

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
EESTI MEREAKADEEMIA
Merenduskeskus

Helen Link

**Laevapereliikmetele psühholoogilise abi osutamise ja nõustamise
vajadus Eestis tegutsevate laevandusettevõtete näitel**

Magistritöö

Juhendaja: Anatoli Alop, PhD

Kaasjuhendaja: Mari-Liis

Tohvelmann, MA

Tallinn, 2023

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikidele teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Helen Link

.....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 204305VAAM

Üliõpilase e-posti aadress: helen.link@outlook.com

Juhendaja PhD, Anatoli Alop,

Kaasjuhendaja MA, Mari-Liis Tohvelmann:

Töö vastab lõputööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Itella Logistics OÜ juhatuse esimees, Meelike Paalberg

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

Sisukord

Annotatsioon.....	5
Kasutatud lühendid.....	6
Sissejuhatus	7
1 Vaimse tervise tähtsus töökohal	9
1.1 Vaimse tervise tähtsus merel	10
1.2 Vaimset tervist ohustavad seisundid ja võimalikud vaimse tervise probleeme tekitavad tegurid.....	12
1.2.1 Stress.....	13
1.2.2 Ärevus ja depressioon.....	14
1.2.3 Töö- ja perekonflikt	15
1.2.4 Ohutu mehitatus.....	16
1.2.5 Väsimus	17
1.2.6 Isolatsioon.....	18
1.2.7 Haigestumine	19
1.2.8 Läbipõlemine	19
1.2.9 Mereõnnetused.....	20
1.3 Meretööd reguleerivad õigusaktid	20
1.3.1 Meretöö konventsioon	21
1.4 COVID-19 pandeemia mõju meremeeste heaolule	24
1.5 Olemasolevad võimalused psühholoogilise abi saamiseks merendussektoris	26
2 Uurimistöö metoodika	28
2.1 Uurimisstrateegia.....	28
2.2 Valimi koostamise põhimõtted ja kirjeldus	29
2.3 Uurimisprotseduur	29
3 Uurimistulemuste kokkuvõte.....	32
4 Uurimistulemuste analüüs ning soovitused	43
4.1 Psühholoogilise abi vajadus.....	43
4.2 Ettevõtte tegevus.....	46
4.3 Nauditavad tegevused laeva pardal	48
4.4 Muret või stressi tekitavad aspektid	50
4.5 Tegevused vaimselt keerukas olukorras	51
4.6 COVID-19 pandeemia.....	53

4.7	Sõda Ukrainas.....	54
4.8	Kokkuvõte järeldustest ja autori soovitusel	54
	Kokkuvõte	56
	Summary.....	58
	Viidatud allikad	58
	Lisa 1 Küsimustik meremeeste vaimse tervise teemal	66

Annotatsioon

Merenduses on väga olulisel kohal turvalised töövõtted ja töökeskkond, kuid meremeeste vaimne tervis jääb tihti tahaplaanile. Magistritöö eesmärgiks oli uurida laevapere liikmete psühholoogilise nõustamise ja abi vajadust oma karjääri jooksul. Lähemalt uuriti kas ja mil määral meremehed vajavad või on vajanud psühholoogilist nõustamist.

Andmete kogumiseks viidi läbi kombineeritud uuring, andmeid koguti läbi küsimustiku ja intervjuude. Uurimistulemused annavad ülevaate psühholoogilise abi vajadusest meremeeste hulgas ja selgitavad välja enimlevinud stressi või muret tekitavad aspektid laevapere liikmete seas. Analüüsides küsimustiku vastuseid selgus, et ligi neljandik vastanud meremeestest (23,2%) tunneb vajadust psühholoogilise abi järele merel töötamise ajal või meresõidu karjääri lõppedes, tulemust kinnitavad ka läbiviidud intervjuud.

Töö autor soovib edendada vaimse tervise olulisust ning antud töö võib olla hea indikaator eelkõige Eestis tegutsevatele laevandusettevõtetele, laevaomanikele ja ametiühingutele minemaks süvitsi meremeeste vaimse heaolu tagamisel.

Märksõnad: *vaimne tervis, meremeeste heaolu, töökeskkond, seadusandlus*

Kasutatud lühendid

ILO	Rahvusvaheline Tööorganisatsioon, ingl. <i>International Labor Organization</i>
IMO	Rahvusvaheline Mereorganisatsioon, ingl. <i>International Maritime Organization</i>
ISM	Rahvusvaheline meresõiduohutuse juhtimise koodeks, ingl. <i>International Safety Management Code</i>
ISWAN	Rahvusvaheline meremeeste heaolu ja abi võrgustik, ingl. <i>International Seafarers' Welfare and Assistance Network</i>
ITF	Rahvusvaheline Transporditöötajate Föderatsioon, ingl. <i>International Transport Workers' Federation</i>
MKM	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
MLC 2006	Meretöö konventsioon, ingl. <i>Maritime Labor Convention</i>
Paris MoU	Pariisi vastastikuse mõistmise memorandum, ingl. <i>The Paris Memorandum of Understanding</i>
SOLAS	Rahvusvaheline konventsioon inimeste ohutusest merel 1974, ingl. <i>International Convention for Safety of Life at Sea</i>
STCW	Rahvusvaheline meremeeste väljaõppe, diplomeerimise ja vahiteenistuse standardite konventsioon, ingl. <i>International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers</i>
UNCTAD	Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni Kaubandus- ja Arengukonverents, ingl. <i>United Nations Conference on Trade and Development</i>

Sissejuhatus

Meremehe ametit on läbi aegade peetud üheks rahvusvahelisemaks ja samas ka ohtlikumaks ametiks. Meremehe amet on alati olnud seotud kodust ja perekonnast eemal olemisega ning on kirjeldatud ka kui väga üksildast elukutset. Merenduses on väga olulisel kohal turvalised töövõtted ja töökeskkond, kuid meremeeste vaimne tervis jääb tihti tahaplaanile. Vaimse heaolu hoidmine on tõusmas aina olulisemale kohale töökeskkonnas.

Rahvusvaheline merendusorganisatsioon (IMO) pühendas 2018. aastal 25. juunil peetava meremeeste päeva meremeeste heaolule, pöörates erilist tähelepanu just vaimsele tervisele. Korraldatud kampaania eesmärgiks oli suurendada teadlikkust meremehi mõjutavatest vaimse tervise probleemidest ning pakkuda lahendusi ning vahendeid nendega toimetulekuks. Kampaania tõstis esile ja tutvustas parimaid tavasid ja häid näiteid, kuid tõi paratamatult esile ka murekohti ning näiteid puudustest (IMO, 2018). Peale 2018 aasta kampaaniat pole ka IMO vaimse tervise temaga aktiivselt edasi tegelenud ega avaldatud juhendmaterjale ja materjale edendamiseks meremeeste vaimset tervist (IMO). Meremeeste vaimse tervise temaatika tõusis uuesti päevakorda COVID-19 pandeemia ajal.

Meretöö konventsiooni ja samuti ka siseriiklike töötervishoidu reguleerivate õigusaktide kohaselt peab tööandja rakendama ennetusmeetmeid, et vähendada vaimsetest ohuteguritest tingitud riskitegureid. Lisaks on vajalik regulaarne töötervishoiuarsti külastamine ning tegelemine töötajate vaimse tervise heaoluga töökohas (Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni Meretöö konventsioon, 2017; Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 2023).

Magistritöö eesmärgiks on uurida laevapere liikmete psühholoogilise nõustamise ja abi vajadust oma karjääri jooksul. Lähemalt uuritakse kas ja mil määral meremehed vajavad või on vajanud psühholoogilist nõustamist. Töö autor soovib edendada vaimse tervise olulisust ning antud töö võib olla hea indikaator eelkõige Eestis tegutsevatele laevandusettevõtetele, laevaomanikele ja ametiühingutele minemaks süvitsi meremeeste vaimse heaolu tagamisel. Kuna meremeeste vaimse tervise küsimus on merendussektoris päevakorral, siis püstitatakse hüpotees, et uuringus osalenutest valdav enamus laevapere liikmeid vajab psühholoogilist abi või nõustamist enda meresõidu karjääri jooksul.

Magistritöö eesmärgist lähtuvalt on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- Selgitada välja milliste aspektidega toimetulekul on meremeestel psühholoogilist abi vaja.
- Uurida psühholoogilise abi vajaduse olemasolu erinevate vanusegruppide, ametipositsioonide ja soo lõikes.
- Selgitada välja keda sooviksid meremehed psühholoogilist abi andmas näha ning kas psühholoogiline abi peaks olema kättesaadav laeva pardal.

Magistritöös on kombineeritud kvantitatiivne ja kvalitatiivne uurimismeetod. Põhjalike tulemuste saamiseks on küsitletud meremehi erinevatest ettevõtetest ja erinevatelt ametipositsioonidelt ning läbi on viidud intervjuud. Uurimisobjektideks on tegevmeremehed kui ka meremehed, kes hetkel enam merd ei sõida, kuid on seda varasemalt teinud.

Käesolev magistritöö koosneb neljast osast. Esimene osa – vaimse tervise tähtsus – annab ülevaate vaimse tervise tähtsusest töökeskkonnas ja merendussektoris, kirjeldab enimlevinud vaimset tervist ohustavad seisundeid ja võimalikke vaimse tervise probleeme tekitavaid tegureid ning annab ülevaate meretööd reguleerivatest seadustest. Magistritöö teine osa kirjeldab uurimisstrateegiat, valimi koostamise põhimõtet ja uurimisprotseduuri. Kolmandas peatükis on esitatud uurimistulemuste kokkuvõtte. Magistritöö andmete analüüsi osas on esitatud uurimistulemuste analüüs ja töö autori soovitused.

1 Vaimse tervise tähtsus töökohal

Maailma Terviseorganisatsioon kirjeldab vaimset tervist kui heaoluseisundit, milles inimene realiseerib oma võimeid, tuleb toime igapäevase elu pingetega, suudab töötada tootlikult ja tulemusrikkalt ning on võimeline andma oma panuse ühiskonna heaks (Sotsiaalministeerium, 2023). Positiivne heaolu viitab rahulolule tööelus ja huvile igapäevaste tegevuste vastu (Carotenuto et al., 2013). Vaimse tervise hoidmine on üks olulisemaid teemasid töökeskkonnas. Suur osa töötajatest puutub kokku intellektuaalseid ja psühholoogilisi väljakutseid esitavate tööülesannetega, ning seetõttu on psühholoogiline ja sotsiaalne töökeskkond arenenud riikides üks olulisemaid tööohutusega seotud teemasid (Töökeskkonna vaimse tervise analüüs, 2019).

Vaimset tervist mõjutavad mitmed tegurid, sh töökeskkond, mille erinevad ohutegurid võivad olla vaimse tervise häire algpõhjuseks, soodustades psüühika- ja käitumishäire väljakujunemist ja seeläbi töövõime vähenemist. Vaimse tervise probleemidega töötaja puhul langeb motiveeritus, produktiivsus, suureneb töölt puudumine ja haigena töötamine. Psühhosotsiaalsed ohutegurid võivad näiteks põhjustada töötajas tööstressi ja suurendada ärevuse, depressiooni ja läbipõlemise riski (Töökeskkonna vaimse tervise analüüs, 2019).

Sageli mõistetakse vaimse tervise probleeme töötajate ja tööandjate poolt valesti või probleemide mõju alahinnatakse. Vaimse tervise häiret tuleks käsitleda organisatsiooni, kui terviku probleemi, mitte kui üksikisiku probleemi. Psühhosotsiaalsete riskide haldamisel on kõige efektiivsem ennetav, terviklik ja süstemaatiline tegutsemine. Esmane preventatsioon töökohal hõlmab eelkõige vaimse tervise probleemide riskide juhtimist ehk psühhosotsiaalsete ohutegurite tuvastamist, hindamist ja maandamist (Töökeskkonna vaimse tervise analüüs, 2019).

Riskide hindamise esimese sammuna tuleb kindlaks teha töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohud. Psühhosotsiaalsed ohutegurid võivad olla õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine töö, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või

füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi (Töökeskkonna vaimse tervise analüüs, 2019).

Tööandjal on oluline mõista, millised psühhosotsiaalsed ohutegurid tema alluvuses olevaid töötajaid mõjutavad. Informatsiooni töötajatele mõjuvatest ohuteguritest saab koguda läbi viies vestlusi või küsimustikke. Oluline on luua avatud ja toetav õhkkond, mis julgustab töötajaid ausalt oma tööga seotud muredest rääkima (Töökeskkonna vaimse tervise analüüs, 2019). Vaimse tervise väärtustamist on hea alustada juhtasandilt (Tööelu, 2021).

Ohtude tuvastamise järgselt on oluline vajalike meetmete kavandamine ja elluviimine. Tööandja saab maandada neid psühhosotsiaalseid ohutegureid, mis on otseselt seotud töökeskkonna või töökorraldusega ja mis alluvad tööandja kontrollile. Nendeks maandavateks meetmeteks võivad olla näiteks töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks muutmine, töötaja töökoormuse optimeerimine, puhkepauside võimaldamine, infoliikumise tõhustamine, otsese juhi toetus, kaasamine otsuste tegemisse, aga ka ahistamise/kiusamise mittetolereerimine. Seejuures võib tööandja toetada töötajate üldist vaimset tervist terviseedenduslike tegevustega, mis on näiteks: ühisüritused, lõõgastumiseks ja sportimiseks sobiva keskkonna ja aja pakkumine, psühholoogi/nõustaja teenuse võimaldamine (Töökeskkonna vaimse tervise analüüs, 2019).

1.1 Vaimse tervise tähtsus merel

Üle 80% ülemaailmsest kaubamahust ja üle 70% selle väärtusest veetakse laevade pardal ja käideldakse kogu maailma sadamates, seega ei saa meretranspordi tähtsust kaubanduse ja arengu jaoks üle tähtsustada (UNCTAD 2017). Transpordiameti andmetel oli 2019. aastal kehtivate dokumentidega laevapereliikmete arv Eestis 8205 isikut (MKM 2022) ja Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni Kaubandus- ja Arengukonverentsi (UNCTAD) 2022. aasta andmete põhjal on maailmas 1,9 miljonit (UNCTAD 2022) meremeest.

Peaaegu kõik merel tehtavad tööd on suuremal või vähemal määral ohutuse seisukohast kriitilised ja seetõttu võib töötulemuslikkuse langus mis tahes põhjustel, sealhulgas psühholoogilistel põhjustel, seada ohtu teisi meremehi, reisijaid või laeva (Carter, 2005).

Meremehed tunnevad end maismaal töötajatest erinevalt oma töö- ja elumustrite tõttu, mida on võrreldud reguleeritud, piiratud ja eraldatud vangla- või varjupaigamaailmaga. Kuigi meresõiduidentiteet on meremeestel olemas, on meeskonnas harva ühine identiteet, kuna see jaguneb auastme, osakonna, rahvuse ja vahi järgi. See võib põhjustada märkimisväärset isolatsiooni (Carter, 2005).

Võrreldes maismaa töötajatega on merendusel ainulaadsed omadused. Laev pole mitte ainult meremeeste töökoht, vaid ka koht, kus nad elavad, magavad ja suhtlevad. Laeva pardal on meremehe töö keeruline, pikk ja väga stressirohke. Laev on eraldatud koht ja pardal olevad meremehed peavad olema iseseisvad ning võimelised erinevate olukordadega toime tulema. Hoolimata sellest, et pardal on regulaarne töö- ja puhkerežiim, peatatakse puhkeajad olukordades, kus eeldatakse kogu meeskonna osalemist, näiteks kui laev väljub või saabub sadamasse või kui laev on sattunud hädaolukorda. Lisaks peavad meremehed tegelema ohtlike lastide ja karmide ilmastikuoludega. Pärast tööpäeva lõppu ei saa meremehed koju minna, vaid jäävad laevale. Isegi kui laev on sadamas, on meremeestel väga piiratud võimalused välismaailmaga suhtlemiseks (lühike aeg sadamates, sadamate kaugus keskustest, sadamalubade puudumine, internetiühenduse puudumine). (Zhao et al., 2021).

Oluliste stressitegurite hulka kuulub pidev vajadus uute meeskonnaliikmete kaasamiseks ja nendega kohanemiseks. Samuti esineb konstantse või vahelduva ajasurve muster, mis tavaliselt sõltub järgmisest sadamakülastusest ja dokkimise sagedusest. Tähtajalist töölepingut seostatakse samuti suurema pingeseisundiga, kuna isik tunneb muret järgmise lepingu ning tulevase sissetuleku pärast. See surve langeb sageli ebavõrdselt meeskonna erinevatele liikmetele. Vanemohvitserid töötavad laeval alaliselt, kuid nooremohvitseritel ja reakoosseisul selline kindlus puudub (Carter, 2005).

Levinud stressitegurid on järgmised: töötunnid, reisi pikkus, kõrgemate ametikohtade seos kodakondsusega, erinevad palgamäärad sama töö eest, vanuseline diskrimineerimine töölevõtmisel, juurdepääs tervishoiule töötamise ajal ja erinevused töölepingute vahel. Kuigi kapten ja vanemohvitserid võivad luua hea psühhosotsiaalse kliima, on nad ka ise isoleeritud

ja allutatud laevaomanike, sadamaoperaatorite ja ametiasutuste otsesele survele (Carter, 2005).

Meremehed peavad väga tähtsaks pere ja sõprade ning sadamapõhiste hoolekandeesutuste toetust. Täiendavad välise toetuse allikad võivad hõlmata laevandusettevõtteid, ametiühinguid, kuid samuti sadamariikide, lipuriikide ja meremeeste koduriikide valitsusasutusi. Väline tugi võib olla kasulik mitmel viisil. Näiteks võivad pere ja sõbrad leevendada meremeeste muret kodus valitseva olukorra pärast; üksikisikud ja organisatsioonid võivad pakkuda emotsionaalset tuge isiklikult, telefoni või interneti kaudu; laevafirmad, sadamariigid ja meremeeste koduriigid võivad teha koostööd meeskonnavahetuse korraldamiseks; laevandusettevõtete kaldapersonal võib osa pandeemiast põhjustatud täiendavast haldustööst üle võtta või laevandusettevõtteid võivad pakkuda meremeeste ja nende perede toetamiseks paindlikke makseskeeme (Paukzstat, Grech, et al., 2022).

Teadlikkus vaimse tervise probleemidest laevade pardal kasvab ja sealhulgas vaimse tervise teavet pakkuvate lendlehtede suurem kättesaadavus laevadel ja dokkides. Paljud depressiooni ja enesetappudega tegelevad algatused on aga oma fookuselt ja lähenemiselt individuaalsed (nt. abiliinid). Algatused, nagu stressi vähendamise voldikud või ööpäevaringne abitelefon, on suunatud meremeestele endile ja on seetõttu ainult stressi tagajärgedega tegelemine või toetus stressoritega toimetulekuks. Kuigi need algatused on teadlikkuse tõstmisel ja stressiga toimetuleku toetamisel väga olulised, ei keskendu need esmaste tööalaste stressorite vähendamisele (McVeigh & MacLachlan, 2019).

1.2 Vaimset tervist ohustavad seisundid ja võimalikud vaimse tervise probleeme tekitavad tegurid

Vaimse tervise häire on probleem, mis mõjutab inimese käitumist, tundeid ning suhtlemist teiste inimestega. Negatiivsetest emotsioonidest eristab vaimse tervise häireid see, et häirivad tunded ei möödu, vaid hakkavad mõjutama inimese igapäevaelu ja toimetulekut. Paljud vaimsed häired on ennetatavad, enamik on ka ravitavad (Terviseinfo, 2022).

Hinnanguliselt kogeb aastas vaimse tervise probleemi iga viies inimene, kuid kogu elu jooksul iga teine inimene maailmas. Eestis kannatas 2017. aastal vaimse tervise häire all 13,2% elanikkonnast (Terviseinfo, 2022).

Meresõiduga seotud stressi tekitavad tegurid on oluliseks probleemiks, mida tuleks teada ja ennetada. Stressi tekitavad tegurid võivad põhjustada paljusid haigusi ning kutsealane tegevus on stressi põhjuseks 25% juhtudest (Carotenuto et al., 2013).

1.2.1 Stress

Stressi all mõistetakse keha ja meelte vastust organismile suurte nõudmistega toimetulekuks. Stress on organismi pingeseisund, mis häirib keha tavapärasest toimimist (Suija, 2011). Bioloogilisest aspektist on stressi olemasolu vältimatu ja füsioloogilist aktivatsiooni arvestades eluks vajalik, kuid seejuures on oluline, millisel määral see esineb ja kas see on situatsiooniga vastavuses. Seega, hoolimata stressiga seotud kohastumuslikest aspektidest, peetakse stressi peamiseks faktoriks, mis mõjutab inimeste igapäevaeluga toimetulekut, kuna on seotud vaimsete ja füüsiliste terviseprobleemidega (Rinderberg, 2016).

Tajutud stressi on käsitletud kui inimese hinnangut sündmustele, mida nad peavad stressirohketeks. Seega on indiviidi hinnang stressorile ning stressi tajumine olulisem kui stressor ise. Stressi on defineeritud kui negatiivset emotsionaalset kogemust, millega kaasnevad biokeemilised, füsioloogilised, kognitiivsed ja käitumuslikud muutused, mis on suunatud kas olukorra muutmisele või selle mõjuga kohanemisele (Rinderberg, 2016).

Kiire töötempo, suur vastutus või töökoormus tekitavad stressi seda enam, mida rohkem kaasnevad sellega tunded, et töö ei paku huvi, selle tegemiseks puudub kutsumus ning halvad suhted juhi või kolleegidega. Stressi ja tööga rahulolematust võivad suurendada ka halvad töötingimused, näiteks müra, nõrk valgustus, liiga madal või kõrge temperatuur, niiskus, vibratsioon, tolm, puudulikud töövahendid (Suija, 2011).

Tööstressiga seostatakse ka unehäireid, maohaavandite teket, astmat ning vähi teket. Stressis inimestele on omane ebatervislik toitumine, suitsetamine, alkoholi ja teiste psühhotroopsete ainete suurem kasutamine. Sealjuures suurendab stress õnnetuste, sh tööõnnetuste

tõenäosust ning pikaajaline stress võib põhjustada depressiooni ja läbipõlemist (Töökeskkonna vaimse tervise analüüs, 2019).

1.2.2 Ärevus ja depressioon

Depressioon on püsivalt väljendunud meeleolu alanemine, millega kaasneb elurõõmu kadumine, energia vähenemine ning mille tulemusena langeb toimetulekuvõime ja elukvaliteet (Kapsi & Kulev, 2023). Kerged depressiooni sümptomid on inimese jaoks tavaliselt ebameeldivad, tekitades mõningaid raskusi igapäevases töös ja suhtlemises. Mõõduka depressiooniga isikul on harilikult märgatavaid raskusi sotsiaalses, tööalases ja koduses tegevuses. Raske depressiooni puhul on tihti võimatu jätkata tööalast tegevust – kui, siis väga osaliselt või piiratud ulatuses (Töökeskkonna vaimse tervise analüüs, 2019).

Tööelus võib depressioon avalduda keskendumisprobleemidena ja kergesti ärrituvusena, depressiooniga töötajal võib puududa töötahe ja energia tööülesannete täitmiseks, sh näiteks sotsiaalse komponendiga tööülesannete täitmiseks; nõrgeneda võib emotsionaalne side tööga seotud eesmärkide ja tegevustega, seda ka olukorras, kus inimene jätkuvalt väärtustab oma tööd (Töökeskkonna vaimse tervise analüüs, 2019).

Ärevus on seotud pingega ja mure tajumisega (Carotenuto et al., 2013). Ärevus on normaalne tunne, mis aitab ohuolukordades paremini toime tulla. Ärevushäire tekib siis, kui ärevus on liiga tugev, kestab liiga kaua ja hakkab häirima igapäevaelu. Üldistunud ehk generaliseerunud ärevushäirele on iseloomulik pidev ja pikaajaline muretsemine, pinged ja ärevus, mis ei ole seotud kindlate olukordadega ega avaldu hoogudena. Ärevushäire algab tavaliselt järk-järgult ning mõnikord võib sellele eelneada rasked elusündmused (Tartu Ülikooli Kliinikum, 2016).

Mitmed ärevushäire vormid võivad avaldada negatiivset mõju tööelule sellega, et inimene ei suuda ärevusse tõttu tööle minna. Töötamise ajal võib olla vajalik ärevust põhjustavate riskitegurite maandamine ja tööülesannete kohandamine, töötamist soodustavad tööülesannete stabiilsus, stressorite maandatus, tugiisiku olemasolu töökohal ning paindlikkus tööülesannete täitmisel selleks, et aidata leevendada võimalikest tagasilöökidest tulenevat mõju (Töökeskkonna vaimse tervise analüüs, 2019).

1.2.3 Töö- ja perekonflikt

Meremeeste seas on kõige sagedamini mainitud psühhosotsiaalsete stressitekitajatena pikkasid perekonnast lahusoleku perioode ja sotsiaalset isolatsiooni laeva pardal. Laeva pardal võib olla kehv majutus ja puudulikud vaba aja veetmise võimalused, mis ilmnevad selgemini pikal merereisil ning need olukorrad süvendavad meremeeste üksindustunnet ja perekonnast võõrandumist (An et al., 2020).

Meremeeste jaoks toovad tööõudused (sh perekonnast eraldamine) kaasa töö- ja perekonflikti. Töö- ja perekonflikt on konflikti vorm, milles rollisurve töö- ja perevaldkonnas on omavahel kokkusobimatud, kuna pühendatakse tööle rohkem ressursse, mille tulemusel pühendatakse perele vähem ressursse (Greenhaus & Beutell, 1985). Inimesed tajuvad stressi, kui neil puuduvad nii töö- kui ka pererollide täitmiseks vajalikud vahendid. Töö- ja perekonflikt viitab survele, mida inimene tajub, kui perekonna nõudmised ja tööõudused ei sobi kokku. Töö- ja perekonflikt on kindlaks tehtud kui üks peamisi meremeeste stressi põhjustajaid ja lisaks on tõestatud, et see kahjustab inimeste vaimset ja füsioloogilist tervist (An et al., 2020).

Töö- ja perekonflikti esinemise selgitamiseks kasutatakse üldiselt rolliteooriat (Katz & Kahn, 1967). Rolliteooria selgitab, et kui töö- ja perekonflikt intensiivistub, põhjustab sellest tulenev surve individuaalse energia ja tähelepanu hajumist (An et al., 2020). Seega võivad töö- ja pererollides osalemisest tulenevad nõudmised ja surve takistada mõlema rolliga seotud kohustuste täitmist, põhjustades pinget, mis võib kanduda üle töölt perekonnale ja vastupidi (Masuda et al., 2019).

Meremehed puutuvad sageli kokku suure füüsilise ja vaimse stressiga, mis võib kesta kuid. Suhteid peredega ja sotsiaalsest isolatsioonist tingitud elustiili muutusi peetakse tajutava stressi kõige mõjukamaks eelkäijaks (An et al., 2020). Näiteks tuleb meremeestel puududa sünnipäevadelt või perekondlikelt tähtpäevadelt ning perekonna igapäevaprobleemid võivad jääda kaugeks. Stress vähendab omakorda tööga rahulolu, takistades sealjuures meremeestel oma ülesandeid tõhusalt täita. Pikaajaline merel töötamine põhjustab meremeestele suuremat stressi just seetõttu, et stressitegurite kogemine on samuti pikaajaline (An et al., 2020).

1.2.4 Ohutu mehitatus

Konventsioon inimelude ohutusest merel (SOLAS) peatükk V, reegel 14 kohustab osalisriikide valitsustel oma riigi laevadel tagama või vajadusel võtma meetmed kindlustamiseks, et inimelu ohutuse seisukohast merel on kõik laevad piisavalt ja otstarbekohaselt mehitatud (SOLAS konsolideeritud lisa, 2017). Miinimumkoosseisu määramise eesmärgiks on, et laevapere koosseis tagaks nii ametikohtade järgi, kui ka isikute arvult laeva ohutu kasutamise, selle turvalisuse ja merekeskkonna reostuse vältimise (Reisilaevade ning 20-se ja suurema ... 2005).

Reisilaevade ning 20-se ja suurema kogumahutavusega laevade miinimumkoosseisu määramise nõuded § 1 Laevapere miinimumkoosseisu määramise alused järgi tuleb laevapere miinimumkoosseisu määramiseks arvestada, et miinimumkoosseis oleks võimeline tagama ohutu navigatsiooni-, masina-, ja raadiovahi, käitama laeva pea- ja abimasinaid reisi jooksul, tagama ohutud sildumisprotseduurid, vältima merekeskkonna kahjustumist, rakendama meetmeid kahjutule riski vähendamaks ja hoidma puhtust laevas, tagama meditsiinilise hoolduse, tagama lasti ohutuse, kontrollima ning hooldama laeva konstruktsioone ja seadmeid, sulgema veekindlaid avasid, täitma häireplaanist tulenevaid kohustusi, käitama ja hooldama tulekaitse- ja päästevarustust ning tegutsema vastavalt laeva turvalisuse plaaniga (Reisilaevade ning 20-se ja suurema ... 2005).

Reisilaevade ning 20-se ja suurema kogumahutavusega laevade miinimumkoosseisu määramise nõuded § 5. Üldnõuded alusel tuleb miinimumkoosseisu määramisel arvestada töö- ja puhkeaja piirangutega (Reisilaevade ning 20-se ja suurema... 2005), et tagada kõigile laevapere liikmetele piisav puhkeaeg ja vältida väsimuse teket. Reisilaevade ning 20-se ja suurema kogumahutavusega laevade miinimumkoosseisu määramise nõuded § 8 punkt 3 sätestab reederit tagama et kapten, laeva juhtkond ja teised laevapere liikmed ei töötaks üle ettenähtud aja. Samuti peab kapten jälgima, et laevapere liikmed ei töötaks üle ettenähtud aja (Reisilaevade ning 20-se ja suurema ... 2005). Minimaalne ohutu mehitatus peaks olema ainult hädaolukorra vaikekoosseis, mitte tavapärase igapäevane mehitamine ohutuks tegevuseks (Exarchopoulos et al., 2018).

Äritegevuse tõhususe nimel töötavad laevad tavaliselt minimaalse meeskonnaga, mis tähendab, et meremehed peavad töötama pikemaid tunde ja ajavahemikke kui ette nähtud. Lisaks, kuna laevandus on 24/7 tööstusharu, siis töötavad meremehed sageli ebaregulaarsete graafikute alusel, näiteks ühel päeval kell 10-14 ja järgmisel päeval kell 8-12. Seetõttu võib kaubalaevade minimaalne meeskonnatase koos suure hulga töötundidega põhjustada meremeeste väsimust (Exarchopoulos et al., 2018).

Automatiseerimine on vähendanud laevapere suurust, seega muutub töökoormus intensiivsemaks, kui laevad on sadamas. Lisaks on tänapäevastel laevadel lühem aeg sadamates ning seetõttu puudub enamikul meremeestel võimalus kaldale minna. Need vähesed meremehed, kes saavad kaldalt puhkust, ei saa minna lähimast telefonist kaugemale, sest nende vaba aeg kestab tavaliselt maksimaalselt kaks tundi (Exarchopoulos et al., 2018).

1.2.5 Väsimus

Väsimus on IMO poolt määratletud kui füüsilise ja/või vaimse võimekuse vähenemine füüsilise, vaimse või emotsionaalse pingutuse tagajärjel, mis võib kahjustada peaaegu kõiki füüsilisi võimeid, sealhulgas: jõudu, kiirust, reaktsiooniaega, koordineeritust, otsuse tegemist, või tasakaalu (*IMO Guidelines for Fatigue, 2019*). Kõige levinumad meremeeste teadaolevad väsimuse põhjused on unepuudus, kehv puhkuse kvaliteet, stress ja liigne töökoormus. Väsimus võib tabada kõiki sõltumata oskustest, teadmistest ja väljaõppest (Exarchopoulos et al., 2018).

Rahvusvaheline meremeeste väljaõppe, diplomeerimise ja vahiteenistuse standardite konventsioon (STCW) konventsioon käsitleb väsimuse probleemi, kehtestades kohustuslikke erinõudeid minimaalsete puhketundide osas kõikidele pardal viibivatele isikutele, kes on määratud vahikoosseisu ja ka neile meeskonnaliikmetele, kelle tööülesannetega kaasneb ohutuse ja turvalisuse tagamine ja reostuse vältimise kohustus (IMO, 2017).

2014. aasta Pariisi vastastikuse mõistmise memorandumi (Paris MoU) (*Report of the 2014 Concentrated Inspection Campaign (CIC) on STCW Hours of Rest.*, 2014) järelduste kohaselt puhkeaegade kohta „meretööstuses ei järgita üldiselt nõudeid”. 2006. aasta Meretöö konventsioon (MLC 2006) on püüdnud seda probleemi lahendada, meremehed ei ole veel

märkimisväärset mõju näinud ja sageli ei suuda meeskonnad täita õigusaktidega kehtestatud kohustuslikke puhkeaegu. Levinud on praktika kus meremehed esitavad sadamariigi kontrolliametnikele võltsitud puhketundide arvestust, et vältida ülevaatusi või kinnipidamist (Exarchopoulos et al., 2018).

Tavaline väsimus ei ole stress, siiski võib stressi allikaks saada suutmatus pikka aega väsimusega tõhusalt toime tulla. Tavaliselt tekib stress siis, kui inimestele esitatavad nõudmised ületavad pidevalt nende võimet neid täita. Stress põhjustab mitmeid keerulisi muutusi organismi hormoonide tasemes ja verekeemias ning võib samuti suurendada vastuvõtlikkust haigustele. Stressi põhjused võivad olla seotud tööga või tuleneda eraelust (Yuen et al., 2020).

Väsimus on probleem kõigis 24 tundi ööpäevas opereerivates transpordi- ja tööstusharudes, sealhulgas meretööstuses. Samas on merendusega seotud tegevusaspektid ka keerukamad kui teiste tööstusharudega seotud aspektid. Näiteks laevatüüpide mitmekesisus, meresõidu muster ja pikkus, sadamakülastuste ja sadamarotatsioonide arv ning laeva sadamas viibimise aeg on kõik võimalikud väsimuse põhjuste kombinatsioonid (*IMO Guidelines for Fatigue*, 2019).

Merendussektoris on väsimusega toimetulekuks vaja terviklikku lähenemisviisi, mis võtab arvesse eri tüüpi laevade omapärasid ning kõigi sidusrühmade rolle ja kohustusi väsimuse leevendamisel ja ohjamisel. Tõhus väsimusjuhtimise strateegia algab töökoormuse nõuete kindlaksmääramisest ning pardal oleva mehitatuse taseme ja maismaa tugiresursside sobitamisest koos töökoormuse ning töö- ja puhkeaja tõhusa juhtimisega laeva pardal (*IMO Guidelines for Fatigue*, 2019).

1.2.6 Isolatsioon

Sotsiaalne isoleeritus on meremeeste psühholoogiliste probleemide üks peamisi põhjuseid ja põhjustab tüdimust, tõrjutust, viha, depressiooni ja meeleheidet. (Exarchopoulos et al., 2018). Sotsiaalse isolatsiooni põhjuseks on: meeskonnaliikmete arvu langus; tööaja korraldus; vastutuse ja paberimajanduse suurenemine. Lähedased sõprussuhted ning emotsionaalsetest ja isiklikest teemadest rääkimine ei ole merel levinud ning seltskondlik

elu on jäigalt hierarhiline, mistõttu kõrgemad ametiastmed tunnevad vajadust hoida sotsiaalset distantsi (Swift, 2015).

Meeskonna ühtekuuluvust vähendab rahvusvaheliste meeskondade kasv, seetõttu puudub meremeestel sageli ühine taust ja ühise keele oskus, mis on vajalik nii naljatlemiseks kui ka üksteise sügavamaks mõistmiseks. Ühiskondlikuks söömiseks ja vaba aja veetmiseks piisava ruumi ja ressursside puudumine võib suurendada sotsiaalset isolatsiooni, nagu ka nende ruumide ja ressursside eraldamine auastme alusel (Swift, 2015).

Kaldapuhkuse saamine muutub paljudel juhtudel peaaegu võimatuks, kuna kaasaegsed sadamad on keskustest kaugel. Traditsiooniliselt asusid vanad sadamad nagu Liverpool, San Francisco ja Yokohama linnakeskuste lähedal. Tänapäevased sadamad on viidud keskustest kaugemale, need on automatiseeritud, inimitühjad ning ühistranspordi- ja hoolekandekeskusteta. Kaldapuhkuse puudumine tähendab, et meremehed jäävad mitmeks kuuks laevakeskkonda lõksu (Exarchopoulos et al., 2018).

1.2.7 Haigestumine

Merel haiguslehe mõiste ei kehti ja haiget ei ole võimalik koheselt asendada. Vajadus sobivuse standardite järgi ja piiratud võimalused töökoha kohandamiseks tähendavad ka seda, et proportsionaalselt rohkem meremehi peab oma karjääri tervislikel põhjustel lõpetama kui kaldal tegutsevate ametite puhul. Surve teenistusse jäämiseks ja tervisekahjustuste eiramiseks võib tekitada meremehele psühholoogilisi probleeme ning potentsiaalset ohtu laevale ja teistele meeskonnaliikmetele (Carter, 2005).

1.2.8 Läbipõlemine

Läbipõlemine on meremeeste seas tavaline nähtus. Seda defineeritakse kui emotsionaalse, füüsilise ja vaimse kurnatuse seisundit, mis on põhjustatud liigsest ja pikaajalisest stressiga kokkupuutest. Meremehed töötavad ajavööndite ületamise, müra, madala või kõrge temperatuuri ja liikumise tõttu ebameeldivas keskkonnas. Meremehed on sageli pikema perioodi vältel eemal oma perekonnast ja ühiskonnast. Lisaks iseloomustab meremeeste tööülesandeid vahetustega töötamine, hierarhiline tööstruktuur ning hägused piirid töötamise ja puhkamise vahel (Yuen et al., 2020).

Läbipõlemist peegeldab kolm mõõdet, emotsionaalne kurnatus, isiksustundekadu ja vähenenud isiklikud saavutused. Emotsionaalne kurnatus on seotud kroonilise jõuetusega. Isiksustundekadu on seotud meremehe kehatundest, tunnetest, emotsioonidest ja käitumisest eraldatud seisundiga. See kujutab endast ebareaalse või loiduse tunnet töötamise ajal. Vähenenud isiklik saavutus viitab ebakompetentsuse tundele (st ebaõnnestumisele eesmärkide saavutamisel) (Yuen et al., 2020).

Kaaslaste tugi pardal vähendab meremeeste väsimust ning kolleegide toetust pardal on seostatud nii madalama stressitasemega kui ka suurema psühholoogilise kapitaliga, mis omakorda vähendab läbipõlemise riski (Paukzstat, Grech, et al., 2022).

1.2.9 Mereõnnetused

Enamiku mereõnnetuste puhul võib eeldada, et mitmed erinevad tegurid mõjutavad inimese vaimset seisundit, kohanemisvõimet ning ohu ja kontrolli hindamist. Erinevalt teistest transpordiõnnetustest iseloomustab enamikku mereõnnetusi pikaajaline hädaolukord ja päästeetapp (Eid et al., 2001). Laeva kokkupõrked või kokkupõrkeohtlikud olukorrad võivad kesta tunde ning päästeoperatsioonid võivad kesta päevi. Mereõnnetuste ohvrid puutuvad sageli kokku mitmete stressiteguritega, nagu näiteks suits tulekahjust, mürgised aurud, suletud ruumid ning kitsad ja pimedad evakuatsiooniteed. Karmid ilmastikutingimused põhjustavad nii merehaigust kui ka hüpotermiat ning võivad kahjustada isiku füüsilisi ja tunnetuslikke funktsioone. Lisaks sõltub ohutu pääsemine enamikul juhtudel päästevahendite oskuslikust kasutamisest, evakuatsiooniprotseduuride edukusest ja väliste päästjate abist. Lõpuks võivad meeskonnaliikmed evakueerimise segaduses leida, et nad otsivad päästevahendust või jätavad reisijaid maha, suurendades seeläbi kahetsust ja ellujääjate süütunnet. Kokkuvõttes võib eeldada, et neil teguritel on suur mõju traumajärgsetele stressisümptomitele pärast mereõnnetusi (Eid et al., 2001).

1.3 Meretööd reguleerivad õigusaktid

Meretööstus on üks enim reguleeritud tööstusharusid maailmas. Rahvusvahelise merenduse reguleerimise ajalugu on aga olnud enamasti reageeriv (Exarchopoulos et al., 2018). Konventsioon inimeste ohutusest merel (SOLAS) töötati välja Titanicu hukkumise tõttu

aastal 1914. Praegu kehtivale konventsioonile viidatakse kui 1974. aasta SOLAS-le, muudetud kujul. SOLAS konventsiooni põhieesmärk on kehtestada minimaalsed ohutusstandardid kaubalaevade ehitamiseks, varustamiseks ja käitamiseks (IMO).

Rahvusvaheline ohutusjuhtimise (ISM) koodeks võeti vastu laeva M/S Herald of Free Enterprise katastroofi tõttu (Exarchopoulos et al., 2018). M/S Herald of Free Enterprise läks ümber 1987. aastal, hukkus 193 inimest (*Safety4Sea*, 2019). ISM koodeks sätestab standardid laevade ohutuks haldamiseks ja käitamiseks ning reostuse vältimiseks. ISM koodeks selle kohustuslikul kujul võeti vastu 1993. aastal ja jõustus 1. juulil 1998. aastal (*Safety4Sea*, 2021).

Eesti on Euroopa Komisjoni poliitikat meretöö konventsiooni laialdaseks ratifitseerimiseks Euroopa Liidu riikides toetanud oma seisukohtades Euroopa Liidu merenduspoliitika kohta. Eesti Rahvusvahelise tööorganisatsiooni (ILO) nõukogu võttis 2009. aastal vastu seisukoha, millest lähtuvalt alustati ettevalmistuste tegemist meretöö konventsiooni ratifitseerimiseks (Kaadu et al., 2015).

2010. aastal algasid Sotsiaalministeeriumis konsultatsioonid sotsiaalpartnerite ja teiste huvigruppide vahel meretöö valdkonnas. Konsultatsioonide eesmärk oli arutada kehtiva õiguse koostöö viimist meretöö konventsioonis esitatud nõuetega. Samal aastal moodustati Sotsiaalministeeriumi eestvedamisel mereöö töörühm, mille eesmärk oli analüüsida riigisisese õiguse harmoneerimise võimalusi meretöö konventsioonis ning kalandustöö konventsioonis sätestatud nõuetega. Töörühm juhindus põhimõttest, et riigisisese õiguse koostöö viimine konventsioonis sätestatuga võimaldab konventsiooni hilisemat ratifitseerimist (Kaadu et al., 2015).

Meretöö seaduse eelnõu valmistas ette Sotsiaalministeerium. Meretöö seadus võeti vastu 11. juunil 2014 ja jõustus 1. juulil 2014 (Kaadu et al., 2015).

1.3.1 Meretöö konventsioon

2006. aasta Meretöö konventsioon (MLC 2006) jõustus 2013. aasta augustis ja on meremeeste paremate töö- ja elutingimuste alustalaks (Fotteler et al., 2020). 2023. aasta aprilli seisuga on MLC 2006 ratifitseerinud 102 riiki (ILO). Konventsioonis on lipuriikide,

sadamariikide ja tööjõuga varustavate riikide kohustused selgelt määratletud ja reguleeritud. MLC 2006 koosneb artiklitest, määrustest ja kaheosalisest koodeksist. Kaheosaline koodeks sisaldab kohustuslikke standardeid osana A ja mittekohustuslikke suuniseid B osana. MLC 2006 katab järgmised valdkonnad: „Miinimumnõuded meremeestele laeval töötamiseks”, „Töötingimused”, „Majutus, puhkevõimalused, toit ja toitlustus”, „Tervisekaitse, arstiabi, hoolekande- ja sotsiaalkindlustuskaitse” ning „Nõuete täitmine ja jõustamine” (*Maritime Labour Convention, 2006, as amended, 2020*).

Meretöö konventsioon kehtestab ulatuslikud miinimumnõuded meremeeste töötegevuse peaaegu kõigi tingimuste kohta. Konventsioon sätestab muu hulgas nõuded meremehe meretöölepingule, töötasule, töö- ja puhkeajale, puhkusele, laeva elu- ja puhkeruumidele ning mehitusele, toitlustamisele, tervise- ja sotsiaalkaitsele, töötervishoiule ja -ohutusele jne. Konventsiooni sätted tõhustavad laevapere liikme töö- ja elamistingimuste järelevalvet ning sellega seondvalt lipu- ja sadamariigi järelevalvekohustusi (Kaadu et al., 2015).

Lipuriigid, sadamariigid ja tööjõuga varustavad riigid vastutavad ühiselt konventsiooni rakendamise ja jõustamise eest. Lipuriigi ülesanne on kontrollida ja sertifitseerida oma registris olevaid laevu vastavalt MLC 2006 sätetele. Sadamariigi ülesanne on kontrollida tema jurisdiktsiooni alla saabuvas välisriikide laevu. Tööjõuga varustavate riikide ülesanne on korraldada meremeeste värbamine ja töölevõtmine ning nende kodanikest meremeeste sotsiaalkindlustuskaitse miinimumnõuete rakendamine (Exarchopoulos et al., 2018).

Meretöö konventsioon on rahvusvaheline õigusakt, mida ei kohaldata laevade, reederite või meremeeste suhtes otse. Rahvusvahelise õiguse tavade järgi tugineb kohaldamine riigipoolsel õigusakti ratifitseerimisel ja selle rakendamisel riigisiseste õigusnormide või muude riigile tavapärase meetmete kaudu (sh kollektiivlepingud). Reederile, laevale või meremeestele kohaldatakse sejärel riigisisest õigust või muid asjakohaseid riigisiseseid meetmeid (Kaadu et al., 2015).

Hoolimata 2006. aasta MLC muudatustest ja Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni jõupingutustest suunata lipuriike konventsiooni tõhusamal rakendamisele, sõltub konventsiooni tõhus toimimine suurel määral sadamariigi kontrolli tööst. Paljud lipuriigid on endiselt

tolerantsed halbade pardatingimuste suhtes ning enamik tööjõuga varustavaid riike on arengumaad, kellel puuduvad vahendid, mis on vajalikud oma kodanike värbamise reguleerimiseks ja jälgimiseks (Exarchopoulos et al., 2018).

Pariisi vastastikuse mõistmise memorandumi (Paris MoU) kohaselt on MLC 2006 sadamariigi kontrollide jaoks asjakohane vahend. 2013. aasta septembris ja MLC 2006 jõustamise esimesel kuul, oli Paris MoU alusel kinni peetud seitse laeva MLC 2006-ga seotud puuduste tõttu, nagu meremeeste töölepingute puudumine, meremeeste palkade maksmata jätmine ja halb hügieen pardal (Exarchopoulos et al., 2018).

Vaatamata MLC 2006 positiivsele mõjule meremeeste heaolule, on siiski probleeme, mis takistavad meremeeste heaolu edendamist. Need mured on rohkem seotud meremeeste psühholoogiliste vajadustega, nagu stress, sõprade ja perega suhtlemine, seotuse ja eraldatuse tunne. Kuigi mitmed MLC 2006 regulatsioonid keskenduvad või viitavad kaudselt kõigile neile aspektidele, ei ole meremeeste vaimse tervise, heaolu ja isegi töö põhiõigustega seotud probleeme veel tõhusalt käsitletud (Exarchopoulos et al., 2018).

MLC 2006 sätestab, et meremeestel peaks olema "mõistlik juurdepääs laevade ja ranniku vahelisele telekommunikatsioonile ning e-postile ja Internetile, kui need on saadaval". See on siiski vaid suunis ja see ei ole konventsiooni kohustuslik säte (*Maritime Labour Convention, 2006, as amended, 2020*). Kritiseeritakse, et MLC 2006 loodi ligikaudu 20 aastat tagasi ja see peegeldab tolleaegseid vajadusi. Käesolev ajastu on ühenduvuse ajastu ja ometi ei paku enamik laevu meremeestele Interneti-ühendust (Exarchopoulos et al., 2018).

2006. aasta MLC teises jaotises (*Maritime Labour Convention, 2006, as amended, 2020*) sätestatakse, et „meremeestele tuleks anda kaldapuhkust nende tervise ja heaolu huvides”, kuid kaldapuhkuse kättesaadavus sõltub enamasti kaldapuhkuse kättesaadavus pigem sadamariigist kui laevaomanikest. Rahvusvahelise laevade ja sadamarajatiste turvalisuse koodeksi (ISPS) juurutamine on seadnud väga ranged sadama turvanõuded, mistõttu paljud rahvusvahelised sadamad keelduvad meremeestele kaldale pääsemise võimaldamisest (Exarchopoulos et al., 2018).

Vaatamata sellele, et MLC 2006 on tunnustatud kui "meremeeste õiguste deklaratsioon", väidavad paljud meretööstuse eksperdid, et konventsioon mitte ainult ei ole piisav meremeeste heaolu parandamiseks, vaid ei suuda isegi vastata põhiliste inim- ja tööõigustega seotud küsimustele (Exarchopoulos et al., 2018).

1.4 COVID-19 pandeemia mõju meremeeste heaolule

COVID-19 pandeemia on tõstnud esiplaanile meretranspordi sektori olulisuse kriitilise tähtsusega varude jätkuva tarnimise ja ülemaailmse kaubanduse jaoks kriisi ajal, taastumisetapis ja normaalse olukorra taastamisel (UNCTAD 2020). COVID-19 pandeemia mõju süvendas olemasolevad väljakutsed, tekitades samal ajal uusi väljakutseid meretööstusele. Viiruse leviku vähendamiseks rakendati meetmeid, nagu piiride sulgemine ja reisipiirangud, mis mõjutasid meeskondade vahetusi ja töid kaasa meremeeste pardalolekuaja pikenemise kohati üle seadusega lubatud maksimumpikkuse (Pauksztat, Andrei, et al., 2022).

Pandeemia haripunktis jäi üle 400 000 meremehe laevade pardale lõksu, kuna valitsused jätsid tähelepanuta meremeeste üliolulise rolli ning keeldusid neid vaksineerimise, immigratsiooni ja reisimise eesmärgil prioriteediks seadmast, samal ajal kui sama suur arv meremehi ei saanud plaanipäraselt laevadega liituda, töötada ja oma perekondi toetada (*The Perfect Storm*, 2022).

Piiride sulgemine oli vajalik meede viiruse leviku tõkestamiseks ja meremehed nõustusid, et see tooks kaasa lepingute pikendamise ja viivitusi kavandatud meeskonn vahetustes. Piiride sulgemine ei olnud ainus takistus, mis meremehi merel hoidis. Pärast piiride avanemist seisis laevandusettevõtte silmitsi kulukate meeskonn vahetustega, kuna suur osa 2020. aastast oli lennuliiklus piiratud. Prahtijad kasutasid printsiipe „meeskonda ei vahetata”, kartes, et meeskonn vahetus võib kaasa tuua COVID-19 pardale toomise. Need on näited mõnedest tööstuse sidusrühmadest, kes kasutavad pandeemiat ettekäändena MLC 2006 eeskirjade rikkumiseks (De Beukelaer, 2021).

Meretöö konventsiooni reegel 4.4 „Juurdepäas kaldal asuvatele hoolekandeteenustele“ sätestab kohustuslikud nõuded ja juhised tagamaks, et laeval töötavatel meremeestel on

juurdepääs kaldal asuvatele rajatistele ja teenustele, et tagada nende tervis ja heaolu (*Maritime Labour Convention, 2006, as amended, 2020*). Paljudes sadamates oli kaldaluba piiratud või täiesti keelatud (Pauksztat, Andrei, et al., 2022). Piiratud juurdepääs kaldal asuvatele teenustele ja rajatistele raskendas ka alltöövõtjate kaasamist pardal hooldus- ja remonditöödeks, varustuse hankimist, meditsiiniabi kättesaadavust ning ostlemise või puhkuse eesmärgil kaldale minekut (Pauksztat, Grech, et al., 2022).

COVID-19 pandeemia tõi kaasa muudatusi töös ja elus pardal. See hõlmas täiendavaid ülesandeid, nagu laevade töhustatud puhastamine ja suurem paberimajandus seoses sadamakülastustega, kuid samuti töö- ja elukorralduse kohandamine sotsiaalse distantseerumise järgimiseks. Täiendavad väljakutsed hõlmasid hirmu nakkuse ees, ebakindlust töökoha suhtes ning muret perekonna ja sõprade heaolu pärast kodus. (Pauksztat, Andrei, et al., 2022).

Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni peasekretär kutsus kõiki riike üles määrama meremehed ametlikult eesliinitöötajateks ning tagama, et meeskonnavahetused saaksid ohutult toimuda (*United Nations, 2020*). Lisaks töötati välja lipuriikide jaoks ajutised juhised, mis võimaldavad pikendada meremeeste tunnistuste kehtivusaega Rahvusvahelise Mereorganisatsiooni ja Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni kohustuslike dokumentide alusel (UNCTAD 2020).

Kokkuvõttes võib pandeemiat pidada stressirohkeks elusündmuseks, mis on seotud negatiivsete kogemuste, murede ja haavatavuse tundega. Juba enne COVID-19 pandeemiat tunnistati laialdaselt, et meremeestel on suurem tervisehäirete ja tööga seotud vigastuste ja surmajuhtumite oht kui kaldal asuvatel ametikohtadel töötavatel töötajatel (Pauksztat, Andrei, et al., 2022). Sarnaselt muud tüüpi stressi tekitavatele või traumeerivatele kogemustele võivad sellel olla negatiivsed tagajärjed meremeeste vaimsele tervisele (Pauksztat, Grech, et al., 2022).

1.5 Olemasolevad võimalused psühholoogilise abi saamiseks merendussektoris

Rahvusvaheline Merendusorganisatsioon on enda kodulehele koondanud informatsiooni, mille kaudu on meremeestel võimalus leida abi enda probleemide lahendamiseks. IMO kodulehel on välja toodud mõned organisatsioonid, kelle poole abivajavad meremehed saavad pöörduda (IMO).

SeafarerHelp on tasuta, konfidentsiaalne, mitmekeelne abiliin, mis on avatud 24 tundi ööpäevas ja 365 päeva aastas. Abiliin on mõeldud meremeestele ja nende perekondadele (IMO). *SeafarerHelp* on loodud Rahvusvahelise meremeeste heaolu ja abi võrgustiku (ISWAN) poolt (*SeafarerHelp*, 2023).

Rahvusvaheline meremeeste heaolu ja abi võrgustik (ISWAN) on rahvusvaheline merenduslik heategevusorganisatsioon, mille eesmärk on parandada meremeeste ja nende perekondade elu pakkudes teenuseid ja ressursse ning tegeleb heaolu strateegiate propageerimisega. ISWANi veebilehel leiab tasuta eneseabi juhendeid vaimse tervise hoidmiseks laeva pardal, juhiseid tervisliku toitumise kohta ning juhiseid ka füüsilise tervise hoidmiseks pardal. ISWAN töötab selle nimel, et juhtida muutusi ning seeläbi parandada meremeeste tervist ja heaolu (ISWAN).

ISWAN pakub vaimse tervise teadlikkuse tõstmise koolitust meretööstusele. Koolituse läbinutel on oskused märgata varaseid vaimse tervise ohumärke ning koolitus arendab oskusi tõhusaks reageerimiseks. Koolitus sobib neile, kes regulaarselt suhtlevad meremeestega, kalda-/sadamateenuste pakkujad, kaplanid, hoolekandetöötajad ja kindlustusandjad – aga ka laevapereliikmetele (ISWAN).

Rahvusvaheline Transporditöötajate Föderatsioon (ITF) on transporditöötajate ametiühingute rahvusvaheline ametiühingute liit. Üks ITF-i põhikirjas sätestatud põhieesmärke on pakkuda üldist abi raskustes transporditöötajatele (IMO). ITF esindab transporditöötajate ametiühingute huve organites, mis võtavad vastu töökohti, töötingimusi või ohutust mõjutavaid otsuseid transpordisektoris, nagu Rahvusvaheline Tööorganisatsioon

(ILO), Rahvusvaheline Mereorganisatsioon (IMO) ja Rahvusvaheline Tsiviillennunduse Organisatsioon (ITF). ITF on oma kodulehele koondanud informatsiooni olemasolevate abiliinide kohta (ITF)

Maritime Knowledge Center (MKC) koondab asjakohased teabeallikad meremeestele (IMO). MKC veebileht pakub täiendavat informatsiooni erinevate meremeeste vaimse tervise probleemidega tegelevate organisatsioonide ja algatuste kohta (MKC, 2023).

2 Uurimistöö metoodika

Magistritöö eesmärk on välja selgitada laevapere liikmete nõustamise või psühholoogilise abi vajadus oma karjääri jooksul. Eesmärk on uurida kas ja kui, siis mil määral meremehed vajavad psühholoogilist nõustamist. Töö autor soovib edendada vaimse tervise olulisust ning antud töö võib olla hea indikaator eelkõige Eestis tegutsevatele laevandusettevõtetele, laevaomanikele ja ametiühingutele minemaks süvitsi meremeeste vaimse heaolu tagamisel.

2.1 Uurimisstrateegia

Töö autor valis kasutatavaks uurimismeetodiks kombineeritud ehk *mixed*-meetodi (Õunapuu 2014, 68). Klassikalised kvalitatiivsed ja kvantitatiivsed uurimismeetodid annavad erisugust informatsiooni, kuid ühendatuna võivad need teineteist täiendada. Mixed-meetod tähendab, et uurija integreerib ühes ja samas uurimistöös kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid käsitusviise või meetodeid andmete kogumiseks, tulemuste ühendamiseks ja järelduste tegemiseks. Kombineerimise keskne eesmärk on uurimisprobleemi parem mõistmine võrreldes sellega, mida võimaldaksid kvalitatiivne või kvantitatiivne uurimismeetod eraldi (Õunapuu 2014, 68 – 69).

Kvantitatiivset laadi andmete kogumiseks kasutas magistrant ankeetküsitlust. Ankeetküsitlus osutus valituks, sest võttes arvesse vaimse tervise teema delikaatsust, tagab ankeetküsitlus vastajate täieliku anonüümsuse, lisaks võimaldab küsimustiku kasutamine koguda andmeid paljudelt vastajatelt ja on vastajate jaoks mugav täita temale sobival ajal.

Kvalitatiivset laadi andmete kogumiseks viis magistrant läbi mittestruktureeritud intervjuud. Mittestruktureeritud intervjuude kasuks otsustas magistrant seetõttu, et selline meetod lubab intervjuueeritaval edastada enda arvamusi, kogemusi ja ideid ilma töö autori poolse suunamiseta.

Tuginedes eelnevale on magistrant arvamusel, et kombineeritud uurimismeetod on kõige sobilikum, võttes arvesse selle meetodi puhul mitmekülgsemat andmeanalüüsi ning statistika toetamist intervjuueeritavate poolt saadud sisenditega.

2.2 Valimi koostamise põhimõtted ja kirjeldus

Väga suur objektide hulk teeb uurimise äärmiselt ajakulukaks ja keerukaks. Juhul kui uurimisobjektide koguhulk on suur, ei ole seda võimalik täielikult uurimisse haarata (nt sotsiaaluuringutes, kus objektideks on inimesed). Sel juhul on vaja uurimisobjektide hulka vähendada viisil, et eraldatud väiksema hulga uurimisel saadavad tulemused oleksid üldistatavad koguhulgale (Õunapuu 2014, 139). Transpordiameti andmetel oli 2019. aastal kehtivate dokumentidega laevapere liikmete arv Eestis 8205 isikut (MKM 2022).

Magistrant kasutab oma töös mittetõenäosuslikku valimit. Mittetõenäosuslike valimeid kasutatakse sotsiaalteaduslikes uurimistöodes, kus tuleb sageli uurida varjatud ja raskesti kättesaadavaid elanikkonnagruppe (Õunapuu 2014, 142). Meremehed on raskesti ligipääsetav grupp ja seega on magistrandi arvates mittetõenäosuslik valim sobiv.

Valimi koostamisel oli eesmärgiks kaasata võimalikult palju erineva tausta ja kogemusega meremehi. Magistratöö küsimustik saadeti järgnevatele asutustele ja ühingutele: TS Laevad, Tallink Grupp, Kihnu Veeteed, Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing, Eesti Laevajuhtide Liit ja Eesti Laevamehaanikute Liit. Ankeetküsimustiku valimiks kujunes 95 meremeest. Ankeetküsimustiku valimi nõrkuseks on valimi piiratus, kuid arvestades vaimse tervise teema delikaatsust ning küsimustikule vastamist vabatahtlikkuse alusel, on küsimustikule vastanud meremeeste panus väga oluline.

Intervjueeritavate valimisse kuulus 8 meremeest järgnevatelt ametipositsioonidelt: kapten, vanemtüürimees, vanemmehaanik, vahitüürimees, vahimehaanik, kaks madrust ja laevakokk. Intervjueeritavate hulk ei ole suur kuid sisaldab endas erineva tausta ja kogemusega meremehi.

Antud töös ei ole eristatud kaugsõidu meremehi lähisõidu tegevatest meremeestest.

2.3 Uurimisprotseduur

Kaardistusuringut kasutatakse peamiselt kvantitatiivsetes sotsiaalteaduslikes uurimistöodes. Läbilõikeuring - uuritakse populatsioonist tehtud lõiget (valimit), et välja

selgitada mingite tunnuste seosed teiste huvipakkuvate tunnustega, mis eksisteerivad uuritavas populatsioonis vaadeldaval ajal (Õunapuu 2014, 60).

Fenomenoloogiline uuring keskendub sellele, mida inimesed ühe või teise nähtuse puhul kogevad ja kuidas nad oma kogemusi tõlgendavad. Fenomenoloogilise uuringu eesmärk on kirjeldada nähtuse „ehedat kogemist“. Andmeid kogutakse intervjuude, kogemuste kirjelduste, kirjalike või suuliste enesearuannete või isegi kunstiliste väljendusviiside kaudu kõikidelt osalejatelt, kes on võimelised seda kogemust väljendama. Uurija ei interpreteeri inimeste kogemusi, ei analüüsi neid ega paki ümber mingisse vormi, vaid esitab need algupäraselt ja tõetruult (Õunapuu 2014, 58).

Magistrant viis kaardistusuuringu (Lisa 1) läbi *Google Forms* keskkonnas. Küsimustik koosnes 17 valikvastustega küsimusest ning ühest avatud küsimusest juhuks, kui vastaja soovis veel midagi lisada. Enne küsimustiku täitma asumist andis vastaja nõusoleku oma vastuseid magistritöö raames kasutada. Küsimustik algas sissejuhatavate küsimustega vastaja soo, vanuse, suhtestaatuse, tööstaazi ning ametipositsiooni kohta. Sissejuhatavate küsimuste põhjal oli magistrandil võimalus vastajaid grupeerida erinevate väärtuse järgi ning läbi viia analüüse.

Järgnesid küsimused erinevate tegevuste kohta, mida meremehed laeva pardal võiksid nautida ning küsimused aspektide kohta, mis tekitavad meremeestele stressi. Küsimuste eesmärk oli välja selgitada meremeestele kõige nauditavamad tegevused ja leida nende hinnangul kõige suuremad stressiallikad. Edasised küsimused hõlmasid ettevõtete tegevusi seoses meremeeste vaimse tervise küsimustega. Küsimused ettevõtete kohta andsid töö autorile sisendi analüüsida võimalusi ettevõtetel parendada enda töötajate (meremeeste) vaimset tervist.

Järgnesid küsimused meremeeste vaimse tervise kohta ning võimalike traumeerivate sündmuste kohta, millega meremehed kokku puutuvad. Need küsimused andsid töö autorile olulise informatsiooni vaimse tervise olukorrale küsimustikule vastajate seas.

Küsimustik oli avatud kuupäevadel 01.08.2022 – 05.11.2022. Küsimustik esitati valimile

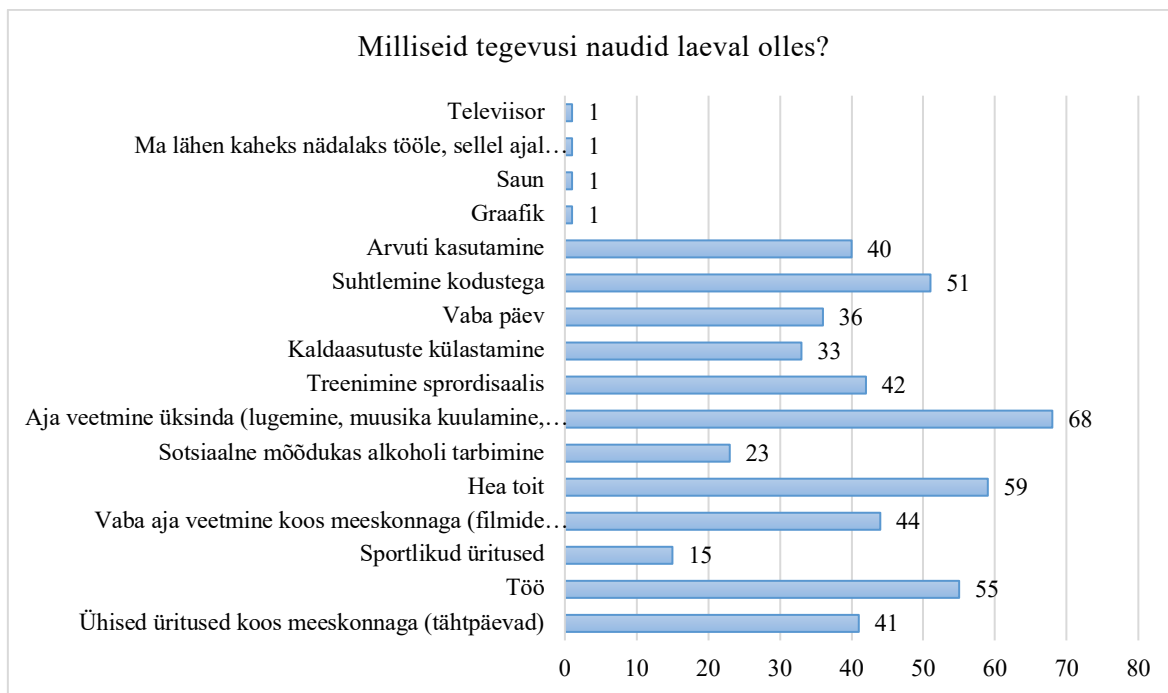
kolmes keeles - eesti, vene ja inglise keeles. Kolmkeelsuse eesmärk oli kaasata võimalikult palju eesti keelest erineva emakeelega rääkivaid, kuid Eesti ettevõtetes või Eestis elavaid meremehi.

Intervjuud viis magistrant läbi ajavahemikul 01.09.2022 – 30.09.2022. Võttes arvesse vaimse tervise teema delikaatsust, on intervjuueeritavad anonüümsuse tagamiseks esitatud ametinimetuste järgi. Kõik intervjuud on struktureerimata ning läbi viidud vabas vormis vestlustena, ajaline kestus varieerus poolest tunnist kahe tunnini.

3 Uurimistulemuste kokkuvõte

Uurimistulemuste analüüs on esitatud vastavalt uurimisküsimuste järjekorrale küsimustikus, täies mahus küsimustik on toodud Lisas 1. Kokku vastas küsimustikule 95 inimest, kellest 73 (76,8%) olid mehed ja 22 (23,2%) naised. Küsimustikule vastanud meremeeste vanused jäid vahemikku 18 – 63 aastat ja keskmine vanus oli 37 aastat. Vastuste analüüsi tarbeks jagas töö autor vastajad vanusegruppideks. Töö autor grupeeris vastajad vanuse järgi järgmiselt: 18-26 a., 27-35 a., 36-44 a., 45-53 a. ja 54-63 a. Vastanutest 62 (65,3%) oli kas abielus või elavad koos elukaaslasega ning 33 (34,7%) olid vallalised. Küsimus tööstaaži kohta oli grupeeritud 5-aastaste vahemike kaupa: 1-5 aastat, 5-10 aastat, 10-15 aastat, 20-25 aastat ning 25 ja rohkem aastat. Vastanutest 25 (26,3%) oli merel töötanud 1-5 aastat, 19 (20%) 5-10 aastat, 23 (24,2%) 10-15 aastat, 16 (16,8%) 20-25 aastat ning 12 (12,6%) 25 ja rohkem aastat. Küsimus ametikohtade kohta oli samuti grupeeritud: vanemohvitser (kapten, vanemtüürimees, vanemmehaanik, 1. mehaanik), nooremohvitser, tekimeeskond/masinameeskond ja teenindav personal. Vastanutest 30 (31,6%) töötas merel vanemohvitserina, 21 (22,1%) nooremohvitserina, 23 (24,2%) teki- või masinameeskonna liikmena ja 21 (22,1%) teenindava personali liikmena.

Küsimusele „Milliseid tegevusi naudid laeval olles?“ oli võimalik valida mitu varianti ning lisada ka enda vastus, mis puudus etteantud loetelust. Võimalikud valikuvariandid on toodud Lisas 1. Etteantud vastused olid koostatud põhimõttega, et need kataksid autori hinnangul enamlevinud tegevused laeva pardal. Kõige populaarsem vastus, mille valis 68 vastanut, oli „Aja veetmine üksinda (lugemine, muusika kuulamine jne.)“, sellele järgnes 59 valikuga „Hea toit“, 55 valikuga „Töö“ ja 51 valikuga „Suhtlemine kodustega“. Kõige ebapopulaarsemad vastusevariandid olid 15 valikuga „Sportlikud üritused“ ja 23 valikuga „Sotsiaalne mõõdukas alkoholitarbimine“. Kõiki etteantud vastusevariante valiti vähemalt 15 korda. Vabas vormis lisati etteantud vastustele veel ühel korral „Graafik“, „Saun“, „Televiisor“ ning „Ma lähen kaheks nädalaks tööle, sellel ajal hoolitsetakse minu eest, ma ei pea muretsema mitte millegi pärast, seepärast see mulle meeldib, maal olles on vaja muretseda paljude asjade pärast, mida laevas minu eest tehakse.“ (Joonis 1).

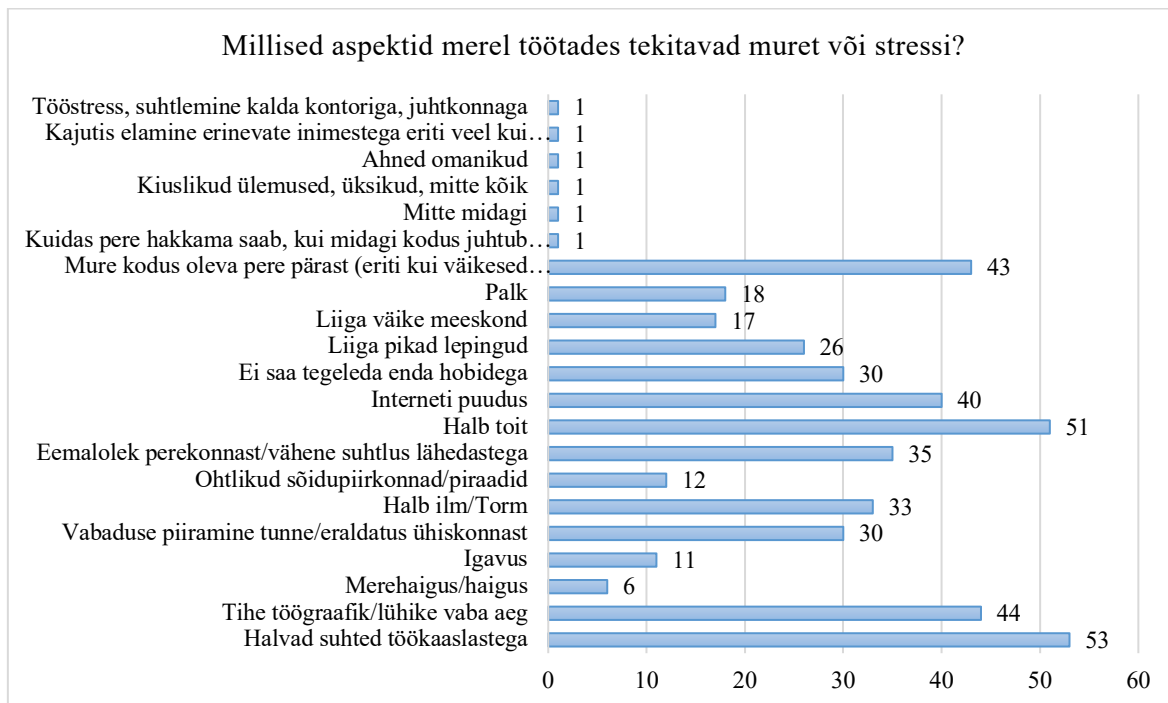


Joonis 1 „Milliseid tegevusi naudid laeval olles?“

Allikas: autori koostatud

Küsimusele „Millised aspektid merel töötades tekitavad muret või stressi?“ oli võimalik valida mitu varianti ning lisada ka enda vastus, mis puudus etteantud loetelust. Võimalikud valikuvariandid on toodud Lisas 1. Etteantud vastused olid koostatud põhimõttega, et need kataksid autori hinnangul enamlevinud probleemid laeva pardal. Kõige populaarsem vastus, mille valis 53 vastanut, oli „Halvad suhted töökaaslastega“, millele järgnes 51 valikuga „Eemalolek perekonnast/vähene suhtlus lähedastega“, 44 valikuga „Tihe töögraafik/lühike vaba aeg“ ja 43 valikuga „Palk“. Kõige ebapopulaarsemad vastusevariandid olid 6 valikuga „Merehaigus/haigus“ ja 11 valikuga „Igavus“. Kõiki etteantud vastusevariante valiti vähemalt 6 korda. Vabas vormis lisati etteantud vastustele veel ühel korral „Mure kodus oleva pere pärast (eriti kui väikesed lapsed), suhte probleemid“, „Kuidas pere hakkama saab, kui midagi kodus juhtub ja ma ise laeval olen.“, „Mitte midagi“, „Kiuslikud ülemused,

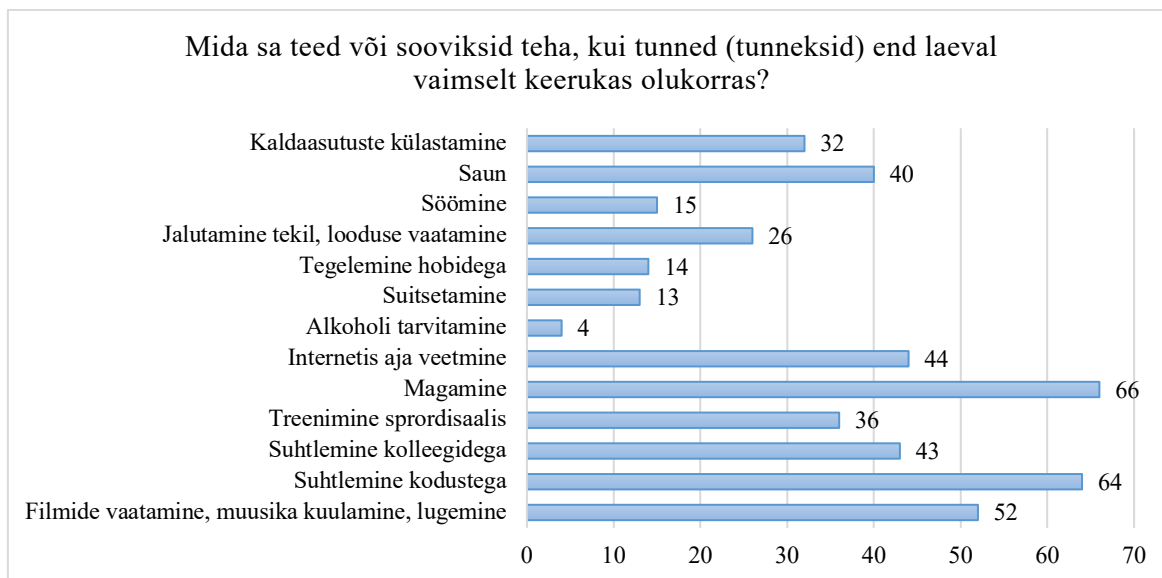
üksikud, mitte kõik“, „Ahned omanikud“, „Kajutis elamine erinevate inimestega eriti veel kui tööaeg on erinev“, „Tööstress, suhtlemine kalda kontoriga, juhtkonnaga,, (Joonis 2).



Joonis 2 „Millised aspektid merel töötades tekitavad muret või stressi?“

Allikas: autori koostatud

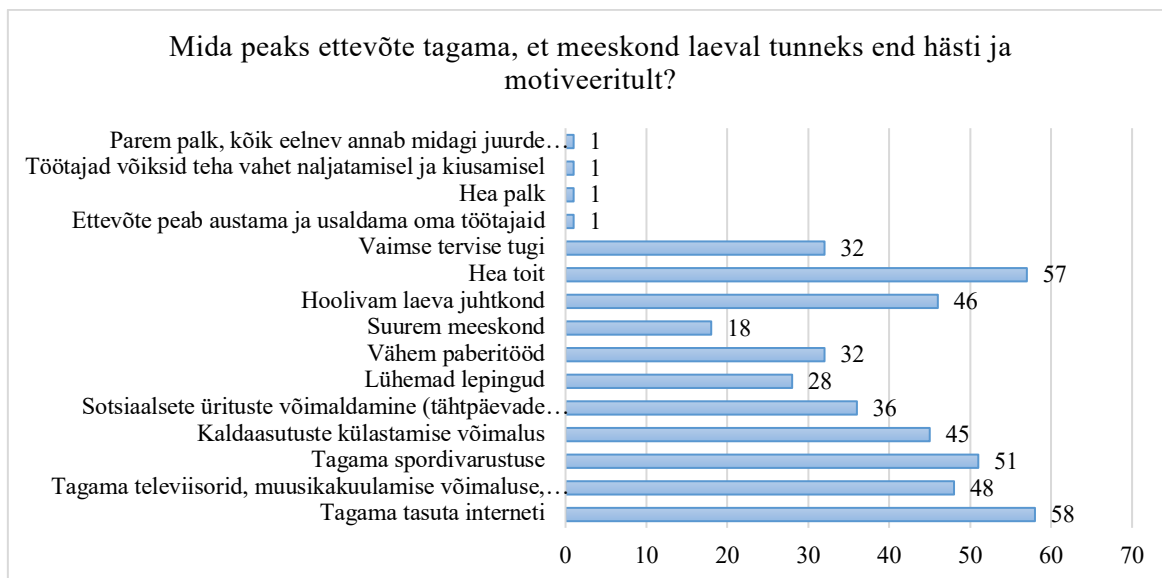
Küsimusele „Mida sa teed või sooviksid teha, kui tunned (tunneksid) end laeval vaimselt keerukas olukorras?“ oli võimalik valida mitu varianti ning lisada ka enda vastus, mis puudus etteantud loetelust. Võimalikud valikuvariandid on toodud Lisas 1. Etteantud vastused olid koostatud põhimõttega, et need kataksid autori hinnangul enamlevinud tegevused laeva pardal. Kõige populaarsem vastus, mille valis 66 vastanut, oli „Magamine“, millele järgnes 64 valikuga „Suhtlemine kodustega“, 52 valikuga „Filmide vaatamine/muusika kuulamine/lugemine“ ja 44 valikuga „Internetis aja veetmine“. Kõige ebapopulaarsemad vastusevariandid olid 4 valikuga „Alkoholi tarvitamine“ ja 15 valikuga „Söömine“. Kõiki etteantud vastusevariante valiti vähemalt 4 korda. Vabas vormis ei lisatud ühtegi tegevust (Joonis 3).



Joonis 3 „Mida sa teed või sooviksid teha, kui tunned (tunneksid) end laeval vaimselt keerukas olukorras?“

Allikas: autori koostatud

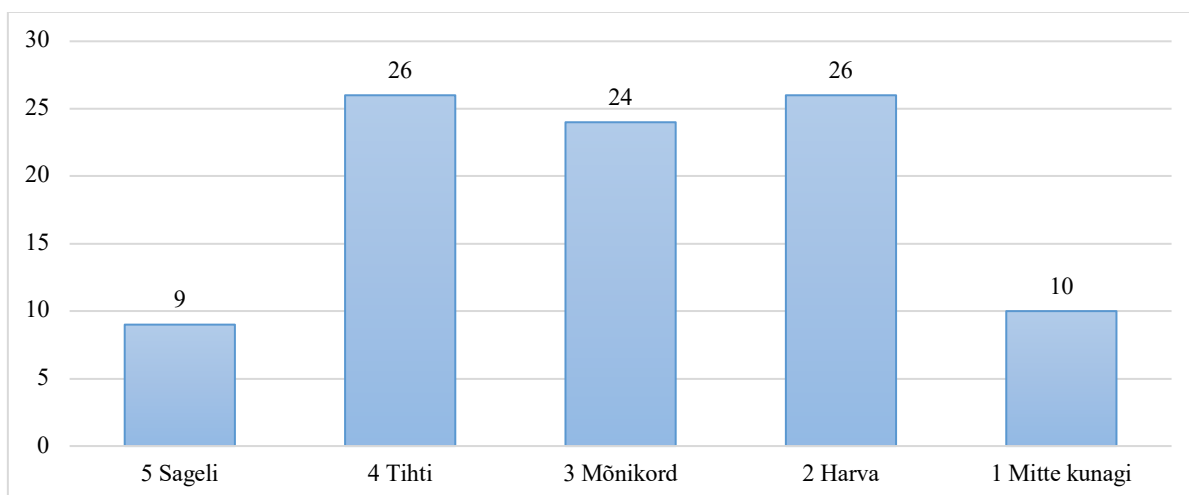
Küsimusele „Mida peaks ettevõtte tagama, et meeskond laeval tunneks end hästi ja motiveeritult?“ oli võimalik valida mitu varianti ning lisada ka enda vastus, mis puudus etteantud loetelust. Võimalikud valikuvariandid on toodud Lisas 1. Etteantud vastused olid koostatud põhimõttega, et need kataksid autori hinnangul enamlevinud puudused laeva pardal. Kõige populaarsem vastus, mille valis 58 vastanut, oli „Tagama tasuta interneti“ „“, millele järgnes 57 valikuga „Hea toit“, 51 valikuga „Tagama spordivarustuse“ ja 48 valikuga „Tagama televiisorid, muusikakuulamise võimaluse, raamatukogu, arvutid jne“. Kõige ebapopulaarsemad vastusevariandid olid 18 valikuga „Suurem meeskond“ ja 28 valikuga „Lühemad lepingud“. Kõiki etteantud vastusevariante valiti vähemalt 18 korda. Vabas vormis lisati etteantud vastustele veel ühel korral „Ettevõtte peab austama ja usaldama oma töötajaid.“, „Hea palk“, „Töötajad võiksid teha vahet naljatamisel ja kiusamisel“, „Parem palk, kõik eelnev annab midagi juurde vastavalt inimesele.“ (Joonis 4).



Joonis 4 „Mida peaks ettevõtte tagama, et meeskond laeval tunneks end hästi ja motiveeritult?“

Allikas: autori koostatud

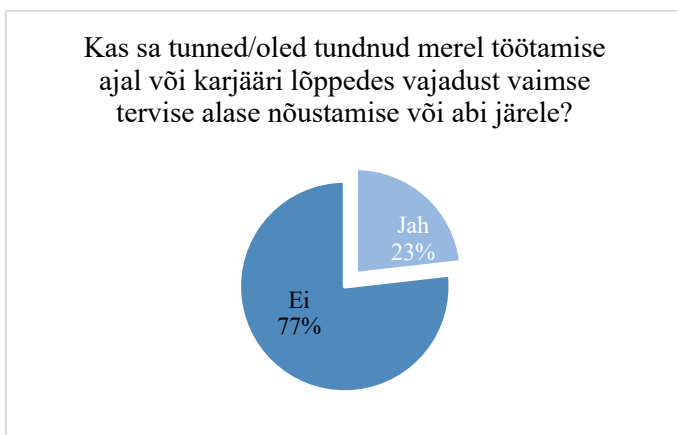
Küsimusele „Kas sa oled end merel töötades tundnud vaimselt keerukas olukorras või vaimselt rusutud?“ oli esitatud skaalana 1-5, kus 1 tähistas „Mitte kunagi“ ja 5 „Sageli“. Vastanud pidid hindama, kui tihti nad tunnevad end merel töötades vaimselt keerukas olukorras või vaimselt rusutuna. Vastanutest 10 (10,5%) vastas „Mitte kunagi“ ja 9 (9,5%) vastas „Sageli“ (Joonis 5).



Joonis 5 „Kas sa oled end merel töötades tundnud vaimselt keerukas olukorras või vaimselt rusutud?“

Allikas: autori koostatud

Küsimusele „Kas sa tunnend/oled tundnud merel töötamise ajal või karjääri lõppedes vajadust vaimse tervise alase nõustamise või abi järele?“ oli võimalik valida kas „Jah“ või „Ei“. Vastanutest 23,2% vastas „Jah“ ning 76,8% vastas „Ei“ (Joonis 6).



Joonis 6 „Kas sa tunnend/oled tundnud merel töötamise ajal või karjääri lõppedes vajadust vaimse tervise alase nõustamise või abi järele?“

Allikas: autori koostatud

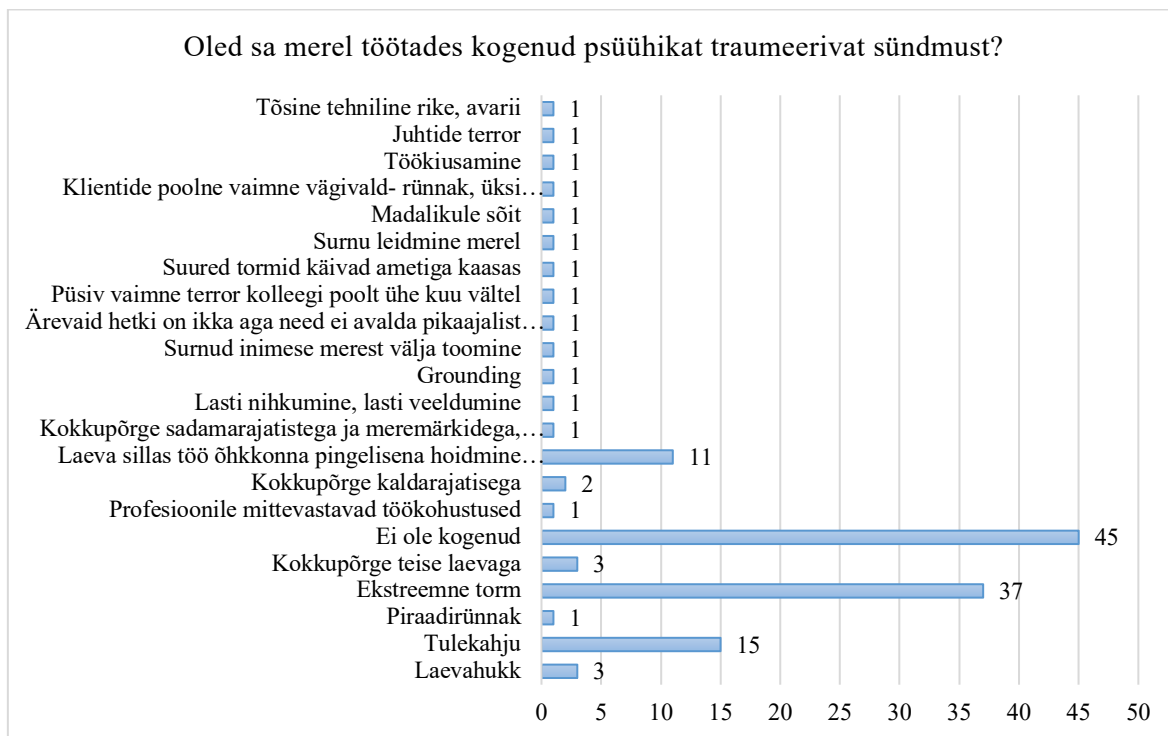
Naissoost vastajatest 27,3% vastas „Jah“ ning 72,7% vastas „Ei“. Meessoost vastajatest 21,9% vastas „Jah“ ning 78,1% vastas „Ei“.

Vanusegrupis 18-27 a. vastas 18,7% „Jah“ ning 81,3% vastas „Ei“, vanusegrupis 28-37 a. vastas 31,4% „Jah“ ning 68,6% vastas „Ei“, vanusegrupis 38-47 a. vastas 21,4% „Jah“ ning 78,6% vastas „Ei“, vanusegrupis 48-57 a. vastas 18,2% „Jah“ ning 81,8% vastas „Ei“, vanusegrupis 58-63 a. vastas 100% „Ei“.

Tööstaažiga 1-5 a. vastanutest 24% vastas „Jah“ ning 76% vastas „Ei“, tööstaažiga 5-10 a. vastas 31,6% „Jah“ ning 68,4% vastas „Ei“, tööstaažiga 10-15 a. vastas 17,4% „Jah“ ning 82,6% vastas „Ei“, tööstaažiga 20-25 a. vastas 18,7% „Jah“ ning 81,3% vastas „Ei“, tööstaažiga 25 ja rohkem aastat vastas 25% „Jah“ ning 75% vastas „Ei“.

Ametikohapõhise analüüsi tulemusena vastas 13,3% vanemohvitseridest „Jah“ ning 86% vastas „Ei“, 33,3% nooremohvitseridest vastas „Jah“ ning 66,7% vastas „Ei“, 26,1% teki- või masinameeskonnast vastas „Jah“ ning 73,9% vastas „Ei“, 23,8% teenindavast personalist vastas „Jah“ ning 76,2% vastas „Ei“.

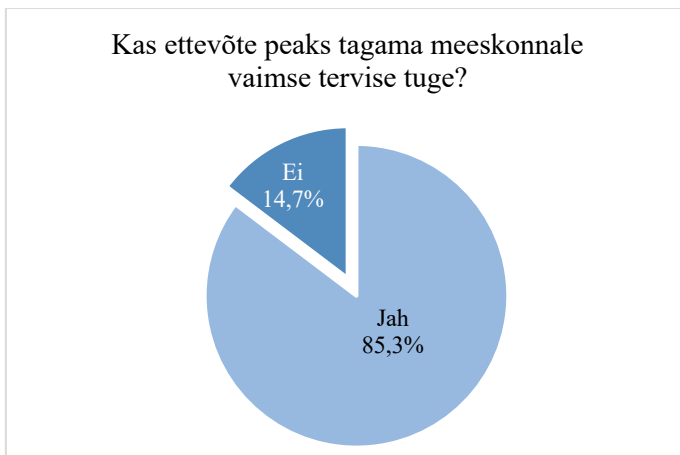
Küsimusele „Oled sa merel töötades kogunud psüühikat traumeerivat sündmust?“ oli võimalik valida mitu varianti ning lisada ka enda vastus, mis puudus etteantud loetelust. Võimalikud valikuvariandid on toodud Lisas 1. Etteantud vastused olid koostatud põhimõttega, et need kataksid autori hinnangul enamlevinud õnnetused laeva pardal. Kõige populaarsem vastus, mille valis 45 vastanut, oli „Ei ole kogunud“, millele järgnes 37 valikuga „Ekstreemne torm“, 15 valikuga „Tulekahju“, võrdselt 3 valikuga „Laevahukk“ ja „Kokkupõrge teise laevaga“. Vabas vormis lisati etteantud vastustele veel „Professioonile mittevastavad töökohustused.“, „Kokkupõrge kaldarajatisega“, „Laeva sillas töö õhkkonna pingelisena hoidmine kapteni/vanemtüürimehe poolt karjääri algusaastatel“, „Lasti nihkumine, lasti veeldumine“, „Meeskonna liikmega tülitsemine.“, „Grounding“ (madalale sõit), „Surnud inimese merest välja toomine.“, „Ärevaid hetki on ikka aga need ei avalda pikaajalist mõju.“, „Püsiv vaimne terror kolleegi poolt ühe kuu vältel“, „Suured tormid käivad ametiga kaasas“, „Surnu leidmine merel“, „Madalikule sõit“, „Klientide poolne vaimne vägivald - rünnak, üksi töötamine, turvatunde puudumine, abi palumisel töökohavahetuse soovile ei tulnud vastu.“, „Töökiusamine“, „Juhtide terror“, „Tõsine tehniline rike, avarii“ (Joonis 7).



Joonis 7 „Oled sa merel töötades kogunud psüühikat traumeerivat sündmust?“

Allikas: autori koostatud

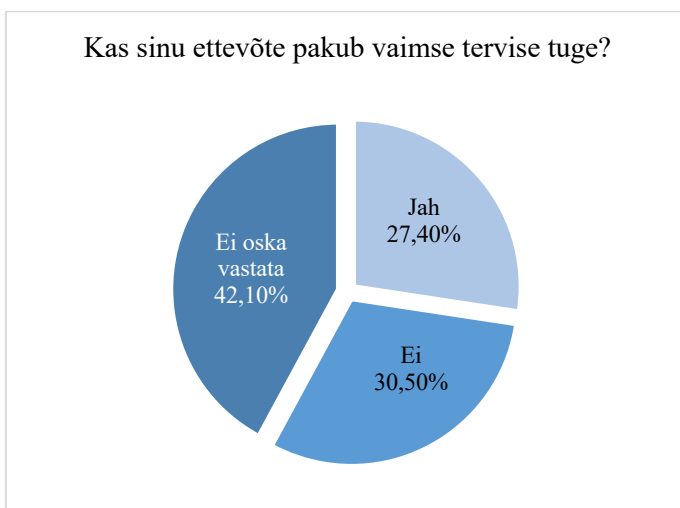
Küsimusele „Kas ettevõtte peaks tagama meeskonnale vaimse tervise tuge?“ oli võimalik valida kas „Jah“ või „Ei“. Vastanutest 81 (85,3%) vastas „Jah“ ning 14 (14,7%) vastas „Ei“ (Joonis 8). Naissoost vastajatest 21 (95,5%) vastas „Jah“ ning 1 (4,5%) vastas „Ei“. Meessoost vastajatest 60 (82,2%) vastas „Jah“ ning 13 (17,8) vastas „Ei“.



Joonis 8 „Kas ettevõtte peaks tagama meeskonnale vaimse tervise tuge?“

Allikas: autori koostatud

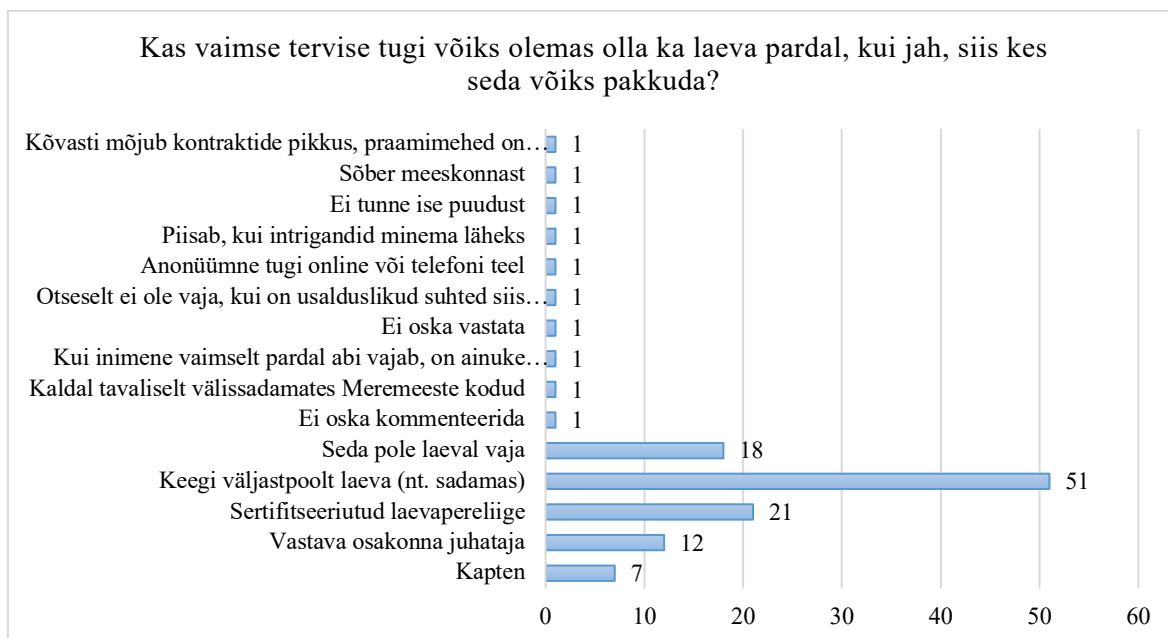
Küsimusele „Kas sinu ettevõtte pakub vaimse tervise tuge?“ oli võimalik valida kas „Jah“, „Ei“ või „Ei oska vastata“. Vastanutest 26 (27,4%) vastas „Jah“, 29 (30,5%) vastas „Ei“ ning ligi pooled 40 (42,1%) „Ei oska vastata“ (Joonis 9).



Joonis 9 „Kas sinu ettevõtte pakub vaimse tervise tuge?“

Allikas: autori koostatud

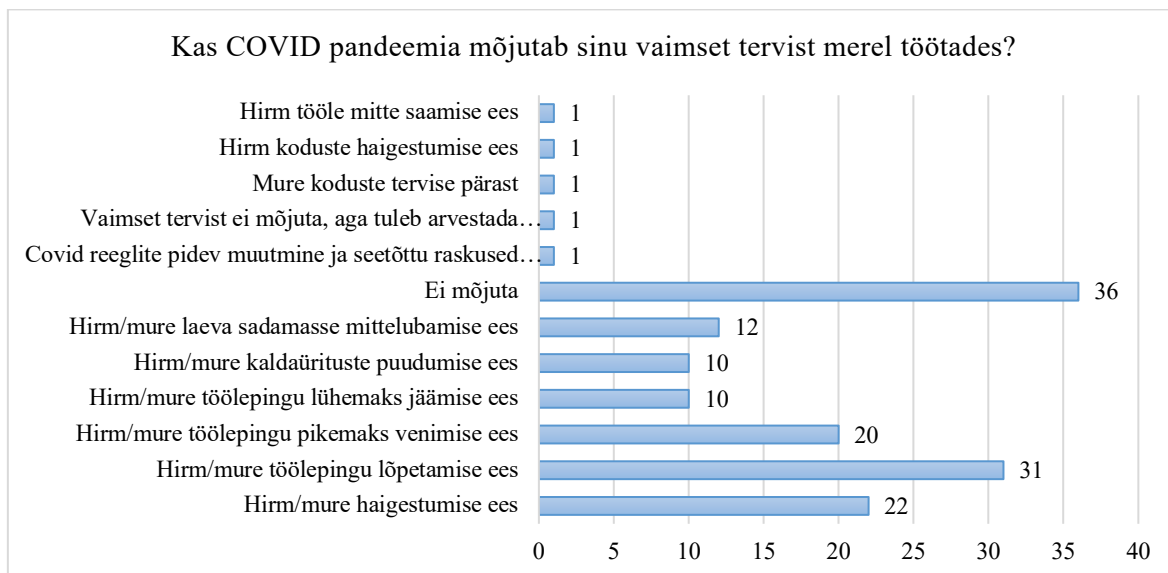
Küsimusele „Kas vaimse tervise tugi võiks olemas olla ka laeva pardal, kui jah, siis kes seda võiks pakkuda?“ oli võimalik valida mitu varianti ning lisada ka enda vastus, mis puudus etteantud loetelust. Võimalikud valikuvariandid on toodud Lisas 1. Etteantud vastused olid koostatud põhimõttega, et need kataksid autori arvates peamised võimalused laeva pardal. Kõige populaarsem vastus, mille valis 51 vastanut, oli „Keegi väljastpoolt laeva (nt. sadamas)“, millele järgnes 21 valikuga „Sertifitseeritud laevaperealiige“, 18 valikuga „Seda pole laeval vaja“, 12 valikuga „Vastava osakonna juhataja“ ja 7 valikuga „Kapten“. Vabas vormis lisati etteantud vastustele veel „Ei oska kommenteerida“, „Kaldal tavaliselt välissadamates Meremeeste kodud (*Seamen's Mission*) kes kohati piiratud võimalustega seda teenust pakuvad“, „Kui inimene vaimselt pardal abi vajab, on ainuke variant esimeses sadamas koju saata. Vaimselt murtuid, ebastabiilseid ei tohi laeva jätta, see on päris selge. Jagatud mure on ikka väiksem, aga arvan, kes omakeskis või laevaperealiikmetega suheldes ei saa oma muret leevendatud, pole sobilik merel töötama.“, „Ei oska vastata“, „Otseselt ei ole vaja, kui on usalduslikud suhted siis saab meeskonnast kellegagi rääkida.“, „Anonüümne tugi online või telefoni teel“, „Piisab, kui intrigandid minema läheks.“, „Ei tunne ise puudust.“, „Sõber meeskonnast“ ja „Kõvasti mõjub kontraktide pikkus, praamimehed on siin eraldi profid.“ (Joonis 10).



Joonis 10 Kas vaimse tervise tugi võiks olemas olla ka laeva pardal, kui jah, siis kes seda võiks pakkuda?

Allikas: autori koostatud

Küsimusele „Kas COVID pandeemia mõjutab sinu vaimset tervist merel töötades?“ oli võimalik valida mitu varianti ning lisada ka enda vastus, mis puudus etteantud loetelust. Võimalikud valikuvariandid on toodud Lisas 1. Etteantud vastused olid koostatud põhimõttega, et need kataksid autori hinnangul peamised murekohad laeva pardal. Kõige populaarsem vastus, mille valis 36 vastanut, oli „Ei mõjuta“, millele järgnes 31 valikuga „Hirm/mure töölepingu lõpetamise ees“, 22 valikuga „Hirm/mure haigestumise ees“ ja 20 valikuga „Hirm/mure töölepingu pikemaks venimise ees“. Vabas vormis lisati etteantud vastustele veel „Covid reeglite pidev muutmine ja seetõttu raskused laeva protseduuride muutmisel.“, „Vaimset tervist ei mõjuta, aga tuleb arvestada töökohtade piiratuse peale mittesüstinatele“, „Mure koduste tervise pärast“, „Hirm koduste haigestumise ees“ ja „Hirm tööle mitte saamise ees.“ (Joonis 11).

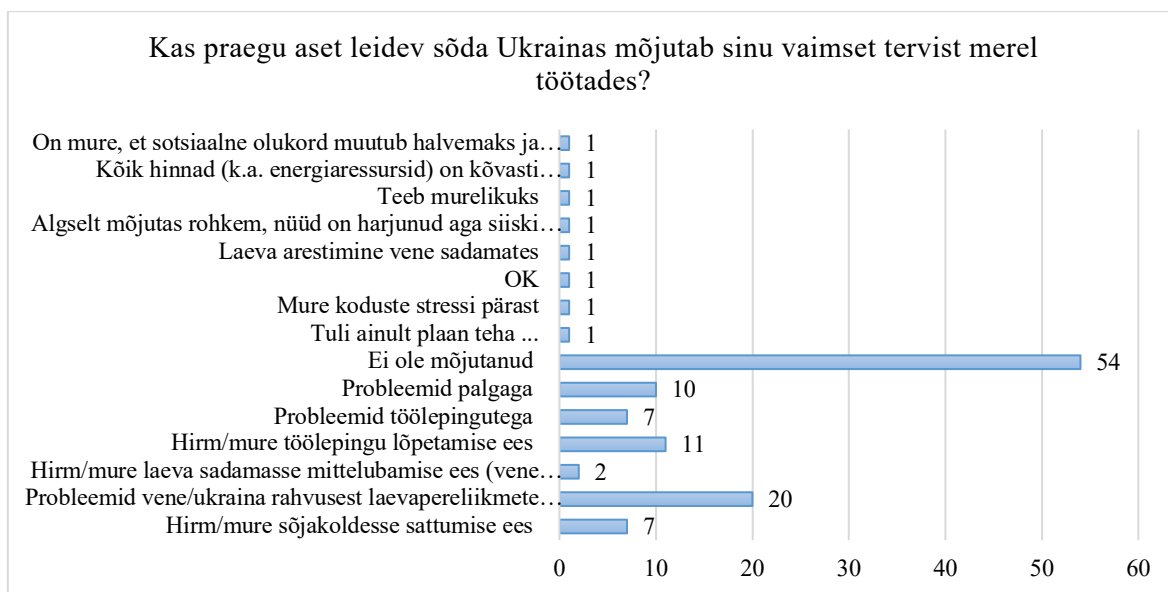


Joonis 11 „Kas COVID pandeemia mõjutab sinu vaimset tervist merel töötades?“

Allikas: autori koostatud

Küsimusele „Kas praegu aset leidev sõda Ukrainas mõjutab sinu vaimset tervist merel töötades?“ oli võimalik valida mitu varianti ning lisada ka enda vastus, mis puudus etteantud loetelust. Võimalikud valikuvariandid on toodud Lisas 1. Kõige populaarsem vastus, mille valis 54 vastanut, oli „Ei ole mõjutanud“, millele järgnes 20 valikuga „Probleemid vene/ukraina rahvusest laevapereliikmete vahel“, 11 valikuga „Hirm/mure töölepingu lõpetamise ees“ ja 10 valikuga „Probleemid palgaga“. Vabas vormis lisati etteantud vastustele veel „Tuli ainult plaan teha, kuidas pere Eestist minema toimetada, kui ise merel

ja sõda Ukrainast välja levib“, „Mure koduste stressi pärast.“, „Ok“, „Laeva arestimine vene sadamates.“, „Algselt mõjutas rohkem, nüüd on harjunud aga siiski ebameeldivad teated panevad mõtlema negatiivseid mõtteid“, „Teeb murelikuks.“, „Kõik hinnad (k.a. energiaressursid) on kõvasti kerkinud. Palk aga ei ole niivõrd palju tõusnud.“ ja „On mure, et sotsiaalne olukord muutub halvemaks ja piisavalt kiiresti.“ (Joonis 12).



Joonis 12 „Kas praegu aset leidev sõda Ukrainas mõjutab sinu vaimset tervist merel töötades?“

Allikas: autori koostatud

4 Uurimistulemuste analüüs ning soovitused

4.1 Psühholoogilise abi vajadus

Magistritöö hüpotees ei leidnud kinnitust, uuringu tulemusel ilmnes, et enamus vastanutest (76,8%) ei tunne vajadust psühholoogilise abi järele merel töötamise ajal või meresõidu karjääri lõppedes. Tuginedes uuringule saab väita, et ligi neljandik vastajatest (23,2%) tunneb vajadust psühholoogilise abi järele merel töötamise ajal või meresõidu karjääri lõppedes. Tulemust kinnitavad läbiviidud intervjuud, kus intervjuueeritavad tõid välja vajaduse psühholoogilise abi järele merenduse valdkonnas.

Analüüsi tulemusena selgus, et ligi neljandik nii meestest, kui ka naistest tunneb vajadust psühholoogilise abi järele. Naiste hulgas oli abivajaduse protsent kõrgem kui meeste seas, vastavalt 27,3% ja 21,9%. Töö autor pakub välja enda poolset selgitust miks tunnevad naised suuremat vajadust vaimse tervise abi või nõustamise järele, toetudes enda kogemusele ja saadud sisendile läbiviidud intervjuudest. Merendus on tugevalt meeste poolt domineeritud ala ning seetõttu võib naistel olla keeruline „meeste maailmas“ toime tulla ja ennast tõestada. Tihti pannakse naisterahvas laevas töötades suurema pinge alla. Võib spekuloida, et naised teadvustavad vaimse tervise heaolu eest hoolitsemist rohkem, kui nende meessoost kolleegid.

Intervjuudest selgus samuti psühholoogilise abi vajaduse olemasolu nii meeste kui naiste hulgas: „Mina tunnen, et pean enda eest rohkem seisma kui minu meessoost kolleegid. Kui mina teen vea, siis see viga jääb meeskonnale kauaks ajaks meelde, kui samal ajal minu kolleeg teeb vea, siis see oleks justkui paratamatus, aga kui mina teen vea, siis olen kohe suurema tähelepanu all, mis tekitab stressi. Pean ka mõtlema, kuidas meeste seltskonnas toime tulla. Tihti olen kuulnud kommentaare mis on ebameeldivad, õnneks otseselt ahistamisega kokku puutunud ei ole.“ (Madrus 2). “Minu töö ei ole olla psühholoog, aga paratamatult ma näen ja kuulen, kuidas kolleegidel on muresid, stressi. Mehed teevad näo, et kõik on korras, aga tegelikkuses vajavad ka nemad vahetevahel tuge enda probleemide ja emotsioonidega toimetulekuks.” (Vanemtüürimees).

Vanusegruppide lõikes selgus, et kõige rohkem tunnevad vajadust vaimse tervise abi või nõustamise järele vanuseklassis 27-35 a. olevad vastanud (30,3%). Järgnevad vanuseklassid 45-53 a. (27,3%), 36-44 a. (21,2%), 18-26 a. (20%) ja 54-63 a. (0%). Töö autor pakub põhjuseks asjaolu, et 27-35 aastased meremehed on noored täiskasvanud, kellel on vajadus ühildada karjäär ning pereelu. Vanusegrupis 27-35 tõenäoliselt ei olda enam oma meresõidu karjääri alguses, tegeleda on vaja ametipositsiooniga kaasnevate ülesannetega ja vastutusega ning lisanduvad pinged väljastpoolt laeva.

Kõige nooremas (18-26 a.) ja kõige vanemas (54-63 a.) vanuseklassis oli abi vajaduse protsent kõige väiksem. Töö autor pakub välja, et kõige noorem vanusegrupp alles alustab enda meresõidu karjääri ja seetõttu on ametikohaga kaasnev vastutus ja ülesanded väiksema koormusega. Lisaks ei ole kõige noorem vanusegrupp ajaliselt veel jõudnud merd kuigi kaua sõita ning kokkupuuted traumeerivate sündmustega puuduvad või on kesised. Noored ei pruugi veel osata hinnata olukordade tõsidust ning seeläbi võtta asju kergemalt.

Kõige vanema vanusegrupi puhul pakub töö autor põhjenduseks vaimse tervise heaolu eest seismise teadvustamise väheseks. Meresõidus on traditsioonid aukohal ning vanem generatsioon meremehi ei pruugi piisavalt tähelepanu pöörata oma vaimsele tervisele, sest aastakümneid ei ole sellele probleemile merenduse sektoris tähelepanu pööratud. Vaimse tervise probleeme on küll teadvustatud, kuid probleemiga tegeletud ei ole. Lisaks on merel hierarhiline tööstruktuur ning nõrkuste tunnistamine võib kahjustada väljakujunenud autoriteeti.

Ametipositsioonide kaupa analüüsid selgus, et kõige rohkem tunnevad vaimse tervise abi järgi vajadust nooremohvitserid (33,3%). Reeglina on nooremohvitserid sarnaselt eelnevalt kirjeldatud vanusegrupile 27-35 a. oma meresõidu karjääri alguses olevad noored täiskasvanud, kes püüavad ühildada pereelu ja karjääri. Töö autor pakub, et nooremohvitseride soov tõusta karjääriredelil võib olla neile stressi tekitav. „*Kontrakti ajal, 3-4 kuud, kodust eemal olla on raske. Mina olen teisel pool maakera, ajavahe mängib suurt rolli, perega suhtlemiseks aega ja energiat tihti ei jagu. Töö on pingeline, vanemohvitserid ei tee ka alati just nooremohvitseride elu kergemaks, just keerulisemaks. Kui tahta õppida rohkem ning saada kogemusi, siis peabki töötama enda vabast ajast*“ (Tüürimees).

Ametikohtade järgi analüüsidest märkisid teki- ja masinameeskond ning teenindav personal, vastavalt 26,1% ja 23,8%, vajadust vaimse tervise abi või nõustamise järele. Väiksemat abivajaduse määra võib selgitada asjaoluga, et nendel ametikohtadel on vastutuse määr madalam. Laeva juhtkond vastutab laeva kui terviku toimimise eest, reakoosseis vastutab ainult enda tööloigu eest.

Kõige madalam vaimse tervise abivajaduse protsent oli vanemohvitseride ametipostioonil olevate vastajate seas, 13,3%. Enamjaolt on vanemohvitseri positsioonil olevad meremehed kogenud ja suure teadmiste pagasiga. Töö autor pakub selgitusena välja, et kogenenumad meremehed juba oskavad ette näha enda jaoks ohtlikke või kriitilisi hetki ja neid edukamalt ennetada, vältides sellega vaimse tervise probleemide teket. Vanemohvitseri töö on seotud ka suurema vastutusega nii meeskonna kui ka laeva ohutuse eest, mis siiski võib tekitada stressi ja muret.

Tööstaaži järgi analüüsidest selgus, et kõige suurem abivajaduse määr (31,6%) on 5-10 aastase meresõidustaažiga meremeeste hulgas. Järgnevad grupid tööstaaži järgi 25+ aastat (25%), 1-5 aastat (24%), 20-25 aastat (18,7%) ja 10-15 aastat (17,4%). Osaliselt kattuvad 5-10 aastase tööstaažiga meremehed, nooremohvitserid ning vanusegrupis 27-33 olevad meremehed, kelle hulgas oli samuti abivajaduse määr kõige suurem.

Suhtestaatuse järgi analüüsidest selgus, et nii vallalised kui suhtes olevad meremehed hindavad abivajaduse määra sarnaselt, vastavalt 24,2% ja 22,6%. „*Naist mul veel ei ole, aga merel olles ei saagi kedagi peale päikese silmapiirile tekkida*“ (Madrus)

Analüüsi tulemusena selgus, et kõik erinevad uuringus osalenud grupid tunnevad suuremal või vähemal määral vajadust vaimse tervise abi või nõustamise järgi. Töö autori ettepanek on pöörata suuremat tähelepanu vaimse tervise probleemidele merenduse valdkonnas ning koostöös vaimse tervise spetsialistidega probleemi põhjalikumalt uurida. Probleem on juba IMO pool teadvustatud, nüüd on vaja valdkonnas astuda konkreetseid samme olukorra parendamiseks.

4.2 Ettevõtte tegevus

Võttes arvesse, et vaimse tervise olulisus on ühiskonnas aina rohkem teadvustatud teema, siis on positiivne, et enamus vastajatest (85,3%) arvavad, et ettevõtte peaks tagama vaimse tervise toe. Negatiivsena saab välja tuua, et ligi pooled (42,1%) vastanutest ei tea, kas ettevõtte kus nad töötavad pakub oma töötajatele vaimse tervise tuge või mitte. Ainult 27,4% vastanutest vastasid, et nende ettevõtte pakub vaimse tervise tuge ja 30,5% vastasid „ei“. Sellest aga ei saa kindlalt järeldada, et ettevõtted ei ole teadlikud kas nende töötajad sellist abi üldse vajavad või töötavad meremehed ei ole kursis ettevõtte poolt pakutavatest võimalustest. Töö autor pakub, et ettevõtetel ei ole piisavalt vahendeid ega ressursi antud teemaga tegelemiseks.

„Kuidas jõuda sinnamaani, et abi vajav inimene julgeks abi paluda?“ (Sisend uuringust). Töö autor arvab, et väga oluline ettevõtete puhul on luua kuvand, mis toetab vaimsest tervisest rääkimist ning probleemidega tegelemist. Ettevõtte juhtkond ja personaliosakond peaks olema avatud arutama oma töötajatega erinevatel teemadel ning olema võimaluste piires vastutulelik. Sama printsiipi peaks järgima ka laeva kapten ning iga osakonna juhataja laevas.

Ettevõtte paindlikkuse ja suhtumise olulisus tuli välja ka küsimustikule lisatud vastustest: *„Elumured, mis rusuvad on kõigil ja kui asi kriitiline peaks olema, siis peaks olema igas firmas kontrakti, rotatsiooni edasilükkamise võimalus, mis ma arvan, et on olemas.“* (Sisend uuringust). *“Ettevõtte suhtumine töötajatesse ja nende tunnustamine. Ettevõtte juhtkonna suhtlus oma töötajatega. Siin kirjutaja on töötanud reisilaeval 3 aastat, selle aja jooksul on tegevjuht käinud kümneid kordi laevas, aga mitte kunagi pole näidanud oma nägu töötajatele.“* (Sisend uuringust).

Oluline roll on ka laeva kaptenitel. Tihti pöörduakse oma muredega kapteni poole. Siinkohal on kapten lüli ettevõtte ja laeva meeskonna vahel, vahendamaks meeskonna muresid. Töötajad peavad teadma, et nende mured ja vajadused on olulised, nad on kuulnud ning vajadusel saavad nad vajalikku nõu ja abi. *„Sellises olukorras on tiimi liidril (osakonna juhatajal) suur väljakutse, kuidas hoida oma meeskond motiveeritud, heas toonuses ja vaimselt tervena. Märksõnadena võiksin välja tuua intensiivsema suhtlemise oma*

meeskonnaga: teavitada kõiki, et on normaalne tunda muret või hirmu ning pakkuda omalt poolt tuge nende mõtetega hakkama saamisel, rohkem arutlusi nii päevakajalistel-, töö- kui ka muudel teemadel nii individuaalselt kui koos suurema grupiga. Avatus, suurem ja igapäevane kaasamine annab hea tõuke tugevama tiimi tekkeks ning arenguks.” (Sisend uuringust).

Küsimustikust järeldus, et pooled (51 vastanut) soovivad, et vaimse tervise tuge pakuks keegi väljastpoolt laeva. Töö autori arvates võiks vaimse tervise toe saamiseks ettevõtte suunata abi vajavad meremehed vastava spetsialisti poole ning hüvitada osa teenuse kulusid. Seeläbi saaksid abi vajavad meremehed vajalikku teenust ning ettevõtte saaks olla kindlam oma töötajate vaimse tervise korrasolekus. Juhul kui ettevõtte kasutab vastava spetsialisti teenuseid väljastpoolt laeva, siis säilib abivajajate anonüümsus. Abivajajad saavad olla kindlad, et neile pakutud abi on professionaalne ning asjakohane.

Teine kõige levinum vastus oli, et vaimse tervise tuge võiks pakkuda sertifitseeritud laevapereliige. Töö autor arvab, et sellise korraldusega võib kaasneda lisakoormus ja stress sellele laevapereliikmele, kes teenust osutab. Lisaks kaob ära abivajaja anonüümsus. Juhul kui teenust pakuks sertifitseeritud laevapereliige, siis peab see kindlasti toimuma vabatahtlikkuse alusel. Selleks, et vaimse tervise alast abi laeval pakkuda, tuleb välja töötada vastav koolitus, mis on aga aeganõudev. Väljatöötatud koolitus ei pruugi anda soovitud tulemust, sest vaimne tervis on keeruline ja mitmetahuline teema, mille omandamiseks õpivad vaimse tervise spetsialistid aastaid. Sealjuures ei suuda ükski koolitus ära katta ja vajalikul tasemel käsitleda kõiki vajalikke teemasi.

Ei vaimse tervise probleemid on väga delikaatne teema, mistõttu lasub koolituse läbinud laevapereliikmele suur vastutus hoida endale usaldatud probleeme. Ohumärgiks võib olla ka meeskondade rotatsioon. Laevapereliige on usaldanud oma probleemid usaldusisikule ning seejärel liiguvad mõlemad edasi teistele laevadele ning võib kaduda kindlustunne, kas tema probleemid on hoitud salajas. Töö autori arvates on hetkel parim võimalus ettevõtetele koostööd teha vaimse tervise spetsialistidega, et tagada enda töötajatele vajalik abi.

Töö autori ettepanek laevade mehitamisega tegelevatele ettevõtetele on oma töötajate seas läbi viia uuring, mis aitaks mõista töötajate vajadusi vaimse tervise toe järele ning seejärel

analüüsida kas ja kuidas antud teenust oma töötajatele pakkuda. Ettevõtted, kes juba pakuvad vaimse tervise tuge peaksid sellisest võimalusest perioodiliselt teavitama oma töötajaid. Laevade pardal peaksid olema kättesaadavad eneseabi materjalid, ennetamiseks ja ka leevendamaks psühholoogilisi probleeme. Töö teoreetilises osas on mainitud, et halb vaimne tervis võib vähendada töötajate efektiivsust, seetõttu peab tööandjale peab olema oluline hoida oma meeskonda tervena nii füüsilisel kui ka mentaalsel tasemel.

4.3 Nauditavad tegevused laeva pardal

Tuginedes läbiviidud uuringule ja intervjuudele ei saa kindlalt väita, milliseid tegevusi laeva pardal kõige rohkem nauditakse. Vastajad said valida mitmete erinevate variantide vahel, kuid ei hinnanud millised variandid uuringus osalejate jaoks kõige olulisemad on.

Uuringust selgus, et vastanud meremehed naudivad mitmeid erinevaid tegevusi laeva pardal. Kõiki etteantud variante valiti vähemalt 15 korral, seega saab järeldada, et meremeeste jaoks on väga oluline, et laeva pardal oleks võimalus tegeleda erinevate tegevustega, sest laev on meremehe jaoks teine kodu. Olulise aspektina ilmnes uuringust, et meremehed soovivad laeval aega veeta üksinda (lugeda, muusikat kuulata jne.), selle vastusevariandi juurde võib liita ka arvuti kasutamise, sest ka seda tegevust tehakse reeglina üksinda. Uuringust ilmnes, et meremehed ootavad, et ettevõtte tagaks arvutid ja interneti kasutamise võimaluse. Samuti arvab ka töö autor, et ettevõtted peaksid võimaldama laeva pardal kasutada arvuteid koos internetiga ning võimaldada tasuta e-raamatute lugemist, sest raamatuid on raske laevale kaasa võtta ning raamatukogu loomisega ei suuda ettevõtte pakkuda kõigile laevapereliikmetele huvipakkuvat kirjandust. Tagades interneti laeva pardal on meremeestel ka võimalus suhelda kodustega, mis uuringu tulemusena on samuti tegevus, mida pardal nauditakse. „*Suhtlemine perekonnaga on väga tähtis. Selle jaoks on vajalik usaldusväärne ja piisavalt kvaliteetne ühendus.*” (Sisend uuringust).

Teise olulise aspektina ilmnes uuringust, et meremehed hindavad head toitu ning eeldavad hea toidu pakkumist ka ettevõtte poolt. Intervjuust laeva kokaga selgus, et kokad püüavad valmistada maitsvat toitu ning arvestada meeskonna soovidega, kuid tihti seab eelarve ette piirid. Intervjuu käigus selgitas kokk, et meeskonna kõrged ootused ning tihti ka erisoovid

tekitavad stressi. „*Tihti tuleb valmistada mitte millestki midagi.*“ (Laevakokk). Lisaks tekitab kokale stressi kiire töötempo ja asjaolu, et toitu tuleb valmistada nii meeskonnale kui ka klientidele, kui töötada reisilaevas. „*Kodus oled ju harjunud sööma maitsvat sööki. Kui veeta pool oma elust laevas, siis tahaks ka normaalselt süüa. Tühja kõhuga kaua head tuju ei hoia.*“ (Madrus 1).

Üle poolte vastanutest, 55 vastajat, märkis nauditavaks tegevuseks enda tööd laeva pardal. Intervjuust madrusega selgus, et tema jaoks on tööprotseduurid selged ja korrektsed. Ettevõtte tagab korralikud isikukaitsevahendid ning on läbi viinud ka põhjaliku väljaõppe enne tööle asumist. Lisaks tõi madrus välja, et ettevõtte pidevalt koolitab oma töötajaid ning püüab leida efektiivsemaid viise tööde tegemiseks. „*Positiivne on see, et iga töötaja saab enda jaoks luua oma süsteemid, mis tema jaoks kõige paremini toimivad. Seejuures ülemused ei proovi sind suruda kasti, et kõik peavad töötama sama malli järgi.*“ (Madrus 1). „*Minu meeskond koosneb erinevatest inimestest ja on loogiline, et nad kõik on erinevad. Mulle valmistab rõõmu, et mu meeskonnas on igaüks leidnud omale viise või süsteeme, kuidas tööd enda jaoks lihtsamaks muuta.*“ (Kaptin). Laeval tööd korraldades tuleb jälgida ka hoolega töö- ja puhkeaega, et ei tekiks lisapingeid ja stressi meeskonnale. „*Töö ja puhkeaja jälgimine. See on A ja O. Paljud vilistavad sellepeale, väga paljud. Aga kuskilt läheb joon, kus inimene ei saa nende tundidega pikema perioodi jooksul hakkama. Sealt tekivad juba järgmised probleemid, mis võivad ka meremehe koju kaasa tulla.*“ (Sisend uuringust).

Töö autori arvates on väga positiivne, et meremehed oma tööd naudivad. See tähendab, et ettevõtte ja laevaomanik on loonud töötamiseks head tingimused. Selleks, et tööga rahulolu ei langeks tuleb magistrandi arvates nii ettevõttel kui ka laeva kaptenil heade töötulemuste eest meeskonda tunnustada. Parema ülevaate tööga rahulolust saab perioodiliste arenguveestluste käigus, mis on ühtlasi ka hea aeg vestelda teemadel, mis tekitavad meeskonnale muret või stressi. Põhjalik väljaõpe ning lisakoolitused aitavad meeskonnal oma ülesannetega heal tasemel toime tulla ning vältida stressi, mis võib tekkida olukorras kui tööülesanded ei ole arusaadavad või on liiga keerulised. Kindlasti tuleb järgida kehtestatud nõudeid töö- ja puhkeajale, et vältida väsimuse teket ja ennetada läbipõlemise riski.

Tulevikus sarnast uuringut läbi viies, peaks kaaluma erinevate tegurite hindamist olulisuse järgi, et leida meremeestele kõige vajalikumad vaba aja veetmise viisid. Töö autori ettepanek laevade mehitamisega tegelevatele ettevõtetele on välja selgitada, milliseid tegevusi nende töötajad laeval naudivad ja mida peavad eriti oluliseks ning võimalusel luua vastavad võimalused tegeleda nauditavate tegevustega.

4.4 Muret või stressi tekitavad aspektid

Tuginedes läbiviidud uuringule ja intervjuudele ei saa kindlalt väita, millised aspektid tekitavad kõige rohkem muret või stressi. Vastajad said valida mitmete erinevate variantide vahel, kuid ei hinnatud millised variandid uuringus osalejate jaoks kõige olulisemad on.

Läbiviidud uuringust selgus, et muret või stressi tekitavaid aspekte võib olla ühe vastaja jaoks mitmeid. Kõige rohkem märgiti vastajate poolt aspekti „Halvad suhted töökaaslastega“. *„Kui meeskonnas tekib konflikte siis see on alati ohumärk ja olukord võib kesta pikalt. Konflikte saab ju lahendada, osapooled vabandavad aga need emotsioonid jäävad vinduma. Õhkkond muutub pingelisemaks. Teise inimese sisse me ei näe. Meremeestel peab olema oskus koos töötada erinevate inimestega ning vahepeal isegi enda arvamus maha suruda, et tagada sõbralik õhkkond laeval. Tunnen, et minu, kui laeva kapteni üks ülesanne, ongi luua laevas sõbralik õhkkond kõigi meeskonnaliikmete jaoks ja hea õnne korral teravaid hetki ennetada.“* (Kapten). *„Kala hakkab mädanema peast, kui laeva juhtkond kapten, vanemabi, vanemmehaanik ja teine mehaanik suhtuvad meeskonda selliselt, et kui meeskond vastaks neile samaga saadetak nad koju, siis ei ole kellelgi hea olla. Kui kapteni kontori uks on lahti ja inimesed saavad minna rääkima oma tõsistest muredest, siis see on hea märk. Kui ei ole lahti ja ei käida kurtmas, siis on usalduse puudus. Hea indikaator ongi tõsiste murede puhul oma vahelise suhtluse olemasolu.“* (Sisend uuringust).

Läbiviidud uuringust selgus, et meremehed soovivad ühiseid üritusi koos meeskonnaga. Võimalusel tuleb ühised üritused planeerida selliselt, et enamus meeskonda saaks osa võtta, vahis olevaid meeskonnaliikmeid tuleks mõistliku aja vältel asendada, et terve meeskond tunneks end kaasatuna. Ühiste ürituste võimaldamine aitaks töö autori arvates kaasa

sõbralike ja usalduslike suhete tekkimisele meeskonnas. Ühistest meeskonnaüritustest peaks kindlasti osa võtma ka laeva juhtkond. Läbi ühiste ürituste on reakoosseisul ja laeva juhtkonnal võimalus vormida omavaheline usalduslik suhe, mis on väga oluline sõbraliku õhkkonna hoidmisel laevas. Töö autori arvates aitaksid paremad suhted töökaaslastega vältida mõningaid stressi ja muret tekitavaid aspekte ning seeläbi paraneks üldine vaimse tervisega rahulolu.

Eelnevate uuringute põhjal saab väita, et meremeeste üks stressiallikas on eemalolek perekonnast, seda kinnitab ka läbiviidud uuring ja intervjuud. „*Suur osa ka meremeeste murest on kuidas kodused hakkama saavad (kas laps jäi haigeks, vanemate/vanavanemate tervis jne).*” (Sisend uuringust). „*Kuidas pere hakkama saab, kui midagi kodus juhtub ja ma ise laeval olen.*” (Sisend uuringust).

Nauditavate tegevuste puhul toodi meremeeste poolt välja arvuti ja interneti kasutamise võimalus. Interneti ja arvutite olemasolu saaks laeva pardal leevendada muret ja stressi perekonna toimetuleku pärast. Töö autori poolt läbiviidud uuringu põhjal oli eemalolek perekonnast teine kõige suurem mure või stressi allikas. Töö autor arvab, et praegusel tehnikaajastul peab ettevõtte kindlasti tagama mõistlikkuse piires interneti kasutamise võimaluse laeva pardal.

Üle poolte vastanutest (50) märkis, et on kokku puutunud psüühikat traumeeriva sündmusega. Kõige rohkem on vastajate hinnangul nende psüühikat traumeerinud ekstreemne torm 45 vastaja puhul ja tulekahju 15 vastaja puhul. Lisaks toodi välja kolmel korral laevahukk ning kokkupõrge teise laevaga. Neljandik (24%) psüühikat traumeerivat kogemust läbielanud meremeestest märkis küsimustikule vastates, et tunnevad vajadust vaimse tervise abi järele.

4.5 Tegevused vaimselt keerukas olukorras

Tuginedes läbiviidud uuringule ja intervjuudele ei saa kindlalt väita, millist tegevust eelistatakse vaimselt keerukas olukorras. Vastajad said valida mitmete erinevate variantide vahel, kuid ei hinnatud millised variandid uuringus osalejate jaoks kõige olulisemad on.

Läbiviidud uuringust selgus, et meremehed kasutavad magamist keeruka olukorraga toimetulekuks. „*Kui mul on raske siis ma püüan magada. Kui sa magad, siis aeg läheb kiiremini ja ei tunne üksildust või mis iganes probleem sind vaevab.*“ (Mehaanik). Lisaks selgus uuringust, et eelistatakse tegevusi üksinda: filmide vaatamine, muusika kuulamine, lugemine, arvuti kasutamine, jalutamine tekil, looduse vaatamine, saunas käimine, tegelemine hobidega ja treenimine spordisaalis. Jällegi on ettevõttel vaja võimaluste piires tagada erinevaid võimalusi vaba aja veetmiseks, et meremehed leiaksid endale sobiliku tegevuse ja seeläbi leevendada stressi või muret ning tunda ennast laeva pardal vaimselt tervena.

Juba eelnevalt mainitult tekitab meremeestele stressi ja muret perekonnast eemalolek. Küsimustikule vastajatest 64 inimest tõid välja, et vaimselt keerukas olukorras sooviksid nad suhelda enda perekonnaga. Järjekordselt leiab kinnitust asjaolu, et suhtlus perekonnaga on väga oluline. „*Vahel tekivad suhtlus probleemid, kodustega ja ka sõpradega. Nad ei saa aru mida ma räägin või mõtlen ja vastupidiselt ka. Näiteks kaldal olev naine tahab kuulda ja kinnitust, et ta on kallid ja armastatud. Minul merel olles on hoopis kergem kui ma ei mõtlegi selle peale, et olen abikaasa või mees. Mul on seal endalgi probleeme suletud ühiskonnas.*“ (Sisend uuringust).

Läbiviidud uuringust ilmnes, et meremehed leevendavad stressi läbi suitsetamise ja alkoholi. „*Alkoholism. Soome lahe ja Baltimaade äärsetes riikides on alkoholism au sees. Seda sallitakse ja vaikitakse maha.*“ (Sisend uuringust). „*Maal olles tekib masendus ja võib ajendada näiteks alkoholi tarbima. Nagu öeldakse, mitte meri ei kutsu aga kallas tõukab eemale.*“ (Sisend uuringust) Magistrandi hinnangul ei ole suitsetamine ega alkoholi tarbimine vastuvõetav tegevus leevendamaks stressi, lisaks võib liigne tarvitamine viia sõltuvuste tekkeni, mis omakorda võib hakata tekitama edasisi vaimse tervise probleeme. Magistrandi soovitus ettevõtetele on kehtestada nulltolerantsi poliitika alkoholile ja kindlaks määrata suitsetamiseks sobilikud kohad laeva pardal. Lisaks aitaks alkoholiga piiri pidada või sellest üldse loobuda pistelised kontrollid ettevõtte poolt.

4.6 COVID-19 pandeemia

Küsimustiku analüüsi tulemusena selgus, et ainult kolmandik vastajatest (37,9%) ei tundnud COVID-19 pandeemia mõju vaimsele tervisele. *“COVID pandeemia olukorras on paljudes riikides olnud maalepääs (shoreleave) laevapereliikmetele keelatud ning lisaks sellele on paljud ettevõtted ise piiranud oma meeskondade pääsu maale seoses kartusega, et haigus tuuakse laeva, mis omakorda võib seada ohtu laevafirma põhitegevuse ehk reisijateveo. See omakorda teeb töötegemise laeval suhteliselt üksluiseks ning pikkade lepingute puhul (6-7 kuud) ka päris kurnavaks, sest lisaks maalepääsule on ka kõik grupi tegevused laeval (karaoke õhtud, kogu tiimi filmi vaatamised, teatud olukorras ka jõusaali kasutamine) olnud keelatud.”* (Sisend uuringust).

Magistrant nõustub, et pandeemia ajal maalepääsu piiramine või keelamine oli kindlasti viiruse leviku tõkestamiseks vajalik ja õige otsus, kuid merendussektoris tuleb töötada selle nimel, et meremeestel oleks tagatud õigus kasutada kaldaasutuste teenuseid, kui see osutub vajalikuks tervise hoidmiseks.

COVID-19 pandeemia ajal hoiti laevadel sotsiaalset distantsi, mis pärsis suhtlemist meeskonnaliikmete vahel. Läbiviidud uuringu tulemusena aga selgus, et halvad suhted meeskonnakaaslastega on üheks oluliseks stressiallikaks ning magistrandi hinnangul võib vähene suhtlus meeskonnaliikmete vahel takistada usalduslike suhete loomist. *„Jagatud mure on pool muret“* (Vanemmehhaanik). Magistrant on arvamusel, et isegi pandeemia korral ei tohiks ühiseid meeskonnaüritusi ära keelata. Meeskonna ühisüritused on sageli ainuke aeg, mil erinevatelt ametipositsioonidelt ja osakondadest laevapereliikmed omavahel suhtlevad.

Juba eelpool mainitult on magistrandi soovitus luua ettevõtetel laeva pardale piisaval hulgal vaba aja veetmise võimalusi, nii koos grupiga kui ka individuaalselt ning võimaluste piires tagada maalepääs sadamas.

4.7 Sõda Ukrainas

Uuringu tulemusena selgus, et pooled vastanutest tunnevad praegu asetleidva Ukraina sõja mõju vaimsele tervisele. Küsimustikust selgus, et probleemid on tekkinud vene ja ukraina rahvusest laevapere liikmete vahel. Meremehed kardavad ise sattuda sõjakoldesse ning stressi või muret tekitavad probleemid töölepingutega.

4.8 Kokkuvõtte järeldustest ja autori soovitusest

Küsimustiku ja läbiviidud intervjuude põhjal saab väita, et meremeestel on vajadus psühholoogilise abi järele. Analüüsi tulemusena selgus, et psühholoogilise abi vajadus on olemas olenemata soost, ametipositsioonist, tööstaažist merel, suhtestaatusest või vanusest. Meremehed ootavad ettevõttepoolseid pingutusi tagamaks hea sotsiaalne kliima laeval ning häid ja mitmekülgseid vaba aja veetmise võimalusi pardal. Meremehed eeldavad, et psühholoogiliste probleemide puhul pakub ettevõtte võimalust saada abi ja nõustamist.

Uuringu tulemusel selgus, et kõige suuremat rolli meremeeste vaimse tervise heaolus mängib ühenduses olek enda lähedaste ja perekonnaga ning head suhted meeskonnaliikmete vahel. Meremeeste sõnul aitab perekonnaga ühenduses olek leevendada stressi ja muret ning seeläbi hoida oma vaimset tervist. Teise tähtsa aspektina selgus, et meremehed soovivad laeva pardale mitmeid erinevaid võimalusi vaba aja veetmiseks ning võimalust külastada kaldaasutusi. Suurem valik tegevusi vaba aja veetmiseks aitab meremeestel leida endale meelepärane tegevus ning vältida rutiini tekkimist nii tööülesannete täitmisel kui vaba aja veetmisel.

Magistrandipoolsed soovitused meremeeste vaimse heaolu tõstmiseks:

1. Ettevõtted, laevaomanikud ja sidusrühmad peaksid mõistma hea vaimse tervise ja heaolu tähtsust merenduses.
2. Ettevõtted, laevaomanikud ja sidusrühmad peaksid kujundama oma jõupingutused vaimse tervise ja heaolu toetamiseks pardal, ennetamaks vaimse tervise probleemide teket.
3. Tasuta ja hea kvaliteediga internet tuleks teha kättesaadavaks kõigile meremeestele laeva pardal.

4. Meremeestele peaks pardal olema kättesaadav lai valik vaba aja veetmise võimalusi.
5. Meremeestele peaks olema tagatud mitmekesine ja tervislik toit.
6. Laeva kajutid tuleks sisustada mugavalt, et tagada hea puhkuse kvaliteet.
7. Kaldapuhkust tuleks anda igal võimalusel ja kõikidele ametikohtadele.
8. Kõigile meremeestele tuleks pakkuda eneseabijuhiseid vaimse vastupidavuse parandamiseks.
9. Ettevõtted peaksid pakkuma võimalust saada tasuta vaimse tervise nõustamisteenuseid.

Kokkuvõte

Maailma Terviseorganisatsioon on kirjeldanud vaimset tervist kui heaoluseisundit, milles inimene realiseerib oma võimeid, tuleb toime pingetega, töötab tootlikult ja tulemusrikkalt ning on võimeline andma oma panuse ühiskonna heaks. Peaaegu kõik merel tehtavad tööd on suuremal või vähemal määral ohutuse seisukohast kriitilised ja seetõttu võib töötulemuslikkuse langus mis tahes põhjustel, sealhulgas psühholoogilistel põhjustel, seada ohtu teisi meremehi, reisijaid või laeva. Meresõiduga seotud stressi tekitavad tegurid on oluliseks probleemiks, mida tuleks teada ja ennetada.

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada kas ja mil määral vajavad laevapereliikmed psühholoogilist nõustamist ja abi oma karjääri jooksul. Põhjalike tulemuste saamiseks saadeti ankeetküsitlus erinevatesse ettevõtetesse, ametiühingule ja kutseliitudele, kaasamaks erineva tausta ja kogemusega meremehi ning viidi läbi intervjuud. Küsimustikule vastas 95 meremeest ning lisaks intervjuueeris magistrant 8 erineva taustaga laevapereliiget. Magistrant püstitas hüpoteesi, et uuringus osalejatest valdav enamus laevapereliikmeid vajab psühholoogilist abi või nõustamist enda meresõidu karjääri jooksul või meresõidukarjääri lõppedes.

Magistritöö hüpotees ei leidnud kinnitust, uuringu tulemusel ilmnnes, et enamus vastanutest ei tunne vajadust psühholoogilise abi järele merel töötamise ajal või meresõidu karjääri lõppedes. Analüüsides küsimustiku vastuseid selgus, et siiski ligi neljandik vastajatest (23,2%) tunneb vajadust psühholoogilise abi järele merel töötamise ajal või meresõidu karjääri lõppedes ning tulemust kinnitavad ka läbiviidud intervjuud. Põhjaliku uuringu tulemusena selgus, et psühholoogilise abi vajadus on meremeeste hulgas olemas olenemata soost, vanusest, ametikohast, suhtestaatusest ning tööstaažist.

Töö teoreetilises osas on ülevaade vaimse tervise tähtsusest ning on kirjeldatud vaimset tervist ohustavad seisundeid ja võimalikke vaimse tervise probleeme tekitavaid tegureid. Lisaks on kirjeldatud meretööd reguleerivaid õigusakte ning nende mõju meremeeste vaimsele tervisele. Töö autor on uurinud COVID-19 pandeemia mõju merendussektorile ja Ukrainas aset leidva sõja mõju meremeeste vaimsele tervisele. Viimasena on töö

teoreetilises osas ülevaade IMO veebilehel olevatest vaimse tervise abi pakkuvatest organisatsioonidest.

Meremeeste peamised murekohad magistrandi läbiviidud uuringu põhjal on eemalolek perekonnast, halvad suhted meeskonnakaaslastega, toitlustamine ning piiratud võimalused sisustada vaba aega. Uuringu tulemusel selgus, et meremehed ootavad suuremat ettevõtte poolset panust parendamiseks meeskonnaliikmete heaolu laeva pardal, näiteks tagades interneti kasutamise võimaluse ja suurema ning kvaliteetsema valiku tegevusi vaba aja veetmiseks. Enamus vastanutest arvab, et ettevõtte peaks tagama vaimse tervise tuge, kusjuures vaimse tervise alast abi võiks pakkuda keegi väljastpoolt laeva või tulevikus vastava koolituse läbinud sertifitseeritud laevapereliige.

Töö autori ettepanek on merenduse valdkonnas suuremal määral meremeeste vaimsele tervisele tähelepanu pöörata ning koostöös vaimse tervise spetsialistidega probleemi põhjalikumalt uurida. Edasiste uuringute käigus peaks eraldi uurima kaugsõidu ja lähisõidu meremeeste psühholoogilise abi vajaduse määra. Lisaks saab edasiste uuringute ja töö käigus hinnata, kas merenduse valdkonnas on tarvis spetsiaalset koolitust laevapereliikmetele, mis aitaks koolituse läbinutel pakkuda oma meeskonnakaaslastele esmast vaimse tervise abi ning ära tunda varaseid märke vaimse tervise olukorra langusest.

Summary

The World Health Organization has described mental health as a state of well-being in which a person realizes his abilities, copes with stress, works productively and effectively, and is able to contribute to society. Almost all work at sea is safety-critical to a greater or lesser degree, and therefore a reduction in performance for any reason, including psychological reasons, can put other seafarers, passengers or the ship at risk. Maritime stressors are important issues to be aware of and prevent.

The aim of the master's thesis was to find out whether and to what extent crew members need psychological counselling and help during their career. In order to obtain comprehensive results, a questionnaire was sent to various companies, trade unions and associations to include seafarers from different backgrounds and experiences. In addition, interviews were conducted with a few seafarers. In total 95 sailors answered the questionnaire and 8 seafarers from different backgrounds were interviewed. The author of the thesis hypothesized that the vast majority of the participants in the study need psychological help or counselling during their seafaring career or at the end of their seafaring career.

The hypothesis of the master's thesis was not confirmed. Analyzing the answers of the questionnaire, it was revealed that still nearly a quarter of the respondents (23.2%) feel the need for psychological help while working at sea or at the end of their seafaring career, and the results were also confirmed by the conducted interviews. As a result of a comprehensive study, it became clear that the need for psychological help exists among seafarers, regardless of gender, age, position, relationship status or work experience.

In the theoretical part of the work, there is an overview of the importance of mental health, conditions that can threaten mental health and possible factors causing mental health problems are described. In addition, the legislation regulating maritime work and their impact on the mental health of seafarers are described. The author of the paper has studied the impact of the COVID-19 pandemic on the maritime sector and the impact of the ongoing war in Ukraine on the mental health of seafarers. Finally, in the theoretical part of the work, there is an overview of the mental health care organizations listed on the IMO website.

Based on the research conducted by the master's student, the main concerns of seafarers are, being away from family, bad relationships with crew, catering and limited opportunities for free time. As a result of the survey, it was revealed that seafarers expect a greater contribution from the company to improve the well-being of crew members on board the ship. Inclusive of, for example, ensuring the seafarer has access to the Internet and a larger and higher quality selection of leisure activities. The majority of the respondents think that the company should provide mental health support, where mental health help could be provided by someone from outside the ship or by a certified crew member who has completed relevant training in the future.

The proposal from the author of the paper is for the whole maritime industry to pay more attention to the mental health of seafarers and to study the problem more thoroughly. In the course of further research, the scope of need for psychological assistance for long-distance and short-distance seafarers should be investigated separately. In addition, in the course of further research and work, it will be possible to assess whether there is a need for special training for crew members in the maritime field, to allow certified crew to provide first aid for mental health to their teammates and to recognize early signs of a decline in mental health.

Viidatud allikad

- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of Work–Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2191. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Carotenuto, A., Fasanaro, A. M., Molino, I., Sibilio, F., Saturnino, A., Traini, E., & Amenta, F. (2013). The Psychological General Well-Being Index (PGWBI) for assessing stress of seafarers on board merchant ships. *International Maritime Health*, 64(4), 215–220. <https://doi.org/10.5603/IMH.2013.0007>
- Carter, T. (2005). Working at sea and psychosocial health problems. *Travel Medicine and Infectious Disease*, 3(2), 61–65. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2004.09.005>
- De Beukelaer, C. (2021). COVID-19 border closures cause humanitarian crew change crisis at sea. *Marine Policy*, 132, 104661. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104661>
- Eid, J., Johnsen, B. H., & Thayer, J. F. (2001). *Post-traumatic stress symptoms following shipwreck of a Norwegian Navy frigate D an early follow-up.*
- Exarchopoulos, G., Zhang, P., Pryce-Roberts, N., & Zhao, M. (2018). Seafarers' welfare: A critical review of the related legal issues under the Maritime Labour Convention 2006. *Marine Policy*, 93, 62–70. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2018.04.005>
- Fotteler, M. L., Bygvraa, D. A., & Jensen, O. C. (2020). The impact of the Maritime Labor Convention on seafarers' working and living conditions: An analysis of port state control statistics. *BMC Public Health*, 20(1), 1586. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09682-6>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>

- ILO. *Ratifications of ILO conventions: Ratifications by Convention.*
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312331 (04.04.2023)
- IMO. *International Convention for the Safety of Life at Sea (SOLAS), 1974.*
[https://www.imo.org/en/About/Conventions/Pages/International-Convention-for-the-Safety-of-Life-at-Sea-\(SOLAS\),-1974.aspx](https://www.imo.org/en/About/Conventions/Pages/International-Convention-for-the-Safety-of-Life-at-Sea-(SOLAS),-1974.aspx) (13.04.2023)
- IMO. *Listing of current IMO publications,*
<https://www.imo.org/en/publications/Pages/CurrentPublications.aspx> (19.04.2023)
- IMO. *Supporting Seafarers: Resources and general information.*
<https://www.imo.org/en/MediaCentre/HotTopics/Pages/Supporting-Seafarers.aspx#1> (19.04.2023)
- IMO. (2017). *STCW including 2010 Manila amendments: STCW Convention and STCW Code* (2017 edition, lk 55, 273–274, 373). International Maritime Organization.
- IMO *Guidelines for Fatigue, MSC.1/Circ.1598* (2019).
<https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/HumanElement/Documents/MS-C.1-Circ.1598.pdf>
- IMO. (2018). *Day of the Seafarer 2018.* <https://www.imo.org/en/About/Events/Pages/Day-of-the-Seafarer-2018.aspx> (03.05.2022)
- ISWAN. *About ISWAN.* ISWAN, <https://www.seafarerswelfare.org/about> (20.04.2023)
- ISWAN. *Mental Health Awareness Training for the Maritime Industry.* ISWAN.
<https://www.seafarerswelfare.org/our-work/mental-health-awareness-training-for-the-maritime-industry> (20.04.2023)
- ITF. *About us ITF.* ITF Seafarers. <https://www.itfseafarers.org/en/about-us> (20.04.2023)
- ITF. *Wellbeing directory.* <https://www.itfseafarers.org/wellbeing-directory> (20.04.2023)

- Kaadu, T., Proos, M., & Treier, T. (2015). *Meretöö seadus. Selgitused meretöö seaduse juurde*. Sotsiaalministeerium. https://www.tooelu.ee/sites/default/files/2022-03/meretooseaduse_selgitused_loplik.pdf
- Kapsi, K., & Kulev, M. (2023). *Depressioon*. Tartu Ülikooli Kliinikum. <https://www.kliinikum.ee/patsiendiinfo-andmebaas/depressioon/> (12.02.2023)
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1967). The Social Psychology of Organizations. *American Journal of Sociology*, 72(6), 677–677. <https://doi.org/10.1086/224406>
- Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. (2022). *Merendus*. <https://www.mkm.ee/transport-ja-liikuvus/merendus> (18.04.2023)
- Maritime Labour Convention, 2006, as amended*, International Labor Organisation (ILO) (2020). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_763684.pdf
- Masuda, A. D., Sortheix, F. M., Beham, B., & Naidoo, L. J. (2019). Cultural value orientations and work–family conflict: The mediating role of work and family demands. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 294–310. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.001>
- McVeigh, J., & MacLachlan, M. (2019). A silver wave? Filipino shipmates' experience of merchant seafaring. *Marine Policy*, 99, 283–297. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2018.10.012>
- MKC. (2023). *Maritime Knowledge Centre (MKC): Seafarers: Seafarers' Welfare*. <https://imo.libguides.com/c.php?g=669712&p=4754196>
- Paukstat, B., Andrei, D. M., & Grech, M. R. (2022). Effects of the COVID-19 pandemic on the mental health of seafarers: A comparison using matched samples. *Safety Science*, 146, 105542. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105542>

- Paukstat, B., Grech, M. R., & Kitada, M. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on seafarers' mental health and chronic fatigue: Beneficial effects of onboard peer support, external support and Internet access. *Marine Policy*, 137, 104942. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104942>
- Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni Meretöö konventsioon, Riigi Teataja II, 08.03.2016, 4 (2017). <https://www.riigiteataja.ee/akt/208032016004>
- Reisilaevade ning 20-se ja suurema kogumahutavusega laevade miinimumkoosseisu määramise nõuded, Riigi Teataja (2005). <https://www.riigiteataja.ee/akt/959366?leiaKehtiv>
- Report of the 2014 Concentrated Inspection Campaign (CIC) on STCW Hours of Rest. (2014). Paris MoU. <https://www.parismou.org/results-cic-hours-rest-2014>
- Rinderberg, A. (2016). *Töö-pere konflikti seos tajutud stressi, eluga rahulolu ja töökoormusega* [Magistritöö]. Tallinna Ülikool.
- Safety4Sea. (2019). *Herald of Free Enterprise: A wake-up call for Ro-Ro safety*. SAFETY4SEA. <https://safety4sea.com/cm-herald-of-free-enterprise-a-wake-up-call-for-ro-ro-safety/> (06.07.2022)
- Safety4Sea. (2021). *ISM Code*. <https://safety4sea.com/ism-code> (05.07.2022)
- SeafarerHelp. (2023). *About SeafarerHelp* (<https://www.seafarerhelp.org/en/>) [Text/html]. SeafarerHelp; SeafarerHelp. <https://www.seafarerhelp.org/en/about> (03.04.2023)
- SOLAS konsolideeritud lisa, Riigi Teataja II, 22.12.2021, 7 (2017). https://www.riigiteataja.ee/aktilisa/2221/2202/1007/SOLAS_kons_lisa_01012017.pdf#
- Sotsiaalministeerium. (2023). *Vaimne tervis*. <https://www.sm.ee/tervise-edendamise-ravija-ravimid/vaimne-tervis> (08.01.2022)

- Suija, K. (2011). *Stress ja südame tervis*. Eesti Haigekassa.
<https://www.keskhaigla.ee/patsiendile/juhendid/>
- Swift, O. (2015). *Social Isolation of Seafarers*.
<https://www.seafarerswelfare.org/assets/documents/resources/Social-Isolation-Article-PDF.pdf>
- Tartu Ülikooli Kliinikum. (2016). *Üldistunud ärevushäire*. Tartu Ülikooli Kliinikum.
<https://www.kliinikum.ee/patsiendiinfo-andmebaas/uldistunud-arevushaire/>
(14.04.2023)
- Terviseinfo. (2022). *Ülevaade vaimse tervise probleemidest | Terviseinfo*.
<https://www.terviseinfo.ee/et/valdkonnad/vaimne-tervis/ulevaade-vaimse-tervise-probleemidest> (05.05.2022)
- The Perfect Storm*. (2022). Hamburg School of Business Administration. https://www.ics-shiping.org/wp-content/uploads/2022/04/The-Perfect-Storm_HSBA-and-ICS.pdf
- Tööelu. (2021). *Meeskonna toetamiseks*. <https://www.tooelu.ee/et/315/meeskonna-toetamiseks> (12.03.2022)
- Töökeskkonna vaimse tervise analüüs*. (2019). Sotsiaalministeerium.
<https://www.tooelu.ee/sites/default/files/2021-05/T%C3%B6%C3%B6keskkonna%20vaimse%20tervise%20anal%C3%BC%C3%BCs%20%28Sotsiaalministeeriumi%20anal%C3%BC%C3%BCs%29.pdf>
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, Riigi Teataja I, 11.03.2023, 98 (2023).
<https://www.riigiteataja.ee/akt/111032023098>
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). (2017). *Review of Maritime transport 2017*. https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2017_en.pdf

- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). (2020). *Review of Maritime Transport 2020*. United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2020_en.pdf
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). (2022). *United Nations bodies call for further action to end seafarer crisis*. <https://unctad.org/news/united-nations-bodies-call-further-action-end-seafarer-crisis>
- United Nations, S.-G. (2020). *Statement attributable to the Spokesman for the Secretary-General on the repatriation of seafarers*. <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-06-12/statement-attributable-the-spokesman-for-the-secretary-general-the-repatriation-of-seafarers> (02.04.2023)
- Yuen, K. F., Bai, X., & Wang, X. (2020). Safety behaviour at sea: Policy implications for managing seafarers through positive psychology. *Marine Policy*, 121, 104163. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2020.104163>

Lisa 1 Küsimustik meremeeste vaimse tervise teemal

1. Sugu / Пол / Sex
 - a. Mees / Мужчина / Male
 - b. Naine / Женщина / Female

2. Vanus / Возраст / Age

3. Tööstaaž merel / Опыт работы в море / Working experience on sea
 - a. 1-5 aastat / лет / years
 - b. 5-10 aastat / лет / years
 - c. 10-15 aastat / лет / years
 - d. 20-25 aastat / лет / years
 - e. 25 ja rohkem aastat / лет и больше / years and more

4. Ametikoht / Должность / position
 - a. Vanemohvitser (kapten, vanemtüürimees, vanemmehaanik, 1. mehaanik) / Старший офицер (капитан, старший помощник, старший механик, 1-й механик) / Senior officer (master, chief officer, chief mechanic, 1st mechanic)
 - b. Nooremohvitser / Младший офицер / Junior officer
 - c. Tekimeeskond/Masinameeskond / Палубная команда/Машинная команда / Deck crew/Engine crew
 - d. Teenindav personal / Обслуживающий персонал / Service staff

5. Suhtestaatus / Семейное положение / Relationship status
 - a. Vallaline / Не замужем / Single
 - b. Abielus/elukaaslane / Замужем/Гражданский брак / Married/Spouse

6. Milliseid tegevusi naudid laeval olles? / Какие занятия Вам нравятся на судне? / What activities do you enjoy on board?

- a. Ühised üritused koos meeskonnaga (tähtpäevad) / Совместные мероприятия с командой(юбилеи) / Joint events with the crew(anniversaries)
- b. Töö / Работа / Work
- c. Sportlikud üritused / Спортивные мероприятия/игры / Sports events
- d. Vaba aja veetmine koos meeskonnaga (filmide vaatamine, sotsialiseerumine, grillimine, jne.) / Проведение свободного времени с командой (просмотр фильмов, общение, приготовление пищи на гриле и т. д.) / Spending free time with the crew(watching movies, socializing, grilling, etc.)
- e. Hea toit / Хорошая еда / Good food
- f. Sotsiaalne mõõdukas alkoholi tarbimine / Умеренное социальное потребление алкоголя / Moderate social drinking
- g. Aja veetmine üksinda (lugemine, muusika kuulamine, jne.) / Проведение времени в одиночестве (чтение, слушание музыки и тд) / Spending time alone(reading, listening to music etc.)
- h. Treenimine sprordisaalis / Тренироваться в спортзале / Training in gym
- i. Kaldaasutuste külastamine / Посещение береговых заведений / Shore leave
- j. Vaba päev / Свободный день / Free day
- k. Suhtlemine kodustega / Общение с семьей / Socializing with family
- l. Arvuti kasutamine / Пользование личным компьютером / Using the PC

7. Millised aspektid merel töötades tekitavad muret või stressi? / Какие аспекты работы в море вызывают беспокойство или стресс? / What aspects cause you worry or stress while at sea?

- a. Halvad suhted töökaaslastega / Плохие взаимоотношения с коллегами / Bad relationships with the crew
- b. Tihe töögraafik/lühike vaba aeg / Плотный график работы/короткое свободное время / Tight work-schedule/short free time
- c. Merehaigus/haigus / Морская болезнь/болезнь / Sea sickness/sickness
- d. Igavus / Скука / Boredom

- e. Vabaduse piiramine tunne/eraldatus ühiskonnast / Ощущение ограничения свободы/отделения от общества / Feeling restricted from freedom/Feeling restricted from society
 - f. Halb ilm/Torm / Плохая погода/Шторм / Bad weather/Storm
 - g. Ohtlikud sõidupiiirkonnad/piraadid / Опасные районы плавания/пираты / Dangerous areas/pirates
 - h. Ohtlikud olukorrad laeval/tulekahju/tööõnnetused / Опасные ситуации на борту/пожар/несчастные случаи на рабочем месте / Dangerous situations on board/fire/work accidents
 - i. Eemalolek perekonnast/vähene suhtlus lähedastega / Удаленность от семьи/недостаточное общение с близкими /Absence from family/lack of communication with relatives
 - j. Halb toit / Плохая еда / Bad food
 - k. Interneti puudus / Отсутствие интернета / Lack of internet
 - l. Ei saa tegeleda enda hobidega / Отсутствие возможности заниматься своим хобби / Can't do my hobbies
 - m. Liiga pikad lepingud / Слишком долгие контракты / Too long contracts
 - n. Liiga väike meeskond / Слишком маленький экипаж / Too small crew
 - o. Palk / Зарплата / Salary
8. Mida sa teed või sooviksid teha, kui tunned (tunneksid) end laeval vaimselt keerukas olukorras? Võimalus valida mitu varianti. / Что Вы делаете или хотели бы сделать, если Вы чувствуете (если бы почувствовал) себя в психологически сложной ситуации на судне? Возможность выбрать несколько вариантов ответа. / What would you do or would like to do if you find yourself in a mentally challenging situation while onboard? Possible to select several options
- a. Filmide vaatamine, muusika kuulamine, lugemine / Просмотр фильмов, слушание музыки, чтение / Watch movies, listen to music, read
 - b. Suhtlemine kodustega / Общение с родными / Socialize with family
 - c. Suhtlemine kolleegidega / Общение с коллегами /Socialize with crew
 - d. Treenimine sprordisaalis /Тренироваться в спортзале / Training in gym
 - e. Magamine / Сон / Sleep

- f. Internetis aja veetmine / Проводить время в Интернете / Spend time online
- g. Alkoholi tarvitamine / Употребление алкоголя / Drink alcohol
- g. Suitsetamine / Курение / Smoke
- h. Tegelemine hobidega / Занятие хобби / Do hobbies
- i. Jalutamise teki, looduse vaatamine / Прогулка по палубе, наблюдение за природой / Walk on the deck, look at the nature
- j. Söömine / Кушание / Eat
- k. Saun / Баня / Use sauna
- l. Kaldaasutuste külastamine / Посещение береговых заведений / Shore leave
- m. Muu/Lisa ise vastus /Other/ add your answer/Другое/Добавьте свой ответ

9. Mida peaks ettevõtte tagama, et meeskond laeval tunneks end hästi ja motiveeritud? Võimalus valida mitu varianti. / Что должна сделать компания, чтобы экипаж на судне чувствовал себя хорошо и был мотивирован? Возможность выбрать несколько вариантов. / What should the company ensure that the crew on the ship would feel well and motivated? Possible to select several options.
- a. Tagama tasuta interneti / Обеспечить бесплатным интернетом / Ensure free internet
 - b. Tagama televiisorid, muusikakuulamise võimaluse, raamatukogu, arvutid jne. / Предоставить телевизоры, возможность прослушивания музыки, библиотеку, компьютеры и т.д. / Ensure TV, opportunity to listen to music, library, Computers etc.
 - c. Tagama spordivarustuse / Обеспечить спортивный инвентарь / Ensure sport equipment
 - d. Kaldaasutuste külastamise võimalus / Возможность посещения береговых заведений / Allow shore leave
 - e. Sotsiaalsete ürituste võimaldamine (tähtpäevade tähistamine ettevõtte kulul) / Проведение общественных мероприятий (празднование юбилеев за счет компании) / Enabling social events (celebrations on company expenses)
 - f. Lühemad lepingud / Короткие контракты / Shorter contracts
 - g. Vähem paberitööd / Меньше бумажной работы / Less paperwork

- h. Suurem meeskond / Команда побольше / Bigger crew
- i. Hoolivam laeva juhtkond / Более внимательное руководство судна / More caring management crew
- j. Hea toit / Хорошая еда / Good food
- k. Vaimse tervise tugi / Психологическая поддержка / Mental health support
- l. Muu/lisa ise vastus /Other/Другое/Добавьте свой ответ

10. Kas sa oled end merel töötades tundnud vaimselt keerukas olukorras või vaimselt rusutud? / Чувствовали ли Вы себя психически угнетенным или психически разбитым, работая в море? / Have you ever felt mentally challenged or mentally oppressed while working at sea?

- a. Mitte kunagi / Никогда /Never
- b. Sageli / Often / Часто

11. Kas sa tunned/oled tundnud merel töötamise ajal või karjääri lõppedes vajadust vaimse tervise alase nõustamise või abi järele? / Чувствуете ли Вы/чувствовали ли Вы потребность в психологической консультации или психологической помощи во время работы в море или в конце своей карьеры? / Do you feel or have you felt the need for mental health counseling or assistance while working at sea or at the end of your career?

- a. Jah / Да / Yes
- b. Ei / Нет / No

12. Oled sa merel töötades kogunud psüühikat traumeerivat sündmust? Võimalus valida mitu varianti. / Сталкивались ли Вы с психологически травмирующим событием во время работы в море? Возможность выбрать несколько вариантов. /Have you experienced traumatic event while working at sea? Possible to select several options

- a. Laevahukk / Судно затонуло / Shipwreck
- b. Tulekahju / Пожар / Fire
- c. Piraadirünnak / Пиратская атака / Pirate attack
- d. Ekstreemne torm / Экстремальный шторм / Extreme weather conditions

- e. Kokkupõrge teise laevaga / Столкновение с другим судном / Collision with another vessel
 - f. Ei ole kogunud / Не сталкивался / Have not experienced
 - g. Muu/lisa ise vastus /Other/Другое/Добавьте свой ответ
13. Kas ettevõtte peaks tagama meeskonnale vaimse tervise tuge? / Должна ли компания оказывать психологическую поддержку команде судна? / Should the company provide mental health support to the crew?
- a. Jah / Да / Yes
 - b. Ei / Нет / No
14. Kas sinu ettevõtte pakub vaimse tervise tuge? /Does your company provide mental health support?/ Предлагает ли Ваша компания психологическую помощь?
- a. Jah / Да / Yes
 - b. Ei / Нет / No
 - c. Ei oska vastata / Затрудняюсь ответить / I don't know
15. Kas vaimse tervise tugi võiks olla olemas ka laeva pardal, kui jah, siis kes seda võiks pakkuda? Võimalus valida mitu varianti. / Может ли на судне оказываться психологическая помощь, и если да, то кто может ее предоставить? Возможность выбрать несколько вариантов. / Should mental health support also be available on board, and if so, who could provide it? Possible to select several options.
- a. Kapten / Капитан / Master
 - b. Vastava osakonna juhataja / Руководитель соответствующего отделения / Head of the appropriate department
 - c. Sertifitseeritud laevaperealiige / Сертифицированный член экипажа / Certified crew member
 - d. Keegi väljastpoolt laeva (nt. sadamas) / Кто-то за пределами судна (например, в порту) / Someone from the outside (e.g. from the port facility)
 - e. Seda pole laeval vaja / Это не нужно на судне / This is not needed onboard
 - f. Muu/lisa ise vastus /Other/Другое/Добавьте свой ответ

16. Kas COVID pandeemia mõjutab sinu vaimset tervist merel töötades? Võimalus valida mitu varianti. / Влияет ли пандемия COVID на Ваше психическое здоровье во время работы в море? Возможность выбрать несколько вариантов / Does the COVID pandemic affects your mental health while working at sea? Possible to select several options.

- a. Hirm/mure haigestumise ees / Страх/Беспокойство заболеть / Fear/concern about getting sick
- b. Hirm/mure töölepingu lõpetamise ees / Страх/беспокойство по поводу расторжения трудового договора / Fear/concern about termination of contract
- c. Hirm/mure töölepingu pikemaks venimise ees / Страх/опасения по поводу продления контракта / Fear/concern about prolonging the duration of the contract
- d. Hirm/mure töölepingu lühemaks jäämise ees / Страх/беспокойство по поводу сокращения контракта / Fear/concern about shortening the duration of the contract
- e. Hirm/mure kaldaürituste puudumise ees / Страх/беспокойство по поводу отсутствия береговых мероприятий / Fear/concern about lack of shore - based activities
- f. Hirm/mure laeva sadamasse mittelubamise ees / Страх/обеспокоенность по поводу того, что судну не разрешать зайти в порт Fear/concern about vessel will not be allowed to enter port of call
- g. Ei mõjuta / Не влияет / Does not affect

17. Kas praegu aset leidev sõda Ukrainas mõjutab sinu vaimset tervist merel töötades? Võimalus valida mitu varianti. / Влияет ли нынешняя война на Украине на Ваше психическое здоровье во время работы в море? Возможность выбрать несколько вариантов. / Does the current war in Ukraine affect your mental health while working at sea? Possible to select several options

- a. Hirm/mure sõjakoldesse sattumise ees / Страх/опасение попасть в зону боевых действий / Fear/anxiety about getting into a war zone
- b. Probleemid vene/ukraina rahvusest laevapereliikmete vahel / Проблемы между русскими/украинскими членами экипажа / Problems between Russian/Ukrainian crew members
- c. Hirm/mure laeva sadamasse mittelubamise ees (vene lipu all sõitvad laevad) / Страх/обеспокоенность за недопуск судна в порт (суда ходящие под российским флагом) / Fear/concern about not being allowed into port (vessels carrying Russian flag)
- d. Hirm/mure töölepingu lõpetamise ees / Страх/беспокойство по поводу расторжения трудового договора / Fear/concern about termination of contract
- e. Probleemid töölepingutega / Проблемы с трудовым договором / Problems with employment contracts
- f. Probleemid palgaga / Проблемы с зарплатой / Salary problems
- g. Ei ole mõjutanud / Не влияет / Not affected
- h. Muu/lisa enda vastus / Добавьте свой ответ Other/Другое

18. Soovin veel midagi lisada / Желаю добавить еще что-нибудь
/ I want to add something more

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Helen Link (*autori nimi*)

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
Laevaperelehtidele psühholoogilise abi osutamise ja nõustamise vajadus Eestis
tegutsevate laevandusettevõtete näitel,

(lõputöö pealkiri)

mille juhendajad on Anatoli Alop ja Mari-Liis Tohvelmann,

(juhendaja nimi)

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh
Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse
kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu,
sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse
kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka
autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega
isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

17.05.2023 (kuupäev)

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.