



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ  
**UNIVERSITY OF PIRAEUS**

## ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

### ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

#### ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

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

**«Εξελίξεις επι του ανθρώπινου δυναμικού στην ελληνική εμπορική ναυτιλία κατα τη δεκαετία 2004-2014»**

**ΜΑΡΙΑ ΛΙΓΝΟΥ**

**Επιβλέπων Καθηγητής: Γεώργιος Βλάχος**

Πειραιάς 2018

## ΔΗΛΩΣΗ ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

«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 copyright κειμένου.»

## **ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ**

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

Τα μέλη της Επιτροπής ήταν: -

1. Βλάχος Γεώργιος (Επιβλέπων)
2. Θεοδωρόπουλος Σωτήριος
3. Σαμιώτης Γεώργιος

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

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία με θέμα **Εξελίξεις επι του ανθρώπινου δυναμικού στην ελληνική εμπορική ναυτιλία κατα τη δεκαετία 2004-2014**, πραγματεύεται το θέμα των εξελίξεων όσον αφορά το εργατικό δυναμικό στην ελληνική εμπορική ναυτιλία και ιδιαίτερα κατά το χρονικό διάστημα 2004-2014. Υπάρχει πληθώρα παραγόντων που έχουν επηρεάσει το ρόλο του ανθρώπινου παράγοντα στη σύγχρονη εμπορική ναυτιλία.

Απο το 2004 και έπειτα, σε συνδυασμό με την έλευση της οικονομικής κρίσης του 2008, παρατηρούμε αλλαγές στα οικονομικά μεγέθη της ναυτιλίας σε σχέση με το εργατικό δυναμικό της κυρίως μέσω της υποκατάστασης των Ελλήνων με ξένους ναυτικούς. Επιπλέον, παρατηρούμε αλλαγές τις οποίες έχει επιφέρει το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης και η εξέλιξη της τεχνολογίας που έχουν επηρεάσει το ρόλο του ανθρώπινου παράγοντα στη σύγχρονη ναυτιλία σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο.

Κάποια ακόμα σύγχρονα θέματα που θα αναλυθούν είναι το επίπεδο και η μορφή της ναυτικής εκπαίδευσης, η έλλειψη της σωστής πληροφόρησης των νεοεισαχθέντων στον κλάδο, οι σύγχρονες ευκαιρίες και απειλές όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί στο ναυτικό επάγγελμα καθώς και το πως έχει διαμορφωθεί μια τυπική σύγχρονη ναυτιλιακή μονάδα (γραφεία στη ξηρά) τα τελευταία χρόνια.

Τέλος, γίνεται λόγος για τις βασικές αλλαγές που έχουν επέλθει μέσω των νομοθετικών Συμβάσεων που έχουν θεσπιστεί απο το 2004 και μετά, όσον αφορά το εργατικό δυναμικό και πως αυτές εναρμονίστηκαν και εφαρμόστηκαν στην ελληνική ναυτιλία.

**Λέξεις-κλειδιά:**Ελληνική Ναυτιλία,Εμπορική Ναυτιλία,ανθρώπινος παράγοντας, ανθρώπινο δυναμικό, εξελίξεις, οικονομική κρίση.

## **ABSTRACT**

Through this thesis, with subject “**Developments on human workforce of Greek Merchant Shipping from 2004-2014**”, we will study the developments in respect of the human workforce of the Greek Merchant Shipping and specifically during the period 2004-2014.

There are various factors that have affected the role of human element in modern merchant shipping. Since 2004, coupled with the financial crisis of 2008, we have observed changes in the economic figures of shipping with regards to its labor force, mainly through the substitution of Greeks with foreign seafarers. In addition, we have noticed changes caused by the phenomenon of globalization and the evolution of technology that have affected the role of human factor in modern shipping both at global and national level. Some other modern issues are the level and form of marine education, the lack of proper information for newcomers in the industry, the current opportunities and threats as they have been shaped in the maritime profession, and how a typical modern maritime unit (shore offices) operates in recent years.

In conclusion, reference is made to the main changes that have been made by the Labor Conventions that have been in place since 2004 on the labor force and how these have been implemented in Greek shipping.

**Key words:** Greek Shipping, Merchant Shipping, human factor, human workforce, developments, financial crisis.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<i>ΠΕΡΙΛΗΨΗ</i> .....	3
<i>ABSTRACT</i> .....	4
<i>ΛΙΣΤΑ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ</i> .....	7
<i>ΛΙΣΤΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΩΝ</i> .....	9
<i>ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ</i> .....	9
<i>ΠΙΝΑΚΕΣ</i> .....	10
<i>ΕΙΚΟΝΕΣ</i> .....	10
<i>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</i> .....	11
<i>1ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ</i> .....	13
<i>ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ</i> .....	13
1.1 Ορισμός Εμπορικής Ναυτιλίας.....	13
1.2 Συμβολή και σημαντικότητα εμπορικής ναυτιλίας για την Ελλάδα.....	13
1.3 Η πορεία του ελληνικού στόλου στη σύγχρονη διεθνή αγορά 2004-2014.....	17
1.4 Ναυτιλιακή Βιομηχανία και Παγκοσμιοποίηση.....	19
1.5 Σημείες ευκαιρίας: Ρόλος και λειτουργία.....	20
1.6 Χώρες Καταγωγής Ξένων Ναυτικών.....	24
1.7 Η οικονομική κρίση στην Ελληνική αγορά και οι επιπτώσεις στον κλάδο της εμπορικής ναυτιλίας.....	25
<i>2ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ</i> .....	27
<i>ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ</i> .....	27
2.1 Εμπορική ναυτιλία και εργατικό δυναμικό.....	27
2.2 Ο ρόλος της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού για την ναυτιλία τον 21ο αιώνα....	27
2.3 Ο σύγχρονος ρόλος του ανθρώπινου δυναμικού στην ασφάλεια της εμπορικής ναυτιλίας και ο ρόλος του κώδικα ασφαλούς διαχείρισης.....	28
<i>3ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ</i> .....	31
<i>ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΤΗΝ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ</i> .....	31
3.1 Το περιεχόμενο και οι ιδιαιτερότητες του ναυτικού επαγγέλματος σήμερα.....	31
3.2 Σύγχρονοι λόγοι προσέλκυσης των εργαζόμενων στο ναυτικό επάγγελμα.....	32
3.3 Σύγχρονο καθεστώς στη φορολογία των ναυτικών.....	34
3.4 Το σύγχρονο φαινόμενο της κινητικότητας των ναυτικών σε θέσεις εργασίας στη ξηρά.....	36
3.5 Η Δημόσια Ναυτική Εκπαίδευση στην Ελλάδα:.....	38

3.6 Προβλήματα και ελλείψεις στην εκπαίδευση και την ενημέρωση του ναυτικού εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα .....	44
3.7 Εξελίξεις στην ανεργία στο εργατικό δυναμικό στην εμπορική ναυτιλία 2004-2014....	46
3.8 Τάσεις στο ναυτικό επάγγελμά στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της κρίσης. ....	48
3.9 Λόγοι και προβλήματα που αφορούν τη μείωση της ζήτησης Έλληνων Ναυτικών .....	51
3.10 Εργασιακές ευκαιρίες και απειλές στον τομέα της ναυτιλίας .....	52
3.11 Σύγχρονες τάσεις και εξελίξεις στο εργατικό δυναμικό στη ναυτιλία.....	55
<b>4ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ .....</b>	<b>60</b>
<b>ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΗ ΞΗΡΑ.....</b>	<b>60</b>
4.1 Οι εργαζόμενοι στα γραφεία.....	60
4.2 Τυπική οργάνωση μιας σύγχρονης ναυτιλιακής μονάδας. ....	62
4.3 Η πορεία των ναυτιλιακών επιχειρήσεων ελληνικών συμφερόντων 2004-2014.....	72
4.4 Σύγχρονες μέθοδοι επιλογής εργατικού δυναμικού στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις .....	73
4.5 Η εγκατάσταση ναυτιλιακών επιχειρήσεων στο Λιμάνι του Πειραιά ως πόλος έλξης ανθρώπινου δυναμικού. ....	77
<b>5ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ .....</b>	<b>79</b>
<b>ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ &amp; ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ 2004-2014 .....</b>	<b>79</b>
5.1 Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας /Maritime Labour Convention (MLC) .....	79
5.2 Διεθνής Οργανισμός Ναυσιπλοΐας (IMO)- Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) .....	91
5.2.1. Αναθεώρηση STCW 1995.....	92
5.2.2 Τροποποιήσεις της Μανίλας στην Σύμβαση και Κώδικα STCW (Manila Amendments 2010) .....	96
5.3 TMSA – Tanker Management and Self Assessment.....	105
5.4 Νομικό πλαίσιο της ναυτικής εργασίας στην Ελλάδα. Βασικά νομοθετήματα σε εθνικό πλαίσιο. ....	115
<b>6ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ .....</b>	<b>120</b>
<b>ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ .....</b>	<b>120</b>
<b>7ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ .....</b>	<b>123</b>
<b>ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>123</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>	<b>131</b>

## ΛΙΣΤΑ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

### **I. ΞΕΝΗ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΑ**

- DPA= Designated Person Ashore
- DWT=Dead Weight tonnage
- EMSA =European Maritime Safety Agency
- GT=Gross Tonnage
- ILO = International Labour Organization
- ISPS Code= International Ship and Port Facility Security Code
- KPIs =Key Performance Indicators
- MET- Maritime Education and Training & Certification System
- MLC=Maritime Labor Convention
- OCIMF = Oil Companies International Marine Forum
- SMS=Safety Management System)
- SOLAS=Safety of Life at Sea
- STCW= International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers
- TMSA=Tanker Management and Self Assessment

### **II. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΑ**

- ΓΕΝΕ= Γραφείο Ευρέσεως Ναυτικής Εργασίας
- ΔΕΚΝ=Διεύθυνσης Εκπαίδευσης Ναυτικών
- ΕΔΙΝΑΛΕ= Εργαστήριο Διοίκησης Ναυτιλιακών και Λιμενικών Επιχειρήσεων
- Ε.Λ.Ο.Ε.Ν. = Ειδικός Λογαριασμός Οικογενειακών Επιδομάτων Ναυτικών
- Κ.Ε.Α.Ν=Κεφάλαιο Επικουρικής Ασφάλισης Ναυτικών



- ΚΕΣΕΝ= Κέντρα Επιμόρφωσης Στελεχών Εμπορικού Ναυτικού
- ΚΑΝΔ= Κώδικας Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου
- ΚΙΝΔ= Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου
- ΝΑΤ= Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο
- Ν.Ε.Ε. = Ναυτικό Επιμελητήριο
- ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
- ΣΣΠΜ= Σχολές Σωστικών και Πυροσβεστικών Μέσων
- Τ.Π.Α.Ε.Ν=Ταμεία Πρόνοιας Αξιωματικών Εμπορικού Ναυτικού
- Τ.Π.Ε.Ν=Ταμεία Πρόνοιας Εμπορικού ναυτικού
- Τ.Π.Κ.Π.Ε.Ν.=Ταμεία Πρόνοιας Κατώτερου Πληρώματος Εμπορικού Ναυτικού
- ΥΕΝ=Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας
- ΥΝΑΝΠ = Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής.

## ΛΙΣΤΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΠΙΝΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΙΚΟΝΩΝ

### ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

- Διάγραμμα 1*, Συμβολή των θαλάσσιων μεταφορών στη συνολική ακαθάριστη προστιθέμενη αξία- Ελλάδα.....σελ.16
- Διαγράμμα 2*, Έλληνες και ξένοι ναυτικοί που υπηρετούσαν στις 20/9/2006 σε εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω με ελληνική σημαία .....σελ.22
- Διαγράμμα 3*, Έλληνες και ξένοι ναυτικοί που υπηρετούσαν στις 20/9/2006 σε ελληνόκτητα εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω με ξένη σημαία .....σελ.22
- Διάγραμμα 4*, Ο Παγκόσμιος στόλος ανα εθνικότητα το 2010.....σελ.23
- Διάγραμμα 5*, Πηγές πληροφόρησης των νέων για τις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ) .....σελ 46
- Διάγραμμα 6*, Αριθμός Ελληνόκτητων εταιρειών, 1998-2014 .....σελ 72
- Διάγραμμα 7* Ναυτολογηθέντες Έλληνες ναυτικοί σε εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω, με ελληνική και ξένη σημαία συμβεβλημένα με το ΝΑΤ.....σελ 121
- Διάγραμμα 8* Κατώτερο προσωπικό- Έλληνες ναυτικοί σε εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω, με ελληνική και ξένη σημαία συμβεβλημένα με το ΝΑΤ.....σελ 121
- Διάγραμμα 9* Ανώτερο προσωπικό- Έλληνες ναυτικοί σε εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω, με ελληνική και ξένη σημαία συμβεβλημένα με το ΝΑΤ.....σελ 122

## ΠΙΝΑΚΕΣ

<i>Πίνακας 1</i> , Αριθμός και χωρητικότητα πλοίων 100 ΚΟΧ και άνω κατά τα έτη 2004-2007-2010.....σελ.18
<i>Πίνακας 2</i> , Δύναμη του ελληνικού εμπορικού στόλου από πλοία 100 ΚΟΧ και άνω .....σελ.19
<i>Πίνακας 3</i> , Έλληνες και ξένοι ναυτικοί που εργάζονται σε ελληνικά και ελληνόκτητα πλοία υπό ξένη σημαία, συμβεβλημένα με το ΝΑΤ, σύμφωνα με τα στοιχεία των Απογραφών της 20ής Σεπτεμβρίου 2004 και 2006.....σελ.21
<i>Πίνακας 4</i> , Οι 20 ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες με τα πιο πολλά πλοία στην ελληνική σημαία.....σελ.23
<i>Πίνακας 5</i> , Ναυτικοί που υπηρετούσαν την 20ή Σεπτεμβρίου 2014 σε εμπορικά πλοία, 100 ΚΟΧ και άνω, υπό ελληνική σημαία, και σε ελληνόκτητα πλοία, υπό ξένη σημαία, συμβεβλημένα με το ΝΑΤ, κατά εθνικότητα ναυτικών και κατηγορίες πλοίων .....σελ.25
<i>Πίνακας 6</i> , Ενδειτικοί μισθοί αξιωματικών και μηχανικών.....σελ.33
<i>Πίνακας 7</i> , Η εξέλιξη της ανεργίας 2012-2013 .....σελ 47
<i>Πίνακας 8</i> , Πορεία Ελλήνων και ξένων ναυτικών σε ελληνικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω απο το 2004-2014.....σελ 48
<i>Πίνακας 9Α</i> - Αποτελέσματα απογραφής εμπορικών πλοίων και πληρωμάτων της 20ης Σεπτεμβρίου 2014.....σελ 57
<i>Πίνακας 9Β</i> Αποτελέσματα απογραφής εμπορικών πλοίων και πληρωμάτων της 20ης Σεπτεμβρίου 2014.....σελ 57
<i>Πίνακας 10</i> Η Δομή της ΔΣ STCW 1995.....σελ 95
<i>Πίνακας 11</i> : Λίστα πιστοποιητικών εκπαίδευσης των ναυτικών σύμφωνα με τη σύμβαση Manila 2010.....σελ 102
<i>Πίνακας 12</i> :

## ΕΙΚΟΝΕΣ

<i>Εικόνα 1</i> - Ναυτολογηθέντες Έλληνες ναυτικοί 2016.....121
---

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι ταχύρυθμες εξελίξεις στην ελληνική ναυτιλία, κυρίως τα τελευταία χρόνια, οι οποίες αφορούν την απασχόληση, είναι υψίστης σημασίας και επηρεάζουν την αναπτυξιακή προοπτική και ανταγωνιστικότητα του ελληνικού νηολογίου και της ελληνικής ναυτιλίας. Οι τάσεις και οι εξελίξεις στην ελληνική εμπορική ναυτιλία αφορούν την εξέλιξη της άμεσης απασχολήσεως στα ελληνικά πλοία και την έμμεση συμβολή της ναυτιλίας στην απασχόληση του εργατικού δυναμικού της χώρας μας.

Στο **πρώτο** κεφάλαιο της παρούσα μελέτης θα αναφερθεί ο ορισμός της εμπορικής ναυτιλίας και η σημαντική συμβολή του στην χώρα μας τα τελευταία χρόνια. Πιο συγκεκριμένα, θα εξεταστεί η αριθμητική πορεία του ελληνικού στόλου στη διεθνή αγορά και ειδικότερα το χρονικό διάστημα 2004-2014. Επιπρόσθετα, αναλύεται το σύγχρονο φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης και κατα πόσο αυτό έχει επηρεάσει το τρόπο που λειτουργεί ο ναυτιλιακός κλάδος. Αναφέρονται οι σημαντικοί παράγοντες που έχουν επηρεάσει το ναυτιλιακό κλάδο στο σύνολό του, όπως η δημοτικότητα των σημαίων-ευκαιρίας και οι συναφείς τους επιπτώσεις αλλά και τα μείζονος σημασίας αποτελέσματα της οικονομικής κρίσης στην εμπορική ναυτιλία.

Στο **δεύτερο** κεφάλαιο, θα αναλυθεί ο παράγοντας του ανθρώπινου δυναμικού και ο συνεχώς μεταβαλλόμενος ρόλος του στο ναυτιλιακό πλαίσιο, σε συνδυασμό με τις αλλαγές στα θέματα ασφαλείας και την εξέλιξη της τεχνολογίας.

Στο **τρίτο** κεφάλαιο, γίνεται ανάλυση των τάσεων και εξελίξεων στο ναυτικό επάγγελμα στην εμπορική ναυτιλία. Αναλύεται ο χαρακτήρας του ναυτικού επαγγέλματος και οι σύγχρονοι λόγοι προσέλκυσης στο ναυτικό επάγγελμα. Επιπλέον, γίνεται ανάλυση βασικών θεμάτων που αφορούν τους ναυτικούς σήμερα, όπως οι εξελίξεις στο φορολογικό καθεστώς στο οποίο υποβάλλονται και το φαινόμενο της κινητικότητας τους σε θέσεις εργασίας από την θάλασσα στη ξηρά. Σημαντικό να αναφερθεί είναι το δημόσιο σύστημα ναυτικής εκπαίδευσης και πως αυτό έχει διαμορφωθεί σήμερα αλλά και οι τυχόν ελλείψεις που μπορεί να έχει και οι βελτιώσεις που μπορεί να δεχθεί. Στη συνέχεια, αναφέρεται εκτενώς το πως έχει πληγεί το εργατικό δυναμικό από την ανεργία, σύμφωνα με σύγχρονες στατιστικές έρευνες και με γνώμονα

το χρονικό διάστημα 2004-2014. Η πηγή του προβλήματος έγκειται στους λόγους της μείωσης της ζήτησης για έλληνες ναυτικούς, ανάλυση που συμπεριλαμβάνεται στην παρούσα διπλωματική. Εν κατακλείδι, στο παρόν κεφάλαιο αναλύονται συνοπτικά κάποιες ευκαιρίες και απειλές στο σύγχρονο ναυτικό επάγγελμα, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί με τα σημερινά δεδομένα.

Στο **τέταρτο** κεφάλαιο, εστιάζουμε κατα κύριο λόγο στο εργατικό δυναμικό που βρίσκεται στα γραφεία στη ξηρά σήμερα και στο πως έχουν διαμορφωθεί οι ναυτιλιακές μονάδες. (διαχείριση, τμήματα). Ακόμα, αναφέρεται συνοπτικά η πορεία των ναυτιλιακών επιχειρήσεων στον κλάδο της εμπορικής ναυτιλίας απο το 2004 ως και το 2014 και πως αυτές έχουν κινηθεί αριθμητικά. Επίσης, παρατηρούμε αλλαγές στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, αφού οι σύγχρονες μέθοδοι επιλογής ανθρώπινων πόρων προσφέρει πλέον άπειρες επιλογές, ειδικά τα τελευταία χρόνια όπου η προσφορά δυναμικού έχει κορυφωθεί. Στο τέλος του κεφαλαίου γίνεται μικρή αναφορά στο λιμάνι του Πειραιά, το οποίο απο το 2004 και έπειτα, έχει διαμορφωθεί σταδιακά σε τεράστιο ναυτιλιακό hub λόγω της πληθώρας εργατικού δυναμικού που απασχολείται στις εταιρείες του ναυτιλιακού πλέγματος της περιοχής.

Στο **πέμπτο** κεφάλαιο γίνεται ανάλυση των βασικών νομοθετικών αλλαγών και Συμβάσεων με επίκεντρο το εργατικό δυναμικό απο το 2004 ως το 2014 και πως αυτές εναρμονίστηκαν και εφαρμόστηκαν στο ελληνικό κράτος. Η συνεισφορά των εν λόγω ναυτικών συμβάσεων, είναι πολύ σημαντική αφού έχουν αλλάξει ριζικά τις συνθήκες και όρους εργασίας για το εργατικό δυναμικό στην εμπορική ναυτιλία σε διεθνές και εθνικό επίπεδο.

Στο **έκτο** και τελευταίο κεφάλαιο αναλύονται συμπεράσματα αλλά και προτάσεις και λύσεις βελτίωσης των συνθηκών εργασίας του εργατικού δυναμικού.

Σκοπός της εκπόνησης της παρούσας πτυχιακής εργασίας είναι να εστιάσει στη σημαντικότητα του ναυτικού παράγοντα και πως αυτός έχει επηρεαστεί απο τις εξελίξεις είτε αυτές είναι οικονομικές είτε κοινωνικές. Ο χρονικός ορίζοντας που έχει επιλεγθεί είναι καταλυτικός για να εντοπίσουμε το σημείο που η ελληνική ναυτιλία έφτασε απο το ζενίθ στο ναδίρ της λόγω των οικονομικών δυσχεριών, αλλά και να γίνει αναφορά στις σημαντικές νομοθετικές εξελίξεις που έλαβαν χώρα κατά την εν λόγω δεκαετία.

## **1ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

### **ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ**

#### **1.1 Ορισμός Εμπορικής Ναυτιλίας**

Η εμπορική ναυτιλία ορίζεται ως ο κλάδος των μεταφορών που δραστηριοποιείται στη μεταφορά εμπορευμάτων δια θαλάσσης και βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στις εμπορικές διαδρομές. Οι εμπορικές διαδρομές είναι αυτές που διαχωρίζουν τις επί μέρους αγορές και με βάση τις ιδιαιτερότητες που έχει η κάθε μία, χαρακτηρίζονται και επιλέγονται από τις ναυτιλιακές εταιρείες (Πλωμαρίτου κα 2010). Ο τύπος του φορτίου, του πλοίου αλλά και οι ποικίλλες γεωγραφικές κατανομές αποτελούν κάποια γνωρίσματα των διαφορετικών αγορών.

Επιπρόσθετα, ένα ακόμα χαρακτηριστικό της εμπορικής ναυτιλίας, είναι το γεγονός πως λόγω της οικονομικής της φύσης αποτελεί ένα κλάδο που επηρεάζεται συνεχώς από το μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον, όπου τα συμβαλλόμενα μέρη (ναυτιλιακές, ναυλωτές, φορτωτές, αγοραστές, πωλητές) έχουν ενεργό ρόλο στις συνεχείς οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές αλλαγές.

#### **1.2 Συμβολή και σημαντικότητα εμπορικής ναυτιλίας για την Ελλάδα**

Η εμπορική ναυτιλία αποτελεί σημαντικό κομμάτι του τριτογενούς τομέα της οικονομίας, καθώς είναι ένας από τους μεγαλύτερους κλάδους Μεταφορών και επηρεάζει άμεσα την παγκόσμια και εθνική οικονομία. Συγκεκριμένα, στις χώρες που αποτελούν κατεξοχήν παραδοσιακές ναυτιλιακές δυνάμεις, όπως η Ελλάδα, η εμπορική ναυτιλία έχει έντονη δραστηριότητα και προσφορά. Είναι αδιαμφισβήτητο πως η ηγετική θέση της ελληνικών συμφερόντων ποντοπόρου Ναυτιλίας αποτελεί ένα από τα συγκριτικά πλεονεκτήματα της Ελλάδας. Μάλιστα, από πολλούς χαρακτηρίζεται ως η κινητήρια δύναμη που θα μπορούσε να εξοβελίσει τα προβλήματα της χώρας όσον αφορά την οικονομική κρίση την οποία διανύει τη τελευταία δεκαετία.

Όπως είναι γνωστό, η ελληνική ναυτιλία έχει μια μακρόβια ιστορία με έντονη διεθνή

δραστηριότητα και αντίκτυπο σε ποικίλους τομείς. Ο πρωταγωνιστικός ρόλος που έχει παίξει η χώρα μας από την αρχαϊκή περίοδο ως και σήμερα στην εμπορική ναυτιλία, μπορεί να αποδοθεί στη στρατηγική γεωγραφική θέση της χώρας μας, η οποία αποτελεί σημείο σύγκλισης τριών ηπείρων, καθώς και στην ακτογραμμή μήκους 16.000<sup>1</sup> χιλιομέτρων, τα 6.000 νησιά και βραχονησίδες που διαθέτει.<sup>2</sup>

Η ποντοπόρος ναυτιλιακή εμπορική δραστηριότητα που έχουν αναπτύξει οι Έλληνες όλα αυτά τα χρόνια, συνέβαλε τόσο στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη στο εσωτερικό της χώρας, όσο και στην ενίσχυση της σημαντικότητας της σε διεθνές οικονομικό επίπεδο. Η συμβολή της ελληνικής ποντοπόρου Ναυτιλίας έχει πολλαπλή σημασία για την ελληνική οικονομία και έγκειται στη δημιουργία εισοδημάτων, κεφαλαίου, καθώς και θέσεων εργασίας.

Η συνεισφορά της ελληνικής εμπορικής ναυτιλίας δημιουργείται από δραστηριότητα τόσο στο εξωτερικό όσο και στο εσωτερικό.

- Η δραστηριότητα στο εξωτερικό περιλαμβάνει:
  1. την απασχόληση Ελλήνων στα ποντοπόρα πλοία.
  2. τις αμοιβές του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού στα πλοία.
  3. το λειτουργικό πλεόνασμα ως αποτέλεσμα του κεφαλαίου που έχει επενδυθεί δηλαδή τα κέρδη, τους τόκους και τις αποσβέσεις.
- Η δραστηριότητα στο εσωτερικό περιλαμβάνει:
  1. την απασχόληση Ελλήνων στα ναυτιλιακά γραφεία στην Ελλάδα που εξυπηρετούν την ποντοπόρο ναυτιλία.
  2. τις αντίστοιχες αμοιβές των απασχολούμενων στα ναυτιλιακά γραφεία.
  3. τις οικονομικές απολαβές που προκύπτουν από εκμετάλλευση των πλοίων της ποντοπόρου ναυτιλίας στο εσωτερικό της χώρας.

---

<sup>1</sup> <https://el.wikipedia.org> - Κατάλογος χωρών ανά μήκος ακτογραμμής

<sup>2</sup> <https://el.wikipedia.org>- κατάλογος ελληνικών νησιών ανά νομο

4. την απασχόληση σε όλους της παραγωγικούς κλάδους της οικονομίας ως αποτέλεσμα των διαδικασιών που προκύπτουν απο την παραγωγή του προϊόντος ως και μεταφορά και παράδοσή του στον τελικό αγοραστή με τη βοήθεια του δια θαλάσσης εμπορίου.

Είναι αδιαμφισβήτητο πως η ποντοπόρος ναυτιλία απολαμβάνει ευνοϊκό φορολογικό πλαίσιο σε σύγκριση με τους υπόλοιπους κλάδους της Ελληνικής οικονομίας. Σημείο αναφοράς για την Ελλάδα είναι το έτος 2002, όπου σημειώθηκε μια μεγάλη άνοδος όσον αφορά τη συμβολή της ποντοπόρου ναυτιλίας στο ΑΕΠ της Ελλάδας. Αυτή η άνοδος μπορεί να αποδοθεί κατά κύριο λόγο στη θεσμοθέτηση του ν. 3091/2002<sup>3</sup> που αφορά την απαλλαγή των ναυτιλιακών εταιρειών από τον ειδικό φόρο ακίνητης περιουσίας. Ακόμα, σημαντική εξέλιξη για τον κλάδο της ναυτιλίας επέφερε και ο ν. 3763/2009<sup>4</sup> με την κατάργηση του φόρου 1% επί της συγκεντρώσεως κεφαλαίων, όσον αφορά τις ναυτιλιακές εταιρίες.

Λόγω της διεθνοποιημένης φύσης του κλάδου των θαλάσσιων μεταφορών, πολλά κράτη με αναπτυγμένη ποντοπόρο ναυτιλία και ειδικά τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντιμετωπίζουν τέτοιου είδους ευνοϊκή μεταχείριση. Η Ελλάδα ακολούθησε την διεθνή τάση εξαλείψεως του φόρου εισφοράς, σύμφωνα και με τις σχετικές Οδηγίες της ΕΕ-27. Ως αποτέλεσμα, πολλές εταιρείες μπόρεσαν να προβούν στην μετεγκατάσταση τους στην Ελλάδα καθιστώντας τον Πειραιά ένα απο τα μεγαλύτερα ναυτιλιακά κέντρα, συμβάλλοντας στους τομείς της οικονομίας και της απασχόλησης.

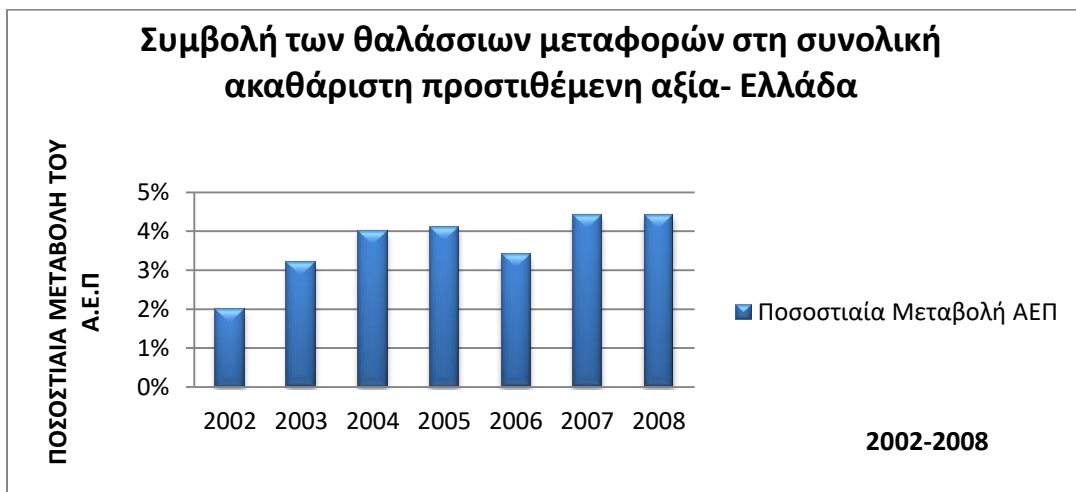
Όπως φαίνεται και απο το διάγραμμα 1, η χώρα μας έχει σημειώσει θετική πρόοδο όσον αφορά τα αποτελέσματα που έχει επιφέρει η εμπορική ναυτιλία στο ΑΕΠ της και αυτό οφείλεται στην ανάπτυξη της παγκόσμιας οικονομίας και του εμπορίου την περίοδο 2002-2008, κατά τη διάρκεια της οποίας δόθηκε μεγάλη ώθηση στην ανάπτυξη των παγκοσμίων θαλάσσιων μεταφορών και κυρίως της ελληνικής ποντοπόρου ναυτιλίας. (Καραγεώργος Λ., 2010,σελ. 44).

---

<sup>3</sup> <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/26004>

<sup>4</sup> Με τις ρυθμίσεις του Ν. 3763/2009 οι εταιρείες του νόμου 27/1975 απαλλάχθηκαν με το άρθρο 39, από κάθε φόρο τέλος, εισφορά ή κράτηση υπέρ του Δημοσίου, από κάθε τέλος χαρτοσήμου και από κάθε άλλη επιβάρυνση, με ορισμένες εξαιρέσεις σε σχέση με κέρδη προερχόμενα από τις δραστηριότητες που περιγράφονται στο ίδιο άρθρο 25 του ν. 27/1975.





**Διάγραμμα 1-** Συμβολή των θαλάσσιων μεταφορών στη συνολική ακαθάριστη προστιθέμενη αξία- Ελλάδα

Πηγή: ΕΣΥΕ 2002-2008, <http://www.statistics.gr>

Όσον αφορά, τα αποτελέσματα της εμπορικής ναυτιλίας στον τομέα της απασχόλησης της Ελλάδας, αυτά μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής:

- Άμεσα: Αύξηση του εργατικού δυναμικού που απασχολείται στα ελληνικά πλοία.
- Έμμεσα: Μείωση του υψηλού ποσοστού ανεργίας, μέσω της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού στα ναυτιλιακά γραφεία.
- Μακροπρόθεσμα: Τόνωση της αναπτυξιακής προοπτικής και της ανταγωνιστικότητας του ελληνικού νηολογίου και της ελληνικής ναυτιλίας, μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης εξειδικευμένου προσωπικού με υψηλό επίπεδο τεχνογνωσίας με σκοπό την απασχόληση στην ελληνική ποντοπόρο ναυτιλία.

Κάποια αξιοσημείωτα στοιχεία που αποδεικνύουν τη σημασία της ελληνικής ποντοπόρου ναυτιλίας και πρέπει να ληφθούν υπόψιν είναι τα εξής (IOBE, «Η συμβολή της ποντοπόρου ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία, επιδόσεις και προοπτικές», Ιανουάριος 2013):

- Το 2009, οι θαλάσσιες μεταφορές απέδωσαν περίπου 8,4 δισεκατομμύρια ευρώ στην προστιθέμενη αξία της χώρας μας το 2009, ποσό το οποίο αποτελεί το 4% του συνόλου της οικονομίας.
- Η ποντοπόρος ναυτιλία αποτελεί το 93% της προστιθέμενης αξίας στον κλάδο των θαλάσσιων μεταφορών.
- Οι θαλάσσιες μεταφορές προσφέρουν το υψηλότερο εμπορικό πλεόνασμα συγκριτικά με τους υπόλοιπους κλάδους της οικονομίας με καθαρές εξαγωγές €12,7 δισεκ. και €14,5 δισεκ. το 2009 και το 2010 αντίστοιχα.
- Το 2011, οι καθαρές εισπράξεις από τον τομέα των μεταφορών προσέφεραν το 46,9% του πλεονάσματος του ισοζυγίου υπηρεσιών.
- Η τελική ζήτηση για θαλάσσιες μεταφορές το 2009 δημιούργησε στο σύνολο (άμεσα και έμμεσα) €13,3 δισεκ. εγχώρια προστιθέμενη αξία που μεταφράζεται περίπου στο 6,1% του ΑΕΠ της χώρας.
- Το 52% των εισηγμένων ναυτιλιακών στα δύο από τα μεγαλύτερα χρηματιστήρια (NYSE και NASDAQ) στο κόσμο έχουν Έλληνες ιδιοκτήτες.

### **1.3 Η πορεία του ελληνικού στόλου στη σύγχρονη διεθνή αγορά 2004-2014**

Αναφορικά με τη δυναμικότητα του ελληνικού στόλου και σύμφωνα με στοιχεία του IHS Fairplay World Shipping Encyclopedia του 2012, από τα 4.065 φορτηγά πλοία που ελέγχουν οι έλληνες πλοιοκτήτες περίπου 3.760 υπολογίζεται ότι είναι ποντοπόρα. Μάλιστα, σύμφωνα με άλλα στοιχεία έρευνας του IOBE «Η συμβολή της ποντοπόρου ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία» του 2013, ο ελληνόκτητος στόλος είχε πρωτεύουσα θέση στη παγκόσμια ναυτική αγορά με 184 εκατ. τόνους (dwt).

Βάσει στοιχείων της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας του Ιουνίου του 2010 (Πίνακας 1) η αριθμητική δύναμη του Ελληνικού Εμπορικού στόλου στα πλοία χωρητικότητας 100 ΚΟΧ και άνω, παρουσίασε αύξηση κατά 5,1% συγκριτικά με τον

Ιούνιο του 2007, έναντι μείωσης 5,8% που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του έτους 2007 με το 2004. (Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, Δελτίο τύπου,2010). Όσον αφορά την προσφερόμενη χωρητικότητα του Ελληνικού Εμπορικού Στόλου στα πλοία 100 ΚΟΧ και άνω, σε σύγκριση με την αντίστοιχη χωρητικότητα του Ιουνίου 2007, σημειώθηκε αύξηση 20,1 % έναντι του 2,3% της αντίστοιχης σύγκρισης του έτους 2007 προς το 2004.

Κατηγορία Πλοίων	Ιούνιος									
	2004		2007		2010		Μεταβολή %			
	Αριθμός πλοίων	Χωρητικότητα ΚΟΧ	Αριθμός πλοίων	Χωρητικότητα ΚΟΧ	Αριθμός πλοίων	Χωρητικότητα ΚΟΧ	Αριθμός πλοίων 2007/2004	Χωρητικότητα ΚΟΧ 2007/2004	Αριθμός πλοίων 2010/2007	Χωρητικότητα ΚΟΧ 2010/2007
Σύνολο	2.145	35.162.480	2.021	35.985.780	2.125	43.212.696	-5,8	2,3	5,1	20,1
Φορτηγά	688	14.598.549	629	14.284.240	598	15.418.571	-5,8	-2,3	-5,2	8,1
Δεξαμενόπλοια	500	18.811.937	488	20.071.664	583	28.144.014	-2,4	7,8	15,4	30,3
Επιβατηγά	724	1.874.982	881	1.585.250	733	1.588.853	-5,9	-15,5	7,8	0,3
Λοιπά	253	79.112	223	64.826	233	62.258	-11,9	-18,3	4,5	-3,7

**Πίνακας 1-** Αριθμός και χωρητικότητα πλοίων 100 ΚΟΧ και άνω κατά τα έτη 2004-2007-2010,

**Πηγή:**ΕΣΥΕ,2010, Τμήμα Εμπορικής Ναυτιλίας

Σύμφωνα με το Μηνιαίο Στατιστικό Δελτίο της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, του Φεβρουαρίου 2011 (Πίνακας 2), κατά το έτος 2006 ο ελληνικός εμπορικός στόλος αριθμούσε 2014 πλοία, σημειώνοντας αύξηση τα επόμενα χρόνια με 2049 και 2082 πλοία το 2007 και 2008 αντίστοιχα. Όσον αφορά τα φορτηγά πλοία, παρατηρούμε μείωση μικρής τάξεως στον αριθμό των πλοίων απο το 2006 ως το 2008 αλλά με παράλληλη αύξηση σε ΚΟΧ(GRT) . Όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα, ο αριθμός των δεξαμενόπλοιων αυξήθηκε απο το 2006 ως το 2008, όπως και η χωρητικότητα σε ΚΟΧ (GRT)

Τέλος περιόδου End of period	Σύνολο Total		Φορτηγά Dry cargo ships		Δεξαμενόπλοια Tankers		Επιβατηγά Passenger		Λοιπά (1) Other	
	Αριθ. No	KOX GRT	Αριθ. No	KOX GRT	Αριθ. No	KOX GRT	Αριθ. No	KOX GRT	Αριθ. No	KOX GRT
2006 .....	2.014	34.286.451	634	14.266.819	465	18.381.517	689	1.572.424	226	65.691
2007 .....	2.049	37.722.228	627	14.554.064	505	21.489.262	692	1.613.171	225	65.731
2008 .....	2.082	39.156.204	627	15.079.460	521	22.318.727	708	1.692.082	226	65.935
2009: I .....	2.090	39.600.631	621	15.052.345	525	22.782.654	717	1.698.982	227	66.650
II .....	2.086	39.554.679	617	14.897.953	528	22.906.121	713	1.683.739	228	66.866
III .....	2.088	39.844.012	616	14.908.752	533	23.247.755	711	1.620.639	228	66.866
IV .....	2.100	40.475.472	619	15.113.260	540	23.670.195	712	1.624.917	229	67.100
V .....	2.106	40.666.222	615	15.007.538	547	23.985.371	713	1.605.710	231	67.603
VI .....	2.114	41.442.364	609	14.935.555	556	24.814.295	718	1.624.911	231	67.603

Γενική παρατήρηση: Περιλαμβάνονται και τα πλοία που είναι εφοδιασμένα με προσωρινά ναυτικά έγγραφα.  
(1) Ρυμουλκά, αλιευτικά, ναυαγοσωστικά.

General remark: Including vessels supplied with provisional registration papers.  
(1) Towing, fishing, salvage vessels.

**Πίνακας 2** Δύναμη του ελληνικού εμπορικού στόλου από πλοία 100 KOX και άνω

**Πηγή:** Μηνιαίο Στατιστικό Δελτίο, ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2011, ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ

## 1.4 Ναυτιλιακή Βιομηχανία και Παγκοσμιοποίηση

Η ναυτιλιακή βιομηχανία καλείται να δράσει σε ένα παγκοσμιοποιημένο πλαίσιο το οποίο είναι ιδιαίτερα ανταγωνιστικό και δυναμικό. Ως εκ τούτου, οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις προκειμένου να εκτιμήσουν τις δυνατότητες ανάπτυξης τους πρέπει πρώτα να μελετήσουν και να εκμεταλλευτούν τις υπάρχουσες συνθήκες που διέπουν τον κλάδο, αναγνωρίζοντας τις ευκαιρίες και τις απειλές. Τα ηγετικά στελέχη των ναυτιλιακών επιχειρήσεων οφείλουν να μπορούν να αναλύουν και να προβλέπουν το πώς οι δυνάμεις του περιβάλλοντος θα επηρεάσουν την εξέλιξη της εταιρείας ώστε να σχεδιάζουν την κατάλληλη επιχειρηματική στρατηγική.

Οι διακρατικές σχέσεις, το τεχνολογικό επίπεδο καθώς και η παγκόσμια οικονομική και κοινωνική κατάσταση αποτελούν στοιχεία που επηρεάζουν τη λειτουργία του περιβάλλοντος που δραστηριοποιούνται οι σύγχρονες ναυτιλιακές επιχειρήσεις. Αξιοσημείωτο είναι πως η οποιαδήποτε τροποποίηση ενός από τα προαναφερθέντα στοιχεία του ευρύτερου περιβάλλοντος ενδέχεται να φέρει αρνητικά αποτελέσματα μεταμορφώνοντας ολικά τη δομή λειτουργίας της εταιρείας.

Όσον αφορά το ευρύτερο μακροοικονομικό περιβάλλον μιας ναυτιλιακής επιχείρησης, αυτό διαθέτει παγκόσμια οικονομική, κοινωνική και τεχνολογική υπόσταση. Ως εκ τούτου, η ναυτιλιακή βιομηχανία επηρεάζεται από το διεθνές πλαίσιο

στον τρόπο διαχείρισης των πλοίων και των επιχειρήσεων. Κάποιοι παράγοντες που επηρεάζουν είναι το καθεστώς των κρατών σημαίας στα οποία νηολογούνται τα πλοία, το καθεστώς των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων και η χρηματοοικονομική ρευστότητά αυτών, διαμορφώνοντας έτσι ολόκληρη τη ναυτιλιακή βιομηχανία.

Η παγκοσμιοποίηση, τα πιο ευέλικτα φορολογικά καθεστώτα και το αυξανόμενο εργατικό δυναμικό, δημιουργούν ευκαιρίες και προκλήσεις για τη ναυτιλιακή βιομηχανία. Απαιτείται λοιπόν να τεθούν νέες επιχειρηματικές στρατηγικές για να αντιμετωπιστεί η ευμετάβλητη φύση της ναυτιλιακής αγοράς. Σε αυτή τη διαδικασία, πρωταγωνιστικό ρόλο παίζει ο ανθρώπινος παράγοντας και η όσο το δυνατόν πιο άριστη διαχείριση αυτού με σκοπό την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων. Η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα των εργαζομένων της ναυτιλιακής εταιρίας είναι αυτή που κρίνει και την ποιότητα του τελικού προϊόντος.

## **1.5 Σημαίες ευκαιρίας: Ρόλος και λειτουργία**

Η επιλογή της σημαίας του πλοίου παίζει σημαντικό ρόλο για το εργασιακό καθεστώς κάτω από το οποίο υπάγεται το εργατικό δυναμικό που στελεχώνει το εν λόγω πλοίο. Για να θεωρείται ανταγωνιστική μια σημαία, πρέπει να προσφέρει φθηνότερο κόστος διαχείρισης σε σχέση με τις υπόλοιπες σημαίες ενώ παράλληλα να διατηρεί ένα υψηλό επίπεδο στις παρεχόμενες υπηρεσίες. Πλέον, έχει γίνει κοινή πρακτική στις περισσότερες ναυτιλιακές εταιρίες που λειτουργούν με γνώμονα το λειτουργικό κόστος ενός πλοίου, να νηολογούν τα πλοία τους υπό αυτές τις σημαίες. Οι προαναφερθείσες χώρες είναι γνωστές στον διεθνή ναυτιλιακό χώρο ως "Πανονλίμπ", (Panamas, Hondura, Liberia = Panhonlib) και διευκολύνουν τους πλοιοκτήτες με την αποφυγή φορολογικών επιβαρύνσεων, τη μείωση του κόστους καθώς και την υιοθέτηση ευνοϊκού θεσμικού πλαισίου που αφορά τις συνθήκες απασχόλησης του πληρώματος.

Σύμφωνα με τον , Γ. Π, Βλάχο, ως σημαίες ευκολίας-ευκαιρίας (flag of convenience) ορίζονται οι εθνικές σημαίες των κρατών κάτω από τις οποίες, οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις επιλέγουν να νηολογούν τα πλοία τους με απώτερο σκοπό τη μεγέθυνση των οικονομικών τους συμφερόντων και τη μείωση του ιδιωτικού τους κόστους. Ο όρος «Σημαία Ευκαιρίας» ή «Σημαία Ευκολίας» έχει αντικατασταθεί διεθνώς από τον όρο «Σημαία Ανοικτού Νηολογίου» (Open Registry Flag). Η διάκριση των σημαίων ευκαιρίας προκύπτει λόγω της έλλειψης του

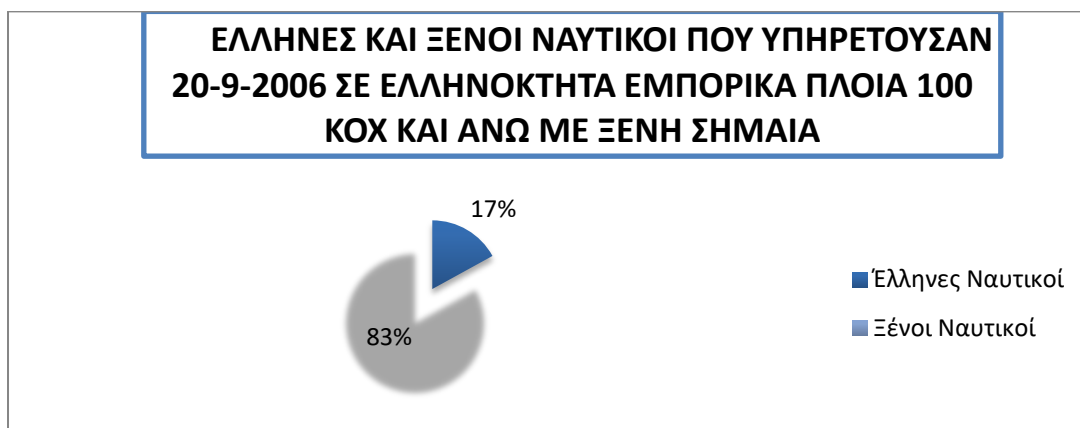
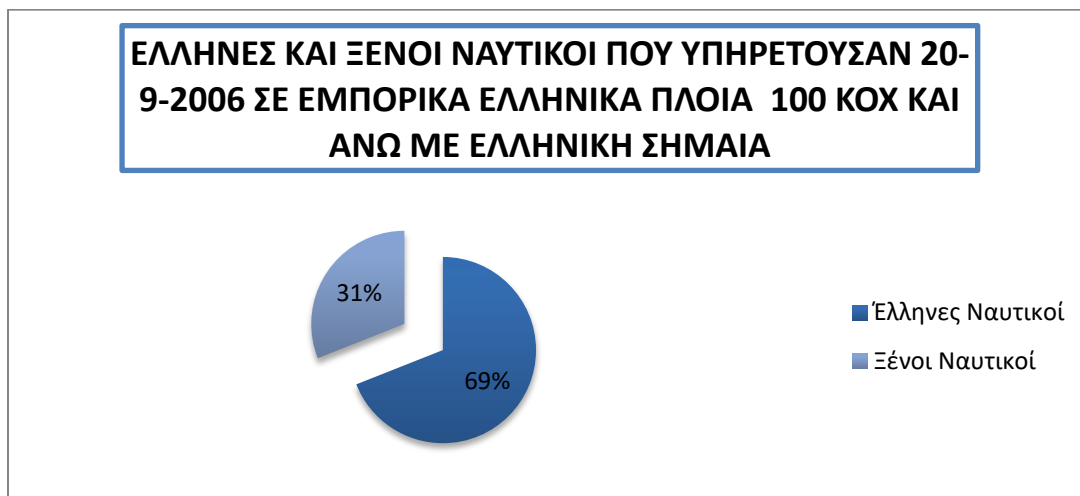
«γνήσιου δεσμού» μεταξύ της εθνικότητας της πλοιοκτησίας (πλοιοκτήτη) και της εθνικότητας που φέρει το πλοίο (σημαίας),(Βλάχος, Γ. Π, 2007)

Παρά το μειωμένο κόστος και τα προτερήματα που έχουν οι σημαίες ευκολίας, αυτές θεωρούνται σημαίες με μικρότερη αναγνωρισιμότητα και αξιοπιστία, χαμηλότερη αποδοχή από τους ασφαλιστές, τους ναυλωτές και τους επιθεωρητές. Απο την άλλη πλευρά για τον πλοιοκτήτη, η σημαία ευκολίας σημαίνει αποφυγή φορολογίας στη χώρα εγκατάστασης, χαμηλότερο κόστος πληρώματος, χαμηλότερα επίπεδα ελέγχου και διασφάλιση ανωνυμίας.(Θεοτοκάς Γ. 2011).

Χαρακτηριστικά είναι τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής στον κάτωθι πίνακα 3, όπου παρουσιάζονται οι Έλληνες και ξένοι ναυτικοί που εργάζονται σε ελληνικά και ελληνόκτητα πλοία υπό ξένη σημαία, συμβεβλημένα με το NAT το 2004 και 2006. Στον εν λόγω πίνακα, παρατηρούμε μέσα στη διετία 2004-2006 μια γενικότερη αύξηση της τάξεως του 19% του αριθμού των πληρωμάτων ελληνόκτητων πλοίων υπο ξένη σημαία, ενώ παράλληλα όσον αφορά τα πληρώματα πλοίων υπο ελληνική σημαία εμφανίζεται μείωση 11,9% στην ίδια διετία. Το 2006 τα πληρώματα πλοίων υπο ελληνική σημαία 100 ΚΟΧ και άνω, σε σύνολο ήταν 21.676, με 14,872 Έλληνες και 6,804 ξένους ναυτικούς. Στα ελληνόκτητα πλοία υπο ξένη σημαία, το 2006 οι Έλληνες ναυτικοί αριθμούσαν τους 1,013 ενώ οι ξένοι 6,274. Στα διαγράμματα 2 και 3, φαίνεται και η ποσοστιαία απεικόνιση του αριθμού των πληρωμάτων, με ποσοστό 31% ξένοι και 69% Έλληνες ναυτικοί στα εμπορικά πλοία με ελληνική σημαία (100 ΚΟΧ και άνω) ενώ στα ελληνόκτητα πλοία ίδιας κατηγορίας με ξένη σημαία το ποσοστό είναι 17% και 83% σε Έλληνες και ξένους ναυτικούς αντίστοιχα.

Πληρώματα πλοίων 100 ΚΟΧ και άνω	2004	2006	Μεταβολή % Change	Συμμετοχή Ελλήνων και ξένων ναυτικών % Participation of greek and foreign seafarers		Crews on ships of 100 GRT and over
				2006/2004	2004	
<b>Σύνολο</b> .....	<b>30.920</b>	<b>29.260</b>	<b>- 5,4</b>			<b>Total</b>
<b>1. Πληρώματα πλοίων υπό ελληνική σημαία</b>	<b>24.596</b>	<b>21.676</b>	<b>- 11,9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>1. Crews on ships under greek flag</b>
Από αυτά:						Thereof:
Έλληνες ναυτικοί .....	16.672	14.872	- 10,8	67,8	68,6	Greeks
Ξένοι ναυτικοί .....	7.924	6.804	- 14,1	32,2	31,4	Foreigners
<b>2. Πληρώματα ελληνόκτητων πλοίων υπό ξένη σημαία</b>	<b>6.324</b>	<b>7.584</b>	<b>19,9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>2. Crews on greek-owned ships unde foreign flag</b>
Από αυτά:						Thereof:
Έλληνες ναυτικοί .....	1.225	1.310	6,9	19,4	17,3	Greeks
Ξένοι ναυτικοί .....	5.099	6.274	23,0	80,6	82,7	Foreigners

**Πίνακας 3** - Έλληνες και ξένοι ναυτικοί που εργάζονται σε ελληνικά και ελληνόκτητα πλοία υπό ξένη σημαία, συμβεβλημένα με το NAT, σύμφωνα με τα στοιχεία των Απογραφών της 20ής Σεπτεμβρίου 2004 και 2006



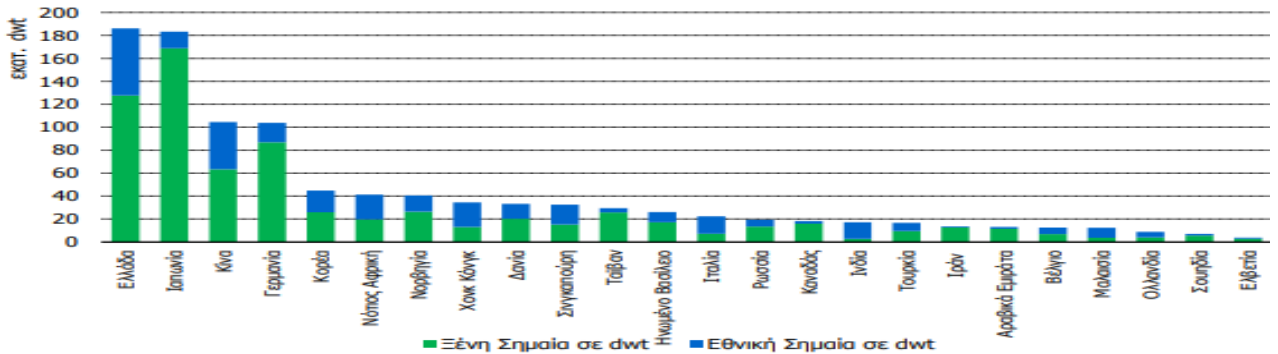
**Διαγράμμα 2,** Έλληνες και ξένοι ναυτικοί που υπηρέτούσαν στις 20/9/2006 σε εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω με ελληνική σημαία

**Διαγράμμα 3,** Έλληνες και ξένοι ναυτικοί που υπηρέτούσαν στις 20/9/2006 σε ελληνόκτητα εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω με ξένη σημαία

**Πηγή:** ΥΕΝ, Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας

Στο διαγράμμα 4 που παρατίθεται παρακάτω, φαίνεται πως το 2010 την πλειονότητα της χωρητικότητας του στόλου κατείχε η Ελλάδα με περισσότερα από 180 εκατ. DWT, ενώ σε δεύτερη και τρίτη θέση βρίσκονταν η Ιαπωνία και η Κίνα αντίστοιχα. Παρόλα αυτά, μόνο τα 50 εκατ. DWT του ελληνόκτητου στόλου φέρουν την ελληνική σημαία ενώ η πλειονότητα του στόλου όσον αφορά τη χωρητικότητα απαρτίζεται από σημαίες ξένων χωρών. Αξιοσημείωτο

στο παρακάτω διάγραμμα είναι πως μόνο η Ινδία διαθέτει την πλειονότητα του στόλου της κάτω από την εθνικής της σημαία.



**Διάγραμμα 4** -Ο Παγκόσμιος στόλος ανα εθνικότητα το 2010

Πηγή: IOBE, 2013

Παρακάτω παρατίθεται λίστα με τις 20 ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες, οι οποίες στρέφονται ενάντια σε αυτή την τάση και διατηρούν το στόλο τους κάτω από την ελληνική σημαία. Πρώτη στην εν λόγω λίστα εμφανίζεται η Anangel-Marar του κ. Αγγελικούση, που το 2013 αριθμούσε στόλο 94 πλοίων, εκ των οποίων μόνο τα 13 πλοία είχαν ξένη σημαία.

Εταιρεία	πλοία	ελληνική σημαία	Ξένη σημαία	συνολο Dwt
ANANGEL - MARAN	94	81	13	18.368.697
MINERVA MARINE INC	52	40	12	5.925.758
MARMARAS - DELTA TANKERS	42	33	9	5.326.650
ELETSON CORPORATION	27	27		1.659.325
COSTAMARE	39	24	15	2.913.874
TSAKOS - TEN	70	21	49	6.702.570
CARDIFF - DRYSHIPS - TMS	96	21	75	12.228.533
EURONAV - GASLOG	65	21	44	10.059.529
ALPHA TANKERS - PANTHEON - AMETHYST	33	21	12	4.284.658
ARCADIA - AEGEAN BULK	29	21	8	2.831.747
NEDA MARITIME AGENCY CO LTD	25	20	5	3.906.679
AVIN INTERNATIONAL SA	27	16	11	1.285.552
CHANDRIS (HELLAS) INC	24	14	10	3.749.562
SUN ENTERPRISES LTD	17	12	5	1.681.472
NEREUS SHIPPING SA	12	12		1.977.774
AEGEAN	65	11	44	381.953
SPRINGFIELD SHIPPING CO				
PANAMA SA	12	11	1	2.642.572
ATLANTIC BULK CARRIERS MANAGEMENT LTD	18	9	9	1.080.933
AEOLOS MANAGEMENT SA	17	9	8	3.086.481
ANDRIAKI - N.J.GOULANDRIS	17	9	8	2.229.582

Πηγή: Marine Information Services (MIS) στοιχεία Ιουνίου 2013

**Πίνακας 4-** Οι 20 ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες με τα πιο πολλά πλοία στην ελληνική σημαία



## 1.6 Χώρες Καταγωγής Ξένων Ναυτικών

Αναλύοντας τον πίνακα 5, παρατηρούμε πως το 2014 στο σύνολο των 21.315 ναυτικών, στα πλοία με ελληνική σημαία, η πλειοψηφία απαρτίζεται από Έλληνες ναυτικούς (11,801) ενώ σε δεύτερη και τρίτη θέση έρχονται οι Φιλιππινέζοι (7,945) και οι Λοιπές Εθνικότητες (883) αντίστοιχα. Όσον αφορά τα πλοία με ξένη σημαία, στην πρώτη θέση κατέχουν πάλι οι Έλληνες ναυτικοί (862), με δεύτερους τους Φιλιππινέζους (519) και τις Λοιπές εθνικότητες (184).

Εθνικότητα ναυτικών	Αριθμός ναυτικών κατά κατηγορίες πλοίων Category of ships and number of seamen					Nationality of seamen
	Φορτηγά Cargo ships	Δεξαμενόπλοια Tankers	Επιβατηγά Τουριστικά Passenger - Tourist ships	Λοιπά Other	Σύνολο Total	
<b>Σύνολο</b>	<b>6,470</b>	<b>10,078</b>	<b>5,813</b>	<b>564</b>	<b>22,925</b>	<b>Total</b>
<i>A' Σε πλοία υπό Ελληνική σημαία</i>	<b>6,261</b>	<b>9,403</b>	<b>5,124</b>	<b>527</b>	<b>21,315</b>	<i>A. On ships under Greek flag</i>
Ελληνική	<b>2,556</b>	<b>3,731</b>	<b>4,999</b>	<b>515</b>	<b>11,801</b>	Greek
Αιγύπτου	0	0	0	0	<b>0</b>	Egyptian
Φιλιππίνων	3,176	4,739	25	5	<b>7,945</b>	Philippinese
Πακιστάν	1	25	0	0	<b>26</b>	Pakistanian
Ινδίων	22	10	1	0	<b>33</b>	Indian
Σρι Λάνκα	0	1	0	0	<b>1</b>	Shri Lanka
Χιλής	1	0	0	0	<b>1</b>	Chile
Πορτογαλίας	0	0	0	0	<b>0</b>	Portuguse
Ονδούρας	0	0	0	0	<b>0</b>	Hondura
Συρίας	0	0	0	0	<b>0</b>	Syrian
Κύπρου	15	18	3	2	<b>38</b>	Cyprian
Γκάνας	2	10	0	0	<b>12</b>	Ghana
Ινδονησίας	80	29	5	0	<b>114</b>	Indonesian
Βιρμανίας	0	0	0	0	<b>0</b>	Virmania
Ουκρανίας	189	226	46	0	<b>461</b>	Ukraine
Λοιπές	219	614	45	5	<b>883</b>	Other
<i>B' Σε πλοία υπό ξένη σημαία</i>	<b>209</b>	<b>675</b>	<b>689</b>	<b>37</b>	<b>1,610</b>	<i>B. On ships under foreign flag</i>
Ελληνική	<b>91</b>	<b>314</b>	<b>420</b>	<b>37</b>	<b>862</b>	Greek
Αιγύπτου	0	1	0	0	<b>1</b>	Egyptian

Φιλιππίνων	96	290	133	0	<b>519</b>	Philippinese
Πακιστάν	0	0	0	0	<b>0</b>	Pakistani
	0	0	25	0		Indian
Ινδιών					<b>25</b>	
Σρι Λάνκα	0	0	0	0	<b>0</b>	Shri Lanka
Χιλής	0	0	0	0	<b>0</b>	Chile
Πορτογαλίας	0	0	1	0	<b>1</b>	Portuguse
Ονδούρας	0	0	0	0	<b>0</b>	Hondura
Συρίας	0	0	0	0	<b>0</b>	Syrian
Κύπρου	0	5	1	0	<b>6</b>	Cyprian
Γκάνας	0	0	4	0	<b>4</b>	Ghana
Ινδονησίας	0	0	8	0	<b>8</b>	Indonesian
Λοιπές	22	65	97	0	<b>184</b>	Other

**Πίνακας 5-** Ναυτικοί που υπηρετούσαν την 20ή Σεπτεμβρίου 2014 σε εμπορικά πλοία, 100 ΚΟΧ και άνω, υπό ελληνική σημαία, και σε ελληνόκτητα πλοία, υπό ξένη σημαία, συμβεβλημένα με το NAT, κατά εθνικότητα ναυτικών και κατηγορίες πλοίων

**Πηγή:** Ελληνική Στατιστική Αρχή

## **1.7 Η οικονομική κρίση στην Ελληνική αγορά και οι επιπτώσεις στον κλάδο της εμπορικής ναυτιλίας**

Η έννοια της οικονομικής κρίσης περιγράφει την αδυναμία των ναυτιλιακών εταιρειών να προσαρμοστούν στις νέες και ραγδαίες κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές μεταβολές και είναι μια απρόσμενη κατάσταση που θεωρείται απειλητική και απαιτεί την άμεση αντιμετώπιση και επίλυση της. Στην οικονομική της διάσταση, η κρίση ορίζεται ως μία κατάσταση όπου η οικονομία χαρακτηρίζεται από μια συνεχή μείωση της δραστηριότητας της υπό την έννοια πως κάποια βασικά μεγέθη όπως η απασχόληση, το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν, οι επενδύσεις, το δημόσιο χρέος αντιμετωπίζουν πρόβλημα.

Εξαιτίας της οικονομικής κρίση των τελευταίων ετών, οι επιπτώσεις στην ναυτιλία είναι ορατές σε πολλούς τομείς. Οι εισηγμένες ελληνικές εταιρείες του ναυτιλιακού κλάδου έχουν χάσει κατά μέσο όρο άνω του 60% της αξίας τους. Πρόκειται για μια κατάσταση όπου εξαιτίας της οικονομικής δυσπραγίας και της σταδιακής απουσίας πηγών χρηματοδότησης, πυροδοτείται η αβεβαιότητα που επικρατεί όσον αφορά τη ζήτηση των εμπορευμάτων καθώς και την έλλειψη λιμενικών υποδομών και παραγωγικών συντελεστών. Ως αποτέλεσμα, αυξάνονται τα ενδεχόμενα για εγκατάλειψη παραγγελιών

Είναι απίθανο η κρίση να μην προκαλέσει κάποιου είδους επιδείνωση της ναυτιλιακής αγοράς, αν και ο βαθμός επήρειας του εκάστοτε κλάδου πάντα θα διαφέρει. Ταυτόχρονα, η προσωρινή ανάπαυλα στην άντληση κεφαλαίων ενδεχομένως να θεωρείται ευκαιρία για δημιουργικό προβληματισμό του ρόλου της κάθε ναυτιλιακής επιχείρησης, κάτι που ξεκίνησε να εκλείπει τα τελευταία χρόνια αφού οι επιμέρους αγορές τείνουν να κατευθύνονται μόνο με γνώμονα την ανάπτυξη και την υπέρμετρη γιγάντωση. (Βαλαμβάνος., 2008) Στα παρακάτω κεφάλαια θα αναφερθεί πως έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση το εργατικό δυναμικό σε ξηρά και θάλασσ

## **2ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

### **ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ**

#### **2.1 Εμπορική ναυτιλία και εργατικό δυναμικό**

‘Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η ελληνόκτητη ποντοπόρος ναυτιλία αποτελεί μια απο τις βασικές κινητήριες δυνάμεις για την Ελληνική οικονομία συνεισφέροντας στο ΑΕΠ της χώρας και προσφέροντας πολλές εξαρτώμενες θέσεις εργασίας στην Ελληνική οικονομία. (Τεγόπουλος ,Χ. Κ, 2008).

Επίσης, η ναυτιλία δεν έχει δημιουργήσει πολλές θέσεις εργασίας μόνο στη θάλασσα αλλά και στη στεριά. Σύμφωνα με ετήσια έκθεση 2009-2010 της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών, οι εγκατεστημένες ναυτιλιακές εταιρείες στην Ελλάδα ανέρχονται στις 1300 και υπολογίζεται πως απασχολούνται σε αυτές γύρω στους 200.000 εργαζομένους είτε άμεσα είτε στο ευρύτερο φάσμα ναυτιλιακών δραστηριοτήτων (cluster). \

#### **2.2 Ο ρόλος της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού για την ναυτιλία τον 21ο αιώνα**

Με τον όρο «ανθρώπινο κεφάλαιο» ή «ανθρώπινοι πόροι» γίνεται αναφορά στα χαρακτηριστικά των ανθρώπων στο εργασιακό τους περιβάλλον. Τέτοιες ικανότητες είναι η ευφυΐα, οι δεξιότητες και η δυνατότητα για μάθηση. Οι ανθρώπινοι πόροι αποτελούν «το πιο απαιτητικό στοιχείο των εισροών της επιχείρησης ως προς τη διοίκηση και τη διαχείρισή τους» (Τερζίδης-Τζωρτζάκης, 2004)

Οι εργαζόμενοι της επιχείρησης αποτελούν την κινητήριο δύναμη της μέσω της διαμόρφωσης και της υλοποίησης στρατηγικών. Οι ικανότητες που διαθέτει το εργατικό δυναμικό αποτελούν ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις σαρωτικές αλλαγές που προκύπτουν απο τη

παγκοσμιοποίηση. (εξαγορές, συγχωνεύσεις, αναδιαρθρώσεις).

Κατα τη μετάβαση στον 21ο αιώνα, η κατακόρυφη αύξηση της προσφοράς υπηρεσιών έχει αποδείξει πως ο ανθρώπινος παράγοντας είναι πλέον στο προσκήνιο με πολύ έντονη παρουσία. Η παγκόσμια οικονομία έχει επηρεαστεί άμεσα από τις εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας και της πληροφόρησης και η προσφορά υπηρεσιών έχει κατακλύσει κάθε τομέα στη ζωή και της καθημερινότητας μας.

Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί πλέον αντικείμενο μελέτης της επιστήμης της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, η οποία αποτελεί μια διοικητική λειτουργία της επιχείρησης και βοηθά στο σχεδιασμό καθώς και την εκτέλεση των δραστηριοτήτων που αφορούν στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων της. Μέσω της σωστής διαχείρισης ανθρώπινων πόρων προστατεύονται τα συμφέροντα των εργαζομένων, διατηρούνται ισορροπίες μέσα στην επιχείρηση και παράλληλα εξυπηρετούνται οι επιχειρηματικοί στόχοι (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003). Σύμφωνα με τα παραπάνω, η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού σε μια επιχείρηση, έχει αποκτήσει πολύ μεγαλύτερη σημαντικότητα αφού πλέον οι διευθυντές προσωπικού που παλαιότερα ασχολούνταν με τους όρους απασχόλησης τώρα πλέον επικεντρώνονται στις επιδόσεις του εργατικού δυναμικού.

Επιπλέον, ο παράγοντας του κόστους καθιστά σημαντικό το ανθρώπινο δυναμικό διότι συνιστά ένα από τα πιο σημαντικά λειτουργικά κόστη μιας ναυτιλιακής εταιρείας αφού επηρεάζει το συνολικό κόστος ενός ταξιδιού αλλά και κατ'επέκταση τα οικονομικά αποτελέσματα της. (Stopford, 2009). Το κόστος του ανθρώπινου δυναμικού είναι ένα πάγιο έξοδο της επιχείρησης αφού θα πραγματοποιηθεί είτε το ταξίδι εκτελεστεί είτε όχι.

### **2.3 Ο σύγχρονος ρόλος του ανθρώπινου δυναμικού στην ασφάλεια της εμπορικής ναυτιλίας και ο ρόλος του κώδικα ασφαλούς διαχείρισης.**

Είναι δεδομένο πως η ασφάλεια είναι μια από τις σημαντικότερες προδιαγραφές που πρέπει να τηρείται στη ναυτιλιακή βιομηχανία τον 21<sup>ο</sup> αιώνα. Παρόλα αυτά, τα τελευταία χρόνια γίνεται ολοένα και πιο εύδηλο το πρόβλημα της ασφάλειας και της ποιότητας στη Ναυτιλία. Παρόλο που έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές τεχνολογικές εξελίξεις που αφορούν τη λειτουργία και τον εξοπλισμό των πλοίων, τα ποσοστά των σφαλμάτων του ανθρώπινου δυναμικού που προκαλούν ατυχήματα βρίσκονται ακόμα

σε υψηλά επίπεδα.

Ένας λόγος στον οποίο μπορούμε να αποδώσουμε τις αιτίες πολλών ατυχημάτων είναι η επίδραση της τεχνολογίας στο σημερινό κόσμο. Τα τελευταία χρόνια, έχει δοθεί αποκλειστική προτεραιότητα στην τεχνολογική πρόοδο και στον τρόπο που αυτή μπορεί να επιταχύνει τους ρυθμούς της με αποτέλεσμα να έχει υποβασμιστεί ο ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα στη διεξαγωγή καθημερινών χειρισμών. Πληθώρα ναυτικών ατυχημάτων έχουν προκληθεί λόγω ανθρώπινου λάθους, είτε αυτό οφείλεται σε κόπωση του ναυτικού είτε σε αμέλεια και λανθασμένη εκτέλεση των καθηκόντων του.

Παρόλο το γεγονός ότι πολλά ατυχήματα μπορεί να είναι αποτέλεσμα μηχανικών βλαβών, στατιστικές αναλύσεις αναφέρουν πως το 80% των ατυχημάτων στη θάλασσα οφείλεται στο ανθρώπινο λάθος λόγω των παραλείψεων και των λανθασμένων χειρισμών του ανθρώπινου δυναμικού. Η πηγή του προβλήματος εντοπίζεται στην ανεπαρκή εκπαίδευση και εξειδίκευση των ναυτικών. Άλλοι σημαντικοί παράγοντες στους οποίους οφείλονται τα ανθρώπινα λάθη είναι οι κάτωθι:

- αδυναμία γλωσσικής επικοινωνίας μεταξύ των πληρωμάτων.
- έλλειψη παιδείας και πείρας.
- κατάσταση της υγείας.
- στρες και η κόπωση.

Επομένως, μπορεί η τεχνολογία να βελτιώνει την αξιοπιστία του εξοπλισμού και της λειτουργίας των πλοίων αλλά παράλληλα μειώνει την αξιοπιστία λειτουργίας του από τους ανθρώπους. Αυτό οφείλεται στο ότι οι απαιτούμενοι έλεγχοι χρειάζονται λεπτότερους χειρισμούς και υπάρχει περιορισμός στη δυνατότητα παρέμβασης του ανθρώπου στη λειτουργία των μηχανημάτων.

Επομένως, το ανθρώπινο δυναμικό στη ναυτιλία πρέπει να έχει την κατάλληλη εκπαίδευση ώστε να μειώνεται η πιθανότητα για την πρόκληση ατυχήματος. Όπως και στις επιχειρήσεις άλλων κλάδων γενικότερα, έτσι και για τις ναυτιλιακές επιχειρήσεις το ανθρώπινο δυναμικό έχει πολύ μεγάλη σημασία για την ομαλή και ασφαλή λειτουργία των ναυτιλιακών επιχειρήσεων και των πλοίων. Σύμφωνα με τον Michael Everland , πρόεδρο της BIMCO το 2001-2003, όλοι οι άνθρωποι που επηρεάζουν εξωτερικά αλλά

και εσωτερικά την ναυτιλιακή βιομηχανία, θα πρέπει να κινούνται στην κατεύθυνση των υψηλότερων προδιαγραφών με σκοπό την ασφάλεια.

Οι ναυτιλιακές εταιρείες οφείλουν να φροντίζουν για την εκπαίδευση και την εξειδίκευση των εργαζομένων τους, ώστε να ελαχιστοποιηθούν οι λανθασμένες ανθρώπινες αποφάσεις που συμβάλλουν έμμεσα ή άμεσα στα ατυχήματα. Το προσωπικό των εταιρειών είτε πρόκειται για εργαζόμενους στα γραφεία ή στα πλοία, πρέπει να είναι συνεχώς ενημερωμένο για τις νέες εξελίξεις και καταλλήλως εξοπλισμένο να ανταπεξέλθει στις νέες λειτουργικές απαιτήσεις.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, ένας απο τους στόχους της ναυτιλίας είναι η ρύθμιση της ασφάλειας, η πρόληψη ρύπανσης και η εξάλειψη των σφαλμάτων που ενδεχομένως να διακυβεύουν αυτούς τους στόχους. Μέσω των σύγχρονων κανονισμών που έχουν θεσπιστεί, μπαίνουν σε πράξη αποτρεπτικές πρακτικές καθώς και πρακτικές υποχρέωσης για συμμόρφωση. Μέσω της υιοθέτησης του Κώδικα για την Ασφαλή Λειτουργία των Πλοίων και την Πρόληψη Ρύπανσης, γνωστός ως ISM Code (The International Safety Management Code), από τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό το 1994,<sup>5</sup> οι κυβερνήσεις βαδίζουν προς την εφαρμογή αυτών των στόχων. Η εφαρμογή του Κώδικα είναι υποχρεωτική για όλα τα κράτη, καθιερώνοντας ένα διεθνές πρότυπο για την ασφαλή διαχείριση και τη λειτουργία των πλοίων μέσω της θέσπισης κανόνων που στοχεύουν στην οργάνωση της εταιρείας με σκοπό την διαχείριση της ασφάλειας και την πρόληψη της ρύπανσης.

Οι εταιρείες, βάσει του Κώδικα ISM, καθορίζουν το ρόλο και τις ευθύνες του προσωπικού τους και των πλοιάρχων, φροντίζουν για την επάνδρωση των πλοίων με κατάλληλο προσωπικό και για την εφαρμογή διαδικασιών με απώτερο σκοπό την μείωση των σφαλμάτων, των ατυχημάτων και την αντιμετώπιση καταστάσεων ανάγκης. Επιπλέον, όσον αφορά τον ανθρώπινο παράγοντα, ο Κώδικας προβλέπει τον καθορισμό του αρμόδιου προσωπικού το οποίο θα δρα ως συνδετικός κρίκος μεταξύ του πλοίου και της εταιρείας για να εξασφαλίζεται η συμμόρφωση με τους διεθνείς κανονισμούς. Τέλος, ο Κώδικας προβλέπει την έκδοση Πιστοποιητικού Συμμόρφωσης πενταετούς διάρκειας με ετήσιους ελέγχους συμμόρφωσης για τις εταιρείες και του Πιστοποιητικού Διαχείρισης Ασφάλειας, πενταετούς διάρκειας με έναν ενδιάμεσο έλεγχο για τα πλοία.

---

<sup>5</sup> Ο κώδικας τέθηκε σε ισχύ για τα επιβατηγά πλοία, τα δεξαμενόπλοια, τα υγραεριοφόρα, τα φορτηγά μεταφοράς χύμα φορτίων και τα ταχύπλοα φορτηγά πλοία την 1.7.1998. Τα υπόλοιπα φορτηγά πλοία συμμορφώθηκαν με τις απαιτήσεις του στις 1.7.2002.

## 3ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΤΗΝ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

#### **3.1 Το περιεχόμενο και οι ιδιαιτερότητες του ναυτικού επαγγέλματος σήμερα**

Σε σχέση με τα υπόλοιπα επαγγέλματα του ναυτιλιακού κλάδου, το ναυτικό επάγγελμα είναι ιδιαίτερος ξεχωριστό και διαθέτει αρκετές ιδιαιτερότητες. Βασική ιδιαιτερότητα αποτελεί το γεγονός πως δεν έχει σταθερή βάση και οι εργαζόμενοι μετακινούνται διαρκώς με τα πλοία στα οποία εργάζονται, αφού το ναυτικό επάγγελμα δε διαθέτει γεωγραφικά όρια (Harwood, 2006). Επομένως, οι ναυτικοί απουσιάζουν για μεγάλα χρονικά διαστήματα από το σπίτι τους και τις οικογένειές τους.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, προκύπτει το ότι οι ναυτικοί περνούν μεγάλο μέρος της ζωής του στη θάλασσα, καθιστώντας το συγκεκριμένο περιορισμό ιδιαίτερος απαιτητικό. Ως αποτέλεσμα, η ψυχολογία των ναυτικών παίζει καθοριστικό ρόλο στην ευμάρεια τους. Μετά το πέρας του κάθε ταξιδιού χρειάζονται ένα διάστημα ανάπαυλας ώστε να ανακάμψουν ψυχολογικά και να προετοιμαστούν ψυχολογικά για το επόμενο ταξίδι.

Άλλο ένα σύγχρονο χαρακτηριστικό του ναυτικού επαγγέλματος είναι η εδείκηση των πληρωμάτων η οποία είναι και απαραίτητη για την ομαλή λειτουργία των εργασιών ενός πλοίου. Το πλοίο διαθέτει από μόνο του εξειδικευμένες λειτουργίες και για αυτό το λόγο επιβάλλεται να έχει και το κατάλληλα καταρτισμένο προσωπικό. Οι ναυτικοί οφείλουν να είναι πολύ προσεκτικοί αφού δεν υπάρχει περιθώριο λάθους στην εργασία που επιτελούν, γιατί ένα ενδεχόμενο σφάλμα μπορεί να κοστίσει όχι μόνο την ασφάλεια ενός πλοίου, αλλά και των ίδιων των πληρωμάτων, των επιβατών και των εμπορευμάτων.

Άλλη μια σημαντική ιδιαιτερότητα του ναυτικού επαγγέλματος είναι η πολυπολιτισμική φύση του, λόγω του παγκόσμιου χαρακτήρα του κλάδου της ναυτιλίας. Αυτό σημαίνει πως τα πληρώματα των πλοίων αποτελούνται από άτομα με όχι μόνο



διαφορετική εθνική προέλευση αλλά και με διαφορετικό εκπαιδευτικό, κοινωνικό και πολιτιστικό υπόβαθρο. Οι προαναφερθείσες διαφορές πρέπει να εξομοιώνονται και να μην αποτελούν τροχοπέδη στην αρμονική συμβίωση και συνεργασία των ναυτικών.

Πέρα από τις προαναφερθείσες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι ναυτικοί, υπάρχουν και τα αντικειμενικά εμπόδια όπως οι δυσμενείς φυσικές και καιρικές συνθήκες που αποτελούν έναν απρόβλεπτο παράγοντα και απαιτούν την ύπαρξη προσαρμοστικότητας από μέρους των ναυτικών. Λόγω των μεγάλων αποστάσεων που διανύουν τα πλοία στα ταξίδια τους, οι ναυτικοί αντιμετωπίζουν πολλά και διαφορετικά κλίματα και οφείλουν να είναι προετοιμασμένοι κατάλληλα για αυτές τις αλλαγές

Αδιαμφισβήτητα η ναυτιλία υπάγεται σε ένα πολυσχεδές νομοθετικό πλαίσιο όχι μόνο σε εθνικό αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι διατάξεις αυτές ανανεώνονται και μεταβάλλονται διαρκώς καθιστώντας το επάγγελμα πιο απαιτητικό αφού οι ναυτικοί πρέπει να προσαρμόζονται συνεχώς στα νέα δεδομένα, νέα πρότυπα και απαιτήσεις εκπαίδευσης και εξειδίκευσης. Παρόλο που η τεχνολογία έχει κάνει αλματώδη βήματα προς τη βελτίωση του τρόπου λειτουργίας ενός πλοίου μέσω των αυτοματισμών, αυτό δε σημαίνει πως οι ναυτικοί δεν οφείλουν να καταρτιστούν πλήρως ώστε να είναι εξοικειωμένοι με τις τεχνολογικές αυτές εξελίξεις.

### **3.2 Σύγχρονοι λόγοι προσέλκυσης των εργαζόμενων στο ναυτικό επάγγελμα**

Είναι κοινώς αποδεκτό πως ο λόγος που η ναυτική εργασία καθιστάται ελκυστική για τους εν δυνάμει ναυτικούς είναι ότι πρόκειται για ένα τομέα που προσφέρει πολλές παροχές, συμπεριλαμβανομένων των υψηλών οικονομικών απολαβών, συγκριτικά με άλλα επαγγέλματα. Στόχος των εργαζόμενων που επιλέγουν τον κλάδο της ναυτιλίας είναι να προσφέρουν ένα καλύτερο βιωτικό επίπεδο στην οικογένειά τους. Μάλιστα η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization, ILO) εφήρμοσε αυξήσεις στο βασικό μισθό των ναυτικών που έφτασε στα 592 δολάρια τον Ιανουάριο του 2015 και στα 614 δολάρια τον Ιανουάριο του 2016 από τα 585 που ήταν ως τότε (ILO, 2014).

**Φορτηγά Πλοία**  
(σε ευρώ, ανά μήνα υπηρεσίας στο πλοίο)

**Πετρελαιοφόρα Πλοία**  
(σε ευρώ, ανά μήνα υπηρεσίας στο πλοίο)

<u>Ειδικότητα</u>	<u>Καθαρός μισθός</u>	<u>Ειδικότητα</u>	<u>Καθαρός μισθός</u>
Ανθυποπλοίαρχος	4.000	Ανθυποπλοίαρχος	5.000
Υποπλοίαρχος	6.500	Υποπλοίαρχος	7.500
Πλοίαρχος	8.500	Πλοίαρχος	9.500
Μηχανικός Γ΄	4.000	Μηχανικός Γ΄	5.000
Μηχανικός Β΄	6.500	Μηχανικός Β΄	7.500
Μηχανικός Α΄	8.200	Μηχανικός Α΄	9.200

**Πίνακας 6 – Ενδεικτικοί μισθοί αξιωματικών και μηχανικών-**

**Πηγή:** Ναυτικό Επιμελητήριο Ελλάδας, 2009

Σύμφωνα με το Ναυτικό Επιμελητήριο της Ελλάδας, τις ελάχιστες αμοιβές των αξιωματικών στο πλοίο τις καθορίζει η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας αλλά διαφέρουν με τις πραγματικές που ισχύουν στην αγορά και είναι συνήθως υψηλότερες. Στον άνωθεν πίνακα 6 απεικονίζονται οι ενδεικτικοί μισθοί των αξιωματικών και μηχανικών, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών και των έκτακτων αμοιβών. Επίσης, σύμφωνα με σχετικό άρθρο στην ηλεκτρονική ιστοσελίδα [www.newmoney.gr](http://www.newmoney.gr) του 2014, ένας φοιτητής Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού στο πρώτο του υποχρεωτικό εκπαιδευτικό ταξίδι, 6μηνης , παίρνει μισθό από 880 ευρώ που είναι το ελάχιστο και μπορεί να φθάσει μέχρι και τα 1.700 ευρώ. Ένας αξιωματικός, ο junior officer, στο πρώτο του ταξίδι έχει μισθό από 3.700 ευρώ έως 5.200 ευρώ.<sup>6</sup>

Ένας ακόμα λόγος που η ναυτική εργασία είναι ελκυστική για τους νέους τα τελευταία χρόνια, είναι ότι προσφέρει τη δυνατότητα μεταπήδησης των εργαζομένων από τη θάλασσα σε θέσεις στα γραφεία στη ξηρά μετά το πέρας της σταδιοδρομίας τους εν πλω. Με αυτό τον τρόπο δίνεται η επιλογή στους ναυτικούς να διαμορφώσουν την καριέρα τους όπως επιθυμούν χωρίς την τελεσίδικη προοπτική να μείνουν για πάντα στη θάλασσα αν δεν το επιθυμούν. Οι ναυτικοί, λόγω της φύσεως του επαγγέλματος τους, αποκτούν σημαντική εμπειρία και γνώση, ώστε σε βάθος δεκαετίας μπορούν εύκολα να προωθηθούν σε μια ανώτερη θέση, όπως για παράδειγμα οι αξιωματικοί

μπορούν να γίνουν ακόμη και καπετάνιοι ενός πλοίου. Ακόμα, όσον αφορά την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και εξαιτίας τη παγκοσμιοποίησης και τυποποίησης της ναυτιλίας τα τελευταία χρόνια, οι ναυτικοί αποκτούν φήμη σε παγκόσμιο επίπεδο, αποκτώντας έτσι τη δυνατότητα να επεκτείνουν την καριέρα τους γεωγραφικά σε οποιοδήποτε μέρος του πλανήτη, αφού οι γνώσεις τους έχουν διεθνή χαρακτήρα και εφαρμόζονται παντού.

Η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει και αυτή βοηθήσει με τον τρόπο της στο να γίνει πιο προσιτό το ναυτικό επάγγελμα αφού η επικοινωνία των ναυτικών με τις οικογένειες τους έχει διευκολυνθεί σε σχέση με παλαιότερα. Επιπλέον, έχουν βελτιωθεί τόσο οι συνθήκες εργασίας σε σχέση με το παρελθόν, καθιστώντας τη διαβίωση στα πλοία πιο εύκολη.

Τέλος, στα δικαιώματα και τις παροχές του ναυτικού επαγγέλματος μπορούμε να προσθέσουμε το ότι μπορούν να περνάνε μεγάλα χρονικά διαστήματα στη ξηρά, μετά από κάθε ταξίδι διάρκειας 5-7 μηνών ώστε να μπορούν να ξεκουράζονται και να επανενώνονται με τις οικογένειες τους.

### **3.3 Σύγχρονο καθεστώς στη φορολογία των ναυτικών<sup>7</sup>**

Οι πλοιοκτήτες καταβάλλουν τακτικές μηνιαίες ασφαλιστικές εισφορές με εξαίρεση τους αλλοδαπούς και τους μη απογεγραμμένους Έλληνες ναυτικούς εφόσον αυτοί δεν καταλαμβάνουν οργανική θέση στο πλοίο. Οι τακτικές εισφορές που οφείλονται αφορούν όλο το χρόνο κατά τον οποίο οι ναυτικοί είναι ναυτολογημένοι στο πλοίο και οι 30 ημέρες αποτελούν την υπολογιστική βάση τους. Ο υπολογισμός καθώς και η εκκαθάριση τους διενεργείται από το NAT. Οι αναφερόμενες εισφορές των ναυτικών υπολογίζονται επί του προβλεπόμενου μισθού από τις Συλλογικές Συμβάσεις και όταν δεν υπάρχουν Συλλογικές Συμβάσεις τότε με τις αποφάσεις του Υ.Ε.Ν.

- **N.A.T. (Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο)**

Οι τακτικές μηνιαίες εισφορές που καταβάλλουν οι ναυτικοί σε πλοία με ελληνική σημαία καθώς και οι πλοιοκτήτες αυτών καθορίζονται σε ποσοστό επί του μηνιαίου

---

<sup>7</sup> Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, 'Εισφορές Ναυτικού – Πλοιοκτήτου' [http://www.nat.gr/site/categories/Ipiressies\\_nat/poroi\\_eisfores/eisfores\\_naftikou.csp](http://www.nat.gr/site/categories/Ipiressies_nat/poroi_eisfores/eisfores_naftikou.csp)

μισθού των ναυτικών (περίπου 14% του φορολογητέου εισοδήματος)ως εξής:

1. Για πλοία ολικής χωρητικότητας μέχρι 25 ΚΟΧ.

Για τους ναυτικούς σε 9% για τους πλοιοκτήτες σε 14% από 1/1/2000.

2. Για πλοία ολικής χωρητικότητας από 25 ΚΟΧ-1500 ΚΟΧ

.Για τους ναυτικούς σε 9% για τους πλοιοκτήτες σε 14% από 1/1/1998

3. Για πλοία ολικής χωρητικότητας άνω των 1500 ΚΟΧ.

Για τους ναυτικούς σε 9% για τους πλοιοκτήτες σε 14% από 1/1/1998.

- **Τ.Π.Ε.Ν.( Ταμεία Πρόνοιας Εμπορικού ναυτικού)**

Οι υπέρ των Ταμείων Πρόνοιας Ε.Ν. εισφορές αφορούν μόνο τους ναυτικούς και αλλάζουν ανάλογα με την ειδικότητα αυτών (Αξιωματικοί - Κατώτερο Πλήρωμα). Οι εισφορές αυτές προσδιορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργείων Ναυτιλίας και Οικονομικών. Το ποσό αυτό προσαυξάνεται με πρόσθετη μηνιαία εισφορά (Ν.Δ. 423/70) για τα μεν Τ.Π.Α.Ε.Ν. 2,12% επί της εκάστοτε τακτικής ισχύουσας μηνιαίας εισφοράς για δε το Τ.Π.Κ.Π.Ε.Ν. 1,79%. (Ν.Δ. 354/69)

- **Κ.Ε.Α.Ν. (Κεφάλαιο Επικουρικής Ασφάλισης Ναυτικών)**

Η

εισφορά του πλοιοκτήτη ανέρχεται σε ποσοστό 2% επί του μισθού της οικείας συλλογικής σύμβασης μετ' επιδομάτων και του ναυτικού σε ποσοστό 2% επί του μισθού του. (Ν. 1220/81, αρ.28)

- **Ε.Λ.Ο.Ε.Ν. (Ειδικός Λογαριασμός Οικογενειακών Επιδομάτων Ναυτικών)**

Η εισφορά του πλοιοκτήτη ανέρχεται σε ποσοστό 2% και του ναυτικού σε 1% επί του μισθού της οικείας συλλογικής σύμβασης μετ' επιδόματος. (Ν. 1085/80, άρθ.25).

- **Ν.Ε.Ε. (Ναυτικό Επιμελητήριο)**

Οι

εισφορές εισπράττονται από το Ν.Α.Τ. ,υπολογίζονται και καταβάλλονται, από τον πλοιοκτήτη, σε ευρώ (με εξαίρεση τα πλοία συναλλάγματος των οποίων οι εισφορές

υπολογίζονται σε ευρώ αλλά καταβάλλονται σε συνάλλαγμα)

- **Υπέρ Εστίας Ναυτικού** Οι  
ναυτικοί επιβαρύνονται με εισφορά της τάξεως του 0,35% επί του συμβατικού μισθού, οι δε πλοιοκτήτες ποσοστό 0,18% επί του προαναφερθέντα μισθού. (Ν. 1085/80 άρθ.22).
- **Κ.Ν.Ε. (Κεφάλαιο Ναυτικής Εκπαίδευσης)** Ο  
πλοιοκτήτης επιβαρύνεται με εισφορές οι οποίες καθορίζονται ανάλογα με τη χωρητικότητα του πλοίου. (Ν. 996/79)

Σύμφωνα με την εγκύκλιο του υπουργείου Οικονομικών (ΠΟΛ.1084/8.4.2015), οι ναυτικοί που είναι ναυτολογημένοι σε εμπορικά πλοία, ανεξαρτήτως σημαίας (με την προϋπόθεση πως είναι φορολογικοί κάτοικοι Ελλάδος) υπάγονται στην εξής φορολογική κλίμακα:

- **κατώτερα πληρώματα:** 10% επί των συνολικών αποδοχών – (Οι δόκιμοι είναι κατώτερο πλήρωμα)
- **αξωματικοί:** 15% επί των συνολικών αποδοχών.

### **3.4 Το σύγχρονο φαινόμενο της κινητικότητας των ναυτικών σε θέσεις εργασίας στη ξηρά.**

Το σύγχρονο φαινόμενο της έλλειψης των αξιωματικών στα πλοία καθώς και οι μελλοντικές προβλέψεις για αύξηση της ζήτησης αυτών, κρίνει απαραίτητο να διερευνηθεί ο λόγος που το ναυτικό επάγγελμα παρουσιάζει αυτή την τάση μετακίνησης από θέσεις εργασίας στο πλοίο σε θέσεις εργασίας στη ξηρά.

Κάποιοι από τους αποτρεπτικούς λόγους για τους ναυτικούς, αποτελούν ο κίνδυνος της πειρατείας, οι κακές συνθήκες εργασίας αλλά και οι οικονομικές πιέσεις που ασκούνται από την ναυτική βιομηχανία. Ως εκ τούτου, αρχικά οι νέοι ναυτικοί μπορεί να προσελκύονται από το ναυτικό επάγγελμα, αλλά στη συνέχεια οι προσδοκίες τους δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα με αποτέλεσμα να σχηματίζεται μια γενικότερη αρνητική εικόνα για τη συγκεκριμένη βιομηχανία.

Αναφορικά με τους παράγοντες που μπορεί να αποθαρρύνουν τον ναυτικό και να τον οδηγήσουν σε φυγή, αξίζει σίγουρα να αναφερθεί το δύσκολο πρωταρχικό διάστημα προσαρμογής των δοκίμων. Κατά τους 14 πρώτους μήνες, το διάστημα κατά το οποίο ο ναυτικός είναι δόκιμος είναι πιο επιρρεπής στην αρχική επαφή με τη θάλασσα και τις δύσκολες συνθήκες που καλείται να αντιμετωπίσει. Επιπρόσθετοι λόγοι που συνδέονται με την εθελοντική αποχώρηση των ναυτικών, είναι η πιθανή δυσαρέσκεια του ναυτικού από την εργασία του ή τον εργοδότη του, είτε είναι ναυτιλιακή εταιρεία ή υπηρεσία ναυτικών πληρωμάτων.

Πολλές ναυτιλιακές εταιρείες σήμερα, έχουν συγκεκριμένη τακτική όσον αφορά τις σημαντικές αποφάσεις για την καριέρα των ναυτικών τους. Για παράδειγμα, πολλές φορές οι εταιρείες τείνουν να τμηματοποιούν τους υπαλλήλους τους βάσει της εθνικής τους προέλευσης με αποτέλεσμα αυτό να έχει αντίκτυπο σε ζητήματα προαγωγών, όταν θέτουν ορισμένες εθνικότητες σε προτεραιότητα έναντι άλλων ακολουθώντας τη προαναφερθείσα τακτική τμηματοποίησης. Με αυτό τον τρόπο, ορισμένοι ναυτικοί ενδέχεται να έχουν λιγότερες ευκαιρίες για να προχωρήσουν στην ιεραρχική σκάλα και να γίνουν ανώτεροι αξιωματικοί ή πλοίαρχοι.

Η εξέλιξη αποτελεί βασικό εργαλείο στην διατήρηση εργαζομένων και οι ναυτικοί δεν αποτελούν εξαίρεση. Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης σχετίζεται, θεωρητικά, με τα κίνητρα, τις στάσεις και τις αξίες. Αποτελεί το συνδεδετικό κρίκο μεταξύ της θεωρίας κινήτρων και της εφαρμογής της θεωρίας αυτής στην εργασία. Σε κάθε εργασιακό περιβάλλον πρέπει να δίνονται τα κατάλληλα κίνητρα έτσι ώστε να δημιουργούνται οι ευκαιρίες για επαγγελματική πρόοδο.

Πέρα από τους προαναφερθέντες παράγοντες, υπάρχουν και εξωτερικές κινητήριες δυνάμεις που πρέπει να ωθήσουν τον ναυτικό να επιλέξει να αποσυρθεί από τη θάλασσα και να επιλέξει την εργασία στη ξηρά. Για παράδειγμα, οικογενειακοί και κοινωνικοί παράγοντες μπορεί να συντελέσουν σε μια τέτοια απόφαση. Πολλές φορές μπορεί ακόμα και να συνυπάρχουν εσωτερικοί και εξωτερικοί παράγοντες που δύνανται να ασκήσουν έντονη ψυχολογική πίεση στον ναυτικό με αποτέλεσμα να αποφασίσει να κληρονομήσει ευκαιρίες σε άλλους κλάδους στην ξηρά.

Από την πλευρά τους οι εργοδότες μπορούν να αποτρέψουν αυτή την διαφυγή των ναυτικών σε άλλους κλάδους, εφαρμόζοντας ορθές πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού και καθιστώντας σαφέστερη την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, εξηγώντας

την αξία του ναυτικού στην εταιρεία αλλά ακόμα και παρέχοντας τις κατάλληλες συμβουλευτικές υπηρεσίες.

### **3.5 Η Δημόσια Ναυτική Εκπαίδευση στην Ελλάδα:**

#### A) Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών (Hellenic MET- Maritime Education and Training & Certification System).

Η σημασία της εγκαθίδρυσης ενός ποιοτικού συστήματος ναυτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα, είναι πρωτίστης σημασίας εξαιτίας των αυξανόμενων απαιτήσεων που επιβάλλονται από τις συνεχείς εξελίξεις στον τομέα της ναυτιλίας. Το ελληνικό κράτος, προκειμένου να κατάφερε να ανταποκριθεί σε αυτές τις απαιτήσεις, δημιούργησε τη Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών (Hellenic MET- Maritime Education and Training & Certification System).

Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών αποσκοπεί στην ανάπτυξη και εφαρμογή συστημάτων εκπαίδευσης, μετεκπαίδευσης και επιμόρφωσης ναυτικών καθώς και στην εύρυθμη λειτουργία των αντίστοιχων Σχολών Εμπορικού Ναυτικού Σχολών (ΑΕΝ, ΚΕΣΕΝ, ΣΣΠΜ, ΔΣΕΝ/MET/Θαλαμηπόλων). Επιπλέον, μεριμνά για τη δημιουργία και την εφαρμογή μέτρων που αποσκοπούν στην προσέλκυση και την εισαγωγή νέων στο ναυτικό επάγγελμα καθώς και τη χορήγηση Αποδεικτικών Ναυτικής Ικανότητας.

Σύμφωνα με το προαναφερθέν σύστημα, έχουν δημιουργηθεί οι Ακαδημίες εμπορικού ναυτικού. Οι ακαδημίες εμπορικού ναυτικού λειτουργούν σε όλη την ηπειρωτική και νησιωτική επικράτεια της χώρας και βρίσκονται υπό την επίβλεψη της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης Ναυτικών (ΔΕΚΝ) του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής (ΥΝΑΝΠ).

Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών αποσκοπεί στην δημιουργία συστημάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των ναυτικών με σκοπό την εύρυθμη εφαρμογή του γνωστικού αντικειμένου εν πλώ. Επιπλέον, η Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών συγκροτείται από τα ακόλουθα τμήματα:

1. Τμήμα Κανονισμών και Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων.
2. Τμήμα Οργάνωσης και Λειτουργίας Σχολών Ε.Ν

### 3. Τμήμα Επιμόρφωσης και Μετεκπαίδευσης Ναυτικών

### 4. Τμήμα Αποδεικτικών Ναυτικής Ικανότητας.

Σύμφωνα με το άρθρο 21 του Π.Δ 103/2014 (ΦΕΚ Α' 170) του «Οργανισμού του Υπουργείου Ναυτιλίας και Αιγαίου», κάποιες από τις αρμοδιότητες της ΔΕΚΝ είναι οι εξής:

- Ο καθορισμός των προϋποθέσεων εισαγωγής στις ΑΕΝ.
- Η επίβλεψη και η διοίκηση των ΑΕΝ.
- Η θέσπιση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και οδηγιών σπουδών.
- Η χρηματοδότηση με σκοπό την παροχή κατάλληλου υλικού εξοπλισμού.
- Η συνδρομή στη διαδικασία των προσλήψεων.
- Η παρακολούθηση των θαλάσσιων εκπαιδευτικών ασκήσεων των δοκίμων και η πιστοποίηση των ναυτικών.
- Η πιστοποίηση και επαγγελματική κατάρτιση άλλων κατηγοριών αξιωματικών του Εμπορικού Ναυτικού και διοργάνωση των σχετικών εξετάσεων. (όπως για παράδειγμα οι Οικονομικοί Αξιωματικοί και το προσωπικό γενικών υπηρεσιών).
- Η επίβλεψη της κατάρτισης των πληρωμάτων καταστρώματος και μηχανής καθώς και ο σχεδιασμός του προϋπολογισμού της αρμόδιας οικονομικής Διεύθυνσης του Υπουργείου.



- Η παρακολούθηση των δραστηριοτήτων διεθνών οργανισμών και η συνεργασία με φορείς εσωτερικού και εξωτερικού σε θέματα χορήγησης αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας.

Οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού παρέχουν μαθήματα στους Έλληνες δόκιμους αξιωματικούς, υπό την επίβλεψη της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης Ναυτικών (ΔΕΚΝ) του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής (ΥΝΑΝΠ). Παρακάτω, παρατίθεται λίστα των Α.Ε.Ν οι οποίες λειτουργούν σε διάφορες πόλεις της Ελλάδας όπως παρουσιάζονται κατωτέρω:

<b>ΑΚΑΔΗΜΙΕΣ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ</b>	
<b>ΣΧΟΛΕΣ ΠΛΟΙΑΡΧΩΝ</b>	<b>ΣΧΟΛΕΣ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ</b>
ΑΕΝ / ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΥ	ΑΕΝ / ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΥ
ΑΕΝ / ΗΠΕΙΡΟΥ	ΑΕΝ / ΚΡΗΤΗΣ
ΑΕΝ / ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	ΑΕΝ / ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΑΕΝ / ΚΡΗΤΗΣ	ΑΕΝ / ΧΙΟΥ
ΑΕΝ / ΚΥΜΗΣ	
ΑΕΝ / ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	
ΑΕΝ / ΟΙΝΟΥΣΣΩΝ	
ΑΕΝ / ΣΥΡΟΥ	
ΑΕΝ / ΥΔΡΑΣ	

Όσον αφορά τη μετεκπαίδευση των αξιωματικών του εμπορικού ναυτικού μετά απο την αποφοίτηση τους από τις Ακαδημίες, υπάρχουν τα Κέντρα Επιμόρφωσης Στελεχών Εμπορικού Ναυτικού (ΚΕΣΕΝ) που προφέρουν εξειδίκευση γνώσεων. Τα μαθήματα αφορούν την εξειδίκευση όσον αφορά ειδικού τύπου πλοία (δεξαμενόπλοια-επιβατηγά) έτσι ώστε οι ναυτικοί να μπορούν να εφαρμόσουν τις ειδικές τεχνολογίες που απαιτούνται στην εργασία τους. Τα ΚΕΣΕΝ που έχουν δημιουργηθεί είναι αυτό των Πλοιάρχων και Μηχανικών (Πειραιάς) καθώς επίσης και Ραδιοηλεκτρονικών-Ραδιοεπικοινωνιών (Ασπρόπυργος)

Επιπροσθέτως, έχουν δημιουργηθεί και δύο Σχολές Σωστικών και Πυροσβεστικών Μέσων (ΣΣΠΜ) (Ασπρόπυργος-Μηχανιώνα) για να προσφέρουν εκπαίδευση στα σωστικά και πυροσβεστικά μέσα των πλοίων προς τους ναυτικούς όλων

των βαθμίδων. Τέλος υπάρχει και η Δημόσια Σχολή Εμπορικού Ναυτικού Μετεκπαίδευσης Θαλαμηπόλων

### **B) ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ**

Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών (ΔΕΚΝ) και οι Σχολές Εμπορικού Ναυτικού τις οποίες αυτή εποπτεύει, έχουν εφαρμόσει και διατηρούν ένα Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας (ΣΔΠ) του οποίου η αποτελεσματικότητα συνεχώς βελτιώνεται, σύμφωνα και με τις απαιτήσεις του Προτύπου ISO 9001:2008.

Το προαναφερθέν Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας έχει πιστοποιηθεί από διαπιστευμένο Φορέα Πιστοποίησης. Η εφαρμογή του συστήματος αυτού αποτελεί απόδειξη της συνεχούς προσπάθειας της ΔΕΚΝ και των Σχολών Ε.Ν., μέσω της αξιολόγησης και βελτίωσης της αποτελεσματικότητας των λειτουργιών τους, να αναβαθμιστεί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

### **Γ) ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ Δ.Σ. STCW 1978, (ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ MANILA 2010)**

Η Διεθνής Σύμβαση «Για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών 1978 (STCW)», κυρώθηκε από την χώρα μας με τον Ν. 1314/1983 (Α2) και στη συνέχεια η αναθεώρησή της που πραγματοποιήθηκε το 2010 ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το π.δ. 79/2012 (ΦΕΚ Α'137).

Η αναθεωρημένη Σύμβαση ορίζει τις νέες απαιτήσεις όσον αφορά την εκπαίδευση αλλά και τα προσόντα των ναυτικών αλλά και τις προϋποθέσεις πιστοποίησης και τήρησης των φυλακών των κλάδων προσωπικού καταστρώματος, μηχανής και τηλεπικοινωνίας στα πλοία.

Με την έκδοση του ΦΕΚ Α' 232 στις 20 Οκτωβρίου 2014, δημοσιεύτηκε το προεδρικό διάταγμα 141/2014 με το οποίο ενσωματώνονται στην ελληνική νομοθεσία οι νέες απαιτήσεις της Δ.Σ. STCW 1978, όπως αυτή τροποποιήθηκε. Το προαναφερθέν διάταγμα αφορά τις «Προϋποθέσεις απόκτησης αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας και δικαιώματα υπηρεσίας στα πλοία και άλλες διατάξεις – Αντικατάσταση προεδρικού διατάγματος 243/1998».

Ως αποτέλεσμα της άνωθεν δημοσίευσης είναι η τροποποίηση της εθνικής νομοθεσίας όσον αφορά τις προϋποθέσεων απόκτησης αποδεικτικών ναυτικής

ικανότητας (Α.Ν.Ι.) αλλά και των δικαιωμάτων υπηρεσίας στα πλοία. Πλέον, με την εφαρμογή του Προεδρικού Διατάγματος, γίνονται οι εξής τροποποιήσεις :

- η **αντικατάσταση** όλων των παλαιών Αποδεικτικών Ναυτικής Ικανότητας με τα νέα Αποδεικτικά τα οποία θα είναι σύμφωνα με τις νέες απαιτήσεις της ΔΣ STCW/78 (Manila 2010) με την εφαρμογή προγραμμάτων εκσυγχρονισμού γνώσεων και κατάρτισης καθώς και τη δημιουργία αντίστοιχων σχολείων στο ΚΕΣΕΝ και στις Α.Ε.Ν.
- η **έκδοση** των νέων Αποδεικτικών Ναυτικής Ικανότητας μετά την εκπαίδευση των ναυτικών βάσει νέων προγραμμάτων σπουδών (ΑΕΝ, ΚΕΣΕΝ) σύμφωνα με τις νέες απαιτήσεις της ΔΣ STCW/78 (Manila 2010 – Έχουν εφαρμοσθεί Νέα Προγράμματα Σπουδών στις ΑΕΝ).

Σε συνέχεια των άνωθεν, τέθηκε η 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2017 ως καταληκτική ημερομηνία ώστε οι ναυτικοί να κατέχουν πιστοποιητικά, σύμφωνα με τις νέες απαιτήσεις της ΔΣ STCW/78.

#### **Δ) ΓΡΑΦΕΙΟ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ**

Το Γραφείο Σταδιοδρομίας, συστάθηκε σύμφωνα με το άρθρο 23 του Ν. 4150/2013, στο Υπουργείο Ναυτιλίας και Αιγαίου και υπάγεται στην αρμόδια Υπηρεσία Εκπαίδευσης Ναυτικών. Το Γραφείο Σταδιοδρομίας έχει αναλάβει την ενημέρωση καθώς και την παροχή κατευθύνσεων και υποδείξεων προς τους δοκίμους των ΑΕΝ.

Σκοπός της ύπαρξης του Γραφείου Σταδιοδρομίας είναι η αντικειμενική και διαφανής ναυτολόγησή των Δοκίμων σε πλοία ναυτιλιακών εταιριών ώστε να συμπληρωθεί η επαγγελματική κατάρτισή τους. Για το προαναφερθέν σκοπό της ναυτολόγησης, το Γραφείο Σταδιοδρομίας υποστηρίζεται από ένα ειδικό πληροφοριακό σύστημα και διαδικτυακό ιστότοπο.

#### **Ε) ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

Οι μηχανογραφικές εφαρμογές της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης Ναυτικών είναι οι κάτωθι:

α) Εφαρμογή για την επιλογή υποψηφίων σπουδαστών για την εισαγωγή τους στις ΑΕΝ.

β) Εφαρμογή των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού.

γ) Εφαρμογή παρακολούθησης σπουδαστών που φοιτούν στις ΣΣΠΜ  
(Σχολές Σωστικών και Πυροσβεστικών Μέσων)

δ) Εφαρμογή παρακολούθησης θαλάσσιων εκπαιδευτικών ταξιδιών σπουδαστών ΑΕΝ

ε) Εφαρμογή παρακολούθησης σπουδαστών που φοιτούν στα ΚΕΣΕΝ.

στ) Εφαρμογή των Μητρώων Ναυτικών.

Σύμφωνα με τον Κανονισμό I/2 παρ. 16 της Δ.Σ. STCW, όπως τροποποιήθηκε αλλά και του π.δ. 119/2014 (ΦΕΚ Α' 188), αναφορικά με την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2012/35/ΕΕ, οι πληροφορίες των διπλωμάτων Αποδεικτικών Ναυτικής Ικανότητας απαιτούνται πλέον να είναι διαθέσιμες ηλεκτρονικά. Στόχος του Υπουργείου Ναυτιλίας και Ναυτιλιακής Πολιτικής είναι πλέον η δημιουργία μιας νέας ενιαίας ηλεκτρονικής πλατφόρμας όπως αυτή επιβάλλεται πλέον από τις επιταγές της νομοθεσίας.

Η νέα ενιαία ηλεκτρονική πλατφόρμα αποσκοπεί στην διαλειτουργικότητα των ήδη υφιστάμενων εφαρμογών καθώς και στο να καταστήσει εύχρηστη αλλά και αποτελεσματική τη διαχείριση της πληροφορίας. Η προαναφερθείσα πλατφόρμα πρέπει να είναι διαθέσιμη διαδικτυακά μέσω Διαδικτυακής Πύλης (portal) κατά τα πρότυπα και άλλων χωρών. Οι υπηρεσίες που θα παρέχονται μέσω της πλατφόρμας αφορούν τα εξής:

**α.** Κάλυψη του συνόλου της ακαδημαϊκής δραστηριότητας δηλαδή των σπουδαστών, των καθηγητών και της διοίκησης της σχολής.

**β.** Διατήρηση λειτουργικής σχέσης με τις μηχανογραφικές εφαρμογές που ήδη υφίστανται αλλά ταυτόχρονα και με νέες που θα αναπτυχθούν.

Οι προαναφερθείσες προτεινόμενες υπηρεσίες πρέπει να είναι απρόσκοπτα διαθέσιμες στον πολίτη και στη ναυτιλιακή κοινότητα παράλληλα μέσω της ηλεκτρονικής πύλης (portal), δημιουργώντας ένα Ενιαίο Πληροφοριακό Σύστημα με

γνώμονα μιας υψίστης ποιότητας εξυπηρέτηση του Έλληνα ναυτικού σύμφωνα όμως με τις απαιτήσεις της Ναυτικής Εκπαίδευσης.

### **3.6 Προβλήματα και ελλείψεις στην εκπαίδευση και την ενημέρωση του ναυτικού εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα**

Όπως αναφέρθηκε και αναλύθηκε παραπάνω, η ναυτιλία είναι ένας κλάδος άρρηκτα συνδεδεμένος με το ελληνικό ΑΕΠ και γενικότερα την ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας. Οι ελληνικές ναυτιλιακές επιχειρήσεις βασίζουν την επιτυχία του κύκλου εργασιών τους σε μεγάλο βαθμό στο εργατικό δυναμικό που τις στελεχώνει, είτε αυτό είναι εργατικό δυναμικό ξηράς (στα γραφεία) είτε θαλάσσης (ναυτικοί). Εν καιρώ της οικονομικής κρίσης που διανύει η χώρα, είναι πολύ σημαντικό να υπάρχουν τα κατάλληλα εχέγγυα για την προσέλκυση των νέων στο ναυτικό επάγγελμα.

Κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, όλο και περισσότεροι νέοι έχουν στραφεί στη ναυτιλία λόγω της δυσχερούς οικονομικής κατάστασης. Παρόλη την μεγάλη έξαρση της προσφοράς εργατικού δυναμικού, πολύ μικρά ποσοστά των αποφοίτων ναυτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα είναι αυτά που εν τέλει απορροφούνται από τον κλάδο. Οι υπόλοιποι προσφέρουν σε ναυτικές σχολές τρίτων χωρών όπως η Ρουμανία, η Ινδία, η Βουλγαρία και το Πακιστάν, όπως αναφέρεται και σε πρόσφατο άρθρο του site e-nautilia.

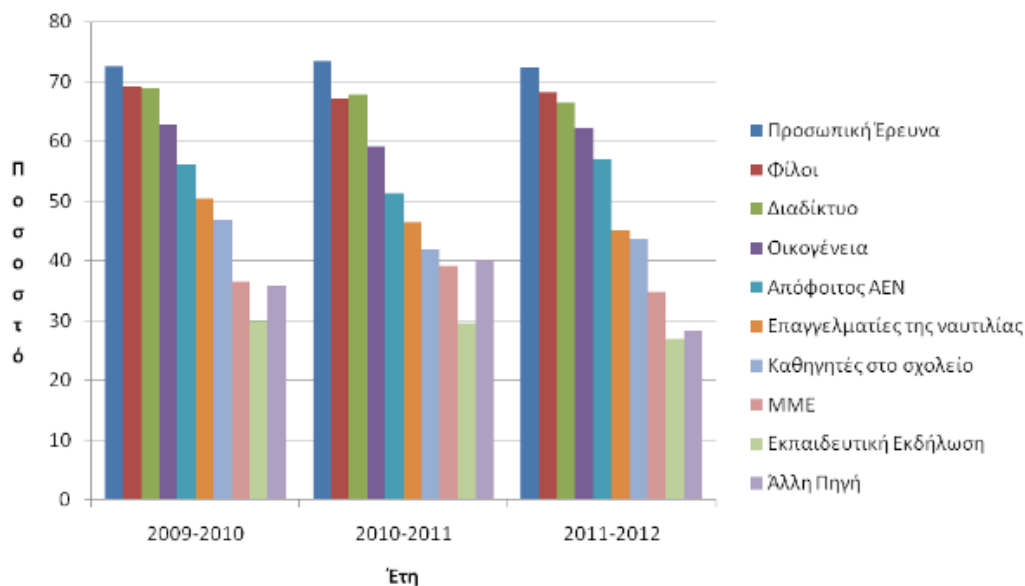
Η ελλειπής δημόσια ναυτική και ναυτιλιακή εκπαίδευση όπως αυτή παρέχεται από τους φορείς της, τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑΛ) και οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ) καθιστά τροχοπέδη της ποντοπόρου ναυτιλίας και εμποδίζει την αύξηση του αριθμού των Ελλήνων ναυτικών. Για παράδειγμα, στις σχολές ΑΕΝ παρουσιάζεται δυσκολία στην πραγματοποίηση των απαραίτητων εκπαιδευτικών ταξιδιών που αποτελούν υποχρεωτικό μέρος του προγράμματος σπουδών, εξαιτίας της ανεπάρκειας του απαιτούμενου αριθμού πλοίων, η ναυτολόγηση των οποίων γίνεται υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εμπορικής ναυτιλίας. Παράλληλα, στα ΕΠΑΛ και τις σχολές ΑΕΝ υπάρχουν ελλείψεις στο εκπαιδευτικό προσωπικό, στο διδακτικό υλικό, την κρατική επιχορήγηση και την ποιότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εγκαταστάσεων.

Βέβαια, η έλλειψη ειδικά εκπαιδευμένου ανθρώπινου δυναμικού δεν αποτελεί ελληνικό φαινόμενο αλλά ευρωπαϊκό. Στη χώρα μας, αυτό είναι εμφανές και από τον μικρό αριθμό προγραμμάτων σπουδών που προσφέρονται, σε σχέση με το μέγεθος της

ναυτιλιακή βιομηχανίας στην Ελλάδα. Υπάρχουν χώρες στις οποίες, ενώ η ναυτιλία διαμορφώνει αρκετά μικρότερο κύκλο εργασιών από την Ελλάδα, διαθέτουν πολύ οργανωμένα και αναγνωρισμένα προγράμματα σπουδών που προσελκύουν σπουδαστές από όλο τον κόσμο.

Στην Ελλάδα, σε επίπεδο δημόσιας πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, λειτουργούν δύο προπτυχιακά τμήματα για ναυτιλιακές σπουδές και ο αριθμός των ναυτικών σχολών είναι περιορισμένος. Το κενό αυτό φιλοδοξούν να καλύψουν ιδιωτικές σχολές αλλά και προγράμματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης που προσφέρουν εξειδικευμένες γνώσεις σε συγκεκριμένους τομείς της ναυτιλίας.

Πέρα από την βελτίωση του τομέα της ναυτικής εκπαίδευσης, σημαντικό ρόλο για τη προσέλκυση και στροφή των νέων στις ναυτιλιακές σπουδές αποτελεί και η σωστή ενημέρωση των υποψηφίων σπουδαστών. Όπως προαναφέρθηκε όμως, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται πως το ενδιαφέρον των νέων για τη θάλασσα με την αυξανόμενη δυναμική της ναυτιλίας είναι ποσά αντιστρόφως ανάλογα. Όπως αποτυπώνεται και στο παρακάτω διάγραμμα, σύμφωνα και με τη σχετική μελέτη για τη ναυτική εκπαίδευση που διεξήχθη από ερευνητές του Εργαστηρίου Διοίκησης Ναυτιλιακών και Λιμενικών Επιχειρήσεων (ΕΔΙΝΑΛΕ) του Τμήματος Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Αιγαίου, παρατηρούνται εμπόδια στην πληροφόρηση των νέων για τις ναυτικές σπουδές. Πιο συγκεκριμένα, πάνω από το 70% των νέων ενημερώνεται μόνο από προσωπική έρευνα σχετικά με τις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ), ενώ επόμενοι φορείς πληροφόρησης είναι οι φίλοι, το διαδίκτυο και η οικογένεια. Εν αντιθέσει, ο ρόλος των επίσημων φορέων πληροφόρησης όπως οι εκπαιδευτικοί χώροι ή τα ΜΜΕ δεν έχουν την ενεργό δράση που θα έπρεπε να έχουν.



**Διάγραμμα 5, Πηγές πληροφόρησης των νέων για τις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ)**

**Πηγή:** Pallis A., Bissias I., Papachristou A., (2013) “Trends in Marine Education in Greece (2009-2013)”.

Συμπερασματικά, η πρόοδος και ενίσχυση της οικονομίας βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην καινοτομία και την εκπαίδευση και μόνο μέσα από την αξιοποίηση των ευκαιριών μπορεί να ενισχυθεί το εργατικό δυναμικό και κατ’επέκταση η ναυτιλιακή οικονομία. Σύμφωνα με άρθρο του κ. Βλάχου «Η σημασία της ‘καινοτομίας’ στη σύγχρονη εμπορική ναυτιλία», οι νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες μπορούν να αξιοποιηθούν μόνο με την ύπαρξη του κατάλληλα εκπαιδευμένου και ειδικευμένου προσωπικού υπό τους σωστούς όρους. Αυτό απαιτεί την ύπαρξη ευέλικτων αγορών εργασίας, οι οποίες παρέχουν στους καινοτόμους πρόσβαση τόσο σε ερευνητές, όσο και σε εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό και από την άλλη παρέχουν στους καινοτόμους πρόσβαση στις αγορές μέσω της παροχής κεφαλαίου για τη χρηματοδότηση των ιδεών τους.

**3.7 Εξελίξεις στην ανεργία στο εργατικό δυναμικό στην εμπορική ναυτιλία 2004-2014**

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, ένας από τους λόγους προσέλκυσης στο ναυτικό επάγγελμα αποτελεί το γεγονός πως η ναυτιλία αποτελεί ένα κλάδο που απορροφά

εργατικό δυναμικό πιο εύκολα σε σχέση με τα άλλα επαγγέλματα. Παρόλη την ύπαρξη αντίξοων συνθηκών που χαρακτηρίζουν το ναυτικό επάγγελμα και δημιουργούν ενδοιασμούς στους νέους ως προς την επιλογή τους, η προσέλκυση των νέων στις ναυτικές σπουδές θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα των εθνικών κυβερνήσεων.

Τα τελευταία χρόνια, οι νέοι στρέφονται στις ακαδημίες του Εμπορικού Ναυτικού ευελπιστώντας στην απόκτηση υψηλών μισθών και τη μηδενική ανεργία. Στις πανελλήνιες εξετάσεις του 2012, οι υποψήφιοι για τις ακαδημίες του Εμπορικού Ναυτικού ήταν 4.392, εκ των οποίων οι 3.992 επέλεξαν τη σχολή των μηχανικών. Παρόλα αυτά, αντίθετα στις προσδοκίες τους, η ανεργία έχει πλήξει τον εν λόγω κλάδο. Βάσει τα στοιχεία του ΓΕΝΕ (Γραφείο Ευρέσεως Ναυτικής εργασίας) τον Οκτώβριο του 2012 υπήρχαν 763 άνεργοι πλοίαρχοι και 305 μηχανικοί, ενώ τον Μάρτιο του 2013 οι άνεργοι πλοίαρχοι έφθασαν τους 970 και οι μηχανικοί τους 370.

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

**Πίνακας 7 - Πηγή: Η εξέλιξη της ανεργίας 2012-2013**

**Πηγή:** Γραφείο Ευρέσεως Ναυτικής Εργασίας

Όπως ήδη έχει αναφερθεί, κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, παρατηρούμε πως η προσφορά Ελλήνων εκπαιδευμένων ναυτικών μειώνεται και γίνεται αντικατάσταση αυτών από ναυτικούς τρίτων χωρών λόγω του χαμηλού κόστους. Αυτό το φαινόμενο παρατηρείται και στους Έλληνες αξιωματικούς σήμερα, αφού πολλές ναυτιλιακές εταιρίες τείνουν να προσλαμβάνουν νέους αξιωματικούς από τρίτες χώρες. Αυτό συμβαίνει διότι η οργανική σύνθεση στην ελληνική σημαία απαιτεί έναν ελάχιστο αριθμό Ελλήνων αξιωματικών και έτσι οι Έλληνες πλοιοκτήτες στρέφονται σε εργαζόμενους τρίτων χωρών, προκειμένου να μειώσουν το λειτουργικό τους κόστος.

Αποτρεπτικός παράγοντας για την πρόσληψη Ελλήνων ναυτικών είναι οι μεγαλύτερες απαιτούμενες απολαβές, αφού ο μισθός για



έναν ειδικευμένο ναυτικό είναι 15 φορές μεγαλύτερος από εκείνον ενός ναυτικού εκτός ΕΕ και κατά 5,6 φορές υψηλότερος για τους πλοiάρχους εκτός ΕΕ. Άλλωστε, ο απώτερος στόχος των ναυτιλιακών εταιρειών είναι η μέγιστη κερδοφορία με το μικρότερο δυνατό λειτουργικό κόστος. Παρόλα αυτά, υπάρχουν και πολλοί πλοιοκτήτες που βάζοντας ως γνώμονα την ποιοτικότερη εκπαίδευση και εξειδίκευση των Ελλήνων αξιωματικών, επιλέγουν Έλληνες ναυτικούς για την επάνδρωση των πλοίων τους μολονότι έχουν μεγαλύτερο κόστος.

Ενδεικτικά, παραθέτοντας τα στοιχεία των τελευταίων απογραφών της ΕΛΣΤΑΤ για τα πληρωμάτα, απο το 2004-2014 παρατηρούμε τη σταδιακή μείωση των Ελλήνων ναυτικών:

<b>Θέσεις εργασίας ανα έτος</b>	<b>Έλληνες ναυτικοί</b>	<b>Ξένοι ναυτικοί</b>
2014 - 21.315 θέσεις	11.808	9507
2012 - 21.582 θέσεις	12.209	9373
2010 - 18.592 θέσεις	11.100	7.942
2008 - 24.299 θέσεις	14.779	9.520
2006 - 21.676 θέσεις	14.872	6.804
2004 - 24.596 θέσεις	16.672	7.924

**Πίνακας 8:** Πορεία Ελλήνων και ξένων ναυτικών σε ελληνικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω απο το 2004-2014

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

### **3.8 Τάσεις στο ναυτικό επάγγελμά στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της κρίσης.**

Την τελευταία δεκαετία, η ναυτιλία αντιμετωπίζει προβλήματα και προκλήσεις

σε παγκόσμιο επίπεδο λόγω του ασταθούς οικονομικού περιβάλλοντος. Όπως είναι φυσικό, η πτώση των ναύλων στην αγορά και οι γεωπολιτικές εξελίξεις, ως αποτέλεσμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης έχουν επηρεάσει σε αισθητό βαθμό τον κλάδο της Ναυτιλίας. Παρόλα αυτά, η Ελλάδα εξακολουθεί να μένει λιγότερο επηρεασμένη και να διατηρεί έναν ηγετικό ρόλο στον κλάδο των μεταφορών, προσφέροντας ποιοτικές και εκσυγχρονισμένες υπηρεσίες.

Σημαντικό ρόλο στην πορεία της Εμπορικής Ναυτιλίας στην Ελλάδα πριν αλλά και κατά τη διάρκεια της κρίσης έχει αδιαμφισβήτητα συντελέσει το ποιοτικό ανθρώπινο δυναμικό που διαθέτει. Είναι ευρέως γνωστό πως ο Έλληνας ναυτικός λόγω της βαθιάς και εμπειριστατωμένης γνώσης του για τη θάλασσα έχει διακριθεί παγκοσμίως για τις δυνατότητες του και τη ναυτοσύνη του. Επιπλέον, το ανθρώπινο δυναμικό που στελεχώνει τα γραφεία στην εμπορική ναυτιλία πρέπει να διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις και προσόντα αλλά και τη ναυτιλιακή τεχνογνωσία

Παρόλη την ύπαρξη υψηλών ποσοστών ανεργίας στη χώρα λόγω της οικονομικής κρίσης, πολλοί νέοι δεν αντιμετωπίζουν το ναυτικό επάγγελμα ως μια καινούρια προοπτική. Μάλιστα σύμφωνα με έρευνα της ΕΥ<sup>8</sup> Ελλάδας που διεξήχθη το 2016, έχοντας δείγμα 1,000 νέους απο 16 έως 30 ετών, συμπεραίνουμε τα κάτωθι:

- Το 58% των νέων έχει θετική άποψη για τη ναυτιλία και θεωρεί ότι αυτή στηρίζει την ελληνική οικονομία.
- Το 44% των νέων δεν επιθυμεί να αναζητήσει εργασία σε ναυτιλιακές θέσεις στη θάλασσα.
- Το 6% του δείγματος ανέφερε ότι θα ήθελε να εργασθεί στη ναυτιλία.
- Το 23% του δείγματος δήλωσε ότι αν έπρεπε να επιλέξει απο κάποιο οικονομικό κλάδο θα κατέληγε να αναζητήσει εργασία σε ναυτιλιακές θέσεις στη θάλασσα.

---

<sup>8</sup> . Η ελληνική ναυτιλία και οι νέοι: Η μεγάλη (χαμένη;) ευκαιρία, Αθήνα, 21 Ιουλίου 2016, ΕΥ.  
<https://www.ey.com/gr/en/newsroom/news-releases/news-ey-i-elliniki-nautilia-kai-oi-neoi-i-megali-xameni-eukairia>

- Το 41% των νέων ανέφερε πως θεωρεί πιο πιθανό να επέλεγε να απασχοληθεί σε ναυτιλιακές θέσεις στην ξηρά παρά στη θάλασσα.
- Το ποσοστό της προοπτικής της απασχόλησης στον τουρισμό βρίσκεται στο 49% ενώ το λιανικό εμπόριο στο 41%, ποσοστά πιο υψηλά από την απασχόληση στη θάλασσα.
- Η προοπτική απασχόλησης στη θάλασσα για τις γυναίκες βρίσκεται στο πολύ χαμηλότερο ποσοστό του 15% αλλά σε θέσεις εργασίας στη ξηρά το ποσοστό μεταξύ των δύο φύλων βρίσκεται στα ίδια επίπεδα.
- Θετικότερα προσκείμενοι στην ιδέα απασχόλησης στη θάλασσα είναι οι νέοι που κατοικούν σε νησιώτικες περιοχές, παρόλο που ο τομέας του τουρισμού είναι εξίσου ανεπτυγμένος και αποτελεί εν δυνάμει προοπτική απασχόλησης στις περιοχές αυτές.

Στο δείγμα που ρωτήθηκε για τους παράγοντες που λαμβάνονται υπόψιν κατά την αναζήτηση εργασίας, απαντήθηκαν τα εξής:

- ευχάριστο περιβάλλον (57%),
- μονιμότητα (54%)
- προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης (50%).
- υψηλές απολαβές (45%).

Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει στους μελετητές της έρευνας της Ernst & Young το γεγονός πως η απροθυμία των νέων να εργαστούν στη θάλασσα δε συνάδει με την κοινή παραδοχή που επικρατεί πως η ναυτιλία αποτελεί έναν πολύ δυναμικό και προσοδοφόρο στην ελληνική οικονομία κλάδο συγκριτικά με τον τουρισμό (58%).

Αποτρεπτικοί παράγοντες για την απασχόληση των νέων με τη θάλασσα αποτελεί ο φόβος της απομόνωσης. Το μεγαλύτερο ποσοστό των νέων φοβούνται

στην ιδέα του ότι αποχωριστούν το σπίτι και την οικογένεια (65%), ενώ μεγάλο ποσοστό δεν βρίσκει εκλυστικό το να είναι περιορισμένοι στο χώρο του πλοίου ταξιδεύοντας στη θάλασσα (40%). Τέλος, το 35% πιστεύει πως δε διαθέτει την απαραίτητη εξειδίκευση που απαιτεί το συγκεκριμένο επάγγελμα.

Έχοντας διατυπώσει τα παραπάνω, παρατηρούμε πως όπως σχολιάζει και ο κ. Γιάννης Πιέρρος, ο Επικεφαλής του Τομέα Μεταφορών της ΕΥ Κεντρικής και Νοτιοανατολικής Ευρώπης, η επανασύνδεση των νέων με την ναυτική παράδοση είναι υψίστης σημασίας, ειδικά σε μια δύσκολη οικονομικά περίοδο για τη χώρα μας. Η ναυτιλία πρέπει να προβεί σε κινήσεις προς τον εκσυγχρονισμό της και να επαναπροσδιοριστεί η προσέλκυση νέων εργαζομένων σε αυτή, ακολουθώντας τις σύγχρονες ανάγκες.

Η οικονομική κρίση και το γεγονός ότι η προσφορά εργατικού δυναμικού υπερβαίνει τη ζήτηση, δημιουργεί διαρροή του ανθρώπινου κεφαλαίου στο εξωτερικό στην προσπάθεια ανεύρεσης εργασίας. Παρόλα αυτά, οι ανάγκες για εξειδικευμένο και ποιοτικό προσωπικό στα πλοία και στα γραφεία πολλαπλασιάζονται, καθιστώντας αναγκαία τη μεγέθυνση των εταιρικών σχημάτων που ασχολούνται με τη διοίκηση και διαχείριση του εμπορικού στόλου σε παγκόσμιο επίπεδο, αλλά και παράλληλα σημαντική τη προσέλκυση υψηλής ποιότητας, στελεχών διοίκησης ώστε να διασφαλισθεί η βιωσιμότητα των ναυτιλιακών εταιρειών.

### **3.9 Λόγοι και προβλήματα που αφορούν τη μείωση της ζήτησης Έλλήνων Ναυτικών**

Έχοντας αναφέρει σε παραπάνω σημείο της παρούσας διπλωματικής το πρόβλημα της ναυτικής ανεργίας στην εμπορική ναυτιλία, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούν συνοπτικά κάποιοι λόγοι που έχουν συμβάλει στη μείωση της ζήτησης Ελλήνων ναυτικών κατά τη τελευταία δεκαετία:

1. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, επικρατεί μια τάση των πλοιοκτητών να επανδρώνουν τα πλοία τους με αλλοδαπά πληρώματα για να περιοριστούν τα έξοδα τους εφόσον υπάρχει μεγάλη διαφορά στη μισθολογική κλίμακα μεταξύ Ελλήνων- αλλοδαπών ναυτικών.

2. Ανάπτυξη του καθεστώτος των σημαίων ευκαιρίας και επακόλουθη μείωση της χωρητικότητας της Ελληνικής σημαίας. Οι πλοιοκτήτες προτιμούν τις σημαίες ευκαιρίας διότι προσφέρουν οικονομικά πλεονεκτήματα, μειώνοντας το λειτουργικό κόστος των πλοίων. Επιπλέον, προσφέρουν μια ευελιξία όσον αφορά τη σύνθεση των πληρωμάτων αφού δε απαιτούν ελάχιστο αριθμό Ελλήνων ναυτικών εν αντιθέσει με τα πλοία ελληνικής σημαίας που έχουν περιορισμό ως προς τον αριθμό των αλλοδαπών απασχολούμενων.

3. Με την πάροδο του χρόνου και την ταυτόχρονη τάση μεγέθυνσης και αυτοματοποίησης των πλοίων, τα βελτιωμένα μηχανήματα αντικαθιστούν σημαντικό αριθμό απασχολούμενων. Αυτό δεν θα έπρεπε να μεταφράζεται σε μείωση του πληρώματος εξαιτίας της πολυπλοκότητας των χειρισμών που απαιτούνται χρειάζεται εξειδικευμένο πλήρωμα που να τα ελέγχει.

4. Η ανάπτυξη της παγκοσμιοποίησης έχει επηρεάσει και τον κλάδο της ναυτιλίας, εκτός από τους υπόλοιπους τομείς της ελληνικής οικονομίας. Η παγκοσμιοποίηση διευκολύνει λοιπόν η μετακίνηση ναυτικών από την χώρα τους σε άλλη χώρα, στην προσπάθεια για ανεύρεση καλύτερων συνθηκών εργασίας, με αποτέλεσμα το μεγαλύτερο μέρος των ναυτεργατών να προέρχεται από άλλες χώρες κατα κύριο λόγο ασιατικές, με τις Φιλιππίνες να κατέχουν την πρώτη θέση.

5. Το φορολογικό καθεστώς αποτελεί έναν παράγοντα μείωσης των Ελλήνων ναυτικών, αφού λόγω των σημαντικών διαφορών στη φορολογία των ναυτιλιακών εταιριών μεταξύ ευρωπαϊκών χωρών και τρίτων χωρών, οι πλοιοκτήτριες εταιρείες στρέφονται ολοένα και περισσότερο στις σημαίες ευκαιρίας. (Θεοτοκάς, Λεκάκου, Πάλλης, Συριόπουλος & Τσαμουργκέλης 2008)

### **3.10 Εργασιακές ευκαιρίες και απειλές στον τομέα της ναυτιλίας**

Σύμφωνα με έρευνα των focus groups που διοργανώθηκαν στα πλαίσια του προγράμματος Seafarers in Europe - Action towards Equality (SEA) του Europe for Citizens 2007-2013, το ναυτικό επάγγελμα παρουσιάζει προοπτικές και ευκαιρίες

απασχόλησης αλλά παράλληλα λείπουν και τα απαραίτητα κίνητρα για να επιτευχθεί η προσέλκυση των νέων στον κλάδο. Κάποια απο τα προαναφερθέντα κίνητρα είναι τα εξής:

- μισθολογική βελτίωση (ανταγωνιστικοί μισθοί).
- προσφορά καλύτερων συνταξιοδοτικών προγραμμάτων.
- εισαγωγή αμειβόμενης ανάπαυσης .
- θέσπιση ταμείου ανεργίας
- παροχή ποιοτικής υγειονομικής περίθαλψης
- βελτίωση συνθηκών διαβίωσης στα πλοία.

Ένας ακόμα παράγοντας απειλής για το σύγχρονο ναυτικό επάγγελμα αποτελεί η πολυπολιτισμικότητα που χαρακτηρίζει τα πληρώματα που πολλές φορές δημιουργεί προβλήματα τα οποία πηγάζουν από την ύπαρξη διαφορετικών κουλτούρων, πεποιθήσεων και θρησκευτικών διαφορών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα προς αναφορά είναι ότι οι μωαμεθανοί ναυτικοί πιστεύουν πως η τύχη τους βρίσκεται στα χέρια του Θεού και για αυτό το λόγο επιλέγουν να μη συμμετέχουν ενεργά στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια τους.

Στον τομέα της υγείας και της ιατρικής περίθαλψης των ναυτικών παρατηρούνται επίσης προβλήματα. Τα κυριότερα αφορούν τη ψυχική υγεία τους και το συνεχές τους άγχος, το οποίο οφείλεται στη φύση της εργασίας τους. Το στρες και η πίεση είναι έντονα και συνδέονται με αυξημένες καρδιαγγειακές παθήσεις και εγκεφαλικά. Επίσης, η έκθεση τους στις εναλλαγές θερμοκρασιών των διαφόρων κλιμάτων αλλά και οι αλλαγές της ώρας επηρεάζουν αρνητικά την υγεία. Μέτρο προστασίας και επίλυσης για τα προαναφερθέντα θα μπορούσε να αποτελέσει ο σωστός σχεδιασμός και εξοπλισμός των πλοίων αλλά και η κατάλληλη εκπαίδευση και ο έλεγχος απο ιατρούς ξηράς.

Στις εργασιακές ευκαιρίες της ναυτιλίας μπορούμε να συμπεριλάβουμε την δυνατότητα των ναυτικών να συμμετέχουν ενεργά στην εφαρμογή πολιτικών στον

τομέα της ναυτιλίας. Οι ναυτικοί θα έπρεπε να δουν αυτή τη δυνατότητα σαν ευκαιρία και να αποκτήσουν πιο ενεργό ρόλο στο τρόπο λήψης αποφάσεων. Η Ελλάδα, ώντας χώρα μέλος της της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και τα υπόλοιπα κράτη μέλη που ασχολούνται με τη ναυτιλία, πρέπει να αποκτήσουν πιο αποτελεσματική εκπροσώπηση όσον αφορά τα σχετικά με τον κλάδο θέματα και οι αποφάσεις να λαμβάνονται με γνώμονα τις ανάγκες του κάθε κράτους. Πέρα από τις Ευρωπαϊκές ρυθμίσεις, υπάρχουν και οι διεθνείς συμβάσεις του IMO που πρέπει να είναι εφαρμοσμένες αρμονικά στις νομοθεσίες των κρατών, προωθώντας και προστατεύοντας το ναυτικό επάγγελμα. Σε παγκόσμιο επίπεδο, πρέπει να τηρείται η ελεύθερη διακίνηση ναυτικών και να εξασφαλίζεται η παροχή βίζας. Παρόλα αυτά, μερικές χώρες δεν επιτρέπουν καν την έξοδο ναυτικών στη στεριά ή τη δίοδό τους για να μπαρκάρουν ή να ξεμπαρκάρουν από ένα πλοίο δημιουργώντας επιπτώσεις στο κύρος του επαγγέλματος.'

Σχετικά με τις απειλές που αφορούν τα θέματα ασφάλειας, ο βαθμός επικινδυνότητας έχει αυξηθεί λόγω της έντασης του φαινομένου των τρομοκρατικών επιθέσεων, με αποτέλεσμα τα μέτρα πρόληψης κατά της τρομοκρατίας να κρίνονται απαραίτητα. Ως αποτέλεσμα, ο συνεχής κίνδυνος λόγω της αίσθησης έλλειψης ασφάλειας σε διεθνές επίπεδο, αποτελεί αποτρεπτικό παράγοντα για την επιλογή ενός νέου να ασχοληθεί με την ναυτιλία.

Ακόμα μια σοβαρή απειλή για την ασφάλεια των ναυτικών, αποτελεί η πληθώρα ατυχημάτων που έχουν συμβεί στα πλοία τα τελευταία χρόνια, δημιουργώντας προβληματισμούς στα Ευρωπαϊκά και διεθνή φόρουμ. Παρατηρείται ανεπάρκεια στα πρότυπα ασφαλείας στη θάλασσα, η οποία μπορεί να κοστίζει την απώλεια ανθρώπινων ζωών, τη δημιουργία μόλυνσης και τη καταστροφή του περιβάλλοντος με μεγάλες οικονομικές ζημιές και απώλειες σε κοινότητες ή κυβερνήσεις. Η ΕΕ στην προσπάθεια της να μεθοδεύσει την αποτελεσματική διαχείριση και εφαρμογή των προτύπων ασφαλείας των πλοίων από τους ιθύνοντες, προέβη στην ίδρυση της Ευρωπαϊκής Αντιπροσωπείας Ναυτιλιακής Ασφάλειας (European Maritime Safety Agency, EMSA), με σκοπό την διασφάλιση, την επιμέλεια και την αξιολόγηση της εξέλιξης και της εφαρμογής της νομοθεσίας για το σχεδιασμό, την κατασκευή και ασφάλεια των πλοίων και του εξοπλισμού αυτών.

Αν και υπάρχουν ήδη θεσπισμένα μέτρα αναφορικά με θέματα υγείας και εργασιακής ασφάλειας επί του πλοίου, όπως η Ευρωπαϊκή Οδηγία 89/391 περί υγείας

και ασφάλειας στο χώρο εργασίας, η εφαρμογή αυτών ποικίλλει από το ένα κράτος μέλος στο άλλο. Στα πλαίσια της ΕΕ, οι εργοδότες οφείλουν εφαρμόζοντας συγκεκριμένες αρχές, εκτιμώντας και αναγνωρίζοντας τους επαγγελματικούς κινδύνους που προκύπτουν από την εκτέλεση των δραστηριοτήτων των εργαζομένων, να εφαρμόζουν μέτρα για την μείωσή ή εξάλειψη των κινδύνων αυτών. Επομένως, οι οργανώσεις κοινωνικών εταίρων που εκπροσωπούν τα συμφέροντα των ευρωπαϊών εργαζομένων και εργοδοτών, θα πρέπει να διαδραματίσουν ένα πολύ καθοριστικό ρόλο, όσον αφορά την προώθηση της ενημέρωσης και εφαρμογής των διάφορων πολιτικών καθώς και τη θέσπιση νέων κανονισμών προστασίας των εργαζομένων.

### **3.11 Σύγχρονες τάσεις και εξελίξεις στο εργατικό δυναμικό στη ναυτιλία.**

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η παγκοσμιοποίηση έχει επιφέρει πολύ σημαντικές αλλαγές στην παγκόσμια ναυτιλία, λόγω της ανάπτυξης του εμπορίου και της τεχνολογίας. Οι ταχύρυθμες αυτές αλλαγές έχουν αντίκτυπο και στην αγορά εργατικού δυναμικού.

Μια από τις πρώτες και πιο σημαντικές επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης είναι πως η αγορά εργατικού δυναμικού πλέον είναι πολύ πιο «ανοιχτή» λόγω της διευρυμένης εργασιακής κινητικότητας και οι ναυτιλιακές εταιρείες μπορούν πλέον να επιλέγουν τους εργαζομένους τους από όλο τον κόσμο. Μάλιστα, η εργασιακή νομοθεσία στη ναυτιλία, έρχεται να συμβάλει σε αυτό και να άρει όσα εμπόδια εργασιακής κινητικότητας υπήρχαν ως τώρα. Ως αποτέλεσμα, οι πλοιοκτήτες επιλέγουν ναυτικούς από μια παγκόσμια γκάμα και μάλιστα αυτό το φαινόμενο έχει πλέον ενταθεί λόγω του έντονου ανταγωνισμού δημιουργώντας την ανάγκη πρόσληψης ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού σε χαμηλό κόστος.

Η αγορά εργασίας στο ναυτιλιακό κλάδο συνδεόταν ανέκαθεν με τη σημαία του πλοίου και την προέλευση των ναυτικών από τη χώρα της σημαίας αυτής. Επιπρόσθετα, οι ανεπτυγμένες χώρες έχαιραν το προνόμιο συγκέντρωσης της ναυτιλιακής δραστηριότητας σε αυτές, καθιστώντας τη πρόσβαση εργατικού δυναμικού από τρίτες χώρες στην αγορά εργασίας αρκετά πιο δύσκολη. Με την ένταση των ρυθμών της παγκοσμιοποίησης, αυτή η κατάσταση έχει αλλάξει ριζικά και έχει διαμορφωθεί διαφορετικά το εργασιακό περιβάλλον. Από τη μια πλευρά, η ναυτική εργασία έχει γίνει πολύ πιο ελκυστική για το εργατικό δυναμικό από αναπτυσσόμενες και υποανάπτυκτες χώρες και από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες έχουν στραφεί στο προαναφερθέν εργατικό δυναμικό διότι είναι διατεθειμένο να



εργαστεί έναντι χαμηλότερων αποδοχών με αποτέλεσμα να έχουν μεγαλύτερη ζήτηση. Ως αποτέλεσμα, η ζήτηση για το εργατικό δυναμικό των ανεπτυγμένων χωρών έχει μειωθεί, εξαιτίας των καθοδικής πίεσης στους μισθούς των ναυτικών σε παγκόσμιο επίπεδο.

Το θαλάσσιο εμπόριο ήδη κατέχει και θα συνεχίσει να κατέχει πρωταγωνιστικό ρόλο στον τομέα των μεταφορών. Παρατηρώντας την ταχεία ανάπτυξη του παγκοσμίου εμπορίου, τη μείωση του κόστους θαλάσσιων μεταφορών, τον εκσυγχρονισμό των λιμένων, τη διαμόρφωση νέων τοπικών και περιφερειακών δικτύων εμπορίου αλλά και τον κορεσμό που παρατηρείται στα άλλα είδη μεταφορών, μας οδηγεί στο συμπέρασμα πως η ζήτηση του θαλάσσιου εμπορίου έχει μεγάλη ένταση (Γεωργαντόπουλος & Βλάχος, 2003). Είναι επομένως λογικό να συμπεραίνουμε πως η ζήτηση για ναυτική εργασία και για καλύτερα εκπαιδευμένα και καταρτισμένα πληρώματα θα συνεχίσει να αυξάνεται σε ανάλογους ρυθμούς ανάπτυξης και δεν πρόκειται να κορεστεί σύντομα.

Όσον αφορά το φορολογικό καθεστώς των ναυτικών, παρατηρούμε ότι αυτό έχει προκαλέσει αναταραχές στην αγορά ναυτικής εργασίας. Η αύξηση της φορολογίας στους ναυτικούς έχει σημειώσει σημαντικές επιπτώσεις που δεν αφορούν μόνο την παραμονή των Ελλήνων ναυτικών σε πλοία με ελληνική σημαία αλλά επηρεάζουν και την προσέλκυση νέων στο ναυτικό κλάδο γενικά. Οι αρνητικές συνέπειες αυτής της κατάστασης, εφόσον συνεχιστεί, θα φανούν εντονότερα στην ελληνόκτητη ναυτιλία καθώς και στην κάλυψη των θέσεων εργασίας στα πλοία.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της απογραφής πλοίων , και πληρωμάτων της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) της 20ης Σεπτεμβρίου 2014<sup>9</sup>, η οποία σε σύνολο 1.387 πλοίων 100 ΚΟΧ και άνω του μητρώου του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου , έκανε απογραφή σε 1.273 πλοία, εκ των οποίων 1.186 ήταν ελληνικά και 87 ελληνόκτητα υπό ξένη σημαία συμβεβλημένα με το ΝΑΤ. Από τα 1.186 ελληνικά πλοία 1.078 ήταν εν ενεργεία, 108 σε αργία ή παροπλισμό και 114 δεν απογράφηκαν για λόγους, όπως πώληση, διάλυση, αλλαγή σημαίας κλπ. Από τα 87 ελληνόκτητα πλοία, συμβεβλημένα με το ΝΑΤ, τα 74 ήταν εν ενεργεία και 13 σε αργία ή παροπλισμό.

Πρέπει να επισημανθεί πως η συγκεκριμένη επίσημη απογραφή της ΕΛΣΤΑΤ διενεργείται κάθε δυο χρόνια και αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο στο συνδικαλιστικό κίνημα των ελλήνων

---

<sup>9</sup> <http://www.statistics.gr/documents/20181/6fda7cf5-6565-4831-8769-0dee4a165762>, : ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ, Αποτελέσματα απογραφής εμπορικών πλοίων και πληρωμάτων της 20ης Σεπτεμβρίου 2014

ναυτεργατών, οι οποίοι σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της ΠΝΟ θα λιγοστεύουν κάθε χρόνο όλο και περισσότερο εξαιτίας του ότι έλληνες εφοπλιστές προτιμούν τριτοκοσμικές σημαίες αλλά και φτηνούς αλλοδαπούς ναυτικούς.

**Πίνακας 1. Ελληνικά και ελληνόκτητα εμπορικά πλοία με ξένη σημαία συμβεβλημένα με το NAT, 100 ΚΟΧ και άνω, και αριθμός υπηρετούντων σε αυτά ναυτικών με ελληνική και ξένη εθνικότητα, ανάλογα με την κατάσταση των πλοίων την ημέρα της απογραφής (20-9-2014)**

	Ελληνικά πλοία				Ελληνόκτητα πλοία				Γενικό σύνολο		Ποσοστό ναυτικών (%)			
	Αριθμός πλοίων	Αριθμός ναυτικών			Αριθμός πλοίων	Αριθμός ναυτικών			Πλοίων	Ναυτικών	Ελληνικά πλοία		Ελληνόκτητα πλοία	
		Ελλήνων	Ξένων	Σύνολο		Ελλήνων	Ξένων	Σύνολο			Ελλήνων	Ξένων		
<b>Πλοία που απογράφηκαν</b>	<b>1.186</b>	<b>11.801</b>	<b>9.514</b>	<b>21.315</b>	<b>87</b>	<b>862</b>	<b>748</b>	<b>1.610</b>	<b>1.273</b>	<b>22.925</b>	<b>55,4</b>	<b>44,6</b>	<b>53,5</b>	<b>46,5</b>
Φορτηγά	309	2.556	3.705	6.261	10	91	118	209	319	6.470	40,8	59,2	43,5	56,5
Δεξαμενόπλοια	419	3.731	5.672	9.403	26	314	361	675	445	10.078	39,7	60,3	46,5	53,5
Επιβατηγά – Τουριστικά	352	4.999	125	5.124	49	420	269	689	401	5.813	97,6	2,4	61,0	39,0
Λοιπά	106	515	12	527	2	37	0	37	108	564	97,7	2,3	100,0	0,0
<b>Πλοία που ήταν σε εργασία</b>	<b>1.078</b>	<b>11.473</b>	<b>9.512</b>	<b>20.985</b>	<b>74</b>	<b>785</b>	<b>743</b>	<b>1.528</b>	<b>1.152</b>	<b>22.513</b>	<b>54,7</b>	<b>45,3</b>	<b>51,4</b>	<b>48,6</b>
Φορτηγά	304	2.550	3.705	6.255	10	91	118	209	314	6.464	40,8	59,2	43,5	56,5
Δεξαμενόπλοια	404	3.697	5.672	9.369	24	307	361	668	428	10.037	39,5	60,5	46,0	54,0
Επιβατηγά – Τουριστικά	281	4.748	124	4.872	39	364	264	628	320	5500	97,5	2,5	58,0	42,0
Λοιπά	89	478	11	489	1	23	0	23	90	512	97,8	2,2	100,0	0,0
<b>Πλοία που ήταν σε αργία ή παροπλισμό</b>	<b>108</b>	<b>328</b>	<b>2</b>	<b>330</b>	<b>13</b>	<b>77</b>	<b>5</b>	<b>82</b>	<b>121</b>	<b>412</b>	<b>99,4</b>	<b>0,6</b>	<b>93,9</b>	<b>6,1</b>
Φορτηγά	5	6	0	6	0	0	0	0	5	6	100,0	0,0	0,0	0,0
Δεξαμενόπλοια	15	34	0	34	2	7	0	7	17	41	100,0	0,0	0,0	0,0
Επιβατηγά - Τουριστικά	71	251	1	252	10	56	5	61	81	313	99,6	0,4	91,8	8,2
Λοιπά	17	37	1	38	1	14	0	14	18	52	97,4	2,6	0,0	0,0
<b>Πλοία που δεν απογράφηκαν για διάφορους λόγους</b>	<b>114</b>				<b>0</b>				<b>114</b>					

**Πίνακας 9Α - Αποτελέσματα απογραφής εμπορικών πλοίων και πληρωμάτων της 20ης Σεπτεμβρίου 2014**

Πηγή : ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ,

**Πίνακας 2. Έλληνες και ξένοι ναυτικοί που υπηρετούσαν σε ελληνικά και ελληνόκτητα εμπορικά πλοία με ξένη σημαία συμβεβλημένα με το NAT, 100 ΚΟΧ και άνω, κατά τις απογραφές των ετών 2012 και 2014**

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

**Πίνακας 9Β Αποτελέσματα απογραφής εμπορικών πλοίων και πληρωμάτων της 20ης Σεπτεμβρίου**

2014

Πηγή : ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ

Την ημέρα της απογραφής το 2014 απασχολούνταν 22.925 Έλληνες και ξένοι ναυτικοί στα 1.273 πλοία, ενώ στην απογραφή της 20ης Σεπτεμβρίου 2012, απασχολούνταν 22.880, δηλαδή ο αριθμός των απασχολούμενων ναυτικών παρουσίασε αύξηση κατά 0,2%

- Στα ελληνικά πλοία απογράφηκαν 21.315 ναυτικοί, εκ των οποίων ποσοστό 55,4% ήταν Έλληνες και 44,6% ξένης εθνικότητας. Στα ελληνόκτητα πλοία με ξένη σημαία συμβεβλημένα με το NAT απασχολούνταν 1.610 ναυτικοί, εκ των οποίων το 53,5% ήταν Έλληνες και το 46,5% ξένης εθνικότητας.
- Τα στοιχεία της απογραφής του 2014 συγκριτικά με τα στοιχεία της απογραφής του 2012, παρατηρείται ότι το σύνολο των Ελλήνων και ξένων ναυτικών στα ελληνικά πλοία μειώθηκε κατά 1,2%, ενώ στα ελληνόκτητα πλοία με ξένη σημαία, συμβεβλημένα με το NAT το σύνολο των Ελλήνων και ξένων ναυτικών αυξήθηκε κατά 24,0%.
- Όσον αφορά τους Έλληνες ναυτικούς παρατηρείται 3,3% μείωση όσων υπηρετούσαν σε ελληνικά πλοία και αύξηση ποσοστού 5,5%, σε ελληνόκτητα πλοία.
- Όσον αφορά τους ξένους ναυτικούς, παρατηρείται αύξηση 1,5%, όσων υπηρετούσαν σε ελληνικά πλοία και αύξηση ποσοστού 5,5%, αυτών που υπηρετούσαν σε ελληνόκτητα πλοία με ξένη σημαία συμβεβλημένα με το NAT.
- Στο σύνολο των 21.315 Ελλήνων και ξένων ναυτικών που δούλευαν στα ελληνικά πλοία το ανώτερο προσωπικό αποτελούσε το 32,5%(6.933 άτομα),το κατώτερο το 59,9%(12.769),οι δόκιμοι και το υγειονομικό προσωπικό το 7,4%(1.585 άτομα),και 28 άτομα(0,1%) άνευ ειδικότητας.
- Στα υπό ξένη σημαία και συμβεβλημένα με το NAT πλοία, απο το σύνολο των 1.610 Ελλήνων και ξένων ναυτικών ,το ανώτερο προσωπικό-αξιωματικοί-

αποτελούσε το 32,2%(519 ναυτικοί),το κατώτερο προσωπικό το 57,8%(931),οι δόκιμοι και το υγειονομικό προσωπικό 5,9%(95 ναυτικοί) και χωρίς καμιά ειδικότητα ήταν το 4% ήτοι 65 ναυτικοί.

- Συγκριτικά με το 2011 παρατηρήθηκε αύξηση του ανώτερου προσωπικού στα πλοία, οι επόμενες χρονιές έβρισκαν του Έλληνες καπετάνιους και μηχανικούς λιγότερους σε αριθμό Το ανώτερο προσωπικό μειώθηκε κατά 9,1%, το 2012, σε σχέση με το 2011, κατά 1,8% το 2014, σε σχέση με το 2013, και 4,0% το 2015, σε σχέση με το 2014 .Το σύνολο των Ελλήνων ναυτικών ανώτερου προσωπικού στα πλοία το 2015, ήταν 4.139 ενώ το 2011 ήταν 4.819.

## **4ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

### **ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΗ ΞΗΡΑ**

Σήμερα υπολογίζεται πως υπάρχουν περίπου 700 ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες και στα γραφεία αυτών απασχολούνται 60.000 εργαζόμενοι. Πέρα από τις αμιγώς ναυτιλιακές εταιρείες, υπάρχουν και άλλες εταιρείες προσφοράς υπηρεσιών σχετικές με τον κλάδο της ναυτιλίας που διαμορφώνουν το ναυτιλιακό cluster και σε αυτές απασχολούνται 200.000 εργαζόμενοι (ναυλομεσιτικά γραφεία, ναυτικά πρακτορεία, νηογνώμονες, εταιρείες τροφοδοσίας, δικηγορικά γραφεία, τουριστικά γραφεία, γραφεία εξεύρεσης ναυτικών, επισκευαστές, μηχανουργεία, κλπ).

#### **4.1 Οι εργαζόμενοι στα γραφεία.**

Η συμβολή και οι εξελίξεις του εργατικού δυναμικού στην εμπορική ναυτιλία δεν αφορά μόνο τους ναυτικούς αλλά και τους εργαζόμενους στα γραφεία στην ξηρά οι οποίοι παίζουν εξίσου καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα της ελληνικής εμπορικής ναυτιλίας.

Η σύνθεση του εργατικού δυναμικού στα γραφεία στην ξηρά, διαμορφώνεται από εξειδικευμένα ναυτιλιακά στελέχη και πολλές φορές και από πρώην ναυτικούς, οι οποίοι συμπληρώνοντας κάποια χρόνια εμπειρίας στη θάλασσα και έχοντας αποκτήσει σημαντική εμπειρία, στελεχώνουν θέσεις εργασίας στη ξηρά. Μάλιστα, ιδιαίτερα χαρακτηριστικό το 67% από τους παραδοσιακούς πλοιοκτήτες πρώτης γενιάς (σε δείγμα 79 πλοιοκτητών) απαρτίζεται από ανθρώπους που έχουν εργαστεί είτε ως αξιωματικοί σε πλοία είτε ως υπάλληλοι σε αυτά ( Theotokas , 2007)

Η επιλογή πρώην ναυτικών για τη στελέχωση θέσεων στη ξηρά έχει σημαντικά πλεονεκτήματα, όπως η κεκτημένη γνώση των εν λόγω ναυτικών για το πλοίο και τις λειτουργίες του καθώς και η μεταλαμπάδευση των γνώσεων αυτών στα υπόλοιπα στελέχη της ξηράς. Τα προνόμια που προσφέρει μια θέση εργασίας στη ξηρά σε σχέση με τη θάλασσα είναι οι υψηλές αποδοχές, οι προοπτικές εξέλιξης και η απουσία εποχικότητας. Βέβαια, όπως προαναφέρθηκε, τα τελευταία χρόνια, πολλές ναυτιλιακές εταιρείες νεώτερης γενιάς επιλέγουν στελέχη με πανεπιστημιακή εκπαίδευση, που

απασχολούνται κυρίως σε θέσεις που δεν σχετίζονται άμεσα με την λειτουργική και τεχνική διαχείριση του πλοίου.

Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια παρατηρούμε τη σημασία διαμόρφωσης της εταιρικής κουλτούρας των ναυτιλιακών εταιρειών. Τα ηγετικά στελέχη των εταιρειών, οι πλοιοκτήτες και οι διαχειριστές μιας ναυτιλιακής εταιρείας, έχουν τη δύναμη να διαμορφώσουν αυτή την κουλτούρα και κατ' επέκταση τα συστήματα που θα δίνουν κίνητρα στα στελέχη τους για παραγωγικότητα και ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη. Για την επίτευξη αυτού του σκοπού, τα ηγετικά της στελέχη πρέπει να κάνουν σωστή κατανομή καθηκόντων και να δεσμευθούν πλήρως στην προώθηση και ενσωμάτωση καλών πρακτικών, όπως η διαχείριση της διαφορετικότητας, η εταιρική κοινωνική ευθύνη, κλπ. στις δραστηριότητες της ναυτιλιακής εταιρείας, καθορίζοντας και δημοσιεύοντας τις αξίες της εταιρείας με στόχο την ευαισθητοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Όταν η ηγεσία λειτουργεί ορθά και με βάση τις υπεύθυνες και καλές πρακτικές, τότε τα οφέλη που απολαμβάνει μια ναυτιλιακή εταιρεία είναι τα εξής (Ισιδωρος Παχουνδάκης – Ευστράτιος Σπύρου, Ναυτιλιακή Ηγεσία και Καλές Πρακτικές):

- Προώθηση της εταιρικής κουλτούρας της εκτίμησης και της διαφάνειας
- Απολαβή υψηλού βαθμού εμπιστοσύνης και αξιοπιστίας
- Ικανοποιημένο ανθρώπινο δυναμικό με όρεξη για εργασία

Μια από τις ικανότητες που πρέπει να έχει η ηγεσία μιας ναυτιλιακής επιχείρησης στις σύγχρονες ναυτιλιακές είναι ότι πρέπει να κάνει σωστή επιλογή των στελεχών και υπαλλήλων της επιχείρησης (shore-based personnel), που θα είναι υπεύθυνο για τη λειτουργία της επιχείρησης, αλλά και όσον αφορά τη στελέχωση των πλοίων, με ανθρώπους (seafarers) ικανούς και πρόθυμους να ανταπεξέλθουν στις δύσκολες αυτές συνθήκες εργασίας.

Το σύγχρονο επιχειρηματικό μοντέλο μιας ελληνόκτητης επιχείρησης παραδοσιακής δομής, βασίζεται στα δομικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης δηλαδή την οικογενειακή δομή, την εταιρική κουλτούρα και την καινοτομία, αλλά παράλληλα

και στους πόρους που αυτή διαθέτει όπως το ανθρώπινο δυναμικό. Η πλειονότητα των Ελληνικών ναυτιλιακών επιχειρήσεων κατηγοριοποιείται σε μικρού και μεσαίου μεγέθους κατηγορίες βάσει αριθμού στόλου. Ενδεικτικά, μια εταιρεία που διαθέτει στόλο δέκα πλοίων, χρειάζεται 25-35 άτομα για να λειτουργήσει αποτελεσματικά.(Theotokas, 2007). Στη περίπτωση που ο αριθμός των εργαζομένων είναι μικρός, τα τμήματα της επιχείρησης τείνουν να αλληλοκαλύπτονται αναλαμβάνοντας τις μεταξύ των τμημάτων αρμοδιότητες ,ενώ στις μεγαλύτερου μεγέθους εταιρείες, οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες των τμημάτων είναι πιο διακριτές.

## **4.2 Τυπική οργάνωση μιας σύγχρονης ναυτιλιακής μονάδας.**

Η οργανωτική μορφή των ναυτιλιακών επιχειρήσεων πέρασε από πολλά στάδια για να καταλήξει στη σημερινή της σύγχρονη μορφή. Η οργάνωση στη ναυτιλιακή επιχείρηση εξαρτάται από τη μορφή και τους στόχους αυτής της επιχείρησης και επηρεάζεται από την εκάστοτε τεχνολογία που υπάρχει, καθώς και από τις αρχές του μανάτζμεντ (Γουλιέλμος, 1999).

Οι ναυτιλιακές εταιρείες είναι οργανωμένες σε διάφορα τμήματα με διαφορετικές λειτουργίες και ο αριθμός και η επάνδρωση των τμημάτων εξαρτάται από το μέγεθος της Εταιρείας και από τη δυνατότητα ανάθεσης σε εξωτερικούς συνεργάτες (outsourcing σε managers, πράκτορες). Τα τμήματα της εταιρείας αναλαμβάνουν τη διεκπεραίωση των εργασιών για τη συντήρηση και τη λειτουργία των πλοίων όπως επιβάλλουν οι εθνικοί και διεθνείς οργανισμοί.

Μια σύγχρονη ναυτιλιακή επιχείρηση απαρτίζεται απο τα κάτωθι τμήματα (Βλάχος, 2014):

### **❖ Γενική Διεύθυνση (General Management)**

Η γενική διεύθυνση μιας ναυτιλιακής εταιρείας είναι το τμήμα το οποίο είναι υπεύθυνο για την οργάνωση και τη διοίκηση της ναυτιλιακής επιχείρησης. Αποτελεί το κέντρο λήψης αποφάσεων που αφορούν την επιχείρηση, όπως αποφάσεις που αφορούν αγορές πλοίων μέσω της εξεύρεσης δανείων και κεφαλαίων, πωλήσεις και παροπλισμούς πλοίων του στόλου. Τέλος, η γενική διεύθυνση είναι υπεύθυνη για την επάνδρωση των γραφείων με ικανά στελέχη που θα συνεισφέρουν ουσιαστικά στη ναυτιλιακή μονάδα.

Παράλληλα, η γενική διεύθυνση διαμορφώνει τη στρατηγική της εταιρείας και συντονίζει τα υπόλοιπα τμήματα μεταξύ τους ώστε να συνεργάζονται αρμονικά και αποδοτικά. Η γενική διεύθυνση είναι επίσης υπεύθυνη για τη διαμόρφωση των σχέσεων της εταιρείας με το ναυτιλιακό χώρο και τις υπόλοιπες εταιρείες που τον απαρτίζουν. Ο επικεφαλής του τμήματος είναι συνήθως ο πλοιοκτήτης ή ένα άλλο καταξιωμένο και έμπειρο στέλεχος

Πρέπει να σημειωθεί πως ειδικά όσον αφορά τις ναυτιλιακές εταιρείες ελληνικών συμφερόντων, σε γενικές γραμμές, η γενική οργάνωση της επιχείρησης ακολουθεί τα παραδοσιακά πρότυπα μιας τυπικής οικογενειακής επιχείρησης. Τα τελευταία χρόνια όμως, παρατηρούμε την τάση συγκεντρωτισμού της διαχείρισης των πλοίων από εξειδικευμένες εταιρείες (managerial companies).σε ολόενα και περισσότερες ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες.

Λόγω του ολόενα και αυξανόμενου ρυθμού της παγκοσμιοποίησης και του ως αποτέλεσμα αυτού ανταγωνιστικού περιβάλλοντος, ο στρατηγικός σχεδιασμός μιας ναυτιλιακής εταιρείας κρίνεται υψίστης σημασίας. Η Γενική Διεύθυνση είναι υπεύθυνη για τον στρατηγικό σχεδιασμό της επιχείρησης και τις σημαντικές αποφάσεις που απαιτούνται σχετικά με την κατανομή αρμοδιοτήτων και εργασιών, την θέση και τήρηση νέων στόχων και την εποπτεία των εργασιών για την παραγωγή θαλάσσιου μεταφορικού έργου. Σύμφωνα με τις σύγχρονες πρακτικές μανατζμεντ η εποπτεία βοηθάει στην αποτίμηση των αποτελεσμάτων των αρχικών στόχων που τέθηκαν.

- **Τμήμα Οικονομικής Διαχείρισης**

Το τμήμα της οικονομικής διαχείρισης είναι απο τα σημαντικότερα τμήματα της επιχείρησης αφού είναι υπεύθυνο για τις οικονομικές της δραστηριότητες. Πολλές φορές, σε μεγάλες ναυτιλιακές επιχειρήσεις απαρτίζεται απο υπό – τμήματα όπως πχ. το λογιστήριο, το τμήμα χρηματοοικονομικού ελέγχου, το τμήμα αγοραπωλησίας πλοίων, το τμήμα ελέγχου λογαριασμών πλοιάρχου, και το τμήμα εσωτερικού ελέγχου. Συγκεκριμένα, το λογιστήριο είναι υπεύθυνο για τις πληρωμές της Ναυτιλιακής Εταιρείας προς τρίτους, τη χορήγηση εμβασμάτων στους ναυτικούς και τις οικογένειές τους και παροχή μετρητών για πληρωμές απευθείας από τον καπετάνιο στο πλήρωμα. Επιπλέον, ασχολείται με τις πληρωμές προς την Τράπεζα, την αποπληρωμή δανείων και την τήρηση των λογιστικών βιβλίων της εταιρείας.

Συγκεκριμένα, το λογιστήριο συνεργαζόμενο με τα υπόλοιπα τμήματα της



Ναυτιλιακής Εταιρείας συντονίζει τη λειτουργία τους όσον αφορά τα παρακάτω:

- Εξόδα Εταιρείας (αμοιβές προσωπικού/πληρωμάτων, διοίκησης, ασφάλιστρα, συντήρησης,επισκευών, ταξιδίων, τόκων και τραπεζικών δανείων)
- Εσόδα Εταιρείας (ναύλοι, μισθώματα, σταλίες)
- Διαχείριση Στόλου (Κόστος Πλοιοκτησίας, Ταξίδια Πλοίων)
- Λογαριασμοί Ενεργητικού / Παθητικού / Καθαρής Θέσης (Αγορά – Ναυπήγηση Πλοίου)
- Προμήθειες Πλοίου (Καύσιμα, Λιπαντικά, Ανταλλακτικά, Τρόφιμα )
- Απαιτήσεις(που αφορούν ναυλωτές, ασφαλιστικές απαιτήσεις, τράπεζες)
- Υποχρεώσεις (σε προμηθευτές, ασφάλειες κλπ)

Στο λογιστήριο απασχολούνται κατα κύριο λόγο από Λογιστές- Οικονομολόγοι και βοηθοί Λογιστή με εμπειρία χρόνων σε οικονομικά Ναυτιλιακών. Κάθε μήνα ετοιμάζει αναφορά για την εικόνα εσόδων-εξόδων και υποχρεώσεων και την παραδίδει στην κεντρική διοίκηση ώστε να μπορεί να σχεδιάζει το επιχειρησιακό πλάνο της ναυτιλιακής εταιρείας.

- **Τμήμα Επιχειρήσεων (Operations Department)**

Το εν λόγω τμήμα είναι ζωτικής σημασίας καθώς αποτελεί νευραλγικό κομμάτι για μία ναυτιλιακή επιχείρηση και αποτελεί το σημείο εκκίνησης όλων των ενεργειών που εκτελούνται κατά τη λειτουργία του πλοίου. Ουσιαστικά, αποτελεί τον κύριο συντονιστή των πλοίων, των ναυλωτών και όλων των μερών που εμπλέκονται σε αυτή τη διαδικασία (δηλαδή πράκτορες πλοίων, προμηθευτές πλοίων, προμηθευτές ανεφοδιασμού, φορτωτές κ.λπ.)Είναι καθήκον του τμήματος επιχειρήσεων να παρέχει υποστήριξη στα πλοία κατά τη διάρκεια του ταξιδιού ώστε να διασφαλίζει οτι τηρούνται οι συμφωνίες ναύλωσης και η ασφαλής λειτουργία των πλοίων της ναυτιλιακής επιχείρησης (ανεφοδιασμός, τεχνική

υποστήριξη, ενημέρωση πρακτόρων στα λιμάνια φόρτωσης και εκφόρτωσης κλπ).

Για να εκτελεστούν τα καθήκοντα αυτά σωστά, πρέπει να επικοινωνεί και να συνεργάζεται με άλλα τμήματα όπως:

- το Τμήμα Ναυλώσεων για να ενημερώνεται για το πότε το πλοίο θα είναι διαθέσιμο και έτοιμο προς ναύλωση και να έρθει σε επικοινωνία με τους charterers σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι έχει αθετηθεί κάποιος από τους όρους του Ναυλοσυμφώνου.
  - Τους Πλοιάρχους για να τους ενημερώσει για τα επόμενα ταξίδια, τα επόμενα φορτία ή για να τους επιστήσει την προσοχή στο τι πρέπει να προσέξουν στον συντελεστή στοιβασίας φορτίων, στους όρους των ναυλοσυμφώνων κλπ.
  - το Τμήμα του ISM, παρακολουθώντας εάν εφαρμόζονται πιστά οι κανονισμοί.
  - το Τμήμα των Ασφαλίσεων που επικοινωνούν με τα P&I Clubs σε περίπτωση καταστροφής ή ελλείματος του φορτίου.
- **Τμήμα πληρωμάτων (Crew department)**

Στις σύγχρονες επιχειρήσεις, το Τμήμα Πληρωμάτων είναι επιφορτισμένο με τη διαδικασία έρευνας/αντικατάστασης προσωπικού και Αξιωματικών για την επάνδρωση των νεότευκτων και ήδη υπάρχοντων πλοίων της εταιρείας. Αναλαμβάνει επίσης τη διοργάνωση της διαδικασίας επαναπατριsmού των απολυομένων ναυτικών απο διάφορα λιμάνια που μπορεί να βρίσκεται το πλοίο που ταξιδεύουν. Επικεφαλής του τμήματος είναι συνήθως ένας πλοίαρχος ή ένα στέλεχος με γνώσεις στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Πολλές φορές προτιμάται ο Πλοίαρχος να έχει εργαστεί προηγουμένως σε πλοία της εταιρείας. Σύμφωνα με τον Κώδικα του ISM, το συγκεκριμένο τμήμα συνεργάζεται με Crew Agents του εξωτερικού και διατηρεί αρχείο για τους Αξιωματικούς και τα κατώτερα πληρώματα. Το τμήμα πληρωμάτων, είναι υπεύθυνο για την επιλογή ενός ναυτικού (Ελληνα ή Αλλοδαπό) επι του πλοίου, ελέγχοντας πρώτα αν όλα τα απαραίτητα

έγγραφα είναι σύμφωνα με τους διεθνείς κανόνες (βιογραφικά, προηγούμενες υπηρεσίες). Στο τέλος, αφού επιλέγεται ο ο ναυτικός, συντάσσεται η Σύμβαση και πραγματοποιείται η ναυτολόγηση του ναυτικού στο πλοίο της εταιρείας.

- **Τεχνικό Τμήμα (Technical Department)**

Το Τεχνικό Τμήμα σε μια σύγχρονη ναυτιλιακή μονάδα, είναι υπεύθυνο για την υποστήριξη του στόλου της εταιρείας και την τεχνική βιωσιμότητα των πλοίων, όσον αφορά τη συντήρηση και την επιδιόρθωση αυτών και των μηχανημάτων τους. Το τεχνικό τμήμα αναλαμβάνει τον προγραμματισμό και την εκτέλεση επισκευών, ναυπηγήσεων, δεξαμενισμών καθώς επίσης εκτελεί συχνές επιθεωρήσεις των πλοίων σύμφωνα με το ISM. Πιο αναλυτικά, κάποιες από τις αρμοδιότητες ενός τεχνικού τμήματος μιας σύγχρονης ναυτιλιακής εταιρείας είναι οι κάτωθι:

- Αποστολή και παρακολούθηση λιστών με τις συντηρήσεις που γίνονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από τους μηχανικούς και τους πλοιάρχους
  - Επαφή με τους νηογνώμονες και με τις σημαίες των πλοίων για την έκδοση και ανανέωση των πιστοποιητικών της κλάσεως και της σημαίας.
  - Ενημέρωση πλοιάρχων και μηχανικών πριν από μια επιθεώρηση για να είναι κατάλληλα προετοιμασμένοι ώστε να μη υπάρχει πρόβλημα για την έκδοση η ανανέωση κάποιου πιστοποιητικού και το πλοίο να είναι αξιόπλοο σύμφωνα με όλους τους διεθνείς κανόνες.
  - Τήρηση συνεργασίας με το τμήμα Ποιότητας και Ασφαλείας και επίσκεψη στα πλοία σε τακτά χρονικά διαστήματα διενεργώντας ελέγχους για την εκπαίδευση των πληρωμάτων.
  - Μέριμνα για την αγορά και αποστολή των διαφόρων ανταλλακτικών που ζητούνται από τα πλοία και συμπληρώνουν τα σχετικά με τον ISM έγγραφα.
  - Προετοιμασία και διεξαγωγή των υποχρεωτικών επιθεωρήσεων από τη κλάση και τη σημαία όπως είναι το annual survey, intermediate survey, drydock, special survey, occasional survey.

- Συμπλήρωση του βιβλίου πετρελαίου και ελέγχος για το εάν τηρείται όπως πρέπει σύμφωνα με τις σχετικές οδηγίες.
- Σύλλογή των σχετικών προσφορών απο τα συνεργεία και τελική ανάθεση επισκευών σε αυτό που θα προτιμηθεί.
- Αναζήτηση και επιλογή ναυπηγείου κοντά σε χώρα που είναι υποχρεωμένο το πλοίο να περάσει δεξαμενισμό dry-dock.
- Συμμετοχή στην απόφαση αγοράς ενός πλοίου, σε συνεργασία με τα υπόλοιπα τμήματα ,συντάσσοντας το report προς την διοίκηση σχετικά με το προς αγορά πλοίο.

Το εργατικό δυναμικό που το στελεχώνει είναι συνήθως εξειδικευμένοι μηχανικοί, τεχνικοί και ναυπηγοί, οι οποίοι διαθέτουν και τις απαραίτητες γνώσεις. Στην ύψιστη βαθμίδα ιεραρχίας βρίσκεται ο τεχνικός διευθυντής και στη συνέχεια υπάρχει και ο αρχιμηχανικός, η θέση του οποίου βρίσκεται μεταξύ της Τεχνικής διεύθυνσης και των υπόλοιπων τμημάτων. Με την ύπαρξη πολλών βαθμίδων ιεραρχίας, διασφαλίζεται η βέλτιστη λειτουργία των τμημάτων η άμεση κάλυψη των ενδεχόμενων αναγκών ή προβλημάτων που παρουσιάζονται.

Σε περίπτωση που ο στόλος μιας εταιρείας αποτελείται απο πολλά πλοία, μια σύγχρονη πρακτική για τη βέλτιστη παρακολούθηση του κάθε πλοίου θεωρείται η σκόπιμη η διάτμηση του συνόλου σε επί μέρους ομάδες πλοίων και την κάθε ομάδα εποπτεύει ένας μηχανικός ο οποίος παρέχει αναφορά στο γενικό διευθυντή του τμήματος.

- **Τμήμα Ναυλώσεων (Chartering and Brokering Department)**

Το Τμήμα Ναυλώσεων είναι το τμήμα που αναλαμβάνει να αναζητήσει ναύλους για τα πλοία , παρακολουθώντας συνεχώς τη διεθνή ναυλαγορά, και ψάχνοντας την πιο συμφέρουσα συμφωνία για την εταιρεία. Το εργατικό δυναμικό που το απαρτίζει, πρέπει να έχει μια εμπειριστατωμένη εικόνα για την ζήτηση για χωρητικότητα στις αγορές , να γνωρίζει καλά το είδος και τις ιδιαιτερότητες του προς μεταφορά φορτίου, τα χαρακτηριστικά των υποδομών των λιμανιών φόρτωσης

και εκφόρτωσης καθώς επίσης και τα επίπεδα που κινούνται τα ναύλα στα trade routes που τον ενδιαφέρουν ανα περίπτωση.

- Γνωστοποιεί τα διαθέσιμα προς φόρτωση πλοία της εταιρείας στη ναυλαγορά και τη γεωγραφική περιοχή στην οποία απασχολούνται.
- Λαμβάνει πληροφορίες απο την αγορά για διαθέσιμα φορτία και προσφορές από συνεργαζόμενα ναυλομεσιτικά γραφεία.
- Εξετάζει προσεκτικά τις προσφορές και τις πιθανές συνεργασίες με απώτερο σκοπό να κλείσει τον καλύτερο δυνατό ναύλο σε συνδυασμό με το να βρει το ιδανικό λιμάνι φόρτωσης ώστε να είναι σε κοντινή απόσταση από το πλοίο.
- Διαπραγματεύεται τους καλύτερους δυνατόν όρους με τους charterers, ώστε στο τέλος να συνταχθεί το ναυλοσύμφωνο (charterparty).
- Κρατά ενήμερο το Τμήμα Επιχειρήσεων (Operation) για τη νέα ναύλωση και βοηθά στη σύνταξη οδηγιών προς το πλοίαρχο του πλοίου για το νέο ταξίδι.
- Παρακολουθήση τη διαδικασία είσπραξης του ναύλου σε συνεργασία με το Λογιστήριο όπου σε περίπτωση επισταλιών συντάσσει το time sheet.
- Προσεκτική εξέταση της φερεγγυότητας των ναυλωτών που συνεργάζεται ώστε να διαμορφωθεί το πελατολόγιο της εταιρείας.
- Ενημέρωση της Διοίκησης για τη κίνηση των αγορών όσον αφορά τις ναυλώσεις σε παγκόσμιο επίπεδο και διεξαγωγή μελετών που βοηθούν στο μελλοντικό στρατηγικό σχεδιασμό της επιχείρησης.

Το εργατικό δυναμικό που απαρτίζει το τμήμα ναυλώσεων είναι συνήθως εξειδικευμένα στελέχη στο αντικείμενο, οι οποίοι είναι γνώστες του chartering (brokers) ή πρώην ναυλομεσίτες.. Πολλές φορές οι ναυτιλιακές εταιρείες μπορεί να επιλεγουν να αναθέτουν αυτή την αρμοδιότητα σε ειδικά ναυλομεσιτικά γραφεία (outsourcing).

- **Τμήμα ασφαλίσεων (Insurance and Claims Department)**

Το Τμήμα Ασφαλίσεων σε μία ναυτιλιακή επιχείρηση αναλαμβάνει την ασφαλιστική κάλυψη των πλοίων σε ξένες ασφαλιστικές αγορές και οργανισμούς (διαφόρων τύπων ασφάλειες όπως Hull and Machinery, War, Loss of Hire κλπ). Το Τμήμα λειτουργεί αναζητώντας στην αγορά τις καλύτερες προσφορές ως προς το ασφάλιστρο και ως προς τους όρους των συμβολαίων και είναι αρμόδιο για την ανανέωση της ασφαλιστικής κάλυψης κάθε χρόνο.

Επίσης, αναλαμβάνει τη διαχείριση όλων των απαιτήσεων της ασφάλισης, οι οποίες προέρχονται από ή απευθύνονται σε τρίτα μέρη. (πχ απαιτήσεις κατά των ναυλωτών για ανεύρεση απλήρωτων συμβολαίων μίσθωσης/ναύλων). Παρακολουθεί την πρόοδο της διεκδίκησης των ασφαλιστικών απαιτήσεων (insurance claim) με σκοπό ταχύτερη είσπραξη της ασφαλιστικής αποζημίωσης. Προς αυτό το σκοπό, πρέπει να συνεργάζεται στενά με το Τεχνικό Τμήμα (Technical) και το Τμήμα Επιχειρήσεων (Operation) καθώς και με το λογιστήριο για όλα τα θέματα που προκύπτουν για την σύνταξη των claims.

- **Τμήμα Ποιότητας και Ασφαλείας(Quality and Safety Department)**

Ως αποτέλεσμα της θέσπισης πληθώρας Συμβάσεων και Κανονισμών, δημιουργήθηκε και η ανάγκη για τη δημιουργία ενός τμήματος που θα διασφαλίζει την τήρηση των κανόνων και διαδικασιών ποιότητας, όπως αυτές ορίζονται από τον Διεθνή Κώδικα Ασφαλούς Διαχειρίσεως (ISM Code) του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO).

Παράλληλα, το νεοσύστατο αυτό τμήμα, φροντίζει για τη διασφάλιση της ποιότητας μέσω της εφαρμογής όλων των σχετικών κοινοτικών οδηγιών και των κατάλληλων διαδικασιών που διενεργούνται όχι μόνο στα πλοία αλλά και στη ναυτιλιακή εταιρεία. Επίσης, αναλαμβάνει να εκπαιδεύει, συμβουλεύει, παρακολουθεί και επιθεωρεί εάν τηρούνται σχολαστικά όλα τα προβλεπόμενα από τον Κώδικα ISM, ISPS με την βοήθεια της συνεργασίας των αρχιπλοιάρχων και των αρχιμηχανικών.

Επωμίζεται την ευθύνη της παρακολούθησης όσον αφορά τις λίστες επιθεωρήσεως και φροντίζει οι ναυτικοί γνωρίζουν τα καθήκοντα τους. Επιπλέον,

επισκέπτεται το πλοίο σε τακτά χρονικά διαστήματα ώστε να ελέγχει και να επιθεωρεί την απρόσκοπτη εκπαίδευση του πληρώματος σύμφωνα με τους κανονισμούς. Τέλος, οφείλει να έρχεται σε επαφή με τον νηογνώμονα και τη σημαία του πλοίου για τις ανανεώσεις των πιστοποιητικών.

- **Τμήμα Προμηθειών (Purchasing Department)**

Το Τμήμα Προμηθειών σε μία ναυτιλιακή εταιρεία είναι αρμόδιο για τον έγκαιρο και οικονομικότερο εφοδιασμό των πλοίων με τρόφιμα και αναλώσιμα αλλά και ανταλλακτικά, πάντα σε συνεργασία με το τεχνικό τμήμα, ανάλογα με τις εργασίες που πρέπει να εκτελέσει το πλήρωμα.

Η διαδικασία που ακολουθεί το τμήμα προμηθειών είναι η κάτωθι:

- Επαφή με προμηθευτές σε παγκόσμιο επίπεδο .
- Λήψη της αίτησης εφοδιασμού απο το πλοίο και αποστολή αυτής στους προμηθευτές και διαπραγμάτευση της τιμής και των όρων πληρωμής.
- Ελέγχος των προσφορών και σύγκριση με σκοπό την επιλογή της καλύτερης τιμής με τους καλύτερους όρους
- Εκτέλεση παραγγελίας και προγραμματισμός για την αποστολη της.

Ένα σύγχρονο τμήμα προμηθειών οφείλει να είναι ενημερωμένο για τις ανά τον κόσμο τιμές πετρελαίου, τα λιμάνια προμηθείας έτσι ώστε ο χρόνος προσέγγισης του πλοίου της εταιρείας να συνδυαστεί με τις πιο ανταγωνιστικές τιμές. Ειδικότερα, όσον αφορά τα καύσιμα, η επιλογή του καλύτερου προμηθευτή είναι πολύ σημαντική αφού η τιμή των καυσίμων επηρεάζει την λειτουργία των πλοίων και την ανταγωνιστικότητα των ναύλων.

Επιπροσθέτως, το τμήμα προμηθειών είναι σε στενή συνεργασία με το λογιστήριο εφόσον κοινοποιεί τις παραγγελίες που έχει κάνει καθώς επίσης ενημερώνει για τις τιμές και τους όρους πληρωμής για την εξόφληση των τιμολογίων. Συνεργάζεται και με το τμήμα των Επιχειρήσεων (Operation) που απο το οποίο ενημερώνεται για τα δρομολόγια που θα εκτελέσουν τα πλοία της

εταιρείας, τα λιμάνια που θα προσεγγίσει, τις ημερομηνίες αφίξεως και αναχωρήσεως απο αυτά προκειμένου να δρομολογηθεί η αποστολή των υλικών ή των εφοδίων, των ανταλλακτικών και των καυσίμων. Τέλος, απο το τεχνικό τμήμα ενημερώνεται για την καταλληλότητα και το είδος των καυσίμων, λιπαντικών και ανταλλακτικών που πρέπει να προμηθευτεί το πλοίο.

- **Νομικό Τμήμα (Legal Department)**

Το Νομικό Τμήμα συνήθως υπάρχει στις σύγχρονες ναυτιλιακές μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεις και αναλαμβάνει να διαχειρίζεται όλα τα νομικά ζητήματα αυτής. Πλέον, παρατηρείται πως πολλές μεγάλες ναυτιλιακές εταιρείες διατηρούν Νομικό Τμήμα για να διαχειρίζονται τυχόν διεκδικήσεις από charterers , ασφάλειες κλπ . Ο διευθυντής του τμήματος είναι Δικηγόρος των Ναυτιλιακών (Maritime Law).

Οι σύγχρονες επιχειρήσεις λειτουργούν σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον και επηρεάζονται άμεσα και έμμεσα απο αυτό. Ομοιοτρόπως, οι ναυτιλιακές εταιρείες πρέπει να διακρίνουν τις ευκαιρίες και τις απειλές που υπάρχουν στον κλάδο της οικονομίας που δραστηριοποιούνται.

**Εξωτερικό** αποτελεί το περιβάλλον που περιέχει όλες τις δυνάμεις που επηρεάζουν και διαμορφώνουν μια επιχείρηση και παράλληλα διαμορφώνουν τις συνθήκες που αυτή καλείται να λειτουργήσει. Για παράδειγμα, θα μπορούσαμε να πούμε πως οι εκάστοτε διακρατικές σχέσεις και οικονομικές συνθήκες κάθε χώρας διαμορφώνουν εμπορικές συμφωνίες, όπου αυτές με τη σειρά τους αποτελούν βασικό πυλώνα διαμόρφωσης της ναυτιλίας.

Πιο συγκεκριμένα, αναλύοντας το εξωτερικό περιβάλλον λειτουργίας των επιχειρήσεων, θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σημαντικός παράγοντας το ευρύτερο μακρο-οικονομικό περιβάλλον μιας επιχείρησης, το οποίο περιλαμβάνει το κοινωνικό, το τεχνολογικό αλλά και το παγκόσμιο περιβάλλον. Όσον αφορά τη ναυτιλιακή βιομηχανία, παράδειγμα τέτοιων εξωτερικών μορφοποιητικών παραγόντων αποτελούν οι ναυλαγορές, οι αγορές μεταχειρισμένων πλοίων αλλά και οι αγορές διαλύσεων πλοίων, διότι μέσω αυτών καθορίζεται η προσφορά και η ζήτηση θαλάσσιων υπηρεσιών.

Απο την άλλη πλευρά, **εσωτερικό** ονομάζεται το περιβάλλον της επιχείρησης που αφορά τους άμεσους λήπτες αποφάσεων, όπως οι εργαζόμενοι



στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις, οι προμηθευτές, οι πελάτες και γενικά το ανθρώπινο δυναμικό.

### 4.3 Η πορεία των ναυτιλιακών επιχειρήσεων ελληνικών συμφερόντων 2004-2014

Σύμφωνα με την έρευνα της Petrofin του 2014, ο αριθμός των ελληνικών ναυτιλιακών εταιρειών από το 2004 ως και το 2014 σημείωσε μείωση. Συγκεκριμένα, σε διάστημα ενός έτους, από το 2013 ως το 2014, οι ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες έφτασαν τις 668 από 690.

Παρόλα αυτά, το 2014, οι ελληνικές εταιρείες κατείχαν κατά μέσο όρο μεγαλύτερο στόλο, με μεγαλύτερα και νεότερα πλοία σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Ο στόλος των Ελλήνων μεγεθύνθηκε σε συνολικό μέγεθος, αφού αυξήθηκαν οι ελληνικές ναυτιλιακές επιχειρήσεις με στόλους από 25 πλοία και άνω σε μια ένδειξη πως η διαχείριση του ολοένα και μεγαλύτερου σε χωρητικότητα αλλά και αριθμό πλοίων ελληνόκτητου στόλου γίνεται από ολοένα και μεγαλύτερες επιχειρήσεις.



**Διάγραμμα 6:** Αριθμός Ελληνόκτητων εταιρειών, 1998-2014

**Πηγή:** PETROFIN RESEARCH ©September 2014

Η διεθνής ναυτιλιακή επιθεώρηση της TradeWinds<sup>10</sup>, αναφέρει πως τον Ιανουάριο του 2015 ο ελληνόκτητος στόλος είχε αθροιστική ολική χωρητικότητα 180,6 εκατομμύρια τόνους αντιστοιχώντας στο 15,4% του παγκοσμίου στόλου. Σύμφωνα με τον οίκο Clarksons, η τελευταία μεγέθυνση του ελληνόκτητου στόλου προέρχεται τόσο

<sup>10</sup> <http://www.kathimerini.gr/916489/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/h-krish-enisxyse-thn-ellhnikh-naytilia>

από τις επενδύσεις σε νέες ναυπηγήσεις όσο και από αγορές ποιοτικών μεταχειρισμένων πλοίων.

#### **4.4 Σύγχρονες μέθοδοι επιλογής εργατικού δυναμικού στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις**

Το κέντρο λήψης αποφάσεων σχετικά με την επιλογή εργατικού δυναμικού βρίσκεται στα γραφεία στη ξηρά. Η διαδικασία της πρόσληψης είναι μια στρατηγική λειτουργία των γραφείων η οποία χρησιμοποιείται για την προσέλκυση πολύτιμων ταλέντων για να διασφαλιστεί ότι η εταιρία παραμένει ανταγωνιστική (Snell & Bohlander, 2012). Στο κλάδο της ναυτιλίας, οι κατάλληλες στρατηγικές και πρακτικές προσλήψεων είναι καθοριστικές για την επιτυχία της εταιρείας και αυτό επιτυγχάνεται εάν η εταιρεία προσελκύσει κατάλληλους ναυτικούς που μπορούν να εργαστούν σε ένα περίπλοκο περιβάλλον λόγω των μεταβαλλόμενων απαιτήσεων και των θεσμικών πλαισίων (Wright, 2012).

Οι σύγχρονες ναυτιλιακές εταιρείες μέσω της μεθόδου των προσλήψεων δημιουργούν θέσεις εργασίας έτσι ώστε να διασφαλιστεί η συνεχής ροή ναυτικών. Υπάρχουν δύο μέθοδοι προσλήψεων στο ναυτιλιακό κλάδο, η **άμεση** (από εσωτερικές πηγές, δηλαδή μέσα από την επιχείρηση ) και η **έμμεση** (από εξωτερικές πηγές, δηλαδή την αγορά εργασίας) .

Οι εσωτερικές πηγές προσέλκυσης αφορούν τους εργαζομένους που εργάζονται ήδη στην εταιρεία και που θα μπορούσαν ενδεχομένως να έχουν προοπτικές ανέλιξης σε κάποια ανώτερη θέση εργασίας είτε σε κάποια νέα θέση που έχει δημιουργηθεί. Η χρήση των εσωτερικών πηγών αποτελεί ισχυρό κίνητρο για τους φιλόδοξους εργαζομένους που επιθυμούν την επαγγελματική ανέλιξη αλλά δε θέλουν να αλλάξουν επιχείρηση. Σημαντικά πλεονεκτήματα αυτού του τρόπου προσέλκυσης εργαζομένων είναι ότι ο χρόνος που χρειάζεται για την εκπαίδευση των εργαζομένων είναι μικρότερος αλλά και η ίδια η διαδικασία είναι λιγότερο κοστοβόρα για την επιχείρηση διότι παρακάμπτει τη διαδικασία της αναζήτησης εργαζομένων. Οι εσωτερικές πηγές προσέλκυσης είναι οι εξής:

- **Μετακινήσεις από μία θέση εργασίας σε μία άλλη θέση ισότιμη με την αρχική:**

Αυτού του είδους η ανακατάταξη συμβαίνει στην περίπτωση που υπάρχει μια κενή θέση και αυτή μπορεί να καλυφθεί από έναν εργαζόμενο που ανήκει σε άλλο τμήμα ή τομέα, αλλά πληροί τις προϋποθέσεις της νέας θέσης. Πιο συγκεκριμένα και όσον αφορά το πλοίο, όταν μια ναυτιλιακή εταιρεία είναι ευχαριστημένη από την επίδοση ενός ναυτικού μπορεί να τον επαναπροσλάβει σε διαφορετικό πλοίο, πάντα ανάλογα με τις ανάγκες κάλυψης θέσεων τη δεδομένη χρονική περίοδο.

- **Προαγωγές.**

Αυτό συμβαίνει σε περίπτωση που βρεθεί μία κενή θέση στην εταιρεία και καλύπτεται από ήδη εργαζόμενο στην εταιρεία. Συγκεκριμένα, στο ναυτικό επάγγελμα, εφόσον ο ναυτικός διαθέτει τα απαραίτητα προσόντα αλλά και την κατάλληλη κατάρτιση, ο Πλοιάρχος αποφασίζει για το αν είναι έτοιμος να ανέβει στην επόμενη βαθμίδα ιεραρχίας του πλοίου.

- **Εκπαιδεύσεις.**

Υπάρχουν ορισμένες θέσεις εργασίας που για να καλυφθούν είναι απαραίτητη προϋπόθεση η εξειδίκευση των ήδη υπάρχοντων εργαζομένων, μέσω της κατάλληλης εκπαίδευσης. Ειδικά στη ναυτιλία, η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση παίζει σημαντικό ρόλο στη δημιουργία ικανών εργαζομένων.

- **Ανακοινώσεις και συστάσεις εργαζομένων**

Μέσω ανακοινώσεων δύναται μια επιχείρηση να γνωστοποιήσει στο προσωπικό τη δημιουργία μιας κενής θέσης εργασίας και όσοι ενδιαφέρονται να υποβάλλουν σχετικές αιτήσεις ώστε να επιλεγεί ο καταλληλότερος μέσω ενδοεταιρικής επιλογής. Πολλές φορές οι υπάλληλοι προτείνουν τους ενδιαφερόμενους συναδέλφους τους για την πλήρωση μιας κενής θέσης.

Από την άλλη πλευρά, οι **εξωτερικές πηγές προσέλκυσης** εργαζομένων επιβαρύνουν την επιχείρηση οικονομικά και ως εκ τούτου θα πρέπει να γίνει η σωστή επιλογή του καταλληλότερου ώστε να είναι και ο πιο αποτελεσματικός για να αποφευχθούν περαιτέρω έξοδα. Το πλεονέκτημα της προσέλκυσης ατόμων από το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης είναι η εισαγωγή νέων ιδεών και αντιλήψεων στην εταιρεία που ενδεχομένως να μην υπήρχαν από το ήδη υπάρχον προσωπικό. Οι εξωτερικές πηγές προσέλκυσης είναι οι κάτωθι:

- **Επαγγελματικές σχολές και ανώτερα/ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα**  
 Η επιχείρηση διατηρεί επικοινωνία με διάφορες επαγγελματικές σχολές, ιδιωτικές επιχειρηματικές σχολές και ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα με σκοπό την έρευνα εργατικού δυναμικού αν χρειαστεί. Η διαδικασία δικτύωσης πραγματοποιείται μέσω των γραφείων διασύνδεσης ή των γραφείων ευρέσεως εργασίας των ιδρυμάτων αυτών.
- **Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ)**  
 Οι διασυνδέσεις των ΑΕΝ με την αγορά εργασίας επιτρέπει στους απόφοιτους να αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό του ανθρώπινου δυναμικού των ελληνόκτητων ναυτιλιακών εταιρειών.
- **Ημερίδες καριέρας.**  
 Οι ημερίδες καριέρας επιτρέπουν στους εργοδότες να έρθουν σε επαφή με μια ευρεία γκάμα υποψήφιων εργαζόμενων και να ερευνήσουν το ενδεχόμενο συνεργασίας.
- **Ανταγωνίστριες επιχειρήσεις.**  
 Σε αυτές τις περιπτώσεις ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων πλησιάζουν στελέχη ανταγωνιστών τους προκειμένου να τους κάνουν προσφορά για μια θέση εργασίας με υψηλά οικονομικά κίνητρα και κίνητρα καριέρας.
- **Γραφεία- βάσεις δεδομένων για υπαλλήλους.**  
 Τα συγκεκριμένα γραφεία διαθέτουν βάσεις δεδομένων πτυχιούχων, πρώην εργαζομένων με πλήρη στοιχεία, προσόντα, ειδικότητες, προτιμήσεις, κλπ. Οι συγκεκριμένες βάσεις δεδομένων συντελούν ένα σύστημα που είναι διαθέσιμο σε 24ωρη βάση και χρησιμοποιείται από επιχειρήσεις που αναζητούν εργαζόμενους και βοηθάει στην διαδικασία επιλογής.
- **Εταιρείες leasing (εργαζομένων).**  
 Οι εταιρείες leasing εκχωρούν στις ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις υπαλλήλους για προσωρινή απασχόληση. Τα θέματα πρόσληψης, μισθοδοσίας, ασφάλειας κλπ τα διαχειρίζονται οι εταιρείες leasing εφόσον οι υπαλλήλοι ανήκουν σε αυτήν (Χυτήρης, 2001).
- **Γραφεία ευρέσεως εργασίας.**

Υπάρχουν δημόσια και ιδιωτικά Γραφεία ευρέσεως εργασίας. Τα δημόσια (ΟΑΕΔ) προσφέρουν τις υπηρεσίες τους δωρεάν σε όλους τους συμμετέχοντες. Τα ιδιωτικά γραφεία χρεώνουν προμήθεια και παρέχουν γενικές ή εξειδικευμένες υπηρεσίες. Τα γραφεία ευρέσεως εργασίας ενημερώνονται από τους εργοδότες σχετικά με τις διαθέσιμες θέσεις καθώς και τα απαιτούμενα προσόντα, την απαραίτητη προϋπηρεσία καθώς και τις χρηματικές απολαβές που προσφέρει η εκάστοτε θέση.

- **Εταιρείες επιλογής στελεχών(κυνηγοί κεφαλών).**

Οι συγκεκριμένες εταιρείες αποτελούν εξειδικευμένες εταιρείες συμβούλων οι οποίες αποσκοπούν στο να βρίσκουν διοικητικά στελέχη για τους πελάτες τους μέσω των ισχυρών δικτύσεων που διαθέτουν στην αγορά εργασίας.

- **Μέσα μαζικής ενημέρωσης- Διαδίκτυο(internet).**

Στην πηγή αυτή ανήκουν οι εφημερίδες και τα ενημερωτικά περιοδικά που αποτελούν την πιο δημοφιλή πηγή προσέλκυσης εργατικού δυναμικού. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις μπορούν να ανακοινώνουν στην επίσημη ιστοσελίδα τους τις κενές θέσεις και τα απαιτούμενα για αυτές προσόντα. Οι υποψήφιοι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλουν την αίτηση τους αποστέλλοντας το βιογραφικό τους ή επικοινωνώντας με την εταιρεία. (Χυτήρης, 2001).<sup>11</sup>

- **Συστάσεις εργαζομένων για άτομα που δεν ανήκουν στο δυναμικό της επιχείρησης.**

Οι εργαζόμενοι μπορούν να προτείνουν κάποιο υποψήφιο εργαζόμενο που πιστεύουν ότι διαθέτει τα απαιτούμενα προσόντα για να καλύψουν τη θέση εργασίας της εταιρείας στην οποία εργάζονται. Ειδικά στο χώρο της ναυτιλίας η πρόσληψη μέσω συστάσεων είναι σύνηθης πρακτική κυρίως στην επιλογή πληρωμάτων.

- **Υποψήφιοι «πόρτας».**

Οι υποψήφιοι πόρτας είναι άτομα τα οποία υποβάλουν αιτήσεις - βιογραφικά σε μια επιχείρηση χωρίς να στοχεύουν σε μια συγκεκριμένη κενή θέση εργασίας αλλά αποσκοπούν στη περίπτωση που δημιουργηθεί μια θέση εργασίας στην επιχείρηση μελλοντικά. Οι επιχειρήσεις που διαθέτουν ενημερωμένα αρχεία ανθρώπινου δυναμικού χρησιμοποιούν αυτή τη πηγή προσέλκυσης ανθρώπινου δυναμικού όταν

χρειαστεί. Πιο συγκεκριμένα, στον ναυτιλιακό κλάδο χρησιμοποιείται αυτή η μέθοδος από τους σπουδαστές των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού όταν αναζητούν εταιρεία για να εκτελέσουν το απαραίτητο εκπαιδευτικό τους ταξίδι.

#### **4.5 Η εγκατάσταση ναυτιλιακών επιχειρήσεων στο Λιμάνι του Πειραιά ως πόλος έλξης ανθρώπινου δυναμικού.**

Για την παροχή ναυτιλιακών υπηρεσιών απαιτείται υψηλή τεχνογνωσία και εξειδίκευση και χρειάζεται η δημιουργία ενός ναυτιλιακού cluster, το οποίο θα αποτελεί ένα πλέγμα επιχειρήσεων παραναυτιλιακών υπηρεσιών. Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση 2009-2010 της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών, οι ναυτιλιακές και παραναυτιλιακές εταιρείες που είναι εγκατεστημένες στην Ελλάδα ανέρχονται στις 1.300 και παράλληλα περίπου 200.000 άτομα απασχολούνται άμεσα ή έμμεσα στο ευρύτερο φάσμα των ναυτιλιακών δραστηριοτήτων.

Οι ελληνικών συμφερόντων ναυτιλιακές εταιρείες προέβησαν στη μετέγκατασταση τους στην Ελλάδα, με αφορμή την απόφαση του Ην. Βασιλείου που χρησιμοποιώντας ως τεκμήριο τον τόπο διαμονής, επέβαλε 52% φόρο επι των κερδών από τα πλοία που αντιπροσώπευαν οι Έλληνες Εφοπλιστές. Δημιουργήθηκε επομένως, μεταρρυθμιστική ανάγκη με αποτέλεσμα τη δημιουργία ευνοϊκών αλλαγών στο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των επιχειρήσεων με τον Α.Ν. 89/67., δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για την μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Οι αλλαγές αυτές εξυπηρετούσαν την ανάγκη των Ελλήνων εφοπλιστών για τη δημιουργία ενός κέντρου που θα διευκόλυνε τις επιχειρηματικές τους κινήσεις και το οποίο κέντρο θα μπορούσαν να ελέγχουν εύκολα. (Harlaftis, G. & Gelina, 1993)

Έτσι, με την εμφάνιση του νέου θεσμικού πλαισίου του Α.Ν. 89/67, δημιουργήθηκε σημαντική ευκαιρία για πολλές εταιρείες οι οποίες και μετέφεραν μέρος των δραστηριοτήτων τους στον Πειραιά. Μαζί με μετεγκατάσταση των εταιρειών στον Πειραιά, παρατηρείται και η δημιουργία πολλών νεοσύστατων επιχειρήσεων που θεώρησαν ευκαιρία το νέο θεσμικό καθεστώς και που σήμερα αποτελούν μέρος του ναυτιλιακού cluster του Πειραιά.

Ως αποτέλεσμα, τα τελευταία χρόνια, ο Πειραιάς έχει γίνει πόλο έλξης των ναυτιλιακών επιχειρήσεων παρέχοντας θέσεις εργασίας πλοίου και ξηράς. Το κίνητρο για την εγκατάσταση ναυτιλιακών επιχειρήσεων στον Πειραιά είναι η πρόσβαση στην

αγορά ναυτεργατικού δυναμικού και το εν λόγω εργατικό δυναμικό με τη σειρά του συγκεντρώνεται στον Πειραιά λόγω των επαγγελματικών ευκαιριών που προσφέρει. Η ανάδειξη του Πειραιά ως διεθνές ναυτιλιακό κέντρο, παίζει σημαντικό ρόλο στην χρηματοοικονομική συνεισφορά της ναυτιλίας στην Ελλάδα. Σημαντικό ρόλο για την εν λόγω ενίσχυση του Πειραιά, αποτελεί επίσης η κατάργηση του φόρου 1% επί της συγκεντρώσεως κεφαλαίων, βάσει του νόμου 3763/2009, όσον αφορά τις ναυτιλιακές εταιρείες και η εξάλειψη του φόρου εισφοράς, σύμφωνα και με τις σχετικές οδηγίες της Ε.Ε- 27 όπως έχει αναφερθεί νωρίτερα.

Ο Πειραιάς αποτελεί επομένως, ένα κέντρο επιχειρήσεων που προσφέρει εργασία σε εργατικό δυναμικό είτε σε θέσεις εργασίας σε εταιρείες παροχής ναυτιλιακών είτε παραναυτιλιακών υπηρεσιών. Μάλιστα, σύμφωνα με μελέτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ελληνική ναυτιλία προσφέρει περισσότερες θέσεις εργασίας στη ξηρά από ότι στη θάλασσα.

## 5ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ & ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ 2004-2014

Η σύγχρονη βιομηχανία της ναυτιλίας συγκροτεί μια διεθνή βιομηχανία που έχει ανάγκη απο θέσπιση νομοθετικών αλλά και ρυθμιστικών πλαισίων λόγω της ιδιαίτερης φύσης της. Το νομοθετικό περιβάλλον που διέπει τη ναυτιλία σε διεθνές αλλά και εθνικό επίπεδο θα πρέπει να έχει ως στόχο τη δημιουργία διατάξεων με στόχο την εξασφάλιση κατάλληλων συνθηκών για τους ναυτικούς σε επίπεδο ασφάλειας και αποδοτικότητας. Κάποιες απο τις πιο πρόσφατες νομοθετικές συμβάσεις/αλλαγές παρατίθενται κάτωθι.

#### **5.1 Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας /Maritime Labour Convention (MLC)**

Κατά τη διάρκεια της 94<sup>ης</sup> Γενικής Συνδιάσκεψης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO- International Labour Organization) στην έδρα της την Ελβετία το 2006, θεσπίστηκε η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (Maritime Labour Convention). Η Γενική Συνδιάσκεψη υιοθέτησε την προαναφερθείσα σύμβαση στις 23 Φεβρουαρίου το 2006 και με αυτό τον τρόπο όρισε πως όλοι οι ναυτικοί έχουν το δικαίωμα να έχουν πρόσβαση σε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον με δίκαιους όρους απασχόλησης, ιατρική περίθαλψη, κοινωνική πρόνοια και άλλες μορφές κοινωνικής προστασίας.

Η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας<sup>12</sup> τέθηκε σε ισχύ στις 20 Αυγούστου 2013, και για τα κράτη που την κύρωσαν μετά την 20.8.2012, τέθηκε σε ισχύ δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία κύρωσής της. Στην Ελλάδα η MLC του 2006 εγκρίθηκε με την ΥΑ 3522.2/0/2013 Κανονισμός για την εφαρμογή απαιτήσεων της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας <sup>13</sup>(ΦΕΚ Β' 1553/21.6.2013).Απο την 20<sup>η</sup> Αυγούστου 2013, κάθε πλοίο υπό Ελληνική σημαία δύναται να αποτελέσει αντικείμενο ελέγχου σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Σύμβασης εφόσον πλεύει σε λιμένα



κρατών που έχουν κυρώσει τη Σύμβαση και στα οποία έχει τεθεί σε ισχύ.

Δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία κατά την οποία τέθηκε σε ισχύ η Σύμβαση, καταχωρήθηκαν επικυρώσεις απο τουλάχιστον 30 κράτη μέλη του ΙΜΟ αντιστοιχώντας σε μερίδιο πάνω απο 30%<sup>14</sup> του συνολικού μεριδίου της παγκόσμιας ακαθάριστης ολικής χωρητικότητας. (Απαίτηση που είχε οριστεί απο το Άρθρο VIII , Παράγραφος 3 της ΣΝΕ)

Σύμφωνα με την παρ. 7 του Άρθρου V της Σύμβασης, κάθε Μέλος πρέπει να τηρεί τις υποχρεώσεις του υπο τη Σύμβαση, έτσι ώστε να εξασφαλίζει πως όσα πλοία φέρουν τη σημαία κράτους που δεν έχει επικυρώσει τη Σύμβαση, να μην χαίρουν ευνοϊκότερων συνθηκών απο εκείνα τα κράτη που την έχουν κυρώσει.

Η δομή της MLC του 2006 είναι ίδια με τη δομή της Διεθνούς Σύμβασης για τα πρότυπα εκπαίδευσης, πιστοποίησης και τήρησης φυλακών των ναυτικών (STCW), αφού και οι δύο περιλαμβάνουν τα **Άρθρα**, τους **Κανονισμούς** και τον **Κώδικα** που περιλαμβάνει τις λεπτομέρειες για την εφαρμογή **των Κανονισμών**.. Το **Μέρος Α** περιλαμβάνει τα υποχρεωτικά Πρότυπα και στο **Μέρος Β** τις αντίστοιχες μη υποχρεωτικές Οδηγίες, που όμως πρέπει να λαμβάνονται υπόψη απο τα Μέλη για την εφαρμογή των υποχρεωτικών απαιτήσεων. Η εφαρμογή του Μέρους Β του Κώδικα ελέγχεται μόνο απο τα εποπτικά όργανα του ΙΛΟ και όχι απο επιθεωρητές ή εξουσιοδοτημένους Αξιωματούχους στο πλαίσιο ελέγχου Κράτους Λιμένα.

Αναλυτικότερα, η MLC, 2006 περιέχει: (Χρηστίδου, Κλ. 2013):

1. Δεκαέξι (16) **Άρθρα**, με τα οποία ρυθμίζονται τα ακόλουθα:

(α) Γενικές υποχρεώσεις των Μελών,

(β) Ορισμοί και πεδίο εφαρμογής,

(γ) Θεμελιώδη δικαιώματα και αρχές,

(δ) Εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα των ναυτικών,

(ε) Υποχρεώσεις των κρατών σε σχέση με την εφαρμογή και την επιβολή των απαιτήσεών της,

(στ) Τρόπος εφαρμογής των Κανονισμών και του Μέρους Α και Β του Κώδικα,

---

<sup>14</sup> Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, <http://www.hcg.gr/node/5615>

- (ζ) Διαβούλευση με οργανώσεις πλοιοκτητών και ναυτικών,
- (η) Όροι θέσης της Σύμβασης σε ισχύ,
- (θ) Όροι και διαδικασία καταγγελίας της Σύμβασης,
- (ι) Αποτελέσματα της θέσης της Σύμβασης σε ισχύ,
- (ια) Καθήκοντα του Γενικού Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, ως Θεματοφύλακα της Σύμβασης,
- (ιβ) Αρμοδιότητες και τρόπος λειτουργίας της Ειδικής Τριμερούς Επιτροπής,
- (ιγ) Διαδικασία τροποποίησης της Σύμβασης και του Κώδικα αυτής,
- (ιδ) Αυθεντικές γλώσσες του κειμένου της Σύμβασης.

**2. Κανονισμούς , Κώδικα Προτύπων και Κατευθυντήριων Οδηγιών**, οι οποίοι είναι οργανωμένοι σε γενικές θεματικές ενότητες υπό πέντε Τίτλους, με τους οποίους ρυθμίζονται τα ακόλουθα θέματα:

**Τίτλος 1) Ελάχιστες απαιτήσεις για την εργασία ναυτικών επί πλοίου.**

Οι ελάχιστες απαιτήσεις που ορίζονται στο παρόν τμήμα του Κώδικα χωρίζονται σε τέσσερα μέρη και συνοψίζονται παρακάτω:

- Ελάχιστο όριο ηλικίας:

Σύμφωνα με τον Κανονισμό 1.1 (MLC 2006), πρέπει να διασφαλίζεται η προστασία των ανηλίκων και να απογορευείται η εργασία πάνω στο πλοίο σε άτομα κάτω των 16 ετών. Όσον αφορά τους ναύτες κάτω των 18 ετών, υπάρχουν και άρθρα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας τους και τα οποία απαγορεύουν την εργασία κατά τη διάρκεια της νύχτας αλλά και την ενασχόληση τους με εργασίες που θα διακινδύνευε τη σωματική τους ακεραιότητα και ασφάλεια.

- Ιατρικό πιστοποιητικό:

Ο Κανονισμός 1.2 (MLC 2006) ορίζει πως οι ναυτικοί, προκειμένου να ναυτολογηθούν σε πλοίο, θα πρέπει να κατέχουν ιατρικό πιστοποιητικό σε ισχύ, το οποίο τους παρέχεται από διπλωματούχους ιατρούς γενικής ιατρικής ή παθολογίας το οποίο θα πιστοποιεί πως οι ναυτικοί : α) δεν ενδέχεται να επιδεινωθεί τυχόν ασθένειά τους εξαιτίας της εργασίας στο πλοίο, β) είναι σε

θέση να εκτελέσουν τα θαλάσσια καθήκοντά τους γ) δε πρόκειται να αποτελέσουν κίνδυνο για τους συναδέλφους τους. Τα προαναφερθέντα πιστοποιητικά θα πρέπει να είναι σε διεθνή γλώσσα (Αγγλικά).

- Εκπαίδευση και προσόντα: Οι ναυτικοί πρέπει να εκπαιδεύονται για τα καθήκοντά τους με σκοπό τη διασφάλιση της προσωπικής ασφάλειας. Σύμφωνα με τον κανονισμό 1.3 (MLC 2006), όσοι ναυτικοί πρέπει να διατελέσουν τα καθήκοντά τους πάνω στο πλοίο, πρέπει να είναι πλήρως καταρτισμένοι και πιστοποιημένοι, σύμφωνα με τα πρότυπα της ναυτική σύμβασης και φορέων (STCW).
- Ναυτολόγηση και εύρεση εργασίας: Ο κανονισμός 1.4 (MLC 2006) αφορά τις υπηρεσίες πρόσληψης που είναι εγκατεστημένες στα κράτη μέλη ή σε πλοία που φέρουν τη σημαία των κρατών μελών και οι οποίες θα πρέπει να φροντίζουν να έχουν την κατάλληλη τοποθέτηση, καταχώριση, καταγγελία και αποζημίωση σε περίπτωση μη απασχόλησης των ναυτικών. Τα πρακτορεία επάνδρωσης πληρωμάτων θα πρέπει να βρουν απασχόληση στον ναυτικό χωρίς καμία χρέωση καθώς και να τηρούν και να λειτουργούν για την προάσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων. Επιπλέον, όσον αφορά τα κράτη μέλη, αυτά θα πρέπει να φροντίζουν όλα τα γραφεία επάνδρωσης να τηρούν τα πρότυπα της MLC.

## Τίτλος 2) Συνθήκες εργασίας

Ο τίτλος των συνθηκών εργασίας απαριθμεί τους όρους της σύμβασης, τις πληρωμές και τις συνθήκες εργασίας στο πλοίο.

- Συμβάσεις Εργασίας Ναυτικών: Ο κανονισμός 2.1. (MLC 2006) ορίζει πως οι συμβάσεις εργασίας των ναυτικών θα πρέπει να είναι σαφείς, εφαρμόσιμες από νομικής άποψης και να εμπεριέχουν συμφωνίες συλλογικών διαπραγματεύσεων (εάν υπάρχουν). Οι συμφωνίες απασχόλησης των ναυτικών θα πρέπει να είναι σύμφωνα με τα ελάχιστα πρότυπα συνθηκών εργασίας και διαβίωσης στα πλοία. Ο ναυτικός δύναται να διαβάσει τους όρους της σύμβασης του και εφόσον επιθυμεί να ζητήσει νομική συμβουλή. Επιπλέον, πρέπει να διαθέτει ένα γνήσιο αντίγραφο της σύμβασης. Το άλλο γνήσιο αντίγραφο είναι στη κατοχή του εργοδότη. Επιπλέον, τυχόν Συλλογικές Σύμβαση Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) σε ισχύ,

ενδέχεται να ενσωματωθούν σε οποιαδήποτε σύμβαση εργασίας. Ακόμα, σε περίπτωση που οι συμβάσεις εργασίας ή οι Σ.Σ.Ε δεν είναι στα αγγλικά, πρέπει να υπάρχει αγγλικό μεταφρασμένο αντίτυπο για τα πλοία που δραστηριοποιούνται σε διεθνή ύδατα. Ο κανονισμός 2.1 αναφέρει για τις περιπτώσεις καταγγελίας των συμβάσεων αορίστου χρόνου πως το ελάχιστο χρονικό διάστημα για γνωστοποίηση της καταγγελίας δεν θα πρέπει να είναι μικρότερο των 7 ημερών.

- Μισθοί: Σύμφωνα με τον κανονισμό 2.2, οι πληρωμές πρέπει να καταβάλλονται σε τακτά χρονικά διαστήματα (μηνιαία) και εφόσον το επιθυμούν οι ναυτικοί, πρέπει να διαβιβάζονται τακτικά στην οικογένεια, ή στους νόμιμους δικαιούχους. Ο εργοδότης θα πρέπει να καταβάλει στον ναυτικό το μισθό και τις συμπληρωματικές πληρωμές, σύμφωνα με τη συναλλαγματική ισοτιμία, σε περίπτωση που έχει χρησιμοποιηθεί διαφορετικό νόμισμα από αυτό που ορίζει η σύμβαση απασχόλησης. Επιπλέον, ο συνιστώμενος κατώτατος μισθός δε πρέπει να υπερβαίνει το βασικό μισθό, δηλαδή ο ναυτικός να αμοιβεται λιγότερο από τις κανονικές ώρες εργασίας του. Σε περίπτωση υπερωρίας, αυτή θα καλύπτεται από το εθνικό δίκαιο ή την Σ.Σ.Ε και θα πρέπει να αντιστοιχεί σε τουλάχιστον 1,25 του βασικού ημερομισθίου. Ο υπεύθυνος για τη καταγραφή των υπερωριών είναι ο πλοίαρχος.
- Ώρες εργασίας και ώρες ανάπαυσης: Ο Κανονισμός 2.3. της MLC 2006, αφορά τις ώρες ανάπαυσης οι οποίες πρέπει να εφαρμόζονται στην εθνική νομοθεσία από το κάθε μέλος της Σύμβασης. Η μέγιστη διάρκεια εργασίας σε αυτή τη νομοθεσία δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 14 ώρες σε οποιαδήποτε περίοδο 24 ωρών και 72 ώρες σε διάστημα 7 ημερών ή τουλάχιστον 10 ώρες ανάπαυσης σε περίοδο 24 ωρών και 77 ώρες ανάπαυσης σε περίοδο 7 ημερών. Επιπλέον, οι ώρες ανάπαυσης επιτρέπεται να διαιρούνται σε δύο περιόδους και η μία εκ των οποίων θα πρέπει να καλύπτει τουλάχιστον τις 6 ώρες και το χρονικό διάστημα μεταξύ δύο διαδοχικών διαλειμμάτων δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 14 ώρες. Ο καπετάνιος είναι ο αρμόδιος που κρατάει το αρχείο με τις ώρες ανάπαυσης των ναυτικών και το οποίο φέρει τις υπογραφές τους. Το χρονοδιάγραμμα υπηρεσίας των ναυτικών, όσον αφορά τις ώρες εργασίας και ανάπαυσης τους, θα πρέπει να είναι σε εμφανές και ευπρόσιτο σημείο στο πλοίο.

- Δικαίωμα αδείας: Ο Κανονισμός 2.4. (MLC, 2006) αναφέρει πως οι ναυτικοί δικαιούνται ετήσιες διακοπές και καλοκαιρινές διακοπές. Οι ναυτικοί έχουν δικαίωμα για άδεια με αποδοχές τουλάχιστον για 2,5 ημέρες ανά μήνα. Οι ημέρες που δεν υπολογίζονται στην ετήσια άδεια είναι οι δημόσιες αργίες, η απουσία λόγω ασθένειας, τραυματισμού ή μητρότητας, προσωρινή άδεια εξόδου στην ξηρά και αντισταθμιστική άδεια. Τέλος, οι ναυτικοί έχουν το δικαίωμα να χρησιμοποιήσουν την άδεια τους για να πάνε είτε στην πατρίδα τους είτε σε μέρος προτίμησης τους και ο χρόνος ταξιδιού δεν θα πρέπει να αφαιρείται από την άδεια.
- Παλιννόστηση: Σύμφωνα με τον κανονισμό 2.5 (MLC 2006): « Οι ναυτικοί που εργάζονται στα πλοία δικαιούνται αδαπάνως γι' αυτούς παλιννόστηση, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος και υπό την επιφύλαξη ευμενέστερων γι' αυτούς οικείων όρων τυχόν ισχύουσας συλλογικής σύμβασης ναυτικής εργασίας που έχει εφαρμογή ή της σύμβασης ναυτολόγησης.» Το δικαίωμα του επαναπατρισμού το αποκτά ο ναυτικός αμέσως μετά το πέρας της υπηρεσίας του και ο πλοιοκτήτης οφείλει να παρέχει την οικονομική ενίσχυση στον ναυτικό για αυτό τον σκοπό. Ο επαναπατρισμός των ναυτικών απαιτείται είτε σε περίπτωση που λήξει η σύμβαση και ο ναυτικός βρίσκεται στο εξωτερικό, είτε εφόσον λήξει η σύμβαση, είτε από τον πλοιοκτήτη είτε από τον ναυτικό σε αιτιολογημένες περιπτώσεις είτε, τέλος, εάν ο ναυτικός δε δύναται να ασκήσει τα καθήκοντα του ή δεν επιτρέπεται λόγω ειδικής περίπτωσης (π.χ. ναυάγιο πλοίου).
- Αποζημίωση ναυτικού σε περίπτωση απώλειας ή βύθισης πλοίου: Οι ναυτικοί έχουν το δικαίωμα σε επαρκή αποζημίωση σε περίπτωση απώλειας ή καταστροφής πλοίου, οι ναυτικοί δικαιούνται παροχές ανεργίας. Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί από τον πλοιοκτήτη και για την περίοδο που ο ναυτικός είναι άνεργος και περιορίζεται σε μισθούς 2 μηνών (Χρηστίδου, 2013).
- Επίπεδα στελέχωσης: Ο Κανονισμός 2.7 (MLC 2006) ορίζει πως κατά τη στελέχωση του πληρώματος (αριθμός και προσόντα ναυτικών) θα πρέπει να υπολογίζεται η εξασφάλιση της επαρκούς ανάπαυσης των ναυτικών. Όλα τα

εθνικά δίκαια κρατών μελών θα πρέπει να μεριμνούν προς αυτό το σκοπό. Σύμφωνα με τον κανονισμό εφαρμογής της MLC στο ελληνικό δίκαιο στο άρθρο 11 παράγραφος 2 αναφέρεται πως: “ Πλοία που εκτελούν πλόες από μία χώρα σε λιμένα εκτός της χώρας αυτής, και πλοία που δραστηριοποιούνται από λιμένα ή μεταξύ λιμένων εκτός Ελλάδος εφοδιάζονται με Έγγραφο Ελάχιστης Ασφαλούς Στελέχωσης. Το Έγγραφο Ελάχιστης Ασφαλούς Στελέχωσης που εκδίδεται σύμφωνα με τον Κανονισμό V/ 14 παράγραφος 2 του κεφαλαίου V της Δ.Σ. SOLAS καλύπτει τις απαιτήσεις του παρόντος. Για πλοία που εκτελούν πλόες εσωτερικού, το ναυτολόγιο καλύπτει την απαίτηση περί του παραπάνω εγγράφου”.

- Σταδιοδρομία και ανάπτυξη προσόντων και ευκαιριών απασχόλησης ναυτικών  
Ο Κανονισμός 2.8. (MLC 2006) αναφέρει πως κάθε κράτος μέλος πρέπει μέσω της εθνικής νομοθεσίας να συμβάλει στην ανάπτυξη πολιτικών που θα αφορούν την πρόθηση της ναυτικής εργασίας με την παράλληλη ανάδειξη της σημαντικότητας της εκπαίδευσης. Οι πολιτικές που θα εφαρμοστούν από τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν την δημιουργία ενός ποιοτικού και ικανού ναυτεργατικού δυναμικού.

### **Τίτλος 3) Ενδιαίτηση, εγκαταστάσεις αναψυχής, διατροφή και τροφοδοσία**

Ο τίτλος ορίζει τους λεπτομερείς κανόνες για τη διαμονή και τις εγκαταστάσεις αναψυχής και τροφοδοσίας.

- Ενδιαίτηση και υπηρεσίες αναψυχής: η διαμονή ή η εργασία στα πλοία πρέπει να προάγει την υγεία και την ευημερία των ναυτικών. Οι λεπτομερείς διατάξεις στους κανόνες και τις κατευθυντήριες γραμμές, παρέχουν τις ελάχιστες απαιτήσεις για την ύπαρξη διαφορετικών τύπων δωματίων (χώροι αναψυχής, κοιτώνες κλπ.). Ο υπεύθυνος για την διασφάλιση της ύπαρξης όλων των απαραίτητων εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τον τίτλο 3 του κανονισμού 3.1, είναι ο πλοιοκτήτης. Ο Πλοίαρχος επιφορτίζεται με την ευθύνη των τακτικών επιθεωρήσεων, με σκοπό να εξετασθεί αν οι συνθήκες διαβίωσης των ναυτικών τηρούν τα απαραίτητα πρότυπα.

- Διατροφή και τροφοδοσία: Σύμφωνα με τον Κανονισμό 3.2, ορίζεται πως η ποιότητα και η ποσότητα των τροφίμων, συμπεριλαμβανομένου του νερού, πρέπει να ρυθμίζονται από το κράτος σημαίας. Επιπλέον, οι μάγειρες πρέπει να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι. Ο πλοίαρχος οφείλει να μεριμνά για τα προαναφερθέντα, ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες του πληρώματος με επάρκεια.

#### **Τίτλος 4) Προστασία της υγείας, ιατρική περίθαλψη, ευημερία και προστασία κοινωνικής ασφάλειας**

Ο τίτλος 4 εμπεριέχει 5 κανονισμούς για την υγεία, την ευθύνη, την υγειονομική περίθαλψη, την κοινωνική πρόνοια και την κοινωνική ασφάλιση.

- Ιατρική περίθαλψη επί του πλοίου και στην ξηρά: Ο Κανονισμός 4.1 ορίζει πως ναυτικοί πρέπει να έχουν πρόσβαση στην ιατρική περίθαλψη επί του σκάφους χωρίς κόστος. Οι χώρες μέσω των οποίων διέρχεται το πλοίο πρέπει να εξασφαλίζουν την ιατρική περίθαλψη των ναυτικών σε σοβαρές περιπτώσεις. Κάθε πλοίο πρέπει να είναι εξοπλισμένο με φαρμακευτικό κουτί και ιατρικό εξοπλισμό. Επιπλέον, στα πλοία που μεταφέρουν περισσότερα από 100 άτομα, πρέπει να υπάρχει απαραιτήτως γιατρός.
- Ευθύνη πλοιοκτητών: Οι ναυτικοί πρέπει να προστατεύονται από τις οικονομικές συνέπειες σε περίπτωση ασθένειας, τραυματισμού ή θανάτου σε σχέση με την απασχόλησή τους με παροχή αμοιβής διάρκειας τουλάχιστον 16 εβδομάδων μετά την εμφάνιση της ασθένειας.
- Προστασία της υγείας και της ασφάλειας και πρόληψη ατυχημάτων: Ο κανονισμός 4.3. (MLC 2006) αφορά την πρόληψη και ασφάλεια σε περίπτωση ατυχήματος. Πρέπει να παρέχεται στους ναυτικούς ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον τόσο κατά τις ώρες εργασίας όσο και κατά τις ώρες ανάπαυσης και πρέπει να εξασφαλίζεται η λήψη μέτρων ασφαλείας.
- Πρόσβαση σε χερσαίες εγκαταστάσεις ευημερίας: Σύμφωνα με τον κανονισμό 4.4. (MLC 2006) οι λιμένες πρέπει να παρέχουν πολιτιστικές, ψυχαγωγικές και πληροφοριακές εγκαταστάσεις και υπηρεσίες. Η πρόσβαση στις εγκαταστάσεις

αυτές πρέπει να είναι ανοικτή σε όλους τους ναυτικούς ανεξάρτητα από τη φυλή, το φύλο, τη θρησκεία ή τις πολιτικές πεποιθήσεις.

- Κοινωνική ασφάλεια: Ο κανονισμός 4.5 (MLC 2006) αφορά την κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης, η οποία θα πρέπει να είναι διαθέσιμη στους ναυτικούς και αναλόγως του τι θεσπίζει το κράτος σημαίας να παρέχονται και στους συγγενείς τους. Οι καλυπτόμενες παροχές είναι οι εξής: ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, επίδομα αρρώστιας, επίδομα ανεργίας, σύνταξη, επίδομα τραυματισμού, οικογενειακό επίδομα, επίδομα μητρότητας και επίδομα θανάτου στους επιζώντες.

### **Τίτλος 5) Συμμόρφωση και Επιβολή**

Ο τίτλος 5 θεσπίζει κανόνες για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τη σύμβαση. Ο τίτλος διακρίνει μεταξύ των απαιτήσεων που θέτει η σημαία και της κατάστασης του εκάστοτε λιμένα.

- Υποχρεώσεις Κράτους Σημαίας:

Τα κράτη σημαίας είναι υπεύθυνα για τη διασφάλιση της εφαρμογής των κανόνων για τα πλοία που φέρουν τη σημαία του. Οι λεπτομερείς έλεγχοι περιλαμβάνουν την έκδοση "Πιστοποιητικού θαλάσσιας συμμόρφωσης", το οποίο πρέπει πάντα να είναι παρόν (και έγκυρο) σε πλοίο. Τα πλοία πρέπει να εφαρμόζουν αξιοπρεπείς διαδικασίες καταγγελίας για το πλήρωμά τους και να διενεργούν έρευνες σε περίπτωση απώλειας.

- Εξουσιοδότηση αναγνωρισμένων οργανισμών:

Οι οργανώσεις που παρέχουν ναυτικούς σε πλοία πρέπει επίσης να επιθεωρούνται για να εξασφαλίσουν ότι εφαρμόζουν τη Σύμβαση (συμπεριλαμβανομένων των κανονισμών κοινωνικής ασφάλισης).

- Επιθεώρηση και επιβολή

Οι απαιτήσεις της Σύμβασης, θεσπίστηκαν για να εφαρμόζονται σε όλα τα πλοία με εμπορική δραστηριότητα και αφορούν τόσο νεότευκτα όσο και υπάρχοντα πλοία. Η εφαρμογή της Σύμβασης δεν ισχύει όμως για τις κάτωθι κατηγορίες:

1. πλοία που λειτουργούν αποκλειστικά σε κλειστά ή προφυλαγμένα ύδατα ή περιοχές όπου ισχύουν οι κανονισμοί λιμένων.



2. αλιευτικά πλοία
3. πλοία παραδοσιακής κατασκευής
4. πολεμικά πλοία.

Είναι κοινώς αποδεκτό πως η σωστή εφαρμογή της Σύμβασης, έχει ως τώρα σημειώσει θετικές επιδράσεις στη βιομηχανία της ναυτιλίας, καθιερώνοντας ένα ενιαίο θεσμικό πλαίσιο για την προστασία των δικαιωμάτων των ναυτικών. Οι ναυτιλιακές εταιρείες με τη σειρά τους θα πρέπει να εστιάζουν σε ένα τρόπο δράσης έτσι ώστε να κατανοηθούν και να εφαρμοστούν με σωστό τρόπο οι απαιτήσεις της Σύμβασης.

Η σωστή ενημέρωση και εκπαίδευση του προσωπικού που εργάζεται στο γραφείο αλλά και στο πλοίο είναι απαραίτητη για την κατανόηση των απαιτήσεων της MLC. Πιο συγκεκριμένα, άτομα από το προσωπικό θα πρέπει να εξειδικεύονται περαιτέρω για να παρέχουν καθοδήγηση από το γραφείο. Όσον αφορά την εφαρμογή της Σύμβασης στο πλοίο, θα πρέπει να διασφαλίζεται η τήρηση των απαιτήσεων της μέσω διαδικασιών ελέγχου και επιθεώρησης. Μέσω των ελέγχων αυτών θα μπορούν να διαπιστωθούν λάθη αλλά και αδυναμίες.

Σύμφωνα με την MLC 2006, ο ρόλος του κράτους σημαίας είναι να ελέγχει τα διοικητικά, τεχνικά και κοινωνικά θέματα των πλοίων και των πληρωμάτων που πλέουν στην ανοιχτή θάλασσα. Το κράτος σημαίας επιβάλλει τους κανονισμούς που αφορούν την επιθεώρηση, την πιστοποίηση και την έκδοση εγγράφων ασφαλείας και πρόληψης της ρύπανσης. Επιπλέον το κράτος σημαίας που είναι μέλος της σύμβασης, έχει τη δικαιοδοσία να ελέγχει αν το πλοίο τηρεί τους κανόνες και κανονισμούς στους τομείς που υπάγονται στην αρμοδιότητά τους.

Όσον αφορά τα πλοία ακαθάριστης χωρητικότητας 500GT και άνω, που εκτελούν διεθνή δρομολόγια, απαιτείται να εκδοθεί ένα «Πιστοποιητικό Ναυτικής Εργασίας» και μια «Δήλωση Συμμόρφωσης Ναυτικής Εργασίας» από το κράτος σημαίας. Τα προαναφερθέντα πιστοποιητικά πρέπει να είναι διαθέσιμα συνεχώς στο πλοίο σε περίπτωση επιθεώρησης από τις Λιμενικές Αρχές. Επιπλέον, το «Πιστοποιητικό Ναυτικής Εργασίας» και η Δήλωση Συμμόρφωσης Ναυτικής Εργασίας, αποτελούν αποδεικτικό συμμόρφωσης με τις απαιτήσεις που θέτει η MLC, εκτός αν ο επιθεωρητής/εξουσιοδοτημένος αξιωματούχος διαπιστώσει ότι:

**α.** τα απαιτούμενα έγγραφα δεν επιδεικνύονται, δεν τηρούνται ή τηρούνται ψευδώς. Επιπλέον αν τα έγγραφα που παρουσιάστηκαν δεν περιέχουν τις πληροφορίες που απαιτούνται από την Σύμβαση ή είναι κατά άλλο τρόπο άκυρα.

**β.** αν υπάρχουν αποδείξεις πως οι συνθήκες εργασίας και διαβίωσης πάνω στο πλοίο δεν πληρούν τις απαιτήσεις της Σύμβασης

**γ.** αν υπάρχουν βάσιμοι λόγοι για τον επιθεωρητή να πιστεύει πως πλοίο έχει αλλάξει σημαία έτσι ώστε να αποφύγει τη συμμόρφωση με τη Σύμβαση,

**δ.** αν διαπιστωθεί μέσω παραπόνου πως οι συνθήκες εργασίας και διαβίωσης επί του πλοίου δεν συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις της Σύμβασης.

**ε.** Σύμφωνα με την Απόφαση αριθ. XVII της Γενική Συνδιάσκεψης της ILO που αφορά την πρακτική εφαρμογή των πιστοποιητικών, ζητήθηκε από τα Μέρη (Κράτη Σημαίας αλλά και τα Κράτη Λιμένα) να εξετάσουν τη δυνατότητα να μπορούν τα πλοία να λειτουργούν χωρίς το πιστοποιητικό και τη δήλωση από την ημερομηνία έναρξης της Σύμβασης σε ισχύ έως και την 20η Αυγούστου 2014. Απαραίτητη προϋπόθεση θα έπρεπε να είναι τα πλοία να τηρούν τους κανόνες της Σύμβασης.

Σύμφωνα με τον Κανονισμό 5.1.3. της Σύμβασης, η έκδοση του πιστοποιητικού, που διανέμεται από το κράτος σημαίας στο εκάστοτε πλοίο που φέρει τη σημαία του, γίνεται μόνο εφόσον διεξαχθεί ο έλεγχος από το κράτος σημαίας και διαπιστωθεί ότι τηρείται η Σύμβαση σύμφωνα με τους ανάλογους κανονισμούς και εθνικές νομοθεσίες. Η ισχύς του πιστοποιητικού είναι τα πέντε χρόνια ενώ διεξάγονται περιοδικοί έλεγχοι για τη διατήρηση αυτού από το κράτος σημαίας.

Η «Δήλωση Συμμόρφωσης Ναυτικής Εργασίας» συνδέεται με το πιστοποιητικό και αποτελεί μια σύνοψη των εθνικών νομοθεσιών ή κανονισμών, με σκοπό την εφαρμογή ενός συμφωνημένου καταλόγου 14 τομέων των θαλάσσιων προτύπων, που αποτελούν το σχέδιο του πλοιοκτήτη ή του διαχειριστή και διασφαλίζουν ότι οι εθνικές απαιτήσεις για την εφαρμογή της Σύμβασης διατηρούνται στο πλοίο μεταξύ των επιθεωρήσεων. Οι κατάλογοι των 14 περιοχών που πρέπει να πιστοποιηθούν από το κράτος σημαίας και που μπορούν να επιθεωρηθούν σε έναν ξένο λιμένα καθορίζονται επίσης στα παραρτήματα της Σύμβασης. (Διακογιάννη 2014)

Σημαντική είναι και η δυνατότητα για καταγγελία στο λιμάνι ελέγχου , ώστε οι ναυτικοί να μπορούν να καταγγείλουν οποιαδήποτε παράβαση της MLC 2006 στο πλοίο τη δεδομένη χρονική στιγμή. Σε αρχικό στάδιο, η Σύμβαση προβλέπει την επίλυση τέτοιων θεμάτων εντός του πλοίου σε σύντομο χρονικό διάστημα, προτρέποντας τους ναυτικούς να καταγγείλουν την παράβαση στον καπετάνιο. Εφόσον όμως κριθεί από τους ναυτικούς ότι η παράβαση συνεχίζεται τότε μπορούν να στραφούν στις αρμόδιες αρχές.

Αξιον αναφοράς είναι πως με την θέσπιση και την εφαρμογή της MLC 2006, αναθεωρήθηκαν και τριάντα επτά συνολικά Διεθνείς Συμβάσεις της ILO συμβάλλοντας με τρόπο ουσιαστικό στην προστασία και ασφάλεια της εργασίας αλλά και βελτιώνοντας τους όρους απασχόλησης και των συνθηκών διαβίωσης των ναυτικών.

Έτσι με τη MLC, 2006, αναθεωρήθηκαν και οι κάτωθι Διεθνείς Συμβάσεις:

1. Σύμβαση για το Ελάχιστο Όριο Ηλικίας (Θάλασσα), 1920 (No. 7).
2. Σύμβαση για Αποζημίωση λόγω Ανεργίας (Ναυάγιο), 1920 (No. 8).
3. Σύμβαση για Εύρεση Εργασίας σε Ναυτικούς, 1920 (No. 9).
4. Σύμβαση για Ιατρική Εξέταση των Νέων (Θάλασσα), 1921 (No. 16).
5. Σύμβαση για Σύμβαση Ναυτολόγησης Ναυτικών, 1926 (No. 22).
6. Σύμβαση για Παλιννόστηση Ναυτικών, 1926 (No.23).
7. Σύμβαση για Πιστοποιητικά Ικανότητας Αξιωματικών, 1936 (No.53).
8. Σύμβαση για Άδεια μετ' Αποδοχών (Θάλασσα), 1936 (No.54).
9. Σύμβαση για Υποχρεώσεις Πλοιοκτητών (Ασθένεια-Τραυματισμός Ναυτικών), 1936 (No.55).
10. Σύμβαση για Ασφάλιση Ασθενείας (Θάλασσα), 1936 (No.56).
11. Σύμβαση για Ώρες Εργασίας και Στελέχωση (Θάλασσα), 1936 (No. 37).
12. Σύμβαση για Ελάχιστο Όριο Ηλικίας (Θάλασσα) (Αναθεωρημένη), 1936 (No.58).
13. Σύμβαση για Διατροφή και Τροφοδοσία Πληρωμάτων, 1946 (No.68).
14. Σύμβαση για Πιστοποιητικό Ικανότητος Ναυτομαγείρων, 1946 (No. 69).
15. Σύμβαση για Κοινωνική Ασφάλεια (Ναυτικοί), 1946 (No. 70).
16. Σύμβαση για Άδεια μετ' Αποδοχών (Ναυτικοί), 1946 (No.72).
17. Σύμβαση για Ιατρική εξέταση (Ναυτικοί), 1946 (No.73).
18. Σύμβαση για Πιστοποιητικά Ικανότητας Ναυτικών, 1946 (No.74).
19. Σύμβαση για Ενδιαίτηση Πληρωμάτων, 1946 (No.75).

20. Σύμβαση για Μισθούς, Ώρες Εργασίας και Στελέχωση (Θάλασσα), 1946 (No.76).
21. Σύμβαση για Άδεια μετ' Αποδοχών (Ναυτικοί), 1949 (No. 91).
22. Σύμβαση για Ενδιαίτηση Πληρωμάτων (Αναθεωρημένη), 1949 (No. 92).
23. Σύμβαση για Μισθούς, Ώρες Εργασίας και Στελέχωση (Θάλασσα)(Αναθεωρημένη), 1949 (No.93).
24. Σύμβαση για Μισθούς, Ώρες Εργασίας και Στελέχωση (Θάλασσα)(Αναθεωρημένη), 1958 (No.109).
25. Σύμβαση για Ενδιαίτηση Πληρωμάτων (Συμπληρωματικές Διατάξεις), 1970 (No.133).
26. Σύμβαση για Πρόληψη Ατυχημάτων (Ναυτικοί), 1970 (No. 134).
27. Σύμβαση για Συνεχή Απασχόληση (Ναυτικοί), 1976 (No.145).
28. Σύμβαση για Ετήσια Άδεια μετ' Αποδοχών των Ναυτικών, 1976 (No. 146).
29. Σύμβαση για Εμπορική Ναυτιλία (Ελάχιστα Πρότυπα), 1976 (No. 147).
30. Πρωτόκολλο του 1996 της Σύμβασης για Εμπορική Ναυτιλία (Ελάχιστα Πρότυπα), 1976 (No. 147).
31. Σύμβαση για Ευημερία των Ναυτικών, 1987 (No.163).
32. Σύμβαση για Προστασία της Υγείας και Ιατρική Περίθαλψη (Ναυτικοί), 1987 (No. 164).
33. Σύμβαση για Κοινωνική Ασφάλεια (Ναυτικοί) (Αναθεωρημένη), 1987 (No. 165).
34. Σύμβαση για Παλιννόστηση Ναυτικών (Αναθεωρημένη), 1987 (No. 166).
35. Σύμβαση για Επιθεώρηση Εργασίας (Ναυτικοί), 1996 (No. 178).
36. Σύμβαση για Ναυτολόγηση και Εύρεση Εργασίας Ναυτικών, 1996 (No. 179).
37. Σύμβαση για Ώρες Εργασίας Ναυτικών και Στελέχωση Πλοίων, 1996 (No. 180).

## **5.2 Διεθνής Οργανισμός Ναυσιπλοίας (IMO)- Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW)**

Η Διεθνής Σύμβαση για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών (STCW) ψηφίστηκε το 1978 και αποτελεί δημιούργημα του Διεθνούς Οργανισμού Ναυσιπλοίας (IMO), στην προσπάθεια του να εξασφαλίσει ότι τα πληρώματα είναι ικανά και διαθέτουν την απαραίτητη εκπαίδευση που αρμόζει στο ναυτικό επάγγελμα. Για αυτό το λόγο, υιοθέτησε συγκεκριμένα πρότυπα προσόντων για τους ναυτικούς της εμπορικής ναυτιλίας, τα πρότυπα της Διεθνούς Σύμβασης STCW (Πρότυπα Εκπαίδευσης, Έκδοσης Πιστοποιητικών και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών). Αυτά τα πρότυπα ορίζουν βασικές απαιτήσεις για την εκπαίδευση και την

πιστοποίηση των ναυτικών σε διεθνές επίπεδο .Το 2011 η σύμβαση STCW έφτασε να απαρτιζεται απο 134 μέρη, αντιπροσωπεύοντας έτσι την πλειοψηφία της παγκόσμιας χωρητικότητας. Η σύμβαση τέθηκε σε ισχύ το 1984 και τροποποιήθηκε το 1995.

Η STCW αποτελεί το μοναδικό ναυτιλιακό κώδικα που ξεκίνησε από τις ανάγκες των ναυτιλιακών γραφείων. Αρχικά, η Σύμβαση αποσκοπούσε στο να εισάγει τις απαραίτητες προδιαγραφές αναφορικά με την εκπαίδευση και να καθιερώσει την έκδοση των συναφών πιστοποιητικών ώστε να αξιολογούνται ουσιαστικά τα προσόντα των αξιωματικών. Αποτελείται από 17 άρθρα και απο ένα ειδικό παράρτημα που αφορούσε τις τεχνικές απαιτήσεις. Στα επιμέρους κομμάτια της γίνεται λόγος για τις γενικές διατάξεις σχετικά με τις διαδικασίες ελέγχου που αφορούν θέματα όπως ο πλοίαρχος, το κατάστωματα, το μηχανοστάσιο και οι ραδιοεπικοινωνίες. Επιπλέον, γίνεται λόγος για συγκεκριμένες απαιτήσεις που αφορούν τα δεξαμενόπλοια καθώς και για συγκεκριμένες ικανότητες που είναι απαραίτητες όταν κάποιος βρίσκεται σε σκάφος διασώσεως. Η STCW/78 παρέμεινε στην αρχική της μορφή ως και το 1991, όταν έγιναν και οι πρώτες επιμέρους τροποποιήσεις (GMDSS - Παγκόσμιο Ναυτιλιακό Σύστημα Ασφάλειας και Κινδύνου).

Αντικειμενικοί στόχοι της Δ.Σ. STCW 1978 είναι οι κάτωθι :

- Ο προσδιορισμός των προτύπων με σκοπό την εξασφάλιση της ασφαλούς και αποτελεσματικής λειτουργίας του πλοίου.
- Η αποδοχή και η εφαρμογή των πιστοποιητικών από το σύνολο των Port State—Controls.
- Η αποδοχή των καινούριων προτύπων εκπαίδευσης και οργάνωσης επί του πλοίου.

### **5.2.1. Αναθεώρηση STCW 1995**

Στις 7 Ιουλίου του 1995, η σύμβαση STCW αναθεωρήθηκε απο τη Σύνοδο της Επιτροπής Ασφαλείας του IMO. Η έναρξη της εφαρμογής της ξεκίνησε απο το 1997. Διατηρεί τα άρθρα της προηγουμενης σύμβασης και αλλάζει εξ' ολοκλήρου το κείμενο του Παραρτήματος. Το νέο κείμενο αποτελείται πλέον από Κανονισμούς και τις αντίστοιχες τεχνικές Οδηγίες υπό μορφή κώδικα, ομαδοποιημένες σε 8 κεφάλαια. Απο

την 1η Φεβρουαρίου 2002, τα συμβαλλόμενα μέρη της Σύμβασης STCW'95 πρέπει να συμμορφώνονται πλήρως με τις απαιτήσεις της. Η Σύμβαση εφαρμόζεται και αφορά ναυτικούς σε ποντοπόρα πλοία που φέρουν σημαία μέλους της Σύμβασης και ανεξαρτήτως μεγέθους αυτών, με εξαίρεση τα πολεμικά πλοία, τα αλιευτικά σκάφη, τα σκάφη αναψυχής τα οποία δεν εμπορεύονται και τέλος τα ξύλινα πλοία πρωτόγονης ναυπήγησης.

Η σύμβαση STCW, μετά την τροποποίηση του 1995, αφορά τα ακόλουθα:

- **Σύμβαση STCW:** αφορά τις βασικές συμφωνίες και νομικές ευθύνες των συμβαλλόμενων μερών της σύμβασης.
- **Το Παράρτημα της Σύμβασης:** αφορά τις βασικές απαιτήσεις για την εκπαίδευση, την πιστοποίηση και την τήρηση φυλακών όπως συμφωνήθηκε το 1995. Επιπλέον δίνονται τεχνικές λεπτομέρειες για την τήρηση των νομικών ευθυνών.
- **Κώδικα STCW μέρος Α:** Εμπεριέχει τα υποχρεωτικά πρότυπα των διατάξεων του παραρτήματος της σύμβασης για την εκπαίδευση, έκδοση πιστοποιητικών και τήρηση φυλακών
- **Κώδικα STCW μέρος Β:** Περιέχει τις κατευθυντήριες γραμμές των διατάξεων της σύμβασης STCW.

### Η Δομή της ΔΣ STCW 1995

ΚΕΦΑΛΑΙΟ I : (15 Κανονισμοί) Γενικές Διατάξεις
ΚΕΦΑΛΑΙΟ II : (4 Κανονισμοί) Πλοίαρχος, Αξιωματικοί και Προσωπικό Καταστρώματος .
ΚΕΦΑΛΑΙΟ III : (4 Κανονισμοί) Αξιωματικοί και Προσωπικό Μηχανής.

<p>ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV:(2Κανονισμοί)</p> <p>Ραδιοεπικοινωνίες και Προσωπικό Ραδιοεπικοινωνιών.</p>
<p>ΚΕΦΑΛΑΙΟ V : (2 Κανονισμοί)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ειδική Εκπαίδευση και Απαιτήσεις για το Προσωπικό Συγκεκριμένων Τύπων Πλοίων.</li> <li>• Ένταξη ελάχιστων απαιτήσεων που αφορούν την εκπαίδευση με τα Επιβατηγά-Οχηματαγωγά (RO-RO) σχετικά με την ασφάλεια πλοίων και επιβατών.</li> </ul>
<p>ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI : (2 Κανονισμοί)</p> <p>Αντιμετώπιση Εκτάκτων Περιστατικών, Ιατρική Βοήθεια και Τεχνικές Επιβιώσεως</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ενσωμάτωση κανονισμών STCW/78 για την εκπαίδευση των ναυτικών στη χρήση σωστικών μέσων και ενσωμάτωση των ελάχιστων απαιτήσεων για την εκπαίδευση, εξοικείωση και έκδοση πιστοποιητικών επαγγελματικής ικανότητας για τη χρήση αυτών.</li> <li>• Καθιέρωση υποχρεωτικών ελάχιστων απαιτήσεων για την καταπολέμηση πυρκαγιάς και την παροχή πρώτων βοηθειών.</li> </ul>
<p>ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII : (3 Κανονισμοί) Εναλλακτικά Πιστοποιητικά.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Επίτευξη πολύπλευρης κατάρτισης ναυτικών σε διάφορους τομείς.</li> <li>• Η έκδοση των εναλλακτικών πιστοποιητικών κρίνεται απο τη διακριτική ευχέρεια του κάθε κράτους μέλους της STCW και του IMO, εξασφαλίζοντας την ασφάλεια του πλοίου και του περιβάλλοντος και τηρώντας την αρχή της εναλλακτικότητας.</li> </ul>
<p>ΚΕΦΑΛΑΙΟ VIII : (2 Κανονισμοί) Τήρηση Φυλακών</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Αναφορά κανόνων τήρησης φυλακών</li> <li>• Εξασφάλιση ελάχιστων ώρων ανάπαυσης ώστε να διεξάγεται με ασφαλή</li> </ul>

τρόπο η τήρηση φυλακών

- Καθορισμός της υποχρεωτικής αυτοπρόσωπης εκτέλεσης φυλακών.

**Πίνακας 10:** Η Δομή της ΔΣ STCW 1995

**Πηγή:** Διεθνείς συμβάσεις - κανονισμοί - κώδικες. Αλεξόπουλος Α. - Φουρναράκης Ν. (2005)

Επιπλέον με την αναθεώρηση της Σύμβασης καθιερώνονται συνοπτικά τα ακόλουθα όσον αφορά το εργατικό δυναμικό:

1. Διαχωρισμός επιπέδου ιεραρχίας στο πλοίο και ορισμός καθηκόντων και λειτουργιών.
  - I. Διοικητικό (Πλοίαρχος, Υποπλοίαρχος, Α και Β Μηχανικοί)
  - II. Επιχειρησιακό (Λοιποί Αξιωματικοί)
  - III. Υποστηρικτικό επίπεδο (Κατώτερο Πλήρωμα)
2. Έμφαση στο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών και στην ποιοτική ναυτιλία (καθιέρωση ελάχιστου απαιτούμενου επιπέδου γνώσεων, κοινά πρότυπα πιστοποίησης, αξιολόγηση ικανοτήτων).
  - i) Οι ναυτικοί υποχρεούνται να φέρουν στο πλοίο τα πρωτότυπα πιστοποιητικά τους.
  - ii) Δημιουργούνται περισσότερες απαιτήσεις για τη γνώση της Αγγλικής γλώσσας απο τους ναυτικούς.
  - iii) Τήρηση προτύπων ποιότητας εκπαίδευσης και πιστοποίησης των ναυτικών.
3. Ανάλυση υλοποίησης και εφαρμογής προγραμμάτων ναυτικής εκπαίδευσης απο τους αρμόδιους φορείς ( Σχολές Πλοιάρχων και Μηχανικών)
4. Το κράτος σημαίας αναλαμβάνει τη διασφάλιση της εφαρμογής των προτύπων της Σύμβασης STWC καθώς επίσης και την αρμοδιότητα για έκδοση πιστοποιητικών υγειονομικής καταλληλότητας ναυτικών και τήρηση αρχείου ναυτικής ικανότητας.
5. Καθιέρωση χρήσης συστημάτων RADAR και ARPA.



6. Προώθηση σειράς μέτρων για τα κράτη μέλη τα οποία αποσκοπούν στην εξασφάλιση της τήρησης των απαιτούμενων προτύπων της Διεθνούς Σύμβασης.
7. Καθιέρωση της «Λευκής Λίστας» που αφορά κράτη που έλαβαν έγκριση απο τον IMO όσον αφορά τα στοιχεία συμμόρφωσης προς την STCW/95.
8. Δίνεται στα κράτη μέλη η δυνατότητα να επιβάλλουν ποινές σε περίπτωση μη συμμόρφωσης στις διατάξεις της Σύμβασης ή σε περίπτωση που διαπιστωθεί ανεπάρκεια στα προσόντα των ναυτικών. Το κράτος μπορεί να παρέμβει, κρατώντας το πλοίο στο λιμάνι, αν κρίνει πως διακυβεύεται η ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής και του περιβάλλοντος.
9. Καθιέρωση της ευθύνης των ναυτιλιακών εταιρειών για την εξασφάλιση της εκπαίδευσης των ναυτικών, καθώς και της παρακολούθησης προγραμμάτων εξοικείωσης για το εκάστοτε πλοίο με το οποίο πρόκειται να ταξιδέψουν.

Αρχής γενομένης απο την εφαρμογή της ανανεωμένης σύμβασης, εφαρμόστηκαν τρεις ακόμα τροποποιήσεις, το 1997(σε ισχύ απο 1/1/1999), το 1998(σε ισχύ απο 1/1/2003, και το 2006(σε ισχύ απο 1/1/2008). Δεδομένης της χρονικής περιόδου που εξετάζει η παρούσα διπλωματική εργασία, θα γίνει αναφορά και ανάλυση της τροποποίησης του 2006 στο επόμενο κεφάλαιο. Με τη τροποποίηση του 2006 έχουμε αλλαγές στα μέρη Α και Β του κώδικα με σκοπό την καθιέρωση ελάχιστων απαιτήσεων εκπαίδευσης και πιστοποίησης για τους αξιωματικούς ασφαλείας των πλοίων.

### **5.2.2 Τροποποιήσεις της Μανίλας στην Σύμβαση και Κώδικα STCW (Manila Amendments 2010)**

Η τελευταία αναθεώρηση της STCW του 2006 αποτελεί αποτέλεσμα διασκέψεων της υπο-επιτροπής Προτύπων Εκπαίδευσης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών (STCW) αποσκοπώντας στη συμπλήρωση αλλά και βελτίωση του κείμενου της Σύμβασης. Εν τέλει, στις 25 Ιουνίου του 2010 εγκρίθηκαν οι τροποποιήσεις της Σύμβασης STCW Manila 2010 σημειώνοντας μια σημαντική αναθεώρηση της Σύμβασης. Οι τροποποιήσεις έχουν τεθεί σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2012 και έχουν ως στόχο την καλύτερη αξιοποίηση της Σύμβασης και του Κώδικα με ιδιαίτερη έμφαση στο θέμα της προσέλκυσης νέων στο ναυτικό επάγγελμα..

Με το πέρας των εργασιών της Διεθνούς Διάσκεψης και την υιοθέτηση του τελικού κειμένου της STCW, τέθηκε χρονικό διάστημα προσαρμογής ώστε αυτή να γίνει αποδεκτή από τα κράτη μέλη μέχρι την 01/07/2011 και με μεταβατική περίοδο εφαρμογής από το 2012 ως το 2017. Σύμφωνα λοιπόν με τον Κανονισμό I/5, ως και την 1η Ιανουαρίου 2017, τα κράτη μέλη μπορούσαν να εκδίδουν και να αναγνωρίζουν πιστοποιητικά σύμφωνα με τις διατάξεις της STCW/95. Αυτή η περίοδος αφορούσε ναυτικούς που έχουν ξεκινήσει τη θαλάσσια υπηρεσία τους πριν τη 1η Ιουλίου 2013.

Η νέα δομή της STCW, παραμένει κατά βάση ίδια με αυτή του 1995 εκτός από την προσθήκη 6 νέων Κανονισμών, απαριθμώντας πλέον 8 Κεφάλαια και 43 Κανονισμούς. Οι σημαντικές αλλαγές που εμπεριέχονται στο κείμενο της αναθεωρημένης STCW αφορούν τα ακόλουθα:

### **Κεφάλαιο I:**

- Προσθήκη νέων ορισμών που αφορούν τα πιστοποιητικά εκπαίδευσης όπως: Certificate of Competence, Certificate of Proficiency and Documentary Evidence.
- Καθιέρωση της δυνατότητας της εξ αποστάσεως εκπαίδευση (distance learning) και παροχή οδηγιών για την ορθή εκτέλεση της.
- Καθιέρωση υποχρεωτικής εκπαίδευσης για το σύστημα Ηλεκτρονικών Χαρτών (ECDIS) με τη βοήθεια προσομοιωτή. Οι προδιαγραφές αναφέρονται στο Μέρος Β του Κώδικα STCW.
- Οι διοικήσεις των κρατών μερών είναι μόνο αυτές που μπορούν να εκδίδουν και επικυρώνουν τα Πιστοποιητικά Εκπαίδευσης Δεξαμενοπλοίων.
- Προσθήκη νέων απαιτήσεων που αφορούν την ιατρική ικανότητα των ναυτικών καθώς και την τήρηση φυλακών, οι οποίες συμφωνούν με την MLC του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO).
- Προσθήκη νέων απαιτήσεων που καθιστούν υποχρεωτικό για τις εταιρείες να εξασφαλίζουν τις απαραίτητες γνώσεις στους ναυτικούς.
- Σαφής καθορισμός για το επιτρεπτό όριο κατανάλωσης αλκοόλ.

- Καθορισμός χρήσης της SOLAS του 1974 όσον αφορά θέματα γλώσσας και επικοινωνίας.

### **Κεφάλαιο II:**

- Όσον αφορά τους αξιωματικούς καταστρώματος, καθιερώνεται η εκπαίδευση πάνω στο σύστημα Ηλεκτρονικών Χαρτών (ECDIS) καθώς και στη διοίκηση, συντονισμό ομάδας και την ανάπτυξη διοικητικών ικανοτήτων.
- Προσθήκη ενός νέου κανονισμού, του II/5, που αφορά την ειδικότητα του Able Seafarer.

### **Κεφάλαιο III:**

- Προσθήκη νέων ειδικοτήτων καθώς και θέσπιση ελάχιστων απαιτήσεων για αυτές. Οι ειδικότητες είναι: α) ειδικευμένος μηχανικός καταστρώματος β) ειδικευμένος ναυτικός μηχανής γ) ηλεκτροτεχνικός αξιωματικός.
- Βελτίωση του Μέρους Α του Κώδικα STCW που αφορά την εκπαίδευση και πιστοποίηση των ειδικοτήτων μηχανοστασίου.

### **Κεφάλαιο IV:**

- Εκπαίδευση και πιστοποίηση των χειριστών ραδιοεπικοινωνιών με χορήγηση επάρκειας στη χρήση των «IMO STANDARD MARINE COMMUNICATION PHRASES» και «INTERNATIONAL AERONAUTICAL AND MARITIME SEARCH AND RESCUE MANUAL» • .

### **Κεφάλαιο V:**

- Διαχωρισμός του κανονισμού V/1 σε V/1-1 και V/1-2. Ο Διαχωρισμός αφορά κανονισμούς εκπαίδευσης και πιστοποίησης Δεξαμενόπλοιων σε Πετρελαιοφόρα και Χημικά (V/1-1) και σε Υγραεοφόρα (V/1-2). Αναθεώρηση απαιτήσεων εκπαίδευσης σε Βασικό και Προχωρημένο επίπεδο ανάλογα με τον τύπο του Δεξαμενόπλοιου.

- Ενοποίηση Κανονισμών που αφορούν Επιβατηγά-Οχηματαγωγά με την κατάργηση του κανονισμού V/3 που αφορά την εκπαίδευση του προσωπικού των αμιγώς επιβατηγών πλοίων και συγχώνευση του με τον κανονισμό V/2.
- Θέτονται νέες απαιτήσεις εκπαίδευσης για ναυτικούς που εργάζονται σε πολιικά ύδατα.
- Νέα καθοδήγηση της κατάρτισης για το προσωπικό λειτουργίας των Dynamic Positioning Systems.

### **Κεφάλαιο VI:**

- Συσχέτιση των κανονισμών του κεφαλαίου με το κεφάλαιο II, ώστε να μην υπάρχει έδαφος για την απαίτηση επιπλέον πιστοποιητικών και να αποφεύγεται η επικάλυψη των απαιτήσεων εκπαίδευσης και πιστοποίησης.
- Καθιέρωση της ανανέωσης της εκπαίδευσης ανά πενταετία, μέσω της επανάληψης της φοίτησης στις θεματικές ενότητες οι οποίες δεν μπορούν να καλύφθούν με την επί του πλοίου εκπαίδευση (onboard training).
- Δημιουργία ανάγκης αντιμετώπισης της τρομοκρατίας μέσω της προσθήκης νέων κανονισμών (VI/5 και 6). Ο Κανονισμός VI/5 και το μέρος A-VI/5 του κώδικα κάνουν λόγο για περιπτώσεις ένοπλης ληστείας και πειρατείας και ο Κανονισμός VI/6 αφορά την εκπαίδευση και πιστοποίηση των ναυτικών σε θέματα Ασφαλείας (Security) έναντι της πειρατείας. Πλέον, οι ναυτικοί οι οποίοι ασχολούνται με θέματα Ασφάλειας του πλοίου οφείλουν να είναι έχουν πιστοποίηση γνωστικού επιπέδου A του Κώδικα STCW 1978 (σύμφωνα με τις απαιτήσεις μέρους A-VI/6-6).
- Όσον αφορά τα θέματα ασφαλείας επιπέδου B, οι ναυτικοί έχουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν την αντίστοιχη πιστοποίηση αφότου περάσουν τη σχετική εκπαίδευση (σύμφωνα με τις απαιτήσεις μέρους A-VI/6-4 ) ακόμα και αν έχουν σχετικά καθήκοντα ασφάλειας στο πλοίο.

- Προστίθενται οι απαιτήσεις για εξοικείωση με τον Κώδικα ISPS. Υποχρεωτική είναι και η εξοικείωση με τις διατάξεις A-VI/6-1 του Κώδικα STCW 1978. Υπεύθυνος για την διαδικασία εξοικείωσης είναι ο Αξιωματικός Ασφαλείας του πλοίου (SSO) ή κάποιο άλλο πιστοποιημένο άτομο σύμφωνα με το Σχέδιο Ασφαλείας του Πλοίου (ΣΑΠ).
- Οι προαναφερθείσες πιστοποιήσεις δεν χρειάζονται περιοδική ανανέωση υπο την προϋπόθεση ότι οι ναυτικοί περνάνε απο τα κατάλληλα γυμνάσια (drills) και έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση σύμφωνα με τον Κώδικα ISPS.

Τα Κεφάλαια VII και VIII δεν έχουν υποστεί αλλαγές.

Στον κάτωθι πίνακα παραθέτονται τα πιστοποιητικά με το αντίστοιχο τους άρθρο καθώς επίσης αναγράφεται και το ποια απο αυτά πρέπει να ανανεώνονται ανά 5ετία σύμφωνα με τη σύμβαση Manila 2010.

Κανονισμοί	Τύπος πιστοποιητικού και σύντομη περιγραφή	Επικύρωση για αναγνώριση	Ανά πενταετία θεώρηση πιστοποιητικού
II/1, II/2, II/3, III/1, III/2, III/3, III/6, IV/2, VII/2	<b><u>Πιστοποιητικό Ικανότητας:</u></b> Για πλοιάρχους, αξιωματικούς και ραδιοχειριστές GMDSS	Ναι	Ναι
II/4, III/4, VII/2	<b><u>Πιστοποιητικό Επάρκειας :</u></b> Για κατώτερα πληρώματα πιστοποιημένα να συμμετέχουν στην τήρηση φυλακής ναυσιπλοΐας και μηχανοστασίου.	Όχι	Όχι
II/5, III/5, III/7, VII/2	<b><u>Πιστοποιητικό Επάρκειας :</u></b> Για κατώτερα πληρώματα κατάλληλα πιστοποιημένα ως ειδικευμένοι ναυτικοί καταστρώματος, ειδικευμένοι ναυτικοί μηχανής ή ηλεκτροτεχνικοί.	Όχι	Όχι

V/1-1,V/1-2	<b><u>Πιστοποιητικό Επάρκειας ή Θεώρηση Πιστοποιητικού Ικανότητας-</u></b> Για πλοιάρχους και αξιωματικούς σε δεξαμενόπλοια, χημικά ή υγραεριοφόρα.	Ναι	Ναι
V/1-1,V/1-2	<b><u>Πιστοποιητικό Επάρκειας :</u></b> Για κατώτερα πληρώματα σε δεξαμενόπλοια, χημικά ή υγραεριοφόρα	Όχι	Όχι
V/2	<b><u>Αποδεικτικά έγγραφα:</u></b> Εκπαίδευση για πλοιάρχους, αξιωματικούς και άλλα μέλη του πληρώματος που υπηρετούν σε επιβατηγά πλοία	Όχι	Όχι
VI/1	<b><u>Πιστοποιητικό Επάρκειας:</u></b> Βασική Εκπαίδευση	Όχι	Ναι*
VI/2	<u>Πιστοποιητικό Επάρκειας:</u>  Σκάφος επιβίωσης, λέμβοι διάσωσης και ταχύπλοοι λέμβοι διάσωσης.	Όχι	Ναι*
VI/3	<u>Πιστοποιητικό Επάρκειας:</u>  Προχωρημένα Πυροσβεστικά	Όχι	Ναι*
VI/4	<b><u>Πιστοποιητικό Επάρκειας:</u></b> Ιατρικών μέσων & Πρώτων Βοηθειών.	Όχι	Όχι
VI/5	<b><u>Πιστοποιητικό Επάρκειας:</u></b> Αξιωματικός Ασφάλειας Πλοίου	Όχι	Όχι

VI/6	<b><u>Πιστοποιητικό Επάρκειας:</u></b> <b>Εκπαίδευση επίγνωσης ασφάλειας (security) ή εκπαίδευση ασφάλειας (security) για ναυτικούς με ορισμένα καθήκοντα ασφάλειας (security).</b>	Όχι	Όχι
------	--	-----	-----

**Πίνακας 11:** Λίστα πιστοποιητικών εκπαίδευσης των ναυτικών σύμφωνα με τη σύμβαση Manila 2010

**Πηγή:** Εγκύκλιος ΥΝΑ «Εκπαίδευση και πιστοποίηση επι θεμάτων ασφαλείας σύμφωνα με τις απαιτήσεις της αναθεωρημένης Δ.Σ STCW 1978», σελ. 5

\* Τμήματα A-VI/1, A-VI/2 και A-VI/3: οι ναυτικοί θα παρέχουν αποδεικτικά στοιχεία ότι έχουν τηρήσει τα απαιτούμενα πρότυπα ικανότητας κάθε πέντε έτη.

Παρακάτω αναγράφονται αναλυτικά τα πιστοποιητικά με τον αντίστοιχο κωδικό – άρθρο σύμφωνα με την νέα STCW (Manila 2010) ανά κατηγορία.

### **Προσωπικό Γέφυρας**

- Δίπλωμα Πλοιάρχου Α΄ τάξης E.N. (II/2 – IV/2)
- Δίπλωμα Πλοιάρχου Β΄ τάξης E.N. (II/2 – IV/2)
- Δίπλωμα Πλοιάρχου Γ΄ τάξης E.N. (II/1, II/2, II/3, IV/2)
- Πτυχίο Κυβερνήτη Α΄ τάξης E.N. (II/3 – IV/2)
- Πτυχίο Κυβερνήτη Β΄ τάξης E.N. (II/3 – IV/2)
- Πτυχίο Κυβερνήτη Γ΄ τάξης E.N. (II/3 – IV/2)
- Πτυχίο Κυβερνήτη Ρυμουλκών (II/3 – IV/2)
- Πτυχίο Κυβερνήτη Τουριστικών Θαλαμηγών Πλοίων (II/3 – IV/2)
- Πτυχίο ναύκληρου (II/5 – II/4)
- Άδεια ναύτη (II/4) – (II/5)

### **Προσωπικό Μηχανής**

- Δίπλωμα μηχανικού Α΄ τάξης Ε.Ν. (III/2)
- Δίπλωμα μηχανικού Β΄ τάξης Ε.Ν. (III/2 – III/3)
- Δίπλωμα μηχανικού Γ΄ τάξης Ε.Ν. (III/1)
- Πτυχίο μηχανοδηγού Α΄ τάξης Ε.Ν. (III/4 –III/5)
- Πτυχίο μηχανοδηγού Β΄ τάξης Ε.Ν. (III/4–III/5)
- Δίπλωμα Ηλεκτρολόγου Εμπορικού Ναυτικού (III/6)
- Άδεια Ηλεκτροτεχνίτη Εμπορικού Ναυτικού (III/7)

### **Προσωπικό Χειριστών Παγκόσμιου Ναυτικού Συστήματος Κινδύνου Ασφαλείας**

- Χειριστές Παγκόσμιου Ναυτικού Συστήματος Κινδύνου Ασφαλείας (G.M.D.S.S.) (IV/2)

### **Προσωπικό Δεξαμενοπλοίων**

- Βασική εκπαίδευση σε πετρελαιοφόρα – χημικά δεξαμενόπλοια (V/1–1, παρ.1)
- Προχωρημένη εκπαίδευση σε πετρελαιοφόρα δεξαμενόπλοια (V/1–1, παρ.3)
- Προχωρημένη εκπαίδευση σε χημικά δεξαμενόπλοια (V/1–1, παρ.5)
- Βασική εκπαίδευση σε υγραεριοφόρα δεξαμενόπλοια (V/1–2, παρ.1)
- Προχωρημένη εκπαίδευση σε υγραεριοφόρα δεξαμενόπλοια (V/1–2, παρ.3)

### **Προσωπικό επιβατηγών πλοίων**

- Ειδική εκπαίδευση επιβατηγών πλοίων (V/2)

Βασισμένοι στα παραπάνω, μπορούμε να πούμε με βεβαιότητα πως η STWC είναι απο τις σημαντικότερες συμβάσεις που έχουν δημιουργηθεί που αφορά τους ναυτικούς και την εκπαίδευση τους. Άλλωστε, η σωστή κατάρτιση είναι προϋπόθεση για την επιτυχία του ναυτικού κλάδου αφού εφοδιάζει το εργατικό δυναμικό με τις



κατάλληλες γνώσεις που θα εξασφαλίσουν την ασφάλεια και τη προστασία της ναυσιπλοΐας.

Επιπροσθέτως, σημαντική επιτυχία της διάσκεψης της Μανίλας για τα κράτη μέλη, είναι η θέσπιση αντικειμενικών ορίων στις εξαιρέσεις από τις ελάχιστες ώρες ανάπαυσης που αφορούν το προσωπικό τήρησης φυλακών και τους ναυτικούς που έχουν αναλάβει καθήκοντα σχετικά με την προστασία, την ασφάλεια και την πρόληψη της ρύπανσης. Σε αυτούς θα πρέπει να παρέχονται περίοδοι ξεκούρασης που δε θα είναι μικρότερες από:

- κατ' ελάχιστον 10 ώρες κατά τη διάρκεια οποιαδήποτε 24ωρης χρονικής περιόδου.
- κατ' ελάχιστον 77 ώρες κατά τη διάρκεια οποιαδήποτε 7ήμερης περιόδου.

Οι ώρες ανάπαυσης θα μπορούν να χωρίζονται σε μέχρι δύο περιόδους. Η μία περίοδος θα πρέπει να έχει τουλάχιστον διάρκεια 6 ωρών και τα διαλείμματα μεταξύ των δύο διαδοχικών περιόδων ανάπαυσης δεν θα πρέπει να υπερβαίνουν τις 14 ώρες.

Ωστόσο, σε ειδικές περιπτώσεις και με στόχο η διασφάλιση την ασφαλή λειτουργία του πλοίου, μπορούν να υπάρξουν και εξαιρέσεις υπό την προϋπόθεση:

- Η περίοδος ανάπαυσης δεν πρέπει να είναι μικρότερη των 70 ωρών κατά την διάρκεια 7 ημερών.
- Η εξαίρεση δε θα πρέπει να εφαρμόζεται για παράπανω απο 2 διαδοχικές εβδομάδες.
- Τα διαλείμματα μεταξύ των περιόδων εξαίρεσης δε πρέπει να είναι μικρότερα από το διπλάσιο της διάρκειας τη εξαίρεσης.
- Οι ώρες ανάπαυσης θα μπορούν να χωριστούν σε μέχρι τρεις περιόδους. Η μια περίοδος θα πρέπει να είναι τουλάχιστον διάρκειας 6ωρών ενώ καμία από τις υπόλοιπες δύο περιόδους δε πρέπει να είναι μικρότερη της μιας ώρας.
- Τα διαλείμματα μεταξύ των συνεχόμενων περιόδων ανάπαυσης δεν θα πρέπει να υπερβαίνουν τις 14 ώρες.

- Οι εξαιρέσεις δε θα πρέπει να είναι διάρκειας περισσότερης δύο 24ωρων περιόδων κατά τη διάρκεια οποιασδήποτε 7ήμερης περιόδου.

Σύμφωνα με την STCW/78, κάθε κράτος μέλος οφείλει ανα πενταετία να ενημερώνει τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό, μέσω μιας έκθεσης ανεξάρτητης αξιολόγησης και των απαιτούμενων ενημερωτικού χαρακτήρα στοιχείων για την εφαρμογή της Συνθήκης. Η διαδικασία αξιολόγησης της Ελλάδας στέφθηκε με επιτυχία όσον αφορά τη συμμόρφωση της, αποστέλλοντας τη σχετική έκθεση αξιολόγησης τον Δεκέμβριο του 2014. Στη συνέχεια, ως και το Μάιο του 2016 ολοκλήρωσε την αποστολή όλων των ζητούμενων στοιχείων που αφορούν τις τροποποιήσεις της Manila 2010. Στα ανωτέρω, η χώρα μας ανταποκρίθηκε αποστέλλοντας όλο το κανονιστικό νομοθετικό πλαίσιο για την εφαρμογή της STCW/78 όπως αυτή εφαρμόζεται στο σύστημα ναυτικής εκπαίδευσης καθώς και στα νέα προγράμματα ναυτικής εκπαίδευσης. Η αξιολόγηση ολοκληρώθηκε κατά την 97<sup>η</sup> Σύνοδο της Επιτοπής Ναυτικής Ασφάλειας του IMO στο Λονδίνο το 2016 και επιτεύχθηκε η διατήρηση της χώρας μας στη Λευκή Λίστα του IMO.

### **5.3 TMSA – Tanker Management and Self Assessment**

Το TMSA αποτελεί ένα εργαλείο αυτό-αξιολόγησης το οποίο δημιουργήθηκε από τον OCIMF ( Oil Companies International Marine Forum ) και είναι βασισμένο στον κώδικα ISM. Ο OCIMF ιδρύθηκε το 1970 και πλέον απαρτίζεται από 109 εταιρείες πετρελαιοειδών παγκοσμίως και ως σκοπό έχει την εκπροσώπηση και το συντονισμό της πετρελαικής βιομηχανίας στις διασκέψεις του IMO, αποσκοπώντας στο περιορισμό της μόλυνσης που προκαλείται από τα δεξαμενόπλοια και τα oil terminals.

Ο Κώδικας ISM και η SOLAS καθορίζουν το ελάχιστο επίπεδο συμμόρφωσης στις απαιτήσεις της ασφάλειας αφήνοντας περιθώριο για βελτίωση και συμπλήρωση του πλαισίου αυτού ούτως ώστε να εφαρμόζεται εντατικά. Έτσι, το 2004, με πρωτοβουλία του OCIMF παρουσιάστηκε ένα νέο εργαλείο ονόματι TMSA (Tanker Management and Self Assessment) που θα συμπληρώσει τις Διεθνείς Συμβάσεις και τους Κώδικες Ποιότητας, αποσκοπώντας στη βελτίωση της ασφάλειας των δεξαμενόπλοιων. Το 2008 παρουσιάστηκε και η δεύτερη έκδοση του η οποία εφαρμόζεται μέχρι και σήμερα.

Μπορεί το TMSA να μην έχει νομικά δεσμευτικό χαρακτήρα, αλλά αποτελεί ένα απαραίτητο εργαλείο για τη ναυτιλιακή και πετρελαική βιομηχανία, με το οποίο οι

επιχειρήσεις αξιολογούν τα συστήματα διαχείρισης της ασφάλειας (SMS-Safety Management System) τους. Το TMSA χρησιμοποιεί δείκτες επίδοσης – κλειδιά (Key Performance Indicators – KPIs) για κάθε ξεχωριστό στοιχείο (Element) που εξετάζει και στη συνέχεια προτείνει μια βέλτιστη πρακτική διαχείρισης από το ανθρώπινο δυναμικό (best practice guidance) για το καθένα ώστε να βελτιωθούν οι επιδόσεις τους. Τα αποτελέσματα αυτής της αξιολόγησης μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη προγραμμάτων βελτίωσης με σκοπό τη συνεχή βελτίωση των συστημάτων διαχείρισης πλοίων. Οι εταιρείες ενθαρρύνονται να επανεξετάζουν τακτικά τα αποτελέσματα της αυτοαξιολόγησης τους με τους δείκτες του TMSA και να σχεδιάζουν πρακτικές βελτίωσης.

Τα βασικά στοιχεία (elements) που αξιολογεί το TMSA είναι πλέον 13 και καθένα από αυτά θεωρείται ως η βέλτιστη πρακτική στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις των δεξαμενόπλοιων. Πρέπει επίσης να αναφερθεί πως ο TMSA εστιάζει στον ρόλο του ανθρώπινου παράγοντα και στα 13 στοιχεία που εξετάζει.

### **1. Management, Ηγεσία και Ευθύνη**

Παροχή και καθορισμός αρμοδιοτήτων και ευθυνών σε όλα τα επίπεδα εντός ενός οργανισμού.

### **2. Πρόσληψη και Management του Προσωπικού Γραφείου**

Εξασφάλιση υποστήριξης του στόλου από το αρμόδιο προσωπικό ξηράς.

.

### **3. Πρόσληψη και Management του Προσωπικού του Πλοίου**

Διασφάλιση αποτελεσματικότητας πληρωμάτων που εργάζονται στα πλοία του στόλου της εταιρείας

### **4. Αξιοπιστία και Standards Συντήρησης**

Καθιέρωση προτύπων συντήρησης και τήρησης των προτύπων ασφαλείας

.

### **5. Ασφάλεια Ναυσιπλοΐας**

Εφαρμογή πρακτικών ασφαλούς πλοήγησης και διαδικασιών γέφυρας σύμφωνα με τις πολιτικές της εταιρείας.

## **6. Χειρισμοί Φορτίου, Έρματος και Πρόσδεσης**

Εφαρμογή επιχειρησιακών πρακτικών και διαδικασιών υποστήριξης σύμφωνα με κανονισμούς και τις πολιτικές της εταιρείας.

## **7. Management of Change**

Καθιέρωση διαδικασιών για την αξιολόγηση και διαχείριση των αλλαγών στις λειτουργίες, τις διαδικασίες, τον εξοπλισμό, ή το προσωπικό των πλοίων, ώστε να διασφαλιστεί ότι τα περιβαλλοντικά και τα πρότυπα ασφάλειας δεν διακινδυνεύονται.

## **8. Έρευνα και Ανάλυση Περιστατικού**

Διεξαγωγή έρευνας και ανάλυσης για την αποφυγή ατυχημάτων και συμβάντων στη θάλασσα.

## **9. Management της Ασφάλειας**

Ανάπτυξη της διαχείρισης ασφάλειας στο πλοίο και στην ξηρά και εντοπισμός των κινδύνων εφαρμόζοντας μέτρα πρόληψης και εξομάλυνσης συνεπειών.

## **10. Περιβαλλοντικό Management**

Ανάπτυξη της περιβαλλοντικής διαχείρισης και αναγνώρισης των πηγών ρύπανσης με σκοπό το μετριασμό των επιπτώσεων τους, στο πλοίο και στη ξηρά.

## **11. Προετοιμασία για Αντιμετώπιση Έκτακτων Αναγκών και Σχεδιασμός Εκτάκτου Ανάγκης**

Σχεδιασμός και εφαρμογή συστήματος ετοιμότητας για έκτακτες περιπτώσεις.

## **12. Μέτρηση, Ανάλυση και Βελτίωση**

Καθιέρωση και εφαρμογή διαδικασιών οι οποίες θα προωθούν την συνεχή βελτίωση του εργατικού δυναμικού. Το TMSA εστιάζει στο ρόλο του ανθρώπινου παράγοντα σε όλα τα στοιχεία τα οποία εξετάζει και αφορά. Πιο συγκεκριμένα, οι καλύτερες πρακτικές που αφορούν τη διαχείριση, τις ευθύνες, και τους ρόλους του θαλάσσιου αλλά και του προσωπικού στεριάς είναι οι εξής:

### **➤ Management, Ηγεσία και Ευθύνη**

*IA – 3.2* : Όλες οι οδηγίες και οι διαδικασίες που αφορούν λειτουργίες στο γραφείο και στο πλοίο, θα πρέπει να σχεδιάζονται από αυτούς που αφορούν και καλούνται να τις εφαρμόσουν.

**Best Practice Guidance:** Το εργατικό δυναμικό θα πρέπει να συμμετέχει στο σχεδιασμό των οδηγιών και διαδικασιών αυτών ώστε αυτές να γίνονται πιο εύκολα αποδεκτές και εφαρμόσιμες.

➤ **Πρόσληψη και Management του Προσωπικού Γραφείου**

**2A – 1,1:** Εφαρμογή ειδικής διαδικασίας ένταξης νέοπροσληφθέντων υπαλλήλων γραφείου.

**Best Practice Guidance:** Η εταιρεία θα πρέπει να κρατάει λεπτομερές σχέδιο που να αφορά τους νεοπροσληφθέντες και τη διαδικασία προσαρμογής τους, ώστε να αποδείξει ότι λαμβάνουν την κατάλληλη εκπαίδευση και εξοικειώνονται με τις νέες ευθύνες και υποχρεώσεις.

**2A – 1,3:** Πριν την πρόσληψη πρέπει να διενεργούνται οι απαραίτητες διαδικασίες και έλεγχοι που θα πιστοποιούν ότι ο υποψήφιος έχει τα κατάλληλα προσόντα και την απαιτούμενη πείρα.

**Best Practice Guidance:** Η εταιρεία πρέπει να αποκτήσει τις απαραίτητες πληροφορίες για τους νεοπροσληφθέντες, οι οποίες να δείχνουν ότι αυτοί πληρούν τα προσόντα της θέσης.

**2A – 2,1:** Σχεδιασμός συστήματος αξιολόγησης του προσωπικού και εφαρμογή του τουλάχιστον σε ετήσια βάση.

**Best Practice Guidance:** Το σύστημα αξιολόγησης προσωπικού της εταιρείας αφορά την αξιολόγηση του προσωπικού και την ανάδειξη των αναγκών και ελλείψεων στην κατάρτιση του.

**2A – 2,3:** Η εταιρεία οφείλει να διατηρεί μια βάση δεδομένων που να είναι ενημερωμένη με όλα τα στοιχεία, προσόντα, ικανότητες για το προσωπικό στεριάς.

**2A – 3,1:** Το προσωπικό πρέπει να διατηρεί και να αναβαθμίζει τις δεξιότητες του μέσω της εκπαίδευσης και συμμετοχής σε σεμινάρια και συνέδρια.

**2A – 4,1:** Το προσωπικό πρέπει να λαμβάνει ανώτερη εκπαίδευση με σκοπό τη προσθήκη αξίας στην εταιρεία, αυξάνοντας τις πιθανότητες προαγωγής σε αυτή.

**2A– 4,2:** Ζητήματα που προκύπτουν από τις αναφορές αξιολόγησης πρέπει να έχουν προτεραιότητα ώστε να μπορούν να επιλύονται άμεσα.

**2A – 4,3:** Το παλαιότερο ανώτερο προσωπικό του πλοίου αναλαμβάνει αργότερα θέσεις εργασίας στο γραφείο.

**Best Practice Guidance:** Το προσωπικό ξηράς αποκτάει γνώσεις για τα εν πλω θέματα μέσω της εκπαίδευσης και του rotation στις θέσεις εργασίας εντός εταιρείας.

**2A – 4,4:** Πρέπει να προάγεται η εκπαίδευση στο προσωπικό της εταιρείας μέσω σεμιναρίων με θεματική ενότητα τις διαπροσωπικές σχέσεις.

**Best Practice Guidance:** Τα σεμινάρια αφορούν την προώθηση της ομαδικότητας, τις διαπροσωπικές σχέσεις και τις διαπραγματευτικές ικανότητες.

➤ **Πρόσληψη και Management του Προσωπικού του Πλοίου**

**3A – 1,1:** Δημιουργία συστήματος εξέτασης των νέων πληρωμάτων το οποίο θα κρίνει την καταλληλότητα αυτών για τις θέσεις εργασίας.

**Best Practice Guidance:** Διαμόρφωση διαδικασίας για τον έλεγχο προσόντων και ικανοτήτων ανά ειδικότητα.

**3A – 1,4:** Καθορισμός ενός συστήματος επιλογής που να αφορά την πρόσληψη των πληρωμάτων.

**Best Practice Guidance:** Η εταιρεία πρέπει να φροντίζει ότι τα πιστοποιητικά των ναυτικών ανανεώνονται τακτικά και συμβαδίζουν με τις απαιτήσεις και τα πρότυπα των αρχών.

**3A – 2,1:** Σχεδιασμός και εφαρμογή συστήματος αξιολόγησης για τα πληρώματα.

**Best Practice Guidance:** Θα πρέπει να συμπληρώνονται αναφορές αξιολόγησης σχετικά με τις ικανότητες του πληρώματος. Η αξιολόγηση των πληρωμάτων θα πρέπει να γίνεται στο τέλος της σύμβασης εργασίας ή σε ετήσια βάση.

**3A – 2,3:** Η εταιρεία θα πρέπει να έχει μια συγκεκριμένη διαδικασία για τη πρόσληψη πλοιάρχων και επικεφαλής μηχανικών.

**Best Practice Guidance:** Η διαδικασία της πρόσληψης πραγματοποιείται απο το προσωπικό στεριάς ενώ η τελική λήψη της απόφαση παίρνεται απο τη διεύθυνση της εταιρείας όπου γίνεται και πλήρης καταγραφή πρακτικών.

**3A–2,4:** Στο τέλος της διαδικασία της επιλογής και της πρόσληψης των υπαλλήλων γίνεται πλήρης καταγραφή και αρχειοθέτηση των στοιχείων τους για την εν λόγω θέση εργασίας.

**Best Practice Guidance:** Οι διαδικασίες πρόσληψης πρέπει να εξετάζουν πολλούς παράγοντες όπως η εμπειρία, το όριο ηλικίας και η φυσική ικανότητα (ιατρική πιστοποίηση). Η εταιρεία καθορίζει ποιος φέρει την ευθύνη για τον κάθε παράγοντα που αφορά την επάνδρωση του πλοίου.

**3A – 2,5:** Το πλήρωμα πρέπει να είναι συνεχώς ενημερωμένο για θέματα υγιεινής μέσω του Safety Management System (Safety Management System). Η διεύθυνση της εταιρείας είναι αυτή που πρέπει να εξασφαλίζει την σχετική εξοικείωση.

**Best Practice Guidance:** Η εταιρεία οφείλει να προωθεί τα πρότυπα υγιεινής σχετικά με την οικοκυρική και την αποθήκευση των τροφών στο πλοίο.

**3A–3,1:** Η εταιρεία πρέπει να αξιολογεί τους πλοιάρχους και τους μηχανικούς μέσω διάφορων διαδικασιών.

**Best Practice Guidance:** Η ανώτερη διοίκηση της επιχείρησης είναι αυτή που διενεργεί αξιολόγηση στους ανώτερους αξιωματικούς με επισκέψεις στα πλοία και στα γραφεία. Οι αξιολογήσεις επικέντρωνονται στην επίτευξη και ανάλυση στόχων και απαιτήσεων.

**3A – 3,2:** Η εταιρεία οφείλει να εφαρμόζει διαδικασία πειθαρχίας.

**Best Practice Guidance:** Η εταιρεία πρέπει να επικεντρώνεται στην ουσία της μετεκπαίδευσης μέσω σεμιναρίων για την ποιοτική αναβάθμιση του προσωπικού.

**3B – 1,1:** Η ηγεσία του γραφείου πρέπει να διαθέτει τους απαραίτητους πόρους για την ευημερία των πληρωμάτων.

**Best Practice Guidance:** Η διοίκηση του γραφείου πρέπει να διαθέτει τους απαραίτητους πόρους για το πλήρωμα, ώστε να διασφαλίζεται το ποιοτικό επίπεδο της καθημερινότητας τους σε θέματα όπως η υγιεινή, το φαγητό, η αναψυχή, η ιατρική περίθαλψη στο πλοίο ή στην ξηρά.

**3B – 1,2:** Θα πρέπει να εφαρμόζονται διαδικασίες που να εξασφαλίζουν ότι τηρούνται και καταγράφονται σωστά τα πρότυπα για τις ώρες εργασίας και ανάπαυσης σύμφωνα με την STCW.

**Best Practice Guidance:** Η εταιρεία πρέπει να πληροί πιστά τα πρότυπα συμμόρφωσης της STCW ή των λοιπών σχετικών συμβάσεων. Επιπλέον, πρέπει να προνοεί σε περιπτώσεις που χρειάζεται περισσότερο πλήρωμα λόγω φόρτου εργασίας ώστε το πλήρωμα να διαθέτει τις απαιτούμενες ώρες ανάπαυσης.

**3B – 2,1:** Η εταιρεία οφείλει να παρέχει τη βασική και συμπληρωματική εκπαίδευση σε όλες τις βαθμίδες του πληρώματος.

**Best Practice Guidance:** Η STCW και οι υπόλοιπες σχετικές ναυτιλιακές συμβάσεις θέτουν το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης που πρέπει να πληρείται. Επιπλέον, η εταιρεία πρέπει να προωθεί και να διαθέτει ανανεωτική εκπαίδευση στο προσωπικό της (refreshing training).

**3B – 3,1:** Στους νεότερους αξιωματικούς πρέπει να παρέχονται προοπτικές καριέρας και ανέλιξης από την εταιρεία τους.

**3B – 3,2:** Η εταιρεία θα πρέπει να διατηρεί το 80% των ανώτερων αξιωματικών μέσα σε διάστημα διετίας.



**Best Practice Guidance:** Πρέπει να γίνεται σωστή καταγραφή των ποσοστών διατήρησης για τις διαφορετικές ειδικότητες και εθνικότητες.

**3B – 4,1:** Πρέπει να παρέχονται επαγγελματικές ευκαιρίες στους αξιωματικούς για μετακίνηση σε θέσεις στο γραφείο στη ξηρά.

**Best Practice Guidance:** Η εταιρεία διατηρεί πολιτική εσωτερικής ανακατάταξης με την προώθηση αξιωματικών στο γραφείο, προσφέροντας επαγγελματικές ευκαιρίες καριέρας,

➤ **Ασφάλεια Ναυσιπλοΐας**

**5A – 3,2:** Ο operator του πλοίου πρέπει να φροντίζει να εκτελείται η απαραίτητη εκπαίδευση των ανώτερων αξιωματικών σχετικά με τον χειρισμό του πλοίου ,πριν αυτοί προαχθούν σε πλοίαρχοι.

**Best Practice Guidance:** Μέσω της απαραίτητης εξάσκησης σε παρόμοια πλοία, της εκπαίδευσης σε προσομοιωτή και άλλων μαθησιακών μεθόδων, επιτυγχάνεται η προαγωγή σε πλοίαρχο.

**5A -3,3:**Ο operator του πλοίου θα πρέπει να παρέχει απαραίτητα μαθήματα εκπαιδευτικού περιεχομένου αναφορικά με το bridge resources management σε όλους τους αξιωματικούς καταστρώματος.

**Best Practice Guidance:** Οι εκπαιδευτές πρέπει να διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα, να εκτελούν επαναληπτικά μαθήματα όπου πρέπει αλλά και να διατηρούν αρχείο για την εκπαίδευση των πληρωμάτων.

**5A – 4,3:** Πρέπει να υπάρχουν συγκεκριμένοι αναγνωρισμένοι φορείς και ιδρύματα που να παρέχουν εκπαίδευση σε εξομοιωτές bridge resource management για τους αξιωματικούς του καταστρώματος.

**Best Practice Guidance:**Η εταιρεία σχεδιάζει και ακολουθεί ένα συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα για την εκπαίδευση των αξιωματικών γέφυρας.

➤ **Χειρισμοί Φορτίου, Έρματος και Πρόσδεσης**

**6A – 4,2:** Οι αξιωματικοί πρέπει να παρακολουθούν ειδικά μαθήματα ώστε οι διαδικασίες έκτακτης ανάγκης να εκτελούνται με ασφάλεια.

**Best Practice Guidance:** Η εκπαίδευση γίνεται με μαθήματα στον Η/Υ και έχουν ως θεματικές τις συνέπειες υπερχειλίσης, το gas monitoring και τη διαχείριση κρίσιμων καταστάσεων των δεξαμενών.

➤ **Management of Change**

**7A – 3,2:** Οι διαδικασίες περιλαμβάνουν την μέριμνα για την εξοικείωση των superintendents και του πληρώματος με νέο-αποκτηθέντα πλοία που προσθέτονται στο στόλο της πλοιοκτητήτριας/διαχειρίστριας εταιρίας.

**Best Practice Guidance:** Σύμφωνα με τη διαδικασία εξοικείωσης που υπάρχει με την απόκτηση ενός νέου πλοίου, πρέπει να υπάρχει ορισμένος χρόνος για το πλήρωμα και τους superintendents ώστε να εναρμονιστούν με το νέο περιβάλλον και τις λειτουργίες του, χρησιμοποιώντας μια λίστα ελέγχου (checklist) με τα βήματα-κλειδιά, ώστε να επιτευχθεί αυτή η διαδικασία.

**7B – 2,1:** Τα έγγραφα που υποδεικνύουν μια αλλαγή, πρέπει να τεκμηριώνονται σωστά περιλαμβάνοντας τους λόγους για τους οποίους γίνεται η αλλαγή ώστε να κατανοούνται σωστά οι συνέπειες απο το εργατικό δυναμικό.

**Best Practice Guidance:** Η εταιρεία πρέπει να διαθέτει καταγεγραμμένη διαδικασία, η οποία εξασφαλίζει ότι οποιαδήποτε αλλαγή πρέπει να παίρνει έγκριση απο το management ή από το υπεύθυνο άτομο, και όχι από το άτομο που εμπλέκεται άμεσα με την αλλαγή.

➤ **Έρευνα και Ανάλυση Περιστατικού**

**8B – 1,1:** Ο αρμόδιος ή η ομάδα που έχει αναλάβει τη διεξαγωγή της έρευνας περιστατικού, θα πρέπει να έχει εκπαιδευτεί σε αυτή τη διαδικασία..

**Best Practice Guidance:** Σε περίπτωση που δε παρέχεται σχετική εκπαίδευση από φορείς εκτός εταιρείας, τότε η ανάλογη εκπαίδευση πρέπει να γίνεται με σεμινάρια της εταιρείας. Αν είναι εφικτό, θα πρέπει να συμμετέχουν 2 μέλη πληρώματος και ένας αριθμός ατόμων του γραφείου, τα οποία άτομα θα έχουν εμπειρία στην έρευνα περιστατικών.

**8B – 2,1:** Θα πρέπει να παρέχεται εκπαίδευση από ειδικά άτομα εκτός εταιρείας σε τουλάχιστον μια ομάδα management του γραφείου, σχετικά με τεχνικές έρευνας περιστατικών και μεθόδους ανάλυσης αιτιών.

**Best Practice Guidance:** Η εταιρεία μέσω των νηογνομόνων ή ανεξάρτητων εταιρειών, πρέπει να παρέχει σχετική εκπαίδευση για την έρευνα των περιστατικών στο προσωπικό του γραφείου αλλά και του πλοίου.

**8B – 3,1:** Πρέπει να υπάρχει μια καταγεγραμμένη διαδικασία για να διαπιστώνεται ότι το προσωπικό αποκτά πρακτική εμπειρία στην έρευνα περιστατικών.

**Best Practice Guidance:** Για να αποκτηθεί εμπειρία πρακτικής εφαρμογής, δίνεται η ευκαιρία στο εκπαιδευμένο προσωπικό, να συμμετέχει σε έρευνες πριν αναλάβει ηγετικά καθήκοντα σε αυτές.

**8B – 3,2:** Ακόμα και όταν προσλαμβάνεται προσωπικό για ανώτερη θέση, πρέπει να προσφέρεται η απαραίτητη εκπαίδευση στην έρευνα περιστατικών.

**Best Practice Guidance:** Την εκπαίδευση σε θέματα ερευνών αναλαμβάνει να παρέχει το εξουσιοδοτημένο άτομο (DPA- Designated Person Ashore) ή ο Αξιωματικός Ασφαλείας του στόλου (Safety Officer).

➤ **Management Ασφάλειας**

**9A – 1,3:** Κατά την διάρκεια των επισκέψεων στα πλοία, πρέπει να πραγματοποιούνται safety meetings μεταξύ αξιωματικών και του πληρώματος.

**Best Practice Guidance:** Το feedback που δημιουργείται απο τις επισκέψεις αυτές θα πρέπει να χρησιμοποιείται με σκοπό την βελτίωση των διαδικασιών ασφαλείας της εταιρίας.

**9B – 3,1:** Θα πρέπει η ομάδα διοίκησης του πλοίου να διαθέτει και να μεταλαμπαδεύει μια κουλτούρα πρόληψης της ασφάλειας. Τα μέλη του πληρώματος πρέπει να συμμετέχουν ενεργά σε καμπάνιες που αφορούν την ασφάλεια στην εργασία.

**Best Practice Guidance:** Η ανώτερη ομάδα διοίκησης του πλοίου πρέπει να προωθήει την διατήρηση της ασφάλειας πάνω στο πλοίο αλλά και να ενθαρρύνει την αναγνώριση και αναφορά των κινδύνων καθώς και την χρήση κατάλληλου προστατευτικού εξοπλισμού.

**9B – 4,2:** Πρέπει να υπάρχει η δυνατότητα ώστε το πλήρωμα να μπορεί να μοιραστεί τις προτάσεις του για βελτίωση της ασφάλειας με την ανώτερη διοίκηση του γραφείου.

**Best Practice Guidance:** Η εταιρεία θα πρέπει να εφαρμόζει διαδικασίες οι οποίες θα προωθούν τη πρωτοβουλία του πληρώματος ώστε αυτό να μπορεί να υποβάλει στο γραφείο κάποιες προτάσεις που θα βοηθήσουν στο τομέα της ασφάλειας.

#### **5.4 Νομικό πλαίσιο της ναυτικής εργασίας στην Ελλάδα. Βασικά νομοθετήματα σε εθνικό πλαίσιο.**

Πέρα απο τους κανονισμούς και τις συνθήκες των διεθνών φορέων παγκόσμιας ναυτιλίας, σε εθνικό πλαίσιο, η ναυτική εργασία διέπεται και ρυθμίζεται απο το ελληνικό δίκαιο. Η ανάπτυξη της ελληνικής εμπορικής ναυτιλίας έχει βασισθεί σε μεγάλο βαθμό, στην ύπαρξη ενός σταθερού θεσμικού νομοθετικού πλαισίου. Κύρια όργανα του πιο πάνω πλαισίου αποτελούν:

- Κώδικας Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου (ΚΔΝΔ)- ΝΔ.187/73
- Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου (ΚΙΝΔ)- Ν.3816/58
- Οι Εγκριτικές Πράξεις Νηολόγησης (Αρθρο 13 Ν.Δ. 2687/53) .

Ο Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου, ΚΙΝΔ (ν.3816/1958) αποτελεί ένα σύνολο κανόνων που ρυθμίζει τις έννομες ναυτικές σχέσεις ιδιωτικού χαρακτήρα και αφορά τις ναυτικές εμπορικές σχέσεις και συναλλαγές που προκύπτουν ως αποτέλεσμα αυτών των σχέσεων(ναύλωση, πλοήγηση, ασφαλιστική κάλυψη, συμβάσεις ναυτικής εμπορίας κ.α.), χωρίς όμως να περιορίζεται μόνο σε αυτές αφού αφορά και σχέσεις μη εμπορικού χαρακτήρα(κυριότητα πλοίου,πλωτού ναυπηγήματος,απλή-προτιμώμενη υποθήκη κ.α.). Το Ιδιωτικό Ναυτικό Δίκαιο διακρίνεται και επιμέρους σε Ναυτεργατικό δίκαιο, Δίκαιο της Θαλάσσιας Αρωγής,Δίκαιο της Ναυτικής Ασφάλισης και Δίκαιο της Κοινής Αβαρίας.

Ο Κώδικας Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου αφορά την οργάνωση του ελληνικού κράτους σχετικά με τον κλάδο της ελληνικής εμπορικής ναυτιλίας, καθώς επίσης και την επίλυση προβλημάτων που προκύπτουν μεταξύ της Ελλάδας και άλλων κρατών ως προς τη ναυτιλία. Επιπλέον, περιέχει διατάξεις δημοσίου αναγκαστικού δικαίου, οι οποίες αναφέρονται στους τρεις βασικούς πυλώνες της ναυτιλίας (πλοίο, ναυτικοί, λιμάνια).

Η εθνική νομοθεσία έχει θεσπίσει νομοθετήματα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας των ναυτικών. Θα αναφερθούν ενδεικτικά κάποια από τα κυριότερα νομοθετήματα που θεσπίστηκαν από το 2004 και έπειτα είναι τα εξής:<sup>15</sup>

#### ❖ ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΝΑΥΤΙΚΩΝ

##### Π.Δ. 171/2014

(ΦΕΚ 268/Α`/24.12.2014) Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις Οδηγίες 2009/13/ΕΚ (L 124) και 2013/54/ΕΕ (L 329)

##### Ν. 4078/2012

(ΦΕΚ 179/Α`/20.9.2012) Κύρωση της Σύμβασης Ναυτικής εργασίας, 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

##### Π.Δ. 166/2005

---

<sup>15</sup> ΕΛ.ΙΝ.Υ. Α .Ε , [http://www.elinyae.gr/el/category\\_details.jsp?cat\\_id=736](http://www.elinyae.gr/el/category_details.jsp?cat_id=736)

(ΦΕΚ 220/Α`/2.9.2005) Συμπλήρωση του κανονισμού περί μεγίστου χρόνου απασχόλησης πληρωμάτων Ε/Γ και Ε/Γ – Ο/Γ ταχυπλόων πλοίων, που κυρώθηκε με το π.δ 381/01 (252/Α)

## ❖ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΝΑΥΤΙΚΩΝ

### Π.Α. 74/2016

(ΦΕΚ 137/Β`/1.8.2016)- Αποδοχή τροποποιήσεων της Διεθνούς Σύμβασης «Για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών, 1978» η οποία κυρώθηκε με το Ν. 1314/1983 (Α`2), όπως αυτή τροποποιήθηκε.

### Π.Α. 119/2014

(ΦΕΚ 188/Α`/8.9.2014) Προσαρμογή του ελληνικού δικαίου στην Οδηγία 2008/106/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008 για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών και της Οδηγίας 2012/35/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 21ης Νοεμβρίου 2012 «περί τροποποίησης της Οδηγίας 2008/106/ΕΚ για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών»

### Π.Α. 79/2012

(ΦΕΚ 137/Α`/14.6.2012) Αποδοχή τροποποιήσεων της Διεθνούς Σύμβασης «για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών, 1978», η οποία κυρώθηκε με το ν. 1314/1983 (2/Α), όπως αυτή τροποποιήθηκε.

### Π.Α. 109/2008

(ΦΕΚ 168/Β`/13.8.2008) Αποδοχή τροποποιήσεων της Διεθνούς Σύμβασης «για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών, 1978», η οποία κυρώθηκε με το ν. 1314/1983 (2/Α), όπως αυτή τροποποιήθηκε.

### Π.Α. 241/2006

(ΦΕΚ 252/Α`/16.11.2006) Αποδοχή τροποποιήσεων της Διεθνούς Σύμβασης «για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών, 1978», η οποία κυρώθηκε με το ν. 1314/1983 (2/Α), όπως αυτή τροποποιήθηκε.

### Π.Α. 89/2005

(ΦΕΚ 127/Α΄/31.5.2005) Προσαρμογή της Ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της οδηγίας 2001/25/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Απριλίου 2001 «για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών» και της οδηγίας 2003/103/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Νοεμβρίου 2003 «περί τροποποίησης της οδηγίας 2001/25/ΕΚ για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών».

#### **Π.Α. 243/2004**

(ΦΕΚ 223/Α΄/17.11.2004) Αποδοχή τροποποιήσεων της Διεθνούς Σύμβασης «Για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών, 1978», η οποία κυρώθηκε με τον Ν. 1314/1983 (2/Α), όπως αυτή τροποποιήθηκε

#### **Π.Α. 125/2004**

(ΦΕΚ 94/Α΄/3.5.2004) Αποδοχή τροποποιήσεων της Διεθνούς Σύμβασης «Για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών, 1978», όπως αυτή τροποποιήθηκε.

### **❖ ΕΝΔΙΑΙΤΗΣΗ ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΡΟΦΟΔΟΣΙΑ**

#### **Υ.Α.4337.6/03/2014/2014**

«Τροποποίηση-συμπλήρωση του κανονισμού για την εφαρμογή απαιτήσεων της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, 2006, που εγκρίθηκε με την αριθμ.3522.2/08/2013 ΚΥΑ (1671/Β΄)»

#### **Υ.Α.3522.2/08/2013**

«Κανονισμός για την εφαρμογή απαιτήσεων της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, 2006, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας»

### **❖ ΙΑΤΡΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ ΣΤΑ ΠΛΟΙΑ**

#### **Υ.Α.2242.7-2.1/62967/2017/2017**

(ΦΕΚ 3220/Β\`/14.9.2017) Τροποποίηση - Συμπλήρωση του Κανονισμού για την εφαρμογή απαιτήσεων της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

**Υ.Α. 2242.7-2.1/5625/2017/2017**

(ΦΕΚ 159/Β\`/25.1.2017) Τροποποίηση - Συμπλήρωση του Κανονισμού για την εφαρμογή απαιτήσεων της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

**Υ.Α. 3522.2/08/2013**

(ΦΕΚ 1671/Β\`/5.7.2013) Κανονισμός για την εφαρμογή απαιτήσεων της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

❖ **ΕΝΔΙΑΙΤΗΣΗ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ ΠΛΟΙΩΝ**

**Υ.Α. 4337.6/03/2014/2014**

(ΦΕΚ 2491/Β\`/18.9.2014) Τροποποίηση – συμπλήρωση του κανονισμού για την εφαρμογή απαιτήσεων της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας. 2006, που εγκρίθηκε με την αριθ. 3522.2/08/2013 ΚΥΑ (1671/Β).

**Υ.Α. 3522.2/08/2013**

(ΦΕΚ 1671/Β\`/5.7.2013) Κανονισμός για την εφαρμογή απαιτήσεων της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

**Ν. 4150/2013**

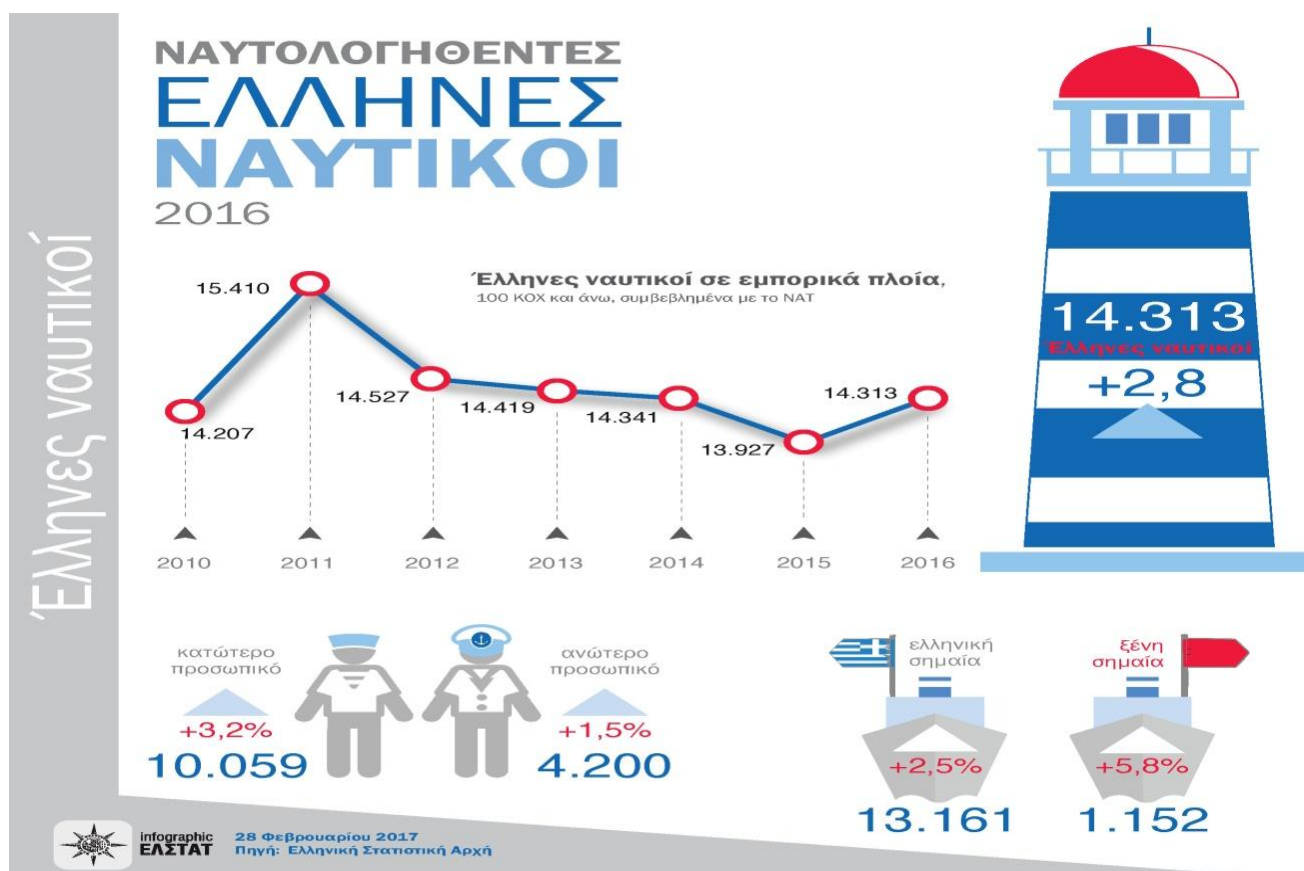
(ΦΕΚ 102/Α\`/29.4.2013) Ανασυγκρότηση του Υπουργείου Ναυτιλίας και Αιγαίου και άλλες διατάξεις.



## 6ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

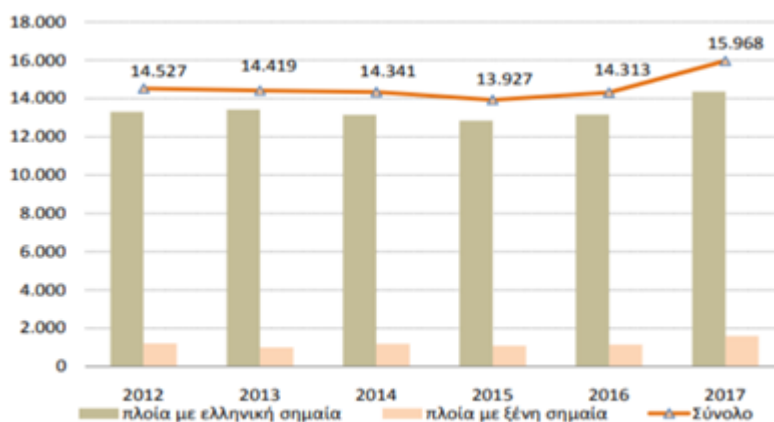
### ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

Όσον αφορά τις μετέπειτα εξελίξεις και τα χρόνια απο το 2016 και έπειτα παρατηρούμε αλλαγές απο κάποια συγκεκριμένα αριθμητικά στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας. Όπως φαίνεται και απο την εικόνα 1, ο αριθμός των Ελλήνων ναυτικών σε εμπορικά πλοία έχει αυξηθεί απο 13.927 το 2015 σε 14.313 το 2016. Επιπλέον ο αριθμός των Ελλήνων κατώτερων ναυτικών έχει αυξηθεί κατά 3,2% αριθμώντας τους 10,059 ενώ όσον αφορά το προσωπικό σε ανώτερες θέσεις, αυτοί έχουν φτάσει τους 4.200, δηλαδή αυξήθηκαν κατά 1,5%. Τέλος, αναφορικά με την ελληνική σημαία, παρατηρούμε αύξηση 2,5%, ενώ οι ναυτολογημένοι έλληνες ναυτικοί υπο ξένες σημαίες έχουν ενισχυθεί κατα 5,8%.



Εικόνα 1- Ναυτολογηθέντες Έλληνες ναυτικοί 2016.

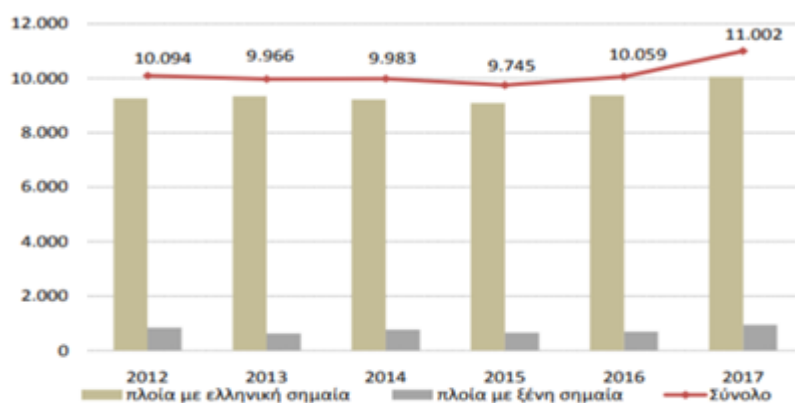
Πηγή: Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, ΕΛΣΤΑΤ



**Διάγραμμα 7** Ναυτολογηθέντες Έλληνες ναυτικοί σε εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω, με ελληνική και ξένη σημαία συμβεβλημένα με το ΝΑΤ

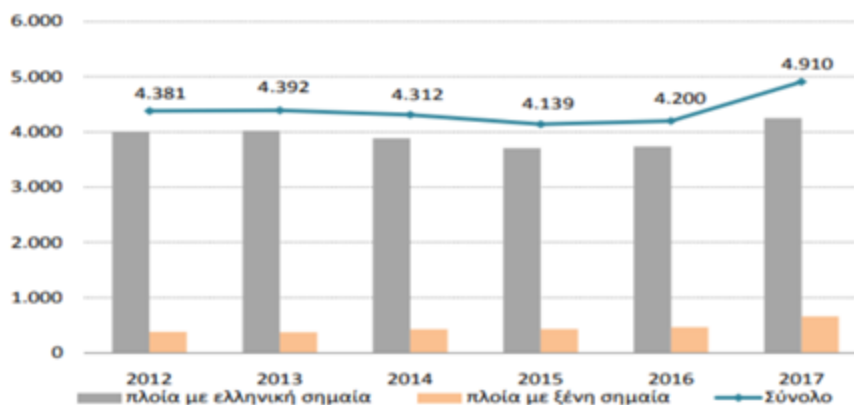
Πηγή: Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, ΕΛΣΤΑΤ

Ακόμα, σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, το 2017 οι ναυτολογηθέντες ναυτικοί σε εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω, σε πλοία με ελληνική και ξένη σημαία αυξήθηκαν φτάνοντας τους 16.968 σε σύγκριση με τους 14.313 του 2016. Εξ'αυτών, το περισσότερο ποσοστό είναι σε πλοία με ελληνική σημαία ενώ περίπου μόνο 2,000 έλληνες ναυτικοί είναι ναυτολογημένοι σε πλοία με ξένη σημαία



**Διάγραμμα 8** Κατώτερο προσωπικό- Έλληνες ναυτικοί σε εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω, με ελληνική και ξένη σημαία συμβεβλημένα με το ΝΑΤ

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, ΕΛΣΤΑΤ



**Διάγραμμα 9** Ανώτερο προσωπικό- Έλληνες ναυτικοί σε εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω, με ελληνική και ξένη σημαία συμβεβλημένα με το ΝΑΤ

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, ΕΛΣΤΑΤ

Σύμφωνα με το διαγράμμα 8 , το κατώτερο προσωπικό σε εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω, με ελληνική και ξένη σημαία έφτασε τους 11.002 ναυτικούς το 2017 απο τους 10.059 και 9.745 το 2016 και 2015 αντίστοιχα. Όσον αφορά το ανώτερο προσωπικό αυξήθηκε συνολικά το 2017 φτάνοντας τους 4.910 απο τους 4.200 το 2016 και τους 4.139 το 2015.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Μεταβολή %				
							2013/2012	2014/2013	2015/2014	2016/2015	2017/2016
<b>Σύνολο</b>	<b>14.527</b>	<b>14.419</b>	<b>14.341</b>	<b>13.927</b>	<b>14.313</b>	<b>15.968</b>	-0,7	-0,5	-2,9	2,8	11,6
• πλοία με ελληνική σημαία	13.308	13.421	13.153	12.838	13.161	14.367	0,8	-2,0	-2,4	2,5	9,2
• πλοία με ξένη σημαία	1.219	998	1.188	1.089	1.152	1.601	-18,1	19,0	-8,3	5,8	39,0
<b>Ανώτερο Προσωπικό</b>	<b>4.381</b>	<b>4.392</b>	<b>4.312</b>	<b>4.139</b>	<b>4.200</b>	<b>4.910</b>	0,3	-1,8	-4,0	1,5	16,9
• πλοία με ελληνική σημαία	4.003	4.021	3.887	3.708	3.738	4.251	0,4	-3,3	-4,6	0,8	13,7
• πλοία με ξένη σημαία	378	371	425	431	462	659	-1,9	14,6	1,4	7,2	42,6
<b>Δόκιμοι</b>	<b>52</b>	<b>61</b>	<b>46</b>	<b>43</b>	<b>54</b>	<b>56</b>	17,3	-24,6	-6,5	25,6	3,7
• πλοία με ελληνική σημαία	48	58	45	40	52	56	20,8	-22,4	-11,1	30,0	7,7
• πλοία με ξένη σημαία	4	3	1	3	2	0	-25,0	-66,7	200,0	-33,3	-100,0
<b>Κατώτερο προσωπικό</b>	<b>10.094</b>	<b>9.966</b>	<b>9.983</b>	<b>9.745</b>	<b>10.059</b>	<b>11.002</b>	-1,3	0,2	-2,4	3,2	9,4
• πλοία με ελληνική σημαία	9.257	9.342	9.221	9.090	9.371	10.060	0,9	-1,3	-1,4	3,1	7,4
• πλοία με ξένη σημαία	837	624	762	655	688	942	-25,4	22,1	-14,0	5,0	36,9

**Πίνακας 12:** Ναυτολογηθέντες Έλληνες ναυτικοί σε εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω, με ελληνική και ξένη σημαία συμβεβλημένα με το ΝΑΤ, κατά κατηγορία προσωπικού 2012-2017

**Πηγή:** Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, ΕΛΣΤΑΤ

Συμπερασματικά, οι έλληνες ναυτολογηθέντες ναυτικοί σε εμπορικά πλοία 100 ΚΟΧ και άνω, με ελληνική και ξένη σημαία συμβεβλημένα με το ΝΑΤ, αυξήθηκαν σε σύνολο 11,6% απο το 2016 στο 2017. Πιο συγκεκριμένα, στα πλοία με ελληνική σημαία σημείωσαν αύξηση 9,2% ενώ με ξένη σημαία 39%. Το ανώτερο προσωπικό στα πλοία με ελληνική σημαία αυξήθηκε κατα 13.7% ενώ στα πλοία με ξένη σημαία 42.6%. Πιο συγκεκριμένα, οι δόκιμοι στα πλοία με ελληνική σημαία αυξήθηκαν 7,7% ενώ στα πλοία με ξένη σημαία παρατηρούμε μείωση 100%. Αυτό παρατηρείται και αριθμητικά απο τον άνωθεν πίνακα 12 αφού το 2016 το δείγμα ήταν 2 δόκιμοι, ενώ το 2017 κανείς. Τέλος, όσον αφορά το κατώτερο προσωπικό, στα πλοία με ξένη σημαία, αυτό αυξήθηκε κατά 7,4% απο το 2016 στο 2017 ενώ στα πλοία με ξένη σημαία κατά 36.9%.

## **7ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

### **ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Στόχος της εν λόγω διπλωματικής εργασίας ήταν να αναφέρει τις εξελίξεις που επέφεραν αλλαγές για τη ναυτική εργασία στην ελληνική εμπορική ναυτιλία. Επιπλέον, σκοπός είναι να αναλυθούν οι τάσεις και συνθήκες εργασίας στη σύγχρονη αγορά, να κατανοηθεί ο ρόλος και η σημαντικότητα της ύπαρξης ποιοτικού εργατικού δυναμικού, και το πως οι οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες των τελευταίων ετών έχουν επηρεάσει το ρόλο του.

Είναι γεγονός πως το εργατικό δυναμικό που απασχολείται στα πλοία και στα γραφεία είναι άκρως σημαντικό για τη ναυτιλία και τους πλοιοκτήτες. Το ναυτικό επάγγελμα γίνεται ολοένα και πιο απαιτητικό, αφού ο ναυτικός καλείται να είναι συνεχώς ενημερωμένος για τις νέες απαιτήσεις των συμβάσεων του ΙΜΟ και τα πρότυπα ποιότητας. Επιπλέον, η εξέλιξη της τεχνολογίας κινείται με αλματώδεις ρυθμούς και κατ'επέκταση η λειτουργία των πλοίων γίνεται ακόμα πιο απαιτητική για τους ναυτικούς.

Η παγκοσμιοποίηση έχει επιτρέψει τη πρόσληψη προσωπικού απο μια ευρεία

παγκόσμια γκάμα Τα πληρώματα έχουν πλέον πολυπολιτισμικό χαρακτήρα, αφού είναι ποικίλλες οι εθνικότητες που επανδρώνουν τα ελληνόκτητα ή τα ελληνικών συμφερόντων πλοία. Παρόλα αυτά, πολλές φορές, η επιλογή πληρωμάτων γίνεται απο λιγότερο εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό αναπτυσσόμενων χωρών για λόγους που αποσκοπούν στη μείωση του λειτουργικού κόστους του πλοίου, με αποτέλεσμα να τίθεται συχνά σε κίνδυνο η ασφάλεια των πλοίων. Τα αυξημένα ποσοστά της ανεργίας των ελληνικών ναυτικών αναλύθηκαν εκτενώς και ειδικά μετά το 2008, όπου με την ένταση της οικονομικής κρίσης, οι πολιτικές των ναυτιλιακών εταιρειών κινούνται με γνώμονα την περικοπή των εξόδων.

Όσον αφορά το εργατικό δυναμικό στα γραφεία, παρατηρούμε σύγχρονες μεθόδους προσέλκυσης εργατικού δυναμικού, γεγονός που δείχνει την εξέλιξη της διοίκησης του ανθρώπινου παράγοντα και την έμφαση στα soft skills που παρέχει ο κάθε εργαζόμενος. Με τα ποσοστά ανεργίας σε υψηλά επίπεδα, η προσφορά εργατικού δυναμικού είναι αυξημένη, επομένως τα απαιτούμενα προσόντα των υποψήφιων εργαζομένων είναι πιο απαιτητικά.

Σε διεθνές επίπεδο, η ναυτιλία απο το 2004 και έπειτα, έχει κάνει άλματα προς τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την ποιότητα του προσωπικού. Για παράδειγμα, σημαντική πρόοδος για τη ναυτική εργασία αποτελεί η σύσταση της βασικής Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας, η οποία συντάχθηκε από τον ILO και εφαρμόζεται από το 2006. Αναφορά γίνεται επίσης στα Manila Amendments της STCW το 2010 με στόχο επίσης την αναβάθμιση των συνθηκών εργασίας. Στόχος είναι η οργάνωση, ο έλεγχος αλλά και η δημιουργία ενός ενιαίου πλαισίου το οποίο θα θέτει τα ελάχιστα πρότυπα που πρέπει να πληρούνται. Αξίζει να αναφερθεί, ότι η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας έθεσε το όριο για τους κατώτατους μισθούς των ναυτικών όλων των βαθμίδων.

Όσον αφορά τη ναυτική εκπαίδευση, αυτή βασίζεται στο εθνικό σύστημα ναυτικής εκπαίδευσης, το οποίο χαρακτηρίζεται απο αρκετές ελλείψεις που χρήζουν αλλαγών για να ανταποκριθούν στο υψηλών προδιαγραφών ναυτιλιακό γίγνεσθαι. Η προβληματική κατάσταση στις σχολές Α.Ε.Ν καθώς και η έλλειψη ενίσχυσης απο τον κρατικό προϋπολογισμό, οδηγεί σε μείωση της δημοτικότητας του ναυτικού επαγγέλματος σήμερα κάτι το οποίο αποτελεί εμπόδιο για την εισαγωγή νέων στον κλάδο.

Μέσω της παρούσας διπλωματικής εργασίας, αναλύεται επίσης η σύγχρονη δομή των ναυτιλιακών μονάδων, οι οποίες έχουν γίνει πολυτμηματικές, επιμερίζοντας τις αρμοδιότητες στα ανάλογα τμήματα. Επικρατεί το φαινόμενο πρόσληψης ατόμων με θαλάσσια υπηρεσία, λόγω της κινητικότητας των εργαζομένων από τη θάλασσα σε γραφεία στη στεριά μετά από κάποια χρόνια στο πλοίο. Επιπλέον, παρατηρείται πως τα τελευταία χρόνια έχει αποκτήσει ιδιαίτερη σημασία η διαμόρφωση της εταιρικής κουλτούρας των ναυτιλιακών εταιρειών. Τα ηγετικά στελέχη των εταιρειών, αποσκοπούν στην εφαρμογή συστημάτων που θα δίνουν κίνητρα στους εργαζομένους τους για παραγωγικότητα και ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης.

Έχοντας αναλύσει περαιτέρω τις σύγχρονες τάσεις και εξελίξεις στο εργατικό δυναμικό της εμπορικής ναυτιλίας στην Ελλάδα και ιδιαιτέρως πως αυτές διαμορφώθηκαν κατά τη δεκαετία 2004-2014, αντιλαμβανόμαστε πως υπάρχουν πολλά τρωτά σημεία που χρήζουν βελτίωσης και αλλαγής.

Αρχικά, ένα πολύ σημαντικό πρόβλημα που έχει αναλυθεί εκτενώς, είναι το πρόβλημα της ανεργίας στο ναυτικό επάγγελμα το οποίο προκύπτει εξαιτίας των μειωμένων απολαβών που επιζητούν οι αλλοδαποί ναυτικοί. Ως εκ τούτου, η πρόσληψη των Ελλήνων ναυτικών φαίνεται λιγότερο ελκυστική στους Έλληνες πλοιοκτήτες-εργοδότες. Σημαντική βελτίωση θα επέφερε η μείωση του κόστους απασχόλησης των Ελλήνων ναυτικών, μέσω καταβολής χαμηλότερων εργοδοτικών εισφορών από τους πλοιοκτήτες, δηλαδή μέσω της μείωσης του έμμεσου κόστους απασχόλησης τους. Με αυτό τον τρόπο, η πρόσληψη των Ελλήνων ναυτικών θα γινόταν πιο ελκυστική για τους πλοιοκτήτες, χωρίς να χρειαστεί να μειωθούν οι μισθοί αυτών και να πληγεί η ανταγωνιστικότητα του επαγγέλματος. Ενδεχομένως, η μείωση των εισφορών θα σήμαινε και λιγότερα έσοδα για το ελληνικό κράτος αλλά η αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων ναυτικών μπορεί να αντισταθμίσει άμεσα την απώλεια των εισφορών αυτών και να συνεισφέρει στη μείωση της ανεργίας.

Εν συνεχεία, ένας ακόμα τρόπος για την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης Ελλήνων ναυτικών στα πληρώματα των πλοίων, είναι μέσω της ενίσχυσης της Ελληνικής σημαίας στα πλοία. Πρέπει επομένως να δοθούν τα ανάλογα κίνητρα στους πλοιοκτήτες ώστε να εντάσσουν τα πλοία τους στο ελληνικό νηολόγιο. Κάποια βασικά κίνητρα θα μπορούσαν να είναι η μείωση της φορολογίας των πλοίων με ελληνική

σημαία και των εισφορών που καταβάλλονται για τα ελληνικά πληρώματα απο τους πλοιοκτήτες.

Η Ε.Ε έχει εφαρμόσει ως σήμερα μια σειρά μέτρων και πολιτικών ούτως ώστε το ναυτικό επάγγελμα να γίνει πιο ελκυστικό. Με μια νέα πρόταση της , η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εξετάζει το ενδεχόμενο της μεταφοράς στο δίκαιο της ΕΕ, μιας συμφωνίας μεταξύ των κοινοτικών εταίρων, η οποία θα αφορά τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ναυτικών επί των πλοίων που φέρουν σημαία κράτους μέλους, με στόχο είναι τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Σύμφωνα με το σχετικό δελτίο τύπου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σκοπός της πρότασης, είναι να διασφαλιστεί η προστασία των ναυτικών έναντι της εγκατάλειψης σε λιμάνια της αλλοδαπής όταν ο πλοιοκτήτης δεν καταβάλλει τις συμβατικές αμοιβές για περίοδο τουλάχιστον δύο μηνών, ή όταν έχει εγκαταλείψει τον ναυτικό χωρίς τα απαραίτητα για τη συντήρησή του και χωρίς υποστήριξη για την εκτέλεση των εργασιών για τη λειτουργία του πλοίου. Αυτό θα ωφελήσει όχι μόνο τους ίδιους τους ναυτικούς, αλλά και όλες τις λιμενικές αρχές της ΕΕ, καθώς θα οδηγήσει σε λιγότερες προβληματικές περιπτώσεις εγκατάλειψης και στην ενίσχυση των δικαιώματων τους για αποζημίωση σε περίπτωση θανάτου ή μακροχρόνιας ανικανότητας λόγω τραυματισμού, ασθένειας ή κινδύνου στην εργασία. Η πρόταση θα βελτιώσει επίσης τους μηχανισμούς με τους οποίους παρέχεται αποζημίωση. Αυτό θα καταστήσει ταχύτερη και ευκολότερη την πληρωμή των απαιτήσεων, κάτι που θα βοηθήσει να αποφεύγονται οι μεγάλες καθυστερήσεις στην πληρωμή και η γραφειοκρατία που αντιμετωπίζουν συχνά οι ναυτικοί ή οι οικογένειές τους σε περίπτωση εγκατάλειψης ή σε περίπτωση θανάτου ή μακροχρόνιας ανικανότητας λόγω ατυχήματος ή ασθένειας στην εργασία.

Τέλος, όσον αφορά την ενίσχυση της ελκυστικότητας της ναυτικής εργασίας για τους νέους, υπάρχουν ορισμένες δέσμες προτάσεων οι οποίες θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση του προβλήματος ενασχόλησης αυτών με τη ναυτιλία, σύμφωνα σχετική έρευνα της ΕΥ του 2016.

#### **1. Απαλλαγή αρνητικών και στερεοτυπικών προτύπων για τις συνθήκες εργασίας στη θάλασσα**

Οι νέοι έχουν μια πολύ παγιωμένη άποψη αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας αλλά και τη διαβίωση στα πλοία, η οποία θα πρέπει να αναθεωρηθεί μέσω της προώθησης και

διαφήμισης των επιτευγμάτων της ναυτιλίας αλλά και της κατανόησης της σημαντικής συμβολής αυτής στην οικονομία.

## **2. Αναβάθμιση της ναυτικής εκπαίδευσης**

Δεδομένου του ότι ο μέσος όρος εισαγωγής νέων στις σχολές ναυτικών ετησίως δεν ξεπερνά τα 1.350 άτομα σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ ,η δημόσια ναυτική εκπαίδευση στην Ελλάδα, μπορεί να αναβιωθεί με τη χρηματοδότηση των σχολών Α.Ε.Ν και τη βελτίωση της ποιότητας του προγράμματος σπουδών τους με στόχο την ορθή κατάρτιση των ναυτικών.Το κράτος πρέπει να μεριμνήσει ώστε να αντιμετωπισθούν τα προβλήματα στην υλικοτεχνική υποδομή των σχολών και οι ελλείψεις στο εκπαιδευτικό προσωπικό. Τέλος, σημαντική είναι και η ανάγκη για την προώθηση των διασυνδέσεων των σχολών με την αγορά εργασίας ώστε να γίνεται πιο ομαλή η απορρόφηση των εργαζομένων μετά το πέρας των σπουδών τους.

## **3. Πρωτοβουλίες αρμοδιότητας της πολιτείας.**

Η πολιτεία μπορεί να συμβάλει στον εκσυγχρονισμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας των πληρωμάτων με σκοπό να λυθούν όσα προβλήματα ταλανίζουν την απρόσκοπτη ενασχόληση των εργαζομένων με την ναυτιλία.

## **4.Υιοθέτηση κάποιων βελτίστων πρακτικών που θα αποσκοπούν στην προσέλκυση και τη διαχείριση ταλέντου.**

Μια ακόμη αλλαγή που θα μπορούσε να βελτιώσει το επίπεδο του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα, είναι η ποιοτική αναβάθμιση αυτού μέσω της υιοθέτησης βέλτιστων πρακτικών για την αναζήτηση ταλέντων .Ειδικότερα, όσον αφορά το ναυτεργατικό δυναμικό, η δημιουργία μιας δεξαμενής εκπαιδευμένων νέων ναυτικών αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την προσέγγιση περισσότερων εφοπλιστικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Οι ναυτλιακές εταιρείες θα πρέπει να αποκτήσουν μια πιο εξωστρεφή εταιρική κουλτούρα, επικεντρώνοντας στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και στην παροχή κινήτρων παρακίνησης για την προσέλκυση εργαζομένων.

Σύμφωνα με σχετική μελέτη του IOBE για την Ελληνική Ποντοπόρο Ναυτιλία , η πολιτεία, όσον αφορά τον κλάδο της ελληνόκτητης ναυτιλίας, οφείλει να προνοήσει για τα κάτωθι για το εργατικό δυναμικό:



1. Εφαρμογή δράσεων που βελτιώνουν το κοινωνικό προφίλ και την εικόνα της ναυτιλίας με σκοπό την ανάδειξη της κοινωνικής της σημασίας του κλάδου.
2. Καλλιέργεια και επικοινωνία των αρχών και των στόχων της ελληνόκτητης ποntonτοπόρου ναυτιλίας με έμφαση στο σεβασμό προς το ανθρώπινο κεφάλαιο και τους ναυτικούς που διαχειρίζονται τα πλοία.
3. Ανάπτυξη των συνεργειών μεταξύ των ακαδημιών και διάφορων ναυτιλιακών εταιρειών, με σκοπό την άμεση τοποθέτηση των δοκίμων σε ενεργά πλοία για πρακτική άσκηση. Με τον τρόπο αυτό οι νέοι έρχονται σε επαφή με τις αληθινές απαιτήσεις του επαγγέλματος, αλλά και με τους μελλοντικούς τους εργοδότες.
4. Ενίσχυση της μετεκπαίδευσης με σκοπό την επίτευξη της μέγιστης παραγωγικότητας καθώς και την ασφαλή/φυσιολογική μετάβαση των ναυτικών στα γραφεία στην ξηρά.
5. Υιοθέτηση σύγχρονων τεχνικών διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, με σκοπό την κατανόηση των απαιτήσεων/αναγκών των ναυτικών.

Οι αρμόδιες αρχές της ναυτιλίας, θα πρέπει να εντείνουν τους ελέγχους που διενεργούνται αναφορικά με το τις εργασιακές συνθήκες των ναυτικών ώστε να συμβαδίζουν με τα όσα ορίζονται απο τις διεθνείς συνθήκες του ΙΜΟ. Ως αποτέλεσμα, η ασφαλέστερη λειτουργία των πλοίων, θα εξασφαλίσει την μείωση σφαλμάτων και ατυχημάτων που επιφέρουν σημαντικά οικονομικά και κοινωνικά κόστη.

Σύμφωνα με την Πανελλήνια Ένωση Πλοιάρχων Εμπορικού Ναυτικού και το σχετικό βιβλίο « Οι ναυτικοί στην Ευρώπη - Πραγματικότητα και προοπτικές», η ενεργή εφαρμογή των ναυτικών στα Ευρωπαϊκά δρώμενα χρήζει βελτίωσης και προς αυτό το σκοπό προτείνονται ενδεικτικά τα κάτωθι: (Οι ναυτικοί στην Ευρώπη - Πραγματικότητα και προοπτικές , Πανελλήνια Ένωση Πλοιάρχων Εμπορικού Ναυτικού, 2008)

- Χορήγηση δυνατότητας ψήφου από το χώρο εργασίας μέσω του διαδικτύου .
- Οργάνωση γραφείων ενημέρωσης ναυτικών στα λιμάνια.
- Καλύτερη ενημέρωση για υπάρχουσες πηγές πληροφόρησης μέσω της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

- Δημιουργία ενός think tank σε κάθε χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης που θα απαρτίζεται από ναυτικούς και ειδικούς, που ασχολούνται με τη ναυτιλία και το οποίο θα εξετάζει και θα αναλύει θέματα, που απασχολούν τον τομέα, θα προτείνει ενέργειες και λύσεις από κοινού σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες μετέπειτα θα μεταβιβάζονται σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Ισότιμη εκπροσώπηση των ναυτικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Καλύτερη οργάνωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Διεξαγωγή σεμιναρίων για αξιωματικούς, πάνω σε θέματα επικοινωνίας και σεβασμού υπαρχουσών διαφορών.
- Θέσπιση κανόνων διαβίωσης σχετικά με το ωράριο και τις αρμοδιότητες της κάθε θέσης εργασίας, που να αφορούν όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Ανάπτυξη οδηγιών σχετικά με τη μισθοδοσία για κοινά μισθολόγια ανά κατηγορία χωρών προέλευσης, τη συνταξιοδότηση, τη χρηματοδότηση ταμείων και τη θέσπιση ταμείου ανεργίας από ην Ευρωπαϊκή Ένωση.
- Εισαγωγή ταυτότητας ναυτικού από τον IMO.
- Κίνητρα για την προσέλκυση νέων ναυτικών στο επάγγελμα όπως: καλοί μισθοί, καλά συνταξιοδοτικά προγράμματα, εισαγωγή αμειβόμενης άναπαυσης, θέσπιση ταμείου ανεργίας, καλή υγειονομική περίθαλψη και βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης στα πλοία, αναγνώριση των διπλωμάτων των ναυτλιακών σχολών ως ισότιμα πανεπιστημιακά διπλώματα, αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης, κατοχύρωση της μονιμότητας των θέσεων εργασίας και η εισαγωγή σωστού συστήματος αξιολόγησης.
- Εφαρμογή νομοθεσίας σχετικά με το ωράριο εργασίας.
- Θέση αξιωματικού υπεύθυνου για γραφειοκρατικά ζητήματα.
- Έλεγχοι υγιεινής προ της επιβίβασης από ιατρούς ξηράς.
- Στοχευμένη εκπαίδευση και ενημέρωση σχετικά με μέτρα προστασίας, όσον αφορά ζητήματα υγιεινής.
- Καταγραφή ασθενειών, που απειλούν τους ναυτικούς.

- Ενημέρωση για τους κίνδυνους και τις ασθένειες που εγκυμονεί το ναυτικό επάγγελμα.
- Συστηματική εκτίμηση και διαχείριση κινδύνων πάσης φύσης, συμπεριλαμβανομένων και των ψυχοκοινωνικών.
- Θέματα υγείας, ασφάλειας και υγιεινής πρέπει να εξετάζονται με βάση κανόνες πρόληψης και ανά τακτά χρονικά διαστήματα..
- Εισαγωγή πολιτικών ίσων ευκαιριών και κυρώσεων σε περίπτωση μη εφαρμογής τους.
- Εισαγωγή εκπαίδευσης σχετικά με την ισότητα και τον αλληλοσεβασμό των δύο φύλων.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **I. ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

Harlaftis,G.& Gelina, (1993), Greek Shipowners and Greece 1945-1975. From Separate Development to Mutual Interdependence, London, Athlone Press.

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

Martin Stopford, (2009), “Maritime Economics”, Routledge

Ng, M. M., Lun, Y. V., Lai, K. H., & Cheng, T. C. E. (2013). "Research on shipping studies. International Journal of Shipping and Transport Logistics",5(1), 1-12.

Politakis, G., (2012), "ILO Maritime Labour Convention, 2006", International Foundation for the Law of the Sea

Scott A. Snell, George W. Bohlander (2012) “Managing Human Resources” Cengage Learning.

Theotokas Ioannis (2003) «Maritime Transport», Volume 21 1st Edition, The Greek Paradigm -CHAPTER 3 ON TOP OF WORLD SHIPPING: GREEK SHIPPING COMPANIES' ORGANISATION AND MANAGEMENT- research in transportation economics.

Torrington, D. and Hall, L (1995). Personnel Management: HRM in Action, 3rd edition, London: Prentice-Hall.

Wright, P. G. (2012). “Shipping regulatory institutions and regulations.” ,The Blackwell Companion to Maritime Economics, 11, 281

## **II. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

Αλεξόπουλος, Α. – Φουρναράκης, Ν. (2003), «Διεθνείς συμβάσεις - κανονισμοί – κώδικες», Εκδόσεις Ίδρυμα Ευγενίδου, Αθήνα.

Βαλαμβάνος Β. (2008) «Ναυτιλία και Τουρισμός» ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ.

Βλάχος, Γ.- Αλεξόπουλος, Α. (1996), Διεθνείς Οργανισμοί και Ναυτιλιακή Πολιτική,•Εκδόσεις Α. Σταμούλη, Πειραιάς

Βλάχος, Γ.Π. – Γεωργαντόπουλος (2003), Ναυτιλιακή Οικονομική, Εκδόσεις Τζέι&Τζέι Ελλάς, Πειραιάς

Βλάχος Γ. Π. (2007), «Διεθνής Ναυτιλιακή Πολιτική, Β» Έκδοση, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλης

Βλάχος, Γ.Π. (2011), Ναυτιλιακή Οικονομία, Εκδόσεις Σταμούλη Α.Ε., Αθήνα

Βλάχος Γ., (2014). «Οργάνωση και Διοίκηση Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων», Σημειώσεις Μαθήματος, Τμήμα ναυτιλιακών Σπουδών, Πανεπιστήμιο Πειραιώς

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

Γκιζιάκης Κωνσταντίνος, Παπαδοπούλος Αντώνης, Πλωμαρίτου Η. Παρασκευή, (2010) , «Ναυλώσεις», Εκδόσεις Σταμούλη, Εκδόσεις Σταμούλη

Γουλιέλμος Α. (1999), «Management Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων», Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα.

Γουλιέλμος Α., (1994). Διοίκηση και Οργάνωση Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα

Διακογιάννη, Μ. (2014), Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (Maritime Labour Convention): Πρακτικές και μηχανισμοί για τη διαδραστική εφαρμογή της, Διπλωματική εργασία, Π.Μ.Σ. στη ναυτιλία, Πανεπιστήμιο Πειραιά, Πειραιά

- Καραγεώργος Λ. (2010), «Παράδειγμα προόδου η ναυτιλία των Ελλήνων-Αντοχή στην κρίση με σταθερό πηδάλιο» Ναυτεμπορική ,(Ειδική Έκδοση).
- Πανελλήνια Ένωση Πλοιάρχων Εμπορικού Ναυτικού, (2008), «Οι ναυτικοί στην Ευρώπη - Πραγματικότητα και προοπτικές»
- Παπαλεξανδρή Νάνσυ, Μπουραντάς Δημήτρης, Μπένου Γ, (2003) «Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων», Εκδόσεις Μπένου.
- Πλωμαρίτου , Ε, Παπαδόπουλος Α., και Γκιζάκης Κ. (2010) «Ναυλώσεις», τρίτη έκδοση,. Αθήνα: Εκδ. Σταμούλης.
- Τερζίδης Κ. & Τζωρτζάκης Κ., (2004) «Διοίκηση ανθρώπινων πόρων», Εκδόσεις Rosili.
- Χαρίλαος, Ι και Ψαραύτης, Ν .(2005) "Οικονομική θαλασσιών μεταφορών" Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλης
- Χρηστίδου, Κλ. (2013), Παρουσίαση της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας 2006- Πλεονεκτήματα και υποχρεώσεις, Διπλωματική εργασία, Π.Μ.Σ. στη Ναυτιλία, Πανεπιστήμιο Πειραιά, Πειραιάς.
- Χυτήρης Λ., (2001) «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα,
- Συλλογικό έργο.: “Ελληνική ναυτιλία, απασχόληση και ανταγωνιστικότητα Στρατηγικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού” (2008) Θεοτοκάς Γιάννης, Λεκάκου Μαρία, Πάλλης Θάνος, Συριόπουλος Θεόδωρος, Τσαμουργκέλης Γιάννης. - 1η έκδ. - Αθήνα : Gutenberg - Γιώργος & Κώστας Δαρδανός,
- Συλλογικό έργο : Θεοτοκάς Γιάννης, Λεκάκου Μαρία, Πάλλης Θάνος, Θεόδωρος Τσαμουργκέλης Γιάννης, (2008) «Στρατηγικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού»- 1η έκδ. - Αθήνα : Gutenberg - Γιώργος & Κώστας Δαρδανός.

### **III. ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ**

- Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής,  
<http://www.hcg.gr/node/5615>
- Sygiopoulos, T. C. (2007). "financing Greek shipping: Modern instruments, methods and markets. Research in Transportation Economics" 21, 171-219.  
[http://greek-transporter.blogspot.gr/2016/03/stcw-manila-2010\\_22.html](http://greek-transporter.blogspot.gr/2016/03/stcw-manila-2010_22.html)

- Ernst & Young, «Η ελληνική ναυτιλία και οι νέοι: Η μεγάλη (χαμένη;) ευκαιρία», Αθήνα, 21 Ιουλίου 2016,  
<http://www.ey.com/gr/en/newsroom/news-releases/news-ey-i-elliniki-nautilia-kai-oi-neoi-i-megali-xameni-eukairia>
- Πατεράκη Μ., PhD, Οικονομολόγος «Ναυτιλιακές και Ναυτικές Σπουδές στην Ελλάδα»  
<http://edujob.gr/arthrografia/naitiliakes-kai-nautikes-spoudes-sthn-ellada>
- Βλάχος Π.Γεώργιος «Η σημασία της καινοτομίας στη σύγχρονη εμπορική ναυτιλία»  
<http://www.insider.gr/afieromata/poseidonia-2016/14732/i-simasia-tis-kainotomias-sti-syghroni-emporiki-naytilia>
- «Δ.Σ. STCW Manila 2010 τι ορίζει όλες οι Τροποποιήσεις.», 06/02/2017  
<http://logbook.gr/ds-stcw-manila-2010-ti-orizei-tropoioiiseis/>
- Χαράλαμπος Ρούκης, 2010 «MANILA, Διεθνής Διάσκεψη των Μερών του I.M.O.-STANDARDS OF TRAINING, CERTIFICATION AND WATCH KEEPING (STCW)»  
<http://www.sranis.gr/wp-content/uploads/2014/06/2010MANILA.pdf>
- Ε.Σ.Υ.Ε  
<http://www.statistics.gr>
- Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΠΟΝΤΟΠΟΡΟΥ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ: ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ, Ιανουάριος 2013  
<https://www.ugs.gr/media/1037/iobe-study-greek.pdf>
- Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, ‘Εισφορές Ναυτικού – Πλοιοκτήτου’  
[http://www.nat.gr/site/categories/Ipiressies\\_nat/poroi\\_eisfores/eisfores\\_na\\_ftikon](http://www.nat.gr/site/categories/Ipiressies_nat/poroi_eisfores/eisfores_na_ftikon)
- “Σταδιοδρομία στο Εμπορικό Ναυτικό”, Ναυτικό Επιμελητήριο Ελλάδας, 2009
- Ελληνική ναυτιλία, απασχόληση και ανταγωνιστικότητα  
<http://www.newmoney.gr/palmos-oikonomias/ellada/116233-35140-714-5-200>
- Τεγόπουλος ,Χ. Κ(23/8/2008) , Ελευθεροτυπία, Enet.gr ,ιστοσελίδα: στοσελίδα:  
[http://archive.enet.gr/online/online\\_text/c=114,dt=23.08.2008,id=76575128](http://archive.enet.gr/online/online_text/c=114,dt=23.08.2008,id=76575128)

- Alpha Bank, Οικονομικό Δελτίο ALPHA BANK A.E., (Οκτώβριος 2009), Τριμηνιαία Έκδοση, Τεύχος 110, με Τίτλο Εμπορική Ναυτιλία: Το καλό σκαρί φουρτούνα δεν φοβάται.
- Μηνιαίο Στατιστικό Δελτίο, 2011, ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ, <http://www.statistics.gr/documents/20181/fe9410d1-51d2-4924-ac1f-418fcf5e516e>
- ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΛΛΑΔΟΣ  
<http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>
- Ελληνική Στατιστική Αρχή,  
<http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SMA12/2014>
- Ισίδωρος Παχουνδάκης – Ευστράτιος Σπύρου, άρθρο «Ναυτιλιακή Ηγεσία και Καλές Πρακτικές»  
<https://www.pemptousia.gr/2017/07/naftiliaki-igesia-ke-kales-praktikes/>
- Ελληνική Στατιστική Αρχή.  
<https://www.statistics.gr/statistics/-/publication/SEL03/>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή - Δελτίο Τύπου «Ναυτικοί: Νέα μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας Βρυξέλλες, 27 Ιουλίου 2017»
- Οι ναυτικοί στην Ευρώπη - Πραγματικότητα και προοπτικές ,2008 Πανελλήνια Ένωση Πλοιάρχων Εμπορικού Ναυτικού (Πάσης Τάξεως)
- ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ: Το Ναυτικό επάγγελμα και η Ναυτική Εκπαίδευση  
<https://vetonews.gr/eleutherovima/item/49613-ellhnikh-naytilia-to-naytiko-epaggelma-kai-h-naytikh-ekpaideysh>
- «Μπαρκάρουν οι Έλληνες – Πρώτος μισθός έως 5.200 ευρώ,»10/1/2014  
<http://www.fpress.gr/ergasia/story/13555/mparkaroy-n-oi-ellines-protos-misthos- eos-5-200-eyro>
- «Επιτακτική η Αναβάθμιση της Δημόσιας Ελληνικής Ναυτικής Εκπαίδευσης»  
<http://www.e-nautilia.gr/epitaktiki-i-anavathmisi-tis-dimosias-nautikis-ekpaideusis/>
- .Βλάχος Γ. Π «Η σημασία της “καινοτομίας” στη σύγχρονη εμπορική ναυτιλία»  
<http://www.insider.gr/afieromata/poseidonia-2016/14732/i-simasia-tis-kainotomias-sti-syghroni-emporiki-naytilia>

- ΓΕΝΕ - ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΥΡΕΣΕΩΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,  
<http://www.generg.gr/>
- Η ελληνική ναυτιλία και οι νέοι: Η μεγάλη (χαμένη;) ευκαιρία, Αθήνα, 21 Ιουλίου 2016, ΕΥ  
<https://www.ey.com/gr/en/newsroom/news-releases/news-ey-i-elliniki-nautilia-kai-oi-neoi-i-megali-xameni-eukairia>
- Εφημερίδα ΤΑ ΝΕΑ ,28/9/2014, «ΕΛΣΤΑΤ: Στο 26,6% η ανεργία στην Ελλάδα στο β' τρίμηνο του 2014»  
<http://www.tanea.gr/news/economy/article/5160474/sto-26-6-h-anageria-sthn-ellada-sto-b-trimhno-toy-2014/>
- ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ, «Αποτελέσματα απογραφής εμπορικών πλοίων και πληρωμάτων της 20ης Σεπτεμβρίου 2014»  
<http://www.statistics.gr/documents/20181/6fda7cf5-6565-4831-8769-0dee4a165762,,:>
- .Παχουνδάκης –Ε. Σπύρου, Ηγεσία και Λήψη Αποφάσεων στη Ναυτιλία, Πανεπιστήμιο Πειραιά, Πειραιάς 2015  
<https://www.pemptousia.gr/2017/07/naftiliaki-igesia-ke-kales-praktikes/>
- ΕΛ.ΙΝ.Υ. Α .Ε ,  
[http://www.elinyae.gr/el/category\\_details.jsp?cat\\_id=736](http://www.elinyae.gr/el/category_details.jsp?cat_id=736)