

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

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τίτλος Διατριβής:

Ναυτική εργασία και οι Διεθνείς κανονισμοί που την διέπουν

Όνοματεπώνυμο Σπουδαστή:

Χατζηανδρέου Αντώνιος Ιωάννης

Όνοματεπώνυμο Υπεύθυνου Καθηγητή:

Μιχαήλ Παπουτσιδάκης

Μάρτιος 2023

17/3/2023

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Παπουτσιδάκης Μιχαήλ

Χατζόπουλος Αβραάμ

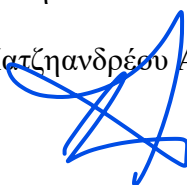
Δρόσος Χρήστος

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος/η Χατζηανδρέου Αντώνιος Ιωάννης του Νικολάου, με αριθμό μητρώου 8066252 φοιτητής του Διϋδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέες Τεχνολογίες στη Ναυτιλία και τις Μεταφορές» του Τμήματος Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής της Σχολής Μηχανικών Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω υπεύθυνα ότι: «Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του διπλώματός μου».

Ο δηλών

Χατζηανδρέου Αντώνιος Ιωάννης



Ημερομηνία

6/5/2023

ΤΙΤΛΟΣ

Ναυτική εργασία και οι Διεθνείς κανονισμοί που την διέπουν

ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΗ

Χατζηανδρέου Αντώνιος Ιωάννης

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.

Ναυτική εργασία και οι Διεθνείς κανονισμοί που την διέπουν

Περίληψη

Είναι ήδη ευρέως αποδεκτό ότι υπάρχει έλλειψη ικανών αξιωματικών και ναυτικών, και η κατάσταση αυτή είναι πιθανό να επιδεινωθεί σύντομα. Προκειμένου να σταθεροποιηθεί στρατηγικά και να διευκολυνθεί η ροή εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού στην παγκόσμια ναυτιλιακή βιομηχανία, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις προκλήσεις που επηρεάζουν την πρόσληψη ναυτικών. Το παρόν δοκίμιο προσπαθεί να αναλύσει τη θεσμική δομή, τις συμφωνίες και τους κανόνες που αφορούν τις ανησυχίες για τη ναυτική εργασία και την επιλογή του μεγέθους του πληρώματος. Ξεκινάμε περιγράφοντας τις κύριες οικονομικές τάσεις και κινητήριες δυνάμεις που επηρεάζουν την πρόσληψη πληρωμάτων στο σύγχρονο παγκοσμιοποιημένο πλαίσιο της ναυτιλίας. Ως σημαντικές συνιστώσες στη διαμόρφωση και τη σύνθεση του πληρώματος, παραθέτουμε επίσης τις εθνικές και διεθνείς απαιτήσεις. Στη συνέχεια αναφέρονται τα βήματα που εφαρμόζονται σε ευρωπαϊκό και ελληνικό επίπεδο.

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη	2
Πίνακας Περιεχομένων	3
Εισαγωγή	5
Α' Μέρος.....	7
1. Θεωρητικό Υπόβαθρο.....	8
1.1 Η Ναυτική Εργασία	8
1.2 Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας.....	11
1.3 Διεθνές θεσμικό πλαίσιο Ναυτιλίας & Νομικά Εργαλεία	13
1.4 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας- ILO	15
1.5 Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας 2006- MLC 2006.....	18
1.6 Οι διεθνείς συμβάσεις του IMO	20

1.7 Διεθνής Σύμβαση για την Ασφάλεια της Ανθρώπινης Ζωής στη θάλασσα - SOLAS 1974.....	23
1.8 Διεθνής Σύμβαση για την Πρόληψη της Ρύπανσης από τα πλοία - MARPOL 1973/78	24
1.9 Διεθνής Σύμβαση για τα πρότυπα εκπαίδευσης, πιστοποίησης και τήρησης φυλακών των ναυτικών - STCW	25
2. Νέο θεσμικό πλαίσιο για ασφαλείς μεταφορές.....	28
2.1 Απαιτήσεις του Κώδικα ISM & IMDG Code	29
2.2 Διεθνής Σύμβαση STCW 1995	33
2.3 Η Ναυτική Εκπαίδευση.....	35
2.4 Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού Πλοίων.....	41
3. Τροποποιήσεις MLC.....	45
4. Ενημερία των ναυτικών	50
5. Ερευνητικό Μέρος	54
5.1 Δειγματοληψία.....	54
5.2 Ερωτηματολόγιο	54
5.3 Κωδικοποίηση Δεδομένων	55
5.4 Μεθοδολογία Ανάλυσης.....	55
5.5 Αποτελέσματα Ανάλυσης.....	56
Συμπεράσματα	117
Βιβλιογραφία	119

Εισαγωγή

Σκοπός εργασίας: Λόγω του ιδιαίτερου χαρακτήρα του σε σύγκριση με άλλα επαγγέλματα της ξηράς, στόχος της παρούσας μελέτης είναι να αναδείξει τις ιδιαιτερότητες του ναυτικού επαγγέλματος. Καθώς η ανθρώπινη πτυχή έχει κατηγορηθεί για τα ατυχήματα, θα γίνουν επίσης εκτενείς αναφορές στη θεσμική δομή που δημιουργήθηκε για την ασφαλέστερη μεταφορά, στον διεθνή κώδικα και στις συμβάσεις διασφάλισης ποιότητας. Οι βασικές ιδέες που διέπουν τη μελέτη και την έρευνα είναι οι θέσεις εργασίας των ναυτικών, η εκπαίδευση και τα πιστοποιητικά επάρκειας που πρέπει να έχει κάθε μέλος του πληρώματος στο πλοίο, η ασφάλεια στη θάλασσα, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των ναυτικών, καθώς και ο ανθρώπινος παράγοντας και η ανθρώπινη κρίση στο περιβάλλον του πλοίου.

Μεθοδολογία έρευνας: Αφού αξιολογηθεί το εννοιολογικό πλαίσιο και η αναγκαία σχετική βιβλιογραφική επισκόπηση, θα διεξαχθεί ποιοτική μελέτη και θα εξεταστούν τα ευρήματά της. Θα δημιουργηθεί ένα ερωτηματολόγιο που θα δοθεί στους

ναυτικούς, προκειμένου να εκτιμηθούν συγκεκριμένα τα οφέλη και τα μειονεκτήματα των νέων κανονισμών που τους επιβλήθηκαν, πώς επηρεάζουν την απασχόλησή τους και κατά πόσον έχουν αυξηθεί η ασφάλεια και ο φόρτος εργασίας.

Κατά συνέπεια, χρησιμοποιείται η ακόλουθη διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων:

A) Σε ποιο βαθμό τα οφέλη των νέων κανονισμών που επιβλήθηκαν στην εργασία των ναυτικών υπερτερούν των μειονεκτημάτων ή το αντίστροφο;

B) Αν ναι, κατά πόσο η εφαρμογή των νέων μέτρων επηρέασε την εργασία των ναυτικών;

Γ) Πόσο έχει βελτιωθεί η ναυτική ασφάλεια, και αν ναι, πόσο έχει βελτιωθεί και η επιβάρυνση των ναυτικών;

Σύντομη Τεκμηρίωση Θέματος: Η διεθνής ναυτιλία έχει εξελιχθεί σε μια πιο κερδοσκοπική και ανταγωνιστική αγορά τα τελευταία 20 χρόνια. Αντίστοιχα, η ανάπτυξη των διεθνών νηολογίων έχει ενισχύσει τον ανταγωνισμό μεταξύ των κρατών σημαίας για την προσοχή των πλοιοκτητών. Από τη μία πλευρά, ο ανταγωνισμός και η νοοτροπία που βασίζεται στο κέρδος είναι επωφελείς, αλλά ως αποτέλεσμα, η διαχείριση των πλοίων και οι δεσμεύσεις των κρατών σημαίας έχουν υποφέρει. Πολύ συχνά, η ασφάλεια και η μείωση της θαλάσσιας ρύπανσης θυσιάζονται όταν τα πλοία χρησιμοποιούνται για το μέγιστο οικονομικό κέρδος. Ομοίως, τα κράτη σημαίας ενδέχεται να μην εκπληρώνουν τις διεθνείς ευθύνες τους για τη θέσπιση και την επιβολή συγκεκριμένων κανόνων και απαιτήσεων για τα πλοία που φέρουν τη σημαία τους. Τα θιγόμενα κράτη έχουν εργαστεί με συνέπεια για την αύξηση των προτύπων των πλοίων και την παρακολούθηση από το κράτος σημαίας σε διεθνή φόρουμ όπως ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO) και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ).

Η Διεθνής Σύμβαση για την Ασφάλεια της Ανθρώπινης Ζωής στη Θάλασσα (PICES, SOLAS) στις διάφορες εκδοχές της είναι η σημαντικότερη διεθνής συνθήκη που αφορά την ασφάλεια των πλοίων και, κατ' επέκταση, την ανθρώπινη ζωή στη θάλασσα, σύμφωνα με τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (2020) και (www.enomothesia.gr, 2018). Η SOLAS δημιουργήθηκε ως αποτέλεσμα του ναυαγίου του 1912 του υπερωκεάνιου ατμόπλοιου ΤΙΤΑΝΙΚΟΣ, το οποίο έχασε 1.500 ζωές. Ως αντίδραση σε αυτό το περιστατικό, η Διεθνής Ναυτιλιακή Επιτροπή δημιούργησε και ενέκρινε την αρχική Διεθνή Σύμβαση για την Ασφάλεια της Ανθρώπινης Ζωής στη

Θάλασσα το 1914. Η Σύμβαση του 1974, η οποία τέθηκε σε ισχύ στις 25 Μαΐου 1980 και επαναβεβαιώθηκε με τον νόμο 1045/1980, ΦΕΚ 95/Α/25-4-1980, ήταν η τελευταία τροποποιημένη έκδοση της SOLAS που εγκρίθηκε. Το πρόγραμμα PAAZETH-SOLAS του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού για το 2020 σκοπεύει να θεσπίσει ελάχιστες απαιτήσεις για το σχεδιασμό, τον εξοπλισμό και τη λειτουργία των πλοίων. Περιλαμβάνει παραγράφους που περιγράφουν τις θεμελιώδεις λειτουργίες των πλοίων και τη διαδικασία τροποποίησης. Οι αξιωματικοί του Λιμενικού Σώματος, οι επιθεωρητές πλοίων, οι σπουδαστές ναυτικών ακαδημιών, ο Ελληνικός Νηογνώμονας για τη χορήγηση πιστοποιητικών πλοίων και οι ναυτικοί μας γενικότερα θα επωφεληθούν ιδιαίτερα από τη σύμβαση PAAZETH-SOLAS 74. Σήμερα υπάρχουν 15 κεφάλαια της SOLAS, καθένα από τα οποία χωρίζεται σε τμήματα και κανονισμούς.

Η ροπή των Ελλήνων προς τη θάλασσα είναι αναμφίβολα μια πτυχή που συμβάλλει, αλλά δεν είναι η μόνη. Οι αρχές και οι εμπορικές στρατηγικές πάνω στις οποίες οικοδομήθηκε η ελληνική ναυτιλία μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να περιγράψουν τη σημερινή της θέση στην παγκόσμια αγορά. Οι Έλληνες εφοπλιστές δημιούργησαν αρχικά ένα παγκόσμιο δίκτυο οργανισμών με άτομα από ανάλογο υπόβαθρο. Απέκτησαν πρόσβαση σε παγκόσμιους ναυτιλιακούς κόμβους, χρησιμοποίησαν μια ποικιλία σημαιών σε πλοία με άμεση επαφή με ναυλωτές και προσέλαβαν κυρίως Έλληνες ναυτικούς. Η ελληνική ναυτική εκπαίδευση πρέπει να είναι οργανωμένη και καινοτόμος, καθώς οι Έλληνες ναυτικοί αποτελούν κρίσιμο πυλώνα στον συνεχή αγώνα για τη διατήρηση της ελληνικής ναυτιλίας στην κορυφή του κλάδου. Για να διατηρήσει η ελληνική ναυτιλία την ηγετική της θέση στον εικοστό πρώτο αιώνα απαιτούνται καλά εκπαιδευμένα στελέχη. Προκειμένου να συμβαδίσει με τις διεθνείς εξελίξεις στον κλάδο, η προσαρμογή στις νέες εκπαιδευτικές απαιτήσεις της ναυτιλίας είναι μονόδρομος.

Α' Μέρος

1. Θεωρητικό Υπόβαθρο

1.1 Η Ναυτική Εργασία

Η πρακτική της ναυτιλίας είναι μια περίπλοκη, πολυεπίπεδη λειτουργία. Απαιτεί την παρουσία και την υποστήριξη ατόμων με διάφορα χαρακτηριστικά, αλλά και τον συγχρονισμό μεταξύ τους, για να πετύχει. Στα άτομα αυτά περιλαμβάνονται εκείνα που εργάζονται ως υπάλληλοι στο πλοίο για την παροχή των υπηρεσιών τους. Τα άτομα αυτά θα αποτελέσουν το πλήρωμα του πλοίου, του οποίου ηγείται ο πλοίαρχος. Ο εργαζόμενος πρέπει να έχει ολοκληρώσει τη θαλάσσια υπηρεσία του στο αντίστοιχο πλοίο, προκειμένου να ληφθεί υπόψη ως μέλος του πληρώματος. Υπό το πρίσμα των προαναφερθέντων, η σύμβαση εργασίας ναυτικού περιγράφεται ως σύμβαση βάσει της οποίας ο εργαζόμενος εκτελεί καθήκοντα ως μέλος του πληρώματος όταν το πλοίο βρίσκεται στη θάλασσα. Ο εργαζόμενος αναμένεται να αναλάβει εργασίες επί του πλοίου, οι οποίες συνεπάγονται τη συμμετοχή του στην παροχή ναυτικών υπηρεσιών κατά τη διάρκεια της παραμονής του στη θάλασσα. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, ακόμη και αν ένα πλοίο παραμένει σε σταθερή κατάσταση ετοιμότητας για πλόες κατά τη διάρκεια αυτού του χρόνου, η φύση της ναυτικής σύμβασης δεν τροποποιείται από την απουσία του πλοίου από τα θαλάσσια καθήκοντα (Andersson et al., 2017).

Τα ελληνικά δικαστήρια έχουν αποφασίσει να χρησιμοποιούν την ετοιμότητα του πλοίου προς πλου ως τον αποφασιστικό παράγοντα για τον χαρακτηρισμό μιας σύμβασης εργασίας ως ναυτικής σύμβασης, αγνοώντας άλλους οριοθετικούς παράγοντες, όπως, για παράδειγμα, την εγγραφή της σύμβασης στο ναυτολόγιο ή την περιγραφή που μπορεί να έχουν δώσει τα ίδια τα μέρη στη συναφθείσα σύμβαση. Επομένως, η πραγματική ανάθεση της εργασίας και η ένταξη του εργαζομένου στην οργανωτική δομή του πληρώματος είναι αυτά που καθορίζουν αν μια εργασία χαρακτηρίζεται ως ναυτική. Παρόλο που η διάκριση μεταξύ ναυτικής σύμβασης και σύμβασης ξηράς δεν έχει οριστεί σαφώς από τον νομοθέτη, εξακολουθεί να είναι σημαντική. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι μια ναυτική σύμβαση θα υπόκειται σε διαφορετικούς νόμους από μια χερσαία σύμβαση. Τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, η εξέλιξη της νομοθεσίας έχει επηρεαστεί σημαντικά από τα μοναδικά χαρακτηριστικά της ναυτικής εργασίας. Ο νομοθέτης εργάστηκε για τη διατήρηση και την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων των ναυτικών, οι οποίοι εργάζονται σε

εξαιρετικά δύσκολες συνθήκες, με την πάροδο των ετών, χωρίς ωστόσο να παραμελήσει τις προοπτικές των εργοδοτών ή των πλοιοκτητών (Αλεξόπουλος & Φουρναράκης, 2013).

Η πρακτική της ναυτικής εργασίας ήταν νόμιμη στην αρχαιότητα. Με τη χρήση δούλων ναυτικών, χωρίς αναγνωρισμένα δικαιώματα, γίνονταν οι θαλάσσιες μεταφορές. Ως αποτέλεσμα, καμία νομοθεσία από εκείνη την εποχή δεν ισχύει ακόμη. Ο «Νόμος Ροδίων Ναυτικός» είναι μια από τις πρώτες γραπτές συλλογές κανονισμών ναυτικού δικαίου από την αρχαιότητα. Αυτό το σώμα νόμων περιλαμβάνει ρήτρες που αφορούν το πλήρωμα και τις ευθύνες του, τις παραβιάσεις των ναυτικών νόμων και τις συνοδευτικές ποινές. Το Ροδιακό Δίκαιο απορροφήθηκε από το Βυζαντινό Δίκαιο ως διάδοχο του Ανατολικού Ρωμαϊκού Κράτους. Ο «Νόμος Ροδίων Ναυτικός», ο οποίος στη νομοθεσία του Ιουστινιανού (533 μ.Χ.) αναφέρεται ως «Ροδιακός Νόμος περί απορρίψεως», αποτελούσε μέρος της συλλογής των «Βασιλικών» και αργότερα εμφανίστηκε στο «Εξάβιβλο» του Κωνσταντίνου Αρμενοπούλου (1320-1380). (Αλεξόπουλος & Φουρναράκης, 2013).

Ο νόμος χρησίμευσε ως βάση για τη δημιουργία νομοθεσίας που ρύθμιζε τις θαλάσσιες υποθέσεις σε ολόκληρη τη Μεσόγειο κατά τη διάρκεια του Μεσαίωνα μετά την πτώση της Κωνσταντινούπολης. Ο Ναπολεόντειος Γαλλικός Εμπορικός Κώδικας του 1807 ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το Βασιλικό Διάταγμα της 19/4-11.5.1835, το οποίο ψηφίστηκε από τον ελληνικό νομοθέτη με αφορμή τη δημιουργία του νέου ελληνικού κράτους. Ο συγκεκριμένος Κώδικας περιείχε κανόνες, ορισμένοι από τους οποίους ισχύουν μέχρι και σήμερα, όπως η διάκριση μεταξύ πλοιάρχου και ναυτικού, οι περιορισμοί στην εθνικότητα του πληρώματος και η δημοσιότητα της σύμβασης με την έκδοση ναυτικού ημερολογίου, καθώς και ένα κεφάλαιο ειδικά για το θαλάσσιο εμπόριο και ειδικότερα για τη ναυτική εργασία (Αλεξόπουλος & Φουρναράκης, 2018).

Με την εισαγωγή του νόμου GIZ/1910, αυτή η κανονιστική δομή υπέστη τροποποιήσεις. Λόγω του γεγονότος ότι ενσωμάτωσε την πλειονότητα των αναθεωρήσεων της ευρωπαϊκής νομοθεσίας, η νομοθεσία αυτή θεωρήθηκε προηγμένη για την εποχή της. Λίγα χρόνια αργότερα, ο θεσμός της Συλλογικής Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας καθιερώθηκε για πρώτη φορά στο νομικό μας σύστημα με τον νόμο 3276/1944 «Περί συλλογικών συμβάσεων εις την ναυτικήν εργασία», γεγονός που σήμαινε ότι ο προϋπάρχων θεσμός επεκτάθηκε στον τομέα του ναυτικού δικαίου (Κόκοτος et al., 2010).

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι συλλογικές συμβάσεις είναι συμβάσεις που συνάπτονται μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών, στην προκειμένη περίπτωση των πλοιοκτητών, και των εργαζομένων που εργάζονται ως ναυτικοί. Οι συμβάσεις αυτές ρυθμίζουν διάφορες πτυχές της εργασίας των ναυτικών στα πλοία, όπως οι πρωτογενείς και δευτερογενείς όροι απασχόλησης, οι μισθοί, η επίλυση διαφορών κ.λπ. Οι εν λόγω συλλογικές συμβάσεις πρέπει να εγκριθούν από τον Υπουργό προκειμένου να είναι δεσμευτικές για άλλες οργανώσεις εργοδοτών ή εργαζομένων που ανήκουν στην κατηγορία πλοίων στην οποία εφαρμόζεται η κάθε μία από αυτές, για όσο διάστημα ισχύουν. Αν και η σύμβαση εργασίας τους ελέγχεται από το ελληνικό δίκαιο, ακόμη και αν το πλοίο φέρει ξένη σημαία, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας των ναυτικών θα αποτελέσουν μέρος του ελληνικού δικαίου και θα ισχύουν τόσο για τους Έλληνες όσο και για τους ξένους ναυτικούς. Δεν θα ισχύουν στο παρελθόν και θα αρχίσουν να λειτουργούν μόλις δημοσιευτούν στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας τεκμαίρεται ότι περιέχουν αμέσως, εκ του νόμου, τους όρους της συλλογικής σύμβασης εργασίας που αφορούν την κατηγορία και τη χωρητικότητα του πλοίου στο οποίο εκτελείται η εργασία (Κόκοτος et al., 2010).

Μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, η ναυτιλιακή βιομηχανία συνέχισε να αναπτύσσεται σταθερά, γεγονός που επέβαλε τη θέσπιση ολοένα και πιο λεπτομερών κανονισμών για τον έλεγχο της ναυτικής εργασίας. Ο νόμος 1752/1951 "περί ναυτικής εργασίας", ο οποίος είχε 28 διατάξεις, ήταν το πρώτο κομμάτι ειδικού δικαίου που ρύθμιζε τη σύμβαση εργασίας των ναυτικών. Ο πλοίαρχος δεν διακρινόταν πλέον από το υπόλοιπο πλήρωμα και θεωρούνταν πλέον για πρώτη φορά ένας από αυτούς. Μια νέα πτυχή αυτής της ρύθμισης ήταν η ανάγκη η σύμβαση εργασίας των ναυτικών να είναι γραπτή και να μην είναι πλέον άτυπη. Ο νόμος δημιουργεί ένα πλαίσιο προστασίας των ναυτικών και περιλαμβάνει ρήτρες που αφορούν, μεταξύ άλλων, τον επαναπατρισμό και την πρόσληψη αλλοδαπών εργαζομένων. Ο Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου τέθηκε τελικά σε ισχύ από την ελληνική κυβέρνηση το 1958 και εξακολουθεί να αποτελεί το θεμέλιο του ελληνικού ναυτικού εργατικού δικαίου μέχρι σήμερα. Η απασχόληση του πλοίαρχου και του πληρώματος, καθώς και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις τους σε σχέση με την εν λόγω απασχόληση, διέπονται από τα άρθρα 37 έως 83 (Αλεξόπουλος & Φουρναράκης, 2018).

1.2 Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας

Οι βασικές συμβάσεις SOLAS, STCW και MARPOL, μαζί με τη Διεθνή Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, αποτελούν τους τέσσερις θεσμικούς πυλώνες που εγγυώνται καλές συνθήκες εργασίας για τους εργαζόμενους στη ναυτιλία. Τα τέσσερα αυτά κείμενα συνεργάζονται για να εγγυηθούν ένα αποτελεσματικό και δίκαιο καθεστώς θαλάσσιων μεταφορών και να θέσουν τέρμα στα φαινόμενα των "υποβαθμισμένων" πλοίων. Αντίστοιχα, η Διεθνής Σύμβαση στοχεύει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος δίκαιου ανταγωνισμού μεταξύ των εθνών και των πλοιοκτητών που θα σέβεται τα δικαιώματα των ναυτικών και θα παρέχει καλές συνθήκες εργασίας και διαβίωσης στα πλοία, παράλληλα με την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των ναυτικών σε παγκόσμιο επίπεδο (Αλεξόπουλος & Φουρναράκης, 2018).

Τα συμβαλλόμενα μέρη της Σύμβασης υποχρεούνται να προωθήσουν τις διατάξεις της και να διασφαλίσουν τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι, της κατάργησης κάθε μορφής αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, της ουσιαστικής απαγόρευσης της παιδικής εργασίας και, τέλος, της κατάργησης των διακρίσεων στην απασχόληση και το επάγγελμα. Οι συμβάσεις της ILO καταργήθηκαν από τη Σύμβαση, η οποία έχει μια σειρά από πλεονεκτήματα, αν αναλογιστεί κανείς πόσο κακή ήταν η υποδοχή και η εφαρμογή τους. Τα κράτη μέλη που έχουν υπογράψει τη Σύμβαση έχουν επίσης τη δυνατότητα να υιοθετήσουν ομοιόμορφα τους κανονισμούς της Σύμβασης και τυχόν υφιστάμενες συλλογικές συμβάσεις που έχουν επικυρώσει για τη ναυτική εργασία. Τέλος, η υιοθέτηση της Σύμβασης ενίσχυσε τις διαδικασίες επιβολής και συμμόρφωσης, ανέπτυξε πρωτόκολλα για τον χειρισμό παραπόνων των ναυτικών και καθιέρωσε επιθεωρήσεις συμμόρφωσης στις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των ναυτικών (Knight, 2019).

Σύμφωνα με τους κανόνες του IMO, η Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας έχει μια νέα δομή. Το άρθρο 4 αναφέρει ότι υπάρχουν τρεις τύποι κανονισμών: άρθρα, κανονισμοί και κώδικας. Τα άρθρα δεσμεύουν πλήρως τα κράτη μέλη και αντιπροσωπεύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους (Knight, 2019).

Ο κώδικας, ο οποίος χωρίζεται σε δύο μέρη: το πρώτο μέρος περιέχει πρότυπα για υποχρεωτική εφαρμογή και το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει προτάσεις για προαιρετική εφαρμογή, περιέχει τις λεπτομέρειες για την εφαρμογή των κανονισμών. Ενώ τα κράτη είναι ελεύθερα να θεσπίσουν ποικίλα μέτρα εφαρμογής, οι κανονισμοί

εφαρμόζονται γενικά σύμφωνα με τις απαιτήσεις των κατευθυντήριων γραμμών. Κατά συνέπεια, ένα κράτος μέλος της Διεθνούς Σύμβασης μπορεί να εφαρμόσει εναλλακτικούς κανόνες που έχουν ουσιαστικά τα ίδια αποτελέσματα με εκείνα των προτύπων της Διεθνούς Σύμβασης, εάν δεν είναι σε θέση να εκτελέσει τα δικαιώματα και τις ρυθμίσεις που περιγράφονται στο πρώτο τμήμα του κώδικα (Knight, 2019).

Οι κανονισμοί και ο Κώδικας προτύπων και κατευθυντήριων γραμμών διαρθρώνονται σε πέντε επικεφαλίδες σε γενικές θεματικές περιοχές που διέπουν τα ακόλουθα θέματα:

1ος τίτλος: Ελάχιστες απαιτήσεις για την εργασία ναυτικών επί πλοίου

- Ελάχιστο όριο ηλικίας.
- Ιατρικό πιστοποιητικό.
- Εκπαίδευση και προσόντα.
- Ναυτολόγηση και εύρεση εργασίας.

2ος τίτλος: Συνθήκες εργασίας

- Συμβάσεις Εργασίας Ναυτικών.
- Μισθοί.
- Ώρες εργασίας και ώρες ανάπαυσης.
- Δικαίωμα αδείας.
- Παλιννόστηση.
- Αποζημίωση ναυτικού σε περίπτωση απώλειας ή βύθισης πλοίου.
- Επίπεδα στελέχωσης.
- Σταδιοδρομία και ανάπτυξη προσόντων και ευκαιριών απασχόλησης ναυτικών (Knight, 2019).

3ος Τίτλος: Ενδιαίτηση, εγκαταστάσεις αναψυχής, διατροφή και τροφοδοσία

- Ενδιαίτηση και υπηρεσίες αναψυχής.
- Διατροφή και τροφοδοσία (Igwe et al., 2019).

4ος τίτλος: Προστασία της υγείας, ιατρική περίθαλψη, ευημερία και προστασία κοινωνικής ασφάλειας

- Ιατρική περίθαλψη επί του πλοίου και στην ξηρά.
- Ευθύνη πλοιοκτητών.
- Προστασία της υγείας και της ασφάλειας και πρόληψη ατυχημάτων.
- Πρόσβαση σε χερσαίες εγκαταστάσεις ευημερίας.
- Κοινωνική ασφάλιση (Igwe et al., 2019).

5ος τίτλος: Συμμόρφωση και Επιβολή

- Υποχρεώσεις Κράτους Σημαίας.
- Εξουσιοδότηση αναγνωρισμένων οργανισμών.
- Πιστοποιητικό ναυτικής εργασίας και Δήλωση συμμόρφωσης ναυτικής εργασίας.
- Επιθεώρηση και επιβολή.
- Διαδικασίες επίλυσης παραπόνων επί πλοίου.
- Ναυτικά ατυχήματα.
- Υποχρεώσεις Κράτους Λιμένα.
- Επιθεωρήσεις σε λιμένα.
- Διαδικασίες διαχείρισης παραπόνων στην ξηρά.
- Υποχρεώσεις Κρατών ναυτεργατικού δυναμικού (Igwe et al., 2019).

1.3 Διεθνές θεσμικό πλαίσιο Ναυτιλίας & Νομικά Εργαλεία

Όπως όλοι οι άλλοι άνθρωποι, οι ναυτικοί απολαμβάνουν βασικά ανθρώπινα δικαιώματα και πολιτικές ελευθερίες που προστατεύονται από εθνικούς, περιφερειακούς και διεθνείς νόμους. Επιπλέον, επειδή ο ναυτικός είναι ένα μοναδικό είδος εργαζομένου, δικαιούται ένα ξεχωριστό σύνολο εργασιακών και δικαιωμάτων που ισχύουν αποκλειστικά για τους ναυτικούς και εφαρμόζονται από διεθνείς οργανισμούς όπως η ILO και ο IMO. Η εργασία που κάνουν οι ναυτικοί σε

καθημερινή βάση διέπεται από ένα εξαιρετικά περίπλοκο διεθνές νομικό σύστημα. Ως εκ τούτου, πρέπει πάντα να γίνεται σαφές πού εντάσσονται τα δικαιώματα των ναυτικών στο διεθνές σύστημα νόμων, ποιος είναι ο ρόλος των διεθνών συμβάσεων, ποια πρότυπα και νόμοι ισχύουν για τους ναυτικούς και πώς μπορούν να εφαρμοστούν, ποια χώρα έχει δικαιοδοσία επί του πλοίου και του πληρώματος και πώς το δίκαιο της χώρας δικαιοδοσίας επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι διατάξεις για τους ναυτικούς εφαρμόζονται παγκοσμίως από τους διεθνείς οργανισμούς (Igwe et al., 2019).

Ο ναυτιλιακός τομέας είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες εργασίας των ναυτικών, την προστασία από βλάβες και την ασφάλεια στη θάλασσα. Η Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO) και τα διεθνή ναυτιλιακά μέσα, όπως το Διεθνές Πρότυπο του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO), το οποίο επιτάσσει την προστασία των ανθρώπων σε όλη την επικράτεια, πρέπει να σέβονται το δικαίωμα του θαλάσσιου περιβάλλοντος και τις συνθήκες του διεθνούς δικαίου για τα ανθρώπινα δικαιώματα των ναυτικών. Αυτό δημιουργεί ένα ελάχιστο σύνολο θεμελιωδών αρχών που θα μπορούσαν να επιβληθούν στα δικαστήρια και τους διεθνείς οργανισμούς μέσω αριθμητικών κυρώσεων. Όλες οι περιπτώσεις θα υπόκεινται στην εφαρμογή των διεθνών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως το δικαίωμα στη ζωή, την ελευθερία και την απαγόρευση της δουλείας, των βασανιστηρίων και της απάνθρωπης ή εξευτελιστικής μεταχείρισης, όπως περιγράφονται στην Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και στο Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, τα οποία έχουν επικυρωθεί από όλα τα κράτη. Ανάλογα με τα μέσα ενημέρωσης και την περιοχή, η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, η Αμερικανική Σύμβαση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, ο Χάρτης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Μπαντζούλ και ο Αραβικός Χάρτης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων εγγυώνται τα ανθρώπινα δικαιώματα σε διάφορες περιοχές του κόσμου. Όσον αφορά ειδικότερα την προστασία των δικαιωμάτων των ναυτικών, αρμόδια είναι πολλά εθνικά δικαστήρια, επιτροπές και αρχές. Ο τρόπος με τον οποίο οι ναυτικοί θα έχουν άμεση πρόσβαση στις διεθνείς συμβάσεις είναι η μεγαλύτερη ανησυχία τους. Η διαδικασία δημιουργίας ναυτιλιακών προτύπων και εφαρμογής διεθνών ναυτιλιακών συμβάσεων και συστάσεων διευκολύνεται από διεθνείς οργανισμούς (όπως τα Ηνωμένα Έθνη) και ιδιωτικές ομάδες (Chia et al., 2017).

Ο IMO και η ILO είναι οι δύο σημαντικότεροι διεθνείς οργανισμοί που ασχολούνται με αυτές τις ανησυχίες. Ο IMO είναι ένας παγκόσμιος οργανισμός του ΟΗΕ που θεσπίζει εργασιακά πρότυπα με τη μορφή συμβάσεων και συστάσεων, προκειμένου να παρακολουθεί και να βελτιώνει τις συνθήκες εργασίας για τους ανθρώπους σε όλο τον κόσμο. Ο IMO είναι κυρίως υπεύθυνος για τη διατήρηση της ασφάλειας στη θάλασσα και την πρόληψη της θαλάσσιας ρύπανσης. Ο ILO θεσπίζει δικαιώματα για τα άτομα και υποχρεώσεις για τα έθνη, γεγονός που αποτελεί την κύρια διαφορά μεταξύ των δύο οργανισμών. Παρόλο που οι συμβάσεις της ILO έχουν υψηλότερο ποσοστό επικύρωσης από τις συμβάσεις του IMO, οι συμβάσεις του IMO είναι πιο τεχνικής φύσης και προβλέπουν συνεργασία, διαβούλευση και ανταλλαγή πληροφοριών και εγγράφων. Οι δύο οργανισμοί αλληλοσυμπληρώνονται στις δραστηριότητες εργασίας τους σε παράλληλη αλλά ξεχωριστή βάση. Ολόκληρος ο κλάδος ενδιαφέρεται για τη στενή συνεργασία μεταξύ του ILO και της IMO. Όσον αφορά τα δικαιώματα των ναυτικών στη θάλασσα, αυτή η εξειδικευμένη εργασία, σε συνδυασμό με τη μοναδικότητα της ζωής στη θάλασσα και τη διάκριση μεταξύ των ναυτικών και των εργαζομένων στη στεριά, απαιτούν ειδική προστασία και υποστηρίζουν την ύπαρξη διακριτικών εργαλείων που ασχολούνται αποκλειστικά με τα θαλάσσια προβλήματα (Chia et al., 2017).

1.4 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας- ILO

Ως αποτέλεσμα της Συνθήκης των Βερσαλλιών, με την οποία ολοκληρώθηκε ο Πρώτος Παγκόσμιος Πόλεμος, ιδρύθηκε το 1919 η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), αντικατοπτρίζοντας την ιδέα ότι η κοινωνική δικαιοσύνη πρέπει να αποτελεί το θεμέλιο κάθε βιώσιμης ειρήνης. Στα εκτελεστικά της όργανα, η ΔΟΕ, μια τριμερής οργάνωση, ενώνει εκπροσώπους κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων. Είναι πιθανώς ο μόνος διεθνής οργανισμός όπου εκπρόσωποι των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών κάθονται μαζί με κυβερνητικούς αξιωματούχους για να εκπροσωπήσουν τα κράτη μέλη. Ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων, ένας εκπρόσωπος των εργοδοτών και δύο κυβερνητικοί εκπρόσωποι από το εκάστοτε κράτος αποτελούν τα τέσσερα μέλη κάθε εθνικής αντιπροσωπείας. Ο αριθμός των κρατών μελών ανέρχεται σε 187. Οι πρωταρχικοί στόχοι της οργάνωσης είναι η δημιουργία παγκόσμιων πρωτοβουλιών για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, τη διεύρυνση των προοπτικών απασχόλησης και τη θέσπιση

παγκόσμιων κανόνων και εργασιακών προτύπων (Almklov & Lamvik, 2018). Τα τρία παρακάτω είναι τα κύρια εργαλεία της ΔΟΕ:

1) Η ανώτατη αρχή της ΔΟΕ είναι η Γενική Διεθνής Διάσκεψη. Κάθε χρόνο τον Ιούνιο στη Γενεύη, η Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας συγκεντρώνει τα κράτη μέλη της ΔΟΕ. Σε κάθε κράτος μέλος ανατίθενται δύο κυβερνητικοί εκπρόσωποι, ένας εκπρόσωπος των εργοδοτών και ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων. Η διάσκεψη, η οποία εγκρίνει επίσης τον προϋπολογισμό του οργανισμού και εκλέγει το εκτελεστικό όργανο, είναι καθοριστικής σημασίας για την ανάπτυξη και την υιοθέτηση των παγκόσμιων εργασιακών προτύπων. Λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με την πολιτική της ΔΟΕ και οργανώνει το πρόγραμμα και τον προϋπολογισμό που θα παρουσιαστούν για εφαρμογή στην παγκόσμια διάσκεψη. Επιλέγει επίσης τον γενικό διευθυντή (Almklov & Lamvik, 2018).

2) Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, το οποίο λειτουργεί ως συντονιστικό όργανο της ΔΟΕ, είναι υπεύθυνο για την εποπτεία της ΔΔ. Η Διεθνής Επιθεώρηση Εργασίας και το Ετήσιο Βιβλίο Στατιστικών Εργασίας, δύο από τις σημαντικότερες εκδόσεις της ΔΟΕ, είναι μεταξύ των πληροφοριών που συλλέγει από όλο τον κόσμο και επεξεργάζεται. Χρησιμεύει ως η μόνιμη γραμματεία της ΔΟΕ.

Η ναυτιλιακή δραστηριότητα της ΔΟΕ περιλαμβάνει την προώθηση μιας σειράς συμβάσεων (κυρίως MLC) που διέπουν την απασχόληση στα πλοία, συμπεριλαμβανομένων των ελάχιστων μισθών για τους ναυτικούς, των πολιτικών αδειών, των ασφαλιστικών παροχών και των ωρών εργασίας. Το έργο της ΔΟΕ έχει σημαντικό αντίκτυπο στη λειτουργία της ναυτιλιακής βιομηχανίας, επειδή οι δαπάνες μισθοδοσίας του πληρώματος αποτελούν σημαντικό μέρος του λειτουργικού κόστους. Ο οργανισμός συνεργάζεται με τον IMO κυρίως σε θέματα που σχετίζονται με την κατάρτιση και την έκδοση αδειών για την εκπλήρωση των απαιτήσεων εργασίας της Μεικτής Επιτροπής (Almklov & Lamvik, 2018). Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας του ΟΗΕ είναι ένας εξειδικευμένος οργανισμός αφιερωμένος στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και των ευρέως αναγνωρισμένων εργασιακών και ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Καθιερώνει θεμελιώδεις αρχές για τα διεθνή πρότυπα εργασίας με τη μορφή συνθηκών και συστάσεων. Είναι ένας από τους παλαιότερους διεθνείς οργανισμούς και ο μόνος θεσμός που ιδρύθηκε από την Κοινωνία των Εθνών, η οποία ιδρύθηκε μετά το τέλος του Πρώτου Παγκοσμίου Πολέμου. Έχει την έδρα

της στη Γενεύη και ιδρύθηκε στις 11 Απριλίου 1919, όταν ο Καταστατικός Χάρτης της εγκρίθηκε ως μέρος της Συνθήκης των Βερσαλλιών. Η Βιομηχανική Επανάσταση, διάφορες εθνικές και διεθνείς συνδικαλιστικές και κυβερνητικές δραστηριότητες και οι προσπάθειες εμπνευσμένων ατόμων οδήγησαν σε μια παρατεταμένη περίοδο ιδεολογικών ζυμώσεων που κορυφώθηκε με τη δημιουργία της ILO. Η ILO είχε ψηφίσει 162 συμβάσεις και 172 συστάσεις μέχρι τα μέσα του 1987, καλύπτοντας ένα ευρύ φάσμα δικαιωμάτων, όπως τα συνδικαλιστικά δικαιώματα, η ελευθερία από την καταναγκαστική εργασία και τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας, το ωράριο εργασίας, ο κατώτατος μισθός, η επαγγελματική υγεία και ασφάλεια, η κοινωνική ασφάλιση και η προστασία των μεταναστών εργαζομένων (Almklov & Lamvik, 2018).

Το θεμελιώδες δόγμα της ILO είναι ότι η εργασία δεν μπορεί να ανταλλάσσεται με υλικά προϊόντα, υπηρεσίες ή κεφάλαιο και ότι η δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση όλων των εργαζομένων είναι απαραίτητη για τη διατήρηση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Είναι ο μόνος οργανισμός του ΟΗΕ που επικοινωνεί με εκπροσώπους της κυβέρνησης, των εργοδοτών και των εργαζομένων. Η τριμερής δομή της ILO της προσφέρει ένα μοναδικό φόρουμ για τις κυβερνήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους να συζητούν ελεύθερα και φιλικά και να επεξεργάζονται διάφορες πολιτικές και εργασιακά πρότυπα. Είναι σαφές ότι η τριμερής δομή της ILO αποτελεί μια γνήσια προσέγγιση των κοινωνικών συνομιλητών και όχι απλώς μια τεχνική για τη λήψη αποφάσεων. Σε κάθε ευκαιρία, η ILO επιβεβαιώνει τη δέσμευσή της στις κατευθυντήριες αρχές και τη λειτουργία της τριμερούς δομής (Almklov & Lamvik, 2018).

Η απόφαση του 1971 για την ενίσχυση της τριμερούς δομής σε όλες τις δραστηριότητες της ILO και η απόφαση του 1977 για την ενίσχυση της τριμερούς δομής στον έλεγχο των ρυθμιστικών δραστηριοτήτων και των προγραμμάτων τεχνικής συνεργασίας είναι και οι δύο αποφάσεις-κλειδιά (εταιρική τεχνική). Η ILO διαθέτει συστήματα για να παρακολουθεί πόσο καλά τηρούνται οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Η ευθύνη των συμβαλλομένων κρατών να υποβάλουν τη σύμβαση στα αρμόδια εθνικά όργανα για επικύρωση και τη σύσταση να την εφαρμόσουν με τα κατάλληλα εθνικά μέτρα προκύπτει αυτόματα με την αποδοχή μιας νέας σύμβασης ή σύστασης από τη Γενική Διάσκεψη. Τα κράτη μέλη της ILO είναι υποχρεωμένα να υποβάλλουν σε τακτά χρονικά διαστήματα εθνικές εκθέσεις σχετικά με την κατάσταση της εφαρμογής των συμβάσεων που έχουν επικυρωθεί προηγουμένως και τα μέτρα που έχουν ληφθεί για τη διαβίβαση των συστάσεων στον Οργανισμό. Η ILO

έχει λάβει μέτρα για να διασφαλίσει ότι η διεθνής ναυτιλία είναι ασφαλής, περιβαλλοντικά υπεύθυνη και ενεργειακά αποδοτική. Τα βήματα αυτά αφορούν όλες τις πτυχές του σχεδιασμού, της κατασκευής, του εξοπλισμού, του πληρώματος, της λειτουργίας και της διάθεσης των πλοίων. Η ILO έχει αναπτύξει και εφαρμόσει διεθνή πρότυπα που αντιμετωπίζουν αυτές και άλλες προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένης της ενεργειακής απόδοσης, της νέας τεχνολογίας και της καινοτομίας, της ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, της ναυτικής ασφάλειας, της διαχείρισης της θαλάσσιας κυκλοφορίας και της ανάπτυξης των ναυτιλιακών υποδομών (Almklov & Lamvik, 2018).

1.5 Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας 2006- MLC 2006

Η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (MLC), η οποία θεσπίστηκε το 2006 ως ο τέταρτος πυλώνας του διεθνούς ναυτικού δικαίου, ενσωματώνει όλα τα ισχύοντα πρότυπα των διεθνών συμβάσεων και συστάσεων για τη ναυτική εργασία, καθώς και τις θεμελιώδεις αρχές που περιέχονται σε άλλες διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Οι άλλοι πυλώνες είναι η MARPOL, η SOLAS και η STCW. Η Διακήρυξη των δικαιωμάτων των ναυτικών χρησιμοποιείται περιστασιακά. Όλοι οι ναυτικοί υπόκεινται σε αυτήν, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται σε ξενοδοχεία και άλλους κλάδους που σχετίζονται με τους επιβάτες σε κρουαζιερόπλοια και εμπορικά πλοία. " Η αρμόδια αρχή κάθε μέλους, μετά από διαβούλευση με τους πλοιοκτήτες και τις ομάδες ναυτικών, αποφασίζει εάν οι ναυτικοί θα πρέπει να θεωρούνται ναυτικοί για τους σκοπούς της παρούσας σύμβασης (Abel, 2013).

Εκτός από τα πλοία που ασχολούνται με την αλιεία ή παρόμοιες δραστηριότητες και τα πλοία παραδοσιακής κατασκευής, όπως τα dhows και τα junks, η παρούσα Σύμβαση εφαρμόζεται σε όλα τα πλοία 500 GT και άνω, που φέρουν τη σημαία των μελών που έχουν επικυρώσει τη Σύμβαση και έχουν, είτε είναι δημόσια είτε ιδιωτικά, τα οποία ασκούν συνήθως εμπορικές δραστηριότητες. Τα πολεμικά πλοία και τα πλοία υποστήριξης του πολεμικού ναυτικού δεν καλύπτονται από την παρούσα σύμβαση. Παρά την έλλειψη καθολικής επικύρωσης της σύμβασης, έχει σημαντικό αντίκτυπο, διότι τα πλοία από κράτη που δεν έχουν υπογράψει τη σύμβαση και προσπαθούν να εισέλθουν στα λιμάνια των κρατών που έχουν υπογράψει τη σύμβαση κινδυνεύουν με φυλάκιση και κυρώσεις για τη μη συμμόρφωσή τους με την MLC (Abel, 2013).

Η αρμόδια αρχή κάθε κράτους μέλους αποφασίζει εάν η σύμβαση αυτή εφαρμόζεται σε ένα πλοίο ή σε έναν συγκεκριμένο τύπο πλοίων, όταν υπάρχει αμφιβολία, μετά από διαβούλευση με τις σχετικές οργανώσεις πλοιοκτητών και ναυτικών. Τα ακόλουθα ελάχιστα πρότυπα υιοθετούνται για την απασχόληση και τη διαβίωση όλων των ναυτικών: 1) συνθήκες διαβίωσης και εργασίας, με έμφαση στους νέους, 2) και τροφοδοσία, 3) πρόνοια και κοινωνική ασφάλιση, 4) ιατρική περίθαλψη και προστασία της υγείας των ναυτικών (Abel, 2013).

Οι απαιτήσεις της MLC αποσκοπούν στη δημιουργία "καλύτερων συνθηκών εργασίας" για τους ναυτικούς παγκοσμίως, σύμφωνα με την αρχή της "θεωρίας του λιγότερο ευνοημένου κράτους", λαμβάνοντας υπόψη τη σημασία του ανθρώπινου παράγοντα για την ασφαλή λειτουργία των πλοίων, την προστασία της ανθρώπινης ζωής και της παρουσίας στη θάλασσα, την πρόληψη της θαλάσσιας ρύπανσης, την ασφάλεια από παράνομες πράξεις και την άμεση σχέση μεταξύ της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας των υπηρεσιών θαλάσσιων μεταφορών, τη βιώσιμη ανάπτυξη του διεθνούς εμπορίου

Ο Διεθνής Κώδικας Ναυτικής Εργασίας (MLC 2006), γνωστός και ως "Χάρτης Δικαιωμάτων των Ναυτικών", είναι ο πρώτος τέτοιος κώδικας και αποτελεί τον "τέταρτο πυλώνα" του παγκόσμιου ναυτικού θεσμικού πλαισίου, συμπληρώνοντας τις σημαντικότερες συμβάσεις του Διεθνούς Ναυτικού Οργανισμού (IMO), δηλαδή τη Διεθνή Σύμβαση για την Ασφάλεια της Ανθρώπινης Ζωής στη Θάλασσα (SOLAS 1974), τη Διεθνή Σύμβαση για τα πρότυπα εκπαίδευσης, πιστοποίησης και τήρησης φυλακών των ναυτικών (STCW 1978), και τη Διεθνή Σύμβαση για τα πρότυπα τήρησης φυλακών των ναυτικών Προκειμένου να επιτευχθεί η ισότητα σε παγκόσμια κλίμακα, τα κριτήρια της MLC 2006 επιδιώκουν να δημιουργήσουν "καλύτερες συνθήκες εργασίας" για τους ναυτικούς παντού, υπό την κατευθυντήρια έννοια της "όχι λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης". " Συγκεκριμένα, υιοθετούνται πρότυπα που ρυθμίζουν τη ναυτική εργασία στο σύνολό της και αφορούν ελάχιστα πρότυπα που διέπουν πράγματα όπως οι όροι και οι συνθήκες εργασίας, με έμφαση στους νέους, η στέγαση και η τροφοδοσία, η πρόνοια και η κοινωνική ασφάλιση, καθώς και η ιατρική περίθαλψη και η προστασία της υγείας των ναυτικών (Aguda, 2017).

Η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας του 2006 (MLC, 2006) εγκρίθηκε από τη Γενική Διάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) στις 23 Φεβρουαρίου 2006, κατά την 94η Σύνοδο Ναυτικής Εργασίας στη Γενεύη της Ελβετίας. Ήταν ένα

ενιαίο, καινοτόμο έγγραφο που ενσωμάτωσε πρότυπα από 65 προηγούμενα διεθνή μέσα ναυτικής εργασίας (συμβάσεις και συστάσεις) που είχε υιοθετήσει η ILO από το 1920, καθώς και θεμελιώδεις αρχές από άλλες διεθνείς Η MLC 2006 συμβάλλει σημαντικά στον καθορισμό και την επιβολή, σε παγκόσμιο επίπεδο, κοινών ελάχιστων προτύπων για τις συνθήκες εργασίας των ναυτικών που απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών θαλάσσιων μεταφορών. Αυτό συμβαίνει επειδή ο τομέας των υπηρεσιών θαλάσσιων μεταφορών θεωρείται πλήρως παγκοσμιοποιημένος λόγω της διεθνούς λειτουργίας των πλοίων σε ένα δυναμικά μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, αν και η Σύμβαση είναι ένα κομμάτι του διεθνούς δικαίου, δεν επιβάλλει άμεσα υποχρεώσεις ή κανόνες στους πλοιοκτήτες ή τους φορείς εκμετάλλευσης. Παρόμοια με άλλες συμβάσεις στον τομέα, όπως η SOLAS και η MARPOL, η Σύμβαση απευθύνεται στις κυβερνήσεις (Aguda, 2017).

Σημαία Επιπλέον, οι κυβερνήσεις των κρατών έχουν κανόνες που διέπουν την πρόσληψη και την αποστολή ναυτικών που εργάζονται εντός των συνόρων τους. Σύμφωνα με το διεθνές δίκαιο της θάλασσας και τις διατάξεις της παρούσας Σύμβασης, τα κράτη σημαίας έχουν την υποχρέωση να ελέγχουν τα πλοία και τους πλοιοκτήτες των πλοίων που φέρουν τη σημαία τους, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών και κοινωνικών συνθηκών επί των πλοίων αυτών (Aguda, 2017).

Με τη συμπερίληψη των κατευθυντήριων γραμμών της ICS και της ITF που κυκλοφόρησαν πρόσφατα για την υιοθέτηση ψηφίσματος σχετικά με τη διευκόλυνση της πρόσβασης και της διέλευσης των ναυτικών, η Ειδική Τριμερής Επιτροπή (STC) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) και η Τριμερής Ειδική Επιτροπή αποφάσισαν να συστήσουν μια ομάδα εργασίας τον Φεβρουάριο του 2016 για την ανάπτυξη προτάσεων για την προστασία των μισθών των ναυτικών όταν κρατούνται αιχμάλωτοι και την προστασία των ναυτικών σε καταστάσεις εκφοβισμού επί των πλοίων. Λόγω του γεγονότος ότι οι επιθεωρητές της ITF είχαν καταγράψει πολυάριθμες παραβάσεις της MLC στα πλοία, η ITF ανέθεσε στο Διεθνές Ινστιτούτο Δικαίου των Ναυτικών (SRI) να διενεργήσει εκτεταμένη έρευνα σχετικά με την εφαρμογή και την επιβολή της MLC 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας τον Απρίλιο του 2016 (Aguda, 2017).

1.6 Οι διεθνείς συμβάσεις του IMO

Πριν από τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, υπήρχε αυξανόμενη ανάγκη για τη δημιουργία μιας διεθνούς αρχής που θα συντόνιζε τις θαλάσσιες δραστηριότητες. Ο Διακυβερνητικός Ναυτιλιακός Συμβουλευτικός Οργανισμός (IMCO) ιδρύθηκε το 1948 στο πλαίσιο της Ναυτιλιακής Διάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών στη Γενεύη και μετονομάστηκε σε Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO) το 1982 με έδρα το Λονδίνο, μετά από εκτεταμένες προσπάθειες μέσω διαβουλεύσεων και συναντήσεων μεταξύ των κρατών μελών του ΟΗΕ. 174 κράτη μέλη και 3 συνδεδεμένα μέλη αποτελούν τα σημερινά μέλη του IMO. Συνήθως συγκαλούνται διεθνείς διασκέψεις, οι οποίες καταλήγουν στη δημιουργία διεθνών συμβάσεων. Οι τελευταίες ενσωματώνονται στο εθνικό δίκαιο αφού επικυρωθούν από τα κράτη μέλη. Η απαίτηση επικύρωσης και εφαρμογής των κωδίκων γίνεται όλο και πιο κρίσιμη όσο πιο σημαντική είναι μια σύμβαση (Bowo & Furusho, 2018).

Η σύμβαση του 1974 για την ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής στη θάλασσα (SOLAS), η οποία επικαιροποιήθηκε και επεκτάθηκε από το Διεθνές Ναυτιλιακό Συνέδριο το 1995, είναι μία από τις σημαντικότερες συμφωνίες που επικυρώθηκαν από τα κράτη μέλη του IMO. Ο κώδικας ISM είναι το σημαντικότερο τμήμα της εν λόγω σύμβασης και η κύρια αιτιολόγηση της μεγάλης σημασίας της. Το κεφάλαιο IX της SOLAS επικαιροποιήθηκε το 1994 για να συμπεριλάβει τον κώδικα ISM. Στον κώδικα αυτό περιέχεται ένα διεθνές πρότυπο για τη διαχείριση των πλοίων, τη λειτουργία των πλοίων και την αποφυγή της ρύπανσης (Bowo & Furusho, 2018).

Οι στόχοι του κώδικα είναι οι εξής: 1) η διασφάλιση της ασφάλειας στη θάλασσα, 2) η πρόληψη ζημιών ή θανάτων και 3) η προστασία από περιβαλλοντικές ζημιές και ζημιές στο πλοίο.

9 Στις 2 Νοεμβρίου 1973, ο IMO επικύρωσε επίσης τη Διεθνή Σύμβαση Marpol για την πρόληψη της ρύπανσης από τα πλοία. Η πρωταρχική διεθνής σύμβαση που ασχολείται με την αποφυγή της ατυχηματικής ή λειτουργικής ρύπανσης του θαλάσσιου περιβάλλοντος από πλοία. Το Πρωτόκολλο του 1978 τέθηκε σε εφαρμογή ως αντίδραση σε διάφορα ατυχήματα δεξαμενόπλοιων που συνέβησαν μεταξύ 1976 και 1977. Η Σύμβαση, η οποία έχει πλέον έξι τεχνικά παραρτήματα, περιέχει κανόνες που αποσκοπούν στην πρόληψη και την ελαχιστοποίηση της ρύπανσης από τα πλοία σε όλες τις εκφάνσεις της, συμπεριλαμβανομένης τόσο της τυχαίας ρύπανσης όσο και των συνήθων απορρίψεων. Σε διεθνές επίπεδο, ορισμένες καθορισμένες τοποθεσίες έχουν αυστηρούς ελέγχους για τα εν λόγω απόβλητα (Bowo & Furusho, 2018).

Ο διεθνής φορέας θέσπισης προτύπων για τη θαλάσσια ασφάλεια και τις περιβαλλοντικές επιδόσεις είναι ο ΙΜΟ, ένας εξειδικευμένος οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών. Κύρια ευθύνη του είναι να παρέχει ένα δίκαιο και πρακτικό ρυθμιστικό πλαίσιο για τον τομέα της ναυτιλίας, το οποίο θα υιοθετηθεί και θα εφαρμοστεί σε παγκόσμιο επίπεδο. Σκοπός του είναι να εξισώσει τους όρους ανταγωνισμού, ώστε οι πλοιοκτήτες να μην μπορούν να θέτουν τις οικονομικές τους ανησυχίες σε προτεραιότητα έναντι των περιβαλλοντικών και ασφαλιστικών ζητημάτων. Η στρατηγική αυτή προωθεί επίσης τη δημιουργικότητα και την αποτελεσματικότητα. Η ναυτιλία είναι ένας πραγματικά παγκόσμιος τομέας και μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά μόνο εάν οι κανόνες και τα πρότυπα γίνονται αποδεκτά, αναγνωρίζονται και εφαρμόζονται στην πράξη σε παγκόσμιο επίπεδο. Και ο κύριος κόμβος όπου λαμβάνει χώρα αυτή η διαδικασία είναι ο ΙΜΟ. Το ρυθμιστικό πλαίσιο που έχει δημιουργήσει και τηρεί ο ΙΜΟ διασφαλίζει ότι ο παγκόσμιος ναυτιλιακός τομέας λειτουργεί με ασφαλή και αποτελεσματικό τρόπο (Bowo & Furusho, 2018).

Κάθε σχέδιο για μελλοντική βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη πρέπει να περιλαμβάνει τη ναυτιλία. Η ναυτιλιακή βιομηχανία, τα κράτη μέλη του ΙΜΟ και η κοινωνία των πολιτών συνεργάζονται ήδη μέσω του ΙΜΟ για να εξασφαλίσουν μια συνεχή και βελτιωμένη συμβολή στην πράσινη οικονομία και τη βιώσιμη ανάπτυξη. Μία από τις κορυφαίες προτεραιότητες του ΙΜΟ για τα επόμενα χρόνια είναι η προώθηση της βιώσιμης ναυτιλίας και της θαλάσσιας ανάπτυξης. Ο ΟΗΕ εποπτεύει τον ΙΜΟ, ο οποίος έχει δημιουργήσει και εξαιρετικά αυστηρούς κανόνες καθώς και δεσμευτική εξουσία, τουλάχιστον για τα κράτη μέλη. Οι εκδόσεις του, η SOLAS (Safety Of Life At Sea) και η MARPOL - η πρώτη για την ασφάλεια της ναυσιπλοΐας και η δεύτερη για την προστασία από τη θαλάσσια ρύπανση - προσφέρουν παγκοσμίως εφαρμόσιμες, νομικά δεσμευτικές κατευθυντήριες γραμμές για όλες τις νέες κατασκευές πλοίων. Οι κανονισμοί αυτοί αναθεωρούνται συχνά για να αντικατοπτρίζουν τις αλλαγές στη ναυπηγική βιομηχανία και να λαμβάνουν υπόψη τις γνώμες και τις συστάσεις των νηογνομόνων. Οι προδιαγραφές αυτές πρέπει να ακολουθούνται κατά τη ναυπήγηση πλοίων από όλα τα ναυπηγεία (Dragomir, 2018).

Επιπλέον, εξετάζονται πτυχές της θαλάσσιας υποδομής, συμπεριλαμβανομένου του επαρκούς βαθμού εκπαίδευσης των ναυτικών και του ασφαλούς χειρισμού όλων των τύπων φορτίων, από το πετρέλαιο έως τα πιο

επικίνδυνα φορτία. Αυτό καθίσταται εφικτό με τη χρήση αυστηρών πολιτικών, κατευθυντήριων γραμμών και πρακτικών (Dragomir, 2018).

1.7 Διεθνής Σύμβαση για την Ασφάλεια της Ανθρώπινης Ζωής στη Θάλασσα - SOLAS 1974

Ορισμένα κεφάλαια της SOLAS 74, της τελευταίας επικαιροποιημένης σύμβασης του 1974, ασχολούνται με τις προφυλάξεις και τις διαδικασίες ασφαλείας, αρχής γενομένης από την κατασκευή του πλοίου σε καταστάσεις όπως η "Εγκατάλειψη πλοίου". Για να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις ασφαλείας του σύγχρονου ναυτιλιακού τομέα, η Σύμβαση έχει τροποποιηθεί. Πρωταρχικός στόχος της Σύμβασης SOLAS είναι η θέσπιση ελάχιστων απαιτήσεων για τον σχεδιασμό, τον εξοπλισμό και τη διαχείριση των πλοίων που είναι ασφαλή. Τα κράτη σημαίας είναι υπεύθυνα να διασφαλίζουν ότι τα πλοία που φέρουν τη σημαία τους τηρούν τους κανονισμούς τους, και η Σύμβαση προβλέπει συγκεκριμένες πιστοποιήσεις ως απόδειξη της συμμόρφωσης. Εάν υπάρχουν βάσιμοι λόγοι να υποπτεύονται ότι ένα πλοίο και ο εξοπλισμός του δεν συμμορφώνονται ουσιαστικά με τις απαιτήσεις της Σύμβασης, οι διατάξεις περί επιθεώρησης επιτρέπουν επίσης στα συμβαλλόμενα κράτη να επιθεωρούν πλοία άλλων συμβαλλόμενων κρατών. Ο όρος έλεγχος από το κράτος λιμένα είναι ο όρος για την τεχνική αυτή (Dragomir, 2019). Το παράρτημα 12 κεφαλαίων της παρούσας σύμβασης SOLAS ακολουθεί άρθρα που περιγράφουν τις γενικές απαιτήσεις, τη διαδικασία τροποποίησης και άλλα θέματα. Ο Διεθνής Κώδικας Ασφάλειας Πλοίων και Λιμενικών Εγκαταστάσεων ενσωματώνεται στον κανόνα XI-2/3 του κεφαλαίου όσον αφορά τα ειδικά μέτρα που προβλέπονται για την αύξηση της ασφαλείας στη θάλασσα (Κώδικας ISPS). Το μέρος Α του κώδικα καθορίζει τις απαιτήσεις που πρέπει να τηρούνται και το μέρος Β παρέχει συμβουλές για τον τρόπο εφαρμογής. Ο ρόλος του πλοιάρχου στη χρήση της επαγγελματικής κρίσης για τη λήψη των κρίσεων που είναι απαραίτητες για τη διασφάλιση της ασφαλείας του πλοίου επιβεβαιώνεται από τον κανονισμό XI-2/8. Αναφέρει ότι δεν πρέπει να περιορίζεται με αυτόν τον τρόπο από την εταιρεία, τον ναυλωτή ή οποιονδήποτε άλλον (Dragomir, 2019).

1.8 Διεθνής Σύμβαση για την Πρόληψη της Ρύπανσης από τα πλοία - MARPOL 1973/78

Το Πρωτόκολλο του 1978 στη MARPOL 73/78, το οποίο αναθεωρήθηκε αργότερα, διασφαλίζει ότι η ναυτιλία εξακολουθεί να είναι ο λιγότερο επιβλαβής για το περιβάλλον τρόπος μεταφοράς. Ενισχύει την ανάγκη πρόληψης της ρύπανσης από τυχόν τοξικές ουσίες που μπορεί να εκπέμπονται από το πλοίο, προκειμένου να προστατευθεί το θαλάσσιο περιβάλλον. Έξι ειδικοί κανονισμοί στο πλαίσιο της MARPOL αντιμετωπίζουν τη ρύπανση από το πετρέλαιο και άλλα επικίνδυνα υλικά που μεταφέρονται από τα πλοία, καθώς και τη ρύπανση από τα ίδια τα πλοία, συμπεριλαμβανομένων των αποβλήτων που παράγονται από τις λειτουργίες των πλοίων, των λυμάτων και της ατμοσφαιρικής ρύπανσης. Η OILPOL, ή αλλιώς η Διεθνής Σύμβαση για την πρόληψη της ρύπανσης της θάλασσας από πετρέλαιο, αντικαταστάθηκε και ενισχύθηκε από τη MARPOL το 1954. (Ghosheh et al., 2018).

Η συνθήκη δεν είχε ακόμη τεθεί σε ισχύ όταν ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός, ενεργώντας εξ ονόματος της διεθνούς νομικής κοινότητας, τροποποίησε την έκδοση του 1973. Όταν τέθηκε επίσημα στη διάθεση των μεμονωμένων κρατών για αποδοχή, περιείχε τόσο την αρχική έκδοση του 1973 όσο και τις τροποποιήσεις του 1978, εξ ου και η ονομασία "73/78". (Ghosheh et al., 2018).

Εκτός από την ακούσια ρύπανση, η MARPOL αποσκοπεί επίσης στην προστασία από τη λειτουργική ρύπανση, δηλαδή την τακτική ρύπανση που παράγουν τα πλοία κατά τη διέλευση. Απαγορεύει τη διάθεση οποιουδήποτε είδους πλαστικού στη θάλασσα και επιβάλλει στα πλοία να διαθέτουν πιστοποιητικά συμμόρφωσης με τη MARPOL- σε αντίθετη περίπτωση, το πλοίο μπορεί να σταματήσει και να επιθεωρηθεί. Η MARPOL δεν είναι μόνο ένα τεράστιο νομικό έγγραφο, αλλά τροποποιείται επίσης συνεχώς, συνήθως μία φορά το χρόνο. Με τον νόμο για την πρόληψη της ρύπανσης από τα πλοία, περισσότερα από 161 κράτη, συμπεριλαμβανομένων των Ηνωμένων Πολιτειών, έχουν επικυρώσει τη MARPOL 73/78. Η MARPOL δεν είναι ο αρχικός και τελικός στόχος της ρύπανσης από τα πλοία, καθώς σχεδόν όλες οι δικαιοδοσίες προσθέτουν αυστηρούς κανόνες στη MARPOL (Ghosheh et al., 2018).

1.9 Διεθνής Σύμβαση για τα πρότυπα εκπαίδευσης, πιστοποίησης και τήρησης φυλακών των ναυτικών - STCW

Σύμφωνα με τις στατιστικές, το ανθρώπινο λάθος ευθύνεται για την πλειονότητα των ναυτικών ατυχημάτων. Οι πράξεις ή οι αδράνειες των μελών του πληρώματος, όπως η απροσεξία, η αδιαφορία, η αλαζονεία, η έλλειψη επικοινωνίας, η άγνοια, η κακή κρίση ή η λανθασμένη εκτίμηση ή η αποτυχία εκτίμησης του κινδύνου, είναι μερικά παραδείγματα. Δεδομένων των ανωτέρω, υπάρχει ακόμη μεγαλύτερη απαίτηση για εκπαίδευση του προσωπικού του πλοίου. Η ταχεία και αποτελεσματική αντίδραση σε απρόβλεπτες πηγές κινδύνου είναι να οπλιστεί το πλήρωμα του πλοίου με τις πληροφορίες που χρειάζεται για να θέσει σε λειτουργία τον μηχανισμό αξιολόγησης και πρόληψης του θαλάσσιου κινδύνου (Zhang et al., 2016).

Υπάρχουν οργανισμοί που επιβλέπουν τη δημιουργία και την εκτέλεση της εκπαίδευσης, της επανεκπαίδευσης και των συστημάτων για τους ναυτικούς σε εθνικό και διεθνές επίπεδο λόγω της συνεχούς ζήτησης για εκπαίδευση των ναυτικών. Πριν από την εφαρμογή της MLC 2006, ίσχυε η STCW σχετικά με τις ώρες ανάπαυσης/εργασίας των ναυτικών. Στις 7 Ιουλίου 1978, υιοθετήθηκε η Διεθνής Σύμβαση για τα πρότυπα εκπαίδευσης, πιστοποίησης και τήρησης φυλακών των ναυτικών (STCW). Τέθηκε σε ισχύ στις 28 Απριλίου 1984. Με τη θέσπιση, με αμοιβαία συναίνεση, διεθνών προτύπων εκπαίδευσης, πιστοποίησης και φύλαξης για τους πολίτες, η σύμβαση αυτή αποσκοπεί στην προώθηση της ασφάλειας της ζωής και της παρουσίας στη θάλασσα, καθώς και στην προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος (Zhang et al., 2016).

Η σύμβαση και ο κώδικας STCW υπέστησαν σημαντική αλλαγή στις 25 Ιουνίου 2010, όταν εγκρίθηκαν οι τροποποιήσεις της σύμβασης της Μανίλας και του κώδικα STCW. Τέθηκαν σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2012, σύμφωνα με τη διαδικασία αποδοχής, και αποσκοπούν στην επικαιροποίηση της Σύμβασης και του Κώδικα ώστε να αντικατοπτρίζουν τις αλλαγές που έγιναν μετά την έγκρισή τους. Η Σύμβαση καθορίζει αυστηρές κατευθυντήριες γραμμές ιδίως για την καταπολέμηση της απάτης πιστοποίησης, την αυστηροποίηση των φυσικών απαιτήσεων και τον εκσυγχρονισμό της εκπαίδευσης σε θέματα ασφάλειας. Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα πιστοποιητικά κατάρτισης που εκδίδονται από τα κράτη συμμορφώνονται με τα πρότυπα της Συνθήκης, η Σύμβαση επιβάλλει

υποχρεωτικές διαδικασίες για τα μέλη για την εφαρμογή της Συνθήκης. Τα κράτη που υπογράφουν τη Συνθήκη πρέπει να διαθέτουν τα απαιτούμενα εργαλεία για την εκπαίδευση και την πιστοποίηση που αναγνωρίζονται από όλα τα κράτη σημαίας. Σε αντίθετη περίπτωση, τα πιστοποιητικά που εκδίδουν δεν θα αναγνωρίζονται και οι πλοιοκτήτες δεν θα επιλέγουν ναυτικούς από αυτά τα κράτη, αφού τα πλοία τους θα επιθεωρούνται και θα διαπιστώνεται ότι έχουν ελαττώματα από τις επιθεωρήσεις του Port State Control (PSC) (Zhang et al., 2016).

Η διεθνής κοινότητα, μέσω του IMO, έχει θεσπίσει αυστηρούς κανόνες για την οργάνωση των θαλάσσιων επιχειρήσεων και την εκπαίδευση των ναυτικών με διεθνή πρότυπα για την εκπαίδευση, την πιστοποίηση και τη συντήρηση των φυλακών των ναυτικών, προκειμένου να διασφαλιστεί η ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής στη θάλασσα, η προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος, καθώς και η προστασία της περιουσίας. Ο στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι όλοι οι ναυτικοί διαθέτουν επαρκή βαθμό εξειδίκευσης ώστε να διασφαλίζεται η σωστή λειτουργία του πλοίου, η ασφάλεια των ναυτικών και η προστασία του περιβάλλοντος. Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία, το ανθρώπινο λάθος τόσο εντός όσο και εκτός πλοίου προκαλεί το μεγαλύτερο ποσοστό των ναυτικών ατυχημάτων. Επιπλέον, προκειμένου να χρησιμοποιούν τα όργανα και την τεχνολογία με ασφάλεια για το πλοίο και το πλήρωμα, οι χρήστες των τεχνικών εξελίξεων και βελτιώσεων που ενσωματώνονται στα πλοία πρέπει να διαθέτουν μοναδικές γνώσεις. Προκειμένου να ενισχυθεί η ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής στη θάλασσα και να προστατευθεί το θαλάσσιο περιβάλλον, η διεθνής κοινότητα δημιούργησε κριτήρια για τους ναυτικούς όσον αφορά την εκπαίδευση, την πιστοποίηση και την επιμέλεια των ναυτικών στο πλαίσιο του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO) (Zhang et al., 2016).

Η πρώτη προσπάθεια έγινε από τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO) στο Λονδίνο στις 7 Ιουλίου 1978, όταν τα κράτη μέλη του επικύρωσαν τη διεθνή συμφωνία STCW 78 για την εκπαίδευση, την πιστοποίηση και τη φύλαξη των ναυτικών. Η Ελλάδα επικύρωσε τη συμφωνία αυτή και από τις 28 Απριλίου 1984, με την Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου 1314/83, η οποία τέθηκε σε ισχύ, εντάχθηκε στο ελληνικό εσωτερικό δίκαιο. Η Διεθνής Σύμβαση STCW95, συχνά γνωστή ως νέα ή επικαιροποιημένη STCW95, δημιουργήθηκε τον Ιούλιο του 1995 ως αποτέλεσμα των προσπαθειών του IMO να ενισχύσει την STCW78 και την εφαρμογή της μετά τον εντοπισμό αρκετών ανεπαρκειών. Οι τροποποιήσεις της Μανίλας, οι οποίες τέθηκαν σε αυστηρή εφαρμογή την 1η Ιανουαρίου 2017, προέκυψαν μετά από αυτή

την τροποποίηση τον Ιούνιο του 2010. Η επαγγελματική κατάρτιση των ναυτικών αποτελεί βασική συνιστώσα για την προώθηση της ναυτικής ασφάλειας, επομένως η παρούσα σύμβαση αποτελεί σημαντική εξέλιξη από την άποψη αυτή. Ανάλογα με τις γνώσεις που πρέπει να έχουν όσον αφορά τις δραστηριότητες και τα καθήκοντα, η Σύμβαση διαχωρίζει τις ευθύνες και τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν οι ναυτικοί επί των πλοίων σε διάφορες κατηγορίες. Οι υποχρεώσεις των ναυτιλιακών εταιρειών σύμφωνα με τους όρους της Σύμβασης περιγράφονται στον κανονισμό I/14. Σύμφωνα με τη σύμβαση αυτή, οι επιχειρήσεις οφείλουν να ενημερώνουν το προσωπικό τους, να απαιτούν την πλήρη συμμόρφωση με την εθνική νομοθεσία και να λαμβάνουν διοικητικά μέτρα για την εφαρμογή της συμφωνίας. Πρέπει επίσης να οργανώσουν και, εάν είναι απαραίτητο, να αναθεωρήσουν τις διαδικασίες ανάθεσης ναυτικών στα πλοία τους και να οργανώσουν πρακτική εκπαίδευση για το προσωπικό τους στα πλοία (Zhang et al., 2016).

Θα πρέπει επίσης να τηρούνται οι ελάχιστες ώρες ανάπαυσης του πληρώματος (RESTING HOURS) όσον αφορά την εκτέλεση των φυλακών, θα πρέπει να εκδίδονται γραπτές οδηγίες προς τον πλοίαρχο για το θέμα αυτό και οι εταιρείες θα πρέπει να ορίσουν ένα εξειδικευμένο άτομο που θα παρακολουθεί συστηματικά τη συμμόρφωση με αυτές τις οδηγίες. Ειδικότερα, η STCW επιβάλλει ότι τα μέλη του πληρώματος πρέπει να έχουν τουλάχιστον 10 ώρες ανάπαυσης την ημέρα, εκ των οποίων οι 6 πρέπει να είναι αδιάλειπτες. Επιπλέον, πρέπει να επαληθεύουν ότι τα πιστοποιητικά του πληρώματος έχουν τη μορφή που απαιτεί η Σύμβαση. Επιπλέον, σύμφωνα με την STCW, τα πλοία κάθε εταιρείας πρέπει να είναι επανδρωμένα σύμφωνα με το ελάχιστο πιστοποιητικό ασφαλούς επάνδρωσης όσον αφορά το μέγεθος του πληρώματος και την τεκμηρίωση των ικανοτήτων των ναυτικών. Η υγεία, η καταλληλότητα, η εκπαίδευση, η εργασιακή εμπειρία, η επαγγελματική ικανότητα και η καταλληλότητα όλων των ναυτικών που απασχολούνται στα πλοία τους πρέπει να τεκμηριώνονται (Knight, 2019).

Στον νεοπροσληθέντα ναυτικό θα πρέπει να δίνεται επαρκής χρόνος για να εξοικειωθεί με τον εξοπλισμό του πλοίου προτού αναμένεται να τον χρησιμοποιήσει, καθώς και με τα πρωτόκολλα για τη διατήρηση της ασφάλειας, της προστασίας, της προστασίας του περιβάλλοντος και των συνθηκών έκτακτης ανάγκης, τα οποία είναι απαραίτητα για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του. Οι εταιρείες πρέπει επίσης να παρέχουν γραπτές οδηγίες στους πλοιάρχους σχετικά με την εταιρική πολιτική και τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται, προκειμένου τα

νέα μέλη του πληρώματος να εξοικειωθούν με τις ιδιαίτερες αρμοδιότητές τους, τις ιδιαιτερότητες του πλοίου και τα πρωτόκολλα έκτακτης ανάγκης. Σε περίπτωση παραβίασης των προαναφερόμενων υποχρεώσεων του κώδικα STCW προβλέπονται διοικητικές κυρώσεις κατά του πλοίου και όχι ποινικές κυρώσεις κατά των στελεχών της εταιρείας (Knight, 2019).

Αυτό μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την κατάσχεση του πλοίου, την απαγόρευση απόπλου ή την καταβολή αστικής ποινής. Τα σχετικά άρθρα του Ποινικού Κώδικα μπορούν, ωστόσο, να επικαλεστούν κατά των υπευθύνων αξιωματικών των εκπροσώπων της επιχείρησης, εάν διαπιστωθεί ότι ένα ποινικό αδίκημα προκλήθηκε από τις εν λόγω δραστηριότητες ή παραλείψεις της επιχείρησης. Ο IMO υιοθέτησε το STCW95 ως αποτέλεσμα της αποτυχίας του STCW78 να τεκμηριώσει επαρκώς την καταλληλότητά του ως νομικού πλαισίου για την αντιμετώπιση του ανθρώπινου λάθους. Παρόλο που η MARPOL και η SOLAS, οι σχετικές υφιστάμενες διεθνείς συμβάσεις, ασχολήθηκαν μέχρι τότε διεξοδικά με την ασφάλεια στη θάλασσα και τη διατήρηση του θαλάσσιου περιβάλλοντος, δεν περιείχαν καμία νομοθεσία σχετική με το ρόλο του ανθρώπινου παράγοντα στα ναυτικά ατυχήματα. Οι κανόνες αυτοί δημιουργήθηκαν από την STCW78 (Knight, 2019).

2. Νέο θεσμικό πλαίσιο για ασφαλείς μεταφορές

Τα επαναλαμβανόμενα ναυτικά ατυχήματα, τα οποία είχαν ως αποτέλεσμα την απώλεια πολλών πλοίων και ναυτικών, ώθησαν τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO) να λάβει ορισμένα θεσμικά μέτρα για την αντιμετώπιση της κατάστασης. Επίσης, οι περιβαλλοντικές επιπτώσεις των ναυτικών ατυχημάτων και γενικότερα των θαλάσσιων μεταφορών επέβαλαν την εφαρμογή ενός πιο ποιοτικού συστήματος διαχείρισης τόσο για τα πλοία όσο και για τις επιχειρήσεις που είναι επιφορτισμένες με τη διαχείριση των θαλάσσιων μεταφορών (Βλάχος, 2011).

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός υιοθέτησε το ψήφισμα A 741, "Διεθνής Κώδικας Διαχείρισης για την Ασφαλή Λειτουργία των Πλοίων και την Προστασία του Θαλάσσιου Περιβάλλοντος", στις 17 Νοεμβρίου 1993, αναφέροντας τον

ανθρώπινο παράγοντα σε όλες τις πτυχές του (σχεδιασμός, κατασκευή, εξοπλισμός, συνετή συντήρηση των πλοίων, εκπαίδευση του προσωπικού ξηράς και του πληρώματος) ως σημαντικό παράγοντα (ISM Code: International Safety Management Code). Στις 21 Ιουνίου 1994, η Διεθνής Διάσκεψη της Σύμβασης SOLAS καθιέρωσε αυτόν τον κώδικα, ο οποίος αργότερα ενσωματώθηκε στο κεφάλαιο IX. Για τις επιχειρήσεις που εκμεταλλεύονται τις ακόλουθες κατηγορίες πλοίων, ο κανονισμός 2 του παρόντος κεφαλαίου καθορίζει τις προθεσμίες υποβολής αιτήσεων:

- Επιβατηγά και επιβατηγά ταχύπλοα σκάφη έως τις 7 Ιανουαρίου 1998. Ωστόσο, η Ευρωπαϊκή Ένωση αμέσως μετά την έκδοση των προαναφερθεισών αποφάσεων από τον IMO και με αφορμή το ναυάγιο του Ε/Γ-Ο/Γ "ΕΣΘΟΝΙΑ" προχώρησε στη σύνταξη οδηγίας, η οποία στο άρθρο 10 ορίζει ότι για όλα τα Ε/Γ-Ο/Γ που εκτελούν διεθνείς πλόες από και προς ευρωπαϊκά λιμάνια η προθεσμία λήγει στις 7 Ιανουαρίου 1996, ενώ για τα Ε/Γ-Ο/Γ που εκτελούν εσωτερικούς πλόες η προθεσμία λήγει την 1η Ιανουαρίου 1998.

- Η καταληκτική ημερομηνία για τα πετρελαιοφόρα, τα χημικά δεξαμενόπλοια, τα πλοία μεταφοράς υγραερίου και τα πλοία μεταφοράς χύδην φορτίου που μεταφέρουν πάνω από 500 kt θα είναι η 1η Ιουλίου 1998 (Βλάχος, 2011).

- Η καταληκτική ημερομηνία για τα άλλα φορτηγά πλοία που ζυγίζουν πάνω από 500 κόρους, στα οποία θα περιλαμβάνονται και οι πλωτές εξέδρες άντλησης πετρελαίου, είναι η 1η Ιουλίου 2002.

Στις ενότητες που ακολουθούν, θα προσπαθήσουμε να αποσαφηνίσουμε και να αναδείξουμε τις θεμελιώδεις απαιτήσεις του Κώδικα καθώς και την προπαρασκευαστική διαδικασία που πρέπει να τηρήσει κάθε επιχείρηση θαλάσσιων μεταφορών προκειμένου να λάβει τα απαραίτητα από τον Κώδικα πιστοποιητικά. Επίσης, θα δοθεί έμφαση στις διαδικασίες πιστοποίησης που πρέπει να ακολουθούνται από τις αρμόδιες αρχές (Βλάχος, 2011).

2.1 Απαιτήσεις του Κώδικα ISM & IMDG Code

Κάθε επιχείρηση, είτε διαχειρίζεται, είτε έχει στην ιδιοκτησία της, είτε ναυλώνει πλοία, θα πρέπει να δημιουργήσει ένα σύστημα διαχείρισης της ασφάλειας που θα αποδεικνύει και θα εξασφαλίζει τα εξής:

- Τήρηση της εθνικής νομοθεσίας του κράτους σημαίας και των διεθνών συνθηκών από τα πλοία που διαχειρίζονται.

- Τήρηση των κατάλληλων κανονισμών, προτύπων ή οδηγιών που συνιστώνται από διεθνείς οργανισμούς, κρατικές υπηρεσίες με την απαραίτητη τεχνογνωσία και αναγνωρισμένους νηογνώμονες.

- Η εφαρμογή του "Συστήματος Διαχείρισης Ασφάλειας", το οποίο, αντί να παρέχει μια γενική αναφορά στους σκοπούς και τους στόχους της εταιρείας, περιγράφει και κατηγοριοποιεί όλες τις διαδικασίες που χρησιμοποιεί η εταιρεία (κατά τη διάρκεια τόσο των χερσαίων όσο και των θαλάσσιων δραστηριοτήτων), ανά τομέα, με συγκεκριμένες αρμοδιότητες (Βλάχος, 2011).

Οι στόχοι της εταιρείας καθίστανται σαφείς και περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την πολιτική που πρέπει να ακολουθεί η εταιρεία:

- Η ασφάλεια των πλοίων,
- Η αποφυγή των ατυχημάτων,
- Η αποφυγή της ρύπανσης του περιβάλλοντος,
- Η αποφυγή ζημιάς στην περιουσία (Βλάχος, 2011).

Κάνει επίσης πιο σαφείς τις στρατηγικές για την επίτευξη αυτών των στόχων. Ως αποτέλεσμα, η πολιτική της εταιρείας θα πρέπει να δίνει έμφαση:

- στην αύξηση της κατανόησης της ασφάλειας από τα μέλη του προσωπικού (προσγείωση πλοίου),
- την τήρηση των απαραίτητων διεθνών και εγχώριων κανονισμών και συστάσεων από τα πλοία,
- την αποδοχή των προτεινόμενων πολιτικών και κανόνων,
- την ύπαρξη κανονισμών που αποσκοπούν στη διασφάλιση της ασφάλειας της λειτουργίας των πλοίων,
- τη διασφάλιση της ασφάλειας του χώρου εργασίας,
- η εκπαίδευση του προσωπικού για τον τρόπο χειρισμού καταστάσεων, για τις οποίες έχουν θεσπιστεί προληπτικά μέτρα.

Το "Σχέδιο διαχείρισης της ασφάλειας" καθορίζει συγκεκριμένα καθήκοντα και ευθύνες σε κάθε τμήμα της επιχείρησης, είτε αφορούν την ίδια την εταιρεία είτε τα πλοία της, πέραν των γενικών αναφορών της πολιτικής της εταιρείας. Το Σύστημα Διαχείρισης της Ασφάλειας, το οποίο δεσμεύει την ανώτατη διοίκηση του ενδιαφερόμενου οργανισμού για την εφαρμογή του τόσο στη στεριά όσο και στο πλοίο, έχει μια γενικότερη εστίαση στην ασφάλεια των μεταφορών και την αποφυγή

της θαλάσσιας ρύπανσης. Εξαιτίας αυτού, ο πλοίαρχος και η διοίκηση της εταιρείας είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή του κώδικα στην πράξη. Αυτό το κάνουν με την υποστήριξη και τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μερών, τηρούν τις αρχές του Κώδικα, αναζητούν τυχόν κενά στον Κώδικα και στη συνέχεια τον ενισχύουν μετά από ανάλυση των σχετικών εκθέσεων (Βλάχος, 2011).

Στην πραγματικότητα, ο έλεγχος του κράτους λιμένα συμμετέχει στην επιβολή των διατάξεων του κώδικα, πάντα σε συνδυασμό με την εφαρμογή των κανονισμών STCW, SOLAS και MARPOL (Βλάχος, 2011).

Ο κώδικας IMDG (International Maritime Dangerous Goods) του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO) χρησιμοποιεί τους ακόλουθους ορισμούς ως σημείο εκκίνησης:

1. Φορείς εκμετάλλευσης είναι ο πλοίαρχος, ο πλοιοκτήτης, ο ναυλωτής, η διοίκηση ή ο πράκτορας του πλοίου (Βλάχος, 2015).
2. Κάθε φορτηγό πλοίο, πετρελαιοφόρο, μεταφορέας χημικών ή αερίων ή επιβατηγό πλοίο που καταπλέει ή αναχωρεί από κοινοτικό λιμένα και μεταφέρει επικίνδυνα ή ρυπογόνα αντικείμενα, είτε χύμα είτε συσκευασμένα
3. Επικίνδυνα εμπορεύματα: αντικείμενα που καλύπτονται από το κεφάλαιο 17 του κώδικα IBC, το κεφάλαιο 19 του κώδικα IGC και τον κώδικα IMDG.
4. Στα επικίνδυνα εμπορεύματα περιλαμβάνονται τα πετρελαιοειδή όπως περιγράφονται στο παράρτημα 1 της σύμβασης MARPOL, οι δηλητηριώδεις υγρές ουσίες όπως ορίζονται στο παράρτημα 2 της σύμβασης MARPOL και οι επιβλαβείς ουσίες όπως ορίζονται στο παράρτημα 3 της σύμβασης MARPOL.
5. MARPOL: Η Διεθνής Σύμβαση για την Πρόληψη της Ρύπανσης από Πλοία, 1973, και το Πρωτόκολλό της του 1978, όπως ίσχυαν κατά την έκδοση της παρούσας οδηγίας (Βλάχος, 2015).
6. Κώδικας IMDG: Ο Διεθνής Κώδικας Επικίνδυνων Εμπορευμάτων στη Ναυτιλία, όπως ίσχυε κατά την έκδοση του παρόντος κανονισμού
7. Ο κώδικας IBC: Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Κώδικας του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO), ο οποίος κατά τον χρόνο έκδοσης της παρούσας οδηγίας ήταν ο κώδικας που διέπει τον σχεδιασμό και τον εξοπλισμό των πλοίων που μεταφέρουν επικίνδυνες ουσίες χύδην
8. Κώδικας IGC, ο οποίος ήταν ο διεθνής κώδικας του IMO που διέπει το σχεδιασμό και τον εξοπλισμό των πλοίων που μεταφέρουν χύδην υγροποιημένα αέρια κατά το χρόνο έκδοσης της παρούσας οδηγίας.

9. Το ψήφισμα A 648(16) του IMO: Το ψήφισμα A 648(16) του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο έκδοσης της παρούσας οδηγίας, εγκρίθηκε από τη Συνέλευση κατά τη 16η σύνοδό της στις 19 Οκτωβρίου 1989 και φέρει τον τίτλο "Γενικές αρχές για τα συστήματα αναφοράς πλοίων και για τις απαιτήσεις αναφοράς πλοίων, συμπεριλαμβανομένων κατευθυντήριων γραμμών για την αναφορά περιστατικών που αφορούν επικίνδυνα εμπορεύματα, επιβλαβείς ουσίες ή/και ουσίες που ρυπαίνουν τη θάλασσα" (Βλάχος, 2015).

10. Ο όρος "φορτωτής" αναφέρεται στο πρόσωπο από το οποίο, στο όνομα ή για λογαριασμό του οποίου έχει συναφθεί σύμβαση θαλάσσιας μεταφοράς εμπορευμάτων με μεταφορέα.

11. "Αρμόδιες αρχές" αναφέρονται οι αρχές και οι οργανισμοί που αναγνωρίζονται από τα κράτη μέλη σύμφωνα με το άρθρο 3.

Απαιτήσεις Εκπαίδευσης

Οι απαιτήσεις για την εκπαίδευση του προσωπικού περιλαμβάνονταν αρχικά στην έκδοση 2002 του Κώδικα IMDG και κρίθηκαν απαραίτητες στον 34-08. Οι κυβερνήσεις των κρατών μελών του IMO αναγνώρισαν ότι η αξιολόγηση των κινδύνων και η κατανόηση των προτύπων IMDG από όλα τα μέρη που συμμετέχουν στο στάδιο της μεταφοράς είναι ουσιώδους σημασίας για την ασφαλή θαλάσσια μεταφορά επικίνδυνων εμπορευμάτων (Βλάχος, 2015).

Το σύστημα ταξινόμησης του Κώδικα IMDG δημιουργήθηκε με σκοπό: 1. Να κάνει διάκριση μεταξύ επικίνδυνων και μη επικίνδυνων αντικειμένων και 2. Να εντοπίζει πιθανούς κινδύνους που ενδέχεται να εμφανιστούν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας μεταφοράς επικίνδυνων εμπορευμάτων. Το σύστημα ταξινόμησης των 3. Να διασφαλίζει ότι εφαρμόζονται οι καλύτερες διασφαλίσεις που εγγυώνται ότι τα επικίνδυνα εμπορεύματα μεταφέρονται με ασφάλεια χωρίς να τίθενται σε κίνδυνο άνθρωποι ή περιουσίες (Βλάχος, 2015).

Σύμφωνα με τις ιδιότητές τους, τα επικίνδυνα φάρμακα χωρίζονται σε εννέα ομάδες. Οι ιδιότητες και οι δυνητικοί κίνδυνοι κάθε ουσίας καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο γίνεται ο χειρισμός κάθε κατηγορίας επικίνδυνων εμπορευμάτων στον κλάδο των μεταφορών, συμπεριλαμβανομένης της συσκευασίας που μπορεί να χρησιμοποιηθεί, ποιες κατηγορίες επικίνδυνων εμπορευμάτων επιτρέπεται να μεταφέρονται σε εμπορευματοκιβώτια και σε ποιους χώρους, εντός του λιμένα και

επί του πλοίου, επιτρέπεται η προσωρινή αποθήκευση των εμπορευμάτων (Βλάχος, 2015).

2.2 Διεθνής Σύμβαση STCW 1995

Η Σύμβαση STCW 1978, η οποία τέθηκε σε ισχύ το 1984, κατέβαλε για πρώτη φορά προσπάθεια να καθορίσει τις θεμελιώδεις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να ακολουθούνται όσον αφορά την εκπαίδευση, την έκδοση των σχετικών πιστοποιητικών και την ασφάλεια των μελών του πληρώματος. Οι στόχοι της Σύμβασης ήταν οι εξής:

Να δημιουργηθούν κατευθυντήριες γραμμές για αποτελεσματικές και ασφαλείς ναυτιλιακές επιχειρήσεις που μπορούν να υιοθετηθούν παγκοσμίως.

Όλοι οι έλεγχοι των κρατών λιμένων πρέπει να αποδέχονται και να χρησιμοποιούν τα πιστοποιητικά (Βλάχος, 2011).

Η αποδοχή νέων κατευθυντήριων γραμμών για την οργάνωση και την εκπαίδευση επί του πλοίου.

Η STCW επικαιροποιήθηκε το 1995 για να αντιμετωπιστούν ορισμένες από τις ελλείψεις της προηγούμενης σύμβασης και τέθηκε σε ισχύ την 1η Φεβρουαρίου 1997. Ως αποτέλεσμα, η τροποποιημένη Σύμβαση δίνει στις ναυτιλιακές εταιρείες μεγαλύτερη υπευθυνότητα, αναθέτοντάς τους την ευθύνη για τη διασφάλιση της λογικής και αποτελεσματικής εκπαίδευσης των ναυτικών σε συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές του κράτους σημαίας (Βλάχος, 2011).

Ως αποτέλεσμα, αναμένεται ότι η τροποποιημένη Σύμβαση για το βαθμό εκπαίδευσης των ναυτικών θα σηματοδοτήσει σημαντική πρόοδο στην ασφάλεια των πλοίων σε παγκόσμια κλίμακα. Η κύρια διαφορά της από την προηγούμενη σύμβαση STCW (Standards of Training, Certification, and Watch keeping Convention) είναι η συμπερίληψη συγκεκριμένων απαιτήσεων και η κατάργηση της ευρείας ερμηνείας και της διακριτικής ευχέρειας της αρμόδιας αρχής κάθε κράτους από την εφαρμογή των απαιτήσεων αυτών.

Τα ακόλουθα σημεία μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να επικεντρωθούμε στις τροποποιήσεις που έγιναν στην τροποποιημένη STCW:

Ενώ παρέχονται οι διαδικασίες και τα πρότυπα για την αξιολόγηση της επαγγελματικής επάρκειας κάθε υποψήφιου μέλους του πληρώματος, το επίπεδο

επαγγελματικής κατάρτισης των ναυτικών δεν προβλέπεται πλέον σύμφωνα με τις απαιτήσεις και τις απαιτήσεις για επαγγελματική κατάρτιση κάθε χώρας (Βλάχος, 2011).

Τα προσόντα για την απόκτηση των πιστοποιητικών όσον αφορά τις γνώσεις και την επαγγελματική επάρκεια περιγράφονται πλέον πλήρως.

Επιπλέον, ο αιτών πρέπει πλέον να αποδεικνύει ότι διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για την εκτέλεση των καθηκόντων που συνδέονται με την κατοχή πιστοποιητικού.

Επίσης, τα μέλη του πληρώματος πρέπει να είναι σε θέση να μιλούν και να κατανοούν την αγγλική γλώσσα προκειμένου να διαβάζουν χάρτες, να κατανοούν δελτία καιρού και να επικοινωνούν με άλλα διερχόμενα πλοία, ιδίως σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης. Ειδικότερα, η STCW συμβουλεύει ότι η γέφυρα ενός πλοίου πρέπει να διαθέτει λεξικό με τις βασικές λέξεις της αγγλικής γλώσσας.

Αναβάθμιση του ρόλου του IMO.

Για πρώτη φορά, ο IMO θα είναι υπεύθυνος να διασφαλίσει ότι κάθε κράτος μέλος συμμορφώνεται πλήρως με τις διατάξεις της διεθνούς σύμβασης.

Τα εν λόγω κράτη αναμένεται να υποβάλλουν στον IMO έκθεση σχετικά με τα μέτρα που έχουν λάβει για την τήρηση των υποχρεώσεων της Διεθνούς Σύμβασης, τόσο στον τομέα της ναυτικής εκπαίδευσης όσο και κατά την έκδοση πιστοποιητικών ικανότητας (Βλάχος, 2011).

Ο βαθμός γνησιότητας και, κατά συνέπεια, η νομιμότητα και η αποδοχή των πιστοποιητικών που χορηγεί κάθε χώρα θα καθορίζεται από την αξιολόγηση των εκθέσεων αυτών από τον IMO με βάση μια διαδικασία εσωτερικού ελέγχου.

ενίσχυση των υποχρεώσεων των ναυτικών και των πλοιοκτητών. Είναι πλέον ευθύνη του πλοιοκτήτη να ελέγχει και να αποδεικνύει ότι τα πλοία του είναι επανδρωμένα με κατάλληλα πιστοποιημένους και καλά εκπαιδευμένους ναυτικούς και ότι τηρούν τους τοπικούς νόμους.

Ενίσχυση του ρόλου του ελέγχου από το κράτος λιμένα: Σύμφωνα με τη Σύμβαση STCW του 1995, ο έλεγχος από το κράτος λιμένα αποτελεί συμπληρωματικό έλεγχο των επιθεωρήσεων της αρχής του κράτους σημαίας, η οποία είναι κυρίως υπεύθυνη να διασφαλίζει ότι το πλοίο και το πλήρωμά του λειτουργούν με ασφαλή και περιβαλλοντικά υπεύθυνο τρόπο.

Η αναθεωρημένη Σύμβαση παρέχει στους επιθεωρητές του ελέγχου του κράτους λιμένα την εξουσία να κρατούν τα πλοία στο λιμάνι μέχρι να διαπιστωθεί ότι

ο φορέας εκμετάλλευσης του πλοίου έχει προβεί στις απαραίτητες βελτιώσεις για να διασφαλίσει ότι η λειτουργία του πλοίου δεν θέτει σε κίνδυνο την ανθρώπινη ζωή, την περιουσία ή το περιβάλλον, σε αντίθεση με τη Σύμβαση του 1978, όπου τους επιτρεπόταν να καταγράφουν αξιολογήσεις μόνο σε περίπτωση που ένα πλοίο είχε εμπλακεί σε ατύχημα ή ακόμη και σε παράνομη απόρριψη ρυπογόνων ουσιών (Βλάχος, 2011).

Μια διαφορετική πιστοποίηση: Η δυνατότητα χορήγησης πιστοποιήσεων με βάση τις ικανότητες και την εκπαίδευση για την εκτέλεση υπηρεσιών σε διάφορα διαμερίσματα του πλοίου παρακάμπτει την κάθετη δομή της υπηρεσίας των πλοίων που υπήρχε μέχρι σήμερα (κατά ειδικότητες).

Εκπαίδευση των μελών του πληρώματος σε αλιευτικά σκάφη: Δημιουργούνται για πρώτη φορά διεθνή πρότυπα για την εκπαίδευση και την πιστοποίηση των ικανοτήτων του πληρώματος σε αλιευτικά σκάφη άνω των 24 μέτρων (Βλάχος, 2011).

2.3 Η Ναυτική Εκπαίδευση

Εκπαίδευση-μετεκπαίδευση ναυτικών

Το Υπουργείο Ναυτιλίας είναι ο οργανισμός που είναι αρμόδιος για την εκπαίδευση και κατάρτιση των ναυτικών. Το Υπουργείο εποπτεύει και διαχειρίζεται τις Σχολές Εμπορικού Ναυτικού μέσω της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης Ναυτικών. Οι γνώμες του Συμβουλευτικού Συμβουλίου για τις Δημόσιες Σχολές Εμπορικού Ναυτικού, το οποίο αποτελείται από εκπροσώπους των εφοπλιστών, των συνδικάτων των εργαζομένων, του Υπουργείου Ναυτιλίας και εμπειρογνώμονες της ναυτικής εκπαίδευσης, λαμβάνονται υπόψη κατά την ανάπτυξη των προγραμμάτων κατάρτισης και την έγκριση των λειτουργικών δαπανών των Σχολών Εμπορικού Ναυτικού. Ακολουθούν τα πολλά επίπεδα εκπαίδευσης που προσφέρονται στις σχολές Ε.Ν (Μυλωνόπουλος, 2012) :

Επαγγελματικά Λύκεια Ναυτικού και Ναυτλιακού τομέα

Σύμφωνα με το άρθρο 16 του νόμου αριθ. 2743/1999 (ΦΕΚ 211Α), τα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.) του τομέα Ναυτιλίας και Ναυτιλίας αντικαταστάθηκαν από τα "Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.) του τομέα Ναυτιλίας και Ναυτιλίας", τα οποία με τη σειρά τους αντικατέστησαν τα Δημόσια Λύκεια Εμπορικού Ναυτικού (Δ.Λ.Ε.Ν.). Παρέχουν γνώσεις σε μια ποικιλία εξειδικευμένων ναυτικών και ναυτιλιακών θεμάτων, όπως η ψύξη, η σταθερότητα, οι ναυτικές μηχανές, η ναυτιλία και η ναυτοσύνη (Μυλωνόπουλος, 2012).

Δημόσιες Σχολές Ε.Ν.- Μετεκπαίδευσης θαλαμηπόλων

Στις σχολές αυτές φοιτούν ναυτικοί που έχουν εργαστεί στη θάλασσα ή σε τομείς που σχετίζονται με τη ναυτική εργασία. Η εκπαίδευση διαρκεί έξι μήνες και περιλαμβάνει μαθήματα σε θέματα όπως αγγλικά, ναυτικές γνώσεις, επαγγελματικές γνώσεις, πρώτες βοήθειες κ.λπ. Οι απόφοιτοι πρέπει να λάβουν άδεια Ε.Ν τάξης Α, η οποία τους επιτρέπει να απασχοληθούν με ανάλογη ιδιότητα σε εμπορικά πλοία (Μυλωνόπουλος, 2012).

Σχολές Σωστικών και Πυροσβεστικών Μέσων

Στις Σχολές Σωστικών και Πυροσβεστικών Μέσων (Σ.Σ.Π.Μ.) Η χρήση ναυαγοσωστικού και πυροσβεστικού εξοπλισμού στα πλοία, καθώς και η εκπαίδευση στις πρώτες βοήθειες, προσφέρονται δωρεάν σε όλους τους ναυτικούς που εργάζονται στα πλοία. Η ταχύρρυθμη εκπαίδευση διαρκεί δώδεκα ημέρες. Οι πληροφορίες που δίνονται αποτελούν βασικό στοιχείο της επαγγελματικής κατάρτισης των ναυτικών και αφορούν την προσωπική τους ασφάλεια κατά την εργασία τους στα πλοία. Οι Σχολές Διάσωσης και Πυρόσβεσης βρίσκονται στη Μηχανιώνα της Μακεδονίας και στον Ασπρόπυργο της Αττικής (Μυλωνόπουλος, 2012).

Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού

Οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.) ιδρύθηκαν με το Ν. 2638/1998 (Φ.Ε.Κ. 204/Α) και αντικατέστησαν τις Ανώτερες Δημόσιες Σχολές Εμπορικού Ναυτικού (Α.Δ.Σ.Ε.Ν.).

Αυτές οι σχολές δέχονται νέους άνδρες και γυναίκες που θέλουν να ακολουθήσουν καριέρα ως αξιωματικοί του Πολεμικού Ναυτικού. Για να γίνει κάποιος δεκτός στη Ναυτική Ακαδημία, θα πρέπει:

- Να κατέχει απολυτήριο Γενικού Λυκείου, άλλο ισότιμο απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της ημεδαπής, ισότιμο απολυτήριο της αλλοδαπής που δίνει δικαίωμα εισαγωγής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση ή απολυτήριο του Ενιαίου Τριετούς Κύκλου Σπουδών του Ναυτικού και Ναυτιλιακού Τομέα ή ενός τομέα του Β' Κύκλου Σπουδών του ΕΠ.Α.Λ. (Μυλωνόπουλος, 2012).

- Να είναι πολίτης της Ελλάδας και εγγεγραμμένος στα δημοτολόγια ενός δήμου ή μιας κοινότητας.

- Να μην είναι άνω των 27 ετών, το οποίο κρίνεται από το έτος γέννησης και όχι από την ακριβή ημερομηνία.

- Να πληροί τις ειδικές για κάθε ειδικότητα προϋποθέσεις, όπως αυτές καθορίζονται από αρμόδια υγειονομική επιτροπή, ώστε να είναι σωματικά και πνευματικά ικανός να ασκήσει το επάγγελμα του ναυτικού.

- Να μην έχουν παραβιαστεί τα πολιτικά τους δικαιώματα, να μην έχουν καταδικαστεί για κακούργημα, να μην έχουν καταδικαστεί σε ποινή φυλάκισης άνω των έξι μηνών για αδίκημα κατ' εξακολούθηση, να μην έχουν καταδικαστεί σε ποινή φυλάκισης άνω των έξι μηνών για λαθρεμπόριο ή διακίνηση ναρκωτικών, να μην έχουν παραβιάσει το νόμο περί προστασίας του εθνικού νομίσματος και να μην τους έχει απαγορευτεί οριστικά να εργάζονται ως ναυτικοί.

Μετά την αποφοίτησή τους, θα λάβουν την απαραίτητη θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση, καθώς και εκπαίδευση σε προσομοιωτή, ώστε να εκτελούν τις ακριβείς αρμοδιότητες ενός αξιωματικού καταστρώματος και μηχανής. Για να το επιτύχουν αυτό, εκπαιδεύονται σε μαθήματα που σχετίζονται με τον τομέα της ειδικότητάς τους, όπως πλοήγηση, ραντάρ, ευστάθεια κ.λπ. για ένα πιστοποιητικό πλοιάρχου, ή αντοχή υλικών, μηχανές εσωτερικής καύσης, ηλεκτρικές μηχανές κ.λπ. για ένα πιστοποιητικό μηχανικού (Μυλωνόπουλος, 2012).

Εκπαίδευση, γυμνάσια και ασκήσεις σχετικά με την ασφάλεια του πλοίου

Λαμβάνοντας υπόψη τις συμβουλές που παρέχονται στο μέρος II του παρόντος κώδικα, ο υπεύθυνος ασφαλείας της εταιρείας και οι κατάλληλοι εργαζόμενοι στη στεριά θα πρέπει να είναι ενημερωμένοι και να έχουν λάβει την

απαραίτητη εκπαίδευση. Ο υπεύθυνος ασφαλείας του πλοίου υπόκειται στους ίδιους κανόνες. Το πλήρωμα του πλοίου, το οποίο είναι επιφορτισμένο με συγκεκριμένα καθήκοντα και ευθύνες ασφαλείας, θα πρέπει να γνωρίζει τις υποχρεώσεις του όσον αφορά την ασφάλεια επί του πλοίου, όπως αυτές καθορίζονται από το σχέδιο ασφαλείας του πλοίου, και να διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για την εκπλήρωση των ευθυνών του, λαμβάνοντας υπόψη τις συστάσεις που διατυπώνονται στο δεύτερο μέρος του παρόντος κώδικα (Βλάχος, 2015).

Οι ασκήσεις θα πρέπει να διεξάγονται σε τακτική βάση, λαμβάνοντας υπόψη το είδος του πλοίου, τις αλλαγές στο πλήρωμα, τους λιμένες προσέγγισης και άλλους συναφείς παράγοντες, ώστε να διασφαλίζεται η ορθή εφαρμογή του σχεδίου ασφαλείας του πλοίου. Ο υπεύθυνος ασφαλείας της επιχείρησης θα πρέπει να συμμετέχει στις ασκήσεις σε κατάλληλα χρονικά διαστήματα, λαμβάνοντας υπόψη τις οδηγίες που παρέχονται στο μέρος II του κώδικα, ώστε να διασφαλίζεται ο αποτελεσματικός συντονισμός και η συμμόρφωση με τη στρατηγική ασφαλείας.

Ο υπεύθυνος ασφαλείας της επιχείρησης, οι αρμόδιοι υπάλληλοι της επιχείρησης και ο υπεύθυνος ασφαλείας του πλοίου πρέπει να γνωρίζουν και να εκπαιδεύονται σε ορισμένα ή όλα τα ακόλουθα, ανάλογα με τις ανάγκες, σύμφωνα με το δεύτερο μέρος του κώδικα, το οποίο παρέχει περισσότερες λεπτομέρειες (Βλάχος, 2015):

- διοίκηση ασφάλειας,
- σχετικές διεθνείς συμβάσεις, κώδικες και συστάσεις,
- σχετικές κυβερνητικές νομοθεσίες και κανονισμούς,
- καθήκοντα και λειτουργίες που εκτελούνται από άλλες ομάδες ασφαλείας,
- εξέταση της τεχνικής ασφάλειας του πλοίου,
- διαδικασίες για επιθεωρήσεις και αξιολογήσεις ασφάλειας πλοίων,
- η κατάσταση των επιχειρήσεων πλοίων και λιμένων,
- μέτρα ασφαλείας για τα πλοία και τις λιμενικές εγκαταστάσεις, προετοιμασία και αντιμετώπιση έκτακτης ανάγκης, και μέθοδοι παροχής οδηγιών για την εκπαίδευση και την κατάρτιση σε θέματα ασφάλειας, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων και των διαδικασιών ασφαλείας,
- έλεγχος των ευαίσθητων δεδομένων ασφαλείας -σχετικών με την ασφάλεια- και των επικοινωνιών ασφαλείας που συνδέονται. γνώση των μέτρων ασφαλείας και των κινδύνων,

- αναγνώριση και ανίχνευση όπλων, επικίνδυνων υλικών και μικροσυσκευών, αμερόληπτη αναγνώριση των χαρακτηριστικών και των ενεργειών των ατόμων που ενδέχεται να αποτελέσουν απειλή για την ασφάλεια,
- μέθοδοι παράκαμψης των μέτρων ασφαλείας,
- συσκευές και συστήματα ασφαλείας, καθώς και οι λειτουργικοί περιορισμοί τους και τεχνικές για τη διενέργεια ελέγχων επιθεώρησης, ελέγχου και παρακολούθησης,
- ασκήσεις και ασκήσεις ασφαλείας, όπως ασκήσεις και ασκήσεις με λιμενικές εγκαταστάσεις, φυσικές έρευνες και επιθεωρήσεις για την αποτροπή μη εξουσιοδοτημένης εισόδου στο πλοίο,
- αξιολογήσεις των λυκείων και ασκήσεις ασφαλείας.

Επιπλέον ο Αξιωματικός Ασφάλειας του πλοίου πρέπει να έχει επαρκείς γνώσεις, και να καταρτιστεί σε μερικά ή όλα τα ακόλουθα, ανάλογα με την περίπτωση:

- το σχεδιασμό του πλοίου,
- το σχέδιο ασφαλείας του πλοίου και τα σχετικά πρωτόκολλα, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης βάσει σεναρίων
- στρατηγικές για τον έλεγχο και τη διαχείριση του πλήθους
- τις διαδικασίες για τα συστήματα και τον εξοπλισμό ασφαλείας, καθώς και τις δοκιμές, τη βαθμονόμηση και τη συντήρηση επί του σκάφους των εν λόγω συστημάτων και του εξοπλισμού (Βλάχος, 2015).

Τα μέλη του πληρώματος καταστρώματος με τις καθορισμένες αρμοδιότητες ασφαλείας πρέπει να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις και δεξιότητες για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση:

- εξοικείωση με τους σύγχρονους κινδύνους και τα μέτρα ασφαλείας
- εντοπισμός και ανίχνευση όπλων, επικίνδυνων υλικών και μικροσυσκευών, καθώς και εντοπισμός χαρακτηριστικών και ενεργειών ατόμων που ενδέχεται να αποτελούν απειλή για την ασφάλεια.
- μέθοδοι για την παράκαμψη των μέτρων ασφαλείας,
- τεχνικές για τη διαχείριση και τον έλεγχο του πλήθους,

- επικοινωνίες που αφορούν την ασφάλεια, κατανόηση σχεδίων και διαδικασιών έκτακτης ανάγκης,
- σκοπούς των συστημάτων και του εξοπλισμού ασφαλείας,
- δοκιμή, ρύθμιση και συντήρηση των συστημάτων και του εξοπλισμού ασφαλείας κατά τη χρήση τους,
- διαδικασίες επιθεώρησης, ελέγχου και
- τεχνικές για τη διενέργεια φυσικών ερευνών ατόμων, των προσωπικών τους αντικειμένων, των αποσκευών, του φορτίου και των εφοδίων του πλοίου (Βλάχος, 2015).

Όλο το άλλο προσωπικό καταστρώματος πρέπει να έχει ικανοποιητική γνώση και να εξοικειωθεί με τις σχετικές παροχές του SSP, πράγμα που περιλαμβάνει:

1. τη σημασία των διαφόρων βαθμών ασφαλείας και τις συνακόλουθες απαιτήσεις,
2. εξοικείωση με τις προετοιμασίες και τις διαδικασίες έκτακτης ανάγκης,
3. τον εντοπισμό και την ανίχνευση όπλων, επιβλαβών αντικειμένων και κατασκευών,
4. τον αμερόληπτο εντοπισμό των χαρακτηριστικών και των ενεργειών των ατόμων που είναι πιθανότερο να θέσουν σε κίνδυνο την ασφάλεια- και
5. μέθοδοι υπέρβασης των μέτρων ασφαλείας.

Στόχος των ασκήσεων και των ασκήσεων είναι να ανακαλύψουν τυχόν ελλείψεις που σχετίζονται με την ασφάλεια και πρέπει να διορθωθούν, ενώ παράλληλα να διασφαλίσουν ότι το πλήρωμα είναι ικανό σε όλα τα καθορισμένα καθήκοντα ασφαλείας σε όλα τα επίπεδα ασφαλείας (Βλάχος, 2015).

Οι ασκήσεις θα πρέπει να πραγματοποιούνται τουλάχιστον μία φορά κάθε τρεις μήνες, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι διατάξεις του σχεδίου ασφαλείας του πλοίου εφαρμόζονται αποτελεσματικά. Επίσης, μια άσκηση θα πρέπει να διεξάγεται μια εβδομάδα μετά από αλλαγή στο προσωπικό, όταν πάνω από το 25% του πληρώματος του πλοίου αντικαθίσταται ταυτόχρονα από άτομα που δεν έχουν λάβει μέρος σε άσκηση επί του πλοίου κατά τους προηγούμενους τρεις μήνες. Οι ασκήσεις αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν καθένα από τα επιμέρους στοιχεία του σχεδίου, όπως οι κίνδυνοι ασφαλείας που

περιγράφονται παρακάτω και αναφέρονται στην ενότητα σχετικά με τις αξιολογήσεις ασφαλείας του πλοίου:

1. ζημία στο πλοίο ή στις λιμενικές εγκαταστάσεις, όπως αυτή που προκαλείται από εκρηκτικούς μηχανισμούς, εμπρησμό, δολιοφθορά ή βανδαλισμό,
2. αεροπειρατεία πλοίου ή σύλληψη ανθρώπων στη θάλασσα,
3. παρέμβαση στα συστήματα, τις προμήθειες ή τον κρίσιμο εξοπλισμό του πλοίου κατά τη μεταφορά φορτίου,
4. μη εξουσιοδοτημένη χρήση ή πρόσβαση, συμπεριλαμβανομένων των λαθρεπιβατών,
5. παράνομη εισαγωγή όπλων ή εξοπλισμού, συμπεριλαμβανομένων των όπλων μαζικής καταστροφής,
6. χρήση του πλοίου για τη μεταφορά ατόμων ή του εξοπλισμού τους που σκοπεύουν να προκαλέσουν ζήτημα ασφάλειας
7. χρήση του ίδιου του πλοίου ως όπλο ή μέσο πρόκλησης καταστροφής ή ζημίας.
8. θαλάσσιες επιθέσεις ενώ το πλοίο είναι αγκυροβολημένο ή ελλιμενισμένο, και
9. απειλές στη θάλασσα (Βλάχος, 2015).

2.4 Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού Πλοίων

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι άνδρες κυριαρχούν στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Η ναυτιλιακή βιομηχανία μπορεί να επωφεληθεί περισσότερο από αυτό. Οι διεθνείς οργανισμοί και οι ομάδες ενδιαφερομένων για τη ναυτιλία ενδιαφέρονται όλο και περισσότερο και επικεντρώνονται στην εισαγωγή των γυναικών στο ναυτικό επάγγελμα, παρά το γεγονός ότι αυτό γίνεται ακόμη διστακτικά και αργά. Το συνολικό ποσοστό των γυναικών ναυτικών έχει εκτιμηθεί ότι κυμαίνεται μεταξύ 1 και 2%, με σημαντικές περιφερειακές διαφορές. Η πλειονότητα των γυναικών ναυτικών εργάζεται ως ξενοδοχειακό προσωπικό σε επιβατηγά πλοία και κρουαζιερόπλοια. " Σύμφωνα με στοιχεία από την απογραφή των ναυτικών του 2006, μόνο 1.496 (5%) από τους 29.260 ναυτικούς σε ελληνικά και ελληνόκτητα πλοία με σύμβαση με το NAT ήταν γυναίκες. Μόνο 295 (1,8%) από τους 16.182 Έλληνες ναυτικούς,

σύμφωνα με τον υπολογισμό με βάση την εθνικότητα, ήταν γυναίκες. Παρόμοια με τον παγκόσμιο στόλο, η πλειονότητα των γυναικών που εργάζονται στη θάλασσα απασχολούνται στον ελληνόκτητο στόλο σε θέσεις εργασίας όπως βοηθοί αξιωματικών, σερβιτόρες σε τραπεζαρίες, γενικές υπηρεσίες και μη ναυτικές ειδικότητες (Θεοτοκάς, 2011).

Ο αριθμός των δοκίμων αξιωματικών είναι ένα στατιστικό στοιχείο που θα πρέπει να αναφερθεί, καθώς δείχνει πώς οι γυναίκες είναι πλέον σε θέση να ακολουθήσουν καριέρα στο ναυτικό. Συγκεκριμένα, το 2006 υπήρχαν 49 γυναίκες (21 Ελληνίδες) σε θέσεις δόκιμων πλοίαρχων, 24 σε θέσεις δόκιμων μηχανικών και 31 σε θέσεις δόκιμων οικονομικών αξιωματικών (14 Ελληνίδες). Με εξαίρεση τους οικονομικούς αξιωματικούς, οι οποίοι αποτελούσαν το 30% του συνολικού αριθμού των Ελλήνων δοκίμων, το ποσοστό των Ελληνίδων δοκίμων ήταν μόλις 3%. Οι εμπειρίες των ανδρών μελών του πληρώματος από τις συνεργασίες που είχαν στο παρελθόν με τις γυναίκες συναδέλφους τους, καθώς και οι απόψεις και οι εντυπώσεις τους για την απασχόληση των γυναικών στα πλοία, μελετήθηκαν σε πρόσφατη δημοσκόπηση σχετικά με την απασχόληση των γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα (Θεοτοκάς, 2011).

Η βασική υπόθεση της έρευνας αναφέρει ότι η αποδοχή των γυναικών από τους άνδρες συναδέλφους τους, ιδίως δεδομένου ότι σχεδόν όλοι οι διευθυντές του πληρώματος των ναυτιλιακών εταιρειών που αποφασίζουν για την πρόσληψη, την επιλογή και την απασχόληση των ναυτικών είναι πρώην πλοίαρχοι, είναι ο κύριος παράγοντας που επηρεάζει τις προοπτικές απασχόλησης των γυναικών σε ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα όπως η ναυτιλία. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι, αν και οι άνδρες ναυτικοί επηρεάζονται αρχικά από τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις που είναι κοινά στο επάγγελμα, αλλάζουν τη στάση τους μόλις έχουν την ευκαιρία να ζήσουν με γυναίκες στο πλοίο ή, ακόμη πιο σημαντικό, όταν έχουν εμπειρία συνεργασίας με γυναίκα συνάδελφο. Οι νεότεροι μπάτσοι ήταν πιο ενθουσιώδεις με την ιδέα της συνεργασίας με γυναίκες συναδέλφους (Θεοτοκάς, 2011).

Αυτό υποδηλώνει ότι η στάση απέναντι στις γυναίκες θα βελτιώνεται πιθανότατα καθώς οι νεότερες γενιές προχωρούν στην καριέρα τους. Βέβαια, το να δίνεται στις νέες γυναίκες που επιθυμούν να εισέλθουν στον τομέα αυτό η ευκαιρία να αποδείξουν ότι διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για μια καριέρα σε αυτόν αποτελεί απαίτηση. Οι συνθήκες σε ένα πλοίο είναι αρκετά διαφορετικές από αυτές

της ξηράς λόγω του τρόπου με τον οποίο το ίδιο το πλοίο είναι σχεδιασμένο να λειτουργεί. Τα ευρήματα μιας μελέτης που συνέκρινε τις συνθήκες εργασίας και την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στη χερσαία αυτοκινητοβιομηχανία και των ναυτικών σε πλοία μεταφοράς αυτοκινήτων παρέχουν πληροφορίες για τα μοναδικά χαρακτηριστικά του ναυτικού επαγγέλματος, ιδίως υπό το πρίσμα της πρόσφατης εισόδου ναυτικών χαμηλού κόστους από αναπτυσσόμενες χώρες.

Ο αριθμός των αναγκαίων μελών του πληρώματος έχει μειωθεί σημαντικά χάρη στις τεχνολογικές εξελίξεις στον σχεδιασμό, την κατασκευή και τον εξοπλισμό των πλοίων, αλλά οι συνθήκες εργασίας των ναυτικών έχουν επίσης χειροτερέψει. Σχετικές μελέτες έχουν δείξει ότι ο φόρτος εργασίας των ναυτικών έχει αυξηθεί δραματικά, ιδίως τα προηγούμενα δέκα χρόνια με την εφαρμογή ορισμένων νόμων που αφορούν τη λειτουργία των πλοίων. Η κακή εμπειρία που έχουν οι ναυτικοί είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτη λόγω του σημαντικού, περίπλοκου και χρονοβόρου διοικητικού φόρτου που πρέπει να διαχειριστούν (Θεοτοκάς, 2011).

Το τμήμα πληρώματος είναι υπεύθυνο για τις εργασίες της ΔΑΔ, όπως ήδη αναφέρθηκε, ειδικά για τους αξιωματικούς του πλοίου. Όλες οι εργασίες που σχετίζονται με τη ΔΑΔ και αφορούν τα πληρώματα εκτελούνται από το εν λόγω τμήμα, πάντα σε συνεργασία με τα άλλα τμήματα της ναυτιλιακής εταιρείας. Η επιλογή και η τοποθέτηση ικανών και καταρτισμένων ατόμων, η εκπαίδευση και ο σχεδιασμός της σταδιοδρομίας τους, καθώς και η ρύθμιση όλων των σχετικών θεμάτων, υπάγονται στην αρμοδιότητα του τμήματος πληρώματος. Η συμβολή του τμήματος πληρώματος στην αποτελεσματική και ορθή λειτουργία των πλοίων είναι ιδιαίτερα σημαντική. Αυτός είναι ο λόγος που σχεδόν όλες οι ναυτιλιακές εταιρείες προβλέπουν και λειτουργούν ένα τέτοιο τμήμα. Ξεχωριστό τμήμα πληρώματος υπάρχει στο 89% των 91 ελληνικών ναυτιλιακών επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα. Μόνο το 73,5% των μικρών επιχειρήσεων διαθέτει αυτόνομο τμήμα πληρώματος, έναντι 100% των μεγάλων επιχειρήσεων και 96,6% των μεσαίων επιχειρήσεων (Θεοτοκάς, 2011).

Οι βασικές δραστηριότητες του τμήματος πληρωμάτων συνδέονται με:

- την οργανωτική σύνθεση ή τον αριθμό, το είδος των ναυτικών και τα διαπιστευτήρια που απαιτούνται για την επάνδρωση κάθε πλοίου,
- η ομάδα των ναυτικών, η στελέχωση των πλοίων της εταιρείας, τόσο εκείνων που υπηρετούν σήμερα όσο και εκείνων που περιμένουν να καταταγούν, αντικαθιστώντας εκείνους που διακόπτουν την κατάταξή τους για διάφορους

λόγους (ανάπαυση, ασθένεια, εκπαίδευση κ.λπ.), δηλαδή το σύνολο των ναυτικών που απαιτείται για την προσέλκυση και την πρόσληψη των ναυτικών που απαιτούνται για τη δημιουργία της απαιτούμενης ομάδας- οι όροι υπηρεσίας των ναυτικών,

- εκτέλεση συμφωνιών απασχόλησης,
- τοποθέτηση των ναυτικών επί του σκάφους,
- οι λογαριασμοί των ναυτικών, οι αλλαγές στη σύνθεση του πληρώματος των πλοίων,
- τις αναχωρήσεις ναυτικών για εκπαίδευση και κατάρτιση,
- τις εργασιακές σχέσεις, συμπεριλαμβανομένων των αλληλεπιδράσεων με τα ναυτιλιακά συνδικάτα,
- την αναζήτηση πληροφοριών, την έκδοση προειδοποιήσεων και την τήρηση της τάξης σε περίπτωση θεμάτων,
- απολύσεις ναυτικών,
- όσον αφορά τους κανονισμούς που διέπουν την πρόσληψη ναυτικών,
- τις συνταξιοδοτικές και ασφαλιστικές παροχές για τους ναυτικούς,
- την ευημερία και την προσωπική ανάπτυξη των ναυτικών,
- την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στους ναυτικούς
- την τήρηση εκτιμήσεων για τα έξοδα του πληρώματος για κάθε πλοίο και στοιχείων που περιγράφουν λεπτομερώς την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των ναυτικών (Θεοτοκάς, 2011).

Η ανάγκη για ένα ξεχωριστό τμήμα πληρώματος απορρέει από το γεγονός ότι, ακόμη και στην περίπτωση των μικρών επιχειρήσεων, η ποσότητα του πληρώματος και οι ιδιαίτερες απαιτήσεις της απασχόλησης των ναυτικών καθιστούν αναγκαία την παρουσία υπαλλήλων στα γραφεία για τη διαχείριση των εργασιακών δυσκολιών τους. Εάν μια ναυτιλιακή εταιρεία με πέντε πλοία απασχολεί 15 εργαζόμενους στα κεντρικά της γραφεία, τότε μπορεί να υπάρχουν περισσότεροι από 140 πιστοποιημένοι και υποψήφιοι ναυτικοί στα πληρώματά της. Η σύνθεση του πληρώματος θα πρέπει να επιλέγεται έτσι ώστε να διασφαλίζεται η συνοχή και η αποτελεσματικότητά του, καθώς και η ικανότητά του να λειτουργεί αποτελεσματικά και με ασφάλεια τόσο σε κανονικές όσο και σε έκτακτες συνθήκες, δεδομένου ότι το πλήρωμα κάθε πλοίου είναι μια ομάδα που ζει και εργάζεται μακριά από την έδρα της ναυτιλιακής εταιρείας. Είναι σημαντικό πιο δύσκολο να εξασφαλιστεί αυτή η

τελευταία ιδιότητα όταν το πλήρωμα ενός πλοίου αποτελείται από άτομα από πολλά έθνη (Θεοτοκάς, 2011).

Η ταχεία εναλλαγή των ναυτικών είναι μια άλλη πτυχή του εργασιακού περιβάλλοντος του πλοίου. Θα πρέπει να δίνεται προσοχή κατά την πρόσληψη και την επιλογή των ναυτικών για την αντικατάσταση εκείνων που θα αποχωρήσουν εντός του χρονοδιαγράμματος, διότι η μέση διάρκεια παραμονής/υπηρεσίας κάθε ναυτικού στο πλοίο μπορεί να είναι 7 μήνες. Παράλληλα, η αντικατάσταση θα πρέπει να γίνεται με τρόπο που να διαφυλάσσεται η συνοχή και η αποτελεσματικότητα του πληρώματος κάθε πλοίου. Με βάση την προαναφερθείσα μελέτη, είναι σαφές ότι το τμήμα πληρώματος θα πρέπει να στελεχώνεται με πρώην ναυτικούς, δηλαδή με άτομα που έχουν εργαστεί σε πλοία στο παρελθόν, γνωρίζουν τον κώδικα επικοινωνίας των ναυτικών και μπορούν να κατανοήσουν τις στάσεις, τις συμπεριφορές και τις απαιτήσεις των ναυτικών. Η τεχνογνωσία ως πλοίαρχος και η ικανότητα οργάνωσης και προγραμματισμού είναι οι πρωταρχικές προϋποθέσεις για το ρόλο του διευθυντή πληρώματος, όπως αναφέρεται στον Πίνακα 8.6. Ωστόσο, το τμήμα πληρώματος δραστηριοποιείται ταυτόχρονα και στο ΔΑΔ του πλοίου. Επομένως, το προσωπικό του πρέπει να έχει γνώσεις στους σχετικούς τομείς- ωστόσο, αυτό δεν συμβαίνει στο βαθμό που θα έπρεπε (Θεοτοκάς, 2011).

3. Τροποποιήσεις MLC

Καινοτόμες τροποποιήσεις στο θαλάσσιο εργασιακό περιβάλλον κατέστησαν δυνατές με τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας του 2006. Γίνονται ραγδαίες αλλαγές στα οικονομικά δεδομένα και στους ναυτιλιακούς κανόνες. Ως εκ τούτου, η Σύμβαση αναμένεται να απαιτήσει εκ των υστέρων τροποποιήσεις. Η διαδικασία αυτή, η οποία βασίζεται εν μέρει σε εκείνη που έχει ήδη καθιερωθεί στον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO), έναν άλλο οργανισμό του ΟΗΕ, θα επιτρέψει σε όλες σχεδόν τις χώρες να επικυρώσουν και να εφαρμόσουν τις αναθεωρήσεις του κώδικα εντός τριών έως τεσσάρων ετών από την πρότασή τους. Ως αποτέλεσμα, η σύμβαση θα είναι πιο σύγχρονη από την ισχύουσα. Η Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας ενέκρινε τρεις προσαρμογές και δύο από αυτές έχουν ήδη τεθεί σε ισχύ (Knight, 2019).

Πρώτον, κατά την πρώτη συνεδρίαση της Ειδικής Τριμερούς Επιτροπής τον Απρίλιο του 2014, οι συμμετέχοντες συζήτησαν διεξοδικά και σχεδόν ομόφωνα ενέκριναν τις προτεινόμενες αναθεωρήσεις (STC). Οι ακριβείς αυτές αναθεωρήσεις της MLC έγιναν επίσημα αποδεκτές τον Ιούνιο του ίδιου έτους, το 2014. Οι αλλαγές αυτές αποσκοπούν στην προστασία των εγκαταλελειμμένων ναυτικών και στην παροχή οικονομικής σταθερότητας, ώστε οι ναυτικοί και οι οικογένειές τους να αποζημιώνονται σε περίπτωση θανάτου ή μακροχρόνιας αναπηρίας ενός ναυτικού. Στόχος αυτών των διεθνών νομοθετικών ρυθμίσεων είναι η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των ναυτικών. Στις 18 Ιουλίου 2014, η ILC ενημέρωσε τα κράτη μέλη της ότι υιοθέτησε τις τροποποιήσεις, όπως αυτές είχαν επαναδιατυπωθεί από την ILC. Στις 18 Ιανουαρίου 2017, έξι μήνες μετά την ολοκλήρωση των εξαμηνιαίων συνεδριάσεων, οι αναθεωρήσεις τέθηκαν σε ισχύ (Knight, 2019).

Οι τροποποιήσεις που έγιναν στον κανονισμό 2.5 σχετικά με τον επαναπατρισμό των ναυτικών έχουν ως εξής 1) Η απλότητα με την οποία ο ναυτικός μπορεί να επικοινωνήσει με τον πάροχο οικονομικής ασφάλειας για άμεση βοήθεια. 2) Στην κάλυψη της οικονομικής ασφάλειας περιλαμβάνονται τα τέλη για τροφή, ιατρική περίθαλψη, αποδοχές (που καταβάλλονται με καθυστέρηση έως και 4 μηνών) και άλλα έξοδα που σχετίζονται με την εγκατάλειψη. 3) Μια πιο εμπειριστατωμένη εξήγηση του τι συνιστά εγκατάλειψη. Όσον αφορά το άρθρο 4.2 και την ευθύνη του πλοιοκτήτη: 4) Η απαίτηση για τον πάροχο της χρηματικής εγγύησης να ενημερώνει αμέσως το κράτος σημαίας και τους ναυτικούς για κάθε ακύρωση ή μη ανανέωση της χρηματικής εγγύησης. 5) Την ανάγκη επίδειξης της απόδειξης της οικονομικής εγγύησης στους χώρους του πληρώματος. 6) Η επέκταση της οικονομικής εγγύησης για την κάλυψη συμβατικών απαιτήσεων. 7) Για την ενίσχυση της ευημερίας και της ασφάλειας του πληρώματος, θα τεθεί σε εφαρμογή ένα νέο παράρτημα που περιγράφει τον τύπο του πιστοποιητικού οικονομικής ασφάλειας σε περιπτώσεις θανάτου και μακροχρόνιας ανικανότητας (Knight, 2019).

Η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (MLC) υποβλήθηκε σε δεύτερο γύρο αναθεωρήσεων για την ενίσχυση της άνεσης και της ασφάλειας του πληρώματος, οι οποίες εγκρίθηκαν το 2016 και τέθηκαν σε ισχύ στις 8 Ιανουαρίου 2019. Η κατευθυντήρια γραμμή B4.3.1 - Διατάξεις για τα εργατικά ατυχήματα, τους τραυματισμούς και τις ασθένειες είναι το αντικείμενο των αλλαγών. Αναφέρονται η υγεία, η ασφάλεια, η προστασία του περιβάλλοντος και η πρόληψη των ατυχημάτων (Knight, 2019).

Αλλαγές που έγιναν: 1) Η Διεθνής Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (ITF) και το Διεθνές Ναυτικό Επιμελητήριο (ICS) συνέστησαν να συμπεριληφθεί η "παρενόχληση και ο εκφοβισμός" επί του πλοίου στα πολυάριθμα θέματα υγείας και ασφάλειας της MLC. Πρόκειται για ένα σημαντικό ζήτημα που έχει ληφθεί υπόψη. Τα ζητήματα αυτά απαιτούν περισσότερη έρευνα για τις προκλήσεις που θέτουν. Η διαβίωση σε ένα πλοίο παρουσιάζει λίγες επιλογές για την πρόληψη του εκφοβισμού και της παρενόχλησης, ιδίως της σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία παραβιάζει τα ανθρώπινα δικαιώματα (Bowo & Furusho, 2018).

Τα κράτη σημαίας θα πρέπει να εξετάσουν προσεκτικά την εφαρμογή αυτών των τροποποιήσεων, παρόλο που δεν απαιτείται. Αυτές είναι ο τρόπος με τον οποίο περιγράφονται: 1) Το υποχρεωτικό πρότυπο A5.1.3 υπέστη άλλη μια τροποποίηση που επιτρέπει στα κράτη σημαίας να παρατείνουν την ισχύ ενός πιστοποιητικού ναυτικής εργασίας πέραν της τυπικής μέγιστης περιόδου ισχύος των πέντε ετών κατά πέντε ακόμη μήνες σε περίπτωση που ένα πλοίο έχει περάσει επιτυχώς μια επιθεώρηση ανανέωσης της MLC, αλλά το νέο πιστοποιητικό συμμόρφωσης δεν μπορεί να εκδοθεί αμέσως και, συνεπώς, να είναι διαθέσιμο επί του πλοίου, επειδή δεν είναι δυνατή η πρόσβαση στον λιμένα εκείνη τη στιγμή. Με την επιφύλαξη της έγκρισης της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας τον Ιούνιο του 2018, οι αναθεωρήσεις της MLC του 2018 αναμένεται να τεθούν σε ισχύ τον Ιανουάριο του 2021. σχετικά με τον κανονισμό 2.1 (Bowo & Furusho, 2018):

Πρότυπο A2.1 - Συμφωνίες απασχόλησης των ναυτικών

Παρά την κράτηση ενός ναυτικού επί του πλοίου ή στην ξηρά για πειρατεία ή ένοπλη ληστεία, η σύμβαση εργασίας των ναυτικών εξακολουθεί να ισχύει. Ακόμα και αν η σύμβαση έχει λήξει ή αν ένα από τα μέρη έχει ειδοποιήσει ότι θα ανασταλεί ή θα καταγγελθεί, η SEA θα θεωρείται πάντοτε σε ισχύ (Bowo & Furusho, 2018).

Για τον Κανονισμό 2.2 Πρότυπο A2.1.-Μισθοί:

Οι περισσότεροι πλοιοκτήτες πληρώνουν τους μισθούς των ναυτικών, ώστε να μπορούν να συντηρούν τις οικογένειές τους ενώ βρίσκονται σε καθεστώς αιχμαλωσίας. Εκτός από τα παραπάνω, το STC διαπίστωσε ότι οι τροποποιήσεις θα παράσχουν διευκρινίσεις σχετικά με τις γκρίζες ζώνες που περιβάλλουν τη λήξη των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και τη συνέχιση των μισθολογικών πληρωμών καθ' όλη τη διάρκεια της παράνομης αιχμαλωσίας (Bowo & Furusho, 2018).

Στον Κανονισμό 2.5 Κατευθυντήρια γραμμή B2.5.1 - Δικαίωμα για άδεια \ αντικατάσταση:

Ο σκοπός των αναθεωρήσεων από την άποψη αυτή είναι να διασφαλιστούν συστηματικά τα πρόσθετα δικαιώματα που έχουν οι ναυτικοί βάσει της σύμβασης εργασίας τους. Κατά τη διάρκεια της κράτησης του ναυτικού, το αρμόδιο μέρος είναι υπεύθυνο για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας συμφωνίας απομάκρυνσης ή του εθνικού δικαίου του κράτους σημαίας και τη λήψη των κατάλληλων μέτρων. Γενικά, η Γενική Διάσκεψη της Διεθνούς Εργασίας μπορεί να υιοθετήσει τροποποιήσεις σε οποιοδήποτε από τα άρθρα της παρούσας Σύμβασης. " Το κείμενο της τροποποίησης θα διαβιβαστεί στα Μέλη για επικύρωση στις περιπτώσεις που οι επικυρώσεις τους για την παρούσα Σύμβαση καταγράφηκαν πριν από την υιοθέτησή της. Τα υπόλοιπα Μέλη της Οργάνωσης θα λάβουν κοινοποίηση του τροποποιημένου κειμένου της Σύμβασης προς έγκριση σύμφωνα με το άρθρο 19 του Καταστατικού. Η παρούσα Σύμβαση θα συνεχίσει να ισχύει για τα Μέλη των οποίων η επικύρωση καταγράφηκε πριν από την έγκριση της τροποποίησης, αλλά τα οποία δεν έχουν επικυρώσει την τροποποίηση. Η κυβέρνηση οποιουδήποτε Μέλους του Οργανισμού, η ομάδα των εκπροσώπων των πλοιοκτητών ή η ομάδα των εκπροσώπων των ναυτικών που διορίζονται στην επιτροπή που αναφέρεται στο άρθρο XII μπορούν όλοι να υποβάλουν προτάσεις αλλαγής του κώδικα στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (Dragomir, 2018).

Η ομάδα των εκπροσώπων των πλοιοκτητών ή των ναυτικών ή τουλάχιστον πέντε άλλες κυβερνήσεις από τα κράτη μέλη που έχουν επικυρώσει τη Σύμβαση πρέπει να προτείνουν ή να υποστηρίξουν κάθε αναθεώρηση που γίνεται από μια κυβέρνηση. Το σχέδιο αποστέλλεται στην επιτροπή για επανεξέταση κατά τη διάρκεια συνεδρίασης στο τέλος των έξι μηνών, μαζί με περίληψη τυχόν παρατηρήσεων ή προτάσεων. Μια πρόταση θεωρείται ότι έχει εγκριθεί από την

Επιτροπή εάν πληρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις: α) τουλάχιστον οι μισές κυβερνήσεις των κρατών μελών που έχουν επικυρώσει τη Σύμβαση είναι παρούσες στη συνεδρίαση όπου εξετάζεται η πρόταση, β) τουλάχιστον τα δύο τρίτα των μελών της Επιτροπής ψηφίζουν υπέρ της πρότασης και γ) η πλειοψηφία αυτή περιλαμβάνει τις ψήφους τουλάχιστον των μισών κυβερνήσεων, των μισών πλοιοκτητών και των μισών ναυτικών (Dragomir, 2019).

Επειδή αντιμετωπίζει πολυάριθμα ζητήματα που ταλαιπωρούσαν τους ναυτικούς για χρόνια, η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας αποτελεί μια από τις σημαντικότερες εξελίξεις για την εργασία των ναυτικών. Υπάρχουν, ωστόσο, ορισμένες σοβαρές αδυναμίες. Τα κύρια στοιχεία και κίνητρα που μπορούν να συμβάλουν στην κινητοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα και στη βελτίωση της συνοχής της ναυτιλιακής βιομηχανίας δεν αναφέρονται στις τρέχουσες εκδόσεις της Σύμβασης. Ο στόχος είναι να αποφευχθεί η διαφοροποίηση για την προσέλκυση εξειδικευμένου προσωπικού, καθώς η τρέχουσα τάση μεταξύ των πλοιοκτητών είναι να αναζητούν ανατολικά κράτη για χαμηλού κόστους εργατικό δυναμικό. Τα στοιχεία αυτά είναι τα εξής: 1) Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού, δεδομένων των μεγάλων διαφορών στους μισθούς μεταξύ των εθνών. Αυτό οδηγεί σε αυτό που αναφέρθηκε παραπάνω σχετικά με τις ανεπτυγμένες χώρες που επιλέγουν λιγότερο ακριβές χώρες. 2) Ο περιορισμός της διάρκειας των συμβάσεων εργασίας, διότι πολλοί ναυτικοί παραμένουν στο ίδιο πλοίο μετά τη λήξη της σύμβασής τους. Καθορισμός του ελάχιστου απαιτούμενου χρόνου ανάπαυσης στη στεριά για να λυθεί η κούραση των ναυτικών. Η κόπωση των ναυτικών επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες εκτός από το περιβάλλον εργασίας στο πλοίο. Άλλες ανεπάρκειες είναι μοναδικές στους νομικούς και εμπορικούς τομείς και είναι εξίσου κρίσιμο οι ναυτικοί να αποφεύγουν τις συχνές εκδρομές όταν βρίσκονται στη στεριά (Dragomir, 2019).

Ιδιαίτερα: 1) Επεξήγηση της ασφαλούς ναυσιπλοΐας ανάλογα με το είδος, το μέγεθος και τις εμπορικές δραστηριότητες του σκάφους. 2) Επεξήγηση των ρόλων και για τα δύο μέρη (συμπεριλαμβανομένης της οικονομικής ευθύνης και των πιθανών κυρώσεων). Τονίζεται ότι η Σύμβαση αφορά αποκλειστικά τα δικαιώματα των ναυτικών και όχι τις υποχρεώσεις τους. 3) Η απουσία προστασίας σε περίπτωση που η Σύμβαση και τα δικαιώματα των ναυτικών παραβιάζονται από έθνη που δεν τα αναγνωρίζουν. 4) Η έλλειψη περαιτέρω οικονομικών εγγυήσεων, ιδίως για τις μικρές και μεσαίες ναυτιλιακές επιχειρήσεις. 5) Η αδυναμία των εταιρειών να

προσαρμοστούν γρήγορα στη νέα νομοθεσία, όταν δεν διαθέτουν τους οικονομικούς πόρους για να το πράξουν (Dragomir, 2019).

Η συνθήκη επικυρώθηκε το 2006 σε μια περίοδο πλήρους οικονομικής ανάπτυξης. Η οικονομία βρισκόταν σε ύφεση το 2013 όταν τέθηκε σε ισχύ η σύμβαση, γεγονός που καθιστά δύσκολο για πολλές επιχειρήσεις να τηρήσουν το χρονοδιάγραμμά της. Η Σύμβαση καθιστά πολύ δαπανηρή τη συμμόρφωση με τους νέους κανόνες και μπορεί να αποτελέσει πρόκληση η προσαρμογή, ιδίως για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (Dragomir, 2019).

4. Ευημερία των ναυτικών

Ως πρόνοια ορίζεται η υγεία, η ευτυχία και η τύχη ενός ατόμου ή μιας ομάδας και η θεσμοθετημένη διαδικασία ή κοινωνική προσπάθεια που αποσκοπεί στην προώθηση της βασικής φυσικής και υλικής ευημερίας των ατόμων που έχουν ανάγκη. Ως εκ τούτου, στο ναυτιλιακό πλαίσιο, η ευημερία επί του πλοίου μπορεί να περιγραφεί ως η σύνοψη όλων των απαραίτητων αναγκών προκειμένου οι ναυτικοί να είναι υγιείς και ευτυχισμένοι, καθώς και όλες οι θεσμοθετημένες διαδικασίες που πρέπει να θεσπιστούν από τη διεθνή ναυτιλιακή κοινότητα για την αντιμετώπιση αυτού του θεμελιώδους και ζωτικού θέματος. Οι ανάγκες και οι επιθυμίες των ναυτικών με στόχο να είναι υγιείς και ευτυχισμένοι δεν διαφέρουν από τις ανάγκες και τις επιθυμίες όλων των άλλων ανθρώπινων όντων. Στην πραγματικότητα, οι ναυτικοί είναι ακριβώς ίδιοι με όλες τις άλλες εργατικές δυνάμεις και έχουν ίσες και πανομοιότυπες ανάγκες. Επιπλέον, η MLC 2006, που υιοθετήθηκε από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO), δηλώνει στο προοίμιό της ότι "δεδομένης της παγκόσμιας φύσης της ναυτιλιακής βιομηχανίας, οι ναυτικοί χρειάζονται ιδιαίτερη προστασία". Ωστόσο, υπάρχει κάποια ασάφεια ως προς την έννοια της "ειδικής προστασίας" και το περιεχόμενο της ευημερίας των ναυτικών. Η βιβλιογραφία υποδηλώνει ότι υπάρχει μια θεωρητική σύγχυση ως προς την έννοια και το περιεχόμενο της ευημερίας των ναυτικών (Exarchopoulos et al., 2018).

Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι ούτε η MLC 2006 ούτε οποιαδήποτε άλλη διεθνής σύμβαση, συμπεριλαμβανομένης της Σύμβασης για την ευημερία των ναυτικών, 1987 (εφεξής ILO C163), έχει δώσει ποτέ ορισμό για την ευημερία των ναυτικών. Έτσι, πολλοί ερευνητές συνδέουν την ευημερία των

ναυτικών με ένα ευρύ φάσμα διαφορετικών εννοιών, όσον αφορά τις αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης, την αποφυγή της κακοποίησης και της οικονομικής εκμετάλλευσης των ναυτικών, τη βελτίωση της σωματικής και ψυχικής τους υγείας και την προώθηση της ευημερίας τους και της ευημερίας των οικογενειών τους. Ως αποτέλεσμα, αυτές οι αντιφατικές δηλώσεις σχετικά με την ευημερία του πληρώματος δημιουργούν ένα πιο περίπλοκο σκηνικό όσον αφορά τις διάφορες έννοιες αυτού του θέματος και πολλοί συγγραφείς συνδέουν αόριστα την ευημερία των ναυτικών και άλλες δραστηριότητες της σύγχρονης ναυτιλίας με τα εργασιακά δικαιώματα, το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία και την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Ωστόσο, παρά την αβεβαιότητα των πτυχών που περιβάλλουν το θέμα αυτό, αδιαμφισβήτητα, ο όρος της ευημερίας έχει τουλάχιστον τέσσερις διαστάσεις και αποτελείται από οργανωτικά, διοικητικά, κοινωνικά και φυσικά χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας (Exarchopoulos et al., 2018).

Αν και τα τελευταία χρόνια έχουν καταβληθεί σημαντικές προσπάθειες για την προστασία των ναυτικών, το θέμα της ευημερίας των ναυτικών δεν έχει αντιμετωπιστεί επαρκώς στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Με την ύφεση του παγκόσμιου εμπορίου και τον έντονο ανταγωνισμό μεταξύ των πλοιοκτητών, οι ναυτικοί συνεχίζουν να πληρώνουν υψηλό τίμημα για τα οικονομικά προβλήματα ως στόχος των μέτρων μείωσης του κόστους. Η υπερπροσφορά χωρητικότητας, η συμπίεση των ναύλων και η συνακόλουθη μείωση του προϋπολογισμού για την εργασία, έχει επηρεάσει δραματικά την ευημερία των ναυτικών. Επιπλέον, οι ναυτικοί πλήττονται και από ανήθικες πρακτικές πληρώματος, όπως η χρήση αθέμιτων συμβάσεων, η εγκατάλειψη από τους πλοιοκτήτες, η καθυστέρηση ή η μη καταβολή των μισθών τους, η άρνηση άδειας ξηράς, η αδυναμία επικοινωνίας με τις οικογένειές τους όταν βρίσκονται στο πλοίο και η άρνηση επαναπατρισμού όταν λήγουν οι συμβάσεις τους. Υπό αυτές τις προοπτικές, πολλοί ναυτικοί περιγράφουν τη δουλειά τους ως "δολάρια για τη νοσταλγία" ή "φυλακή με μισθό". Ως εκ τούτου, "υπολογίζουν προσεκτικά πόσα χρόνια πρέπει να περάσουν στη θάλασσα για να κερδίσουν αρκετά για να ξεφύγουν (Exarchopoulos et al., 2018).

Η ναυτιλιακή βιομηχανία είναι μία από τις πλέον αυστηρά ρυθμιζόμενες βιομηχανίες στον κόσμο. Ωστόσο, η ιστορία της διεθνούς ναυτιλιακής ρύθμισης ήταν ως επί το πλείστον αντιδραστική. Η Σύμβαση για την ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής στη θάλασσα (SOLAS) δημιουργήθηκε λόγω της βύθισης του Τιτανικού- ο Διεθνής Κώδικας Διαχείρισης της Ασφάλειας (ISM) υιοθετήθηκε λόγω της καταστροφής του

Herald of Free Enterprise- και η πετρελαιοκηλίδα Exxon Valdez οδήγησε στην απαίτηση για δεξαμενόπλοια με διπλό κύτος. "Ωστόσο, κανένα καταστροφικό περιστατικό δεν συνέβη σε σχέση με τους ναυτικούς από την ανθρώπινη άποψη, ώστε να προκληθεί νομοθεσία για τη διασφάλιση της ευημερίας τους". Η ευημερία των ναυτικών δεν ήταν στο επίκεντρο της ναυτιλιακής νομοθεσίας για μεγάλο χρονικό διάστημα. Ο όρος γενικά απουσίαζε ή αντιμετωπιζόταν έμμεσα στις περισσότερες διεθνείς συνθήκες. Η μόνη εξαίρεση ήταν η σύμβαση αριθ. 163 για την ευημερία των ναυτικών, αλλά και πάλι, η σύμβαση αυτή επικυρώθηκε μόνο από 17 κράτη μέλη της ILO (Exarchopoulos et al., 2018).

Στην πραγματικότητα, ο Bunker ισχυρίζεται ότι σε πολλές περιπτώσεις, ο νόμος ήταν αντίθετος με τα δικαιώματα των ναυτικών για αιώνες. Για παράδειγμα, το 1552, η ισπανική κυβέρνηση διέταξε ότι "κάθε ναύτης που εγκατέλειπε το πλοίο του πριν από το τέλος ενός ταξιδιού προς την Αμερική μπορούσε να τιμωρηθεί με 100 μαστιγώσεις, ποινή που ισοδυναμούσε ουσιαστικά με θάνατο". Και τον 19ο αιώνα, η Αγγλία, οι Ηνωμένες Πολιτείες και άλλα ναυτικά έθνη διέταζαν ότι κάθε ναυτικός που εγκατέλειπε το πλοίο του πριν από το τέλος του ταξιδιού του μπορούσε να συλληφθεί με τη βία και να επανέλθει στο πλοίο. Εδώ και εκατοντάδες χρόνια, οι ναυτικοί αγωνίζονται για τη βελτίωση της ευημερίας τους. Από τους κωπηλάτες των ρωμαϊκών και ισπανικών γαλέων μέχρι τα πληρώματα των σύγχρονων και αποδοτικών πλοίων, οι "ναυτικοί συνήθως υποσιτίζονταν, υποαμειβόντουσαν και υπερβάλλονταν και θεωρούνταν εργάτες πέρα από τα συνήθη μέσα του νόμου". Για πολλά χρόνια, όποτε οι ναυτικοί προσπαθούσαν να διαμαρτυρηθούν για την υπερεργασία, την κακή διατροφή, τη σκληρότητα και τις ανασφαλείς συνθήκες, οι φωνές τους δεν εισακούγονταν και οι διαμαρτυρίες τους καταπνίγονταν χωρίς να προσελκύουν το ενδιαφέρον της ναυτιλιακής βιομηχανίας. Ιστορικά, το θέμα της ευημερίας των ναυτικών μπορούσε να σχετίζεται με θέματα όπως η διατροφή, η διαμονή, ο ρουχισμός, οι ιατρικές και υγειονομικές εγκαταστάσεις. Στην πραγματικότητα, δεδομένου ότι οι ναυτικοί ζουν στην πραγματικότητα στο χώρο εργασίας τους, παράγοντες όπως η διατροφή, η διαμονή, η υγιεινή και οι εγκαταστάσεις ανάπαυσης κατά τη διάρκεια της παραμονής τους στα πλοία είναι ζωτικής σημασίας για την ευημερία τους. Επιπλέον, το επάγγελμα του ναυτικού είναι από τη φύση του απαιτητικό. "Ο ναυτικός είναι αιχμάλωτος του εργασιακού περιβάλλοντος" (Exarchopoulos et al., 2018).

Πρέπει να περάσει αρκετούς μήνες σε ένα κινούμενο πλοίο που υπόκειται σε δύσκολες καιρικές συνθήκες, δεν μπορεί εύκολα να διακρίνει τη διαφορά μεταξύ εργασίας και αναψυχής και είναι απομονωμένος από την οικογένεια και τους φίλους του. Επιπλέον, ο θόρυβος, οι κραδασμοί, οι περιβαλλοντικές συνθήκες, ο κύκλος του ταξιδιού, οι επισκέψεις σε λιμάνια, η διαχείριση φορτίου και άλλες δραστηριότητες της σύγχρονης ναυτιλιακής επιχείρησης μπορούν να μειώσουν την ικανότητα του ναυτικού να αποκτήσει ποιοτικό ύπνο και ξεκούραση. Επιπλέον, η Διεθνής Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (ITF) κατηγορεί επανειλημμένα τα ανοικτά νηολόγια (OR) για υποβαθμισμένες συνθήκες, χαμηλούς μισθούς και κακή ευημερία των ναυτικών και υλοποιεί την εκστρατεία της κατά των "σημαιών ευκαιρίας". Η ITF δηλώνει επίσης ότι υπάρχει σημαντικός αριθμός ναυτικών στους οποίους οφείλονται τεράστια χρηματικά ποσά. Σε πολλές περιπτώσεις, οι μήνες περνούν χωρίς κανένα σημάδι για τους μισθούς τους. Χωρίς τους μισθούς τους, οι ναυτικοί "δεν έχουν καν την οικονομική δυνατότητα να δραπετεύσουν και να πάρουν το δρόμο για την πατρίδα τους" και έτσι, παραμένουν δέσμιοι αυτών των ανήθικων εργοδοτών. Το αποκορύφωμα αυτής της διεφθαρμένης συμπεριφοράς σε βάρος των ναυτικών είναι η πλήρης εγκατάλειψη των πληρωμάτων των πλοίων (Exarchopoulos et al., 2018).

Σύμφωνα με τη ILO, η εγκατάλειψη του πληρώματος "υποβιβάζει τους ναυτικούς στο καθεστώς των σκλάβων που εξαρτώνται από τη φιλανθρωπία των άλλων" Ο Couper, υποστηρίζει επίσης ότι η δημιουργία των ανοικτών νηολογίων τα προηγούμενα χρόνια επέτρεψε σε πάρα πολλές ναυτιλιακές εταιρείες να λειτουργούν τα πλοία τους χωρίς καμία υποχρέωση ασφάλειας και με κακές συνθήκες υγείας και κοινωνικές συνθήκες επί του πλοίου. Ως αποτέλεσμα, δεκάδες ναυτικοί αντλήθηκαν από τις φτωχότερες χώρες για τις χαμηλότερες αμοιβές και στερήθηκαν βασικά ανθρώπινα δικαιώματα. Οι ναυτικοί βρίσκονταν συχνά στο έλεος απατεώνων πλοιοκτητών και αναγκάζονταν να εργάζονται σε υποβαθμισμένα και συχνά επικίνδυνα πλοία. Η υιοθέτηση και η έναρξη ισχύος της MLC 2006 επέφερε σημαντικές αλλαγές στη διεθνή ναυτιλιακή βιομηχανία όσον αφορά τα δικαιώματα και την ευημερία των ναυτικών. Η Σύμβαση αποτελεί, πρωτίστως, ενοποίηση του προϋπάρχοντος σώματος δικαίου της ILO που αφορούσε τα εργασιακά πρότυπα των ναυτικών (Exarchopoulos et al., 2018).

Στη Σύμβαση αυτή, οι αρμοδιότητες των κρατών σημαίας, των κρατών λιμένων, καθώς και των κρατών παροχής εργασίας προσδιορίζονται και ρυθμίζονται

με σαφήνεια. Το ρυθμιστικό πεδίο της Σύμβασης καλύπτει ένα ευρύ φάσμα θεματικών πεδίων σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας των ναυτικών και ασχολείται με την ευημερία των ναυτικών σε διάφορες πτυχές, όπως η διατροφή και η τροφοδοσία, η ιατρική περίθαλψη, οι εγκαταστάσεις αναψυχής, το ωράριο εργασίας, η προστασία της υγείας κ.ο.κ. Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι η MLC 2006 έχει αναγνωριστεί ως "νομοσχέδιο των δικαιωμάτων των ναυτικών", πολλοί εμπειρογνώμονες του κλάδου δηλώνουν ότι η Σύμβαση όχι μόνο δεν είναι επαρκής για τη βελτίωση της ευημερίας των ναυτικών, αλλά δεν μπορεί καν να απαντήσει σε θέματα που σχετίζονται με θεμελιώδη ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα, όπως η δίκαιη μεταχείριση των ναυτικών σε περίπτωση ναυτικού ατυχήματος. Ως εκ τούτου, απαιτείται ουσιαστική αναθεώρηση της Σύμβασης, ιδίως σήμερα, όπου τα θέματα ψυχικής και συναισθηματικής υγείας αποτελούν περαιτέρω αιτία ανησυχίας, όπως αποδεικνύεται από την επίδειξη αυξημένου στρες και κόπωσης μεταξύ των ναυτικών στα σύγχρονα πρότυπα εργασίας (Exarchopoulos et al., 2018).

5. Ερευνητικό Μέρος

5.1 Δειγματοληψία

Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτελείται από 50 συμμετέχοντες, οι οποίοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ένα ερωτηματολόγιο, όπως αναλύεται και στην επόμενη ενότητα. Οι συμμετέχοντες ήταν μεταξύ 25 και 55 ετών. Τα πόστα που κατείχαν επί του πλοίου ήταν Αξιωματικοί Καταστρώματος, Μηχανικοί, Πλήρωμα Κουβέρτας και άλλα. Ο τρόπος με τον οποίο είχαν προσληφθεί οι συμμετέχοντες, ήταν είτε απευθείας από την εταιρεία του πλοιοκτήτη, είτε μέσω τρίτης εταιρείας, είτε μέσω γραφείου στελέχωσης, είτε με άλλους τρόπους.

5.2 Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας αποτελείται από διαφορετικού τύπου ερωτήσεις, τις οποίες καλούνται να απαντήσουν οι συμμετέχοντες. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αποτελούνται από ένα δημογραφικό στοιχείο, το οποίο είναι η ηλικία των συμμετεχόντων, καθώς και πληροφορίες σχετικά με την συνθήκες επί του

πλοίου, την Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας του 2006 και γενικότερα τις συνθήκες εργασίας, τα περιθώρια βελτίωσης και το επίπεδο ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την εμπειρία τους στην θάλασσα.

Μερικές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, αποτελούνται από ερωτήσεις κλίμακας. Οι ερωτήσεις κλίμακας συνηθίζεται να δομούνται με δύο άκρα (π.χ. από το μικρότερο στο μεγαλύτερο, ή από το χειρότερο στο καλύτερο) και τα άκρα καθώς και οι ενδιάμεσες τιμές κωδικοποιούνται με έναν αριθμό κλίμακας (π.χ. χειρότερο: 1, καλύτερο: 5, άρα 1 – 5).

5.3 Κωδικοποίηση Δεδομένων

Τα δεδομένα προκύπτουν από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο που τους διαμοιράζεται. Τα συγκεκριμένα δεδομένα θα πρέπει να αναλυθούν στατιστικά, έτσι ώστε να δοθούν απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα – υποθέσεις. Για την στατιστική ανάλυση, τα δεδομένα θα πρέπει να έχουν την ιδανική μορφή, έτσι ώστε να επεξεργαστούν ορθά από το στατιστικό πρόγραμμα που θα τα αναλύσει. Το πρόγραμμα που χρησιμοποιείται είναι το SPSS της IBM, το οποίο δέχεται κυρίως αριθμητικά δεδομένα. Συνεπώς, θα πρέπει τα δεδομένα από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου να κωδικοποιηθούν και να μετατραπούν από απλές φυσικές λέξεις σε αριθμούς (π.χ. Φύλο: Άντρες – 1, Γυναίκες – 2).

5.4 Μεθοδολογία Ανάλυσης

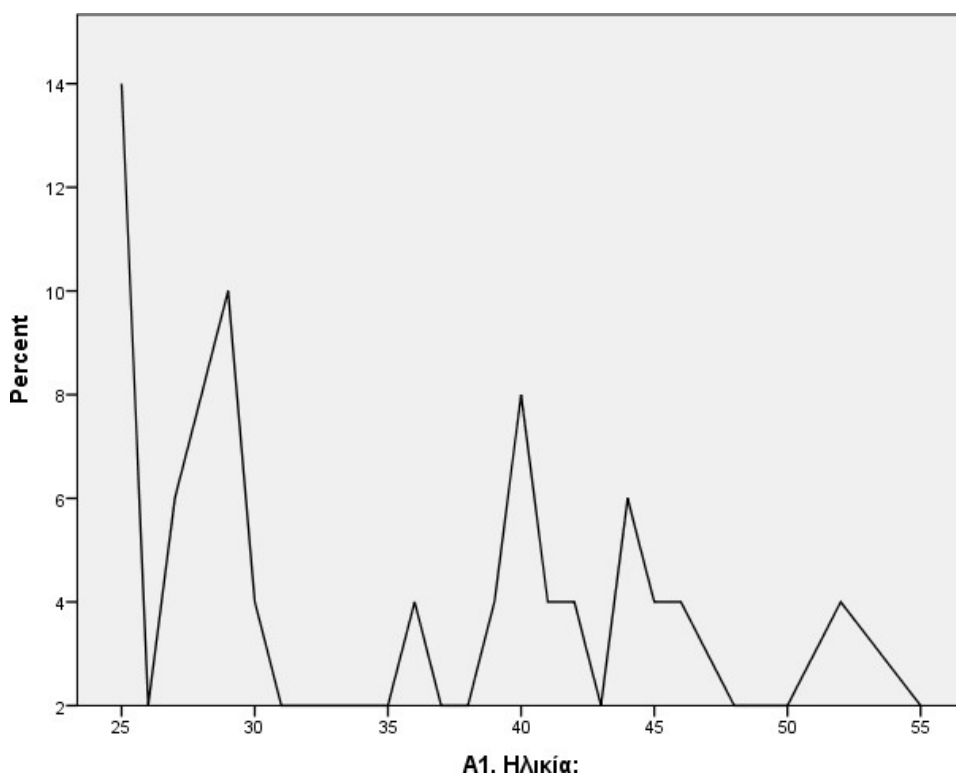
Η στατιστική ανάλυση που θα πραγματοποιηθεί, θα αναλύσει στατιστικά τα δεδομένα, αφού κωδικοποιηθούν κατάλληλα. Η δομή του ερωτηματολογίου και οι διαθέσιμες απαντήσεις που δόθηκαν για επιλογή στους συμμετέχοντες, οδηγούν σε μια περιγραφική στατιστική ανάλυση (descriptive analysis), έτσι ώστε να εξαχθούν τα αποτελέσματα. Η περιγραφική στατιστική, αποτελείται από πίνακες και γραφήματα, με συχνότητες και ποσοστά.

5.5 Αποτελέσματα Ανάλυσης

Με βάση την ηλικία των συμμετεχόντων, το εύρος ηλικιών ήταν 30, με μικρότερη ηλικία τα 25 έτη και μεγαλύτερη ηλικία τα 55 έτη, με μέση τιμή ηλικίας περίπου 37 (36,6). Η τυπική απόκλιση της ηλικίας ήταν περίπου 9 (8,7) με διασπορά περίπου 76 (76,2). Περίπου 14% των συμμετεχόντων ήταν 25 ετών, περίπου το 10% ήταν κοντά στα 30 έτη, περίπου το 8% ήταν 40 ετών, περίπου το 6% ήταν κοντά στα 45 έτη, περίπου το 4% ήταν μεταξύ 50 και 55 ετών και λίγο λιγότερο από 4% ήταν κοντά στα 35 έτη.

Descriptive Statistics

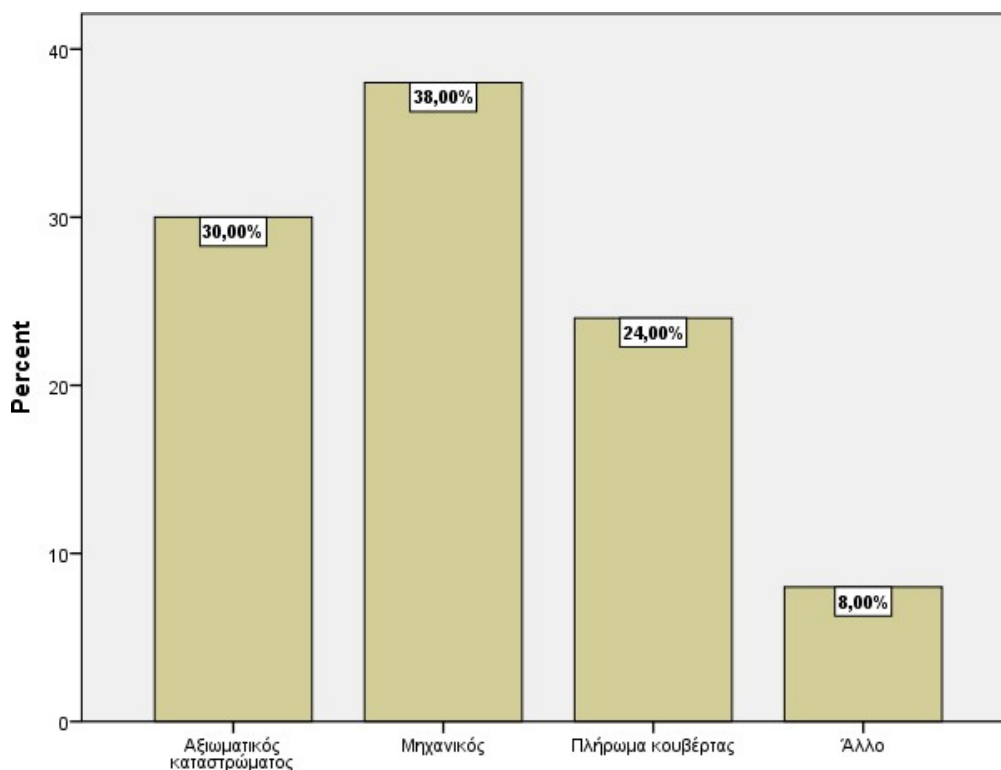
	<u>N</u>	<u>Range</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>	<u>Mean</u>	<u>Std. Deviation</u>	<u>Variance</u>
A1. Ηλικία:	50	30	25	55	36,64	8,727	76,153
Valid N (listwise)	50						



Με βάση το πόστο που κατείχαν οι συμμετέχοντες επί του πλοίου, το 38% ήταν μηχανικοί. Το 30% ήταν αξιωματικοί καταστρώματος, το 24% ήταν πλήρωμα κουβέρτας και το 8% δήλωσαν διαφορετικό πόστο.

A2. Παρακαλούμε σημειώστε το πόστο που κατέχετε επί του πλοίου:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αξιωματικός καταστρώματος	15	30,0	30,0	30,0
	Μηχανικός	19	38,0	38,0	68,0
	Πλήρωμα κουβέρτας	12	24,0	24,0	92,0
	Άλλο	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

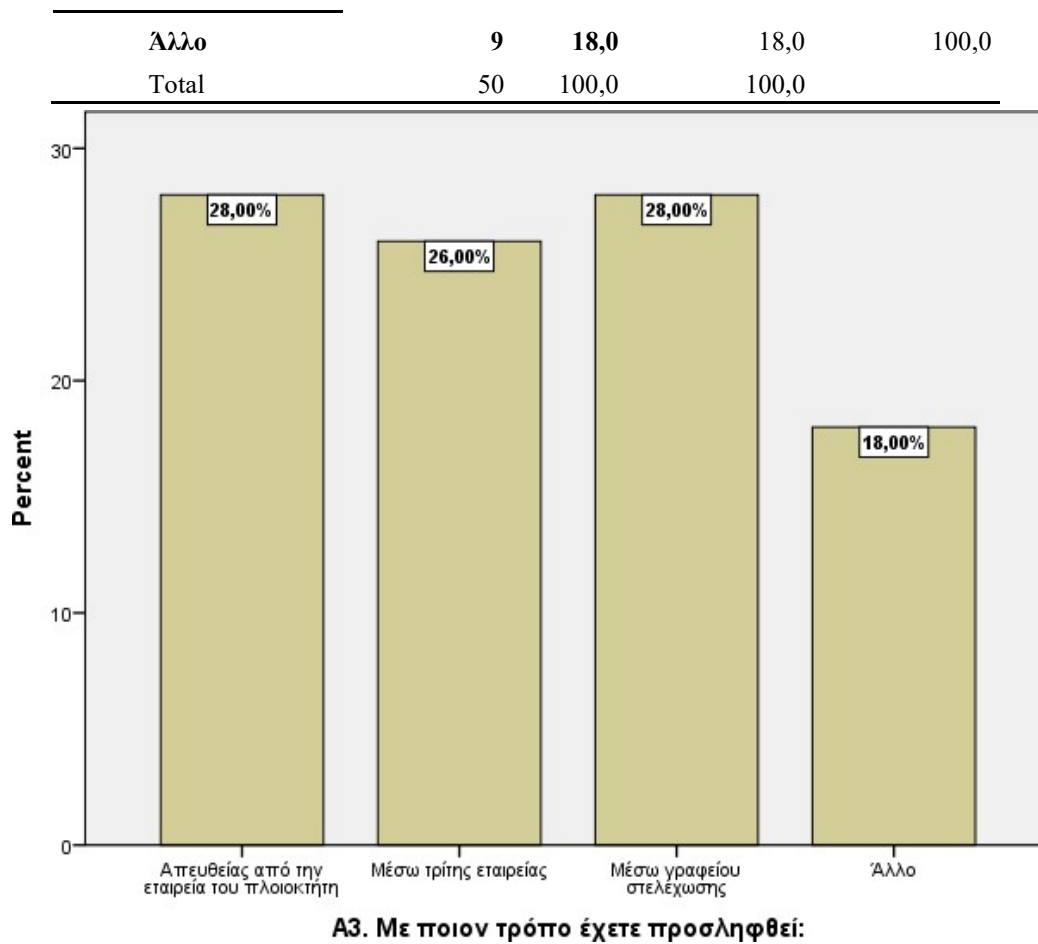


A2. Παρακαλούμε σημειώστε το πόστο που κατέχετε επί του πλοίου:

Με βάση τον τρόπο που οι συμμετέχοντες είχαν προσληφθεί, το 28% είπαν απευθείας από την εταιρεία του πλοιοκτήτη, άλλο ένα 28% είπαν μέσω γραφείου στελέχωσης, το 26% είπαν μέσω τρίτης εταιρείας και το 18% είπαν άλλο τρόπο πρόσληψης.

A3. Με ποιον τρόπο έχετε προσληφθεί:

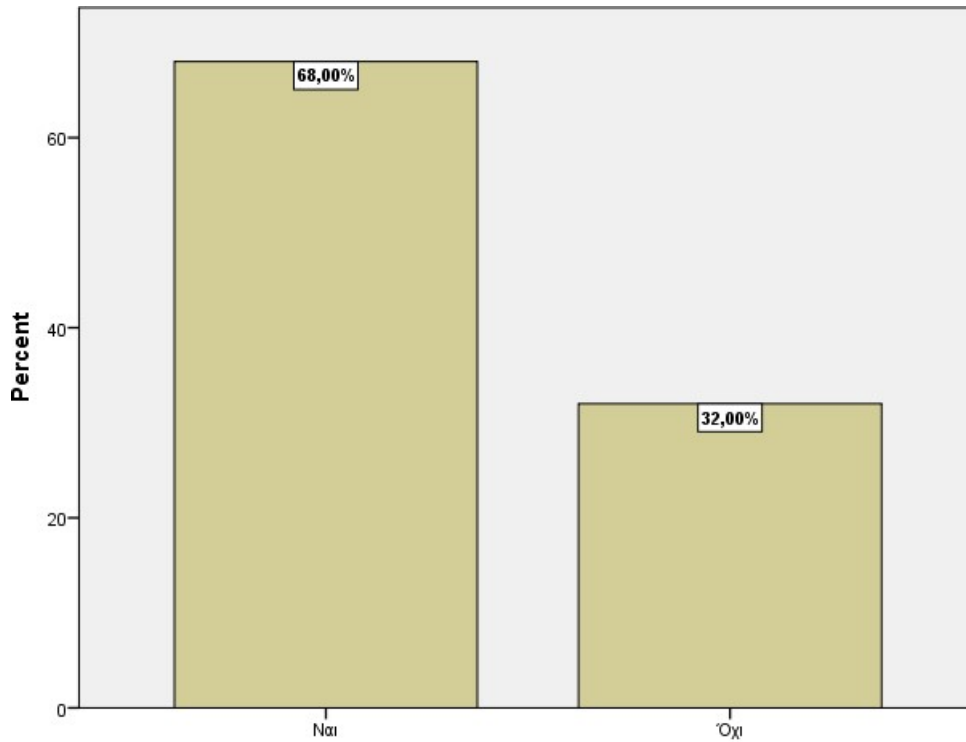
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Απευθείας από την εταιρεία του πλοιοκτήτη	14	28,0	28,0	28,0
Μέσω τρίτης εταιρείας	13	26,0	26,0	54,0
Μέσω γραφείου στελέχωσης	14	28,0	28,0	82,0



Με βάση το αν οι συμμετέχοντες γνωρίζουν για τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας του 2006, το 68% είπαν ναι, ενώ το 32% είπαν όχι.

A4. Γνωρίζετε για τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας του 2006:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	34	68,0	68,0	68,0
Όχι	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

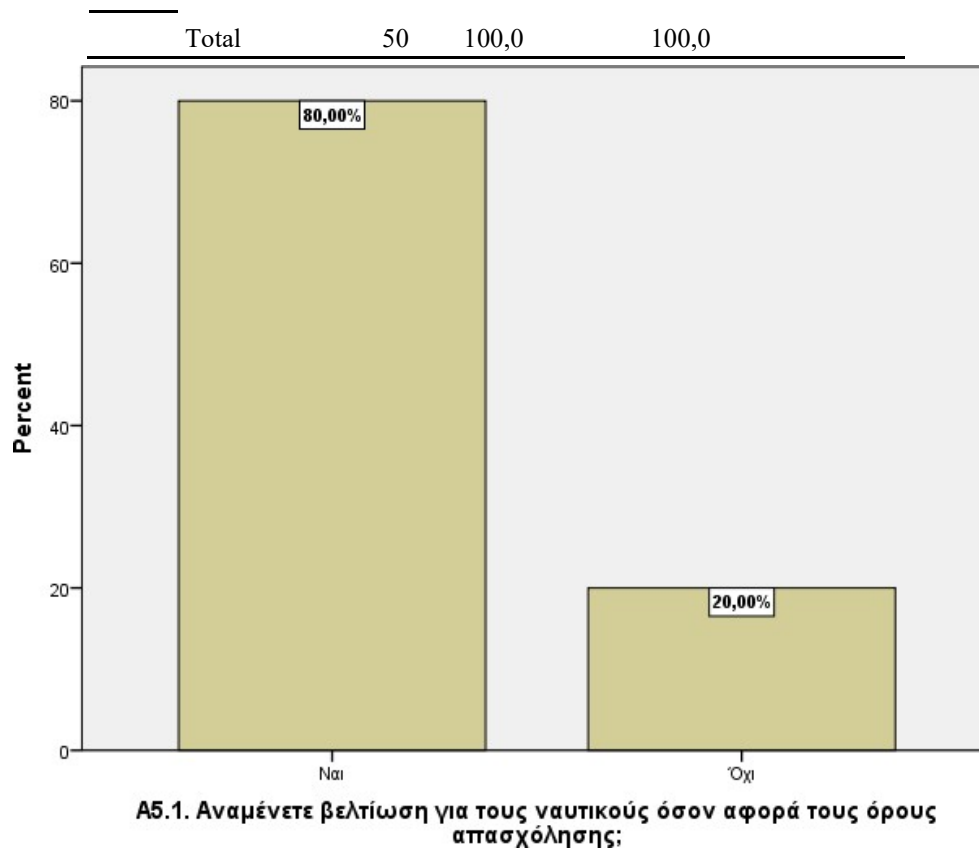


A4. Γνωρίζετε για τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας του 2006:

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες αναμένουν βελτίωση για τους ναυτικούς, όσον αφορά τους όρους απασχόλησης, το 80% είπαν ναι, ενώ το 20% είπαν όχι.

A5.1. Αναμένετε βελτίωση για τους ναυτικούς όσον αφορά τους όρους απασχόλησης;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	40	80,0	80,0	80,0
Όχι	10	20,0	20,0	100,0

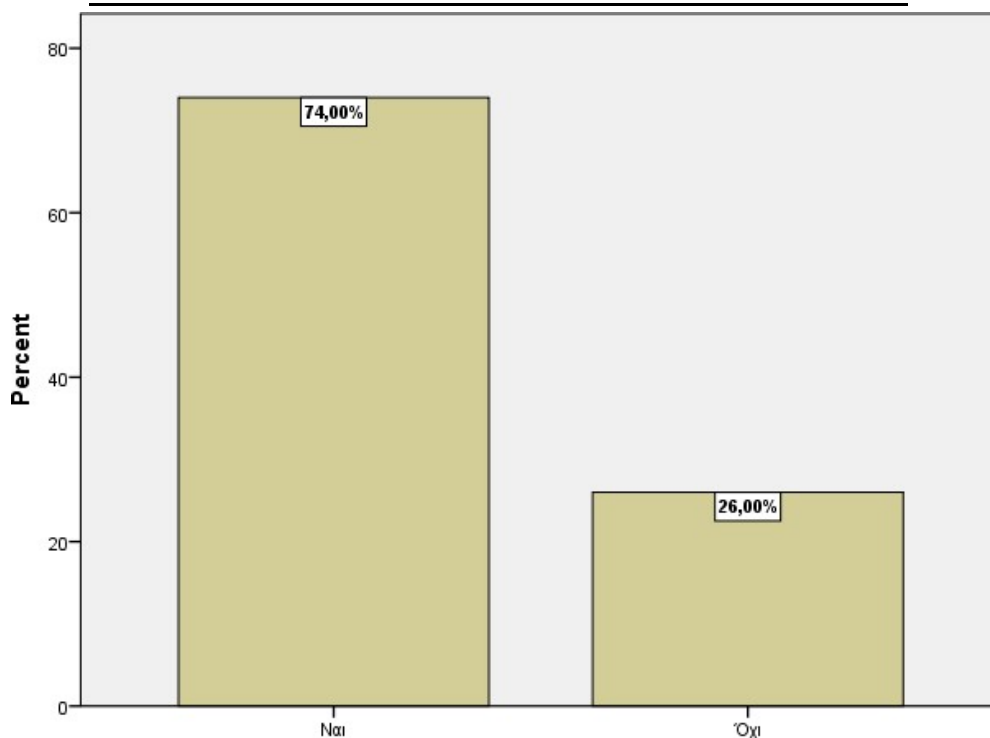


Με βάση το αν οι συμμετέχοντες αναμένουν βελτίωση για τους ναυτικούς, όσον αφορά τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις, το φαγητό και την εστίαση, το 74% είπαν ναι, ενώ το 26% είπαν όχι.

A5.2. Αναμένετε βελτίωση για τους ναυτικούς όσον αφορά τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις αναψυχής, το φαγητό και την εστίαση;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Ναι	37	74,0	74,0	74,0
	Όχι	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



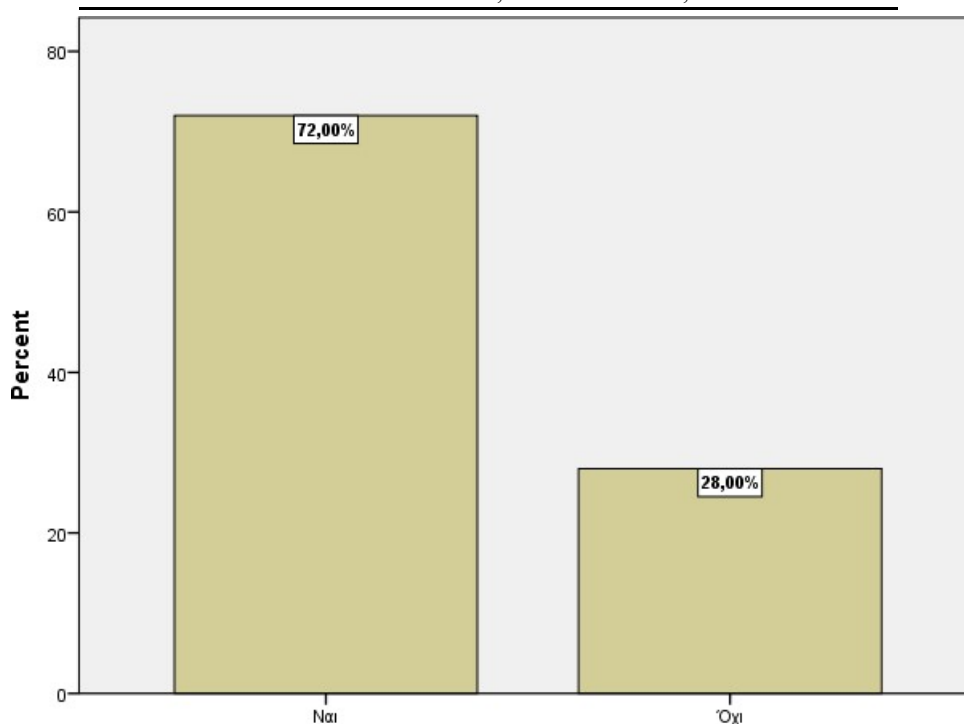
A5.2. Αναμένετε βελτίωση για τους ναυτικούς όσον αφορά τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις αναψυχής, το φαγητό και την εστίαση;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες αναμένουν βελτίωση για τους ναυτικούς, όσον αφορά την υγεία, την ιατρική περίθαλψη, την κοινωνική πρόνοια και την κοινωνική ασφάλιση, το 72% είπαν ναι, ενώ το 28% είπαν όχι.

A5.3. Αναμένετε βελτίωση για τους ναυτικούς όσον αφορά την υγεία, την ιατρική περίθαλψη, την κοινωνική πρόνοια και την κοινωνική ασφάλιση;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Ναι	36	72,0	72,0	72,0
	Όχι	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



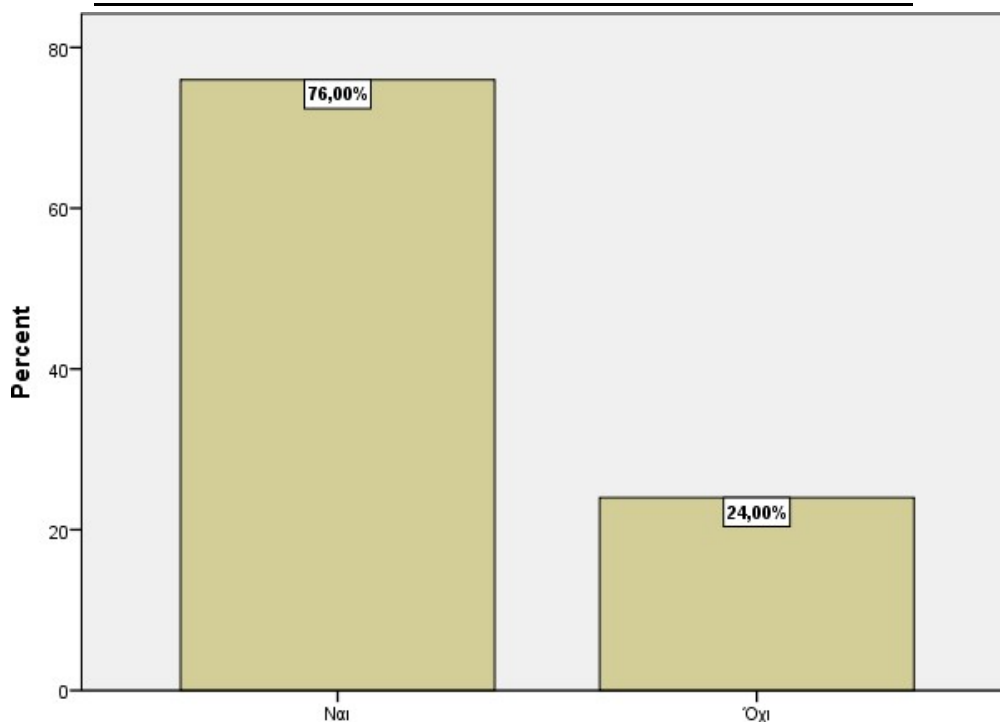
A5.3. Αναμένετε βελτίωση για τους ναυτικούς όσον αφορά την υγεία, την ιατρική περίθαλψη, την κοινωνική πρόνοια και την κοινωνική ασφάλιση;

Με βάση το αν κατά την άποψη των συμμετεχόντων, η επικύρωση της Σύμβασης θα συμβάλλει στην αντιμετώπιση των υφιστάμενων προβλημάτων κοινωνικής πρόνοιας και συνθηκών απασχόλησης των ναυτικών, το 76% είπαν ναι, ενώ το 24% είπαν όχι.

A6. Κατά την άποψή σας, η επικύρωση της Σύμβασης θα συμβάλλει στην αντιμετώπιση των υφιστάμενων προβλημάτων κοινωνικής πρόνοιας και συνθηκών απασχόλησης των ναυτικών;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Ναι	38	76,0	76,0	76,0
	Όχι	12	24,0	24,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

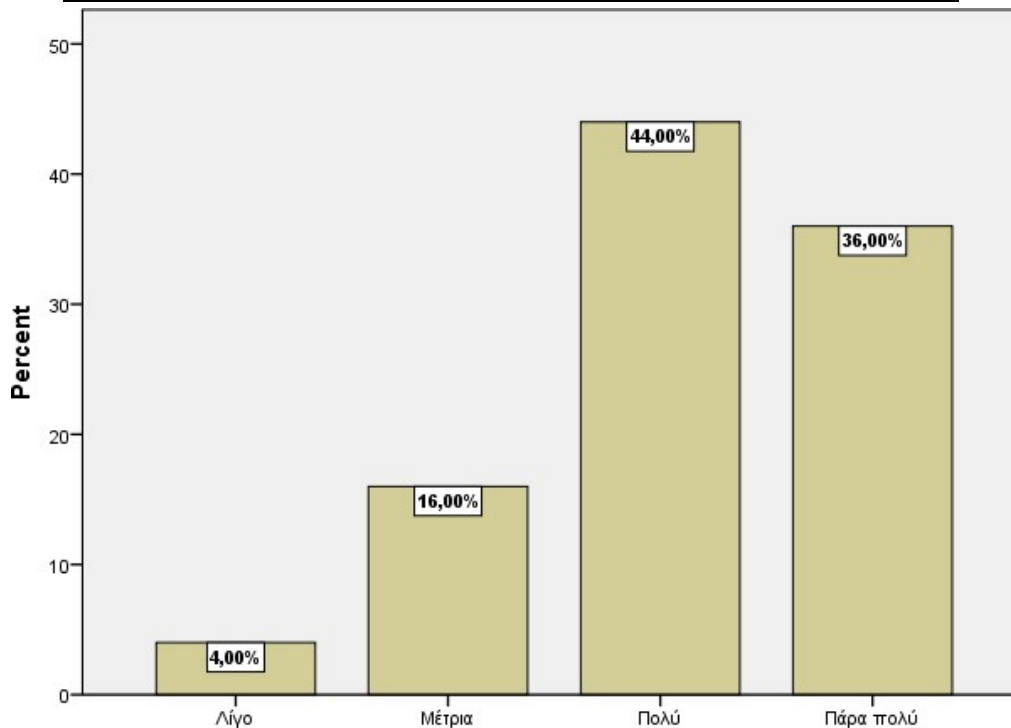


A6. Κατά την άποψή σας, η επικύρωση της Σύμβασης θα συμβάλει στην αντιμετώπιση των υφιστάμενων προβλημάτων κοινωνικής πρόνοιας και συνθηκών απασχόλησης των ναυτικών;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο η κούραση έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλεια των συμμετεχόντων στην θάλασσα, το 44% είπαν πολύ, το 36% είπαν πάρα πολύ, το 16% είπαν μέτρια και το 4% είπαν λίγο.

A7.1. Σε τι βαθμό η κούραση έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	2	4,0	4,0	4,0
	Μέτρια	8	16,0	16,0	20,0
	Πολύ	22	44,0	44,0	64,0
	Πάρα πολύ	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

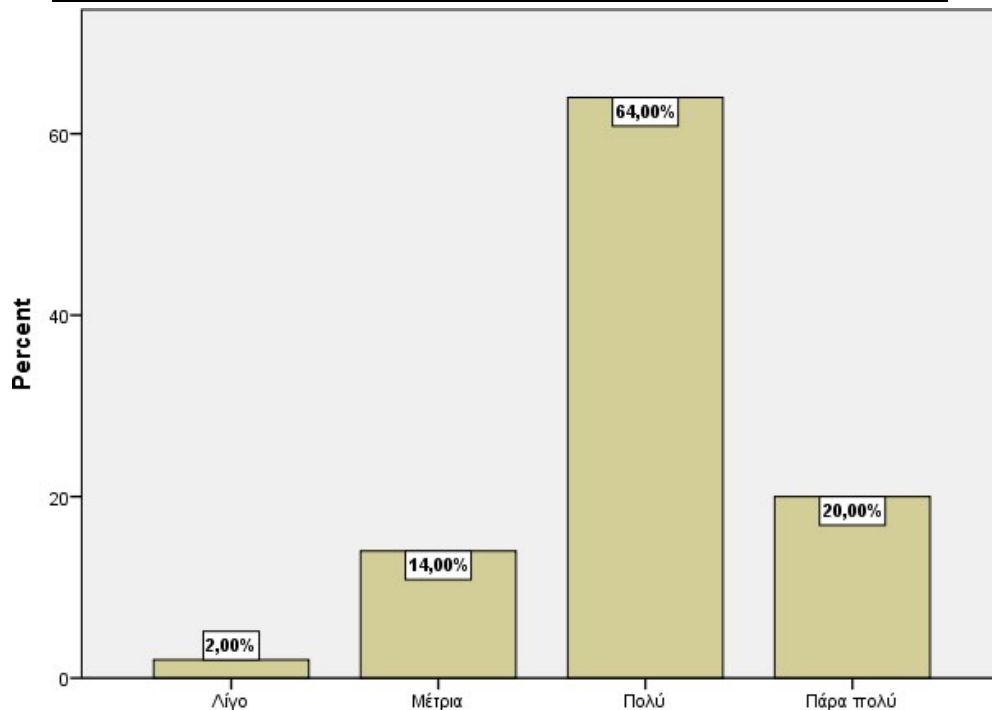


A7.1. Σε τι βαθμό η κόπωση έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο ο φόρτος και οι ώρες εργασίας έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλεια των συμμετεχόντων στην θάλασσα, το 64% είπαν πολύ, το 20% είπαν πάρα πολύ, το 14% είπαν μέτρια και το 2% είπαν λίγο.

A7.2. Σε τι βαθμό ο φόρτος και οι ώρες εργασίας έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	1	2,0	2,0	2,0
	Μέτρια	7	14,0	14,0	16,0
	Πολύ	32	64,0	64,0	80,0
	Πάρα πολύ	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

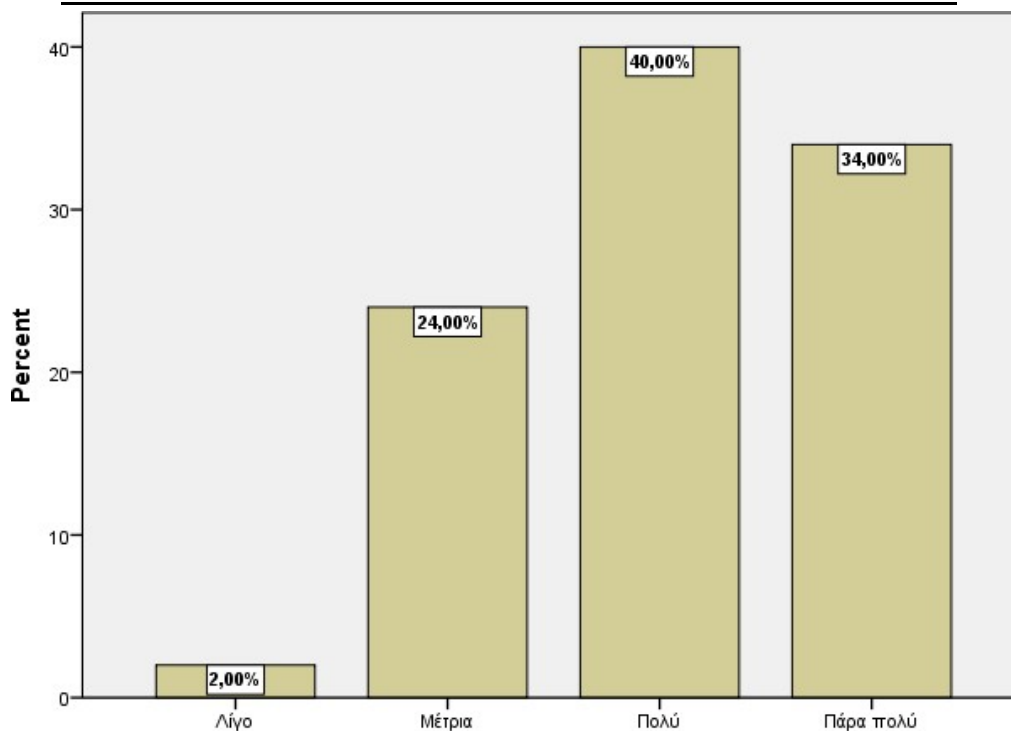


A7.2. Σε τι βαθμό ο φόρτος και οι ώρες εργασίας έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο το στρες έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλεια των συμμετεχόντων στην θάλασσα, το 40% είπαν πολύ, το 34% είπαν πάρα πολύ, το 24% είπαν μέτρια και το 2% είπαν λίγο.

A7.3. Σε τι βαθμό το στρες έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	1	2,0	2,0	2,0
	Μέτρια	12	24,0	24,0	26,0
	Πολύ	20	40,0	40,0	66,0
	Πάρα πολύ	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

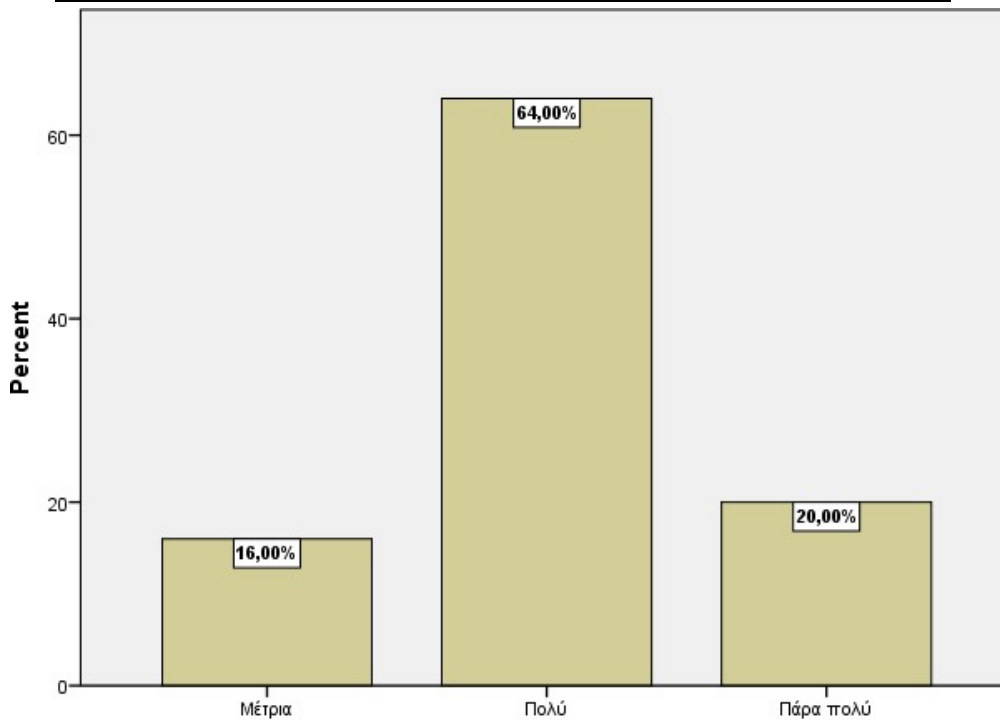


A7.3. Σε τι βαθμό το στρες έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο η επικοινωνία έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλεια των συμμετεχόντων στην θάλασσα, το 64% είπαν πολύ, το 20% είπαν πάρα πολύ και το 16% είπαν μέτρια.

A7.4. Σε τι βαθμό η επικοινωνία έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μέτρια	8	16,0	16,0	16,0
	Πολύ	32	64,0	64,0	80,0
	Πάρα πολύ	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

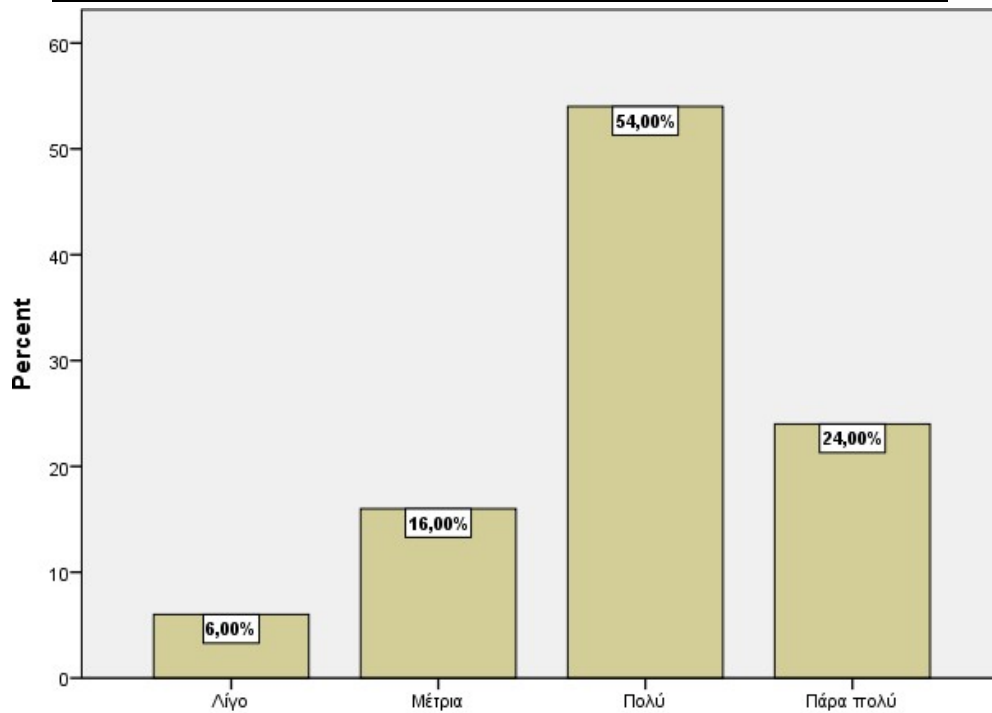


A7.4. Σε τι βαθμό η επικοινωνία έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο η απομόνωση έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλεια των συμμετεχόντων στην θάλασσα, το 54% είπαν πολύ, το 24% είπαν πάρα πολύ, το 16% είπαν μέτρια και το 6% είπαν λίγο.

A7.5. Σε τι βαθμό η απομόνωση έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	3	6,0	6,0	6,0
	Μέτρια	8	16,0	16,0	22,0
	Πολύ	27	54,0	54,0	76,0
	Πάρα πολύ	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

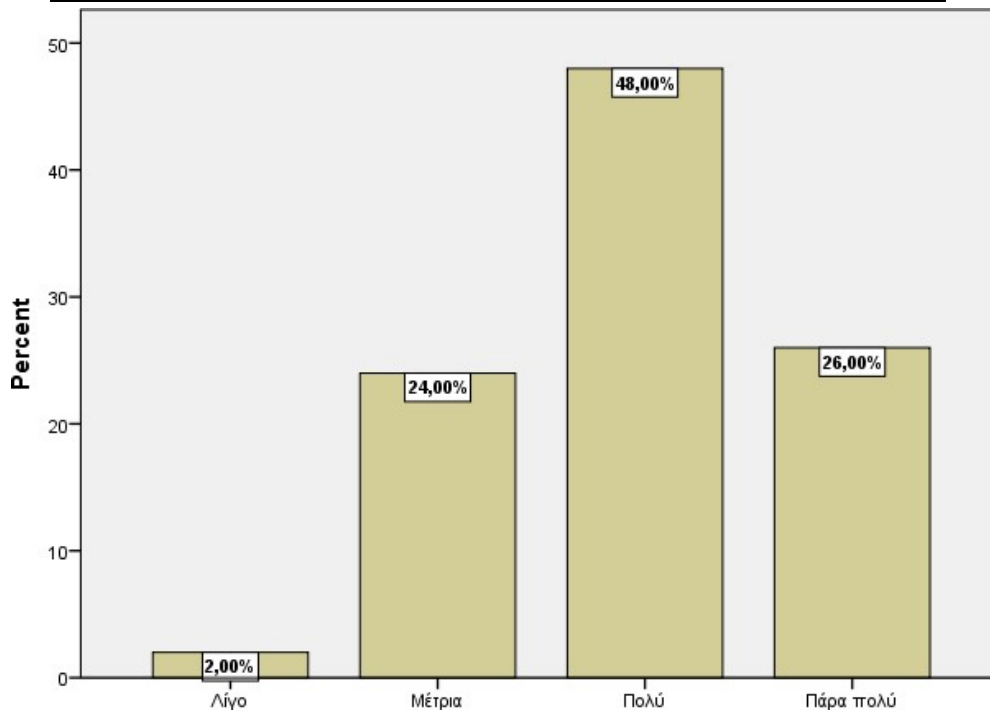


A7.5. Σε τι βαθμό η απομόνωση έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο οι μισθοί έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλεια των συμμετεχόντων στην θάλασσα, το 48% είπαν πολύ, το 26% είπαν πάρα πολύ, το 24% είπαν μέτρια και το 2% είπαν λίγο.

A7.6. Σε τι βαθμό οι μισθοί έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	1	2,0	2,0	2,0
	Μέτρια	12	24,0	24,0	26,0
	Πολύ	24	48,0	48,0	74,0
	Πάρα πολύ	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

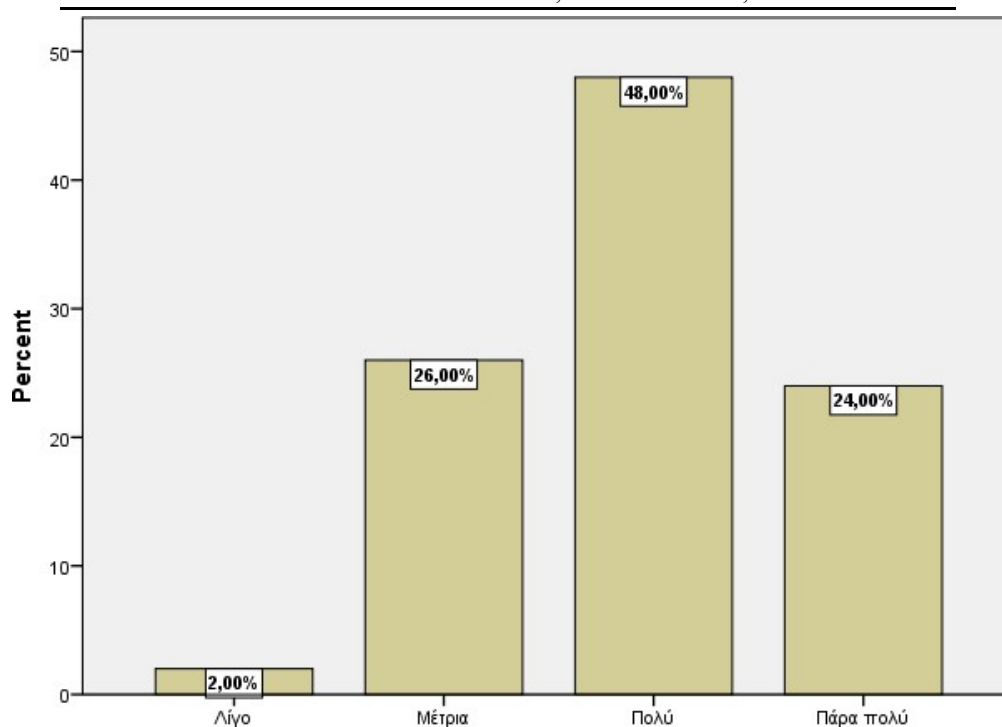


A7.6. Σε τι βαθμό οι μισθοί έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο οι συμφωνίες απασχόλησης (όροι: Άδεια, επαναπατριsmός κλπ) έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλεια των συμμετεχόντων στην θάλασσα, το 48% είπαν πολύ, το 26% είπαν μέτρια, το 24% είπαν πάρα πολύ και το 2% είπαν λίγο.

A7.7. Σε τι βαθμό οι συμφωνίες απασχόλησης (όροι: Άδεια, επαναπατριsmός κλπ) έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	1	2,0	2,0	2,0
Μέτρια	13	26,0	26,0	28,0
Πολύ	24	48,0	48,0	76,0
Πάρα πολύ	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

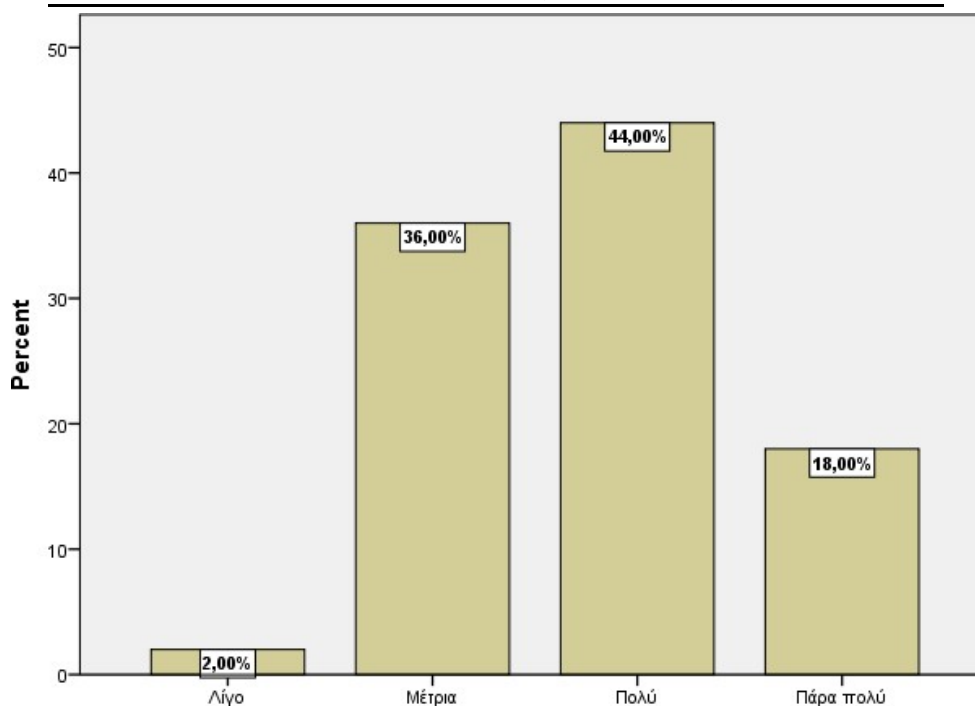


A7.7. Σε τι βαθμό οι συμφωνίες απασχόλησης (όροι: Άδεια, επαναπατριsmός κλπ) έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο οι συνθήκες επάνδρωσης (επίπεδα) έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλεια των συμμετεχόντων στην θάλασσα, το 44% είπαν πολύ, το 36% είπαν μέτρια, το 18% είπαν πάρα πολύ και το 2% είπαν λίγο.

A7.8. Σε τι βαθμό οι συνθήκες επάνδρωσης (επίπεδα) έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	1	2,0	2,0	2,0
Μέτρια	18	36,0	36,0	38,0
Πολύ	22	44,0	44,0	82,0
Πάρα πολύ	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

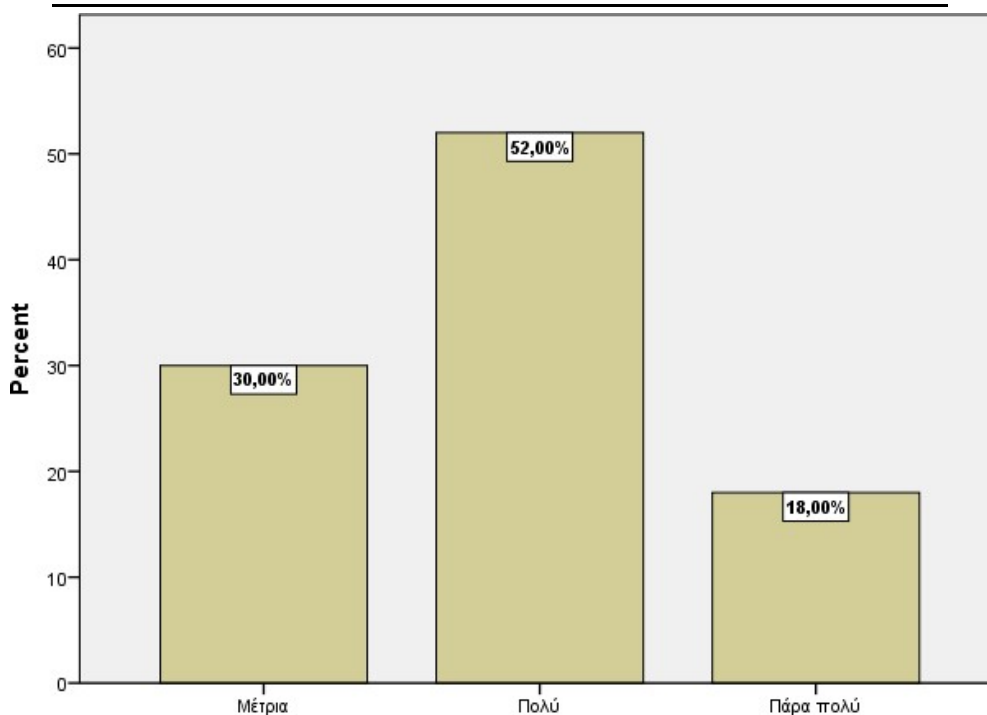


A7.8. Σε τι βαθμό οι συνθήκες επάνδρωσης (επίπεδα) έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο οι ώρες ανάπαυσης έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλεια των συμμετεχόντων στην θάλασσα, το 52% είπαν πολύ, το 30% είπαν μέτρια και το 18% είπαν πάρα πολύ.

A7.9. Σε τι βαθμό οι ώρες ανάπαυσης έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Μέτρια	15	30,0	30,0	30,0
Πολύ	26	52,0	52,0	82,0
Πάρα πολύ	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

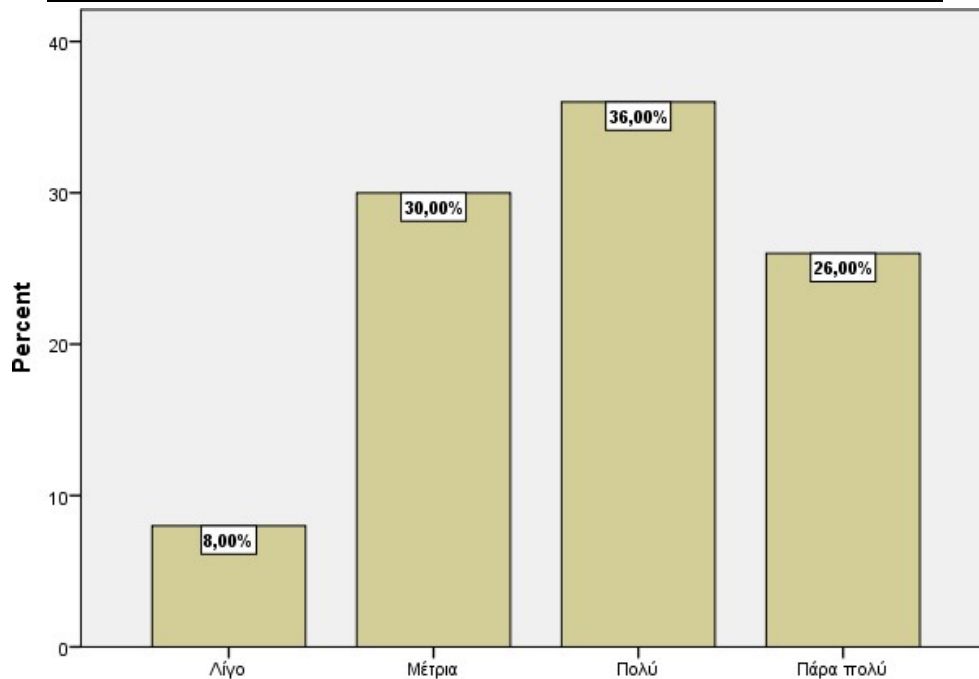


A7.9. Σε τι βαθμό οι ώρες ανάπαυσης έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο η πρόσβαση σε δραστηριότητες ευημερίας, που βασίζονται στην ξηρά, έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλεια των συμμετεχόντων στην θάλασσα, το 36% είπαν πολύ, το 30% είπαν μέτρια, το 26% είπαν πάρα πολύ και το 8% είπαν λίγο.

A7.10. Σε τι βαθμό η πρόσβαση σε δραστηριότητες ευημερίας, που βασίζονται στην ξηρά, έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	4	8,0	8,0	8,0
Μέτρια	15	30,0	30,0	38,0
Πολύ	18	36,0	36,0	74,0
Πάρα πολύ	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

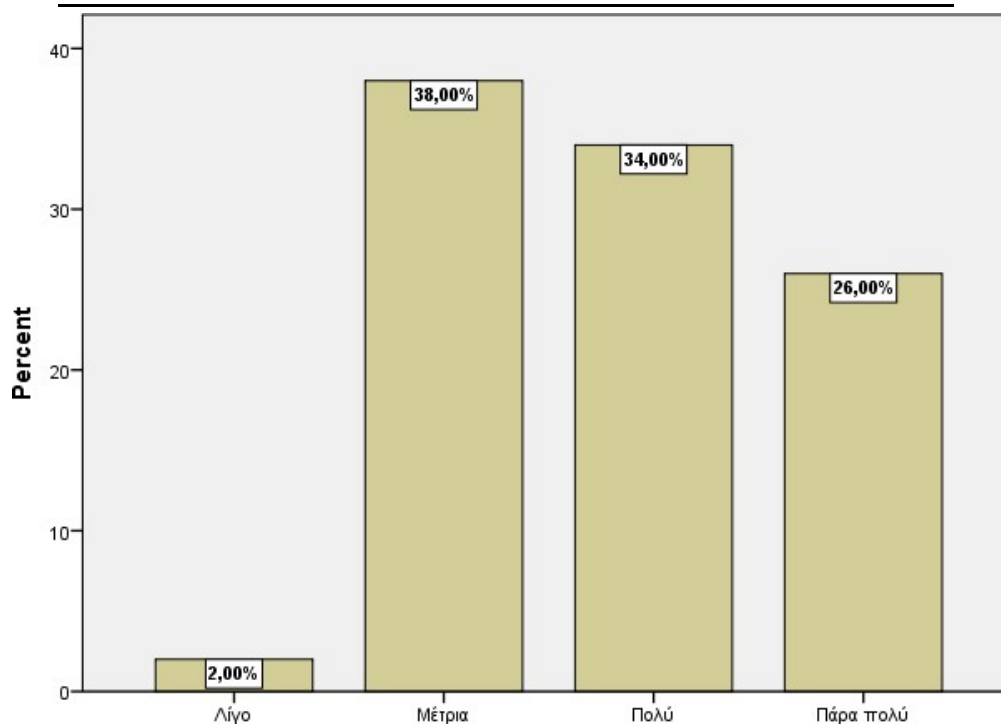


A7.10. Σε τι βαθμό η πρόσβαση σε δραστηριότητες ευημερίας, που βασίζονται στην ξηρά, έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο η καριέρα και ανάπτυξη δεξιοτήτων και οι ευκαιρίες έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλεια των συμμετεχόντων στην θάλασσα, το 38% είπαν μέτρια, το 34% είπαν πολύ, το 26% είπαν πάρα πολύ και το 2% είπαν λίγο.

A7.11. Σε τι βαθμό η καριέρα και ανάπτυξη δεξιοτήτων και οι ευκαιρίες έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	1	2,0	2,0	2,0
Μέτρια	19	38,0	38,0	40,0
Πολύ	17	34,0	34,0	74,0
Πάρα πολύ	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

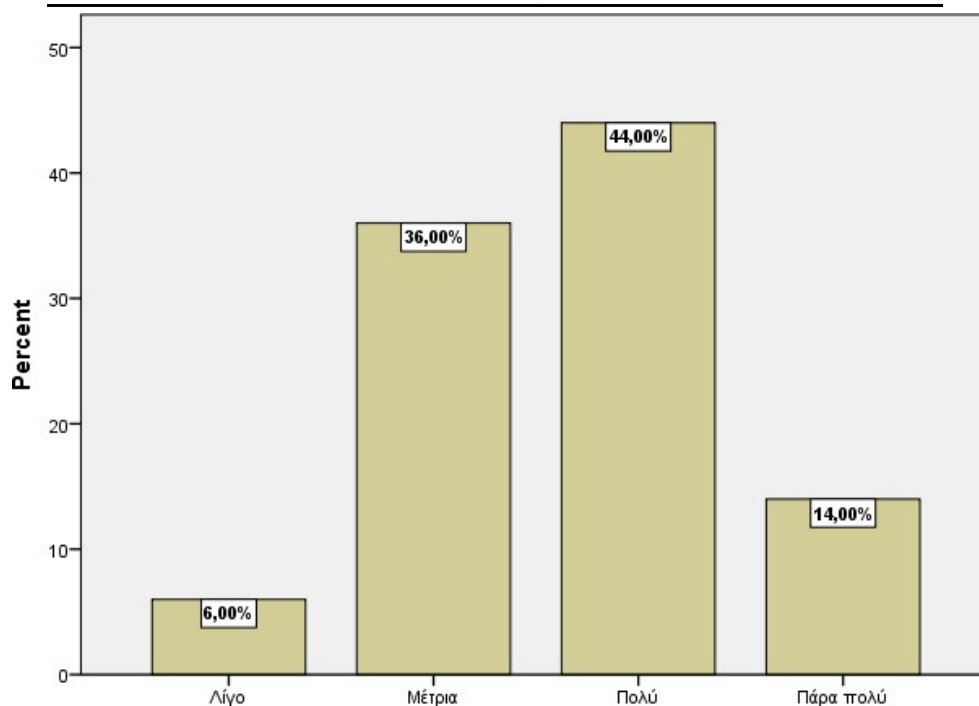


A7.11. Σε τι βαθμό η καριέρα και ανάπτυξη δεξιοτήτων και οι ευκαιρίες έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο οι εγκαταστάσεις ιατρικής περίθαλψης έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλεια των συμμετεχόντων στην θάλασσα, το 44% είπαν πολύ, το 36% είπαν μέτρια, το 14% είπαν πάρα πολύ και το 6% είπαν λίγο.

A7.12. Σε τι βαθμό οι εγκαταστάσεις ιατρικής περίθαλψης έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	3	6,0	6,0	6,0
Μέτρια	18	36,0	36,0	42,0
Πολύ	22	44,0	44,0	86,0
Πάρα πολύ	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

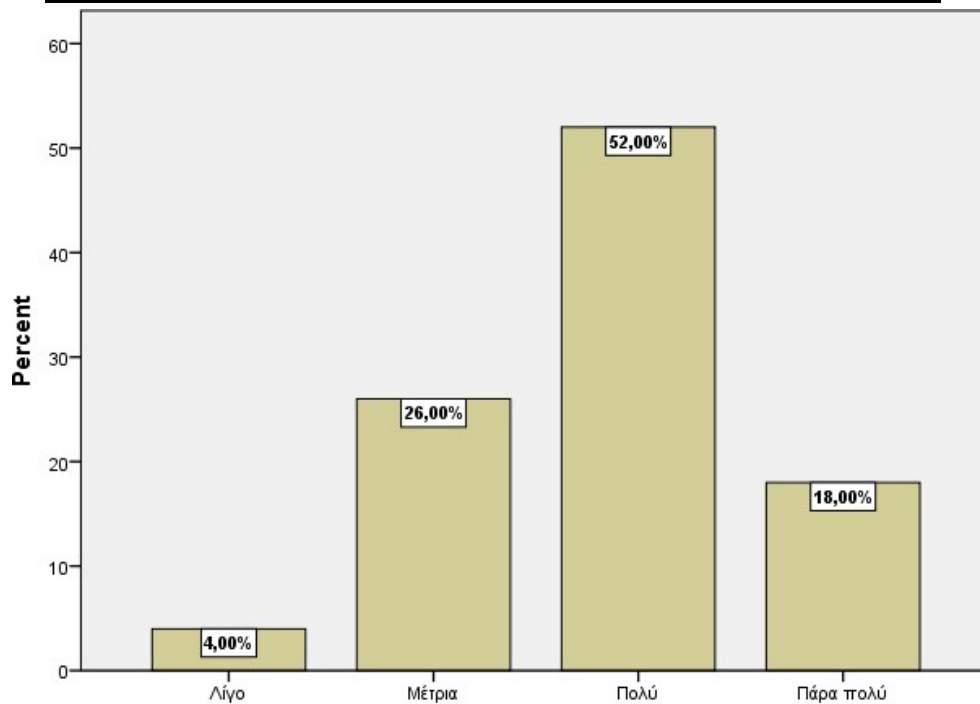


A7.12. Σε τι βαθμό οι εγκαταστάσεις ιατρικής περίθαλψης έχουν επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο η κοινωνική ασφάλιση έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλεια των συμμετεχόντων στην θάλασσα, το 52% είπαν πολύ, το 26% είπαν μέτρια, το 18% είπαν πάρα πολύ και το 4% είπαν λίγο.

A7.13. Σε τι βαθμό η κοινωνική ασφάλιση έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	2	4,0	4,0	4,0
Μέτρια	13	26,0	26,0	30,0
Πολύ	26	52,0	52,0	82,0
Πάρα πολύ	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

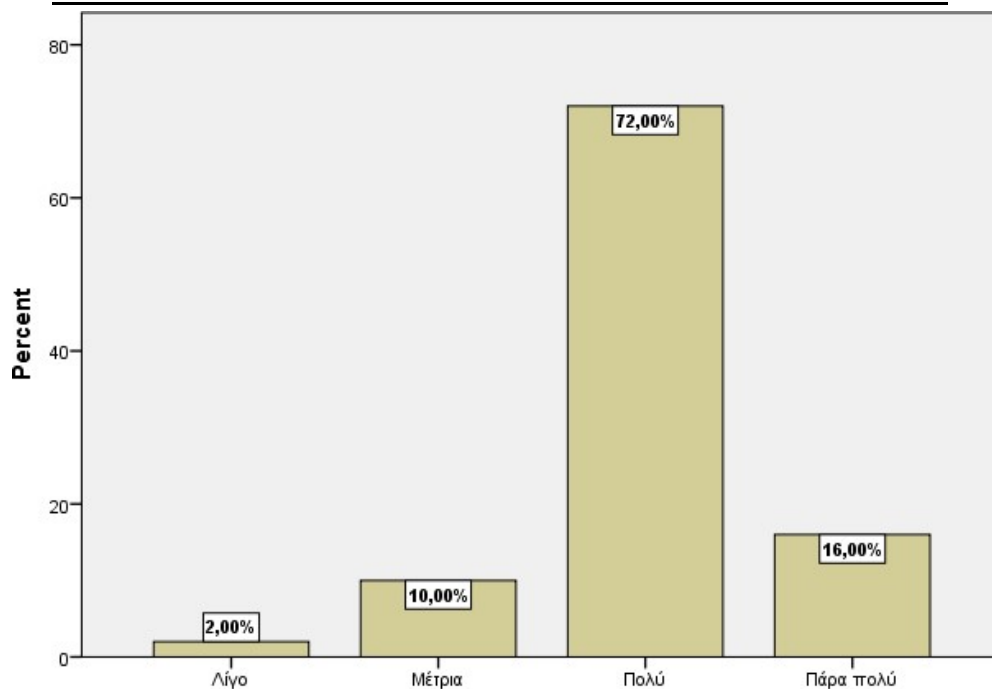


A7.13. Σε τι βαθμό η κοινωνική ασφάλιση έχει επηρεάσει άσχημα τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την κοινωνική πρόνοια και την υγεία και ασφάλειά σας στη θάλασσα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι η μείωση της κόπωσης έχει συμβάλλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα, ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης το 2006, το 72% είπαν πολύ, το 16% είπαν πάρα πολύ, το 10% είπαν μέτρια και το 1% είπαν λίγο.

A8.1. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η μείωση της κόπωσης έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	1	2,0	2,0	2,0
Μέτρια	5	10,0	10,0	12,0
Πολύ	36	72,0	72,0	84,0
Πάρα πολύ	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

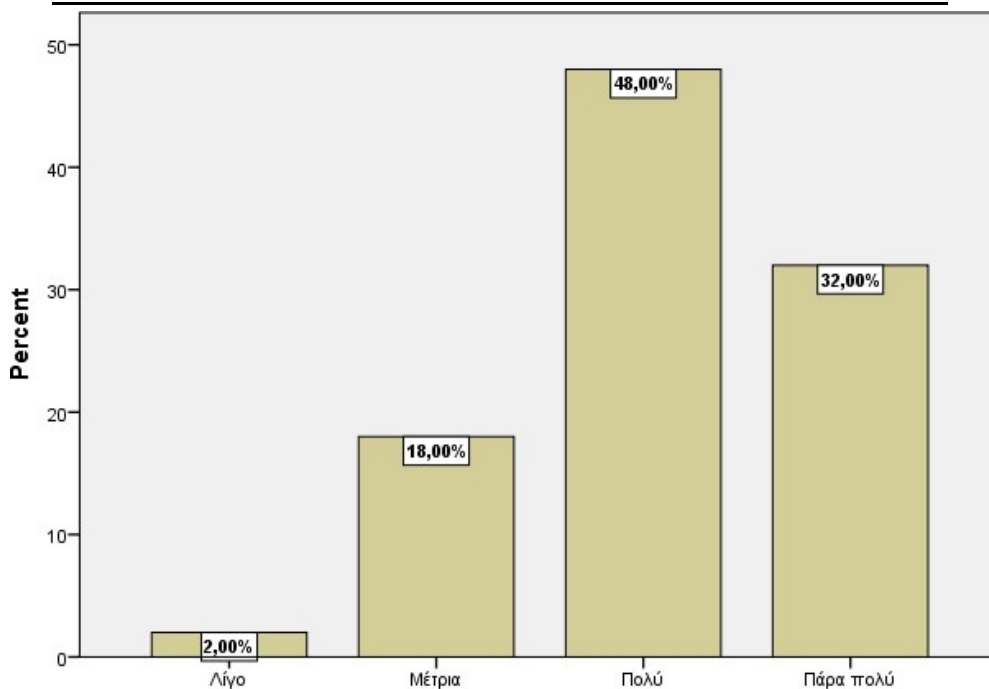


A8.1. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η μείωση της κόπωσης έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι ο φόρτος και οι ώρες εργασίας έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα, ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης το 2006, το 48% είπαν πολύ, το 32% είπαν πάρα πολύ, το 18% είπαν μέτρια και το 2% είπαν λίγο.

A8.2. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι ο φόρτος και οι ώρες εργασίας έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	1	2,0	2,0	2,0
Μέτρια	9	18,0	18,0	20,0
Πολύ	24	48,0	48,0	68,0
Πάρα πολύ	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

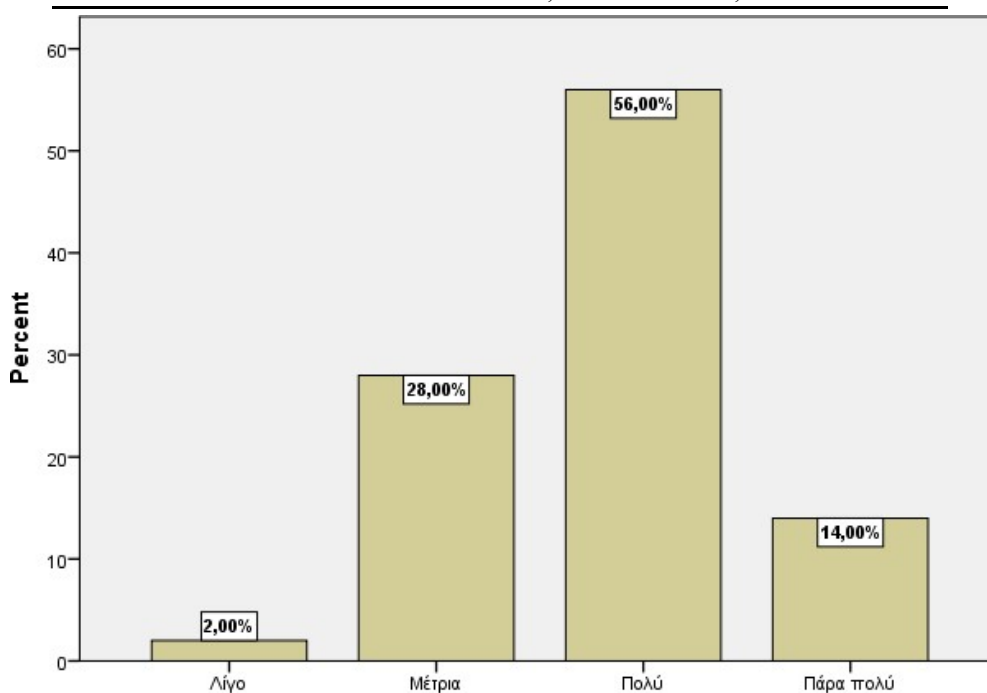


A8.2. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι ο φόρτος και οι ώρες εργασίας έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι η μείωση του στρες και της έντασης έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα, ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης το 2006, το 56% είπαν πολύ, το 28% είπαν μέτρια, το 14% είπαν πάρα πολύ και το 2% είπαν λίγο.

A8.3. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η μείωση του στρες και της έντασης έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	1	2,0	2,0	2,0
Μέτρια	14	28,0	28,0	30,0
Πολύ	28	56,0	56,0	86,0
Πάρα πολύ	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

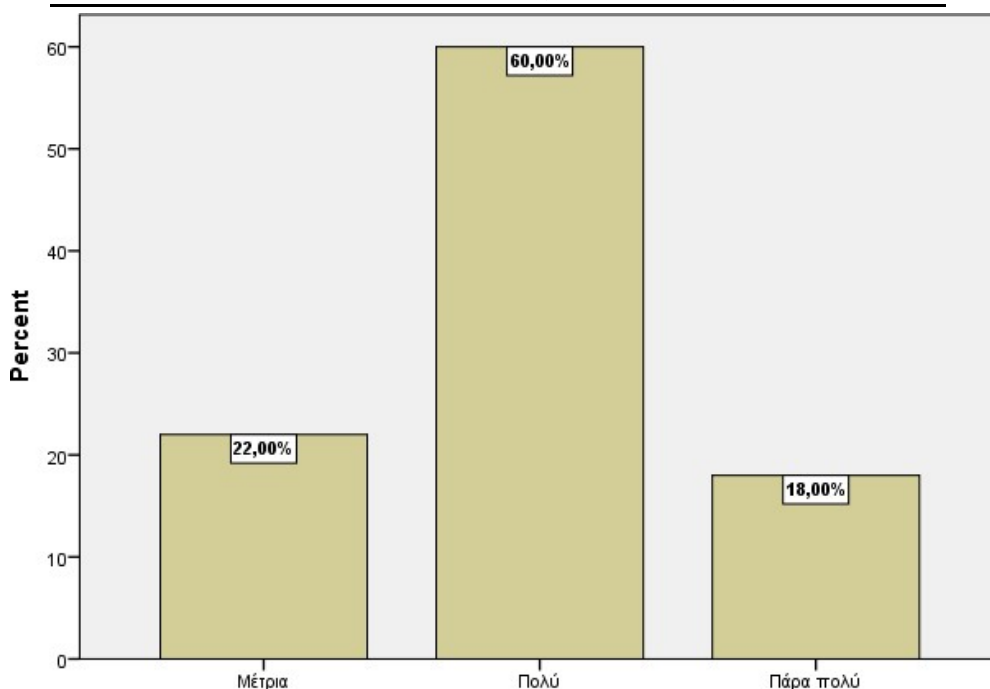


A8.3. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η μείωση του στρες και της έντασης έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι η επικοινωνία έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα, ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης το 2006, το 60% είπαν πολύ, το 1622 είπαν μέτρια και το 18% είπαν πάρα πολύ.

A8.4. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η επικοινωνία έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Μέτρια	11	22,0	22,0	22,0
Πολύ	30	60,0	60,0	82,0
Πάρα πολύ	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

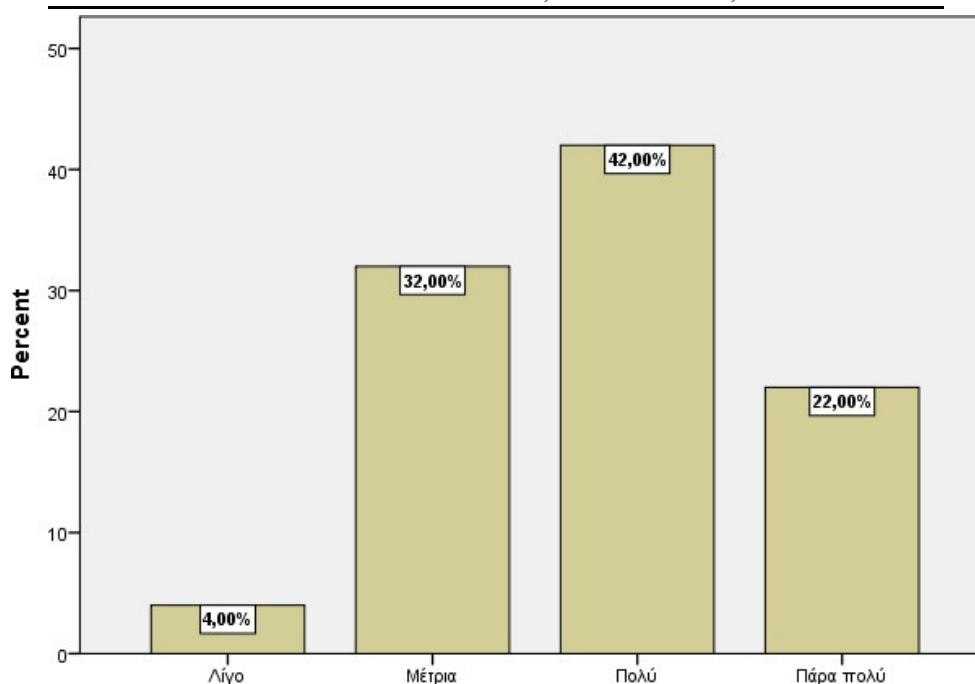


A8.4. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η επικοινωνία έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι η απομόνωση έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα, ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης το 2006, το 42% είπαν πολύ, το 32% είπαν μέτρια, το 22% είπαν πάρα πολύ και το 4% είπαν λίγο.

A8.5. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η απομόνωση έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	2	4,0	4,0	4,0
Μέτρια	16	32,0	32,0	36,0
Πολύ	21	42,0	42,0	78,0
Πάρα πολύ	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

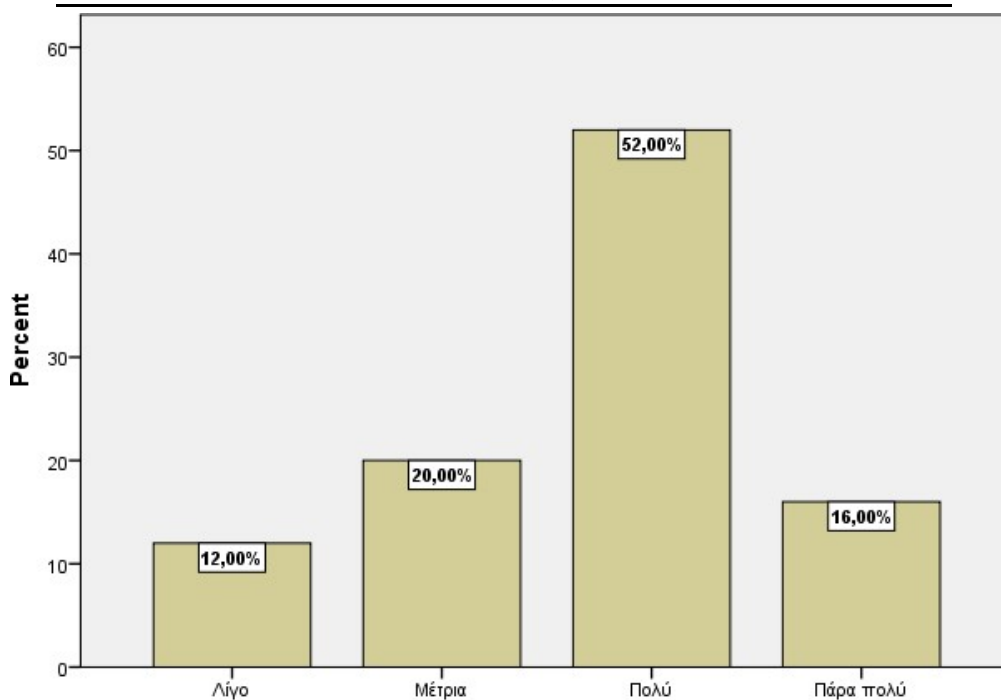


A8.5. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η απομόνωση έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι η υγεία και η ασφάλεια έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα, ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης το 2006, το 52% είπαν πολύ, το 20% είπαν μέτρια, το 16% είπαν πάρα πολύ και το 12% είπαν λίγο.

A8.6. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η υγεία και η ασφάλεια έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	6	12,0	12,0	12,0
Μέτρια	10	20,0	20,0	32,0
Πολύ	26	52,0	52,0	84,0
Πάρα πολύ	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

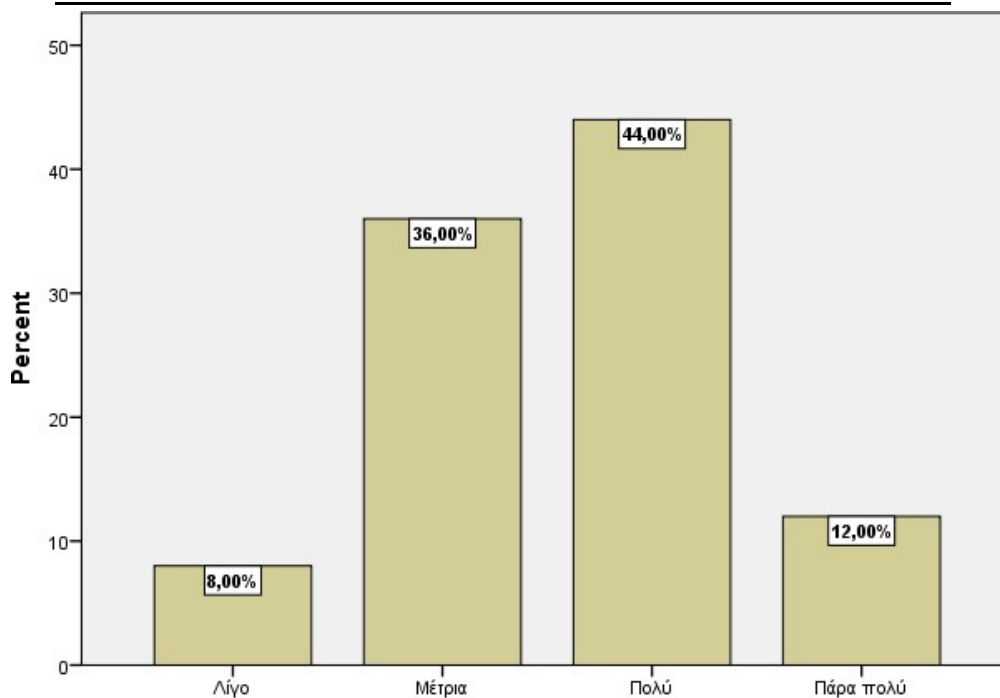


A8.6. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η υγεία και η ασφάλεια έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι οι μισθοί έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα, ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης το 2006, το 44% είπαν πολύ, το 36% είπαν μέτρια, το 12% είπαν πάρα πολύ και το 8% είπαν λίγο.

A8.7. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι οι μισθοί έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	4	8,0	8,0	8,0
Μέτρια	18	36,0	36,0	44,0
Πολύ	22	44,0	44,0	88,0
Πάρα πολύ	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



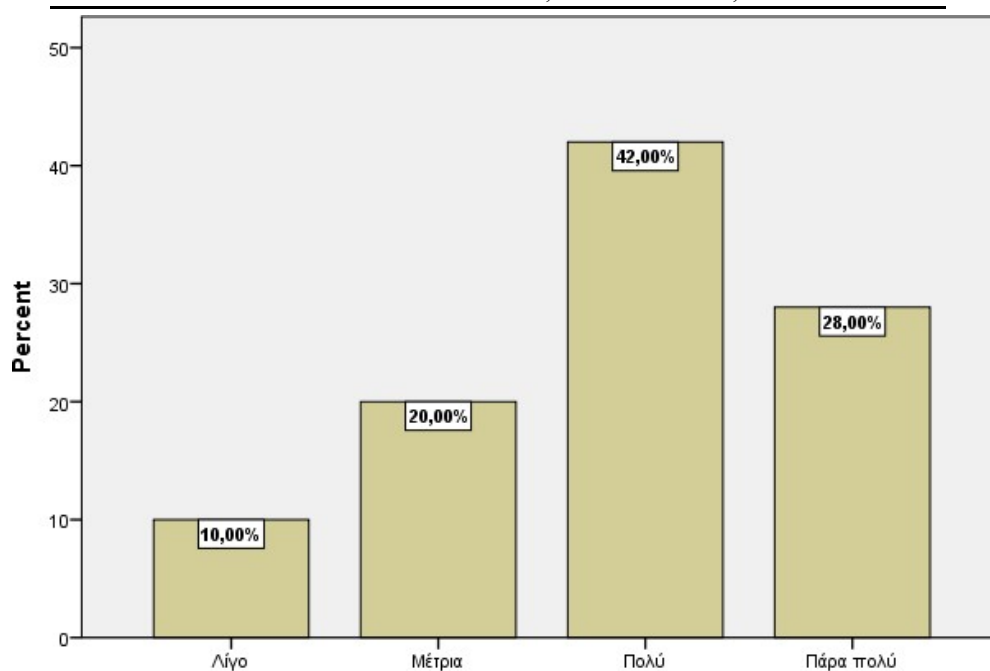
A8.7. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι οι μισθοί έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι οι συμφωνίες απασχόλησης (όροι: Άδεια, επαναπατρισμός κλπ) έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα, ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης το

2006, το 42% είπαν πολύ, το 28% είπαν πάρα πολύ, το 20% είπαν μέτρια και το 10% είπαν λίγο.

A8.8. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι οι συμφωνίες απασχόλησης (όροι: Άδεια, επαναπατρισμός κλπ) έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	5	10,0	10,0	10,0
Μέτρια	10	20,0	20,0	30,0
Πολύ	21	42,0	42,0	72,0
Πάρα πολύ	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



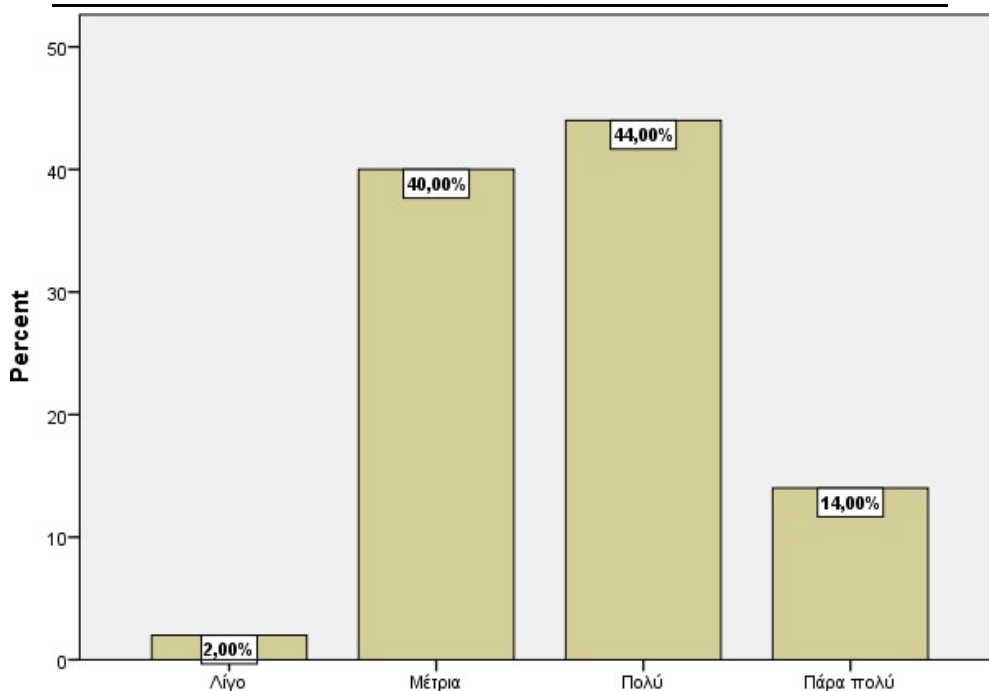
A8.8. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι οι συμφωνίες απασχόλησης (όροι: Άδεια, επαναπατρισμός κλπ) έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι οι συνθήκες επάνδρωσης (επίπεδα) έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που

αντιμετωπίζουν σήμερα, ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης το 2006, το 44% είπαν πολύ, το 40% είπαν μέτρια, το 14% είπαν πάρα πολύ και το 2% είπαν λίγο.

A8.9. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι οι συνθήκες επάνδρωσης (επίπεδα) έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	1	2,0	2,0	2,0
Μέτρια	20	40,0	40,0	42,0
Πολύ	22	44,0	44,0	86,0
Πάρα πολύ	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



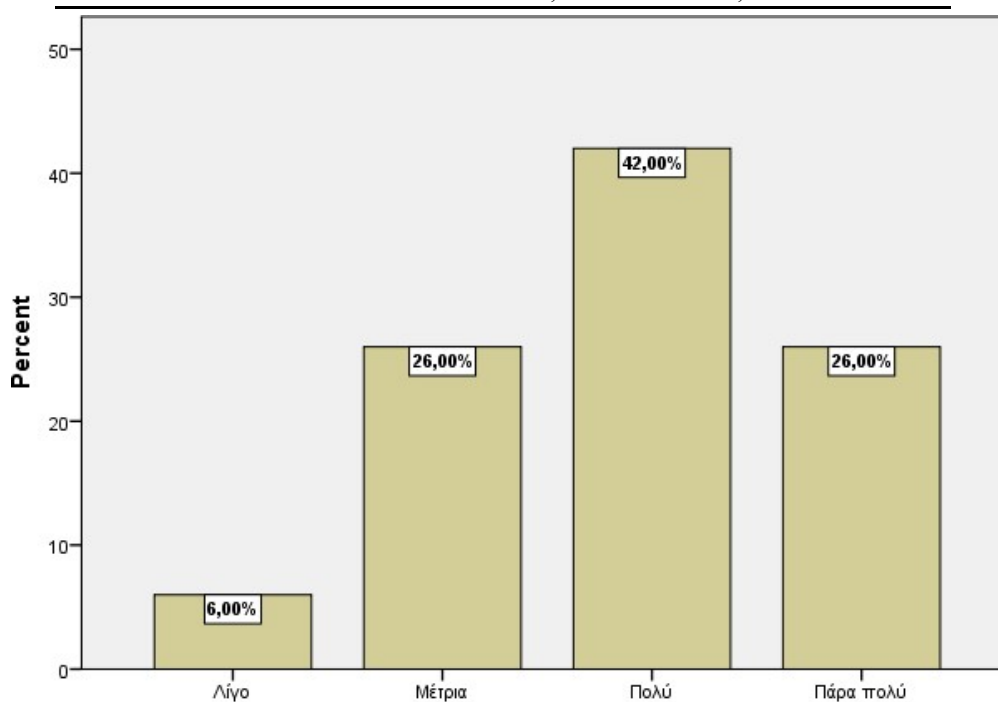
A8.9. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι οι συνθήκες επάνδρωσης (επίπεδα) έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι η διαμονή έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα, ως αποτέλεσμα της νέας

Σύμβασης το 2006, το 42% είπαν πολύ, το 26% είπαν πάρα πολύ, άλλο ένα 26% είπαν μέτρια και το 6% είπαν λίγο.

A8.10. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η διαμονή έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	3	6,0	6,0	6,0
Μέτρια	13	26,0	26,0	32,0
Πολύ	21	42,0	42,0	74,0
Πάρα πολύ	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



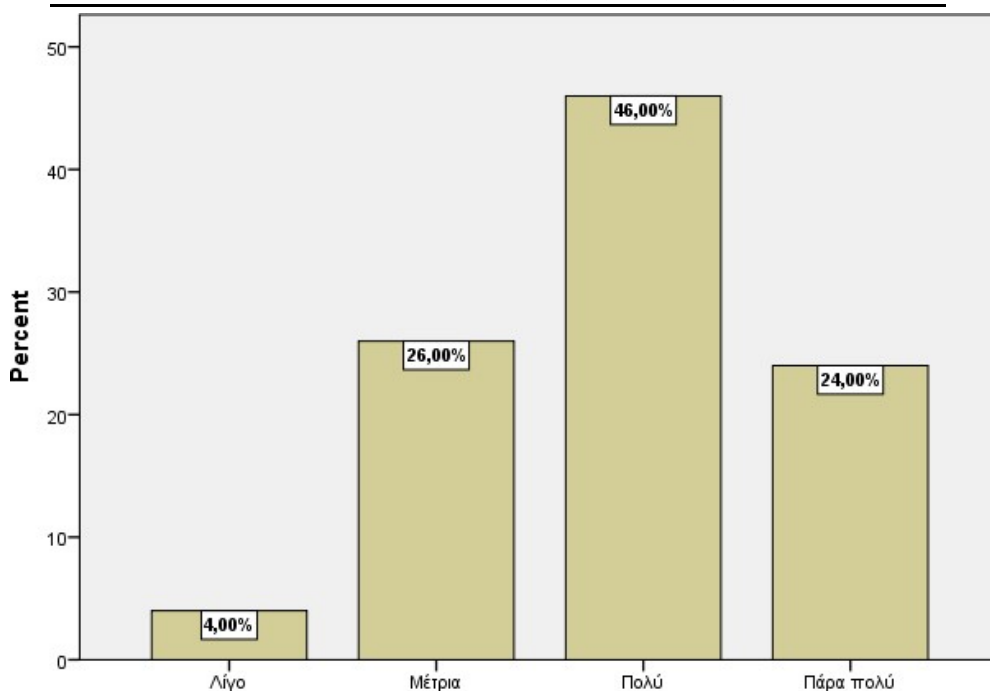
A8.10. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η διαμονή έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι οι πιο δίκαιες ώρες ανάπαυσης έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα,

ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης το 2006, το 46% είπαν πολύ, το 26% είπαν μέτρια, το 24% είπαν πάρα πολύ και το 4% είπαν λίγο.

A8.11. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι οι πιο δίκαιες ώρες ανάπαυσης έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	2	4,0	4,0	4,0
Μέτρια	13	26,0	26,0	30,0
Πολύ	23	46,0	46,0	76,0
Πάρα πολύ	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



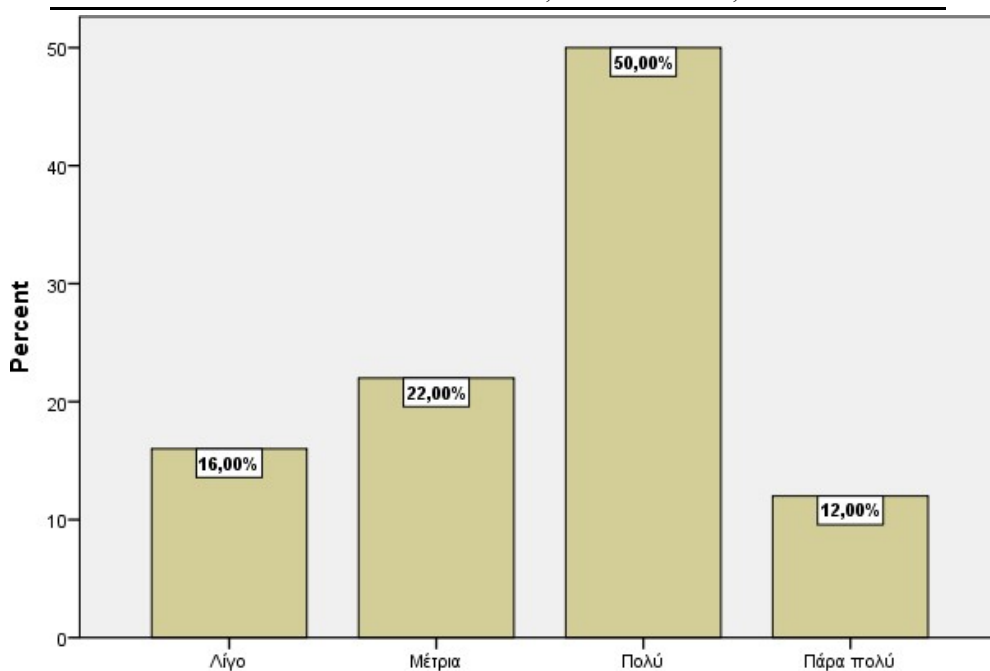
A8.11. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι οι πιο δίκαιες ώρες ανάπαυσης έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι η πρόσβαση σε δραστηριότητες ευημερίας, που βασίζονται στην ξηρά, έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των

σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα, ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης το 2006, το 50% είπαν πολύ, το 22% είπαν μέτρια, το 16% είπαν λίγο και το 12% είπαν πάρα πολύ.

A8.12. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η πρόσβαση σε δραστηριότητες ευημερίας, που βασίζονται στην ξηρά, έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	8	16,0	16,0	16,0
Μέτρια	11	22,0	22,0	38,0
Πολύ	25	50,0	50,0	88,0
Πάρα πολύ	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



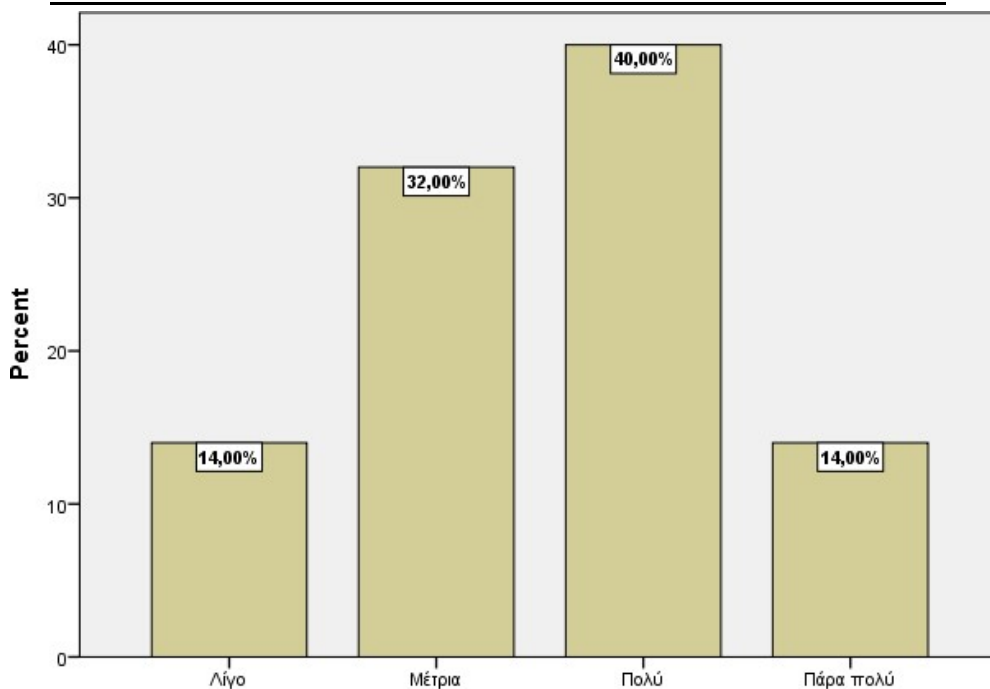
A8.12. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η πρόσβαση σε δραστηριότητες ευημερίας, που βασίζονται στην ξηρά, έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι η καριέρα και ανάπτυξη δεξιοτήτων και οι ευκαιρίες έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων

που αντιμετωπίζουν σήμερα, ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης το 2006, το 40% είπαν πολύ, το 32% είπαν μέτρια, το 14% είπαν πάρα πολύ και άλλο ένα 14% είπαν λίγο.

A8.13. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η καριέρα και ανάπτυξη δεξιοτήτων και οι ευκαιρίες έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	7	14,0	14,0	14,0
Μέτρια	16	32,0	32,0	46,0
Πολύ	20	40,0	40,0	86,0
Πάρα πολύ	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



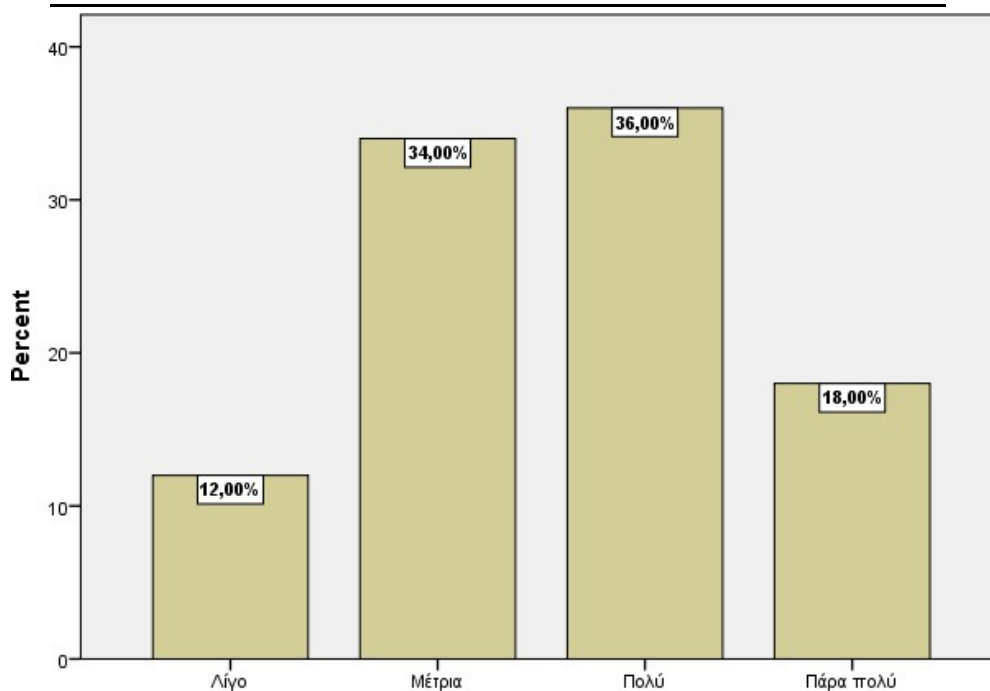
A8.13. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η καριέρα και ανάπτυξη δεξιοτήτων και οι ευκαιρίες έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι οι εγκαταστάσεις ιατρικής περίθαλψης έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που

αντιμετωπίζουν σήμερα, ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης το 2006, το 36% είπαν πολύ, το 34% είπαν μέτρια, το 18% είπαν πάρα πολύ και το 12% είπαν λίγο.

A8.14. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι οι εγκαταστάσεις ιατρικής περίθαλψης έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	6	12,0	12,0	12,0
Μέτρια	17	34,0	34,0	46,0
Πολύ	18	36,0	36,0	82,0
Πάρα πολύ	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



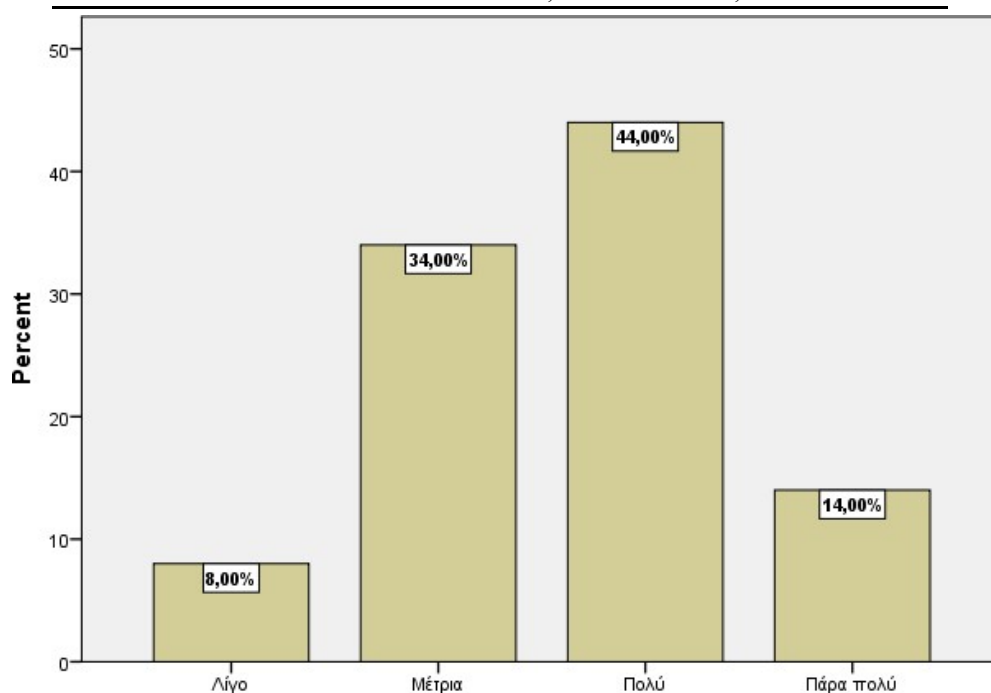
A8.14. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι οι εγκαταστάσεις ιατρικής περίθαλψης έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το κατά πόσο οι συμμετέχοντες νομίζουν ότι η κοινωνική ασφάλιση έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα,

ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης το 2006, το 44% είπαν πολύ, το 34% είπαν μέτρια, το 14% είπαν πάρα πολύ και το 8% είπαν λίγο.

A8.15. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η κοινωνική ασφάλιση έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	4	8,0	8,0	8,0
Μέτρια	17	34,0	34,0	42,0
Πολύ	22	44,0	44,0	86,0
Πάρα πολύ	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



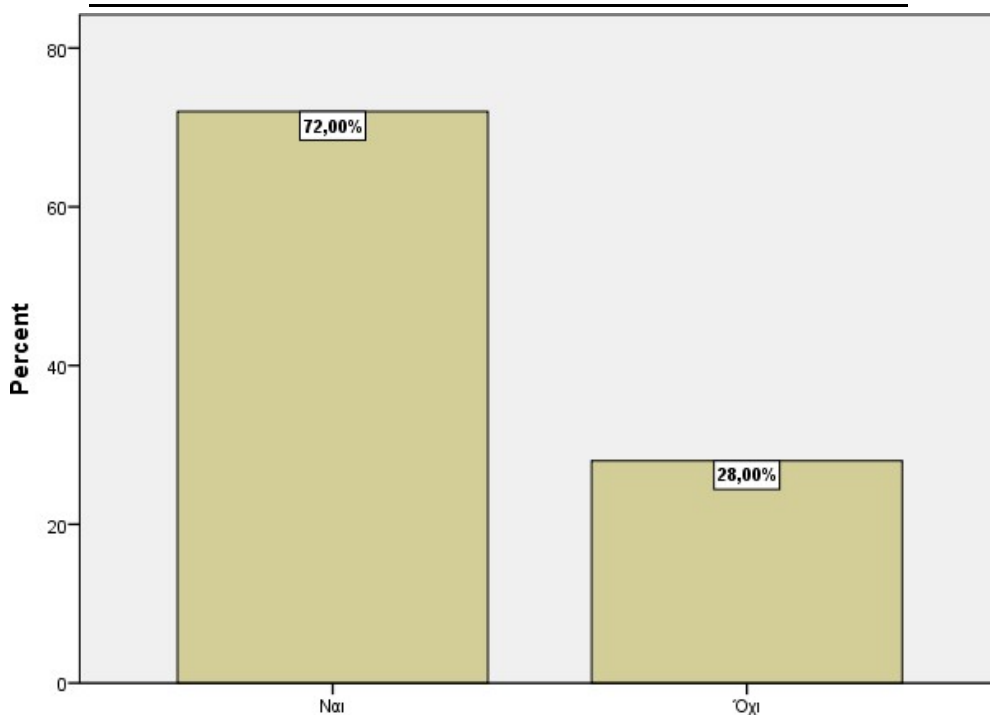
A8.15. Ως αποτέλεσμα της νέας Σύμβασης, το 2006, κατά πόσο νομίζετε ότι η κοινωνική ασφάλιση έχει συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών απασχόλησης του ναυτικού ή στη μείωση των σημερινών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν σήμερα;

Με βάση το αν κατά τη γνώμη των συμμετεχόντων, η επικύρωση και η εφαρμογή της Σύμβασης θα συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των υφιστάμενων προβλημάτων

κοινωνικής πρόνοιας και συνθηκών απασχόλησης των ναυτικών, το 72% είπαν ναι, ενώ το 28% είπαν όχι.

A9. Κατά τη γνώμη σας, η επικύρωση και η εφαρμογή της Σύμβασης θα συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των υφιστάμενων προβλημάτων κοινωνικής πρόνοιας και συνθηκών απασχόλησης των ναυτικών;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	36	72,0	72,0	72,0
Όχι	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

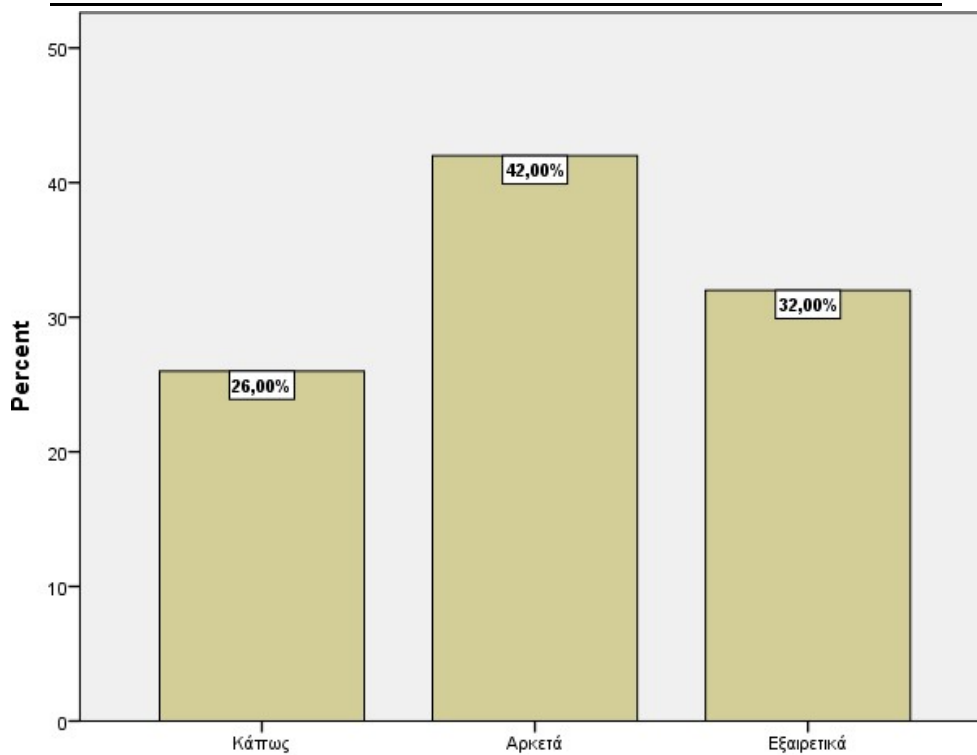


A9. Κατά τη γνώμη σας, η επικύρωση και η εφαρμογή της Σύμβασης θα συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των υφιστάμενων προβλημάτων κοινωνικής πρόνοιας και συνθηκών απασχόλησης των ναυτικών;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες θεωρούν σημαντικό το δικαίωμα σε συλλογική σύμβαση, το 42% είπαν αρκετά, το 32% είπαν εξαιρετικά και το 26% είπαν κάπως.

B20. Θεωρείτε σημαντικό το δικαίωμα σε συλλογική σύμβαση;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Κάπως	13	26,0	26,0	26,0
	Αρκετά	21	42,0	42,0	68,0
	Εξαιρετικά	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

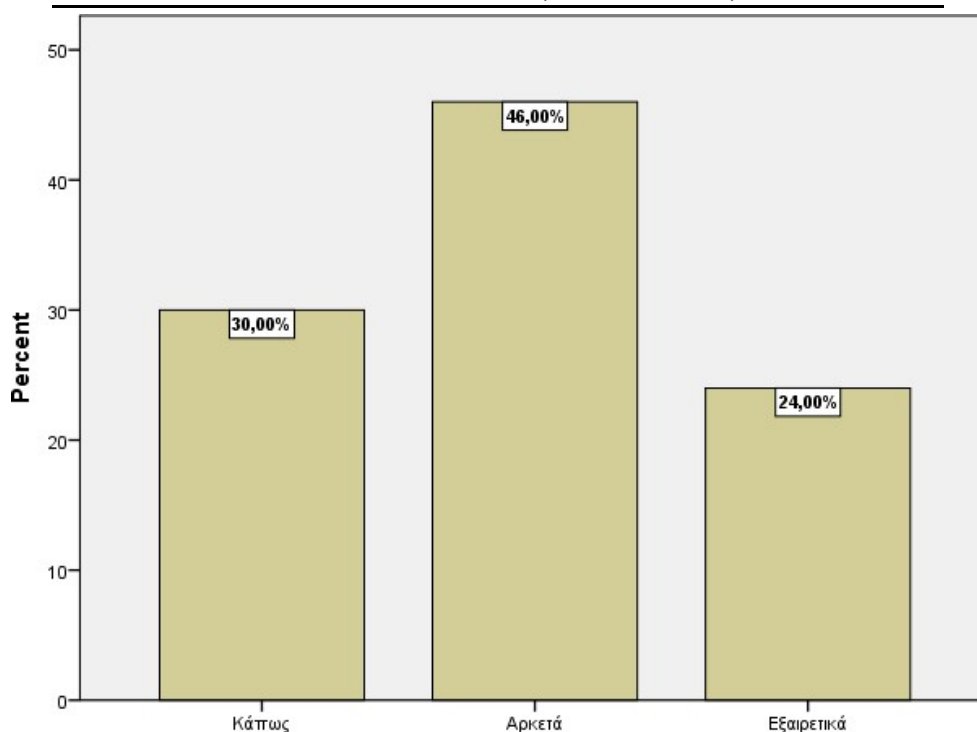


B20. Θεωρείτε σημαντικό το δικαίωμα σε συλλογική σύμβαση;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες θεωρούν σημαντικό να λαμβάνουν τακτικά τον μισθό τους και τουλάχιστον σε μηνιαία βάση, το 46% είπαν αρκετά, το 30% είπαν κάπως και το 24% είπαν εξαιρετικά.

B21. Θεωρείτε σημαντικό να λαμβάνετε τακτικά τον μισθό σας και τουλάχιστον σε μηνιαία βάση;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	15	30,0	30,0	30,0
Αρκετά	23	46,0	46,0	76,0
Εξαιρετικά	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

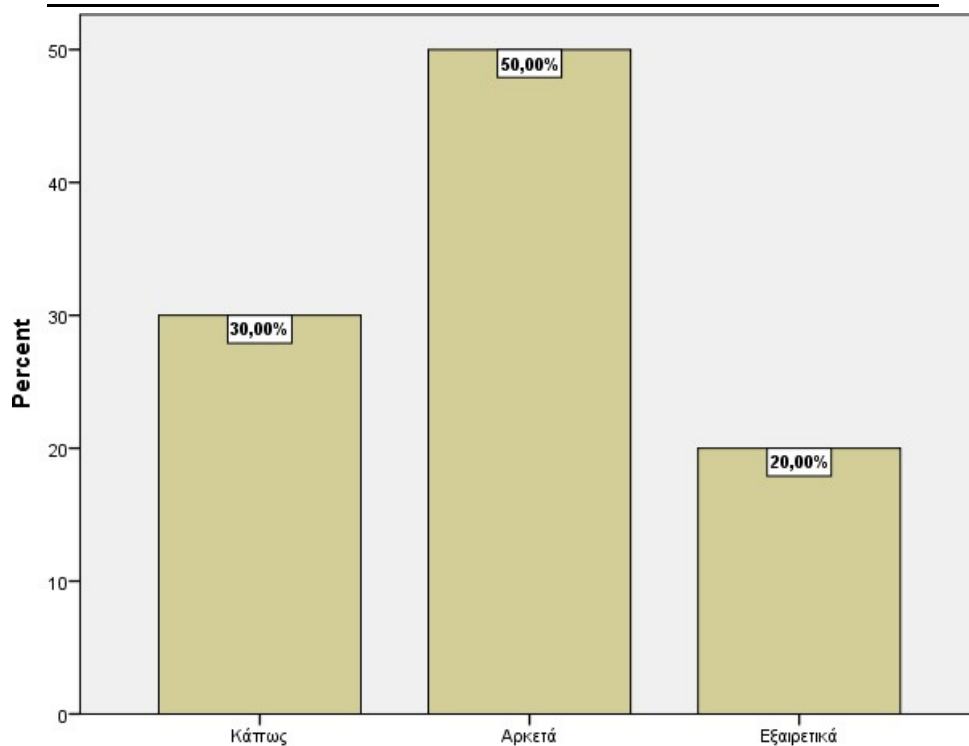


B21. Θεωρείτε σημαντικό να λαμβάνετε τακτικά τον μισθό σας και τουλάχιστον σε μηνιαία βάση;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες θεωρούν σημαντικό να καθοριστούν διεθνή πρότυπα μισθοδοσίας, το 50% είπαν αρκετά, το 30% είπαν κάπως και το 20% είπαν εξαιρετικά.

B22. Θεωρείτε σημαντικό να καθοριστούν διεθνή πρότυπα μισθοδοσίας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	15	30,0	30,0	30,0
Αρκετά	25	50,0	50,0	80,0
Εξαιρετικά	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

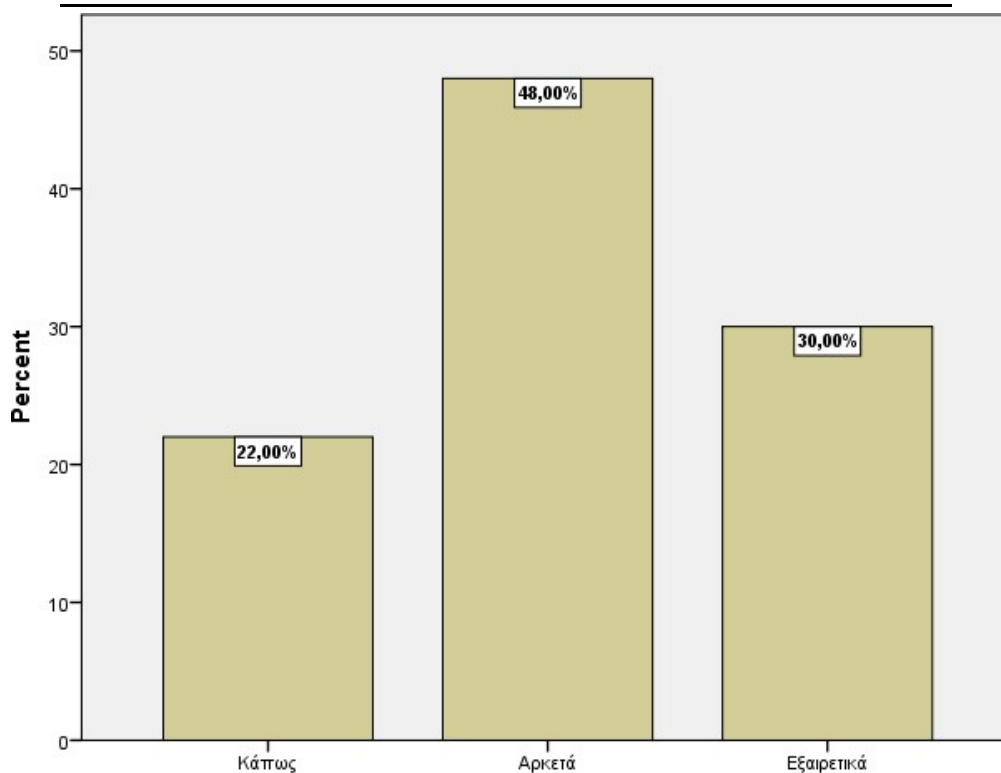


B22. Θεωρείτε σημαντικό να καθοριστούν διεθνή πρότυπα μισθοδοσίας;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες θεωρούν σημαντικό τη συνέχεια της απασχόλησης, το 48% είπαν αρκετά, το 30% είπαν εξαιρετικά και το 22% είπαν κάπως.

B23. Θεωρείτε σημαντική τη συνέχεια της απασχόλησης;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Κάπως	11	22,0	22,0	22,0
	Αρκετά	24	48,0	48,0	70,0
	Εξαιρετικά	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

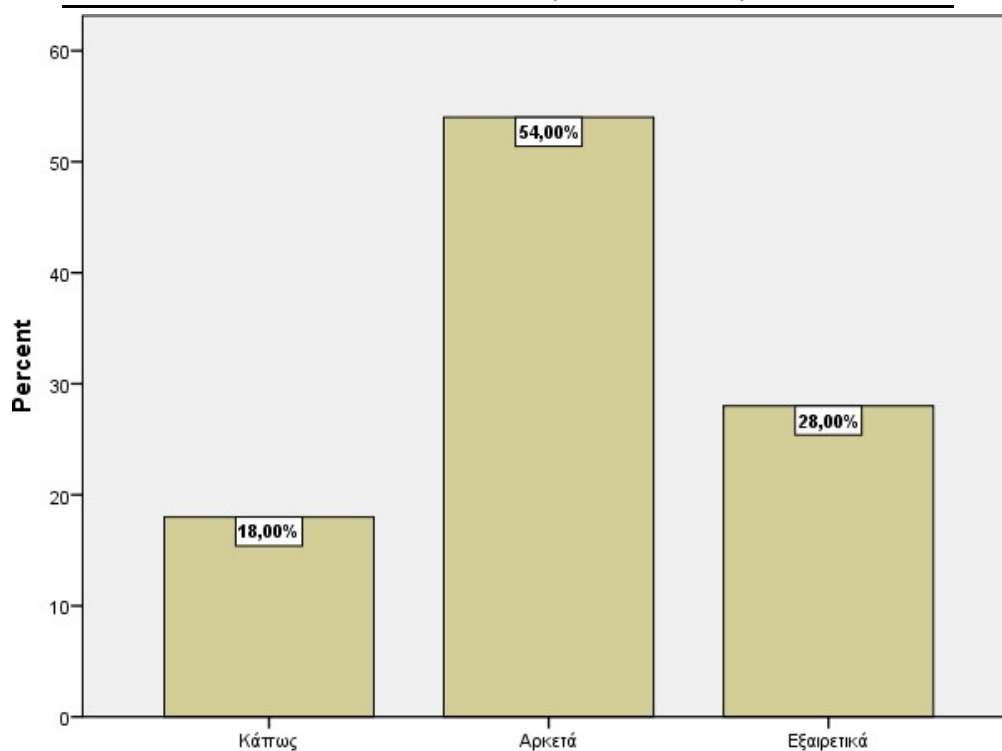


B23. Θεωρείτε σημαντική τη συνέχεια της απασχόλησης;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες θεωρούν σημαντική τη θέσπιση ελάχιστων ωρών ανάπαυσης και μέγιστων ωρών εργασίας, το 54% είπαν αρκετά, το 28% είπαν εξαιρετικά και το 18% είπαν κάπως.

B24. Θεωρείτε σημαντική τη θέσπιση ελάχιστων ωρών ανάπαυσης και μέγιστων ωρών εργασίας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	9	18,0	18,0	18,0
Αρκετά	27	54,0	54,0	72,0
Εξαιρετικά	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

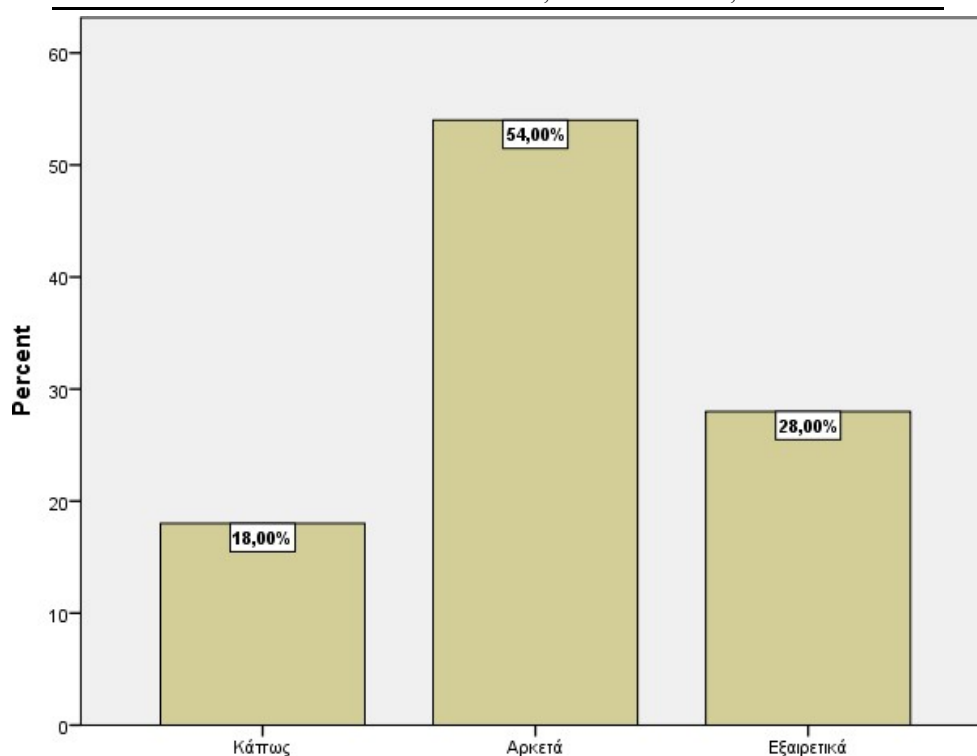


B24. Θεωρείτε σημαντική τη θέσπιση ελάχιστων ωρών ανάπαυσης και μέγιστων ωρών εργασίας;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες θεωρούν σημαντική τη θέσπιση πρότυπων διαμονής και στέγασης, το 54% είπαν αρκετά, το 28% είπαν εξαιρετικά και το 18% είπαν κάτω.

B25. Θεωρείτε σημαντική τη θέσπιση προτύπων διαμονής και στέγασης;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	9	18,0	18,0	18,0
Αρκετά	27	54,0	54,0	72,0
Εξαιρετικά	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

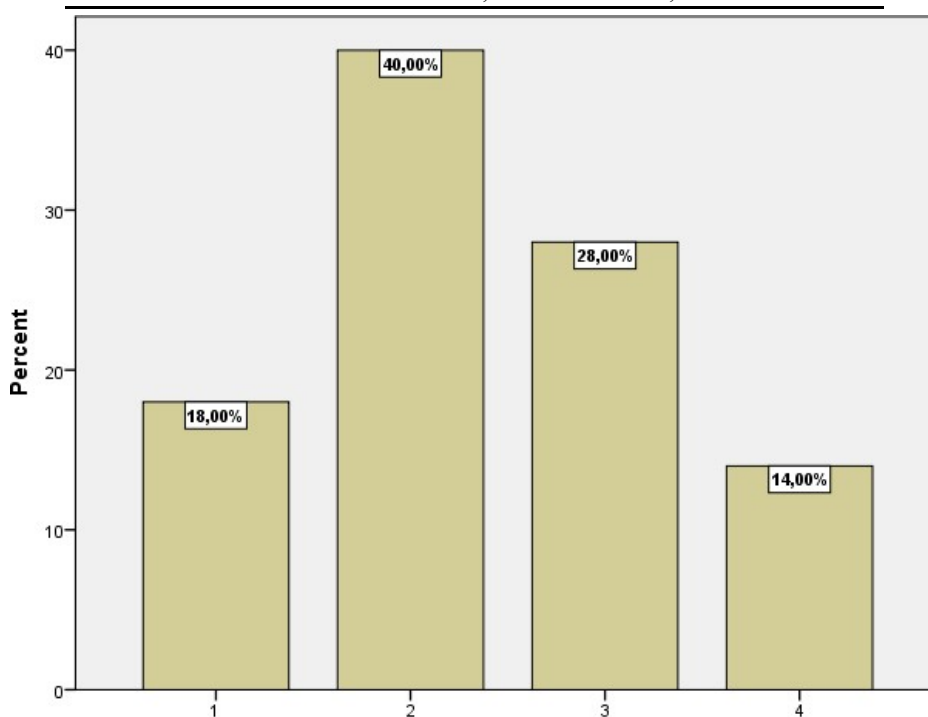


B25. Θεωρείτε σημαντική τη θέσπιση προτύπων διαμονής και στέγασης;

Με βάση το πόσο σημαντικός είναι ο αερισμός για τους συμμετέχοντες σε μια κλίμακα από το 1 (Πολύ σημαντικό) έως το 7 (Λίγο σημαντικό), το 40% απάντησαν 2, το 28% απάντησαν 3, το 18% απάντησαν 1 και το 14% απάντησαν 4.

B26.1. Πόσο σημαντικός είναι ο αερισμός;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	18,0	18,0	18,0
2	20	40,0	40,0	58,0
3	14	28,0	28,0	86,0
4	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

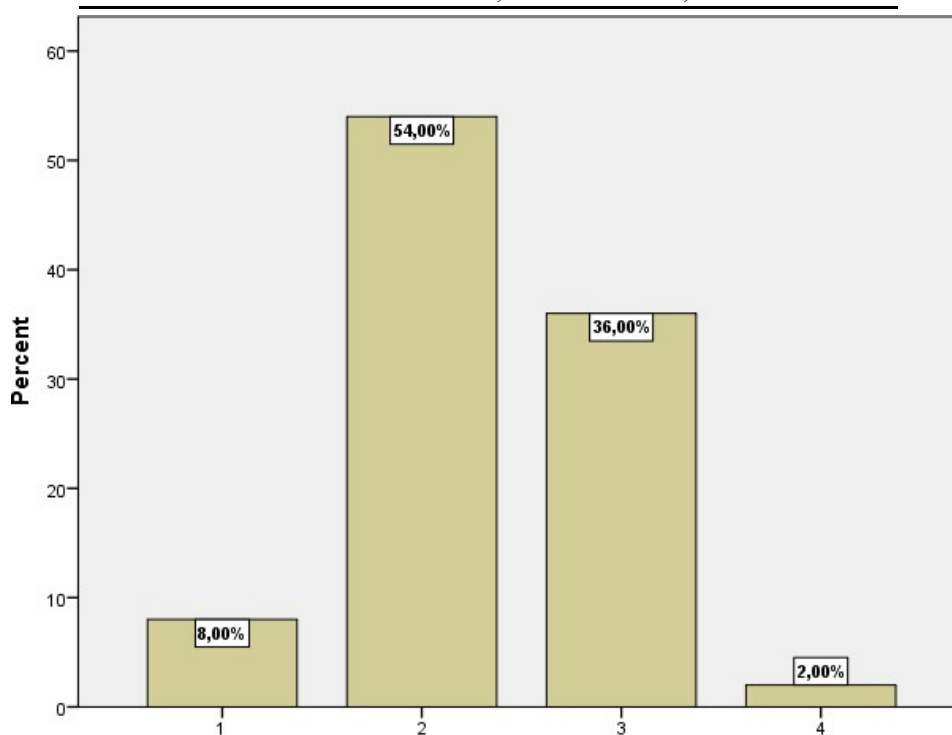


B26.1. Πόσο σημαντικός είναι ο αερισμός;

Με βάση το πόσο σημαντικό είναι το σύστημα θέρμανσης για τους συμμετέχοντες σε μια κλίμακα από το 1 (Πολύ σημαντικό) έως το 7 (Λίγο σημαντικό), το 54% απάντησαν 2, το 36% απάντησαν 3, το 8% απάντησαν 1 και το 2% απάντησαν 4.

B26.2. Πόσο σημαντικό είναι το σύστημα θέρμανσης;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8,0	8,0	8,0
2	27	54,0	54,0	62,0
3	18	36,0	36,0	98,0
4	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

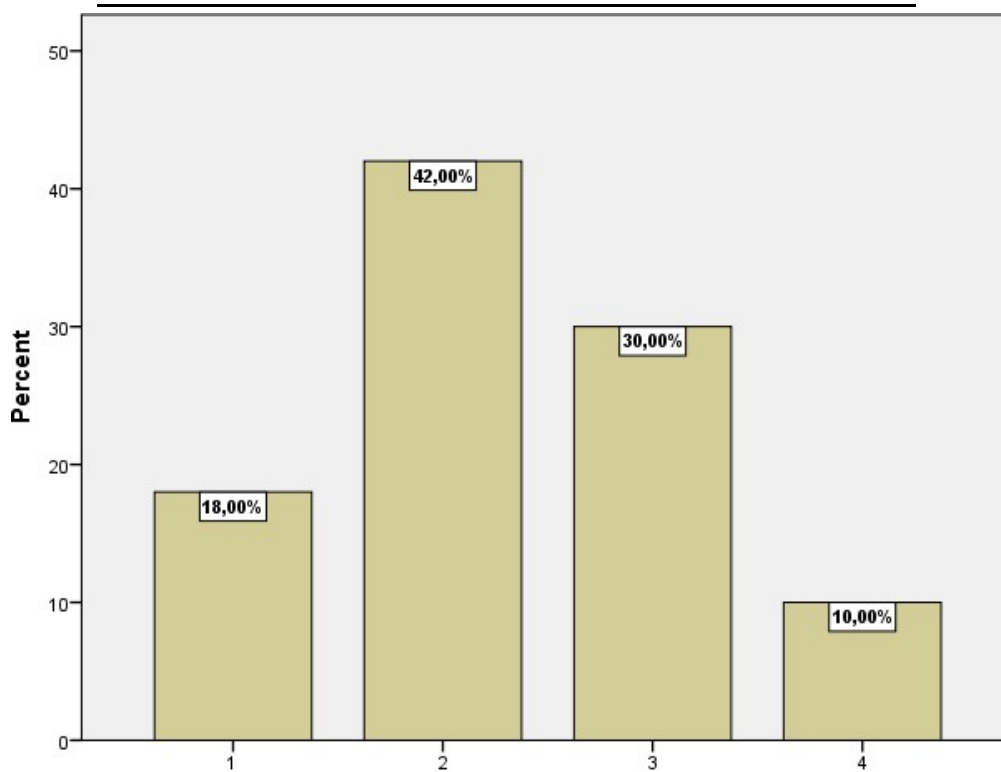


B26.2. Πόσο σημαντικό είναι το σύστημα θέρμανσης;

Με βάση το πόσο σημαντικός είναι ο φωτισμός για τους συμμετέχοντες σε μια κλίμακα από το 1 (Πολύ σημαντικό) έως το 7 (Λίγο σημαντικό), το 42% απάντησαν 2, το 30% απάντησαν 3, το 18% απάντησαν 1 και το 10% απάντησαν 4.

B26.3. Πόσο σημαντικός είναι ο φωτισμός;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	18,0	18,0	18,0
2	21	42,0	42,0	60,0
3	15	30,0	30,0	90,0
4	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

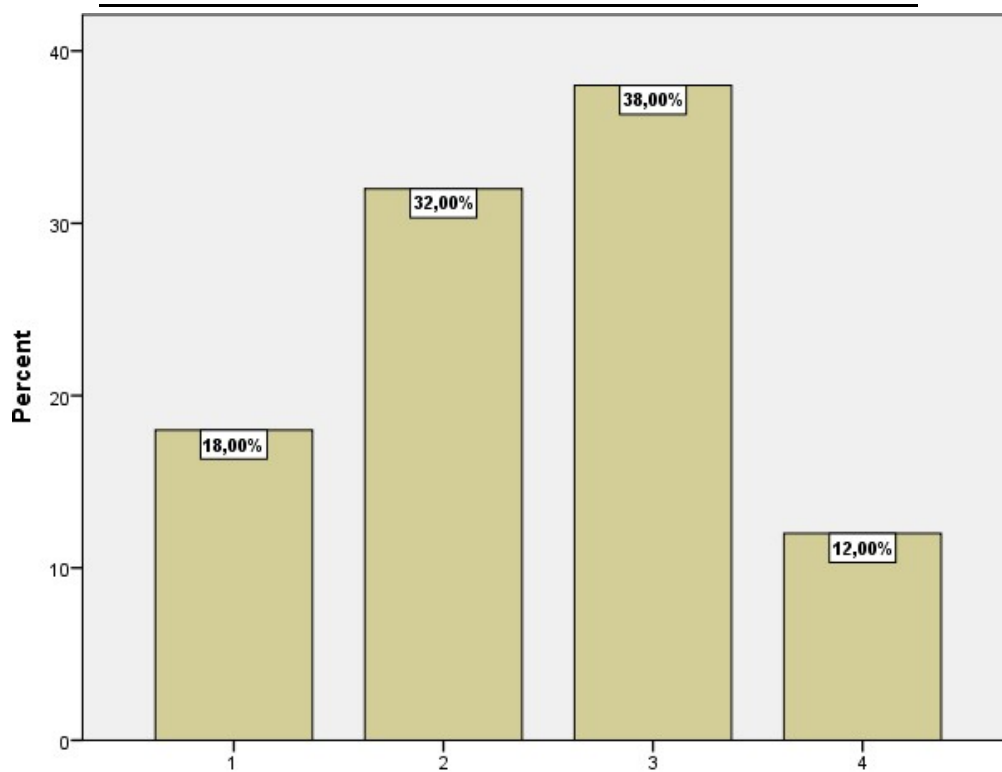


B26.3. Πόσο σημαντικός είναι ο φωτισμός;

Με βάση το πόσο σημαντική είναι απομόνωση θορύβου για τους συμμετέχοντες σε μια κλίμακα από το 1 (Πολύ σημαντικό) έως το 7 (Λίγο σημαντικό), το 38% απάντησαν 3, το 32% απάντησαν 2, το 18% απάντησαν 1 και το 12% απάντησαν 4.

B26.4. Πόσο σημαντική είναι η απομόνωση θορύβου;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	18,0	18,0	18,0
2	16	32,0	32,0	50,0
3	19	38,0	38,0	88,0
4	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

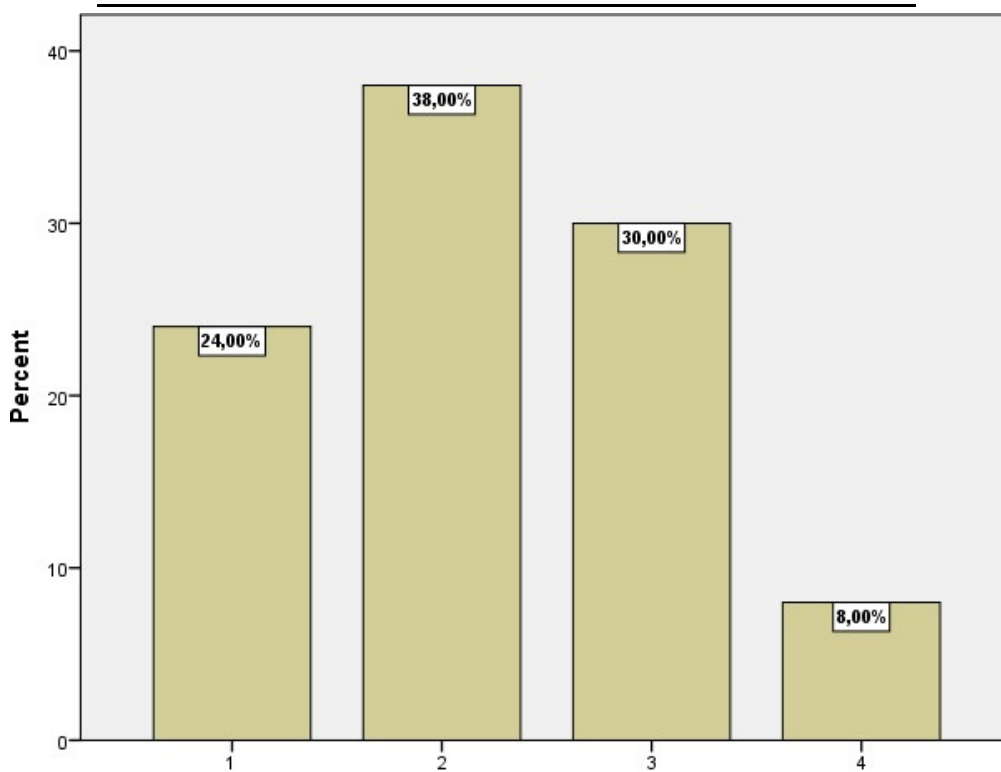


B26.4. Πόσο σημαντική είναι η απομόνωση θορύβου;

Με βάση το πόσο σημαντική είναι η απομόνωση κραδασμών για τους συμμετέχοντες σε μια κλίμακα από το 1 (Πολύ σημαντικό) έως το 7 (Λίγο σημαντικό), το 38% απάντησαν 2, το 30% απάντησαν 3, το 24% απάντησαν 1 και το 8% απάντησαν 4.

B26.5. Πόσο σημαντική είναι η απομόνωση κραδασμών;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	24,0	24,0	24,0
2	19	38,0	38,0	62,0
3	15	30,0	30,0	92,0
4	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

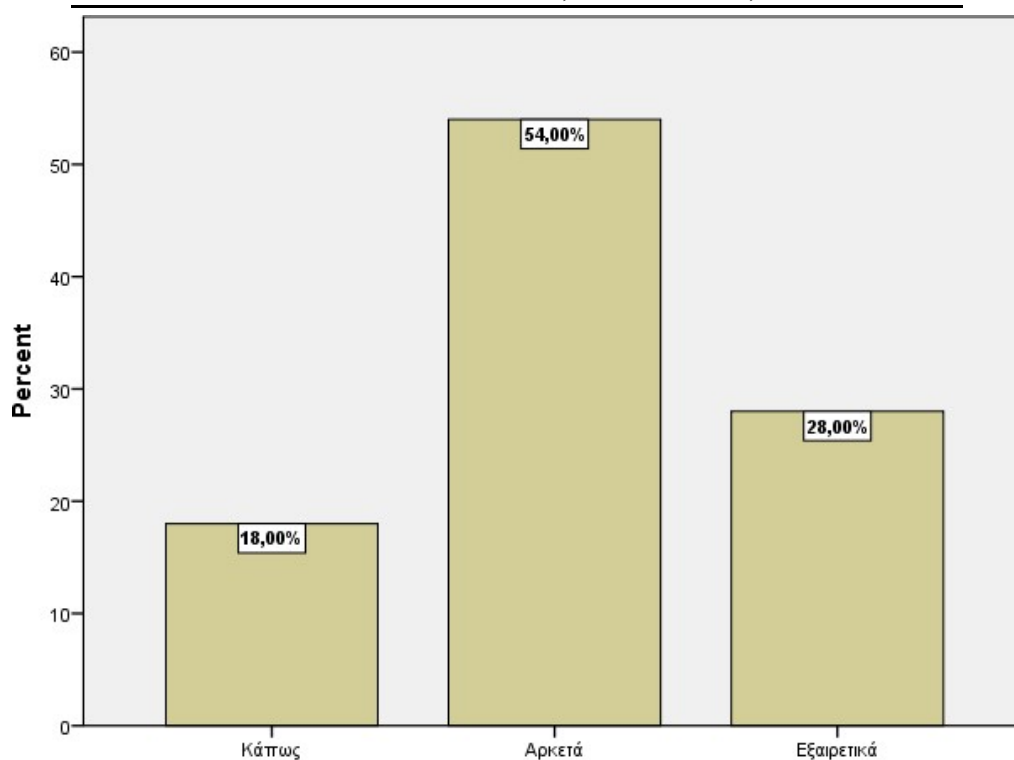


B26.5. Πόσο σημαντική είναι η απομόνωση κραδασμών;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες θεωρούν σημαντική τη θέσπιση προτύπων για τα τρόφιμα και την τροφοδοσία, το 54% είπαν αρκετά, το 28% είπαν εξαιρετικά και το 18% είπαν κάπως.

B27. Θεωρείτε σημαντική τη θέσπιση προτύπων για τα τρόφιμα και την τροφοδοσία;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	9	18,0	18,0	18,0
Αρκετά	27	54,0	54,0	72,0
Εξαιρετικά	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

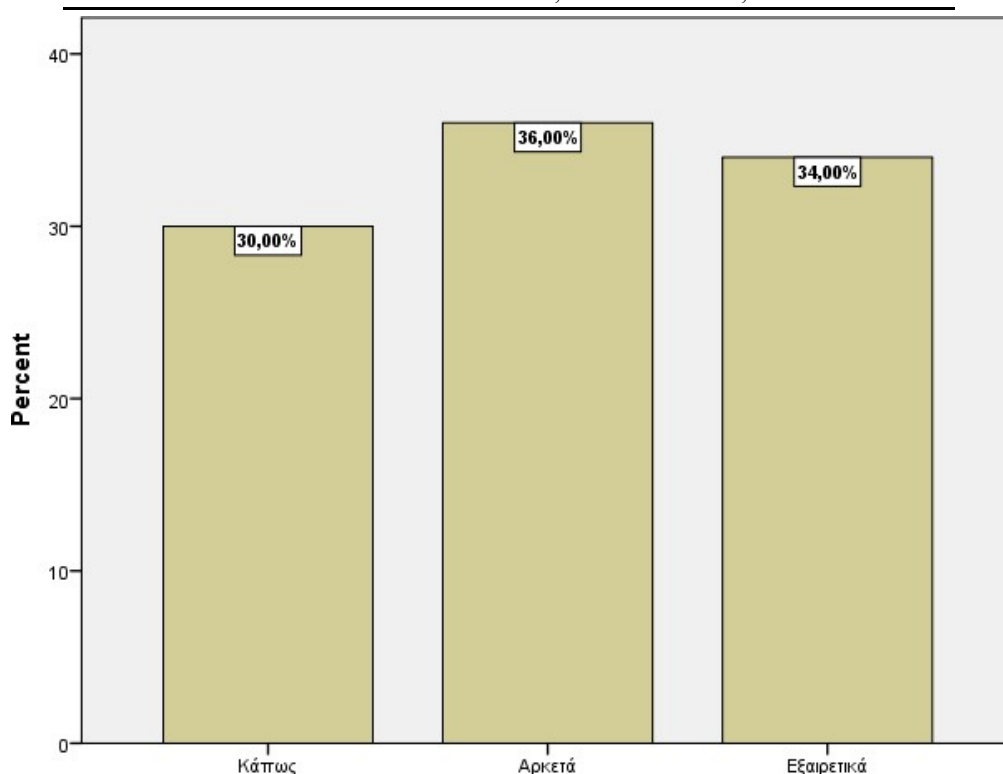


B27. Θεωρείτε σημαντική τη θέσπιση προτύπων για τα τρόφιμα και την τροφοδοσία;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες θεωρούν σημαντική την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας, το 36% είπαν αρκετά, το 34% είπαν εξαιρετικά και το 30% είπαν κάπως.

B28. Θεωρείτε σημαντική την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	15	30,0	30,0	30,0
Αρκετά	18	36,0	36,0	66,0
Εξαιρετικά	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

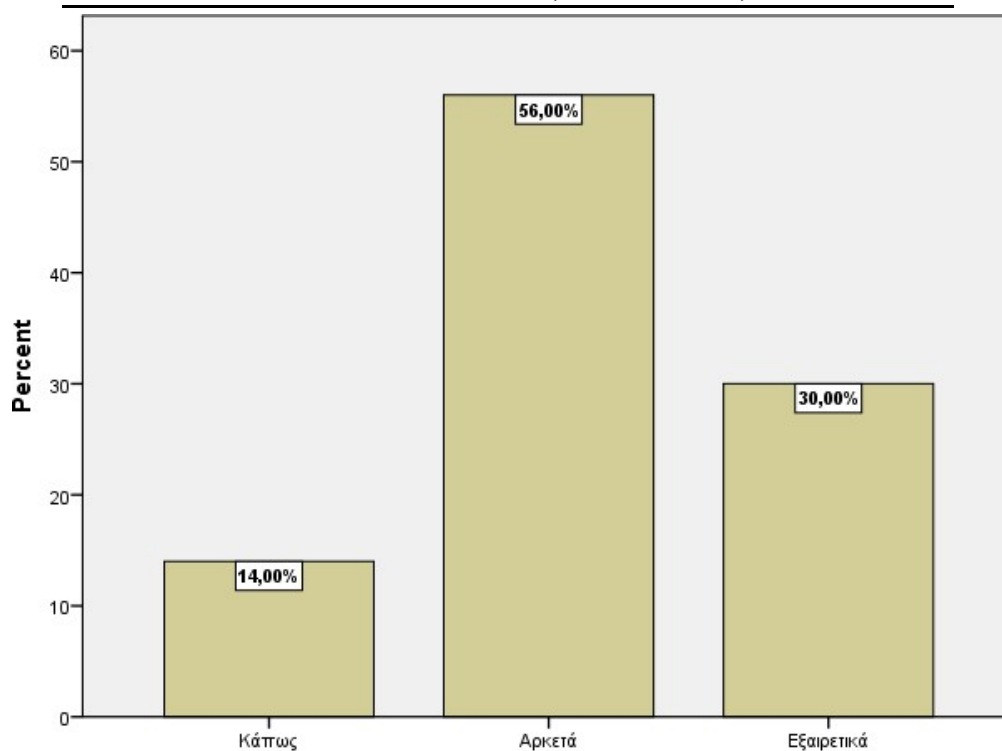


B28. Θεωρείτε σημαντική την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες θεωρούν σημαντική την ύπαρξη διαδικασίας καταγγελίας επί του σκάφους, το 56% είπαν αρκετά, το 30% είπαν εξαιρετικά και το 14% είπαν κάπως.

B29. Θεωρείτε σημαντική την ύπαρξη διαδικασίας καταγγελίας επί του σκάφους;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	7	14,0	14,0	14,0
Αρκετά	28	56,0	56,0	70,0
Εξαιρετικά	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

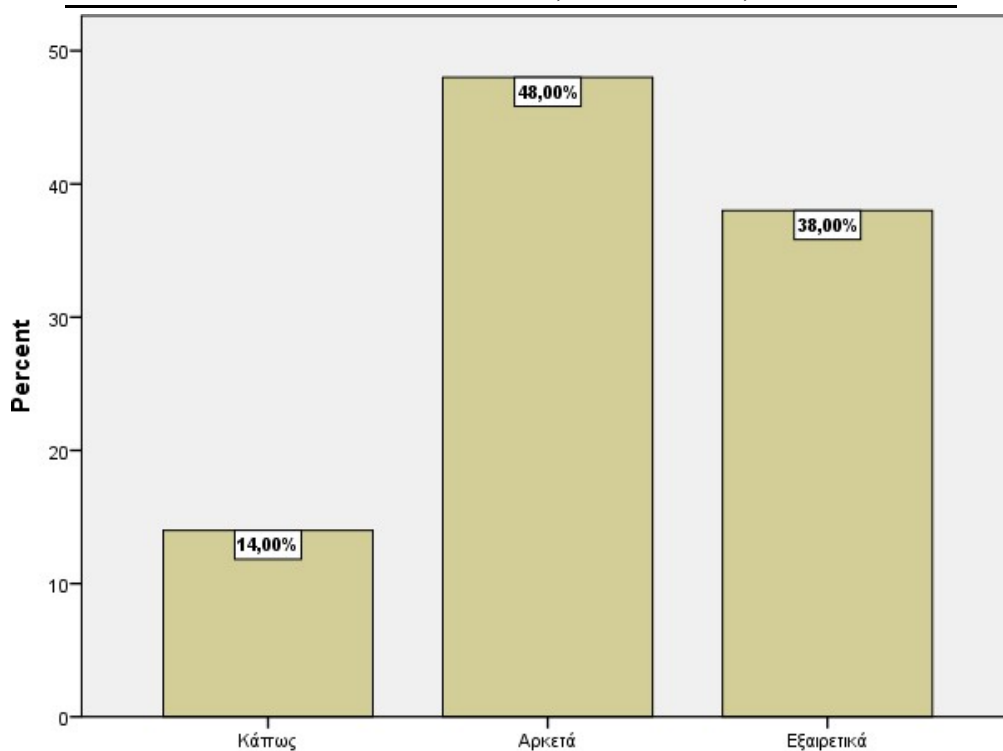


B29. Θεωρείτε σημαντική την ύπαρξη διαδικασίας καταγγελίας επί του σκάφους;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες θεωρούν σημαντική την ύπαρξη ιατρικής περίθαλψης επί του σκάφους, το 48% είπαν αρκετά, το 38% είπαν εξαιρετικά και το 14% είπαν κάπως.

B30. Θεωρείτε σημαντική την ύπαρξη ιατρικής περίθαλψης επί του σκάφους;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	7	14,0	14,0	14,0
Αρκετά	24	48,0	48,0	62,0
Εξαιρετικά	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

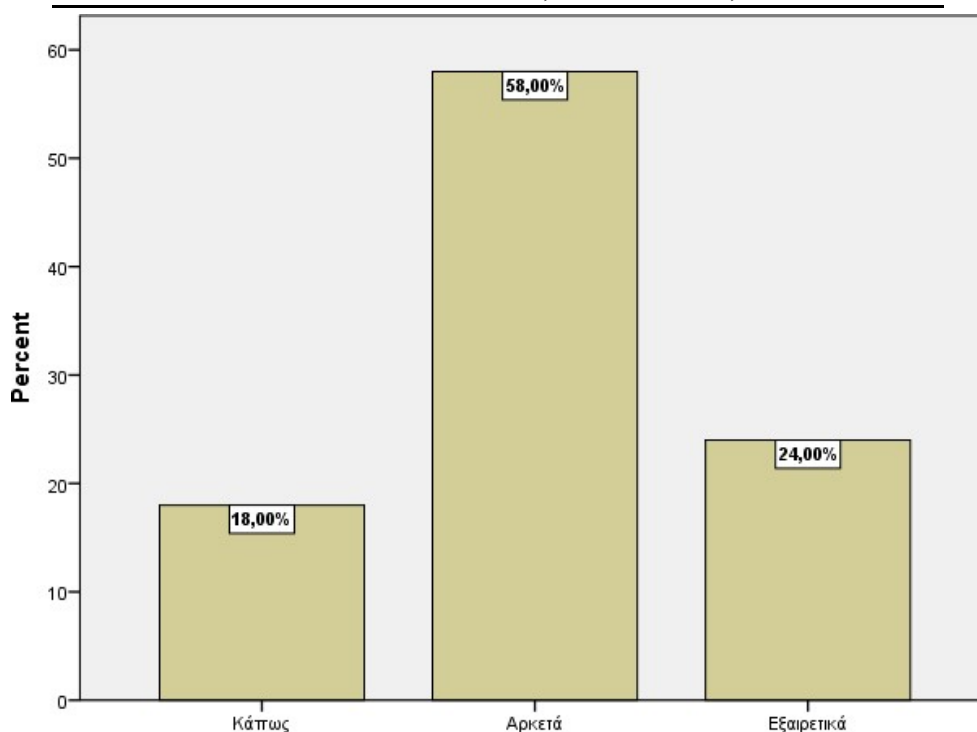


B30. Θεωρείτε σημαντική την ύπαρξη ιατρικής περίθαλψης επί του σκάφους;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι η ισχύουσα νομοθεσία προστατεύει τους νέους ναυτικούς, το 58% είπαν αρκετά, το 24% είπαν εξαιρετικά και το 18% είπαν κάπως.

B31. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η ισχύουσα νομοθεσία προστατεύει τους νέους ναυτικούς;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	9	18,0	18,0	18,0
Αρκετά	29	58,0	58,0	76,0
Εξαιρετικά	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

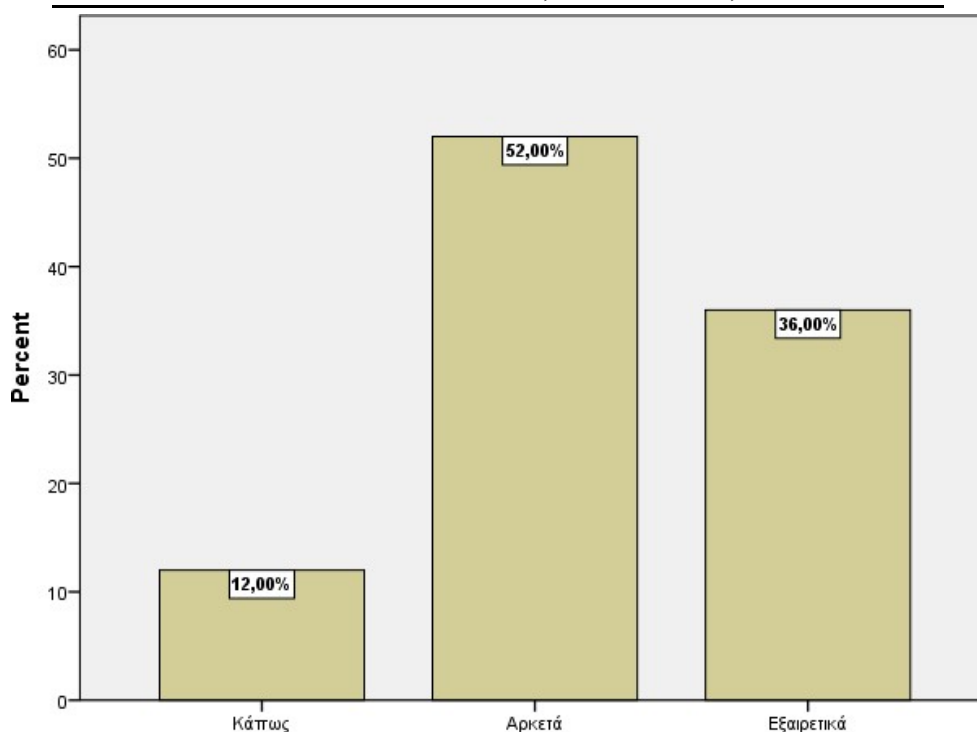


B31. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η ισχύουσα νομοθεσία προστατεύει τους νέους ναυτικούς;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η ποιότητα της ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι επαρκής, το 52% είπαν αρκετά, το 36% είπαν εξαιρετικά και το 12% είπαν κάπως.

B32. Θεωρείτε ότι η ποιότητα της ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι επαρκής;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	6	12,0	12,0	12,0
Αρκετά	26	52,0	52,0	64,0
Εξαιρετικά	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

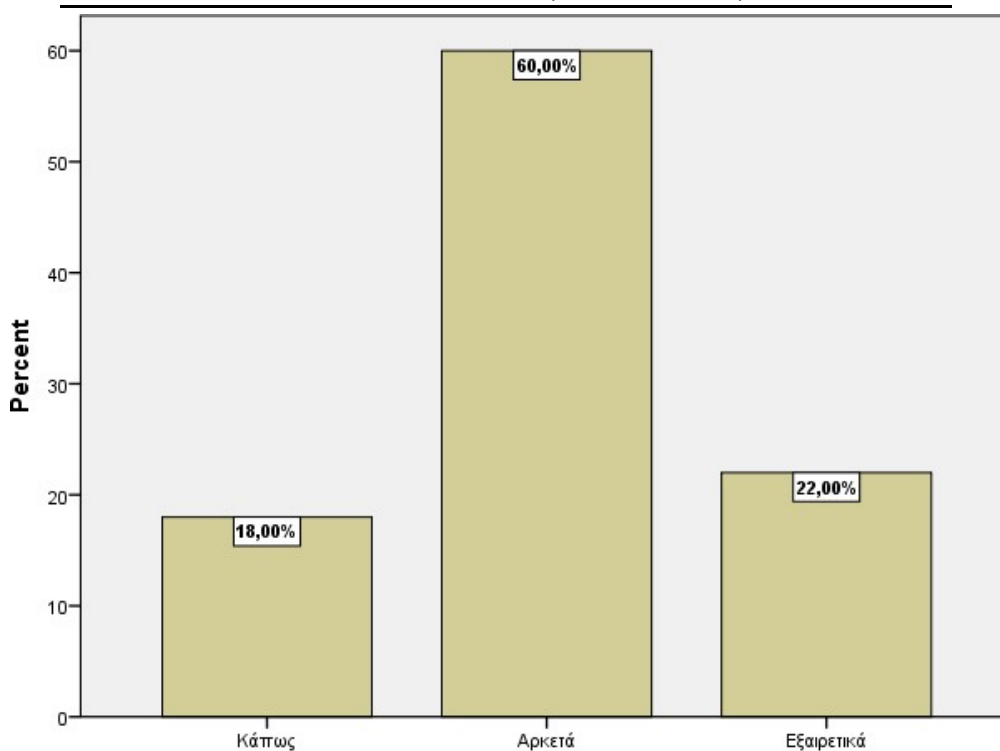


B32. Θεωρείτε ότι η ποιότητα της ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι επαρκής;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο η εθνική νομοθεσία παρέχει προστασία στην ναυτική κοινωνική ασφάλιση κατά την γνώμη των συμμετεχόντων, το 60% είπαν αρκετά, το 22% είπαν εξαιρετικά και το 18% είπαν κάπως.

B33. Σε ποιο βαθμό παρέχει η εθνική νομοθεσία προστασία στην ναυτική κοινωνική ασφάλιση;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	9	18,0	18,0	18,0
Αρκετά	30	60,0	60,0	78,0
Εξαιρετικά	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

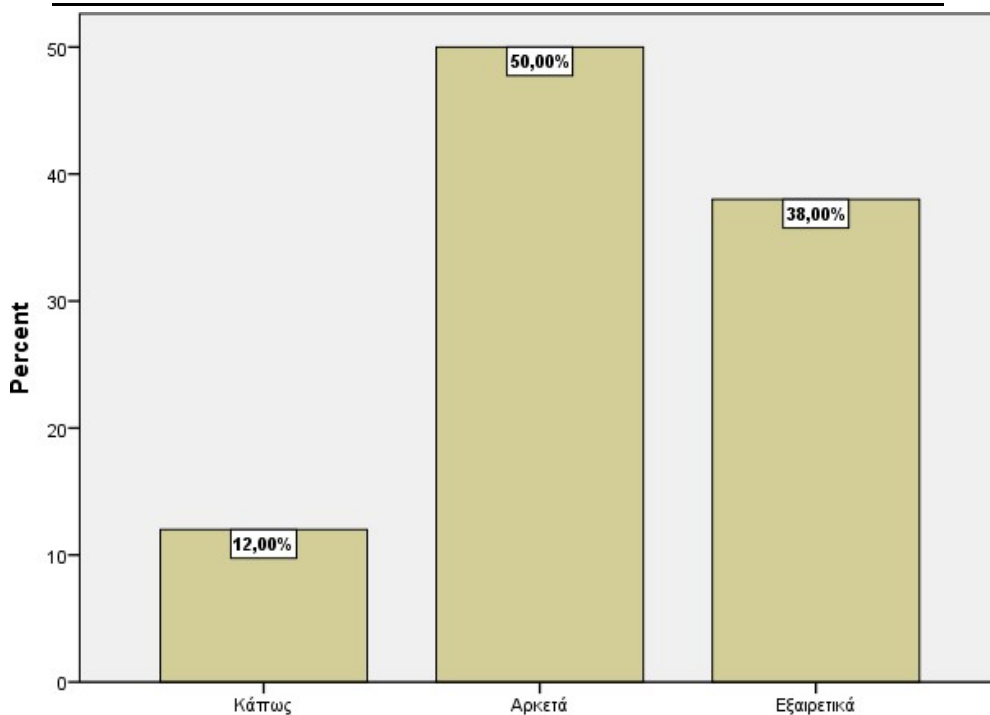


B33. Σε ποιο βαθμό παρέχει η εθνική νομοθεσία προστασία στην ναυτική κοινωνική ασφάλιση;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο το νομικό πλαίσιο προστατεύει τους ναυτικούς από την εκμετάλλευσή τους από τους φορείς και τα γραφεία στελέχωσης προσωπικού κατά τη γνώμη των συμμετεχόντων, το 50% είπαν αρκετά, το 38% είπαν εξαιρετικά και το 12% είπαν κάπως.

B34. Σε ποιο βαθμό το νομικό πλαίσιο προστατεύει τους ναυτικούς από την εκμετάλλευσή τους από τους φορείς και τα γραφεία στελέχωσης προσωπικού;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	6	12,0	12,0	12,0
Αρκετά	25	50,0	50,0	62,0
Εξαιρετικά	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

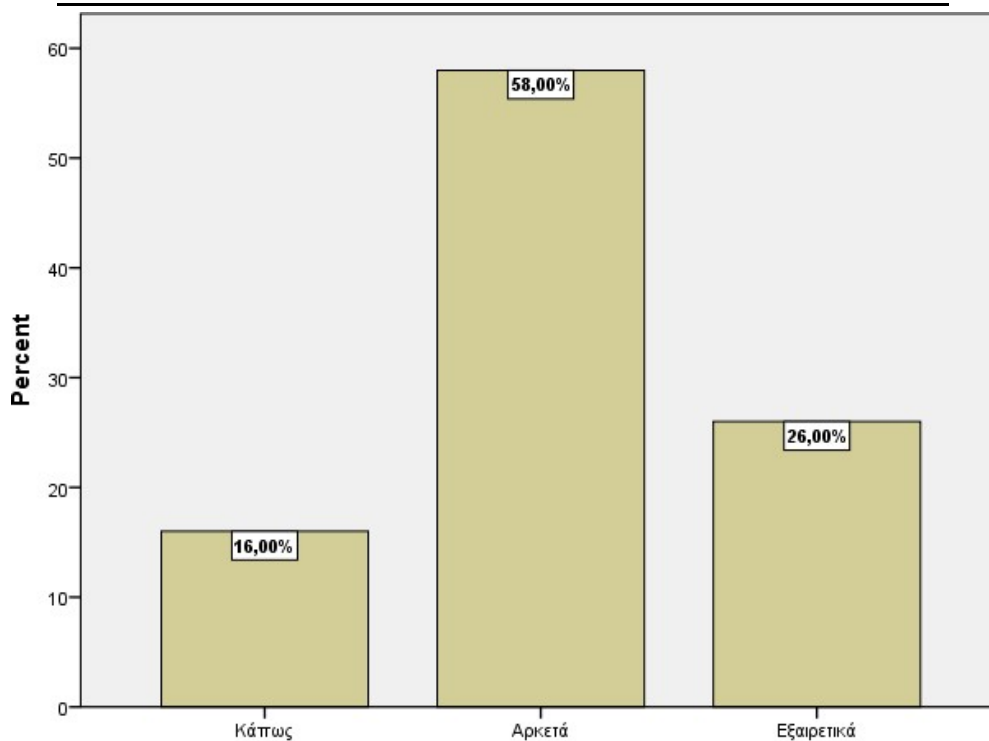


B34. Σε ποιο βαθμό το νομικό πλαίσιο προστατεύει τους ναυτικούς από την εκμετάλλευσή τους από τους φορείς και τα γραφεία στελέχωσης προσωπικού;

Με βάση τον βαθμό στον οποίο εφαρμόζονται οι ελάχιστες ώρες ανάπαυσης ή οι μέγιστες ώρες εργασίας κατά την γνώμη των συμμετεχόντων, το 58% είπαν αρκετά, το 26% είπαν εξαιρετικά και το 16% είπαν κάπως.

B35. Σε τι βαθμό εφαρμόζονται οι ελάχιστες ώρες ανάπαυσης ή οι μέγιστες ώρες εργασίας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	8	16,0	16,0	16,0
Αρκετά	29	58,0	58,0	74,0
Εξαιρετικά	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

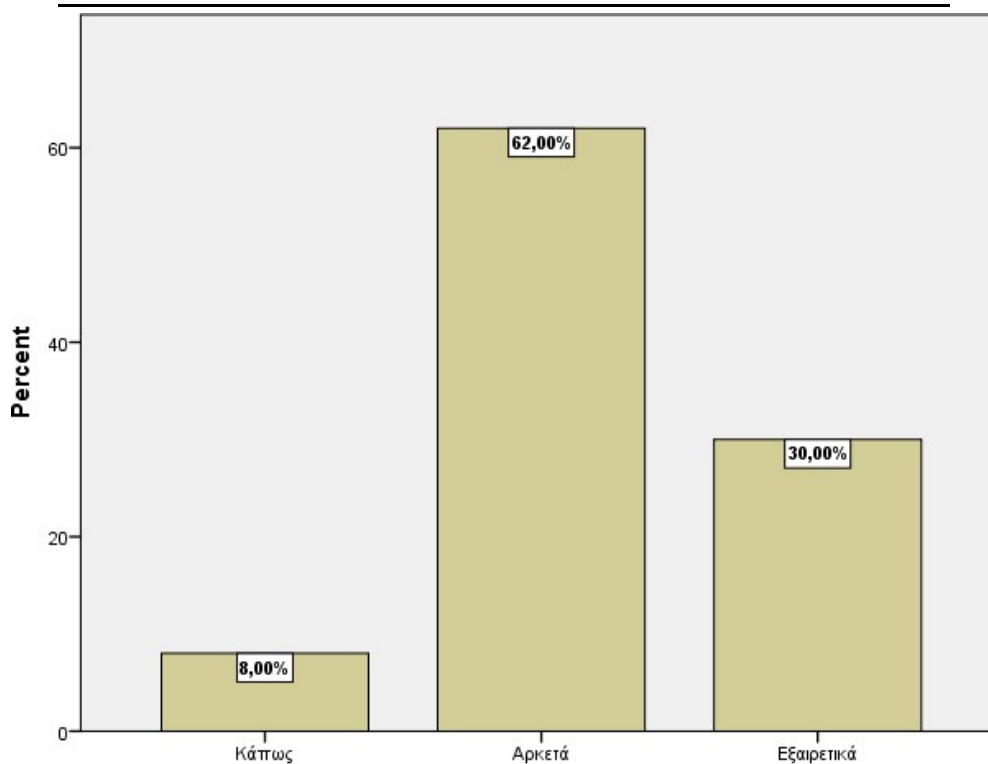


B35. Σε τι βαθμό εφαρμόζονται οι ελάχιστες ώρες ανάπαυσης ή οι μέγιστες ώρες εργασίας;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες είναι ικανοποιημένοι με τα πρότυπα καταλύματος στα πλοία, το 62% είπαν αρκετά, το 30% είπαν εξαιρετικά και το 8% είπαν κάπως.

B36. Είστε ικανοποιημένοι με τα πρότυπα καταλύματος στα πλοία;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	4	8,0	8,0	8,0
Αρκετά	31	62,0	62,0	70,0
Εξαιρετικά	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

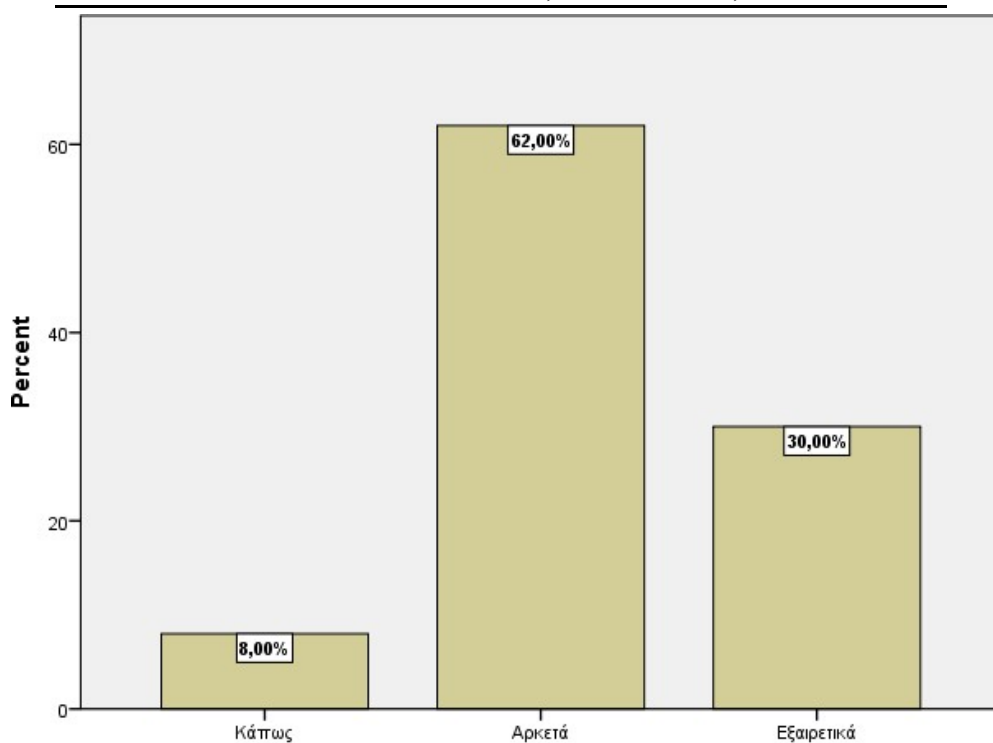


B36. Είστε ικανοποιημένοι με τα πρότυπα καταλύματος στα πλοία;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες είναι ικανοποιημένοι με τις εγκαταστάσεις αναψυχής που βρίσκονται επί του σκάφους, το 62% είπαν αρκετά, το 30% είπαν εξαιρετικά και το 8% είπαν κάπως.

B37. Είστε ικανοποιημένοι με τις εγκαταστάσεις αναψυχής που βρίσκονται επί του σκάφους;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	4	8,0	8,0	8,0
Αρκετά	31	62,0	62,0	70,0
Εξαιρετικά	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

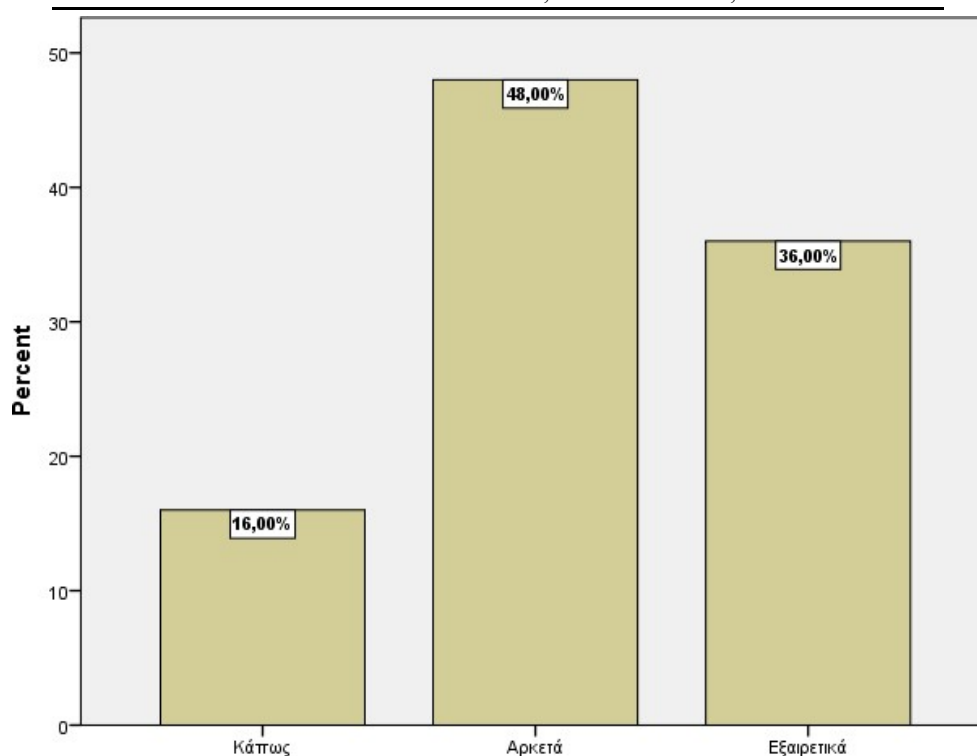


B37. Είστε ικανοποιημένοι με τις εγκαταστάσεις αναψυχής που βρίσκονται επί του σκάφους;

Με βάση το αν οι συμμετέχοντες είναι ικανοποιημένοι με τα τρόφιμα και την τροφοδοσία στα πλοία, το 48% είπαν αρκετά, το 36% είπαν εξαιρετικά και το 16% είπαν κάπως.

B38. Είστε ικανοποιημένοι με τα τρόφιμα και την τροφοδοσία στα πλοία;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Κάπως	8	16,0	16,0	16,0
Αρκετά	24	48,0	48,0	64,0
Εξαιρετικά	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



B38. Είστε ικανοποιημένοι με τα τρόφιμα και την τροφοδοσία στα πλοία;

Συμπεράσματα

Η αντίληψη ότι οι ναυτικοί είναι η καρδιά και η ψυχή της ναυτιλίας είναι ευρέως διαδεδομένη. Η επιτυχία των ναυτιλιακών επιχειρήσεων δεν θα ήταν εγγυημένη χωρίς τη συνδρομή και τη συνεχή προσπάθειά τους. Ως εκ τούτου, το θεμέλιο μιας ναυτιλιακής βιομηχανίας υψηλής ποιότητας που σέβεται και προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων είναι η νομοθετική προστασία των δικαιωμάτων των ναυτικών. Η Διεθνής Σύμβαση 2006/2014, η οποία ενοποίησε το σύστημα των ανομοιογενών και μεμονωμένων εθνικών νομοθεσιών και, επιπλέον, έθεσε τις βάσεις για τη μεταρρύθμιση και τον εκσυγχρονισμό του συστήματος προστασίας των ναυτικών, αποτελεί αναμφισβήτητα μια ρεαλιστική προσέγγιση των ζητημάτων που τίθενται στο πλαίσιο αυτό. Το πρώτο πλεονέκτημα της Σύμβασης είναι ότι κέρδισε ευρεία έγκριση σε παγκόσμια κλίμακα, ενώ συγχρόνως συγχώνευσε με επιτυχία τις απόψεις τόσο των πλοιοκτητών όσο και των συνδικάτων των ναυτικών.

Αυτό χρησιμεύει ως θεμέλιο για τη νομιμότητα της Σύμβασης και προάγει τον υγιή ανταγωνισμό σε μια ατμόσφαιρα όπου οι κατάλληλες συνθήκες διαβίωσης και εργασίας για τους ναυτικούς αποτελούν τον κανόνα. Επιπλέον, αποφασίζοντας να συμπεριλάβει έναν ευρύ ορισμό τόσο του "ναυτικού" όσο και του "πλοίου", η Σύμβαση διεύρυνε το πεδίο εφαρμογής της προστασίας των ναυτικών. Επιπλέον, πρόσθεσε κριτήρια ώστε, τελικά, να είναι αδύνατο να αποκλειστούν άτομα από το πεδίο εφαρμογής της Σύμβασης σε περιπτώσεις όπου δεν είναι σαφές αν ένα άτομο εμπίπτει στον ορισμό του ναυτικού. Ειδικότερα, η Διεθνής Σύμβαση επέφερε διαφάνεια και εκσυγχρονισμό στη διατύπωση της σύμβασης εργασίας, απαιτώντας την ενημέρωση του εργαζομένου για το νομικό πλαίσιο βάσει του οποίου προσλαμβάνεται, απαιτώντας την τήρηση του γραπτού τύπου και αυξάνοντας το ελάχιστο περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας. Η προσέγγιση της σύμβασης, κατά τη γνώμη μας, είναι ένα βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση, διότι δίνει έμφαση στην τήρηση ελάχιστων κριτηρίων πληροφόρησης και προστασίας κατά την υπογραφή της σύμβασης, προωθώντας έτσι τη νομική σαφήνεια. Επίσης, έχει προστεθεί η δυνατότητα των ναυτικών να υποβάλλουν καταγγελίες, γεγονός που προστατεύει αποτελεσματικά τα δικαιώματά τους, διότι μπορούν να απευθύνονται στις αρμόδιες αρχές του κράτους λιμένα ή σε οποιαδήποτε άλλη αρμόδια αρχή για να καταγγείλουν τις παραβιάσεις της Σύμβασης που λαμβάνουν χώρα επί των πλοίων.

Ωστόσο, παρά τα πλεονεκτήματα της Σύμβασης, αναφέρονται και αρκετά μειονεκτήματα, όπως η απουσία ελάχιστου μισθού για τους ναυτικούς που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Δεδομένου ότι θα ήταν πρόκληση για την πλειοψηφία των κρατών μελών να συμφωνήσουν σε ένα τόσο λεπτό θέμα, κατά τη γνώμη μας, δεν θα πρέπει να υπάρχει ένας παγκόσμιος κατώτατος μισθός για τους ναυτικούς. Υπάρχουν ακόμη μερικές διαφορές μεταξύ της ελληνικής νομοθεσίας και των διατάξεων της Σύμβασης. Πρώτον, όσον αφορά την ελάχιστη ηλικία των ναυτικών, η Διεθνής Σύμβαση απαγορεύει την απασχόληση ατόμων κάτω των 18 ετών, αν και η ελληνική εθνική νομοθεσία επιτρέπει την απασχόληση και ατόμων άνω των 16 ετών. Δεδομένου ότι η ηλικία αποτελεί βασικό κριτήριο για τον καθορισμό των όρων μιας σύμβασης εργασίας, θεωρούμε ότι το κενό αυτό είναι σημαντικό. Η προσέγγιση της Διεθνούς Σύμβασης λαμβάνει υπόψη την ωριμότητα που έρχεται με την ηλικία και, κατά τη γνώμη μας, αποσκοπεί στο να διασφαλίσει ότι η απόφαση αυτή λαμβάνεται με πλήρη γνώση των κινδύνων που συνδέονται με την παραμονή στο πλοίο.

Βιβλιογραφία

Abel, A. (2013). The Maritime Labour Convention 2006 in the European Union. In *The Maritime Labour Convention 2006: International Labour Law Redefined* (pp. 33-50). Informa Law from Routledge.

Aguda, O. O. (2017). Maritime labour convention 2006: implications for seafarers after a decade. *Nnamdi Azikiwe University Journal of International Law and Jurisprudence*, 8(2), 125-134.

Almklov, P. G., & Lamvik, G. M. (2018). Taming a globalized industry—Forces and counter forces influencing maritime safety. *Marine Policy*, 96, 175-183.

Andersson, K., Fridell, E., Lundh, M., Pahlm, H., Sköld, S., & Ytreberg, E. (2017). Pre-study on sustainability indices for shipping.

BOWO, L. P., & FURUSHO, M. (2018). Analyzing the Occupational Accidents in Australia maritime Accidents using Human Error Assessment and Reductive Technique (HEART) Methodology. *NAVIGATION*, 203, 68-69.

Chia, Y. H., Tam, I. C., & Dev, A. K. (2017). Impact of Maritime Labour Convention on design of new ships. *Maritime Business Review*, 2(4), 376-388.

Dragomir, C. (2018). The role of Maritime Labour Convention in reducing maritime gender inequalities. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1122, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.

Dragomir, C. (2019). Gender in Postmodernism Maritime Transport. *Postmodern Openings*, 10(1), 182-192.

Exarchopoulos, G., Zhang, P., Pryce-Roberts, N., & Zhao, M. (2018). Seafarers' welfare: A critical review of the related legal issues under the Maritime Labour Convention 2006. *Marine Policy*, 93, 62-70.

Ghosheh, N., Humblet, M., & De Stefano, V. (2018). Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006). In *International and European Labour Law* (pp. 1179-1200). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG

Igwe, I. S., Ogbonnaya, E. A., Ajoko, T. J., & Ombe, T. M. (2019). Experience from ISM Code as Implementation Model for the Maritime Labour Convention, 2006. *European Journal of Engineering Research and Science*, 4(5), 50-57

Knight, A. (2019). Port State Control: An Important Concept in the Safety of Life at Sea, the Protection of the Marine Environment, and of Goods in Transit. In *The Future of Ocean Governance and Capacity Development* (pp. 462-467). Brill Nijhoff.

Zhang, P. (2016). *Seafarers' Rights in China: Restructuring in Legislation and Practice Under the Maritime Labour Convention 2006*. Springer.

Zhang, P., & Phillips, E. (2016). Safety first: Reconstructing the concept of seaworthiness under the maritime labour convention 2006. *Marine Policy*, 67, 54-59.

Αλεξόπουλος Αριστ. και Φουρναράκης Νικ., (2013) *Διεθνείς Συμβάσεις - Κανονισμοί - Κώδικες*, Αθήνα: Εκδ. Ίδρυμα Ευγενίδου.

Αλεξόπουλος Αριστ. και Φουρναράκης Νικ., (2018) *Διεθνείς Κανονισμοί – Ναυτιλιακή Πολιτική και Δίκαιο της Θάλασσας*, Αθήνα: Εκδ. Ίδρυμα Ευγενίδου.

Βλάχος, Γ.Π., (2011). *Ναυτιλιακή Οικονομία*, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Εκδόσεις Σταμούλης.

Βλάχος, Γ.Π., (2015) *Διεθνής Ναυτιλιακή Πολιτική*, Εκδόσεις Σταμούλης.

Θεοτοκάς, Γ. (2011). *Οργάνωση και διοίκηση ναυτιλιακών επιχειρήσεων*, Β' Έκδοση, Εκδόσεις Αλεξάνδρεια.

Κόκοτος Δημήτριος Χ., Λιναρδάτος Διονύσιος Σ., Νικητάκος Νικήτας Β., Τζαννάτος Ερνέστος Σ., (2010), *Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών στη Ναυτιλία*. Τόμος Ι, Αθήνα: Εκδ. Σταμούλης Α.Ε.

Μυλωνόπουλος, Δ. (2012). *Δημόσιο και Ιδιωτικό Ναυτικό Δίκαιο*, 2η Έκδοση, Εκδόσεις Σταμούλης.