

# Η ελληνική ναυτιλία μέσα από τα μάτια των νέων



**EY**

Building a better  
working world



**Ε**ίναι δύσκολο να υπερτιμήσει κανείς τη συμβολή της ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία. Ο ελληνόκτητος στόλος είναι ο μεγαλύτερος στον κόσμο, με περισσότερα από 4.200 πλοία εκτιμώμενης αξίας 105 δις δολαρίων στα τέλη του 2015, μεγαλύτερης δηλαδή από τη συνολική αξία των στόλων της Βρετανίας, της Γερμανίας και της Νορβηγίας. Σε ένα δύσκολο διεθνές περιβάλλον, οι Έλληνες εφοπλιστές εξακολουθούν να επενδύουν, δαπανώντας μόνο το 2015 πάνω από 12 δις δολάρια σε νέα και μεταχειρισμένα πλοία.

Η ναυτιλιακή βιομηχανία αποτελεί πηγή εσόδων, απασχόλησης και κύρους για την Ελλάδα. Αντιπροσωπεύει πάνω από 6,5% του ελληνικού ΑΕΠ, αλλά, πέραν της άμεσης συμβολής της στην οικονομία, έχει και μια σημαντική έμμεση επίδραση, μέσω των επιπτώσεών της σε άλλους τομείς που προμηθεύουν ή υποστηρίζουν τη ναυτιλία αλλά και μέσω της κατανάλωσης των νοικοκυριών από μισθούς και ημερομίσθια που προέρχονται από τη ναυτιλία. Επιπλέον, ο ναυτιλιακός κλάδος εξασφαλίζει για τη χώρα συνάλλαγμα και έσοδα.

Η συμβολή αυτή θα μπορούσε δυνητικά να αυξηθεί σημαντικά αν η Ελλάδα υιοθετήσει πολιτικές οι οποίες θα προσελκύσουν τις δραστηριότητες λειτουργίας και διαχείρισης μεγαλύτερου αριθμού τόσο ελληνικών όσο και ξένων ναυτιλιακών εταιρειών. Σύμφωνα με το Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE), αυτό θα μπορούσε να δημιουργήσει προστιθέμενη αξία μέχρι 25,9 δις ευρώ και πάνω από 550.000 άμεσες και έμμεσες θέσεις εργασίας. Είναι λοιπόν σαφές ότι, σε μια περίοδο κατά την οποία η αντιμετώπιση της ανεργίας, ιδιαίτερα των νέων, αποτελεί τη μεγαλύτερη πρόκληση για την ελληνική οικονομία, η ναυτιλία θα μπορούσε να συμβάλει αποφασιστικά στη λύση του προβλήματος.

Είναι, όμως, έτοιμο το ανθρώπινο δυναμικό της χώρας μας να ανταποκριθεί στην ενδεχόμενη αυξημένη ζήτηση; Υπάρχουν οι προϋποθέσεις για να καλύψουν οι Έλληνες ναυτικοί τα κενά που υπάρχουν σε επίπεδο πλοιάρχων και μηχανικών; Μπορούν να υπάρξουν ξανά ελληνικά πληρώματα στα ελληνόκτητα πλοία; Τι κρατά τους Έλληνες νέους μακριά από τη θάλασσα, ακόμη και σε περιοχές με ισχυρή ναυτική παράδοση; Γιατί οι θέσεις εργασίας στην ξηρά υστερούν ως επιλογή έναντι άλλων κλάδων, ακόμα και στις σημερινές συνθήκες παρατεταμένης ανεργίας;

Η παρούσα έρευνα επιχειρεί να απαντήσει στα ερωτήματα αυτά και μέσω των απαντήσεων να καταδείξει τυχόν πολιτικές που θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην πιο εύρυθμη λειτουργία της αγοράς, προς όφελος τόσο της ελληνικής ναυτιλίας, όσο και της απασχόλησης των νέων στη χώρα μας.

Η ΕΥ επί δεκαετίες στηρίζει την παγκόσμια και την ελληνική ναυτιλία, μέσω των ελεγκτικών και συμβουλευτικών της υπηρεσιών, κυρίως σε ό,τι αφορά στην πρόσβαση σε πηγές χρηματοδότησης και τη βέλτιστη χρησιμοποίησή τους. Έχουμε επενδύσει στην ανάπτυξη ενός ευρέως φάσματος υπηρεσιών για τον κλάδο και σήμερα η ΕΥ απασχολεί στην Ελλάδα μια ομάδα με πάνω από 120 έμπειρους επαγγελματίες, υπό την καθοδήγηση επτά εταίρων, η οποία είναι αφοσιωμένη αποκλειστικά στην υποστήριξη των πελατών μας της ναυτιλίας. Η έρευνα αυτή είναι μια συμβολή της ΕΥ στη διερεύνηση ενός από τα κεφαλαιώδη ζητήματα που απασχολούν την ελληνική ναυτιλία.

**Παναγιώτης Ι. Κ. Παπάζογλου**  
Διευθύνων Σύμβουλος ΕΥ Ελλάδας  
Accounts Leader, ΕΥ Κεντρικής  
και Νοτιοανατολικής Ευρώπης

**Γιάννης Πιέρρος**  
Επικεφαλής Τομέα Μεταφορών  
ΕΥ Κεντρικής και Νοτιοανατολικής  
Ευρώπης



«Εάν αποσυνθέσεις την Ελλάδα,  
στο τέλος θα δεις να σου απομένουν  
**μια ελιά, ένα αμπέλι κι ένα καράβι.**  
Που σημαίνει: με άλλα τόσα την ξαναφτιάχνεις».

Οδυσσέας Ελύτης, 1911-1996

# Περιεχόμενα

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| Σύνοψη                                                   | 6  |
| Κεφάλαιο 1<br><i>Η εικόνα της ναυτιλίας σήμερα</i>       | 8  |
| Κεφάλαιο 2<br><i>Πρόθεση ενασχόλησης με τη ναυτιλία</i>  | 14 |
| Κεφάλαιο 3<br><i>Θετικοί και αποτρεπτικοί παράγοντες</i> | 24 |
| Κεφάλαιο 4<br><i>Προτάσεις</i>                           | 32 |
| Ταυτότητα της έρευνας                                    | 39 |

# Σύνοψη

Σε μια εποχή κατά την οποία η ανεργία παραμένει καθηλωμένη στο 25% του ενεργού πληθυσμού, οι νέοι δεν αντιμετωπίζουν θετικά την επιλογή μιας σταδιοδρομίας στη ναυτιλία, καθώς η αντίληψή τους για το επάγγελμα δεν ανταποκρίνεται στα χαρακτηριστικά που θεωρούν σημαντικά κατά την αναζήτηση εργασίας. Αυτό προκύπτει από την έρευνα μεταξύ 1.000 νέων ηλικίας 16-30 ετών, αλλά και συνεντεύξεις με στελέχη ναυτιλιακών εταιρειών και εκπροσώπους Ναυτικών Σχολών. Το πρόβλημα αφορά κυρίως στην ενδεχόμενη απασχόληση στη θάλασσα, ιδιαίτερα σε επίπεδο πληρωμάτων, αλλά εκτείνεται και στις θέσεις εργασίας στην ξηρά.

Σε ό,τι αφορά στο κατώτερο προσωπικό θαλάσσης, οι μειωμένες αμοιβές του διεθνούς ανταγωνισμού σε συνδυασμό με την άνοδο του βιοτικού επιπέδου στην Ελλάδα και την ελκυστικότητα της εργασίας στον χώρο του τουρισμού, ιδιαίτερα στις νησιωτικές περιοχές, έχουν οδηγήσει στην ολοκληρωτική απαξίωση της συγκεκριμένης επαγγελματικής επιλογής. Αντίθετα, σε επίπεδο πλοιάρχων και μηχανικών, η ζήτηση από πλευράς ναυτιλιακών εταιρειών υπερκαλύπτει την προσφορά. Η απροθυμία των Ελλήνων νέων να διεκδικήσουν αυτές τις θέσεις εργασίας εντείνεται από την υποβάθμιση των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.).

Σύμφωνα με την έρευνα, οι νέοι σε σημαντικό ποσοστό αναγνωρίζουν ότι η ελληνική ναυτιλία στηρίζει την εθνική οικονομία και αποδίδουν στον κλάδο θετικά χαρακτηριστικά όπως δυναμισμό, ευρωστία, κύρος και παράδοση. Ωστόσο, ελάχιστοι αναφέρουν αυθόρμητα τη ναυτιλία ως κλάδο στον οποίο θα ήθελαν να εργασθούν. Αντιμέτωπη με συγκεκριμένες εναλλακτικές επιλογές επαγγελματικού προσανατολισμού, η πλειοψηφία κατατάσσει τις θέσεις εργασίας στη θάλασσα στην τελευταία θέση, ενώ και οι θέσεις εργασίας στην ξηρά υστερούν ως επιλογή έναντι των θέσεων εργασίας στον τουρισμό ή τα εμπορικά καταστήματα.

Με βάση τα ευρήματα της έρευνας, τα κυρίαρχα κριτήρια βάσει των οποίων αξιολογούν τις θέσεις εργασίας οι νέοι είναι το ευχάριστο περιβάλλον, η μονιμότητα και οι προοπτικές εξέλιξης. Η εργασία στη ναυτιλία, ιδιαίτερα στη θάλασσα, κατά την αντίληψη

των νέων, υστερεί ως προς τα δυο πρώτα κριτήρια, ενώ οι υψηλές αποδοχές ως προς τις οποίες υπερτερεί, δε φαίνονται ικανές να αντισταθμίσουν τα αρνητικά στοιχεία.

Τα ευρήματα αυτά είναι ιδιαίτερα ανησυχητικά τόσο για την ελληνική οικονομία στο σύνολό της, όσο και για τις ναυτιλιακές εταιρείες, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά στις θέσεις πλοιάρχων και μηχανικών.

Η έρευνα καταλήγει σε τέσσερις δέσμες προτάσεων που θα μπορούσαν να συμβάλουν στη βελτίωση της εικόνας αυτής:

- ▶ Υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών από τις ναυτιλιακές εταιρείες ως προς την προσέλκυση και διαχείριση ταλέντου.
- ▶ Αποτελεσματικότερη επικοινωνία των βελτιώσεων που έχουν ήδη συντελεσθεί ως προς τις συνθήκες ζωής και εργασίας στα πλοία.
- ▶ Αναβάθμιση της ναυτικής εκπαίδευσης.
- ▶ Πρωτοβουλίες αρμοδιότητας της πολιτείας.

Πιο συγκεκριμένα, οι ναυτιλιακές εταιρείες ίσως θα ήταν σκόπιμο να υιοθετήσουν μια πιο εξωστρεφή εταιρική κουλτούρα, να δημιουργήσουν ή και να ενισχύσουν τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού, αντιγράφοντας τις βέλτιστες πρακτικές και άλλων κλάδων της οικονομίας σε ό,τι αφορά στην προσέλκυση ταλαντούχων στελεχών γραφείου, και να αμβλύνουν στο βαθμό του εφικτού τα αντικίνητρα σε ό,τι αφορά στις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης στα πλοία. Συγχρόνως, θα πρέπει να επικοινωνήσουν πιο αποτελεσματικά τις αλλαγές και βελτιώσεις που έχουν συντελεσθεί τα τελευταία χρόνια στον τομέα αυτό, καθώς και τη γενικότερη συμβολή του κλάδου στην οικονομία.

Στον τομέα της ναυτικής εκπαίδευσης είναι επιτακτική ανάγκη η αναβάθμιση των Α.Ε.Ν. και η στενότερη

διασύνδεσή τους με τη ναυτιλιακή κοινότητα, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά στην κατάρτιση των προγραμμάτων σπουδών.

Τέλος, πέραν της αυτονόητης ανάγκης εξασφάλισης της χρηματοδότησης των Α.Ε.Ν., θα ήταν προς όφελος της ελληνικής οικονομίας γενικότερα, η πολιτεία να στηρίξει την προσπάθεια ευρύτερης αναγνώρισης της συμβολής της ναυτιλίας στην οικονομία και να προσεγγίσει με ρεαλισμό και υπευθυνότητα το ζήτημα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας των πληρωμάτων.



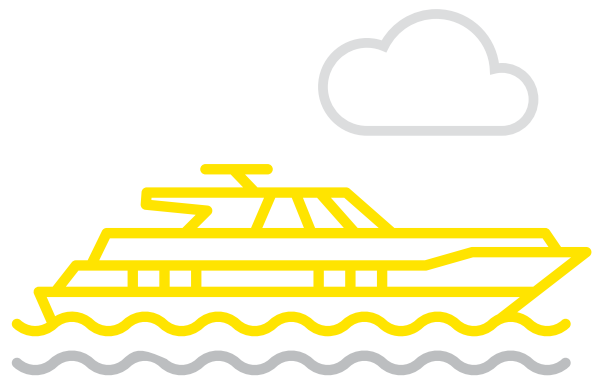
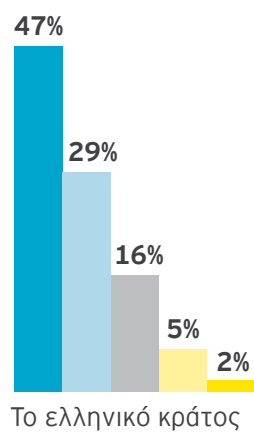
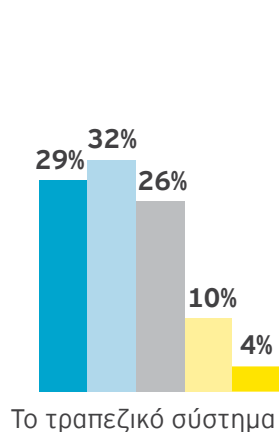
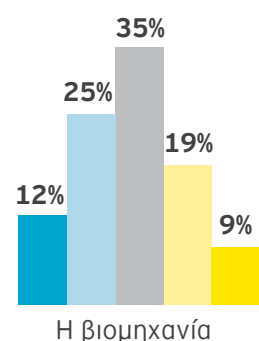
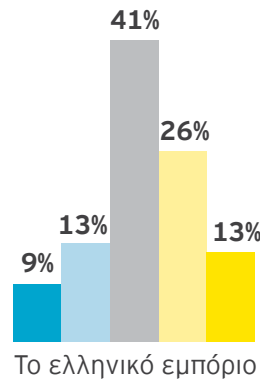
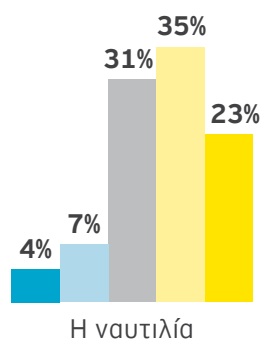
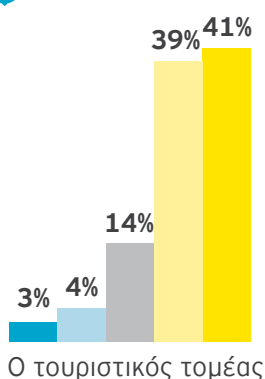
# Η εικόνα της ναυτιλίας σήμερα

**Η** ελληνική ναυτιλία έχει ταυτισθεί με την ιστορία του τόπου από τα χρόνια του αγώνα της ανεξαρτησίας. Για πολλές δεκαετίες αποτέλεσε βασικό πυλώνα της απασχόλησης στις νησιωτικές αλλά και πολλές ηπειρωτικές περιοχές της χώρας. Σε μεγάλο βαθμό, αποτελεί την πιο γνήσια έκφραση της εξωστρέφειας και των ανοιχτών οριζόντων που είναι βασικά στοιχεία της ελληνικής ταυτότητας. Ωστόσο,

μεγάλο μέρος της ελληνικής κοινωνίας αντιμετωπίζει τα τελευταία χρόνια τη ναυτιλία σαν κάτι αξιοθαύμαστο και σπουδαίο, αλλά ταυτόχρονα απόμακρο και ξένο. Οί Έλληνες αισθάνονται υπερήφανοι για μια από τις σπάνιες πρωτιές της χώρας στη διεθνή σκηνή, αλλά δυσκολεύονται να ταυτισθούν με τον κλάδο ή τους πρωταγωνιστές του.

**Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι οι παρακάτω κλάδοι στηρίζουν την ελληνική οικονομία;**

⚓ Διαφωνώ απόλυτα (1) ⚓ -2 ⚓ -3 ⚓ -4 ⚓ Συμφωνώ απόλυτα (5)



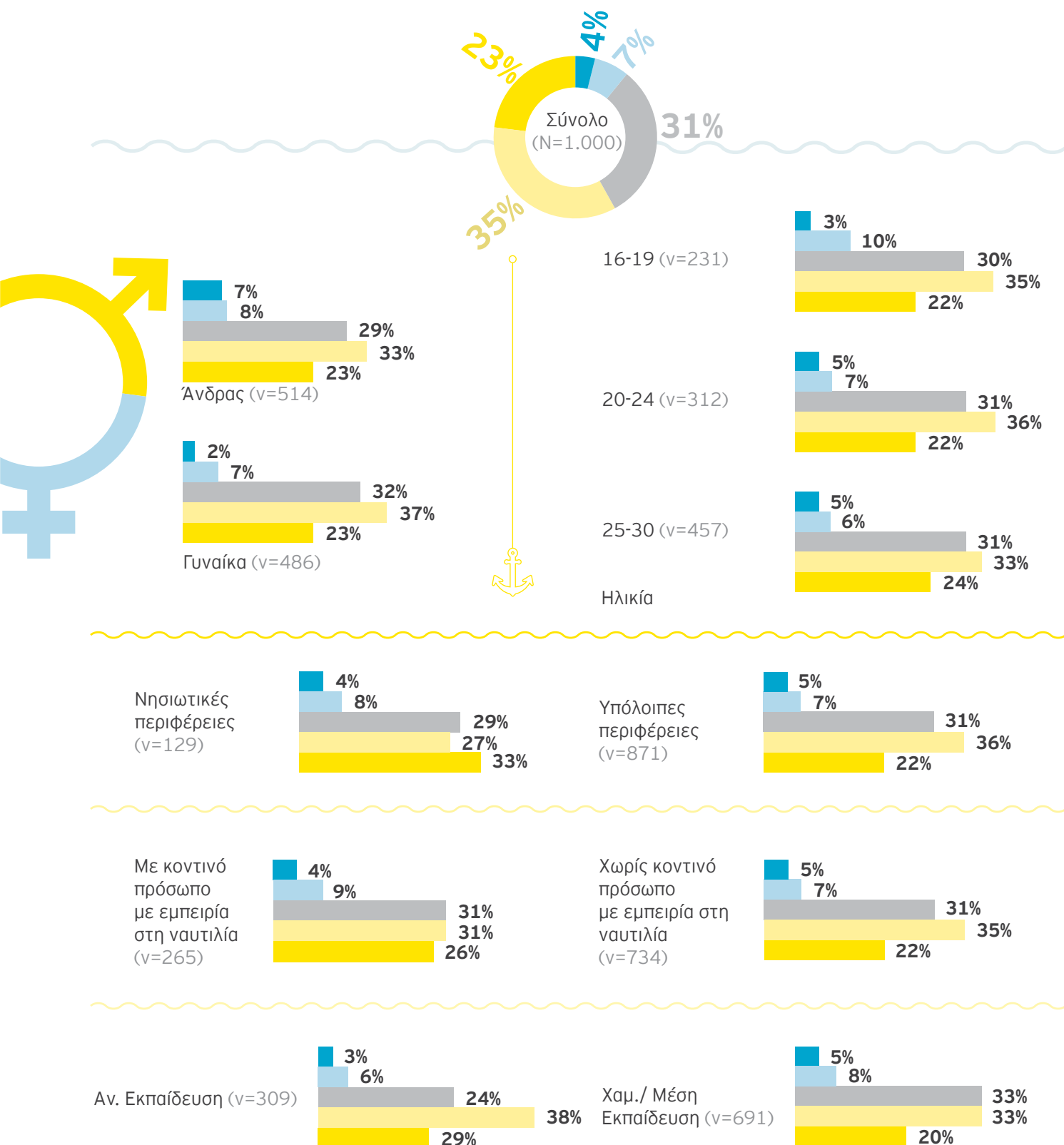
Η συμβολή της ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία φαίνεται να γίνεται αντιληπτή από μια σημαντική πλειοψηφία των νέων. Έτσι, το 58% όσων συμμετείχαν στην έρευνα συμφωνεί με την άποψη ότι η ναυτιλία στηρίζει την ελληνική οικονομία. Το ποσοστό αυτό είναι αισθητά υψηλότερο από το αντίστοιχο για άλλους κλάδους του ιδιωτικού τομέα, όπως το εμπόριο (39%), η βιομηχανία (28%), ο τραπεζικός τομέας (14%) και

πολλαπλάσιο από το αντίστοιχο για το ελληνικό κράτος (7%). Υστερεί όμως σημαντικά έναντι του τουρισμού, όπου το ποσοστό όσων πιστεύουν ότι στηρίζει την οικονομία φθάνει το 80%. Πρέπει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι το ποσοστό αυτών που αξιολογούν θετικά τη συμβολή της ναυτιλίας στην οικονομία αυξάνεται αισθητά μεταξύ των πτυχιούχων ανώτερης εκπαίδευσης - ένα κοινό που ενδιαφέρει ιδιαίτερα τη ναυτιλιακή κοινότητα αναφορικά με τη στελέχωση των ναυτιλιακών γραφείων - φθάνοντας το 67%.



## Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι η ναυτιλία στηρίζει την ελληνική οικονομία;

⚓ Διαφωνώ απόλυτα (1) ⚓ -2 ⚓ -3 ⚓ -4 ⚓ Συμφωνώ απόλυτα (5)



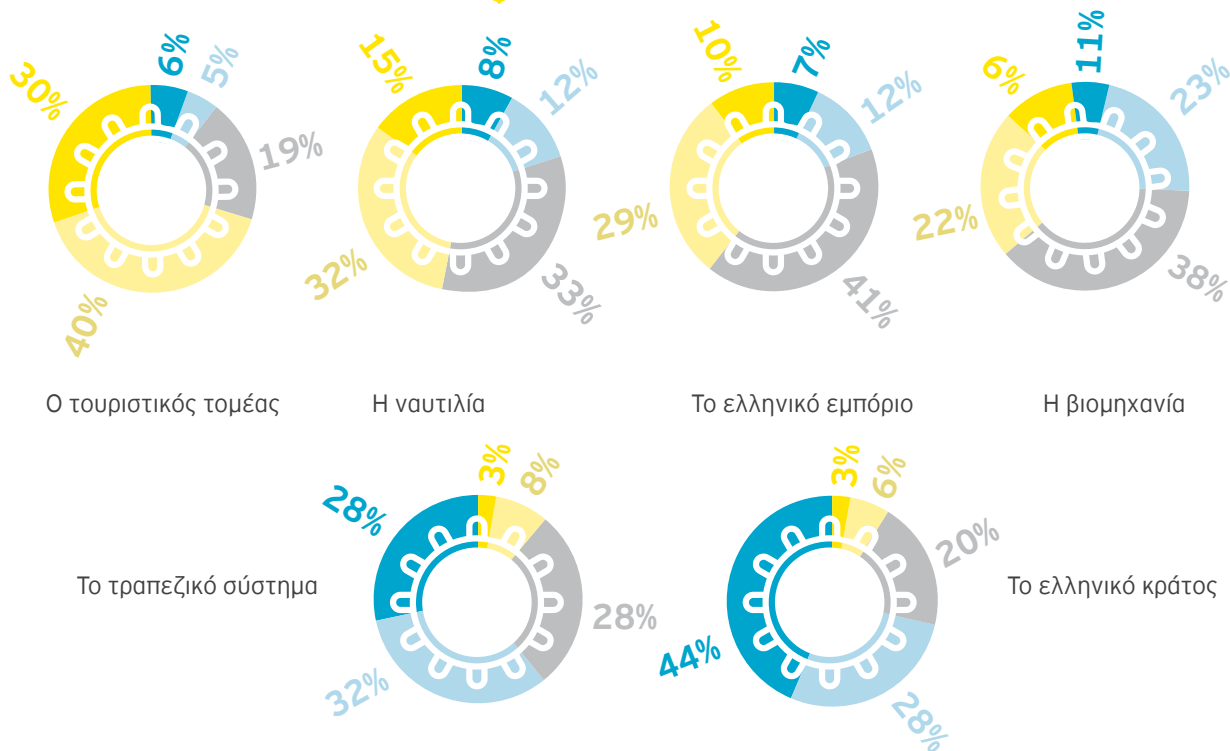
► Τυχόν αποκλίσεις από το 100% στα αποτελέσματα, οφείλονται σε στρογγυλοποίηση στη μονάδα.

Η εικόνα δε διαφοροποιείται σημαντικά όταν οι συμμετέχοντες καλούνται να κρίνουν το βαθμό στον οποίο οι τομείς αυτοί στηρίζουν την ελληνική κοινωνία.

Η σειρά κατάταξης παραμένει η ίδια, με ελαφρώς μειωμένα ποσοστά αποδοχής. Οι θετικές κρίσεις για τη ναυτιλία μειώνονται στο 37%.

## Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι οι παρακάτω κλάδοι στηρίζουν την ελληνική κοινωνία;

⚓ Διαφωνώ απόλυτα (1) ⚓ -2 ⚓ -3 ⚓ -4 ⚓ Συμφωνώ απόλυτα (5)



Η υστέρηση της ναυτιλίας έναντι του τουριστικού τομέα μπορεί να αποδοθεί στη μεγάλη προβολή που συγκέντρωσαν οι επιδόσεις του τουρισμού τα τελευταία χρόνια, αντανακλά όμως και το έλλειμμα επικοινωνίας του ναυτιλιακού τομέα. Σημαντικό ρόλο

παίζουν ενδεχομένως και η συγκριτικά μεγαλύτερη συμβολή του τουρισμού στην απασχόληση, καθώς και η ευρέως διαδεδομένη αντίληψη περί μειωμένης συμβολής της ναυτιλίας στα φορολογικά έσοδα.

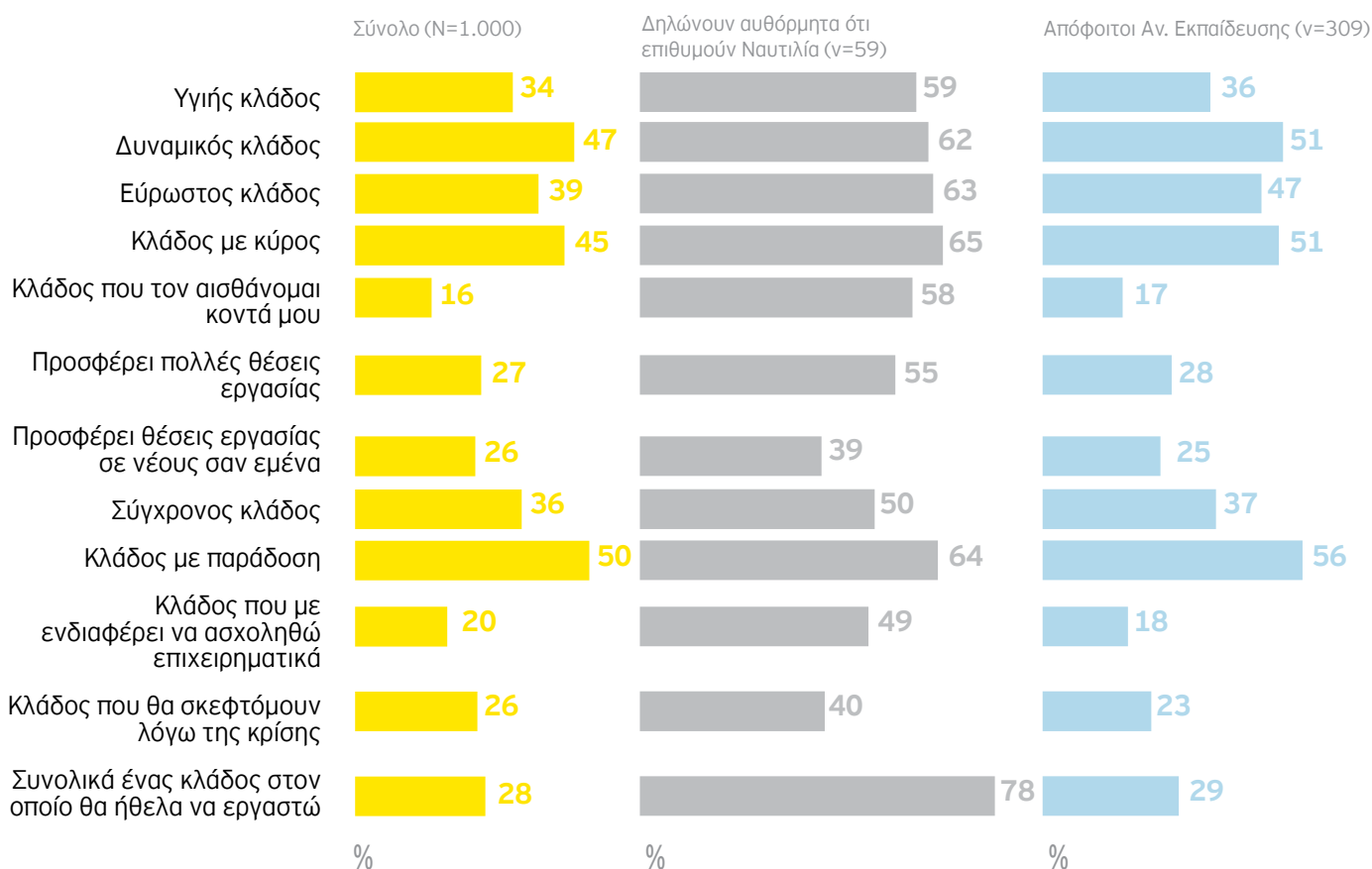
## Αξιολόγηση συγκεκριμένων κλάδων: Σε ποιον/ποιους ταιριάζει;

|                                                         | Ναυτιλία | Τράπεζες | Δημόσιο | Εμπόριο | Βιομηχανία | Τουρισμός |
|---------------------------------------------------------|----------|----------|---------|---------|------------|-----------|
| Υγιής κλάδος                                            | 34%      | 16%      | 13%     | 12%     | 7%         | 42%       |
| Δυναμικός κλάδος                                        | 47%      | 18%      | 8%      | 19%     | 21%        | 44%       |
| Εύρωστος κλάδος                                         | 39%      | 16%      | 11%     | 16%     | 12%        | 43%       |
| Κλάδος με κύρος                                         | 45%      | 37%      | 14%     | 14%     | 19%        | 23%       |
| Κλάδος που τον αισθάνομαι κοντά μου                     | 16%      | 12%      | 17%     | 23%     | 11%        | 38%       |
| Κλάδος που προσφέρει πολλές θέσεις εργασίας             | 27%      | 6%       | 10%     | 23%     | 16%        | 54%       |
| Κλάδος που προσφέρει θέσεις εργασίας σε νέους σαν εμένα | 26%      | 10%      | 11%     | 31%     | 15%        | 57%       |
| Σύγχρονος κλάδος                                        | 36%      | 18%      | 7%      | 17%     | 17%        | 50%       |
| Κλάδος με παράδοση                                      | 50%      | 8%       | 17%     | 20%     | 17%        | 45%       |
| Κλάδος που με ενδιαφέρει να ασχοληθώ επιχειρηματικά     | 20%      | 12%      | 12%     | 27%     | 15%        | 37%       |
| Κλάδος που θα σκεφτόμουν λόγω της κρίσης                | 26%      | 10%      | 16%     | 29%     | 18%        | 32%       |
| Συνολικά ένας κλάδος στον οποίο θα ήθελα να εργαστώ     | 28%      | 15%      | 21%     | 22%     | 14%        | 40%       |

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν επίσης να αξιολογήσουν το βαθμό στον οποίο ορισμένα θετικά χαρακτηριστικά περιγράφουν τους τομείς αυτούς της οικονομίας. Και πάλι, ο τουρισμός φαίνεται να αξιολογείται θετικότερα από τους άλλους κλάδους. Ωστόσο, η ναυτιλία συγκεντρώνει τα υψηλότερα ποσοστά σε σχέση με τρία χαρακτηριστικά (κλάδος δυναμικός, με κύρος και με παράδοση) ενώ βρίσκεται στη δεύτερη θέση σε σχέση με πέντε ακόμη κριτήρια (υγιής, εύρωστος και σύγχρονος κλάδος που προσφέρει πολλές θέσεις εργασίας και στον οποίο «θα

ήθελα να εργαστώ»). Φαίνεται, όμως, ότι η ναυτιλία είναι ένας κλάδος με τον οποίο οι νέοι δεν ταυτίζονται, καθώς μόνο το 16% δηλώνει ότι «αισθάνεται κοντά του», ποσοστό που υστερεί σε σχέση με τον τουρισμό, το εμπόριο, ακόμη και το δημόσιο τομέα. Επιβεβαιώνεται, συνεπώς, η άποψη ότι, ενώ οι νέοι έχουν σε γενικές γραμμές θετική αντίληψη για τη ναυτιλία, την αντιμετωπίζουν σαν κάτι απόμακρο που «δεν τους αφορά».

## Αξιολόγηση συγκεκριμένων κλάδων: Ναυτιλία



Η αξιολόγηση αυτή εμφανίζεται βελτιωμένη ως προς ορισμένα χαρακτηριστικά μεταξύ των πτυχιούχων ανωτέρων σχολών, οι οποίοι σε σχετικά υψηλότερα ποσοστά θεωρούν, για παράδειγμα, ότι η ναυτιλία είναι υγιής, δυναμικός και εύρωστος κλάδος με παράδοση και κύρος. Σαφώς βελτιωμένη είναι η εικόνα μεταξύ όσων σε άλλη ερώτηση της έρευνας δήλωσαν ότι

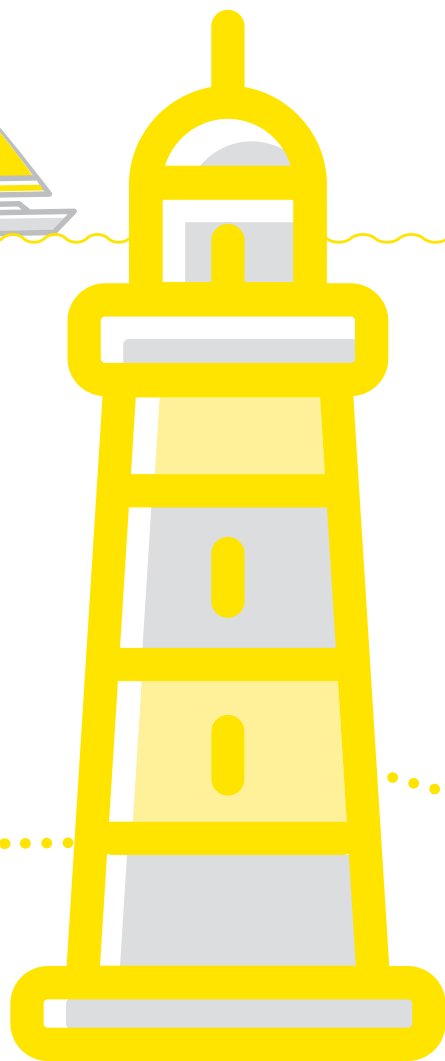
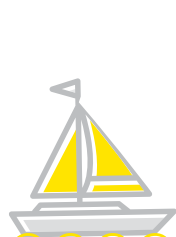
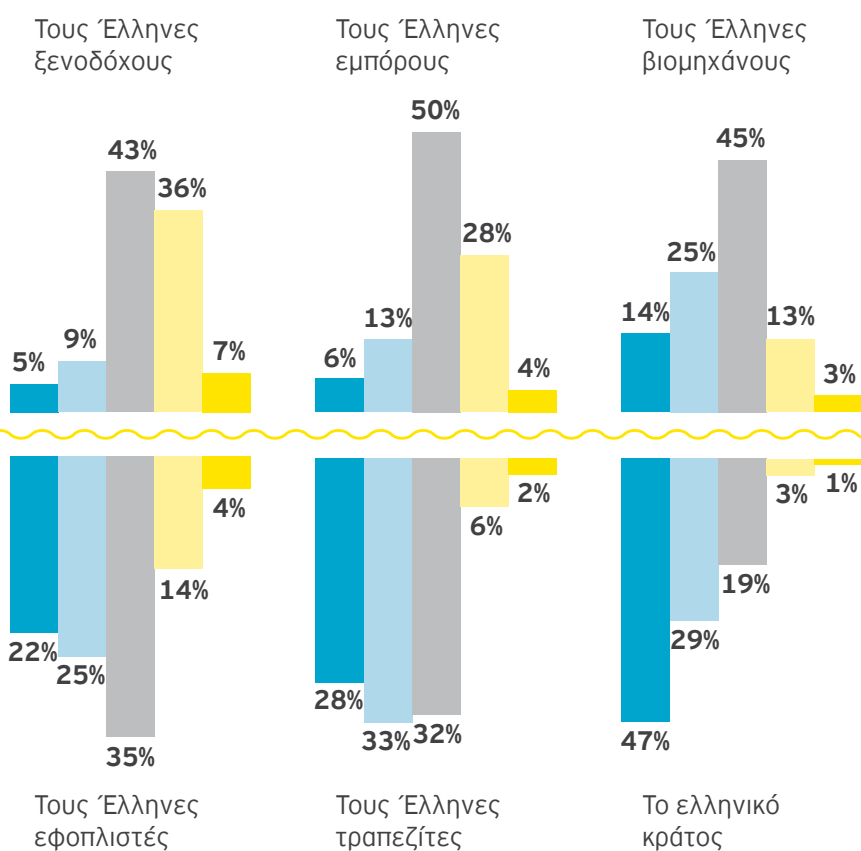
επιθυμούν να εργασθούν στη ναυτιλία. Είναι, ωστόσο, σημαντικό ότι και μεταξύ αυτών το χαρακτηριστικό που συγκεντρώνει τις λιγότερες θετικές απαντήσεις είναι ότι η ναυτιλία «προσφέρει θέσεις εργασίας σε νέους σαν εμένα».

Σαφώς λιγότερο θετική είναι η άποψη των ερωτώμενων όταν καλούνται να αξιολογήσουν τα πρόσωπα που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά στους αντίστοιχους κλάδους. Πρέπει να τονισθεί ότι οι θετικές γνώμες για τα πρόσωπα υστερούν σε σχέση με αυτές που διατυπώνονται για όλους τους εξεταζόμενους τομείς, επιβεβαιώνοντας τα ευρήματα και άλλων πρόσφατων ερευνών<sup>1</sup> σύμφωνα με τις οποίες η ελληνική κοινωνία αποδέχεται πλέον την έννοια της επιχειρηματικότητας, αλλά διατηρεί ακόμη επιφυλακτική στάση έναντι των επιχειρηματιών.

Με βάση την ερώτηση αυτή, οι Έλληνες εφοπλιστές βρίσκονται στα μέσα της κατάταξης, υστερώντας σημαντικά έναντι των ξενοδόχων και των εμπόρων και υπερτερώντας έναντι των τραπεζιτών. Βρίσκονται στα ίδια επίπεδα με τους βιομηχάνους με οριακά περισσότερες θετικές γνώμες αλλά και αισθητά περισσότερες αρνητικές.

## Ποια είναι η συνολική σας γνώμη για...;

⚓ Πολύ κακή γνώμη (1) ⚓-2 ⚓-3 ⚓-4 ⚓ Πολύ καλή γνώμη (5)

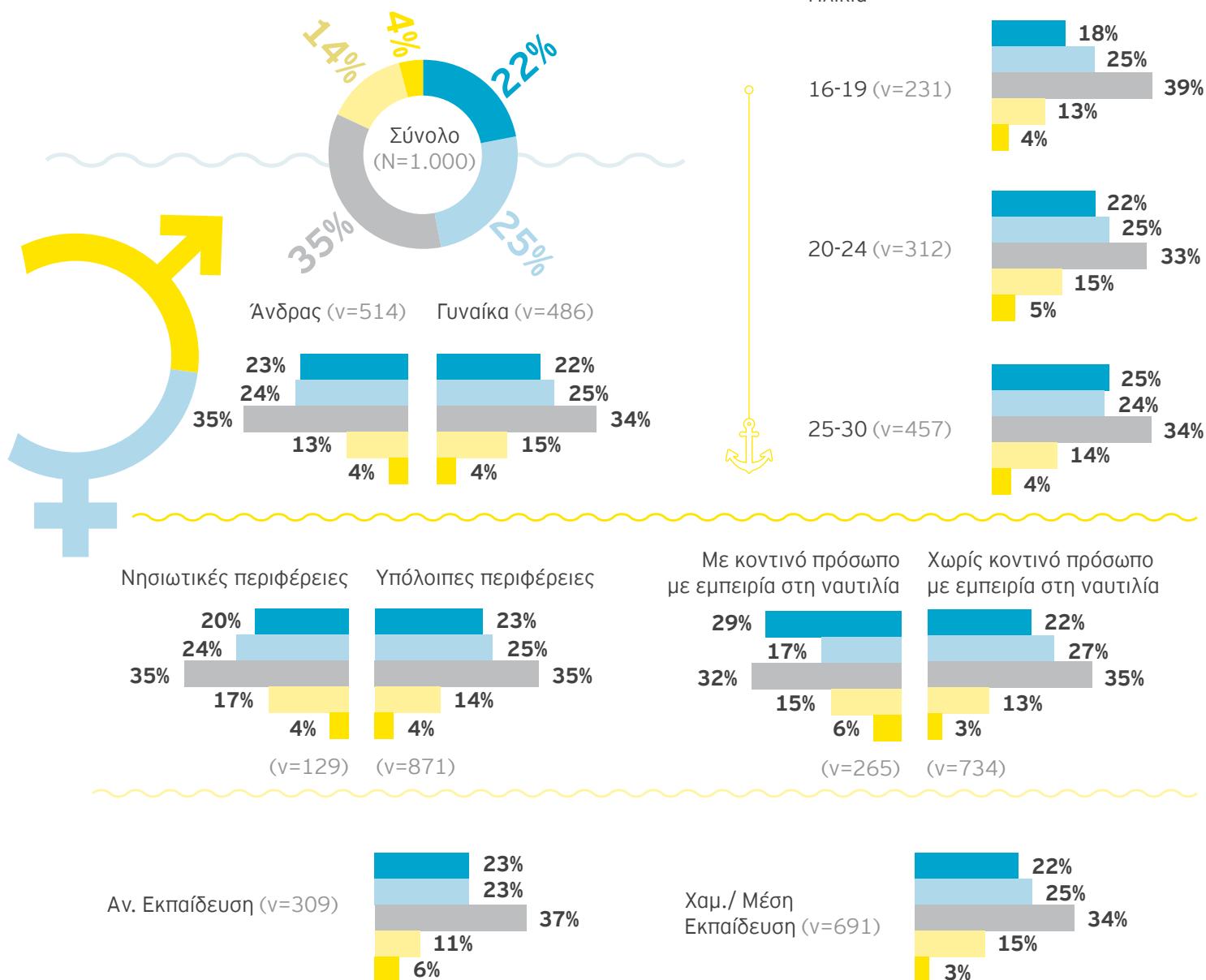


Μικρές διαφοροποιήσεις κατέγραψε η έρευνα ως προς τις τοποθετήσεις των επιμέρους κοινωνικών ομάδων που μετείχαν στην έρευνα για τους Έλληνες εφοπλιστές. Έτσι, οριακά περισσότερες είναι οι θετικές γνώμες μεταξύ των γυναικών (19%) έναντι των ανδρών (17%), ενώ η εικόνα είναι αισθητά πιο αρνητική μεταξύ των μεγαλύτερων ηλικιών του δείγματος (στην ηλικία 25-30, το 49% έχουν κακή γνώμη, εκ των οποίων το 25% πολύ κακή). Οριακά περισσότερες θετικές γνώμες καταγράφονται μεταξύ όσων προέρχονται από νησιωτικές περιοχές και μεταξύ όσων δηλώνουν ότι κοντινά τους πρόσωπα έχουν εμπειρία από τη ναυτιλία (21%). Αντίθετα, χαμηλότερες από το μέσο όρο είναι οι θετικές απόψεις των πτυχιούχων ανώτερων σχολών (17%).

1. «Η επιχειρηματικότητα μέσα από τα μάτια των νέων: κάτι αλλάζει». ΕΥ, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Endeavor Greece, Ελληνο-Αμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο Αθήνα, Νοέμβριος 2015

## Ποια είναι η συνολική σας γνώμη για τους Έλληνες εφοπλιστές;

Πολύ κακή γνώμη (1) 
 -2 
 -3 
 -4 
 Πολύ καλή γνώμη (5)



Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις που έδωσαν οι νέοι που μετείχαν στην έρευνα όταν κλήθηκαν να κατονομάσουν το πρόσωπο που θεωρούν «πρότυπο εφοπλιστή». Σχεδόν οι μισοί (45%) απάντησαν «κανέναν», καταγράφοντας μια γενική απαξίωση προς τους σημερινούς και παλαιότερους πρωταγωνιστές του ναυτιλιακού τομέα. Στις πρώτες θέσεις βρέθηκαν τα «εμβληματικά» ονόματα της ναυτιλιακής ιστορίας του τόπου Ωνάσης, Νιάρχος

και Λάτσης, ενώ χαρακτηριστική είναι η παρουσία προσώπων που έγιναν γνωστά στο ευρύ κοινό κυρίως λόγω της ενασχόλησής τους με το ποδόσφαιρο. Απουσιάζουν από την πρώτη δεκάδα σημαντικά ονόματα της ναυτιλιακής οικογένειας, αντανακλώντας εν μέρει και το χαμηλό προφίλ που έχουν επιλέξει για τους εαυτούς τους αρκετοί από τους επικεφαλής μεγάλων ναυτιλιακών ομίλων.

# Πρόθεση ενασχόλησης με τη ναυτιλία

**Η** Ελληνική Εμπορική Ναυτιλία αποτελεί σημαντικό πυλώνα της ελληνικής οικονομίας, συμβάλλοντας ουσιαστικά και στον τομέα της απασχόλησης, τόσο άμεσα όσο και έμμεσα. Οι άμεσες θέσεις απασχόλησης περιλαμβάνουν θέσεις εργασίας στη θάλασσα (πλοιάρχων, μηχανικών και πληρωμάτων) αλλά και στην ξηρά, στα γραφεία των ναυτιλιακών εταιρειών. Η έμμεση απασχόληση περιλαμβάνει τις υποστηρικτικές υπηρεσίες προς τη ναυτιλία (προμήθειες, ναυλώσεις, επισκευές κλπ), αλλά εκτείνεται και σε ευρύτερους τομείς της οικονομίας, όπως το real estate, το χονδρικό και λιανικό εμπόριο, η εστίαση, οι νομικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες κλπ.

Μελέτη του IOBE<sup>2</sup> του 2013 εκτιμά ότι η προσέλκυση μεγαλύτερου αριθμού ελληνικών και ξένων ναυτιλιακών γραφείων στην Ελλάδα θα μπορούσε να οδηγήσει σε σημαντική αύξηση της συμβολής της ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία και στη δημιουργία έως και μισού εκατομμυρίου άμεσων και έμμεσων θέσεων εργασίας.

Υπάρχουν όμως οι προϋποθέσεις για να ανταποκριθεί το ελληνικό ανθρώπινο δυναμικό στις τρέχουσες, και πολύ περισσότερο στις δυνητικές, ανάγκες της ναυτιλίας στο πλαίσιο μιας παγκοσμιοποιημένης οικονομίας;

Οι ανάγκες σε θέσεις εργασίας στην ξηρά αυξάνονται διαρκώς τα τελευταία χρόνια. Παράλληλα, με την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών, αυξάνεται και η αναλογία σε σχέση με τις θέσεις στη θάλασσα. Κατά την τελευταία πενταετία στην Ελλάδα αρκετοί εργαζόμενοι στράφηκαν προς τις ναυτιλιακές εταιρείες λόγω της σχετικής σταθερότητας που προσφέρουν παρά την οικονομική κρίση. Ωστόσο, ορισμένα στελέχη του κλάδου εκτιμούν ότι η εξέλιξη αυτή δεν ήταν υποχρεωτικά υγιής, καθώς δεν προκάλεσε η ίδια η ναυτιλία τις προϋποθέσεις για την απορρόφηση του νέου προσωπικού, αλλά σε μεγάλο βαθμό αντέδρασε

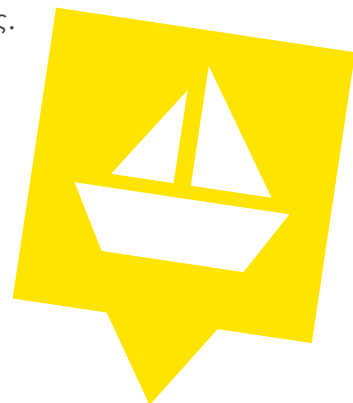
παθητικά στην εξέλιξη αυτή.

*«Οι περισσότερες εταιρείες δε δίνουν την αρμόζουσα προσοχή στο ζήτημα της δημιουργίας νέων στελεχών.*

*«Αγοράζουν» από τον ανταγωνισμό, όποτε προκύπτει η ανάγκη».*

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

Πολλές κρίσιμες θέσεις στα γραφεία των ναυτιλιακών εταιρειών, ιδιαίτερα στα τμήματα operations, επανδρώνονται από στελέχη που έχουν υπηρετήσει στη θάλασσα. Πρέπει, όμως, να σημειωθεί ότι τα τελευταία χρόνια διεθνώς αναπτύσσεται μια τάση για μεγαλύτερη κινητικότητα μεταξύ της απασχόλησης στη ναυτιλία και σε άλλους κλάδους. Έτσι, πολλές διευθυντικές θέσεις στην ξηρά είναι ανοιχτές σε στελέχη χωρίς πρότερη εμπειρία στη ναυτιλία, ενώ αντίστροφα, πλοίαρχοι με υπηρεσία δέκα ετών στη θάλασσα μπορούν, αφού ενδεχομένως λάβουν ένα μεταπτυχιακό, να ακολουθήσουν σταδιοδρομία σε άλλους κλάδους.



2. «Η συμβολή της ποντοπόρου ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία: επιδόσεις και προοπτικές». Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών, Αθήνα, Ιανουάριος 2013

«Έχει ευκαιρίες το επάγγελμα. Μπορεί ένας νέος, να βγάλει τη σχολή, να δουλέψει για 10 χρόνια, να συγκεντρώσει κάποια χρήματα, μετά να κάνει ένα Master's και να αλλάξει πορεία στην καριέρα του, παραμένοντας στα ναυτιλιακά, αλλά στην ξηρά, σε περιζήτητες θέσεις. Και βέβαια να κάνει οικογένεια και να ζει μια πολύ άνετη ζωή, όταν οι περισσότεροι συνομήλικοί του θα ψάχνουν για δουλειά με το βασικό μισθό».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

«Οι Έλληνες πλοίαρχοι, ακόμα κι αν δεν είναι οι καλύτεροι, καταφέρνουν να συντηρούν το πλοίο καλύτερα».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

«Δεν είναι το ίδιο να έχεις Έλληνα πλοίαρχο ή Ινδό ή Ουκρανό. Για κάποιο λόγο, ο Έλληνας είναι καλύτερος σ' αυτήν τη δουλειά. Ίσως είναι και δεύτερη φύση του Έλληνα, για λόγους παράδοσης».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

Οι Έλληνες πλοίαρχοι και μηχανικοί διαθέτουν εξαιρετική διεθνή φήμη, σε βαθμό μάλιστα που συχνά ναυλωτές ζητούν από τις ναυτιλιακές εταιρείες να στελεχώνονται οι κορυφαίες θέσεις των πλοίων από Έλληνες. Οι μειώσεις των αμοιβών τους κατά τα τελευταία χρόνια κατά περίπου 15% τους καθιστούν πλέον ευθέως ανταγωνιστικούς με τους συναδέλφους τους από αγορές κυρίως εξ ανατολών, όπως η Ουκρανία.

Ωστόσο, ο αριθμός των αποφοίτων δεν επαρκεί για τις ανάγκες του κλάδου, ένα φαινόμενο που δεν είναι αποκλειστικά ελληνικό, καθώς η έλλειψη πλοίαρχων παγκοσμίως, κατά ορισμένες εκτιμήσεις, φθάνει τις 25.000. Το πρόβλημα είναι εντονότερο σε σχέση με τους μηχανικούς, των οποίων ο αριθμός που αποφοιτά είναι σημαντικά χαμηλότερος, καθώς μόνο τρεις Α.Ε.Ν. διαθέτουν σήμερα τμήμα μηχανικών. Ιδιαίτερα οξύ είναι το πρόβλημα σε ό,τι αφορά στους ηλεκτρολόγους, όπου η πλειοψηφία των νεοπροσλαμβανόμενων δεν προέρχονται από τις Ναυτικές Ακαδημίες.

«Γενικώς, έχουν καλό όνομα οι Έλληνες. Απ' όσο γνωρίζω, υπάρχουν και πελάτες των ναυτιλιακών εταιρειών που συχνά ζητούν στο ανώτερο προσωπικό του πλοίου να υπάρχουν Έλληνες».

(καθηγητικό προσωπικό)

«Αυτή τη στιγμή, υπάρχει έλλειψη 25,000 πλοίαρχων παγκοσμίως. Αυτό το νούμερο αναμένεται να αυξηθεί στο μέλλον. Σε αυτό το πλαίσιο, οι Έλληνες πλοίαρχοι και μηχανικοί, είναι ακόμα ανταγωνιστικοί».

(καθηγητικό προσωπικό)



# Οι Ακαδημίες του Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.)

Το επίπεδο των αποφοίτων των Ακαδημιών του Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.) βελτιώνεται συνεχώς, ενώ η εισαγωγή στις Α.Ε.Ν. γίνεται όλο και πιο ανταγωνιστική. Ενώ πριν 15 χρόνια εισάγονταν όλοι οι υποψήφιοι με σχετικά χαμηλή βαθμολογία από το λύκειο, σήμερα εισάγεται ένας στους τρεις με βαθμολογία που θα μπορούσε να τους οδηγήσει σε επίζηλές σχολές, όπως το Πολυτεχνείο ή τις ιατρικές και νομικές.

Ωστόσο, οι Α.Ε.Ν. αντιμετωπίζουν προβλήματα ως προς τη στελέχωση, τις υποδομές και τη χρηματοδότηση. Οι περισσότερες Ακαδημίες λειτουργούν με έκτακτο προσωπικό, σε πολλές, ιδιαίτερα τις περιφερειακές, δεν υπάρχουν καθηγητές για βασικά μαθήματα, ενώ άλλες διοικούνται από καθηγητές με άσχετο γνωστικό αντικείμενο. Στις περισσότερες Ακαδημίες δεν παρέχεται πλέον δωρεάν σίτιση ή διαμονή.



«Οι Ακαδημίες έχουν μείνει πολύ πίσω. Οι απόφοιτοι δεν είναι έτοιμοι να εργαστούν, αν δεν περάσουν από επιπλέον εκπαίδευση, που βέβαια την αναλαμβάνουν οι ναυτιλιακές εταιρείες».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)



«Χρειάζονται δραστικό ανασχεδιασμό. Υπάρχει μεγάλο πρόβλημα με τους πλοιάρχους και τεράστιο με τους μηχανικούς που βγαίνουν ακόμα λιγότεροι. Επίσης, δε βγάζουν ηλεκτρολόγους, που τους χρειαζόμαστε και τους βρίσκουμε σε ανατολικές χώρες».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

«Δεν εξυπηρετούν πλέον τον σκοπό για τον οποίο υπάρχουν».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)





Χώρες με σαφώς μικρότερη ναυτική παράδοση επενδύουν συστηματικά στην εκπαίδευση, δημιουργώντας ισχυρές βάσεις για την ανάπτυξη του κλάδου. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, για παράδειγμα, μέσα από στοχευμένες πολιτικές διπλασιάστηκε ο αριθμός των νέων που επιλέγουν τις Ναυτικές Ακαδημίες μεταξύ 2000 και 2012.

**«Πλέον η φοίτηση είναι εξωτερική. Δεν υπάρχουν πόροι για σίτιση και διαμονή. Κι αυτό βέβαια επηρεάζει το προφίλ των υποψηφίων, γιατί πολλά παιδιά από την επαρχία που θα ήθελαν να φοιτήσουν στην Ακαδημία δεν είναι καν υποψήφιοι, επειδή ξέρουν ότι οι οικογένειές τους δεν μπορούν να καλύψουν τις δαπάνες».**

(καθηγητικό προσωπικό)

Η Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών αλλά και συγκεκριμένες ναυτιλιακές εταιρείες, παρ' ότι πάγια υποστηρίζουν την ανάγκη ίδρυσης και ιδιωτικών ναυτικών σχολών όλων των βαθμίδων, παραδοσιακά ενισχύουν οικονομικά τις Α.Ε.Ν. Ωστόσο, ορισμένες ναυτιλιακές εταιρείες θεωρούν ότι το επίπεδο σπουδών στις Α.Ε.Ν. δεν ανταποκρίνεται πλέον στις υψηλές απαιτήσεις του κλάδου, δεδομένων των εξελίξεων τόσο σε επίπεδο τεχνολογίας, όσο και διεθνών προδιαγραφών. «Οι Ακαδημίες δεν είναι πλέον αυτό που ήταν. Το κράτος τις έχει εγκαταλείψει» δήλωσε εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας, ενώ άλλο στέλεχος αναφέρει: «Είχαμε σκεφτεί παλιότερα να φτιάξουμε τη δικιά μας σχολή. Τελικά η ιδέα δεν προχώρησε...». Καθηγητής Α.Ε.Ν. που μετείχε στην έρευνα λέει χαρακτηριστικά: «Σταδιακά κινδυνεύουμε να χάσουμε ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, γιατί αρχίζουν και μπαίνουν και ιδιωτικές σχολές στο παιχνίδι. Οι Ακαδημίες πρέπει να γίνουν πιο ανταγωνιστικές, σε επίπεδο προσωπικού, υποδομών και εξοπλισμού».

Τόσο τα στελέχη των ναυτιλιακών εταιρειών όσο και οι εκπρόσωποι των ναυτικών σχολών διαπιστώνουν ότι τα προγράμματα σπουδών διαμορφώνονται χωρίς ουσιαστική συμμετοχή της ναυτιλιακής κοινότητας και ότι σε πολλές περιπτώσεις δεν ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες.

**«Δεν έχει αλλάξει τίποτα στις Ακαδημίες εδώ και δεκαετίες. Σα να μην παρακολουθούμε τις εξελίξεις. Αν συνεχιστεί αυτό, οι Ακαδημίες θα πάνε να είναι ανταγωνιστικές».**

(καθηγητικό προσωπικό)

Το Πανεπιστήμιο Πειραιώς (ΠΑ.ΠΕΙ.) υπήρξε παραδοσιακά η δεύτερη κύρια πηγή στελεχών για τη ναυτιλία. Ωστόσο και για το Πανεπιστήμιο, ο διεθνής ανταγωνισμός είναι έντονος: «Το ΠΑ.ΠΕΙ. είναι μόνιμη πηγή στελεχών, αλλά δεχόμαστε βιογραφικά από υποψηφίους με εξαιρετικά προσόντα και από άλλα πανεπιστήμια και το εξωτερικό», εξομολογείται εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας.

Διαφορετική είναι η εικόνα ως προς τα ελληνικά κατώτερα πληρώματα, όπου ο ανταγωνισμός από πληρώματα κυρίως της Άπω Ανατολής, έχει πλέον θέσει τους Έλληνες ουσιαστικά εκτός αγοράς. Το ανειδίκευτο (κατώτερο) προσωπικό φαίνεται πως δεν εξετάζει την Εμπορική Ναυτιλία ως προοπτική, ενώ και οι ναυτιλιακές εταιρείες δεν επιδεικνύουν ενδιαφέρον να προσλάβουν προσωπικό από την Ελλάδα, καθώς βρίσκουν με μεγάλη ευκολία πιο χαμηλόμισθο προσωπικό από χώρες όπως οι Φιλιππίνες ή η Ινδία. Επιπλέον το θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων επιτείνει το πρόβλημα, καθώς δεν επιτρέπει τη σύναψη ατομικών συμβάσεων, για τις οποίες θα υπήρχε ενδιαφέρον έστω και από μικρές μερίδες του πληθυσμού.

«Δεν είναι πλέον καθόλου στη σκέψη των νέων. Από τη μια είναι ο τουρισμός που φαίνεται ότι τραβά την προσοχή τους, από την άλλη ξέρουν ότι δεν έχουν καμία ελπίδα στη ναυτιλία. Είναι μια σχέση που έληξε».

(καθηγητικό προσωπικό)

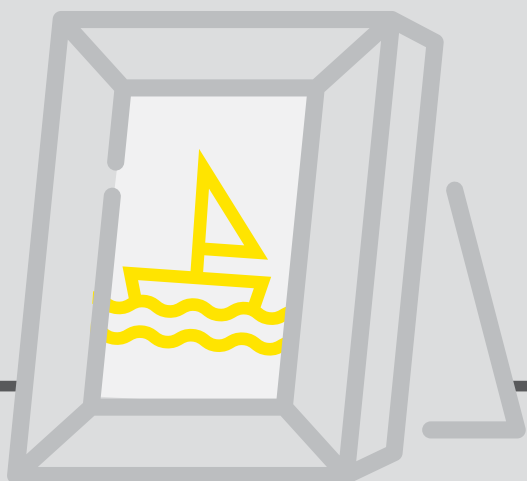
«Η ελληνική ναυτιλία είναι παγκόσμια δύναμη, η αγορά στην οποία απευθύνεται είναι ολόκληρος ο πλανήτης, άρα δεν είναι δυνατόν να λειτουργεί με όρους τοπικής αγοράς. Το κατώτερο προσωπικό πλέον δεν προέρχεται από την Ελλάδα, αλλά από τις Φιλιππίνες και την Ινδία, που είναι πολύ φτηνότερες. Αυτό έχει διαμορφωθεί εδώ και πολλά χρόνια».

(καθηγητικό προσωπικό)

Σπάνιες είναι οι περιπτώσεις πλοίων με πληρώματα εξ ολοκλήρου ελληνικής καταγωγής και κατά κανόνα οφείλονται στην επιμονή του πλοιάρχου. «Έχουμε μερικά πλοία, όπου το προσωπικό είναι σχεδόν εξ ολοκλήρου Έλληνες. Λίγα βέβαια. Το ζητούν οι καπετάνιοι. Για εμάς, έχει σημασία το κλίμα που δημιουργείται επάνω στο πλοίο», δηλώνει εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας.

«Έχουν αλλάξει τα πράγματα στην ελληνική κοινωνία και πλέον η δουλειά του απλού ναύτη δεν είναι καθόλου ελκυστική. Προτιμά ο άλλος να δουλέψει σε μια καφετέρια»

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)



Η εικόνα αυτή αντικατοπτρίζεται στις αυθόρμητες απαντήσεις που έδωσαν οι μετέχοντες στην έρευνα όταν ρωτήθηκαν σε ποιον κλάδο θα ήθελαν να εργασθούν. Μόνο το 6% των ερωτηθέντων ανέφερε τη ναυτιλία, ποσοστό που αυξάνεται στο 7% μεταξύ των πτυχιούχων, στο 8% μεταξύ όσων αναζητούν εργασία και στο 9% μεταξύ όσων έχουν ένα πρόσωπο με

εμπειρία από τη ναυτιλία στο κοντινό τους περιβάλλον. Αντίθετα μειώνεται στο 5% μεταξύ των κατοίκων νησιωτικών περιοχών, που παραδοσιακά αποτελούσαν τη δεξαμενή για όσους αναζητούσαν εργασία στη θάλασσα, καθώς σε πολλά από αυτά τα νησιά ο τουρισμός φαίνεται να αποτελεί σήμερα την πρώτη επιλογή.

## Σε ποιον κλάδο θα θέλατε να εργαστείτε; [αυθόρμητες απαντήσεις]

### Ανέφεραν τη ναυτιλία:



### Άλλοι Κλάδοι:

Τουρισμός/Σίτιση: **18%**  
 Εμπόριο: **18%**  
 Εκπαίδευση: **17%**  
 Οικονομικά: **16%**  
 Υγεία: **11%**  
 Πληροφορική: **10%**

Όταν οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να επιλέξουν μεταξύ συγκεκριμένων κατευθύνσεων αναζήτησης εργασίας, η επιλογή «στέλεχος ναυτιλιακής εταιρείας στη θάλασσα» συγκέντρωσε τις λιγότερες επιλογές. Μόνο το 23% δήλωσε ότι είναι «πιθανό ή πολύ πιθανό» να ακολουθήσει αυτήν την επιλογή, ενώ το 44% δήλωσε ότι είναι εντελώς απίθανο. Αντίθετα, η θέση εργασίας σε ναυτιλιακή εταιρεία στην ξηρά βρίσκεται ψηλά στην κατάταξη, με το 41% να το θεωρεί «πιθανό ή πολύ πιθανό» και μόνο το 20% εντελώς απίθανο.

Είναι χαρακτηριστικό ότι σχεδόν ένας στους δύο νέους (49%) δήλωσαν ότι είναι πιθανό να αναζητήσουν εργασία στον τουριστικό τομέα. Η προτίμηση αυτή ενδεχομένως εξηγείται από το γεγονός ότι ο τουρισμός βρέθηκε τα τελευταία χρόνια στο επίκεντρο του δημόσιου διαλόγου. Φαίνεται να αγνοεί, όμως, ορισμένα σημαντικά συγκριτικά μειονεκτήματα που παρουσιάζει η απασχόληση στον τουρισμό, όπως η έντονη εποχικότητα, οι σχετικά χαμηλές αποδοχές και οι περιορισμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης.

## Πόσο πιθανό είναι να αναζητήσετε εργασία ως...;

🚢 Εντελώς απίθανο (1) 🚢-2 🚢-3 🚢-4 🚢 Πολύ πιθανό (5)

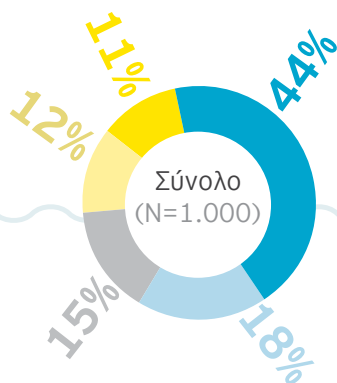


Τα ευρήματα διαφοροποιούνται αισθητά ανά συγκεκριμένες ομάδες κοινού που συμμετείχαν στην έρευνα. Όσον αφορά στην αναζήτηση εργασίας στη θάλασσα, πιο θετικοί εμφανίζονται οι κάτοικοι των νησιωτικών περιοχών και όσοι έχουν πρόσωπα με εμπειρία στη ναυτιλία στο περιβάλλον τους, καθώς το 17% και 20% αντίστοιχα (έναντι 11% του συνολικού δείγματος) θεωρούν «πολύ πιθανό» το ενδεχόμενο αυτό. Πιο θετικές εμφανίζονται επίσης οι μικρότερες ηλικίες του δείγματος, με το ποσοστό όσων θεωρούν «πιθανή ή πολύ πιθανή» την αναζήτηση εργασίας στη θάλασσα να μειώνεται από 27% στις ηλικίες 16-19, σε

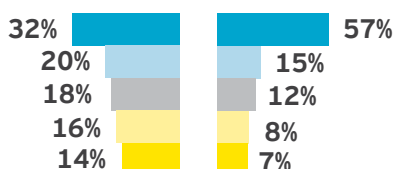
21% στις ηλικίες 25-30 ετών και το ποσοστό όσων το θεωρούν «εντελώς απίθανο» να αυξάνεται από 36% σε 47% αντίστοιχα. Αυτό μπορεί να σηματοδοτεί μια σταδιακή αλλαγή των αντιλήψεων, ή και την υιοθέτηση πιο συντηρητικών απόψεων με την ενηλικίωση. Δεν αποτελεί έκπληξη η αρνητική τοποθέτηση όσων έχουν παιδιά (52% αποκλείουν το ενδεχόμενο) ενώ ανησυχητική είναι αυτή των πτυχιούχων (49% αποκλείουν το ενδεχόμενο και μόνο 7% το θεωρούν πολύ πιθανό). Τέλος, αξιοπρόσεκτη είναι η ιδιαίτερα αρνητική στάση των γυναικών του δείγματος.

## Πόσο πιθανό είναι να αναζητήσετε εργασία ως υπάλληλος / στέλεχος ναυτιλιακής εταιρείας στη θάλασσα;

🚢 Εντελώς απίθανο (1) 🚢-2 🚢-3 🚢-4 🚢 Πολύ πιθανό (5)

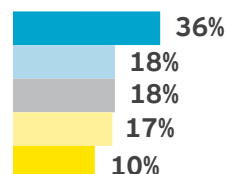


Άνδρας (v=514) Γυναίκα (v=486)

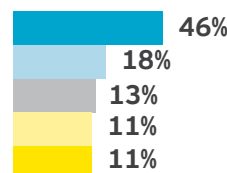


Ηλικία

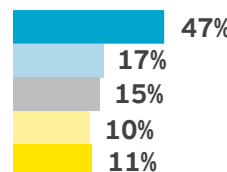
16-19 (v=231)



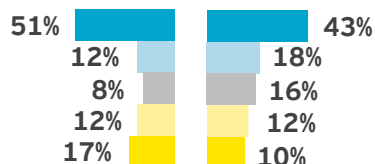
20-24 (v=312)



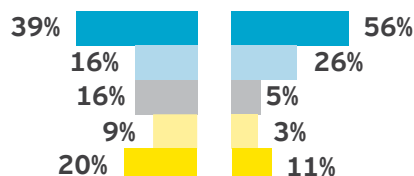
25-30 (v=457)



Νησιωτικές περιφέρειες (v=129) Υπόλοιπες περιφέρειες (v=871)



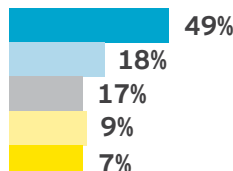
Με κοντινό πρόσωπο με εμπειρία (v=265) Χωρίς κοντινό πρόσωπο με εμπειρία (v=734)



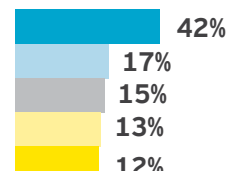
Με παιδιά (v=103) Χωρίς παιδιά (v=889)



Αν. Εκπαίδευση (v=309)



Χαμ./ Μέση Εκπαίδευση (v=691)

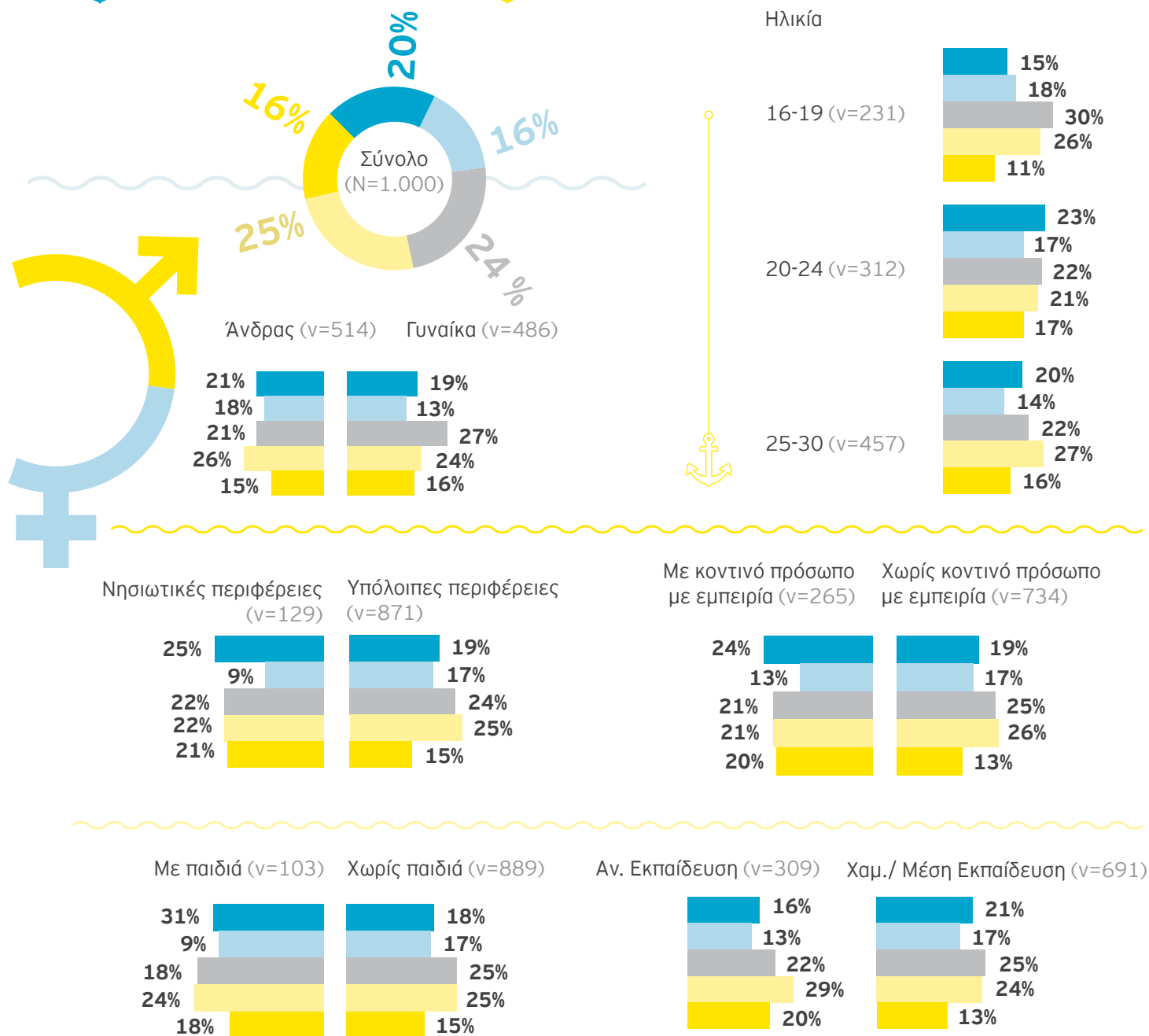


Η εικόνα είναι διαφορετική όσον αφορά στην αναζήτηση εργασίας στη στεριά, καθώς όλες οι επιμέρους ομάδες εμφανίζονται πιο θετικές σε αυτήν την προοπτική, χωρίς δραστικές διαφοροποιήσεις μεταξύ τους. Οι κάτοικοι νησιωτικών περιοχών και όσοι έχουν κοντινά πρόσωπα με εμπειρία στη ναυτιλία δε διαφοροποιούνται από το υπόλοιπο δείγμα, ενώ οι πτυχιούχοι στην περίπτωση αυτή εμφανίζονται πολύ

πιο θετικοί (49% το θεωρεί «πιθανό ή πολύ πιθανό»). Εντύπωση προκαλεί ότι - όπως και στην περίπτωση εργασίας στη θάλασσα - ιδιαίτερα αρνητικοί είναι όσοι έχουν παιδιά (31% το αποκλείει), πράγμα που επιβεβαιώνει το έλλειμμα ενημέρωσης, ως προς τις προδιαγραφές και απαιτήσεις των συγκεκριμένων θέσεων εργασίας.

## Πόσο πιθανό είναι να αναζητήσετε εργασία ως υπάλληλος / στέλεχος ναυτιλιακής εταιρείας στην Ξηρά;

🚢 Εντελώς απίθανο (1) 🚢-2 🚢-3 🚢-4 🚢 Πολύ πιθανό (5)



# Γυναίκες και θάλασσα

Ένα από τα ενδιαφέροντα ευρήματα της έρευνας είναι ότι οι γυναίκες του δείγματος σε ποσοστά υψηλότερα από τους άνδρες θεωρούν ότι η ναυτιλία είναι ένας εύρωστος και δυναμικός κλάδος με κύρος που προσφέρει στην ελληνική οικονομία. Την ίδια ώρα, όμως, δεν αισθάνονται κοντά στον κλάδο, δεν πιστεύουν ότι προσφέρει πολλές θέσεις εργασίας,

ιδιαίτερα «σε νέους σαν εμένα» και συνολικά δεν τον θεωρούν κλάδο στον οποίο θα ήθελαν να εργασθούν, χωρίς να κάνουν διάκριση μεταξύ στεριάς και θάλασσας. Συνοπτικά μπορούμε να πούμε ότι αισθάνονται συμπάθεια προς τον κλάδο, αλλά συγχρόνως τον βλέπουν απόμακρο και θεωρούν ότι «δεν τους αφορά».

«Οι κοπέλες αντιμετωπίζουν πρόβλημα ήδη μέσα από την Ακαδημία. Δεν μπορούν να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους, γιατί δε βρίσκουν πλοία για τα δύο εξάμηνα θαλάσσης. Φτάνουν στο πτυχίο και δεν έχουν συμπληρώσει αυτά τα 2 εξάμηνα».

(καθηγητικό προσωπικό)

Αν και έχουν περάσει αρκετά χρόνια από την εισαγωγή της πρώτης γυναίκας σε Α.Ε.Ν., σε ελάχιστες σχολές το ποσοστό τους ξεπερνά το 20%, ενώ σε αρκετές ο αριθμός τους δεν ξεπερνά τις δυο ή τρεις. Οι γυναίκες απόφοιτοι των Α.Ε.Ν. στην πλειοψηφία τους δυσκολεύονται να βρουν δουλειά.

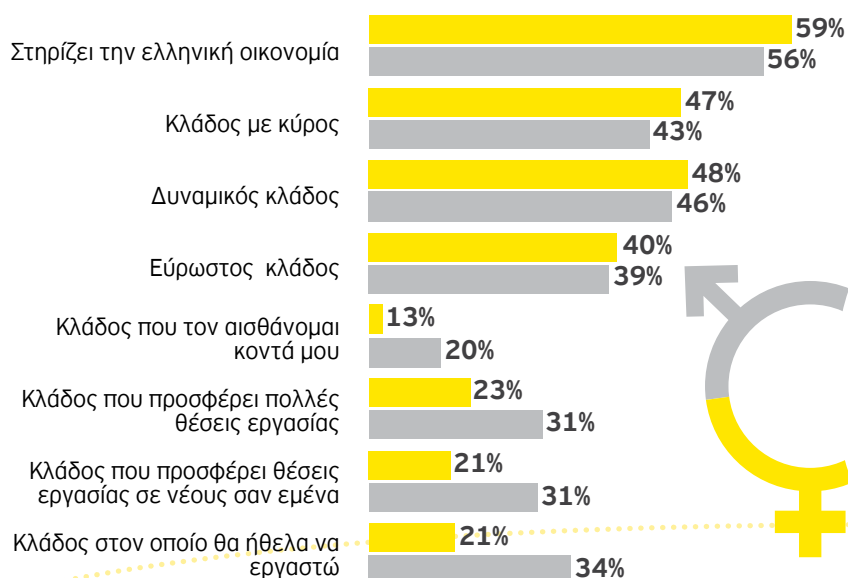
Η αποστασιοποίηση αυτή έχει προφανώς τις ρίζες της σε παραδοσιακές αντιλήψεις που διακρίνουν τις θέσεις εργασίας σε ανδρικές και γυναικείες. Ενδεχομένως, όμως, ενισχύεται από το κενό πληροφόρησης που διαιωνίζει την αντίληψη περί εξαιρετικά σκληρών συνθηκών ζωής στα καράβια στις οποίες μόνο ένας άνδρας μπορεί να ανταποκριθεί.

«Είναι καθαρά θέμα προκαταλήψεων και στερεοτύπων. Ακούγονται πολλά για τις ανησυχίες ότι δεν θα τα καταφέρουν επάνω στο πλοίο, αλλά δεν έχω ακούσει ποτέ ότι κάποιες δεν τα έχουν καταφέρει, όταν είχαν την ευκαιρία».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

«Είναι δύσκολα για τις γυναίκες. Όμως και αυτό έχει αρχίσει να αλλάζει. Εμείς έχουμε δύο καπετάνισσες, από τις οποίες είμαστε πολύ ευχαριστημένοι. Σιγά-σιγά σπάνε τα στερεότυπα».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)



Η ίδια αντίληψη εξακολουθεί να χαρακτηρίζει σε μεγάλο βαθμό και τις ναυτιλιακές εταιρείες, όπου στελέχη προβληματίζονται για τις δυνατότητες των γυναικών να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του επαγγέλματος αλλά και τα προβλήματα που θα δημιουργούσε το ενδεχόμενο της μητρότητας. Η αντίληψη ενισχύεται από τη βαρύνουσα άποψη ορισμένων πλοιάρχων που αντιμετωπίζουν με μεγάλη επιφυλακτικότητα την παρουσία γυναικών στα πλοία.

*«Καταλαβαίνω την ανησυχία ότι θα θελήσουν να κάνουν οικογένεια, παιδιά κλπ, αλλά υπάρχουν και γυναίκες που σκέφτονται διαφορετικά τη ζωή και το μέλλον τους. Τα σχέδιά τους μπορεί να μην περιλαμβάνουν οικογένεια και παιδιά».*

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

Θετικότερη είναι η εικόνα στα γραφεία των ναυτιλιακών εταιρειών, όπου σε αρκετές υπηρεσίες, όπως το νομικό και το οικονομικό τμήμα, οι γυναίκες αποτελούν πλειοψηφία.

Η κατάσταση αυτή σταδιακά μεταβάλλεται, καθώς αρκετές γυναίκες συνειδητοποιούν ότι οι συνθήκες εργασίας έχουν βελτιωθεί και καταβάλλουν μεγάλες προσπάθειες να ανταποκριθούν στις συγκεκριμένες απαιτήσεις του επαγγέλματος και να «εισχωρήσουν» στον ανδροκρατούμενο αυτό κλάδο. Συγχρόνως, ορισμένες ναυτιλιακές εταιρείες, αλλά και η νέα γενιά πλοιοκτητών, αντιλαμβάνονται ότι πολλές γυναίκες διαθέτουν τις ικανότητες που απαιτεί το επάγγελμα, όπως χαρακτήρα, πυγμή, ικανότητα διαχείρισης κρίσεων και ηγετικό προφίλ.



## Κεφάλαιο 3

# Θετικοί και αποτρεπτικοί παράγοντες

**Π**οιοι όμως είναι οι παράγοντες εκείνοι που προσελκύουν τους νέους στη ναυτιλία και, κυρίως, εκείνοι που τους κρατούν μακριά; Η έρευνα αναζήτησε τα κριτήρια που θεωρούν οι νέοι σημαντικά κατά την επιλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης και το βαθμό στον οποίο τα κριτήρια αυτά ταυτίζονται με συγκεκριμένους κλάδους.

Οι απαντήσεις των νέων της έρευνας δίνουν μια αρκετά παραστατική εικόνα ως προς τα χαρακτηριστικά που

θεωρούν σημαντικά όταν αναζητούν εργασία. Στην πρώτη θέση βρίσκεται το ευχάριστο περιβάλλον, ενώ ακολουθούν η μονιμότητα και οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και μόνο στην τέταρτη θέση οι υψηλές αποδοχές. Σημαντικά, επίσης, θεωρούνται η ανεξαρτησία, το σταθερό ωράριο και οι ευκαιρίες κατάρτισης. Με την ίδια περίπου σειρά κατατάσσουν τα κριτήρια και οι κάτοχοι πτυχίου.

### Πόσο σημαντικό είναι για μία θέση...: «Πολύ σημαντικό»





## Αξιολόγηση συγκεκριμένων θέσεων: Ναυτιλία στη θάλασσα

Σύνολο (N=1.000)



Στη συνέχεια, ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να αναφέρουν σε ποιους τομείς απασχόλησης ταιριάζουν τα χαρακτηριστικά αυτά. Σε σχέση με τις θέσεις εργασίας που προσφέρει η ναυτιλία στη θάλασσα τα τρία κυρίαρχα χαρακτηριστικά ήταν ότι παρέχει ευκαιρίες για ταξίδια (81%), απευθύνεται κυρίως σε άνδρες (66%) και είναι απαιτητική σωματικά (50%). Σε σχετικά υψηλή θέση βρίσκονται επίσης οι υψηλές απολαβές (45%) και οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης (33%).



## Αξιολόγηση συγκεκριμένων θέσεων: Ναυτιλία στην Ξηρά

Σύνολο (N=1.000)



Ως προς τις θέσεις εργασίας στην Ξηρά, τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά είναι οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης (45%), οι υψηλές αποδοχές και οι ευκαιρίες κατάρτισης (40%) και το υψηλό κύρος (38%).



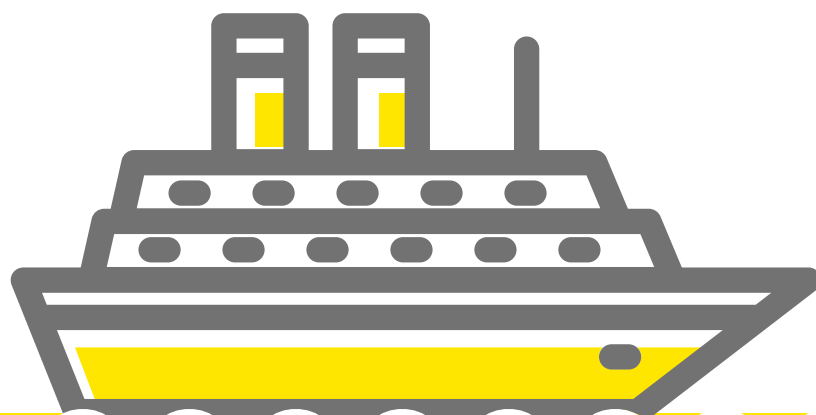
### Αξιολόγηση συγκεκριμένων θέσεων: Σε ποια / ποιες ταιριάζει;



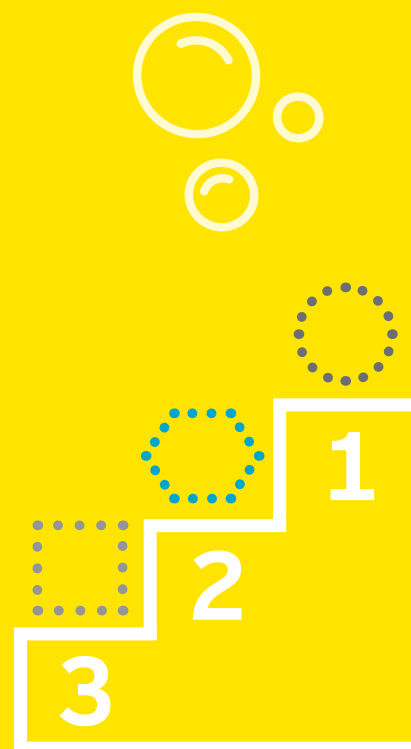
|                                              | Υπάλληλος/<br>στέλεχος<br>ναυτιλιακής<br>στη θάλασσα | Υπάλληλος<br>εργοστασίου<br>στην<br>παραγωγή | Δημόσιος<br>υπάλληλος |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------|
| Ευχάριστο περιβάλλον                         | 18%                                                  | 9%                                           | 23%                   |
| Μονιμότητα                                   | 14%                                                  | 5%                                           | 72%                   |
| Προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης           | 33%                                                  | 16%                                          | 24%                   |
| Υψηλές απολαβές                              | 45%                                                  | 7%                                           | 17%                   |
| Μπορείς να είσαι ανεξάρτητος                 | 20%                                                  | 12%                                          | 29%                   |
| Σταθερό ωράριο                               | 8%                                                   | 10%                                          | 69%                   |
| Ευκαιρίες κατάρτισης                         | 29%                                                  | 17%                                          | 23%                   |
| Ποικιλία στο αντικείμενο, δεν είναι μονότονη | 31%                                                  | 12%                                          | 11%                   |
| Δυνατότητα επαφής με κόσμο                   | 19%                                                  | 11%                                          | 35%                   |
| Συνδυάζεται με οικογένεια                    | 4%                                                   | 9%                                           | 66%                   |
| Δίνει κύρος                                  | 24%                                                  | 7%                                           | 24%                   |
| Ευέλικτο ωράριο                              | 11%                                                  | 7%                                           | 27%                   |
| Ευκαιρίες για ταξίδια                        | 81%                                                  | 4%                                           | 5%                    |
| Απαιτητική σωματικά                          | 50%                                                  | 56%                                          | 4%                    |
| Απευθύνεται κυρίως σε άνδρες                 | 66%                                                  | 42%                                          | 10%                   |
| Απευθύνεται κυρίως σε γυναίκες               | 7%                                                   | 8%                                           | 36%                   |
| Απευθύνεται σε νέους σαν εμένα               | 24%                                                  | 20%                                          | 24%                   |
| Θέση που λόγω της κρίσης θα σκεφτόμουν       | 19%                                                  | 19%                                          | 19%                   |



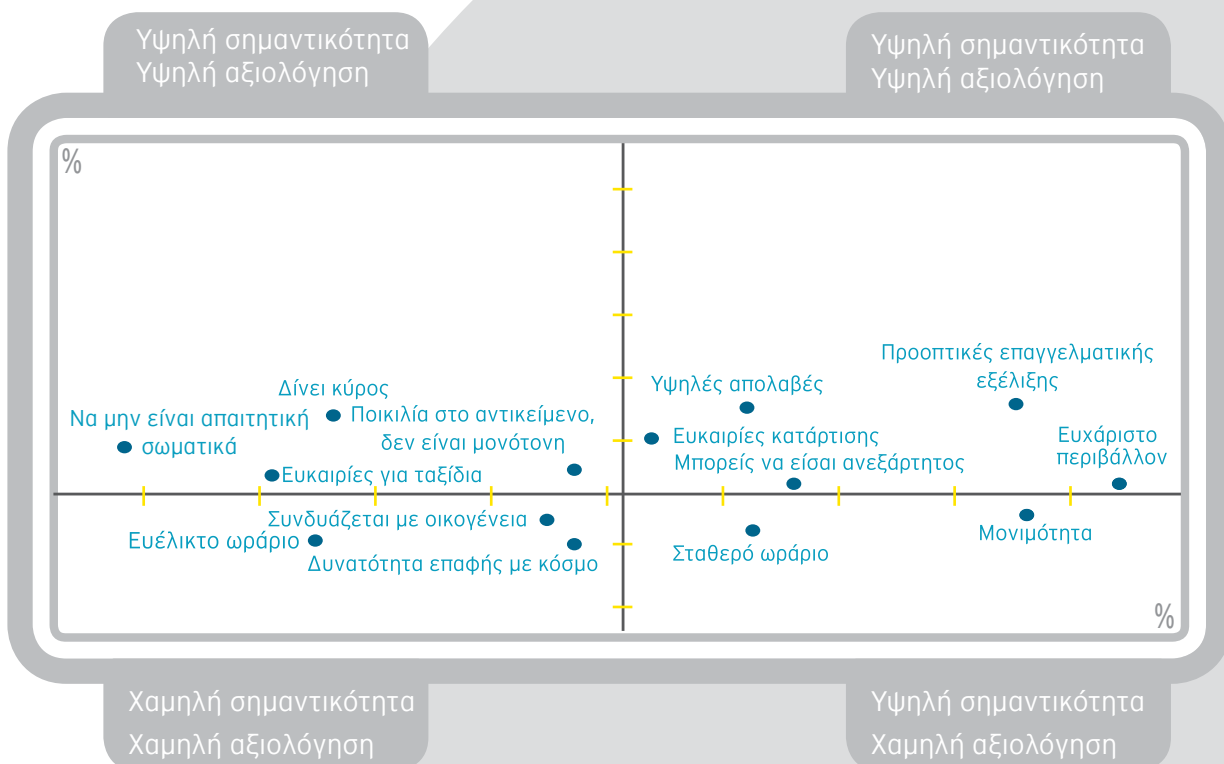
Συγκρίνοντας τα ευρήματα αυτά με τα αντίστοιχα για τους ανταγωνιστικούς κλάδους απασχόλησης, βλέπουμε ότι η εργασία στη ναυτιλία, τόσο στην ξηρά όσο και στη θάλασσα, υπερτερεί με διαφορά ως προς τις αποδοχές, ενώ ειδικότερα η εργασία στην ξηρά βρίσκεται στην πρώτη θέση και ως προς τις προοπτικές εξέλιξης και τις ευκαιρίες κατάρτισης. Είναι χαρακτηριστικό ότι με βάση το κριτήριο «θέση που απευθύνεται σε νέους σαν εμένα», το οποίο σε κάποιο βαθμό αντανakλά την αντίληψη των νέων για την εγγύτητα και ευκολία πρόσβασης στις θέσεις εργασίας, η ναυτιλία βρίσκεται στις τελευταίες θέσεις, υστερώντας σημαντικά έναντι της απασχόλησης στον τουρισμό και τα εμπορικά καταστήματα.



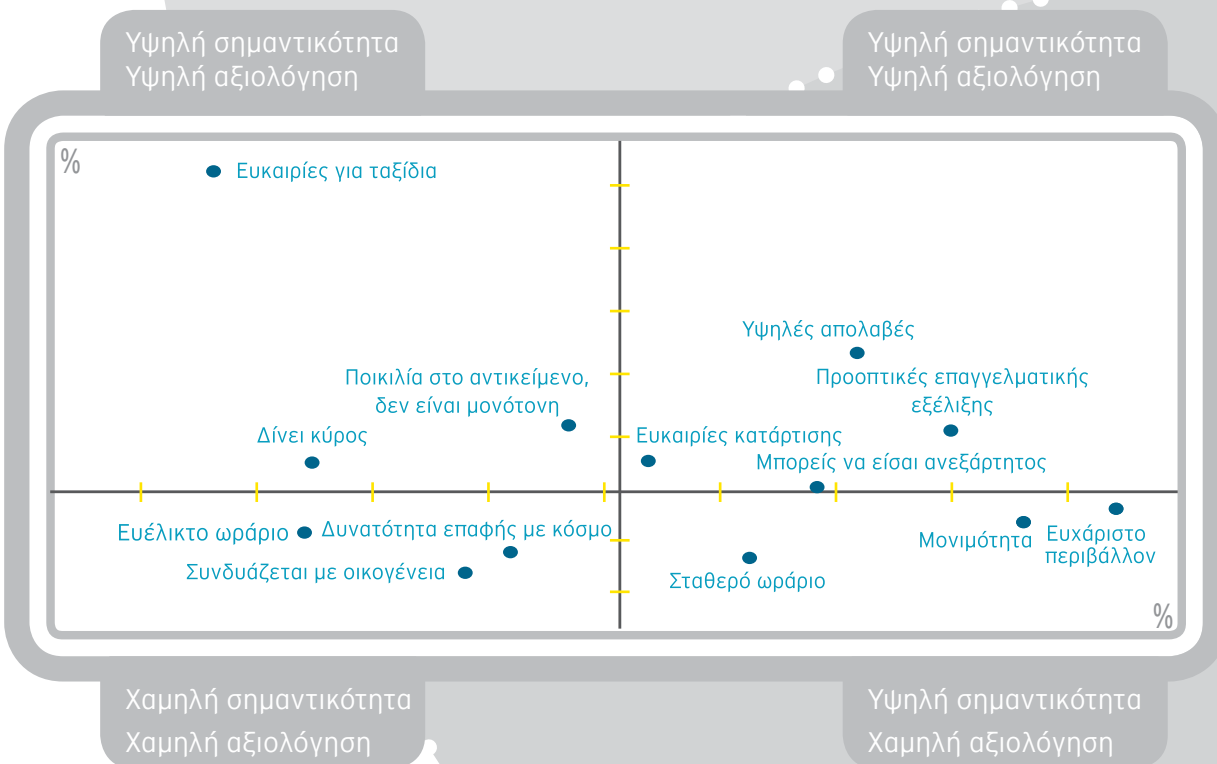
| Πωλητής σε εμπορικό κατάστημα | Τραπεζικός υπάλληλος | Υπάλληλος/ στέλεχος ναυτιλιακής στην ξηρά | Υπάλληλος / στέλεχος εργοστασίου σε γραφείο | Ξενοδοχειακός υπάλληλος |
|-------------------------------|----------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------|
| 25%                           | 21%                  | 24%                                       | 16%                                         | 43%                     |
| 3%                            | 30%                  | 14%                                       | 7%                                          | 6%                      |
| 11%                           | 42%                  | 45%                                       | 29%                                         | 25%                     |
| 6%                            | 34%                  | 40%                                       | 16%                                         | 12%                     |
| 15%                           | 20%                  | 22%                                       | 17%                                         | 19%                     |
| 10%                           | 43%                  | 13%                                       | 14%                                         | 11%                     |
| 12%                           | 38%                  | 40%                                       | 24%                                         | 24%                     |
| 22%                           | 13%                  | 23%                                       | 10%                                         | 40%                     |
| 56%                           | 39%                  | 19%                                       | 14%                                         | 61%                     |
| 16%                           | 36%                  | 12%                                       | 12%                                         | 14%                     |
| 6%                            | 45%                  | 38%                                       | 19%                                         | 13%                     |
| 25%                           | 12%                  | 10%                                       | 9%                                          | 25%                     |
| 6%                            | 6%                   | 22%                                       | 8%                                          | 27%                     |
| 15%                           | 4%                   | 8%                                        | 7%                                          | 13%                     |
| 7%                            | 12%                  | 20%                                       | 14%                                         | 9%                      |
| 49%                           | 28%                  | 18%                                       | 16%                                         | 36%                     |
| 46%                           | 21%                  | 24%                                       | 18%                                         | 48%                     |
| 30%                           | 15%                  | 18%                                       | 13%                                         | 25%                     |



Σημαντικότητα  
κριτηρίων vs.  
συγκριτική  
αξιολόγηση  
θέσης  
«Υπάλληλος/  
στέλεχος  
ναυτιλιακής  
εταιρείας στην  
ξηρά»



Σημαντικότητα  
κριτηρίων vs.  
συγκριτική  
αξιολόγηση  
θέσης  
«Υπάλληλος/  
στέλεχος  
ναυτιλιακής  
εταιρείας στη  
θάλασσα»



Ο συσχετισμός των δυο αυτών ερωτημάτων, δηλαδή της σημαντικότητας των χαρακτηριστικών βάσει των οποίων επιλέγουν οι νέοι επαγγελματική κατεύθυνση και του βαθμού στον οποίο τα κριτήρια αυτά συνδέονται με τον κλάδο της ναυτιλίας, αναδεικνύει σε μεγάλο βαθμό τους παράγοντες που διαμορφώνουν την προδιάθεση των νέων έναντι της προοπτικής επαγγελματικής τους ενασχόλησης με τον κλάδο.

Βλέπουμε ότι, σε ό,τι αφορά στην εργασία στη θάλασσα, η ναυτιλία υστερεί έναντι του μέσου όρου των άλλων επαγγελμάτων ως προς τα δυο πιο σημαντικά χαρακτηριστικά, το ευχάριστο περιβάλλον και τη μονιμότητα, ενώ υπερέχει ως προς τα επόμενα δυο σημαντικά χαρακτηριστικά, τις ευκαιρίες

κατάρτισης και τις υψηλές αποδοχές. Αξιολογώντας και τα λιγότερο σημαντικά χαρακτηριστικά, η ναυτιλιακή εργασία στη θάλασσα φαίνεται να υπερέχει οριακά του μέσου όρου ως προς την ανεξαρτησία και τις ευκαιρίες κατάρτισης και να υστερεί ως προς τη σταθερότητα του ωραρίου. Τα υπόλοιπα θετικά χαρακτηριστικά (έλλειψη μονοτονίας και ευκαιρία για ταξίδια) κατατάσσονται χαμηλά ως προς τη σημαντικότητα.

Σε ό,τι αφορά στις εργασίες στην ξηρά, η ναυτιλία βρίσκεται οριακά πάνω από το μέσο όρο ως προς το ευχάριστο περιβάλλον και υπερέχει σημαντικά ως προς τις ευκαιρίες κατάρτισης και τις υψηλές αποδοχές, υστερεί όμως ως προς τη μονιμότητα.

### Επεξήγηση γραφήματος

Τα χαρακτηριστικά που αποδίδουν οι νέοι στις ναυτιλιακές εργασίες στη θάλασσα και την ξηρά απεικονίζονται σχηματικά στα δυο σχετικά διαγράμματα. Στον κάθετο άξονα μετρούμε τη συγκριτική αξιολόγηση, δηλαδή τη διαφορά της συγκεκριμένης θέσης από τον μέσο όρο των αξιολογήσεων όλων των θέσεων για κάθε χαρακτηριστικό, και στον οριζόντιο άξονα τη σημαντικότητα, δηλαδή το ποσοστό «πολύ σημαντικό» που συγκέντρωσε κάθε χαρακτηριστικό. Έτσι:

- ▶ στο πάνω-δεξιά τεταρτημόριο βρίσκονται τα σημαντικά χαρακτηριστικά στα οποία υπερέχουν οι θέσεις στη ναυτιλία
- ▶ στο κάτω-δεξιά τεταρτημόριο βρίσκονται τα σημαντικά χαρακτηριστικά στα οποία υστερούν οι θέσεις στη ναυτιλία
- ▶ στο πάνω-αριστερά τεταρτημόριο βρίσκονται χαρακτηριστικά στα οποία υπερέχει η ναυτιλία αλλά κρίνονται λιγότερο σημαντικά
- ▶ και στο κάτω-δεξιά τεταρτημόριο βρίσκονται τα λιγότερο σημαντικά χαρακτηριστικά στα οποία υστερεί η ναυτιλία

Η σχηματική αυτή απεικόνιση είναι χρήσιμη διότι φέρνει στην επιφάνεια τα «δυνατά χαρτιά», τα οποία ο κλάδος θα πρέπει να αναδείξει, καθώς και τα κύρια αρνητικά χαρακτηριστικά που πρέπει να προσπαθήσει να αμβλύνει προκειμένου να προσελκύσει αξιόλογο ανθρώπινο δυναμικό.

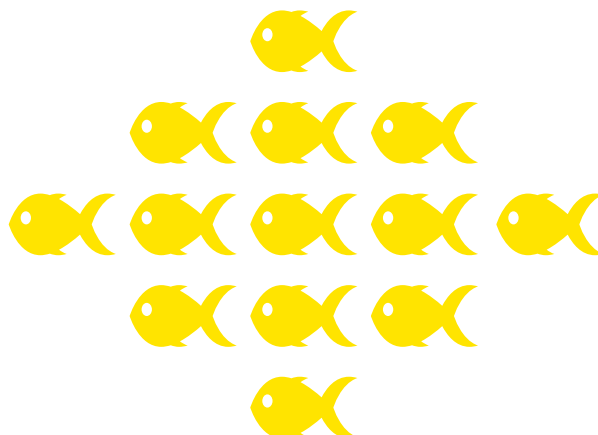
Προκειμένου να διερευνηθούν σε μεγαλύτερο βάθος οι παράγοντες που αποτρέπουν τους νέους από την ενασχόληση με τη ναυτιλία, ρωτήθηκαν όσοι δήλωσαν ότι δεν επιθυμούν να εργασθούν στον κλάδο για ποιους λόγους απορρίπτουν την επιλογή αυτή. Δυο στους τρεις (65%) απαντούν ότι «απαιτεί μακρόχρονη απουσία από το σπίτι και την οικογένεια», ενώ δυο στους πέντε αναφέρουν ότι «δεν θέλουν να είναι κλεισμένοι σε ένα καράβι». Πρόκειται για δυο παράγοντες που είναι πράγματι σύμφυτοι με την εργασία στη θάλασσα, ωστόσο σε κάποιο βαθμό αποτελούν και στερεότυπο που έχει ξεπερασθεί από τα πράγματα. Ο ελληνόκτητος στόλος ανανεώνεται συνεχώς, με συνέπεια τα πλοία να παρέχουν σημαντικά ελκυστικότερο επίπεδο διαβίωσης σε σχέση με το παρελθόν και η ποιότητα ζωής του προσωπικού εν πλω να έχει αναβαθμισθεί σημαντικά. Επίσης, τα σύγχρονα μέσα επικοινωνίας, όπως σύνδεση internet και skype, καθιστούν την απουσία από το σπίτι λιγότερο επώδυνη απ' ό,τι στο παρελθόν.

Ένα σημαντικό ποσοστό (44%) ανέφερε ότι «υπάρχει

άλλος κλάδος στον οποίο θα ήθελαν να εργασθούν», απάντηση που επιβεβαιώνει ότι η ναυτιλία δεν αποτελεί πρώτη επιλογή, κάτι που ωστόσο, σε συνθήκες ύφεσης και παρατεταμένης ανεργίας, θα περίμενε κανείς να μην αποτελεί σημαντικό ανασταλτικό παράγοντα. Τέλος, πάνω από ένας στους τρεις νέους (35%) θεωρούν ότι το επάγγελμα απαιτεί εξειδίκευση την οποία δε διαθέτουν. Η απάντηση έχει ενδεχομένως βάση στις μεγαλύτερες ηλικίες, αλλά όχι και στην ηλικιακή ομάδα 16-19 ετών, όπου ένας στους τέσσερις επικαλέσθηκε την έλλειψη εξειδίκευσης.



## Για ποιον λόγο δεν επιθυμείτε να εργαστείτε στον κλάδο της ναυτιλίας; [σε όσους δε δηλώνουν επιθυμία εργασίας στον κλάδο]



## Η επιρροή του κοντινού περιβάλλοντος με εμπειρία στη ναυτιλία

Ένα σημαντικό ποσοστό των νέων που μετείχαν στην έρευνα (27%) δήλωσε ότι υπάρχει κάποιος στο κοντινό του περιβάλλον ο οποίος εργάζεται ή έχει εργασθεί στη ναυτιλία. Συγκεκριμένα, 20% αναφέρθηκαν σε κοντινά πρόσωπα που εργάζονται ή έχουν εργασθεί στη θάλασσα, 3% στην ξηρά και 4% και στα δύο. Το υψηλό αυτό ποσοστό αντανακλά το μεγάλο αριθμό θέσεων εργασίας που παρέιχε η ελληνική ναυτιλία τα παλαιότερα χρόνια. Υποδηλώνει, όμως, επίσης ότι οι μαρτυρίες των προσώπων αυτών αντανακλούν εμπειρίες άλλων εποχών, κατά τις οποίες οι συνθήκες ζωής στη θάλασσα ήταν πολύ σκληρότερες σε σχέση με σήμερα.

Οι νέοι με κοντινά πρόσωπα με εμπειρία στη ναυτιλία ρωτήθηκαν πως επηρέασε αυτό την πρόθεσή τους να ασχοληθούν με τον κλάδο. Σχεδόν οι μισοί (46%), δήλωσαν ότι δεν τους επηρέασε, ενώ 29% δήλωσαν ότι τους επηρέασε θετικά και 25% αρνητικά. Στη μεγάλη τους πλειοψηφία όσοι επηρεάστηκαν θετικά επικαλέσθηκαν τις υψηλές απολαβές (48%). Αντίθετα, αυτοί που επηρεάστηκαν αρνητικά ανέφεραν ως επιχείρημα την απουσία από την οικογένεια και τη μοναξιά (58%), καθώς και το δύσκολο περιβάλλον (18%).

**Υπάρχει κάποιος στο στενό σας περιβάλλον που να εργάζεται ή να έχει εργαστεί στον χώρο της ναυτιλίας;**

 Όχι  Ναι, στην θάλασσα  Ναι, στην ξηρά  Ναι, και στα δύο



**Εάν ναι, πώς λειτούργησε στην πρόθεσή σας να ασχοληθείτε με τον κλάδο της ναυτιλίας;**

 Πολύ αρνητικά (-2)  Μάλλον αρνητικά (-1)  Δεν την επηρέασε (0)  
 Μάλλον θετικά (+1)  Πολύ θετικά (+2)



Λόγοι:

-  ➔ Απουσία από την οικογένεια / μοναξιά 56%
-  ➔ Δύσκολο περιβάλλον 18%
-  ➔ Δεν μου αρέσει η θάλασσα 7%

- ➔ Απολαβές 48%
- ➔ Ταξίδια 9%
- ➔ Ευρωστία του κλάδου 9%
- ➔ Προοπτικές 8%
- ➔ Ευχάριστο περιβάλλον 6%
- ➔ Αγάπη για τη θάλασσα 6%

## Κεφάλαιο 4

# Προτάσεις

**Μ**ε δεδομένα τα εξαιρετικά υψηλά επίπεδα ανεργίας που καταγράφονται στην Ελλάδα, ιδιαίτερα μεταξύ των νέων, είναι επιτακτική ανάγκη να αξιοποιηθεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό η ζήτηση του ναυτιλιακού τομέα για ανθρώπινο δυναμικό όλων των κατηγοριών.

Είναι αυτονόητο ότι η κατάσταση που περιγράφεται στα προηγούμενα κεφάλαια δε θα διορθωθεί αν δε συμβάλουν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Οι πρωτοβουλίες, όμως, οφείλουν να προέλθουν κυρίως από τη ναυτιλιακή κοινότητα, την πολιτεία και όλους όσοι διαμορφώνουν τις αντιλήψεις της κοινής γνώμης.

Οι συντάκτες της έκθεσης αυτής κατέληξαν σε μια σειρά προτάσεων οι οποίες έχουν ομαδοποιηθεί σε

τέσσερις βασικούς άξονες που αφορούν βελτιώσεις και βέλτιστες πρακτικές που μπορούν να υιοθετήσουν οι ναυτιλιακές εταιρείες, επικοινωνιακές πρωτοβουλίες των εταιρειών, ζητήματα εκπαίδευσης και το ρόλο της πολιτείας.

Οι προτάσεις αυτές δε φιλοδοξούν να δώσουν μια ολοκληρωμένη λύση στο εξαιρετικά σύνθετο αυτό ζήτημα. Ωστόσο, μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για ένα γόνιμο διάλογο μεταξύ της ναυτιλιακής κοινότητας, της πολιτείας και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων από τον οποίο να προκύψει μια ολοκληρωμένη πολιτική αποτελεσματικών παρεμβάσεων.

## Βελτιώσεις και βέλτιστες πρακτικές που μπορούν να υιοθετήσουν οι ναυτιλιακές εταιρείες ως προς την προσέλκυση και διαχείριση ταλέντου

Το πρόβλημα προσέλκυσης ικανού και αξιόλογου ανθρώπινου δυναμικού που αντιμετωπίζει η ναυτιλιακή κοινότητα δεν αποτελεί ιδιαιτερότητα του κλάδου. Οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις θα πρέπει να μελετήσουν και να ακολουθήσουν τις επιτυχημένες πρακτικές άλλων κλάδων ως προς την προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού.



Βασική προτεραιότητα, ιδιαίτερα για τους μεγάλους ναυτιλιακούς ομίλους, πρέπει να αποτελέσει η δημιουργία σύγχρονων και επαγγελματικά οργανωμένων τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού κατά τα πρότυπα των σύγχρονων πολυεθνικών επιχειρήσεων. Τα παραδοσιακά γραφεία πληρωμάτων που σε αρκετές ναυτιλιακές εταιρείες εξακολουθούν να διαχειρίζονται το ανθρώπινο δυναμικό δεν μπορούν να ανταποκριθούν στις σύγχρονες προκλήσεις.

Στην κατεύθυνση αυτή θα συνέβαλε σημαντικά η προσέλκυση και πρόσληψη καταξιωμένων στελεχών από άλλους κλάδους της οικονομίας, με εμπειρία ιδιαίτερα, αλλά όχι αποκλειστικά, στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, τα οποία θα μετέφεραν σημαντική τεχνογνωσία. Σημαντική βοήθεια θα μπορούσαν επίσης να προσφέρουν εξειδικευμένες εταιρείες συμβούλων.

1



2

«Οι περισσότερες ναυτιλιακές εταιρείες λειτουργούν με εντελώς παραδοσιακό τρόπο. Πρέπει να γίνουν πολλά βήματα εκσυγχρονισμού και να αρχίσουν να λειτουργούν σα σύγχρονες εταιρείες και όχι σαν οικογενειακές επιχειρήσεις».  
(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

«Έχουμε πολλά να μάθουμε από τις μεγάλες πολυεθνικές, κυρίως ως προς τον τρόπο διαχείρισης του προσωπικού».  
(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)





Ειδικότερα σε σχέση με την εργασία στη θάλασσα, τα ζητήματα των συνθηκών διαβίωσης και της μακρόχρονης απουσίας από το οικογενειακό περιβάλλον εξακολουθούν, σύμφωνα και με τα ευρήματα της έρευνας, να αποτελούν τα βασικά αντικίνητρα. Παρότι από αρκετές εταιρείες έχουν γίνει μεγάλα βήματα, υπάρχουν ακόμη σημαντικά περιθώρια βελτίωσης. Καλύτερες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης, διευκόλυνση της επικοινωνίας με τους οικείους στη στεριά με τη χρήση των σύγχρονων τεχνολογιών και μικρότερα διαστήματα απουσίας θα αμβλύνουν σημαντικά τα βασικά αντικίνητρα που κατέγραψε η έρευνα.

Το ευαίσθητο θέμα της απασχόλησης των γυναικών θα πρέπει να απασχολήσει τις ναυτιλιακές εταιρείες σοβαρότερα. Δεν είναι όλες οι γυναίκες «φτιαγμένες» για μια σταδιοδρομία στη θάλασσα, όπως δεν είναι και όλοι οι άνδρες. Ωστόσο, πολλές νέες γυναίκες σήμερα διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα και τη θέληση να δοκιμασθούν και η στέρηση αυτής της δυνατότητας δεν ωφελεί τον κλάδο. Κανένας τομέας της οικονομίας δεν έχει την πολυτέλεια να κρατά την πόρταμισόκλειστη στο 50% του ανθρώπινου δυναμικού.

3

Σε ένα γενικότερο πλαίσιο, όπως και σε όλους του τομείς της οικονομίας, προϋπόθεση για την προσέλκυση αξιόλογου ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί η υιοθέτηση μιας σύγχρονης, ανοιχτής, λιγότερο εσωστρεφούς εταιρικής κουλτούρας. Όπως επιβεβαιώνεται και από την παρούσα έρευνα, οι νέοι σήμερα επιδιώκουν να ενταχθούν σε ένα επιχειρησιακό περιβάλλον που τους εξασφαλίζει δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης με βάση αξιοκρατικά κριτήρια.

4

5

«Ακόμα και σ' αυτή την εταιρεία, που έχουμε κάνει πολύ σημαντικά βήματα, υπάρχουν άνθρωποι που για 35 χρόνια κάνουν ακριβώς την ίδια δουλειά...».

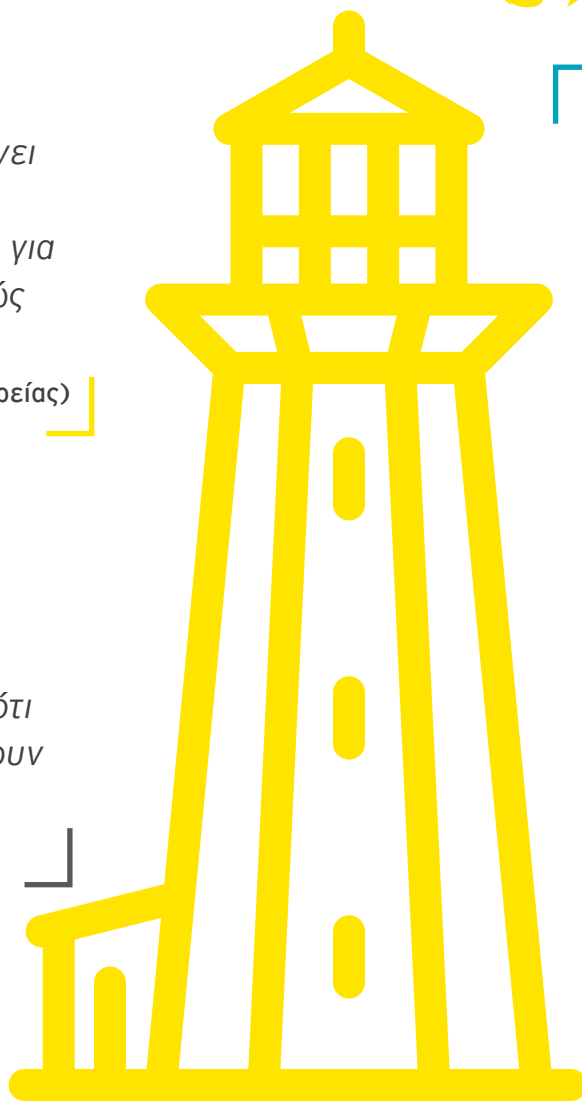
(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

«Είναι καθαρά ζήτημα προκατάληψης. Όταν έχουν τις ευκαιρίες, οι γυναίκες αποδεικνύουν ότι μπορούν να τα καταφέρουν περίφημα».

(καθηγητικό προσωπικό)

«Τα δικά μας πλοία είναι όλα σύγχρονα, με γυμναστήρια, σύνδεση στο internet και γενικά καλό επίπεδο διαβίωσης. Υπάρχουν ακόμα παλιά καράβια στον κλάδο, όπου οι συνθήκες δεν είναι πολύ καλές, αλλά κι αυτό αλλάζει σιγά-σιγά. Έχει σημασία για το προσωπικό να μπορεί να επικοινωνεί με τους οικείους του».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)



## Αποτελεσματικότερη επικοινωνία

Πολλές ναυτιλιακές εταιρείες έχουν ήδη πραγματοποιήσει σημαντικά βήματα στην κατεύθυνση των ενεργειών που αναλύθηκαν νωρίτερα. Σε μεγάλο όμως βαθμό, οι ενέργειες αυτές δεν έχουν επικοινωνηθεί αποτελεσματικά προς την κοινωνία.

Τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνουν με τον πιο κατηγορηματικό τρόπο το έλλειμμα επικοινωνίας που υπάρχει μεταξύ της ναυτιλιακής κοινότητας και της ελληνικής κοινωνίας, και ειδικότερα της νεολαίας. Η απόσταση αυτή είναι σε μεγάλο βαθμό συνέπεια της πολιτικής χαμηλού προφίλ που έχουν υιοθετήσει οι επικεφαλής των μεγάλων ναυτιλιακών εταιρειών, αλλά και η Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών. Πρόκειται για μια ενσυνείδητη επιλογή που εξηγείται από το διεθνή προσανατολισμό του κλάδου, την ιδιοσυγκρασία των πρωταγωνιστών του, αλλά ενδεχομένως και μια ανησυχία ως προς τις συνέπειες μιας υπερβολικής έκθεσης στη δημοσιότητα και το δημόσιο διάλογο.

«Πιστεύω ότι ο ναυτιλιακός κλάδος πρέπει να βγει πιο δυναμικά προς τα έξω. Έχει σημασία να καταλάβει η ελληνική κοινωνία ότι η ναυτιλία δεν είναι απλώς ένα χαϊδεμένο παιδί, αλλά έχει πολύ σημαντική συμβολή στην ελληνική οικονομία».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

Χωρίς όμως εντονότερη επικοινωνία των επιτευγμάτων του κλάδου και των αλλαγών που συντελούνται, η έλλειψη πληροφόρησης και τα στερεότυπα θα εξακολουθήσουν να κυριαρχούν.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το ζήτημα των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης στα πλοία. Το ζήτημα του ευχάριστου περιβάλλοντος είναι το πρώτο κριτήριο βάσει του οποίου αξιολογούν οι νέοι τις εναλλακτικές επιλογές απασχόλησης και, με βάση το κριτήριο αυτό, η πλειοψηφία των νέων θεωρεί ότι η ναυτική εργασία στη θάλασσα υστερεί έναντι άλλων επιλογών.

Στην πραγματικότητα, ο ελληνόκτητος στόλος είναι σήμερα από τους νεώτερους στον κόσμο, με μέση ηλικία 8,5 ετών, εξασφαλίζοντας πολύ ελκυστικότερο επίπεδο διαβίωσης σε σχέση με το παρελθόν. Τα περισσότερα ελληνόκτητα πλοία διαθέτουν πλέον άνετους χώρους διαβίωσης και ψυχαγωγίας, όπως για

Συνέπεια της επιλογής αυτής του χαμηλού προφίλ είναι η έλλειψη πληροφόρησης για τις αλλαγές που συντελούνται στο χώρο της ναυτιλίας και η διαιώνιση λανθασμένων αντιλήψεων και στερεοτύπων για τον τρόπο λειτουργίας των ναυτιλιακών επιχειρήσεων, την αναβάθμιση του στόλου, τις συνθήκες ζωής και εργασίας, τις ευκαιρίες και τις προοπτικές.

Σήμερα, η ανάγκη αναθεώρησης της επιλογής αυτής του χαμηλού προφίλ φαίνεται να διχάζει τη ναυτιλιακή κοινότητα. Καθώς οι ναυτιλιακές εταιρείες αναδιарθρώνονται υιοθετώντας πρότυπα σύγχρονων εταιρειών και νεότερες γενιές αναλαμβάνουν τα ηνία αρκετών επιχειρήσεων, αυξάνονται οι φωνές που ζητούν την υιοθέτηση μεγαλύτερης εξωστρέφειας. Ωστόσο, αρκετοί εκπρόσωποι ναυτιλιακών εταιρειών διατηρούν τις επιφυλάξεις τους.

«Ακόμα και στο εσωτερικό του κλάδου οι απόψεις δίστανται. Κάποιοι, κυρίως μεγαλύτερης ηλικίας πλοιοκτήτες, προτιμούν μια στάση πιο χαμηλού προφίλ. Αυτοί δίνουν και τον τόνο».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

παράδειγμα γυμναστήρια.

Η έλλειψη επαφής με το σπίτι και το οικογενειακό περιβάλλον είναι, επίσης, ένας βασικός παράγοντας που φαίνεται να απομακρύνει τους νέους από την επιλογή μιας σταδιοδρομίας στη θάλασσα. Πιθανότατα, ο εύλογος αυτός προβληματισμός να μετριαζόταν αν οι νέοι είχαν εικόνα της δυνατότητας διαρκούς επικοινωνίας μέσω skype και internet.

Τα ζητήματα της μονιμότητας και των προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης βρίσκονται επίσης ψηλά στις προτεραιότητες των νέων που αναζητούν εργασία και οι θέσεις απασχόλησης, ιδιαίτερα στη θάλασσα, φαίνεται να αξιολογούνται αρνητικά και ως προς αυτά. Οι νέοι φαίνεται να μην κατανοούν επαρκώς ότι η εργασία στη θάλασσα μπορεί να οδηγήσει αργά ή γρήγορα σε μια θέση εργασίας στη στεριά.

## Ζητήματα εκπαίδευσης

Τόσο τα στελέχη των ναυτιλιακών εταιρειών που μετείχαν στην έρευνα, όσο και οι εκπρόσωποι των Ακαδημιών, συμφωνούν στη διαπίστωση ότι η ναυτική εκπαίδευση δεν ανταποκρίνεται σήμερα στις απαιτήσεις του κλάδου και στο διεθνή ανταγωνισμό. Ενώ το επίπεδο των εισερχομένων στις σχολές έχει βελτιωθεί, οι σχολές δε χρηματοδοτούνται επαρκώς, είναι υποστελεχωμένες και τα προγράμματα σπουδών δεν ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες. Πρόκειται για μια απογοητευτική διαπίστωση λαμβανομένου υπόψη ότι, με δεδομένη την παράδοση του τόπου στη ναυτιλία, οι ελληνικές σχολές θα μπορούσαν να προσελκύουν φοιτητές ακόμη και από το εξωτερικό.

Πρώτη και βασική προϋπόθεση για την ανύψωση του επιπέδου των σπουδών είναι η στενότερη συνεργασία των Α.Ε.Ν. με τις ναυτιλιακές εταιρείες.

«Ενώ διατηρούμε επαφές με κάποιες σχολές, κυρίως το ΠΑ.ΠΕΙ. και το Πανεπιστήμιο Αιγαίου και στελέχη μας καλούνται για σεμινάρια και διαλέξεις, δε μας έχουν ζητήσει ποτέ βοήθεια για το σχεδιασμό του προγράμματος σπουδών, όπου πιστεύω ότι μπορούμε να προσφέρουμε σημαντική βοήθεια».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)



Οι διοικήσεις των Α.Ε.Ν. θα πρέπει να επιδιώξουν την ενεργότερη συμμετοχή του κλάδου στην κατάρτιση προγραμμάτων σπουδών, ούτως ώστε αυτά να ανταποκρίνονται στις σημερινές απαιτήσεις.

Οι Ναυτικές Ακαδημίες θα πρέπει επίσης να εντάξουν στα προγράμματα τους ημέρες καριέρας, όπως όλα τα διεθνή πανεπιστήμια, ούτως ώστε οι φοιτητές να έρχονται σε μια πρώτη επαφή με τους μελλοντικούς εργοδότες τους.

1



2

«Συνομιλώ συνεχώς με σχολές από το Αμβούργο, τη Σκωτία, τη Σουηδία, που ζητούν τη γνώμη μου για τα εκπαιδευτικά τους προγράμματα. Ενώ διατηρούμε επαφές και με τα ελληνικά εκπαιδευτικά ιδρύματα, δε συμβαίνει το ίδιο. Θα μπορούσαμε να βοηθήσουμε σε ζητήματα σχεδιασμού της ύλης».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

«Κρατάμε κάποιες επαφές με τις πανεπιστημιακές σχολές, αλλά πρέπει ως κλάδος να ανοιχτούμε περισσότερο σε αυτό».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)





Από την πλευρά τους, οι ναυτιλιακές εταιρείες θα πρέπει να προσφέρουν μεγαλύτερο αριθμό internships, όπως κάνουν όλες οι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν με επιτυχία την πρόκληση της προσέλκυσης αξιόλογου ανθρώπινου δυναμικού.

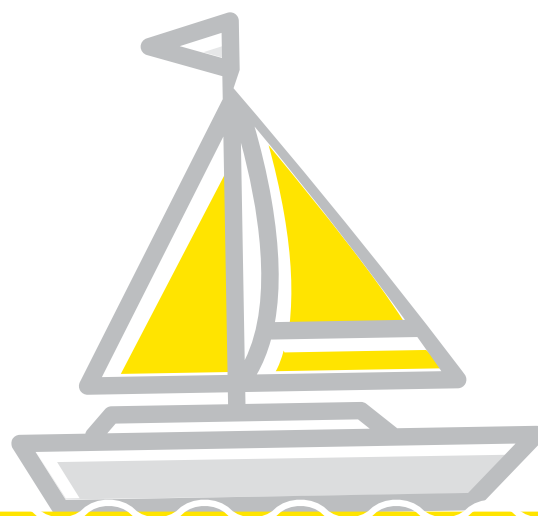
3

Με δεδομένες τις διαρκώς αυξανόμενες απαιτήσεις του ναυτικού επαγγέλματος και των κενών στην εκπαίδευση που παρέχουν σήμερα οι Ναυτικές Ακαδημίες, προβάλλει έντονα η ανάγκη επανεκπαίδευσης και εξειδίκευσης των αποφοίτων των σχολών. Μεσοπρόθεσμα θα πρέπει να εξετασθεί η δυνατότητα ίδρυσης σχολών που θα παρέχουν μεταπτυχιακά διπλώματα.

4

«Να δώσουμε την ευκαιρία για internships. Πολύ λίγες εταιρείες το κάνουν. Νομίζουν ότι είναι κοστοβόρα πολυτέλεια, ενώ έχεις την ευκαιρία να δεις πολύ περισσότερα από ότι θα δεις σε μια συνέντευξη και σιγά-σιγά να χτίζεις δικά σου στελέχη. Αντ' αυτού η λογική είναι ότι όταν χρειαστώ κάποιον, θα τον αναζητήσω στα υπόλοιπα γραφεία, θα του δώσω κάτι παραπάνω και θα τον πάρω...»

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)



Ακόμη εντονότερη από την έλλειψη ικανού αριθμού πλοίαρχων και μηχανικών είναι η έλλειψη ηλεκτρολόγων. Είναι επιτακτική ανάγκη να εμπλουτισθεί η ύλη των Ναυτικών Ακαδημιών με μαθήματα ηλεκτρολογίας. Παράλληλα όμως, οι ναυτιλιακές εταιρείες θα πρέπει να στρέψουν την προσοχή τους και στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΤΕΙ) όπου λειτουργούν σήμερα σχολές ηλεκτρολόγων.

5

Κρίσιμο ρόλο για τις Ναυτικές Ακαδημίες θα μπορούσε να παίξει και η επαναλειτουργία οικοτροφείων και η παροχή δωρεάν σίτισης στους φοιτητές, όπως γινόταν στο παρελθόν και κατά το πρότυπο των στρατιωτικών Ακαδημιών διεθνώς.

6

«Σε θέσεις μηχανικών και ηλεκτρολόγων, πλέον βρίσκεις και προσωπικό που δεν προέρχεται από Ναυτικές Ακαδημίες. Οι μηχανικοί που βγαίνουν είναι πολύ λίγοι και δε βγαίνουν ηλεκτρολόγοι».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

Στο τέλος της ημέρας, η ευθύνη για την αναβάθμιση των Α.Ε.Ν., τη στελέχωσή τους και την εξύψωση του επιπέδου σπουδών ανήκει στην πολιτεία. Πρόκειται για κρατικές δομές που τελούν υπό την αιγίδα της πολιτείας. Επιπλέον, η μείωση των απασχολούμενων Ελλήνων ναυτικών θα έχει άμεσες αρνητικές επιπτώσεις στη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού φορέα, ενώ μακροπρόθεσμα η αδυναμία εξεύρεσης ικανού αριθμού εκπαιδευμένων στελεχών μπορεί να οδηγήσει στην μετεγκατάσταση ναυτιλιακών εταιρειών εκτός Ελλάδος.



Τόσο η Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών, όσο και μεμονωμένες ναυτιλιακές εταιρείες, στηρίζουν οικονομικά ορισμένες Ναυτικές Ακαδημίες, εξασφαλίζοντας για παράδειγμα σίτιση ή δυνατότητες διαμονής. Ωστόσο, πολλές ναυτιλιακές εταιρείες εύλογα διστάζουν να στηρίξουν οικονομικά κρατικές δομές τη στιγμή που δεν έχουν καμία συμμετοχή στη διοίκησή τους, ή έστω και στην κατάρτιση του προγράμματος σπουδών.

7

Ενδεχομένως η υιοθέτηση πιο ευέλικτων διοικητικών δομών με μια άτυπη αλλά ουσιαστική εκπροσώπηση του κλάδου στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και ιδιαίτερα στην κατάρτιση των προγραμμάτων σπουδών θα ενεργοποιούσε σε μεγαλύτερο βαθμό τη συμμετοχή της ναυτιλιακής κοινότητας στην προσπάθεια οικονομικής στήριξης και αναβάθμισης των σχολών.

«Ας υποθέσουμε ότι ο κλάδος έχει τη διάθεση να χρηματοδοτήσει τις Ακαδημίες. Ποιος θα διαχειριστεί τα χρήματα που θα δοθούν; Και με ποιον τρόπο; Το κράτος δε δείχνει να ενδιαφέρεται».

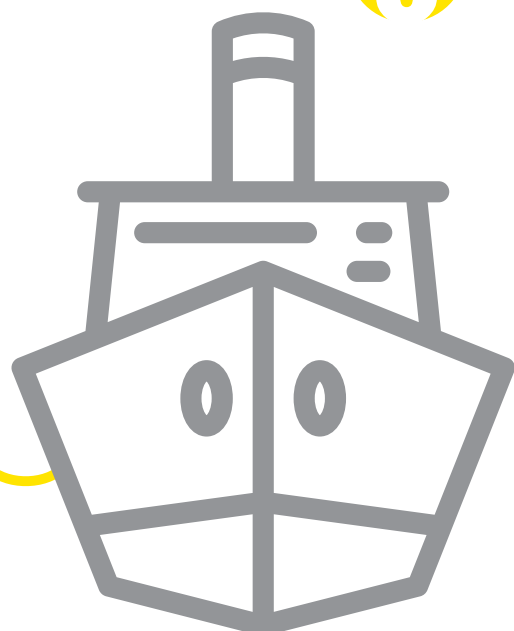
(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

Υπό τις συνθήκες αυτές, δεν είναι παράδοξο ότι προβάλλει ως εναλλακτική λύση το ενδεχόμενο λειτουργίας ιδιωτικών Ακαδημιών με τη στήριξη της ναυτιλιακής οικογένειας. Αρκετοί εκπρόσωποι ναυτιλιακών εταιρειών πιστεύουν ότι αυτή είναι η μοναδική λύση του προβλήματος και θεωρούν ότι μια παρόμοια εξέλιξη θα συνέβαλε μακροπρόθεσμα μέσω του ανταγωνισμού και στην ανύψωση των υπάρχουσών κρατικών Ακαδημιών.

8

«Η μόνη σοβαρή προοπτική είναι να ιδρυθούν ιδιωτικές Ακαδημίες που θα τις αναλάβει ο κλάδος».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)



# Ο ρόλος της πολιτείας

Είναι αυτονόητο ότι η στήριξη των Ναυτικών Ακαδημιών αποτελεί το πρώτο και βασικό ζητούμενο από την πολιτεία. Πρόκειται στην ουσία για τη μοναδική συνδρομή που ζητά από το κράτος ο πιο δυναμικός κλάδος της ελληνικής οικονομίας, με δεδομένο μάλιστα ότι δεν είναι συνταγματικά εφικτή η λειτουργία ιδιωτικών Ακαδημιών. Από τη στιγμή που η πολιτεία αναγνωρίζει τη ναυτιλία ως βασικό αναπτυξιακό πυλώνα της οικονομίας και διατηρεί την αποκλειστική ευθύνη της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οφείλει για να στηρίξει τον κλάδο, αλλά και την απασχόληση, να εξασφαλίσει τους πόρους που θα οδηγήσουν στην αναβάθμιση των Ακαδημιών.

Η πολιτεία πρέπει επίσης να προσεγγίσει με υπευθυνότητα και ρεαλισμό το ζήτημα της απασχόλησης του κατώτερου προσωπικού θάλασσας. Υπό τις παρούσες συνθήκες του έντονου διεθνούς ανταγωνισμού, φαίνεται εξαιρετικά δύσκολο να καταστούν και πάλι τα ελληνικά κατώτερα πληρώματα ελκυστικά για τις ναυτιλιακές εταιρείες. Ενδεχομένως, τα επίπεδα των αμοιβών που επικρατούν διεθνώς να έχουν κλείσει οριστικά την πόρτα για τα ελληνικά κατώτερα πληρώματα. Είναι, όμως, πιθανό μια κίνηση προσέγγισης των ελληνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας προς τη διεθνή πρακτική να επέτρεπε σε μικρό έστω αριθμό νέων Ελλήνων να αναζητήσουν εργασιακή διέξοδο στη θάλασσα.



1

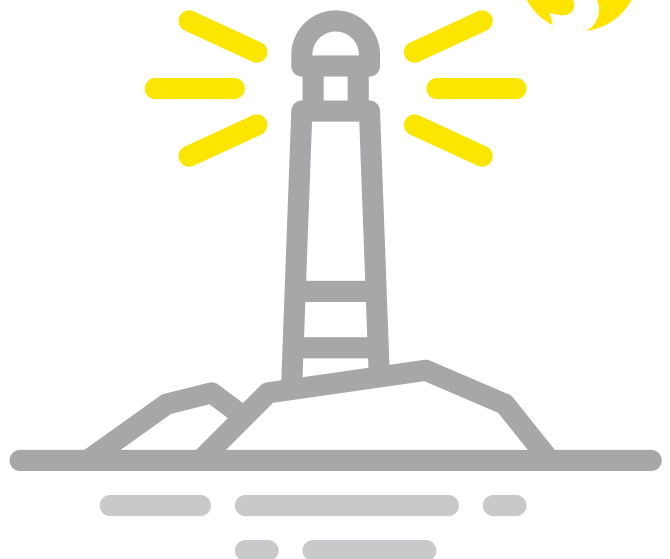
2

«Γίνονται συζητήσεις εδώ και χρόνια για το εργασιακό καθεστώς στα πλοία, ώστε να αλλάξει το θεσμικό πλαίσιο και να ανέβουν πάλι Έλληνες ναύτες στα πλοία. Φυσικά υπάρχουν αντιρρήσεις από τον Οίκο του Ναύτη. Το κράτος, από την άλλη, δε δείχνει να ενδιαφέρεται και, κατά συνέπεια, το θέμα παραμένει παγωμένο».

(εκπρόσωπος ναυτιλιακής εταιρείας)

Τέλος, η ελληνική πολιτεία θα πρέπει να συμμετάσχει και αυτή ενεργά στην προσπάθεια αναγνώρισης και προβολής της συμβολής της ναυτιλίας στην ελληνική οικονομία. Η πρωτοβουλία για την ανάδειξη της σημασίας και του ρόλου της ναυτιλίας δεν μπορεί παρά να ανήκει στην ίδια τη ναυτιλιακή κοινότητα. Στην προσπάθεια, όμως, αυτή οφείλει να συμβάλει και η πολιτεία, ούτως ώστε να δημιουργηθεί ένα θετικό αφήγημα το οποίο θα επανασυνδέσει την ελληνική κοινωνία με τη ναυτοσύνη και τη θάλασσα. Διαφορετικά, μια παράδοση αιώνων κινδυνεύει να σβήσει, ή να γίνει αποκλειστικό κτήμα ενός περιορισμένου αριθμού διεθνοποιημένων επιχειρήσεων, αποκομμένων από τον τόπο καταγωγής τους.

3







# Ταυτότητα της Έρευνας

Η έρευνα διεξήχθη για λογαριασμό της **ΕΥ Ελλάδας** από την εταιρεία Ipsos Opinion A.E. σε δύο παράλληλες φάσεις.

## Φάση 1η: Ποσοτική Έρευνα

- ▶ N=1.000 τηλεφωνικές συνεντεύξεις (Computer Aided Personal Interviews)
- ▶ Με χρήση δομημένου ερωτηματολογίου κλειστών και ανοιχτών ερωτήσεων
- ▶ Διάρκειας 12'
- ▶ Σε νέους ηλικίας 16-30 ετών
- ▶ Άνδρες και γυναίκες
- ▶ Με αντιπροσωπευτική κάλυψη ως προς το φύλο και την ηλικία των 13 περιφερειών της χώρας
- ▶ Όλων των μορφωτικών επιπέδων και καταστάσεων απασχόλησης

Η ποσοτική έρευνα διεξήχθη το διάστημα 9-15/5/2016

Τυχόν αποκλίσεις από το 100% στα αποτελέσματα, οφείλονται σε στρογγυλοποίηση στη μονάδα.

## Φάση 2η: Ποιοτική Έρευνα

- ▶ 14 εις βάθος προσωπικές συνεντεύξεις (in-depth Interviews) | Διάρκειας 45'
- ▶ 4 συνεντεύξεις διεξήχθησαν με εκπροσώπους της Ακαδημαϊκής Κοινότητας (Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού και Πανεπιστήμιο Πειραιώς / Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών)
- ▶ 10 συνεντεύξεις διεξήχθησαν με εκπροσώπους ναυτιλιακών εταιρειών με διασπορά ως προς το μέγεθος των εταιρειών

Η ποιοτική έρευνα διεξήχθη το διάστημα 26/4-7/6/2016



Για τη διεξαγωγή τόσο της ποσοτικής όσο και της ποιοτικής έρευνας τηρήθηκε ο κώδικας δεοντολογίας των ΣΕΔΕΑ (Σύλλογος Εταιρειών Δημοσκοπήσης και Έρευνας Αγοράς) και ESOMAR (European Society for Opinion and Marketing Research), εξασφαλίζοντας την ανωνυμία και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων.

Πληροφορίες για την EY

Η EY κατέχει ηγετική θέση παγκοσμίως στον χώρο των ελεγκτικών, φορολογικών, χρηματοοικονομικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών. Η βαθιά γνώση και η ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχουμε συμβάλλουν στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης στις κεφαλαιαγορές και τις οικονομίες σε ολόκληρο τον κόσμο. Δημιουργούμε ηγετικά στελέχη που συνεργάζονται για να τηρήσουν τις υποσχέσεις μας προς όλους τους εταίρους μας. Με τον τρόπο αυτό συμβάλλουμε σημαντικά στη δημιουργία ενός καλύτερου κόσμου για τους ανθρώπους μας, για τους πελάτες μας και για τις κοινωνίες μας.

Το λογότυπο EY αναφέρεται στον παγκόσμιο οργανισμό, και μπορεί να αναφέρεται σε μία ή περισσότερες, από τις εταιρείες μέλη της Ernst & Young Global Limited, καθεμία από τις οποίες αποτελεί ξεχωριστή νομική οντότητα. Η Ernst & Young Global Limited, μια βρετανική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης δια εγγυήσεως, δεν παρέχει υπηρεσίες σε πελάτες.

Για περισσότερες πληροφορίες παρακαλώ επικοινωνήστε με το Shipping Group:

τηλ: +30 210 2886000, +30 210 2886235

© 2016 EY

All Rights Reserved.

ey.com

 @EY\_Greece

