

**ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ
Α.Ε.Ν ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Σιδέρης Ιωάννης

**ΘΕΜΑ: ΙΕΡΑΡΧΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΣΤΟΝ ΝΑΥΤΙΚΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

ΤΟΥ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ: Σκυριανός Θωμάς Α.Γ.Μ. 2880

<i>A/A</i>	<i>Όνοματεπώνυμο</i>	<i>Ειδικότης</i>	<i>Αξιολόγηση</i>	<i>Υπογραφή</i>
<i>1</i>				
<i>2</i>				
<i>3</i>				
ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ				

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ :

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Αναφορά στο εργασιακό περιβάλλον και την ιδιομορφία του Ναυτικού Επαγγέλματος	4
1.1. Γενικά.....	4
1.2. Το περιβάλλον της ναυτιλίας & της ναυτικής εργασίας.....	4-9
1.3. Το πλοίο ως χώρος δουλειάς και διαβίωσης.....	10
1.4. Σχέσεις μεταξύ του πληρώματος.....	12-13
1.5. Διοίκηση και ναυτιλία.....	14-16
1.5.1. Εργασιακές σχέσεις.....	16-18
1.5.2. Οροθεσία καθηκόντων και περιορισμών στο εμπορικό πλοίο.....	19
1.6. Δικαιώματα και υποχρεώσεις.....	20-21
1.7. Ναυτικά αδικήματα.....	22
1.8. Εισαγωγή στην διοίκηση.....	23-24
1.9. Ανθρώπινες σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον του πλοίου.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : Ιεραρχική δομή εμπορικού πλοίου αξιωματικών	25
2.1 Πλοίαρχος.....	25
2.2 Υποπλοίαρχος.....	25
2.3 Ανθυποπλοίαρχος.....	25
2.4 Α' Μηχανικός.....	25
2.5 Β' Μηχανικός.....	25
2.6 Γ' Μηχανικός.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : Διαπροσωπικές Σχέσεις	26
3.1.Ορισμός.....	26
3.2.Παράγοντες που επηρεάζουν τις διαπροσωπικές σχέσεις.....	26
3.2.1.Η οργάνωση.....	26
3.2.2.Η ατομική συμπεριφορά στην εργασία.....	26-27
3.2.3.Η υποκίνηση που υπάρχει στους εργαζόμενους.....	27
3.3.Ορισμός επικοινωνίας.....	27
3.3.1.Πως ορίζουν την επικοινωνία ο Merrihue, Davis, Katz και Kahn.....	28
3.3.2.Η επικοινωνία.....	28-29
3.3.3.Μορφές επικοινωνίας.....	30
3.3.4.Αποτελεσματική επικοινωνία.....	30-31
3.3.5.Το μάνατζμεντ.....	31-32
3.3.6.Η ηγεσία.....	32-34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : Σημασία των Διαπροσωπικών Σχέσεων	35
4.1.Ορισμός ομάδων.....	35
4.2.Αποτελέσματα διαπροσωπικών σχέσεων.....	35-37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : Σύντομη Ανακεφαλαίωση	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : Βιβλιογραφία	39-40

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΣΤΟΧΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εργασία αυτή, με τίτλο " ΙΕΡΑΡΧΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΝΑΥΤΙΚΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ", έχει σαν στόχο να εντοπίσει και να αναπτύξει, τόσο τις θετικές επιπτώσεις που προκύπτουν όσο και τις αρνητικές όταν υπάρχουν ανεπτυγμένες διαπροσωπικές σχέσεις σε ένα επάγγελμα όπως το Ναυτικό επάγγελμα. Ο λόγος που επιλέχθηκε το συγκεκριμένο θέμα είναι το προσωπικό μου ενδιαφέρον για το πόσο οι ανθρώπινες σχέσεις επηρεάζουν τα άτομα στον εργασιακό τους χώρο.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο πρώτο κεφάλαιο θα αναφερθούμε **για το εργασιακό περιβάλλον και την ιδιομορφία του Ναυτικού Επαγγέλματος.**

Η ναυτιλιακή δραστηριότητα των επιχειρήσεων, που έχουν ως μέσο και επίκεντρο το πλοίο, κινείται σ' ένα πολυσχιδές πλαίσιο σχέσεων. Η ναυτιλία περιλαμβάνει το σύνολο των πλοίων και των ναυτιλιακών επιχειρήσεων, καθώς κι ένα δίκτυο ιδιωτικών επιχειρήσεων, δημοσίων υπηρεσιών και γενικά των ναυτιλιακών επαγγελμάτων.

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στις **Ιεραρχικές και βαθμολογικές δομές και καθήκοντα αξιωματικών σε ένα εμπορικό πλοίο.**

Στο τρίτο κεφάλαιο και τέταρτο κεφάλαιο θα αναφερθούμε **για τις Διαπροσωπικές Σχέσεις και για την Σημασία των Διαπροσωπικών Σχέσεων.**

Αρχικά, δίνονται οι ορισμοί για τις διαπροσωπικές σχέσεις και τις οργανώσεις. Ακολουθεί μία ξεχωριστή ανάπτυξη για το κάθε ένα από αυτά, έτσι ώστε να οδηγηθεί ο αναγνώστης, εντέλει, στη μεταξύ τους σύνδεση. Αναπτύσσονται οι θετικές επιπτώσεις που προκύπτουν τόσο στα ίδια τα άτομα, αλλά και στην ίδια την οργάνωση από την εφαρμογή των διαπροσωπικών σχέσεων. Και, τέλος, παρουσιάζονται και τα αρνητικά αποτελέσματα, όταν οι διαπροσωπικές σχέσεις δεν υπάρχουν ή τουλάχιστον, δεν υπάρχουν στο βαθμό που πρέπει.

Στο πέμπτο κεφάλαιο θα αναφερθούμε **με μια Σύνομη Ανακεφαλαίωση** για τα στοιχεία που προκύπτουν από την πτυχιακή και στο έκτο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στην **Βιβλιογραφία.**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΔΟΜΟΡΦΙΑ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

1.1. ΓΕΝΙΚΑ

Για τον κάθε ένα επαγγελματία, το πιο βασικό γνώρισμα του είναι να μελετήσει τον χώρο εργασίας του καθώς και τον εξοπλισμό που το αποτελούν, τον οποίο περιστατικά ή μόνιμα τον χρησιμοποιεί.

Το πλοίο είναι αναμφίβολα ένας ιδιόμορφος χώρος εργασίας, που εκτός από τις συνηθισμένες δυσκολίες του, εμφανίζει μια σειρά από αντιξοότητες, τις οποίες σπάνια της συναντάμε σε άλλα επαγγέλματα, ενώ συχνά κρύβει και κινδύνους τους οποίους πρέπει να μάθει να αντιμετωπίζει ο Ναυτικός εργαζόμενος.

Οι οροί που πρέπει κανείς να ξέρει για το Ναυτικό επάγγελμα είναι :

1. Ναυτικό επάγγελμα
2. Πλοίο και επάγγελμα
3. Διοίκηση και ιεραρχία
4. Πλήρωμα
5. Ομαδική εργασία
6. Πειθαρχία
7. Επαγγελματική υπευθυνότητα
8. Ναυτικό δίκαιο

Το καθένα από τους παραπάνω ορούς αναφέρετε στις παρακάτω παραγράφους-κεφάλαια.

1.2. ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ & ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το θαύμα της Ελληνικής ναυτιλίας πάει πολλούς αιώνες πίσω κι αυτό, το έμφυτο και αναλλοίωτο στο πέρασμα των αιώνων ταλέντο της Ελληνικής φυλής στις θαλάσσιες ασχολίες, δικαιολογείται, από τη γεωγραφική θέση της χώρας στο σταυροδρόμι τριών ηπείρων, από το γεγονός ότι τα ελληνικά παράλια εκτείνονται σε έκταση 16.000 χλμ. και την ύπαρξη 3.000 νησιών και βραχονησίδων, σε ένα πολυνησιακό σύμπλεγμα με θαλασσινούς κατοίκους. Η Ελλάδα είναι μία παραδοσιακά ναυτιλιακή χώρα και η εμπορική της ναυτιλία έχει διαδραματίσει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της χώρας, στην αύξηση του κύρους της σε διεθνές επίπεδο, στην κοινωνική περιφερειακή συνοχή.

Η παράδοση της Ελληνικής Ναυτιλίας ξεκινάει απ' όταν ο Θεμιστοκλής ακόμα εξελέγη άρχων της Αθήνας το 493 Π.Χ., και έθεσε τα θεμέλια της Ελληνικής

εμπορικής ναυτιλίας εκείνης της εποχής, με την θέσπιση νόμων, κανόνων και κανονισμών για την ναυτιλιακή βιομηχανία που είναι εκπληκτικά παρόμοια με το πώς λειτουργεί η ναυτιλία ακόμη και σήμερα.

Ένας από τους νόμους αυτούς κατέστησε υποχρεωτικό για όλους τους ικανούς Αθηναίους πολίτες να υπηρετήσουν επάνω στις τριήρεις, τα Ελληνικά πολεμικά πλοία της εποχής, δημιουργώντας έτσι μια ομάδα ναυτικών που ξεκίνησε μία από τις μεγαλύτερες ναυτικές παραδόσεις της ιστορίας.

Οι Έλληνες υπηρέτησαν επί πλοίων της Αθηναϊκής Εμπορικής Ναυτιλίας και στη συνέχεια στο Ρωμαϊκό, Βυζαντινό, Ενετικό και Οθωμανικό ναυτικό. Ένα άλλο χαρακτηριστικό ήταν η καταπληκτική επιχειρηματικότητα των Ελλήνων, η οποία επικρατούσε για πολλούς αιώνες. Ήταν έμποροι κατά την διάρκεια της Βυζαντινής και της Οθωμανικής περιόδου, και έτσι κατά συνέπεια ήταν καλά προετοιμασμένοι όταν η Ελλάδα έγινε ανεξάρτητο κράτος. Αυτά τα δύο θετικά χαρακτηριστικά, συν το γεγονός ότι, λόγω της συμμετοχής τους και της παράδοσής τους ανά τους αιώνες που τους κατέστησε διαχειριστές που ήταν κοντά στο πλοίο τους βοήθησε να γίνουν επιτυχημένοι επιχειρηματίες στον τομέα της ναυτιλίας.

Στη θεαματική μεταπολεμική ανάπτυξη του ελληνόκτητου στόλου, οι Έλληνες ναυτικοί αποτέλεσαν ίσως το βασικότερο συντελεστή. Η σχέση αλληλεξάρτησης ναυτιλίας και ναυτικών είναι καθοριστική. Είναι γνωστό ότι η ναυτιλία είναι μια βιομηχανία εντάσεως κεφαλαίου, από την άποψη ότι στην παραγωγή του προϊόντος της, της μεταφοράς, ο συντελεστής κεφάλαιο έχει περισσότερη βαρύτητα σε σχέση με το συντελεστή εργασία. Αυτό, γιατί τα πλοία είναι πάγια στοιχεία που ενσωματώνουν υψηλές ποσότητες κεφαλαίου. Για ένα κράτος λοιπόν, με ανεπάρκεια σε συντελεστή κεφάλαιο είναι δύσκολη η εισαγωγή στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Κράτος όμως, με περιορισμένα κεφάλαια, αλλά με επάρκεια του συντελεστή εργασία, μπορεί, αν ο συντελεστής εργασία υποκαθιστά το κεφάλαιο. Αυτό μπορεί να γίνει με την αγορά πλοίων μεγάλης ηλικίας, χαμηλής εξειδίκευσης και κατά συνέπεια μικρής αξίας. Τα πλοία αυτά όμως, αντιμετωπίζουν υψηλό λειτουργικό κόστος όμως, και μπορούν να είναι ανταγωνιστικά μόνο με την αξιοποίηση του παράγοντα εργασία. Αυτό συνέβη και στην ελληνόκτητη ναυτιλία. Οι Έλληνες ναυτικοί είχαν την ικανότητα και την τεχνογνωσία, ώστε να μπορούν να καθιστούν αξιόπλοα πλοία, τα οποία άλλες ναυτιλίες θεωρούσαν τεχνολογικά απαξιωμένα και ασύμφορα. Με επισκευές στη θάλασσα, με πατέντες, με υπερωρίες για συντήρηση, οι ναυτικοί διατηρούσαν στη ζωή τα πλοία. Αυτό, όχι πάντα σε ιδανικές συνθήκες και όχι με τις καλύτερες αμοιβές σε σχέση με άλλους συναδέλφους τους.

Αυτή η τεχνογνωσία δε, έχει την εφαρμογή της ακόμη και σήμερα, που ο στόλος έχει σαφώς αναβαθμιστεί τεχνολογικά. Το δυστύχημα όμως, για την ελληνόκτητη ναυτιλία είναι ότι ο ρυθμός ανανέωσης του ναυτεργατικού δυναμικού τα τελευταία χρόνια είναι αρνητικός, εξέλιξη απόλυτα αναμενόμενη, αν αναλογιστεί κανείς τη σχέση κόστους- ωφελειών στη βραχυχρόνια περίοδο και τη βαρύτητά της για την τελική επιλογή, τουλάχιστον για την πλειοψηφία των επιχειρήσεων.

Αποτέλεσμα είναι βαθμιαία η ελληνόκτητη ναυτιλία να μεταβάλλεται σε ναυτιλία με επάρκεια στο συντελεστή κεφάλαιο και με ανεπάρκεια στο συντελεστή εργασία.

Κατά πολλούς, αυτό είναι το πρόβλημα που θα συναντήσει μπροστά της η ναυτιλία στη μελλοντική προσπάθειά της για ανάπτυξη και αναλύει και η παρούσα εργασία.

Ταυτόχρονα, κατ' εφαρμογή της θεωρίας του κύκλου προϊόντος και στη ναυτιλία, αυτό θα είναι το πλεονέκτημα των νέων ναυτιλιακών χωρών στην προσπάθεια για ανάπτυξη και σχηματισμό μεγάλων διεθνών στόλων. Η συμβολή του

παράγοντα ναυτική εργασία στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας των ελληνόκτητων ναυτιλιακών επιχειρήσεων αναφέρεται χρονικά στην περίοδο κατά την οποία, αρχικά το σύνολο και στη συνέχεια το μεγαλύτερο ποσοστό των οργανικών συνθέσεων των πλοίων ήταν Έλληνες ναυτικοί.

Ακόμα και σήμερα όμως, όπου σχεδόν για το σύνολο των πλοίων οι οργανικές συνθέσεις είναι μικτές και αποτελούνται από ναυτικούς δύο ή περισσότερων εθνικοτήτων, η συμβολή των Ελλήνων ναυτικών παραμένει καθοριστική για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των πλοίων. Στη μεγάλη πλειοψηφία των πλοίων, που είναι νηολογημένα υπό σημαίες ευκολίας και κατά συνέπεια δεν έχουν την υποχρέωση απασχόλησης ναυτικών συγκεκριμένης εθνικότητας, όπως συμβαίνει με την ελληνική σημαία, απασχολούνται στις βασικές θέσεις Έλληνες αξιωματικοί.

Σύμφωνα με το Άρθρον 87 «Οργανική σύνθεση», του **Νομοθετικού Διατάγματος 187/1973 «Περί Κώδικος Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου» (ΦΕΚ Α'261/3.10.1973), για τα Ελληνικής Σημαίας πλοία:**

1. Το προσωπικόν των πλοίων αποτελείται εξ' Ελλήνων απογεγραμμένων ναυτικών κεκτημένων το τυχόν αναγκαίων αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας ή και εξ' επιστημόνων ή άλλων ειδικών κεκτημένων την απαιτούμενη άδεια ασκήσεως επαγγέλματος.
2. Η οργανική σύνθεση του προσωπικού των πλοίων καθορίζεται δια Π. Διαταγμάτων. Κατ' εξαίρεση αυτή καθορίζεται δι' Υπουργικών Αποφάσεων:
 - α) επί πλοίων ενεργούντων πλόας εν τη ημεδαπή μεταξύ λιμένων ή όρμων κειμένων εντός του αυτού κόλπου ή εντός δύο συνεχόμενων κόλπων ή εις παρακειμένας ακτάς,
 - β) επί πλοίων αναψυχής εκτελούντων τακτικούς πλόας συνολικής διάρκειας μικροτέρας του εικοσιτετραώρου και
 - γ) επί πλοίων εφοδιασμένων δι' αυτομάτων συσκευών και μηχανημάτων.

Ως **σημαία ευκαιρίας** ή **σημαία ευκολίας** (flag of convenience), σύμφωνα με τον ορισμό που έδωσε ο ΟΟΣΑ το 1959, "χαρακτηρίζονται οι σημαίες κάποιων Χωρών όπως, κατά πρώτα, της Λιβερίας, του Παναμά, της Ονδούρας και της Κόστα Ρίκα, των οποίων οι νόμοι επιτρέπουν και επί της ουσίας διευκολύνουν τα νηολογημένα υπό τη σημαία τους πλοία ξένης πλοιοκτησίας, αντίθετα απ' ότι ισχύουν στις ναυτιλιακές και άλλες χώρες, στις οποίες το δικαίωμα χρησιμοποίησης της σημαίας τους παρέχεται με αυστηρούς περιορισμούς που συνεπάγονται βαριές υποχρεώσεις".

Στην αναφορά του συντελεστή ναυτική εργασία δεν πρέπει να παραλείπεται και η σημαντική συνεισφορά του στην εισροή ναυτιλιακού συναλλάγματος και βελτίωση του ισοζυγίου πληρωμών της χώρας.

Σήμερα, οι Έλληνες που απασχολούνται στα πλοία, αλλά και στις υπηρεσίες που υποστηρίζουν τη διαχείριση και την λειτουργία τους από τη στεριά, υπολογίζονται σε περισσότερες από 120.000, αριθμός που μπορεί να διπλασιαστεί κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις και εφόσον σημειωθεί ανάλογη προσφορά έμπυχου δυναμικού στην πατρίδα μας στην οποία, όπως είναι γνωστό, η ανεργία των νέων αποτελεί μόνιμο πρόβλημα τις τελευταίες δεκαετίες και ειδικότερα, την τελευταία τετραετία, που η χώρα μας βιώνει μια εξαιρετικά δύσκολη οικονομική συγκυρία, με κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας, περισσότερο δε των νέων, όπως φαίνεται και από τον ακόλουθο πίνακα:

	Ιανουάριος					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Απασχολούμενοι	4.485.734	4.527.208	4.518.645	4.464.235	4.243.489	3.880.120
Άνεργοι	431.582	382.801	429.774	541.619	739.755	1.084.668
Οικονομικά μη ενεργοί	3.416.998	3.425.931	3.371.945	3.299.516	3.321.787	3.342.853
Ποσοστό ανεργίας	8,8	7,8	8,7	10,8	14,8	21,8

Πίνακας 1. Απασχολούμενοι, άνεργοι, οικονομικά μη ενεργοί και ποσοστό ανεργίας: Ιανουάριος 2007 – 2012

Φύλο	Ιανουάριος					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Άρρενες	5,3	5,1	6,3	8,1	12,0	18,7
Θήλειες	13,7	11,9	12,4	14,5	18,6	25,7
Σύνολο	8,8	7,8	8,7	10,8	14,8	21,8

Πίνακας 2. Ποσοστό ανεργίας κατά φύλο: Ιανουάριος 2007 – 2012

Ομάδες ηλικιών	Ιανουάριος					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
15-24 ετών	25,3	22,6	25,6	31,0	37,1	50,8
25-34 »	11,7	10,9	11,5	14,0	20,9	28,7
35-44 »	6,9	5,9	6,9	9,0	12,2	17,9
45-54 »	4,6	4,3	5,3	7,4	10,2	15,6
55-64 »	3,3	3,2	3,9	5,3	7,0	11,3
65-74 »	1,5	0,9	1,0	1,5	2,0	4,2
Σύνολο	8,8	7,8	8,7	10,8	14,8	21,8

Πίνακας 3. Ποσοστό ανεργίας, κατά ομάδες ηλικιών: Ιανουάριος 2007 – 2012

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ. ΣΤΑΤ)

Κάτω από αυτές τις συνθήκες, και δεδομένου ότι το ποσοστό ανεργίας των νέων ηλικίας 15- 24 τον Ιανουάριο 2012 αγγίζει το 50%, δρόμος για μια σταδιοδρομία στα επαγγέλματα της θάλασσας είναι ανοικτός, και πολλά υποσχόμενος, αν κάποιος λάβει υπόψη του και τα παρακάτω δεδομένα, που ισχύουν για την Ελληνική Ναυτιλία, ως τα παρέθεσε η Lloyd's Register (31.12.2006) σε έρευνά της για πλοία άνω των 100 GT:

- ✓ Ο Ελληνόκτητος εμπορικός στόλος διατηρεί υπό τον έλεγχο του 3.699 πλοία χωρητικότητας 129.765.470 gt., μεταφορικής ικανότητας 218.229.552 dwt και κατατάσσεται ως η σημαντικότερη πλοιοκτητική κοινότητα του κόσμου.
- ✓ Η Ελλάδα καταλαμβάνει την έβδομη θέση στον κόσμο, με βάση τη χωρητικότητα του υπό Ελληνική σημαία στόλου ο οποίος αριθμεί 1455 πλοία, συνολικής χωρητικότητας 32.048.052 gt.
- ✓ Ο υπό Ελληνικής σημαία στόλος σε κοινοτικό επίπεδο καταλαμβάνει την πρώτη θέση και απαρτίζει σε όρους χωρητικότητας το 24 % του αντίστοιχου κοινοτικού.
- ✓ Η Ελληνική ποντοπόρος φορτηγός ναυτιλία δραστηριοποιείται στο διεθνές θαλάσσιο μεταφορικό δίκτυο με αποτέλεσμα να εξυπηρετεί σε ποσοστό άνω του 95% της χωρητικότητας του στόλου της τις μεταφορικές ανάγκες τρίτων χωρών (cross-trade) .
- ✓ Όσον αφορά τις εισροές ναυτιλιακού συναλλάγματος ανήλθαν κατά το έτος 2006 τα 14,32 δισεκατομμύρια Ευρώ συνεισφέροντας θετικά στην διαμόρφωση του ισοζυγίου εξωτερικών συναλλαγών της χώρας.
- ✓ Ο Πειραιάς αποτελεί ένα σημαντικό κέντρο το οποίο επιλέγουν αλλοδαπές ναυτιλιακές εταιρείες (κυρίως ελληνικών συμφερόντων) για την άσκηση των δραστηριοτήτων τους. Ήδη σήμερα περίπου 1200 ναυτιλιακές εταιρείες έχουν εγκαταστήσει γραφείο τους στην Ελλάδα και διαχειρίζονται από τον Πειραιά το σύνολο του Ελληνόκτητου στόλου (πάνω από 3.200 ποντοπόρα πλοία με ελληνική σημαία) προσφέροντας παράλληλα απασχόληση, ως υπαλλήλους των γραφείων τους, σε πάνω από 12.300 άτομα.
- ✓ Στις ανωτέρω μπορεί να προστεθούν άλλες 2500 εταιρείες οι οποίες εκμεταλλεύονται πλοία κάθε τύπου (Ε/Γ, Δ/Ξ, Α/Κ, Μεσογειακά κλπ.) με βάση τις διατάξεις του νόμου 959/79, ενώ από τον Μάιο του 2004 λειτουργεί μια νέα εταιρική μορφή, οι Ναυτιλιακές Εταιρείες Πλοίων Αναψυχής που σκοπό έχουν τη δημιουργία ευνοϊκών συνθηκών για την περαιτέρω ανάπτυξη του θαλάσσιου τουρισμού ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητα του Ελληνικού τουριστικού πλοίου.
Μέχρι σήμερα έχουν συσταθεί και λειτουργούν 680 τέτοιες εταιρείες.
- ✓ Πλέον των ανωτέρω στον Πειραιά σήμερα δραστηριοποιείται ένας μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων που σχετίζονται με τη ναυτιλία. Πιο συγκεκριμένα, οι μεγαλύτεροι Νηογνώμονες στον κόσμο έχουν αναγνωρισθεί από το Ελληνικό Κράτος και διαθέτουν γραφεία στον Πειραιά και άλλες πόλεις της Ελλάδας.
- ✓ Οι πιο γνωστοί χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί που διαθέτουν σημαντικά ναυτιλιακά χαρτοφυλάκια έχουν ιδρύσει υποκαταστήματά τους στον Πειραιά παρέχοντας κατά αυτόν τον τρόπο σημαντικά κεφάλαια στις ναυτιλιακές εταιρείες της πόλης.

- ✓ Γνωστοί οίκοι νομικών και χρηματοοικονομικών συμβούλων έχουν ακολουθήσει τους πελάτες τους στον «επαναπατρισμό» τους στον Πειραιά και είτε αυτόνομα, είτε σε συνεργασία με αντίστοιχες Ελληνικές παρέχουν στην ελληνική ναυτιλία πολύτιμες συμβουλές και υπηρεσίες στον ευαίσθητο τομέα εξεύρεσης μεθόδων της βέλτιστης χρηματοδότησης των επενδυτικών τους προγραμμάτων.
- ✓ Τη ναυτιλιακή υποδομή του Πειραιά συμπληρώνει ένας σημαντικός αριθμός παραναυτιλιακών δραστηριοτήτων όπως ναυλωτές, ναυπηγεία, επισκευαστές πλοίων, εταιρείες ρυμουλκήσεων και ναυαγιαιρέσεων, ναυτικών πρακτορεύσεων, ναυλομεσιτών, επιχειρήσεων τροφοδοσίας και πετρέλευσης πλοίων, κατασκευαστών- επισκευαστών- επιθεωρητών ναυτικών μηχανών και εξοπλισμού, ναυτικά δικαστήρια καθώς επίσης και μια τεράστια βιομηχανία θαλάσσιου τουρισμού.
- ✓ Η εγκατάσταση, ανάπτυξη, λειτουργία και εκμετάλλευση στον Πειραιά σύγχρονου τηλεπικοινωνιακού δικτύου έχουν εξασφαλίσει την εύκολη πρόσβαση σε εγχώριους και διεθνείς προορισμούς, σταθερούς ή κινητούς ικανοποιώντας τις σύγχρονες απαιτήσεις της ναυτιλιακής βιομηχανίας. Έτσι, η παροχή ολοκληρωμένων, σύγχρονων και ποιοτικά αναβαθμισμένων τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών στον κλάδο των θαλάσσιων μεταφορών έχουν διασυνδέσει τον Πειραιά με όλα τα υπόλοιπα διεθνή ναυτιλιακά κέντρα του κόσμου, καθιστώντας δυνατή την πρόσβαση των Ελληνικών επιχειρήσεων στις αγορές όλου του πλανήτη.

Εξάγεται επομένως, εύκολα το συμπέρασμα από τα παραπάνω, πως μια σταδιοδρομία στη Ναυτιλία δεν περιορίζεται μόνο στα πλοία. Γύρω απ' αυτή δραστηριοποιούνται και πολλοί άλλοι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας, όπως ναυτιλιακές επιχειρήσεις, ναυπηγήσεις και επισκευές, εφοδιασμοί, πρακτορεύσεις, νηογνώμονες, ασφαλίσεις, παρεμφερείς Δημόσιοι και Ιδιωτικοί Οργανισμοί κ.ά.

Αυτοί προσφέρουν εναλλακτικές δυνατότητες απασχόλησης και ουσιαστικές προοπτικές εξέλιξης, ανάλογα με τη θέληση και τη φιλοδοξία καθενός. Ιδιαίτερα, οι ναυτικοί που έχουν υπηρετήσει στα πλοία, έχουν όλες τις ουσιαστικές προϋποθέσεις που τους επιτρέπουν να σταδιοδρομήσουν αργότερα και στην ξηρά. Πολλά ανώτερα και ανώτατα στελέχη που απασχολούνται σήμερα στους παραπάνω κλάδους προέρχονται από τις τάξεις των Αξιωματικών του Εμπορικού Ναυτικού.

1.3. ΤΟ ΠΛΟΙΟ ΩΣ ΧΩΡΟΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ

Όπως ήδη αναφέρθηκε ως τώρα, το πλοίο είναι ένας μετακινούμενος χώρος δουλειάς, που δραστηριοποιείται στις θαλάσσιες μεταφορές, τόσο σε τοπικό, όσο και σε διεθνές περιβάλλον.

Ο ναυτικός ακολουθεί το πλοίο σε όλες του τις μετακινήσεις και συμμετέχει με κάθε τρόπο στις λειτουργίες του. Έτσι για μεγάλο χρονικό διάστημα, συνηθέστερα και σύμφωνα με τις συμβάσεις που συντάσσονται από τις περισσότερες ναυτιλιακές επιχειρήσεις, ιδιαίτερα για τα ποντοπόρα πλοία, για 4- 6 μήνες ή και παραπάνω, ο ναυτικός είναι υποχρεωμένος να αφήσει τη ζωή του στη στεριά και τους οικείους του, και να ακολουθήσει το πλοίο, πάνω στο οποίο θα ασκεί τις επαγγελματικές του δραστηριότητες, οι οποίες και θα του αποδώσουν αντίστοιχο οικονομικό όφελος (μισθό), όπως συμβαίνει και με όλα τα υπόλοιπα επαγγέλματα.

Κατά τη διάρκεια της ναυτολόγησής του στο πλοίο, ο ναυτικός απασχολείται σε εργασίες που έχουν σχέση όχι μόνο με το αντικείμενο μεταφοράς του πλοίου, αλλά και με το ίδιο το πλοίο, σε ό, τι αφορά τη συντήρησή του, αλλά και την ασφαλή λειτουργία του. Δεδομένου ότι ένα πλοίο κινείται και λειτουργεί όλο το εικοσιτετράωρο, γίνεται αντιληπτό ότι πάνω σε αυτό επιβαίνουν τόσοι ναυτικοί, ώστε οι απαραίτητες εργασίες να μη σταματούν, μέρα ή νύχτα, και να πραγματοποιούνται με ευκολία, ασφάλεια και χωρίς διακοπή.

Το κανονικό ωράριο των ναυτικών δε διαφέρει από εκείνο των ανθρώπων που εργάζονται στη στεριά, δηλαδή οκτάωρο εκτός Σαββάτου, Κυριακής και Αργιών, το οποίο εκτελείται με ενιαίο τρόπο ή με τη μορφή βαρδιών. Το ενιαίο ωράριο αρχίζει στις 08.00 και τελειώνει στις 17.00, με μία ώρα κενό, από τις 12.00 ως τις 13.00, για το μεσημεριανό γεύμα.

Αντίθετα, οι βάρδιες γίνονται με τετραωρίες, δηλαδή τις μισές ώρες του οκταώρου, και εκτελούνται οι μεν πρώτες το πρωί και οι υπολειπόμενες για τη συμπλήρωση του ωραρίου, το βράδυ. Το εικοσιτετράωρο αποτελείται από έξι τετραωρίες, οι οποίες καλύπτονται από τρεις ναυτικούς, οι οποίοι εναλλάσσονται κάθε τέσσερις ώρες μεταξύ τους, ενώ μεσολαβεί ένα διάστημα οκτώ ωρών για τον καθένα τους, μέχρι την επόμενη τετραωρία του, για να αναπαύεται. Οι βάρδιες που επικράτησαν και καθιερώθηκαν με τα χρόνια είναι οι εξής:

- 1) 00:00- 04:00 και αντίστοιχα, 12:00- 16:00,
- 2) 04:00- 08:00 και αντίστοιχα, 16:00- 20:00, και
- 3) 08:00- 12:00 και αντίστοιχα, 20:00 - 24:00

Ξέχωρα όμως, από τις κανονικές ώρες εργασίες και επειδή έχει αναφερθεί προηγουμένως ότι το πλοίο λειτουργεί όλο το εικοσιτετράωρο, ο ναυτικός καλείται πολύ συχνά να εργαστεί υπερωριακά, για να καλύπτονται όλες οι ανάγκες που ενδεχόμενα μπορεί να προκύπτουν ή επειδή υπάρχουν έκτακτες συνθήκες, όπως για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια παραμονής του πλοίου σε λιμάνι, λόγω φόρτωσης ή εκφόρτωσης, απόπλους ή κατάπλους.

Έτσι, με τον καιρό ο ναυτικός προσαρμόζεται σε αυτό το πλωτό περιβάλλον, με τις ειδικές απαιτήσεις, περιορίζεται στο χώρο που έχει στη διάθεσή του και στις δραστηριότητες που του είναι διαθέσιμες εκτός εργασίας, τη διάρκεια και τη φύση του κάθε ταξιδιού και η ψυχολογία του επηρεάζεται αναλόγως.

Τα σύγχρονα πλοία εμφανίζουν τα χαρακτηριστικά της έντονης προσπάθειας που γίνεται, προκειμένου να αποτελούν πιο φιλικά προς το ναυτικό περιβάλλοντα, όσον αφορά τη διαμόρφωση των χώρων τους, ώστε να είναι πιο προσίτοι και ευχάριστοι για τον εργαζόμενο. Επίσης, εφοδιάζονται με αρκετά μέσα ψυχαγωγίας και απασχόλησης των ναυτικών, όπως βιβλιοθήκες, χώροι εκγύμνασης, πισίνες, συσκευές προβολής ταινιών, ηχοσυστήματα, επιτραπέζια ή άλλα παιχνίδια. Όλα τα νέα πλοία διαθέτουν και σύγχρονες μορφές επικοινωνίας, για να μπορούν οι ναυτικοί να έρχονται σε επαφή με τα αγαπημένα τους πρόσωπα και να ρυθμίζουν θέματα και υποθέσεις που τους αφορούν. Το γεγονός ότι ένας ναυτικός μπορεί να λείπει για μεγάλα χρονικά διαστήματα από την οικογένειά του δε σημαίνει ότι οι υποχρεώσεις του απέναντι σε αυτή μειώνονται ή έχουν μικρότερη σημασία. Γι' αυτό και η δυνατότητα τακτικής επικοινωνίας με τους οικείους του είναι σημαντική και αναγκαία και πρέπει να συντηρείται και να επιδιώκεται.

Αξίζει να σημειωθεί πως δεδομένου ότι ένα πλοίο επισκέπτεται διάφορα σημεία του παγκόσμιου χάρτη, λιμάνια σε πολλές χώρες του κόσμου, οι ναυτικοί αποκτούν τη δυνατότητα να γνωρίζουν πολλές και διαφορετικές κουλτούρες, να συναντούν ανθρώπους άλλων λαών και συνηθειών και να βλέπουν διαρκώς νέες εικόνες, γεγονός που εμπλουτίζει τη σκέψη και τις γνώσεις τους, και διευρύνει το πνεύμα τους. Παρόλα αυτά, ασυνείδητα ή συνειδητά, και χωρίς να απορρίπτει το δεσμό του με τη θάλασσα και το πλοίο, ο ναυτικός έχει πάντα έντονη την τάση φυγής, για να βρεθεί και πάλι κοντά στην οικογένειά του και τον τόπο του. Αυτό δε θεωρείται παρεξηγήσιμο, όμως. Αντίθετα, είναι φυσιολογικό και επιβεβλημένο για την ανθρώπινη υπόσταση του ναυτικού, και σίγουρα και για την οικογένειά του, που περιμένει υπομονετικά πίσω στο σπίτι το γυρισμό του.

Η προσωρινή διακοπή της εργασίας των ναυτικών στο πλοίο, και η επιστροφή τους στις οικογένειές τους και πάλι, ύστερα από ένα λογικό διάστημα, είναι απαραίτητη και αναγκαία, ιδίως στη σύγχρονη εποχή, που τα επαγγελματικά καθήκοντα είναι απαιτητικά και χρειάζονται μεγάλη συνέπεια, αλλά και η διατήρηση μιας ισορροπημένης και υγιούς οικογένειας χρίζει φροντίδας και προσπάθειας. Αυτό το διάστημα λοιπόν, που ο ναυτικός είναι «ξέμπαρκος», είναι ιδιαίτερης σημασίας για εκείνον, αφού έχει την ευκαιρία να ξεκουραστεί ψυχολογικά και σωματικά, να ανασυγκροτήσει τις δυνάμεις και τη σκέψη του, να βρεθεί διπλά στους δικούς του και να απολαύσει, όπως όλοι, αυτές τις στιγμές μαζί τους, να κοινωνικοποιηθεί και πάλι στη στεριά, να τακτοποιήσει τα θέματά του και τέλος πάντων, να προετοιμαστεί για το επόμενο θαλάσσιο ταξίδι του.

1.4. ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΠΛΗΡΩΜΑΤΟΣ

Η αποδοτική και ομαλή λειτουργία του πλοίου απαιτεί ομαδική εργασία, πειθαρχία και αυστηρή τήρηση όλων των ναυτικών κανόνων, και των κανόνων ασφαλείας για την αποφυγή λαθών και ατυχημάτων.

Το πλοίο και το πλήρωμά του, με τη σύνθεση και τις ιδιαιτερότητες που έχουν αναφερθεί στα προηγούμενα, είναι ένας μικρόκοσμος, μια μικρή, ξεχωριστή κοινωνία, με δικά της χαρακτηριστικά, που μοιάζουν αρκετά με αυτά μιας μεγάλης οικογένειας. Επομένως, η αρμονική συνεργασία και συμβίωση μεταξύ των μελών του πληρώματος, η συναδελφσύνη και η ομαλή συνύπαρξη και συνεργασία είναι μεγάλης σημασίας, για την αποδοτικότητα και την ασφάλεια του πλοίου, των ίδιων, του μεταφερόμενου φορτίου ή των επιβατών.

Οι επαγγελματίες ναυτικοί αναγνωρίζουν αυτή την ιδιαιτερότητα του πλοίου, δηλαδή της επιχείρησης στην οποία ζουν και εργάζονται για μεγάλα διαστήματα της ζωής του κι έτσι δε νιώθουν ποτέ μόνοι ή απομονωμένοι, παρά το γεγονός ότι μπορεί να βρίσκονται στη μέση του πουθενά, σε κάποιον απέραντο ωκεανό. Αισθάνονται μέλος και αυτής της κοινωνίας, του πλοίου.

Ανεξάρτητα από το βαθμό και την ειδικότητά τους στο πλοίο, τα μέλη του πληρώματος, τρώνε όλοι μαζί, συζητούν, διασκεδάζουν, σχεδόν μοιράζονται μαζί την προσωπική τους ζωή. Άρα, αυτός ο μικρόκοσμος όντως μοιάζει πολύ με μια οικογένεια. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, οι ναυτικοί πρέπει να αναπτύσσουν και να διατηρούν αισθήματα σεβασμού, αλληλεγγύης, αμοιβαίας υποστήριξης, και να πεισθούν ότι το να λειτουργούν ομαδικά, ώστε η κάθε τους ενέργεια να ωφελεί και να εξυπηρετεί το σύνολο και να συμβάλει στην ασφάλεια του.

Όταν οι σχέσεις μεταξύ των ναυτικών διέπονται από ευγένεια, σεβασμό, κατανόηση και καλή συνεργασία, μειώνεται ο αριθμός των αστοχιών και ακόμα και να προκύψει οτιδήποτε, μπορεί ευκολότερα να ξεπεραστεί.

Το πλοίο είναι ένας διεθνής χώρος εργασίας, τόσο ως παραγωγική μονάδα όσο και ως εργασιακός χώρος. Επιπλέον, σήμερα, κατά κύριο λόγο, τα πληρώματα που το στελεχώνουν είναι πολυεθνικά, με δύο ή και παραπάνω εθνικότητες επί του πλοίου. Ο συνδυασμός των δύο αυτών πραγμάτων, απαιτεί ειδική μεταχείριση.

Μια σειρά από μελέτες και έρευνες των τελευταίων ετών διεθνώς δείχνει τη δυναμική που αναπτύσσουν οι πολυεθνικές ομάδες επάνω στα πλοία. Αρκετές φορές η πολιτισμική ποικιλία των πληρωμάτων ενοχοποιείται ως η πηγή προβλημάτων και δυσκολιών που παρουσιάζονται σε αυτές τις ομάδες, ενώ άλλες φορές λειτουργεί καταλυτικά, ως μέσο αποφυγής δημιουργίας εθνικών υπό-ομάδων και ενίσχυσης της επικοινωνίας μεταξύ των άλλων γλωσσών ναυτικών. Η πολιτισμική ποικιλία των πληρωμάτων δεν αποτελεί αυτή καθαυτή το πρόβλημα, όσο η διαχείρισή της, τόσο από την πλευρά των ηγετών του πλοίου, όσο και από το γραφείο.

Στον ελληνικό χώρο, οι πρώτες έρευνες οδηγούν στο συμπέρασμα, ότι οι υπάρχουσες αντιλήψεις για το ζήτημα της πολιτισμικής ποικιλίας των πληρωμάτων, τόσο από την πλευρά των Ελλήνων ναυτικών, όσο και από την πλευρά των ελληνόκτητων εταιριών είναι συγκεχυμένες και μάλλον, εκφράζουν προκατάληψη και ανασφάλεια. Επιπλέον, γίνεται αντιληπτό, ιδίως από τους Έλληνες ναυτικούς πως αισθάνονται απειλή από τα αλλοδαπά πληρώματα, λόγω του αυξημένου ανταγωνισμού για θέσεις εργασίας στα ελληνόκτητα πλοία, του χαμηλότερου κόστους ναυτολόγησης αλλοδαπών ναυτικών, ειδικά εκείνων από αναπτυσσόμενες χώρες, όπως οι Φιλιππίνες, η Ινδία, κ.ά., και της ραγδαίας εισόδου τους στην αγορά ναυτικής εργασίας, τα τελευταία χρόνια.

Διαπιστώνεται επίσης, πως υπάρχουν στερεότυπα όσον αφορά τις εθνικότητες των ναυτικών, τα οποία καλλιεργούνται και μεταφέρονται πρωτίστως από τις παλαιότερες γενιές ναυτικών στις νεότερες, από το πλοίο στο γραφείο, όπου σημαντικές θέσεις καταλαμβάνουν Έλληνες πρώην ενεργοί ναυτικοί, Πλοίαρχοι ή μηχανικοί, αλλά και γενικότερα από την άστοχη διαχείριση του θέματος ως σήμερα, από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, και τις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ).

Στο άρθρο «Αναπτύσσοντας την ικανότητα διαχείρισης της πολιτισμικής ποικιλίας στη ναυτιλία» της Δρ. Μαρίας Προγουλάκη, στο Περιοδικό «ΝΑΥΤΙΚΑ ΧΡΟΝΙΚΑ», Τεύχος 01/2010, αναφέρεται πως το ενημερωτικό υλικό που παρέχεται στις ελληνικές Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού σχετικά με το θέμα της διαχείρισης της πολυεθνικότητας των πληρωμάτων είναι τουλάχιστον ελλιπές, ενώ συγκρίνει την αστοχία αυτή στο πρόγραμμα σπουδών των ελληνικών ΑΕΝ, με την πρόβλεψη για την κατάλληλη, σχετική ενημέρωση, στις αντίστοιχες ναυτικές σχολές της Κίνας, οι οποίες έχουν ήδη αρχίσει να παρέχουν μαθήματα πολιτισμικής γνώσης και ψυχολογίας πληρωμάτων, ενώ ταυτόχρονα, ναυτιλιακές επιχειρήσεις κινεζικών συμφερόντων σχεδιάζουν προγράμματα πολυπολιτισμικής εκπαίδευσης των Κινέζων ναυτικών τους.

Σε κάθε περίπτωση, η διαχείριση της πολιτισμικής ποικιλίας είναι μια ικανότητα που μαθαίνεται, ένα σύνολο γνώσεων που πρέπει να αποκτηθεί και μια φιλοσοφία που μπορεί να καλλιεργηθεί, σε κάθε άτομο, αλλά και σε κάθε οργανισμό.

Η εκπαίδευση επομένως, σχετικά με τη διαχείριση πληρωμάτων μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στη βελτίωση των ανθρώπινων σχέσεων επάνω στα πλοία, στην καλύτερη κατανόηση της κουλτούρας κάθε εθνικότητας, και κατ' επέκταση στον αμοιβαίο σεβασμό που απαιτείται, για τη σωστή λειτουργία του πλοίου, όπως αναφέρθηκε και προηγούμενα.

Οι ναυτικοί, πέρα από αυτά, όμως, είναι υποχρεωμένοι από τη φύση της δουλειάς τους να συνεργάζονται περιστασιακά και με άλλους ανθρώπους, εκτός πλοίου, όταν αυτό προσεγγίζει λιμάνια ή για άλλο λόγο. Αυτοί οι άνθρωποι εκτελούν με τη σειρά τους κι εκείνοι κάποια επαγγελματική δραστηριότητα, για λογαριασμό του πλοίου ή οποιουδήποτε έχει συμφέροντα επάνω από αυτό. Τονίζεται επομένως, ότι και σε αυτή τη φάση της ναυτικής εργασίας, οι ναυτικοί πρέπει να συνεργάζονται άψογα με οποιονδήποτε έρχεται στο πλοίο και να προσπαθούν για την επιτυχή, ασφαλή και αποδοτική εκμετάλλευση αυτού.

1.5. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΝΑΥΤΙΛΙΑ.

Ο όρος *Ναυτιλία* εκφράζεται στην ελληνική γλώσσα, ενώ στην διεθνή γλώσσα χρησιμοποιείται η εξής ναυτιλιακής ορολογίας: οι διεθνείς όροι είναι *shipping* και *navigation*.

Τον διεθνή όρο *shipping*, τον χρησιμοποιούμε όταν αναφερόμαστε για τις Ναυτιλιακές επιχειρήσεις και αναφέρεται στο σύνολο των πλοίων . Αυτό το είδος Ναυτιλίας είναι γνωστή και ως εμπορική ναυτιλία ή επιβατηγός ναυτιλία και όπως είδη προαναφέραμε χαρακτηρίζεται για τον στόλο όπως επίσης και για τις ναυτιλιακές επιχειρήσεις καθώς και ένα δίκτυο ιδιωτικών επιχειρήσεων και δημοσίων υπηρεσιών .Όταν χρησιμοποιείται ο όρος shipping είναι απαραίτητη προϋπόθεση να υπάρχει μια δημόσια υπηρεσία, που να έχει ως στόχο την ανάπτυξη της ναυτιλίας. Το σύνολο των εμπορικών πλοίων που ανήκουν σε οποιαδήποτε χώρα ονομάζεται επίσης και εμπορικός στόλος.

Τα πλοία διακρίνονται σε **σχέση με τα κατασκευαστικά χαρακτηριστικά διακρίνονται σε ιστιοφόρα και μηχανοκίνητα.**

1. Τα Ιστιοφόρα χρησιμοποιούν ως κινητήρια δύναμη τον αέρα
2. Τα Μηχανοκίνητα τις μηχανές. Τα μηχανοκίνητα διαιρούνται, ανάλογα με το σύστημα προώθησής τους, σε ατμοκίνητα (ατμόπλοια), που για την κίνησή τους χρησιμοποιούν ατμομηχανές (ατμοστρόβιλους) και ντιζελοκίνητα, που κινούνται με μηχανές εσωτερικής καύσης. Ακόμα υπάρχουν πλοία με ατμοστρόβιλους σε συνδυασμό με ηλεκτρογεννήτριες.

Σε σχέση με τη χρήση τους τα πλοία διακρίνονται σε πολεμικά ή εμπορικά.

1. Τα πολεμικά διακρίνονται σε θωρηκτά ,με πολύ γερό εξοπλισμό και με πυροβόλα, σε αντιτορπιλικά, σε τορπιλοβόλα (εξακοντίζουν τορπίλες), σε κανονιοφόρους, σε υποβρύχια, σε αεροπλανοφόρα κ.λ.π.
2. Τα εμπορικά μπορεί να είναι :
 - i. Επιβατικά που χρησιμοποιούνται για τη μεταφορά επιβατών και διακρίνονται σε ακτοπλοϊκά και μεγάλα υπερωκεάνια.
 - ii. Μεικτά είναι τα πλοία που μεταφέρουν κυρίως εμπορεύματα, έχουν όμως καμπίνες για περισσότερα από 12 άτομα.
 - iii. Τα φορτηγά πλοία εξυπηρετούν μόνο τη μεταφορά εμπορευμάτων.

Ανάλογα με **την περιοχή πλεύσεως του πλοίου**, η Ναυτιλία διακρίνεται σε: ωκεανοπόρο , ακτοπλοϊκή και εσωτερική (π.χ. ποταμόπλοια, λιμνόπλοια, αμφίβια).

Ο όρος navigation αναφέρεται στην τέχνη της ναυσιπλοΐας .Με τον όρο τέχνη της ναυσιπλοΐας , αυτή η μέθοδος εκφράζει την ασφαλή πλεύση του πλοίου , δηλαδή είναι η επιστήμη και η τέχνη της διακυβέρνησης του πλοίου, πιο συγκεκριμένα εκφράζει τον ασφαλή προσδιορισμό του στίγματος , της πορείας όπως επίσης και την απόσταση. Η ναυτιλία ως Ναυσιπλοΐα διακρίνεται σε :

- i. Ναυτιλία Αναμετρήσεως (dead reckoning)
- ii. Ακτοπλοΐας ή ακτοπλοϊκή Ναυτιλία (coastal navigation)
- iii. Αστρονομική Ναυτιλία (celestial navigation)
- iv. Ραδιοναυτιλία (Radionavigation)
- v. Πολική Ναυτιλία (Polar navigation)

vi. Ναυτιλία σωστικών Λέμβων (life boat navigation)

Με την γενική έννοια του εμπορικού Ναυτικού Ναυτιλία ή εμπορική Ναυτιλία είναι το σύνολο των εμπορικών πλοίων που φέρουν την σημαία ενός κράτους .

Τα πλοία διέπονται από την νομοθεσία αφενός του Ναυτικού δικαίου το οποίο και διακρίνεται στο Δημόσιο Ναυτικό Δίκαιο και στο Ιδιωτικό Ναυτικό Δίκαιο που απαρτίζουν και τα 2 σχετικούς κώδικες , τον κώδικα Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου (ΚΔΝΔ) και τον κώδικα Ιδιωτικού Ναυτικού δικαίου (ΚΙΝΔ) αφετέρου από το διεθνές Ναυτικό δίκαιο.

- i. Κατά τον Κ.Ι.Ν.Δ. αρθ.1 παρ.1¹ Πλοίο είναι κάθε σκάφος καθαρής χωρητικότητας τουλάχιστον 10 κόρων , προορισμένο να κινείται αυτοδύναμα στην θάλασσα.

Σύμφωνα με τον ορισμό κατά Κ.Ι.Ν.Δ. απαραίτητες προϋποθέσεις είναι 1^{ov} να είναι σκάφος, 2^{ov} να έχει καθαρή χωρητικότητα από 10 κόρους και άνω, και 3^{ov} να έχει αυτοδύναμη κίνηση.

- ii. Κατά τον Κ.Δ.Ν.Δ. αρθ.3. παρ.1² πλοίο είναι κάθε σκάφος προορισμένο να μετακινείται στον νερό για μεταφορά προσώπων , ή πραγμάτων , ρυμούλκηση , επιθαλάσσια αρωγή , αλιεία , αναψυχή ,επιστημονικές έρευνες ή άλλο σκοπό.

Σύμφωνα με τον ορισμό κατά Κ.Δ.Ν.Δ. , μοναδική προϋπόθεση είναι : να είναι σκάφος προορισμένο να μετακινείται στο νερό , ανεξάρτητης χωρητικότητας ή αυτοδύναμης κίνησης

Επίσης κατά το άρθ.4, παρ.1 του Κ.Δ.Ν.Δ. προβλέπεται ακόμη μία κατηγορία , το «Βοηθητικό Ναυπήγημα» που θεωρείται κάθε πλωτό ναυπήγημα ανεξαρτήτως χωρητικότητας που προορίζεται να χρησιμοποιείται σε σταθερή παραμονή για βοηθητικούς σκοπούς εντός λιμένων και αλλού.

Το πλοίο αποτελεί το μέσο, αλλά και το επίκεντρο της ναυτιλιακής δραστηριότητας, συνεπώς καθίσταται απαραίτητη η **δημοσιοποίηση** ορισμένων στοιχείων. Για το σκοπό αυτό το πλοίο καταχωρίζεται, είτε κατά το χρόνο ναυπηγήσεως είτε μετά από τον χρόνο ναυπηγήσεως , στο **νηολόγιο**, το οποίο για τη χώρα μας τηρείται στα λιμεναρχεία και σε ορισμένα προξενικά λιμεναρχεία του εξωτερικού.

Στην **πράξη νηολογήσεως** του πλοίου αναγράφονται:

:

- i. Όνομα: ορίζεται ελεύθερα από τον πλοιοκτήτη ή την υπηρεσία αν είναι κρατικό , πχ πολεμικό. Το όνομα αναγράφεται στην πρύμνη και στις παρειές του σκάφους, ενώ τα κρατικά φέρουν κωδικό αριθμό .
- ii. Χωρητικότητα : Η χωρητικότητα πλοίου , υπολογίζεται σε κόρους , από ειδικούς φορείς , και διακρίνεται σε Ολική , Κ.Ο.Χ. , και καθαρή , ΚΚΧ, αυτό είναι πολύ σημαντικό για τα φορτηγά πλοία
- iii. Λιμένας Νηολόγησης και αριθμός Νηολογίου: είναι ελεύθερη επιλογή του πλοιοκτήτη . Ο λιμένας Νηολόγησης, προσδιορίζει την εθνικότητα – σημαία του πλοίου και σημειώνεται στην πρύμνη κάτω από το όνομα. Κάθε πλοίο είναι υπόχρεο σε Νηολόγηση ανεξάρτητου μεγέθους και τύπου, τα κρατικά νηολογούνται στο λιμάνι της χώρας όπου ανήκουν.

- iv. Το ΔΔΣ. : Το διεθνές διακριτικό σήμα , που αποτελείται από συνδυασμό τεσσάρων γραμμάτων του λατινικού αλφαβήτου, δίνεται σε πλοία άνω των 30 κόρων καθαρής χωρητικότητας ,ΚΚΧ. Στην Ελλάδα έχουν καταχωρηθεί από SVAA μέχρι SZZZ , αρμόδιος φορέας διαχείρισης είναι η επιθεώρηση εμπορικών πλοίων, ΕΕΠ, του υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας , ΥΕΝ. Το ΔΔΣ λαμβάνουν και τα κρατικά πλοία . Μετά την καταστροφή πλοίου ή διάλυση του , το ΔΔΣ που είχε, δεν δίδετε σε άλλο πλοίο.

Πλοίο χωρίς εθνικότητα (και σημαία) θεωρείται πειρατικό. Η εθνικότητα του πλοίου πιστοποιείται από το έγγραφο εθνικότητας, το οποίο ουσιαστικά λειτουργεί ως «διαβατήριο» του πλοίου. Σύμφωνα με τα παραπάνω αποκλείετε δύο πλοία να έχουν ίδια στοιχεία ταυτότητας , έστω και αν έχουν ίδιο όνομα, χωρητικότητα και λιμάνι Νηολογίου , θα διαφέρουν στον αριθμό Νηολόγησης και στο ΔΔΣ.

1.5.1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Όταν αναφερόμαστε στις εργασιακές σχέσεις , εννοούμε τις σχέσεις μεταξύ όλων των ατόμων που εργάζονται σε μια επιχείρηση, ανεξάρτητα από την βαθμίδα της διοικητικής ιεραρχίας, στην οποία εντάσσονται. Έτσι, αναπτύσσονται σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών . Η ύπαρξη καλών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων είναι ιδιαίτερα σημαντική, γιατί βοηθά στην επικράτηση ευνοϊκού κλίματος για την επιτυχή δραστηριοποίηση της ίδιας της επιχείρησης.

Οι εργασιακές σχέσεις, οι οποίες αναπτύσσονται μεταξύ των ναυτικών και της διοίκησης είναι χωρίς αμφιβολία πολύ σημαντικές, καθώς ο ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα στον κλάδο της ναυτιλίας είναι καθοριστικός. Το επάγγελμα των ναυτικών χαρακτηρίζεται ως ένα δύσκολο επάγγελμα , ο λόγος είναι επειδή εργάζονται υπό δυσμενείς συνθήκες.

Από την πλευρά τους οι εφοπλιστές πρέπει να κατανοήσουν ότι τα κέρδη τους οφείλονται σε σημαντικό βαθμό και στην εργασία των ναυτικών. Με τον όρο εφοπλιστής , εννοούμε όταν ο επιχειρηματίας εκμεταλλεύεται ένα πλοίο , όπου η ιδιοκτησία ανήκει σε κάποιον άλλον.

Το δικαίωμα εκμεταλλεύσεως ξένης ιδιοκτησίας, το αποκτά ο εφοπλιστής είτε με *μίσθωση* , είτε με *επικαρπία*. Η υποχρέωση του εφοπλιστή και στις δύο περιπτώσεις είναι να δηλώσει την ιδιότητά του στη λιμενική αρχή του τόπου, στον οποίο έχει νηολογηθεί το πλοίο. Στη δήλωσή του αυτή εκτός από τα ατομικά στοιχεία του εφοπλιστή πρέπει να αναφέρονται και τα στοιχεία του εμπορικού πλοίου που θα εκμεταλλεύεται, όπως και το χρονικό διάστημα που θα ισχύει η μίσθωση ή η επικαρπία .

Οι πιο σημαντικές σχέσεις που αναπτύσσονται στο πλοίο είναι οι ακόλουθες:

- Σχέσεις ανάμεσα στον πλοίαρχο και την εταιρεία
- Σχέσεις ανάμεσα στον πλοίαρχο και τους αξιωματικούς
- Σχέσεις ανάμεσα στον πλοίαρχο και τα κατώτερα πληρώματα
- Σχέσεις ανάμεσα στους αξιωματικούς και τα κατώτερα πληρώματα
- Σχέσεις ανάμεσα στα άτομα που ανήκουν στα κατώτερα πληρώματα

Ο πλοίαρχος αποτελεί τον συνδετικό κρίκο ανάμεσα στην εταιρεία, στην οποία ανήκει το πλοίο και στο υπόλοιπο πλήρωμα. Οι ευθύνες του πλοίαρχου είναι πολυάριθμες και σε πολλές περιπτώσεις καλείται να εκπροσωπήσει τον πλοιοκτήτη. **Πλοιοκτήτης** είναι όταν ο ιδιοκτήτης και ο επιχειρηματίας είναι το ίδιο πρόσωπο.

Είναι αναμενόμενο ο Πλοίαρχος να εκπροσωπεί και τα συμφέροντα του πλοιοκτήτη και να αποσκοπεί στην κατά το δυνατό μεγαλύτερη κερδοφορία του.

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στον πλοίαρχο και τους αξιωματικούς είναι περισσότερο σχέσεις συνεργασίας ανάμεσα σε άτομα που επιδιώκουν κοινούς σκοπούς.

Όσον αφορά στις σχέσεις ανάμεσα στον πλοίαρχο και τα κατώτερα πληρώματα, μπορεί να θεωρηθεί ότι ο Πλοίαρχος εκπροσωπεί και τα συμφέροντα των κατώτερων πληρωμάτων, καθώς γνωρίζει καλά, ότι χωρίς την συμβολή τους δεν θα μπορέσει και εκείνος να πραγματοποιήσει τους σκοπούς του. Πρέπει λοιπόν να αντιλαμβάνεται και να καλύπτει τις ανάγκες τους, να μεταφέρει τα αιτήματά τους, να φροντίζει για την εξασφάλιση σε αυτούς των καλύτερων δυνατών συνθηκών εργασίας και διαβίωσης κλπ.

Οι σχέσεις ανάμεσα στους αξιωματικούς και τα κατώτερα πληρώματα είναι και αυτή μορφής διοκούντων - διοικούμενων αλλά όχι στον ίδιο βαθμό με εκείνη του Πλοίαρχου. Οι αξιωματικοί είναι εκείνοι που καθοδηγούν άμεσα τα κατώτερα πληρώματα, σχετικά με τις καθημερινές εργασίες που πρέπει να γίνουν, άρα έρχονται σε άμεση επαφή μεταξύ τους για την επίτευξη των στόχων. εξασφάλιση σε αυτούς των καλύτερων δυνατών συνθηκών εργασίας και διαβίωσης κλπ.

Τέλος, οι σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στα άτομα που εντάσσονται στα κατώτερα πληρώματα είναι σχέσεις συναδελφικότητας και συνεργασίας. Πρόκειται για ανθρώπους που βρίσκονται σε γενικές γραμμές στην ίδια θέση και πρέπει να αντεπεξέλθουν σε δύσκολες εργασίες και συνθήκες. Εξάλλου πρέπει να είναι ενωμένοι προκειμένου να διεκδικήσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα συμφέροντά τους.

Ναυτιλιακή επιχείρηση, είναι όταν έχουν ως σκοπό την αποκόμιση κέρδους από ένα ή περισσότερα εμπορικά πλοία.

Τη ναυτιλιακή επιχείρηση μπορεί να την αντιπροσωπεύει ο **ναυτικός πράκτορας** (ship 's agent, ship 's broker), ο οποίος είναι αντιπρόσωπος του πλοιοκτήτη ή του εφοπλιστή. Αναλαμβάνει την διεξαγωγή ναυτικών υποθέσεων για λογαριασμό του πλοιοκτήτη. Το γραφείο του ονομάζεται **ναυτικό πρακτορείο** και διεκπεραιώνει ζητήματα όπως: υποδοχής του πλοίου, εκτελωνισμού, φορτοεκφορτώσεων, υγειονομικού ελέγχου, εφοδιασμού με καύσιμα, τρόφιμα και νερό, φάρμακα κ.ά.. Είναι επίσης υπεύθυνο για την αντιμετώπιση των αναγκών επισκευής και συντηρήσεως του σκάφους και του εξοπλισμού του πλοίου, αλλά και φροντίζει για την εξεύρεση πληρωμάτων και την ολοκλήρωση των διαδικασιών ναυτολογησεώς τους.

Όταν ο πράκτορας ενεργεί εκ μέρους του ναυλωτή, κύριο μέλημά του αποτελεί η έγκαιρη φορτοεκφόρτωση του φορτίου, η προώθησή του, η διαφύλαξή του όταν απαιτείται σε λιμενικές αποθήκες κ.λπ.

Η ναύλωση αποτελεί διμερή σύμβαση, δηλαδή συμφωνία δύο μερών, κατά την μία έννοια καλείτε εκναυλωτής, που στις θαλάσσιες μεταφορές μπορεί να είναι ο πλοιοκτήτης ή διαχειριστής εφοπλιστής ή αντιπρόσωπος αυτών, δηλαδή ναυτικός πράκτορας, και έχει την υποχρέωση να διαθέσει στο άλλο συμβαλλόμενο μέλος συγκεκριμένο πλοίο, ολόκληρο ή ένα μέρος του πλοίου, για την πραγματοποίηση θαλάσσιας μεταφοράς ή ακόμα αναλαμβάνει την υποχρέωση να μεταφέρει σε συγκεκριμένο χρόνο, επιβάτες ή εμπορεύματα εισπράττοντας για αυτήν την υποχρέωση εντός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος, χρηματική αμοιβή, αυτή η

αμοιβή ονομάζεται Ναύλος και αυτό το συμβαλλόμενο μέλος λέγεται ναυλωτής ή φορτωτής. Η συγκεκριμένη συμφωνία, πραγματοποιείται με την σύμβαση ναύλωσης, ονομάζεται και ναυλοσύμφωνο, και για να είναι νόμιμη θα πρέπει να έχει όλα τα απαραίτητα χαρακτηριστικά της Δικαιοπραξίας, τόσο για τον τόπο φόρτωσης όσο και για τον τόπο παράδοσης.

Τα είδη ναυλώσεων είναι :

1. Ναύλωση κατά ταξίδι, δηλαδή για ένα ταξίδι, μία μεταφορά
2. Ναύλωση χρόνου ή Χρονοναύλωση, πρόκειται για ενοικίαση του πλοίου μαζί με το πλήρωμα και τον εξοπλισμό του.
3. Ναύλωση σειράς ταξιδιών, λέγεται και μικτή ναύλωση, και πρόκειται για συνδυασμό της Ναύλωσης κατά ταξίδι και της Ναύλωσης χρόνου.
4. Ναύλωση ολική, Πρόκειται για Ναύλωση όλης της Ναυλώσιμης χωρητικότητας του πλοίου.
5. Ναύλωση Μερική, Πρόκειται για Ναύλωση μέρους της ολικής Ναυλώσιμης χωρητικότητας.
6. Ναύλωση κατά παραχώρηση. Στη περίπτωση αυτή ο ναυλωτής υποκαθιστά τον εκναυλωτή, επιλέγει ο ίδιος τον Πλοίαρχο και το πλήρωμα και αναλαμβάνει και την ασφάλιση του πλοίου.
7. Ναύλωση κατ' αποκοπή, Πρόκειται για ναύλωση με καθορισμένο ναύλο ανεξάρτητα της ποσότητας του προς μεταφορά φορτίου.
8. Ναύλωση γραμμής, Με αυτόν τον τύπο ναυλώνονται τα πλοία γραμμών που εκτελούν τακτικά συγκεκριμένη γραμμή και μεταφέρουν φορτία πολλών φορτωτών και παραληπτών.
9. Ναύλωση εργολαβική, Πρόκειται για σύμβαση με εργολαβική μεταφορά πραγμάτων ή προσώπων για συγκεκριμένη χρονική διάρκεια. Τέτοιες ναυλώσεις κάνουν κυρίως Τεχνικές εταιρείες έργων, καθώς και εταιρίες Κρουαζιερόπλοιων, και
10. Ναύλωση επιβατική. Πρόκειται για τη συνηθέστερη μετακίνησης επιβατών όπου το εισιτήριο είναι το αντίτιμο του ναύλου.

Περισσότερο συνήθεις των παραπάνω είναι: η ναύλωση κατά ταξίδι (voyage charter), η χρονοναύλωση (time charter), η μικτή ναύλωση (mixed time charter), η ναύλωση κατά παραχώρηση (demise charter ή bareboat charter), η ναύλωση κατ' αποκοπή (lumpsum basis charter) και η ναύλωση επιβατική (ticket).

Ο τόπος όπου γίνεται προσφορά και ζήτηση ναύλου ονομάζεται ναυλαγορά και εκεί προσφέρονται ή ζητούνται φορτία ή επιβάτες για μεταφορά με εμπορικά πλοία. Ο πίνακας που περιέχει τις τιμές της ναυλαγοράς ονομάζεται ναυολόγιο και περιλαμβάνει για τους μεν επιβάτες τις τιμές ανά θέση και ανά λιμάνι, για τα δε εμπορεύματα ανά είδος. Το ναυολόγιο καταρτίζεται ύστερα από πρόταση αρμόδιας επιτροπής, επίσημης κρατικής υπηρεσίας, όπως είναι λόγου χάρη το οικείο Υπουργείο, Υφυπουργείο ή Γενική Γραμματεία.

1.5.2.ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΟ ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΠΛΟΙΟ.

Επειδή το πλοίο βρίσκεται , σε κίνηση, είτε στα χωρικά ύδατα διαφόρων κρατών είτε στην ανοικτή θάλασσα, *ισχύουν αναγκαστικά λόγοι ασκήσεως ελέγχου ή και προστασίας* από την πολιτεία, της οποίας έχει την εθνικότητα. Υπάρχει έλεγχος κατά την τιμιότητα του εμπορικού πλοίου στις συναλλαγές, ο λόγος είναι επειδή το εμπορικό πλοίο είναι το μέσον και το επίκεντρο κάθε ναυτιλιακής επιχείρησης. Για αυτό τον λόγο είναι υποχρεωτικές όλες οι διατυπώσεις δημοσιότητας κάθε εμπορικού πλοίου δηλαδή η νηολόγησή του και η καταγραφή στο νηολόγιο.

Ο *πλοιοκτήτης*, είναι το νομικό ή φυσικό πρόσωπο, το οποίο έχει την κυριότητα και έχει την δυνατότητα εκμετάλλευσης του εμπορικού πλοίου, στην εποχή μας είναι συνήθως διαφορετικό πρόσωπο από τον πλοίαρχο. (Σε παλαιότερες εποχές πλοιοκτήτης και πλοίαρχος του πλοίου ήταν το ίδιο πρόσωπο). Ο πλοιοκτήτης έχει μεγάλη σημασία σχετικά με τη δυνατότητα του περιορισμού της ευθύνης.

Ο *περιορισμός της ευθύνης του πλοιοκτήτη* είναι αρχή του Ναυτικού Δικαίου με πρακτική και νομική ισχύ (άρθ. 84–106 του ΚΙΝΔ).

Το άρθρο 84 αρχικά καθιερώνει απεριόριστη την ευθύνη του πλοιοκτήτη για τις δικαιοπραξίες του πλοίαρχου. Ο πλοιοκτήτης ευθύνεται ισότιμα για τις αδικοπραξίες του πλοίαρχου, του πληρώματος και των πλοηγών. Οι πράξεις αυτές ενδέχεται να τελούνται κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Ο πλοιοκτήτης από το άρθρο 85, όταν παραχωρεί το πλοίο και το μεικτό ναύλο τότε του παρέχουν την δυνατότητα του περιορισμού της ευθύνης. Ο πλοιοκτήτης όταν παραχωρεί το πλοίο υποχρεούται να το αναπληρώσει με χρηματικό ποσό , ενοικίου ή υποθήκης , κατά την αξία του πλοίου από το οποίο προήλθε η ευθύνη του χρέους.

Κατά το άρθρο 87, Ο περιορισμός της ευθύνης δεν ισχύει όταν οι υποχρεώσεις του πλοιοκτήτη προέρχονται από συμβάσεις, για τη σύναψη των οποίων συναίνεσε ή τις ενέκρινε ο πλοιοκτήτης , ούτε για υποχρεώσεις του πλοιοκτήτη που προκύπτουν από τη σύμβαση ναυτολογήσεως μετά τον πλοίαρχο ή του πληρώματος .

Το *προσωπικό* των εμπορικών πλοίων διακρίνεται στις εξής κατηγορίες :

1. Προσωπικό καταστρώματος , σε αυτήν την κατηγορία περιλαμβάνονται ο πλοίαρχος, οι αξιωματικοί , οι υπαξιωματικοί , οι ναύτες και οι ναυτόπαιδες.
2. Προσωπικό μηχανής , σε αυτή την κατηγορία περιλαμβάνονται αξιωματικοί , λιπαντές , θερμαστές και βοηθοί.
3. Προσωπικό γενικών υπηρεσιών, σε αυτήν την κατηγορία περιλαμβάνονται υπηρεσίες επικοινωνιών, οικονομικές υπηρεσίες, Ιατρικές υπηρεσίες , Υπηρεσίες τροφοδοσίας, υπηρεσίες διαμερισμάτων και υπηρεσίες μαγειρείου.

1.6. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Ο **πλοίαρχος** είναι ο επικεφαλής του πληρώματος πλοίου. Είναι ο κυβερνήτης και ο διοικητής του πλοίου, επίσης είναι ο επικεφαλής της ιεραρχίας του πληρώματος και έχει εξουσία σε κάθε πρόσωπο του πλοίου και υπογράφει τις συμβάσεις ναυτολόγησης του πληρώματος. Είναι υπεύθυνος για την ασφάλεια και την τάξη στο πλοίο. Ο πλοίαρχος προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας που εγγράφεται στο νηολόγιο του πλοίου.

Ειδικότερα, ο πλοίαρχος χαράζει την πορεία του πλοίου και παρακολουθεί την ταχύτητά του με τη βοήθεια ειδικών ηλεκτρονικών μηχανημάτων ναυσιπλοΐας και χαρτών και κάνει τους απαραίτητους ελιγμούς για την ομαλή προσέγγιση ή την απομάκρυνση του πλοίου από την προβλήτα του λιμανιού.

Επιπλέον, έχει τη γενική ευθύνη για τον ανεφοδιασμό του πλοίου, κρατάει το ημερολόγιο του πλοίου και κάνει τον αναγκαίο προγραμματισμό. Κατευθύνει και οργανώνει την εργασία όλων των μελών του πληρώματος παρακολουθώντας ταυτόχρονα τη σωστή εκτέλεση των καθηκόντων τους. Έχει ευθύνη για την παροχή ιατρικής βοήθειας σε μέλη του πληρώματος ή σε επιβάτες σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης.

Όταν εργάζεται σε εμπορικό πλοίο, προετοιμάζει το σχέδιο φόρτωσης και εκφόρτωσης του πλοίου, επιβλέπει τις αντίστοιχες διαδικασίες και φροντίζει για την ασφάλεια των εμπορευμάτων. Παράλληλα, κάνει τις απαραίτητες συνεννοήσεις με τις λιμενικές αρχές και τους φορτωτές, καθώς και τις διαπραγματεύσεις με τους παραλήπτες του φορτίου που μεταφέρει. Στη διάρκεια του ταξιδιού έχει απόλυτη εξουσία όσον αφορά στη διοίκηση αλλά και σε νομικά θέματα.

Είναι υπεύθυνος για την πληρωμή των μισθών του πληρώματος, καθώς και για τη σύνταξη αναφορών και εκθέσεων που απαιτούνται από τις αρχές ή τη ναυτιλιακή επιχείρηση. Για τη διεκπεραίωση πολλών από αυτά τα καθήκοντά του συνεργάζεται με τους άλλους αξιωματικούς του πλοίου.

Γενικά, ο πλοίαρχος είναι υπεύθυνος για τη χάραξη της πορείας του πλοίου και τους ελιγμούς προσέγγισης στα λιμάνια. Έχει ευθύνη για την επιλογή και το συντονισμό των αρμοδιοτήτων του πληρώματος, την τήρηση της τάξης, τον έλεγχο καταλληλότητας και την καλή λειτουργία και ασφάλεια του πλοίου.

Ο πλοίαρχος πρέπει να κατέχει δίπλωμα Α΄ τάξεως (πρώτος πλοίαρχος), το οποίο αποκτούν μετά από εξετάσεις οι αξιωματικοί καταστρώματος του Εμπορικού Ναυτικού. Σύμφωνα με τον ΚΙΝΔ ο πλοίαρχος καταρτίζει το πλήρωμα, συντάσσει το ημερολόγιο γέφυρας, επιμελείται για την τήρηση των λοιπών βιβλίων του πλοίου, τηρεί τα προβλεπόμενα ναυτιλιακά έγγραφα και παρουσιάζει για θεώρηση στις κατά τόπους λιμενικές ή προξενικές αρχές το ναυτολόγιο και τα ημερολόγια του πλοίου.

Ο πλοίαρχος κατά τη διάρκεια της πλεύσεως **έχει το δικαίωμα:**

- α) Να χρησιμοποιήσει κάθε αντικείμενο και μέσο του πλοίου **για την αποφυγή κινδύνου.**
- β) Να θέσει ενέχυρο ή να πουλήσει μέρος του φορτίου ή να δανειστεί χρήματα **για την αντιμετώπιση έκτακτης ανάγκης.**

γ) Να κοινοποιεί έγγραφα, να παίρνει συντηρητικά μέτρα και να εγείρει αγωγές **στο όνομα του πλοιοκτήτη ή του εφοπλιστή**.

Οι υποχρεώσεις του πλοίαρχου και η ευθύνη του είναι ανάλογες του αξιώματός του. Καθώς είναι ο πρώτος στην ιεραρχία του πλοίου, έχει το μεγαλύτερο βαθμό και απόλυτη ελευθερία κινήσεων συνεπώς και την ύψιστη ευθύνη. Αυτό πρακτικά και νομικά σημαίνει ότι ο πλοίαρχος **είναι υπεύθυνος** (όπως είδη αναφέραμε):

α) Για κάθε παράβαση .

β) Για τις δικαιοπραξίες ή αδικοπραξίες του κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του .

γ) Για την απόφαση τηρήσεως ή όχι των οδηγιών του πλοηγού (η παρουσία πλοηγού δεν απαλλάσσει τον πλοίαρχο από την ευθύνη, καθώς οι οδηγίες του έχουν μόνο συμβουλευτικό χαρακτήρα).

δ) Για τα καθήκοντα που προσδιορίζονται από διάφορα νομοθετήματα του Δημοσίου Δικαίου.

ε) Για την τήρηση των κανονισμών που εκδίδονται σε εκτέλεση των νόμων.

στ) Για την άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας επί του πληρώματος (μπορεί να επιβάλλει τις ποινές της επιπλήξεως και του προστίμου).

Ο πλοηγός. Ο πλοίαρχος αν και είναι αρμόδιος για την διακυβέρνηση του πλοίου, δε θα μπορούσε να το κυβερνήσει με ασφάλεια οπουδήποτε και με οποιοσδήποτε συνθήκες. Σε δύσκολες περιοχές ο πλοίαρχος χρειάζεται τη βοήθεια ενός ειδικού που γνωρίζει καλά τις θάλασσες, τα ρεύματα, τα βάθη και την παλίρροια. Ο ειδικός αυτός είναι ο πλοηγός. Πλοηγός είναι το πρόσωπο που έχει την γνώση των θαλάσσιων περιοχών και των συνθηκών της ναυσιπλοΐας, προνοεί για την ορθή και ασφαλή διεύθυνση του σκάφους κατά την είσοδο και έξοδο του πλοίου από λιμένες ή την πλεύση του σε ορισμένα δύσκολα περάσματα.

Σε άλλες εποχές, ο πλοηγός είχε τη ναυτική διεύθυνση του πλοίου κατά τη διάρκεια όλου του ταξιδιού, αυτό γινόταν επειδή ο πλοίαρχος ήταν όργανο του εμπορικού σκέλους της ναυτιλιακής επιχείρησης . Ο πλοηγός αυτός ήταν ο πλοηγός θάλασσας, που ήταν ταυτόχρονα και πλοηγός – κυβερνήτης, από αυτόν ο νόμος απαιτούσε ειδικές τεχνικές ικανότητες. Κατά το τελευταίο τέταρτο του περασμένου αιώνα, όταν οι πλοίαρχοι άρχισαν να αποκτούν και τις τεχνικές γνώσεις της διακυβέρνησης του πλοίου, ο πλοηγός θάλασσας και πλοηγός – κυβερνήτης εξαφανίστηκαν, ο πλοηγός περιορίστηκε στην παροχή οδηγιών και συμβουλών στον πλοίαρχο, κατά την είσοδο και την έξοδο από το λιμάνι, κατά τον διάπλου δυσχερών παράκτιων περιοχών καθώς και διωρύγων. Ο πλοηγός αυτός είναι ο πλοηγός λιμανιού που είναι συγχρόνως και πλοηγός – σύμβουλος.

Σήμερα, το έργο του πλοηγού - κυβερνήτη επιτελεί ο πλοίαρχος (άρθρο 43 ΚΙΝΔ7) ή ένας αξιωματικός του πληρώματος. Απομένει, έτσι, κυρίως, ο πλοηγός –

σύμβουλος (άρθρο 182 ΚΙΝΔ), ο οποίος κατευθύνει με συμβουλές τον πλοίαρχο για τη διακυβέρνηση του πλοίου στα δύσκολα σημεία πλεύσεως.

1.7. ΝΑΥΤΙΚΑ ΑΔΙΚΗΜΑΤΑ

Τα ναυτικά αδικήματα, τα οποία προβλέπονται από τον ΚΔΝΔ είναι όσα αφορούν σε ναυτικό ή επιβάτη πλοίου και **τελούνται σε ελληνικά εμπορικά πλοία**. Αυτά ενδέχεται να είναι:

- ✚ Παράνομη απουσία πληρώματος «εν ώρα φυλακής».
- ✚ Εγκατάλειψη θέσεως μέλους.
- ✚ Μη προσέλευση για ανάληψη υπηρεσίας.
- ✚ Εγκατάλειψη πλοίου «εν κινδύνω».
- ✚ Ανυπακοή σε διαταγή πλοίαρχου.
- ✚ Εξύβριση ή απειλή κατά ανωτέρου.
- ✚ Στάση-βιαιοπραγία κατά ανωτέρου.
- ✚ Κλοπή ή φθορά φορτίου ή εξοπλισμού του πλοίου.
- ✚ Παράβαση του κανονισμού αποφυγής συγκρούσεως.
- ✚ Εγκατάλειψη ασθενούς μέλους του πληρώματος στην αλλοδαπή δίχως παροχή των μέσων θεραπείας.
- ✚ Εγκατάλειψη επιβάτη σε τόπο εκτός προορισμού του δίχως ενημέρωση της εντόπιας ή προξενικής αρχής.
- ✚ Πλοίο με ελλιπή σύνθεση πληρώματος.
- ✚ Παράνομη ναυτολόγηση λιποτάκτη άλλου πλοίου.
- ✚ Μέθη εν υπηρεσία.
- ✚ Παράβαση υπηρεσιακών υποχρεώσεων πλοίαρχου και πληρώματος, ειδικότερα: απουσία ναυτικών εγγράφων και βιβλίων πλοίου, υπεράριθμοι επιβάτες, όσα προβλέπονται από τους κανονισμούς σε εκτέλεση των νόμων, ρύπανση της θάλασσας και γενικά του θαλάσσιου περιβάλλοντος.
- ✚ Απείθεια επιβάτη σε διαταγή ή διάταξη που αφορά στην ασφάλεια του πλοίου.

Η μη τήρηση ή η ελλιπής τήρηση των εγγράφων και βιβλίων του πλοίου έχει ως αποτέλεσμα για τον πλοίαρχο ποινή φυλάκισης. Επίσης, με ποινή φυλακίσεως τιμωρείται ο πλοίαρχος που αποπλέει χωρίς τον προηγούμενο έλεγχο των ναυτιλιακών του εγγράφων και την άδεια της λιμενικής αρχής. Επίσης, βάσει του ΠΚΕΠΝ τιμωρούνται τα ναυτικά εγκλήματα αυτά είναι:

Η δόλια πρόκληση ναυαγίου, η έκδοση πλαστών εγγράφων (π.χ. φορτωτικών) και όσα άλλα προβλέπονται από τον ΠΚΕΠΝ.

Τέλος, στοιχειώδες μέτρο πρόνοιας υπέρ των οικονομικών συμφερόντων του πλοιοκτήτη ή του εφοπλιστή αποτελεί η **ναυτασφάλεια**, δηλαδή η ασφάλιση του εμπορικού πλοίου ή του πλωτού ναυπηγήματος (π.χ. φορτηγίδας) σε οποιονδήποτε κατάλληλο ασφαλιστικό οργανισμό κατά των θαλασσίων κινδύνων.

1.8. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Το πλοίο θεωρείται ένας ιδιόμορφος εργασιακός οργανισμός χρειάζεται να διοικείται **επιτελικά**. Όπως όλες οι επιχειρήσεις έτσι και το πλοίο διευθύνετε με Ιεραρχικό τρόπο και επειδή το περισσότερο καιρό το πλοίο βρίσκεται στην θάλασσα μακριά από την επίβλεψη μίας οργανωμένης κοινωνίας, η Διοίκηση είναι χαρακτηριστική και Ιδιόμορφη.

Πρώτος στην κορυφή της Ιεραρχίας που εργάζονται στο πλοίο είναι ο πλοίαρχος , ο οποίος φέρεται και ως εκπρόσωπος του πλοιοκτήτη, και ασκεί εξουσία στο πλοίο. Από την νομοθεσία , είναι επιφορτισμένος με μία πληθώρα ευθυνών και καθηκόντων και είναι υπόλογος απέναντι στον νόμο, σχετικά με την εφαρμογή της ομαλής τάξης, συμβίωσης και συνεργασίας όλων όσων εργάζονται ή απλά επιβαίνουν στο πλοίο.

Ο πλοίαρχος ασκεί τα καθήκοντά του με την βοήθεια των αξιωματικών και αυτοί με την σειρά τους στους Υπαξιωματικούς. Οι Αξιωματικοί έχουν ορισμένα καθήκοντα τόσο στον τομέα της Γέφυρας και του καταστρώματος όσο και στον τομέα του μηχανοστασίου και των γενικών υπηρεσιών. Οι υπαξιωματικοί θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως Αρχιεργάτες ή επιστάτες σε ένα συγκεκριμένο τμήμα του πλοίου.

Οι αξιωματικοί και υπαξιωματικοί κατά τις εργασίες γέφυρας κατοχυρώνουν τη σωστή διακυβέρνηση του πλοίου διασφαλίζοντας υψηλές προδιαγραφές στον τομέα της ευθύνης. Κατά βάρδιες, αναλαμβάνουν να φέρουν σε πέρας τη διακυβέρνηση του πλοίου, σε συνεργασία με τους εντεταλμένους ναύτες..

Οι αξιωματικοί μηχανής έχουν να επιτελέσουν σε συνεργασία με το λοιπό προσωπικό μηχανής (υπαξιωματικούς και ναύτες) έργο υψηλής ευθύνης. Οι αξιωματικοί αποτελούν το συνδετικό κρίκο της διοικήσεως του τομέα ευθύνης τους με τον κυβερνήτη του πλοίου και η γνώμη τους επιτρέπει στον πλοίαρχο να σχηματίσει ολοκληρωμένη εικόνα για την κατάσταση του πλοίου.

Το προσωπικό κατά τις γενικές εργασίες, ακόμα και εκτός βάρδιας, είναι απαραίτητο να βρίσκεται σε κατάσταση ετοιμότητας, η οποία επιτυγχάνεται με πιστή τήρηση της ιεραρχίας δηλαδή: των ναυτών στους υπαξιωματικούς των τομέων απασχολήσεώς τους, του πληρώματος στους αξιωματικούς των τμημάτων και των αξιωματικών στις εντολές του πλοίαρχου.

Οι αξιωματικοί όλων των υπηρεσιών του πλοίου πρέπει να διατηρούν καλές σχέσεις μεταξύ τους αλλά και με το πλήρωμα.

Τέλος ,η τελευταία βαθμίδα της Ιεραρχίας στο πλοίο είναι το κατώτερο πλήρωμα. Για να ναυτολογηθεί ένα πρόσωπο ως πλήρωμα πλοίου πρέπει να έχει απογραφεί ως ναυτικός, δηλαδή να έχει εφοδιαστεί με ναυτικό φυλλάδιο. Το ναυτικό φυλλάδιο είναι επαγγελματικό έγγραφο, πιστοποιητικό βιβλιάριο, με το οποίο πιστοποιείται, από την αρμόδια λιμενική αρχή, η ιδιότητα ενός ατόμου ως ναυτικού. Σ' αυτό καταχωρίζονται με ευθύνη του πλοίαρχου η κάθε θαλάσσια υπηρεσία, οι άδειες, οι ασθένειες κ.λπ..

Τα καθήκοντα κάθε μέλους του πληρώματος καθορίζονται από τους κανονισμούς εργασίας των εμπορικών πλοίων και το πειθαρχικό καθεστώς καθορίζεται από την ποινική και πειθαρχική νομοθεσία. Άτομο που εργάζεται σε εμπορικό πλοίο χωρίς να είναι ναυτολογημένο ονομάζεται ναυτεργάτης, αλλά κατ' επέκταση έτσι μπορεί να ονομαστεί και όποιος προσφέρει οποιαδήποτε ναυτική εργασία.

Τα δικαιώματα του πληρώματος εμπορικού πλοίου είναι η παροχή μισθού, τροφής, ιματισμού εργασίας και ενδιαιτήσεως, νοσηλείας, άδειας, παλιννοστήσεως και σε ορισμένες περιπτώσεις αποζημιώσεως.

Σήμερα οι όροι εργασίας, τα μισθολόγια και οι άλλες εργασιακές σχέσεις με τη ναυτιλιακή επιχείρηση και το πλοίο, καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις μεταξύ των εφοπλιστών και των ναυτεργατικών οργανώσεων. Τα κατώτερα πληρώματα (π.χ. ναύτες, μάγειροι, θαλαμηπόλοι, βοηθοί φροντιστές κ.λπ.), σύμφωνα με τον νόμο (Κ.Ν.Δ. 2689/1953), αποκτούν επαγγελματικά πτυχία που ονομάζονται άδειες ναυτικής ικανότητας.

Ο ναυτικός οφείλει να προσφέρει τις υπηρεσίες του στο πλοίο για τις οποίες ναυτολογήθηκε, σύμφωνα με τον ΚΙΝΔ και ΚΔΝΔ, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, άλλους ειδικούς νόμους και κανονισμούς.

Επίσης, η ύπαρξη του ναυτομεσίτη και του ναυτικού πράκτορα αιτιολογεί ακριβώς την επιτελική διοίκηση.

Όλοι οι εργαζόμενοι του πλοίου, είναι πιστοποιημένοι με επίσημο έγγραφο του κράτους, πχ ναυτικό φυλλάδιο, δίπλωμα, πτυχίο, άδεια κλπ. Και ασκούν συγκεκριμένα καθήκοντα κάτω από τις διαταγές και τις οδηγίες των ανωτέρων τους. Τα καθήκοντα όλων των εργαζομένων ναυτικών περιγράφονται αναλυτικά στον Κώδικα Ναυτικού δικαίου

1.9. ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΟΥ ΠΛΟΙΟΥ

Το πλοίο δεν είναι ένα συνηθισμένο εργασιακό περιβάλλον, η ναυτική εργασία έχει ιδιαιτερότητα σε σχέση με άλλα είδη εργασίας. Σημαντική επιλογή ενός πλοίου είναι η προτεραιότητα στην αξία της ανθρώπινης ζωής και οι ανθρώπινες σχέσεις, τόσο για το προσωπικό, όσο και για τους επιβάτες του εμπορικού πλοίου.

Η ναυτική εργασία διεκπεραιώνεται σε σκληρές και αντίξοες συνθήκες.

Το ουσιαστικό ζητούμενο στις ανθρώπινες σχέσεις των εργαζομένων πάνω στο πλοίο είναι:

- α) Εκ μέρους του πληρώματος, **η ιεραρχική υπαγωγή** στους αξιωματικούς και τον πλοίαρχο.
- β) Εκ μέρους των αξιωματικών, **η σαφήνεια των εντολών, η κατανόηση των αναγκών** του πληρώματος και η ιεραρχική υπαγωγή στον πλοίαρχο.
- γ) Εκ μέρους του πλοίαρχου, **η μετασχηματιστική αρχηγεία και η επαρκής κατάρτιση και μετεκπαίδευση.**

Το είδος των σχέσεων και η ευχέρεια αναπτύξεώς τους είναι παράγοντες πιο σημαντικοί από στόχους, ρόλους, καθήκοντα και θέσεις.

Η δυναμική της ομάδας, όπως αυτή αναπτύσσεται σε κάθε τμήμα του πλοίου, πρέπει να ακολουθεί τους κανόνες επιτελικής οργανώσεως ενός οργανισμού. Σύμφωνα μ' αυτούς ο προϊστάμενος αξιωματικός τμήματος δίνει τον ρυθμό στην εργασία, σεβόμενος τις ψυχολογικές και κοινωνικές ανάγκες του πληρώματος και διερμηνεύοντας τις εντολές του πλοιάρχου, ενώ το πλήρωμα συνεργάζεται και ακολουθεί τις βασικές προδιαγραφές για την εύρυθμη λειτουργία του τμήματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 :ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΠΛΟΙΟΥ ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΩΝ

2.1. ΠΛΟΙΑΡΧΟΣ

Πλοίαρχος (Πχος) είναι ο επικεφαλής του πληρώματος πλοίου. 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 ημερολόγια)

2.2. ΥΠΟΠΛΟΙΑΡΧΟΣ

Υποπλοίαρχος Προϊστάμενος επιστασίας γέφυρας – καταστρώματος, υπεύθυνος φορτοεκφόρτωσης, εκτέλεση βάρδιας στη γέφυρα «εν πλω.»

2.3. ΑΝΘΥΠΟΠΛΟΙΑΡΧΟΣ

Ανθυποπλοίαρχος Αξιωματικός ναυσιπλοΐας / ασφάλειας, εκτέλεση βάρδιας «εν πλω.»

2.4. Α΄ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ

Α΄ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Προϊστάμενος επιστασίας μηχανής, έχει το γενικό πρόσταγμα και τη τελική ευθύνη για ότι συμβαίνει στο μηχανοστάσιο.

2.5. Β΄ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ

Β΄ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Υπεύθυνος για τη λειτουργία και συντήρηση της μηχανής, βάρδια στο διαμέρισμα ελέγχου (control room) «εν πλω».

2.6. Γ΄ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ

Γ΄ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Βοηθός Β΄ μηχανικού, βάρδια στο διαμέρισμα ελέγχου «εν πλω»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

3.1. ΟΡΙΣΜΟΣ

Διαπροσωπικές σχέσεις είναι οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των ανθρώπων που βρίσκονται σε ένα κοινωνικό σύνολο.

3.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΙΣ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

- ✚ Η οργάνωση.
- ✚ Η ατομική συμπεριφορά στην εργασία (αντιλήψεις, στάσεις, προσδοκίες, αξίες, πιστεύω, κίνητρα).
- ✚ Η υποκίνηση που υπάρχει στους εργαζόμενους.
- ✚ Η επικοινωνία.
- ✚ Το μάνατζμεντ.
- ✚ Η ηγεσία.

3.2.1. Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ

Αναλόγως της οργάνωσης που υπάρχει σε μία εταιρεία είναι και οι σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων της. Όσο πιο καλά και δίκαια οργανωμένα είναι όλα, τόσο καλύτερες είναι και οι σχέσεις ισχύει και το αντίθετο.

Σύμφωνα με το οργανωσιακό δίλημμα, πέρα από το νομικό συμβόλαιο ανάμεσα στον εργαζόμενο και την επιχείρηση, υπάρχει και το ψυχολογικό συμβόλαιο, οι προσδοκίες του εργαζόμενου σχετικά με το τι θα προσφέρει στην οργάνωση και τι θα πάρει ως ανταπόδοση.

Όπως αναφέραμε οι οργανώσεις είναι αυτές που ρυθμίζουν πώς συμπεριφέρονται οι άνθρωποι μέσα στις οργανώσεις, τι υποκινεί τη συμπεριφορά τους και πώς είναι δυνατό να επηρεασθεί η συμπεριφορά (σε επίπεδο ατόμου – ομάδας – συνόλου), ώστε μέσα από την «βέλτιστη» αλληλεπίδραση να εκπληρωθούν οι στόχοι της οργάνωσης.

3.2.2. Η ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η συμπεριφορά (δηλαδή τι λέμε και τι κάνουμε κατά την εργασία) είναι συνάρτηση των προσωπικών χαρακτηριστικών του ατόμου (προσωπικότητα, γνώσεις, ικανότητες, αντίληψη, προσδοκίες, αξίες, πιστεύω, κίνητρα) και του πώς αντιλαμβάνεται το περιβάλλον εντός του οποίου κινείται.

Το πώς θα λειτουργήσει το κάθε άτομο με τους γύρω του και το πώς ή αν θα επικοινωνήσει με αυτούς, εξαρτάται από την προσωπικότητα του καθενός. Κάποια άτομα είναι περισσότερο επικοινωνιακά από άλλα και δίνουν μεγαλύτερη σημασία στις διαπροσωπικές σχέσεις.

Επίσης, εξαρτάται από την αντίληψη του κάθε ανθρώπου, και λέγοντας αντίληψη, εννοείται ο τρόπος, με τον οποίο αναγνωρίζουμε και ερμηνεύουμε τα «αντικειμενικά» δεδομένα. Ο κάθε άνθρωπος αντιλαμβάνεται διαφορετικά τα δεδομένα.. Ένα άτομο μπορεί να λέει κάτι και ταυτοχρόνως δύο άλλα άτομα να αντιλαμβάνονται κάτι διαφορετικό. Το πώς αντιλαμβάνεται κάποιος ένα στοιχείο του περιβάλλοντος, επηρεάζει (προφανώς) την συμπεριφορά του. Το ένα άτομο μπορεί να αντιλαμβάνεται κάτι ως απειλή και το άλλο, ακριβώς το ίδιο δεδομένο, το αντιλαμβάνεται ως ευκαιρία. Η συμπεριφορά των δύο αυτών ατόμων, είναι εντελώς διαφορετική μεταξύ τους.

Επίσης, κάθε άνθρωπος στον εργασιακό χώρο, πριν αποφασίσει πως θα λειτουργεί απέναντι στους συναδέλφους του, αλλά και τους προϊσταμένους του, πρέπει να υπολογίσει τις προσδοκίες, τις αξίες και τα πιστεύω του.

Προσδοκίες: είναι τι περιμένει ένα άτομο να συμβεί αν επιλέξει τη συμπεριφορά X,

αξίες: τι είναι καλό, σωστό, δίκαιο σε αντιδιαστολή με κακό, λάθος, άδικο και

πιστεύω: είναι οι διαρκείς ιδέες / σκέψεις γύρω από κάποιο ζήτημα. Ένα άτομο, το οποίο υπολογίζει τα πιο πάνω, σπάνια θα έρθει σε αντιπαράθεση με τον κοινωνικό του περίγυρο.

3.2.3. Η ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΠΟΥ ΥΠΑΡΧΕΙ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Οι «δυνάμεις» που ωθούν ένα εργαζόμενο να υιοθετεί συμπεριφορά που θα οδηγήσει σε εκπλήρωση στόχων είναι η υποκίνηση ή παρακίνηση. Σίγουρα, ένας προϊστάμενος ο οποίος παραχωρεί ικανοποιητικά κίνητρα σε ένα υφιστάμενο του, θα αναπτύξει πολύ πιο καλές σχέσεις μαζί του, αφού και ο ίδιος θα ενδιαφέρεται περαιτέρω για την πραγμάτωση των στόχων της οργάνωσης.

Φυσικά αυτό που θα κάνει ένα εργαζόμενο αποδοτικό είναι οι ικανότητες του, αλλά και το πόσο παρακινημένος είναι να διαθέσει τις ικανότητες του στην επιδίωξη των στόχων της οργάνωσης.

3.3. ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Επικοινωνία είναι η διαδικασία που διευκολύνει τις ενέργειες της διοίκησης· δεν αποτελεί όμως το μόνο μέσο για την καλή άσκηση της διοίκησης. Αποτελεί όμως μια αναγκαιότητα στο χώρο του οργανισμού και μια από τις σοβαρές ανθρώπινες ανάγκες.

3.3.1. ΠΩΣ ΟΡΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ Ο MERRIHUE, DAVIS, KATZ ΚΑΙ KAHN

Όλα τα άτομα που αντιδρούν στα ερεθίσματα του περιβάλλοντος παρουσιάζουν κάποιο είδος συμπεριφοράς. Τα άτομα αμοιβαία επιδρούν και αυτή η αλληλεπίδραση περιέχει κάποιο μήνυμα, το οποίο μπορεί να επηρεάσει και άλλα άτομα, τα οποία με τη σειρά τους απαντούν σ' αυτό το μήνυμα ως αποδέκτες του ή ως αρνητές του και έτσι επικοινωνούν μεταξύ τους.

Οι προσπάθειες να δοθεί ένας ορισμός της επικοινωνίας με καθολική χρήση έχουν προσκρούσει στην πολύμορφη φύση της.

Ο *Merrihue*, ορίζει την έννοια της επικοινωνίας ως “την οποιαδήποτε αρχική συμπεριφορά από τη μεριά του αποστολέα, η οποία μεταφέρει το επιθυμητό μήνυμα στον αποδέκτη, αυτό με τη σειρά του προκαλεί ως αντίδραση στον αποδέκτη την επιθυμητή συμπεριφορά”.

Ο *Davis* ορίζει την επικοινωνία ως “τη διαδικασία της μεταβίβασης πληροφοριών από ένα άτομο σε άλλο και κατανόησής τους από το δεύτερο”.

Ο *Katz* και *Kahn* ορίζουν την επικοινωνία ως “την ανταλλαγή πληροφοριών και μετάδοση νοημάτων”.

3.3.2. Η ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Στις επικοινωνίες που συμβαίνουν μεταξύ των ατόμων έρχονται συναισθήματα, προσωπικοί στόχοι που καθορίζει και δημιουργεί τις κάθε είδους συμπεριφορές. Οι άνθρωποι γίνονται φίλοι ή εχθροί μέσα από την δουλειά. Συμπαθεί ή αντιπαθεί ο ένας τον άλλον. Τα συναισθήματα καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την

ποιότητα της δουλειάς στον καθένα. Είναι αυτονόητο πως, όταν κάποιος δεν αισθάνεται καλά με ένα συνάδελφό του ή με ένα διευθυντή, όταν δεν έχουν δημιουργήσει μια στερεή ανθρώπινη σχέση και δεν επικοινωνούν δημιουργικά, οι συγκρούσεις τους θα φέρουν πίσω την δουλειά.

Ο άνθρωπος έρχεται σε επαφή με τα πράγματα και τους άλλους ανθρώπους μέσα από την επικοινωνία (στην πιο γενική της μορφή). Η επικοινωνία προϋποθέτει πομπό, δέκτη, και την μετάδοση / ανταλλαγή μηνυμάτων (δεδομένων / πληροφορίας), μέσω ενός καναλιού επικοινωνίας.

Δεδομένο: φυσικές, διακριτές καταστάσεις της αντιληπτής πραγματικότητας (χαρακτηριστικά ενός αντικειμένου / γεγονότος), που μεταδίδονται μέσα από ένα κοινό συμβολικό κώδικα.

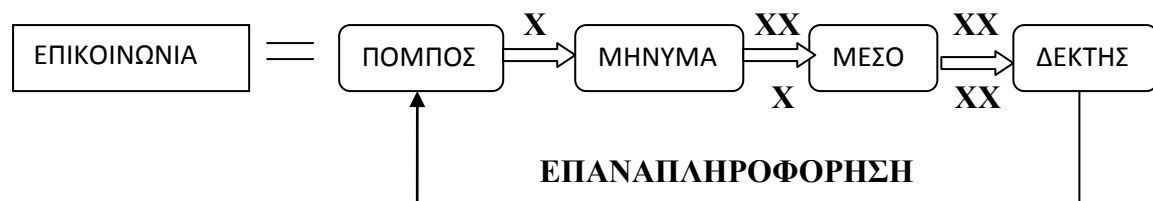
Πληροφορία: είναι η από-κωδικοποίηση του δεδομένου, η εξαγωγή νοήματος από ένα δεδομένο.

Επικοινωνία είναι η διαδικασία μέσα από την οποία μεταβιβάζονται νοήματα από ένα άνθρωπο προς άλλον (με σκοπό την επίδραση στην συμπεριφορά του). Η επικοινωνία είναι ζωτικής σημασίας στις οργανώσεις, γιατί πέρα από την μετάδοση επιθυμιών και ατομικών αναγκών, σε συλλογικό επίπεδο, η επικοινωνία επιτυγχάνει το συντονισμό των δραστηριοτήτων ανάμεσα στα μέλη της οργάνωσης.

Κατά την επικοινωνιακή διαδικασία χρειάζονται πέντε συστατικά στοιχεία:

- i. Πομπός
- ii. Δέκτης
- iii. Μέσο (κανάλι)
- iv. Μήνυμα
- v. Προσδοκώμενο αποτέλεσμα (από την επικοινωνία).

Βασικό μοντέλο επικοινωνίας για την ανάπτυξη ομαλών διαπροσωπικών σχέσεων δίνει η παρακάτω γραφική παράσταση.



Τα **βέλη** δείχνουν την κατεύθυνση του μηνύματος και τα «**χ**» τα παράσιτα, τα οποία μπορεί να είναι θόρυβοι ή ότι άλλο που εμποδίζει τη μεταβίβαση του μηνύματος. Όσο λιγότερα είναι τα παράσιτα τόσο καλύτερη είναι η διαδικασία παραπληροφόρησης, η οποία στην περίπτωσή μας είναι το ζητούμενο. Η παραπληροφόρηση καθορίζει την ανάδραση, η οποία με τη σειρά της βοηθά τον πομπό να προσαρμόσει το μήνυμα του στις ανάγκες και τις αντιδράσεις του δέκτη.

Το πλαίσιο, (περιβάλλον), εντός του οποίου διεξάγεται η επικοινωνία είναι καθοριστικό, καθώς επιδρά καθοριστικά στην νοηματοδότηση του μηνύματος. Πίσω από κάθε επικοινωνία υπάρχει σκοπός-ανάγκη: ο πομπός επικοινωνεί, γιατί ακριβώς, επιθυμεί να μεταδώσει κάτι – υπάρχει πρόθεση από την μεριά του να επηρεάσει στον

ένα ή στον άλλο βαθμό το δέκτη, ανεξάρτητα του εάν ο δέκτης από-κωδικοποιήσει το μήνυμα, όπως θα ήθελε ο πομπός. Η διαφορά ανάμεσα στην πρόθεση του πομπού και το περιεχόμενο της από-κωδικοποίησης του δέκτη είναι συνάρτηση του «θορύβου» (του βαθμού δηλαδή «παραμόρφωσης» του μηνύματος, όπως το εννοούσε ο πομπός).

Αν τα άτομα αποκτήσουν την ικανότητα να αντιλαμβάνονται σωστά αυτά που έχει να τους πει κάποιος, τότε επικοινωνούν και βελτιώνονται οι διαπροσωπικές τους σχέσεις.

3.3.3. ΜΟΡΦΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Υπάρχουν δύο μορφές επικοινωνίας, οι οποίες αν χρησιμοποιούνται ορθά επιτυγχάνονται καλύτερα οι διαπροσωπικές σχέσεις:

- i. Λεκτική επικοινωνία
- ii. Μη λεκτική επικοινωνία.

Η Λεκτική επικοινωνία αφορά την άμεση γλωσσική (προφορική ή γραπτή) επικοινωνία και η δεύτερη αφορά τη συμπεριφορά (τόνος φωνής, χειρονομίες, στάση σώματος, έκφραση, κ.λπ) του πομπού, κατά τη μετάδοση του μηνύματος.

Για να είναι σαφής η διαδικασία της επικοινωνίας, πρέπει το λεκτικό και το μη-λεκτικό μέρος της επικοινωνίας να είναι σε αρμονία μεταξύ τους.

3.3.4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Η αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας «μετράται» με το βαθμό στον οποίο το μήνυμα που έχει κατά νου ο πομπός φθάνει «ανέγγιχτο» στο δέκτη.

Υπάρχουν εμπόδια που μειώνουν την αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας, όπως για παράδειγμα είναι:

1. Εμπόδια στην αποτελεσματικότητα σχετιζόμενα με τον πομπό:

- ◆ Λανθασμένη ανάλυση του ακροατηρίου.
- ◆ Έλλειψη σαφήνειας.
- ◆ Λανθασμένη επιλογή του μέσου επικοινωνίας.
- ◆ Τρόπος παρουσίασης (π.χ. Προβληματικό μη-λεκτικό μέρος).
- ◆ Αδυναμία δημιουργίας κλίματος εμπιστοσύνης.
- ◆ Λάθος ερμηνεία ή και μη-χρησιμοποίηση της αναπληροφόρησης.

Αν για κάποιο από τους πιο πάνω λόγους, ο πομπός, δεν καταφέρει να μεταδώσει αυτό που πραγματικά θέλει, τότε ο δέκτης θα λάβει λανθασμένο μήνυμα και θα δημιουργηθεί παρεξήγηση. Θυμάριζε ένταση στις διαπροσωπικές σχέσεις των ατόμων αυτών.

2. Εμπόδια στην αποτελεσματικότητα σχετιζόμενα με το δέκτη:

- ◆ «Ακούει αυτά που θέλει να ακούσει» .
- ◆ Ψυχολογικές, νοητικές και συναισθηματικές μεροληψίες.
- ◆ βιαστικά συμπεράσματα.
- ◆ Έλλειψη ενδιαφέροντος για το θέμα.

♦ Συγκεκριμένη (αρνητική) αντίληψη για τον πομπό.

Το ίδιο ισχύει και με το αν ο δέκτης, για κάποιο από τους πιο πάνω λόγους, δεν αντιληφθεί αυτό που του μετέδωσε ο πομπός. Πρέπει να εφαρμόζει ενεργητική ακρόαση, δηλαδή να ακούει προσεκτικά κατανοώντας τη θέση και τα συναισθήματα του πομπού, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι κατ' ανάγκη αποδέχεται και το μήνυμα που εκπέμπει.

Η επικοινωνία μπορεί να επηρεάσει τη συμπεριφορά που έχουν τα άτομα για τις δουλειές τους, την ηγεσία τους και τους συναδέλφους τους. Επιπλέον, μπορεί να επηρεάσει την ατομική και ομαδική απόδοση.

Οι Scott και Mitchell υποστηρίζουν ότι μέσα από την επικοινωνία εξυπηρετούνται οι εξής λειτουργίες:

- (1) **Συναισθήματα:** Μέσω της επικοινωνίας οι υπάλληλοι μπορούν να εκφράσουν την απογοήτευση και την ικανοποίηση τους στους συναδέλφους τους και στη διοίκηση. Επιπλέον, τα άτομα μπορούν να συγκρίνουν διάφορες μορφές συμπεριφοράς και να διαλευκάνουν αμφιβολίες τους γύρω από τη δουλειά τους, το ρόλο τους και τις περιοχές συγκρούσεων μεταξύ ομάδων και ατόμων.
- (2) **Κίνητρα:** Οι δραστηριότητες της ηγεσίας, όπως οι εντολές που δίνουν, η ανταμοιβή της συμπεριφοράς και της επίδοσης των υπαλλήλων στηρίζονται στη διαδικασία της επικοινωνίας.
- (3) **Πληροφορίες:** Επίσης, η επικοινωνία εξυπηρετεί την πληροφόρηση, η οποία και αυτή με τη σειρά της είναι απαραίτητη για τη λήψη αποφάσεων.
- (4) **Έλεγχος:** Πάλι, οι επιχειρήσεις, για να ελέγξουν τις δραστηριότητες των ατόμων στις οργανώσεις τους χρησιμοποιούν την επικοινωνία.

Για να είναι αποτελεσματική η επικοινωνία, όπως προαναφέρθηκε, πρέπει να **δίνεται μεγάλη σημασία σε ότι λέει ο συνομιλητής**. Κατά τη διάρκεια της συνομιλίας, αυτός που ακούει ίσως να σκέφτεται άλλα θέματα, ή να προετοιμάζεται για να δώσει την απάντηση του, πολλές φορές πριν καν ολοκληρώσει ο πρώτος. Ενώ, καλός ακροατής είναι αυτός που προσπαθεί να κατανοήσει τον τρόπο σκέψης του άλλου· να αποκτήσει ενσυναίσθηση.

Αποκτώντας ενσυναίσθηση, ο ένας ζει και αισθάνεται αυτά που βιώνει ο άλλος, αφού υπάρχει κατανόηση και από τις δύο πλευρές.

Επίσης, τα άτομα για να καταφέρουν να φτάσουν σε ένα σημαντικό επίπεδο ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων, πρέπει να έχουν ειλικρίνεια και ενδιαφέρον. Όταν τόσο οι συνάδελφοι, όσο και ο μάνατζερ διακατέχονται από εντιμότητα και ευθύτητα, αναπτύσσεται παράλληλα και εμπιστοσύνη.

Σε πολλές περιπτώσεις στον εργασιακό χώρο, τα άτομα δε σέβονται τους πιο πεπειραμένους, και αρκετά συχνά έρχονται σε συγκρούσεις. Αυτό μειώνει τα θετικά που προκύπτουν από τις διαπροσωπικές σχέσεις, γιατί δεν υπάρχει αλληλοσεβασμός.

Τέλος, ο ένας συνομιλητής πρέπει να σκέφτεται και να υπολογίζει το συνομιλητή του.

3.3.5. TO MANATZMENT

Μάνατζερ είναι αυτός που επιτυγχάνει αποτελέσματα μέσω άλλων ανθρώπων και μάνατζμεντ, η διαδικασία μέσα από την οποία επιλέγονται στόχοι καταμερισμού

των πόρων, διεύθυνσης και συντονισμού της δράσης των ανθρώπων της οργάνωσης για επίτευξη των στόχων.

Τέσσερις βασικές λειτουργίες του μάνατζερ είναι ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η διεύθυνση (ηγεσία) και ο έλεγχος. Παράγοντες που επηρεάζουν την άσκηση του μάνατζμεντ είναι τα χαρακτηριστικά του ατόμου, της ομάδας, του έργου που πρέπει να υλοποιηθεί και του περιβάλλοντος.

Όσον αφορά τις σχέσεις του μάνατζερ με τους υπόλοιπους πρέπει να στηρίζεται στις προηγούμενες αρχές, οπωσδήποτε, αλλά να εφαρμόζονται και τα πιο κάτω.

Για να καταφέρει το άτομο να ακούει πραγματικά αυτά που του λένε, μπορεί να εφαρμόσει τα πιο κάτω:

- ◆ Να μη μιλά αδιάκοπα.
- ◆ Να δείχνει στο συνομιλητή του ότι θέλει να τον ακούει.
- ◆ Να απωθεί τους εξωτερικούς περισπασμούς.
- ◆ Να έχει υπομονή.
- ◆ Να διατηρεί τη ψυχραιμία του.
- ◆ Να είναι ήπιος στην κριτική και στην αντιπαράθεση.
- ◆ Να υποβάλλει ερωτήσεις.
- ◆ Να προσπαθεί να εκφράζεται και όχι να εντυπωσιάζει.
- ◆ Να κάνει πραγματικότητα την επικοινωνία διπλής κατεύθυνσης.

Ο μάνατζερ πρέπει να μιλάει 30% του χρόνου του και μάλιστα να μιλάει καθαρά παρουσιάζοντας τα θέματα απλά και με σαφήνεια. Πρέπει να υπάρχει μία λογική σειρά σε αυτά που λέει και να παρουσιάζει συχνά συμπεράσματα, έτσι ώστε ο συνομιλητής του να μπορεί να τον παρακολουθεί.

Ακόμη πιο σημαντικό, είναι να διατηρεί οπτική επαφή με το συνομιλητή και να του δίνει την ευκαιρία να κάνει ερωτήσεις. Να έχει υπομονή και να διαθέτει τι δεξιότητες της ακρόασης.

3.3.6. Η ΗΓΕΣΙΑ

Πρόκειται για την άσκηση εξουσίας που αποσκοπεί και στοχεύει στην υλοποίηση των στόχων που έχουν τεθεί.

Σύμφωνα με τη διοικητική σχάρα που ακολουθεί υπάρχουν διάφοροι τύποι ηγετών. Αναλόγως του ενδιαφέροντος που δείχνουν για τον άνθρωπο και για την παραγωγή, υπάρχει και ο αντίστοιχος τύπος.

ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΓΙΑ ΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ	9	9,1								9,9
	8									
	7									
	6									
	5					5,5				
	4									
	3									
	2									

	1	1,1								9,1
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ										

Πίνακας 4: Διευθυντικό πλέγμα ή Διοικητική Σχάρα (Blake-Mouton)

1,1 = Αδιάφορος .

1,9 = Λεσχιάρχης, ενδιαφέρεται μόνο για τον άνθρωπο και καθόλου για την παραγωγή

5,5 = Μέτριος, εξισορροπιστής .

9,1 = Παραγωγικός, αυταρχικός, αυστηρός, καχύποπτος .

9,9 = Πραγματικός ηγέτης, συμμετοχικός ηγέτη .

Η προσωπικότητα του ατόμου ως θέση ηγέτη παίζει καθοριστικό ρόλο στη μετατροπή σε ομάδα. Ανάλογα με τη θέση και τη στάση του ηγέτη οι υφιστάμενοι μπορεί να μεταβληθούν σε κοινωνική ομάδα και εδώ πρέπει να προσεχθούν οι διαπροσωπικές σχέσεις ηγέτη υφισταμένων και υφισταμένων μεταξύ τους. Εξ αιτίας του συγχρωτισμού αναπτύσσονται διαπροσωπικές σχέσεις και αναδύονται κοινωνικές σχέσεις, όπως φιλίες, έχθρες, αποστροφές, συμπάθειες κτλ. Ο ρόλος του ηγέτη είναι να οργανώσει, να αναπτύξει και να διαμορφώσει δομές με τη λειτουργία των οποίων και την αποκρυστάλλωση των κανόνων συντελεί αποφασιστικά στην δημιουργία της ομάδας.

Ο Ralph Stogdill δίνει πέντε ηγετικά στυλ ή πέντε τρόπους συμπεριφοράς του ηγέτη:

- (α) Ο Αυταρχικός Ηγετικός Τρόπος Συμπεριφοράς.
- (β) Ο Ανθρωπιστικός Ηγετικός Τρόπος (Στυλ) Συμπεριφοράς.
- (γ) Ο Αδιάφορος Ηγετικός Τρόπος Συμπεριφοράς.
- (δ) Ο Πειστικός Ηγετικός Τρόπος Συμπεριφοράς.
- (ε) Ο Δημοκρατικός Ηγετικός Τρόπος Συμπεριφοράς.

(α) Ο Αυταρχικός Ηγετικός Τρόπος Συμπεριφοράς :

Σύμφωνα με τον τύπο αυτό, οι προσωπικές ανάγκες των ανθρώπων αγνοούνται εντελώς και το μόνο που ενδιαφέρει τόσο τον ηγέτη, όσο και το μάνατζερ είναι η αύξηση της παραγωγής. Δεν ασχολείται κανείς με τα συναισθήματα και τις ανθρώπινες σχέσεις, με αποτέλεσμα οι υφιστάμενοι να νοιώθουν ότι χρησιμοποιούνται σαν απλά εργαλεία για την παραγωγή.

Η μόνη σχέση που υπάρχει μεταξύ διευθυντή και υφισταμένων αφορά την παραγωγή και στηρίζεται στην άσκηση της εξουσίας και της υπακοής. Δίνεται πολύ μικρή σημασία στον τομέα της προσωπικής ανάπτυξης των υφισταμένων και στην επικοινωνία μαζί τους.

(β) Ο Ανθρωπιστικός Ηγετικός Τρόπος Συμπεριφοράς :

Αντίθετα με το προηγούμενο, λαμβάνονται υπόψη τα συναισθήματα και οι απόψεις των ανθρώπων. Δίνεται προτεραιότητα σε αυτά και οι άνθρωποι αντί να καταπιέζονται για να παράγουν περισσότερο, ενθαρρύνονται.

Ο διευθυντής δεν πιέζει καθόλου τους υφιστάμενους, αλλά δίνει πάντα ο ίδιος το καλό παράδειγμα σε αυτούς. Έτσι, αποφεύγει μερικές από τις συγκρούσεις με αυτούς, που μπορεί να προκύψουν από τις υπερβολικές απαιτήσεις.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση η μονάδα της επιχείρησης, δεν είναι το άτομο, αλλά ή ομάδα, η οποία διακρίνεται για τη φιλία και την αρμονία που υπάρχει μεταξύ των μελών της.

(γ) Ο Αδιάφορος Ηγετικός Τρόπος Συμπεριφοράς :

Στην περίπτωση αυτή, το ενδιαφέρον, τόσο για την παραγωγή, όσο και για τον ανθρώπινο παράγοντα είναι μειωμένο. Η προσέγγιση αυτή έχει ως χαρακτηριστικά τη μικρή συμμετοχή των ατόμων και τη μικρή προσπάθεια, η οποία καταβάλλεται για την εκπλήρωση των σκοπών του οργανισμού.

Ο διευθυντής, όταν θέλει να υπερασπίσει τον εαυτό του, κάνει κριτική. Ενδιαφέρεται να έχει μικρή ανάμιξη στην πραγματοποίηση των σκοπών του οργανισμού. Αφήνει τους υφισταμένους του ή τα μέλη άλλων ομάδων να τα βγάλουν πέρα μόνοι τους, ακόμη και όταν χρειάζονται τη βοήθεια του.

(δ) Ο Πειστικός Ηγετικός Τρόπος Συμπεριφοράς:

Κατά τον τρόπο αυτό, ο ηγέτης αντί να κατευθύνει την προσοχή του στην παραγωγή, ή προς τους ανθρώπους, ή να αφήσει το πεδίο ελεύθερο βρίσκει ικανοποιητικές λύσεις που συμβιβάζουν τις δύο κατευθύνσεις.

Το ενδιαφέρον για τον άνθρωπο είναι το ίδιο με το ενδιαφέρον για την παραγωγή. Έτσι, οι άνθρωποι θα εργασθούν πρόθυμα και θα κάνουν αυτό που τους λένε να κάνουν, αφού τους εξηγηθεί το γιατί πρέπει να το κάνουν. Με αυτό τον τρόπο, ο διευθυντής επικοινωνεί ελεύθερα με τους υφισταμένους έχοντας καλύτερες διαπροσωπικές σχέσεις.

(ε) Ο Δημοκρατικός Ηγετικός Τρόπος Συμπεριφοράς :

Στο Δημοκρατικό αυτό στυλ δεν υπάρχει αναγκαία σύγκρουση ανάμεσα στις απαιτήσεις του οργανισμού για την παραγωγή και στις ανάγκες που έχουν τα ίδια τα άτομα. Η πραγματοποίηση των σκοπών των οργανώσεων αυτών στηρίζονται στις προσπάθειες που καταβάλλουν τα άτομα για την παραγωγή και στις καλές σχέσεις που δημιουργούνται ανάμεσα στους υφισταμένους και προϊσταμένους και μεταξύ τους.

Έτσι, ικανοποιείται μία βασική ανάγκη των ανθρώπων· η ανάμιξη τους στην παραγωγική εργασία.

Σε διάφορες έρευνες που έχουν γίνει, έχει παρατηρηθεί ότι τα πιο κάτω χαρακτηριστικά ενός ηγέτη επηρεάζουν τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων στις οργανώσεις:

Σωματικά χαρακτηριστικά: ηλικία, εμφάνιση, ύψος, βάρος.

Κοινωνικό υπόβαθρο: μόρφωση, κοινωνική θέση, κινητικότητα.

Χαρακτηριστικά ευφυΐας: ευφυΐα, ικανότητες, κρίση, γνώσεις, αποφασιστικότητα, ευφράδεια λόγου.

Χαρακτηριστικά προσωπικότητας: επιθετικότητα, ενεργητικότητα, επιβλητικότητα, εξωτερίκευση, ενθουσιασμός, ανεξαρτησία, δημιουργικότητα, προσωπική ακεραιότητα, αυτοπεποίθηση.

Χαρακτηριστικά που έχουν σχέση με τα καθήκοντα: επιτυχία, υπευθυνότητα, πρωτοβουλία, επιμονή, ανάληψη ευθυνών, προσαρμοστικότητα στο έργο.

Κοινωνικά χαρακτηριστικά: διοικητική ικανότητα, ελκυστικότητα, συνεργασία, δημοτικότητα, γόητρο, κοινωνικότητα, διαπροσωπικές σχέσεις, ευγένεια, διπλωματία.

Όλα τα πιο πάνω, όπως προαναφέρθηκε, δηλαδή η οργάνωση, η ατομική συμπεριφορά στην εργασία (αντιλήψεις, στάσεις, προσδοκίες, αξίες, πιστεύω, κίνητρα), η υποκίνηση που υπάρχει στους εργαζόμενους, η επικοινωνία, το μάνατζμεντ και η ηγεσία επηρεάζουν τις διαπροσωπικές σχέσεις των ανθρώπων που υπάρχουν στις οργανώσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι άνθρωποι που εργάζονται στις επιχειρήσεις, δεν συνδέονται μόνο με «εργασιακές» σχέσεις μεταξύ τους, αλλά και με ισχυρές «ανθρώπινες» σχέσεις, που είναι και το μεγάλο πρόβλημα στη σημερινή εποχή.

Κάθε οργανισμός ή επιχείρηση, για να λειτουργήσει, χρειάζεται ένα ανθρώπινο δυναμικό. Τα άτομα που αποφασίζουν να έρθουν και να εργασθούν σε μια επιχείρηση, επιθυμούν να ικανοποιήσουν συγκεκριμένες ανάγκες. Οι ανάγκες αυτές είναι βιολογικές, κοινωνικές, και ψυχολογικές. Μέσα από τις διαπροσωπικές σχέσεις το άτομο πιστεύει ότι είναι δυνατή η ικανοποίηση των πιο πάνω αναγκών. Αποτέλεσμα αυτής της συμπεριφοράς των εργαζομένων είναι η δημιουργία «κοινωνικών» ομάδων μεταξύ τους.

4.1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΟΜΑΔΩΝ

Ο Εργαζόμενος δεν δρα μόνο ατομικά αλλά ως μέλος μιας ή περισσότερων ομάδων. Ομάδα είναι ένα σύνολο δύο ή περισσότερων ατόμων που αλληλοεπηρεάζονται μεταξύ τους και προσπαθούν για την επίτευξη των κοινών τους στόχων. Αν, σε αυτή την ομάδα, γίνει κατορθωτό να υπάρξει συνεκτικότητα μεταξύ των ατόμων, δηλαδή να είναι ενωμένοι σαν μία δύναμη, το κλίμα θα είναι ευχάριστο και θα υπάρχει επικοινωνία, τότε αρκετά θετικά θα είναι και για τα ίδια τα άτομα, αλλά και για την ίδια την οργάνωση.

4.2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι διαπροσωπικές σχέσεις επηρεάζουν σε πολλή μεγάλο βαθμό την οργάνωση, την αποδοτικότητα και την συνεργασία των ανθρώπων σε μια ομάδα.

- ✚ Τα ίδια τα άτομα γίνονται αποδοτικότερα, αφού αισθάνονται άνετα με τους γύρω τους. Έχουν περισσότερη όρεξη να εργάζονται σε ένα ευχάριστο περιβάλλον.
- ✚ Υπάρχει μεγαλύτερη επικοινωνία μεταξύ των ίδιων των υφισταμένων, αλλά και των υφισταμένων με τους προϊστάμενους.
- ✚ Λόγω των διαπροσωπικών σχέσεων που αναπτύσσονται, τα άτομα μπορούν να συζητάνε καλύτερα μεταξύ τους και να παίρνουν καλύτερες αποφάσεις.
- ✚ Το κλίμα που επικρατεί είναι ευχάριστο και έτσι αποφεύγονται άσχημες συνθήκες εργασίας. Η ατμόσφαιρα είναι φιλική και μειώνεται το άγχος που προκαλείται από τη δουλειά.
- ✚ Αν προκύψουν διάφορα προβλήματα τα άτομα μπορούν να διασταυρώσουν τις απόψεις τους και να βρουν ευκολότερα λύσεις, οι οποίες να ικανοποιούν την πλειοψηφία τους.
- ✚ Τίθενται γερές βάσεις για αλληλοκατανόηση.

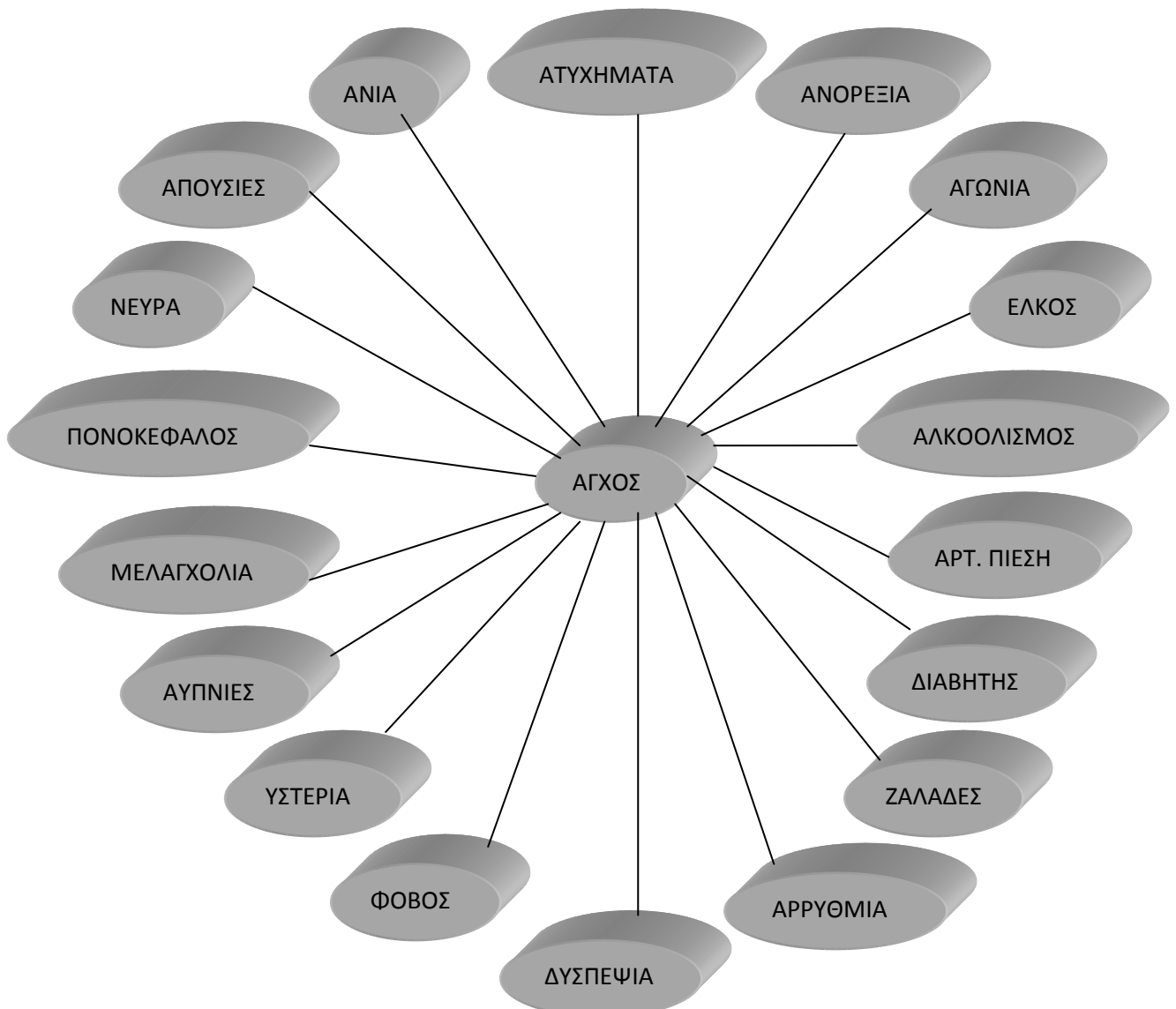
Όσον αφορά την ίδια την οργάνωση:

- ✚ Αυξάνεται η παραγωγικότητα των ατόμων, με αποτέλεσμα να αυξάνεται και η παραγωγή της οργάνωσης, άρα και τα κέρδη της.
- ✚ Επιτυγχάνονται ομαδικά οι στόχοι της οργάνωσης.
- ✚ Ο προϊστάμενος είναι ευχαριστημένος με τους υφισταμένους του και έτσι αισθάνεται και ο ίδιος καλύτερα. Δίνεται η δυνατότητα απαλλαγής από την ένταση.
- ✚ Υπάρχει συνεργασία μεταξύ του προϊσταμένου και των υφισταμένων, όπου πολλές φορές μπορεί να τον εξυπηρετήσουν και να μειώσουν τις δικές του ευθύνες.
- ✚ Ο προϊστάμενος αντιμετωπίζεται περισσότερο σαν άνθρωπος, παρά σαν μία ψυχρή μηχανή που δίνει εντολές και ελέγχει.
- ✚ Τηρούνται τα χρονοδιαγράμματα που έχουν τεθεί στις οργανώσεις, χωρίς σημαντικές καθυστερήσεις.
- ✚ Καλύτερη ποιότητα εργασίας.

Αντίθετα, ένα μεγάλο μέρος της αύξησης του κόστους λειτουργίας της επιχείρησης, οφείλεται στις κακές ανθρώπινες σχέσεις των ανθρώπων της, έστω και αν δεν μπορεί να αποτυπωθούν με αριθμούς, όπως όλα τα άλλα κόστη. Οι καθυστερήσεις, η πτώση της ποιότητας της εργασίας, η παραβίαση των χρονοδιαγραμμάτων και η αποτυχία των προσπαθειών για τους στόχους, οφείλονται κατά έναν μεγάλο βαθμό στις διαταραγμένες σχέσεις που έχουν δημιουργηθεί ανάμεσα στους ανθρώπους.

Ανεξάρτητα από το γνωστικό αντικείμενο των ανθρώπων και από τις ικανότητες που μπορεί να διαθέτουν, αν οι σχέσεις που δημιουργούν με τους άλλους ανθρώπους δεν είναι δημιουργικές και θετικές, τότε το αποτέλεσμα της δουλειάς τους είναι μέτριο και χωρίς ποιότητα.

Επίσης, οι ίδιοι παρουσιάζουν άγχος με αποτέλεσμα να παρουσιάζουν προβλήματα στη συμπεριφορά, ψυχολογικά και προβλήματα υγείας.



Διάγραμμα 1: Αποτελέσματα του άγχους

Συνεπώς ομαδικότητα που είναι αποτέλεσμα της κοινωνικοποίησης του ατόμου και αποσκοπεί στην ολοκλήρωση της προσωπικότητας και την κοινωνική συνοχή επιτελείται μέσω των διαπροσωπικών σχέσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΣΥΝΤΟΜΗ ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ

Η εμπορική και η επιβατηγός ναυτιλία περιλαμβάνουν το σύνολο των πλοίων και των ναυτιλιακών επιχειρήσεων, καθώς και ένα δίκτυο ιδιωτικών επιχειρήσεων, δημοσίων υπηρεσιών και ναυτιλιακών επαγγελμάτων. Υπάρχει άμεση συνάφεια της ναυτιλιακής επιχειρηματικής δραστηριότητας με το είδος διοικήσεως που αυτή απαιτεί, ενώ επίσης συναρτάται αναγκαία με τις ανθρώπινες σχέσεις, που αναπτύσσονται επί του πλοίου.

Η δημοσιοποίηση της ταυτότητας του εμπορικού πλοίου αποτελεί αναγκαία συνθήκη για τη νομιμοποίησή του ως οργανισμού, μέσου και επίκεντρου της ναυτιλιακής επιχειρήσεως. Πρόσωπα υπεύθυνα για το πλοίο είναι ο κύριός του (πλοιοκτήτης) ή ο εφοπλιστής του και ο κυβερνήτης του (πλοίαρχος).

Επειδή ως εκ της φύσεώς της η ναυτιλιακή επιχείρηση δεν είναι δυνατόν να ανταπεξέλθει με αυτάρκεια (από μόνη της) στην πληθώρα των απαιτήσεων εξυπηρέτησεως του πλοίου, από την έδρα της και ασκώντας γραμμική διοίκηση, λειτουργεί επιτελικά διεθνώς με τη δραστηριοποίηση των ναυτικών γραφείων και πρακτόρων. Το πολυσχιδές δίκτυο σχέσεων της ναυτιλιακής δραστηριότητας αναγκαστικά ακολουθεί κανόνες διοικήσεως και οργανώσεως, που αφενός σέβονται τα δικαιώματα των εργαζομένων (και των επιβατών), αφετέρου δε είναι απόλυτα συνεπείς προς τις νομικές δεσμεύσεις βάσει του Ιδιωτικού (ΚΙΝΔ) και του Δημόσιου Ναυτικού Κώδικα (ΔΝΚ).

Η επίγνωση των ορίων δικαιοδοσίας και η αναλογία ευθύνης κατά τη λήψη αποφάσεων εκ μέρους των παραγόντων της ναυτιλίας έχει καταλυτική σημασία πρώτον για τη γενική αναπτυξιακή της πορεία και δεύτερον για την εύρυθμη λειτουργία του εμπορικού πλοίου.

Οι ευθύνες και υποχρεώσεις του πλοιοκτήτη ή του εφοπλιστή και σε συνδυασμό με τον πλοίαρχο, αφορούν στην πρώτη περίπτωση, ενώ ο τομέας ευθύνης της δεύτερης περιστάσεως αφορά στον πλοίαρχο, στους αξιωματικούς και στο πλήρωμα του πλοίου. Το πλοίο διοικείται κι αυτό επιτελικά (μη γραμμική διοίκηση) ως επιχειρηματικός οργανισμός, ωστόσο ως ιδίομορφη περίπτωση οργανισμού, απαιτεί απόλυτη πειθαρχία στην ιεραρχία, αλλά και σαφή καταμερισμό των έργων ανά τμήμα (γέφυρα, μηχανή, λογιστήριο κ.λπ.).

Ο πλοίαρχος καλείται να ασκήσει μετασχηματιστική αρχηγεία επικεντρωμένη στη δράση, οι αξιωματικοί επωμίζονται επιτελικές ευθύνες και το ΙΕΡΑΡΧΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΣΤΟ ΝΑΥΤΙΚΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

πλήρωμα οφείλει να εφαρμόζει αυστηρά την ιεραρχική υπαγωγή κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων του, υπακούοντας πιστά τις εντολές αξιωματικών και υπαξιωματικών.

Όλα γίνονται με την επικοινωνία και τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων, για την καλή διοίκηση και συμβίωση μέσα στο πλοίο. Οι διαπροσωπικές επικοινωνίες και σχέσεις πρέπει να είναι προσεγμένες από τους ανωτέρους προς τους υφιστάμενους αλλά και μεταξύ των αξιωματικών για την καλή λειτουργία ενός εργοστάσιου θα μπορούσαμε να πούμε το πλοίο. Επικοινωνία όπως είπαμε γίνεται λεκτικά και μη λεκτικά, ο τρόπος μετάδοσης των καθηκόντων από τον πλοίαρχο γίνεται λεκτικά βάσει καθηκόντων του πληρώματος αλλά πάντα με βάσει τις διαπροσωπικές σχέσεις που πρέπει να έχει με το πλήρωμα του. Η ποιότητα της επικοινωνίας είναι καθοριστική σε κάθε μορφής σχέση που έχουμε είτε στην προσωπική μας ζωή είτε στο επαγγελματικό μας περιβάλλον. Η δημιουργία και ανάπτυξη σχέσεων με άλλους είναι ο θεμέλιος λίθος της κοινωνίας. Η επικοινωνία, μας επιτρέπει να οργανωθούμε, να παίρνουμε αποφάσεις από κοινού, να εργαζόμαστε μαζί, να υποστηρίζουμε ο ένας τον άλλο. Μέσα στη δουλειά η αποτελεσματική επικοινωνία αφορά το πως μιλούμε, τον τρόπο που ακούμε τους άλλους και τέλος αλλά εξ ίσου σημαντικό τη γλώσσα του σώματος.

Ανεξάρτητα από το πόσο καλοί νομίζουμε ότι είμαστε στο να επικοινωνούμε με τους άλλους, είναι σημαντικό να αποδεχτούμε ότι μπορούμε να βελτιωθούμε στο σημαντικό αυτό τομέα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ✓ Ροή Παναγιωτοπούλου, Η επικοινωνία στις Οργανώσεις « Η εξέλιξη των θεωριών των οργανώσεων και οι επικοινωνιακές τους διαστάσεις », 1997
- ✓ Λεωνίδα Χυτήρης Ph.D, Οργανωσιακή Συμπεριφορά « Η ανθρώπινη συμπεριφορά σε οργανισμούς και επιχειρήσεις », Αθήνα, 2001
- ✓ Ζαβλάνος Μυρών, Management - θεωρία Οργανώσεων / οικονομικές Επιστήμες, 2002
- ✓ Κουτσούλης Μ, Σημειώσεις μαθήματος EDUC-243 Λευκωσία: Intercollage, 2006
- ✓ Γιάννης Θεοτοκάς «εισαγωγή στις ναυτιλιακές σπουδές (σημειώσεις), , πανεπιστήμιο Αιγαίου, τμήμα Ναυτιλίας και επιχειρηματικών υπηρεσιών» ακαδημαϊκό έτος 2001-2002
- ✓ Βλάχος Γ. Π., Αλεξόπουλος Α. Β., « Διεθνείς Οργανισμοί και Ναυτιλιακή Πολιτική, Εκδόσεις Α. Σταμούλης », Πειραιάς 1996
- ✓ Τζωάννος Ι. Γ., «Η διαμόρφωση της κοινής ναυτιλιακής πολιτικής της Ε.Ο.Κ. και η ελληνική εμπορική ναυτιλία» Επιλογή, Ειδική Ετήσια Έκδοση, 1989-90
- ✓ Ι. Μαρκιανός- Δανιόλος, «το θεσμικό νομικό πλαίσιο της ποντοπόρου Ναυτιλίας», <http://www.aya.com.gr>,
- ✓ Θεοδωράτος, Ε., «Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία», εκδ. Σταμούλη, Αθήνα 1998.
- ✓ Καλογήρου, Κ., «Ανθρώπινες σχέσεις στο χώρο εργασίας», εκδ. Σταμούλη, Αθήνα 2000.
- ✓ Ματσαγούρας, Η., «Στρατηγικές Διδασκαλίας», εκδ. Gutenberg, Αθήνα 1997.
- ✓ Ματσαγούρας, Η., «Η σχολική τάξη», εκδ. Γρηγόρη, Αθήνα 2006. Νομικό Βήμα (τ. 35/1987, τ. 36/1988), Ανασκόπηση νομολογίας Ναυτικού Δικαίου ετών 1982–1985.
- ✓ Πατράς, Λ., «Συστηματική Κοινωνιολογία», εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη-Αθήνα 1974.
- ✓ Φαναριώτης, Π., «Ανθρώπινες σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον», εκδ. Σταμούλη, Αθήνα 1996.
- ✓ Φαναριώτης, Π., «Εργασιακές σχέσεις», εκδ. Σταμούλη, Αθήνα 2004.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

@<http://aked.ntua.gr/pdf/docs/NautikoDikaio.pdf>

@ www.porteconomics.eu

@ <http://www.aristonshipping.gr>

@ <http://www.nat.gr>

@ <http://www.ics-shipping.org/>

@ <http://el.wikipedia.org/wiki>

@http://limenika-nea.blogspot.gr/2014/09/to.html#.VOSsz_msXaw