

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ



ΘΕΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

**ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗ
ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΠΛΟΙΑΡΧΟΥ ΩΣ
ΗΓΕΤΗΣ**

**ADMINISTRATION AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE
SHIPPING INDUSTRY AND THE IMPORTANCE OF CAPTAIN AS A LEADER**

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΑΘΗΝΑ ΜΟΚΑ

Α.Ε.Μ.: 151

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΣΩΤΗΡΙΑ ΤΡΙΑΝΤΑΡΗ

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΝΑΘΕΣΗΣ: 07/07/2022

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ:

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΠΛΟΙΑΡΧΟΥ ΩΣ ΗΓΕΤΗΣ
ADMINISTRATION AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE SHIPPING INDUSTRY AND THE IMPORTANCE OF CAPTAIN AS A LEADER**

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΣΩΤΗΡΙΑ ΤΡΙΑΝΤΑΡΗ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΜΟΚΑ ΑΘΗΝΑΣ

A.E.M.: 151

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΝΑΘΕΣΗΣ: 07/07/2022

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ:

A/A	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	ΣΩΤΗΡΙΑ ΤΡΙΑΝΤΑΡΗ			
2	ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΠΑΝΥΣΙΔΗΣ			
3	ΜΑΡΙΝΑ ΒΕΖΟΥ			
ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ				

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ:

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ναυτιλία αποτελεί ένα ιδιαίτερο εμπορικό και οικονομικό σύστημα λόγω χαρακτήρα και της ιδιαιτερότητας των εμπλεκόμενων φορέων, της εξειδικευμένης τεχνογνωσίας που απαιτείται και των πολύ υψηλών κεφαλαίων.

Η Πτυχιακή αυτή αναφέρεται αρχικά στην διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, ένα πολύ σημαντικό κομμάτι και θέμα, που απασχολεί όλες τις επιχειρήσεις και οργανισμούς, η αξία της οποίας διαπιστώνεται μέσα από την εξάπλωση κάθε εργαζόμενου ως του πιο σημαντικού πλεονεκτήματος στον ανταγωνισμό και αναφέρεται συγκεκριμένα στην Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στα Εμπορικά Πλοία, επίσης στον Ρόλο του Πλοίαρχου ως Ηγέτης.

Στο πρώτο κεφάλαιο θα μιλήσουμε για την ιστορική εξέλιξη των διάφορων πρακτικών και του τρόπου αντιμετώπισης των εργαζομένων ακολουθεί η Στρατηγική Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού. Στο δεύτερο κεφάλαιο, παρουσιάζονται τα διάφορα ρυθμιστικά πλαίσια που προσδιορίζουν την εργασία πάνω στα πλοία. Στο τρίτο κεφάλαιο η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού αποτελεί επιστημονικό κλάδο της Διοίκησης των επιχειρήσεων. Μελετά και ερευνά όλα τα ζητήματα που αφορούν τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης. Σκοπός της είναι να εξασφαλίζει σε κάθε στιγμή τους κατάλληλους ανθρώπους από άποψη ποιότητας και ποσότητας που έχει ανάγκη η επιχείρηση καθώς και την αποτελεσματική χρήση και αξιοποίηση αυτών. Η Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού αποτελεί μια σημαντική επιχειρησιακή λειτουργία, αφού οι άνθρωποι αποτελούν τον πιο σημαντικό και κρίσιμο παράγοντα επιτυχίας κάθε οργανωμένης ανθρώπινης δραστηριότητας. Η λειτουργία αυτή ανατίθεται πλέον σε εξειδικευμένα στελέχη με σχετικές σπουδές και εμπειρίες.

Στο τέταρτο κεφάλαιο θα μιλήσουμε για την Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, θα αναλύσουμε πως από τη Διοίκηση Προσωπικού περνάμε στην διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού. Για την ανάπτυξη της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, καθώς επίσης και πως γίνεται ο Έλεγχος και η Οργάνωση της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Στο πέμπτο κεφάλαιο θα μιλήσουμε για την Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στην περίπτωση Εμπορικών Πλοίων, για τις διάφορες Κατηγορίες Εμπορικών Πλοίων καθώς και πως γίνεται και λειτουργεί η Οργάνωση και Διοίκηση Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων.

Στο έκτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην κουλτούρα και την πολυτισμικότητα στο χώρο της ναυτιλίας καθώς και για τη γυναίκα στη ναυτιλία.

Και τέλος στο έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο θα μιλήσουμε για τον Πλοίαρχο την λεγόμενη κεφαλή του πλοίου, για τον ρόλο του ως Ηγέτης καθώς και τα στοιχεία ηγεσίας που πρέπει να διαθέτει ο Πλοίαρχος, τις γνώσεις που πρέπει να έχει για την διαχείριση του προσωπικού.

Λέξεις κλειδιά: Ανθρώπινο δυναμικό, Διοίκηση, Οργάνωση, Διαχείριση, Ηγεσία, Πλοίαρχος

Abstract

Shipping is a special commercial and economic system due to nature and specificity of the entities involved, the specialized know how required and the very high capital involved. This Bachelor first refers to Human Resources management, a very important part and subject, which concerns all companies and organizations, the value of which is established through the spread of each employee as the most important advantage in the competition and specifically refers to Human Resources Management in Merchant Ships, also in the role of Master as Leader.

In the first chapter we will talk about the historical evolution of the various practices and the way employees are treated, followed by Strategy Human Resources Management. In the second chapter, the various regulatory frameworks that define work on ships are presented. In the third chapter, Human Resources Management is a scientific branch of Business Administration. It studies and researches all issues related to the management of a company's human resources. Its purpose is to ensure at all times the right people in terms of quality and quantity that the company needs, as well their effective use and utilization. Human Resources Management is an important operational function, since people are the most important and critical success factor of any organized human activity. This function is now assigned to specialized executives with relevant studies and experiences.

In the fourth chapter we will talk about Human Resources Management, we will analyze how we move from Personnel Management of Human Resources management. For the development of Human Resources Management, as well as how the Control and Organization of Human Resources Management is done.

In the fifth chapter we will talk about Human Resources Management in the case of Merchant Ships, for the various Categories of Merchant Ships as well as how the Organization and Management of Shipping Companies is done and works.

In the sixth chapter there is a reference to culture and multiculturalism in the field of shipping as well as to women in shipping.

At the end, in the seventh and last chapter, we will talk about Captain, the so-called head of the ship, about his role as a Leader, as well the elements of leadership that the Captain must have, the knowledge he must have for personnel management.

Key Words: Human resources, Administration, Management, Leadership, Captain

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την ολοκλήρωση της πτυχιακής μου εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους με στήριξαν κατά τη διάρκεια όλης αυτής της προσπάθειας. Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στους γονείς μου και στην αδερφή μου για την υποστήριξη τους κυρίως ψυχολογικά.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Abstract

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	9
1.1 Ιστορική εξέλιξη.....	9
1.2 Στρατηγική Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού(21ος αιώνας).....	9
1.3 Το ανθρώπινο δυναμικό στις επιχειρήσεις.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΑ ΠΛΑΙΣΙΑ	11
2.1 Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006(MLC,2006).....	11
2.2 ISM Code.....	12
2.3 International Convention on Standards of Training, Certification and Watch keeping for Seafarers (STCW).....	13
2.4 Ιδρύματα θαλάσσιας εκπαίδευσης που έχουν εγκριθεί από τα κράτη μέλη.....	14
2.5 The International Ship and Port Facility (ISPS) Code.....	15
2.6 Σύμβαση Ναυτολόγησης.....	15
2.7 Συλλογική Σύμβαση ναυτικής εργασίας.....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	17
3.1 Εισαγωγή.....	17
3.2 Επιλογή Προσωπικού.....	18
3.3 Εκπαίδευση.....	19
3.4 Η αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού.....	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ	20
4.1 Ναυτιλιακή Βιομηχανία.....	20
4.2 Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στη Ναυτιλιακή Βιομηχανία.....	21
4.3 Ο οικογενειακός χαρακτήρας των Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων.....	22
4.4 Στρατηγικός Σχεδιασμός Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων.....	22
4.5 Οργάνωση και Διοίκηση Ναυτιλιακής Επιχείρησης.....	23
4.6 Η λειτουργία του Τμήματος Πληρωμάτων.....	25
4.7 Η λειτουργία του Προγραμματισμού στο χώρο της Ναυτιλίας.....	26
4.8 Εκπαίδευση και Πιστοποίηση Ναυτικών.....	26
4.9 Πόσο μακριά θα μας πάει η τεχνολογία.....	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΑ ΕΜΠΟΡΙΚΑ ΠΛΟΙΑ	29
5.1 Εισαγωγή.....	29
5.2 Ανθρώπινο δυναμικό στο πλοίο.....	29
5.3 Η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στα Εμπορικά Πλοία.....	30
5.4 Οργανωτική Δομή του πλοίου.....	31
5.5 Κατηγορίες Εμπορικών Πλοίων.....	32
5.6 Η ιδιαιτερότητα του ναυτικού επαγγέλματος.....	32
5.7 Τι επιφυλάσσει το μέλλον για το ναυτιλιακό ανθρώπινο δυναμικό.....	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΚΑΙ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ	34
6.1 Εισαγωγή.....	34
6.2 Ο ορισμός της Επιχειρησιακής Κουλτούρας.....	34
6.3 Εργασιακές σχέσεις στο περιβάλλον του πλοίου.....	35
6.4 Διαφορετικότητα Εργατικού Δυναμικού.....	36
6.5 Φυλετική και εθνοτική καταγωγή.....	37
6.6 Πολυπολιτισμικότητα Πληρωμάτων.....	37
6.7 Η γυναίκα στη Ναυτιλία.....	39

6.8 Η ηθική του ανθρώπινου δυναμικού.....	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7.Ο ΠΛΟΙΑΡΧΟΣ ΩΣ ΗΓΕΤΗΣ.....	41
7.1 Ο ρόλος του πλοιάρχου ως ηγέτης.....	41
7.2 Η έννοια του Ηγέτη	42
Επίλογος.....	44
ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	45
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	49
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	50
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	54

«Πραγματικός ηγέτης είναι εκείνος που πρόθυμα βοηθά τους ανθρώπους να αναπτυχθούν μέχρι το σημείο που θα τον ξεπεράσουν τελικά σε γνώσεις και σε ικανότητες»

Fred A. Manske

Το θέμα δεν είναι να δουλεύεις πολύ αλλά να δουλεύεις «έξυπνα».

Daniel Goleman

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

1.1 Ιστορική Εξέλιξη

Όταν μελετάμε την ιστορική εξέλιξη της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων μπορούμε να εντοπίσουμε τα στάδια που φανερώνουν την μετατόπιση στη σκέψη των ανθρώπων για να επιφέρουν αυτή την εξέλιξη. Ιστορικά η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού αναπτύχθηκε κατά το δεύτερο μισό του 19ου αιώνα κυρίως βασιζόμενη στην ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων. Στο πρώτο στάδιο βασίστηκε σε έναν απλό οδηγό για εκείνη την εποχή για την βελτίωση των δυσμενών συνθηκών εργασίας. Στο δεύτερο στάδιο δόθηκε έμφαση στις σχέσεις εργοδότη εργαζόμενου λόγω της βιομηχανικής ανάπτυξης σε Ευρώπη και Αμερική και έγινε απαραίτητη η σύσταση τμήματος διοίκησης προσωπικού. Στο τρίτο στάδιο λόγω της αλματώδους προόδου και εξέλιξης σε όλους τους τομείς, η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού ενσωμάτωσε και τις αρμοδιότητες της διοίκησης του προσωπικού, αναπτύχθηκε και συσχετίστηκε με τους περισσότερους τομείς μιας επιχείρησης τόσο από την στελέχωση και εκπαίδευση μέχρι και τον εργασιακό σχεδιασμό, την αξιολόγηση και τη χάραξη στρατηγικής. Η λήψη των αποφάσεων που αφορούν στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού παίρνονται από στελέχη που βρίσκονται στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας μιας επιχείρησης.

1.2 Στρατηγική Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (21ος αιώνας)

Το νέο επιχειρηματικό περιβάλλον μετά την εποχή του ψυχρού πολέμου, σε συνδυασμό με την τεχνολογική επανάσταση, άλλαξε τους έως τότε γνωστούς τρόπους των επιχειρήσεων καθώς η διαχείριση του εργατικού δυναμικού δεν είχε ανοσία στην αλλαγή. Η αύξηση στη βιομηχανία υπηρεσιών, η ανάμειξη όλο και περισσότερων γυναικών στο εργατικό δυναμικό και άλλες αλλαγές κατέστησαν παρωχημένα τα παραδοσιακά παραδείγματα διαχείρισης. Οι υπάλληλοι γίνονται η σημαντικότερη πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος των επιχειρήσεων. Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού προσπαθεί να κρατήσει έναν έμπειρο εργαζόμενο διευκολύνοντας τον με ένα ευνοϊκό εργασιακό περιβάλλον, εμπλουτίζοντας την δουλειά, στοχεύοντας στην καθαρή επικοινωνία, ενθαρρύνοντας την καινοτομία. Στις μοντέρνες επιχειρήσεις η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού είναι τόσο πολύπλοκη που απαιτεί δικό της ξεχωριστό τμήμα για τον χειρισμό αυτής της λειτουργίας καθιστώντας το ως ένα πλήρως ενσωματωμένο μέρος της συνολικής εταιρικής στρατηγικής. Η λειτουργία είναι ποικίλη και καλύπτει ένα ευρύ φάσμα γεγονότων συμπεριλαμβανομένων των σχεδιασμού της πρόσληψης και της επιλογής, των κινήτρων των εργαζομένων, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης της απόδοσης, τις εργασιακές σχέσεις, της διαχείρισης των οφελών των εργαζομένων, της εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανάπτυξης τους. Σύμφωνα λοιπόν με την ιστορία είναι εύκολο να παρατηρήσουμε πως η Δ.Α.Δ. εξελίχθηκε μέσα από τα στάδια της ιστορίας όπου οι άνθρωποι κακοποιούνταν στις χειριστες συνθήκες εργασίας ώσπου σήμερα θεωρούνται ως προσόν για τις επιχειρήσεις και αντιμετωπίζονται ανάλογα. Η λειτουργία του ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να προσαρμόζεται σύμφωνα με την εποχή καθώς το προσωπικό γίνεται όλο και πιο δυναμικό και περιορίζονται στους ρόλους τους και δεσμεύονται στην περιγραφή της θέσης εργασίας τους.

1.3 Το ανθρώπινο δυναμικό στις επιχειρήσεις

Στο πέραςμα των χρόνων και στην ανάλυση της σημαντικότητας της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού έχουν γραφτεί διάφοροι ορισμοί από διάφορες οπτικές. Σε ένα

γενικό πλαίσιο όμως το ανθρώπινο δυναμικό έχει οριστεί ως ένα σύνολο ενεργειών, στρατηγικών (π.χ. προγραμματισμός ανθρωπίνου δυναμικού, σχεδιασμός συστημάτων αμοιβής) αλλά και λειτουργιών (π.χ. επιλογή υποψηφίων, εκπαίδευση, κα.) που πρέπει να γίνουν για να μπορέσει η επιχείρηση να αποκτήσει, διατηρήσει και αξιοποιήσει ικανούς εργαζομένους που θα εκτελούν επιτυχώς και με παραγωγικό τρόπο το έργο τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΑ ΠΛΑΙΣΙΑ

2.1 Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006 (Maritime Labour Convention, 2006)

Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) ή Maritime Labor Convention (MLC) εγκρίθηκε από τη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) τον Φεβρουάριο του 2006 στη Γενεύη της Ελβετίας. Διασφαλίζει τα δικαιώματα των ναυτικών για αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και συμβάλλει στη δημιουργία συνθηκών θεμιτού ανταγωνισμού για τους εφοπλιστές. Η MLC 2006 προβλέπει ένα ολοκληρωμένο σύνολο παγκόσμιων προτύπων, βασιζόμενη σε στοιχεία της ήδη υπάρχουσας ναυτικής εργασίας (Συμβάσεις και Συστάσεις). Οι απαιτήσεις της MLC 2006 αποσκοπούν στη διαμόρφωση «ποιοτικότερων όρων εργασίας» των ναυτικών σε παγκόσμιο επίπεδο, υπό την αρχή της «μη ευνοϊκότερης μεταχείρισης», προς επίτευξη «ίσων όρων ανταγωνισμού» διεθνώς. Έχει αναφερθεί ως η "Χάρτα των δικαιωμάτων για τους ναυτικούς διαμορφώνοντας ένα νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία των δικαιωμάτων τους. Επίσης χαρακτηρίζεται ως ο τέταρτος πυλώνας της ναυτιλιακής νομοθεσίας συμπληρώνοντας τις ισχύουσες νομοθεσίες της STCW, SOLAS ΚΟ MARPOL. Η MLC ενσωματώνει και επικαιροποιεί παλαιότερες συμβάσεις του Π.Ο. που είχαν υιοθετηθεί από το 1920 έως και το 1996. Θίγει ζητήματα όπως κατώτατη ηλικία και φυσική κατάσταση των ναυτικών, υπηρεσίες εύρεσης απασχόλησης, επαναπατρισμό και κοινωνική ασφάλιση, συνθήκες επαγγελματικής ασφάλειας και ενδιαίτησης πάνω στο πλοίο, όπως επίσης επιθεώρηση και πιστοποίηση από τις υπηρεσίες της, σημαίας και τις επιθεωρήσεις από τις λιμενικές Αρχές (port state control). Η Σύμβαση δεν πραγματεύεται συνταξιοδοτικά ζητήματα των ναυτικών, καθώς και ζητήματα σχετικά με τα δικαιολογητικά ταυτοποίησής τους, τα οποία ο ILO ξεκαθαρίζει με προηγούμενες συμβάσεις. Η MLC βασίζει την εφαρμογή της πρωταρχικά στα κράτη, από τα οποία απαιτείται η ευθυγράμμιση της εθνικής νομοθεσίας με τους όρους της. Εναλλακτικά, μπορεί μια χώρα να εφαρμόσει τις επιταγές της MLC μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας που θα προστατεύουν τη ναυτεργασία ή με άλλα μέσα (οδηγίες, εγκυκλίους κ.ά.). Με το μηχανισμό επιβολής και συμμόρφωσης μέσω της διαδικασίας επιθεώρησης και πιστοποίησης των πλοίων από την αρμόδια αρχή της σημαίας του πλοίου καθώς επίσης μέσω της επιθεώρησης των πλοίων από τις λιμενικές αρχές, ένα πλοίο μπορεί να τεθεί υπό κράτηση στο μέλλον λόγω μη συμμόρφωσης με κάποιον από τους όρους της σύμβασης εργασίας. Η νέα Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006 (MLC, 2006) περιλαμβάνει ένα σύνολο διατάξεων αναφορικά με τα ακόλουθα ζητήματα :τις ελάχιστες απαιτήσεις για τους ναυτικούς για να εργαστούν σε ένα πλοίο, τις συνθήκες απασχόλησης, τους χώρους ενδιαίτησης, των ψυχαγωγικών εγκαταστάσεων και του τμήματος τροφοδοσίας, την προστασία την υγείας, την παροχή ιατρικής φροντίδας, συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση, τον έλεγχο και εφαρμογή της Σύμβασης . Οι απαιτήσεις της Σύμβασης εφαρμόζονται σε όλα τα πλοία με εμπορική δραστηριότητα εκτός των αλιευτικών, πολεμικών πλοίων και σκαφών που πλέουν εντός των ορίων του λιμανιού εκεί που εφαρμόζονται οι κανονισμοί του λιμανιού. Πιστοποίηση απαιτείται για σκάφη 500 GT και άνω, που εκτελούν πλόες εξωτερικού και φέρουν τη σημαία ενός κράτους μέλους που έχει επικυρώσει την Σύμβαση. Επίσης μέσω της διαδικασίας ελέγχου από τις λιμενικές αρχές, πλοία τα οποία δεν διαθέτουν πιστοποιητικό (λόγω μη επικύρωσης της Σύμβασης από την σημαία τους) θα πρέπει να πληρούν τις απαιτήσεις της σύμβασης.

2.2 ISM Code (International safety management code)

Σκοπός του παρόντος κώδικα είναι να παράσχει ένα διεθνές πρότυπο για την ασφαλή διαχείριση και λειτουργία των πλοίων και για την πρόληψη της ρύπανσης. Ο Κώδικας θεσπίζει στόχους διαχείρισης της ασφάλειας και απαιτεί τη δημιουργία συστήματος διαχείρισης της ασφάλειας (SMS) από την "Εταιρεία", η οποία ορίζεται ως ο εφοπλιστής ή οποιοδήποτε πρόσωπο, όπως ο διαχειριστής ή ναυλωτής πλοίου bareboat, ο οποίος ανέλαβε την ευθύνη για τη λειτουργία του πλοίου. Στη συνέχεια, η Εταιρεία πρέπει να θεσπίσει και να εφαρμόσει μια πολιτική για την επίτευξη αυτών των στόχων. Αυτό περιλαμβάνει την παροχή των απαραίτητων πόρων και την υποστήριξη στη ξηρά. Κάθε εταιρεία αναμένεται να ορίσει ένα πρόσωπο ή άτομα στην ξηρά έχοντας άμεση πρόσβαση στο ανώτατο επίπεδο διαχείρισης". Οι διαδικασίες που απαιτούνται από τον κώδικα πρέπει να τεκμηριώνονται και να καταρτίζονται σε ένα εγχειρίδιο διαχείρισης της ασφάλειας, αντίγραφο του οποίου πρέπει να διατηρείται επί του σκάφους.

Ο IMO εξέδωσε στις 23 Νοεμβρίου 1995 ψήφισμα A.788 (19) σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή του κώδικα διεθνούς διαχείρισης της ασφάλειας (ISM) από τις διοικήσεις. Σημειώνοντας ότι, σύμφωνα με τις διατάξεις του κεφαλαίου IX της Διεθνούς Σύμβασης για την Ασφάλεια της Ζωής στη Θάλασσα (SOLAS) του 1974, αναμένεται να καταστεί υποχρεωτική για τις εταιρείες που εκμεταλλεύονται ορισμένους τύπους πλοίων από την 1η Ιουλίου 1998 και αναγνωρίζοντας ότι η Διοίκηση, κατά τον καθορισμό των προτύπων ασφαλείας, διατηρεί την ευθύνη να διασφαλίσει ότι τα Έγγραφα Συμμόρφωσης έχουν εκδοθεί σύμφωνα με τις Κατευθυντήριες Γραμμές και ότι ενδέχεται να χρειαστεί να έχουν οι Διοικήσεις να συνάπτουν συμφωνίες για την έκδοση πιστοποιητικών από άλλες διοικήσεις σύμφωνα με το κεφάλαιο IX της σύμβασης SOLAS του 1974 και σύμφωνα με το ψήφισμα A.741 (18), ο IMO αναγνώρισε περαιτέρω την ανάγκη για ομοιόμορφη εφαρμογή του κώδικα ISM. Έχοντας εξετάσει τη σύσταση της Επιτροπής Ναυτικής Ασφάλειας κατά την εξηκοστή πέμπτη συνεδρίασή της και την επιτροπή προστασίας του θαλάσσιου περιβάλλοντος κατά την τριάντα έβδομη σύνοδο, η Συνέλευση ενέκρινε τις κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή του κώδικα διεθνούς διαχείρισης της ασφάλειας (ISM) από τις διοικήσεις. Το ψήφισμα κάλεσε τις κυβερνήσεις, κατά την εφαρμογή του κώδικα ISM να συμμορφωθούν με τις κατευθυντήριες γραμμές, ιδίως όσον αφορά την εγκυρότητα του εγγράφου συμμόρφωσης και του πιστοποιητικού διαχείρισης της ασφάλειας που απαιτείται από τον κώδικα ISM και κάλεσε επίσης τις κυβερνήσεις να ζητήσουν από τις ενδιαφερόμενες εταιρείες να υποβάλουν αίτηση πιστοποίησης βάσει του κώδικα ISM το συντομότερο δυνατό αλλά όχι αργότερα από δώδεκα μήνες πριν από την καθιέρωση του κώδικα ISM για τα πλοία που ανήκουν σε αυτόν να ενημερώνουν τον Οργανισμό για τυχόν δυσκολίες που αντιμετώπισαν κατά τη χρήση αυτών των Οδηγιών, έτσι ώστε η Επιτροπή Ναυτικής Ασφάλειας και η Επιτροπή Προστασίας Θαλάσσιου Περιβάλλοντος να μπορούν να διατηρούν τις συνημμένες κατευθυντήριες γραμμές υπό αναθεώρηση και να τις τροποποιούν ανάλογα με τις ανάγκες. Αυτές οι Κατευθυντήριες Γραμμές καθόρισαν βασικές αρχές για την επαλήθευση ότι το Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας (SMS) μιας Εταιρείας που είναι υπεύθυνο για τη λειτουργία των πλοίων ή το SMS για το πλοίο ή τα πλοία που ελέγχονται από την εταιρεία συμμορφώνεται με τον Κώδικα ISM, και για την έκδοση και την περιοδική επαλήθευση του DOC και του SMC (δύο είδη πιστοποιητικών, ένα του γραφείου (Document of Compliance) και ένα του κάθε πλοίου (Safety Management Certificate)).

Διεθνής θαλάσσιος κώδικας διαχείρισης της ασφάλειας. Η σύνθεση στα πλοία έχει ως εξής: 1) πλοίαρχος, 2) υποπλοίαρχος, 3) ανθυποπλοίαρχος (2-3 άτομα σε κάθε πλοίο) 4) δόκιμος πλοίαρχος 5) πρώτος μηχανικός (6) δεύτερος μηχανικός 7) τρίτος μηχανικός (δύο άτομα) 8) δόκιμος μηχανής (9) ηλεκτρολόγος 10) ναύκληρος (λοστρόμος) 11) αντλιορός σε δεξαμενόπλοια μόνο) 12) ναύτης (2-3 άτομα) 13) ναυτόπαις (2-3 άτομα) 14) λιπαντής (2 άτομα) 15) καθαριστής 16) θαλαμηπόλος/μάγειρας 17) βοηθός μαγειρίου 18) βοηθός θαλαμηπόλου. Όπως έχει προαναφερθεί στο πλοίο ασκείται διοίκηση από δύο μέρη, εξωτερικά από το γραφείο και εσωτερικά από τον πλοίαρχο. Η επικοινωνία αυτών είναι πολύ συχνή έτσι ώστε να υπάρχει συνεχής ενημέρωση για οποιαδήποτε ενέργεια γίνεται (τυπικές αναφορές), τυχόν πρόβλημα μέσα στο πλοίο ή για όποια ανάγκη προκύψει σχετικά με ναυτιλιακά εφόδια ή ανταλλακτικά. Γενικά η διοίκηση στον χώρο του πλοίου είναι ιδιαίτερα δύσκολη εφόσον το προσωπικό στο οποίο απευθύνεται (πλήρωμα), είναι ανομοιογενές όσο αφορά στην εθνικότητα, στις συνήθειες, στις αξίες, στη μόρφωση, στην κουλτούρα κλπ. Επίσης σημαντικό είναι το ότι το πλήρωμα εργάζεται κάτω από δύσκολες συνθήκες απομόνωσης αφού το επιβάλλει ο χώρος εργασίας τους (πλοίο). Όσο αφορά το πρώτο (ανομοιογενές πλήρωμα), ο λόγος για τον οποίο συμβαίνει αυτό είναι προφανώς οικονομικός. Για παράδειγμα οι περισσότερες ελληνικές ναυτιλιακές εταιρείες ναυτολογούν τους ανώτερους αξιωματικούς Έλληνες (πλοίαρχους, υποπλοίαρχους, Α μηχανικούς και Β μηχανικούς) μερικές φορές και ανθυποπλοίαρχους, ενώ στα κατώτερα επίπεδα προσλαμβάνουν Φιλιππινέζους, Βούλγαρους, Ινδούς ή άλλης εθνικότητας πλήρωμα οι οποίοι κοστίζουν πολύ λιγότερο από τους Έλληνες (φθηνότερο εργατικό δυναμικό). Άλλοι λόγοι για τους οποίους δεν αντικαθίστανται οι Έλληνες αξιωματικοί παρά τη μεγαλύτερη αμοιβή τους είναι η εμπιστοσύνη των ναυτιλιακών εταιρειών προς αυτούς (όσο αφορά στην εμπειρία και την ελληνική παιδεία), η καλύτερη επικοινωνία λόγω γλώσσας, κουλτούρας κλπ. ή και ιδεολογίας του Έλληνα εφοπλιστή.

Είναι επίσης χρήσιμο να τονιστεί το περιβάλλον στο οποίο εργάζονται οι ναυτικοί όσο αφορά στις συνθήκες απομόνωσης. Ο άνθρωπος είναι ένα κοινωνικό ον από τη φύση του και είναι δύσκολο έως και καταστροφικό για την ψυχική του υγεία να μην επικοινωνεί με άλλους για το μεγάλο χρονικό διάστημα το οποίο ταξιδεύει. Τα φορτηγά πλοία (στα οποία εστιάζεται αυτή η εργασία) επανδρώνονται με 25-30 άτομα το πολύ. Είναι λοιπόν πολύ λίγα τα πρόσωπα με τα οποία μπορεί να επικοινωνήσει το κάθε μέλος του πληρώματος λαμβάνοντας υπόψη και το θέμα που έχει τεθεί, με την ανομοιογένεια μεταξύ αυτών. Ευτυχώς η ανάπτυξη της τεχνολογίας τα τελευταία χρόνια έχει δώσει πολλές λύσεις σε αυτό το επάγγελμα, αντικαθιστώντας τις παλιές μεθόδους επικοινωνίας (πχ γράμματα), με τη χρήση δορυφορικού τηλεφώνου, και τη χρήση ίντερνετ (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, πρόσβαση σε ιστοσελίδες για ενημέρωση, επικοινωνία με αγαπημένα πρόσωπα).

2.3 International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW)

Ο διεθνής χαρακτήρας της ναυτιλίας είναι δεδομένος. Λόγω του χαρακτήρα αυτού, τα πληρώματα που υπηρετούν στο ίδιο πλοίο έχουν εκπαιδευτεί σε διαφορετικές χώρες και με διαφορετικά συστήματα. Για αυτόν τον λόγο είναι πάρα πολύ σημαντικό να έχουν όλα τα μέλη του πληρώματος τις ικανότητες που απαιτούνται για να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους με ασφαλή τρόπο. Η ασφάλεια στη ναυτιλία παρακολουθείται μέσα από μια σειρά εξειδικευμένων δεικτών, οι οποίοι είναι μετρήσιμοι, παρακολουθούνται, αξιολογούνται και αναθεωρούνται συνεχώς. Ο αριθμός των ατυχημάτων που συμβαίνουν σε ένα πλοίο, διακρίνεται μεταξύ αυτών

των δεικτών, αλλά δεν είναι ο μοναδικός. Βασικό μέλημα μιας ναυτιλιακής εταιρείας είναι η μείωση του αριθμού των ατυχημάτων στο ελάχιστο. Είναι αποδεδειγμένο ότι οι αιτίες της πλειονότητας των ατυχημάτων, οφείλονται συχνά και κυρίως στον ανθρώπινο παράγοντα, που σημαίνει ότι είναι παραβιάσεις των ορθών πρακτικών, που ο ναυτικός έχει κιόλας την επίγνωση ότι παραβιάζει. Για αυτόν τον λόγο, το 1978, τα μέλη του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO) προκειμένου να «προάγουν την ασφάλεια της ζωής στη θάλασσα και να προστατεύσουν το θαλάσσιο περιβάλλον, ορίζοντας από κοινού διεθνή πρότυπα σχετικά με την εκπαίδευση, την έκδοση πιστοποιητικών και την τήρηση φυλακών των ναυτικών» θέσπισαν τη διεθνή σύμβαση για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών, η οποία άρχισε να εφαρμόζεται το 1984. Η STCW δίνει βαρύτητα στις ορθές πρακτικές, ώστε μέσω αυτών να δημιουργήσει και διατηρήσει μια γενικευμένη καλλιέργεια ασφάλειας στη θάλασσα. Όλες οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις σε παγκόσμιο επίπεδο είναι υποχρεωμένες να εφαρμόζουν τις διατάξεις της STCW.

2.4 Ιδρύματα θαλάσσιας εκπαίδευσης που έχουν εγκριθεί από τα κράτη μέλη

Η σύμβαση STCW προβλέπει ότι η εκπαίδευση που οδηγεί στην έκδοση πιστοποιητικού είναι «εγκεκριμένη». Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO) δεν εγκρίνει κανένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή ινστιτούτο. Πρόκειται για προνόμια και ευθύνη των κυβερνήσεων των κρατών που είναι μέρη της σύμβασης STCW. Η έγκριση χορηγείται κανονικά από τη ναυτιλιακή διοίκηση ενός μέρους STCW σύμφωνα με τις απαιτήσεις της σύμβασης. Μεταξύ άλλων, η σύμβαση απαιτεί την εκπαίδευση, την εποπτεία και την παρακολούθηση της εκπαίδευσης και της αξιολόγησης των ναυτικών σύμφωνα με τις διατάξεις του κώδικα STCW, και οι υπεύθυνοι για την κατάρτιση και την αξιολόγηση της ικανότητας των ναυτικών διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα σύμφωνα με τις διατάξεις του κώδικα. Η αρχική έγκριση προγράμματος ναυτικής εκπαίδευσης από μια ναυτιλιακή διοίκηση μπορεί να περιλαμβάνει την αξιολόγηση στοιχείων όπως αυτά που απαριθμούνται κατωτέρω, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το εκπαιδευτικό ίδρυμα ή το εκπαιδευτικό πρόγραμμα πληροί τα κατάλληλα πρότυπα της σύμβασης STCW

- Πεδίο εφαρμογής και στόχοι της κατάρτισης - π.χ. να πληρούν τις απαιτήσεις του κανονισμού STCW II / 1.
- Ελάχιστα πρότυπα εισόδου - ηλικία, εμπειρία στη θάλασσα, άλλη εκπαίδευση ιατρική κατάσταση κ.λπ. Περιορισμοί πρόσληψης, δείκτης μαθητών / προσωπικού κ.λπ. Προσόντα προσωπικού, εμπειρία στο θέμα, δεξιότητες διδασκαλίας, δεξιότητες αξιολόγησης.
- Εγκαταστάσεις και εξοπλισμός που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων. Τα γραπτά προγράμματα, το πρόγραμμα σπουδών, το χρονοδιάγραμμα και το υλικό μαθημάτων.
- Μέθοδος κατάρτισης: διαλέξεις, πρακτικές, βίντεο κλπ. Και το ποσοστό του χρόνου που αφιερώνεται σε κάθε μία. Αξιολόγηση: μέθοδοι: εξέταση, πρακτική, συνεχής αξιολόγηση κλπ. Πιστοποίηση που πρέπει να εκδοθεί μετά την ολοκλήρωσή του για την ικανοποίηση των απαιτήσεων της STCW. Ασφάλεια των πληροφοριών. Απαιτήσεις συστήματος ποιότητας για την εξασφάλιση της τήρησης των προτύπων.

2.5 The International Ship and Port Facility (ISPS) Code

Έχοντας τεθεί σε ισχύ το κεφάλαιο X1-2 της σύμβασης SOLAS, την 1η Ιουλίου 2004, ο Διεθνής κώδικας ασφάλειας πλοίων και λιμενικών εγκαταστάσεων (κώδικας ISPS) έκτοτε αποτελεί τη βάση για ένα συνολικό υποχρεωτικό καθεστώς ασφαλείας για τη διεθνή ναυτιλία. Ο Κώδικας διαιρείται σε δύο τμήματα, Μέρος Α και Μέρος Β. Το υποχρεωτικό μέρος Α περιγράφει λεπτομερείς απαιτήσεις σχετικά με την ασφάλεια στη θάλασσα και τη λιμενική ασφάλεια, τις οποίες πρέπει να τηρούν οι συμβαλλόμενες κυβερνήσεις της SOLAS, οι λιμενικές αρχές και οι ναυτιλιακές εταιρείες, προκειμένου να συμμορφώνονται με τον Κώδικα. Το Μέρος Β του Κώδικα παρέχει σειρά κατευθυντήριων οδηγιών σχετικά με τον τρόπο εκπλήρωσης των απαιτήσεων και υποχρεώσεων που καθορίζονται στο πλαίσιο των διατάξεων του μέρους Α.

Οι βασικοί στόχοι του κώδικα ISPS περιλαμβάνουν:

1. Την καθιέρωση ενός διεθνούς πλαισίου που να προωθεί τη συνεργασία μεταξύ των συμβαλλόμενων κυβερνήσεων, των κυβερνητικών υπηρεσιών, των τοπικών διοικήσεων και των ναυτιλιακών και λιμενικών βιομηχανιών, στην αξιολόγηση και την ανίχνευση πιθανών απειλών κατά της ασφάλειας στα πλοία ή τις λιμενικές εγκαταστάσεις που χρησιμοποιούνται στο διεθνές εμπόριο.
2. Καθορισμός των αντίστοιχων ρόλων και αρμοδιοτήτων όλων των ενδιαφερομένων μερών για τη διασφάλιση της ασφάλειας στη θάλασσα στα λιμάνια και στα πλοία, σε εθνικό, περιφερειακό και διεθνές επίπεδο. Να διασφαλιστεί ότι υπάρχει έγκαιρη και αποτελεσματική συγκέντρωση και ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με την ασφάλεια στη θάλασσα, σε εθνικό, περιφερειακό και διεθνές επίπεδο. Να παράσχει μια μεθοδολογία για τις αξιολογήσεις ασφαλείας πλοίων και λιμένων, η οποία διευκολύνει την ανάπτυξη σχεδίων και διαδικασιών ασφαλείας πλοίων, επιχειρήσεων και λιμενικών εγκαταστάσεων, τα οποία πρέπει να χρησιμοποιούνται για την αντιμετώπιση διαφορετικών επιπέδων ασφαλείας των πλοίων ή των λιμένων.
3. Προκειμένου να διασφαλιστεί η ύπαρξη κατάλληλων και αναλογικών μέτρων ασφαλείας στη θάλασσα στα πλοία και στους λιμένες. Προκειμένου να επιτευχθούν οι ανωτέρω στόχοι, οι συμβαλλόμενες κυβερνήσεις, οι λιμενικές αρχές και οι ναυτιλιακές εταιρείες SOLAS υποχρεούνται, σύμφωνα με τον κώδικα ISPS, να ορίζουν κατάλληλους αξιωματικούς ασφαλείας και προσωπικό σε κάθε πλοίο, λιμενική εγκατάσταση και ναυτιλιακή εταιρεία. Αυτοί οι υπεύθυνοι ασφαλείας, ορισμένοι Λειτουργοί Ασφαλείας Λιμενικής Εγκατάστασης (PFSO), Λειτουργοί Ασφαλείας Πλοίων (SSO) και Λειτουργοί Ασφαλείας Εταιρειών (OKO), είναι επιφορτισμένοι με τα καθήκοντα αξιολόγησης, προετοιμασίας και εφαρμογής αποτελεσματικών σχεδίων ασφαλείας που είναι σε θέση να διαχειρίζονται πιθανή απειλή ασφαλείας. Ο IMO είναι σε θέση να παράσχει υποστήριξη στα κράτη μέλη που χρειάζονται βοήθεια για την εφαρμογή του Κώδικα μέσω εθνικών και περιφερειακών εργαστηρίων, σεμιναρίων, αποστολών αξιολόγησης των αναγκών κ.λπ.

2.6 Σύμβαση ναυτολόγησης

Η σύμβαση ναυτολόγησης πρόκειται για μία ατομική σύμβαση εργασίας του ναυτικού. Οι συμβάσεις του τύπου αυτού κινούνται πάντοτε στα πλαίσια των γενικών ή ειδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καθορίζουν δε τους όρους και τις προϋποθέσεις κάτω από τις οποίες οι εργαζόμενοι θα προσφέρουν τις εργασίες τους. Στην ουσία, η σύμβαση είναι μία συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος (ναυτικός) έχει την κύρια υποχρέωση

να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη (πλοίαρχο ή εφοπλιστή) υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του και ο εργοδότης την κύρια υποχρέωση καταβολής του μισθού.

Στη σύμβαση ναυτικής εργασίας ο ναυτικός αναλαμβάνει την υποχρέωση να συμμετέχει ως μέλος συγκροτημένου οργανικά πληρώματος στους πλόες του πλοίου, είτε πρόκειται για καθαρά ναυτική, ή άλλη εργασία. Η πραγματική εκτέλεση του πλου και η αντιμετώπιση θαλασσιών κινδύνων δεν είναι απαραίτητη. Η σύμβαση ναυτικής εργασίας δεν αποβάλλει το χαρακτήρα της ως ναυτικής, ούτε μεταλλάσσεται σε σύμβαση χερσαίας εργασίας, αν για οποιοδήποτε λόγο, όπως για συντήρηση ή επισκευή, παραμένει το πλοίο στο λιμάνι, έχει όμως συγκροτημένο πλήρωμα και βρίσκεται σε διαρκή ετοιμότητα προς πλου, μόλις περατωθεί η συντήρηση, ή η επισκευή του.

Στην περίπτωση αυτή ο προσλαμβανόμενος για να εργαστεί στο πλοίο ως μέλος συγκροτημένου πληρώματος, έστω και αν δεν παρέχει αμιγή ναυτική εργασία, θεωρείται ναυτικός και η σύμβασή του έχει ως αντικείμενο την παροχή ναυτικής εργασίας και όχι χερσαίας. Η σύμβαση με πρόσωπο που δεν είναι ναυτικός με την πιο πάνω έννοια θεωρείται ως σύμβαση χερσαίας εργασίας, στην οποία εφαρμόζονται οι διατάξεις του κοινού εργατικού δικαίου. Η σύμβαση ναυτικής εργασίας διέπεται από το δίκαιο στο οποίο υποβλήθηκαν τα μέρη.

2.7 Συλλογική σύμβαση ναυτικής εργασίας

Σύμφωνα με όσα προβλέπονται από τον Α.Ν. 3276/44, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας πλοιάρχων και ναυτικών πρέπει να συνάπτονται ανάμεσα σε εργοδοτικές (εφοπλιστικές) και εργατικές (ναυτεργατικές) οργανώσεις. Οι ανωτέρω δύο φορείς καλούνται από κοινού να συμφωνήσουν και να διαμορφώσουν το κείμενο της σύμβασης, το οποίο στη συνέχεια κυρώνεται από τον Υπουργό Εμπορικής Ναυτιλίας με σχετική απόφαση και εν συνεχεία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως για να τεθεί σε ισχύ. Ο ρόλος του Υπουργού στην περίπτωση αυτή είναι να εξετάσει αν η Σύμβαση περιλαμβάνει όρους, οι οποίοι καταργούν ή περιορίζουν ή γενικότερα είναι αντίθετοι με τις προστατευτικές υπέρ του ναυτικού διατάξεις του Κώδικα Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου ή άλλων διατάξεων δημοσίου δικαίου.

Για κάθε τύπο πλοίου υπογράφεται και δημοσιεύεται ιδιαίτερη συλλογική σύμβαση ναυτικής εργασίας, χωριστή δηλαδή για επιβατηγά, πορθμεία, ποντοπόρα φορτηγά, δεξαμενόπλοια, κρουαζιερόπλοια κ.λπ. και αυτό λόγω των διαφορών, μεγέθους πλοίου, αντικειμένου μεταφοράς, και επικινδυνότητα αυτού, διάρκειας πλόων κ.λπ. που επηρεάζουν βασικά τη σύνθεση και τις αμοιβές του πληρώματος. Ειδικότερα οι συλλογικές συμβάσεις ρυθμίζουν: το μισθολόγιο ανά κατηγορία εργασίας, προσαυξήσεις και τα επιδόματα, τις πρόσθετες αμοιβές (υπερωρίες, επιδόματα), έναρξη καταβολής μισθού, αμοιβή φυλακής ελλείποντος αξιωματικού, αποζημιώσεις, προέλευση – ναυτολόγηση – μεταφορά ναυτολογουμένων, εισφορές, μισθοί ασθενείας – θέση νοσηλείας, άδεια, επίλυση διαφορών, ερμηνευτική δήλωση, τελικές διατάξεις, ισχύς σύμβασης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

3.1 Εισαγωγή

Ο Ορισμός της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού ή Διοίκηση/Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων (Management of Human Resources) ή Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η λειτουργία μιας επιχείρησης ή οργανισμού (γενικά μιας οργάνωσης που ασχολείται με την προσέλκυση, την εκπαίδευση στην αξιολόγηση και την ανταμοιβή του ανθρώπινου δυναμικού, λαμβάνοντας υπόψη τις εργασιακές σχέσεις, την υγεία, την ασφάλεια και τη δικαιοσύνη και θεωρώντας τον άνθρωπο ως το σημαντικότερο παράγοντα για την επίτευξη των στόχων της οργάνωσης. Επίσης είναι το γνωστικό ακαδημαϊκό αντικείμενο διδασκαλίας που εκπαιδεύει τα μελλοντικά στελέχη επιχειρήσεων στον χειρισμό ανάλογων καταστάσεων.

Ο Ρόλος της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού συντελεί στο να προσλαμβάνονται τα σωστά άτομα στις σωστές θέσεις, να είναι πιο αποδοτικό και πιο αποτελεσματικό το ανθρώπινο δυναμικό, να αυξάνονται τα κέρδη της επιχείρησης, να γίνονται πιο χρήσιμες οι συνεντεύξεις, να αποφεύγονται οι διακρίσεις και οι νομικές συνέπειες τους, να ελέγχονται θέματα ασφάλειας και υγείας επίσης να αποδίδεται καλύτερα δικαιοσύνη καθώς και να επιτελείται ορθότερη αξιολόγηση.

Οι Στόχοι της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι να βοηθήσει στην ικανοποίηση των οργανωτικών στόχων της επιχείρησης, να βελτιώσει την ποιότητα του αποτελέσματος της παραγωγικής διαδικασίας να χρησιμοποιήσει όσο το δυνατόν καλύτερα τις δυνατότητες κι τον αριθμό των εργαζόμενων, να δημιουργήσει το αίσθημα της αφοσίωσης, να ενισχύσει την κατάλληλη κουλτούρα και κλίμα, να βοηθήσει τη διοίκηση αλλαγών (Change management), να ενισχύσει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία να βελτιώσει την απόδοση και την ανταγωνιστικότητα να επιβλέπει την τήρηση των νομικών και εργασιακών σχέσεων και να βελτιώσει την επικοινωνία και την ομαδικότητα του ανθρώπινου δυναμικού.

Η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού περιλαμβάνει τις εξής βασικές λειτουργίες:

1. Στελέχωση (staffing). Στη λειτουργία της Στελέχωσης ανήκουν, η ανάλυση των θέσεων εργασίας, δηλαδή η περιγραφή των υπαρχόντων και μελλοντικών θέσεων εργασίας και τα καθήκοντα και τα προσόντα που απαιτούνται για κάθε θέση. Ο Προγραμματισμός του Ανθρώπινου Δυναμικού, δηλαδή η διαδικασία με την οποία καθορίζεται ο καταλληλότερος αριθμός και είδος εργαζομένων, στις κατάλληλες θέσεις, την κατάλληλη στιγμή, με γνώμονα την ελαχιστοποίηση του κόστους. Η Προσέλκυση του προσωπικού για την κάλυψη κενών θέσεων. Μπορεί να είναι εσωτερική ή εξωτερική και να χρησιμοποιεί ανεπίσημες μεθόδους (π.χ. υπαλληλική σύσταση) ή επίσημες (π.χ. αγγελίες καταχωρήσεις, γραφεία ευρέσεως εργασίας, σωματεία, πανεπιστημιακή ή μέσω διαδικτύου). Η επιλογή του καταλληλότερου για τη συγκεκριμένη θέση αλλά και για την επιχείρηση προσωπικού. Υπάρχει πληθώρα μεθόδων επιλογής, όπως π.χ. το βιογραφικό, η συνέντευξη, οι συστατικές επιστολές, τα δείγματα εργασίας και τα τεστ (π.χ. ψυχομετρικά τεστ, μελέτες περιπτώσεων, τεστ δεξιοτήτων και γνώσεων). Η διαχείριση των αποχωρήσεων που συμβαίνουν λόγω παραιτήσεων, συνταξιοδοτήσεων, απολύσεων και μείωσης προσωπικού (downsizing).
2. Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Περιλαμβάνει την εκπαίδευση, τη διαχείριση σταδιοδρομίας, την ανάπτυξη στελεχών και ταλέντων και την ενίσχυση της δημιουργικότητας και της καινοτομίας.
3. Αξιολόγηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Περιλαμβάνει το σχεδιασμό και την εφαρμογή μεθόδων για την κατά το δυνατόν δικαιότερη αποτίμηση της αξίας της εργασίας των υπαλλήλων. Χρησιμοποιούνται Α) αντικειμενικές μέθοδοι (π.χ. βάση

της παραγωγής, των πωλήσεων ή της συνέπειας του εργαζομένου) που όμως σπανίως είναι επαρκούν για τη σωστή αξιολόγηση του εργαζομένου και Β) υποκειμενικές μέθοδοι (π.χ. αξιολόγηση από προϊσταμένους, από υφισταμένους, από επιτροπές, από πελάτες, από συνεργάτες και αυτό-αξιολόγηση) που όμως πολύ συχνά γίνονται λάθη λόγω επιείκειας ή αυστηρότητας, τάσης προς το κέντρο (ομοιόμορφη αξιολόγηση), γενίκευσης της κρίσης (φαινόμενο φωτοστέφανος) προσωπικές προκαταλήψεις.

3.2 Επιλογή Προσωπικού

Τα καθήκοντα του Τμήματος διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να εστιάζουν αποκλειστικά στην επιτυχή εφαρμογή του στρατηγικού σχεδιασμού. Ο ρόλος της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού είναι βασικός για την κατανόηση της μελλοντικής στάσης ενός στοιχείου της εταιρείας που κερδίζει συνεχώς έδαφος και αναφέρεται στην πνευματική και παραγωγική δυνατότητα του εργατικού της δυναμικού. Στην ουσία, πρέπει να εξασφαλίζεται σωστή ισορροπία όσον αφορά τους ανθρώπινους πόρους για την υποστήριξη της εφαρμογής της στρατηγικής. Αφού ολοκληρωθεί ο στρατηγικός σχεδιασμός, πρέπει να αναπτυχθεί ο σχεδιασμός ανθρώπινου δυναμικού και θα συμβάλει στην εφαρμογή του σχεδίου στρατηγικής. Μέθοδοι επιλογής προσωπικού αποσκοπούν στη διαπίστωση των χαρακτηριστικών του ατόμου και των χαρακτηριστικών της εργασίας με απώτερο σκοπό του ιδανικού ταιριάσματος τους προς όφελος της επιχείρησης και του ατόμου. Αποβλέπει δηλαδή στη βελτίωση της αποδοτικότητας και την εξοικονόμηση χρηματικών πόρων. Η επιτυχής επιλογή δεν αναφέρεται μόνο στην απόδοση του εργαζόμενου αλλά και στην παραμονή του στην επιχείρηση. Βασική επιδίωξη της διαδικασίας επιλογής προσωπικού γραφείου και πλοίων στις ναυτιλιακές εταιρείες είναι να εξεταστεί το αν ο υποψήφιος "κάνει για την εταιρεία" ή "αν κάνει για το πλοίο", πράγμα που σημαίνει αν ταιριάζει για την εταιρεία για το πλοίο. Η διαδικασία αυτή είναι έμμεση, δεν ανακοινώνεται στον υποψήφιο, καθόσον αυτή εξυπακούεται και είναι φυσική και αναγκαία. Η διαδικασία που φαίνεται είναι ο έλεγχος στα τυπικά προσόντα, στην ηλικία, στην προσωπικότητα και φυσικά στην προϋπηρεσία. Οι ναυτιλιακές εταιρείες είναι ιδιαίτερα προσεκτικές στο να πάρουν, δηλαδή να αποσπάσουν στελέχη, η μία από την άλλη. Ειδικά για στελέχη, οι μάντζερς λαμβάνουν πληροφορίες κατευθείαν από την εταιρεία στην οποία υποψήφιος εργάζεται. Ναυτικοί που αλλάζουν συχνά εταιρείες και μένουν λίγο διάστημα σε κάθε πλοίο δεν έχουν μεγάλες πιθανότητες πρόσληψης από σοβαρές ναυτιλιακές εταιρείες. Γενικά, Το κατάλληλο πρόσωπο για πρόσληψη είναι αυτό που ναι μεν θα πραγματοποιήσει την εργασία του με επιτυχή τρόπο, αλλά του οποίου η προσωπικότητα, οι εργασιακές συνήθειες και οι θέσεις είναι σε ευθεία γραμμή και συμφωνούν με αυτό που επιθυμεί η εταιρεία. Αυτό γίνεται καμιά φορά φανερό στις ναυτιλιακές εταιρείες με το σύστημα δοκιμών ή εκπαιδευομένων στελεχών, ή των προσώπων προσωρινής πρόσληψης ορισμένης διάρκειας, ώστε να δίνεται η ευκαιρία να παρατηρείται η συμπεριφορά κυρίως του ατόμου πριν αυτό προσληφθεί τελικά. Την ίδια λογική έχουν και οι καλοκαιρινές εργασίες ή προσλήψεις προσωρινής αντικατάστασης. Στις ναυτιλιακές εταιρείες παίζει σημαντικό ρόλο αν ένα άτομο έχει συστάσεις είναι γνωστό ή συγγενεύει με ήδη υπάρχοντα στελέχη της εταιρείας. Καθώς εικάζεται ότι το άτομο έχει την ίδια νοοτροπία με το υπάρχον στέλεχος άρα το άτομο αυτό θα είναι πιο κατάλληλο έναντι ενός αγνώστου ατόμου. Για το λόγο αυτό, για την τελική πρόσληψη ενός ατόμου παίζει ρόλο η γνώμη αυτού ή αυτής, ο οποίος έχει την ευθύνη και την επίβλεψη της προσωρινής εργασίας του ατόμου επιτυχημένος περιφερειακός διευθυντής πωλήσεων, μία θέση με εντελώς διαφορετικές ευθύνες.

3.3 Εκπαίδευση

Η εκπαίδευση αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην επιβίωση, την ανάπτυξη και την αντιμετώπιση κρίσεων, αξιοποιώντας στο μέγιστο βαθμό τους πόρους και τους παραγωγικούς συντελεστές που διαθέτει. Ως εκπαίδευση ορίζεται μια συστηματικά σχεδιασμένη διαδικασία που έχει ως σκοπό της τη διερεύνηση των γνώσεων καθώς και την εκμάθηση τρόπων συμπεριφοράς οι οποίοι θα συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων και της στρατηγικής της επιχείρησης.

Οι εργαζόμενοι σήμερα χρειάζονται επιπλέον ικανότητες και δεξιότητες, τόσο στον τομέα της τεχνολογίας και τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και εξειδικευμένου εξοπλισμού, όσο και σε θέματα που αφορούν την ομαδική εργασία, τη λήψη αποφάσεων και την επικοινωνία. Είναι πολύ σημαντικό για να οργανωθεί η εκπαίδευση των εργαζομένων να έχουν προσδιοριστεί πρώτα οι εκπαιδευτικές ανάγκες και τα προβλήματα ή οι ελλείψεις της επιχείρησης. Τα προβλήματα αυτά μπορεί να αφορούν είτε την απόδοση των εργαζομένων (χαμηλή παραγωγικότητα), είτε την εκτέλεση διάφορων εργασιών (φθορές, ατυχήματα). Για τον προσδιορισμό των αναγκών μιας επιχείρησης απαιτείται η ανάλυση των οργανωσιακών αναγκών της. Γίνεται ανάλυση των στρατηγικών στόχων της επιχείρησης και εξετάζονται οι δείκτες αποτελεσματικότητας και απόδοσης των εργαζομένων, έστω να εντοπιστούν τυχόν αδυναμίες.

3.4 Η αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού

Η αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή του προσωπικού, είναι διαδικασία που συντελείται, καθ' όλη την διάρκεια της λειτουργίας της επιχείρησης και διεξάγεται από τους προϊσταμένους κάθε τμήματος. Ένας από τους τρόπους που μπορούμε να αξιολογήσουμε τον εργαζόμενο, είναι η άτυπη μορφή αξιολόγησης που γίνεται συνήθως με την αναγγελία μίας επιβράβευσης ή αποδοκίμασias. Η αξιολόγηση του προσωπικού είναι μια διαδικασία στην οποία η αξία των διαφόρων ατόμων προσδιορίζεται, σε σύγκριση με ορισμένα πρότυπα, καθώς και η σύγκριση των εργαζομένων μεταξύ τους. Βασικές προϋποθέσεις για να είναι η αξιολόγηση αντικειμενική είναι οι εξής: Η αξιολόγηση του προσωπικού πρέπει να γίνεται από τον αρμόδιο προϊστάμενο του κάθε τμήματος και οφείλει να στηρίζεται σε ένα σύστημα αντικειμενικό και σαφές. Στο σύστημα τα κριτήρια της αξιολόγησης πρέπει να καθορίζονται ρητά σε σχέση με τη θέση της εργασίας και το είδος αυτής. Οι απαιτούμενες ενέργειες για τη σωστή διεκπεραίωση μιας εργασίας πρέπει να προκαθοριστούν διότι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην επιτυχία της επιχείρησης. Πρέπει να υπάρχουν προδιαγραφές εργασίας ούτως ώστε να μπορεί να γίνει σύγκριση των προδιαγραφών με την πραγματική απόδοση των εργαζομένων. Στην συνέχεια ανάλογα με τα αποτελέσματα που θα αποκομίσουμε από την αξιολόγηση, πρέπει να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα για την βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων προς όφελος των ίδιων αλλά και της επιχείρησης.

Η αξιολόγηση οφείλει να γίνεται όσο πιο αντικειμενικά είναι εφικτό, δηλαδή πρέπει να περιορίζεται αποκλειστικά στην επαγγελματική απόδοση του εργαζομένου. Όταν η αξιολόγηση πραγματοποιείται με αντικειμενικό τρόπο, αποφεύγονται λάθη όπως προσωπικές διενέξεις και προκαταλήψεις. Αυτό γίνεται πραγματικότητα μέσα από την κατάλληλη εκπαίδευση των στελεχών, αλλά και από την αφοσίωση τους στο έργο που πρέπει να τελέσουν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

4.1 Ναυτιλιακή Βιομηχανία

Λέγοντας «ναυτιλιακή βιομηχανία» ή γενικότερα «ναυτιλία», εννοούμε όλες τις δραστηριότητες που συνδέονται και υποστηρίζουν τις θαλάσσιες μεταφορές ανθρώπων και αγαθών. Πρόκειται για αναπόσπαστο στοιχείο των ειρηνικών διεθνών εμπορικών συναλλαγών της ανθρωπότητας. Πλοία διαφόρων τύπων, μεταφέρουν ανθρώπους, ξηρά και υγρά φορτία συσκευασμένα ή σε χύμα μορφή, καθώς επίσης σχήματα, ζώα κ.ά, σε όλα τα πλάτη και μήκη της γης. Το σύνολο των εμπορικών πλοίων τα οποία φέρουν τη σημαία ενός κράτους αποτελούν το Εμπορικό Ναυτικό του κράτους αυτού. Παραδοσιακά η Ελληνική ναυτιλία χαρακτηρίζεται από την οικογενειακή επιχειρηματική δομή και είναι γνωστές πολλές οικογένειες οι οποίες συνεχίζουν από γενιά σε γενιά να διοικούν τους στόλους τους και να αποτελούνται από ολιγομελείς ομάδες απαρτιζόμενες από συγγενείς και στενούς συνεργάτες.

Ο ναυτιλιακός τομέας συντηρούσε τη ενδυνάμωση του με κεφάλαια προερχόμενα από δάνεια τραπεζών, κυρίως Βρετανικών και Γερμανικών. Τα τελευταία έτη όμως οι σύγχρονοι τρόποι διαχείρισης και άντλησης κεφαλαίου έχουν αντιστρέψει αρκετές επικρατούσες αντιλήψεις. Ο σύγχρονος ship manager παρακολουθεί διαρκώς τις αγορές, και σε συνδυασμό με την εμπειρία του στοχεύει στην πρόληψη των επερχόμενων εξελίξεων με σωστό timing. Ο πλοιοκτήτης είναι μάνατζερ και ενδιαφέρεται παράλληλα με την απόδοση των επενδύσεών του και την κερδοφορία, για τη δημιουργία μιας θετικής εικόνας τη επιχείρησης του προς τα έξω, για το προφίλ θα λέγαμε του οργανισμού. Οι έννοιες της εταιρικής ευθύνης και της ποιοτικής διαχείρισης αποτελούν πλέον απαραίτητο συστατικό για την επιτυχημένη πορεία μιας ναυτιλιακής επιχείρησης. Ο κλάδος της ναυτιλίας είναι ο πλέον highly regulated. Επίσης, οι τελευταίες τεχνολογικές εξελίξεις, όπως η τεχνολογία της πληροφορίας, οι σύγχρονες τηλεπικοινωνίες, τα σύγχρονα υλικά και μογιές, καθώς η τεχνολογία η φιλική προς το περιβάλλον, είναι άμεση ανάγκη να υιοθετηθούν και να αφομοιωθούν από τις ναυτιλιακές εταιρίες. Έτσι, οι παλαιότερες εταιρίες, που είχαν ιδρυθεί και λειτουργούσαν υπό τις οδηγίες πλοιάρχων, οι 7 οποίοι είχαν άλλη νοοτροπία περί της λειτουργίας των πλοίων και του μέλλοντος των πλοίων, είχαν σημαντικές δυσκολίες να ανταποκριθούν στις προκλήσεις των καιρών, με αποτέλεσμα να προχωρήσουν στην στελέχωση τους από άτομα με τεχνοκεντρικές αντιλήψεις. Για την αποτελεσματική διοίκηση ναυτιλιακής εταιρίας, οι ενδοεταιρικές δραστηριότητες έχουν διαμοιραστεί σε κατάλληλα διαμορφωμένα τμήματα. Σε γενικές γραμμές, τα σημαντικότερα τμήματα μιας ναυτιλιακής εταιρίας είναι το Τεχνικό τμήμα, ή Technical, το τμήμα Λειτουργίας ή Operations, όπως είναι γνωστό, το τμήμα Ναυλώσεων ή Chartering, το τμήμα Πληρωμάτων, το τμήμα Αγορών ή Purchasing, το λογιστήριο και το τμήμα Safety and Quality, που η δημιουργία του οφείλεται στην εισαγωγή των νέων κανονισμών και πλέον είναι καθεστώς.

Ανάλογα με το μέγεθος της εταιρίας, δηλαδή τον αριθμό των πλοίων που διαθέτει και κατά άμεση συνέπεια και συνάρτηση του προσωπικού που διαθέτει, τα τμήματα αυτά αναλαμβάνουν τη διεκπεραίωση των διαφόρων εργασιών που απαιτεί η συντήρηση και λειτουργία των πλοίων και επιβάλουν οι διεθνείς και εθνικοί κανονισμοί. Έτσι, στις μικρές εταιρίες με λίγο προσωπικό, υπάρχουν λιγότερα τμήματα που αναλαμβάνουν πλήθος δραστηριοτήτων, πολλές φορές προσωπικό ενός τμήματος ασχολείται με εργασίες ενός άλλου. Αυξανόμενου του μεγέθους της εταιρίας, το προσωπικό αυξάνεται και οι ρόλοι γίνονται πιο διακριτοί.

4.2 Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στη Ναυτιλιακή Βιομηχανία

Κάθε κλάδος αντιμετωπίζει μοναδικές προκλήσεις και ευκαιρίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και στη ναυτιλία περιλαμβάνουν παγκόσμια αγορά εργασίας και παγκόσμιο συνδικαλισμό, μεγάλες περιόδους στη θάλασσα και ζητήματα υγείας και ασφάλειας που προκύπτουν από διάφορους κινδύνους.

Για τις εταιρίες που επιθυμούν να διατηρήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στη σημερινή ασταθή και αβέβαιη αγορά, η γνώση του πώς να αξιολογούν και να διαχειρίζονται αποτελεσματικά την απόδοση του Ανθρώπινου Στοιχείου είναι καθοριστικής σημασίας. Καθώς το Ανθρώπινο Στοιχείο βρίσκεται στο επίκεντρο της Ναυτιλιακής Βιομηχανίας, γίνεται ολοένα και πιο σαφές ότι το πιο σημαντικό πλεονέκτημα ενός οργανισμού είναι οι άνθρωποι του, είναι επίσης το λιγότερο κατανοητό.

Κάθε ναυτιλιακή επιχείρηση βασίζεται στο εργατικό δυναμικό της για να καινοτομεί και να προσαρμοστεί, συχνά σε δύσκολες και μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς. Στην πραγματικότητα, οι άνθρωποι είναι το πιο σημαντικό κεφάλαιο στον ναυτιλιακό τομέα και οι οργανισμοί πρέπει να επενδύσουν στη γεφύρωση του χάσματος ταλέντων ή κινδυνεύουν να χάσουν από τους ανταγωνιστές, ειδικά καθώς υπάρχει έλλειψη κατάλληλα καταρτισμένων και έμπειρων ναυτικών, χερσαίου προσωπικού και εργαζομένων σε ναυπηγεία παγκοσμίως. Η πίεση είναι για τους οργανισμούς να βρουν νέους τρόπους για να προλάβουν το εργατικό δυναμικό τους και να διατηρήσουν το πολύτιμο ανθρώπινο κεφάλαιο τους, ενώ παράλληλα προετοιμάζονται για τις μεταβαλλόμενες εμπειρίες, προσδοκίες και φιλοδοξίες των γενεών που έρχονται. Οι βιομηχανίες έχουν εξελιχθεί σημαντικά τις τελευταίες δυο δεκαετίες. Τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού πέτυχαν «το τμήμα προσωπικού» να προσφέρει μεγαλύτερη αλληλεπίδραση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων. Η δέσμευση των εργαζομένων εκτείνεται πλέον πολύ πέρα από τα κοσμικά θέματα όπως οι κρατήσεις μισθοδοσίας, οι πολιτικές διακοπών, οι ημέρες ασθενείας και τα σχέδια συνταξιοδότησης για να περιλαμβάνει διαβουλεύσεις για την διαχείριση πόρων, ευκαιρίες για εκπαίδευση και συνεχή εξέλιξη σταδιοδρομίας.

Οι οργανισμοί που είναι προοδευτικοί στην προσέγγιση τους στο HR καθιστούν αυτή τη ζωτικής σημασίας επιχειρηματική γραμμή σωτηρίας πλήρως ενσωματωμένη στο συνολικό οργανισμό. Ως η καρδιά που χτυπά σε κάθε επιχείρηση, το τμήμα Ανθρώπινου δυναμικού αναλαμβάνει πλέον ηγετικό ρόλο στις προσλήψεις, την εκπαίδευση και την επαγγελματική ανάπτυξη, τις αξιολογήσεις και τις αξιολογήσεις απόδοσης, την ευεξία στο χώρο εργασίας, ακόμη και στον καθορισμό και τη διάδοση της εταιρικής κουλτούρας.

Καθώς η νέα τεχνολογία εισέρχεται στον κλάδο, οι παραδοσιακοί ρόλοι θα γίνουν πιο εντάσεως γνώσης και το προσωπικό θα απαιτεί διαφορετικά σύνολα δεξιοτήτων από τους προκατόχους του. Υπάρχει μια αυξανόμενη συναίνεση ότι καθώς τα πλοία γίνονται πιο περίπλοκα, οι ναυτικοί και οι εργαζόμενοι στα ναυπηγεία θα χρειάζονται όλο και μεγαλύτερες τεχνικές ικανότητες.

Στον ναυτιλιακό οργανισμό του σήμερα, το τμήμα HR πρέπει να αναγνωρίσει ότι οι νέες γενιές εργαζομένων βλέπουν τις ψηφιακές λύσεις ως το σημείο εκκίνησης για την ενασχόληση με την εκπαίδευση, τα εσωτερικά δελτία και την επαγγελματική εξέλιξη. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός οδηγεί ήδη πολλές από τις αλλαγές στο HR αλλά οι μελλοντικές στρατηγικές απαιτούν σημαντική ανάπτυξη.

4.3 Ο οικογενειακός χαρακτήρας των Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων

Σε όλη την πορεία της ελληνόκτητης ναυτιλίας, οι ελληνικές ναυτιλιακές επιχειρήσεις αποτελούσαν στο μεγαλύτερο ποσοστό τους επιχειρήσεις που ανήκαν σε μία ή περισσότερες οικογένειες, είτε αυτές συνδέονταν με συγγενικούς δεσμούς, είτε όχι. Το γεγονός ότι αναφέρονται σαν οικογενειακές επιχειρήσεις οφείλεται στο ότι άνηκαν σε οικογένειες και όχι σε έναν αριθμό ανεξάρτητων μετόχων και τα μέλη των οικογενειών συμμετείχαν σε μεγάλο ποσοστό στη διοίκηση των επιχειρήσεων, συνήθως σε καίριες διοικητικές θέσεις.

Η συμμετοχή των μελών της οικογένειας στη διοίκηση μιας επιχείρησης προσθέτει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην επιχείρηση, καθώς τα μέλη της οικογένειας αποκτούν μέσω αυτής γνώση του αντικείμενου και εξειδίκευση. Η συμμετοχή των διαδόχων του ιδρυτή από μικρή ηλικία στην επιχείρηση παρείχε, σε όλη την σύγχρονη πορεία της ελληνόκτητης ναυτιλίας, την ευκαιρία για εκπαίδευση γύρω από το αντικείμενο της επιχείρησης. Η σπουδαιότητα και η αξία της συμμετοχής των μελών της οικογένειας του πλοιοκτήτη στη διοίκηση της επιχείρησης διαφέρει ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης και ανάλογα με τον αριθμό των απασχολούμενων μελών.

Η επιλογή προσωπικού είναι από τις βασικές μεθόδους για τη διατήρηση και ενίσχυση της κουλτούρας της οργάνωσης μιας επιχείρησης. Βασικό κριτήριο για την επιλογή του προσωπικού είναι η ικανότητα του να δείξει αφοσίωση στην επιχείρηση, προσόν το οποίο είναι δύσκολο να ανιχνευτεί στους υποψηφίους που προέρχονται από την εξωτερική αγορά εργασίας. Έτσι, για την ελαχιστοποίηση του κινδύνου της αποτυχίας, οι επιχειρήσεις προτιμούσαν προσωπικό που προερχόταν είτε από το περιβάλλον των επιτελών της επιχείρησης, είτε κατείχε συστάσεις τρίτων, αξιόπιστων για τις επιχειρήσεις προσώπων.

Έχει επικρατήσει μέχρι και σήμερα το φαινόμενο του νεποτισμού στο χώρο της ναυτιλίας και επικράτησε το κριτήριο της κοινής καταγωγής στην επιλογή προσωπικού, που παρατηρείται κυρίως σε επιχειρήσεις που ανήκουν εφοπλιστές που κατάγονται από ναυτότοπους, όπως η Χίος, η Άνδρος και η Κεφαλονιά.

4.4 Στρατηγικός Σχεδιασμός Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων

Η επιλογή της οργανωτικής δομής σε μία ναυτιλιακή εταιρεία εξαρτάται από κάποιες παραμέτρους μεταξύ των οποίων είναι: ο τύπος των πλοίων, το είδος του πληρώματος όσον αφορά την εκπαίδευση και τα προσόντα του, το μέγεθος της εταιρείας, τους μελλοντικούς στόχους.

Όλα τα παραπάνω στοιχεία αποτελούν βασικούς παράγοντες τους οποίους μια επιχείρηση θεωρεί απαραίτητους έτσι ώστε να καταλήξει στον τύπο οργάνωσης της επιχείρησης και να σχεδιάσει τον στρατηγικό σχεδιασμό της. Αξίζει να σημειωθεί ότι κάθε επιχείρηση χτίζει την υπόληψη της ανάλογα με την ποιότητα του προσωπικού που την στελεχώνει. Τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού επικεντρώνονται σήμερα στο πώς μπορεί η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού να βοηθήσει έναν οργανισμό να επιτύχει τους στρατηγικούς τους στόχους. Επομένως, τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο στη διαδικασία στρατηγικού σχεδιασμού, στο παρελθόν, συχνά περίμενε πρώτα να διαμορφωθεί το στρατηγικό σχέδιο για να ξεκινήσουν τον στρατηγικό σχεδιασμό, τη διαδικασία με την οποία τα ανώτερα διοικητικά στελέχη καθορίζουν τους συνολικούς οργανωτικούς σκοπούς και στόχους και τον τρόπο επίτευξής τους.

Ο στρατηγικός σχεδιασμός είναι μία συνεχής διαδικασία που μεταβάλλεται διαρκώς για να εξασφαλίσει πάντα το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Μερικές φορές ένας οργανισμός μπορεί να θεωρεί ότι χρειάζεται να διαφοροποιηθεί και να αυξήσει την

ποικιλία των προϊόντων που παρέχει. Επιχειρεί να ορίσει τη θέση του οργανισμού σε σχέση με το εξωτερικό περιβάλλον. Ο στρατηγικός σχεδιασμός σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού μπορεί να χωριστεί σε τέσσερα στάδια:

1. προσδιορισμός της αποστολής του οργανισμού
2. αξιολόγηση του οργανισμού και του περιβάλλοντός του
3. καθορισμός στόχων ή κατεύθυνσης
4. καθορισμός των στρατηγικών για την επίτευξη των στόχων αυτών

4.5 Οργάνωση και Διοίκηση Ναυτιλιακής Επιχείρησης

Η οργανωτική δομή μιας ναυτιλιακής επιχείρησης εξαρτάται από το μέγεθός της, από τον τύπο των πλοίων που εκμεταλλεύεται, από την αντίληψη του ιδιοκτήτη της. Στόχος της οργάνωσης είναι η ορθολογικότερη εκμετάλλευση των πλοίων της επιχείρησης. Οι επιχειρήσεις της χύδην φορτηγού ναυτιλίας, αποτελούν την αγορά με τη μεγαλύτερη πολυμορφία και τις περισσότερες ιδιαιτερότητες, αλλά, επιπλέον, σε αυτήν δραστηριοποιούνται με απόλυτη επιτυχία οι περισσότερες ελληνόκτητες επιχειρήσεις. Οι σύγχρονες μεγάλες ναυτιλιακές εταιρίες και ιδιαίτερα αυτές που παρακολουθούν διεθνή πρότυπα οργάνωσης, δομούνται οργανωτικά συνήθως σε ομίλους εταιριών. Υπάρχει η εταιρεία διοίκησης, η λεγόμενη MC (Management company), που διέπεται στην πράξη π.χ. από τους νόμους της Λιβερίας, ή άλλης χώρας, και η οποία διοικεί και διαχειρίζεται έναν αριθμό πλοίων. Τα πλοία αυτά, κατά κανόνα, ανήκουν σε ατομικές (πλοιοκτήτριες) εταιρίες που διέπονται από τους νόμους της Λιβερίας, του Παναμά ή της Κύπρου ή άλλων κρατών. Η εταιρεία διοίκησης M.C μπορεί να οριστεί σαν η εταιρία που έχει την πλήρη και αποκλειστική ευθύνη για την διοίκηση και την διαχείριση (operation) των πλοίων ενός στόλου. Η M.C ενδέχεται να συνεπικουρείται στην πράξη από έναν αριθμό άλλων εταιριών, με συγκεκριμένους σκοπούς, ακόμη και από θυγατρικές, ή άλλου δεσμούς εταιρίες ή γραφεία σε άλλες χώρες. Η τεχνολογία έχει μεταμορφώσει το γραφείο σε τέλειο εξοπλισμένο και άριστα οργανωμένο κέντρο επιχειρήσεων, από όπου το επιτελείο έχει τη δυνατότητα να ελέγχει, να καθοδηγεί, να υποστηρίζει και να διευκολύνει κάθε δραστηριότητα των «μάχιμων μονάδων» δηλαδή των πλοίων και των πληρωμάτων τους. Για να επιτευχθεί ο καλύτερος δυνατός συντονισμός, η ναυτιλιακή εταιρεία έχει οργανωθεί σε διάφορα τμήματα που το καθένα έχει αναλάβει και διαφορετικό σημαντικό έργο.

Τα κυριότερα τμήματα μιας επιχείρησης είναι:

1. Γενική Διεύθυνση (General Management): Το κέντρο επιχειρήσεων και στρατηγικών αποφάσεων της ναυτιλιακής Εταιρείας. Δίνει κατευθύνσεις, συντονίζει και συνεργάζεται με όλα τα τμήματα της επιχείρησης. Καθορίζει τις σχέσεις της Εταιρείας με τον ευρύτερο ναυτιλιακό χώρο (κράτος σημαίας, τράπεζες, ασφαλιστικούς οργανισμούς κλπ). Έχει επικεφαλής ένα έμπειρο στέλεχος, που μπορεί να είναι και ο ίδιος ο πλοιοκτήτης, πλαισιωμένο από επιτελείο με σφαιρική αντίληψη του ναυτιλιακού χώρου.
2. Τμήμα επιχειρήσεων (Operations department): Ασχολείται με την ομαλή και αποτελεσματική λειτουργία των πλοίων της Εταιρείας σύμφωνα με τις συμβατικές τους υποχρεώσεις απέναντι στους Ναυλωτές. Η παρακολούθηση των πλοίων γίνεται με επικεφαλής ένα έμπειρο στέλεχος, κατά κανόνα Α΄ πλοίαρχο Εμπορικού Ναυτικού. Το συγκεκριμένο τμήμα παλιότερα στελεχωνόταν κατά βάση από πλοιάρχους, ενώ τώρα λόγω των αυξημένων απαιτήσεων γίνονται αθρόες προσλήψεις οικονομολόγων και νομικών. Έχει αυξημένη βαρύτητα η λειτουργία του Τμήματος Λειτουργίας, καθώς αυτό είναι που ελέγχει την λειτουργία των πλοίων, την άφιξη τους στους λιμένες με την αντίστοιχη παρουσία των πρακτόρων τους. Επίσης, σε

συνεννόηση με το Λογιστήριο προβαίνει στην πληρωμή όλων των εξόδων των πλοίων και είναι υπεύθυνο να διαχειριστεί οποιαδήποτε κρίση ή πρόβλημα παρουσιαστεί είτε με το φορτίο, είτε με τους επιβάτες είτε με το πλήρωμα. Τέλος, από εκεί ελέγχονται και τηρούνται τα υπογραφέντα ναυλοσύμφωνα. Το Operation Department είναι η καρδιά της Ναυτιλιακής Επιχείρησης. Στο τμήμα αυτό, τα στελέχη ασχολούνται αποκλειστικά με τα ταξίδια των πλοίων. Το Operation Department αναλαμβάνει το πλοίο, αμέσως μετά τη ναύλωσή του, από το Chartering Department και το παρακολουθεί παρέχοντας υποστήριξη και συμβουλές στο πλήρωμά του, μέχρις ότου ολοκληρώσει τις υποχρεώσεις του, από τη ναύλωση.

3.Τεχνικό τμήμα (Technical department); Το Τεχνικό Τμήμα έχει ως πεδίο δράσης την συντήρηση των πλοίων της εταιρείας, των μηχανημάτων και τον προγραμματισμό των επισκευών και επιδιορθώσεων που πρέπει να γίνουν. Γενικώς, αναλαμβάνει οτιδήποτε σχετίζεται με την τεχνική συντήρηση του πλοίου. Έχει την ευθύνη της παρακολούθησης της καλής λειτουργίας και της συντήρησης των πλοίων ώστε αυτά να είναι πάντα σε πλήρη επιχειρησιακή ετοιμότητα. Πρωτοστατεί στις ναυπηγήσεις, τους δεξαμενισμούς και τις επισκευές των πλοίων της Εταιρείας. Έχει επικεφαλής συνήθως έναν πολύ έμπειρο Ναυπηγό ή Α΄ μηχανικό Εμπορικού Ναυτικού, τον Αρχιμηχανικό και στελεχώνεται από ναυπηγούς, τεχνικούς και μηχανικούς Εμπορικού Ναυτικού διαφόρων ειδικοτήτων.

4.Τμήμα ναυλώσεων (Chartering and brokering department); Ασχολείται με την αναζήτηση ναύλων για τα πλοία από τη διεθνή ναυλαγορά. Στελεχώνεται από στελέχη εξειδικευμένα σε θέματα ναυλώσεων που περιλαμβάνουν και πλοιάρχους E.N. Υπάρχουν όμως και μεγάλα ναυτικά γραφεία, που ασχολούνται αποκλειστικά με τις ναυλώσεις πλοίων διαφόρων εταιρειών, τα αποκαλούμενα ναυλομεσιτικά γραφεία. Πολλές ναυτιλιακές εταιρείες συνεργάζονται με αυτά. Στο πεδίο εργασιών του ανήκει η εμπορική προώθηση των πλοίων και η σύναψη κερδοφόρων ναυλοσυμφώνων που θα αφορούν στην εκμετάλλευση του στόλου της εταιρείας. Δεν είναι λίγες οι εταιρείες που θεωρούν πιο επικερδές να αναθέτουν τις ναυλώσεις σε άλλες εταιρείες, το οποίο αντικείμενο απασχόλησης τους είναι αποκλειστικά αυτό. Βέβαια, πάντως αυτό έχει να κάνει με την στελέχωση της εκάστοτε εταιρείας και τις δυνατότητές της να διαχειριστεί η ίδια το στόλο της Δηλαδή σε μία μεγάλη εταιρεία με ομοιογενή στόλο απαιτείται να υπάρχει και το αντίστοιχο τμήμα ναυλώσεων εντός των τειχών της ναυτιλιακής.

5.Τμήμα Ποιότητας και Ασφαλείας (Quality and Safety department): Το τμήμα αυτό καθιερώθηκε από τα μέσα της δεκαετίας του '90, προκειμένου να τηρούνται οι κανόνες ποιότητας και οι διαδικασίες που ορίζει ο Διεθνής Κώδικας Ασφαλούς Διαχειρίσεως (ISM Code) του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO). Στελεχώνεται κυρίως από άτομα με γνώσεις από όλες τις δραστηριότητες της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων και έμπειρων πλοιάρχων και μηχανικών Εμπορικού Ναυτικού. Πρόκειται για ένα σχετικά νέο - για τα ελληνικά δεδομένα - τμήμα το οποίο σε συνεργασία με άλλα τμήματα προσπαθεί να θέσει σε εφαρμογή τις κοινοτικές οδηγίες διασφάλισης ποιότητας και ασφάλειας, ελέγχοντας ποιοτικά όλες τις διαδικασίες που διενεργούνται στη ναυτιλιακή εταιρεία αλλά και στα ίδια τα πλοία.

6.Τμήμα ασφαλίσεων (Insurance and claims department): Ασχολείται με την ασφαλιστική κάλυψη κάθε πλοίου και των επιβαίνόντων σε αυτό καθώς και με τη διεκπεραίωση όλων των υποθέσεων που έχουν σχέση με την ασφάλιση (διεκδικήσεις από και προς τρίτα μέρη). Στελεχώνεται από νομικούς εξειδικευμένους σε θέματα ναυτικού δικαίου και ναυτασφαλίσεων καθώς και από πλοιάρχους εμπορικού ναυτικού.

7. Νομικό Τμήμα (Legal department); Συναντάται κυρίως στις μεγάλες ναυτιλιακές επιχειρήσεις και στελεχώνεται από δικηγόρους εξειδικευμένους σε θέματα ναυτικού δικαίου.

8. Τμήμα προμηθειών (Purchasing department); Έχει την ευθύνη του εφοδιασμού των πλοίων με τρόφιμα και κάθε είδους αναλώσιμα υλικά καθώς και ανταλλακτικά. Στελεχώνεται συνήθως από πλοίαρχο ή μηχανικό εμπορικού ναυτικού καθώς και από στελέχη έμπειρα στο χώρο των προμηθειών ναυτικών και άλλων υλικών. Το εν λόγω τμήμα μπορεί να είναι είτε αυτόνομο είτε το πεδίο εργασιών του να έχει αναλάβει το 9. Τεχνικό Τμήμα. Στόχος του είναι ο έλεγχος, η αγορά και η προώθηση πλοίων, μηχανημάτων, ανταλλακτικών και εργαλείων.

10. Τμήμα πληρωμάτων (Crew management ή Marine department); Έχει τη σημαντική ευθύνη της επιλογής αξιωματικών και πληρωμάτων για την επάνδρωση των πλοίων. Έχει επικεφαλής σχεδόν πάντα ένα πλοίαρχο εμπορικού ναυτικού κατά κανόνα παλαιό στέλεχος της εταιρείας, με εμπειρία στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, τον Αρχικαπετάνιο της Εταιρείας, όπως κοινώς αποκαλείται. Πρόκειται για το τμήμα εκείνο που ελέγχει την στελέχωση των πλοίων με το κατάλληλο πλήρωμα, είτε είναι νέο είτε προς αντικατάσταση.

11. Τμήμα γραμματείας – λογιστηρίου: Το λογιστήριο αποτελεί ένα από τα κυριότερα, αν όχι το κυριότερο τμήμα μιας επιχείρησης, καθώς εκεί ελέγχονται τα έσοδα και τα έξοδα της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων πληρωμών μισθών, εξόφληση τιμολογίων και εισπράξεις. Πολλές ναυτιλιακές εταιρείες μάλιστα έχουν και διαφορετικό λογαριασμό για κάθε πληρωμή. Ασχολείται με τη διεκπεραίωση της αλληλογραφίας και της επικοινωνίας της εταιρείας με τα πλοία και με άλλους οργανισμούς και εταιρείες. Το λογιστήριο ασχολείται με οικονομικές δραστηριότητες που αφορούν την εταιρεία, τα γραφεία της και τα πλοία με τα πληρώματά τους.

4.6 Η λειτουργία του Τμήματος Πληρωμάτων

Η διαχείριση των εργαζομένων επάνω στο πλοίο απαιτεί μία ομάδα ειδικών που λειτουργούν ως μεσολαβητές με τα γραφεία της ξηράς, η οποία ομάδα αποτελεί το τμήμα πληρωμάτων. Η επιλογή των κατάλληλων και ικανών ατόμων και η σωστή τοποθέτησή τους στο πλοίο αποτελεί τη βασική λειτουργία του τμήματος, ως επιπρόσθετες δραστηριότητες είναι η σωστή εκπαίδευση τους, ο προγραμματισμός τους, η εξασφάλιση της σταδιοδρομίας τους και η ρύθμιση οποιουδήποτε ζητήματος. Πιο αναλυτικά, οι βασικές δραστηριότητες του Τμήματος πληρωμάτων περιλαμβάνουν την σύνθεση του προσωπικού σύμφωνα με τις ειδικότητες και τα προσόντα του κάθε εργαζόμενου, τον υπολογισμό του κατάλληλου αριθμού ναυτικών στο πλοίο ώστε να είναι αποδοτική η εργασία, η ρύθμιση των συνθηκών υπηρεσίας τους και όλες τις νομικές και ασφαλιστικές ανάγκες που προκύπτουν, καθώς και την όσο το δυνατόν ευχάριστη διαμονή και εργασία στο πλοίο. Δεδομένου ότι η μέση διάρκεια παραμονής υπηρεσίας του κάθε ναυτικού επί του πλοίου μπορεί να είναι 7 μήνες, είναι υψίστης σημασίας ο σωστός σχηματισμός και η σωστή επιλογή του κάθε εργαζόμενου ώστε η λειτουργία της ομάδας να μπορεί να προσφέρει τόσο αποδοτική εργασία όσο και μία ομαλή συμβίωση στη διάρκεια των ταξιδιών. Από τη στιγμή που η ναυτιλία είναι ένας κλάδος που δεν έχει σύνορα έτσι και η αγορά ναυτικής εργασίας ακολουθεί την ίδια τακτική. Τα σύνορα και τα όρια ορίζονται από την στρατηγική της κάθε επιχείρησης για το πώς επιλέγει να συνθέσει τα πληρώματα της. Λόγω της αυξημένης προσφοράς εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντικό το τμήμα πληρωμάτων να ξεχωρίζει αυτές τις αγορές και να επιλέγει αυτούς που θεωρεί τους πιο ποιοτικούς ναυτικούς που με τις περισσότερες γνώσεις και προσόντα, ώστε η κάθε απόφαση που θα χρειαστεί να παρθεί από το πλήρωμα να επιφέρει τις λιγότερες συνέπειες στην

εταιρεία ή και τα περισσότερα κέρδη. Η επιλογή του προσωπικού μπορεί να αποτελέσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της επιχείρησης, όπου το κόστος απόκτησης του κάθε ναυτικού πρέπει να διαπραγματεύεται ξεχωριστά με τον καθένα όπως και οι όροι με τους οποίους θα εργάζεται. Επομένως η προσέλκυση, ο έλεγχος γνώσεων και η επαγγελματική πορεία εξετάζεται για τον κάθε ναυτικό μεμονωμένα. Μέσα λοιπόν στην ανάθεση του τμήματος πληρωμάτων για τον υπολογισμό τους κόστους απόκτησης είναι και το κόστος πληρωμάτων το οποίο αποτελείται από το άμεσο και το έμμεσο κόστος. Το άμεσο κόστος περιλαμβάνει τις δαπάνες που συνδέονται άμεσα με τους μισθούς του ναυτικού, καθώς και τις δαπάνες του ταξιδιού και τροφοδοσίας, ενώ το έμμεσο κόστος αφορά τις δαπάνες για τις παροχές που προβλέπονται στη συμφωνία της επιχείρησης με τον ναυτικό." Έπειτα από την επίλυση των ζητημάτων που αφορούν τα κόστη πληρωμάτων πρέπει να διευκρινιστούν οι πολιτικές που θα εφαρμοστούν, οι οποίες συνήθως δεν είναι ενιαίες. Ένα παράδειγμα είναι οι ελληνικές ναυτιλιακές οι οποίες εφαρμόζουν διαφορετικές πολιτικές για τους Έλληνες ναυτικούς και άλλες για τους αλλοδαπούς. Όπως επίσης, είναι πιθανό να εφαρμοστούν διαφορετικές πολιτικές για τα διάφορα επίπεδα ιεραρχίας.

4.7 Η λειτουργία του Προγραμματισμού στο χώρο της Ναυτιλίας

Στο χώρο της ναυτιλίας, η λειτουργία του Προγραμματισμού αφορά τόσο στα γραφεία της εταιρείας, δηλαδή το προσωπικό ξηράς, όσο και στο προσωπικό θαλάσσης. Οι βασικές λειτουργίες του Προγραμματισμού, όπως εφαρμόζονται στη ναυτιλία, είναι οι εξής: α) η σύνθεση των πληρωμάτων, που περιλαμβάνει τον καθορισμό της στρατηγικής που θα ακολουθήσει η εταιρεία για την επάνδρωση του στόλου της και η επιλογή σημαίας για τα πλοία. Στρατηγικές επάνδρωσης περιλαμβάνουν τον προσδιορισμό των εργασιακών απαιτήσεων, τον προσδιορισμό του target population και των πηγών προσέλκυσης εργαζομένων και την επιλογή του τρόπου προσέλκυσης Ανθρώπινου Δυναμικού στην επιχείρηση. β) Η ανάλυση του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος της εταιρείας, δηλαδή ανάλυση της Διεθνούς αγοράς εργασίας (για ανώτερα και κατώτερα πληρώματα), ανάλυση των χαρακτηριστικών του στόλου της εταιρείας (μέγεθος και τύπος πλοίων, ηλικία κλπ.)

4.8 Εκπαίδευση και Πιστοποίηση Ναυτικών

Η διεθνής ναυτιλιακή κοινότητα, μέσω της καθοδήγησης του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (ΙΜΟ), έχει αναγνωρίσει πλήρως τη σημασία του ανθρώπινου παράγοντα στην προσπάθεια διατήρησης και βελτίωσης της ασφάλειας στη θάλασσα και των περιβαλλοντικών προτύπων. Μετά από αυτή την πολύ σημαντική εξέλιξη, το ανθρώπινο στοιχείο πρέπει να επιλέγεται, να παρακολουθείται και να εκπαιδεύεται κατάλληλα. Η εκπαίδευση των ναυτικών στην Ελλάδα ξεκινάει συνήθως με τη φοίτηση τους στις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ). Η εκπαίδευση στις σχολές αυτές περιλαμβάνει τον θεωρητικό τομέα, τον πρακτικό αλλά και αμειβόμενη εργασία επί πλοίου για δύο εξάμηνα, ενώ κατά τη διάρκεια της φοίτησης τους, παρακολουθούν σεμινάρια Σωστικών και Πυροσβεστικών Μέσων. Όταν οι σπουδαστές τελειώσουν την σχολή παραλαμβάνουν το Πτυχίο τους και κάνουν περαιτέρω ειδική πρακτική και θεωρητική εκπαίδευση δύο εβδομάδων στο ΚΕΣΕΝ για την απόκτηση του διπλώματος Πλοιάρχου ή Μηχανικού Γ' Τάξεως. Μετά την ολοκλήρωση της παραπάνω εκπαίδευσης, οι ναυτικοί θεωρούνται ικανοί για την εκτέλεση της ναυτικής εργασίας ως αξιωματικοί του Εμπορικού Ναυτικού. Ωστόσο, πολλοί Έλληνες επιλέγουν να εργαστούν στα πλοία χωρίς να φοιτήσουν στις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού.

Πολλοί Έλληνες επιλέγουν να εργαστούν στα πλοία χωρίς να φοιτήσουν στις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού. Με την έκδοση Ναυτικού Φυλλαδίου έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν ως ναυτικοί, μαθαίνοντας το επάγγελμα στην πράξη, αλλά μόνο ως κατώτερο πλήρωμα. Η ιδιαιτερότητα του ναυτικού επαγγέλματος, όσον αφορά στην εκπαίδευση, είναι ότι πρόκειται για ένα επάγγελμα που χρειάζεται διαρκή εκπαίδευση, επιμόρφωση και πιστοποίηση, τόσο για να ανέλθει ο εργαζόμενος ιεραρχικά, όσο και για να συνεχίσει να θεωρείται ικανός για την εκτέλεση της εργασίας αυτής. Λαμβάνοντας υπόψη τους κινδύνους που ενέχει μια θαλάσσια σταδιοδρομία, είναι σημαντικό κάθε ναυτικός να εκπαιδεύεται κατάλληλα σε κάθε πιθανή πτυχή της ναυτικής εκπαίδευσης που θα μπορούσε να τον βοηθήσει να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στις θάλασσες. Για το λόγο αυτό είναι πλέον υποχρεωτική η κατάρτιση και πιστοποίηση όλων των εν ενεργεία ναυτικών.

Η πιστοποίηση των ναυτικών αναφέρεται στην έκδοση πιστοποιητικών αξιωματικών, ειδικών πιστοποιητικών επαγγελματικής ικανότητας, ταυτοποίησης ναυτικών και βιβλίων καταγραφής για να αποδειχθεί πως διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για την εκτέλεση της εργασίας. Η έκδοση βασίζεται συνήθως στην αποδοχή αναγνωρισμένων εθνικών πιστοποιητικών μετά από τη διεξαγωγή συγκεκριμένων εξετάσεων. Όλοι οι ναυτικοί που ασχολούνται επί του πλοίου έχουν πιστοποιηθεί σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Διεθνούς Σύμβασης για τα Πρότυπα Πιστοποιητικών Εκπαιδύσεως και Τήρησης Φυλακών και Ναυτικών που τέθηκε σε ισχύ το 1984, όπως τροποποιήθηκε το 2010(σύμβαση STCW) και τα πλοία είναι επανδρωμένα λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές και διεθνείς απαιτήσεις και κατευθυντήριες γραμμές. Βασικός σκοπός αυτής της συμβάσεως είναι η καθιέρωση υποχρεωτικών ελάχιστων ορίων κανονισμών για τα πληρώματα. Η εκπαίδευση της STCW αποτελείται από μια σειρά μαθημάτων ναυτιλιακής εκπαίδευσης που προετοιμάζει τον ναυτικό για τα διάφορα είδη καταστάσεων που μπορούν να προκύψουν σε ένα πλοίο μαζί με τους τρόπους αντιμετώπισής τους. Αρχίζει με τις πιο βασικές πτυχές της κατάρτισης και κινείται προς τις πιο σύνθετες περιοχές.

Πως εξελίσσεται η ναυτική εκπαίδευση; Ο κλάδος του ναυτιλιακού ανθρώπινου δυναμικού αλλάζει με γρήγορο ρυθμό, εντοπίζοντας δυο βασικούς άξονες αλλαγής στην εργασία. Έχουμε βιώσιμες αλλαγές όπου οι επιχειρήσεις πρέπει να αναλάβουν μεγαλύτερη ευθύνη για την επίλυση παγκόσμιων προβλημάτων και έχουμε την ψηφιακή αλλαγή που μας δίνει τη δυνατότητα να εργαζόμαστε με έναν εντελώς νέο τρόπο. Και οι δυο αυτές αλλαγές είναι πράγματι πολύ ελκυστικές για την επόμενη γενιά (Nor-Shipping Director, Birgit Marie Liodden).

Από στρατηγικής άποψης, η εστίαση αλλάζει με την τεχνολογία προς την εκπαίδευση και την ασφάλεια. Τα πλοία μας είναι πιο προηγμένα τεχνολογικά από ποτέ, επομένως η εκπαίδευση πρέπει να αλλάζει καθώς δίνεται μεγαλύτερη σημασία στις βασικές ικανότητες για το πώς θα εξελιχθούν τα σετ δεξιοτήτων των ναυτικών στον κόσμο, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα κάνουν σημαντικές αλλαγές για να εξασφαλίσουν ότι οι δόκιμοι είναι έτοιμη για το μέλλον.

4.9 Ποσό μακριά θα μας πάει η τεχνολογία

Στην ξηρά ζούμε στην εποχή των αυτοματοποιημένων μεταφορών όπου χρησιμοποιούνται και τροφοδοτούνται μη επανδρωμένα drones σε όλο τον κόσμο. Η ναυτιλιακή βιομηχανία έχει καθυστερήσει σε αυτόνομα πλοία ως πιθανή κίνηση προς ένα πιο βιώσιμο μέλλον. Το αυτόνομο πλοίο είναι πολύ μακριά, αν όντως γίνει πραγματικότητα και οι επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού σήμερα

αντιμετωπίζουν το αυξανόμενο πρόβλημα του γηράσκοντα εργατικού δυναμικού και την έλλειψη κινήτρων για τη νεότερη γενιά «πρέπει να καθοδηγείται από τους ανθρώπους»(Carlen Droppers, Αναπληρώτρια Γενική Γραμματέας στο Paris Mou). Είναι σημαντικό οι εργοδότες να συνειδητοποιήσουν ότι χρειάζονται άτομα με κίνητρα γιατί αυτό ενισχύει επίσης την κουλτούρα ασφαλείας. Πολλοί βλέπουν τη μετάβαση προς την ψηφιακή καινοτομία και την βελτιωμένη με τεχνολογία εκπαίδευση ως ζωτικής σημασίας για την προσέλκυση και τη στρατολόγηση βραχυπρόθεσμα. Η Birgit τονίζει την ανάγκη να απομακρυνθούμε από τα παραδοσιακά στερεότυπα στην αναζήτηση κατάλληλων ταλέντων. Η λύση βρίσκεται στη μεταρρύθμιση της ναυτιλιακής βιομηχανίας ώστε να συμβαδίζει με τον ευρύτερο κόσμο. Ως βιομηχανία, πάντα υποστηρίζουμε ότι είμαστε διαφορετικοί και ότι η ναυτιλία έχει προβλήματα που δεν είναι ίδια με εκείνα που αντιμετωπίζουν άλλοι κλάδοι, αλλά νομίζω ότι είναι σε μεγάλο βαθμό μία δικαιολογία για να ξεφύγουμε από το να μείνουμε πίσω από την εποχή. Έτσι, το μέλλον του ναυτιλιακού ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να μοιάζει με κάθε άλλο κλάδο ήδη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΑ ΕΜΠΟΡΙΚΑ ΠΛΟΙΑ

5.1 Εισαγωγή

Η διοίκηση μέσα στο πλοίο καθίσταται από μόνη της δύσκολη εφόσον ασκείται εξουσία από δύο «μέρη». Αναγκαστικά λαμβάνονται αποφάσεις και δίνονται εντολές από α) το γραφείο και β) μέσα από το πλοίο. Το πλοίο μέσα σε μία ναυτιλιακή εταιρεία βρίσκεται στο χαμηλότερο επίπεδο της οργανωτικής της δομής, με την έννοια ότι σε αυτό βρίσκονται οι εργάτες και τα τελευταία στελέχη της διοικητικής πυραμίδας. Παρόλα αυτά το πλοίο δε θεωρείται απλά ως μια παραγωγική μονάδα και δίνεται μεγάλη προσοχή στον τρόπο διοίκησης του εσωτερικά δίνοντας στους ναυτικούς ανάλογα με τη θέση τους την εξουσία αλλά και την ευθύνη που τη συνοδεύει για πρωτοβουλίες, σχετικά με διάφορα θέματα που μπορεί να προκύψουν στο πλοίο. Αυτό συμβαίνει λόγω της απόστασης της «παραγωγικής μονάδας» από τα «γραφεία της διοίκησης» αλλά και της συχνής διακοπής η δύσκολης επικοινωνίας μεταξύ αυτών των δύο.

Τα τελευταία χρόνια η ανάπτυξη της τεχνολογίας έχει καταστήσει ευκολότερη την επικοινωνία μεταξύ πλοίου-γραφείου γιατί μεταφέρεται γρηγορότερα η κάθε πληροφορία και γίνεται συχνότερα ενημέρωση για όλα τα θέματα. Τέλος είναι σημαντικό να τονιστεί ότι υπάρχει τμήμα του εμπορικού δικαίου που ασχολείται με το ναυτικό δίκαιο και ρυθμίζει τους κανόνες οριοθετώντας τα δικαιώματα, τις απαιτήσεις αλλά και τις αρμοδιότητες του πληρώματος (πλοίαρχου και ναυτών). Το πλήρωμα του πλοίου διαιρείται με βάση δύο κατηγορίες. (λειτουργικός και ιεραρχικός διαχωρισμός).

A. λειτουργικός - Γίνεται με βάση το είδος των καθηκόντων και τον τόπο στον οποίο πρέπει να εκτελεστούν. Είναι μία οριζόντια διαίρεση μεταξύ του πληρώματος της γέφυρας/κατάστρωμα – μηχανοστασίου.

B. Ιεραρχικός : Γίνεται με βάση τον βαθμό, την εξουσία και τα καθήκοντα του πληρώματος και είναι ένας κάθετος διαχωρισμός στον οποίο διακρίνονται στρώματα (πλοίαρχος, αξιωματικοί και κατώτερο πλήρωμα). Με το συνδυασμό των δύο παραπάνω διαιρέσεων του πληρώματος και του ISM Code (International safety management code) γίνεται η διανομή των καθηκόντων στο πλήρωμα του πλοίου. Κάτι τέτοιο διευκολύνει τους εργαζομένους (πλήρωμα) έτσι ώστε να μην υπάρχει σύγχυση για τα καθήκοντα τους αλλά να είναι ξεκάθαρο για το τι είναι υπεύθυνο το κάθε ένα άτομο.

5.2 Ανθρώπινο δυναμικό στο πλοίο

Το ναυτικό επάγγελμα είναι κάθε άλλο παρά μια ιδιαίτερη επιλογή καριέρας καθώς συνδυάζει ένα επάγγελμα μαζί με έναν τρόπο ζωής. Η ιδιαιτερότητα αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι ο ναυτικός θα εργαστεί και θα περνάει τον προσωπικό του χρόνο στο ίδιο μέρος, δηλαδή το πλοίο. Είναι αναμενόμενο λοιπόν η εργασία στη θάλασσα να έχει βασικές διαφορές από την εργασία στην ξηρά, όχι μόνο ως προς τις εργασιακές συνθήκες αλλά και ως προς τον τρόπο ζωής. Μία βασική πτυχή του επαγγέλματος είναι ότι οι ναυτικοί είναι αναγκασμένοι να ζουν για μεγάλο χρονικό διάστημα μακριά από τις οικογένειες, του φίλους και την ζωή τους στην στεριά. Παρόλο που οι εξελίξεις στην τεχνολογία ευνοούν την επικοινωνία το χάσμα που δημιουργείται από την έλλειψη της φυσικής παρουσίας, προκαλεί προβλήματα προσαρμογής των ναυτικών όταν επιστρέφουν στις οικογένειες τους και συσσωρευμένο άγχος για να αναπληρώσουν τις στιγμές και να συμβαδίσουν πάλι με ένα καινούργιο τρόπο ζωής. Ωστόσο, το κίνητρο επιλογής ενός τέτοιου επαγγέλματος με τέτοιες συνέπειες φαίνεται να είναι η εξασφάλιση υψηλότερων αποδοχών σε σχέση με τα επαγγέλματα

ξηράς. Η αίσθηση του περιορισμένου χώρου σε συνδυασμό με τις μεταβαλλόμενες φυσικές συνθήκες μπορούν να δημιουργήσουν το συναίσθημα έλλειψης ηρεμίας και την αύξηση πίεσης. Είναι γεγονός πλέον ότι οι συνθήκες εργασίας έχουν μεταβληθεί λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας και των διάφορων κανονιστικών πλαισίων, όπου προκειμένου ένα πλοίο να μειώσει τους χρόνους των διεργασιών τους στους διάφορους λιμένες δημιουργούν προβλήματα στις εξόδους των ναυτικών. Οι δυσκολίες αυτές κάνουν τον περιορισμό να είναι πιο έντονος κάνοντας τους ναυτικούς να αισθάνονται απομονωμένοι με ό, τι συνέπειες έχει αυτό για την ψυχολογική τους κατάσταση. Πολλά από τα ζητήματα που αφορούν τις συνθήκες της εργασίας προκαλούνται επειδή ρυθμίζονται από ανθρώπους οι οποίοι πολλές φορές δεν έχουν γνώση της πραγματικότητας και της καθημερινότητας των ναυτικών. Επιπλέον, οι κίνδυνοι που εμπεριέχονται στο επάγγελμα του ναυτικού είναι πολλοί και ποικίλουν μεταξύ τους. Πολλές φορές τυχαίνει να διακυβεύεται η ζωή των ναυτικών και η ασφάλειά τους από κινδύνους που αφορούν φυσικά αίτια ή εγκληματικές πράξεις όπως η πειρατεία που εμφανίζεται σε διάφορες γεωγραφικές περιοχές. Επιπρόσθετα, οι ναυτικοί αναλαμβάνουν μεγάλες ευθύνες και σοβαρές καθώς ως επάγγελμα έχει ποινικοποιηθεί έπειτα από διάφορα ατυχήματα που προκάλεσαν ζημιές στο περιβάλλον και όχι μόνο. Επομένως παρά την προσπάθεια που μπορεί να καταβάλλουν για να αποφευχθεί το οποιοδήποτε ατύχημα, οι συνέπειες συνήθως χρεώνονται σε αυτούς οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τις δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα πάνω στο πλοίο και ότι σχετίζεται με αυτό.

5.3 Η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στα Εμπορικά Πλοία

Το ανθρώπινο δυναμικό στο πλοίο εξαιτίας της φύσης της εργασίας τους είναι διαφορετική κατηγορία και αντιμετωπίζεται διαφορετικά από ότι η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στη ξηρά. Αρχικά το πλήρωμα μέσα στο πλοίο δεν εργάζεται μόνο, αλλά διαμένει και περνάει τον ελεύθερο του χρόνο εκεί. Ακόμα, καθημερινά έρχεται σε επαφή με τα υπόλοιπα μέλη του πληρώματος τα οποία εμφανίζουν μεταξύ τους μεγάλη διαφορετικότητα. Η ιεράρχηση, η ειδικευση και η εθνικότητα είναι τα βασικότερα θέματα που μπορεί να προκύψουν σε ένα εμπορικό πλοίο. Αν η διοίκηση του δεν εφαρμόζεται με τα κατάλληλα εργαλεία και τις κατάλληλες μεθόδους τότε αυτά τα προβλήματα είναι δύσκολο να αντιμετωπιστούν. Άλλα ζητήματα που μπορεί να προκύψουν κατά την εργασία και συμβίωση στο πλοίο είναι εξαιτίας της διαφορετικότητας της γλώσσα, της κουλτούρας, των αντιλήψεων κτλ. Είναι λογικό σε δεκάδες ανθρώπους ως πλήρωμα να υπάρχουν συχνά συγχύσεις λόγω της πολυπολιτισμικότητας που χαρακτηρίζει ένα εμπορικό πλοίο, Υπεύθυνο για τη στελέχωση των πλοίων και γενικότερα τη Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού στα πλοία είναι το τμήμα πληρωμάτων. Συνεργαζόμενο με τα υπόλοιπα τμήματα προσελκύει, επιλέγει και εκπαιδεύει ανθρώπους για να εργαστούν στο πλοίο. Οι βασικές δραστηριότητες πληρωμάτων συνδέονται με: την προσέλκυση και πρόσληψη των ναυτικών που χρειάζονται για τη δημιουργία της απαιτούμενης ομάδας, τις συνθήκες υπηρεσίας των ναυτικών, την υπογραφή των συμβολαίων απασχόλησης την τοποθέτηση των ναυτικών επί του πλοίου.

Την οργανική σύνθεση ,δηλαδή τον αριθμό τις ειδικότητες και τα προσόντα που απαιτούνται για τη στελέχωση κάθε πλοίου την ομάδα των ναυτικών, δηλαδή το σύνολο των ναυτικών που απαιτούνται για τη στελέχωση των πλοίων της επιχείρησης τόσο αυτών που ήδη υπηρετούν όσο και αυτών που περιμένουν να ναυτολογηθούν αντικαθιστώντας όσους διακόπτουν τη ναυτολόγησή τους για διάφορους λόγους (ξεκούραση, ασθένεια, εκπαίδευση κ.ά.) .

Τις μεταβολές στη σύνθεση του πληρώματος των πλοίων τους λογαριασμούς των ναυτικών τις αποχωρήσεις ναυτικών για εκπαίδευση κι κατάρτιση τις εργασιακές σχέσεις και τις σχέσεις με τις ναυτεργατικές ενώσεις την αναζήτηση πληροφοριών, την προειδοποίηση και την τήρηση της πειθαρχίας στην περίπτωση προβλημάτων. την απόλυση ναυτικών, το σεβασμό των νόμων για την απασχόληση των ναυτικών την ασφαλιστική κάλυψη και τη συνταξιοδότηση των ναυτικών την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στους ναυτικούς την τήρηση προϋπολογισμών κόστους κάθε πληρώματος κάθε πλοίου την διατήρηση αρχείων με πληροφορίες για την εργασιακή πορεία των ναυτικών.

5.4 Οργανωτική Δομή πλοίου

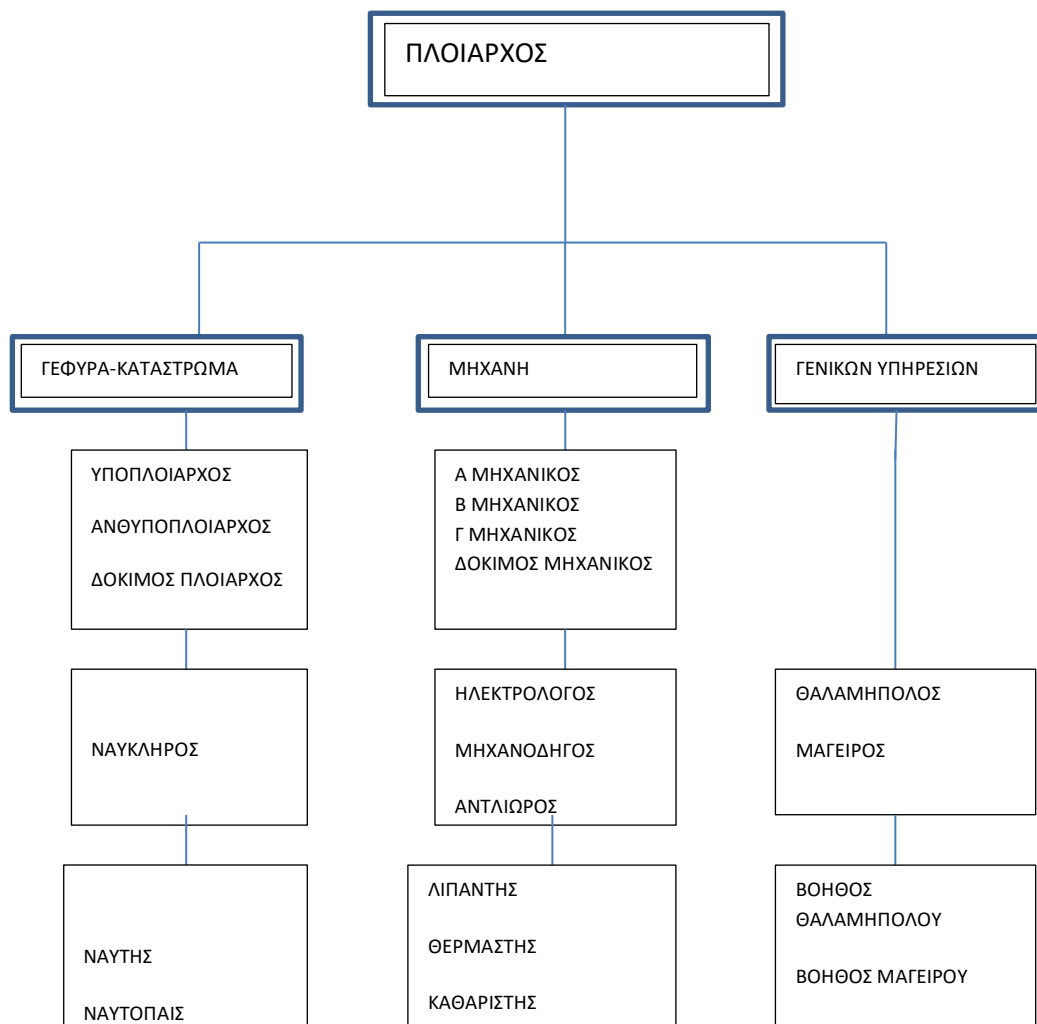
Για την ομαλή λειτουργία κατατάσσονται σε τομείς εργασίας που ονομάζονται επιστασίας και είναι οι εξής πλοίων οι εργαζόμενοι πάνω σε αυτά

-Επιστασία γέφυρας -- καταστρώματος.

-Επιστασία μηχανής.

-Επιστασία γενικών υπηρεσιών.

Επικεφαλής και στις τρεις επιστασίες βρίσκεται ο Πλοίαρχος, ο οποίος ασκεί τη γενική διοίκηση του πλοίου και έχει την τελική ευθύνη για ό,τι συμβεί πάνω σε αυτό και εν πλω, δηλαδή στο ταξίδι και στο λιμάνι. Οι Πλοίαρχοι υπηρετούν τόσο στο Πολεμικό όσο και στο Εμπορικό.



5.5 Κατηγορίες Εμπορικών Πλοίων

Οι κατηγορίες και τα είδη των εμπορικών πλοίων τα οποία κινούνται στη θάλασσα και μεταφέρουν ανθρώπους και εμπορεύματα

1) Φορτηγά πλοία. Είναι πλοία που χρησιμοποιούνται για τη μεταφορά διάφορων φορτίων τα οποία μπορεί να είναι στερεά (χύμα ή τυποποιημένα), Υγρά και Υγροποιημένα, Μικτά (στερεά και υγρά μαζί).

2) Επιβατηγά πλοία. Είναι πλοία τα οποία χρησιμοποιούνται για τη μεταφορά κυρίως επιβατών. Παράλληλα έχουν διαμορφωθεί έτσι ώστε να μπορούν να μεταφέρουν και οχήματα (τουλάχιστον σε ένα συγκεκριμένο χώρο), καθώς και μικρές ποσότητες εμπορευμάτων.

3) Ειδικού προορισμού πλοία. Είναι τα πλοία τα οποία χρησιμοποιούνται για ειδικούς σκοπούς όπως είναι η αλιεία, οι επιστημονικές έρευνες, η τοποθέτηση καλωδίων, η αναψυχή κ.τ.λ.

4) Βοηθητικής Ναυτιλίας πλοία. Είναι πλοία και πλωτά ναυπηγήματα τα οποία είτε κατασκευάστηκαν για να χρησιμοποιούνται σε συγκεκριμένες περιοχές πχ σε ποτάμια ή λίμνες, είτε έχουν σκοπό να βοηθούν και να εξυπηρετούν τις ανάγκες και τις λειτουργίες των πλοίων των άλλων κατηγοριών.

5.6 Η ιδιαιτερότητα του ναυτικού επαγγέλματος

Στο ναυτικό επάγγελμα ο ανθρώπινος παράγοντας είναι ο πιο σημαντικός για την άρτια ολοκλήρωση του έργου, είναι ευθύνη της εταιρείας να φροντίζει για την σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Μερικοί από τους παράγοντες που επιβαρύνουν την ψυχική υγεία και επηρεάζουν την απόδοση των ναυτικών είναι:

Περιβάλλον, ιεραρχία και καταμερισμός εργασιών στο πλοίο: οι ναυτικοί αισθάνονται διαφορετικά από την πλειοψηφία των εργαζομένων, λόγω της ίδιας της φύσης της εργασίας και της ζωής τους στο περιβάλλον του πλοίου, η οποία βιβλιογραφικά εξισώνεται και αντιμετωπίζεται συχνά με όρους παρόμοιους των απόλυτα ρυθμιζόμενων, κλειστών και απομονωμένων κόσμων της φυλακής ή του ασύλου. Το πλοίο αποτελεί μία μικρή κοινωνία, όπου τα άτομα αναλαμβάνουν συγκεκριμένους ρόλους και ευθύνες. Είναι απαραίτητος ο σωστός καταμερισμός των εργασιών και των αρμοδιοτήτων στο πλοίο, καθώς και η τήρηση της ιεραρχίας.

Η αποτυχία σωστού καταμερισμού εργασίας βλάπτει τη συνεργασία μεταξύ των ατόμων και οδηγεί στη διάσπαση της συνοχής της ομάδας, ακόμη και στην απομόνωση ορισμένων μελών του πληρώματος. Αυτό, σε συνδυασμό με τη συχνή εναλλαγή της σύνθεσης του πληρώματος λόγω της ανάγκης ένταξης νέων μελών, αποτελούν παράγοντες που επιβαρύνουν τους ναυτικούς και συχνά οδηγούν σε αυξημένο άγχος και στρες.

Διανοητική απαίτηση εργασίας: λόγω της συνεχούς τεχνολογικής ανάπτυξης, η εργασία στο πλοίο έχει πλέον σχεδόν αυτοματοποιηθεί και βασίζεται στη χρήση τεχνικού εξοπλισμού και συστημάτων. Η γνώση των συστημάτων αυτών συνδέεται άμεσα με τις διανοητικές-αντιληπτικές ικανότητες των εργαζομένων και όσο οι απαιτήσεις αυτές αυξάνονται, τόσο πιο γρήγορα παρουσιάζεται διανοητική/πνευματική κόπωση στους ναυτικούς.

Φυσικές συνθήκες: ο ναυτικός για να είναι ένα μέλος της διαχείρισης γέφυρας αποτελεσματικό στην εκτέλεση των καθηκόντων του πρέπει να είναι σε καλή ψυχική και φυσική κατάσταση. Η φύση και το περιβάλλον της εργασίας είναι πολύ πιθανό να προκαλέσουν φυσική κόπωση στους εργαζομένους. Συγκεκριμένες συνθήκες, όπως οι υψηλές θερμοκρασίες, οι ακραίες καιρικές συνθήκες, οι δονήσεις, ο θόρυβος και η ακτινοβολία είναι καθημερινές καταστάσεις για τους ναυτικούς και επιβαρύνουν την ψυχική και σωματική τους υγεία.

Χρόνος απασχόλησης: ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά του ναυτικού επαγγέλματος είναι το ότι ο εργαζόμενος ουσιαστικά βρίσκεται συνέχεια στον χώρο εργασίας του. Για το λόγο αυτό πρέπει να υφίσταται, όσο είναι πρακτικά δυνατό, ένα σαφές πρόγραμμα απασχόλησης, ώστε να αποφεύγεται η υπέρβαση των επιτρεπόμενων ωρών απασχόλησης που οδηγεί σε κόπωση. Οι επιπτώσεις της κόπωσης μπορεί να είναι η αδυναμία συγκέντρωσης, η μειωμένη δυνατότητα λήψης αποφάσεων, η αδύναμη μνήμη, τα χαμηλά αντανακλαστικά, ο χαμηλός έλεγχος των αντιδράσεων και των συναισθημάτων και η εύκολη και συχνή μετάπτωση διαθέσεων και συμπεριφοράς. Οι επιπτώσεις της κόπωσης μπορεί να οδηγήσουν σε ακόμη σοβαρότερες, μη ανατρέψιμες συνέπειες, μέχρι και στην πρόκληση ατυχημάτων. Οι ώρες απασχόλησης των ναυτικών ρυθμίζονται από τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας.

Άδειες: τα διαστήματα άδειας είναι ένας ακόμη παράγοντας που επηρεάζει την ψυχική υγεία των ναυτικών, αλλά και την απόφαση τους να εγκαταλείψουν το ναυτικό επάγγελμα. Στην πλειοψηφία τους οι ναυτικοί ταξιδεύουν τουλάχιστον 6-7 μήνες, ενώ η περίοδος που περνούν στη στεριά κυμαίνεται από 2 μέχρι 5 μήνες, ανάλογα με την ανάγκη των εταιρειών για προσωπικό και την ανάγκη του ναυτικού για χρήματα. Ωστόσο, πολλές φορές κατά το διάστημα παραμονής τους στη στεριά, οι ναυτικοί είναι υποχρεωμένοι να παρακολουθούν σεμινάρια που τους υποδεικνύει η εταιρεία, με αποτέλεσμα ο χρόνος της άδειάς τους ουσιαστικά μειώνεται. Η κατάσταση αυτή είναι πολλές φορές ψυχοφθόρα για τους ναυτικούς που περνάνε πολύ καιρό μακριά από τις οικογένειές τους.

Επιρροή οικογένειας: ίσως ο σημαντικότερος παράγοντας που επηρεάζει την ψυχική υγεία του ναυτικού, αφού συνήθως η οικογένεια είναι και ο λόγος που κάποιος επιλέγει το ναυτικό επάγγελμα. Αρκετοί ναυτικοί έχουν τουλάχιστον ένα μέλος της οικογένειάς τους που είναι ναυτικός ή που εξασκούσε το επάγγελμα παλαιότερα, πράγμα που τους έδωσε ένα πλέον κίνητρο. Ακόμη, η στήριξη που λαμβάνει ένας ναυτικός από την οικογένεια του κατά τη διάρκεια εκτέλεσης του ταξιδιού είναι πολύ σημαντική για την ψυχική του υγεία. Ωστόσο, η επιρροή της οικογένειας μπορεί να επηρεάσει και αρνητικά την ψυχολογία του ναυτικού. Μια προβληματική και μη υποστηρικτική σχέση του ναυτικού με την οικογένειά του μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της απόδοσης του εργαζομένου ή ακόμη και την αποχώρησή του από το επάγγελμα. Ένας ακόμη λόγος που πολλοί ναυτικοί εγκαταλείπουν το επάγγελμα αυτό είναι και η δημιουργία μιας δικιάς τους οικογένειας.

5.7 Τι επιφυλάσσει το μέλλον για το ναυτιλιακό ανθρώπινο δυναμικό

Για όσους εργάζονται στον κλάδο, το μέλλον του ανθρώπινου δυναμικού της ναυτιλίας αποτελεί βασικό στοιχείο. Με την πιο πρόσφατη αναφορά ανθρώπινου δυναμικού της BIMCO/ICS που προβλέπει ένα δυναμικό σχεδόν 150.000 αξιωματικών μέχρι το 2025, η ανάγκη για αλλαγή κατεύθυνσης είναι ξεκάθαρη. Οι τεχνολογικές εξελίξεις στον ναυτιλιακό κλάδο στο σύνολο τους προτρέπουν μια αλλαγή και ενθαρρύνουν μια βαθύτερη κατανόηση του τρόπου βελτίωσης της αποτελεσματικότητας χωρίς να παρεμποδίζεται η ασφάλεια των πληρωμάτων μας και των πλοίων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΚΑΙ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΑΙΑΣ

6.1 Εισαγωγή

Τα ζητούμενα για κάθε επιχείρηση είναι η ανταγωνιστικότητα, η παραγωγικότητα, η ποιότητα και εν τέλει η αποδοτικότητα. Βασικός παράγοντας για την επίτευξη των παραπάνω είναι οι εργαζόμενοι ως ολοκληρωμένες προσωπικότητες με όλα τους τα χαρακτηριστικά και όλες τους τις δεξιότητες καθώς αυτοί είναι που ολοκληρώνουν τα επίπεδα της επιχείρησης, από την γραμμή παραγωγής έως και την διοίκηση. Σε ένα λουπόν της περιβάλλον που δέχεται αλληλεπιδράσεις από εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες από την επιχείρηση και μεταβάλλεται συνεχώς, απαιτείται η αποτελεσματική διοίκηση των εργαζομένων. Σκοπός διοίκησης είναι η επιλογή και η κατάρτιση των κατάλληλων ανθρώπων στις κατάλληλες θέσεις με σκοπό την ενεργοποίηση όλων των συντελεστών παραγωγής για την επίτευξη των κοινών στόχων. Ειδικά οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις στις οποίες η μονάδα παραγωγής είναι απομακρυσμένη από τα γραφεία απαιτείται μια άρτια στελεχωμένη ομάδα τόσο στην στεριά όσο και στη θάλασσα ώστε να υπάρχει μια ομαλή και αποτελεσματική επικοινωνία αυτών των δύο. Αυτό μας οδηγεί στον κλάδο της διοίκησης πληρωμάτων, ο οποίος αποτελεί συνήθως ξεχωριστό τμήμα στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις καθώς είναι φανερό η επιρροή των πληρωμάτων στο αποτέλεσμα των δραστηριοτήτων της επιχείρησης. Το Εμπορικό πλοίο αποτελεί τον τόπο συνάντησης ατόμων διαφορετικών εθνικοτήτων και θρησκευτικών πεποιθήσεων, τα οποία υποχρεούνται κ των πραγμάτων να συμβιώσουν και να συνεργαστούν σε συνθήκες κλειστού περιβάλλοντος για ένα αρκετά μακρύ χρονικό διάστημα. Αυτό συνεπάγεται ότι το πλήρωμα οργανώνεται και λειτουργεί ως κοινωνική ομάδα, η οποία εκτός από τους κανόνες και τα στερεότυπα που ακολουθεί, διακατέχεται από διαφορές και διαφόρων ειδών συγκρούσεις, μικρές ή μεγάλες, καθώς εντός της ομάδας συνυπάρχουν διαφορετικές πολιτισμικές και θρησκευτικές πεποιθήσεις που, πολλές φορές, είναι αντίθετες.

6.2 Ο ορισμός της Επιχειρησιακής Κουλτούρας

Υπάρχουν δεκάδες ορισμοί για την έννοια «Κουλτούρα». Σύμφωνα με μία προσέγγιση: «Κουλτούρα είναι ο συλλογικός προγραμματισμός του νου που διακρίνει τα μέλη μιας ανθρώπινης ομάδας από μία άλλη, η κουλτούρα υπό αυτή την έννοια, περιλαμβάνει συστήματα αξιών, και οι αξίες είναι μεταξύ των ακρογωνιαίων λίθων του πολιτισμού». Κατά συνέπεια, η επιχειρησιακή κουλτούρα μπορεί να προσεγγιστεί ως ένα σύνολο κοινών πεποιθήσεων, αξιών και συμπεριφορών που υποστηρίζουν, σε συνθήκες κοινότητας, την άσκηση επιχειρηματικής συμπεριφοράς στο πλαίσιο μιας επιχείρησης. Οι αξίες που διέπουν την κάθε κουλτούρα είναι και αυτές που διαμορφώνουν το χαρακτήρα και τον προσανατολισμό της. Η κουλτούρα αποτελεί μοναδικό στοιχείο για μια επιχείρηση, διότι είναι αυτό που την κάνει να ξεχωρίζει από τις υπόλοιπες.

Πρόκειται για το σύνολο των πιστεύω και των αξιών, κοινά αποδεκτό από όλους και δείχνει τον τρόπο που πρέπει να συμπεριφέρονται όλο το προσωπικό σε όλα τα επίπεδα της διοικητικής ιεραρχίας. Η κουλτούρα δημιουργεί στα μέλη της επιχείρησης το αίσθημα ότι γνωρίζουν ποιοι είναι, τι είναι αυτό που κάνουν και ποιος ο λόγος ύπαρξής τους. Επομένως αποτελεί τον κύριο προσανατολισμό της επιχείρησης. Ερευνητές υποστηρίζουν ότι υπάρχουν επτά διαστάσεις που συλλογικά διαμορφώνουν την κουλτούρα της επιχείρησης, αυτές είναι:

1. Καινοτομία και ανάληψη κινδύνου

2. Προσοχή στην λεπτομέρεια
3. Προσανατολισμός στο αποτέλεσμα
4. Προσανατολισμός στον άνθρωπο
5. Προσανατολισμός στην ομαδική εργασία
6. Επιθετικότητα
7. Σταθερότητα

Η κουλτούρα παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στο στρατηγικό μάνατζμεντ, διότι στρατηγική και κουλτούρα θα πρέπει να βαδίζουν μαζί, αλλιώς η μη εναρμόνιση αυτών είναι πιθανόν να οδηγήσει στην αποτυχία. Επιπλέον, αν δεν υπάρχει μια κοινή και ισχυρή κουλτούρα που διέπει τις αξίες και τα πιστεύω είναι πολύ πιθανό να δημιουργηθούν συγκρούσεις και κακή συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων. Το να διαμορφωθεί η κουλτούρα μέσα σε μία επιχείρηση δεν είναι εύκολο εγχείρημα, απαιτεί χρόνο και μπορεί να επηρεάσει εύκολα και την στρατηγική που αυτή ακολουθεί καθώς και την γενικότερη εφαρμογή ενός νέου στρατηγικού σχεδιασμού. Η κουλτούρα αποτελείται από τα ασυνείδητα, δεδομένα, πιστεύει παραδοχές, σκέψεις και συναισθήματα και συνιστά τη βάση της επιτυχίας μιας επιχείρησης. Διακρίνει τρία επίπεδα στην εταιρική κουλτούρα. 1. Τα ευρήματα (artifacts). Είναι τα ορατά και ακουστικά στοιχεία που υποδηλώνουν τις αντιλήψεις όσον αφορά στην κουλτούρα. Μπορεί να είναι οι τρόποι συμπεριφοράς, το φυσικό περιβάλλον, ο τρόπος ντυσίματος, οι ιστορίες και οι μύθοι 2. Τις κοινές αξίες (shared values). Είναι υιοθετημένοι λόγοι, για τους οποίους τα πράγματα γίνονται με το συγκεκριμένο τρόπο στην επιχείρηση, όπως κανόνες, κώδικες δεοντολογίας, εταιρικές δηλώσεις και 3. Τις βασικές παραδοχές (busis assumptions). Είναι πολύ δυσκολότερο να καθοριστούν και να εξεταστούν. Περιλαμβάνουν τους μη ορατούς, αλλά προσδιορίσιμους λόγους για τους οποίους τα μέλη μιας ομάδας αντιλαμβάνονται, σκέπτονται και αισθάνονται με έναν συγκεκριμένο τρόπο, σε ό,τι αφορά το εξωτερικό περιβάλλον και τη λειτουργία της επιχείρησης. Η αποστολή της επιχείρησης, ο τρόπος επίλυσης προβλημάτων, οι διαπροσωπικές σχέσεις, ο χρόνος και ο χώρος είναι μερικές από τις βασικές παραδοχές Μπορεί κανείς να τις διακρίνει καλύτερα είτε ως τρόπους συμπεριφοράς μη αποδεκτούς από την επιχείρηση, είτε, αντίθετα, ως επιθυμητούς τρόπους συμπεριφοράς.

Ο τομέας της ναυτιλίας συνιστά βαριά βιομηχανία με ιδιαίτερα δυναμικό περιβάλλον και με πολλούς αστάθμητους παράγοντες. Για το λόγο αυτό η αναγκαιότητα δεν εντοπίζεται στην ύπαρξη απλά Κουλτούρα Ασφάλειας, αλλά μιας Κουλτούρας Ασφάλειας της Ναυτιλίας (Maritime Safety Culture).

6.3 Εργασιακές σχέσεις στο περιβάλλον του πλοίου

Ο όρος εργασιακές σχέσεις συνδέεται με τις σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και συσχετίζονται στενά με την αποστολή και τη λειτουργία των οργανισμών. Η ύπαρξη καλών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς βοηθά στην επικράτηση ευνοϊκού κλίματος για τη σωστή λειτουργία της επιχείρησης. Το επάγγελμα των ναυτικών αναγνωρίζεται αντικειμενικά ως ιδιαίτερα δύσκολο και οι σχέσεις απασχόλησης των εργαζομένων χαρακτηρίζονται από πολλές ιδιαιτερότητες. Οι εργασιακές σχέσεις στο χώρο της ναυτιλίας είναι πολύ σημαντικές, καθώς ο ανθρώπινος παράγοντας έχει καθοριστικό ρόλο. Οι εφοπλιστές πρέπει να αναγνωρίσουν τους εργαζομένους ως μέσο για την επίτευξη των στόχων τους και την αποκόμιση κερδών και να μην αγνοούν τις ανάγκες και επιθυμίες των ναυτικών.

Ορισμένες φορές, λόγω των δυσμενών συνθηκών εργασίας (κόπωση, μη σωστή διατροφή, αίσθημα μοναξιάς και απομόνωσης, επικινδυνότητα του επαγγέλματος),

δημιουργούνται διαφωνίες και εντάσεις στο χώρο εργασίας, με αποτέλεσμα το κλίμα να μην είναι ιδανικό. Οι ιδιαίτερες αυτές συνθήκες καθιστούν ακόμη δυσκολότερη την προσαρμογή του ναυτικού στο περιβάλλον του πλοίου, το οποίο για ένα μεγάλο διάστημα αποτελεί το «σπίτι» του, ενώ οι συνάδελφοι του την «οικογένεια του».

Η πολυεθνική διάσταση των πληρωμάτων δυσχεραίνει την κατάσταση, αφού δημιουργεί κοινωνικές και πολιτικές διαιρέσεις μεταξύ ναυτικών. Οι ναυτικοί λόγω της φύσης της δουλειάς τους είναι ευάλωτοι σε εκμετάλλευση και κακομεταχείριση, ενώ η απορύθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος καθιστά δυνατή την παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από τους εργοδότες. Για την προστασία των εργαζομένων έχουν δημιουργηθεί τα συνδικάτα. Σε ό, τι αφορά τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, οι σχέσεις αποτελούν το συνδετικό κρίκο μεταξύ των προσώπων που λειτουργούν μέσα σε συγκεκριμένα κοινωνικά σύνολα, αλλά και των ομάδων μεταξύ τους.

Οι πιο σημαντικές σχέσεις που αναπτύσσονται στο πλοίο είναι οι ακόλουθες: Σχέσεις ανάμεσα στον πλοίαρχο και την εταιρεία, ανάμεσα στον πλοίαρχο και τους αξιωματικούς, ανάμεσα στον πλοίαρχο και τα κατώτερα πληρώματα, ανάμεσα στους αξιωματικούς και τα κατώτερα πληρώματα και ανάμεσα στα άτομα που ανήκουν στα κατώτερα πληρώματα.

6.4 Διαφορετικότητα Εργατικού Δυναμικού

"Πριν από 30 χρόνια η διαφορετικότητα είχε να κάνει κυρίως με τη φυλή και το φύλο. Σήμερα, η διαφορετικότητα αναφέρεται σε οποιαδήποτε πραγματική ή αντιληπτή διαφορά μεταξύ ανθρώπων. Λόγω της αυξημένης παγκοσμιοποίησης των εταιρειών, η ίδια η ομάδα εργασίας έχει γίνει πιο διαφοροποιημένη. Η μελλοντική πρόκληση για τα διοικητικά στελέχη είναι να αναγνωρίσουν ότι τα άτομα με κοινά χαρακτηριστικά, συγκριτικά με το μέσο όρο των εργαζομένων, συχνά σκέφτονται ενεργούν, μαθαίνουν και επικοινωνούν με διαφορετικό τρόπο. Η διαφορετικότητα έχει να κάνει με κάτι περισσότερο από τις ίσες ευκαιρίες απασχόλησης. Ο ορισμός αλλάζει και εκτείνεται συνεχώς. 18 Είναι συνηθισμένος ο χαρακτηρισμός ότι μεταξύ των πληρωμάτων υπάρχουν μια σειρά από διαφοροποιήσεις ως προς την ιεράρχηση των εργαζομένων, την ειδίκευση και την εθνικότητα. Προκειμένου λοιπόν να είναι αποδοτική μία ομάδα με έντονες διαφορές είναι ζωτικής σημασίας η σωστή διαχείριση της μέσω σωστών πρακτικών. Η διαχείριση της διαφορετικότητας σημαίνει διασφάλιση ότι υπάρχουν τα κατάλληλα μέσα για την πρόβλεψη και την ενθάρρυνση της συνεχούς ανάπτυξης ενός διαφοροποιημένου (ποικιλόμορφου) εργατικού δυναμικού, συγχωνεύοντας τις πραγματικές και αντιληπτές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων, για να επιτευχθεί η μέγιστη παραγωγικότητα. Επειδή κάθε πρόσωπο, πολιτισμός και επιχειρηματική κατάσταση είναι μοναδική, δεν υπάρχουν απλοί κανόνες για τη διαχείριση της διαφορετικότητας. Αντίθετα, οι ειδικοί στον τομέα αυτό λένε ότι οι εργοδότες πρέπει να αποκτήσουν έναν πιο ανοικτό τρόπο σκέψης, δεκτικότητα και πολιτισμική συνείδηση. Η διαχείριση της διαφορετικότητας επικεντρώνεται στην αρχή ότι όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από κάθε παράγοντα, δικαιούνται τα ίδια προνόμια και τις ίδιες ευκαιρίες. Αν οι επιχειρήσεις θέλουν να παραμείνουν ανταγωνιστικές στην αγορά, η διαφορετικότητα πρέπει να αποτελεί μέρος του στρατηγικού στόχου τους. Γενικά, ισχύει ότι η διαχείριση της διαφορετικότητας και οι ίσες ευκαιρίες απασχόλησης είναι διαφορετικά πράγματα. Οι ίσες ευκαιρίες απασχόλησης επικεντρώνονται στους νόμους και στις δικαστικές αποφάσεις. Η διαχείριση της διαφορετικότητας αφορά την επιδίωξη μιας χωρίς αποκλεισμούς κουλτούρας, στην οποία οι νέοι εργαζόμενοι αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και ο καθένας βλέπει την αξία της εργασίας του. Περιλαμβάνει τη

δημιουργία μιας υποστηρικτικής νοοτροπίας, όπου όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να είναι οι αποτελεσματικοί. Για τη διαμόρφωση της νοοτροπίας αυτής, η ανώτερη διοίκηση πρέπει να υποστηρίζει σθεναρά τη διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας ως στόχο της εταιρείας και περιλαμβάνει πρωτοβουλίες για τη διαφορετικότητα στις επιχειρηματικές στρατηγικές των εταιρειών τους. Η επίτευξη της έχει να κάνει πολύ περισσότερο με το να είναι μια εταιρεία πολιτικά ορθή. Αφορά, κυρίως, την προώθηση μιας νοοτροπίας που εκτιμά τα άτομα και τη μεγάλη ποικιλία των αναγκών και των συνεισφορών τους.

6.5 Φυλετική και εθνοτική καταγωγή

Τα άτομα διαφορετικής φυλετική ή εθνοτικής καταγωγής έχουν κατά καιρούς γίνει θύματα στερεοτυπικών διακρίσεων. Τέτοιου είδους στερεότυπα μπορεί να προκληθούν λόγω εθνικών και πολιτιστικών διαφορών. Τα μέλη των εθνοτικών ή φυλετικών ομάδων κοινωνικοποιούνται συνήθως μέσα στη δική τους κουλτούρα. Συνήθως, οι στάσεις των ανθρώπων επηρεάζονται από τις πατρογονικές και πολιτιστικές εμπειρίες της παιδικής ηλικίας. Πολλοί από αυτούς κοινωνικοποιούνται ως μέλη δύο διαφορετικών κοινωνικών ομάδων, που συνήθως είναι η κυρίαρχη κουλτούρα της χώρας που διαμένουν και η δική τους εθνοτική ή φυλετική κουλτούρα. Η κοινωνικοποίηση στα πλαίσια μιας μόνο κουλτούρας μπορεί να οδηγήσει σε πολλές παρεξηγήσεις στο χώρο εργασίας. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα, όταν ο διευθυντής λαμβάνει αποκλειστικά και μόνο υπόψη τις πολιτιστικές νόρμες της πλειονότητας της ομάδας. Για παράδειγμα, σε πολλές εθνικές κουλτούρες η δημόσια αναγνώριση της επιτυχίας και της συνεισφοράς ενός εργαζόμενου αποτελεί το θετικό στοιχείο. Για άλλες όμως κουλτούρες, όπου η αρμονία της ομάδας και η συλλογικότητα προέχει του ατόμου, μια τέτοια αναγνώριση, μπορεί να προκαλέσει συναισθηματική δυσφορία. Μερικοί εργαζόμενοι μπορεί να νιώσουν άβολα, αν δεχτούν δημόσια επιβράβευση από τον προϊστάμενο τους για κάτι που κατάφεραν. "Η επιλογή της εθνικότητας του πληρώματος ορίζεται κατά κύριο λόγο από την νομοθεσία που ορίζει η σημαία κράτους που φέρει το κάθε πλοίο. Κάποιες σημαίες, απαιτούν έναν ελάχιστο αριθμό εργαζομένων της ίδιας εθνικότητας με τη σημαία, αυτές οι σημαίες είναι οι παραδοσιακές σημαίες, ενώ οι σημαίες ευκαιρίας δεν έχουν κάποιο σχετικό περιορισμό. Η σύνθεση του πληρώματος μπορεί να γίνει με διάφορους τρόπους. Για παράδειγμα, μπορεί να επιλεγεί πλήρωμα ίδιας εθνικότητας από την χώρα του πλοιοκτήτη μπορεί και όχι. Ακόμη, μπορεί η εσωτερική δομή να διαφέρει, αξιωματικοί, ασχέτου βαθμού, να είναι από τη χώρα του πλοιοκτήτη ενώ το πλήρωμα να είναι από κάποια χώρα του τρίτου κόσμου, όπως επίσης θα μπορούσαν και οι χαμηλόβαθμοι αξιωματικοί να μπορούσαν να είναι από τριτοκοσμικές χώρες. Τέλος, θα μπορούσε μόνο ο πλοίαρχος να είναι από την χώρα του πλοιοκτήτη και όλα τα υπόλοιπα στελέχη και πλήρωμα να είναι από διαφορετικές χώρες.

6.6 Πολυπολιτισμικότητα Πληρωμάτων

Η παγκόσμια αγορά ναυτεργατικού δυναμικού αποτελείται από ναυτικούς διαφόρων ειδικοτήτων, ικανοτήτων και εθνικοτήτων, και ο ρόλος των πρακτορείων εύρεσης εργασίας και των εξωτερικών συνεργατών είναι καθοριστικός στη λειτουργία της. Οι αναπτυσσόμενες χώρες προσφέρουν ένα μεγάλο μέρος αυτού του εργατικού δυναμικού που μετακινείται σε διάφορα μέρη του κόσμου για να βρουν απασχόληση, και που ταξιδεύουν σε όλο τον κόσμο εκτελώντας την εργασία τους. Τα ελληνόκτητα πλοία, και ιδιαίτερα αυτά της εμπορικής ποντοπόρου ναυτιλίας, επανδρώνονται με πολυεθνικά και αλλοδαπά πληρώματα. Από τα τέλη του 1980, έχει παρατηρηθεί μία τάση για προτίμηση στους αλλοδαπούς ναυτικούς, οι οποίοι

αποτελούν ένα πιο ευέλικτο και φθινό παραγωγικό παράγοντα στη ναυτιλιακή βιομηχανία, μειώνοντας έτσι το ποσοστό απασχόλησης των Ελλήνων ναυτικών. Σε έρευνα που διεξάγει από το Πανεπιστήμιο Αιγαίου (2006), προκύπτει ότι η υποκατάσταση των Ελλήνων από αλλοδαπούς έχει αρχίσει να εδραιώνεται και στα επίπεδα των αξιωματικών. Οι Έλληνες ναυτικοί αλλά και ελληνοκτήτες ναυτιλιακές επιχειρήσεις αναφέρουν σχετικά ότι προτιμούν να εργάζονται με Φιλιππινέζους, λόγω της συμβατότητας της κουλτούρας, ενώ τα προβλήματα που επισήμαναν αφορούσαν στο επίπεδο εκπαίδευσης και ικανοτήτων των Φιλιππινέζων. Η ποικιλία σε επίπεδο κουλτούρων μπορεί να ενισχύσει τη δεκτικότητα σε νέες ιδέες, και να συμβάλλει στη δημιουργικότητα, την καινοτομία, την αύξηση των εναλλακτικών λύσεων, αλλά και στην ταχύτητα και ευελιξία κατά την ανταπόκριση στις αλλαγές του περιβάλλοντος και, μακροπρόθεσμα, την ανταγωνιστικότητα. Ένα ακόμα πλεονέκτημα των επιχειρήσεων που είναι απέναντι στην πολιτισμική ποικιλία είναι ότι έχουν τη δυνατότητα να προσελκύσουν τους πιο ταλαντούχους και συνειδητοποιημένους εργαζομένους, οι οποίοι μπορούν να αυξήσουν την αποδοτικότητα των μικτών πολιτισμικών ομάδων.

Ωστόσο, η πολιτισμική ποικιλία μπορεί να ενεργοποιήσει αρνητικές δυνάμεις, όπως ο εθνοκεντρισμός, τα στερεότυπα και οι πολιτισμικές συγκρούσεις. Ακόμη, μπορεί να υπάρξει δυσλειτουργία των ομάδων εργασίας στην επίλυση προβλημάτων, έλλειψη της συνοχής και του ηθικού της ομάδας. Από τα πιο συχνά μειονεκτήματα που εμφανίζουν οι πολυπολιτισμικές ομάδες και οι οργανισμοί είναι η δυσκολία στην επικοινωνία λόγω διαφορετικής γλώσσας, από τις διαφορετικές ερμηνείες που δίνουν οι διαφορετικές κουλτούρες στις λέξεις και στις εκφράσεις, αλλά και από τις διαφορετικές πεποιθήσεις, αξίες, συνήθειες και συμπεριφορές. Η λανθασμένη επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων δυσκολεύει τη λήψη αποφάσεων και μπορεί να οδηγήσει σε καθυστερήσεις, σφάλματα, αμφισημία και σύγχυση.

Με βάση τα παραπάνω, κατανοεί κανείς ότι η συμπεριφορά και οι αντιλήψεις των ανθρώπων είναι άμεσα συνδεδεμένες με το πολιτισμικό και το ευρύτερο περιβάλλον στο οποίο είναι ενταγμένοι. Όταν τα άτομα εντάσσονται στο δυναμικό μιας επιχείρησης διατηρούν τα στοιχεία της κουλτούρας τους, ενώ επηρεάζονται από την εταιρική κουλτούρα. Στις επιχειρήσεις που παρουσιάζουν έντονο το πολυπολιτισμικό στοιχείο, το διαπολιτισμικό management συγκροτεί τις σχέσεις και αλληλεπιδράσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των κουλτούρων, της επιχείρησης και του management. Η πολιτισμική ποικιλία ή πολιτισμική διαφορετικότητα (cultural diversity) είναι ένας όρος που χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει την παρουσία διαφορετικών ομάδων ανθρώπων με διαφορετική φυλή, σύστημα αξιών και πεποιθήσεων, θρησκεία, γλώσσες κ.ά, σε μία γεωγραφική περιοχή. Η ικανότητα διαχείρισης της πολιτισμικής ποικιλίας αφορά στην ικανότητα (ενός ανθρώπου ή οργανισμού) να σέβεται και να κατανοεί, να επικοινωνεί αποτελεσματικά και να συνεργάζεται με ανθρώπους που έχουν διαφορετικά πολιτισμικά υπόβαθρα.

Η επιτυχημένη διαχείριση της πολιτισμικής ποικιλίας των ανθρώπινων πόρων μπορεί να οδηγήσει σε καινοτόμες επιχειρηματικές πρακτικές, ταχύτερη και καλύτερη μάθηση στο εσωτερικό ενός οργανισμού και διατηρήσιμες πηγές ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Σε έναν οργανισμό με εργαζομένους από διαφορετικές κουλτούρες η σύγκρουση των απόψεων είναι αναμενόμενη. Η σύγκρουση μεταξύ των πολιτισμικών ομάδων αποτελεί από μόνη της μία απειλή για την επιτυχία, για το λόγο αυτό είναι απαραίτητο μία επιχείρηση να διαχειρίζεται τις πολιτισμικές διαφορές ώστε να περιορίζει τον κίνδυνο και να εξουδετερώνει την απειλή αυτή. Η κατάλληλη διαχείριση και ο έλεγχος μπορούν να εξασφαλίσουν ότι η

σύγκρουση μπορεί να αυξήσει τη δημιουργικότητα και αποδοτικότητα των μικτών ομάδων.

6.7 Η γυναίκα στη Ναυτιλία

Ο άνθρωπος βρισκόταν ανέκαθεν σε διαλεκτική σχέση με το κοινωνικό σύστημα και καλείται να σεβαστεί την ανάγκη ομαλής λειτουργίας διαφόρων κοινωνικών ομάδων στις οποίες αυτοί κάθε φορά εντάσσεται, και να καλύψει τις ατομικές του ανάγκες στο σύνολο τους (βιοτικές, ψυχικές, κοινωνικές) ώστε να αισθανθεί κοινωνικά ισορροπημένος και ψυχικά πλήρης. Ειδικά στον εργασιακό χώρο στην εποχή μας έχει πλέον αρχίσει να κλονίζεται το στερεότυπο για «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα και κριτήρια για την κάλυψη μιας θέσεως είναι τα αντικειμενικά προσόντα και η αντικειμενική δυνατότητα να αντεπεξέλθει κάποιος στις απαιτήσεις του επαγγέλματος.

Είναι προφανής λοιπόν η ανάγκη αφ' ενός της διαμόρφωσης ενός νέου τύπου επαγγελματικής επάνδρωσης με το γυναικείο φύλλο με χαρακτηριστικά και γνώσεις που δεν μετρούνται με το αν είσαι γυναίκα ή άνδρας και η εξάλειψη αυτού του στερεότυπου. Το ναυτικό επάγγελμα είναι ένα από τα δυσκολότερα για τον λόγο της φύσης της δουλειάς αλλά και επειδή είναι το πιο ποινικοποιημένο επάγγελμα. Η γυναίκα της εποχής μας έχει ξεπεράσει το στερεότυπο ότι δεν είναι ικανή για μία σειρά επαγγελμάτων, που παλιότερα χαρακτηρίζονταν ως «ανδρικά». Παράδειγμα επικρατούσε η στερεότυπη φράση «τι δουλειά έχει μια γυναίκα στα καράβια» ενώ σήμερα η Πλοίαρχος Kate Mc Kue που εργάζεται 20 χρόνια στο ναυτικό χώρο και ξέρει ότι δεν χρειάζεται να αποδείξει τίποτα περισσότερο από ότι ξέρει καλά τη δουλειά της. Υπάρχει όμως η σύγκρουση ρόλων, καθώς κατανοεί ότι θα χρειαστεί σύντομα να απαντήσει στο δίλημμα δουλειά ή οικογένεια.



EIKONA 1

Η γυναίκα της εποχής μας έχει ξεπεράσει το στερεότυπο ότι δεν είναι ικανή για μία σειρά επαγγελμάτων, που παλαιότερα χαρακτηρίζονταν ως «ανδρικά».

Το Παγκόσμιο Ναυτικό Πανεπιστήμιο (WMU) έχει αναπτύξει και εφαρμόσει τις δικές του πολιτικές για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών όλα αυτά τα χρόνια, όπως έχει αναφερθεί από πολλούς συγγραφείς και αντικατοπτρίζεται στα Στρατηγικά Σχέδια του Πανεπιστημίου. Μέσω της εκπαίδευσης, το Παγκόσμιο Ναυτικό Πανεπιστήμιο συμβάλει στην εξάλειψη και τις διακρίσεις κατά των γυναικών και στην προώθηση της περαιτέρω ισότητας και ενδυνάμωσης των γυναικών και στην εξασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής συμμετοχής τους με ίσες ευκαιρίες για ηγεσία σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων στην πολιτική, οικονομική και δημόσια ζωή. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις

στρατηγικές για την προσέλκυση και διατήρηση των γυναικών ναυτικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία.

Στο πλαίσιο της θαλάσσιας ανάπτυξης, και μέσω του προγράμματος Women in Maritime, ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός έχει υιοθετήσει μια στρατηγική προσέγγιση για την ενίσχυση της συμβολής των γυναικών ως βασικών θαλάσσιων ενδιαφερομένων. Ο παραπάνω συνεχίζει να υποστηρίζει τη συμμετοχή των γυναικών τόσο σε ακτοπλοϊκές όσο και σε θαλάσσιες θέσεις. Ο Οργανισμός είναι αποφασισμένος να βοηθήσει τα κράτη μέλη του να επιτύχουν την ατζέντα του ΟΗΕ για το 2030 για βιώσιμη ανάπτυξη και τους 17 στόχους βιώσιμης ανάπτυξης, ιδίως τον στόχο που αναφέρεται στην επίτευξη ισότητας των φύλων και ενδυνάμωση όλων των γυναικών και των κοριτσιών.

Το πρόγραμμα φύλου του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού ξεκίνησε το 1988. Εκείνη την εποχή, μόνο μερικά ινστιτούτα ναυτικής εκπαίδευσης άνοιξαν τις πόρτες τους σε γυναίκες φοιτήτριες. Έκτοτε, το πρόγραμμα φύλου και ανάπτυξης ικανοτήτων του Οργανισμού συνέβαλε στη δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου για την ενσωμάτωση μιας διάστασης του φύλου στις πολιτικές και τις διαδικασίες του. Αυτό έχει υποστηρίξει την πρόσβαση στη ναυτιλιακή κατάρτιση και στις ευκαιρίες απασχόλησης των γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα.

6.8 Η ηθική του ανθρώπινου δυναμικού

"Η ηθική του ανθρώπινου δυναμικού είναι η εφαρμογή των ηθικών αρχών στις σχέσεις και τις δραστηριότητες του ανθρώπινου δυναμικού. Είναι πολύ σημαντικό οι επαγγελματίες ΔΑΔ να γνωρίζουν τις πρακτικές που είναι αποδεκτές και μη αποδεκτές και να προσπαθούν να διασφαλίσουν ότι τα μέλη του οργανισμού έχουν την ίδια αντίληψη όσον αφορά τον τρόπο αντιμετώπισης των άλλων. Πολλοί είναι αυτοί που πιστεύουν ότι οι επαγγελματίες ΔΑΔ διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση την συνείδησης ενός οργανισμού. Η ακεραιότητα και η ηθική συμπεριφορά καταλαμβάνουν τις πέντε πρώτες θέσεις όσον αφορά τις ικανότητες που πρέπει να έχουν τα ανώτερα στελέχη ΑΔ.

Η ηθική αποτελεί προσόν καθώς παράλληλα αποτελεί και καθήκον των επαγγελματιών ΔΑΔ, η καλλιέργεια ενός κλίματος ηθικής σε ολόκληρο τον οργανισμό. Τα στελέχη ΔΑΔ μπορούν να συμβάλλουν στην προώθηση μιας ηθικής κουλτούρας, αλλά για να το πετύχουν αυτό πρέπει να κάνουν πολλά περισσότερα από το να αναρτήσουν απλά τον κώδικα δεοντολογίας στον πίνακα ανακοινώσεων της εταιρείας. Δεδομένου ότι το πρωταρχικό καθήκον τους είναι η ενασχόληση με το ανθρώπινο δυναμικό, οι άνθρωποι έχουν τη δυνατότητα να εμφυσησουν ηθικές πρακτικές και αξίες στην εταιρική κουλτούρα.

Αυτές οι αξίες πρέπει να ανακοινώνονται με σαφήνεια σε όλους τους εργαζομένους, εγκαίρως και σε συχνή βάση, αρχικά κατά το στάδιο της συνέντευξης και στη συνέχεια, πρέπει να επαναλαμβάνονται στο στάδιο της εξοικείωσης των εργαζομένων και, τακτικότερα, κατά τις αξιολογήσεις απόδοσης, τις δημόσιες εκδηλώσεις, τις γιορτές και τις βραβεύσεις. Πρέπει να συμβάλλουν στη διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος, στο οποίο όλοι οι εργαζόμενοι λειτουργούν με γνώμονα τη μείωση των ηθικών παραπτώματων. Ο ηθικός ρόλος όσων εργάζονται στο τμήμα ΑΔ είναι πολύ σημαντικός για την εδραίωση της αξιοπιστίας ολόκληρου του οργανισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. Ο ΠΛΟΙΑΡΧΟΣ ΩΣ ΗΓΕΤΗΣ



Εικόνα 2 Το διακριτικό του Πλοιάρχου Α' Ε.Ν.

7.1 Ο ρόλος του Πλοιάρχου ως ηγέτης

Παλαιότερα ο ανώτερος άρχοντας στο πλοίο ήταν ο Πλοίαρχος. Οι ναυτικοί υποστήριζαν πως Υπήρχε πρώτα ο Θεός και μετά ο Πλοίαρχος. Ήταν υπεύθυνος για όλες τις εργασίες αλλά και για το ίδιο το πλοίο. Πολλές φορές περνούσαν εβδομάδες ολόκληρες μέχρι να πάρει το γραφείο κάποια νέα από το πλοίο. Λόγω λοιπόν της δυσκολίας της επικοινωνίας ο πλοίαρχος διοικούσε το πλοίο σύμφωνα με τη δική του εμπειρία. Ο πλοίαρχος εγκαταλείπει τελευταίος το πλοίο καθώς έχει και το γενικό πρόσταγμα. Πλοίαρχος (Πχος) είναι ο επικεφαλής του πληρώματος πλοίου.[1] Είναι ο κυβερνήτης και ο διοικητής του πλοίου, επί κεφαλής της ιεραρχίας του πληρώματος με εξουσία σε κάθε πρόσωπο που επιβαίνει στο πλοίο και υπογράφει τις σχετικές συμβάσεις ναυτολόγησης του πληρώματος. Είναι υπεύθυνος για την ασφάλεια και την ευταξία στο πλοίο. Προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας που εγγράφεται στο νηολόγιο του πλοίου. Ο πλοίαρχος οφείλει να κυβερνά αυτοπροσώπως το πλοίο στις επικίνδυνες περιοχές, να τηρεί τα ναυτιλιακά έγγραφα (π.χ. έγγραφα εθνικότητας, ναυτολόγιο και ημερολόγιο). Οι Πλοίαρχοι υπηρετούν στο Πολεμικό, στο Εμπορικό Ναυτικό αλλά και στο Λιμενικό Σώμα - Ωστόσο, ο βαθμός αυτός διαφοροποιείται στο πολεμικό ναυτικό από τον αντίστοιχο του εμπορικού ναυτικού. Στους αγγλόφωνους στρατούς ο αντίστοιχος βαθμός καλείται Captain. Οι υποχρεώσεις του Πλοιάρχου:

- Είναι ο κυβερνήτης του πλοίου και ταυτόχρονα ο αντιπρόσωπος του πλοιοκτήτη στο πλοίο.
- Είναι ο κύριος υπεύθυνος για την ασφάλεια του πλοίου, του πληρώματος, του φορτίου και των επιβατών.
- Χαράζει την πορεία του πλοίου, κατευθύνει και οργανώνει την εργασία όλου του πληρώματος. Φροντίζει για την τήρηση της τάξης, ενδιαφέρεται για την καταλληλότητα και για την αποτελεσματική λειτουργία του πλοίου.
- Συνεργάζεται με το Μηχανικό και τη ναυτιλιακή εταιρεία.

Ο πλοίαρχος, υπό την ιδιότητά του αυτήν, έχει πληθώρα αρμοδιοτήτων, από τις οποίες απορρέουν εξουσίες και καθήκοντα σχετικά με το πλοίο, τα πρόσωπα που επιβαίνουν σ' αυτό (πλήρωμα και επιβάτες) και το φορτίο. Έχει, βέβαια, και πολλές υποχρεώσεις, οι περισσότερες από τις οποίες είναι ταυτόχρονα και δικαιώματα (λειτουργικά). Γι' αυτό και ο διαχωρισμός μεταξύ δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του πλοιάρχου, ώστε να αναλυθούν ξεχωριστά, δεν είναι πάντα εφικτός.

Οι αρμοδιότητες του πλοιάρχου προσδιορίζονται γενικά στο άρθρο 104 ΚΑΝΔ, που ορίζει ότι ο πλοίαρχος έχει τη γενική διοίκηση μέσα στο πλοίο και ασκεί εξουσία στους επιβαίνοντες, λαμβάνοντας κάθε αναγκαίο μέτρο, εντός των υφιστάμενων κανονισμών, με σκοπό την τήρηση της τάξης, της πειθαρχίας και της υγιεινής και για

την ασφάλεια του πλοίου, των επιβαινόντων και του φορτίου. Εκτός από τη διάταξη αυτήν, οι αρμοδιότητες, οι εξουσίες και οι υποχρεώσεις του πλοιάρχου καθορίζονται και σε άλλα άρθρα του ΚΑΝΔ και του ΚΙΝΔ, καθώς και σε άλλα νομοθετήματα ιδιωτικού και δημοσίου ναυτικού δικαίου.

Η θέση του πλοιάρχου είναι ιδιαίτερα ενισχυμένη, χάρη στις ευρείες αντιπροσωπευτικές εξουσίες με τις οποίες τον εφοδιάζει ο νόμος, ώστε να ενεργεί στο όνομα των προσώπων τα συμφέροντα των οποίων συνδέονται με τη ναυτιλιακή επιχείρηση. Συγκεκριμένα, έχει εξουσία να εκπροσωπεί κατά κύριο λόγο τον θαλάσσιο επιχειρηματία (πλοιοκτήτη ή εφοπλιστή), σε ορισμένες, όμως, περιπτώσεις και τους φορτωτές και παραλήπτες του φορτίου, τα υπόλοιπα μέλη του πληρώματος ή και τους επιβάτες.

Η εξουσία εκπροσώπησης όλων αυτών των προσώπων συναρτάται με τις συνθήκες εργασίας του πλοιάρχου, αλλά και με την καλούμενη «εξουσία του πλοιάρχου πάνω στο πλοίο», δηλαδή όλες εκείνες τις εξουσίες και τα καθήκοντα που περιέχουν και άσκηση κρατικής εξουσίας ή ευρύτατα κυριαρχικά δικαιώματα πάνω στο πλοίο, στους επιβαίνοντες και στο φορτίο. Αυτά ανατίθενται από τον νόμο στον πλοίαρχο, δεδομένου ότι το πλοίο βρίσκεται για μεγάλα χρονικά διαστήματα μακριά από την ξηρά και από την δικαιοδοσία των (ελληνικών) Αρχών. Οι εξουσίες, τα καθήκοντα και τα δικαιώματα που συνθέτουν την «εξουσία του πλοιάρχου πάνω στο πλοίο» θα αναλυθούν εκτενέστερα κατωτέρω.

Ο πλοίαρχος είναι μισθωτός υψηλού επιπέδου, που προσφέρει τις υπηρεσίες του μακριά από τον εργοδότη του, τον θαλάσσιο επιχειρηματία. Δικαιολογημένα, λοιπόν, εφοδιάζεται από τον νόμο με την ανάλογη εξουσία για να μπορεί να ενεργεί με ευχέρεια ως νόμιμος εκπρόσωπός του. Η γενική εξουσία του πλοιάρχου να εκπροσωπεί τον θαλάσσιο επιχειρηματία (πλοιοκτήτη ή εφοπλιστή) εξωδίκως και δικαστικώς συνάγεται από τα άρθρα 39, 45, 47§ 1, 48 και 84§ 1 ΚΙΝΔ

7.2 Η έννοια του Ηγέτη

Η λέξη ΗΓΕΣΙΑ", είναι παράγωγο του ρήματος ηγέομαι-ηγούμαι που σημαίνει «είμαι αρχηγός και προπορεύομαι άλλων, οι οποίοι με ακολουθούν με τη θέλησή τους». Επομένως θα μπορούσαμε να ορίσουμε την ηγεσία ως την ικανότητα ενός ατόμου (ηγέτη) να επηρεάζει ή να αλλάζει τις συμπεριφορές ενός ή και περισσοτέρων ανθρώπων με την οικειοθελή συμμετοχή τους, με σκοπό να πραγματοποιήσει σκοπούς είτε προσωπικούς είτε ενός οργανισμού, φυσικά με το μικρότερο δυνατό κόστος. Μπορούμε να διακρίνουμε δύο είδη ηγεσίας. Την έμμεση και την άμεση. Α)Η ηγεσία που ασκείται έμμεσα, αναφέρεται στην πνευματική ηγεσία των σοφών, των καλλιτεχνών των λογοτεχνών και όπου καταφέρνουν να επηρεάσουν τη συμπεριφορά μας όχι προσωπικά αλλά με το έργο τους Β)Η ηγεσία που ασκείται άμεσα, αναφέρεται αυτήν που ασκείται πρόσωπο με πρόσωπο.

Οι ικανότητες που πρέπει να έχει ένας αποτελεσματικός ηγέτης για να πετύχει υψηλή παραγωγικότητα και ηθικό είναι τα παρακάτω:

1. Να έχει αυτοπεποίθηση, να είναι δηλαδή σίγουρος για τις ικανότητές οι οποίες έχει και φυσικά να πορεύεται σύμφωνα με αυτές για την επίτευξη των στόχων του. Η αυτοπεποίθηση βοηθά στο να παίρνονται δύσκολες επιχειρηματικές αποφάσεις καθώς και να ενθαρρύνεται η εμπιστοσύνη των εργαζομένων.
2. Να διακατέχεται από ηθικές αξίες ,να είναι δηλαδή τίμιος στις συναλλαγές του, δίκαιος με τους συνεργάτες και τους πελάτες του.
3. Να έχει ακεραιότητα και ανωτερότητα, δηλαδή να μην επηρεάζεται από τον καθένα και να αλλάζει συνεχώς τις απόψεις του. Αυτό όμως δε σημαίνει ότι θα πρέπει

να είναι εγωιστής και να εμμένει στις δικές του απόψεις. Επιπλέον θα πρέπει να μην ασχολείται με μικρότητες και να αποστασιοποιείται από κουτσομπολιά και κακίες.

4. Να έχει καλή διανοητική και τεχνική ικανότητα.

Η εξυπνάδα ή ικανότητα επίλυσης των προβλημάτων, γίνεται όλο και πιο σημαντική επειδή οι εργασίες που έχουν σχέση με μια επιχείρηση γίνονται όλο και πιο πολύπλοκες. Όπως εξήγησαν οι δημιουργοί μιας πρόσφατης ηγετικής θεωρίας. "Οι έξυπνοι και ικανοί ηγέτες κάνουν πιο αποτελεσματικά προγράμματα, παίρνουν πιο αποτελεσματικές αποφάσεις και ακολουθούν πιο αποτελεσματικές στρατηγικές δράσεις από ότι οι ηγέτες με λιγότερη εξυπνάδα και ικανότητα. «Ο αγγλικός όρος είναι " LPADERSHIP ", όπου η κατάληξη ship εκφράζει ακριβώς το δυναμισμό της διοικήσεως.

5. Να είναι πρόσχαρος και ευχάριστος με αίσθηση του χιούμορ. Η αποτελεσματική χρήση του χιούμορ θεωρείται σημαντικό μέρος της εργασίας ενός ηγέτη. Στο χώρο της εργασίας, το χιούμορ ανακουφίζει την ένταση, τη βαρεμάρα και εξουδετερώνει την εχθρότητα. Επειδή το χιούμορ βοηθάει έναν ηγέτη να διαλύσει την ένταση και να εξουδετερώσει τις διαμάχες μπορεί να τον βοηθήσει να ασκήσει ισχύ πάνω στην ομάδα. Η ψυχολόγος Μπάρμπαρα Μακόφ υποστηρίζει: «Το χιούμορ είναι το ύστατο εργαλείο της δουλειάς».

6. Να ανακάμπτει γρήγορα από τις αναποδιές (απολύσεις, μείωση προϋπολογισμού) όπου σίγουρα θα εμφανιστούν στο δρόμο του και να μπορεί να προσαρμόζεται εύκολα στις συνεχείς μεταβολές του περιβάλλοντός του. Ειδικότερα στη σύγχρονη εποχή όπου οι εξελίξεις είναι πολύ γρήγορες.

7. Να είναι συναισθηματικός και ανοιχτός στους υφισταμένους του. Να λαμβάνει υπόψη του τα προβλήματά τους, τις ανάγκες, τα συναισθήματά τους. Ένας αποτελεσματικός ηγέτης προσπαθεί να ενθαρρύνει τους ανθρώπους που εργάζονται δίπλα του καθώς και να μη μειώνει ή προσβάλλει αυτούς που δεν αποδίδουν καλά.

8. Έχει υψηλή αίσθηση της αποστολής του. Η ιδιότητα αυτή περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία: α) Πίστη στην ικανότητα να ηγείται ανθρώπων, β) Αγάπη για το έργο του. γ) Αφιέρωση του εαυτού του στην εξυπηρέτηση των συμφερόντων του οργανισμού και διαμέσου αυτών και του προσωπικού του.

9. Να έχει ισχυρό πελατειακό προσανατολισμό. Οι αποτελεσματικοί ηγέτες ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για την ικανοποίηση των αναγκών των πελατών ή των ψηφοφόρων. Ο ισχυρός τους προσανατολισμός προς τον πελάτη βοηθάει να εμπνεύσουν τους υπάλληλους προς την ικανοποίηση των πελατών.

10. Να είναι οραματιστής να μπορεί να προβλέπει το μέλλον. Το όραμα είναι σπουδαίο για τον οργανισμό ιδιαίτερα σε περιόδους που λαμβάνουν χώρα μεγάλες αλλαγές.

11. Να είναι δημιουργικός και καινοτόμος, να μη φοβάται τις αλλαγές και τα καινούργια πράγματα έστω και αν χρειαστεί κάποιες φορές να συναντήσει δυσκολίες ή ακόμα και αποτυχίες.

12. Να είναι οργανωτικός και να ξέρει να κατευθύνει και να ελέγχει μέσα εκτέλεσης ενός έργου. Συγκεκριμένα θα πρέπει να δίνει στους συνεργάτες του να καταλάβουν με σαφήνεια το ΓΙΑΤΙ το ΠΩΣ και το ΠΟΤΕ. Μια σημαντική παράμετρος είναι να εξασφαλίζει το συντονισμό και τη συνεργασία των προσπαθειών τους.

13. Να είναι ικανός να ενημερώνεται για όλα όσα συμβαίνουν στην επιχείρηση. χωρίς αυτό να σημαίνει ότι πρέπει να διατηρεί κυκλώματα παρακολούθησης του προσωπικού, ακόμα και για θέματα άσχετα προς τη θέση και την προσωπικότητα του

Επίλογος

Όπως προκύπτει από την παρούσα εργασία, ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί το πιο σημαντικό συστατικό στοιχείο των επιχειρήσεων, και αυτό ισχύει ακόμη περισσότερο στο χώρο της ναυτιλίας. Το ανθρώπινο δυναμικό είναι άμεσα συνδεδεμένο με την επιτυχία ή την αποτυχία στη λειτουργία της επιχείρησης και με την επίτευξη των στόχων της. Επομένως, η σωστή διαχείρισή της είναι κρίσιμης σημασίας. Ωστόσο, το συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, ο καθημερινός ανταγωνισμός των επιχειρήσεων και οι συνεχείς πιέσεις αναγκάζουν τις επιχειρήσεις να αλλάζουν και να προσαρμόζονται στις νέες συνθήκες. Αυτός ακριβώς είναι και ο ρόλος του τμήματος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, να οργανώσει και αν χρειαστεί να μεταβάλλει το δυναμικό της επιχείρησης, με σκοπό την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονάσματος, αλλά και την επιβίωση της ίδιας της επιχείρησης.

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού δεν είναι μία απλή διαδικασία. Αποτελείται από επιμέρους στάδια και λειτουργίες που πρέπει να ολοκληρώνονται με την κατάλληλη σειρά για τη σωστή λειτουργία της επιχείρησης και την επίτευξη των στόχων της. Ειδικότερα, στη διοίκηση μίας ναυτιλιακής επιχείρησης η κατάσταση είναι πιο περίπλοκη, λόγω της ύπαρξης δύο διαφορετικών εργασιακών χώρων και επομένως ανθρώπινων πόρων. Το προσωπικό ξηράς που εργάζεται στα γραφεία της ναυτιλιακής εταιρείας, και το προσωπικό θαλάσσης, που εργάζεται στα πλοία που η εταιρεία διαχειρίζεται. Η διοίκηση του δυναμικού των δύο αυτών χώρων παρουσιάζει αρκετές διαφορές που πρέπει να ληφθούν υπόψη, αφού το ίδιο το προσωπικό είναι πολύ διαφορετικό μεταξύ των δύο αυτών χώρων. Σκοπός του τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι να καταφέρει να οργανώσει τη λειτουργία των δύο τμημάτων ξεχωριστά, αλλά και να μετέχει "την αποτελεσματική συνεργασία αυτών.

ΓΕΝΙΚΑ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Διαδικασία-Ποσοτική Έρευνα σε Ναυτικούς

Το ερωτηματολόγιο είχε ηλεκτρονική μορφή docs.google.com/forms. Επίσης στάλθηκε με e-mail σε έλληνες ναυτικούς που πληρούσαν τις προϋποθέσεις. Επιλέχθηκε η ποσοτική μέθοδος της έρευνας ως η πλέον δόκιμη για την ακριβέστερη απεικόνιση των υπό μελέτη μεταβλητών καθώς και των σχέσεων ανάμεσά τους. Η διανομή και συλλογή των ερωτηματολογίων ξεκίνησε τον Δεκέμβριο του 2022 και ολοκληρώθηκε τον Ιανουάριο του 2023. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν περιορισμένος. Από τα 51 ερωτηματολόγια που δόθηκαν στους ναυτικούς επιστράφηκαν τα 30. Το πρώτο μέρος περιέχει ερωτήσεις δημογραφικής φύσης που περιγράφουν τη φυσιογνωμία του δείγματος και αναφέρονται σε ποσοτικές και κατηγορικές μεταβλητές όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, ο χρόνος εργασιακής εμπειρίας, οι σπουδές, η σχέση εργασίας. Τα υπόλοιπα δύο μέρη συγκροτούν το κυρίως τμήμα του ερωτηματολογίου. Πιο συγκεκριμένα το Β μέρος περιέχει 27 ερωτήματα αναφορικά με τη Διοίκηση του πλοίου το Γ μέρος και τελευταίο απαρτίζεται από 6 ερωτήματα σε σχέση με τις γυναίκες στη ναυτιλία.

Ανάλυση Δεδομένων Ποσοτικής Έρευνας-Προφίλ ερωτηθέντων

Το συνολικό δείγμα αποτελείται από 30 ναυτικούς που εργάζονται στην Εμπορική ναυτιλία.

Ο παρακάτω Πίνακας (1) παρουσιάζει τα χαρακτηριστικά (κοινωνικά/μορφωτικά επαγγελματικά) των ερωτηθέντων. Η πλειοψηφία των απαντήσεων προήλθε από άνδρες σε ένα ποσοστό 79.3% έναντι 20.70% που ήταν οι γυναίκες (αυτό συμβαίνει μιας και στα πλοία ως επί το πλείστον εργάζονται άνδρες) και η πλειοψηφία τους ηλικιακά κυμαίνεται μεταξύ 30-40 ετών (76.70%). Η ηλικιακή κατανομή που υπάρχει δηλαδή θα δώσει ένα αντιπροσωπευτικό αποτέλεσμα μιας και περιλαμβάνει άτομα που έχουν την απαραίτητη εμπειρία στη θάλασσα. Το 81.60% ήταν αξιωματικοί ενώ το 13.60% κατώτερο πλήρωμα. Όσον αφορά τις ειδικότητές τους, η πλειοψηφία ανήκει στους υποπλοιάρχους (37.5%), ανθυποπλοίαρχοι (27.20%), ακολουθούν από άλλες επιστασίες (20.4%), πλοίαρχοι (13.6%) και τέλος μηχανικοί (10.20%). Μέσος όρος θαλάσσιας προϋπηρεσίας είναι 3 έτη και τόπος κατοικίας τους Αθήνα (33.36%), Στερεά Ελλάδα (21.7%), Βόρεια και Κεντρική Ελλάδα (16.5%), Πειραιάς (9.96%), Πάτρα (6.6%), Νησιά (6.6%), και Επτάνησα (6.6%).

Πίνακας 1: Προφίλ ερωτηθέντων

		ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΔΕΙΓΜΑ (N=200)
ΦΥΛΟ	Άνδρας Γυναίκα	79.30% 20.70%
ΗΛΙΚΙΑ	25-30 31-40 41-50 51 και άνω	13.30% 76.70% 06.70% 03.30%
ΟΙΚΟΓΕΝΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Άγαμος Έγγαμος	73.3% 26.7%
ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΣ	Είναι Δεν είναι	81.60% 13.60%
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	Πλοίαρχος Υποπλοίαρχος Ανθυποπλοίαρχος Μηχανικός Άλλο	13.60% 34.00% 27.20% 10.20% 20.4%
ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ	3έτη(+/-2 έτη)	
	Πειραιάς Αθήνα Βόρεια και Κεντρική Ελλάδα Πάτρα Νησιά Στερεά Ελλάδα Επτάνησα	9.90% 33.3% 16.5% 6.6% 6.6% 21.7% 6.6%

Διαδικασία Μέτρησης

Οι συμμετέχοντες που συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια ήταν ναυτικοί. Ο ερευνητής ενημέρωσε τους ναυτικούς για τους σκοπούς και το περιεχόμενο της έρευνας. Μετά την ενημέρωση και τις διευκρινήσεις το δείγμα της έρευνας ενημερώθηκε ότι η συμμετοχή του είναι εθελοντική, ότι τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα, θα τηρηθεί απόλυτη εχεμύθεια και ότι τα αποτελέσματα θα χρησιμοποιηθούν για καθαρά επιστημονικούς σκοπούς. Τα ερωτηματολόγια παραδόθηκαν από τον ίδιο τον ερευνητή μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και συμπληρώθηκαν από τους συμμετέχοντες. Ακολούθως τα ερωτηματολόγια συλλέχθηκαν με τον ίδιο τρόπο σε διάστημα δύο μηνών όπου στη συνέχεια έγινε η ανάλυση των αποτελεσμάτων.

Συζήτηση Αποτελεσμάτων

Οι ναυτιλιακές εταιρείες ανήκουν σε ένα ιδιαίτερα ανταγωνιστικό επιχειρηματικό περιβάλλον. Το ανθρώπινο δυναμικό είναι το πιο σημαντικό στρατηγικό όπλο για να παραμείνουν μπροστά στον ανταγωνισμό. Σήμερα, μια αποτελεσματική στρατηγική ανθρωπίνου δυναμικού είναι απαραίτητη για την επίτευξη βιώσιμου ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Για να αποκτήσει ανάπτυξη και επιχειρηματική αριστεία, η διοίκηση των ναυτιλιακών εταιρειών θα πρέπει να καθορίσει ένα σαφές όραμα, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να κατανοήσουν τις προσδοκίες της διοίκησης.

Μια ναυτιλιακή εταιρεία που επιδιώκει την αριστεία πρέπει να λάβει υπόψη ότι η πολυεθνική ομαδική εργασία, η συνεργασία, η επικοινωνία και οι ανταμοιβές για την αριστεία συμβάλλουν στην ανάπτυξη εμπορικών δεξιοτήτων διαχείρισης κινδύνου και παρέχουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στις επιχειρήσεις. Η διαχείριση ειδικευμένων εργαζομένων σε ναυτιλιακές εταιρείες είναι ζωτικής σημασίας για τη μείωση των ατυχημάτων και των θυμάτων, τον κίνδυνο, τη μείωση του κόστους, την αύξηση της ικανοποίησης των πελατών και τη βιωσιμότητα της επιχείρησης. Σε αυτό το περιβάλλον, ανταγωνιστικός υπάλληλος είναι αυτός που είναι καλά εκπαιδευμένος, αναλαμβάνει χαμηλό ρίσκο και είναι υπεύθυνος για την εργασία του και το θαλάσσιο περιβάλλον. Από την έρευνά μας προέκυψε πως οι περισσότεροι εργαζόμενοι στον ναυτιλιακό κλάδο φαίνεται να είναι ευχαριστημένοι από τη διοίκηση του ανθρωπίνου δυναμικού και τις λειτουργίες αυτής και κυρίως σε θέματα που έχουν να κάνουν με την εκπαίδευση των εργαζομένων, με τη διαδικασία πρόσληψης και με τις παροχές και την ασφάλεια που προσφέρονται από την εταιρεία στην οποία απασχολούνται. Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενοι στον κλάδο της ναυτιλίας επηρεάζονται από πολλά εργασιακά ζητήματα και ένα από αυτά περιλαμβάνεται στη μεγάλη ομπρέλα των στερεοτυπών των φύλων. Οι ναυτιλιακές εταιρείες θα πρέπει να συνεχίσουν τις κοινωνικές υπεύθυνες εκστρατείες πρώτα με τους δικούς τους υπαλλήλους, αφαιρώντας τα εμπόδια λόγω φύλου στην απασχόληση των γυναικών

ναυτικών και τα εμπόδια από γυάλινη οροφή μετά την απασχόληση γυναικών. Οι ναυτιλιακές εταιρείες που επιδεικνύουν δέσμευση για την ισότητα των φύλων στη ναυτιλία αποτελούν απλώς συγκριτική αξιολόγηση.

Στην ενίσχυση αυτού του επιχειρήματος συμβάλουν και τα εμπειρικά αποτελέσματα της έρευνας που διεξήγαμε, από τα οποία προέκυψε ότι οι υπάλληλοι στον κλάδο της ναυτιλίας θεωρούν ότι ακόμα και σήμερα οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται και απασχολούνται στον συγκεκριμένο κλάδο εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια τα οποία έχουν να κάνουν με την ανέλιξη, με τις επαγγελματικές ευκαιρίες αλλά και με μισθολογικά ζητήματα.

Παρά τις προσπάθειες για την προώθηση των γυναικών ναυτικών τις τελευταίες δεκαετίες, που φάνηκε να είναι επιτυχής σε κάποιο βαθμό ανοίγοντας τις πόρτες για περισσότερες γυναίκες στον κλάδο της ναυτιλίας σε όλο τον κόσμο, δεν έχει σημειωθεί τόση πρόοδος όπως αναμενόταν, επειδή δεν υπήρχε ένας σύνδεσμος μεταξύ αυτής της επαγγελματικής εκπαίδευσης και των πραγματικών πρακτικών απασχόλησης. Ανεξάρτητα από το πόσες γυναίκες φοιτήτριες εκπαιδεύονται, εκτός και αν τις απασχολούν ναυτιλιακές εταιρείες ή γραφεία πληρώματος, αυτοί οι ανθρώπινοι πόροι είναι απλώς χαμένοι και ανεπιθύμητοι στην αγορά εργασίας, σε αρκετές περιπτώσεις ακόμα και σήμερα.

Οι πρακτικές πρόσληψης στον ναυτιλιακό τομέα εξακολουθούν να ευνοούν τους άνδρες έναντι των γυναικών. Αυτό το κεφάλαιο έχει σκιαγραφήσει τρία εμπόδια στην απασχόληση των γυναικών ναυτικών. Οι αντρικές αξίες και κανόνες είναι εμφανείς στην επαγγελματική κουλτούρα της ναυτιλίας όπου μπορεί να προκληθούν διακρίσεις λόγω φύλου. Στον παγκοσμιοποιημένο χαρακτήρα της ναυτιλίας, πολλά ποντοπόρα πλοία φιλοξενούν πολυεθνικό πλήρωμα που φέρνει διάφορους κανόνες φύλου οι οποίοι μπορεί να περιλαμβάνουν διαφορετικές ερμηνείες και προσδοκίες των γυναικών που εργάζονται στη θάλασσα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Π.Μ.Σ. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ ΣΕ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ/ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ.

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί εντάσσεται στο πλαίσιο εκπόνησης της πτυχιακής μου εργασίας στο Π.Μ.Σ. Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Επικοινωνία και Ηγεσία σε Οργανισμούς/Επιχειρήσεις, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.

Παρακαλείσθε θερμά να διαθέσετε λίγο από τον ελεύθερο χρόνο σας και να απαντήσετε με ειλικρίνεια και υπευθυνότητα σε όλες τις ερωτήσεις, ώστε να έχουν εγκυρότητα και αξιοπιστία οι πληροφορίες που θα δώσετε. Επισημαίνεται ότι δεν θα υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρία μέρη, ανώνυμο και τα στοιχεία του θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς.

Δείγμα της έρευνας

Το τελικό δείγμα της έρευνας αποτελείται από 30 άτομα τα οποία ασχολούνται στον κλάδο της ναυτιλίας σε διάφορες θέσεις και τομείς. Υπάρχουν άτομα τα οποία εργάζονται είτε στη στεριά είτε στη θάλασσα και είναι υπάλληλοι, μεσαία στελέχη, ανώτερα στελέχη, ναυτικοί, προσωπικό του πλοίου και μηχανικοί. Οι λόγοι που επιλέχθηκε να υπάρχουν οι απόψεις από όλα τα ιεραρχικά επίπεδα αλλά και από τους εργαζομένους που είναι τόσο στη ξηρά όσο και στην θάλασσα είναι για να υπάρξει μεγαλύτερη αντικειμενικότητα στα αποτελέσματα και πιο διευρυμένες και εμπειριστατωμένες απόψεις.

ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΝΑΥΤΙΚΟΥ

Παρακαλούμε συμπληρώστε προσεκτικά τα παρακάτω στοιχεία. Οι πληροφορίες αυτές είναι απαραίτητες για τη στατιστική ανάλυση.

ΣΑΣ ΘΥΜΙΖΟΥΜΕ ΟΤΙ ΟΛΑ ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΘΑ ΠΑΡΑΜΕΙΝΟΥΝ ΑΝΩΝΥΜΑ ΚΑΙ ΑΚΡΩΣ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΑ

1.Φύλο

Ανδρας

Γυναίκα

2.Ηλικία

25-30

31-40

41-50

51 και άνω

3.Πόλη

4.Οικογενειακή κατάσταση:

Ανύπαντρος-η

Συζώ

Παντρεμένος-η

Σε διάσταση/διαζευγμένος-η

Χήρος/α

5. Εκπαίδευση
ΑΕΙ/ΤΕΙ
Απόφοιτος Λυκείου
Μεταπτυχιακός Τίτλος
6. Ειδικότητα
7. Θέση στην ιεραρχία στην εταιρία
Ανώτερο στέλεχος
Μεσαίο στέλεχος
Μηχανικός
Ναυτικός
Προσωπικό πλοίου
Υπάλληλος
8. Αριθμός διαφορετικών εταιριών στις οποίες έχετε εργαστεί
1-2 3-4 5 και άνω
9. Το πλοίο στο οποίο εργάζεστε αυτή την περίοδο είναι σε
- Ελληνική σημαία
 - Ξένη σημαία

Ερωτηματολόγιο Α

ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ

Διαβάστε τις προτάσεις που ακολουθούν προσεκτικά. Για κάθε πρόταση σημειώστε στον κάθε κύκλο που σας ταιριάζει καλύτερα (μόνο έναν αριθμό για κάθε πρόταση).

1εάν η πρόταση ΔΕΝ ΙΣΧΥΕΙ ΠΟΤΕ ή ΣΧΕΔΟΝ ΠΟΤΕ

2εάν η πρόταση ΙΣΧΥΕΙ ΣΠΑΝΙΑ

3εάν η πρόταση ΙΣΧΥΕΙΝ ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ

4εάν η πρόταση ΙΣΧΥΕΙ ΣΥΧΝΑ

5εάν η πρόταση ΙΣΧΥΕΙ ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ

Ερωτήσεις αναφορικά με τη Διοίκηση του Πλοίου

1. Με ποιο στυλ ηγεσίας κατά τη γνώμη σας θα διοικούνταν καλύτερα το πλήρωμα

-Αυταρχικό

-Δημοκρατικό

-Κάτι ενδιάμεσο

2. Θεωρείτε ότι οι μέθοδοι παρακίνησης των εργαζομένων συμβάλλουν στην καλύτερη αποδοτικότητα τους

1 2 3 4 5

Δεν ισχύει ποτέ

Ισχύει πολύ συχνά

3. Όσον αφορά στην παρακίνηση των εργαζομένων, δίνεται η δυνατότητα στον πλοίαρχο (από τις εταιρίες) να επιβραβεύσει το πλήρωμα το οποίο διοικεί

4. Αν ναι με ποιους τρόπους

Προσθέτοντας εργατοώρες

Δίνοντας bonus (captain bonus)

Αυξάνοντας τον μισθό

Βάζοντας καλή βαθμολογία στις αναφορές προς την εταιρία (evaluation)

Δίνοντας περισσότερες εξόδους στα λιμάνια

Δίνοντας ρεπό (day off)

5. Πόσο πιστεύετε ότι επηρεάζεται η απόδοση του πληρώματος (συμπεριλαμβανομένου και του πλοιάρχου) από τα παρακάτω Ωράριο (ελεύθερος χρόνος)

- Μέριμνα για φρέσκα τρόφιμα
Ιατροφαρμακευτική Περίθαλψη
Εξασφάλιση σύνταξης NAT
6. Πως κατά τη γνώμη σας συνδέεται η ψυχολογία του πληρώματος με την αποδοτικότητα του, σε σχέση με τα παρακάτω
- Ομαδικό πνεύμα
Ενδιαφέρουσα εργασία
Αναγνώριση αξίας εργαζομένου
Εκπαίδευση μέσα στο πλοίο Σύγχρονοι τρόποι επικοινωνίας
7. Έχετε παρακολουθήσει μέσω εταιρίας στην οποία εργάζεστε εκπαιδευτικά προγράμματα, για την καλύτερη διοίκηση του πληρώματος
8. Το πλοίο στο οποίο εργάζεστε δίνει τη δυνατότητα χρησιμοποίησης σύγχρονων τρόπων επικοινωνίας (INTERNET ή/και μέσω δορυφόρου), για όλο το πλήρωμα
9. Τι θα μπορούσε κατά τη γνώμη σας να συμβάλει στην παρακίνηση και στην καλύτερη απόδοση του προσωπικού (πληρώματος)
10. Η εταιρία προσελκύει υπαλλήλους υψηλών ικανοτήτων
11. Ο ιστότοπος της εταιρίας ενημερώνεται συνεχώς με τις πιο πρόσφατες κενές θέσεις
12. Η εταιρία προβλέπει τις ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό
13. Η εταιρία ενθαρρύνει τα σεμινάρια ομαδικής εργασίας
14. Η εταιρία προσφέρει εκπαιδευτικά σεμινάρια στους εργαζομένους
15. Η εταιρία διαθέτει δια τμηματικά εκπαιδευτικά προγράμματα
16. Η εταιρία παρέχει εκπαίδευση στους νέους υπαλλήλους
17. Η εταιρία παρέχει στους εργαζόμενους το είδος των παροχών που χρειάζονται.
18. Η εταιρία χρησιμοποιεί δίκαιο σύστημα κινήτρων
19. Η εταιρία χρησιμοποιεί προγράμματα αποζημίωσης με βάση την απόδοση
20. Το σύστημα αποζημίωσης της εταιρίας είναι ένας από τους λόγους για να διατηρήσω τη δουλειά μου στην εν λόγω εταιρία
21. Οι μισθοί των εργαζομένων κατανέμονται δίκαια σε σύγκριση με την εμπειρία και το μορφωτικό τους επίπεδο.
22. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι υπάρχουν πραγματικές ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη.
23. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι έχουν εργασιακή ασφάλεια.
24. Οι εργαζόμενοι θα συνιστούσαν την εταιρία ως χώρα εργασίας.
25. Η εταιρία παρέχει ανατροφοδότηση στους εργαζομένους
26. Η εταιρία έχει ρεαλιστικές προσδοκίες σχετικά με την απόδοση των εργαζομένων.
27. Η εταιρία υποστηρίζει την ανάπτυξη των εργαζομένων

Ερωτηματολόγιο Β

Ανάλυση των ερωτήσεων για τις γυναίκες στη ναυτιλία

1. Οι άνδρες που ειδικεύονται στις ναυτιλιακές σπουδές έχουν μεγαλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης από τις γυναίκες
2. Στις γυναίκες προσφέρονται θέσεις εργασίας με λιγότερες ευθύνες από αυτές που προσφέρονται σε άνδρες με το ίδιο υπόβαθρο.
3. Οι γυναίκες στην εταιρεία λαμβάνουν μισθό χαμηλότερο από τους άνδρες που ειδικεύονται στους ίδιους τομείς.
4. Η εταιρία ασκεί διακρίσεις ανάμεσα στα δυο φύλλα.
5. Η ανέλιξη των γυναικών είναι πιο δύσκολη σε σχέση με εκείνη των ανδρών που έχουν το ίδιο υπόβαθρο.

6. Οι άνδρες στην εταιρία δυσκολεύονται να δεχτούν μια γυναίκα η οποία κατέχει ανώτερη θέση στην ιεραρχία.
Σας ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο σας και σας εύχομαι καλά ταξίδια.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Παλαμιώτου, Κ.,2016, Ανθρώπινες Σχέσεις, Εκπαιδευτικό Κείμενο Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού, Ίδρυμα Ευγενίδου, Αθήνα
www.seatradede-maritime.com what does the future hold for maritime HR?
- www.routledge.com Managing Human Resources
- www.hellenicshippingnews.com Maritime HR FUNDAMENTALS, Maritime Academy Hellas
- www.maritime-executive.com
- How HR Can Make Maritime Organizations Future-proof
- Daniel Goleman, Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας
- Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, HBRS 10 MUST READS-ON MANAGING PEOPLE
- www.isalos.net ο ρόλος της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στη ναυτιλία σήμερα
<http://www.pl-schools.ar/lessons/tes/maritime/cd/ships3.html>
<https://el.wikipedia.org/wiki/CESAMCEMBBHCEMBENCEMAFHCEMBIMCENDANCEMENCEMBENGENDA>
<http://www.5ek.gr/index.php/tomeis/naftiliakon-epaggelmaton/ploiarchos-emporikoy-naftikoy>
- Καλαφάτης, Γ., 2020, Πτυχιακή Εργασία, Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, Περίπτωση Εμπορικών Πλοίων και ο Ρόλος του Πλοιάρχου ως Ηγέτης, ΑΕΝ Μακεδονίας
- Παραγυιού, Γ., Σεπτέμβρης 2018, Πτυχιακή Εργασία, Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων στη Ναυτιλίαν. Η περίπτωση των ρυμουλκών, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών, Χίος
- Μουρίδης, Ν., 2018, Πτυχιακή Εργασία, Τυπική και άτυπη ηγεσία στο ναυτικό περιβάλλον, Σχολή Πλοιάρχων, ΑΕΝ Μακεδονίας, Νέα Μηχανιώνα
- Κατσικαντάμη, Α., Τζούρη Σ.Σ., Μάρτιος 2022, Διπλωματική Εργασία, Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στη Ναυτιλία-Η θέση της γυναίκας εντός της Ναυτιλιακής Βιομηχανίας, ΔΠΜΣ Διοίκηση στη Ναυτική Επιστήμη και Τεχνολογία, Πειραιάς