



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ**
Τμήμα Μηχανικών Βιομηχανικής
Σχεδίασης και Παραγωγής

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
& ΑΙΓΑΙΟΥ**
Τμήμα Ναυτιλίας και
Επιχειρηματικών Υπηρεσιών



**ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ»**

ΤΙΤΛΟΣ

**Πρότυπα εκπαίδευσης Ελλήνων ναυτικών – Κριτήρια επιλογής
επάνδρωσης πλοίων.**

ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ

Education of Greek seafarers – Criteria for seafarer's employment

Όνοματεπώνυμο Σπουδαστή: ΦΙΣΤΕ ΒΙΡΓΙΝΙΑ

**Όνοματεπώνυμο Υπεύθυνου Καθηγητή: ΓΕΩΡΓΟΥΛΗΣ
ΓΕΩΡΓΙΟΣ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Φεβρουάριος 2020

Μεταπτυχιακή Διατριβή που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για την μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του Διδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέες Τεχνολογίες στη Ναυτιλία και τις Μεταφορές» του Τμήματος Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Αιγαίου και του Τμήματος Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Δήλωση συγγραφέα διπλωματικής διατριβής

Ο/Η κάτωθι υπογεγραμμένη Φιστέ Βιργινία, του Γεωργίου, με αριθμό μητρώου φοιτητρια του. Διδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέες Τεχνολογίες στη Ναυτιλία και τις Μεταφορές» του Τμήματος Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Αιγαίου και του Τμήματος Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι: *«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής διπλωματικής διατριβής και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην διατριβή. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η διατριβή προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τη συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική διατριβή».*

Ο δηλών

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΝΑΥΤΙΚΩΝ/ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

1.1 ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

1.2 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΧΟΛΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΜΕΛΗ ΠΛΗΡΩΜΑΤΟΣ & ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ

2.1 ΔΙΠΛΩΜΑΤΑ ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ & ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ

2.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΑΞΙ/ΤΩΝ & ΚΑΤ/ΡΩΝ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ & ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

3.1 ΙΜΟ & ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

3.2 MLC ΣΥΜΒΑΣΗ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΤΟΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟ ΚΛΑΔΟ

3.3 STCW & MANILA AMENDMENTS

3.4 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ITF ΚΑΙ ΤΟ CBA ΤΩΝ ΠΛΟΙΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

4.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ

4.2 ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ

4.3 ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ- ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΟ ΠΛΗΡΩΜΑ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΤΑΜΑΤΑ

Περίληψη

Η ναυτιλία από τη φύση της είναι η πιο διεθνοποιημένη μορφή βιομηχανίας που υπάρχει. Οι σύγχρονες τάσεις του διεθνούς εμπορίου έχουν ως αποτέλεσμα να φέρουν τις θαλάσσιες μεταφορές σε πρωταγωνιστικό ρόλο ενώ παράλληλα ενισχύουν τον ήδη διεθνοποιημένο χαρακτήρα της ναυτιλίας. Η ανάπτυξη του εμπορίου σε συνάρτηση με το διεθνή χαρακτήρα της ναυτιλίας φέρουν πολύ νωρίς στην επιφάνεια την ανάγκη για την θέσπιση ενός κοινού κανονιστικού πλαισίου, βάση του οποίου θα εκτελούνται όλες οι σχετικές εργασίες του εμπορίου και της ναυτιλίας.

Βάση ανάπτυξης και δημιουργίας αυτού του πλαισίου είναι ο διεθνής ναυτιλιακός οργανισμός, όπου μέχρι και σήμερα αποτελεί τον κύριο ναυτιλιακό οργανισμό, όσον αφορά τη νομοθεσία των ναυτιλιακών δραστηριοτήτων. Ο διεθνής χαρακτήρας της ναυτιλίας και οι διάφορες εθνικότητες που απαρτίζουν το παγκόσμιο ναυτικό στόλο σήμερα φέρουν στην επιφάνεια το ερώτημα, κατά πόσο οι διάφορες χώρες και στη συνέχεια οι σχολές εμπορικού ναυτικού καλύπτουν τα ελάχιστα κριτήρια εκπαίδευσης που πρέπει να έχει ένας εργαζόμενος στο πλοίο. Η εκπαίδευση αποτελεί βασικό πυλώνα για την ασφάλεια της ναυσιπλοΐας. Είναι σημαντικό όλοι οι ναυτικοί ανεξαρτήτου εθνικότητας να έχουν εκπαιδευτεί πάνω σε κοινά πρότυπα εκπαίδευσης για την ασφαλή εκτέλεση των καθηκόντων τους

Στη συγκεκριμένη εργασία, γίνεται μια προσπάθεια ομαδοποίησης και παρουσίασης του διεθνούς χαρακτήρα της ναυτιλίας, με τέτοιο βαθμό ώστε να υπάρχει μια συνοχή μεταξύ, ακολουθώντας μια λογική σειρά παρουσίασης. Στο πρώτο μέρος γίνεται η ανάλυση για την διεθνή σύμβαση για την εκπαίδευση και την πιστοποίηση των ναυτικών. Η ανάλυση βασικών όρων, και διαδικασιών υιοθέτησης και προσαρμογής των διεθνών κανόνων στο τοπικό πλαίσιο. Στη συνέχεια θα παρουσιαστεί η ιδιαίτερη μορφή του ναυτικού επαγγέλματος και οι συμβάσεις ναυτικής εργασίας που το προστατεύουν. Στο τρίτο κεφάλαιο θέτονται τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας που αφορούν τα κριτήρια που έχουν οι ναυτιλιακές εταιρείες για την επιλογή πληρωμάτων. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια τάση πιστοποίησης της ποιότητας των υπηρεσιών και του περιβάλλοντος που παρέχουν οι εταιρίες ως χώρος εργασίας. Το ναυτικό επάγγελμα από τη φύση του είναι ιδιόμορφο και με πολλές ιδιαιτερότητες και κινδύνους, είναι λοιπόν υψίστης σημασίας να αναζητείται η ποιότητα ως προς το χώρο εργασίας με σκοπό τη μείωση των

ατυχημάτων και στη συνέχεια την ασφαλή μεταφορά του φορτίου και σαφώς να επιδιώκεται η προστασία του περιβάλλοντος. Ο τομέας της ασφάλειας και ποιότητας συσχετίζεται άμεσα με τον ανθρώπινο παράγοντα και με το κατά πόσο το πλήρωμα είναι άρτια εκπαιδευμένο. Ο ανθρώπινος παράγοντας είναι και θα συνεχίσει να είναι το σημαντικότερο κεφάλαιο στην εγγύηση της ποιότητας των δραστηριοτήτων στη θάλασσα. Γίνεται μια προσπάθεια παρουσίασης των βασικών κριτηρίων επιλογής των πληρωμάτων, όπου η συγκρότηση πολυεθνικών πληρωμάτων είναι πλέον αναγκαία συνθήκη και δεδομένο στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Είναι σαφές ότι η επιλογή εξαρτάται άμεσα από τη σημαία νηολόγησης ενώ είναι και θέμα στρατηγικής και κουλτούρας της εκάστοτε εταιρείας.

Ζητούμενο είναι να παρουσιαστεί και να αποδειχθεί ότι οι γνώσεις, οι δεξιότητες και η ναυτοσύνη των ναυτικών είναι ανεξάρτητα χαρακτηριστικά της εθνικότητας.

Abstract

The international trade have brought maritime transport to a leading role. The international nature of shipping and the different nationalities that consist the global fleet today raise the question of whether the different countries and subsequently the seafarers' schools meet the minimum training criteria that a seafarer must meet. It is important that all seafarers of all nationalities have been trained in common training standards for the safe performance of their duties.

In recent years there has been a tendency to certify the quality of services and the environment provided by companies as a workplace. The maritime profession is by its nature peculiar and with many peculiarities and risks, so it is of the utmost importance to look for quality in the workplace in order to reduce accidents and then safely transport cargo and clearly seek to protect it. environment. The safety and quality is directly related to the human factor and whether the crew is well trained. The human factor is and will continue to be the most important asset in guaranteeing the quality of activities at sea. An attempt is made to present the basic criteria of crews selection, where the establishment of multinational crews is now a necessary condition given the shipping industry. It is clear that the choice depends directly on the flag of registration and is also a matter of strategy and culture of the company. The purpose of this study is to that the knowledge, skills and sailing are independent characteristics of nationality.

Εισαγωγή

Η ιστορική αφετηρία του εμπορίου σημειώνεται σχεδόν από το σημείο που ξεκινάει και η εξελικτική πορεία της ανθρωπότητας. Ξεκινώντας από την απλή ανταλλαγή αγαθών μέχρι το σήμερα, και την παγκόσμια μεταφορά προϊόντων από το ένα σημείο του πλανήτη στο άλλο.

Κύριος τρόπος διεξαγωγής του εμπορίου είναι δια μέσου θαλάσσης. Δεν είναι τυχαίο ότι τα πρώτα μέσα που αναπτύχθηκαν είναι τα θαλάσσια μεταφορικά μέσα, στη συνέχεια τα χερσαία και τέλος τα εναέρια. Στη γενική ιστορία του θαλάσσιου εμπορίου μπορεί κανείς να σχολιάσει μια συνεχής και ανοδική ανάπτυξη στο πέρασμα των ετών. Απόρροια του σήμερα είναι ότι, το θαλάσσιο εμπόριο να έχει καταλάβει μια σημαντική θέση παγκοσμίως μέσω της τεχνολογικής εξέλιξης και των αναγκών που συνεχώς αυξάνονται. Σημαντικός παράγοντας που συνέλαβε στην εκπληκτική εξέλιξη του θαλάσσιου εμπορίου είναι η τεράστια χωρητικότητα που διαθέτει το πλοίο όσον αφορά τα υπόλοιπα μέσα μεταφοράς. Το μεγαλύτερο ποσοστό του συνολικού εμπορίου πραγματοποιείται μέσω θαλάσσης, γεγονός που φέρνει σε κύρια θέση και θέτει σε υψηλή σημασία τις θαλάσσιες μεταφορές. Με την τεχνολογική εξέλιξη των μεταφορών οι οικονομίες των χωρών σημειώνουν ανάπτυξη και συνεπώς αναπτύσσεται και ενισχύεται το παγκόσμιο εμπόριο. Πιο συγκεκριμένα οι θαλάσσιες μεταφορές εξυπηρετούν τις ανάγκες του εθνικού και παγκόσμιου εμπορίου. Η ανάγκη για τη μεταφορά προϊόντων και ανθρώπων από το ένα σημείο στο άλλο, αποτελεί μέρος μιας αλυσιδωτής διαδικασίας, για τη σωστή λειτουργία μεταφορικών υπηρεσιών υψηλής ποιότητας για την σωστά ελεγχόμενη διαχείριση των διαφόρων προϊόντων που μεταφέρονται.

Σύμφωνα με τον Ε. Σαμπράκο (2013), η έννοια της ποιότητας συνδέεται με κάποια χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν τη φύση της μεταφορικής υπηρεσίας, σύμφωνα βέβαια και με τις συνθήκες όπου αυτή διεξάγεται. Αξιοσημείωτα χαρακτηριστικά είναι: ταχύτητα, χωρητικότητα, αξιοπιστία, κόστος, συνέπεια, άνεση και ασφάλεια. Ο κάθε παράγοντας από αυτούς που αναφέρθηκαν, έχει διαφορετική βαρύτητα και συνδέεται άμεσα με το φορτίο που μεταφέρει. Ένα ακόμη σημαντικό γνώρισμα του παγκόσμιου εμπορίου είναι η γεωγραφική αποτύπωση της προσφοράς και της ζήτησης στο παγκόσμιο χάρτη, δημιουργώντας τις ανάλογες θαλάσσιες λεωφόρους. Η

παρουσίαση και ανάλυση αυτών των διαδρομών διαφέρει ανάλογα με το προϊόν που μελετάμε κάθε φορά.

Η ναυτιλιακή εταιρεία δραστηριοποιείται σε ένα δυναμικό και συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, πρέπει λοιπόν να μεριμνήσει ώστε να οργανώσει τη δομή της με τέτοιο τρόπο και ώστε να είναι άμεσα παραγωγική και να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της ναυτιλιακής βιομηχανίας, μιας βιομηχανίας με πολλές πτυχές που εξελίσσεται συνεχώς. Στις ναυτιλιακές εταιρείες παρατηρείται ένας ιδιαίτερος τρόπος δομής, αποτελούμενος από ένα σύνολο εταιρειών. Για να επιτευχθούν οι στόχοι της ναυτιλιακής υπάρχουν διαφορετικά τμήματα που ασχολούνται με την το κάθε ένα με διαφορετικά πεδία στη ναυτιλία, στόχος των ξεχωριστών τμημάτων είναι η καλύτερη δυνατή εξειδίκευση με την αποτελεσματικότερη και γρηγορότερη διεκπεραίωση εργασιών. Ένα από τα τμήματα της ναυτιλιακής εταιρείας, είναι το τμήμα των πληρωμάτων γνωστό και ως Crew Department.

Η κυριότερη εργασία που πραγματοποιείται είναι η επιλογή πληρώματος για την επάνδρωση του πλοίου.

Στη συγκεκριμένη εργασία θα παρουσιαστούν θέματα που είναι άρικτα συνδεδεμένα με το τμήμα πληρωμάτων αλλά και με το τμήμα της επιχειρησιακής λειτουργίας του πλοίου(operations department), γιατί πέρα του γεγονότος ότι κάθε τμήμα διαπραγματεύεται με διαφορετικά ζητήματα, όλα τα τμήματα στοχεύουν στην ομαλή και εύρυθμη λειτουργία του πλοίου. Είναι εξίσου σημαντικό να παρουσιαστούν και οι 2 πλευρές. Οι διαδικασίες που γίνονται από την πλευρά του γραφείου, οι οδηγίες για την ομαλή διεκπεραίωση των εργασιών του πλοίου και από την άλλη πλευρά ο τρόπος με τον οποίο εκτελούνται οι εργασίες σε ένα ιδιαίτερο, ιδιόμορφο χώρο εργασίας όπου έρχεται αντιμέτωπος με αντιξοότητες όπου κανένας άλλος χώρος δεν έρχεται σε επαφή.

Όπως παρατηρείται αυστηρή οργάνωση στη δομή των ναυτιλιακών εταιρειών, αντίστοιχα ακολουθείται μια λογική σειρά όσον αφορά την εκπαίδευση των υποψηφίων ναυτικών, στόχος είναι να εφοδιαστούν με τα καλύτερα ποιοτικά εφόδια για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στο συνεχώς εξελισσόμενο και απαιτητικό επάγγελμα του ναυτικού. Στην Ελλάδα η ναυτιλιακή εκπαίδευση ξεκινάει από τα ναυτικά λύκεια και στη συνέχεια από τις Ακαδημίες εμπορικού ναυτικού, το σύστημα

εκπαίδευσης οργανώνεται και ακολουθεί μια στρατηγική ελεγχόμενο από το Υπουργείο Ναυτιλίας και νησιωτικής πολιτικής.

Τα κριτήρια επιλογής πληρώματος σχετίζονται με πολλές παραμέτρους, γεγονός που είναι εύκολα κατανοητό καθώς ο πολυεθνικός χαρακτήρας της ναυτιλίας σε συνδυασμό με την έμμεση επαφή με άλλες επιστήμες δίνει στον κλάδο μια δυναμική ευρύτερου ενδιαφέροντος. Σκόπιμο είναι λοιπόν να αναζητούνται ποιοτικές και ξεκάθαρες στρατηγικές για την διεκπεραίωση όλων των διεργασιών που σχετίζονται με τη ναυτιλία, από τις εργασίες στο γραφείο και τις αποφάσεις των διεθνών οργανισμών μέχρι την εφαρμογή τους στη θάλασσα από το εξειδικευμένο προσωπικό του πλοίου για την προστασία των ναυτικών και την προστασία του περιβάλλοντος. Ποιοτικές αποφάσεις και ποιοτικές πρακτικές είναι ένα από τα πιο ενδιαφέροντα θέματα στη ναυτιλία. Πολλές εταιρείες επενδύουν σε ποιοτικές πρακτικές ενώ στοχεύουν στην απόκτηση πιστοποιητικών διασφάλισης της ποιότητας που θα αναβαθμίσουν την εικόνα της εταιρείας και θα ανεβάσουν τον πήχη για τη συνεχή εξέλιξη της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχουν, ως προς τον τύπο του επαγγέλματος και ως προς τους ίδιους τους ναυτικούς. Η ιδιαίτερη μορφή του ναυτικού επαγγέλματος δίνει μια άλλη έμφαση, στις δυσκολίες που έρχεται αντιμέτωπος ο εργαζόμενος στη θάλασσα, και σύμφωνα με αυτές τις ιδιαιτερότητες πρέπει να μάθει να τις διαχειρίζεται και να ανταπεξέρχεται με τον καλύτερο και αποτελεσματικότερο τρόπο. Η παρουσία του ανθρώπινου παράγοντα στη ναυτιλία εμφανίζεται με τη μορφή του πληρώματος. Ο ρόλος του πληρώματος στη λειτουργία του πλοίου είναι καθοριστικός, αφού το πλήρωμα είναι το πλοίο, κατεπέκταση η οργάνωση και η σύνθεση του πληρώματος γίνεται από το τμήμα πληρωμάτων είναι αυτό που φροντίζει να στελεχώνει το πλοίο με το κατάλληλο προσωπικό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

Στη ναυτιλιακή βιομηχανία η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και οι πρακτικές διαχείρισης, προέρχονται από άλλους κλάδους/ επιστήμες που την επηρεάζουν άμεσα και έμμεσα. Όπως είναι ήδη γνωστό η επιστήμη της ναυτιλίας έχει τη δυνατότητα να συνδυάζει αρμονικά διάφορες επιστήμες για την καλύτερη επίτευξη των αναγκών της.

Ο ανθρώπινος παράγοντας στη ναυτιλία αποτελεί ένα μεγάλο κεφάλαιο, και σχετίζεται αρχικά με την διαχείριση του ανθρώπινου παράγοντα τόσο στην ξηρά αλλά τόσο και στη θάλασσα. Αυτό με τη σειρά του, προσδίδει μια ιδιαιτερότητα στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις, διότι έχει να ανταποκριθεί τόσο στη στελέχωση προσωπικού ξηράς, για την καλύτερη διαχείριση των λειτουργιών της εταιρείας και στη συνέχεια στη στελέχωση πληρώματος που θα τοποθετηθεί στο πλοίο για να καλύψει τις ιδιαίτερες ανάγκες του ναυτικού επαγγέλματος. Η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων έχει έναν καθοριστικό ρόλο και αποτελεί ένα σημαντικό ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των ναυτιλιακών εταιρειών, που τους δίνει τη δυνατότητα να αποκτήσουν και στη συνέχεια με τις κατάλληλες πρακτικές να το διατηρήσουν ένα δυνατό και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα ως προς τις άλλες ανταγωνίστριες πλοιοκτήτριες εταιρείες. Αποτέλεσμα της δημιουργίας αυτού του πλεονεκτήματος είναι η δημιουργία εταιρικής κουλτούρας, η οποία προσδίδει κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στην εταιρεία, και προέρχεται από την δημιουργία της εταιρείας και διατηρείται στο πέρασμα του χρόνου. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η εταιρική κουλτούρα αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα στις εταιρείες που το έχουν καλλιεργήσει και τους προσδίδει μια αξιοπιστία που προέρχεται από το γεγονός ότι μένουν σταθερές σε κάποιες απόψεις και πρακτικές, που τις διευρύνουν και επενδύουν πάνω σε αυτές. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η χρήση αξιωματικών συγκεκριμένης εθνικότητας για την στελέχωση των πλοίων. Ναυτιλιακές εταιρείες με δυνατή παρουσία στο χώρο της ναυτιλίας, έχουν διατηρήσει την εταιρική κουλτούρα τους, με αποτέλεσμα τα τους προσδίδονται χαρακτηριστικά γνώρισμα στην αγορά.

Το στοιχείο του ανθρώπινου παράγοντα στη ναυτιλία βρίσκει εφαρμογή σε όλη την έκταση των δραστηριοτήτων του πλοίου και κα επέκταση στις δραστηριότητες του

προσωπικού στεριάς. Για την άριστη και ποιοτική επίτευξη των διεργασιών της λειτουργίας του πλοίου, απαιτείται η αρμονική συνεργασία όλων των παραγόντων που συνέβαλαν από την αρχή της δημιουργίας του. Η παροχή υψηλών ποιοτικών υπηρεσιών αποτελεί υποχρέωση και ευθύνη του προσωπικού μιας επιχείρησης. Σημαντική λεπτομέρεια είναι ότι στη ναυτιλία για να επιτευχθούν υπηρεσίες κορυφαίας ποιότητας, η υποχρέωση επεκτείνεται πέραν από το προσωπικό της επιχείρησης και του πλοίου. Στη ναυτιλία λοιπόν η έννοια της ποιότητας έχει διαφορούμενη σημασία και απευθύνεται σε δυο διαφορετικές ομάδες.

Οι πλοιοκτήτες όταν αναφέρονται στον όρο ποιότητα, αναφέρονται και συσχετίζουν τον όρο σύμφωνα με τα παρακάτω:

- Σημασία στην απόδοση των πλοίων
- Στην αξιοπιστία των υπηρεσιών που παρέχονται
- Στην πραγματική ποιότητα του πλοίου
- Στη συμμόρφωση με τους εθνικούς και διεθνείς κανονισμούς καθώς και με τις διεθνείς συμβάσεις και γενικότερα το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τη ναυτιλία.

Ο διεθνής ναυτιλιακός οργανισμός (ΙΜΟ), όταν αναφέρεται στην έννοια της ποιότητας, ο όρος κατευθείαν προσεγγίζει άλλες διαστάσεις, που αφορούν την αποφυγή θαλάσσιων ατυχημάτων και την περιβαλλοντική ρύπανση. Σημαντική διάκριση σημειώνεται σχετικά με τα ναυτικά ατυχήματα που οδηγούν σε απώλεια ανθρώπινης ζωής συγκριτικά με εκείνα που προκαλούν ρύπανση στο θαλάσσιο περιβάλλον. Η έννοια της ποιότητας όσον αφορά την ασφαλή ναυσιπλοΐα, αποκτά μια πιο καθαρή εικόνα, σταθερή και αμετάκλητη τονίζοντας ότι κανένα ναυτικό ατύχημα δεν θα πρέπει να σχετίζεται και με την απώλεια ανθρώπινης ζωής.

Συμπερασματικά λοιπόν, αντιλαμβανόμαστε τη βαρύτητα που αποκτά η έννοια της ποιότητας στην ναυτιλία, ανάλογα πάντα από πια πλευρά εξετάζεται. Εμφανίζεται

λοιπόν το ερώτημα, κατά πόσο και πως ο ανθρώπινος παράγοντας, επηρεάζει την ασφαλή ναυσιπλοΐα.

Η ασφαλής ναυσιπλοΐα λοιπόν, είναι αποτέλεσμα και συνδυασμός πολλών παραγόντων. Για την επίτευξη του σωστού συνδυασμού των διάφορων παραγόντων που περιβάλλουν τη ναυτιλία, απαιτείται η συνολική λειτουργία τους και όχι η δράση του κάθε παράγοντα ξεχωριστά. Σημαντική λεπτομέρεια είναι ότι η αξία του ανθρώπινου παράγοντα πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψιν από την κατασκευή του πλοίου και στη συνέχεια σε καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του, καθώς σχετίζεται με όλες τις δραστηριότητες που έχουν να κάνουν με το πλοίο.

Βασική προϋπόθεση για να μειωθούν τα ναυτικά ατυχήματα είναι η κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την απόδοση των πληρωμάτων σε σχέση με τα τεχνικά συστήματα που εργάζονται, καθώς και στην κατάσταση του εργασιακού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο ζουν. Αυτό που προκαλεί το ναυτικό ατύχημα σε γενικές γραμμές είναι η σύνθεση γεγονότων και παραγόντων. Η μελέτη σοβαρών ναυτικών ατυχημάτων έχει οδηγήσει στην καλύτερη κατανόηση των παραγόντων που τα προκαλούν με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα καλύτερο πλαίσιο αντιμετώπισης τους. Κάθε ατύχημα έχει μοναδικές επιπτώσεις, στην οικονομία, στο περιβάλλον, ναυσιπλοΐα γενικότερα. Σε μεγαλύτερη κλίμακα όμως πέρα από τις επιπτώσεις που επιφέρει, γίνεται μια παρατήρηση που λέει ότι, παρουσιάζονται κάποια κοινά σημεία, δηλαδή κάποιες κοινές αιτίες, που με την πλήρη κατανόηση τους δίνεται η δυνατότητα να μετριαστούν και να ελαχιστοποιηθούν σε αρκετά μεγάλο βαθμό. Τα τελευταία χρόνια οι ναυτιλιακές εταιρείες επενδύουν όλο και περισσότερο στην εκπαίδευση και συμμόρφωση των ναυτικών της με τους διεθνείς κανόνες και κανονισμούς για την ασφάλεια. Η προφύλαξη από τα ναυτικά ατυχήματα μπορεί να προέλθει με την κατανόηση, την πρόληψη και το μετριασμό παραγόντων που μπορούν να ελεγχθούν και περιοριστούν. Σαφώς υπάρχουν σενάρια και καταστάσεις που δεν μπορούν να μετριαστούν ούτε καν να προβλεφθούν, έτσι η πλήρης αποφυγή των ναυτικών ατυχημάτων δεν γίνεται να επιτευχθεί. Αυτό που μπορεί να γίνει είναι να μειωθεί όσο το δυνατόν περισσότερο ο ανθρώπινος παράγοντας, γιατί το να εξαληφθεί είναι αδύνατον, αφού το πλοίο αποτελείται από το πλήρωμα του και είναι αυτό που μέσα από τις δραστηριότητες του, του δίνει ζωή και το κάνει παραγωγικό.

Όσο λιγότερα ατυχήματα ναυτικών καταγράφονται στο ιστορικό μιας εταιρείας, ο βαθμός ποιότητας σχετικά εργασιακό περιβάλλον που παρέχεται στους ναυτικούς αυξάνεται. Λιγότερα ατυχήματα σημαίνουν κατανόηση των κανόνων ασφαλείας και τήρηση τους εν πλω καθ όλη τη διάρκεια του ταξιδιού. Είναι αναγκαίο πλέον να υιοθετηθούν κουλτούρες ασφαλείας. Ουσιαστικά μέσα από την κουλτούρα ασφαλείας όλα τα μέλη που απαρτίζουν το πλήρωμα σκέφτομαι και πράττουν με μοναδικό γνώμονα τους την Ασφάλεια. Χρησιμοποιείται λοιπόν ο ορισμός της κουλτούρας για να τονισθεί ότι ο στόχος είναι να αντιληφθούμε με πιο τρόπο πέρα από τη θέσπιση αυστηρών κανόνων μπορούν να γίνουν παραπάνω πράγματα για την ασφαλή ναυσιπλοΐα.

Η διεθνής ναυτιλιακή κοινότητα ασχολείται με θέματα για την ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής, την ασφαλή μεταφορά φορτίων με τις λιγότερες περιβαλλοντικές επιπτώσεις, δηλαδή ασχολείται και με την προστασία του περιβάλλοντος. Τα τελευταία χρόνια λοιπόν ο διεθνής ναυτιλιακός οργανισμός έχει θέσει σε ισχύ, κώδικες και συνθήκες, των οποίων η εφαρμογή είναι υποχρεωτική από τις ναυτιλιακές εταιρείες. Παράδειγμα αποτελεί ο Διεθνής κώδικας ασφαλούς διαχείρισης (International Safety Management Code).

Έντονη συζήτηση σημειώνεται σε θέματα σχετικά με την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών καθώς και για την προστασία του περιβάλλοντος, μέσω της υιοθέτησης προτύπων διασφάλισης ποιότητας, όπως (ISO 9002, 9001:2000 & 9001:2008 και περιβαλλοντικής διοίκησης (ISO 14001). Γ. Θεοτοκάς (2001). Ωστόσο η υιοθέτηση των προτύπων διασφάλισης της ποιότητας δεν είναι υποχρεωτικό σε σχέση με τους κανονισμούς όπου απαιτείται η εφαρμογή τους από τις ναυτιλιακές επιχειρήσεις. Αυτό που επιτυγχάνεται όμως είναι η δημιουργία ενός αυστηρά δομημένου πλαισίου που αποτελεί τη βάση της λειτουργίας των ναυτιλιακών επιχειρήσεων. Στόχος του κώδικα ISM είναι να εισάγει και να εφαρμόσει την έννοια της ασφάλειας τόσο σε ξηρά και θάλασσα. Είναι ένας υποχρεωτικός κανονισμός με καθολική εφαρμογή από τις ναυτιλιακές εταιρείες. Ο κώδικας ενσωματώθηκε στη Διεθνή σύμβαση για την ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής στη θάλασσα (SOLAS). Ο κώδικας στοχεύει στην εφαρμογή προτύπων και διαδικασιών, με στόχο την ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής και κα επέκταση την αποφυγή βλαβών στο φορτίο, στο πλοίο για την προστασία του περιβάλλοντος. Η εφαρμογή του κώδικα συμβάλει στην ανάπτυξη ενός συστήματος

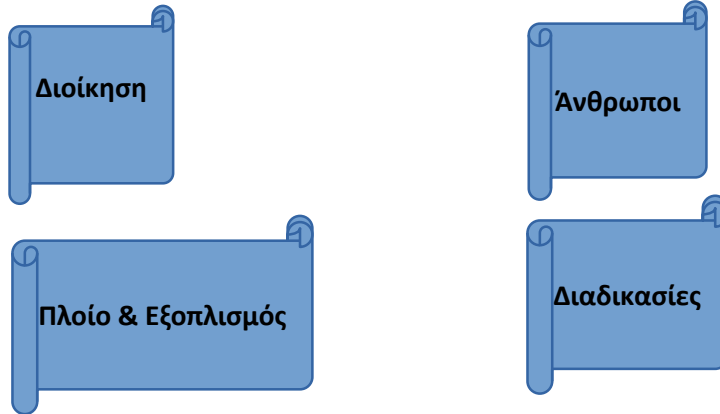
όπου σύμφωνα με το Γ. Θεοδοκά (2001), θα δημιουργήσει ένα πλαίσιο για τον έλεγχο του επιπέδου ασφάλειας και τον περιορισμό του κινδύνου. Κάθε ναυτιλιακή επιχείρηση πρέπει να έχει ένα Σύστημα Διοίκησης Ασφάλειας/ ΣΔΑ. Ως σύστημα διοίκησης της ασφάλειας ορίζεται: *“Το ολοκληρωμένο σύστημα για τη διαχείριση των θεμάτων ασφαλείας, στα πλοία της επιχείρησης και στα γραφεία.”*

Το σύστημα αυτό περιλαμβάνει:

- Λειτουργικές απαιτήσεις που αφορούν την σταθερή πολιτική που θα ακολουθήσει η εταιρεία για την ασφάλεια & προστασία του περιβάλλοντος
- Τοποθέτηση κατευθυντήριων γραμμών για την ασφαλή λειτουργία των πλοίων
- Θέσπιση πρωτοκόλλου για την αναφορά ατυχημάτων και την καταγραφή περιστατικών μη συμμορφώσεως ως προς τις οδηγίες λειτουργίας
- Σχέδιο δράσης σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης
- Οργάνωση ελέγχου λειτουργίας του ίδιου του συστήματος/ επανασυζήτηση θεμάτων για καλύτερη απόδοση των εργασιών του συστήματος

Η εφαρμογή του ISM code, εμφανίζει την ανάγκη για τη δημιουργία οργανογραμμμάτων στη επιχείρηση και τον ξεκάθαρο καθορισμό θέσεων και αρμοδιοτήτων του προσωπικού. Για να επιτευχθεί η λειτουργία του συστήματος απαιτείται αρμονική λειτουργία όλων των τμημάτων στοχευμένα. Με την ανάπτυξη και εφαρμογή του ISM, εκδίδονται δυο πιστοποιητικά για την εταιρεία και για το πλοίο. Συνεπώς έχουμε το πιστοποιητικό συμμόρφωσης (Document of Compliance) για την ναυτιλιακή εταιρεία. Και το πιστοποιητικό ασφαλούς διοίκησης (Safety Management Certificate) για το πλοίο. Η διαδικασία για αυτά τα πιστοποιητικά είναι ότι ισχύουν για 5 χρόνια, και θέλουν επανέλεγχο. Ο φορέας που ασχολείται με την έκδοση και επανέλεγχο τους είναι η σημαία κάτω από την οποία βρίσκονται τα πλοία.

Τα θέματα με τα οποία ασχολείται ο ISM code αφορούν διάφορους κλάδους. Στο παρακάτω σχήμα παρουσιάζονται συνοπτικά τα θέματα που ασχολείται και δραστηριοποιείται ο κώδικας.



1.1 ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Το σύστημα εκπαίδευσης των ναυτικών πρέπει και είναι απαραίτητο να ανταποκρίνεται στις υψηλές απαιτήσεις της ναυτιλιακής βιομηχανίας. Τα τελευταία χρόνια είναι πλήρως κατανοητό ότι οι απαιτήσεις από τους ναυτικούς είναι όλο και περισσότερες, γεγονός που αποκαλύπτει ότι ο μόνος δρόμος για μια επιτυχημένη και καταξιωμένη καριέρα στη ναυτιλία απαιτεί: δια βίου μάθηση, απόκτηση εξειδικευμένης γνώσης, στοχευμένης μετεκπαίδευση. Τα 4 αυτά στοιχεία αποτελούν τους πυλώνες για την εξέλιξη και την πρόοδο. Στην Ελλάδα το εκπαιδευτικό σύστημα εγγυάται την υψηλού επιπέδου επαγγελματική κατάρτιση των Ελλήνων ναυτικών έτσι ώστε να είναι έτοιμη να ανταπεξέλθουν στις ολοένα αυξανόμενες απαιτήσεις που επιβάλλονται από τη ναυτιλιακή κοινότητα. Σε αυτό το σημείο λοιπόν θα παρουσιαστεί η δομή του εκπαιδευτικού συστήματος, η λειτουργία του, και ο έλεγχος που πραγματοποιείται για τις παρεχόμενες υπηρεσίες.

Η διεύθυνση εκπαίδευσης των ναυτικών(Δ.ΕΚ.Ν) είναι ο φορέας που φροντίζει για τον σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την εφαρμογή συστημάτων εκπαίδευσης, μετεκπαίδευσης και επιμόρφωσης των ναυτικών, επίσης κάτω από την ομπρέλα του και μέσα στο πεδίο δράσης του υπάρχει και ο έλεγχος της λειτουργίας των σχολών εμπορικού ναυτικού. Η Δ.ΕΚ.Ν ασχολείται με την θέσπιση και εφαρμογή μέτρων με στόχο να προσελκύσουν νέους στις σχολές εμπορικού ναυτικού ενώ ασχολείται και με την χορήγηση πιστοποιητικών ικανότητας των ναυτικών. Η Δ.ΕΚ.Ν και οι σχολές εμπορικού ναυτικού πρέπει να παρέχουν υψηλού επιπέδου υπηρεσίες

στους ναυτικούς, γι αυτό το λόγο θεωρήθηκε σκόπιμο να εγκατασταθεί ένα σύστημα διαχείρισης της ποιότητας (ΣΔΠ) του οποίου η αποτελεσματικότητα συνεχώς θα βελτιώνεται μέσω της τήρησης του προτύπου ISO 9001:2008. Μέσα από το σύστημα επιτυγχάνεται η αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών, η ποιοτική εξυπηρέτηση των ναυτικών, και η αναβάθμιση της ποιότητας των λειτουργιών που παρέχουν. Μέσω των παρεχόμενων υπηρεσιών και τη δυνατότητα αξιολόγησης τους, το σύστημα μπορεί να εντοπίσει αδυναμίες, λάθη έλλειψης και να εστιάσει σε αυτά. Υψηλής ποιότητας υπηρεσίες προς ναυτικούς και σπουδαστές είναι η βάση για όλες τις συζητήσεις αναφορικά με τους συ σχετιζόμενους ναυτιλιακούς φορείς. Είναι σημαντικό το εκπαιδευτικό σύστημα να ανταποκρίνεται στις ανάγκες και στις απαιτήσεις της διεθνούς νομοθεσίας. Συνεπώς τα μαθήματα που παραδίδονται στους Έλληνες ναυτικούς από τις ακαδημίες βρίσκονται υπό την επίβλεψη της Δ.ΕΚ.Ν, του υπουργείου ναυτιλίας & νησιωτικής πολιτικής (Υ.ΝΑ.Ν.Π)

1.2 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΧΟΛΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ

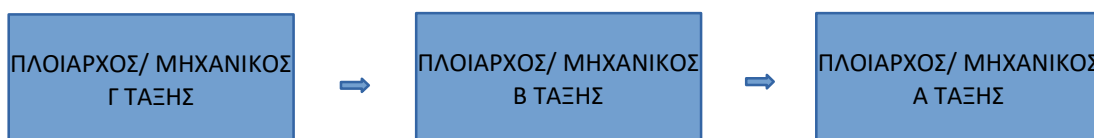
Α.Ε.Ν είναι οι δημόσιες σχολές ανώτερης βαθμίδας, και αποτελούν τους κύριους φορείς εκπαίδευσης για τα στελέχη του εμπορικού ναυτικού στην Ελλάδα. Διακρίνονται σε σχολές πλοιάρχων και μηχανικών.

Οι σχολές εμπορικού ναυτικού που λειτουργούν στην Ελλάδα αναφορικά είναι :

- ⌘ Ασπρόπυργος - ΑΕΝ Ασπροπύργου - Πλοιάρχων/Μηχανικών
- ⌘ Νέα Μηχανιώνα - ΑΕΝ Μακεδονίας - Πλοιάρχων/Μηχανικών
- ⌘ Πρέβεζα - ΑΕΝ Ηπείρου - Πλοιάρχων
- ⌘ Κύμη - ΑΕΝ Κύμης - Πλοιάρχων
- ⌘ Αργοστόλι - ΑΕΝ Ιονίων Νήσων - Πλοιάρχων
- ⌘ Χίος - ΑΕΝ Χίου - Μηχανικών
- ⌘ Ύδρα - ΑΕΝ Ύδρας - Πλοιάρχων
- ⌘ Οινούσσειες - ΑΕΝ Οινουσσών - Πλοιάρχων
- ⌘ Σύρος - ΑΕΝ Σύρου - Πλοιάρχων
- ⌘ Χανιά - ΑΕΝ Κρήτης - Πλοιάρχων/Μηχανικών
- ⌘ Κάλυμνος - ΑΕΝ Καλύμνου – Πλοιάρχων

Για την εισαγωγή των υποψηφίων στη σχολή προτίμησης απαιτείται η συμμετοχή στις Πανελλήνιες εξετάσεις. Στη συνέχεια ο υποψήφιος θα πρέπει να είναι κάτοχος απολυτηρίου γενικού λυκείου, ή κάτοχος απολυτηρίου ναυτικού λυκείου ή να έχει παρακολουθήσει και εκπληρώσει με επιτυχία των Β κύκλο σπουδών ΤΕΕ/ΕΠΑΛ. Δεκτοί γίνονται οι υποψήφιοι που είναι υγιείς, γνωρίζουν κολύμβηση και δεν ξεπερνούν το 27ο έτος της ηλικίας τους. Επίσης πρέπει να κατέχει την Ελληνική ιθαγένεια και να έχει καθαρό μητρώο χωρίς καμία επίπληξη. Εφόσον επιτευχθεί ο στόχος του υποψηφίου και είναι σπουδαστής της ΑΕΝ, πρέπει να ακολουθήσει το χρονολόγιο φοίτησης της σχολής.

Το πρόγραμμα της σχολής χωρίζεται σε δύο μέρη, υπάρχει το θεωρητικό μέρος που γίνεται στη βάση της σχολής, το πρακτικό μέρος και η πρακτική του σπουδαστή όπου απαιτείται να συμπληρώσει δυο εξάμηνα στο καράβι, ως υποχρεωτικά εκπαιδευτικά ταξίδια. Οι σπουδαστές κατά τη διάρκεια της φοίτησης τους βγάζουν ναυτικό φυλλάδιο (απαραίτητο έγγραφο ναυσιπλοΐας) και παρακολουθούν μικρής διάρκειας σεμινάρια σωστικών μέσων. Μετά το τέλος των σεμιναρίων και την απόκτηση του ναυτικού φυλλάδιου, ξεκινάει η αναζήτηση ναυτιλιακής εταιρείας ώστε πραγματοποιήσουν τα ναυτικά ταξίδια τους στη θέση του ναυτικού πλοίαρχου/ μηχανικού. Με την επιτυχή ολοκλήρωση των δυο ταξιδιών και τη συμπλήρωση του απαιτούμενου αριθμού μαθημάτων οι σπουδαστές αποκτούν το πτυχίο και ονομάζονται πλοίαρχοι/μηχανικοί Γ τάξης εμπορικού ναυτικού. Να σημειωθεί ότι μετά τη σχολή είναι υποχρεωτικό να παρακολουθήσουν μια ειδική πρακτική και εκπαίδευση 2 εβδομάδων στο ΚΕΣΕΝ. Η διαδικασία που ακολουθείται είναι σημαντική και κάθε βήμα έχει ουσιαστική σημασία για την προετοιμασία του ναυτικού. Με την απόκτηση του διπλώματος και την εύρεση εργασίας οι ναυτικοί ξεκινάνε ως πλοίαρχοι/ μηχανικοί Γ τάξεις, μετά από 24 μήνες θαλάσσιας υπηρεσίας μπορούν να πάρουν το δίπλωμα πλοίαρχου/μηχανικού Γ τάξεις και με 24 μήνες θαλάσσιας υπηρεσίας ως πλοίαρχοι/μηχανικοί Β τάξης να πάρουν το δίπλωμα Πλοίαρχου/Μηχανικού Α τάξης (Καπετάνιου/ Πρώτου Μηχανικού).



Στις μέρες είναι πολύ έντονο το φαινόμενο όπου οι απόφοιτοι των σχολών ΑΕΝ δεν μένουν μόνο στη θάλασσα αλλά αναζητούν και άλλες πτυχές στην καριέρα τους.

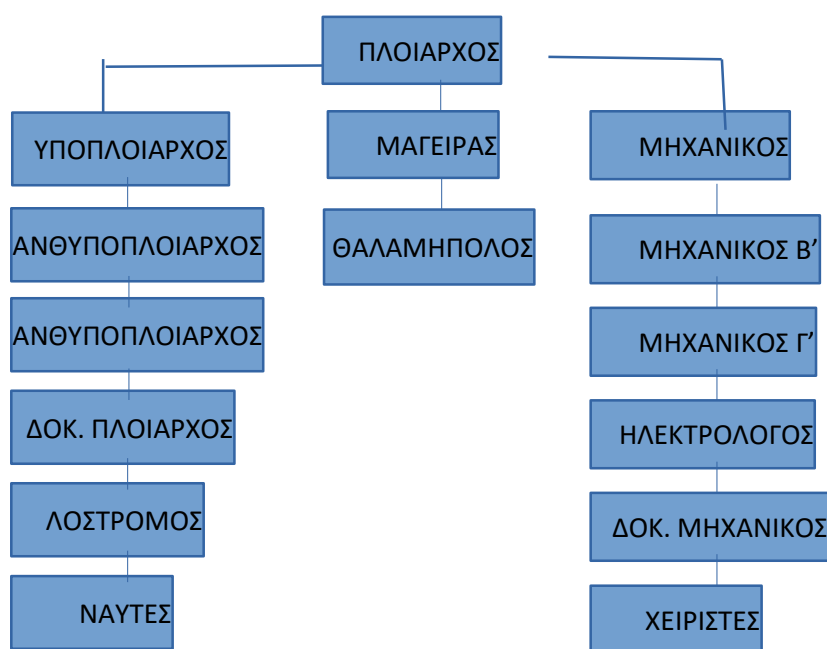
Αναζητούν δραστηριότητες που σχετίζονται με: ναυτιλιακές επιχειρήσεις, ναυπηγήσεις, επισκευές, εφοδιασμούς, πρακτορεύσεις, νηογνώμονες και τέλος ασφαλίσεις. Δίνεται η δυνατότητα λοιπόν μέσα από τη σχολή και μια θαλάσσια εμπειρία ο απόφοιτος να αναζητήσει και άλλες μορφές εργασίας ή αλλιώς και άλλες μορφές απασχόλησης στη ναυτιλία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΜΕΛΗ ΠΛΗΡΩΜΑΤΟΣ & ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ

Το πλοίο λειτουργεί όλο το 24ωρο. Βασική αρχή για την εκτέλεση των διεργασιών που εκτελούνται στο πλοίο είναι το πλήρωμα του. Γεννιέται λοιπόν το ερώτημα, τι σημαίνει ο όρος πλήρωμα πλοίου και πιο το απαρτίζουν. Σύμφωνα λοιπόν με τον κώδικα ιδιωτικού ναυτικού δικαίου και τον κώδικα δημοσίου ναυτικού δικαίου, πλήρωμα καλείται το σύνολο των ναυτικών, εκτός του Πλοιάρχου, που κατέχουν ναυτικό φυλλάδιο είναι δηλαδή ναυτολογημένοι και υπηρετούν το πλοίο ως αξιωματικοί ή κατώτερο πλήρωμα. Ο Π. Λυκούδης σημειώνει πως σύμφωνα με το νόμο το πλήρωμα αποτελείται από ναυτικούς που έχουν στην κατοχή τους το ανάλογο αποδεικτικό ναυτικής ικανότητας. Επίσης το πλήρωμα μπορεί να απαρτίζεται από επιστήμονες ή από ειδικούς, που έχουν άδεια ασκήσεως επαγγέλματος. Ο νόμος συμπληρώνει με τη σύνθεση προεδρικών διαταγμάτων ποιος θα είναι ο συνολικός αριθμός του πληρώματος καθώς και οι βαθμοί και οι ειδικότητες που απαιτούνται, σχετικά πάντα και με αρχικό γνώμονα για το ποιο είδος πλοίου πρέπει να συνθέσουμε πλήρωμα. Με διάφορα άρθρα μέσα στα προεδρικά διατάγματα απαντώνται ερωτήματα για την σύνθεση του πληρώματος ενώ σημειώνεται ότι η οργανική σύνθεση του πληρώματος είναι υποχρεωτική και μόνο μέσα από κάποιες εξαιρέσεις επιτρέπεται η πλεύση του πλοίου με ελλιπή αριθμό πληρώματος. Τέτοιες εξαιρέσεις όμως μπορούν να γίνουν αποδεκτές μόνο όταν δεν τίθεται σε κίνδυνο η ασφάλεια του πλοίου και το πλήρωμα του. Παράγοντες που καθορίζουν τη σύνθεση του πληρώματος είναι οι διαφορετικές κατηγορίες των πλοίων, τη χωρητικότητα, το είδος, την ισχύ των μηχανών και τους εκτελούμενους πλόες. Πλήρωμα λοιπόν είναι το σύνολο των ατόμων που είναι ναυτολογημένοι εκτός του πλοιάρχου και έχουν συγκεκριμένα καθήκοντα.

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο για την ποιοτική απόδοση υπηρεσιών, είναι απαραίτητο να ακολουθείται μια οργανωτική δομή, όπου θα ξεκαθαρίζει τις αρμοδιότητες του κάθε ένα αλλά θα τονίζει την σπουδαιότητα της συνεργασίας και της ομαδικής προσπάθειας για το κοινό καλό. Το οργανόγραμμα λοιπόν που σχεδιάζεται

για τα πλοία, διαφέρει από επιχείρηση σε επιχείρηση (διαμορφώνεται σύμφωνα με τις στρατηγικές αρχές μιας εταιρείας και με τον τύπο του πλοίου που δραστηριοποιείται). Ο Γ. Θεοτοκάς (2011) παρομοιάζει την οργανωτική δομή σαν μια διοικητική πυραμίδα με πολλά επίπεδα ιεραρχίας. Επίσης τονίζει ότι οι δομές στα πλοία είναι ιεραρχικές και παραμένουν έτσι λόγω της φύσης της εργασίας στα πλοία. Σαφώς τέτοιες δομές παρουσιάζουν θετικές και αρνητικές εκφάνσεις, που επηρεάζουν τις δραστηριότητες και συνεπώς τη λειτουργία του πλοίου. Δημιουργείται καθαρή γραμμή εξουσίας στο πλοίο, προσδιορίζονται οι εργασίες και οι δραστηριότητες των μελών του πληρώματος, δημιουργούνται σαφείς γραμμές επικοινωνίας μεταξύ των επιπέδων εξουσίας. Το μοναδικό αρνητικό που σημειώνεται στις ιεραρχικές δομές, είναι η αποστασιοποίηση σε θέματα ευθύνης που σχετίζονται με την ασφάλεια από μεμονωμένα μέλη της ιεραρχικής πυραμίδας και μετατίθενται στην ηγεσία προς την κορυφή.



Σχήμα 1: Ενδεικτικό οργανόγραμμα πλοίου.

Όπως μπορούμε πολύ εύκολα να διακρίνουμε (βλ. σχήμα 1) στο οργανόγραμμα του πλοίου τα επίπεδα ιεραρχίας είναι ξεκάθαρα. Συνεπώς τα επίπεδα αρμοδιοτήτων που δημιουργούνται αυξάνονται όσο ανεβαίνουμε προς τα πάνω, διαχωρίζονται αλλά και ταυτόχρονα συνδέονται για την αρμονική και καλύτερη λειτουργία του πλοίου.

2.1 ΔΙΠΛΩΜΑΤΑ ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ & ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ STCW

Η εκπαίδευση αποτελεί βασικό πυλώνα για την ασφάλεια της ναυσιπλοΐας. Είναι σημαντικό όλοι οι ναυτικοί ανεξαρτήτου εθνικότητας να έχουν εκπαιδευτεί πάνω σε κοινά πρότυπα εκπαίδευσης για την ασφαλή εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ο διεθνής ναυτιλιακός οργανισμός εντόπισε αυτή την ανάγκη και με τη θέσπιση της διεθνούς συμβάσεως για την εκπαίδευση και πιστοποίηση των ναυτικών και την τήρηση των φυλακών των ναυτικών προσπάθησε να:

- Προωθήσει την ασφάλεια ζωής στη θάλασσα
- Προωθήσει την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος με έμμεσο τρόπο, αφού αρχικός της στόχος είναι η θέσπιση των ελάχιστων κριτηρίων εκπαίδευσης ανάλογα με τον τύπο του πλοίου που πρόκειται να υπηρετήσουν και των αρμοδιοτήτων που θα τους ανατεθούν ανάλογα με το βαθμό τους με μοναδικό στόχο την ελεγχόμενη πιθανότητα αποφυγής του ανθρώπινου λάθους για την ασφαλής ναυσιπλοΐα των ναυτικών και την προστασία του περιβάλλοντος.

Η διεθνής σύμβαση αποτελείται από δύο μέρη, στο Part A – αναφέρονται οι ελάχιστες προϋποθέσεις εκπαίδευσης και πιστοποίησης που πρέπει να έχει το προσωπικό που θα βρεθεί στο πλοίο, ενώ στο Part B- γίνεται αναφορά σε προτάσεις (προαιρετικές) για την καλύτερη εφαρμογή και της σύμβασης. Είναι σημαντικό κάθε ναυτικός να είναι σωστά εκπαιδευμένος ώστε να μπορεί να ανταπεξέλθει στις υψηλές απαιτήσεις του επαγγέλματος και στους επικείμενους κινδύνους που κρύβει ένα τέτοιο επάγγελμα. Με βάση αυτό το σκεπτικό οι εκπαίδευση είναι υποχρεωτική σύμφωνα με την STCW.

Έχει γίνει αναφορά στην πιστοποίηση που έχουν οι ναυτικοί ανά ειδικότητα. Πιο συγκεκριμένα όμως έγινε μια εισαγωγή στην βασική εκπαίδευση των ναυτικών και στην μετεκπαίδευση που πρέπει να αποκτήσουν στη συνέχεια. Τα πιστοποιητικά που σχετίζονται με τη ναυτιλία ονομάζονται, αποδεικτικά ναυτικής ικανότητας.

Σύμφωνα με την STCW ο όρος πιστοποιητικά αναφέρεται σε όλα τα απαιτούμενα έγγραφα βάση της διεθνής σύμβασης για την εκπαίδευση και πιστοποίηση των ναυτικών. Περιλαμβάνει πιστοποιητικά ικανότητας(certificates of competence),

θεωρήσεις (Endorsements), πιστοποιητικά επάρκειας (Certificates of proficiency), επίσης περιλαμβάνει οποιοδήποτε άλλο έγγραφο το οποίο δείχνει ότι έχουν τηρηθεί τα πρότυπα και οι απαιτήσεις της σύμβασης ως προς την εκπαίδευση και πιστοποίηση των ναυτικών. Στόχος των πιστοποιητικών είναι να πιστοποιούν και να ελέγχουν το επίπεδο ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα μέλη που έχουν αποδεχθεί τη σύμβαση είναι υποχρεωμένα να εκδίδουν πιστοποιητικά μόνο σε ναυτικούς που πληρούν τις προϋποθέσεις για την απόκτηση τους. Στον οδηγό STCW για ναυτικούς γίνεται μια παρουσίαση με απλό και κατανοητό τρόπο του ρόλου της σύμβασης και της εφαρμογής της τους ενδιαφερόμενους. Σύμφωνα λοιπόν με αυτό το εγχειρίδιο υπάρχουν δύο τρόποι για την απόκτηση αποδεικτικού ναυτικής ικανότητας. Ο πρώτος τρόπος αφορά στην απονομή των πιστοποιητικών σύμφωνα σε ποιο μέρος του πλοίου εργάζεται ο ναυτικός (κατάστρωμα ή μηχανή). Αυτός ο τρόπος αποτελεί τον πιο κοινό τρόπο απονομής πιστοποιητικού. Ο δεύτερος τρόπος που εισάγει η STCW έχει να κάνει στην απονομή πιστοποιητικών όπου οι κάτοχοι τους θα μπορούν να εκτελούν διαφορετικά καθήκοντα που δεν θα σχετίζονται απαραίτητα με εργασίες του καταστρώματος ή της μηχανής. Το πιστοποιητικό μέσω της δεύτερης μεθόδου θα προσδιορίζει τα καθήκοντα του ναυτικού που επρόκειτο να έχει καθώς και το βαθμό υπευθυνότητας. Θα πρέπει επίσης να πληρούν όλες τις προϋποθέσεις για τις καθορισμένες λειτουργίες για ένα μέρος του πλοίου πριν μπορέσουν να εμπλακούν σε άλλα καθήκοντα (πάντα στο ίδιο επίπεδο ευθύνης) αλλά και σε άλλο τμήμα δραστηριοτήτων. Σκοπός της δημιουργίας της δεύτερης μεθόδου πιστοποίησης είναι να δώσει την ευκαιρία στην οργάνωση του πλοίου να ακολουθήσει της τεχνολογικές εξελίξεις της εποχής και στη συνέχεια να δημιουργήσει νέα μονοπάτια και προοπτικές στην καριέρα των ναυτικών. Αξίζει να σημειωθεί πως σύμφωνα με τη σύμβαση, οι εφοπλιστές δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιούν την μέθοδο της εναλλακτικής πιστοποίησης με τέτοιο τρόπο ώστε να προβούν σε μειώσεις του αριθμού των μελών του πληρώματος επί του πλοίου και συνεπώς την αύξηση του φόρτου εργασίας κάθε άλλου. Έτσι γίνεται μια προσπάθεια διατήρησης και ενίσχυσης της ακεραιότητας του ναυτικού επαγγέλματος.

Ως αποδεικτικά ναυτικής ικανότητας, είναι τα πιστοποιητικά που χορηγούνται στους ναυτικούς από τη Διεύθυνση εκπαιδύσεως ναυτικών του Υ.Ε.Ν, σύμφωνα πάντα με διατάξεις του ΚΔΝΔ. Μέσα από τα πιστοποιητικά ελέγχεται η

καταλληλότητα του κατόχου για την άσκηση ειδικών καθηκόντων. Τα πιστοποιητικά χορηγούνται στους ναυτικούς που διαθέτουν τα ουσιαστικά και τυπικά προσόντα, όπως γνώσεις, ικανότητες και προϋπηρεσία.

Τα πιστοποιητικά ικανότητας ταξινομούνται ανάλογα την τάξη που έχει ο ναυτικός στην ιεραρχική βαθμίδα.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα πιστοποιητικά και οι γενικές απαιτήσεις για τη θέση του Καπετάνιου

Master			
NAME OF CERTIFICATE	REVALIDATION	REG.	
National certificate of competence and endorsement	Yes	I/2, II/2,	C/R
Flag state endorsement of recognition	Yes	I/10	E/R
GMDSS endorsement	Yes	IV/2	C/R
Basic safety training - Personal survival techniques - Fire prevention and fire fighting - Elementary first aid - Personal safety and social responsibility	Achieved within previous five years	VI/1	D/P
Medical first aid	No	VI/4	D/P
Survival craft and rescue boats	Yes	VI/2	D/P
Advanced fire fighting	Yes	VI/3	D/P
Medical fitness	Yes	I/9	C/R
Basic safety familiarisation	On assignment	VI/1	T/O
Ship specific familiarisation	On assignment	I/14	T/O
Security familiarisation	On assignment	VI/6	T/O

C/R certificate required. D/P Documentary proof. T/O Training onboard. E/R Endorsement required.

Εικόνα 1:

Πιστοποιητικά Πλοιάρχου

Σύμφωνα λοιπόν με τον παραπάνω πίνακα, στην πρώτη στήλη βλέπουμε τα πιστοποιητικά που πρέπει να έχει ένας Καπετάνιος, στη δεύτερη στήλη βλέπουμε εάν χρειάζεται επανεπικύρωση. Στην τρίτη στήλη εμφανίζονται οι κανονισμοί που υπάγεται το κάθε πτυχίο.

Chief mate			
NAME OF CERTIFICATE	REVALIDATION	REG.	
National certificate of competence and endorsement	Yes	I/2, II/2,	C/R
Flag state endorsement of recognition	Yes	I/10	E/R
GMDSS endorsement	Yes	IV/2	C/R
Basic safety training - Personal survival techniques - Fire prevention and fire fighting - Elementary first aid - Personal safety and social responsibility	Achieved within previous five years	VI/1	D/P
Medical first aid	No	VI/4	D/P
Survival craft and rescue boats	Yes	VI/2	D/P
Advanced fire fighting	Yes	VI/3	D/P
Medical fitness	Yes	I/9	C/R
Basic safety familiarisation	On assignment	VI/1	T/O
Ship specific familiarisation	On assignment	I/14	T/O
Security familiarisation	On assignment	VI/6	T/O

C/R certificate required. D/P Documentary proof. T/O Training onboard. E/R Endorsement required.

Εκτός από τα πιστοποιητικά που έχουν να κάνουν ανάλογα με την ειδικότητα του ναυτικού, υπάρχουν και άλλα πιστοποιητικά τα οποία αφορούν γενικές λειτουργίες του πλοίου. Ανάλογα με τις αρμοδιότητες που αφορούν το πλοίο έχουν δημιουργηθεί και να αντίστοιχα πιστοποιητικά.

Στην παρακάτω λίστα αναφέρονται οι γενικοί ορισμοί σύμφωνα με τους οποίους εκδίδονται τα αντίστοιχα πιστοποιητικά για τους ναυτικούς

1. Εάν ορίζονται με καθήκοντα ασφαλείας ή ρύπανσης κατά τη λειτουργία των πλοίων
2. Εάν είναι επικεφαλής των σωστικών πλοίων ή των πλοίων διάσωσης
3. Εάν ορίζεται ως πλήρωμα ταχείας διάσωσης
4. Εάν έχουν οριστεί για την καταπολέμηση πυρόσβεσης
5. Σε περίπτωση παροχής ιατρικής περίθαλψης
6. Εάν ορίζεται ως υπεύθυνος ασφαλείας του πλοίου

2.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΑΞ/ΚΩΝ & ΚΑΤ/ΡΩΝ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ.

Για τους ναυτικούς που επρόκειτο να ναυτολογηθούν σε καράβι με Ελληνική σημαία, είναι απαραίτητο να αναγνωριστούν και να εκδοθούν τα διπλώματα της χώρας τους από την ελληνική σημαία. Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Π.Δ. 216/2007 (ΦΕΚ 242 Α) περί προσαρμογής του ελληνικού δικαίου στην Οδηγία 2005/45/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Σεπτεμβρίου 2005 «Σχετικά με την αμοιβαία αναγνώριση πιστοποιητικών των ναυτικών», για τα πιστοποιητικά αυτά η χώρα μας εκδίδει πιστοποιητικά επικύρωσης (endorsements).

Εφόσον ο ναυτικός είναι έτοιμος για να ανεβεί στο καράβι και έχει περάσει όλες τις απαραίτητες ιατρικές εξετάσεις και είναι fit for duty. Πρέπει να κατατεθούν όλα τα απαραίτητα έγγραφα στο τμήμα των μητρώων, ώστε να αξιολογηθούν και να προχωρήσουμε στην έκδοση attestation ή endorsement για τον αιτούμενο ναυτικό. Στις περιπτώσεις των αλλοδαπών πληρωμάτων η αίτηση και όλη η διαδικασία γίνεται μέσω πρακτόρων εκτέλεσης ναυτλιακών εργασιών.

Στη παρακάτω λίστα αναφέρονται τα απαραίτητα έγγραφα που πρέπει να προσκομίσει ο ναυτικός για την επανέκδοση του πτυχίου του υπό την Ελληνική σημαία.

1. Τρεις (03) πρόσφατες φωτογραφίες για την έκδοση ειδικότητας και δύο (02) επιπλέον για την έκδοση Tanker Safety.
2. Βεβαίωση ναυτλιακής εταιρείας με στοιχεία πλοίου και ναυτικού.
3. Διαβατήριο και Ν.Φ σε ισχύ.
4. Κατάλληλο Πιστοποιητικό (C.O.C ./ Endorsement) ειδικότητας σε ισχύ. ή / και Πιστοποιητικό (Certificate T/S, ή / και Oil, Chemical ή / και Liquefied gas, G.O. / G.M.D.S.S. κατά περίπτωση.
5. Γνησιότητα Πιστοποιητικού κατά περίπτωση (υποβάλλεται προαιρετικά για γρήγορη έκδοση επικύρωσης).

Με την προσκόμιση των παραπάνω εγγράφων και την έκδοση των παραβόλων, αιτούμαστε για να εκδοθεί endorsement ή attestation (το όποιό έχει διάρκεια ισχύος έως 3 μήνες, μέχρι την έκδοση του οριστικού διπλώματος στα Ελληνικά).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ & ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ο πολυπολιτισμικός χαρακτήρας της ναυτιλίας, έφερε στην επιφάνεια την ανάγκη για τη δημιουργία ενός κοινού κανονιστικού πλαισίου, βάση του οποίου θα εκτελούνται όλες οι εργασίες στο ναυτιλιακό κλάδο.

Ο διεθνής χαρακτήρας βρίσκεται στο γεγονός ότι το πλοίο διασχίζει θάλασσες και περνάει χωρικά ύδατα κρατών μεταφέροντας ανθρώπους και εμπορεύματα. Εφόσον το πλοίο διασχίζει χωρικά ύδατα διαφόρων κρατών συνεπώς υπάγεται και σε διαφορετικούς κώδικες ναυτικού δικαίου, με αυτόν τον τρόπο δημιουργείται η ανάγκη για έναν ομοιόμορφο χαρακτήρα ναυτικού δικαίου δηλαδή για έναν Διεθνή χαρακτήρα. Έτσι από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα ξεκινάει μια προσπάθεια με σκοπό τη διεθνή ενοποίηση του ναυτικού δικαίου¹. Σημαντικό ρόλο στην προσπάθεια αυτή έχουν αρχικά οι διάφοροι ιδιωτικοί οργανισμοί και τα κράτη. Αναλυτικότερα αυτό που συνέβαινε με τους ιδιωτικούς οργανισμούς ήταν ότι δημιουργούσαν ανάλογα με το πρόβλημα που εστίαζαν, σε ενιαίους κανόνες ή αλλιώς συναλλακτικούς όρους.

Με την έγκριση και υιοθέτηση των συναλλακτικών όρων γίνεται προσέγγιση των ναυτικών δίκαιων των κρατών ενώ διατηρείται μια γενική αρχή όρων από όλα τα κράτη, όπου είναι και ο σκοπός της ενοποίησης του ναυτικού δικαίου. Όπως κάθε διαδικασία με θετικές επιρροές έτσι και στη διαδικασία ενοποίησης υπάρχουν μειονεκτήματα: απαιτείται η καθολική αποδοχή των συναλλακτικών όρων από τους εμπλεκόμενους ενώ παράλληλα δεν μπορούν να εφαρμοσθούν σε όλες τις περιπτώσεις (σε θέματα Δ.Ν.Δ και Ι.Ν.Δ με αναγκαστικό χαρακτήρα) και όπου δρουν ομάδες μεγάλων συμφερόντων. Λαμβάνοντας υπόψιν τα μειονεκτήματα ακολουθείται μια διαφορετική προσέγγιση, αυτή των διεθνών συμβάσεων.

Οι διεθνείς συμβάσεις δημιουργούνται μέσω των διεθνών συσκέψεων και στη συνέχεια κυρώνονται από τα κράτη με αποτέλεσμα να έχουν μεγαλύτερη ισχύ από κρατικούς κανόνες και ρυθμίσεις κρατών. Από την πλευρά των κρατών υπάρχει μια συγκεκριμένη διαδικασία με σκοπό να αποφευχθεί το πρόβλημα δημιουργίας δύο ομάδων όρων και κανόνων ναυτικού δικαίου. Υπάρχει ομάδα κανόνων σύμφωνα με τις διεθνείς συμβάσεις και η ομάδα κανόνων των αντίστοιχων κρατών. Έτσι αυτό που προτιμάται

¹ Αλίκη Κιάντου Παμπούκη, Ναυτικό δίκαιο Ε' έκδοση εκδόσεις Σακκούλα Αθήνα Θεσσαλονίκη 2005
σελ15-24

είναι η εναρμόνιση καθώς και η προσέγγιση των εσωτερικών κανόνων προς τους όρους των διεθνών συμβάσεων. Το αρνητικό που εμφανίζεται με την προσέγγιση των εσωτερικών δικαίων είναι, ότι εισάγονται στις εσωτερικές ρυθμίσεις των κρατών ξένες νομοθεσίες που δεν συνάδουν με την πραγματικότητα του κράτους που υιοθέτησε τις διεθνείς συμβάσεις.

Σύμφωνα με την Αλίκη Κιάντου Παμπούκη (2005) υπάρχουν κάποια ζητήματα στην διαδικασία ενοποίησης του ναυτικού δικαίου όπου τα χαρακτηρίζει να φέρουν αρνητική κριτική. Πρώτον ότι η ενοποίηση δεν είναι πλήρης ενώ ταυτόχρονα προωθούνται τα συμφέροντα ισχυρών ομάδων, κρατών και ιδιωτών. Έτσι με το να προωθούνται συγκεκριμένα συμφέροντα η ενοποίηση χαρακτηρίζεται ότι δεν υπάρχει ορθή κατεύθυνση στην ανάπτυξη και εξέλιξη του σύγχρονου ναυτικού δικαίου. Δεύτερον η ενοποίηση επιτυγχάνεται μια φορά αλλά υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που διακόπτουν ή παρεμβαίνουν στην ενοποίηση. Αυτοί οι παράγοντες έχουν να κάνουν με τις πολιτικές, οικονομικές και τεχνικές μεταβολές που δεν προλαβαίνει να παρακολουθήσει ο διεθνής νομοθέτης. Σύμφωνα με αυτές τις μεταβολές απαιτείται η αναθεώρηση των συμβάσεων που απαιτεί αρκετό χρόνο.

Στη διαδικασία ενοποίησης και κωδικοποίησης του ναυτικού δικαίου σύμφωνα με τον Πουλατζά (1998) δύο ιδιωτικές οργανώσεις έχουν συμβάλει αποτελεσματικά με τη δημιουργία κανόνων και συμβάσεων. Οι επιστημονικές ιδιωτικές οργανώσεις είναι, η ένωση διεθνούς δικαίου (International Law Association) ⁱ και η Διεθνής ναυτική επιτροπή (Comite Maritime International)ⁱⁱ, μέσα από τη συνεργασία των οργανώσεων με τη δημιουργία κανόνωνⁱⁱⁱ είτε με τη μορφή διεθνών συμβάσεων έγινε η προσπάθεια ενοποίησης των κανόνων ναυτικού δικαίου.

Η διαδικασία της ενοποίησης απαιτεί χρόνο και συνεργασία, οι οργανώσεις του ΟΗΕ παρουσιάζουν ένα ενδιαφέρον, τέτοιες οργανώσεις είναι :η United Nations Conference on Trade Development, η United Nations Committee on International trade law κατόρθωσε την κωδικοποίηση αρκετών διατάξεων ναυτικού δικαίου^{iv}, ο International Maritime Organization με θέματα που αφορούν την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος (θέσπιση διεθνών συμβάσεων). Τέλος σημαντική είναι και η δράση του Διεθνές Εμπορικού Επιμελητηρίου με στόχο την κωδικοποίηση των ναυτικών

συνθηθειών (που αποτελούν δευτερογενή πηγή ναυτικού δικαίου) και την κωδικοποίηση γενικών όρων που αφορούν τη μεταφορά πραγμάτων.²

3.1 IMO & ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Ο διεθνής χαρακτήρας της ναυτιλίας και η ανάπτυξη του διεθνούς θαλάσσιου εμπορίου δημιούργησαν από πολύ νωρίς την αίσθηση ότι θα έπρεπε να υιοθετηθούν ορισμένοι κανόνες και η σημασία ενός ολοκληρωμένου κανονιστικού πλαισίου για τη ναυτιλία ήταν απαραίτητη. Όλα αυτά τα ναυτιλιακά ζητήματα έγιναν αντικείμενο μελέτης από τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO), που είναι μια εξειδικευμένη υπηρεσία των Ηνωμένων Εθνών, αρμόδια για την ασφάλεια της ναυσιπλοΐας και την πρόληψη της θαλάσσιας ρύπανσης από τα πλοία.³ Ο IMO σαν οργανισμός είναι αρμόδιος για νομικά θέματα που σχετίζονται με αυτούς τους βασικούς πυλώνες της δραστηριότητας του IMO και ο κύριος ρόλος του είναι να αναπτύξει και να διατηρήσει ένα κανονιστικό πλαίσιο. Οι σκοποί του Οργανισμού, όπως συντάχθηκε από το άρθρο 1 (α) της Σύμβασης⁴, είναι:

« Να παρέχει μηχανισμούς για τη συνεργασία μεταξύ των Κυβερνήσεων στον τομέα των κυβερνητικών ρυθμίσεων και πρακτικών που αφορούν τεχνικά θέματα όλων των ειδών που επηρεάζουν τη ναυτιλία που ασχολούνται με το διεθνές εμπόριο · να ενθαρρύνει και να διευκολύνει τη γενική υιοθέτηση των υψηλότερων δυνατών προτύπων σε θέματα που αφορούν την ασφάλεια της ναυσιπλοΐας, την αποτελεσματικότητα της ναυσιπλοΐας και την πρόληψη και τον έλεγχο της θαλάσσιας ρύπανσης από τα πλοία · και να ασχοληθεί με τα διοικητικά και νομικά θέματα που σχετίζονται με τους σκοπούς που ορίζονται στο παρόν άρθρο ».

² Νικόλαος Μ. Πουλατζάς, Ναυτικό Δίκαιο, Εκδόσεις Α. Σταμούλης, Αθήνα 1998 σελ:28-30

³ International Maritime Organization, Introduction to IMO
<http://www.imo.org/en/About/Pages/Default.aspx> (προσπελάστηκε 19/12/18)

⁴ International Maritime Organization (IMO), 1948 Convention on the International Maritime Organization, Adopted in Geneva, Switzerland on 6 March 1948, IMO, p. 1-25

Ο ΙΜΟ ιδρύθηκε το 1948 ως Διακυβερνητικός Ναυτιλιακός Συμβουλευτικός Οργανισμός⁵ (IMCO), αλλά μετονομάστηκε σε ΙΜΟ, το 1982. Το 1948, μια διεθνής διάσκεψη στη Γενεύη, στην Ελβετία στις 6 Μαρτίου, υιοθέτησε μια σύμβαση επισήμως για τον ΙΜΟ η οποία τέθηκε σε ισχύ δέκα χρόνια αργότερα, στις 17 Μαρτίου του 1958. Ο οργανισμός συνεδρίασε για πρώτη φορά το επόμενο έτος, το 1959. Από τότε ο ΙΜΟ, ο οποίος εδρεύει στο Λονδίνο από το 1958, έγινε ένα βασικό σώμα το οποίο απαριθμεί 171 κράτη μέλη και τρία συνδεδεμένα μέλη. Όπως πληροφορούμαστε μέσα από την Σύμβαση του ΙΜΟ του 1948 και συγκεκριμένα στο V Μέρος της Σύμβασης, ιδιαίτερα τα άρθρα 12,13,14 και 15, αυτός ο πολυεθνικός, διακυβερνητικός οργανισμός διέπεται από μια συνέλευση όλων των μελών που είναι το ανώτατο Διοικητικό όργανο του ΙΜΟ και συνεδριάζει συνήθως μία φορά κάθε δύο χρόνια σε τακτικές συνόδους. Επίσης, υπάρχει ένα Συμβούλιο, μια Γραμματεία, και πέντε επιτροπές. Επιπλέον, ο ΙΜΟ συμμετέχει με συμβουλευτικό ρόλο σε μη κυβερνητικές διεθνείς οργανώσεις που υποστηρίζουν το έργο του Οργανισμού. Το Συμβούλιο του ΙΜΟ έχει 40 κράτη-μέλη και χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες.

Το Συμβούλιο εκλέγεται από την Ολομέλεια, είναι το εκτελεστικό όργανο του ΙΜΟ συνεδριάζει πιο συχνά από την Ολομέλεια, διότι είναι υπεύθυνο για την εποπτεία των εργασιών του Οργανισμού (Μέρος VI, τα άρθρα 16 έως 26).

⁵ Στην αγγλική βιβλιογραφία αναφέρεται ως Inter-Governmental Maritime Consultative Organization και η συντομογραφία του είναι IMCO

3.2 ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ILO) - MLC ΣΥΜΒΑΣΗ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΤΟΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟ ΚΛΑΔΟ

Σε αυτό το κεφάλαιο θα γίνει μια εισαγωγή όσον αφορά την Διεθνή οργάνωση εργασίας ενώ θα παρουσιαστούν ο αντικειμενικός σκοπός και οι κύριοι στόχοι της οργάνωσης. Ο βασικός και κύριος σκοπός του οργανισμού είναι η κατάρτιση διεθνών προγραμμάτων που στοχεύουν στην βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας. Μέσα από τα προγράμματα γίνεται μια προσπάθεια ούτως ώστε να αυξηθούν οι ευκαιρίες για απασχόληση ενώ επιδιώκεται και η θέσπιση διεθνών συμβάσεων και κανόνων εργασίας. Οι στόχοι⁶ του ILO έχουν να κάνουν με θέματα που αφορούν:

- πρότυπα- κανόνες για τη βελτίωση συνθηκών εργασίας, την αύξηση θέσεων απασχόλησης, και την προώθηση των βασικών ανθρώπινων δικαιωμάτων.
- Διεθνείς όροι εργασίας για τους οποίους τα κράτη θα πρέπει να προσπαθούν για την εφαρμογή αυτών των προτύπων
- Δυνατότητα παροχής τεχνικής βοήθειας σε ζητήματα που σχετίζονται με κοινωνική πολιτική διοίκηση, εκπαίδευση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού.
- Υποστήριξη οργανώσεων που αφορούν θέματα για την εργασία.
- Επίσης στοχεύει στην ανάδειξη της εργασίας σε οικονομικές και κοινωνικές αποφάσεις.

Στην αρχή οι ασχολίες του οργανισμού εργασίας είχαν να κάνουν με νομοθετικό και ερευνητικό έργο. Σκοπός είναι να θεσπιστούν οι ελάχιστοι κανόνες για την εργατική νομοθεσία με τη στήριξη των μελών που ασχολούνται άμεσα με την εργασία, δηλαδή με τους εργαζομένους, τους εργοδότες, και των κυβερνητικών εκπροσώπων. Η στρόφη των δράσεων του οργανισμού σε θέματα σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα, και σε θέματα που αφορούν τεχνική βοήθεια(κοινωνική πολιτική, διοίκηση, εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού) οφείλεται στο γεγονός ότι

⁶Γ.Π Βλάχος, Διεθνής Ναυτιλιακή πολιτική, Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης 2015, σελ 207

μετά το Β' Παγκόσμιο πόλεμο τα περισσότερα μέλη του οργανισμού αφορούσαν αναπτυσσόμενες χώρες του Τρίτου κόσμου και όχι ανεπτυγμένες ευρωπαϊκές χώρες.

Χαρακτηριστικό σημείο αναφοράς του ILO σύμφωνα με τον Γ.Π Βλάχο(2015) είναι ότι αποτελεί τη μοναδική διακυβερνητική οργάνωση της οποίας οι χώρες μέλη εκπροσωπούνται και από εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών και όχι μόνο από τους κυβερνητικούς εκπροσώπους. Συνεπώς η εθνική αντιπροσωπεία αποτελείται από 4 μέλη. Υπάρχει ο εκπρόσωπος των εργαζομένων, ο εκπρόσωπος των εργοδοτών, και δυο κυβερνητικοί αντιπρόσωποι κάθε χώρας.

Τα όργανα λειτουργίας του ILO είναι:

1. Η διεθνής διάσκεψη εργασίας, όπου αποτελεί το ανώτατο όργανο του ILO, ο ρόλος της διάσκεψης είναι πολύ σημαντικός καθώς εκεί υιοθετούνται τα διεθνή πρότυπα εργασίας ενώ παράλληλα γίνονται συζητήσεις για θέματα που αφορούν την εργασία σε όλο τον κόσμο. Δύο ακόμη διαδικασίες που λαμβάνουν χώρο στη διάσκεψη είναι ότι εγκρίνεται ο προϋπολογισμός της οργάνωσης και μπορεί να εκλεχθεί το σώμα κυβέρνησης.
2. Το Διοικητικό Συμβούλιο, εκλέγεται από την ετήσια διάσκεψη εργασίας. Τα μέλη που απαρτίζουν το διοικητικό συμβούλιο είναι 28 κυβερνητικοί εκπρόσωποι, 14 εκπρόσωποι εργαζομένων, και 14 εκπρόσωποι εργοδοτών. Το διοικητικό συμβούλιο μπορεί να θεσπίζει και να παίρνει αποφάσεις που αφορούν την πολιτική της οργάνωσης εργασίας, καθορίζει το πρόγραμμα και τον προϋπολογισμό και στη συνέχεια το παρουσιάζει στην στη διάσκεψη για την έγκριση του. Το διοικητικό συμβούλιο έχει τη δυνατότητα να εκλέξει το γενικό διευθυντή.
3. Το Διεθνές γραφείο Εργασίας, όπου εποπτεύεται από το γενικό Διευθυντή, παράλληλα αποτελεί το συντονιστικό όργανο του ILO. Το γραφείο στοχεύει στην συγκέντρωση πληροφοριών από όλο τον κόσμο, και στη συνέχεια στοχεύει στις εκδόσεις του ILO, όπως η μηνιαία διεθνής εργατική επιθεώρηση και το ετήσιο βιβλίο στατιστικής εργασίας.

Ο διεθνής οργανισμός εργασίας ασχολείται και με τον ναυτιλιακό κλάδο, σε θέματα σχετικά με την ναυτική εργασία. Επίσης διοργανώνει μια προσθέτει μια σύνοδο γενικής διάσκεψης σχετικά με τον ναυτιλιακό τομέα και την ναυτική εργασία. Τα θέματα που σχετίζονται με το ναυτιλιακό κλάδο, τα έχει αναλάβει η Μικτή Ναυτιλιακή Επιτροπή (Joint Maritime Commission). Αποτελείται από εκπροσώπους πλοιοκτητών, και των ναυτικών και στοχεύει στη συλλογή προτάσεων για την υποβολή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο για συζήτηση κατά την διάρκεια των διασκέψεων. Τα θέματα συζήτησης των διασκέψεων αφορούν κυρίως, προσλήψεις ναυτικών, κατώτατα όρια ηλικίας, ιατρικές εξετάσεις ναυτικών, διαδικασία επαναπατρισμού, εκπαίδευση όσον αφορά το ναυτικό επάγγελμα, στέγαση πληρωμάτων, μισθούς και ωράρια εργασίας. Συνολικά έχουν πραγματοποιηθεί 10 σύνοδοι Διεθνούς Διάσκεψης που αφορούν ναυτιλιακά θέματα. Μέσα από τις διασκέψεις έχουν εγκριθεί συνολικά 53 συμβάσεις που αποτελούν τον Διεθνή Ναυτεργατικό Κώδικα, ο οποίος καλύπτει το σύνολο των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης επί του πλοίου. Η εφαρμογή αυτών των συνθηκών είναι υψίστης σημασίας, ωστόσο οι χώρες που προσπαθούν να περάσουν από την θεωρία στην πράξη έχουν να αντιμετωπίσουν μια σειρά προβλημάτων λόγω του διεθνούς χαρακτήρα της εμπορικής ναυτιλίας. Τα προβλήματα αυτά έχουν να κάνουν με την εθνικότητα του πλοιοκτήτη, τη σημαία του πλοίου, τη διαφορετική εθνικότητα του πληρώματος του πλοίου καθώς και με το λιμάνι προσέγγισης. Ωστόσο παρατηρείται ότι αρκετές χώρες δεν υιοθετούν τις συμβάσεις. Δημιουργήθηκε η ανάγκη για τη θέσπιση μιας ενιαίας περιεκτικής συνθήκης εργασίας, όπου θα καθορίσει τους όρους της ναυτιλιακής εργασίας στον διεθνοποιημένο κλάδο της ναυτιλίας. Μέσω της νέας αυτής συνθήκης θέτονται οι ελάχιστες προδιαγραφές για τους ναυτικούς και τη ναυτική εργασία. Όσον αφορά τον έλεγχο και την εφαρμογή της συνθήκης από τα κράτη, αυτό γίνεται μέσω των διαδικασιών καταγγελίας και μέσω της επίβλεψης εφαρμογής των όρων στα πλοία. Μέσω της συνθήκης επίσης δίνεται η δυνατότητα παροχής πιστοποιητικού εργασίας το οποίο αφορά τα πλοία που πληρούν και συμμορφώνονται με εθνικές μονοθεσίες και κανονισμούς, εφαρμόζοντας πάντα την συνθήκη. Οι έλεγχοι γίνονται από το κράτος σημαίας του πλοίου.

Η σημαντικότητα της συνθήκης αντικατοπτρίζεται στη μορφή και τη δομή που έχει σχηματίσει. Συγκεκριμένα περιλαμβάνει δεσμευτικά νομικά πρότυπα που συνδέονται όμως από τις μη υποχρεωτικές οδηγίες. Ακολουθεί έναν διαφορετικό τρόπο διάρθρωσης που τις επιτρέπει να αναδιαμορφώνει και να τροποποιεί μέρη μέσω μιας επιταχυνόμενης διαδικασίας τροποποιήσεων.

Το περιεχόμενο και η δομή της σύμβασης όπως έχει αναφερθεί είναι έτσι διαμορφωμένα ώστε να εμπεριέχουν και να παγιώνουν παλαιότερες συμβάσεις ενώ παράλληλα δίνουν τη δυνατότητα για άμεσες τροποποιήσεις ανά πάσα στιγμή ανάλογα με το περιστατικό που εμφανίζεται. Η σύμβαση ναυτικής εργασίας (MLC)⁷ αποτελείται από 16 άρθρα όπου περιέχουν τις γενικές διατάξεις και τον κώδικα. Ο κώδικας στη συνέχεια αποτελείται από 5 κύριους τίτλους κατά τους οποίους οι ειδικές διατάξεις ομαδοποιούνται ανά κριτήριο.

Οι 5 τίτλοι του κώδικα είναι:

1. Ελάχιστες απαιτήσεις για την εργασία των ναυτικών σε πλοίο
2. όροι απασχόλησης
3. Διαμονή, εγκαταστάσεις ψυχαγωγίας, σίτιση και τροφοδοσία
4. Ιατρική περίθαλψη και κοινωνική ασφάλιση
5. Συμμόρφωση και επιβολή

Για κάθε έναν από τους παραπάνω τίτλους υπάρχουν γενικά κριτήρια τα οποία εξειδικεύονται σε υποχρεωτικούς κανονισμούς και σε κατευθυντήριες γραμμές. Ρόλος των κατευθυντήριων γραμμών είναι να σχηματίζουν τη μορφή εκτέλεσης και εφαρμογής του κανονισμού.

⁷International Labor Organazation https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_667588/lang--en/index.htm

3.3 STCW & MANILA AMENDMENTS

Ο διεθνής ναυτιλιακός οργανισμός εντόπισε αυτή την ανάγκη και με τη θέσπιση της διεθνούς συμβάσεως για την εκπαίδευση και πιστοποίηση των ναυτικών και την τήρηση των φυλακών των ναυτικών προσπάθησε να:

- Προωθήσει την ασφάλεια ζωής στη θάλασσα
- Προωθήσει την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος με έμμεσο τρόπο, αφού αρχικός της στόχος είναι η θέσπιση των ελάχιστων κριτηρίων εκπαίδευσης ανάλογα με τον τύπο του πλοίου που πρόκειται να υπηρετήσουν και των αρμοδιοτήτων που θα τους ανατεθούν ανάλογα με το βαθμό τους με μοναδικό στόχο την ελεγχόμενη πιθανότητα αποφυγής του ανθρώπινου λάθους για την ασφαλής ναυσιπλοΐα των ναυτικών και την προστασία του περιβάλλοντος.

Η διεθνής σύμβαση αποτελείται από δύο μέρη, στο Part A – αναφέρονται οι υποχρεωτικές ελάχιστες προϋποθέσεις εκπαίδευσης και πιστοποίησης που πρέπει να έχει το προσωπικό που θα βρεθεί στο πλοίο, ενώ στο Part B- γίνεται αναφορά σε προτάσεις (προαιρετικές) για την καλύτερη εφαρμογή και της σύμβασης. Είναι σημαντικό κάθε ναυτικός να είναι σωστά εκπαιδευμένος ώστε να μπορεί να ανταπεξέλθει στις υψηλές απαιτήσεις του επαγγέλματος και στους επικείμενους κινδύνους που κρύβει ένα τέτοιο επάγγελμα. Με βάση αυτό το σκεπτικό οι εκπαίδευση είναι υποχρεωτική σύμφωνα με την STCW.

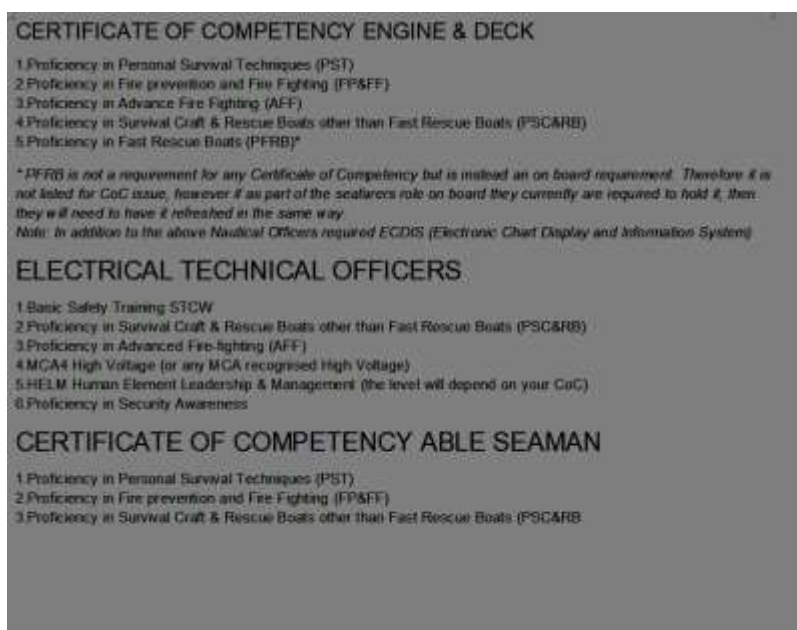
Σημαντικές αλλαγές υιοθετήθηκαν και τέθηκαν σε εφαρμογή γνωστές και ως τροποποιήσεις STCW 2010 στο συνέδριο που έλαβε μέρος στη Μανίλα στις Φιλιππίνες τον Ιούνιο του 2010. Στόχος ήταν να διασφαλιστεί ότι υπάρχουν τα απαιτούμενα παγκόσμια πρότυπα για την εκπαίδευση και πιστοποίηση των ναυτικών όπου εκτελούν διεργασίες σε νέα τεχνολογικά προηγμένα πλοία.

Οι σημαντικότερες⁸ αλλαγές που σημειώθηκαν στην σύμβαση αναφορικά σχετίζονται με:

- Βελτιωμένα μέτρα για τον καλύτερο έλεγχο σχετικά με παράνομες διαδικασίες όσον αφορά τα πιστοποιητικά ικανότητας των ναυτικών (πχ αυθεντικότητα), και καλύτερη διαδικασία ελέγχου και αξιολόγησης γνησιότητας των πιστοποιητικών.
- Αναθεωρημένες προδιαγραφές όσον αφορά τις ώρες ξεκούρασης και ανάπαυσης των ναυτικών, νέες απαιτήσεις σχετικά με το αλκοόλ και τη χρήση ναρκωτικών παράλληλα με τα νέα πρότυπα για τον ιατρικό έλεγχο και τη φυσική κατάσταση των ναυτικών
- Νέες απαιτήσεις σχετικά με την πιστοποίηση για το rank able seafarer και του electro technical officer.
- Νέες απαιτήσεις σχετικά με την εκπαίδευση και εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες όπου ενισχύουν την ασφαλή ναυσιπλοΐα.
- Νέες απαιτήσεις για την εκπαίδευση και την κατάρτιση για την ευαισθητοποίηση του θαλάσσιου περιβάλλοντος στην ηγεσία και την ομαδική εργασία.
- Ενημέρωση των απαιτήσεων για τα πιστοποιητικά ικανότητας όσον αφορά τα άτομα που εργάζονται σε δεξαμενόπλοια ενώ περιλαμβάνει παραγράφους για τα δεξαμενόπλοια υγροποιημένου αερίου.
- Νέες απαιτήσεις για την εκπαίδευση των ναυτικών για την ασφάλεια σε περίπτωση που το πλοίο δεχθεί επίθεση από πειρατές.
- Εισαγωγή στην ηλεκτρονική εκμάθηση και σε distance learning πρακτικές.

⁸STWC Manila Amendments <http://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/Pages/67-STCW-EIF.aspx#.Xi2LjmgzY2w>

Μέσα από τις τροποποιήσεις συγκροτείται μια ανάγκη να διατηρηθούν πρότυπα εκπαίδευσης ναυτικών καθόλα τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Όπως έχει αναφερθεί σε προηγούμενα κεφάλαια η δια βίου μάθηση στο επάγγελμα του ναυτικού είναι απαραίτητη για την εξέλιξη και καλύτερη ανταπόκριση στις απαιτήσεις του επαγγέλματος. Έτσι υπάρχει μια λίστα από εκπαιδευτικά σεμινάρια και προγράμματα εκπαίδευσης που πρέπει να παρακολουθούν και να τα ανανεώνουν οι ναυτικοί.



Πηγή: STCW Direct (2010) <https://www.stcwdirect.com/2010-manila-amendments/>

Στην παραπάνω εικόνα βλέπουμε τα πιστοποιητικά ικανότητας που πρέπει να έχουν οι ναυτικοί ανάλογα την αρμοδιότητα τους στο πλοίο, τα πιστοποιητικά που αναφέρονται δίνονται από πιστοποιημένα από το κράτος και ονομάζονται κέντρα εκπαίδευσης ναυτικών (Training centers). Σημαντική λεπτομέρεια είναι τα κέντρα πιστοποίησης να τηρούν και να είναι σύμφωνα με τις απαιτήσεις των ναυτιλιακών συμβάσεων ώστε τα διπλώματα που θα εκδίδουν να είναι αποδεκτά από τους ελέγχους και από τις αρχές.

Έχουν αναφερθεί μέχρι στιγμής πρακτικές εφαρμογές της σύμβασης, πρακτικές ελέγχου ενώ έχει παρουσιαστεί και η σημαντικότητα που έχουν αυτές οι πρακτικές και η εφαρμογή τους στην ναυτιλία και στις ασφαλείς πρακτικές διεξαγωγής των εργασιών που συμβαίνουν στο πλοίο. Είναι σημαντικό λοιπόν να παρουσιαστούν τα μέτρα και οι κυρώσεις που θα δεχθούν όποια μέλη παραβιάζουν και δεν τηρούν τους

κανονισμούς της σύμβασης. Συνεπώς όσοι παραβιάζουν τη σύμβαση θα έρθουν αντιμέτωποι με μια σειρά κυρώσεων που ξεκινούν από μια ακύρωση πιστοποιητικών και μπορούν να φτάσουν μέχρι και στην επιβολή μεγαλύτερων προστίμων. Κάθε συμβαλλόμενο μέλος είναι απαραίτητο να διαθέτει εσωτερικές πειθαρχικές διαδικασίες σύμφωνα με τις οποίες θα έρχονται αντιμέτωποι όσοι με οποιαδήποτε πρακτική επιφέρουν απειλή για την ασφάλεια της ζωής, την προστασία της περιουσίας και την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος. Η σύμβαση Stcw απαριθμεί 3 περιπτώσεις βάση των οποίων θα πρέπει να εφαρμοσθούν κυρώσεις:

1. Απευθύνεται στην εταιρεία ή στον Καπετάνιο, εάν διαπιστωθεί ότι εμπλέκεται σε περιπτώσεις όπου δεν υπάρχει το κατάλληλο πιστοποιητικό που απαιτείται από την σύμβαση.
2. Στον καπετάνιο εάν διαπιστωθεί ότι επιτρέπει σε μέλος του πληρώματος να ασκεί κάποια εργασία η οποία δεν υπάγεται στα καθήκοντα του και δεν έχει στην κατοχή του τα απαραίτητα έγγραφα για την συγκεκριμένη εργασία.
3. Σε κάθε μέρος του πληρώματος εάν αποδειχθεί ότι βρίσκεται στο πλοίο με πλαστά πιστοποιητικά.

Σε περίπτωση ελέγχου από επιθεωρητή κρατικής λιμενικής αρχής και σημειωθεί κάποιο σφάλμα, δίνεται η δυνατότητα κράτησης του πλοίου μέχρι να διορθωθούν οι ελλείψεις.

Ελλείψεις που μπορούν να οδηγήσουν στην κράτηση του πλοίου στο λιμάνι ελέγχου μπορούν να είναι:

1. Αποτυχία των ναυτικών να κατέχουν έγκυρο πιστοποιητικό για τη λειτουργία που εκτελούν επί του πλοίου
2. Μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις ασφαλούς επάνδρωσης πλοίου
3. Μη συμμόρφωση με πρακτικές που έχουν να κάνουν με διαδικασίες που αφορούν την πλοήγηση του πλοίου ή διαδικασίες μηχανικής φύσεως

4. Απουσία κατά τη διάρκεια παρακολούθησης ενός προσώπου εξουσιοδοτημένου να χειρίζεται τον απαραίτητο εξοπλισμό πλοήγησης, ραδιοεπικοινωνιών ή μέτρων πρόληψης της ρύπανσης
5. Αποτυχία παροχής ατόμων για την εκτέλεση εργασιών επί του πλοίου που δεν είναι κατάλληλα και αρκετά ξεκούραστοι και έτοιμη να ανταπεξέλθουν στις αρμοδιότητες τους.

3.4 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ITF ΚΑΙ ΤΟ CBA ΤΩΝ ΠΛΟΙΩΝ

Αξίζει να σημειωθεί πως στο ναυτιλιακό κλάδο πολύ σημαντικό ρόλο έχουν και οι ιδιωτικοί οργανισμοί της ναυτιλίας. Σύμφωνα με τον Κ.Ν Παπαγιανούλη (2002) οι διεθνείς ναυτιλιακοί οργανισμοί εκπροσωπούν ομάδες κοινής πολιτικής ή αλλιώς ομάδες συμφερόντων που μέσω των δράσεων τους, διαμορφώνουν την ναυτιλιακή πολιτική των διεθνών διακυβερνητικών οργανισμών. Χαρακτηριστικό των ιδιωτικών ναυτιλιακών οργανισμών είναι πως διαχωρίζονται ανάλογα με το πεδίο που δραστηριοποιούνται σε εξειδικευμένους και μη. Σημαντικός ιδιωτικός ναυτιλιακός

που θα αναλυθεί είναι η Διεθνής Ναυτιλιακή Ομοσπονδία⁹ (International Shipping Federation – ISF). Τα μέλη της οργάνωσης αποτελούν οι ενώσεις πλοιοκτητών. Η κύρια ασχολία του οργανισμού έχει να κάνει με εργασιακά και κοινωνικά ζητήματα, ενώ και να προστατεύει τα συμφέροντα των μελών του. Επίσης ασχολείται με θέματα που έχουν να κάνουν με την μισθολογική πολιτική και τις εργασιακές συνθήκες του πληρώματος. Η διεθνής ομοσπονδία εργατών στις μεταφορές (ITF), αποτελεί μια ομοσπονδία σωματείων των εργαζομένων στις μεταφορές. Ο χώρος που δραστηριοποιείται ITF¹⁰ έχει να κάνει με το ότι στρέφεται εναντίων των σημαίων ευκαιρίας, εναντίων των διπλών νηολογίων και γενικά είναι αρνητική ως προς τις πολιτικές που εφαρμόζονται από τις σημαίες ευκαιρίας και τα διπλά νηολόγια. Ο πιο σημαντικός ρόλος της ITF έχει να κάνει με τους ελέγχους που γίνονται μέσω των επιθεωρητών στα εμπορικά πλοία. Οι αρμοδιότητες της Διεθνής ομοσπονδίας εργατών έχουν να κάνουν με: ελέγχους σε πλοία υπό σημαίες ευκαιρίας, συνεργασία με port state controls ώστε να μπορεί να ελεγχθεί εάν ένα πλοίο είναι αξιόπλοο και τηρούνται οι κανονισμοί, διαπραγματεύσεις για λόγο των ναυτικών με τους εκπροσώπους των πλοιοκτητών. Σημαντική δράση της ομοσπονδίας είναι η εκστρατεία υπέρ του Γνήσιου Δεσμού, όπου έχει να κάνει μεταξύ του πραγματικού πλοιοκτήτη του πλοίου και της σημαία που φέρει. Η εκστρατεία αποσκοπεί στην καλύτερη εφαρμογή των διεθνών προτύπων εργασίας για το ναυτικό επάγγελμα.

Η διοικητική δομή της ITF αποτελείται από τα μέλη της. Κύριο όργανο για την πολιτική γραμμή της ομοσπονδίας είναι το Συμβούλιο, το οποίο συνεδριάζει κάθε 4 χρόνια.

Ο ρόλος του επιθεωρητή της ITF είναι σαφής και προσδιορισμένος, η ομοσπονδία εργατών διαθέτει ένα δίκτυο περίπου 130 επιθεωρητών, όπου βρίσκονται στα λιμάνια σε όλο τον κόσμο. Οι επιθεωρητές της ITF είναι υπάλληλοι των συνδικάτων που εργάζονται είτε με πλήρες ωράριο είτε με μερική απασχόληση.

⁹Δρ. Κ.Ν Παπαγιαννούλης, Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας & η Ελληνική και Διεθνής ναυτιλία, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα 2002, βλ σελ 85

¹⁰ITF Seafarers <https://www.itfseafarers.org/en>

Πολλοί επιθεωρητές του ITF είναι πρώην ναυτικοί ή λιμενεργάτες. Η δουλειά τους είναι να επιθεωρούν τα πλοία που φτάνουν στα λιμάνια που βρίσκονται και να εξασφαλίζουν στους ναυτικούς αξιοπρεπή αμοιβή, συνθήκες εργασίας και συνθήκες διαβίωσης στο πλοίο. Ρόλος τους είναι να διεξάγουν επιθεωρήσεις και επίσης να επισκέπτονται πλοία κατόπιν αιτήματος του πληρώματος. Σημαντικό είναι να μπορούν να προβούν σε δράσεις για την προστασία των δικαιωμάτων των ναυτικών, όπως επιτρέπεται από το νόμο.

Οι επιθεωρητές της ITF μπορούν να:

1. Επιθεωρήσουν ένα πλοίο για προβλήματα σχετικά με την απασχόληση και τις συνθήκες διαβίωσης.
2. Γνωρίσει τα μέλη του πληρώματος στην ξηρά.
3. Να παρέχει συμβουλές και βοήθεια στους ναυτικούς.
4. Να επικοινωνεί με τις αρχές ελέγχου λιμένων για θέματα ασφαλείας.
5. Να παρέχει συμβούλους και να υποστηρίζει τις απεργίες ναυτικών.
6. Συμβουλευτείτε ποιες είναι οι νομικές δυνατότητες για την επίλυση ενός συγκεκριμένου προβλήματος σε αυτό το λιμάνι / χώρα.
7. Λειτουργεί ως εκπρόσωπος του πληρώματος (πληρεξούσιο) σε συμβατικές διαφορές.
8. Μπορεί να συστήσει έναν δικηγόρο, στις περιπτώσεις που το πλήρωμα επιθυμεί να προβεί σε νομικές ενέργειες.
9. Να φέρει έναν ναυτικό σε επαφή την ITF στην πατρίδα του.
10. Μπορεί να ασκήσει πίεση στον πλοιοκτήτη για να επιλύσει τα προβλήματα του πλοίου.
11. Μπορεί να πραγματοποιήσει νόμιμη επιβίβαση σε πλοίο σύμφωνα με την ITF για να πραγματοποιήσετε επιθεώρηση.

12. Μπορεί να επικοινωνήσει με επιθεωρητές του ITF, τα σωματεία και τις επαφές σε άλλες χώρες.
13. Έχει τη δυνατότητα να υπολογίσει τους οφειλόμενους μισθούς.
14. Μιλάει καλά αγγλικά.
15. Μπορεί να φέρει σε επαφή έναν ναυτικό με κάποιον που μιλάει τη μητρική του γλώσσα.
16. Έχει τη δυνατότητα να αντιμετωπίσει εμπιστευτικά τα θέματα, στο μέτρο του δυνατού.
17. Μπορεί να παρέχει αντίγραφα των δημοσιεύσεων του ITF.
18. Διευκολύνει την υπογραφή των συμφωνιών συλλογικών διαπραγματεύσεων που έχουν εγκριθεί από το ITF.
19. Δυνατότητα σύνδεσης με τρίτους, όπως πρεσβείες, αρχές κρατικής σημαίας ή υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας, κατά τη διαχείριση των διαφορών των ναυτικών.
20. Συναισθηματική υποστήριξη στους ναυτικούς που βρίσκονται σε νοσοκομεία.

Οι επιθεωρητές της ITF δεν μπορούν να:

1. Κάνουν περισσότερα από ό, τι επιτρέπει η εθνική τους νομοθεσία.
2. Να έχουν πάντα πρόσβαση σε πλοίο ή τερματικό σταθμό.
3. Να επιλύουν προβλήματα χωρίς τη συνεργασία του πληρώματος.
4. Δεν μπορούν να εξασφαλίσουν ότι ένας ναυτικός δεν θα χάσει τη δουλειά του ή δεν θα τεθεί στη μαύρη λίστα.

5. Δεν επιτρέπεται να προβεί σε αλλαγές στην πολιτικής ITF.
6. Αποκλείστε την πολιτική του ITF ή των τοπικών συνδικαλιστικών ενώσεων του ITF.
7. Αντιτάσσει τα συμφέροντα της εθνικής ένωσης που τα απασχολεί.
8. Πράξουν παράνομα .

Ο Θεοτοκάς (2011) αναφέρει ότι οι συμβάσεις απασχόλησης της ITF είναι δύο ειδών:

- ITF standard agreement, όπου τίθενται τα πρότυπα και προβλέπονται οι συνθήκες εργασίας για όλους τους ναυτικούς που υπηρετούν σε οποιοδήποτε πλοίο, για το οποίο υπάρχει ειδική συμφωνία μεταξύ της ναυτεργατικής ένωσης που συνεργάζεται με την ITF και τις επιχείρησης που κατέχει ή διαχειρίζεται το πλοίο.
- ITF Uniform “TCC” Collective Agreement, που αφορά πληρώματα πλοίων υπό σημαίες ευκολίας, σχετικά με τα πρότυπα και τις συνθήκες εργασίας όσον αφορά όλους τους ναυτικούς που εργάζονται σε πλοία όπου υπάρχει ειδική σύμβαση μεταξύ ITF και πλοιοκτήτη/ διαχειριστή. Η σύμβαση θεωρείται πρότυπη στη ναυτιλιακή βιομηχανία. (βλ. σελ. 334)

Η παραπάνω σύμβαση καθορίζει τους όρους και τις συνθήκες εργασίας όλων των ναυτικών που εργάζονται στο πλοίο. Περιέχει τις ελάχιστες απαιτήσεις για τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των ναυτικών σύμφωνα με τα πρότυπα της σύμβασης της ναυτικής εργασίας της MLC. Επίσης απαιτεί από τους πλοιοκτήτες να απασχολούν τους ναυτικούς με βάση τους όρους και τις συνθήκες εργασίας κάποιας σύμβασης της ITF ενώ να σημειωθεί ότι πρέπει να συνάπτουν ατομικές συμβάσεις με τους ναυτικούς που απασχολούν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ

Η αρμονική λειτουργία της ναυτιλιακής εταιρείας, όπως έχει αναφερθεί και σε προηγούμενο κεφάλαιο είναι αποτέλεσμα ομαδικής δουλειάς και συνεργασίας των τμημάτων της επιχείρησης. Το κάθε τμήμα διαδραματίζει ένα σπουδαίο ρόλο στην εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της εταιρείας. Στο θέμα του πληρώματος κυρίαρχο ρόλο έχει το τμήμα των πληρωμάτων. Τα ζητήματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού υπόκεινται στην ευθύνη του τμήματος πληρωμάτων. Το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης σε συνάρτηση με τον τρόπο διεκπεραίωσης των εργασιών

που τους ανήκουν παρουσιάζουν την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχουν. Η παρουσία του τμήματος πληρωμάτων είναι καθολική σε όλες τις ναυτιλιακές εταιρείες. Συνεπώς οι διεργασίες που γίνονται μέσα από το τμήμα έχουν άμεσο αντίκτυπο στην εύρυθμη λειτουργία του πλοίου. Κύρια εργασία ο κορμός της ύπαρξης του τμήματος πληρωμάτων είναι η επιλογή και η τοποθέτηση των κατάλληλων ατόμων στις κατάλληλες θέσεις, με στόχο την άρτια σύνθεση του πληρώματος σε ένα πλοίο. Ο βασικός στόχος του τμήματος είναι η σύνθεση μιας ομάδας που θα τοποθετηθεί στο πλοίο και θα μπορεί να λειτουργήσει αποδοτικά και με ασφάλεια κάτω από οποιαδήποτε συνθήκη.

Τα κριτήρια επιλογής πληρωμάτων ποικίλουν. Είναι κατανοητό πως η ομαδοποίηση τους και παρουσίαση τους δεν είναι μια απλή διαδικασία συλλογής και απαρίθμησης τους. Διάφοροι παράγοντες καθορίζουν αυτά τα κριτήρια και τα ακολουθούν διαδραματίζοντας το ρόλο τους. Μερικά παραδείγματα είναι η σημεία του πλοίου, το κόστος του πληρώματος, τα προσόντα, η κουλτούρα της εταιρείας, τα στάνταρ της, η διασφάλιση της ποιότητας, η συμμόρφωση με τους κανονισμούς. Υπάρχει μια ευρεία γκάμα από παράγοντες όπου ο καθένας διαδραματίζει το ρόλο του στην διαδικασία επιλογής και σύνθεσης πληρώματος.

Η παρουσία του τμήματος πληρωμάτων είναι εξαιρετικά σημαντική ακόμα και σε μικρές εταιρείες δηλαδή με μικρό αριθμό πλοίων. Η σχεδίαση των δράσεων και η συλλογική προσπάθεια είναι πρακτικές που ενώ ακούγονται κοινότυπες οδηγούν σε ασφαλή αποτελέσματα ελαχιστοποιώντας την πιθανότητα λάθους.

Αν προσπαθούσαμε να αριθμήσουμε τις δραστηριότητες του τμήματος πληρωμάτων ενδεικτικά θα αναφέραμε τις ακόλουθες:

1. Προσέλκυση και πρόληψη ναυτικών
2. Έλεγχος στη μεταβολή της σύνθεσης των πληρωμάτων
3. Εκπαίδευση και κατάρτιση των ναυτικών
4. Ασφαλιστική κάλυψη και θέματα συνταξιοδότησης

5. Παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στους ναυτικούς
6. Τήρηση προϋπολογισμού κόστους για κάθε πλοίο
7. Διατήρηση αρχείων με πληροφορίες για την εργασιακή πορεία
8. Υπογραφή συμβολαίων απασχόλησης

Στην παραπάνω λίστα αναφέρονται μερικές από τις βασικές δραστηριότητες με τις οποίες ασχολείται το crew department.

4.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ

Η κάθε ναυτιλιακή επιχείρηση αναπτύσσει τη δική της στρατηγική ανάπτυξης και εξέλιξης. Η ναυτιλιακή κουλτούρα που διατηρεί με το πέρασμα του χρόνου διορθώσει κάποιες λεπτομέρειες συμμορφώνεται με την παγκόσμια ναυτιλιακή πολιτική και σαφώς συνεχίζει να προσδίδει ιδιαίτερο χαρακτήρα στην εταιρεία που διαιωνίζει τη ναυτιλιακή κουλτούρα. Η χάραξη στρατηγικής πολιτικής για την καλύτερη λειτουργία των ναυτιλιακών επιχειρήσεων είναι πλέον αναπόσπαστο κομμάτι και αποτελεί σημαντική πρακτική για την ποιοτική λειτουργία των ναυτιλιακών επιχειρήσεων ενώ τέτοιες πρακτικές συμβάλουν στην παροχή υψηλών και

ποιοτικών υπηρεσιών. Συνεπώς οι εταιρείες σχεδιάζουν τον τρόπο με τον οποίο θα κινηθούν στην αγορά για την εύρεση και συγκέντρωση των απαραίτητων ναυτικών.

Η γενική πρακτική που ακολουθούν οι ναυτιλιακές εταιρείες είναι η δημιουργία ενός εγχειριδίου όπου μέσα θα παρουσιάζουν τη θέση της εταιρείας για την επιλογή πληρωμάτων και τις ελάχιστες απαιτήσεις που θα πρέπει να πληρούν οι εργαζόμενοι στο πλοίο. Μέσα από αυτή την πρακτική παγιώνεται η θέση της εταιρείας, δημιουργείται ένας χαρακτήρας, δηλαδή η άποψη της εταιρείας στο ζήτημα εύρεση πληρωμάτων, ενώ παράλληλα δημιουργείται μια βάση πάνω στην οποία είναι ανοιχτή σε ελέγχους, διατηρεί μια γραμμή όσον αφορά τη διεκπεραίωση κάποιων εργασιών και διασφαλίζει την ποιότητα της εταιρείας, ξεκινώντας από μια μικρή πρακτική όπου αλυσιδωτά θα έχει αντίκτυπο σε όλη τη δραστηριοποίηση της εταιρείας. Σαφώς αυτό το έγγραφο είναι διαμορφωμένο σύμφωνα με τις διεθνείς ναυτιλιακές απαιτήσεις και συμβάσεις, ενώ δίνεται και η δυνατότητα για επανατοποθέτηση κάποιων θέσεων και αναθεώρησης του εγχειριδίου ώστε να ανταποκρίνεται στις ναυτιλιακές απαιτήσεις που όλο και αυξάνονται λόγω της παγκόσμιας εμβέλειας της ναυτιλίας.

Σύμφωνα λοιπόν με το office manual για το crew management της ναυτιλιακής εταιρείας σκοπός της διαδικασίας είναι να διασφαλιστεί ότι, όλοι οι ναυτικοί είναι πιστοποιημένοι σύμφωνα με τις ελάχιστες απαιτήσεις της STCW είναι ιατρικά ελεγμένοι έτσι ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και εξοικειωμένοι με τις απαιτήσεις του Συστήματος Διαχείρισης Ασφάλειας της Εταιρείας πριν αναλάβουν τα καθήκοντά τους. Τα κριτήρια επιλογής για την επάνδρωση του πλοίου ακολουθούν τις απαιτήσεις των σημαίων και τα πρότυπα της εταιρείας. Σε κάθε περίπτωση ανάλογα με το στόλο που έχει κάθε εταιρεία φτιάχνει ένα χρονοδιάγραμμα σύμφωνα με το οποίο σχεδιάζει τις αλλαγές των ναυτικών πριν τη λήξη των συμβολαίων τους. Σε αυτή την περίπτωση το crew department πρέπει να

έχει μια λίστα με άμεσα διαθέσιμους ναυτικούς για να αντικατασταθούν αυτοί που έχουν συμπληρώσει το συμβόλαιο τους αλλά να υπάρχουν και ναυτικοί σε περίπτωση κάποιας έκτακτης ανάγκης. Σε κάθε περίπτωση ο Διευθυντής του τμήματος πληρωμάτων της Εταιρείας είναι υπεύθυνος για τα εξής:

- Ωστε να διασφαλιστεί ότι όλες οι αλλαγές του πληρώματος είναι προγραμματισμένες εγκαίρως με σκοπό να εξασφαλιστεί η ασφαλής επάνδρωση του πλοίου
- Να διασφαλιστεί ότι τα νέα μέλη του πληρώματος διαθέτουν έγκυρα πιστοποιητικά για την αναμενόμενη διάρκεια της υπηρεσίας
- Να διασφαλίσουν ότι τα νέα μέλη του πληρώματος διαθέτουν έγκυρη άδεια / θεώρηση / που απαιτούνται ανά βαθμίδα ή οι απαραίτητες αιτήσεις έχουν διαβιβαστεί στη Διοίκηση Σημαίας
- Να τηρούν αρχεία των πιστοποιητικών όλων των ναυτικών σε ηλεκτρονική ή έντυπη μορφή.

Η εύρεση πληρωμάτων μπορεί να γίνει κατευθείαν από το τμήμα πληρωμάτων της εταιρείας. Ένας δεύτερος τρόπος για την απόκτηση ναυτικών είναι μέσω των γραφείων επάνδρωσης πλοίων (Manning Agencies). Έτσι η ναυτιλιακή εταιρεία επισυνάπτει ένα manning Agreement με το πρακτορείο και ξεκινά η συνεργασία μεταξύ τους, ούτως ώστε το πρακτορείο να καλύπτει τις ανάγκες της ναυτιλιακής εταιρείας για αξιωματικούς και κατώτερα πληρώματα, σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας (MLC 2006). Το πρακτορείο πληρωμάτων ασχολείται με 2 κύριες διαδικασίες, στα πρακτορεία που κάνουν manning και στα πρακτορεία που crew management. Η διαφορά ανάμεσα σε αυτές τις δύο κατηγορίες σημειώνεται στις

αρμοδιότητες που έχουν ορισθεί από την ναυτιλιακή εταιρεία που χρειάζεται τα πληρώματα. Όταν αναφερόμαστε στον όρο crew manning οι αρμοδιότητες του πρακτορείου περιορίζονται μόνο στην εύρεση του κατάλληλου προσώπου για την αντίστοιχη θέση. Όταν όμως γίνεται αναφορά στον όρο crew management, το πρακτορείο αναλαμβάνει να βρει όλο το πλήρωμα, που θα πληροί όλες τις προϋποθέσεις, που έχουν ορισθεί από το τμήμα πληρωμάτων της ναυτιλιακής εταιρείας. Επίσης μέσα στις αρμοδιότητες του περιλαμβάνονται και οι διαδικασίες για τα σχέδια αλλαγής των ναυτικών, με γνώμονα πάντα το συμβόλαιο του ναυτικού αλλά και το λιμάνι που πρόκειται να ταξιδέψει το πλοίο. Τον πρώτο και τον τελευταίο λόγο τον έχει το τμήμα πληρωμάτων της εταιρείας, για οποιαδήποτε αλλαγή στο πλήρωμα και στη σύνθεση του πληρώματος ακολουθούνται μια σειρά από συζητήσεις με το γραφείο και τον καπετάνιο, γίνονται κάποιες προτάσεις και αν αυτές καλύπτουν τις ζητούμενες ανάγκες προχωράμε στις απαραίτητες διαδικασίες για την επάνδρωση του πλοίου.

Όσον αφορά τη σύνθεση του πληρώματος ισχύουν ότι:

- Επιλογή πληρώματος από την χώρα του πλοιοκτήτη/ ή και όχι
- Επιλογή αξιωματικών(υψηλόβαθμων & χαμηλόβαθμων) από τη χώρα του πλοιοκτήτη και χαμηλότερα πληρώματα από χώρες του τρίτου κόσμου
- Επιλογή υψηλόβαθμων αξιωματικών από τη χώρα του πλοιοκτήτη, χαμηλόβαθμους αξιωματικούς από χώρες του Τρίτου κόσμου & κατώτερο πλήρωμα από κάποια άλλη χώρα

- Πλοίαρχο από τη χώρα του πλοιοκτήτη και το υπόλοιπο πλήρωμα από διάφορες άλλες χώρες.

Το ζήτημα της πολυτισμικότητας είναι θέμα της κάθε εταιρείας, για παράδειγμα υπάρχουν εταιρείες όπου μέσα στο εγχειρίδιο για τα πληρώματα ορίζεται ο αριθμός των εθνικοτήτων που θα ναυτολογηθούν από 2 έως και 4 εθνικότητες.

4.3 ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ- ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΟ ΠΛΗΡΩΜΑ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

Η ναυτιλία έχει καταστεί εξαιρετικά διεθνής και πολυπολιτισμική βιομηχανία λόγω της παγκοσμιοποιημένης αγοράς εργασίας των ναυτικών. Περίπου τα δύο τρίτα του παγκόσμιου εμπορικού στόλου, είναι επανδρωμένα από ένα μικτό πλήρωμα, το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει δύο έως τρεις διαφορετικές εθνικότητες. Η κοινή γλώσσα που χρησιμοποιείται στο πλοίο είναι τα αγγλικά. Έτσι τα μέλη του πληρώματος πρέπει να έχουν καλή γνώση αυτής της γλώσσας. Το 80% όλων των θαλάσσιων ατυχημάτων, σύμφωνα με τις εκθέσεις συμβάντων, οφείλεται σε ανθρώπινο λάθος, δηλαδή αμέλεια, κόπωση, ανικανότητα ή κατανομή της επικοινωνίας. Ένας άλλος παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει την ασφάλεια του πληρώματος και του φορτίου είναι οι πολιτισμικές διαφορές εντός των ομάδων μεικτών εθνικοτήτων οι οποίες, εάν δεν έχουν δημιουργηθεί με στρατηγική, μπορούν να οδηγήσουν σε πολύ σοβαρές συγκρούσεις. Έχουν γίνει μελέτες για την ανάλυση ορισμένων χαρακτηριστικών της ασιατικής κουλτούρας και παραδόσεων, μέσα από την ανάλυση προτείνονται ορισμένοι τρόποι βελτίωσης της επαγγελματικής σχέσης μεταξύ των πολυεθνικών μελών του πληρώματος, καθιστώντας τους επίγνωση των ταυτοτήτων των ναυτικών τους.

Η εξέλιξη της τεχνολογίας, η μείωση των κλιμάκων επάνδρωσης, η απασχόληση πολυεθνικών πληρωμάτων επί πλοίων λόγω οικονομικών λόγων (δηλαδή λιγότεροι εργαζόμενοι και φθηνότερο εργατικό δυναμικό σημαίνουν σημαντικό κόστος μείωσης των ναυτιλιακών εταιρειών). Η απασχόληση πολυπολιτισμικών πληρωμάτων έχει προκαλέσει προβλήματα όπως προβλήματα επικοινωνίας που μπορεί να επηρεάσουν την ασφάλεια του πληρώματος και του φορτίου. Η επικοινωνία αποτελεί ουσιαστικό μέρος της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης. Στις παρανοήσεις των επαγγελματιών των ναυτικών μπορεί να προκύψουν σοβαρά θαλάσσια περιστατικά που αφορούν την

ασφάλεια του πληρώματος και του φορτίου καθώς και την προστασία του περιβάλλοντος.

Το θέμα λοιπόν είναι ότι στο πλήρωμα μεικτής εθνικότητας, όπου η επίσημη γλώσσα των συναγερμών και των παραγγελιών είναι Αγγλικά, θα πρέπει να ληφθούν μέτρα (τόσο από τις ναυτιλιακές εταιρείες όσο και από τον πλοίαρχο) ώστε τα μέλη του πληρώματος να μπορούν να λογοδοτήσουν για την ικανότητά τους στην κοινή γλώσσα της ναυτιλίας όπου είναι τα αγγλικά, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του STCW'98 και ότι οι εθνότητες των μελών του πληρώματος είναι αρμονικές συνδεδεμένες, δηλαδή ότι μπορούν να συνεργαστούν ως ομάδα. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτή η συμβατότητα, πρέπει να οργανωθούν μαθήματα κατάρτισης σε άλλες πολιτιστικές παραδόσεις και τρόποι συμπεριφοράς, τόσο τους διευθυντές όσο και για τα πληρώματα.

Η επιλογή του ασιατικού πολιτισμού γίνεται σύμφωνα με επειδή τα περισσότερα από τα πολυεθνικά μέλη του πληρώματος είναι Ασιάτες. Συνεπώς οι ναυτιλιακές εταιρείες και πλοίαρχοι πρέπει να έχουν μια εικόνα αυτού του πολιτισμού, ώστε να μπορούν να εκπαιδεύσουν τους άλλους υπαλλήλους της εθνικότητάς τους για να μάθουν τι πρέπει να κάνουν ή να μην κάνουν με μοναδικό στόχο να εξασφαλίσουν ένα φιλικό εργασιακό περιβάλλον. Η ιδέα είναι αμφίδρομη. Τα ασιατικά μέλη του πληρώματος θα πρέπει να εκπαιδεύονται και στον πολιτισμό και τις παραδόσεις των άλλων συναδέλφων τους.

Τα κοινά χαρακτηριστικά συμπεριφοράς για τους ασιατικούς πολιτισμούς είναι η ειλικρίνεια, η σεμνότητα, η ακρίβεια, η υπομονή, η πίστη, ο σεβασμός της οικογενειακής αντίληψης και οι θρησκευτικές και πολιτιστικές πεποιθήσεις, η σχέση και η εμπιστοσύνη με τους άλλους συνανθρώπους.

Παράδειγμα αποτελεί το γεγονός ότι οι άνθρωποι άλλων εθνικοτήτων δεν πρέπει να είναι πάρα πολύ άμεσοι στη συνομιλία τους με τους ασιανούς συμπατριώτες τους, δεν θα πρέπει να είναι καθόλου επιθετικοί είτε φυσικά είτε προφορικά, ούτε πρέπει να δείχνουν θυμό. Οι Ασιάτες είναι υπάκουοι και γνωρίζουν πολύ καλά πώς να πραγματοποιούν και αποδίδουν ακριβώς αυτό που τους ζητάτε. Δεν χρειάζεται να φωνάζουν, διότι αυτό σημαίνει επιθετικότητα που αποθαρρύνει και εμποδίζει τους να διεκπεραιώσουν σωστά τα καθήκοντά τους.

Το θέμα μας είναι ότι τα πολυπολιτισμικά πληρώματα πρέπει να παρακολουθήσουν κάποια μαθήματα σχετικά με τη διαπολιτισμική συνείδηση, ώστε να εξοικειωθούν με τρόπους και παραδόσεις άλλων πολιτισμών. Ως εκ τούτου, πρέπει να σχεδιαστεί ένα βιβλίο μαθημάτων σχετικά με αυτό το θέμα. Για την δημιουργία ενός τέτοιου εγχειριδίου απαιτείται η πραγματοποίηση έρευνας, κάποια ποσοτική και ποιοτική έρευνα για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τα προβλήματα που εμφανίζονται στα πολυεθνικά πληρώματα και στη συνέχεια μετά τη συλλογή της απαραίτητης πληροφορίας να σχεδιάζονται τρόποι που να στοχεύουν στην λύση για την αποφυγή των συγκρούσεων και την δημιουργία ενός παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Το συμπέρασμα είναι ότι, προκειμένου να διασφαλιστεί η ασφάλεια του πληρώματος και του φορτίου στα πλοία, οι διαδικασίες πρόσληψης των οργανισμών αποβίβασης πρέπει να περιλαμβάνουν κατά πρώτο λόγο μια πολύ κατάλληλη δοκιμασία για τις γνώσεις της ναυτικής αγγλικής γλώσσας για τις επί του πλοίου και τις εξωτερικές επικοινωνίες και να δίνουν τις κατάλληλες συστάσεις βελτίωση σε περίπτωση που ο προσληφθείς υποψήφιος αποτύχει στη δοκιμή.

Δεύτερον, η κατάρτιση στην πολιτιστική συνείδηση ανήκει στις ναυτιλιακές εταιρείες, τους πλοίαρχους και τα ιδρύματα MET. Εξακολουθούμε να πιστεύουμε ότι η συμβατότητα της εθνικότητας είναι πολύ σημαντική για την αποφυγή εθνικών συγκρούσεων ή εχθροπραξιών επί του πλοίου. Από την άλλη πλευρά, υποθέτουμε ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες περιορίζονται από τη ζήτηση και την προσφορά της αγοράς, οπότε θα δεχτούν τον υποψήφιο με τη χαμηλότερη τιμή για να αυξήσουν τα κέρδη. Έτσι είναι δύσκολο να πιστέψουμε ότι θα έχουν την πολυτέλεια να σκεφτούν τον σωστό εθνικό συνδυασμό. Ο παράγοντας του κέρδους, διαδραματίζει ένα σημαντικό ρόλο στη λήψη απόφασης επιλογής και κα επέκταση στο συνδυασμό πληρωμάτων, για την δημιουργία αρμονικά συνδεδεμένης ομάδας που θα υπηρετήσει στο πλοίο για κάποιο χρονικό διάστημα. Είναι πλέον αποδεκτό πως οι αναπτυσσόμενες χώρες συμβάλουν στην οικονομία της ναυτιλίας με το να παρέχουν ναυτιλιακά πληρώματα. Από την άλλη πλευρά το ναυτικό επάγγελμα εξελίσσεται συνεχώς και οι απαιτήσεις προς τους εργαζόμενους είναι όλο και περισσότερες, κάτι που αναγκάζει ακόμα και τις αναπτυσσόμενες χώρες και τα πληρώματα που προέρχονται από αυτές να γίνουν ανταγωνιστικά. Συνεπώς έρχεται στην επιφάνεια τώρα το ερώτημα Ικανότητα ή Εθνικότητα ; Πλέον οι απαιτήσεις είναι τόσες πολλές που τείνει να εξαλείψει τη θεωρία

ότι τα χαμηλά πληρώματα συμφέρουν μόνο οικονομικά. Πλέον οι ικανότητες όλων των ναυτικών ελέγχονται, υπάρχουν διάφορα τεστ για τις λειτουργίες του πλοίου, τεστ προσωπικότητας, τεστ γλώσσας, προσωπικές συναντήσεις της εταιρείας με τους αξιωματικούς ούτως ώστε να δημιουργηθεί ένα προφίλ για τον υποψήφιο και να είναι πιο εύκολη και ολοκληρωμένη η αξιολόγηση του. Η πολιτική που ακολουθεί κάθε εταιρεία όσον αφορά την αξιολόγηση των υποψηφίων είναι διαφορετική ανά εταιρεία αλλά ίδια σαν ιδέα που ακολουθείται από όλες της εταιρείες. Στόχος των εταιρειών είναι η στελέχωση με πληρώματα ικανά αλλά γίνεται και συζήτηση για τη μείωση του λειτουργικού κόστους μέσω των μισθών του πληρώματος.

Η τάση για ελαχιστοποίηση των μισθών των ναυτικών έχει εμφανιστεί τις τελευταίες δεκαετίες, γι αυτό και η ζήτηση πληρωμάτων από αναπτυσσόμενες χώρες έχει σημειώσει ραγδαία αύξηση.

Η ναυτιλιακή βιομηχανία έχει ήδη αναπτύξει ένα δίκτυο αγοράς για την προμήθεια των πληρωμάτων που χρειάζεται. Οι κύριες εθνικότητες που απασχολούνται με τη ναυτιλία είναι: Φιλιππινέζοι, Ρουμάνοι, Ουκρανοί, Τούρκοι, Ινδοί, Ινδονήσιοι, Ρώσοι κ.α.

Υπάρχουν μελέτες όπου παρουσιάζουν τα μοναδικά χαρακτηριστικά των λαών που ασχολούνται με τη ναυτιλία. Μέσα από αυτές τις μελέτες τονίζονται πολιτισμικές συνήθειες, και η κουλτούρα του κάθε λαού. Σε μελέτες για την κουλτούρα και τα πολιτισμικά στοιχεία των ναυτικών στο παράδειγμα των Ελλήνων ναυτικών σημειώθηκε ότι οι Έλληνες ναυτικοί δεν αντιμετωπίζουν προβλήματα συμβίωσης και συνεργασίας με άλλες εθνικότητες. Η ναυτική παράδοση που χαρακτηρίζει τους Έλληνες ναυτικούς τους κάνει αρκετά ανταγωνιστικούς και οδηγεί σε μια αισθητή μισθολογική διαφορά ανάμεσα στις άλλες εθνικότητες. Επίσης το γεγονός ότι δεν αντιμετωπίζουν προβλήματα συμβίωσης με άλλες εθνικότητες τους προσδίδει ένα θετικό χαρακτηριστικό όπου τους κάνει να είναι πάντα στις επιλογές των ναυτιλιακών εταιρειών, γνωρίζοντας τις ικανότητες και τις αποδόσεις που μπορούν να έχουν πάνω στο πλοίο. Ομάδες ατόμων ίδιας εθνικότητας που επανδρώνουν ένα πλοίο είναι αναμενόμενο να φέρουν μαζί τους τα πολιτισμικά χαρακτηριστικά του λαού όπου προέρχονται και σαφώς να επηρεάζουν τις προσωπικές σχέσεις μεταξύ με τους άλλους ναυτικούς διαφορετικών εθνικοτήτων.

Γίνεται λοιπόν συζήτηση για το λειτουργικό κόστος του πλοίου. Το κόστος επάνδρωσης του πλοίου υπάγεται στο λειτουργικό κόστος και περιλαμβάνει άμεσα και έμμεσα κόστη. Στα άμεσα κόστη περιλαμβάνονται: η μισθοδοσία των ναυτικών, τα μεταφορικά έξοδα για να ανέβουν στο πλοίο αλλά και τα έξοδα επαναπατρισμού, τα έξοδα τροφοδοσίας του πληρώματος, οποιαδήποτε έξοδα έχουν να κάνουν με την ολοκληρωμένη προετοιμασία των ναυτικών σχετικά με την εκπαίδευσή τους, και τέλος στα άμεσα έξοδα περιλαμβάνονται οι και εργατικές εισφορές στα σωματεία.

Στα έμμεσα κόστη περιλαμβάνονται, τα έξοδα της εταιρείας για όλη την διαδικασία της πρόσληψης, οι ιατρικές εξετάσεις τις οποίες πρέπει να κάνει ο ναυτικός, κόστη σχετικά με την κοινωνική ασφάλιση των ναυτικών, παροχές για επικοινωνία προς τους ναυτικούς όσο καιρό βρίσκονται εν πλω, δαπάνες για τραπεζικές συναλλαγές τις οποίες επιβαρύνεται η ναυτιλιακή εταιρεία, διάφορες εισφορές για την κάλυψη από κινδύνους (καλύπτονται από τα P&I clubs), επίσης τα λιμενικά έξοδα, και η πληρωμή του ατζέντη στο λιμάνι ώστε να ολοκληρωθούν κάποιες διαδικασίες όπως αλλαγή πληρωμάτων, παροχή προμηθειών στο καράβι και διάφορες άλλες εργασίες που σχετίζονται με το πλοίο και τον αντίστοιχο πράκτορα που βρίσκεται στο εκάστοτε λιμάνι.

Σημαντική λεπτομέρεια είναι το γεγονός πως το κόστος επάνδρωσης επηρεάζεται σε κύριο βαθμό από τον αν το πλοίο φέρει κάποια σημαία ευκολίας ή σημαία παραδοσιακής ναυτιλίας όπου παρατηρούνται σημαντικές διαφορές στις μισθολογικές κλίμακες. Φαινομενικά μπορεί η σημαία ευκολίας να δίνει την εντύπωση πως μειώνονται τα κόστη επάνδρωσης στην πραγματικότητα όμως, τα κόστη αυξάνονται. Αυξάνονται μέσα από διάφορα έξοδα που προκύπτουν για την εκπαίδευση και την κατάλληλη προετοιμασία ναυτικών από αναπτυσσόμενες χώρες. Μπορεί να γίνεται η επιλογή φθηνού εργατικού δυναμικού όμως η διασφάλιση της ποιότητας είναι πρωταρχικής σημασίας για τις ναυτιλιακές εταιρείες. Γι' αυτό έξοδα εκπαίδευσης και κατάλληλης προετοιμασίας αυξάνονται όταν το πλήρωμα υστερεί σε αυτόν τον τομέα. Αυτή η επένδυση από την πλευρά της ναυτιλιακής γίνεται ώστε να μπορέσουν να αποφευχθούν πιθανά ναυτικά ατυχήματα, ατυχήματα θαλάσσιας ρύπανσης και να προστατευθεί η ανθρώπινη ζωή στη θάλασσα. Κάθε εταιρεία διαμορφώνει τις δικές της απαιτήσεις σύμφωνα με την εκπαίδευση που πρέπει να έχει το πλήρωμα με το οποίο επανδρώνει τα πλοία της. Υπάρχουν κάποια training matrix τα οποία παρουσιάζουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις ανάλογα με την ειδικότητα που πρέπει να έχει ο ναυτικός.

Πέρα από την πιστοποίηση που έχει ο ναυτικός ανά ειδικότητα όπως έχει ήδη αναφερθεί η μετεκπαίδευση είναι αναγκαία για την επιμόρφωση των ναυτικών σε νέες τεχνολογίες και θέματα που σχετίζονται με την εργασία και την ασφάλεια τους. Μέσα από ειδικά σεμινάρια και e learnings το τμήμα πληρωμάτων οργανώνει τους ναυτικούς του και φροντίζει τα πληρούν όλες τις προϋποθέσεις. Τα έξοδα επιμόρφωσης επιβαρύνουν την ναυτιλιακή εταιρεία, είναι έξοδα όμως που στοχεύουν σε καλύτερες πρακτικές επί του πλοίου και σε αποφυγή δυσάρεστων καταστάσεων. Πέραν από σεμινάρια που αφορούν πρακτικά ζητήματα επί του πλοίου, η πολυτισμικότητα του πληρώματος και η συμβίωση μεταξύ των ναυτικών επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό την απόδοσή τους. Το πλοίο είναι το μέρος που περνούν όσο καιρό είναι μπαρκαρισμένοι και η συμβίωση με διαφορετικές εθνικότητες είναι μονόδρομος. Συνεπώς η εκπαίδευση και η ενημέρωση των ναυτικών για άλλες κουλτούρες και η προετοιμασία τους με τέτοιο τρόπο ώστε να δημιουργηθεί καλύτερο κλίμα είναι αναγκαία για να πετύχουμε την ομαδική εργασία με στόχο υψηλές αποδόσεις.

Σύμφωνα με το Θεοτοκά και την Προγουλάκη (2007), κάθε άτομο περιλαμβάνεται και ζει μέσα σε ένα πολιτισμικό πλαίσιο που αποτελείται από κοινωνικοπολιτικά χαρακτηριστικά. Τη θεωρείται και τι ορίζεται ως πολιτισμός; Τι πραγματικά αντιπροσωπεύει αυτός ο όρος; Μπορεί λοιπόν να ορισθεί ως ένα σύνολο κοινωνικών αξιών, κανόνων και πεποιθήσεων μιας ομάδας ανθρώπων. Κάθε κουλτούρα διακρίνεται από ένα μοναδικό σύνολο χαρακτηριστικών, όπως η θρησκεία, η γλώσσα, οι κοινές παραδόσεις, οι αξίες, τα σύμβολα και οι τροφικές προτιμήσεις. Η κουλτούρα των πολυεθνικών πληρωμάτων στη ναυτιλία έχει ερευνηθεί εκτενώς, αφού πλέον τα πολυεθνικά πληρώματα έχουν κυριαρχήσει στον κλάδο. Η κουλτούρα συνεπώς έχει μεγάλες επιρροές όσον αφορά την απόδοση των πληρωμάτων στις αρμοδιότητες τους αλλά επηρεάζει και τη συναναστροφή τους με το υπόλοιπο πλήρωμα διαφορετικής εθνικότητας. Σε διάφορες έρευνες για την σχετικά με την απόδοση του εθνικά μικτού πληρώματος παρατηρήθηκαν προβλήματα επικοινωνίας μεταξύ του πληρώματος, το οποίο οδηγούσε σε ασυνεννοησία και στην εμφάνιση μικρών ανεπαίσθητων προβλημάτων αλλά και αισθητά μεγαλύτερων σε θέματα ασφάλειας. Τέτοιας φύσης προβλήματα μπορούν να έχουν σοβαρές επιπτώσεις στη λειτουργία και την ασφάλεια του πλοίου. Το πρόβλημα της επικοινωνίας επιδεινώνεται όταν το ίδιο το πλήρωμα αρνείται την εμφάνισή του και δεν δρα ουσιαστικά. Οι διάφορες εργασίες που λαμβάνουν χώρο στο πλοίο πρέπει να μπορούν να περιγράφονται και οι οδηγίες που

θα γίνονται από τους ανώτερους να είναι σαφής και πλήρως κατανοητές για την σωστή και ασφαλή λειτουργία του πλοίου. Οι Sampson, H. & Zhao, M., (2003)¹¹ μια κακή επικοινωνιακή σχέση επιδρά αρνητικά στις διαπροσωπικές σχέσεις που δημιουργούνται στο πλήρωμα ενώ παράλληλα δημιουργεί και σοβαρά προβλήματα στην ιεραρχία του πλοίου. Άλλες έρευνες επισημάνουν πως το πρόβλημα ξεπερνάει τη δυσκολία επικοινωνίας και επεκτείνεται σε πολιτισμικές διακρίσεις, στις σχέσεις εξουσίας που υπάρχουν μέσα στο πλοίο και οδηγούν σε διαμάχες και πιθανόν σε ρατσιστικές ενδείξεις. Υπάρχουν στρατηγικές επάνδρωσης πλοίων όπου στοχεύουν στην μεγιστοποίηση των θετικών αποτελεσμάτων από τη σύνθεση πολυεθνικού πληρώματος, οι ελάχιστες προϋποθέσεις που απαρτίζουν στις στρατηγικές επάνδρωσης είναι: να ορισθεί και να εξασφαλισθεί ένα υψηλό επίπεδο όσον αφορά τη γνώση αγγλικών, που αποτελεί την κοινή γλώσσα επικοινωνίας στον ναυτιλιακό κλάδο, και να έχει καθοριστικό ρόλο στην πρόσληψη αξιωματικών αλλά και στα κατώτερα πληρώματα καθώς, το πλήρωμα λειτουργεί σαν ομάδα και η επικοινωνία είναι σημαντικός παράγοντας για ποιοτικά και ασφαλή αποτελέσματα. Επόμενο βήμα είναι η δημιουργία σταθερών προτύπων με υψηλές απαιτήσεις και προδιαγραφές για την δημιουργία θέσεων απασχόλησης στο ναυτιλιακό κλάδο. Την προώθηση και οργάνωση κοινωνικών δραστηριοτήτων από τον Καπετάνιο με στόχο την κοινωνικοποίηση του πληρώματος, την εφαρμογή αντιρατσιστικών πολιτικών και πρακτικών μέσα στο πλοίο. Διάφορες πρακτικές σαφώς μπορούν να διευκολύνουν και να εξομαλύνουν τα προβλήματα που εμφανίζονται, παραδείγματα τέτοιων πρακτικών είναι: τα μικρότερα ταξίδια, η συνεχής απασχόληση (και όχι η απασχόληση ανά ταξίδι) και οι ευκαιρίες να δύνανται στους ναυτικούς να μπορούν να ταξιδέψουν μαζί με την οικογένεια τους για κάποιο χρονικό διάστημα. Πιθανόν τα παραπάνω μέτρα να έχουν αυξημένο κόστος εφαρμογής. Ωστόσο υπάρχουν απόψεις που υποστηρίζουν ότι ο ναυτιλιακός κλάδος πρέπει να εστιάσει και να επενδύσει στις ανθρώπινες σχέσεις και όχι σε συστήματα αυτοματοποίησης των εργασιών επί του πλοίου και συνεπώς στη μείωση του ανθρώπινου δυναμικού. Οι πολιτισμικές διαφορές και εθνικές συγκρούσεις μπορούν να αντιμετωπισθούν και να μετριασθούν μέσω της εκπαίδευσης και της συνειδητοποίησης. Στόχος των επενδύσεων που θα επιφέρουν σίγουρα μελλοντικό

¹¹ Sampson, H. and Zhao, M., 2003, Multilingual crews: communication and the operation of ships. World Englishes, 22 (1), 31-43.

κέρδος είναι η γεφύρωση των πολιτισμικών και θρησκευτικών διαφορών με ουσιαστικές και συνειδητοποιημένες πρακτικές.

Πηγή ιδεών και λύσεων αποτελούν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι στο πλοίο. Συνεπώς οι ναυτικοί προτείνουν μέσω του λόγου που στους δίνεται από τις ναυτιλιακές εταιρείες να εκφράσουν τις απόψεις τους και μέσα από την εμπειρία τους να δώσουν τη λύση στο πρόβλημα. Συνεπώς οι ναυτικοί επιλέγουν και υποδεικνύουν διάφορες λύσεις που σχετίζονται άμεσα με το επίπεδο εκπαίδευσης τους. Επιπλέον, δίνουν έμφαση στη βελτίωση των πρακτικών διαχείρισης, όπως ένα πιο συμμετοχικό ηγετικό στυλ. Ακόμα και η εισαγωγή ελέγχων απόδοσης από την εταιρεία και η διατήρηση ενός επιπέδου σταθερότητας, είναι αποδεκτά όσον αφορά την επιλογή των ναυτικών και τη σύνθεση του πληρώματος. Η ανάπτυξη κατάλληλων πρακτικών διαχείρισης, θα επιτρέψει στις ναυτιλιακές εταιρείες να εξαλείψουν τα μειονεκτήματα που προκύπτουν από τα πολυπολιτισμικά πληρώματα. Με αυτόν τον τρόπο, η απασχόληση ναυτικών διαφορετικών εθνικοτήτων θα αποδειχθεί πλεονέκτημα για τις εταιρείες. Οι Έλληνες ναυτικοί όχι μόνο αγνοούν το πολιτιστικό ζήτημα στο σύνολό του, αλλά και εκείνες τις πτυχές του που σχετίζονται με την επαγγελματική τους ζωή. Έχει γίνει αναφορά στην αξία και τη σημαντικότητα στην εκπαίδευση των ναυτικών. Η εκπαίδευση όμως δεν πρέπει να περιορίζεται στην άρτια προετοιμασία των ναυτικών και στην πιστοποίηση για την διεκπεραίωση καθηκόντων. Υπάρχουν ζητήματα για την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού που και ζητήματα διαβίωσης που έρχονται στην επιφάνεια λόγω της ιδιαιτερότητας του επαγγέλματος. Μια ανασκόπηση του εκπαιδευτικού υλικού των Ακαδημιών Εμπορικής Ναυτιλίας έδειξε ότι δεν παρέχεται επαρκής προετοιμασία όσον αφορά τις πολιτισμικές διαφορές, τις οποίες θα αντιμετωπίσουν μελλοντικοί καπετάνιοι και μηχανικοί κατά τη διάρκεια των ταξιδιών τους.

Ένα βασικό συμπέρασμα που διεξάγεται από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας είναι ότι το η πολυπολιτισμικότητα δεν αποτελεί πρόβλημα αυτό κάθε αυτό. Το πρόβλημα εντοπίζεται στην διαχείριση της πολυπολιτισμικότητας των πληρωμάτων. Είναι

σημαντικό να υιοθετηθούν πρακτικές που να στοχεύουν στην κατανόηση της διαφορετικότητας των λαών και στην καλή και στην εφήμερη συμβίωση τους για όσο χρονικό διάστημα χρειαστεί.

Η σύνθεση πολυεθνικών πληρωμάτων δίνει τη δυνατότητα να προαχθούν σε ποιοτικής επιλογής πληρώματα, μέσα από την εφαρμογή πρακτικών και την τήρηση κάποιων προϋποθέσεων. Βασική προϋπόθεση είναι η άριστη και ουσιαστική επικοινωνία των δύο πλευρών, του τμήματος πληρωμάτων και του πλοίου. Στόχος του crew department πρέπει να είναι η προώθηση των αιτημάτων του πλοίου, οι δράσεις για τη παροχή άμεσων και αποτελεσματικών λύσεων στα προβλήματα που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν στο πλοίο. Από την πλευρά του πλοίου πρέπει να αναπτυχθεί το αίσθημα ότι δεν πλέουν μόνοι στον ωκεανό αλλά τους ακολουθεί μια άρτια ομάδα έτοιμη να επέμβει, να δώσει ιδέες και λύσεις για όποια ανάγκη και αν εμφανιστεί. Η σπουδαιότητα της άριστης επικοινωνίας και συνεννόησης μεταξύ των δύο τμημάτων είναι σημαντική και πρέπει να επιτυγχάνεται.

Συμπεράσματα

Το ανθρώπινο δυναμικό των πλοίων, το λεγόμενο πλήρωμα αποτελεί μια ομάδα εργαζομένων με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τα οποία προσδίδονται λόγω της φύσης του επαγγέλματος που έχουν ακολουθήσει. Είναι λοιπόν λογικό και αναμενόμενο να υπάρχουν πρακτικές διαχείρισης πληρωμάτων, που να εφαρμόζονται από τις επιχειρήσεις. Αυτές οι πρακτικές και γενικότερα η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού των πλοίων διαφέρουν αρκετά λόγω του παγκόσμιου χαρακτήρα της αγοράς του ναυτεργατικού δυναμικού. Ο παγκόσμιος χαρακτήρας της ναυτιλίας αποτελεί ένα βασικό αναγνωριστικό στοιχείο του κλάδου. Το πλοίο κινείται σε όλα τα μήκη και πλάτη της γης. Συνεπώς δημιουργήθηκε πολύ νωρίς η ανάγκη για τη θέσπιση κοινού κανονιστικού πλαισίου για την ομαλή και κοινή διεξαγωγή των δραστηριοτήτων της ναυτιλίας. Δηλαδή για την κοινή πορεία, όσον αφορά το κανονιστικό πλαίσιο μέσα στο οποίο πρέπει να εκτελούνται οι ναυτιλιακές δραστηριότητες.

Η εμφάνιση και η ανάπτυξη διεθνών οργανισμών σημειώνονται από το 17^ο αιώνα χωρίς όμως να ασχολούνται αποκλειστικά με ναυτιλιακά θέματα. Οι πρώτες προσπάθειες για την δημιουργία ενός διεθνή οργανισμού όπου να ασχολείται μόνο με ναυτιλιακά ζητήματα γίνεται το 1889 στην διάσκεψη του Washington και στη διάσκεψη του St. Petersburg το 1912 χωρίς κάποιο ουσιαστικό αποτέλεσμα. Κατά τη διάρκεια του Β' Παγκοσμίου πολέμου εντοπίστηκε η ανάγκη για τη δημιουργία μιας ομάδας / ενός οργανισμού όπου θα συντονίζει τα ναυτιλιακά ζητήματα με αποτέλεσμα να γίνει η αρχή για τη δημιουργία θεσμού που θα ασχολείται αποκλειστικά με ναυτιλιακά ζητήματα. Καταλήγουμε σήμερα στον IMO (International Maritime Organization), που όπως έχει ήδη αναφερθεί στο αντίστοιχο κεφάλαιο αποτελεί την εξειδικευμένη υπηρεσία του ΟΗΕ, με κύρια απασχόληση την ασφαλή ναυσιπλοΐα, και την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος. Σκοπός του IMO είναι η δημιουργία κανονιστικού πλαισίου βάση του οποίου τα κράτη μέλη θα συμμορφώνονται και θα λειτουργούν. Οι νομοθετικοί πυλώνες είναι η Σύμβαση Ασφάλειας Ζωής στη Θάλασσα, SOLAS, Διεθνής Σύμβαση για την Πρόληψη της Ρύπανσης από τα Πλοία, MARPOL, Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών, STCW και τους κανόνες ασφαλείας του πλοίου και των λιμένων ISPS code.

Μέσα από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας έγινε προσπάθεια συγκέντρωσης των αποτελεσμάτων εφαρμογής της σύμβασης STCW, για την

πιστοποίηση και εκπαίδευση των ναυτικών και πως τελικά οδηγούμαστε στην επιλογή ποιοτικών πολυεθνικών πληρωμάτων. Είναι λοιπόν δεδομένο το γεγονός, ότι η επιλογή και η σύνθεση πολυεθνικού πληρώματος ξεκίνησε για την μείωση του λειτουργικού κόστους του πλοίου, πλέον όμως σαν πρακτική έχει καθιερωθεί στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις. Οι απαιτήσεις του ναυτικού επαγγέλματος αυξάνονται καθημερινά, φέρνοντας στην επιφάνεια την ανάγκη για τη θέσπιση των ελάχιστων απαιτήσεων και ικανοτήτων που πρέπει να έχουν οι ναυτικοί για να ναυτολογηθούν και να αναλάβουν καθήκοντα επί του πλοίου. Η νέα τάξη πραγμάτων, οι εξελίξεις στο ναυτικό επάγγελμα, σε συνδυασμό με την ανταγωνιστικότητα των ναυτιλιακών επιχειρήσεων, δημιουργεί την ανάγκη για την θέσπιση και την εφαρμογή πρακτικών που έχουν να κάνουν με την διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχουν ως προς την μεταφορά του φορτίου αλλά και ως προς το περιβάλλον εργασίας που παρέχουν στους ναυτικούς τους. Η διασφάλιση της ποιότητας πλέον στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις είναι υψίστης σημασίας καθώς είναι μια επένδυση που ενισχύει την ανταγωνιστικότητά τους στην αγορά της ναυτιλίας. Πλέον οι εταιρείες με χρόνια παράδοση στο χώρο, δημιουργούν πρακτικές πάνω στην ίδια την λεγόμενη ναυτιλιακή κουλτούρα που έχουν διαμορφώσει, αφήνοντας πάντα ανοιχτές διόδους για αλλαγές στα λειτουργικά τους σχέδια, σύμφωνα πάντα με τις απαιτήσεις και εξελίξεις του ναυτιλιακού κλάδου. Για την παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών και την επίτευξη του μέγιστου δυνατού αποτελέσματος στον κλάδο της ναυτιλίας, απαιτείται οργάνωση και προγραμματισμός από τα σχέδια κιόλας κατασκευής του πλοίου. Ο σχεδιασμός οργανογράμματος λειτουργίας της ναυτιλιακής επιχείρησης επιτρέπει, το διαχωρισμό των εργασιών και τη δημιουργία των ανάλογων τμημάτων για την διεκπεραίωσή τους. Μέσα από τις πρακτικές διαχείρισης των ναυτιλιακών επιχειρήσεων, θέτονται οι στόχοι και στη συνέχεια μέσα από μια ομαδική αρμονική προσπάθεια βρίσκονται οι καλύτερες λύσεις και ιδέες για την επίτευξή τους. Το κάθε τμήμα της ναυτιλιακής επιχείρησης έχει τις δικές του μοναδικές αρμοδιότητες, ενώ όλα στοχεύουν στην ομαλή και άψογη λειτουργία του πλοίου. Ο ναυτιλιακός κλάδος έχει αρκετές επιρροές από πληθώρα επιστημών όπως διοίκησης επιχειρήσεων, διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, οικονομικές επιστήμες κτλ., κάτι το οποίο του προσδίδει ευελιξία στην παγκόσμια αγορά.

Όσον αφορά στην επιλογή των ναυτιλιακών εταιρειών να επανδρώσουν να πλοία τους με πληρώματα διαφορετικών εθνικοτήτων αυτό στην αρχή έγινε λόγο

προσπάθειας μείωσης του λειτουργικού κόστους του πλοίου, αλλά και στην κάλυψη της ανάγκης για εύρεση πληρωμάτων καθώς υπήρχε έλλειψη σε κατώτερα πληρώματα, οι νέοι λόγω των δυσκολιών που έχει το επάγγελμα του ναυτικού δεν στρέφονταν στην ναυτιλία και το αποτέλεσμα ήταν να υπάρχουν αξιωματικοί του εμπορικού ναυτικού σε μεγάλες ηλικίες αλλά χωρίς να έφτανε αυτό δεν μπορούσαν να καλύψουν τη ζήτηση για ανθρώπινο δυναμικό. Με τον καιρό λοιπόν και σύμφωνα με τις νέες ανάγκες που γεννιόντουσαν στον ναυτιλιακό κλάδο η σύνθεση του πολυεθνικού πληρώματος καθιερώθηκε και έρχεται εναντίον σε στερεότυπα και αντιλήψεις (παλαιότερα ίσχυαν) ότι τα πληρώματα από αναπτυσσόμενες χώρες δεν είναι ικανά και επιλέγονται μόνο λόγω των χαμηλών μισθών σε σχέση με άλλες εθνικότητες που μπορεί να είχαν ναυτική παράδοση και ιστορία στη ναυτιλία. Η σύνθεση πολυεθνικών πληρωμάτων έχει απασχολήσει αρκετά ως προς το ερώτημα εάν μπορεί ένα πλήρωμα αποτελούμενο από διαφορετικές εθνικότητες να είναι αποδοτικό στις υψηλές απαιτήσεις της ναυτιλίας. Η απάντηση στο ερώτημα έρχεται μέσα από τον διεθνή ναυτιλιακό οργανισμό και την STCW για την πιστοποίηση και εκπαίδευση των ναυτικών. Έτσι οι υποψήφιοι ναυτικοί πρέπει συνεχώς να ενημερώνονται και να φροντίζουν να ανανεώνουν τα διπλώματά τους ώστε να είναι ικανοί να αναλάβουν αρμοδιότητες με γνώμονα πάντα την ασφάλεια τους και την ασφαλή μεταφορά του φορτίου. Οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις πρέπει να λαμβάνουν υπόψιν τον παράγοντα της πολιτισμικής προέλευσης και να τον εμπεριέχουν στα συστήματα διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού. Συνεπώς πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά οι επιπτώσεις της διαφορετικότητας ώστε να λειτουργούν ως πλεονεκτήματα στις επιχειρήσεις. Πλέον τα συστήματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού δεν πρέπει να διαχωρίζουν το πλήρωμα ανάλογα με την εθνικότητα αλλά να υπολογίζουν την πολιτισμική προέλευση ως δεδομένο και όχι σαν κάτι αρνητικό που θα επηρεάσει τη λειτουργία της ομάδας και το εργασιακό περιβάλλον στο πλοίο. Διακρίσεις και κακομεταχείριση του πληρώματος θα πρέπει να εξαλειφθούν από τον κλάδο της ναυτιλίας κάτι που πλέον δεν συναντιέται τόσο συχνά και αρχίζει να μειώνεται αισθητά στον ναυτιλιακό κλάδο. Το ζητούμενο πλέον είναι να διερευνηθούν οι πραγματικές συνθήκες που επικρατούν στο πλοίο ώστε να συμπεράσματα που θα εξάγονται να είναι αξιόπιστα και να ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα χωρίς να γίνονται υποθέσεις και να βασίζονται σε αντιλήψεις σύμφωνα με τη ναυτική παράδοση και τα ναυτικά στερεότυπα.

Εάν θα θέλαμε να απαριθμήσουμε τους παράγοντες που αποτελούν στοιχεία διαφοροποίησης θα αναφέραμε την ιεραρχία, την ειδίκευση και την πολιτισμική προέλευση. Ο τελευταίος παράγοντας είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψιν στο στάδιο επιλογής των μελών που θα αποτελούν το πλήρωμα του πλοίου. Για την καλύτερη δυνατή επιλογή πληρωμάτων απαιτείται η καλή ανάγνωση του εργασιακού προφίλ του υποψηφίου όπως εμπειρία, προϋπηρεσία, εθνικότητα, συστάσεις, πιστοποιημένα διπλώματα, καλή μετεκπαίδευση. Όπως έχει ήδη αναφερθεί το πρόβλημα δεν είναι τα πολυεθνικά πληρώματα αλλά η διαχείριση των διαφορετικών εθνικοτήτων που πρέπει να συνυπάρξουν για κάποιο χρονικό διάστημα. Η διαχείριση της πολιτισμικής διαφοράς ωθεί στον εμπλουτισμό των συστημάτων διοίκησης ανθρώπινου παράγοντα με πρακτικές όπου θα αναιρούν τις οποιεσδήποτε αρνητικές διαστάσεις μπορεί να επιφέρει κάποια συνεργασία διαφορετικής εθνικότητας σε ένα πλοίο. Το ουσιαστικό πρόβλημα είναι η περιορισμένη γνώση που έχουν τα στελέχη των γραφείων πληρωμάτων για την κουλτούρα των λαών που συνεργάζονται. Το πλήρωμα έχει τη δυνατότητα να αποτελείται μέχρι και από 4 διαφορετικές εθνικότητες, κάτι το οποίο δίνει εύκολα τη δυνατότητα σχεδιασμού της κουλτούρας του κάθε έθνους και για την καλύτερη δημιουργία ομάδας. Η διαπολιτισμική συνεργασία, η γλωσσικές δεξιότητες, η κούραση είναι θέματα που μπορούν να επηρεάσουν την ασφαλή ναυσιπλοΐα σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο.

Στην συγκεκριμένη εργασία έγινε μελέτη της Διεθνούς σύμβασης για τα πρότυπα εκπαίδευσης, πιστοποίησης, και τήρησης των φυλακών των ναυτικών του 1978 και των αναθεωρήσεων που έγιναν στη Μανίλα το 2010(STCW). Και της σύμβασης διεθνής σύμβασης εργασίας (Maritime Labor Convection). Ο ρόλος δημιουργίας των συμβάσεων αναλύθηκε στα αντίστοιχα κεφάλαια. Το αποτέλεσμα που καλούμαστε να αναλύσουμε είναι κατά πόσο η εφαρμογή τους και η υιοθέτηση τους από τα κράτη έχει ουσιαστικό αποτέλεσμα στη ναυτιλία. Το γεγονός και μόνο ότι δημιουργείται ένα κοινό πλαίσιο μέσα στο οποίο πρέπει να συμμορφώνονται οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις και συνεπώς το πλήρωμα και τα καράβια, οριοθετεί τις ελάχιστες προδιαγραφές και προϋποθέσεις για την παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών με σεβασμό στην ανθρώπινη ζωή και στο περιβάλλον. Η διαδικασία εφαρμογής των διεθνών συμβάσεων και κανονισμών από τα κράτη μέλη είναι κάποια χρονοβόρα διαδικασία συν το χρόνο που χρειάζεται για την κατανόηση των διεργασιών που θα πρέπει να διεξάγονται. Η αποδοχή και συμμόρφωση με τους κανονισμούς στην

ναυτιλία είναι καθολικής σημασίας για την ομαλή λειτουργία των ναυτιλιακών εργασιών και για την αποφυγή κυρώσεων και ελέγχων μέσα από ελέγχους σε λιμάνια και φορείς. Έλεγχοι μπορούν να γίνουν από το κράτος σημαίας που φέρει το πλοίο, από το λιμάνι που βρίσκεται το πλοίο, από διεθνείς φορείς και νηογνώμονες. Μέσα από την εφαρμογή των συμβάσεων γίνεται προσπάθεια ελαχιστοποίησης του ανθρώπινου λάθους. Ο ανθρώπινος παράγοντας συμβάλει στην ασφαλή ναυσιπλοΐα. Με την υιοθέτηση και κατανόηση των κανόνων ασφαλείας περιορίζεται σημαντικά η πιθανότητα ανθρώπινου λάθους ενώ παράλληλα δημιουργείται η αντίληψη σωστής δράσης σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης. Είναι σημαντικό σε ένα επάγγελμα με τέτοια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και δυσκολίες όχι μόνο ως προς το τεχνικό κομμάτι του επαγγέλματος αλλά και στην συμβίωση και άλλα άτομα διαφορετικών εθνικοτήτων να είναι ξεκάθαρες οι αρμοδιότητες ανά ειδικότητα και μην αναγκάζονται οι ναυτικοί να κάνουν τις εργασίες άλλων λόγω έλλειψης επαρκούς αριθμού προσωπικού. Η Διεθνής σύμβασης ναυτικής εργασίας, έρχεται να ενσωματώσει όλες τις διεθνείς συμβάσεις σχετικά με τη ναυτική εργασία. Είναι σημαντικό να μπορεί ο ναυτικός να κατοχυρώσει τα δικαιώματά του και να διασφαλίσει την εφαρμογή των κανόνων από την πλευρά των πλοιοκτητών, ώστε να αυξηθούν οι ευκαιρίες και οι θέσεις εργασίας στη θάλασσα, και να προστατευθούν τα ανθρώπινα δικαιώματα των ναυτικών. Επίσης είναι σημαντικό να σταματήσουν να γίνονται διακρίσεις λόγω εθνικότητας και να καταπατώνται δικαιώματα.

Τα κριτήρια επιλογής πληρωμάτων, εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες. Το κόστος, η σημαία του πλοίου, η αποφάσεις του πλοιοκτήτη, ο διεθνής χαρακτήρας της ναυτιλίας είναι από τα στοιχεία που καθορίζουν την επιλογή στη σύνθεση του πληρώματος. Οι αυξημένες απαιτήσεις στην ναυτία θέτουν κάποιες ελάχιστες προϋποθέσεις οι οποίες καθολικά είναι αποδεκτές μέσω των διεθνών οργανισμών. Η διαχείριση της πολιτισμικότητας των πληρωμάτων συμπεραίνεται μέσα από τη βιβλιογραφία ότι θα διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού στη στεριά αλλά και στην επιλογή αξιωματικών και πληρώματος του πλοίου. Επίσης η πολιτισμικότητα θα αποτελέσει σημαντικό κριτήριο στην επιλογή ικανών αξιωματικών για την σύνθεση πληρωμάτων. Ως ικανός αξιωματικός δεν θεωρείται μόνο εκείνος που έχει στη κατοχή του όλα τα διπλώματα και τις πιστοποιήσεις σύμφωνα με τις διεθνείς συμβάσεις. Πλέον στο παιχνίδι επιλογής πληρωμάτων εκτός από πιστοποιημένες τεχνικές ικανότητες αναζητούνται άνθρωποι

που μπορούν να κατανοήσουν εθνικές διαφορές να βρουν λύσεις και πρακτικές ενοποίησης και ομοιογένειας διαφορετικών εθνικοτήτων που να μπορούν να εργασθούν αρμονικά στο ίδιο περιβάλλον χωρίς ρατσιστικές, εχθρικές και ανάρμοστες συμπεριφορές επί του πλοίου. Γεννιέται η ανάγκη για εύρεση ατόμων που θα λειτουργήσουν ως δίαυλοι επικοινωνίας μεταξύ διαφορετικών λαών, άνθρωποι που έχουν καλλιεργήσει την ικανότητα να μπορούν να συναναστρέφονται, να αλλάζουν απόψεις και να βρίσκουν πρακτικές που θα φέρνουν το πλήρωμα πιο κοντά και θα δημιουργούνται συναδελφικές σχέσεις που θα μπορούν να ανταπεξέλθουν στις αυξημένες απαιτήσεις του επαγγέλματος. Προφανώς το να εργάζεσαι με ανθρώπους με ίδια κουλτούρα είναι ευκολότερο και ειδικά όταν είσαι στο πλοίο. Η φύση του επαγγέλματος όμως, κάνει το πλοίο να βρίσκεται σε όλα τα μήκη και πλάτη της γης και παράλληλα φέρνει ανθρώπους από την Ευρώπη και την Ασία στο ίδιο μέρος για να ζήσουν και να εργαστούν μαζί. Η πολυεθνικότητα πλέον είναι δεδομένο στη ναυτιλία. Τα πληρώματα που κάποτε θεωρούνταν κατώτερα άρχισαν να επενδύουν στην ναυτιλία γιατί αναγνώρισαν τι απολαβές έχουν από το επάγγελμα και γίνονται όλο ένα και πιο ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας. Σαφώς ναυτικοί που προέρχονται από χώρες με ναυτική παράδοση και κουλτούρα κρατούν να ινία και σημειώνουν σημαντικές μισθολογικές διαφορές. Ωστόσο η ανάγκη για ικανούς ναυτικούς ανεξαρτήτου εθνικότητας αυξάνεται με τέτοιους ρυθμούς, με αποτέλεσμα να αρχίζουν να δημιουργούνται ναυτικές κουλτούρες και σε κράτη που είχαν μια ιστορία μόνο ως κατώτερα πληρώματα. Τα κράτη που ασχολούνται με τη ναυτιλία, εισάγουν από νωρίς τα αγγλικά στο εκπαιδευτικό τους σύστημα και φροντίζουν να παρέχουν τις κατάλληλες σχολές για ναυτιλία και ναυτλιακές σπουδές. Ο παγκόσμιος χαρακτήρας και η φύση της ναυτιλίας έχουν ανάγκη από πλαίσια και κανόνες δομημένα με τέτοιο τρόπο ώστε να δέχονται αλλαγές και τροποποιήσεις ανάλογα με τα προβλήματα που εμφανίζονται ή με τα προβλήματα που πρέπει να αποφευχθούν.

Βιβλιογραφία

1. Βλάχος Γ.Π.,- Αλεξόπουλος Α. , «Διεθνείς Οργανισμοί και Ναυτιλιακή Πολιτική», Εκδόσεις Α. Σταμούλη, Πειραιάς, 2015
2. Αλεξόπουλος Α. - Φουρναράκης Ν., «Διεθνείς συμβάσεις - κανονισμοί – κώδικες», Εκδόσεις Ίδρυμα Ευγενίδου, Αθήνα, 2003
3. Γουλιέλμος Μ. Αλέξανδρος., « Έλεγχος της ποιότητας στη ναυτιλιακή επιχείρηση και στο πλοίο», Εκδόσεις Α. Σταμούλης. Αθήνα, 2009
4. Κορρές Α.,Θανόπουλος Γ., «Ναυτιλιακή Θεωρία & Επιχειρηματικότητα στην εποχή της ποιότητας» Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 2005
5. Κιάντου – Παμπούκη Α., (2003), ‘Ναυτικό Δίκαιο’, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκουλα Α.Ε. • STCW 95, Διεθνής σύμβαση για τα πρότυπα της εκπαίδευσης της πιστοποίησης και της εκτέλεσης βαρδιών για τους ναυτικούς, όπως τροποποιήθηκε το 1995 (Σύμβαση STCW) Κώδικας εκπαίδευσης πιστοποίησης και εκτέλεσης βάρδιας των ναυτικών (Κώδικας STCW), Εκδοτικός Οίκος Σταυριδάκη
6. Γιάννης Θεοτοκάς, Οργάνωση και διοίκηση ναυτιλιακών επιχειρήσεων, Εκδόσεις Αλεξάνδρεια 2011.
7. Θανοπούλου Ε., «Ελληνική & Διεθνής Ναυτιλία», εκδόσεις Παπαζήση, 1994

ΠΗΓΕΣ ΑΠΟ ΤΟ INTERNET

1. International Maritime Organization, Introduction to IMO
<http://www.imo.org/en/About/Pages/Default.aspx> (επίσκεψη 23/12/19)
2. International convention on standards of training, certification and watchkeeping for seafarers, 1978.
<http://www.imo.org/en/OurWork/humanelement/trainingcertification/pages/stcwconvention.aspx> (επίσκεψη 23/12/19)
3. STCW Manila seafarer training amendments enter into force on 1 January 2012
<http://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/Pages/67-STCW-EIF.aspx#.Xi2LjmgzY2w> (επίσκεψη 26/12/19)
4. 2010 Manila Amendments, <https://www.stcwdirect.com/2010-manila-amendments/> (επίσκεψη 26/12/19)
5. STCW: How to obtain a certificate of competency as Master
<https://safety4sea.com/cm-stcw-how-to-obtain-a-certificate-of-competency-as-master/> (επίσκεψη 16/11/19)
6. STCW: Certificates and documentary evidence needed onboard,
<https://safety4sea.com/cm-stcw-certificates-and-documentary-evidence-needed-onboard/> (επίσκεψη 20/11/19)
7. ITF Seafarers: <https://www.itfseafarers.org/en> (επίσκεψη 20/11/19)
8. Seafarer's rights International, Maritime Labor Convention (MLC),
<https://seafarersrights.org/seafarers-subjects/maritime-labour-convention-mlc/>
(επίσκεψη 20/11/19)
9. Marine in sight, A guide to maritime labor convention(MLC),2006 for Maritime professionals:
<https://www.marineinsight.com/maritime-law/a-guide-to-maritime-labour-convention-mlc-2006-for-maritime-professionals/> (επίσκεψη 20/11/19)

ⁱ Ιδρύθηκε στο Λονδίνο 1873.

ⁱⁱ Ιδρύθηκε στις Βρυξέλες 1897.

ⁱⁱⁱ Τέτοιοι κανόνες είναι οι κανόνες Υόρκης – Αμβέρσας για γενικές αβαρίες και οι κανόνες της Χάγης για τις απαλλακτικές ρήτρες στις φορτωτικές.

^{iv} Με τη σύμβαση του Αμβούργου το 1978 για την ενοποίηση δικαίου περί φορτωτικής με ισχύ από το 1992.