

ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΤΩΝ WORKINGGREECE / ΠΡΕΣΒΕΙΑΣ ΤΟΥ ΒΙΕΤΝΑΜ
«UNLOCK THE POTENTIAL: VIETNAM'S QUALITY WORKFORCE
A STRATEGIC SOLUTION TO GREECE'S LABOR SHORTAGE» (11.12.2025) -
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΥ ΣΑΤΕ Κ. ΧΡ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΗ ΣΕ ΠΑΝΕΛ

Ερώτηση 1 — Ποιες ειδικότητες λείπουν σήμερα από τον κλάδο;

«Στα μεγάλα τεχνικά έργα παρατηρείται έντονη έλλειψη σε κρίσιμες ειδικότητες, όπως ηλεκτροσυγκολλητές, σιδεράδες, τεχνίτες σκυροδέματος, χειριστές μηχανημάτων και εργοταξιακοί τεχνίτες. Από την εμπειρία των μελών του ΣΑΤΕ, ποιες είναι οι ειδικότητες με τη μεγαλύτερη ζήτηση τα επόμενα 2-3 χρόνια και θεωρείτε ότι η νέα νομοθεσία μπορεί να βοηθήσει στην κάλυψή τους;»

Από πρόσφατη έρευνα που διενήργησε ο Σύνδεσμός μας με τα Μέλη του προκύπτει ότι έλλειψη θα παρουσιαστεί σε Ηλεκτρολόγους - εναερίτες δικτύων διανομής ηλ.ενέργειας, Χειριστές ανυψωτικών (γερανοί), Χειριστές χωματουργικών, σιδεράδες, μπετατζήδες και ηλεκτροσυγκολλητές.

Είναι ευνόητο ότι η νομοθεσία θα πρέπει να βοηθήσει στην κάλυψη όλων των αναγκαίων ειδικοτήτων και κυρίως σε αυτές που η έλλειψη τους είναι έντονη και κρίσιμη. Κατά την άποψή μας στον ΣΑΤΕ ένας βασικός άξονας παρέμβασης της νομοθεσίας, προκειμένου να πετύχει αυτόν τον στόχο θα πρέπει να σχετίζεται με την πιστοποίηση επαγγελματικών δεξιοτήτων αυτών των ειδικοτήτων.

Συγκεκριμένα, θεωρούμε ότι απαιτείται νομοθετική παρέμβαση που θα καθορίζει με σαφήνεια τη διαδικασία πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων για τις ανωτέρω αναφερόμενες κρίσιμες ειδικότητες του κατασκευαστικού τομέα, με ευθύνη και συντονισμό από τα συναρμόδια υπουργεία (π.χ. Μεταφορών, Εργασίας) ή τον ορισμό ενός σημείου ελέγχου ενώ θα πρέπει να προβλεφθούν σαφείς προθεσμίες για κάθε στάδιο της διαδικασίας (για παράδειγμα σε 30 ημέρες).

Μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας Πιστοποίησης προτείνουμε ο εργαζόμενος να απασχολείται με το καθεστώς του βοηθού (ισχύει ήδη σε συγκεκριμένες ειδικότητες). Οι ευθύνες που προβλέπονται ήδη για τους Τεχνικούς Ασφαλείας και Νόμιμους Εκπροσώπους των εταιρειών αποτελούν διασφάλιση της ορθής εφαρμογής.

Ενδεικτικές ειδικότητες που κρίνεται απαραίτητο να ενταχθούν στο πλαίσιο πιστοποίησης – και οι οποίες σήμερα και στο μέλλον θα είναι σε σημαντική έλλειψη - περιλαμβάνουν:

- Χειριστές Μηχανημάτων Έργου
- Οδηγούς φορτηγών / βαρέων οχημάτων
- Οξυγονοκολλητές – Ηλεκτροσυγκολλητές
- Εξειδικευμένους εργάτες οικοδομικών και υδραυλικών εργασιών

Προτείνεται επίσης η πρόβλεψη των εξής εργαλείων και ρυθμίσεων:

- Αμοιβαία αναγνώριση πιστοποιητικών με συγκεκριμένα κράτη προέλευσης, υπό την προϋπόθεση επαρκούς θεσμικού πλαισίου και εγγυήσεων ποιότητας.

- Δυνατότητα εκχώρησης της πιστοποίησης σε διαπιστευμένους ιδιωτικούς φορείς (π.χ. Φορείς Πιστοποίησης) εντός ή εκτός Ελλάδας, μέσω εποπτευόμενου πλαισίου.
- Έναρξη της διαδικασίας πιστοποίησης ήδη από το στάδιο της έκδοσης Visa D, ώστε να εξοικονομείται χρόνος και να ενσωματώνεται στον προγραμματισμό του εργοδότη.

Εάν αυτές οι προτάσεις υιοθετηθούν θεωρούμε ότι θα επιταχυνθεί η κάλυψη σε κάποιον βαθμό των κρίσιμων ειδικοτήτων που σήμερα λείπουν από τον κλάδο.

Ερώτηση 2 — Η ποιότητα των Βιετναμέζων εργαζομένων στις κατασκευές

«Οι τεχνικές εταιρείες που έχουν ήδη προσλάβει Βιετναμέζους αναφέρουν υψηλή επαγγελματική συμπεριφορά, πειθαρχία και εξειδίκευση σε ειδικότητες όπως συγκολλητές, σιδεράδες και τεχνίτες σκυροδέματος. Πώς αξιολογεί ο ΣΑΤΕ το Βιετνάμ ως αξιόπιστη πηγή εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού για τις ανάγκες του κλάδου;»

Πράγματι από την μέχρι τώρα εμπειρία των τεχνικών εταιρειών που έχουν προσλάβει Βιετναμέζους εργαζομένους λαμβάνουμε πολύ θετικά σχόλια για την εξειδίκευσή τους, τον επαγγελματισμό και την στοχοπροσήλωσή τους. Με αυτό ως δεδομένο, μπορούμε να θεωρήσουμε το Βιετνάμ ως μία από τις βέλτιστες επιλογές από τις οποίες ο ελληνικός τεχνικός κατασκευαστικός κλάδος μπορεί να αναζητήσει εξειδικευμένο προσωπικό το οποίο θα συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργοληπτικών εταιρειών της χώρας.

Θα ήθελα στο σημείο αυτό να σημειώσω ότι το προφίλ των εργαζομένων από το Βιετνάμ κρίνεται ιδιαίτερα ικανοποιητικό και αναφορικά με την συνολική συμπεριφορά τους στην χώρα, αφού δεν παρατηρούνται συστηματικές, παραβατικές ή άλλες μη αποδεκτές, από την ελληνική κοινωνία, συμπεριφορές.

Είναι και αυτό μία σημαντική παράμετρος που πρέπει όλοι οι εργοδότες να έχουμε υπόψη κατά τη διαδικασία επιλογής των συνεργατών μας.

Ερώτηση 3 — Νέα νομοθεσία & πραγματική επίλυση του προβλήματος

«Η νέα νομοθεσία για τη μετάκληση εργαζομένων στοχεύει να απλοποιήσει και να επιταχύνει τις διαδικασίες. Από τη σκοπιά του ΣΑΤΕ, θεωρείτε ότι οι προβλέψεις του νέου πλαισίου επαρκούν για να καλύψουν τις πιεστικές ανάγκες του κατασκευαστικού κλάδου; Ποια σημεία χρειάζονται ακόμη βελτίωση ή πρακτικές διευκρινίσεις;»

Με τα δεδομένα που μέχρι σήμερα γνωρίζουμε, πιστεύουμε και εμείς ότι η νέα νομοθεσία για την μετάκληση των εργαζομένων στοχεύει στην επιτάχυνση των διαδικασιών μετάκλησης μέσα από την απλοποίηση των διαδικασιών.

Ως ΣΑΤΕ έχουμε εντοπίσει ορισμένα σημεία τα οποία μπορούν να επιταχύνουν την επίτευξη αυτού του στόχου για τις - πολύ πιεστικές, όπως κι εσείς αναφέρατε - ανάγκες του κατασκευαστικού κλάδου.

Επιγραμματικά αναφέρω:

1. Θεσμοθέτηση Fast Track Διαδρομής για Εργοληπτικές Εταιρείες με Εχέγγυα

Έχουμε διαμορφώσει μία πρόταση για τη δημιουργία μίας ειδικής ταχείας διαδικασίας (fast track) για την έγκριση μετακλήσεων εργαζομένων από τρίτες χώρες, αποκλειστικά για

εργοληπτικές εταιρείες εγγεγραμμένες στον Μητρώο Εργοληπτικών Επιχειρήσεων Δημοσίων Έργων (ΜΗΕΕΔΕ), οι οποίες, προκειμένου να επιτύχουν την εγγραφή τους στο Ειδικό Μητρώο που τηρείται στην Γενική Γραμματεία Υποδομών βάσει του ΠΔ 71/2019 οφείλουν να πληρούν αυστηρά κριτήρια αξιοπιστίας και οργανωτικής επάρκειας (sponsorship).

Η διαδικασία θα μπορούσε να προβλέπει:

- Συντόμευση των εσωτερικών προθεσμιών σε αποκεντρωμένες διοικήσεις.
- Καταρχήν Έγκριση σε επίπεδο αριθμού εργαζομένων και όχι συγκεκριμένων εργαζομένων.
- Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική φυσική συνέντευξη στις πρεσβείες (π.χ. παρουσία μόνο μόνο για λήψη βιομετρικών ή sample checking).

2. Ηλεκτρονική Έκδοση ΑΦΜ και ΑΜΚΑ Πριν την Άφιξη του Εργαζομένου

Θεωρούμε ότι βοηθήσει η θεσμοθέτηση δυνατότητας προέγκρισης και ηλεκτρονικής έκδοσης των βασικών στοιχείων των εργαζομένων (ΑΦΜ και ΑΜΚΑ) πριν από την άφιξή τους στην Ελλάδα, αμέσως μετά την έγκριση της θεώρησης εισόδου (VISA τύπου D). Η διαδικασία μπορεί να συνδεθεί με την ήδη υφιστάμενη πλατφόρμα υποβολής αιτήσεων μετάκλησης.

3. Συνεργασία και Αξιοποίηση της Χώρας Προέλευσης

Πιστεύουμε ότι μόνο οφέλη έχει η επιλογή της ανάπτυξης θεσμικής συνεργασίας με χώρες όπως καλή ώρα το Βιετνάμ. Η συνεργασία μπορεί να βασιστεί σε διακρατικές ρυθμίσεις ή Μνημόνια Συνεργασίας (MoUs) και να ενσωματώνει τις αρχές του ηθικού και διαφανούς μηχανισμού προσλήψεων (ethical recruitment).

4. Ευελιξία στη Μετάκληση Ειδικοτήτων που Δεν Περιλαμβάνονται Ρητά στην ΚΥΑ

Στον εργοληπτικό κλάδο είναι κομβικής σημασίας να υφίσταται δυνατότητα μετακλητικής διαδικασίας για ειδικότητες που δεν περιλαμβάνονται ρητά στην εκάστοτε ΚΥΑ ή ΠΥΣ με βάση τις επικαιροποιημένες ανάγκες των Εργοληπτικών Εταιρειών.

5. Μεταφορά Εργαζομένων μεταξύ Εργοληπτικών Εταιρειών σε Περίπτωση Πλεονάζοντος Προσωπικού

Με δεδομένο ότι κύριο χαρακτηριστικό στην κατασκευή τεχνικών έργων είναι η έλλειψη σαφών και εκ των [προτέρων προσδιορισμένων συνθηκών παραγωγής αφού δεν πρόκειται για μία αυτοματοποιημένη διαδικασία μετουσίωσης της πρώτης ύλης σε προϊόν, όπως συμβαίνει στην βιομηχανική παραγωγή, μία ιδιαίτερη χρήσιμη πρόβλεψη είναι η θέσπιση ρύθμισης που να επιτρέπει, υπό συγκεκριμένους όρους και έλεγχο, τη μεταφορά μετακλητού εργαζομένου από μία εργοληπτική εταιρεία σε άλλη, σε περιπτώσεις πλεονάζοντος προσωπικού (π.χ. προσωρινή διακοπή έργου, ολοκλήρωση φάσης, ακύρωση σύμβασης).

Τέλος, επαναλαμβάνω την σημαντικότητα μίας νομοθετικής παρέμβασης που θα καθορίζει με σαφήνεια τη διαδικασία πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων που ανέφερα προηγουμένως.