



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΙΓΑΙΟΥ**

Τμήμα Ναυτιλίας και
Επιχειρηματικών Υπηρεσιών

&

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ**

Τμήμα Μηχανικών Βιομηχανικής
Σχεδίασης και Παραγωγής



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

ΤΙΤΛΟΣ

«Διερεύνηση της κόπωσης των Ναυτικών στην Ελληνική Ακτοπλοΐα»

ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ

“Seafarers fatigue in Greek coastal shipping”

Όνοματεπώνυμο Σπουδαστή:

Ιωάννα-Άννα Φράγκου

Όνοματεπώνυμο Υπεύθυνου Καθηγητή:

Δρ. Νικήτας Νικητάκος / Δρ. Αθηνά Τσιρίμπα



Εικόνα 1 (Πηγή: www.gcaptain.com)

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Οκτώβριος 2018

Αθήνα

ΤΙΤΛΟΣ

«Διερεύνηση της Κόπωσης των Ναυτικών στην Ελληνική Ακτοπλοΐα»

ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΗ

Ιωάννα-Άννα Φράγκου

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

Δήλωση συγγραφέα διπλωματικής διατριβής

Ο/Η κάτωθι υπογεγραμμένος / η Φράγκου Ιωάννα- Άννα, του Γεωργίου, με αριθμό μητρώου 52.. φοιτήτρια του Διδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέες Τεχνολογίες στη Ναυτιλία και τις Μεταφορές» του Τμήματος Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Αιγαίου και του Τμήματος Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι: «Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής διπλωματικής διατριβής και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην διατριβή. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η διατριβή προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τη συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική διατριβή».

Η δηλούσα Ιωάννα- Άννα Φράγκου

Ημερομηνία 25/10/2018

Περίληψη

Η Ελλάδα είναι μια νησιωτική χώρα με παράδοση στην ναυτική τέχνη από την αρχαιότητα. Από τότε ως και τις μέρες μας σκοπός είναι τα ταξίδια να γίνονται με ασφάλεια. Η ασφάλεια αυτή ωστόσο διακυβεύεται από διάφορους παράγοντες, ένας από αυτούς είναι και η κόπωση των ναυτικών. Η παρούσα μελέτη, ερευνά το φαινόμενο αυτό και χωρίζεται σε δύο κυρίως μέρη: Την βιβλιογραφική ανασκόπηση και την πρωτογενή έρευνα (ποσοτική και ποιοτική) που πραγματοποιήθηκε και εξετάζει την κόπωση. Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν βασίστηκαν στη βιβλιογραφία και σχετίζονται με τους παράγοντες που προκαλούν κόπωση, το άγχος των ναυτικών, τη ψυχική τους υγεία αλλά και την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Η ποσοτική έρευνα έγινε με ένα δείγμα 200 ερωτηματολογίων που απαντήθηκαν από ναυτικούς της Ελληνικής Ακτοπλοΐας. Η ποιοτική έρευνα έγινε συνεντεύξεις σε δύο διευθυντές πληρωμάτων ακτοπλοϊκών εταιρειών με ημι-δομημένα ερωτηματολόγια βασισμένα στις απαντήσεις των ναυτικών. Σκοπός του συνδυασμού ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας είναι η απόκτηση μιας σφαιρικής εικόνας γύρω από το θέμα. Από τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας διαπιστώθηκε ότι παράγοντες που συμβάλουν στην πρόκληση άγχους στους ναυτικούς και στην κόπωση είναι: ο κακής ποιότητας ύπνος, οι βάρδιες, η απομάκρυνση από την οικογένειά τους, ο φόρτος εργασίας, η καθημερινή επαφή με τους επιβάτες και οι περιβαλλοντικές συνθήκες που επικρατούν στα πλοία (ζέστη, θόρυβος).

Λέξεις κλειδιά: κόπωση ναυτικών (fatigue)= ψυχική/σωματική εξάντληση λόγω φόρτου/ωραρίων εργασίας, επιστασία=ειδικότητα, job rotation= η τεχνική εναλλαγής του προσωπικού στη θέση εργασίας/άδειες, άγχος, εργασιακή ικανοποίηση (job satisfaction)

Abstract

Greece is a country with many islands and tradition in shipping from the ancient times. From then until nowadays, the main aim is travelling with safety. However, this safety is not ensured because of many reasons, one of them is seafarer's fatigue. This Thesis is investigating fatigue and it is separated in two parts: Literature review and primary research (quantitative and qualitative as well) about fatigue. The research objects were based on literature review about the leading factors causing fatigue, stress, factors affecting seafarers' mental health and job satisfaction. Qualitative research has a convenience sampling of 200 seafarers of Greek coastal shipping who answered an anonymous questionnaire. On the other hand, quantitative research was an interview with two crew managers of two individual coastal shipping companies. The interview's questionnaire is based on the data collection from the seafarers. The combination of those two types of research would offer a better overview of the subject. All in all, the findings of quantitative research showed that the main factors causing fatigue and stress are: poor sleeping, swifts, separation from family, work load, day to day contact with customers and lastly environmental factors on the ships, such as noise or heat.

Key words: seafarers fatigue (= mental/physical exhaustion because of work load, swifts, stewardship=seafarers' specialization, job rotation=how work swifts and work off are organized, stress, job satisfaction

“A sailor’s bread is bread with seven crusts” (Γνωμικό)

Ευχαριστίες

Για την ολοκλήρωση της Διπλωματικής μου Διατριβής θα ήθελα να ευχαριστήσω τους ανθρώπους που με στήριξαν σε όλο αυτό.

Αρχικά την καθηγήτρια μου Κα. Αθηνά Τσιρίμπα που με την καθοδήγηση, τις συμβουλές και τις παρατηρήσεις της μπόρεσα να φέρω εις πέρας αυτή την μελέτη. Εν συνεχεία τον επίσης καθηγητή και καπετάνιο Κο. Γιώργο Γεωργούλη για το υλικό και την βοήθεια που μου έδωσε. Ευχαριστώ επίσης την οικογένειά μου για την υποστήριξη σε όλο το διάστημα των σπουδών μου στο μεταπτυχιακό αλλά και την Χριστίνα Μητσιώνη που στάθηκε πολύτιμη βοηθός στην ολοκλήρωση της Έρευνας.

Στη συνέχεια ευχαριστώ τους Διευθυντές πληρωμάτων που δέχτηκαν τόσο πρόθυμα να με βοηθήσουν στην έρευνα. Τέλος ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλους τους ναυτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα με την ελπίδα η Διπλωματική αυτή να συμβάλει στην βελτίωση του εργασιακού τους περιβάλλοντος αλλά και στην καταπολέμηση της κόπωσης που δημιουργείται λόγω της ιδιαίτερης φύσης του επαγγέλματος.

Θα ήθελα να αφιερώσω αυτή τη Διπλωματική Εργασία στην κόρη μου για να θυμάται πως η γνώση είναι εφόδιο.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	4
Abstract.....	5
Ευχαριστίες.....	7
Περιεχόμενα.....	8-9

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

1.1 Η σημαντικότητα της μελέτης της κόπωσης και το ερευνητικό πρόβλημα.....	10
1.2 Στόχοι Διπλωματικής Διατριβής και Ερευνητικά Ερωτήματα.....	11
1.3 Ερευνητικά ερωτήματα.....	11-12
1.4 Περίγραμμα Διπλωματικής.....	12

Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Επισκόπηση

2.1 Το Νομοθετικό Πλαίσιο σχετικά με τη ναυτική εργασία.....	13-17
2.2 Επαγγελματικές ασθένειες.....	18-20
2.3 Η ψυχική υγεία στο ναυτικό επάγγελμα.....	20-24
2.4 Η έννοια της κόπωσης.....	25-44
2.4.1 Παράγοντες που προκαλούν κόπωση στους ναυτικούς.....	28-37
2.4.2 Τα συμπτώματα της κόπωσης.....	37
2.4.3 Οι επιπτώσεις της κόπωσης.....	38-39
2.4.4 Πρόληψη κόπωσης.....	39-42
2.4.5 Ο ρόλος του γραφείου.....	42-44
2.5 Ικανοποίηση από το επάγγελμα.....	44-51
2.5.1 Η έννοια της Ικανοποίησης.....	44- 46
2.5.2 Η ικανοποίηση στο Ναυτικό Επάγγελμα.....	46-49
2.5.3 Η διατήρηση του ναυτικού στην εταιρεία.....	49- 51

Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογικό Πλαίσιο

3.1 Μεθοδολογία Έρευνας.....	51-52
3.2 Ποσοτική Έρευνα σε Ναυτικούς.....	53-55
3.2.1 Δειγματοληψία ποσοτικής έρευνας.....	54
3.2.2 Ερωτηματολόγιο ποσοτικής έρευνας.....	54-55
3.3 Ποιοτική Έρευνα σε Ναυτιλιακές.....	55

Κεφάλαιο 4: Ανάλυση Δεδομένων Ποσοτικής έρευνας

4.1 Προφίλ ερωτηθέντων.....	56-57
4.2 Εργασιακές συνθήκες.....	57-61
4.3 Κόπωση.....	62-65
4.4 Ψυχική υγεία.....	65-67
4.5 Οι περιβαλλοντικές συνθήκες εντός πλοίου.....	67-68
4.6 Επαγγελματική ικανοποίηση.....	68-70

Κεφάλαιο 5: Ανάλυση ποιοτικής έρευνας

5.1 Εισαγωγή.....	71
5.2 Ποιοτική Ανάλυση εταιρικών προφίλ.....	71-74
5.2.1 Προφίλ εταιρείας Νο1.....	71-73
5.2.2 Προφίλ εταιρείας Νο2.....	71-74
5.3 Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων που βασίστηκαν στα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας.....	74-81

Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα

6.1 Συζήτηση.....	82-86
6.2 Συνδυασμός ευρημάτων Ποσοτικής-Ποιοτικής.....	87-90
6.3 Προτάσεις αντιμετώπισης.....	90-92
6.4 Περιορισμοί έρευνας.....	92
6.5 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.....	92
Βιβλιογραφία.....	93-99
Παράρτημα.....	100-144

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

1.1 Η σημαντικότητα της μελέτης της κόπωσης και το ερευνητικό πρόβλημα

Η Ελλάδα είναι μια κατ' εξοχήν νησιωτική χώρα με παράδοση στη ναυτιλία και στο ναυτικό επάγγελμα. Λόγω των ιδιαίτερων ωραρίων και των προσεγγίσεων σε αρκετά λιμάνια που κάνουν τα πλοία της γραμμής, η κόπωση είναι ένα συχνό φαινόμενο που πρέπει να μειωθεί όσο το δυνατόν περισσότερο. **«Το 80% των ναυτικών ατυχημάτων οφείλονται στον ανθρώπινο παράγοντα»** (Γουλιέλμος Α.Μ. & Γκιζιάκης Κ.Β. 2005) και λάθη που προκύπτουν από αυτόν, έτσι μπορεί να αντιληφθεί κανείς πόσο σημαντική είναι η ανάπαυλα αλλά και η εναλλαγή της εργασίας-βάρδιες (job rotation) στην ναυτιλία. Προλαμβάνοντας την κόπωση όχι μόνο μπορεί να βελτιωθεί η ποιότητα ζωής των ναυτικών και οι εργασιακές τους συνθήκες, αλλά έτσι η ναυσιπλοΐα γίνεται ασφαλέστερη, προστατεύονται ανθρώπινες ζωές, το θαλάσσιο περιβάλλον και οι παράκτιες περιοχές από κάποια πιθανή ρύπανση αλλά και η ίδια η βιωσιμότητα των ναυτιλιακών εταιρειών. Το κόστος που μπορεί να επιφέρει ένα ναυτικό ατύχημα (εκτός από τις ανθρώπινες ζωές) μπορεί να είναι πολύ μεγάλο. Κάτι τέτοιο θα επηρεάσει άμεσα και τα οικονομικά δεδομένα της ναυτιλιακής αλλά ταυτόχρονα και την φήμη της.

Στην βιβλιογραφία εντοπίστηκαν αρκετές έρευνες σχετικά με την κόπωση των ναυτικών και άλλων παραγόντων που σχετίζονται με αυτή όπως είναι το στρες, η ψυχική τους υγεία ή και η επαγγελματική τους ικανοποίηση. Οι έρευνες αυτές έλαβαν χώρα επί το πλείστο στο εξωτερικό και κυρίως σε πλοία μεταφοράς εμπορευμάτων (ποντοπόρος ναυτιλία). Τα παραπάνω καθιστούν τη συγκεκριμένη μελέτη σημαντική και πρωτότυπη γιατί είναι η πρώτη φορά που το θέμα της κόπωσης μελετάται με το δείγμα να αποτελείται αποκλειστικά από Έλληνες ναυτικούς και ειδικότερα από ναυτικούς που επανδρώνουν πλοία της Ελληνικής ακτοπλοΐας.

1.2 Στόχοι Διπλωματικής Διατριβής και Ερευνητικά Ερωτήματα

Στην Ελλάδα που είναι μια νησιωτική χώρα τα πλοία αποτελούν βασικό μέσο μεταφοράς επιβατών αλλά και εμπορευμάτων. Μερικά νησιά δεν διαθέτουν αεροδρόμιο και η πρόσβαση σε αυτά γίνεται μόνο δια θαλάσσης. Αυτό καθιστά την ακτοπλοΐα μοναδικό μέσο για να φτάσει κανείς σε αυτά. Η ασφάλεια στην ναυσιπλοΐα είναι ένας βασικός στόχος κάθε ναυτιλιακής εταιρείας όπου και αν είναι οι πλώες της. Ωστόσο αυτή μπορεί να τεθεί σε κίνδυνο λόγω του ανθρώπινου παράγοντα που είναι υπεύθυνος για το 80% των θαλάσσιων ατυχημάτων (Γουλιέλμος Α.Μ. & Γκιζιάκης Κ.Β. 2005).

Η κόπωση αποτελεί έναν από τους βασικούς λόγους που η ασφαλής πλεύση τίθεται σε κίνδυνο. Σκοπός αυτής της εργασίας είναι η μελέτη του φαινομένου της κόπωσης στους ναυτικούς που επανδρώνουν πλοία της Ελληνικής Ακτοπλοΐας. Για την ολοκλήρωσή της μελετήθηκαν άρθρα σχετικά με το φαινόμενο και τους παράγοντες που το επηρεάζουν αλλά και έρευνες που έλαβαν χώρα στο εξωτερικό (ποσοτικές ως επί το πλείστον) που ερωτήθηκαν οι ίδιοι οι ναυτικοί σχετικά με την κόπωση που νιώθουν. Στόχοι της διπλωματικής είναι η μελέτη των παραγόντων που προκαλούν κόπωση, το κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι οι ναυτικοί από το επάγγελμά τους και τέλος προτάσεις για την επιτυχής αντιμετώπιση του φαινομένου.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που εξετάστηκαν μέσω της διπλωματικής έχουν να κάνουν με την **κόπωση** στην ακτοπλοΐα (αν υπάρχει, οι παράγοντες που την προκαλούν, λύσεις), το **άγχος** που νιώθουν οι ναυτικοί και η **ψυχική τους υγεία** (μονοτονία, αποχωρισμός από την οικογένεια), η εργασιακή **ικανοποίηση** (από τι εξαρτάται), αν υπάρχει **υποστήριξη** από τα ανώτερα στελέχη και τέλος αν πιστεύουν ότι η επαγγελματική τους **κατάρτιση** χρίζει βελτίωσης ή όχι.

1.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα θεωρητικά ερωτήματα της εργασίας που διερευνήθηκαν μέσα από την βιβλιογραφική επισκόπηση είναι:

- 1) Ποιά είναι η έννοια της κόπωσης;
- 2) Ποιοί είναι οι παράγοντες που την επηρεάζουν;

- 3) Ποιές είναι οι επιπτώσεις της κόπωσης;
- 4) Πως μπορεί να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο;
- 5) Από τι εξαρτάται η εργασιακή ικανοποίηση των ναυτικών;
- 6) Από τι επηρεάζεται η ψυχική υγεία των ναυτικών;

Από την άλλη πλευρά τα ερευνητικά ερωτήματα που προσεγγίστηκαν από την πρωτογενή έρευνα που πραγματοποιήθηκε για να ολοκληρωθεί η εργασία είναι:

1) Υπάρχει κόπωση στην ακτοπλοΐα;

- Ποιοί είναι οι παράγοντες που την προκαλούν (περιβαλλοντικοί, βάρδιες, ωράρια ξεκούρασης/εργασίας);

- Προτάσεις/λύσεις για την αντιμετώπισή της

- 2) Τι προκαλεί άγχος στους ναυτικούς;
- 3) Κατά πόσο είναι οι ναυτικοί ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους;
- 4) Νιώθουν απομόνωση; Τους λείπει η οικογένειά τους;
- 5) Υπάρχει υποστήριξη από τους ανωτέρους;
- 6) Η επαγγελματική κατάρτιση είναι επαρκής ή όχι;

1.4 Περίγραμμα Διπλωματικής

Η διατριβή αυτή αποτελείται από 6 κεφάλαια. Στο Κεφάλαιο 1 παρουσιάζονται οι στόχοι της διπλωματικής και τα ερευνητικά ερωτήματα που εξετάζονται αλλά και η σημαντικότητά της σε σχέση με την ασφαλή ναυσιπλοΐα. Στο Κεφάλαιο 2 παρουσιάζεται η βιβλιογραφική επισκόπηση των πιο πρόσφατων ερευνών σε σχέση με την κόπωση που αισθάνονται οι ναυτικοί της ποντοπόρου ναυτιλίας (παράγοντες που την προκαλούν, επιπτώσεις, λύσεις), την ψυχική τους υγεία (άγχος, κατάθλιψη, επαγγελματικές ασθένειες) και τέλος την επαγγελματική τους ικανοποίηση και από τι εξαρτάται. Το Κεφάλαιο 3 παρουσιάζει το μεθοδολογικό πλαίσιο που αναπτύχθηκε και εφαρμόστηκε στην παρούσα διατριβή. Το Κεφάλαιο 4 παρουσιάζει την ανάλυση των δεδομένων από την έρευνα στους ναυτικούς, ενώ το Κεφάλαιο 5 παρουσιάζει την ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τις ακτοπλοϊκές εταιρείες. Το Κεφάλαιο 6 παρουσιάζει τα συμπεράσματα της έρευνας και κυριότερα προτείνει στους ναυτικούς να ξεκουράζονται σωστά και να αναγνωρίζουν την κόπωση όταν εμφανιστεί στους ίδιους ή σε συναδέλφους. Στην εταιρεία προτείνεται η δημιουργία συστήματος διαχείρισης ρίσκου της κόπωσης, για την μετρίαση και καταπολέμηση του φαινομένου.

Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Επισκόπηση

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η βιβλιογραφική επισκόπηση που πραγματοποιήθηκε για την ολοκλήρωση της εργασίας. Γίνεται αναφορά στο νομοθετικό πλαίσιο που αφορά την ναυτική εργασία στους ναυτικούς γενικά αλλά και ειδικότερα σε εκείνους που είναι ναυτολογημένοι σε πλοία της ελληνικής ακτοπλοΐας. Η βιβλιογραφία είναι βασισμένη σε άρθρα και έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στο εξωτερικό κυρίως και σχετίζονται με επαγγελματικές ασθένειες, την κόπωση των ναυτικών, από που προέρχεται, τι επιπτώσεις έχει και πως μπορεί να αντιμετωπιστεί. Επίσης αφορά την ψυχική τους υγεία (άγχος, κατάθλιψη, αυτοκτονίες, απομόνωση), την εργασιακή τους ικανοποίηση, την διατήρησή τους στο εργατικό δυναμικό μιας ναυτιλιακής και τέλος την επαγγελματική τους κατάρτιση.

2.1 Το Νομοθετικό Πλαίσιο σχετικά με τη ναυτική εργασία

Είναι πολλοί οι εργασιακοί κλάδοι οι οποίοι λειτουργούν 24/7: αστυνομία, πυροσβεστική, νοσοκομεία, μεταφορές (συμπεριλαμβανομένης και της ναυτιλίας) κ.α. Για να την διατήρηση της ασφάλειας και την εξασφάλιση της υγείας των εργαζομένων σε τέτοιες υπηρεσίες έχουν θεσπιστεί κανονισμοί και νόμοι που ορίζουν τα ελάχιστα πρότυπα για τα ωράρια εργασίας. (S. Lerman et.al 2012)

Υπάρχουν αρκετές διεθνείς οδηγίες σχετικές με την εργασία των ναυτικών και τις σωστές συνθήκες διαβίωσης που πρέπει να υπάρχουν στα πλοία. Κατευθυντήριες γραμμές επίσης δίνονται και από τα P&I Clubs, τους νηογνώμονες αλλά και τις διάφορες συνδικαλιστικές ενώσεις. Ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον σε μια επιχείρηση συνεπάγεται κερδοφορία και ομαλή λειτουργία της, στον κλάδο της Ναυτιλίας επιπλέον σημαίνει και ασφαλής ναυσιπλοΐα. Όλες οι οδηγίες-συμβάσεις είναι πολύ σημαντικές, με ιδιαίτερη σημασία για την ναυτική εργασία αυτήν της MLC. Είναι ένα σημαντικό επίτευγμα που ορίζει τις ελάχιστες προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται σε ένα καράβι σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες. Η ετήσια αναφορά του Paris MOU για το 2016, έδειξε πως στα 3.674 πλοία που επιθεωρήθηκαν (στο διάστημα Σεπτέμβρη-Νοέμβρη του 16¹), μόνον τα 42 κρατήθηκαν (detained) για μη συμμόρφωση με την MLC 2006 σχετικά με τις πληρωμές ή τα συμβόλαια εργασίας. Τα νούμερα αυτά αποδεικνύουν πως η πλειοψηφία των εταιρειών εφαρμόζουν την σύμβαση, κάτι το οποίο είναι θετικό για τους εργαζομένους στα πλοία. ¹

¹Paris MOU on Port State Control, Annual Report 2016, released 13/07/2017

Μερικές από τις παγκόσμιες οδηγίες σχετικά με τους ναυτικούς είναι οι εξής: The ‘guidance’ set out in Section B: VIII/1 of STCW, IMO: Resolution A.772(18): fatigue factors in manning and safety, IMO: Principles of Safe Manning, IMO: MSC/Circ.1014: Guidance on fatigue mitigation and management ,MSC/Circ. 493: Recommendation related to the fatigue factor in manning and safety, MSC/Circ.565: Fatigue as a contributory factor in maritime accidents, MSC/Circ.566: Provisional guidelines for conducting trials in which the officer of the navigational watch acts as the sole lookout in periods of darkness, MSC/Circ.621: Guidelines for the investigation of accidents where fatigue may have been a contributory factor. Παρακάτω θα γίνει αναφορά σε ορισμένες παγκόσμιες οδηγίες για την ναυτική εργασία.

Maritime Labour Convention (MLC)²

Η MLC (2006) είναι μια διεθνής συμφωνία, επικυρωμένη από 82 κράτη τον Ιούλιο του 2017, για τα δικαιώματα των ναυτικών σε αξιοπρεπείς εργασιακές συνθήκες και έχει συνταχθεί από τον ILO (International Labour Convention). Η Ελλάδα είναι μια χώρα που την έχει υπογράψει και άρα πρέπει να εφαρμόζεται στην ακτοπλοΐα αφού τα καράβια ανήκουν στην Ελληνική Σημαία. Υιοθετήθηκε το 2006 και τέθηκε σε εφαρμογή μόλις το 2013. Εφαρμόζεται σε μια μεγάλη γκάμα πλοίων που εκτελούν εθνικές, διεθνείς και εσωτερικές πλόες με μερικές εξαιρέσεις (π.χ. βοηθητικά πλοία, πολεμικά κ.α.)

Αφορά όλους τους ναυτικούς συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που εργάζονται σε επιβατηγά πλοία και κρουαζιερόπλοια ως ξενοδοχειακό προσωπικό, αλλά και στα τουριστικά yacht. Η MLC ήρθε να ορίσει τις ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των ναυτικών: ωράρια εργασίας-ανάπαυσης, τρόποι πρόσληψης, επαναπατρισμός, άδειες, διατροφή, ασφάλιση, ιατρική περίθαλψη, εγκαταστάσεις ψυχαγωγίας στα πλοία, συνθήκες διαμονής στο πλοίο και άλλες παραμέτρους σχετικές με τις εργασιακές συνθήκες. Ακριβώς επειδή ορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές, οι ναυτικοί ενδέχεται να εργάζονται υπό καλύτερες συνθήκες εργασίας βάση των συμβολαίων που υπογράφουν ή διαφόρων

Paris MOU on Port State Control, Annual Report 2016, released 13/07/2017

² Βλ. Παράρτημα (1) MLC Resting & Working hours (2) Title 3. Accommodation, recreational facilities, food and catering

νομοθεσιών.

Η σύμβαση εφαρμόζεται στις χώρες που την έχουν υπογράψει και οι Ναυτιλιακές που έχουν νηολόγια σε αυτές οφείλουν να συμμορφώνονται με αυτή. Το κράτος κάνει επιθεώρηση στα πλοία και εκδίδει πιστοποιητικό που αναφέρει ότι όντως την εφαρμόζει το πλοίο, αλλιώς μπορεί να υπάρξει κράτησή του (detention). Αφορά εμπορικά πλοία +500 gross tonnage που εάν πραγματοποιούν διεθνής πλόες πρέπει να έχουν τα παρακάτω: α) Maritime Labour Certificate (MLC) β) Declaration of Maritime Labour Compliance (DMLC) τα οποία αποδεικνύουν πως εφαρμόζεται η Σύμβαση. Τα έγγραφα αυτά υποβάλλονται σε έλεγχο όταν το πλοίο εισέλθει σε λιμάνι χώρας που την έχει υπογράψει. Επιπλέον, αν εισέλθει πλοίο Σημαίας που δεν έχει επικυρώσει την MLC μπορεί και αυτό να ελεγχθεί από τις Λιμενικές Αρχές σχετικά με συνθήκες διαβίωσης του πληρώματος.

Ο ναυτικός σε περίπτωση που δεν εφαρμόζονται οι ελάχιστες προδιαγραφές που ορίζονται από την MLC μπορεί να αιτηθεί παραπόνου στον Πλοίαρχο, τον πλοιοκτήτη, τον Αξιωματικό ασφαλείας αλλά και στο Port State Control. Οι τίτλοι της σύμβασης είναι πέντε (5): Title 1. Minimum requirements for seafarers to work on a ship, Title 2. Conditions of employment, Title 3. Accommodation, recreational facilities, food and catering, Title 4. Health protection, medical care, welfare and social security protection, Title 5. Compliance and enforcement.

ITF Standard Collective Agreement³

International Transport Workers' Federation (ITF) είναι η παγκόσμια ένωση εργαζομένων στις μεταφορές. Μέλη της είναι 700 συνδικαλιστικές ενώσεις που αντιπροσωπεύουν περίπου 4.500.000 εργαζομένους από 150 κράτη-μέλη της ένωσης. Οι συμφωνίες της (Agreement) αφορούν πλοία με σημαία ευκαιρίας (Flag of Convenience). Αναφορικά οι συμφωνίες είναι: Special Agreement, Collective Bargaining Agreement (CBA), Individual employment contracts, Standard Agreement, Total Crew Cost (TCC) Agreement, International Bargaining Forum (IBF) Agreement, ITF Offshore Standard Agreement, ITF Cruise Ship Agreement for Catering Personnel. Ειδικότερα η Standard Collective αφορά όρους και προϋποθέσεις σχετικά με την ναυτική εργασία (ώρες εργασίας-ανάπαυλας, μισθοί κ.α.).

³ Βλ. Παράρτημα (3) ITF Standard Collective Agreement

International Convention on Standards of Training, Certification and Watch keeping for Seafarers, 1978 (STCW)⁴

Η STCW είναι μια διεθνής σύμβαση σχετικά με τα πιστοποιητικά, την εκτέλεση φυλακών και την εκπαίδευση των ναυτικών. Σκοπός της είναι η προστασία της ανθρώπινης ζωής, περιουσίας και θαλάσσιου περιβάλλοντος μέσω της θέσπισης κοινών προτύπων εκπαίδευσης και πιστοποίησης. Εγκρίθηκε το 1978 και τέθηκε σε εφαρμογή το 1984, τροποποιήθηκε στη Μανίλα το 2010 και οι αλλαγές τέθηκαν σε εφαρμογή από το 2012. Μεταξύ άλλων υπήρξαν αναθεωρήσεις σχετικές με τις ώρες εργασίας και ανάπαυσης.

International Safety Management (ISM Code)

Ο ISM Code είναι ένας διεθνής κώδικας που στόχο έχει την ασφαλή ναυσιπλοΐα και την πρόληψη της θαλάσσιας ρύπανσης. Μέσα στις οδηγίες του δε περιλαμβάνονται έννοιες όπως αυτή της κόπωσης ή των εξαντλητικών ωραρίων, ωστόσο αυτά θεωρούνται «ευκόλως εννοούμενα» για τον Κώδικα, αφού δε νοείται ασφαλές και άρα αξιόπλοο σκάφος αν το πλήρωμά του είναι εξαντλημένο.

Μια πτυχή του Κώδικα είναι το Safety Management System (SMS), ένα σύστημα που διαμορφώνει η κάθε εταιρεία με σκοπό την ασφάλεια (safety). Μέσω της εφαρμογής του SMS, η Ναυτιλιακή εξασφαλίζει πως τα σκάφη της λειτουργούν σύμφωνα με τις ισχύουσες οδηγίες και νομοθεσίες. Το SMS επίσης πρέπει να περιλαμβάνει τις διαδικασίες για την καταγραφή ως and/or non conformities σε περίπτωση που κάποιος από το πλήρωμα δεν κοιμάται τις ελάχιστες ώρες που ορίζονται, εργάζεται εξαντλητικώς και ενδεχομένως τον έχει καταβάλει η κόπωση. Ο Κώδικας αναφέρει πως το πλήρωμα πρέπει να είναι επαρκές αριθμητικώς και δε πρέπει να ξεχνάει κανείς πως ειδικότερα σε περιπτώσεις που υπάρξει συμβάν (π.χ. Pollution, Claims κ.λπ.) οι ώρες εργασίας και ανάπαυλας θα ελεγχθούν με δέουσα προσοχή αλλά και το κατά πόσο τελικά εφαρμόζεται το SMS ή όχι. Είναι ιδιαίτερα σημαντικός ο αντίκτυπος της κόπωσης στον Κώδικα. Αυτό το αντιλαμβάνεται κανείς από το γεγονός πως αν σε συμβάν ανακαλυφθεί πως τα ωράρια δεν είναι εκείνα που ορίζουν οι Κανονισμοί ή δηλώνονται διαφορετικές ώρες, μπορεί να γίνει κράτηση του πλοιάρχου, του αξιωματικού της βάρδιας, του DPA αλλά και του πλοιοκτήτη.

⁴ Βλ. Παράρτημα (4) STCW Prevention of Fatigue, chapter VIII

Προεδρικό Διάταγμα 177/1974

Στην ελληνική ακτοπλοΐα οι συνθήκες εργασίας των ναυτικών είναι βάση της MLC που έχει ήδη αναφερθεί. Όσον αφορά την οργανική σύνθεση του πληρώματος, αυτή καθορίζεται από το Π.Δ. 177/1974. Σύμφωνα με αυτό υπάρχουν διάφορες παράμετροι βάση των οποίων καθορίζονται τα ελάχιστα άτομα ανά ειδικότητα. Αναφορικά: Βάση της ολικής χωρητικότητας του πλοίου (κόροι) ορίζεται το πλήρωμα της γέφυρας και του μαγειρείου, βάση της μηχανής και της ιπποδύναμής της ορίζεται το πλήρωμα του μηχανοστασίου, βάση των αριθμών των κλινών οι οικονομικοί αξιωματικοί, το προσωπικό τροφοδοσίας και ενδιαιτημάτων (θαλαμηπόλοι, επίκουροι, τραπεζοκόμοι). Το Π.Δ. διάταγμα ορίζει τον ελάχιστο αριθμό ναυτικών ανά ειδικότητα, από εκεί και πέρα είναι στην ευχέρεια της κάθε ναυτιλιακής να βάλει και παραπάνω άτομα αναλόγως κατά την κρίση της. Ωστόσο να τονιστεί ότι μπορεί να έχει παραπάνω εργαζομένους ανά επιστασία αλλά όχι λιγότερους από εκείνους που ορίζει το Π.Δ.

Η αναφορά σε μερικές από τις Διεθνείς Οδηγίες και Συμβάσεις που διέπουν την ναυτική εργασία έγινε για να μπορέσει κανείς να αντιληφθεί πως σε όλες υπάρχει ένας κοινός παρονομαστής, αυτός είναι η πρόληψη της επαγγελματικής κούρασης. Η κόπωση είναι ένας παράγοντας πρόκλησης ατυχημάτων και στόχος της Νομοθεσίας είναι να θέσει τις ελάχιστες τουλάχιστον προϋποθέσεις για να εμποδίσει όσο το δυνατόν περισσότερο την εμφάνισή της στους ναυτικούς οι οποίοι δεν έχουν άμεση πρόσβαση σε γιατρούς και νοσοκομεία, ειδικότερα δε εκείνοι των ποντοπόρων πλοίων. Τα πληρώματα πρέπει να ακολουθούν τις οδηγίες του SMS όταν νιώσουν κόπωση λόγω εξαντλητικής εργασίας ή όταν δε τηρούνται τα ωράρια ανάπαυλας. Η Διοίκηση της εταιρείας από την άλλη, συμπεριλαμβανομένου και του πλοιάρχου, να τηρεί τις νομοθεσίες και να έχει βάρδιες που συμφωνούν με τα ωράρια που ορίζονται από αυτές.

2.2 Επαγγελματικές ασθένειες (Occupational diseases)

Υπάρχουν ορισμένοι εργασιακοί κλάδοι στους οποίους συναντώνται συχνά φαινόμενα που προκαλούνται από το εργασιακό περιβάλλον: άγχος, μελαγχολία, κατάθλιψη, εξάντληση, κούραση, έλλειψη ενδιαφέροντος για τη ζωή ή προσωπικά επιτεύγματα κ.λπ. Μελέτες έχουν πραγματοποιηθεί στο παρελθόν για τα επαγγέλματα υγείας κυρίως όπως τις νοσοκόμες (Cheng 1991), τους εκπαιδευτικούς (M.Keller et.al 2014), αστυνομικούς (Lastovkova et.al 2018), οδηγούς (M.Gastaldi et.al 2014), σερβιτόρους (S.Kokane & R.Tiwari 2011) και τους ναυτικούς της ποντοπόρου κυρίως ναυτιλίας (Project Horizon 2011, Project Martha 2016, Oldenburg et.al 2007, S. W. Hystad & J. Eid 2016, Rengamani & Murugan 2012).

Σύμφωνα με την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας- **International Labour Convention** (ILO) υπάρχουν διάφορα είδη επαγγελματικών ασθενειών, τα οποία μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε (4) μεγάλες κατηγορίες: Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν ασθένειες οι οποίες οφείλονται στην έκθεση σε διάφορα χημικά στοιχεία επικίνδυνα για τον άνθρωπο (π.χ. αμμωνία, άνθρακας, χρώμιο κ.α.). Επίσης στην ίδια κατηγορία υπάρχουν ασθένειες που προκαλούνται από φυσικούς παράγοντες (π.χ. έκθεση σε υψηλές θερμοκρασίες, θόρυβο, ραδιενέργεια κ.α.) και παράγοντες παρασιτικούς-μολυσματικούς (π.χ. τέτανος, HIV κ.α.). Στην δεύτερη κατηγορία ανήκουν ασθένειες που προσβάλλουν ζωτικής σημασίας μέρη του σώματος όπως είναι το αναπνευστικό σύστημα. Εδώ επίσης υπάγονται και δερματικές ασθένειες, μυοσκελετικές διαταραχές, αλλά και ψυχικές διαταραχές και προβλήματα συμπεριφοράς που αφορούν και την παρούσα Διπλωματική. Στην τρίτη κατηγορία ανήκουν τα διάφορα είδη καρκίνου που οφείλονται σε συγκεκριμένα στοιχεία (π.χ. νικέλιο, χλωριούχο βινύλιο κ.α.). Η τελευταία κατηγορία περιλαμβάνει ότι δεν μπορεί να ενταχθεί στις υπόλοιπες τρεις κατηγορίες, αλλά είναι ασθένειες άμεσα συνυφασμένες με την φύση κάποιου επαγγέλματος (π.χ. την ασθένεια των μεταλλωρύχων).⁵

Στο σημείο αυτό θα γίνει μια αναφορά στα είδη ασθενειών που υπάρχουν και αφορούν κυρίως την ψυχική υγεία ενός ανθρώπου. Αρχικώς υπάρχει το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης. Η φράση αυτή πρωτοειπώθηκε από τον ψυχολόγο Herbert J. Freudenberger τη δεκαετία του 70', όμως συναντάται συχνότερα και ως **burn-out syndrome**.

⁵ ILO list of occupational diseases (revised 2010)

Αρχικά χρησιμοποιήθηκε ως χαρακτηρισμός σε όλα εκείνα τα επαγγέλματα που σκοπός τους είναι να βοηθήσουν τον κόσμο, όπως γιατροί ή νοσηλευτές, στις μέρες μας όμως έχει επεκταθεί σε όλους τους εργασιακούς κλάδους ακόμα και σε νοικοκυριά. Επίσης παρουσιάζεται συχνά σε επαγγέλματα στο φάσμα της εξυπηρέτησης πελατών (Lastonkova et.al, 2018).

Εννοιολογικά το burn-out syndrome είναι: «Ένα ψυχολογικό σύνδρομο συναισθηματικής και σωματικής εξουθένωσης, μειωμένο ενδιαφέρον για προσωπική επιτυχία, το οποίο παρουσιάζεται σε εργαζόμενους» (Jackson et.al, 1997). Υπάρχουν διάφορα μοντέλα που έχουν αναπτυχθεί/προταθεί ανά διαστήματα σχετικά με το σύνδρομο (C. Cherniss, Pines κ.α.), όλα ωστόσο συγκλίνουν στο σημείο που χάνεται κάθε ενδιαφέρον για την εργασία και το περιβάλλον που επικρατεί σε αυτή, λόγω της επαγγελματικής εξάντλησης.

Στη συνέχεια ακολουθεί το **επαγγελματικό άγχος (stress)** το οποίο υπάρχει λόγω κακής ή/και καθόλου οργάνωσης της εργασίας, αλλά πιθανόν και του κακού εργασιακού πλαισίου σε μια επιχείρηση. Λόγοι που προκαλούν άγχος αλλά και άλλες ψυχοσωματικές διαταραχές είναι ο μεγάλος φόρτος εργασίας (Rao & Chandraiah, 2012), μη στήριξη από τη διοίκηση (M. Jezewska et.al 2006), έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων (J.Rengamani & Dr.M.Sakthivel Murugan 2012), αντικρουόμενες απαιτήσεις και ασάφειες σχετικές με τα καθήκοντα ενός εργαζομένου (M.Oldenburger et.al 2009), έλλειψη επικοινωνίας με τους συναδέλφους (Dinos et.al, 2016), επαγγελματική ανασφάλεια, αλλά και βία ασκούμενη από τρίτους (Martino & Mursi, 2001). Το άγχος είναι ικανό να οδηγήσει κάποιον σε καρδιακά προβλήματα, τραυματισμούς και κρίσεις (Molino & Amenta, 2012). Όλα τα παραπάνω ζημιώνουν την εταιρεία πολλαπλώς.

Στις ψυχικές διαταραχές και προβλήματα συμπεριφοράς που δημιουργούνται λόγω των κακών εργασιακών συνθηκών και πίεσης ανήκει και η **κατάθλιψη**. Κατάθλιψη είναι η έλλειψη ενέργειας για να κάνει κάποιος πράγματα (American P+I Club, 2017) ακόμα και για τον ίδιο του τον εαυτό, κλείνεται σε αυτόν και δεν έχει ενδιαφέρον για τίποτα. Προσοχή πρέπει να δοθεί στο ότι όταν κάποιος είναι σε κατάθλιψη μπορεί να μην το δείχνει κιόλας, ακόμα και να μην το έχει καταλάβει ούτε εκείνος. Στην περίπτωση των ναυτικών ένα συμβάν που μπορεί να προκαλέσει άγχος αλλά και κατάθλιψη είναι μια επίθεση πειρατών (Iversen, 2012).

Τέλος υπάρχει η **κόπωση (fatigue)** η οποία συγγέεται αρκετά συχνά με το burn-out syndrome. Και τα δυο έχουν να κάνουν με την κούραση, η διαφορά είναι στο ότι το burn-out είναι πολυπαραγοντική ασθένεια και μια από τις αιτίες που το προκαλούν είναι η μακροχρόνια κόπωση. Η κόπωση αντιπροσωπεύει μια αδυναμία σωματική ή και ψυχική, μπορεί να την νιώσει ο κάθε άνθρωπος και μερικές φορές συνοδεύει κάποιες ασθένειες, ωστόσο τις περισσότερες φορές η κόπωση είναι αποτέλεσμα συγκεκριμένων εργασιακών συνθηκών. Η σωματική κόπωση επιφέρει αδυναμία και ανυπαρξία αντοχών, ενώ η ψυχική προέρχεται από ψυχολογική πίεση στη δουλειά ή εξαντλητικό ωράριο εργασίας. Η ψυχική κόπωση κάνει την εμφάνισή της σταδιακά με έναν τρόπο μάλλον «ύπουλο»: Μειωμένη απόδοση ή μειωμένη εγρήγορση στη δουλειά. Πολλές φορές ο όρος κόπωση συχνά συγγέεται με την υπνηλία, όμως η υπνηλία παύει να υπάρχει με μερικές ώρες ύπνου. Σε επόμενο κεφάλαιο η διπλωματική θα εστιάσει στην έννοια της κόπωσης.

Διαβάζοντας κανείς τα παραπάνω, πόσες διαφορετικές μορφές μπορεί να έχουν οι ψυχικές διαταραχές αλλά και πόσα προβλήματα συμπεριφοράς μπορεί να προκύψουν από την εργασία, καταλαβαίνει πόσο μεγάλη σημασία έχουν οι υγιείς συνθήκες σε έναν επαγγελματικό χώρο. Το άγχος, η πίεση, οι κακές σχέσεις με συναδέλφους, η έλλειψη επικοινωνίας και η ανυπαρξία στήριξης από τα ανώτερα στρώματα διοίκησης στην επιχείρηση είναι οι βασικές αιτίες των διαταραχών αυτών. Στους ναυτικούς με τους οποίους καταπιάνεται η παρούσα διατριβή, υπάρχουν επιπρόσθετοι παράγοντες που συμβάλλουν στις διαταραχές. Ενδεικτικά αναφέρονται οι ακόλουθοι: απομόνωση, αποκοπή από αγαπημένα πρόσωπα, έλλειψη προσωπικού χώρου στο πλοίο και ιδιαίτερες εργασιακές συνθήκες.

2.3 Η ψυχική υγεία⁶ στο ναυτικό επάγγελμα (Mental Health)

Το ναυτικό επάγγελμα είναι δύσκολο, απαιτητικό και επικίνδυνο, δε μπορεί να συγκριθεί με κανένα χερσαίο κλάδο. Οι λόγοι που το κάνουν ιδιαίτερο είναι οι εξής: Ο ναυτικός δεν έχει άμεση πρόσβαση σε γιατρούς και νοσοκομεία όποτε παραστεί ανάγκη και επιπρόσθετα είναι εκτεθειμένος σε απρόβλεπτους φυσικούς κινδύνους (θύελλες, ισχυρούς ανέμους κ.α.). Σύμφωνα με το American P+I Club (2017) μερικές από τις καταστάσεις που χαρακτηρίζονται ως **ψυχικές διαταραχές** είναι οι παρακάτω:

⁶ Ψυχική υγεία είναι: «Κατάσταση ευημερίας στην οποία κάθε άτομο συνειδητοποιεί τις δικές του δυνατότητες, μπορεί να ανταπεξέλθει στις φυσιολογικές πιέσεις της ζωής, να μπορεί να εργαστεί παραγωγικά και γόνιμα και είναι σε θέση να συμβάλει στην κοινότητα της». (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας -WHO, 2014)

- Διατροφικές διαταραχές (ανορεξία, βουλιμία, απότομη αλλαγή βάρους)
- Κρίσεις πανικού (λόγω άγχους)
- Κατάθλιψη (απώλεια ενδιαφέροντος, έντονη θλίψη)
- Εθισμοί (ναρκωτικά, τυχερά παίγνια αλκοόλ, κλεπτομανία, πυρομανία κ.λπ.)
- Μετα-τραυματικό στρες (από θάνατο αγαπημένου προσώπου, από ισχυρό σοκ λόγω κάποιου συμβάντος όπως σεξουαλική επίθεση κ.α.)
- Ψυχαναγκασμός

Υπάρχουν αρκετοί **παράγοντες** που μπορεί να προκαλέσουν ψυχικές διαταραχές αλλά και προβλήματα συμπεριφοράς (π.χ. επιθετικότητα) στους ναυτικούς. Οι βάρδιες αλλά και οι ώρες ανάπαυσης είναι ιδιαίτερες και δεν έχουν σχέση με το να εργάζεται κανείς στην στεριά, ο ανεπαρκής αριθμός πληρώματος, η ίδια η φύση του επαγγέλματος, η αποκοπή από τα αγαπημένα τους πρόσωπα. Όλα αυτά προκαλούν κόπωση, άγχος και κατ' επέκταση περισσότερες πιθανότητες να γίνει κάποιο λάθος στην δουλειά με τις αντίστοιχες συνέπειες: τραυματισμό/θάνατο, θαλάσσια μόλυνση, βλάβη στο πλοίο κ.λπ. Τα προσωπικά προβλήματα που αντιμετωπίζει ο καθένας έχουν και αυτά πολύ καθοριστικό ρόλο στην ψυχολογία του, για παράδειγμα οικονομικές στενότητες, οικογενειακά προβλήματα π.χ. ένα διαζύγιο κ.α.

Όσον αφορά την ποντοπόρο ναυτιλία η πειρατεία και η πολύ-πολιτισμικότητα (Carotenuto et.al 2012, Mellbye & Carter 2017) είναι δύο ακόμα λόγοι που επηρεάζουν την ψυχική κατάσταση των πληρωμάτων. Η αποκοπή από τα αγαπημένα πρόσωπα για μεγάλο διάστημα αλλά και η μοναξιά που βιώνουν είναι και αυτά παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχολογία τους (Iversen 2012, Xaver Baur & Clara Schlaich, 2010), καθώς επίσης και οι πιθανές εξαρτήσεις από ουσίες (International Seafarers' Welfare and Assistance Network, Guidelines for Mental Care Onboard Merchant Ships 2016).

Το αίσθημα της επαγγελματικής ανασφάλειας (Iversen, 2012) επίσης μπορεί να επηρεάσει έναν ναυτικό. Η επαγγελματική ανασφάλεια αφορά στην αβεβαιότητα των ναυτικών ως προς την ανανέωση του συμβολαίου τους όταν παρέλθει η προβλεπόμενη άδειά τους.

Εν συνεχεία, η αυτοματοποίηση και η τεχνολογία που συνεχώς εξελίσσεται και εφαρμόζεται σε πολλούς τομείς του πλοίου, κάνει την εργασία για κάποιους βαρετή και μονότονη και έτσι χάνουν το ενδιαφέρον και την όρεξη για δουλειά (International Seafarers' Welfare and Assistance Network, Guidelines for Mental Care Onboard Merchant Ships). Ο εκφοβισμός (Iversen, 2012) είναι ακόμα ένας παράγοντας που συμβάλει σε καταστάσεις ψυχικών διαταραχών, ιδιαίτερα όταν οι εθνικότητες του πληρώματος είναι διαφορετικές, κάτι τέτοιο φυσικά μπορεί να συμβεί και στην περίπτωση της ελληνική ακτοπλοΐας που δεν τίθεται θέμα πολυ-πολιτισμικότητας. Ο εκφοβισμός έχει τη μορφή βίας ψυχολογικής ή και σωματικής και τα αποτελέσματά του γίνονται πιο έντονα με το πέρασμα του χρόνου, όταν συνεχίζει κανείς να είναι θύμα (bullying). Στρες επίσης προκαλούν οι επιθέσεις πειρατών (Oldenburg et.al, 2010). Επιπρόσθετα υπάρχουν και οι κληρονομικές ψυχικές ασθένειες ή εκείνες που είναι αποτέλεσμα ενός τραύματος εγκεφαλικού ή σωματικού (The American club: Guidance for Seafarers' Mental Health Awareness 2017) .

Το άγχος (Mellbye & Carter, 2017) είναι κάτι που βιώνουν όλοι στην καθημερινότητά τους και σε συνδυασμό με τις ψυχικές διαταραχές είναι και ένας παράγοντας που επηρεάζει άμεσα την κόπωση, αφού καταπονεί τον οργανισμό. Το στρες των ναυτικών διαχωρίζεται σε δύο κατηγορίες: ψυχικό και σωματικό/φυσικό (Oldenburg et.al. 2009). Το ψυχολογικό στρες μπορεί να προκληθεί από τις ακόλουθες αιτίες: κοινωνικοί λόγοι (απομόνωση, τους λείπει η οικογένειά τους κ.α.) μεγάλες εργασιακές απαιτήσεις, υψηλή ευθύνη όσον αφορά τους αξιωματικούς κυρίως, έλλειψη ύπνου, ιδιόμορφες βάρδιες. Το σωματικό οφείλεται κυρίως σε έξι παράγοντες: μεγάλες θερμοκρασίες στους εργασιακούς χώρους, θόρυβο, κραδασμοί, ναυτία, μεγάλος φόρτος εργασίας, έλλειψη άσκησης και κλιματικές αλλαγές όσον αφορά τα ποντοπόρα πλοία (Jezewska et.al, 2006, Oldenburg et.al. 2009).

Σύμφωνα με την έρευνα των Sigurd W. Hystad & Jarle Eid 2016, το άγχος που βιώνουν οι ναυτικοί της ποντοπόρου ναυτιλίας είναι πιο έντονο από των ναυτικών στα κρουαζιερόπλοια, ενώ σημαντικό ρόλο φαίνεται πως έχει και το μέγεθος του πλοίου (Oldenburg et.al, 2009). Σύμφωνα με την έρευνα των Oldenburg et.al, (2009), Τα επίπεδα άγχους μεγαλώνουν όσο το πλοίο μικραίνει. Αυτό συμβαίνει γιατί στα μικρότερης χωρητικότητας πλοία ο αριθμός του πληρώματος είναι επίσης μικρός άρα ο φόρτος εργασίας μεγαλύτερος για όλους και πιάνουν και πολύ συχνότερα λιμάνια από τα μεγαλύτερα πλοία

άρα επίσης μειώνεται και ο χρόνος ξεκούρασης (M.Oldenburger et.al 2009). Ωστόσο, αυτό δε σημαίνει ότι τα καράβια που κάνουν μεγαλύτερες πλόες και είναι μεγαλύτερης χωρητικότητας δεν προκαλούν και άγχος στους ναυτικούς. Σε αυτά το άγχος προέρχεται από την μονοτονία της εργασίας στα μεγάλα ταξίδια και την αυξημένη απομόνωση.

Στα ίδια συμπεράσματα επίσης είχαν καταλήξει και οι J. Rengamani & Dr.M.Sakthivel Murugan (2012) σχετικά με το άγχος. Αναφέρουν ότι όσο μικρότερο είναι ένα πλοίο τόσο μεγαλύτερα επίπεδα άγχους εμφανίζουν τα πληρώματά τους. Αυτό οφείλεται στο ότι είναι λιγότεροι αριθμητικά, πιάνουν συχνότερα λιμάνια και μένουν σε αυτά λιγότερο χρόνο αλλά και οι περίοδοι που εργάζονται είναι μεγαλύτεροι. Οι ίδιοι επίσης αναφέρουν ότι εκείνοι που είναι ναυτολογημένοι σε μεγαλύτερα πλοία μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων (container ships) επίσης έχουν αυξημένα επίπεδα άγχους λόγω της μονοτονίας της εργασίας τους και των μεγάλων ταξιδιών που κάνουν.

Συμπτώματα που μπορεί να έχει κάποιος που πάσχει από ψυχικές διαταραχές 7

Συμπεριφορά

Χρήση ουσιών (αλκοόλ/ναρκωτικά)
Σταματάει να κάνει πράγματα που τον ευχαριστούν
Δυσκολίες συγκέντρωσης
Απομόνωση
Δεν ολοκληρώνει ό,τι ξεκινάει

Φυσικά συμπτώματα

Κούραση
Απώλεια βάρους
Μυϊκοί πόνοι
Ανορεξία
Εξασθένηση οργανισμού
Δυσκολίες ύπνου

Σκέψεις

“Τίποτα καλό δεν μου συμβαίνει”
“Δεν αξίζει να υπάρχω”
“Τα βλέπω όλα μαύρα”
“Είμαι ανάξιος”
“Εγώ φταίω”

Συναισθήματα

Ανησυχία
Θλίψη
Νεύρα
Απογοήτευση
Αναποφασιστικότητα
Ηττοπάθεια
Ψυχική εξάντληση

⁷ Προσαρμογή από *The American Club: “What’s on your mind? Guidance for Seafarers Mental Health Awareness 2017*

Η ψυχική υγεία είναι ένα μεγάλο και σημαντικό θέμα όσον αφορά όλους τους ανθρώπους, όπως προαναφέρθηκε όμως το ναυτικό επάγγελμα είναι ιδιαίτερο. Τα πλοία θα μπορούσε κανείς να πει πως είναι «πλωτές επιχειρήσεις» με τους εργαζόμενους σε αυτά να δουλεύουν αλλά και ταυτόχρονα να ζούνε στον ίδιο χώρο. Ο εργοδότης που θέλει να πάει καλά η επιχείρησή του επενδύει στους εργαζομένους του. Το ίδιο πρέπει να κάνει και η κάθε πλοιοκτήτρια ή διαχειρίστρια εταιρεία.

Η κάθε εταιρεία πρέπει να εφαρμόζει τις σχετικές νομοθεσίες που θέτουν τις ελάχιστες προδιαγραφές όσον αφορά τις συνθήκες διαβίωσης στα καράβια. Ταυτόχρονα θα πρέπει να υιοθετήσει και ορισμένες στρατηγικές εντός της εταιρικής της κουλτούρας που να εξασφαλίζουν όσο δυνατόν το ακμαίο ηθικό των πληρωμάτων αλλά και την υποστήριξή τους. Υπάρχουν μερικά μικρά πράγματα που μπορεί να γίνουν από την εταιρεία και το διοικητικό της προσωπικό, αλλά που για το πλήρωμα είναι μεγάλα: Για παράδειγμα καλύτερη σύνδεση στο διαδίκτυο για να μπορούν να επικοινωνούν με τα αγαπημένα τους πρόσωπα πιο εύκολα. Από την άλλη πρέπει να γίνεται και σωστή διαχείριση όσον αφορά αυτό το κομμάτι γιατί και η προσκόλληση στα κοινωνικά δίκτυα μπορεί να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στους ναυτικούς. Η ενθάρρυνση κοινωνικώς συγκεντρώσεων όπως σε γιορτές ή γενέθλια κάποιου από το πλήρωμα, καλό φαγητό και μάγειρας, πρόσβαση σε επαγγελματίες συμβούλους για θέματα διαχείρισης ψυχικών διαταραχών, κίνητρα για εργασία (π.χ. bonus), αναγνώριση της προσπάθειας που κάνει κάποιος, υγιείς κοινωνικό περιβάλλον εντός πλοίου.

Κλείνοντας το παρόν κεφάλαιο συμπεραίνονται τα εξής παρακάτω: Όταν υπάρχει έλλειψη ψυχικής υγείας, υπάρχει έλλειψη υγείας γενικά. Οι διαταραχές που προκύπτουν από τα προβλήματα της ψυχικής υγείας είναι: κατάθλιψη, ψύχωση, διπολική διαταραχή, άσχημες σκέψεις, συναισθήματα, κακές ανθρώπινες σχέσεις. Καταλαβαίνει κανείς πως στον κλειστό κύκλο που ανήκει η Ναυτιλία πόσο μπορεί να «στιγματιστεί» κάποιος ναυτικός αν είχε κάποιο από τα παραπάνω προβλήματα και είτε να δυσκολευτεί να ξεπεράσει την κατάσταση αυτή είτε τελικά να τα καταφέρει, αλλά να μην μπορεί να βρει καράβι και να είναι πλέον «δακτυλοδεικτούμενος». Οι αυτοκτονίες στο ναυτικό επάγγελμα είναι κάτι που υπάρχει από το παρελθόν, ωστόσο στις μέρες μας σταδιακά φαίνεται να υπάρχει βελτίωση (A.Mellbye & T. Carter 2017). Αυτό οφείλεται στις ισχύουσες νομοθεσίες που ορίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές για τις συνθήκες διαβίωσης στα πλοία. Το κόστος των ψυχικών διαταραχών είναι ανθρώπινες ζωές, πλήγμα για την οικογένεια του ναυτικού (ή και των υπολοίπων θυμάτων σε περίπτωση π.χ. ναυαγίου), περιβαλλοντικές καταστροφές, καταστροφή

περιούσιας και φυσικά τεράστιο οικονομικό κόστος για την Ναυτιλιακή αλλά και την φήμη που έχει (R.Inversen 2012).

2.4 Η έννοια της κόπωσης (Fatigue)

Ο ορισμός που δίνει ο IMO (International Maritime Organization) σχετικά με την κόπωση είναι: «**Η μείωση στις σωματικές/διανοητικές ικανότητες ως αποτέλεσμα σωματικής ή πνευματικής άσκησης που μπορεί να βλάψει σχεδόν όλους τους ανθρώπους. Οι ικανότητες που μπορεί να επηρεαστούν είναι: Ταχύτητα, χρόνος αντίδρασης, λήψη απόφασης και ισορροπία.**» (IMO's MSC/Circ.813/MEPC/Circ.330, List of Human Element Common terms). Κάποιος που έχει κόπωση αισθάνεται νύστα, κούραση/εξάντληση, ενώ μπορεί να την νιώσει ο καθένας ανεξαρτήτου ηλικίας, φυσικής κατάστασης, μόρφωσης ή φύλου (IMO: Guidance On Fatigue Mitigation And Management, MSC/Circ.1014 12 June 2001, Lerman et.al, 2012).

Στην βιβλιογραφία εντοπίστηκε ακόμα ένας ορισμός σχετικά με το τι είναι κόπωση. Σύμφωνα με τον ICAO (Διεθνής Οργανισμός Πολιτικής Αεροπορίας) «**Κόπωση είναι η κατάσταση μειωμένης σωματικής/ψυχικής ικανότητας λόγω έλλειψης ύπνου, μεγάλου φόρτου εργασίας (σωματικής ή πνευματικής), κιρκάδιας ⁸φάσης και εκτεταμένης εγρήγορσης. Μπορεί να επηρεάσει τον χρόνο αντίδρασης ενός ατόμου και την ικανότητά του να ανταπεξέλθει των καθηκόντων του με ασφάλεια**» (Fatigue Management Guide for Airline Operators , 2015).

Η κόπωση επίσης μπορεί να χωριστεί και στις παρακάτω κατηγορίες: (α) στην κόπωση γενικά, (β) στην πνευματική κούραση, (γ) στην σωματική κόπωση, (δ) την υπνηλία και (ε) τέλος την έλλειψη ενδιαφέροντος για δραστηριότητες. (Akerstedt et al, 2004). Ένας άλλος διαχωρισμός είναι η χρόνια με την οξεία κόπωση. Η χρόνια κόπωση (chronic fatigue) εμφανίζεται όταν δεν υπάρχει αρκετός αλλά και ποιοτικός χρόνος ανάπαυλας και αυτό είναι αντιληπτό μέρα με την μέρα καθώς το πρόβλημα φαίνεται να οξύνεται (Jepsen et.al 2015).

⁸ Κιρκάδιο ρολόι/Βιολογικό ρολόι/κιρκαδιανός ρυθμός): «Βιολογικός ρυθμός ονομάζεται κάθε κυκλική, ρυθμική εναλλαγή στα επίπεδα οποιουδήποτε χημικού συστατικού του ανθρωπίνου σώματος ή κάποιας λειτουργίας του. Το βιολογικό ρολόι στο ανθρώπινο σώμα εδρεύει στο υπερχιασματικό πυρήνα (ΥΧΠ - SCN) στον ανώτερο υποθάλαμο του εγκεφάλου και πάνω από το οπτικό χίασμα. Ουσιαστικά, εκεί είναι το κέντρο διαχείρισης των κιρκάδιων ρυθμών του ανθρώπινου οργανισμού. Λόγω της θέσης του, κοντά στο οπτικό χίασμα, το ισχυρότερο ερέθισμα του ΥΧΠ είναι το φως [...] Με την πάροδο της εξελικτικής πορείας του ανθρωπίνου είδους αλλά και γενικότερα των θηλαστικών, οι σωματικές λειτουργίες συντονίστηκαν με την 24ωρη εναλλαγή ημέρας/νύχτας και πάμπολλες βιολογικές διεργασίες απέκτησαν ρυθμικότητα σχετική με αυτή» (Θ.Κουτράκος, Ιατρικός Κόσμος, Τεύχος Μάιος-Αύγουστος 2013, p.76)

Από την άλλη πλευρά, η οξεία κόπωση (acute fatigue) μπορεί να αντιμετωπιστεί με σύντομους ύπνους (nap). Η χρόνια κόπωση είναι θα λέγαμε το επόμενο στάδιο μετά την οξεία και συνεπάγεται πολλές χαμένες ώρες ύπνου και περιβαλλοντικές συνθήκες που επιβαρύνουν την κατάσταση ακόμα περισσότερο και καθιστούν δύσκολο τον σωστό ύπνο (π.χ. θόρυβος, ζέστη). Είναι πολλοί και διάφοροι οι παράγοντες που επιδρούν στην κόπωση όπως οι περιβαλλοντικές συνθήκες (S. Hystad & Jarle Eid 2016, Molino & Amenta 2012) που προαναφέρθηκαν, ο φόρτος εργασίας (J. Rengamani & M. Murugan 2012), τα ωράρια (Jepsen et.al 2015), οι νυχτερινές βάρδιες (M. Gillberg et.al 2007), οι απαιτήσεις της δουλειάς (Jepsen et.al 2015, M. Oldenburg et.al 2009) οι κοινωνικές σχέσεις ανάμεσα στο πλήρωμα (M. Oldenburg et.al 2009), αλλά και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του καθένα (Project Horizon 2011). Ακόμα διαφέρουν και τα μέσα που θα χρησιμοποιηθούν για την αντιμετώπιση χρόνιας και οξείας κόπωσης. Η χρόνια κόπωση μιας και είναι πιο μόνιμη, χρίζει ιδιαίτερης μεταχείρισης. Η αντιμετώπιση της μπορεί να έχει αντίκτυπο στο διαχειριστικό κομμάτι της λειτουργίας ενός πλοίου, όπως στον προγραμματισμό της βάρδιας, στον σχεδιασμό της καμπίνας του πληρώματος και κατά πόσο είναι κατάλληλη για να μπορούν να ξεκουράζονται σωστά οι ναυτικοί και φυσικά στο ποιος θα αναλάβει παραπάνω καθήκοντα για να εφαρμόσει τα μέτρα αυτά μαζί με τα καθήκοντα που ήδη έχει. (Houtman et.al, 2006)

Το να είναι κανείς κουρασμένος όσο εργάζεται είναι τόσο επικίνδυνο όσο να έκανε χρήση ναρκωτικών ή αλκοόλ, μειώνεται ο χρόνος αντίδρασης, μπορεί να κοιμηθεί, δεν υπολογίζονται σωστά η απόσταση και ο χρόνος και δυσκολεύεται να πάρει αποφάσεις (McCulloch et.al., 2007). Αυτά εκτός από τον ίδιο μπορεί να θέσουν σε κίνδυνο άλλους ανθρώπους, περιουσιακά στοιχεία και το φυσικό περιβάλλον. Οι βάρδιες, ο μικρός αριθμός πληρώματος, οι παραπάνω ώρες εργασίας και ο κακής ποιότητας ύπνος είναι σταθμικοί παράγοντες για την εμφάνιση κούρασης στα πλοία.

Οι έννοιες κόπωση και υπνηλία συχνά συγχέονται. Σύμφωνα με την έρευνα των Jepsen, et.al (2016), η μακροχρόνια κόπωση μπορεί να προκαλέσει σωματικές αλλά και ψυχικές διαταραχές, προκαλείται από διάφορους λόγους, επηρεάζει την συμπεριφορά κάποιου αλλά και την ευζωία του και μπορεί να επιμείνει με τον χρόνο, ενώ, η βραχυπρόθεσμη υπνηλία αναγνωρίζεται ακόμα και σε άτομα που είναι υγιή, έχει μικρή διάρκεια, εμφανίζεται ξαφνικά και έχει αντίκτυπο στην καθημερινότητα κάποιου. Επιπλέον, η υπνηλία είναι μια πτυχή της κόπωσης και είναι η νευροβιολογική ανάγκη του ύπνου που προέρχεται από τις δραστηριότητες όσο είναι κανείς ξύπνιος αλλά και από την ίδια την

επιθυμία για ύπνο (sleep drive). Ένας επιπρόσθετος διαχωρισμός είναι ο εξής: Υπνηλία είναι η επιθυμία για ύπνο, ενώ κόπωση είναι το σημάδι που δίνει το σώμα για να σταματήσει κάποιος την όποια εργασία κάνει (πνευματική ή σωματική) ή απλά ότι πρέπει να κοιμηθεί. Τα αποτελέσματα και των δύο είναι παρεμφερή και κυρίως αφορούν τη μείωση της πνευματικής & σωματικής απόδοσης (European Road Safety Observatory, 2006)

Επίσης θα πρέπει να γίνει σαφής ο διαχωρισμός της κόπωσης λόγω βαριάς εργασίας (σωματική κόπωση), από την κόπωση που έχει να κάνει με ατονία και μειωμένη αντίδραση (ψυχική κόπωση) που φυσικά και επηρεάζει την φυσική κατάσταση κάποιου ατόμου. Η ψυχική είναι που προκαλεί αύξηση στον χρόνο αντίδρασης, δυσκολία συγκέντρωσης, έλλειψη προσοχής, αφηρημάδα, σωστή επικοινωνία και παροχή πληροφοριών αλλά και λήψη ορθών αποφάσεων άμεσα (McCulloch et.al., 2007).

Η ιδιαίτερη και τεχνική φύση του ναυτικού επαγγέλματος δεν σχετίζεται με κανένα χερσαίο επάγγελμα. Υπάρχουν ομοιότητες με άλλους κλάδους που ανήκουν στις μεταφορές αλλά η ναυτιλία έχει συγκριτικά αρκετές ιδιαιτερότητες. Είναι τέτοια που πρέπει να υπάρχουν συνεχόμενες βάρδιες κατά τη διάρκεια του 24ωρου (S.Hystad & J.Eid 2016) είτε το πλοίο είναι εν πλω είτε βρίσκεται σε λιμάνι. Ο ναυτικός πρέπει να είναι συνεχώς συγκεντρωμένος σε ότι κάνει αλλά και να βρίσκεται πάντα σε επαγρύπνηση. Ωστόσο, το γεγονός ότι ζει και ταυτόχρονα εργάζεται στον ίδιο χώρο το κάνει πιο δύσκολο. Το ναυτικό επάγγελμα δεν είναι πλέον τόσο ελκυστικό όσο υπήρξε στο παρελθόν στις αναπτυγμένες χώρες (McLaughlin, 2012). Η ψυχική υγεία και το ευ ζην των πληρωμάτων τα τελευταία τριάντα (30) χρόνια δείχνει να έχει επηρεαστεί από επιπλέον παράγοντες όπως η παγκοσμιοποίηση της ναυτιλίας, η αυτοματοποίηση πολλών εργασιών στο πλοίο, η πολυπολιτισμικότητα των πληρωμάτων ειδικότερα στις σημαίες ευκαιρίας, η αβεβαιότητα που υπάρχει στο επάγγελμα και οι σύντομης χρονικής διάρκειας συμβάσεις εργασίας που υπογράφονται (MacLachlan, Kavanagh, & Kay, 2012).

Συγκριτικά με άλλες βιομηχανίες λόγω της ποικιλομορφίας στα είδη και χαρακτηριστικά ενός πλοίου οι επιχειρησιακές του λειτουργίες ποικίλουν και δεν υπάρχει ένα τυποποιημένο μοντέλο για όλα τα καράβια. Συνεπώς οι βάρδιες, οι ώρες ανάπαυλας αλλά και τα επίπεδα κόπωσης διαφέρουν ανά τύπο πλοίου, φορτίου, πλοών και σημαίας. Το πως και το πόσο θα επηρεαστεί δηλαδή κανείς από την κόπωση, εξαρτάται από διάφορους παράγοντες όπως είναι η επιστασία, τα ωράρια εργασίας/ανάπαυλας αλλά και ο εργασιακός φόρτος

2.4.1 Παράγοντες που προκαλούν κόπωση στους ναυτικούς

Εν συνεχεία αφού αναλύθηκε η έννοια της κόπωσης, θα γίνει αναφορά στους παράγοντες που την προκαλούν: Άγχος/στρες, κακή ποιότητα ύπνου, ιδιομορφία στις βάρδιες, εμπορική πίεση, ιδιαίτερες φυσικές συνθήκες που επικρατούν στο πλοίο και που δεν υπάρχουν στη ξηρά, άλλοι παράγοντες ατομικοί (ηλικία, ιατρικό ιστορικό, ψυχολογικοί παράγοντες όπως η απομόνωση ή η αποκοπή από την οικογένεια).

Γενικά θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η διαφορετικότητα του ναυτικού επαγγέλματος. Δεν πρέπει να βλέπουμε τους ανθρώπους της ναυτοσύνης ως ένα σύνολο γιατί δεν είναι. Υπάρχουν πολλοί παράγοντες που διαφοροποιούν τους ναυτικούς μεταξύ τους, όπως η ειδικότητα, το είδος του πλοίου, οι πλόες που κάνει, η εθνικότητα, το φύλο, η θαλάσσια προϋπηρεσία αλλά και η σύμβαση εργασίας που υπογράφουν. Η έρευνα Βογονίκ (2011) εντόπισε ότι τα πληρώματα που προέρχονται από την Νοτιοανατολική Ασία, σε σύγκριση με τους Δυτικούς, υπογράφουν συμβόλαια με μεγαλύτερη χρονική διάρκεια, οι αξιωματικοί είναι λιγότεροι αριθμητικά σε σχέση με το κατώτερο πλήρωμα και δεν υπάρχουν ναυτικοί μεγαλύτερης ηλικίας, αφού δεν συνεχίζουν το επάγγελμα λόγω των κακών συνθηκών. Το γεγονός αυτό εγκυμονεί κινδύνους για την υγεία των πληρωμάτων που προέρχονται από χώρες του Ειρηνικού (Βογονίκ 2011). Φυσικά και υπάρχουν πράγματα που είναι κοινοί παρονομαστές για τους ανθρώπους του επαγγέλματος αλλά οι υποομάδες που μπορούμε να τους διαχωρίσουμε είναι αρκετές.

Στη ναυτική κοινότητα ελλοχεύουν και άλλοι κίνδυνοι όπως η κακοκαιρία (π.χ. καταιγίδες, τυφώνες), η πειρατεία (Κόλπος Άντεν, Νιγηρία, Ινδία, Φιλιππίνες, Βιετνάμ, Λατινική Αμερική κ.α.⁹), τα ατυχήματα εν ώρα εργασίας (π.χ. λόγω απειρίας, κακοκαιρίας και μη λήψης προστασίας, εκρήξεις, προσάραγμα λόγω μειωμένης ορατότητας) ή εκτός εργασίας συνήθως από κατανάλωση αλκοόλ (Oldenburg et.al., 2010), η έκθεση σε επικίνδυνες για τον οργανισμό τοξικές ουσίες και στην UV ακτινοβολία, μολυσματικές ασθένειες καθώς και η περιορισμένη ικανότητα παροχής ιατρικής βοήθειας από την ξηρά (π.χ. σε κάποιο καρδιακό επεισόδιο που η απόκριση πρέπει να γίνει άμεσα). Πρέπει να αναφερθεί πως σε έκτακτες περιστάσεις αυτός που θα παράσχει τις απαραίτητες κατά

⁹ Σημειώσεις από παραδόσεις μαθήματος «Ναυτιλία και Ασφάλεια», Καθηγητής Γ. Λεβεντάκης, Α.Ε.Ι Πειραιά Τ.Τ. 2017

περίπτωση πρώτες βοήθειες βάση της STCW είναι ο καθορισμένος αξιωματικός του πληρώματος που όμως δεν είναι επαγγελματίας υγείας (Oldenburg et.al.2010).

Το πλοίο που ταυτόχρονα είναι χώρος διαβίωσης αλλά και εργασίας για τους ναυτικούς και οι συνθήκες που επικρατούν σε αυτό είναι θα λέγαμε το πλέον κατάλληλο περιβάλλον για την εξάπλωση μολυσματικών ασθενειών. Για παράδειγμα με κάποιο φορτίο ή κάποιο φυτό, ζώο ή και ζώο ακόμα που μπήκε στο πλοίο και μεταφέρει κάποιο μικρόβιο. Ακόμα παράγοντες που μπορεί να συμβάλουν σε αυτό είναι τα κλιματιστικά, ο αέρας που δεν ανακυκλώνεται, το νερό και οι τροφές.

Επιπλέον υπάρχουν κάποιες παράμετροι σχετικές με την φύση της εργασίας που επηρεάζουν την κόπωση σε μια δεδομένη χρονική στιγμή: τι ώρα ξεκινάει/ολοκληρώνεται μια βάρδια μέσα στην ημέρα, το χρονοδιάγραμμα-διάρκεια μιας εργασίας, τι δραστηριότητες περιλαμβάνει, το περιβάλλον όπου πραγματοποιούνται και το κατά πόσο ξεκουράστηκε κανείς μέσα στην εβδομάδα.

Το άγχος είναι βασικός παράγοντας πρόκλησης κόπωσης αφού φθείρει τον οργανισμό και προκαλείται και αυτό με τη σειρά του από διάφορες αιτίες. Προέρχεται από κάποιο γεγονός ή κατάσταση και αυτό έχει αντίκτυπο στην συμπεριφορά ενός ατόμου. Οι παράγοντες που το πυροδοτούν είναι οι αντικειμενικοί (π.χ. ζέστη, δόνηση, θόρυβος, κακοκαιρία) και οι υποκειμενικοί που είναι δυσκολότερο να εντοπιστούν και να εκτιμηθούν (π.χ. ικανοποίηση από την εργασία, μονοτονία, έλλειψη προοπτικής, απομόνωση, προβλήματα στο σπίτι) (Molino & Amenta 2012, M. Jeżewska et.al 2006). Άγχος προκαλείται από κάτι σημαντικό για ένα άτομο που για να καταφέρει να το πραγματώσει πρέπει να προσπαθήσει παραπάνω (Carotenuto et.al. 2012). Εν κατακλείδι, οι εργασιακές απαιτήσεις, ο φόρτος στη δουλειά, ο χρονικός περιορισμός, η απομόνωση και όλα αυτά μαζί σε συνδυασμό με την ιδιαίτερη φύση του επαγγέλματος και τους πιθανούς κινδύνους που έχουν να αντιμετωπίσουν, προκαλούν άγχος στους ναυτικούς.

Θα πρέπει να αναφερθεί πως και η θαλάσσια προϋπηρεσία είναι μια μεταβλητή που επηρεάζει τη δημιουργία άγχους. Όπως και σε χερσαία επαγγέλματα όταν κάποιος πρωτοξεκινάει τη δουλειά ακριβώς επειδή δεν γνωρίζει πράγματα και προσπαθεί να τα μάθει έχει άγχος έτσι και στη θάλασσα και πιθανόν ακόμα παραπάνω. Η εμπειρία σε ένα χώρο μειώνει το άγχος κατά πολύ συγκριτικά με τις αρχές. Μελέτη έδειξε πως νέοι που ήταν

πρωτόπαρκοι σε εμπορικά πλοία βίωναν μεγαλύτερο άγχος σε σχέση με αξιωματικούς που είχαν εμπειρία στη θάλασσα (Jeżewska, Leszczynska, & Jaremin, 2006). Οι παλαιότεροι ναυτικοί έχουν και την πρακτική εμπειρία σε τεχνικά θέματα, έχουν ζήσει περισσότερες έκτακτες καταστάσεις και ειδικές περιπτώσεις και γνωρίζουν πολύ καλύτερα από τους νεότερους τους κανονισμούς ασφαλείας και προστασίας της υγείας που διέπουν το επάγγελμα. Μπορούν να αντιδράσουν πιο αποτελεσματικά και άμεσα στην αντιμετώπιση ενός προβλήματος λόγω των θεωρητικών αλλά και πρακτικών γνώσεων που έχουν αποκτήσει με το πέρασμα των χρόνων (Rengamani & Venkatraman 2015).

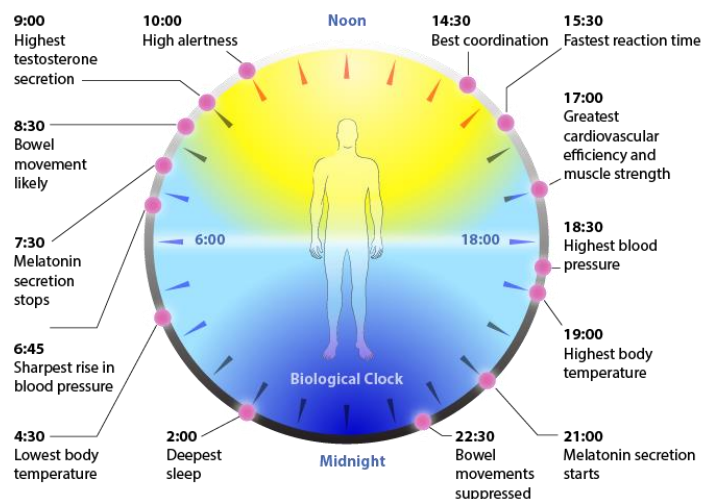
Τα μικρότερα σε μέγεθος πλοία με επίσης μικρό αριθμό πληρώματος δεν επιτρέπουν πολλές ώρες ξεκούρασης, ενώ τα επίπεδα άγχους αυξάνονται ακόμη περισσότερο όταν υπάρχουν συχνές στάσεις σε λιμάνια (M.Oldenburg et.al 2009). Ακόμα και η έλλειψη των μέσων που είναι απαραίτητα για τη δουλειά μπορεί να είναι παράγοντας άγχους. Για παράδειγμα η έλλειψη εξοπλισμού ή προστατευτικών μέσων (Kahn & Byosiere 1992). Ένας άλλος παρεμφερής διαχωρισμός για το άγχος εκτός από το υποκειμενικό/αντικειμενικό, είναι το ψυχικό και σωματικό/φυσικό. Το δεύτερο οφείλεται σε (6) παράγοντες: μεγάλες θερμοκρασίες στους εργασιακούς χώρους, θόρυβο, κραδασμοί, ναυτία, μεγάλος φόρτος εργασίας, έλλειψη άσκησης και κλιματικές αλλαγές όσον αφορά τα ποντοπόρα πλοία. Από την άλλη πλευρά το ψυχολογικό στρες δημιουργείται από τις εξής αιτίες: κοινωνικοί λόγοι (απομόνωση, τους λείπει η οικογένειά τους, προσωπικά προβλήματα, διαπροσωπικές σχέσεις με τα υπόλοιπα μέλη του πληρώματος κ.α.), μεγάλες εργασιακές απαιτήσεις, υψηλή ευθύνη όσον αφορά τους αξιωματικούς κυρίως, έλλειψη ύπνου, ιδιόμορφες βάρδιες (Oldenburg, et,al, 2009).

Ένα πλοίο είναι θα λέγαμε ένα “εργοστάσιο”, μακριά από την ξηρά και το Γραφείο. Οι ευθύνες όλου του πληρώματος είναι μεγάλες ξεκινώντας από τον καπετάνιο που είναι η Αρχή στο καράβι μέχρι και τον τελευταίο ναύτη. Στη βιβλιογραφία εντοπίστηκε ο όρος “*Chronic responsibility syndrome*” που συνεπάγεται ότι κάποιος πιστεύει ότι είναι υπεύθυνος για τα πάντα γιατί εκείνος μόνο είναι ικανός να τα φέρει εις πέρας (Jennifer White and Diane Menendez, The Business Journal, 28 June 1998). Και η αίσθηση της ευθύνης λοιπόν καταλέγεται σε μεταβλητή που προκαλεί άγχος.

Ο ύπνος είναι και αυτός ένας πολύ σημαντικός παράγοντας της κόπωσης. Μπορεί να φανταστεί κανείς ότι ενώ ο μέσος άνθρωπος χρειάζεται 7-8 συνεχόμενες ώρες βραδινού ύπνου για να ξεκουραστεί αυτό συνήθως δεν είναι δυνατό στα πλοία. Και όσον αφορά την περίπτωση της ακτοπλοΐας, αυτό ισχύει μόνο στα ημερόπλοια (τα πλοία δηλαδή που φεύγουν το πρωί και το βράδυ έχουν επιστρέψει στο λιμάνι τους) και πάλι όχι για όλο το πλήρωμα που τα επανδρώνει μιας και υπάρχουν τα άτομα που μένουν στο πλοίο βάρδια ή πυρασφάλεια. Επιπρόσθετα, ακόμα χειρότερη ποιότητα ύπνου κάνουν εκείνοι οι ναυτικοί που εργάζονται κατά τη διάρκεια της νύχτας. Γιατί εκείνοι αναγκαστικά κοιμούνται την ημέρα, ζούνε δηλαδή με ρυθμούς αντίθετους από το βιολογικό ρολόι του ανθρώπου. (IMO: Guidance On Fatigue Mitigation and Management, MSC/Circ.1014, June 2001, pp. 8-9)

Δεν είναι όλα τα είδη ύπνου ίδια ούτε η αναζωογόνηση του οργανισμού που προσφέρουν. Η καλύτερη ποιότητα ύπνου είναι το βράδυ και πιο συγκεκριμένα απαιτεί περίπου 6 ώρες αδιάλειπτου ύπνου για κάποιον που κοιμάται 8 ώρες κανονικά (J. Jepsen et.al 2015). Πολλά πράγματα μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την ποιότητά του όπως οι διατροφικές συνήθειες, η κίνηση του πλοίου και οι συνθήκες του περιβάλλοντος γενικότερα (S. Hystad & J. Eid 2016), αλλά και η ψυχολογική κατάσταση κάποιου. Ειδικότερα όσον αφορά την διατροφή των πληρωμάτων αυτή επηρεάζει εκτός από τον ύπνο και το ευ ζην γενικότερα. Η κατανάλωση υπερβολικού λίπους, ζάχαρης, αλκοόλ και γενικότερα η μη ισορροπημένη διατροφή επιβαρύνουν την υγεία. Στην ποντοπόρο ναυτιλία ειδικότερα που οι εθνικότητες και οι κουλτούρες σε ένα πλοίο ποικίλουν, αυτό συνεπάγεται και διαφορετικές διατροφικές συνήθειες (A.Sliškončić & Z.Penezić 2015).

Οι άσχημες καιρικές συνθήκες, ο θόρυβος, η ζέστη είναι παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα του ύπνου. Οι πιο νέοι σε ηλικία ειδικότερα, που η ακοή τους είναι πιο ευαίσθητη στους ήχους, ενοχλούνται ακόμα περισσότερο από τον θόρυβο σε σύγκριση με κάποιον μεγαλύτερο σε ηλικία. Η ποιότητα του ύπνου εξαρτάται άμεσα από το αν είναι το βράδυ και αν είναι συνεχόμενες ώρες. Για να θεωρηθεί ο ύπνος σωστός για τον ανθρώπινο οργανισμό, ότι θα του ανανεώσει δηλαδή τις δυνάμεις του, πρέπει να είναι συνεχόμενος, να έχει τη διάρκεια που προαναφέρθηκε αλλά και ποιοτικός δηλαδή να συμβαδίζει με το βιολογικό ρολόι του ατόμου.



Εικόνα 2 (Πηγή: www.steemit.com)

Ο ανθρώπινος οργανισμός από τη φύση του είναι προγραμματισμένος σε ένα 24ωρο ρολόι, βάση του οποίου πρέπει να κοιμάται το βράδυ και να είναι ξύπνιος κατά την διάρκεια της ημέρας. Οι κιρκάδιοι ρυθμοί είναι εκείνοι που καθορίζουν τις ώρες που γίνονται ορισμένες λειτουργίες του ανθρώπου. Το να εργάζεται κανείς τις ώρες που θα έπρεπε να κοιμάται έχει ως αποτέλεσμα την κακή ποιότητα ύπνου. Είναι ακόμα πιο έντονο σε εκείνους που κάνουν συχνά πλόες ανάμεσα σε διαφορετικές χρονικές ζώνες, όπως το jet lag (Carotenuto et.al. 2012).

Η παραπάνω εικόνα Νο. 2 παρουσιάζει το ανθρώπινο βιολογικό (ή κιρκαδικό) ρολόι, είναι αυτό που ρυθμίζει τις λειτουργίες του οργανισμού τη μέρα αλλά και τη νύχτα. Ο κιρκάδιος ρυθμός ορίζει ένα κυκλικό πρότυπο συμπεριφοράς σε όλα τα ζωντανά όντα από βακτήρια μέχρι ζώα και δέντρα. Ο ρυθμός αυτός μαζί με τον ύπνο και την ομαλή λειτουργία του μεταβολισμού είναι υπεύθυνα για το ευ ζειν. Η εικόνα δείχνει ότι ο μικρότερος χρόνος εγρήγορσης είναι τις πρωινές ώρες (10.00) ενώ το βράδυ (21.00) γίνεται έκκριση της μελατονίνης που είναι η ορμόνη του ύπνου η οποία σταματάει το πρωί (07.30) και βάση του ρολογιού ο βαθύς ύπνος είναι μετά τα μεσάνυχτα (02.00). Βάση αυτού του ρυθμιστή που έχουν όλοι οι άνθρωποι οι καλύτερες ώρες για εργασία είναι κατά τη διάρκεια της ημέρας, ενώ το βράδυ πρέπει να κοιμάται κανείς.

Οι ναυτικοί λοιπόν που είναι ένας κλάδος που λειτουργεί 24/7 μπορεί να τύχει πολλές φορές (ανάλογα την ειδικότητα και τις βάρδιες) να εργάζεται τις ώρες που βάση του κιρκάδιου ρυθμού θα έπρεπε να κοιμάται ή και το ανάποδο. Αυτό επηρεάζει και την απόδοσή

του στην δουλειά αλλά και το ίδιο το βιολογικό του ρολόι αφού ζει με τους αντίθετους ρυθμούς όπου αυτό του ορίζει.

Ερευνητές υποστηρίζουν πως εκείνοι που εργάζονται τη νύχτα χάνουν 1-4 ώρες ύπνου καθημερινά, συγκριτικά με εκείνους που εργάζονται κατά την διάρκεια της ημέρας (A.Rogers 2008) . Επιπρόσθετα τονίζουν πως (6) ώρες νυχτερινού ύπνου δεν έχουν ποιοτική σχέση με τις αντίστοιχες ημερήσιες (Fatigue Risk Management System for the Canadian Aviation Industry, McCulloch et.al., Edu au., Transport Canada April 2007). Οι βάρδιες που κάνουν οι ναυτικοί, το ότι εργάζονται νύχτα ενώ θα έπρεπε να κοιμούνται ή το γεγονός ότι κοιμούνται ώρες που το βιολογικό ρολόι τους λέει ότι θα έπρεπε να είναι ξύπνιοι είναι συνθήκες που δεν συμβαδίζουν με τον κερκάρδιο ρυθμό του ανθρώπου. Η απορρυθμίσση του κερκάρδιου με τις νυχτερινές βάρδιες, τις πολλές ώρες εργασίας μπορεί να προκαλέσει καρδιακές παθήσεις και προβλήματα γαστρικής φύσης (Sliškoníć, 2010). Τα καρδιαγγειακά νοσήματα είναι ανάμεσα στις κυριότερες φυσικές αιτίες θανάτου ναυτικών σύμφωνα με έρευνα που έγινε τις δεκαετίες 1980-1990 με ποσοστό 55%-70% και μετά ακολουθούν τα νεοπλάσματα, οι γαστρικές και μολυσματικές ασθένειες με πολύ μικρότερα ποσοστά (Oldenburg et.al.2010).

Οι Condon et.al. 1988 διεξήγαγαν μια έρευνα στην Γερμανία σχετικά με τον κερκάρδιο ρυθμό και τους ναυτικούς της εμπορικής ναυτιλίας. Με την χρήση τεστ που αφορούσαν είτε την απλή καταγραφή δεδομένων είτε σε πράγματα που απαιτούσαν πιο σύνθετη σκέψη, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο ρυθμός επηρεάζεται από την φύση του ναυτικού επαγγέλματος. Ο χρόνος αντίδρασης και η υποκειμενική εγρήγορση φάνηκαν να βρίσκονται σε χαμηλότερα επίπεδα στην αρχή της βάρδιας αλλά και όταν κοιμόνταν μέχρι και πριν την βάρδια. Φυσικά το γεγονός ότι ο ύπνος γίνεται μη συνεχόμενα επιβαρύνει ακόμα περισσότερο τον κερκάρδιο ρυθμό.

Η ψυχολογία του ανθρώπου επηρεάζει άμεσα την απόδοση του στην χερσαία εργασία, ενώ ακόμα μεγαλύτερος είναι ο αντίκτυπος στο ναυτικό επάγγελμα. **Υγεία** σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (**World Health Organization**) είναι « **Η κατάσταση πλήρους, σωματικής, πνευματικής και κοινωνικής ευημερίας και όχι η απουσία ασθένειας ή αναπηρίας** ». Έτσι αντιλαμβάνεται κανείς ότι η υγεία εκτός από το σώμα έχει να κάνει και με το πνεύμα. Στην ψυχική υγεία συμβάλουν και οι περιορισμένες επιλογές που υπάρχουν σε ένα πλοίο όσον αφορά την ψυχαγωγία του πληρώματος και την ενίσχυση της

ομαδικότητας μέσα από δραστηριότητες εκτός εργασιακών καθηκόντων. Στην ψυχική υγεία συμπεριλαμβάνεται και η έλλειψη σεξουαλικής ζωής που ταυτόχρονα αποτελεί και παράγοντα πρόκλησης άγχους (Oldenburg et al., 2010). Η ψυχολογία τους επίσης μπορεί να επηρεαστεί άμεσα και από άλλους παράγοντες όπως η ικανοποίηση από την εργασία. Αν δηλαδή οι εργασιακές απαιτήσεις είναι υψηλές, αν υπάρχει κίνητρο για να εργαστούν ή η πιθανότητα προαγωγής. (Για την ικανοποίηση θα γίνει εκτενέστερη αναφορά σε επόμενο κεφάλαιο της Διπλωματικής.)

Μια ακόμα παράμετρος της ψυχικής υγείας των ναυτικών είναι η κατάθλιψη με επακόλουθο τις αυτοκτονίες. Η κοινωνική απομόνωση και η αποκοπή από τις οικογένειες (Iversen,2012) σε συνδυασμό με το άγχος και την κόπωση οδηγούν σε διαταραχή της ψυχικής υγείας τους και τελικά σε κατάθλιψη ή και αυτοκτονία (Parker et.al. 1997). Η αυτοκτονία, είναι ένα λεπτό θέμα που μπορεί να μη γίνεται ευρέως γνωστό αλλά σύμφωνα με την βιβλιογραφία είναι ένα φαινόμενο που στις μέρες μας έχει βελτιωθεί αρκετά (A.Sliskovic & Z. Penezic 2015, A. Mellbye & T. Carter 2017) ,τουλάχιστον όσον αφορά αυτόν τον κλάδο. Αυτό ίσως οφείλεται στο ότι τα μάρκα που κάνουν πλέον οι ναυτικοί είναι μικρότερα συγκριτικά με το παρελθόν που μπορεί να κρατούσαν και χρόνια συνεχόμενα (A.Sliskovic & Z. Penezic 2015). Φυσικά η διαπίστωση αυτή δε μπορεί να γενικευτεί για όλη την ναυτιλία, εξακολουθούν να υπάρχουν μεμονωμένα περιστατικά μιας και τα ναυτικά επαγγέλματα και οι εταιρείες ποικίλουν ανά τον κόσμο.

Η ψυχική υγεία διαφέρει ανά ομάδα ναυτικών, για παράδειγμα οι γυναίκες παρατηρήθηκε ότι αυτοκτονούν σε μικρότερα ποσοστά από τους άνδρες, αλλά ταυτόχρονα βλέπουν από διαφορετική σκοπιά το επάγγελμα σε σύγκριση με έναν άνδρα. Βλέπουμε περισσότερες γυναίκες πάνω σε εμπορικά πλοία τις μέρες μας, αλλά εξακολουθεί να είναι ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα που γίνονται διακρίσεις λόγω φύλου (Alex Mellbye ,Tim Carter-Norway 2017). Εκτός από την αυτοκτονία, άλλες αιτίες θανάτου στο επάγγελμα είναι κάποιο ατύχημα εν ώρα εργασίας ή κάποια ασθένεια που προκαλείται από τον ανθυγιεινό τρόπο ζωής π.χ. κακή διατροφή, κάπνισμα, καταχρήσεις κ.λπ. (A.Slišković, Z. Penezic, 2015).

Ο ναυτικός ζει και εργάζεται στον ίδιο χώρο βλέποντας συνεχώς τους ίδιους ανθρώπους αλλά όχι την οικογένειά του. Το συναίσθημα αυτό είναι ακόμα πιο έντονο όταν έχει μικρά παιδιά (Rengamani & Venkatraman 2015) ή όταν ξέρει ότι είναι μακριά από τα

αγαπημένα του πρόσωπα ενώ εκείνα σπíti αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα και εκείνος δεν είναι εκεί να βοηθήσει. Περιπτώσεις όπως κάποια ασθένεια αγαπημένου προσώπου, προβλήματα στη διαχείριση του νοικοκυριού ή στην ανατροφή των παιδιών. Αυτά είναι καταστάσεις που προκαλούν άγχος στο άτομο που τις βιώνει. Η ναυτική κοινότητα δημογραφικά ανήκει σε έναν από τους πιο απομονωμένους εργασιακούς κλάδους. Ειδικότερα με την εφαρμογή του Κώδικα ISPS που σκοπός του είναι η αύξηση της ασφάλειας στους λιμένες μετά την 11^η Σεπτεμβρίου στις Η.Π.Α., πολλοί ναυτικοί δεν ρισκάρουν να βγουν από τα πλοία για να επισκεφτούν τους χώρους αναψυχής που είναι στις αίθουσες επιβίβασης στα λιμάνια γιατί οι έλεγχοι είναι εξονυχιστικοί (Oldenburg et.al.2010).

Φυσικά, η ηλικία ή η υγεία του καθένα συμβάλουν διαφορετικά στην εξάντληση. Δεν είναι ίδιες οι αντοχές μεταξύ ενός νέου και ενός μεγαλύτερου σε ηλικία που πιθανόν κουράζεται ευκολότερα. Τελευταία παρατηρείται όλο και πιο συχνό το φαινόμενο της καρδιακής προσβολής ανάμεσα στα πληρώματα των πλοίων και αυτό επιβαρύνεται ακόμα περισσότερο με το εργασιακό στρες (Carotenuto et.al. 2012). Ο κίνδυνος αυξάνεται επιπλέον λόγω κακής διατροφής (I.Molino & F.Amenta 2012, J. Jepsen et.al 2015) και έλλειψης φυσικής άσκησης (A. Sliskovic & Z. Penezic 2015). Το θέμα του άγχους και του τρόπου ζωής των ναυτικών και κατά πόσο αυτά συμβάλουν στη δημιουργία καρδιακών παθήσεων είναι κάτι για το οποίο θα μπορούσε να γίνει κάποια έρευνα μιας και εντοπίστηκε ερευνητικό κενό στην βιβλιογραφία. Επιπλέον εκτός από τα καρδιακά προβλήματα, ο καρκίνος είναι μια ασθένεια που συναντάται συχνά στο επάγγελμα και ειδικότερα στους πνεύμονες. (A.Slišković, Z. Penezic, 2015).

Στη συνέχεια θα γίνει αναφορά στους παράγοντες που προκαλούν κόπωση βάση του IMO. Για να γίνουν περισσότερο διακριτοί και κατανοητοί οι παράγοντες που προκαλούν κόπωση στη συνέχεια θα γίνει αναφορά στην κατηγοριοποίησή τους σε (4)

(IMO: Guidance On Fatigue Mitigation & Management, MSC/Circ.1014, June 2001, pp. 5-7):

- 1) Εκείνοι που έχουν να κάνουν με το πλήρωμα
- 2) Η διαχείριση πλοίου και γραφείου
- 3) Οι αιτίες που προκύπτουν από το ίδιο το πλοίο
- 4) Και τέλος οι περιβαλλοντικοί παράγοντες

A) Παράγοντες από τον τρόπο ζωής του πληρώματος (Crew-specific factors)

Σε αυτή τη κατηγορία συγκαταλέγονται παράγοντες που έχουν να κάνουν με τον τρόπο ζωής του κάθε ναυτικού και τις συνήθειες του. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ο καθένας μπορεί να επηρεαστεί από το φαινόμενο της κόπωσης σε διαφορετικό βαθμό και ανάλογα από την δραστηριότητά που εκτελείται. Εδώ υπάρχουν παράγοντες που αφορούν τον ύπνο/ξεκούραση (διαταραχές ύπνου, διάρκεια-ποιότητα ύπνου, ώρες ανάπαυσης), βιολογικό ρολόι, ψυχολογικοί παράγοντες (φόβος, πλήξη), υγεία (διατροφικές συνήθειες, ασθένεια), άγχος (λόγω οικογενειακών/προσωπικών προβλημάτων, ανταπόκριση στα εργασιακά καθήκοντα, επαγγελματικές ικανότητες), κατανάλωση ουσιών (αλκοόλ, καφεΐνη, ναρκωτικά), ηλικία, βάρδιες και πρόγραμμα, εργασιακός φόρτος, jet lag (για την ποντοπόρο ναυτιλία ειδικότερα).

B) Παράγοντες προερχόμενοι από την Διαχείριση της εταιρείας (Management factors)

Εδώ απαντώνται αιτίες προερχόμενες από τον τρόπο που γίνεται η διαχείριση-λειτουργία των πλοίων από το Management (που κάνει η διαχειρίστρια/πλοιοκτήτρια εταιρεία αλλά και το ίδιο το πλοίο) και που μπορεί να προκαλέσει άγχος και κόπωση λόγω μεγάλου φόρτου εργασίας. Υπάρχουν (2) μεγάλες υποκατηγορίες: Οι οργανωτικοί παράγοντες (εκπαίδευση & επιλογή/διατήρηση πληρώματος, κανονισμοί, προγράμματα, βάρδιες, υπερωρίες, πολιτική εταιρείας, μισθοδοσία, γραφειοκρατία κ.λπ.). Στην δεύτερη υποκατηγορία ανήκουν αιτίες σχετικές με τον προγραμματισμό του ταξιδιού (καιρικές συνθήκες, χρόνος ανάμεσα στα λιμάνια, δρομολόγιο, φόρτος εργασίας ανά επιστασία εν πλω αλλά και στα λιμάνια, κ.α.)

Γ) Παράγοντες που προέρχονται από την κατασκευή του πλοίου (Ship-specific factors)

Παράγοντες δηλαδή που έχουν να κάνουν με την κατασκευή του πλοίου και τα τεχνικά χαρακτηριστικά που μπορεί να συμβάλουν στο φαινόμενο της κόπωσης. Για παράδειγμα μπορεί να δυσκολεύονται να κοιμηθούν ή να κουράζονται περισσότερο σωματικά λόγω κραδασμών (vibration) ή άβολων χώρων ενδιαίτησης κ.λπ. Πιο συγκεκριμένα τα χαρακτηριστικά των πλοίων είναι: ηλικία, σχεδιασμός πλοίου, εξοπλισμός, αυτοματισμοί, άνεση, συντήρηση πλοίου, κίνηση πλοίου κ.α.

Δ) Περιβαλλοντικοί παράγοντες (Environmental factors)

Και σε αυτή την κατηγορία υπάρχει επιμέρους διαχωρισμός εσωτερικών παραγόντων, που δηλαδή επικρατούν μέσα στο πλοίο (υψηλές θερμοκρασίες, θόρυβος, κραδασμοί, υγρασία) και στους εξωτερικούς (καιρικές συνθήκες, αυξημένη κυκλοφορία πλοίων). Η κατάσταση του περιβάλλοντος επηρεάζει άμεσα τον ναυτικό. Για παράδειγμα μπορεί να νιώσει δυσφορία λόγω των μεγάλων θερμοκρασιών ή ναυτία όταν οι άνεμοι που πνέουν είναι ισχυροί. Και στις δυο περιπτώσεις θα αδυνατεί να δουλέψει και θα καταναλώσει μεγαλύτερη ενέργεια για να ανταπεξέλθει.

2.4.2 Τα συμπτώματα της Κόπωσης

Λόγω έλλειψης κρίσης που έχει κανείς από την κόπωση αδυνατεί να αναγνωρίσει τα «σημάδια» της και άρα δε γνωρίζει ότι πάσχει από αυτήν. Τα πληρώματα πρέπει να γνωρίζουν τα παρακάτω για να τα αναγνωρίσουν και στον εαυτό τους αλλά και στους συναδέλφους τους. Σε αυτό το κομμάτι της διατριβής θα γίνει μια αναφορά στα συμπτώματα που μπορεί να εμφανίσει κάποιος που πάσχει από κόπωση. Πρέπει να γίνει σωστή ενημέρωση αρχικά από τη διοίκηση της εταιρείας με φυλλάδια που θα υπάρχουν στα πλοία ή με ενημερωτικές ομιλίες στο πλήρωμα. Επίσης υπάρχουν και οργανώσεις που ασχολούνται με τις συνθήκες διαβίωσης στα πλοία και θα μπορούσαν να ενημερώσουν αλλά και να υποστηρίξουν τους ναυτικούς με ειδικευμένους επαγγελματίες υγείας σχετικά με την κόπωση και γενικότερα τη ψυχική υγεία των ναυτικών. Κάποιες από αυτές τις οργανώσεις είναι: International Seafarer's welfare and assistance network (ISWAN), Seafarer Help, Sailor's society κ.λπ. Σύμφωνα με τον IMO (IMO:Guidance On Fatigue Mitigation And Management, MSC/Circ.1014, June 2001, p. 13) μερικά από τα συμπτώματα που εμφανίζει κάποιος λόγω κόπωσης είναι τα παρακάτω:

1. **Σωματικά Συμπτώματα (Physically):** υπνηλία-αδυναμία να μείνει κάποιος ξύπνιος, αποσυντονισμός, επιβράδυνση στην ομιλία, δυσφορία, του πέφτουν συχνά πράγματα από τα χέρια, πονοκέφαλος, γρήγορη αναπνοή, ταχυπαλμία, κράμπες/πόννοι στα πόδια, ανορεξία κ.λπ.
2. **Συμπτώματα Συναισθηματικά (Emotionally):** Γρήγορη εναλλαγή διάθεσης, δεν έχει κίνητρο για εργασία, ανησυχία χωρίς λόγο, αντικοινωνική συμπεριφορά
3. **Πνευματικά Συμπτώματα (Mentally):** Απόσπαση προσοχής, έλλειψη συγκέντρωσης, αύξηση χρόνου απόκρισης, έλλειψη/κακή κρίση (π.χ. απόσταση, χρόνος, ταχύτητα) κ.α.

2.4.3 Οι επιπτώσεις της κόπωσης

Η κόπωση συνδέεται άμεσα με την μειωμένη απόδοση και την διακύβευση της ασφάλειας. Λόγω της κούρασης επηρεάζεται άμεσα η επαγρύπνηση του πληρώματος που πρέπει να είναι συνεχής. Όπως έχει προαναφερθεί το ναυτικό επάγγελμα απαιτεί συνεχώς επαγρύπνηση, συγκέντρωση και προσοχή. Η κόπωση έχει αρνητική επίδραση στα παραπάνω, αφού αυξάνει τον χρόνο απόκρισης σε μια έκτακτη κατάσταση ή και εργασία ρουτίνας, δυσκολεύει τη λήψη αποφάσεων, θολώνει τη κρίση και αποσυντονίζει και μειώνει την παραγωγικότητα κάποιου. Έχει δηλαδή άμεσο αντίκτυπο στο θέμα της ασφαλούς ναυσιπλοΐας (Jepsen et.al 2015) που είναι απαραίτητη και πρέπει να διασφαλίζεται από την εταιρεία, το πλοίο και φυσικά το πλήρωμα (A. Sliskovic & Z. Penezic 2015, Project Horizon 2011). Επίσης μπορεί να προκαλέσει διακυμάνσεις στη διάθεση κάποιου (και άρα προβλήματα με τον κοινωνικό περίγυρο), αύξηση βάρους και έλλειψη κινήτρων (McCulloch et.al., 2007).

Οι Folkard και Tucker (2003) συμπεράναν ότι εκείνοι που έχουν βάρδια τη νύχτα όντας κουρασμένοι δεν έχουν παραγωγικότητα και μπορεί να μην τηρούν τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας. Οι ίδιοι το (2005) μετά από έρευνα που έκαναν, έφεραν στο φως (3) τάσεις οι οποίες κυριαρχούν όσον αφορά την ασφάλεια:

1. Ο κίνδυνος ατυχήματος είναι υψηλότερος όταν κάποιος κάνει νυχτερινή βάρδια σε σύγκριση με την πρωινή
2. Με την πάροδο του χρόνου, ειδικά πάλι για τις νυχτερινές βάρδιες, ο κίνδυνος ατυχήματος αυξάνεται
3. Ο κίνδυνος αυξάνεται όταν η βάρδια που πραγματοποιείται ξεπερνάει τις 8 ώρες/24ωρο

Η κόπωση ενισχύεται δηλαδή και από τη νυχτερινή βάρδια, αλλά και επιπρόσθετους παράγοντες όπως η έλλειψη δημιουργικότητας που κάνει την εργασία βαρετή και φυσικά από την έλλειψη ύπνου. Η φυσιολογία επίσης του ατόμου έχει άμεση σχέση με την κόπωση, ειδικότερα αν έχει κάποιο πρόβλημα υγείας που έχει ως συνέπεια την κούραση (Andrea, Kant, et.al.,2003). Οι βραχυπρόθεσμες επιδράσεις που μπορεί να έχει είναι:

1. Ψυχολογικά προβλήματα

2. Κάποια ασθένεια, ειδικότερα καρδιακή
3. Αύξηση θνησιμότητας
4. Αύξηση χρόνιων ασθενειών
5. Αναπηρία
6. Μειωμένη κοινωνική αλληλεπίδραση
7. Αδυναμία εργασίας
8. Ατυχήματα
9. Έλλειψη ασφάλειας
10. Ατυχήματα
11. Περιβαλλοντικές καταστροφές
12. Και συνεπώς ένα τεράστιο κόστος για την εταιρεία (π.χ. αν υπάρξει διαρροή πετρελαίου στη θάλασσα)

Ειδικότερα, όσον αφορά τις χρόνιες επιδράσεις της κόπωσης στην υγεία σύμφωνα με την έρευνα των Jepsen, et.al., 2016 τα αποτελέσματα που έχει είναι τα εξής:

1. Διαταραχές στον ύπνο (αυπνία, δυσκολία στο να κοιμηθεί κανείς κ.α.)
2. Καρδιαγγειακά προβλήματα (έμφραγμα, εγκεφαλικό, υπέρταση)
3. Μεταβολικές διαταραχές (υπερλιπαιμία, διαβήτη)
4. Καρκίνο
5. Γαστρεντερικά προβλήματα (πεπτικό έλκος, ευαισθησίες στο έντερο)
6. Ψυχικές διαταραχές
7. Πολλαπλή σκλήρυνση

2.4.4 Πρόληψη Κόπωσης

Όπως έχει γίνει κατανοητό ο ύπνος είναι ζωτικής σημασίας παράγοντας για το θέμα της κόπωσης. Πρέπει να κοιμάται κανείς σωστά για να μπορέσει να ανταπεξέλθει στις εργασιακές συνθήκες που υπάρχουν σε ένα πλοίο. Χρειάζεται δηλαδή ένας βαθύς, χωρίς διακοπές ύπνος 7 ή 8 ωρών/24ώρο. Γενικά ο ναυτικός θα πρέπει να αναπαύεται 10 ώρες τη μέρα (χωρισμένες σε δύο περιόδους εκ των οποίων η μια πρέπει να είναι τουλάχιστον 6 ώρες) και 77 ώρες στο σύνολο της εβδομάδας (IMO- ILO Guidelines for the Development of Tables

of Seafarers' Shipboard Working Arrangements and Formats of Records of Seafarers' Hours of Work or Hours of Rest , 1999, p. 8). Ο κανόνας αυτός μπορεί να ποικίλει αλλά πάντα εντός των ελάχιστων προτύπων που ορίζει η STCW σχετικά με τα ωράρια. Και όσον αφορά τις εργάσιμες ώρες πρέπει να είναι μέχρι 14 ώρες μέσα στο 24ωρο και στο σύνολο των 7 ημερών της εβδομάδας ως 72 εργάσιμες ώρες (MLC 2006). Οι παγκόσμιες νομοθεσίες (MLC, STCW, ILO κ.λπ.) σχετικά με τα ωράρια εργασίας/ανάπαυλας είναι ένα στοιχειώδες fatigue risk management που συμμορφώνεται με τις προδιαγραφές της παγκόσμιας ναυτιλίας (Michelle Rita Grech 2016).

Ο ύπνος ιδανικά θα πρέπει να γίνεται σε ένα ευνοϊκό σκοτεινό και ήσυχο περιβάλλον και να υιοθετείται μια διαδικασία ρουτίνας πριν από αυτόν όπως ένα μπάνιο ή ανάγνωση ενός βιβλίου. Η αποφυγή διακοπής του ύπνου είναι εξίσου σημαντική, όσο το δυνατόν μπορεί να γίνει αυτό φυσικά. Μια καλή τακτική είναι να έχει πιει κανείς νερό πριν κοιμηθεί, να έχει πάει στο μπάνιο και να έχει φάει κάτι ελαφρύ. Πριν τον ύπνο πρέπει να αποφεύγονται τροφές που προκαλούν διέγερση όπως καφές (Allen et.al 2007), σοκολάτα, cola και ορισμένα φάρμακα. (Shipping and rest, Sea Health, Denmark, 2010, pp.29-30,32) Ένα πρόγραμμα στις μικρές περιόδους ύπνου (nap) θα είχε επίσης θετική επίδραση. (IMO: Guidance On Fatigue Mitigation And Management, MSC/Circ.1014 12 June 2001) Εκτός από τον ύπνο πρέπει να ξεκουράζεται κανείς με ενδιάμεσα διαλείμματα αλλά και να τρέφεται σωστά. Η σωστή και ποιοτική διατροφή είναι σημαντική, πρέπει να αποφεύγονται τα περιττά λίπη, υδατάνθρακες, γλυκά, να καταναλώνεται αρκετό νερό κατά τη διάρκεια της ημέρας αλλά και φρούτα, λαχανικά καθώς και ψάρια.

Εν συνεχεία θα γίνει αναφορά στο θέμα των βάρδιών (watch). Είναι εξίσου σημαντικό και ανάλογο με τις περιόδους ανάπαυσης. Στο ναυτικό επάγγελμα ισχύουν δύο είδη εναλλαγής της βάρδιας: 2 swift watches & 3 swift watches. Στην πρώτη περίπτωση σημαίνει ότι σε μια ημέρα η βάρδια αλλάζει μόνο μια φορά ενώ στην δεύτερη ότι γίνεται αλλαγή (2) φορές. Κατά την μέθοδο που θα επιλεγεί για την αλλαγή της βάρδιας πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν τα γεύματα, οι εργασίες που πρέπει να γίνουν, η φόρτωση του πλοίου κ.λπ. εξαρτάται δηλαδή και σε αυτή την περίπτωση από το είδος του πλοίου αλλά και την σύνθεση του πληρώματος.

Στη βάρδια που ουσιαστικά εργάζεται κάποιος 12 ώρες τη μέρα ενώ ξεκουράζεται τις άλλες 12 (2 swift watch), αυτό δεν επιφέρει παραβίαση των κανονισμών σχετικά με τα

ωράρια ξεκούρασης σε μια μέρα ή εβδομάδα, αλλά είναι κουραστικό για τον ναυτικό αφού θα κοιμηθεί λιγότερο από 6 ώρες (Lutzhof et.al 2007). Αυτό συμβαίνει γιατί χρειάζεται χρόνος για να φτάσει στην καμπίνα μετά την βάρδια αλλά και για να μπορέσει τελικά να κοιμηθεί. Η συνηθέστερη βάρδια σε αυτό το σύστημα είναι το 6on/6off. Σε αυτή τη βάρδια είναι μεγαλύτερες οι πιθανότητες να πάρει ο ύπνος κάποιον ναυτικό ειδικότερα τις πρώτες πρωινές ώρες σε σύγκριση με το 4on/8off (Erisken et.al 2009).

Από την άλλη πλευρά μια άλλη βάρδια που υπάρχει είναι το 4on/8off σημαίνει ότι θα εργαστεί κανείς 8 ώρες και θα έχει άλλες 16 ελεύθερες εντός της ημέρας (3 swift). Αυτή η περίπτωση είναι πιο συμφέρουσα για να μπορεί να ξεκουραστεί κανείς αλλά δε πρέπει να ξεχάμε ότι μπορεί να κάνει και υπερωρίες αν είναι απαραίτητο. Οι οποίες θα έχουν αντίκτυπο στην έλλειψη του ύπνου (Project Horizon 2011). Το Project επίσης κατέληξε σε διάφορα συμπεράσματα που έχουν άμεση σχέση από το ποιο είδος βάρδιας τηρείται στα πλοία (ύπνος, χρόνος αντίδρασης, άγχος κ.λπ.). Όσον αφορά την βάρδια 6on/6off, εντοπίστηκε ότι έχουν κοιμηθεί περισσότερες φορές (ιδίως μεταξύ 00.00-04.00) κατά την διάρκεια της νυχτερινής υπηρεσίας τους συγκριτικά με 4on/8off. Μια ακόμα έρευνα (Lutzhof et.al 2007) έδειξε πως εκείνοι που κάνουν βάρδια 6/6 αισθάνονται μεγαλύτερη κόπωση σε σύγκριση με τους 4/8 οι οποίοι αισθάνονται περισσότερο ικανοποιημένοι με την δουλειά και τα ωράρια που εργάζονται.

Συγκεντρωτικά τελικά για να περιοριστεί η κόπωση πρέπει να υπάρχει σωστός σχεδιασμός των ωραρίων εργασίας σύμφωνα με τη Νομοθεσία, να υπάρχει διαφάνεια ως προς την τήρησή των ωραρίων εργασίας/ξεκούρασης, επικοινωνία μεταξύ πλοίου-γραφείου και feedback για το κατά πόσο έχουν αποτέλεσμα αυτές οι ώρες και είναι ικανοποιημένες και οι δυο πλευρές. Όπως φάνηκε και από την βιβλιογραφία το ωράριο που ενδείκνυται για καλύτερο μοίρασμα του χρόνου ανάμεσα σε καθήκον και ξεκούραση είναι το 4on/8off.

Ακόμα μια λύση θα ήταν να σχεδιάζονται οι χώροι ενδιαίτησης και διαβίωσης τόσο λειτουργικά ώστε να είναι όσο το δυνατόν καταλληλότερες για την διαμονή των πληρωμάτων στο καράβι. Αλλά και οι ώρες ξεκούρασης να γίνονται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές λόγω ενοχλήσεων π.χ. θόρυβος ή να τους ξυπνάνε άλλοι συνάδελφοι. Φυσικά πάνω από όλα ο ίδιος ο ναυτικός θα πρέπει να τηρεί τα ωράρια ξεκούρασης και να προσπαθεί να εκμεταλλεύεται αυτές τις ώρες για να είναι όσο το δυνατόν πιο ξεκούραστος γίνεται. Ο σωστός ύπνος είναι

απαραίτητος για την υγεία των ναυτικών αλλά και για την μεγιστοποίηση της απόδοσής τους και την ασφάλεια εν πλω.

Μια πρόταση ακόμα θα ήταν να γίνουν βελτιώσεις στις διατροφικές συνήθειες των ναυτικών όσο είναι στο πλοίο και ει δυνατόν να τις διατηρήσουν και στην καθημερινότητα τους εκτός καραβιού όπως και την φυσική άσκηση με την δημιουργία χώρου γυμναστικής στα πλοία. Και όσον αφορά την κοινωνική απομόνωση μπορούν να οργανώνονται κοινωνικές δραστηριότητες για να ψυχαγωγούνται αλλά και να ενισχύουν τις μεταξύ τους σχέσεις όσο βρίσκονται στο πλοίο. Επιπλέον θα πρέπει να τους εξασφαλιστεί ευκολότερη πρόσβαση με λιγότερη γραφειοκρατία, σε χώρους ψυχαγωγίας όταν το πλοίο είναι σε λιμάνι. Πιθανόν χρειάζονται καλύτερες τηλεπικοινωνίες και Internet στα καράβια για να μπορούν να επικοινωνούν περισσότερο με τις οικογένειες και τους φίλους τους. Μια επιπλέον πρόταση θα ήταν να αναλάβει κάποιος από το Γραφείο σε περίπτωση ανάγκης να βοηθήσει την οικογένεια του ναυτικού που είναι μακριά από το σπίτι σε μια δύσκολη κατάσταση. Τέλος, η σωστή εκπαίδευση και ενημέρωση του Γραφείου αλλά και των ναυτικών για μέτρα πρόληψης, αναγνώρισης και αντιμετώπισης του φαινομένου είναι πρωτεύουσας σημασίας και θα πρέπει ίσως να είναι το πρώτο βήμα που πρέπει να κάνει η Διοίκηση της εκάστοτε εταιρείας.

2.4.5 Ο ρόλος του Γραφείου

Η κόπωση είναι ένα φαινόμενο ζημιογόνο και με αντίκτυπο όχι μόνο στον ναυτικό που την βιώνει, αλλά και σε επιμέρους εμπλεκομένους (stakeholders): Στους πελάτες της εταιρείας που μπορεί να έχουν claims, στο Management της εταιρείας αλλά και του πλοίου και στις Αρχές. Η σωστή διαχείριση, αντιμετώπιση και πρόληψη της κόπωσης ξεκινάει από την Διοίκηση της εταιρείας. Εκείνοι πρώτοι πρέπει να κατανοήσουν τη σημασία της και να δείξουν πόσο σημαντικό είναι να τηρούνται οι ώρες ανάπαυσης στα πλοία τους. Κάτι τέτοιο γίνεται με την δημιουργία και την εφαρμογή ενός συστήματος Fatigue Risk Management (FRM). Ένα σύστημα διαχείρισης της κόπωσης σαν κίνδυνο που θα εφαρμόζεται από την κορυφή της πυραμίδας τη Διοίκηση και θα φτάνει ως τη βάση δηλαδή τους ναυτικούς.

Τα FRMS σύμφωνα με τον IMO θα πρέπει να σχεδιάζονται με βάση τις παρακάτω προϋποθέσεις: βάση των κινδύνων της κόπωσης, του τύπου του πλοίου, τις επιπτώσεις της κόπωσης σε όλα τα επίπεδα, εργαλεία αντιμετώπισης του φαινομένου που θα μπορούν να εφαρμοστούν άμεσα και με ευκολία. Τα συστήματα αυτά έχουν δύο επίπεδα εφαρμογής: την

Εταιρεία που πρέπει προλαμβάνει το φαινόμενο αλλά και να το αντιμετωπίσει όταν εμφανιστεί με σωστή διαχείριση και σχεδιασμό και τους ναυτικούς οι οποίοι πρέπει να έχουν ελεύθερο χρόνο για να κοιμούνται σωστά και να εξασφαλίζουν τις ανάλογες ώρες ύπνου αλλά και την σωστή ποιότητά του (Michelle Rita Grech 2016).

Η κόπωση είναι ένα φαινόμενο που επηρεάζει την εταιρεία στο σύνολο αφού μειώνει την αποδοτικότητα των ναυτικών και άρα της εταιρείας και αυξάνει τις πιθανότητες πρόκλησης ατυχήματος. Τελικός αποδέκτης είναι η ίδια η εταιρεία αν οι ναυτικοί που στελεχώνουν τα πλοία της είναι κουρασμένοι. Πρέπει να ληφθούν από Διοίκηση τα κατάλληλα μέτρα για την αποφυγή και τον περιορισμό του φαινομένου (Shipping and rest, Sea Health Denmark 2010) .

Η επίτευξη των σωστών ωραρίων εργασίας/ξεκούρασης είναι άμεσα συνδεδεμένη με τον αριθμό του πληρώματος, υπάρχουν κανονισμοί σχετικά με το μέγεθος του πληρώματος αλλά και με τον αριθμό εκείνων που έχουν βάρδια και εκείνων που ξεκουράζονται σε μια δεδομένη χρονική στιγμή. Η σύνθεση του πληρώματος διαφέρει αναλόγως των χαρακτηριστικών του πλοίου: τύπος, σχεδιασμός, εξοπλισμός, δρομολόγια και χρήση πλοίου (Π.Δ. 177/1974). Πρέπει όταν ορίζονται οι βάρδιες να αναλογίζεται η Διοίκηση της εταιρείας αν ο αριθμός του υπάρχοντος πληρώματος είναι επαρκής ή πρέπει να μεριμνήσει ώστε να επανδρώσει το πλοίο με περισσότερα άτομα. Ένα άλλο θέμα που πρέπει να επισημανθεί είναι η έλλειψη δεξιοτήτων/γνώσεων. (Shipping and rest, Sea Health Denmark 2010) Σε τέτοιες περιπτώσεις συνήθως οι ανώτεροι και εκείνοι που έχουν περισσότερη εμπειρία και συχνά ενοχλούνται κατά τις ώρες ανάπαυσης για να συμβουλέψουν ώστε να ανταπεξέλθουν και οι λιγότερο πεπειραμένοι ναυτικοί ή έχουν περισσότερες ευθύνες και καθήκοντα με αποτέλεσμα να διακόπτεται συχνά ο ύπνος τους (I.Molino & F.Amenta 2012).

Η Λιμενική Αρχή επίσης πρέπει να ελέγχει το κατά πόσο τελικά τηρούνται τα ωράρια εργασίας και ανάπαυσης, τα συστήματα αλλαγής στις βάρδιες, οι πραγματικές ώρες εργασίας βάση της Νομοθεσίας. Ωστόσο η Αρχή δεν παρεμβαίνει για τέτοιους ελέγχους όταν για παράδειγμα το πλοίο είναι στο λιμάνι και ξεφορτώνει, σε περιπτώσεις δηλαδή που γίνονται εργασίες εμπορικές, συντήρησης κ.λπ. που δεν τίθεται άμεσο θέμα ασφάλειας. Εκεί είναι καθήκον πια της εταιρείας και σε περίπτωση που τα ωράρια δεν τηρούνται, τότε πρέπει να εξεταστεί η περίπτωση παροχής βοήθειας από την ξηρά όσο αυτό είναι δυνατόν (από την

προβλήτα, αυτοματισμοί/IT systems, να μεταφερθεί η δουλειά σε κάποιον τρίτο στη ξηρά κ.α.).

Το γραφείο επίσης θα πρέπει να συμμορφώνεται με τις Διεθνείς Νομοθεσίες που υπάρχουν σχετικά με την Ναυτική εργασία όπως είναι η STCW και η MLC (Shipping and rest, Sea Health Denmark 2010, Smith et.al 2007). Στο σύνολο δηλαδή το management της εταιρείας θα πρέπει να γίνεται λαμβάνοντας υπόψιν τον παράγοντα κόπωση και πως μπορεί να περιοριστεί. Αυτό μπορεί να γίνει όταν συμμορφώνεται με τον ISM Code (Anderson 2007, Houtman 2005) ειδικότερα ως προς τις εργασίες που γίνονται στο πλοίο, όταν παρέχεται αρκετή ποσότητα τροφής στα πληρώματα, κατάλληλοι χώροι ενδιαίτησης, όταν το Job rotation τηρείται και είναι σωστός (Smith et.al 2007, με την παροχή αδειών και τέλος όταν ο προγραμματισμός του ταξιδιού είναι σχεδιασμένος με ορθό τρόπο και τέλος να υπάρχει καλή οργάνωση για να μπορέσουν να ναυτολογηθούν τα πληρώματα εγκαίρως και αφού έχουν πάρει την ανάλογη περίοδο άδειας.

Όλα αυτά μπορούν να λειτουργήσουν εφόσον υπάρχει επικοινωνία και feedback μεταξύ πλοίου και Γραφείου (Michelle Rita Grech 2016), για να υπάρχει έλεγχος αν όντως υπάρχει διαφάνεια ως προς την τήρηση των ωραρίων. Ο διάλογος για ανταλλαγή εμπειρίας και απόψεων μεταξύ των πληρωμάτων και της εταιρείας ως προς τον προγραμματισμό είναι μια κίνηση που θα επιτρέψει και στις δύο πλευρές να ακουστούν και να χαράξουν μια καλύτερη στρατηγική που και θα εξασφαλίζει ξεκούραση στους ναυτικούς αλλά και θα αυξήσει την παραγωγικότητά της εταιρείας.

2.5 Ικανοποίηση από την εργασία (Job Satisfaction)

2.5.1 Η έννοια της Ικανοποίησης

Η εργασία εκτός από τη χρηματική ανταμοιβή προσφέρει ευχαρίστηση, πληρότητα, κίνητρα, με μια λέξη ικανοποίηση. Εντοπίστηκαν διάφοροι ορισμοί που περιγράφουν την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης. Είναι ένα αίσθημα ευχάριστης, θετικής και καλής κατάστασης που προέρχεται από την εργασία (Locke's 1976). Οι εργασιακές, περιβαλλοντικές και ψυχολογικές συνθήκες σε έναν επαγγελματικό χώρο που κάνουν το προσωπικό της να λέει πως είναι ικανοποιημένο από τη δουλειά του (Hoprock 1935), είναι άλλος ένας απλός ορισμός που μας δίνει να καταλάβουμε τις πτυχές της ικανοποίησης.

Είναι μια πολυδιάστατη έννοια που εκτός από τον ίδιο τον εργαζόμενο, προσφέρει και στην εταιρεία που τον έχει στο εργατικό της δυναμικό. Προέρχεται και από το κατά πόσο πραγματοποιούνται οι προσδοκίες που έχει ένα άτομο από την εταιρεία που εργάζεται. Εκτός από το συναισθηματικό μέρος, από την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια κάποιου στην εργασία απορρέουν οι αντιδράσεις του, δηλαδή η συμπεριφορά του (Luthans 2005). Για τους παραπάνω λόγους χρησιμοποιείται και ως δείκτης μέτρησης της ψυχικής υγείας, συναισθηματικής ευημερίας και της συμπεριφοράς που επιδρά στην λειτουργία μιας επιχείρησης (Bokti & Talib, 2009). Οι παράγοντες που προκαλούν ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια σε κάποιον εργαζόμενο είναι οι χρηματικές απολαβές, η ποικιλομορφία της δουλειάς, οι ευκαιρίες που προσφέρονται, η προσωπική εξέλιξη, το εργασιακό περιβάλλον καθώς και τα διάφορα επιπρόσθετα οφέλη από μια επιχείρηση (Luh Tsai & Yan-Wei Liou, 2017).

Η ικανοποίηση αυξάνει την παραγωγικότητα και άρα τα κέρδη και συνεισφέρει και στο να παραμείνει κάποιος σε μια εταιρεία. Εκείνοι που νιώθουν ικανοποίηση επίσης συμμορφώνονται περισσότερο με τους επιχειρησιακούς στόχους του εκάστοτε οργανισμού (Acker 1999). Από την άλλη μεριά, η δυσαρέσκεια που προέρχεται από τον εργασιακό χώρο επηρεάζει αρνητικά την απόδοση του εργαζομένου και μπορεί ακόμα και να αποτελέσει αιτία αποχώρησης. Δυσαρέσκεια επίσης μπορεί να προέρχεται και από την έλλειψη υποστήριξης από την επιχείρηση και μη αναγνώριση από τους ανωτέρους και τους συναδέλφους (Li et.al. 2014).

Η πίστη και η δέσμευση ενός εργαζόμενου και ειδικότερα ενός ναυτικού στην εργοδότη εταιρεία είναι σημαντική. Οι εργαζόμενοι είναι μια επένδυση για τον εκάστοτε οργανισμό αλλά και μέρος του ενεργητικού της (asset). Το να εκπαιδεύει συνεχώς νέο προσωπικό και να φεύγουν εκείνοι που ήδη έχουν ένα διάστημα στην εταιρεία είναι και κοστοβόρο και χρονοβόρο. Καταλαβαίνει λοιπόν κανείς ότι η ικανοποίηση προσφέρει πολλά παραπάνω στην εταιρεία από εκείνα που μπορεί να κοστίσει. Με τους ναυτικούς να είναι ικανοποιημένους και η ναυσιπλοΐα γίνεται ασφαλέστερη (Li et.al. 2014) αφού είναι και πιο παραγωγικοί και πιο προσηλωμένοι σε ότι κάνουν. Φυσικά αυτό προϋποθέτει να μην υπάρχει η μεταβλητή της κόπωσης στην εξίσωση.

Λόγω της ιδιαιτερότητας του ναυτικού επαγγέλματος η ικανοποίηση όπως θα δούμε και παρακάτω επηρεάζεται και από επιπλέον παράγοντες από αυτούς που αναφέρθηκαν. Ο

μισθός για παράδειγμα, από μόνος του δεν είναι ο μοναδικός που επηρεάζει την δυσαρέσκεια ή μη ενός ναυτικού. Από την ανασκόπηση που έγινε βρέθηκε ότι όντως είναι μια βασική προϋπόθεση για να είναι κάποιος ικανοποιημένος από την εταιρεία του και να παραμείνει στο εργατικό της δυναμικό, αλλά δεν είναι η μόνη προϋπόθεση. Μερικές από τις μεταβλητές που επηρεάζουν την κόπωση και την ψυχική υγεία των ναυτικών θα δούμε πως επηρεάζουν επίσης και την ικανοποίηση που νιώθουν από το επάγγελμά τους.

2.5.2 Η ικανοποίηση στο Ναυτικό Επάγγελμα

Στην προηγούμενη υπο-ενότητα αναφέρθηκαν οι παράγοντες που επηρεάζουν γενικά την ικανοποίηση ή την δυσαρέσκεια ενός εργαζομένου. Ωστόσο, στον ιδιόμορφο κλάδο της ναυτιλίας οι διαστάσεις που μπορεί να αγγίξει η έννοια ικανοποίηση είναι περισσότερες και αφορούν: στις συνθήκες εργασίας, στο μισθό, στις άδειες και στη περίοδο μέσα στο πλοίο, στην ασφάλεια που νιώθει ο εργαζόμενος από την εταιρεία, στις βάρδιες, αν παρέχονται τα κατάλληλα μέσα προστασίας στο πλοίο αλλά και στις συνθήκες διαβίωσης, στις ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη, στη συνεργασία, στην υποστήριξη από τους ανωτέρους. Όπως αντιλαμβάνεται κανείς είναι πολλές οι παράμετροι που επηρεάζουν την ικανοποίηση του εργαζομένου στο συγκεκριμένο επάγγελμα σε σύγκριση με κάποιο χερσαίο, ακριβώς λόγω της ιδιαιτερότητάς του.

Το άγχος που προκαλείται από την δουλειά είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει την δυσαρέσκεια ενός ναυτικού. Σύμφωνα με τους Rengamani & Venkatraman (2015) εκείνοι οι ναυτικοί που πιάνουν σπανιότερα λιμάνια είναι περισσότερο αποκομμένοι από τα αγαπημένα τους πρόσωπα και αυτό τους προκαλεί άγχος. . Οι ίδιοι πραγματοποίησαν έρευνα με μορφή ερωτηματολογίου, σε 385 Ινδούς ναυτικούς της εμπορικής ναυτιλίας το 2015. Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από δύο μέρη: τις δημογραφικές πληροφορίες (ηλικία, τύπος πλοίου, ρότες, αριθμός πληρώματος κ.λπ.) και στους παράγοντες που προκαλούν άγχος στους ναυτικούς: κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικές συνθήκες εντός πλοίου, έλλειψη αναγνώρισης και ανταμοιβής, πίεση, αίσθηση ευθύνης κ.λπ. Τα αποτελέσματα της μελέτης αυτής ανέδειξαν σε βασικούς παράγοντες που προκαλούν άγχος την ζέστη και τον θόρυβο, τον αποχωρισμό από τις οικογένειες, την πίεση της δουλειάς, τα μάρκα που διαρκούν πολύ και την έλλειψη γνώσεων-προσόντων των υφιστάμενων μελών του πληρώματος.

Η πίεση του χρόνου φάνηκε να επηρεάζει περισσότερο το πλήρωμα γέφυρας παρά της μηχανής, όπως και η έλλειψη γνώσεων των πιο χαμηλόβαθμων μελών του πληρώματος. Επίσης ανάμεσα στους ναυτικούς της γέφυρας και του μηχανοστασίου μεγαλύτερα επίπεδα άγχους εμφάνισαν εκείνοι που ανήκαν στην γέφυρα. Αυτό πιθανόν οφείλεται στο ότι η φύση της εργασίας στη μηχανή έχει μια συγκεκριμένη σειρά διαδικασιών-ρουτίνα ενώ στην γέφυρα υπάρχουν επιπλέον εργασίες που πρέπει να πραγματοποιηθούν αναλόγως της περιστασης π.χ. στα λιμάνια, οι βάρδιες που είναι σε επιφυλακή κ.λπ. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι στο μηχανοστάσιο δήλωσαν άγχος λόγω ζέστης και θορύβου που επικρατούν στο χώρο της μηχανής και που αυτές οι συνθήκες δεν υπάρχουν στη γέφυρα.

Εντούτοις, οι Kim & Jang (2016) σε έρευνα που πραγματοποίησαν σε 139 αξιωματικούς της εμπορικής ναυτιλίας, εντόπισαν πως μεγαλύτερο άγχος βιώνει το πλήρωμα μηχανής και πρώτος από όλους ο Α΄ Μηχανικός με τον Γ΄ να ακολουθεί. Τα ευρήματα αυτά έρχονται σε αντίθεση με τα ευρήματα των Rengamani & Venkatraman (2015). Το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι στο μηχανοστάσιο έχουν μεγαλύτερο άγχος συγκριτικά με εκείνους της γέφυρας οφείλεται και στις ιδιαίτερες περιβαλλοντικές συνθήκες που επικρατούν στη μηχανή όπως είναι η ζέστη και ο θόρυβος (A. Tsirimpa et.al 2018). Στην ίδια έρευνα διαπιστώθηκε επίσης πως η ηλικία και το είδος απασχόλησης επηρεάζουν την ικανοποίηση. Οι πιο υψηλόβαθμοι όπως ο Καπετάνιος και ο Α΄ Μηχανικός φάνηκαν να έχουν μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης καθώς και οι ναυτικοί που ηλικιακά ήταν μεταξύ 20-30 ετών σε σύγκριση με εκείνους που ήταν 60+. Όσον αφορά την απασχόληση, με άλλα λόγια την συμφωνία που κάνει ο ναυτικός με την εταιρεία, εκείνοι που απασχολούνται προσωρινά ως ναυτικοί και όχι σε μόνιμη βάση νιώθουν μεγαλύτερη ικανοποίηση και αυτό οφείλεται στην αυτονομία που έχουν ως προς το χρόνο τους στη ξηρά. Ενώ εκείνοι που ασχολούνται μόνιμα με αυτό το επάγγελμα, έχουν περισσότερο αυστηρό χρονοδιάγραμμα και άρα λιγότερο χρόνο στη στεριά.

Ένας ακόμα παράγοντας που επηρεάζει τη σταθερά της ικανοποίησης είναι και η σύμβαση που υπογράφεται. *«Οι ναυτικοί με την ναυτιλιακή επιχείρηση συνδέονται μεταξύ τους με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τη σύμβαση ναυτικής εργασίας[...] σε αυτήν σημειώνονται τα στοιχεία που αφορούν τη θαλάσσια υπηρεσία τους, τότε καταρτίζεται και τότε λύνεται (Παμπούκη-Κιάντου Α. 2005). Μέσα σε όλους τους κανονισμούς του συμβολαίου εκτός από τον μισθό και τις επιπλέον παροχές που προσφέρονται στον ναυτικό, ορίζονται και το διάστημα που θα ναυτολογηθεί, αλλά και για πόσο καιρό θα είναι εκτός πλοίου (δηλαδή σε άδεια). Το κατά πόσο αυτές οι χρονικές περίοδοι τηρούνται ή όχι είναι*

ένας λόγος δυσαρέσκειας ή το αντίθετο, δηλαδή ικανοποίησης (Sliškoníč & Penezić, 2016). Πρέπει να ληφθεί υπόψιν πως στο διάστημα που η σύμβαση λήγει ο ναυτικός μπορεί αν θέλει να αναζητήσει εργασία σε άλλη εταιρεία (Tsai & Liou, 2017).

Σε έρευνα που πραγματοποίησαν οι Sliškoníč & Penezić (2016) σχετικά με τη σύμβαση, την παροχή Ίντερνετ στο πλοίο, την υγεία και την ικανοποίηση των ναυτικών διαπίστωσαν ότι η δωρεάν και απεριόριστη παροχή διαδικτύου δεν επηρέασε την ικανοποίηση του πληρώματος, ωστόσο επηρέασε το άγχος. Εκείνοι που είχαν ελεύθερη πρόσβαση εμφάνισαν μικρότερα επίπεδα άγχους σε εκείνους που δεν είχαν. Επίσης εκείνοι εμφάνισαν λιγότερα καρδιακά και στομαχικά συμπτώματα. Περισσότερο ικανοποιημένοι φάνηκαν εκείνοι που τα συμβόλαιά τους είχαν μια ισορροπία ανάμεσα στο διάστημα που εργάζονταν με εκείνο που ήταν σε άδεια και εκείνοι που είχαν πιο βατές βάρδιες. Από τα αποτελέσματα επίσης έγινε αντιληπτό πως αυτοί που υπέγραφαν συμβόλαια για συντομότερο χρονικό διάστημα και με φυσιολογική εναλλαγή στις βάρδιες, ήταν επίσης πιο ικανοποιημένοι, με βελτιωμένη ψυχική υγεία και μειωμένα συμπτώματα στομαχικών διαταραχών.

Οι Li.et.al (2014) σε έρευνα που έκαναν σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση σε 877 κινέζους ναυτικούς, εντόπισαν μερικές επιπλέον παραμέτρους που επηρεάζουν την ικανοποίηση. Η προαγωγή σε ανώτερη βαθμίδα της εργασιακής πυραμίδας είναι ένας λόγος ικανοποίησης. Η κίνηση αυτή συνεπάγεται ότι η ανώτερη διοίκηση του εκάστοτε οργανισμού, εν προκειμένω η ναυτιλιακή, αναγνωρίζει την προσπάθεια κάποιου και την επικροτεί. Η προαγωγή σημαίνει αύξηση μισθού, πρωτοβουλιών και ευθυνών αλλά και κοινωνικού στάτους. Έχει δηλαδή αντίκτυπο και στην προσωπική ικανοποίηση ενός ατόμου εκτός από την εργασιακή. Η μελέτη αυτή δείχνει πόσο σημαντική είναι η προαγωγή και η πραγματοποίηση των επαγγελματικών προσδοκιών του ναυτικού και πόσο επηρεάζουν την ικανοποίησή του, άρα αυτό προτρέπει τις εταιρείες να δημιουργήσουν ένα δίκαιο και αξιολογικό σύστημα αξιολόγησης που θα προωθεί σε ανώτερες βαθμίδες εκείνους που το αξίζουν.

Όπως γίνεται αντιληπτό από την βιβλιογραφία ο παράγοντας ικανοποίηση σε γενικές γραμμές επηρεάζει τον τρόπο που κανείς εργάζεται, ακολουθεί τους στόχους της εταιρείας, την παραγωγικότητά του, τα κέρδη της Ναυτιλιακής αλλά και εν τέλη την ασφαλή ναυσιπλοΐα. Επηρεάζεται από τις συνθήκες της εργασίας στο πλοίο, τις βάρδιες, το περιβάλλον του πλοίου (συνθήκες διαβίωσης/ασφάλειας), τον τρόπο που το Γραφείο

λειτουργεί ως προς τις αξιολογήσεις, τις άδειες και τους μισθούς, το άγχος και την κόπωση των ναυτικών δηλαδή την υγεία τους (ψυχική και σωματική). Είναι μια πολύπλευρη έννοια, που τελικά αποτελεί θεμελιώδη λίθο για την σωστή και προσοδοφόρα λειτουργία μιας ναυτιλιακής εταιρείας.

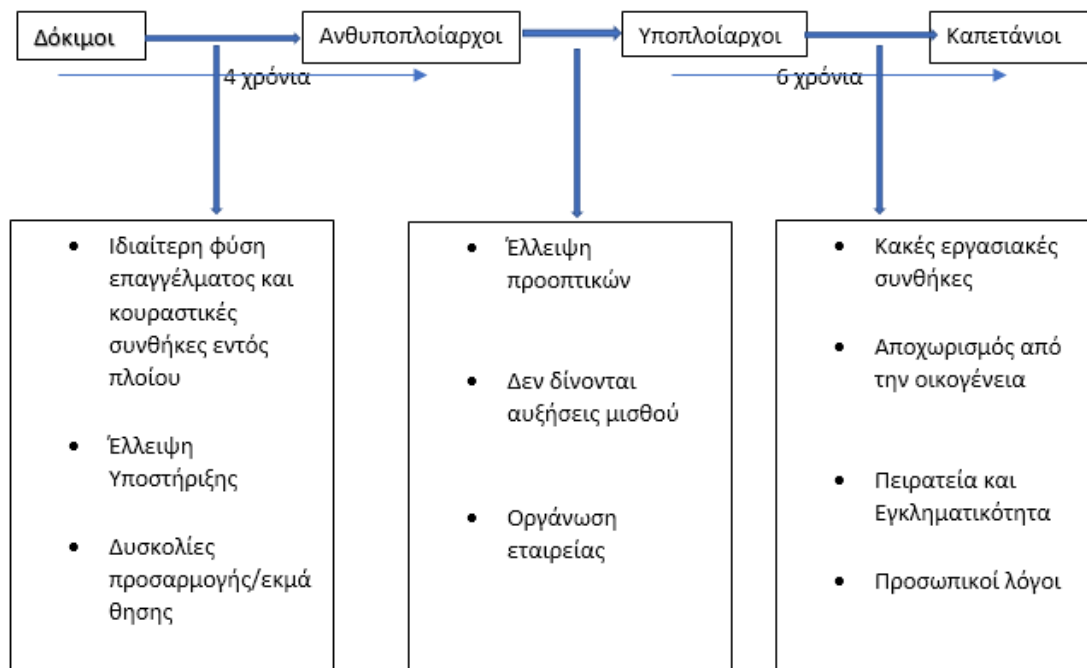
2.5.3 Η διατήρηση του ναυτικού στην εταιρεία (Retention)

Όταν κάποιος εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος από το Γραφείο, τις απολαβές, τις συνθήκες εργασίας αλλά και διαβίωσης στο πλοίο θα παραμείνει και στο εργατικό δυναμικό της εταιρείας. Η διατήρηση ενός ναυτικού στην εταιρεία είναι ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζουν αρκετές εταιρείες στις μέρες μας. Οι ναυτικοί, όπως και οι εργαζόμενοι μιας χερσαίας επιχείρησης, αποτελούν επένδυση και ταυτόχρονα επιφέρουν και κόστος. Κόστος για την εκπαίδευσή τους, μισθό, διατροφή και ενδίαίτηση, αεροπορικά εισιτήρια που καλύπτονται από την εταιρεία για την μεταφορά από και προς το πλοίο, κόστος επαναπατριισμού. Κάθε εταιρεία για να διατηρήσει την κερδοφορία της προσπαθεί να μειώσει γενικά τα έξοδά της που μέρος τους αποτελούν και τα έξοδα των πληρωμάτων. Η διατήρηση αξιόλογου και ικανοποιημένου πληρώματος είναι ένας τρόπος για να συμπτυχθεί το κόστος αυτό.

Με άλλα λόγια η ικανοποίηση και η διατήρηση του πληρώματος στην εταιρεία είναι ένας στόχος που πρέπει να διαχειριστεί από την Διοίκηση της εταιρείας και τον τρόπο που λειτουργεί. Σύμφωνα με την αναφορά της BIMCO (2015) σχετικά με τους αριθμούς των ναυτικών (Manpower Report The Global Supply And Demand For Seafarers In 2015-BIMCO/ICS) η προσφορά του εργατικού δυναμικού είναι μεγαλύτερη από τη ζήτηση. Οι (5) κυριότερες χώρες από τις οποίες προέρχονται οι ναυτικοί είναι: Κίνα, Φιλιππίνες, Ινδονησία, Ρωσία, Ουκρανία. Άρα ναυτικοί διαθέσιμοι υπάρχουν, ωστόσο σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Ljung 2010, Shiptalk 2008) πολλοί είναι επίσης εκείνοι που αφήνουν το επάγγελμα και στρέφονται σε δουλειές στην ξηρά. Ειδικότερα, μεγάλη απορρόφηση ναυτικών υπάρχει στις ναυτιλιακές εταιρείες σε ειδικότητες γραφείου που ζητάνε την θαλάσσια υπηρεσία ως προϋπόθεση πρόσληψης (π.χ. αρχικαπετάνιοι, αρχιμηχανικοί, στα τμήματα operation ή crew κ.λπ.).

Σύμφωνα με τους Fei et.al (2015) κρίσιμο είναι και το αρχικό διάστημα όταν κάποιος μπαρκάρει για πρώτη φορά. Οι πρώτοι 14 μήνες είναι καθοριστικοί για το αν κάποιος

αποφασίσει τελικά να ακολουθήσει το επάγγελμα. Σε αυτό το στάδιο θα παραιτηθεί κανείς αν τελικά δεν μπορεί να συμβαδίσει με τις συνθήκες ζωής στο πλοίο αλλά και την ίδια την φύση της εργασίας, αν δεν υπάρχει η κατάλληλη υποστήριξη από τους πιο έμπειρους ναυτικούς και τους προϊστάμενους και αν υπάρξουν και δυσκολίες ως προς την απορρόφηση και εμπέδωση των μαθημάτων (ειδικά όσον αφορά τους αξιωματικούς) . Στο παρακάτω σχήμα αναγράφονται οι λόγοι για τους οποίους κάποιος δόκιμος γέφυρας σταματάει το επάγγελμα σε λιγότερο από 10 χρόνια και δεν γίνεται Καπετάνιος.



Σχήμα 1: Διακοπή το επάγγελμα προσαρμογή από Fei et.al 2015

Εν κατακλείδι, για να διατηρηθεί ο ενθουσιασμός ενός εργαζομένου αλλά και να παραμείνει στο εργατικό δυναμικό της εταιρείας πρέπει να γίνουν βελτιώσεις από μεριάς του Γραφείου. Ο ναυτικός θέλει να βλέπει ότι εκτιμάται αυτό που κάνει και ως προς την θέση που κατέχει αλλά και ως προς τις μισθολογικές του απολαβές. Ο μισθός δηλαδή, είναι βασική παράμετρος της ικανοποίησης όπως και οι πιθανές προαγωγές. Τα συστήματα αμοιβών και αξιολογήσεων δηλαδή της εταιρείας χρίζουν βελτίωσης. Επίσης πολύ σημαντικές είναι οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας εντός πλοίου. Πρέπει να εξασφαλίζεται το ευ ζην του πληρώματος με σωστή διατροφή, σωστή και άνετη διάταξη των χώρων ενδιαίτησης, να είναι τέτοιος ο καταμερισμός του προγράμματος ώστε να μπορούν και να αποδίδουν στην εργασία αλλά και να ξεκουράζονται σωστά. Η εταιρεία θα πρέπει να επενδύσει στην σωστή κατάρτιση των ναυτικών της αλλά και του προσωπικού ξηράς που ασχολείται με το κομμάτι

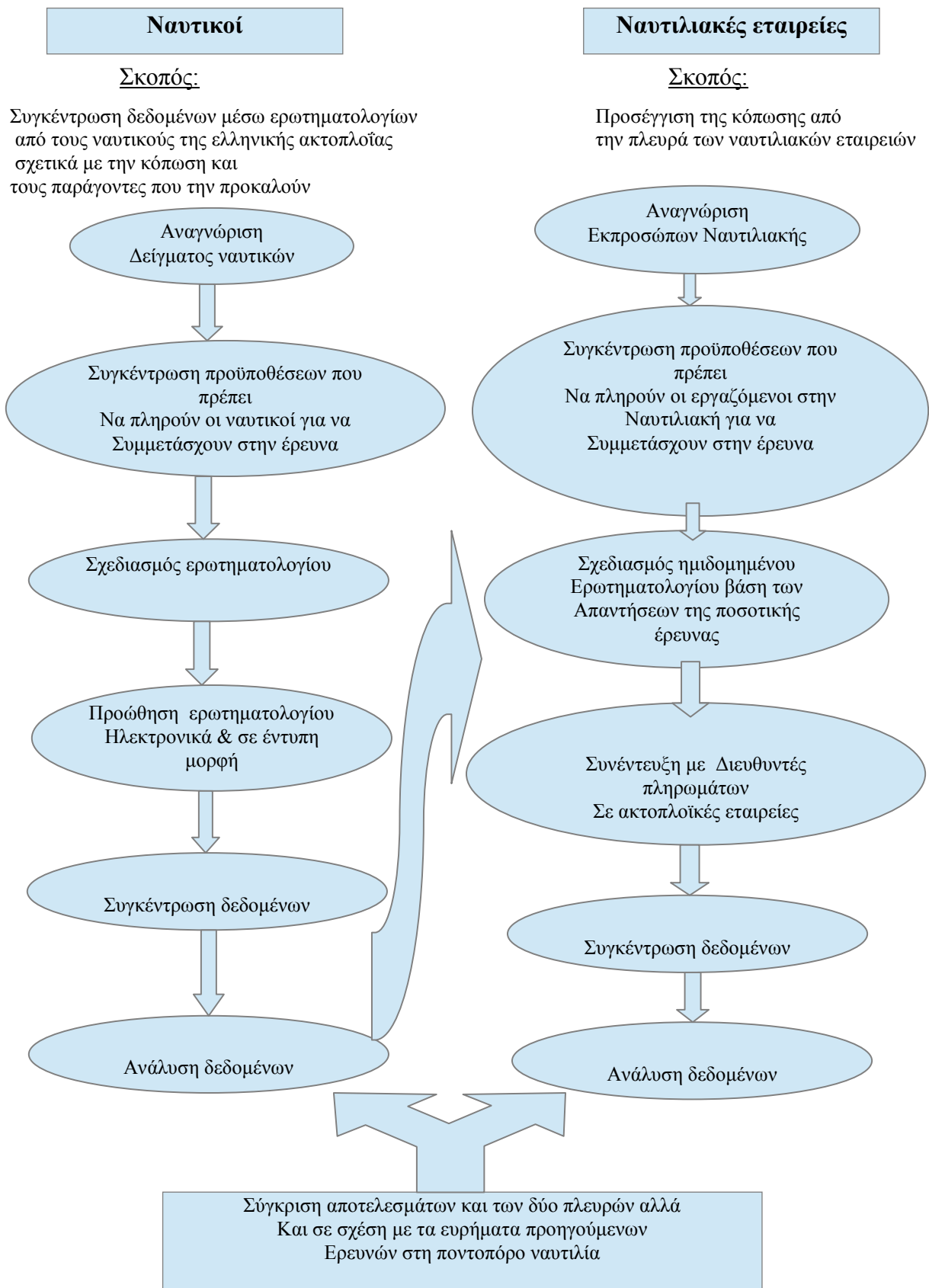
του ανθρώπινου δυναμικού (π.χ. Crew & HR departments) για να κάνουν το καλύτερο δυνατόν για να εξασφαλίζουν την πρόληψη της κόπωσης, την υγεία σωματική και ψυχική των ναυτικών και τελικά να αυξάνουν την παραγωγικότητα της εταιρείας και άρα τα κέρδη της. Ο εργαζόμενος για μια εταιρεία μπορεί να αποτελέσει το στρατηγικό της πλεονέκτημα έναντι άλλων εταιρειών (Chaur-Luh Tsai & Yan-Wei Liou 2017).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

3.1 Μεθοδολογία Έρευνας

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζεται η μεθοδολογία έρευνας που χρησιμοποιήθηκε για την συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών πρωτογενών δεδομένων. Η φιλοσοφία έρευνας που λήφθηκε υπ' όψιν είναι η θετιστική που γίνεται με πείραμα, ποσοτικά και με καθολικούς νόμους. Για την ποσοτική έρευνα που αφορούσε στους ναυτικούς που εργάζονται στην ακτοπλοΐα αναπτύχθηκε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο στο οποίο λήφθηκαν υπόψη τα ευρήματα από την βιβλιογραφική ανασκόπηση. Για την ποιοτική έρευνα που πραγματοποιήθηκε με προσωπικές συνεντεύξεις σε ναυτιλιακές εταιρείες, αναπτύχθηκε ένα ένα ημιδομημένο ερωτηματολόγιο. Οι ερωτήσεις αυτού του ερωτηματολογίου βασίστηκαν μεταξύ άλλων στις απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν από τα ερωτηματολόγια που απάντησαν οι ναυτικοί. Η ποιοτική έρευνα έγινε σε Ναυτιλιακές εταιρείες της ακτοπλοΐας. Επιπρόσθετα να αναφερθεί πως η φύση της είναι εξερευνητική αφού «σκοπός της είναι να εξερευνηθεί ένα άγνωστο ή στην προκειμένη περίπτωση ευρύ πρόβλημα».

Ο συνδυασμός ποσοτικής με ποιοτική έρευνα προσφέρει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα για το φαινόμενο της κόπωσης. Με την ποσοτική μέθοδο συγκεντρώθηκαν δεδομένα σχετικά με το πως βιώνουν οι ίδιοι οι ναυτικοί την κόπωση ενώ με την ποιοτική εξετάζεται η πλευρά της ναυτιλιακής πάνω στο θέμα. Έχοντας κάποιος πληροφορίες και από τις δύο πλευρές μπορεί να αντιμετωπίσει το θέμα πιο αντικειμενικά και να προτείνει λύσεις που να είναι αποτελεσματικές αλλά και συμφέρουσες και για τις δύο μεριές. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι γραφείο και πλοίο αν και βρίσκονται σε διαφορετικά μέρη, εξυπηρετούν τον ίδιο σκοπό με διαφορετικά μέσα: την βιωσιμότητα της εταιρείας τους.



Σχήμα 2: Μεθοδολογία Έρευνας

3.2 Ποσοτική Έρευνα σε Ναυτικούς

Το ερωτηματολόγιο είχε ηλεκτρονική μορφή κυρίως και σε μερικά άτομα δόθηκε και έντυπο(https://docs.google.com/forms/d/1_2hSrI5ON9D6w9k8r2nACBQOmNMbx1113dqGe9nL2Jo/edit). Αναρτήθηκε σε συγκεκριμένες ομάδες των social media (π.χ. Αρχιπέλαγος) σχετικές με την ακτοπλοΐα και με μέλη που έχουν ενδιαφέρον σε αυτή και εργάζονται σε εταιρείες ή είναι πληρώματα. Επίσης στάλθηκε με e-mail σε έλληνες ναυτικούς που πληρούσαν τις προϋποθέσεις για να μπορέσουν να απαντήσουν μέσω γνωστών ή με άλλα λόγια με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας.

Για να μπορέσει κανείς να συμμετάσχει στην έρευνα έπρεπε να εργάζεται σε κάποιο ακτοπλοϊκό καράβι που πραγματοποιεί πλόες εντός Ελλάδας ανεξαρτήτως από την γραμμή που κάνει (π.χ. Κυκλάδες, Δωδεκάνησα, Κρήτη κ.λπ.) ή ακόμα και να απασχολείται στη γραμμή Πάτρα-Ιταλία. Το δείγμα αποτελείται από αξιωματικούς αλλά και κατώτερο πλήρωμα, όλων των ειδικοτήτων που υπάρχουν πάνω σε ένα ακτοπλοϊκό (πλήρωμα μηχανής, γέφυρας, κουζίνας, λογιστηρίου, ξενοδοχειακού τομέα) και μπορούσαν να συμμετάσχουν άτομα που μπήκαν στο επάγγελμα πρόσφατα αλλά και εκείνοι που είχαν την πείρα χρόνων (αρκεί να ήταν ναυτικοί εν ενεργεία και όχι συνταξιοδοτημένοι). Το ερωτηματολόγιο απευθύνονταν εξίσου σε άντρες και γυναίκες ανεξαρτήτου μορφωτικού επιπέδου και οικογενειακής κατάστασης. .

Διατηρήθηκε η ανωνυμία των ερωτηθέντων και η απόκριση ήταν άμεση. Από την πρώτη χρονική περίοδο (Άνοιξη 2017) που μοιράστηκαν τα ερωτηματολόγια συγκεντρώθηκαν 130 απαντήσεις και στα πλαίσια της διπλωματικής (Άνοιξη 2018) που το ερωτηματολόγιο στάλθηκε επίσης ηλεκτρονικά αλλά και σε έντυπη μορφή συγκεντρώθηκαν ακόμα 70 έγκυρα. Στο σύνολο τα ερωτηματολόγια που συγκεντρώθηκαν ήταν 213 εκ των οποίων τα 13 δεν χρησιμοποιήθηκαν διότι οι ναυτικοί που τα απάντησαν δεν πληρούσαν τις προϋποθέσεις για να μπορέσουν να συμμετάσχουν στην έρευνα, μιας και οι 13 εργάζονταν σε πλοία της ποντοπόρου ναυτιλίας.

3.2.1 Δειγματοληψία ποσοτικής έρευνας

Η πιο πρόσφατη απογραφή ναυτικών έγινε το 2016. Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία (ΕΛΣΤΑΤ) οι εργαζόμενοι σε επιβατηγά και τουριστικά πλοία ήταν περίπου 6.144 (28,7%) σε επιβατηγά και τουριστικά σε ελληνόκτητα πλοία και συμβεβλημένα με το Ν.Α.Τ. Τα στοιχεία που υπάρχουν δεν ήταν πιο συγκεκριμένα για τους εργαζόμενους στα ακτοπλοϊκά και έτσι έχουμε το γενικό νούμερο των 6.144 που περιλαμβάνουν και τους εργαζόμενους στα κρουαζιερόπλοια που είναι ένα μεγάλο μέρος αλλά και στα σκάφη τουριστικού χαρακτήρα. Τα χαρακτηριστικά που έπρεπε να έχουν όσοι απάντησαν τα ερωτηματολόγια είναι: να ήταν εν ενεργεία ναυτικοί σε κάποιο ακτοπλοϊκό, αξιωματικοί ή και κατώτερο πλήρωμα σε οποιαδήποτε επιστασία του πλοίου, άνδρες και γυναίκες.

Σχετικά με τη θεωρία δειγματοληψίας, το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε ήταν μη πιθανοτικό (probability sample). Επιλέχθηκε αυτός ο τύπος λόγω του χρονικού περιορισμού που υπήρχε και επειδή ήταν ταχύτερη η επιλογή του δείγματος. Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε με χιονοστιβάδα από άτομα που υπήρχε προσωπική γνωριμία και πληρούσαν τις προϋποθέσεις και που εκείνοι με τη σειρά τους το προώθησαν σε δικούς τους γνωστούς που επίσης είχαν τα σωστά χαρακτηριστικά για να απαντήσουν το ερωτηματολόγιο. Ήταν δηλαδή μη πιθανοτικό δείγμα, ευκολίας (αφού υπήρχε άμεση πρόσβαση σε εργαζόμενους στην ακτοπλοΐα) και χιονόμπαλας αφού προωθήθηκε από γνωστό σε γνωστό. Όντας μη πιθανοτικό δείγμα, τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής δε μπορούν να γενικευτούν στον πληθυσμό, αλλά υπάρχει η δυνατότητα να καταλήξει σε κοινά συμπεράσματα με τις έρευνες που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί και αναφέρθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο.

3.2.2 Ερωτηματολόγιο ποσοτικής έρευνας

Όπως ήδη έχει αναφερθεί έγινε μια ποσοτική έρευνα με εργαλείο το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο (φτιαγμένο στις φόρμες του Google) το οποίο ήταν χωρισμένο σε δύο μέρη στο προφίλ του ερωτώμενου και στις ερωτήσεις που σχετίζονται με την κόπωση, τη φύση του επαγγέλματος, τις ώρες ανάπαυσης, τις άδειες, τις βάρδιες, το άγχος, την ευθύνη, την εκπαίδευση και τέλος προτεινόμενες λύσεις. Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε συνολικά (35) ερωτήσεις. Οι μορφές των απαντήσεων ήταν διχοτομικές (π.χ. ΝΑΙ-ΟΧΙ), πολλαπλής επιλογής, κλίμακα Lickert της τάξεως 4 ή 5 απαντήσεων και τέλος μερικές ανοιχτού τύπου

που κυρίως η απάντηση αφορούσε κάποιον αριθμό ή την ελεύθερη συμπλήρωση σε μερικές ερωτήσεις πολλαπλού τύπου.

Ήταν όλες οι ερωτήσεις υποχρεωτικές, αν δηλαδή μια ερώτηση δεν είχε απαντηθεί δε μπορούσε να ολοκληρωθεί η αποστολή του ερωτηματολογίου, παρόλα αυτά υπήρχε και μια προαιρετική ερώτηση επειδή η απάντηση ήταν πιο προσωπική και έπρεπε να αποφευχθεί το θίξιμο πιο ευαίσθητων θεμάτων. Η ερώτηση αυτή ήταν σχετική με τον αριθμό των παιδιών και τις ηλικίες τους για όσους είχαν. Να σχολιαστεί ότι αυτή η ερώτηση είχε σκοπό να ελέγξει κατά πόσο εκείνοι που έχουν πιο μικρά παιδιά σε ηλικία (μέχρι την εφηβεία) έχουν μεγαλύτερη την αίσθηση του αποχωρισμού από την οικογένειά τους από τους άλλους που δεν έχουν παιδιά ή είναι μεγαλύτερης ηλικίας. Τέλος να τονισθεί ότι τηρήθηκαν οι δεοντολογικοί κανόνες της εμπιστευτικότητας και της ανωνυμίας.

3.3 Ποιοτική Έρευνα σε Ναυτιλιακές

Σχετικά με το ποιοτικό κομμάτι της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε ένα ημιδομημένο ερωτηματολόγιο βασισμένο στις απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν από τους ναυτικούς. Κλείστηκαν ραντεβού με άτομα από την Διοίκηση (2) διαφορετικών ακτοπλοϊκών εταιρειών και πιο συγκεκριμένα με (2) διευθυντές από τα τμήματα πληρωμάτων (crew department) που είναι το τμήμα που ασχολείται με την διαχείριση προσωπικού στα πλοία. Πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις (που ηχογραφήθηκαν) και τα θέματα συζήτησης κινήθηκαν πάνω στο ημιδομημένο ερωτηματολόγιο.

Σκοπός των ημιδομημένων συνεντεύξεων ήταν να προσεγγιστεί το θέμα της κόπωσης από την πλευρά της διοίκησης των ναυτιλιακών. Ήταν και αυτό χωρισμένο σε δύο μέρη: Πληροφορίες σχετικά με τα κριτήρια πρόσληψης, ρότες εταιρείας, εναλλαγή στις βάρδιες. Και στο δεύτερο μέρος ήταν οι ερωτήσεις που βασίστηκαν στις απαντήσεις των ναυτικών σχετικά με την κόπωση: κόπωση, καθοδήγηση, εκπαίδευση πληρώματος, άγχος, νυχτερινή βάρδια, απομόνωση από την οικογένεια αλλά και προτάσεις για βελτίωση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ανάλυση Δεδομένων Ποσοτικής έρευνας

4.1 Προφίλ ερωτηθέντων

Το συνολικό δείγμα αποτελείται από 200 ναυτικούς που εργάζονται στην Ελληνική ακτοπλοΐα. Ο παρακάτω Πίνακας (1) παρουσιάζει τα χαρακτηριστικά (κοινωνικά/μορφωτικά/επαγγελματικά) των ερωτηθέντων. Η πλειοψηφία των απαντήσεων προήλθε από άνδρες σε ένα ποσοστό 88% έναντι 12% που ήταν οι γυναίκες (αυτό συμβαίνει μιας και στα πλοία ως επί το πλείστον εργάζονται άνδρες) και η πλειοψηφία τους ηλικιακά κυμαίνεται μεταξύ 26-45 ετών (61.5%). Η ηλικιακή κατανομή που υπάρχει δηλαδή θα δώσει ένα αντιπροσωπευτικό αποτέλεσμα μιας και περιλαμβάνει άτομα που έχουν την απαραίτητη εμπειρία στη θάλασσα, δηλαδή δεν είναι ούτε πολύ νέοι για να μην γνωρίζουν αν τελικά το επάγγελμα αυτό τους ικανοποιεί αλλά ούτε με τόσα πολλά χρόνια θαλάσσιας υπηρεσίας ώστε πιθανόν να τους έχει κουράσει το επάγγελμα και αυτός ο τρόπος ζωής.

Το 61% ήταν αξιωματικοί ενώ το 39% κατώτερο πλήρωμα. Όσον αφορά τις ειδικότητές τους, η πλειοψηφία ανήκει στο κατάστρωμα (37.5%), στο ξενοδοχειακό (23.5%) και ακολουθούν μηχανοστάσιο (19%), λογιστήριο (16%) και τέλος κουζίνα-τροφοδοσία (4%). Μέσος όρος θαλάσσιας προϋπηρεσίας είναι 11.47 έτη και τα δρομολόγια που κάνουν είναι Κυκλάδες (34%), Κρήτη (19%), Δωδεκάνησα (15.5%), Β/Α Αιγαίο (9%), Αργοσαρωνικός (8.5%), Σποράδες (3.5%) και Επτάνησα (2%). Να αναφερθεί ότι στο ερωτηματολόγιο στην ερώτηση σχετικά με την γραμμή που ακολουθεί το πλοίο που εργάζονται η τελευταία επιλογή ήταν άλλο και συμπλήρωναν οι ίδιοι οι ναυτικοί την γραμμή που εργάζονται εφόσον δεν υπήρχε στην παραπάνω λίστα. Εκείνοι που διάλεξαν αυτή την επιλογή (4%) εργάζονται κυρίως στην γραμμή Πάτρα-Ιταλία αλλά και σε μικρότερα πλοία που συνδέουν μεταξύ τους τα νησιά (π.χ. Ενδοκυκλαδικά ή ανάμεσα στα Δωδεκάνησα).

Πίνακας 1: Προφίλ ερωτηθέντων

		ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΔΕΙΓΜΑ (N=200)
ΦΥΛΟ	Άνδρας	88.00%
	Γυναίκα	12.00%
ΗΛΙΚΙΑ	18-25	21.50%
	26-35	31.00%
	36-45	30.5%
	46-65	17.00%
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Άγαμος	54.5%
	Έγγαμος	45.5%
ΠΑΙΔΙΑ	Έχουν	40.00%
	Δεν έχουν	59.5%
ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΣ	Είναι	61.00%
	Δεν είναι	39.00%
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	Κατάστρωμα	37.5%
	Μηχανή	19.00%
	Λογιστήριο	16.00%
	Κουζίνα-Τροφοδοσία	4.00%
	Ξενοδοχειακό	23.50%
ΘΑΛΑΣΣΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ	11.47 έτη (+/-8.58έτη)	
ΓΡΑΜΜΗ ΠΛΟΙΟΥ	Κυκλάδες	34.00%
	B/A Αιγαίο	9.00%
	Δωδεκάνησα	15.50%
	Κρήτη	19.00%
	Αργοσαρωνικός	8.50%
	Σποράδες	3.5%
	Επτάνησα	2.00%

4.2 Εργασιακές Συνθήκες

Στον Πίνακα 2 όπως προκύπτει, η πλειοψηφία των ναυτικών κοιμάται γύρω στις 6 ώρες και αυτό όχι συνεχόμενα αλλά με διαλείμματα (82.1% για τους μη αξιωματικούς και 85.2% για τους αξιωματικούς), μέσος όρος εργασίας σε μήνες μέσα στο έτος είναι 8 μήνες για τους αξιωματικούς και 7.47 για το υπόλοιπο πλήρωμα και τέλος οι ώρες εργασίας κυμαίνονται μεταξύ 12-14. Ο μέσος όρος στις ώρες ύπνου και εργασίας είναι εντός των ορίων που έχουν τεθεί από τον Νομοθέτη, ωστόσο υπήρχαν απαντήσεις που τα ωράρια εργασίας ήταν εκτενέστερα, σε πολλές περιπτώσεις άγγιζαν και τις 16-19 ώρες εργασίας. Αυτό έχει ως

επακόλουθο την μείωση των ωρών ανάπαυσης και κάνει την κόπωση εντονότερη. Εν συνεχεία πάνω από το 82% φαίνεται να κοιμούνται με διαλείμματα, αυτό οφείλεται και στη φύση του συγκεκριμένου κλάδου της ναυτιλίας αφού τα περισσότερα πλοία πίνουν παραπάνω από ένα λιμάνι και επιστρέφουν πάλι στο βασικό τους λιμάνι κάνοντας πέρασμα από τα ίδια νησιά.

Πίνακας 2: Πληροφορίες σχετικές με τα ωράρια εργασίας/ανάπαυλας

	Αξιωματικοί	Μη αξιωματικοί
Ωρες εργασίας	13.27 ώρες (+/-3.4)	12.65 ώρες (+/-3.2)
Ωρες ανάπαυσης	6.33 ώρες (+/-1.8)	6.01 ώρες(+/-2.1)
Υπνος συνεχόμενος	14.8%	17.9%
Υπνος με διαλείμματα	85.2%	82.1%
Μήνες εργασίας/έτος	8 μήνες (+/-2.7)	7.47 μήνες (+/-2.5)

Στον πίνακα 3 παρουσιάζονται τα ευρήματα σχετικά με την γνώμη που έχουν οι ναυτικοί για την ειδικότητα τους, είναι δηλαδή τα χαρακτηριστικά που αποδίδουν στο επάγγελμά τους. Όπως φαίνεται όλες οι ειδικότητες πιάζονται χρονικά με πρώτους εκείνους που εργάζονται στη γέφυρα (3.43) και τελευταίους το προσωπικό της κουζίνας-τροφοδοσίας (2.88). Υψηλή ευθύνη για τις πράξεις τους νιώθουν να έχουν εκείνοι της γέφυρας (3.65) με την μηχανή και το λογιστήριο να ακολουθούν με ίδιο ποσοστό (3.16). Η αίσθηση της μονοτονίας φαίνεται να κυμαίνεται περίπου στα ίδια επίπεδα για όλες τις επιστασίες ενώ η πρωτοβουλία είναι περισσότερη για το πλήρωμα της γέφυρας (3.16). Τέλος η ίδια ειδικότητα φαίνεται επίσης πρώτη στην γρήγορη λήψη απόφασης (3.49) με την μηχανή (3.24) και το λογιστήριο (3.13) να ακολουθούν.

Πίνακας 3: Χαρακτηριστικά ειδικότητας

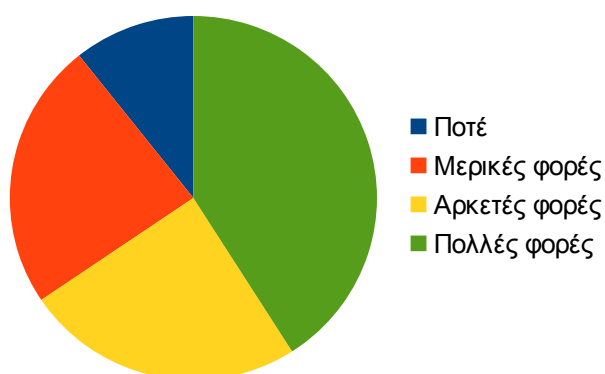
	Κατάστρωμα	Μηχανή	Λογιστήριο	Κουζίνα	Ξενοδοχειακό
Πρωτοβουλία	3.16 (+/-3.00)	2.95(+/-3.00)	2.91(+/-3.00)	2.25(+/-2.50)	2.38(+/-2.00)
Μονοτονία	2.56(+/-2.00)	2.37(+/-2.00)	2.47(+/-2.00)	2.88(+/-3.00)	2.40(+/-2.00)
Γρήγορη λήψη αποφάσεων	3.49(+/-3.00)	3.24(+/-3.00)	3.13(+/-3.00)	2.50(+/-2.00)	2.60(+/-2.00)
Υψηλή ευθύνη πράξεων	3.65(+/-3.00)	3.16(+/-3.00)	3.16(+/-3.00)	2.75(+/-3.00)	2.83(+/-3.00)
Πίεση χρόνου	3.43(+/-3.00)	3.21(+/-3.00)	3.25(+/-3.00)	2.88(+/-3.00)	3.06(+/-3.00)

Στον πίνακα 4 παρουσιάζονται τα ποσοστά που αφορούν τις βάρδιες μετά τα μεσάνυχτα. Η ερώτηση σχετικά με το αν οι ναυτικοί εργάζονται και μετά τα μεσάνυχτα ήταν με μορφή κλίμακας και όπως φαίνεται στον Πίνακα 4 η πλειοψηφία των αξιωματικών εργάζονται εκείνες τις ώρες κατά από αρκετές έως πολλές φορές κατά ένα ποσοστό 65.6% ενώ το υπόλοιπο πλήρωμα φαίνεται να εργάζεται μεταμεσονύκτια μερικές προς αρκετές φορές κατά 51.2%

Πίνακας 4: Βάρδια μετά τα μεσάνυχτα

	Αξιωματικοί	Μη αξιωματικοί
Ποτέ	10.7%	21.8%
Μερικές φορές	23.8%	33.3%
Αρκετές φορές	24.6%	17.9%
Πολλές φορές	41,00%	26.9%

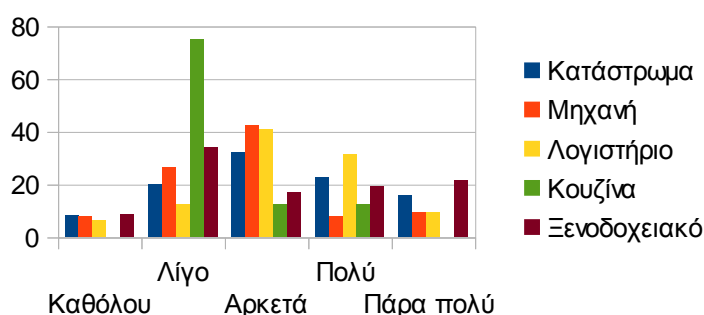
Διάγραμμα 1: Βάρδια μετά τα μεσάνυχτα



Σχετικά με την καθοδήγηση από τους ανωτέρους ο πίνακας 5 δείχνει πως οι ναυτικοί της γέφυρας δείχνουν να έχουν μια τάση από το αρκετά στο πολύ (54.7%), της μηχανής λίγο προς αρκετά (68.4%), του λογιστηρίου αρκετά προς πολύ (71.9%), της κουζίνας κλίνουν στο λίγο (75%) και τέλος του ξενοδοχειακού τομέα τείνουν περισσότερο στο λίγο προς αρκετά (51%). Σε γενικές γραμμές από τα παραπάνω ποσοστά φαίνεται να υπάρχει υποστήριξη προς τους υφισταμένους (κυρίως στη μηχανή και το λογιστήριο) ωστόσο υπάρχουν χρειάζεται βελτίωση ειδικότερα όσον αφορά την επιστασία του ξενοδοχειακού τομέα.

Πίνακας 5: Υποστήριξη από τους ανώτερους

	Κατάστρωμα	Μηχανή	Λογιστήριο	Κουζίνα	Ξενοδοχειακό
Καθόλου	8.00%	7.9%	6.3%	-	8.5%
Λίγο	20.00%	26.3%	12.5%	75.00%	34.00%
Αρκετά	32.00%	42.1%	40.6%	12.5%	17.00%
Πολύ	22.7%	7.9%	31.3%	12.5%	19.1%
Πάρα Πολύ	17.3%	15.8%	9.4%	-	21.3%

Διάγραμμα 2 : Υποστήριξη ανωτέρων

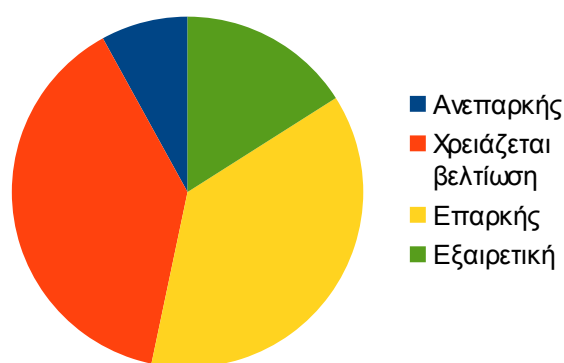
Στον πίνακα 6 φαίνονται τα αποτελέσματα για τη γνώμη που έχουν οι ναυτικοί για την εκπαίδευσή τους. Όπως δείχνουν τα νούμερα για όλες τις ειδικότητες η τάση κυμαίνεται από το χρειάζεται βελτίωση στο επαρκής, πιο αναλυτικά γέφυρα (76%), μηχανή (78.9%), λογιστήριο (90.7%), κουζίνα (87.5%) και ξενοδοχειακό (65.9%). Τα ποσοστά αυτά είναι πολύ μεγάλα για να τα αγνοήσει κανείς αφού η πλειοψηφία απάντησε ότι η εκπαίδευση που παρέχεται χρήζει βελτίωσης. Οι ίδιοι οι ναυτικοί γνωρίζουν πως πρέπει έχουν περιθώρια βελτίωσης όσον αφορά την επαγγελματική τους κατάρτιση, αυτό είναι ένα γεγονός που οι ναυτιλιακές εταιρείες, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα (δημόσια/ιδιωτικά) και η Πολιτεία πρέπει να τα λάβουν σοβαρά υπόψιν. Χρειάζεται αναδιάρθρωση του εκπαιδευτικού συστήματος όσον αφορά το ναυτικό επάγγελμα (μηχανικοί/πλοίαρχοι) αλλά και τις υπόλοιπες ειδικότητες που απαντώνται πάνω στα πλοία. Αυτό γίνεται με την συμβολή του Κράτους πρωτίστως και εν συνεχεία με αναδιοργάνωση των σεμιναρίων που οργανώνονται και από τους ιδιωτικούς φορείς αλλά και την ίδια την ναυτιλιακή εταιρεία.

Πίνακας 6: Εκπαίδευση πληρώματος

	Κατάστρωμα	Μηχανή	Λογιστήριο	Κουζίνα	Ξενοδοχειακό
Ανεπαρκής	8.00%	15.8%	9.4%	12.5%	17.00%
Χρειάζεται βελτίωση	38.7%	52.6%	68.8%	37.5%	40.4%

Επαρκής	37.3%	26.3%	21.9%	50.00%	25.5%
Εξαιρετική	16.00%	5.3%	-	-	17.00%

Διάγραμμα 3: Ναυτική Εκπαίδευση



Ο πίνακας 7 δείχνει την τάση των ναυτικών που έχουν όσον αφορά την αίσθηση της ευθύνης απέναντι σε άλλα μέλη του πληρώματος. Οι αξιωματικοί όπως ήταν αναμενόμενο λόγω της θέσης τους στην ιεραρχία του πλοίου, έχουν τάση από το ουδέτερο στο συμφωνώ αρκετά (59%), ενώ το υπόλοιπο πλήρωμα τείνει από το ουδέτερο στο συμφωνώ λίγο (50%). Σκοπός της ερώτησης ήταν να γίνει σύγκριση με τα αποτελέσματα ερευνών του εξωτερικού που ανέδειξαν ως παράγοντα πρόκλησης άγχους και την ευθύνη που έχει κανείς για τις πράξεις που κάνει το υπόλοιπο πλήρωμα αλλά και με το γεγονός ότι θεωρεί ότι οι γνώσεις των άλλων είναι ανεπαρκείς ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν σε καταστάσεις (Oldenburg et.al 2009). Όπως φαίνεται λοιπόν και οι έλληνες ναυτικοί όπως και εκείνοι της ποντοπόρου ναυτιλίας αισθάνονται το βάρος ευθύνη για τις πράξεις του υπόλοιπου πληρώματος

Πίνακας 7: Αίσθηση ευθύνης για το υπόλοιπο πλήρωμα

	Αξιωματικοί	Μη αξιωματικοί
Διαφωνώ	13.1%	28.2%
Συμφωνώ λίγο	10.7%	19.2%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	33.6%	30.8%
Συμφωνώ αρκετά	25.4%	12.8%
Συμφωνώ πάρα πολύ	17.2%	9.00%

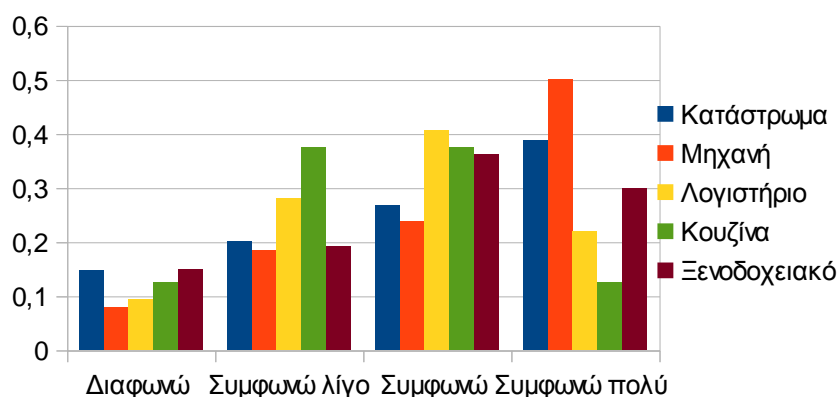
4.3 Κόπωση

Ακολουθώς στον πίνακα 8 παρουσιάζεται η άποψη των ναυτικών για την κόπωση ως παράγοντα πρόκλησης ατυχημάτων. Οι απαντήσεις ήταν με μορφή τετραβάθμιας κλίμακας, όπου 1 Διαφωνώ και 4 Συμφωνώ πολύ. Όπως φαίνεται από τις απαντήσεις οι ναυτικού στην πλειονότητά τους συμφωνούν ότι η κόπωση μπορεί να προκαλέσει ατύχημα. Όσον αφορά το προσωπικό κουζίνας-τροφοδοσίας τα ποσοστά διαφοροποιούνται με την πλειοψηφία να είναι στο συμφωνώ λίγο ως το συμφωνώ (75%). Η ερώτηση αυτή έχει ως σκοπό να εξετάσει κατά πόσο οι ναυτικοί καταλαβαίνουν την σοβαρότητα του φαινομένου της κόπωσης ως απειλή για την ασφάλεια ή το εκλαμβάνουν ως καθημερινό φαινόμενο χωρίς να του δίνουν την αμέριστη προσοχή που χρειάζεται.

Πίνακας 8: Η γνώμη των ναυτικών σχετικά με την κόπωση ως παράγοντα πρόκλησης ατυχημάτων

	Κατάστρωμα	Μηχανή	Λογιστήριο	Κουζίνα	Ξενοδοχειακό
Διαφωνώ	14.7%	7.9%	9.4%	12.5%	14.9%
Συμφωνώ λίγο	20.00%	18.4%	28.1%	37.5%	19.1%
Συμφωνώ	26.7%	23.7%	40.6%	37.5%	36.2%
Συμφωνώ πολύ	38.7%	50.00%	21.9%	12.5%	29.8%

Διάγραμμα 4: Η άποψη των ναυτικών σχετικά με την κόπωση ως αιτία ατυχημάτων



Στη συνέχεια στον πίνακα 9Α παρουσιάζονται τα ευρήματα όσον αφορά την κόπωση που νιώθουν οι ναυτικοί, αν υπάρχει, τι γνώμη έχουν οι ίδιοι για αυτή και κατά πόσο επηρεάζει την εργασία τους. Οι απαντήσεις ήταν με μορφή κλίμακας από καθόλου ως πάρα πολύ και διαφωνώ έως συμφωνώ πολύ. Όπως φαίνεται υπάρχουν συμπτώματα κόπωσης και έλλειψη ύπνου καθώς και το ωράριο εργασίας το δείγμα το βρίσκει εξαντλητικό. Τα ποσοστά για τους αξιωματικούς αλλά και το κατώτερο πλήρωμα φαίνεται να κυμαίνονται σε ίδια επίπεδα για όλες τις ερωτήσεις. Οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν στον πίνακα 9Α επιβεβαιώνουν τα όσα εντοπίστηκαν και στην βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τα συμπτώματα που παρουσιάζει κάποιος που βιώνει την κόπωση: Προστριβές με το υπόλοιπο πλήρωμα λόγω εξάντλησης (συναισθηματικά συμπτώματα), δυσκολία σε εργασία ρουτίνας λόγω κόπωσης (πνευματικά συμπτώματα), υπνηλία, κούραση μετά τον ύπνο ανήκουν στα σωματικά συμπτώματα (IMO: Guidance on Fatigue Mitigation and Management, 2001) Επίσης στη βιβλιογραφία εντοπίστηκε ότι το ίδιο το άτομο μπορεί να μην έχει καταλάβει ότι έχει κόπωση γιατί κάτι τέτοιο προϋποθέτει πως έχει αντικειμενική κρίση για να το καταλάβει (IMO: Guidance on Fatigue Mitigation and Management,2001)

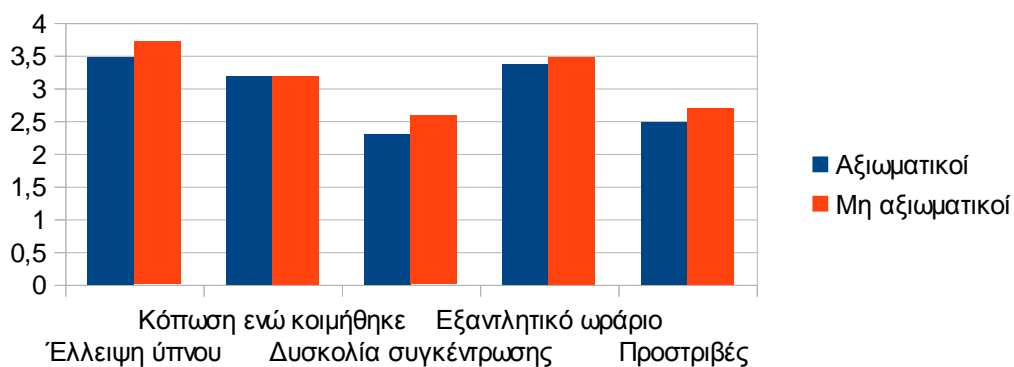
Πίνακας 9Α: Συμπτώματα κόπωσης

	Αξιωματικοί	Μη αξιωματικοί
Έλλειψη ύπνου	3,48	3,71
Κόπωση εφόσον έχουν κοιμηθεί	3,18	3,19
Δυσκολία σε εργασία ρουτίνας λόγω κόπωσης	2,3	2,58
Εξαντλητικό ωράριο	3,37	3,47
Προστριβές με το υπόλοιπο πλήρωμα λόγω εξάντλησης	2,48	2,69

Για τη συνέχεια στον πίνακα 9Β σκοπός ήταν να ερωτηθούν αν λόγω κόπωσης έχουν κάνει λάθος στη δουλειά ή και έχουν τραυματιστεί. Οι απαντήσεις ήταν ΝΑΙ/ΟΧΙ και υπήρχε και τρίτη επιλογή ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ επειδή ήταν ένα θέμα λεπτό και ίσως κάποιοι ερωτηθέντες να μην ήθελαν να δώσουν τέτοιες πληροφορίες. Στην ερώτηση περί τραυματισμού κατά τη βάρδια λόγω κόπωσης η πλειοψηφία (71.5%) απάντησε πως δεν έχει χτυπήσει, ενώ στην ερώτηση αν έχει γίνει λάθος στη βάρδια λόγω κόπωσης οι απαντήσεις ήταν σχεδόν ίσα καταμερισμένες 45% έχουν κάνει και 42% δεν έχουν κάνει.

Πίνακας 9B: Συμπτώματα Κόπωσης (συνέχεια)

	Ναι	Όχι	Δεν απαντώ
Τραυματισμός στη βάρδια λόγω κόπωσης	25.5%	71.5%	3.00%
Σφάλμα στη βάρδια λόγω κόπωσης	45.00%	42.00%	13.00%



Διάγραμμα 5: Συμπτώματα Κόπωσης

Η ερώτηση στην οποία βασίζεται ο πίνακας 10 ήταν πολλαπλής επιλογής με τη δυνατότητα να διαλέξουν παραπάνω από μια απαντήσεις αλλά και να συμπληρώσουν στο ΑΛΛΟ κάτι που δεν υπήρχε στη λίστα. Όπως φαίνεται υπάρχει ομοφωνία σε όλες τις ειδικότητες για περισσότερες ώρες ανάπαυλας (39.32%) και κάτι τέτοιο γίνεται συνδυαστικά με την πρόσληψη νέων ατόμων στο δυναμικό των πλοίων (65.38%) . Ειδικότερα η ναυτολόγηση επιπλέον ατόμων είναι ένα νούμερο που δεν μπορεί να αγνοηθεί, τα ποσοστά είναι μεγάλα σε αυτή την επιλογή για όλες τις ειδικότητες. Κάτι τέτοιο και θα τους επιτρέψει να ξεκουραστούν περισσότερο και πιο σωστά αλλά και θα προσφέρει εργασία σε άλλα άτομα. Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει και η απήχηση των αυτοματισμών.

Όπως φαίνεται οι νέες τεχνολογίες είναι μια λύση που προτείνουν οι 3 στους 5 τομείς στο πλοίο. Με την αυτοματοποίηση θα διευκολυνθούν και οι ναυτικοί αλλά και η δουλειά τους, θα μειωθεί ο χρόνος ολοκλήρωσης μιας διαδικασίας ή αντιμετώπισης μιας κατάστασης, θα αυξηθεί η αποτελεσματικότητα και η παραγωγικότητα και τελικά θα διασφαλιστεί η ποιότητα ζωής των ναυτικών, των παρεχόμενων υπηρεσιών αλλά και η ασφαλής ναυσιπλοΐα. Τέλος, εκείνοι που συμπλήρωσαν απάντηση στην επιλογή ΑΛΛΟ προτείνουν περισσότερες επιλογές ψυχαγωγίας εντός πλοίου, τήρηση ωρών βάρδιας/ανάπαυσης, σωστή κατανομή καθηκόντων ανάμεσα στο πλήρωμα, μεγαλύτερες απολαβές, καλύτερες λιμενικές υποδομές

και διαχείριση κυκλοφορίας οχημάτων από το Λιμενικό Σώμα, λιγότερη γραφειοκρατία και καλύτερη συντήρηση πλοίων ([...]”για να μην ταξιδεύουμε πάντα με τον Άγιο Νικόλα”).

Πίνακας 10: Προτάσεις ναυτικών για μείωση κόπωσης

	Κατάστρομα	Μηχανή	Λογιστήριο	Κουζίνα	Ξενοδοχειακό
Περισσότερες ώρες ξεκούρασης	45.3%	47.4%	40.6%	25.00%	38.3%
Μεγαλύτερες άδειες	33.3%	36.8%	9.4%	12.5%	6.4%
Πρόσληψη επιπλέον προσωπικού	53.3%	60.5%	59.4%	75.00%	78.7%
Αυτοματισμοί	34.7%	42.1%	34.4%	12.5%	19.1%
Αλλαγές στις βάρδιες	20.00%	15.8%	9.4%	25.00%	25.5%
Άλλο	13.3%	10.5%	6.3%	-	-

4.4 Ψυχική υγεία

Ο πίνακας 11 παρουσιάζει παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχολογία των ναυτικών. Οι απαντήσεις εδώ ήταν πάλι σε μορφή κλίμακας από το καθόλου έως το πάρα πολύ. Όπως φαίνεται είναι πολύ έντονο το συναίσθημα αποκοπής (4.03 για τους αξιωματικούς και 4.14 για το υπόλοιπο πλήρωμα) από τα αγαπημένα τους πρόσωπα είτε είναι αξιωματικοί ή όχι. Επίσης το αίσθημα της απομόνωσης (2.70 & 2.85) και του να ζουν στον χώρο που ταυτόχρονα εργάζονται κιόλας δεν είναι αμελητέα ποσοστά (2.26 & 2.76)

Πίνακας 11: Ψυχολογικοί παράγοντες

	Αξιωματικοί	Μη αξιωματικοί
Νοσταλγία οικογένειας	4,03	4,14
Απομόνωση στο πλοίο	2,7	2,85
Αν τους ενοχλεί να ζουν στο χώρο που εργάζονται	2,26	2,76

Διάγραμμα 6 : Νοσταλγία οικογένειας



Διάγραμμα 7: Απομόνωση

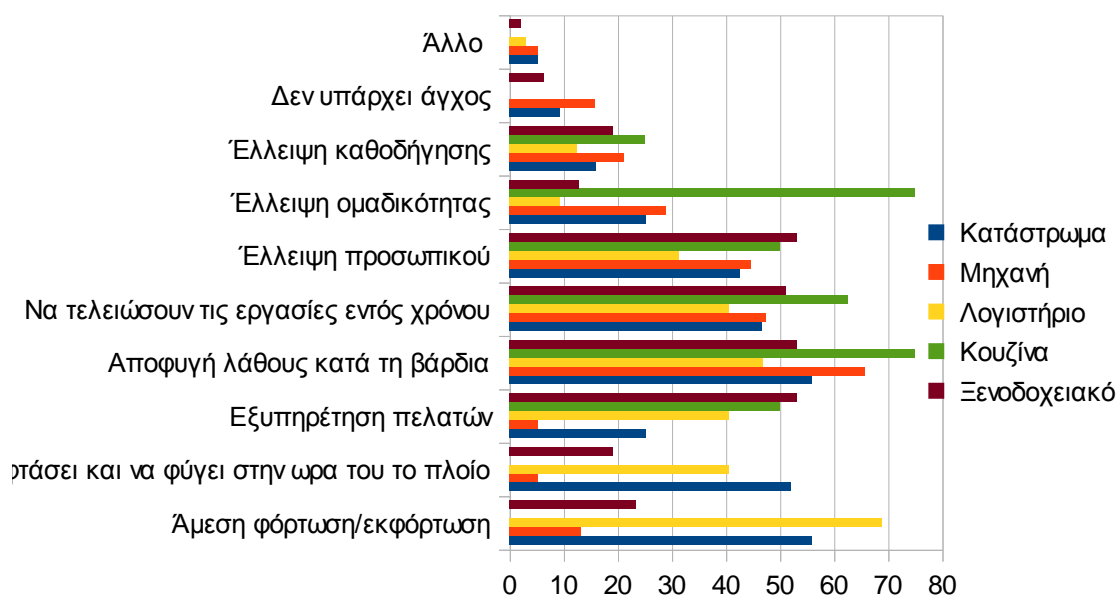


Ο πίνακας 12 σχετίζεται με τους παράγοντες που προκαλούν άγχος στους ναυτικούς. Ήταν μια ερώτηση με πολλαπλές απαντήσεις και μπορούσαν να διαλέξουν παραπάνω από μία απαντήσεις. Όπως φαίνεται όσον αφορά την γρήγορη φόρτωση-εκφόρτωση και άφιξη-αναχώρηση φάνηκε να επηρεάζει περισσότερο την γέφυρα (56%) και το λογιστήριο (68.8%), η εξυπηρέτηση πελατών προκαλεί περισσότερο άγχος στις ειδικότητες που έχουν πιο άμεση επαφή με το επιβατικό κοινό δηλαδή το λογιστήριο (40.60%), η κουζίνα (50%) και το ξενοδοχειακό τμήμα (53.2%). Κάτι που προκαλεί αρκετό άγχος ανεξαρτήτως σε όλες τις ειδικότητες φάνηκε να είναι η ολοκλήρωση της δουλειάς εντός προβλεπόμενου χρόνου (Μ.Ο. 49.7%) αλλά και να μη γίνει κάποιο λάθος κατά τη βάρδια κάποιου (59.4%). Επιπρόσθετα η έλλειψη ανθρώπινου δυναμικού φάνηκε να προκαλεί άγχος στους ναυτικούς ανεξαρτήτως επιστασίας (44.4%). Εν συνεχεία με μικρότερη συχνότητα ακολουθούν η έλλειψη καθοδήγησης και ομαδικότητας. Εκείνοι που διάλεξαν την τελευταία επιλογή ΑΛΛΟ έγραψαν ότι αγχώνονται λόγω καθυστερήσεων στην καταβολή του μισθού τους, λόγω συνεχούς προστριβών με τους συναδέλφους, η κακή διαχείριση καταστάσεων από πλευράς της εταιρείας και τέλος η πιθανότητα πρόκλησης ατυχήματος.

Πίνακας 12: Παράγοντες πρόκλησης άγχους

	Κατάστρωμα	Μηχανή	Λογιστήριο	Κουζίνα	Ξενοδοχειακό
Άμεση φόρτωση και εκφόρτωση	56.00%	13.20%	68.8%	-	23.4%
Να φτάσει και να φύγει στην ώρα του το πλοίο	52.00%	5.3%	40.6%	-	19.10%
Εξυπηρέτηση πελατών	25.3%	5.3%	40.6%	50.00%	53.2%
Αποφυγή λάθους κατά την βάρδια	56.00%	65.8%	46.9%	75.00%	53.2%
Να τελειώσουν οι εργασίες μέσα στον προβλεπόμενο χρόνο	46.7%	47.4%	40.6%	62.5%	51.1%
Έλλειψη προσωπικού	42.7%	44.7%	31.3%	50.00%	53.2%
Έλλειψη ομαδικότητας	25.3%	28.9%	9.4%	75.00%	12.8%
Έλλειψη καθοδήγησης	16.00%	21.1%	12.5%	25.00%	19.1%
Δεν υπάρχει άγχος	9.3%	15.8%	-	-	6.4%
Άλλο	5.3%	5.3%	3.1%	-	2.1%

Διάγραμμα 8: Παράγοντες πρόκλησης άγχους



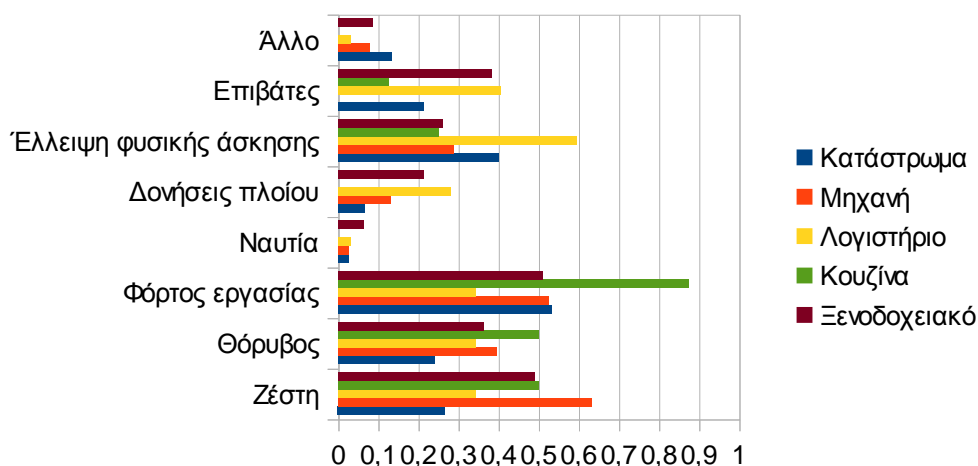
4.5 Οι περιβαλλοντικές συνθήκες εντός πλοίου

Ο Πίνακας 13 αφορά τις περιβαλλοντικές συνθήκες που επικρατούν μέσα στα πλοία, ποιές και κατά πόσο ενοχλούν τα πληρώματα. Οι απαντήσεις ήταν πολλαπλής επιλογής με τη δυνατότητα να επιλεγθούν παραπάνω από μια απαντήσεις. Αξίζει να αναφερθεί ότι εκείνοι που εργάζονται στο χώρο του μηχανοστασίου ενοχλούνται από τον θόρυβο (39.5%) και την ζέστη (63.2%) που επικρατούν εκεί, η επιστασία της κουζίνας-τροφοδοσίας επίσης σε ποσοστά 50% βρίσκει ενοχλητική τη ζέστη και τον θόρυβο που επίσης υπάρχουν στο χώρο τους. Όλες οι ειδικότητες φαίνεται να έχουν μεγάλο φόρτο εργασίας αλλά και να πιστεύουν ότι τους λείπει φυσική εξάσκηση. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι φαίνεται πως οι ειδικότητες που έχουν περισσότερη και πιο άμεση επαφή με το επιβατικό κοινό ενοχλούνται από την συχνή επαφή μαζί τους (Λογιστήριο 40.6% & Ξενοδοχειακό τμήμα 38.3%). Ενώ οι εργαζόμενοι στη μηχανή που δεν έχουν επαφή με επιβάτες φάνηκε δεν επέλεξαν αυτή την παράμετρο. Τέλος σε αυτή την ερώτηση υπήρχε μια τελευταία επιλογή ΑΛΛΟ που όποιοι ήθελαν μπορούσαν να συμπληρώσουν κάποιον άλλον παράγοντα που δεν υπήρχε στη λίστα. Μερικά από τα πράγματα τα οποία απάντησαν ήταν: η έλλειψη διαδικτύου, οι ακατάστατες βάρδιες, η γραφειοκρατία, η αγένεια των επιβατών, η αποκοπή από την οικογένεια, η συνεχής προστριβή με συναδέλφους, οι κακές συνθήκες διαβίωσης μέσα στο πλοίο και επίσης η κακή λειτουργία των κλιματιστικών.

Πίνακας 13: Περιβαλλοντικοί παράγοντες

	Κατάστρωμα	Μηχανή	Λογιστήριο	Κουζίνα	Ξενοδοχειακό
Ζέστη	26.7%	63.2%	34.4%	50,00%	48.9%
Θόρυβος	24.00%	39.5%	34.4%	50,00%	36.2%
Φόρτος εργασίας	53.3%	52.6%	34.4%	87.5%	51.1%
Ναυτία	2.7%	2.6%	3.1%	-	6.4%
Δονήσεις πλοίου	6.7%	13.2%	28.1%	-	21.3%
Έλλειψη φυσικής άσκησης	40.00%	28.9%	59.4%	25.00%	26.1%
Επιβάτες	21.3%	-	40.6%	12.5%	38.3%
Άλλο	13.3%	7.9%	3.1%	-	8.5%

Διάγραμμα 9 : Οι περιβαλλοντικές συνθήκες στο πλοίο



4.6 Επαγγελματική Ικανοποίηση

Οι παρακάτω πίνακες 14-17 σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση που αισθάνονται οι ναυτικοί της ακτοπλοΐας και κατά πόσο αν τους δίνονταν η δυνατότητα θα άλλαζαν επάγγελμα. Όσον αφορά τους αξιωματικούς του καταστρώματος είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους από μέτρια ως πολύ (74.2%) και φαίνεται να μην θέλουν να αλλάξουν επάγγελμα (63.8%). Οι αξιωματικοί του μηχανοστασίου φαίνεται να είναι εξίσου ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους μέτρια έως πολύ (79.1%) και επίσης δεν θα άλλαζαν επάγγελμα (58.3%). Εκείνοι που ανήκουν στην ειδικότητα του λογιστηρίου επίσης φαίνονται μέτρια προς πολύ ικανοποιημένοι από το επάγγελμα (90.3%) ωστόσο φαίνεται να άλλαζαν δουλειά αν μπορούσαν (61.3%). Τέλος οι αξιωματικοί του ξενοδοχειακού τομέα

φαίνεται να είναι και εκείνοι ικανοποιημένοι μέτρια ως πολύ (87.5%) και ομοίως με τους εργαζόμενους του λογιστηρίου θα άλλαζαν επάγγελμα.

Από τα αποτελέσματα των αξιωματικών φαίνεται ότι η πλειοψηφία είναι πολύ ικανοποιημένη από το επάγγελμα. Οι μηχανικοί και οι αξιωματικοί γέφυρας δεν έχουν την τάση να αλλάξουν επάγγελμα σε σύγκριση με το λογιστήριο και το ξενοδοχειακό. Μια υποθετική εξήγηση για αυτό είναι ότι το λογιστήριο και το ξενοδοχειακό είναι οι ειδικότητες που έρχονται σε περισσότερη επαφή με το επιβατικό κοινό και κάτι τέτοιο όπως προαναφέρθηκε, αυξάνει τα επίπεδα άγχους αλλά και με το πέρασμα των χρόνων μπορεί να φθείρει την ψυχολογία του εργαζομένου.

Στην συνέχεια σχετικά με το υπόλοιπο πλήρωμα, η μηχανή (85.7%), η κουζίνα (100%) και το ξενοδοχειακό (79.5%) φαίνεται να έχουν τάση όσον αφορά την ικανοποίηση από το λίγο προς το μέτρια. Ενώ από την άλλη πλευρά, οι ναυτικοί του καταστρώματος συγκριτικά είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από το μέτρια στο πολύ (76.5%). Σχετικά με την αλλαγή επαγγέλματος εκείνοι που εργάζονται στο κατάστρωμα (64.7%) και τη μηχανή (78.6%) τείνουν στο να μην αλλάξουν δουλειά, σε αντίθεση με τους ναυτικούς της κουζίνας/τροφοδοσίας (100%) και του ξενοδοχειακού τομέα (64.1%) που θα έκαναν στροφή στη καριέρα τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των παραπάνω δεδομένων και στις δύο περιπτώσεις, αξιωματικών και μη, εκείνοι που θα ήθελαν να αποχωρήσουν ανήκουν στο δυναμικό του λογιστηρίου, της κουζίνας και στο ξενοδοχειακό. Αυτό πιθανόν οφείλεται στο ότι για να γίνει κανείς αξιωματικός γέφυρας ή μηχανής πρέπει να είναι απόφοιτος Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.) ενώ για να ναυτολογηθεί κανείς στο ως λογιστής ή στο ξενοδοχειακό δεν χρειάζεται τόσο εξειδικευμένες σπουδές. Δηλαδή κάποιος από αυτές τις επιστασίες μπορεί να στραφεί ευκολότερα σε κάποιο χερσαίο επάγγελμα ενώ ο μηχανικός ή ο πλοίαρχος λόγω της εξειδίκευσης των σπουδών του πιθανόν περιορίζεται περισσότερο στο να μπορέσει να αλλάξει καριέρα.

Πίνακας 14: Εργασιακή ικανοποίηση αξιωματικών

	Κατάστρωμα	Μηχανή	Λογιστήριο	Κουζίνα	Ξενοδοχειακό
Καθόλου	1.7%	4.2%	-	-	12.5%
Λίγο	24.1%	16.7%	9.7%	-	-
Μέτρια	32.8%	45.8%	61.3%	-	62.5%
Πολύ	41.4%	33.3%	29.00%	-	25.00%

Πίνακας 15: Εργασιακή ικανοποίηση μη αξιωματικών

	Κατάστρωμα	Μηχανή	Λογιστήριο	Κουζίνα	Ξενοδοχειακό
Καθόλου	-	-	-	-	2.6%
Λίγο	23.5%	35.7%	-	57.1%	38.5%
Μέτρια	41.2%	50.00%	-	42.9%	41.00%
Πολύ	35.3%	14.3%	-	-	17.9%

Πίνακας 16: Αλλαγή εργασίας αξιωματικών

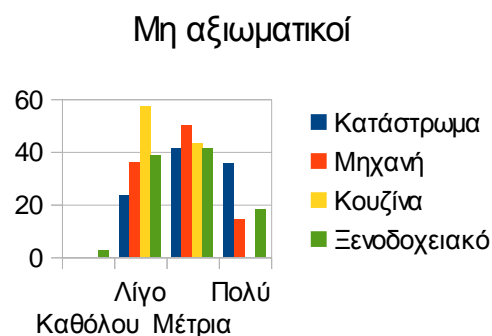
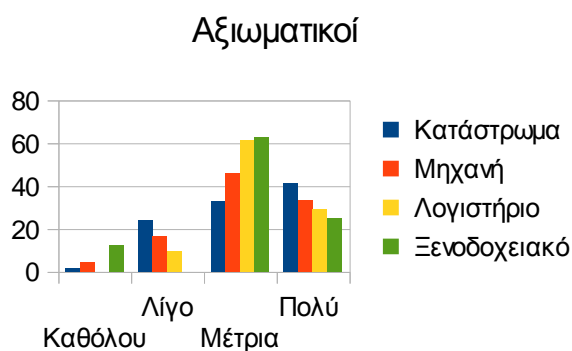
	Κατάστρωμα	Μηχανή	Λογιστήριο	Κουζίνα	Ξενοδοχειακό
Ναι	36.2%	41.7%	61.3%	-	75.00%
Όχι	63.8%	58.3%	38.7%	-	25.00%

Πίνακας 17: Αλλαγή εργασίας μη αξιωματικών

	Κατάστρωμα	Μηχανή	Λογιστήριο	Κουζίνα	Ξενοδοχειακό
Ναι	35.3%	21.4%	-	100.00%	64.1%
Όχι	64.7%	78.6%	-	-	33.3%

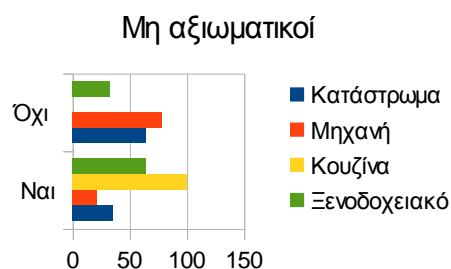
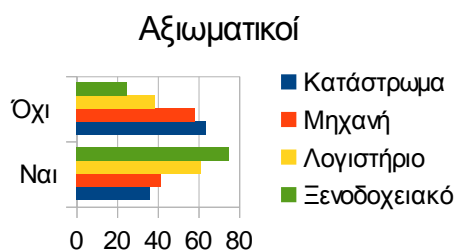
Διάγραμμα 10 Ικανοποίηση Ναυτικών

Διάγραμμα 11: Ικανοποίηση μη αξιωματικών



Διάγραμμα 12: Αλλαγή εργασίας Αξ/κών

Διάγραμμα 13: Αλλαγή εργασίας μη Αξ/κών



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Ανάλυση ποιοτικής έρευνας

5.1 Εισαγωγή

Σκοπός είναι να εξεταστεί “η άλλη πλευρά του νομίσματος” που περιλαμβάνει τις Ναυτιλιακές εταιρείες και να καταγράψει την άποψή τους πάνω στο θέμα της κόπωσης. Οι εταιρείες που συμμετείχαν είναι ελληνικών συμφερόντων με πλοία που πραγματοποιούν πλόες εντός Ελλάδας αλλά και στη γραμμή Πάτρα-Ιταλία. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν με τους διευθυντές πληρωμάτων, οι οποίοι και στις δύο περιπτώσεις διαθέτουν εμπειρία χρόνων (ένας εκπρόσωπος από την κάθε εταιρεία). Εφόσον ενημερώθηκαν για την φύση της έρευνας και της διπλωματικής κλείστηκε ραντεβού για την πραγματοποίηση της συνέντευξης.

5.2 Ποιοτική Ανάλυση εταιρικών προφίλ

5.2.1 Προφίλ εταιρείας Νο 1

Πίνακας 18: Προφίλ εταιρείας Νο1.

Ερωτήσεις Ι.Α.Φ.	Απαντήσεις Εκπροσώπου Εταιρείας Νο1. (Ε.Ε.1)
Γραμμές εταιρείας	Κυκλάδες, Κρήτη, Δωδεκάνησα, Νησιά Β.Α. Αιγαίου, Πάτρα-Ιταλία
Βάρδιες-Άδειες	Αναλόγως της επιστασίας, 9-10 μήνες μέσα στο πλοίο/2-3 έξω (σε σπαστά διαστήματα)
Αριθμός απασχολούμενων ναυτικών	Πάνω από 1500
Αριθμός πληρώματος ανά πλοίο	Ο ελάχιστος αριθμός ναυτικών που ορίζεται από το Π.Δ. 177/1974 (οργανική σύνθεση πληρώματος), ενισχύεται όποτε υπάρχει ανάγκη π.χ. Καλοκαίρι, εξαρτάται από πολλούς παράγοντες (τύπος πλοίου, εστιατόριο self service/ a la cart, τύπος μηχανής, πρωτόκολλο αριθμού επιβατών, προβλέψεις επιβατικής κίνησης, κ.λπ.)
Κριτήρια επιλογής πληρώματος	Θαλάσσια εμπειρία, σε τι είδους καράβια, πιστοποιητικά, εξωτερική εμφάνιση, συμπεριφορά και ξένες γλώσσες
Διατήρηση ίδιων ατόμων στο εργατικό δυναμικό	80%-90% με τα ίδια άτομα
Προσλαμβάνουν πρωτόπαρκους	Ναι, σε όλες τις ειδικότητες

Ο Ε.Ε.1 έχει πολλά χρόνια εμπειρίας στον κλάδο και πάνω από 20 στην συγκεκριμένη εταιρεία. Η εταιρεία που εργάζεται εφαρμόζει την εναλλαγή σε βάρδιες-άδειες (job rotation) κάτι που ο ίδιος εγκαθίδρυσε στην ναυτιλιακή από το 1995 όπως είπε. Σκοπός ήταν η καλύτερη οργάνωση και προγραμματισμός όσον αφορά τις περιόδους που εργάζονται και είναι σε άδεια τα πληρώματα “[...]για να μπορούν να ξεκουράζονται σωστά (οι ναυτικοί), να βλέπουν τις οικογένειές τους και να αποφεύγονται τα ναυτικά ατυχήματα από την υπερβολική κόπωση”. Η εναλλαγή εξαρτάται από την ειδικότητα του κάθε ναυτικού αλλά μέσος όρος υπηρεσίας στο έτος είναι 9-10 μήνες και η άδεια 2-3 μήνες. Τα χρονικά αυτά διαστήματα δεν είναι συνεχόμενα αλλά κατανέμονται μέσα στο έτος “π.χ. 4,5 μήνες να είναι μέσα στο πλοίο και 1,5 μήνα έξω και μετά πάλι το ίδιο”. Ο αριθμός των ναυτικών που απασχολεί μια εταιρεία εξαρτάται από το πόσα πλοία έχει, η εταιρεία Νο1 έχει (με εκείνους που είναι σε άδεια) πάνω από 1.500 άτομα.

Σχετικά με τον αριθμό πληρώματος ανά πλοίο απάντησε πως είναι κάτι που εξαρτάται από πολλούς παράγοντες (τύπος πλοίου, μηχανών, αν έχει self service η κουζίνα ή όχι, το πρωτόκολλο επιβατών κ.λπ.). Το Υπουργείο Ναυτιλίας είναι αυτό που με το Π.Δ. 177/1974 ορίζει την οργανική σύνθεση του πληρώματος. Αυτό δεν είναι κάτι άλλο πέρα από τον ελάχιστο αριθμό πληρώματος που πρέπει να έχει ένα πλοίο για λόγους ασφαλείας. Τόνισε ωστόσο ότι είναι πολλές οι φορές που η εταιρεία αποφασίζει να ναυτολογήσει παραπάνω άτομα από αυτά που ο Νόμος ορίζει αν το κρίνει απαραίτητο. Όπως είπε συνήθως αυτό συμβαίνει στην εταιρεία γιατί υπάρχει ανάγκη για περισσότερα άτομα ώστε να είναι καλύτερη και πιο γρήγορη η εξυπηρέτηση των επιβατών αλλά και για να καλυφθούν οι ανάγκες του πλοίου. “Το Υπουργείο ενδιαφέρεται για την ασφαλή ναυσιπλοΐα για προκειμένου να υπάρχουν τα ανάλογα-απαιτούμενα άτομα που θα βοηθήσουν τους επιβάτες και το πλοίο σε κατάσταση ανάγκης. Είτε αυτό λέγεται φωτιά, είτε ναυάγιο, είτε εγκατάλειψη πλοίου για οποιοδήποτε λόγο. Η ελάχιστη οργανική σύνθεση είναι ο μικρότερος αριθμός πληρώματος για να μπορέσει να ανταπεξέλθει σε τέτοιες περιπτώσεις”.

Όσον αφορά τα κριτήρια επιλογής ναυτικών είπε πως είναι ένας συνδυασμός προϋποθέσεων: η θαλάσσια προϋπηρεσία, ο τύπος πλοίου που έχει εμπειρία ο μελλοντικός ναυτικός της εταιρείας “Αν π.χ. θέλω να τον βάλω στο Χ καράβι και εκείνος έχει κάνει σε tanker πιθανόν να μην κάνει για αυτό”, η εκπαίδευσή του, η κατοχή πιστοποιητικών “είναι δηλαδή certified”, εμφάνιση, συμπεριφορά και γνώση ξένων γλωσσών. Κατά κύριο λόγο

συνεργάζονται με τα ίδια άτομα σε ποσοστό 80%-90% αλλά κάτι τέτοιο δεν τους εμποδίζει να προσλάβουν και νέα άτομα “*Ασφαλώς και προσλαμβάνουμε πρωτόπαρκους, δόκιμους μηχανικούς και πλοίαρχους, παιδιά που μπαίνουν για πρώτη φορά στο επάγγελμα: επίκουροι, ναυτοπαίδες, καθαριστές μηχανών, χυτροκαθαριστές*”.

5.2.2 Προφίλ εταιρείας Νο2.

Πίνακας 19: Προφίλ εταιρείας Νο2.

Ερωτήσεις Ι.Α.Φ.	Απαντήσεις Εκπροσώπου Εταιρείας Νο. (Ε.Ε.2)
Γραμμές εταιρείας	Κυκλάδες, Βόρειο Αιγαίο, Αργοσαρωνικός, Σποράδες, ναυλώσεις πλοίων στο εξωτερικό ανά περιόδους (π.χ. Ιταλία)
Βάρδιες-Άδειες	8-9 μήνες μέσα/ 3-4 μήνες έξω
Αριθμός απασχολούμενων ναυτικών	700-800 άτομα το καλοκαίρι
Αριθμός πληρώματος ανά πλοίο	Ανάλογος του πρωτοκόλλου επιβατών, της χρονικής περιόδου, ενισχύεται παραπάνω από την οργανική σύνθεση για καλύτερη εξυπηρέτηση
Κριτήρια επιλογής πληρώματος	Εξαρτάται από την ειδικότητα του καθένα, πιστοποιητικά και προϋπηρεσία
Διατήρηση ίδιων ατόμων στο εργατικό δυναμικό	Ναι, από τα 700 άτομα οι παλιοί είναι 550-600
Προσλαμβάνουν πρωτόπαρκους	Ναι σε όλες τις ειδικότητες

Το προφίλ της εταιρείας Νο2 είναι παρόμοιο με την πρώτη εταιρεία. Οι διαφορές που εντοπίστηκαν έχουν να κάνουν με μερικές γραμμές που έχει αναλάβει αυτή η εταιρεία αλλά και ο αριθμός των πληρωμάτων που διαχειρίζεται ο οποίος είναι μικρότερος. Ο υπεύθυνος μας απάντησε, ομοίως με τον προηγούμενο, ότι ο αριθμός πληρώματος ανά πλοίο είναι μια μεταβλητή που εξαρτάται από διάφορα πράγματα όπως το πρωτόκολλο επιβατών και αν είναι χειμώνας ή καλοκαίρι. Ωστόσο και αυτή η εταιρεία επανδρώνει τα πλοία της με περισσότερα άτομα από αυτά που η οργανική σύνθεση ορίζει όταν το θεωρεί απαραίτητο ούτως ώστε να εξυπηρετείται καλύτερα το επιβατικό κοινό αλλά και να ξεκουράζονται καλύτερα οι ναυτικοί.

Όσον αφορά τα κριτήρια που επιλέγουν το πλήρωμα ανέφερε επίσης τα πιστοποιητικά που έχει ο υποψήφιος, τα οποία διαφέρουν ανά ειδικότητα, και την θαλάσσια προϋπηρεσία που

έχει. “Επίσης αν για παράδειγμα στην αίτηση που έρθει να κάνει κάποιος στην οποία συμπληρώνει και την προϋπηρεσία για παράδειγμα δούμε κάποιον να κάνει ένα μήνα σε μια εταιρεία, μετά έναν μήνα σε άλλη κ.ο.κ εκεί δύσκολα θα τον προσλάβουμε. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις μόνο αν π.χ. Είμαστε στο full της σεζόν[...].” Με αυτή τη φράση καταλαβαίνει κανείς ότι και η σταθερή συνεργασία με τις εταιρείες παίζει ρόλο στο αν θα προσληφθεί κανείς. Επίσης όπως και η εταιρεία Νο1 συνεργάζεται ως επί το πλείστον με τα ίδια άτομα αλλά προσλαμβάνει και νέα πληρώματα “[...] Σε όλες τις ειδικότητες και πλοιάρχους και υπάρχους και Α' μηχανικούς [...] Πολύ δύσκολα αλλάζουμε ναυτικούς εκτός αν θέλουν εκείνοι να αποχωρήσουν για κάποιο λόγο[...] Αλλάζουμε πλήρωμα σε πολύ σπάνιες περιπτώσεις”.

5.3 Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων που βασίστηκαν στα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας

Πίνακας 20: Δεδομένα εταιρειών βασισμένα στις απαντήσεις της ποσοτική έρευνας

Ερωτήσεις Ι.Α.Φ.	Απαντήσεις Εκπροσώπου Εταιρείας Νο1. (Ε.Ε.1)	Απαντήσεις Εκπροσώπου Εταιρείας Νο2. (Ε.Ε.2)
Πολλές ώρες δουλειάς (12-15) ακόμα και 18, ελάχιστος ύπνος με διαλείμματα, κόπωση και αδυναμία συγκέντρωσης	Δεν γίνεται να δουλεύουν 18 ώρες. Εξαρτάται από την χρονική περίοδο, το καλοκαίρι δουλεύουν περισσότερο από τον χειμώνα, βάση MLC πρέπει να δουλεύει ως 14 ώρες και να ξεκουράζεται 10 εκ των οποίων οι 6 να είναι συνεχόμενες	Δεν γίνεται να δουλεύει κανείς 18 ώρες, ακόμα και εγώ που κάνω δουλεία γραφείου. Οι βάρδιες είναι 4 ή 8 ώρες μετά πρέπει να ξεκουράζονται, οι ώρες αναγράφονται και από τον Οικονομικό στα ανάλογα βιβλία
Κίνδυνος για την ασφαλή ναυσιπλοΐα	Ναι, φυσικά	Φυσικά, ναι
Υπερωρίες	Κλειστό σύστημα υπερωριών (fixed), το καλοκαίρι συνήθως ενισχύεται το ξενοδοχειακό	Το καλοκαίρι είναι απαραίτητες, τις πληρώνονται, αυξάνεται η δουλειά ειδικά για τους θαλαμηπόλους και τους ναύτες (αναλόγως το δρομολόγιο)
Βάρδια μετά τα μεσάνυχτα	Οι ναυτικοί μηχανής/γέφυρας που συνήθως κάνουν τέτοιες βάρδιες πρέπει και ξεκουράζονται όταν οι	Με την σωστή τήρηση των βαρδιών αλλά και της ανάπαυσης μπορούν να ανταπεξέλθουν στις

	υπόλοιπες εργάζονται	επιστασίες	νυχτερινές βάρδιες
Απομόνωση από την οικογένεια	Δωρεάν ταξίδια συγγενών Α' Βαθμού		Τους παρέχονται free εισιτήρια με καμπίνα, περίπου 4-6 ανά σεζόν
Δυνατότητες ψυχαγωγίας στο πλοίο	Βιβλία, ταινίες, ίντερνετ, επιτραπέζια		Δεν υπάρχουν ειδικοί χώροι, όμως μπορούν να πάνε στην τραπεζαρία τους να πιουν καφέ ή να δουν τηλεόραση
Παράγοντες πρόκλησης άγχους	Ομαδική δουλειά για αποφυγή άγχους		Όλες οι δουλειές έχουν, ειδικά η εξυπηρέτηση πελατών, τους γίνονται ειδικά σεμινάρια για αυτή
Εξυπηρέτηση πελατών	Είναι το παν, η εταιρεία πρέπει να τους στέλνει σε ανάλογα σεμινάρια, υπάρχουν σχολές θαλαμηπόλων, μαγείρων/επισιτισμού		Προκαλεί άγχος ή ενίοτε και διαπληκτισμούς λόγω πίεσης που έχει το πλήρωμα για να φορτώσει γρήγορα ή άγχους από τη μεριά του επιβάτη, μετά από λίγη ώρα όλα είναι εντάξει
Ανεπαρκής εκπαίδευση	Χρηζουν βελτίωσης AEN/ΚΕΣΕΝ, η εταιρεία μπορεί να στείλει τα πληρώματα σε ιδιωτικούς φορείς για βελτίωση των γνώσεων, όπως σε νηογνώμονες		Η εταιρεία Νο2 παρέχει συνεχώς εκπαίδευση, κάνει και γυμνάσια στα πλοία. Σχετικά με AEN/ΚΕΣΕΝ δεν έχω προσωπική πείρα για να απαντήσω, δεν τους προτρέπουμε να πάνε σε ιδιωτικές σχολές (που είναι επί πληρωμή) και προτιμούν και οι ίδιοι δημόσιες (π.χ. ΚΕΣΕΝ)
Έλλειψη καθοδήγησης	Η καθοδήγηση από τον προϊστάμενο είναι επιτακτική, αν δεν υπάρχει είναι προσωπικό λάθος και δεν πρέπει να συμβαίνει		Δεν υφίσταται, ο ρόλος των προϊσταμένων είναι να καθοδηγούν, αν όχι ο ναυτικός απευθύνεται στην παραπάνω βαθμίδα, ειδικότερα οι πρωτόμπαρκοι θέλουν παραπάνω βοήθεια από κάποιον με εμπειρία
	Βελτίωση εκπαίδευσης, σωστές		Ναυτικοί-εταιρεία-επιβάτες είναι όλα

Επαγγελματική ικανοποίηση	αμοιβές, προσεγμένη-άνετη διαβίωση στο πλοίο (accommodation), καλή αντιμετώπιση εταιρείας και προϊσταμένων, δωρεάν ταξίδια οικογένειας	αλληλένδετα. Αν είναι ο ένας ευχαριστημένος είναι και ο άλλος, καλή συμπεριφορά προϊσταμένων. Ενίσχυση σύνθεσης το καλοκαίρι, διαρκής εκπαίδευση, rotation, δεν υπάρχει γραφειοκρατία, αμοιβές ανάλογες Σ.Σ.Ε., τα πλοία συντηρούνται.
---------------------------	--	--

Θεματική Ενότητα 1: Η κόπωση, μια απειλή για την ασφαλή ναυσιπλοΐα.

Ο πίνακας 20 συγκεντρώνει τις απόψεις των δύο εκπροσώπων των τμημάτων πληρωμάτων σχετικά με τις απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν από την ποσοτική έρευνα. Αναφορικά με την κόπωση και οι δύο συμφωνούν στο ότι θέτει σε κίνδυνο την ασφαλή ναυσιπλοΐα. *“Ο ναυτικός πρέπει να ξεκουράζεται διότι η κόπωση είναι η βασική αιτία πρόκλησης ναυτικών ατυχημάτων”* δήλωσε ο Ε.Ε.1.

Ο Ε.Ε.2 συμφωνεί στο ότι η κούραση είναι υπεύθυνη για την πρόκληση ναυτικών ατυχημάτων. *“Για παράδειγμα αν ο ναύτης που είναι στο τιμόνι είναι εξουθενωμένος και από την κούραση αντί να στρίψει 5 μοίρες το τιμόνι που του είπε ο αξιωματικός άκουσε 15 φυσικά και τίθεται θέμα ασφάλειας λόγω της κόπωσης”*. Όπως είπε έχει συναντήσει περιπτώσεις ναυτικών που είχαν κόπωση και αυτό συμβαίνει κυρίως στο τέλος της θερινής περιόδου. Αυτό που κάνει η εταιρεία είναι να τους δίνει άδεια για να ξεκουραστούν και να επιστρέψουν πάλι για δουλειά ανανεωμένοι. *“[...]ειδικά με το τέλος της σεζόν που ο κόσμος ήταν πολύς και τα δρομολόγια παραπάνω, έρχονται και μας ζητάνε να βγούμε μερικές μέρες σε άδεια ώστε να μπορέσουν να ξεκουραστούν και να ξαναέρθουν για δουλειά. Αυτό συμβαίνει ειδικά τον Σεπτέμβρη σε ναύτες και καμαρότους”*.

Θεματική Ενότητα 2: Αυξημένα ωράρια εργασίας

Στις ερωτήσεις αυτές αναφέρθηκαν οι ώρες εργασίας που δήλωσαν οι ναυτικοί που αρκετές φορές ξεπερνούσαν το επιτρεπτό όριο των 14 ωρών/ημέρα. Ο Ε.Ε.1 έθιξε το θέμα της MLC (Maritime Labour Convention) που είναι η Διεθνής Σύμβαση ναυτικής εργασίας και καθορίζει τις ώρες εργασίας/ανάπαυσης. Είπε πως παραπάνω δουλειά υπάρχει κυρίως κατά την θερινή περίοδο και τότε είναι που θα χρειαστεί να εργαστούν παραπάνω ώρες οι ναυτικοί

αλλά πάντα εντός των ωρών της MLC. *“Μπορεί να εργαστεί ως 14 ώρες και οφείλει να ξεκουράζεται άλλες 10. Εκ των οποίων το ένα διάστημα πρέπει να είναι το ελάχιστο 6 ώρες. Για παράδειγμα μπορεί να το κάνει σε 6-4, 7-3, 8-2 αλλά όχι λιγότερο από 6 ώρες το ένα διάστημα και να είναι σίγουρα 10 ώρες ανάπαυσης στο σύνολο.”* Οι επιπλέον ώρες εργασίας θα πληρωθούν βάση της σύμβασης εργασίας και είναι κάτι που δεν συμβαίνει συνεχώς όπως είπε αλλά όποτε υπάρχει ανάγκη για υπερωρίες. *“Ως προς την κόπωση προτείνουμε να τηρείται απαραβίαστα το 10ωρο της ανάπαυσης γιατί τότε θα έχει την επαρκή ανάπαυση για να εργαστεί με όρεξη και να μην προκαλέσει κάποιο ατύχημα”*.

Ο Ε.Ε.2 έδωσε την ίδια απάντηση με τον προηγούμενο. Σχετικά με τις πολλές ώρες εργασίας όταν αναφέρθηκε ότι υπήρχαν πολλοί ναυτικοί που είπαν ότι εργάζονται 18 ώρες, ο συνεντευξιαζόμενος απάντησε ότι κάτι τέτοιο δεν υφίσταται ακόμα και σε δουλειά γραφείου όπως η δική του (την ίδια αντίδραση είχε και ο Ε.Ε.1), ότι δηλαδή δεν θα αντέξει κανείς να δουλέψει τόσες ώρες. Είπε πως υπάρχουν υπερωρίες και πληρώνονται βάση της Σ.Σ.Ε. (Συλλογική Σύμβαση Εργασίας).

Θεματική Ενότητα 3: Υπερωρίες

Ο Ε.Ε.1 εξήγησε πως υπάρχουν (2) συστήματα που εφαρμόζουν οι εταιρείες στην κατανομή των υπερωριών: το ανοιχτό (open) που θα ζητηθούν υπερωρίες την ίδια ημέρα αναλόγως των αναγκών και το κλειστό (fixed) που είναι και αυτό που εφαρμόζεται από την εταιρεία Νο1. Το κλειστό σύστημα είναι πιο οργανωμένο και για την εταιρεία αλλά και τους ναυτικούς. Βασίζεται στις προβλέψεις και η εταιρεία ορίζει ανά επιστασία το σύνολο των υπερωριών μέσα στο μήνα. Στη συνέχεια ο προϊστάμενος κάθε τμήματος κάνει τον καταμερισμό των ωρών ανά ημέρα. Με αυτό τον τρόπο γνωρίζουν εκ των προτέρων και πιο εύκολα τι θα πληρωθούν οι ναυτικοί αλλά και τι χρήματα θα καταβάλει η εταιρεία. Υπερωρίες συνήθως γίνονται από τις ειδικότητες του ξενοδοχειακού τομέα, αυτό συμβαίνει γιατί αυτό που αυξάνεται κατά την θερινή περίοδο είναι ο αριθμός των επιβατών *“Στους ναύτες και τους μηχανικούς δεν αλλάζει κάτι χειμώνα-καλοκαίρι. 12-4 ο ναύτης είναι στη γέφυρα”*. Ο Ε.Ε.2 επίσης δήλωσε πως υπερωρίες γίνονται κυρίως κατά τη θερινή περίοδο και για συγκεκριμένες ειδικότητες συνήθως (ξενοδοχειακό-ναύτες) που η δουλειά τους αυξάνεται επειδή οι επιβάτες είναι περισσότεροι.

Θεματική Ενότητα 4: Βάρδια μετά τα μεσάνυχτα

Στη συνέχεια, για την ερώτηση που αφορά εκείνους που εργάζονται μετά τα μεσάνυχτα και βάση της βιβλιογραφίας το γεγονός αυτό τους επιβαρύνει τον οργανισμό (McCulloch et.al 2007). Ο Ε.Ε.1 είπε ότι εφόσον κοιμούνται από νωρίς θα μπορούν να ανταπεξέλθουν σε αυτές τις βάρδιες και έτσι δεν προτείνει κάποια μετατροπή όσον αφορά τις βάρδιες. *“Εκείνοι κοιμούνται από νωρίς για να μπορούν να ανταπεξέλθουν στην νυχτερινή βάρδια. Το κατάστρωμα και η μηχανή ίσα-ίσα που έχουν να κάνουν πιο συγκεκριμένα πράγματα”*. Ομοίως και ο Ε.Ε.2 πιστεύει πως ο μοναδικός τρόπος να φέρουν εις πέρας τα νυχτερινά τους καθήκοντα είναι η σωστή ξεκούραση. *“Για παράδειγμα όταν έχει βάρδια κάποιος 8-4 και μετά έχει 12-4 πρέπει να πάει να κοιμηθεί και όχι να σπαταλά τις ώρες ξεκούρασης σε κάτι άλλο”*.

Θεματική Ενότητα 5: Αποχωρισμός από την οικογένεια/Δυνατότητες ψυχαγωγίας εν πλω

Στην ερώτηση σχετικά με την αποκοπή από την οικογένεια και οι δύο εκπρόσωποι μας απάντησαν ότι παρέχονται δωρεάν εισιτήρια για τις οικογένειες των ναυτικών (Α' Βαθμού) για να μπορούν να τους βλέπουν. Στη συνέχεια σχετικά με την ψυχαγωγία των ναυτικών στα πλοία, ο Ε.Ε.1 δήλωσε πως τους παρέχονται πράγματα για να ψυχαγωγούνται στα καράβια *“Μια καλή εταιρεία που προσέχει τα πληρώματά της καλό θα είναι να τους δίνει μέσα αναψυχής (βιβλία, ταινίες, ίντερνετ, επιτραπέζια)”*. Από την άλλη πλευρά ο Ε.Ε.2 είπε ότι δεν υπάρχουν ειδικά διαρρυθμισμένοι χώροι στα πλοία, ωστόσο μπορούν αν θέλουν οι ναυτικοί να πάνε στις τραπεζαρίες τους να δουν τηλεόραση ή να πιουν καφέ *“Συνήθως δεν το κάνουν βέβαια λόγω της κούρασης που έχουν”*.

Θεματική Ενότητα 6: Άγχος ναυτικών

Και οι δύο βρίσκουν το άγχος φυσική απόρροια της εργασίας, ανεξαρτήτως της φύσης της. Πιο συγκεκριμένα, ο Ε.Ε.1 είπε πως η λύση για να αντιμετωπίζονται αυτές οι καταστάσεις είναι η ομαδικότητα πάνω στη δουλειά *“Οποσδήποτε ένας ευσυνείδητος επαγγελματίας έχει άγχος για τη δουλειά[...]. Όσο πιο ομαδικά δουλεύει ένα πλήρωμα τόσο το καλύτερο είναι για τους επιβάτες, το πλοίο και το ίδιο το πλήρωμα”*. Επιπρόσθετα και ο Ε.Ε.2 είναι της ίδιας ιδιοσυγκρασίας σχετικά με το άγχος των ναυτικών. Πιστεύει πως όλες οι

δουλειές έχουν αλλά εκείνες που έχουν να κάνουν με την εξυπηρέτηση πελατών έχουν ακόμα περισσότερο. “ Έχουν γίνει μερικά περιστατικά που έχουν διαπληκτιστεί πληρώματά μας με επιβάτες για ασήμαντο λόγο. Βέβαια μετά από λίγο παρανέβει ο εκάστοτε προϊστάμενος και λύθηκε η παρεξήγηση. Λόγω άγχους από την πλευρά των ναυτικών να τελειώσουν στην ώρα τους τις εργασίες για να φύγει και στην ώρα του το πλοίο και λόγω άγχους από την πλευρά των επιβατών [...]”.

Θεματική Ενότητα 7: Εξυπηρέτηση πελατών (customer service)

Είναι πολύ σημαντική η σωστή και αποτελεσματική εξυπηρέτηση, όπως είπαν και οι δύο εκπρόσωποι. Αναλυτικότερα, ο Ε.Ε.1 απάντησε πως είναι πολύ σημαντικό να ικανοποιούνται τα αιτήματα των επιβατών άμεσα και με ευγένεια. Τη φιλοσοφία του “ο πελάτης έχει πάντα δίκιο” όπως είπε την περνάει η ίδια η εταιρεία στα πληρώματά της και όπως ανέφερε η εταιρεία Νο1 στέλνει σε σεμινάρια ιδιωτικού φορέα τους ναυτικούς της π.χ. Επισιτιστικά για να μάθουν να χειρίζονται τις μηχανές στα μπαρ των πλοίων και να παρασκευάζουν καφέδες. “Η καλή εξυπηρέτηση πελατών εγώ θα έλεγα ότι είναι το παν για να θεωρείται μια εταιρεία επιτυχημένη”.

Την ίδια φιλοσοφία έχει και ο Ε.Ε.2 σχετικά με την εξυπηρέτηση. Όπως ανέφερε και σχετικά με το άγχος, πιστεύει πως τα επαγγέλματα που έχουν επαφή με τους πελάτες και την εξυπηρέτηση τους προκαλούν παραπάνω άγχος. Είναι της γνώμης πως η ικανοποίηση πελατών-ναυτικών και εταιρείας είναι αλληλένδετα. “Αν οι ναυτικοί και όλο το πλήρωμα είναι καλά είμαστε και εμείς (στο Γραφείο) καλά. Και αν ο ναυτικός δεν συμπεριφέρεται καλά σε έναν επιβάτη ο επιβάτης δεν θα ζαναεπιλέξει την εταιρεία μας. Είναι όλα μια αλυσίδα”.

Θεματική Ενότητα 8: Ναυτική Εκπαίδευση

Όσον αφορά την επαγγελματική κατάρτιση των ναυτικών και οι δύο αντιλαμβάνονται την βαρύτητα του θέματος. Πιο αναλυτικά, ο Ε.Ε.1 όταν ζητήθηκε η γνώμη του για τις Α.Ε.Ν/ΚΕΣΕΝ απάντησε ότι σίγουρα χρειάζονται βελτιώσεις/αλλαγές όσον αφορά τη ναυτική εκπαίδευση αλλά και το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας γενικά. Επίσης προτείνει οι ναυτλιακές να στείλουν τα πληρώματά τους σε ιδιωτικές σχολές, που κάτι τέτοιο επιφέρει κόστος στη διοίκηση όπως είπε, για περεταίρω εκπαίδευση όπως είναι οι νηογνώμονες.

Συνεχίζοντας, ο Ε.Ε.2 απάντησε ότι δεν μπορεί να εκφέρει άποψη σχετικά με Α.Ε.Ν./ΚΕΣΕΝ διότι δεν είναι ναυτικός για να έχει φοιτήσει εκεί και να ξέρει. Ωστόσο είπε ότι η εταιρεία εκπαιδεύει συνεχώς τα πληρώματα της, σε όλους γίνονται σεμινάρια εξυπηρέτησης πελατών και άλλα, εκπαιδεύσεις από τον DPA (Designated Person Ashore) της εταιρείας καθώς και γυμνάσια (ασκήσεις) στα πλοία για την αντιμετώπιση έκτακτων καταστάσεων.

Θεματική Ενότητα 9: Έλλειψη καθοδήγησης

Σε αυτή την ερώτηση και οι δύο είχαν την ίδια αντίδραση. Δεν πιστεύουν ότι υφίσταται κάτι τέτοιο και πως αν όντως συμβαίνει είναι λάθος των εκάστοτε προϊσταμένων. Ειδικότερα, ο Ε.Ε.1 δήλωσε πως είναι κάτι που δε πρέπει να συμβαίνει και πως οι προϊστάμενοι είναι υπεύθυνοι για να μαθαίνουν πράγματα και να είναι εκεί για να λύνουν τις απορίες των υφισταμένων τους *“Εγώ πάντα έλεγα στους προϊσταμένους να ασχολούνται με τα πληρώματά τους, να τα διδάσκουν, να τα καθοδηγούν. Όποιος δεν το κάνει για μένα είναι λάθος. Και όλοι οι προϊστάμενοι μαζί πρέπει να συνεργάζονται για την σωστή εξυπηρέτηση των επιβατών”*.

Σύμφωνος με την παραπάνω άποψη είναι και ο Ε.Ε.2. Πιστεύει ότι υπάρχει υποστήριξη από τους ανωτέρους και πως αυτός είναι ο ρόλος των προϊσταμένων, ειδικότερα αν κάποιος είναι “πρωτόμπαρκος” και δεν έχει τις απαραίτητες γνώσεις σε μερικά πράγματα. *“Αν δεν μπορεί να βοηθήσει ο προϊστάμενος της επιστασίας, μπορεί να ζητηθεί βοήθεια από την παραπάνω βαθμίδα. Υπάρχει καθοδήγηση και οι προϊστάμενοι μας είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν σε κάθε περίπτωση”*.

Θεματική Ενότητα 10: Προτάσεις ναυτικών για βελτίωση

Οι ναυτικοί πρότειναν διάφορα για να γίνει το επάγγελμα τους όσο το δυνατόν πιο ξεκούραστο. Μερικά από αυτά είναι: αλλαγές στη διαρρύθμιση του προγράμματος, λιγότερη γραφειοκρατία, βελτίωση εκπαίδευσης. Ο Ε.Ε.1 πιστεύει ότι τα έγγραφα που συμπληρώνονται από τους ναυτικούς είναι λίγα (άρα δεν τίθεται θέμα γραφειοκρατίας), ότι η μεταρρύθμιση στις βάρδιες δεν θα ωφελήσει κάπου αλλά συμφωνεί μαζί τους στην βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης.

Εν συνεχεία, ο Ε.Ε.2 είπε ότι ενισχύουν την σύνθεση του πληρώματος ειδικά το καλοκαίρι για να μπορούν να ξεκουράζονται περισσότερο και πως σαν εταιρεία παρέχουν εκπαίδευση. Σχετικά με την μείωση της γραφειοκρατίας και εκείνος συμφωνεί στο ότι δεν υπάρχει τέτοιο θέμα μιας και τα χαρτιά που πρέπει να συμπληρώνονται είναι τα χαρτιά που ζητάει το Υπουργείο και τίποτα παραπάνω. Για τις αλλαγές στις βάρδιες/άδειες είπε “Όσον αφορά το rotation σας είπα ότι υπάρχει και το τηρούμε, από εκεί και πέρα μερικοί ναυτικοί έχουν οικονομικές ανάγκες και θέλουν να μπαρκάρουν παραπάνω διάστημα. Π.χ. εκείνοι που κάνουν στα Χ πλοία που κάνουν λιγότερα δρομολόγια μέσα στο έτος ίσως ζητήσουν να μούνε και σε γραμμή που γίνεται και τον χειμώνα, βέβαια υπάρχουν και εκείνοι που είναι καλυμμένοι με το να μπαρκάρουν μόνο στα Χ πλοία κατά την θερινή περίοδο που αυτά λειτουργούν”. Τέλος για το θέμα της σωστής συντήρησης των πλοίων δήλωσε πως τα πλοία της εταιρείας Νο2 συντηρούνται κανονικά και στη συνέχεια ελέγχονται από τους αρμόδιους φορείς για να δούνε ότι όλα είναι εντάξει “Το κάθε πλοίο βγαίνει σε συντήρηση τουλάχιστον 3 μήνες και όταν αυτή ολοκληρωθεί το πλοίο ελέγχεται από τις αρμόδιες αρχές (Λιμενικό Σώμα, νηογνώμονες) για να δούνε ότι όλα λειτουργούν βάση των κανονισμών και έπειτα δίνεται το ΟΚ από την επιθεώρηση για να μπει σε δρομολόγιο”.

Θεματική Ενότητα 11: Επαγγελματική ικανοποίηση ναυτικών

Τέλος σχετικά με την ικανοποίηση φάνηκε και οι δύο να συμφωνούν στο πόσο σημαντική είναι. Συγκεκριμένα, ο Ε.Ε.1 δήλωσε πως “Ο ναυτικός που είναι καλά αμειβόμενος είναι ευχαριστημένος από την εταιρεία προσφέρει τις υπηρεσίες τους με μεγαλύτερη όρεξη”. Επίσης θεωρεί πως η ικανοποίηση εξαρτάται και από άλλα πράγματα εκτός της αμοιβής όπως ο τρόπος που αντιμετωπίζονται οι ναυτικοί από την εταιρεία, τους προϊσταμένους, οι παροχές που έχουν στα πλοία (καμπίνες, φαγητό, τραπεζαρίες) και η δυνατότητα να έρχονται οι οικογένειες τους ταξίδι με το πλοίο. Ο Ε.Ε.2 ανέφερε και σε αυτή την περίπτωση την σχέση που έχει η ικανοποίηση των ναυτικών, της εταιρείας και των πελατών της. Εκτός από αυτό υποστηρίζει πως σημαντικό ρόλο έχει και ο τρόπος που αντιμετωπίζονται τα πληρώματα από τους προϊσταμένους τους. Αν δηλαδή τους φέρονται με καλό τρόπο και τους βοηθάνε τότε εκείνοι θα εργαστούν με περισσότερο ζήλο και αυτό είναι προς το συμφέρον όλης της αλυσίδας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Συμπεράσματα

6.1 Σοζήτηση

Τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότεροι νέοι στρέφονται στα επαγγέλματα της θάλασσας. Ειδικότερα για το Ακαδημαϊκό έτος 2018-2019 υπήρξε αύξηση στον αριθμό των εισακτέων στις Α.Ε.Ν. (Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού) της τάξεως του 13.6%. Οι περισσότεροι επιλέγουν αυτά τα επαγγέλματα λόγω των καλύτερων αποδοχών συγκριτικά με τα χερσαία επαγγέλματα. Αυτό σε συνδυασμό με τη σημαντικότητα της ακτοπλοΐας ως μεταφορικό μέσο στην νησιωτική Ελλάδα καθιστούν την κόπωση ένα φλέγον θέμα.

Ερευνητικό ερώτημα 1: Υπάρχει κόπωση στην ακτοπλοΐα;

Όπως φάνηκε από τις απαντήσεις των ναυτικών υπάρχουν συμπτώματα κόπωσης: νιώθουν ότι τους λείπει ύπνος, αισθάνονται κούραση αν και έχουν κοιμηθεί, δυσκολεύονται να συγκεντρωθούν λόγω κόπωσης σε κάποια καθημερινή εργασία και έρχονται σε ρήξη με συναδέλφους λόγω κούρασης. Επίσης εξαιτίας της κόπωσης έχουν κάνει λάθη στη δουλειά (45%) ή και έχουν τραυματιστεί (25.5%). Οι παράγοντες που πυροδοτούν το φαινόμενο είναι και ψυχολογικοί (π.χ. άγχος, απομόνωση) αλλά και περιβαλλοντικοί (π.χ. ζέστη, θόρυβος).

Τα ακτοπλοϊκά κάνουν δρομολόγια συνεχώς και πιάνουν πολλά λιμάνια. Παραμένουν στα λιμάνια από λίγη μέχρι μερικές ώρες. Το πόσες ώρες παραμένει ένα πλοίο στο λιμάνι εξαρτάται από την γραμμή που πραγματοποιεί. Αυτό μόνο αρκεί για να διατηρεί τους ναυτικούς σε μεγαλύτερη εγρήγορση συγκριτικά με τα πλοία της ποντοπόρου ναυτιλίας που πιάνουν λιμάνι σε πολύ πιο αραιά χρονικά διαστήματα (από βδομάδες μέχρι μήνες). Η συχνότερη προσέγγιση στα λιμάνια των νησιών δεν τους δίνει το περιθώριο ούτε να κοιμούνται πολλές συνεχόμενες ώρες αλλά ούτε και να κοιμούνται σωστά όταν το κάνουν. Και σε έρευνα του εξωτερικού η συχνή προσέγγιση σε λιμάνια φάνηκε να επηρεάζει τα επίπεδα κόπωσης που βίωναν οι ναυτικοί (A.Smith et.al 2006). Όσον αφορά τον ύπνο η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος της έρευνας απάντησε ότι κοιμάται με διαλείμματα (83.7%) και ο μέσος όρος ύπνου είναι 6 ώρες. Το δείγμα φάνηκε να αντιλαμβάνεται τη σοβαρότητα του φαινομένου και γνωρίζει ότι η κόπωση μπορεί να είναι η βασική αιτία πρόκλησης ατυχήματος. Αξίζει να σχολιαστεί το μεγαλύτερο ποσοστό ανήκει στους ναυτικούς του μηχανοστασίου που από την φύση του είναι ένας επικίνδυνος χώρος.

Ο μέσος όρος των ωρών που εργάζονται οι ναυτικοί κυμαίνεται στις 13.27 ώρες/ημέρα για τους αξιωματικούς και 12.65 ώρες/ημέρα για το υπόλοιπο πλήρωμα. Η πλειοψηφία του δείγματος φάνηκε να κάνει βάρδιες μετά τα μεσάνυχτα. Αυτό επηρεάζει την παραγωγικότητα (J. Jepsen et.al 2015), τον χρόνο απόκρισης-εγρήγορση (Condon et.al. 1988), τον κιρκάδιο ρυθμό (Sliškoníč, 2010) και αυξάνει τα επίπεδα κόπωσης (Project Horizon 2011). Εκτός από τα ημερόπλοια (τα πλοία δηλαδή που φεύγουν από το λιμάνι το πρωί και νωρίς το βράδυ έχουν επιστρέψει και είναι δεμένα μέχρι το επόμενο πρωί που θα ξαναφύγουν) τα περισσότερα καράβια είναι εν πλω κατά τη διάρκεια της νύχτας. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν πολλά άτομα που εργάζονται εκείνες τις ώρες, φυσικά είναι σίγουρα μειωμένα σε σύγκριση με την ημέρα. Τη νύχτα, πάντα αναλόγως το δρομολόγιο και τι λιμάνια πιάνει το πλοίο, εργάζονται κυρίως άτομα της γέφυρας, του μηχανοστασίου, το ξενοδοχειακό και λογιστές.

Οι περιβαλλοντικές συνθήκες που επικρατούν μέσα στο πλοίο επηρεάζουν και τα επίπεδα κόπωσης αλλά και την ψυχολογία των ναυτικών (IMO: Guidance On Fatigue Mitigation And Management, MSC/Circ.1014, June 2001, pp. 5-7, Oldenburg, et. Al 2009). Προκαλούν δυσκολίες στον ύπνο που σημαίνει ότι δεν θα ξεκουραστούν σωστά αλλά δημιουργούν και άγχος. Το ναυτικό επάγγελμα δεν μπορεί να συγκριθεί με κάποιο χερσαίο γιατί ο χώρος δουλειάς τους αποτελεί ταυτόχρονα και το “σπίτι” τους. Οι συνεχείς κραδασμοί του πλοίου, οι κακές καιρικές συνθήκες, η ζέστη και ο θόρυβος είναι κάποιες παράμετροι που εμποδίζουν τους ναυτικούς να ξεκουραστούν όπως κοιμάται κανείς σπίτι του.

Στην βιβλιογραφία εντοπίστηκε έρευνα που αναδεικνύει τους παράγοντες θόρυβο και ζέστη τροχοπέδη στον σωστό ύπνο και ταυτόχρονα ενοχλητικούς προς το πλήρωμα (J.Rengamani, Dr. M. Sakthivel Murugan 2012). Το ίδιο επιβεβαιώνεται και στους ναυτικούς της ελληνικής ακτοπλοΐας. Επιπλέον οι ειδικότητες της μηχανής και της κουζίνας, που εκ των πραγμάτων οι συνθήκες αυτές επικρατούν στους χώρους εργασίας τους, φάνηκε να τους ενοχλούν περισσότερο από τις άλλες επιστασίες.

Ο μεγάλος όγκος δουλειάς αλλά και η έλλειψη φυσικής άσκησης επίσης επηρεάζουν τα πληρώματα. Και αυτοί οι παράγοντες φάνηκαν να επιβεβαιώνονται στην ακτοπλοΐα σε σύγκριση με έρευνες του εξωτερικού. Οι Wadsworth et.al 2005, σε έρευνα που έκαναν σε ναυτικούς εντόπισαν ότι ο εργασιακός φόρτος αυξάνει τα επίπεδα της κόπωσης. Η έλλειψη

φυσικής άσκησης ήταν ένας παράγοντας που εξετάστηκε από τους A.Smith et.al 2006 και φάνηκε να επηρεάζει την σωματική αλλά και την ψυχική υγεία των ναυτικών.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο παράγοντας επιβάτες επηρεάζει σε μεγαλύτερα ποσοστά τις ειδικότητες που έχουν συχνότερη και πιο άμεση επαφή με τους πελάτες, τους λογιστές (40.6%) και το ξενοδοχειακό τμήμα (38.3%). Φάνηκαν να επηρεάζουν σε μικρότερο ποσοστό το πλήρωμα γέφυρας (21.3%) και της κουζίνας-τροφοδοσίας (12.5%) που η επαφή είναι λιγότερη και καθόλου τους μηχανικούς που δεν εξυπηρετούν (με άμεσο τουλάχιστον τρόπο) το κοινό.

Ερευνητικό ερώτημα 2: Τι προκαλεί άγχος στους ναυτικούς;

Από τις απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν φαίνεται πως οι κυριότεροι παράγοντες που προκαλούν άγχος είναι: η έλλειψη ομαδικότητας, η άμεση φόρτωση-εκφόρτωση, η αποφυγή σφαλμάτων, να τελειώσουν τις δουλειές που πρέπει να γίνουν εντός χρόνου, η εξυπηρέτηση πελατών και η έλλειψη προσωπικού. Όπως εντοπίστηκε και στην βιβλιογραφική επισκόπηση η αίσθηση ευθύνης που έχουν τα πληρώματα για την εργασία τους, το γεγονός δηλαδή ότι δεν θέλουν να κάνουν λάθη είναι ένας παράγοντας που προκαλεί άγχος (J.Rengamani, Dr.M.Sakthivel Murugan 2012). Στην ίδια έρευνα και ο χρόνος που πιέζει την ολοκλήρωση των καθηκόντων βρέθηκε να πυροδοτεί το άγχος. Επίσης και η έλλειψη επικοινωνίας με τους συναδέλφους (Dinos et.al, 2016) επηρέασε το δείγμα της έρευνας. Ομοίως η έλλειψη καθοδήγησης που εντοπίστηκε σε έρευνες του εξωτερικού (M. Jezewska et.al 2006, Robert T.B. Iversen 2012) επιβεβαιώνεται και στους έλληνες ναυτικούς ως αιτία που προκαλεί άγχος. Ένας ακόμα παράγοντας που επιβεβαιώνει τα ευρήματα έρευνας της ποντοπόρου ναυτιλίας είναι το μειωμένο προσωπικό (Oldenburg et.al 2009).

Ερευνητικό ερώτημα 3: Κατά πόσο είναι οι ναυτικοί ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους;

Είναι ξεκάθαρος ο διαχωρισμός της ικανοποίησης ανάμεσα στους αξιωματικούς και το υπόλοιπο πλήρωμα. Οι αξιωματικοί όλων των ειδικοτήτων τείνουν από το μέτρια στο πολύ (82.8%). Αντιθέτως το κατώτερο πλήρωμα έχει τάση από το λίγο προς το μέτρια (88,4%) με εξαίρεση τους ναυτικούς που έχουν διαφοροποιούνται από το μέτρια στο πολύ (11.6%).

Για να εξεταστεί περισσότερο το θέμα της ικανοποίησης υπήρχε επιπλέον ερώτηση σχετικά με το αν θα άλλαζαν οι ναυτικοί επάγγελμα εφόσον τους δίνονταν η δυνατότητα. Όπως φαίνεται εκείνοι που δεν θα άλλαζαν επάγγελμα είναι οι ναυτικοί της γέφυρας και του μηχανοστασίου, ανεξαρτήτως από το αν είναι αξιωματικοί ή ανήκουν στο υπόλοιπο πλήρωμα. Οι λογιστές, εκείνοι που ανήκουν στην επιστασία του ξενοδοχειακού αλλά και της κουζίνας-τροφοδοσίας αν τους δίνονταν η ευκαιρία θα άλλαζαν επάγγελμα. Μπορεί να υποθέσει κανείς ότι αυτό ίσως οφείλεται στο γεγονός ότι εκείνοι οι ναυτικοί μπορεί να απορροφηθούν ευκολότερα σε κάποια χερσαία εργασία. Κάτι τέτοιο πιθανόν να είναι δυσκολότερο για τους ναυτικούς της γέφυρας ή του μηχανοστασίου αφού ειδικά για τους αξιωματικούς οι σπουδές τους είναι πολύ συγκεκριμένες αφού πρέπει να είναι απόφοιτοι Α.Ε.Ν για να μπορέσουν να μπαρκάρουν ως πλοίαρχοι και μηχανικοί. Ενώ οι υπόλοιπες επιστασίες δεν απαιτούν τόσο εξειδικευμένες σπουδές για να μπορέσει να εργαστεί κανείς ως π.χ. Καμαρότος ή βοηθός τροφοδότη.

Ερευνητικό ερώτημα 4: Νιώθουν απομόνωση; Τους λείπει η οικογένειά τους;

Στην βιβλιογραφία εντοπίστηκαν αρκετές αναφορές σχετικά με την αποκοπή από την οικογένεια αλλά και την απομόνωση που βιώνουν οι ναυτικοί στα πλοία (Iversen 2012, Xaver Baur & Clara Schlaich, 2010). Σίγουρα αυτό δεν συμβαίνει στον ίδιο βαθμό συγκριτικά με την ποντοπόρο ναυτιλία. Σε αυτά τα πλοία και οι τηλεπικοινωνίες είναι δυσκολότερες αλλά και τα ταξίδια είναι τέτοια που εκ των πραγμάτων οι ναυτικοί δεν μπορούν να βλέπουν τα αγαπημένα τους πρόσωπα. Ωστόσο φαίνεται πως και οι έλληνες της ακτοπλοΐας νιώθουν αποκοπή από την οικογένεια. Πολλές οικογένειες ναυτικών βρίσκονται στην επαρχία και αυτό καθιστά ακόμα πιο δύσκολο να περνάνε χρόνο μαζί με τα αγαπημένα τους πρόσωπα.

Όσον αφορά την απομόνωση, τα ποσοστά είναι σε μέτρια επίπεδα συγκριτικά με την βιβλιογραφία που δείχνει την απομόνωση ως σημαντική παράμετρο που επηρεάζει τη ψυχική υγεία των ναυτικών. Όπως φαίνεται το δείγμα έχει την τάση από το λίγο στο αρκετά. Προαναφέρθηκε ότι δεν τίθεται θέμα σύγκρισης με την ποντοπόρο. Τα πλοία των ακτοπλοϊκών γραμμών έχουν μεγαλύτερο αριθμό πληρώματος, πιάνουν λιμάνια σε καθημερινή βάση, μεταφέρουν επιβάτες και τέλος οι ναυτικοί μπορούν να δουν τις οικογένειες τους ευκολότερα από έναν ναυτικό της ποντοπόρου ναυτιλίας, οπότε είναι δυσκολότερο να νιώσουν απομονωμένοι.

Ερευνητικό ερώτημα 5: Υπάρχει υποστήριξη από τους ανωτέρους;

Αυτή η ερώτηση αφορά την άποψη που έχουν οι ναυτικοί για το αν υπάρχει καθοδήγηση από τα ανώτερα στρώματα της ιεραρχίας του πλοίου. Οι τιμές κινήθηκαν στις μεσαίες επιλογές από το λίγο στο αρκετά και από το αρκετά στο πολύ ανάλογα την επιστασία. Οι ναυτικοί της γέφυρας (54.7%) και οι οικονομικοί (71.9%) έχουν μια τάση από το αρκετά στο πολύ. Το μηχανοστάσιο (68.4%) και το ξενοδοχειακό (68.4%) είναι στο λίγο προς αρκετά και η κουζίνα στο λίγο (75%). Οι τιμές αυτές φανερώνουν πως μεγαλύτερη υποστήριξη υπάρχει στη μηχανή και το λογιστήριο, ενώ οι υπόλοιποι απάντησαν ότι δεν τους παρέχεται η ανάλογη βοήθεια από τους προϊσταμένους τους. Στην ανασκόπηση εντοπίστηκε πως η σωστή συμπεριφορά και καθοδήγηση των προϊσταμένων εξασφαλίζει την παραγωγικότητα αλλά και την ικανοποίηση των ναυτικών (Sulaiman & Chee Seng 2016).

Ερευνητικό ερώτημα 6: Η επαγγελματική κατάρτιση είναι επαρκής ή όχι;

Το τελικό ερευνητικό ερώτημα αφορά τη γνώμη που έχουν οι ναυτικοί για τις γνώσεις που τους παρέχονται πάνω στο επάγγελμα. Η πλειοψηφία των ναυτικών πιστεύει ότι η επαγγελματική τους κατάρτιση κατατάσσεται στη κατηγορία χρήζει βελτίωσης προς επαρκής. Η άποψη αυτή θα πρέπει να κινητοποιήσει την Πολιτεία, τις ναυτιλιακές αλλά και τους εκπαιδευτικούς φορείς η αναδιάρθρωση του συστήματος είναι επιτακτική. Αυτό μπορεί να σημαίνει νέο εξοπλισμό στις σχολές, αλλαγές στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ώστε να γίνει πιο σύγχρονο αλλά και να είναι κοντά στις ανάγκες των ατόμων που επανδρώνουν τα πλοία, περισσότερα σεμινάρια από τις ναυτιλιακές και κρατικά κονδύλια για να ενισχυθούν οι Α.Ε.Ν. Το ότι οι ναυτικοί πιστεύουν πως πρέπει να γίνουν βελτιώσεις στην εκπαίδευση τους σε τέτοιο ποσοστό είναι ένα γεγονός που δε μπορεί να αγνοηθεί.

6.2 Συνδυασμός ευρημάτων Ποσοτικής-Ποιοτικής έρευνας

Το ερωτηματολόγιο της ποσοτικής με το ημι-δομημένο ερωτηματολόγιο της ποιοτικής είναι βασισμένα στα ίδια ερευνητικά ερωτήματα. Σκοπός του συνδυασμού αυτού ήταν να δημιουργηθεί μια σφαιρική εικόνα του θέματος και από τις δύο πλευρές των συμπλεκόμενων: ναυτικοί και ναυτιλιακές εταιρίες. Η κόπωση των ναυτικών είναι ένα σημαντικό θέμα όχι μόνο για τα πληρώματα. Έχει άμεσο αντίκτυπο και στην ζωτικότητα μιας εταιρείας (στη φήμη της και τα οικονομικά της δεδομένα σε περίπτωση ατυχήματος) αλλά και στην ασφαλή πλεύση των πλοίων.

Ερευνητικό ερώτημα 1: Υπάρχει κόπωση στην ακτοπλοΐα;

Οι εκπρόσωποι των εταιριών, όπως και οι ναυτικοί, αντιλαμβάνονται τους κινδύνους που έχει το φαινόμενο της κόπωσης και γνωρίζουν πως μπορεί να αποτελέσει απειλή για την ασφαλή ναυσιπλοΐα. Αυτό που προτείνουν οι εταιρείες για όλους τους ναυτικούς και ακόμα περισσότερο όταν κάνουν βάρδιες μετά τα μεσάνυχτα, είναι να ξεκουράζονται και να κοιμούνται σωστά για να ανταπεξέλθουν στις βάρδιες. Σχετικά με τις υπερωρίες οι εταιρείες απάντησαν πως υπάρχουν ειδικά το καλοκαίρι, για μερικές από τις ειδικότητες, που ο όγκος δουλειάς και οι επιβάτες αυξάνονται στα πλοία και πως πληρώνονται τις υπερωρίες βάση της σύμβασης εργασίας. Όταν τους αναφέρθηκε ότι υπήρχαν απαντήσεις στα ερωτηματολόγια που ανέφεραν ότι μπορεί να φτάσουν ακόμα και τις 18 ώρες εργασίας μέσα στη μέρα απάντησαν ότι κάτι τέτοιο δεν υφίσταται.

Οι προτάσεις των ναυτικών για να περιοριστεί το φαινόμενο είναι η πρόσληψη επιπλέον προσωπικού, η αύξηση του χρόνου ανάπαυλας και αυτοματισμοί. Επίσης πρότειναν λιγότερη γραφειοκρατία, καλύτεροι μισθοί, καλή συντήρηση πλοίων και συνθηκών διαβίωσης και αλλαγές στον τρόπο που διανέμονται οι βάρδιες. Σχετικά με αυτά οι εταιρίες είπαν πως πληρώνονται βάση της Σ.Σ.Ε., πως δεν τίθεται θέμα γραφειοκρατίας αφού τα έγγραφα που συμπληρώνονται από τους ναυτικούς είναι τα προαπαιτούμενα από το Υπουργείο και πως τα πλοία συντηρούνται όπως πρέπει. Τέλος όσον αφορά τις βάρδιες πιστεύουν πως τυχόν αλλαγές στον τρόπο που κατανέμονται δεν θα ωφελήσουν κάπου και πως οι ναυτικοί πρέπει να φροντίζουν να ξεκουράζονται σωστά. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να αναφερθεί πως η ποιοτική έρευνα έγινε σε δύο μόνο εταιρίες ενώ το δείγμα των ναυτικών προέρχεται και από άλλες.

Ερευνητικό ερώτημα 2: Τι προκαλεί άγχος στους ναυτικούς;

Οι ναυτικοί απάντησαν ότι έχουν στρες που προκαλείται από διάφορους παράγοντες: άμεση φόρτωση εκφόρτωση πλοίου, εξυπηρέτηση πελατών, μεγάλος όγκος δουλειάς, αίσθηση ευθύνης. Οι εκπρόσωποι παραδέχονται πως υπάρχει άγχος στους επαγγελματίες κάθε κλάδου και πως μπορεί να περιοριστεί αν δουλεύουν ομαδικά ώστε να είναι γρήγοροι και αποτελεσματικοί. Επίσης αντιλαμβάνονται πως το άγχος είναι μεγαλύτερο για τα επαγγέλματα εξυπηρέτησης πελατών.

Ερευνητικό ερώτημα 3: Κατά πόσο είναι οι ναυτικοί ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους;

Σε αυτό το θέμα οι εταιρίες ανέφεραν πως η έννοια ικανοποίηση είναι πολύπλευρη. Η πλειοψηφία των ναυτικών είναι μέτρια ικανοποιημένη από το επάγγελμα, επιπλέον μερικές ειδικότητες φαίνονται να θέλουν να αλλάξουν επάγγελμα. Οι εταιρείες ανέφεραν πως για να είναι ικανοποιημένοι οι ναυτικοί τους εκτός από το μισθολογικό κομμάτι θα πρέπει να φροντίζουν και τις σωστές συνθήκες διαβίωσης στα πλοία, να τους δίνουν εισιτήρια για τις οικογένειες τους και να υπάρχει καλή αντιμετώπιση από την ίδια την εταιρεία αλλά και από τους προϊσταμένους στα πλοία.

Ερευνητικό ερώτημα 4: Νιώθουν απομόνωση; Τους λείπει η οικογένειά τους;

Οι ναυτικοί φαίνεται να νοσταλγούν πολύ τις οικογένειες τους ενώ εκείνοι που αισθάνονται απομόνωση στα πλοία είναι πολύ λιγότεροι. Και οι δύο εταιρείες απάντησαν ότι προσφέρουν δωρεάν εισιτήρια στις οικογένειες των ναυτικών τους ώστε να πηγαίνουν ταξίδια με τα πλοία και να περνάνε χρόνο μαζί.

Ερευνητικό ερώτημα 5: Υπάρχει υποστήριξη από τους ανωτέρους;

Σε αυτό το θέμα φαίνεται να διαφοροποιούνται οι απόψεις ανάμεσα σε ναυτικούς και εταιρείες. Με εξαίρεση τις ειδικότητες του λογιστηρίου και τις γέφυρας, οι υπόλοιποι πιστεύουν πως τους λείπει καθοδήγηση. Οι εταιρείες φαίνεται να έχουν αντίθετη άποψη. Πιστεύουν πως οι προϊστάμενοι είναι εκεί για να βοηθήνε τους υφισταμένους τους να

ολοκληρώνουν με επιτυχία τις εργασίες τους και τελικά να εξυπηρετούν σωστά τους επιβάτες. Κρατάνε μια επιφύλαξη λέγοντας πως αν υφίσταται κάτι τέτοιο είναι λανθασμένο και είναι ατομικό θέμα του εκάστοτε προϊσταμένου και όχι εταιρική πολιτική. Τουναντίον, ειδικότερα για τους νεότερους ναυτικούς που δεν έχουν αρκετή πείρα και γνώσεις πιστεύουν πως παρέχεται καθοδήγηση όποτε την χρειάζονται οι υφιστάμενοί τους.

Ερευνητικό ερώτημα 6: Η επαγγελματική κατάρτιση είναι επαρκής ή όχι;

Σχετικά με το θέμα της ναυτικής εκπαίδευσης η πλειοψηφία των ναυτικών, ανεξαρτήτως ειδικότητας, απάντησε ότι χρειάζεται βελτίωση. Η άποψη αυτή βρίσκει σύμφωνες και τις ναυτιλιακές εταιρίες. Και οι δύο εταιρίες απάντησαν ότι γίνονται διάφορα σεμινάρια και εκπαιδεύσεις στους ναυτικούς τους αλλά και πως η ναυτική εκπαίδευση, είτε λέγεται Α.Ε.Ν ή ΚΕΣΕΝ, χρειάζεται αλλαγές προς το καλύτερο.

Συμπερασματικά, η κόπωση των ναυτικών αποτελεί έναν σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια της ναυσιπλοΐας. Αυτό το αντιλαμβάνονται και οι εταιρείες αλλά και τα ίδια τα πληρώματα. Οι έλληνες ναυτικοί έχουν εμφανίσει συμπτώματα κόπωσης, τα οποία είναι τα εξής:

- Νιώθουν ότι τους λείπει ύπνος
- Αισθάνονται εξάντληση ενώ έχουν κοιμηθεί
- Δυσκολεύονται να συγκεντρωθούν σε μια καθημερινή εργασία λόγω κούρασης
- Έρχονται σε ρήξη με το υπόλοιπο πλήρωμα επειδή είναι κουρασμένοι
- Τα ωράρια εργασίας πιστεύουν πως είναι εξαντλητικά

Οι ιδιαίτερες περιβαλλοντικές συνθήκες που επικρατούν στα καράβια φάνηκε να επηρεάζουν την ψυχική τους υγεία αλλά και να τους προκαλούν άγχος και ενόχληση. Μερικοί από αυτούς τους παράγοντες είναι:

- Θόρυβος
- Ζέστη
- Μεγάλος όγκος δουλειάς
- Έλλειψη φυσικής άσκησης
- Η καθημερινή επαφή με τους επιβάτες

Οι αξιωματικοί όλων των ειδικοτήτων σε σύγκριση με το υπόλοιπο πλήρωμα φάνηκε να είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμα τους, ωστόσο υπάρχουν και ειδικότητες από τους αξιωματικούς αλλά και το κατώτερο πλήρωμα που αν μπορούσαν θα άλλαζαν επάγγελμα. Και τέλος η ναυτική εκπαίδευση αλλά και η καθοδήγηση των προϊσταμένων χρειάζονται βελτίωση.

6.3 Προτάσεις αντιμετώπισης

Συνοψίζοντας τα ευρήματα της πρωτογενούς έρευνας αλλά και της βιβλιογραφικής ανασκόπησης προτείνονται τα παρακάτω για την εξομάλυνση της κόπωσης στην ακτοπλοΐα:

1) Εταιρεία

Ενημέρωση και εκπαίδευση όλου του προσωπικού της εταιρείας είτε εργάζονται στη ξηρά είτε είναι πληρώματα σχετικά με την κόπωση. Πως αναγνωρίζεται, τι επιπτώσεις έχει, μέσα πρόληψης και αντιμετώπισης. Η δημιουργία ενός FRM (Fatigue Mitigation System) είναι μια λύση μάλλον επιτακτική για τον περιορισμό του φαινομένου. Ένα σύστημα δηλαδή που θα διαχειρίζεται την κόπωση σαν πιθανό κίνδυνο και θα εφαρμόζεται από τη βάση της εταιρείας μέχρι τις πιο υψηλόβαθμες θέσεις.

Μια άλλη πρόταση είναι να αναλάβει κάποιος εργαζόμενος του Γραφείου να διαχειρίζεται τέτοιου είδους καταστάσεις όταν εμφανίζονται. Ακόμα μπορεί να υπάρχει κάποιος επαγγελματίας υγείας με τον οποίο να συνεργάζεται η εταιρεία, στον οποίο μπορούν να απευθυνθούν οι ναυτικοί όταν χρειάζονται βοήθεια και καθοδήγηση στο θέμα της κόπωσης ή όταν νιώσουν πως κλονείται η ψυχική τους υγεία (π.χ. Άγχος, κατάθλιψη). Η ναυτολόγηση επιπλέον ατόμων στα πλοία ούτως ώστε να διαμοιράζονται οι εργασίες και να μη συγκεντρώνεται μεγάλος όγκος δουλειάς σε λίγα άτομα είναι ακόμα μια λύση καθώς και εξοπλισμός νέας τεχνολογίας για να γίνονται μερικές εργασίες αυτόματα. Ακόμα θα μπορούσαν να γίνουν κάποιες αλλαγές όσον αφορά τον σχεδιασμό των πλοίων και των χώρων ενδιαίτησης του πληρώματος. Πρέπει να βελτιωθούν οι συνθήκες διαβίωσης στα πλοία, δηλαδή να είναι πιο άνετοι οι χώροι και να κατευνάζονται ο θόρυβος και η ζέστη που φάνηκε να ενοχλούν πολύ τους ναυτικούς. Ακόμα μια πρόταση είναι οι εταιρείες να προσφέρουν στους ναυτικούς τους περισσότερα δωρεάν εισιτήρια για τις οικογένειές τους για να τις βλέπουν με μεγαλύτερη συχνότητα.

Οι παραπάνω προτάσεις θα έχουν ένα επιπλέον κόστος για το Γραφείο αλλά το κέρδος που θα έχει θα είναι μεγαλύτερο. Θα αυξηθεί η παραγωγικότητα και άρα οι εισπράξεις της εταιρείας, μειώνονται οι κίνδυνοι για την πρόκληση ατυχήματος και περιβαλλοντικών καταστροφών που επιφέρουν τεράστιο κόστος για μια ναυτιλιακή και κατά συνέπεια βελτιώνεται η ποιότητα ζωής των ανθρώπων που εργάζονται στα πλοία.

2) Πληρώματα

Οι ίδιοι οι ναυτικοί πρέπει να μάθουν να αναγνωρίζουν τα συμπτώματα της κόπωσης όταν αυτή εμφανιστεί. Πρέπει να αποκτήσουν την ικανότητα και την αντικειμενική κρίση να αντιληφθούν αυτή την κατάσταση και να καταλάβουν τι επιπτώσεις μπορεί να εργάζεται κανείς σε αυτό το επάγγελμα όντας κουρασμένος. Το ίδιο θα πρέπει να κάνουν οι συνάδελφοι αν υποπέσει στην αντίληψή τους ότι κάποιος από το πλήρωμα έχει σημάδια κόπωσης και να το συζητήσουν με τον ίδιο, πιθανόν τον προϊστάμενο ή εκπρόσωπο της εταιρείας (π.χ. Τον υπεύθυνο πληρωμάτων).

Είναι σημαντικό να γνωρίζουν οι ναυτικοί πως αν χρειαστούν υποστήριξη κάποιος θα είναι εκεί για να τους ακούσει και να τους καθοδηγήσει ώστε να το ξεπεράσουν μαζί, πιθανόν ο Πλοίαρχος ενός πλοίου πρέπει να είναι ενήμερος για την αρχική διαχείριση τέτοιων περιστάσεων που εν συνεχεία θα παραπέμψει σε κάποιον επαγγελματία ψυχικής υγείας για να τον συμβουλέψει. Η υποστήριξη και κατανόηση από τον Πλοίαρχο και τους συναδέλφους είναι απαραίτητη για να μην αισθάνεται ο πάσχων μειονεκτικά ή ότι αντιμετωπίζει την παρούσα κατάσταση μόνος του. Βέβαια υπάρχουν και παγκόσμιοι οργανισμοί για την υποστήριξη των ναυτικών αλλά και οι ίδιοι πρέπει να μάθουν πως να συμπεριφερθούν και βοηθήσουν έναν συνάδελφο αν βρεθεί σε παρόμοια κατάσταση. Η σωστή επικοινωνία και η αναγνώριση συμπτωμάτων είναι πολύ σημαντικά. Σωστή διαχείριση πρέπει να γίνει και όσον αφορά την πιθανή περίοδο θεραπείας αναλόγως της κατάστασης και της κρισιμότητάς της θα πρέπει να παρακολουθούνται, να περιορίζονται τα καθήκοντά τους και να ακολουθούνται οι οδηγίες που θα δοθούν από τον επαγγελματία-σύμβουλο υγείας.

Οι προϊστάμενοι κάθε επιστασίας και η αρχή του πλοίου, δηλαδή ο πλοίαρχος, επίσης πρέπει να μπορούν να δουν την κόπωση όταν εμφανιστεί στους υφισταμένους τους και να προβούν στις κατάλληλες ενέργειες. Να μιλήσουν μαζί του, να τον συμβουλέψουν να ξεκουραστεί ή να μιλήσουν εκείνοι με τη σειρά τους με τον επαγγελματία υγείας της

εταιρείας ή με το άτομο του γραφείου που θα αναλάβει την διαχείριση της κόπωσης. Αν δημιουργεί ένα FRM θα είναι όλοι ενήμεροι για το τι βήματα θα πρέπει να ακολουθήσουν. Τελικά πρώτοι από όλους οι ναυτικοί θα πρέπει να φροντίζουν να ξεκουράζονται όσο πιο σωστά γίνεται, τις ώρες που πρέπει αλλά και να ακολουθούν μια ισορροπημένη διατροφή και να αποφεύγουν τις καταχρήσεις.

6.4 Περιορισμοί έρευνας

Το πιθανοτικό δείγμα της ποσοτικής έρευνας δεν μπορεί να γενικευθεί για τον πληθυσμό των ελλήνων που εργάζονται στην ακτοπλοΐα. Αυτό συμβαίνει γιατί τα στατιστικά στοιχεία για τους έλληνες ναυτικούς των επιβατηγών πλοίων δεν περιλαμβάνουν μόνο τα πλοία του δείγματος αλλά και τα κρουαζιερόπλοια και σκάφη τουριστικού χαρακτήρα. Δεν υπάρχει δηλαδή ο ακριβής πληθυσμός των ελλήνων της ακτοπλοΐας. Ακόμα τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν επειδή αφορούν συναισθήματα και συμπεριφορές σχετικά με την δουλειά τους, ίσως ήταν απρόθυμοι να δώσουν τις απαντήσεις που όντως αντιπροσωπεύουν τη γνώμη τους. Το γεγονός ότι τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα ωστόσο, μπορεί το μετρίασε.

6.5 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Η κόπωση θα μπορούσε να ερευνηθεί ακόμα περισσότερο με μεγαλύτερο βάθος, πιθανόν με κάποια πειράματα που μπορούν να γίνουν στα πληρώματα όσο είναι στο πλοίο για να συγκεντρωθούν δεδομένα που έχουν να κάνουν με μετρήσεις από το ανθρώπινο σώμα (π.χ. Πόσες ώρες τελικά κοιμούνται, αν ο ύπνος διακόπτεται και γιατί συμβαίνει αυτό). Σχετικά με την ικανοποίηση, ποιοί παράγοντες την επηρεάζουν τελικά και τι σχέση έχει με το γεγονός ότι θέλουν να αποχωρήσουν από το επάγγελμα. Τέλος η εξυπηρέτηση πελατών που δεν υπάρχει σαν μεταβλητή στην ποντοπόρο ναυτιλία τι σχέση έχει με την ψυχική υγεία των ναυτικών και γιατί τους προκαλεί άγχος.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική Βιβλιογραφία

- 1) Σημειώσεις από παραδόσεις μαθήματος «**Ναυτιλία και Ασφάλεια**», Καθηγητής Γ. Λεβεντάκης, Α.Ε.Ι Πειραιά Τ.Τ. 2017
- 2) Σημειώσεις από παραδόσεις μαθήματος «**Μέθοδοι έρευνας**» Α.Ε.Ι. Πειραιά Τ.Τ., εισηγήτρια μαθήματος: Δρ. Αθηνά Τσιρίμπα, Ακαδημαϊκό έτος 2016/17, Αιγάλεω
- 3) **Ναυτικό Δίκαιο**, Αλίκη Κιάντου-Παμπούκη, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005
- 4) «**Έλεγχος ποιότητας στη Ναυτιλιακή επιχείρηση & στο πλοίο**», Γουλιέλμος-Γκιζιάκης, Γ' έκδοση, 2005, Τόμος Α', σελ. 127, Σταμούλης
- 5) Εφημερίς της Κυβερνήσεως, Τεύχος 1^ο, Αριθμός φύλλου 137, 14 Ιουνίου 2012 (STCW 1978 Και Τροποποιήσεις Μανίλα 2010)
- 6) Εφημερίς της Κυβερνήσεως, Τεύχος 1^ο, Αριθμός φύλλου 64, 13 Μαρτίου 1974 (Περί οργανικής συνθέσεως των πληρωμάτων των ελληνικών πλοίων)
- 7) “**Έρευνα αγοράς**”, Σιώμκος Γ.Ι., Μαύρος Δ.Α., Σταμούλης, 2008
- 8) **Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης Των Νοσηλευτών (Burn Out Syndrome)**, Περιοδικό: Το βήμα του Ασκληπιού, Τεύχος 2, Ιανουάριος-Μάρτιος 2007

Ξένα Βιβλιογραφία

- 1) **Paris MOU on Port State Control, Annual Report 2016**, released 13/07/2017, 07/10/17
- 2) **IMO: Guidance On Fatigue Mitigation And Management**, MSC/Circ.1014 12 June 2001
- 3) **The American Club: “What’s on your mind? Guidance for Seafarers Mental Health Awareness”** (Released 10/10/17)
- 4) **Seafarer fatigue: the cardiff research programme**, Andy Smith, Paul Allen and Emma Wadsworth, Centre for Occupational and Health Psychology Cardiff University, 2006
- 5) **Work–Related Stress At Sea Self Estimation - By Maritime Students And Officers** (Jezewska M, Leszczyńska I, Jaremin B.) International Maritime Health, 2006

6)Fatigue and health in a seafaring population (Emma J. K. Wadsworth, Paul H. Allen, Rachel L. McNamara and Andrew P. Smith), Occupational Medicine 2008;58:198–204, Published online 29 February 2008 doi:10.1093/occmed/kqn008

7)A Study On The Factors Influencing The Seafarers' Stress (J.Rengamani, Dr. M. Sakthivel Murugan), AMET International Journal of Management, Τεύχος Ιούλη-Δεκέμβρη 2012

8)Seafaring stressors aboard merchant and passenger ships, Marcus Oldenburg, Hans-Joachim Jensen, Ute Latza and Xaver Baur, Int J Public Health 54, Birkhäuser Verlag, Basel, 2009

9)Shipping and rest guidance, Sea Health, Denmark 2010

10)Fatigue at Sea, Project Horizon,[Southampton Solent University - Warsash Maritime Academy (Coordinator) (WMA), 2Bureau Veritas - Marine Division, Research Dept (BV)Chalmers Tekniska Hoegskola AB, Dept of Shipping & Marine Technology (Chalmers)European Transport Workers' Federation - Nautilus International (ETFN) Stockholms Universitet - Stress Research Institute (SRI)Charles Taylor & Co - P&I Club (CTPI)European Community Shipowners Associations (ECSA)European Harbour Masters Committee (EHMC) International Association of Independent Tanker Owners - Intertanko (INTKO)UK Marine Accident Investigation Branch (MAIB)UK Maritime & Coastguard Agency (MCA)] Research report 2011

11)Project Martha, (Warsash Maritime Academy at Southampton Solent University, Stress Research Institute in Stockholm, Centre of Maritime Health and Society in Esbjerg, Denmark; the University of Southampton, Dalian Maritime University in China), Final report 2016

12)Fatigue at sea: A field study in Swedish shipping, Margareta Lützhöft, Birgitta Thorslund, Albert Kircher, Mats Gillberg, VTI rapport 586A, 2007

13)Fatigue Risk Management System for the Canadian Aviation Industry, (Kirsty McCulloch ,Isabelle Marcil, Angela Baker, Jacqueline Booth-Bourdeau, Sally Ferguson, Mark Laurence, Adam Fletcher, Drew Dawson) Edu au., Transport Canada April 2007

14)Developing and Implementing a Fatigue Risk Management System, (Kirsty McCulloch ,Isabelle Marcil, Angela Baker, Jacqueline Booth-Bourdeau, Sally Ferguson, Mark Laurence, Adam Fletcher, Drew Dawson) Edu au., Transport Canada April 2007

15)Fatigue Risk Management in the Workplace, (ACOEM Presidential Task Force on Fatigue Risk Management: Steven E. Lerman, Evamaria Eskin, David J. Flower, Eugenia C. George, Benjamin Gerson, Natalie Hartenbaum, Steven R. Hursh,, Martin Moore-Ede), JOEM ,Volume 54, Number 2, February 2012

16)Fatigue Management Guide for Airline Operators ,IATA,ICAO,IFALPA 2nd edition, 2015

17)Keeping patients safe: Transforming the work environment of nurses, Ann Page, Institute of medicine of the National Academies,2004

18)Sleep and Fatigue Among Seafarers: The Role of Environmental Stressors, Duration at Sea and Psychological Capital, Sigurd W. Hystad, Jarle Eid, Department of Psychosocial Science, Faculty of Psychology, University of Bergen, Norway 2016

19)Fatigue in the shipping industry, Irene Houtman, Mathilde Miedema, Karin Jettinghoff, Annick Starren, Judith Heinrich, Johan Gort (TNO) Johan Wulder (MSR),Sander Wubbolts (Dynamar Consultancy BV)-Netherlands 2006

20) Mental fatigue, work and sleep, T. Åkerstedt, A. Knutsson, P. Westerholm, T. Theorell, L. Alfredsson, Göran Kecklund,2006

21)Work at sea: a study of'sleep, and of circadian rhythms in physiological and psychological functions, in watchkeepers on merchant vessels IV. Rhythms in performance and alertness- R.Condon, P.Colquhoun, R.Plett, D. De Vol, N.Fletcher Occupational and Environmental Health-German 1988

22)Seafarers' depression and suicide, Alex Mellbye ,Tim Carter-Norway 2017

23)Occupational stressors, risks and health in the seafaring population, Ana Slišković and Zvezdan Penezić- Review of Psychology, 2015, Vol. 22, No. 1-2, 29-39

24)Occupational risks and challenges of seafaring, M. Oldenburg, X. Baur, C.Schlaich-2010

25)Testing the associations between different aspects of seafarers' employment contract and on-board internet access and their job and life satisfaction and health", Ana Slišković & Zvezdan Penezić, Croatia, 2016

- 26) Leadership and Job Satisfaction among Foreign Seafarers in Maritime Industry: Human Leadership** -Mohd Rafful Sulaiman-Dr. Leow Chee Seng- International Research Journal of Interdisciplinary & Multidisciplinary Studies (IRJIMS) p.p.44-57-2016
- 27) A Preliminary Study on Occupational Stress and Job Satisfaction among Male Navy Personnel at a Naval Base in Lumut,** Nor Liyana Mohd Bakti- Mansor Abu Talib- The Journal of International Social Research Volume 2 / 9 p.p 299-307, Fall 2009-Malaysia
- 28) Determinants of work performance of seafarers-** Chaur-Luh Tsai, Yan-Wei Liou, (2017) Maritime Business Review, Vol. 2 Issue: 1, pp.36-51
- 29) The Mental Health of Seafarers,** Robert T.B. Iversen, Int Marit Health 2012; 63,2: 78–89
- 30) Study On The Job Satisfaction Of Seafarers While On Stress Predicament** Dr. J. Rengamani, V. Venkatraman, International Journal of Marketing and Human Resource Management (IJMHRM), Volume 6, Issue 3, Sep-Dec (2015), pp. 22-31
- 31) Leading factors in job satisfaction of Chinese seafarers-**Kevin X. Li, Jingbo Yin, Meifeng Luo, International Journal of Shipping and Transport Logistics, Vol. 6, No. 6, September 2014, pp 680-693
- 32) The Relationship Between Job Stress, Job Satisfaction, and the Symptom Checklist-90-Revision (SCL-90-R) in Marine Officers on Board,** Jae Hee Kim , Soong-nang Jang, Journal of Preventive Medicine & Public Health, 2016;49: pp 376-385
- 33) Manpower Report: The Global Supply And Demand For Seafarers In 2015-** BIMCO/ICS
- 34) Exploring the range of retention issues for seafarers in global shipping: opportunities for further research,** Livingstone Divine Caesar & Stephen Cahoon & Jiangang Fei, WMU J Marit Affairs (2015) 14: p.p.141 – 157
- 35) ACOEM Presidential Task Force on Fatigue Risk Management:** Steven E. Lerman,, Evamaria Eskin,, David J. Flower, Eugenia C. George, Benjamin Gerson, Natalie Hartenbaum, ,Steven R. Hursh,, and Martin Moore-Ede, JOEM Volume 54, Number 2, February 2012

36) Seafarer fatigue: a review of risk factors, consequences for seafarer's health and safety and options for mitigation-Jepsen R.J., Van Leuwen W.MA., Zhao Z., International Maritime Health. June 2015

37) Psychological stress in seafarers: a review, I. Molino, F. Amenta, A. Carotenuto, A. Fasanaro, International Maritime Health, January 2012

38) Fatigue Risk Management: A Maritime Framework, Michelle Rita Grech, Int. J. Environ. Res. Public Health 2016, 13, 175; doi:10.3390/ijerph13020175

39) Relationship between personality and work stress among Greek seafarers, Tsirimpa Athena, Christodoulou Dimitris, Karagkounis, Anastasios, Tsoukstou, Lilian, Lagoudaki, Danai, Pallas Dimitris, IAME 2018 CONFERENCE | MOMBASA, KENYA Paper ID 167

Ηλεκτρονική Βιβλιογραφία

["https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual"](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual) 06/10/17

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public> 06/10/17

<https://osha.europa.eu/el/themes/psychosocial-risks-and-stress> 06/10/17

<https://www.aota.org/404.aspx?item=%2fabout-occupational+therapy%2fprofessionals%2fmh%2farticles%2fdepression&user=extranet%5cAnonymous&site=Corporate> 06/10/17

<http://seafarersrights.org/seafarers-subjects/maritime-labour-convention-mlc/> 07/10/17

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91_INSTRUMENT_ID:312331 07/10/17

<http://www.pepen.gr/pagesgr/sse/MLC%202006.pdf> 07/10/17

<http://www.itfseafarers.org/files/seealsodocs/33559/ITFStandardCBA2012.pdf> 07/10/17

<http://www.itfseafarers.org> 07/10/17

http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/ 12/10/17

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1765717/pdf/v060p00i99.pdf> 24/10/17

<https://www.faa.gov/> 17/11/17

<https://iatrikokentro.gr/sites/default/files/articles/14%20-%20KOUTRAKOS.pdf> 19/11/17

https://ec.europa.eu/transport/road_safety/users/professional-drivers_el 24/11/2017

<http://orr.gov.uk/rail> 26/11/2017

<https://www.rssb.co.uk> 26/11/2017

<https://www.bizjournals.com/sanjose/stories/1998/06/29/smallb2.html> 02/08/2018

<http://www.who.int/about/mission/en/> 02/08/2018

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8373.2011.01459.x> 02/08/2018

<https://pdfs.semanticscholar.org/3628/a1a60547e7c5b80acd0503969458f8dc5bf4.pdf>
02/08/2018

https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior--an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf 05/08/2018

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/j.2164-5892.1938.tb00348.x> 05/08/2018

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10340161> 05/08/2018

<http://psycnet.apa.org/record/1993-97201-010> 05/08/2018

https://www.researchgate.net/publication/227150486_Function_based_manning_and_aspects_of_flexibility 08/08/2018

<http://www.pepen.gr/pagesen/seaproject/articles/shiptalk.pdf> 08/08/2018

<https://gcaptain.com/> 04/09/2018

www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1925433 07/09/2018

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5889935/> 07/09/2018

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3482704/> 07/09/2018

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5353523/> 07/09/2018

[http "http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108523.pdf"](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108523.pdf) 07/09/2018

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07420520601057981?journalCode=icbi20>
14/09/2018

https://ac.els-cdn.com/S1877042814001311/1-s2.0-S1877042814001311-main.pdf?_tid=fc7ee2ad-1843-43bc-944a-f654df9d2220&acdnat=1539431947_bd54f912f73ad6e805f588513b3ba037 13/10/2018

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4263074/> 13/10/2018

<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0748233711399322> 13/10/2018

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: Νομοθεσίες Περί Ναυτικής Εργασίας

(1)MLC Regulation 2.3 – Hours Of Work And Hours Of Rest

Purpose: To ensure that seafarers have regulated hours of work or hours of rest

- 1. Each Member shall ensure that the hours of work or hours of rest for seafarers are regulated.
- 2. Each Member shall establish maximum hours of work or minimum hours of rest over given periods that are consistent with the provisions in the Code.

Standard A2.3 – Hours of work and hours of rest

- 1. For the purpose of this Standard, the term:
 - (a) *hours of work* means time during which seafarers are required to do work on account of the ship;
 - (b) *hours of rest* means time outside hours of work; this term does not include short breaks.
- 2. Each Member shall within the limits set out in paragraphs 5 to 8 of this Standard fix either a maximum number of hours of work which shall not be exceeded in a given period of time, or a minimum number of hours of rest which shall be provided in a given period of time.
- 3. Each Member acknowledges that the normal working hours' standard for seafarers, like that for other workers, shall be based on an eight-hour day with one day of rest per week and rest on public holidays. However, this shall not prevent the Member from having procedures to authorize or register a collective agreement which determines seafarers' normal working hours on a basis no less favourable than this standard.
- 4. In determining the national standards, each Member shall take account of the danger posed by the fatigue of seafarers, especially those whose duties involve navigational safety and the safe and secure operation of the ship.

- 5. The limits on hours of work or rest shall be as follows:
 - (a) maximum hours of work shall not exceed:
 - (i) 14 hours in any 24-hour period; and
 - (ii) 72 hours in any seven-day period; or
 - (b) minimum hours of rest shall not be less than:
 - (i) ten hours in any 24-hour period; and
 - (ii) 77 hours in any seven-day period.
- 6. Hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.
- 7. Musters, fire-fighting and lifeboat drills, and drills prescribed by national laws and regulations and by international instruments, shall be conducted in a manner that minimizes the disturbance of rest periods and does not induce fatigue.
- 8. When a seafarer is on call, such as when a machinery space is unattended, the seafarer shall have an adequate compensatory rest period if the normal period of rest is disturbed by call-outs to work.
- 9. If no collective agreement or arbitration award exists or if the competent authority determines that the provisions in the agreement or award in respect of paragraph 7 or 8 of this Standard are inadequate, the competent authority shall determine such provisions to ensure the seafarers concerned have sufficient rest.
- 10. Each Member shall require the posting, in an easily accessible place, of a table with the shipboard working arrangements, which shall contain for every position at least:
 - (a) the schedule of service at sea and service in port; and
 - (b) the maximum hours of work or the minimum hours of rest required by national laws or regulations or applicable collective agreements.

- 11. The table referred to in paragraph 10 of this Standard shall be established in a standardized format in the working language or languages of the ship and in English.
- 12. Each Member shall require that records of seafarers' daily hours of work or of their daily hours of rest be maintained to allow monitoring of compliance with paragraphs 5 to 11 inclusive of this Standard. The records shall be in a standardized format established by the competent authority taking into account any available guidelines of the International Labour Organization or shall be in any standard format prepared by the Organization. They shall be in the languages required by paragraph 11 of this Standard. The seafarers shall receive a copy of the records pertaining to them which shall be endorsed by the master, or a person authorized by the master, and by the seafarers.
- 13. Nothing in paragraphs 5 and 6 of this Standard shall prevent a Member from having national laws or regulations or a procedure for the competent authority to authorize or register collective agreements permitting exceptions to the limits set out. Such exceptions shall, as far as possible, follow the provisions of this Standard but may take account of more frequent or longer leave periods or the granting of compensatory leave for watchkeeping seafarers or seafarers working on board ships on short voyages.
- 14. Nothing in this Standard shall be deemed to impair the right of the master of a ship to require a seafarer to perform any hours of work necessary for the immediate safety of the ship, persons on board or cargo, or for the purpose of giving assistance to other ships or persons in distress at sea. Accordingly, the master may suspend the schedule of hours of work or hours of rest and require a seafarer to perform any hours of work necessary until the normal situation has been restored. As soon as practicable after the normal situation has been restored, the master shall ensure that any seafarers who have performed work in a scheduled rest period are provided with an adequate period of rest.

Guideline B2.3 – Hours of work and hours of rest

Guideline B2.3.1 – Young seafarers

- 1. At sea and in port the following provisions should apply to all young seafarers under the age of 18:
 - (a) working hours should not exceed eight hours per day and 40 hours per week and overtime should be worked only where unavoidable for safety reasons;
 - (b) sufficient time should be allowed for all meals, and a break of at least one hour for the main meal of the day should be assured; and
 - (c) a 15-minute rest period as soon as possible following each two hours of continuous work should be allowed.
- 2. Exceptionally, the provisions of paragraph 1 of this Guideline need not be applied if:
 - (a) they are impracticable for young seafarers in the deck, engine room and catering departments assigned to watchkeeping duties or working on a rostered shiftwork system; or
 - (b) the effective training of young seafarers in accordance with established programmes and schedules would be impaired.
- 3. Such exceptional situations should be recorded, with reasons, and signed by the master.
- 4. Paragraph 1 of this Guideline does not exempt young seafarers from the general obligation on all seafarers to work during any emergency as provided for in Standard A2.3, paragraph 14. [...]

(2) Title 3. Accommodation, Recreational Facilities, Food And Catering

Regulation 3.1 – Accommodation and recreational facilities

Purpose: To ensure that seafarers have decent accommodation and recreational facilities on board

- 1. Each Member shall ensure that ships that fly its flag provide and maintain decent accommodations and recreational facilities for seafarers working or living on board, or both, consistent with promoting the seafarers' health and well-being.
- 2. The requirements in the Code implementing this Regulation which relate to ship construction and equipment apply only to ships constructed on or after the date when this Convention comes into force for the Member concerned. For ships constructed before that date, the requirements relating to ship construction and equipment that are set out in the Accommodation of Crews Convention (Revised), 1949 (No. 92), and the Accommodation of Crews (Supplementary Provisions) Convention, 1970 (No. 133), shall continue to apply to the extent that they were applicable, prior to that date, under the law or practice of the Member concerned. A ship shall be deemed to have been constructed on the date when its keel is laid or when it is at a similar stage of construction.
- 3. Unless expressly provided otherwise, any requirement under an amendment to the Code relating to the provision of seafarer accommodation and recreational facilities shall apply only to ships constructed on or after the amendment takes effect for the Member concerned.

Standard A3.1 – Accommodation and recreational facilities

- 1. Each Member shall adopt laws and regulations requiring that ships that fly its flag:
 - (a) meet minimum standards to ensure that any accommodation for seafarers, working or living on board, or both, is safe, decent and in accordance with the relevant provisions of this Standard; and
 - (b) are inspected to ensure initial and ongoing compliance with those standards.
- 2. In developing and applying the laws and regulations to implement this Standard, the competent authority, after consulting the shipowners' and seafarers' organizations concerned, shall:

- (a) take into account Regulation 4.3 and the associated Code provisions on health and safety protection and accident prevention, in light of the specific needs of seafarers that both live and work on board ship, and
 - (b) give due consideration to the guidance contained in Part B of this Code.
- 3. The inspections required under Regulation 5.1.4 shall be carried out when:
 - (a) a ship is registered or re-registered; or
 - (b) the seafarer accommodation on a ship has been substantially altered
- 4. The competent authority shall pay particular attention to ensuring implementation of the requirements of this Convention relating to:
 - (a) the size of rooms and other accommodation spaces;
 - (b) heating and ventilation;
 - (c) noise and vibration and other ambient factors;
 - (d) sanitary facilities;
 - (e) lighting; and
 - (f) hospital accommodation.
- 5. The competent authority of each Member shall require that ships that fly its flag meet the minimum standards for on-board accommodation and recreational facilities that are set out in paragraphs 6 to 17 of this Standard.
- 6. With respect to general requirements for accommodation:
 - (a) there shall be adequate headroom in all seafarer accommodation; the minimum permitted headroom in all seafarer accommodation where full and free movement is necessary shall be not less than 203 centimetres; the competent authority may permit some limited reduction in headroom in any space, or part of any space, in such accommodation where it is satisfied that such reduction:

- (i) is reasonable; and
 - (ii) will not result in discomfort to the seafarers;
- (b) the accommodation shall be adequately insulated;
- (c) in ships other than passenger ships, as defined in Regulation 2(e) and (f) of the
 - International Convention for the Safety of Life at Sea, 1974, as amended (the “SOLAS Convention”), sleeping rooms shall be situated above the load line amidships or aft, except that in exceptional cases, where the size, type or intended service of the ship renders any other location impracticable, sleeping rooms may be located in the fore part of the ship, but in no case forward of the collision bulkhead;
- (d) in passenger ships, and in special ships constructed in compliance with the IMO Code of Safety for Special Purpose Ships, 1983, and subsequent versions (hereinafter called “special purpose ships”), the competent authority may, on condition that satisfactory arrangements are made for lighting and ventilation, permit the location of sleeping rooms below the load line, but in no case shall they be located immediately beneath working alleyways;
- (e) there shall be no direct openings into sleeping rooms from cargo and machinery spaces or from galleys, storerooms, drying rooms or communal sanitary areas; that part of a bulkhead separating such places from sleeping rooms and external bulkheads shall be efficiently constructed of steel or other approved substance and be watertight and gas-tight;
- (f) the materials used to construct internal bulkheads, panelling and sheeting, floors and joinings shall be suitable for the purpose and conducive to ensuring a healthy environment;
- (g) proper lighting and sufficient drainage shall be provided; and
- (h) accommodation and recreational and catering facilities shall meet the requirements in Regulation 4.3, and the related provisions in the Code, on

health and safety protection and accident prevention, with respect to preventing the risk of exposure to hazardous levels of noise and vibration and other ambient factors and chemicals on board ships, and to provide an acceptable occupational and onboard living environment for seafarers.

- 7. With respect to requirements for ventilation and heating:
 - (a) sleeping rooms and mess rooms shall be adequately ventilated;
 - (b) ships, except those regularly engaged in trade where temperate climatic conditions do not require this, shall be equipped with air conditioning for seafarer accommodation, for any separate radio room and for any centralized machinery control room;
 - (c) all sanitary spaces shall have ventilation to the open air, independently of any other part of the accommodation; and
 - (d) adequate heat through an appropriate heating system shall be provided, except in ships exclusively on voyages in tropical climates.
- 8. With respect to requirements for lighting, subject to such special arrangements as may be permitted in passenger ships, sleeping rooms and mess rooms shall be lit by natural light and provided with adequate artificial light.
- 9. When sleeping accommodation on board ships is required, the following requirements for sleeping rooms apply:
 - (a) in ships other than passenger ships, an individual sleeping room shall be provided for each seafarer; in the case of ships of less than 3,000 gross tonnage or special purpose ships, exemptions from this requirement may be granted by the competent authority after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned;
 - (b) separate sleeping rooms shall be provided for men and for women;
 - (c) sleeping rooms shall be of adequate size and properly equipped so as to ensure reasonable comfort and to facilitate tidiness;

- (d) a separate berth for each seafarer shall in all circumstances be provided;
- (e) the minimum inside dimensions of a berth shall be at least 198 centimetres by 80 centimetres;
- (f) in single berth seafarers' sleeping rooms the floor area shall not be less than:
 - (i) 4.5 square metres in ships of less than 3,000 gross tonnage;
 - (ii) 5.5 square metres in ships of 3,000 gross tonnage or over but less than 10,000 gross tonnage;
 - (iii) 7 square metres in ships of 10,000 gross tonnage or over;
- (g) however, in order to provide single berth sleeping rooms on ships of less than 3,000 gross tonnage, passenger ships and special purpose ships, the competent authority may allow a reduced floor area;
- (h) in ships of less than 3,000 gross tonnage other than passenger ships and special purpose ships, sleeping rooms may be occupied by a maximum of two seafarers; the floor area of such sleeping rooms shall not be less than 7 square metres;
- (i) on passenger ships and special purpose ships the floor area of sleeping rooms for seafarers not performing the duties of ships' officers shall not be less than:
 - (i) 7.5 square metres in rooms accommodating two persons;
 - (ii) 11.5 square metres in rooms accommodating three persons;
 - (iii) 14.5 square metres in rooms accommodating four persons;
- (j) on special purpose ships sleeping rooms may accommodate more than four persons; the floor area of such sleeping rooms shall not be less than 3.6 square metres per person;

- (a) mess rooms shall be located apart from the sleeping rooms and as close as practicable to the galley; ships of less than 3,000 gross tonnage may be exempted by the competent authority from this requirement after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned; and
 - (b) mess rooms shall be of adequate size and comfort and properly furnished and equipped (including ongoing facilities for refreshment), taking account of the number of seafarers likely to use them at any one time; provision shall be made for separate or common mess room facilities as appropriate.
11. With respect to requirements for sanitary facilities:
- (a) all seafarers shall have convenient access on the ship to sanitary facilities meeting minimum standards of health and hygiene and reasonable standards of comfort, with separate sanitary facilities being provided for men and for women;
 - (b) there shall be sanitary facilities within easy access of the navigating bridge and the machinery space or near the engine room control centre; ships of less than 3,000 gross tonnage may be exempted by the competent authority from this requirement after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned;
 - (c) in all ships a minimum of one toilet, one wash basin and one tub or shower or both for every six persons or less who do not have personal facilities shall be provided at a convenient location;
 - (d) with the exception of passenger ships, each sleeping room shall be provided with a washbasin having hot and cold running fresh water, except where such a washbasin is situated in the private bathroom provided;
 - (e) in passenger ships normally engaged on voyages of not more than four hours' duration, consideration may be given by the competent authority to special arrangements or to a reduction in the number of facilities required; and
 - (f) hot and cold running fresh water shall be available in all wash places.

- 12. With respect to requirements for hospital accommodation, ships carrying 15 or more seafarers and engaged in a voyage of more than three days' duration shall provide separate hospital accommodation to be used exclusively for medical purposes; the competent authority may relax this requirement for ships engaged in coastal trade; in approving on-board hospital accommodation, the competent authority shall ensure that the accommodation will, in all weathers, be easy of access, provide comfortable housing for the occupants and be conducive to their receiving prompt and proper attention.
- 13. Appropriately situated and furnished laundry facilities shall be available.
- 14. All ships shall have a space or spaces on open deck to which the seafarers
 - can have access when off duty, which are of adequate area having regard to the size of the ship and the number of seafarers on board.
- 15. All ships shall be provided with separate offices or a common ship's office for use by deck and engine departments; ships of less than 3,000 gross tonnage may be exempted by the competent authority from this requirement after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned.
- 16. Ships regularly trading to mosquito-infested ports shall be fitted with appropriate devices as required by the competent authority.
- 17. Appropriate seafarers' recreational facilities, amenities and services, as adapted to meet the special needs of seafarers who must live and work on ships, shall be provided on board for the benefit of all seafarers, taking into account Regulation 4.3 and the associated Code provisions on health and safety protection and accident prevention.
- 18. The competent authority shall require frequent inspections to be carried out on board ships, by or under the authority of the master, to ensure that seafarer accommodation is clean, decently habitable and maintained in a good state of repair. The results of each such inspection shall be recorded and be available for review.
- 19. In the case of ships where there is need to take account, without discrimination, of the interests of seafarers having differing and distinctive religious and social practices, the competent authority may, after consultation with the shipowners' and seafarers'

organizations concerned, permit fairly applied variations in respect of this Standard on condition that such variations do not result in overall facilities less favourable than those which would result from the application of this Standard.

- 20. Each Member may, after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned, exempt ships of less than 200 gross tonnage where it is reasonable to do so, taking account of the size of the ship and the number of persons on board in relation to the requirements of the following provisions of this Standard:
 - (a) paragraphs 7(b), 11(d) and 13; and
 - (b) paragraph 9(f) and (h) to (l) inclusive, with respect to floor area only.
- 21. Any exemptions with respect to the requirements of this Standard may be made only where they are expressly permitted in this Standard and only for particular circumstances in which such exemptions can be clearly justified on strong grounds and subject to protecting the seafarers' health and safety.

Guideline B3.1 – Accommodation and recreational facilities

Guideline B3.1.1 – Design and construction

- 1. External bulkheads of sleeping rooms and mess rooms should be adequately insulated. All machinery casings and all boundary bulkheads of galleys and other spaces in which heat is produced should be adequately insulated where there is a possibility of resulting heat effects in adjoining accommodation or passageways. Measures should also be taken to provide protection from heat effects of steam or hot-water service pipes or both.
- 2. Sleeping rooms, mess rooms, recreation rooms and alleyways in the accommodation space should be adequately insulated to prevent condensation or overheating.
- 3. The bulkhead surfaces and deckheads should be of material with a surface easily kept clean. No form of construction likely to harbour vermin should be used.

- 4. The bulkhead surfaces and deckheads in sleeping rooms and mess rooms should be capable of being easily kept clean and light in colour with a durable, non-toxic finish.
- 5. The decks in all seafarer accommodation should be of approved material and construction and should provide a non-slip surface impervious to damp and easily kept clean.
- 6. Where the floorings are made of composite materials, the joints with the sides should be profiled to avoid crevices.

Guideline B3.1.2 – Ventilation

- 1. The system of ventilation for sleeping rooms and mess rooms should be controlled so as to maintain the air in a satisfactory condition and to ensure a sufficiency of air movement in all conditions of weather and climate.
- 2. Air-conditioning systems, whether of a centralized or individual unit type, should be designed to:
 - (a) maintain the air at a satisfactory temperature and relative humidity as compared to outside air conditions, ensure a sufficiency of air changes in all air-conditioned spaces, take account of the particular characteristics of operations at sea and not produce excessive noises or vibrations; and
 - (b) facilitate easy cleaning and disinfection to prevent or control the spread of disease.
- 3. Power for the operation of the air conditioning and other aids to ventilation required by the preceding paragraphs of this Guideline should be available at all times when seafarers are living or working on board and conditions so require. However, this power need not be provided from an emergency source.

Guideline B3.1.3 – Heating

- 1. The system of heating the seafarer accommodation should be in operation at all times when seafarers are living or working on board and conditions require its use.

- 2. In all ships in which a heating system is required, the heating should be by means of hot water, warm air, electricity, steam or equivalent. However, within the accommodation area, steam should not be used as a medium for heat transmission. The heating system should be capable of maintaining the temperature in seafarer accommodation at a satisfactory level under normal conditions of weather and climate likely to be met within the trade in which the ship is engaged. The competent authority should prescribe the standard to be provided.
- 3. Radiators and other heating apparatus should be placed and, where necessary, shielded so as to avoid risk of fire or danger or discomfort to the occupants.

Guideline B3.1.4 – Lighting

- 1. In all ships, electric light should be provided in the seafarer accommodation. If there are not two independent sources of electricity for lighting, additional lighting should be provided by properly constructed lamps or lighting apparatus for emergency use.
- 2. In sleeping rooms an electric reading lamp should be installed at the head of each berth.
- 3. Suitable standards of natural and artificial lighting should be fixed by the competent authority.

Guideline B3.1.5 – Sleeping rooms

- 1. There should be adequate berth arrangements on board, making it as comfortable as possible for the seafarer and any partner who may accompany the seafarer.
- 2. Where the size of the ship, the activity in which it is to be engaged and its layout make it reasonable and practicable, sleeping rooms should be planned and equipped with a private bathroom, including a toilet, so as to provide reasonable comfort for the occupants and to facilitate tidiness.
- 3. As far as practicable, sleeping rooms of seafarers should be so arranged that watches are separated and that no seafarers working during the day share a room with watchkeepers.

- 4. In the case of seafarers performing the duty of petty officers there should be no more than two persons per sleeping room.
- 5. Consideration should be given to extending the facility referred to in Standard A3.1, paragraph 9(m), to the second engineer officer when practicable.
- 6. Space occupied by berths and lockers, chests of drawers and seats should be included in the measurement of the floor area. Small or irregularly shaped spaces which do not add effectively to the space available for free movement and cannot be used for installing furniture should be excluded.
- 7. Berths should not be arranged in tiers of more than two; in the case of berths placed along the ship's side, there should be only a single tier where a sidelight is situated above a berth.
- 8. The lower berth in a double tier should be not less than 30 centimetres above the floor; the upper berth should be placed approximately midway between the bottom of the lower berth and the lower side of the deckhead beams.
- 9. The framework and the lee-board, if any, of a berth should be of approved material, hard, smooth, and not likely to corrode or to harbour vermin.
- 10. If tubular frames are used for the construction of berths, they should be completely sealed and without perforations which would give access to vermin.
- 11. Each berth should be fitted with a comfortable mattress with cushioning bottom or a combined cushioning mattress, including a spring bottom or a spring mattress. The mattress and cushioning material used should be made of approved material. Stuffing of material likely to harbour vermin should not be used.
- 12. When one berth is placed over another, a dust-proof bottom should be fitted beneath the bottom mattress or spring bottom of the upper berth.
- 13. The furniture should be of smooth, hard material not liable to warp or corrode.
- 14. Sleeping rooms should be fitted with curtains or equivalent for the sidelights.

- 15. Sleeping rooms should be fitted with a mirror, small cabinets for toilet requisites, a book rack and a sufficient number of coat hooks.

Guideline B3.1.6 – Mess rooms

- 1. Mess room facilities may be either common or separate. The decision in this respect should be taken after consultation with seafarers' and shipowners' representatives and subject to the approval of the competent authority. Account should be taken of factors such as the size of the ship and the distinctive cultural, religious and social needs of the seafarers.
- 2. Where separate mess room facilities are to be provided to seafarers, then separate mess rooms should be provided for:
 - (a) master and officers; and
 - (b) petty officers and other seafarers.
- 3. On ships other than passenger ships, the floor area of mess rooms for seafarers should be not less than 1.5 square metres per person of the planned seating capacity.
- 4. In all ships, mess rooms should be equipped with tables and appropriate seats, fixed or movable, sufficient to accommodate the greatest number of seafarers likely to use them at any one time.
- 5. There should be available at all times when seafarers are on board:
 - (a) a refrigerator, which should be conveniently situated and of sufficient capacity for the number of persons using the mess room or mess rooms;
 - (b) facilities for hot beverages; and
 - (c) cool water facilities.
- 6. Where available pantries are not accessible to mess rooms, adequate lockers for mess utensils and proper facilities for washing utensils should be provided.
- 7. The tops of tables and seats should be of damp-resistant material.

Guideline B3.1.7 – Sanitary accommodation

- 1. Washbasins and tub baths should be of adequate size and constructed of approved material with a smooth surface not liable to crack, flake or corrode.
- 2. All toilets should be of an approved pattern and provided with an ample flush of water or with some other suitable flushing means, such as air, which are available at all times and independently controllable.
- 3. Sanitary accommodation intended for the use of more than one person should comply with the following:
 - (a) floors should be of approved durable material, impervious to damp, and should be properly drained;
 - (b) bulkheads should be of steel or other approved material and should be watertight up to at least 23 centimetres above the level of the deck;
 - (c) the accommodation should be sufficiently lit, heated and ventilated;
 - (d) toilets should be situated convenient to, but separate from, sleeping rooms and wash rooms, without direct access from the sleeping rooms or from a passage between sleeping rooms and toilets to which there is no other access; this requirement does not apply where a toilet is located in a compartment between two sleeping rooms having a total of not more than four seafarers; and
 - (e) where there is more than one toilet in a compartment, they should be sufficiently screened to ensure privacy.
- 4. The laundry facilities provided for seafarers' use should include:
 - (a) washing machines;
 - (b) drying machines or adequately heated and ventilated drying rooms; and
 - (c) irons and ironing boards or their equivalent.

Guideline B3.1.8 – Hospital accommodation

- 1. The hospital accommodation should be designed so as to facilitate consultation and the giving of medical first aid and to help prevent the spread of infectious diseases.
- 2. The arrangement of the entrance, berths, lighting, ventilation, heating and water supply should be designed to ensure the comfort and facilitate the treatment of the occupants.
- 3. The number of hospital berths required should be prescribed by the competent authority.
- 4. Sanitary accommodation should be provided for the exclusive use of the occupants of the hospital accommodation, either as part of the accommodation or in close proximity thereto. Such sanitary accommodation should comprise a minimum of one toilet, one washbasin and one tub or shower.

Guideline B3.1.9 – Other facilities

- 1. Where separate facilities for engine department personnel to change their clothes are provided, they should be:
 - (a) located outside the machinery space but with easy access to it; and
 - (b) fitted with individual clothes lockers as well as with tubs or showers or both and washbasins having hot and cold running fresh water.

Guideline B3.1.10 – Bedding, mess utensils and miscellaneous provisions

- 1. Each Member should consider applying the following principles:
 - (a) clean bedding and mess utensils should be supplied by the shipowner to all seafarers for use on board during service on the ship, and such seafarers should be responsible for their return at times specified by the master and on completion of service in the ship;
 - (b) bedding should be of good quality, and plates, cups and other mess utensils should be of approved material which can be easily cleaned; and

- (c) towels, soap and toilet paper for all seafarers should be provided by the shipowner.

Guideline B3.1.11 – Recreational facilities, mail and ship visit arrangements

- 1. Recreational facilities and services should be reviewed frequently to ensure that they are appropriate in the light of changes in the needs of seafarers resulting from technical, operational and other developments in the shipping industry.
- 2. Furnishings for recreational facilities should as a minimum include a bookcase and facilities for reading, writing and, where practicable, games.
- 3. In connection with the planning of recreation facilities, the competent authority should give consideration to the provision of a canteen.
- 4. Consideration should also be given to including the following facilities at no cost to the seafarer, where practicable:
 - (a) a smoking room;
 - (b) television viewing and the reception of radio broadcasts;
 - (c) showing of films, the stock of which should be adequate for the duration of the voyage and, where necessary, changed at reasonable intervals;
 - (d) sports equipment including exercise equipment, table games and deck games;
 - (e) where possible, facilities for swimming;
 - (f) a library containing vocational and other books, the stock of which should be adequate for the duration of the voyage and changed at reasonable intervals;
 - (g) facilities for recreational handicrafts;
 - (h) electronic equipment such as a radio, television, video recorders, DVD/CD player, personal computer and software and cassette recorder/player;

- (i) where appropriate, the provision of bars on board for seafarers unless these are contrary to national, religious or social customs; and
 - (j) reasonable access to ship-to-shore telephone communications, and email and Internet facilities, where available, with any charges for the use of these services being reasonable in amount.
- 5. Every effort should be given to ensuring that the forwarding of seafarers' mail is as reliable and expeditious as possible. Efforts should also be considered for avoiding seafarers being required to pay additional postage when mail has to be readdressed owing to circumstances beyond their control.
 - 6. Measures should be considered to ensure, subject to any applicable national or international laws or regulations, that whenever possible and reasonable seafarers are expeditiously granted permission to have their partners, relatives and friends as visitors on board their ship when in port. Such measures should meet any concerns for security clearances.
 - 7. Consideration should be given to the possibility of allowing seafarers to be accompanied by their partners on occasional voyages where this is practicable and reasonable. Such partners should carry adequate insurance cover against accident and illness; the shipowners should give every assistance to the seafarer to effect such insurance.

Guideline B3.1.12 – Prevention of noise and vibration

- 1. Accommodation and recreational and catering facilities should be located as far as practicable from the engines, steering gear rooms, deck winches, ventilation, heating and air-conditioning equipment and other noisy machinery and apparatus.
- 2. Acoustic insulation or other appropriate sound-absorbing materials should be used in the construction and finishing of bulkheads, deckheads and decks within the sound-producing spaces as well as self-closing noise-isolating doors for machinery spaces.
- 3. Engine rooms and other machinery spaces should be provided, wherever practicable, with soundproof centralized control rooms for engine-room personnel. Working spaces, such as the machine shop, should be insulated, as far as practicable,

from the general engine-room noise and measures should be taken to reduce noise in the operation of machinery.

- 4. The limits for noise levels for working and living spaces should be in conformity with the ILO international guidelines on exposure levels, including those in the ILO code of practice entitled *Ambient factors in the workplace*, 2001, and, where applicable, the specific protection recommended by the International Maritime Organization, and with any subsequent amending and supplementary instruments for acceptable noise levels on board ships. A copy of the applicable instruments in English or the working language of the ship should be carried on board and should be accessible to seafarers.
- 5. No accommodation or recreational or catering facilities should be exposed to excessive vibration.

Regulation 3.2 – Food and catering

Purpose: To ensure that seafarers have access to good quality food and drinking water provided under regulated hygienic conditions

- 1. Each Member shall ensure that ships that fly its flag carry on board and serve food and drinking water of appropriate quality, nutritional value and quantity that adequately covers the requirements of the ship and takes into account the differing cultural and religious backgrounds.
- 2. Seafarers on board a ship shall be provided with food free of charge during the period of engagement.
- 3. Seafarers employed as ships' cooks with responsibility for food preparation must be trained and qualified for their position on board ship.

Standard A3.2 – Food and catering

- 1. Each Member shall adopt laws and regulations or other measures to provide minimum standards for the quantity and quality of food and drinking water and for the catering standards that apply to meals provided to seafarers on ships that fly its flag,

and shall undertake educational activities to promote awareness and implementation of the standards referred to in this paragraph.

- 2. Each Member shall ensure that ships that fly its flag meet the following minimum standards:
 - (a) food and drinking water supplies, having regard to the number of seafarers on board, their religious requirements and cultural practices as they pertain to food, and the duration and nature of the voyage, shall be suitable in respect of quantity, nutritional value, quality and variety;
 - (b) the organization and equipment of the catering department shall be such as to permit the provision to the seafarers of adequate, varied and nutritious meals prepared and served in hygienic conditions; and
 - (c) catering staff shall be properly trained or instructed for their positions.
- 3. Shipowners shall ensure that seafarers who are engaged as ships' cooks are trained, qualified and found competent for the position in accordance with requirements set out in the laws and regulations of the Member concerned.
- 4. The requirements under paragraph 3 of this Standard shall include a completion of a training course approved or recognized by the competent authority, which covers practical cookery, food and personal hygiene, food storage, stock control, and environmental protection and catering health and safety.
- 5. On ships operating with a prescribed manning of less than ten which, by virtue of the size of the crew or the trading pattern, may not be required by the competent authority to carry a fully qualified cook, anyone processing food in the galley shall be trained or instructed in areas including food and personal hygiene as well as handling and storage of food on board ship.
- 6. In circumstances of exceptional necessity, the competent authority may issue a dispensation permitting a non-fully qualified cook to serve in a specified ship for a specified limited period, until the next convenient port of call or for a period not exceeding one month, provided that the person to whom the dispensation is issued is

trained or instructed in areas including food and personal hygiene as well as handling and storage of food on board ship.

- 7. In accordance with the ongoing compliance procedures under Title 5, the competent authority shall require that frequent documented inspections be carried out on board ships, by or under the authority of the master, with respect to:
 - (a) supplies of food and drinking water;
 - (b) all spaces and equipment used for the storage and handling of food and drinking water; and
 - (c) galley and other equipment for the preparation and service of meals.
- 8. No seafarer under the age of 18 shall be employed or engaged or work as a ship's cook

Guideline B3.2 – Food and catering

Guideline B3.2.1 – Inspection, education, research and publication

- 1. The competent authority should, in cooperation with other relevant agencies and organizations, collect up-to-date information on nutrition and on methods of purchasing, storing, preserving, cooking and serving food, with special reference to the requirements of catering on board a ship. This information should be made available, free of charge or at reasonable cost, to manufacturers of and traders in ships' food supplies and equipment, masters, stewards and cooks, and to shipowners' and seafarers' organizations concerned. Appropriate forms of publicity, such as manuals, brochures, posters, charts or advertisements in trade journals, should be used for this purpose.
- 2. The competent authority should issue recommendations to avoid wastage of food, facilitate the maintenance of a proper standard of hygiene, and ensure the maximum practicable convenience in working arrangements.

- 3. The competent authority should work with relevant agencies and organizations to develop educational materials and on-board information concerning methods of ensuring proper food supply and catering services.
- 4. The competent authority should work in close cooperation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned and with national or local authorities dealing with questions of food and health, and may where necessary utilize the services of such authorities.

Guideline B3.2.2 – Ships' cooks

- 1. Seafarers should only be qualified as ships' cooks if they have:
 - (a) served at sea for a minimum period to be prescribed by the competent authority, which could be varied to take into account existing relevant qualifications or experience;
 - (b) passed an examination prescribed by the competent authority or passed an equivalent examination at an approved training course for cooks.
- 2. The prescribed examination may be conducted and certificates granted either directly by the competent authority or, subject to its control, by an approved school for the training of cooks.
- 3. The competent authority should provide for the recognition, where appropriate, of certificates of qualification as ships' cooks issued by other Members, which have ratified this Convention or the Certification of Ships' Cooks Convention, 1946 (No. 69), or other approved body. [...]

(3). ITF Standard Collective agreement

[...]Hours of Duty

§6

The ordinary hours of duty of all Seafarers shall be 8 (eight) per day, Monday to Friday inclusive. In the case of day workers, the 8 (eight) hours shall be worked between 06.00 and 18.00, Monday to Friday inclusive. On these days any hours of duty in excess of the 8 (eight) shall be paid for by overtime at the rate stipulated in the attached wage scale.

On Ships with UMS class where continuous watchkeeping in the engineroom is not carried out, the engineers (except the chief engineer on Ships with 3 or more engineers) shall be paid an additional 1/5 of the hourly rate (1/172 of monthly rate) for UMS watch while the Ship is under way, i.e. not anchored, moored or grounded. In these cases the allowance shall be an

- (i) All hours on duty on Saturdays, Sundays and Public Holidays shall be paid for by overtime at the rate stipulated in the attached wage scale, except that hours of watchkeeping shall be compensated for at the weekday overtime rate.
- (ii) (ii) If the Seafarer so desires these hours may be compensated for by time off in lieu of payment. In that event 3.8 hours overtime plus subsistence allowance, as stipulated in Article §25, represent one days wages.

§7

Any break during the work period of less than one hour shall be counted as working time.
Overtime

§8

Overtime shall be recorded individually and in duplicate either by the Master or the head of the department. Such record shall be handed to the Seafarer for approval every fortnight or at shorter intervals. Both copies must be signed by the Master and/or head of the department as well as by the Seafarer, after which the record is final. One copy shall be handed over to the Seafarer.

If no overtime records are kept as required above the Seafarer shall be paid monthly a lump sum for overtime worked, calculated at 40 hours at the weekday hourly overtime rate, and 64 hours at the Saturdays, Sundays and Public Holidays hourly overtime rate, without prejudice to any further claim for payment for overtime hours worked in excess of these figures.

Holidays

§9

If a holiday falls on a Saturday or a Sunday, the following working day shall be observed as a holiday. For the purpose of this Agreement, the following days shall be considered as holidays at sea or in port: Christmas Day, Boxing Day, New Year's Day, Good Friday, Easter Monday, International Labour Day (1 May), Spring Bank Holiday and Summer Bank Holiday, or such Public Holidays as are agreed upon, having regard to the nationality of the majority of the crew members and detailed in the Special Agreement between the Company and the Union accompanying this Collective Agreement.

Rest Period

§13

- a. Each seafarer shall have a minimum of 10 hours rest in any 24 hour period and 77 hours in any seven-day period.
- b. This period of 24 hours shall begin at the time a Seafarer starts work immediately after having had a period of at least 6 consecutive hours off duty.
- c. The hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least 6 hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.
- d. The company shall post in an accessible place on board a table detailing the schedule of service at sea and in port and the minimum hours of rest for each position on board in the language of the ship and in English.
- e. Nothing in this Article shall be deemed to impair the right of the master of a ship to require a seafarer to perform any hours of work necessary for the immediate safety of the ship, persons on board or cargo, or for the purpose of giving assistance to other ships or persons in distress at sea. In such situation, the master may suspend the schedule of hours of work or hours of rest and require a seafarer to perform any hours of work necessary until the normal situation has been restored. As soon as practicable after the normal situation has been restored, the master shall ensure that any seafarers who have performed the work in a scheduled rest period are provided with an adequate period of rest. In addition, the STCW requirements covering overriding operational conditions shall apply.
- f. A short break of less than 30 minutes will not be considered as a period of rest.
- g. Emergency drills and drills prescribed by national laws and regulations and by international instruments shall be conducted in a manner that minimises the disturbance of rest periods and does not induce fatigue.
- h. The allocation of periods of responsibility on UMS Ships, where a continuous watchkeeping in the engine room is not carried out, shall also be conducted in a manner that minimises the disturbance of rest periods and does not induce fatigue and an adequate compensatory rest period shall be given if the normal period of rest is disturbed by call-outs.
- i. Records of seafarers daily hours of rest shall be maintained to allow for monitoring of compliance with this Article. [...]

(4) STCW CHAPTER VIII

Standards regarding watchkeeping

Section A-VIII/1

Fitness for duty

- 1 Administrations shall take account of the danger posed by fatigue of seafarers, especially those whose duties involve the safe and secure operation of a ship.
- 2 All persons who are assigned duty as officer in charge of a watch or as a rating forming part of a watch and those whose duties involve designated safety, prevention of pollution and security duties shall be provided with a rest period of not less than:
 - 1 a minimum of 10 hours of rest in any 24-hour period; and
 - 2 77 hours in any 7-day period.
3. The hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least 6 hours in length, and the intervals between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.
- 4 The requirements for rest periods laid down in paragraphs 2 and 3 need not be maintained in the case of an emergency or in other overriding operational conditions. Musters, fire-fighting and lifeboat drills, and drills prescribed by national laws and regulations and

by international instruments, shall be conducted in a manner that minimizes the disturbance of rest periods and does not induce fatigue.

5 Administrations shall require that watch schedules be posted where they are easily accessible. The schedules shall be established in a standardized format*in the working language or languages of the ship and in English.

6 When a seafarer is on call, such as when a machinery space is unattended, the seafarer shall have an adequate compensatory rest period if the normal period of rest is disturbed by call-outs to work.

7 Administrations shall require that records of daily hours of rest of seafarers be maintained in a standardized format, in the working language or languages of the ship and in English, to allow monitoring and verification of compliance with the provisions of this section. The seafarers shall receive a copy of the records pertaining to them, which shall be endorsed by the master or by a person authorized by the master and by the seafarers.

8 Nothing in this section shall be deemed to impair the right of the master of a ship to require a seafarer to perform any hours of work necessary for the immediate safety of the ship, persons on board or cargo, or for the purpose of giving assistance to other ships or persons in distress at sea. Accordingly, the master may suspend the schedule of hours of rest and require a seafarer to perform any hours of work necessary until the normal situation has been restored.

As soon as practicable after the normal situation has been restored, the master shall ensure that¹⁰. any seafarers who have performed work in a scheduled rest period are provided with an adequate period of rest.

9 Parties may allow exceptions from the required hours of rest in paragraphs 2.2 and 3 above provided that the rest period is not less than 70 hours in any 7-day period. Exceptions from the weekly rest period provided for in paragraph 2.2 shall not be allowed for more than two consecutive weeks. The intervals between two periods of exceptions on board shall not be less than twice the duration of the exception. The hours of rest provided for in paragraph 2.1 may be divided into no more than three periods, one of which shall be at least 6 hours in length and neither of the other two periods shall be less than one hour in length. The intervals between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours. Exceptions shall not extend beyond two 24-hour periods in any 7-day period. Exceptions shall, as far as possible, take into account the guidance regarding prevention of fatigue in section B-VIII/1.

10 Each Administration shall establish, for the purpose of preventing alcohol abuse, a limit of not greater than 0.05% blood alcohol level (BAC) or 0.25 mg/l alcohol in the breath or a quantity of alcohol leading to such alcohol concentration for masters, officers and other seafarers while performing designated safety, security and marine environmental duties.

Guidance regarding watchkeeping

Section B-VIII/1 Guidance regarding fitness for duty

10

Prevention of fatigue

1 In observing the rest period requirements, “overriding operational conditions” should be construed to mean only essential shipboard work which cannot be delayed for safety, security or environmental reasons or which could not reasonably have been anticipated at the commencement of the voyage.

2 Although there is no universally accepted technical definition of fatigue, everyone involved in ship operations should be alert to the factors which can contribute to fatigue, including, but not limited to, those identified by the Organization*, and take them into account when making decisions on ship operations.

3 In applying regulation VIII/1, the following should be taken into account:

.1 provisions made to prevent fatigue should ensure that excessive or unreasonable overall working hours are not undertaken. In particular, the minimum rest periods specified in section A-VIII/1 should not be interpreted as implying that all other hours may be devoted to watchkeeping or other duties;

.2 the frequency and length of leave periods, and the granting of compensatory leave, are material factors in preventing fatigue from building up over a period of time; and

.3 the provisions may be varied for ships on short sea voyages, provided special safety arrangements are put in place.

4 Exceptions provided for in section A-VIII/1, paragraph 9, should be construed to mean the exceptions laid down by the ILO Convention on Seafarers’ Hours of Work and the Manning of Ships, 1996 (No.180) or the Maritime Labour Convention, 2006, when it enters into force. The circumstances under which such exceptions are applied should be defined by the Parties.

5 Based on information received as a result of investigating maritime casualties, Administrations should keep their provisions on prevention of fatigue under review.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: Έρευνα

1) Συνεντεύξεις Ποιοτικής έρευνας

Εταιρεία Νο1

Α ΜΕΡΟΣ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

I.A.Φ: Ποιες είναι οι πλώες της εταιρείας σας;

E.E.1. *Κυκλάδες, Κρήτη, Δωδεκάνησα, Νησιά Β.Α. Αιγαίου, Πάτρα-Ιταλία*

I.A.Φ. Μιλήστε μου λίγο για το rotation των ναυτικών, για τις άδειες και τις βάρδιες.

E.E.1. *Είναι κατά κάποιο τρόπο εταιρική πολιτική. Ο ναυτικός υπογράφει μια σύμβαση 7 μηνών και μετά μπορεί να απολυθεί επ’ αόριστον. Ωστόσο η εταιρεία έχει rotation και το εφαρμόζει για να μπορούν να ξεκουράζονται σωστά, να βλέπουν τις οικογένειές τους και να*

αποφεύγονται τα ναυτικά ατυχήματα από την υπερβολική κόπωση. Το rotation εξαρτάται από την επιστασία του ναυτικού. Παρόλα αυτά, κατά μέσο όρο εργάζονται 9 μήνες το χρόνο και 3 μήνες είναι σε άδεια. Η περίοδος αυτή μπορεί να μην είναι συνεχόμενη αλλά σε σπαστά διαστήματα π.χ. 4,5 μήνες να είναι μέσα στο πλοίο και 1,5 μήνα έξω και μετά πάλι το ίδιο. Στο σύνολο Μ.Ο. είναι 9-10 μέσα και 2-3 έξω.

Ι.Α.Φ. Άρα δεν έχει να κάνει τόσο με τη γραμμή του πλοίου;

Ε.Ε.1. Όχι. Είναι μια γενική πολιτική της εταιρείας για όλα τα πλοία, την οποία εγώ έφτιαξα και εγκαθίδρυσα στην εταιρεία από το 1995. Παλιά δεν γνώριζαν και δεν έβγαζαν πρόγραμμα. Ήθελε ο ναυτικός να βγει σε άδεια και τον απέλυαν. Ενώ εγώ τους έβγαζα σε άδεια και έστελνα αντικαταστάτη μέχρι να γυρίσει ο ίδιος και να βρει πάλι τη δουλειά του.

Ι.Α.Φ. Περίπου πόσα άτομα πλήρωμα έχει η εταιρεία;

Ε.Ε.1. Το πόσα άτομα έχει μια εταιρεία εξαρτάται από το πόσα πλοία έχει. Η δική μας έχει γύρω στα 1400-1500 άτομα. Μαζί με εκείνους που είναι σε άδειες ξεπερνάει τους 1500.

Ι.Α.Φ. Το κάθε πλοίο πρέπει να έχει συγκεκριμένο αριθμό πληρώματος; Και αν ναι από τι εξαρτάται;

Ε.Ε.1. Κάθε πλοίο πρέπει να έχει συγκεκριμένο αριθμό πληρώματος. Το minimum που απαιτείται εξαρτάται από το διάταγμα του Υπουργείου ναυτιλίας. Αυτό το λέμε στην καθομιλουμένη οργανική σύνθεση πληρώματος. Αν για παράδειγμα το Υπουργείο έχει καθορίσει ελάχιστο αριθμό πληρώματος για ένα πλοίο 95 άτομα, αυτά θα είναι το minimum. Αν όμως οι ανάγκες του караβιού είναι τέτοιες (που αυτό συμβαίνει) και χρειάζονται περισσότερα για να είναι καλό και σωστό το service μπορεί να ανέβει ο αριθμός, αυτό βέβαια είναι απόφαση της εταιρείας για να έχει καλή εξυπηρέτηση, αλλά η οργανική σύνθεση είναι το minimum που απαιτείται από το Υπουργείο.

Ι.Α.Φ. Αυτό ισχύει για όλες τις ακτοπλοϊκές;

Ε.Ε.1. Ναι και είναι το Π.Δ. 177/1974 και εφαρμόζεται μέχρι σήμερα. Το Υπουργείο ενδιαφέρεται για την ασφαλή ναυσιπλοΐα για προκειμένου να υπάρχουν τα ανάλογα-απαιτούμενα άτομα που θα βοηθήσουν τους επιβάτες και το πλοίο σε κατάσταση ανάγκης. Είτε αυτό λέγεται φωτιά, είτε ναυάγιο, είτε εγκατάλειψη πλοίου για οποιοδήποτε λόγο. Η ελάχιστη οργανική σύνθεση είναι ο μικρότερος αριθμός πληρώματος για να μπορέσει να ανταπεξέλθει σε τέτοιες περιπτώσεις. Η οργανική σύνθεση είναι ανάλογη πολλών παραγόντων: τύπος πλοίου, μηχανών, αν έχει self service η κουζίνα ή όχι, το πρωτόκολλο επιβατών κ.λπ.

Ι.Α.Φ. Γενικά ενισχύετε την σύνθεση των πληρωμάτων κατά τους θερινούς μήνες για να ανταπεξέλθουν καλύτερα στην αυξημένη επιβατική κίνηση; Υπάρχει πρόγραμμα σε αυτό ή κινήστε βάση των προβλέψεων που κάνετε ως εταιρεία;

Ε.Ε.1. Ναι ενισχύεται σίγουρα το καλοκαίρι. Για παράδειγμα το Χ πλοίο το καλοκαίρι παίρνει 2.400 άτομα και η οργανική σύνθεση του πλοίου ενισχύεται. Βάση του Π.Δ. η σύνθεση τον χειμώνα σε σύγκριση με το καλοκαίρι είναι μειωμένη για τους μήνες Νοέμβρη-Μάρτη και από 1^η Απρίλη μέχρι 30 Οκτώβρη είναι η ενισχυμένη θερινή σύνθεση.

Ι.Α.Φ. Τότε είναι που αλλάζει και το πρωτόκολλο των πλοίων έτσι δεν είναι;

Ε.Ε.1. Ναι τότε αλλάζει αλλά η ελάχιστη οργανική σύνθεση δεν έχει να κάνει μόνο με το πρωτόκολλο των επιβατών. Εξαρτάται και από άλλους παράγοντες όπως π.χ. η μηχανή αν είναι πιο μεγάλη θα είναι παραπάνω και το πλήρωμα της μηχανής σε σύγκριση με το αν είναι μια πιο

μικρή. Εξαρτάται και από τους κόρους ολικής χωρητικότητας. Στο Π.Δ. μπορείς να βρεις αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με τον ελάχιστο αριθμό πληρώματος και από τι εξαρτάται. Από την μηχανή, τις κλίνες που ορίζουν και τους λογιστές ενός πλοίου.

Όσον αφορά τις προβλέψεις, ναι στην εταιρεία κάναμε μηνιαία πρόβλεψη. Για παράδειγμα τον Φεβρουάριο ταξιδεύαν λίγα άτομα, τον Απρίλη με το Πάσχα η επιβατική κίνηση αυξάνονταν. Μήνα-μήνα βάση των προβλέψεων της επιβατικής κίνησης ορίζονταν και ο αριθμός πληρώματος για το κάθε πλοίο.

Ι.Α.Φ. Με τι κριτήρια σε γενικές γραμμές γίνεται η επιλογή του πληρώματος; Π.χ. θαλάσσια προϋπηρεσία, εκπαίδευση;

Ε.Ε.1. Τα κριτήρια είναι πολλά. Πρώτον είναι η θαλάσσια εμπειρία, πόση προϋπηρεσία έχει, σε τι είδους καράβια έχει εμπειρία (αν π.χ. θέλω να τον βάλω στο Χ καράβι και εκείνος έχει κάνει σε tanker πιθανόν να μην κάνει για αυτό), αν έχει εκπαιδευτεί και κατέχει πιστοποιητικά (είναι δηλαδή certified), εμφάνιση, συμπεριφορά και γνώση ξένων γλωσσών.

Ι.Α.Φ. Συνεργάζεστε σε γενικές γραμμές με άτομα που είναι χρόνια στην εταιρεία σας;

Ε.Ε.1. Σε ποσοστό 80%-90% συνεργαζόμαστε με τα ίδια άτομα που είναι χρόνια στην εταιρεία μας. Για παράδειγμα οι κύριοι Γιάννης... & Μιχάλης... είναι χρόνια στην εταιρεία και εργάζονται στα πλοία μας.

Ι.Α.Φ. Γενικά προσλαμβάνετε νέους ανθρώπους «πρωτόπαρκους»;

Ε.Ε.1. Ασφαλώς και προσλαμβάνουμε πρωτόπαρκους, δόκιμους μηχανικούς και πλοίαρχους, παιδιά που μπαίνουν για πρώτη φορά στο επάγγελμα: επίκουροι, ναυτόπαιδες, καθαριστές μηχανών, χυτροκαθαριστές.

B ΜΕΡΟΣ: ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΒΑΣΙΣΜΕΝΕΣ ΠΑΝΩ ΣΤΙΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΝΑΥΤΙΚΩΝ

Ι.Α.Φ. Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες απάντησαν ότι εργάζονται κατά μέσο όρο 12-15h/day και πως κοιμούνται με διαλείμματα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αισθάνονται κούραση, νύστα ακόμα και αδυναμία συγκέντρωσης σε εργασίες ρουτίνας όπως ανέφεραν.

⊙Εσείς τι γνώμη έχετε για αυτό;

⊙Δεν τίθεται θέμα ασφάλειας της ναυσιπλοΐας;

⊙Νομίζετε ότι υπάρχουν τρόποι αντιμετώπισης της κούρασης; (π.χ. ενίσχυση σύνθεσης πληρώματος, αλλαγή στο rotation, αυστηρότερα μέτρα για να τους επιβάλουν κατά κάποιο τρόπο να ξεκουράζονται τις ώρες ανάπαυλας;)

⊙Υπερωρίες: γίνονται ή εξαρτάται κατά περίπτωση; Συνήθως σε ποιες περιόδους και για ποιες επιστασίες;

Ε.Ε.1. Δεν είναι κάθε εποχή το ίδιο. Το καλοκαίρι μπορεί να εργάζονται παραπάνω ώρες συγκριτικά με τον χειμώνα. Η κούραση είναι πολύ σημαντική, αν για παράδειγμα ένας ναύτης κοιμηθεί στο τιμόνι μπορεί το καράβι να πέσει στη στεριά, μπορεί να επέλθει ναυτικό ατύχημα λόγω της κόπωσης. Άρα ναι μεν δουλεύουν ανάλογα την εποχή περισσότερο αλλά τις παραπάνω ώρες τις πληρώνονται υπερωριακά και φυσικά εφαρμόζεται η Διεθνής Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (MLC) που ορίζει τις ώρες εργασίας και ανάπαυσης. Μπορεί να εργαστεί ως 14 ώρες

και οφείλει να ξεκουράζεται άλλες 10. Εκ των οποίων το ένα διάστημα πρέπει να είναι το ελάχιστο 6 ώρες. Για παράδειγμα μπορεί να το κάνει σε 6-4, 7-3, 8-2 αλλά όχι λιγότερο από 6 ώρες το ένα διάστημα και να είναι σίγουρα 10 ώρες ανάπαυσης στο σύνολο. (Δεν μπορεί δηλαδή να αναπαύεται 2 ώρες επί 5 φορές μέσα στη μέρα.) Η εταιρεία το εφαρμόζει το παραπάνω. Αυτό φυσικά δεν σημαίνει ότι όλοι και συνέχεια δουλεύουν 14 ώρες. Αλλά βάση της σύμβασης που ορίζει τις 10 ώρες ελάχιστη ανάπαυση υπάρχει περιθώριο να εργαστεί τις υπόλοιπες 14 ώρες της μέρας και πληρώνεται υπερωριακά τις παραπάνω ώρες που εργάζεται βάση της σύμβασης εργασίας.

Ασφαλώς και ο ναυτικός πρέπει να ξεκουράζεται διότι η κόπωση είναι η βασική αιτία πρόκλησης ναυτικών ατυχημάτων. Φυσικά και τίθεται θέμα ασφαλούς ναυσιπλοΐας.

Μπορεί να ενισχυθεί το πλήρωμα ή να γίνει κάποια αλλαγή στο rotation, ωστόσο οι εταιρείες δεν εφαρμόζουν κάτι τέτοιο συνήθως. Αυτό που κάνουν είναι να φροντίζουν οι ναυτικοί να ξεκουράζονται αυτές τις 10 ώρες.

Όσον αφορά τις υπερωρίες υπάρχουν δύο συστήματα: Το ανοιχτό (open) overtime. Που σημαίνει ότι εγώ σήμερα που δουλεύω δωρο έχει πολύ δουλειά και με ρωτάει ο προϊστάμενος αν μπορώ να κάτσω σήμερα π.χ. 5 ώρες, αύριο 2, μεθαύριο καμία. Και έτσι στο τέλος οι λογιστές του πληρώνουν τις κανονικές ώρες που δούλεψε τον μήνα και τις έξτρα των υπερωριών. Και το άλλο σύστημα είναι το κλειστό (fixed) overtime. Αυτό καθορίζει ανά μήνα το σύνολο των επιπλέον ωρών ανά επιστασία. Η εταιρεία μας αυτό εφαρμόζει και έτσι ξέρει και τι πληρώνει αλλά ξέρουν και οι ναυτικοί τι πληρώνονται. Π.χ. ο ναύτης αυτόν τον μήνα έχει +120 ώρες υπερωρία. Για την διασπορά των υπερωριών υπεύθυνος είναι ο προϊστάμενος της κάθε επιστασίας. Σίγουρα το καλοκαίρι είναι πιο αυξημένη η επιβατική κίνηση και ζητούνται οι υπερωρίες.

Ι.Α.Φ. Και όσον αφορά τις επιστασίες; Όλες κάνουν υπερωρίες ή υπάρχουν κάποιες που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη για ενίσχυση;

Ε.Ε.1. Στους ναύτες και τους μηχανικούς δεν αλλάζει κάτι χειμώνα-καλοκαίρι. 12-4 ο ναύτης είναι στη γέφυρα. Αλλά τους θερινούς μήνες αυξημένη δουλειά έχουν οι ναυτικοί του ξενοδοχειακού τομέα. Οι θαλαμηπόλοι είναι άλλο να σερβίρουν 200 άτομα και άλλο 2.000.

Ι.Α.Φ. Εκείνοι που εργάζονται νυχτερινές βάρδιες κυρίως μετά τα μεσάνυχτα έως τις πρώτες πρωινές ώρες απάντησαν ότι νιώθουν μεγαλύτερη κόπωση. Ειδικότερα το πλήρωμα γέφυρας στη συγκεκριμένη περίπτωση ή του μηχανοστασίου που είναι ζωτικής σημασίας επιστασίες όσον αφορά την πλεύση του πλοίου είναι εφικτό να γίνει κάποια αλλαγή ώστε να ξεκουράζονται ποιοτικότερα αλλά και να φροντίζουν για την ομαλή λειτουργία του πλοίου; Τι γνώμη έχετε για αυτό;

Ε.Ε.1. Για παράδειγμα ο ναύτης που κάνει την βάρδια 00.00-04.00 την ώρα που ο θαλαμηπόλος σερβίρει, εκείνος κοιμάται. Άρα δεν έχει να λέει για μένα ότι επειδή κάνουν βάρδιες μετά τα μεσάνυχτα κουράζονται περισσότερο. Γιατί εκείνοι κοιμούνται από νωρίς για να μπορούν να ανταπεξέλθουν στην νυχτερινή βάρδια. Το κατάστρωμα και η μηχανή ίσα-ίσα που έχουν να κάνουν πιο συγκεκριμένα πράγματα. Όσον αφορά αλλαγή στις βάρδιες θεωρώ πως δεν είναι απαραίτητο γιατί όταν οι άλλες επιστασίες εργάζονται εκείνοι που θα κάνουν βάρδια 00.00-04.00 ξεκουράζονται.

Ι.Α.Φ. Αναφέρθηκε ότι τους λείπει η οικογένεια και τα αγαπημένα τους πρόσωπα, στο μεγαλύτερο ποσοστό των απαντήσεων. Εσείς προβλέπετε κάτι για αυτό; Π.χ. free internet, δυνατότητα ταξιδιού με την οικογένεια ανά κάποια χρονική περίοδο.

Ε.Ε.1. *Μια καλή εταιρεία που προσέχει τα πληρώματά της καλό θα είναι να τους δίνει μέσα αναψυχής (βιβλία, ταινίες, ίντερνετ, επιτραπέζια,) και επίσης είναι καλό να επιτρέπει κατά τακτά χρονικά διαστήματα να πηγαίνουν ταξίδια με τους ναυτικούς οι συγγενείς Α' Βαθμού.*

Ι.Α.Φ. Υπήρχε ερώτηση σχετικά με το τι τους προκαλεί άγχος κατά την περίοδο που εργάζονται στο πλοίο. Μερικοί από τους παράγοντες που αναφέρθηκαν είναι ότι είναι λίγα άτομα, να μη γίνει λάθος στη βάρδια τους (αίσθηση ευθύνης), JIT (just in time), σωστή εξυπηρέτηση επιβατών και Φ/Ε στα λιμάνια αλλά και η έλλειψη ομαδικότητας και καθοδήγησης. Ποια είναι η άποψη σας; Χρήζει κάτι βελτίωσης;

Ε.Ε.1. *Οποσδήποτε ένας ευσυνειδήτος επαγγελματίας έχει άγχος για τη δουλειά του να μη γίνει λάθος, προσέχει για να τα αποφύγει κατά τη διάρκεια της βάρδιας του, να εξυπηρετήσει σωστά τον κόσμο, να λειτουργεί ομαδικά. Όσο πιο ομαδικά δουλεύει ένα πλήρωμα τόσο το καλύτερο είναι για τους επιβάτες, το πλοίο και το ίδιο το πλήρωμα.*

Ι.Α.Φ. Όσον αφορά την εξυπηρέτηση, μιλάμε για ακτοπλοΐα που σημαίνει ότι το φορτίο που μεταφέρεται είναι άνθρωποι και άρα αυτό από μόνο του συνεπάγεται ότι ο καθένας χρήζει διαφορετικής και ειδικής αντιμετώπισης. Και όμως πολλοί μας απάντησαν ότι ενοχλούνται από τους επιβάτες. Νομίζετε ότι χρειάζεται ειδική εκπαίδευση σχετικά με την εξυπηρέτηση πελατών στις επιστασίες που έρχονται σε επαφή με τον κόσμο; Είναι δυνατόν κάτι τέτοιο ή δε θα είχε νόημα; Θεωρείται πως είναι φυσικό επακόλουθο των επαγγελμάτων που ασχολούνται με την ευρύτερη έννοια της φράσης εξυπηρέτηση πελατών. Είναι κάτι που το κερδίζεις με τον καιρό ή απλά πρέπει να σου αρέσει κιόλας;

Ε.Ε.1. *Για μένα η ερώτηση αυτή είναι πολύ σημαντική. Η καλή εξυπηρέτηση πελατών εγώ θα έλεγα ότι είναι το παν για να θεωρείται μια εταιρεία επιτυχημένη. Πρέπει λοιπόν να περάσει αυτό το μήνυμα στα πληρώματα της ότι ο επιβάτης/πελάτης έχει πάντα δίκιο και να του περάσει αυτό το μήνυμα για να τον εξυπηρετήσει όσο το δυνατόν καλύτερα, αυτό που λέμε με το χαμόγελο. Αυτό είναι σαν γενικός κανόνας. Από την άλλη πλευρά πρέπει να τους στείλει για εκπαίδευση σε σχολές.*

Ι.Α.Φ. Σε ποιες σχολές αναφέραστε; Π.χ. των θαλαμηπόλων;

Ε.Ε.1. Ναι σε αυτήν που είναι η μόνη δημόσια ή σε ιδιωτικές σχολές που υπάρχουν. Για παράδειγμα η δική μας η Χ έχει σχολή που εκπαιδεύει τα πληρώματα να φτιάχνουν καφέδες, πως να χρησιμοποιούν τα μηχανήματα κ.λπ. Από εκεί και πέρα υπάρχουν οι διάφορες ιδιωτικές σχολές για μάγειρες π.χ. η Χ που βγάζει μάγειρες ή διδάσκει την εστιατορική τέχνη.

Ι.Α.Φ. Υπάρχει κάποια ιδιωτική σχολή που να εξειδικεύεται σε εκπαίδευση π.χ. μαγείρων για πλοία;

Ε.Ε.1. *Για το ξενοδοχειακό κομμάτι των πλοίων, όχι δεν υπάρχει κάποια. Πέρα από των θαλαμηπόλων που η φοίτηση διαρκεί περίπου ένα εξάμηνο. Κατάστρωμά και μηχανή έχουν σχολές.*

Ι.Α.Φ. Σχετικά με την εκπαίδευση πολλοί απάντησαν ότι δεν είναι επαρκής. Εσείς τι πιστεύετε; Θεωρείται ότι πρέπει να αλλάξει κάτι όσον αφορά το εκπαιδευτικό σύστημα των ναυτικών επαγγελμάτων στην Ελλάδα; Υπάρχει περιθώριο βελτίωσης σε ΑΕΝ/ΚΕΣΕΝ; Έχετε κάποια πρόταση σαν άνθρωπος που στην ουσία βλέπει στη δουλειά πάνω τους απόφοιτους αυτούς; Μπορούν οι εταιρείες να κάνουν κάτι πάνω σε αυτό τουλάχιστον όσον αφορά τα δικά τους πληρώματα;

Ε.Ε.1. *Σίγουρα οι ΑΕΝ/ΚΕΣΕΝ χρήζουν βελτίωσης, αλλά κατά τη γνώμη μου αυτό ισχύει γενικά για τα εκπαιδευτικά μας ιδρύματα και το σύστημα εκπαίδευσης. Οι εταιρείες μπορούν να μην αρκούνται στην εκπαίδευση που λαμβάνουν από ΑΕΝ/ΚΕΣΕΝ αλλά να τους στέλνουν επιπλέον στις υπάρχουσες ιδιωτικές σχολές να εκπαιδευτούν και να βελτιώσουν τις γνώσεις τους. Για παράδειγμα σε νηογνώμονες που προσφέρουν εκπαίδευση ή σε ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα. Για κάτι τέτοιο φυσικά πρέπει να υπάρχει και το ανάλογο κεφάλαιο από την εκάστοτε εταιρεία.*

Ι.Α.Φ. Έγινε αναφορά στην έλλειψη καθοδήγησης από τους εκάστοτε ανωτέρους. Ποια είναι η γνώμη σας; Είναι η ιδιοσυγκρασία του κλάδου τέτοια; Είναι καθαρά ατομικό θέμα ή έχει να κάνει και αυτό με την εκπαίδευση που έχει λάβει ο καθένας; Επειδή μου τονίσατε την σημασία της ομαδικότητας προηγουμένως.

Ε.Ε.1. *Η καθοδήγηση από τους προϊστάμενους για μένα είναι επιτακτική για να μπορέσουν τα άτομα της επιστασίας τους να διεκπεραιώνουν σωστά και επαγγελματικά τα καθήκοντά τους. Εάν κανείς αυτό δεν το εφαρμόζει είναι καθαρά ατομικό θέμα και δεν είναι σωστό. Πρέπει να υπάρχει καθοδήγηση. Εγώ πάντα έλεγα στους προϊστάμενους να ασχολούνται με τα πληρώματά τους, να τα διδάσκει, να τα καθοδηγεί. Όποιος δεν το κάνει για μένα είναι λάθος. Και όλοι οι προϊστάμενοι μαζί πρέπει να συνεργάζονται για την σωστή εξυπηρέτηση των επιβατών.*

Ι.Α.Φ. Τέλος, υπήρχε ερώτηση με το τι προτείνουν οι ίδιοι οι ναυτικοί για βελτίωση: επιπλέον άτομα, καλύτερη εκπαίδευση, λιγότερη γραφειοκρατία, αλλαγές στον προγραμματισμό του rotation, καλύτερες αποδοχές και συντήρηση πλοίων. Εσείς τι πιστεύετε βοηθάνε, είναι δυνατόν να πραγματοποιηθούν κάποια από αυτά; Τι προτείνετε εσείς για την αντιμετώπιση του φαινομένου;

Ε.Ε.1. *Σίγουρα τα περισσότερα άτομα κάνουν ευκολότερη την εξυπηρέτηση των πελατών και τα αποτελέσματα θα είναι καλύτερα. Η βελτίωση της εκπαίδευσης θα βοηθήσει στην καλύτερη παροχή υπηρεσιών, η γραφειοκρατία όπου είναι λίγη νομίζω ότι κάνει καλό, το rotation για μένα δεν έχει να κάνει. Ο ναυτικός που είναι καλά αμειβόμενος είναι ευχαριστημένος από την εταιρεία προσφέρει τις υπηρεσίες τους με μεγαλύτερη όρεξη. Επιπρόσθετα αν το προσφερόμενο accommodation (π.χ. καμπίνες/τραπεζαρία) είναι σύγχρονο και άνετο θα έχει καλύτερες συνθήκες διαβίωσης στο πλοίο και άρα καλύτερη απόδοση. Σημασία επίσης για την ικανοποίηση των ναυτικών έχει η καλή αντιμετώπιση από την ίδια την εταιρεία, η σωστή συμπεριφορά των προϊσταμένων του στο πλοίο, καλό φαγητό/accommodation, μέσα ψυχαγωγίας και δυνατότητα για ταξίδι σε τακτά διαστήματα με τους συγγενείς Α' βαθμού.*

Ως προς την κόπωση προτείνουμε να τηρείται απαραβίαστα το 10ωρο της ανάπαυσης γιατί τότε θα έχει την επαρκή ανάπαυση για να εργαστεί με όρεξη και να μην προκαλέσει κάποιο ατύχημα

Εταιρεία Νο2

Α ΜΕΡΟΣ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Ι.Α.Φ: Ποιες είναι οι πλόες της εταιρείας σας;

Ε.Ε.2. *Ελλάδα: Κυκλάδες, Βόρειο Αιγαίο, Αργοσαρωνικός, Σποράδες και ανά περιόδους ναυλώνουμε πλοία στο εξωτερικό (π.χ. Ιταλία) αλλά πάντα με ελληνική σημαία και πλήρωμα*

Ι.Α.Φ. Μιλήστε μου λίγο για το rotation των ναυτικών, για τις άδειες και τις βάρδιες.

Ε.Ε.2 *Εφαρμόζουμε rotation συνήθως είναι 8-9 μήνες εργασίας. Οι ναυτικοί μας δεν έχουν standard πλοία. Το rotation εξαρτάται από τις ανάγκες της εταιρείας και προσπαθούμε να έχουμε τους ναυτικούς πάνω-κάτω τους ίδιους μήνες μέσα στο πλοίο. π.χ. Δεν μπορεί ένας να κάνει 2 μήνες παραπάνω από κάποιον άλλο, για να μένουν όλοι ευχαριστημένοι.*

Ι.Α.Φ. Περίπου πόσα άτομα πλήρωμα έχει η εταιρεία;

Ε.Ε.2 *Full season* δηλαδή καλοκαίρι περίπου 700-800 άτομα.

Ι.Α.Φ. Το κάθε πλοίο πρέπει να έχει συγκεκριμένο αριθμό πληρώματος; Και αν ναι από τι εξαρτάται

Ε.Ε.2 *Από το πρωτόκολλο επιβατών, δηλαδή τα μεγάλα πλοία που παίρνουν περίπου 1500 επιβάτες και οχήματα έχουν 80-88 άτομα πλήρωμα. Αλλά αυτό εξαρτάται και από την χρονική περίοδο. Δηλαδή τον χειμώνα που πέφτει ο αριθμός επιβατών (πρωτόκολλο) μειώνεται και ο αριθμός του πληρώματος ανά πλοίο. Εμείς προσπαθούμε να έχουμε τον μέγιστο αριθμό ωστόσο για λόγους ασφαλείας. Ειδικότερα κατά την θερινή περίοδο ο αριθμός του πληρώματος είναι μεγαλύτερος από αυτόν που ορίζει η οργανική σύνθεση και για να εξυπηρετούνται καλύτερα οι επιβάτες αλλά και για να ξεκουράζονται καλύτερα οι ναυτικοί.*

Ι.Α.Φ. Με τι κριτήρια σε γενικές γραμμές γίνεται η επιλογή του πληρώματος; Π.χ. θαλάσσια προϋπηρεσία, εκπαίδευση;

Ε.Ε.2 *Τα προσπατούμενα εξαρτώνται από την ειδικότητα στην οποία θα προσληφθεί. Χρειάζονται αρχικά τα απαραίτητα πιστοποιητικά. Άλλα χαρτιά χρειάζεται ένας πλοίαρχος (π.χ. Δίπλωμα πλοίαρχου, σωστικά, medical care, ro-ro κ.λπ.) άλλα ένας επίκουρος που μπορεί να μπει χωρίς σωστικά για ένα εξάμηνο αν και κάτι τέτοιο το αποφεύγουμε. Επίσης αν για παράδειγμα στην αίτηση που έρθει να κάνει κάποιος στην οποία συμπληρώνει και την προϋπηρεσία για παράδειγμα δούμε κάποιον να κάνει ένα μήνα σε μια εταιρεία, μετά έναν μήνα σε άλλη κ.ο.κ εκεί δύσκολα θα τον προσλάβουμε. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις μόνο αν π.χ. Είμαστε στο full της σεζόν και η διοίκηση πιέζει για προσλήψεις σε κάποια ειδικότητα πληρωμάτων, εκεί ο συγκεκριμένος έχει πιθανότητες να προσληφθεί.*

Ι.Α.Φ. Συνεργάζεστε γενικά με τα ίδια άτομα;

Ε.Ε.2 *Σε γενικές γραμμές ναι. Πολύ δύσκολα αλλάζουμε ναυτικούς εκτός αν θέλουν εκείνοι να αποχωρήσουν για κάποιο λόγο. Από τους 700 που έχουμε ως Μ.Ο. οι παλιοί είναι περίπου 550-600. Αλλάζουμε πλήρωμα σε πολύ σπάνιες περιπτώσεις.*

Ι.Α.Φ. Άρα απ' ότι κατάλαβα κάνετε και νέες προσλήψεις;

Ε.Ε.2 *Ναι φυσικά, σε όλες τις ειδικότητες και πλοίαρχους και υπάρχους και Α' μηχανικούς*

Β ΜΕΡΟΣ: ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΒΑΣΙΣΜΕΝΕΣ ΠΑΝΩ ΣΤΙΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΝΑΥΤΙΚΩΝ

Ι.Α.Φ. Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες απάντησαν ότι εργάζονται κατά μέσο όρο 12-15h/day και πως κοιμούνται με διαλείμματα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αισθάνονται κούραση, νύστα ακόμα και αδυναμία συγκέντρωσης σε εργασίες ρουτίνας όπως ανέφεραν. Υπήρχαν άτομα που απάντησαν ακόμα και ότι δουλεύουν 18 ώρες.

Ε.Ε.2 *Αυτό δεν γίνεται. Ακόμα και δουλειά γραφείου όπως η δική μου δεν μπορείς να δουλέψεις τόσες ώρες. Δεν γίνεται αυτό το συνεχόμενο τόσες ώρες και χωρίς διάλειμμα.*

Ι.Α.Φ. Νομίζετε ότι τίθεται θέμα ασφάλειας της ναυσιπλοΐας από την κόπωση των ναυτικών;

Ε.Ε.2 *Εννοείται για παράδειγμα αν ο ναύτης που είναι στο τιμόνι είναι εξουθενωμένος και από την κούραση αντί να στρίψει 5 μοίρες το τιμόνι που του είπε ο αξιωματικός άκουσε 15 φυσικά και τίθεται θέμα ασφάλειας λόγω της κόπωσης.*

Ι.Α.Φ. Κατά την γνώμη σας πως μπορεί να αντιμετωπιστεί αυτό;

Ε.Ε.2 *Οι βάρδιες είναι 4 ή 8 ώρες, όταν τελειώσει η βάρδια του καθένα πηγαίνει να ξεκουράζεται στην καμπίνα του. Οι Οικονομικοί κάθε πλοίου πρέπει να συμπληρώνουν τα βιβλία που αναγράφονται οι ώρες ανάπαυσης και εργασίας.*

Ι.Α.Φ Όσον αφορά τις υπερωρίες, πως τις διαχειρίζεστε; Είναι απαραίτητες για παράδειγμα όταν ο φόρτος εργασίας είναι μεγαλύτερος;

Ε.Ε.2 Το καλοκαίρι για παράδειγμα που υπάρχει περισσότερη δουλειά να είναι απαραίτητες. Π.χ. Οι θαλαμηπόλοι που έχουν παραπάνω κόσμος να εξυπηρετήσουν στα μπαρ ενισχύονται, ενώ τον χειμώνα είναι λιγότερη η δουλειά. Φυσικά πληρώνονται όλες οι έξτρα ώρες βάση της συμβάσης.

Ι.Α.Φ. Οι επιστασίες που χρειάζονται περισσότερη ενίσχυση ποιές είναι;

Ε.Ε.2 Αρχικώς το ξενοδοχειακό τμήμα και εν συνεχεία οι ναύτες αναλόγως του δρομολογίου που κάνει το πλοίο.

Ι.Α.Φ. Εκείνοι που εργάζονται νυχτερινές βάρδιες κυρίως μετά τα μεσάνυχτα έως τις πρώτες πρωινές ώρες απάντησαν ότι νιώθουν μεγαλύτερη κόπωση. Ειδικότερα το πλήρωμα γέφυρας στη συγκεκριμένη περίπτωση ή του μηχανοστασίου που είναι ζωτικής σημασίας επιστασίες όσον αφορά την πλεύση του πλοίου είναι εφικτό να γίνει κάποια αλλαγή ώστε να ξεκουράζονται ποιοτικότερα αλλά και να φροντίζουν για την ομαλή λειτουργία του πλοίου; Τι γνώμη έχετε για αυτό;

Ε.Ε.2 Με την τήρηση των βαρδιών που έχουν οριστεί αλλά και αν ξεκουράζονται οι ίδιοι οι ναυτικοί ποιοτικά και σωστά τις ώρες της ανάπαυλας μπορούν να είναι ξεκούραστοι και έτοιμοι για την νυχτερινή βάρδια.

Ι.Α.Φ Μπορούν να πάρουν μαζί τους ταξίδι την οικογένειά τους;

Ε.Ε.2 Ναι φυσικά. Υπάρχουν free εισιτήρια για τον κάθε ναυτικό για τα πρόσωπα της οικογενείας τους (π.χ. Γυναίκα, παιδιά) είναι περίπου 4-6 εισιτήρια ανα σεζόν και τους παρέχεται και δωρεάν καμπίνα.

Ι.Α.Φ Υπάρχουν χώροι ψυχαγωγίας για το πλήρωμα στο πλοίο;

Ε.Ε.2 Ειδικά διαρρυθμισμένοι χώροι δεν υπάρχουν, ωστόσο αν θέλουν μπορούν να πάνε στην τραπεζαρία του πληρώματος να κάτσουν να δουν τηλεόραση ή να πιούν καφέ. Συνήθως δεν το κάνουν βέβαια λόγω της κούρασης που έχουν.

Ι.Α.Φ. Υπήρχε ερώτηση σχετικά με το τι τους προκαλεί άγχος κατά την περίοδο που εργάζονται στο πλοίο. Μερικοί από τους παράγοντες που αναφέρθηκαν είναι ότι είναι λίγα άτομα, να μη γίνει λάθος στη βάρδια τους (αίσθηση ευθύνης), JIT (just in time), σωστή εξυπηρέτηση επιβατών και Φ/Ε στα λιμάνια αλλά και η έλλειψη ομαδικότητας και καθοδήγησης. Ποια είναι η άποψη σας; Χρήζει κάτι βελτίωσης;

Ε.Ε.2 Όλες οι δουλειές έχουν άγχος. Ειδικότερα εκείνοι που έχουν να κάνουν με επιβάτες-εξυπηρέτηση πελατών. Για αυτό τον λόγο όλα τα πληρώματα σε όλες τις βαθμίδες και επιστασίες παρακολουθούν σεμινάρια εξυπηρέτησης πελατών.

Ι.Α.Φ. Πιστεύετε λοιπόν ότι η εξυπηρέτηση πελατών προκαλεί άγχος.

Ε.Ε.2 Ναι το κάνει. Έχουν γίνει μερικά περιστατικά που έχουν διαπληκτιστεί πληρώματά μας με επιβάτες για ασήμαντο λόγο. Βέβαια μετά από λίγο παρενέβει ο εκάστοτε προϊστάμενος και λύθηκε η παρεξήγηση. Λόγω άγχους από την πλευρά των ναυτικών να τελειώσουν στην ώρα τους τις εργασίες για να φύγει και στην ώρα του το πλοίο και λόγω άγχους από την πλευρά των επιβατών να προλάβουν το πλοίο πριν αναχωρήσει.

Ι.Α.Φ. Όσον αφορά την κατάρτισή τους τι γνώμη έχετε;

Ε.Ε.2 Εμείς σαν εταιρεία τους παρέχουμε συνεχώς εκπαίδευση καθώς πραγματοποιούμε και γυμνάσια στα πλοία (π.χ. Αντιμετώπιση πυρκαγιάς). Όσον αφορά τις σχολές ΑΕΝ/ΚΕΣΣΕΝ δεν είμαι ναυτικός και δεν έχω προσωπική πείρα από τέτοιου είδους εκπαίδευση να σας πω αν χρήζουν βελτίωσης ή όχι οι κύκλοι σπουδών.

Ι.Α.Φ Εσείς σαν εταιρεία τους στέλνετε σε ιδιωτικές σχολές;

Ε.Ε.2 Δεν μπορούμε να το κάνουμε αυτό γιατί υπάρχει κόστος σε αυτές και για αυτό τον λόγο οι ναυτικοί προτιμάνε τις δημόσιες (π.χ. ΚΕΣΣΕΝ). Εμείς ζητάμε τα χαρτιά που πρέπει να υπάρχουν για να είναι κανείς κατάλληλος προς ναυτολόγηση και από εκεί και πέρα ο ναυτικός αποφασίζει αν θα πάει σε ιδιωτικό ή δημόσιο. Θέλω να πω ότι δεν τους υποχρεώνουμε να πάμε σε κάποιον ιδιωτικό φορέα.

Ι.Α.Φ Κάποιοι μας απάντησαν ότι δεν υπήρχε υποστήριξη/καθοδήγηση από τους ανωτέρους τους. Εσείς τι γνώμη έχετε για αυτό; Υφίσταται; Έχει να κάνει με την προσωπικότητα του καθενός;

Ε.Ε.2 Κατά την γνώμη μου δεν γίνεται κάτι τέτοιο. Υπάρχει υποστήριξη από τον προϊστάμενο. Για αυτό είναι εκεί για να βοηθούν και να καθοδηγούν τους υφισταμένους τους. Αν είναι ειδικά κάποιος πρωτόμπαρκος που τώρα μπήκε στο επάγγελμα και μαθαίνει (σε σύγκριση με κάποιον που έχει χρόνια και γνωρίζει τις διαδικασίες) απευθύνεται στον προϊστάμενο του για να του ζητήσει βοήθεια και καθοδήγηση. Αν δεν μπορεί να βοηθήσει ο προϊστάμενος της επιστασίας, μπορεί να ζητηθεί βοήθεια από την παραπάνω βαθμίδα. Υπάρχει καθοδήγηση και οι προϊστάμενοι μας είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν σε κάθε περίπτωση.

Ι.Α.Φ. Τέλος, υπήρχε ερώτηση με το τι προτείνουν οι ίδιοι οι ναυτικοί για βελτίωση: επιπλέον άτομα, καλύτερη εκπαίδευση, λιγότερη γραφειοκρατία, αλλαγές στον προγραμματισμό του rotation, καλύτερες αποδοχές και συντήρηση πλοίων. Εσείς τι πιστεύετε βοηθάνε, είναι δυνατόν να πραγματοποιηθούν κάποια από αυτά; Τι προτείνετε εσείς για την αντιμετώπιση του φαινομένου;

Ε.Ε.2 Με ενίσχυση της σύνθεσης ειδικά την θερινή περίοδο (όπως είπα ναυτολογούμε παραπάνω άτομα από αυτά που η οργανική σύνθεση ορίζει) για να μπορούν οι ναυτικοί να ξεκουράζονται καλύτερα, η εκπαίδευση και επίσης είναι σημαντική και γίνονται όπως είπαμε γυμνάσια που αναγράφονται στα ειδικά αρχεία με υπογραφές από τους ναυτικούς αλλά και εκπαίδευση που παρέχεται από τον DPA της εταιρείας. Όσον αφορά την γραφειοκρατία τα χαρτιά που χρειάζονται είναι ακριβώς αυτά που ζητάει το ίδιο το Υπουργείο και τίποτα παραπάνω. Όσον αφορά το rotation σας είπα ότι υπάρχει και το τηρούμε, από εκεί και πέρα μερικοί ναυτικοί έχουν οικονομικές ανάγκες και θέλουν να μπαρκάρουν παραπάνω διάστημα. Π.χ εκείνοι που κάνουν στα Χ πλοία που κάνουν λιγότερα δρομολόγια μέσα στο έτος ίσως ζητήσουν να μούνε και σε γραμμή που γίνεται και τον χειμώνα, βέβαια υπάρχουν και εκείνοι που είναι καλυμμένοι με το να μπαρκάρουν μόνο στα Χ πλοία κατά την θερινή περίοδο που αυτά λειτουργούν. Όσον αφορά τις αποδοχές, εμείς πληρώνουμε βάση των Σ.Σ.Ε, των υπερωριών και ίσως σε μερικές περιπτώσεις κάποια bonus. Σχετικά με την συντήρηση των πλοίων, γίνεται κανονικά. Το κάθε πλοίο βγαίνει σε συντήρηση τουλάχιστον 3 μήνες και όταν αυτή ολοκληρωθεί το πλοίο ελέγχεται από τις αρμόδιες αρχές (Λιμενικό Σώμα, νηογνώμονες) για να δούνε ότι όλα λειτουργούν βάση των κανονισμών και έπειτα δίνεται το OK από την επιθεώρηση για να μπει σε δρομολόγιο.

Ι.Α.Φ Γενικά λοιπόν όσον αφορά την κόπωση κατά την γνώμη σας, αν τηρούνται οι βάρδιες και κοιμούνται τις ώρες που πρέπει οι ναυτικοί θα είναι εντάξει;

Ε.Ε.2 Για παράδειγμα όταν έχει βάρδια κάποιος 8-4 και μετά έχει 12-4 πρέπει να πάει να κοιμηθεί και όχι να σπαταλά τις ώρες ξεκούρασης σε κάτι άλλο.

Ι.Α.Φ Σας έχει τύχει ποτέ να έρθει κάποιος να σας πει ότι είναι κουρασμένος λόγω της δουλειάς; Και αν ναι πως το αντιμετωπίζετε;

Ε.Ε.2 *Ναι συμβαίνει ειδικά με το τέλος της σεζόν που ο κόσμος ήταν πολύς και τα δρομολόγια παραπάνω, έρχονται και μας ζητάνε να βγούμε μερικές μέρες σε άδεια ώστε να μπορέσουν να ξεκουραστούν και να ζαναέρθουν για δουλειά. Αυτό συμβαίνει ειδικά τον Σεπτέμβρη σε ναύτες και καμαρώτους.*

Ι.Α.Φ Και πως διατηρείτε τους ναυτικούς σας ικανοποιημένους;

Ε.Ε.2 *Όλα είναι αλληλένδετα. Αν οι ναυτικοί και όλο το πλήρωμα είναι καλά είμαστε και εμείς (στο Γραφείο) καλά. Και αν ο ναυτικός δεν συμπεριφέρεται καλά σε έναν επιβάτη ο επιβάτης δεν θα ξαναεπιλέξει την εταιρεία μας. Είναι όλα μια αλυσίδα. Για αυτόν τον λόγο γίνονται και τα σεμινάρια εξυπηρέτησης πελατών. Πρέπει να είναι καλά οι ναυτικοί για να μπορέσουν να αποδώσουν στο μέγιστο. Και η συμπεριφορά των προϊσταμένων έχει σημασία. Αν για παράδειγμα δεν συμπεριφέρεται καλά ο προϊστάμενος στους υφισταμένους τους και εκείνοι δεν θα θέλουν να υποστηρίξουν την επιστασία τους κάποια ημέρα που θα υπάρχει πίεση και ανάγκη για υπερωρία. Προσπαθούμε να είμαστε όλοι καλά επειδή είμαστε όλοι μια αλυσίδα*

2) Ερωτηματολόγιο Ποσοτικής Έρευνας

"Η κόπωση των ναυτικών στην Ελληνική Ακτοπλοΐα"

Η έρευνα γίνεται για την ολοκλήρωση Μεταπτυχιακών σπουδών στη Ναυτιλία & τις Μεταφορές σε πρόγραμμα σπουδών του Πανεπιστημίου Αιγαίου & του Α.Ε.Ι. Πειραιά Τ.Τ. Σκοπός της είναι η διερεύνηση των παραγόντων που την προκαλούν αλλά και τα αποτελέσματα που έχει. Η συμπλήρωση θα διαρκέσει λιγότερο από 10 λεπτά, γίνεται ΑΝΩΝΥΜΑ και οι απαντήσεις θα παραμείνουν ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΕΣ. Παρακαλείσθε να απαντάτε με ειλικρίνεια. Εάν έχετε οποιαδήποτε ερώτηση ή δυσκολία στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μας στο: ioannanna@hotmail.com

* Required

ΦΥΛΟ *

Άντρας

Γυναίκα

ΗΛΙΚΙΑ *

18-25

26-35

36-45

46-65

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ*

Βασική εκπαίδευση

Ανώτερη

Ανώτατη

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ *

Έγγαμος

Άγαμος

Έχετε παιδιά; *

Δεν έχω

Έχω

Αν απαντήσατε πως έχετε, παρακαλώ συμπληρώστε αριθμό παιδιών και δίπλα τις ηλικίες τους

(για παράδειγμα 2 παιδιά-10,12)

Είστε αξιωματικός; *

Ναι

Όχι

Ειδικότητα: *

Κατάστρωμα

Μηχανή

Λογιστήριο

Κουζίνα-Τροφοδοσία

Ξενοδοχειακό

Πόσα χρόνια εργάζεστε ως ναυτικός; *

Συμπληρώστε αριθμό

Συνολικά, πόσο ευχαριστημένος/η είστε από το επάγγελμά σας; *

1=Καθόλου, 2=Λίγο ικανοποιημένος/η, 3=Μέτρια ικανοποιημένος/η, 4=Πολύ ικανοποιημένος

1

2

3

4

Καθόλου

Πολύ

Αν είχατε τη δυνατότητα θα αλλάζατε επάγγελμα; *

Ναι

Όχι

Η γραμμή που συνήθως κάνει το πλοίο που εργάζεστε είναι: *

Αν κάνετε δρομολόγιο που δεν υπάρχει στη λίστα παρακαλώ συμπληρώστε το στο Άλλο

Κυκλάδες (Πάρο, Νάξο, Σαντορίνη, Μήλο κ.λπ.)

B/A Αιγαίο (Χίο, Λέσβο, Σάμο, Ικαρία κ.λπ.)

Δωδεκάνησα (Ρόδο, Κω, Κάρπαθο κ.λπ.)

Κρήτη

Αργοσαρωνικό (Ύδρα, Σπέτσες, Αίγινα κ.λπ.)

Σποράδες (Αλόνησο, Σκιάθο κ.λπ.)

Επτάνησα (Κέρκυρα, Ιθάκη, Κεφαλονιά κ.λπ.)

Other: _____

Περίπου πόσες ώρες εργάζεστε την ημέρα; *

Συμπληρώστε αριθμό

Συνολικά πόσες ώρες κοιμάστε μέσα στο 24ωρο όταν είστε στο πλοίο;

*

Συμπληρώστε αριθμό

Κοιμάστε συνεχόμενα ή με διαλείμματα μέσα στο 24ωρο; *

Συνεχόμενα

Με διαλείμματα

Περίπου πόσους μήνες μέσα στο έτος κάνετε υπηρεσία; *

Κατά προσέγγιση συμπληρώνετε αριθμό

Νιώθετε ότι σας λείπει ύπνος; *

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Αρκετά, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

1 2 3 4 5

Καθόλου

Πάρα πολύ

Υπάρχουν φορές που ενώ έχετε κοιμηθεί εξακολουθείτε να νιώθετε εξάντληση; *

1=Ποτέ, 2=Μερικές φορές, 3= Αρκετές φορές, 4=Πολλές φορές

1 2 3 4

Ποτέ

Πολλές φορές

Δυσκολεύεστε λόγω κούρασης να συγκεντρωθείτε σε μια εργασία ρουτίνας; *

1=Ποτέ, 2=Μερικές φορές, 3= Αρκετές φορές, 4=Πολλές φορές

1 2 3 4

Ποτέ

Πολλές φορές

Νιώθετε πως το ωράριο εργασίας σας είναι εξαντλητικό; *

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Αρκετά, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

1 2 3 4 5

Καθόλου

Πάρα πολύ

Σας λείπει η οικογένειά σας όσο είστε στο πλοίο; *

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Αρκετά, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

1 2 3 4 5

Καθόλου

Πάρα πολύ

Η βάρδιά σας συνήθως περιλαμβάνει εργασία μετά τα μεσάνυχτα; *

1=Ποτέ, 2=Μερικές φορές, 3= Αρκετές φορές, 4=Πολλές φορές

1 2 3 4

Ποτέ

Πολλές φορές

Έχετε ποτέ κάνει κάποιο λάθος κατά τη βάρδιά σας λόγω εξάντλησης; *

Ναι

Όχι

Δεν απαντώ

Πιστεύετε πως η κούραση ευθύνεται για μικροατυχήματα στην εργασία σας; *

1=Διαφωνώ, 2=Συμφωνώλίγο, 3=Συμφωνώ, 4=Συμφωνώπολύ

1 2 3 4

Διαφωνώ

Συμφωνώ πολύ

Είχατε ποτέ τραυματιστεί στο πλοίο λόγω εξάντλησης; *

Ναι

Όχι

Δεν απαντώ

Νιώθετε απομονωμένος/η όταν είστε στο πλοίο; *

1=Καθόλου, 2=Λίγο,3=Αρκετά, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

1 2 3 4 5

Καθόλου

Πάρα πολύ

Έχετε προστριβές λόγω κούρασης με άλλα μέλη του πληρώματος; *

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Αρκετά, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

1 2 3 4 5

Καθόλου

Πάρα πολύ

Σας ενοχλεί να ζείτε στο χώρο που εργάζεστε; *

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Αρκετά, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

1 2 3 4 5

Καθόλου

Πάρα πολύ

Από τα παρακάτω επιλέξτε αυτά που σας ενοχλούν περισσότερο όταν είστε στο πλοίο: *

Επιλέγεται όσα θέλετε και αν χρειαστεί συμπληρώνετε στο "Άλλο" κάτι που πιθανόν δεν υπάρχει στη λίστα

Ζέστη

Θόρυβος

Μεγάλος φόρτος εργασίας

Ναυτία

Οι δονήσεις του πλοίου λόγω της πλεύσης (vibration)

Έλλειψη φυσικής άσκησης

Με κουράζει η συνεχής επαφή με τους επιβάτες

Other: _____

Επιλέξτε όποια από τα παρακάτω σας προκαλούν άγχος: *

Επιλέγεται όσα θέλετε. Στο "Άλλο" συμπληρώστε αν υπάρχει κάτι που δεν αναφέρθηκε

Να φορτώσει και να εκφορτώσει γρήγορα το πλοίο (επιβάτες & οχήματα)

Να φτάσει και να φύγει στην ώρα του το πλοίο

Αποτελεσματική εξυπηρέτηση πελατών

Να μη γίνει κάποιο λάθος στη βάρδιά μου από εμένα ή συνάδελφό μου

Να προλάβω να έχω τελειώσει τις εργασίες μέσα στον προβλεπόμενο χρόνο

Λίγα άτομα για μεγάλο φόρτο εργασίας

Δεν υπάρχει ομαδικό κλίμα

Δεν υπάρχει καθοδήγηση/επιμόρφωση

Δεν με αγχώνει κάτι

Other: _____

Υπάρχει υποστήριξη από τους ανωτέρους σας; *

1= Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Αρκετά, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

1 2 3 4 5

Καθόλου

Πάρα πολύ

Από τα παρακάτω επιλέξτε αυτά που κρίνετε πως χαρακτηρίζουν την ειδικότητά σας: *

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα πολύ

Μπορώ να πάρω πρωτοβουλίες

Μονοτονία

Γρήγορη λήψη αποφάσεων

Έχω πολύ υψηλή ευθύνη για τις πράξεις που κάνω

Με πιέζει ο χρόνος

Τι θα προτεινάτε ώστε να γίνει το επάγγελμά σας όσο το δυνατόν πιο ξεκούραστο; *

Επιλέξτε όσα νομίζετε. Ανθέλετε συμπληρώνετε στο "Άλλο" κάποια δική σας πρόταση

Περισσότερες ώρες ανάπαυλας

Μεγαλύτερο διάστημα άδειας

Πρόσληψη επιπλέον πληρώματος για να αλλάζουν πιο συχνά οι βάρδιες

Νέες τεχνολογίες για να γίνονται αυτόματα ή ευκολότερα κάποιες εργασίες

Αλλαγές στο τρέχον ωράριο της κάθε βάρδιας

Other: _____

Νομίζετε πως η εκπαίδευση του πληρώματος είναι: *

1=Ανεπαρκής, 2=Χρειάζεται βελτίωση, 3=Επαρκής, 4=Εξαιρετική

1

2

3

4

Ανεπαρκής

Εξαιρετική

Νομίζετε ότι έχετε μεγάλη ευθύνη για τις πράξεις του υπόλοιπου πληρώματος; *

1=Διαφωνώ, 2=Συμφωνώ λίγο, 3=Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4=Συμφωνώ αρκετά, 5=Συμφωνώ πάρα πολύ

1

2

3

4

5

Διαφωνώ

Συμφωνώ πάρα πολύ