

# ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ



## ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

**« Η διεθνής σύμβαση Ναυτικής Εργασίας και η συμβολή της στην προστασία των δικαιωμάτων και την ευημερία των ναυτικών»**



**Άννα Πασσαλή**

Διπλωματική Εργασία

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

Πειραιάς

Μάϊος 2023

## ΔΗΛΩΣΗ ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ/ ΖΗΤΗΜΑΤΑ COPYRIGHT

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

ΠΑΣΣΑΛΗ ANNA

## ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

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

Τα μέλη της Επιτροπής:

- Θεοτοκάς Ιωάννης - Επιβλέπων Καθηγητής
- Λαγούδης Ιωάννης – Επίκουρος Καθηγητής
- Καρακασνάκη Μαρία – Επίκουρος Καθηγήτρια

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

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

• ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	6
• ABSTRACT.....	7
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
2. ILO & IMO - ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ .....	10
2.1 Σύσταση ILO και Στόχοι.....	10
2.2 Ναυτικές Συμβάσεις- Ιστορική αναδρομή.....	12
2.3 Σύσταση IMO και Δομή.....	14
2.4 Οι 4 πυλώνες του IMO .....	15
3. Η ΝΑΥΤΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ –MLC 2006.....	17
3.1 Η Θέσπιση της MLC 2006.....	17
3.2 Σημαντικότητα και στόχοι της MLC .....	18
3.3 Η Δομή της MLC 2006.....	20
4. ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ/AMENDMENTS της MLC 2006.....	23
• Amendments 4.1.....	23
• Amendments 4.2.....	24
• Amendments 4.3.....	25
• Amendments 4.4.....	27
5. ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΡΑΤΟΥΣ ΣΗΜΑΙΑΣ & ΛΙΜΕΝΑ.....	28
5.1 Έλεγχος κράτους σημαίας.....	28
5.1.1 Πιστοποίηση σύμφωνα με την M.L.C. 2006.....	30
5.1.2 Τα P&I Clubs στην πιστοποίηση και εφαρμογή της M.L.C.....	31
5.1.3 Σύστημα καταγγελιών επί του πλοίου.....	32
5.2 Έλεγχος κράτους λιμένα και κρατήσεις.....	33
5.2.1 Ανεπάρκειες της MLC.....	36
6. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΤΗΣ MLC, 2006.....	37
6.1.1 Ελάχιστο όριο ηλικίας- (Κανονισμός 1.1).....	38
6.1.2 Ιατρικό Πιστοποιητικό- (Κανονισμός 1.2).....	38
6.1.3 Εκπαίδευση και Προσόντα Ναυτικών- (Κανονισμός 1.3).....	40
6.1.4 Πρόσληψη, Εύρεση εργασίας και τοποθέτηση- (Κανονισμός 1.4).....	41
6.2.1 Σύμβαση Ναυτολόγησης- (Κανονισμός 2.1).....	42
6.2.2 Μισθοί- (Κανονισμός 2.2).....	43
6.2.3 Ώρες Ανάπαυσης-Εργασίας- (Κανονισμός 2.3).....	43
6.2.4 Δικαίωμα άδειας- (Κανονισμός 2.4).....	44
6.2.5 Επαναπατρισμός- (Κανονισμός 2.5).....	45
6.2.6 Αποζημίωση ναυτικών για απώλεια ή βύθιση πλοίου- (Κανονισμός 2.6).....	47

6.2.7	Επίπεδα επάνδρωσης- (Κανονισμός 2.7).....	48
6.3.1	Διαμονή και ψυχαγωγικές εγκαταστάσεις- (Κανονισμός 3.1).....	48
6.3.2	Φαγητό και τροφοδοσία- (Κανονισμός 3.2).....	50
6.4.1	Ιατρική περίθαλψη στη ξηρά και επί του πλοίου- (Κανονισμός 4.1).....	51
6.4.2	Ευθύνη του πλοιοκτήτη- (Κανονισμός 4.2).....	54
6.4.3	Κοινωνική ασφάλιση- (Κανονισμός 4.3).....	55
7.	ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	56
8.	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	90
9.	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	94

### ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ, ΣΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Πίνακας 1-	Δομή ΙΜΟ.....	14
Σχήμα 1	-Οι τέσσερις πυλώνες του Διεθνή Ναυτιλιακού Οργανισμού ( ΙΜΟ ).....	16
Διάγραμμα 1-	Πώς θα βαθμολογούσατε τις υπηρεσίες ιατρικής εξέτασης κατά την πρόσληψή σας και πριν από την επιβίβασή σας στο πλοίο;.....	59
Διάγραμμα 1.1-	Ερώτηση 1 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΕΣ».....	60
Διάγραμμα 1.2-	Ερώτηση 1 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΕΣ».....	61
Διάγραμμα 2.	-Πώς θα βαθμολογούσατε την εξοικείωση/ εκπαίδευση σας κατά την περίοδο έναρξης της ναυτικής σας σύμβασης και της ένταξής σας στη νέα σας ομάδα; Θεωρείτε πως είναι επαρκής για την ανάληψη των καθηκόντων σας ή θα χρειαζόσασταν επιπρόσθετη εκπαίδευση;.....	62
Διάγραμμα 2.1-	Ερώτηση 2 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗ».....	63
Διάγραμμα 2.2-	Ερώτηση 2 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ».....	64
Διάγραμμα 3.	-Όσον αφορά τις συνθήκες διαβίωσης επί του πλοίου, πώς θα αξιολογούσατε την ποιότητα και την ποσότητα του παρεχόμενου φαγητού;.....	65
Διάγραμμα 3.1-	Ερώτηση 3 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΕΣ».....	66
Διάγραμμα 3.2-	Ερώτηση 3 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΕΣ».....	67
Διάγραμμα 4.	Όσον αφορά τις συνθήκες διαβίωσης επί του πλοίου, πώς θα αξιολογούσατε την ποιότητα και την ποσότητα του διαθέσιμου νερού ;.....	68

Διάγραμμα 4.1-Ερώτηση 4 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΕΣ».....	69
Διάγραμμα 4.2-Ερώτηση 4 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΕΣ».....	70
Διάγραμμα 5.- Όσον αφορά τις συνθήκες διαβίωσης επί του πλοίου, πώς θα αξιολογούσατε τις υπάρχουσες εγκαταστάσεις αναψυχής; .....	71
Διάγραμμα 5.1-Ερώτηση 5 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΕΣ».....	72
Διάγραμμα 5.2-Ερώτηση 5 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΕΣ».....	73
Διάγραμμα 6. Όσον αφορά τις συνθήκες διαβίωσης επί του πλοίου, πώς θα αξιολογούσατε τις συνθήκες υγιεινής που υπάρχουν στους χώρους διαμονής σας και τους υπόλοιπους χώρους διαβίωσής σας;.....	74
Διάγραμμα 6.1-Ερώτηση 6 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΕΣ».....	75
Διάγραμμα 6.2-Ερώτηση 6 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΕΣ».....	76
Διάγραμμα 7. Κατά την πρόσληψη σας και πριν την τοποθέτησή σας επί του πλοίου και όσον αφορά τη συχνότητα τροφοδοσίας του πλοίου, πώς θα αξιολογούσατε τον εξοπλισμό ατομικής προστασίας που σας παρέχεται πριν ή κατά τη διάρκεια ενός ταξιδιού;.....	77
Διάγραμμα 7.1-Ερώτηση 7 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΟ».....	78
Διάγραμμα 7.2-Ερώτηση 7 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΟ».....	79
Διάγραμμα 8. Πώς θα βαθμολογούσατε τον όγκο εργασίας που σας ανατίθεται σε σχέση με τα κριτήρια της λογικής σας για τον όγκο εργασίας που θα περιμένατε να αναλάβετε; .....	81
Διάγραμμα 8.1-Ερώτηση 8 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΟ».....	82
Διάγραμμα 8.2-Ερώτηση 8 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΟ».....	83
Διάγραμμα 9. Πώς θα αξιολογούσατε το χρονικό διάστημα διακοπών που αντιστοιχεί σε 2 έως 3 μήνες περίπου; Είναι επαρκές για να ξεκουραστείτε και να απολαύσετε την οικογένεια και τους φίλους σας ή όχι ;.....	84
Διάγραμμα 9.1-Ερώτηση 9 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΟ».....	85
Διάγραμμα 9.2-Ερώτηση 9 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΟ».....	86
Διάγραμμα 10. Πώς θα αξιολογούσατε το μηνιαίο πακέτο αποδοχών σας μαζί με τις επιπλέον παροχές και τις τυχόν επιπρόσθετες εισφορές ;.....	87
Διάγραμμα 10.1-Ερώτηση 10 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΟ».....	88
Διάγραμμα 10.2-Ερώτηση 10 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΟ».....	89
Διάγραμμα 11. Συνολικές Απαντήσεις Ερωτηματολογίου.....	90

**Διάγραμμα 12. Συνολικές Απαντήσεις Ερωτηματολογίου ανά Τίτλο της MLC 2006.....91**

## **ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Τον Φεβρουάριο του 2006 εν όψη της Διεθνούς Ναυτιλιακής Διάσκεψης θεσπίστηκε η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006 (MLC, 2006) από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO). Με την ομόφωνη συμφωνία της Ειδικής Τριμερούς Επιτροπής τέθηκαν σε ισχύ οι διατάξεις που προέβλεπε η MLC, 2006 για την προστασία των δικαιωμάτων των ναυτικών. Η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006, θεωρείται και ως ο « τέταρτος πυλώνας » του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO) ενισχύοντας τα ήδη υπάρχον νομοθετικά πλαίσια. Η δομή της MLC, 2006 είναι διαμορφωμένη με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζονται αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και περιβάλλον ίσων ευκαιριών για όλους τους ναυτικούς. Τα μέσα ελέγχου εφαρμογής της και οι κυρώσεις που επιβάλλονται στα κράτη μέλη της και τις πλοιοκτήτριες ή διαχειρίστριες εταιρείες στοχεύουν στη διαρκή συμμόρφωση με τους κανονισμούς που ορίζονται από την MLC, 2006. Στην παρούσα εργασία αναλύεται εκτενώς η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006 και δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στους Κανονισμούς που αφορούν την ευημερία των πληρωμάτων. Επιπλέον, γίνεται ανάλυση ερωτηματολογίου όπου μελετάται μέσω των πρωτογενών στοιχείων ο βαθμός ικανοποίησης των ναυτικών κατά την εργασία τους. Στόχος της μελέτης αυτής είναι η διεξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την ευημερία των ναυτικών και για το αν πράγματι νιώθουν ικανοποιημένοι από την εφαρμογή της MLC ,2006 όπως έχει διαμορφωθεί έως σήμερα.

## **ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ: MLC, 2006, ναυτικοί**

## **ABSTRACT**

In February 2006, the Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) was adopted by the International Labour Organisation (ILO) in the run-up to the International Maritime Conference. By unanimous agreement of the Special Tripartite Commission, the provisions of the MLC, 2006 for the protection of seafarers' rights came into force. The

Maritime Labour Convention, 2006, is also considered as the "fourth pillar" of the International Maritime Organization (IMO), reinforcing the existing legislative framework. The structure of the MLC, 2006 is designed to ensure decent working conditions and an environment of equal opportunities for all seafarers. The means of monitoring its implementation and the sanctions imposed on its Member States and shipowning or operating companies are aimed at ensuring continued compliance with the regulations set out in the MLC, 2006. In this dissertation, the Maritime Labour Convention, 2006 is extensively analyzed and particular attention is given to the Regulations relating to the welfare of crews. In addition, a questionnaire analysis is done where the degree of job satisfaction of seafarers is studied through primary data. The aim of this study is to draw conclusions about the welfare of seafarers and whether they actually feel satisfied with the implementation of MLC, 2006 as it has been developed to date.

**KEY WORDS: MLC, 2006, seafarers**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Οι θαλάσσιες μεταφορές αναφέρονται στη μεταφορά αγαθών και ανθρώπων μέσω πλωτών οδών, συμπεριλαμβανομένων των ωκεανών, των θαλασσών, των ποταμών και των λιμνών. Αποτελούν βασικό τρόπο μεταφοράς για το διεθνές εμπόριο, καθώς τα πλοία είναι ικανά να μεταφέρουν μεγάλες ποσότητες αγαθών σε μεγάλες αποστάσεις με σχετικά χαμηλό κόστος. Οι θαλάσσιες μεταφορές μπορούν να χωριστούν σε δύο κύριες κατηγορίες:

- **Ναυτιλία φορτίων:** Πρόκειται για τη μεταφορά εμπορευμάτων, συμπεριλαμβανομένων των πρώτων υλών, των τελικών προϊόντων και άλλων εμπορευμάτων, σε μορφή χύδην ή σε εμπορευματοκιβώτια. Τα φορτηγά πλοία κυμαίνονται από μικρά παράκτια σκάφη έως γιγαντιαία υπερωκεάνια και πλοία μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων που μπορούν να μεταφέρουν δεκάδες χιλιάδες TEU (είκοσι ποδών ισοδύναμες μονάδες).
- **Επιβατηγό ναυτιλία:** Περιλαμβάνει τη θαλάσσια μεταφορά ανθρώπων, όπως τα πορθμεία, τα κρουαζιερόπλοια και άλλα πλοία που έχουν σχεδιαστεί για ταξίδια

και τουρισμό. Τα επιβατηγά πλοία παρέχουν μια μοναδική εμπειρία στους ταξιδιώτες, επιτρέποντάς τους να εξερευνήσουν διαφορετικούς προορισμούς απολαμβάνοντας τις ανέσεις και τις υπηρεσίες επί του πλοίου.

Οι θαλάσσιες μεταφορές διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην παγκόσμια οικονομία, διευκολύνοντας τη διακίνηση αγαθών και ανθρώπων μεταξύ χωρών και ηπείρων. Ωστόσο, θέτουν επίσης διάφορες προκλήσεις για το περιβάλλον και την ασφάλεια, όπως η ρύπανση, η πειρατεία και τα ατυχήματα στη θάλασσα.

Όπως είναι ευρεία γνωστό, περίπου το 90% του παγκόσμιου εμπορίου λαμβάνει χώρα μέσω θαλάσσιων ή ποτάμιων μεταφορών με την παρουσία των ναυτικών να γίνεται απαραίτητη για την επίτευξη των μεταφορών αυτών καθώς και τη λειτουργία των πλοίων. Καταλαβαίνει λοιπόν κανείς, πόσο κρίσιμο είναι το επάγγελμα των ναυτικών για την διεθνή οικονομία και το παγκόσμιο εμπόριο αλλά ταυτόχρονα και πόσο απαιτητικό για τους ίδιους τους ναυτικούς ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας ή εθνικότητας.

Στο παρελθόν, υπήρχαν πολλές συμβάσεις ναυτικής εργασίας που όμως δεν ανταποκρίνονταν στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες των πληρωμάτων και αυτό είχε ως συνέπεια τη δυσλειτουργία τους και τη μη εφαρμογή τους. Οι ανησυχίες των ναυτικών σχετικά με το τι θα αντιμετωπίσουν στο επόμενο ταξίδι τους ήταν πολύ έντονες αφού ένα από τα πιο σημαντικά προβλήματα των υφιστάμενων συμβάσεων ήταν το μικρό ποσοστό επικύρωσής τους για να μπορούν να επιβληθούν. Επομένως, αποτελούσε υψίστης σημασίας η καθιέρωση ενός πλαισίου συμμόρφωσης των πλοίων και ελέγχου της δραστηριοποίησής τους ώστε να μειωθεί ο αριθμός των εν ενεργεία υποβαθμισμένων πλοίων.

Σε πλοία τα οποία είναι νηολογημένα σε σημαίες χωρών που δεν τους παρέχουν αξιόπιστο έλεγχο και δικαιοδοσία, σύμφωνα με τις απαραίτητες προϋποθέσεις του διεθνούς δικαίου, οι ναυτικοί συνήθως υποβάλλονται σε αντίξοες συνθήκες εργασίας με εξαντλητικά ωράρια, κακή διατροφή, ελλειπείς υποδομές και πολύ χαμηλούς μισθούς. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα όχι μόνο να διακινδυνεύει η δική τους υγεία και ευημερία (ψυχική και σωματική) αλλά και η ασφάλεια και η ακεραιότητα του πλοίου. Αντιμετωπίζουν, επίσης, προκλήσεις λόγω των απαιτήσεων της εργασίας τους και της ιδιαιτερότητας του



θαλάσσιου περιβάλλοντος στο οποίο δραστηριοποιούνται. Το ναυτικό επάγγελμα είναι τέτοιο όπου η περιοχή εργασίας των ναυτικών αλλάζει συνεχώς ηπείρους – κράτη-λιμάνια, κρατώντας τους μακριά από την χώρα καταγωγής τους σε σχέση με άλλα επαγγέλματα. Ταυτόχρονα, οι εταιρείες των πλοιοκτητών συνήθως δεν εδρεύουν στις χώρες καταγωγής των ναυτικών για να συμβαδίζουν με τις εργασιακές ρυθμίσεις και απαιτήσεις κάθε κράτους. Επιπλέον, η εργασία των ναυτικών διαθέτει υψηλή επικινδυνότητα αφού σε καθημερινή βάση καλούνται να διαχειριστούν βαρέα μηχανήματα ή επικίνδυνα υλικά. Επομένως, κρίνεται αναγκαία η ύπαρξη διεθνών εργασιακών ναυτικών προτύπων τα οποία θα πρέπει πρωτίστως να ακολουθούνται σε εθνικό επίπεδο, κυρίως από τα κράτη- μέλη που αντιπροσωπεύουν κάποια σημαία (εθνική ή σημαία ευκαιρίας) στην οποία νηολογούνται τα πλοία της ίδιας ή και άλλων χωρών .

Η ανάγκη θέσπισης μιας σύμβασης εργασίας σαν την MLC 2006 ήταν επιτακτική και πράγματι ξεχώρισε ως ορόσημο ρυθμιστικής πολιτικής σε διεθνές επίπεδο. Ο χαρακτηρισμός αυτός έγκειται αρχικά στην ικανότητα της να ενοποιεί και να αλληλοσυμπληρώνει τόσο ζητήματα του «σκληρού» δικαίου όσο και του «ήπιου».

Πιο συγκεκριμένα, προβλέπει ένα λεπτομερώς σχέδιο συμμόρφωσης και διασφάλισης των απαιτήσεων της με τους ελέγχους και τις επιθεωρήσεις του κράτους σημαίας σε συνδυασμό με τους ελέγχους και τις επιθεωρήσεις του κράτους λιμένα. Καθορίζει ,ακόμη ,τους τρόπους διαχείρισης και διευθέτησης των καταγγελιών τόσο σε ξηρά όσο και σε θάλασσα. Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί πως η αποδοχή της πραγματοποιήθηκε με την ομόφωνη συμφωνία των κρατών, των πλοιοκτητών και των ίδιων των ναυτικών καλύπτοντας τα εργασιακά πλαίσια όλης της ναυτιλιακής βιομηχανίας. Ενώ βρίσκει ισχύ σε διεθνές επίπεδο μπορεί να προσαρμοστεί και στα εθνικά νομικά πλαίσια κάθε κράτους-μέλους. Η MLC 2006 ,έχει καταφέρει να αποδείξει πώς με τη βοήθεια του τριμερή διαλόγου και της διεθνής συνεργασίας μπορούν να λειτουργούν αποτελεσματικά οι θεσμοί που διατηρούν τα υψηλά στάνταρ εργασίας και τον θεμιτό ανταγωνισμό απέναντι στην ολοένα και αυξανόμενη παγκοσμιοποιημένη βιομηχανία.

Η Ναυτική Σύμβαση Εργασίας έχει υιοθετήσει διεθνή πρότυπα τα οποία συμβάλλουν στην προστασία των ναυτικών και παράλληλα εξασφαλίζουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις για "αξιοπρεπή εργασία" λαμβάνοντας υπόψιν το ελάχιστο όριο ηλικίας για την εργασία στο πλοίο, το ιατρικό προφίλ των ατόμων αυτών και την κατάλληλη εκπαίδευσή τους. Φροντίζει, επίσης, για τις συνθήκες εργασίας τους, όπως είναι τα ωράρια εργασίας και ανάπαυσης, η διατροφή, η αναψυχή, η πρόνοια και η ιατρική τους περίθαλψη. Ακόμα, ρυθμίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με τα επίπεδα μισθών, την κοινωνική ασφάλιση, τις διαθέσιμες άδειες και το δικαίωμα για επαναπατρισμό. Με τη βοήθεια της Ναυτικής Σύμβασης Εργασίας- MLC 2006 υπάρχουν πλέον πολλά κράτη και πολυάριθμοι πλοιοκτήτες που προσφέρουν αξιόσεβαστες συνθήκες εργασίας στο πλήρωμά τους. Έτσι, ενισχύεται ο ίσος ανταγωνισμός και αυξάνονται οι προδιαγραφές των επιχειρήσεων τους με αποτέλεσμα να έχουν και μεγαλύτερη προτίμηση και εκτίμηση από το ναυτικό προσωπικό.

Με τον όρο ευημερία αναφερόμαστε στη σωματική, ψυχική, συναισθηματική και κοινωνική υγεία των ναυτικών κατά την εργασία και τη διαβίωση τους στη θάλασσα. Συνεπώς, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι οι ναυτικοί διαθέτουν τα κατάλληλα εφόδια, συνθήκες εργασίας αλλά και οικονομικούς πόρους για τη διατήρηση της ευημερίας τους. Η διασφάλιση της ευημερίας των ναυτικών είναι επίσης σημαντική για την ασφάλεια και την αποτελεσματικότητα της ολόκληρης ναυτιλιακής βιομηχανίας αφού με αυτόν τον τρόπο αυξάνεται η παραγωγικότητα τους και η πρόληψη ατυχημάτων. Επομένως, μειώνεται η επικινδυνότητα της ναυτικής τους και γίνεται αποτελεσματικότερη. Ωστόσο, η ευημερία των ναυτικών μερικές φορές αμελείται ή περιφρονείται από τον ναυτιλιακό κλάδο. Τα τελευταία χρόνια γίνονται ιδιαίτερες προσπάθειες ευαισθητοποίησης και δράσης για το ζήτημα αυτό μέσω της υιοθέτησης διεθνών προτύπων και κατευθυντήριων γραμμών για την υποστήριξη των ναυτικών κατά την εργασία τους στη θάλασσα.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ILO & IMO - ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ**

### **2.1 Σύσταση ILO και Στόχοι**

Ο ILO (International Labour Organization) αποτελεί διεθνή οργανισμό ο οποίος ιδρύθηκε το 1919 ως κομμάτι της "Συνθήκης των Βερσαλλιών" στη λήξη του Πρώτου Παγκοσμίου Πολέμου. Ο ILO προστατεύει τους εργαζομένους, τους εργοδότες και τις κυβερνήσεις και

προασπίζει τα αναγνωρισμένα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα προσφέροντάς ίσες επαγγελματικές ευκαιρίες χωρίς διακρίσεις. Μάλιστα, το 1946 ορίστηκε από τα Ηνωμένα Έθνη ως ο πρώτος εξειδικευμένος οργανισμός. Στόχος του είναι η παγκόσμια ειρήνη, η εργασιακή ευημερία και η πρόοδος μέσω της κοινωνικής δικαιοσύνης σε θέματα που σχετίζονται με την αξιοπρεπή εργασία, τις οικονομικές αλλά και εργασιακές συνθήκες. Από την ίδρυση του έως και το 1997, ο ILO μετράει υπό την αιγίδα του 181 συμβάσεις και 188 συστάσεις. Οι διατάξεις αυτές κατά κύριο λόγο σχετίζονται με τα ζωτικής σημασίας ανθρώπινα δικαιώματα, την εύρυθμη οργάνωση και ρύθμιση της εργασίας, τις προδιαγραφές απασχόλησης, τα απαραίτητα πρότυπα συνθηκών εργασίας και ζωής, το σύστημα κοινωνικής αλλά και επαγγελματικής ασφάλισης από τυχόν κινδύνους ή ατυχήματα και τη μείζονος σημασίας προσοχή των εργαζομένων που επιλέγουν επαγγέλματα που υπάγονται σε εξαιρετικές κατηγορίες, όπως οι ναυτικοί.

Το ναυτικό επάγγελμα, στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα άρχισε να δέχεται μεγάλη αναγνώριση της επικινδυνότητας και της ιδιαιτερότητάς του με αποτέλεσμα να λαμβάνει ειδική μεταχείριση από τον ILO σε σχέση με άλλα επαγγέλματα. Η μέριμνα αυτή του ILO αποσκοπούσε στην θέσπιση καλών πρακτικών και σε πολιτικές που αφορούσαν τις εργατοώρες, τον ελάχιστο αριθμό ατόμων ασφαλούς επάνδρωσης, τις απαραίτητες προϋποθέσεις πρόσληψης και τα επίπεδα εκπαίδευσης για την τοποθέτηση των ναυτικών σε κάθε τμήμα του πλοίου, τους όρους των ναυτικών εργατικών συμβολαίων, τις υποδομές του πλοίου και τις συνθήκες διαβίωσης εν πλω, την ενδιαίτηση και την συνεχή τροφοδοσία, την ιατροφαρμακευτική κάλυψη και την δυνατότητα ιατρικής περίθαλψης σε περίπτωση ανάγκης. Όλα τα παραπάνω αποδεικνύονται με 39 συμβάσεις, 29 συστάσεις και 1 πρωτόκολλο που θεσπίστηκαν για τους ανθρώπους που εργάζονται στο χώρο της ναυσιπλοΐας μεταξύ των ετών 1920 και 1996.

Πιο συγκεκριμένα, οι τέσσερις στρατηγικοί στόχοι του ILO αναλύονται παρακάτω ως εξής:

- Σύσταση και εφαρμογή των προτύπων και των ύψιστων αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία.
- Προώθηση περισσότερων και ευνοϊκότερων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες ώστε όλοι να απολαμβάνουν αξιοπρεπή απασχόληση και ικανοποιητικό εισόδημα.

- Θεμελίωση της κοινωνικής προστασίας για όλους και έλεγχος της αποτελεσματικότητας της.
- Βελτιστοποίηση της τριμερούς συνεργασίας και ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου.

Για την ευκολότερη υλοποίηση των στόχων αυτών, ο ILO παρέχει τεχνογνωσία και διαμοιράζει γνώσεις που ανταποκρίνονται στις ανθρώπινες ανάγκες για πάνω από 90 χρόνια σχετικά την εργασία. Με τη δημιουργία διεθνών πολιτικών και προγραμμάτων ευνοούνται οι συνθήκες απασχόλησης με αποτέλεσμα να αυξάνονται οι επαγγελματικές ευκαιρίες και να βελτιώνεται το βιοτικό επίπεδο. Τα διεθνή αυτά πρότυπα, για την καλύτερη αξιοποίησή τους συμμορφώνονται σε ένα μοναδικό και ενιαίο σύστημα ελέγχου της εφαρμογής τους. Παράλληλα, τα προγράμματα που παρέχονται συμπεριλαμβάνουν δραστηριότητες κατάρτισης, εκπαίδευσης και έρευνας, κώδικες πρακτικής, κατευθυντήριες γραμμές και εκθέσεις σχετικά με εργασιακά ζητήματα. Με τη βοήθεια όλων των παραπάνω, εξασφαλίζεται η κατανόηση, η τήρηση και η σωστή άσκηση των πολιτικών του οργανισμού τόσο από τους εργαζομένους όσο και από τους εργοδότες στο σύνολο των χωρών.

Ως μέλη του ILO ορίζονται οι χώρες που έχουν ενταχθεί στον Οργανισμό και λειτουργούν σύμφωνα με τους όρους και κανόνες του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Σημαντικό είναι να ξεκαθαριστεί πως ο ILO δεν εφαρμόζει το διεθνές δίκαιο και ως αποτέλεσμα δεν είναι υπεύθυνος για την άμεση ρύθμιση των εργοδοτών και των εργαζομένων. Η αποστολή του ILO, λοιπόν, συνδέεται άμεσα και με την εξοικείωση των κρατών- μελών του με τα διεθνή πρότυπα σε εθνικό επίπεδο θέτοντας ως στόχο την συνολική ανάπτυξή τους .

### **2.2 Ναυτικές Συμβάσεις- Ιστορική αναδρομή**

Από την ίδρυση του οργανισμού έως και σήμερα έχουν επιβληθεί πολλά διεθνή πρότυπα που αφορούν την ναυτιλία και την απασχόληση στον κλάδο αυτό. Οι εργαζόμενοι στην ναυσιπλοΐα έρχονται καθημερινά αντιμέτωποι με δύσκολες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης με αποτέλεσμα να χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής από τον ILO. Η ανάγκη αυτή

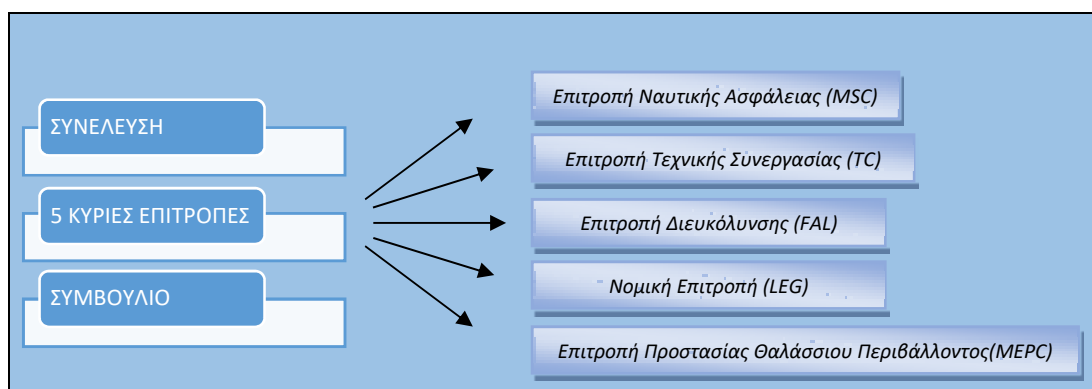
οδήγησε το 1920, στην έγκριση της εθνικής σύστασης για τους ναυτικούς από τον ILO η οποία αποτελούσε ένα από τα πρωταρχικά έγγραφα με νομική ισχύ. Με την πάροδο των χρόνων, οι συμβάσεις και οι συστάσεις στον ILO αυξάνονταν συνεχώς και περιλάμβαναν αναλυτικές πληροφορίες για τους θαλάσσιους κινδύνους εργασίας που μπορεί να προκύπταν καθώς και τρόπους προστασίας των ναυτικών. Έως τα τέλη της δεκαετίας του 1990, είχαν ξεκινήσει οι διαδικασίες για την εύρεση τρόπων βελτιστοποίησης των εργασιακών δικαιωμάτων των ναυτικών μέσω συζητήσεων μεταξύ ναυτικών και πλοιοκτητών. Ωστόσο, οι διαπραγματεύσεις αυτές δεν οδηγούσαν σε κάποια ικανοποιητική σύμβαση και για τις δύο πλευρές. Το 2001, δημιουργήθηκε η Ειδική Τριμερής Επιτροπή η οποία αποτελούνταν από εκπροσώπους κρατών, πλοιοκτητών καθώς και από εκπροσώπους ναυτικών. Αυτή η ειδική ομάδα, μέσω νέων διαπραγματεύσεων ήταν που έθεσε τα θεμέλια για την εφαρμογή ενός νομικού πλαισίου διαφορετικού από τα προηγούμενα έτη στη διπλωματική διάσκεψη που θα ακολουθούσε. Έτσι, λοιπόν, τον Φεβρουάριο του 2006 στα πλαίσια της 10<sup>ης</sup> Συνόδου για τη Ναυτιλία και με την έγκριση της 94<sup>ης</sup> Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας θεσπίστηκε η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας του 2006 (MLC 2006). Στη σύμβαση αυτή αναθεωρήθηκαν και συγκεντρώθηκαν σε ένα ενιαίο σύνολο όλα τα προηγούμενα πρότυπα του ILO για τους ναυτικούς, δηλαδή 37 υφιστάμενες συμβάσεις με τις αντίστοιχες συστάσεις (Manolakos, 2013). Η MLC 2006 μπήκε σε εφαρμογή στις 20 Αυγούστου του 2013, 12 μήνες μετά την ένταξη του 30<sup>ου</sup> κράτους-μέλους, τις Φιλιππίνες. Στο διάστημα αυτό των 12 μηνών όσα κράτη-μέλη είχαν ενταχθεί, ήταν απαραίτητο να έχουν υιοθετήσει τα νέα μέτρα της Σύμβασης και να έχουν συμμορφωθεί με τις διατάξεις της παρέχοντας πιστοποιήσεις για όλα τα πλοία του στόλου τους. Φτάνοντας στο παρόν, φυσικά έχουν γίνει ορισμένες τροποποιήσεις ώστε οι όροι να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες των ναυτικών. Με τον τρόπο αυτό έχουν θεσπιστεί τα ελάχιστα πρότυπα εργασίας και διαβίωσης των ανθρώπων πάνω στο πλοίο. Στα πρότυπα αυτά υπάγονται το ελάχιστο επιτρεπόμενο όριο ηλικίας πρόσληψης, το μέγιστο όριο εργασίας, οι ώρες ανάπαυσης, τα επίπεδα μισθών, οι οφειλόμενες άδειες, το δικαίωμα επαναπατριsmού, η ιατρική περίθαλψη και η πρόληψη ατυχημάτων, η διατροφή και τέλος η σωστή ενημέρωση για τη διαδικασία υποβολής καταγγελιών. Αξίζει ακόμη να επισημανθεί πως ο ILO έχει μεριμνήσει και για τα νέα έγγραφα ταυτότητας των

ναυτικών τα οποία εξομαλύνουν την άδεια τους στη στεριά και επιταχύνουν τις διαδικασίες των μετακινήσεων τους αυξάνοντας παράλληλα και τη θαλάσσια ασφάλεια.

### 2.3 Σύσταση IMO και Δομή

Η ίδρυση του Διεθνή Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO- International Maritime Organization) καταγράφεται στις 17 Μαρτίου του 1948. Ωστόσο, η πρώτη του συνεδρίαση πραγματοποιήθηκε τον Ιανουάριο του 1959. Ο IMO, όπως και η MLC 2006, συγκαταλέγεται ως εξειδικευμένος Οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών, με ύψιστη αποστολή την ασφάλεια και προστασία της διεθνούς ναυτιλίας και την μέριμνα για τυχόν θαλάσσια ή περιβαλλοντική ρύπανση εξαιτίας ατυχημάτων από τα πλοία (Διακογιάννη, 2013). Ακόμη, μεριμνά για την εξομάλυνση της θαλάσσιας κυκλοφορίας σε παγκόσμιο επίπεδο, όπως επίσης και για νομικά ζητήματα που μπορεί συχνά να προκύπτουν (π.χ. ανάληψη ευθυνών για καταβολή αποζημιώσεων σε ναυτικές απαιτήσεις) κατά τη δραστηριοποίηση της διεθνούς ναυσιπλοΐας. Όλοι οι στόχοι του IMO συγκεντρώνονται συνοπτικά και σαφέστατα στο σύνθημά του: "Ασφαλής, προστατευμένη και αποτελεσματική ναυτιλία σε καθαρούς ωκεανούς".

Τα Κράτη Μέλη του IMO αριθμούν σε 187 (Mendes, 2019) ενώ υπάρχουν και 3 Συνδεδεμένα Μέλη. Παράλληλα, συνεργάζεται με 64 Διακυβερνητικούς Οργανισμούς και δέχεται συμβουλευτικές υπηρεσίες από 78 Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) (Μπίγγος, 2017) . Η δομή του παρουσιάζεται ως εξής:



Πίνακας 1 - Δομή IMO

Φυσικά, πέρα από τις κύριες τεχνικές επιτροπές υπάρχουν και πολυάριθμες υποεπιτροπές που υποστηρίζουν τη λειτουργία τους.

#### **2.4 Οι 4 πυλώνες του IMO** (Δρίτσα, 2016)

Ο International Maritime Organization (IMO) μπορεί να χαρακτηριστεί ως θεμελιώδες και αναπόσπαστο κομμάτι της ναυτιλίας, το οποίο διαχωρίζεται σε «τέσσερις πυλώνες» ως εξής:

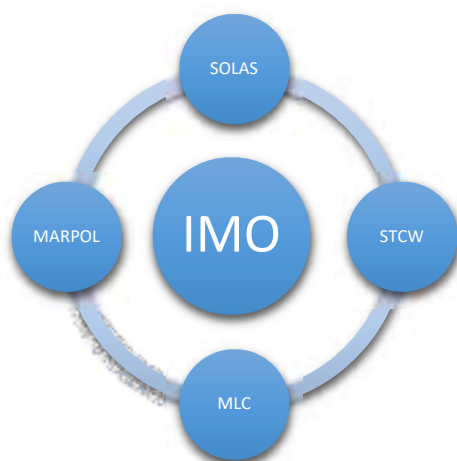
1. SOLAS 1974/ Διεθνής Σύμβαση για την Ασφάλεια της Ανθρώπινης Ζωής στη Θάλασσα με τις τροποποιήσεις του 1974. Ορίζει τα ελάχιστα πρότυπα ασφαλείας για την κατασκευή, τον εξοπλισμό και τη λειτουργία των εμπορικών πλοίων. Κύριο μέλημά της αποτελεί η ασφαλή ναυσιπλοΐα και η ανθρώπινη ζωή εν πλω. Επίσης, συμπεριλαμβάνει τους κώδικες:
  - ISM/ Διεθνής Κώδικας Ασφαλούς Διαχείρισης και
  - ISPS/Διεθνής Κώδικας για την Ασφάλεια των Πλοίων και των Λιμενικών Εγκαταστάσεων
2. MARPOL/ Διεθνής Σύμβαση για την Πρόληψη της Θαλάσσιας Ρύπανσης από τα Πλοία 1973/1978. Ασχολείται με θέματα προστασίας και πρόληψης της θαλάσσιας ρύπανσης και αποτελείται από έξι παραρτήματα / ANNEX.

Στο σημείο αυτό, πρέπει να αναφερθεί ότι οι πρώτες δύο διατάξεις θεσπίστηκαν μετά από τραγικά θαλάσσια ατυχήματα που είχαν τεράστιες συνέπειες, στη θαλάσσια και την ανθρώπινη ζωή και φυσικά το περιβάλλον.

3. STCW 1978/ Διεθνή Σύμβαση για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Έκδοσης Πιστοποιητικών και Τήρησης Φυλάκων Ναυτικών με τις τροποποιήσεις του 1978. Μεριμνά για τις εργασιακές συμβάσεις και την ομαλή πληρωμή των ναυτικών.
4. MLC 2006 / Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας. Εξασφαλίζει τις ελάχιστες εργασιακές συνθήκες αλλά και τις συνθήκες διαβίωσης των ναυτικών.

Η Σύμβαση ορίστηκε με τέτοιο τρόπο ώστε να έχει ισχύ σε διεθνές επίπεδο, να είναι προσιτή και εύκολα κατανοητή, να ενημερώνεται και να τροποποιείται αναλόγως των αναγκών χωρίς δυσκολίες καθώς και να εφαρμόζεται ομοιόμορφα. Η σημαντικότερη διαφορά της εν συγκρίσει με τις άλλες τρεις ρυθμίσεις είναι πως σε περίπτωση ανάγκης ενημέρωσης ή τροποποίησης είναι απαραίτητη η σύμφωνη γνώμη της Ειδικής Τριμερούς Επιτροπής (Manolakos, 2013). Αυτό σημαίνει ότι για να θεσπιστεί οποιαδήποτε αλλαγή είναι αναγκαία η αποδοχή κατά 50% και πάνω από τους εκπροσώπους των κρατών-μελών της Σύμβασης, κατά 50% και πάνω των εκπροσώπων των πλοιοκτητών που ανήκουν στα κράτη-μέλη αυτά και κατά 50% και πάνω των εκπροσώπων των ναυτικών που αποτελούν τον στόλο των εν λόγω πλοιοκτητών και άρα και των κρατών-μελών. Χαρακτηρίζεται και ως ο "τέταρτος πυλώνας" του διεθνούς ρυθμιστικού καθεστώτος που ασχολείται με την ποιοτική ναυτιλία. Συνεπώς, είναι αυτή που συμπληρώνει τις προηγούμενες συμβάσεις ( SOLAS, MARPOL, STCW ) και ολοκληρώνει το νομικό ρυθμιστικό καθεστώς του Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό που εξετάζει θέματα σχετικά με την ασφάλεια και την προστασία των πλοίων αλλά και την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος.

Σχήμα 1 - Οι τέσσερις πυλώνες του Διεθνή Ναυτιλιακού Οργανισμού ( IMO )



Οι ρυθμιστικές διατάξεις και προτάσεις του IMO , ελέγχουν με τέτοιο τρόπο τη ναυτιλιακή δραστηριοποίηση ώστε να ανταποκρίνονται σε ρεαλιστικά δεδομένα. Για το λόγο αυτό, τα νομικά ρυθμιστικά πλαίσια βρίσκουν ισχύ άνευ εξαιρέσεων σε όλα τα πλοία οποιαδήποτε



και αν είναι η σημαία τους, δημιουργώντας συνθήκες ίσου ανταγωνισμού μεταξύ των πλοιοκτητών (level playing field) .

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΝΑΥΤΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ –MLC 2006**

#### **3.1 Η Θέσπιση της MLC 2006**

Όπως προαναφέρθηκε, η MLC 2006 αποτελεί μια διεθνή σύμβαση εργασίας που δημιουργήθηκε από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO). Την "Χάρτα των Δικαιωμάτων των Ναυτικών", όπως συχνά αναφέρεται, την ενέκριναν ,τον Φεβρουάριο του 2006 κατά τη διεξαγωγή της 10<sup>ης</sup> Συνόδου για την Ναυτιλία του ILO στη Γενεύη της Ελβετίας, όχι μόνο εκπρόσωποι των κυβερνήσεων, αλλά και των εργοδοτών και εκπρόσωποι των εργαζομένων, η λεγόμενη Ειδική Τριμερής Επιτροπή. Πιο συγκεκριμένα, η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006, (MLC, 2006), έγινε αποδεκτή από την 94<sup>η</sup> Σύνοδο της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (ΔΣΕ) στις 23 Φεβρουαρίου 2006 (Βλάχος, 2007). Οι διατάξεις της MLC, 2006 τέθηκαν σε εφαρμογή στις 20 Αυγούστου 2013. Για να τεθεί σε ισχύ, απαραίτητη προϋπόθεση αποτελούσε η συγκατάθεση τουλάχιστον 30 χωρών με καταγεγραμμένες επικυρώσεις οι οποίες διέθεταν συνολικό μερίδιο στην παγκόσμια ολική χωρητικότητα πλοίων 33%, σύμφωνα με το άρθρο VIII της 3<sup>ης</sup> παραγράφου της MLC 2006. Από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος της, η MLC 2006 συγκαταλέχθηκε ως τμήμα του διεθνούς δικαίου με αποτέλεσμα να κριθεί δεσμευτική για τις 30 αυτές χώρες. Ως εκ τούτου, όλα τα εμπορικά πλοία ολικής χωρητικότητας 500 κόρων και άνω , που ήταν νηολογημένα στις σημαίες αυτές έπρεπε να κατέχουν 2 πολύ σημαντικά έγγραφα:

- a) το Πιστοποιητικό Ναυτικής Εργασίας (MLC) και
- b) τη Δήλωση Συμμόρφωσης με τη Ναυτική Εργασία (DMLC).

Στη συνέχεια, κάθε άλλη χώρα που επιθυμούσε να εντάξει την MLC στα θεσμικά της πλαίσια, η σύμβαση θα θεωρούνταν έγκυρη μετά από 12 μήνες από την ημερομηνία καταχώρησης της επικύρωσης της κάθε χώρας, σύμφωνα με το άρθρο VII της 4<sup>ης</sup> παραγράφου. Στην πορεία των χρόνων, φυσικά έγινε ευρέως αποδεκτή αφού έως τον Σεπτέμβρη του 2019 έχει ενσωματωθεί στα θεσμικά πλαίσια 97 χωρών που κατέχουν

πάνω από το 91% της παγκόσμιας ολικής χωρητικότητας των πλοίων και επομένως αφορούν σχεδόν το παγκόσμιο θαλάσσιο εμπόριο.

### **3.2 Σημαντικότητα και στόχοι της MLC**

Οι βασικοί στόχοι της MLC, 2006 είναι (Κοκκοβού, 2020):

■ να εξασφαλίσει την απόλυτη και πλήρη κάλυψη όλων των δικαιωμάτων των ναυτικών προστατεύοντας τους από φυσικούς, τεχνικούς και κοινωνικούς κινδύνους. Άλλωστε η Σύμβαση χαρακτηρίζεται πολλές φορές και ως "νομοσχέδιο για τα δικαιώματα των ναυτικών".

■ να εξαλείψει τον αθέμιτο ανταγωνισμό με στόχο την κερδοσκοπία. Να δώσει δηλαδή ίσες ευκαιρίες δραστηριοποίησης στα κράτη μέλη και τους πλοιοκτήτες που συμμορφώνονται και προσφέρουν διαρκώς ευνοϊκές συνθήκες εργασίας.

Αξίζει να σημειωθεί πως ξεχωρίζει στις προσπάθειες που κάνει και τους στόχους που θέτει για την εξασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας για τους ναυτικούς και ταυτόχρονα για την επίτευξη οικονομικών συμφερόντων με τη βοήθεια του δίκαιου ανταγωνισμού για τους πλοιοκτήτες. Η MLC 2006 μπορεί να χαρακτηριστεί ως ενιαίο και αυτοτελές σύνολο το οποίο σε μεγάλο βαθμό καθορίζει τα δικαιώματα των ναυτικών ώστε να απολαμβάνουν ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας. Οι δηλώσεις της αυτές καθορίζονται σε πολύ αυστηρά πλαίσια ενώ μεγάλη είναι η ευελιξία που παρέχεται στα κράτη-μέλη για την πρακτική εφαρμογή τους ώστε να συμβαδίζει με την εθνική τους νομοθεσία. Αναλυτικότερα, προβλέπει τις προδιαγραφές των ναυτικών και προνοεί σχεδόν για κάθε πτυχή της καθημερινής τους απασχόλησης και της διαβίωσής τους επί του πλοίου, όπως

- ελάχιστο όριο ηλικίας
- ελάχιστη εκπαίδευση ναυτικών για την κάθε βαθμίδα
- συμβάσεις εργασίας των ναυτικών σχετικά με τους μήνες παραμονής τους επί του πλοίου
- μέγιστες ώρες εργασίας και ελάχιστες ώρες ανάπαυσης
- επίπεδο μισθών και χρόνος πληρωμής
- ετήσια άδεια μετ' αποδοχών

- επαναπατρισμός στο τέλος της σύμβασης ή λόγω έκτακτων συνθηκών
- ιατρική περίθαλψη επί του πλοίου σε περίπτωση αρρώστιας ή ατυχήματος
- συνεργασία με εξουσιοδοτημένα ιδιωτικά πρακτορεία για την πρόσληψη και την επάνδρωση των πλοίων
- εγκαταστάσεις στέγασης και αναψυχής, έλεγχος διατροφής και συστηματικής τροφοδοσίας
- πρακτικές για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των ναυτικών οι οποίες στοχεύουν στην πρόληψη των ατυχημάτων
- κοινωνική ασφάλιση
- διαχείριση των παραπόνων των ναυτικών είτε προς την πλοιοκτήτρια εταιρεία είτε προς άλλους ναυτικούς

Επιπλέον, έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο ώστε να μην υπάρχει περιορισμός στον αριθμό των τροποποιήσεων και των αναθεωρήσεων που μπορεί να χρειαστεί να γίνουν. Φυσικά, οι διαδικασίες αυτές λαμβάνουν χώρα με έναν ταχύ αλλά αποτελεσματικό μηχανισμό για να βρίσκουν εφαρμογή την χρονική περίοδο που είναι όντως αναγκαίες. Η MLC 2006 ως νομικό ρυθμιστικό μέσο έχει επίδραση και στον τρόπο διακυβέρνησης των κρατών-μελών της αφού επηρεάζει άμεσα τον τρόπο που αντιμετωπίζουν τους ναυτικούς. Είναι η πρώτη ναυτιλιακή σύμβαση του ILO που μεριμνά για τα κοινωνικοοικονομικά προβλήματα του ναυτιλιακού κλάδου και πιο συγκεκριμένα την κοινωνική ασφάλιση των ναυτικών και το δικαίωμά τους για επαναπατρισμό με έξοδα του πλοιοκτήτη. Μπορεί κανείς να υποστηρίξει πως αποτελεί και μέσο προστασίας από την παγκοσμιοποίηση και την εξάλειψη βασικών εργασιακών προτύπων. Καταλήγοντας, ίσως στο πιο σημαντικό σημείο, η MLC 2006 αν και μπορεί να τροποποιηθεί ανά πάσα στιγμή μετά από τη σύμφωνη γνώμη της Ειδικής Τριμερούς Επιτροπής, με κανέναν τρόπο δεν μπορεί να αντικατασταθεί από άλλη σύμβαση. Η MLC 2006 σκοπεύει στη διασφάλιση των παρακάτω:

- τον ορισμό ενός συγκεκριμένου και σαφούς συνόλου δικαιωμάτων, υποχρεώσεων και αρχών μέσω της κατάτμησής της στα άρθρα, τους κανονισμούς και τον κώδικα.

- να παρέχει δυνατότητες ευελιξίας εφαρμογής που εναρμονίζονται με τις διαφορετικές εθνικές πολιτικές μέσω των υποχρεωτικών πλαισίων και των μη υποχρεωτικών κατευθυντήριων γραμμών της.
- να εξασφαλίσει την πλήρη και πραγματική συμμόρφωση όλων των μερών (κρατών, πλοιοκτητών και ναυτικών) στα εργασιακά πρότυπα και τις υποχρεώσεις που έχει επιβάλει.

Ακόμη, πρέπει να επισημανθεί πως η MLC, 2006 αντιμετωπίζει ως ναυτικούς «όλα τα πρόσωπα που απασχολούνται ή προσλαμβάνονται ή εργάζονται με οποιαδήποτε ιδιότητα σε πλοίο στο οποίο εφαρμόζεται η Σύμβαση». Όπως μπορεί να συμπεράνει κανείς, δεν περιλαμβάνει μόνο το πλήρωμα που βρίσκεται σε κάποιο εμπορικό πλοίο κατά τη διάρκεια των ταξιδιών του αλλά μπορούν να θεωρηθούν και ως ναυτικοί το προσωπικό που εργάζεται στα κρουαζιερόπλοια και τα σκάφη αναψυχής και προσφέρουν ποικίλες υπηρεσίες στους επιβάτες αυτών. Επομένως, η εφαρμογή της είναι ευρεία και όχι περιορισμένη συμπεριλαμβάνοντας μια μεγάλη γκάμα πλοίων που αναλαμβάνουν τόσο εγχώρια και εθνικά όσο και διεθνή ταξίδια. Εξάριση, ωστόσο, αποτελούν τα πλοία που εκτελούν ταξίδια μόνο εντός εσωτερικών ή προστατευόμενων υδάτων ή τέλος σε ύδατα με λιμενικούς περιορισμούς. Συγκεντρωτικά, λοιπόν, η MLC 2006, καλύπτει όλα τα εμπορικά πλοία είτε αυτά είναι δημόσια είτε ιδιωτικά και δεν καλύπτει τα εξής παρακάτω (Διακογιάννη, 2013)- (Μπίγγος, 2017):

- αλιευτικά πλοία
- παραδοσιακά μοντέλα πλοίων (π.χ. Junk boats)
- πλοία πολεμικού ναυτικού
- υποστηρικτικά ναυτικά σκάφη/ σκάφη πληρώματος
- ρυμουλκά

### **3.3 Η Δομή της MLC 2006**

Η διάρθρωση της MLC 2006 καθορίζεται από 3 επιμέρους τμήματα, από 16 αλληλοσυνδεόμενα άρθρα, από τους κανονισμούς και τον κώδικα. Τα επιμέρους αυτά

τμήματα ολοκληρώνονται με ένα επιβοηθητικό σημείωμα το οποίο έχει επεξηγηματικό χαρακτήρα για τη σύμβαση. Ξεκινώντας από την 1<sup>η</sup> κατηγορία, στα άρθρα μπορεί να βρει κανείς τις γενικές αρχές αλλά και τις υποχρεώσεις των ναυτικών και των πλοιοκτητών. Εν συνεχεία, σειρά έχουν οι Κανονισμοί που διαμορφώνονται περιεκτικά και τέλος ακολουθεί ο Κώδικας με τα πιο αναλυτικά μέτρα. Τα δύο τελευταία μέρη καθορίζουν θέματα που σχετίζονται με τις απαιτούμενες συνθήκες εργασίας και ενός αξιοπρεπούς τρόπου διαβίωσης των ναυτικών. Ακόμα, αναλύονται ζητήματα ελέγχου, δηλαδή τρόποι και πρακτικές επιθεωρήσεων καθώς και τα ελάχιστα επίπεδα συμμόρφωσης. Η Ναυτική Σύμβαση Εργασίας-MLC 2006 είναι με τέτοιο τρόπο γραμμένη που αν και οι Κανονισμοί είναι διατυπωμένοι σε γενικά πλαίσια αφήνοντας περιθώρια διχογνωμιών και παραβιάσεων, ο Κώδικας είναι διατυπωμένος έτσι ώστε να συμπληρώνει τα κενά αυτά και να κάνει τους όρους πιο σαφείς και ξεκάθαρους. Αναλυτικότερα, ο κώδικας χωρίζεται σε δύο μέρη (Manolakos, 2013):

- Μέρος Α : Υποχρεωτικά Πρότυπα
- Μέρος Β: Μη Υποχρεωτικές Κατευθυντήριες Γραμμές

Το Μέρος Α, τα υποχρεωτικά πρότυπα , και το Μέρος Β, οι μη υποχρεωτικές κατευθυντήριες γραμμές βρίσκουν αντιστοιχία σε πέντε τίτλους γενικού ενδιαφέροντος. Οι διατάξεις αυτές είναι συστηματοποιημένες και οργανωμένες κάθετα στην MLC 2006 ανάλογα το αντικείμενο στο οποίο αναφέρονται. Αυτό σημαίνει ότι κάθε ένας από τους πέντε τίτλους ξεχωριστά συμπεριλαμβάνει ποικίλους Κανονισμούς που εξετάζουν ένα συγκεκριμένο ζήτημα και ταυτόχρονα οι Κανονισμοί αυτοί διαχωρίζονται πρώτα από τα υποχρεωτικά πρότυπα του Μέρους Α και μετά από τις μη υποχρεωτικές κατευθυντήριες γραμμές του Μέρους Β που εξετάζουν και αυτές το ίδιο ζήτημα. Την κάθετη αυτή κατάτμηση ακολουθεί και το σύστημα αρίθμησης της MLC 2006 (Maunikum, 2007). Εξετάζοντας, παραδείγματος χάριν , τον 1<sup>ο</sup> Τίτλο που αναφέρεται στις ελάχιστες απαιτήσεις που χρειάζονται για να μπορέσει ένας ναυτικός να εργαστεί στο πλοίο εμπεριέχονται οι ακόλουθες προϋποθέσεις. Ο 1<sup>ος</sup> Τίτλος ,ενσωματώνει τον Κανονισμό 1.1 που είναι η Ελάχιστη Ηλικία. Στον Κανονισμό 1.1 αντιστοιχεί το Υποχρεωτικό Πρότυπο A1.1. Ελάχιστη Ηλικία και η Μη Υποχρεωτική Κατευθυντήρια Γραμμή B1.1 Ελάχιστη

Ηλικία. Με τον ίδιο τρόπο αριθμούνται και αντιστοιχίζονται και οι υπόλοιποι τίτλοι με τους Κανονισμούς. Οι τίτλοι είναι οι εξής και αναλύονται παρακάτω:

- Τίτλος 1 : Ελάχιστες απαιτήσεις για την εργασία των ναυτικών σε πλοίο / για να μπορούν να εργαστούν οι ναυτικοί στο πλοίο.
- Τίτλος 2 : Συνθήκες απασχόλησης /εργασίας .
- Τίτλος 3 : Διαμονή, εγκαταστάσεις αναψυχής, τρόφιμα και τροφοδοσία.
- Τίτλος 4 : Προστασία της υγείας, ιατρική περίθαλψη, πρόνοια και προστασία της κοινωνικής ασφάλισης.
- Τίτλος 5 : Συμμόρφωση και επιβολή.

Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να τονιστεί πως 2 από τους πέντε συνολικά τίτλους χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής. Στον τίτλο 2 : Συνθήκες απασχόλησης, εμπεριέχεται ένας όρος ύψιστης σημασίας για την MLC 2006. Ο όρος αυτός απαιτεί από κάθε ναυτικό να διαθέτει μια σύμβαση εργασίας ναυτικών (SEA) στην οποία αναφέρονται ρητά ο εκάστοτε εργοδότης –πλοιοκτήτης καθώς και όλες οι υπόλοιπες απαραίτητες πληροφορίες που πρέπει να έχουν συμπεριληφθεί σε αυτήν. Με την σύμβαση εργασίας ναυτικών διευκολύνονται οι διαδικασίες ελέγχου της εφαρμογής του τίτλου 5 από την οποία αντλούνται ατράνταχτες και επικυρωμένες πληροφορίες κατά τη διεξαγωγή επιθεωρήσεων κράτους σημαίας. Επομένως, στον τίτλο 5 συναντάται ένα αυστηρό πλαίσιο πιστοποίησης των εργασιακών αλλά και κοινωνικών συνθηκών των ναυτικών.

Συμπερασματικά, οι κύριες διαφορές μεταξύ των άρθρων, των κανονισμών και του κώδικα εντοπίζονται στο γεγονός ότι στα άρθρα συγκαταλέγονται αρχές και δηλώσεις σχετικά με τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των ναυτικών σε πιο γενικά πλαίσια σε σχέση με τους κανονισμούς και τον κώδικα που περιέχουν εκτενής λεπτομέρειες . Επιπρόσθετα, τα άρθρα μπορούν να χαρακτηριστούν και ως κομμάτι νομικής φύσεως αφού διαθέτουν και κανονισμούς που ασχολούνται με τα νομικά θέματα της MLC 2006 (π.χ. ορισμοί, η διεξαγωγή των τροποποιήσεων των διατάξεων, λεπτομέρειες σχετικά με την έναρξη ισχύος της σύμβασης για κάθε νέο κράτος-μέλος, οδηγίες για την δομή και τις ενέργειες της Ειδικής Τριμερούς Επιτροπής όπως προβλέπει το άρθρο XIII) για την εξασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας και της επιβολής της. Εν κατακλείδι, οι σημαντικότερες διαφορές που συναντώνται ανάμεσα στους κανονισμούς , τα υποχρεωτικά πρότυπα και τις

κατευθυντήριες γραμμές είναι ότι σε περίπτωση ανάγκης τροποποίησης των κανονισμών υπάρχει ξεχωριστός τρόπος υλοποίησής τους. Όπως είναι ευκόλως εννοούμενο, ακόμα και μετά από τροποποιήσεις, οι όροι των κανονισμών θα αποδοθούν σε πιο γενικά πλαίσια, ενώ τα αναλυτικότερα μέτρα και οι προβλέψεις εφαρμογής θα οριστούν στο κομμάτι του κώδικα, δηλαδή στα υποχρεωτικά πρότυπα και στις μη υποχρεωτικές κατευθυντήριες γραμμές.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ/AMENDMENTS της MLC 2006**

### **Amendments 4.1**

Τον Απρίλιο του 2014 η Ειδική Τριμερής Επιτροπή του ILO δημοσιοποίησε ψήφισμα σχετικά με νέες προβλέψεις για την MLC 2006. Οι πρώτες τροποποιήσεις της MLC 2006 αναγνωρίστηκαν επίσημα στις 11 Ιουνίου του 2014 κατά τη διεξαγωγή της 103<sup>ης</sup> Συνόδου της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας στη Γενεύη (Μπίγγος, 2017). Οι τροποποιήσεις αυτές θα έμπαιναν σε εφαρμογή στις 18 Ιανουαρίου του 2017 και αφορούσαν δύο πολύ σημαντικά ζητήματα σχετικά με την κοινωνικοοικονομική ασφάλεια των ναυτικών. Πιο συγκεκριμένα, οι νέες διατάξεις του 2014 είχαν σκοπό την οικονομική διαφύλαξη των ναυτικών από τυχόν περιστατικά εγκατάλειψης με απαιτήσεις επαναπατρισμού κάνοντας ουσιαστικά πιο αυστηρά τους όρους του Κανονισμού 2.5. Οι νέοι όροι ζητούσαν από τα κράτη μέλη τη διασφάλιση της χρηματοοικονομικής ασφάλειας των ναυτικών μέσω ενός ταχέως και αποτελεσματικού συστήματος που θα χρησιμοποιούσε ο πλοιοκτήτης σε περίπτωση ανάγκης εγκατάλειψης ναυτικών. Ένας ναυτικός θεωρείται ότι εγκαταλείπεται όταν ο πλοιοκτήτης δεν αναλαμβάνει τα έξοδα επαναπατρισμού του, όταν ο ναυτικός παραμένει χωρίς την ελάχιστη υποστήριξη και συντήρηση ή τέλος όταν ο πλοιοκτήτης έχει διακόψει τη συνεργασία του με τον ναυτικό απροειδοποίητα και δεν του καταβάλλει τους μισθούς που δικαιούται για τουλάχιστον 2 μήνες.

Παράλληλα, τέθηκαν πιο αυστηρά πλαίσια και στους όρους του Κανονισμού 4.2 που αφορούσαν θέματα οικονομικής αποζημίωσης των ναυτικών σε περιπτώσεις κινδύνου, ασθένειας, τραυματισμού, μακροχρόνιας αναπηρίας ή ακόμα και θανάτου λόγω εργατικού

ατυχήματος. Στην περίπτωση αυτή, κάθε κράτος μέλος θα έπρεπε να διαμορφώσει μέσω εθνικών διατάξεων ένα χρηματοοικονομικό σύστημα που θα εξασφάλιζε τις απαιτήσεις των ναυτικών από εργασιακά ατυχήματα κάθε είδους. Η μορφή του νέου αυτού συστήματος θα μπορούσε να έχει διάσταση κοινωνικής ασφάλισης, εθνικού ταμείου ή άλλων παρεμφερών πλαισίων ασφάλισης.

Έτσι, λοιπόν, από την ημέρα ισχύος των νέων διατάξεων και έπειτα, όλα τα πλοία που συμμορφώνονταν με τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας θα πρέπει να διαθέτουν απαραίτητως πιστοποιητικά ή άλλα έγγραφα που πιστοποιούν την παροχή οικονομικής ασφάλειας προς τους ναυτικούς. Επιπροσθέτως, τα αποδεικτικά αυτά χαρτιά δε θα πρέπει να έχουν διατεθεί από κάποια υπηρεσία παροχής χρηματοοικονομικής ασφάλειας. Από την έναρξη ισχύος των νέων διατάξεων έως και σήμερα, είναι απαραίτητο να υπάρχει διαθέσιμο σε ορατό από όλους τους ναυτικούς σημείο του πλοίου, ένα αντίγραφο των εν λόγω πιστοποιητικών.

Αναλυτικότερα, το κράτος σημαίας ήταν υποχρεωμένο να κάνει αλλαγές στο μέρος I για να μπορέσει να καλύψει τους νέους κανονισμούς. Στη συνέχεια, οι πλοιοκτήτες βάσει των αλλαγών αυτών θα έπρεπε να τροποποιήσουν το μέρος II της DMLC και του Maritime Labor Πιστοποιητικού των ναυτικών που είναι υποχρεωμένοι να φέρουν κατά τη ναυτιλιακή τους δραστηριότητα. Οι λεπτομέρειες σχετικά με το τι θα πρέπει να περιλαμβάνουν τα έγγραφα και τα πιστοποιητικά αυτά προστέθηκαν στο "Κείμενο των τροποποιήσεων της 2014 στη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας του 2006" σε δύο νέα κομμάτια του κώδικα τα A2-1 και A4-1 και κοινοποιήθηκαν από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO). Η μορφοποίηση του πιστοποιητικού καθώς και οι οδηγίες σωστών πρακτικών εφαρμογής των τροποποιήσεων δημοσιεύθηκαν ώστε οι πλοιοκτήτες να μπορούν να έχουν πλήρη πληροφόρηση και να αποφύγουν ανεπιθύμητες κυρώσεις. Ο έλεγχος των παραπάνω μεταβατικών μέτρων και η αξιολόγηση της συμμόρφωσης των πλοίων θα εκτελούνταν από το κράτος λιμένα.

### **Amendments 4.2**

Οι αμέσως επόμενες τροποποιήσεις ψηφίστηκαν το 2016 και τα κράτη μέλη μαζί με τους πλοιοκτήτες τους είχαν περιθώρια για τις απαραίτητες μεταρρυθμίσεις έως τις 8



Ιανουαρίου του 2019, την ημερομηνία δηλαδή που είχε οριστεί ως έναρξη ισχύος τους. Στις ήδη υπάρχουσες οδηγίες και κατευθυντήριες γραμμές του Β Μέρους του κώδικα ήρθαν να προστεθούν μερικοί ακόμη κανονισμοί και συγκεκριμένα αφορούσαν το κομμάτι Β4.3.1 που σχετίζεται με την προστασία των ναυτικών από εργατικά ατυχήματα, τραυματισμούς, ασθένειες ή θάνατο (Lielbarde, 2020). Στο κομμάτι αυτό στην τελευταία παράγραφο θα επισημοποιούνταν οι τελευταίες αναθεωρήσεις σχετικά με την πρόληψη και την αποκατάσταση της υγείας των ναυτικών οι οποίες θεσπίστηκαν με την ομόφωνη συγκατάθεση του Διεθνούς Ναυτιλιακού Επιμελητηρίου και της Διεθνούς Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Μεταφορές. Σύμφωνα με τους νέους κανονισμούς, στις κατευθυντήριες γραμμές του σημείου Β4.3.6, στις απαιτήσεις για χρηματικές αξιώσεις για περιστατικά εργατικών ατυχημάτων πλέον θα συμπεριλαμβάνονταν και περιπτώσεις παρενόχλησης ή εκφοβισμού των ναυτικών εν πλω. Η κάλυψη της υγείας και της ασφάλειας των ναυτικών απέκτησε με τα νέα μέτρα και ψυχολογικό υπόβαθρο που είχε καθοριστική επίδραση στην ομαλή και αποτελεσματική τους εργασιακή απόδοση. Η MLC 2006, με αυτόν τον τρόπο στόχευε στην εξάλειψη των διακρίσεων βάσει της εθνικότητας, της ηλικίας, της θρησκείας, της ιεραρχίας, του σεξουαλικού προσανατολισμού ή όποιας άλλης κατηγορίας καθώς και την ισότιμη αντιμετώπιση όλων των ναυτικών με αξιοπρέπεια και σεβασμό. Ταυτόχρονα, οι νέοι όροι έκαναν αποδεκτή και την αίτηση για παράταση των πιστοποιητικών ναυτικής εργασίας που παρείχαν ισχύ πλήρους διάρκειας.

### **Amendments 4.3**

Στην πορεία, οι τροποποιήσεις που θα επέρχονταν αφορούσαν ένα ζήτημα μείζονος σημασίας. Πρόκειται για τις αλλαγές που ψηφίστηκαν το 2018 και θα εξασφάλιζαν την οικονομική ακεραιότητα των ναυτικών καθώς και τη διατήρηση του δικαιώματός τους για επαναπατρισμό σε περιστατικά πειρατείας ή ένοπλης ληστείας μέχρι την απελευθέρωση ή τον θάνατό τους (Lielbarde, 2020). Πιο συγκεκριμένα, οι νέοι κανόνες θα προσέφεραν οικονομική κάλυψη στους ναυτικούς μέσω της ναυτικής σύμβασης εργασίας τους (SEA), υποχρεώνοντας τους πλοιοκτήτες να συνεχίζουν να καταβάλλουν στο ναυτικό προσωπικό τους μισθούς που δικαιούνται ακόμα εάν είναι αιχμάλωτοι στο πλοίο ή εκτός αυτού, εξαιτίας πειρατείας ή ένοπλης ληστείας. Οι διατάξεις αυτές έβρισκαν εφαρμογή στον 2<sup>ο</sup> τίτλο της MLC 2006 που αφορά τις συνθήκες εργασίας των ναυτικών και ενίσχυαν τα

υποχρεωτικά πρότυπα του κώδικα στο Μέρος Α' και ειδικότερα των πεδίων A2.1 που ασχολείται με τη σύμβαση ναυτικής απασχόλησης και του A2.2 που ασχολείται με τις απολαβές των ναυτικών. Παράλληλα, με τις αλλαγές αυτές δίνονταν επιπρόσθετες οδηγίες στο Β' Μέρος του κώδικα στις μη υποχρεωτικές κατευθυντήριες γραμμές B.2.5.1 ξεκαθαρίζοντας πως οι ναυτικοί δεν έχαναν το δικαίωμα τους για απαίτηση επαναπατρισμό ακόμα και αν ήταν αιχμάλωτοι πειρατείας ή ένοπλης ληστείας επί του πλοίου.

Σύμφωνα με το Δίκαιο της Θάλασσας 1982 που συμπεριλαμβάνεται στη Σύμβαση Ενωμένων Εθνών, με τον όρο « πειρατεία» εννοείται οποιαδήποτε βίαιη ενέργεια, απειλή ή πράξη αιχμαλώτισης και διαρπαγής, που λαμβάνει χώρα στην ανοιχτή θάλασσα ή τα « Διεθνή ύδατα » από άτομα που επιβαίνουν στο ίδιο πλοίο ή πλήρωμα ξένου πλοίου και αποσκοπούν στην αφαίρεση ή καταστροφή περιουσιακών στοιχείων επί του πλοίου ή τη ζημία του ίδιου του πλοίου. Από την άλλη μεριά, ως « Ένοπλη ληστεία κατά πλοίων» ορίζεται κάθε είδους πράξη βίας , απειλής, αιχμαλώτισης ή ληλασίας, εκτός από πράξη πειρατείας, που διενεργείται από επιβάτες του ίδιου ή ξένου πλοίου σε εγχώρια – εσωτερικά ύδατα κάποιου κράτους ή ύδατα αρχιπελαγών και στρέφεται ενάντια στο πλοίο, την ιδιοκτησία επί του πλοίου ή του πληρώματός του. Μάλιστα, οι αλλαγές αυτές θα παρείχαν οικονομική ασφάλεια στους ναυτικούς ακόμα και αν η συλλογική σύμβαση εργασίας τους έχει λήξει, ετοιμάζεται να λήξει ή ο συμβαλλόμενος φορέας επιθυμούσε να την αναστείλει και να την καταγγείλει κατά το χρονικό διάστημα στο οποίο παραμένουν αιχμάλωτοι. Το πλαίσιο των όποιων τροποποιήσεων σχετικά με τις πολιτικές, τον τρόπο λειτουργίας και τη συμμόρφωση του κάθε κράτους μέλους με τη ναυτική εργασία αλλά και το κράτος σημαίας του κάθε πλοίου ορίστηκε έως τις 26 Δεκεμβρίου του 2020. Από την ημερομηνία αυτή και έπειτα , δεν απαιτούνταν κάποια νέα προσθήκη στο μέρος I της DMLC που πρέπει να φέρουν τα πλοία. Ωστόσο, όλοι οι πλοιοκτήτες ή οι διαχειρίστριες εταιρείες του στόλου των κρατών μελών θα έπρεπε να συμμορφώνονται με τους νέους όρους που συμπεριλαμβάνονταν στο μέρος II της DMLC και εξασφάλιζαν την οικονομική σταθερότητα των ναυτικών και των δικαιωμάτων τους ενόσω είχαν πέσει θύματα βίας.

#### Amendments 4.4

Οι τελευταίες αναθεωρήσεις κρίνονταν απαραίτητες μετά την περίοδο της πανδημίας COVID-19 , η οποία είχε τρομερές συνέπειες σε όλο τον ναυτιλιακό κλάδο με πρωτοφανείς καθυστερήσεις και προβλήματα (Κοκκοβού, 2020). Ωστόσο, η βαρύτητα που είχε η πανδημία αυτή και η καταστροφική της δύναμη, ώθησε τις διαδικασίες των τροποποιήσεων να κινηθούν γρηγορότερα όσο ποτέ άλλοτε ώστε να καλύψουν περιστατικά ναυτικών των οποίων τα εργασιακά τους δικαιώματα καταπατήθηκαν και εξακολουθούσαν να καταπατούνται το χρονικό αυτό διάστημα. Η συνεδρίαση για τη συμφωνία των νέων τροποποιήσεων και τη θέσπισή τους πραγματοποιήθηκε για πρώτη φορά υβριδικά και είχε διάρκεια από τις 5 έως τις 13 Μαΐου του 2022 έως ότου η Ειδικής Τριμερής Επιτροπή να καταλήξει στις σωστές αποφάσεις. Μετά από πολύωρες διαπραγματεύσεις και συζητήσεις, στις 6 Ιουνίου του 2022, έγιναν ευρέως αποδεκτές από περισσότερους από 500 εκπροσώπους της 110<sup>ης</sup> Συνόδου της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας 8 τροποποιήσεις. Η σύνοδος έλαβε χώρα μεταξύ 27 Μαΐου και 11 Ιουνίου του 2022 και οι εν λόγω αλλαγές κοινοποιήθηκαν επισήμως στα κράτη- μέλη της MLC 2006, στις 23 Ιουνίου του 2022. Η έναρξη της εφαρμογής τους έχει καθοριστεί στις 23 Δεκεμβρίου του 2024. Οι νέες προβλέψεις στοχεύουν στην ασφάλεια των ναυτικών με τρόπους πέρα από τη συμβατική αποζημίωση που δικαιούνται, όταν αυτοί χρειάζονται βοήθεια λόγω εγκατάλειψης, ή όταν κρίνεται αναγκαία η ιατρική τους περίθαλψη. Ταυτόχρονα, αποσκοπούσαν και στην βελτιστοποίηση των συνθηκών διαβίωσης των ναυτικών και των συνθηκών εργασίας ειδικά μετά την εμφάνιση προτίμησης του ναυτικού επαγγέλματος και από πολλές γυναίκες. Πέρα όμως από όλα τα παραπάνω, με τις νέες τροποποιήσεις προβλέπονται και βελτιστοποιήσεις των διαθέσιμων τηλεπικοινωνιακών συστημάτων μέσω της επέκτασης της συνδεσιμότητας και της ευκολότερης πρόσβασης των ναυτικών στο διαδίκτυο τόσο στο πλοίο όσο και στα λιμάνια.

Όπως όλοι γνωρίζουν, οι επιπτώσεις της πανδημίας ήταν πρωτόγνωρες και απρόβλεπτες με αποτέλεσμα οι ναυτικοί να υποβληθούν σε καταστάσεις απομόνωσης και να βιώνουν καθημερινά το αίσθημα εγκατάλειψης. Υπό τις συνθήκες αυτές, εύκολα καταλαβαίνει κανείς πως ήταν αναπόφευκτο να προκύπτουν συνεχώς πολύ σοβαρά προβλήματα υγείας, κυρίως ψυχικά. Συγκεντρωτικά, μετά την επέλαση της πανδημίας COVID -19 και των

εμπειριών που αντλήθηκαν μέσω αυτής, οι νέες διατάξεις της MLC 2006 θα εξασφαλίζουν τα εξής παρακάτω:

- Όλοι οι ναυτικοί θα διαθέτουν υψηλής ποιότητας πόσιμο νερό με ελεύθερη κατανάλωσης και χωρίς χρέωση.
- Σε κάθε πλοίο θα υπάρχει επαρκής εξοπλισμός ατομικής προστασίας (PPE- Personal Protective Equipment) καθώς επίσης και ποικιλία μεγεθών ώστε να μπορούν να χρησιμοποιηθούν από διαφορετικούς τύπους σωμάτων και με έμφαση στις ολοένα και αυξανόμενες γυναίκες ναυτικούς.
- Οι πλοιοκτήτες ή οι διαχειρίστριες εταιρείες μέσω της συνεργασίας τους με το κάθε κράτος – μέλος της MLC 2006 , θα εξομαλύνουν τις διαδικασίες επαναπατρισμού των ναυτικών κάνοντας τις αμεσότερες και ευκολότερες.
- Σε περίπτωση ανάγκης ιατρικής περίθαλψης οι προσπάθειες παροχής βοήθειας θα είναι πιο γρήγορες και αποτελεσματικές ενώ σε περίπτωση θανάτου, ο επαναπατρισμός των αποθανόντων θα πραγματοποιείται χωρίς καθυστερήσεις.
- Οι πλοιοκτήτες ή οι διαχειρίστριες εταιρείες θα παρέχουν στους ναυτικούς πρόσβαση στο διαδίκτυο, όπου είναι εφικτό κατά τη διάρκεια πλεύσης ,αναβαθμίζοντας τα τηλεπικοινωνιακά τους συστήματα
- Τα κράτη μέλη θα παρέχουν και αυτά από τη μεριά τους πρόσβαση στο διαδίκτυο στους ναυτικούς βελτιστοποιώντας τη συνδεσιμότητα στα λιμάνια τους.
- Κάθε επερχόμενος θάνατος ναυτικού θα προστίθεται στα αρχεία της ΔΟΕ και τα στοιχεία αυτά θα κοινοποιούνται κάθε χρόνο στην ετήσια αναφορά της.
- Σε κάθε ναυτικό θα παρέχεται πλήρη και έγκυρη πληροφόρηση των δικαιωμάτων τους σχετικά με απαιτήσεις αποζημίωσης από τα γραφεία εύρεσης ναυτικού προσωπικού και πρόσληψης σε περίπτωση χρηματικής απώλειας εξαιτίας αυτών.

## 5. ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΡΑΤΟΥΣ ΣΗΜΑΙΑΣ & ΛΙΜΕΝΑ

### 5.1 Έλεγχος κράτους σημαίας

Οι χώρες που έχουν συμμορφωθεί με την M.L.C. 2006 οφείλουν να διασφαλίζουν πως τα σκάφη τα οποία βρίσκονται υπό το νηολόγιο τους συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις

της Σύμβασης διαθέτοντας τα απαιτούμενα πιστοποιητικά (Κοκκοβού, 2020). Οι χώρες – κράτη μέλη της MLC 2006, είναι επίσης υπεύθυνες για την επιθεώρηση των ξένων πλοίων που εισέρχονται στα λιμάνια τους ως προς τη συμμόρφωσή τους με την Σύμβαση. Κάθε κράτος σημαίας πριν από την πιστοποίηση ενός πλοίου, πρέπει να επιθεωρεί τις συνθήκες διαβίωσης των ναυτικών και εργασίας όσον αφορά τα κάτωθι (Διακογιάννη, 2013):

- Ελάχιστη ηλικία
- Ιατρική πιστοποίηση
- Προσόντα των ναυτικών
- Συμφωνίες απασχόλησης ναυτικών
- Χρήση οποιασδήποτε αδειοδοτημένης ή πιστοποιημένης ή ρυθμιζόμενης ιδιωτικής υπηρεσίας πρόσληψης και τοποθέτησης
- Ώρες εργασίας ή ανάπαυσης
- Επίπεδα στελέχωσης του πλοίου
- Διαμονή
- Εγκαταστάσεις αναψυχής επί του σκάφους
- Τρόφιμα και τροφοδοσία
- Υγεία και ασφάλεια και πρόληψη ατυχημάτων
- Ιατρική περίθαλψη επί του σκάφους
- Διαδικασίες καταγγελιών επί του σκάφους
- Καταβολή μισθών

Σκάφη που ζυγίζουν πάνω από 500 G.T. σε διεθνή ταξίδια<sup>1</sup> ή που εκτελούν δρομολόγια μεταξύ λιμένων σε μία χώρα και λιμένων άλλης χώρας έχουν επίσης την υποχρέωση να

---

<sup>1</sup> Ως "διεθνές ταξίδι" σύμφωνα με τον κανονισμό νοείται το ταξίδι από μια χώρα σε λιμένα εκτός της χώρας αυτής.

πιστοποιούνται σύμφωνα με τη σύμβαση από την αρμόδια αρχή ενός εξουσιοδοτημένου αναγνωρισμένου οργανισμού (Κανονισμός 5.1.3 του M.L.C.). Το ίδιο μπορεί να ισχύσει όπως και για πλοία χωρίς τα παραπάνω χαρακτηριστικά, κατόπιν αιτήματος του πλοιοκτήτη, για εθελοντική συμμόρφωση (Maukinum, 2007). Τα Μέλη οφείλουν να παρέχουν και να ενημερώνουν συνεχώς τον κατάλογο των εγκεκριμένων RO τους στην I.L.O., αφού επανεξετάσουν την ατομική επάρκεια του R.O. (M.L.C. Κανονισμός 5.1.2).

Οι αρχές κατά τη διάρκεια των επιθεωρήσεων, πρέπει να βεβαιώνονται ότι τα σκάφη αυτά φέρουν επί του σκάφους τα κατάλληλα πιστοποιητικά, στον προβλεπόμενο από τη Σύμβαση τύπο και ότι οι πλοιοκτήτες έχουν καθιερώσει τις απαραίτητες διαδικασίες και συστήματα για τη συνεχή και συνεχή συμμόρφωση. (Κανονισμός 5.1.3 της M.L.C.)- (Kanawale, 2021).

### **5.1.1 Πιστοποίηση σύμφωνα με την M.L.C. 2006**

#### **❖ Πιστοποιητικό ναυτικής εργασίας**

Το πιστοποιητικό ναυτικής εργασίας έχει ισχύ έως και 5 έτη και εκδίδεται μετά από επιθεώρηση και επιτυχή επαλήθευση της επιθεώρησης της εργασίας και των συνθηκών διαβίωσης των ναυτικών (Διακογιάννη, 2013). Στη συνέχεια υπάρχει η διαδικασία επιθεώρησης για ανανέωση, με ενδιάμεση επιθεώρηση, που διενεργείται μεταξύ της δεύτερης και της τρίτης επετείου της έκδοσης. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, το σκάφος πρέπει να επιδεικνύει συνεχή συμμόρφωση με τη Σύμβαση και να λαμβάνει διορθωτικά μέτρα όταν υπάρχει ανάγκη ή διαπιστώνονται ελλείψεις με κίνδυνο ανάκλησης του πιστοποιητικού. Επιπλέον, η ισχύς του εξαρτάται από την έγκαιρη και επιτυχή ολοκλήρωση των επιθεωρήσεων, όπως ορίζει η σύμβαση, και όταν το σκάφος αλλάζει σημαία, ιδιοκτησία ή σημαντικό ποσοστό της δομής/του εξοπλισμού του.

#### **❖ Προσωρινό πιστοποιητικό ναυτικής εργασίας**

Χορηγείται σε πλοία σε προσωρινή βάση για ένα χρονικό διάστημα το οποίο δεν υπερβαίνει τους 6 μήνες στις περιπτώσεις νεότευκτων πλοίων, αλλαγής σημαίας,

αλλαγής ιδιοκτησίας/ευθύνης λειτουργίας. Είναι προϊόν επαλήθευσης ορισμένων γεγονότων:

- Ο πλοιοκτήτης έχει αποδείξει με επιτυχία την ύπαρξη επαρκών συστημάτων και διαδικασιών για τη συμμόρφωση με τη Σύμβαση.
- Ο πλοίαρχος έχει αποδείξει την εξοικείωσή του με τις απαιτήσεις της Σύμβασης και τις ευθύνες για την εφαρμογή της.
- Οι σχετικές πληροφορίες έχουν υποβληθεί στην αρμόδια αρχή ή RO για την παραγωγή δήλωσης συμμόρφωσης με τη ναυτική εργασία.

#### ❖ **Δήλωση Συμμόρφωσης με τη Ναυτική Εργασία**

Αποτελείται από δύο μέρη. Το πρώτο μέρος συντάσσεται από την αρμόδια αρχή η οποία προσδιορίζει τον κατάλογο των θεμάτων που πρέπει να επιθεωρηθούν και την εθνική νομοθεσία με παραπομπή στις κατάλληλες διατάξεις της Σύμβασης. Προσδιορίζει επίσης, βάσει της εθνικής νομοθεσίας, τις ειδικές απαιτήσεις για τα πλοία, τις ουσιαστικές ισοδυναμίες και τις εξαιρέσεις από τις απαιτήσεις του τίτλου 3. Το δεύτερο μέρος, συντάσσεται από τον πλοιοκτήτη και προσδιορίζει τα μέτρα που έχουν υιοθετηθεί για να εξασφαλιστούν η συνεχή συμμόρφωση με το μέρος I και τα μέτρα για τη διασφάλιση της συνεχούς βελτίωσης (Kanawale, 2021). Πρέπει πάντα να επισυνάπτεται ένα ισχύον έγκυρο πιστοποιητικό ναυτικής εργασίας, το οποίο πρέπει να αναρτάται σε εμφανές σημείο του πλοίου για εύκολη πρόσβαση και μελέτη από τους ναυτικούς, και από τους αξιωματούχους του κράτους σημαίας καθώς και από τους αξιωματούχους του λιμένα. Στο τμήμα σύστασης του κώδικα αναφέρεται ότι το έγγραφο αυτό πρέπει να συντάσσεται με σαφείς όρους για την καλύτερη κατανόηση και τη μείωση ελλείψεων. Ταυτόχρονα, ο πλοίαρχος και η πλοιοκτήτρια ή διαχειρίστρια εταιρεία θα πρέπει να ενημερώνονται και να αξιοποιούν τις εξελίξεις των νέων τεχνολογιών, οι οποίες μπορούν να βελτιώσουν την εφαρμογή της συνεχιζόμενης συμμόρφωσης με τον Σύμβαση.

Κατά τις επιθεωρήσεις δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στα ακόλουθα στοιχεία :

- Δικαίωμα άδειας - Κανονισμός 2.4
- Επαναπατρισμός - Κανονισμός 2.5

- Ευθύνη του πλοιοκτήτη - Κανονισμός 4.2
- Κοινωνική ασφάλιση - Κανονισμός 4.5

### **5.1.2 Τα P&I Clubs στην πιστοποίηση και εφαρμογή της MLC 2006**

Όσον αφορά τα δικαιώματα των ναυτικών που απορρέουν από την M.L.C., ο καλύτερος τρόπος συμμόρφωσης με τις διατάξεις σχετικά με την υποχρεωτική οικονομική ασφάλεια σε περίπτωση εγκατάλειψης, απώλειας ζωής ή αναπηρίας που επήλθε κατά τη διάρκεια εργασίας, είναι μέσω της ασφάλισης αστικής ευθύνης P&I, καθώς ο ναυτικός θα διαθέτει σημαντική και άμεση ζημιά (claim) έναντι του ασφαλιστή ευθύνης και θα απαιτήσει άμεση αποζημίωση. Όλοι οι Όμιλοι του Διεθνούς Ομίλου P&I Clubs έχουν αντιμετωπίσει από κοινού το θέμα της MLC 2006. Ειδικότερα, έχουν εκδώσει αρκετές εγκυκλίους σχετικά με την MLC 2006, έχουν προβεί σε τροποποιήσεις σύμφωνα με τη ναυτική σύμβαση εργασίας και έχουν συμφωνήσει να παρέχουν στα μέλη τους πιστοποίηση όπως απαιτείται για τον επαναπατρισμό και την οικονομική τους ασφάλεια.

Είναι υπεύθυνες για την έκδοση ανακοινώσεων που ενημερώνουν τα μέλη τους σχετικά με την διαδικασία για τα πιστοποιητικά της MLC 2006. Η διαδικασία της αίτησης είναι κοινή για τα P&I Clubs και περιλαμβάνει τους πλοιοκτήτες (τα μέλη των P&I Clubs) να υποβάλλουν αίτηση για πιστοποιητικά ανά πλοίο ή ανά στόλο. Μετά την υποβολή της αίτησης στη λέσχη, αυτή εκδίδει στο μέλος της το σχετικό πιστοποιητικό της MLC 2006.

### **5.1.3 Σύστημα καταγγελιών επί του πλοίου**

Κάθε κράτος μέλος υποχρεώνει τον στόλο του να προβλέπει διαδικασίες για το χειρισμό καταγγελιών των ναυτικών για κάθε εικαζόμενη παραβίαση των απαιτήσεων της MLC 2006 επί του πλοίου με "δίκαιο, αποτελεσματικό και ταχύ" τρόπο (κανονισμός 5.1.5 της MLC 2006). Η ευθύνη για τη διερεύνηση και την επίλυση των καταγγελιών παραμένει στο κράτος σημαίας, ως εκ τούτου, εξουσιοδοτημένοι αξιωματικοί πρέπει να είναι παρόντες στους λιμένες για να χειρίζονται πιθανές καταγγελίες από ναυτικούς (Mendes, 2019). Λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των καταγγελιών, ο αξιωματικός προβαίνει σε μια αρχική έρευνα, ακολουθούμενη από επιθεώρηση, επιδιώκοντας όποτε είναι δυνατόν να προωθήσει την επίλυση σε επίπεδο του πλοίου. Εάν η επίλυση είναι αδύνατη, το κράτος



σημείας ενημερώνεται και καλείται να αναλάβει δράση, ακολουθούμενο από τους αξιωματικούς του ILO, εάν το ζήτημα επιμένει (Διακογιάννη, 2013).

Κάθε ναυτικός, μέχρι και τον κατώτερο βαθμό, έχει δικαίωμα συμμετοχής στην διαδικασία υποβολής παραπόνων, ένα δικαίωμα νομικής εκπροσώπησης, κατά την οποία μπορεί να απευθυνθεί απευθείας στον πλοίαρχο ή να επικοινωνήσει με τους κατάλληλους εξωτερικές αρχές. Κατά συνέπεια, όλοι οι ναυτικοί λαμβάνουν αντίγραφο αυτών των διαδικασιών με όλα τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων αρχών, ώστε να διασφαλίζεται η παραλαβή αμερόληπτης βοήθειας. Η θυματοποίηση των ναυτικών για την υποβολή καταγγελίας απαγορεύεται αυστηρά και κατάλληλες διασφαλίσεις κατά της καταγγελίας πρέπει να υπάρχουν (Κοκκοβού, 2020).

## **5.2 Έλεγχος κράτους λιμένα και κρατήσεις**

Κάθε μέλος οφείλει να εφαρμόζει τις ευθύνες του βάσει της MLC 2006, όσον αφορά τη διεθνή συνεργασία για την εφαρμογή και την επιβολή των προτύπων της Σύμβασης σχετικά με ξένα πλοία. (Chounta, 2022) Κάθε ένα από αυτά τα πλοία μπορεί να υπόκειται σε επιθεωρήσεις με σκοπό την επανεξέταση συμμόρφωσης με τις απαιτήσεις της Σύμβασης. Οι επιθεωρήσεις διενεργούνται δειγματοληπτικά με προτεραιότητα στα πλοία για τα οποία εκκρεμούν καταγγελίες, το προφίλ κινδύνου του πλοίου ή ενδείξεις απειλών για την ασφάλεια του πλοίου. (Κανονισμός 5.2.1 της MLC 2006).

Η ύπαρξη πιστοποιητικού ναυτικής εργασίας και δήλωσης ναυτικής εργασίας συμμόρφωσης επί του πλοίου, θεωρείται απόδειξη ότι το πλοίο πληροί τα πρότυπα της εφαρμογής της MLC 2006 (Kanawale, 2021). Κάθε επιθεωρητής οφείλει να διασφαλίζει ότι τα έγγραφα είναι κατάλληλα, διατηρούνται και περιέχουν έγκυρες πληροφορίες. Οι συνθήκες διαβίωσης καθώς και οι συνθήκες εργασίας επί του πλοίου πρέπει να ελέγχονται ως προς τη συμμόρφωση με την MLC 2006 και τα αποδεικτικά στοιχεία μη συμμόρφωσης πρέπει να δίνουν σαφείς λόγους για λεπτομερή επιθεώρηση, ώστε να διασφαλίζεται η ασφάλεια, η υγεία και η προστασία των ναυτικών. Όλες οι ελλείψεις που διαπιστώνονται θα πρέπει να τίθενται υπόψη του πλοιάρχου μαζί με μια προθεσμία για διόρθωση κυρίως όταν πρόκειται για περιπτώσεις οι οποίες κρίνονται επικίνδυνες για την

υγεία αλλά και την ασφάλεια των ναυτικών (Διακογιάννη, 2013). Οι επιθεωρήσεις του κράτους λιμένα πραγματοποιούνται στο πλαίσιο του περιφερειακού μνημονίου Συμφωνίας (MOU) ο οποίος δημιουργήθηκε για την παροχή βοήθειας και την επιτάχυνση της ροής του παγκόσμιου εμπορίου. Αποτελεί επίσημη συμφωνία μεταξύ των συμμετεχόντων ναυτιλιακών Αρχών που εφαρμόζουν ένα σωστά εναρμονισμένο σύστημα ελέγχου του κράτους λιμένα, με τις μεγαλύτερες και σημαντικότερες να είναι: η Tokyo MOU, η Paris MOU και MOU Μαύρης Θάλασσας (Chounta, 2022)

Τα πιο συνηθισμένα θέματα που ρυθμίζονται σε αυτές τις συμφωνίες περιλαμβάνουν:

- τις σχετικές διεθνείς συμβάσεις
- τις δεσμεύσεις τους για επιθεώρηση
- τις αρχές για την επιλογή των πλοίων προς επιθεώρηση
- τις διαδικασίες επιθεώρησης
- την ανταλλαγή πληροφοριών για τις επιθεωρήσεις
- τη δομή του οργανισμού M.O.U., της Γραμματείας
- διαδικασίες τροποποίησης του ίδιου του μνημονίου

Πριν από την εισαγωγή της MLC 2006, τα τεχνικά ζητήματα που σχετίζονταν με την ασφαλή λειτουργία των πλοίων και τη θαλάσσια ρύπανση αποτελούσαν τα κύρια καθήκοντα κατά τη διάρκεια μιας επιθεώρησης από το κράτος λιμένα, στο πλαίσιο του Συμβάσεων του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού, με θέματα σχετικά με την εργασία και τις συνθήκες διαβίωσης.

Το Port State Control μπορεί να κρατήσει ένα πλοίο εάν υπάρχουν σοβαρές ελλείψεις στις οποίες εντοπίζονται:

α) συνθήκες επί του πλοίου οι οποίες κρίνονται επικίνδυνες για την ασφάλεια ή την υγεία των επιβατών.

β) σοβαρές ή επανειλημμένες παραλείψεις στην τήρηση των απαιτήσεων της MLC 2006. Συνήθως, οι ελλείψεις ανήκουν σε τομείς "Διαμονή, εγκαταστάσεις αναψυχής, τρόφιμα και τροφοδοσία" και "Συνθήκες εργασίας.

Στην πράξη, οι κρατήσεις πραγματοποιούνται μόνο σε μια μειοψηφία των περιπτώσεων όταν εντοπίζονται ποικίλες ελλείψεις. Οι πλοιοκτήτες σε τέτοιες περιπτώσεις, υπόσχονται να αποκαταστήσουν τις ελλείψεις αυτές και ο έλεγχος συμμόρφωσης πραγματοποιείται με επακόλουθες επιθεωρήσεις στον επόμενο κατάπλου σε λιμένα. Οι ελλείψεις που αφορούσαν την MLC 2006, ήταν σπάνιες, ακόμα και κατά την περίοδο των έναρξης των ελέγχων, σε ποσοστό που αντιστοιχούσε στο 7,4% περίπου των συνολικών κρατήσεων. Οι αιτίες των κρατήσεων λόγω παραβίασης της MLC 2006 αποδίδονται κυρίως σε κακές εργασιακές και συνθήκες διαβίωσης, απουσία συμβάσεων εργασίας των ναυτικών, μη καταβολή των μισθών των ναυτικών και ανεπαρκή επίπεδα επάνδρωσης.

Περαιτέρω μελέτες έδειξαν επίσης ότι μετά από μερικά χρόνια εφαρμογής της MLC, 2006 οι ελλείψεις και οι κρατήσεις που αποδίδονταν σε θέματα της ναυτικής σύμβασης εργασίας δεν συνδέονταν με το κράτος σημαίας των πλοίων. Ωστόσο, παρουσιάζει ενδιαφέρον το γεγονός πως αποδείχθηκε μια ουσιαστική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας του πλοίου και της τάσης για μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της MLC 2006. Πρόκειται για μια σημαντική διαπίστωση, καθώς οι πλοιοκτήτες είναι αδιαμφισβήτητα πλέον υπεύθυνοι για τη διασφάλιση της ευημερίας των πληρωμάτων τους με τις στρατηγικές τους τα τελευταία χρόνια να έχουν εξελιχθεί πέρα από το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που τους παρέχουν οι σημαίες ευκολίας. Η MLC 2006 χρησιμοποιώντας τη ρήτρα "μη ευνοϊκότερης μεταχείρισης" κατάφερε να αμβλύνει το χάσμα μεταξύ ανοικτών και εθνικών νηολογίων, με τους πιο κερδοσκοπικούς πλοιοκτήτες να βασίζονται σε παλαιότερα πλοία.

Ο έλεγχος του κράτους λιμένα έχει σημειώσει κάποια επιτυχία στη βελτίωση των προτύπων στον κλάδο, αλλά έχει σοβαρούς περιορισμούς. Τα πλοία σήμερα παραμένουν στο λιμάνι για περιορισμένο χρονικό διάστημα, με αποτέλεσμα οι ενδελεχής επιθεωρήσεις να είναι αδύνατο να πραγματοποιηθούν. Η κράτηση είναι η αυστηρότερη δυνατή ποινή για τη μη συμμόρφωση και οι συνέπειες απαιτούν μόνο διορθωτικές και όχι τιμωρητικές ενέργειες. Στην ουσία, το οικονομικό πλήγμα που δέχεται η καθυστέρηση

των εργασιών, η οποία προκύπτει από το χρόνο που δαπανάται για τη διόρθωση των μη συμμορφώσεων, είναι ο μόνος αποτρεπτικός παράγοντας για τις υποβαθμισμένες πρακτικές των πλοιοκτητών. Επιπλέον, σε περιόδους υψηλής λιμενικής συμφόρησης, ο αριθμός των επιθεωρήσεων έχει την τάση να είναι περιορισμένος, δίνοντας έτσι την ευκαιρία στους πλοιοκτήτες να αποφύγουν τη συμμόρφωση. Από τη θετική πλευρά, με την αυστηροποίηση της επιβολής των P.S.C., ορισμένα κράτη σημαίας έχουν ανταποκριθεί με την αύξηση των προτύπων προβαίνοντας σε διαγραφή πλοιοκτητών που δεν πληρούν τα πρότυπα. Συμπερασματικά, η αυστηρότερη νομοθεσία του κράτους σημαίας μπορεί να οδηγήσει στη διαπίστωση λιγότερων μη συμμορφώσεων σε σχέση με τις αρχές του κράτους λιμένα.

### 5.2.1 Ανεπάρκειες της MLC

Η MLC 2006 μπορεί να έχει λύσει ή να έχει αμβλύνει, ανάλογα με την περίπτωση, πολλά ζητήματα που αφορούσαν το βιοπορισμό και τα κοινωνικά, εργασιακά δικαιώματα όλων των ναυτικών σε όλο τον κόσμο, αλλά έχει επίσης αντιμετωπίσει κριτική σχετικά με διάφορα θέματα που φαίνεται ότι πρέπει να εξεταστούν. Ορισμένοι από αυτούς τους παράγοντες είναι οι εξής( Μπίγγος, 2017):

- Δεν έχει καθοριστεί ελάχιστο ποσό μισθού. Αυτό είναι ένα ζήτημα για τα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη και έχει ως αποτέλεσμα την αυξανόμενη τάση εντοπισμού και απόκτησης πληρωμάτων εθνικοτήτων από κράτη με φθηνότερα επίπεδα μισθών. Από τη μία πλευρά, τα λειτουργικά έξοδα των πλοίων μειώνονται, αλλά από την άλλη πλευρά, καθιστά τους ναυτικούς που προέρχονται από κράτη με υψηλούς μισθούς, λιγότερο ανταγωνιστικούς στην παγκόσμια αγορά εργασίας, αναγκάζοντας έτσι την έξοδό τους από τη ναυτιλιακή βιομηχανία, μειώνοντας έτσι τον αριθμό των διαθέσιμων ναυτικών και ως εκ τούτου μειώνοντας και το συνολικό επίπεδο δεξιοτήτων.
- Δεν έχει θεσπιστεί κανένα δικαίωμα απεργίας για τους ναυτικούς. Το δικαίωμα στην απεργία αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα όλων των εργαζομένων στην πορεία των χρόνων, όμως στην περίπτωση των ναυτικών, το ζήτημα είναι πιο σύνθετο και περίπλοκο. Λόγω της φύσης των επαγγέλματός τους, είναι σε μεγάλο βαθμό απομονωμένοι από τους συναδέλφους τους, καθιστώντας κάθε τέτοια προσπάθεια

συντονισμένων ενεργειών ιδιαίτερα δύσκολη. Επιπλέον, όπως έχει ήδη επισημανθεί, οι ναυτικοί είναι υπεύθυνοι για ένα πολύ μεγάλο μέρος του παγκόσμιου εμπορίου, και οι διαταραχές σε αυτό μπορεί να έχουν σοβαρές συνέπειες για την οικονομική διαβίωση των ανθρώπων στην στεριά.

- Δεν έχει οριστεί κανένα όριο στην ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας άδειας των ναυτικών μετ' αποδοχών. Η παραμονή τους για μεγάλο χρονικό διάστημα επί του πλοίου και η ανεπαρκής διάρκεια παραμονής τους στη στεριά μπορεί να έχει επιζήμιες επιπτώσεις στο επίπεδο κόπωσης των ναυτικών. Εκτός από την σωματική τους εξουθένωση λόγω των διαδοχικών ταξιδιών μπορεί να επιβαρυνθεί σε μεγάλο βαθμό και ψυχική τους κατάσταση εξαιτίας του ελάχιστου διαθέσιμου χρόνου προς κοινωνικοποίηση.
- Οι ευθύνες των ναυτικών δεν είναι σαφώς καθορισμένες. Ως επί το πλείστον, η σύμβαση ορίζει τα δικαιώματα των ναυτικών και τις υποχρεώσεις των υπόλοιπων συμβαλλομένων μερών, αλλά μειονεκτεί όταν έρχεται στον καθορισμό των ευθυνών των ναυτικών ή των πιθανών κυρώσεων όταν αυτοί ευθύνονται. Οι πρόσφατες τροποποιήσεις άρχισαν να αντιμετωπίζουν αυτό το ζήτημα, παραδείγματος χάριν, καθορίζοντας την ευθύνη του ναυτικού να διεκδικήσει το δικαίωμα επαναπατριsmού του εντός ενός εύλογου χρονικού διαστήματος. Παρόλο αυτά, γίνεται εύλογο αντιληπτό, πως εξακολουθούν να απαιτούνται πολλαπλές ενέργειες ως προς αυτήν την κατεύθυνση για τον ακριβή ορισμό των ευθυνών των ναυτικών .
- Δεν υπάρχει σαφής ορισμός της νομικής δικαιοδοσίας. Σε ποικίλες διαδικασίες που αφορούν τη θαλάσσια βιομηχανία, όπως ο χειρισμός απαιτήσεων, έχουν εισαχθεί διατάξεις όσον αφορά τον ορισμό της σχετικής νομικής δικαιοδοσίας, για την επίλυση πιθανών διαφορών. Η MLC 2006 δεν έχει τέτοιες διατάξεις, καθιστώντας έτσι την επίλυση των διαφορών μια επίπονη διαδικασία αναγκάζοντας τα συμβαλλόμενα μέρη να δαπανήσουν πολύ χρόνο και προσπάθεια για την κατασκευή της σύμβασης.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΤΗΣ MLC, 2006**

Οι ευνοϊκές συνθήκες εργασίας των ναυτικών, το αίσθημα ικανοποίησης τους καθώς και το αίσθημα ίσων ευκαιριών κατέχουν κυρίαρχο ρόλο στον ναυτιλιακό κλάδο για την καλύτερη διαχείριση των πληρωμάτων, τη διαμόρφωση και την εξέλιξη της MLC 2006. Για την εξασφάλιση όλων αυτών, οι Κανονισμοί της MLC 2006 έχουν δημιουργηθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να δίνουν σαφείς πληροφορίες σχετικά με τη σωστή εφαρμογή των διατάξεων αυτών. Στη συνέχεια, γίνεται μια εκτενής ανάλυση των Κανονισμών 1- 4 οι οποίοι μεριμνούν για την ευημερία των ναυτικών. (Κοκκοβού, 2020)

### **6.1 Ελάχιστο όριο ηλικίας - (Κανονισμός 1.1)**

Ο πρώτος κανονισμός της Ναυτικής Σύμβασης Εργασίας, ο Κανονισμός 1.1, αφορά μια πολύ σημαντική προϋπόθεση για να μπορέσει κάποιος να εργαστεί στη ναυτιλιακή βιομηχανία και αυτή είναι το ελάχιστο επιτρεπόμενο όριο ηλικίας για εργασία. Σύμφωνα με την MLC 2006, δεν επιτρέπεται κανείς να εργάζεται επί του πλοίου εάν δεν έχει συμπληρώσει το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του. Ο πρώτος έλεγχος για να εξασφαλιστεί το παραπάνω απαραίτητο κριτήριο πραγματοποιείται από την εταιρεία ή το γραφείο εύρεσης ναυτικού προσωπικού όπου και γίνεται ταυτοποίηση των στοιχείων του κάθε νέου ναυτικού πριν τη ναυτολόγησή τους. Στην πορεία ο πλοίαρχος πρέπει να επαληθεύσει ξανά την ηλικία του κάθε ναυτικού σχετικά με το ελάχιστο όριο ηλικίας εξετάζοντας το διαβατήριό τους ή το Ναυτικό τους Φυλλάδιο. Με τη βοήθεια των εγγράφων αυτών, επιβεβαιώνεται και η συμμόρφωση των πλοίων, των πλοιοκτητών αλλά και των ναυτικών με τον κανονισμό 1.1 σε περίπτωση ελέγχου. Για το λόγο αυτό, κρίνονται μείζονος σημασίας οι εσωτερικές πρακτικές που εφαρμόζονται από τις ναυτιλιακές ή παραναυτιλιακές εταιρείες για την εξασφάλιση του ελάχιστου ορίου ηλικίας.

### **6.1.2 Ιατρικό Πιστοποιητικό- (Κανονισμός 1.2)**

Ο κανονισμός 1.2 απαιτεί κάθε ναυτικός να είναι ιατρικά διαπιστευμένος ως ικανός και υγιής για να αναλάβει τα εργασιακά του καθήκοντα. Με τον κανονισμό αυτό

προλαμβάνονται ατυχήματα που μπορεί να έχουν μεγάλο αντίκτυπο τόσο σε ανθρώπινες ζωές όσο και στην ομαλή κατάσταση του πλοίου.

Η κατάσταση της υγείας του κάθε ναυτικού αποδεικνύεται μέσω ιατρικών εξετάσεων στις οποίες υποβάλλεται. Αυτές μπορούν να ελεγχθούν και να επιβεβαιωθούν με την έκδοση ενός ιατρικού πιστοποιητικού, από ειδικά ιατρικά κέντρα, το οποίο συμβαδίζει με τους κανονισμούς της STCW (Standards of Training, Certification and Watch keeping for Seafarers) ώστε να μπορεί να γίνει αποδεκτό σε περίπτωση επιθεώρησης. Τα ιατρικά αυτά κέντρα πρέπει συνεχώς να ενημερώνονται για τυχόν αλλαγές που πρέπει να ακολουθούνται κατά τις ιατρικές εξετάσεις ή τυχόν τροποποιήσεις στα ελάχιστα επιτρεπτά όρια των ιατρικών αποτελεσμάτων που ανακοινώνονται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO), τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO) ή τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (WHO). Οι ναυτιλιακές εταιρείες, οι πλοιοκτήτες και όλοι οι υπόλοιποι αρμόδιοι φορείς από τη μεριά τους πρέπει να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στα έγγραφα αυτά και να κάνουν αποδεκτά μόνο αυτά που είναι πιστοποιημένα από ιατρικά κέντρα που συμμορφώνονται με τις απαραίτητες οδηγίες.

Όπως προαναφέρθηκε, το ιατρικό πιστοποιητικό είναι υποχρεωτικό για κάθε ναυτικό και η μέγιστη ισχύς του είναι τα 2 έτη. Μόνο λόγω ειδικών συνθηκών μπορεί να συναντηθούν εξαιρέσεις όπου μπορεί να μην απαιτηθεί. Τέτοιες περιπτώσεις μπορεί να συναντηθούν λόγω πρόσφατης λήξης ενός πιστοποιητικού όσο το πλοίο ταξιδεύει οπότε η διεύθυνση ναυτικής εργασίας ή οι λιμενικές αρχές μπορεί να επιτρέψουν την εργασία του ναυτικού χωρίς αυτό, μέχρι την νέα έκδοση αυτού στο αμέσως επόμενο λιμάνι. Ωστόσο, το χρονικό αυτό διάστημα μέχρι την έκδοση ενός νέου ιατρικού εγγράφου δεν μπορεί να ξεπερνά τους 3 μήνες. Ακόμα, πρέπει να επισημανθεί πως οι εξετάσεις που απαιτούνται για την έκδοση του πιστοποιητικού καλύπτονται με έξοδα του κάθε ναυτικού.

Αναλυτικά, στο ιατρικό πιστοποιητικό θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται τα εξής παρακάτω:

- Επιβεβαίωση ότι ο ναυτικός έχει εγκριθεί ιατρικά για να μπορεί να εργαστεί εν πλω σύμφωνα με τις απαιτήσεις του της βαθμίδας του.

- Η όραση του καθώς και η ακοή του βρίσκεται σε επίπεδα πάνω από τα ελάχιστα επιτρεπτά για να μπορεί να εκτελεί καθήκοντα σε συγκεκριμένα σημεία το πλοίου ( κατάστρωμα ή μηχανοστάσιο). Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ότι η εξέταση της όρασης θεωρείται έγκυρη για 6 έτη και πραγματοποιείται από οφθαλμιάτρους που πιστοποιούν την σωστή αντίληψη των χρωμάτων του κάθε ναυτικού και αποκλείουν την περίπτωση της αχρωματοψίας..
- Δεν φέρει κάποια μεταδιδόμενη ασθένεια που μπορεί να μολύνει κάποιον συνάδελφό του ή δεν πάσχει από κάποια ασθένεια που μπορεί να του επιφέρει συμπτώματα και ανικανότητα να εργαστεί σωστά αυξάνοντας τον κίνδυνο πρόκλησης οποιουδήποτε ατυχήματος.
- Σε περίπτωση που κάποιος ναυτικός εργάζεται ως μάγειρας πρέπει να έχει καταγραφεί στο πιστοποιητικό ειδικός έλεγχος καλλιέργειας και παρασιτολογικής κοπράνων που επιβεβαιώνει την καλή κατάσταση της υγείας τους.  
Φυσικά, μετά τον απαραίτητο έλεγχο κρατείται ιατρικός φάκελος του κάθε εξεταζόμενου που προφυλάσσεται από το ιατρικό απόρρητο και στον οποίο μπορεί να έχει πρόσβαση ο κάθε ναυτικός για τουλάχιστον διπλάσιο χρόνο από την περίοδο ισχύος του ιατρικού του πιστοποιητικού.

### **6.1.3 Εκπαίδευση και Προσόντα Ναυτικών -(Κανονισμός 1.3)**

Ο κανονισμός 1.3 έχει δημιουργηθεί για να εξασφαλίζει πως οι ναυτικοί διαθέτουν επαρκή εκπαίδευση και γνώση ανάλογα με την βαθμίδα τους και την επαγγελματική ιεραρχία που υπάρχει σε κάθε πλοίο. Η ικανότητά τους μπορεί να διασφαλιστεί μέσω ειδικών πιστοποιητικών από εγκεκριμένα κέντρα εκπαίδευσης ναυτικών. Τα πιστοποιητικά αυτά εκδίδονται μετά από την απαραίτητη παρακολούθηση και την επιτυχία των ναυτικών σε σχετικές εξετάσεις που δίνονται μετά το πέρας των ειδικών μαθημάτων. Τα πιστοποιητικά αυτά εκδίδονται σύμφωνα με τους κανονισμούς της STCW η οποία καθορίζει τα υποχρεωτικά προσόντα τα οποία πρέπει να διαθέτει κάθε



ναυτικός καθώς και τις ελάχιστες βάσεις για την επιτυχή ολοκλήρωση των εκπαιδεύσεων.

#### **6.1.4 Πρόσληψη, Εύρεση εργασίας και τοποθέτηση- (Κανονισμός 1.4)**

Ο ρόλος του Κανονισμού 1.4 προσδιορίζεται στη διαμόρφωση ενός κατάλληλου ρυθμιστικού πλαισίου πρόσληψης των ενδιαφερόμενων ναυτικών. Το σύστημα αυτό για να λειτουργεί αποτελεσματικά θα πρέπει να μην επιβαρύνει τους ναυτικούς οικονομικά και να διαχειρίζεται τα προσωπικά δεδομένα που υπάρχουν στα έγγραφα που προσκομίζονται με μεγάλη προσοχή και υπευθυνότητα. Συνήθως οι ναυτιλιακές εταιρείες επιλέγουν και συνεργάζονται με γραφεία εύρεσης ναυτικών για να διευκολύνουν και να επιταχύνουν τις διαδικασίες πρόσληψης.

Έτσι, λοιπόν, τα γραφεία αυτά κατά τη λειτουργία τους πρέπει πρώτα από όλα να διασφαλίζουν πως κάθε ναυτικός έχει στην κατοχή του τα απαραίτητα πιστοποιητικά επαρκούς εκπαίδευσης ανάλογα με τα καθήκοντα και τη θέση που πρόκειται να αναλάβει. Αναμφίβολα, θα πρέπει να γίνεται διεξοδικός έλεγχος και σε όλα τα υπόλοιπα έγγραφα των ναυτικών (π.χ. ιατρικά έγγραφα, διαβατήριο) ώστε να εξασφαλιστεί ότι όλοι πληρούν τα κριτήρια που επιβάλλει η MLC 2006 και σύμφωνα με τους κανόνες αυτούς να διαμορφωθεί στη συνέχεια και η ναυτική τους σύμβαση. Όλες οι οικονομικές επιβαρύνσεις των διαδικασιών πρόσληψης και έκδοσης Visas πρέπει να τονιστεί πως επιβαρύνουν την πλοιοκτήτρια εταιρεία. Τα μόνα έξοδα που καλείται να αναλάβει ο ναυτικός είναι για την έκδοση του απαραίτητου ιατρικού πιστοποιητικού, του ναυτικού φυλλαδίου και του διαβατηρίου εάν χρειάζεται. Κάθε γραφείο ευρέσεως εργασίας ή κάθε ναυτιλιακή εταιρία που διαχειρίζεται την επάνδρωση των πλοίων με ναυτικό προσωπικό θα πρέπει να ενημερώνει πλήρως κάθε νέο εργαζόμενο σχετικά με το διαθέσιμο σύστημα αναφοράς παραπόνων και το δικαίωμά τους να καταγγείλουν καταστάσεις κατά τις

οποίες νιώθουν αδικημένοι. Άλλο ένα σημαντικό σημείο αποτελεί το δικαίωμα απαίτησης χρηματικής αποζημίωσης από τους ναυτικούς προς τους πλοιοκτήτες σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ή θανάτου εξαιτίας αυτού. Η κοινωνικοοικονομική αυτή ασφάλιση παρέχεται ανεξαρτήτως γραφείου ευρέσεως ναυτικής εργασίας ή άλλης εταιρίας σε κάθε έναν ναυτικό ξεχωριστά σύμφωνα με τις διατάξεις της MLC 2006. Τέλος, σε περίπτωση που κάποιος ναυτικός δεν γίνει αποδεκτός από κάποιον υποψήφιο εργοδότη ενώ είχαν δρομολογηθεί οι διαδικασίες πρόσληψής του, το υπεύθυνο γραφείο μεριμνά για την τοποθέτησή του σε κάποιο άλλο διαθέσιμο πλοίο.

### **6.2.1 Σύμβαση Ναυτολόγησης – (Κανονισμός 2.1)**

Με τη βοήθεια του Κανονισμού 2.1 επιβεβαιώνεται πως κάθε ναυτική σύμβαση εργασίας συμμορφώνεται με τους όρους της ναυτικής σύμβασης εργασίας και σέβεται τα δικαιώματα των ναυτικών. Για να έχει ισχύ η εργασιακή σύμβαση θα πρέπει οι όροι που διατυπώνονται να ακολουθούν τα πρότυπα της MLC 2006, να γίνονται αποδεκτοί και από τα 2 μέρη (πλοιοκτήτες ή πλοίαρχοι και ναυτικοί) και τέλος να προσυπογράφονται αντίστοιχα (Maukinum, 2007). Το έγγραφο αυτό έχει νομική υπόσταση και μέσα σε αυτό πρέπει οπωσδήποτε να καταγράφεται σαφέστατα πως οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας που θα επικρατούν εν πλω συμβαδίζουν με αυτές που επιβάλει η MLC 2006. Παράλληλα, θα πρέπει να επισημαίνεται ξεκάθαρα το δικαίωμα για επαναπατρισμό με έξοδα που καλύπτονται από τον πλοίαρχο ή πλοιοκτήτη όπως και ότι θα παρέχεται ιατρική αλλά και κοινωνικοοικονομική ασφάλεια σε περίπτωση ατυχήματος, απώλειας ή ζημίας του πλοίου. Επίσης, σε κάθε ναυτική σύμβαση θα πρέπει να αναφέρονται τα προσωπικά στοιχεία κάθε ναυτικού. Τα στοιχεία αυτά συμπεριλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με το ονοματεπώνυμό του, την ημερομηνία και τον τόπο γέννησής του. Από τη μεριά του πλοιοκτήτη χρειάζονται στοιχεία που ταυτοποιούν το όνομα και τη διεύθυνσή του. Στη λίστα των όρων προστίθενται ακόμη η ημερομηνία και ο τόπος που ορίζεται η σύμβαση, η βαθμίδα του ναυτικού, ο μισθός του, η ισχύς της σύμβασης καθώς και η διάρκεια μαζί με τις χρηματικές απολαβές κατά την περίοδο της δικαιούμενης ετήσιας

άδειας μετ' αποδοχών του. Όπως γίνεται εύκολα κατανοητό, κάθε ναυτικός πριν προβεί προς υπογραφή, μπορεί να ζητήσει ένα εύλογο χρονικό περιθώριο για να ελέγξει όλους τους όρους της εργασιακής του σύμβασης και να σιγουρευτεί ότι δεν καταπατούνται οι κανονισμοί της MLC 2006 σύμφωνα με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του.

### **6.2.2 Μισθοί- (Κανονισμός 2.2)**

Ο Κανονισμός 2.2 προστατεύει τις εργασιακές εισφορές που οφείλονται στους ναυτικούς για τις υπηρεσίες που προσφέρουν σε μηνιαία βάση. Στις μηνιαίες απολαβές εμπεριέχονται πέρα από το συμφωνηθέν ποσό στη σύμβαση εργασίας, και πρόσθετο εισόδημα εάν και όπου προβλέπεται καθώς και η διαφορά της συναλλαγματικής ισοτιμίας σε περίπτωση που ο μισθός καταβάλλεται σε διαφορετικό νομισματικό συνάλλαγμα. Κάθε πλοίαρχος ή πλοιοκτήτης είναι υποχρεωμένος να παρέχει ελευθερία μεταφοράς χρημάτων των ναυτικών (μεριδίου ή ολόκληρου του ποσού) προς την οικογένειά τους, κοντινούς συγγενείς ή άλλα στενά πρόσωπα εάν το επιθυμούν. Οι προβλεπόμενες ώρες απασχόλησης των εργαζομένων επί του πλοίου ορίζονται στις 8 ώρες ανά ημέρα και 48 ώρες ανά εβδομάδα. Δικαιούνται δηλαδή μια ημέρα ξεκούρασης όπως συμβαίνει και με τις δημόσιες αργίες του χρόνου. Όταν υπάρχει λόγος εργασίας πέρα από τις προβλεπόμενες, τότε οι ώρες αυτές προσμετρούνται ως υπερωρίες. Οι υπερωρίες καταγράφονται αναλυτικά για κάθε ναυτικό από τον πλοίαρχο του κάθε πλοίου και καταβάλλονται σαν επιπλέον εισόδημα μαζί με τον μηνιαίο μισθό.

### **6.2.3 Ώρες Ανάπαυσης-Εργασίας -(Κανονισμός 2.3)**

Ο Κανονισμός 2.3 ρυθμίζει τα επιτρεπόμενα ωράρια εργασίας και θέτει όρια στον αριθμό των υπερωριών που μπορεί να εκπληρώσει ένας ναυτικός ανά ημέρα. Οι ώρες ανάπαυσης κρίνονται καθοριστικής σημασίας για την ψυχική και σωματική υγεία κάθε ανθρώπου, την ομαλή εργασία και την πρόληψη ατυχημάτων. Όπως έχει ήδη

επισημανθεί, το ωράριο εργασίας που αναλογεί σε κάθε ναυτικό ανεξαρτήτως της βαθμίδας του, είναι 8 ώρες εργασίας ανά ημέρα ενώ δικαιούνται και μια μέρα εκτός εργασίας ανά εβδομάδα. Επίσης, ως μέρες ανάπαυσης θεωρούνται και οι δημόσιες αργίες ή εθνικές εορτές. Αυτό όμως που δεν έχει επισημανθεί, ενώ προβλέπεται από την MLC 2006, είναι το μέγιστο επιτρεπόμενο όριο υπερωριών που μπορεί να εκτελέσει ένας ναυτικός σε ειδικές περιπτώσεις ανάγκης χωρίς να καταπατηθούν τα εργατικά του δικαιώματα. Ο πλοίαρχος είναι υπεύθυνος να ρυθμίζει τις μέγιστες ώρες εργασίας κάθε μέλους του πληρώματος καθώς και τις ελάχιστες ώρες ανάπαυσης ανάλογα με τις εργασιακές απαιτήσεις που έχει η κάθε περίοδος, Ωστόσο, όσον αφορά τον αριθμό των υπερωριών, αυτός δεν μπορεί να ξεπερνάει κάποια όρια που έχουν θεσπιστεί και όλοι πρέπει να συμμορφώνονται. Σύμφωνα με τους κανονισμούς αυτούς, εκτός από έκτακτες καταστάσεις κινδύνου του πλοίου ή του πληρώματος, κανένας ναυτικός δε θα πρέπει να ξεπερνά τις 14 ώρες εργασίας ανά ημέρα και τις 72 ώρες ανά εβδομάδα. Επιπλέον, σχετικά με τις ώρες ξεκούρασης, δε θα πρέπει να διαχωρίζονται σε πάνω από 2 βάρδιες. Οι οδηγίες που δίδονται εάν διασπώνται σε 2 χρονικές περιόδους είναι α) η μία από αυτές να έχει σίγουρα διάρκεια 6 ωρών και β) το διάστημα μεταξύ των 2 αυτών χρονικών περιόδων να μην είναι μεγαλύτερο των 14 ωρών.

Τα μέτρα αυτά απαιτούνται από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας για να μειώσουν όσο το δυνατόν την επικινδυνότητα πρόκλησης ατυχημάτων λόγω σωματικής ή πνευματικής κούρασης (Μπίγγος, 2017). Τέτοια ατυχήματα μπορεί να επιφέρουν τρομερές συνέπειες όχι μόνο στο πλήρωμα αλλά και στην φυσιολογική κατάσταση του πλοίου. Παρόλα αυτά, ο καπετάνιος έχει την ελευθερία να τροποποιήσει ή ακόμα και να αναβάλει όλα τα ωράρια και τις ώρες ανάπαυσης των ναυτικών αν το κρίνει απαραίτητο για την ασφάλεια του πλοίου, του φορτίου ή ναυτικών που κινδυνεύουν, μέχρι να επανέλθει η ισορροπία.

### **6.2.4 Δικαίωμα άδειας -(Κανονισμός 2.4)**

Με τη θέσπιση του Κανονισμού 2.4 ελέγχεται το δικαίωμα των ναυτικών σχετικά με την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που πρέπει να λαμβάνουν. Αναφορικά με τους κανόνες αυτούς, κάθε ναυτικός δικαιούται κατά ελάχιστο 2,5 ημέρες άδεια ανά μήνα εργασίας οι

οποίες δεν επιφέρουν κάποια μείωση στις μηνιαίες του απολαβές. Εάν κάποιος επιθυμεί να λάβει άδεια σε διάστημα λιγότερο των 30 ημερών, τότε ο αριθμός των επιτρεπόμενων αδειών υπολογίζεται αναλογικά. Όλες οι λεπτομέρειες σχετικά με το πλήθος των ημερών που συνυπολογίζονται ως άδεια μετ' αποδοχών καθώς και οποιοσδήποτε όρος αυτών καταγράφονται αναλυτικά στη σύμβαση ναυτολόγησης κάθε ναυτικού. Ανάλογα με τα θεσμικά πλαίσια κάθε κράτους διαμορφώνεται και το χρονικό πλαίσιο της επιτρεπόμενης άδειας, σχετικά με το αν και πόσο μεγαλύτερο θα είναι από τα ελάχιστα επιτρεπόμενα όρια. Εάν ο ναυτικός δηλώσει αδυναμία εργασίας με αιτιολογημένη απουσία λόγω αρρώστιας ή άλλου καλυπτόμενου όρου τότε οι ημέρες αυτές δεν αφαιρούνται από τις ετήσιες μέρες άδειας.

Επιπλέον, σε περίπτωση εκτάκτων συνθηκών και ενώ ο ναυτικός βρίσκεται σε άδεια τότε μπορεί να διακόψει την άδεια του και να επιστρέψει στο πόστο του μόνο εάν το επιθυμεί. Η απαίτηση από τον πλοίαρχο ή την ναυτιλιακή εταιρεία να επιστρέψει κανείς στα καθήκοντα του ενώ απολαμβάνει ετήσια άδεια είναι σε κάθε περίπτωση απαγορευτική και ακυρώσιμη. Άλλο ένα σημείο που καλύπτεται από την MLC 2006 είναι η άδεια εξόδου προς την ξηρά όταν το πλοίο είναι αγκυροβολημένο και δεν εκτελούνται εργασίες. Κατά τη χρονική αυτή διάρκεια οι ναυτικοί έχουν τη δυνατότητα, εφόσον υπάρχει κάποιος αναπληρωτής που παραμένει στο πλοίο, να βγουν προς τις κατοικημένες περιοχές. Με αυτόν τον τρόπο μπορούν να εκπληρώσουν τυχόν εκκρεμότητες που υπήρχαν κατά τη διάρκεια του ταξιδιού τους, ή ακόμα και να προσφέρουν μερικές στιγμές ξεκούρασης και αναζωογόνησης στον εαυτό τους.

### **6.2.5 Επαναπατρισμός- (Κανονισμός 2.5)**

Ίσως από τους σημαντικότερους κανονισμούς της MLC 2006 μπορεί να χαρακτηριστεί ο Κανονισμός 2.5 που εξετάζει το δικαίωμα του επαναπατρισμού. Όπως έχει επισημανθεί και νωρίτερα, κάθε ναυτικός μπορεί να έχει απαίτηση για ασφαλή και γρήγορη επιστροφή στο σπίτι τους χωρίς καμία οικονομική επιβάρυνση. Μάλιστα, η ναυτική

σύμβαση εργασίας προστατεύει το δικαίωμα αυτό ακόμα και αν ισχύουν τα παρακάτω πλαίσια:

- Το συμβόλαιο εργασίας ενός ναυτικού φτάνει στην ημερομηνία περάτωσής του και άρα λήξης του αλλά ο ναυτικός βρίσκεται ακόμα στο εξωτερικό.
- Η σύμβαση ναυτολόγησης λύνεται από τη μεριά του πλοιάρχου λόγω κακής συμπεριφοράς, ανεπαρκούς εκπαίδευσης ή όποιας άλλης αιτίας που αποδεικνύει την ακαταλληλότητα του ναυτικού να βρίσκεται εν πλω.
- Κάποιος εργαζόμενος λόγω σωματικής ή πνευματικής κούρασης, ηλικιακής ανικανότητας, αρρώστιας ή ατυχήματος δεν μπορεί να αποδώσει αποτελεσματικά κατά την εργασία του σύμφωνα με τις απαιτήσεις της βαθμίδας του και των προτύπων της MLC 2006.

Η ολοκλήρωση του επαναπατρισμού πραγματοποιείται όταν ο ναυτικός επιστρέψει στη χώρα που υποδεικνύει η σύμβαση ναυτολόγησης του ή στη χώρα κατοικίας του σύμφωνα με τη συλλογική του σύμβαση ή όπου αλλού έχει οριστεί από τα 2 συμβαλλόμενα μέρη (πλοιοκτήτη και ναυτικό). Φυσικά, απαγορεύεται οποιαδήποτε απαίτηση για χρηματική προκαταβολή του ναυτικού ή αφαίρεση ποσού από τις μηνιαίες του εισφορές από τον πλοιοκτήτη για την κάλυψη των εξόδων του επαναπατρισμού του.

Οι πλοιοκτήτριες ή διαχειρίστριες εταιρείες πρέπει να έχουν την οικονομική ευμάρεια και να εξασφαλίζουν την οικονομική ανεξαρτησία και ισχύ των πλοίων για τα έξοδα του επαναπατρισμού που θα πρέπει να αναλάβουν. Μεταξύ άλλων στα έξοδα αυτά συμπεριλαμβάνονται:

- Τα αεροπορικά εισιτήρια που τις περισσότερες φορές κρίνονται ως ο αμεσότερος, οικονομικότερος και ασφαλέστερος τρόπος μετακίνησης του ναυτικού προς το χώρο κατοικίας. Εάν ο ναυτικός δεν ταξιδέψει με αεροπλάνο τότε καλύπτονται οποιαδήποτε άλλα εισιτήρια χρειαστούν ή μεταφορικά κόστη προκύψουν κατά τον γυρισμό του.

- Το κατάλυμα του ναυτικού ,συνήθως σε κάποιο ξενοδοχείο, εάν δεν υπάρχει άμεση ανταπόκριση προς τη χώρα προορισμού αλλά και η διατροφή του μέχρι την άφιξη του.
- Χρηματικές απαιτήσεις και αποζημιώσεις που ορίζονται από το εθνικό δίκαιο ή άλλες φορές από τη συλλογική σύμβαση εργασίας σε περίπτωση που η διάρκεια του ταξιδιού ξεπερνά τις μέγιστες επιτρεπόμενες ώρες
- Τα έξοδα των απαραίτητων αποσκευών κάθε ναυτικού που καλύπτουν συνολικό βάρος έως 30 κιλά.
- Ιατρικές εξετάσεις και βοήθεια μέχρι την αποκατάσταση του ναυτικού εάν ο αυτός δεν δύναται να ταξιδέψει ή υπάρχει αυξημένη επικινδυνότητα επιδείνωσης της κατάστασής του κατά τον επαναπατρισμό.

Ωστόσο, πρέπει να αναφερθεί πως υπάρχουν και συγκεκριμένες εξαιρέσεις κατά τις οποίες το αίτημα των ναυτικών για επαναπατρισμό χαρακτηρίζεται ως άκυρο. Οι εξαιρούμενες αυτές περιπτώσεις επισημαίνονται παρακάτω ως εξής:

- Τυχόν αρρώστια ή τραυματισμός ενός ναυτικού που δεν προκλήθηκε εξαιτίας της εργασίας του και είναι ακόμα σε θέση να ταξιδέψει με ασφάλεια.
- Βύθιση και ολική καταστροφή του πλοίου λόγω ναυαγίου.
- Ανικανότητα του πλοιοκτήτη ή των διαχειριστριών μελών να καλύψουν τα απαιτούμενα έξοδα επαναπατρισμού λόγω πώλησης του πλοίου ή παρεμφερούς αιτίας.
- Εξαιτίας απόλυσης και διακοπής της εργασίας του ναυτικού που οφείλεται σε εξωτερικούς παράγοντες για τους οποίους δε φέρει καμία ευθύνη ο ναυτικός.
- Κακή συμπεριφορά ή χαμηλή απόδοση του ναυτικού που δεν συμβαδίζει νομικά ή ηθικά με τις πολιτικές της MLC 2006 και τα εργασιακά του καθήκοντα βάσει της ιεραρχικής του βαθμίδας αυξάνοντας παράλληλα την επικινδυνότητα πρόκλησης ατυχημάτων

#### **6.2.6 Αποζημίωση ναυτικών για απώλεια ή βύθιση πλοίου – (Κανονισμός 2.6)**

Η βύθιση ή η μερική και ολική καταστροφή του πλοίου είναι λόγοι για τους οποίους οι ναυτικοί δικαιούνται χρηματική αποζημίωση. Τους λόγους αυτούς εξετάζει ο Κανονισμός 2.6 ο οποίος εξασφαλίζει την οικονομική συνεισφορά στους ναυτικούς εάν τραυματιστούν ή χάσουν την εργασία τους λόγω απώλειας του πλοίου. Η οικονομική ενίσχυση που προβλέπεται αντιστοιχεί στο συνολικό ποσό των 2 μηνιαίων μισθών σύμφωνα με την σύμβαση ναυτολόγησης κάθε ναυτικού. Όπως γίνεται εύκολα κατανοητό, σε περίπτωση που δεν καταβληθεί το εν λόγω ποσό, ο ναυτικός μπορεί να διαλέξει τη νομική κατεύθυνση ενάντια του πλοιοκτήτη ή του αντίστοιχου εφοπλιστή. Μάλιστα, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν πέρα από τις απολαβές των 2 αυτών μηνών και τυχόν επιπρόσθετα κέρδη που διαμορφώνονται από προηγούμενες καθυστερήσεις μισθών κατά την απασχόλησή τους.

#### **6.2.7 Επίπεδα επάνδρωσης- (Κανονισμός 2.7)**

Σύμφωνα με τον Κανονισμό 2.7 οροθετείται η ελάχιστη πληρότητα προσωπικού κάθε πλοίου αναλόγως του μεγέθους και της κατηγορίας ώστε να εξασφαλιστεί η ασφάλεια τόσο των ανθρώπων όσο και του ίδιου του πλοίου. Κάθε εταιρεία πρέπει να επανδρώνει τον στόλο της ακριβώς όπως προβλέπει το Έγγραφο Ελάχιστης Ασφαλούς Στελέχωσης (Minimum Safe Manning Document- MSMD). Το έγγραφο αυτό διαμορφώνεται από το κράτος σημαίας κάθε μέλους και κάθε ναυτιλιακή εταιρεία που διαθέτει στόλο πρέπει να το κρατά για κάθε ένα από τα πλοία της. Επομένως, η συμμόρφωση με τις οδηγίες του κρίνεται απαραίτητη. Ανάλογα ,λοιπόν, των διαφοροποιήσεων κάθε πλοίου ορίζεται και διαφορετικός αριθμός επαρκούς επάνδρωσης στο καθένα. Τέλος, ο αριθμός των απαραίτητων ναυτικών επί του πλοίου υπολογίζεται σε μεγάλο βαθμό από τα ελάχιστα όρια ανάπαυσης και τα μέγιστα όρια εργασίας που έχουν θεσπιστεί από την MLC 2006 και των Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO).

#### **6.3.1 Διαμονή και ψυχαγωγικές εγκαταστάσεις -(Κανονισμός 3.1)**

Αδιαμφισβήτητη η ψυχική ισορροπία και η πνευματική ηρεμία παίζουν καθοριστικό ρόλο για την ομαλή και αποτελεσματική απόδοση κάθε ναυτικού απέναντι στα



εργασιακά του καθήκοντα. Για το λόγο αυτό ο Κανονισμός 3.1 δίνει κατευθυντήριες γραμμές ως προς τις συνθήκες διαβίωσης επί του πλοίου και πιο συγκεκριμένα ως προς την κατάσταση των εγκαταστάσεων διαμονής και ψυχαγωγίας που παρέχονται. Για να θεωρηθούν οι συνθήκες διαβίωσης των ναυτικών αξιοπρεπείς πρέπει κατά τον έλεγχο των υποδομών του πλοίου να επιβεβαιώνονται τα ακόλουθα:

- Τα καταλύματα που προσφέρονται στους ναυτικούς να είναι ευρύχωρα και οι κοινόχρηστοι χώροι διαμονής ή ψυχαγωγίας να έχουν επαρκές μέγεθος για να χωράει όλο το πλήρωμα. Πιο συγκεκριμένα, σε κάθε πλοίο είναι απαραίτητο στο ανοιχτό κατάστρωμα να διατίθεται άνετος και μεγάλου εύρους ελεύθερος χώρος, συγκριτικά με το συνολικό μέγεθος του πλοίου, για να μπορεί να αξιοποιείται από τους ναυτικούς που δεν εκτελούν κάποια βάρδια όπως αυτοί επιθυμούν.
- Ανάλογα την εποχή και τις καιρικές συνθήκες να υπάρχουν εγκαταστάσεις ρύθμισης της σωστής θερμοκρασίας αλλά και εγκαταστάσεις εξαερισμού των κλειστών χώρων.
- Οι υποδομές να είναι κατασκευασμένες με τρόπο ώστε να απορροφούν και να μειώνουν όσο το δυνατόν τους εξωτερικούς αναπόφευκτους θορύβους ή κραδασμούς που προκύπτουν κατά τη διάρκεια του ταξιδιού και των δύσκολων καιρικών συνθηκών. Ιδιαίτερη προσοχή σε αυτό το ζήτημα δίνεται στα σημεία που βρίσκονται οι χώροι ψυχαγωγίας και διαμονής.
- Στους χώρους διαμονής και ψυχαγωγίας να διατίθενται και να εφαρμόζονται οι απαραίτητες συνθήκες υγιεινής.
- Να υπάρχει επαρκής φωτισμός σε όλες τις κοινόχρηστες και μη εγκαταστάσεις.
- Σε ξεχωριστό και συγκεκριμένο σημείο του πλοίου να έχει σχεδιαστεί και διαμορφωθεί χώρος ο οποίος αξιοποιείται από αποκλειστικά για ιατρικούς σκοπούς.

- Να έχει δημιουργηθεί σε κάποια από τις διαθέσιμες εγκαταστάσεις γραφείο το οποίο είναι κοινό και προσβάσιμο στο ναυτικό προσωπικό του καταστρώματος και του μηχανοστασίου.

Ο πλοίαρχος για να επιβεβαιώσει πως διατηρούνται οι κατάλληλες συνθήκες υγιεινής τόσο στις υποδομές αναψυχής όσο και στις υποδομές ενδιαίτησης, εκτελεί ανά 15 ημέρες γενικό έλεγχο που αφορά την καθαριότητα του πλοίου και στη συνέχεια καταγράφει όλα τα αποτελέσματα και τυχόν παρατηρήσεις ώστε αυτά να μπορούν ανά πάσα στιγμή να ελεγχθούν ξανά. Αναλυτικότερα, για να υπάρχει ένα ικανοποιητικό αποτέλεσμα θα πρέπει να υπάρχουν αυστηρά πλαίσια όσον αφορά τον καθημερινό εξαερισμό και καθαρισμό όλων των χώρων διαμονής, σίτισης και υγιεινής. Ο πλοίαρχος θα πρέπει να εποπτεύει σε καθημερινή, λοιπόν, βάση αν εκτελούνται τα συγκεκριμένα καθήκοντα. Επιπλέον, σε διαστήματα που δεν ξεπερνούν τους 3 μήνες θα πρέπει να λαμβάνονται καθήκοντα γενικού και ολικού καθαρισμού των εγκαταστάσεων του πλοίου ώστε να παραμένει σε εξαιρετική κατάσταση.

### **6.3.2 Φαγητό και τροφοδοσία -(Κανονισμός 3.2)**

Ένα από τα βασικότερα κομμάτια της υγιεινής θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν τα ποιοτικά προϊόντα προς κατανάλωση και το καθαρό πόσιμο νερό. Ο Κανονισμός 3.2 εξετάζει τα ποιοτικά αυτά επίπεδα και την συχνή τροφοδοσία του πλοίου ώστε να μην ξεμείνουν ποτέ οι ναυτικοί από τρόφιμα και νερό, στοιχεία απαραίτητα για τη ζωή τους. Φυσικά, η διατροφή των ναυτικών παρέχεται χωρίς καμία χρέωση από την πλοιοκτήτρια ή διαχειρίστρια εταιρεία του κάθε πλοίου. Για να εξασφαλιστεί η επάρκεια των τροφίμων και του διαθέσιμου πόσιμου νερού επί του πλοίου κρίνεται μείζονος σημασίας ο σχολαστικός προγραμματισμός του κατάλληλου εφοδιασμού. Η λίστα αυτή με την ποσότητα των αναγκαίων αγαθών διαμορφώνεται σύμφωνα με τον αριθμό επάνδρωσης του πλοίου, τις θρησκευτικές αρχές των ναυτικών που επηρεάζουν τη διατροφή τους, την εποχή που πραγματοποιείται το κάθε ταξίδι και σαφώς τη συνολική διάρκεια του κάθε ταξιδιού. Πέρα όμως από την επαρκή τροφοδοσία όπως προαναφέρθηκε πρέπει να

δίνεται μεγάλη σημασία και στην ποιότητα και την ποικιλία των προσφερόμενων καταναλωτικών αγαθών.

Εύκολα μπορεί κανείς να συμπεράνει, πόσο κρίσιμο και πόσες ευθύνες φέρει το επάγγελμα του μάγειρα. Ένας μάγειρας για να θεωρηθεί πιστοποιημένος και ικανός να εργαστεί ως ναυτικός μάγειρας πρέπει να κατέχει πιστοποιητικό επιτυχούς και ολοκληρωμένης εκπαίδευσης που εκδίδεται από τη Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών του ΥΝΑ. Εκτός όμως από τις απαιτούμενες γνώσεις, σύμφωνα με την MLC 2006, για να μπορεί κανείς να εργαστεί ως μάγειρας πλοίου πρέπει να έχει ξεπεράσει το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του. Ο πλοίαρχος εποπτεύει σε τακτά χρονικά διαστήματα εάν πράγματι τα τρόφιμα και το πόσιμο νερό δεν είναι ελλιπή και εάν όντως επικρατούν συνθήκες υγιεινής και καθαριότητας στους αποθηκευτικούς χώρους τροφίμων, στα εργαλεία μαγειρικής, στους χώρους επεξεργασίας και προετοιμασίας των γευμάτων και τέλος στις εστίες που προσφέρονται τα έτοιμα γεύματα προς κατανάλωση.

#### **6.4.1 Ιατρική περίθαλψη στη ξηρά και επί του πλοίου- (Κανονισμός 4.1)**

Ο Κανονισμός 4.1 μεριμνά για την ιατροφαρμακευτική βοήθεια και περίθαλψη των ναυτικών που την έχουν ανάγκη. Τα προληπτικά μέτρα που λαμβάνονται για την καλή υγεία των ναυτικών και η ιατρική φροντίδα που τους παρέχεται δε θα πρέπει σε καμία περίπτωση να διαφέρουν και να μειονεκτούν συγκριτικά με τη βοήθεια που θα μπορούσε να διαθέτει κάποιος εργαζόμενος στη στεριά (Maukinum, 2007). Κάθε ναυτικός μπορεί να επωφελείται από την παρεχόμενη ιατρική μέριμνα χωρίς χρέωση, η οποία λειτουργεί σύμφωνα με τα παρακάτω:

- Έχουν σχεδιαστεί διαφορετικά μέτρα πρόληψης ατυχημάτων που βρίσκουν αποτελεσματική εφαρμογή στις ξεχωριστές απαιτήσεις και εργασιακές δυσκολίες κάθε βαθμίδας .
- Κάθε ναυτικός έχει δικαίωμα απαίτησης ιατρικού ελέγχου σε ιατρικό γραφείο ή κέντρο που βρίσκεται στο αμέσως επόμενο προσβάσιμο λιμάνι ανάλογα το μέγεθος του κάθε πλοίου πριν την ολοκλήρωση του ταξιδιού.

- Σε περίπτωση άμεσης ιατρικής βοήθειας εν πλω, με ευθύνη που αναλαμβάνει ο καπετάνιος, παρέχεται με όσα μέσα είναι διαθέσιμα η καλύτερη δυνατή ιατρική περίθαλψη χωρίς καμία οικονομική επιβάρυνση προς τον ναυτικό που την χρειάζεται.
- Οι ναυτικοί καλούνται συχνά να παρακολουθούν εκπαιδευτικά σεμινάρια που αφορούν την υγεία και την παροχή πρώτων βοηθειών αυξάνοντας με αυτόν τον τρόπο τα επίπεδα πρόληψης και μειώνοντας την επικινδυνότητα πρόκλησης ατυχημάτων κατά την απασχόλησή τους. Με αυτόν τον τρόπο επεκτείνονται πέρα από την φροντίδα και την αποκατάσταση των άρρωστων ή τραυματισμένων ασθενών που μπορούν να αναλάβουν μόνο πολύ συγκεκριμένα άτομα επί του πλοίου.

Κατά τη διεξαγωγή ελέγχου συμμόρφωσης του εκάστοτε πλοίου με τον εν λόγω Κανονισμό, ζητείται από τον καπετάνιο ένα κοινότυπο έγγραφο ιατρικού περιεχόμενου-έκθεσης που συμπληρώνεται από τον πλοίαρχο και τους εξουσιοδοτημένους ιατρικούς υπαλλήλους στην ξηρά. Με την ολοκλήρωση της επεξεργασίας του συγκεκριμένου εντύπου και με την ασφάλεια του απόρρητου των προσωπικών δεδομένων μπορούν να μεταχειρίζονται ομαλότερα και αμεσότερα οι ναυτικοί που χρειάζονται ιατρική επίβλεψη και βοήθεια.

Πέρα από τους κανονισμούς του κάθε εθνικού νομοσχεδίου των κρατών-μελών της MLC 2006 όλα τα πλοία που εκτελούν ναυτιλιακές δραστηριότητες θα πρέπει να διαθέτουν:

- Ειδικό ιατροφαρμακευτικό εξοπλισμό που περιλαμβάνει σύμφωνα με τον IMO :
  - Εξοπλισμό ανάνηψης
  - Επιδεσμικό υλικό και ράμματα
  - Χειρουργικά εργαλεία, εξοπλισμός εξέτασης και παρακολούθησης
  - Εξοπλισμό έγχυσης και καθετηριασμού
  - Γενικό ιατρικό και νοσηλευτικό εξοπλισμό
  - Απολυμαντικά και αντισηπτικά
  - Εξοπλισμό ακινητοποίησης και μεταφοράς

- Ιατρικά βοηθήματα που συμπεριλαμβάνουν
  - Λίστα φαρμάκων και
  - Λίστα πλοίων χημικού φορτίου
- Φόρμες-οδηγούς και εξειδικευμένα ιατρικά βιβλία

Σε κάθε περίπτωση δεν αρκεί μόνο ο εφοδιασμός με όλα τα παραπάνω ,αλλά κρίνεται απαραίτητος και ο τακτικός έλεγχος των διαθέσιμων ιατροφαρμακευτικών προϊόντων και εξαρτημάτων και η ενημέρωση και εκπαίδευση των αρμόδιων ναυτικών επί του πλοίου με τις μεταβαλλόμενες ανάγκες και ιατρικές εξελίξεις.

•Όταν σε ένα πλοίο καταμετρώνται επιβάτες αριθμό που ξεπερνά τους 100 και εκτελεί ταξίδια με διάρκεια πάνω από 3 ημέρες σε διεθνή ύδατα, πρέπει να βρίσκεται επί του πλοίου ένας πιστοποιημένος ιατρός έως το πέρας του κάθε ταξιδιού. Ωστόσο, σε περίπτωση που αυτό δεν πραγματοποιηθεί είναι υποχρεωτικό ένας ναυτικός εφόσον έχει την απαραίτητη εκπαίδευση πρώτων βοηθειών που προβλέπεται από την STCW να οριστεί από τον καπετάνιο ως αρμόδιος για τη χορήγηση των κατάλληλων φαρμάκων αλλά και να αναλάβει τα ιατρικά καθήκοντα. Ο ναυτικός αυτός όπως έχει επισημανθεί και παραπάνω θα πρέπει συνεχώς να ενημερώνεται σχετικά με τις αλλαγές και τις εξελίξεις του Διεθνή Ιατρικού Οδηγού για τα πλοία ο οποίος κατηγοριοποιείται όπως παρακάτω:

- ❖ Ιατρικός Οδηγός Πρώτων Βοηθειών πλοίων επικίνδυνων εμπορευμάτων
- ❖ Διεθνής Οδηγός Ναυτικής Εκπαίδευσης
- ❖ Διεθνούς Κώδικα Σημάτων
- ❖ Άλλοι εθνικοί ιατρικοί οδηγοί συμβουλευτικού και εκπαιδευτικού περιεχομένου

Ακόμα, όταν δεν υπάρχει ιατρός επί του πλοίου, για να εξασφαλιστεί η μέγιστη ασφάλεια των ναυτικών που χρειάζονται περίθαλψη, το πλοίο παραμένει συνδεδεμένο μέσω δορυφορικού συστήματος σε 24ωρη βάση με ιατρικό προσωπικό της στεριάς για την παροχή ιατρικής ενίσχυσης.

Είναι πολύ βασικό να ξεκαθαριστεί πως ακόμα και αν σε κάποιον ναυτικό έχει προσφερθεί η απαραίτητη ιατρική περίθαλψη, αυτό δε σημαίνει ότι δεν θα πρέπει να επισκεφθεί άμεσα κάποιο ιατρικό κέντρο για περαιτέρω έλεγχο ή και επιπλέον φροντίδα. Εάν υπάρξει μακροχρόνια αναπηρία από εργατικό ατύχημα, θανατηφόρο ατύχημα ή θανατηφόρα ασθένεια τότε ο ναυτικός ή τα μέλη που έχουν συμφωνηθεί στη σύμβαση ναυτολόγησης δικαιούνται χρηματική αποζημίωση. Μάλιστα, σε περίπτωση θνησιμότητας κάποιου ναυτικού όσο το πλοίο βρίσκεται εν πλω, η πλοιοκτήτρια ή διαχειρίστρια εταιρεία αναλαμβάνει τα έξοδα της εκάστοτε κηδείας. Όσον αφορά προσωπικά αντικείμενα κάποιου τραυματία ναυτικού ή αποθανόντος που έχουν παραμείνει στο πλοίο, αυτά συλλέγονται με τη βοήθεια του καπετάνιου και προσκομίζονται με τη βοήθεια της ναυτιλιακής εταιρείας στους ίδιους ή σε οικογενειακά και κοντινά μέλη.

#### **6.4.2 Ευθύνη του πλοιοκτήτη- (Κανονισμός 4.2)**

Κάθε ναυτικός, σύμφωνα με τον Κανονισμό 4.2, έχει δικαίωμα στην οικονομική ασφάλιση και χρηματική υποστήριξη λόγω ασθένειας, ατυχήματος ή θανάτου από την έναρξη ισχύος της εργατικής του σύμβασης.

Επιπροσθέτως, κάθε ναυτιλιακή-πλοιοκτήτρια ή διαχειρίστρια εταιρεία πρέπει να φροντίζει ανελλιπώς για την πρόληψη ατυχημάτων, την διατήρησης της υγιούς κατάστασης των πληρωμάτων και τη βέλτιστη ιατρική περίθαλψη που μπορεί να τους παρέχει. Επομένως, η MLC 2006 έχει θεσπίσει κάποια μέτρα τα οποία δεν μπορούν να παραβλεφθούν από κανένα πλοίο που υπάγεται στον στόλο των κρατών-μελών της. Τα μέτρα αυτά παρατίθενται στις επόμενες γραμμές ως εξής:

- Οι πλοιοκτήτες ή εφοπλιστές είναι αυτοί που επιβαρύνονται οικονομικά με τα έξοδα ιατρικής βοήθειας και αποκατάστασης των εργαζομένων τους επί το πλοίου λόγω εργατικού ατυχήματος ή αρρώστιας που προκλήθηκε κατά την εργασία του (Μπίγγος, 2017). Το διάστημα αυτό έχει ισχύ από την ημέρα πρόσληψής τους έως και την ημέρα του ασφαλή επαναπατρισμού τους.
- Οι πλοιοκτήτες ή εφοπλιστές πρέπει να αποδεικνύουν την οικονομική ευμάρεια των εταιρειών τους και την αξιοπιστία τους ως προς την εγγύηση παροχής

οικονομικής αποζημίωσης και κοινωνικής ασφάλειας των ναυτικών εξαιτίας θανάτου ή μακροχρόνιας αναπηρίας.

➤Οι πλοιοκτήτες ή εφοπλιστές πρέπει μέχρι την αποκατάσταση της υγείας των τραυματισμένων ή άρρωστων ναυτικών τους να λαμβάνουν τα έξοδα των απαραίτητων ιατρικών εξετάσεων, φαρμάκων, της παραμονής τους σε κάποιο νοσοκομείο ή ιατρικό κέντρο αλλά και της διαμονής τους μακριά από το σπίτι τους αν φέρουν κάποια μεταδιδόμενη ασθένεια.

➤Οι πλοιοκτήτες ή εφοπλιστές έχουν ευθύνη να καλύπτουν με δικά τους έξοδα την κηδεία και την ταφή (όταν είναι σύμφωνη με τις θρησκευτικές πεποιθήσεις τους αποθανόντος) όταν κάποιος ναυτικός χάσει τη ζωή κατά την εκτέλεση των εργασιακών του καθηκόντων είτε βρίσκεται στη στεριά είτε στη θάλασσα.

➤Ο καπετάνιος πρέπει να δίνει ιδιαίτερη προσοχή στην συλλογή και διαφύλαξη των περιουσιακών στοιχείων των τραυματισμένων ναυτικών, των μακροχρόνια ανάπηρων και των αποθανόντων. Τα περιουσιακά αυτά στοιχεία πριν παραδοθούν στον ίδιο τον ναυτικό ή στα συγγενικά του πρόσωπα, συνοψίζονται σε μια έντυπη λίστα από τον πλοίαρχο. Κατά την παράδοση τους στα συμφωνηθέντα πρόσωπα ή στον ιδιοκτήτη τους πρέπει οπωσδήποτε να παραχωρηθεί και μια απόδειξη παραλαβής του συνόλου των καταγεγραμμένων και συλλεγμένων αντικειμένων.

#### **6.4.3 Κοινωνική ασφάλιση -(Κανονισμός 4.3)**

Ο τελευταίος Κανονισμός 4.3 πραγματεύεται το θέμα της κοινωνικής ασφάλισης των ναυτικών η οποία ,ανεξαρτήτου της μόνιμης χώρας κατοικίας τους, δε θα πρέπει να είναι υποδεέστερη από αυτήν που απολαμβάνει κάποιος εργαζόμενος της ξηράς. Η MLC 2006 παρέχει την ευχέρεια σε κάθε κράτος-μέλος της να ξεχωρίσει και να εντάξει, ανάλογα με τους κανονισμούς του νομοθετικού και εθνικού πλαισίου , ποικίλους τρόπους κοινωνικής ασφάλειας . Κάθε κράτος –μέλος έχει ελάχιστο όριο ενσωμάτωσης στο ρυθμιστικό της καθεστώς τρεις τύπους από το διαθέσιμο σύνολο:

- Παροχή ιατρικής περίθαλψης
- Κοινωνικό επίδομα λόγω ασθένειας
- Κοινωνικό επίδομα λόγω ανεργίας
- Επίδομα σύνταξη λόγω αυξημένης ηλικίας
- Επίδομα πρόνοιας λόγω εργατικού ατυχήματος
- Κοινωνικό επίδομα τέκνων- οικογενείας
- Επιδόματα μητρότητας (κυοφορίας και λοχείας)
- Επίδομα σύνταξης λόγω εργατικού ατυχήματος που προκάλεσε μακροχρόνια αναπηρία

Καταλαβαίνει, λοιπόν, κανείς πως κάθε ναυτικός έχει δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση όμως αυτή μπορεί να έχει άλλη μορφοποίηση και εφαρμογή σε διαφορετικές καταστάσεις που απαιτούν και διαφορετικά κριτήρια. Τα κράτη μέλη, επομένως, μπορεί να παρέχουν ευνοϊκότερους όρους προστασίας στους ναυτικούς που εργάζονται στο στόλο τους σε αντίθεση με άλλα πλοία αναλόγως του συνολικού αριθμού τύπων κοινωνικής ασφάλισης που επιλέγουν να υιοθετήσουν. Όλα τα μέτρα κοινωνικής ασφάλισης καθώς και οι λεπτομέρειες που αφορούν κατακρατήσεις των μηνιαίων απολαβών ή επιπλέον έσοδα που μπορούν να κερδηθούν μέσω της ναυτιλιακής ή διαχειρίστριας εταιρίας συμπεριλαμβάνονται αναλυτικά στη σύμβαση εργασίας του κάθε ναυτικού. Τα δικαιούμενα επιδόματα και οι προβλεπόμενες εισφορές που υπογράφονται σε κάθε σύμβαση ναυτολόγησης μπορούν να απαιτηθούν εφόσον υπάρχουν οι κατάλληλες προϋποθέσεις. Ωστόσο, παρά την ελευθερία προτίμησης και διαλογής των κοινωνικών επιδομάτων στην οποία κάθε κράτος – μέλος της MLC προβαίνει, πρέπει όλα να παρέχουν ολική κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης για να θεωρούνται πως συμμορφώνονται πλήρως με τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας. Ειδικότερα, η κοινωνική ασφάλιση θα πρέπει να επεκτείνεται και σε ναυτικούς που δεν δηλώνονται ακόμα ως μόνιμοι κάτοικοι ή ως ιθαγενείς ενός κράτους-μέλους ώστε εξαιρεθούν τέτοιου είδους φυλετικές διακρίσεις και να εξασφαλιστεί η ισότητα των δικαιωμάτων.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ**



Σύμφωνα με τους παραπάνω Κανονισμούς και με αφορμή την έρευνα που είχε διεξαχθεί από τον Manolakos (MARITIME LABOUR CONVENTION 2006 EFFECT ON SHIPPING INDUSTRY) το 2012, (Manolakos, 2013), τον Δεκέμβριο του 2022 έλαβε χώρα μια νέα ποιοτική έρευνα με στόχο την αξιολόγηση των επιπέδων ικανοποίησης των ναυτικών από τις συνθήκες εργασίας τους. Στην έρευνα αυτήν, 100 Φιλιππινέζοι ναυτικοί κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτηματολόγιο που αφορούσε το βαθμό ευχαρίστησής τους σχετικά με τις εργασιακές τους συνθήκες και τις παροχές που τους προσφέρονται. Σε αντίθεση με την προηγούμενη έρευνα που είχε διεξαχθεί, το ερωτηματολόγιο δεν μοιράστηκε σε κάποιον πλοιοκτήτη και η μεθοδολογία της έρευνας δεν ήταν ποσοτική.

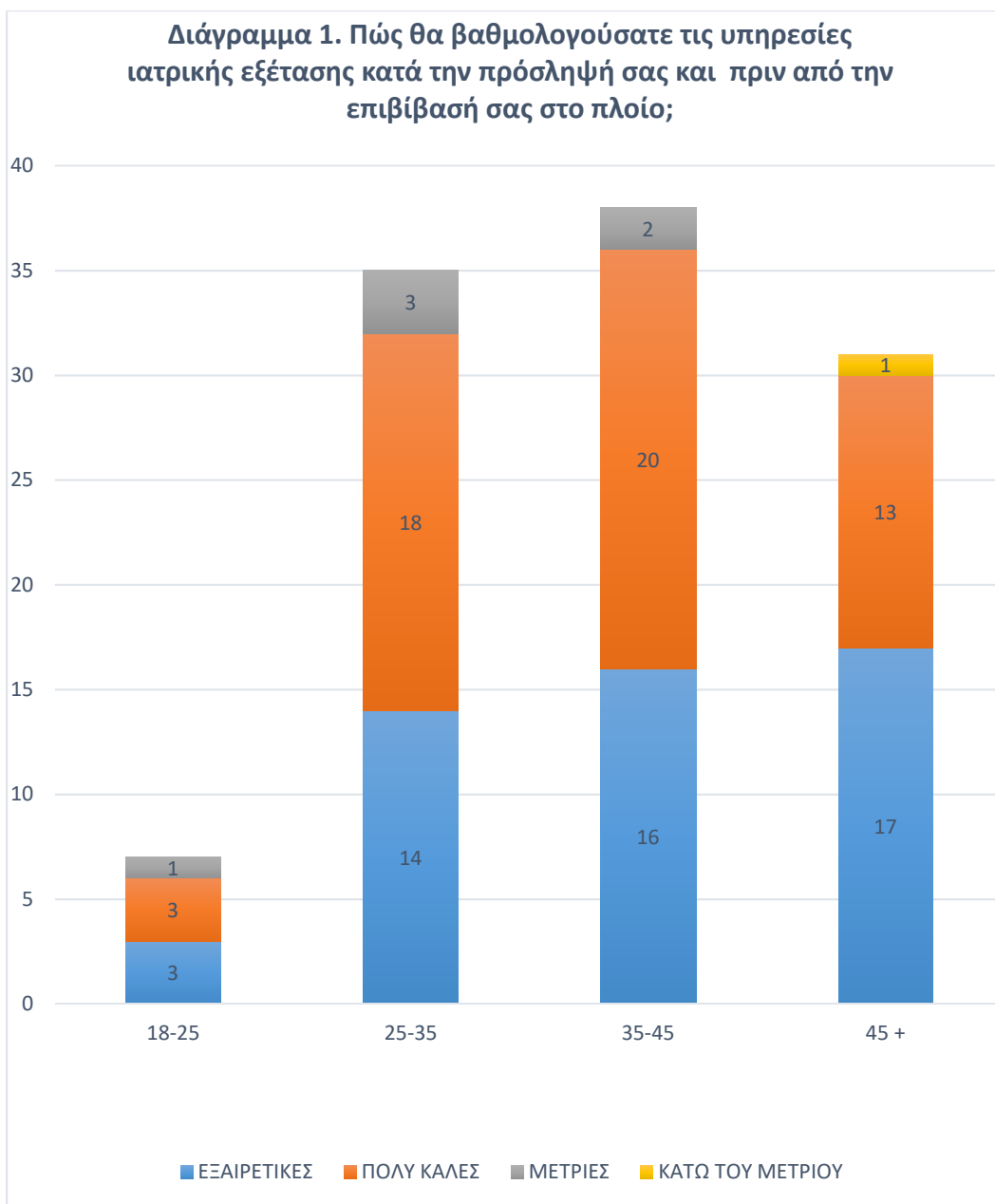
Όπως προαναφέρθηκε, στόχος της έρευνας μέσω του ερωτηματολογίου αυτού ήταν η κατανόηση του τρόπου αντίληψης και του βαθμού εκτίμησης των προσφερόμενων υπηρεσιών και παροχών από την ναυτιλιακή εταιρία προς τα πληρώματά της ώστε να εξασφαλίζονται οι ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας. Οι ναυτικοί αυτοί απασχολούνται από ελληνική εταιρεία εισηγμένη στο χρηματιστήριο η οποία διαχειρίζεται συνολικό στόλο μεγαλύτερο των 100 πλοίων και αναλαμβάνει τη μεταφορά χύδην ξηρού φορτίου (dry bulk carries), πετρελαίου και χημικών (tankers). Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν ηλεκτρονικά με τυχαία επιλογή σε διαφορετικές βαθμίδες ναυτικών ανεξάρτητα από της ειδικότητά τους στον στόλο της συγκεκριμένης ναυτιλιακής εταιρείας και επιστράφηκαν με τον ίδιο τρόπο.

Οι ερωτήσεις περιλάμβαναν προκαθορισμένες κλιμακωτές απαντήσεις και οι συμμετέχοντες μπορούσαν να επιλέξουν μόνο μία από τις διαθέσιμες απαντήσεις ανά ερώτηση. Κάθε μια από τις ερωτήσεις αντιστοιχεί σε έναν Τίτλο και έναν από τους Κανονισμούς της MLC 2006. Μετά την συλλογή και την επεξεργασία των πρωτογενών δεδομένων, προκύπτουν συμπεράσματα σχετικά με το πόσο ευνοημένοι νιώθουν οι ναυτικοί από την εφαρμογή των διατάξεων της MLC 2006 πριν αλλά και κατά τη διάρκεια των ταξιδιών τους. Τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων που προκύπτουν από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων επεξεργάστηκαν με τη βοήθεια του προγράμματος Microsoft Excel για την καλύτερη παρουσίαση τους με τη βοήθεια διαγραμμάτων και την ευκολότερη ανάλυση τους ποσοστιαία. Επιπλέον, για κάθε μια ερώτηση, γίνεται ανάλυση της 1<sup>ης</sup> και της 2<sup>ης</sup> σε σειρά επικρατούσας απάντησης με βάση το εύρος της

ηλικίας των ναυτικών που επέλεξαν την καθεμία. Για να μπορέσει να πραγματοποιηθεί η συγκριτική αυτή ηλικιακή επισκόπηση, οι ηλικίες των ναυτικών διαχωρίστηκαν σε τέσσερις κατηγορίες ως εξής:

- Κατηγορία 1: Ανήκουν ναυτικοί με ηλικία 18-25 χρονών
- Κατηγορία 2: Ανήκουν ναυτικοί με ηλικία 25-35 χρονών
- Κατηγορία 3: Ανήκουν ναυτικοί με ηλικία 35-45 χρονών
- Κατηγορία 4: Ανήκουν ναυτικοί με ηλικία 45 χρονών και πάνω

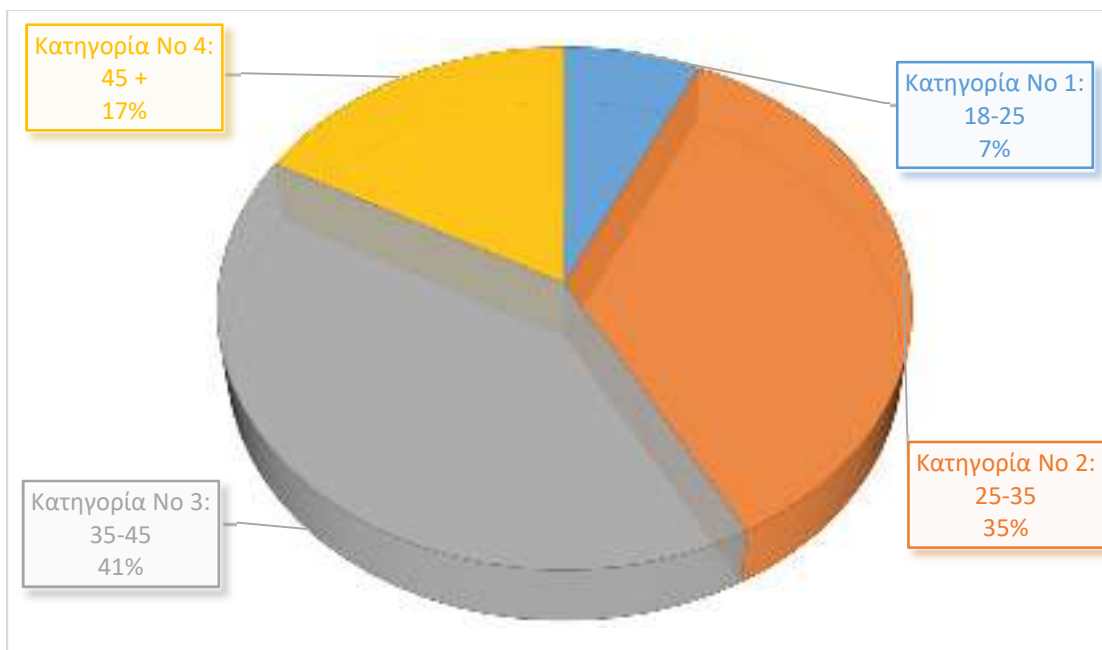
Η πρώτη ερώτηση αφορούσε τον Τίτλο 1 της ναυτικής σύμβασης εργασίας σχετικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις προς τους ναυτικούς για μπορούν να θεωρούνται ως ικανοί για να πραγματοποιήσουν ένα ταξίδι. Πιο συγκεκριμένα, αφορούσε τον κανονισμό 1.2 και το ιατρικό τους πιστοποιητικό με το οποίο επιβεβαιώνεται πως είναι υγιείς και η όραση τους και η ακοή τους βρίσκονται σε εξαιρετική κατάσταση . Επίσης, καταγράφεται αν τους χορηγείται κάποια φαρμακευτική αγωγή ώστε το πλοίο να είναι εξοπλισμένο με ό,τι αυτοί χρειάζονται. Η Ερώτηση 1 διατυπωνόταν ως εξής: « Πώς θα βαθμολογούσατε τις υπηρεσίες ιατρικής εξέτασης κατά την πρόσληψή σας και πριν από την επιβίβασή σας στο πλοίο; » Οι διαθέσιμες απαντήσεις ήταν: α) Εξαιρετικές β) Πολύ καλές γ) Μέτριες δ) Κάτω του μετρίου ε) Καθόλου καλές



Από τους 100 ερωτηθέντες, το 39% απάντησε «Εξαιρετικές», το 54% «Πολύ καλές», το 6% «Μέτριες» ενώ υπήρχε και 1% που επέλεξε «Κάτω του μετρίου»

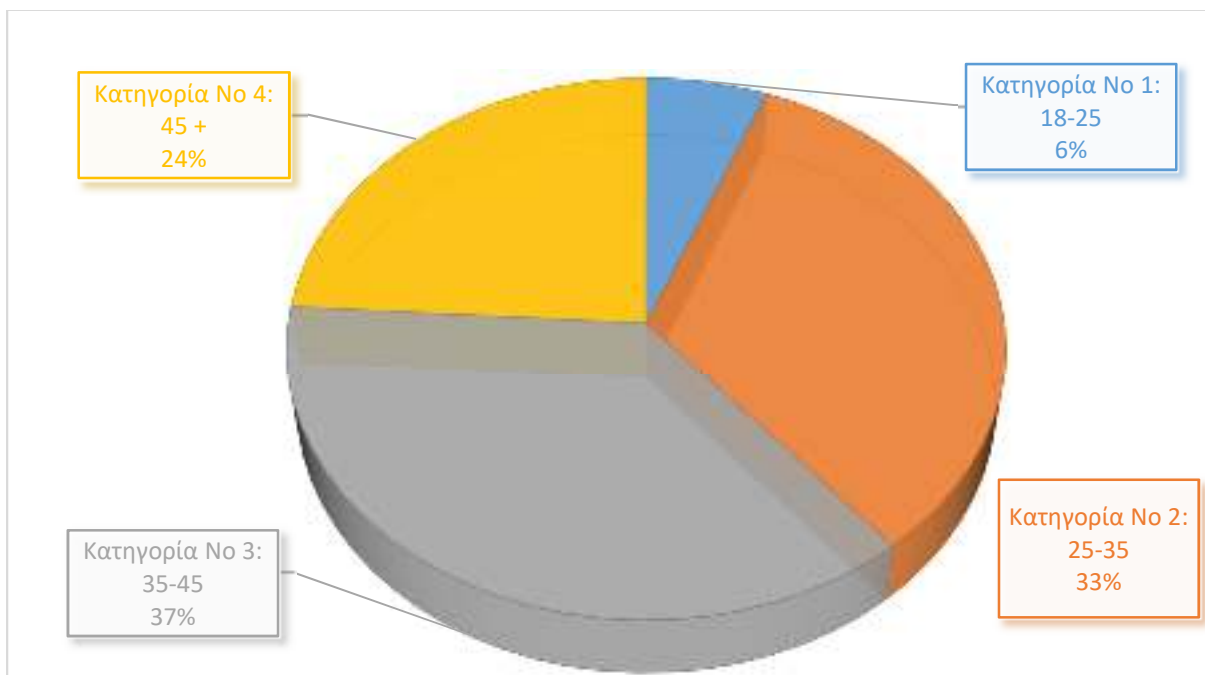
Ανάμεσα στους 39 ναυτικούς που δήλωσαν πάρα πολύ ευχαριστημένοι με τον προ-ιατρικό τους έλεγχο, οι 3 ανήκουν στην 1<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας και αντιστοιχούν περίπου στο 7% , οι 14 ανήκουν στη 2<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 35% , οι επόμενοι 16 στην 3<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 41% και οι τελευταίοι 7 στην 4<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 17% .

Διάγραμμα 1.1-Ερώτηση 1 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΕΣ»



Οι επόμενοι 54 ναυτικοί που δήλωσαν αρκετά ευχαριστημένοι με τις υπηρεσίες που δέχονται από τα εξειδικευμένα ιατρικά κέντρα πριν ανεβούν στο καράβι χωρίζονται ηλικιακά ως εξής: Οι 3 από αυτούς δηλαδή περίπου το 6% ανήκουν στην 1<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας, οι 18 επόμενοι που αντιστοιχούν σχεδόν στο 33% στη 2<sup>η</sup> κατηγορία, οι 20 ανήκουν στην 3<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό σχεδόν 37% και οι τελευταίοι 13 στην 4<sup>η</sup> κατηγορία με το υπόλοιπο 24%.

Διάγραμμα 1.2-Ερώτηση 1 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΕΣ»



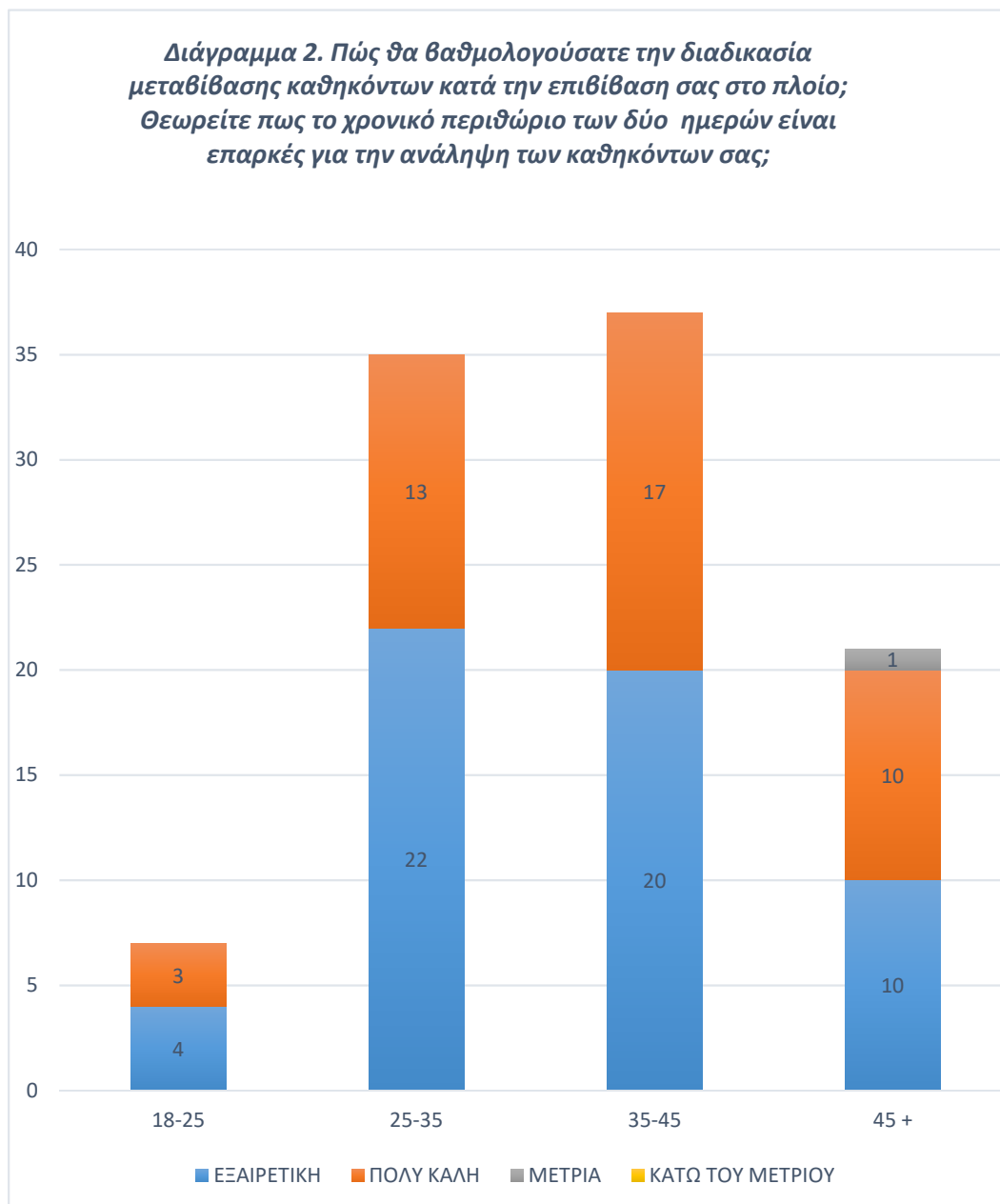
Συνολικά, σύμφωνα με το ποσοστό των απαντήσεων, οι περισσότεροι ναυτικοί είναι αρκετά ευχαριστημένοι με τις υπηρεσίες των ιατρικών εξετάσεων που λαμβάνουν κατά την πρόσληψη τους και πριν την επιβίβασή τους στο πλοίο. Αδιαμφισβήτητα, υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης αφού σημειώθηκαν απαντήσεις με χαμηλότερα επίπεδα θετικής αξιολόγησης και δυσαρέσκειας. Ο ιατρικός έλεγχος είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την ασφάλεια τόσο των ναυτικών όσο και του ίδιου του πλοίου επομένως και η διαδικασία του ελέγχου αυτού πρέπει να παραμένει στα μέγιστα δυνατά επίπεδα.

Συνεχίζοντας, η Ερώτηση 2 συσχετιζόταν και αυτή με τον Τίτλο 1 της ναυτικής σύμβασης εργασίας, σχετικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις προς τους ναυτικούς για μπορούν να θεωρούνται ως ικανοί για να πραγματοποιήσουν ένα ταξίδι. Αυτή, αφορούσε τον κανονισμό 1.3 σχετικά με τα απαιτούμενα προσόντα που χρειάζεται να έχει κάθε ναυτικός ανάλογα με τη βαθμίδα του και την κατάλληλη εκπαίδευση που επιβεβαιώνεται από τα πιστοποιητικά της STCW. Απαραίτητη προϋπόθεση για να μπορέσει να θεωρηθεί κανείς ικανός για να αναλάβει καθήκοντα επί του πλοίου είναι να έχει εκπληρώσει την προ απαιτούμενη εκπαίδευση που ορίζεται για όλους τους ναυτικούς. Ωστόσο, κάθε πλοίο μπορεί να είναι διαφορετικού μεγέθους και να διαθέτει

άλλου είδους και ισχύος μηχανή. Ταυτόχρονα , σε κάθε πλοίο ο τρόπος οργάνωσης και συντονισμού του πληρώματος ως προς τα εργασιακά τους καθήκοντα μπορεί να εμφανίζει διαφορές. Για το λόγο αυτό, πριν την επιβίβαση των ναυτικών, πραγματοποιείται μια σύντομη εκπαίδευση και πληροφόρηση τους με το ανάλογο πλοίο και τους χώρους του για την ομαλότερη και ταχύτερη τους εξοικείωση . Διενεργείται λεπτομερής αναφορά σχετικά με την ιεραρχική κατάταξη όσων παραμένουν επί του πλοίου ώστε να είναι σαφές ποιοι και από ποιους επιβλέπονται καθώς και για τυχόν εκκρεμότητες προς εκτέλεση.

Η Ερώτηση 2 καταγραφόταν ως εξής: « Πώς θα βαθμολογούσατε την εξοικείωση/ εκπαίδευση σας κατά την περίοδο έναρξης της ναυτικής σας σύμβασης και της ένταξής σας στη νέα σας ομάδα; Θεωρείτε πως το χρονικό περιθώριο των δύο ημερών είναι επαρκές για την ανάληψη των καθηκόντων σας; »

Οι διαθέσιμες απαντήσεις ήταν: α) Εξαιρετική β) Πολύ καλή γ) Μέτρια δ) Κάτω του μετρίου ε) Καθόλου καλή

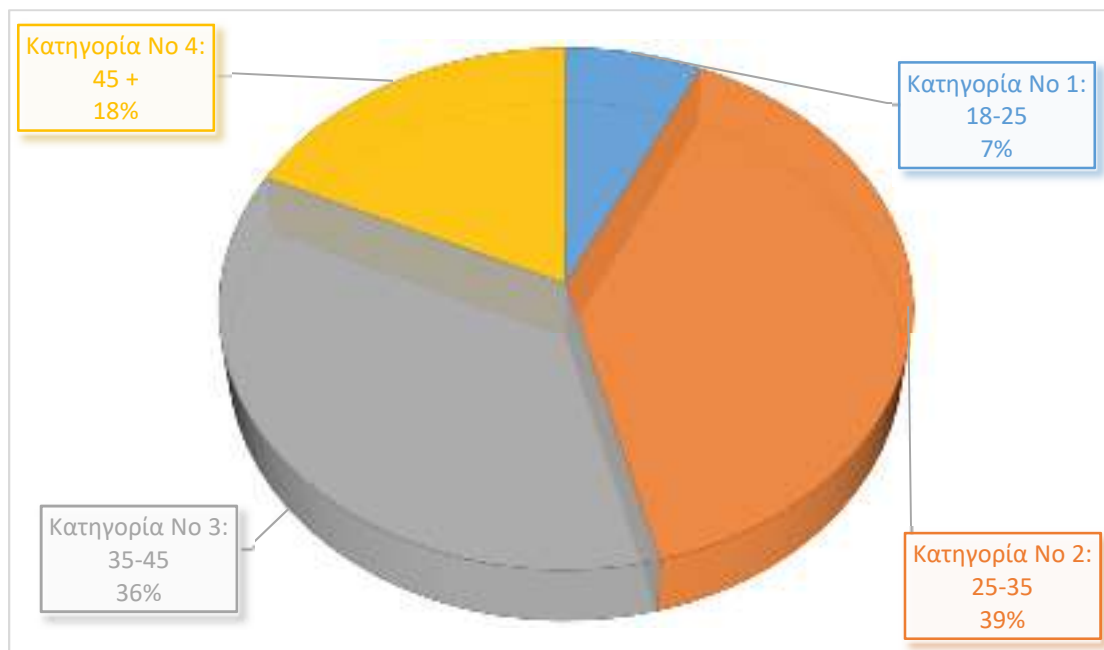


Από τους 100 ερωτηθέντες, το 56% απάντησε «Εξαιρετική», το 43% «Πολύ καλή» και το τελευταίο 1% «Μέτρια»

Ανάμεσα στους 56 ναυτικούς που αξιολόγησαν ως εξαιρετικό το διαθέσιμο χρονικό διάστημα μεταβίβασης καθηκόντων κατά την επιβίβασή τους στο πλοίο, οι 4 ανήκουν

στην 1<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας και αντιστοιχούν περίπου στο 7 % , οι 22 ανήκουν στη 2<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 39% , οι επόμενοι 20 στην 3<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 36% και οι υπόλοιποι 10 στην 4<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 18% .

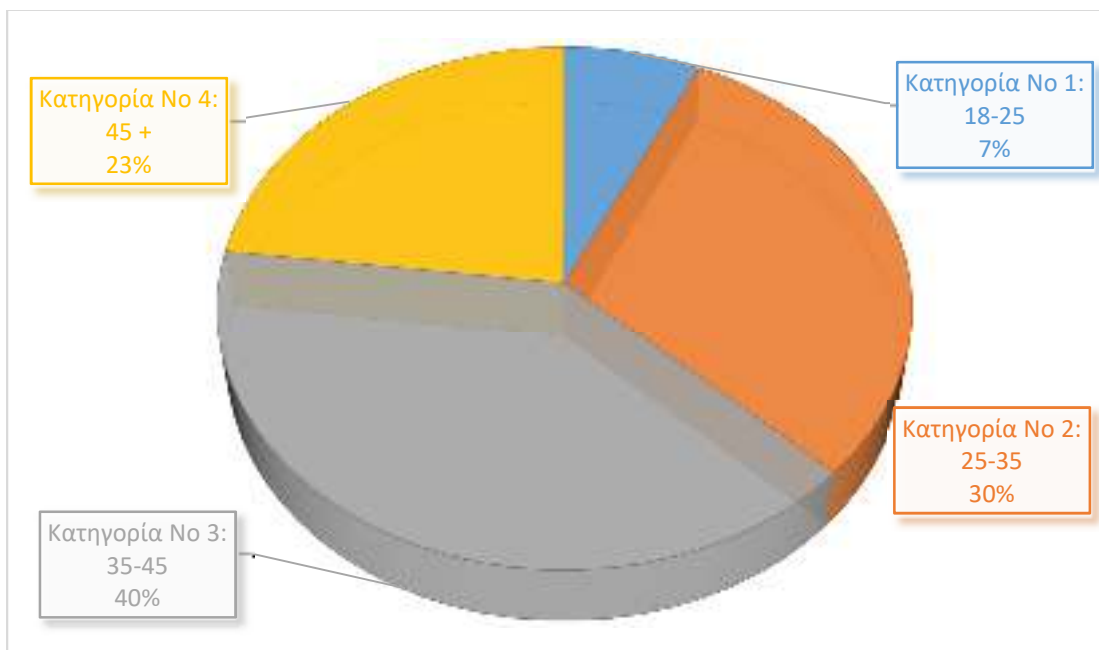
Διάγραμμα 2.1-Ερώτηση 2 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗ»



Οι επόμενοι 43 ναυτικοί που δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι με το διαθέσιμο χρονικό περιθώριο εξοικείωσής τους χωρίζονται ηλικιακά ως εξής: Οι 3 από αυτούς δηλαδή περίπου το 7% ανήκουν στην 1<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας , οι 13 επόμενοι που αντιστοιχούν σχεδόν στο 30% στη 2<sup>η</sup> κατηγορία, οι 17 ανήκουν στην 3<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό που σχεδόν αγγίζει το 40% και οι τελευταίοι 10 στην 4<sup>η</sup> κατηγορία με περίπου το υπόλοιπο 23% .



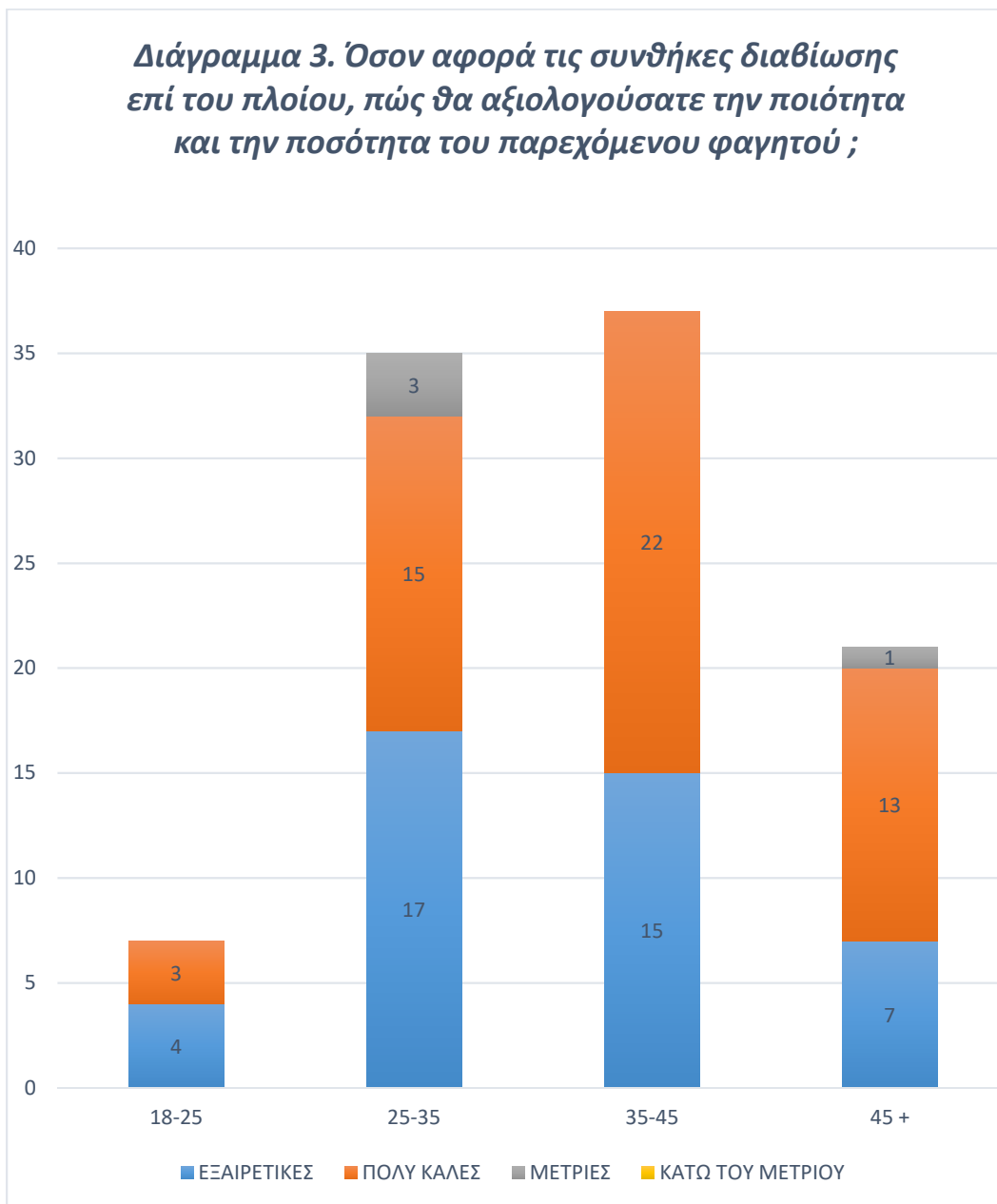
Διάγραμμα 2.2-Ερώτηση 2 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ»



Όπως φαίνεται από το σύνολο των απαντήσεων, το χρονικό διάστημα εκπαίδευσης που παρέχεται στους ναυτικούς πριν την αλλαγή πληρωμάτων για την ομαλή τους ένταξη και την εύρυθμη ανάληψη των ευθυνών τους είναι επαρκές. Αδιαμφισβήτητα, τα ποσοστά ικανοποίησης τους πρέπει να παραμένουν συνεχώς υψηλά αφού πρόκειται για έναν κρίσιμο παράγοντα ασφάλειας τόσο του πληρώματος όσο και της κατάστασης του πλοίου.

Στην πορεία, οι επόμενες 4 ερωτήσεις αναλύουν το βαθμό ενημερίας των ναυτικών σύμφωνα με τον Τίτλο 3 της ναυτικής σύμβασης εργασίας, που εξετάζει τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις αναψυχής, τα τρόφιμα και την τροφοδοσία.

Η Ερώτηση 3, βασιζόταν στον κανονισμό 3.2 σχετικά με το διαθέσιμο φαγητό και την τροφοδοσία του πλοίου και διατυπωνόταν ως εξής: «Όσον αφορά τις συνθήκες διαβίωσης επί του πλοίου, πώς θα αξιολογούσατε την ποιότητα και την ποσότητα του παρεχόμενου φαγητού;» Οι διαθέσιμες απαντήσεις ήταν: α) Εξαιρετική β) Πολύ καλή γ) Μέτρια δ) Κάτω του μετρίου ε) Καθόλου καλή

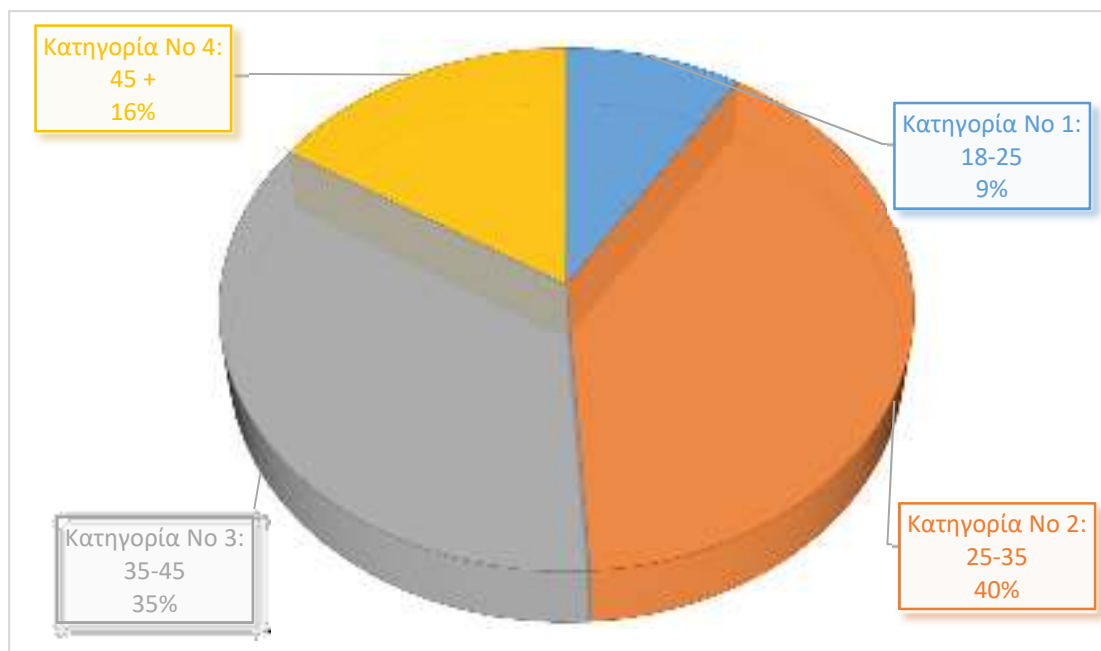


Από τους 100 ερωτηθέντες, το 43% απάντησε «Εξαιρετική », το 53% «Πολύ καλή » και το 4% «Μέτρια» .

Ανάμεσα στους 43 ναυτικούς που αξιολόγησαν ως εξαιρετική το την ποιότητα και την ποσότητα του διαθέσιμου φαγητού επί του πλοίου , οι 4 ανήκουν στην 1<sup>η</sup> κατηγορία

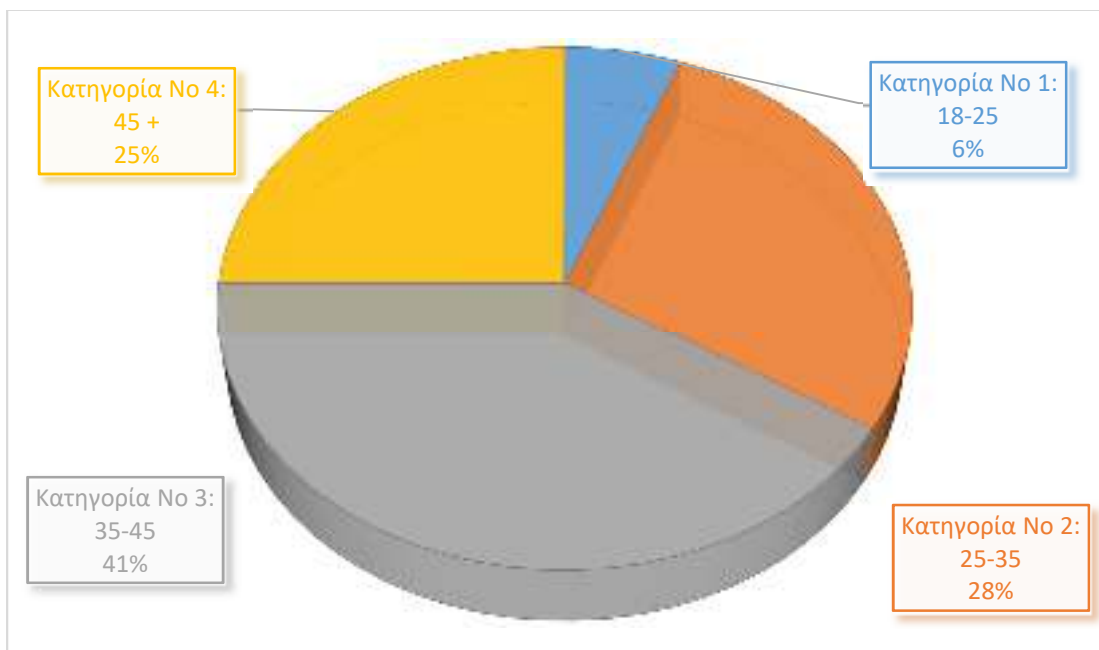
ηλικίας και αντιστοιχούν περίπου στο 9 % , οι 17 ανήκουν στη 2<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 40% , οι επόμενοι 15 στην 3<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 35% και οι 7 στην 4<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 16% .

Διάγραμμα 3.1-Ερώτηση 3 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΕΣ»



Οι επόμενοι 53 ναυτικοί που θεωρούν το προσφερόμενο φαγητό τους ως πολύ καλό κατανέμονται με τον εξής τρόπο: Οι 3 από αυτούς δηλαδή περίπου το 6% ανήκουν στην 1<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας , οι 15 επόμενοι που αντιστοιχούν σχεδόν στο 28% στην 2<sup>η</sup> κατηγορία, οι 22 ανήκουν στην 3<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό που φτάνει το 41% και οι τελευταίοι 13 στην 4<sup>η</sup> κατηγορία με το εναπομείνου 25% .

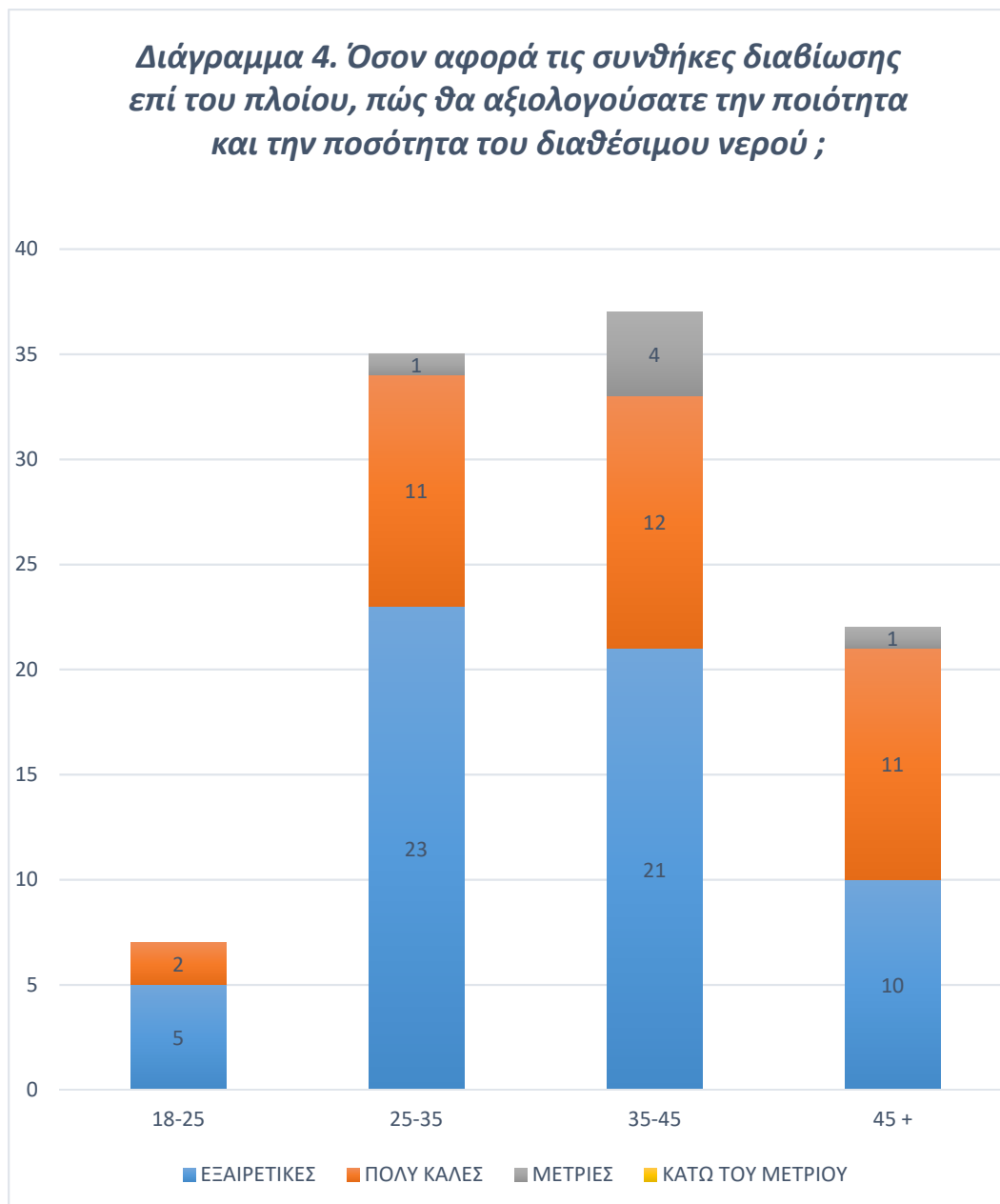
Διάγραμμα 3.2 -Ερώτηση 3 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΕΣ»



Σχετικά με τη διαμόρφωση των παραπάνω ποσοστών, οι ναυτικοί δείχνουν να είναι χαρούμενοι με την ποιότητα και την ποσότητα του φαγητού σύμφωνα με τις ημερήσιες ανάγκες τους. Η αδιάκοπη βελτίωση όμως της σίτισης των ναυτικών χρήζει ιδιαίτερης προσοχής αφού η σωστή θρέψη διατηρεί την καλή σωματική αλλά και ψυχική κατάσταση των ναυτικών. Μια πλούσια διατροφή διατηρεί υγιείς και ενεργητικούς τους προλαμβάνοντας την ίδια στιγμή πολλές αρρώστιες και τυχόν πνευματικές διαταραχές. Επομένως, η τροφοδοσία του πλοίου, η επιλογή ποιοτικών προϊόντων και η κατάλληλη αποθήκευσή τους είναι ιδιαίτερα σημαντικοί παράγοντες για την ευημερία των ναυτικών και τις συνθήκες διαβίωσής τους. Εύλογα συμπεραίνεται πως η σωστή ενδιαίτησή των ναυτικών δε θα πρέπει να υποβαθμίζεται από τις ναυτιλιακές ή διαχειρίστριες εταιρείες εξαιτίας μιας μεγαλύτερης οικονομικής επιβάρυνσης που μπορεί να προκύψει στα λειτουργικά έξοδα του πλοίου (Lialbarde, 2020).

Η Ερώτηση 4, αν και αφορά εξίσου τον Τίτλο 3 και τον κανονισμό 3.2 διαφοροποιείται από την Ερώτηση 3 αφού εξετάζει ένα πολύ σημαντικό στοιχείο για την ανθρώπινη ζωή, το νερό. Η επόμενη ερώτηση επισημαινόταν όπως παρακάτω: «Όσον αφορά τις

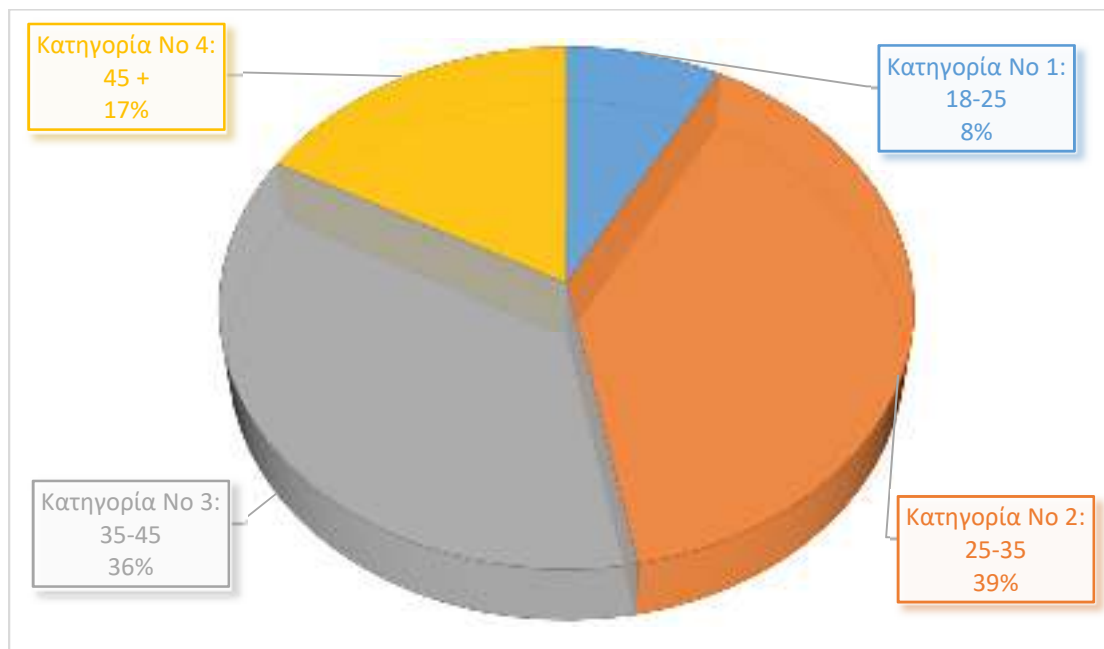
συνθήκες διαβίωσης επί του πλοίου, πώς θα αξιολογούσατε την ποιότητα και την ποσότητα του διαθέσιμου νερού ; » Οι διαθέσιμες απαντήσεις ήταν: α) Εξαιρετική β) Πολύ καλή γ) Μέτρια δ) Κάτω του μετρίου ε) Καθόλου καλή



Από τους 100 ερωτηθέντες, το 59% απάντησε «Εξαιρετική », το 36% «Πολύ καλή » και το 5% «Μέτρια» .

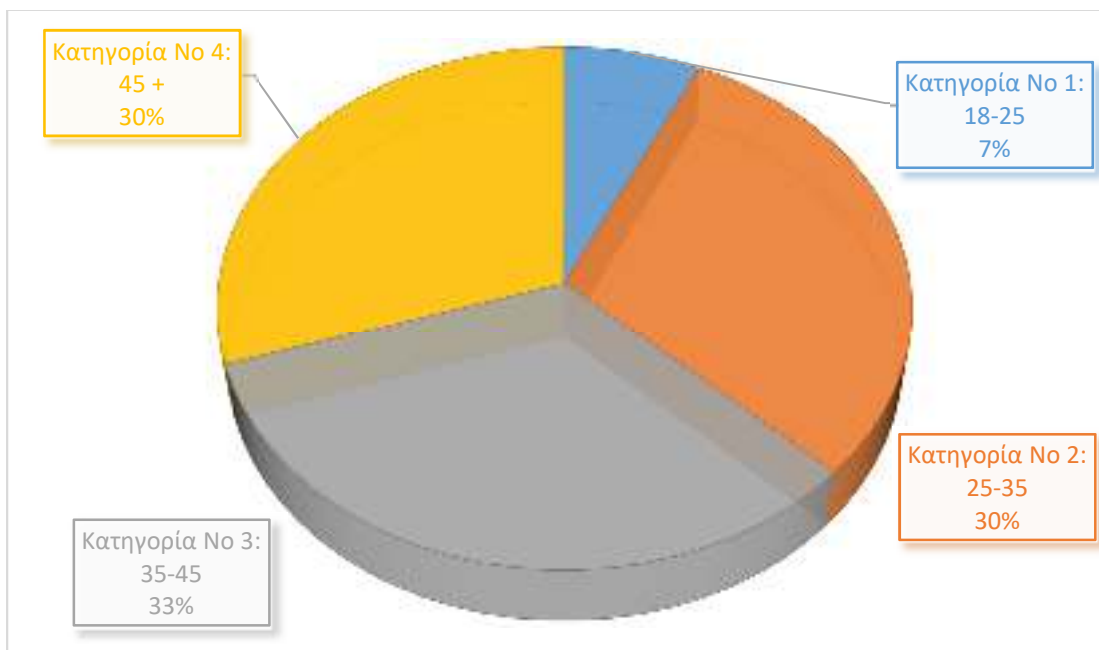
Ανάμεσα στους 59 ναυτικούς που αξιολόγησαν ως εξαιρετική το την ποιότητα και την ποσότητα του διαθέσιμου νερού επί του πλοίου , οι 5 ανήκουν στην 1<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας και αντιστοιχούν περίπου στο 8 % , οι 23 ανήκουν στη 2<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 39% , οι επόμενοι 21 στην 3<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 36% και οι 10 στην 4<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 17% .

Διάγραμμα 4.1-Ερώτηση 4 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΕΣ»



Οι επόμενοι 36 ναυτικοί που θεωρούν το προσφερόμενο νερό ως πολύ ικανοποιητικό χωρίζονται στους 2 από αυτούς ή αλλιώς περίπου το 7% να ανήκουν στην 1<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας , οι 11 επόμενοι που εκπροσωπούν σχεδόν το 30% να βρίσκονται στην 2<sup>η</sup> κατηγορία, οι 12 στην 3<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό σχεδόν 33% και οι τελευταίοι 11 στην 4<sup>η</sup> κατηγορία με το άλλο 30% .

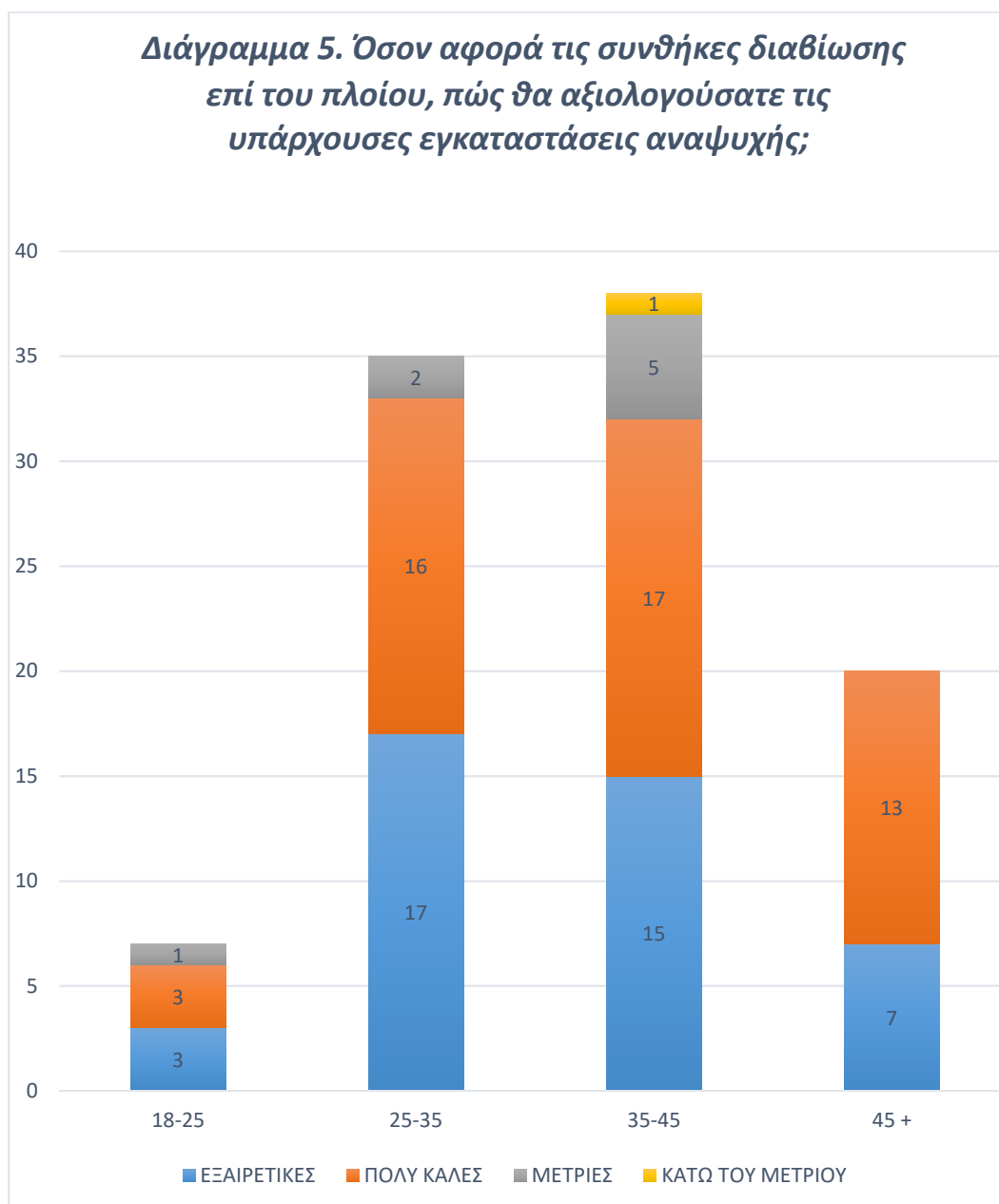
Διάγραμμα 4.2-Ερώτηση 4 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΕΣ»



Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων είναι πάρα πολύ ικανοποιημένο από την ποιότητα και την διαθέσιμη ποσότητα νερού προς πόση και κατανάλωση. Οι αριθμοί αυτοί είναι πολύ ενθαρρυντικοί και αποδεικνύουν πως πράγματι οι συγκεκριμένοι ναυτικοί που συμμετείχαν στα πλαίσια της έρευνας έχουν μια πλούσια διατροφή και επαρκές καθαρό πόσιμο νερό. Ακόμη, στο σημείο αυτό αξίζει να επισημανθεί πως η συγκεκριμένη ναυτιλιακή εταιρεία δείχνει να είναι πολύ ευαισθητοποιημένη με το ζήτημα πόσιμου νερού επί του πλοίου. Η συγκεκριμένη τοποθέτηση βασίζεται στα ετήσια ESG report της εν λόγω ναυτιλιακής εταιρείας σύμφωνα με τα οποία από το 2019 πολλά από τα πλοία της έχουν εξοπλιστεί με ειδικά συστήματα φιλτραρίσματος νερού στοχεύοντας στην εξασφάλιση της βέλτιστης ποιότητας πόσιμου νερού.

Η Ερώτηση 5, αντιστοιχίζεται επίσης με τον Τίτλο 3, ωστόσο ελέγχει την εφαρμογή του κανονισμού 3.1 που μεριμνά για τη διαμονή και τις ψυχαγωγικές εγκαταστάσεις. Οι ναυτικοί κλήθηκαν να απαντήσουν στην εξής ερώτηση: «Όσον αφορά τις συνθήκες διαβίωσης επί του πλοίου, πώς θα αξιολογούσατε τις υπάρχουσες εγκαταστάσεις

αναψυχής; » Οι διαθέσιμες απαντήσεις ήταν: α) Εξαιρετικές β) Πολύ καλές γ) Μέτριες δ) Κάτω του μετρίου ε) Καθόλου καλές

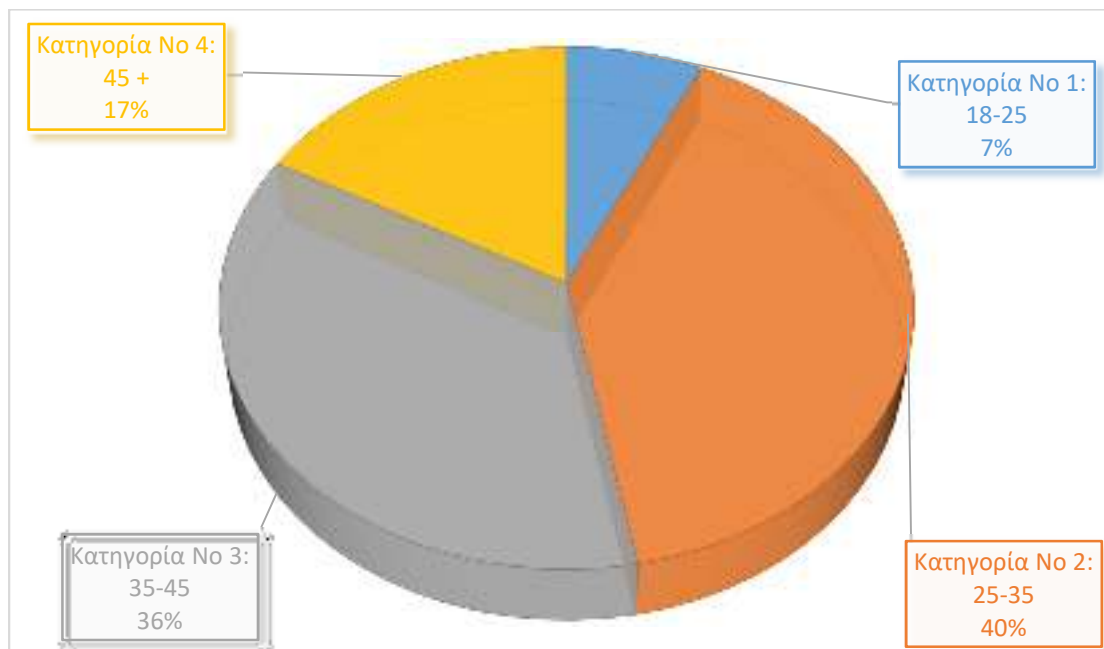


Από τους 100 ερωτηθέντες, το 42% απάντησε «Εξαιρετικές», το 49% «Πολύ καλές», το 8% «Μέτριες» και το 1% «Κάτω του μετρίου».



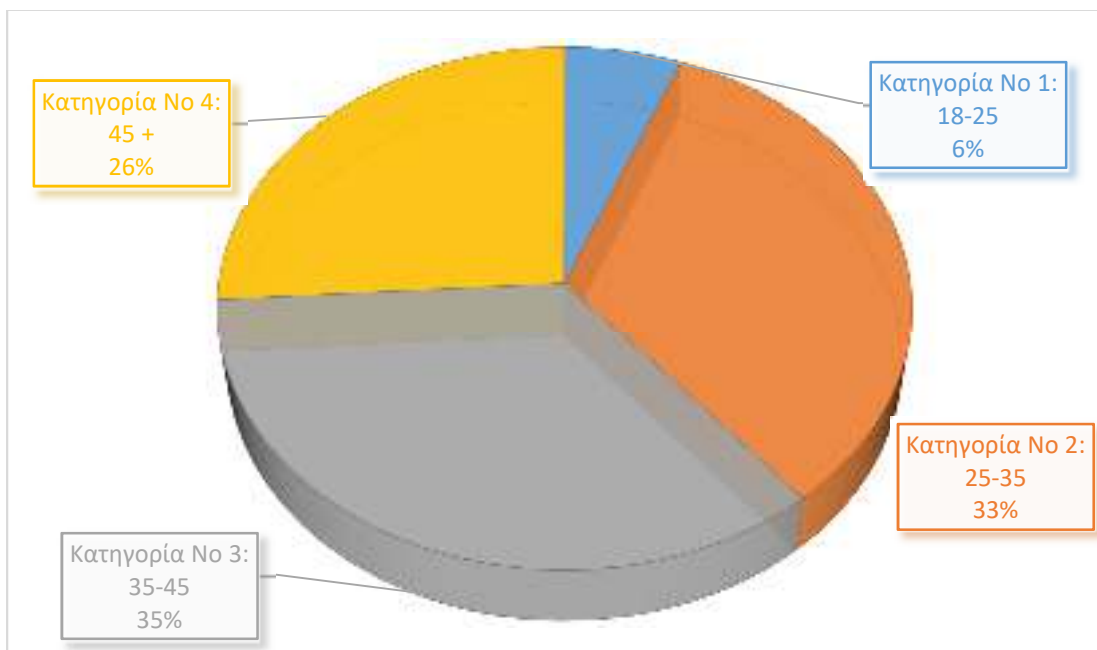
Μεταξύ των 42 ναυτικών που αξιολόγησαν ως εξαιρετικές τις διαθέσιμες εγκαταστάσεις ψυχαγωγίας επί του πλοίου, οι 3 συμπεριλαμβάνονται στην 1<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας και αντιστοιχούν περίπου στο 7 % , οι 17 ανήκουν στη 2<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 40 % , οι επόμενοι 15 στην 3<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 36% και οι 7 στην 4<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 17% .

Διάγραμμα 5.1-Ερώτηση 5 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΕΣ»



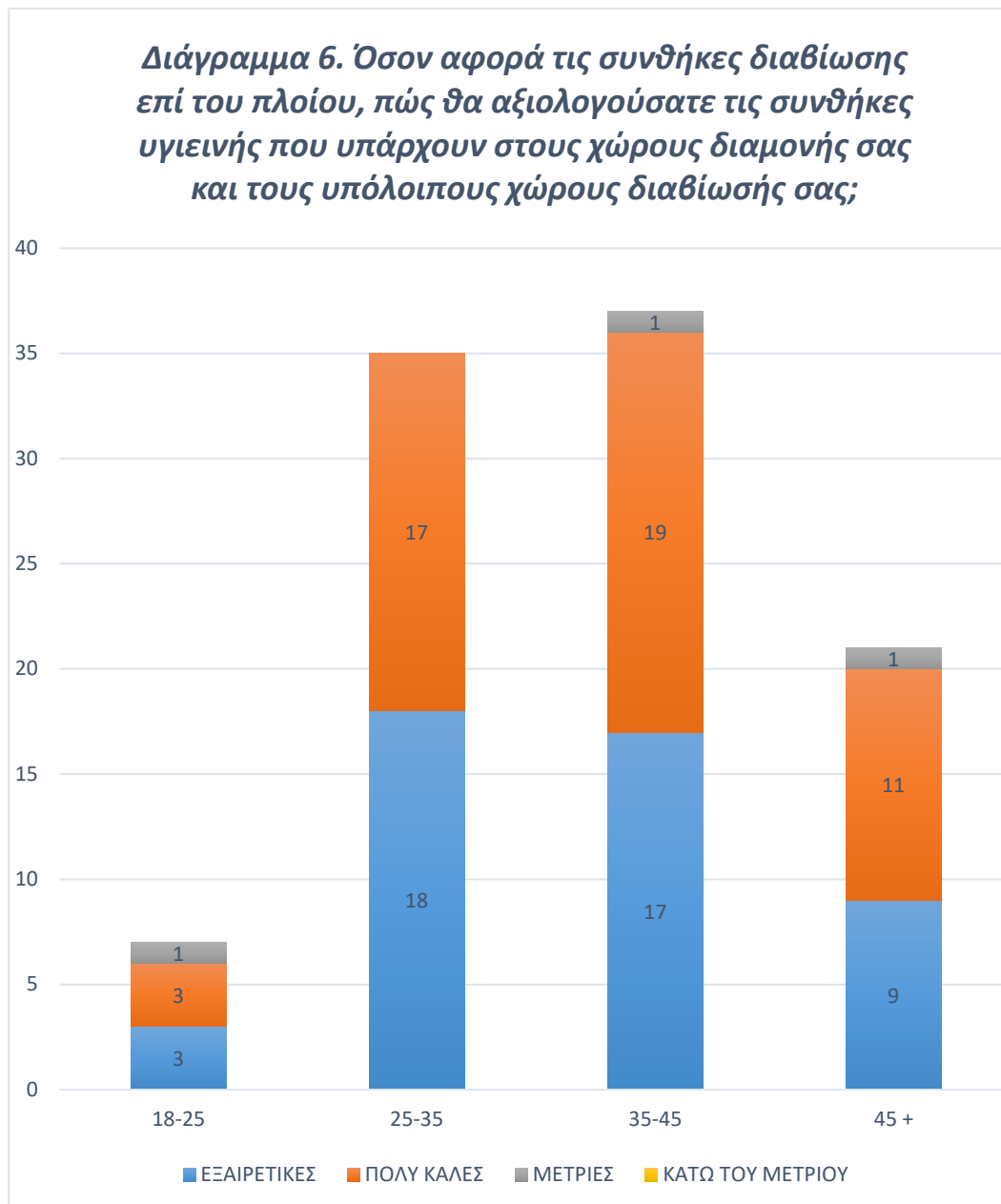
Οι επιπλέον 49 ναυτικοί που αξιολόγησαν τις εγκαταστάσεις αυτές ως πολύ καλές ακολουθούν την παρακάτω κατανομή: Οι 3 από αυτούς που διαμορφώνουν σχεδόν το 6% ανήκουν στην 1<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας , οι 16 επόμενοι με ποσοστό περίπου 33% αντιπροσωπεύουν την 2<sup>η</sup> κατηγορία, οι 17 στην 3<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας φτάνουν το 35% και οι υπόλοιποι 13 που εκπροσωπούν την 4<sup>η</sup> κατηγορία συμπληρώνουν το τελευταίο 26% .

Διάγραμμα 5.2-Ερώτηση 5 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΕΣ»



Πολλές φορές η διαμόρφωση και η ύπαρξη ποικίλων χώρων ψυχαγωγίας και αναψυχής των ναυτικών επί του πλοίου μπορεί να μην αποτελεί άμεση προτεραιότητα μιας ναυτιλιακής ή διαχειρίστριας εταιρείας στα πλαίσια ανάπτυξης και διαχείρισης του στόλου της. Ωστόσο, η ψυχική ισορροπία, η ηρεμία ή ακόμα και η εκτόνωση των ναυτικών είναι στοιχεία πολύ σημαντικά για την εργασιακή τους απόδοση και τη συνύπαρξή τους με τα άλλα μέλη του πληρώματος. Οι κοινόχρηστοι χώροι ξεκούρασης των ναυτικών μπορεί να έχουν θετικά αντίκτυπο στην διατήρηση της ψυχικής τους υγείας και στην ανάπτυξη της μεταξύ τους συνεργασίας. Ως αποτέλεσμα, δημιουργείται καλύτερη επικοινωνία κατά την εργασία τους και ταχύτερος συντονισμός σε περιπτώσεις εκτάκτου ανάγκης. Τα αισθήματα του ανήκειν καθώς και του συνόλου σε μια ομάδα, που προσφέρονται μέσα από τους χώρους αναψυχής, μπορεί να μην είναι άμεσα ορατά όμως είναι ιδιαίτερα κερδοφόρα στην εύρυθμη λειτουργία του πλοίου. Από τις διαθέσιμες απαντήσεις κατά το μεγαλύτερο ποσοστό τους, οι ναυτικοί φαίνεται να απολαμβάνουν τους χώρους ψυχαγωγίας τους. Επομένως, πρέπει να γίνονται συνεχώς προσπάθειες συντήρησης και βελτίωσης των εγκαταστάσεων αυτών ώστε να διατηρούνται τα επίπεδα ευημερίας των ναυτικών υψηλά.

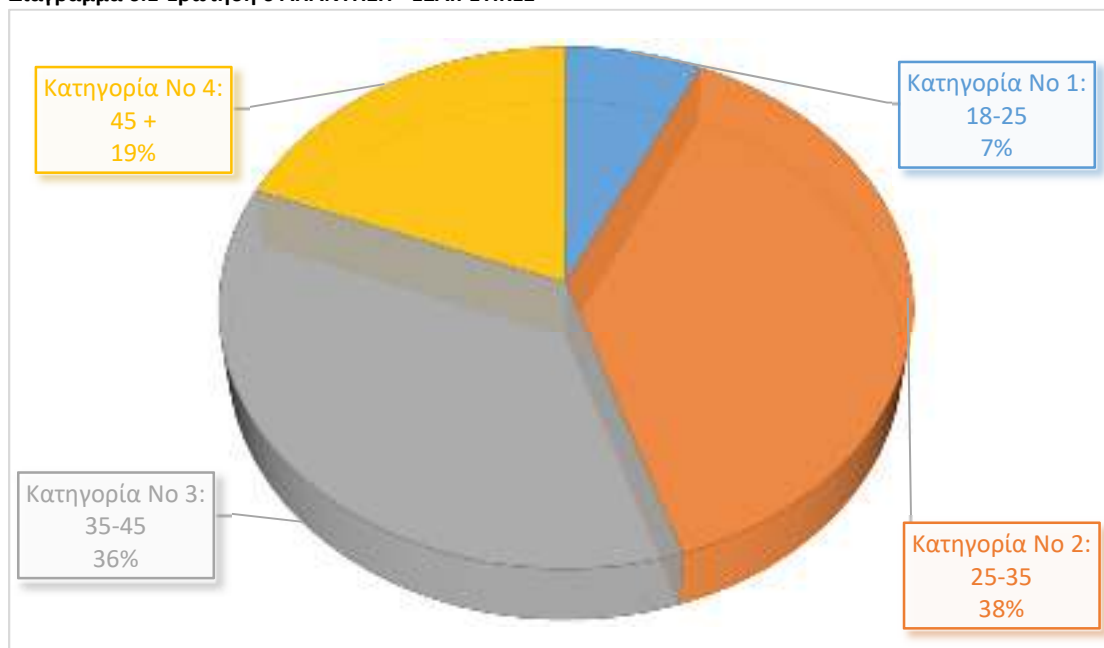
Η Ερώτηση 6, εξετάζει τον Τίτλο 3 και τον κανονισμού 3.1 που αφορούν τα επίπεδα υγιεινής που υπάρχουν στους χώρους διαμονής και διαβίωσης των ναυτικών. Όσοι συμμετείχαν στο ερωτηματολόγιο έπρεπε να αξιολογήσουν την εξής ερώτηση: « Όσον αφορά τις συνθήκες διαβίωσης επί του πλοίου, πώς θα αξιολογούσατε τις συνθήκες υγιεινής που υπάρχουν στους χώρους διαμονής σας και τους υπόλοιπους χώρους διαβίωσής σας; » Οι διαθέσιμες απαντήσεις ήταν: α) Εξαιρετικές β) Πολύ καλές γ) Μέτριες δ) Κάτω του μετρίου ε) Καθόλου καλές



Από τους 100 ερωτηθέντες, το 47% απάντησε «Εξαιρετικές», το 50% «Πολύ καλές» και το 3% «Μέτριες».

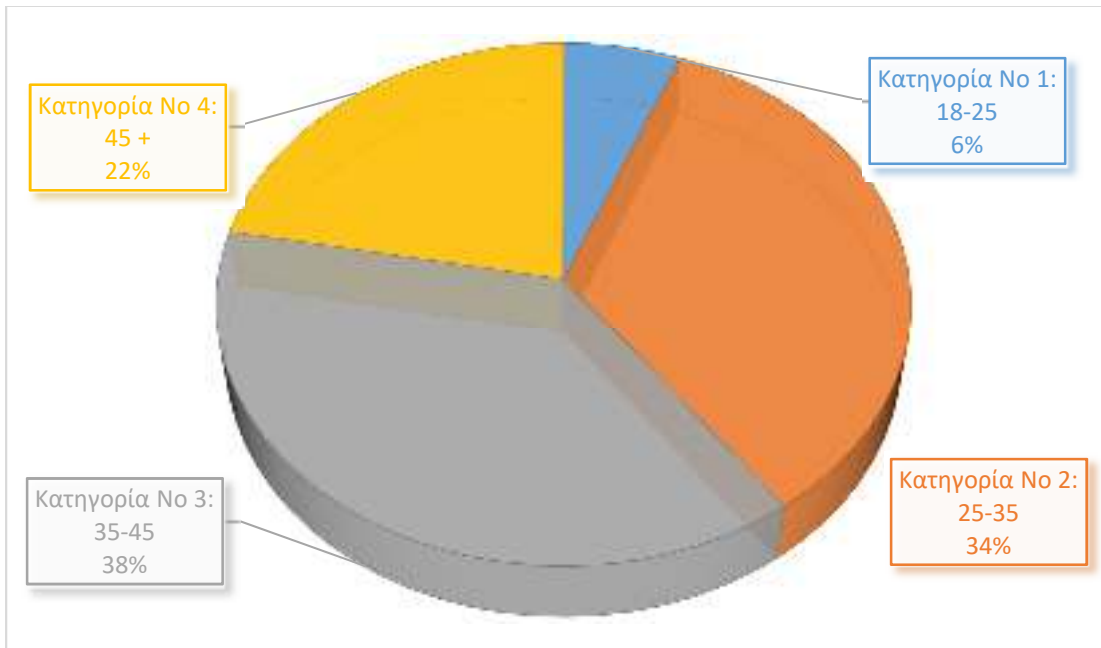
Ανάμεσα στους 47 ναυτικούς που νιώθουν πλήρως ικανοποιημένοι με τις υπάρχουσες συνθήκες υγιεινής στο πλοίο, οι 3 ομαδοποιούνται στην 1<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας και προσεγγίζουν περίπου το 7%, οι 18 βρίσκονται στη 2<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό σχεδόν 38%. Ακολουθούν 17 ναυτικοί στην 3<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 36% και οι άλλοι 9 στην 4<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με περίπου το υπόλοιπο 19%.

Διάγραμμα 6.1-Ερώτηση 6 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΕΣ»



Στην δεύτερη κατάταξη αξιολόγησης σημειωθήκαν 50 απαντήσεις ναυτικών οι οποίοι δήλωσαν αρκετά ευχαριστημένοι με την υγιεινή των χώρων. Από αυτούς, οι 3 κατατάσσονται στην 1<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό 6%, οι 17 συγκαταλέγονται στην 2<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας που αναπαριστά παρακάτω σχεδόν το 34%. Οι επόμενοι 19 ανήκουν στην 3<sup>η</sup> ηλικιακή ομάδα που φτάνει περίπου το 38% και οι τελευταίοι 11 βρίσκονται στην 4<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με το εναπομείνου 22%.

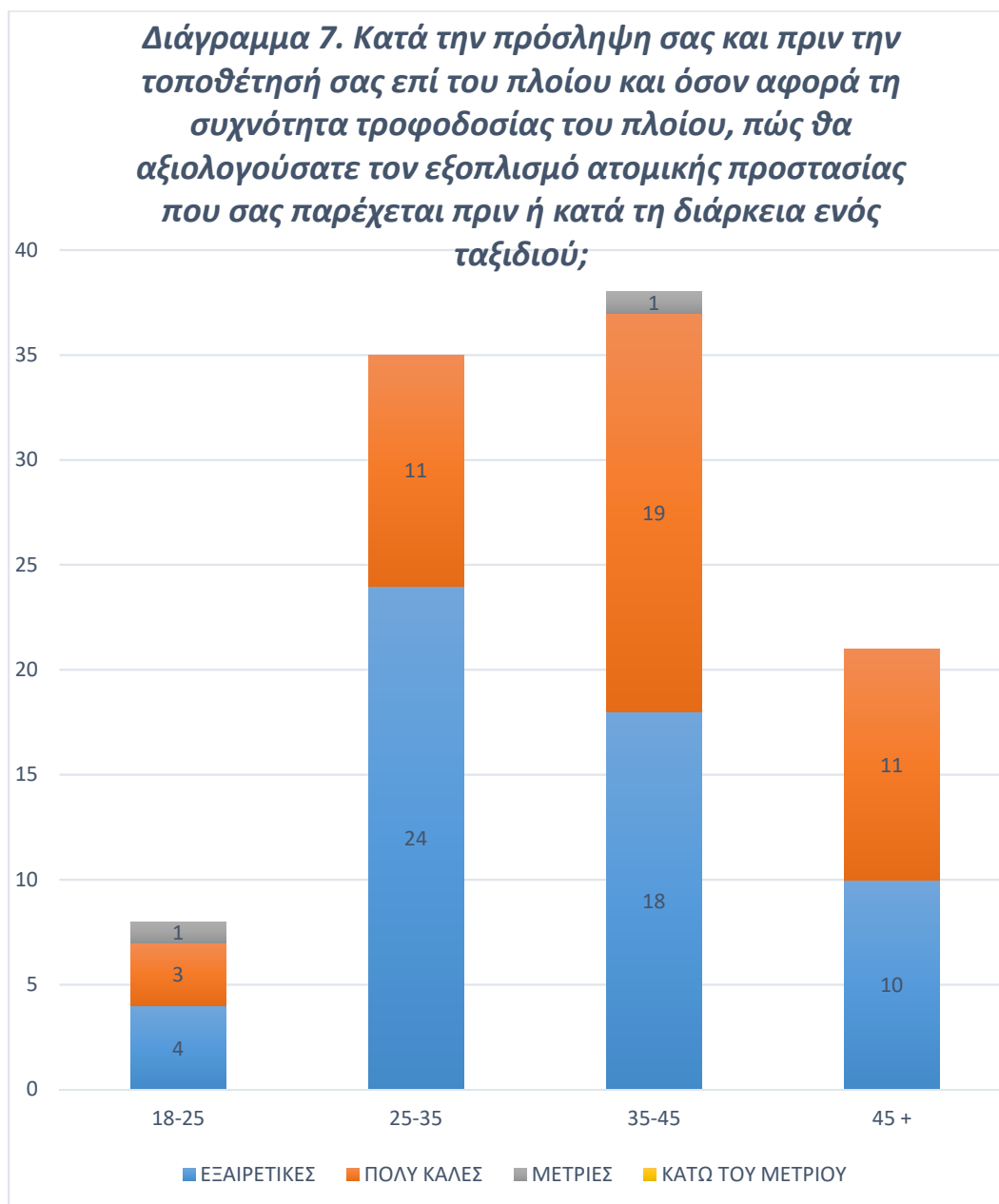
Διάγραμμα 6.2-Ερώτηση 6 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΕΣ»



Τα υψηλά επίπεδα υγιεινής και καθαριότητας αποτελούν άλλον έναν σημαντικό παράγοντα διατήρησης ή ακόμα και αύξησης της θετικής ψυχολογίας των ναυτικών. Ταυτόχρονα, μπορούν να χαρακτηριστούν και ως ένα από τα μεγαλύτερα μέτρα πρόληψης ανάπτυξης και μετάδοσης ασθενειών. Όπως φαίνεται και από τα παραπάνω διαγράμματα, οι συγκεκριμένοι ναυτικοί σχεδόν στο σύνολο τους θεωρούν τις υπάρχουσες συνθήκες υγιεινής πολύ αξιόλογες. Η συνεχής βελτιστοποίηση των συνθηκών αυτών θα πρέπει να είναι από τους βασικούς στόχους κάθε ναυτιλιακής ή διαχειρίστριας εταιρείας για την επίτευξη της ευημερίας των ναυτικών όσων αφορά τις συνθήκες διαβίωσής τους. Μάλιστα, οι καθημερινές πρακτικές υγιεινής και η υπόληψη της σημαντικότητας της θα πρέπει να μεταδίδονται από τις υψηλότερες προς τις χαμηλότερες βαθμίδες και να ενστερνίζονται από όλα τα μέλη του πληρώματος.

Προχωρώντας στην Ερώτηση 7, δίνεται έμφαση στον Τίτλο 1 και τον Τίτλο 3 και εξετάζονται ο κανονισμός 1.4 που αναλύει την διαδικασία πρόσληψης, εύρεσης εργασίας και τοποθέτησης των ναυτικών και ο κανονισμός 3.2 που ασχολείται με την τροφοδοσία του πλοίου. Επιπρόσθετα, σύμφωνα και με τις νέες τροποποιήσεις της MLC 2006 που έγιναν το 2022 και απαιτούν όλοι οι ναυτικοί να έχουν επαρκή εξοπλισμό

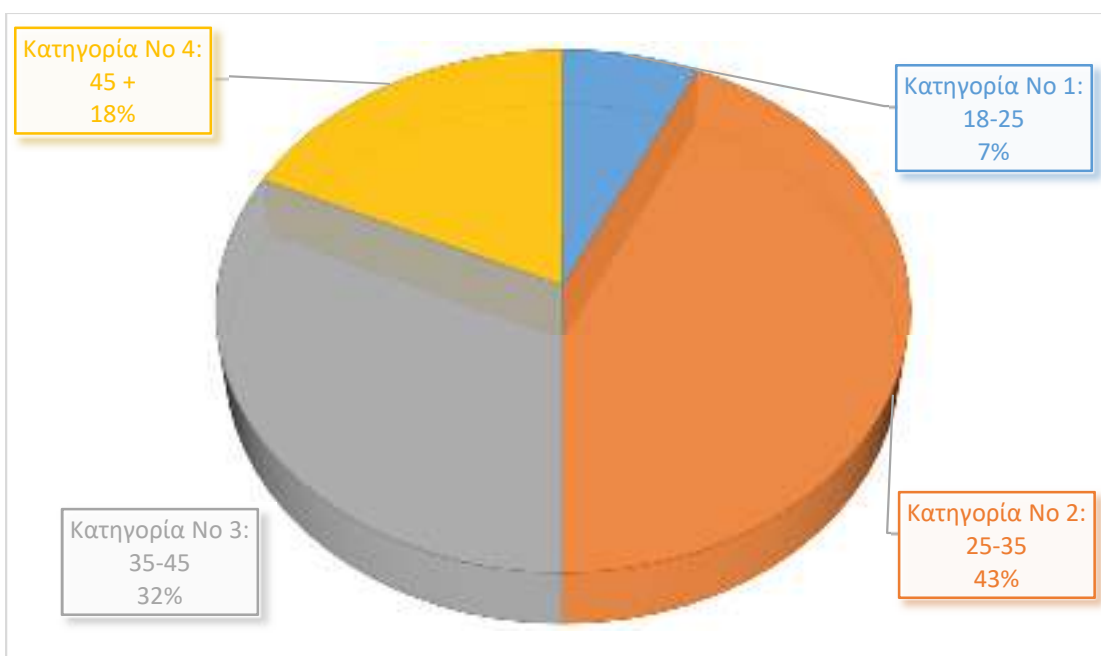
ατομικής προστασίας με εύρος μεγεθών, οι ναυτικοί ερωτήθηκαν: «Κατά την πρόσληψη σας και πριν την τοποθέτησή σας επί του πλοίου και όσον αφορά τη συχνότητα τροφοδοσίας του πλοίου, πώς θα αξιολογούσατε τον εξοπλισμό ατομικής προστασίας που σας παρέχεται πριν ή κατά τη διάρκεια ενός ταξιδιού; » Οι διαθέσιμες απαντήσεις ήταν: α) Εξαιρετικές β) Πολύ καλές γ) Μέτριες δ) Κάτω του μετρίου ε) Καθόλου καλές



Από τους 100 ερωτηθέντες, το 56% απάντησε «Εξαιρετικές», το 42% «Πολύ καλές» και το 2% «Μέτριες».

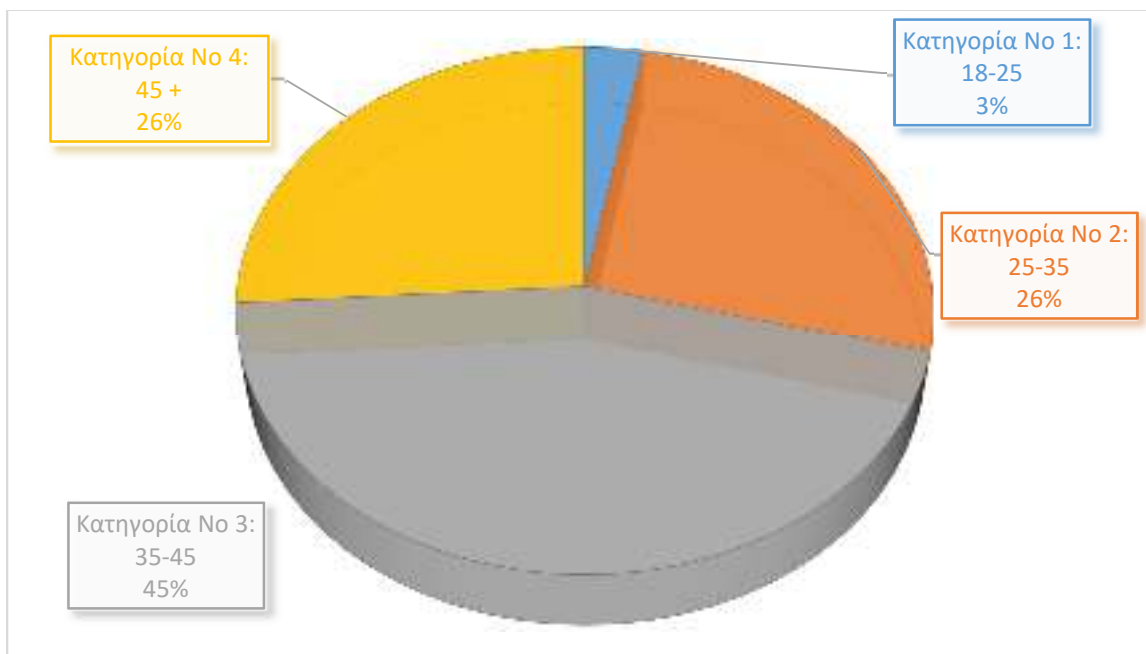
Στο σύνολο των 56 Φιλιπινέζων ναυτικών που νιώθουν απόλυτα ευχαριστημένοι με τα μέσα ατομικής προστασίας που τους διατίθενται, οι 4 κατατάσσονται στην 1<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό που αντιστοιχεί σχεδόν στο 7% . Στην 2<sup>η</sup> ηλικιακή ομάδα καταμετρώνται 24 ναυτικοί με ποσοστό περίπου 43% . Στην 3<sup>η</sup> κατηγορία συναντώνται άλλοι 18, εκπροσωπώντας ποσοστό κοντά στο 32% και τέλος οι 10 ναυτικοί της 4<sup>ης</sup> κατηγορίας φτάνουν σχεδόν το 18% .

Διάγραμμα 7.1-Ερώτηση 7 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΟ»



Στη συνέχεια, από τους 42 ναυτικούς που αξιολόγησαν ως πολύ καλό τον ατομικό προστατευτικό τους εξοπλισμό, μόνος ένας ανήκει στην 1<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας φτάνοντας το 3%. Υπήρχαν ακόμα 11 ναυτικοί στην 2<sup>η</sup> κατηγορία και άλλοι 11 στην 4<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό 26% αντίστοιχα. Τέλος, καταγράφηκαν και άλλες 19 απαντήσεις από την 3<sup>η</sup> ηλικιακή ομάδα κατέχοντας το 45% του συνολικού ποσοστού.

Διάγραμμα 7.2-Ερώτηση 7 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΟ»

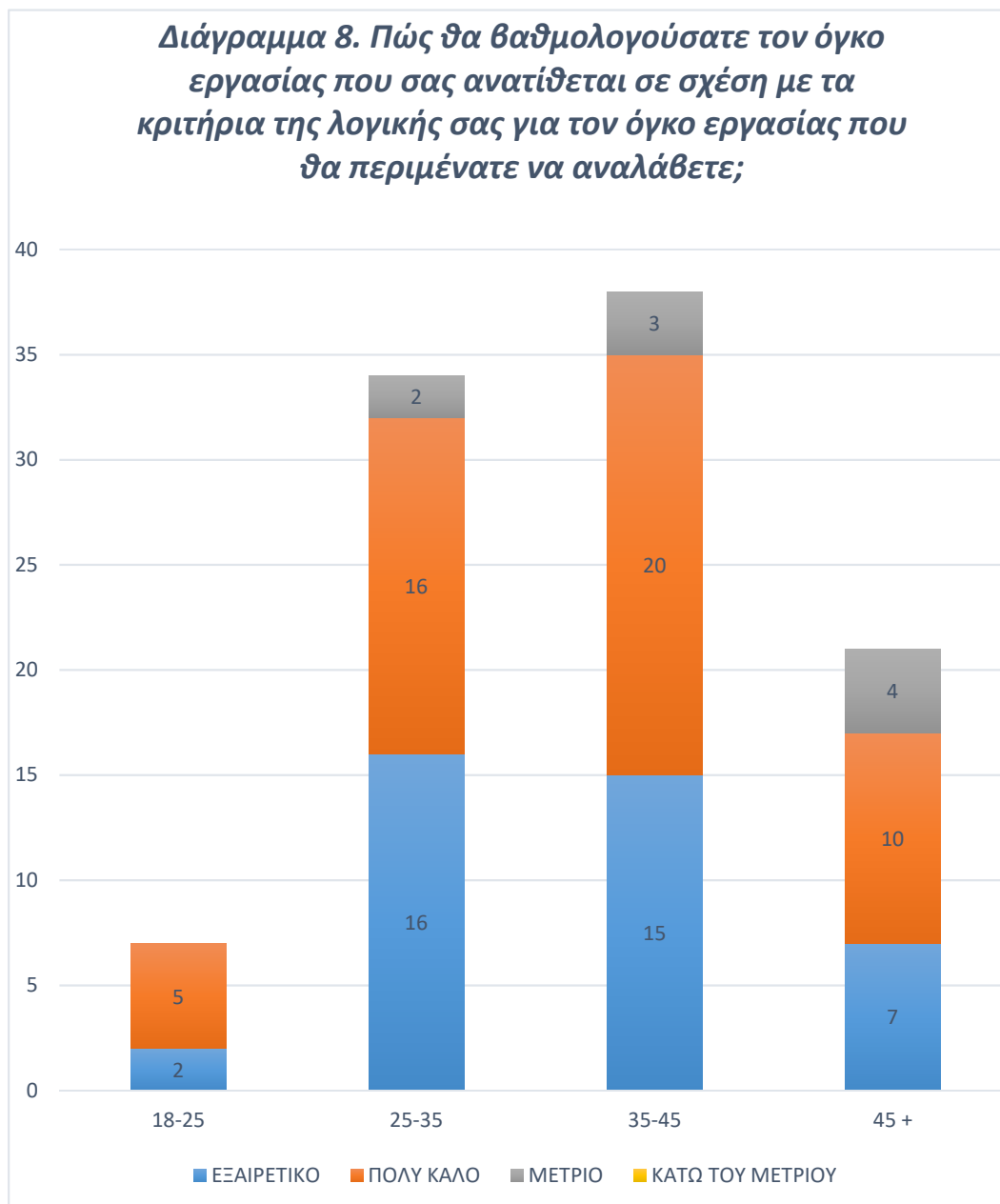


Αδιαμφισβήτητα, ο εξοπλισμός ατομικής προστασίας των ναυτικών μπορεί να προφυλάξει τους ναυτικούς από πολλά ατυχήματα που μπορεί να προκύψουν κατά την εργασία τους. Ο εξοπλισμός αυτός είναι απαραίτητος για την ασφάλειά τους επομένως θα πρέπει να είναι διαθέσιμος προς όλα τα μέλη των πληρωμάτων. Μάλιστα, ανάλογα την βαθμίδα κάθε ναυτικού υπάρχει ανάγκη και για διαφορετικό εξοπλισμό προστασίας. Για το λόγο αυτό, πριν επιβιβαστούν οι ναυτικοί θα πρέπει να εξασφαλίζεται ότι έχουν λάβει τον κατάλληλο εξοπλισμό. Ακόμα, σε περίπτωση καταστροφής αυτού ή απώλειάς του κατά τη διάρκεια του ταξιδιού, ο καπετάνιος θα πρέπει να φροντίζει για την καταγραφή και την ενημέρωση των ελλείψεων αυτών και οι ναυτιλιακές ή διαχειρίστριες εταιρείες να φροντίζουν για την ταχεία προώθησή τους στο καράβι. Με τις νέες τροποποιήσεις που πρόκειται να μπουν σε εφαρμογή, τα περιθώρια ελλειπών PPE θα γίνουν αρκετά στενά και έτσι όλες οι εταιρείες που είναι υπεύθυνες για την διαχείριση των πληρωμάτων θα πρέπει να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα. Στην περίπτωση όμως της συγκεκριμένης εταιρείας, ο βαθμός ικανοποίησης των ναυτικών δείχνει να είναι αρκετά υψηλός αφού πάνω από το 50% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως είναι πλήρως ευχαριστημένοι.



Η ερώτηση 8 , συνδέεται άμεσα με τον Τίτλο 2 και συγκεκριμένα με τον Κανονισμό 2.3 που συσχετίζεται με τις ώρες ανάπαυσης και εργασίας. Το ναυτικό επάγγελμα είναι ιδιαίτερα απαιτητικό για το λόγο αυτό η MLC 2006 έχει θέσει αυστηρά πλαίσια στις επιτρεπόμενες ώρες εργασίας των ναυτικών τόσο σε ημερήσια όσο και σε εβδομαδιαία βάση. Ωστόσο, μεγάλη σημασία για την καταπόνηση των ναυτικών και τη μείωση της απόδοσής τους πρέπει να δίνεται και στον όγκο των εργασιακών τους καθηκόντων ανά ιεραρχική βαθμίδα. Έτσι, λοιπόν, οι ναυτικοί έπρεπε να απαντήσουν στην ακόλουθη ερώτηση: «Πώς θα βαθμολογούσατε τον όγκο εργασίας που σας ανατίθεται σε σχέση με τα κριτήρια της λογικής σας για τον όγκο εργασίας που θα περιμένατε να αναλάβετε; »

Οι διαθέσιμες απαντήσεις ήταν: α) Εξαιρετικά λογικό β) Πολύ λογικό γ) Μέτριου επιπέδου δ) Κάτω του μετρίου ε) Καθόλου λογικό

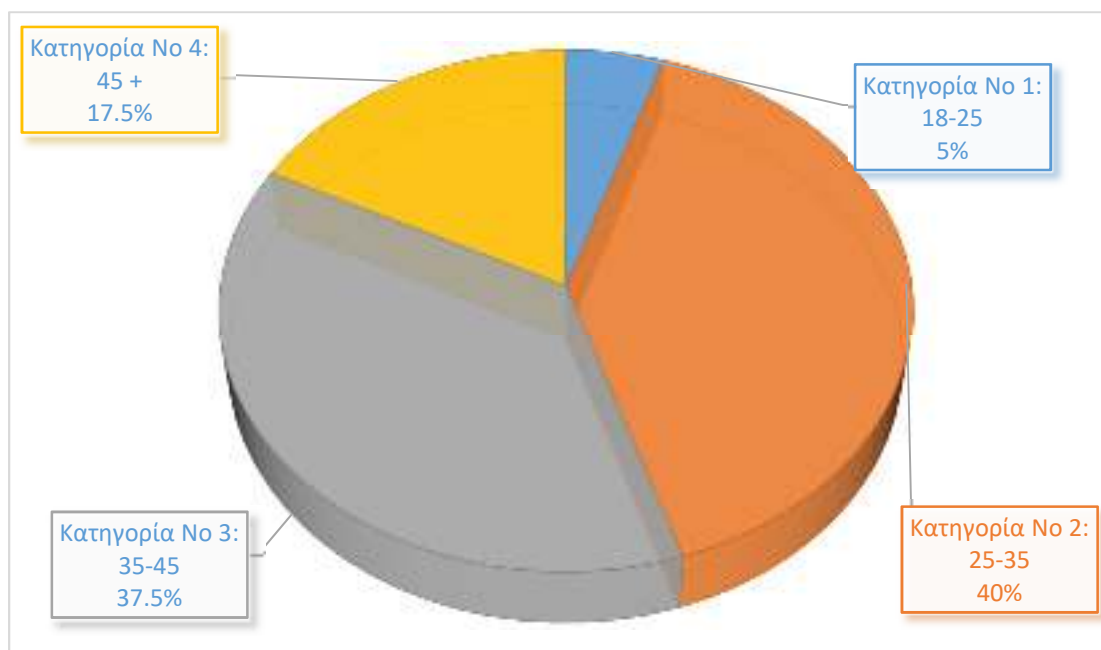


Από τους 100 ερωτηθέντες, το 40% απάντησε «Εξαιρετικά λογικό», το 51% «Πολύ λογικό» και το 9% «Μέτριου επιπέδου».

Ανάμεσα στους 40 ναυτικούς που αντιμετωπίζουν τον όγκο εργασίας τους ως εξαιρετικά λογικό, οι 2 κατατάσσονται στην 1<sup>η</sup> ηλικιακή ομάδα με μικρό ποσοστό, περίπου 5%.

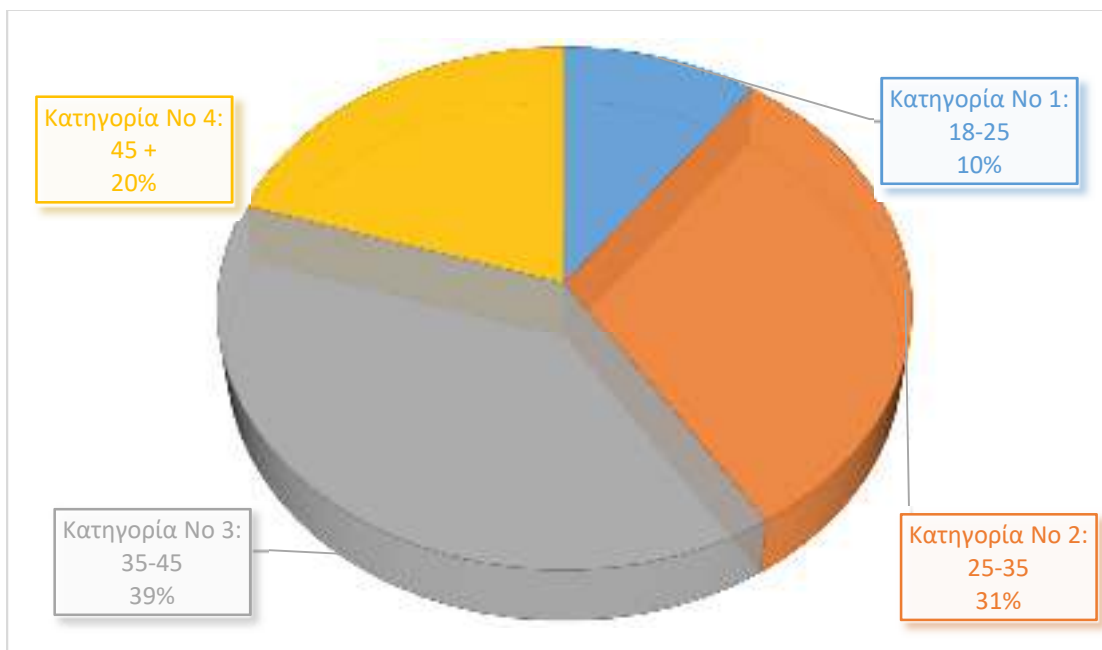
Στην 2<sup>η</sup> ομάδα καταγράφηκαν 16 ναυτικοί που έφτασαν σχεδόν το 40 % και στην 3<sup>η</sup> ομάδα υπήρχαν 15 ναυτικοί με ποσοστό που διαφοροποιείται ελάχιστα στο 37,5 %.  
Ακόμα, καταμετρήθηκαν και άλλοι 7 ναυτικοί στην 4<sup>η</sup> ομάδα ηλικίας με ποσοστό σχεδόν 17,5 %.

**Διάγραμμα 8.1-Ερώτηση 8 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΟ»**



Οι επόμενοι 51 ναυτικοί που θεωρούν πολύ λογική την ποσότητα των εργασιακών τους καθηκόντων χωρίζονται με τον παρακάτω τρόπο: οι 5 από αυτούς βρίσκονταν στην 1<sup>η</sup> κατηγορία αντιπροσωπεύοντας το 10% . Επιπλέον 16 ναυτικοί ανήκαν στην 2<sup>η</sup> ηλικιακή ομάδα με ποσοστό 31% . Στην 3<sup>η</sup> ηλικιακή κατηγορία υπήρχαν 20 ναυτικοί που αντιστοιχούν σε ποσοστό 39% και ακόμη 10 στην 4<sup>η</sup> ηλικιακή κατάταξη με το υπόλοιπο 20% .

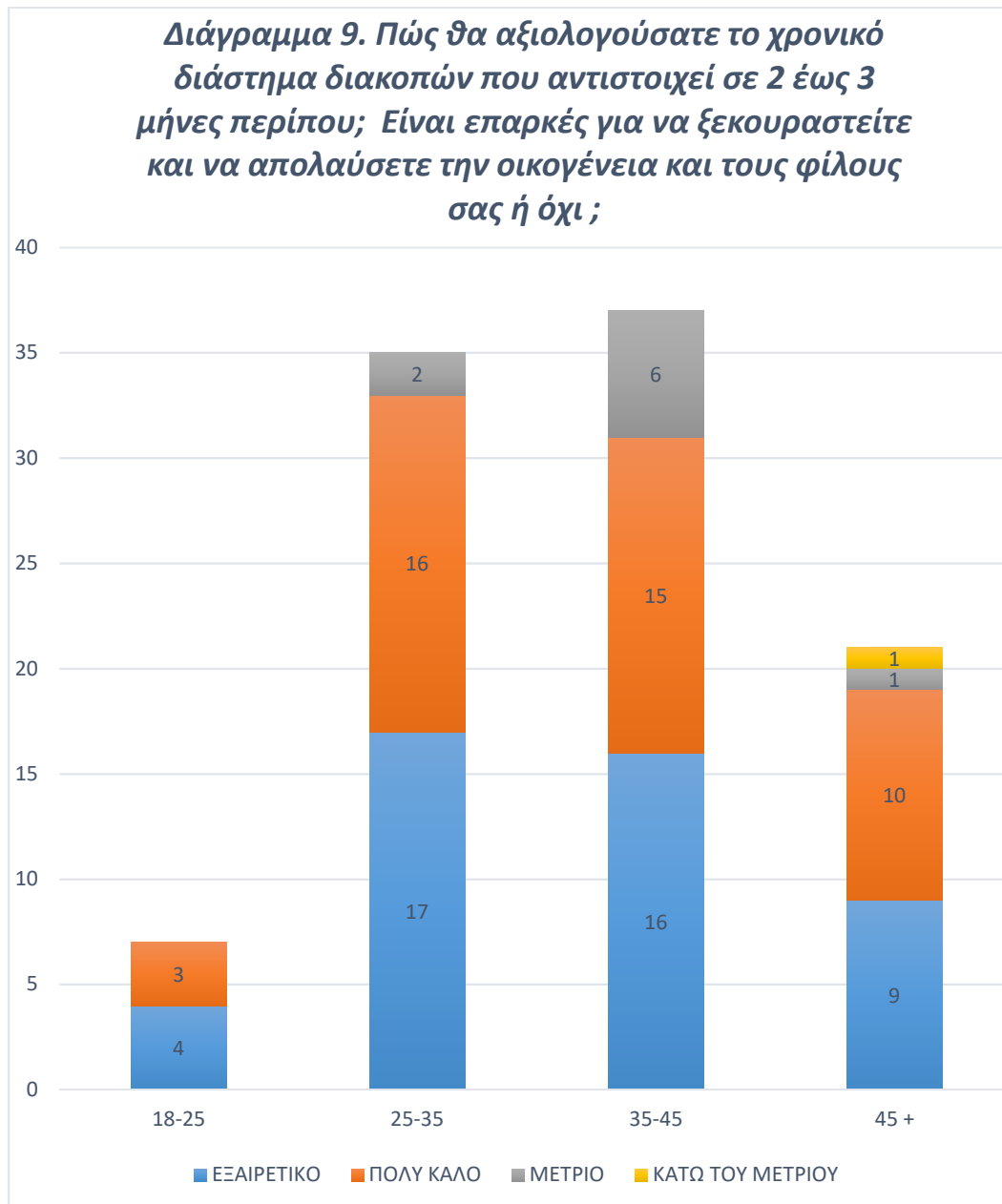
Διάγραμμα 8.2-Ερώτηση 8 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΟ»



Όπως προαναφέρθηκε το ναυτικό επάγγελμα είναι ιδιαίτερα απαιτητικό. Είναι σύνηθες φαινόμενο, σε περιπτώσεις έντονου φόρτου εργασίας ή έκτακτης κατάστασης κάποιος από τους ναυτικούς να χρειαστεί να χάσει πολλές από τις ώρες ανάπαυσής του. Επομένως, είναι πολύ σημαντικό ο καθημερινός όγκος δουλειάς να κυμαίνεται σε λογικά πλαίσια και να υπάρχουν εύλογα χρονικά περιθώρια ξεκούρασης ώστε όλοι να παραμένουν παραγωγικοί. Η κούραση που μπορεί να επέλθει κατά την εργασία δεν είναι μόνο σωματική αλλά και πνευματική. Ειδικότερα κατά την φόρτωση ή την εκφόρτωση η πίεση εκτέλεσης των διαδικασιών σε ορισμένα χρονικά πλαίσια είναι πολύ μεγάλη με αποτέλεσμα να αυξάνεται και η επικινδυνότητα πρόκλησης ατυχημάτων. Εύλογα, λοιπόν, συμπεραίνεται ότι πρέπει να υπάρχει κατάλληλη οργάνωση και καταμερισμός καθηκόντων ώστε ο όγκος εργασίας να κατανέμεται δίκαια και χωρίς να ξεπερνά τις δυνατότητες των ναυτικών. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των απαντήσεων της έρευνας, οι ναυτικοί θεωρούν πως τα εργασιακά τους καθήκοντα δεν ξεπερνούν τα όρια τους. Φαίνεται πως μπορούν να ανταπεξέλθουν πολύ καλά στις εργασιακές τους υποχρεώσεις και απολαμβάνουν τις διαθέσιμες ώρες ανάπαυσης τους χωρίς να χρειάζεται να δουλέψουν υπερωρίες.

Προχωρώντας στην Ερώτηση 9 , γίνεται αξιολόγηση ως προς τη διαθέσιμη χρονική διάρκεια αδειάς των ναυτικών που αφορά τον Τίτλο 2 της MLC 2006 και ειδικότερα τον Κανονισμό 2.4 που αναφέρεται στο δικαίωμα άδειας. Η ερώτηση κατά την οποία έπρεπε οι 100 Φιλιππινέζοι ναυτικοί να απαντήσουν ήταν: «Πώς θα αξιολογούσατε το χρονικό διάστημα διακοπών που αντιστοιχεί σε 2 έως 3 μήνες περίπου; Είναι επαρκές για να ξεκουραστείτε και να απολαύσετε την οικογένεια και τους φίλους σας ή όχι ; »

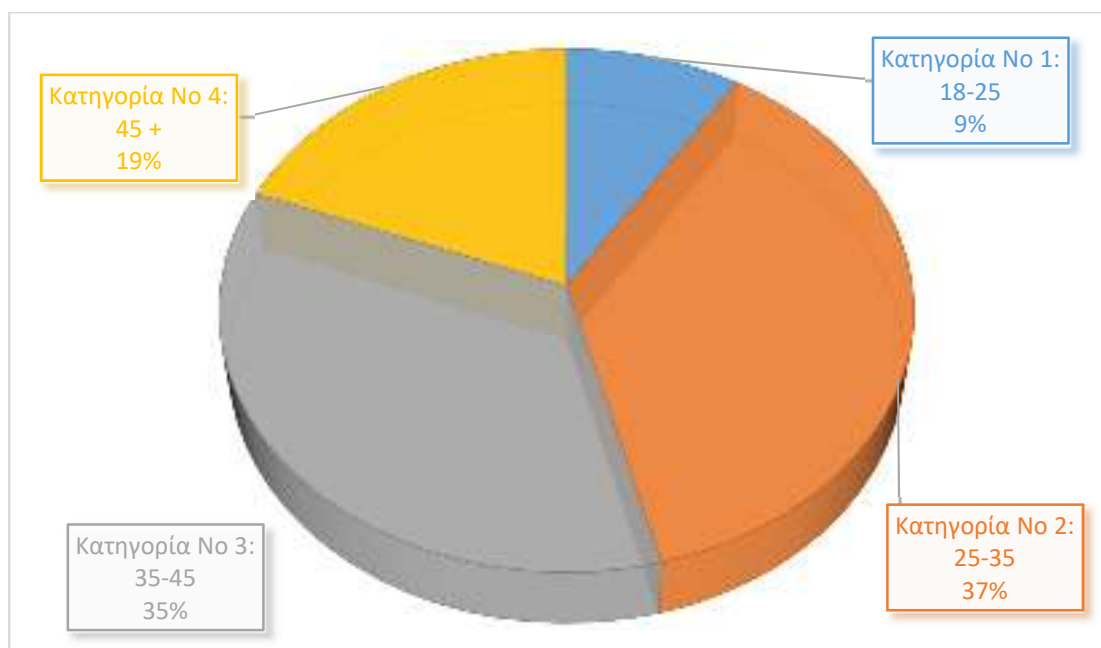
Οι διαθέσιμες απαντήσεις ήταν: α) Εξαιρετικό β) Πολύ καλό γ) Μέτριο δ) Κάτω του μετρίου ε) Καθόλου καλό



Από τους 100 ερωτηθέντες, το 46% απάντησε «Εξαιρετικό », το 44 % «Πολύ καλό », το 9% «Μέτριο» και 1% «Κάτω του μετρίου».

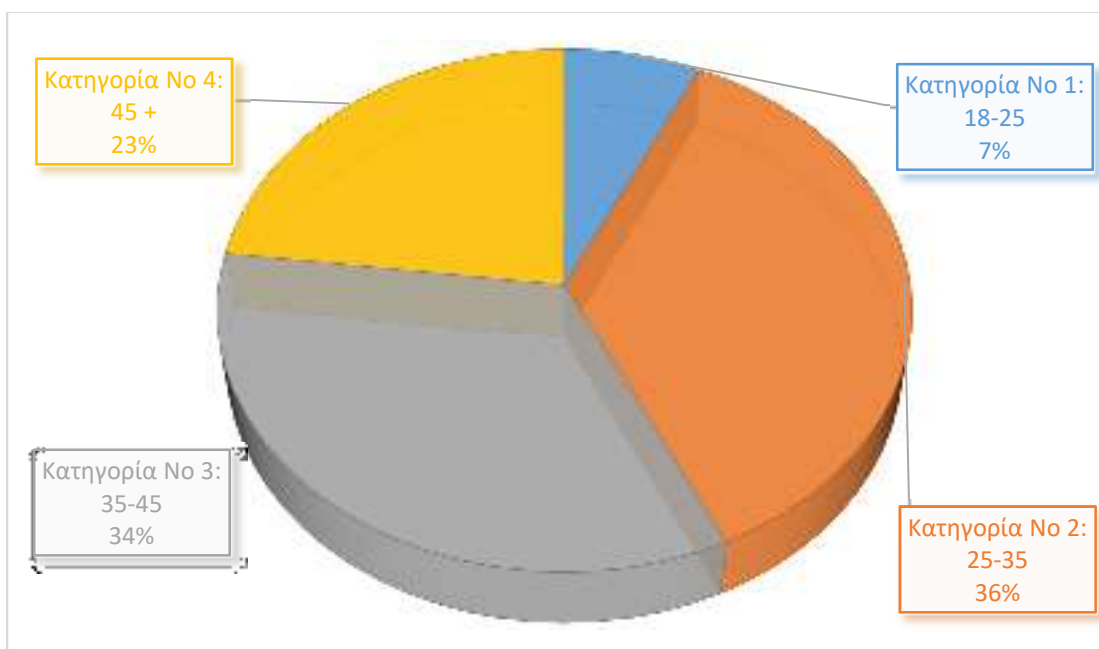
Από το σύνολο των 46 ναυτικών που χαρακτήρισαν το διάστημα διακοπών των 2 έως 3 μηνών ως εξαιρετικό, οι 4 ήταν από την 1<sup>η</sup> κατηγορία ηλικίας με ποσοστό περίπου 9%. Στην 2<sup>η</sup> κατηγορία υπήρχαν 17 ναυτικοί που έφταναν σχεδόν το 37 % και στην 3<sup>η</sup> κατηγορία καταμετρήθηκαν 16 άτομα με τα 2 αυτά ποσοστά να είναι πολύ κοντά και συγκεκριμένα περίπου στο 35%. Στην 4<sup>η</sup> ηλικιακή ομάδα ανήκαν 9 Φιλιππινέζοι ναυτικοί, με ποσοστό που αντιστοιχούσε στο υπόλοιπο 19%.

Διάγραμμα 9.1-Ερώτηση 9 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΟ»



Μεταξύ των 44 ναυτικών που δήλωσαν πως είναι αρκετά ευχαριστημένοι με το χρονικό αυτό περιθώριο ανάπαυσης, στην 1<sup>η</sup> κατηγορία βρισκόντουσαν 3 ναυτικοί αντιπροσωπεύοντας περίπου το 7%. Άλλα 16 άτομα κατατάσσονταν στην 2<sup>η</sup> ηλικιακή ομάδα με ποσοστό σχεδόν 36%. Στην 3<sup>η</sup> ηλικιακή κατηγορία, με μόλις ένα λιγότερο άτομο, δηλαδή 15 στο σύνολό τους, το ποσοστό άγγιξε το 34%. Στην τελευταία ηλικιακή κατηγορία καταγράφηκαν 10 ναυτικοί συμπληρώνοντας το τελικό 23%.

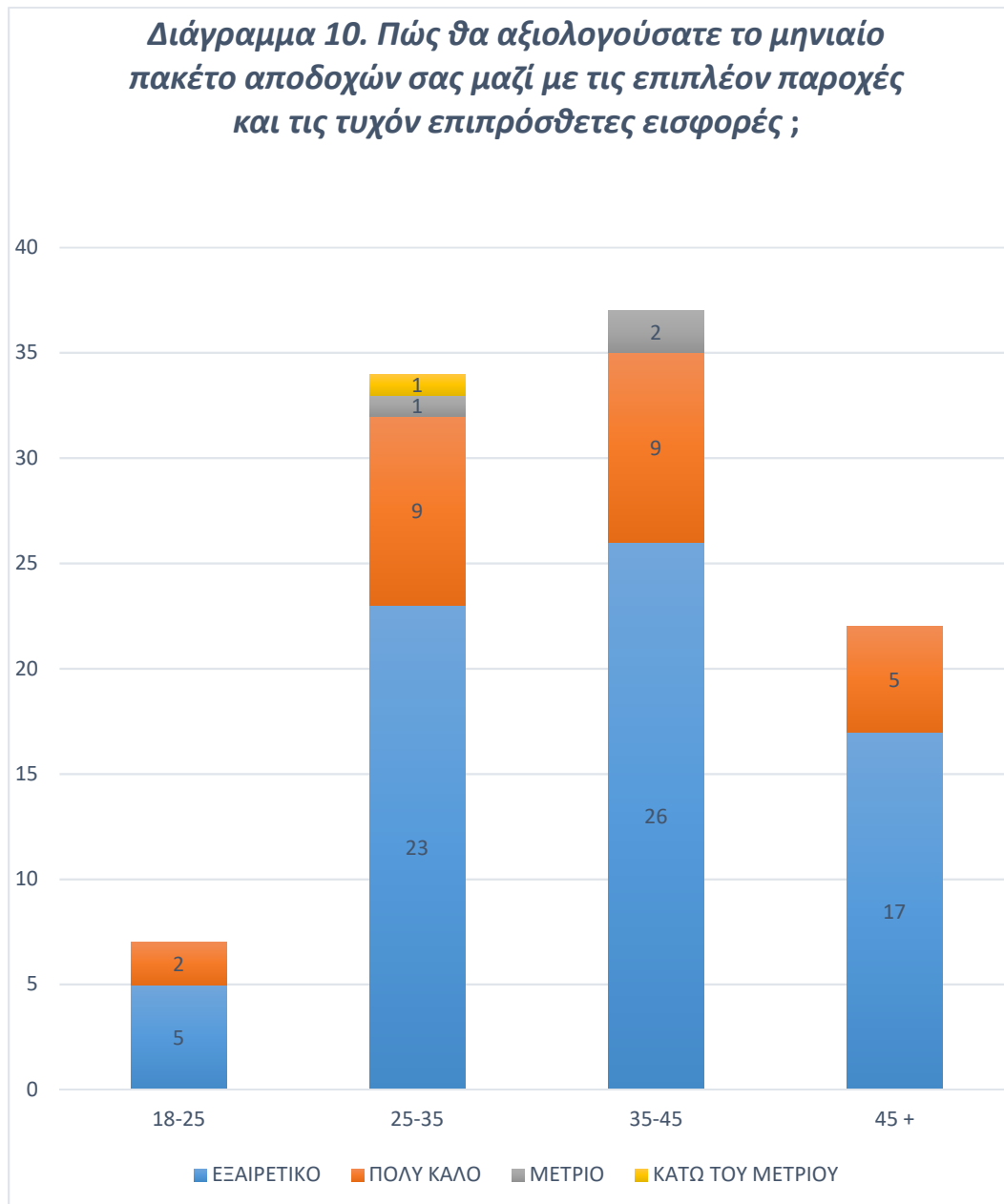
Διάγραμμα 9.2-Ερώτηση 9 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΟ»



Σύμφωνα με τις διατάξεις της MLC 2006, όλοι οι ναυτικοί δικαιούνται ετήσια άδεια μετά αποδοχών. Το ελάχιστο όριο αντιστοιχεί σε 2,5 ημέρες ανά μήνα, συνολικά δηλαδή 30 ημερολογιακές μέρες σε ένα έτος. Ανάλογα τη διαχειρίστρια ή ναυτιλιακή εταιρεία και το εθνικό νομικό πλαίσιο κάθε κράτους οι ημέρες αδειας μπορεί να είναι και περισσότερες. Αδιαμφισβήτητα, οι ημέρες αυτές είναι καθοριστικές για την ψυχική ευεξία των ναυτικών και την σωματική τους ανάπαυση. Πολλοί ναυτικοί, μάλιστα ,εκμεταλλεύονται το διάστημα που βρίσκονται εκτός υπηρεσίας για να εκπαιδευτούν περαιτέρω και να ανέβουν στην ιεραρχική τους κατάταξη. Η συγκεκριμένη εταιρεία μπορεί να προσφέρει στους ναυτικούς διάστημα ανάπαυσης 2 έως 3 μήνες περίπου. Από το διάστημα των 3 μηνών, όπως δείχνουν και τα αποτελέσματα, οι ναυτικοί είναι πλήρως ή και πολύ ευχαριστημένοι. Με τον τρόπο αυτό οι ναυτικοί παραμένουν συνεχώς αποδοτικοί στην εργασία τόσο σωματικά όσο και πνευματικά αφού διαθέτουν αρκετό χρόνο να ξεκουραστούν και ταυτόχρονα να έρθουν κοντά με τα οικογενειακά και φιλικά τους πρόσωπα.

Εν συνεχεία, η Ερώτηση 10 ερευνά τον βαθμό ευημερίας των ναυτικών ως προς τις μηνιαίες τους απολαβές. Η ερώτηση αυτή συνδέεται άμεσα με τον Τίτλο 2 της Ναυτικής Σύμβασης Εργασίας που ελέγχει τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας των ναυτικών και αντιστοιχεί στον Κανονισμό 2.2 που αφορά τους μισθούς. Οι ναυτικοί κλήθηκαν να αξιολογήσουν το εξής ερώτημα: «Πώς θα αξιολογούσατε το μηνιαίο πακέτο αποδοχών σας μαζί με τις επιπλέον παροχές και τις τυχόν επιπρόσθετες εισφορές ; »

Οι διαθέσιμες απαντήσεις ήταν: α) Εξαιρετικό β) Πολύ καλό γ) Μέτριο δ) Κάτω του μετρίου ε) Καθόλου καλό

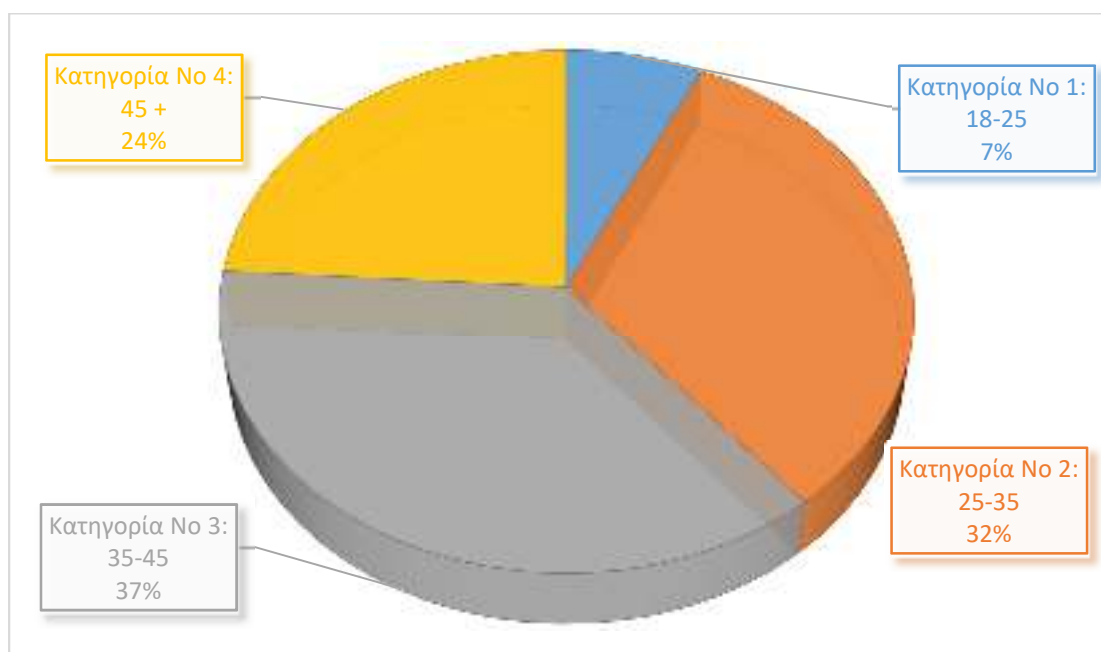




Από τους 100 ερωτηθέντες, το 71% απάντησε «Εξαιρετικό », το 25 % «Πολύ καλό », το 3% «Μέτριο» και 1% «Κάτω του μετρίου».

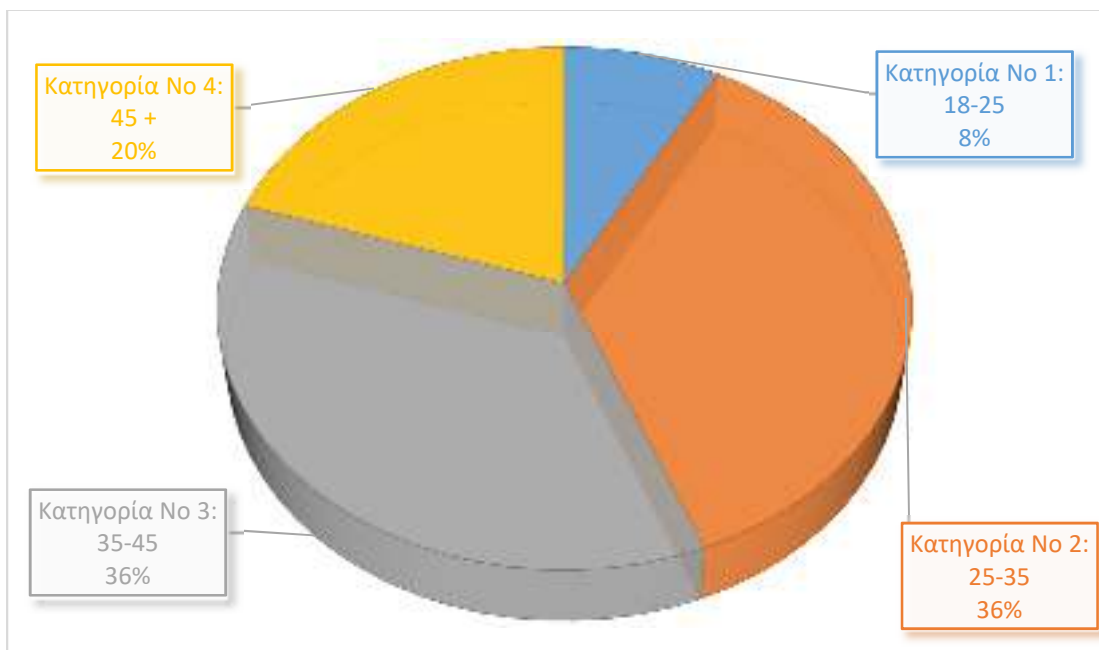
Περισσότεροι από τους μισούς Φιλιππινέζους ναυτικούς και συγκεκριμένα 71 από αυτούς επέλεξαν σαν απάντηση πως το συνολικό πακέτο αποδοχών τους είναι εξαιρετικό άρα και ιδιαίτερα ευνοϊκό. Μεταξύ αυτών , οι 5 ναυτικοί διαχωρίζονται στην 1<sup>η</sup> ηλικιακή κατηγορία φτάνοντας περίπου το 7%. Ακόμα 23 ναυτικοί από τους 71, ανήκαν στην 2<sup>η</sup> ηλικιακή ομάδα με ποσοστό σχεδόν 32% . Οι επόμενοι 26 καταγράφηκαν στην 3<sup>η</sup> ομάδα αντιπροσωπεύοντας το 37% και στην τελευταία κατηγορία ήταν 17 άτομα ολοκληρώνοντας άλλο 24%.

Διάγραμμα 10.1-Ερώτηση 10 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΟ»



Προχωρώντας στους 25 ναυτικούς που δεν είναι πλήρως αλλά αρκετά ευχαριστημένοι από τις συνολικές απολαβές τους, οι 2 κατατάσσονταν στην 1<sup>η</sup> ηλικιακή κατηγορία εκπροσωπώντας το 8% του συνολικού ποσοστού. Στην 2<sup>η</sup> και 3<sup>η</sup> ηλικιακή ομάδα αριθμούσαν από 9 ναυτικοί αντιστοίχως με ποσοστό που φτάνει το 36 % στην κάθε μια ομάδα. Υπήρχαν και 5 ναυτικοί που αντιστοιχούσαν στην 4<sup>η</sup> ηλικιακή κατηγορία με το εναπομένον 20% .

Διάγραμμα 10.2-Ερώτηση 10 ΑΠΑΝΤΗΣΗ «ΠΟΛΥ ΚΑΛΟ»

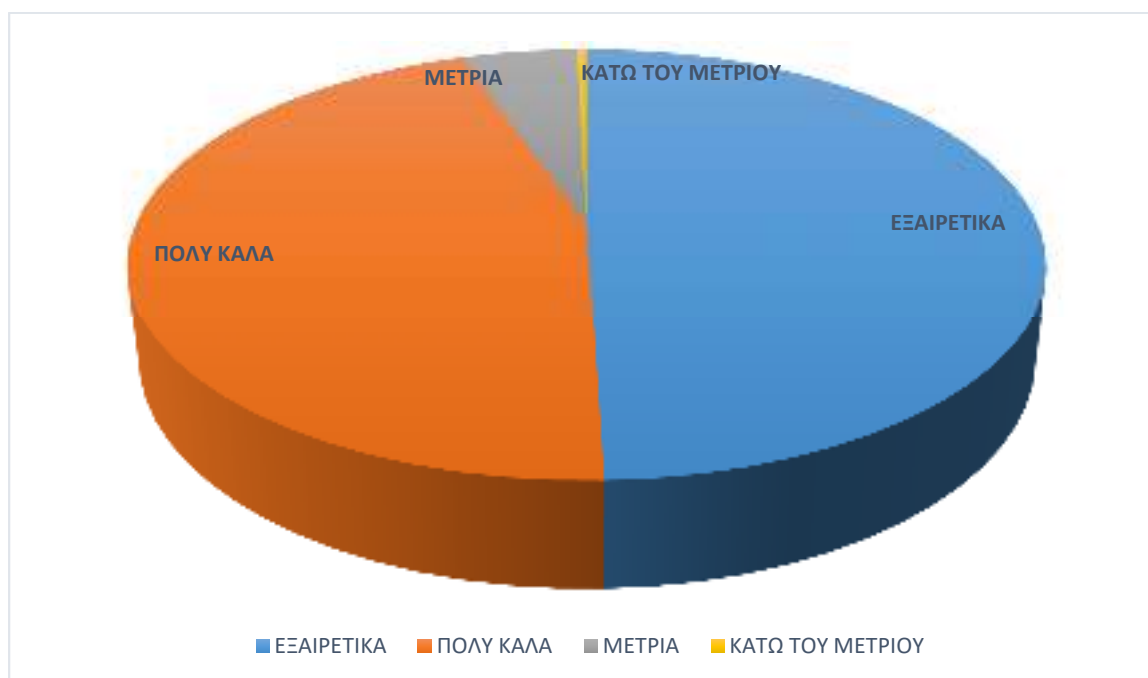


Κρίνεται απαραίτητο ανεξαρτήτως εταιρείας διαχείρισης στόλου, οι πληρωμές όλων των ναυτικών για την εργασία που προσφέρουν να πραγματοποιούνται χωρίς καθυστερήσεις και να συμφωνούν με τις απολαβές που έχουν οριστεί στην ναυτική τους σύμβαση. Σε περίπτωση συναλλαγματικής διαφοράς, η διαχειρίστρια ή ναυτιλιακή εταιρεία πρέπει να καλύπτει το ποσό της ισοτιμίας ώστε να μην υπάρχουν ελλείψεις. Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων ναυτικών στην παρούσα έρευνα είναι ιδιαίτερα θετικές αφού κατά πολύ μεγάλο ποσοστό, σχεδόν τα  $\frac{3}{4}$  των συνολικών ναυτικών, βαθμολόγησαν το πακέτο αποδοχών τους ως εξαιρετικό. Ο οικονομικός παράγοντας αποτελεί πολλές φορές καθοριστικό παράγοντα στην αφοσίωση των εργαζομένων σε μια εταιρεία αφού νιώθουν πως οι κόποι τους αναγνωρίζονται και ανταμείβονται όπως θα έπρεπε. Επιπροσθέτως, οι παροχές που μπορεί να απολαμβάνουν οι ίδιοι ή και η οικογένεια τους είναι και αυτά πολύ ενθαρρυντικά για να διατηρηθεί μια συνεργασία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη. Φυσικά, οι επιπλέον απολαβές για λόγους υπερωριών ή καλής απόδοσης τονώνουν το ηθικό των ναυτικών ώστε να είναι όσο το δυνατόν αποδοτικότεροι και ενεργοί απέναντι στις καθημερινές εργασιακές τους απαιτήσεις.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν στο ερωτηματολόγιο που κλήθηκαν να απαντήσουν οι 100 Φιλιππινέζοι ναυτικοί, μπορεί εύλογα να συμπεραθεί πως οι ναυτικοί απολαμβάνουν πράγματι τις εργασιακές τους συνθήκες. Από τη συλλογή και την επεξεργασία των πρωτογενών δεδομένων προέκυψε το παρακάτω διάγραμμα:

Διάγραμμα 11. Συνολικές απαντήσεις ερωτηματολογίου

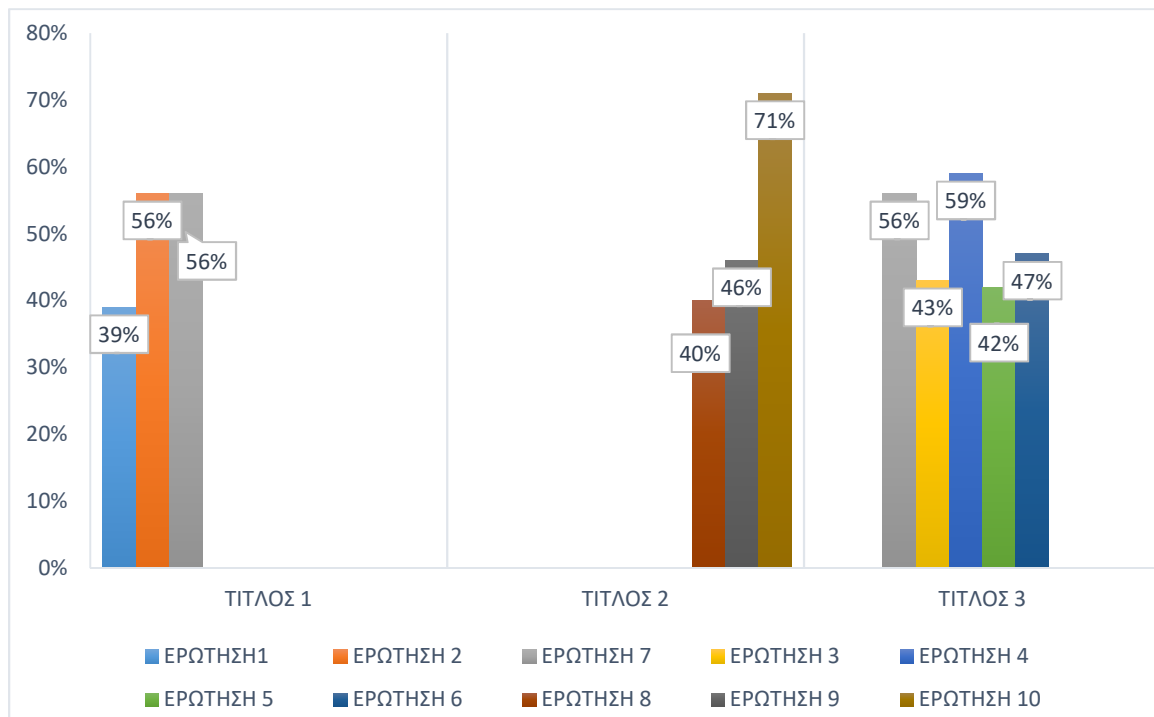


Όπως απεικονίζεται, η απάντηση «Εξαιρετικά» υπερίσχυσε στο σύνολο των επιλεχθέντων απαντήσεων από τις συνολικά 10 Ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Με σχετικά μικρή διαφορά, στη δεύτερη θέση βρίσκεται η απάντηση «Πολύ καλά» επιβεβαιώνοντας την ικανοποίηση των ναυτικών. Οι απαντήσεις «Μέτριες» και «Κάτω του μετρίου» έχουν πολύ μεγάλη απόκλιση από τις 2 προαναφερθέντες απαντήσεις αλλά όπως φαίνεται και στο διάγραμμα έχουν και πολύ μεγάλη απόκλιση μεταξύ τους. Παρόλο που τα αποτελέσματα αυτά κατά τη συγκριτική τους πλειονότητα είναι πολύ θετικά, υπάρχει και ένα ποσοστό ναυτικών που θα επιθυμούσε να πραγματοποιηθούν αλλαγές. Γίνεται εύκολα αντιληπτό, πως οι εταιρείες που ασκούν ναυτιλιακή

δραστηριότητα και διαχειρίζονται πληρώματα, σε όσα μέτρα και αν προβούν για την εξασφάλιση των βέλτιστων δυνατών παροχών και συνθηκών εργασίας για τους ναυτικούς τους, πιθανότατα να μην καταφέρουν να ικανοποιήσουν όλους τους εργαζομένους τους. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα συνήθως να υπάρχει μια ομάδα ατόμων σε κάθε πλοίο, ανεξαρτήτως ιεραρχικής κατάταξης, που δε θα νιώθει και τόσο ευνοημένη. Στόχος λοιπόν, της κάθε πλοιοκτήτριας ή διαχειρίστριας εταιρείας είναι να κρατά τον αριθμό των ατόμων αυτών όσο το δυνατόν μικρότερο κάνοντας συνεχώς εσωτερικούς ελέγχους αλλά και εξωτερικούς συγκρίσεις με παρεμφερή εταιρείες ώστε να επιτυγχάνονται και οι κατάλληλες αλλαγές.

Από το παραπάνω διάγραμμα έγινε ακόμα περαιτέρω ανάλυση η οποία βασίστηκε στην επικρατούσα απάντηση. Επιπλέον, στο επόμενο διάγραμμα έχει γίνει κατηγοριοποίηση σε 3 επιμέρους διαγράμματα όπου χωρίζονται όλες οι ερωτήσεις με βάση τον τίτλο της MLC 2006 στον οποίον αντιστοιχούν. Τα δεδομένα απεικονίζουν την επιλεγμένη απάντηση «Εξαιρετικά» σε κάθε μια από τις συνολικά 10 ερωτήσεις.

Διάγραμμα 12. Απάντηση «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΑ» ανά Τίτλο της MLC 2006



Σύμφωνα με τα στατιστικά δεδομένα, οι αξιολογήσεις των ναυτικών ήταν πολύ θετικές αφού η απάντηση «ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΑ» είχε επιλεχθεί σε όλες τις ερωτήσεις σε ποσοστό μεγαλύτερο του 35% ενώ σε αρκετές ξεπερνούσε και το 50 % του συνόλου. Ως προς τον Τίτλο 1 της MLC 2006 που αναφέρεται στις ελάχιστες απαιτήσεις για την εργασία των ναυτικών στο πλοίο, οι ναυτικοί δήλωσαν πλήρως ευνοημένοι σχετικά με τη διαδικασία μεταβίβασης καθηκόντων αλλά και με τον διαθέσιμο ατομικό εξοπλισμό προστασίας τους σε ποσοστό πάνω από 50%. Οι ιατρικές εξετάσεις και ο έλεγχος των ναυτικών έχουν περιθώρια βελτίωσης καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό αξιολόγησε τις διαδικασίες αυτές ως «ΠΟΛΥ ΚΑΛΕΣ». Συνεχίζοντας στον Τίτλο 2 της MLC 2006 που ελέγχει τις εργασιακές συνθήκες των ναυτικών , έμφαση θα πρέπει να δοθεί στην καλύτερη οργάνωση και τον διαμοιρασμό των εργασιακών καθηκόντων αφού σύμφωνα με τα πρωτογενή δεδομένα υπάρχουν περιθώρια βελτιστοποίησης. Επίσης, το χρονικό διάστημα διακοπών θα πρέπει να είναι μεγαλύτερο των τριών μηνών σε ετήσια βάση ώστε οι ναυτικοί να νιώθουν πλήρως ευνοημένοι. Ωστόσο, οι ναυτικοί φαίνεται πως είναι ιδιαίτερα ευχαριστημένοι με το πακέτο αποδοχών τους σε ποσοστό που έχει τη μεγάλη απόκλιση από τις υπόλοιπες ερωτήσεις. Ολοκληρώνοντας με τον Τίτλο 3 της MLC 2006 που σχετίζεται με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις αναψυχής και τη τροφοδοσία του πλοίου, η ποιότητα και η ποσότητα του διαθέσιμου πόσιμου νερού καθώς και ο εξοπλισμός εργασίας των ναυτικών βρίσκονται σε πολύ ικανοποιητικά επίπεδα που ξεπερνούν το 50 % του συνολικού ποσοστού. Σύμφωνα όμως με τις αξιολογήσεις των ναυτικών, η ποσότητα και η ποιότητα του φαγητού , οι εγκαταστάσεις αναψυχής και οι συνθήκες υγιεινής χρήζουν θα μπορούσαν να παρθούν μέτρα προς ανάπτυξη των υπαρχουσών συνθηκών .

Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί πως όλες οι αξιολογήσεις εμπεριέχουν και υποκειμενικό χαρακτήρα με αποτέλεσμα να μην είναι πλήρως αντικειμενικές. Αν και τα εν λόγω αποτελέσματα μπορούν να θεωρηθούν δειγματοληπτικά, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων ναυτικών πρέπει να ληφθούν πολύ σοβαρά υπόψη για την κατανόηση της σημαντικότητας της εφαρμογής των μέτρων και των διατάξεων της MLC 2006. Οι

στόχοι της MLC 2006 επιτυγχάνονται όχι μόνο από την συμμόρφωση των κρατών μελών της και των διαχειριστριών ή πλοιοκτητριών εταιρειών αλλά κυρίως από την αντίληψη των επιδράσεων της από τους ναυτικούς. Είναι πολύ σημαντικό οι ναυτικοί να απολαμβάνουν τα δικαιώματά τους και να συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις τους ως εργαζόμενοι. Άλλωστε, η σημασία της σύμβασης αυτής και η συνεχής προσπάθεια διαφύλαξης των εργασιακών δικαιωμάτων των ναυτικών αποδεικνύεται από τις αλλαγές μέσω επιπλήξεων ή ακόμα και τροποποιήσεων της MLC 2006. Για το λόγο αυτό, θα πρέπει να προβαίνουν σε καταγγελίες όποτε νιώθουν ότι καταπατώνται τα δικαιώματά τους.

Οι μεγάλοι χρονικοί περίοδοι μακριά από συγγενικά πρόσωπα και φίλους τους όπως και οι ώρες εργασίας που πολλές φορές μπορεί να μεταβάλλονται ή να επεκτείνονται αποτελούν παράγοντες που προκαλούν ιδιαίτερη σωματική αλλά και ψυχολογική επιβάρυνση στους ναυτικούς. Παράλληλα, υπάρχουν διαρκώς και απρόβλεπτες προκλήσεις όπως οι απότομες αλλαγές του καιρού και η κίνηση στα λιμάνια φόρτωσης, εκφόρτωσης ή ανεφοδιασμού καυσίμων που επιφέρουν αρνητικά αποτελέσματα στις εργασιακές συνθήκες των πληρωμάτων λόγω αυξημένης επικινδυνότητας αλλά και χρονικής στενότητας. Για τη διατήρηση της ψυχικής ευημερίας τους όσοι ασκούν το ναυτικό επάγγελμα, κρίνεται μείζονος σημασίας να παραμένουν ενεργοί με δραστηριότητες που τους αποσυμφορίζουν καθώς και να ξεκουράζονται όσο το δυνατόν περισσότερο. Έμφαση επίσης, πρέπει να δίνεται στην διατροφή των ναυτικών η οποία θα πρέπει να αποτελείται από ποικιλία τροφίμων και καθαρό πόσιμο νερό αλλά και στην ενδίαίτηση τους όπου τόσο στους προσωπικούς όσο και στους κοινόχρηστους χώρους θα πρέπει να επικρατούν συνθήκες υγιεινής. Φυσικά, πρέπει διαρκώς να ενισχύεται και να διατείνεται η δυνατότητα πρόσβασής τους στο διαδίκτυο ώστε να μπορούν να επικοινωνούν συχνά με την οικογένεια και τα κοντινά τους πρόσωπα ή ακόμα και να αναζητούν ψυχολογική υποστήριξη αν νιώσουν ανάγκη.

Όλοι οι εθνικοί φορείς σε συνεργασία με τις ρυθμιστικές αρχές και τα νομοθετικά πλαίσια κάθε κράτους οφείλουν να συμβαδίζουν με τις διατάξεις και τις πολιτικές της MLC 2006. Οι ενώσεις πρόνοιας των ναυτικών θα πρέπει να δίνουν τις κατάλληλες κατευθυντήριες γραμμές στα κράτη μέλη της MLC 2006 και να υποστηρίζουν τις

πλοιοκτήτριες ή διαχειρίστριες εταιρείες στην υιοθέτηση καλών πρακτικών που στοχεύουν στην βελτιστοποίηση των συνθηκών εργασίας επί του πλοίου. Την ίδια στιγμή, οι πλοιοκτήτριες ή διαχειρίστριες εταιρείες για να εξασφαλίσουν ότι εφαρμόζουν αποτελεσματικά ό,τι προβλέπεται στην MLC 2006 θα πρέπει να ελέγχουν διαρκώς το βαθμό ευημερίας των πληρωμάτων τους και να κάνουν άμεσα και αμερόληπτα τις απαραίτητες τροποποιήσεις όταν εντοπίζονται αποκλεισμοί και περιθώρια βελτιστοποίησης. Αναμφίβολα, η MLC 2006 διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση και την υπόσταση του ναυτικού επαγγέλματος αφού χωρίς τη θέσπισή της, τα υποχρεωτικά της πλαίσια και τα μέσα ελέγχου της, τα επίπεδα των συνθηκών εργασίας των ναυτικών θα ήταν πολύ χαμηλά.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βλάχος Π. (2007), Διεθνής Ναυτιλιακή Πολιτική, Εκδόσεις Σταμούλη-Αθήνα
- Διακογιάννη Μαρία (2014), ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (MARITIME LABOUR CONVENTION) : Πρακτικές και μηχανισμοί για την διαδραστική εφαρμογή της, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, <https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/handle/unipi/7002?locale-attribute=en>
- Δρίτσα Έλλη Π. (2016), Κουλτούρα και Πολιτικές Ασφάλειας στις Ελληνικές Ναυτιλιακές Επιχειρήσεις, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, [https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/9416/Dritsa\\_Elli.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/9416/Dritsa_Elli.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ελληνική Δημοκρατία – Υπουργείο Εξωτερικών (2020), Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO), <https://www.mfa.gr/exoteriki-politiki/i-ellada-stous-diethneis-organismous/imo.html>
- Κοκκοβού Ανδριάννα (2020), Η Ναυτική Σύμβαση Εργασίας (MLC) : Ποιες οι εξελίξεις μετά από τα 7 χρόνια της εφαρμογής της, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, <https://hellanicus.lib.aegean.gr/browse?value=%CE%9A%CE%BF%CE%BA%CE%BA%CE%BF%CE%B2%CE%BF%CF%8D,%20%CE%91%CE%BD%CE%B4%CF%81%CE%B9%CE%AC%CE%BD%CE%B1&type=author>

- Μπίγγος Αλέξανδρος (2017), ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (MLC, 2006), Πανεπιστήμιο Πειραιώς , <https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/handle/unipi/10809>
- American Bureau of Shipping (ABS) Eagle.org, (2014), 2014 MLC Amendments will enter into force on 18 January 2017, <https://ww2.eagle.org/en/rules-and-resources/regulatory-news/regulatory-news/2014-MLC-Amendments-will-enter-into-force-on-18-January-2017.html>
- Ansuman Ghosh, UKPANDI (2022), Maritime Labour Convention 2006 - Amendments of 2022, <https://www.ukpandi.com/news-and-resources/articles/2022/maritime-labour-convention-2006-amendments-of-2022/>
- BIMCO (2020), MARITIME LABOUR CONVENTION 2018 AMENDMENTS ENTER INTO FORCE NEXT MONTH! , <https://www.bimco.org/news/safety/20201125-2018-amendments-to-mlc-2006>
- BIMCO (2022), Maritime Labour Convention – what are the latest amendments adopted in 2022? , <https://www.bimco.org/insights-and-information/general-information/20220518-mlc>
- Capt. Deepak Mantoju (Volume 5, 2021 – Issue 3) Journal of International Maritime Safety, Environmental Affairs, and Shipping, Taylor & Francis Online, Analysis of impact of the maritime labour convention, 2006: A seafarer’s perspective (Pages: 107-119 ), <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/25725084.2021.1955475>
- Chounta Eirini (2022), PORT STATE CONTROL, University of Piraeus , [https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/14111/Chounta\\_MN2006\\_5.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/14111/Chounta_MN2006_5.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- EduMaritime (2021) , MLC 2006 Regulation 5.1 - Flag State Responsibilities, <https://www.edumaritime.net/mlc-2006/mlc-regulation-5-1-flag-state-responsibilities>



- Fotteler, M.L., Andrioti Bygvraa, D. & Jensen, O.C. BMC Public Health 1586 (2020), The impact of the Maritime Labor Convention on seafarers' working and living conditions: an analysis of port state control statistics, <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-09682-6>
- Grace Wang, Guanqiu Qi, Kevin X. Li, Yi Xiao , (Volume 115, May 2020, 103857) , Marine Policy The effectiveness of the New Inspection Regime for Port State Control: Application of the Tokyo MoU, <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2020.103857>
- Ilo.org (2009), Guidelines for flag State inspections under the Maritime Labour Convention, 2006, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_101788.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_101788.pdf)
- Ilo.org (2009), Guidelines for port State control officers carrying out inspections under the Maritime Labour Convention, 2006, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_101787.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_101787.pdf)
- Ilo.org, Labour Standards, Maritime Labour Convention, 2006, <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang-en/index.htm>
- Ilo.org (wcms\_090250.pdf) , MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_090250.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090250.pdf)
- Ilo.org (2014), Amendments (2014) to the Maritime Labour Convention, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_248905.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_248905.pdf)
- Ilo.org (2016), Amendments of 2016 to the Code of the Maritime Labour Convention, 2006, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_488452.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_488452.pdf)
- Ilo.org, FAQ about MLC, 2006 (*5th edition, 2019*), Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) as amended Frequently Asked Questions ,

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_765083.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_765083.pdf)

- Ilo.org (2021), Amendments of 2018 to The Code of The Maritime Labour Convention, 2006, as Amended (MLC, 2006), Approved by the Conference at its One Hundred and Seventh Session, Geneva, 5 June 2018, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_768845.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_768845.pdf)
- Ilo.org, Fourth Meeting of the Special Tripartite Committee of the Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006) (Part II -2022), Text of the amendments adopted on 13 May 2022, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms\\_845316.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_845316.pdf)
- IRCLASS Indian Register of Shipping (Technical Circular No:65/2018), he 2016 amendments to the Maritime Labour Convention, 2006, <https://www.irclass.org/technical-circulars/the-2016-amendments-to-the-maritime-labour-convention-2006/>
- Jin young Yang (2017), The implementation of port state control under the Maritime Labour Convention, 2006, World Maritime University, [https://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=1581&context=all\\_dissertations](https://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=1581&context=all_dissertations)
- Kanawale Sheryne Rosalia (2021), Maritime Labour Convention, 2006: challenges for implementation in regards to Title 5 Compliance and Enforcement implementation in regards to Title 5 Compliance and Enforcement in Fiji, World Maritime University , [https://commons.wmu.se/all\\_dissertations/1707/](https://commons.wmu.se/all_dissertations/1707/)
- Lielbarde Sandra (2020), The Problematic Aspects of the Identification of the Responsible Party in Seafarers' Employment Contracts, Universitat Politècnica de Catalunya · Barcelona Tech – UPC , <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/330739>
- Manolakos Vasileios (2013), MARITIME LABOUR CONVENTION 2006 EFFECT ON SHIPPING INDUSTRY, University of Piraeus, <https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/handle/unipi/6384>

- Maunikum Veganaden (2007), The potential implications of the Maritime Labour Convention, 2006, for policy and management in the maritime sector : a critical analysis, World Maritime University, <https://core.ac.uk/download/pdf/217233121.pdf>
- Mendes Jandira Camilo (2019), Implementation of the Maritime Labour Convention, 2006: Angola as a case study, World Maritime University, [https://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=2141&context=all\\_dissertations](https://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=2141&context=all_dissertations)
- Paris –MoU.org , <https://www.parismou.org/>
- SAFETY4SEA (2019), MLC amendments 2016 on crew welfare enter into force, <https://safety4sea.com/mlc-amendments-2016-on-crew-welfare-enter-into-force/>
- Seafarersrights.org (SRI), <https://seafarersrights.org/>
- Tokyo-MoU.org, <https://www.tokyo-mou.org/>
- United Nations, Office of the Secretary-General’s Envoy on Youth (2013), ILO: International Labour Organization, <https://www.un.org/youthenvoy/2013/08/ilo-international-labour-organization/>