

Αιτίες συγκρούσεων μεταξύ μελών του πληρώματος στα εμπορικά πλοία



Του **Δημητρίου Βασιλόπουλου**, πλοίαρχου Α΄ τάξης με ειδίκευση στη διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού – διαμεσολάβηση

Ο καπτ. Δημήτριος Βασιλόπουλος παρουσιάζει τις κυριότερες αιτίες των συγκρούσεων εν πλω, καθώς και τους συνηθέστερους τρόπους επίλυσης αυτών των συγκρούσεων, ανάμεσα στα μέλη του πληρώματος.

Στο πλαίσιο πρωτογενούς έρευνας, που πραγματοποιήθηκε από τον Δημήτρη Βασιλόπουλο, πλοίαρχο Α΄ τάξης ΕΝ, διδάσκοντα εισηγητή Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού Μακεδονίας και επιστημονικό συνεργάτη του εργαστηρίου περιβαλλοντικής τεχνολογίας του Τμήματος Χημικών Μηχανικών – Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, προέκυψαν τρία ευρευνητικά ερωτήματα σε σχέση με το αν υπάρχουν συγκρούσεις μεταξύ μελών του πληρώματος μέσα σε ένα πλοίο, τα αίτια και ο τρόπος διαχείρισής τους.

Αναφορικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, σχετικά με το εάν υπάρχουν συγκρούσεις ανάμεσα στα μέλη του πληρώματος του πλοίου, η πλειοψηφία δήλωσε ότι υπάρχουν, κυρίως μεταξύ των συναδέλφων (67,5%) και μεταξύ εργαζομένων διαφορετικής ιεραρχικής διαβάθμισης (42,5%).

Ως προς το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, για τις αιτίες των συγκρούσεών τους, οι βασικές αιτίες φαίνεται να είναι η αύξηση των ωρών εργασίας των εργαζομένων στα πλοία (85%), ενώ άλλοι βασικοί λόγοι είναι η ψυχολογική πίεση κατά τη μετάβαση από τη θάλασσα στην ξηρά και το αντίθετο (πάνω από το 50%), δυσκολία προσαρμοστικότητας στην επιστροφή τους στα οικογενειακά τους σπίτια (52,5%), το άγχος (87,5%), η δυσκολία επικοινωνίας, συνοχής και συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών ανθρώπων (55%), η συναισθηματική και ψυχολογική πίεση από τον περιορισμένο εργασιακό χώρο (55%), η μη ασφάλεια, οι κανονισμοί, ο περιορισμένος χώρος εργασίας και η μη επαφή με τον «έξω κόσμο» (45%), οι φυσικοί κίνδυνοι του επαγγέλματος (47,5%), η ύπαρξη διοικητικών αδικιών εις βάρος τους (50%), ανταγωνιστική διάθεση για ιεραρχική άνοδο (50%), η μη αρμονική διαφυλική συνύπαρξη και συνεργασία (37,5%), μη επαγγελματική ικανοποίηση (42,5%), ο ανταγωνισμός λόγω μισθολογικής διαφοροποίησης μεταξύ τους (35%) και οι διαφορετικές απόψεις μεταξύ τους (50%).

Στις αιτίες δεν εντάσσονται το διαφορετικό υπόβαθρο των εργαζομένων, γεγονός που δείχνει ότι υπάρχει αρμονική σχέση και αποδοχή της διαφορετικότητας μεταξύ των μελών του πληρώματος. Επίσης, δεν υπάρχει ρατσισμός.

Τέλος, κατά το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, για τον τρόπο διαχείρισης των



συγκρούσεων μεταξύ των μελών του πληρώματος του πλοίου, υπάρχει επιβεβαίωση με τις δηλώσεις των ναυτικών, ότι δηλαδή τη διαχείριση των συγκρούσεων αναλαμβάνει ο πλοίαρχος (55%), η μέθοδος επίλυσης των συγκρούσεων είναι η διαμεσολάβηση (40%), οπότε και υφίσταται παρέμβαση σε κάθε περίπτωση σύγκρουσης (50%), είναι επιβεβλημένο ο διαμεσολαβητής να έχει ανάλογες δεξιότητες, εμπειρία και ικανότητες για τη διαχείριση των συγκρούσεων (52,5%), επίσης να είναι οικείο πρόσωπο και έμπιστο στους εμπλεκόμενους στη σύγκρουση (60%), υφίστανται περιφρονητικές επιθέσεις μεταξύ των αντιμαχόμενων μερών κατά τη διαδικασία της διαμεσολάβησης (42%), ο διαμεσολαβητής είναι καθοδηγητικός (55%), και ο διαμεσολαβητής ενθαρρύνει την εποικοδομητική επικοινωνία μεταξύ αυτού και των αντιμαχόμενων (62,5%), ενώ βιβλιογραφικά ο διαμεσολαβητής οφείλει να ενθαρρύνει την εποικοδομητική επικοινωνία που θα πρέπει να υπάρχει μεταξύ μόνο των αντιμαχόμενων μερών της σύγκρουσης.

Ωστόσο, φαίνεται ότι ο διαμεσολαβητής εκφράζει τις απόψεις του και θέτει ποινές, κάτι για το οποίο δεν συμφωνεί η βιβλιογραφία ως ορθή και αποτελεσματική μέθοδο της διαμεσολάβησης. Επίσης, προβληματισμό προκαλεί και η διανομή των ίσων περίπου απαντήσεων, άρα της άγνοιας των συμμετεχόντων της έρευνας σχετικά με την ύπαρξη ειδικού διοικητικού τμήματος που αναλαμβάνει και έχει την ευθύνη της διοίκησης των ανθρωπίνων πόρων και του πληρώματος, παρόλο που βιβλιογραφικά υπάρχει. Εξίσου μοιρασμένες είναι και οι θέσεις του δείγματος για το πόσο εισακούν στις απόψεις του πλοιάρχου, που επιβάλλει τις αποφάσεις του για την επίλυση της

σύγκρουσης. Δεν υπάρχει ομοφωνία ως προς τη διακοπή του λόγου των αντιμαχόμενων μερών στη διαδικασία της διαμεσολάβησης από τον διαμεσολαβητή, γεγονός άλλωστε που δεν υποστηρίζεται βιβλιογραφικά, καθώς βιβλιογραφικά οι εργαζόμενοι δεν εισακούν στις απόψεις του διαμεσολαβητή. Δεν υπάρχει ομοφωνία και ως προς τη διατήρηση σημειώσεων από τον διαμεσολαβητή, όπως πρέπει, βάσει βιβλιογραφίας, να γίνεται. Τέλος, φαίνεται να μη χρησιμοποιούνται εξειδικευμένες τεχνικές διαμεσολάβησης από τον πλοίαρχο, όπως συστήνεται βιβλιογραφικά.

Η προσωπική μου παρατήρηση, αξιολογώντας τα αποτελέσματα της έρευνας, έχει ως εξής:

Φαίνεται από την ανάλυση των ερωτηματολογίων ότι όταν δεν υπάρχει αρμονικό εργασιακό κλίμα, βασική ευθύνη φέρει η έλλειψη κατάρτισης ενός τουλάχιστον μέλους του πληρώματος (κατά κανόνα αξιωματικός ή πλοίαρχος) το οποίο θα είναι αρμόδιο για τη διαχείριση των συγκρούσεων μεταξύ μελών του πληρώματος, κατ' επέκταση για την ύπαρξη θετικού εργασιακού κλίματος, άρα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων του πλοίου. Η λύση θα μπορούσε να δοθεί μέσω της επιμόρφωσης και της κατάρτισης σε θέματα διαμεσολάβησης μεταξύ μελών του πληρώματος.

Εν κατακλείδι, διαπιστώνεται ότι υφίσταται ημιμάθεια σε επίπεδο τεχνικών και εφαρμογής της διαμεσολάβησης από τους σύγχρονους πλοιάρχους που αναλαμβάνουν τον ρόλο του διαμεσολαβητή σε περιστατικά συγκρούσεων μεταξύ των μελών του πληρώματος του πλοίου.

Στην έρευνα έλαβαν μέρος σαράντα Έλληνες εν ενεργεία ναυτικοί διαφορετικής ιεραρχικής διαβάθμισης.