

# ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ



## ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

### ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

#### ΘΕΜΑ:

#### ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

Αντώνακας Παναγιώτης (ΜΝ/07047)

7<sup>ος</sup> ΚΥΚΛΟΣ

Διπλωματική εργασία

που υποβλήθηκε στο τμήμα Ναυτιλιακών σπουδών του Πανεπιστημίου  
Πειραιώς ως μέρος των

απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού

Διπλώματος Ειδίκευσης στην Ναυτιλία

Πειραιάς

Μάρτιος 2010

## Δήλωση αυθεντικότητας / ζητήματα Copyright

“Το άτομο το οποίο εκπονεί την μεταπτυχιακή εργασία φέρει ολόκληρη την ευθύνη προσδιορισμού της δίκαιης χρήσης του υλικού που χρησιμοποίησε, η οποία ορίζεται στην βάση των εξής παραγόντων: του σκοπού και χαρακτήρα της χρήσης (εμπορικός, μη κερδοσκοπικός ή εκπαιδευτικός), της φύσης του υλικού που χρησιμοποιεί (τμήμα του κειμένου, πίνακες, εικόνες), του ποσοστού και της σημαντικότητας του τμήματος που χρησιμοποιεί σε σχέση με το όλο κείμενο υπό copyright, και των πιθανών συνεπειών της χρήσης αυτής στην αγορά ή στη γενικότερη αξία του υπό copyright κειμένου.”

Υπογραφή.....

Αντώνιακας Παναγιώτης

Μάρτιος 2010-05-10

## Σελίδα Τριμελούς εξεταστικής επιτροπής

«Η παρούσα Διπλωματική εργασία εγκρίθηκε ομόφωνα από την Τριμελή Εξεταστική Επιτροπή που ορίστηκε από τη ΓΣΕΣ του τμήματος Ναυτιλιακών Σπουδών Πανεπιστημίου Πειραιώς σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας του Προγράμματος Σπουδών στην Ναυτιλία.

Τα μέλη της Επιτροπής ήταν:

- Μαρία Μηλιαράκη (Επιβλέπων)
- Κωνσταντίνος Γκιζιάκης
- Ερασμία Βαλμά

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς δεν υποδηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.»

## **ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Στην εργασία αυτή, εξετάζουμε την εργασιακή ικανοποίηση των ναυτικών. Η εξέταση του ανθρώπινου παράγοντα στην ναυτιλία είναι πολύ σημαντική καθώς σε έρευνα της MARCOM (1998) που στόχευε στο να συσχετίσει τον ανθρώπινο παράγοντα με την πρόκληση ατυχημάτων. Βρέθηκε ότι στο 16% των ναυτικών ατυχημάτων, ο ανθρώπινος παράγοντας και ειδικά η σύνθεση του πληρώματος εμπλέκονταν. Εμείς αρχικώς θα αναφέρουμε γενικώς περί εργασιακής ικανοποίησης και εργασιακής απόδοσης. Σε άλλο κεφάλαιο, θα γίνει ανάλυση του κλάδου της ναυτιλιακής εργασίας, των θέσεων απασχόλησης στην θάλασσα και την ιδιαιτερότητα του ναυτιλιακού επαγγέλματος.

Εξετάζουμε διάφορα ζητήματα περί εργασιακής ικανοποίησης και προσπαθούμε να βρούμε ποιοι παράγοντες ουσιαστικών συντελούν στο να είναι ο ναυτικός ικανοποιημένος από την εργασία του.

Η έρευνα μας έγινε σε 60 ναυτικούς που έχουν δουλέψει ή δουλεύουν σε ελληνόκτητα βαπόρια. Οι εξεταζόμενοι είναι 4 εθνικοτήτων-Έλληνες, Ρώσοι, Ουκρανοί και Γεωργιανοί-.

## **ABSTRACT**

In this investigation, we examine the labour satisfaction of seamen. The examination of human factor in the shipping it is very important while in research of MARCOM (1998) that it aimed in to connect the human factor with the challenge of accidents. It was found that in the 16% of naval accidents, the human factor and specifically the composition of payment they was involved. We initially generally speaking per labour satisfaction and labour output. In other capital, we make analysis of branch of shipping work, posts in the sea and the particularity of shipping profession.

We examine various questions per labour satisfaction and we try to find who factors of substantives contribute in seamen to be satisfied from their work.

In our research 60 seamen have taken part, who have worked or work in greek shipping companies. We examine 4 nationalities-Greek, Russian, Ukrainians and Georgians.

### **ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ**

ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ, ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΘΑΛΛΑΣΣΑ.

### **ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ-ΣΧΗΜΑΤΩΝ**

- ΠΙΝΑΚΕΣ
  1. Πίνακας 2-1, στοιχεία από BIMCO ISF Manpower Report (2000), οι 10 χώρες που προμηθεύουν τον μεγαλύτερο αριθμό ναυτικών παγκοσμίως. σελ 17
  2. Πίνακας 2-2, Κόστος κίνησης και λειτουργίας bulk carrier 45000 dwt με ελληνική σημαία το 1998. σελ 19
  3. Πίνακας 2-3 Κόστος καυσίμων και λιπαντικών σε ποσοστά σελ 19
  4. Πίνακας 2-4, Η συμπεριφορά του κόστους πληρώματος σε 3 διαφορετικά πλοία. σελ 20
  5. Πίνακας 2-5, Κόστος Κεφαλαίου και Λειτουργίας Πλοίου 30000 dwt κάτω από 3 διαφορετικές σημαίες, 1988, (\$) σελ 21

6. Πίνακας 3-6. Μελέτη κατά πόσο η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από την εθνικότητα των ναυτικών. σελ 50
7. Πίνακας 3-7. Μελέτη κατά πόσο η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από την οικογενειακή κατάσταση. σελ 51
8. Πίνακας 3-8. Μελέτη κατά πόσο η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από την ηλικία των ναυτικών. σελ 52
9. Πίνακας 3-9. Μελέτη κατά πόσο η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από το φύλο των ναυτικών. σελ 53
10. Πίνακας 3-10. Μελέτη κατά πόσο η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από το βαθμό των ναυτικών. σελ 53
11. Πίνακας 3-11 Αλληλό-συσχέτιση 4 παραγόντων, σελ 55
12. Πίνακας 3-12 Ανάλυση μοντέλου, σελ 56
13. Πίνακας 3-13 Ανάλυση μοντέλου μέσω ANOVA. σελ 57
14. Πίνακας 3-14 Ανάλυση μεταβλητών μοντέλου, σελ 57

• *Γράφηματα*

1. Γράφημα 3-1 Φύλλο ερωτηθέντων σελ 32
2. Γράφημα 3-2 Βαθμός ερωτηθέντων σελ 33
3. Γράφημα 3-3 Ηλικία ερωτηθέντων σελ 34
4. Γράφημα 3-4 Εργασιακή Εμπειρία ερωτηθέντων σελ 35
5. Γράφημα 3-5 Οικογενειακή κατάσταση ερωτηθέντων σελ 36
6. Γράφημα 3-6 Ύπαρξη παιδιών από τους ερωτηθέντες σελ 37
7. Γράφημα 3-7 Απάντηση στο ερώτημα αν γελάνε εύκολα σελ 38
8. Γράφημα 3-8 Απάντηση στο ερώτημα αν θυμώνουν εύκολα σελ 39
9. Γράφημα 3-9 Απάντηση στο ερώτημα να όλοι τους οι φίλοι είναι ναυτικοί σελ 40
10. Γράφημα 3-10 Απάντηση στο ερώτημα αν τα λεφτά φέρνουν την ευτυχία σελ 41
11. Γράφημα 3-11 Απάντηση στο ερώτημα αν είναι ειλικρινείς με τους ανωτέρους τους σελ 42
12. Γράφημα 3-12 Απάντηση στο ερώτημα αν η εργασία είναι το πιο σημαντικό πράγμα στην ζωή σελ 43

13. Γράφημα 3-13 Απάντηση στο ερώτημα αν είναι ικανοποιημένοι με την ζωή τους σελ 44
14. Γράφημα 3-14 Απάντηση στο ερώτημα αν είναι ευχαριστημένοι με την δουλειά τους σελ 45
15. Γράφημα 3-15 Απάντηση στο ερώτημα αν είναι ευχαριστημένοι με τους ανωτέρους τους σελ 46
16. Γράφημα 3-16 Απάντηση στο ερώτημα αν είναι ευχαριστημένοι με τους συναδέλφους τους σελ 47
17. Γράφημα 3-17 Απάντηση στο ερώτημα αν είναι ευχαριστημένοι με τον μισθό τους σελ 48
18. Γράφημα 3-18 Απάντηση στο ερώτημα τι θα τους έκανε να εργαστούν πιο αποδοτικά, σελ 49



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Την στιγμή που γράφεται αυτή η εργασία, η ναυτιλία μπαίνει σε μια βαθιά κρίση που ίσως κρατήσει αρκετά χρόνια. Πριν λίγους μήνες, τα ναύλα είχαν φτάσει σε εξωφρενικά επίπεδα κυρίως στην αγορά ξηρού φορτίου. Σήμερα όμως, έχουν γίνει ήδη αρκετοί παροπλισμοί και πολλά πλοία έχουν οδηγηθεί στα διαλυτήρια χωρών της Άπω Ανατολής και όχι μόνο. Κατά την κρίση μου, η βαθιά ύφεση θα συνεχίσει να υπάρχει μέχρι όλα τα παλιά πλοία να βγουν εκτός αγοράς έτσι ώστε η ζήτηση για θαλάσσιες μεταφορικές υπηρεσίες να εξισωθεί με την προσφορά.

Ο Forsyth (1990) στην έρευνα του συμπεραίνει ότι οι ναυτικοί που έκαναν μικρότερα σε διάρκεια ταξίδια, ήταν πιο ευχαριστημένοι από τις δουλειές τους. Επίσης οι περισσότεροι νέοι σε ηλικία ναυτικοί παραδέχτηκαν ότι θα ήθελαν στο άμεσο μέλλον να ήθελαν να απασχοληθούν στα γραφεία κάποιας ναυτιλιακής εταιρείας και να δουλέψουν σαν ναυτικοί. Ακόμη και οι έλληνες ναυτικοί που υποτίθεται ότι ξεχωρίζουν από τους αλλοδαπούς για την ναυτοσύνη τους παραδέχονται ότι σε καμία περίπτωση δεν θα έκαναν ταξίδια διάρκειας άνω του ενός έτους όπως έκαναν παλιότερα οι έλληνες ναυτικοί. Αναμφισβήτητα οι εποχές έχουν αλλάξει. Ακόμα και το ισχυρό κίνητρο των πολύ υψηλών μισθών, λαμβάνοντας υπόψιν και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που επικρατούν στην στεριά δεν φαίνεται να τα τους επηρεάζει στο να παρατείνουν την διάρκεια των ταξιδιών τους (παρότι οι υψηλοί μισθοί είναι σημαντικό δέλεαρ). Επίσης τονίζει ότι ένας σημαντικός παράγων εργασιακής ικανοποίησης είναι η σχέση που έχει ο ναυτικός με την ναυτιλιακή εταιρεία και την οικογενειακή σχέση που πολλές αναπτύσσεται. Σίγουρα στις μέρες μας τα πράγματα είναι πιο απρόσωπα.

Ο καθηγητής Θεοτοκάς και η κυρία Προγουλάκη (2005) εξέτασαν την εργασιακή ικανοποίηση των ναυτικών σε σχέση με το σύγχρονο πολύ-πολιτισμικό περιβάλλον και η έρευνα τους βασίστηκε στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ναυτικοί λόγω κυρίως της πολύ-πολιτισμικότητας

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>**

1.1 ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	σελ. 1
1.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑ	σελ.5
1.3 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ	σελ.7
1.4 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΝΤΑΜΟΙΒΩΝ	σελ. 8

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>**

2.1 Η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΘΑΛΑΣΣΑ	σελ. 11
2.2 Η ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	σελ. 14
2.3 Η ΑΓΟΡΑ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	σελ. 16
2.4 ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	σελ. 18
2.5 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΟΙ ΝΑΥΤΙΚΟΙ	σελ. 21
2.6 ΟΙ ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗΝ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	σελ.24

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>**

3.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΜΑΣ	σελ. 29
3.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΞΕΤΑΣΤΗΚΑΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΝΑΥΤΙΚΩΝ	σελ. 32
3.3 ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	σελ. 50
3.4 ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	σελ. 55
3.5 ΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΕΞΙΣΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	σελ. 56

3.6 ΓΕΝΙΚΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΤΟ ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	σελ. 58
---	---------

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>**

4.1 ΣΥΝΘΕΣΗ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΥΡΙΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ	σελ. 66
4.2 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ	σελ. 68
4.3 ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	σελ. 69
4.4 ΤΕΛΙΚΕΣ ΚΡΙΤΙΚΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	σελ. 70

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>**

5.1 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	σελ. 69
------------------	---------

#### **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

1. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	σελ. 76
-------------------	---------

## **ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΜΑΣ**

Η έρευνά μας είναι μια πρωτοποριακή μελέτη στον χώρο της ναυτιλίας. Εξετάζουμε ζητήματα που ελάχιστοι μελέτησαν ως και σήμερα. Η απουσία βιβλιογραφίας δυσκόλεψε το έργο μας.

Εμείς κάνουμε μια προσπάθεια να ρίξουμε λίγο στο φως στο καθεστώς της εργασιακής ικανοποίησης στην θάλασσα. Εξετάζουμε διάφορα ζητήματα περί εργασιακής ικανοποίησης και προσπαθούμε να βρούμε ποιοι παράγοντες ουσιαστικών συντελούν στο να είναι ο ναυτικός ικανοποιημένος από την εργασία του.

Τελικά οδηγούμαστε σε μεγαλύτερη εργασιακή απόδοση κάτι που είναι ζητούμενο και από πλευράς επιχειρήσεων.

## **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

Η έρευνα μας έγινε σε 60 ναυτικούς που έχουν δουλέψει ή δουλεύουν σε ελληνόκτητα βαπόρια. Οι εξεταζόμενοι είναι 4 εθνικοτήτων-Έλληνες, Ρώσοι, Ουκρανοί και Γεωργιανοί-. Στο τέλος θα παρουσιάσουμε συμπεράσματα, προτεινόμενες λύσεις, καθώς και πως θα μπορούσε να συνεχιστεί αυτή η έρευνα που είναι από τις λίγες που έχουν γίνει παγκοσμίως πάνω στην εργασιακή ικανοποίηση των ναυτικών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>

### 1.1 ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Οι ανθρώπινοι πόροι είναι το ανθρώπινο δυναμικό από το οποίο η επιχείρηση προσελκύει τους εργαζόμενους της. Αναμφισβήτητα, οι ανθρώπινοι πόροι αποτελούν τους πιο κρίσιμους παράγοντες για τη λειτουργία μιας επιχείρησης. Παρέχουν γνώση, ικανότητες και κατεύθυνση στην επιχείρηση καθώς αποτελούν το μοναδικό παράγοντα που θα ενεργοποιήσει και θα αξιοποιήσει όλους τους συντελεστές παραγωγής ώστε η κάθε επιχείρηση να επιτύχει τους προκαθορισμένους στόχους της. Για να είναι επιτυχημένη μια επιχείρηση πρέπει να προσελκύει ποιοτικό ανθρώπινο δυναμικό. Αυτό προϋποθέτει καταρχάς το σχεδιασμό πολιτικής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού όπου ένα από τα στάδια είναι η προσέλκυση υποψηφίων. Τα διοικητικά στελέχη της επιχείρησης πρέπει να είναι σε θέση να κατανοούν και να λαμβάνουν υπόψη τους παράγοντες που συμβάλλουν ή καθορίζουν την προσφορά εργασίας. Παράλληλα, πρέπει να είναι σε θέση να προβλέπουν τις μεταβολές στην αγορά εργασίας (πχ δημογραφικές) και να αντιμετωπίζουν τις πιθανές αρνητικές επιδράσεις που αυτές μπορεί να έχουν για την επιχείρηση. Τέλος πρέπει να αναπτύσσουν πολιτικές που θα επιτρέπουν την αποτελεσματική ένταξη και διοίκηση ανθρωπίνων πόρων.

Για επιχειρήσεις όπως οι ναυτιλιακές εταιρείες, που δραστηριοποιούνται σε παγκόσμια βάση και αντλούν συντελεστές της παραγωγής από την παγκόσμια αγορά, η γνώση των συνθηκών που ισχύουν στις διάφορες γεωγραφικές περιοχές- αγορές είναι ιδιαίτερα σημαντική.

Ειδικά για τα στελέχη των πλοίων, το έργο της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού είναι ευθύνη του τμήματος Πληρωμάτων. Το πλοίο αποτελεί ένα εργασιακό περιβάλλον με σημαντικές ιδιαιτερότητες, οι οποίες, όχι μόνο πρέπει

να είναι γνωστές αλλά και να λαμβάνονται υπόψη στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση των ρυθμίσεων που αφορούν το προσωπικό των πλοίων. Στις μέρες μας οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις δρουν ανταγωνιστικά στην αγορά εργασίας για να προσελκύσουν αλλά και να διατηρήσουν στις τάξεις τους ικανά στελέχη για τα πλοία τους. Για κάποιες εταιρίες τα πληρώματα δεν αντιμετωπίζονται ως ευκαιριακοί συνεργάτες αλλά σαν στελέχη-βασικοί πόροι της επιχείρησης. Έτσι οι μισθοί τους είναι ανάλογοι της απαιτητικής εργασίας στο πλοίο. Δυστυχώς όμως Ναυτιλιακές εταιρίες με τέτοια δράση δεν αποτελούν τον κανόνα.

Επίσης αξίζει να αναφέρουμε ότι έργο του τμήματος πληρωμάτων είναι η επιλογή και τοποθέτηση ικανών και προσοντούχων ατόμων, η εκπαίδευση τους και ο προγραμματισμός της σταδιοδρομίας τους καθώς και η ρύθμιση κάθε σχετικού ζητήματος. Δεδομένου του διεθνούς χαρακτήρα της αγοράς ναυτικής εργασίας δεν είναι πάντοτε δυνατό για όλες τις επιχειρήσεις που ασχολούνται με πολυεθνικά πληρώματα να έχουν όλες τις λειτουργίες της διοίκησης των πληρωμάτων (π.χ. επιλογή και πρόληψη). Το έργο αυτό μπορεί να εκτελείται από εξωτερικούς συνεργάτες-εξειδικευμένα πρακτορεία πληρωμάτων.

Η εργασιακή ικανοποίηση (Job Satisfaction) αποτελεί διαχρονικά ένα από τα σημαντικότερα θέματα μελέτης του εργασιακού γίνεσθαι, αφού θεωρείται ότι συνδέεται τόσο με τον εργαζόμενο και την ψυχολογική υγεία αυτού, όσο και με τους Οργανισμούς και Επιχειρήσεις και του ανθρώπινου δυναμικού αυτών ως καθοριστικού παράγοντα δημιουργίας ανταγωνιστικών επιπέδων ποιότητας.

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί το συνδετικό κρίκο ανάμεσα στις θεωρίες της παρακίνησης και της εφαρμογής τους στον εργασιακό χώρο. Όμως η παρακίνηση και η εργασιακή ικανοποίηση δεν ταυτίζονται. Έτσι, η παρακίνηση είναι μία εσωτερική διαδικασία ώθησης της συμπεριφοράς του ανθρώπου ενώ αντίθετα η εργασιακή ικανοποίηση αντανακλά την ψυχολογική κατάσταση του εργαζόμενου από την εργασιακή του κατάσταση.

Στην περίπτωση της εργασιακής ικανοποίησης δεν υπάρχει ένας γενικά αποδεκτός ορισμός. Πολυάριθμες προσπάθειες έχουν γίνει από διάφορους ερευνητές για τον προσδιορισμό την έννοιας αυτής και οι περισσότερες

καταλήγουν στον προσδιορισμό των παραγόντων που την επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά. Μερικοί από αυτούς τους ερευνητές εξετάζονται παρακάτω.

Οι Churchill and al (1974), όρισαν ως εργασιακή ικανοποίηση όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά της εργασίας αυτής καθ' αυτής και του εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο οι εργαζόμενοι ίσως βρουν ανταμοιβή, πληρότητα και ικανοποίηση ή αντίθετα αναπτύξουν συναισθήματα εκνευρισμού ή δυσαρέσκειας. Αντίθετα, ο Locke (1976) αντιλαμβάνεται την εργασιακή ικανοποίηση σαν μία ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση η οποία επέρχεται στον εργαζόμενο από την αξιολόγηση της εργασίας, την οποία βρίσκει σε συνθήκες σύμφωνες με τα αξιακά του πρότυπα και σαν μια συλλογή ψυχολογικών καταστάσεων από συγκεκριμένες πλευρές της εργασίας. Επίσης, οι Price and Muller (1986) αναγνωρίζουν την εργασιακή ικανοποίηση από το βαθμό που στον εργαζόμενο αρέσει η εργασία του, ενώ ο Abu-Buder (2000) αποδίδει την εργασιακή ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια, σαν αποτέλεσμα της σχέσης των προσδοκιών που έχουν τα άτομα για την εργασία τους και στο τι πράγματι μπορούν να πάρουν από αυτή.

Πιο απλά οι Judge and Hulin (1993) και Judge and Watanabe (1993) ορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση ως το βαθμό ικανοποίησης που ο εργαζόμενος λαμβάνει από την εργασία του και τις διάφορες διαστάσεις αυτής, οι οποίες έχουν επίδραση στην ευημερία του ακόμα και στην ευχαρίστηση από τη ζωή του, ενώ ο H. M. Weiss (2002) θεωρεί ότι η εργασιακή ικανοποίηση αντιπροσωπεύει την αξιολόγηση ενός εργαζόμενου για την εργασία του και του γενικότερου εργασιακού του περιβάλλοντος. Την αξιολόγηση, δηλαδή, των προσλαμβανόμενων εργασιακών χαρακτηριστικών, του εργασιακού περιβάλλοντος και των συναισθηματικών εμπειριών στην εργασία.

Με δεδομένο ότι δεν έχουν γίνει πειραματικές μετρήσεις της εργασιακής ικανοποίησης, οι έρευνες που γίνονται αναφορικά με το θέμα αυτό, προσπαθούν κυρίως να αναδείξουν τους παράγοντες που συνδέονται και καθορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Επομένως είναι πράγματι απαραίτητο να καθορισθούν οι παράγοντες που συνδέονται και καθορίζουν την εργασιακή

ικανοποίηση, ώστε τελικά να ληφθούν οι απαραίτητες αποφάσεις και να υλοποιηθούν οι κατάλληλες αναπροσαρμογές.

Οι Porter and Lawer (1967) ανέπτυξαν το θεωρητικό τους υπόδειγμα, βάσει έρευνας που είχαν διενεργήσει τα προηγούμενα χρόνια (1965). Σύμφωνα με αυτό, η εργασιακή ικανοποίηση προσδιορίζεται από τις εσωτερικές και εξωτερικές ανταμοιβές, καθώς και από το πόσο δίκαιες τις αντιλαμβάνεται ο εργαζόμενος συγκριτικά με αυτές που ο Οργανισμός προσφέρει για αντίστοιχες προσπάθειες και αποδόσεις. Σε έρευνα που έγινε από τους Hackman and Oldham το 1976, οι ερευνητές αυτοί ανέδειξαν πέντε χαρακτηριστικά που μπορούν να οδηγήσουν στην εργασιακή ικανοποίηση, τα οποία είναι η ποικιλία των διαθέσιμων ικανοτήτων (skill variety), η ταύτιση με την εργασία (task identity), η σημαντικότητα της εργασίας (task significance), η αυτονομία (autonomy) και η εργασιακή ανατροφοδότηση (feedback). Επιπρόσθετα ο Agho (1993) θεώρησε σαν σημαντικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης τις φιλίες που αναπτύσσονται στα πλαίσια της εργασίας, τις συγκρούσεις, τη προσφορά του εργαζόμενου και ο φόρτος εργασίας.

Από την έρευνα των Reiner and Zhao (1999), στην Αεροπορία των ΗΠΑ, προσδιορίστηκαν δύο ανταγωνιστικοί τύποι μεταβλητών της εργασιακής ικανοποίησης:

- Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων
- Τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος.

Από τα αποτελέσματα της παραπάνω έρευνας οι μεταβλητές του εργασιακού περιβάλλοντος παράγουν σημαντικότερα αποτελέσματα στην εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με αυτά των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων.

Σε μια άλλη έρευνα που έκανε ο Andrew Clark (1998) χρησιμοποιώντας στοιχεία 6.902 εργαζομένων σε χώρες του Ο.Ο.Σ.Α., μελέτησε την επίδραση



που είχαν έξι προσωπικά χαρακτηριστικά εργαζομένων (μισθός, ώρες εργασίας, μελλοντικές προοπτικές, δυσκολία εργασίας, ενδιαφέρον - γόητρο - ανεξαρτησία και διαπροσωπικές σχέσεις) στην εργασιακή ικανοποίηση και τις διαφοροποιήσεις που καθένα ξεχωριστά από αυτό δημιουργεί.

Επίσης στην έρευνα που διενήργησαν οι Graham Young, David M. Tokar και Linda Mezydlo Subich το 1988 και βασίστηκε στη θεωρία του John Holland (1973) ότι η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με έξι τύπους προσωπικότητας στους οποίους μπορούν να καταταγούν οι περισσότεροι άνθρωποι και ότι επίσης το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να καταταγεί σε έξι αντίστοιχους τύπους: το ρεαλιστικό (realistic), το ερευνητικό (investigative), το καλλιτεχνικό (Artistic), το κοινωνικό (Social), το επιχειρηματικό (enterprising) και το συμβατικό ή ιεραρχικό (conventional), προσδιορίστηκε ότι όταν εναρμονίζεται ο τύπος της προσωπικότητας και το εργασιακό περιβάλλον, η ικανοποίηση αυξάνεται. Αντίθετα η εργασιακή ικανοποίηση δεν έδειξε να επηρεάστηκε σημαντικά από τις μεταβλητές του φύλλου, της ηλικίας, του εισόδημα τους και από τα έτη εκπαίδευσης.

Τέλος, ενδιαφέρον έχει η θεωρητική προσέγγιση των Clark and Oswald (1996). Σύμφωνα με την αυτήν, η ικανοποίηση από την εργασία εξαρτάται όχι μόνο από το απόλυτο εισόδημα και τις ώρες εργασίας, αλλά και από ένα σύνολο γνωρισμάτων που σχετίζονται με το συγκεκριμένο άτομο και με τη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Έτσι, με όσα προαναφέρθηκαν, η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από ένα σύνολο προσδιοριστικών παραγόντων, που αναλύονται ως εξής:

- Δημογραφικούς: ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, ύπαρξη παιδιών κ.λπ..
- Ανθρώπινου Κεφαλαίου: εκπαίδευση και κατάρτιση.
- Οικονομικούς: Αμοιβή εργασίας, λοιπά εισοδήματα.
- Εργασιακούς: Ώρες εργασίας, είδος Εργασίας, μέγεθος επιχείρησης κ.λπ..
- Κοινωνικούς: Θεσμοί, συνδικαλισμός κ.λπ.

## 1.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑ

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί αποφασιστικό παράγοντα για την επιτυχή πορεία ενός Οργανισμού. Σε ένα εργασιακό περιβάλλον που επικρατεί η δυσαρέσκεια, τίποτα δεν μπορεί να λειτουργήσει ικανοποιητικά σε αυτόν. Η κατάσταση αυτή είναι εξ ορισμού δυσάρεστη και τα περισσότερα άτομα, δρώντας βιολογικά, θα αντιδράσουν ψάχνοντας για μηχανισμούς μείωσης της δυσαρέσκειας αυτής. Αυτή η προσαρμοστική κίνηση είναι φυσική και αναπόφευκτη στους εργασιακούς χώρους, όπως και σε οποιοδήποτε άλλο περιβάλλον. Επειδή η αντίδραση των εργαζομένων επηρεάζει και την λειτουργία του Οργανισμού, έχει ιδιαίτερη σημασία για τους ερευνητές του χώρου.

Ο Albert και ο Hirschman (1970) μελετώντας την αλληλεπίδραση της καταναλωτικής κυριαρχίας και της ανταγωνιστικής δομής των Οργανισμών παρατήρησαν ότι οι εργαζόμενοι αντιδρούν στην επιδείνωση των συνθηκών εργασίας με την Έξοδο(Exit) , τη Φωνή (Voice) και την Πίστη (Loyalty). Μία τέταρτη διάσταση στο μοντέλο του Hirschman, η Άρνηση (Neglect), προστέθηκε αργότερα από τους Rusbult, Zembrodt, & Gunn (1982). Έτσι δημιουργήθηκε το Exit – Voice – Loyalty –Neglect (EVLN) Model και εξηγεί τις αντιδράσεις της δυσαρέσκειας των εργαζομένων.

Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό η εργασιακή δυσαρέσκεια μπορεί να οδηγήσει τους εργαζόμενους στις εξής αντιδράσεις:

- Έξοδος (Exit). Η έξοδος αναφέρεται στην αποχώρηση από την συγκεκριμένη κατάσταση, η οποία περιλαμβάνει είτε την μετακίνηση σε άλλη θέση εργασίας ή την αποχώρηση από τον Οργανισμό. Οι αποχωρήσεις εργαζομένων, ιδιαίτερα αυτών με ικανότητες, είναι ένα δυσάρεστο αποτέλεσμα της εργασιακής δυσαρέσκειας. Πρόσφατες μελέτες αποδεικνύουν ότι η έξοδος συνδέεται προηγούμενα με άσχημες αντιδράσεις, όπως διαμάχες ή και χρήση βίας (T. R. Mitchell, B.C. Holtom, and T.W.Lee, 2001), οι οποίες παράγουν κάτι περισσότερο από απλή δυσαρέσκεια.

- Φωνή (Voice). Η Φωνή αναφέρεται σε κάθε προσπάθεια αλλαγής της δυσάρεστης κατάστασης, παρά στην αποχώρηση από αυτή. Μπορεί να χαρακτηριστεί σαν μια θετική και εποικοδομητική αντίδραση, αφού έχει σαν σκοπό να λύσει το όποιο πρόβλημα και να βελτιώσει την κατάσταση.

- Πίστη (Loyalty). Η πίστη έχει περιγραφεί με διαφορετικούς τρόπους. Η πιο διαδεδομένη άποψη είναι ότι η αντίδραση συνδέεται με υπομονή και πίστη ότι το πρόβλημα θα λυθεί από μόνο του ή από άλλους.

- Άρνηση (Neglect). Η άρνηση περιλαμβάνει μείωση της απόδοσης, περιορισμό της προσοχής στην ποιότητα της εργασίας, συστηματική αποχή και αργοπορία προσέλευσης. Θεωρείται μία παθητική κατάσταση, η οποία έχει αρνητικές συνέπειες στην λειτουργία του Οργανισμού.

Το είδος της αντίδρασης που θα επιλέξει ένας εργαζόμενος, εξαρτάται από το άτομο και την κατάσταση. Ένας καθοριστικός παράγοντας είναι η διαθεσιμότητα εναλλακτικής επιλογής εργασίας. Πρέπει να αναφέρουμε ότι οι παλαιότερες εμπειρίες επηρεάζουν και αυτές με τη σειρά τους την μελλοντική επιλογή. Εργαζόμενοι οι οποίοι διάγουν εργασιακή δυσαρέσκεια και στο παρελθόν απέτυχαν με τη φωνή, είναι πιθανόν να αντιδράσουν τώρα με έξοδο ή άρνηση, ενώ σε περιπτώσεις που η μονιμότητα της εργασίας είναι δεδομένη (περίπτωση δημοσίων υπαλλήλων), το πιο πιθανό είναι να αντιδράσουν με Φωνή ή άρνηση.

### **1.3 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ**

Μία από τις παραδοσιακές υποθέσεις της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς και του Management ήταν ότι η εργασιακή ικανοποίηση οδηγεί στην εργασιακή απόδοση. Με απλά λόγια εάν η διοίκηση ενός Οργανισμού μπορούσε να καταστήσει όλους τους εργαζόμενους σε αυτόν ευτυχισμένους θα είχε σαν συνέπεια την ιδιαίτερα μεγάλη εργασιακή απόδοση.

Στη διεθνή βιβλιογραφία έχουν αναφερθεί μεγάλος αριθμός παραγόντων που θεωρούνται ότι συντελούν στην αύξηση της οικονομικής απόδοσης των Οργανισμών και Επιχειρήσεων, όπως η στρατηγική, η ηγεσία, η ποιότητα κ.α. (Kangis, Gordon and Williams, 2000), χωρίς σε αυτούς να αναφέρεται η εργασιακή ικανοποίηση.

Οι πρώτες μελέτες που προσπάθησαν να διερευνήσουν την σχέση απόδοσης και εργασιακής ικανοποίησης έγιναν την περίοδο της επικράτησης του κινήματος των Ανθρωπίνων σχέσεων. Στηριζόμενοι στην υπόθεση ότι ένας ικανοποιημένος εργάτης είναι πιο παραγωγικός από έναν μη ικανοποιημένο, πολλοί ερευνητές προσπάθησαν να διερευνήσουν μια σαφή σχέση μεταξύ των δύο αυτών εννοιών. Η θετική αυτή διάθεση, αν και οι εμπειρικές μελέτες έδειχναν ότι λειτουργούσε κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, κυριάρχησε από τις αρχές της δεκαετίας του 1930 μέχρι και τη δεκαετία του 1970.

Σύμφωνα με έρευνα των Brown and Peterson, το 1994 δεν υπήρχε καμία άμεση σύνδεση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης. Έρευνα των Johnston et al, 1990 και Money and Graham, 1999, υποστήριξε ότι η παραγωγικότητα- η επιτυχής, δηλαδή, απόδοση στη δουλειά - επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση και όχι το αντίθετο.

Κατά τον M. Patterson (1997) σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση ενός Οργανισμού έδειξε ότι το 5% της διαφοροποίησης των κερδών και το 16% της διαφοροποίησης της παραγωγικότητας οφείλεται στα διαφορετικά επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης.

Σήμερα, οι νεότερες απόψεις αποδέχονται ότι η εργασιακή ικανοποίηση δεν έχει απόλυτη συσχέτιση με την απόδοση. Σε έρευνα που διενήργησαν οι T. A. Judge, C. J. Thoresen, J. E. Bono, and G.K. Patton (2001) παρατήρησαν ότι υπάρχει μια μέτρια σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και εργασιακής απόδοσης, ότι δηλαδή σε ένα ορισμένο βαθμό οι ευτυχισμένοι εργαζόμενοι είναι πιο παραγωγικοί και επιπλέον παραθέτουν τους παρακάτω τρεις λόγους για επεξήγηση των συμπερασμάτων τους:

- Γενικές συμπεριφορές, όπως η εργασιακή ικανοποίηση, δεν προβλέπουν πολύ καλά ειδικές συμπεριφορές.
- Η εργασιακή απόδοση οδηγεί μάλλον στην εργασιακή ικανοποίηση, παρά το αντίθετο, κυρίως όταν υπάρχει ανταμοιβές για αυτήν την εργασιακή απόδοση.
- Η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει μάλλον την εργασιακή παρακίνηση, η οποία έχει μικρή επιρροή στην εργασιακή απόδοση, ιδιαίτερα σε επαγγέλματα που οι εργαζόμενοι δεν έχουν έλεγχο στο παραγόμενο προϊόν, όπως οι εργαζόμενοι σε γραμμές παραγωγής.

#### **1.4 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΝΤΑΜΟΙΒΩΝ**

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί ουσιαστικό και καθοριστικό παράγοντα, αφ' ενός για την συμπλήρωση των κοινωνικών και ψυχολογικών αναγκών των εργαζομένων, την εν γένει συμπεριφορά τους και το επίπεδο απόδοσης (ποιοτικό και ποσοτικό) αυτών και αφ' ετέρου για την ομαλή λειτουργία του ίδιου Οργανισμού. Η εργασιακή ικανοποίηση ενός Οργανισμού σημαίνει ότι το εργατικό δυναμικό έχει κίνητρα και δέσμευση για υψηλής απόδοσης εργασία. Έτσι, τα συστήματα ανταμοιβών σε σχέση με το περιβάλλον του Οργανισμού συντελούν στην επίτευξη των στόχων, συμβάλλουν στην βελτιστοποίηση του περιβάλλοντος εργασίας και έχουν καθοριστική επίδραση στο επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης.

Η επιλογή του είδους των ανταμοιβών που θα δοθούν είναι κρίσιμη για να λειτουργήσει αποτελεσματικά το σύστημα των ανταμοιβών. Για το λόγο αυτό θα πρέπει πρώτα να γίνει αντιληπτό ποιο είδος ανταμοιβής αντιλαμβάνονται σαν σημαντικό οι εργαζόμενοι. Η αμοιβή συνήθως είναι η πρώτη και πολλές φορές η μοναδική ανταμοιβή που σκέπτονται οι εργαζόμενοι. Εν τούτοις, οι ανταμοιβές θα πρέπει να εξετασθούν με μία ευρύτερη προοπτική που πιθανότατα θα περιλαμβάνει στοιχεία όπως την τοποθεσία της εργασίας, την κατανομή του εξοπλισμού, την ανάθεση καθηκόντων και την αναγνώριση.

Εάν ένας Οργανισμός θέλει να γνωρίζει εάν το σύστημα των ανταμοιβών έχει την μεγαλύτερη απόδοση, θα πρέπει να γνωρίζει πρώτα τις επιθυμίες των εργαζομένων και ποιες ακριβώς ανταμοιβές αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι σαν σημαντικές.

Οι ανταμοιβές σύμφωνα με τους Lloyd L. Byars και Leslie W. Rue (2007) μπορούν να χωρισθούν σε δύο κατηγορίες, στις εξωτερικές ανταμοιβές (Intrinsic Rewards) και στις εσωτερικές ανταμοιβές (Extrinsic Rewards). Αναλυτικότερα έχουμε:

Οι Εσωτερικές ανταμοιβές περιλαμβάνουν την αίσθηση του Επιτεύγματος (Achievement), την αίσθηση της ολοκλήρωσης (Feelings of Accomplishment), την Ανεπίσημη Αναγνώριση (Informal Recognition), την Εργασιακή Ικανοποίηση (Job Satisfaction), την Προσωπική Ανάπτυξη (Personal Growth) και τη Θέση (Status).

Οι Εξωτερικές ανταμοιβές περιλαμβάνουν την Επίσημη Αναγνώριση (Formal Recognition) , τις Πρόσθετες Αμοιβές (Fringe Benefits), τα Κίνητρα (Incentive Payments), την Αμοιβή (Pay) , την Προαγωγή (Promotion), τις Κοινωνικές Σχέσεις (Social Relationships) και το Εργασιακό Περιβάλλον (Work Environment).

Ειδικότερα για τις αμοιβές θα πρέπει να γίνει διευκρίνιση ότι περιλαμβάνουν κάθε είδους πληρωμή στον εργαζόμενο, σαν αντάλλαγμα της εργασίας του και της συμβολής του στην επίτευξη των στόχων του Οργανισμού και μπορεί να είναι οικονομικές και μη οικονομικές.

Οι οικονομικές αμοιβές περιλαμβάνουν τις σταθερές αμοιβές για την εργασία σε συγκεκριμένο χρόνο (μισθός ή ημερομίσθιο), τις μεταβλητές αμοιβές ή κίνητρα, που συνήθως συνδέονται με τις επιδόσεις και τις λοιπές αμοιβές που συνήθως προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία ή παρέχονται από τον Οργανισμό.

Από την άλλη πλευρά, οι μη οικονομικές αμοιβές συνίστανται σε εργασιακούς παράγοντες που αφορούν το περιεχόμενο και περιβάλλον της εργασίας.

Επιπρόσθετα, θα πρέπει να σημειωθεί ότι το σύστημα αμοιβών ενός Οργανισμού μπορεί να επηρεάσει τόσο την εργασιακή ικανοποίηση, όσο και την παρακίνηση. Αυτό γίνεται όταν το σύστημα αμοιβών επιδρά στην εργασιακή ικανοποίηση κάνοντας τους εργαζόμενους πολύ ή λίγο ευχαριστημένους σαν αποτέλεσμα της αμοιβής που λαμβάνουν, ενώ επιδρά στην παρακίνηση μέσω της αξίας των αμοιβών.

Κατά τον καθηγητή Γουλιέλμο (2002) στη ναυτιλιακή επιχείρηση εφαρμόζεται με το σύστημα των bonuses, εφόσον η κατάσταση της ναυλαγοράς το επιτρέπει. Το σύστημα αυτό είναι πράγματι αποτελεσματικό και δεν θα έπρεπε να καταργείται σε περίπτωση κακής ναυλαγοράς αλλά να μειώνονται τα αντίστοιχα ποσά. Το bonus ενεργεί ως κίνητρο για τον εργαζόμενο να εφευρίσκει τρόπους ή να εκμεταλλεύεται ευκαιρίες ή να επαναλαμβάνει συμπεριφορές, οι οποίες οδηγούν σε οφέλη για το πλοίο ή την εταιρεία. Το ίδιο συμβαίνει και με τα στελέχη του πλοίου.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>

### 2.1 Η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΘΑΛΑΣΣΑ

Βασικό χαρακτηριστικό των ναυτιλιακών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στη διεθνοποιημένη ναυτιλιακή αγορά, είναι ότι αντλούν συντελεστές της παραγωγής σε διεθνή βάση και κατά κανόνα προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε διεθνή βάση. Οι διεθνοποιημένες επιχειρήσεις δεν υπόκεινται σε γεωγραφικούς περιορισμούς, τόσο σε σχέση με τους βασικούς συντελεστές της παραγωγής, όσο και σε σχέση με την πώληση των υπηρεσιών τους. Συνεπώς, κάθε διεθνοποιημένη ναυτιλιακή επιχείρηση, ανταγωνίζεται ευθέως τις επιχειρήσεις που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά με αυτή, ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασης και λειτουργίας της.

Κατά κανόνα ο συντελεστής εργασία για μια βιομηχανία εντάσεως κεφαλαίου είναι μικρής σχετικά βαρύτητας στον τελικό καθορισμό του συνολικού κόστους. Στη ναυτιλιακή βιομηχανία όμως το κόστος εργασίας αποτελεί το μεγαλύτερο ποσοστό του λειτουργικού κόστους και για το λόγο αυτό συμβάλει καθοριστικά στην ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης. Ειδικά σε περιόδους κρίσης όπου τα έσοδα από τα ναύλα είναι χαμηλά, η επιλογή επάνδρωσης ενός πλοίου με φτηνό εργατικό δυναμικό θα βοηθήσει την Ναυτιλιακή εταιρεία να εξοικονομήσει πολύτιμους πόρους για να χρηματοδοτήσει λοιπές δαπάνες της. Άλλωστε η αγορά ναυτικής εργασίας είναι μια διεθνής αγορά. Οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις έχουν την δυνατότητα να αντλήσουν τα στελέχη τους από αυτήν την αγορά και να μην περιορίζονται στα στενά γεωγραφικά ή εθνικά τους όρια. Μια ναυτιλιακή επιχείρηση, ανεξάρτητα από τον γεωγραφικό τόπο στον οποίο είναι εγκαταστημένη και ανεξάρτητα από τους θαλάσσιους δρόμους στους οποίους κινείται το ή τα πλοία της, έχει την δυνατότητα να αναζητά διεθνώς και να βρίσκει ναυτεργατικό δυναμικό με το χαμηλότερο δυνατό κόστος. Ένα πλοίο, μπορεί να ανήκει σε Έλληνα πλοιοκτήτη, το γραφείο που το διαχειρίζεται να είναι στο Λονδίνο, οι θαλάσσιοι δρόμοι στους οποίους κινείται να βρίσκονται στην περιοχή του Ειρηνικού Ωκεανού, η σημαία του να είναι η



παναμαϊκή και το πλήρωμα του να αποτελείται από Έλληνες, Ουκρανούς, Ινδούς, Φιλιπινέζους ή συνδυασμό αυτών. Αν παρουσιαστούν στη διεθνή αγορά ναυτεργατικού δυναμικού περισσότερο ανταγωνιστικοί ναυτικοί, άλλης εθνικότητας, η ναυτιλιακή επιχείρηση πολύ εύκολα μπορεί να προχωρήσει στη πρόληψη τους, σε αντικατάσταση των λιγότερο ανταγωνιστικών που απασχολεί ήδη. Αντίθετα, μια βιομηχανία ή μια επιχείρησης παροχής υπηρεσιών που είναι εγκαταστημένη σε ένα συγκεκριμένο τόπο, είναι κατά συνθήκη υποχρεωμένη να αντλεί το συντελεστή εργασία από την τοπική ή περιφερειακή αγορά εργασίας, με τους όρους και τις αμοιβές που ισχύουν σε αυτή.

Η ζήτηση για ναυτιλιακή εργασία εξαρτάται από τη ζήτηση που υπάρχει για τις υπηρεσίες που αυτοί παράγουν. Οι εταιρείες αυτές ζητούν το συντελεστή εργασία γιατί με την χρήση αυτού του συντελεστή παράγουν υπηρεσίες<sup>1</sup> για τις οποίες υπάρχει ζήτηση από τους τελικούς καταναλωτές. Η ζήτηση επομένως για ναυτεργάτες από τις ναυτιλιακές εταιρείες εξαρτάται από τους παράγοντες εκείνους που επηρεάζουν την ζήτηση των προϊόντων και των υπηρεσιών, που παράγουν και προσφέρουν οι εργαζόμενοι αυτοί.

Όμως, οι εφοπλιστές που έχουν ως σκοπό την μεγιστοποίηση του κέρδους προσπαθούν να μειώσουν κατά τον δυνατόν το κόστος τους από τους εργαζόμενους στα πλοία τους, κάτι το οποίο είναι δύσκολο και υπόκειται σε ιδιαιτερότητες. Καταρχάς οι μισθοί δεν είναι σταθεροί αλλά αλλάζουν σε καθημερινή βάση αναλόγως την αγορά. Μέσα σε 2 μήνες από τη στιγμή που ξέσπασε η κρίση, οι μισθοί όλων των βαθμίδων έχουν μειωθεί αισθητά<sup>2</sup> σε αρκετές περιπτώσεις. Αντιθέτως, κατά την διάρκεια της άνθησης που έχει ο κλάδος, οι μισθοί εκτοξεύτηκαν και ειδικότητες όπως ο ηλεκτρολόγος, έφτασαν επίπεδα εξωφρενικά<sup>3</sup>.

Οι Έλληνες πλοιοκτήτες και όχι μόνο, προσπαθούν να μειώσουν το κόστος ναυτιλιακής εργασίας με διάφορους τρόπους. Συνήθως, πρακτική είναι να

---

<sup>1</sup> θαλάσσια μεταφορική υπηρεσία

<sup>2</sup> 10-30% αναλόγως εθνικότητας και βαθμού

<sup>3</sup> 4500 USD για έναν καλό Ουκρανό

απασχολούν όσο περισσότερους αλλοδαπούς ναυτικούς, κάτι που σημαίνει φτηνό εργατικό δυναμικό. Αυτό υπόκειται σε περιορισμούς, διότι αναλόγως την σημαία που έχει το πλοίο καθορίζεται και η οργανική σύνθεση του πληρώματος. Συχνά οι εταιρείες βάζουν τα πλοία τους σε ανοικτά νηολόγια που εξασφαλίζουν ελαστικούς όρους σε όλα τα επίπεδα<sup>4</sup>. Αλλά ακόμα και η ελληνική σημαία με την μείωση της οργανικής θέσεως του ελληνικού πληρώματος σε 4 μόνο άτομα, λύνει τα χέρια των εφοπλιστών. Όμως για να γίνει ανταγωνιστική η ελληνική σημαία θυσιάζονται σημαντικότερα αγαθά όπως η ναυτοσύνη και το φιλότιμο των Ελλήνων όταν αντικαθιστούνται με αλλοδαπούς ναυτικούς. Επίσης η λύση της απασχόλησης φτηνού εργατικού δυναμικού δεν είναι πανάκεια. Πρέπει να γίνει με ιδιαίτερη προσοχή και όχι με μόνο κριτήριο τον εκμηδενισμό του κόστους. Το άμεσο κόστος των φτηνών πληρωμάτων σε ζημιές στο πλοίο ούτε που μπορούν να το αναλογιστούν κάποιοι εφοπλιστές και όμως επιμένουν στο να απασχολούν ότι πιο φτηνό εργατικό δυναμικό μπορέσουν να βρουν. Πολλοί από αυτούς έχουν πλαστά διπλώματα, ψεύτικες υπηρεσίες κλπ. Είναι κατανοητό τι συνεπάγονται τα παραπάνω για την παραγωγικότητα του βαποριού, την ελλιπή συντήρηση και συνεπώς τις ζημιές/βλάβες που είναι συχνότερες.

Ομολογουμένως, καμία εταιρία δεν περνά από κόσκινο τους υποψήφιους αλλοδαπούς ναυτικούς, το μόνο που κάνουν είναι πριν τους στείλουν στο πλοίο να κοιτούν απλά τα διπλώματα τους και τα πιστοποιητικά τα οποία έχουν έρθει λίγες μέρες πριν στο γραφείο μέσω fax η email και αυτό είναι όλο. Κανένας στο τμήμα πληρωμάτων δεν τους έχει δει ζωντανούς μπροστά τους. Για αυτούς δεν είναι τίποτα παραπάνω από μια φωτογραφία και ένας τραπεζικός λογαριασμός κάπου στην Μανίλα, στο Κίεβο, στην Μόσχα, στην Κωνσταντζα για να του στέλνουν το μισθό. Η πλειονότητα από αυτούς έχει διπλώματα και πιστοποιητικά μαϊμού, πόσοι εργαζόντουσαν σε άσχετα επαγγέλματα στην

---

<sup>4</sup> χρησιμοποιούν κυρίως πρώην αποικίες για να μπορεί το πλοίο να υψώνει εθνική σημαία αλλά να απολαμβάνει μερικώς και τα πλεονεκτήματα ενός ανοικτού νηολογίου (πχ χαμηλόμισθα πληρώματα). Τέτοια νηολόγια είναι οι Βερμούδες, τα νησιά Καϋμάν, το νησί Μάν, το Γιβραλτάρ, τα νησιά της Μάγχης (Γκερνσου, Τζερσου κλπ) που χρησιμοποιεί η Βρετανία, τα νησιά Κέργκελεν που χρησιμοποιεί η Γαλλία, οι ολλανδικές Αντίλλες και το Λουξεμβούργο που χρησιμοποιείται από Βέλγους

πατρίδα τους και πήγαν στο πλοίο ως Γ ή Β πλοίαρχοι και μηχανικοί? Πόσοι ήταν τορναδόροι στην πατρίδα τους και μάρκαραν ως Α μηχανικοί?

Λύσεις σε αυτά τα προβλήματα δεν μπορούν να δώσουν ακόμη και έμπειροι στον χώρο των πληρωμάτων. Διότι όταν στον βωμό του κέρδους θυσιάζονται αξίες τότε η κατάσταση δεν μπορεί να αλλάξει.

## **2.2 Η ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Επίσης σημαντικό στοιχείο για την προσφορά εργασίας είναι η απόφαση για πραγματική θέληση για δουλειά. Επομένως ο υποψήφιος εργαζόμενος πρέπει να πάρει μια σειρά ξεχωριστές αποφάσεις οι οποίες θα εξαρτηθούν από την ηλικία του, από το αν έχει οικογένεια, από τοπικούς παράγοντες και από το αν έχει άλλες ευκαιρίες για κάποια απασχόληση πιο προσοδοφόρα ή με ευνοϊκότερους όρους. Η συνολική προσφορά εργασίας εξαρτάται λοιπόν από μια σειρά αποφάσεων που πρέπει να πάρει το κάθε άτομο χωριστά.

Ειδικά στην ναυτιλία για να εργασθεί κάποιος απαιτούνται ορισμένες δεξιότητες ή ικανότητες οι οποίες αποκτούνται είτε μέσα από την εμπειρία είτε από την εκπαίδευση που χαρακτηρίζει τον καθένα. Πολύ σημαντικός παράγοντας όσον αφορά την απασχόληση είναι η εκπαίδευση των ατόμων. Στον τομέα της ναυτιλίας σημαντική θεωρείται η ύπαρξη θαλάσσιας προϋπηρεσίας.

Κάποια άτομα ,προκειμένου να ανελιχθούν σε βαθμό και συνεπώς να αυξήσουν το εισόδημα τους, προσπαθούν να αποκτήσουν μόρφωση και εξειδίκευση παράλληλα με την δουλειά τους. Ο αξιωματικός που επιβαίνει στο πλοίο υφίσταται αυτό το κόστος. Αυτά είναι τα άμεσα κόστη ενώ υπάρχει και το γνωστό μας κόστος ευκαιρίας, δηλαδή τα διαφυγόντα έσοδα κατά την διάρκεια της εκπαίδευσης. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι ναυτιλιακές εταιρείες υποστηρίζουν οικονομικά τέτοιες προσπάθειες αλλά συνήθως το κόστος αυτό το επωμίζεται ο ίδιος ο ναυτικός.

Το σύστημα που ισχύει σήμερα δίνει έμφαση στην απόκτηση διπλωμάτων και ικανοτήτων. Όμως λόγω της φύσης του επαγγέλματος οι ναυτικοί δεν πρέπει να παρασύρονται. Σωστό είναι και φρόνιμο στην αρχή της καριέρας τους να προχωρούν με βήματα αργά και σταθερά και να αποφεύγονται τα μεγάλα άλματα στην ιεραρχία.

Η συνεχής μείωση των πληρωμάτων και ιδιαίτερα των αξιωματικών (μιας και οι κατώτερες θέσεις, σε μεγαλύτερο ποσοστό καλύπτονται από προσωπικό τρίτων χωρών) είναι κάτι που επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την προσφορά εργαζομένων στην ναυτιλία.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω της Πράσινης Βίβλου<sup>5</sup> κάνει ιδιαίτερη αναφορά στην ναυτική απασχόληση. Συγκεκριμένα εκφράζει τη θέση ότι για να διατηρηθεί το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της Ευρώπης, στον κλάδο της ναυτιλίας, αλλά και για λόγους που σχετίζονται με την ασφάλεια, είναι απαραίτητη η ύπαρξη εξειδικευμένου προσωπικού στα πλοία και σε ανάλογες θέσεις στην ξηρά και κρούει τον κώδωνα του κινδύνου για την ολοένα και μεγαλύτερη μείωση των Ευρωπαίων ναυτικών. Παρατηρήθηκε μείωση του ναυτεργατικού δυναμικού κατά 9,4% από το 2004 έως το 2006 και προβλέψεις για επιπλέον μείωση τις τάξεως του 3,7% έως το τέλος του 2009.

Προκειμένου να αλλάξει η εικόνα του κλάδου και να μειωθεί η έντονη διαρροή ναυτικών πρέπει αρχικά να γίνει ελκυστική η εργασία στο πλοίο. Οι χρηματικές απολαβές του επαγγέλματος είναι σημαντικές, αλλά δεν θα πρέπει να αποτελούν το μόνο κίνητρο.

Οι μελλοντικοί ναυτικοί προκειμένου να μπορέσουν να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις των σημερινών πλοίων υψηλής τεχνολογίας και αξίας εκ. δολαρίων, θα πρέπει να λαμβάνουν από τις σχολές τους, γνώσεις υψηλού επιπέδου. Οι γνώσεις αυτές σε συνδυασμό με την εμπειρία από την εργασία στο πλοίο, θα τους δώσουν μελλοντικά τη δυνατότητα να εργαστούν σε ανάλογες θέσεις στη ξηρά<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> «Προς μια ενιαία Ευρωπαϊκή Πολιτική»

<sup>6</sup> κάτι που είναι πολύ σημαντικό κυρίως για τους έλληνες ναυτικούς σύμφωνα με τις απαντήσεις που λάβαμε από τους έλληνες ναυτικούς στο ερώτημα μας τι θα τους έκανε πιο αποδοτικούς εκτός από μια αύξηση του μισθού τους

Σήμερα οι νέες τεχνολογίες σε συνδυασμό με τους κανονισμούς ασφαλείας και την ανάγκη για προστασία του περιβάλλοντος έχουν διαφοροποιήσει σημαντικά τον τρόπο εργασίας μέσα στο πλοίο.

Αν δεν παρθούν δραστικά μέτρα προς όλες τις κατευθύνσεις ο αριθμός των Ελλήνων ναυτικών θα συνεχίσει να φθίνει και μαζί με αυτόν θα φθίνει και το γνωστικό επίπεδο που τον καθιστά ανταγωνιστικό.

Σημαντικά βήματα πρέπει επίσης να γίνουν όσον αφορά την ναυτική εκπαίδευση. Οι ναυτιλιακές σχολές με την σημερινή τους μορφή στις περισσότερες των περιπτώσεων υπολειτουργούν λόγω έλλειψης καταρτισμένου προσωπικού και μηχανολογικού εξοπλισμού. Οι τεχνολογικές απαιτήσεις των σύγχρονων πλοίων έχουν αλλάξει αλλά τα βιβλία και το πρόγραμμα σπουδών εδώ και πολλά χρόνια παραμένουν τα ίδια.

### **2.3 Η ΑΓΟΡΑ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Στην πραγματικότητα η βιομηχανία αυτή είναι μεγάλη και ικανή να επηρεάζει την προσφερόμενη τιμή των ναυτεργατών. Οι μισθοί προσδιορίζονται από τις δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης. Η υπόθεση με την οποία θεμελιώνεται η παραδοσιακή θεωρία και η διαδικασία προσδιορισμού των μισθών είναι κυρίως εμπειρική. Έμφαση δίνεται στην σημαντικότητα των διεθνών και άλλων επιρροών που δρουν πάνω στην αγορά εργασίας.

Συμπερασματικά, ένα ενδιαφέρον γεγονός για την αγορά ναυτιλιακής εργασίας είναι πως τα συνδικάτα που ελέγχουν και καθορίζουν την αγορά αυτή λειτουργούν έξω από την ναυτιλιακή βιομηχανία. Η ουσία είναι πως τα επαγγελματικά προσόντα των αξιωματικών είναι η βάση της προαγωγής τους εντός της βιομηχανίας όπου το επίπεδο των ικανοτήτων τους ή η γνώμη των εργοδοτών τους γενικότερα παίζει έναν δευτερεύοντα ρόλο.

Ένας ακόμα παράγοντας σημαντικός στην αγορά εργασίας είναι η γεωγραφική διάσταση της εργασίας. Στο τέλος αυτής της γεωγραφικής διάστασης πρέπει να

αναφέρουμε πόσο σημαντική είναι η μετακίνηση πληθυσμών και η μετανάστευση.

Ο ναυτεργάτης είναι ο αρχέτυπος διεθνής εργάτης που εργάζεται σε πλοία που φέρουν διαφορετικές σημαίες και οι ιδιοκτήτες τους είναι πολίτες πολλών χωρών. Η διεθνής δομή της βιομηχανίας αντανακλάται στις πολλές εθνικότητες των εργαζομένων. Σύμφωνα με την τελευταία επίσημη απογραφή, εκτιμάται πως η παγκόσμια προσφορά εργαζομένων για ναυτιλιακές εταιρείες είναι 1.200.000 άτομα<sup>7</sup>. Αναλυτικότερα αποτελείται από 400.000 αξιωματικούς και 800.000 δόκιμους με την πλειοψηφία των ναυτεργατών να προέρχεται από λίγες χώρες.

Τις τελευταίες δεκαετίες οι αλλαγές που σημειώθηκαν στις οικονομικές και εμπορικές δραστηριότητες είναι θεμελιώδης στην ανασύνταξη της διεθνούς αγοράς εργασίας. Αυτό συνδέεται με αλλαγές που έγιναν στην δομή των εργαζομένων στις ναυτιλιακές εταιρείες. Παρατηρείται μια παρακμή στον αριθμό των ναυτεργατών που προέρχονται από ανεπτυγμένες χώρες<sup>8</sup>. Αυτή η μείωση οδήγησε στην αύξηση της μέσης ηλικίας των εργαζομένων.

Έτσι δημιουργήθηκε μια καινούργια αντίληψη σύμφωνα με την οποία οι προσφερόμενοι εργάτες στην αγορά εργασίας προέρχονται από χώρες που παραδοσιακά δεν σχετίζονταν με την ναυτιλία. Μετά από έρευνα η Διεθνής Ναυτιλιακή Επιτροπή έδωσε στην δημοσιότητα μια λίστα με τις 10 πρώτες αγορές προσφοράς εργατικού δυναμικού.

Πίνακας 2-1, στοιχεία από BIMCO ISF Manpower Report (2000), οι 10 χώρες που προμηθεύουν τον μεγαλύτερο αριθμό ναυτικών παγκοσμίως.

---

<sup>7</sup> αν λάβουμε υπόψιν μας και τους εργαζόμενους στην ναυτιλία μικρών αποστάσεων και στην ακτοπλοία η παγκόσμια προσφορά εργαζομένων ξεπερνάει ίσως και τα 2.000.000 άτομα

<sup>8</sup> στοιχεία από BIMCO ISF Manpower Report (2000)

<b>ΧΩΡΑ</b>	<b>ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΙ</b>	<b>ΒΑΘΜΟΦΟΡΟΙ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΤΟ 2000</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΤΟ 1995</b>
Φιλιππίνες	50.000	180.000	230.000	244.782
Ινδονησία	15.500	68.000	83.500	83.500
Τουρκία	14.303	48.144	62.447	80.000
Κίνα	34.197	47.820	82.017	76.482
Ινδία	11.700	43.000	54.700	53.000
Ρωσία	21.680	34.000	55.680	47.688
Ιαπωνία	18.813	12.200	31.013	42.537
Ελλάδα	17.000	15.500	32.500	40.000
Ουκρανία	14.000	23.000	37.000	38.000
Ιταλία	9.500	14.000	23.500	32.300
<b>Σύνολο</b>	<b>206.693</b>	<b>485.664</b>	<b>692.357</b>	<b>738.109</b>

## **2.4 ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**

Η συμμετοχή του κόστους ναυτικής εργασίας στο συνολικό κόστος παραγωγής της Ναυτιλιακής εταιρείας αποτελεί σημαντικό μέρος του κόστους λειτουργίας του πλοίου. Στη ναυτιλία βέβαια ο αυτοματισμός οδήγησε σε δραστική μείωση του αριθμού του πληρώματος.

Σημαντικό κόστος το οποίο συνήθως επωμίζονται οι ίδιοι οι ναυτικοί είναι οι συναλλαγματικές ισοτιμίες, καθώς οι μισθοί τους καταβάλλονται σε δολάρια. Βέβαια αξίζει να σημειωθεί ότι το ναυτεργατικό κόστος διαφέρει στις διάφορες ναυτιλιακές αγορές, αν αναλογιστούμε τη βάση του ανταγωνισμού σε παγκόσμιο επίπεδο.

Το κόστος πληρώματος για την Ναυτιλιακή εταιρεία, περιλαμβάνει όλες τις δαπάνες που αφορούν το πλήρωμα του πλοίου, εκτός από τη δαπάνη τροφοδοσίας, η οποία περιλαμβάνεται στο κόστος προμηθειών και τη δαπάνη της ασφάλισης του πληρώματος η οποία περιλαμβάνεται στο κόστος ασφάλισης. Το μεγαλύτερο ποσοστό του κόστους πληρώματος αποτελούν οι αμοιβές των ναυτικών. Οι αμοιβές αποτελούνται από άμεσες και έμμεσες, όπως βασικός μισθός, έξοδα κοινωνικής ασφάλισης και συνταξιοδότησης, έξοδα ταξιδιού προς το πλοίο και επαναπατρισμού μετά τη λήξη της θαλάσσιας υπηρεσίας, επιδόματα απόδοσης, ειδικά επιδόματα για την παράταση της θαλάσσιας υπηρεσίας, έξοδα που συνεπάγονται τα διάφορα κίνητρα που εφαρμόζουν πολλές επιχειρήσεις προκειμένου να διατηρήσουν τα πληρώματα τους και άλλα.

Το κόστος πληρώματος μπορεί να διαφέρει από σημαία σε σημαία. Επιπλέον είναι ουσιαστικά το μόνο κόστος που διαφέρει, αφού με εξαίρεση το κόστος συντήρησης και επισκευών που παρουσιάζει ελαφρές διαφοροποιήσεις.

Οι λόγοι για την διαφοροποίηση του κόστους πληρώματος είναι πολλοί. Το επίπεδο των οργανικών συνθέσεων που ορίζει η κάθε σημαία μπορεί να είναι διαφορετικό. Οι υποχρεώσεις σε σχέση με την εθνικότητα του πληρώματος μπορεί να διαφέρουν. Οι κατώτεροι μισθοί μπορεί να διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στην ελληνική σημαία, έπρεπε μέχρι και το



1997 υποχρεωτικά το 60% των ναυτικών του κάθε πλοίου να είναι Έλληνες και μόνο το 40% μπορούσαν να είναι αλλοδαποί. Με το καθεστώς που ισχύει σήμερα, κάθε πλοίο με ελληνική σημαία είναι υποχρεωτικό να έχει στην οργανική του σύνθεση 4 Έλληνες ναυτικούς. Στην σημαία της Λιβερίας, που θεωρείται σημαία ευκολίας, δεν υπάρχει τέτοιος περιορισμός, οπότε ο πλοιοκτήτης μπορεί να απασχολεί οποιασδήποτε εθνικότητας πλήρωμα.

Όπως είπαμε, το κόστος πληρώματος μπορεί να διαφέρει από πλοίο σε πλοίο, όταν διαφέρουν και τα χαρακτηριστικά των πλοίων. Ένα αυτοματοποιημένο πλοίο, που είναι εξοπλισμένο με σύγχρονα μηχανήματα και είναι περισσότερο σύγχρονο μπορεί να έχει λιγότερο πλήρωμα από ένα άλλο ίδιας χωρητικότητας που δεν έχει τα ίδια χαρακτηριστικά.

Πίνακας 2-2, Κόστος κίνησης και λειτουργίας bulk carrier 45000 dwt με ελληνική σημαία το 1998.

ΕΞΟΔΑ			
Α.ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	ΠΟΣΟ	%	
1.Πληρώματος	640	41	
2.Εφόδια	100	6.0	
3.Συντήρηση	133	8.5	
4.Ασφάλιστρα	126	8.0	
5.Φόροι	50	3.0	
6.Διοίκησης	135	9.0	75.5

## ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Δεν υπολογίστηκε το κόστος κεφαλαίου που είναι περίπου το (40-50)% του συνολικού κόστους.

Πίνακας 2-3 Κόστος καυσίμων και λιπαντικών σε ποσοστά

Β.ΚΙΝΗΣΗΣ	ΠΟΣΟ	%	
1.Καύσιμα	236	15	
2.Λιπαντικά	147	9.5	24.5
Σύνολο	1567	100%	

Όπως δείχνει και ο πιο πάνω πίνακας το κόστος πληρώματος καλύπτει εδώ το 41% του συνολικού τρέχοντος κόστους. Αν ληφθεί υπόψιν το κόστος κεφαλαίου μειώνεται σε 20%.

Πίνακας 2-4, Η συμπεριφορά του κόστους πληρώματος σε 3 διαφορετικά πλοία.

ΠΗΓΗ: Kendall & Buckley, the business of shipping, 1994

ΠΛΟΙΑ	(Α) %	(Β) %	(Γ) %
Πλήρωμα	611 42	592 37	633 33
Συντήρηση/Επισκευές	276 19	320 20	428 22.5
Εφόδια/Λιπαντικά	189 13	272 17	317 16.5

Ασφάλιστρα	247 17	288 18	390 20
Διοικητικά	131 9	128 8	150 8
Μ.Σύνολο	1454 100	1600 100	1918 100
Κόστος κεφαλαίου	2190 60%	4628 74%	9840.4 84%
Σύνολο	3644	6228.2	11758.4

Όπως δείχνει ο πίνακας το κόστος πληρώματος είναι σοβαρό ποσοστό του συνολικού κόστους λειτουργίας (χωρίς να υπολογιστεί το κόστος κίνησης) αν και πέφτει καθώς το μέγεθος του πλοίου αυξάνεται από 42% σε 33%. Ιδιαίτερη σημασία έχει το κόστος κεφαλαίου σε αυτά τα πλοία. Αν κανείς τα έκτιζε το 1991 θα κόστιζαν 17 και 59 εκ. \$ αντίστοιχα. Το κόστος κεφαλαίου αυξάνει από 60% (πλοίο Α) σε 84% (πλοίο Γ). Άρα συμπεραίνουμε τη μέγιστη σημασία του «good timing». Αν υπολογιστεί το κόστος πληρώματος (αμοιβή, εισφορές, τροφοδοσία, έξοδα ταξιδιού κτλ) περιλαμβανομένου και του κόστους κεφαλαίου τότε αυτό μειώνεται σε 17% (πλοίο Α).

Οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις όμως προτιμούν την μείωση του κόστους στελέχωσης των πλοίων με την αλλαγή σημαίας, όπως φαίνεται στον πιο κάτω πίνακα.

Πίνακας 2-5, Κόστος Κεφαλαίου και Λειτουργίας Πλοίου 30000 dwt κάτω από 3 διαφορετικές σημαίες, 1988, (\$)

ΠΗΓΗ: Kendall, av.av.

	ΣΗΜΑΙΑ Α	%	ΣΗΜΑΙΑ Β	%	ΣΗΜΑΙΑ Γ	%
1.Κόστος Κεφαλαίου	4500	40.0	1595	29.0	1476	41.0
2.Πλήρωμα	2800	25.0	1500	27.0	500	14.0
3.Καύσιμα	1200	10.5	1200	22.0	1200	33.5
4.Εφόδια	300	3.0	130	2.4	110	3.0
5.Συντήρηση-Επισκευές	600	5.0	160	3.0	130	3.6
6.Ασφάλιστρα	380	3.5	210	4.0	120	3.3
7.Διοικητικά	240	2.0	70	1.3	35	1.0
8.Φόροι κτλ	1264	11.0	609	11.3	10	0.6
ΣΥΝΟΛΟ	11284	100	5474	100	3581	100

Όπως δείχνει ο πιο πάνω πίνακας η κατάλληλη επιλογή σημαίας μπορεί να μειώνει το συνολικό κόστος από 1/3 μέχρι 1/2 σε ίδιου τύπου πλοίο. Το σημαντικό είναι ότι κατά αυτό τον τρόπο το κόστος πληρώματος μειώνεται από 25% σε 14% και φαίνεται ότι οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις, ανταγωνιζόμενες με βάση το κόστος προτιμούν την αλλαγή σημαίας σαν τον πιο αποτελεσματικό τρόπο μείωσης του κόστους γενικά και όχι μόνο του κόστους του πληρώματος. Μειώνονται και τα εφόδια και το κόστος συντήρησης και επισκευής, τα

ασφάλιστρα, τα έξοδα διοίκησης και φυσικά οι φόροι και τα τέλη σε πολύ δραστικά ποσοστά.

Φυσικά η δυνατότητα ταχείας μετακίνησης των (πλωτών) εργοστασίων από χώρα σε χώρα (αλλαγή σημαίας) είναι μοναδικό χαρακτηριστικό της ναυτιλιακής επιχείρησης. Αυτό αποδεικνύει το διεθνή (πολυεθνικό) χαρακτήρα της ναυτιλιακής επιχείρησης.

## **2.5 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΟΙ ΝΑΥΤΙΚΟΙ**

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ναυτικοί είναι πολλά και επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση τους άμεσα. Από τα αποτελέσματα της έρευνας μας θα μας δοθεί μια περαιτέρω ανάλυση των παραγόντων που οδηγούν σε ικανοποίηση των ναυτικών αλλά και το κύριο πρόβλημα που αντιμετωπίζεται είναι η εκμετάλλευση που γίνεται σε βάρος τους και ο μισθός τους που δεν είναι ανάλογος της πολύ δύσκολης εργασίας τους.

Καταρχάς, η εργασία των ναυτικών απαιτεί παρατεταμένη απουσία από το σπίτι. Κατά τους Thomas, Sampson και Zhao (2003), τα τρία κύρια ψυχολογικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ναυτικοί είναι σύνδρομο μοναξιάς, νοσταλγίας για την πατρίδα και αποξένωσης. Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν κάποιοι ναυτικοί μπορεί να έχουν σοβαρές συνέπειες. Το συναισθηματικό κόστος είναι ανυπολόγιστο και σε καμία περίπτωση δεν αντισταθμίζεται με τα υψηλά επίπεδα μισθών. Αξίζει να σημειωθεί πως έχουν αναφερθεί ακόμη και αυτοκτονίες εν πλω.

Ας πάρουμε τα πράγματα από την αρχή. Η συνεργασία μεταξύ των ναυτικών σε ένα πολύ-πολιτισμικό περιβάλλον δεν είναι εύκολη. Η χημεία εθνικοτήτων δεν είναι βέβαιο ότι θα πετύχει. Η διαφορά της γλώσσας παίζει σημαντικό ρόλο αν

λάβουμε υπόψη ότι λίγοι από τα χαμηλόμισθα πληρώματα μιλούν αγγλικά ενώ ακόμη πιο λίγοι γνωρίζουν καλά αγγλικά. Συνεπώς η συνεννόηση είναι δύσκολη έως αδύνατη σε πολλές περιπτώσεις απασχόλησης αλλοδαπών ναυτικών με μίξη από διάφορες χώρες. Κάποιοι επιχειρηματολογούν υπέρ της μιας εθνικότητας του χαμηλόμισθου πληρώματος, πχ ένα πλοίο με πλήρωμα όλο Ουκρανούς. Το παραπάνω εγχείρημα έχει ρίσκο και μπορεί να μην να επικοινωνούν μεταξύ τους εύκολα, αλλά ο έλεγχος μπορεί να χαθεί εύκολα<sup>9</sup>, με πολλές συνέπειες.

Άλλο σημαντικό πρόβλημα είναι η διαφορά στην θρησκεία. Πολλά πληρώματα αποτελούνται από μίξη Ορθοδόξων με μουσουλμάνους ή βουδιστές κλπ που μπορεί να οδηγήσει σε καυγάδες και γενικά προστριβές. Ακόμη και αν δεν φτάσουμε σε αυτό το σημείο, η διαφορά στο φαγητό οδηγεί συνήθως σε απασχόληση δύο μαγειριών<sup>10</sup>.

Ένα από τα πιο σημαντικά προβλήματα είναι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο κάθε ναυτικός στο να προσαρμόσει την ζωή του σε ένα περιορισμένο χώρο, μακριά από την οικογένεια του. Η ζωή και οι συνθήκες στο πλοίο είναι συνήθως, αν όχι πάντα, πιο δύσκολες σε σχέση με την δουλειά στην ξηρά. Η διασκέδαση και η ψυχαγωγία είναι αναμφίβολα περιορισμένη. Η απομόνωση οδηγεί πολλές φορές σε κατάθλιψη και η ψυχολογική κατάσταση των ναυτικών μπορεί κάποιες φορές να διαταραχθεί.

Επίσης η νευρικότητα που έχουν οι ναυτικοί σε σχέση με τη συμπεριφορά τους στην ξηρά αναμένεται να είναι αυξημένη<sup>11</sup>. Εξαρτάται βέβαια από τις εκάστοτε συνθήκες που επικρατούν στο βαπόρι και μπορεί να επηρεάζεται ακόμη και από τυχαίους παράγοντες πχ κακοκαιρία ή απότομη αλλαγή κλίματος. Προστριβές πολλές φορές οδηγούν σε άγριους καυγάδες μέχρι και τραυματισμούς, κάτι το οποίο συμβαίνει σε κάποιες περιπτώσεις.

---

<sup>9</sup> αναλογιστούμε πολλοί πρώην Σοβιετικοί είναι επιρρεπείς στην κατανάλωση αλκοόλ

<sup>10</sup> να υπάρχει διαφορετικό μενού αναλόγως με το ποια θρησκεία έχει η ηστική

<sup>11</sup> εξετάζεται στην έρευνα μας

Επιπροσθέτως, οι αλλαγές στη βιομηχανία όπως η αυξανόμενη αυτοματοποίηση, τα μειωμένα επίπεδα στελεχώσεων, ο αυξανόμενος φόρτος εργασίας και η μειωμένη ασφάλεια στην εργασία έχουν ασκήσει την πίεση στους ναυτικούς να υποβληθούν οι πρόσθετες ώρες για να κρατήσουν τις εργασίες τους. Τέτοιες πιέσεις έχουν οδηγήσει σε αυξανόμενα επίπεδα κόπωσης και έχουν διαδραματίσει ρόλο σε διάφορα θαλάσσια ατυχήματα.

Συμπερασματικά, η δουλειά του ναυτικού έχει πολλές ιδιαιτερότητες και σίγουρα δεν είναι το ευκολότερο επάγγελμα. Ο χρόνος μακριά από το οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον, οι δύσκολες συνθήκες εργασίας και οι αυξημένες ευθύνες που επωμίζεσαι από πολύ νωρίς το κάνουν ιδιόμορφο και απαιτητικό. Δεν παύει όμως να αποτελεί μια επιλογή η οποία πέρα από τις σημαντικές αποδοχές που σου εξασφαλίζει, σου επιτρέπει την ενασχόληση με ένα άκρως ενδιαφέρον και συνεχώς αναπτυσσόμενο κλάδο όπως είναι η ναυτιλία, την δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης σε πλήθος συναφών δραστηριοτήτων δίνοντας σου την ευκαιρία να βιώσεις εμπειρίες που μόνο η θάλασσα μπορεί να σου προσφέρει.

Όμως, ζητήματα πολύ σοβαρά, όπως αν οι ναυτικοί γελάνε και διασκεδάζουν λιγότερο, ή αν νευριάζουν εύκολα σε σχέση με το τι κάνουν στην στεριά εξετάζονται στην έρευνα μας. Λαμβάνοντας όλους τους παραπάνω παράγοντες υπόψη είναι ικανοποιημένοι από την ζωή τους και την εργασία τους; θα το εξετάσουμε σε επόμενο κεφάλαιο της μελέτης μας.

## **2.6 ΟΙ ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗΝ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### **Α) Διεθνής Κώδικας Ασφαλούς Διαχείρισης (International Safety Management Code – ISM)**

Ο ISM Code εστιάζει στην εφαρμογή κοινών προτύπων και διαδικασιών από τις ναυτιλιακές επιχειρήσεις και έχει σαν βασικό στόχο την ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής και την αποφυγή βλαβών στο θαλάσσιο περιβάλλον και την περιουσία. Επιχειρεί, έως ένα βαθμό, την τυποποίησης της διαχειριστικής λειτουργίας και τον περιορισμό του πεδίου εφαρμογής διαδικασιών και πρακτικών που βρίσκονται στα όρια της νομιμότητας. Η βασική ιδέα στην οποία στηρίχθηκε η ανάπτυξη του Κώδικα συνδέεται με τον ρόλο του ανθρώπινου παράγοντα στην πρόληψη και την αποφυγή των μη επιθυμητών καταστάσεων. Αφού στην πλειοψηφία των ναυτικών ατυχημάτων καταγράφεται ευθύνη του ανθρώπινου παράγοντα, ένα σύστημα κανόνων και διαδικασιών που θα ορίζει τις ενέργειες του ανθρώπινου παράγοντα και θα περιορίζει τα περιθώρια αυθαίρετης δράσης, θα μπορούσε να οδηγήσει στη μείωση εμφάνισης των μη επιθυμητών καταστάσεων.

Η ανάπτυξη του Κώδικα βασίζεται σε μια νέα προσέγγιση της ασφάλειας και οδηγεί στην ανάπτυξη ενός συστήματος διοίκησης που βασίζεται στην πρόληψη, προβλέπει πιθανές αιτίες για τη δημιουργία μη επιθυμητών καταστάσεων, αναγνωρίζει το ρόλο των ατόμων, επικεντρώνεται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των πλοίων καθώς και διαδικασιών που θα πρέπει να εφαρμοστούν για να λειτουργήσει το σύστημα. Από την άποψη αυτή, καλύπτει την οργάνωση και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν από τη ναυτιλιακή εταιρεία για να ελεγχθεί το επίπεδο ασφάλειας και να περιοριστεί ο κίνδυνος.

Κάθε ναυτιλιακή επιχείρηση πρέπει να δημιουργεί, εφαρμόζει και διατηρεί ένα Safety Management System το οποίο περιλαμβάνει λειτουργικές απαιτήσεις σχετικά με την πολιτική της εταιρείας για την ασφάλεια και την προστασία του περιβάλλοντος, τις οδηγίες και τις διαδικασίες για την ασφαλή λειτουργία των πλοίων, τα καθορισμένα επίπεδα εξουσίας και τις γραμμές επικοινωνίας σε ξηρά και πλοίο, τις διαδικασίες αναφοράς ατυχημάτων και μη συμμορφώσεων,



τις διαδικασίες ανταπόκρισης σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης και τις διαδικασίες εσωτερικών ελέγχων και αναθεωρήσεων. Γίνεται συνεχής εκτίμηση σε αυτές τις περιοχές, η οποία οδηγεί σε ένα πιστοποιητικό συμμόρφωσης (Document of Compliance) για την εταιρεία και σε ένα πιστοποιητικό για το πλοίο (Safety Management Certificate), τα οποία ισχύουν για 5 έτη και υπόκειται σε συνεχή επανεκτίμηση.

Τα πιστοποιητικά εκδίδονται από τη διοίκηση της σημαίας στην οποία είναι εγγεγραμμένα τα πλοία, ή άλλο σχετικό οργανισμό που είναι εξουσιοδοτημένος από τη διοίκηση της σημαίας για αυτό το σκοπό. Την περίοδο της εισαγωγής του Κώδικα, η υλοποίηση και πιστοποίηση του είτε μέσω των σημαιών είτε μέσω των εξουσιοδοτημένων οργανισμών, που στις περισσότερες περιπτώσεις ήταν οι νηογνώμονες, χαρακτηρίστηκε σαν μια από τις βασικές του αδυναμίες καθώς θεωρήθηκε ότι, είναι δυνατό να εκτιμηθεί η ποιότητα των πιστοποιητικών που εκδίδονται από 150 διαφορετικές σημαίες ή από αφερέγγυους νηογνώμονες των οποίων η ικανότητα να συνδυάζουν την εμπορική και τη ρυθμιστική τους ιδιότητα τίθεται σε αμφισβήτηση.

Οι άνθρωποι είναι το κλειδί για το σύστημα. Τα σημεία του Κώδικα που συνδέονται με το ανθρώπινο δυναμικό είναι:

- Προσόντα. Με ένα διαρκώς μειούμενο πλήρωμα και ένα αυξανόμενο πολύπλοκο εξοπλισμό, κάθε δράση είναι σημαντική. Μεγαλύτερη και αναγνωρισμένη αυτονομία μπορεί αν είναι ζήτημα επιβίωσης για τα άλλα μέλη του πληρώματος.
- Επικοινωνία μεταξύ των μελών του πληρώματος επειδή είναι απαραίτητο να διαβιβάζονται εντολές χωρίς εμπόδια ώστε να εξασφαλίζεται η συνέχεια της ασφάλειας και να αποφεύγονται οι μοιραίες ενέργειες.
- Παροχή πληροφόρησης στους ναυτικούς για την εργασία τους και την ευθύνη τους να φέρουν σε πέρας τις εργασίες σε ένα ασφαλές περιβάλλον.
- Εκπαίδευση πληρώματος και προσωπικού ξηράς για να εμποδίζονται τα λάθη και οι ελλείψεις. Η εκπαίδευση περιλαμβάνει ασκήσεις και γυμνάσια για την αντιμετώπιση εκτάκτων καταστάσεων.

- Παρακίνηση σε όλο το προσωπικό.
- Παροχή όλων των απαραίτητων μέσων.

Η εφαρμογή του Κώδικα τα τελευταία χρόνια, έχει αναμφισβήτητα οδηγήσει στην βελτίωση των επιπέδων ασφάλειας στη ναυτιλιακή βιομηχανία, δεν έχει όμως εξαλείψει το πρόβλημα. Αυτό γιατί η συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του Κώδικα δεν είναι απλά θέμα πιστοποίησης της επιχείρησης, αλλά συνδέεται τόσο με την έκταση και την ποιότητα του ελέγχου πιστοποίησης, όσο και με την ίδια τη δέσμευση των επιχειρήσεων για την εφαρμογή του. Χωρίς αμφιβολία, οι αυστηροί μηχανισμοί ελέγχου θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην παραπέρα βελτίωση των επιπέδων ασφαλείας. Είναι όμως αυτή η βέλτιστη λύση ή είναι προτιμότερο να ενθαρρυνθούν οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις στο σύνολο τους στο να συνειδητοποιήσουν ότι ο σκοπός της πιστοποίησης κατά ISM Code δεν είναι ο χωρίς προβλήματα έλεγχος από το Port State Control και τους άλλους μηχανισμούς ελέγχου, αλλά η ανάπτυξη συστημάτων που θα συμβάλλουν στο να οργανωθούν και να λειτουργούν με τρόπο που θα τις κάνει να μην ενδιαφέρονται για τον έλεγχο.

Συμπερασματικά, ο ISM Code στοχεύει στη διασφάλιση της ασφάλειας στη θάλασσα, στη πρόληψη των ανθρώπινων απωλειών ή τραυματισμών και στην αποφυγή πρόκλησης βλαβών στο θαλάσσιο περιβάλλον και επιβάλλει την εφαρμογή συγκεκριμένων και γνωστών από πριν πολιτικών, κανόνων και διαδικασιών στη ναυτιλιακή επιχείρηση και το πλοίο. Η ναυτιλιακή επιχείρησης 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 Certificate της εταιρείας. Ο ISM Code αποτελεί κεφάλαιο της διεθνούς σύμβασης SOLAS.

B) Διεθνής Συνθήκη για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Διπλωμάτων και Φυλακής των ναυτικών STCW 1987

Η συνθήκη αυτή έθεσε βασικές απαιτήσεις για την εκπαίδευση, την πιστοποίηση της και τη βάρδια φυλακής των ναυτικών σε διεθνές επίπεδο. Η Συνθήκη τροποποιήθηκε το 1995 προκειμένου να επιτευχθεί η ενιαία εφαρμογή από την πλευρά των κρατών των απαιτήσεων που θέτει. Με τις προσθήκες τίθενται 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 την συνθήκη είναι υποχρεωμένα να διαθέτουν τους απαραίτητους πόρους για την εκπαίδευση και την έκδοση πιστοποιητικών, έτσι ώστε να μπορούν αυτά να γίνονται αποδεκτά από όλες τις κράτη-σημαίες. Σε διαφορετική περίπτωση, τα πιστοποιητικά που εκδίδουν δεν θα είναι αποδεκτά και οι ναυτικοί των κρατών αυτών δεν θα επιλέγονται από τους πλοιοκτήτες γιατί τα πλοία τους θα υφίστανται τις συνέπειες των ελέγχων του Port Control.

Βασικό μέλημα του IMO είναι η βελτίωση του επιπέδου της ναυτιλιακής εκπαίδευσης. Έτσι, το 1983 δημιούργησε το World Maritime University στο Malmo της Σουηδίας, το οποίο παρέχει ανώτατη εκπαίδευση σε διοικητικά στελέχη, εκπαιδευτές και άλλα στελέχη της ναυτιλίας. Άλλοι βασικοί εκπαιδευτικοί θεσμοί του IMO είναι το International Maritime Law Institute που λειτουργεί από το 1989 στη Μάλτα και παρέχει εκπαίδευση σε ζητήματα διεθνούς ναυτιλιακού δικαίου καθώς και η International Maritime Academy που λειτουργεί από το 1989 στην Τεργέστη της Ιταλίας και προσφέρει σύντομους κύκλους εκπαίδευσης σε διάφορα ναυτιλιακά ζητήματα.

#### Γ) Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (International Labor Organization – ILO)

Ο ILO είναι διακυβερνητικός οργανισμός που ιδρύθηκε το 1919, έχει την έδρα τους τη Γενεύη και συνδέεται με τον ΟΗΕ. Ασχολείται με διάφορα εργατικά θέματα αλλά και ειδικότερα με θέματα ναυτικής εργασίας. Ο Οργανισμός ασχολείται με τη διατύπωση διεθνών προτύπων εργασίας με τη μορφή Διεθνών Συνθηκών και Προτάσεων, με τις οποίες ορίζονται ελάχιστα πρότυπα σε σχέση με τα βασικά εργασιακά δικαιώματα (συνδικαλιστική ελευθερία, συλλογικές διαπραγματεύσεις. Απολύσεις, ίσες ευκαιρίες κ.α.). στο έργο του Οργανισμού που αφορά τη ναυτιλία περιλαμβάνεται η προώθηση μια σειράς Συνθηκών που ρυθμίζουν θέματα εργασίας επί του πλοίου όπως τις ώρες εργασίας, τα

ασφαλιστικά, τις άδειες, τους μισθούς ασθενείας και τις ελάχιστες αμοιβές των ναυτικών. Καθώς το κόστος μισθοδοσίας του πληρώματος αποτελεί σημαντικό ποσοστό του λειτουργικού κόστους της ναυτιλιακής επιχείρησης, το έργο του ILO επηρεάζει σημαντικά τη λειτουργία των ναυτιλιακών επιχειρήσεων (Stopford, 1997, 448).

Η εκπροσώπηση των χωρών-μελών στον ILO είναι τριμερής και περιλαμβάνει εκπροσώπους της κάθε κυβέρνησης του κράτους-μέλους και εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών. Βασικά όργανα του ILO είναι η ετήσια Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας, το Διοικητικό Συμβούλιο (που εκλέγεται από την Διάσκεψη και αποτελείται από 28 εκπροσώπους κυβερνήσεων, 14 εκπροσώπους των εργαζομένων και 14 εκπροσώπους των εργοδοτών) και το Διεθνές Γραφείο που είναι το συντονιστικό όργανο του ILO.

#### Δ) Διεθνής Οργάνωση Μεταφορών (International Transport Workers' Federation – ITF)

Πρόκειται για ένα διεθνή οργανισμό που ιδρύθηκε το 1896 στον οποίο συμμετέχουν ομοσπονδίες εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών. Λειτουργεί σαν ένα δίκτυο προστασίας των μελών των συνεργαζομένων με αυτή ενώσεων που στοχεύει μεταξύ των άλλων στην καθιέρωση δίκαιων αμοιβών και συνθηκών εργασίας και στη δημιουργία ενός ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος εργασία. Υποστηρίζει τον ελεύθερο και δημοκρατικό συνδικαλισμό και υπερασπίζει τα ανθρώπινα και συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων στις μεταφορές. Κυρίαρχο σώμα της Ομοσπονδίας είναι το Συνέδριο που συνέρχεται κάθε 4 χρόνια και εκλέγει το 30μελές Διοικητικό Συμβούλιο, τον Πρόεδρο, τους τέσσερις αντιπροέδρους και τον Γενικό Γραμματέα.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>**

### **3.1 ΜΕΘΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΜΑΣ**

Η έρευνα μας για την ικανοποίηση από το ναυτικό επάγγελμα καλύπτει κυρίως ζητήματα εργασιακής ικανοποίησης των ναυτικών,

ικανοποίησης από τον μισθό, τον τρόπο διοίκησης των ανωτέρων τους, την συνεργασία με τους συναδέλφους ναυτικούς και τρόπους αύξησης της απόδοσης τους. Μην ξεχνάμε όμως ότι κάθε άνθρωπος είναι μοναδικός και έχει τις δικές του μοναδικές ανάγκες, συνεπώς θα είναι ικανοποιημένος με διαφορετικό τρόπο από την δουλειά του.

Το δείγμα μας αποτελείται από Έλληνες, Γεωργιανούς, Ρώσους και Ουκρανούς ναυτικούς διαφόρων ειδικοτήτων από Καπετάνιους και Μηχανικούς έως και Μάγειρες. Προσπαθήσαμε να μην επικεντρωθούμε μόνο σε ειδικότητες που βρίσκονται υψηλά στην ιεραρχία ώστε να καλύψουμε ευρέως το ζήτημα της εργασιακής ικανοποίησης σε διάφορες ειδικότητες. Παρά ταύτα αυτό ήταν πολύ δύσκολο έως αδύνατο να γίνει στους Έλληνες ναυτικούς, διότι πλέον δεν υπάρχουν ελληνικά χαμηλόβαθμα πληρώματα<sup>12</sup>. Η έρευνα μας έγινε από τις 10 Δεκεμβρίου 2008 έως και 10 Ιανουαρίου 2009. Το δείγμα μας αποτελείται από 60 ναυτικούς. Τα στοιχεία συλλέχθηκαν μέσω προσωπικής συνέντευξης (15 / 60 απαντήσεις) και μέσω email (45 / 60 απαντήσεις). Οι 15 έλληνες ναυτικοί που εξετάστηκαν στην έρευνα μας είναι το σύνολο των ελλήνων ναυτικών που απασχολείται στο γραφείο πληρωμάτων όπου μας δόθηκε η άδεια να δώσουμε το ερωτηματολόγιο στους ναυτικούς του. Οι 15 Γεωργιανοί είναι μέρος ενός συνολικού πληθυσμού 150 Γεωργιανών που απασχολούνται μέσω του γραφείου

---

<sup>12</sup> έχουν αντικατασταθεί από αλλοδαπά πληρώματα σε αρκετές περιπτώσεις

που προαναφέραμε. Οι 15 Ρώσοι είναι μέρος ενός συνόλου 70 ατόμων ενώ οι 15 Ουκρανοί μέρος ενός συνόλου 50 ατόμων.

Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήσαμε το στατιστικό πρόγραμμα

SPSS. Οι ναυτικοί που πήραν μέρος στην έρευνα μας ήταν εκτός υπηρεσίας όταν πραγματοποιήθηκε η έρευνα μας έτσι ώστε να απαντήσουν στα ερωτήματα μας

βλέποντας τα πράγματα σφαιρικά και όχι υπό την πίεση αν ήταν εκείνη την στιγμή

μέσα στο βαπόρι.

Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε τρία μέρη. Στο πρώτο μέρος έχουμε τα κοινωνικά

κριτήρια του ναυτικού (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση κλπ). Στο δεύτερο μέρος έχουμε κάποιες γενικές ερωτήσεις που μας βοηθούν να καταλάβουμε την ψυχολογία τους (αν γελάνε εύκολα, αν νευριάζουν, αν όλοι οι φίλοι τους είναι ναυτικοί κλπ). Στο τρίτο και τελευταίο μέρος, έχουμε ερωτήσεις πάνω στο κύριο

αντικείμενο της έρευνας μας όπου εξετάζουμε ζητήματα πάνω στην ικανοποίηση

των ναυτικών (εργασιακή ικανοποίηση των ναυτικών, ικανοποίησης από τον μισθό, τον τρόπο διοίκησης των ανωτέρων τους, την συνεργασία με τους συναδέλφους ναυτικούς και τρόπους αύξησης της απόδοσης τους κλπ).

Κατά τους καθηγητή Θεοτοκά και Προγουλάκη (2005), η συμπεριφορά ενός ναυτικού σε πολύ-πολιτισμικό περιβάλλον επηρεάζεται από εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες. Οι εξωτερικοί παράγοντες περιλαμβάνουν οικονομικούς, πολιτικούς, νομικούς, κοινωνικούς παράγοντες αλλά και χαρακτηριστικά του επαγγέλματος του ναυτικού. Βεβαίως και λοιποί παράγοντες επηρεάζουν το εργασιακό περιβάλλον του ναυτικού όπως οι οικονομικές και εργασιακές συνθήκες, το επίπεδο της ναυλαγοράς, η ζήτηση

και η προσφορά εργατικού δυναμικού παγκοσμίως και φυσικά οι διεθνείς συνθήκες και κανόνες που επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα το ναυτικό επάγγελμα (ISM, STCW, SOCAS, ISPS). Τέλος στους εξωτερικούς παράγοντες μπορούν να συμπεριληφθούν η κοινωνική και οικογενειακή κατάσταση του ναυτικού και η πιθανή «οικογενειακή σχέση» μεταξύ του ναυτικού και της ναυτιλιακής εταιρείας.

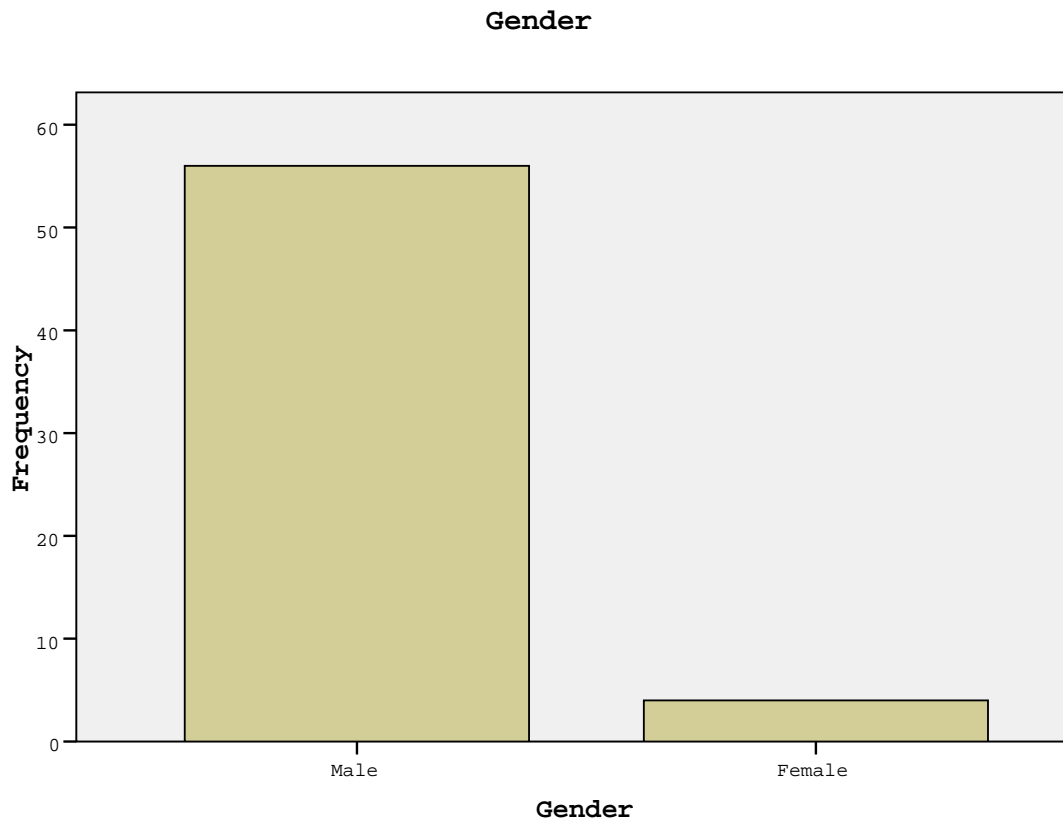
Οι εσωτερικοί παράγοντες συμπεριλαμβάνουν τα προσωπικά χαρακτηριστικά του κάθε ναυτικού, η οικονομική του κατάσταση, η εμπειρία του στον κλάδο, η ηλικία του, η ειδικότητα του, η οικογενειακή του κατάσταση και άλλα.

Εμείς, σε πρώτη φάση, θα παραθέσουμε τα γενικά αποτελέσματα της έρευνας μας, δηλαδή σε ποσοστά τις απαντήσεις που λάβαμε σε όλες σχεδόν τις ερωτήσεις που κάναμε στους ναυτικούς.

Σε δεύτερη φάση, θα μελετήσουμε ταυτόχρονα δύο ερωτήσεις που έγιναν στους ναυτικούς (συσχέτιση δύο μεταβλητών). Πιο συγκεκριμένα θα μελετήσουμε εκτενώς αν και σε ποιο βαθμό οι παρακάτω παράγοντες επηρεάζουν το κατά πόσο ικανοποιημένοι είναι οι ναυτικοί.

1. το φύλο τους,
2. η εθνικότητα τους
3. η ηλικία τους,
4. η οικογενειακή τους κατάσταση και
5. ο βαθμός που έχουν στην ιεραρχία

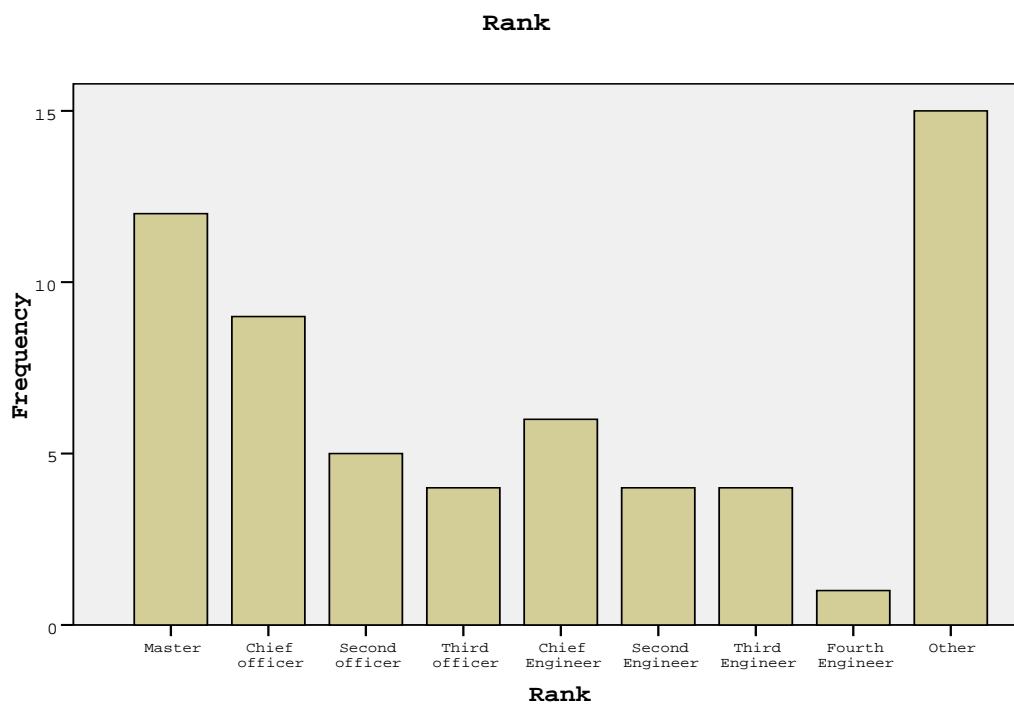
### 3.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΞΕΤΑΣΤΗΚΑΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΝΑΥΤΙΚΩΝ



Γράφημα 3-1 Φύλλο ερωτηθέντων

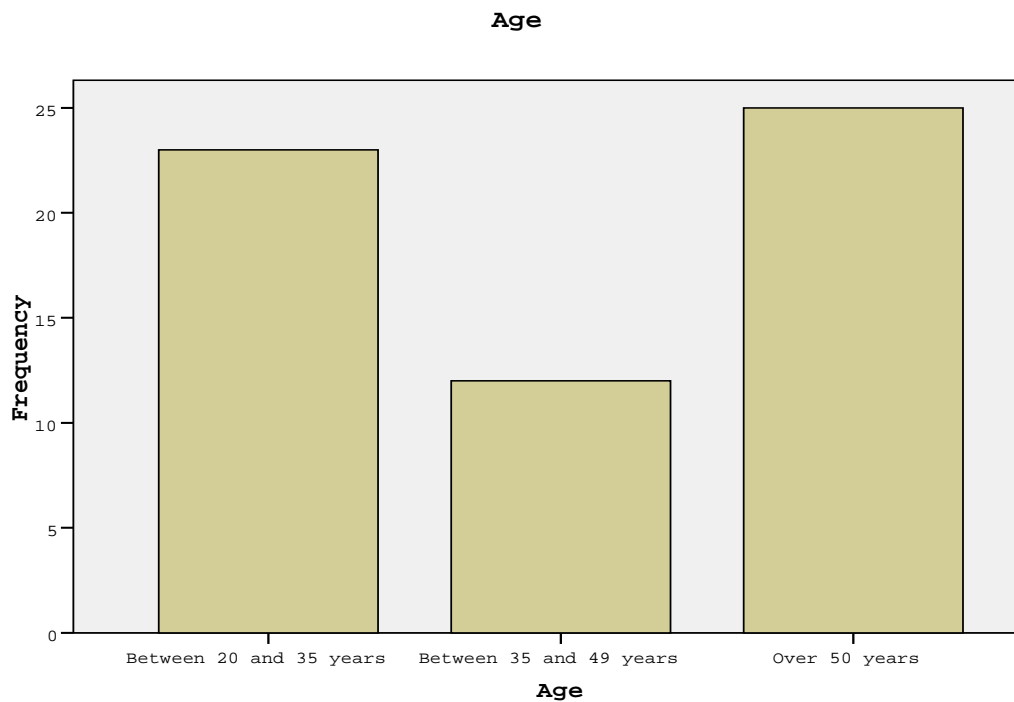
Παρατηρούμε ότι το δείγμα μας αποτελείται από 93,3% άντρες ναυτικούς και 6,7% από γυναίκες ναυτικούς. Αποφασίσαμε να συμπεριλάβουμε και γυναίκες ναυτικούς στην έρευνα μας διότι πλέον αρκετές είναι οι γυναίκες που αποφασίζουν να ακολουθήσουν το ναυτικό επάγγελμα ακόμη και σε θέσεις αξιωματικών αλλά και σε κατώτερες θέσεις του πληρώματος.





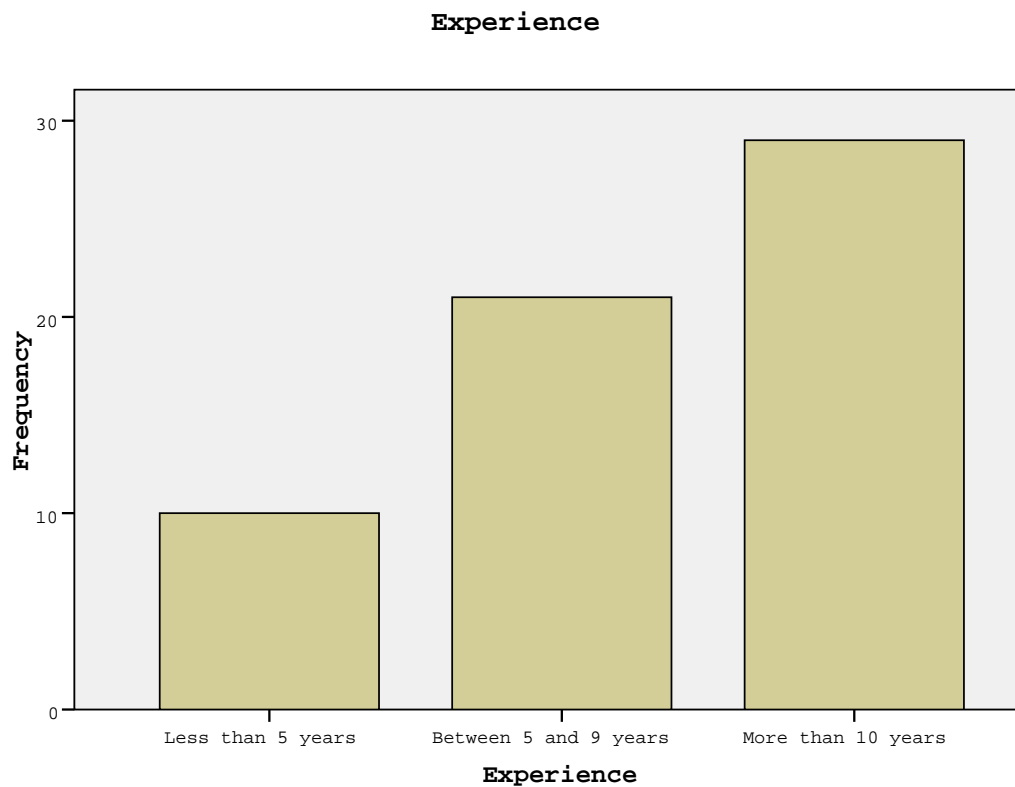
Γράφημα 3-2 Βαθμός ερωτηθέντων

Οι ειδικότητες που εξετάσαμε ποικίλουν, δηλαδή από το ανώτερο πλήρωμα (καπετάνιος, υποπλοίαρχος, ανθυποπλοίαρχος, πρώτος μηχανικός κλπ) έως και το κατώτερο πλήρωμα που εμφανίζεται ως λοιπό πλήρωμα και περιλαμβάνουν ειδικότητες όπως αυτές του ναύτη, του λοστρόμου, του μάγειρα κτλ. Έτσι, παρατηρούμε ότι το δείγμα μας αποτελείται από καπετάνιους σε ποσοστό 20%, από υποπλοίαρχους 15%, από ανθυποπλοίαρχους 8,3%, από third officers 6,7%, από πρώτους μηχανικούς σε ποσοστό 10%, από δεύτερους μηχανικούς 6,7%, από τρίτους μηχανικούς 6,7% ενώ οι τέταρτοι μηχανικοί βρίσκονται σε ποσοστό 1,7%. Το λοιπό πλήρωμα αποτελεί το 25% του δείγματος μας.



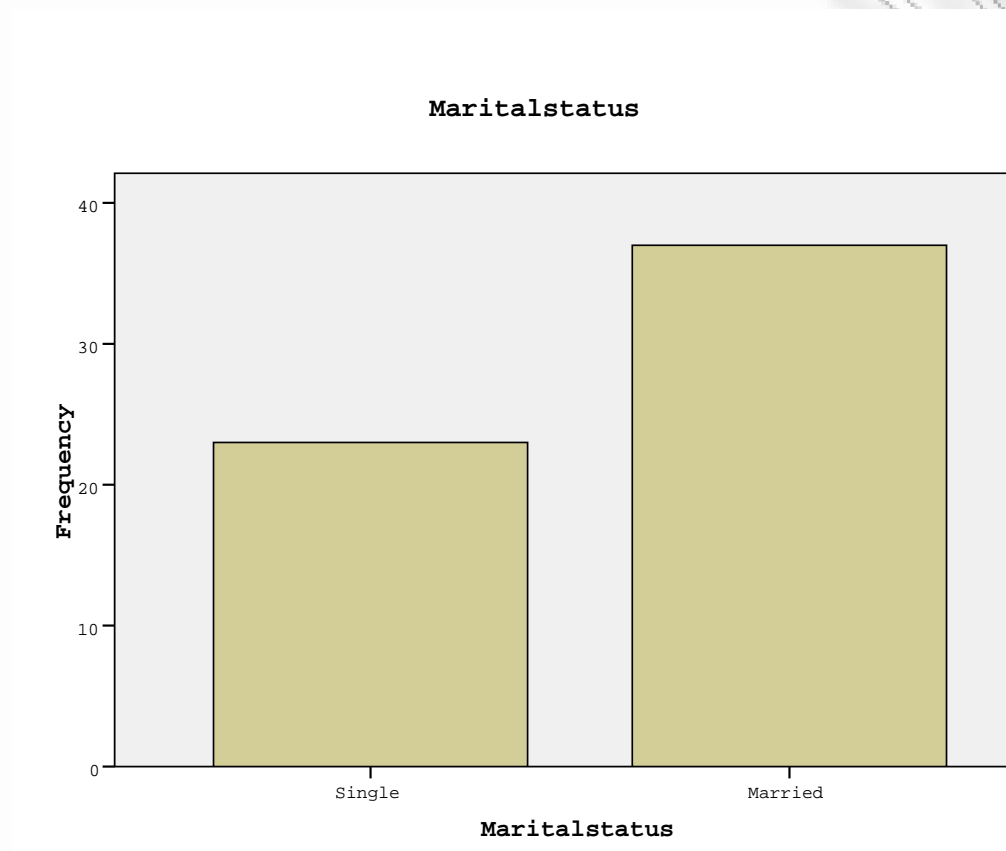
Γράφημα 3-3 Ηλικία ερωτηθέντων

Οι εξεταζόμενες ηλικίες των ναυτικών χωρίστηκαν σε 3 κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αποτελείται από άτομα 20 έως 35 χρονών και αποτελεί ποσοστό 38,3%, η δεύτερη από 35 έως 49 χρονών σε ποσοστό 20% και τέλος οι ηλικίες άνω των 50 χρονών που βρίσκονταν σε ποσοστό 41,7%.



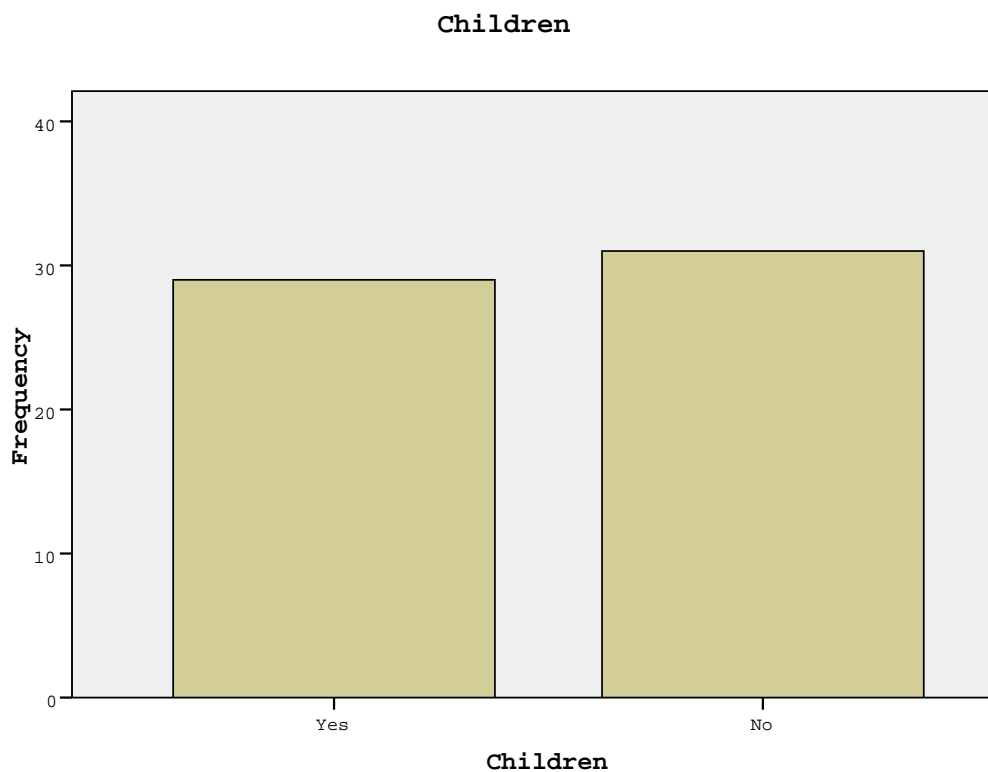
Γράφημα 3-4 Εργασιακή Εμπειρία ερωτηθέντων

Η εμπειρία στο ναυτικό επάγγελμα χωρίστηκε σε τρεις κατηγορίες, α) αυτές των λιγότερων από 5 χρόνια που αποτέλεσε το 16,7%, β) μεταξύ 5 και 9 χρόνια που αποτέλεσε το 35% και τέλος γ) πάνω από 10 χρόνια και αποτελεί ποσοστό 48,3% του δείγματος μας.



Γράφημα 3-5 Οικογενειακή κατάσταση ερωτηθέντων

Εξετάστηκε επίσης και η οικογενειακή κατάσταση και βρέθηκε ότι το 38,3% του δείγματος μας ήταν ελεύθερα ενώ το 61,7% ήταν παντρεμένα.



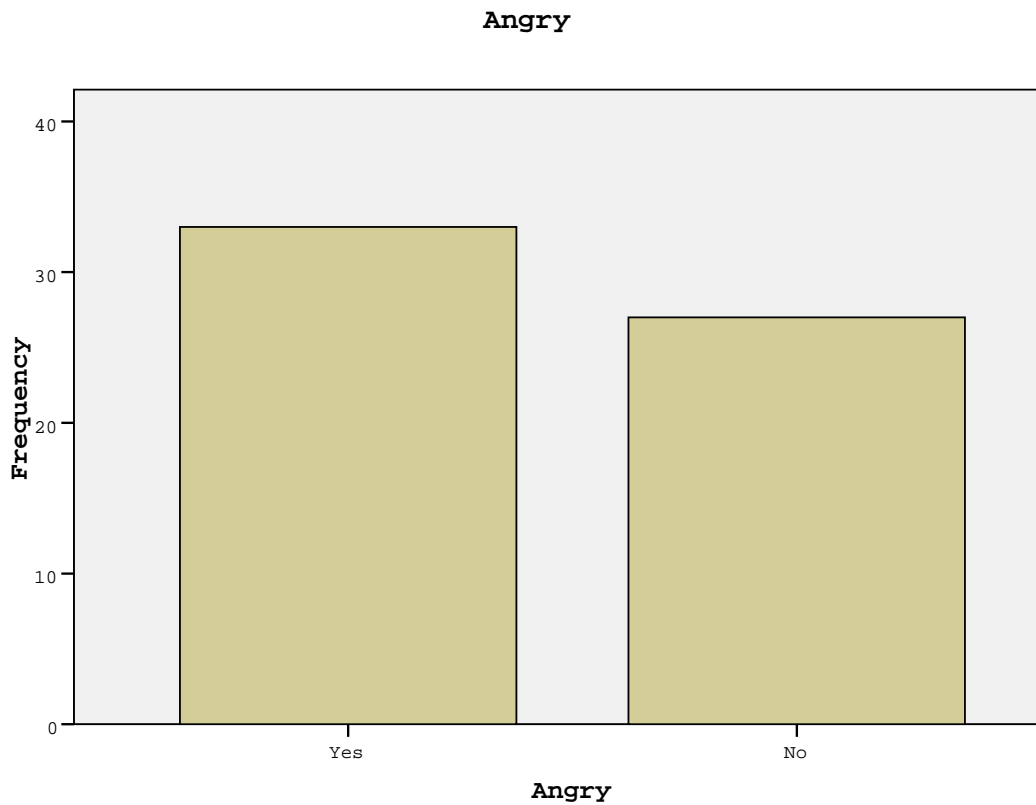
Γράφημα 3-6. Ύπαρξη παιδιών από τους ερωτηθέντες

Η ύπαρξη παιδιών αποτέλεσε μια άλλη μεταβλητή, η οποία μελετήθηκε και αυτή. Στο δείγμα μας, βρέθηκε ότι το 48,3% είχαν παιδιά ενώ το 51,7% δεν είχε.



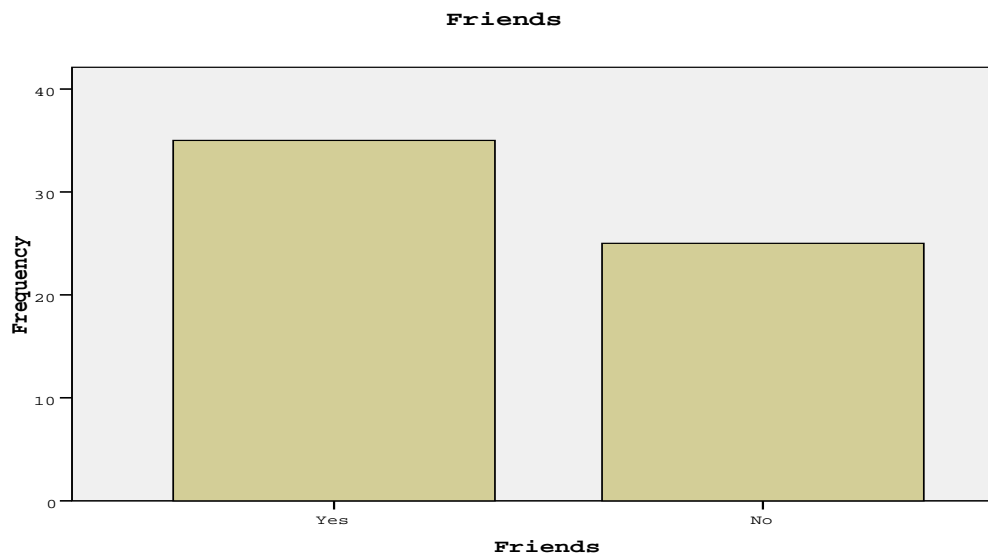
Γράφημα 3-7 Απάντηση στο ερώτημα αν γελάνε εύκολα

Στο δείγμα μας εξετάστηκε αν οι ναυτικοί γελάνε εύκολα σε σχέση με την στεριά. Θεωρήσαμε πολύ σημαντική αυτή την ερώτηση με την έννοια ότι αναμφισβήτητα οι ναυτικοί διασκεδάζουν λιγότερο σε ένα περιορισμένο χώρο και όλες τις ιδιαιτερότητες που αναφέραμε στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν σε προηγούμενο κεφάλαιο. Το να έχουν όρεξη να γελάσουν πιο εύκολα πιστεύουμε ότι θα μας αποκαλύψει πολλά για την ψυχοσύνθεση τους. Οι απαντήσεις ήταν μοιρασμένες. Το 50% απάντησε πως γελάνε το ίδιο εύκολα ενώ το άλλο 50% απάντησε αρνητικά.



Γράφημα 3-8 Απάντηση στο ερώτημα αν θυμώνουν εύκολα

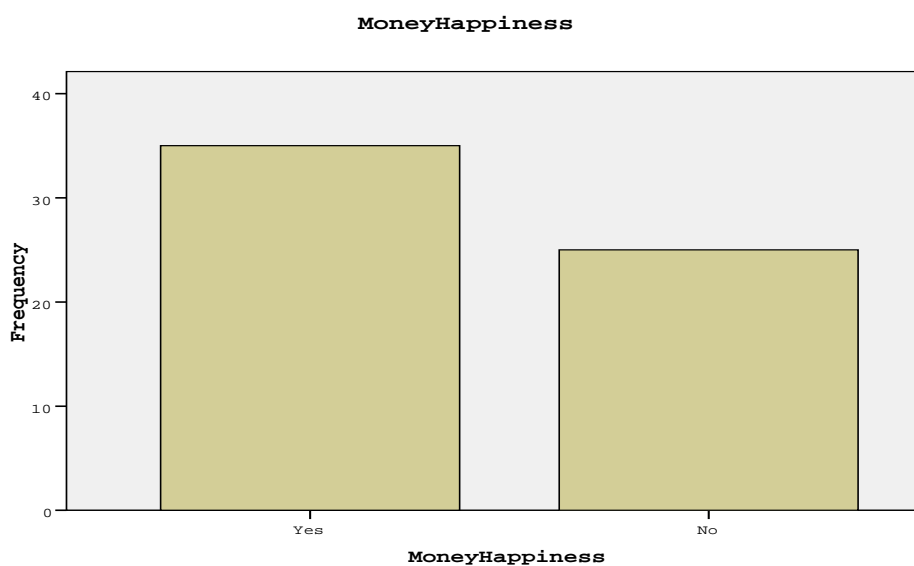
Με παρόμοιο σκεπτικό, μελετήθηκε και ο θυμός σε σχέση με τον θυμό που έχουν όταν είναι στη στεριά. Βρέθηκε ότι το 55% θυμώνουν πιο εύκολα στο πλοίο σε σχέση με την στεριά ενώ το 45% απάντησε αρνητικά. Εμείς θεωρούμε ότι αυτό το ποσοστό που θυμώνουν πιο εύκολα είναι μεγαλύτερο αν λάβουμε υπόψη και τους παράγοντες που έχουν αναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο σχετικά με τις ιδιαιτερότητες του επαγγέλματος.



Γράφημα 3-9 Απάντηση στο ερώτημα να όλοι τους οι φίλοι είναι ναυτικοί

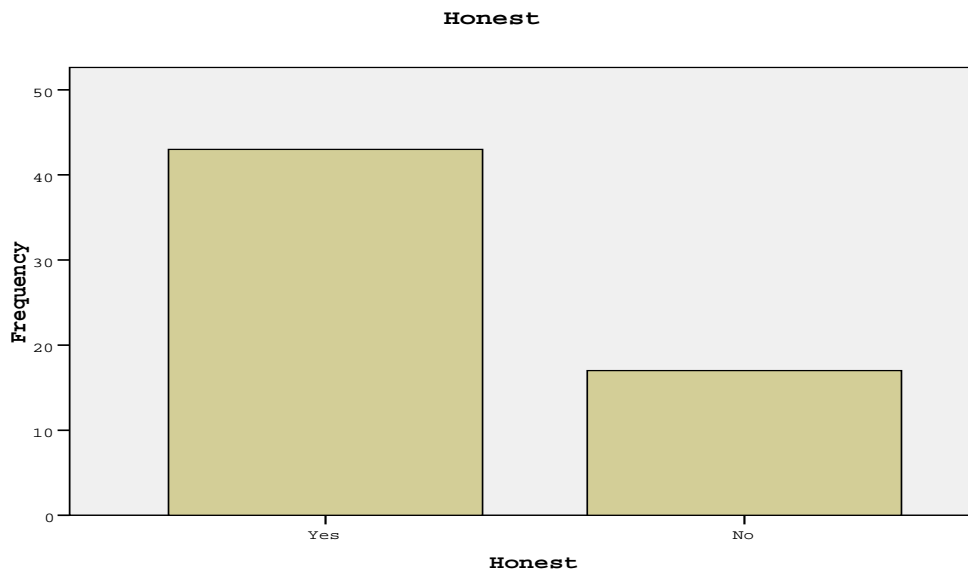
Είναι σύνηθες για έναν ναυτικό οι περισσότεροι (αν όχι όλοι) οι φίλοι του να είναι ναυτικοί. Στο ερώτημα αν όλοι οι φίλοι τους είναι ναυτικοί, το 58,3% του δείγματος μας απάντησε θετικά ενώ το 41,7% απάντησε αρνητικά. Και εδώ πιστεύουμε ότι τα ποσοστά των ναυτικών που οι φίλοι τους είναι μόνο ναυτικοί, στην πραγματικότητα είναι αρκετά υψηλότερα.





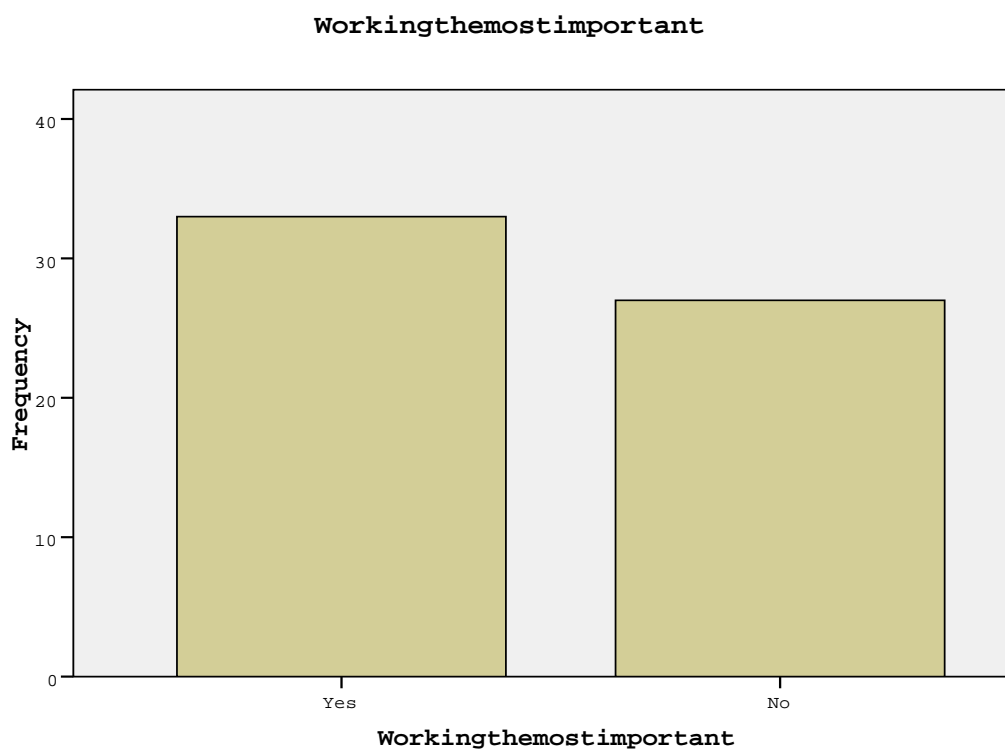
Γράφημα 3-10 Απάντηση στο ερώτημα αν τα λεφτά φέρνουν την ευτυχία

Το δείγμα των ναυτικών μας ρωτήθηκε αν το χρήμα φέρνει την ευτυχία και το 58,3% απάντησε πως ναι ενώ το 41,7% απάντησε πως όχι. Εδώ θα μπορούσαμε να πούμε πολλά. είναι μια συνήθης ερώτηση σε όλες τις εργασίες παγκοσμίως που εξετάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Θεωρούμε πως αυτή η ερώτηση είναι αρκετά ασαφής και θα πρέπει να εξεταστούν πολλοί παράγοντες (όπως το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα, την οικογενειακή κατάσταση κλπ) ώστε να βγάλουμε σαφή συμπεράσματα και να αιτιολογήσουμε τις απαντήσεις.



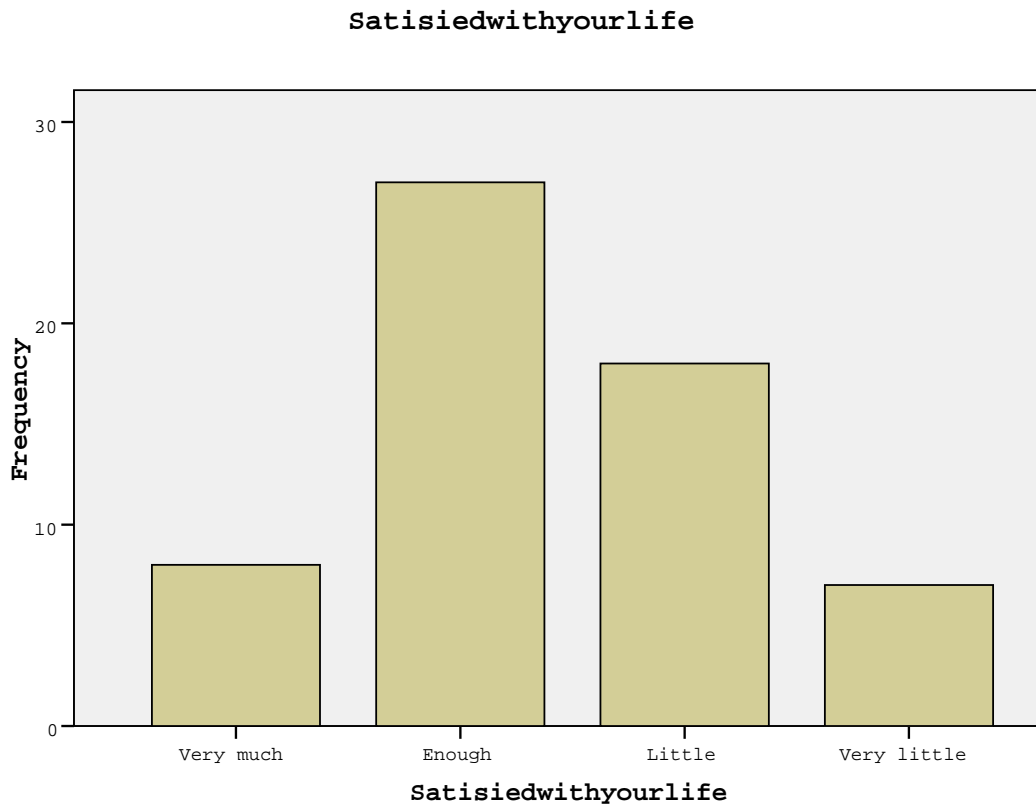
Γράφημα 3-11 Απάντηση στο ερώτημα αν είναι ειλικρινείς με τους ανωτέρους τους

Ένα άλλο ερώτημα που έγινε στην έρευνα μας είναι αν οι ναυτικοί ήταν ειλικρινείς με τους ανωτέρους τους. Το αποτέλεσμα όμως αμφισβητείται καθώς είναι δύσκολο να παραδεχτεί κάποιος ότι ήταν ανέντιμος. \*Παρόλα αυτά, το 71,7% του δείγματος μας απάντησε πως ήταν ειλικρινείς με τους ανωτέρους τους ενώ το 28,35 απάντησε αρνητικά. Οι καπετάνιοι του δείγματος μας σε αυτήν την ερώτηση, ζητείται να απαντήσουν αν είναι ειλικρινείς με τον εργοδότη-εφοπλιστή τους και με το γραφείο της ναυτιλιακής ενώ όλα τα άλλα μέλη του πληρώματος αν είναι ειλικρινείς με τους καπετάνιους των πλοίων που εργάζονται καθώς οι τελευταίοι δεν είναι μόνο προϊστάμενοι τους αλλά η εξουσία τους στο πλοίο είναι πολύ μεγαλύτερη.



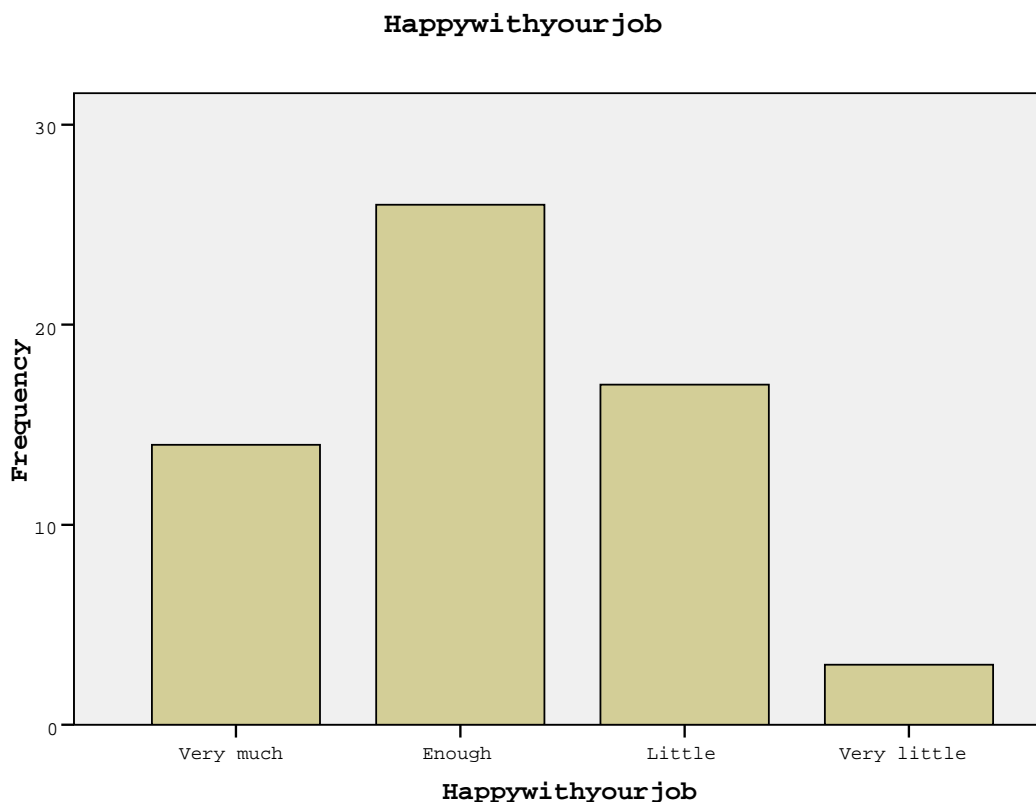
Γράφημα 3-12 Απάντηση στο ερώτημα αν η εργασία είναι το πιο σημαντικό πράγμα στην ζωή

Σε μια άλλη ερώτηση που τους έγινε με θέμα αν πιστεύουν ότι η δουλειά είναι το πιο σημαντικό πράγμα στη ζωή τους, 55% απάντησε θετικά ενώ 45% απάντησε αρνητικά. Πρόκειται για μια ακόμη ερώτηση που εξετάζεται σε έρευνα εργασιακής ικανοποίησης και εδώ τα αποτελέσματα μπορεί να είναι παραπλανητικά. Πρέπει να εξετάσουμε αρκετούς παράγοντες ταυτόχρονα ώστε να καταλήξουμε σε ασφαλή συμπεράσματα γιατί ένα έντομο μπορεί να θεωρεί ότι η δουλειά είναι το πιο σημαντικό πράγμα στη ζωή του.



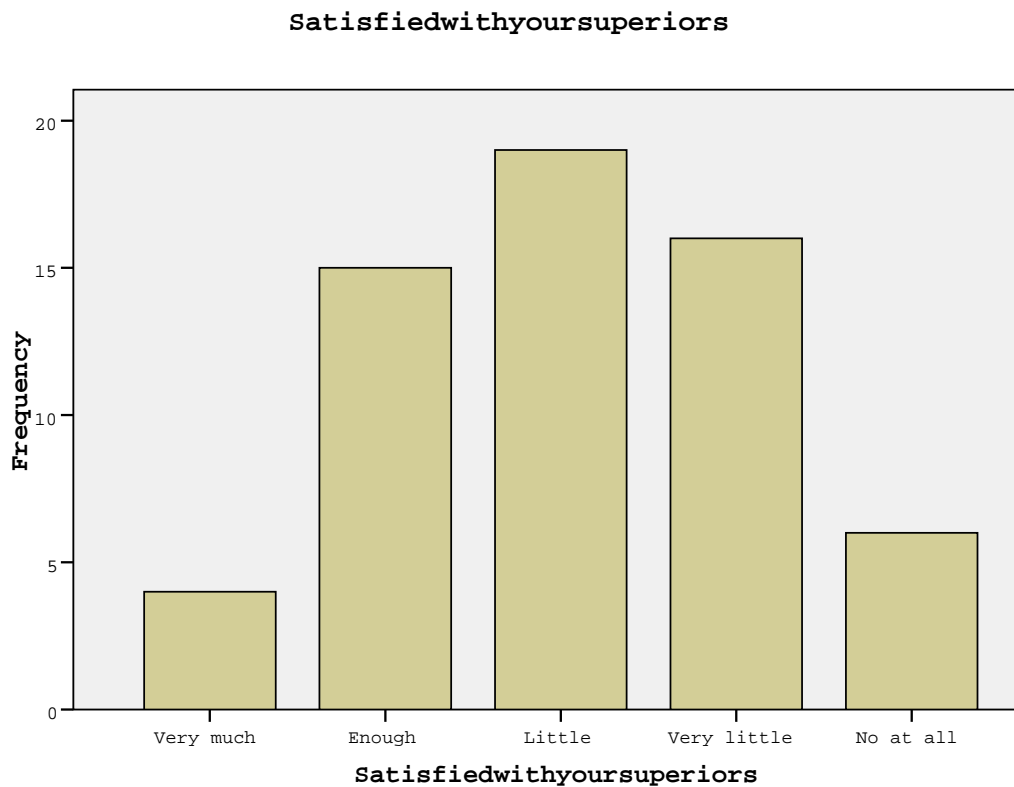
Γράφημα 3-13 Απάντηση στο ερώτημα αν είναι ικανοποιημένοι με την ζωή τους

Οι ναυτικοί μας απάντησαν και στην ερώτηση αν είναι ικανοποιημένοι με την ζωή τους συνολικά, αναλογιζόμενοι όλους τους δυνατούς παράγοντες, όπως την δουλειά τους, την οικογενειακή κατάσταση τους, το εισόδημα τους, τους φίλους τους κτλ . Από αυτούς το 13,3% απάντησε πως είναι πολύ ικανοποιημένο, το 45% πως είναι αρκετά, το 30% απάντησε πως είναι λίγο ικανοποιημένο και τέλος το 11,7% είπε πως είναι πολύ λίγο ικανοποιημένο.



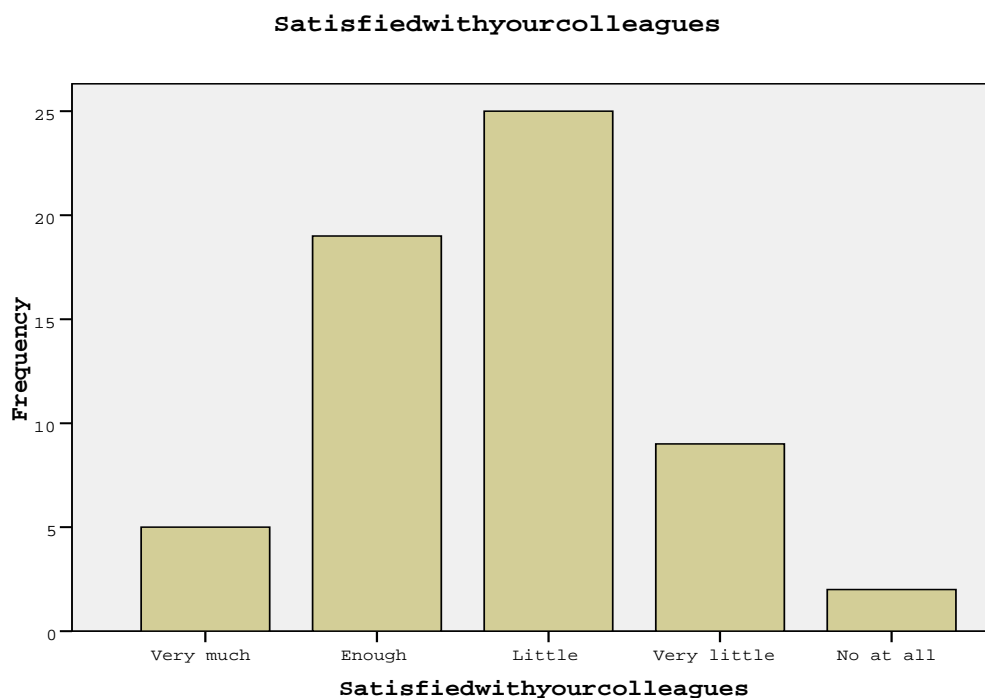
Γράφημα 3-14 Απάντηση στο ερώτημα αν είναι ευχαριστημένοι με την δουλειά τους

Ήρθε η ώρα να εξετάσουμε την πιο ουσιώδη ερώτηση που έγινε στους ναυτικούς μας-αν είναι ευχαριστημένοι από την δουλειά τους. Τα αποτελέσματα μπορεί να είναι παραπλανητικά και γι' αυτό στο τελευταίο στάδιο της έρευνας μας εξετάζουμε τα παραπάνω συμπεράσματα σε συνάρτησης με το βαθμό που έχουν οι ναυτικοί στην ιεραρχία. Οι απαντήσεις που λάβαμε ήταν α) 23,3% πως είναι παρά πολύ ευχαριστημένοι, β) το 43,3% πως είναι αρκετά ευχαριστημένοι ενώ υπήρχε και ένα ποσοστό 28,3% που απάντησε πως είναι λίγο ευχαριστημένοι και τέλος ποσοστό της τάξης του 5% που είναι πολύ λίγο .



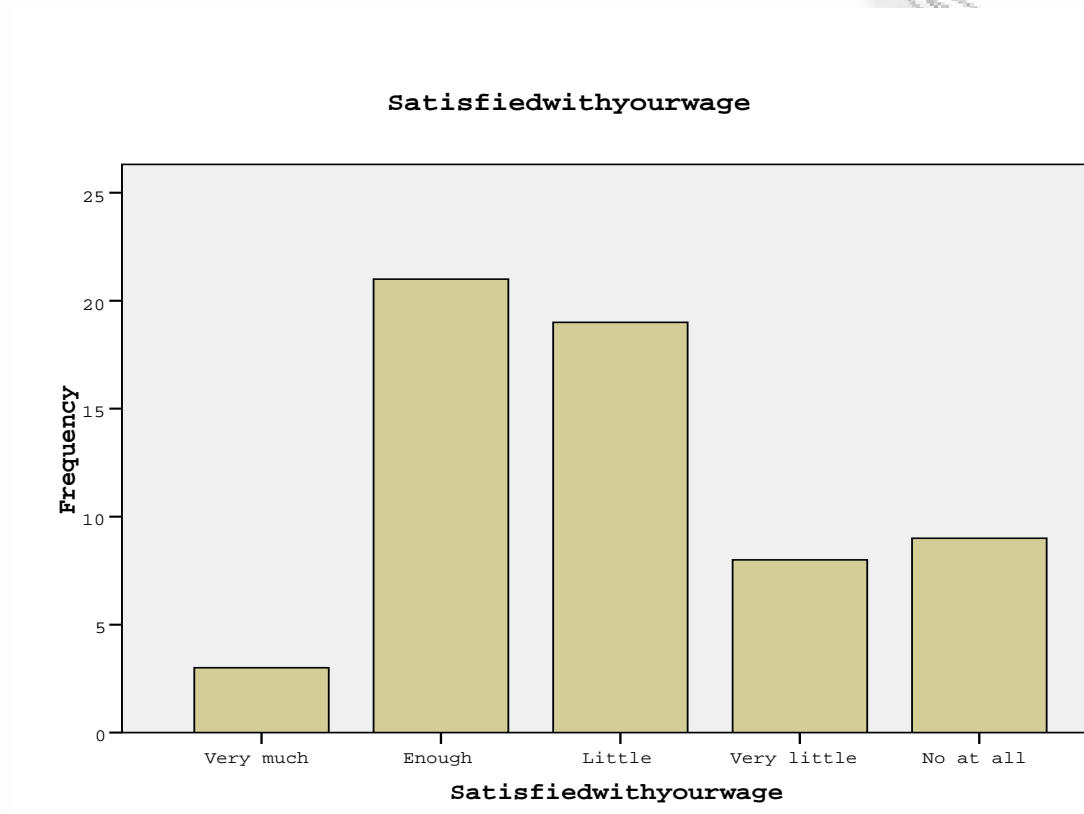
Γράφημα 3-15 Απάντηση στο ερώτημα αν είναι ευχαριστημένοι με τους ανωτέρους τους

Εδώ θα πρέπει να πούμε ότι η ερώτηση που έγινε σχετίζεται με το στυλ διοίκησης που εφαρμόζεται στο πλοίο. Η ικανοποίηση με τους ανώτερους τους η ερώτηση που τους δόθηκε. Το 6.7% του δείγματος είπε πως είναι πάρα πολύ ικανοποιημένο με τους ανώτερους του, το 25% ότι είναι αρκετά, το 31,7% απάντησε πως είναι λίγο ικανοποιημένο και το 26,7% είπε πως είναι πολύ λίγο ενώ υπήρχε και ένα ποσοστό 10% που είπε πως δεν είναι καθόλου ικανοποιημένο.



Γράφημα 3-16 Απάντηση στο ερώτημα αν είναι ευχαριστημένοι με τους συναδέλφους τους

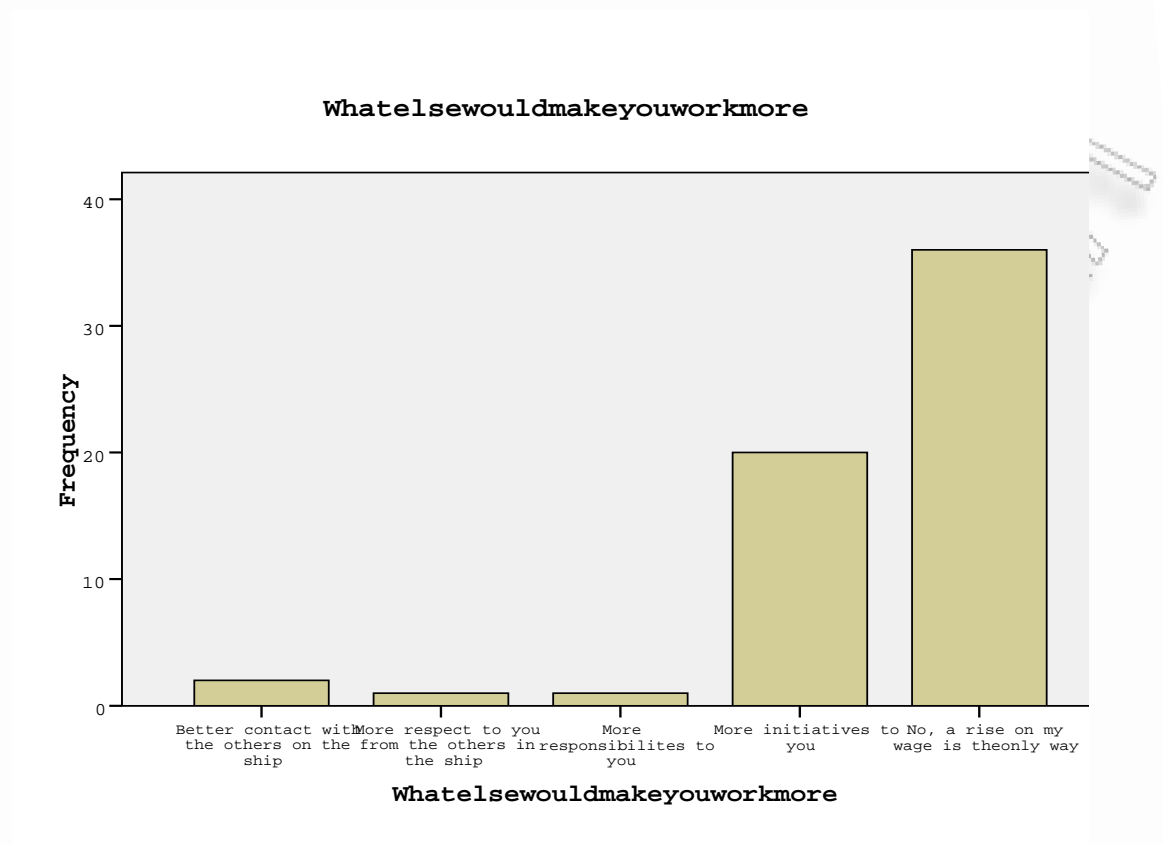
Εδώ πρέπει να αναφέρουμε ότι η ερώτηση έχει την έννοια των καθημερινών και συνηθισμένων προβλημάτων που προκύπτουν από τη διαφορά γλώσσας, θρησκείας και της πολύ-πολιτισμικότητας που υπάρχει στο πλοίο. Τα αποτελέσματα αποδεικνύουν ότι τα προβλήματα είναι πολλά και δεν αφορούν μόνο το κατώτερο πλήρωμα αλλά και μέλη ανώτατων βαθμίδων που δεν είναι ικανοποιημένοι από την συνεργασία συναδέλφων, υφισταμένων και μη. Οι ναυτικοί ρωτήθηκαν αν είναι ικανοποιημένοι με τους συναδέλφους τους. Συγκεκριμένα το 8,3% είπε πως είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι, το 31,7% είπε πως είναι αρκετά, το 41,7% είπε πως είναι λίγο ενώ το 15% είπε πως είναι πολύ λίγο ικανοποιημένοι. Τέλος ένα ποσοστό της τάξης του 3,3% είπε πως δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από την συνεργασία με τους συναδέλφους τους.



Γράφημα 3-17 Απάντηση στο ερώτημα αν είναι ευχαριστημένοι με τον μισθό τους

Η ικανοποίηση με τον μισθό τους ήταν μια σημαντική ερώτηση και τα αποτελέσματα που πήραμε ήταν τα εξής: 5% του δείγματος απάντησε πως είναι πάρα πολύ ικανοποιημένο, το 35% απάντησε πως είναι αρκετά ικανοποιημένο, το 31,7% είπε πως είναι λίγο, το 13,3% ήταν πολύ λίγο ικανοποιημένο και τέλος το 15% δεν ήταν καθόλου ικανοποιημένο. Γενικά οι μισθοί είναι καλοί στην θάλασσα ακόμη και του κατώτερου πληρώματος. Οι ιδιαιτερότητες και τα προβλήματα του ναυτικού επαγγέλματος πληρώνονται αδρά και παρατηρούμε μια ικανοποίηση σε μεγάλο ποσοστό του δείγματος μας.





Γράφημα 3-18 Απάντηση στο ερώτημα τι θα τους έκανε να εργαστούν πιο αποδοτικά

Στην συνέχεια της έρευνας μας, τέθηκε το ερώτημα για το τι άλλο θα τους έκανε να δουλέψουν περισσότερο εκτός από την αύξηση του μισθού. Και αυτήν την ερώτηση την θεωρούμε πολύ σημαντική. Μια αύξηση του μισθού αναμφισβήτητα παρακινεί όλους τους εργαζόμενους να εργαστούν περισσότερο και πιο αποδοτικά. Το ζήτημα είναι ότι αυτός ο μοναδικός παράγων ή υπάρχουν και άλλα πιο ανθρώπινα στοιχεία όπως η καλύτερη επικοινωνία ή ο σεβασμός που θα έκανε ένα ναυτικό να εργαστεί πιο αποδοτικά; Τα αποτελέσματα της έρευνας μας είναι πολύ σημαντικά και επιφέρουν πολύ συζήτηση, που θα συνεχιστεί στο τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας μας για προτάσεις που θα κάνουμε για να βελτιωθεί η απόδοση των ναυτικών. Το 3,3% ήθελε καλύτερη επαφή με τους άλλους πάνω στο πλοίο, το 1,7% ήθελε περισσότερο σεβασμό από τους άλλους, το 1,75 είπε πως ήθελε περισσότερες υπευθυνότητες, το

33,3% είπε ότι χρειάζονται περισσότερα κίνητρα. Εδώ τα κίνητρα εξηγούνται ως η προοπτική μετέπειτα απασχόλησης στα γραφεία της εταιρείας. Τέλος το 66% απάντησε πως μόνο η αύξηση του μισθού θα τους ωθούσε σε περισσότερη δουλειά.

### 3.3 ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Πίνακας 3-6. Μελέτη κατά πόσο η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από την εθνικότητα των ναυτικών.

	Ικανοποίηση με τη δουλειά				Σύνολο	
	Πάρα πολύ	Αρκετά	Λίγο	Πολύ λίγο		
Εθνικότητα	Ελληνική	6	7	2	0	15
	Ρωσική	3	8	3	1	15
	Ουκρανική	2	5	6	2	15
	Γεωργιανή	3	6	6	0	15
Σύνολο		14	26	17	3	60

Εδώ το δείγμα μας θα χωριστεί σε 4 ομάδες-εθνικότητες και θα εξεταστεί η εργασιακή ικανοποίηση τους. Οι Έλληνες ναυτικοί σε ποσοστό 40% είναι πολύ ευχαριστημένοι, 26% είναι αρκετά ευχαριστημένοι και το 13% είναι λίγο. Δεν βρέθηκε κανένας Έλληνας που να μην είναι καθόλου ευχαριστημένος. Οι Ρώσοι ναυτικοί σε ποσοστό 20% είπαν πως είναι πολύ ευχαριστημένοι, το 53% είπε πως είναι αρκετά ευχαριστημένο, το 20% ότι είναι λίγο ευχαριστημένο και το 6% πως είναι πολύ λίγο. Οι Ουκρανοί ναυτικοί είπαν πως είναι πολύ ευχαριστημένοι σε ποσοστό 13%, 33% αρκετά ευχαριστημένοι, 40% ήταν λίγο ευχαριστημένο και το 13% δεν ήταν καθόλου ευχαριστημένο με την δουλειά τους. Τέλος, οι Γεωργιανοί ναυτικοί σε ποσοστό 20% απάντησαν πως είναι πολύ ευχαριστημένοι, 40% είπαν πως είναι αρκετά και το υπόλοιπο 40% ήταν λίγο ευχαριστημένο. Κανένα Γεωργιανός δεν βρέθηκε να είναι πολύ λίγο ευχαριστημένος.

Πίνακας 3-7. Μελέτη κατά πόσο η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από την οικογενειακή κατάσταση.

		Ικανοποίηση με τη δουλεία				Σύνολο
		Πάρα πολύ	Αρκετά	Λίγο	Πολύ λίγο	
Οικογενειακή κατάσταση	Ελεύθερος	3	11	7	2	23
	Παντρεμένος	11	15	10	1	37
Σύνολο		14	26	17	3	60

Επίσης εξετάζουμε κατά πόσο η ευχαρίστηση με την δουλεία τους συνδέεται και με την οικογενειακή τους κατάσταση. Από τους ελεύθερους, το 13% ήταν πολύ ευχαριστημένο, το 47% ήταν αρκετά ικανοποιημένο, το 30% ήταν λίγο και το 2,7% ήταν πολύ λίγο ικανοποιημένο. Από τους παντρεμένους, το 29,7% είτε πως ήταν πάρα πολύ ευχαριστημένο, το 40,5% ήταν αρκετά, το 27% ήταν λίγο ευχαριστημένο και το 2,75 είτε πως ήταν πολύ λίγο ικανοποιημένο.

Πίνακας 3-8. Μελέτη κατά πόσο η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από την ηλικία των ναυτικών.

		Ικανοποίηση με τη δουλειά				Σύνολο
		Πάρα πολύ	Αρκετά	Λίγο	Πολύ λίγο	
Ηλικιακή Ομάδα	Μεταξύ 20 και 35 χρονών	2	7	11	3	23
	Μεταξύ 35 και 49 χρονών	0	9	3	0	12
	Άνω των 50 χρονών	12	10	3	0	25
Σύνολο		14	26	17	3	60

Επιπρόσθετα εξετάζουμε την ηλικία των ναυτικών σε σχέση με την ικανοποίηση της δουλειά. Από τους ναυτικούς στην κατηγορία 20 έως 35 χρονών, το 8,6% ήταν πάρα πολύ ευχαριστημένο, το 30,4% ήταν αρκετά ικανοποιημένο, το 47,8% είπε πως ήταν λίγο και το 13% ήταν πολύ λίγο ικανοποιημένο. Στην 35-49 χρονών το 75% ήταν αρκετά ευχαριστημένο και το υπόλοιπο 25% ήταν λίγο ικανοποιημένο. Τέλος, οι ναυτικοί άνω των 50 χρονών είπαν πως σε ποσοστό 48% ήταν πάρα πολύ ευτυχισμένοι, 40% ήταν αρκετά και το 12% είπε πως ήταν λίγο ικανοποιημένο από την δουλειά τους. Παρατηρούμε ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία τόσο μεγαλύτερη είναι η εργασιακή ικανοποίηση. Το παραπάνω συμπέρασμα μπορεί να έχει πολλές ερμηνείες. Αυτό που είναι βέβαιο, είναι ότι οι ναυτικοί παλαιότερα αγαπούσαν πραγματικά το επάγγελμά τους, δεν το επέλεξαν με βάση αμιγώς οικονομικούς όρους και ήταν λιγότερο κερδοσκόποι. Το αντίθετο συμβαίνει με την νέα γενιά των

ναυτικών που αντιπροσωπεύεται κυρίως από την κατηγορία 20-35 χρονών του δείγματος μας και λιγότερο από την κατηγορία 35-50 χρονών.

Πίνακας 3-9. Μελέτη κατά πόσο η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από το φύλο των ναυτικών.

	Ικανοποίηση με τη δουλειά				Σύνολο
	Πάρα πολύ	Αρκετά	Λίγο	Πολύ λίγο	
Φύλο	13	23	17	3	56
Άντρες					
Γυναίκες	1	3	0	0	4
Σύνολο	14	26	17	3	60

Σε σχέση με το φύλο, αν και το ποσοστό του δείγματος που αποτελείται από γυναίκες είναι μικρό, παραθέτουμε τα αποτελέσματα της έρευνας μας. Οι άντρες ναυτικοί σε ποσοστό 23% είπαν πως είναι πάρα πολύ ευχαριστημένοι από την δουλειά τους, το 41% των αντρών είπε πως είναι αρκετά

ικανοποιημένο, το 30% είπα πως είναι λίγο και το 5,3% ήταν πολύ λίγο ευχαριστημένο. Από τις γυναίκες, το 25% απάντησε πως ήταν πάρα πολύ ικανοποιημένες και το 75% είπε πως ήταν αρκετά ικανοποιημένο.

Πίνακας 10. Μελέτη κατά πόσο η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από το βαθμό των ναυτικών.

		Ικανοποίηση με τη δουλειά				Σύνολο
		Πάρα πολύ	Αρκετά	Λίγο	Πολύ λίγο	
Βαθμός	Πλοίαρχος	7	5	0	0	12
	Υποπλοίαρχος	3	6	0	0	9
	Ανθυποπλοίαρχος	0	2	3	0	5
	Third officer	1	2	1	0	4
	Πρώτος μηχανικός	1	5	0	0	6
	Δεύτερος μηχανικός	1	1	2	0	4
	Τρίτος μηχανικός	0	1	3	0	4
	Τέταρτος μηχανικός	0	0	1	0	1
	λοιποί	1	4	7	3	15
Σύνολο		14	26	17	3	60

Τέλος, θα δείξουμε ότι η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται κατά το μεγαλύτερο ποσοστό από το βαθμό του ναυτικού. Αυτό αποτελεί και το σημαντικότερο συμπέρασμα της έρευνας μας. Έτσι, το ανώτερο πλήρωμα(πλοίαρχος) απάντησε πως είναι πάρα πολύ ικανοποιημένο από τη δουλειά του σε ποσοστό 58% και το 41,6% είπε πως είναι αρκετά ικανοποιημένο. Οι υποπλοίαρχοι είπαν πως σε ποσοστό 33% ήταν πάρα πολύ ευχαριστημένοι από την δουλειά τους και το 66% ήταν αρκετά ικανοποιημένο. Οι ανθυποπλοίαρχοι σε ποσοστό 40% ήταν αρκετά ικανοποιημένοι ενώ το 60% ήταν λίγο ικανοποιημένο. Οι third officer σε ποσοστό 25% ήταν πάρα πολύ ικανοποιημένοι, 50% ήταν αρκετά ευχαριστημένοι και το 25% ήταν λίγο ικανοποιημένο. Οι πρώτοι μηχανικοί σε ποσοστό 16% είπαν πως είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι με την δουλειά τους και το 83% ήταν αρκετά ευχαριστημένο. Οι δεύτεροι μηχανικοί ήταν πάρα πολύ ικανοποιημένοι σε ποσοστό 25%, αρκετά ικανοποιημένοι σε ποσοστό 25% και το 50% ήταν λίγο. Οι τρίτοι μηχανικοί σε ποσοστό 25% ήταν αρκετά ευχαριστημένοι και 75% ήταν λίγο ευχαριστημένοι. Τέλος, το κατώτερο πλήρωμα είπε πως σε ποσοστό 6,6% ήταν πάρα πολύ ικανοποιημένο, 26% ήταν αρκετά, 46,6% ήταν λίγο και το 20% ήταν πολύ λίγο ευχαριστημένο. Παρατηρούμε ότι η αρχική μας υπόθεση επιβεβαιώνεται και τα συμπεράσματα μας είναι ξεκάθαρα αν και το δείγμα μας είναι μικρό και δεν αποτελείται από το ίδιο ποσοστό ναυτικών κάθε βαθμού στην ιεραρχία. Βλέπουμε πως οι καπετάνιοι σε ποσοστό 100% είναι κάποιοι αρκετά και κάποιοι πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Το ίδιο συμβαίνει και με τους υποπλοίαρχους αλλά και με τους πρώτους μηχανικούς ενώ αντίθετα 66,6% του κατώτερου πληρώματος είναι λίγο ή και καθόλου ικανοποιημένοι.

Στο επόμενο στάδιο της έρευνας μας, θα εξετάσουμε αναλυτικότερα τη συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης με το βαθμό στην ιεραρχία, φτιάχνοντας ένα απλό μοντέλο γραμμικής εξίσωσης.



**3.4 ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ**

Πίνακας 3-11 Αλληλό-συσχέτιση 4 παραγόντων

		Happywith your job	Rank	Experience	Maritalstatus
Pearson Correlation	Happywith your job	1,000	,595	-	-,187
	Rank	,595	1,000	-	-,194
	Experience	-,536	-,687	1,000	,383
	Maritalstatus	-,187	-,194	,383	1,000
Sig. (1-tailed)	Happywith your job	.	,000	,000	,076
	Rank	,000	.	,000	,068
	Experience	,000	,000	.	,001
	Maritalstatus	,076	,068	,001	.
N	Happywith your job	60	60	60	60
	Rank	60	60	60	60

Experience	60	60	60	60
Maritalstatus	60	60	60	60

Η συσχέτιση της ικανοποίησης από την εργασία σε σχέση με τον βαθμό στην ιεραρχία είναι σημαντική. Γενικά οι συσχετίσεις που είναι πάνω από 0,60 θεωρούνται ισχυρές. Το αρνητικό πρόσημο αντιπροσωπεύει την αντίστροφη σχέση που υπάρχει μεταξύ του χρηματικού ποσού και της ηλικίας.

Ομοίως η συσχέτιση της ικανοποίησης από την εργασία σε σχέση με την εμπειρία στον κλάδο είναι σημαντική.

Αντιθέτως, η συσχέτιση της ικανοποίησης από την εργασία σε σχέση με οικογενειακή κατάσταση των ναυτικών δεν είναι σημαντική.

### 3.5 ΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΕΞΙΣΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Πίνακας 3-12 Ανάλυση μοντέλου

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620(a)	,385	,352	,67647

a Predictors: (Constant), Maritalstatus, Rank, Experience

Θα κάνουμε προσπάθεια να σχηματίσουμε εξίσωση πρώτου βαθμού για την εργασιακή ικανοποίηση των ναυτικών.

Επειδή ο συντελεστής συσχέτισης R είναι ίσος με 0,620 υπάρχει πολύ μέτρια προς μεγάλη θετική συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία σε σχέση με τους τρεις παράγοντες:

- τον βαθμό στην ιεραρχία
- την εμπειρία στον κλάδο
- την οικογενειακή κατάσταση των ναυτικών

Άρα η χρήση των παραπάνω παραγόντων για την πρόβλεψη της ικανοποίησης από την εργασία ήταν σωστή.

Πίνακας 3-13 Ανάλυση μοντέλου μέσω ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,024	3	5,341	11,672	,000(a)
	Residual	25,626	56	,458		
	Total	41,650	59			

a Predictors: (Constant), Maritalstatus, Rank, Experience

b Dependent Variable: Happywithyourjob

Πίνακας 3-14 Ανάλυση μεταβλητών μοντέλου

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,236	,552		4,053	,000
	Rank	,118	,039	,432	2,979	,004
	Experience	-,263	,173	-,234	-1,518	,135
	Marital status	-,024	,195	-,014	-,121	,904

a Dependent Variable: Happywithyourjob

Τα B είναι ο συντελεστής β της κάθε μιας ανεξάρτητης μεταβλητής και ο α είναι σταθερός όρος α του μοντέλου μας.

Ο συντελεστής β για την μεταβλητή «βαθμός στην ιεραρχία»

είναι  $\beta = 0,118$ ,

Ο συντελεστής β για την μεταβλητή «εμπειρία στο επάγγελμα»

είναι  $\beta = -0,263$ ,

Ο συντελεστής  $\beta$  για την μεταβλητή «ηλικία»

είναι  $\beta = -0,024$

Ενώ ο σταθερός όρος είναι  $\alpha = 2,236$

Συμπερασματικά, η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από τον βαθμό στην ιεραρχία και όσο πιο μεγάλο βαθμό έχει ο ναυτικός τόσο πιο ικανοποιημένος είναι.

Επίσης εξαρτάται από την εμπειρία στο επάγγελμα. Δηλαδή όσο μεγαλύτερη εμπειρία τόσο πιο ικανοποιημένος είναι ο ναυτικός (το αρνητικό πρόσημο οφείλεται στον συμβολισμό των μεταβλητών) και μάλιστα εξαρτάται πιο μεγάλη είναι η εξάρτηση της εργασιακή ικανοποίηση από την εμπειρία παρά από τον βαθμό στην ιεραρχία του ναυτικού.

Τέλος, υπάρχει μικρή εξάρτηση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και οικογενειακής κατάστασης. Συγκεκριμένα οι παντρεμένοι είναι σχετικά πιο ικανοποιημένοι από τους ελεύθερους.

Το μοντέλο μας είναι :

$$\text{ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ} = 2,236 + 0,118 (\text{ΒΑΘΜΟΣ}) - 0,263 (\text{ΕΜΠΕΙΡΙΑ}) - 0,024 (\text{ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤ/ΣΗ}).$$

### **3.6 ΓΕΝΙΚΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΤΟ ΝΑΥΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ**

Παγκοσμίως μόνο μια έρευνα έχει γίνει για το τι θα μπορούσε να μειώσει τον αντίκτυπο από τον χωρισμό από την οικογένεια και των ιδιαιτεροτήτων του ναυτικού επαγγέλματος που εξετάστηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο. Οι Thomas, Sampson και Zhao (2003) συμπεραίνει ότι αυτό μπορεί να γίνει κυρίως με 3 τρόπους:

- πιο σύντομα ταξίδια
- συνεχής απασχόληση (παρά απασχόληση ανά ταξίδι)
- ευκαιρίες στις οικογένειες των ναυτικών να ταξιδέψουν κάποιες φορές μαζί με τον σύζυγό τους.

Το πρώτο πράγμα που εξέτασαν Thomas, Sampson και Zhao είναι λοιπόν το μήκος της σύμβασης. Είπε δηλαδή πως όσο πιο μικρό είναι το μήκος της σύμβασης τόσο λιγότερη μοναξιά θα νιώθουν οι ναυτικοί αλλά και οι οικογένειες τους συνεπώς θα μειώνονται και λοιπά προβλήματα που προκύπτουν από την μακρόχρονη απουσία από το σπίτι, ειδικά αν υπάρχουν και παιδιά, τα οποία χρειάζονται αναμφίβολα τον πατέρα τους και την αγάπη του. Το συμπέρασμα του Sampson είναι λογικό αλλά δύσκολα θα εφαρμοστεί στην πράξη. Καμία Ναυτιλιακή Εταιρεία δεν θέλει μικρές συμβάσεις αλλά την απασχόληση όσο το δυνατόν μεγαλύτερου χρονικού διαστήματος των ναυτικών καθώς έτσι έχει πολλά οφέλη.

Καταρχάς μειώνει το κόστος των αεροπορικών εισιτηρίων διότι αν ένας ναυτικός απασχοληθεί 12 μήνες αντί για να απασχοληθούν 2 ναυτικοί για 6 μήνες, η Ναυτιλιακή Εταιρεία γλιτώνει 2 αεροπορικά εισιτήρια (Υποσημείωση: για μικρή Ναυτιλιακή Εταιρεία ειδικά σε εποχές κρίσεως όπως η σημερινή, το κόστος αυτό είναι σημαντικό). Ένας όμως πιο σημαντικός παράγοντας είναι ότι ο ναυτικός που κάθεται 12 μήνες “ξέρει το βαπόρι” και έτσι αποδίδει περισσότερο, ενώ αν έχουν συνεχείς αντικαταστάσεις ο χρόνος για να

προσαρμοστεί ο νέος ναυτικός είναι σημαντικός<sup>13</sup>. Βέβαια το μήκος της κάθε σύμβασης απασχόλησης ναυτικού επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες.

Πρώτον, από την υπηκοότητα, δηλαδή ένα Ρώσος ναυτικός συνήθως απασχολείται για  $6\pm 2$  μήνες ενώ ένας Φιλιππινέζος για  $8\pm 2$  μήνες. Δεύτερον, από το βαθμό στην ιεραρχία. Συνήθως οι καπετάνιοι και τα υψηλόβαθμα στελέχη κάθονται για 6 τουλάχιστον μήνες (Υποσημείωση: οι Ναυτιλιακές Εταιρείες δεν θέλουν συχνές αντικαταστάσεις σε θέσεις κλειδιά) ενώ τα χαμηλόβαθμα στελέχη λίγο διάστημα παραπάνω συνήθως περί τους 8 μήνες). Επίσης η κάθε Ναυτιλιακή Εταιρεία έχει διαφορετικές πολιτικές απασχόλησης με ένα μέσο όρο να κυμαίνεται στους 6 μήνες και βεβαίως θα πρέπει να αναφερθούμε και στον ρόλο που παίζει η ναυτιλιακή αγορά (δηλαδή αν είμαστε σε ύφεση ή σε άνθηση) που όπως τονίσαμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ναυτιλιακή αγορά εργασίας.

Το δεύτερο που εξέτασε ο Sampson είναι η συνεχής απασχόληση. Δηλαδή στο χρόνο άδειας ο ναυτικός να απασχολείται στα γραφεία της Ναυτιλιακής Εταιρείας ή τέλος πάντων να μην αποκόπτεται από τον κλάδο, παρακολουθώντας σεμινάρια ή παίρνοντας παραπάνω πιστοποιητικά.

Κατά τον Sampson, ο χρόνος άδειας μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας για τον ναυτικό, που στηρίζεται και χαλαρώνει μετά το ταξίδι του στην θάλασσα. Επίσης μπορεί να ζεστάνει τη σχέση με τη γυναίκα του και τα παιδιά του. Για μερικούς ναυτικούς, οι αναλογίες της άδειας στο χρόνο εργασίας μπορούν να είναι πολύ χαμηλές. Επίσης οι ναυτικοί δεν μπορούν να παρακολουθήσουν σειρές μαθημάτων εν πλω, αναγκάζονται να κάνουν τα μαθήματα αυτά σε περιόδους αδείας, λιγοστεύοντας ακόμη περισσότερο τον χρόνο που έχει ο ναυτικός για να δει την οικογένεια του<sup>14</sup>. Οι αλλαγές στη βιομηχανία όπως η αυξανόμενη αυτοματοποίηση, τα μειωμένα επίπεδα στελεχώσεων, ο αυξανόμενος φόρτος εργασίας και η μειωμένη ασφάλεια στην εργασία έχουν

---

<sup>13</sup> γι' αυτό είναι σύνηθες πολιτική των Ναυτιλιακών Εταιρειών να επαναπροσλαμβάνονται ναυτικοί που ικανοποίησαν με την απόδοσή τους καθώς όπως τονίζουν χαρακτηριστικά ανώτατα στελέχη του τμήματος πληρωμάτων "γνωρίζουν το βαπόρι"

<sup>14</sup> Κανόνες όπως ο STCW 1995 έχουν οδηγήσει στις αυξανόμενες απαιτήσεις των ναυτικών για να εξασφαλιστεί ότι συνάδουν με τα πρότυπα κατάρτισης της βιομηχανίας.



ασκήσει την πίεση στους ναυτικούς να υποβληθούν οι πρόσθετες ώρες για να κρατήσουν τις εργασίες τους<sup>15</sup>. Συνεπώς είναι σύνηθες φαινόμενο η δυσκολία προσαρμογής κατά την μεταβατική περίοδο αδειάς του ναυτικού δηλαδή την στιγμή που ξεμπαρκάρει και γυρνάει σπίτι του για να ξεκουραστεί.

Έπειτα οι Thomas, Sampson και Zhao (2003) εξετάζουν κάτι που ίσως είναι το πιο εύκολο να εφαρμοστεί στην πράξη και με αρκετά ευνοϊκή επίδραση στους ναυτικούς και την οικογένεια τους. Μελετάνε λοιπόν το ενδεχόμενο επίσκεψης των οικογενειών των ναυτικών στο βαπόρι που υπηρετεί ο ναυτικός-σύζυγος τους. Αυτό είναι κάτι που εφαρμόζεται από κάποιες Ναυτιλιακές Εταιρείες σπάνια αλλά παρά ταύτα δεν είναι απίθανο να το δεχθεί μια Ναυτιλιακή Εταιρεία. Στην πράξη βέβαια μόνο οι γυναίκες (περισσότερο και λιγότερο τα παιδιά) των ανωτέρων σε βαθμό ναυτικών έχουν αυτό το προνόμιο. Συνήθως αυτό συμβαίνει σε εξαιρετικές περιπτώσεις παρατεταμένης απασχόλησης στο βαπόρι που ο ναυτικός θέλει να φύγει αλλά για να τον κρατήσουν στο βαπόρι, επειδή είναι απαραίτητος τον καλοπιάνουν δίνοντας την δυνατότητα να συνταξιδέψει για κάποιο διάστημα η γυναίκα του μαζί.

Κατά τους Thomas, Sampson και Zhao (2003) εκείνες οι γυναίκες που έπλευσαν ήταν γενικά πολύ θετικές για την εμπειρία και θεώρησαν ότι όχι μόνο τους έδωσε πολύτιμο χρόνο με τους συζύγους τους αλλά ότι οδήγησε επίσης σε μεγαλύτερη κατανόηση των δυσκολιών της εργασίας του συζύγου τους. Ο χρόνος που ξοδεύτηκε μαζί τους έδωσε τη δυνατότητα να επικοινωνήσουν με τους συζύγους τους και τους επέτρεψε να καταλάβουν ότι η ζωή ενός ναυτικού είναι συνήθως σκληρή εργασία και αυτό τις απέτρεψε από το να είναι αγανακτισμένες με την πολύμηνη απουσία του συζύγου ή να μην τους έχουν εμπιστοσύνη.

Όπου οι γυναίκες ήταν σε θέση να πάρουν τα παιδιά τους στο πλοίο αισθάνθηκαν επίσης ότι αυτό είχε μια θετική επίδραση στις σχέσεις μεταξύ των παιδιών και των πατέρων τους.

---

<sup>15</sup> Τέτοιες πιέσεις έχουν οδηγήσει στα αυξανόμενα επίπεδα κούρασης και έχουν διαδραματίσει ρόλο σε διάφορα θαλάσσια ατυχήματα

Σύμφωνα με τους Thomas, Sampson και Zhao (2003), οι σύζυγοι των ινδών ναυτικών που απασχολήθηκαν ως απλοί ναυτικοί ήταν λιγότερο πιθανό να είναι σε θέση να πλεύσουν με τον σύζυγο τους. Αυτές υποστήριξαν ότι λυπήθηκαν για το ότι δεν τους δόθηκε ευκαιρία να το κάνουν και φάνηκαν να αισθάνονται αποκλεισμένες από τις ζωές του συζύγου τους.

Στην Κίνα, οι γυναίκες δεν έχουν την άδεια παραδοσιακά να πλεύσουν με τους συζύγους τους. Οι σύζυγοι πολλών ναυτικών πολλές φορές μπορούν να επισκεφτούν τους συζύγους τους εν πλω όταν είναι το σκάφος σε κάποιο λιμάνι.

Η ευκαιρία να ξοδευτεί ο χρόνος μαζί εκτιμήθηκε ιδιαίτερος από τους ναυτικούς και τις συζύγους τους. Στο παρελθόν, όταν ο χρόνος στο λιμένα ήταν πιο μεγάλος, η σύζυγος θα μπορούσε να μείνει στο κατάστρωμα με το σύζυγό της για αρκετές ημέρες ενώ το σκάφος έμενε στο λιμένα. Πρόσφατα, έχουν συμβεί περιστατικά όπως μια γυναίκα να ταξιδέψει για αρκετές ημέρες για να είναι σε θέση μόνο να δει το σύζυγό της για μερικές ώρες. Σε πολλές περιπτώσεις το κόστος του ταξιδιού έπρεπε να καλυφθεί από την ίδια την οικογένεια. Αν αναλογιστούμε μάλιστα ότι πολλές γυναίκες εργάζονταν και έπρεπε να πάρουν άδεια ή ακόμα και να σταματήσουν την εργασία τους προκειμένου να δουν τον σύζυγό τους καταλαβαίνουμε το μέγεθος του προβλήματος. Γενικά από τις Ναυτιλιακές Εταιρείες δεν δίνεται η σημασία που πρέπει στον ανθρώπινο παράγοντα και η συμπαράσταση στις οικογένειες είναι ισχνή και ανεπαρκής.

Εντούτοις, πολλές γυναίκες έχουν αρνητική άποψη για την επιχείρηση του συνεργάτη τους. Συχνά εκφράζονται καταγγελίες σχετικά με τη μη ενημέρωση τους για τα προγραμματά των εργασιών των συζύγων τους. Σύμφωνα με τους Thomas, Sampson και Zhao (2003), η απόψεις των συζύγων των ινδών ναυτικών ποικίλουν ανάλογα με την θέση του συζύγου τους: οι σύζυγοι των ανώτερων υπαλλήλων εμφανίστηκαν να έχουν την υποστήριξη της επιχείρησης, παρόμοια με αυτήν που αναφέρθηκε από τις συζύγους των βρετανών ανώτερων υπαλλήλων. Εντούτοις, για τις συζύγους των ινδών απλών ναυτικών, η κατάσταση ήταν διαφορετική. Μερικές γυναίκες ανέφεραν ότι αισθάνθηκαν ότι κρατήθηκαν σκόπιμα μερικώς ενημερωμένες από τις επιχειρήσεις των συζύγων τους και μερικές φορές ακριβώς δεν κρατήθηκαν ενήμερες καθόλου.

Ένα άλλο ζήτημα που εξετάστηκε από τους Thomas, Sampson και Zhao (2003), είναι η επικοινωνία του ναυτικού ενώ είναι σε θαλάσσια υπηρεσία με την οικογένεια του που βρίσκεται στην στεριά. Οι γυναίκες θεωρούσαν ότι θα έπρεπε να μπορούσαν να έλθουν σε επαφή με το σύζυγό τους σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης και ότι η επιχείρηση όφειλε να τις κρατήσει τις οικογένειες ενημέρες για τις μετακινήσεις του σκάφους του συζύγου τους. Βέβαια εδώ πρέπει να τονίσουμε ότι η εργασία στο βαπόρι απαιτεί απόλυτη αφοσίωση και προσήλωση στο έργο συνεπώς είναι αδύνατον ανά πάσα στιγμή οι γυναίκες των ναυτικών να έχουν άμεση επικοινωνία με το βαπόρι και τον άνθρωπο τους. Όμως σε μερικές περιπτώσεις περνάμε και στο άλλο άκρο που σύζυγοι των ναυτικών<sup>16</sup> έχουν να μιλήσουν βδομάδες έως και μήνες με τον άνθρωπο τους.

Πάντως οι πρόοδοι στην τεχνολογία επικοινωνιών έχουν παίξει σημαντικό ρόλο στις ζωές των ζευγαριών που είναι χωρισμένα λόγω της εργασίας και στη διατήρηση των σχέσεων με την οικογένεια. Η μειωμένη συχνότητα της επαφής μπορεί να οδηγήσει στην χαλάρωση της σχέσης ακόμα και την ενδεχόμενη διακοπή της. Για όλες τις γυναίκες, ανεξάρτητα από την υπηκοότητα, η επικοινωνία με τους συζύγους τους ήταν ιδιαίτερης σημασίας για διάφορους λόγους όπως για να καθησυχάσουν τους φόβους, να διατηρήσουν τις στενές σχέσεις, να βελτιώσουν το ηθικό των ναυτικών, να ανακουφίσουν την πίεση και για να διατηρήσουν τις σχέσεις με τα παιδιά.

Η επικοινωνία γίνεται συνήθως με συμβατικές επιστολές, δορυφορικά και κινητά τηλέφωνα και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Η αυξανόμενη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και στα φτηνά διεθνή τηλεφωνήματα δίνει σήμερα ευκαιρίες για καλύτερη επικοινωνία. Όμως πρέπει να αναφέρουμε λοιπόν και εδώ οι ναυτικοί που έχουν καλή θέση στο πλοίο πλεονεκτούν. Καταρχάς έχουν πρόσβαση στις εγκαταστάσεις τηλεπικοινωνιών του καταστρώματος και βέβαια όπως είναι λογικό οι μισθοί τους επέτρεπαν οικονομικές δαπάνες για περισσότερη επικοινωνία με την οικογένεια τους.

Σύμφωνα με τους Thomas, Sampson και Zhao (2003), η πρόσβαση στη φτηνότερη επικοινωνία αναφέρθηκε συχνά ως μέσο βελτίωσης της ευημερίας

---

<sup>16</sup> των κατώτερων πληρωμάτων

των ναυτικών οικογενειών και μείωσης των αρνητικών αποτελεσμάτων του ναυτικού επαγγέλματος.

Η έρευνα των Thomas, Sampson και Zhao (2003) και μόνο λόγω της μοναδικότητας της είναι άξια λόγου. Όμως υστερεί κυρίως στις ίδιες τις προτάσεις οι οποίες είναι ανεδαφικές όπως πχ ότι προτείνουν 4 μήνες απασχόληση σε όλους τους ναυτικούς, πράγμα αδύνατον καθώς καμία Ναυτιλιακή εταιρεία δεν πρόκειται να δεχτεί τόσο βραχεία διαστήματα απασχόλησης για λόγους που αναφέραμε στη αρχή αυτού του κεφαλαίου. Ο Horik (2004) σχολιάζοντας την έρευνα των Σύμφωνα με τους Thomas, Sampson και Zhao, δήλωσε ότι οι Ναυτιλιακές Εταιρείες πρέπει να ξεφύγουν από την λογική της εκμηδένισης του κόστους και να επικεντρωθούν στον ανθρώπινο παράγοντα δείχνοντας εμπράκτως την ευαισθησία τους και να κατανοήσουν τις δυσκολίες του ναυτικού επαγγέλματος. Εμάς μας βρίσκει απόλυτα σύμφωνους αλλά μην ξεχνάμε στον βωμό του κέρδους θυσιάζονται δυστυχώς οι ανθρώπινες αξίες και η ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Εκτός από μια αύξηση του μισθού που όπως έδειξε και η έρευνα μας, σε ποσοστό 65% θα βελτίωναν την απόδοση των ναυτικών, τα κίνητρα με την έννοια της απασχόλησης στα γραφεία μελλοντικά αναφέρθηκαν να είναι σε ποσοστό 30% για παραπάνω απόδοση. Οι ναυτικοί σε ποσοστό 3,3% ζήτησαν καλύτερη επαφή με τους άλλους ναυτικούς πάνω στο πλοίο ενώ το μόλις το 1,7% ήθελε περισσότερο σεβασμό και το 1,7% ήθελε να έχει περισσότερες υπευθυνότητες πάνω στην δουλειά του.

Μήπως όμως οι ναυτικοί θέλουν και κάτι άλλο που δεν το απάντησαν αλλά υποσυνείδητα το επιζητούν; Γιατί δεν μπορεί μόνο τα χρήματα ή τα κίνητρα να κάνουν έναν άνθρωπο πιο ευτυχισμένο και να τον οδηγούν να εργαστεί πιο αποδοτικά.

Κατά τον καθηγητή Γουλιέλμο (2002) Θετική συμπεριφορά που αγνοήθηκε ή τιμωρήθηκε ή δεν ανταμείφθηκε είναι πολύ πιθανό αν μην επαναληφθεί. Αυτό οδηγεί σε αποθάρρυνση αντί σε παρακίνηση. Το σύστημα αυτό φυσικά δεν ισχύει μόνο στη ναυτιλία. Στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις bonuses εισηγούνται ο Πλοίαρχος και ο Α' Μηχανικός και οι διευθυντές των Τμημάτων. Οι διευθυντές των Τμημάτων εισηγούνται bonuses για τον Πλοίαρχο και τον Α' Μηχανικό.

Φυσικά η πολιτική bonuses πρέπει να σχεδιάζεται από το Manager (ή τον Πλοίαρχο για τον Πλοίο με οδηγίες από το γραφείο) και να έχει στα απόλυτα στοιχεία την αντικειμενικότητα από τον εκάστοτε εισηγητή και να μην προκαλείται από φιλία ή συγγενικό δεσμό ή υποχρέωση ή συμπόνια αλλά να είναι ανταμοιβή για συγκεκριμένη εξαιρετική πράξη ή συμπεριφορά. Όμως άτομα με υψηλά εισοδήματα δεν δείχνουν ευαισθησία σε χρηματικά κίνητρα αλλά μάλλον ευαισθητοποιούνται σε μια ηθική αμοιβές ή απλά αναγνώριση της προσφοράς του με μια προαγωγή ή κάτι συναφές. Οι Πλοίαρχοι λ.χ. εκτιμούν βαθύτατα το αίσθημα εμπιστοσύνης το οποίο απολαμβάνουν από τον ίδιο τον πλοιοκτήτη όταν τους αναθέτει το πλοίο εν λευκώ ή υιοθετεί δράσεις που προτείνουν οι Πλοίαρχοι σε διάφορες περιπτώσεις σημαντικές και μη. Αντιθέτως, άτομα χαμηλών εισοδημάτων ενεργούν αντίστροφα με τα πιο πάνω άτομα και επιθυμούν βαθύτατα τα οικονομικής φύσης κίνητρα.

Εμείς πέρα από τα οικονομικά κίνητρα προτείνουμε περισσότερες δραστηριότητες πάνω στο πλοίο που ούτως ή άλλως οι ναυτικοί περνάνε το μεγαλύτερο μέρος της ζωής τους. Έτσι οι ναυτικοί θα μπορούν να ξεχαστούν ακόμη και να διασκεδάσουν περνώντας ευχάριστα την ώρα τους (κατά την οποία δεν δουλεύουν) πάνω στο πλοίο. Μπορούν να παίζουν επιτραπέζια παιχνίδια, χαρτιά, ηλεκτρονικά και άλλα παιχνίδια ή να λένε μεταξύ τους ανέκδοτα και χαρούμενες ιστορίες.

Με αυτό εννοούμε ότι όλο το πλήρωμα, όλοι όσοι δουλεύουν πάνω στο βαπόρι να γίνουν μια παρέα χωρίς να τους ενδιαφέρει αν ο άλλος που βρίσκεται απέναντι τους είναι σε μεγαλύτερο βαθμό ή όχι και χωρίς να τους νοιάζει αν είναι Ρώσος, Ουκρανός ή κάποιας άλλης εθνικότητας. Με άλλα λόγια, θα πρέπει να γίνουν όλοι μια παρέα, χωρίς ρατσιστικές σκέψεις και ανωτερότητες. Επίσης πάνω στο πλοίο θα πρέπει να εφαρμοστεί μια αντί-ρατσιστική πολιτική, πρωτίστως από τον καπετάνιο.

Διάφοροι κανονισμοί αποδίδουν στον Πλοίαρχο πατερναλιστικό ρόλο, δηλαδή ο πλοίαρχος οφείλει να ακολουθήσει μια πολιτική διοίκησης με ένα τρόπο τέτοιο ως να είναι πατέρας των μελών του πληρώματος. Κατά τον καθηγητή Γουλιέλμο (2002), ο Πλοίαρχος οφείλει να εκμεταλλεύεται κάθε ευκαιρία για να εκδηλώνει προς τα μέλη του πληρώματος πατρική μέριμνα, να διατυπώνει

παραινετικούς λόγους για την εκτέλεση των καθηκόντων και να αναπτύσσει στο πλήρωμα τις υψηλές έννοιες και καθήκοντα προς τη θρησκεία, την πατρίδα και την οικογένεια. Είναι σαφής ο επηρεασμός εδώ της περιγραφής των καθηκόντων του πληρώματος από την στρατιωτική νοοτροπία

Κατά τον καθηγητή Γουλιέλμο (2002), ο πλοίαρχος οφείλει να δίδει το παράδειγμα της καλής συμπεριφοράς, της σύνεσης, της ετοιμότητας, της αποφασιστικότητας, της δικαιοσύνης, της αφοσίωσης στο καθήκον, του θάρρους και της αυτοθυσίας, μεταξύ άλλων. Βασική στην περιγραφή καθηκόντων του πλοίαρχου είναι η πειθαρχία. Ο πλοίαρχος πρέπει να εξασφαλίζει την πειθαρχία στο πλοίο. Ο πλοίαρχος οφείλει να διδάσκει το πλήρωμα. Επιβλέπει τη συμπεριφορά και τη διαγωγή γενικά των μελών του πληρώματος. Λειτουργεί όμως και σαν manager ανθρώπινων πόρων, διότι οφείλει να επιλαμβάνεται των τυχόν παραπόνων του πληρώματος.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>**

### **4.1 ΣΥΝΘΕΣΗ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΥΡΙΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ**

Στην εργασία αυτή, μελετήθηκε η εργασιακή ικανοποίηση των ναυτικών σε σχέση με . Οι τέσσερις αυτές διαστάσεις εκτιμήθηκαν σε σχέση με οκτώ παράγοντες – μεταβλητές και συγκεκριμένα:

1. Βαθμό στην ιεραρχία
2. Έτη εμπειρίας στο ναυτικό επάγγελμα
3. Οικογενειακή κατάσταση

Ειδικότερα σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας:

#### **Βαθμός στην ιεραρχία**

Δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ βαθμού στην ιεραρχία και της εργασιακής ικανοποίησης. Παρόλα αυτά, καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός στην ιεραρχία τόσο μεγαλύτερη είναι η εργασιακή ικανοποίηση. Αυτό είναι αναμενόμενο καθώς όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός στην ιεραρχία τόσο μεγαλύτερη αυτονομία, υψηλότερες απολαβές και καλύτερο κοινωνικό επίπεδο. Ο Forsyth (1990) σε έρευνα του κατέληξε πως οι αξιωματικοί είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από το κατώτερο πλήρωμα. Ο καθηγητής Θεοτοκάς και η κυρία Προγουλάκη (2005) στην έρευνα τους δεν βγάζουν σαφή συμπεράσματα εξετάζοντας το προαναφερθέν αλλά το βρίσκουν ως λογικό συμπέρασμα σε γενικές γραμμές

## Έτη εμπειρίας στο ναυτικό επάγγελμα

Σχετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων ανάμεσα στις διάφορες ηλικιακές ομάδες και τα έτη εμπειρίας στο ναυτικό επάγγελμα προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Η ανάλυση μας έδειξε ότι από τους ναυτικούς στην κατηγορία 20 έως 35 χρονών, το 8,6% ήταν πάρα πολύ ευχαριστημένο, το 30,4% ήταν αρκετά ικανοποιημένο, το 47,8% είπε πως ήταν λίγο και το 13% ήταν πολύ λίγο ικανοποιημένο. Στην 35-49 χρονών το 75% ήταν αρκετά ευχαριστημένο και το υπόλοιπο 25% ήταν λίγο ικανοποιημένο. Τέλος, οι ναυτικοί άνω των 50 χρονών είπαν πως σε ποσοστό 48% ήταν πάρα πολύ ευτυχισμένοι, 40% ήταν αρκετά και το 12% είπε πως ήταν λίγο ικανοποιημένο από την δουλεία τους. Παρατηρούμε ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία τόσο μεγαλύτερη είναι η εργασιακή ικανοποίηση. Το παραπάνω συμπέρασμα μπορεί να έχει πολλές ερμηνείες. Αυτό που είναι βέβαιο, είναι ότι οι ναυτικοί παλαιότερα αγαπούσαν πραγματικά το επάγγελμα τους, δεν το επέλεγαν με βάση αμιγώς οικονομικούς όρους και ήταν λιγότερο κερδοσκόποι. Το αντίθετο συμβαίνει με την νένα γενιά των ναυτικών που αντιπροσωπεύεται κυρίως από την κατηγορία 20-35 χρονών του δείγματος μας και λιγότερο από την κατηγορία 35-50 χρονών. Σύμφωνα με μια άλλη προσέγγιση το αποτέλεσμα αυτό δεν ήταν αναμενόμενο, αφού η επίδραση της ηλικίας στην εργασιακή ικανοποίηση περιγράφεται με μια καμπύλη U, όπου τα άτομα μέσης ηλικίας δηλώνουν το χαμηλότερο βαθμό ικανοποίησης (Blanchflower and Oswald, 1999).

Τα αποτελέσματα μας μπορούν να αποδοθούν, εκτός των μικρότερων έξτρα αμοιβών που λαμβάνουν οι νεοεισελθόντες ναυτικοί, σε τρεις επιπρόσθετους παράγοντες:

1. Τα αυξημένα τυπικά προσόντα των νέων ηλικιακά ναυτικών (μεταπτυχιακά, ξένες γλώσσες, γνώση πληροφορικής, κλπ.) τα οποία δεν



λαμβάνονται υπόψη ή μετρούν ελάχιστα στον υπολογισμό του τρόπου πληρωμής τους.

2. Το υφιστάμενο σύστημα προαγωγών το οποίο, άσχετα με τα ουσιαστικά και τυπικά προσόντα των ναυτικών, δεν αφήνει καμία πιθανότητα προαγωγής στην ηλικιακή αυτή ομάδα.

### **Οικογενειακή κατάσταση**

Δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στην ικανοποίηση από την εργασία, ανάμεσα στους έγγαμους και στους άγαμους. Παρόλαυτα, καταλήγουμε ότι οι παντρεμένοι είναι σχετικά πιο ικανοποιημένοι από τους ελεύθερους.

Το αποτέλεσμα ήταν αναμενόμενο, αφού σύμφωνα με σχετικές έρευνες των Charles Weaver (1978) και Villanova University (Knerr, M. 2005), βρέθηκε να υπάρχει αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση στους έγγαμους συμμετέχοντες.

### **4.2 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ**

Σε αυτήν την εργασία προσπαθήσαμε να ρίξουμε λίγο φως στην εργασιακή ικανοποίηση σ έναν κλάδο με πολλές ιδιαιτερότητες. Από την αρχή γνωρίζαμε ότι κάτι τέτοιο δεν θα ήταν εύκολο ή απλό και τα προβλήματα που

αντιμετωπίσαμε στην εκκίνηση της μελέτης μας ήταν αρκετά. Αυτός είναι και ο λόγος που το αντικείμενο που μελετήσαμε επιλέγεται σπάνια ως θέμα μελέτης από τους ναυτιλιακούς οικονομολόγους.

Η κύρια δυσκολία που αντιμετωπίσαμε ήταν στη συλλογή των πρωτογενών δεδομένων, δηλαδή την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τους ναυτικούς. Παρά τα τεράστια βήματα Δημοκρατίας που έχουν γίνει, στο χώρο της Ναυτιλίας και με δεδομένη την δράση διαφόρων εργατικών ενώσεων, δεν φαίνεται να έχουν εξαλειφθεί διάφορα κατάλοιπα του παρελθόντος και ο ναυτικός δεν φαίνεται να έχει την άνεση να εκφράσει τη γνώμη του, καθώς και κριτική του υφιστάμενου συστήματος, από φόβο, ίσως, ότι μπορεί να περιέλθει σε γνώση των προϊσταμένων του. Συνεπώς, οι πόρτες των ναυτιλιακών εταιρειών ήταν κλειστές και ελάχιστοι ήταν αυτοί που δέχτηκαν να μας βοηθήσουν. Επίσης από την στιγμή που βρέθηκαν ναυτικοί να απευθυνθούμε, αυτοί ήταν απρόθυμοι και διστακτικοί στο να μας απαντήσουν σε πολλά από αυτά που ρωτήσαμε παρά τις διαβεβαιώσεις ότι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο. Επιπρόσθετα, υπήρξαν προβλήματα επικοινωνίας με τους αλλοδαπούς ναυτικούς (Ρώσους, Ουκρανούς και Γεωργιανούς) που απευθυνθήκαμε καθώς το κατώτερο πλήρωμα δεν μιλούσε αγγλικά. Τέλος βιβλιογραφία και προηγούμενες έρευνες δεν υπήρχαν πολλές ώστε να έχουμε μια βάση και ένα μέτρο σύγκρισης. (Όλα τα παραπάνω μας ανάγκασαν να συμβιβαστούμε οδηγώντας μας σε λάθη, συνειδητά και μη. Οι αδυναμίες της μελέτης μας είναι αφενός ο μικρός αριθμός του δείγματος μας και όπως αναφέραμε ήταν αδύνατον αν ξεπεράσει τους 60 ναυτικούς.

Επίσης η ύπαρξη διαφόρων ειδικοτήτων στο δείγμα μας σε διαφορετική αναλογία μπορεί να οδηγήσει σε παραπλανητικά αποτελέσματα αν δεν εξεταστούν εκτενώς τα αποτελέσματα της έρευνας μας.

#### **4.3 ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

Η συγκεκριμένη έρευνα αποτελεί μια πρώτη προσπάθεια σχετικά με το θέμα της ικανοποίησης των ναυτικών. Περιθώρια για παραπάνω έρευνα είναι βέβαιο

πως υπάρχουν διότι ο ανθρώπινος παράγοντας είναι το πιο σημαντικό πράγμα στην ναυτιλία και αν δεν μελετηθεί όπως του αρμόζει, ειδικά σε εποχές κρίσεων όπως βρισκόμαστε τώρα, μπορεί να οδηγήσει σε δύσκολες καταστάσεις στο πλοίο.

Η αναγκαιότητα της κατανόησης των συνθηκών που επηρεάζουν την ικανοποίηση των ναυτικών, καθώς και τα επίπεδα που αυτή διαχρονικά βρίσκεται, μέσω της ανάπτυξης και εγκατάστασης ενός μόνιμου οργάνου μέτρησης της ικανοποίησης τους, θεωρούμε ότι θα ενδιέφερε τον Παγκόσμιο Ναυτιλιακό Οργανισμό (IMO) αλλά και τις ίδιες τις Ναυτιλιακές εταιρίες.

Η διαδικασία αυτή θα είναι σε θέση να βοηθήσει:

- Στη διαχρονική παρακολούθηση των μεταβολών της ικανοποίησης των εργαζομένων στην ναυτιλία .
- Στον έλεγχο της αποτελεσματικότητας εφαρμογής οποιασδήποτε ενέργειας αφορά τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.
- Στην υιοθέτηση των απαραίτητων μέτρων για την εξάλειψη οποιαδήποτε μορφής εργασιακής δυσαρέσκειας που υπάρχει στους εργαζόμενους στην ναυτιλία.
- Στην εγκυρότητα των αποτελεσμάτων, δεδομένου ότι η διεξαγωγή επαναλαμβανόμενων ερευνών μειώνει το στατιστικό σφάλμα.

#### **4.4 ΤΕΛΙΚΕΣ ΚΡΙΤΙΚΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Το ανθρώπινο δυναμικό είναι ο σπουδαιότερος παράγοντας για την μακροχρόνια επιτυχία της επιχείρησης. Αποτελεί πόρο της επιχείρησης που προσφέρει παραγωγικές υπηρεσίες μέσω των ικανοτήτων, της γνώσης, της λογικής του και των αποφάσεων που λαμβάνει. Η ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από την ικανότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου της. Αυτό ισχύει σε μεγαλύτερο βαθμό για τις ναυτιλιακές επιχειρήσεις, οι οποίες λειτουργούν σε ένα πλήρες ανταγωνιστικό περιβάλλον όπου ο εργαζόμενος πρέπει να είναι σε συνεχή επαγρύπνηση και η εργασία

είναι ιδιαίτερος απαιτητική για εργαζομένους σε ναυτιλιακές μονάδες ξηρά αλλά κυρίως για εργαζόμενους στο βαπόρι. Το γραφείο στην ξηρά είναι απαραίτητο να στελεχώνεται με εργαζόμενους που έχουν γνώση των ιδιαιτεροτήτων της ναυτιλιακής βιομηχανίας και των απαιτήσεων της ναυτιλιακής διαχείρισης. Το πλοίο είναι περιουσιακό στοιχείο αξίας πολλών εκατομμυρίων δολαρίων, παράγει μεταφορικές υπηρεσίες μακριά από τα γραφεία της επιχείρησης στην ξηρά και η πορεία του εξαρτάται από τις γνώσεις, τις ικανότητες και την απόδοση των ατόμων που εργάζονται πάνω σε αυτό. Επιπλέον, εξαρτάται από τον βαθμό επικοινωνίας και τη δυνατότητα συνύπαρξης, συνεννόησης και συνεργασίας των μελών του πληρώματος σε συνθήκες καθημερινής λειτουργίας αλλά και σε συνθήκες έκτακτης ανάγκης.

Από τα ευρήματα της έρευνας προέκυψε ότι οι ναυτικοί είναι ικανοποιημένοι παρά το γεγονός ότι βιώνουν συνθήκες έντασης εργασίας. Αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στο υφιστάμενο σύστημα ανταμοιβής που καλύπτει σε μεγάλο βαθμό τα αρνητικά των συνθηκών εργασίας.

Γενικά δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές σε όλες τις διαστάσεις της ικανοποίησης από τα κοινωνικούς και δημογραφικούς παράγοντες – μεταβλητές που μελετήθηκαν.

Το εύρημα ότι οι νεότεροι σε ηλικία εμφανίζει την χαμηλότερη ικανοποίηση από το ύψος της αντιμισθίας, θα πρέπει να ερευνηθεί σε βάθος για να αναδειχθούν οι παράγοντες διαμόρφωσης αυτής.

Το εύρημα ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων που είναι σημαντικά μεγαλύτερη από αυτή των άγαμων, θα πρέπει να συσχετισθεί με τις επικρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις και προτεραιότητες και οπωσδήποτε αποτελεί αντικείμενο ευρύτερης μελέτης.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Ioannis Theotokas, Maria Progoulaki, Greek seafarers' attitude on the issue of multicultural working environment (2005).

MICHELLE THOMAS, HELEN SAMPSON and MINGHUA ZHAO, Finding a balance: companies, seafarers and family life

Parker, Anthony W. and Hubinger, Lyle M. and Green, S. and Sargent, Leisa and Boyd, Bob (1997) *A survey of the health stress and fatigue of Australian seafarers*. Australian Maritime Safety Authority, Australian Government.

Helen Sampson, Transnational drifters or hyperspace dwellers: an exploration of the lives of Filipino seafarers aboard and ashore (2003)

HENRIK L HANSEN\* and GYDA PEDERSEN, Influence of occupational accidents and deaths related to lifestyle on mortality among merchant seafarers. *International Journal of Epidemiology* 1996; 25: 1237–1243

Agho A.O., Mueller C.W. & Price J.L., (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a casual model, *Human Relations*, 46, 1007-1027.

Becker, B and Gerhard, B, (1996) “Human Resources and Organizational Performance: Progress and Prospects”, *Academy of Management Journal* (Special Issue: Human Resources and Organizational Performance), vol. 39, pp. 779-801.

Blanchflower, D.G. and Oswald A.J., (1999), "Wellbeing, insecurity and the decline of American job satisfaction", University of Warwick Working Paper.

Brown P., & Peterson A., (1994) "The effect of Effort vs Sales Performance and Job Satisfaction", Journal of Marketing, vol. 58, no 2, p. 70

Churchill, G.A., Ford, N.M. and Walker, O.C. (1974), "Measuring the job satisfaction

of industrial salesmen", Journal of Marketing Research, Vol. 11, pp. 323-32.

Clark A.E., (1997), "Job Satisfaction and Gender: Why are women so happy at work?", Labour Economics, 4, pp. 341-372.

Clark E. Andrew (1998), "Measures of job satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries", OEDE Labour Market and Social Policy – Occasional Papers , No 34/13-08-1998.

Clark, A.E. and Oswald A.J.(1996), "Satisfaction and Comparison Income", Journal of Public Economics, 61, pp. 359-381.

Dalton Melville, "Men who manage", 1959, *Fusions of feeling and theory in administration*. New York: Wiley.

Graham Young, David M. Tokar and Linda Mezydlo Subich,(1998), Journal of Vocational Behavior, Vol. 52, Issue 2, pp. 208 -223.

Judge, T.A., Hulin, C.L. (1993), "Job Satisfaction as a reflection of a disposition: A multiple source causal analysis", *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol.56 pp.388-421.

Judge T. A., C. J. Thoresen, J. E. Bono, and G.K. Patton (2001). "The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review", *Psychological Bulletin* 127, pp. 376-407.

Judge, T.A. Watanabe, S. (1993), "Another look at the job satisfaction – life satisfaction relationship", *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, pp. 939-948.

Kaiser, L.C. (2002), "Job Satisfaction: A comparison of Standard, Non-Standard, and Self-Employment Patterns across Europe with a special note to the Gender/Job Satisfaction Paradox" EPAG Working Paper 27.

Kangis, P., Gordon., and Williams, S,. (2000), Organizational climate and corporate performance: An empirical investigation, *Management Decision*, 38/8, pp. 531-540.

Koustelios, A.D., (2001), "Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers", *The International Journal of Educational Management*, 15(7), pp. 354-358.

Lloyd L. Byars and Leslie W. Rue (2007) *Human Resource Management* , McGraw-Hill College, International Edition

Locke, E.A.(1976), "The nature and consequences of job satisfaction", in Dunette, M.D. (Eds), Handbook of industrial and Organizational Psychology, Rand McNally, Chicago, IL, p.p. 1297 - 1350.

Lawler E and Porter L, Organizational Behaviour and Human Performance, Vol 2, 1967, pp 122-142.

Mayo Elton, "The Social Problems of an Industrial Civilization", 1945, Harvard School of Business Administration, Boston.

Mitchell T. R., Holtom B.C., and Lee T. W., (2001). "How to keep your best employees: Developing an effective retention policy". Academy of Management Executive 15. pp. 96 – 108.

Money B. & Graham L., (1999) , "Salesperson performance, pay and job Satisfaction: Tests of a model using data collected in the United States and Japan", Journal of International Business Studies, London" First Quarter, vol. 30, iss. 1, p.5

Oldham, Greg, Hackman, J., & Pearce, J. 1976. Conditions Under Which Employees Respond Positively to Enriched Work. Journal of Applied Psychology. 61 (4) pp. 395-403.

Patterson M., (1997), Impact of People Management Practices on Performance, Institute of Personnel and Development, London.

Reiner, M.D., Zhao, G. (1999), "The Determinants of Job Satisfaction Among United States Air Force Security Police". Review of Public Personnel Administration, Vol. 19, No. 3, pp. 5-18.



Roethlisberger, F. G., & Dickson, W. J. “ Management and the worker”. 1939.  
Cambridge, MA: Harvard University Press

Rusbult, C. E., Zembrodt, I. M., & Gunn, L. K. (1982). Exit, voice, loyalty, and neglect: responses to dissatisfaction in romantic involvement. *Journal of Personal and Social Psychology* 43, pp. 1230-1242.

Sloane, P. J. and Williams (1996), “Are Overpaid Workers Really Unhappy? A test of the Theory of Cognitive Dissonance”, *Labour*, 10, pp.3-15.

Stamouli, E. and H. J. Ipfling, (2001), “Job Satisfaction of Teachers: A comparative study”, Mimeo, University of Regensburg.

Weaver, C. N. (1978). Sex differences in the determinants of job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21 (2), pp. 265-274.

Weiss H. M., “ Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences” *Human Resource Management Review* 12 (2002) pp.173-194.

Ελληνική Βιβλιογραφία

Θεοδοσίου Ι και Πουλιάκα Κ. (2004) «Κοινωνικοοικονομικές διαφορές ως προς την Εργασιακή Ικανοποίηση των υψηλά και χαμηλά αμειβομένων εργαζόμενων στην Ελλάδα», Οικονομικό Δελτίο Τράπεζας της Ελλάδος 24, 1/05 , τεύχος Ιουλίου 2004 – Ιανουαρίου 2005, σελ. 91 - 132

Παπαλεξανδρή Ν., Μπουραντάς Δ.(2003) «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων», Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα

Χαλκιάς Ι. (2003), «Στατιστική: Μέθοδοι Ανάλυσης για Επιχειρηματικές Αποφάσεις», Rosili, Αθήνα.

Χυτήρης Σ. Λεωνίδας (2001). «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων», Interbooks, Αθήνα.

Κορρές Ι.Ε. Άλκης και Θανόπουλος Ν. Γιάννης (), «Ναυτιλιακή θεωρία και επιχειρηματικότητα στην εποχή της ποιότητας», εκδόσεις Interbooks

Γεωργαντόπουλος Ελ. Και Βλάχος Γ.Π., «Ναυτιλιακή Οικονομική», εκδόσεις J+J Ελλάς.

Γουλιέλμος Μ. Αλέξανδρος, «Η διοίκηση της διαχείρισης και της παραγωγής στις Ναυτιλιακές επιχειρήσεις», εκδόσεις Α. Σταμούλης.

Γουλιέλμος Μ. Αλέξανδρος, «Management Ναυτιλιακών επιχειρήσεων», 1<sup>η</sup> έκδοση , 2<sup>η</sup> έκδοση, 3<sup>η</sup> έκδοση -Α και Β τόμος- εκδόσεις Α. Σταμούλης.

Μεταξάς Ν. Βασίλης, «Αρχές Ναυτιλιακής Οικονομικής», εκδόσεις Παπαζήση

Γεωργαντόπουλος Ελ., «Ναυτιλιακή Οικονομική και Πολιτική», εκδόσεις Λιόντης.

Γκιζιάκης Κ. , Παπαδόπουλος Α., Πλωμαρίτου Ε., “Εισαγωγή Στις Ναυλώσεις” , εκδόσεις Α. Σταμούλης.

Γουλιέλμος Μ. Αλέξανδρος, «Λειτουργική διαχείριση Ναυτιλιακών επιχειρήσεων», εκδόσεις J+J Ελλάς.

Γουλιέλμος Μ. Αλέξανδρος & Γκιζιάκης Κ., ”Έλεγχος της ποιότητας στη ναυτιλιακή επιχείρηση και στο πλοίο, εκδόσεις Σταμούλη.

Πανεπιστημιακές σημειώσεις:

Θεοτοκάς Γιάννης, « Εισαγωγή στις ναυτιλιακές σπουδές», ακαδημαϊκό έτος 2002-2003

Θεοτοκάς Γιάννης, « Διοίκηση ναυτιλιακών επιχειρήσεων», », ακαδημαϊκό έτος 2005-2006

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

### 1. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη «ΝΑΥΤΙΛΙΑ»

---

*Το ερωτηματολόγιο αυτό είναι ανώνυμο. Παρακαλείσθε να μην σημειώσετε πουθενά χαρακτηριστικά της ταυτότητάς σας (Υπογραφή, Ονοματεπώνυμο κτλ.)*

Παρακαλώ συμπληρώστε με ένα (X) την καταλληλότερη απάντηση αναφορικά με τα προσωπικά σας στοιχεία.

**Φύλο:**

Άν  
δρ  
ας

Γυναίκα

**ΧΩΡΑ ΚΑΤΑΓΩΓΗΣ:** ΟΥΚΡΑΝΙΑ ....., ΡΩΣΙΑ..... , ΓΕΩΡΓΙΑ .....

**ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ:**

**Ηλικία**

α. Έως 20 ετών

β. Από 20 έως 35 ετών

δ. Από 35 έως 49 ετών

ε. Πάνω από 50 ετών

**Έτη εργασίας στην Ναυτιλία που εργάζεσθε σήμερα**

α. Λιγότερο από 5 έτη

β. Από 5 έως και 9 έτη

γ. Από 10 έως και 15 έτη

---

---

**Οικογενειακή κατάσταση**

α. Άγαμος - η

β. Έγγαμος

Έχετε  
Παιδιά:

Να  
ι

Όχι

**Μορφωτικό Επίπεδο**

α. Απόφοιτος Δημοτικού

β. Απόφοιτος Γυμνασίου

γ. Απόφοιτος Λυκείου

ε. Πτυχίο

**Απαντήστε, τώρα, στις παρακάτω ερωτήσεις με ένα ΝΑΙ ή ένα ΟΧΙ (να σημειώσετε ένα κύκλο στην απάντηση που επιλέγετε) . Οι απαντήσεις σας να είναι ειλικρινείς, πρέπει, δηλαδή, να σας εκφράζουν τη στιγμή που απαντάτε:**

Είστε εύκολος /η στο γέλιο (γελάτε εύκολα); ΝΑΙ  
ΟΧΙ

Όταν θυμώνετε συχνά; ΝΑΙ ΟΧΙ

Κλαίτε σε καταστάσεις δύσκολες (θάνατος, χωρισμός); ΝΑΙ  
ΟΧΙ

Γενικά, οι φίλοι σας είναι σχεδόν όλοι συνάδελφοι από τη δουλειά; ΝΑΙ  
ΟΧΙ

Λένε ότι το χρήμα κάνει την ευτυχία. Συμφωνείτε;  
ΝΑΙ ΟΧΙ

Είστε πάντα ειλικρινής με τους ανώτερούς σας στην εργασία σας;  
ΝΑΙ ΟΧΙ

Πιστεύετε ότι η εργασία είναι από τα πιο σημαντικά πράγματα στη ζωή;  
ΝΑΙ ΟΧΙ

**Απαντήστε, τώρα, στις παρακάτω ερωτήσεις με το σημείο της κλίμακας που σας εκφράζει ακριβώς, και με τον τρόπο που ορίζει η κάθε ερώτηση.**

Είστε ικανοποιημένος /η από τη ζωή σας; (Δώστε 1 μόνο απάντηση)

- Πάρα πολύ
- Αρκετά
- Λίγο
- Πολύ λίγο
- Καθόλου

Είστε ικανοποιημένος /η από την δουλειά σας; (Δώστε 1 μόνο απάντηση)

- Πάρα πολύ

- Αρκετά
- Λίγο
- Πολύ λίγο
- Καθόλου

Είστε ικανοποιημένος /η από τον τρόπο διοίκησης των ανώτερών σας, γενικώς, στους χώρους εργασίας σας; (Δώστε 1 μόνο απάντηση)

- Πάρα πολύ
- Αρκετά
- Λίγο
- Πολύ λίγο
- Καθόλου

Είστε ικανοποιημένος /η από το κλίμα συνεργασίας με τους συναδέλφους σας στην υπηρεσία σας; (Δώστε 1 μόνο απάντηση)

- Πάρα πολύ
- Αρκετά
- Λίγο
- Πολύ λίγο
- Καθόλου

Είστε ικανοποιημένος /η από το ύψος της αντιμισθίας που λαμβάνετε σε σχέση με την εργασία που προσφέρετε στην υπηρεσία σας; (Δώστε 1 μόνο απάντηση)

- Πάρα πολύ
- Αρκετά
- Λίγο
- Πολύ λίγο
- Καθόλου

Πιστεύετε ότι μόνο η αύξηση του μισθού των υπαλλήλων μπορεί να τους παρακινήσει να βελτιώσουν την απόδοσή τους στην εργασία; (Σημειώστε 1 μόνο απάντηση)

- Το πιστεύω απολύτως
- Απλώς το πιστεύω
- Το πιστεύω λίγο αλλά έχω και αρκετούς ενδιασμούς
- Δεν το πιστεύω
- Δεν το πιστεύω με κανένα τρόπο (κάθετα αντίθετος/η)



# РАМЕТЪМО ТЕПАА