

**ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΕΡΓΟΤΕΣ / ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΑ ΕΡΓΩΝ**  
**ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΠΡΟΕΔΡΟΥ ΣΑΤΕ Ζ. ΑΘΟΥΣΑΚΗ ΣΕ ΠΑΝΕΛ**  
**«Η ΕΠΟΜΕΝΗ ΜΕΡΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΝΕΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ – ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ**  
**ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ – ΜΕΤΑΚΛΗΣΗ»**

**Απασχολούμενοι στις κατασκευές και δεξιότητες που απαιτούνται.**

Σύμφωνα και με την πιο πρόσφατη μελέτη του IOBE για τις κατασκευές («Τάσεις, προκλήσεις και προοπτικές ανάπτυξης των Κατασκευών στην Ελλάδα - 2025» Οι προκλήσεις για τις Κατασκευές» Ιούνιος 2025) οι σημαντικές ελλείψεις εργατικού δυναμικού καταγράφονται ως η μία από τις δύο κυριότερες προκλήσεις στον τομέα, με τη δεύτερη να είναι οι δυσκολίες χρηματοδότησης.

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της μελέτης, το σύνολο των εργαζόμενων στις Κατασκευές θα μπορούσε να αυξηθεί την περίοδο 2025-2026 σε περίπου 236 χιλ. εργαζόμενους, επίπεδο που είναι κατά 26 χιλ. υψηλότερο σε σύγκριση με το σύνολο της απασχόλησης στις Κατασκευές το 2024 (210 χιλ.).

Ειδικότητες με τη μεγαλύτερη ζήτηση στον κλάδο εμφανίζονται να είναι οι Τεχνίτες, ηλεκτρολόγοι και οδηγοί καθώς και οι επόπτες μονάδων σκυροδέματος, οι χειριστές μηχανημάτων έργου και οι συγκολλητές. Σημαντική έλλειψη παρατηρείται και σε τομείς που σχετίζονται με την ψηφιοποίηση και τις νέες τεχνολογίες στον κατασκευαστικό κλάδο.

Η κυριότερη επίπτωση από την έλλειψη προσωπικού είναι η αύξηση κόστους, αμέσως μετά οι καθυστερήσεις στην υλοποίηση των έργων αφού η έλλειψη εργατικών χεριών οδηγεί σε καθυστερήσεις στα έργα και πίεση για υψηλότερους μισθούς προκειμένου να προσελκυστούν εργαζόμενοι και εν τέλει η μειωμένη ανταγωνιστικότητα αφού εταιρείες που δεν μπορούν να στελεχωθούν σωστά μένουν πίσω στην υιοθέτηση καινοτομιών που μειώνουν το κόστος κατασκευής.

Υπάρχουν όμως εργαζόμενοι για να προσελκυστούν;

Η φυγή εξειδικευμένου δυναμικού στο εξωτερικό - ήδη από τα πρώτα χρόνια της κρίσης στην δεκαετία 2010 - 2020 δημιούργησε ένα σημαντικό κενό όταν η αγορά επανεκινήθηκε, και μάλιστα κατά τα τελευταία χρόνια με ραγδαίους ρυθμούς. Προφανώς, ικανά συνεργεία δεν μπορούν να συγκροτηθούν από τη μία ημέρα στην άλλη ακόμη κι αν υπήρχαν διαθέσιμες οι ειδικότητες.

Ο κλάδος αντιμετωπίζει έλλειψη ανανέωσης των ανθρώπινων πόρων, καθώς το υφιστάμενο προσωπικό γερνάει και δεν αντικαθίσταται επαρκώς από νέους εργαζόμενους, καθώς τα τεχνικά επαγγέλματα στην Ελλάδα δεν είναι υψηλά στη λίστα των προτιμήσεων της κοινωνίας, παρά τις σημαντικά βελτιωμένες απολαβές που πλέον προσφέρουν. Σε άλλες χώρες η επιλογή του να πας στην επαγγελματική εκπαίδευση δεν θεωρείται υποτιμητική αλλά

είναι μια συνειδητή επιλογή, και μάλιστα υπάρχει και επαγγελματική ανέλιξη και καλό εισόδημα και μηδενική ανεργία.

Παράλληλα ο κλάδος μετασχηματίζεται, απαιτώντας νέες γνώσεις και προσωπικό με συγκεκριμένες, σύγχρονες τεχνικές και ψηφιακές δεξιότητες, γεγονός που διευρύνει το χάσμα δεξιοτήτων.

Για την κάλυψη των κενών, οι ελληνικές επιχειρήσεις προσπαθούν να αξιοποιήσουν τη μετάκληση εργαζομένων από τρίτες χώρες, όμως οι διαδικασίες είναι αργές για τις ταχύτητες που έχει συνηθίσει ο κλάδος να δουλεύει και να παραδίδει έργα.

Νομίζω ότι θα πρέπει να σχεδιαστούν:

- Αποτελεσματικότερη διασύνδεση των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της σύγχρονης παραγωγικής οικονομίας και των ανταγωνιστικών επιχειρήσεων.
- Υποστήριξη και επέκταση της τεχνικής επαγγελματικής κατάρτισης μέσω της ενίσχυσης του κύρους και της ελκυστικότητας των τεχνικών επαγγελμάτων
- Ενίσχυση της σύγχρονης τεχνολογικής και της τεχνικής εκπαίδευσης.
- Ενίσχυση των μεθόδων μάθησης που βασίζονται στην εργασία (μαθητεία, πρακτική άσκηση κλπ.) σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης
- Δράσεις προβολής και ευαισθητοποίησης με στόχο η διαδρομή της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης να γίνει μια σημαντική επιλογή στο πλαίσιο του σχολικού και του επαγγελματικού προσανατολισμού των νέων.

### **Ποιες ειδικότητες λείπουν σήμερα από τον κλάδο;**

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 χωματοουργικών, σιδεράδες, μπετατζήδες και ηλεκτροσυγκολλητές.

Είναι ευνόητο ότι η νομοθεσία θα πρέπει να βοηθήσει στην κάλυψη όλων των αναγκών 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.

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

### **Νέα νομοθεσία & πραγματική επίλυση του προβλήματος**

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.