



**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**

*«Η Κόπωση των Ναυτικών στην Ποντοπόρο Ναυτιλία»*

**ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ**

*“Seafarers fatigue in sea-going shipping”*

**Όνοματεπώνυμο Σπουδαστή:**

*Χατζηδάκης Εμμανουήλ*

**Όνοματεπώνυμο Υπεύθυνων Καθηγητών:**

**Δρ. Νικητάκος Νικήτας / Δρ. Τσιρίμπα Αθηνά**

**ΔΙΑΤΡΙΒΗ**

**ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2019**

## **ΤΙΤΛΟΣ**

**«Η Κόπωση των Ναυτικών στην Ποντοπόρο Ναυτιλία»**

**ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΗ**  
**Χατζηδάκης Εμμανουήλ**

**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 .....ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ....., του .....ΙΩΑΝΝΗ....., με αριθμό μητρώου .....54..... φοιτητής / τρια του. Διδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέες Τεχνολογίες στη Ναυτιλία και τις Μεταφορές» του Τμήματος Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Αιγαίου και του Τμήματος Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι: *«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής διπλωματικής διατριβής και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην διατριβή. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η διατριβή προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τη συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική διατριβή».*

Ο δηλών  
ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ

Ημερομηνία  
25/10/2019

## Πίνακας περιεχομένων

1.	Εισαγωγή.....	- 6 -
1.1	Η σημαντικότητα της μελέτης της κόπωσης.....	- 6 -
1.2	Στόχος και Ερευνητικά Ερωτήματα.....	- 6 -
2.	Κεφάλαιο Εμπορική Ναυτιλία:.....	- 7 -
	Νομοθετικό Πλαίσιο και Οργανισμοί που την διέπουν. ....	- 7 -
2.1	ΟΡΙΣΜΟΣ.....	- 7 -
2.2	Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ .....	- 7 -
2.2.1	ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ .....	- 7 -
2.3	Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΠΟΝΤΟΠΟΡΟΥ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ .....	- 9 -
2.4	ΘΕΣΜΙΚΟ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....	- 10 -
2.5	ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΕΛΛΑΔΟΣ.....	- 11 -
2.6	ΝΑΥΤΙΚΟ ΑΠΟΜΑΧΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ .....	- 12 -
2.7	Ελληνικά Ναυτεργατικά Σωματεία .....	- 13 -
2.8	Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία (ΠΝΟ) .....	- 14 -
2.9	ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΘΕΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ .....	- 15 -
2.9.1	IMO (INTERNATIONAL MARITIME ORGANIZATION) .....	- 15 -
2.9.2	SOLAS (SAFETY OF LIFE AT SEA)-ISM CODE .....	- 16 -
2.9.3	STCW (STANDARDS OF TRAINING, CERTIFICATION AND WATCH KEEPING FOR SEAFERERS) .....	- 17 -
2.9.4	ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (MLC).....	- 18 -
3.	Κεφάλαιο 2 Η ναυτική εργασία.....	- 25 -
3.1	Το επάγγελμα του ναυτικού.....	- 25 -
3.2	Εργασιακό περιβάλλον - Το πλοίο.....	- 27 -
3.2.1	Ιδιαιτερότητες του επαγγέλματος.....	- 27 -
3.3	Ναυτική εργασία και εκπαίδευση .....	- 28 -
3.4	Πολυεθνικά πληρώματα .....	- 29 -
4.	Κεφάλαιο Κόπωση Ναυτικών.....	- 32 -
4.1	Χρόνος εργασίας.....	- 32 -
4.2	Κόπωση Ναυτικών .....	- 34 -
4.3	Αιτίες κόπωσης .....	- 35 -
4.4	Αναγνώριση της κόπωσης.....	- 36 -
4.5	Στρατηγικές αποφυγής της κόπωσης .....	- 38 -
4.6	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την ανάπτυξη καλών συνηθειών ύπνου ....	- 38 -
4.7	Θέματα ξεκούρασης .....	- 39 -
4.8	Κατευθυντήριες γραμμές για τη διατήρηση της απόδοσης.....	- 39 -

4.9	Τι μπορεί να μετριάσει τις επιδράσεις της κόπωσης .....	- 39 -
4.10	Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης .....	- 40 -
4.11	Σύνδρομο Χρόνιας Κόπωσης .....	- 41 -
4.12	Συσχέτιση κινδύνου πρόκλησης ατυχήματος με τη βάρδια.....	- 42 -
4.13	Η κόπωση ως αιτία ατυχημάτων .....	- 42 -
4.14	Ατυχήματα .....	- 43 -
5.	Μεθοδολογία .....	- 45 -
5.1	Μεθοδολογία Δειγματοληψίας .....	- 45 -
5.2	Το όργανο μέτρησης.....	- 46 -
5.3	Ανάλυση Δεδομένων .....	- 46 -
6.	Συμπεράσματα .....	- 62 -
7.	Προτάσεις.....	- 64 -
8.	Δυσκολίες Έρευνας .....	- 64 -

# 1. Εισαγωγή

## 1.1 Η σημαντικότητα της μελέτης της κόπωσης

Η ναυτιλία, αποτελεί ένα κλάδο εξαιρετικά προσοδοφόρο τόσο για τους ιδιοκτήτες των πλοίων όσο και για τους ναυτικούς και το σύνολο της παγκόσμιας οικονομίας γενικότερα.

Συνώνυμα της λέξης ναυτικός αποτελεί η κόπωση, η απομάκρυνση από την οικογένεια για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα και ο κίνδυνος. Το επάγγελμα του ναυτικού προϋποθέτει το άτομο που θα το επιλέξει να είναι πρόθυμο να ζήσει για μεγάλο χρονικό διάστημα σε ένα βαπόρι αντιμετωπίζοντας καθημερινά πλήθος αστάθμητων παραγόντων. Ο ναυτικός καλείται να αντιμετωπίσει καταστάσεις όπως οι διάφοροι κίνδυνοι, ο αποχωρισμός από τους αγαπημένους του, η συμβίωση με ξένα άτομα, η συνεχής μετακίνηση του πλοίου, η έλλειψη κοινωνικής ζωής και διασκέδασης, το ασταθές ωράριο ξεκούρασης, τα εξαντλητικά ωράρια εργασίας και πενιχρή ιατροφαρμακευτική περίθαλψη μεταξύ άλλων. Οι προαναφερθέντες παράγοντες εντείνουν το αίσθημα ψυχικής και σωματικής κόπωσης που υφίστανται το άτομο εξωθώντας το στα άκρα. Η κόπωση εγκυμονεί κινδύνους τόσο για τον ίδιο τον ναυτικό όσο και την γενικότερη ασφάλεια της ναυσιπλοΐας, αν μάλιστα συνυπολογιστεί το γεγονός ότι η κόπωση καθιστά τα άτομα αδύναμα να δέχονται και να επεξεργάζονται ερεθίσματα, καθιστώντας τα ευερέθιστα και συχνά ριψοκίνδυνα

Όλοι αυτοί οι παράγοντες που αναφέρονται παραπάνω καθιστούν μια έρευνα που τους μελετά σημαντική.

## 1.2 Στόχος και Ερευνητικά Ερωτήματα

Η κόπωση είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες επιρροής της ασφάλειας σε ένα πλοίο. Στόχος της παρούσας εργασίας είναι η μελέτη του φαινομένου της κόπωσης σε Έλληνες ναυτικούς της ποντοπόρου ναυτιλίας. Για την ολοκλήρωσή της πραγματοποιήθηκε με βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με το φαινόμενο και τους παράγοντες που το επηρεάζουν αλλά και έρευνες που έγιναν στο εξωτερικό. Στόχοι της έρευνας είναι η μελέτη των παραγόντων που προκαλούν κόπωση(σωματική και ψυχολογική), το κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι οι ναυτικοί από το επάγγελμά τους και τέλος προτάσεις για την επιτυχή αντιμετώπιση του φαινομένου.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν και εξετάστηκαν στη παρούσα έρευνα είναι:

- Ποιά είναι η έννοια της κόπωσης;
- Ποιοί είναι οι παράγοντες που την επηρεάζουν;
- Ποιές είναι οι επιπτώσεις της κόπωσης;
- Πως μπορεί να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο;
- Υπάρχει κόπωση στη ποντοπόρο ναυτιλία;
- Πως αισθάνονται οι ναυτικοί κατά τη διάρκεια ενός ταξιδιού;
- Τι προκαλεί άγχος στους ναυτικούς;
- Κατά πόσο είναι οι ναυτικοί ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους;

## **2. Κεφάλαιο Εμπορική Ναυτιλία:**

### **Νομοθετικό Πλαίσιο και Οργανισμοί που την διέπουν.**

#### **2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ**

Εν πρώτοις, θα ήταν φρόνιμο να δοθεί ένας ορισμός σε αυτό που ονομάζουμε εμπορική ναυτιλία, ο οποίος α priori θα βοηθήσει να αντιληφθεί κάποιος καλύτερα την εργασία και να ενταχτεί πλήρως στο νόημα του συγκεκριμένου πονήματος. Ο ορισμός που καλύπτει πλήρως το νόημα των λέξεων Εμπορική Ναυτιλία είναι ο εξής: είναι ο κλάδος εκείνος των μεταφορών που ασχολείται με την παροχή υπηρεσιών για τη μεταφορά αγαθών δια θαλάσσης. Η Ναυτιλιακή Αγορά δεν είναι ως γνωστόν ενιαία. Πρόκειται αντίθετα για ένα σύνολο από ξεχωριστές αγορές, που διαφοροποιούνται ως προς τον τύπο του μεταφερόμενου φορτίου και του πλοίου, τις απαιτήσεις των θαλασσίων διαδρομών και το γεωγραφικό καταμερισμό.<sup>1</sup> Αποτελεί αναμφισβήτητο γεγονός ότι η εμπορική ναυτιλία κινείται σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο και άκρως ασταθές οικονομικό περιβάλλον από το οποίο επηρεάζεται και ταυτόχρονα επηρεάζει. Ουσιαστικά εκτελεί μέρος του διεθνούς εμπορίου, του οποίου αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο, λειτουργώντας σε ένα χαοτικό διεθνές περιβάλλον το οποίο διέπεται από οικονομικές, πολιτικές και ταυτόχρονα κοινωνικές αλλαγές. Τα συμβαλλόμενα μέρη που μετέχουν της ναυτιλιακής αγοράς είναι κυρίως οι ναυτιλιακές εταιρίες, οι φορτωτές και οι κυβερνητικές οργανώσεις.

#### **2.2 Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ**

##### **2.2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ**

Όροι όπως θάλασσα, βαπόρι, ταξίδι και γενικώς ότι σχετίζεται με τη ναυτιλία, αποτελούν αναπόσπαστο στοιχείο της ψυχής ή αλλιώς αυτό που καλούμε dna του Έλληνα. Ο όρος ναυτοσύνη ταυτίζεται και συνδέεται πλήρως με τον Έλληνα και την Ελλάδα από την αρχαϊκή περίοδο μέχρι και σήμερα. Η Ελλάδα αποτελεί μια χώρα με μακρά παράδοση στη ναυτιλία που ξεκινάει από την αρχαϊκή εποχή και καταλήγει στο σήμερα μεταφέροντας όλη την γνώση και την εμπειρία στις επόμενες κάθε φορά γενιές. Είναι μια χώρα ναυτική, ενώ ταυτόχρονα η σχέση του Έλληνα με τη θάλασσα έχει διάρκεια καθώς και μια αέναη συνέχεια στο πέρασ του χρόνου. Κατά την αρχαιότητα αναπτύχθηκε ένας θαλάσσιος πολιτισμός από τους αρχαίους Έλληνες κατά τον οποίο έννοιες όπως θάλασσα και αρχιπέλαγος έπαιξαν σημαντικό ρόλο. Αυτή ακριβώς η ενασχόληση με τη θάλασσα ήταν και ο βασικός παράγοντας που ευνόησε τους Έλληνες να δημιουργήσουν αποικίες σε όλη τη λεκάνη της Μεσόγειου. Μεταφέροντας εμπορεύματα ανθρώπους αλλά και πολιτισμό, το πλοίο εξελίχθηκε σε κινητήριο μοχλό ανάπτυξης για την εποχή. Βασικότατο χαρακτηριστικό αυτού του θαλάσσιου πολιτισμού αποτέλεσε ο όρος κινητικότητα. Αυτός ο όρος συνδέθηκε άρρηκτα με τη θάλασσα η οποία ταυτίζεται πολλές φορές με την κίνηση και την αέναη και συνεχή ροή. Μαρτυρίες για τις απαρχές της ναυπηγικής βρίσκουμε στα ομηρικά έπη, στο Πάριο χρονικό και στις περιγραφές των ιστορικών και μυθικών

συγγραφέων καθώς και στα ποιήματα των λυρικών ποιητών. Ειδικότερα, και σύμφωνα με τον Απολλόδωρο, οι άνθρωποι αρχικά χρησιμοποιούσαν ως πλεύσιμα τις λάρνακες και μια τέτοια χρησιμοποίησε ο Δευκαλίωνας, ο πατέρας του Έλληνα για να διασωθεί με τη γυναίκα του Πύρρα από τον κατακλυσμό που έγινε επί των ημερών τους.<sup>3</sup> Επίσης σε διάφορα νησιά του Αιγαίου έχουν ανακαλυφθεί εργαλεία και όπλα τα οποία χρονολογούνται γύρω στο 8.000 π.Χ., γεγονός που αποδεικνύει ότι ήδη πριν από εκατό αιώνες οι κάτοικοι του ελλαδικού χώρου μπορούσαν να διαπλεύσουν τουλάχιστον την απόσταση που χωρίζει την ανατολική Πελοπόννησο ή τις βόρειες Σποράδες από τη Μήλο.

Από τα κυκλαδίτικα πλοία, στη θαλασσοκρατία των μινωιτών και από τη μυκηναϊκή εποχή έως τον χρυσό αιώνα του Περικλή και τον περίφημο αθηναϊκό στόλο παρατηρούμε ότι η ναυτιλία είχε γνωρίσει ιδιαίτερη άνθηση στον ελλαδικό χώρο κατά τα αρχαία χρόνια. Γεγονός που συνεχίστηκε αργότερα κατά την ελληνιστική περίοδο και πολύ αργότερα στην εποχή της Βυζαντινής αυτοκρατορίας. Για πολλούς αιώνες παρατηρείται μια συνεχής ενασχόληση των κατοίκων του ελλαδικού χώρου με τη θάλασσα και τη ναυτιλία καθώς και με τη ναυπήγηση διαφόρων τύπων πλοίων στα ναυπηγεία της εκάστου εποχής. Στα χρόνια της οθωμανικής κυριαρχίας, οι Έλληνες ούτε και τότε σταμάτησαν να ασχολούνται με τη θάλασσα. Τα νησιά του Αιγαίου σε σχέση με τις υπόλοιπες περιοχές είχαν ειδικά διοικητικά και οικονομικά προνόμια και μια ιδιότυπη αυτονομία, γεγονός που διευκόλυνε τους νησιώτες να συνεχίσουν την εμπορική δραστηριότητα.

Σε αυτό συνέβαλε επίσης, η προτίμηση από πλευράς δυτικοευρωπαίων εμπόρων στους Έλληνες ναυτικούς για τη μεταφορά αγαθών από τα δυτικά προς τα ανατολικά, τόσο για λογούς τεχνογνωσίας όσο και για πρακτικούς καθαρά λογούς. Αργότερα κατά τη σύσταση του ελληνικού κράτους, ξανά η ναυτιλία αποτέλεσε σημαντικό και βασικό μοχλό ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας. Στον 20ο αιώνα, και ειδικότερα κατά το δεύτερο μισό αυτού και μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, παρατηρήθηκε άνθηση της ναυτιλίας στη χώρα. Ο στόλος οδηγήθηκε σε ακμή μετά από μια συνεχή αναπτυξιακή πορεία που ακολούθησε στις δεκαετίες του 1950 και του 1960, φτάνοντας τη δεκαετία του 1970 να αποτελεί έναν από τους ισχυρότερους παγκοσμίως, πάνω από τον ιαπωνικό, τον νορβηγικό και τον αμερικανικό. Η ανοδική πορεία της ελληνικής ναυτιλίας σε αυτή την περίοδο, οφείλεται κατά ένα σημαντικό μέρος και στην αγορά δεξαμενόπλοιων (tankers). Από τους πρώτους που συνέβαλλαν σε αυτό ήταν ο Αριστοτέλης Ωνάσης και ο σταυρός Νιάρχος, οι όποιοι συναγωνίζονταν ο ένας τον άλλον στη ναυπήγηση μεγαλύτερων πλοίων.

Σημαντικό επίσης χαρακτηριστικό της ελληνικής ναυτιλίας κατά το δεύτερο μισό του 20ου αιώνα, ήταν η εξειδίκευση των πλοίων όσον αφορά το είδος του φορτίου τους και τον τρόπο μεταφοράς τους. Ο ελληνικός εφοπλιστικός κόσμος παρατήρησε που οδηγείται το διεθνές εμπόριο και οι ανάγκες τις αγορές και εξειδικεύτηκε τόσο σε πλοία που μετέφεραν χύδην ξηρό φορτίο, όσο και σε δεξαμενόπλοια, σε ψυγεία και LPG-LNG. Είναι ακριβώς εκείνη η περίοδος που ο Πειραιάς, αρχίζει και πάλι να αποκτά πολύ σπουδαίο ρόλο ως βασικό κέντρο διαχείρισης του ελληνόκτητου στόλου. Χαρακτηριστικό της ραγδαίας ανόδου του λιμανιού του Πειραιά αποτελεί το γεγονός ότι ενώ το 1950 κατέπλευσαν σε αυτό 10.000 πλοία, 1.200.000 επιβάτες και 3.500.000 τόνοι εμπορευμάτων, 20 χρόνια σχεδόν αργότερα και πιο συγκεκριμένα το 1970 κατέπλευσαν 40.000 πλοία, 4.600.000 επιβάτες και 9.000.000 τόνοι εμπορευμάτων.

Ταυτόχρονα δεν πρέπει να υποβαθμίζεται η ναυπηγική τέχνη που αναπτύχθηκε στον ελλαδικό χώρο κατά την αρχαιότητα. Σε πολλά αρχαία κείμενα όπως στην Ιλιάδα και στην



Οδύσσεια του Ομήρου υπάρχουν αναφορές που αποδεικνύουν ότι στο ελληνικό αρχιπέλαγος παρατηρήθηκε σημαντική ανάπτυξη της ναυπήγησης πλοίων, που οδήγησε σε άνθηση της ναυπηγικής τέχνης. “ ... κι αφού σκάρωσε κατάστρωμα κι αρμολόγησε στραβόξυλα πυκνά, το μαστόρευε... και μέσα στήριξε κατάρτι με ταιριασμένη αντένα κι έκαμε και το τιμόνι του να κυβερνήσει το σκάφος... κι η Καλυψώ λινά του κουβαλούσε τα πανιά. Κι αυτός με τέχνη τα έφτιαξε και αυτά, κι έδεσε μέσα ξάρτια και καραβόσκοινα”.

Σε μια θάλασσα με εκατοντάδες νησιά όπως είναι το Αιγαίο, είναι εύκολο να αντιληφθεί κανείς ότι η ανάγκη για την ανάπτυξη της ναυπηγικής τέχνης είναι εξέχουσας σημασίας για τους κατοίκους των παράκτιων αυτών περιοχών. Ο ελληνικός πολιτισμός συνδέεται άμεσα με την ενασχόληση με τη ναυτιλία. Για 100 περίπου αιώνες οι κάτοικοι του ελλαδικού χώρου ασχολούνται εντατικά με τη θάλασσα παρά τις όποιες εξελίξεις έχουν συμβεί στον τεχνολογικό κυρίως τομέα. Από τις μικρές σχεδίες και τα ιστία, μέχρι τα σημερινά υπερσύγχρονα πλοία με τις πανίσχυρες μηχανές εσωτερικής καύσης, ο Έλληνας πάντα εκδήλωνε τη βαθιά αγάπη που έτρεφε για τη θάλασσα. Αυτή η αγάπη σε συνδυασμό με τη γνώση που έχει αποκτήσει όλα αυτά τα χρόνια, που μεταλαμπαδεύεται από εποχή σε εποχή και από γενιά σε γενιά, αποτελούν το βασικό συστατικό της επιτυχίας των Ελλήνων στον ναυτιλιακό κλάδο. Αποτελούν αυτό που με λίγα λόγια λέμε ελληνικό ναυτικό δαιμόνιο που υφίσταται και θα συνεχίσει να υπάρχει στο διηνεκές.

### **2.3 Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΠΟΝΤΟΠΟΡΟΥ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ**

Κατά τη λειτουργία του, το πλοίο, δραστηριοποιείται υπό το ιδιοκτησιακό αλλά και λειτουργικό καθεστώς διαφορετικών εθνικοτήτων και νομοθεσιών, πέραν τούτου όμως εκτίθεται και σε κινδύνους, όσον αφορά τους θαλάσσιους δρόμους τους οποίους ακολουθεί και τα λιμάνια τα οποία προσεγγίζει. Όλα τα πλοία που ναυσιπλοούν στις ανοικτές θάλασσες, πρέπει να έχουν αποκτήσει εθνικό χαρακτήρα (U.S. Department of Transportation, 2006). Το πλοίο χωρίς σημαία και αυτό που δεν ανήκει σε ένα κράτος, υπόκειται σε απαγόρευση απόπλου (International Transport Workers' Federation). Αυτό είναι γνωστό ως η εθνικότητα του πλοίου ή η σημαία του (Ρούσος, 2006).

Ειδικότερα το πλοίο είναι εγγεγραμμένο σε κάποιο λιμάνι του κράτους σημαίας, γνωστό ως λιμάνι εγγραφής (Kidman, 2001). Το πλοίο, λοιπόν, καθώς ταξιδεύει, συνήθως, δε βρίσκεται σε περιοχή της χώρας στην οποία ανήκει η σημαία του ή στην χώρα όπου εδρεύει η πλοιοκτήτρια εταιρεία. Κάθε κράτος σημαίας έχει τη δυνατότητα να μπορεί και να ελέγχει τα πλοία, τα οποία έχει εγγεγραμμένα στα μητρώα της, σε τεχνικά και λειτουργικά θέματα, σύμφωνα με το Διεθνές Δίκαιο.

Γίνεται, λοιπόν, φανερό ότι μέσα στη ναυτιλιακή βιομηχανία γίνεται διαρκής μετακίνηση κεφαλαίου και εργατικού δυναμικού σε παγκόσμιο επίπεδο. Με την παγκοσμιοποίηση των οικονομιών, οι τράπεζες ανά τον κόσμο μπορούν να χρηματοδοτήσουν οποιαδήποτε ναυτιλιακή εταιρεία, αφού δεν υπάρχουν πλέον γεωγραφικοί περιορισμοί. Έτσι, δεν είναι απίθανο μια Ελληνική τράπεζα, να δανείζει μια πλοιοκτήτρια εταιρεία, η οποία εδρεύει στην Κύπρο, ενώ το πλοίο έχει υψώσει σημαία Παναμά, ενώ ταυτόχρονα ο προσωπικός εγγυητής να φέρει Ελληνική υπηκοότητα και η σύμβαση δανείου να διέπεται από το Αγγλικό δίκαιο.

## 2.4 ΘΕΣΜΙΚΟ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Στη συνέχεια ακολουθεί αναφορά στο νομικό θεσμικό πλαίσιο που διέπει την υπό ελληνική σημαία ποντοπόρο ναυτιλία. Το νομικό αυτό πλαίσιο εντός του οποίου δρα η ελληνική ποντοπόρος ναυτιλία δημιουργήθηκε με στόχο την ανάπτυξη της ελληνικής σημαίας. Διέπεται από κανόνες και νόμους με ισχύ που στοχεύουν στην προστασία και συνάμα στην περαιτέρω ενίσχυση της ελληνικής ναυτιλίας. Με το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου η ελληνική οικονομία και πιο συγκεκριμένα η ελληνική ναυτιλία βρισκόταν σε τραγική κατάσταση. Ένα πολύ μεγάλο μέρος του ελληνικού στόλου είχε καταστραφεί ολοσχερώς ενώ ταυτόχρονα μεγάλες ήταν οι απώλειες ανθρωπίνων ζωών και σε ναυτικούς. Άμεση συνέπεια της άσχημης αυτής οικονομικής κατάστασης, ήταν να δυσκολέσει σε πολύ μεγάλο βαθμό η εξεύρεση πόρων για χρηματοδότηση της ναυτιλίας. Εύποροι πλοιοκτήτες δεν μπορούσαν πλέον να συμβάλλουν οικονομικά στην ανόρθωση της ελληνικής ναυτιλίας, με αποτέλεσμα να γίνει προσπάθεια για εξεύρεση χρηματοδοτών από το εξωτερικό και πιο συγκεκριμένα από τραπεζικά κεφάλαια του εξωτερικού. Η ασταθής μετεμφυλιακή πολιτική και οικονομική κατάσταση της χώρας όμως, καθιστούσαν δύσκολη την εξεύρεση τέτοιων κεφαλαίων, μιας και το εξωτερικό τραπεζικό κεφάλαιο δίσταζε να επενδύσει σε αυτό το μη σταθερό οικονομικοπολιτικό περιβάλλον που διέπει τη χώρα.

Υπό αυτές λοιπόν τις συνθήκες ψηφίστηκε το ΝΔ 2687/5 με στόχο όπως προαναφέρθηκε την προσέλκυση και προστασία των εξωτερικών κεφαλαίων. Πρόκειται για:

- i. Νόμο αυξημένης τυπικής ισχύος, το οποίο σε γενικές γραμμές σημαίνει ότι έχει την ίδια νομική ισχύ με το Σύνταγμα, δε μπορεί να καταργηθεί από άλλο νόμο παρά μόνο αν τροποποιηθεί το ίδιο το Σύνταγμα από κάποια συντακτική βουλή
- ii. Έχει μόνον άρθρα στα οποία ορίζει ότι μπορούν να δοθούν ορισμένου τύπου κίνητρα για την εισαγωγή κεφαλαίων για παραγωγικές επενδύσεις, αλλά αφήνει τις λεπτομέρειες να καθοριστούν με κοινή υπουργική απόφαση των υπουργών οικονομικών και του καθ' ύλην αρμόδιου υπουργείου, που θα εκδίδεται κάθε φορά, που θα εγκρίνεται εισαγωγή ενός συγκεκριμένου κεφαλαίου για συγκεκριμένη επένδυση.

Πρόκειται ουσιαστικά για τον πρώτο και ίσως σημαντικότερο νόμο πάνω στον οποίο δομήθηκε η ελληνική κυβερνητική ναυτιλιακή πολιτική, ο οποίος συνέβαλε τα μέγιστα για την περαιτέρω ανάπτυξη της. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με αυτό το άρθρο, η προνομιακή μεταχείριση που έχει το κεφάλαιο εξωτερικού που προορίζεται για παραγωγικές επενδύσεις στην Ελλάδα επεκτείνεται και σε πλοία άνω των 1.500 Κ.Ο.Χ. (Κόρος ολικής χωρητικότητας) εάν νηολογηθούν υπό ελληνική σημαία. Δίνεται με αυτόν τον τρόπο η δυνατότητα σε πρόσωπα νομικά ή φυσικά που προέρχονται από το εξωτερικό, να εγγράψουν πλοία άνω των 1.500 Κ.Ο.Χ. στο ελληνικό νηολόγιο με την προϋπόθεση ποσοστό άνω του 50% του μετοχικού κεφαλαίου της ναυτιλιακής εταιρίας να ανήκει σε ελληνικά συμφέροντα. Με αυτόν τον τρόπο προσπάθησε η ελληνική πολιτεία να ενισχύσει την ποντοπόρο ναυτιλία και ταυτόχρονα να παραθέσει ένα σταθερό πλαίσιο για να προσελκύσει τα ξένα κεφάλαια εξαλείφοντας την όποια διστακτικότητα. Επίσης, εκτός από τους όρους και τις προϋποθέσεις που στοχεύουν στην προσέλκυση αλλοδαπών κεφαλαίων έχουν ταυτόχρονα περιληφθεί και όροι, απαραίτητοι για τη στήριξη των ποντοπόρων πλοίων.

Αυτοί είναι:

- Η φορολογία των πλοίων και των μετόχων των πλοιοκτητριών εταιριών
- Η σύνθεση του πληρώματος και η δυνατότητα ναυτολόγησης αλλοδαπών υπό προϋποθέσεις
- Η δυνατότητα των αλλοδαπών ναυτικών να αμείβονται σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας της χώρας τους
- Η δυνατότητα σύστασης ειδικού τύπου εταιρίας με σκοπό να αποτελέσει την πλοιοκτήτρια εταιρία του πλοίου για το οποίο εκδόθηκε η εγκριτική πράξη, κατά παρέκκλιση όλων των διατάξεων του εταιρικού δικαίου.

Αποτέλεσμα όλων αυτών, ήταν η γιγάντωση της ελληνικής ναυτιλίας και η άμεση αύξηση των πλοίων που νηολογούνται υπό ελληνική σημαία. Όμως, σε αυτό το σημείο θα ήταν σωστό να αναφέρουμε ότι πολλές ναυτιλιακές εταιρίες έχουν ακολουθήσει διαφορετικό δρόμο ως προς την νηολόγηση των πλοίων τους. Παρατηρούνται δηλαδή να εφαρμόζουν άλλους νομούς που διέπουν την διαχείριση και οργάνωση της ελληνικής ναυτιλίας. Για παράδειγμα πολλές ακτοπλοϊκές εταιρίες χρησιμοποιούν νομούς περί ανωνύμων εταιριών (Ν.2190/20) και περί εταιριών περιορισμένης ευθύνης (Ν 3190/55). Άλλες τον Ν.959/79 περί ναυτικής εταιρίας κτλ. Άλλα όργανα που αποτελούν το σταθερό νομοθετικό θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής ποντοπόρου ναυτιλίας είναι:

- Ο κώδικας Δημόσιου Ναυτικού Δικαίου (Κ.Δ.Ν.Δ.) – Ν.Δ. 187/73 που περιέχει διατάξεις δημόσιου αναγκαστικού δικαίου, οι οποίες αναφέρονται στους τρεις βασικούς πυλώνες της ναυτιλίας (πλοίο, ναυτικός, λιμάνι)
- Ο κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου (Κ.Ι.Δ.Ν.) - Ν. 3.816/58 που περιέχει διατάξεις κυρίως ενδοτικού δικαίου που ρυθμίζουν θέματα διενέργειας του θαλασσιού εμπορίου, σύμβασης, ναυτολόγησης,, θαλάσσιας ασφάλισης και ναυτικής υποθήκης και
- Ο αναγκαστικός νομός 89/67 σύμφωνα με τον οποίο δόθηκαν τα κίνητρα να εγκατασταθούν στην Ελλάδα αλλοδαπές εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται εκτός Ελλάδας χωρίς όμως να φορολογούνται τα έσοδα τους.

## **2.5 ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΕΛΛΑΔΟΣ**

Το Ναυτικό Επιμελητήριο της Ελλάδος είναι ο επίσημος σύμβουλος της Πολιτείας σε θέματα ναυτιλίας. Είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου και έχει ως σκοπό του την προστασία και προαγωγή των συμφερόντων της Ελληνικής Εμπορικής Ναυτιλίας, μέσω κοινής συνεργασίας όλων των μελών του και με ορθολογικό συντονισμό της δράσεως τους. Ιδρύθηκε με τον Α.Ν. 191 της 30ης Σεπτεμβρίου 1936 αφού είχε διαπιστωθεί η ανάγκη υπάρξεως ενός συντονιστικού οργάνου μέσω του οποίου θα εξασφαλιζονταν η εμπεριστατωμένη μελέτη των θεμάτων όλων των κλάδων της ναυτιλίας, καθώς και η έγκυρη γνωμοδότηση και παροχή συμβουλών στις εκάστοτε Κυβερνήσεις. Λειτουργεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας και εδρεύει από συστάσεως στον Πειραιά. Μέλη του είναι όλα τα υπό Ελληνική σημαία πλοία τα οποία εκπροσωπούνται από τις κάτωθι εφοπλιστικές Ενώσεις:

- Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών,

- Ένωση Εφοπλιστών Ναυτιλίας Μικρών Αποστάσεων,
- Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Επιβατηγού Ναυτιλίας,
- Ένωση Επιχειρήσεων Ακτοπλοΐας
- Ένωση Πλοιοκτητών Ρυμουλκών και Ναυαγοσωστικών Πλοίων,
- Πανελλήνια Ένωση Πλοιοκτητών Ρυμουλκών και Ναυαγοσωστικών Πλοίων “Αγ. Νικόλαος”,
- Πανελλήνια Ένωση Πλοιοκτητών Ακτοπλοϊκών Φορτηγών Πλοίων,
- Ένωση Πλοιοκτητών Ελληνικών Σκαφών Τουρισμού.

## 2.6 ΝΑΥΤΙΚΟ ΑΠΟΜΑΧΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Το Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (Ν.Α.Τ.) (Merchant Seamen’s Fund) είναι πρωτογενής ασφαλιστικός φορέας και αποτελεί το βασικό ίδρυμα κοινωνικής προστασίας των Ελλήνων ναυτικών. Είναι ο αρχαιότερος οργανισμός κοινωνικής ασφάλισης τόσο της Ελλάδας όσο και της Ευρώπης.<sup>18</sup> Ιδρύθηκε με τον Νόμο ΧΛΘ του 1861 μετά από προσωπική παρέμβαση της Βασίλισσας Αμαλίας που οραματίστηκε ένα πρωτοποριακό για τα τότε δεδομένα εθνικό φορέα ασφάλισης για τους Έλληνες ναυτικούς. Σήμερα αποτελεί ΝΠΔΔ και τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας με κύριο σκοπό την ασφάλιση των εργαζομένων στη θάλασσα. Πόροι του Ιδρύματος αποτελούν κυρίως οι ασφαλιστικές εισφορές των πλοιοκτητών και των ναυτικών (κατά ποσοστό επί των αποδοχών τους) οι οποίες και καταβάλλονται στο νόμισμα πληρωμής των ναυτικών, καθώς και από άλλες περιορισμένες όμως πηγές (π.χ. έκδοση αδειών αλιείας, ρυμουλκών, άρση ναυαγίων κλπ). Η ασφάλιση που παρέχεται σήμερα από το NAT είναι τόσο η παροχή κύριας όσο και επικουρικής σύνταξης. Η επικουρική σύνταξη νομοθετήθηκε με τον Ν. 1482 του 1984. Στο NAT ασφαλίζονται τόσο οι ίδιοι οι ναυτικοί (που λαμβάνουν σύνταξη λόγω γήρατος, ή ανικανότητας ή ατυχήματος και υπό προϋποθέσεις επικουρική σύνταξη) όσο και οι οικογένειές τους (που λαμβάνουν σύνταξη στη περίπτωση θανάτου του ναυτικού).

Στο Διοικητικό Συμβούλιο του NAT μετέχουν εκπρόσωποι των πλοιοκτητών και των ναυτικών, εκπρόσωποι του Υπουργείου Οικονομικών, της Τράπεζας της Ελλάδος, καθώς και ειδικοί σύμβουλοι περί τα ασφαλιστικά. Επίσης, συμμετέχει εκπρόσωπος των εργαζομένων. Η είσπραξη των ασφαλιστικών εισφορών του Ταμείου διενεργείται είτε απευθείας από το φορέα είτε από τις κατά τόπους Λιμενικές Αρχές, εις δε το εξωτερικό από τα προξενικά Λιμεναρχεία και τις παράλιες ελληνικές Προξενικές Αρχές. Μέχρι το έτος 1982 του Δ.Σ. του NAT προήδρευε ανώτερος αξιωματικός του Λιμενικού Σώματος. Επίσης, σε ορισμένες διοικητικές μονάδες του φορέα προϊστανται αξιωματικοί του Λ.Σ. Από τα έσοδα που αποκομίζει το NAT παρέχεται στους ναυτικούς μέσω του ΕΟΠΥΥ ιατροφαρμακευτική περίθαλψη σε όλους τους ναυτικούς, είτε εν ενεργεία, είτε συνταξιούχους.

## 2.7 Ελληνικά Ναυτεργατικά Σωματεία

Τα **Ναυτεργατικά Σωματεία** (Seamen Unions) είναι επαγγελματικά, συνδικαλιστικά Σωματεία στα οποία και οργανώνονται οι ναυτικοί. Στην Ελλάδα τέτοια σωματεία λειτουργούν κατά θέση και ειδικότητα όπου και διακρίνονται σε δύο κατηγορίες:

α) τα "εργοδοτικά" όπως π.χ. η Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών, η Ένωση ιδιοκτητών ακτοπλοϊκών φορτηγών, η Πανελλήνια Ένωση Πλοιοκτητών φορτηγών πλοίων ξύλινων και σιδηρών, η Ένωση Ελλήνων Πλοιοκτητών επιβατηγών ακτοπλοϊκών πλοίων κ.α. και

β) τα "εργατικά" όπως η Ένωση Πλοιάρχων Ε.Ν., Ένωση Αρχιθαλαμηπολων-Θαλαμηπόλων Ε.Ν., η Ένωση Μηχανικών Ε.Ν., Ασυρματιστών, Ηλεκτρολόγων, Θερμαστών, Φροντιστών, Μαγείρων, Ναυτών κ.ά.

Κεντρική οργάνωση όλων των επιμέρους ναυτεργατικών σωματείων αποτελεί η Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία Π.Ν.Ο. στην οποία και εκπροσωπούνται, και η οποία με την σειρά της αντιπροσωπεύει το σύνολο των Ελλήνων ναυτικών.

Τα πάσης φύσεως θέματα των ναυτεργατικών σωματείων διέπονται από το Συνδικαλιστικό και Συλλογικό Ναυτεργατικό Δίκαιο όπως αυτό διαμορφώνεται από τη σχετική νομολογία και τις συλλογικές συμβάσεις ναυτεργατών.

Τα σωματεία αυτά ως επαγγελματικές ενώσεις κατά ειδικότητα και ομοσπονδίες άρχισαν να εμφανίζονται στην Ελλάδα κατά τον μεσοπόλεμο ως συνέχεια των παλαιότερων συντεχνιακών μορφών. Αρχικά τα ναυτεργατικά σωματεία διέπονταν από τις κοινές περί επαγγελματικών σωματείων διατάξεις που ρύθμιζαν τα αυτά των εργατών ξηράς με κάποιες ειδικές προβλέψεις ένεκα της ιδιομορφίας του ναυτικού επαγγέλματος, σύμφωνα και με το άρθρο 20 του **Β.Δ/τος 15/20-5-1920** "*Περί κωδικοποίησης των περί επαγγελματικών σωματείων διατάξεων*", νόμος που αποτέλεσε σταθμό του εργατικού συνδικαλισμού στην Ελλάδα, τότε ιδρύθηκε και η Π.Ν.Ο.

Συνέχεια αυτού ήταν ο μεταξικός **Α.Ν.299/1936** "*Περί ρυθμίσεως συλλογικών διαφορών εν τη ναυτική εργασία*". Τούτου ακολούθησε ο **Α.Ν.3276/1944** (που υπόψη εκδόθηκε στη Μ. Ανατολή και αναδημοσιεύτηκε στην Ελλάδα το 1945, κατ' άρθρο 8 της με αριθμ. 21/1945 Συντακτικής Πράξης) και ο οποίος συμπληρώθηκε αργότερα δια του **Ν.Δ. 304/1947** κατά την ερμηνεία του οποίου οι συλλογικές συμβάσεις με επικύρωση υπουργικής απόφασης λάμβαναν πλέον, θέση νόμου, με δεσμευτικό χαρακτήρα τόσο για τις εργοδοτικές όσο και τις εργατικές οργανώσεις, νόμος που αποτέλεσε επίσης σταθμό στις εργασιακές σχέσεις.

Στη περίοδο του ψυχρού πολέμου όπου ο μακαρθισμός κτύπησε και την πόρτα της Ελλάδας άρχισε και ο παραγκωνισμός του συνδικαλιστικού κινήματος. Κάθε απλό εργατικό αίτημα προόδου συνθηκών εργασίας εκλαμβάνονταν ως επαναστατική προδιάθεση. Παρά ταύτα με μικρές προσαρμογές της υφιστάμενης νομοθεσίας φθάνει η δεκαετία του 1960 με αποκορύφωση το πραξικόπημα της 21ης Απριλίου όπου αναστάλθηκε η λειτουργία όλων των σωματείων. Τότε επιχειρήθηκε νέα ρύθμιση με τον **Α.Ν.257/1968** "*Περί Ναυτεργατικών Επαγγελματικών Σωματείων και Ομοσπονδιών*"

κατά τρόπο αντεργατικό επιβάλλοντας με νέες αρχαιρεσίες, διοικήσεις ελεγχόμενες. Την εποχή εκείνη της δικτατορίας ένας μεγάλος αριθμός ναυτικών φυλλαδίων είχε κατασχεθεί. Τελικά ο νόμος αυτός καταργήθηκε μαζί με κάθε άλλη σχετική διάταξη με το μεταπολιτευτικό Ν.Δ. **85/5-10-1974** "*Περί αποκαταστάσεως των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εν τη θαλάσση εργαζομένων*" το οποίο και συμπληρώθηκε με τον Ν. **5/1975** "*Περί συμπληρώσεως του ΝΔ 85/1974*", που τέθηκε σε ισχύ από της δημοσίευσής του ΦΕΚ Α' 16/6-2-1975, όπως ισχύει μέχρι σήμερα.

## **2.8 Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία (ΠΝΟ)**

Η ίδρυση της Πανελληνίας Ναυτικής Ομοσπονδίας πραγματοποιήθηκε το 1920, όταν συνήλθε από 11 μέχρι 20 Νοεμβρίου το πρώτο ιδρυτικό Συνέδριο της Ομοσπονδίας. Στο Συνέδριο αυτό πήραν μέρος όλες οι υπάρχουσες τότε ναυτεργατικές οργανώσεις, η ίδρυση των οποίων είχε προηγηθεί εκείνης της ΠΝΟ.

Από την προηγηθείσα αναδρομή προκύπτει ότι η οργάνωση των διαφόρων κλάδων δεν έγινε ταυτόχρονα, προηγήθηκαν θα μπορούσε να πει κανείς οι δυναμικότεροι κλάδοι και ακολούθησαν οι υπόλοιποι, με αποτέλεσμα η ολοκλήρωση να πραγματοποιηθεί μέσα στα πρώτα πενήντα περίπου χρόνια του περασμένου αιώνα.

Η ΠΝΟ με το οργανωτικό σχήμα που την γνωρίζουμε σήμερα άρχισε την δράση της από τον Νοέμβριο του 1920. Πρώτος Γενικός της Γραμματέας εξελέγη ο Θ. Μάλλωσης. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός, που αποδεικνύει πως η ΠΝΟ από τα πρώτα κιόλας βήματα της συνειδητοποίησε την σημασία της διεθνούς εργατικής συνεργασίας και αλληλεγγύης, ότι η Διοίκηση της Ομοσπονδίας απεφάσισε τον Δεκέμβρη του 1920 - ένα μόλις μήνα μετά την ίδρυση της- να προσχωρήσει στην Διεθνή Ομοσπονδία Εργατών Μεταφορών (ITF) και να αποτελέσει μία από τις αρχαιότερες οργανώσεις της δύναμης της Διεθνούς.

Η εμφάνιση της ΠΝΟ μέσα στην συνδικαλιστική ζωή της χώρας έδωσε νέα ορμή και δυναμικότητα στο όλο εργατικό κίνημα, πράγμα που έμελλε να ενταθεί τα αμέσως επόμενα χρόνια.

## **2.9 ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΘΕΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### **2.9.1 IMO (INTERNATIONAL MARITIME ORGANIZATION)**

Η ανάγκη σύστασης μιας Αρχής για το συντονισμό των ναυτιλιακών ζητημάτων σε διεθνές επίπεδο, ήταν μια ανάγκη που είχε αρχίσει να υπάρχει πριν από τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Με δεδομένο ότι το επάγγελμα του ναυτικού είναι από τα πιο επικίνδυνα και δεδομένης και της φύσης της ναυτιλίας που απαιτεί συνεργασία σε διεθνές επίπεδο, ειδικότερα για θέματα που άπτονται της βελτίωσης της ασφάλειας στη θάλασσα, κρίθηκε απαραίτητο η Αρχή αυτή να βρίσκεται υπό την επίβλεψη του Οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ). Έτσι, μετά από πολλές προσπάθειες με διαβουλεύσεις και συνόδους ανάμεσα στα κράτη-μέλη του ΟΗΕ ιδρύθηκε, το 1948 στα πλαίσια της Ναυτιλιακής Συνδιάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών στη Γενεύη (United Nations Maritime Conference, 1948), ο IMCO (Intergovernmental Maritime Consultive Organization). (Βλάχος, 2007).

Ο IMCO είχε συμβουλευτικές αρμοδιότητες σε τεχνικής φύσης θέματα της ναυτιλίας, στην προαγωγή του διεθνούς εμπορίου, στην υιοθέτηση γενικών κανονισμών στον τομέα της ασφάλειας και της πρόληψης της θαλάσσιας ρύπανσης, στην αποφυγή των διακρίσεων και των περιορισμών και στην προετοιμασία διεθνών συμβάσεων και την ανταλλαγή προτάσεων. Οι συμβουλές, οι γνωμοδοτήσεις και οι αποφάσεις του ήταν μη δεσμευτικού χαρακτήρα για τα κράτη-μέλη του.

Μετά από πολλά χρόνια διασκέψεων, κατά το οποία διατυπώνονταν προβληματισμοί κυρίως σχετικά με τον μη δεσμευτικό χαρακτήρα που είχαν οι αποφάσεις του συγκεκριμένου οργανισμού, αποφασίστηκε στις 23 Μαΐου 1982 ο οργανισμός να μετονομαστεί σε IMO (International Maritime Organization). Ο ρόλος του IMO αναβαθμίστηκε αφού πλέον οι αποφάσεις του θα είχαν δεσμευτικό χαρακτήρα για όλα τα κράτη-μέλη. Απαραίτητη προϋπόθεση για την έναρξη ισχύος εφαρμογής της σύμβασης τέθηκε η συγκέντρωση 21 υπογραφών, γεγονός που απαιτούσε την επιπλέον συμμετοχή των 7 μεγαλύτερων κρατών που οι στόλοι τους ξεπερνούσαν το 1εκ. κόρους ολικής χωρητικότητας (GRT) το καθένα. Αυτό με απλά λόγια σήμαινε τη συμμετοχή στον κόλπο του IMO όλων των μεγάλων ναυτιλιακών κρατών. (Βλάχος, 2007).

Σήμερα, ο Οργανισμός αποτελεί έναν πολυμερή, διακυβερνητικό, διεθνή ναυτιλιακό οργανισμό που εδρεύει στο Λονδίνο και έχει 170 κράτη – μέλη (K-M) και 3 συνδεδεμένα μέλη. Επιπλέον, 64 Διακυβερνητικοί Οργανισμοί έχουν συνάψει συμφωνίες συνεργασίας με τον IMO και μετέχουν στον Οργανισμό ως παρατηρητές, ενώ σε 78 ΜΚΟ έχει παραχωρηθεί συμβουλευτικό καθεστώς. ( www.mfa.gr, 2016).

Η Γενική Συνέλευση του IMO συνέρχεται κάθε δύο χρόνια στην έδρα του οργανισμού στο Λονδίνο, ενώ το Συμβούλιο αποτελείται από 40 εκλεγμένα κράτη-μέλη, χωρισμένα σε τρεις κατηγορίες. Η κατηγορία Α' αποτελείται από τα 10 κράτη-μέλη με το μεγαλύτερο μέγεθος εμπορικού στόλου, η κατηγορία Β' από 10 κράτη- μέλη με μεγάλο όγκο μεταφερομένων φορτίων στις διεθνείς εμπορικές ναυτιλιακές μεταφορές, ενώ η κατηγορία Γ' αποτελείται από τα υπόλοιπα 20 μέλη του Συμβουλίου και περιλαμβάνει χώρες που προσπαθούν να διεισδύσουν στο τομέα των διεθνών ναυτιλιακών μεταφορών. Η Ελλάδα, με τη σημαντικότερη παρουσία της στο τομέα της διεθνούς ναυτιλίας εκλέγεται εδώ και

δεκαετίες σταθερά ως μέλος του Συμβουλίου και μάλιστα στην κατηγορία Α'. (Αλεξοπούλου, 2012).

Ο Οργανισμός επικεντρώνει τις λειτουργίες του κυρίως στους τομείς της ναυτικής ασφάλειας, ναυσιπλοΐας, φορτίων, τεχνολογίας, διευκόλυνσης των μεταφορών, προστασίας του θαλάσσιου περιβάλλοντος καθώς και στα θέματα νομικής φύσης.

Η συνήθης διαδικασία που ακολουθείται αφορά τη σύγκληση διεθνών συνδιασκέψεων που έχουν ως αποτέλεσμα την ίδρυση διεθνών συμβάσεων (International Conventions), τις οποίες, εφόσον κυρώσουν τα κράτη-μέλη, τις περιλαμβάνουν στην εθνική τους νομοθεσία. Όσο πιο σημαντική είναι μία σύμβαση τόσο πιο επιτακτική είναι η ανάγκη για επικύρωση και εφαρμογή κωδικών, συστάσεων και οδηγιών. Τα τελευταία 25 χρόνια ο IMO έχει προχωρήσει στην υιοθέτηση 40 περίπου διεθνών συμβάσεων (international conventions) και πρωτοκόλλων (υποχρεωτικού χαρακτήρα για τα κράτη μέλη), καθώς και κάτι περισσότερο από 600 κώδικες (codes) και συστάσεις (recommendations). Δύο από τις σημαντικότερες συμβάσεις (οι οποίες θα αναλυθούν στη συνέχεια), που έχουν υιοθετηθεί από τα κράτη - μέλη στα πλαίσια του IMO, είναι η σύμβαση για την ασφάλεια της διεθνούς ναυτιλίας SOLAS (Safety Of Life At Sea) του 1974, που αναθεωρήθηκε και επεκτάθηκε το 1995, καθώς και η σύμβαση για την πρόληψη της μόλυνσης του περιβάλλοντος από πλοία (MARPOL, Maritime Pollution), η οποία υιοθετήθηκε το 1973 και αναθεωρήθηκε το 1978, ενώ θα πρέπει να σταθούμε και στη Διεθνή Συνθήκη για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Διπλωμάτων και Φυλακής των ναυτικών, STCW 1978. (Βλάχος, 2007).

## **2.9.2 SOLAS (SAFETY OF LIFE AT SEA)-ISM CODE**

Η Διεθνής Συνθήκη για την Προστασία της Ζωής στη Θάλασσα (Safety of Life at Sea SOLAS) αποτελεί την πιο σημαντική από τις συμφωνίες που αφορούν την ασφάλεια στη θάλασσα και με την τροποποιημένη μορφή της τέθηκε σε ισχύ το 1980. Στα χρόνια που ακολούθησαν έγιναν τροποποιήσεις και προστέθηκαν νέα κεφάλαια.

Σημαντικότερο κεφάλαιο της Σύμβασης αυτής και ο κυριότερος λόγος για τον οποίο η σύμβαση αυτή θεωρείται πολύ σημαντική είναι ο ISM Code. Ο κώδικας αυτός αποτελεί ένα διεθνές πρότυπο για την ασφαλή διαχείριση και λειτουργία των πλοίων και για την πρόληψη της ρύπανσης. Ο σκοπός του κώδικα είναι:

- Να εξασφαλίσει ασφάλεια εν πλω
- Να αποτραπεί ο ανθρώπινος τραυματισμός ή η απώλεια ζωής
- Να αποφευχθεί η ζημία στο περιβάλλον και στο σκάφος.

Ο ISM Code υιοθετήθηκε από την SOLAS το 1994 και ενσωματώθηκε στο κεφάλαιο IX. Μέχρι το 2002 σχεδόν όλη η διεθνής ναυτιλιακή κοινότητα έπρεπε να έχει συμμορφωθεί με τον κώδικα και να καταρτίσει ένα σχέδιο ασφαλούς διαχείρισης. (Βλάχος, 2011).

Στα πλαίσια του ISM Code η ναυτιλιακή επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να διατηρεί ένα Σύστημα Διοίκησης της Ασφάλειας (Safety Management System) που να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του Κώδικα, το οποίο να αποτελεί οργανικό τμήμα της οργάνωσης της επιχείρησης. Παράλληλα το κάθε πλοίο πρέπει να διαθέτει ένα Πιστοποιητικό Διοίκησης της Ασφάλειας (Safety Management Certificate), το οποίο αποδεικνύει ότι το πλοίο διοικείται σύμφωνα με το Safety Management System της εταιρείας. (Διακογιάννη, 2014).



### **2.9.3 STCW (STANDARDS OF TRAINING, CERTIFICATION AND WATCH KEEPING FOR SEAFERERS)**

Η οδηγία 94/58/EK, της 22ας Νοεμβρίου 1994, σχετικά με το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών προσέδωσε ισχύ δικαίου της ΕΕ στη Σύμβαση του ΔΝΟ του 1978 για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών (STCW). Η σύμβαση υπεβλήθη σε ουσιαστικές τροποποιήσεις το 1995, και στη συνέχεια κωδικοποιήθηκε από την οδηγία 2001/25/EK, της 4ης Απριλίου 2001, η οποία αντικαταστάθηκε από την αναδιατυπωμένη οδηγία 2008/106/EK, της 19ης Νοεμβρίου 2008.

Η οδηγία καθόριζε τους κανόνες εκπαίδευσης και τα πρότυπα ικανότητας για την πιστοποίηση των ναυτικών, και ρύθμιζε τις ειδικές επιμορφώσεις, τις υποχρεώσεις των κρατών μελών σχετικά με την εκπαίδευση των ναυτικών, τις προδιαγραφές επικοινωνίας μεταξύ των μελών του πληρώματος των πλοίων καθώς και τον έλεγχο των πιστοποιητικών του πληρώματος (έλεγχος από το κράτος λιμένα). Το 2010, στη συνδιάσκεψη της Μανίλα, έγιναν σημαντικές τροποποιήσεις στη Σύμβαση STCW (ενίσχυση των μέτρων για την καταπολέμηση της απάτης πιστοποίησης, αύξηση των απαιτήσεων σχετικά με τη σωματική ικανότητα και επικαιροποίηση της κατάρτισης σε θέματα ασφάλειας). Οι νέες διατάξεις θα πρέπει να μεταφερθούν στο εθνικό δίκαιο σύμφωνα με την οδηγία 2012/35/ΕΕ, της 21ης Νοεμβρίου 2012, που τροποποιεί την οδηγία 2008/106/EK σχετικά με το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών.

Επίσης, αξίζει εδώ να αναφερθεί ότι, η σύμβαση θέτει αυστηρές προϋποθέσεις στα μέλη σχετικά με την εφαρμογή της Συνθήκης, ώστε να διασφαλιστεί ότι τα πιστοποιητικά εκπαίδευσης, που παρέχονται από τα κράτη, ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της Συνθήκης. Τα κράτη που υπογράφουν τη Συνθήκη είναι υποχρεωμένα να διαθέτουν τους απαραίτητους πόρους για την εκπαίδευση και την έκδοση πιστοποιητικών, έτσι ώστε να μπορούν να γίνουν αποδεκτά από όλες τα κράτη-σημαίες. Σε διαφορετική περίπτωση, τα πιστοποιητικά που εκδίδουν δε θα είναι αποδεκτά και οι ναυτικοί των κρατών αυτών δε θα επιλέγονται από τους πλοιοκτήτες, γιατί τα πλοία τους θα υφίστανται τις συνέπειες των ελέγχων των Port State Controls (PSCs). (Διακογιάννη 2014).

Οι τροποποιήσεις λοιπόν που αποφασίστηκαν στη συνδιάσκεψη της Μανίλα στις 25 Ιουνίου 2010 όπως ήδη έχει προαναφερθεί, αποκαλούνται «Τροποποιήσεις της Μανίλα για την Σύμβαση και τον Κώδικα STCW» και τέθηκαν σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου του 2012 με σκοπό την επικαιροποίηση της Συνθήκης και του Κώδικα και την αντιμετώπιση προβλημάτων που θα εμφανιστούν στο εγγύς μέλλον. Αναλυτικότερα, μεταξύ των τροπολογιών που εγκρίθηκαν υπάρχουν μια σειρά από σημαντικές αλλαγές στα κεφάλαια της Σύμβασης και του Κώδικα:

- Βελτιωμένα μέτρα για την πρόληψη δόλιων πρακτικών σχετικά με τα πιστοποιητικά ικανότητας καθώς την ενίσχυση των διαδικασιών αξιολόγησης και παρακολούθησης της εφαρμογής των απαιτήσεων που προβλέπονται στη Συνθήκη.
- Αναθεωρημένες απαιτήσεις σχετικά με τις ώρες εργασίας και ξεκούρασης καθώς και απαιτήσεις για την πρόληψη χρήσης ναρκωτικών και αλκοόλ όπως επίσης και ενημερωμένα ιατρικά πρότυπα σχετικά με τη φυσική κατάσταση και σωματική ικανότητα των ναυτικών.
- Νέες απαιτήσεις πιστοποίησης για το κατώτερο προσωπικό.

- Νέες απαιτήσεις εκπαίδευσης του πληρώματος πάνω στην σύγχρονη τεχνολογία που εφαρμόζεται στα πλοία όπως οι ηλεκτρονικοί χάρτες και τα σύγχρονα συστήματα πληροφοριών (ECDIS).
- Νέες απαιτήσεις σχετικά με την προστασία του λιμενικού περιβάλλοντος, την ευαισθητοποίηση των ναυτικών για τέτοια θέματα καθώς και για την εκπαίδευση σε θέματα ηγεσίας και ομαδικής συνεργασίας.
- Νέες απαιτήσεις για την εκπαίδευση και την πιστοποίηση των ηλεκτρολόγων αξιωματικών.
- Η επικαιροποίηση των απαιτήσεων επάρκειας του προσωπικού που υπηρετούν στα δεξαμενόπλοια, συμπεριλαμβανομένων των νέων απαιτήσεων για το προσωπικό που υπηρετεί σε δεξαμενόπλοια υγροποιημένου φυσικού αερίου.
- Νέες απαιτήσεις για την εκπαίδευση σε θέματα ασφαλείας, καθώς και διατάξεις ώστε να διασφαλιστεί ότι ναυτικοί είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι σε θέματα αντιμετώπισης της πειρατείας.
- Εισαγωγή σύγχρονης τεχνολογίας στην εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένης της εξ'αποστάσεως εκπαίδευσης και της εκπαίδευσης μέσω διαδικτύου.
- Εκπαίδευση του προσωπικού των πλοίων που δραστηριοποιούνται σε πολιικά ύδατα.
- Εκπαίδευση του προσωπικού των πλοίων που χειρίζεται Δυναμικά Συστήματα Εντοπισμού. (www.imo.org, 2016).

#### **2.9.4 ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (MLC)**

Την 23η Φεβρουαρίου 2006, η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), κατά την 94η ναυτιλιακή σύνοδό της στη Γενεύη Ελβετίας, υιοθέτησε τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας, 2006 (MLC, 2006), ένα ενιαίο και συνεκτικό όργανο, όσο και πρωτοπόρο για τα δεδομένα του πιο πάνω διεθνούς οργανισμού, το οποίο ενσωματώνει πρότυπα που εμπεριέχονται σε 65 υφιστάμενα διεθνή όργανα (Συμβάσεις και Συστάσεις) ναυτικής εργασίας, που έχει υιοθετήσει η ILO από το 1920, καθώς και θεμελιώδεις αρχές που περιέχονται σε άλλες διεθνείς Συμβάσεις εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο τομέας παροχής υπηρεσιών θαλάσσιων μεταφορών, λόγω της διεθνούς δραστηριοποίησης των πλοίων σε ένα δυναμικώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, θεωρείται ως αμιγώς παγκοσμιοποιημένος και με κοινά αναγνωρισμένες τις ιδιαιτερότητες του ναυτικού επαγγέλματος, η MLC, 2006 συμβάλλει ουσιαστικά στον καθορισμό και την επιβολή σε παγκόσμιο επίπεδο κοινών ελάχιστων προτύπων για τις συνθήκες εργασίας, υγείας και ασφάλειας των ναυτικών που εργάζονται σε αυτά.

Στο πλαίσιο αυτό, η MLC, 2006 που έχει χαρακτηριστεί και ως «Χάρτα Δικαιωμάτων των ναυτικών» αποτελεί τον πρώτο διεθνή Κώδικα Ναυτικής Εργασίας και συνιστά τον «τέταρτο πυλώνα» του διεθνούς θεσμικού πλαισίου, συμπληρώνοντας τους άλλους πυλώνες που αποτελούν οι σημαντικότερες Συμβάσεις του Διεθνούς Ναυτιλιακού

Οργανισμού (IMO), όπως η Διεθνής Σύμβαση «Περί ασφάλειας της ανθρώπινης ζωής στη θάλασσα 1974» (SOLAS), η Διεθνής Σύμβαση «Για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών 1978» (STCW) και η Διεθνής Σύμβαση «Για την πρόληψη της ρύπανσης της θάλασσας από πλοία, 1973 και το Πρωτόκολλό της του έτους 1978» (MARPOL). (MLC, 2006)

Ειδικότερα, υιοθετούνται πρότυπα που διέπουν συνολικά τη ναυτική εργασία και αφορούν στις ελάχιστες απαιτήσεις που ρυθμίζουν θέματα:

- συνθηκών και όρων απασχόλησης, με ειδική μέριμνα για τους νέους,
- ενδιαίτησης και τροφοδοσίας,
- ευημερίας και κοινωνικής ασφάλειας,
- ιατρικής περίθαλψης και προστασίας της υγείας των ναυτικών.

Μνημονεύοντας ότι η υιοθέτηση της MLC, έγινε στο πλαίσιο λειτουργίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία χαρακτηρίζεται από συνεργασία σε τριμερές επίπεδο μεταξύ των κυβερνήσεων, των ενώσεων των πλοιοκτητών και των ναυτεργατών, εξασφαλίζοντας κατά τον τρόπο αυτό τη μέγιστη δυνατή συναίνεση όλων των συμβαλλομένων μερών, εκφράζεται, μέσω της ίδιας της υιοθέτησης της Σύμβασης, η βούληση και η δέσμευση για ουσιαστική και αποτελεσματική εφαρμογή των απαιτήσεών της και περιφρούρηση των αρχών που διέπουν την αξιοπρεπή εργασία.

Παράλληλα, η MLC παρέχει στα συμβαλλόμενα μέρη τη δυνατότητα ευελιξίας κατά την εφαρμογή των απαιτήσεών της, λαμβάνοντας υπόψη τα εθνικά δεδομένα. Ιδιαίτερα, η παροχή δυνατότητας εφαρμογής διατάξεών της με συλλογικές συμβάσεις και κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους ενισχύει την ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου στα θέματα ναυτιλίας εντός των κρατών, αναγνωρίζοντας παράλληλα τη σημασία της συμμετοχικής διαδικασίας κατά τη λήψη αποφάσεων και την ανάγκη ρύθμισης έχοντας υπόψη τις εθνικές ιδιαιτερότητες.

Επιπρόσθετα, η Σύμβαση:

- προβλέπει την πιστοποίηση (Maritime Labour Certificate – Declaration of Maritime Labour Compliance) των πλοίων διεθνών πλόων χωρητικότητας άνω των 500 ο.χ., καθώς και των πλοίων ίδιας χωρητικότητας που εκτελούν πλόες μεταξύ λιμένων κράτους άλλου από αυτό της σημαίας τους,
- ενισχύει τους μηχανισμούς επιβολής σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβάνοντας διατάξεις για την ύπαρξη διαδικασιών διαχείρισης αιτημάτων/παραπόνων των ναυτικών και επιθεώρησης των συνθηκών εργασίας επί του πλοίου από τους πλοίαρχους και τους πλοιοκτήτες,
- αποτελεί όργανο ελέγχου των πλοίων στους λιμένες (Port State Control) υπό τον όρο της «μη ευνοϊκότερης μεταχείρισης», η εφαρμογή του οποίου έχει ως στόχο την εξάλειψη φαινομένων ανταγωνισμού με πεδίο τα ελάχιστα επίπεδα όρων και συνθηκών εργασίας ναυτικών προς όφελος και μιας βιώσιμης ανάπτυξης ποιοτικών θαλασσιών μεταφορών.
- συμβάλλει στην προσέλκυση νέων στο ναυτικό επάγγελμα, απομακρύνοντας τη μέσομακροπρόθεσμη απειλή για απώλεια τεχνογνωσίας στο ναυτιλιακό τομέα, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. (σχέδιο νόμου «Κύρωση της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας», 2012).

Σύμφωνα με τον ILO, η MLC 2006 θα τεθεί σε ισχύ “12 μήνες μετά από την ημερομηνία κατά την οποία έχουν υπάρξει καταχωρημένες κυρώσεις από τουλάχιστον 30 μέλη με ένα συνολικό μερίδιο στην παγκόσμια ακαθάριστη χωρητικότητα των πλοίων 33 τοις εκατό.” Αυτό το απαιτητικό επίπεδο κύρωσης αντικατοπτρίζει τη σημασία που δίνουν οι

εκπρόσωποι των ναυτικών, των πλοιοκτητών και των κυβερνήσεων στην ανάγκη να επιτευχθεί μια πραγματική αλλαγή μέσω της σύγκλισης στα πρότυπα της ναυτικής εργασίας. Επιπροσθέτως, απεικονίζει ότι το σύστημα επιβολής και συμμόρφωσης που καθιερώνεται στο πλαίσιο της Σύμβασης χρειάζεται τη διαδεδομένη διεθνή συνεργασία προκειμένου να είναι αποτελεσματικό. (Χρηστίδου, 2013).

Με ανακοίνωσή του στις 20 Αυγούστου 2012, ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (International Labour Organisation) επικύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (Maritime Labour Convention 2006) από το 30ο συμβαλλόμενο κράτος -οι Φιλιππίνες ήταν η 30η χώρα που επικύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας- και έτσι η απαίτηση για να τεθεί σε ισχύ εκπληρώθηκε (καταχώρηση των πράξεων επικύρωσης από τουλάχιστον 30 κράτη που διαθέτουν το 33% της παγκόσμιας χωρητικότητας πλοίων εγγεγραμμένων στο νηολόγιό τους). Οι πλοιοκτήτες είχαν προθεσμία 12 μηνών για να εφαρμόσουν τα προβλεπόμενα μέτρα για την επερχόμενη συμμόρφωση και να προβούν στη διαδικασία πιστοποίησης όλων των πλοίων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Σύμβασης. Όπως ακριβώς και έγινε με αποτέλεσμα ακριβώς 12 μήνες μετά, στις 20 Αυγούστου του 2013 η Σύμβαση να τεθεί σε ισχύ. (Διακογιάννη, 2014).

Στις 4 Ιανουαρίου 2013, η κυβέρνηση της Ελλάδας κατέθεσε μαζί με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας το έγγραφο επικύρωσης της MLC 2006. Με τον τρόπο αυτό, η Ελλάδα έγινε το 32ο κράτος μέλος του ILO και το 10ο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης που επικύρωσε αυτή τη Σύμβαση ορόσημο, η οποία καθορίζει τις αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των ναυτικών, δημιουργώντας παράλληλα συνθήκες θεμιτού ανταγωνισμού για τους εφοπλιστές. Μέχρι σήμερα 81 χώρες έχουν επικυρώσει τη Σύμβαση καλύπτοντας το 87% της παγκόσμιας ναυτιλίας όσον αφορά την προσφερόμενη χωρητικότητα των πλοίων.

#### **2.9.4.1 Στόχος**

Αναγνωρίζοντας τη σημασία του ανθρώπινου παράγοντα στην ασφαλή δραστηριοποίηση των πλοίων, την προστασία της ανθρώπινης ζωής και περιουσίας στη θάλασσα, την προστασία του θαλασσιού περιβάλλοντος, την ασφάλεια από έκνομες ενέργειες, καθώς και την ευθεία σχέση της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας των υπηρεσιών των θαλασσιών μεταφορών με τη βιώσιμη ανάπτυξη του διεθνούς εμπορίου, οι απαιτήσεις της MLC αποσκοπούν στη διαμόρφωση «ποιοτικότερων όρων εργασίας» των ναυτικών σε παγκόσμιο επίπεδο, υπό την αρχή της «μη ευνοϊκότερης μεταχείρισης», προς επίτευξη «ίσων όρων ανταγωνισμού» (level playing field) διεθνώς. (σχέδιο νόμου «Κύρωση της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας», 2012).

Για να καταφέρει όμως, η Σύμβαση την επίτευξη του «ίσων όρων ανταγωνισμού» θέτει έναν επιμέρους στόχο που δεν είναι άλλος από την εξάλειψη φαινομένων αθέμιτου ανταγωνισμού, όπως αυτός εκφράζεται από τις πλοιοκτήτριες εταιρείες που επιλέγουν σημαίες ευκαιρίας για τα πλοία τους με σκοπό την υπαγωγή σε συνθήκες λειτουργίας με βάση τα υποβαθμισμένα ναυτιλιακά πρότυπα.

Παράλληλα, η MLC χρησιμοποιεί μια ποικιλία διαφορετικών τρόπων με στόχο να επιτύχει την παγκόσμια, ενιαία και ομοιόμορφη προστασία για όλους τους ναυτικούς. Υπολογίζεται ότι υπάρχουν πάνω από 1,2 εκατομμύρια άνθρωποι που εργάζονται εν πλω παγκοσμίως. Ανάμεσα σε αυτούς τους ανθρώπους μέχρι πρότινος δεν ήταν ξεκάθαρο το ποιος χαρακτηρίζεται ως ναυτικός, καθώς ένα σημαντικό ποσοστό αυτού του πληθυσμού

δεν απασχολείται σε θέσεις πλοήγησης ή λειτουργίας του πλοίου. Χαρακτηριστικότερο παράδειγμα είναι οι εργαζόμενοι σε επιβατηγά πλοία. Στόχος της Σύμβασης ήταν και αυτός, να καθοριστεί δηλαδή ως ναυτικός οποιοσδήποτε είναι απασχολημένος ή δεσμευμένος ή εργάζεται με οποιαδήποτε ιδιότητα σε ένα πλοίο και να καλύπτεται από την υπάρχουσα Σύμβαση. (Μαλτέζος, 2013).

Συνθήκες απασχόλησης που προβλέπονται από την MLC

➤ **Σύμβαση ναυτολόγησης:** Ο κανονισμός 2.1. (MLC 2006) αποσκοπεί να διασφαλίσει ότι όλοι οι ναυτικοί έχουν μια δίκαιη σύμβαση εργασίας. Όπως απαιτείται από την παρούσα Σύμβαση οι ναυτικοί θα πρέπει να συνάπτουν συμφωνία απασχόλησης που θα τους παρέχει αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης επί του πλοίου. Οι όροι θα πρέπει να αναγράφονται με σαφήνεια και να είναι συνεπείς με τις απαιτήσεις που τίθενται στον κώδικα. Ο ναυτικός πρέπει να έχει τη δυνατότητα να διαβάσει τους όρους της σύμβασης, προτού την υπογράψει και αν επιθυμεί να ζητήσει τη βοήθεια νομικού συμβούλου. Οι συμβάσεις ναυτολόγησης δύνανται να ενσωματώσουν οποιαδήποτε ισχύουσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Σ.Σ.Ε.). Ο κανονισμός προβλέπει επίσης στην πρώτη του παράγραφο ότι ο πλοιοκτήτης και ο ναυτικός θα πρέπει να έχουν ο καθένας τους από ένα υπογεγραμμένο γνήσιο αντίγραφο της σύμβασης εργασίας. Όλες οι πληροφορίες σχετικά με τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης των Σ.Σ.Ε. θα πρέπει να είναι ελεύθερα προσβάσιμες σε όλους πάνω στο πλοίο και να είναι διαθέσιμες για επιθεώρηση στο κάθε λιμάνι. Αν η σύμβαση εργασίας ή η Σ.Σ.Ε. δεν είναι στην αγγλική γλώσσα, τότε για πλοία που δραστηριοποιούνται σε διεθνή ύδατα, πρέπει να υπάρχει μια μεταφρασμένη στην αγγλική γλώσσα. Τέλος όσον αφορά την δυνατότητα για καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου στον κανονισμό αναφέρεται ρητά το εξής: ‘‘Η ελάχιστη περίοδος γνωστοποίησης που παρέχεται από τους ναυτικούς και τους πλοιοκτήτες για πρόωρη καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου δεν είναι μικρότερη από επτά (07) ημέρες’’. (Χρηστίδου, 2013).

➤ **Μισθοί:** Με την εφαρμογή του συγκεκριμένου κανονισμού (2.2, MLC 2006), διασφαλίζεται ότι οι ναυτικοί πληρώνονται για τις υπηρεσίες τους. Αν κάτι τέτοιο φαντάζει δεδομένο και απλό σε μια πρώτη ανάγνωση τότε θα πρέπει να αναφερθεί ότι είναι η πρώτη φορά που συμπεριλαμβάνεται σε σύμβαση ναυτικής εργασίας αυτή η θεμελιώδης πρόταση αφού μέχρι πρότινος δεν είχε συμπεριληφθεί σε καμία σύμβαση ναυτικής εργασίας. Σύμφωνα με τον κανονισμό αυτό, όλοι οι ναυτικοί θα πρέπει να αμείβονται πλήρως για την εργασία τους σε τακτά χρονικά διαστήματα (μηνιαία), όπως ορίζει η σύμβαση εργασίας τους και να είναι σε θέση να διαβιβάσουν τις αποδοχές τους στις οικογένειές τους ή στους νόμιμους δικαιούχους. Ο μηνιαίος λογαριασμός που δίνεται από τον εργοδότη θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει τα ποσά που έχουν καταβληθεί καθώς και συμπληρωματικές πληρωμές και τη συναλλαγματική ισοτιμία που έχει χρησιμοποιηθεί, στην περίπτωση εκείνη που το νόμισμα είναι διαφορετικό από αυτό που ορίζεται στη σύμβαση απασχόλησης. Ο βασικός μισθός δεν πρέπει να είναι μικρότερος από τον συνιστώμενο κατώτατο μισθό. Βασικός μισθός σημαίνει ότι η πληρωμή βασίζεται στις κανονικές ώρες εργασίας. Όταν υπάρχει υποχρέωση υπερωρίας, θα πρέπει να

καλύπτεται από το εθνικό δίκαιο ή την Σ.Σ.Ε. και η αμοιβή θα πρέπει να είναι τουλάχιστον το 1,25 του βασικού ωρομισθίου. Ο πλοίαρχος οφείλει να τηρεί, σε μηνιαία βάση, αρχεία για τις υπερωρίες του ναυτικού τα οποία θα πρέπει να προσυπογράφονται και από τις δύο πλευρές.

- **Ώρες εργασίας και ανάπαυσης:** Η πρόληψη της κόπωσης των ναυτικών είναι ένα θέμα που αφορά τόσο τον ILO όσο και τον IMO. Η κόπωση, ιδίως στους ναυτικούς με καθήκοντα φύλαξης, είναι άμεσα συνδεδεμένη με την ασφάλεια του πλοίου και την αποφυγή ναυτιλιακών ατυχημάτων. Αυτό το θέμα ρυθμίζεται από τη σύμβαση STCW για το προσωπικό που τηρεί φύλαξη και επικαλύπτεται από τον κανονισμό 2.3. της MLC 2006 σύμφωνα με τον οποίο, κάθε μέλος όταν καθορίζει τα εθνικά πρότυπα για τις ελάχιστες ώρες ανάπαυσης και τις μέγιστες ώρες εργασίας, θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του τον κίνδυνο από την κόπωση των ναυτικών, κυρίως αυτών των οποίων τα καθήκοντα σχετίζονται με την ασφαλή διαχείριση του πλοίου. Πιο συγκεκριμένα σύμφωνα με τον κανονισμό αυτό, οι ελάχιστες ώρες ανάπαυσης δεν πρέπει να είναι λιγότερο από 10 ώρες μέσα στο 24ωρο και λιγότερο από 77 ώρες στη χρονική περίοδο των 7 ημερών. Οι ώρες ανάπαυσης επιτρέπεται να διαιρούνται σε δύο περιόδους: η μία από τις περιόδους θα πρέπει να καλύπτει τουλάχιστον τις 6 ώρες και το χρονικό διάστημα μεταξύ δύο διαδοχικών διαλειμμάτων δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 14 ώρες. Αξίζει να σημειωθεί ότι στη MLC ο Καπετάνιος θεωρείται και αυτός ναυτικός και γι' αυτό οι παραπάνω ρυθμίσεις αφορούν και αυτόν. Οι ώρες ανάπαυσης αποτελούν ένα από τα σημαντικότερα αντικείμενα επιθεώρησης γι' αυτό οι πλοιοκτήτες δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στα επίπεδα επάνδρωσης και στο μοντέλο εργασίας που υιοθετείται πάνω στο πλοίο. (Χρηστίδου, 2013). Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται και από τον καπετάνιο στο να κρατά αρχείο (ενός μηνός) με τις καθημερινές ώρες ανάπαυσης των ναυτικών το οποίο θα πρέπει να φέρει και τις υπογραφές των ναυτικών. Τέλος σε ευπρόσιτο μέρος στο πλοίο θα πρέπει να αναρτάται πίνακας στον οποίο εμφανίζεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας επί του πλοίου και περιλαμβάνεται για κάθε θέση εργασίας τουλάχιστον το χρονοδιάγραμμα της υπηρεσίας όταν το πλοίο είναι στη θάλασσα και όταν το πλοίο είναι σε λιμένα και το ελάχιστο σύνολο ωρών ανάπαυσης όπως καθορίζεται στο παρόν ή σε ισχύουσα συλλογική σύμβαση ναυτικής εργασίας που έχει εφαρμογή. (Κανονισμός εφαρμογής της MLC, 2013).
- **Δικαίωμα αδείας:** Σύμφωνα με τον Κανονισμό 2.4. (MLC, 2006) οι ναυτικοί δικαιούνται άδεια με αποδοχές τουλάχιστον για 2,5 ημέρες ανά μήνα προς όφελος της υγείας του και της ευημερίας τους. Το δικαίωμα άδειας δεν αποτελεί αντικείμενο επιθεώρησης για την έκδοση πιστοποιητικού. Δημόσιες αργίες, απουσία λόγω ασθένειας, τραυματισμού ή μητρότητας, προσωρινή άδεια εξόδου στην ξηρά και αντισταθμιστική άδεια δεν υπολογίζονται ως μέρος της ετήσιας άδειας. Επιπρόσθετα οι ναυτικοί δικαιούνται να λάβουν την ετήσια άδεια τους στην πατρίδα τους ή σε μέρος προτίμησής τους. Ο χρόνος ταξιδιού δεν θα πρέπει να αφαιρείται από την άδεια.

- **Παλιννόστηση ναυτικών:** Όπως αναφέρεται ακριβώς στον κανονισμό 2.5 (MLC 2006): “ Οι ναυτικοί που εργάζονται στα πλοία δικαιούνται αδαπάνως γι’ αυτούς παλιννόστηση, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος και υπό την επιφύλαξη ευμενέστερων γι’ αυτούς οικείων όρων τυχόν ισχύουσας συλλογικής σύμβασης ναυτικής εργασίας που έχει εφαρμογή ή της σύμβασης ναυτολόγησης.” Το δικαίωμα του επαναπατρισμού είναι ένα δικαίωμα το οποίο αποκτά ο ναυτικός αμέσως μετά το πέρας της υπηρεσίας του. Πιο συγκεκριμένα ο επαναπατρισμός απαιτείται στις εξής περιπτώσεις: α) όταν λήγει η σύμβαση και ο ναυτικός βρίσκεται στο εξωτερικό, β) όταν τερματίζεται η σύμβαση, είτε από τον πλοιοκτήτη είτε από τον ναυτικό σε αιτιολογημένες περιπτώσεις και γ) όταν ο ναυτικός αδυνατεί να ασκήσει τα καθήκοντα του ή δεν αναμένεται κάτι τέτοιο υπό περιστάσεις (π.χ. ναυάγιο πλοίου). Σε κάθε περίπτωση ο πλοιοκτήτης οφείλει να παρέχει την οικονομική ασφάλεια ώστε να διασφαλίσει ότι ο επαναπατρισμός θα είναι επιτυχής. Πιο συγκεκριμένα ο πλοιοκτήτης πρέπει να πληρώσει για τα εισιτήρια (αεροπορικά κ.α.), για τη διαμονή και διατροφή του ναυτικού σε όλη τη διάρκεια του ταξιδιού, ιατρική περίθαλψη εφόσον κριθεί απαραίτητο και μεταφορά των προσωπικών αποσκευών του ναυτικού βάρους έως 30 κιλά. (Χρηστίδου, 2013).
- **Αποζημίωση ναυτικού σε περίπτωση απώλειας ή βύθισης πλοίου:** Οι ναυτικοί έχουν το δικαίωμα σε επαρκή αποζημίωση σε περίπτωση τραυματισμού, απώλειας ή ανεργίας λόγω της απώλειας ή βύθισης του πλοίου. Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί από τον πλοιοκτήτη και για την περίοδο που ο ναυτικός είναι άνεργος και περιορίζεται σε μισθούς 2 μηνών (Χρηστίδου, 2013).
- **Επίπεδα επάνδρωσης πλοίου:** Σύμφωνα με τον Κανονισμό 2.7 (MLC 2006) κατά τον καθορισμό του πληρώματος (για τον αριθμό και τα προσόντα) θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες οι αρχές που εφαρμόζονται από τα διεθνή ναυτιλιακά όργανα, καθώς και η ανάγκη να αποφεύγονται υπερβολικές ώρες εργασίας και να εξασφαλίζεται επαρκής ανάπαυση. Όπως ορίζεται και από τον κανονισμό εφαρμογής της MLC στο ελληνικό δίκαιο στο άρθρο 11 παράγραφος 2: “ Πλοία που εκτελούν πλόες από μία χώρα σε λιμένα εκτός της χώρας αυτής, και πλοία που δραστηριοποιούνται από λιμένα ή μεταξύ λιμένων εκτός Ελλάδος εφοδιάζονται με Έγγραφο Ελάχιστης Ασφαλούς Στελέχωσης. Το Έγγραφο Ελάχιστης Ασφαλούς Στελέχωσης που εκδίδεται σύμφωνα με τον Κανονισμό V/ 14 παράγραφος 2 του κεφαλαίου V της Δ.Σ. SOLAS καλύπτει τις απαιτήσεις του παρόντος. Για πλοία που εκτελούν πλόες εσωτερικού, το ναυτολόγιο καλύπτει την απαίτηση περί του παραπάνω εγγράφου”. Αντίστοιχες αναφορές θα πρέπει να υπάρχουν σε όλα τα εθνικά δίκαια των κρατών μελών.
- **Σταδιοδρομία, ανάπτυξη ικανοτήτων και ευκαιρίες απασχόλησης ναυτικών:** Σύμφωνα με τον κανονισμό 2.8. (MLC 2006) όλοι όσοι ασχολούνται με τη ναυτιλιακή βιομηχανία έχουν συμφέρον να διασφαλίσουν ότι ο τομέας έχει ένα ικανό εργατικό δυναμικό. Έτσι κάθε κράτος μέλος καλείται μέσω της εθνικής νομοθεσίας να συμβάλει στην ανάπτυξη πολιτικών για την προώθηση της

απασχόλησης στο ναυτικό τομέα και την ενθάρρυνση της σταδιοδρομίας και της ανάπτυξης ικανοτήτων και καλύτερων ευκαιριών απασχόλησης για τους ναυτικούς. Σκοπός των πολιτικών αυτών είναι αφενός, να υφίσταται διαθέσιμο, σταθερό και ικανό, εξ απόψεως προσόντων, ναυτεργατικό δυναμικό για την κάλυψη των αναγκών στελέχωσης των πλοίων και αφετέρου, να βοηθήσουν τους ναυτικούς να ενισχύσουν τις ικανότητες, τα προσόντα και τις ευκαιρίες απασχόλησής τους σε κάθε προσφερόμενη θέση εργασίας στις θαλάσσιες μεταφορές. (Κανονισμός εφαρμογής της MLC, 2013).



## 3. Κεφάλαιο Η ναυτική εργασία

### 3.1 Το επάγγελμα του ναυτικού

Αρχικά, θα πρέπει να πούμε ότι με τον όρο Ναυτικός ως ουσιαστικό, ή ναυτιλλόμενος χαρακτηρίζεται:

- ο οποιοσδήποτε εργαζόμενος σε θαλασσινή εργασία (επαγγελματικά) με οποιαδήποτε μορφή.

- ο εργαζόμενος σε πλοίο που είναι απογεγραμμένος με επαγγελματική ναυτική ιδιότητα, και κατά την ελληνική νομοθεσία να είναι εφοδιασμένος με ναυτικό φυλλάδιο.

Εν συνεχεία θα ορίσουμε και τον όρο “ναυτική εργασία (seamen work)” ως: η εργασία που παρέχουν οι εργαζόμενοι στα πλοία. (Α.Κιάντου-Παμπούκη) Αυτή λόγω της φύσεως του χώρου παρουσιάζει μια ιδιομορφία με περισσότερη ανάγκη μεταχείρισης αλλά και στοργής. Λόγω των ειδικών συνθηκών η προσφορά της από τους αρχαιότετους χρόνους δεν ελκύει τους νέους, και όσοι την ακολουθούν, περισσότερο τους ωθεί προς αυτή η παράδοση, ο συναισθηματικός παράγοντας και η ψυχοσύνθεση του ατόμου. Για να καταστεί όμως η ναυτική εργασία πιο ελκυστική όλες οι Ναυτιλιακές Χώρες του κόσμου θεσπίζουν διάφορα μέτρα, (στην πραγματικότητα πρόκειται για οικονομικά κίνητρα), απαραίτητα άλλωστε, τελείως διάφορα από εκείνα που λαμβάνονται στην ξηρά.

Για την λειτουργία μιας ναυτιλιακής επιχείρησης δεν είναι αρκετή μόνο η ύπαρξη ενός φορέα, ο οποίος μπορεί να είναι ένα νομικό ή φυσικό πρόσωπο, αλλά και πολλά άλλα άτομα, τα οποία με διάφορες ιδιότητες προσφέρουν πολλές εργασίες στην εταιρεία. Τα άτομα αυτά κατατάσσονται σε δύο κατηγορίες (Κιάντου, 1993):

- Στα άτομα που εργάζονται επάνω στο πλοίο και έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας.
- Στα άτομα που εργάζονται περιστασιακά ή τακτικά επάνω στο πλοίο και δεν έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Στην πρώτη ομάδα περιλαμβάνεται το πλήρωμα, το οποίο με αρχηγό τον πλοίαρχο, αποτελεί την σπουδαιότερη ομάδα εργασίας στην ναυτιλιακή επιχείρηση μεταξύ των βοηθητικών προσώπων. Στην δεύτερη ομάδα εργασίας περιλαμβάνονται οι φορτοεκφορτωτές στα λιμάνια, οι ναυτικοί πράκτορες, οι ναυλομεσίτες κ.α. Ίσως θα μπορούσε να υπάρξει και μια τρίτη κατηγορία όπου σε αυτή ανήκουν πρόσωπα τα οποία προσφέρουν διάφορες εργασίες και υπηρεσίες στα γραφεία της ναυτιλιακής εταιρείας στην ξηρά. (Κιουλέκας, 2013).

Έτσι ως πλήρωμα ορίζεται το σύνολο των ναυτολογημένων προσώπων, που προσλαμβάνονται με σύμβαση ναυτολόγησης και που οι εργασίες τους εμπλέκονται στην λειτουργία ενός πλοίου υπό οποιαδήποτε ιδιότητα εκτός του Πλοίαρχου. Ανάμεσα στα μέλη του πληρώματος παρέχεται πληθώρα εξειδικεύσεων, τα οποία είναι οργανωμένα σε μια αλυσίδα εντολών και ιεραρχία.

Στο πλήρωμα ανήκουν:

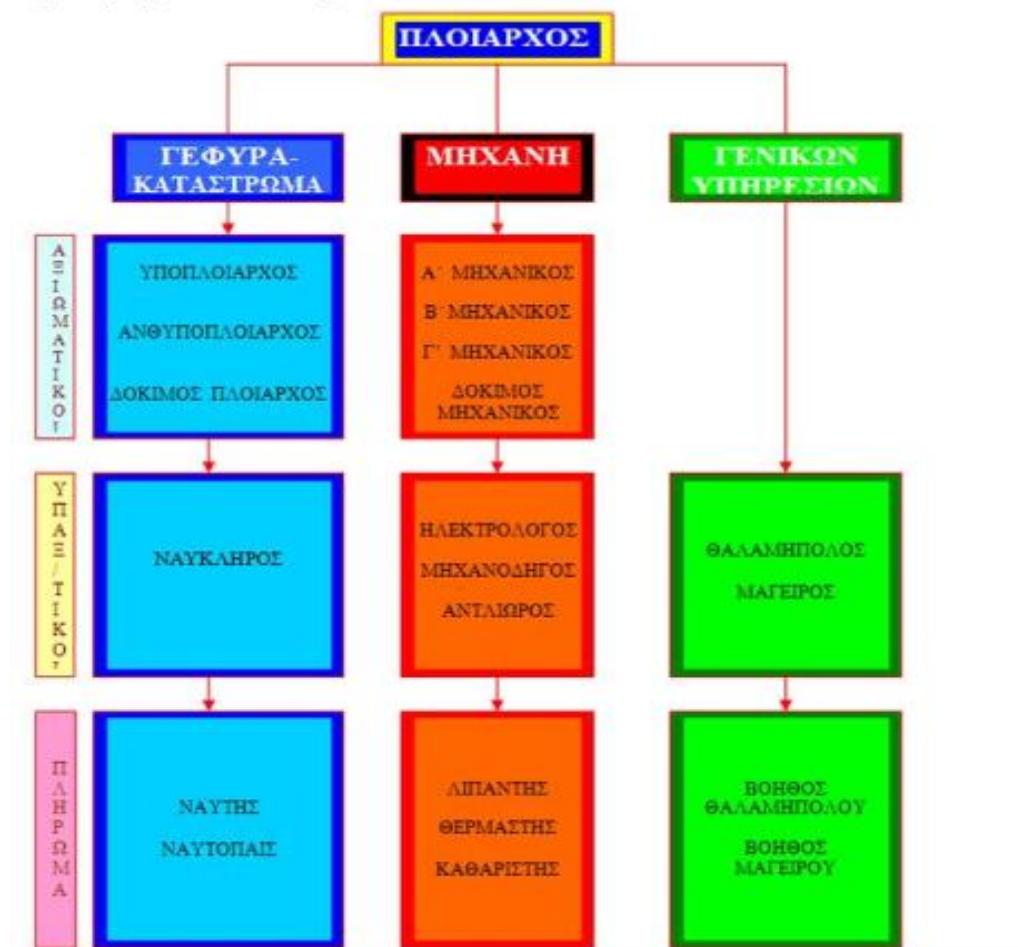
- i. Το προσωπικό του καταστρώματος, δηλαδή τα πρόσωπα που βοηθούν τον Πλοίαρχο στην οδήγηση του πλοίου( κυβερνήτες, ναύτες, ναύκληροι),
  - ii. Το προσωπικό των μηχανών( μηχανικοί, λιπαντές, μηχανοδηγοί) και
  - iii. Το προσωπικό των γενικών υπηρεσιών ( μάγειροι, φροντιστές κ.ά).
- (Σταυροπούλου, 2014)

Πιο σημαντικό από τα πρόσωπα που αναφέρθηκαν είναι σαφώς αυτό του πλοιάρχου καθώς είναι ο κυβερνήτης και ο διοικητής του πλοίου, επί κεφαλής της ιεραρχίας του πληρώματος με εξουσία σε κάθε πρόσωπο που επιβαίνει στο πλοίο και υπογράφει τις σχετικές συμβάσεις ναυτολόγησης του πληρώματος. Είναι υπεύθυνος για την ασφάλεια και την ευταξία στο πλοίο. Προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας που εγγράφεται στο νηολόγιο του πλοίου. Ο πλοίαρχος οφείλει να κυβερνά αυτοπροσώπως το πλοίο στις επικίνδυνες περιοχές, να τηρεί τα ναυτιλιακά έγγραφα (π.χ. έγγραφα εθνικότητας, ναυτολόγιο και ημερολόγια).

Σημαντικά πρόσωπα επίσης είναι και αυτά:

- του **υποπλοιάρχου**, που είναι ο άμεσος συνεργάτης του πλοιάρχου για κάθε θέμα σχετικά με το πλοίο, τους επιβαίνοντες και το φορτίο. Προΐσταται των υπηρεσιών του προσωπικού του καταστρώματος, της τροφοδοσίας, των ενδιαιτήσεων και του μαγειρείου.
- Του **Α' Μηχανικού**, που είναι ο αξιωματικός που προΐσταται της υπηρεσίας μηχανής και του προσωπικού της, τελεί υπό τις διαταγές και τον έλεγχο του πλοιάρχου, ευθύνεται για τη συντήρηση και καλή λειτουργία των κινητήριων μηχανών, των βοηθητικών μηχανημάτων, των λεβήτων και των άλλων εγκαταστάσεων του μηχανοστασίου και λεβητοστασίου, κάθε μηχανής και ηλεκτρικής εγκατάστασης του πλοίου εκτός από τα ραδιοτηλεγραφικά μηχανήματα.

Σχεδιάγραμμα 1: Επιστασίες πλοίων και υπεύθυνοι ναυτικοί.



Πηγή: <http://www.pi-schools.gr/lessons/tee/maritime/cd/ships3.html>

## 3.2 Εργασιακό περιβάλλον - Το πλοίο

Η πιο βασική από τις ιδιαιτερότητες του ναυτικού επαγγέλματος και αυτή που ουσιαστικά είναι η αιτία για να θεωρείται το συγκεκριμένο επάγγελμα ως δύσκολο, επίπονο και ιδιόμορφο είναι η φύση του εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο αποτελεί το ίδιο το πλοίο. Το πλοίο είναι ένας μετακινούμενος χώρος εργασίας και διαβίωσης που δραστηριοποιείται στις θαλάσσιες μεταφορές, τόσο σε τοπικό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο. Ο ναυτικός ως εργαζόμενος ακολουθεί το πλοίο σε όλες τις μετακινήσεις του και συμμετέχει με κάθε τρόπο σε όλες τις δραστηριότητες και λειτουργίες του. Έτσι, είναι υποχρεωμένος για μεγάλο χρονικό διάστημα να αποχωρίζεται το σπίτι και την οικογένειά του και να διαβιώσει πάνω στο πλοίο, όπου παράλληλα θα ασκήσει και τις επαγγελματικές δραστηριότητές του. (Διακογιάννη, 2014).

Ο ναυτικός κατά το χρονικό διάστημα της ναυτολόγησής του, ασχολείται με διάφορα αντικείμενα που αφορούν όχι μόνο την μεταφορά του πλοίου, αλλά και την συντήρησή του και την λειτουργία του με ασφάλεια. Γίνεται αντιληπτό, ότι εφόσον το πλοίο κινείται ολόκληρο εικοσιτετράωρο, είναι απαραίτητο να εκτελούνται πολλές εργασίες, όλες τις ώρες της ημέρας. Το ωράριο εργασίας στο πλοίο, είναι το ίδιο όπως και όλων των εργαζομένων δηλαδή οκτάωρο με δύο αργίες την εβδομάδα το οποίο πραγματοποιείται είτε με βάρδιες είτε με ενιαίο τρόπο (Σαμπράκος, 1996).

Ο ναυτικός, με δεδομένο τις παραπάνω εργασιακές συνθήκες, απορροφάται από τη δουλειά και το περιβάλλον του πλοίου και συμβιβάζεται με αυτό. Η γενική ψυχολογική του κατάσταση επηρεάζεται από αυτό το περιβάλλον αλλά και τον περιορισμένο χώρο μέσα στον οποίο ζει και εργάζεται, ενώ μεγάλο ρόλο παίζει και το είδος αλλά και η διάρκεια του ταξιδιού. Στα σύγχρονα πλοία καταβάλλεται μια φανερή προσπάθεια για τη διαμόρφωση των χώρων, όπου ζει και εργάζεται ο ναυτικός, έτσι ώστε να είναι πιο ευχάριστοι και προσιτοί και να δίνουν επιλογές απασχόλησης στους ναυτικούς μέσω του εξοπλισμού τους με συσκευές προβολής ταινιών, βιβλιοθήκες, επιτραπέζια παιχνίδια, διαδίκτυο, πισίνες κλπ. Όλα τα πλοία διαθέτουν σύγχρονες συσκευές επικοινωνίας με τις οποίες ο ναυτικός μπορεί να επικοινωνεί με την οικογένειά του, να μαθαίνει νέα τους και να διατηρεί την επαφή με τη ζωή στη στεριά που δεν βιώνει. (Διακογιάννη, 2014)

### 3.2.1 Ιδιαιτερότητες του επαγγέλματος

Το ναυτικό επάγγελμα χαρακτηρίζεται από πολλούς ως ένα πολύ ιδιόμορφο επάγγελμα. Η ιδιομορφία αυτή οφείλεται στις γενικότερες συνθήκες, κάτω από τις οποίες γίνεται η ναυτική εργασία πάνω στο πλοίο. Η ναυτική εργασία διεξάγεται τόσο στο πέλαγος κατά την διάρκεια του ταξιδιού του πλοίου από το ένα λιμάνι προς το άλλο, όσο και στο λιμάνι, κατά το χρόνο που το πλοίο κάνει κάποια φόρτωση, εκφόρτωση, επισκευή, ανεφοδιασμό κτλ. (Διακογιάννη, 2014). Το γεγονός ότι ο ναυτικός όχι μόνο εργάζεται αλλά και ζει μέσα στο πλοίο για όσο διάστημα διαρκεί η ναυτολόγησή του κάνει το επάγγελμα αυτό ακόμα πιο ιδιαίτερο αφού επιβάλλει στον ναυτικό και έναν συγκεκριμένο τρόπο ζωής.

Πιο αναλυτικά, τα προβλήματα και συνεπώς οι ιδιαιτερότητες που σχετίζονται με τη φύση της ναυτικής εργασίας στο πλοίο είναι τα εξής:

- Κόπωση.

- Ανεπαρκείς ώρες ύπνου και κακή ποιότητα ύπνου.
- Άγχος και πίεση από τις εργασιακές απαιτήσεις.
- Κακή διατροφή.
- Σωματική και ψυχολογική κούραση από τους μη εργονομικούς χώρους εργασίας.
- Αίσθημα απομόνωσης, ως αποτέλεσμα της απομάκρυνσης από το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον.
- Ρουτίνα από την επανάληψη των ίδιων εργασιών στο ίδιο περιβάλλον.
- Έλλειψη δημιουργικών δραστηριοτήτων στον ελεύθερο χρόνο.
- Οι φυσικές και κλιματολογικές συνθήκες, η συχνή μεταβολή των οποίων επιβαρύνει εκτός από το πλοίο και το ίδιο το ανθρώπινο σώμα.

Σύμφωνα με τις διατάξεις τη Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας (MLC), η οποία θα παρουσιαστεί εκτενέστερα σε επόμενο κεφάλαιο (βλ. κεφ. 3), είναι αποδεκτό για ένα ναυτικό να εργάζεται 72 ώρες την εβδομάδα και να ξεκουράζεται τουλάχιστον 77 ώρες την εβδομάδα. Αυτό όμως δεν συμβαίνει πάντα. Η αιτία είναι συνήθως ο φόρτος εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα κάποιες από τις αιτίες που συμβάλλουν στην αύξηση της κόπωσης είναι:

- Οι άκαμπτοι κανόνες εργασίας.
- Η έλλειψη πρόσθετων πληρωμάτων για τις εργασίες στο λιμάνι.
- Η έλλειψη κατανόησης για τις εργασίες που πρέπει να πραγματοποιηθούν.
- Η περιττή γραφειοκρατία.
- Οι αξιωματικοί με κακές δεξιότητες διαχείρισης και η ανοχή για ακατάλληλο προσωπικό, τα οποία μπορούν να προκαλέσουν διαπροσωπικές συγκρούσεις.
- Οι συχνές επιθεωρήσεις και οι έλεγχοι.(IMO Guidance)

Στα παραπάνω θα πρέπει να προστεθεί και το γεγονός ότι πολλές φορές τα συστήματα βάρδιας (4ωρα ή 6ωρα) και οι περιβαλλοντικές συνθήκες στο πλοίο (φασαρία, θερμοκρασία κ.λπ.) δεν επιτρέπουν την πλήρη ξεκούραση του εργαζόμενου και επιτείνουν το πρόβλημα.

Τα προβλήματα με τα οποία συνδέεται η κόπωση αφορούν κυρίως μειωμένη ικανότητα αντίληψης και επεξεργασίας πληροφοριών. Παρατηρούνται ακόμα προβλήματα ενεργοποίησης του οργανισμού καθώς και τάσεις απέχθειας για την καταβολή προσπάθειας. Η κόπωση αυξάνει επίσης τον κίνδυνο για την ανάπτυξη ψυχικών ασθενειών (κατάθλιψη, άγχος, διαταραχές ύπνου, cabin fever), και αυτά όχι μόνο μειώνουν την ποιότητα ζωής αλλά αυξάνουν και τον κίνδυνο χρόνιων ασθενειών. Σε προχωρημένες καταστάσεις ψυχοπαθολογίας μπορεί να επιφέρουν βίαια ξεσπάσματα ή τάσεις αυτοκτονίας, προκαλώντας γενικευμένη κρίση στο πλοίο. (Βλάχος, 2011)

### 3.3 Ναυτική εργασία και εκπαίδευση

Βάσει στατιστικών, οι περισσότερες αδικπραξίες και συνάμα ναυτικά ατυχήματα πηγάζουν από ενέργειες ή παραλείψεις των μελών του πληρώματος. Παρατηρείται επομένως η σύνδεση του ανθρώπινου σφάλματος με το ατύχημα ή περιστατικό, εξαιτίας αμέλειας, έλλειψης προσοχής, υπερβολικής σιγουριάς, αδυναμίας επικοινωνίας, έλλειψης

γνώσεων, εσφαλμένης κρίσης ή εκτίμησης του κινδύνου. Δεν είναι υπερβολικό να ισχυριστεί κάποιος ότι τις πλείονες των περιπτώσεων, πέρα από τα εξωγενή ή εσωγενή αίτια που οδηγούν σε ναυτικά ατυχήματα, συντρέχει και ανθρώπινη υπαιτιότητα. (Κιουλέκας, 2013)

Ειδικότερα, το μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης φέρουν- το δίχως άλλο- οι Αξιωματικοί οι οποίοι ευθύνονται για τη διακυβέρνηση του πλοίου ή για τη συντήρηση των μηχανημάτων του. Αναπόφευκτα, οι ενέργειες και οι πρωτοβουλίες που αναπτύσσουν οι αξιωματικοί, αλλά και οι παραλείψεις τους αποβαίνουν καθοριστικές τη στιγμή εκδήλωσης του κινδύνου. Παρά λοιπόν τις αναμφισβήτητες επαγγελματικές τους ικανότητες, η ορθή κρίση μπορεί να δώσει τη θέση της στην ανθρώπινη ατέλεια και να προκληθεί μια ναυτική τραγωδία.

Λαμβάνοντας υπ' όψιν τα παραπάνω διαφαίνεται σε ακόμη μεγαλύτερο βαθμό η αναγκαιότητα της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού που στελεχώνει το πλοίο. Η άμεση και αποτελεσματική αντιμετώπιση απρόβλεπτων πηγών κινδύνου έγκειται στον εφοδιασμό με την απαραίτητη γνώση του πληρώματος ενός πλοίου ούτως ώστε να τεθεί σε λειτουργία ο μηχανισμός πρόληψης των κινδύνων που κρύβει η ναυσιπλοΐα. (Κιουλέκας, 2013).

Εξαιτίας λοιπόν της συνεχούς ανάγκης για εκπαίδευση των ναυτικών υπάρχουν θεσμοί που μεριμνούν για την ανάπτυξη και εφαρμογή συστημάτων εκπαίδευσης, μετεκπαίδευσης και επιμόρφωσης ναυτικών τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο.

Σε διεθνές επίπεδο, όπως θα δούμε αναλυτικότερα και στη συνέχεια η σύμβαση εκείνη που επιβάλλει τα πρότυπα εκπαίδευσης και καθορίζει τις νέες απαιτήσεις ως προς την παρεχόμενη εκπαίδευση, τα προσόντα, τις προϋποθέσεις πιστοποίησης και τήρησης των φυλακών των ναυτικών των κλάδων προσωπικού καταστρώματος, μηχανής και τηλεπικοινωνίας των πλοίων είναι η Διεθνής Σύμβαση «Για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών 1978 (STCW)».

Σε εθνικό επίπεδο, κάθε κράτος εφαρμόζει τους δικούς του νόμους οι οποίοι συνήθως μεταφέρουν τους διεθνείς κανονισμούς στην εθνική νομοθεσία, ενώ παράλληλα τους προσαρμόζουν στα δεδομένα και τις ιδιαίτερες ανάγκες του συγκεκριμένου κράτους. Στην Ελλάδα η Διεθνής Σύμβαση «Για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών 1978 (STCW)» κυρώθηκε με τον Ν. 1314/1983 (Α2) και η αναθεώρησή της που πραγματοποιήθηκε το 2010 ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το π.δ. 79/2012 (ΦΕΚ Α' 137). (<https://www.yen.gr/nautike-ekpaideuse>)

### **3.4 Πολυεθνικά πληρώματα**

Μια σειρά από μελέτες και έρευνες των τελευταίων ετών διεθνώς δείχνει τη δυναμική που αναπτύσσουν οι πολυεθνικές ομάδες πάνω στα πλοία. Αρκετές φορές η πολιτισμική ποικιλία των πληρωμάτων ενοχοποιείται ως η πηγή προβλημάτων και δυσκολιών που παρουσιάζονται σε αυτές τις ομάδες, ενώ άλλες φορές λειτουργεί καταλυτικά, ως μέσο αποφυγής δημιουργίας εθνικών υπο-ομάδων και ενίσχυσης της επικοινωνίας μεταξύ αλλόγλωσσων ναυτικών.

Διαπιστώνεται, λοιπόν, ότι η πολιτισμική ποικιλία των πληρωμάτων δεν αποτελεί αυτή καθαυτή πρόβλημα, όσο η διαχείρισή της, τόσο από την πλευρά των ηγετών πάνω στο πλοίο όσο και από το γραφείο. Στον ελληνικό χώρο, οι πρώτες έρευνες αναδεικνύουν τις υπάρχουσες στάσεις και αντιλήψεις για το ζήτημα της πολιτισμικής ποικιλίας των πληρωμάτων, τόσο από την πλευρά των Ελλήνων ναυτικών (2003) όσο και από αυτή των ελληνόκτητων εταιρειών (2008). Κατ' αρχάς, αποκαλύφθηκε ότι κυριαρχεί μια εσφαλμένη ή συγκεχυμένη αντίληψη για την έννοια και τη σημασία της κουλτούρας, μέσα από εκφράσεις όπως «πολυεθνικά πληρώματα, δηλαδή ένας αχταρμάς». Η υπάρχουσα στάση των Ελλήνων, ενεργών αξιωματικών εμπορικού ναυτικού και υπευθύνων πληρωμάτων, εκφράζει μια προκατάληψη, ανασφάλεια και αίσθημα απειλής από τα αλλοδαπά πληρώματα, που οφείλεται στον αυξημένο ανταγωνισμό για θέσεις εργασίας στα ελληνόκτητα πλοία και τη ραγδαία είσοδο κατά τα τελευταία έτη φθηνού αλλοδαπού ναυτεργατικού δυναμικού. Διαπιστώθηκε ότι στερεότυπα, όσον αφορά στις διαφορές εθνικότητες ναυτικών, αναπαράγονται σε πρώτη φάση μεταξύ παλαιάς και νέας γενιάς ναυτικών πάνω στα πλοία, και σε δεύτερη φάση, οι προκαταλήψεις μεταφέρονται από το πλοίο στο γραφείο, όπου θέσεις στελεχών (τμήματος πληρωμάτων, διαχείρισης, τεχνικού κ.ά.) καταλαμβάνουν στην πλειονότητα Έλληνες πρώην καπετάνιοι και μηχανικοί. Τα παραπάνω οδήγησαν στο συμπέρασμα πως οι υπάρχουσες στάσεις και αντιλήψεις έχουν διαμορφωθεί λόγω του τρόπου που οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις, αλλά και άλλοι εμπλεκόμενοι φορείς, όπως οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού, έχουν αντιμετωπίσει το ζήτημα των πολυπολιτισμικών πληρωμάτων. (Προγουλάκη, 2010)

Η ναυτιλία είναι μια εξαιρετικά διεθνής, πολυπολιτισμική και τεχνολογική βιομηχανία και αντιμετωπίζει ισχυρές απαιτήσεις σχετικά με την οικονομική αποδοτικότητα και την κερδοφορία (Hanzu-Pazara et al 2010). Αυτό έχει οδηγήσει σε μια παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας των ναυτικών και στα πληρώματα των πλοίων, που είναι όλο και πιο πολυεθνικά. Η αλλαγή στην αγορά εργασίας της ναυτιλίας υπήρξε ιδιαίτερα δραματική για τους Ιάπωνες και τους Ευρωπαίους ναυτικούς, οι οποίοι εργάζονταν σε περιβάλλον και συνθήκες σταθερής και ρυθμιζόμενης, γεγονός που όπως περιγράφηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, δεν ισχύουν πλέον (Lane, 1997).

Η πολυπολιτισμικότητα είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό που διακρίνει τα σημερινά πληρώματα και σε αυτή τη νέα διαμορφώμενη κατάσταση, το βασικό στοιχείο επικοινωνίας, δηλ οι γλώσσες, διαδραματίζουν καίριο ρόλο (Silos et al, 2012). Η διαπίστωση αυτή ενισχύεται, όχι μόνο από τη λογική αλλά και από το γεγονός ότι περίπου το 70-80% του παγκόσμιου εμπορικού στόλου, έχει πολυπολιτισμικά πληρώματα (Magramo & Cellada, 2009, Pyne & Koester, 2005).

Τα πολυπολιτισμικά πληρώματα και η πιθανή έλλειψη μιας κοινής γλώσσας, έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της ανησυχίας, σε σχέση με τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες των πληρωμάτων στα πλοία. Η παγκοσμιοποίηση, έχει επίσης οδηγήσει σε σημαντικές αλλαγές, όσον αφορά το ιδιοκτησιακό καθεστώς των ναυτιλιακών εταιρειών και την ανάπτυξή τους σε διεθνές επίπεδο. Ιδανικά, αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε μια πιο οργανωμένη κατάρτιση των επαγγελματιών πληρωμάτων σε όλες τις τάξεις και τις εθνικότητες (Lane, 1999).

Η ανάπτυξη και εξέλιξη της τεχνολογίας, τα τελευταία χρόνια, έχει προκαλέσει την μείωση του απαιτούμενου αριθμού μελών ενός πληρώματος, από 40-50 που ίσχυε παλαιότερα σε περίπου 20-25, ακόμα για μεγάλα καράβια (Ljung, 2010). Επίσης, η ανησυχία για την θαλάσσια ασφάλεια έχει οδηγήσει σε αυξανόμενη ζήτηση για τη

διερεύνηση ποιες είναι οι ικανότητες που θα πρέπει να έχουν τα πληρώματα που πλέουν στις θάλασσες. Η ανησυχία για την ύπαρξη ικανών πληρωμάτων, που να είναι σε θέση να χειριστούν τα πλοία σε χαρακτηριστικά δύσκολες είναι προφανής.

## 4. Κεφάλαιο Κόπωση Ναυτικών

### 4.1 Χρόνος εργασίας

Ο συνολικός χρόνος εργασίας για τους ναυτικούς είναι ίσως από τους σημαντικότερους παράγοντες κούρασης και εξουθένωσης. Το να είναι το άτομο συνεχώς εν πλω, μακριά από τα αγαπημένα του πρόσωπα και έχοντας να εργαστεί σε ένα εξοντωτικό ωράριο είναι παράγοντες που αποθαρρύνουν τα άτομα από το να ακολουθήσουν το εν λόγω επάγγελμα. Τόσο ο Διεθνής Οργανισμός για την Ναυτιλία – ΙΜΟ- όσο και το Διεθνές Συνέδριο αναφορικά με το ωράριο εργασίας στη ναυτιλία έχουν διαμορφώσει το ενδεδειγμένο πλαίσιο βαρδιών όσο και ωρών εργασίας για τους εργαζομένους στην ναυσιπλοΐα.

Αρχικά, σε ότι σχετίζεται με το Διεθνές Οργανισμό για τη Ναυτιλία αναφορικά με το ωράριο εργασίας στη ναυσιπλοΐα, έχει διαμορφωθεί ο Κανονισμός 2.3 που καθορίζει τον τρόπο οργάνωσης των ωρών εργασίας για τους εργαζομένους στα πλοία. Ο εν λόγω Κανονισμός έχει σκοπό να εξασφαλίσει ότι τόσο το ωράριο εργασίας των ναυτικών όσο και οι ώρες ξεκούρασης τους καθορίζονται.

Αρχικά, ορίζεται ότι ο όρος *ώρα εργασίας* αναφέρεται στις ώρες που οι εργαζόμενοι στα πλοία οφείλουν να εργάζονται για λογαριασμό του πλοίου, ενώ αντίθετα, οι *ώρες ξεκούρασης* αναφέρονται στα διαλλείματα και τις ώρες που τα άτομα δεν εργάζονται. Το ωράριο εργασίας για τους ναυτικούς όσο και για το σύνολο των εργαζομένων σε κάθε κλάδο, ορίζεται στις οχτώ (8) ώρες ημερησίως με αναγκαία μια μέρα ξεκούρασης για τα άτομα καθώς και αναγκαστική ανάπαυση κατά τις ημέρες επίσημων αργιών.

Αναφορικά με τον καθορισμό των ωρών εργασίας, το Διεθνές Συνέδριο έχει διαμορφώσει τα όρια εντός των οποίων τα κράτη πρέπει να κινούνται σε ότι σχετίζεται με τις ώρες εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, οι μέγιστες ώρες εργασίας την ναυσιπλοΐα, απαγορεύεται να υπερβαίνουν τις δεκατέσσερις (14) ώρες σε μια εικοσιτετράωρη (24) περίοδο καθώς και τις εβδομήντα δύο (72) ώρες τις επτά (7) ημέρες της εβδομάδας. Κατ'αντιστοιχία, οι ελάχιστες ώρες ξεκούρασης, απαγορεύεται να είναι μικρότερες από δέκα ώρες (10) σε οποιαδήποτε 24ωρη περίοδο καθώς και εβδομήντα επτά (77) ώρες σε μια εβδομάδα. Εν συνεχεία, δίνεται η δυνατότητα, στα κράτη να νομοθετούν υπέρ του χωρισμού των ωρών ξεκούρασης σε δύο περιόδους, η πρώτη εκ των οποίων να έχει διάρκεια τουλάχιστον έξι (6) ώρες.

Σημαντικό να αναφερθεί είναι ότι το σύνολο των υποχρεωτικών από την Νομοθεσία γυμνασίων και ασκήσεων πρέπει να διεξάγονται σε ώρες που να μην στερούν στους εργαζομένους στο δικαίωμα στην ξεκούρασή. Άλλη μια υποχρέωση της πλοιοκτήτριας εταιρίας είναι η αναγραφή του συνόλου των ωρών εργασίας του πληρώματος σε συγκεκριμένες φόρμες και σε σημεία που είναι εύκολα προσπελάσιμα. Στις φόρμες πρέπει να αναγράφεται το χρονοδιάγραμμα εργασίας καθώς και οι επιτρεπτές μέγιστες ώρες εργασίας που επιτρέπονται από την Νομοθεσία. Επιβεβλημένο είναι, επίσης, να υπάρχουν αρχεία καταγραφής ημερησίων των ωρών εργασίας ώστε να καθίσταται εφικτή η παρακολούθησή τους.

Στο σημείο αυτό, οφείλει να τονιστεί ότι ο Πλοίαρχος δύναται να ζητήσει ο εκάστοτε εργαζόμενος να δουλέψει περισσότερο όταν γείρονται ζητήματα που άπτονται της ασφάλειας του πλοίου ή των επιβαινόντων του ή τέλος, όταν παρέχεται βοήθεια σε



παραπλέοντα πλοία ή άτομα που βρίσκονται σε κίνδυνο στη θάλασσα. Ο πλοίαρχος μετά την λήξη του συναγερμού, οφείλει να εξασφαλίζει ότι οι ναυτικοί θα ξεκουραστούν επαρκώς.

Ο Κανονισμός 2.3 καταλήγει, τονίζοντας ότι κάθε χώρα οφείλει να καθορίζει τα όρια του μέγιστου αριθμού ωρών εργασίας σεβόμενη πάντα, την υποχρέωση της να μην ξεπεράσει τα καθορισμένα από την Νομοθεσία πρότυπα, σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, είτε έναν ελάχιστο αριθμό ωρών ανάπαυσης, σε δεδομένη χρονική περίοδο. Στην διαμόρφωση των Εθνικών Νομοθεσιών πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο κίνδυνος που εγκυμονείται από την κόπωση των ναυτικών, ιδίως όσοι δραστηριοποιούνται στην ασφάλεια της ναυσιπλοΐας και τον ασφαλή πλου.

Με ένα τόσο φλέγον ζήτημα για την ναυσιπλοΐα όπως το ωράριο εργασίας των εργαζομένων στο κλάδο δεν θα μπορούσε να μην έχει νομοθετήσει σχετικά ο Διεθνής Οργανισμός για την Ναυτιλία. Πιο συγκεκριμένα, η Σύμβαση με αριθμό 180 έχει διαμορφωθεί ήδη από το 1996 και φέρει τον τίτλο Διάσκεψη Εργασίας. Η Σύμβαση αυτή διαμορφώνει το πλαίσιο αναφορικά με την θέσπιση ορίων για τις μέγιστες ώρες εργασίας των ναυτικών και τις ώρες ξεκούρασης τους, με τέτοιο τρόπο ώστε να προσυπογράφεται η ασφαλής πλευρά του πλοίου.

Αρχικά, η Σύμβαση προσυπογράφει την ύπαρξη πίνακα ωρών εργασίας εντός του πλοίου με τρόπο που να καθιστά εφικτή την αναγνώριση από τους εργαζομένους των καθημερινών όσο και εβδομαδιαίων περιόδων εργασίας. Παράλληλα, ο συγκεκριμένος πίνακας δύναται να παρουσιαστεί κι κατά την διάρκεια των ελέγχων στους οποίους υπάγονται τα πλοία. Ο πίνακας πρέπει να έχει μια συγκεκριμένη τυποποιημένη μορφή που να αναγράφει τόσο το προβλεπόμενο χρονοδιάγραμμα εργασιών όσο και τις μέγιστες ώρες εργασίας και τις ώρες ανάπαυσης του πληρώματος. Τέλος, πρέπει να υπάρχει η υπογραφή του πλοίαρχου πάνω στο έντυπο ώστε να επαληθεύονται με ακρίβεια οι πραγματικές περιόδοι εργασίας και ανάπαυσης του πληρώματος.

Υποχρέωση της αρμόδιας αρχής του εκάστοτε κράτους είναι να καθορίζει τις αναγκαίες διαδικασίες σχετικά με την τήρηση των συγκεκριμένων εγγραφών στο πλοίο. Παράλληλα, οφείλει να διαμορφώνει τη μορφή των αρχείων με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές του ΙΜΟ. Αντίστοιχα, πρέπει σε τακτά χρονικά διαστήματα να εξετάζει και να επικυρώνει τα αρχεία ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματική εφαρμογή τους καθώς και η καταλληλότητα τους σε περιπτώσεις επιθεωρήσεων και κατά την διερεύνηση καταγγελιών. Αντίστοιχα, επί του πλοίου, ο πλοίαρχος οφείλει να εξασφαλίζει ότι οι ισχύουσες απαιτήσεις για τις ώρες εργασίας και ανάπαυσης των ναυτικών τηρούνται αποτελεσματικά, διότι σε αντίθεση περίπτωση η αρμόδια αρχή της χώρας πρέπει να λάβει τα δέοντα μέτρα ώστε να αποφευχθεί στο μέλλον πιθανή παραβίαση των ωρών εργασίας των ναυτικών.

Οι κυβερνήσεις των κρατών οφείλουν αρχικά να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα καθώς και πιθανές κυρώσεις, ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας σύμβασης. Αντίστοιχα, οφείλουν να διαθέτουν τις κατάλληλες υπηρεσίες επιθεώρησης προκειμένου να εξασφαλίζεται η ορθή τήρηση της Σύμβασης από το σύνολο των ναυτιλιακών εταιριών που δραστηριοποιούνται στη χώρα τους. Τέλος, πρέπει έχοντας επικοινωνήσει με τις οργανώσεις εφοπλιστών και ναυτικών, να εξετάσουν την εγκυρότητα πιθανών καταγγελιών σχετικά με οποιοδήποτε θέμα άπτεται στο ωράριο εργασίας των ναυτικών.

Σε περιπτώσεις που ένας ναυτικός έχει τεθεί σε ετοιμότητα, επιβεβλημένο είναι να έχει επαρκή αντισταθμιστική περίοδο ανάπαυσης. Επιπρόσθετα, κάθε ναυτικός πρέπει να διαθέτει αντίγραφο των εγγράφων που του αφορούν, τα οποία να έχουν εγκριθεί από τον πλοίαρχο.

Ο παράγοντας κόπωση οφείλει να λαμβάνεται υπόψη και κατά την διάρκεια επάνδρωσης του εκάστοτε πλοίου. Πιο συγκεκριμένα, κάθε πλοίο πρέπει να είναι επαρκώς και αποτελεσματικά επανδρωμένο. Κατά την διάρκεια της επάνδρωσης του πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η ανάγκη αποφυγής ή ελαχιστοποίησης, υπερβολικών ωραρίων εργασίας, ώστε να εξασφαλίζεται η επαρκής ξεκούραση των ναυτικών και να περιορίζεται η κόπωση.

Ο ίδιος ο ΙΜΟ στην παρούσα σύμβαση θέτει τις βάσεις καταπολέμησης ή όσο το δυνατόν ελαχιστοποίησης της κούρασης των ναυτικών. Τονίζεται ότι το σύνολο των εμπλεκόμενων στην ναυσιπλοΐα πρέπει να είναι προσεκτικοί με τους παράγοντες που συμβάλουν στην κόπωση. Το σύνολο των διατάξεων της Σύμβασης έχουν στόχο την πρόληψη της κόπωσης ώστε να αποφεύγονται οι υπερβολικές ή αδικαιολόγητες συνολικές ώρες εργασίας. Η χορήγηση αδειών και η διάρκεια τους είναι καταλυτικοί παράγοντες κατά της κόπωσης των εργαζομένων στην ναυσιπλοΐα.

## 4.2 Κόπωση Ναυτικών

Με τον όρο κόπωση αναφορά γίνεται, στην μείωση της σωματικής ή και ψυχικής ικανότητας όντας αποτέλεσμα σωματικής, πνευματικής ή συναισθηματικής άσκησης που δύναται να προξενήσει βλάβες στο σύνολο σχεδόν των φυσικών ικανοτήτων του ατόμου όπως η δύναμη, η ταχύτητα, ο χρόνος αντίδρασης, ο συντονισμός, η λήψη αποφάσεων και η ισορροπία.( Booth,1991)

Η κόπωση δεν είναι ένα νέο ζήτημα στο ναυτιλιακό πεδίο. Όμως οι συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάζονται οι ναυτικοί και η φύση της εργασίας δημιουργούν ένα περιβάλλον το οποίο έχει συνεχώς περισσότερες απαιτήσεις.

Υπάρχουν σύντομα ταξίδια, πυκνότερη θαλάσσια κυκλοφορία, μειωμένη επάνδρωση και σύντομοι χρόνοι φορτοεκφορτώσης. Παρατεταμένες φυλακές και ώρες εργασίας κατά τα τρία παρελθόντα εικοσιτετράωρα συσχετίζονται με ναυτικά ατυχήματα που μπορούν να αποδοθούν στη κόπωση(Rudy and McCallum,1997).

Παρά την εισήγηση του ΙΜΟ για οδηγίες ανάπαυσης υπάρχουν ακόμα περιπτώσεις όπου κάποια άτομα πρέπει να εργάζονται για περισσότερες από 12 ώρες με εξάωρο διάλειμμα. Κατά τη διάρκεια της εκφόρτωσης, ο υποπλοίαρχος πρέπει να είναι συνεχώς παρών. Ενδεικτικά ένα δεξαμενόπλοιο 300.000 τόνων χρειάζεται πάνω από 40 ώρες για να εκφορτώσει.

### 4.3 Αιτίες κόπωσης

Η κόπωση μπορεί να προκληθεί ή να χειροτερεύσει από ένα συνδυασμό παραγόντων:

- Έλλειψη ύπνου: μόνο ο ύπνος μπορεί να διατηρήσει ή να αποκαταστήσει τα επίπεδα της αποδοτικότητας, όταν κάποιος δεν κοιμάται αρκετά, η κούραση εμφανίζεται και η εγρήγορση του μειώνεται.
- Ανεπαρκής/φτωχή ποιότητα ύπνου: η κούραση μπορεί να προκληθεί από ανεπαρκή ποιότητα ύπνου. Αυτό προκύπτει όταν κάποιος είναι ανίκανος να κοιμηθεί χωρίς διακοπές και/ή δεν είναι σε θέση να κοιμηθεί όταν το σώμα του το επιβάλλει.
- Ανεπαρκής χρόνος ξεκούρασης μεταξύ των διαστημάτων εργασίας: ανεξάρτητα από τον ύπνο η ξεκούραση μεταξύ των περιόδων εργασίας, μπορεί να συνεισφέρει στην αποκατάσταση των επιπέδων της εργασιακής απόδοσης. Ανεπαρκή διαλλείματα ή η αναβολή των διαλλειμάτων(προκειμένου να τελειώσει η εργασία νωρίς) μπορούν να προκαλέσουν κόπωση.
- Φτωχή ποιότητα ξεκούρασης: ενοχλήσεις/ διακοπές κατά τη διάρκεια της ξεκούρασης όπως για παράδειγμα όταν κάποιον τον ξυπνούν ξαφνικά με μία κλήση (κατά την διάρκεια των διαδικασιών φορτοεκφόρτωσης στα λιμάνια ή να ανταποκριθεί σε κάποιο συναγερμό) ή επιπλέον ώρες δουλειάς (κατά την άφιξη σε λιμάνια) μπορούν να προκαλέσουν κόπωση.
- Στρες: Το στρες μπορεί να προκληθεί από προσωπικά προβλήματα (οικογένεια), προβλήματα με κάποια μέλη του πληρώματος, υπεράριθμες ώρες εργασίας, εργασία γενικά κτλ. Μια αύξηση των επιπέδων του άγχους μπορούν να προκαλέσουν ή να ενισχύσουν την κόπωση.
- Βαρετή και επαναλαμβανόμενη εργασία: η πλήξη μπορεί να προκαλέσει κόπωση. Μπορεί κάποιος να βαρεθεί σε σημείο κόπωσης σε περίπτωση που η εργασία είναι πολύ εύκολη, επαναλαμβανόμενη και μονότονη και όταν είναι περιορισμένη η σωματική κίνηση.
- Θόρυβος ή Δόνηση: ο θόρυβος ή η δόνηση μπορούν να επηρεάσουν την ικανότητα κάποιου να κοιμηθεί/ ξεκουραστεί. Επιπρόσθετα είναι ικανά να επηρεάσουν τα επίπεδα του φυσικού στρες προκαλώντας κόπωση.
- Η κίνηση του πλοίου: η κίνηση του πλοίου επηρεάζει την ικανότητα κάποιου να διατηρήσει φυσική ισορροπία. Προκειμένου να διατηρήσει κάποιος την ισορροπία του, επιβάλλεται να χρησιμοποιήσει επιπλέον ενέργεια που οδηγεί στην πρόκληση της κόπωσης. Οι ξαφνικές κινήσεις του πλοίου λόγω κακοκαιρίας αναγκάζουν το προσωπικό να καταβάλλει 15-20% επιπλέον προσπάθεια με σκοπό να διατηρήσει την ισορροπία του.
- Φαγητό (Ωρα/Συχνότητα/Περιεχόμενο/Ποιότητα): Επεξεργασμένα σάκχαρα (γλυκά, ντόνατς, σοκολάτες κτλ) μπορούν να προκαλέσουν ραγδαία αύξηση του σακχάρου του αίματος. Το μειονέκτημα αυτής της τόσο βραχυπρόθεσμης ενέργειας

είναι ότι μπορεί να ακολουθήσει ταχύτατη μείωση του σακχάρου του αίματος. Χαμηλά επίπεδα σακχάρου στον οργανισμό μπορούν να προκαλέσουν αδυναμία, αστάθεια, δυσκολία συγκέντρωσης και σε ακραίες περιπτώσεις λιποθυμία. Η κατανάλωση μεγάλων ποσοτήτων φαγητού πριν τον ύπνο μπορούν να διακόψουν τον ύπνο ή την συνοχή του.

- Ιατρικές παθήσεις και Ασθένειες: Ιατρικές παθήσεις(π.χ. καρδιαγγειακά προβλήματα) και ασθένειες όπως π.χ. ένα απλό κρυολόγημα μπορούν να προκαλέσουν κόπωση. Η επίδραση δεν εξαρτάται μόνο από την φύση των παθήσεων ή των ασθενειών αλλά και από τον τύπο/φύση της εργασίας που πραγματοποιείται. Παραδείγματος χάριν κοινά κρυολογήματα μειώνουν το χρόνο αντίδρασης και επηρεάζουν τον συντονισμό χεριών- ματιών
- Κατάποση χημικών: το αλκοόλ, η καφεΐνη και κάποια μη συνταγογραφούμενα φάρμακα μπορούν να διαταράξουν τον ύπνο. Η πρόσληψη καφεΐνης μπορεί να προκαλέσει και άλλες παρενέργειες όπως πίεση, πονοκεφάλους, αλλαγές στη διάθεση και άγχος.
- Jet-Lag: Το jet-lag προκαλείται από πολύωρες πτήσεις μέσω αρκετών ζωνών ώρας. Είναι μία κατάσταση που προκαλεί κόπωση σε συνδυασμό με την έλλειψη ύπνου και την νευρικότητα. Είναι ευκολότερο να προσαρμοστεί κανείς στις ζώνες της ώρας όταν πηγαίνει από την ανατολή στη δύση σε σχέση με το αντίστροφο. Η μεγαλύτερη δυσκολία στην προσαρμογή συμβαίνει όταν περνά κανείς από 12 ζώνες ενώ περνώντας από μία ζώνη. Τα σώματα μας προσαρμόζονται σε επίπεδα περίπου μιας ώρας ανά ημέρα.
- Υπερβολικός φόρτος εργασίας: η συνεχής εργασία(επίπονη εργασία) μπορεί να προκαλέσει κόπωση. Το φορτίο εργασίας θεωρείται βαρύ, όταν ένας άνθρωπος εργάζεται υπεράριθμες ώρες ή όταν περατώνει απαιτητικές/ στρεσογόνες σε φυσικό ή πνευματικό επίπεδο δραστηριότητες. Οι υπερβολικές ώρες εργασίας και η κόπωση μπορούν να οδηγήσουν σε αρνητικά αποτελέσματα όπως:
  - ✓ Αυξημένος κίνδυνος ατυχήματος ή θανάτου.
  - ✓ Εξάρτηση από ναρκωτικά/καπνό/αλκοόλ
  - ✓ Φτωχή ποιότητα ύπνου και διαταραγμένες συνήθειες ύπνου
  - ✓ Μεγαλύτερη συχνότητα καρδιαγγειακών, αναπνευστικών και γαστρεντερικών διαταραχών.
  - ✓ Αυξημένος κίνδυνος μόλυνσης
  - ✓ Απώλεια της όρεξης (IMO Guidance)

#### 4.4 Αναγνώριση της κόπωσης

Αλλαγές συμπεριφοράς μπορεί να παρουσιαστούν όταν κανείς είναι κουρασμένος. Ωστόσο ένα πολύ σημαντικό γεγονός είναι να θυμάται κανείς ότι άνθρωποι που είναι κουρασμένοι δυσκολεύονται να αναγνωρίσουν τα σημάδια της κόπωσης στους εαυτούς τους. Είναι δύσκολο για μία σειρά από λόγους αλλά κυρίως γιατί η κόπωση επηρεάζει την ικανότητα να διαπιστώσει κανείς ένα γεγονός ή να επιλύσει σύνθετα προβλήματα. Η ακόλουθη λίστα περιγράφει πως η κούραση μπορεί να επηρεάσει το μυαλό και το σώμα, γεγονός που μπορεί να το αναγνωρίσεις στις αλλαγές των άλλων και με το πέρασμα των χρόνων και στον εαυτό σου.

#### Σωματικά

- Ανικανότητα να μείνει κανείς ξύπνιος
- Δυσκολία στον συντονισμό χεριών ματιών
- Δυσκολία στην ομιλία
- Βάρος στα χέρια και στα πόδια
- Μειωμένη ικανότητα άσκησης δύναμης όταν σηκώνει/σπρώχνει/έλκει κανείς ένα αντικείμενο.
- Αυξημένη συχνότητα να πετάει κανείς αντικείμενα κάτω όπως εργαλεία ή κομμάτια μηχανημάτων.
- Όχι συγκεκριμένη φυσική δυσφορία.
- Πονοκέφαλος
- Ταχυκαρδίες/αρρυθμίες
- Γρήγορη αναπνοή
- Απώλεια της όρεξης
- Αϋπνία
- Ξαφνική εφίδρωση
- Πόνος στα πόδια ή κράμπες
- Προβλήματα γαστρεντερικά

#### Συναισθηματικά

- Αυξημένη διάθεση για λήψη ρίσκων
- Μειωμένη ανοχή και αντικοινωνική συμπεριφορά
- Ανησυχία χωρίς λόγο
- Μειωμένη διάθεση για εργασία
- Αυξημένες αλλαγές διάθεσης (πχ νευρικότητα, κούραση, κατάθλιψη)

#### Πνευματικά

- Φτωχή κρίση σχετικά με την απόσταση, την ταχύτητα, τον χρόνο κτλ
- Μη ακριβής ερμηνεία μίας κατάστασης (πχ Εστίαση σε ένα απλό πρόβλημα ή αποτυχία υπολογισμού της βαρύτητας μίας κατάστασης ή αποτυχία υπολογισμού του κυνδίνου)
- Μειωμένη ή ανύπαρκτη ανταπόκριση σε φυσιολογικές, μη φυσιολογικές ή επείγουσες καταστάσεις.
- Μειωμένο εύρος προσοχής
- Δυσκολία στη συγκέντρωση και στην ανάπτυξη ορθής σκέψης (IMO Guidance)

## 4.5 Στρατηγικές αποφυγής της κόπωσης

### Θέματα ύπνου

Η πιο αποτελεσματική στρατηγική για την καταπολέμηση της κόπωσης είναι η διασφάλιση της πολύ καλής ποιότητας και ποσότητας ύπνου. Η απώλεια του ύπνου και η αϋπνία μπορούν να υποβαθμίσουν κάθε πτυχή της ανθρώπινης αποδοτικότητας, όπως η ικανότητα του να παίρνει κανείς αποφάσεις, ο χρόνος απόκρισης, η κρίση, ο συντονισμός χεριών- ματιών και αμέτρητες άλλες ικανότητες.

Προκειμένου να είναι αποδοτικός ο ύπνος και να καλύπτει τις ανάγκες του οργανισμού, θα πρέπει να πληροί τρία βασικά κριτήρια:

- ❖ **Διάρκεια:** η ανάγκη του ανθρώπου για ύπνο διαφέρει και είναι μοναδική. Παρόλα αυτά είναι γενικώς προτεινόμενο ότι ο κάθε άνθρωπος θα πρέπει να κοιμάται περίπου 7-8 ώρες ανά 24ωρο. Ο άνθρωπος χρειάζεται αυτή τη ποσότητα ύπνου που προκαλεί την αίσθηση της αναζωογόνησης και της εγρήγορσης. Ανεπαρκείς ύπνος για αρκετές συνεχόμενες μέρες μπορεί να μειώσει την εγρήγορση. Μόνο ο ύπνος μπορεί να διατηρήσει ή να αποκαταστήσει τα επίπεδα απόδοσης.
- ❖ **Συνέχεια:** ο ύπνος δεν θα πρέπει να διακόπτεται, θα πρέπει να είναι συνεχόμενος. Αν κανείς κοιμηθεί 6 φορές από μία ώρα τη φορά, αυτού του είδους ο ύπνος δεν έχει την ίδια ωφέλεια όπως μία βωρη περίοδος ύπνου.
- ❖ **Ποιότητα:** οι άνθρωποι έχουν ανάγκη από βαθύ ύπνο. Η κάθε περίοδος ύπνου δεν είναι της ίδιας ποιότητας και δεν παρέχει τα ίδια ευεργετικά αποτελέσματα. (IMO Guidance,2018)

## 4.6 Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την ανάπτυξη καλών συνηθειών ύπνου

1. Μπορεί κανείς να αναπτύξει και να ακολουθήσει ένα πρόγραμμα/ μία ρουτίνα πριν τον ύπνο προκειμένου να προωθήσει τον ύπνο την ώρα που πρέπει(π.χ. ένα ζεστό μπάνιο, η ανάγνωση ενός βιβλίου).
2. Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος συμβατού με τον ύπνο. Ένα σκοτεινό, ήσυχο και δροσερό περιβάλλον καθώς και ένα άνετο κρεβάτι ενισχύουν τον ύπνο.
3. Κατοχύρωση ότι δεν θα υπάρξουν διακοπές/ παρεμβολές κατά την διάρκεια του ύπνου.
4. Ικανοποίηση οποιονδήποτε άλλων φυσικών αναγκών του οργανισμού πριν την προσπάθεια ύπνου. (π.χ. αν είναι κανείς πεινασμένος ή διψασμένος πριν τον ύπνο μπορεί να φάει ή να πει ελαφρά αποφεύγοντας να μείνει ξύπνιος από γαστρεντερικές διαταραχές και πάντα να επισκέπτεται το μπάνιο πριν τον ύπνο)
5. Αποφυγή του αλκοόλ και της καφεΐνης πριν τον ύπνο. Θα πρέπει να έχει ο καθένας στο νου του, ότι ο καφές, το τσάι, τα αναψυκτικά, η σοκολάτα και κάποια φάρμακα

όπως αυτά για το κρυολόγημα μπορεί να περιέχουν καφεΐνη. Η καφεΐνη θα πρέπει να αποφεύγεται για τουλάχιστον 6 ώρες πριν τον ύπνο. (IMO Guidance,2018)

#### **4.7 Θέματα ξεκούρασης**

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει τη κόπωση, και την ανάκαμψη από αυτήν είναι η ξεκούραση. Η ξεκούραση ανεξάρτητα από τον ύπνο, μπορεί να προκύψει υπό τη μορφή διαλειμάτων ή αλλαγών των δραστηριοτήτων. Παύσεις για ξεκούραση είναι ζωτικής σημασίας αν επιθυμούμε να διατηρηθεί η αποδοτικότητα. Παράγοντες που επηρεάζουν την ανάγκη για ξεκούραση είναι η έκταση και η ένταση των δραστηριοτήτων πριν το διάλειμμα, η αλλαγή στη δραστηριότητα, η έκταση του διαλλείματος. (IMO Guidance,2018)

#### **4.8 Κατευθυντήριες γραμμές για τη διατήρηση της απόδοσης.**

1. Λήψη επαρκούς ποσότητας ύπνου, ειδικά πριν από μία περίοδο που ο χρόνος για ικανοποιητικό ύπνο δεν θα είναι διαθέσιμος.
2. Εξασφάλιση συνεχόμενων διαστημάτων ύπνου.
3. Στρατηγικός ύπνος, ο πιο αποτελεσματικός χρόνος ύπνου είναι 20 λεπτά.
4. Πραγματοποίηση προγραμματισμένων διαλλειμάτων.
5. Ανάπτυξη και διατήρηση καλών συνηθειών ύπνου. Π.χ. Ανάπτυξη μίας προ-ύπνου ρουτίνας.
6. Καταγραφή και διαχείριση των ωρών εργασίας και ξεκούρασης, κρατώντας ξεχωριστά αρχεία των ωρών εργασίας και ξεκούρασης.
7. Διατήρηση καλής φυσικής κατάστασης.
8. Λήψη τακτικών και καλά ισορροπημένων γευμάτων

#### **4.9 Τι μπορεί να μετριάσει τις επιδράσεις της κόπωσης**

Τα πιο ισχυρά μέσα για την καταπολέμηση της κόπωσης είναι ο επαρκής ύπνος και η ξεκούραση. Ωστόσο, έχει διαπιστωθεί ένας αριθμός αντίμετρων ως πιθανή βραχυπρόθεσμη ανακούφιση. Πρέπει να δοθεί έμφαση στο ότι αυτά τα αντίμετρα δεν αποκαθιστούν την κατάσταση της εγρήγορσης. Απλά προσφέρουν μια βραχυπρόθεσμη ανακούφιση και μπορούν να καλύψουν τα συμπτώματα προσωρινά.

Η ακόλουθη λίστα παρουσιάζει κάποια από αυτά:

- Ενδιαφέρον ή ευκαιρία: μία ενδιαφέρουσα πρόκληση, μια ενθουσιώδης ιδέα, μία αλλαγή στην εργασιακή ρουτίνα ή οτιδήποτε άλλο που είναι νέο και διαφορετικό μπορεί να βοηθήσει στο να μείνει κανείς ξύπνιος. Αν η εργασία είναι βαρετή και μονότονη η εγρήγορση εξασθενεί.
- Περιβάλλον(φως, θερμοκρασία, υγρασία, ήχος, οσμές)
- Καλή διατροφή
- Μυϊκή άσκηση

- Κοινωνική συναναστροφή: Η συζήτηση μπορεί να συνδράμει στο να μείνει κανείς ζύπνιος. Ωστόσο η συναναστροφή θα πρέπει να είναι ενδιαφέρουσα προκειμένου να είναι αποτελεσματική.
- Εναλλαγή στην εργασία: αλλάζοντας την σειρά των εργασιών όταν στο προσωπικό έχουν δοθεί δραστηριότητες που περιλαμβάνουν μια ποικιλία στη φύση τους, μπορεί να είναι ευεργετικό στο να σπάσει η εργασιακή ρουτίνα. Συνδυάζοντας εργασίες που απαιτούν υψηλή φυσική ή πνευματική δουλειά με χαμηλών απαιτήσεων δραστηριότητες μπορεί να λειτουργήσει θετικά.

#### 4.10 Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης

Η μεταφορά φορτίων μέσω θαλάσσης είναι το πιο σημαντικό μέσο απ' όλα για την οικονομία παγκοσμίως. Πρακτικά, τα πλοία δημιουργούν τους εμπορικούς δρόμους και δημιουργούν ένα παγκόσμιο οικονομικό ρεύμα. Το 90% του παγκόσμιου εμπορίου εξαρτάται από την εμπορική ναυτιλία.(Sury, 2007)

Το ανθρώπινο δυναμικό που εργάζεται στα πλοία είναι κατάλληλα εκπαιδευμένο για να ανταπεξέλθει στις αντιξοότητες και η εργασία εντός του πλοίου είναι δύσκολη και απαιτητική. Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι ναυτικοί εξαιτίας της σκληρής εργασίας.(Saybani, Bershan, 2008)

Το περιβάλλον εργασίας στο πλοίο περιλαμβάνει σωματικούς, κοινωνικούς και πνευματικούς παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο στην υγεία τους. Εργάζονται σκληρά σε ένα απομονωμένο περιβάλλον, για μακρύ χρονικό διάστημα και συνήθως με ελάχιστη έως μηδαμινή ανθρώπινη επαφή.(Farber, 1983).

Φυσικά είναι επόμενο το παραπάνω να οδηγήσει σε burnout και να επηρεάσει ξσημαντικά τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι ναυτικοί. Ο Freadenberger (1974) αναφέρει πως το burnout στους ναυτικούς εκδηλώνεται λίγο διαφορετικά σε σχέση με τα άλλα επαγγέλματα. Το ορίζει λοιπόν ως μια βαριά διάθεση που βιώνεται σε συνδυασμό με μια συνεχή κούραση. Το άτομο νιώθει με αυτόν τον τρόπο γιατί δεν μπορεί να επιτύχει το επιθυμητό αποτέλεσμα στη ζωή του, ζώντας μέσα στο καράβι απομονωμένος και χωρίς επικοινωνία με τους ανθρώπους.(Saatchi, 2003)

Έχουν δοθεί και άλλοι ορισμοί για το burnout. Δηλαδή, ορίζεται ως η σωματική και νοητική κόπωση εξαιτίας του μεγάλου χρονιού διαστήματος που αφιερώνεται στην εργασία με κουραστικές πνευματικές συνθήκες (Schoufeli, Greenglass, 2001). Ένας τρίτος ορισμός αναφέρει πως το burnout είναι η αποτυχημένη προσπάθεια του οργανισμού να προσαρμοσθεί στα στρεσογόνα ερεθίσματα και στα συμπτώματα σωματικής και συναισθηματικής κούρασης. Αυτά τα συμπτώματα οδηγούν στην αρνητική εικόνα του εαυτού και έλλειψη της ανάγκης για ανθρώπινη επαφή.

Το burnout έχει τρεις σημαντικές παράπλευρους που πρέπει να ειπωθούν. Το πρώτο είναι η προσωπική αμνησία που εκδηλώνεται με μια συναισθηματική απόσυρση. Αυτό φαίνεται σαν το άτομο να απωθεί αναμνήσεις και συναισθήματα για να μπορεί να ανταπεξέλθει στην απομόνωση.(Hassan, 2006). Το δεύτερο είναι η συναισθηματική κούραση η οποία



οδηγεί σε κόπωση. Το τρίτο είναι η προσαρμογή σε δραστηριότητες στις οποίες ο εργαζόμενος πιστεύει πως δεν κάνει κάτι χρήσιμο ή παραγωγικό. Με λίγα λόγια το burnout είναι ένα σύνδρομο του οποίου το κύριο σύμπτωμα είναι η κόπωση που δημιουργείται από τη τριβή με τη δουλειά και τους ανθρώπους. Αυτό εκδηλώνεται πιο εύκολα σε επαγγέλματα που απαιτούν σκληρή δουλειά όπως αυτή των ναυτικών.

Κάποιοι παράγοντες μέσα στο πλοίο όπως η αυξημένη ευθύνη και οι εργασιακές συγκρούσεις, λειτουργούν αρνητικά για την εμφάνιση του burnout.(Lee Ashforth, 1990). Η δύναμη και η εξουσία είναι πολύ σημαντικοί παράγοντες για το burnout. Φαίνεται πως άτομα χαμηλά στην ιεραρχία είναι πιο επιρρεπή στο burnout και φυσικά σχετίζεται και με την ικανοποίηση στην εργασία αλλά και με την επίδοση. (Sarminito, 2004)

## 4.11 Σύνδρομο Χρόνιας Κόπωσης

Το Σύνδρομο Χρόνιας Κόπωσης είναι μια πολύπλοκη ασθένεια που περιλαμβάνει εξουθενωτική κόπωση, μαζί με άλλα συμπτώματα που είναι τόσο σοβαρά, ώστε να παρεμβαίνουν στις καθημερινές δραστηριότητες.

Επιπρόσθετα, αυτή η κόπωση δεν ανακουφίζεται από την ξεκούραση στο κρεβάτι. Παρά το γεγονός ότι δεν έχει ακόμα αναπτυχθεί μια τυπική θεραπεία για το σύνδρομο χρόνιας κόπωσης, πολλοί άνθρωποι βλέπουν την κατάστασή τους να βελτιώνεται μέσω εξατομικευμένων προγραμμάτων άσκησης και διαχείρισης του στρες.

Το σύνδρομο χρόνιας κόπωσης μπορεί να διαγνωστεί ψάχνοντας για ένα σχέδιο συγκεκριμένων συμπτωμάτων, σωματικών και εγκεφαλικών. Όμως, τα αίτια της ασθένειας είναι ακόμα ένα μυστήριο. Οι πιθανοί ένοχοι περιλαμβάνουν ένα ελαττωματικό ανοσοποιητικό σύστημα, διατροφική ανεπάρκεια ή μια ιογενή λοίμωξη που με κάποιο τρόπο προκαλεί έναυσμα για την ασθένεια. Οι επιστήμονες διερευνούν, επίσης, μια πιθανή σύνδεση με διαταραχές ύπνου, αναιμία, χαμηλή πίεση του αίματος ή άλλες μεταβολικές ανωμαλίες.

Ο καθένας μας περιστασιακά αισθάνεται υποτονικά. Η διαφορά με το σύνδρομο χρόνιας κόπωσης είναι πως η κόπωση είναι συντριπτική και διαρκεί για τουλάχιστον έξι μήνες. Μπορεί να επιδεινωθεί μετά από σωματική ή πνευματική άσκηση και ακόμα και ένας χορταστικός ύπνος δεν προσφέρει καμία ανακούφιση. Η κόπωση συχνά συνοδεύεται και από άλλα ενοχλητικά συμπτώματα, όπως χρόνιο πόνο.

Πολλοί άνθρωποι με σύνδρομο χρόνιας κόπωσης αναπτύσσουν επαναλαμβανόμενο πόνο, όπως κεφαλαλγίες, πόνο στο λαιμό, πόνο στους μύες και τις αρθρώσεις. Οι αρθρώσεις μπορούν να πληγούν, χωρίς να παρουσιάσουν συμπτώματα, ερυθρότητα ή οίδημα. Η αιτία αυτών των συμπτωμάτων δεν είναι απόλυτα κατανοητή, αλλά ο πόνος μπορεί να γίνει διαχειρίσιμος μέσω φαρμακευτικής αγωγής ή φυσικοθεραπείας.

Πέρα από την κούραση και τον πόνο, τα άτομα με σύνδρομο χρόνιας κόπωσης μπορεί να εμφανίσουν:

- \* Προβλήματα μνήμης
- \* Δυσκολία στη συγκέντρωση
- \* Διαταραχές του ύπνου
- \* Αδυναμία ή ζάλη

#### **4.12 Συσχέτιση κινδύνου πρόκλησης ατυχήματος με τη βάρδια**

Τρία βασικά συμπεράσματα προέκυψαν από έρευνα πάνω στη διάρκεια και στις ώρες της βάρδιας για εργαζόμενους: (Folkard et al, 2005)

- Ο κίνδυνος ατυχήματος είναι μεγαλύτερος τις νυκτερινές ώρες εργασίας (και σε μικρότερο βαθμό η εργασία τις απογευματινές ώρες)σε σύγκριση με το πρωί.
- Ο κίνδυνος πρόκλησης ατυχημάτων αυξάνεται με την αύξηση των βαρδιών και ιδιαίτερα των νυκτερινών.
- Ο κίνδυνος πρόκλησης ατυχήματος αυξάνεται όσο μεγαλώνει η διάρκεια της βάρδιας πάνω από τις 8 ώρες.

#### **4.13 Η κόπωση ως αιτία ατυχημάτων**

Ο παράγοντας κόπωση αποτελεί έναν από τους πλέον σημαντικούς στην ασφάλεια της ναυσιπλοΐας. Χαρακτηριστικά στοιχεία του ύπνου των ναυτικών , όπως η χρονική διάρκεια, η συνέχεια και η ποιότητα του παίζουν εξεζητημένο ρόλο στην αποφυγή πιθανών ατυχημάτων στην θάλασσα. Η αϋπνία ή άλλες συναφείς διαταραχές του ύπνου, αντιθέτως, επηρεάζουν την εγρήγορση του ναυτικού.

Πλήθος θαλάσσιων ατυχημάτων κάθε χρόνο καταλογίζονται σε ανθρώπινα λάθη που οφείλονται στην κόπωση των ναυτικών. Κύριο μέλημα των ναυτιλιακών εταιριών παγκοσμίως είναι η ασφάλεια των ναυτικών. Πλήθος ναυτικών, παρά ταύτα, ανά τα χρόνια έχει χάσει τη ζωή του λόγω θαλάσσιων ατυχημάτων τα οποία οφείλονται σε παράγοντες κούρασης επί του πλοίου. (Maritime Transport & Navigation Journal, Vol. 2 2010 )

Τα ατυχήματα λόγω κόπωσης μπορούν κάλλιστα να προκαλέσουν και περιβαλλοντικές καταστροφές όπως πιθανές πετρελαϊκές μολύνσεις που προκαλούνται από τις προσκρούσεις ή τις συγκρούσεις των πλοίων προκαλώντας τεράστιες οικονομικές επιπτώσεις στις παράκτιες χώρες και στις εταιρείες.

Παράλληλα πιθανά ατυχήματα στην θάλασσα λόγω κόπωσης δύναται να επιφέρουν την οικονομική καταστροφή σε μια ναυτιλιακή εταιρία, ιδίως αν αναλογιστεί κανείς ότι τόσο τα ίδια τα πλοία όσο και τα μεταφερόμενα καθίστανται παντελώς άχρηστα σε περίπτωση ατυχήματος επιφέροντας στις ναυτιλιακές εταιρείες τεράστιο οικονομικό αντίκτυπο και μερικές φορές φτάνοντας και στην πτώχευση.

Οι συχνότερες αιτίες που προκαλούν την κόπωση είναι μεταξύ άλλων, η συνεχής διαχείριση του πλοίου όντας μια άκρως νευραλγική διαδικασία άκρως αγχωτική. Παράλληλα, τα καθήκοντα η ενασχόληση με την γραφειοκρατία, οι αλλαγές των ωραρίων και οι υπερωρίες μπορούν να επιφέρουν μεγάλο αντίκτυπο στην κόπωση του ναυτικού επί του πλοίου, οδηγώντας σε σφάλματα. Το πρόβλημα εντείνεται στη περίπτωση που το στυλ

διοίκησης της ναυτιλιακής επιχείρησης δεν σέβεται τις ανάγκες και τις απαιτήσεις των ναυτικών, επιβάλλοντας τους σκληρούς κανόνες που δημιουργώντας συγκρούσεις και άγχος στο προσωπικό του. Επιπλέον, πρέπει να ληφθούν υπόψη και οι σκληρές συνθήκες που επικρατούν στο πλοίο και το περιβάλλον εργασίας των ναυτικών. Ένας άλλος παράγοντας κόπωσης σχετίζεται με τον προγραμματισμένο χρόνο ταξιδιού μεταξύ των λιμένων που διαμορφώνεται από τη ναυτιλιακή διοίκηση, όντας απογοητευτικός για τους ναυτικούς, οι οποίοι πρέπει καλούνται να εργασθούν υπερωρίες και υπό πίεση.

Η εργασία υπό πίεση είναι ένας από τους άμεσα συνδεδεμένους παράγοντες με την ύπαρξη ατυχημάτων εν πλω. Πληρέστερα, η κόπωση έχει επιβεβαιωμένη καταστροφική επίδραση στην εγρήγορση, η οποία θεωρείται η καλύτερη κατάσταση του εγκεφάλου που οδηγεί σε συνειδητή λήψη αποφάσεων. Ένας κουρασμένος ναυτικός, θα χρειαστεί περισσότερο χρόνο να αντιδράσει ή να ανταποκριθεί σε σήματα, δύσκολες καταστάσεις και άλλες εργασίες στο πλοίο. Υπό το πρίσμα αυτό, η συγκέντρωση και η προσοχή του ναυτικού θα εξασθενήσει δραστικά, οδηγώντας σε κακές επιδόσεις. Ως εκ τούτου, η εγρήγορση επηρεάζεται αρνητικά από την κόπωση προκαλώντας αντίστοιχα σημαντικά μειωμένη απόδοση στην εργασία από άποψη σωματικών, ψυχολογικών και πνευματικών επιδόσεων.

Η κούραση συχνά είναι ένας κρυφός εχθρός, αν συνυπολογιστεί το γεγονός ότι είναι πολύ δύσκολο να γίνει κατανοητός από τους ανθρώπους, οι οποίοι συχνά δεν μπορούν να διακρίνουν το επίπεδο εξάντλησής τους. Από τα πρώτα δείγματα κόπωσης είναι σταδιακά σφάλματα ευαισθητοποίησης και μνήμης του ατόμου, με συνακόλουθα αποτέλεσμα την απώλεια πληροφοριών, δεδομένων και βημάτων σε μια διαδικασία. Παράλληλα, γίνεται ριψοκίνδυνος ενώ επιδιώκει να βρει έναν εύκολο τρόπο για να επιλύσει κρίσιμες καταστάσεις οδηγούμενος, στη συνέχεια, σε λανθασμένες αποφάσεις.

Επιπλέον, η κούραση ενισχύει την απάθεια μειώνοντας τα κίνητρα για εργασία και συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο στην κακή απόδοση των ναυτικών. Εν κατακλείδι, τα αποτελέσματα της κόπωσης στην απόδοση κατά την εργασία είναι πολύ σημαντικά για την αντίληψη και την κατανόηση, επειδή αποτελούν δυνητική απειλή για τη ζωή του ναυτικού και την ασφάλεια του πλοίου

#### **4.14 Ατυχήματα**

Ο κλάδος της ναυσιπλοΐας χαρακτηρίζεται ως ένας από τους πιο επικίνδυνους εγκυμονώντας πληθώρα πιθανών ατυχημάτων που δύναται να αντιμετωπίσουν οι ναυτικοί. Με τον όρο ατύχημα ορίζεται το ανεπιθύμητο γεγονός το οποίο μπορεί να προκαλέσει πραγματική απώλεια ή τραυματισμό ενός ατόμου, μιας περιουσίας ή ενός εξοπλισμού.

Οι διεθνείς οργανώσεις για την παγκόσμια ναυσιπλοΐα έχουν καθιερώσει μια σειρά από αυστηρούς Κανονισμούς ώστε να μετριάξεται η πιθανότητα όσο και η σοβαρότητα εμφάνισης ατυχημάτων εν πλω. Παρά ταύτα, τα ατυχήματα δεν μπορούν να αποφευχθούν πλήρως, γεγονός που εξηγεί τα υψηλά και σταθερά ποσοστά ατυχημάτων παγκοσμίως.

Ο πρώτος βασικός παράγοντας ατυχημάτων μπορεί να προέρχεται από κάποιο ηλεκτρολογικό βραχυκύκλωμα. Χωρίς τη λήψη προφυλάξεων από τους ηλεκτρικούς κινδύνους, ένα βραχυκύκλωμα από ζωντανό σύρμα ή εργαλείο ή μηχανή με κακή μόνωση μπορεί να προκαλέσει θανατηφόρο χτύπημα. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να διασφαλίζεται ότι δεν υπάρχουν φθαρμένες ή κατεστραμμένες επαφές, ο εξοπλισμός έχει απομονωθεί, τα

καλώδια βρίσκονται μακριά από πηγές θερμότητας και αγωγή υγρά και τέλος, οι εργάτες να φορούν πάντα τον ορθό εξοπλισμό.

Συνήθης κίνδυνος ατυχημάτων έγκειται και λόγω της επαφής με χημικά τα οποία βρίσκεται εντός του πλοίου. Πιο συγκεκριμένα, όταν οι χημικές ουσίες έρχονται σε άμεση επαφή με το δέρμα πιθανότατα οδηγούν σε εγκαύματα και σοβαρούς τραυματισμούς των ναυτικών. Επιβεβλημένη καθίσταται η συνεχής αποφυγή έκθεσης όσο και επαφής με διάφορες χημικές ουσίες όπως οι βαφές, τα αραιωτικά, κι τα μεταλλικά πλέγματα. Συχνά οι ναυτικοί που έρχονται σε επαφή με τα χημικά καταλήγουν να χάνουν μερικώς ή ακόμα και ολικά την όραση τους μεταξύ άλλων σοβαρών τραυματισμών. Όπως είναι επόμενο, έχει κατασκευαστεί ειδικός εξοπλισμός με τον οποίο πρέπει να είναι διαρκώς ενδεδυμένοι οι ναυτικοί ώστε να προφυλαχθούν από τους προαναφερθέντες κινδύνους.

Μεγάλη πιθανότητα ατυχήματος ενδέχεται να συμβεί και κατά τη διάρκεια εργασιών με τη χρήση ανυψωτικών μηχανημάτων. Η ανύψωση αποτελεί μια εξαιρετικά συνήθη εργασία στην ναυσιπλοΐα. Αιτία ατυχήματος μπορεί να αποτελέσει μια ακατάλληλη τεχνική ανύψωσης. Οι πλέον κοινές περιοχές τραυματισμού λόγω λανθασμένης ανύψωσης είναι η πλάτη, οι μύες των ποδιών και των βραχιόνων. Βασικοί παράγοντες ώστε να αποτρέπονται τα εν λόγω ατυχήματα αποτελούν μεταξύ άλλων, το μεταφερόμενο φορτίο να μην είναι βαρύ και να κατανέμεται ομοιόμορφα, παράλληλα, να αποφεύγονται τυχόν αιχμηρές άκρες και τέλος, τα άτομα που μεταφέρουν το εκάστοτε εμπόρευμα να έχουν καθαρή όραση τη διαδρομής.

Ο κίνδυνος εμφάνισης ατυχημάτων ανεβαίνει επικίνδυνα όταν εργασίες γίνονται με τη χρήση γερανού και ανυψωτικού εξοπλισμού. Αναλυτικότερα, ετησίως αναφέρεται πληθώρα ατυχημάτων στα οποία αιτία αποτέλεσε η χρήση γεραμών και ανυψωτικών μηχανημάτων. Επιβεβλημένο είναι, οι γερανοί να λειτουργούν μόνο από εξουσιοδοτημένους εκπαιδευμένους και πιστοποιημένους ναυτικούς. Παράλληλα, τα χρησιμοποιούμενα σχοινιά, άγκιστρα και αλυσίδες πρέπει να εγκρίνονται και να πιστοποιούνται συχνά. Τα άτομα που εργάζονται πάνω στις φορτοεκφορτώσεις πρέπει να χρησιμοποιούν συγκεκριμένα συστήματα σηματοδότησης.

Πιθανότητα να συμβεί ατύχημα δύναται να υπάρξει και λόγω χρήσης πεπιεσμένου αέρα. Πιο συγκεκριμένα, η χρήση πεπιεσμένου αέρα είναι άκρως συνηθισμένη σε πληθώρα εργασιών στο κατάστρωμα συνήθως για λόγους καθαρισμού. Κατά τη χρήση πεπιεσμένου αέρα απαγορεύεται η χρήση του προς την πλευρά κάποιου ατόμου. Η χρήση του πεπιεσμένου αέρα απαγορεύεται επίσης να χρησιμοποιείται κατά τον καθαρισμό των ειδικών στολών διότι καταστρέφεται η ύφανση τους με αποτέλεσμα την καταστροφή τους. Το σύνολο των χρησιμοποιούμενων φιαλών είναι επιβεβλημένο ,επιπρόσθετα, να ασφαλιζεται σε κατακόρυφη θέση μακριά από θερμές περιοχές.

Σημαντικός , εξίσου, παράγοντας πρόκλησης ατυχημάτων προκύπτει από την χρήση εργαλείων και διαφόρων μηχανημάτων. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η χρήση ελαττωματικών εργαλείων. Ταυτόχρονα, επιβεβλημένο είναι το άτομο που χειρίζεται το εκάστοτε επικίνδυνο εργαλείο να έχει εξοπλιστεί με βάση τον κατάλληλο ρουχισμό και όλα τα απαραίτητα προστατευτικά μέσα. Η χρήση των εκάστοτε εργαλείων πρέπει να είναι συναφής με την φύση της εργασίας που πρόκειται να τελεστεί.

Εν κατακλείδι, πιθανότητα ατυχήματος διατρέχουν οι ναυτικοί και λόγω πτώσεων. Οι πτώσεις μπορούν εύκολα να γίνουν ανά πάσα στιγμή και πιθανόν κατά τη διάρκεια μιας

δραστηριότητας στο κατάστρωμα. Αυτά τα ατυχήματα δεν είναι λιγότερο σοβαρά, καθώς μπορούν να προκαλέσουν τραυματισμούς που κυμαίνονται από σοβαρή σωματική βλάβη μέχρι και θάνατο. Οι πλέον συνήθεις αιτίες πτώσεων είναι η έλλειψη κιγκλιδωμάτων και προειδοποιητικών σημάτων, τα ακατάλληλα ενδύματα και υποδήματα και η απειρία. Ο κίνδυνος μειώνεται με τον ενδεδειγμένο καθαρισμό μετά την εργασία και την διατήρηση του καταστρώματος χωρίς λάδια και άλλες ολισθηρές ουσίες. Παράλληλα, οι ναυτικοί καλό θα είναι να χρησιμοποιούν τα κατάλληλα υποδήματα ασφαλείας. ( Nachiketh Bhattathiri ,2017)

Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή – ΕΛΣΤΑΤ- σε ένα σύνολο 100 ελληνικών εμπορικών πλοίων κατά το έτος 2016 τα ατυχήματα διαφόρων ναυτικών ανήλθαν σε δέκα τέσσερα(14). Η πλειονότητα των ναυτικών ατυχημάτων είχε ως αιτία την προσάραξη - έξι (6) πλοία, την βλάβη – τρία (3) πλοία, την πρόσκρουση – δύο (2) πλοία και τέλος την πρόκληση πυρκαγιάς- δύο (2) πλοία. Οι ναυτικοί που τραυματίστηκαν ανήλθαν σε 327. Οι θανατηφόροι τραυματισμοί αποτέλεσαν ένα σύνολο 263 περιπτώσεων. Από τα άτομα που τραυματίστηκαν θανάσιμα, τα 248 έλαβαν χώρα σε θαλάσσιες περιοχές και τα εναπομείναντα 15 εν πλω. Τα άτομα τα οποία απεβίωσαν , ήταν ηλικίας άνω των 65 ετών σε ποσοστό 58,7%- 192 άτομα. Τα πλέον συνηθισμένα μικροατυχήματα ήταν θλάσεις, διαστρέμματα και κατάγματα.

## **5. Μεθοδολογία**

### **5.1 Μεθοδολογία Δειγματοληψίας**

Η παρούσα έρευνα είναι εμπειρική, και έχει περιγραφικό χαρακτήρα. Κατά τη διαδικασία της έρευνας, επιλέχθηκε ένα ιδιωτικό κέντρο επιμόρφωσης ναυτικών. Στη συνέχεια επιχειρήθηκε τηλεφωνική επικοινωνία του ερευνητή με τον υπεύθυνο του κέντρου και αφού προηγήθηκε αναλυτική ενημέρωση σχετικά με τον σκοπό και το θέμα της έρευνας, ορίστηκε συνάντηση ώστε να γίνει διανομή και συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τους ναυτικούς οι οποίοι φοιτούσαν στο κέντρο. Η επαφή με τους συμμετέχοντες έγινε προσωπικά και τα ερωτηματολόγια δόθηκαν ιδιοχείρως.

Συνολικά διανεμήθηκαν 200 ερωτηματολόγια και ο ερευνητής ήταν παρών κατά τη διαδικασία συμπλήρωσης, δίνοντας οδηγίες και διευκρινήσεις, όπου χρειάζονταν, χωρίς όμως να επηρεάζει ή να συμμετέχει στη διαδικασία συμπλήρωσης, κατά οποιονδήποτε τρόπο.

## **5.2 Το όργανο μέτρησης**

Για τη μέτρηση της κόπωσης των Ελλήνων αξιωματικών της ποντοπόρου ναυτιλίας, καθώς και τη διερεύνηση των παραγόντων που την προκαλούν χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο περιλάμβανε ερωτήσεις ανοιχτού και κλειστού τύπου.

Το ερωτηματολόγιο χωρίστηκε σε 3 μέρη:

A) Δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία όπου συλλέχθηκαν πληροφορίες για το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το βαθμό, την εργασιακή εμπειρία, τη αυτό-αξιολόγηση υγείας κ.α.

B) Δηλώσεις που αναφέρονται στο πώς αισθάνονται συνήθως οι ναυτικοί κατά τη διάρκεια ενός ταξιδιού, όπου έγινε συλλογή στοιχείων που αφορούν καταστάσεις που υπάρχει πιθανότητα να ζήσουν οι ναυτικοί κατά τη διάρκεια ενός ταξιδιού.

Γ) Αντιλαμβανόμενο στρες και βαθμός ικανοποίησης των ναυτικών. Στο μέρος αυτό του ερωτηματολογίου ζητήθηκαν πληροφορίες για τις ώρες εργασίας και ύπνου, για το βαθμό ικανοποίησης των ναυτικών και για παράγοντες που μπορεί να προκαλέσουν στρες.

## **5.3 Ανάλυση Δεδομένων**

Μετά τη συλλογή των ερωτηματολογίων ακολούθησε ο έλεγχος και η απαρίθμηση τους. Στη συνέχεια έγινε στατιστική επεξεργασία των δεδομένων, σε αυτή τη φάση δόθηκε έμφαση στην ανάλυση και την ερμηνεία των δεδομένων μέσα από πίνακες, πίτες και ραβδογράμματα. Ειδικότερα, μετά τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων, ακολουθήθηκε η εξής διαδικασία:

Τα ερωτηματολόγια ελέγχθηκαν αρχικά για τυχόν λάθη ή παραλείψεις στις απαντήσεις που ήταν σε θέση να επηρεάσουν την εγκυρότητα του αποτελέσματος της ανάλυσης. Στη συνέχεια, αφού καταγράφηκαν συνολικά τα δεδομένα και οι απαντήσεις, όλα τα στοιχεία εισήχθησαν προς επεξεργασία στο πρόγραμμα.

Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας επιλέχθηκαν ως δείγμα 200 ναυτικοί, οι οποίοι παρακολουθούσαν μαθήματα σε κέντρο επιμόρφωσης ναυτικών για την αναβάθμιση ή τον εκσυγχρονισμό των διπλωμάτων τους. Στο σημείο αυτό επισημαίνεται πως υπερτερούν αριθμητικά οι αξιωματικοί Γ΄ Τάξης έναντι των υπολοίπων αξιωματικών, λόγω της αριθμητικής υπεροχής τους στο συγκεκριμένο κέντρο επιμόρφωσης.

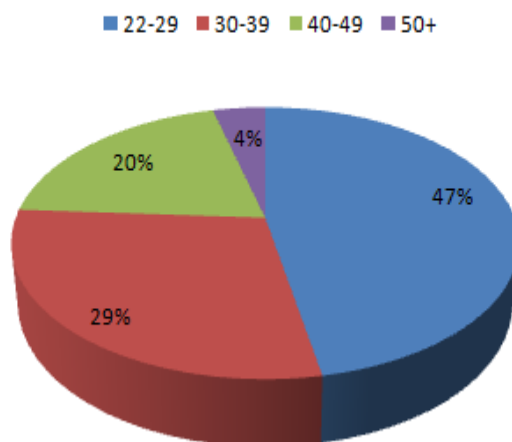
Το 99% (N=198) των συμμετεχόντων ήταν άντρες και το 1% (N=2) μόλις γυναίκες



Γράφημα 2: Απάντηση στο ερώτημα φύλου

Η ηλικία των 200 συνολικά συμμετεχόντων κυμαίνονταν από 22-55 ετών, με την πλειοψηφία των συμμετεχόντων (N=94) να ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 22-29. Στη βαθμίδα 30-39 βρίσκονταν 58 ναυτικοί, ενώ σαφώς λιγότεροι υπήρχαν στις ηλικιακές βαθμίδες 40-49 (N=40) και 50+(8).

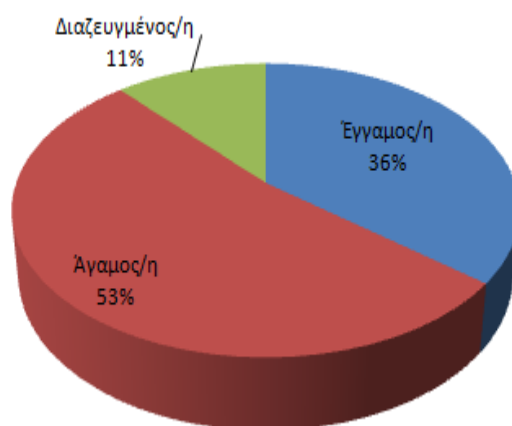
## Ηλικία



Γράφημα 3: Απαντήσεις στο ερώτημα για την ηλικία

Εξετάστηκε επίσης η οικογενειακή κατάσταση των ναυτικών και βρέθηκε πως το 53% ήταν άγαμοι, το 36% έγγαμοι ενώ μόλις το 11% διαζευγμένοι.

## Οικογενειακή Κατάσταση

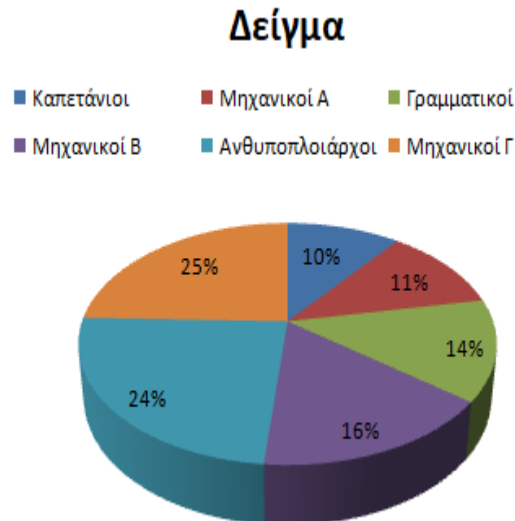


Γράφημα 4: Απαντήσεις στο ερώτημα για την οικογενειακή κατάσταση

Το δείγμα αποτέλεσαν μόνο αξιωματικοί του εμπορικού ναυτικού (καπετάνιοι, υποπλοίαρχοι, ανθυποπλοίαρχοι, πρώτοι, δεύτεροι και τρίτοι μηχανικοί). Έτσι οι ερωτήσεις απαντήθηκαν



από 20 καπετάνιους, 22 Μηχανικούς Α, 28 Γραμματικούς, 32 Μηχανικούς Β, 48 Ανθυποπλοιάρχους και 50 Μηχανικούς Γ.



Γράφημα 5:Απαντήσεις στο ερώτημα για το βαθμό

Στο ερώτημα για την θαλάσσια προϋπηρεσία το μεγαλύτερο ποσοστό (54%) απάντησε πως έχει λιγότερα από 5 χρόνια εμπειρίας το 27% πως έχει λιγότερα από 10 χρόνια εμπειρίας ενώ πάνω από 10 έτη υπηρεσίας είχε το 19% του δείγματος. Από την ερώτηση αυτή είδαμε ακόμα πως στη συντριπτική πλειοψηφία τους οι ναυτικοί εργάζονταν σε πλοία μεταφοράς πετρελαίου, ενώ αρκετά από τα νεότερα ηλικιακά άτομα έχουν κάνει στροφή σε πλοία μεταφοράς υδροποιημένων αερίων.

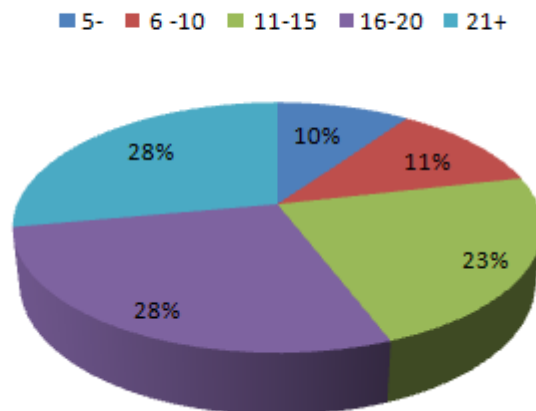
Ένας από τους πλέον σημαντικούς παράγοντες επιρροής της κόπωσης των ναυτικών είναι το κάπνισμα. Το 77% του δείγματος απάντησαν θετικά στην ερώτηση αν καπνίζουν ενώ μόλις το 23% είναι μη καπνιστές.



Γράφημα 6:Απαντήσεις στο ερώτημα αν είναι καπνιστές

Από τους καπνιστές το 10% καπνίζει έως 5 τσιγάρα ημερησίως, το 11% από 6 έως 10, το 23% 11 με 15 τσιγάρα, το 28% του δείγματος 16 έως 20, ενώ το 28% πάνω από 21 τσιγάρα τη μέρα.

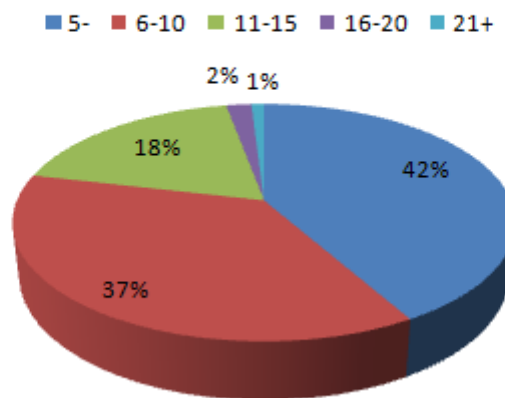
### Πόσα τσιγάρα καπνίζετε ημερησίως;



Γράφημα 7:Απαντήσεις στο ερώτημα πόσα τσιγάρα καπνίζουν ημερησίως

Ένας ακόμα παράγοντας που επηρεάζει σημαντικά την κόπωση είναι η κατάποση αλκοολούχων ποτών. Παρόλο που η κατανάλωση ποτών υψηλής περιεκτικότητας σε αλκοόλ έχει απαγορευθεί για λόγους ασφαλείας, έχει παρατηρηθεί πως δεν είναι λίγοι αυτοί που πίνουν αλκοολούχα ποτά. Έτσι στην ερώτηση πόσα ποτά καταναλώνουν σε εβδομαδιαία βάση οι ναυτικοί απάντησαν πως το 42% πίνουν λιγότερα από 5 ποτήρια την εβδομάδα, το 37% 6-10 ποτήρια, το 18% 11-15 ποτήρια, το 2% 16-20, ενώ το 1% πάνω από 21 ποτήρια σε εβδομαδιαία βάση.

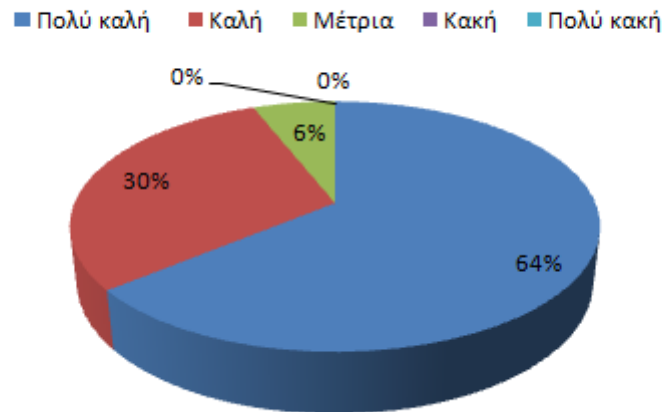
### Εβδομαδιαία Κατανάλωση Αλκοόλ(ποτήρια)



Γράφημα 8: Εβδομαδιαία κατανάλωση αλκοόλ

Ένα άλλο ερώτημα που τέθηκε στους ναυτικούς ήταν να αυτό-αξιολογήσουν την υγεία τους. Οι απαντήσεις στο συγκεκριμένο ερώτημα υπήρξαν αρκετά ενθαρρυντικές καθώς στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι ναυτικοί χαρακτήρισαν την υγεία τους από καλή έως πολύ καλή.

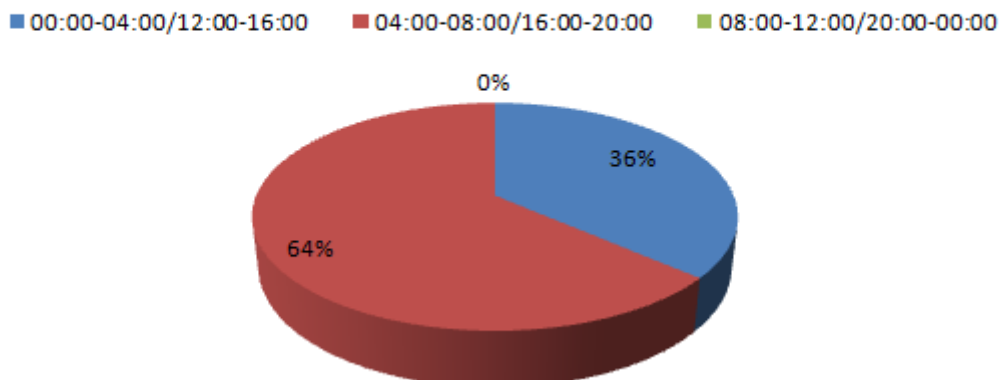
## Αυτο-αξιολόγηση υγείας



Γράφημα 9: Αυτό-αξιολόγηση υγείας

Στην ερώτηση που αφορά τη βάρδια με τη μεγαλύτερη επιβάρυνση τόσο οι αξιωματικοί καταστρώματος, όσο και οι αξιωματικοί μηχανής απάντησαν πως με διαφορά πιο κουραστικές βάρδιες είναι αυτές που πραγματοποιούνται μετά τα μεσάνυχτα. Στο σημείο αυτό να σημειωθεί πως οι αξιωματικοί μηχανής κάνουν βάρδιες μόνο στα λιμάνια σε περίοδο φορτοεκφόρτωσης.

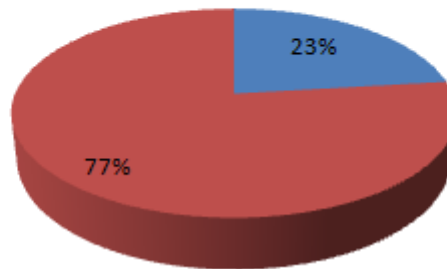
## Βάρδια με τη μεγαλύτερη επιβάρυνση(για αξιωματικούς καταστρώματος)



Γράφημα 10: Βάρδια με μεγαλύτερη επιβάρυνση για αξιωματικούς καταστρώματος

## Βάρδια με τη μεγαλύτερη επιβάρυνση (για αξιωματικούς μηχανής)

■ 06:00-12:00/18:00-00:00 ■ 12:00-18:00/00:00-06:00



Γράφημα 11: Βάρδια με μεγαλύτερη επιβάρυνση για αξιωματικούς μηχανής

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου οι ναυτικοί κλήθηκαν να δηλώσουν πώς αισθάνονται κατά τη διάρκεια ενός ταξιδιού. Οι απαντήσεις που δόθηκαν φαίνονται στον πίνακα που ακολουθεί.

	1 Ποτέ	2 Σπάνια	3 Μερικές φορές	4 Συχνά	5 Πάντα
Με ενοχλεί η κόπωση	1%	8%	42%	29%	20%
Κουράζομαι πολύ εύκολα	4%	37%	39%	18%	2%
Σωματικά αισθάνομαι εξουθενωμένος/η	5%	27%	41%	25%	2%
Δυσκολεύομαι να αρχίσω να κάνω πράγματα	18%	41%	34%	6%	1%
Νοητικά αισθάνομαι εξουθενωμένος/η	3%	12%	45%	34%	6%
Έχω αρκετή ενέργεια για τις καθημερινές εργασίες	0%	6%	26%	45%	23%
Όταν εκτελώ κάποια δραστηριότητα, μπορώ να συγκεντρώνομαι αρκετά	0%	4%	22%	39%	35%

Πίνακας 1: Δηλώσεις που αφορούν το αίσθημα κόπωσης το ναυτικών

Στη συνέχεια έγινε μια προσπάθεια να εντοπιστεί ποιοι παράγοντες, που μπορούν να εμφανιστούν στη καθημερινότητα ενός ναυτικού, προκαλούν έντονο στρες, ικανό να τον καταβάλλει.

	1 Ποτέ	2 Σχεδόν ποτέ	3 Μερικές φορές	4 Αρκετά Συχνά	5 Πολύ συχνά
αναστάτωση εξαιτίας κάποιου γεγονότος που συνέβη αναπάντεχα;	8%	17%	27%	29%	19%
αδυναμία στο να ελέγξετε τα σημαντικά πράγματα στη ζωή σας;	17%	20%	35%	15%	13%
νευρικοί	1%	9%	35%	32%	23%
αγχωμένοι/στρεσαρισμένοι	0%	1%	9%	51%	39%
οτι έχετε αντιμετωπίσει επιτυχώς τα προβλήματα και τις ενοχλήσεις της καθημερινότητας;	0%	0%	15%	44%	41%
να αντεπεξέρχεστε αποτελεσματικά στις σημαντικές αλλαγές που συνέβαιναν στη ζωή σας;	0%	0%	11%	43%	46%
πεπεισμένοι για την ικανότητα σας να χειριστείτε τα προσωπικά σας προβλήματα;	0%	0%	45%	39%	16%
ήσασταν σε θέση να ελέγξετε τους εκνευρισμούς στη ζωή σας;	3%	8%	12%	47%	30%
ότι είχατε τον απολυτό έλεγχο των πραγμάτων;	12%	15%	17%	35%	21%
εξοργιστήκατε εξαιτίας κάποιων συμβάντων που δεν άπτονταν του έλεγχου σας;	4%	17%	55%	14%	13%
ότι οι δυσκολίες συσσωρεύονταν σε τέτοιο βαθμό ώστε να μην μπορείτε να τις ξεπεράσετε;	34%	37%	16%	9%	4%
ότι τα πράγματα πήγαιναν με τον τρόπο που θέλατε;	3%	4%	28%	36%	29%
να ενοχλείστε ή εκνευρίζετε εύκολα	4%	13%	37%	27%	19%
ανακαλύψατε ότι δεν μπορούσατε να αντεπεξέλθετε στο σύνολο των υποχρεώσεων σας;	21%	24%	52%	3%	0%
εχθρότητα προς τους άλλους	24%	32%	27%	15%	2%
τάση για κλάμματα	59%	39%	0%	0%	0%
έλλειψη εμπιστοσύνης προς τους άλλους	0%	3%	51%	24%	22%
διάθεση να κρίνετε τους άλλους	17%	21%	42%	11%	9%

Πίνακας 2:Αντιλαμβανόμενο Στρες

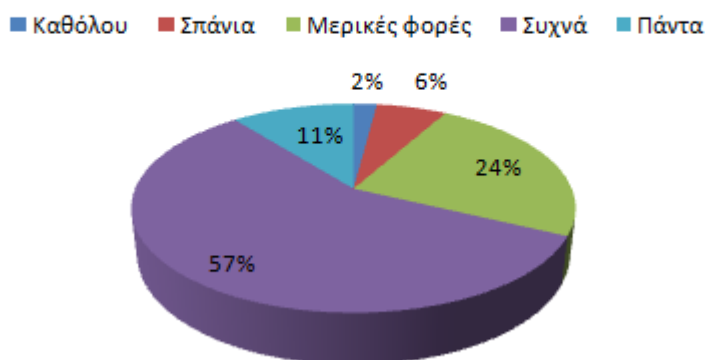
	1 Ποτέ	2 Σχεδόν ποτέ	3 Μερικές φορές	4 Αρκετά Συχνά	5 Πολύ συχνά
δυσκολία στη λήψη αποφάσεων	2%	19%	54%	13%	2%
αδυναμία προσοχής και συγκέντρωσης ή ότι κολλάει το μυαλό	14%	25%	30%	19%	12%
μειωμένη ικανότητα να θυμάστε πράγματα και καταστάσεις	25%	32%	26%	10%	7%
αδυναμία ολοκλήρωσης μιας εργασίας	17%	19%	36%	14%	14%
απώλεια σεξουαλικού ενδιαφέροντος ή ευχαρίστησης	45%	51%	4%	0%	0%
επαναλαμβανόμενες δυσάρεστες σκέψεις	14%	24%	41%	15%	6%
δυσκολία να κοιμηθείτε	21%	44%	21%	11%	3%
έντονη εφίδρωση, χωρίς προφανή λόγο	46%	48%	6%	0%	0%
πονοκέφαλο	4%	6%	44%	32%	14%
απώλεια ή μείωση της όρεξης	2%	19%	54%	13%	2%
Αϋπνία	14%	25%	30%	19%	12%
ταχυκαρδία, αίσθημα παλμών	14%	24%	31%	25%	6%
προβλήματα με το στομάχι	12%	25%	32%	24%	7%
διαρκής κόπωση και υπατονία	21%	44%	21%	11%	3%

Πίνακας 3: Αντιλαμβανόμενο Στρες

Ένα από τα πιο βασικά πράγματα που απασχολούν ένα ναυτικό είναι η επικοινωνία που θα έχει με την οικογένεια και τους φίλους του. Αξίζει να σημειωθεί πως στο συγκεκριμένο τομέα έχουν γίνει μεγάλα βήματα προόδου τα τελευταία χρόνια με την εξέλιξη της τεχνολογίας και την είσοδο στη ζωή μας των smart phones, πλέον οι περισσότερες ναυτιλιακές εταιρίες παρέχουν τη δυνατότητα σύνδεσης στο διαδίκτυο από το προσωπικό τηλέφωνο σε κάθε εργαζόμενο στο πλοίο. Βέβαια πάντα υπάρχουν προβλήματα με το δορυφορικό σήμα και έτσι η επικοινωνία σε πολλές περιπτώσεις καθίσταται προβληματική.

Έτσι οι ναυτικοί ρωτήθηκαν για τη ποιότητα και τη συχνότητα της επικοινωνίας που έχουν με τα δικά τους πρόσωπα όσο αυτοί βρίσκονται στο πλοίο. Ένα θετικό δείγμα είναι ότι η πλειονότητα των ναυτικών απάντησε πως συχνά έχει καλή επικοινωνία με την οικογένεια και τους φίλους.(57%), το 11% απάντησε πως πάντα έχει καλή επικοινωνία, το 24% μερικές φορές, το 6% σπάνια και μόλις το 2% καθόλου.

### Υπάρχει συχνή και ποιοτική επικοινωνία με φίλους και οικογένεια;



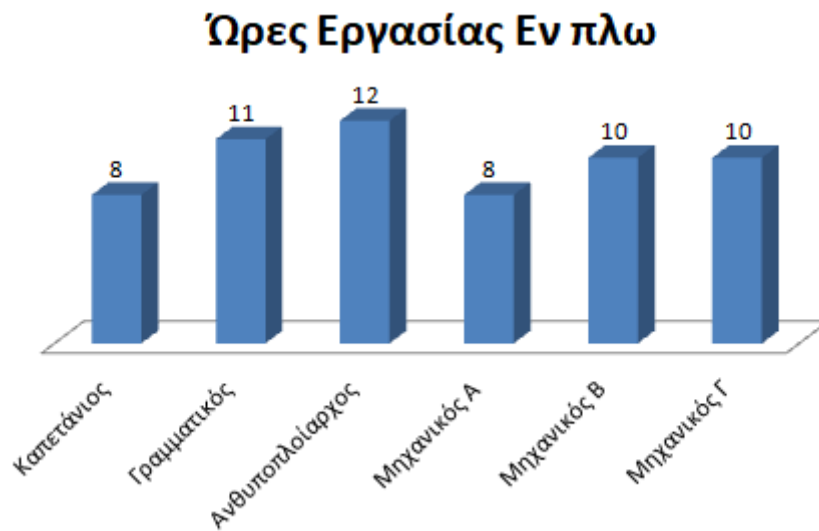
Γράφημα12: Συχνή και ποιοτική επικοινωνία με φίλους και οικογένεια

Στη συνέχεια τέθηκε μία ανοιχτού τύπου ερώτηση που ζητούνταν από τους ερωτηθέντες να παραθέσουν τα αρνητικά αποτελέσματα της κόπωσης. Στη συντριπτική τους πλειοψηφία απάντησαν πως είναι η πρόκληση σοβαρών ατυχημάτων, άλλες απαντήσεις που δόθηκαν με μειωμένη συχνότητα ήταν η μειωμένη απόδοση, ο εύκολος εκνευρισμός και η μείωση εγρήγορσης.

Έπειτα οι συμμετέχοντες στην έρευνα ρωτήθηκαν για τις ώρες ύπνου και δουλειάς εν πλω και σε λιμάνι ώστε να μπορέσουν να βγουν συμπεράσματα κατά πόσο διαφοροποιούνται αυτές όταν υπάρχουν διαδικασίες φόρτωσης, εκφόρτωσης και επιθεωρήσεων για το πλοίο και το πλήρωμα.



Οι Καπετάνιοι, Γραμματικοί και Ανθυποπλοίαρχοι απάντησαν πως εργάζονται κατά μέσο όρο 8,10 και 12 ώρες αντίστοιχα εν πλω, και κοιμούνται 8,8 και 7 ώρες τη μέρα ενώ οι πρώτοι δεύτεροι και τρίτοι μηχανικοί 8,10, και 10 ώρες αντίστοιχα, ενώ ξεκουράζονται και αυτοί 8, 8, και 7 ώρες αντίστοιχα.



Γράφημα 13: Ώρες εργασίας εν πλω



Γράφημα 14: Ώρες ύπνου εν πλω

Τα πράγματα φαίνεται να αλλάζουν στα λιμάνια φόρτωσης και εκφόρτωσης. Οι ώρες ύπνου μειώνονται ενώ οι ώρες εργασίας αυξάνονται όπως φαίνεται στα γραφήματα που ακολουθούν.



Γράφημα 15: Ώρες εργασίας σε λιμάνι

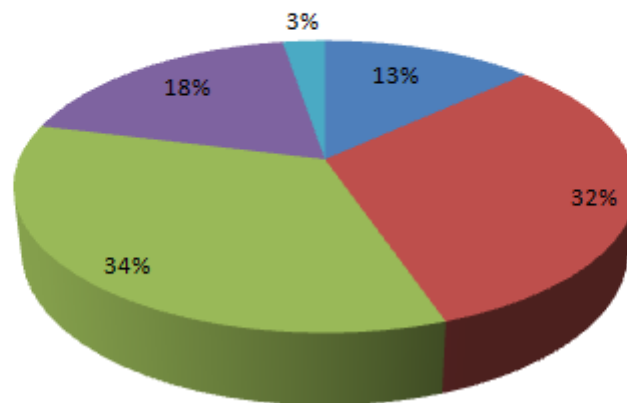


Γράφημα 16: Ώρες ύπνου σε λιμάνι

Ακολούθησε μια ερώτηση που αφορά το πόσο στρεσαρισμένος αισθάνεται ο ναυτικός κατά τη διάρκεια του ταξιδιού και πόσο στο λιμάνι όπου πραγματοποιούνται οι διαδικασίες φόρτωσης, εκφόρτωσης και επιθεωρήσεων. Στη πρώτη περίπτωση το 13% απάντησε καθόλου, το 32% λίγο, το 34% μερικές φορές, το 18% πολύ και το 3% πάρα πολύ. Αντίθετα στο λιμάνι παρατηρούμε ότι τα επίπεδα του στρες ανεβαίνουν. Οι απαντήσεις που δόθηκαν σε αυτή τη περίπτωση είναι 5% καθόλου, 15% λίγο 25% μερικé φορές 35% πολύ και 20% πάρα πολύ.

### **Αισθάνεστε στρεσαρισμένος κατά τη διάρκεια της εργασίας σας εν πλω;**

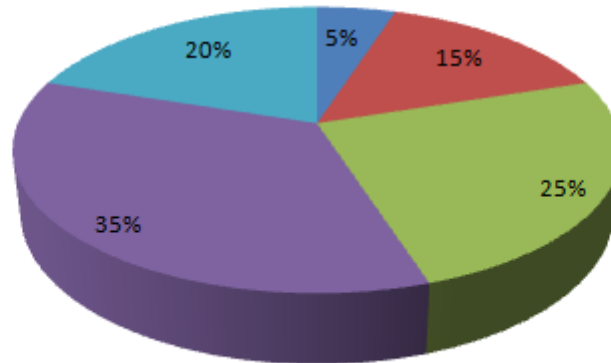
■ Καθόλου ■ Λίγο ■ Μερικές φορές ■ Πολύ ■ Πάρα πολύ



Γράφημα 17: Επίπεδο στρες εν πλω

## Αισθάνεστε στρεσαρισμένος/η κατά τη διάρκεια της εργασίας σας σε λιμάνι;

■ Καθόλου ■ Λίγο ■ Μερικές φορές ■ Πολύ ■ Πάρα πολύ



Γράφημα 18: Επίπεδο στρες σε λιμάνι

Σε άλλη ερώτηση που έγινε ζητήθηκε από τους αξιωματικούς να ιεραρχήσουν 20 αίτια της κόπωσης, είτε αυτή πρόκειται για σωματική, είτε για ψυχολογική. Στη συγκεκριμένη ερώτηση παρατηρήθηκε πως μεγαλύτερο αίτιο με διάφορα από το δεύτερο θεωρείται η μη ποιοτική επικοινωνία με φίλους και οικογένεια. Επίσης να αναφερθεί πως οι αξιωματικοί καταστρώματος έβαλαν σε δεύτερη μοίρα αίτια όπως ο θόρυβος και οι υψηλές θερμοκρασίες, ενώ καταβάλουν πολύ περισσότερο τους μηχανικούς.

Τέλος ζητήθηκε από τους ναυτικούς να απαντήσουν σε τι βαθμό είναι ικανοποιημένοι σε τομείς όπως το φαγητό, ο ύπνος, οι εργασιακές συνθήκες, η επικοινωνία με τους ανωτέρους, η επικοινωνία με το γραφείο, τα κίνητρα που τους δίνονται, οι αποδοχές που λαμβάνουν κ.α. και απάντησαν όπως φαίνεται στο πίνακα που ακολουθεί.

	1 Καθόλου	2 Λίγο	3 Ουδέτερο	4 Αρκετά Ικανοποιημένος	5 Απόλυτα ικανοποιημένος
Ποιότητα Ξαγητού	15%	23%	32%	21%	9%
Υπνος	29%	27%	35%	7%	2%
Εργασιακές Συνθήκες	21%	26%	24%	18%	11%
Επικοινωνία με Ανώτερους αξιωματικούς	15%	27%	24%	21%	13%
Επικοινωνία με Γραφείο	4%	8%	22%	34%	30%
Κίνητρα	15%	24%	21%	22%	18%
Ωράριο/Βάρδιες	15%	27%	24%	21%	13%
Αποδοχές	0%	0%	23%	42%	35%
Συνολικά από την εργασία σας	16%	23%	22%	21%	18%

Πίνακας 3:Βαθμός ικανοποίησης Ναυτικών

## 6. Συμπεράσματα

Το αίσθημα κόπωσης που ταλανίζει τους ναυτικούς είναι ένας από τους κυριότερους παράγοντες καταρράκωσης των ατόμων και εν γένει πρόκλησης θαλάσσιων ατυχημάτων.

Κάθε εταιρία οφείλει να δίνει ιδιαίτερη προσοχή σε καθετί σχετίζεται με τους παράγοντες που προκαλούν εξασθένηση των ναυτεργατών τους, διότι όπως φάνηκε μέσα από την ανάλυση των κύριων συνιστωσών του προβλήματος της κόπωσης των ναυτικών, οι επιπτώσεις της μπορεί να αποδειχθούν καταστροφικές τόσο για τον ίδιο τον εργαζόμενο όσο και για την ευημερία της ναυτιλιακής επιχείρησης που ανήκει αν σημειωθεί ατύχημα εν πλω.

Αυτό σε συνδυασμό με τη σημαντικότητα της εμπορικής ναυτιλίας για τη χώρα μας καθιστούν την κόπωση ένα φλέγον θέμα.

### **Ερευνητικό ερώτημα 1: Υπάρχει κόπωση στη ποντοπόρο ναυτιλία;**

Όπως φάνηκε από τις απαντήσεις το αίσθημα της κόπωσης είναι κυρίαρχο σε όσους εργάζονται σε πλοία της Ποντοπόρου ναυτιλίας. Στους ναυτικούς παρατηρούνται αισθήματα όπως ατονία, νευρική κατάσταση, στρες, ενώ υποφέρουν από πονοκέφαλο. Το 49% του δείγματος απάντησε ότι ενοχλείται από τη κόπωση αρκετά ή πολύ συχνά.

Οι περιβαλλοντικές συνθήκες του πλοίου καθιστούν τη ξεκούραση δύσκολο επίτευγμα. Όταν υπάρχει κακοκαιρία υπάρχει έντονη δυσκολία στο να κοιμηθεί κανείς λόγω της κίνησης του πλοίου, ακόμα παράγοντες όπως ο θόρυβος, οι δονήσεις και οι υψηλές θερμοκρασίες συντελούν στο να αναπτύσσεται το αίσθημα της κόπωσης κυρίως στους αξιωματικούς μηχανής.

### **Ερευνητικό ερώτημα 2: Πως αισθάνονται οι ναυτικοί κατά τη διάρκεια ενός ταξιδιού;**

Το σύνολο των εργαζομένων στην ναυσιπλοΐα, αποτελούν μια απομονωμένη κοινωνική ομάδα. Η απομόνωση τους τόσο από τους οικείους και τα αγαπημένα τους άτομα όσο και από τον κοινωνικό περίγυρο μέχρι και την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη είναι άλλος ένας παράγοντας που καθιστά το εν λόγω επάγγελμα ιδιαίτερα δύσκολο. (Occupational Risks & Challenges of Seafaring, Journal of Occupational Health)

Είναι ξεκάθαρο από τις απαντήσεις πως το αίσθημα που καταβάλλει περισσότερο τους ναυτικούς είναι η νοσταλγία για την οικογένεια και τους φίλους τους. Ο πιο σημαντικός παράγοντας για τους ναυτικούς του δείγματος είναι η καλή και ποιοτική επικοινωνία με τους δικούς τους ανθρώπους και η έλλειψη αυτής τους κάνει να αισθάνονται απομόνωση.

### **Ερευνητικό ερώτημα 3: Τι προκαλεί άγχος στους ναυτικούς;**

Οι ναυτικοί, οι οποίοι συχνά εκτίθενται σε αντίξοες συνθήκες εργασίας ερχόμενοι αντιμέτωποι με αρκετή πίεση και άγχος, είναι πιθανό να εμφανίσουν κρίσεις πανικού.

Αυτά αναφέρει το UK P&I Club μετά από πρόσφατη έκθεση που έλαβε χώρα, σύμφωνα με την οποία ένας ναυτικός κατά τη διάρκεια επαναπατισμού του διαγνώστηκε με κατάθλιψη η οποία επέφερε διαταραχές πανικού και αϋπνία.

Αναμφισβήτητα το επάγγελμα του ναυτικού εμπεριέχει κινδύνους οι οποίοι δεν υπάρχουν σε πολλά άλλα επαγγέλματα καθώς τα πληρώματα εργάζονται συχνά υπό τον φόβο τραυματισμών, νοσημάτων αλλά και περιστατικών πειρατείας.

Παράλληλα το UK P&I Club επισημαίνει ότι το άγχος στους ναυτικούς ενδέχεται να προέρχεται από προσωπικούς λόγους αλλά και από συνθήκες άμεσα συνδεδεμένες με το επάγγελμά τους, ενώ συνήθη συμπτώματα αποτελούν οι ταχυπαλμίες, ο έντονος ιδρώτας, η δύσπνοια, ο πόνος στο στήθος, η ναυτία, τα ρίγη και οι ζαλάδες.

Το στρες παρατηρείται ότι ανεβαίνει κατακόρυφα όταν το πλοίο βρίσκεται σε λιμάνι για διαδικασίες φόρτωσης και εκφόρτωσης, καθώς παράλληλα με αυτά το πλοίο και το προσωπικό περνούν και επιθεωρήσεις από λιμάνι προορισμού και εταιρίες.

### **Ερευνητικό ερώτημα 4: Κατά πόσο είναι οι ναυτικοί ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους;**

Η ικανοποίηση του εργαζομένου είναι άμεσα συνυφασμένη με την ικανοποίηση του ναυτικού τόσο από την εταιρία όσο και από το επάγγελμα.

Από τις απαντήσεις φαίνεται πως είναι πολύ ευχαριστημένοι από τις οικονομικές απολαβές τους και με την επικοινωνία με το γραφείο αλλά φαίνεται να προβληματίζονται με παράγοντες όπως η ποιότητα του φαγητού, η έλλειψη ύπνου και οι εργασιακές συνθήκες και γενικότερα με την εργασία τους.

## **7. Προτάσεις**

Μελετώντας τα ευρήματα της έρευνας αλλά και της βιβλιογραφικής ανασκόπησης γίνονται οι παρακάτω προτάσεις:

### **Πλήρωμα**

Η σωστή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού παίζει καθοριστικό ρόλο στην αποφυγή της κόπωσης. Οι ανώτεροι αξιωματικοί θα πρέπει να διανείμουν σωστά τις εργασίες που απαιτούνται, να φροντίζουν ώστε το πλήρωμα να ξεκουράζεται επαρκώς και να κοιμάται αρκετές ώρες. Ακόμα το πλήρωμα θα πρέπει να είναι σε θέση να αναγνωρίσει τα συμπτώματα της κόπωσης για να αποφευχθούν όλες οι συνέπειες της κούρασης και κυρίως τα ατυχήματα.

### **Εταιρία**

Σωστή διαχείριση του προσωπικού πρέπει να γίνεται και από την εταιρία, οι αλλαγές του πληρώματος πρέπει να γίνονται στην ώρα τους και να αποφεύγεται η συνήθεια καθυστέρησης της αλλαγής που γίνεται είτε για οικονομικούς, είτε επειδή υπάρχει η νοοτροπία πως όσο περισσότερο μένει κάποιος στο βαπόρι, το μαθαίνει και αποδίδει καλύτερα. Η ποιοτική επικοινωνία με την οικογένεια και τους φίλους είναι ο κορυφαίος παράγοντας επιρροής της ψυχολογίας του ναυτικού. Για αυτό λοιπόν το λόγο πρέπει να παρέχεται η δυνατότητα μιας πολύ καλής ποιότητας επικοινωνία.

## **8. Δυσκολίες Έρευνας**

Η σημαντικότερη δυσκολία στην έρευνα αυτή που πραγματοποιήθηκε ήταν η διστακτικότητα των ναυτικών να απαντήσουν σε ερωτήσεις που αφορούν την εργασία τους, ενώ κάποιοι αρνήθηκαν να το απαντήσουν παρότι το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο. Μία ακόμα δυσκολία ήταν το ότι δεν υπήρξαν σχεδόν καθόλου γυναίκες ναυτικοί στο κέντρο την περίοδο που πραγματοποιήθηκε η έρευνα και έτσι δεν κατέστη εφικτό να μελετήσουμε τη συγκεκριμένη κατηγορία.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Farber Barry A. (1983). *Stress and Burnout in the Human Service Professions*. New York: Pergamum Press. Στο Moghaddum K.M. et al. (2013). *Guidelines to Reducing Fatigue in Seafarers*. Science explorer Publications.
2. Saybani M. Bechan M. (2008). *The role of Manpower and Training in Iranian Maritime Industries, Shipping and Maritime Industries Engineering School, Amir Kabir University*. Στο Moghaddum K.M. et al. 2013. *Guidelines to Reducing Fatigue in Seafarers*. Science explorer Publications.
3. Surg H. (2007). *Maritime economy – Maritime industries and Global Competition 9th Seminar on Maritime Industries*. Στο Moghaddum K.M. et al. 2013. *Guidelines to Reducing Fatigue in Seafarers*. Science explorer Publications
4. Βάρβογλη, Λ. (2006). *Η νευροψυχολογία του στρες στην καθημερινή ζωή*. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.
5. Βλάχος Π. «Εμπορική Ναυτιλία και θαλάσσιο Περιβάλλον.» Εκδόσεις Σταμούλη, Πειραιάς 1999.
6. Γουλιέλμος και Γκιζιάκης. 'Έλεγχος Ποιότητας στη Ναυτιλιακή Επιχείρηση' , Εκδόσεις Σταμούλη, Πειραιάς 2001.
7. <http://www.imo.org/en/About/Pages/Structure.aspx>
8. [http://www.pi-schools.gr/lessons/tee/maritime/FILES/biblia/biblia/naytikh\\_texni\\_a/kef01.pdf](http://www.pi-schools.gr/lessons/tee/maritime/FILES/biblia/biblia/naytikh_texni_a/kef01.pdf)
9. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ (ΕΚ) αριθ. 391/2009 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 23ης Απριλίου 2009 σχετικά με κοινούς κανόνες και πρότυπα για τους οργανισμούς επιθεώρησης και ελέγχου πλοίων
10. Οδηγία 2009/15/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Απριλίου 2009 , σχετικά με κοινούς κανόνες και πρότυπα για τους οργανισμούς επιθεώρησης και ελέγχου πλοίων και για τις συναφείς δραστηριότητες των ναυτικών αρχών
11. ΟΔΗΓΙΑ 2009/18/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 23ης Απριλίου 2009 για τον καθορισμό των θεμελιωδών αρχών που διέπουν τη διερεύνηση των ατυχημάτων στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών και για την τροποποίηση της οδηγίας 1999/35/ΕΚ του Συμβουλίου και της οδηγίας 2002/59/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου
12. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ (ΕΕ) αριθ. 1286/2011 ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ της 9ης Δεκεμβρίου 2011 για την καθιέρωση κοινής μεθοδολογίας διερεύνησης ναυτικών ατυχημάτων και συμβάντων που αναπτύχθηκε σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 4 της οδηγίας 2009/18/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου

13.Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 392/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Απριλίου 2009 , σχετικά με την ευθύνη των μεταφορέων που εκτελούν θαλάσσιες μεταφορές επιβατών, σε περίπτωση ατυχήματος

14.Διεθνής Σύμβαση για την Ασφάλεια της Ανθρώπινης Ζωής στη Θάλασσα (Safety of Life at Sea: SOLAS), Υιοθετήθηκε στις 1.11.1974 Έναρξη ισχύος: 25.5.1980 Κείμενο: United Nations Treaty Series, vol. 1184, p. 3 (αποσπάσματα)

15.ΠΡΟΛΗΨΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΡΥΠΑΝΣΗΣ ΑΠΟ ΠΛΟΙΑ ΚΑΘΕΣΤΩΤΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΑ ΠΡΟΤΥΠΑ, Διεθνής Σύμβαση για την Πρόληψη Ρύπανσης από Πλοία, 1973, όπως τροποποιήθηκε από το Πρωτόκολλο 1978 που σχετίζεται με αυτή. HELMEPA (Ελληνική Ένωση Προστασίας Θαλασσίου Περιβάλλοντος)

16.GUIDANCE ON FATIGUE MITIGATION AND MANAGEMENT, INTERNATIONAL MARITIME ORGANIZATION

17.IMO, MSC / Circ.813 / MEPC / Circ.330, Κατάλογος Ανθρώπινου Στοιχείου Συνήθης όροι

# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΑΙΓΑΙΟΥ**

Τμήμα Ναυτιλίας και  
Επιχειρηματιών Υπηρεσιών

&

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ**

Τμήμα Μηχανικών Βιομηχανικής  
Σχεδίασης και Παραγωγής



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

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

Σκοπός αυτού του ερωτηματολογίου είναι να συγκεντρώσει τις απόψεις και τις σκέψεις σας για τη κόπωση των Ελλήνων αξιωματικών στη ποντοπόρο ναυτιλία. Επιθυμούμε να διερευνήσουμε τη κόπωση και τα αίτια αυτής όπως αποτυπώνονται στην πραγματικότητα μέσα από τη δική σας ματιά και εμπειρία. Δεν εξετάζεται η γνώση σας για κάποιο ζήτημα, αλλά μόνο οι απόψεις σας. Είναι σημαντικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις και να καταγράψετε αυτό που πραγματικά πιστεύετε.

Διευκρινίζεται ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις, καθώς επίσης ότι οι απαντήσεις σας θα κρατηθούν ανώνυμες και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για ερευνητικούς σκοπούς. Η συμπλήρωσή του δεν απαιτεί από μέρος σας καμιά προετοιμασία, παρά μόνο λίγο από τον πολύτιμο χρόνο σας και σε κάθε περίπτωση όχι περισσότερο από δεκα(10').

Για οποιαδήποτε απορία σχετικά με αυτή την έρευνα μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μας στο e-mail [manuhatz@gmail.com](mailto:manuhatz@gmail.com). Σας ευχαριστώ για την πολύτιμη βοήθεια σας!

A. Δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία

A1. Φύλο.

Ανδρας  Γυναίκα  Μη συμμόρφωση προς τα πρότυπα φύλου

A2. Ηλικία.

22-29  30-39  40-49  50+

A3. Οικογενειακή κατάσταση.

Έγγαμος  Άγαμος  Διαζευγμένος

A4. Βαθμός

Καπετάνιος  Μηχανικός Α  Γραμματικός  Μηχανικός Β

Ανθυποπλοίαρχος  Μηχανικός Γ

A5. Χρόνος Θαλάσσιας Υπηρεσίας;

Bulk carrier	Container	Tanker	LPG/LNG

A6. Κάπνισμα;

ΝΑΙ  ΟΧΙ  Πρώην καπνιστής

A7. Πόσα τσιγάρα καπνίζετε ημερησίως;

- 5-
- 6-10
- 11-15
- 16-2
- 21+

A8. Κατανάλωση αλκοόλ (εβδομαδιαία)

- 5 ποτήρια
- 6-10 ποτήρια
- 11-15 ποτήρια
- 16-20 ποτήρια
- 21+ ποτήρια

A9. Αυτό-αξιολόγηση υγείας

- Πολύ καλή
- Καλή
- Μέτρια
- Κακή
- Πολύ κακή

A10. Βάρδια με τη μεγαλύτερη επιβάρυνση (για αξιωματικούς καταστρώματος).

- 00:00-04:00/12:00-16:00
- 04:00-08:00/16:00-20:00
- 08:00-12:00/20:00-00:00

A10. Βάρδια με τη μεγαλύτερη επιβάρυνση (για αξιωματικούς μηχανής).

- 00:00-06:00/12:00-18:00
- 06:00-12:00/18:00-00:00

**B. Οι ακόλουθες επτά δηλώσεις αναφέρονται στο πώς αισθάνεστε συνήθως κατά τη διάρκεια ενός ταξιδιού. Ανά δήλωσή, μπορείτε να επιλέξετε μία από τις πέντε κατηγορίες απαντήσεων, που ποικίλλουν από ποτέ (1) έως πάντα (5). Παρακαλούμε τικάρτε την απάντηση σε κάθε ερώτηση που ισχύει για εσάς.**

	1	2	3	4	5
	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα
Με ενοχλεί η κόπωση					
Κουράζομαι πολύ εύκολα					
Σωματικά αισθάνομαι εξουθενωμένος/η					
Δυσκολεύομαι να αρχίσω να κάνω πράγματα					
Νοητικά αισθάνομαι εξουθενωμένος/η					
Έχω αρκετή ενέργεια για τις καθημερινές εργασίες					
Όταν εκτελώ κάποια δραστηριότητα, μπορώ να συγκεντρωνομαι αρκετά					

Γ. Αντιλαμβανόμενο Στρες

Κατά το τελευταίο σας ταξίδι πόσο συχνά νιώσατε...

	1	2	3	4	5
	Ποτέ	Σχεδόν ποτέ	Μερικές φορές	Αρκετά Συχνά	Πολύ συχνά
αναστάτωση εξαιτίας κάποιου γεγονότος που συνέβη αναπάντεχα;					
αδυναμία στο να ελέγξετε τα σημαντικά πράγματα στη ζωή σας;					
νευρικοί					
αγχωμένοι/στρεσαρισμένοι					
οτι έχετε αντιμετωπίσει επιτυχώς τα προβλήματα και τις ενοχλήσεις της καθημερινότητας;					
να αντεπεξέρχεστε αποτελεσματικά στις σημαντικές αλλαγές που συνέβαιναν στη ζωή σας;					
πεπεισμένοι για την ικανότητα σας να χειριστείτε τα προσωπικά σας προβλήματα;					
ήσασταν σε θέση να ελέγξετε τους εκνευρισμούς στη ζωή σας;					
ότι είχατε τον απολυτό έλεγχο των πραγμάτων;					
εξοργιστήκατε εξαιτίας κάποιων συμβάντων που δεν άπτονταν του έλεγχου σας;					
ότι οι δυσκολίες συσσωρεύονταν σε τέτοιο βαθμό ώστε να μην μπορείτε να τις ξεπεράσετε;					
ότι τα πράγματα πήγαιναν με τον τρόπο που θέλατε;					
να ενοχλείστε ή εκνευρίζεστε εύκολα					



	1	2	3	4	5
	Ποτέ	Σχεδόν ποτέ	Μερικές φορές	Αρκετά Συχνά	Πολύ συχνά
ανακαλύψατε ότι δεν μπορούσατε να αντεπεξέλθετε στο σύνολο των υποχρεώσεων σας;					
εχθρότητα προς τους άλλους					
τάση για κλάμματα					
έλλειψη εμπιστοσύνης προς τους άλλους					
διάθεση να κρίνετε τους άλλους					
δυσκολία στη λήψη αποφάσεων					
αδυναμία προσοχής και συγκέντρωσης ή ότι κολλάει το μυαλό					
μειωμένη ικανότητα να θυμάστε πράγματα και καταστάσεις					
αδυναμία ολοκλήρωσης μίας εργασίας					
απώλεια σεξουαλικού ενδιαφέροντος ή ευχαρίστησης					
επαναλαμβανόμενες δυσάρεστες σκέψεις					
δυσκολία να κοιμηθείτε					
έντονη εφίδρωση, χωρίς προφανή λόγο					
πονοκέφαλο					
απώλεια ή μείωση της όρεξης					
Αυπνία					
ταχυκαρδία, αίσθημα παλμών					
προβλήματα με το στομάχι					
διαρκής κούραση και υποτονία					

Γ2. Πόσες ώρες εργάζεστε κατά μ.ο. εν πλω; \_\_\_\_\_ ώρες

Γ3. Πόσες ώρες εργάζεστε κατά μ.ο κατά τη διάρκεια φόρτωσης -εκφόρτωσης ;  
\_\_\_\_\_ ώρες

Γ5. Πόσες ώρες κοιμάστε κατά μ.ο εν πλω ; \_\_\_\_\_ ώρες

Γ6. Πόσες ώρες κοιμάστε κατά μ.ο κατά τη διάρκεια φόρτωσης -εκφόρτωσης ;  
\_\_\_\_\_ ώρες

Γ7. Αισθάνεστε στρεσαρισμένος/η κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;

- Καθόλου   
Πολύ λίγο   
Λίγο   
Πολύ   
Πάρα πολύ

Γ8. Παρακαλούμε ιεραρχήστε τους παρακάτω παράγοντες με βάση την επίδραση που έχουν στην πρόκληση στρες ενώ είστε εν πλω (1 πιο επιβαρυντικός – 10 λιγότερο επιβαρυντικός):

	<b>1-20</b>
Απόσταση από οικογένεια/φίλους – μοναξιά	
Έλλειψη ποιοτικού ύπνου	
Διαχείριση προσωπικού από το γραφείο στην στεριά	
Διαχείριση προσωπικού από ανώτερους αξιωματικούς στο πλοίο	
Θόρυβος	
Δονήσεις	
Καιρικές συνθήκες	
Εργασιακές Συνθήκες υπό πίεση	
Υπερωρίες	
Εργασιακή Ρουτίνα	
Αλλαγή πληρώματος ή σύνθεσης κάθε μερικούς μήνες	
Υπερβολικές θερμοκρασίες	
Επιθεωρήσεις πλοίου στα λιμάνια	
Έλλειψη επαρκούς πληρώματος – λιγότερο πλήρωμα από ότι απαιτεί το πλοίο	
Διαφωνίες/Συγκρούσεις με άλλα μέλη του	

πληρώματος	
Μη φιλικό εργασιακό περιβάλλον	
Ελλιπής συντήρηση του πλοίου	
Χώροι διασκέδασης	
Πολιτική εταιρείας	
Ποιότητα διατροφής	

Γ9. Υπάρχει συχνή και ποιοτική επικοινωνία με την οικογένεια και τους φίλους σας;

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μερικές φορές
- Συχνά
- Πάντα

Γ10. Ποιά είναι κατά τη γνώμη σας τα αρνητικά αποτελέσματα της κόπωσης.

Γ.11 Σε μια κλίμακα από το 1 έως το 5, όπου 1 καθόλου ικανοποιημένος(η) και 5 απόλυτα ικανοποιημένος(η), πόσο ικανοποιημένος(η) είστε από:

	1	2	3	4	5
	Καθόλου	Λίγο	Ουδέτερο	Αρκετά Ικανοποιημένος	Απόλυτα ικανοποιημένος
Ποιότητα Φαγητού					
Ύπνος					
Εργασιακές Συνθήκες					
Επικοινωνία με Ανώτερους αξιωματικούς					
Επικοινωνία με Γραφείο					
Κίνητρα					
Ωράριο/Βάρδιες					
Αποδοχές					

	1	2	3	4	5
	Καθόλου	Λίγο	Ουδέτερο	Αρκετά Ικανοποιημένος	Απόλυτα ικανοποιημένος
Συνολικά από την εργασία σας					

**Σας ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας!!!**