατά την επιλογή τους από τις ναυτιλιακές εταιρίες, θα πρέπει οι εταιρίες να εκπαιδεύουν εκ νέου τους ναυτικούς τους πάνω στη λειτουργία των συγκεκριμένων πλοίων, πάνω στα οποία θα εργαστούν. Γενικά, και όπως υποστηρίζεται και από Kanki *et al.* (2010), η εκπαίδευση στα πλοία και τη ναυτιλία γενικότερα θα πρέπει να είναι μια διαχρονική και συνεχής διαδικασία, η οποία όχι μόνο δεν σταματά, αλλά και συνεχώς αναβαθμίζεται και εμπλουτίζεται με όλα εκείνα τα νέα στοιχεία και τις τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται στη ναυτιλία. Κάτι τέτοιο, όπως είναι και αυτονόητο, δεν αφορά μόνο τους Έλληνες πλοιοκτήτες, αλλά και τους πλοιοκτήτες όλων των κρατών. Άλλωστε, το πρόβλημα της επαρκούς ναυτικής εκπαίδευσης και της έλλειψης έμπειρων και καταρτισμένων αξιωματικών δεν είναι μόνο ελληνικό, αλλά παγκόσμιο. Σε επόμενη φάση, θα ήταν καλό τόσο ο IMO, όσο και οι άλλοι φορείς

ελέγχου της παγκόσμιας ναυτιλίας, να προωθήσουν ρυθμίσεις για την υποχρεωτική εκπαιδευτική δραστηριότητα των ναυτιλιακών εταιριών, η οποία και θα πρέπει να αποδεικνύεται έμπρακτα και με βάση αρχεία εκπαίδευσης από την πλευρά των πλοιοκτητών.

Αναφορικά με τους Έλληνες πλοιοκτήτες, δεν υπάρχει αμφιβολία – όπως άλλωστε ισχύει και για τους πλοιοκτήτες άλλων χωρών – πως διανύουν μια οικονομική περίοδο πολύ δύσκολη, ίσως και τη δυσκολότερη οικονομικά περίοδο που έχουν αντιμετωπίσει ποτέ. Παρόλα αυτά, όμως, εξακολουθούν να κατέχουν την ηγετική θέση στη σχετική παγκόσμια κατάταξη. Επιπρόσθετα, η ανάλυση του κυρίου μέρους ανέδειξε πως γενικά οι ναυτιλιακές εταιρίες απολαμβάνουν μεγάλη ευελιξία ως προς τη σημαία με την οποία πλέουν, αφού έχουν τη δυνατότητα να αλλάζουν τη σημαία την οποία φέρουν τα πλοία τους, προκειμένου να επωφεληθούν από ευνοϊκότερα – φορολογικά κυρίως – καθεστώτα. Την ίδια στιγμή, όπως αναφέρει και ο Grammenos (2013), οι τεχνολογίες στη ναυτιλία έχουν προχωρήσει σε τεράστιο βαθμό, με αποτέλεσμα οι πλοιοκτήτες να μπορούν να μειώσουν το λειτουργικό τους κόστος με διάφορους τρόπους, όπως για παράδειγμα την αυξημένη αυτοματοποίηση των πλοίων και των διαδικασιών σε αυτά, το μοντέρνο σχεδιασμό των πλοίων, που θα επιφέρει τη μείωση της κατανάλωσης λόγω καλύτερης αεροδυναμικής, αλλά και τη χρήση εναλλακτικών μορφών καυσίμων (π.χ. φυσικό αέριο). Συνεπώς, οι πλοιοκτήτες θα έπρεπε πρώτα να ενισχύσουν την αποδοτικότητά τους μέσω των παραπάνω λύσεων και έπειτα να μειώσουν το κόστος του προσωπικού τους. Μπορεί όντως το ποσοστό του εργατικού κόστους να είναι πολύ μεγάλο στο συνολικό λειτουργικό κόστος ενός πλοίου. Όμως, οι πλοιοκτήτες θα πρέπει να έχουν πάντα υπόψη τους και το κόστος ενός ατυχήματος, το οποίο μπορεί να προέλθει από ανθρώπινο λάθος, αλλά και το ότι στα πληρώματά τους στηρίζουν το μεγαλύτερο ποσοστό της ασφάλειας των πλοίων τους.

Η διπλωματική αυτή εργασία προτρέπει το ελληνικό κράτος να λάβει ενεργό ρόλο στη βελτίωση και ενίσχυση της ναυτικής εργασίας στην Ελλάδα, όπως άλλωστε θα πρέπει να κάνει και κάθε κράτος για έναν τόσο σημαντικό κλάδο, όσο είναι αυτός της ναυτιλίας. Προτάθηκε, λοιπόν, η κρατική ενίσχυση των Α.Ε.Ν, η επιδότηση των ανέργων Ελλήνων ναυτικών, καθώς και η φορολογική ελάφρυνση των πλοιοκτητών,

ώστε η ναυτική εκπαίδευση και εργασία στην Ελλάδα να ενισχυθούν και κυρίως να μειωθεί το ποσοστό ανεργίας των Ελλήνων ναυτικών, το οποίο σήμερα είναι πραγματικά μεγάλο. Για να μπορεί, όμως, κάθε κράτος να ενισχύσει τη ναυτική εργασία, θα πρέπει να διαθέτει και τους ανάλογους οικονομικούς πόρους. Η παρούσα μελέτη και οι προτάσεις που απορρέουν από αυτή γίνονται σε ένα χρονικό σημείο όπου η Ελλάδα βρίσκεται σε μια από τις δύσκολες οικονομικά εποχές στην ιστορία της, ενώ και το μέλλον της χώρας, με βάση τις όσες συμφωνίες και τα μνημόνια που έχουν υπογραφεί με τους Ευρωπαίους ετέρους της, δεν μοιάζει ιδιαίτερα ευόιο. Σε μια εποχή, λοιπόν, που οι ελληνικές κυβερνήσεις προσπαθούν να περικόψουν δαπάνες από οπουδήποτε είναι δυνατόν, η μελέτη αυτή προτρέπει το ελληνικό κράτος να ενισχύσει οικονομικά ακόμη περισσότερο τη ναυτική εκπαίδευση. Κάτι τέτοιο θα μπορούσε να φαντάζει σχεδόν ουτοπικό, με βάση τα παραπάνω. Δεν είναι, όμως, αν αναλογιστεί κανείς πως η πρόταση της μελέτης αυτής είναι η χώρα να επενδύσει τους ναυτικούς και τη ναυτιλία της, η οποία θα μπορεί στο άμεσο μέλλον να της προσφέρει τα έσοδα που σήμερα ψάχνει από περικοπές κρατικών δαπανών, πολλές από τις οποίες είναι μάλιστα και επώδυνες για τους πολίτες. Όπως και να έχει, πάντως, θεωρείται ως δεδομένο πως, τουλάχιστον βραχυπρόθεσμα, η ιδιωτική πρωτοβουλία είναι αυτή που μπορεί να δώσει πιο άμεσες λύσεις στο πρόβλημα της ελληνικής ναυτικής εργασίας. Όπως προτάθηκε και νωρίτερα, οι Έλληνες πλοιοκτήτες θα πρέπει να επενδύσουν στην εκπαίδευση των Ελλήνων ναυτικών, αλλά και να τους προσλάβουν στα πλοία τους, ώστε να λύσουν το πρόβλημα στελέχωσης των πλοίων τους με έμπειρους και ικανούς αξιωματικούς. Μπορεί η βελτίωση των συνθηκών εκπαίδευσης στις Α.Ε.Ν. να είναι όντως υποχρέωση του ελληνικού κράτους. Όμως, μέχρις ότου μπορέσει το ελληνικό κράτος να ορθοποδήσει οικονομικά, οι ιδιώτες πλοιοκτήτες είναι αυτοί που μάλλον έχουν τα μέσα να βγάλουν την ελληνική ναυτική εργασία από το σημερινό της τέλμα πιο άμεσα.

7.3. ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Σε προσωπικό επίπεδο, η εκπόνηση της διπλωματικής αυτής εργασίας ήταν πάρα πολύ σημαντική για πολλούς λόγους. Πρώτα απ' όλα, η διπλωματική αυτή εργασία που έδωσε τη δυνατότητα να κατανοήσω σε μεγάλο βαθμό την έννοια της ναυτικής εργασίας και τους ποικίλους παράγοντες που τη διέπουν, καθώς και τις ποικίλες πτυχές

της. Η ενασχόλησή μου με το ερευνητικό αυτό θέμα μου έδωσε τη δυνατότητα να κατανοήσω πόσο σημαντικό και πολύπλοκο είναι το επάγγελμα του ναυτικού, αλλά και πόσο σημαντικός είναι ο κλάδος της ναυτιλίας για την εθνική οικονομία ενός κράτους, αλλά και την οικονομία ενός μικρού και υπό κρίση κράτους, όπως είναι η Ελλάδα. Παράλληλα, η διαδικασία εκπόνησης της διπλωματικής αυτής εργασίας που έδωσε τη δυνατότητα να εξασκήσω τη δεξιότητα συλλογής πληροφοριών, αλλά και της διαλογής και επιλογής τους, δεδομένου ότι η αναζήτηση πληροφοριών τόσο από τη βιβλιοθήκη του πανεπιστημίου, όσο και μέσα από το διαδίκτυο, είχε σαν αποτέλεσμα την αρχική συλλογή ενός τεράστιου όγκου πληροφοριών, οι οποίες έπρεπε να αξιολογηθούν, ώστε να επιλεγθούν τελικά όσες ήταν όντως χρήσιμες για τις ανάγκες της μελέτης. Τέλος, η ενασχόλησή μου με την εκπόνηση αυτής της μελέτης με βοήθησε πολύ και στο να εξασκήσω την κριτική μου σκέψη, ειδικά σε ό,τι αφορά τις προτάσεις για τη βελτίωση και ενίσχυση της ναυτικής εργασίας στην Ελλάδα, αλλά και τον κόσμο γενικότερα.

7.4. ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Τέλος, η διπλωματική αυτή εργασία είχε και κάποιες αδυναμίες. Μια από αυτές ήταν πως η ανάλυση στηρίχθηκε αποκλειστικά σε δευτερογενείς πληροφορίες και δεδομένα, όπως αυτά έχουν ήδη δημοσιευθεί σε μια σειρά αξιόπιστων δευτερογενών, ακαδημαϊκών και μη, πηγών. Μελλοντικοί ερευνητές θα μπορούσαν ιδανικά να εξασφαλίσουν τους απαραίτητους πόρους ώστε να πραγματοποιήσουν και πρωτογενή έρευνα σε εργαζόμενους στον κλάδο της ελληνικής ναυτιλίας, αλλά και σε εκπροσώπους των φορέων που τη διέπουν. Κάτι τέτοιο θα οδηγούσε στην άντληση αυθεντικών και πιο επίκαιρων πληροφοριών γύρω από τα θέματα της ναυτικής εργασίας στην Ελλάδα, θα βοηθούσε την εξαγωγή βαθύτερων συμπερασμάτων γύρω από τα θέματα αυτά, και κυρίως θα προσέφερε τη δυνατότητα αξιολόγησης της πραγματικής κατάστασης της ναυτικής εργασίας στην Ελλάδα σε σύγκριση με το θεωρητικό υπόβαθρο το οποίο έχει αναπτυχθεί γύρω από το ευρύτερο θέμα της παγκόσμιας ναυτικής εργασίας. Επιπρόσθετα, η διπλωματική αυτή εργασία ασχολήθηκε με τη ναυτική εργασία στην Ελλάδα. Μελλοντικοί ερευνητές θα μπορούσαν να πραγματοποιήσουν αντίστοιχη μελέτη για τη ναυτική εργασία σε άλλες

χώρες, από την οποία θα μπορούσαν να προκύψουν χρήσιμα συμπεράσματα αναφορικά με το βαθμό στον οποίο οι συνθήκες ναυτικής εργασίας διαφέρουν και πώς ανάμεσα σε διαφορετικά εθνικά πλαίσια.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

Αρχιπέλαγος (2016), «ΕΛΣΤΑΤ: Μείωση την Ελλήνων Ναυτικών στον Ελληνικό Στόλο», διαθέσιμο στο <http://www.arxipelagos.com/2016/02/%CE%B5%CE%BB%CF%83%CF%84%CE%B1%CF%84-%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CF%89%CF%83%CE%B7-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%B5%CE%BB%CE%BB%CE%AE%CE%BD%CF%89%CE%BD-%CE%BD%CE%B1%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD-%CF%83%CF%84/>, ανακτήθηκε στις 30/04/2016.

Βαξεβανίδου, Μ., & Ρεκλείτης, Π. (2008), *Management Ανθρώπινων Πόρων*, Αθήνα: Εκδόσεις Προπομπός.

Βυθούλας, Δ. (2012), «Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας στα Ποντοπόρα», διαθέσιμο στο <http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=488471>, ανακτήθηκε στις 05/06/2016.

Βυθούλας, Δ. (2013), «Δύο στους 10 Σπουδαστές Χαράζουν Ρότα εκτός Σχολών Εμπορικού Ναυτικού», διαθέσιμο στο <http://www.tovima.gr/society/article/?aid=501828>, ανακτήθηκε στις 05/06/2016.

Βυθούλας, Δ. (2014), «Αλλαγές στη Ναυτική Εκπαίδευση Μελετά το Υπουργείο Ναυτιλίας», διαθέσιμο στο <http://www.tovima.gr/society/article/?aid=501828>, ανακτήθηκε στις 05/06/2016.

Γεωργαντόπουλος, Ε., & Βλάχος, Γ. Π. (2003), *Ναυτιλιακή Οικονομική*, Πειραιάς: Εκδόσεις J&J Ελλάς.

Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) (2016), «Αποτελέσματα Απογραφής Εμπορικών Πλοίων και Πληρωμάτων της 20^{ης} Σεπτεμβρίου 2014», διαθέσιμο στο

<http://www.statistics.gr/documents/20181/6fda7cf5-6565-4831-8769-0dee4a165762>,

ανακτήθηκε στις 10/06/2016.

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2012), «Κύρωση της Σύμβασης Ναυτικής εργασίας, 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας», διαθέσιμο στο <http://www.elinyae.gr/el/keywords.jsp?keyword=471>, ανακτήθηκε στις 27/04/2016.

E-Nautilia (2016), «Εκπαίδευση – Εισαγωγή – Φοίτηση στις Α.Ε.Ν.», διαθέσιμο στο <http://www.e-nautilia.gr/aen-studies/>, ανακτήθηκε στις 08/06/2016.

Θεοτοκάς, Γ., Λεκάκου, Μ., Πάλλης, Α., Συριόπουλος, Θ., & Τσαμουργκέλης, Γ. (2008), *Ελληνική Ναυτιλία, Απασχόληση και Ανταγωνιστικότητα*, Αθήνα: Εκδόσεις Δαρδανός.

Θεοτοκάς, Γ. & Χαρλαύτη, Τ. (2007), *Ελληνες Εφοπλιστές και Ναυτιλιακές Επιχειρήσεις*, Αθήνα: Εκδόσεις Αλεξάνδρεια.

Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE) (2013), «Η συμβολή της Ποντοπόρου Ναυτιλίας στην Ελληνική Οικονομία: Επιδόσεις και Προοπτικές», διαθέσιμο στο http://iobe.gr/docs/research/res_05_f_03072014_pre_gr.pdf, ανακτήθηκε στις 30/04/2016.

Ιορδάνογλου, Δ. (2008), *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις Σύγχρονες Οργανώσεις – Νέες Τάσεις και Πρακτικές*, Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Μπέλλος, Η. (2015), «Κυρίαρχη των Επτά Θαλασσών η Ελληνική Ναυτιλία», διαθέσιμο στο <http://www.kathimerini.gr/841139/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/kyriarxh-twn-ephta-8alasswn-h-ellhnikh-naytilia>, ανακτήθηκε στις 27/04/2016.

Παπανδρόπουλος, Α. Χ. (2016), «Προς Οξεία Ναυτιλιακή Κρίση», διαθέσιμο στο <https://freewill.gr/2016/01/07/%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%82-%CE%BF%CE%BE%CE%B5%CE%AF%CE%B1-%CE%BD%CE%B1%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BB%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AE-%CE%BA%CF%81%CE%AF%CF%83%CE%B7/>, ανακτήθηκε στις 30/04/2016.

Τσαμόπουλος, Μ. (2014), «Άσε, Μάνα, Θα Πάω στα Καράβια», διαθέσιμο στο <http://www.protothema.gr/greece/article/415237/ase-mana-tha-pao-sta-karavia/>, ανακτήθηκε στις 07/06/2016.

Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (2015), «Κώδικας Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου», διαθέσιμο στο [http://www.ministryofjustice.gr/site/kodikis/%CE%95%CF%85%CF%81%CE%B5%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF/%CE%9A%CE%A9%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%91%CE%A3%CE%94%CE%97%CE%9C%CE%9F%CE%A3%CE%99%CE%9F%CE%A5%CE%9D%CE%91%CE%A5%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%A5%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%91%CE%99%CE%9F%CE%A5/t](http://www.ministryofjustice.gr/site/kodikis/%CE%95%CF%85%CF%81%CE%B5%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF/%CE%9A%CE%A9%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%91%CE%A3%CE%94%CE%97%CE%9C%CE%9F%CE%A3%CE%99%CE%9F%CE%A5%CE%9D%CE%91%CE%A5%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%A5%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%91%CE%99%CE%9F%CE%A5/tabid/240/language/el-GR/Default.aspx), ανακτήθηκε στις 04/06/2016.

Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (2015), «Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου», διαθέσιμο στο <http://www.ministryofjustice.gr/site/kodikis/%CE%95%CF%85%CF%81%CE%B5%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF/%CE%9A%CE%A9%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%94%CE%99%CE%A9%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%A5%CE%9D%CE%91%CE%A5%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%A5%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%91%CE%99%CE%9F%CE%A5/tabid/259/language/el-GR/Default.aspx>, ανακτήθηκε στις 04/06/2016.

Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής (2016), «Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού», διαθέσιμο στο <http://www.yen.gr/wide/yen.chtm?prnbr=28851>, ανακτήθηκε στις 06/06/2016.

Χαρλαύτη, Τ. (2001), *Ιστορία της Ελληνόκτητης Ναυτιλίας: 19^{ος} – 20^{ος} Αιώνας*, Αθήνα: Εκδόσεις Νεφέλη.

Naftemporiki.gr (2017) ΑΕΝ: Περισσότερους Έλληνες αξιωματικούς έχει ανάγκη η αγορά, διαθέσιμο στο

<http://www.naftemporiki.gr/finance/story/1270426/perissoterous-ellines-aksiomatikous-exei-anagki-i-agera> , ανακτήθηκε στις 30/08/2017

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Acejo, I. (2012), “Seafarers and Transnationalism: Ways of Belongingness Ashore and Aboard”, *Journal of Intercultural Studies*, 33(1): 69-84.

Alderton, T., & Winchester, N. (2002), "Regulation, Representation and the Flag Market", *Journal for Maritime Research*, 4(1): 89–105.

Allianze (2012), “Safety and Shipping 1912-2012: From Titanic to Costa Concordia”, διαθέσιμο στο http://mycourse.solent.ac.uk/pluginfile.php/386882/mod_resource/content/1/AGCS_safety_and_shipping_report.pdf, ανακτήθηκε στις 24/04/2016.

Blanchard, O. (2011), *Macroeconomics Updated*, 5th Edition, Englewood Cliffs: Prentice Hall Publications.

Branch, A. (2007), *Elements of Shipping*, 8th Edition, London: Routledge Publications.

Christodoulou-Varotsi, I. (2009), *Maritime Safety Law and Policies of the European Union and the United States of America: Antagonism or Synergy?*, Springer Publications.

Cole, G. A. (2004), *Management Theory and Practice*, Sixth Edition, UK: Thomson Learning.

Collings, D. G., & Wood, G. (2009), *Human Resource Management: A Critical Approach*, London: Routledge Publications.

Commission of the European Communities (2001), “Communication from the Commission to the Council and the European Parliament on the Training and Recruitment of Seafarers”, διαθέσιμο στο <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2001-0450+0+DOC+XML+V0//EN&language=sl>, ανακτήθηκε στις 27/04/2016.

Cullinane, K. (2011), *International Handbook of Maritime Economics*, UK-USA: Edward Elgar Publishing Ltd.

Fahlgren, G. (2004), *Life Resource Management, CRM & Human Factors*, Creative Book Publishers.

Goffee, R., & Jones, G. (2013), “Creating the Best Workplace on the Earth”, *Harvard Business Review*, 99-106.

Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2008), *Management: People, Performance, Change*, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill Publications.

Grammenos, C. (2013), *The Handbook of Maritime Economics and Business*, Taylor & Francis Publications.

Harwood, S. (2006), *Shipping Finance*, 3rd Edition, Euromoney Books.

International Transport Workers' Federation (ITF Global) (2015), “ITF Standard Collective Agreement”, διαθέσιμο στο <http://www.itfseafarers.org/files/seealsodocs/33559/ITFStandardCBA2012.pdf>, ανακτήθηκε στις 28/04/2016.

International Transport Workers' Federation (ITF Global) (2016), “About ITF”, διαθέσιμο στο <http://www.itfglobal.org/en/global/>, ανακτήθηκε στις 26/04/2016.

International Labour Organization (ILO) (2003), “Women Seafarers: Global Employment Policies and Practices”, διαθέσιμο στο http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221134911_EN/lang--en/index.htm, ανακτήθηκε στις 09/06/2016.

International Labour Organization (ILO) (2014), “ILO Body Adopts New Minimum Monthly Wage for Seafarers”, διαθέσιμο στο http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_236644/lang--en/index.htm, ανακτήθηκε στις 29/04/2016.

International Labour Organization (ILO) (2016), “Maritime Labour Convention, 2006”, διαθέσιμο στο <http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>, ανακτήθηκε στις 30/04/2016.

International Labour Organization (ILO) (2016), “About the ILO”, διαθέσιμο στο <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>, ανακτήθηκε στις 30/04/2016.

International Maritime Organization (IMO) (2016), “International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978”, διαθέσιμο στο <http://www.imo.org/OurWork/HumanElement/TrainingCertification/Pages/STCW-Convention.aspx>, ανακτήθηκε στις 30/04/2016.

International Maritime Organization (IMO) (2016), “Introduction to IMO”, διαθέσιμο στο <http://www.imo.org/en/About/Pages/Default.aspx>, ανακτήθηκε στις 29/04/2016.

International Maritime Organization (IMO) (2016), “Women in the Maritime Industry”, διαθέσιμο στο

<http://www.imo.org/en/MediaCentre/HotTopics/women/Pages/default.aspx>,

ανακτήθηκε στις 24/05/2016.

Joint Maritime Commission (JMC) (2001), “The Impact on Seafarers’ Living and Working Conditions of Changes in the Structure of the Shipping Industry”, διαθέσιμο στο http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_3_engl.pdf, ανακτήθηκε στις 25/04/2016.

Kanev, D. (2014), “The New Characteristics of Seafarers’ Labor Market and their Requirements to the Maritime Education”, Paper Presented at the 4th IAMU General Assembly.

Kanki, B., G., Helmreich, R. L., & Anca, J. (2010), *Crew Resource Management*, Academic Press Inc

Kumar, S. (2014), “Enriching Seafarers in the 3rd Millennium: IAMU Options”, Paper Presented at the 4th IAMU General Assembly.

Kumar, S., & Hoffman, J. (2002), “Globalisation: The Maritime Nexus”, In Grammenos, C. (ed.), *The Handbook of Maritime Economics and Business*, London, Hong Kong, LLP.

Ljung, M., & Lützhöft, M. (2014), “Functions, Performance and Perceptions of Work on Ships”, *WMU Journal of Maritime Affairs*, 13, 231-250.

Lowry, N. (2014), “Greek Ship Lending Slumps as Caution Rules European Banks”, διαθέσιμο στο <http://www.lloydslist.com/ll/sector/finance/article440485.ece>, ανακτήθηκε στις 27/04/2016.

Manuels, M. E. (2011), *Maritime Risk and Organizational Learning*, UK: Ashgate Publications.

Newsbeast (2013), «Παρουσιάστηκε το πρόγραμμα «Νέαρχος»», διαθέσιμο στο <http://www.newsbeast.gr/greece/arthro/523584/parousiastike-to-programma-nearhos>, ανακτήθηκε στις 07/06/2016.

Pamborides, G. P. (1999), *International Shipping Law Legislation and Enforcement*, Athens: Kluwer Law International/Ant. N. Sakkoulas Publishing.

Petrofin Bank Research (2014), “Key Developments and Growth in Greek Ship-Finance”, διαθέσιμο στο www.petrofin.gr, ανακτήθηκε στις 26/04/2016.

PIMCO (2012), “Viewpoints. Global shipping: Any port in a storm?”, διαθέσιμο στο <http://www.pimco.com/EN/Insights/Pages/Devabhaktuni-and-Kennedy-on-Global-Shipping.aspx>, ανακτήθηκε στις 27/04/2015.

Prandeka, M., & Zarkos, V. (2014), “The Greek Maritime Transport Industry and its Influence on the Greek Economy”, *Economy and Markets*, 9(5): 1-10, 2014.

Silos, J. M., Piniella, F., Monedero, J., & Walliser, J. (2012), “Trends in the Global Market for Crews: A Case Study”, *Marine Policy*, 36, 845–858.

Talley, W. (2012), *The Blackwell Companion to Maritime Economics*, Sussex: Blackwell Publishing Company.

Tang, L. (2012), “Waiting Together: Seafarer-Partners in Cyberspace”, *Time & Society*, 21(2): 223-240.

Thomas, M., Sampson, H., & Zhao, M. (2003) “Finding a Balance: Companies, Seafarers and Family Life”, *Maritime Policy & Management*, 30(1): 59-76.

Thompson, M. (2014), “Maritime Boom: More Hands Needed on Deck», διαθέσιμο στο <http://www.cnn.com/2014/09/05/maritime-boom-more-hands-needed-on-deck.html>, ανακτήθηκε στις 28/04/2016.

Tidewater Community College (2015), «Maritime Jobs Are in High Demand», διαθέσιμο στο <http://www.tccworkforce.org/blog-categories/243-maritime-jobs-are-in-high-demand>, ανακτήθηκε στις 26/04/2016.

Trafford, S. M. (2009), *Maritime Safety: The Human Factors*, Book Guild Limited

UNCTAD, “Review of Maritime Transport 2015”, διαθέσιμο στο http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/rmt2015_en.pdf, 2015.

Weinrit, A., & Neumann, T. (2011), *Human Resources and Crew Resource Management*, Boca Raton, California; London: CRC Press.

Woman International Shipping and Trading Association (WISTA) (2006), “Mission & Vision”, διαθέσιμο στο <http://www.wista.net/en/site/mission-vision>, ανακτήθηκε στις 08/06/2016.

Ziarati, R., & Ziarati, M. (2007), “Review of Accidents with and on Board of Vessels with Automated Systems – A Way Forward”, διαθέσιμο στο http://www.marifuture.org/Publications/Papers/review_of_accidents_with_special_references_to_vessels_2.pdf, ανακτήθηκε στις 25/04/2016.