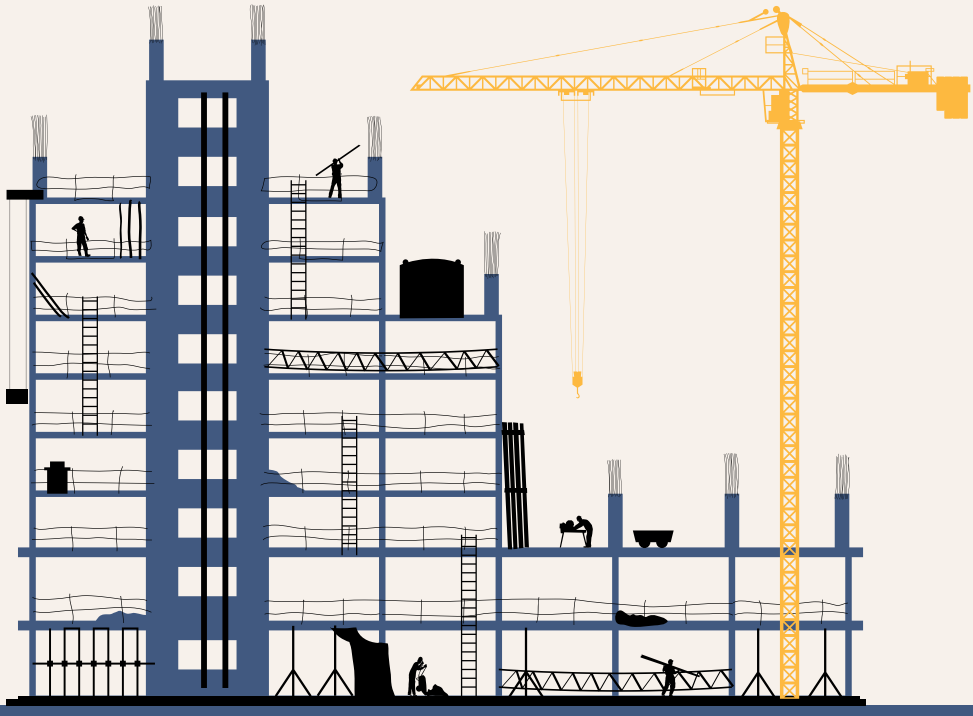
ΙΝΕ
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση



«Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων»

Συγγραφέας: **Χριστίνα Παρασκευοπούλου**

Επιστημονική επιμέλεια: **Ελένη Δρακάκη, Κώστας Μπουκουβάλας, Δημήτρης Παϊταρίδης**

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση

«Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων»

ΙΝΕ
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση

«Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων»

Συγγραφέας:
Χριστίνα Παρασκευοπούλου

Επιστημονική επιμέλεια:
Ελένη Δρακάκη
Κώστας Μπουκουβάλας
Δημήτρης Παϊταρίδης

ΑΘΗΝΑ 2024

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων
Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση
«Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων»

Συγγραφέας: Χριστίνα Παρασκευοπούλου
Επιστημονική επιμέλεια: Ελένη Δρακάκη, Κώστας Μπουκουβάλας, Δημήτρης Παϊταρίδης

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-618-234-020-2

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα
Τ: 210 332 7710 • F: 210 330 4452
www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι της συγγραφέα
και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Σχεδιασμός εξωφύλλου – Σελιδοποίηση: Αγγελική Τσίρμπα
Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Αναστασία Σακελλαρίου

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση
όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη.
Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.

Η παρούσα έκθεση εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 2 «Δράσεις διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων επαγγελμάτων/ειδικοτήτων – Β' Κύκλος» της Πράξης με τίτλο «Παρεμβάσεις για την ενίσχυση της εργασίας, των επαγγελμάτων και τη συστηματική παρακολούθηση των μεταβολών του παραγωγικού περιβάλλοντος» με κωδικό ΟΠΣ 5043320 το οποίο υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα & Καινοτομία».

Περιεχόμενα

Πρόλογος 11

1 Εισαγωγή 15

2 Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική 19

2.1 Δομή αγοράς εργασίας, τεχνολογική μεταβολή και πανδημία COVID-19 (Άξονας 1) 21

2.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (Άξονας 2) 26

2.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3) 32

2.4 Σύνοψη 33

3 Το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων»: Περιγραφή, απασχόληση, εκπαίδευση και δεξιότητες 35

3.1 Περιγραφή του επαγγέλματος 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» 35

3.1.1 Βασικά καθήκοντα 38

3.2 Εξελίξεις, τάσεις και μεταβολές στην απασχόληση και στην εκπαίδευση για το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» 42

3.2.1 Μεταβολές στην απασχόληση 42

3.2.2 Μεταβολές στην εκπαίδευση 45

3.3 Κύριες τάσεις και μεταβολές σε δεξιότητες για το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» 50

3.3.1 Αποτύπωση δεξιοτήτων από βάσεις δεδομένων 50

3.3.2 Αναδυόμενες δεξιότητες 58
3.3.2.1 Κλιματική αλλαγή 58
3.3.2.2 Ψηφιοποίηση 60
3.4 Σύνοψη 63

4 Ποιοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» 65
4.1 Μεθοδολογία και δείγμα της έρευνας 65
4.2 Η θεωρητική δομή της έρευνας 66
4.3 Ανάλυση δεξιοτήτων 66
4.3.1 Αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες 67
4.3.2 Αξιολόγηση τρεχουσών δεξιοτήτων 68
4.3.3 Δεξιότητες στο παρελθόν 79
4.3.4 Δεξιότητες στο μέλλον 82
4.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες 86
4.5 Ο ρόλος της τεχνολογίας 86
4.6 Θέματα εκπαίδευσης 89
4.6.1 Εμπειρία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιθυμητή εκπαίδευση 90
4.6.2 Κίνητρα και αντικίνητρα συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα 94
4.7 Σύνοψη 97

5 Ποσοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» 101
5.1 Κατασκευή εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» 102
5.1.1 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των δομικών παραγόντων που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων (Άξονας 1) 103
5.1.2 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των χαρακτηριστικών της επιχείρησης (Άξονας 2) 104

5.1.3 Επιλογή μεταβλητών για τη διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3) ... 105
5.2 Προετοιμασία για τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας για το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» ... 106
5.3 Παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων ... 108
5.3.1 Γενικά κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος ... 108
5.3.2 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων ... 114
5.3.3 Ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά επιχειρήσεων ... 121
5.3.4 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα ... 126
5.4 Σύνοψη ... 139

6 Συμπεράσματα ... 143
6.1 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων (Άξονας 1) ... 143
6.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (Άξονας 2) ... 144
6.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα ... 145
6.4 Επίλογος ... 150

Βιβλιογραφικές αναφορές ... 153

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
Ορισμοί δεξιοτήτων ... 163

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ
Οδηγοί ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και ατομικών εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews) ... 165

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ
Φόρμα ερωτηματολογίου ... 173

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV
Πίνακες συχνοτήτων ποσοτικής έρευνας ... 187

Ευρετήριο Πινάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1 Βασικοί όροι σχετικά με την εκπαίδευση 27

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1 Ταξινόμηση κατά διεθνή και ελληνικά συστήματα ταξινόμησης 37

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2 Ταξινόμηση επαγγελματικής κατηγορίας κατά ΣΤΕΠ-92 και ISCO-08 37

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3 Καθήκοντα χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, βάση O*NET Online 40

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4 Καθήκοντα χειριστή γερανών ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων 41

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5 Επίπεδο εκπαίδευσης χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων (απογραφή 2001 και 2011) 47

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.6 Επίπεδο εκπαίδευσης 2011-2020 48

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.7 Δεξιότητες στο επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, Ευρωπαϊκή Ένωση 52

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.8 Σημαντικές δεξιότητες, ΗΠΑ 53

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.9 Ικανότητες και δεξιότητες στο επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, Καναδάς 54

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.10 Σημαντικές δεξιότητες χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων 54

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.11 Δεξιότητες του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων 55

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.12 Δεξιότητες χειριστή γερανών ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων 56

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1 Προσδιορισμός των αποσπασμάτων ως προς τις δύο φάσεις της ποιοτικής έρευνας 66

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2 Οι υπό διερεύνηση δεξιότητες 69

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1 Συνδυασμός αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας σε σχέση με τις υπό εξέταση δεξιότητες 150

Ευρετήριο Γραφημάτων

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.1 Μηχανήματα που χρησιμοποιούνται ανά τύπο εργασίας 38

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.2 Απασχολούμενοι ως χειριστές κινητού εξοπλισμού, 2011-2020 43

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.3 Μεταβολή απασχόλησης, 2011-2020, δυναμισμός απασχόλησης 44

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.4 Ποσοστιαία μεταβολή απασχολουμένων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 2012-2020 49

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.5 Μερίδιο εργαζομένων ανά ομάδα επαγγελμάτων στην ΕΕ27 με υψηλό κίνδυνο αυτοματισμού, 2020 61

ΓΡΑΦΗΜΑ 4.1 Σύνολα δεξιοτήτων ανά ομάδα εστίασης 79

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.1 Κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των συμμετεχόντων 109

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.2 Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς 109

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.3 Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς (τρεις κατηγορίες) 110

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.4 Θέση στο επάγγελμα 110

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.5 Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση και συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα 111

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.6 Είδος σύμβασης 111

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.7 Είδος απασχόλησης 112

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.8 Μέσος χρόνος συνολικής προϋπηρεσίας στο επάγγελμα και προϋπηρεσία στην επιχείρηση στο επάγγελμα ανά τύπο σύμβασης και είδος απασχόλησης (σε έτη) 113

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.9 Κατανομή της απασχόλησης στο επάγγελμα ανά κατηγορία μεγέθους επιχείρησης 114

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.10 Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα 117

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.11 Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια 119

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.12 Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης με ευθύνη του εργοδότη 119

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.13 Επιδράσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων (βαθμός συμφωνίας) 120

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.14 Ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες 122

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.15 Επιθυμία σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης για το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων 122

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.16 Συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση για την τρέχουσα εργασία τα τελευταία δύο χρόνια 123

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.17 Πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε τα τελευταία δύο χρόνια 125

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.18 Αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση κατά την απασχόληση στον τωρινό εργοδότη 126

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.19 Σχέση μεταξύ γνωστικού αντικειμένου σπουδών και θέσης εργασίας 128

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.20 Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις 129

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.21 Μεταβολές δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια απασχόλησης στον τρέχοντα εργοδότη (από τη χρονική στιγμή έναρξης της εργασίας) 129

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.22 Βαθμός στον οποίο θεωρούν οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες 131

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.23 Βαθμός στον οποίο οι χειριστές γερανών θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες 133

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.24 Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων 136

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.25 Βαθμός στον οποίο οι χειριστές θεωρούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα πέντε χρόνια 138

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.1 Κατανομή δεξιοτήτων ανά βαθμό απαίτησης και κατοχής 147

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.2 Μεταβολή των δεξιοτήτων από την επίδραση της ψηφιακής οικονομίας 148

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.3 Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων 149

Ευρετήριο Σχημάτων

ΣΧΗΜΑ 2.1 Το αναλυτικό πλαίσιο της έρευνας 20

ΣΧΗΜΑ 5.1 Η διαδικασία κατασκευής του ερωτηματολογίου 102

Πρόλογος

Δεκαπέντε χρόνια διαδοχικών κρίσεων –οικονομικών, κοινωνικών, υγειονομικών, ενεργειακών– δημιούργησαν το ιστορικό πλαίσιο μιας κριτικής αμφισβήτησης των εδραιωμένων παραγωγικών προτύπων. Οι εθνικές οικονομίες βρέθηκαν ελάχιστα θωρακισμένες απέναντι σε κινδύνους και επισφάλειες που θεωρούσαμε ότι τις είχαμε αφήσει πίσω μας με το γύρισμα της χιλιετίας. Κοινωνικές ανισότητες εντάθηκαν, οι πραγματικοί μισθοί μειώθηκαν, τα εργασιακά δικαιώματα αμφισβητήθηκαν στον πυρήνα τους.

Η αποτίμηση αυτής της ιστορικής περιόδου είναι ίσως νωρίς να πραγματοποιηθεί. Η δίκαιη εκτίμηση όμως των συνθηκών και των δημόσιων πολιτικών που τη γέννησαν δεν θα μπορούσε να περιμένει τους ιστορικούς του μέλλοντος. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, διέβλεψαν αρκετά έγκαιρα τους κινδύνους και τις αντιφάσεις ενός παραγωγικού προτύπου που ορίζει την αναπτυξιακή πολιτική σε αντιθετική διάσταση από την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού. Η αντίληψη ότι η ανθρώπινη εργασία ως κοινωνική και οικονομική αξία προσέγγιζε το τέλος της, τουλάχιστον όπως τη γνωρίζαμε μέχρι τότε, τελικά αποδείχθηκε μια απατηλή δυστοπική εικόνα από ένα οξύμωρο μέλλον, όπου η παραγωγή υπεραξίας θα αποσυνδεόταν από την ανθρώπινη δημιουργία.

Τα δεκαπέντε προηγούμενα χρόνια καθόρισαν μια διακριτή ιστορική περίοδο. Το σίγουρο είναι ότι η τελευταία δεκαπενταετία υπήρξε περίοδος μεγάλης εκκαθάρισης θέσεων και πολιτικών απέναντι στις έννοιες της παραγωγής, της ανάπτυξης και της κοινωνικής προστασίας. Για τον κόσμο της εργασίας, υπήρξε επίσης περίοδος σκληρής συνειδητοποίησης και προοδευτικής ανάπτυξης της αυτεπίγνωσης του ρόλου του. Στην περίπτωση της Ελλάδας, η νέα διάσταση που αναδύθηκε είναι αυτή της συνολικότερης διεκδίκησης για μια ολιστική ποιοτική

αναβάθμιση της εργασίας. Το ζήτημα της ποιότητας της εργασίας αποσκοπεί στη συστηματική αναδιάταξη των αιτημάτων και των διεκδικήσεων των εργαζομένων σε μια ενιαία αναπτυξιακή προοπτική: μισθοί και κίνητρα εργασίας, κοινωνική και πολιτική συμμετοχή των εργαζομένων, εργασιακό περιβάλλον, ανάπτυξη δεξιοτήτων, κοινωνική συμπερίληψη, όλα αποτελούν διακριτές, συμπληρωματικές και μετρήσιμες διαστάσεις της εργασίας. Η συστηματική παρατήρηση, ανάλυση και ερμηνεία αυτών των επιμέρους διαστάσεων μας επιτρέπει να αναδείξουμε συνολικά την εργασία τόσο στον ρόλο της ως παραγωγικού συντελεστή όσο και ως συσσωρευμένης κοινωνικής εμπειρίας, τεκμηριώνοντας αυτό που συνιστά την κεντρική μας θέση: κανένα νέο αναπτυξιακό πρότυπο δεν μπορεί να διαμορφωθεί χωρίς να τεθεί στο κέντρο του το ζήτημα της αναβαθμισμένης ποιότητας της εργασίας και, κατ' επέκταση, της ποιότητας των σχέσεων εργασίας.

Το Ινστιτούτο Εργασίας εδώ και δεκαετίες εργάζεται και συνεχίζει να υλοποιεί έναν ερευνητικό προγραμματισμό που στοχεύει στη συστηματική κατανόηση και ανάδειξης της εργασίας και της κοινωνικής-εργασιακής εμπειρίας των εργαζομένων. Όχι πάντα υπό ευνοϊκές συνθήκες και γόνιμες συγκυρίες, προωθεί και αναπτύσσει μακροχρόνια προγράμματα εφαρμοσμένης έρευνας, παράγοντας τα επιχειρησιακά μεθοδολογικά εργαλεία ανάλυσης των παραγωγικών σχέσεων και συγκρότησης της θεσμικής μνήμης των ποιοτικών διαστάσεων της απασχόλησης.

Η διαμόρφωση πρότυπων μεθοδολογιών λειτουργικής ανάλυσης της εργασίας οδήγησε στη διαμόρφωση αναλυτικών εργασιακών προδιαγραφών για δεκάδες επαγγελματικές ειδικότητες. Τα Επαγγελματικά Περιγράμματα επιβλήθηκαν ως πρότυπες κωδικοποιήσεις των επαγγελματικών λειτουργιών, αλλά και καταγραφής των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, αποτελώντας πολύτιμα εργαλεία διαμόρφωσης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, συμβουλευτικής, σχημάτων πιστοποίησης δεξιοτήτων και οδηγών ποιοτικής διαμόρφωσης συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σταδιακά, μέσω αυτής της διαδρομής, διαμορφώθηκε ένα συνολικότερο μεθοδολογικό οικοσύστημα διαρκώς εμπλουτιζόμενο, συνεισφέροντας στη διαπραγματευτική ενδυνάμωση των συνδικαλιστικών φορέων των εργαζομένων με έμφαση στην κλαδικότητα και στην ενεργή παρέμβασή του στη διαμόρφωση των δημόσιων πολιτικών εργασίας.

Το τεύχος που με χαρά και ευθύνη παραδίδουμε στα χέρια σας αποτελεί ουσιαστικά την προαναγγελία ένταξης ενός νέου εργαλείου στο μεθοδολογικό οικοσύστημα του ΙΝΕ. Η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες του επαγγέλματος 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» αποτελούν μέρος ενός ευρύτερου ερευνητικού έργου που υλοποιεί το Ινστιτούτο για συνολικά 35 επαγγέλματα.

Με συγκροτημένη πρότυπη μεθοδολογία, επιχειρείται η διερεύνηση των αναγκών για δεξιότητες σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, καθώς και η χαρτογράφηση των διαδρομών απόκτησής τους. Τα αποτελέσματα αυτής της συστηματικής διερεύνησης πιστεύουμε ότι θα συμβάλουν στον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, καθώς και στον εθνικό σχεδιασμό ανάπτυξης δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, οι οποίες μπορεί να έχουν ιδιαίτερα θετικό ρόλο στην ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας και της απασχόλησης.

Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, κατέχοντας και θεσμικό ρόλο στον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, προσδοκά μέσω της υλοποίησης του έργου να αναδείξει και την ανάγκη για πιο ενεργή συμμετοχή των συνδικάτων στο ευρύτερο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων. Ωστόσο, υπάρχει απόλυτη συνείδηση ότι αυτό συνεπάγεται τη σταθερή διατήρηση της γενικότερης στόχευσής μας: η ανάκτηση της θέσης που αναλογεί στην εργασία στο παραγωγικό σύστημα προϋποθέτει τον σεβασμό και την ενδυνάμωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της παρουσίας των συνδικαλιστικών τους φορέων.

Τέλος, για την έκδοση της παρούσας μελέτης ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλονται στη συγγραφέα Χριστίνα Παρασκευοπούλου, στους επιστημονικούς επιμελητές Ελένη Δρακάκη, Κώστα Μπουκουβάλα και Δημήτρη Παϊταρίδη, καθώς και στη συντονίστρια του έργου Αλίκη Κύρου.

Χρήστος Γούλας
Γενικός Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ

1 Εισαγωγή

Η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες του επαγγέλματος 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» αποτελούν, όπως ειπώθηκε και στον πρόλογο, μέρος ενός ευρύτερου ερευνητικού έργου που υλοποιεί το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ) για συνολικά 35 επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας. Πιο συγκεκριμένα, η παρούσα φάση περιλαμβάνει 25 επαγγέλματα και αποτελεί συνέχεια της πρώτης φάσης, η οποία ολοκληρώθηκε με τη μελέτη 10 επαγγελμάτων[1].

Για την επιλογή των 25 επαγγελμάτων, έχει ληφθεί υπόψη μια σειρά από κριτήρια/μεταβλητές που σχετίζονται με οικονομικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, καθιστώντας ωφέλιμη την παρέμβαση στα σχετικά επαγγέλματα για την απόκτηση και την αναβάθμιση των αντίστοιχων δεξιοτήτων. Έτσι, καταλήξαμε σε επαγγέλματα τα οποία έχουν ειδικό βάρος στον εγχώριο τεχνοοικονομικό και παραγωγικό μετασχηματισμό και στην πράσινη μετάβαση.

Πιο συγκεκριμένα, η διερεύνηση των δεξιοτήτων από την πλευρά του Ινστιτούτου Εργασίας συνδέεται με την ανάπτυξη ή επικαιροποίηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων, καθώς και με την

---

1. Πρόκειται για τα επαγγέλματα 3511 «Τεχνικοί λειτουργιών των τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας», 3513 «Τεχνικοί δικτύων και συστημάτων Η/Υ», 4224 «Υπάλληλοι υποδοχής σε ξενοδοχεία», 4323 «Υπάλληλοι υπηρεσιών μεταφορών», 7411 «Ηλεκτρολόγοι κτιρίων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» και 9321 «Συσκευαστές προϊόντων, με το χέρι» με συγγραφέα τον Γιώργο Μπιθυμήτρη, καθώς και για τα επαγγέλματα 2423 «Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού», 4211 «Ταμίες τραπεζών και ασκούντες συναφή επαγγέλματα», 5223 «Βοηθοί πωλήσεων σε καταστήματα» και 5414 «Φύλακες ασφαλείας χώρων» με συγγραφέα την Κατερίνα Γεωργαντά. Η επιμέλεια των μελετητικών έργων στα 10 επαγγέλματα έγινε από τους Δημήτρη Παϊταρίδη και Κώστα Μπουκουβάλα.

κατοχύρωση των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων μέσω της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων. Από αυτή την άποψη, όπως θα δούμε και στην ανάλυση που ακολουθεί, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων δεν προσεγγίζεται ως ατομική ευθύνη των εργαζομένων αλλά ως δυνατότητα η οποία παρέχεται στο πλαίσιο ενός οικοσυστήματος που ξεκινά από την επιχείρηση και επεκτείνεται προκειμένου να συμπεριλάβει τους κοινωνικούς εταίρους και την Πολιτεία. Στον βαθμό στον οποίο προσφέρεται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, μέσω πολλαπλών αλλά δομημένων διαδρομών (ποιοτικά προγράμματα κατάρτισης, διαδικασίες πιστοποίησης προσόντων, κατάρτιση κατά την εργασία, μαθητεία κ.λπ.), η αναβάθμιση ή η απόκτηση νέων δεξιοτήτων συνδέεται στενά με την κατοχύρωση δικαιωμάτων στο πλαίσιο του επαγγέλματος. Αντίθετα, όσο λιγότεροι είναι οι εργαζόμενοι που έχουν πρόσβαση στην αναβάθμιση και όσο πιο ασυνεχείς είναι οι διαδρομές που οδηγούν σε αυτήν, τόσο μεγαλύτερη είναι η ευαλωτότητα απέναντι στις διακυμάνσεις της αγοράς εργασίας, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για το ίδιο το επάγγελμα.

Ως προς τους ερευνητικούς στόχους, η παρούσα μελέτη, αξιοποιώντας δευτερογενείς πηγές μαζί με πρωτογενή δεδομένα που αντλήθηκαν από τον συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων, επιχειρεί να αποτυπώσει ευρύτερα την υφιστάμενη κατάσταση στο επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» σε ό,τι αφορά βασικούς δείκτες της αγοράς εργασίας (μεγέθη απασχόλησης, επίπεδα προσόντων, τεχνολογική μεταβολή, συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση κ.ά.). Στο επίκεντρο της ανάλυσης βρίσκονται η διερεύνηση των δεξιοτήτων που θεωρούνται αποφασιστικής σημασίας για την ικανοποιητική άσκηση του επαγγέλματος και οι παράγοντες που επηρεάζουν την επάρκεια αυτών των δεξιοτήτων. Τόσο στο στάδιο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης όσο και στην ανάλυση των δεδομένων και στη διατύπωση προτάσεων πολιτικής, η μελέτη λαμβάνει υπόψη τις τάσεις που παρατηρούνται στην ευρωπαϊκή και παγκόσμια αγορά εργασίας, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την έκθεση του επαγγέλματος στους κινδύνους της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης. Επιπλέον, στην παρούσα έρευνα ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάδειξη των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες του επαγγέλματος, στη δυνατότητα τηλεργασίας, καθώς και στη στάση των εργαζομένων απέναντι στη διά ζώσης ή/και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Η ενσωμάτωση των παραπάνω στην ανάλυσή μας είναι ιδιαίτερα σημαντική παράμετρος προκειμένου να σκιαγραφήσουμε τις κινητήριες δυνάμεις που μετασχηματίζουν αφενός τις ανάγκες της σχετικής αγοράς εργασίας για δεξιότητες και αφετέρου τις δεξιότητες καθαυτές. Επίσης σημαντική στην ανάλυση του επαγγέλματος

είναι η σκιαγράφηση των διαδρομών απόκτησης δεξιοτήτων δίνοντας έμφαση στο επίπεδο παρακίνησης από την πλευρά της εργοδοσίας. Πρόκειται για έναν παράγοντα μάλλον παραγνωρισμένο, καθώς οι σχετικές έρευνες επικεντρώνονται συνήθως στην αναντιστοιχία δεξιοτήτων (εκροή) παρά στην εκπαίδευση (εισροή), με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται ο καθορισμός ενός σαφούς συνδέσμου μεταξύ εκπαίδευσης και δεξιοτήτων (Mane & Corbella, 2017: 32).

Για την πληρέστερη διάγνωση, παρακολούθηση και ανάλυση των εξελίξεων και των μεταβολών που διέπουν τις δεξιότητες των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, επιλέχθηκαν ταυτόχρονα ποσοτικά και ποιοτικά αναλυτικά εργαλεία. Στην περίπτωση της ποσοτικής ανάλυσης, για τη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, που δημιουργήθηκε από την ομάδα έργου και το οποίο δομήθηκε πάνω στο θεωρητικό υπόδειγμα που αναπτύχθηκε για τους σκοπούς της έρευνας (βλ. Κεφάλαιο 2). Με τον τρόπο αυτόν κατέστη δυνατή η συλλογή μεγάλου αριθμού ποσοτικών δεδομένων, που μας επέτρεψε να αποκομίσουμε αντικειμενική εικόνα σχετικά με τις ανάγκες για δεξιότητες των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων και, ταυτόχρονα, αξιοποιώντας διάφορα στατιστικά εργαλεία, να εξαχθούν ορισμένα ευρύτερα συμπεράσματα για το επάγγελμα. Ταυτόχρονα, στην έρευνά μας αξιοποιήσαμε και ποιοτική ανάλυση, καθώς η τελευταία προσφέρει: α) τη δυνατότητα κατανόησης σε βάθος της οπτικής και της σημασίας που δίνουν οι εργαζόμενοι στο σύστημα δεξιοτήτων και β) αναλυτικές πληροφορίες για τη σχετική προσωπική τους εμπειρία, τις στάσεις και τις απόψεις τους. Έτσι, στο πλαίσιο της ποιοτικής ανάλυσης οργανώθηκαν μία ομάδα εστίασης (focus group) και πέντε συνεντεύξεις εις βάθος (in-depth interviews), οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε συνεργασία με τις εταιρείες Alco και Prorata. Ειδικότερα, στις ομάδες εστίασης συμμετείχαν αποκλειστικά εργαζόμενοι, καθώς, λόγω της άμεσης σχέσης με το αντικείμενο εργασίας τους, γνωρίζουν με μεγαλύτερη ακρίβεια τις δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχή εκτέλεση των καθηκόντων τους. Από την άλλη πλευρά, στις συνεντεύξεις έλαβαν μέρος κυρίως εργοδότες ή/και προϊστάμενοι που έχουν επιφορτιστεί με τη διαχείριση του εργατικού δυναμικού. Ειδικά για τους εργοδότες, επιλέξαμε να τους συμπεριλάβουμε επίσης στην έρευνά μας, αφού είναι εκείνοι που θέτουν το εργασιακό πλαίσιο (οργάνωση της εργασίας, τεχνολογία) όπου αναδεικνύονται οι δεξιότητες (Mane & Corbella, 2017: 32-33).

Ολοκληρώνοντας, η μελέτη οργανώνεται στα ακόλουθα κεφάλαια: Στο Κεφάλαιο 2 παρουσιάζονται το θεωρητικό πλαίσιο και η αναλυτική στρατηγική στα οποία στηρίζονται η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων στο επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτή-

ρων και παρόμοιων μηχανημάτων». Στο Κεφάλαιο 3, αξιοποιώντας διεθνείς και εγχώριες βάσεις δεδομένων, δίνεται μια συνεκτική περιγραφή του επαγγέλματος, αποτυπώνονται οι τάσεις σε αυτό και επιχειρείται η ταξινόμηση των συναφών δεξιοτήτων. Στο Κεφάλαιο 4 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ποιοτικής διερεύνησης αναγκών σε δεξιότητες, ενώ στο Κεφάλαιο 5 παρουσιάζονται τα αντίστοιχα αποτελέσματα της ποσοτικής διερεύνησης. Η μελέτη ολοκληρώνεται, ως είθισται, με τα συμπεράσματα στο Κεφάλαιο 6.

Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική

2

Το παρόν κεφάλαιο παρουσιάζει τους τρεις ερευνητικούς άξονες στους οποίους στηρίζονται η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων στο επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων».[2] Συγκεκριμένα, ο Άξονας 1 διερευνά ευρύτερους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση δεξιοτήτων (και αντίστοιχων πολιτικών για τις δεξιότητες). Επιμέρους στοιχεία που εξετάζονται είναι η δομή της αγοράς εργασίας, οι διαδικασίες αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης που διέπουν τη σύγχρονη αγορά εργασίας, καθώς και οι καταλυτικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες, όπου έμφαση δίνεται και στην αποτίμηση της στάσης των εργαζομένων απέναντι στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση μετά την εμπειρία της πανδημίας COVID-19.

Ο Άξονας 2 αναλύει τις δύο βασικές διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων –ή/και αναβάθμισής τους–, που είναι η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία. Επιπλέον, στον ίδιο άξονα εξετάζονται ορισμένα ατομικά χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού (φύλο και ηλικία), καθώς και τα οργανωσιακά χαρακτηριστικά (στάσεις και πρακτικές εργοδοτών απέναντι στην κατάρτιση) που πιθανόν να επηρεάζουν αυτές τις διαδρομές. Τέλος, ο Άξονας 3 αναφέρεται στη διερεύνηση των δεξιοτήτων ως προς τους βαθμούς αντιλαμβανόμενης κατοχής και

---

2. Το θεωρητικό πλαίσιο και η αναλυτική στρατηγική που παρουσιάζονται στο παρόν κεφάλαιο προέρχονται από το αντίστοιχο κεφάλαιο που εκπονήθηκε από τους Γιώργο Μπιθυμήτρη και Κατερίνα Γεωργαντά στο πλαίσιο της διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες σε 10 επαγγέλματα της εγχώριας αγοράς εργασίας (βλ. Εισαγωγή). Προσαρμογές έγιναν κυρίως ως προς τον Άξονα 1, όπου στη θεωρητική και εμπειρική ανάλυση του υπό διερεύνηση επαγγέλματος δόθηκε έμφαση στις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19.

ΣΧΗΜΑ 2.1

Το αναλυτικό πλαίσιο της έρευνας

Άξονας 1 (Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων)

- Σχέσεις εργασίας
- Τεχνολογική μεταβολή (ψηφιοποίηση-αυτοματοποίηση)
- Επιπτώσεις πανδημίας COVID-19

Άξονας 2 (Ατομικά χαρακτηριστικά εργαζομένων και χαρακτηριστικά επιχείρησης)

- Προσόντα (τυπική και άτυπη – μη τυπική εκπαίδευση)
- Εργασιακή εμπειρία
- Στάσεις και πρακτικές των επιχειρήσεων απέναντι στην εκπαίδευση και κατάρτιση

Άξονας 3 (Διερεύνηση δεξιοτήτων)

- Απαιτούμενα εκπαιδευτικά προσόντα για την εύρεση και, αντίστοιχα, την εκτέλεση της εργασίας
- Αντιλαμβανόμενος βαθμός κατοχής δεξιοτήτων
- Αντιλαμβανόμενος βαθμός απαίτησης δεξιοτήτων από τους εργοδότες
- Επίδραση ψηφιακών τεχνολογιών στις δεξιότητες
- Βαθμός αντιστοίχισης των δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της εργασίας
- Μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη

απαίτησής τους, επίδρασης της ψηφιακής τεχνολογίας σε αυτές, αντιστοίχισης των δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της εργασίας, καθώς και ως προς τη μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη.

Το αναλυτικό πλαίσιο της διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» συνοψίζεται στο Σχήμα 2.1, ενώ στις επόμενες ενότητες ακολουθεί η αναλυτική παρουσίαση του κάθε άξονα.

2.1 Δομή αγοράς εργασίας, τεχνολογική μεταβολή και πανδημία COVID-19 (Άξονας 1)

Στον πρώτο άξονα εξετάζουμε τα χαρακτηριστικά που παραπέμπουν στη δομή της αγοράς εργασίας, τις τεχνολογικές μεταβολές που υφίσταται το επάγγελμα των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, καθώς και τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα και στις διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων. Στο επίπεδο της ανάλυσης εντός του επαγγέλματος, η σχέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου κ.ά.), και ο βαθμός αυτονομίας στην εργασία συνιστούν παράγοντες προσδιοριστικούς (αλλά όχι μοναδικούς) ως προς την ποιότητα της απασχόλησης. Μας ενδιαφέρει να δούμε τον βαθμό και τον τρόπο με τους οποίους οι παραπάνω παράγοντες σχετίζονται με την κατοχή δεξιοτήτων που θεωρούνται αναγκαίες για το επάγγελμα και την ποιότητα της απασχόλησης. Γνωρίζουμε, για παράδειγμα, από άλλες έρευνες ότι οι τάσεις κατάτμησης της αγοράς εργασίας (σε έναν πυρήνα σχετικά προστατευμένης απασχόλησης και σε μια περιφέρεια όπου κυριαρχούν η ευελιξία κάθε είδους και η απορρύθμιση της εργασίας) ενισχύονται από μια άλλη τάση σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι με άτυπες μορφές απασχόλησης έχουν μικρότερη πρόσβαση σε δομημένες διαδρομές αναβάθμισης δεξιοτήτων, όπως μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης (Ferreira et al., 2018). Είναι ωστόσο ζήτημα προς εμπειρική διερεύνηση το κατά πόσο οι άτυπες μορφές απασχόλησης σχετίζονται ευθέως με την κατάτμηση της αγοράς εργασίας, καθώς δεν είναι αναγκαστικά κάθε άτυπη απασχόληση και επισφαλής (Καραμεσίνη, 1999).

Εξετάζεται ακόμα το μέγεθος της επιχείρησης, καθώς η σχετική βιβλιογραφία δείχνει ότι οι επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογικής σύνθεσης και παραγωγικότητας, και γενικότερα οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις και τα πιο οργανωμένα εργασιακά περιβάλλοντα ευνοούν την καλλιέργεια κουλτούρας απόκτησης και αναβάθμισης δεξιοτήτων (OECD, 2017). Έχει υποστηριχτεί ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν πλεονέκτημα λόγω της γεωγραφικής τους θέσης (συνήθως μέσα σε αστικά κέντρα ή κοντά σε αυτά), αλλά και λόγω του αποθέματος ανθρώπινου κεφαλαίου και, επομένως, της εξειδίκευσης σε σχέση με τις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις[3] (ΜμΕ) (Almeida & Aterido, 2015). Μάλιστα, στον απόηχο της πανδημίας, η αλλαγή στις ανάγκες γνώσεων και δεξιοτήτων είναι πιο έντονη σε εταιρείες με προσέγγιση υψηλών επενδύσεων και υψηλής συμμετοχής

3. Λαμβάνοντας υπόψη το υψηλό ποσοστό μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα σε σχέση με τις άλλες χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην επόμενη ενότητα δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανάλυση των εμποδίων εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων στις ΜμΕ.

στην οργάνωση της εργασίας (Van Loo et al., 2021), δηλαδή σε εταιρείες κατά βάση μεγάλου μεγέθους.

Επίσης, η καταγραφή του κλάδου, σε συνδυασμό με το επάγγελμα, μας επιτρέπει να εισαγάγουμε στην ανάλυσή μας ως εξωτερική μεταβλητή τον βαθμό διακινδύνευσης θέσεων εργασίας από την ψηφιοποίηση στις διαδικασίες παραγωγής.[4] Εργαζόμενοι σε επαγγέλματα υψηλού ρίσκου αυτοματισμού ενδεχομένως να είναι λιγότερο δεκτικοί στην εκπαίδευση ή να αδυνατούν να εντοπίσουν προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ακόμη, επαγγέλματα χαμηλού τεχνολογικού επιπέδου ή/και έντασης γνώσης έχουν περιορισμένες απαιτήσεις σε δεξιότητες, ενώ η αναβάθμισή τους γίνεται με χαμηλό ρυθμό (Pouliakas, 2018). Για την εκτίμηση του κινδύνου από συστήματα αυτοματοποίησης, κρίθηκε σκόπιμο να καταγραφεί ο βαθμός ρουτίνας των εργασιακών καθηκόντων του ερωτώμενου, καθώς «οι αυτοματοποιημένες διαδικασίες τείνουν να υποκαθιστούν τους εργαζομένους στην εκτέλεση «απλών» γνωστικών και χειρωνακτικών διαδικασιών, δηλαδή διαδικασιών που μπορούν να περιγραφούν στη βάση σαφών κανόνων» (Λαπατσιώρας κ.ά., 2020· Λιντζέρης, 2020). Συναφής είναι η RBTC (Routine Biased Technological Change) υπόθεση, σύμφωνα με την οποία η τεχνολογική μεταβολή έχει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις σε επαγγέλματα ρουτίνας και απλών λειτουργιών (Autor et al., 2003). Για την εκτίμηση του βαθμού αυτονομίας-ρουτίνας της εργασίας, βασιζόμαστε στην εγχειρηματοποίηση της έννοιας της ρουτίνας, όπως συντελείται στο πλαίσιο της πανευρωπαϊκής έρευνας European Working Conditions Survey (βλ. παρακάτω).

Την ίδια στιγμή, η εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 επιτάχυνε τη διάχυση της ψηφιοποίησης στο σύνολο του οικονομικού κυκλώματος, καθώς προκάλεσε σημαντικές μεταβολές στον τρόπο παραγωγής, όπως και στις καταναλωτικές συνήθειες με την παραγωγή νέων προϊόντων, καθώς και στον μετασχηματισμό του εργασιακού χώρου. Εν γένει, η πανδημία COVID-19 και τα περιοριστικά μέτρα που επιβλήθηκαν για την αντιμετώπισή της άλλαξαν με ριζικό τρόπο τη σχέση μεταξύ των ατόμων και των νέων τεχνολογιών. Στο πλαίσιο των παραπάνω αλλαγών, κατέστη εμφανής η ανάγκη για ψηφιακές δεξιότητες όχι μόνο στη διατήρηση της λειτουργίας των επιχειρήσεων αλλά και σε πολλές πτυχές της καθημερινής ζωής των ανθρώπων. Όμως, ενώ η τηλεργασία και η εξ αποστάσεως εκπαίδευση έγιναν πραγματικότητα για εκατοντάδες εκατομμύρια ανθρώπους παγκοσμίως,

4. Σε μονοψήφιο κωδικό επαγγέλματος, υπάρχουν σχετικά στοιχεία για τη διακινδύνευση θέσεων εργασίας λόγω «ψηφιοποίησης» στην πρόσφατη μελέτη του ΙΝΕ ΓΣΕΕ. Βλ. Λαπατσιώρας κ.ά. (2020). Σε διψήφιο κωδικό, διατίθενται σχετικές εκτιμήσεις από το CEDEFOP στο πλαίσιο της European Skills and Jobs (ESJ) Survey. Βλ σχετικά, Pouliakas (2018).

αποκαλύφθηκαν την ίδια στιγμή και οι περιορισμοί της ψηφιακής ετοιμότητας στη δεδομένη συγκυρία. Ειδικότερα, το 2019 και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, τουλάχιστον το 85% των θέσεων εργασίας απαιτούσε κάποιο επίπεδο ψηφιακής ικανότητας, ενώ μόνο το 56% των ενηλίκων είχε τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες (EIT Health & McKinsey, 2020). Πέρα όμως από την αυξανόμενη ζήτηση σε ψηφιακές δεξιότητες, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) υποστηρίζει πως κατά τη διάρκεια τις πανδημίας υπήρχαν ορισμένες εγκάρσιες δεξιότητες, όπως οι «επικοινωνιακές δεξιότητες» ή η «ομαδική εργασία», που παρέμεναν επίσης σε υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας διαφόρων χωρών (OECD, 2021). Επίσης, το CEDEFOP (2021) αναφέρει πως το 2020, εκτός από τις ψηφιακές δεξιότητες, αύξηση της ζήτησης παρουσίασαν ομάδες δεξιοτήτων που σχετίζονται με: α) τις πωλήσεις και την προώθηση, β) τη διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού, γ) τη διαχείριση της εφοδιαστικής αλυσίδας, δ) τη μεταποίηση και τον αυτοματισμό και ε) τη συνέχιση του επιχειρείν και της διαχείρισης αλλαγών.

Όσον αφορά την ανάπτυξη των δεξιοτήτων, ο ΟΟΣΑ πρότεινε την εφαρμογή σχετικών πολιτικών στην αγορά εργασίας σε τρεις διακριτές χρονικές φάσεις (OECD, 2021). Βραχυπρόθεσμα και κατά τη διάρκεια των περιοριστικών μέτρων, ήταν βασικό για τις κυβερνήσεις να υποστηρίξουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων που ενισχύουν την ανθεκτικότητα των ατόμων καλύπτοντας τη ζήτησή τους από τις αγορές εργασίας. Να σημειώσουμε ότι η αναγκαιότητα παρέμβασης του κράτους στην ανάπτυξη δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια της πανδημίας αποδίδεται και στη χρονοβόρα μετάβαση της εκπαιδευτικής διαδικασίας από την παράδοση σε αίθουσα στην παράδοση μέσω διαδικτύου. Επιπλέον, πολλές εταιρείες επλήγησαν σοβαρά από την κρίση και τους περιορισμούς στις μετακινήσεις και τα lockdown που ακολούθησαν, έτσι ώστε η προτεραιότητα δόθηκε στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων παρά στην εκπαίδευση του προσωπικού (Van Loo et al., 2021). Μεσοπρόθεσμα, η αγορά εργασίας και τα μέτρα πολιτικής θα πρέπει να προσαρμοστούν σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο τοπίο και οι παρεμβάσεις θα πρέπει να προσαρμοστούν σύμφωνα με την εξέλιξη της εξάπλωσης του ιού και στη θεσμική και οικονομική δομή κάθε χώρας. Τέλος, προκειμένου να διασφαλιστεί μια πιο μακροπρόθεσμη ανάκαμψη, οι κυβερνήσεις πρέπει να αντιμετωπίσουν προϋπάρχουσες διαρθρωτικές προκλήσεις που είναι πιθανό να επιταχυνθούν και να καταστούν πιο επείγουσες μετά την κρίση της πανδημίας COVID-19. Μεταξύ αυτών, η παροχή επαρκούς υποστήριξης σε εργαζομένους με χαμηλή ειδίκευση και ευάλωτη θέση μέσω αποτελεσματικών πολιτικών επανεκπαίδευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) από την πλευρά της υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι στη μετά COVID εποχή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους (upskilling) και επαναπροσδιορισμού τους (reskilling) (ILO, 2021a). Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις δεξιότητες της ευελιξίας και της διά βίου μάθησης ιδιαίτερα στον τομέα της πληροφορικής και του αυτοματισμού (digital skills) (ILO, 2020). Επιπλέον, η ΔΟΕ αναφέρει χαρακτηριστικά ότι η μετάβαση προς την ψηφιακή οικονομία θα οδηγήσει περισσότερα άτομα να εργάζονται εξ αποστάσεως και να είναι σε θέση να χειρίζονται αποτελεσματικά τη σύγχρονη τεχνολογία. Η ΔΟΕ επισημαίνει ότι οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί θα πρέπει να είναι σε εγρήγορση έτσι ώστε να προσφέρουν την κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους (ILO, 2021b). Τονίζεται ότι η επίτευξη των παραπάνω θα είναι προαπαιτούμενα τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους, έτσι ώστε να μπορέσουν να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος στη μετά COVID εποχή.

Παρομοίως, το CEDEFOP (2021a) αναγνωρίζει ότι η χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή και διαδικτύου, η αξιοποίηση των ψηφιακών μέσων για επαγγελματική συνεργασία, η διαχείριση ψηφιακών δεδομένων και ο προγραμματισμός των ψηφιακών συστημάτων αποτελούν τις πιο σημαντικές ψηφιακές δεξιότητες στην περίοδο της πανδημίας, καθώς και στη μετά αυτής εποχή. Επιπροσθέτως, γίνεται αναφορά για τη διά βίου εκπαίδευση, όπου οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι σε θέση να μαθαίνουν γρήγορα, να μπορούν να επαναπροσδιορίζουν με τον ίδιο ρυθμό τις πληροφορίες που έχουν λάβει και να μπορούν κάθε φορά να προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα (CEDEFOP, 2021a). Το CEDEFOP επίσης υποστηρίζει ότι, πέραν των τεχνολογικών δεξιοτήτων, η σωστή και ακριβής επικοινωνία και η συνεργασία στο εξ αποστάσεως εργασιακό περιβάλλον αποτελούν βασική προϋπόθεση για την αποφυγή λαθών και την κατανόηση της πληροφορίας (CEDEFOP, 2020b).

Η διατάραξη της οικονομικής και κοινωνικής δραστηριότητας που προέκυψε από τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης διέρρηξε και τις καθιερωμένες διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η ΔΟΕ (ILO 2021c), με στοιχεία από 114 χώρες κατά την περίοδο της μεγάλης έξαρσης του COVID-19 (από τον Ιούνιο του 2020), η εκπαίδευση διακόπηκε για το 90% των εργαζομένων, το 86% των μαθητευομένων και το 83% των ασκουμένων. Την ίδια στιγμή, ωστόσο, το 65% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα έλαβε ενεργά μέτρα για τη συνέχιση της κατάρτισης, ενώ σημειώθηκε στροφή 60% στη διαδικτυακή μάθηση. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είχαν θετικό ρόλο στην εν λόγω μετάβαση, καθώς ενήργησαν για να επηρεάσουν τη δημόσια πολιτική και

δημιούργησαν ταμεία έκτακτης ανάγκης, ενώ πρόσφεραν υπηρεσίες αντιστοίχισης της αγοράς εργασίας και νομικές συμβουλές.[5] Επίσης, τα κυβερνητικά μέτρα περιλάμβαναν μεγαλύτερη ευελιξία στους κανόνες χρηματοδότησης, περιόδους κατάρτισης και προγραμματισμό εκπαίδευσης εκτός και εντός εργασίας, δωρεάν διαδικτυακές πλατφόρμες μάθησης, οικονομική υποστήριξη και επιδοτήσεις σε εταιρείες και μαθητευομένους, συμπεριλαμβανομένου ψηφιακού εξοπλισμού. Τα παραπάνω είχαν ως αποτέλεσμα να επέλθουν δομικές αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο γίνεται η εκπαίδευση των εργαζομένων, οι οποίες αναμένεται σε μεγάλο βαθμό να παγιοποιηθούν και στην εποχή μετά την πανδημία. Πράγματι, σύμφωνα πάντα με την έρευνα της ΔΟΕ, μετά την πανδημία τρεις στις τέσσερις επιχειρήσεις σχεδιάζουν να κάνουν προσαρμογές στην εκπαίδευση, όπως: αύξηση των επενδύσεων σε εξ αποστάσεως πλατφόρμες, εργαλεία και εικονική πραγματικότητα, εισαγωγή ή εντατικοποίηση μεικτών μεθοδολογιών εκπαίδευσης και ανάπτυξη της ικανότητας του προσωπικού τους να σχεδιάζει και να παρέχει διαδικτυακή εκπαίδευση. Από αυτή την άποψη, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναδειχθούν οι προτιμήσεις των εργαζομένων ως προς τη μορφή της εκπαίδευσης, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες του κάθε επαγγέλματος (χειρωνακτική ή μη εργασία, τυπική ή άτυπη απασχόληση, εργασία σε βάρδιες κ.λπ.), καθώς και το επίπεδο ψηφιακής ετοιμότητας των εργαζομένων προκειμένου να ανταποκριθούν σε ένα ψηφιακό περιβάλλον εκπαίδευσης.

Καταλήγοντας, όπως έχουμε ήδη σημειώσει, τα ζητήματα που διέπουν τον Άξονα 1 είναι ιδιαιτέρως σημαντικά, καθώς, σε συνδυασμό με το επίπεδο δεξιοτήτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι στο επάγγελμα των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων (Άξονας 3), μπορούμε να προσεγγίσουμε ολιστικά τους παράγοντες που παρεμποδίζουν (ή ενθαρρύνουν) την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την καταρτισιμότητα (trainability) του εργαζομένου.

5. Κατά τη διάρκεια των περιοριστικών μέτρων, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος έθεσε σε λειτουργία την «AntiCovid-19 Ομάδα Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζομένων της ΓΣΕΕ». Περισσότερες πληροφορίες για τις παρεμβάσεις της ΓΣΕΕ, στον σύνδεσμο: https://gsee.gr/tag/covid-19/. Επίσης αντίστοιχες πρωτοβουλίες ανέπτυξε αυτοτελώς και το ΙΝΕ ΓΣΕΕ μέσω εκδόσεων, θεματικών εργαστηρίων κ.ά.

2.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (Άξονας 2)

Εκτός από το ζήτημα της αντιλαμβανόμενης επάρκειας σε μια σειρά σημαντικών δεξιοτήτων, ιδιαίτερη αξία έχει και η διερεύνηση της υπόθεσης της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης προσόντων στην αγορά εργασίας. Οι διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων για την άσκηση ενός επαγγέλματος είναι κατά βάση δύο: η εκπαίδευση (τυπική-μη τυπική) και η εργασιακή εμπειρία. Η αναβάθμιση δεξιοτήτων (upskilling) αλλά και η επανειδίκευση (reskilling) πολλές φορές συντελούνται στη διασταύρωση αυτών των διαδρομών. Ας δούμε πρώτα σε τι συνίστανται οι δύο κύριες διαδρομές απόκτησης/αναβάθμισης προσόντων και επανειδίκευσης.

Τα εκπαιδευτικά συστήματα αποτελούν, διαχρονικά, κατεξοχήν πυλώνες ανάπτυξης δεξιοτήτων για τα έθνη-κράτη. Ωστόσο, δεν υπάρχει απόλυτη συναίνεση σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους συνδέεται (ή οφείλει να συνδέεται) η τυπική εκπαίδευση με τις ανάγκες σε δεξιότητες στον χώρο εργασίας (Verhaest & Omey, 2012· Λαλιώτη, 2019). Για παράδειγμα, για ορισμένους η εκπαίδευση αυτή καθαυτήν βελτιώνει την αποτελεσματικότητα της επαγγελματικής κατάρτισης που θα αποκτήσει αργότερα το άτομο στον χώρο εργασίας (ή αλλού) και με αυτή την έννοια επιτελεί γενικές λειτουργίες (generic functions) (Heckman, 1999). Συναφής είναι η άποψη του Thurow (1975), σύμφωνα με τον οποίο η εκπαίδευση ενός εργαζομένου αποτελεί δείκτη της καταρτισιμότητάς του (trainability). Σύμφωνα με μια άλλη οπτική, η εκπαίδευση, εκτός από τις γενικές, επιτελεί και λειτουργίες κατάρτισης (vocational functions), καθώς το επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτείται σε ένα επάγγελμα μπορεί να κατακτηθεί μέσα από διάφορους συνδυασμούς τυπικής εκπαίδευσης και εμπειρίας (Maton, 1969). Σημαντική υπό αυτή την έννοια είναι η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, ως τρόπος να αντιστοιχιστούν οι αποκτηθείσες με τις απαιτούμενες δεξιότητες. Σε κάθε περίπτωση, δεν πρέπει να αγνοείται ο εγγενώς ατελής χαρακτήρας της αγοράς εργασίας ως παράγοντας που επιδρά στην αντιστοίχιση δεξιοτήτων και εκπαίδευσης. Με τα ζητήματα δομής της αγοράς εργασίας ασχολούμαστε πιο ειδικά στον Άξονα 1. Στον Πίνακα 2.1 παρουσιάζεται η βασική ορολογία που χρησιμοποιείται στην ανάλυσή μας.

Ακολουθώντας την ερευνητική στρατηγική των Verhaest και Omey (2012), στόχος είναι να ελέγξουμε αρχικά την υπόθεση περί θετικής συσχέτισης μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης που απαιτείται για ένα επάγγελμα και των αναγκών σε δεξιότητες γι' αυτόν που πρόκειται να το ασκήσει ή το ασκεί. Επομένως, οι μεταβλητές που μας ενδιαφέρουν είναι το επίπεδο και οι δεξιότητες που εί-

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1

Βασικοί όροι σχετικά με την εκπαίδευση

Τυπική εκπαίδευση: Η εκπαίδευση που παρέχεται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, οδηγεί στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο από τις δημόσιες αρχές και αποτελεί μέρος της διαβαθμισμένης εκπαιδευτικής κλίμακας. Σε αυτήν εντάσσεται και η γενική τυπική εκπαίδευση ενηλίκων.

Μη τυπική εκπαίδευση: Η εκπαίδευση που παρέχεται σε οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και μπορεί να οδηγήσει στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο. Περιλαμβάνει την αρχική και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων.

Άτυπη μάθηση: Οι μαθησιακές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα εκτός οργανωμένου εκπαιδευτικού πλαισίου σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, στο πλαίσιο του ελεύθερου χρόνου ή επαγγελματικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων. Περιλαμβάνει τις κάθε είδους δραστηριότητες αυτομόρφωσης (με έντυπο υλικό, μέσω διαδικτύου, με χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή ή μέσω ποικίλων εκπαιδευτικών υποδομών), καθώς και τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αποκτά το άτομο από την επαγγελματική εμπειρία του.

Αρχική επαγγελματική κατάρτιση: Η κατάρτιση η οποία προσφέρει βασικές επαγγελματικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες σε ειδικότητες, με στόχο την ένταξη, την επανένταξη, την επαγγελματική κινητικότητα και την ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας, καθώς και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.

Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση: Η κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού που συμπληρώνει, εκσυγχρονίζει ή και αναβαθμίζει γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες οι οποίες αποκτήθηκαν από τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ή από επαγγελματική εμπειρία με στόχο την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.

Γενική εκπαίδευση ενηλίκων: Περιλαμβάνει όλες τις οργανωμένες μαθησιακές δραστηριότητες που απευθύνονται σε ενηλίκους και στοχεύουν στον εμπλουτισμό γνώσεων, στην ανάπτυξη και βελτίωση ικανοτήτων και δεξιοτήτων, στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και της ιδιότητας του ενεργού πολίτη, καθώς και στην άμβλυνση των μορφωτικών και κοινωνικών ανισοτήτων. Παρέχεται από φορείς της τυπικής και της μη τυπικής εκπαίδευσης.

Πηγή: Ν. 3879/2010 «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 163)
Διαθέσιμο στο: http://www.gsae.edu.gr/images/nomothesia/nomoi/7%20-%20N%203879%202010.pdf

ναι απαραίτητα τόσο για την εύρεση εργασίας στο επάγγελμα όσο και για την ικανοποιητική άσκησή του. Ωστόσο, όπως παρατηρούν οι Verhaest & Omey (2012: 4), εκτός από τις διαφορές μεταξύ επαγγελμάτων, δεν αποκλείονται και διαφορές μέσα στο ίδιο επάγγελμα μεταξύ εργαζομένων με υπερεκπαίδευση (overeducated) και υποεκπαίδευση (undereducated) ως προς τον χρόνο κατάρτισης που εκείνοι θα χρειαστούν κατά τη μετάβαση στην εργασία. Για τον λόγο αυτόν, όπως θα δούμε αναλυτικότερα στο Κεφάλαιο 5, θα πρέπει να εξεταστούν ξεχωριστά οι διαδρομές κατάρτισης που ακολουθήθηκαν μετά την εκπαίδευση ή/και την αρχική επαγγελματική κατάρτιση.

Επιπλέον, τίθενται ερωτήματα που σχετίζονται με τη στρατηγική σταδιοδρομίας των εργαζομένων (career plans), τα οποία επίσης θα μας απασχολήσουν παρακάτω. Σημειώνουμε απλώς ότι από σειρά μελετών φαίνεται πως η υπερεκπαίδευση, δηλαδή η συνθήκη κατά την οποία ένα άτομο έχει κατακτήσει υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης από αυτό που απαιτεί η θέση εργασίας του (McGuinness, 2006), συνεπάγεται μικρότερη συμμετοχή στην κατάρτιση και, επομένως, δεν παραπέμπει σε κινητικότητα σταδιοδρομίας (που θα ήταν το αισιόδοξο σενάριο), αλλά σε υπερεπένδυση και ατέλειες στην αγορά εργασίας (Verhaest & Omey, 2006).

Ένα ενδιαφέρον σημείο στην έρευνα των Verhaest και Omey είναι το επιχείρημα ότι οι απόφοιτοι επαγγελματικής εκπαίδευσης κατέχουν λιγότερες γενικές δεξιότητες σε σχέση με τους αποφοίτους γενικής εκπαίδευσης, κάτι που έχει αρνητικές συνέπειες σε ένα πλαίσιο ραγδαίας τεχνολογικής αλλαγής, όπου γενικές δεξιότητες, όπως η ικανότητα μάθησης, γίνονται ολοένα και περισσότερο σημαντικές. Παράλληλα, η αυξανόμενη ψηφιοποίηση ίσως αυξήσει τις απαιτήσεις για δράσεις εκτός ρουτίνας και συνεπώς για δεξιότητες όπως η επίλυση προβλημάτων ή η επικοινωνία (Autor et al., 2003). Είναι σημαντικό επίσης να επισημανθεί ότι η έρευνα των Verhaest & Omey εστιάζει μόνο σε νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και, επομένως, η εργασιακή εμπειρία δεν υπεισέρχεται ως παράγοντας στην απόκτηση δεξιοτήτων. Εδώ, εκτός από το εκπαιδευτικό επίπεδο, είναι σημαντικό να ελεγχθεί και η επίδραση της εργασιακής εμπειρίας στην απόκτηση δεξιοτήτων (χρόνια εμπειρίας στο επάγγελμα που ασκεί ο ερωτώμενος τη στιγμή της έρευνας).

Οι Hillage & Aston (2001) αναφέρουν ότι υπάρχουν τρεις κατηγορίες εμποδίων για την πρόσβαση σε δραστηριότητες διά βίου μάθησης: α) εμπόδια που έχουν να κάνουν με στάσεις, όπως η αρνητική στάση απέναντι στη μάθηση, η έλλειψη εμπιστοσύνης ή κινήτρων, β) φυσικά και υλικά εμπόδια, όπως τα έξοδα μάθησης (δαπάνες άμεσες και έμμεσες, όπως για μεταφορά, βιβλία, εξοπλισμό), η έλλειψη χρόνου (φροντίδα των παιδιών ή άλλου μέλους της οικογένειας), η έλλειψη πληροφόρησης και η γεωγραφική απόσταση, και γ) διαρθρωτικά εμπόδια, όπως η έλλειψη κατάλληλων ευκαιριών εκπαίδευσης ή κατάρτισης και οι περιορισμοί του συστήματος αμοιβών.[6]

Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα (vocational interests) αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την επαγγελματική επιτυχία και τη συμπεριφορά στον

6. Για μια ολιστική προσέγγιση γύρω από τα κίνητρα και τα εμπόδια στη διά βίου μάθηση των ενηλίκων στην Ελλάδα, βλ. Καραλής (2021). Επίσης μια ανάλογη διερεύνηση έχει γίνει στην προηγούμενη φάση του έργου σε 10 επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας (για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Εισαγωγή).

εκπαιδευτικό και εργασιακό τομέα (Nye et al., 2017· Rounds & Su, 2014). Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα ορίζονται ως «προτιμήσεις που μοιάζουν με εσωτερικά χαρακτηριστικά (traits)» και σχετίζονται με: α) τις ίδιες τις δραστηριότητες, β) τα περιβάλλοντα στα οποία εμφανίζονται αυτές ή γ) τα αποτελέσματα που συνδέονται με τις προτιμώμενες δραστηριότητες, οι οποίες ωθούν σε συμπεριφορές με προσανατολισμό στον στόχο και κατευθύνουν τα άτομα προς συγκεκριμένα περιβάλλοντα (Rounds & Su, 2014). Οι εν λόγω προτιμήσεις δεν χαρακτηρίζονται απλώς από την εμπειρία της απόλαυσης, αλλά συνδέονται περισσότερο με την παρατεταμένη προσοχή στα αντικείμενα ενδιαφέροντος, με την αίσθηση περιέργειας και τη συνεχή δέσμευση σε δραστηριότητες, ακόμα και όταν αυτές είναι περίπλοκες ή σύνθετες (Silvia, 2008). Ως εκ τούτου, τα ενδιαφέροντα χρησιμεύουν ως πηγή εσωτερικών κινήτρων που οδηγούν σε πετυχημένη καριέρα (Rounds & Su, 2014· Stoll et al., 2017).

Τέλος, η αισιοδοξία σταδιοδρομίας αποτελεί έναν προσωπικό παράγοντα που φαίνεται να επιδρά στην αναζήτηση περαιτέρω εκπαίδευσης. Η αισιοδοξία σταδιοδρομίας, η οποία αναφέρεται στην τάση των ατόμων να «αναμένουν το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα ή να τονίζουν τις πιο θετικές πτυχές της μελλοντικής εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους» (Rottinghaus et al., 2005), συνδέεται με την ενασχόληση με τη μάθηση που προσανατολίζεται προς το επιθυμητό μέλλον, καθώς και με την αίσθηση ότι το άτομο διανύει το μονοπάτι προς την επιτυχία (Gunkel et al., 2010).

Όσον αφορά τους επαγγελματικούς-οργανωσιακούς παράγοντες, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη του προσωπικού αποτελούν σημαντική πρόκληση για τις επιχειρήσεις, και ειδικά για τις μικρομεσαίες. Το πιο κοινό εμπόδιο αφορά τους οικονομικούς πόρους που μπορεί να διαθέσει η επιχείρηση (Berko et al., 2016· Kelliher & Henderson, 2006· Tam and Gray, 2016). Υπάρχουν όμως ποικίλοι παράγοντες που επίσης εμποδίζουν την ανάπτυξη σχετικών πολιτικών, όπως η αβεβαιότητα μέσα στην οποία καλούνται να λειτουργήσουν οι επιχειρήσεις, κυρίως οι μικρομεσαίες, καθώς, σύμφωνα με τους Storey & Greene (2010), οι μικρές επιχειρήσεις έχουν μικρότερη βιωσιμότητα από τις μεγάλες.

Η ηγεσία της επιχείρησης είναι άλλος ένας οργανωσιακός παράγοντας που επηρεάζει άμεσα και έμμεσα την ανάπτυξη του προσωπικού. Αρχικά, ειδικά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, όπου η ανάπτυξη του προσωπικού αποτελεί συχνά απόφαση του ιδιοκτήτη, είναι πιθανό να υπάρχουν ευκαιρίες για εκπαίδευση και ανάπτυξη, οι οποίες ωστόσο να μη γίνονται αντιληπτές ως χρήσιμες από την ηγεσία (Gibb, 1997). Έρευνες δείχνουν ότι η στάση της ηγεσίας απέναντι στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη του προσωπικού συχνά αποτελεί εμπόδιο

στη δέσμευση για τις σχετικές πολιτικές (Panagiotakopoulos, 2011a· Storey, 2004). Άλλο ένα σημαντικό ζήτημα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι η παραμέληση των λειτουργιών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (Kotey & Folker, 2007· Psychogios et al., 2016). Στο ίδιο πλαίσιο, η Tharenou (2001) έδειξε ότι το κίνητρο για μάθηση αποτελεί σημαντικό άμεσο προβλεπτικό παράγοντα της συμμετοχής σε δραστηριότητες εκπαίδευσης και ανάπτυξης, που όμως δεν είναι ανεξάρτητος από την υποστήριξη του εργοδότη. Η ίδια σημειώνει ότι το κίνητρο αυτό είναι εξωτερικό και σχετίζεται με την προσδοκία για ανταμοιβή, δίνοντας ακόμα μεγαλύτερη σημασία στην επιρροή του εργοδότη.

Ο Anlesinya (2018) εντόπισε τέσσερα εμπόδια στην αναζήτηση ευκαιριών μάθησης και ανάπτυξης. Πρώτο εμπόδιο αποτελεί η κουλτούρα του οργανισμού, που δεν ενθαρρύνει τους εργαζομένους οι οποίοι έχουν επωφεληθεί από ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα να εφαρμόζουν τις νέες δεξιότητες και τις γνώσεις τους συμμετέχοντας στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη δουλειά τους. Δεύτερο εμπόδιο, η χαμηλή δέσμευση της ηγεσίας για την ανάπτυξη των εργαζομένων, δηλαδή η ηγεσία δεν παρέχει τους απαραίτητους πόρους για την υποστήριξη της κατάρτισής τους. Τρίτο εμπόδιο, η έλλειψη προαγωγών και προοπτικών σταδιοδρομίας, κάτι που αποθαρρύνει τους περισσότερους εργαζομένους να συμμετέχουν σε δραστηριότητες κατάρτισης. Αυτό δείχνει ότι, όταν οι εργαζόμενοι δεν θεωρούν ότι θα έχουν την ευκαιρία να προωθηθούν σε έναν ρόλο όπου θα μπορούν να εφαρμόζουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, μπορεί να μην έχουν κίνητρο να μάθουν. Τέταρτο εμπόδιο, η έλλειψη διαφάνειας και δικαιοσύνης στην επιλογή των εκπαιδευομένων.

Σύμφωνα με έρευνα των Coetzer et al. (2012), οι εργαζόμενοι δεν αναλαμβάνουν ενεργό ρόλο ώστε να εντοπίσουν ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης, καθώς αυτό συνήθως γίνεται από τους προϊσταμένους: α) με στόχο τη συμμόρφωση με το κανονιστικό πλαίσιο, β) επειδή η απόδοση του εργαζομένου δεν είναι η αναμενόμενη, γ) επειδή η απόκτηση νέων δεξιοτήτων είναι αναγκαία για την εκμετάλλευση νέων επιχειρηματικών προοπτικών ή δ) επειδή η ευκαιρία για εκπαίδευση και ανάπτυξη (π.χ. μαθητεία ή πρακτική άσκηση) θεωρείται οικονομικά αποδοτικός μηχανισμός για τη διατήρηση των εργαζομένων. Επομένως, ο ρόλος της ηγεσίας είναι σαφώς σημαντικός.

Οι Lange et al. (2000) σε έρευνά τους σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις εντοπίζουν τέσσερα εμπόδια για την ανάπτυξη δεξιοτήτων: α) ζητήματα κουλτούρας, που περιλαμβάνουν κυρίως τη στάση των ηγετών απέναντι στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, β) οικονομικούς φραγμούς, που συνδέονται άμεσα με το κόστος ή το αντιληπτό κόστος της κατάρτισης και της εκπαίδευσης, γ) φραγμούς πρό-

σβασης και παροχής ευκαιριών, δηλαδή προβλήματα που είτε εμποδίζουν τα ενδιαφερόμενα μέρη να έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων είτε εκδηλώνονται με την έλλειψη πρόβλεψης για την κατάλληλη εκπαίδευση, και δ) εμπόδια που σχετίζονται με την επίγνωση ευκαιριών μάθησης.

Οι Silvennoinen & Nori (2017) αναφέρουν ότι υπάρχουν εργασιακά περιβάλλοντα τα οποία χαρακτηρίζονται από αβεβαιότητα, χαμηλή αυτονομία των εργαζομένων, ανεπαρκή πρόσβαση στη ροή πληροφοριών και περιβάλλοντα στα οποία η σχέση μεταξύ διοίκησης και προσωπικού δεν είναι σχέση εμπιστοσύνης. Τα παραπάνω αποτελούν εμπόδια για την ανάπτυξη και την εκπαίδευση του προσωπικού. Επιπλέον, στην ίδια έρευνα φαίνεται ότι δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η ηλικία (υποστηρίζεται και από Meyers, 2016), το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο, καθώς και ο οικονομικός κλάδος επηρεάζουν την αναζήτηση ευκαιριών εκπαίδευσης από τον εργαζόμενο.

Οι Susomrith & Coetzer (2015) εντοπίζουν πέντε λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι δεν διεκδικούν τη συμμετοχή τους σε εκπαίδευση και ανάπτυξη: α) οι προϊστάμενοι γνωρίζουν τις δυνατότητές τους και αν χρειάζονταν περαιτέρω εκπαίδευση θα πρότειναν εκείνοι, β) λόγω των περιορισμένων πόρων ο εργοδότης τους θα πρέπει να προβεί σε σημαντικές οικονομικές δαπάνες, γ) θα χάσουν χρόνο εργασίας, δ) τα κενά γνώσεων και δεξιοτήτων τους μπορούν να αντιμετωπιστούν μέσω άλλων τρόπων μάθησης, όπως η αλληλεπίδραση με συναδέλφους και η αναζήτηση πληροφοριών στο διαδίκτυο, και ε) το αίτημά τους θα απορριφθεί. Οι ίδιοι καταλήγουν στο ότι οι συμπεριφορικές νόρμες ενδέχεται να περιορίζουν τη στάση των εργαζομένων και πιθανόν να επηρεάζουν την αναζήτηση και τη διεκδίκηση ευκαιριών ανάπτυξης. Τα ευρήματά τους δείχνουν ότι η εκπαίδευση και η ανάπτυξη συχνά ξεκινούν από τη διοίκηση και όχι από τους εργαζομένους.

Ο Panagiotakopoulos (2011b) αναφέρει 11 εμπόδια για την ανάπτυξη και την εκπαίδευση στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις: α) έλλειψη χρόνου για σχετικές δραστηριότητες, β) περιορισμένοι οικονομικοί πόροι, γ) υψηλό κόστος κατάρτισης εκτός εταιρείας, δ) έλλειψη εξωτερικών προγραμμάτων κατάρτισης προσαρμοσμένων στις ειδικές ανάγκες των ΜμΕ, ε) αρνητική στάση των ιδιοκτητών μικρών επιχειρήσεων για την κατάρτιση των εργαζομένων (έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τη σημασία της κατάρτισης για την επιτυχία της επιχείρησης), στ) έλλειψη ενημέρωσης από τους ιδιοκτήτες μικρών επιχειρήσεων σχετικά με τις διαθέσιμες ευκαιρίες κατάρτισης, ζ) φόβος υφαρπαγής εργαζομένων με αναπτυγμένες δεξιότητες από άλλες εταιρείες, η) επιχειρηματική στρατηγική χαμηλού κόστους, θ) έλλειψη επιθυμίας των εργαζομένων για κατάρτιση και μάθηση, ι) προβληματική ανάλυση αναγκών κατάρτισης και ια) κακή ποιότητα των εξωτερικών ευκαιριών κατάρτισης.

Οι Subramanian & Zimmermann (2017) καταλήγουν στο ότι τρεις αλληλένδετες συνθήκες είναι απαραίτητες για τη διατήρηση μιας πολιτικής κατάρτισης που να ενισχύει τις ικανότητες. Η πρώτη αφορά την οργάνωση της εργασίας με τρόπο ώστε να απορροφά τις απουσίες για την εκπαίδευση εκτός εργασίας (όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να αποκτήσουν γενικές, μεταβιβάσιμες γνώσεις) χωρίς να επηρεάζονται η αποτελεσματικότητα και η απόδοση των ομάδων εργασίας. Η δεύτερη αφορά την εποικοδομητική συνεργασία μεταξύ του τμήματος διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και των διευθυντών τμημάτων προκειμένου να διευκολυνθεί η εφαρμογή μιας πολιτικής προσανατολισμένης στις ικανότητες. Η τρίτη συνθήκη αφορά τον συμμετοχικό χαρακτήρα της οργάνωσης εργασίας, η οποία με τη σειρά της σχετίζεται άμεσα με τις πρακτικές της διοίκησης. Οι διαδικασίες που σχετίζονται με τη συμμετοχή των εργαζομένων (π.χ. συλλογική και ατομική φωνή των εργαζομένων, ομάδες επίλυσης προβλημάτων, ομάδες συνεχούς βελτίωσης κ.λπ.) διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη συνολική διαδικασία κατάρτισης.

Η ψυχολογική ασφάλεια είναι άλλη μια μεταβλητή η οποία έχει συνδεθεί με τη μάθηση, κυρίως σε επίπεδο ομάδας. Αφορά την κοινή πεποίθηση ότι τα μέλη της ομάδας μπορούν να λάβουν διαπροσωπικό ρίσκο μέσα στην ομάδα, δηλαδή να συζητήσουν τα προβλήματα και τα δύσκολα ζητήματα και να ζητήσουν βοήθεια από άλλα μέλη της, ενώ οι μοναδικές ικανότητες και τα ταλέντα τους εκτιμώνται και αξιοποιούνται (Edmondson, 1999). Η ψυχολογική ασφάλεια έχει συνδεθεί με την ανάπτυξη του ανθρώπου (Wanless, 2016), και κυρίως με τη συμπεριφορά μάθησης (μια συνεχή διαδικασία προβληματισμού και δράσης που χαρακτηρίζεται από τη διατύπωση ερωτήσεων, την αναζήτηση ανατροφοδότησης, τον πειραματισμό και τον αναστοχασμό για τα αποτελέσματα και τη συζήτηση για τα λάθη και τα απροσδόκητα αποτελέσματα) (Frazier et al., 2017). Η συμπεριφορά μάθησης συνδέεται με την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας (Van der Sluis & Poell, 2003).

Τέλος, ευρήματα δείχνουν ότι υπάρχει σημαντικό κενό μεταξύ της μάθησης και της μεταφοράς αυτής στην εργασία, ειδικά όταν τα προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεν έχουν προσαρμοστεί στις ανάγκες του οργανισμού. Σε γενικές γραμμές, τα υψηλά επίπεδα μεταφοράς της μάθησης φαίνεται ότι δεν αποτελούν συχνό φαινόμενο (Arthur et al., 2003· Grossman & Salas, 2011).

2.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3)

Ένα από τα φαινόμενα που παρατηρούνται κατά τη μελέτη των δεξιοτήτων των εργαζομένων είναι οι αναφορές στη λεγόμενη «αναντιστοιχία» μεταξύ δεξιοτή-

των που κατέχουν οι εργαζόμενοι ή οι υποψήφιοι εργαζόμενοι και αυτές που απαιτούνται από το επάγγελμα ή τη θέση εργασίας (Γούλας κ.ά., 2019). Η επικέντρωση στην αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων (και αντίστοιχα η υποτίμηση δομικών παραγόντων της αγοράς εργασίας) δεν αφορά μόνο τον τρόπο με τον οποίο διεξάγεται ο δημόσιος διάλογος στην Ελλάδα αλλά και ευρύτερα, ενώ συχνά η συζήτηση ρέπει προς τη χρήση όρων (όπως «έλλειψη ταλέντων», «χάσμα δεξιοτήτων») που δεν βοηθούν στην κατανόηση των εξελίξεων στη σύγχρονη αγορά εργασίας (Bessen, 2014). Λίγες φαίνεται πως είναι οι έρευνες που έχουν διαπιστώσει εμπειρικά, με έγκυρο και αξιόπιστο τρόπο, την αναντιστοιχία αυτή, ενώ οι περισσότερες βασίζονται σε αναφορές είτε των ίδιων των εργαζομένων είτε των εργοδοτών. Σε πρόσφατη βιβλιογραφική ανασκόπηση, ο Cappelli (2015) καταλήγει ότι, πέραν της χαμηλής αξιοπιστίας των σχετικών ερευνών, δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για να υποστηρίξουν την υπόθεση του χάσματος δεξιοτήτων (στις ΗΠΑ) και σημειώνει ότι δεδομένα που συλλέγονται από κυβερνητικούς οργανισμούς υποστηρίζουν το αντίθετο. Επιπλέον, πρόσφατες εμπειρικές έρευνες στις ΗΠΑ δείχνουν ότι, πρώτον, οι επιχειρήσεις –ακόμα και σε τομείς υψηλής εξειδίκευσης– δεν δυσκολεύονται να βρουν το κατάλληλο προσωπικό και, δεύτερον, ότι οι ουσιαστικές ελλείψεις φαίνεται να αφορούν βασικές δεξιότητες, όπως γραφή και ανάγνωση (Weaver, 2017).

Η υπόθεση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, καθώς και της αναντιστοιχίας προσόντων-θέσεων εργασίας, εξετάζεται τόσο μέσω των δομημένων ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και των συνεντεύξεων με εμπλεκομένους στη σχετική αγορά εργασίας, όπως εργαζομένους, εργοδότες κ.ά. (Κεφάλαιο 4), όσο και από την αυτοαξιολόγηση των εργαζομένων που συμμετείχαν στην ποσοτική έρευνα (Κεφάλαιο 5). Προς το παρόν, επισημαίνουμε απλώς την αξία του αντιλαμβανόμενου βαθμού επάρκειας που αποτελεί βασική μεταβλητή διερεύνησης δεξιοτήτων. Συγκεκριμένα, ο αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας αναφέρεται στη διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ του βαθμού αντιλαμβανόμενης κατοχής μιας δεξιότητας από τους εργαζομένους και του βαθμού αντιλαμβανόμενης απαίτησής της από τους εργοδότες, στο πλαίσιο του επαγγέλματος.

2.4 Σύνοψη

Η συλλογή, η επεξεργασία και η ανάλυση δεδομένων σχετικά με τη διαμόρφωση δεξιοτήτων στο επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» οργανώθηκαν γύρω από τρεις άξονες. Ο πρώτος άξονας

περιλαμβάνει τους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση δεξιοτήτων και τις αντίστοιχες πολιτικές ενίσχυσης αυτών. Συγκεκριμένα, εδώ εξετάζονται στοιχεία της δομής της αγοράς εργασίας, της τεχνολογικής μεταβολής στο πλαίσιο της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης και των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα και στην εκπαίδευση των εργαζομένων. Ο δεύτερος ερευνητικός άξονας εστιάζει σε παράγοντες που επιδρούν στην επάρκεια δεξιοτήτων (εκπαίδευση, επαγγελματική εμπειρία κ.λπ.), καθώς και σε οργανωσιακούς παράγοντες, όπως η κουλτούρα της επιχείρησης σχετικά με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Ο τρίτος άξονας διερευνά διάφορες διαστάσεις της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, τον αντιλαμβανόμενο βαθμό επάρκειας των δεξιοτήτων που έχουν κριθεί σημαντικές για κάθε επάγγελμα βάσει της βιβλιογραφικής επισκόπησης, την επίδραση της ψηφιακής τεχνολογίας στις υπό διερεύνηση δεξιότητες, καθώς και τη μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη.

Το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων»: Περιγραφή, απασχόληση, εκπαίδευση και δεξιότητες

3

Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι η περιγραφή του επαγγέλματος 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων». Στην πρώτη ενότητα περιγράφονται το επάγγελμα και τα καθήκοντα των εργαζομένων. Στη δεύτερη ενότητα γίνεται μια περιγραφή των τάσεων απασχόλησης και της εκπαίδευσης του επαγγέλματος και παρουσιάζεται η σύνθεση των προσόντων. Επίσης, περιγράφονται ο δυναμισμός του επαγγέλματος και τα κυριότερα μεγέθη της απασχόλησης των εργαζομένων στο επάγγελμα. Η τρίτη ενότητα εστιάζει στις παρατηρούμενες αλλαγές στη σύνθεση των δεξιοτήτων οι οποίες είναι αναγκαίες για την άσκηση του επαγγέλματος. Ειδικότερα, επισημαίνονται οι κύριες δεξιότητες του επαγγέλματος και καταρτίζεται ο τελικός πίνακας των απαραίτητων δεξιοτήτων που σχετίζονται με την άσκηση του επαγγέλματος. Κατά τη σύνταξη του κεφαλαίου, αξιοποιήθηκαν στοιχεία από διάφορες βάσεις δεδομένων, οι κυριότερες εκ των οποίων είναι το ISCO της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), το ESCO της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το O*NET των ΗΠΑ, η ΕΛΣΤΑΤ, το CEDEFOP, το JOB OUTLOOK της Αυστραλίας, καθώς και ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών του ΕΙΕΑΔ, ο οποίος περιλαμβάνει στοιχεία από διάφορες βάσεις, όπως το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

3.1 Περιγραφή του επαγγέλματος 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων»

Οι χειριστές κινητών μηχανημάτων-μηχανημάτων έργου, υπο-ομάδα των οποίων είναι οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, είναι οι επαγγελματίες που έχουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες ώστε να λειτουργούν

και να συντηρούν μηχανήματα έργων, συνδέοντας τις πληροφορίες του περιβάλλοντος με τις ενδείξεις των οργάνων. Σύμφωνα με το ΕΚεΠις (Δημουλάς κ.ά., 2013),

> ο χειριστής οδηγεί, χειρίζεται, συντηρεί και μέσω του μηχανήματος παράγει έργο. Ο χειριστής, έχοντας την απαραίτητη εμπειρία και κατέχοντας τις απαραίτητες επαγγελματικές άδειες, γνωρίζει τον χειρισμό και τη λειτουργία του μηχανήματος, το οποίο χειρίζεται προκειμένου να πραγματοποιήσει το ζητούμενο έργο. Επίσης τροφοδοτεί το μηχάνημα με τα απαραίτητα για τη λειτουργία του και κάνει τη στοιχειώδη καθημερινή προληπτική συντήρηση. Κύριο μέλημά του αποτελεί ο ασφαλής χειρισμός του μηχανήματος για τον ίδιο, τους άλλους, το ίδιο το μηχάνημα, τα άλλα μηχανήματα και το έργο το οποίο πρέπει καλά να γνωρίζει και να προσαρμόζει τον χειρισμό του μηχανήματος στις επικρατούσες συνθήκες. Όλα αυτά συνδυαζόμενα δίνουν τη μέγιστη δυνατή απόδοση του εξοπλισμού.

Αυτά τα μηχανήματα χρησιμοποιούνται κυρίως για την εκτέλεση βασικών καθηκόντων (Stern & Haring-Sweeney, 1997): (1) στην κατασκευή δρόμων, γεφυρών, σηράγγων και φραγμάτων, (2) στην εξόρυξη μεταλλευμάτων και ορυκτών, (3) στην κατασκευή κτιρίων, (4) στους σταθμούς παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας, (5) στην απομάκρυνση των υλικών γαιών και την ταξινόμηση των επιφανειών γης και την αντικατάσταση του σκυροδέματος, του μαγγανίου και άλλων υλικών επίστρωσης, (6) στην κατασκευή συστημάτων αποστράγγισης, αγωγών και άλλων σχετικών καθηκόντων, όπως ανατινάξεις, και (7) στη μεταφορά και αποθήκευση εμπορευμάτων.

Σύμφωνα με τη Διεθνή Τυποποιημένη Ταξινόμηση Επαγγελμάτων του ILO (International Standard Classification of Occupations – ISCO-08)[7], το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» καταλογραφείται σε τετραψήφια ταξινόμηση όπως στον Πίνακα 3.1.

Στην Ελλάδα εντοπίζονται δύο συστήματα ταξινόμησης, το ΣΤΕΠ-92, το οποίο στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από το ISCO-08.[8] Τα συστήματα ταξινόμησης έχουν απόλυτη ταύτιση σε μονοψήφιο επίπεδο, ενώ σε διψήφιο και τριψήφιο επίπεδο εντοπίζονται ορισμένες ομαδοποιήσεις ή απο-ομαδοποιήσεις.[9] Η αντι-

---

7. Microsoft Word – Resolution Concerning Updating ISCO.doc (ilo.org).

8. Επιλέχθηκε η παρουσίαση και των δύο συστημάτων ταξινόμησης επειδή εντοπίζονται τόσο στη βιβλιογραφία όσο και στα στοιχεία που διαθέτει η ΕΛΣΤΑΤ. Αν και προγενέστερο το σύστημα ΣΤΕΠ-92, έδωσε μια πιο σφαιρική αντίληψη για το επάγγελμα και την ομάδα επαγγελμάτων στην οποία ανήκει.

9. http://web.statistics.gr/MainPage/step-92/step-92.pdf

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1

Ταξινόμηση κατά διεθνή και ελληνικά συστήματα ταξινόμησης

ΚΩΔ	ΤΙΤΛΟΣ ΣΤΑ ΑΓΓΛΙΚΑ	ΤΙΤΛΟΣ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ
8	Plant and machine operators, and assemblers	Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)
83	Drivers and mobile plant operators	Οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού
834	Mobile plant operators	Χειριστές κινητού εξοπλισμού
8343	Crane, hoist and related plant operators	Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2

Ταξινόμηση επαγγελματικής κατηγορίας κατά ΣΤΕΠ-92[10] και ISCO-08[11]

ΣΤΕΠ-92	8	Χειριστές μηχανημάτων
	81& 88	Χειριστές κινητού εξοπλισμού
	8113	Χειριστές γεωτρύπανων
	883	Χειριστές μηχανοκίνητων αγροτικών-δασοκομικών μηχ/των-εξ/σμού
	884	Χειριστές χωματουργικών μηχ/των & μηχ/των δομικών έργων
	885	Χειριστές γερανών-γερανοφόρων-ανυψωτήρων-παρόμοιων μηχ/των
ISCO-08	8	Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)
	81 & 83	Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού
	811A	Χειριστές εγκαταστάσεων ορυχείων και εγκαταστάσεων επεξεργασίας
	8112	Χειριστές εγκαταστάσεων επεξεργασίας ορυκτών μεταλλευμάτων και πετρωμάτων
	8113	Χειριστές γεωτρύπανων διάνοιξης φρεάτων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	834A	Χειριστές κινητού εξοπλισμού
	8341	Χειριστές κινητού αγροτικού και δασοκομικού εξοπλισμού

Πηγή: ΕΙΕΑΔ (2020)

στοίχιση των επαγγελμάτων της κατηγορίας των χειριστών μηχανημάτων έργου στις διαφορετικές ταξινομήσεις που υπάρχουν παρουσιάζεται στον Πίνακα 3.2.[12]

10. Στατιστική Ταξινόμηση των Επαγγελμάτων (ΣΤΕΠ-92).

11. Σύστημα Διεθνούς Τυποποιημένης Ταξινόμησης Επαγγελμάτων (International Standard Classification of Occupation – ISCO).

12. Η τετραψήφια κωδικοποίηση για την επαγγελματική κατηγορία 834 παρουσιάζεται στο Παράρτημα Α για καθαρά πληροφοριακούς λόγους και για μια πιο ολοκληρωμένη πληροφόρηση του αναγνώστη που ενδιαφέρεται.

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.1

Μηχανήματα που χρησιμοποιούνται ανά τύπο εργασίας

Εργασίες ανύψωσης και μεταφοράς φορτίων (ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2)

- Γερανοί μεταθετοί ή σταθεροί παντός τύπου
- Γερανοφόρα τηλεοσκοπικά μηχανήματα παντός τύπου
- Γερανοφόρα οχήματα με ικρίωμα ανυψωτικής ικανότητας άνω των τριών (3) τόνων
- Ανυψωτικά μηχανήματα στοιβασίας
- Ανυψωτικά μηχανήματα φορτοεκφόρτωσης
- Μηχανήματα ανύψωσης, εμφύτευσης και στήριξης μεγάλων στύλων με ή χωρίς σύστημα διάτρησης

Εργασίες οδόστρωσης (ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 3)

- Γερανοί μεταθετοί παντός τύπου
- Γερανοφόρα οχήματα με ικρίωμα άνω των τριών (3) τόνων
- Τρυπανοφόρα οχήματα-μηχανήματα εμφυτεύσεως στύλων ΔΕΗ, ΟΤΕ κ.λπ.
- Καλαθοφόρα οχήματα
- Ανυψωτικά περονοφόρα μηχανήματα
- Ηλεκτροκίνητα περονοφόρα ανυψωτικά μηχανήματα
- Βαρέα οχήματα ανύψωσης και μεταφοράς αντικειμένων και φορτίων

Ειδικές εργασίες ανύψωσης (ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 8)

- Ηλεκτροκίνητοι περιστρεφόμενοι γερανοί κινητοί και σταθεροί παντός τύπου
- Γερανοί σταθεροί παντός τύπου
- Ηλεκτροκίνητοι οικοδομικοί γερανοί
- Πλωτοί ηλεκτροκίνητοι γερανοί παντός τύπου
- Ηλεκτροκίνητες γερανογέφυρες με αιωρούμενη καμπίνα χειριστηρίου
- Ηλεκτροκίνητοι σταθεροί γερανοί και ανυψωτικές πλατφόρμες
- Ηλεκτροκίνητα μηχανήματα φορτοεκφόρτωσης

Πηγή: https://www.xeiristis.gr/omades-kai-eidikotites-michanimaton-ergoy· επεξεργασία δική μας

3.1.1 Βασικά καθήκοντα

Το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων χωρίζεται σε ομάδες ανάλογα με τα μηχανήματα έργου, τα οποία καλούνται να χειριστούν οι εργαζόμενοι. Ως προς αυτό, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, για την κάθε ομάδα μηχανημάτων, οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων πρέπει να λαμβάνουν συνεχώς νέα εκπαίδευση για τις αλλαγές στην τεχνολογία των μηχανημάτων, αλλά να έχουν και πολύ συγκεκριμένες δεξιότητες και ικανότητες. Στο Γράφημα 3.1 παρουσιάζονται κάποια από τα μηχανήματα που

χειρίζονται οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, καθώς και οι εργασίες που εκτελούν.

Τα βασικά καθήκοντα των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων σύμφωνα με την ESCO είναι τα εξής:[13]

1. Χειρισμός και παρακολούθηση σταθερών ή κινητών γερανών, οι οποίοι ανυψώνουν και κατεβάζουν φλόκους και βραχίονες για ανύψωση, μετακίνηση ή τοποθέτηση εξοπλισμού και υλικών.
2. Λειτουργία και παρακολούθηση εξοπλισμού για κατέβασμα ή ανύψωση εργαζομένων και υλικών σε εργοτάξια ή ορυχεία.
3. Λειτουργία και παρακολούθηση ανυψωτικών σκι και παρόμοιου εξοπλισμού.
4. Χειρισμός και παρακολούθηση μηχανημάτων που χρησιμοποιούνται για τη μεταφορά πορθμείων ή φορτηγίδων με εμπορεύματα, επιβάτες και οχήματα σε μικρές θαλάσσιες περιοχές.
5. Χειρισμός και παρακολούθηση μηχανημάτων για το άνοιγμα και το κλείσιμο γεφυρών για τη διέλευση της οδικής και θαλάσσιας κυκλοφορίας.
6. Λειτουργία και παρακολούθηση γερανών εξοπλισμένων με εξαρτήματα βυθοκόρησης σε πλωτές οδούς βυθοκόρησης.
7. Χειρισμός γερανών που είναι τοποθετημένοι σε βάρκες ή φορτηγίδες για την ανύψωση, μετακίνηση και τοποθέτηση εξοπλισμού και υλικών.

Ο προσδιορισμός των καθηκόντων από την ESCO είναι σχετικά γενικός και αφορά κυρίως τον χειρισμό και τη λειτουργία των μηχανημάτων. Από την άλλη πλευρά, στο επαγγελματικό περίγραμμα του ΕΚΕπΙΣ (Δημουλάς κ.ά., 2013: 21) περιγράφονται λίγο ειδικότερα τα καθήκοντα του χειριστή μηχανημάτων έργου, ανά Κύρια Επαγγελματική Λειτουργία (ΚΕΛ). Παρακάτω, παρουσιάζονται τα καθήκοντα ανά ΚΕΛ:

1. **Να χειρίζεται το μηχάνημα (ΚΕΛ 1)**
   - Οδηγεί το μηχάνημα
   - Χειρίζεται τα διάφορα όργανα του μηχανήματος
   - Τροφοδοτεί το μηχάνημα με τα απαραίτητα αναλώσιμα υλικά
   - Πραγματοποιεί προληπτικούς ελέγχους

2. **Να δοκιμάζει, να ελέγχει και να χρησιμοποιεί τα συστήματα ασφάλειας (ΚΕΛ 2)**
   - Δοκιμάζει και ελέγχει τα συστήματα ασφάλειας του μηχανήματος

13. https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation

- Εφαρμόζει τους κανονισμούς ασφάλειας
- Αναγνωρίζει τις δυνατότητες του μηχανήματος και το χειρίζεται με προσοχή

3. **Να αναγνωρίζει τις συνθήκες του έργου και να προσαρμόζει σε αυτές τον χειρισμό του μηχανήματος (ΚΕΛ 3)**
   - Αναγνωρίζει και επισκοπεί το περιβάλλον εργασίας
   - Προσαρμόζει τη λειτουργία του μηχανήματος ανάλογα με τις δυνατότητες, τις συνθήκες και τις απαιτήσεις του έργου

Ωστόσο, κατά τη γνώμη μας, ο πλέον ενημερωμένος κατάλογος καθηκόντων για το επάγγελμα του χειριστή προέρχεται από τη βάση δεδομένων O*NET, ο οποίος παρουσιάζεται στον Πίνακα 3.3. Η στήλη «Σημαντικότητα» αναφέρεται στην κλίμακα με την οποία αξιολογούνται τα διάφορα καθήκοντα του επαγγέλματος ως προς τη σημασία τους. Η κλίμακα αυτή κυμαίνεται από 0 έως 100, όπου υψηλότερες τιμές της υποδεικνύουν μεγαλύτερη σημασία της δεξιότητας για την εκτέλεση των καθηκόντων του επαγγέλματος του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων. Για παράδειγμα, ο χειρισμός και η λειτουργία μηχανήματος και διαδικασιών έχουν τη μέγιστη σημαντικότητα (80), υποδεικνύοντας ότι είναι η πλέον σημαντική δεξιότητα του επαγγέλματος.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3

Καθήκοντα χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων,[14] βάση O*NET Online

	Σημαντικότητα
Χειρισμός και λειτουργία μηχανήματος και διαδικασιών	80
Επιθεώρηση εξοπλισμού, δομών ή υλικών	78
Επισκευή και συντήρηση μηχανολογικού εξοπλισμού	77
Χειρισμός και μετακίνηση αντικειμένων	77
Λήψη και επεξεργασία πληροφοριών	76
Επικοινωνία με επόπτες, συναδέλφους ή υφισταμένους	75
Παρακολούθηση διαδικασιών, υλικών και εξωτερικών συνθηκών	74

14. Η σημαντικότητα υπολογίστηκε με βάση τον μέσο όρο δύο επαγγελματικών κατηγοριών από τη βάση O*NET. Οι δύο κατηγορίες είναι 53-7021.00 – Crane and Tower Operators & 53-7041.00 – Hoist and Winch Operators. Ο λόγος για τον οποίο συμπτύχθηκαν οι δύο κατηγορίες είναι ότι για το επάγγελμα 8334 οι δύο επιμέρους κατηγορίες είναι μία και διότι τα καθήκοντά τους είναι ίδια αλλά με διαφορετική ιεράρχηση.

Αναγνώριση αντικειμένων, ενεργειών και συμβάντων στο εξωτερικό περιβάλλον λειτουργίας του μηχανήματος	73
Λήψη αποφάσεων και επίλυση προβλημάτων	70
Οργάνωση, προγραμματισμός και ιεράρχηση εργασιών	64
Κριτική σκέψη σε σχέση με τις ιδιότητες των φορτίων	61
Επικοινωνία της πληροφορίας και ικανότητα συζήτησης	57
Συμμόρφωση με τους κανόνες ασφάλειας	56
Εκπαίδευση και διδασκαλία άλλων	55

*Πηγή: O*NET (2022)· επεξεργασία δική μας*

Η σύγκριση του Πίνακα 3.3 με τα βασικά καθήκοντα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, όπως αυτά περιγράφονται παραπάνω από την ESCO, το O*NET και το ΕΚΕπΙΣ, καταδεικνύει ότι υπάρχει κάποια σχετική ομοιότητα μεταξύ τους. Επομένως, μια τελική σύνθεση για τα καθήκοντα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων προκύπτει στον Πίνακα 3.4.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4

Καθήκοντα χειριστή γερανών ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων

Χειρισμός και λειτουργία μηχανήματος και διαδικασιών
Επιθεώρηση εξοπλισμού, έλεγχος και χρήση συστημάτων ασφάλειας
Επισκευή και συντήρηση μηχανολογικού εξοπλισμού
Προσαρμογή της λειτουργίας του μηχανήματος ανάλογα με τις δυνατότητές του, τις εξωτερικές συνθήκες και τις απαιτήσεις του έργου
Χειρισμός και μετακίνηση αντικειμένων
Λήψη και επεξεργασία πληροφοριών
Επικοινωνία με επόπτες, συναδέλφους ή υφισταμένους
Λήψη αποφάσεων και επίλυση προβλημάτων
Οργάνωση, προγραμματισμός και ιεράρχηση εργασιών
Επικοινωνία της πληροφορίας και ικανότητα συζήτησης
Εκπαίδευση και διδασκαλία άλλων

Πηγή: Επεξεργασία δική μας

3.2 Εξελίξεις, τάσεις και μεταβολές στην απασχόληση και στην εκπαίδευση για το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων»

3.2.1 Μεταβολές στην απασχόληση

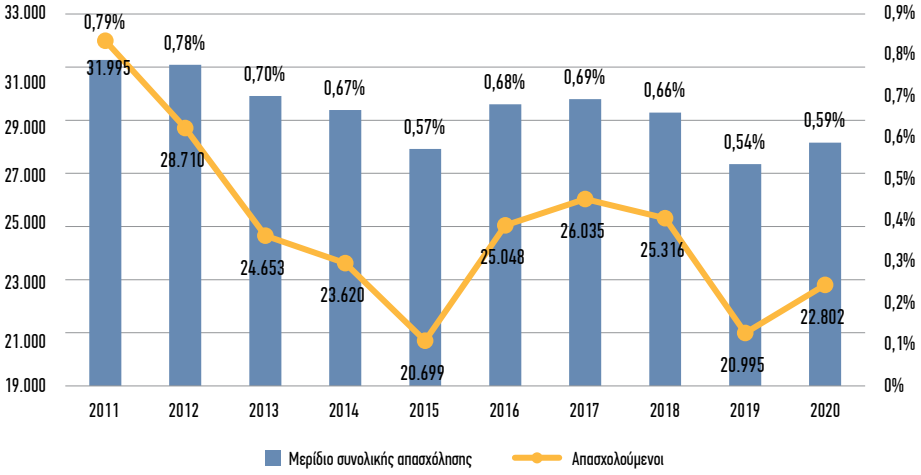
Στην παρούσα ενότητα γίνεται μια συνοπτική περιγραφή των μεταβολών της απασχόλησης στο υπό εξέταση επάγγελμα. Συνολικά στην Ευρωπαϊκή Ένωση, έως και το έτος 2019, η ευρύτερη ομάδα επαγγελμάτων 08 «Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)» παρουσίαζε αυξητικές τάσεις, με μέση ετήσια αύξηση στην απασχόληση έως και 6,2% (Eurostat, 2022). Ωστόσο, κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 και των περιοριστικών μέτρων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σημειώθηκε μείωση στην απασχόληση που επηρέασε και την παραπάνω ομάδα επαγγελμάτων.

Μια πιο ειδική αλλά όχι απολύτως ακριβής εικόνα ως προς την τάση της απασχόλησης στο επάγγελμα μπορούμε να αποκομίσουμε από τα διαθέσιμα στοιχεία για την εξέλιξη της απασχόλησης της στενότερης ομάδας επαγγελμάτων χειριστές κινητού εξοπλισμού (834, ISCO-08) σε τριψήφιο επίπεδο. Όπως μπορούμε να δούμε στο Γράφημα 3.2, τα μερίδια απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης για τους χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων μειώνεται από 0,79% το 2011 στο 0,57% το 2015, που είναι το χαμηλότερο ποσοστό, για να ανακάμψει ελαφρώς σε 0,59% το 2020. Αντίστοιχα, μείωση παρουσιάζεται και σε ό,τι αφορά τον απόλυτο αριθμό των απασχολουμένων. Το 2011 εντοπίζονται 31.995 απασχολούμενοι ως χειριστές κινητού εξοπλισμού, ενώ το 2015 οι απασχολούμενοι μειώνονται σε 20.699, για να αυξηθούν σε 22.802 το 2020. Τα παραπάνω δεδομένα υποδεικνύουν μια μείωση της απασχόλησης στην εν λόγω ομάδα επαγγελμάτων. Αν και ο εντοπισμός των παραγόντων που εξηγούν αυτή τη μείωση ξεφεύγει από τα στενά πλαίσια της παρούσας έρευνας, η αποδυνάμωση της απασχόλησης στο επάγγελμα αξίζει να επισημανθεί. Σε γενικές γραμμές, η σχετική αυτή μείωση ενδέχεται να σχετίζεται με ασυμμετρίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, υψηλά επίπεδα αυτοαπασχόλησης, την αυτοματοποίηση κ.λπ.[15]

15. Κατά το έτος 2021, ο ΟΑΕΔ στην έκθεσή του για τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων παρουσίασε ότι μόνο το 0,15% επί των εγγεγραμμένων οι οποίοι αναζητούν εργασία αντιστοιχεί στην επαγγελματική κατηγορία (885, Χειριστές γερανών, γερανοφόρων οχημάτων, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανήματων, ΣΤΕΠ-92). Το χαμηλό ποσοστό ενδεχομένως αντικατοπτρίζει και υψηλά επίπεδα αυτοαπασχόλησης, μη εγγραφή στα μητρώα του ΟΑΕΔ ή ασυμμετρία στην προσφορά και στη ζήτηση εργασίας, με τη ζήτηση να είναι υψηλότερη της προσφοράς.

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.2

Απασχολούμενοι ως χειριστές κινητού εξοπλισμού, 2011-2020



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (2020)· επεξεργασία δική μας

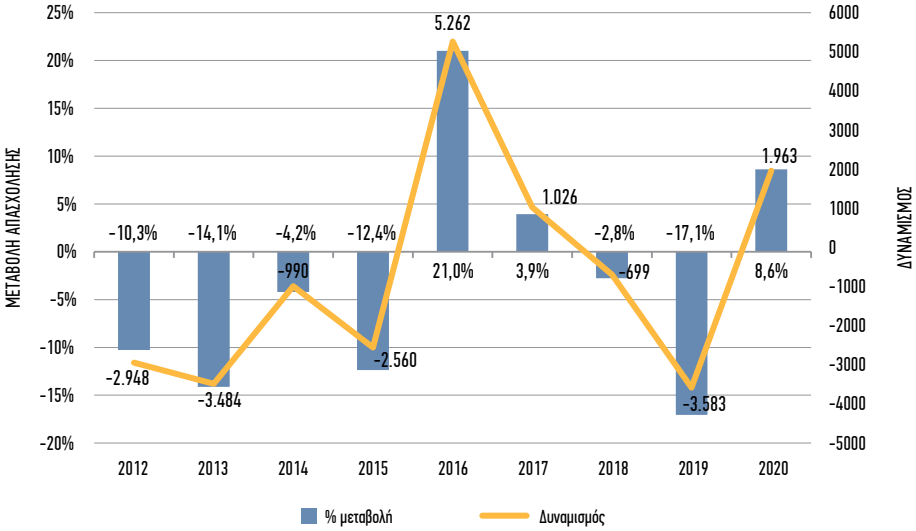
Αντιστοίχως, στο Γράφημα 3.3 παρουσιάζονται οι διαχρονικές μεταβολές στην απασχόληση για τους χειριστές κινητού εξοπλισμού (ομάδα 834, ISCO-08) για τη δεκαετία 2011-2020. Όπως μπορούμε να δούμε, η απασχόληση σημείωσε μείωση κατά 10,3% το 2012 σε σχέση με το 2011. Το 2013 μειώθηκε ακόμα περισσότερο, κατά 14,1% έναντι του 2012, απόρροια της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης και της μεγάλης κάμψης του κλάδου των κατασκευών και της παραγωγής γενικότερα στην Ελλάδα. Η πτώση αυτή συνεχίστηκε έως το 2015, ώστε η μείωση της απασχόλησης κατά την περίοδο 2011-2015 να εκτιμάται στο 35%. Κατά τη διετία 2015-2017, ο δυναμισμός της ομάδας επαγγελμάτων ανακάμπτει μετά την ισχυρή πτώση που σημειώθηκε στο πρώτο μισό της δεκαετίας του 2010, ενώ τη διετία 2018-2019 η απασχόληση μειώνεται, για να αυξηθεί εκ νέου το 2020.

Το Γράφημα 3.3[16] καταδεικνύει ότι οι χειριστές κινητού εξοπλισμού δεν φαίνεται να επανέρχονται στα προ κρίσης επίπεδα απασχόλησης, γεγονός που αποκαλύπτει ότι η επαγγελματική κατηγορία και, ακολούθως, η επαγγελματική ομάδα των χειριστών περιγράφονται από μέτριο προς χαμηλό δυναμισμό. Η απώλεια του δυναμισμού της απασχόλησης μπορεί να αποδοθεί κυρίως στην ισχυρή ύφεση που υπέστη ο κλάδος των κατασκευών κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης.

16. Ο δυναμισμός της απασχόλησης εκτιμήθηκε από εμάς σύμφωνα με τον τρόπο με τον οποίο προεκτείνεται από τον ΕΙΕΑΔ (2020). Συνδυάζει την απόλυτη με τη σχετική μεταβολή της απασχόλησης σε ένα χρονικό διάστημα. Εδώ έχει τη μορφή (A2-A1)*A2/A1, όπου A2 είναι η απασχόληση το τελικό έτος σύγκρισης και το A1 αρχικό έτος.

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.3

Μεταβολή απασχόλησης, 2011-2020, δυναμισμός απασχόλησης



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (2020)· ΕΙΕΑΔ (2020)· επεξεργασία δική μας

Από την άλλη πλευρά, αν εξεταστούν οι κλάδοι στους οποίους απασχολούνται οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, φαίνεται ότι αυτοί διακρίνονται από υψηλό δυναμισμό. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΙΕΑΔ (2020), ο κλάδος Υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες είναι πρώτος στην κατάταξη για την περίοδο 2015-2019, ενώ ακολουθούν στην κατάταξη με τη σειρά που αναφέρονται οι κλάδοι Κατασκευή κτιρίων για κατοικίες και μη, Ορυχεία και λατομεία, Κατασκευή κοινωφελών έργων και Κατασκευή άλλων έργων πολιτικού μηχανικού.

Φαίνεται ότι, παρόλο που ο δυναμισμός της απασχόλησης στους κλάδους στους οποίους παραδοσιακά απασχολείται το επάγγελμα είναι υψηλός, ο δυναμισμός της απασχόλησης της συγκεκριμένης ομάδας επαγγελμάτων (3ψήφια ταξινόμηση 834 - Χειριστές κινητού εξοπλισμού) χαρακτηρίζεται ως χαμηλός προς μέτριος. Αυτή η αντίθετη τάση μπορεί να συνδέεται με διάφορους παράγοντες, όπως αναντιστοιχία στις δεξιότητες που ζητούνται από τις επιχειρήσεις και εκείνες που διαθέτουν οι εργαζόμενοι στην επαγγελματική κατηγορία, τους προσφερόμενους μισθούς ή και την αυτοματοποίηση. Επιπλέον, μπορεί να σχετίζεται και με τις συνθήκες εργασίας που κυριαρχούν στους κλάδους, τις προοπτικές καριέρας, την αυτοαπασχόληση και τις συνολικές ρυθμίσεις που κυριαρχούν στην αγορά εργασίας.

3.2.2 Μεταβολές στην εκπαίδευση

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization, 2012), το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων ανήκει στο επίπεδο δεξιοτήτων 2.[17] Τα καθήκοντα της συγκεκριμένης κατηγορίας αφορούν τον χειρισμό μηχανών, ηλεκτρονικού εξοπλισμού, αυτοκινούμενων μηχανών και μηχανημάτων έργου, συντήρηση και επισκευή ηλεκτρικού και μηχανολογικού εξοπλισμού, ιεράρχηση και αποθήκευση πληροφοριών.

Υπό αυτή την έννοια, τα επαγγέλματα που ανήκουν στο επίπεδο δεξιοτήτων 2 συνδέονται με συγκεκριμένες γενικές δεξιότητες, όπως είναι η ανάγνωση και κατανόηση οδηγιών χρήσης, η καταγραφή αρχείων εργασίας, η ικανότητα εκτέλεσης μαθηματικών υπολογισμών και δεξιότητα στην ευελιξία των χειρωνακτικών χειρισμών. Ταυτόχρονα, φαίνεται ότι η συγκεκριμένη κατηγορία απαιτεί και σχετικά ανεπτυγμένες κοινωνικές δεξιότητες και δεξιότητες επικοινωνίας. Τέλος, οι γνώσεις που απαιτούνται σε αυτό το επίπεδο ικανοτήτων συνήθως αποκτώνται από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και συχνά και μέσω της μεταδευτεροβάθμιας ειδικής επαγγελματικής κατάρτισης. Για παράδειγμα, τέτοιες δεξιότητες είναι οι κανόνες ασφάλειας, ο χειρισμός μηχανήματος, η εκτέλεση υπολογισμών, η χρήση υπολογιστών και η αγγλική γλώσσα. Σε κάθε περίπτωση, πέρα από το επίπεδο της τυπικής εκπαίδευσης, η μαθητεία και η εργασιακή εμπειρία παίζουν καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξη του ατόμου στο επάγγελμα.

Δεδομένα για την περιγραφή του επιπέδου εκπαίδευσης του επαγγέλματος «Χειριστές/χειρίστριες γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» σε τετραψήφια ταξινόμηση υπάρχουν μόνο στις «Απογραφές πληθυσμού» της ΕΛΣΤΑΤ,[18] καθώς έως αυτή τη στιγμή δεν έχουν δημοσιευτεί τα πλήρη δεδομένα

---

17. (α) Πρώτο επίπεδο δεξιοτήτων (ISCED 1), το οποίο περιλαμβάνει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, η οποία αρχίζει στην ηλικία των 5, 6 ή 7 ετών και διαρκεί περίπου πέντε χρόνια.
(β) Δεύτερο επίπεδο δεξιοτήτων (ISCED 2 και 3), το οποίο περιλαμβάνει το πρώτο και το δεύτερο στάδιο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το πρώτο στάδιο ξεκινά στην ηλικία των 11 ή 12 ετών και διαρκεί περίπου τρία χρόνια, ενώ το δεύτερο στάδιο ξεκινά στην ηλικία των 14 ή 15 ετών και διαρκεί επίσης περίπου τρία χρόνια. Μια περίοδος εκπαίδευσης και εμπειρίας στην εργασία μπορεί να είναι απαραίτητη, όπως και μια περίοδος μαθητείας. Η περίοδος μαθητείας μπορεί να συμπληρώσει την επίσημη εκπαίδευση ή να την αντικαταστήσει εν μέρει ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, πλήρως.
(γ) Τρίτο επίπεδο δεξιοτήτων (ISCED 5, η κατηγορία 4 στο ISCED έχει μείνει σκόπιμα χωρίς περιεχόμενο), το οποίο περιλαμβάνει την εκπαίδευση που ξεκινά στην ηλικία των 17 ή 18 ετών, διαρκεί περίπου τέσσερα χρόνια και οδηγεί σε πτυχίο που δεν ισοδυναμεί με πρώτο πανεπιστημιακό πτυχίο.
(δ) Τέταρτο επίπεδο δεξιοτήτων (ISCED 6 και 7), το οποίο περιλαμβάνει εκπαίδευση που ξεκινά επίσης στην ηλικία των 17 ή 18 ετών, διαρκεί περίπου τρία, τέσσερα ή περισσότερα χρόνια και οδηγεί σε πανεπιστημιακό ή μεταπτυχιακό πανεπιστημιακό τίτλο ή αντίστοιχο.

18. Βλ. σχετικά https://panorama.statistics.gr/

της απογραφής του 2021, ώστε οι σχετικές εκτιμήσεις που παρουσιάζονται στη συνέχεια να περιλαμβάνουν μόνο τα έτη 2001 και 2011.

Ξεκινώντας την ανάλυση από το 2001, να αναφερθεί ότι στην απογραφή του ίδιου έτους το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων περιλαμβανόταν στην κατηγορία «Χειριστές γερανών, γερανοφόρων οχημάτων, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» (κωδικός ΣΤΕΠ-92 885). Τα στοιχεία για το επάγγελμα του χειριστή από τις δύο απογραφές παρουσιάζονται με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης στον Πίνακα 3.5. Δεδομένου ότι τα στοιχεία δεν είναι απόλυτα συγκρίσιμα λόγω της διαφορετικής κωδικοποίησης, ο πίνακας πρέπει να διαβαστεί ανά ξεχωριστή στήλη. Η κατηγοριοποίηση της εκπαίδευσης που ακολουθείται είναι εκείνη της Διεθνούς Πρότυπης Ταξινόμησης της Εκπαίδευσης (ISCED). Όπως προκύπτει από τα σχετικά ευρήματα κατά την απογραφή του 2001 σε σύνολο 8.405 εργαζομένων στο επάγγελμα «Χειριστές γερανών, γερανοφόρων οχημάτων, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων», το 1,7% διαθέτει υψηλή ειδίκευση (τριτοβάθμια εκπαίδευση), το 38,4% μεσαία ειδίκευση (έως ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση) και το 59,9% χαμηλή (έως κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση). Σχετική διαφοροποίηση εντοπίζεται κατά την απογραφή του 2011, όπου μεταξύ των 8.631 Χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων η μεσαία ειδίκευση έχει αυξηθεί (53,2%) σε σχέση με την προηγούμενη απογραφή, ενώ αντίστοιχα έχει περιοριστεί το χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης (43,5%).

Μια πιο πρόσφατη απεικόνιση σε τριψήφια ταξινόμηση, και πιο συγκεκριμένα στην ομοειδή ομάδα επαγγελμάτων 834 «Χειριστές κινητού εξοπλισμού», προσφέρεται από τις σχετικές εκτιμήσεις της ΕΛΣΤΑΤ. Στον Πίνακα 3.6 παρουσιάζονται τα στοιχεία του αριθμού απασχολουμένων για τα έτη 2011, 2015 και 2020. Όπως γίνεται εμφανές, ενώ στο κατώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (ISCED 0-2) καταγράφεται σημαντική μείωση μεταξύ των ετών (από 54,8% το 2011 σε 49,4% και 45,6% για το 2015 και 2020 αντίστοιχα), στα άλλα δύο επίπεδα παρατηρείται αύξηση. Συγκεκριμένα, το 2011 το ποσοστό εκείνων που ανήκουν στα υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης (ISCED 5-8) ανέρχεται στο 2,2%, ένα ποσοστό που αυξάνεται στο 3,4% το 2015 και περαιτέρω στο 4%. Η αντίθετη τάση καταγράφεται στην τελευταία κατηγορία, εκείνη των απασχολουμένων που έχουν ολοκληρώσει βασική εκπαίδευση, καθώς από 54,8% το 2011 παρουσιάζει διαρκή σχετική μείωση και το 2020 φτάνει το 45,6%. Τα άτομα που έχουν τελειώσει μέση ή μεταλυκειακή εκπαίδευση παρουσιάζουν αύξηση από 43,1% το 2011 σε 50,5% το 2020.

Στο Γράφημα 3.4 περιγράφεται η ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο για τον μέσο όρο της χώρας και την ομάδα επαγγελ-

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5

Επίπεδο εκπαίδευσης χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων (απογραφή 2001 και 2011)

	(885) Χειριστές γερανών, γερανοφόρων οχημάτων, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων		8343 Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων	
	2001		2011	
Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ISCED 5-8)	143	1,7%	285	3,3%
Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 3-4)	3.230	38,4%	4.588	53,2%
Έως κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0-2)	5.032	59,9%	3.758	43,5%

μάτων χειριστές κινητών μηχανημάτων έργων (υποκατηγορία της οποίας είναι και οι χειριστές γερανών ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων). Αν και το Γράφημα 3.4 αφορά μια υπερκείμενη ομάδα ομοειδών επαγγελμάτων, η τάση που περιγράφεται περιλαμβάνει και το υπό διερεύνηση επάγγελμα των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, καθώς τα άτομα που απασχολούνται στη συγκεκριμένη κατηγορία έχουν παραπλήσιες απαιτήσεις τυπικής εκπαίδευσης.

Μελετώντας τις τάσεις στην αγορά εργασίας της Ελλάδας για την περίοδο 2012-2020, παρατηρούμε σημαντικές μεταβολές στην απασχόληση των χειριστών κινητού εξοπλισμού, οι οποίες ενδέχεται να αντανακλούν τις αλλαγές τόσο στη ζήτηση όσο και στην προσφορά του εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού.

Ειδικότερα, για τους αποφοίτους της ανώτερης δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 3,4) παρατηρούνται θετικές μεταβολές (πάνω από τον μέσο όρο της χώρας) από το 2015 έως και το 2018, μετά την αθροιστική μείωση άνω του μέσου όρου που σημειώθηκε τα προηγούμενα χρόνια. Αντίθετα, από το 2019 και έως το 2020 (τελευταίο έτος που υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία κατά την περίοδο της συγγραφής της παρούσας μελέτης) εντοπίζεται μείωση στην απασχόληση των χειριστών κινητού εξοπλισμού. Για τους χειριστές κινητού εξοπλισμού οι οποίοι έχουν ολοκληρώσει την πρωτοβάθμια και κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 1,2) η μείωση στην απασχόληση την επταετία 2012-2019 υπολογίζεται σε περίπου 7,8%, ενώ αυξάνεται κατά 38% το έτος 2020 σε σχέση με το 2019. Το γεγονός αυτό μπορεί να σχετίζεται με έλλειψη εργαζομένων με υψηλότερα τυπικά προσόντα από την πλευρά της προσφοράς

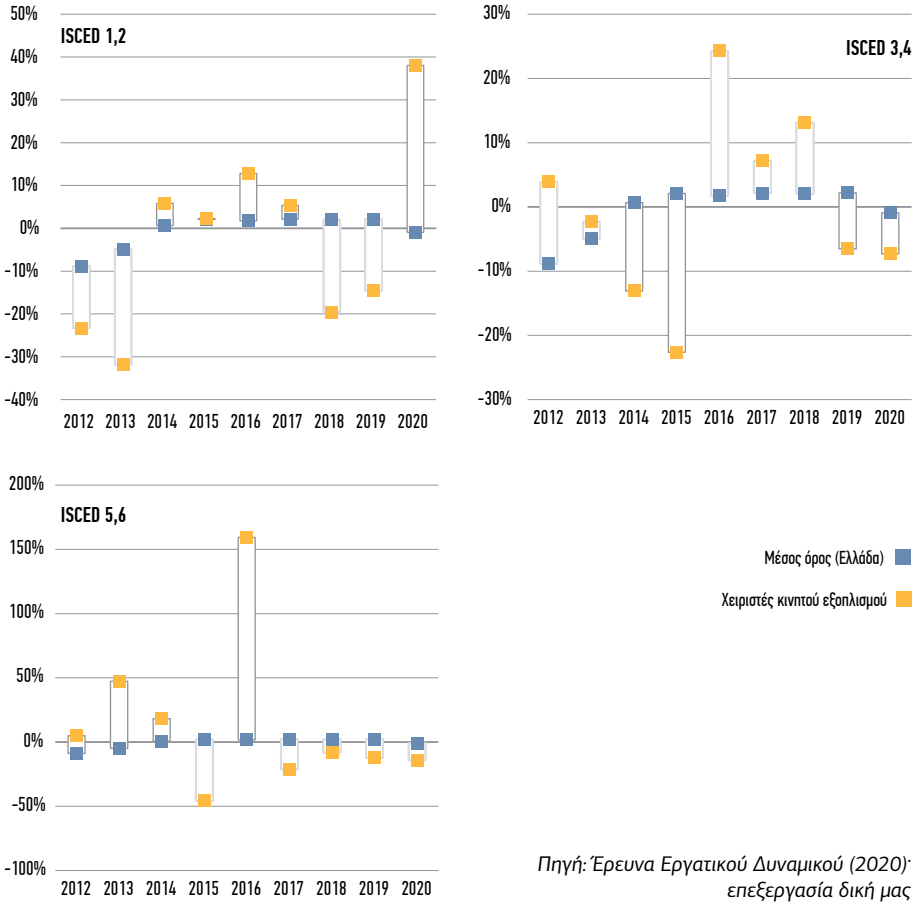
ΠΙΝΑΚΑΣ 3.6

Επίπεδο εκπαίδευσης 2011-2020

Επίπεδο εκπαίδευσης 834	Έτος								
Ταξινόμηση ISCED	2011			2015			2020		
Επίπεδο 5-8									
Μεταπτυχιακό	0	0%	2,2%	0	0%	3,4%	0	0%	4,0%
Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	653	100%		644	100%		909	100%	
Επίπεδο 3-4									
Μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση	1.380	10,7%	43,1%	1.291	14,6%	47,2%	1.161	10,1%	50,5%
Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	11.532	89,3%		7.523	85,4%		10.345	89,9%	
Επίπεδο 0-2									
Γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης	6.831	41,6%	54,8%	5.245	56,9%	49,4%	6.368	61,3%	45,6%
Απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης	9.465	57,6%		3.981	43,1%		4.019	38,7%	
Δεν τελείωσαν στοιχειώδη εκπαίδευση	0	0,0%		0	0%		0	0,0%	
Καθόλου σχολείο	122	0,7%		0	0%		0	0,0%	
Σύνολο	**29.984**	**100,0%**	**100,0%**	**18.684**	**100,0%**	**100,0%**	**22.802**	**100,0%**	**100,0%**

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.4

Ποσοστιαία μεταβολή απασχολουμένων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 2012-2020



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (2020)· επεξεργασία δική μας

εργασίας ή μπορεί να δείχνει ότι το υψηλά εκπαιδευμένο προσωπικό δεν δέχεται θέσεις εργασίας λόγω χαμηλών μισθολογικών απολαβών. Για τους χειριστές κινητού εξοπλισμού οι οποίοι είναι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 5,6), παρατηρείται μέση αύξηση της απασχόλησης από το 2012 έως το 2018, η οποία αγγίζει το 22%, ενώ για τη διετία 2019 και 2020 η απασχόληση μειώθηκε αθροιστικά κατά 13,3%.

Τέλος, πρέπει να επισημάνουμε πως το συγκεκριμένο επάγγελμα διακρίνεται από υψηλές ανάγκες διά βίου εκπαίδευσης, καθώς εντοπίζονται συχνά αλλαγές στην τεχνολογία των μηχανημάτων, οι οποίες, σε συνδυασμό με την αυτοματοποίηση της εργασίας και τους σύνθετους και αυστηρούς κανονισμούς

ασφάλειας, απαιτούν από τους χειριστές γερανών μια σειρά από δεξιότητες και γνώσεις που δεν ήταν απαραίτητες παλαιότερα.

Πιο συγκεκριμένα, δεξιότητες οι οποίες αφορούν την παρακολούθηση και εκμάθηση νέων τεχνολογιών είναι εξαιρετικά σημαντικές για τους χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων. Αυτές μπορεί να αποκτηθούν είτε μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων είτε μέσω προγραμμάτων κατάρτισης, της μαθητείας και της επαγγελματικής εμπειρίας (Bernold, 2007· Toth, 2015). Ως προς την εξέλιξη των εκπαιδευτικών διαδικασιών για τους χειριστές με παράλληλη καλλιέργεια ψηφιακών και τεχνολογικών δεξιοτήτων, προτείνεται η ευρεία χρήση ψηφιακών εφαρμογών και οι μέθοδοι μάθησης οι οποίες προσομοιώνουν τις εργασιακές συνθήκες (Dong, 2015· Fang et al., 2014· George et al., 2016· Rezazadeh et al., 2011). Η διαδικασία αυτή φαίνεται να ελαττώνει τον κίνδυνο ατυχήματος, αυξάνοντας ταυτόχρονα την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης, την αυτοματοποίηση της εργασίας και την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων (Fayzrakhmanov et al., 2017· Fayzrakhmanov & Polevshchikov, 2018· Gekara & Thanh Nguyen, 2018).

3.3 Κύριες τάσεις και μεταβολές σε δεξιότητες για το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων»

3.3.1 Αποτύπωση δεξιοτήτων από βάσεις δεδομένων

Για την κατανόηση των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων», ακολουθήθηκε μια συστηματική διαδικασία συλλογής και ανάλυσης στοιχείων από διάφορες ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων. Οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν από τις διάφορες πηγές αναλύθηκαν και συνδυάστηκαν.

Ειδικότερα, αναζητήθηκαν βάσεις δεδομένων επαγγελμάτων τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, όπως προαναφέρθηκε στην εισαγωγή του παρόντος κεφαλαίου, στις οποίες δίδονται περιγραφές των επαγγελμάτων, των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων σε ό,τι αφορά τα συγκεκριμένα επαγγέλματα. Στη συνέχεια, αυτά συστηματοποιήθηκαν (μεταφράστηκαν και εννοιολογήθηκαν, όσο αυτό ήταν επιτρεπτό) σε μορφή υπολογιστικών φύλλων (Microsoft Excel).

Στους Πίνακες 3.7, 3.8 και 3.9 παρουσιάζονται οι απαραίτητες δεξιότητες για τον χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, οι οποίες

συγκεντρώθηκαν από συναφείς βάσεις δεδομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ESCO), των ΗΠΑ (O*NET) και του Καναδά (Jobbank).

Για την Ευρωπαϊκή Ένωση, στον Πίνακα 3.7 αναφέρονται οι γνώσεις και οι ικανότητες από το Επαγγελματικό Περίγραμμα του ΕκεΠις, την ESCO και τον Μηχανισμό Διάγνωσης του ΕΙΕΑΔ. Στη μελέτη, καθοριστικής σημασίας ήταν και η βάση δεδομένων του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (Ετήσια Έκθεση 2020), με τις δεξιότητες που παρουσιάζονται εκεί να ταυτίζονται με αυτές της ESCO (2021). Η Ετήσια Έκθεση του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας βρίσκεται εδώ. Δεν έγινε ξεχωριστή παρουσίαση των δεξιοτήτων που παρουσιάζονται εκεί, καθώς ταυτίζονται με τον Πίνακα 3.7 της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στον Πίνακα 3.7 παρουσιάζονται οι απαραίτητες και οι προαιρετικές δεξιότητες των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων. Οι δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την εκτέλεση των καθηκόντων του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων είναι, μεταξύ άλλων, ο ασφαλής χειρισμός του εξοπλισμού, η έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα, η τήρηση των κανόνων ασφάλειας και η πρόσδεση φορτίων.

Ακολούθως, στον Πίνακα 3.8, ο οποίος προέκυψε από τη βάση δεδομένων O*NET, παρουσιάζονται οι δεξιότητες του υπό διερεύνηση επαγγέλματος κατά βαθμό σημαντικότητας. Όπως μπορούμε να δούμε από τον πίνακα, οι περισσότερο σημαντικές ικανότητες εντοπίζονται στη λειτουργία και στον έλεγχο του μηχανήματος, στην παρακολούθηση λειτουργίας του, στην κριτική σκέψη, στην ενεργητική ακρόαση και στην παρακολούθηση.

Στον Πίνακα 3.9 παρουσιάζονται οι ικανότητες και δεξιότητες για το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων από τη βάση δεδομένων Jobbank στον Καναδά. Ειδικά για τις δεξιότητες για το συγκεκριμένο επάγγελμα στον Καναδά, αυτές αφορούν κυρίως την εγκατάσταση, τη συντήρηση και την επισκευή του γερανού, τη λειτουργία και τον χειρισμό του μηχανήματος, την ανάλυση και επεξεργασία πληροφοριών κ.ά.

Από τους τρεις παραπάνω πίνακες, προκύπτουν κάποιες ασήμαντες διαφορές στις γενικές και ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες για τους χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων.[19] Τα αποτελέσματα για τον εντοπισμό των πλέον σημαντικών δεξιοτήτων που προκύπτουν συνδυαστικά από τους προηγούμενους πίνακες παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.10.

---

19. Στο σημείο αυτό να σημειωθεί πως για τη διερεύνηση των δεξιοτήτων ελήφθησαν υπόψη και άλλες βάσεις δεδομένων, όπως η workstats (PENN), ωστόσο τα σχετικά ευρήματα δεν παρουσιάζονται. Ο λόγος έγκειται στο ότι η συγκεκριμένη βάση χρησιμοποιεί δεδομένα από το O*NET, σύμφωνα με τις αναφορές των μετα-δεδομένων τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.7

Δεξιότητες στο επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, Ευρωπαϊκή Ένωση

Απαραίτητες	Προαιρετικές
Έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα	Διεκπεραίωση διαδικασίας καταχώρισης οικοδομικών υλικών σε σύστημα
Ασφαλής χειρισμός εξοπλισμού βαρέων κατασκευών	Διενέργεια μικρών επισκευών στον εξοπλισμό
Διατήρηση του εξοπλισμού βαρέων κατασκευών σε καλή κατάσταση	Δοκιμή φέρουσας ικανότητας εδάφους
Εγκατάσταση γερανού	Εγκατάσταση προσωρινών υποδομών εργοταξίου
Επιθεώρηση εργοταξίων	Εγκατάσταση πυργογερανού
Ερμηνεία δισδιάστατων σχεδίων	Εργασία στο πλαίσιο κατασκευαστικής ομάδας
Ερμηνεία τρισδιάστατων σχεδίων	Καθοδήγηση λειτουργίας εξοπλισμού βαρέων κατασκευών
Εφαρμογή εργονομικών αρχών στην εργασία	Μεταφορά οικοδομικών υλικών
Οδήγηση αυτοκινούμενων μηχανημάτων βαρέων κατασκευών	Τήρηση αρχείων για την πορεία των εργασιών
Πρόσδεση φορτίων	Τήρηση ατομικών διοικητικών αρχείων
Τήρηση διαδικασιών υγείας και ασφάλειας στις οικοδομικές εργασίες	Τήρηση διαδικασιών ασφάλειας στις εργασίες που εκτελούνται σε μεγάλο ύψος
Χειρισμός συστημάτων GPS	Τήρηση διαδικασιών ασφάλειας στις εργασίες που εκτελούνται σε μεγάλο ύψος
Χειρισμός του κινητού γερανού	Χειρισμός εξοπλισμού βαρέων κατασκευών χωρίς επιτήρηση
Χρήση προστατευτικού εξοπλισμού στις οικοδομικές εργασίες	Χρήση εξοπλισμού τηλεχειρισμού
Διαγράμματα φορτίων γερανών	
Μηχανικά συστήματα	
Μηχανολογία	

Πηγή: ESCO (2021)· επεξεργασία δική μας

Για την περισσότερο ολοκληρωμένη περιγραφή των δεξιοτήτων που είναι αναγκαίες για τους χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, αξιοποιήθηκε και η μελέτη των Nugraha et al. (2020), η οποία περιγράφει τις δεξιότητες των χειριστών αναφορικά με την ασφάλεια και την επίτευξη της παραγωγικότητάς τους. Σύμφωνα επομένως με τους Nugraha et al. (2020), αυτές οι δεξιότητες

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.8

Σημαντικές δεξιότητες, ΗΠΑ

	Δεξιότητες	
1	Λειτουργία και έλεγχος	72
2	Παρακολούθηση λειτουργίας	69
3	Κριτική σκέψη	56
4	Ενεργή ακρόαση	53
5	Παρακολούθηση	53
6	Κατανόηση γραπτού λόγου	50
7	Ομιλία	50
8	Κρίση και λήψη αποφάσεων	50
9	Διαχείριση χρόνου	50
10	Διαδραστική μάθηση	47
11	Σύνθετη επίλυση προβλημάτων	47
12	Συντήρηση εξοπλισμού	47
13	Αντιμετώπιση προβλημάτων	47
14	Γνώσεις επιδιόρθωσης μηχανήματος	47
15	Συντονισμός	44
16	Γραφή	41
17	Μαθηματικά	41
18	Ανάλυση ποιοτικού ελέγχου	41
19	Κοινωνική αντίληψη	38
20	Διαχείριση προσωπικού	35
21	Πειστικότητα	31
22	Ικανότητα εκπαίδευσης άλλων	31
23	Διαπραγμάτευση	28

είναι η ανάπτυξη καινοτομίας, οι δημιουργικές ιδέες, η ικανότητα να αναλύουν ένα πρόβλημα και να βρίσκουν λύση, η δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων, καθώς και η καλή επικοινωνία με τους συναδέλφους. Στη συγκεκριμένη έρευνα εντοπίζονται πέντε ομάδες δεξιοτήτων και 14 κρίσιμες δεξιότητες που είναι απαραίτητες σε αυτό το πλαίσιο. Στον Πίνακα 3.11 περιγράφονται οι συγκεκριμένες δεξιότητες ανά ομάδα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.9

Ικανότητες και δεξιότητες στο επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, Καναδάς

Ικανότητες	Δεξιότητες
Ικανότητα διαρκούς μάθησης	Μηχανική εγκατάσταση, συντήρηση και επισκευή
Ομαδική εργασία	Λειτουργικός σταθερός βιομηχανικός εξοπλισμός
Επικοινωνία με άλλους	Λειτουργία κινητού εξοπλισμού
	Εντοπισμός και δοκιμές
	Σχεδίαση
	Ανάλυση πληροφοριών
	Επεξεργασία πληροφοριών
	Δημόσια ασφάλεια
	Ανάγνωση και κατανόηση σχεδίων

Πηγή: Jobbank (2022)· επεξεργασία δική μας

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.10

Σημαντικές δεξιότητες χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων

	Λέξη-κλειδί για εντοπισμό δεξιότητας	Περιγραφή
1	Παρακολούθηση λειτουργίας του μηχανήματος	Ο χειριστής παρακολουθεί τη λειτουργία του μηχανήματος έργου.
2	Λειτουργία και έλεγχος	Ο χειριστής είναι σε θέση να λειτουργήσει και να ελέγξει το μηχάνημα έργου.
3	Κρίση και λήψη αποφάσεων Επίλυση προβλημάτων	Ο χειριστής αναλαμβάνει πρωτοβουλίες αναφορικά με τον χειρισμό των φορτίων, την πρόσδεσή τους και τη συνολική διαδικασία. Μπορεί να προσαρμοστεί και να κρίνει με βάση τις εξωτερικές συνθήκες που επικρατούν εκείνη τη στιγμή.
4	Συντήρηση και επισκευή	Ο χειριστής συντηρεί και επισκευάζει το μηχάνημα.
5	Επικοινωνία (ακρόαση, ομιλία, επικοινωνία, ομαδική εργασία)	Ο χειριστής ακούει και είναι σε θέση να συνεργαστεί με τους συναδέλφους.
6	Λειτουργία/χειρισμός	Ο χειριστής μπορεί να χειριστεί το μηχάνημα, να το εγκαταστήσει και να εκτελέσει με ασφάλεια τα καθήκοντά του.
7	Συντονισμός/διαχείριση χρόνου	Ο χειριστής προγραμματίζει και εκτελεί τα καθήκοντά του με βάση τους χρονικούς περιορισμούς.
8	Ασφάλεια	Ο χειριστής ακολουθεί και τηρεί τους κανόνες ασφάλειας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.11

Δεξιότητες του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων

Δεξιότητες απασχόλησης		Περιγραφή
Βασικές δεξιότητες	Επικοινωνία (Communication)	Οι χειριστές μεταφέρουν σαφείς πληροφορίες στους συναδέλφους τους, στους μηχανοδηγούς και σε άλλους εργαζομένους στην επιχείρηση.
	Κατανόηση (Listening)	Οι χειριστές ακούν προσεκτικά ώστε να μπορούν να αναλύσουν τις εντολές και πληροφορίες που δέχονται από τους ανωτέρους τους.
Δεξιότητα ποιότητας εαυτού	Προσοχή και πειθαρχία (Attendance)	Οι χειριστές διατηρούν την προσοχή και την πειθαρχία τους κατά τη διάρκεια της εργασίας.
	Υπευθυνότητα (Responsibility)	Οι χειριστές είναι υπεύθυνοι για το αντικείμενο της εργασίας τους, σύμφωνα με τα πρότυπα του επαγγέλματός τους.
	Ειλικρίνεια (Honesty)	Οι χειριστές δρουν με ειλικρίνεια σε κάθε κατάσταση.
	Συνεργασία (Collaboration)	Οι χειριστές εργάζονται σε ομάδες, συναποφασίζοντας για την επίτευξη των κοινών στόχων.
	Προσαρμοστικότητα (Flexibility)	Οι χειριστές ελίσσονται και προσαρμόζονται στο εργασιακό τους περιβάλλον, έχουν την πρόθεση να μάθουν οτιδήποτε καινούργιο.
	Ενσυναίσθηση (Empathy)	Οι χειριστές βοηθούν και υποστηρίζουν τους συναδέλφους τους, ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι.
Δεξιότητες σκέψης	Δημιουργικότητα (Creativity)	Οι χειριστές εκδηλώνουν δημιουργικότητα θέτοντας προτεραιότητες για την αποτελεσματικότητα, χωρίς να μειώνουν την ποιότητα της εταιρείας.
	Επίλυση προβλημάτων (Problem Solving)	Οι χειριστές αντιμετωπίζουν πιθανά προβλήματα, συναντώντας τις απαιτήσεις των νέων πελατών.
Δεξιότητες οργάνωσης και διαχείρισης	Διαχείριση εαυτού (Self-Management)	Οι χειριστές διαχειρίζονται τον χρόνο τους, πειθαρχώντας στο πρόγραμμα που έχει οριστεί.
	Διαχείριση σχεδιασμού (Planning Management)	Οι χειριστές ολοκληρώνουν τις εργασίες τους σύμφωνα με το προκαθορισμένο πλάνο και τις προκαθορισμένες προθεσμίες.
Συστημικές και τεχνολογικές δεξιότητες	Σύστημα ροής παραγωγής (Production Flow System)	Οι χειριστές καταλαβαίνουν τη συνολική ροή της παραγωγής, από το αρχικό στάδιο (πρώτες ύλες) έως το ολοκληρωμένο προϊόν, καθώς και τη θέση τους σε αυτή.
	Γνώση του πεδίου εργασίας (Mastery of Job Field Concept)	Οι χειριστές κατέχουν το πεδίο εργασίας τους, μπορούν να αναγνωρίσουν τους δείκτες της μηχανής, να χειριστούν τα όργανα μέτρησης, να χρησιμοποιήσουν τα κατάλληλα εργαλεία και τις μηχανές.

Οι δεξιότητες που αφορούν βασικές τεχνικές γνώσεις (αναγνώριση των κανονισμών, χειρισμός του μηχανήματος, γνώση μηχανολογίας), καθώς και οι προσωπικές αξίες (πειθαρχία, συνεργατικότητα, ηθική και ειλικρίνεια στον χώρο εργασίας, υπευθυνότητα) αναγνωρίστηκαν από τους εργαζομένους ως οι πλέον σημαντικές. Σημαντικές αποδείχτηκαν και οι δεξιότητες που αφορούσαν την καθαριότητα και τα μέτρα ασφάλειας στον χώρο εργασίας. Αντίθετα, λιγότερο σημαντικές θεωρήθηκαν οι υψηλού επιπέδου τεχνικές γνώσεις (βαθύτερες γνώσεις μηχανολογίας), οι αυστηρά γραφειοκρατικές υποχρεώσεις (συνεχείς αναφορές) και η ταχύτητα στην εκτέλεση των καθηκόντων (Nugraha et al., 2020).

Τα τελευταία χρόνια, φαίνεται ότι υπάρχει μια νέα τάση στις δεξιότητες των χειριστών γερανών. Νέες δεξιότητες, όπως η ανάπτυξη καινοτόμων ιδεών, η επίλυση των προβλημάτων, καθώς και η επικοινωνία με την ομάδα εργασίας, χαρακτηρίζονται κρίσιμες για την εύρεση μίας θέσης εργασίας (Nair et al., 2009· Wickramasinghe & Perera, 2010· Yang et al., 2015). Αντιστοίχως, στην επαγγελματική ανάπτυξη του επαγγελματία χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, καθοριστικό ρόλο κατέχουν και οι δεξιότητες αυτοδιαχείρισης (de Guzman & Choi, 2013· Sermsuk et al., 2014).

Συνδυάζοντας την ανάλυση που προηγήθηκε, καταλήξαμε στον Πίνακα 3.12, ο οποίος θα αξιοποιηθεί στην ποιοτική και ποσοτική έρευνα, βασιζόμενοι στην τυπολογία των Lintzeris & Karalis (2020). Στον συγκεκριμένο πίνακα παρατίθενται οι βασικές ομάδες δεξιοτήτων και υποδεξιοτήτων συνοδευόμενες από μια περιγραφή τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.12

Δεξιότητες χειριστή γερανών ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων

Δεξιότητες απασχόλησης		Περιγραφή
Θεμελιώδεις γενικές γνώσεις		
Γνώσεις ευρείας βάσης	Επικοινωνία (Communication)	Οι χειριστές μεταφέρουν σαφείς πληροφορίες στους συναδέλφους τους, στους μηχανοδηγούς και σε άλλους εργαζομένους της επιχείρησης, αν χρειαστεί.
	Γραφή/ανάγνωση/ κατανόηση κειμένου/αγγλικά	Οι χειριστές μπορούν να κατανοήσουν κείμενα με οδηγίες (και στα αγγλικά), να γράψουν σύντομες αναφορές ή να κρατήσουν αρχεία.
	Κατανόηση (Listening)	Οι χειριστές ακούν προσεκτικά ώστε να μπορούν να αναλύσουν την πληροφορία των εντολών που δέχονται από τους ανωτέρους τους.

Δεξιότητες απασχόλησης		Περιγραφή
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους – μη ειδικές επαγγελματικές)		
Κοινωνικοσυναισθηματικές	Προσήλωση (Attendance)	Οι χειριστές διατηρούν την προσοχή και την πειθαρχία τους κατά τη διάρκεια της εργασίας.
	Υπευθυνότητα (Responsibility)	Οι χειριστές είναι υπεύθυνοι για το αντικείμενο της εργασίας τους, σύμφωνα με τα πρότυπα του επαγγέλματός τους.
	Συνεργασία (Collaboration)	Οι χειριστές εργάζονται σε ομάδες, συναποφασίζοντας για την επίτευξη των κοινών στόχων.
	Προσαρμοστικότητα (Flexibility)	Οι χειριστές ελίσσονται και προσαρμόζονται στο εργασιακό τους περιβάλλον, έχοντας την πρόθεση να μάθουν οτιδήποτε καινούργιο.
	Ενσυναίσθηση (Empathy)	Οι χειριστές βοηθούν και υποστηρίζουν τους συναδέλφους τους, ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι.
Σύνθετες διαπροσωπικές	Επίλυση προβλημάτων (Problem Solving)	Οι χειριστές βρίσκουν λύσεις σε πιθανά προβλήματα, κατά τη διάρκεια της διεξαγωγής των καθηκόντων τους, π.χ. σχετικά με την καταλληλότητα εδάφους για το στήσιμο του γερανού.
	Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων	Οι χειριστές ολοκληρώνουν τις εργασίες τους σύμφωνα με το προκαθορισμένο πλάνο και στις προκαθορισμένες προθεσμίες.
Συστημικές	Δημιουργικότητα (Creativity)	Οι χειριστές εκδηλώνουν δημιουργικότητα θέτοντας προτεραιότητες για την αποτελεσματικότητα.
	Έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα	Οι χειριστές αντιδρούν με τον κατάλληλο τρόπο και με ψυχραιμία σε απροσδόκητα γεγονότα που μπορούν να συμβούν κατά τη διεξαγωγή των καθηκόντων τους.
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)		
Γενικές επαγγελματικές δεξιότητες	Χειρισμός μηχανήματος	Ο χειριστής γνωρίζει όλες τις διαδικασίες ώστε να μπορεί να χειριστεί το μηχάνημα και να εκτελέσει με ασφάλεια τα καθήκοντά του.
	Λειτουργία και έλεγχος	Οι χειριστές κατέχουν το πεδίο εργασίας τους, μπορούν να αναγνωρίσουν τους δείκτες της μηχανής, να χειριστούν τα όργανα μέτρησης και να χρησιμοποιήσουν τα κατάλληλα εργαλεία.
	Εγκατάσταση γερανού	Ορθή εγκατάσταση του γερανού, ώστε να πληρούνται συγκεκριμένοι κανόνες ασφάλειας.
Ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες	Συντήρηση και επισκευή	Οι χειριστές συντηρούν και επισκευάζουν το μηχάνημα έργου.
	Ασφάλεια	Οι χειριστές τηρούν τους κανόνες ασφάλειας. Οι κανόνες αφορούν τόσο την προσωπική τους ασφάλεια όσο και την ασφάλεια διεξαγωγής των καθηκόντων τους.

Δεξιότητες απασχόλησης		Περιγραφή
Ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες	Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών	Οι χειριστές θα πρέπει να μπορούν να κάνουν γρήγορα και σωστά μικρούς υπολογισμούς που σχετίζονται με το βάρος.
	Πρόσδεση φορτίων	Οι χειριστές γνωρίζουν και ακολουθούν συγκεκριμένους κανόνες για τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να δέσουν και να μετακινήσουν τα φορτία.
ΕΠΙΘΥΜΗΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ		
Προσωπικά χαρακτηριστικά/Στάσεις – Συμπεριφορές	Διαχείριση εαυτού/ αυτογνωσία & αυτοέλεγχος (Self-Management)	Οι χειριστές διαχειρίζονται τον χρόνο τους, πειθαρχώντας στο πρόγραμμα που έχει οριστεί.

3.3.2 Αναδυόμενες δεξιότητες

Τα τελευταία χρόνια παρατηρούνται αλλαγές στην εργασία σε διάφορους κλάδους της οικονομίας. Οι αλλαγές αυτές προέρχονται από τις εξελίξεις στην τεχνολογία, την ψηφιοποίηση, την κλιματική αλλαγή και τις μη προβλεπόμενες εξωγενείς επιδράσεις (πανδημία COVID-19). Κεντρικό σημείο σε αυτή τη συζήτηση αποτελεί η έννοια της διπλής μετάβασης, η οποία συνοψίζει τις προκλήσεις που μπορεί να δέχεται το επάγγελμα και επιδρά στα καθήκοντα και στις δεξιότητες στο επάγγελμα.

3.3.2.1 Κλιματική αλλαγή

Η μέχρι τώρα επισκόπηση διαφόρων μελετών αναφορικά με την επίδραση της κλιματικής αλλαγής στο επάγγελμα και στις δεξιότητες που σχετίζονται με αυτό εστιάζει κυρίως στους κίνδυνους στην υγεία. Η κλιματική αλλαγή φαίνεται ότι επηρεάζει τους εργαζομένους σε εξωτερικούς χώρους μέσω: (1) της αυξημένης θερμοκρασίας περιβάλλοντος, (2) της ατμοσφαιρικής ρύπανσης, (3) της υπεριώδους (UV) ακτινοβολίας, (4) των ακραίων καιρικών συνθηκών, (5) των διευρυμένων ενδιαιτημάτων φορέων (οργανισμών), (6) των βιομηχανικών μεταβάσεων και των αναδυόμενων βιομηχανιών και (7) των αλλαγών στο δομημένο περιβάλλον (Schulte & Chun, 2009).[20]

20. Οι κίνδυνοι αυτοί έχουν αρκετές συνέπειες στα άτομα που εργάζονται σε εξωτερικούς χώρους, με αποτέλεσμα να παρουσιάζουν μακροχρόνιες συνέπειες στην υγεία τους, όπως καρκίνο του δέρματος, καταρράκτη, πλίαση, αλλεργίες, άσθμα, αναπνευστικά πρόβλημα και προβλήματα του μυοσκελετικού συστήματος.

Παράλληλα, και ειδικά υπό το πρίσμα της ανάπτυξης της κυκλικής οικονομίας (circular economy), αλλά και όλων των νέων μέτρων για την κλιματική αλλαγή, όπως προκύπτουν από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική 2021-2027[21] (Digital Agenda 2030, New Bauhaus, European Green Deal, 2030 Climate Target Plan), αναμένεται να επηρεαστούν αρκετά επαγγέλματα. Οι επιδράσεις θα αφορούν τόσο το μείγμα δεξιοτήτων όσο και τον ρόλο τους στην επίτευξη των ευρωπαϊκών στόχων αναφορικά με την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή (climate change adaptation) και τον μετριασμό της (climate change mitigation).

Υπό αυτή την έννοια, οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων θα πρέπει να ενισχύσουν δεξιότητες που σχετίζονται με την ασφάλεια και την τήρηση των κανονισμών ασφάλειας και υγιεινής σε σχέση με συγκεκριμένες καιρικές συνθήκες, όπως είναι οι δυνατοί άνεμοι, ο καύσωνας, ο παγετός, η μη παρέμβαση σε συγκεκριμένα ενδιαιτήματα κ.λπ. Ως εκ τούτου, μια πράσινη δεξιότητα που προκύπτει από αυτή την προσέγγιση είναι η ικανότητα χειρισμού μηχανημάτων υπό ιδιαίτερες καιρικές συνθήκες, όπως ακραία θερμοκρασία, καθώς και σε διάφορα περιβαλλοντικά πλαίσια, όπως βιομηχανικές ζώνες ή αγροτικές περιοχές.

Το επάγγελμα του χειριστή γερανών ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, αν και δεν έχει χαρακτηριστεί «πράσινο» σύμφωνα με τη μέχρι τώρα εννοιολόγηση από διάφορους διεθνείς οργανισμούς (CEDEFOP, 2018· Inter-Agency Working Group on Greening Technical and Vocational Education and Training and Skills Development, 2013· Martinez-Fernandez et al., 2010· Strietska-Ilina et al., 2011), φαίνεται ότι ανήκει σε μια ευρύτερη κατηγορία που μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση και στον μετριασμό της κλιματικής κρίσης. Σύμφωνα με τον ILO (Gregg et al., 2015), κλάδοι όπως οι κατασκευές, η εξορυκτική βιομηχανία και γενικότερα η βιομηχανία (κλάδοι στους οποίους παραδοσιακά απασχολείται η συγκεκριμένη κατηγορία) δύνανται να συμβάλουν δραστικά στην προστασία του περιβάλλοντος, αν και δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ακριβώς «πράσινοι».

Υπό αυτή την έννοια, στις κατασκευές, για παράδειγμα, ο χειριστής γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων μπορεί ή/και οφείλει να αποκτήσει δεξιότητες που σχετίζονται με την προστασία του περιβάλλοντος μέσω της μεγιστοποίησης της ενεργειακής απόδοσης του μηχανήματος, της μείωσης των αποβλήτων από τις διαδικασίες παραγωγής, της κατάλληλης χρήσης ή/και επανάχρησης υλικών.

---

21. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/delivering-european-green-deal_en

3.3.2.2 Ψηφιοποίηση

Αναφορικά με την ψηφιοποίηση, το συγκεκριμένο επάγγελμα δεν έχει ακόμη πλήρως προσαρμοστεί στις νέες ψηφιακές τεχνολογίες. Παρ' όλα αυτά, υπάρχουν τάσεις προς αυτή την κατεύθυνση, ειδικά σε τομείς καθηκόντων όπως ο χειρισμός των μηχανημάτων, η διαδικασία φόρτωσης και η τοποθέτηση του εξοπλισμού.

Πλέον, οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων καλούνται να χειριστούν, εκτός από το ίδιο το μηχάνημα, και ένα επιπλέον σύνολο βοηθητικών ψηφιακών εργαλείων, όπως είναι τα συστήματα GPS. Πέρα από τις παραδοσιακές τους γνώσεις και δεξιότητες στον χειρισμό των μηχανημάτων, οφείλουν να μπορούν να προσαρμόζονται γρήγορα σε νέα λογισμικά και να ερμηνεύουν αποτελέσματα που σχετίζονται με τα δεδομένα από τον χειρισμό του μηχανήματος και το έργο που εκτελούν.

Πλέον, οι νέες τεχνολογίες είναι ευρέως εφαρμόσιμες και η παραδοσιακή έννοια του εργαζομένου που χρησιμοποιεί χειρωνακτικές μεθόδους τείνει να υποκατασταθεί. Όλο και περισσότερο τα επαγγέλματα τείνουν να γίνουν πιο εξαρτημένα από την ψηφιακή τεχνολογία (Gekara & Thanh Nguyen, 2018). Σήμερα, οι απασχολούμενοι στο επάγγελμα καλούνται να χρησιμοποιούν φορητές συσκευές (PDAs) για την καταγραφή εμπορευμάτων, να επεξεργάζονται δεδομένα σε λογιστικά φύλλα Excel, να επικοινωνούν μέσω εταιρικών δικτύων (intranet) με συναδέλφους κ.λπ. Επιπροσθέτως, η τεχνολογία των γερανών αλλάζει, και επομένως οι χειριστές πρέπει να είναι ικανοί να αντιληφθούν και να ενσωματώσουν τις νέες τεχνολογίες, χρησιμοποιώντας ψηφιακά εργαλεία για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους.[22]

Καθώς η τεχνολογία εξελίσσεται, τα νέα μηχανήματα αναμένεται να λειτουργούν με ηλιακή ενέργεια ή να κάνουν και χρήση ρομποτικών προσθέτων (Masters, 2010). Ως προς αυτή τη διάσταση, το μέλλον του χειριστή γερανών ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων συνδέεται με μια σειρά ψηφιακών δεξιοτήτων οι οποίες θα αλλάξουν κατά ένα μέρος την παραδοσιακή εκτέλεση της εργασίας τους.

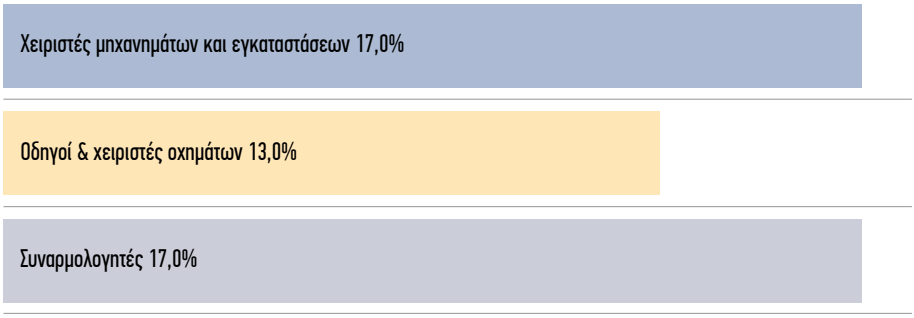
Σύμφωνα με το CEDEFOP, τα πιο εκτεθειμένα επαγγέλματα απέναντι στην τεχνολογική αλλαγή είναι αυτά με σημαντικό μερίδιο εργασιών που μπορούν να

---

22. Τα αποτελέσματα σε αυτό το σημείο προέρχονται από την έρευνα «Μελέτη αρχικής αποτύπωσης αναγκαίου μείγματος δεξιοτήτων για το επάγγελμα Χειριστές/Χειρίστριες γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων», η οποία διεξήχθη στο πλαίσιο του Υποέργου 2 «Δράσεις ΙΝΕ ΓΣΕΕ» της Πράξης «Παρεμβάσεις των Κοινωνικών Εταίρων για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας», που υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020».

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.5

Μερίδιο εργαζομένων ανά ομάδα επαγγελμάτων στην ΕΕ27 με υψηλό κίνδυνο αυτοματισμού, 2020



Πηγή: CEDEFOP (2022)· επεξεργασία δική μας

αυτοματοποιηθούν (για παράδειγμα, επαγγέλματα που στα καθήκοντά τους περιλαμβάνουν χειρισμό εξειδικευμένου τεχνικού εξοπλισμού ή εργασίες ρουτίνας) και εκείνα που έχουν μικρή εξάρτηση από την επικοινωνία, τη συνεργασία, την κριτική σκέψη και τις δεξιότητες εξυπηρέτησης πελατών. Ο κίνδυνος της αυτοματοποίησης εντείνεται περαιτέρω σε επαγγέλματα στα οποία οι εργαζόμενοι αναφέρουν μικρή πρόσβαση σε επαγγελματική κατάρτιση που θα μπορούσε να τους βοηθήσει να αντιμετωπίσουν τις αλλαγές στην αγορά εργασίας. Ο δείκτης κινδύνου αυτοματισμού συγκεντρώνει και τις δύο απόψεις και υπολογίζει το μερίδιο των ατόμων που εργάζονται σε διαφορετικά επαγγέλματα των οποίων οι θέσεις εργασίας εκτίθενται σε υψηλό επίπεδο αυτοματισμού εργασιών και ταυτόχρονα δεν έχουν πρόσβαση στην κατάλληλη εκπαίδευση. Όπως φαίνεται στο Γράφημα 3.5, το 17% των χειριστών μηχανημάτων αντιμετωπίζει υψηλό κίνδυνο αυτοματισμού. Στη μελέτη του ΟΟΣΑ (Nedelkoska & Quintini, 2018), η μέση πιθανότητα που διατρέχει η ομάδα επαγγελμάτων από τον κίνδυνο της αυτοματοποίησης είναι 0,58. Ο μέσος κίνδυνος χαρακτηρίζεται ως μέτριος προς υψηλός.

Ο κίνδυνος λόγω της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης φαίνεται να επηρεάζει συγκεκριμένες ομάδες επαγγελμάτων περισσότερο από άλλες. Σύμφωνα με τους Nedelkoska & Quintini (2018), από τον κίνδυνο της ψηφιοποίησης απειλούνται ομάδες επαγγελμάτων που συνδέονται με συγκεκριμένα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων παίζει καθοριστικό ρόλο, καθώς ένα υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που είναι αναγκαίο για την εκτέλεση του επαγγέλματος μεταφράζεται σε χαμηλότερο κίνδυνο αυτοματοποίησης. Παράλληλα, οι νέες τεχνολογίες επαυξημένης πραγ-

ματικότητας (Augmented Reality – AR) και εικονικής πραγματικότητας (Virtual Reality – VR) δεν φαίνεται να επηρεάζουν τις θέσεις εργασίας μεσαίας ειδίκευσης.

Αναφορικά με την επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης (Artificial Intelligence – AI), αυτή φαίνεται να είναι χαμηλή στα επαγγέλματα που εμπλέκουν χειρισμό μηχανήματος ή οδήγηση. Σύμφωνα με τους Georgieff & Hyee (2021), αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η δεξιότητα της οδήγησης οχημάτων χρειάζεται φυσική παρουσία και χρήση του εξοπλισμού, η οποία εμπίπτει στη σφαίρα της ρομποτικής και όχι της τεχνητής νοημοσύνης. Η τεχνητή νοημοσύνη αγγίζει ορισμένες ικανότητες που απαιτούνται για την οδήγηση ενός αυτοκινήτου –όπως η ικανότητα να σχεδιάζει μια διαδρομή ή να αντιλαμβάνεται και να διακρίνει αντικείμενα σε απόσταση–, αλλά οι περισσότερες εργασίες που εκτελούνται κατά την οδήγηση μπορούν να υποκατασταθούν από ρομπότ. Ως προς αυτή τη διάσταση, οι Frey & Osborne (2013) διατυπώνουν το επιχείρημα ότι μπορεί να γίνει ευρεία χρήση των ρομπότ για τον χειρισμό των μηχανημάτων και την οδήγησή τους σε όλο το εύρος των δραστηριοτήτων τους, όπως στην πρόσδεση και φόρτωση φορτίων, στις εξορυκτικές εργασίες κ.λπ.

Η έρευνά τους ανέδειξε, επίσης, ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της εφαρμογής της τεχνητής νοημοσύνης και της αλλαγής στις ώρες εργασίας στα επαγγέλματα όπου η χρήση υπολογιστή είναι περιορισμένη. Τα επαγγέλματα που παρουσιάζουν αυτή τη συσχέτιση περιλαμβάνουν τους χειριστές κινητών μηχανημάτων, τους υπαλλήλους εξυπηρέτησης και τους εργαζομένους στον τομέα της γεωργίας. Οι εφαρμογές της τεχνητής νοημοσύνης που σχετίζονται με αυτά τα επαγγέλματα περιλαμβάνουν τη βελτιστοποίηση των διαδρομών, εξατομικευμένα διαλογικά ρομπότ και τη χρήση της υπολογιστικής όρασης στη γεωργία για τον εντοπισμό των φυτών που χρειάζονται φροντίδα.

Αντίθετα, τα επαγγέλματα που χρησιμοποιούν ελάχιστα υπολογιστές και παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη αύξηση στις ώρες εργασίας είναι γενικά λιγότερο εκτεθειμένα στην τεχνητή νοημοσύνη. Παραδείγματα είναι οι κλάδοι των μεταφορών, η μεταποίηση, η εξόρυξη και οι κατασκευές. Αν και απαιτείται περαιτέρω έρευνα, η έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων μπορεί να εξηγεί ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι σε θέση να αλληλεπιδράσουν αποτελεσματικά με την τεχνητή νοημοσύνη, με αποτέλεσμα να μην αποκομίζουν όλα τα δυνητικά οφέλη της τεχνολογίας (Georgieff & Hyee, 2021).

Τέλος, η μελέτη των Frey & Osborne (2013) υπολογίζει τον κίνδυνο ψηφιοποίησης των επαγγελμάτων στις ΗΠΑ. Τα αποτελέσματα είναι αποκαλυπτικά, καθώς οι δύο κατηγορίες επαγγελμάτων χειριστές γερανών και πυργογέρανων (Crane and Tower Operators) έρχονται στην 536η θέση στην κατάταξη (μεταξύ

702 επαγγελμάτων) και οι χειριστές ανυψωτικών και βαρούλκων (Hoist and Winch Operators) στην 363η,[23] εμφανίζοντας κίνδυνο από την ψηφιοποίηση 90% και 65% αντίστοιχα. Επομένως, το επάγγελμα του χειριστή γερανών εμφανίζει κατά μέσο όρο κίνδυνο από την ψηφιοποίηση περίπου 77% και μπορεί να χαρακτηριστεί ως μέτριας προς υψηλής επικινδυνότητας για υποκατάσταση από την αυτοματοποίηση.

3.4 Σύνοψη

Στην ανάλυση που προηγήθηκε καταγράφηκαν τα βασικότερα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων αναφορικά με τα καθήκοντα, την απασχόληση, την εκπαίδευση και τις απαιτούμενες δεξιότητες. Τα δεδομένα που αξιοποιήθηκαν προήλθαν από διάφορες εθνικές και διεθνείς βάσεις δεδομένων και προσφέρουν μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα εικόνα του επαγγέλματος. Συγκεκριμένα, το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων χαρακτηρίζεται από μεσαίο επίπεδο δεξιοτήτων. Επιπλέον, παρουσιάζει σχετικά υψηλή έκθεση στην ψηφιοποίηση, υπό την έννοια της συμπληρωματικότητας των υπαρχουσών δεξιοτήτων και όχι της υποκατάστασης.

Υπό τις παραπάνω προϋποθέσεις, αξίζει να αναφερθεί μια σειρά από συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση που προηγήθηκε. Το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων χαρακτηρίζεται από έναν σημαντικό αριθμό καθηκόντων. Μεταξύ αυτών μπορούν να αναφερθούν ο χειρισμός και παρακολούθηση σταθερών ή κινητών γερανών, η μετακίνηση ή τοποθέτηση εξοπλισμού και υλικών, η λειτουργία και παρακολούθηση εξοπλισμού για μετακίνηση εργαζομένων και υλικών σε εργοτάξια ή ορυχεία, ο χειρισμός μηχανημάτων που χρησιμοποιούνται για τη μεταφορά πορθμείων ή φορτηγίδων με εμπορεύματα, επιβάτες και οχήματα σε μικρές θαλάσσιες περιοχές, ο χειρισμός και παρακολούθηση μηχανημάτων για το άνοιγμα και το κλείσιμο γεφυρών για τη διέλευση της οδικής και θαλάσσιας κυκλοφορίας.

Αναφορικά με την απασχόληση, δεν είναι διαθέσιμα πρόσφατα στοιχεία που να εστιάζουν αποκλειστικά στο επάγγελμα των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων. Παρ' όλα αυτά, ως γενική τάση, σε υψηλότερο επίπεδο ταξινόμησης (1-digit), το επάγγελμα των τεχνικών και ασκούντων

23. Οι δύο αυτές κατηγορίες αποτελούν από κοινού το επάγγελμα 8343.

συναφή επαγγέλματα παρουσίαζε αυξητικές τάσεις έως το 2019. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 (2019-2021) καταγράφηκε μείωση σε όλες τις χώρες της ΕΕ. Στην Ελλάδα η μείωση ήταν σχετικά ήπια και συνδεόταν με την υποχώρηση της βιομηχανικής και κατασκευαστικής δραστηριότητας στη χώρα.

Σχετικά με την παράμετρο της εκπαίδευσης, τα επαγγέλματα που ανήκουν στην κατηγορία επίπεδο δεξιοτήτων 2, όπως το υπό εξέταση επάγγελμα, συνδέονται με μεσαίο επίπεδο γενικών δεξιοτήτων (ανάγνωση, κατανόηση κειμένων και εκτέλεση απλών μαθηματικών υπολογισμών). Ταυτόχρονα, φαίνεται ότι η συγκεκριμένη κατηγορία απαιτεί και σχετικά ανεπτυγμένες κοινωνικές δεξιότητες και δεξιότητες επικοινωνίας. Αυτές οι δεξιότητες περιλαμβάνουν τις ικανότητες κατανόησης περίπλοκων τεχνικών κειμένων, προετοιμασίας αναφορών, καθώς και λεκτικής επικοινωνίας σε δύσκολες συνθήκες. Σε κάθε περίπτωση, πέρα από το επίπεδο της τυπικής εκπαίδευσης, η μαθητεία και η εργασιακή εμπειρία παίζουν καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξη της επαγγελματικής πορείας των εργαζομένων στο επάγγελμα.

Τέλος, αναφορικά με τις δεξιότητες για το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, καταγράφηκαν οι 15 πιο σημαντικές. Σε ό,τι αφορά τις γενικές γνώσεις, αναμφίβολα η κατανόηση εγχειριδίων χρήσης των μηχανημάτων παίζει καθοριστικό ρόλο. Αναφορικά με τις γενικές δεξιότητες, ορισμένες εξ αυτών, όπως η προσήλωση, η προσαρμοστικότητα και η συνεργασία, είναι ιδιαίτερα σημαντικές, καθώς σχετίζονται και με την ασφάλεια στον χώρο εργασίας. Παράλληλα, η επίλυση προβλημάτων, η κριτική σκέψη και η λήψη αποφάσεων επίσης βρίσκονται στον πυρήνα του επαγγέλματος. Ακολούθως, στο πεδίο των ειδικών επαγγελματικών δεξιοτήτων, η συντήρηση και επισκευή του μηχανήματος, η εγκατάσταση του γερανού, η λειτουργία και ο έλεγχος του γερανού και η πρόσδεση των φορτίων αναμφίβολα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο για την επιτυχή άσκηση του επαγγέλματος.

Ποιοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων»

4

4.1 Μεθοδολογία και δείγμα της έρευνας

Η ποιοτική διερεύνηση[24] αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα (8343) «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» έγινε μέσω της πραγματοποίησης μιας ομάδας εστίασης με έξι εργαζομένους στο επάγγελμα, καθώς και πέντε συνεντεύξεων σε βάθος (in depth interviews).[25] Η επιλογή των εργαζομένων που συμμετείχαν στην ομάδα εστίασης έγινε τυχαία έπειτα από τηλεφωνική διερεύνηση, με τη συζήτηση να διεξάγεται στις 24 Ιουνίου 2022. Όσον αφορά τις συνεντεύξεις, οι τρεις από τις πέντε πραγματοποιήθηκαν με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Σωματείου Χειριστών Γερανών και Ανυψωτικών Μηχανημάτων και οι άλλες δύο με εργαζομένους χειριστές. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν από 15 έως 24 Ιουνίου 2022. Τέλος, να σημειωθεί ότι οι συζητήσεις των ομάδων εστίασης και οι συνεντεύξεις βασίστηκαν σε ερωτηματολόγιο που είχε επιμεληθεί η ομάδα έργου του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (βλ. Παράρτημα ΙΙΙ). Στον Πίνακα 4.1 παρατίθεται ο προσδιορισμός των αποσπασμάτων των ομαδικών συζητήσεων και των ατομικών συνεντεύξεων ως προς τους συμμετέχοντες.

---

24. Να αναφερθεί ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε με βάση τους Κώδικες Δεοντολογίας ESOMAR και ΣΕΔΕΑ, τον Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και με πλήρη εφαρμογή του Κώδικα ΠΕΣΣ του ΣΕΔΕΑ.

25. Στο Παράρτημα ΙΙΙ παρατίθενται αναλυτικά οι οδηγοί των ομαδικών συζητήσεων και των ατομικών συνεντεύξεων που χρησιμοποιήθηκαν για τους σκοπούς της ποιοτικής έρευνας. Επίσης, πρέπει να τονιστεί ότι οι απαντήσεις των ερωτώμενων μεταφέρθηκαν αυτούσιες στο κείμενο της ανάλυσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1

Προσδιορισμός των αποσπασμάτων
ως προς τις δύο φάσεις της ποιοτικής έρευνας

Σ_1-5 *(Συνέντευξη 1-5)*	Ατομικές συνεντεύξεις στο πλαίσιο του έργου.
ΟΕ_Χ	Χειριστής γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων στην ομαδική συζήτηση που διεξήχθη στο πλαίσιο του έργου.

4.2 Η θεωρητική δομή της έρευνας

Η δομή των θεματικών ενοτήτων που ακολουθήθηκε κατά τη διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας βασίστηκε στο θεωρητικό υπόδειγμα που παρουσιάστηκε στο Κεφάλαιο 2 (βλ. Σχήμα 2.1). Η δομή είναι η εξής:



Πιο αναλυτικά, στο πρώτο βήμα παρατίθενται πληροφορίες σχετικά με το επάγγελμα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του σύμφωνα και με τις αρμοδιότητες των συμμετεχόντων στην έρευνα και τις αντιλήψεις τους γύρω από το επάγγελμα. Στη συνέχεια, αναλύονται εις βάθος οι υπό διερεύνηση αλλά και οι επιπλέον δεξιότητες που απαιτούνται σύμφωνα με τους συμμετέχοντες όσον αφορά το παρόν, το παρελθόν και το μέλλον. Στην ενότητα αυτή, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην επίδραση της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες και στις εργασιακές σχέσεις. Έπειτα, αναλύονται η επίδραση της τεχνολογίας στο επάγγελμα και οι απαιτούμενες ψηφιακές δεξιότητες. Τέλος, παρουσιάζονται τα εκπαιδευτικά προγράμματα που έχουν παρακολουθήσει οι εργαζόμενοι στον κλάδο, η επιθυμητή εκπαίδευση, καθώς και τα κίνητρα και τα αντικίνητρα για συμμετοχή στην εκπαίδευση.

4.3 Ανάλυση δεξιοτήτων

Στην παρούσα ενότητα θα αναλυθούν βασικά σημεία που αφορούν τις δεξιότητες σε σχέση με το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και άλλων παρόμοιων μηχανημάτων. Συζητούνται θέματα που αφορούν την αντίληψη των

εργαζομένων για τις δεξιότητες, την αξιολόγηση των δεξιοτήτων όπως αναδείχθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο, καθώς και την εξέλιξή τους στο μέλλον.

4.3.1 Αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες

Αρχικά ζητήθηκε από τα άτομα που συμμετείχαν στις προσωπικές συνεντεύξεις να περιγράψουν την έννοια της δεξιότητας. Κατά τη διάρκεια της ομάδας εστίασης, οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων έδωσαν μια σειρά από προσδιορισμούς αναφορικά με την έννοια της δεξιότητας. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες αναφέρονται στις δεξιότητες ως αποτέλεσμα της εκπαίδευσης που έχουν λάβει και εστιάζουν ακριβώς στην αποκτηθείσα γνώση. Με αυτή την έννοια, και σε αντίθεση με άλλες ομάδες επαγγελματιών, οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων δίνουν μεγάλη έμφαση στην **πρακτική εκπαίδευση και εξειδίκευση** που χρειάζεται το επάγγελμά τους.

Η δεξιότητα για τους χειριστές ταυτίζεται σε πολλά σημεία με την ικανότητά τους να χειρίζονται το μηχάνημα.

«Η δεξιότητα αποκτάται εννοείται με τα χρόνια [...] η πρώτη δεξιότητα/ικανότητα που θα πρέπει να έχει κάποιος θα είναι κατανόηση της μηχανολογίας. Γιατί εάν δεν γνωρίζεις [...] τι είναι αυτό το μηχάνημα [...] αλλά πρωτίστως έχουν την ανάγκη κατανόησης της μηχανολογίας, γιατί, όπως και να 'χει, είναι ένα μηχάνημα, πρέπει να κατανοείς τι είναι αυτό για να κατανοείς πώς δουλεύει, για να μπορείς να το χειριστείς». (ΟΕ_Χ)

«Το βασικότερο όλων είναι η αντίληψη σαν δεξιότητα, αντίληψη του μηχανήματος, αυτού του αντικειμένου που έχουμε να κάνουμε». (ΟΕ_Χ)

«Το πόσο καλά θα δουλέψει το μηχάνημα, το πόσο θα το προσέξεις το μηχάνημα, το πόσο καλά θα πας το φορτίο σου στον κόσμο, το πόσο προσπαθείς να εξυπηρετήσεις όλο το εργοτάξιο, το λιμάνι, τη δουλειά, εξαρτάται πάρα πολύ το πρώτον από το άμα σου αρέσει αυτό που κάνεις. Το κυριότερο πιστεύω είναι αυτό». (ΟΕ_Χ)

Κατά τη διάρκεια της συζήτησης, τόσο στις εις βάθος συνεντεύξεις όσο και στις ομάδες εστίασης, έγιναν αναφορές σε δεξιότητες όπως στις **γνώσεις μηχανολογίας**. Τονίστηκε δηλαδή ότι όλοι οι γερανοί, οποιασδήποτε κατηγορίας, ως μηχανήματα απαιτούν μια γνώση μηχανολογίας.

Επιπροσθέτως, αναφέρθηκαν **δεξιότητες και ατομικά γνωρίσματα που κρίνονται ως απολύτως σημαντικά** και σχετίζονται με την ευρύτερη έννοια της **ασφάλειας των εργαζομένων** και με την **ψυχραιμία/προσήλωση** στην εργασία, τον **καλό χειρισμό του μηχανήματος** και την **πολύ καλή γνώση** του χώρου μέσα στον οποίο κινείται το μηχάνημα.

«Χρειάζεται να είναι πολύ προσεκτικός στις κινήσεις του γιατί από τη στιγμή που χειρίζεται ένα μηχάνημα βαρύ μεγάλο μπορεί να προκαλέσει κάποιο ατύχημα, να χτυπήσει άνθρωπο, να καταστρέψει εμπορεύματα. Άρα λοιπόν θέλει μεγάλη προσοχή, θέλει πολύ καλό χειρισμό του μηχανήματος». (Σ_1)

«Ας πούμε χρειάζεται σε όλα τα μηχανήματα όπως και στα ανυψωτικά να έχεις την αντίληψη του χώρου οπωσδήποτε, εκεί που κινείσαι. Είτε γιατί μπορεί να κινούνται άνθρωποι γύρω σου, οπότε θα πρέπει να ξέρεις πού πατάς, πού βρίσκεσαι ή γιατί με τον γερανό όταν μεταφέρω ένα φορτίο θα πρέπει να προσέχω κάτω, να έχω την αντίληψη να δω, γιατί είμαι σε απόσταση με τον γερανό, να έχω την αντίληψη του χώρου ούτως ώστε να ξέρω πού πάει αυτό που κουβαλάω, πού μετακινείται στον χώρο». (Σ_2)

«Δεν πρέπει ο συνάδελφος ο χειριστής να χάνει την ψυχραιμία του, δεν πρέπει να βιάζεται [...]. Η φύση του επαγγέλματος είναι έτσι που πρέπει να έχουμε τα μάτια μας δεκατέσσερα, ο χειριστής ο καλός είναι αυτός που είναι ψύχραιμος και έχει αποκτήσει εμπειρία, δηλαδή μαθαίνει από τους συναδέλφους με την εμπειρία με τα χρόνια». (Σ_4)

Με βάση όλα τα παραπάνω αλλά και τον ορισμό της έννοιας των δεξιοτήτων όπως αυτή έχει περιγραφεί στο Κεφάλαιο 2, σε αυθόρμητο επίπεδο, η **προσοχή**, η **προσήλωση** και οι **γνώσεις μηχανολογίας** αναδεικνύονται ως βασικές δεξιότητες για το υπό εξέταση επάγγελμα.

4.3.2 Αξιολόγηση τρεχουσών δεξιοτήτων

Το επόμενο μέρος της συζήτησης στο πλαίσιο της ομάδας εστίασης αλλά και των εις βάθος συνεντεύξεων αφορούσε στην αξιολόγηση των δεξιοτήτων όπως αυτές αποτυπώνονται στον Πίνακα 4.2. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να σχολιάσουν και να συζητήσουν τις δεξιότητες του πίνακα ως προς το επίπεδο σπουδαιότητάς τους σε σχέση με το επάγγελμά τους. Σημειώνεται ότι οι συγκεκριμένες δεξιότητες προέκυψαν από την ανάλυση του Κεφαλαίου 3.

Όπως αναφέρθηκε και αυθόρμητα, ως πλέον σημαντικές κρίνονται οι δεξιότητες που σχετίζονται με την **ευρύτερη έννοια της ασφάλειας των εργαζομένων (χειριστών) αλλά και των άλλων εργαζομένων στον χώρο (όπου υπάρχουν) ή των εμπορευμάτων (όταν υπάρχει αυτή η υπευθυνότητα), η καλή γνώση του χειρισμού του εκάστοτε μηχανήματος και η ψυχραιμία/προσήλωση στην εργασία**. Σε αυτό το πλαίσιο, οποιαδήποτε δεξιότητα ή συμπεριφορά συνδέεται με αυτές τις δεξιότητες είναι αντίστοιχα πολύ σημαντική. Ιδιαίτερα για την τήρηση των συνθηκών ασφάλειας, αναφέρθηκε ότι το μεγαλύτερο βάρος αφορά τον ίδιο τον χειριστή, και ηθικά αλλά και νομικά.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2

Οι υπό διερεύνηση δεξιότητες

Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων (8343)	
Εγκατάσταση γερανού	Προσαρμοστικότητα
Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών	Προσήλωση
Ενσυναίσθηση	Συνεργασία
Έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα	Πρόσδεση φορτίων
Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων	Χειρισμός μηχανήματος
Επίλυση προβλημάτων	Λειτουργία και έλεγχος
Επικοινωνία	Συντήρηση και επισκευή
Ασφάλεια	

«Δεν μπορεί να σου επιβάλλει κανένας διευθυντής, κανένας προϊστάμενος, κανένας εργοδότης το πώς θα εκτελέσεις την εργασία σου εσύ. Εσύ είσαι μόνο υπεύθυνος να μην προκαλέσεις εργατικό ατύχημα, που σημαίνει ότι είσαι υποχρεωμένος να αρνηθείς την εργασία προκειμένου να διαφυλάξεις εργατικό ατύχημα». (Σ_5)

Σε αυτό το πλαίσιο, ως **κορυφαίας σημαντικότητας** κρίθηκε η **τήρηση των κανόνων ασφάλειας**. Θεωρήθηκε από όλους η δεξιότητα με την υψηλότερη σημασία στον χώρο εργασίας. Ωστόσο, από τους εργαζομένους αναφέρθηκε ότι αρκετές φορές συμβαίνουν ατυχήματα. Η αιτία μπορεί να είναι η πίεση που ασκείται ή και, σε ορισμένες περιπτώσεις, η μη τήρηση των κανόνων ασφάλειας από επιχειρήσεις που επιδιώκουν να κρατήσουν το κόστος σε χαμηλά επίπεδα.

«Ναι, είναι πάρα πολύ σημαντικό. Κοιτάξτε, νομίζω ότι όταν χειρίζεσαι ένα μηχάνημα το οποίο είναι μεγάλο βάρος και μεγάλο όγκο, σίγουρα καταλαβαίνουμε ότι είναι πάρα πολύ επικίνδυνο να προκαλέσει ζημιά, είτε σε προϊόντα είτε σε ανθρώπους, είναι βασικό, έτσι; Οπότε η καλή τήρηση των κανονισμών είναι κάτι που απαιτείται και είναι πολύ βασικό...» (Σ_1)

«Ναι, ναι, η ασφάλεια είναι το σημαντικότερο. Γιατί αν έχεις να κάνεις με ανθρώπους που κινούνται γύρω σου [...] προέχει η σωστή λειτουργία και η ασφάλειά τους πρώτα απ' όλα. Έχουν γίνει ατυχήματα και δυστυχώς αυτά πρέπει να αποφεύγουμε πρώτα». (Σ_3)

«Άλλο το να το λες και άλλο το να το κάνεις. Άλλο να υπάρχει στα χαρτιά και στα λόγια και άλλο να το κάνεις. Όταν παίζονται δισεκατομμύρια και εκατομμύρια, δεν κοιτάνε ούτε ασφάλεια ούτε τίποτα, τέρμα». (ΟΕ_Χ)

«Είναι το κυριότερο η ασφάλεια. Δυστυχώς, συμβαίνουν αρκετά ατυχήματα στον χώρο εργασίας που είναι οι χειριστές εντάξει όχι θανατηφόρα αλλά γίνονται πολλά [...] ατυχήματα. Η ασφάλεια είναι το παραπάνω απ' όλα, δεν χρειάζεται βιασύνη, όσο και να πιέζει ο εργοδότης, ο χειριστής θα κρίνει πόσο θα τρέξει. Και πώς θα κινηθεί». (Σ_4)

«Ασφάλεια, εντάξει, σημαντικό εννοείται κομμάτι, από πολλούς είναι δύσκολο να εφαρμοστεί, όλοι το παίρνουν στο χαλαρό. Προσοχή θέλει, η ασφάλεια εντάξει είναι το άλφα και το ωμέγα. Όπως λένε πολλοί, όπως λένε και τα παιδιά ότι κάποιες εταιρείες ας πούμε εντάξει στον βωμό των χρημάτων λιγάκι το παραμελούν ας πούμε, πρέπει να κάνουν κάποια πράγματα και δεν τα κάνουν». (ΟΕ_Χ)

Οι **εξαιρετικά σημαντικές δεξιότητες** για τους χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων είναι η **πρόσδεση φορτίων**, ο **χειρισμός μηχανήματος** και η **λειτουργία και έλεγχος**, καθώς συνδέονται άμεσα με τα καθήκοντά τους. Η **πρόσδεση φορτίων** αξιολογείται ως εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα, καθώς γίνεται αντιληπτή σε συνδυασμό με τις δυνατότητες του μηχανήματος και την ικανότητα χειρισμού του. Πράγματι, ο τρόπος με τον οποίο θα φορτωθούν τα εμπορεύματα ή τα υλικά στον γερανό προκειμένου να μεταφερθούν αποτελεί *εκ των ων ουκ άνευ* δεξιότητα για να διεξαχθεί η δουλειά του χειριστή με ασφάλεια. Η **λειτουργία και ο έλεγχος του μηχανήματος** είναι εξαιρετικά σημαντικές δεξιότητες για το επάγγελμα, καθώς οι χειριστές θεωρούν ότι οφείλουν να γνωρίζουν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί το μηχάνημα, να αναγνωρίζουν τις ενδείξεις στο ταμπλό και κάθε εντολή και χειρωνακτική κίνηση που πρέπει να κάνουν, όποιο μηχάνημα και αν είναι αυτό.

«Ναι, φυσικά, είναι το άλφα και το ωμέγα σε ένα φορτίο. Εξάλλου, τα ανυψωτικά μηχανήματα ποια είναι η εργασία τους, ποια είναι η δουλειά τους; Να ανυψώνουν φορτία. Άρα βέβαια η πρόσδεση φορτίων είναι το άλφα και το ωμέγα μηχανήματος με αντικείμενο εργασίας ας πούμε». (ΟΕ_Χ)

«Αν δεν ξέρεις το μηχάνημα, δεν κάνουμε τίποτα, είναι το πρώτο που ξεκινάμε. Είναι η ασφάλεια και κατά τη λειτουργία του μηχανήματος, αλλά και τα μέτρα τα οποία παίρνεις μέχρι να ανεβείς πάνω στο μηχάνημα για να ξέρεις ότι είναι ασφαλές...» (Σ_2)

Αντιστοίχως, **εξαιρετικά σημαντικές** θεωρήθηκαν και οι δεξιότητες της **προσήλωσης** και της **συνεργασίας**. Και οι δύο αυτές δεξιότητες συνδέονται με την ασφάλεια κατά τη διάρκεια της εργασίας και επομένως αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της καθημερινότητας των χειριστών αλλά και της ασφάλειάς τους κατά την επιτέλεση των καθηκόντων τους. Η **προσήλωση** εξασφαλίζει τη σωστή εργασία του χειριστή και την ασφάλειά του, ενώ η **συνεργασία** αναφέ-

ρεται ως μια δεξιότητα που συμβάλλει στην ανάπτυξη εμπιστοσύνης και στην **τήρηση των κανόνων ασφάλειας** ανάμεσα σε συναδέλφους ή όταν υπάρχουν εργαζόμενοι υπό την εποπτεία τους.

«Ναι, πίσω μπορεί να γκρεμίζονται τα πάντα, εσύ τα μπαμ μπουμ αυτά που αφήνουν ξαφνικά τιμόνια χειριστήρια αυτά όλα, αυτά δεν πρέπει να συμβούν. Το επάγγελμά μας είναι τέτοιο που πρέπει να το ακολουθήσεις άμα το αγαπάς, εάν δεν το αγαπάς, κάτσε σπίτι σου και άλλαξε επάγγελμα». (ΟΕ_Χ)

«Για τους γερανούς που εργάζονται έξω, γιατί στα εργοτάξια λίγο πολύ είναι τυποποιημένα ή ελεγχόμενα τα φορτία, είναι και με αυτούς που συνεργάζεσαι, που εγώ σαν χειριστής, εσύ σαν χειριστής που έχεις ένα μηχάνημα και θα πας που θα σε φωνάξουν σε μία δουλειά πρέπει και αυτοί που σε φωνάζουν στη δουλειά να είναι κι αυτοί τίμιοι και να σκέφτονται κι αυτοί την ασφάλεια. Δηλαδή εγώ όσο και να ήθελα να είμαι σωστός και με ασφάλεια εκεί για να μην το κάνουν δύο πεντάμετρα και ταλαιπωρηθούν και κουραστούν λίγο παραπάνω και ανέβουν επιπλέον πέντε μέτρα, θεώρησαν σωστό να μου το κρύψουν. Και γνωρίζω τον γερανό μου γιατί είχαμε δουλέψει αρκετές φορές και με το ζόρι δηλαδή, εγώ τους παράτησα στο τέλος, σηκώθηκα έφυγα και μείνανε άλλη μια εβδομάδα χωρίς γερανό γι' αυτό το κομμάτι, γιατί δεν θέλανε να βάλουν αυτά τα επιπλέον πέντε μέτρα». (ΟΕ_Χ)

«Νομίζω ότι είναι στο εκατό τοις εκατό σημαντική, πρέπει να είσαι κατ' αρχήν προσηλωμένος για να αντιληφθείς ότι έχεις εκμηδενίσει την κάθε πιθανότητα για ατύχημα και να μπορέσεις να εκτελέσεις το έργο όσο γίνεται με ασφάλεια στον μεγαλύτερο βαθμό. (Σ_5)

Επίσης **εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα** σε όσους εργάζονται σε έργα/χώρους όπου λειτουργούν ομάδες εργασίας είναι η **επικοινωνία με τους συναδέλφους**. Αυτή κρίνεται σημαντική τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο, όπως εξηγείται και προηγουμένως, κυρίως για την ασφάλεια των εργαζομένων. Η επικοινωνία ως βασικός μηχανισμός της κατανόησης των καθηκόντων και του συντονισμού μιας μεγάλης και πολυσύνθετης ομάδας ατόμων διαφορετικών ειδικοτήτων (μηχανικοί, εργοδηγοί, άλλοι χειριστές, φορτωτές κ.λπ.) αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της ασφαλούς επιτέλεσης των καθηκόντων στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Παρ' όλα αυτά, διατυπώθηκε και η άποψη ότι η επικοινωνία δεν είναι μείζονος σημασίας, καθώς μπορεί να αποσπάσει τον χειριστή από το έργο του και να δημιουργήσει προβλήματα.

«Η επικοινωνία είναι ό,τι καλύτερο όχι μόνο για αποφυγή ατυχημάτων, εκτελείται το έργο πιο εύκολα και πιο ασφαλώς. Να επικοινωνούν οι χειριστές μεταξύ τους εντάξει, και αυτό και ανέκαθεν γινόταν, από παλιά δηλαδή, και με τα μάτια και με νοήματα και μετά με τους ασυρμάτους και προχωρήσαμε περαιτέρω με την τεχνολογία». (Σ_4)

«Θα έλεγα ότι η επικοινωνία είναι το ίδιο σχεδόν με τη συνεργασία, γιατί είναι αλληλένδετα αυτά, έτσι;» (ΟΕ_Χ)

«Επικοινωνία. Εντάξει, τι να σας πω τώρα, δεν ξέρω σε τι βαθμό είναι η επικοινωνία, τι εννοείτε με επικοινωνία; Πώς το βάζετε, να είμαι εγώ επικοινωνιακός; Σε τι διαδικασία μπαίνει η επικοινωνία; Γιατί εμείς γενικότερα ως επάγγελμα δεν έχουμε και πάρα πολύ μεγάλη επικοινωνία, επειδή η άδεια μας δίνει τη δυνατότητα να εκτελούμε το έργο όπως εμείς επιθυμούμε για την αποτροπή διαφόρων ατυχημάτων, είμαστε και λίγο μόνοι μας εγώ με το μηχάνημα. Δεν ξέρω η επικοινωνία πώς μπαίνει, να μπορώ να επικοινωνήσω με τον άλλον, αυτό εννοείτε; Πώς το εννοεί;» (Σ_5)

Η **προσαρμοστικότητα** αναδείχθηκε ως **σημαντική δεξιότητα** για κάθε εργαζόμενο, όπως επίσης και για τον χειριστή γερανού. Σε γενικές γραμμές, είναι μια δεξιότητα που δεν «αποκωδικοποιείται» εύκολα ή άμεσα από τους συμμετέχοντες. Κάποιοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι η προσαρμοστικότητα είναι περισσότερο σημαντική σε χειριστές κινητών γερανών και λιγότερο για χειριστές γερανογέφυρας, για τους οποίους είναι πιο δεδομένα τα καθήκοντά τους, υπό την έννοια ότι η γερανογέφυρα εκτελεί μόνο μια συγκεκριμένη εργασία. Για παράδειγμα, οι γερανοί έχουν δυνατότητα κάθετης και οριζόντιας μετακίνησης, ενώ οι γερανογέφυρες έχουν περιορισμένη κινητικότητα.

«Αν είναι σημαντικό, ναι, βεβαίως. Εγώ αυτό που λέω και με τους συναδέλφους είναι ότι κάθε μέρα μπορεί να ανεβαίνεις στο ίδιο μηχάνημα αλλά κάθε μέρα μπορεί να τυχαίνει να λειτουργεί κάτι διαφορετικά ή να χρειάζεται, ας πούμε, να το ξαναμάθεις πάλι. Αυτό συμβαίνει πάντα. Οπότε δηλαδή η προσαρμοστικότητα είναι αρκετά σημαντική». (ΟΕ_Χ)

Η δεξιότητα της **έγκαιρης αντίδρασης σε απροσδόκητα γεγονότα** χαρακτηρίστηκε επίσης ως **πολύ σημαντική**. Ο χειριστής πρέπει να προνοεί για να αποφεύγονται προβλήματα, ειδικά στον τομέα της ασφάλειας, κατά τη διάρκεια της εργασίας.

«Ναι χρειάζεται κι αυτό, παράδειγμα αν κάποιο φορτίο το βλέπει ότι δεν είναι καλά ότι πάει να πέσει ότι δεν το μηχάνημα, θα πρέπει με ηρεμία να τηρήσει αυτά τα οποία πρέπει. Να ανάψει τον φάρο, να δει τον χώρο γύρω γύρω, να τον απομονώσει για να μην περάσει κάποιος. Ναι, χρειάζεται». (Σ_2)

«Ακριβώς, ο χειριστής πρέπει να είναι ευέλικτος, και γι' αυτό λέω να κρατάει την ψυχραιμία, γιατί σίγουρα θα δημιουργηθούν προβλήματα και παράγοντες άλλοι, που δεν τους έχεις προβλέψει, κατά τη διάρκεια της εργασίας σου». (Σ_4)

«Βεβαίως και γι' αυτό λέμε ότι εσύ είσαι υποχρεωμένος να προνοήσεις πράγματα πριν εκτελέσεις την εργασία σου. Δηλαδή ο χειριστής πριν δει το έργο πρέπει

να προνοήσει εάν κρύβονται παγίδες, πιθανότητες για να προκληθούν ατυχήματα ή οτιδήποτε άλλα εμπόδια. Αυτό τον κάνει άξιο χειριστή». (Σ_5)

Η **ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών** σε σχέση με το βάρος και τον τρόπο φόρτωσης των φορτίων αποτελεί μια δεξιότητα που θεωρείται αυτονόητη και πάρα πολύ σημαντική, ενώ απαιτεί εμπειρία από την πλευρά του χειριστή. Αν ο χείριστης δεν κάνει με ταχύτητα και ορθότητα τους υπολογισμούς που απαιτούνται για τη φόρτωση, μπορεί να προκύψουν αρνητικές συνέπειες για την ασφάλεια τόσο των ατόμων όσο και των προϊόντων. Πλέον, αυτή η διαδικασία των υπολογισμών έχει γίνει, όπως επισημαίνεται, πολύ πιο απλή, γιατί στις περισσότερες περιπτώσεις έχει αυτοματοποιηθεί. Υπάρχουν μηχανήματα που «μόνα τους» υπολογίζουν το βάρος και αξιολογούν τον τρόπο φόρτωσης. Επίσης, αν κάτι δεν έχει γίνει σωστά, το μηχάνημα δεν λειτουργεί. Ωστόσο, οι δυνατότητες αυτοματοποίησης αφορούν συγκεκριμένους τύπους γερανών – εκείνους που δεν είναι τυποποιημένοι γερανοί και γερανογέφυρες. Αφορούν, δηλαδή, γερανούς που λειτουργούν σε εξωτερικό χώρο με μη τυποποιημένα φορτία και με περισσότερα αντικείμενα λειτουργίας.

«Αυτό είναι κάτι το οποίο, αν δεν τηρηθεί, πολύ απλά θα υπάρχουν συνέπειες οι οποίες μπορεί να είναι επικίνδυνες και για τον άνθρωπο εν πρώτοις που μας ενδιαφέρει αλλά και για τα προϊόντα. Οπότε χρειάζεται». (Σ_1)

«Αυτό είναι μία διαδικασία η οποία ναι μεν είναι ορθή, αλλά επί της ουσίας στη σημερινή εποχή δεν είναι πραγματοποιήσιμη, διότι στους συγκεκριμένους γερανούς υπάρχουν κόφτες. Εάν ο γερανός είναι έξω από τα χαρακτηριστικά του manual, δεν μπορεί να κάνει ανύψωση, κόβει ρεύμα. Δεν είναι δηλαδή οι παλιοί γερανοί που ένας χειριστής έπρεπε να υπολογίσει το βάρος με το κέντρο βάρους και να κάνει τους απαραίτητους υπολογισμούς για να δει αν το σηκώνει και σε ποια μέτρα μπορεί να το σηκώσει. Άρα, έτσι όπως λέγεται, προφανώς είναι, ναι, αλλά είναι για άλλα μηχανήματα τα οποία δεν έχουν περάσει στην τεχνολογία, π.χ. τα περονοφόρα clark, τα ανυψωτικά μηχανήματα, αυτά που παίρνουν παλέτες εδώ ισχύει αυτό, διότι εδώ ακόμα δεν έχει μπει η τεχνολογία ώστε να κόβουν μόνα τους, πρέπει ο χειριστής να έχει την ορθότητα και την ταχύτητα των υπολογισμών να υπολογίσει, δηλαδή ανάλογα με το φορτίο, το κέντρο βάρους, για να δει μέχρι ποιο σημείο θα ανυψώσει». (Σ_5)

«Ναι, είναι σημαντικό αυτό. Δεν θα το έλεγα πάρα πολύ σημαντικό αλλά είναι σημαντικό να αντιλαμβάνεται γρήγορα, εννοείται εκεί πάμε και στην εμπειρία που εντάξει μετά από κάποιο διάστημα, όπως όλοι μας νομίζω ανεξαρτήτου επαγγέλματος εκεί στην εμπειρία. Ένας πιο άπειρος χειριστής μπορεί να κάνει λίγο χρόνο παραπάνω να αντιληφθεί αυτά τα πράγματα. Αλλά είναι σημαντικό όμως ο

χειριστής να είναι ευέλικτος για να αντιλαμβάνεται αυτά τα μικροπροβλήματα και τα μικροπράγματα. Θα τα θεωρούσα σημαντικά. (Σ_4)

«Φυσικά, ειδικά σε γερανούς πάλι που δουλεύουν έξω. Οι τυποποιημένοι γερανοί και γερανογέφυρες που εργάζονται πάντα σε κλειστό χώρο και τυποποιημένα φορτία δεν χρειάζονται ιδιαίτερο υπολογισμό ξέρω εγώ. Εντάξει, αλλά οι γερανοί που λειτουργούν έξω που έχουν πολύ μεγαλύτερο έτσι αριθμό αντικειμένων και τρόπο να λειτουργήσουν σαφώς». (ΟΕ_Χ)

Η **ορθή εγκατάσταση γερανού**, ώστε να πληρούνται συγκεκριμένοι κανόνες ασφάλειας, είναι αρκετά σημαντική δεξιότητα, γιατί παρέχει ασφάλεια στον εργαζόμενο αλλά και στον χώρο όπου διεξάγεται το έργο. Βέβαια, αυτή η δεξιότητα δεν αφορά μόνο τους χειριστές γερανών, αλλά και τους μηχανολόγους και μηχανικούς του εργοταξίου. Σε κάποιες περιπτώσεις, ο γερανός είναι μόνιμα εγκατεστημένος στον χώρο, όπως ένας οικοδομικός γερανός ή γερανογέφυρα, που την εγκατάστασή τους την κάνουν οι μηχανολόγοι και οι μηχανικοί του εργοταξίου. Οι χειριστές αναλαμβάνουν την εγκατάσταση των αυτοκινούμενων γερανών. Εδώ ο χειριστής πρέπει να κατέχει την ικανότητα να αντιληφθεί την ποιότητα του εδάφους, το περιβάλλον γύρω από το μηχάνημα, και να το «στήσει» ώστε να πληροί τους κανόνες ασφάλειας.

«Γιατί αν δεν στηθεί ο γερανός σωστά και καλά, όλα τα άλλα πάνε περίπατο, γίνονται όλα λάθος μετά τα υπόλοιπα. Όσο και να είναι τα άλλα, έχουν πάει λάθος ήδη από την αρχή». (Σ_2)

«Εννοείται ότι αυτό είναι πάρα πολύ σημαντικό. Εγκατάσταση γερανού, πώς είναι το έδαφος, πού θα πατήσουν τα ποδαρικά, αν υπάρχουν καλώδια επάνω, εκεί που θα σηκώσω τον γερανό μιλάμε τώρα μέσα στον αστικό ιστό αν έχει καλώδια, αν έχει μπαλκόνια, αν έχει δέντρα. Και, το σημαντικότερο, αν θα πατήσει καλά ο γερανός, γιατί αν δεν πατήσουν καλά τα ποδαρικά ή το έδαφος δεν είναι κατάλληλο, ο χειριστής πρέπει να έχει την ικανότητα να το δει αυτό το πράγμα ότι το έδαφος είναι σαθρό ή υπάρχει κάποιο πρόβλημα. Αν δεν πατήσει καλά ο γερανός, έχει φύγει όλος ο γερανός». (Σ_4)

«Προσέξτε τώρα, εγκατάσταση γερανού: Η εγκατάσταση γερανού είναι λίγο μία λέξη η οποία μπορεί να μην είναι και δοσμένη καλά. Τι εννοώ να μην είναι δοσμένη καλά; Γιατί έχουμε να εγκαταστήσουμε έναν γερανό, όπως έχετε δει αυτούς τους γερανούς τους δικτυωτούς μέσα στην πόλη, μιλάμε για εγκατάσταση που σε αυτούς τους γερανούς δεν συμμετέχει καθόλου ο χειριστής, υπάρχουν μηχανολόγοι και λοιπά. Αλλά αν μιλάμε τώρα για εγκατάσταση αυτοκινούμενου γερανού, αυτοί οι αυτοκινούμενοι γερανοί όταν πάνε να σηκώσουν κάποια φορτία δεξιά και αριστερά, δύο πίσω και δύο μπροστά, βγάζουν δύο ποδαρικά περίπου στα δύο μέτρα, με τα οποία στήνουν τον γερανό για να μπορέσει ο γερανός να είναι σταθερός. Σε αυτή

την περίπτωση, η δουλειά είναι του χειριστή. Όμως δεν χρησιμοποιούμε τη λέξη "εγκατάσταση". Αλλά χρησιμοποιούμε τη λέξη «στήνω» στον αυτοκινούμενο γερανό, "στήνουμε" τον γερανό». (Σ_5)

«Κοιτάξτε να σας πω κάτι, η εγκατάσταση του γερανού πολλές φορές εντάξει δεν είναι όντως πολύ απαραίτητη να τη γνωρίζεις, όπως είπε και ο συνάδελφος, τον οικοδομικό γερανό τον βρίσκει έτοιμο, τη γερανογέφυρα πάλι έτοιμη τη βρίσκεις. Εντάξει, τον παπαγάλο βέβαια όχι και τόσο να ξέρεις να στήνεις, είναι δηλαδή πιο πολύ παιχνίδι». (ΟΕ_Χ)

Η **δεξιότητα επίλυσης προβλημάτων** είναι μεν πολύ σημαντική γιατί συνδέεται με την ασφάλεια της εργασίας, αλλά δεν μπορεί πάντα να εφαρμοστεί από τον χειριστή. Όταν η επίλυση των προβλημάτων προϋποθέτει τεχνικές γνώσεις, η αρμοδιότητα μεταφέρεται σε πιο εξειδικευμένο προσωπικό. Απαραίτητη προϋπόθεση για την επίλυση είναι ο εντοπισμός του προβλήματος. Πράγματι, οι χειριστές πρέπει να κατανοήσουν το πρόβλημα του μηχανήματος ή τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους σε σχέση με το μηχάνημα και να τα αναφέρουν στους τεχνικούς. Η αντιμετώπιση του προβλήματος πρέπει να είναι άμεση, καθώς υπάρχει κίνδυνος ατυχήματος. Έτσι, το επάγγελμα του χειριστή συνδέεται στενά με την επίλυση προβλημάτων, καθώς ο χειριστής θα πρέπει να τοποθετήσει τον γερανό σε εδάφη που ποικίλλουν και μπορεί να έχουν μορφολογικές ιδιαιτερότητες, επομένως θα πρέπει να συνεργαστεί με την υπόλοιπη ομάδα και να επιλύσει το πρόβλημα, καθώς είναι αυτός που γνωρίζει τις δυνατότητες του μηχανήματος που θα χειριστεί. Επίσης, σχετική με την επίλυση προβλημάτων είναι και η πρόσδεση φορτίων και ο χειρισμός του μηχανήματος ανάλογα με τις καιρικές συνθήκες που επικρατούν.

«Ναι, χρειάζεται, σαφώς. Είναι κάτι που είναι βασικό στη δουλειά μας, γιατί κάτι μπορεί να πέσει από την παλέτα σε μία παλετοθέση. Πρέπει να βρούμε κατά κάποιον τρόπο έτσι με την ελληνική έτσι νοοτροπία που έχουμε κάτι, έναν τρόπο για να το χειριστούμε...» (Σ_1)

«Δική μας ευθύνη όχι τόσο, αλλά τουλάχιστον να μπορέσουμε να κατανοήσουμε το πρόβλημα έτσι ώστε να το μεταφέρουμε ας πούμε στον τεχνικό». (ΟΕ_Χ)

«Τουλάχιστον μιλάω για μας τώρα που είμαστε στις γερανογέφυρες που έχουμε τεχνικό τμήμα, να κατανοήσουμε το πρόβλημα και να το μεταφέρουμε σωστά, γιατί πολλοί συνάδελφοι ας πούμε που λόγω εκπαίδευσης και τα λοιπά δεν το γνωρίζουν και μεταφέρουν λάθος κάποιο πρόβλημα που υπάρχει στους γερανούς και έρχεται ο τεχνικός και ψάχνει, δεν βρίσκει κι είναι λογικό». (ΟΕ_Χ)

«Και θεωρώ ότι από αυτή την άποψη είναι σημαντικό το να μπορείς να κατανοήσεις το πρόβλημα που έχει ο γερανός κι αν μπορείς βέβαια να το φτιάξεις

εσύ εκεί επιτόπου, αν γίνεται. Δηλαδή, παραδείγματος χάριν, αν το μηχάνημά μου κάποια στιγμή παρουσιάσει ένα πρόβλημα πατώντας ας πούμε το reset, εγώ μπορώ να το επαναφέρω γιατί ξέρω τι πρόβλημα έχει, μπορεί να το κάνει συνέχεια και τα λοιπά, αν δω ότι το κάνει δεύτερη και τρίτη φορά το ίδιο πρόβλημα, θα γυρίσω ας πούμε και θα φωνάξω τον τεχνικό και θα τους πω ότι έχω αυτό το θέμα». (ΟΕ_Χ)

«Αυτό είναι πολύ σημαντικό γιατί, αν δεν επιλυθούν αυτά τα προβλήματα, υπάρχει κίνδυνος ατυχήματος. Όλα με το θέμα τους χειριστές δεν είναι το να βγει το έργο ή να γίνει το ξεφόρτωμα, είναι μη γίνει ατύχημα. Αν αντιμετωπίζεται πρόβλημα, σοβαρό πρόβλημα, έτσι; Εκείνη τη στιγμή πρέπει να επιλυθεί, αλλιώς θα πρέπει να σταματήσει μέχρι να βρεθεί λύση». (Σ_4)

«Οι χειριστές πρέπει να βρίσκουν λύση σε πιθανά προβλήματα κατά τη διάρκεια της διεξαγωγής των καθηκόντων τους, για παράδειγμα καταλληλότητα του εδάφους για το στήσιμο του γερανού. Ναι, αυτό ήθελα να δω, άλλα τα προβλήματα του ίδιου του μηχανήματος που ενδεχομένως να υπάρξουν κι άλλο το στήσιμο. Αυτό δεν αφορά γερανογέφυρες φυσικά, έτσι; Αυτό αφορά όλους τους υπόλοιπους γερανούς, συμπεριλαμβανομένων και πρέσες... και γενικά κάτι το οποίο θα πάει κάπου να στηθεί για να σηκώσει κάτι». (ΟΕ_Χ)

Μία εξαιρετικά δύσκολα κατανοητή δεξιότητα σύμφωνα με τις απαντήσεις στις συνεντεύξεις είναι η **ενσυναίσθηση** εκ μέρους των εργαζομένων ή των υπευθύνων ενός εργοταξίου. Με βάση την επεξήγηση που δόθηκε από τον συνεντευκτή, η δεξιότητα κρίθηκε **σημαντική** κυρίως στο πλαίσιο της καλής συνεργασίας. Πράγματι, αναφέρονται στη δεξιότητα της ενσυναίσθησης ως αναπόσπαστο κομμάτι της συνεργασίας (οι χειριστές πρέπει να βοηθούν και να υποστηρίζουν τους συναδέλφους τους, ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι) και θα πρέπει να είναι αμφίδρομη, ώστε η ομάδα να λειτουργεί σωστά. Ωστόσο, η ενσυναίσθηση, όπως προκύπτει, νοείται από τους συμμετέχοντες στην έρευνα περισσότερο ως στάση-χαρακτηριστικό-συμπεριφορά του εργαζομένου παρά ως ικανότητα και δεξιότητα.

«Είπαμε συνεργασία, εντάξει, αυτό δεν μαθαίνεται. Η συνεργασία, η ενσυναίσθηση όσο εκπαίδευση και να πάρει, αν δεν το έχει ο άνθρωπος, δεν μαθαίνεται [...]. Είναι ένα ομαδικό επάγγελμα, ο χειριστής είναι ομαδικό, αυτό που είπαμε και πριν, άρα θα πρέπει οπωσδήποτε να σκέφτεσαι και ότι αυτό που πάω να το αφήσω εκεί θα βοηθήσω τους συναδέλφους ή θα το κάνω χειρότερα». (Σ_2)

«Η ενσυναίσθηση είναι κάτι το οποίο είναι υπέρ σημαντικό όχι μόνο για τον χειρισμό, έτσι». (ΟΕ_Χ)

«Ναι, για τους συναδέλφους τους υπόλοιπους κοιτάξτε να δείτε, ναι, πόσο σημαντικό είναι αυτό. Αυτό θα το έλεγα έτσι κι έτσι, περισσότερο πρέπει να βοηθάνε

τον χειριστή, αλλά πώς να το πω τώρα αυτό, εντάξει όλα αυτά είναι μια αλυσίδα, αν ο χειριστής κάνει γρήγορα τη δουλειά του και σωστά, πιστεύω όλη η ομάδα θα τσουλήσει και θα προχωρήσει γρήγορα. Αλλά νομίζω ότι είναι πιο σημαντικό η ομάδα να βοηθάει τον χειριστή παρά το αντίθετο, γιατί εκεί θα πάμε άμα πω ότι ο χειριστής είναι πολύ σημαντικό να βοηθήσει την υπόλοιπη ομάδα εκεί μπορεί να πάμε ανάποδα σε όλα τα υπόλοιπα που είπαμε. Τους χρόνους και το πόσο επικίνδυνο είναι, πόση ασφάλεια υπάρχει. Η ομάδα μπορεί να λέει φίλε κάνε γρήγορα σε παρακαλώ κι αυτά, αλλά αυτός θα κρίνει αν μπορεί να κάνει γρήγορα». (Σ_4)

«Κοιτάξτε να δείτε, δεν θα έλεγα ότι είναι και σε μεγάλο βαθμό, διότι αυτό έχει να κάνει μόνο με εκείνα τα μηχανήματα τα οποία έχουν συμπεριφορά και συνεργασία με άλλους εργαζομένους, όπως είναι οι γερανοί αυτοί οι οποίοι είναι αιωρούμενοι και μπορεί να είναι μέσα σε λιμάνια, μέσα στον δρόμο. Εκεί ναι. Τώρα όλα τα άλλα μηχανήματα είναι μοναχικά, δεν έχουν συνεργασία με πάρα πολύ κόσμο. Εγώ έχω να εκτελέσω ένα συγκεκριμένο έργο, αυτό μπορώ να εκτελέσω». (Σ_5)

«Είναι όχι μόνο για εργαζομένους αλλά και για ανθρώπους, για όλα, για τα πάντα η ενσυναίσθηση». (ΟΕ_Χ)

Το να βοηθάει τους συναδέλφους είναι καλό για τον χειριστή να μην είναι και εγωιστής πάνω στη δουλειά». (ΟΕ_Χ)

Ωστόσο, η δεξιότητα της **ενσυναίσθησης** είναι κρίσιμη για χειριστές που λειτουργούν σε μία ομάδα σαν «κρίκος αλυσίδας», και δεν αφορά τόσο τους πιο «μοναχικούς» εργαζομένους. Πράγματι, ένας από τους συμμετέχοντες διατύπωσε την άποψη ότι οι χειριστές συγκεκριμένων μηχανημάτων δεν χρειάζεται να δουλεύουν σε ομάδα, και επομένως η ενσυναίσθηση θεωρήθηκε λιγότερο σημαντική.

«Σίγουρα από τη στιγμή που ανήκεις σε μία ομάδα χρειάζεται αυτό. Γιατί, αν κάποιος πετύχει τους στόχους που έχουν μπει, είναι ένα βήμα για να πετύχει η ομάδα αυτούς τους στόχους, οπότε σαφώς και χρειάζεται». (Σ_1)

Υπάρχουν και δεξιότητες που είναι σημαντικές μεν για την καλή λειτουργία του μηχανήματος, αλλά ανήκουν σε πολύ μικρό βαθμό ή και καθόλου στο πεδίο ευθύνης των χειριστών, όπως:

Συντήρηση και επισκευή του μηχανήματος. Σαφώς πολύ σημαντικές διαδικασίες για τη λειτουργία του μηχανήματος, όμως ο χειριστής έχει μόνο βασικές μηχανολογικές γνώσεις και είναι υπεύθυνος μόνο για την απλή συντήρηση και ανάγνωση των ενδείξεων που μπορεί να βγάλει το μηχάνημα σε περίπτωση βλάβης. Δηλαδή, εντοπίζει κάποιο πρόβλημα και ενημερώνει αντίστοιχα. Η κύρια ευθύνη και αρμοδιότητα ανήκει σε άλλη ειδικότητα, που είτε υπάρχει εσωτερικά σε ορισμένες επιχειρήσεις σε ξεχωριστό τμήμα συντήρησης είτε γίνεται από κάποιο εξειδικευμένο εξωτερικό συνεργείο.

«Σαφώς εννοείται και σε αυτό σε βοηθάνε τα μηχανήματα, γιατί τα παλαιότερου τύπου έχουν ωρομετρητές ή χιλιομετρητές ή και τα καινούργια μηχανήματα πάλι έχουν ωρομετρητές ή σου βγάζουν ένδειξη κατευθείαν όταν χρειαστεί κάποια συντήρηση ή κάποια αλλαγή και σε οποιοδήποτε πρόβλημα, βέβαια σαφώς είναι πάρα πολύ σημαντικό για τη σωστή λειτουργία του μηχανήματος». (Σ_1)

«Όχι, δεν είναι δικό μας καθήκον, είναι οι μηχανικοί που τα κάνουν αυτά τα πράγματα, εταιρείες». (Σ_3)

«Εγώ χρειάστηκε να φτιάξω τον γερανό μου πάνω σε ένα βουνό ξέρω εγώ στην Κρήτη. Επανέρχομαι και πάλι στη γνώση της μηχανολογίας. Από κει και πέρα όμως ναι, συμφωνώ η συντήρηση για να μπορεί να γίνεται και σωστά, εφόσον δεν είσαι σωστά σε μια οργανωμένη εταιρεία που έχει μόνιμα συνεργείο, τεχνικό συνεργείο και λοιπά, ο καθένας στον τομέα του, ναι ως χειριστής πρέπει να γνωρίζει τι πρόβλημα έχει, να το αναφέρει στην εργοδοσία του, εφόσον είναι εταιρεία και λοιπά ή ο ίδιος εφόσον χειρίζεται ένα μηχάνημα κι έχει τη δυνατότητα από την εταιρεία του». (ΟΕ_Χ)

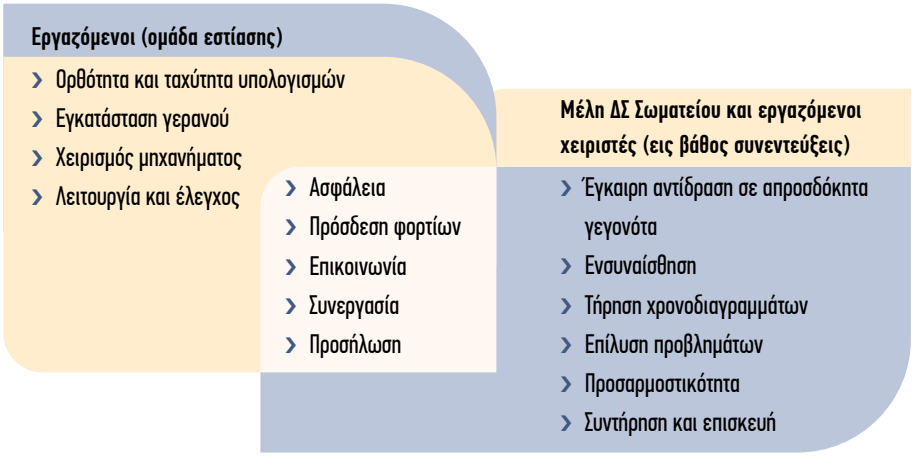
Όσον αφορά την **τήρηση χρονοδιαγραμμάτων**, δεν αποτελεί σημαντική δεξιότητα, αλλά είναι αναγκαία στο πλαίσιο της «ενσυναίσθησης» απέναντι σε τρίτους στην επιχείρηση ή στην επόμενη βάρδια των συναδέλφων. Τηρείται «κατά περίπτωση» γιατί προέχουν άλλα θέματα, όπως η ασφάλεια. Εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό και από την πίεση που ασκεί ο εργοδότης για να τελειώσει το έργο εντός του προβλεπόμενου χρονοδιαγράμματος.

«Γιατί έτσι είναι, ο χειριστής στην ουσία οχτάωρο δουλεύει, άντε θα πάει παράδειγμα το βράδυ... δεν ξέρω αν υπάρχει και η ενσυναίσθηση που πρέπει να έχει, δεν ξέρω αν υπάρχει πιο μετά, αν έχει ενσυναίσθηση ο χειριστής να το πάει όπως το λέει το χρονοδιάγραμμα. Αν το έχει δει είτε αγγαρεία είτε γιατί έχει δουλέψει πάρα πολλά χρόνια, θα πάει να τηρήσει το χρονοδιάγραμμα και θα έχει την ευθύνη περισσότερο η επιχείρηση να τον πιέζει να το κάνει». (Σ_2)

Στο Γράφημα 4.1 συνοψίζονται τα σημεία συμφωνίας σχετικά με τις πιο σημαντικές δεξιότητες όπως προέκυψαν από την ανάλυση των εις βάθος συνεντεύξεων και της ομάδας εστίασης. Οι δεξιότητες που αφορούν τους χειριστές σύμφωνα με τους εκπροσώπους του ΔΣ Σωματείου Χειριστών Γερανών και Ανυψωτικών Μηχανημάτων και τους εργαζομένους που συμμετείχαν στις προσωπικές συνεντεύξεις, καθώς και των εργαζομένων που συμμετείχαν στην ομάδα εστίασης αφορούν κυρίως δεξιότητες του χειριστή ώστε να παρέχει τις καλύτερες συνθήκες για την **ασφάλεια** τόσο των εργαζομένων μέσα σε ένα εργοτάξιο όσο και των περαστικών όταν το μηχάνημα βρίσκεται στον δρόμο. Η **τήρηση των κανόνων ασφάλειας** θεωρήθηκε από όλους η δεξιότητα με την

ΓΡΑΦΗΜΑ 4.1

Σύνολα δεξιοτήτων ανά ομάδα εστίασης



υψηλότερη σημασία στο εργασιακό περιβάλλον. Επίσης, η **προσήλωση** και η **πειθαρχία** είναι άμεσα συνδεδεμένες με την έννοια της ασφάλειας.

Παρομοίως, οι εργαζόμενοι χειριστές αξιολόγησαν την **ορθή εγκατάσταση γερανού ως σημαντική ώστε να πληρούνται συγκεκριμένοι κανόνες ασφάλειας**. Πρόκειται για πάρα πολύ σημαντική δεξιότητα για όσους εργάζονται με γερανοφόρα οχήματα, γιατί παρέχει ασφάλεια στον εργαζόμενο αλλά και στον χώρο του έργου. Η **πρόσδεση φορτίων** βέβαια γίνεται αντιληπτή ως η σημαντικότερη δεξιότητα και προϋποθέτει τη γνώση της δυνατότητας του μηχανήματος, όπως και ικανότητες για τη σωστή **λειτουργία και έλεγχο** των γερανών εκ μέρους του χειριστή. Επίσης, πολύ σημαντική κρίθηκε και η **προσαρμοστικότητα** του χειριστή. Το ίδιο ισχύει και για την **επικοινωνία με τους συναδέλφους**, που κρίνεται μεν σημαντική σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο, αλλά **αφορά πρωτίστως χώρους και έργα όπου απασχολούνται μεγάλες ομάδες.** Η επικοινωνία πρέπει να υπάρχει για αποφυγή ατυχημάτων, ώστε να εκτελείται το έργο πιο εύκολα και με μεγαλύτερη ασφάλεια.

4.3.3 Δεξιότητες στο παρελθόν

Αναφορικά με το αν και κατά ποσό έχουν αλλάξει οι δεξιότητες της επαγγελματικής κατηγορίας των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, εντοπίζεται μια καθολική αντίληψη για την **αλλαγή στις συμπεριφορές** μεταξύ συναδέλφων. Οι παλαιότεροι στο επάγγελμα, δηλαδή οι χειριστές στο

παρελθόν, φαίνεται ότι ήταν πιο απόμακροι, εργάζονταν λιγότερο συνεργατικά και περισσότερο σε απομόνωση.

«Οι άνθρωποι οι παλιοί δεν ήτανε τόσο έμπειροι και τόσο συνεργάσιμοι με εμάς». (ΟΕ_Χ)

«Μπορείς να πεις μία καλημέρα σε έναν που να μην τον ξέρεις, σε έναν συνάδελφο. Μπορείς να του πεις μία καλημέρα και να σου πει μία καλημέρα, παλιά δεν μιλάγανε οι παλιοί και αν πήγαινες σε κάτι γραφεία που ήτανε μέσα στον Πειραιά μέσα στην Αθήνα δεν τους έπαιρνες κουβέντα». (ΟΕ_Χ)

Επίσης, φαίνεται ότι το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων γίνεται πιο ασφαλές, καθώς τα **μηχανήματα** έχουν πλέον περισσότερες **δικλείδες ασφαλείας** και δεν επιτρέπουν την παραβίαση των ορίων τους. Αυτό ενοχλεί σε κάποιον βαθμό τους μεγαλύτερους σε ηλικία χειριστές, καθώς τα όρια είναι σήμερα πιο αυστηρά και τους ωθούν να γίνονται πιο ανελαστικοί ως προς τις απαιτήσεις των πελατών τους. Αντίθετα, η εξέλιξη των μηχανημάτων γίνεται αντιληπτή από τη **νέα γενιά** ως ιδιαίτερα θετική, καθώς τους εξασφαλίζει μεγαλύτερο βαθμό ασφάλειας.

«Ναι, είναι πιο ασφαλή τα μηχανήματα σήμερα, τώρα είναι λίγο πιο, όχι μην πω πιο εύκολα, είναι πιο εύκολα στη λειτουργία τους απ' ό,τι ήταν πριν δέκα χρόνια». (ΟΕ_Χ)

«Είναι πιο δύσκολα, γιατί να σου φέρω ένα απλό παράδειγμα, μόλις κάνεις δέκα πόντους από το πόδι μπροστά στο κουβούκλιο, σε κόβει. Παλιά μπορούσες να το παραβιάσεις λίγο και να το πάρεις, ενώ τώρα δεν σε αφήνει και μπορεί να χάσεις και τον πελάτη έτσι». (ΟΕ_Χ)

Αντιστοίχως, στις εις βάθος συνεντεύξεις επίσης εντοπίστηκαν ζητήματα σχετικά με την ασφάλεια. Σε σχέση με το παρελθόν, μία βασική αλλαγή σε ό,τι αφορά τη σημασία των δεξιοτήτων εντοπίζεται **στον τομέα της ασφάλειας και της καλής συντήρησης των μηχανημάτων**. Κατά γενική ομολογία, στο παρελθόν οι χειριστές εργάζονταν και με λιγότερο αυστηρά πρότυπα ασφαλείας, τα δε μηχανήματα ήταν σε πολλές περιπτώσεις παλιά και χωρίς σωστή συντήρηση, κάτι που μείωνε ακόμα περισσότερο τόσο τις συνθήκες ασφάλειας αλλά και την ποιότητα της εργασίας. Επίσης υπήρχαν χειριστές που εργάζονταν **χωρίς να έχουν την απαραίτητη άδεια, παρά μόνο κάποια εμπειρία σε συγκεκριμένα μηχανήματα**.

Σήμερα δίνεται μεγαλύτερη προσοχή και επικρατεί μεγαλύτερη αυστηρότητα σε θέματα ασφάλειας, τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και από την πλευρά των εργοδοτών. Με την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου το 2013 και το 2017, η ευθύνη βαρύνει κατά κύριο λόγο τον ίδιο τον χειριστή, ο

οποίος έχει πλέον το νομικό δικαίωμα να αρνηθεί να εκτελέσει μία εργασία όταν και όπου κρίνει ότι δεν είναι ασφαλής. Το θέμα της ασφάλειας γίνεται ακόμα πιο σημαντικό σε κάποια έργα για τα οποία έχουν γίνει περικοπές θέσεων εργασίας και ασκείται πίεση για να βγει η ίδια δουλειά με λιγότερους χειριστές. Επισημαίνεται ότι **ακόμα υπάρχουν μη αδειοδοτημένοι χειριστές**, γιατί δεν γίνονται οι εντατικοί έλεγχοι από τους υπευθύνους φορείς.[26]

«Ό,τι έχει να κάνει με την ασφάλεια. Θα θεωρήσω ότι έχουν γίνει λίγο πιο σημαντικά. Δηλαδή, η πρόσδεση των φορτίων, ο χειρισμός του μηχανήματος, λειτουργίες και έλεγχος, η προσαρμοστικότητα. Ναι, και οι συνάδελφοι έχουν γίνει πιο προσεκτικοί αλλά και οι εργοδότες, έχουν γίνει κι αυτοί, δεν θέλουν να δημιουργούνται προβλήματα. Έχει αλλάξει προς το καλύτερο. Έχουν γίνει και οι εταιρείες πιο σοβαρές, πιο προσεκτικές». (Σ_4)

«Με τον καινούργιο νόμο που άλλαξε από το 2013 και μετά έχουν ρίξει και πολλή ευθύνη στον χειριστή σε θέματα ασφάλειας, κι έτσι οι συνάδελφοι προσέχουν λίγο παραπάνω». (Σ_4)

«Πριν από δέκα χρόνια δεν έπαιζε τόσο ρόλο, δεν τους ένοιαζε τόσο πολύ η ασφάλεια και φαινόταν κι από τα μηχανήματα τα οποία ήταν είτε γερασμένα είτε κακοσυντηρημένα». (Σ_2)

«Στο παρελθόν δεν ήταν σημαντικό να έχει δίπλωμα ο χειριστής, δεν τους ενδιέφερε. Τους ενδιέφερε απλώς να χειρίζεται το μηχάνημα. Αυτό άλλαξε νομίζω από το 2017, που πέρασε ένας νόμος κι έτσι βάλανε σε μία σειρά και πλέον ζητάνε και διπλώματα κανονικά». (Σ_2)

Επίσης, αξίζει να σημειωθεί η διάσταση της πίεσης από την πλευρά της εργοδοσίας κατά τη διάρκεια της εργασίας. Όπως υποστηρίζει ένας συμμετέχοντας στις εις βάθος συνεντεύξεις αλλά αναφέρεται και σε πολλά σημεία αποσπασματικά από όλους τους συμμετέχοντες, πλέον υπάρχει περισσότερη πίεση κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, καθώς πλέον είναι λιγότεροι οι χειριστές

---

26. Εδώ αναφέρονται στο Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθμ. 113 (ΦΕΚ 198/Α' 17.10.2012) για τον καθορισμό ειδικοτήτων για την επαγγελματική δραστηριότητα του χειρισμού μηχανημάτων τεχνικών έργων, καθορισμό κριτηρίων για την κατάταξη των μηχανημάτων σε ειδικότητες και ομάδες, καθορισμό επαγγελματικών προσόντων και προϋποθέσεων για την άσκηση της επαγγελματικής αυτής δραστηριότητας από φυσικά πρόσωπα και άλλες ρυθμίσεις. Η τροποποίηση για το 2017 αναφέρεται στον Ν. 4403/2016 (ΦΕΚ 125/Α'/7.7.2016) «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις διατάξεις των άρθρων 19, 20, 29, 30, 33, 35, 40 έως 46 της Οδηγίας 2013/34/ΕΕ σχετικά με τις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις, τις ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις και συναφείς εκθέσεις επιχειρήσεων ορισμένων μορφών, την τροποποίηση της Οδηγίας 2006/43/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και την κατάργηση των Οδηγιών 78/660/ΕΟΚ και 83/349/ΕΟΚ του Συμβουλίου».

στις επιχειρήσεις. Πράγματι, αυτό μπορεί να λειτουργήσει πιεστικά στους εργαζομένους και να τους δημιουργήσει άγχος και ανησυχία, γεγονός που δεν βοηθά στην ασφαλή επιτέλεση των καθηκόντων τους.

«Υπήρχε λιγότερη πίεση από τη στιγμή ότι υπήρχαν περισσότεροι εργαζόμενοι. Δηλαδή όταν μία εταιρεία είχε δέκα χειριστές και τώρα αυτή τη στιγμή οι χειριστές που έχει μπορεί να είναι οι μισοί, η πίεση αμέσως αμέσως έχει διπλασιαστεί. Είναι πάρα πολύ σημαντικό αυτό, ο εργαζόμενος να λειτουργεί χωρίς υπερβολική πίεση». (Σ_1)

Επίσης, μια **μεγάλη αλλαγή** σε σχέση με το παρελθόν σχετίζεται με την παράμετρο της **τεχνολογίας**. Τα **μηχανήματα** που χειρίζονται οι εργαζόμενοι **είναι πλέον σύγχρονα και περισσότερο ασφαλή**, διαμορφώνοντας έτσι και πιο ξεκούραστες συνθήκες εργασίας για τους χειριστές. Πολλές διαδικασίες που πρώτα έπρεπε να προβλεφθούν και να γίνουν από τον χειριστή είναι πλέον αυτοματοποιημένες και γίνονται «ρουτίνα». Υπό την έννοια αυτή, δεξιότητες που σχετίζονταν με μη αυτοματοποιημένες λειτουργίες των μηχανημάτων δεν θεωρούνται πλέον πραγματικά αναγκαίες για το συγκεκριμένο επάγγελμα. Η εξέλιξη αυτή βοηθά στο να μειώνονται σαφώς το άγχος και η κούραση του χειριστή, αλλά από κάποιους κρίνεται ότι πιθανότατα συντελεί και σε σχετική «αδράνεια» της κριτικής ικανότητας και των αντανακλαστικών.

«Παλιά το να είσαι χειριστής γερανού ήτανε πιο κουραστικό, έβγαινε κόπωση μεγαλύτερη πάνω σου. Τα θέματα τεχνολογίας των γερανών τα τελευταία χρόνια έχουν διαμορφώσει μια πιο καλύτερη εργασιακή καθημερινότητα στη συγκεκριμένη ειδικότητα. Πλέον ο χειριστής δεν έχει το άγχος αν θα σηκώσει ένα φορτίο ή όχι». (Σ_5)

«Εγώ, για να είμαι ειλικρινής, θεωρώ ότι ένας χειριστής των προηγούμενων δεκαετιών ήταν ένας χειριστής ο οποίος είχε πραγματικές δεξιότητες, γιατί με τα σημερινά δεδομένα της τεχνολογίας είναι λίγο τα πράγματα αυτοματοποιημένα, το οποίο κάνει πολλές φορές και τον χειριστή να μην έχει ούτε κριτική σκέψη ούτε να έχει πιο γρήγορα αντανακλαστικά». (Σ_5)

4.3.4 Δεξιότητες στο μέλλον

Αναφορικά με την εξέλιξη των δεξιοτήτων στο μέλλον (δέκα χρόνια μετά), οι συμμετέχοντες διατύπωσαν ότι **η ασφάλεια και ο χειρισμός του εκάστοτε μηχανήματος θα παραμείνουν και στο μέλλον οι πλέον σημαντικές δεξιότητες**. Ιδιαίτερα καθοριστικές σε ό,τι αφορά τη σημασία των δεξιοτήτων βρίσκουν την εξέλιξη της τεχνολογίας που επιτρέπει περαιτέρω τον εκσυγχρονισμό των μηχανημάτων, καθώς και την εντεινόμενη αυτοματοποίηση. Αναμένεται ότι τα μηχανήματα θα έχουν όλο και περισσότερες δυνατότητες και πιο προηγμένα ηλε-

κτρονικά συστήματα για να ελέγχουν μόνα τους την ασφαλή λειτουργία τους. Για παράδειγμα, ο απομακρυσμένος χειρισμός των μηχανημάτων είναι δυνατός και καθιστά αναγκαίες τις γνώσεις της πληροφορικής. Στο πλαίσιο αυτό, απαιτείται εκπαίδευση των χειριστών στα νέα μηχανήματα και χρειάζονται **περισσότερες ψηφιακές δεξιότητες**, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τους μεγαλύτερους σε ηλικία και παλαιότερους στο επάγγελμα.

Όπως έχει ήδη σημειωθεί στο Κεφάλαιο 3, τα χειρωνακτικά επαγγέλματα τείνουν να γίνουν ολοένα και περισσότερο ψηφιακά εξαρτημένα. Ειδικά για το συγκεκριμένο επάγγελμα, προκύπτει και από άλλη μελέτη του ΙΝΕ ΓΣΕΕ ότι οι χειριστές ολοένα και περισσότερο καλούνται να χρησιμοποιούν PDAs για την καταχώριση των εμπορευμάτων, να καταχωρίζουν ή να διαβάζουν στοιχεία από λογιστικά φύλλα Excel, να επικοινωνούν μέσω intranet με άλλους συνάδελφους κ.λπ.[27]

Παράλληλα με τα παραπάνω, τα οποία αναδεικνύουν τη διάσταση της πολυειδίκευσης, οι τεχνολογικές εξελίξεις εφαρμόζονται και στα ίδια τα μηχανήματα, εξελίσσοντας τον χειρισμό τους περαιτέρω. Εκτός από τα παραπάνω που αναδεικνύουν τη σημασία της πολυειδίκευσης, οι τεχνολογικές εξελίξεις ενσωματώνονται και στα ίδια τα μηχανήματα, βελτιώνοντας τον χειρισμό τους. Επιπλέον, οι χειριστές καλούνται ολοένα και περισσότερο να κατανοήσουν, να προσαρμοστούν και να χρησιμοποιήσουν πιο ψηφιοποιημένα μέσα για την επιτυχή διεξαγωγή των καθηκόντων τους.

Ο κίνδυνος από την αυτοματοποίηση φαίνεται να επηρεάζει τα επαγγέλματα που εμπεριέχουν χειρισμό εξειδικευμένου τεχνικού εξοπλισμού, εργασίες ρουτίνας ή μη, καθώς και εκείνα με μικρή εξάρτηση από την επικοινωνία, τη συνεργασία, την κριτική σκέψη και τις δεξιότητες εξυπηρέτησης πελατών. Ο κίνδυνος της αυτοματοποίησης εντείνεται περαιτέρω σε επαγγέλματα όπου οι εργαζόμενοι αναφέρουν μικρή πρόσβαση σε επαγγελματική κατάρτιση που θα μπορούσε να τους βοηθήσει να αντιμετωπίσουν τις αλλαγές στην αγορά εργασίας. Τα παραπάνω ως έναν βαθμό εξηγούν και το γεγονός ότι οι χειριστές κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων διατύπωσαν τον φόβο ότι σήμερα υπάρχει μεγάλη έλλειψη χειριστών, η οποία θα γίνει ακόμα μεγαλύτερη στο μέλλον.

---

27. Τα αποτελέσματα σε αυτό το σημείο προέρχονται από την έρευνα «Μελέτη αρχικής αποτύπωσης αναγκαίου μείγματος δεξιοτήτων για το επάγγελμα Χειριστές/Χειρίστριες γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων», η οποία διεξήχθη στο πλαίσιο του Υποέργου 2 «Δράσεις ΙΝΕ ΓΣΕΕ» της Πράξης «Παρεμβάσεις των Κοινωνικών Εταίρων για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας», που υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020».

«Νομίζω ότι οι μεγάλες εταιρείες απ' ό,τι βλέπω πηγαίνουν περισσότερο στη βοήθεια της χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή, ώστε να αυτοματοποιήσουν κατά κάποιον τρόπο την όποια διαδικασία». (Σ_1)

«Κοιτάξτε να δείτε, ναι, πιστεύω ότι στο μέλλον στο επίπεδο γνώσεων. Δηλαδή ήδη αυτό που λέγαμε ζητείται να έχει κάποιες γνώσεις πληροφορικής ο χειριστής για να χειρίζεται κάποια μηχανήματα καινούργια που διαθέτουν καινούργια συστήματα μέσα, που έχουν και υπολογιστές. Μη λέμε τώρα, κάποια μηχανήματα έχουν και υπολογιστές μέσα». (Σ_4)

«Πια θα είχαμε πιο σημαντικά. Πιο σημαντικά εγώ σας λέω ότι είναι η ασφάλεια και θα συνεχίζει να είναι πάντα πιο σημαντική η ασφάλεια. Στο μέλλον ίσως να μη χρειάζεται να υπάρχει τόσο πολύ η παρέμβαση του χειριστή στο να προσέχει, δηλαδή θα έχουν κάποια ηλεκτρονικά συστήματα ασφαλείας τα ίδια τα μηχανήματα, εκτός από αυτό που έχουμε τώρα και δεν μπορεί να σηκωθεί το φορτίο το ίδιο το μηχάνημα, πιστεύω στο μέλλον δηλαδή το ότι η παλέτα θα σκανάρεται και θα βλέπει ότι δεν είναι σωστή, οπότε δεν σηκώνεται. Δηλαδή θα προχωρήσουμε προς τα κει πιστεύω. Και ποια θα αφήσουμε πίσω; Δεν ξέρω, πολύ φοβάμαι ότι θα αφήσουμε σε κάποια τους χειριστές και θα αντικατασταθούν από τα ρομπότ». (Σ_2)

«Ναι, θα υπάρχει ζήτηση μεγάλη». (ΟΕ_Χ)

«Δεν υπάρχουν άτομα, δεν υπάρχουν χειριστές, τίποτα». (ΟΕ_Χ)

«Αυτό λέω, δεν υπάρχει υποδομή από πίσω. Σε λίγο θα κάνουμε εισαγωγή από το εξωτερικό σε χειριστές». (ΟΕ_Χ)

Επίσης, η έλλειψη ενδιαφέροντος εκ μέρους των νέων ανθρώπων για το συγκεκριμένο επάγγελμα αποτυπώθηκε κατά τη διενέργεια των ομάδων εστίασης. Επιπλέον, φαίνεται ότι κάποιοι εργοδότες ζητούν από τον χειριστή γερανού να κάνει και άλλες δουλειές, όπως να κουβαλήσει κιβώτια ή να χρησιμοποιήσει κομπρεσέρ. Ειδικά αυτό μπορεί να γίνεται αντιληπτό ως υποτίμηση των προσόντων του εργαζομένου, που είναι ένας επαγγελματίας με υψηλό βαθμό εξειδίκευσης.

«Δηλαδή είναι κάποιος χειριστής σε μια αποθήκη και του ζητάνε να κάνει και τον αποθηκάριο, να κουβαλάει. Είναι κάποιος χειριστής, δεν ξέρω κι εγώ, μπορεί να είναι σε κάποιο έργο που να του πουν να πάρει και το φτυάρι. Αυτό απαγορεύεται. Απαγορεύεται γιατί; Γιατί δεν μπορεί ο άλλος να είναι τώρα στην αποθήκη, να του βγει η ψυχή να κουραστεί να κουβαλάει και μετά να έχει τη διαύγεια και τη σωματική δυνατότητα να χειριστεί το μηχάνημα και να υπάρχει ασφάλεια. Δεν μπορεί ο χειριστής να κατέβει κάτω με το κομπρεσέρ στα έργα να σπάει πέτρες και μετά να είναι ξεκούραστο το μυαλό του και το σώμα του να ανέβει στο μηχάνημα στο σκαπτικό και να μη γίνει ζημιά. Αυτό δεν το καταλαβαίνουν πολλοί εργοδότες. Εκεί είναι ένα μεγάλο πρόβλημα, είναι μεγάλο πρόβλημα αυτό, το ότι ζητάνε από τους

χειριστές να κάνουν πράγματα που δεν είναι στο αντικείμενό τους και αυτό σάς είπα περισσότερο στον ιδιωτικό τομέα και το αντιλαμβανόμαστε εμείς στα σωματεία, γιατί μας το λένε οι συνάδελφοι». (Σ_4)

Οι δεξιότητες που φαίνεται να έχουν αυξημένη σημασία τα επόμενα χρόνια είναι οι γνώσεις πληροφορικής και, επιπλέον, η γνώση ξένων γλωσσών, καθώς οι περισσότερες εταιρείες απασχόλησης των χειριστών απασχολούν άτομα από διαφορετικά μέρη του κόσμου, ενώ τα περισσότερα εγχειρίδια χρήσης των μηχανημάτων είναι στα αγγλικά. Όπως ειπώθηκε χαρακτηριστικά:

«Μπορεί σε κάποια πολυεθνική να είναι σαν προϋπόθεση να ξέρεις κάποια ξένη γλώσσα, δηλαδή για να δουλέψεις σε μια εταιρεία». (ΟΕ_Χ)

«Κοιτάξτε να δείτε, ναι, πιστεύω ότι στο μέλλον στο επίπεδο γνώσεων. Δηλαδή, ήδη αυτό που λέγαμε, ζητείται να έχει κάποιες γνώσεις πληροφορικής ο χειριστής για να χειρίζεται κάποια μηχανήματα καινούργια που διαθέτουν καινούρια συστήματα μέσα, που έχουν και υπολογιστές. Μη λέμε τώρα, κάποια μηχανήματα έχουν και υπολογιστές μέσα». (Σ_4)

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναδειχθεί και ακόμα ένα χαρακτηριστικό του συγκεκριμένου επαγγέλματος, αυτό της πολυειδίκευσης. Σε αρκετές περιπτώσεις, οι χειριστές καλούνται να κάνουν και άλλες εργασίες εκτός της ειδικότητάς τους. Ενδεικτικό παράδειγμα είναι ο ακόλουθος διάλογος στο πλαίσιο της ομάδας εστίασης.

«Εγώ έχω πάει σε δυο εταιρείες και μου λέει "και εργάτης" και του λέω σε παρακαλώ πολύ, μην το ξαναπείς πάλι αυτό και σηκώθηκα κι έφυγα γιατί ζητάνε κι αυτό το κομμάτι να αναλάβεις, να κάνεις και τα δύο και τα τρία...»

«Αυτό συμβαίνει τα τελευταία θα έλεγα χρόνια από το 2010 που άρχισε να εμφανίζεται η κρίση, όπου ακόμα έχω επαφές με την πιάτσα έξω, παρόλο που δουλεύω σε κλειστό εργοτάξιο πλέον εδώ και δώδεκα χρόνια και παρατηρώ και γνωρίζω. Ας πούμε ότι από τότε που άρχισε η κρίση εκμεταλλεύονται αυτό, το ότι πού θα πας και μπορεί να βρεις κάπου με περισσότερα αλλά αυτός με τα περισσότερα θα σ' τα δώσει τον πρώτο μήνα και τον δεύτερο, όπως έχω ακούσει από πολλούς συναδέλφους, να δεν έχω τώρα πάρε διακόσια και πάρε τόσα και στο πεντάμηνο, ξέρω εγώ σου χρωστάει δύο και τρία χιλιάρικα, δηλαδή με το πάρε δέκα, πάρε πέντε ξέρω εγώ».

«Ναι. Συγγνώμη κι ένας καινούργιος που πάει να αποκτήσει δίπλωμα, θα το κάνει και εργάτης και θα σκουπίσει και θα δουλεύει και το κλαρκ».

«Όταν είσαι καινούργιος, συγγνώμη που επεμβαίνω έτσι, όταν είσαι καινούργιος, μέχρι να μάθεις ορισμένα πράγματα, το πώς δουλεύει το σύστημα όλο, γιατί είναι μέσα σε ένα σύστημα αυτό όλο, το έχουν βρει τώρα όλοι και λένε αυτό. Αυτό ο κάθε χειριστής πρέπει να το κερδίσει με την αξία την οποία έχει». (ΟΕ_Χ)

4.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες

Η πανδημία **δεν είχε κάποια σημαντική επίδραση** στο συγκεκριμένο επάγγελμα, διότι κατ' αρχήν ο χειρισμός τέτοιου είδους μηχανημάτων δεν μπορεί να γίνεται εξ αποστάσεως και επιπλέον πρόκειται για μια μοναχική δουλειά (ο χειριστής είναι μόνος του στην καμπίνα). Επίσης, την περίοδο της πανδημίας τα έργα δεν σταμάτησαν για μεγάλο χρονικό διάστημα και οι εργασίες συνεχίζονταν κανονικά. Οι αποθήκες των καταστημάτων δεν σταμάτησαν να εφοδιάζονται με προϊόντα, αντιθέτως, λόγω των πολλών παραπάνω παραγγελιών μέσω διαδικτύου, η απασχόληση στους χώρους των αποθηκών μάλλον αυξήθηκε. Οι εργαζόμενοι τέθηκαν σε αναστολή μόνο στα αεροδρόμια, τα οποία την πρώτη περίοδο της πανδημίας ήταν κλειστά. Ωστόσο, η **τήρηση των υγειονομικών κανόνων** (μάσκες, αποστάσεις) άλλαξε και συνεχίζει να αλλάζει, όπως δήλωσαν οι ερωτώμενοι.

«Δεν νομίζω ότι είχε κάποια επίδραση ο κορονοϊός, γιατί από τη στιγμή που έχεις γνώση του μηχανήματος δεν έχει κάποια επίδραση». (Σ_1)

«Όχι, δεν νομίζω να επηρεάσει. Εμείς δεν σταματήσαμε και να δουλεύουμε γιατί είμαστε σε ένα εμπορικό κατάστημα και δεν το νιώσαμε, γι' αυτό δεν σταματήσαμε να δουλεύουμε». (Σ_3)

«Όχι, όχι, τίποτα, σε θέμα εργασίας δηλαδή, όχι κανονικά δουλεύαμε, δεν έχει αλλάξει κάτι. Όχι, όχι, εμείς τέτοια δεν έχουμε. Αντιθέτως, εμείς οι τρεις λόγω του αντικειμένου μας θεωρούμασταν αναγκαίο προσωπικό. Στην ίδια κατηγορία με τους νοσηλευτές μάς είχανε τότε. Γιατί είναι λιμάνι, έτσι;» (ΟΕ_Χ)

4.5 Ο ρόλος της τεχνολογίας

Όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, οι χειριστές επηρεάζονται πλέον σε μεγάλο βαθμό από την εξέλιξη της τεχνολογίας. Οι τάσεις στην τεχνολογία μετασχηματίζουν τις δεξιότητες των παραδοσιακών χειρωνακτικών επαγγελμάτων. Όπως γίνεται κατανοητό, η τεχνολογία και η εξέλιξή της είναι βασικός παράγοντας που επιφέρει αλλαγές στην εργασία των χειριστών, διότι και **τα ίδια τα μηχανήματα ενσωματώνουν τεχνολογικές δυνατότητες και εξελίσσονται συνεχώς**. Επίσης, **οι διαδικασίες και οι λειτουργίες εντός των επιχειρήσεων στρέφονται όλο και περισσότερο στην ψηφιοποίηση** σε ό,τι αφορά, για παράδειγμα, τις παραγγελίες, τη διακίνηση και αποθήκευση εμπορευμάτων αλλά και τον έλεγχο και την εποπτεία έργων και διεργασιών

(παρακολούθηση εξ αποστάσεως, από control room). Το κατά πόσο επηρεάζεται η εργασιακή καθημερινότητα των χειριστών εξαρτάται από το πού εργάζονται, από τον κλάδο και την επιχείρηση.

«Όλες οι εταιρείες στρέφονται σε ψηφιοποίηση κάποιων λειτουργιών και η τεχνολογία δηλαδή, τουλάχιστον σε αυτό το κομμάτι, θα επηρεάσει περισσότερο το επάγγελμά μας. Ναι, οι περισσότερες εταιρείες προχωρούν στην εγκατάσταση κάποιου υπολογιστή κατά κάποιον τρόπο στα μηχανήματα, οπότε να έχεις άμεση πρόσβαση στο σύστημα, ενώ μέχρι πρότινος δεν ήταν η δουλειά μου, η φύση της εργασίας μου. Σήμερα χρειάζεται να έχεις κάποια γνώση ηλεκτρονικού υπολογιστή, γιατί αυτό ενώ παλιά έγραφες ότι έχω αυτό το προϊόν και το πήγα εκεί, τώρα πλέον γίνεται με τη χρήση σκάνερ». (Σ_1)

Σε γενικές γραμμές, φαίνεται ότι η **τεχνολογική εξέλιξη των μηχανημάτων** προσφέρει **ταχύτερη και ασφαλέστερη εργασία**, κάτι που κρίνεται **θετικά**. Ταυτόχρονα, ωστόσο, απαιτεί μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα, συνεχή εκπαίδευση και επικαιροποίηση των γνώσεων και ανάπτυξη περισσότερων ψηφιακών δεξιοτήτων. Αυτό είναι κάτι που θα πρέπει να γίνει έγκαιρα, για να μη χαθούν θέσεις εργασίας λόγω «άγνοιας» των αλλαγών. Για παράδειγμα, βελτιώνει τις συνθήκες εργασίας καθώς υπάρχουν συστήματα που εξασφαλίζουν τη μεγαλύτερη ασφάλεια του χειριστή. Σε μεγάλες εταιρείες είναι τόσο προχωρημένη η χρήση της τεχνολογίας και των καινούργιων μηχανημάτων, που δεν απαιτείται ο χειριστής να είναι ούτε καν κοντά στο μηχάνημα.

«Εμάς τώρα στην [...] έχουν φέρει γερανογέφυρες που τις δουλεύουν μέσα από τα γραφεία. Δηλαδή ο χειριστής δεν είναι στην καμπίνα, έχει προχωρήσει τόσο πολύ η τεχνολογία, που δουλεύεις μέσα από ένα γραφείο. Είναι αυτόματο». (ΟΕ_Χ)

«Περισσότερο ο χειρισμός υπολογιστή, δηλαδή αν το πάρουμε σαν δεξιότητα, ο χειρισμός υπολογιστή, γιατί στην ουσία αυτό είναι, μαθαίνεις να χειρίζεσαι μέσα από υπολογιστή, πρέπει να μάθεις να χειρίζεσαι με σεμινάριο που θα σου κάνουν μέσα από τη δουλειά και θα σου δείξουν το συγκεκριμένο πρόγραμμα». (ΟΕ_Χ)

«Εμείς τις δουλειές τις εκτελούμε μέσα από υπολογιστή, τις επιλέγουμε ποιες θα διαλέξουμε να βάλουμε μέσα στη γυάρδα, πάλι μέσα από υπολογιστή. Δηλαδή είναι ο υπολογιστής σαν δεξιότητα αρχική και η κατανόηση του προγράμματος που δουλεύει ο γερανός». (ΟΕ_Χ)

«Ο χειριστής θα πρέπει να μπορεί να διαβάζει κάποια διαγράμματα που σημαίνει ή να διαβάζει κάποιες οθόνες ή που σημαίνει ότι πρέπει να έχει μία επαφή με μία πιο τεχνολογική πλευρά του επαγγέλματος. Ναι, ναι, πρέπει οπωσδήποτε να κάνουμε σεμινάρια είτε εμείς σαν σωματείο χειριστών είτε σαν ομοσπονδία. Αυτό

είτε αφορά χρήση υπολογιστή είτε να διαβάζει βασικές γνώσεις μαθηματικών είτε φυσικής. Θα πρέπει αυτά οπωσδήποτε να τα μάθει». (Σ_2)

«Κοιτάξτε να δείτε, αυτό που έχω παρατηρήσει εγώ με την είσοδο της τεχνολογίας έχει βοηθήσει αρκετά τον χειριστή στον χειρισμό του μηχανήματος και της αντίληψης του τι γίνεται γύρω του. Δηλαδή υπάρχουν μηχανήματα που μπαίνεις μέσα στο χειριστήριο και έχουν πλευρικές κάμερες. Έτσι ο χειριστής βλέπει ανά πάσα ώρα και στιγμή τι γίνεται, πού πατάει, πού βαδίζει, αν σπρώχνει κάτι ή αν σπάει κάτι...» (Σ_4)

Στο μέλλον, η τεχνολογική εξέλιξη θα επηρεάζει ακόμα περισσότερο το συγκεκριμένο επάγγελμα**,** απομακρύνοντάς το σε κάποιον βαθμό από τον «παραδοσιακό» τρόπο εργασίας και προσθέτοντας και άλλα νέα καθήκοντα στην αρμοδιότητα των χειριστών (διαχείριση αποθήκης, εξ αποστάσεως επίβλεψη).

«Βεβαίως, έχει επηρεάσει σχετικά ως προς την καλυτέρευση της εργασιακής καθημερινότητας όσον αφορά την κούραση, αλλά από την άλλη όμως αφήνει τον χειριστή σε μία διαδικασία, ότι υπάρχει κάτι άλλο από μένα το οποίο μπορεί να λειτουργήσει, και αυτοί είναι οι αυτοματισμοί του μηχανήματος. Δεν χρειάζεται να είμαι εγώ σε εγρήγορση ή στις επάλξεις, γιατί ξέρω ότι υπάρχουν κάποια αυτοματοποιημένα πράγματα τα οποία θα επενδύσουν και θα προφυλαχτεί η εργασία και το έργο μου». (Σ_5)

Τόσο από την ομάδα εστίασης όσο και από τις εις βάθος συνεντεύξεις προέκυψε ότι σε σχέση με το παρελθόν οι κύριες αλλαγές ως προς τα καθήκοντα του χειριστή γερανών ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων οφείλονται στις αλλαγές της τεχνολογίας, ενώ αναδύονται και κάποιες αρνητικές πλευρές. Οι χειριστές αισθάνονται ότι απομακρύνονται σε κάποιον βαθμό από τα «παραδοσιακά» καθήκοντα της εργασίας τους, ενώ καλούνται να εκτελέσουν καθήκοντα και να αναλάβουν αρμοδιότητες που μέχρι πρότινος δεν ήταν δικές τους (όπως διαχείριση αποθήκης, εξ αποστάσεως επίβλεψη). Αυτή η μετατόπιση από τα κλασικά καθήκοντά τους είναι κάτι που οι συμμετέχοντες στις εις βάθος συνεντεύξεις και στην ομάδα εστίασης αναγνωρίζουν ως πιθανό να συμβεί τα επόμενα χρόνια. Ταυτόχρονα, όμως, **ενέχει και κάποια ανασφάλεια** για το πώς τελικά θα καταλήξει το επάγγελμα, πιθανολογώντας ότι, λόγω της μεγάλης αυτοματοποίησης, **κάποιες θέσεις εργασίας μπορεί και να χαθούν**.

«Εννοείται ότι έχουν αλλάξει πάρα πολλά. Κατ' αρχήν, όπως είπαμε και πριν, έχουν γίνει όλα τόσο εύκολα, που τα κάνει το μηχάνημα από μόνο του. Το κάνει δηλαδή τόσο εύκολο, που δεν χρειάζεται καν να κουράζεσαι, να κουράζεις το μυαλό σου, ξέρεις ότι θα κάνεις αυτό και θα γίνει αυτό». (ΟΕ_Χ)

«Σε μεγάλο βαθμό και μάλιστα σε λίγα χρόνια, τα οποία ίσως δεν μπορέσουμε εμείς να τα ακολουθήσουμε, αν δεν κάνουμε κάτι. Σιγά σιγά βλέπουμε ότι μπαίνει

η τεχνολογία σε τέτοιο βαθμό, ούτως ώστε σε λίγο καιρό σε κάποια, όχι σε όλα, σε μερικά, να αντικαταστήσει τον ίδιο τον χειριστή. Κάποιες θέσεις εργασίας στον τομέα των χειριστών ναι, θα χαθούν, δηλαδή συνήθως σε αυτά τα οποία είναι που λέμε εμείς τα ελαφριά κομμάτια του χειριστή, αυτά θα περνάνε μέσω υπολογιστή μέσω PLC και θα πηγαίνουν αυτόματα να τοποθετούνται και δεν θα χρειάζεται να μπαίνει εκεί ο χειριστής σε αυτό το κομμάτι». (Σ_4)

«Πλέον στο λιμάνι [αναφέρεται εδώ μια μεγάλη ναυτιλιακή εταιρεία], ο χειριστής δεν θα είναι στην καμπίνα του. Θα είναι στο κτίριο της ναυτιλιακής. Σε control room, επτακόσια, οχτακόσια, εννιακόσια μέτρα μακριά από τον γερανό, και θα χειρίζεται τον γερανό μέσα από μία οθόνη του υπολογιστή. Εξηγήστε μου εσείς, γιατί εγώ δεν μπορώ, τι δεξιότητα μπορεί να έχει ο συγκεκριμένος χειριστής». (Σ_5)

«Πολλές φορές χρειάζεται να τα πηγαίνεις λίγο καλά με την τεχνολογία, αλλά πιστεύω με τα κατάλληλα σεμινάρια είναι όλα τόσο απλά, που μαθαίνονται». (ΟΕ_Χ)

Ανησυχία και αντίδραση καταγράφονται από παλιότερους χειριστές που είχαν μάθει σε μεγαλύτερη ευελιξία από αυτήν που προσφέρει ο αυτοματισμός των μηχανημάτων. Ο τελευταίος δημιουργεί επίσης την ανάγκη για ψηφιακές δεξιότητες τις οποίες το επάγγελμα δεν χρειαζόταν στο παρελθόν. Η εξέλιξη της τεχνολογίας εισάγει νέες δεξιότητες, όπως η **χρήση νέων τεχνολογιών και προγραμμάτων**, αλλά ταυτόχρονα υποκαθιστά ορισμένες από τις δεξιότητες του χειριστή, αφού γίνονται όλα αυτόματα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ο ακόλουθος διάλογος στο πλαίσιο της ομάδας εστίασης.

«Να ρωτήσω εγώ κάτι; Σε έναν χειριστή που υπήρχε πριν τριάντα χρόνια σαράντα, που ήτανε πιο παλιό το μηχάνημα που δεν είχε ασφαλιστικά, που δεν είχε όρια, που δεν είχε τίποτα, δεν είχε πιο πολλές δεξιότητες ο χειριστής;»

«Εννοείται ότι είχε πιο πολλές δεξιότητες ο χειριστής. Μα μιλάμε τώρα για κάτι το οποίο θα γίνει καλύτερο σε δέκα χρόνια».

«Καλύτερο θα γίνει, αλλά σαν δεξιότητες χάνει ο χειριστής, δηλαδή δουλεύει το μηχάνημα μόνο του».

«Εννοείται αυτό, σε αυτό δεν αντιλέγω, συμφωνώ». (ΟΕ_Χ)

4.6 Θέματα εκπαίδευσης

Στην τελευταία ενότητα των εις βάθος συνεντεύξεων και της ομάδας εστίασης, οι συμμετέχοντες διαπραγματεύτηκαν το ζήτημα της εκπαίδευσης και των αναγκαίων εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

4.6.1 Εμπειρία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιθυμητή εκπαίδευση

Ένας χειριστής για να εργαστεί σε κάποιον γερανό ή ανυψωτικό μηχάνημα πρέπει να έχει λάβει την απαραίτητη άδεια. Ανάλογα με το είδος του μηχανήματος, αλλά πιθανόν και σε σχέση με τον χώρο και το εμπόρευμα που θα μεταφέρει, υπάρχουν οχτώ ξεχωριστές ειδικότητες, εκ των οποίων η καθεμία προϋποθέτει και διαφορετική άδεια που δίνεται έπειτα από εξετάσεις στις Περιφέρειες όπου ανήκουν διοικητικά οι αιτούντες. Οι εξετάσεις αφορούν τόσο πρακτικά όσο και θεωρητικά/μηχανολογικά θέματα.

«Κοιτάξτε να δείτε, η ειδικότητα είναι χειριστής clark. Γι' αυτή την ειδικότητα χρειάζεσαι δίπλωμα, έτσι; Για να αποκτήσεις δίπλωμα... Δίπλωμα για το οποίο δίνεις εξετάσεις στη Νομαρχία, πρέπει να έχεις δύο τρία χρόνια ή δύο τριετίες, δεν ξέρω αν τα έχουν αλλάξει, σαν βοηθός χειριστή, που η ειδικότητα βοηθός χειριστής είναι πολύ απλά ότι σου μαθαίνουν τη χρήση του μηχανήματος οι χειριστές». (Σ_1)

«Το Προεδρικό Διάταγμα 113/2012 προϋποθέτει ότι κάποιος ο οποίος θέλει να ασκήσει το επάγγελμα του χειριστή θα πρέπει να έχει ένσημα ενός χρόνου σαν βοηθός χειριστή, δηλαδή θέλει τριακόσια ημερομίσθια. Εκεί εκπαιδεύεται υπό την εποπτεία κάποιου αδειούχου χειριστή, είναι κάποιος αδειούχος χειριστής ο οποίος θα τον επιβλέπει, του δείχνει πώς λειτουργεί το κάθε μηχάνημα. Δυστυχώς, σε κάποια μηχανήματα δεν μπορεί να είναι πάνω ο επιβλέπων, οπότε είναι κάτω. Ας πούμε το κλαρκ έχει μία θέση, ο γερανός έχει μία θέση πάνω ο τηλεσκοπικός. Οπότε ο επιβλέπων χειριστής είναι κάτω και επιβλέπει τον βοηθό του κατά πόσο εκτελεί σωστά την εργασία». (Σ_2)

«Αυτός ο άνθρωπος θα έχει τη δυνατότητα μετά μαζεύοντας την προϋπηρεσία να πάει σε κάποιο σωματείο να πάρει την ύλη που θα πρέπει να διαβάσει και θα κάνει τα χαρτιά του μαζί με τα χαρτιά των γιατρών και του σωματείου και της περιφέρειας να τα δηλώσει για να δώσει για δίπλωμα να γίνει κανονικό χειριστής». (Σ_3)

«Προφανώς κι εμείς είμαστε άνθρωποι οι οποίοι, πέρα από την άδεια άσκησης επαγγέλματος που τη θεωρούμε κεκτημένο δικαίωμα, ως κορωνίδα, το οποίο θα πρέπει να έχει ένας χειριστής μηχανήματος έργου, θεωρούμε ότι πλέον οποιοσδήποτε εργαζόμενος, πόσο μάλλον εργαζόμενοι σαν κι εμάς να μένουμε μόνο με μία άδεια». (Σ_5)

Για να μπορέσει κάποιος να δώσει αυτές τις εξετάσεις **εκπαιδεύεται** και **εργάζεται ταυτόχρονα ως βοηθός χειριστή υπό την εποπτεία κάποιου ήδη αδειοδοτημένου χειριστή**, για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (12 μήνες για τη μικρή κατηγορία και 18 για τη μεγάλη). Αυτό καλύπτει την **«πρακτική»**

εκπαίδευση, για την οποία ουσιαστικά ο ίδιος ο ενδιαφερόμενος πρέπει να έχει βρει κάποιον εργοδότη που να ενδιαφέρεται να τον εκπαιδεύσει ως χειριστή.

«Μπορεί ο οποιοσδήποτε να προσλαμβάνεται από μία εταιρεία σαν βοηθός χειριστή και μόλις συμπληρώσει την κατάλληλη προϋπηρεσία πάει δίνει για δίπλωμα και γίνεται χειριστής». (Σ_2)

Για **πιο θεωρητικά/μηχανολογικά θέματα** ο ενδιαφερόμενος θα πρέπει να βρει την ύλη από το εκάστοτε σωματείο χειριστών και να τη μελετήσει μόνος του. Επίσης, η εκπαίδευση στον συγκεκριμένο χώρο είναι καθαρά εμπειρική, την αποκτούν δηλαδή οι ενδιαφερόμενοι με εξειδίκευση σε συγκεκριμένο μηχάνημα, αν και όταν αυτό προκύψει. Έτσι, αν κάποιος εργοδότης εκπαιδεύσει κάποιον χειριστή σε ένα συγκεκριμένο έργο/χώρο, έχει τη δυνατότητα να τον έχει ως εφεδρικό βοηθό. Το τελευταίο αναδεικνύει και μια ακόμα διάσταση, αυτήν της πολυειδίκευσης. Στο πλαίσιο της πολυειδίκευσης, οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων ωθούνται να εκτελέσουν καθήκοντα που είναι εκτός των περιγραμμάτων του επαγγέλματός τους· όπως είναι, για παράδειγμα, η χρήση πολλών και διαφορετικών μηχανημάτων έργου, αλλά και η καταχώριση των εμπορευμάτων, η χρήση έξυπνων εφαρμογών που αξιοποιούνται κατά μήκος της εφοδιαστικής αλυσίδας (supply chain, smart ports κ.λπ.).

«Η εκπαίδευση είναι πρακτική, είναι ένα επάγγελμα το οποίο θεωρητικά, δεν ξέρω, νομίζω ότι δεν είναι κάτι το οποίο μπορεί να σου μάθει κάποιος θεωρητικά. Να σου μάθει θεωρητικά τι, να χειρίζεσαι ένα μηχάνημα;» (Σ_1)

«Δηλαδή το βλέπω τώρα στα καινούργια παιδιά, γιατί εγώ είμαι χρόνια χειριστής και το βλέπω στα καινούργια παιδιά που πάνε και δίνουν για δίπλωμα που τους έχουν της Παναγιάς τα μάτια από μαθηματικά, φυσικές, οικονομικά, διάφορα τέτοια και πράγματα τα οποία δεν πρόκειται ποτέ μα ποτέ να συναντήσει στον χώρο εργασίας και δεν έχουν καμία σχέση με τη φύση της εργασίας». (Σ_1)

«On the job ναι, τη χρήση του μηχανήματος, το πώς θα αντιδράσει. Πας σε μία άλλη εταιρεία, έχει ηλεκτρικά μηχανήματα... είναι διαφορετικό το πώς θα ανταποκριθούν αυτά, οπότε του μαθαίνεις πάλι on the job. Ή θα μετακινήσεις υγρά, θα μετακινήσεις έπιπλα, θα μετακινήσεις βαριά φορτία, είναι πάντα κάτι διαφορετικό». (Σ_1)

«Σιγά σιγά μάζευα τα ένσημα, έβγαζα το δίπλωμα, προχώραγα, μετά τύχαινε να πάω σε μεγαλύτερο κλαρκ, μετά έφτασα να δουλεύω σε μια εταιρεία με container και έβγαλα το δίπλωμα του Ristager, ένα μηχάνημα που χειρίζεται container, κι από κει και μετά έβγαλα το μεγάλο τέλος πάντων, μάλλον το δίπλωμα που θέλανε το μίνιμουμ που χρειαζόταν τότε για να μπω στη (σσ. αναφέρεται βιομηχανική επιχείρηση) και μετά μέσα στη (σσ. αναφέρεται η ίδια βιομηχανική επιχείρηση) έβγαλα το πιο μεγάλο δίπλωμα ας πούμε που υπάρχει για χειρισμό γερανογέφυρας». (ΟΕ_Χ)

Όπως αναφέρθηκε, δεν υπάρχει κάποιος φορέας κρατικός ή ιδιωτικός ο οποίος να εκπαιδεύει τους εργαζομένους πρακτικά ή θεωρητικά για τις εξετάσεις αδειοδότησης. Επομένως, όλη η πρακτική άσκηση γίνεται «πάνω στη δουλειά» (on the job training), ενώ η θεωρητική εκπαίδευση γίνεται με προσωπική πρωτοβουλία του κάθε ενδιαφερομένου. Επιπλέον, αν κάποιος χειριστής επιθυμεί να λάβει άδεια για περισσότερες από μία ειδικότητες, θα πρέπει να ξεκινήσει όλη τη διαδικασία από την αρχή. Στο σημείο αυτό, φαίνεται να υπάρχει ένα ακόμα «κενό» στο θεσμικό πλαίσιο και από την πλευρά των υπεύθυνων φορέων. Όπως το θέτουν οι ερωτώμενοι, το πρόβλημα είναι ότι δεν υπάρχει κάποια κατεύθυνση όσον αφορά το ποια ειδικότητα έχει μεγαλύτερη ανάγκη από ανθρώπινο δυναμικό, και άρα ο κάθε ενδιαφερόμενος εξειδικεύεται σε ό,τι βρει πιο εύκολα, κάτι που δεν είναι βέβαιο ότι θα του εξασφαλίσει εργασία και στο μέλλον.

Έτσι, πρωταρχικό αίτημα των συμμετεχόντων είναι η **ίδρυση κάποιας σχολής** για την εκπαίδευση όσων επιθυμούν να ακολουθήσουν το επάγγελμα του χειριστή γερανού. Η σχολή θα πρέπει να είναι οργανωμένη και να παρέχει στους εκπαιδευομένους θεωρητική και κυρίως πρακτική κατάρτιση χωρίς να χρειάζεται οι ίδιοι να αναζητούν κάποιον παλαιότερο επαγγελματία για να τους εκπαιδεύσει.

«Εγώ θα έλεγα να υπήρχε, γιατί δεν μπορεί ας πούμε, εντάξει πες ότι αύριο μεθαύριο κάποιος φωτισμένος τους έρχεται και κάνουν ένα ΙΕΚ για χειριστές, όπως υπάρχει και στο εξωτερικό». (ΟΕ_Χ)

«Δηλαδή ένας νέος πλέον που μπορεί να βγάλει χρήματα με ένα δισεκατομμύριο τρόπους, όταν πάει σε μία καινούργια εταιρεία και παίρνει πέντε κατοστάρικα και τον έχουν από το πρωί μέχρι το βράδυ σε μία πλυστική και δεν του δείχνουν τίποτα, πώς θα δουλέψει μετά ας πούμε να μάθει να βγάλει ένα δίπλωμα;» (ΟΕ_Χ)

«Ναι, ας γίνει δημόσιο ΙΕΚ. Είναι επιτακτικό θα έλεγα αυτό να γίνει». (ΟΕ_Χ)

Επιπλέον, ορισμένοι συμμετέχοντες σημείωσαν την αδράνεια των δημόσιων φορέων σε ό,τι αφορά την εκπαίδευση των χειριστών, αναδεικνύοντας και τη σημασία ενός ειδικού προγράμματος εκπαίδευσης το οποίο θα υλοποιείται ως όρος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

«Όχι σχολές, όχι. Εγώ θυμάμαι από το '98 που έχω μπει στο επάγγελμα και συνδικαλίζομαι πάντα όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας έγραφαν πάνω ότι συμφωνείται τα μέρη, εργοδότης δηλαδή κράτος και εργαζόμενοι, να δημιουργηθεί μία σχολή ΟΑΕΔ που να εκπαιδεύει χειριστές. Δεν έγινε ποτέ. Έγινε το διάταγμα τώρα το καινούργιο το 113/12, πάλι λέει ότι μπορεί να αποκτηθεί η προϋπηρεσία της εμπειρίας, αυτό που λέγαμε πριν με τα ένσημα σε κάποιες σχολές όπου ακόμα δεν είχε γίνει κάτι και το διάταγμα είχε βγει το 2012 κι έχουμε 2022, έχουν περάσει δέκα χρόνια». (Σ_2)

Από το σωματείο των χειριστών έχουν γίνει προτάσεις για πιλοτικά προγράμματα με αντικείμενο τη βασική κατάρτιση και παροχή πιστοποίησης. Επίσης, προτείνονται προγράμματα που θα παρέχουν αδειούχους χειριστές σε μικρές επιχειρήσεις για ένα χρονικό διάστημα, ώστε να μπορούν να εκπαιδεύουν έναν νέο χειριστή για να λάβει την άδεια.

Η ανάγκη μετεκπαίδευσης και επικαιροποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων εμφανίζεται εξίσου επιτακτική για τους συγκεκριμένους εργαζομένους, και αφορά τόσο την εκπαίδευση σε νέες ειδικότητες όσο και την εκπαίδευση στον τρόπο **λειτουργίας των νέων μηχανημάτων** στην υπάρχουσα ειδικότητα. Η πρόοδος της τεχνολογίας πλέον απαιτεί επιπρόσθετη γνώση στον τρόπο χειρισμού αλλά και **περισσότερες ψηφιακές δεξιότητες**, όπως προαναφέρθηκε. Αυτό δεν σχετίζεται μόνο με την καλή γνώση χειρισμού για να ολοκληρωθεί ένα έργο (με την παραγωγικότητα), αλλά αφορά εξίσου την ασφάλεια στην εργασία. Επομένως, οι ψηφιακές δεξιότητες είναι απαραίτητες καθολικά στον τομέα αυτόν και αναγκαίες για κάθε νέο εργαζόμενο.

Από τους εργαζομένους αναφέρεται ότι υπάρχουν σεμινάρια που μπορούν να παρακολουθήσουν. Αυτά οργανώνονται από τις **επιχειρήσεις, δηλαδή τους εργοδότες,** και είναι σχετικά με τη λειτουργία των μηχανημάτων που η ίδια η εταιρεία διαθέτει. Αυτά είναι σεμινάρια χωρίς κόστος για τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Επίσης, αναφέρθηκαν και κάποια άλλα σεμινάρια, για παράδειγμα από την Περιφέρεια Αττικής ή από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου ή το Σωματείο Ελευσίνας, που είναι επιδοτούμενα. Σε αυτά όμως είναι δύσκολες η πρόσβαση και η συμμετοχή, γιατί υπάρχει μεγάλη ζήτηση. Επιπλέον, αυτά δεν είναι συνήθως εξειδικευμένα ως προς το θεματικό αντικείμενο και δεν αφορούν άμεσα την εργασία ενός χειριστή. Τονίστηκε δε ότι οι εργαζόμενοι περιμένουν από την Ομοσπονδία, έναντι των υπόλοιπων κρατικών φορέων εκπαίδευσης, να οργανώσει σεμινάρια εκπαίδευσης για τους χειριστές, συμβάλλοντας ουσιαστικά στην εκπαίδευση των εργαζομένων του κλάδου.

«Κοιτάξτε να δείτε, για τις νέες τεχνολογίες έχει κάνει κάποιες φορές σεμινάρια η Ομοσπονδία. Περισσότερο εγώ πιστεύω γίνονται εργοταξιακά, δηλαδή εσωτερικά από τις εταιρείες γίνονται συνήθως τέτοια πράγματα για να εξελίξουν τους χειριστές τους, ότι έχουμε αυτά τα μηχανήματα τα καινούργια, να εκπαιδευτείτε. Αλλά άμα προχωρήσει στο μέλλον η τεχνολογία πολύ, είμαι εκατό τοις εκατό σίγουρος ότι η Ομοσπονδία θα κανονίσει τέτοια σεμινάρια. Δηλαδή σε βάθος χρόνου τώρα μιλάμε, που θα προχωρήσουν πολύ τα πράγματα. Δεν νομίζω ότι μπορεί να το κάνει κάποιος κρατικός φορέας». (Σ_4)

«Θα πρέπει να εκπαιδευτούμε με βάση την τεχνολογία η οποία μπαίνει στα μηχανήματα. Υπάρχουν μηχανήματα τα οποία έχουν οθόνες, είτε μικροϋπολογιστή

είτε PLC. Θα πρέπει να εκπαιδευτούμε εμείς για να μπορούμε να αντεπεξέλθουμε. Και θα πρέπει να έρχεται ο Γερμανός, ο Ιταλός, να κάθεται δύο μήνες για να μάθει έναν και ο ένας μετά να ξέρει τα μισά πλέον και να μαθαίνει το ένα τέταρτο στον τρίτο κ.λπ., γιατί τώρα έτσι γίνεται». (Σ_2)

«Θα πρέπει οπωσδήποτε ανά τακτά χρονικά διαστήματα να έχουμε κατάρτιση, να πιστοποιούμαστε και σε καινούργιες τεχνολογίες και σε καινούργια μηχανήματα. Να σας ενημερώσω ότι κι εμείς έχουμε πάρει ένα πρόγραμμα και είμαστε στη διαδικασία υλοποίησής του μέσω του ΕΣΠΑ και θα καταρτίσουμε χίλιους εκατόν πενήντα συναδέλφους χειριστές. Εν πάση περιπτώσει, εμείς αυτό το θέλουμε, το επιζητούμε, και μάλιστα έχουμε κάνει και συγκεκριμένη πρόταση για ένα πιλοτικό πρόγραμμα το οποίο θα πιστοποιεί και θα καταρτίζει χειριστές με τη συνεργασία του κράτους, του ΣΕΒ και της ΓΣΕΕ, του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ των εργαζομένων, το οποίο όχι μόνο θα πιστοποιεί και θα καταρτίζει. Έχουμε ένα σοβαρό μειονέκτημα, ότι δεν έχουμε μία κατεύθυνση σε ποια ειδικότητα έχει μεγαλύτερη ανάγκη από ανθρώπινο δυναμικό. Δηλαδή έχουμε οχτώ βασικές ειδικότητες, δεν υπάρχει ένας φορέας ο οποίος να δείχνει έναν επαγγελματικό προσανατολισμό κατεύθυνσης ποια ειδικότητα έχει τις μεγαλύτερες ανάγκες...» (Σ_5)

Τέλος, κατά τη διενέργεια της ομάδας εστίασης, ένας εκ των συμμετεχόντων επισήμανε ότι καίριας σημασίας σεμινάριο είναι αυτό των πρώτων βοηθειών στην εργασία. Η ΓΣΕΕ θα μπορούσε να παρέχει τέτοια σεμινάρια, καθώς, κατά τη δήλωση του συμμετέχοντα, αυτά δεν παρέχονται από άλλον φορέα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ο ακόλουθος διάλογος μεταξύ των συμμετεχόντων στην ομάδα εστίασης.

«Ξέρετε τι θα μπορούσε η ΓΣΕΕ να κάνει σε όλους τους χώρους εργασίας σαν σεμινάριο;»

«Τι;»

«Πρώτες βοήθειες».

«Πρώτες βοήθειες, ναι, συμφωνώ».

«Το κυριότερο που δεν κάνουν πουθενά». (ΟΕ_Χ)

4.6.2 Κίνητρα και αντικίνητρα συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα

Το **βασικό κίνητρο** για να επιζητήσουν οι χειριστές επιπλέον εκπαίδευση ή εξειδίκευση και σε άλλες ειδικότητες είναι η **εξέλιξή τους ως επαγγελματιών με αντίστοιχη αύξηση στις χρηματικές απολαβές.** Γίνεται αναφορά σε συστηματική εκπαίδευση σε επιπλέον τεχνικές δεξιότητες χειρισμού διαφορετικών

μηχανημάτων και σε προγράμματα εκπαίδευσης που θα είναι ανοικτά σε όλους, καθώς είναι μάλλον ανέφικτο να αλλάζει κάποιος συνεχώς εργασία και επιχείρηση, για να αποκτήσει εμπειρία σε ένα διαφορετικό μηχάνημα. Ένα εμπόδιο για συμμετοχή σε τέτοια προγράμματα είναι ότι τα σεμινάρια πραγματοποιούνται συνήθως στα μεγάλα αστικά κέντρα (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Λάρισα) και δεν εξυπηρετούν απομακρυσμένες και νησιωτικές περιοχές. Επίσης εκφράστηκε και η άποψη ότι ορισμένα από τα σεμινάρια «δεν αξίζουν τον κόπο», διότι δεν δίνουν κάτι το ουσιαστικό. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αλλά όχι στο σύνολο, εκφράστηκε, παρ' όλα αυτά, η διαρκής επιθυμία και θέληση για επιπλέον γνώσεις.

«Αν υπήρχε ένα κίνητρο όμως για εξέλιξη ή καλύτερες αμοιβές, πιστεύω ότι θα λειτουργούσε θετικά για να μαθαίνουν περισσότερα πράγματα οι εργαζόμενοι. Αυτή τη στιγμή δεν λειτουργεί γιατί αυτό που ζητάνε οι εταιρείες είναι πολύ απλά να σου φορτώνουν εργασίες χωρίς όμως να υπάρχει κάποια απολαβή». (Σ_1)

«Από κει και πέρα υπάρχει όμως κι ένα πρακτικό ζήτημα, ξέρετε τι γίνεται; Η μετακίνηση στην επαρχία είναι πάρα πολύ μεγάλη, δηλαδή σε πολλούς νομούς για να μπορεί να γίνει ένα τμήμα είκοσι πέντε τριάντα ατόμων, οι μισοί και πάνω κάνουν μία μετακίνηση ογδόντα και εκατό χιλιόμετρα. Καταλάβατε, εκεί είναι πώς θα αντιμετωπιστεί η διαδικασία αυτή, γιατί όταν ο άλλος είναι ογδόντα εκατό χιλιόμετρα και δουλεύει, αντιλαμβάνεστε ότι μετά είναι πολύ δύσκολο να πραγματοποιηθεί. Αλλά πραγματικά αυτό έχει αποτυπώσει ότι δεν γίνονται πραγματικά και ουσιαστικά προγράμματα κατάρτισης». (Σ_5)

Ως **κίνητρα** για τη συμμετοχή στην εκπαίδευση, οι χειριστές γερανών ανέφεραν ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια **πρέπει να γίνονται εκτός του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων**, κατά τη διάρκεια της βάρδιας, πρέπει να είναι **επιδοτούμενα**, **να γίνονται γνωστά σε όσους ενδιαφέρονται** να τα παρακολουθήσουν, καθώς και να είναι εύκολα προσβάσιμα και ανοικτά για όσους επιθυμούν να συμμετέχουν.

«Από το οικονομικό, πρώτον και δεύτερον να μάθουμε και κάτι καινούργιο. Δηλαδή εγώ θα ήθελα να υπήρχαν σεμινάρια παραπάνω πάνω στη δουλειά μου έτσι ώστε να μαθαίνω κάποια πράγματα και σχετικά με τις τεχνολογίες και με την ασφάλεια και με πολλά πράγματα, θα ήθελα να υπήρχαν σεμινάρια». (ΟΕ_Χ)

«Ναι, βασικά σε ένα σεμινάριο το οποίο είναι γενικό, δεν έχει να κάνει με τους χειριστές είναι "κατάρτιση και πιστοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα" και είναι από την ΠΟΕΜ Πανελλήνιος Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου. Αυτή είναι που το διοργανώνει, αλλά δεν έχει να κάνει με χειριστές, τα περισσότερα δεν έχουν να κάνουν βασικά με χειριστές, από όσα έχω δει τουλάχιστον εγώ. Τώρα, αν βγαίνουν και κάποια αυτά, δεν τα μαθαίνουμε ποτέ εμείς». (ΟΕ_Χ)

«Λοιπόν, τώρα εδώ βλέπω ένα σεμινάριο που μου είπαν να κάνω την αίτηση, αλλά επειδή θέλει πολλά χαρτιά τα οποία εγώ δεν τα έχω και βαριέμαι να ψάξω να τα βρω [...]». (ΟΕ_Χ)

Ως **αντικίνητρα** για τη συμμετοχή σε σεμινάρια κατάρτισης αναφέρθηκε η απουσία οργανωμένων σεμιναρίων από κάποιον κεντρικό φορέα. Επίσης, επισημάνθηκε ότι η υλοποίηση κάποιων σεμιναρίων, κυρίως με θέμα την ασφάλεια στην εργασία, πραγματοποιείται από ειδικούς που δεν είναι εξοικειωμένοι με την ορολογία του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Αυτό, όπως ειπώθηκε, μπορεί να δημιουργεί την αίσθηση της χαμηλής ποιότητας του σεμιναρίου. Όπως εξήγησε ένας από τους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις, ενώ οι χειριστές ξεκινούν να παρακολουθούν με τις καλύτερες προθέσεις, στην πορεία απογοητεύονται. Η κύρια αιτία αυτής της απογοήτευσης είναι ότι τα προγράμματα δεν είναι σωστά σχεδιασμένα εκ μέρους του φορέα ή ότι οι εκπαιδευτές δεν είναι κατάλληλοι.

«Δυστυχώς, σε αυτούς οι οποίοι θέλουν να πιστοποιούνται και να κάνουν κατάρτιση διαπιστώνουν κατά τη διαδικασία της πιστοποίησης της κατάρτισης ότι δεν είναι η πιστοποίηση ούτε η κατάρτιση. Ότι είναι άλλο ένα προγραμματάκι μέσω του ΕΣΠΑ να πάρει ό,τι είναι να πάρει το ΚΕΚ, να πάρουν όλοι αυτοί οι εκπαιδευτές, να πάρει και ο συμμετέχοντας και πραγματικά το πρόγραμμα ως πιστοποίηση/κατάρτιση δεν είναι και υπάρχει μία απογοήτευση. Εμένα αυτή είναι η διαπίστωσή μου όσον αφορά τα προγράμματα κατάρτισης και πιστοποίησης τα οποία έχουν λάβει χώρα το τελευταίο χρονικό διάστημα». (Σ_5)

Επιπλέον, ως αντικίνητρο αναφέρθηκε και η απόσταση του χώρου διεξαγωγής των σεμιναρίων. Δηλαδή, τα σεμινάρια γίνονται ως επί το πλείστον σε μεγάλες πόλεις και είναι δύσκολη η μετακίνηση των ατόμων που ζουν και εργάζονται στην περιφέρεια. Αν και η ασύγχρονη εκπαίδευση μπορεί να επιλύσει εν μέρει το πρόβλημα της απόστασης, η φύση του επαγγέλματος απαιτεί τη φυσική παρουσία των εκπαιδευομένων στον χώρο. Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε:

«Πλέον βολεύει όλους η απομακρυσμένη κατάρτιση/πιστοποίηση, είναι αυτό που σας είπα στην αρχή. Και μάλιστα ένα τελευταίο μοντέλο που είναι η ασύγχρονη, δηλαδή να δίνει τη δυνατότητα στον καθένα να συμμετέχει στο πρόγραμμα οποιαδήποτε χρονική στιγμή. Υπάρχει ένα μεγάλο θέμα όσον αφορά για μένα στο επάγγελμά μου, δεν διανοούμαι να γίνει απομακρυσμένη πιστοποίηση/κατάρτιση. Δεν το διανοούμαι. Από κει και πέρα υπάρχει όμως κι ένα πρακτικό ζήτημα, ξέρετε τι γίνεται; Η μετακίνηση στην επαρχία είναι πάρα πολύ μεγάλη, δηλαδή σε πολλούς νομούς για να μπορεί να γίνει ένα τμήμα είκοσι πέντε τριάντα ατόμων οι μισοί και πάνω κάνουν μία μετακίνηση ογδόντα και εκατό χιλιόμετρα. Καταλάβατε, εκεί είναι πώς θα αντιμετωπιστεί η διαδικασία αυτή, γιατί όταν ο άλλος είναι ογδόντα εκατό

χιλιόμετρα και δουλεύει, αντιλαμβάνεστε ότι μετά είναι πολύ δύσκολο να πραγματοποιηθεί». (Σ_5)

4.7 Σύνοψη

Σε αυτή την ενότητα, αναλύθηκαν τα αποτελέσματα των εις βάθος συνεντεύξεων και της ομάδας εστίασης, οι οποίες διενεργήθηκαν στο πλαίσιο της ποιοτικής διερεύνησης αναγκών των δεξιοτήτων στο επάγγελμα (8343) «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων».

Στο πρώτο τμήμα του παρόντος κεφαλαίου συζητήθηκαν ζητήματα τα οποία αφορούν τις δεξιότητες σε σχέση με το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων. Ειδικότερα, όπως την αντιλαμβάνονται οι ίδιοι οι ερωτώμενοι, η έννοια της δεξιότητας προσδιορίστηκε ως οι γνώσεις και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Για παράδειγμα, οι γνώσεις μηχανολογίας αποτελούν εκ των ων ουκ άνευ συνθήκη για την εκτέλεση του επαγγέλματος. Επίσης, κάποια χαρακτηριστικά των εργαζομένων είναι η ψυχραιμία/προσήλωση στην εργασία και η καλή γνώση του χώρου μέσα στον οποίο κινείται το μηχάνημα.

Κορυφαία σε **σημαντικότητα δεξιότητα** κρίθηκε η **τήρηση των κανόνων ασφάλειας.** Η εν λόγω δεξιότητα αποτελεί κρίσιμη δεξιότητα στην εργασία του χειριστή, καθώς μειώνει τον κίνδυνο ατυχημάτων. Οι **εξαιρετικά σημαντικές δεξιότητες** τόσο από την πλευρά των επαγγελματιών όσο και από την πλευρά των εργαζομένων είναι εκείνες που σχετίζονται με τη **μηχανολογία**. Ειδικότερα, ως εξαιρετικά σημαντικές δεξιότητες αναφέρονται η **πρόσδεση φορτίων**, ο **χειρισμός του μηχανήματος** και η **λειτουργία** και ο **έλεγχος του μηχανήματος.** Πάρα πολύ σημαντικές δεξιότητες άμεσα συνδεδεμένες με την ασφάλεια στον χώρο εργασίας είναι η **ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών** σε σχέση με το βάρος και τον τρόπο φόρτωσης των φορτίων και η **ορθή εγκατάσταση γερανού** ώστε να πληρούνται συγκεκριμένοι κανόνες ασφάλειας.

Άλλες δεξιότητες που αξιολογήθηκαν ως σημαντικές από τους εργαζομένους είναι η **προσήλωση**, η **επικοινωνία** και η **συνεργασία** με συναδέλφους, ώστε να υπάρχει εμπιστοσύνη για τη σωστή έκβαση της εργασίας τους και την ασφάλεια. Επίσης, σημαντική είναι η **επίλυση προβλημάτων**, ενώ η **ενσυναίσθηση**, όπως αναφέρθηκε από ορισμένους ερωτώμενους, μπορεί να προάγει την καλή συνεργασία και την ομαδικότητα. Αντιστοίχως, σημαντική δεξιότητα είναι και η **έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα.**

Τέλος, η **συντήρηση και επισκευή του μηχανήματος** είναι σημαντική, αλλά μόνο για απλές περιπτώσεις. Ο χειριστής συνήθως διαθέτει απλές γνώσεις μηχανολογίας, οπότε είναι υπεύθυνος μόνο για την απλή συντήρηση και ανάγνωση των ενδείξεων που μπορεί να βγάλει το μηχάνημα σε περίπτωση κάποιας βλάβης. Πιο σύνθετες βλάβες αφορούν τον υπεύθυνο συντήρησης του μηχανήματος. Ακόμα, η **τήρηση χρονοδιαγραμμάτων** αναφέρθηκε ως υποχρέωση των χειριστών προκειμένου να μην επιβαρυνθεί η επόμενη βάρδια και να ολοκληρωθούν τα καθήκοντα έγκαιρα. Ωστόσο, είναι πολύ σημαντικό ο εργαζόμενος να λειτουργεί χωρίς υπερβολική πίεση, κάτι που δημιουργεί άγχος και ανησυχία, γεγονός που δεν βοηθά στην ασφαλή επιτέλεση των καθηκόντων του.

Αναφορικά με το αν και κατά ποσό έχουν αλλάξει οι δεξιότητες του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων σε σχέση με το παρελθόν, διαπιστώνεται μια σχεδόν κοινή αντίληψη ότι το επάγγελμα του χειριστή γερανού γίνεται πιο ασφαλές, καθώς τα **μηχανήματα** έχουν πια περισσότερες **δικλείδες ασφαλείας** και δεν επιτρέπουν την παραβίαση των ορίων τους.

Ο κίνδυνος από την αυτοματοποίηση φαίνεται να επηρεάζει τα επαγγέλματα που εμπεριέχουν χειρισμό εξειδικευμένου τεχνικού εξοπλισμού, εργασίες ρουτίνας ή μη, καθώς και εκείνα με μικρή εξάρτηση από την επικοινωνία, τη συνεργασία, την κριτική σκέψη και τις δεξιότητες εξυπηρέτησης πελατών. Σε κάθε περίπτωση, όμως, όπως σημειώνουν οι Snell & Gekara (2022), η υποκατάσταση των χειριστών και εν γένει των χειρώνακτων εργαζομένων από τα ρομπότ και την αυτοματοποίηση είναι εξαιρετικά δύσκολο να συμβεί, καθώς η υποκατάσταση σχετίζεται με γεωγραφικούς περιορισμούς, τη δομή και την οργάνωση των επιχειρήσεων, τους κοινωνικούς σχηματισμούς και τις ταξικές δομές.

Σε κάθε περίπτωση, οι αναδυόμενες δεξιότητες για τους χειριστές σχετίζονται με την ψηφιοποίηση και την αυτοματοποίηση των μηχανημάτων. Η **απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων** αφορά ιδίως τους μεγαλύτερους σε ηλικία και παλαιότερους στο επάγγελμα. Ωστόσο, όπως διαπιστώνεται, η τεχνολογική εξέλιξη έχει επιφέρει θετικές εξελίξεις γενικότερα στο επάγγελμα, καθώς έχει αυξήσει την ασφάλεια του χειρισμού των μηχανημάτων και έχει αυτοματοποιήσει κάποιες από τις εργασίες τους. Τα τελευταία δύο ζητήματα συνδέονται ανάμεσα στα άλλα και με την ανάγκη για διά βίου εκπαίδευση στο επάγγελμα.

Οι εκπαιδευτικές ανάγκες για τη συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία είναι σχετικά έντονες. Αφενός, για την κατάρτιση στο επάγγελμα προτάθηκε η ίδρυση **κάποιας σχολής** (προτάθηκε η ιδέα ενός δημόσιου ΙΕΚ), ώστε οι μελλοντικοί χειριστές να λαμβάνουν όλη την απαραίτητη, θεωρητική και πρακτική

γνώση προτού βγουν στο επάγγελμα και αδειοδοτηθούν. Άλλες προτάσεις αφορούσαν πιλοτικά προγράμματα με αντικείμενο τη βασική κατάρτιση και παροχή πιστοποίησης, καθώς και προγράμματα που θα παρέχουν αδειούχους χειριστές σε μικρές επιχειρήσεις για ένα χρονικό διάστημα, ώστε να μπορούν να εκπαιδεύουν έναν νέο χειριστή για να λάβει την άδεια.

Οι ανάγκες μετεκπαίδευσης και επικαιροποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων είναι σημαντικές και αφορούν ιδίως τον τρόπο λειτουργίας των νέων μηχανημάτων αλλά και τις νέες ψηφιακές τεχνολογίες. Κίνητρα για συμμετοχή στην εκπαίδευση αποτελούν η προοπτική της εξέλιξης τους ως επαγγελματιών αλλά και η αντίστοιχη αύξηση στις χρηματικές απολαβές. Επίσης, κίνητρα για τη συμμετοχή είναι η διεξαγωγή των σεμιναρίων να γίνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας και να είναι επιδοτούμενα, ενώ ως επιπλέον κίνητρο αναδείχθηκε και η πιο έντονη επικοινωνία και διάχυση αυτών, ώστε να ενημερώνονται έγκαιρα οι ενδιαφερόμενοι. Τονίστηκε δε ότι οι εργαζόμενοι περιμένουν από την Ομοσπονδία να οργανώσει σεμινάρια εκπαίδευσης για τους χειριστές, καθώς υποστηρίζουν ότι αυτή μπορεί να συμβάλει θετικά στην εκπαίδευση των εργαζομένων του κλάδου, έναντι των υπόλοιπων κρατικών φορέων εκπαίδευσης.

Τέλος, κατά μία έννοια υποδείχθηκε από τους χειριστές και μια ανάγκη για αντίστοιχες μελέτες όπως η συγκεκριμένη, αλλά και για εκπαίδευση που θα λαμβάνει υπόψη τις πραγματικές συνθήκες και τη διάγνωση αναγκών στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, επιθυμούν περισσότερο τη συνεργασία μεταξύ κράτους και θεσμικών κοινωνικών εταίρων.

Ποσοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων»

5

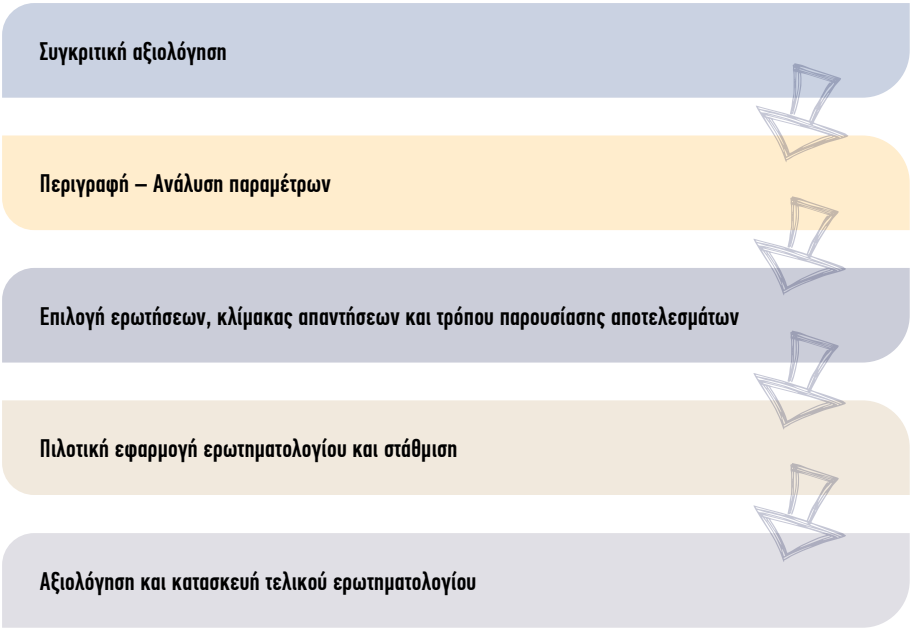
Στο πλαίσιο της ποσοτικής διερεύνησης του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, ως εργαλείο συλλογής δεδομένων επιλέχθηκε το δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο συμπληρώθηκε ανώνυμα από τους εργαζομένους και περιλαμβάνει ερωτήματα κλειστού τύπου. Η χρήση ερωτηματολογίου επιλέχθηκε ως η προσφορότερη λόγω των δυνατοτήτων που εξασφαλίζει για τη γρήγορη συλλογή ικανοποιητικού πλήθους δεδομένων και τη σχετικά εύκολη οργάνωση, την κωδικοποίηση και την ανάλυσή τους, σημαντικά χαρακτηριστικά λόγω των χρονικών περιορισμών της έρευνας.

Όσον αφορά τη δομή του ερωτηματολογίου, αυτό βασίστηκε ιδιαίτερα στο αντίστοιχο που είχε χρησιμοποιηθεί στην πρώτη φάση του έργου, που αφορούσε τη διερεύνηση του συστήματος δεξιοτήτων σε 10 επαγγέλματα. Η κύρια διαφορά έγκειται στο ότι στην παρούσα εκδοχή του ο αριθμός των ερωτήσεων περιορίστηκε από τις 29 στις 21 προκειμένου να μειωθεί ο χρόνος συμπλήρωσης, λαμβάνοντας υπόψη το πλήθος και την ετερογένεια των υπό διερεύνηση 25 επαγγελμάτων στη δεύτερη φάση του έργου. Επιπλέον, ορισμένες διαφοροποιήσεις προέκυψαν και ως προς τη διατύπωση κάποιων ερωτήσεων, ιδίως ως προς το ζήτημα της οριζόντιας αναντιστοιχίας δεξιοτήτων (βλ. Ερώτηση 1 στο ερωτηματολόγιο), ενώ στην παρούσα εκδοχή συμπεριλήφθηκαν ερωτήσεις που σχετίζονται με τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες, καθώς και με τις προτιμήσεις απέναντι στη διά ζώσης και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Σημειώνεται ότι ο αναγνώστης μπορεί να δει το σύνολο του ερωτηματολογίου στο Παράρτημα III.

Στο Σχήμα 5.1 παρουσιάζονται τα βήματα κατασκευής του εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων», όπου και συνοψίζεται η μεθοδολογία που υιοθετήθηκε στην τελική

ΣΧΗΜΑ 5.1

Η διαδικασία κατασκευής του ερωτηματολογίου



εφαρμογή του εργαλείου. Τα τρία πρώτα βήματα (Συγκριτική αξιολόγηση, Ανάλυση παραμέτρων και Επιλογή ερωτήσεων) αναλύονται εκτενώς στην Ενότητα 5.1. Ακολουθούν ζητήματα που έχουν να κάνουν με την πιλοτική εφαρμογή και την κατασκευή του τελικού ερωτηματολογίου, καθώς και με τη δειγματοληψία και τον διαμοιρασμό του ερωτηματολογίου (Ενότητα 5.2). Τέλος, στην Ενότητα 5.3 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας.

5.1 Κατασκευή εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων»

Μεταξύ ενός σχετικά μεγάλου εύρους μεταβλητών που έχουν χρησιμοποιηθεί σε αντίστοιχες έρευνες διερεύνησης αναγκών σε δεξιότητες (ή διερεύνησης προσφοράς δεξιοτήτων), επιλέξαμε εκείνες που αφενός συνάδουν καλύτερα με την ανάγκη διενέργειας ενός σύντομου και εύχρηστου ερωτηματολογίου, αφετέρου

εξυπηρετούν πολλαπλούς στόχους σε ό,τι αφορά ευρύτερα τη θεώρηση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ ως προς την ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων. Οι τελικές μεταβλητές που επιλέχθηκαν σε συνάρτηση με τη δομή του ερωτηματολογίου παρουσιάζονται αναλυτικά στις επόμενες υποενότητες σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο του Κεφαλαίου 2, όπως συνοψίζεται στο Σχήμα 2.1.

Το ερωτηματολόγιο στο επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» συγκροτήθηκε συνολικά από 21 ερωτήσεις, οι οποίες προσδιορίζουν 132 μεταβλητές και ήταν διάρκειας περίπου 15 λεπτών. Σε αυτό περιλαμβάνονταν δύο μέρη: το πρώτο μέρος περιλάμβανε τις ερωτήσεις που εμπίπτουν στους τρεις άξονες του θεωρητικού υπόβαθρου της έρευνας (συνολικά 15 ερωτήσεις που προσδιορίζουν 116 μεταβλητές) και το δεύτερο μέρος, το οποίο αναφερόταν στα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, περιλάμβανε 6 ερωτήσεις (16 μεταβλητές).

5.1.1 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των δομικών παραγόντων που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων (Άξονας 1)

Οι δομικοί παράγοντες προσδιορισμού των δεξιοτήτων σε ένα επάγγελμα είναι δύσκολο να αποτυπωθούν αποκλειστικά με τα εργαλεία μιας έρευνας επισκόπησης με τη χρήση ερωτηματολογίου. Εξάλλου, για τον λόγο αυτόν η συγκεκριμένη μελέτη αξιοποιεί τόσο δευτερογενείς πηγές όσο και έναν συνδυασμό ποιοτικών (βλ. Κεφάλαιο 4) και ποσοτικών μεθόδων. Ως προς την επιλογή ερωτήσεων που θα βοηθούσαν στην εξέταση τόσο του Άξονα 1 του αναλυτικού πλαισίου όσο και των άλλων δύο αξόνων (βλ. Σχήμα 2.1), αξιοποιήθηκαν μεταβλητές που χρησιμοποιούνται από μεγάλες συγκριτικές έρευνες [όπως οι: «Skills Panorama» του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης CEDEFOP, «World Values Survey» (WVS), «European Social Survey» (ESS), «Survey of Adult Skills» (PIAAC), «European Working Conditions Surveys» (EWCS)] ή από συναφείς έρευνες σε εθνικό επίπεδο. Η χρήση ερωτήσεων (items) που προέρχονται από τέτοιες πηγές δίνει το πλεονέκτημα μιας καλύτερης «ex post» αξιολόγησης της έρευνας. Για τον ίδιο λόγο, οι κατηγορίες των υπό εξέταση μεταβλητών είναι χρήσιμο να είναι συμβατές με κατηγορίες που χρησιμοποιούν δημόσιες αρχές, όπως το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), η ΕΛΣΤΑΤ, ο ΟΑΕΔ κ.ά. Από την άλλη πλευρά, πρέπει να έχουμε υπόψη τις ιδιαιτερότητες του πληθυσμού-στόχου (κυρίως εργαζόμενοι μισθωτοί ιδιωτικού τομέα, αυτοαπασχολούμενοι, εργοδότες, και όχι γενικός πληθυσμός) και το ζητούμενο, που είναι η διερεύνηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων.

Έπειτα από αυτή την αρχική παρατήρηση, στη συνέχεια παρουσιάζονται πιο αναλυτικά οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν για την εξέταση των παραγόντων που εμπίπτουν στον Άξονα 1 του θεωρητικού υπόβαθρου της έρευνας. Αυτές αφορούν κυρίως χαρακτηριστικά που παραπέμπουν στη δομή της αγοράς εργασίας, τις τεχνολογικές αλλαγές που επιδρούν στο επάγγελμα του ερωτώμενου, καθώς και τις καταλυτικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα. Ταυτόχρονα, ερευνάται αν η αναγκαστική μεταστροφή της εκπαίδευσης από διά ζώσης σε εξ αποστάσεως, που προκλήθηκε από τα περιοριστικά μέτρα της πανδημίας COVID-19, μετασχημάτισε και τις προτιμήσεις των εργαζομένων ως προς τον χώρο όπου διεξάγεται η εκπαιδευτική διαδικασία. Επίσης, η σχέση εργασίας (πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου κ.ά.) και ο βαθμός αυτονομίας στην εργασία συνιστούν παράγοντες προσδιοριστικούς ως προς την ποιότητα της απασχόλησης. Από αυτή τη σκοπιά, μας ενδιαφέρει να δούμε τον βαθμό και τον τρόπο με τους οποίους οι παραπάνω παράγοντες σχετίζονται: α) με την κατοχή δεξιοτήτων που θεωρούνται αναγκαίες για το επάγγελμα και β) με τις διαδρομές απόκτησής τους, λαμβάνοντας υπόψη και τις νέες μορφές μάθησης που επέφερε η διεύρυνση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Ειδικά όσον αφορά την εκτίμηση κινδύνου από συστήματα αυτοματοποίησης, επιλέχθηκαν ερωτήσεις που καταγράφουν: α) την έκθεση του εργαζομένου σε αλλαγές (τεχνολογία, μέθοδοι και πρακτικές εργασίας, αλλαγές σε προϊόντα/υπηρεσίες, αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών) και β) τον βαθμό ρουτίνας του επαγγέλματος, όπως εξετάζεται στο πλαίσιο της πανευρωπαϊκής έρευνας EWCS.

Καταλήγοντας, όπως έχουμε ήδη σημειώσει, όλες οι παραπάνω ερωτήσεις κρίθηκαν σημαντικές, καθώς, σε συνδυασμό με το επίπεδο δεξιοτήτων που κατέχουν τα υποκείμενα (Άξονας 3), μπορούμε να προσεγγίσουμε ολιστικά τους παράγοντες που παρεμποδίζουν (ή ενθαρρύνουν) την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την καταρτισιμότητα (trainability) του εργαζομένου.

5.1.2 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των χαρακτηριστικών της επιχείρησης (Άξονας 2)

Σε συνέχεια των παραπάνω, και με στόχο τη συλλογή στοιχείων που αναδεικνύουν καλύτερα τη σχέση ατομικών χαρακτηριστικών και δομής της έρευνας, επιλέχθηκαν ερωτήσεις που αποτυπώνουν φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο και εργασιακή εμπειρία (στη συγκεκριμένη επιχείρηση αλλά και συνολικά στο επάγγελμα). Επιπλέον, καταγράφηκε η μορφολογία των επιχειρήσεων στις οποίες

εργάζονται οι συμμετέχοντες. Ειδικότερα, επιλέχθηκαν ερωτήσεις που αποτυπώνουν: α) το μέγεθος της επιχείρησης και β) τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται οι συμμετέχοντες.

Πιο συγκεκριμένα, πέραν του επιπέδου τυπικής εκπαίδευσης που κατέχουν οι εργαζόμενοι, θεωρούμε εξίσου σημαντικές τις διαδρομές απόκτησης και αναβάθμισης δεξιοτήτων μέσω και της μη τυπικής εκπαίδευσης.[28] Για την ακριβέστερη ανάλυση των εν λόγω διαδρομών, στη διάρκεια του χρόνου επιλέχθηκαν συναφείς ερωτήσεις που τις αποτυπώνουν: α) σε ορίζοντα διετίας και β) από τη στιγμή της πρόσληψης στον τελευταίο εργοδότη. Στο παραπάνω πλαίσιο, εξετάζονται η υποστήριξη που παρείχε ο εργοδότης ή άλλοι δημόσιοι ή ιδιωτικοί οργανισμοί, καθώς και ο βαθμός παρακίνησης του ίδιου του εργαζομένου.

Τέλος, στο ερωτηματολόγιο περιλαμβάνεται ερώτηση σχετικά με τυχόν οριζόντια ή κάθετη κινητικότητα του ερωτώμενου μέσα στην εταιρεία στην οποία εργάζεται. Η συγκεκριμένη ερώτηση μπορεί να εξεταστεί ως προς την πλευρά των ατομικών χαρακτηριστικών που επιδρούν στις δεξιότητες, αλλά και συνολικά σε σχέση με τη δομή της αγοράς εργασίας στο συγκεκριμένο επάγγελμα και το κατά πόσο αυτό διευκολύνει την κινητικότητα του εργαζομένου στο οργανόγραμμα της εταιρείας.

5.1.3 Επιλογή μεταβλητών για τη διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3)

Η εξέταση των δεξιοτήτων, ο αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας και οι τρόποι απόκτησης/αναβάθμισής τους διερευνώνται μέσω αρκετών ερωτήσεων και σε διάφορα επίπεδα στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου, που είναι και το πιο απαιτητικό για τους συμμετέχοντες. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι καλούνται να επιλέξουν εάν η τρέχουσα θέση εργασίας τους απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχουν σπουδάσει. Ακολούθως, εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο θεωρούν ότι διαθέτουν καθεμία από τις 15 δεξιότητες που η βιβλιογραφική έρευνα ανέδειξε ως σημαντικές, καθώς και ο βαθμός που απαιτείται για καθεμία από αυτές (βλ. Κεφάλαιο 3, αλλά και παρακάτω, Ενότητα 5.3.3).

Επίσης, οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν για το εάν το γενικό επίπεδο των δεξιοτήτων τους έχει υποβαθμιστεί, έχει αναβαθμιστεί ή έχει παραμείνει ίδιο από τη στιγμή της πρόσληψής τους στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται, καθώς και ο βαθμός αντιστοίχισής του με τις ανάγκες της εργασίας. Τέλος, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη διερεύνηση του βαθμού στον οποίο καθεμία

28. Η διαφορά των δύο μορφών εκπαίδευσης αναλύεται στον Πίνακα 2.1.

από τις υπό εξέταση δεξιότητες αντιμετωπίζει τον κίνδυνο να απαξιωθεί στο πλαίσιο της ανάπτυξης της ψηφιακής οικονομίας.

5.2 Προετοιμασία για τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας για το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων»

Για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του εργαλείου, στην πρώτη φάση του έργου πραγματοποιήθηκαν δοκιμαστικές (πιλοτικές) συνεντεύξεις, ώστε να υπάρχει σαφήνεια στις ερωτήσεις. Συμπληρώθηκαν συνολικά 15 πιλοτικά ερωτηματολόγια, τα οποία στη συνέχεια εξαιρέθηκαν από το τελικό δείγμα της έρευνας. Η πιλοτική εφαρμογή αξιολογήθηκε, όπως συνηθίζεται, σύμφωνα με ορισμένα βασικά κριτήρια, όπως το ποσοστό μη ανταπόκρισης, η ποιότητα της καταγραφής απαιτούμενων πληροφοριών, η διάρκεια της συνέντευξης και η ικανότητα των ερωτώμενων να ακολουθούν τις οδηγίες του ερευνητή. Τα σχόλια και οι παρατηρήσεις που έγιναν, τόσο στο πλαίσιο της πιλοτικής εφαρμογής του ερωτηματολογίου όσο και στη διαδικασία εκπαίδευσης και στις συναντήσεις της Ομάδας έργου, λήφθηκαν σοβαρά υπόψη στη σύνταξη του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην πρώτη φάση του έργου και στο οποίο, όπως ήδη αναφέρθηκε, βασίστηκε το παρόν ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα III).

Ο πληθυσμός-στόχος είναι άτομα άνω των 18 ετών που εργάζονται ως χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων στο σύνολο της επικράτειας. Πιο συγκεκριμένα, για το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων» προσεγγίστηκαν 200 άτομα από όλη την Ελλάδα μέσω δειγματοληψίας κρίσης ή σκοπιμότητας,[29] η οποία πραγματοποιήθηκε από τις εταιρείες Alco και Prorata. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η ερευνητική ομάδα δεν συνηγορεί υπέρ οποιασδήποτε στατιστικής γενίκευσης σε οποιονδήποτε πληθυσμό πέρα από το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα. Τέλος, η συγκεκριμένη έρευνα μπορεί να αποτελέσει προπομπό για μια μελλοντική έρευνα, με χρήση δειγματοληψίας πιθανοτήτων, η οποία είναι στενά συνδεδεμένη με την εξωτερική εγκυρότητα ή τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων.

29. Η επιλογή του δείγματος γίνεται με βάση ορισμένα χαρακτηριστικά του πληθυσμού τα οποία είναι γνωστά εκ των προτέρων. Ο ερευνητής επιλέγει το δείγμα με βάση τη δική του αντίληψη (εσκεμμένη υποκειμενική επιλογή του δείγματος) και δημιουργεί ένα «υποκειμενικά» αντιπροσωπευτικό δείγμα. Η επιλογή του δείγματος υπόκειται στην κρίση του ερευνητή (Ξεκαλάκη, 1995).

Η συλλογή δεδομένων διεξήχθη κατά την περίοδο Μάιος-Ιούνιος 2022. Η επιλογή των ερευνητών έγινε έπειτα από αξιολόγηση ειδικής δοκιμαστικής περιόδου 30 ημερών, που ακολούθησε την παρακολούθηση σεμιναρίων συνολικής διάρκειας 18 ωρών. Πριν από την έναρξη κάθε έρευνας, οι ερευνητές παρακολούθησαν εκπαίδευση διάρκειας δύο ωρών, με αντικείμενο την ανάλυση των σκοπών και των στόχων της έρευνας, τη δειγματοληψία, καθώς και τους τρόπους χειρισμού του ερωτηματολογίου. Τη θεωρητική αυτή εκπαίδευση ακολούθησε πρακτική άσκηση διάρκειας μίας ώρας, με συνεντεύξεις για εξάσκηση και διόρθωση, εάν και όπου χρειαζόταν.

Στη συνέχεια, η διανομή του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά από τις δύο εταιρείες μέσω διαδικτυακής εφαρμογής προκειμένου να επιταχυνθεί η διαδικασία συλλογής των δεδομένων, να διασφαλιστεί απολύτως η ανωνυμία των απαντήσεων και να δοθούν στους συμμετέχοντες δυνατότητες επιλογής ως προς την κατανομή του χρόνου συμπλήρωσής του. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι κατά τη διεξαγωγή της έρευνας τηρήθηκαν οι βασικές αρχές της ηθικής και της δεοντολογίας έρευνας στη βάση αυστηρών πρωτοκόλλων εμπιστευτικότητας. Όλοι οι συμμετέχοντες έλαβαν διαδικτυακά επίσημη επιστολή εκ μέρους του ΙΝΕ ΓΣΕΕ σχετικά με τους λόγους για τους οποίους ήταν απαραίτητη η συμμετοχή τους. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων περιείχε εισαγωγικό σημείωμα, με σαφή αναφορά στον σκοπό και στο πλαίσιο ανάπτυξης της έρευνας και στην ανώνυμη, εμπιστευτική και εθελοντική φύση της, καθώς και ρητή αναφορά στην ισχύουσα εθνική νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.[30] Στη συλλογή ερωτηματολογίων, οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να ζητήσουν επιπρόσθετες διευκρινίσεις από τους ερευνητές ή να αποχωρήσουν σε οποιοδήποτε στάδιο της έρευνας. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες είχαν πρόσβαση στους ορισμούς των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων μέσω αναδυόμενων παραθύρων στο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Τέλος, να σημειωθεί πως η ενημέρωση έγινε είτε τηλεφωνικά είτε μέσω ειδικά διαμορφωμένου κειμένου, του οποίου η ανάγνωση από τον συμμετέχοντα ήταν υποχρεωτική, εντός των συνδέσμων όπου συμπληρώνεται το ερωτηματολόγιο.

---

30. Πιο αναλυτικά, η διεξαγωγή της έρευνας έγινε σύμφωνα με: α) τον Κώδικα Δεοντολογίας της ESOMAR, β) τον Κώδικα Επαγγελματικής Πρακτικής του ΣΕΔΕΑ, γ) τον Κώδικα Ποιοτικού Ελέγχου Συλλογής Στοιχείων (ΠΕΣΣ) του ΣΕΔΕΑ, δ) τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και ε) τους κανόνες δημοσιότητας και τις προδιαγραφές πληροφόρησης και επικοινωνίας που θέτουν ο Επικοινωνιακός Οδηγός ΕΣΠΑ 2014-2020 και η Στρατηγική Επικοινωνίας του ΕΠ «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία 2014-2020».

5.3 Παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων

5.3.1 Γενικά κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

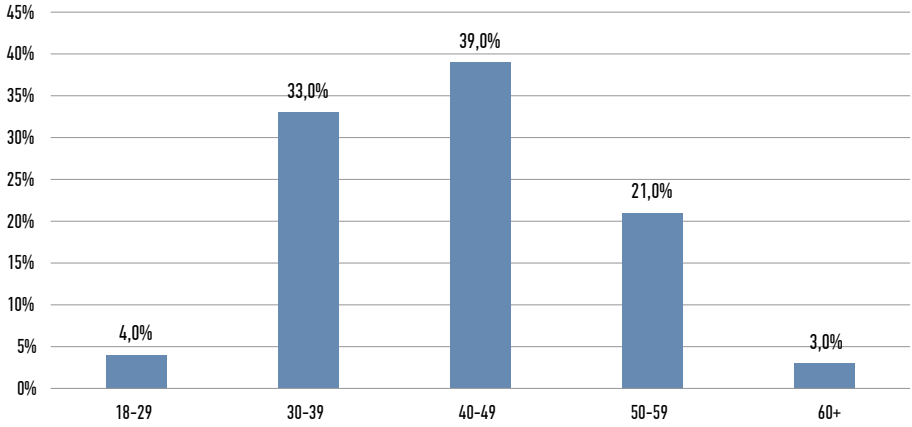
Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από 200 άτομα, εκ των οποίων και τα 200 άτομα ήταν άνδρες (100%). Ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτώμενων ήταν 43,2 έτη (τυπική απόκλιση = 8,3, ελάχιστο = 24, μέγιστο = 63). Η πλειονότητα των ερωτώμενων είναι μεταξύ 40-49 ετών (39%). Το 33% των ερωτώμενων ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 30-39, ενώ το 21% στην ηλικιακή κατηγορία 50-59 ετών. Το 4% των ερωτηθέντων ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 18-29 ετών, ενώ μόλις το 3% είναι ηλικίας άνω των 60 ετών. Περίπου οι 7 στους 10 βρίσκονται στις πλέον παραγωγικές ηλικίες μεταξύ 30 και 49 ετών (αθροιστικά 72%).

Στο Γράφημα 5.2 αποτυπώνεται η σύνθεση των εκπαιδευτικών προσόντων του δείγματος αναλυτικά. Η πολυπληθέστερη ομάδα είναι οι απόφοιτοι Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ) με 26,5%. Ακολουθούν οι απόφοιτοι Λυκείου-Εξατάξιου γυμνασίου με 25% και όσοι έχουν απολυτήριο Γυμνασίου με 17%. Σε χαμηλότερο ποσοστό 11,5% ακολουθούν όσοι έχουν πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής (ΕΠΑΣ) και οι απόφοιτοι Δημοτικού με 7%. Από την άλλη πλευρά, οι συμμετέχοντες σε ποσοστό 6,5% είναι κάτοχοι πτυχίου ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση) και σε ποσοστό που ανέρχεται στο 4% είναι απόφοιτοι Ανωτάτης Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ). Τέλος, μόνο σε ποσοστό 2,5% οι ερωτώμενοι είναι απόφοιτοι ΑΕΙ (1,5%) ή/και κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης (1%). Όπως γίνεται αντιληπτό, και όπως προκύπτει από το εκπαιδευτικό επίπεδο, στην πλειονότητά τους οι εργαζόμενοι κατέχουν χαμηλά και μεσαία τυπικά προσόντα.

Το Γράφημα 5.3 μας δίνει μια συνολικότερη εικόνα για το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στην έρευνα, με βάση τα επίπεδα προσόντων στα οποία αντιστοιχούν οι τίτλοι σπουδών τους. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα φαίνεται να κατέχουν μεσαίου επιπέδου τυπικά προσόντα κατά 69,5%, ενώ τα χαμηλά προσόντα ακολουθούν κατά 24%. Ως εκ τούτου, το ποσοστό των υψηλών προσόντων είναι σαφώς πάρα πολύ μικρό (6,5%). Η κατανομή αυτή, όπως είδαμε και στον Πίνακα 3.5, επιβεβαιώνεται και από τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ κατά την απογραφή του 2011 (54,7% των χειριστών είναι απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης, ενώ το 43% είναι απόφοιτοι μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής κατάρτισης), ενώ για το 2020 το ποσοστό είναι αντιστοίχως 45,5% και 50,4%. Συνεπώς, κρίνοντας και με βάση τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν στην Ενότητα 3.2, οι αρχικές γνώσεις και δεξιότητες με τις οποίες εισέρχονται στο επάγγελμα αποκτώνται κυρίως από τη μέση εκπαίδευση και τη μεταλυκειακή ειδική επαγγελματική κατάρτιση.

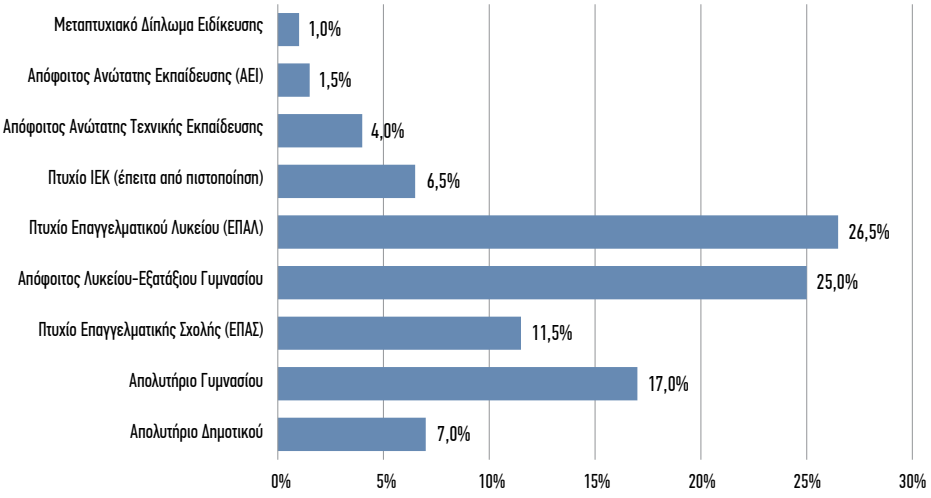
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.1

Κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των συμμετεχόντων



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.2

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς

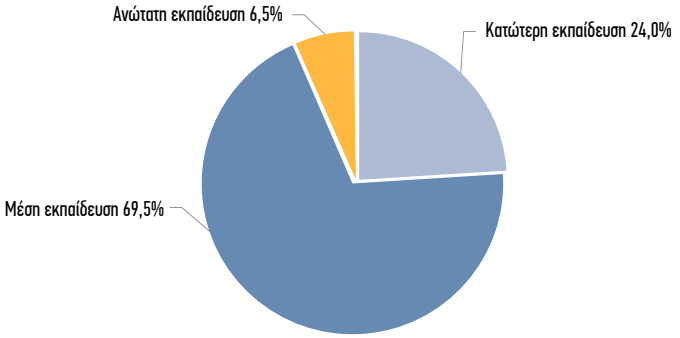


Σχετικά με τη θέση στο επάγγελμα (Γράφημα 5.4), σε ποσοστό 97% οι ερωτώμενοι είναι μισθωτοί υπάλληλοι και ακολουθούν οι αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό (2%), ενώ σε ποσοστό 1% είναι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η εικόνα της εργασιακής εμπειρίας των ερωτώμενων. Οι συμμετέχοντες κατά μέσο όρο εργάζονταν 11,3 έτη (ΤΑ = 8,9) στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Ως προς την προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση στην οποία απασχολούνταν οι συμμετέχοντες τη στιγμή της έρευνας, το 43% έχει πάνω από

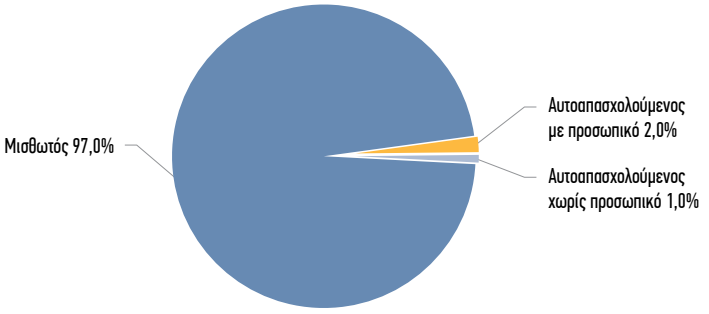
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.3

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς (τρεις κατηγορίες)



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.4

Θέση στο επάγγελμα

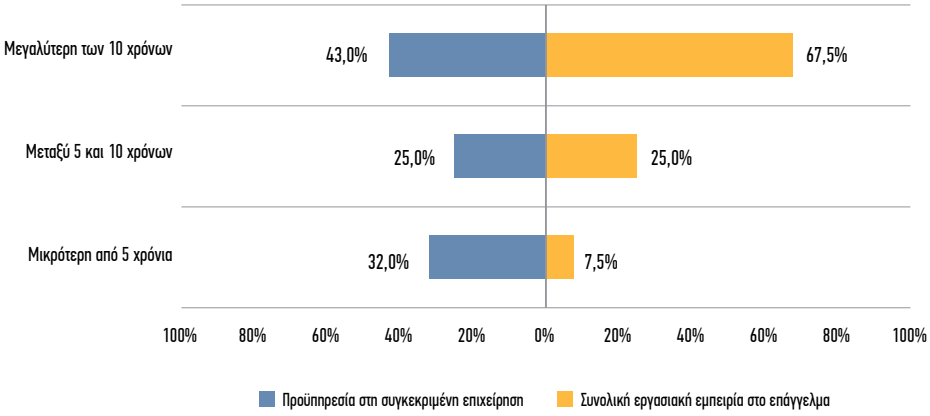


10 χρόνια προϋπηρεσία, ενώ το 32% έχει λιγότερα από 5 χρόνια. Το υπόλοιπο 25% έχει από 5 μέχρι και 9 χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (βλ. Γράφημα 5.5).

Αντιστοίχως, η μέση συνολική εμπειρία στο επάγγελμα είναι 16,5 έτη (ΤΑ = 8,7). Στο ίδιο γράφημα απεικονίζεται και η συνολική εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα, το 67,5% των συμμετεχόντων έχει συνολική εργασιακή εμπειρία μεγαλύτερη των 10 χρόνων, το 25% έχει συνολική εργασιακή εμπειρία μεταξύ 5 και 9 ετών, ενώ το 7,5% έχει συνολική εργασιακή εμπειρία μικρότερη των 5 ετών. Η διαφοροποίηση μεταξύ προϋπηρεσίας και συνολικής εμπειρίας θα μπορούσε να ερμηνευτεί ως ένδειξη ορισμένου βαθμού κινητικότητας εντός του επαγγέλματος (και όχι εντός της επιχείρησης). Το γεγονός ότι το ποσοστό εκείνων που έχουν συνολική εργασιακή εμπειρία άνω των 10 ετών είναι σαφώς μεγαλύτερο

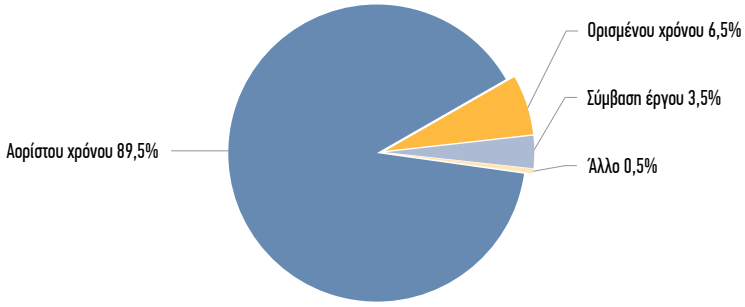
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.5

Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση
και συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.6

Είδος σύμβασης



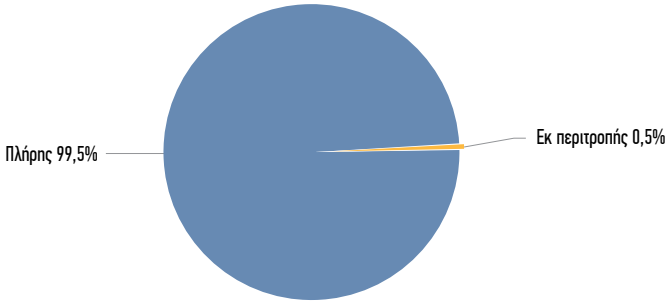
σε σχέση με το αντίστοιχο που δήλωσαν πως έχουν προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση μεγαλύτερη των 10 χρόνων υποδεικνύει συχνή αλλαγή εργοδότη.

Το ποσοστό των συμμετεχόντων οι οποίοι απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου ανέρχεται στο 89,5%, ενώ αυτών που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι 6,5%. Ακολουθούν οι απασχολούμενοι με συμβάσεις έργου κατά 3,5% (Γράφημα 5.6). Φαίνεται ότι δεν υπάρχει εκτεταμένη εφαρμογή των ευέλικτων μορφών εργασίας, ως προς τη διάσταση της χρονικής διάρκειας της σύμβασης, τουλάχιστον στο δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα.[31]

31. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, για το έτος 2022 το ποσοστό των μισθωτών εργαζομένων με προσωρινή ή με σύμβαση ορισμένου

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.7

Είδος απασχόλησης



Αναφορικά με το είδος απασχόλησης, το 99,5% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έχει πλήρη απασχόληση, ενώ μόλις το 0,5% δήλωσε ότι εργάζεται εκ περιτροπής (Γράφημα 5.7). Από τις σχετικές εκτιμήσεις προκύπτει πως το επάγγελμα δεν χαρακτηρίζεται καθόλου από μη τυπικές σχέσεις απασχόλησης ως προς τη διάσταση του είδους απασχόλησης.[32]

Στο Γράφημα 5.8 παρουσιάζεται ο μέσος χρόνος συνολικής προϋπηρεσίας των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων στο επάγγελμα και στην επιχείρηση αντίστοιχα, ανά τύπο σύμβασης και είδος απασχόλησης. Ειδικότερα, αναφορικά με τη συνολική εργασία στο επάγγελμα, τα άτομα με πλήρη απασχόληση παρουσιάζουν την υψηλότερη μέση εμπειρία με 16,6 έτη εργασίας. Η μέση συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα (Γράφημα 5.8) για τα άτομα με εκ περιτροπής απασχόληση είναι 10 έτη, τα οποία όμως, όπως ήδη αναφέρθηκε, συνιστούν μόλις το 0,5% του δείγματος. Σε σχέση με την προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση, τα άτομα δήλωσαν χαμηλότερη μέση εργασιακή εμπειρία. Οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων οι οποίοι εργάζονται με πλήρες ωράριο δήλωσαν ότι έχουν μέση εργασιακή εμπειρία στη συγκεκριμένη επιχείρηση 11,3 έτη, ενώ τα άτομα με εκ περιτροπής απασχόληση έχουν 4 έτη προϋπηρεσίας.

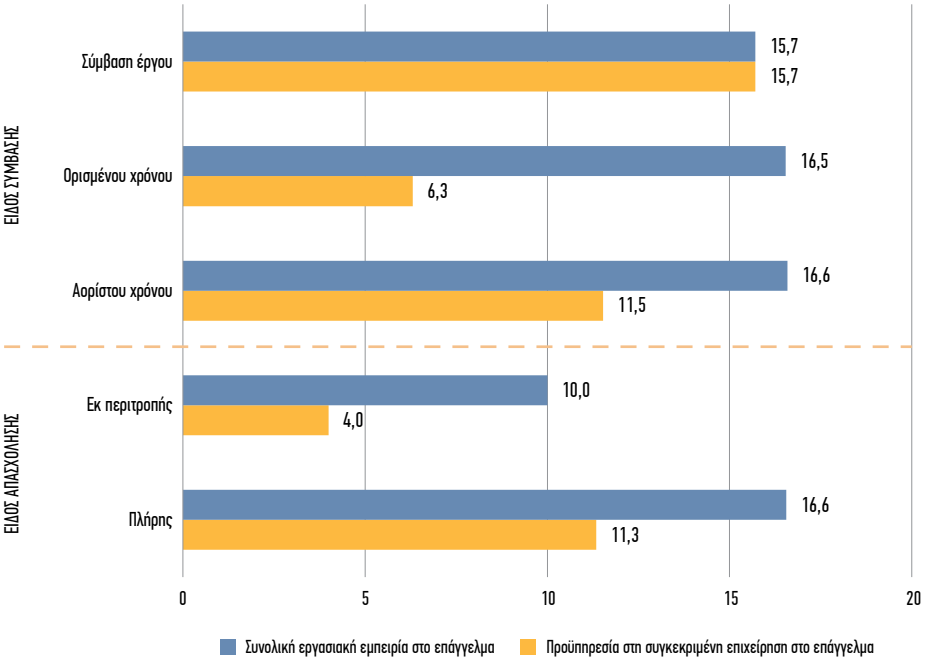
Αντιστοίχως, αναφορικά με το είδος της σύμβασης, οι εργαζόμενοι με την υψηλότερη μέση συνολική εμπειρία στο επάγγελμα είναι αυτοί με συμβάσεις

χρόνου εκτιμάται στο 10,1%. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι δύο μετρήσεις δεν είναι ευθέως συγκρίσιμες μεταξύ τους λόγω του διαφορετικού τρόπου δειγματοληψίας.

32. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, για το έτος 2022 το ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης εκτιμάται στο 8,2%. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι δύο μετρήσεις δεν είναι ευθέως συγκρίσιμες μεταξύ τους λόγω του διαφορετικού τρόπου δειγματοληψίας.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.8

Μέσος χρόνος συνολικής προϋπηρεσίας στο επάγγελμα και προϋπηρεσία στην επιχείρηση στο επάγγελμα ανά τύπο σύμβασης και είδος απασχόλησης (σε έτη)



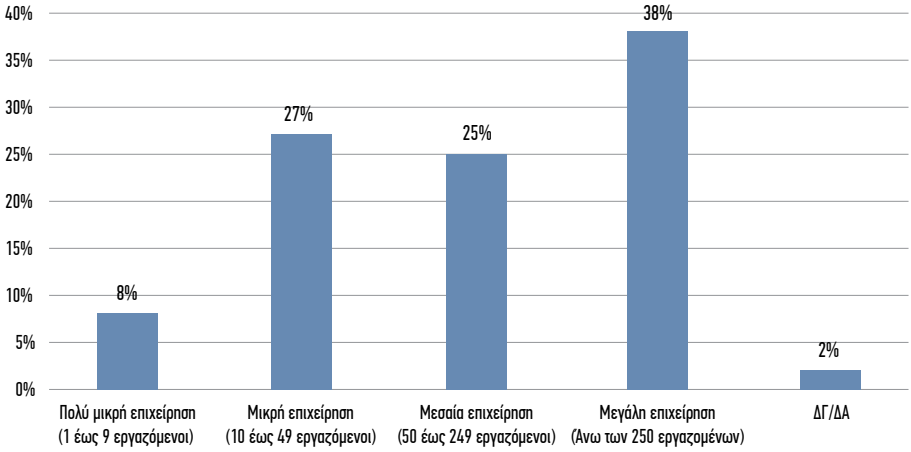
αορίστου χρόνου (16,6 έτη) και ακολουθούν οριακά οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (16,5 έτη). Ελαφρώς χαμηλότερη μέση προϋπηρεσία στο επάγγελμα έχουν οι εργαζόμενοι με συμβάσεις έργου (15,7 έτη).

Όσον αφορά τον μέσο χρόνο προϋπηρεσίας στην ίδια επιχείρηση ανά είδος σύμβασης, οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων με συμβάσεις έργου δήλωσαν ότι έχουν μέση εργασιακή εμπειρία στη συγκεκριμένη επιχείρηση 15,7 έτη προϋπηρεσίας, και ακολουθούν οι εργαζόμενοι με συμβάσεις αορίστου χρόνου με 11,5 έτη προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Τέλος, η μέση εργασιακή εμπειρία στη συγκεκριμένη επιχείρηση των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι 6,3 έτη. Κάνοντας μια συνολική αποτίμηση του Γραφήματος 5.8, προκύπτει ότι τα άτομα με πλήρη απασχόληση και συμβάσεις αορίστου χρόνου εμφανίζουν σταθερότερο εργασιακό περιβάλλον.

Τέλος, στο Γράφημα 5.9 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σε σχέση με το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες της έρευνας. Η

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.9

Κατανομή της απασχόλησης στο επάγγελμα ανά κατηγορία μεγέθους επιχείρησης



πλειονότητα των ερωτώμενων, η οποία αντιστοιχεί στο 38% των συμμετεχόντων, απασχολείται σε μεγάλες επιχειρήσεις με πάνω από 250 εργαζομένους (συμπεριλαμβάνοντας και τους εποχικούς απασχολουμένους) και ακολουθεί το 27% με άτομα που απασχολούνται σε μικρές επιχειρήσεις με 10 έως 49 εργαζομένους. Το 25% των ερωτώμενων απασχολείται σε μεσαίες επιχειρήσεις με 50 έως 249 απασχολουμένους, ενώ, τέλος, μόλις το 8% απασχολείται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις με 1 έως 9 εργαζομένους. Καταλήγοντας, σε αντίθεση με τη γενική εικόνα της διάρθρωσης της εγχώριας συνολικής απασχόλησης ανά τάξη μεγέθους επιχείρησης, όπου οι περισσότεροι εργαζόμενοι συγκεντρώνονται σε πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις, στην περίπτωση των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων προκύπτει πως ένα μεγάλο ποσοστό εργάζεται σε μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις. Αυτό κατά τη γνώμη μας συνδέεται ιδιαιτέρως με τις σταθερές σχέσεις απασχόλησης που χαρακτηρίζουν το υπό διερεύνηση επάγγελμα.

5.3.2 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων

Στο Γράφημα 5.10 παρουσιάζονται οι απαντήσεις στις επιμέρους ερωτήσεις που καταγράφουν τις διάφορες διαστάσεις ρουτίνας στην εργασία. Το επάγγελμα του χειριστή γερανών ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων χαρακτηρίζεται από μέτριο βαθμό ρουτίνας, καθώς οι περισσότερες δραστηριότητες συγκεντρώνουν

υψηλά ποσοστά απαντήσεων στις κατηγορίες «ορισμένες φορές» και «πάντοτε», κάτι που υποδηλώνει ότι οι χειριστές αντιμετωπίζουν ποικίλες καταστάσεις και δεν ακολουθούν μια σταθερή ρουτίνα.

Πιο αναλυτικά, το 71% των ερωτώμενων επιλέγει ή αλλάζει ορισμένες φορές την ταχύτητα ή τον ρυθμό της εργασίας του, ενώ το 68,5% των ερωτώμενων επιλέγει ή αλλάζει ορισμένες φορές μεθόδους στην εργασία του. Το 61,5% των ερωτώμενων ανέφερε ότι η εργασία του περιλαμβάνει ορισμένες φορές την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων και το 61% των ερωτώμενων εφαρμόζει ορισμένες φορές νέες ιδέες στην εργασία του. Το 58% των ερωτώμενων δήλωσε ότι μαθαίνει ορισμένες φορές νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά του. Το 57,5% των ερωτώμενων επιλέγει ή αλλάζει ορισμένες φορές τη σειρά των εργασιών του. Το 34,5% των ερωτώμενων ανέφερε ότι η εργασία του περιέχει ορισμένες φορές σύνθετες εργασίες. Το 31% των ερωτώμενων ανέφερε ότι η εργασία του περιλαμβάνει ορισμένες φορές τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone.

Η επόμενη κατηγορία απαντήσεων με την υψηλότερη συχνότητα εμφάνισης είναι η κατηγορία «πάντοτε», με το 57% των ερωτώμενων να αναφέρει ότι η δουλειά του περιέχει πάντοτε σύνθετες εργασίες. Το 39% των ερωτώμενων δήλωσε ότι μαθαίνει πάντοτε νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά του. Ακολουθεί το 38,5% των ερωτώμενων, το οποίο ανέφερε ότι η δουλειά του περιλαμβάνει πάντοτε την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων. Το 30% των ερωτώμενων ανέφερε ότι η δουλειά του περιλαμβάνει πάντοτε τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone. Το 27% των ερωτώμενων εφαρμόζει πάντοτε νέες ιδέες στη δουλειά του. Το 23% των ερωτώμενων επιλέγει ή αλλάζει πάντοτε τη σειρά των εργασιών του και άλλο ένα 23% επιλέγει ή αλλάζει την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς του. Τέλος, το 20,5% των ερωτώμενων επιλέγει ή αλλάζει πάντοτε μεθόδους στη δουλειά του.

Η τελευταία κατηγορία που συγκεντρώνει αρκετές απαντήσεις αλλά σε χαμηλότερη συχνότητα από τις κατηγορίες «ορισμένες φορές» και «πάντοτε» είναι η κατηγορία «ποτέ». Το 39% των ερωτώμενων ανέφερε ότι ποτέ δεν χρησιμοποιεί υπολογιστή, laptop ή smartphone στη δουλειά του. Το 19,5% των ερωτώμενων δήλωσε ότι ποτέ δεν έχει τη δυνατότητα να επιλέγει ή να αλλάζει τη σειρά των εργασιών του. Το 10,5% των ερωτώμενων ανέφερε ότι ποτέ δεν εφαρμόζει νέες ιδέες στη δουλειά του. Ακολουθούν το 10% των ερωτώμενων, το οποίο δήλωσε ότι ποτέ δεν επιλέγει ούτε αλλάζει μεθόδους στη δουλειά του, ενώ το 7,5% των ερωτώμενων ανέφερε ότι η δουλειά του δεν περιέχει ποτέ σύνθετες εργασίες. Τέλος, το 6% των ερωτώμενων υποστήριξε ότι ποτέ δεν επιλέγει ούτε αλλάζει την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς του και το 3% των ερωτώμενων δήλωσε ότι ποτέ δεν μαθαίνει νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά του.

Κάνοντας μια αποτίμηση του Γραφήματος 5.10, ως προς την αυτονομία φαίνεται ότι οι χειριστές γερανών ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων έχουν τη δυνατότητα να αλλάζουν την ταχύτητα ή τον ρυθμό δουλειάς τους, να αλλάζουν μεθόδους και να εφαρμόζουν νέες ιδέες ή να αλλάζουν τη σειρά των εργασιών τους. Αν και το επάγγελμα είναι χειρωνακτικό και μεσαίων/χαμηλών προσόντων, η αυτονομία είναι κρίσιμης σημασίας για το επάγγελμα, καθώς συνδέεται με τον τρόπο επιτέλεσης των καθηκόντων των συμμετεχόντων. Για παράδειγμα, η μέθοδος, η ταχύτητα και η σειρά των εργασιών σχετίζονται με τις συνθήκες στο πεδίο εργασίας τους, το οποίο μπορεί να αλλάζει καθημερινά, καθώς τα φορτία που πρέπει να δεθούν ενδέχεται να είναι διαφορετικά, το ίδιο και οι καιρικές συνθήκες αλλά και οι εργασίες που διεξάγονται παράλληλα με τη φόρτωση και μεταφορά στον χώρο εργασίας. Υπό αυτό το πρίσμα, φαίνεται ότι, αν και στο επάγγελμα εντοπίζονται αυτοματισμοί και τεχνολογικές εξελίξεις, προς το παρόν, τουλάχιστον, δεν υπάρχει ευρεία διάχυση. Η εικόνα αυτή για το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων επιβεβαιώνεται από τον επιστημονικό διάλογο μέχρι τώρα, καθώς αντίστοιχα αποτελέσματα παρουσιάζονται στη μελέτη των Hepso & Botnevik (2002).

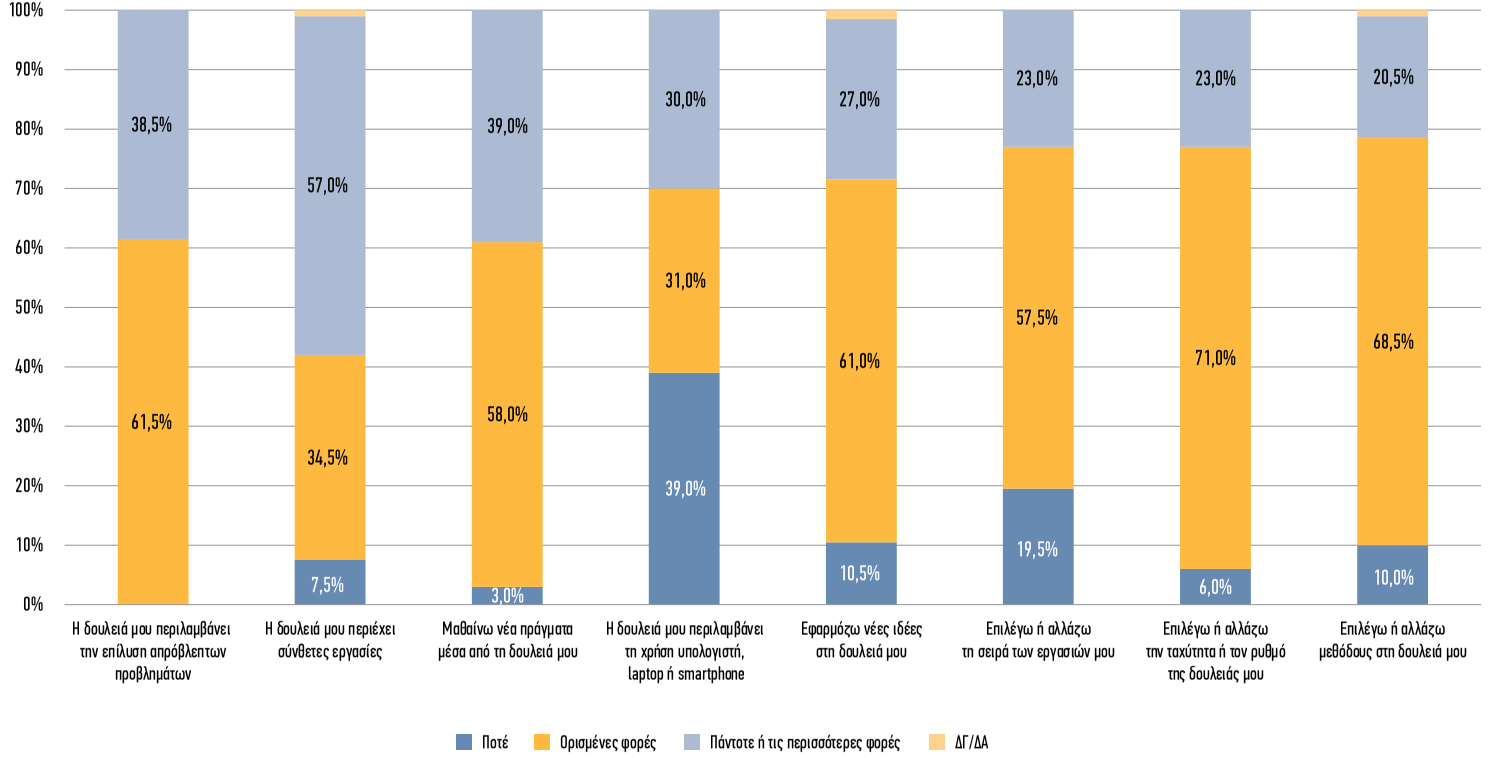
Το μέτριο επίπεδο εργασιακής αυτονομίας, το οποίο συνυπάρχει με μέτριας έντασης εργασιακή ρουτίνα, αφήνει σχετικά μεγάλα περιθώρια για την απόκτηση νέων γνώσεων. Σε συνδυασμό με το γεγονός ότι οι μισοί περίπου συμμετέχοντες διαπιστώνουν τεχνολογικές αλλαγές και λαμβάνοντας υπόψη το χαμηλό/μεσαίο επίπεδο προσόντων που επικρατεί μεταξύ των συμμετεχόντων, αλλά και γενικά στο επάγγελμα, μπορούμε να υποθέσουμε ότι εντέλει ο κίνδυνος από την αυτοματοποίηση/ψηφιοποίηση δεν είναι αμελητέος, γεγονός που επιβεβαιώνεται από τη σχετική βιβλιογραφική έρευνα.

Αναφορικά με τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τους τα τελευταία πέντε χρόνια, οι συμμετέχοντες, σε ερώτηση πολλαπλών επιλογών, απάντησαν κατά 53% ότι εντόπισαν αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιούν και κατά 48,2% εντόπισαν αλλαγές στις μεθόδους εργασίας και στις πρακτικές εργασίας τους. Το 21,5% των ερωτώμενων υποστήριξε ότι εντόπισε αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στους πελάτες της και, τέλος, το 16% των συμμετεχόντων υποστήριξε ότι δεν εντοπίστηκαν αλλαγές. Αμελητέο είναι το ποσοστό εκείνων (1,5%) που εντόπισαν αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχουν με πελάτες ή υπαλλήλους.

Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (142%) στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 1,420 επιλογές από τις διαθέσιμες έξι κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τους

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.10

Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

τα τελευταία πέντε χρόνια έγιναν μέσω «1,420 επιλογών» από το περιβάλλον των εργαζομένων σε σύνολο έξι διαθέσιμων επιλογών.

Αυτή η εικόνα καταδεικνύει ότι στο επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων οι αλλαγές προέρχονται τόσο από την τεχνολογία, η οποία με τη σειρά της μετασχηματίζει τις μεθόδους εργασίας (για παράδειγμα, ευρεία χρήση ψηφιακών μέσων), όσο και από τις μεθόδους και πρακτικές που εφαρμόζονται στην εργασία. Τέλος, να σημειωθεί ότι οι παραπάνω ποιοτικές μεταβολές που συντελέστηκαν στο επάγγελμα, ιδίως κατά την περίοδο της πανδημίας, αναδείχθηκαν τόσο στην ποιοτική ανάλυση (Κεφάλαιο 4) όσο και στην περιγραφή του επαγγέλματος (Κεφάλαιο 3).

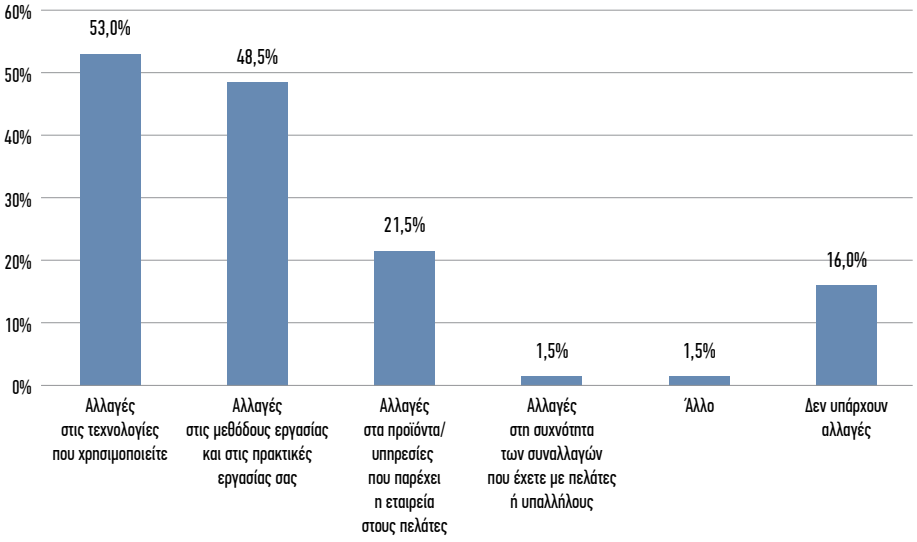
Στο σημείο αυτό, έχει ιδιαίτερη αξία να αναδειχτεί το επίπεδο υποστήριξης από την εργοδοσία απέναντι στις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τους τα τελευταία πέντε έτη (Γράφημα 5.12). Σύμφωνα με το Γράφημα 5.12, το μεγαλύτερο ποσοστό (39,9%) ανέφερε ότι δεν έχει εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη του. Σε αρκετά χαμηλότερα επίπεδα κυμαίνεται το ποσοστό όσων έχουν εκπαιδευτεί για ορισμένες μόνο αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη (32,7%). Ακόμα πιο περιορισμένο, ωστόσο, είναι το ποσοστό όσων υποστήριξαν ότι έχουν εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη τους (23,8%). Συνοπτικά προκύπτει ότι υπάρχουν κάποιες σχετικές πρωτοβουλίες για την εκπαίδευση των χειριστών, καθώς συνολικά το 56,5% των εργοδοτών φαίνεται να έχει υποστηρίξει την εκπαίδευση των εργαζομένων σε όλες ή σε ορισμένες αλλαγές του επαγγέλματος. Αυτό το εύρημα έρχεται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας, κατά την οποία τα άτομα υποστήριξαν ότι υπάρχουν κάποιες πρωτοβουλίες για εκπαίδευση, κυρίως για τη λειτουργία νέων μηχανημάτων.

Ένα από τα ζητήματα στα οποία δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην παρούσα έρευνα αφορά τις επιδράσεις που άσκησε η εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 (Μάρτιος 2020) στο επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων σε επίπεδο δεξιοτήτων. Όπως προκύπτει από το Γράφημα 5.13, οι ερωτώμενοι κατά 57% (33,5% διαφωνώ, 23,5% διαφωνώ απόλυτα) θεωρούν ότι η πανδημία δεν επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους. Την ίδια στιγμή, το 34,5% εξέφρασε μια ουδέτερη στάση (ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί). Αντίστοιχα, μόλις το 5% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων του (3,5% συμφωνώ, 1,5% συμφωνώ απόλυτα).

Αντιστοίχως, οι συμμετέχοντες στην έρευνα κατά 54% (33,5% διαφωνώ, 20,5% διαφωνώ απόλυτα) θεωρούν ότι η πανδημία COVID-19 δεν επιτάχυνε την

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.11

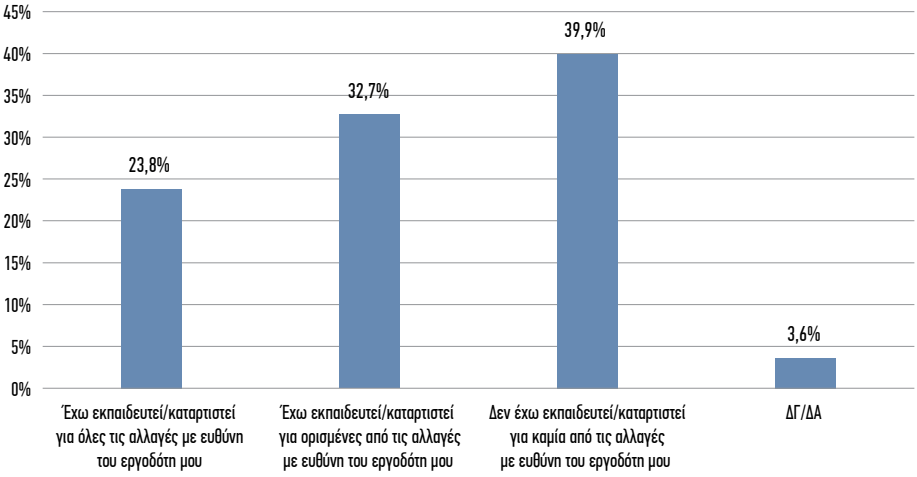
Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

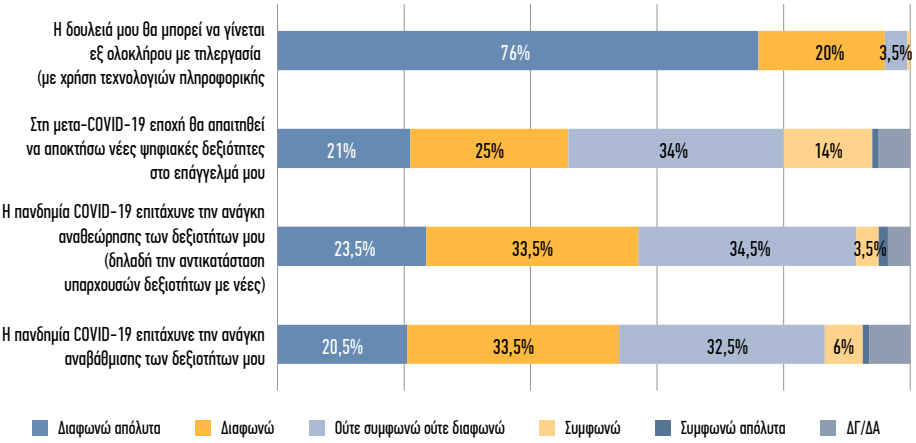
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.12

Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης με ευθύνη του εργοδότη



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.13

Επιδράσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων (βαθμός συμφωνίας)



ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων τους (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών δεξιοτήτων με νέες). Το 34,5% κράτησε ουδέτερη στάση, ενώ μόλις το 5% έκρινε πως θα επιταχυνθεί η ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων του (3,5% συμφωνώ, 1,5% συμφωνώ απόλυτα).

Στο ερώτημα αν και κατά πόσο στη μετα-COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσουν νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμα του χειριστή γερανών, το 46% των ερωτώμενων απάντησε αρνητικά (25% διαφωνώ, 21% διαφωνώ απόλυτα), ενώ το 34% εξέφρασε μια ουδέτερη στάση (ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί). Αντίθετα, το 15% υποστήριξε ότι θα υπάρξει τέτοια απαίτηση (14% συμφωνώ, 1% συμφωνώ απόλυτα).

Τέλος, οι ερωτώμενοι αναφέρθηκαν στο αν και κατά πόσο η πανδημική κρίση θα μπορούσε να οδηγήσει στην άσκηση του επαγγέλματός τους μέσω τηλεργασίας. Όπως προκύπτει, η συντριπτική πλειονότητα των ερωτώμενων (96%) δίνει αρνητική απάντηση στο ερώτημα (20% διαφωνεί και 76% διαφωνεί απόλυτα), ενώ το 3,5% εκφράζει μια ουδέτερη στάση (ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί). Αντιθέτως, μόλις ένας συμμετέχοντας (0,5%) θεωρεί πως υπάρχει τέτοια προοπτική.

Η εικόνα που αποκομίζουμε από το Γράφημα 5.13 συνάδει με τη μέχρι τώρα ανάλυση των δεδομένων του επαγγέλματος που προέκυψε από τη βιβλιογραφική έρευνα, ενώ παράλληλα ενισχύει και τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας. Όπως αναδείχθηκε στο Κεφάλαιο 4, οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων

και άλλων παρόμοιων μηχανημάτων εκτιμούν ότι δεν άλλαξε ο τρόπος εργασίας τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας, και αυτό συνδέεται και με το γεγονός ότι τα περιοριστικά μέτρα δεν είχαν ιδιαίτερη επίπτωση στην απασχόλησή τους.

5.3.3 Ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά επιχειρήσεων

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται τα ευρήματα της ποσοτικής ανάλυσης αναφορικά με τα ατομικά χαρακτηριστικά των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, αλλά και τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων στις οποίες απασχολούνται ως προς την εκπαίδευση των εργαζομένων και την κινητικότητά τους στην επιχείρηση.

Όπως φαίνεται από το Γράφημα 5.14, οι δύο τρόποι βελτίωσης των υφιστάμενων δεξιοτήτων –ή απόκτησης νέων– οι οποίοι συγκεντρώνουν τα μεγαλύτερα ποσοστά είναι η αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους στην εργασία (57%), ενώ ακολουθεί με μικρή διαφορά η μάθηση μέσω δοκιμών και λαθών (53%). Ακολουθεί η μη τυπική εκπαίδευση με 32% μέσω της συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης ή σεμιναρίων στον χώρο εργασίας. Το 27% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έμαθε μόνος του (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βίντεο κ.λπ.), ενώ σε χαμηλότερο ποσοστό (25%) οι ερωτώμενοι απάντησαν ότι τους έμαθε ο προϊστάμενός τους στον χώρο εργασίας τους (on the job).

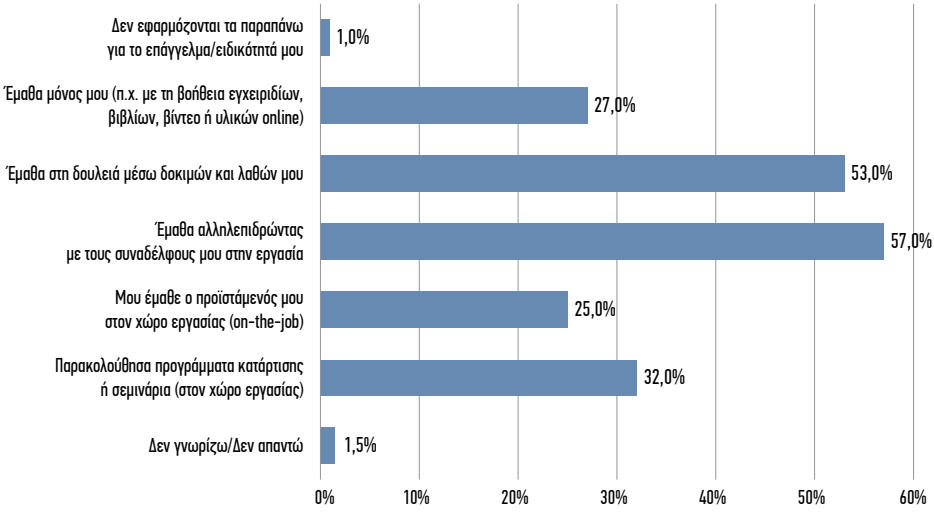
Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (196,5%) στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 1,965 επιλογές από τις διαθέσιμες επτά κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι οι ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες έγιναν μέσω «περίπου δύο επιλογών» από το περιβάλλον των εργαζομένων σε σύνολο επτά διαθέσιμων επιλογών.

Αναφορικά με τον αποτελεσματικότερο τρόπο επιμόρφωσης, σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες απάντησαν ότι θα προτιμούσαν έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης (48%), ενώ το 37,5% εξ αυτών επιθυμούν αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση (βλ. Γράφημα 5.15). Ακολουθούν με χαμηλότερα ποσοστά (11%) η απάντηση Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ και με 3,5% η επιλογή της αποκλειστικής διαδικτυακής επιμόρφωσης. Τα ευρήματα αυτά είναι αναμενόμενα, καθώς η εκτέλεση της εργασίας των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων γίνεται πάνω σε φυσικά αντικείμενα και προϋποθέτει την παρουσία των εργαζομένων στον χώρο.

Η παραπάνω εικόνα συμπληρώνεται από τις απαντήσεις σχετικά με τη συμμετοχή των ερωτώμενων σε διάφορα είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης κατά τα

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.14

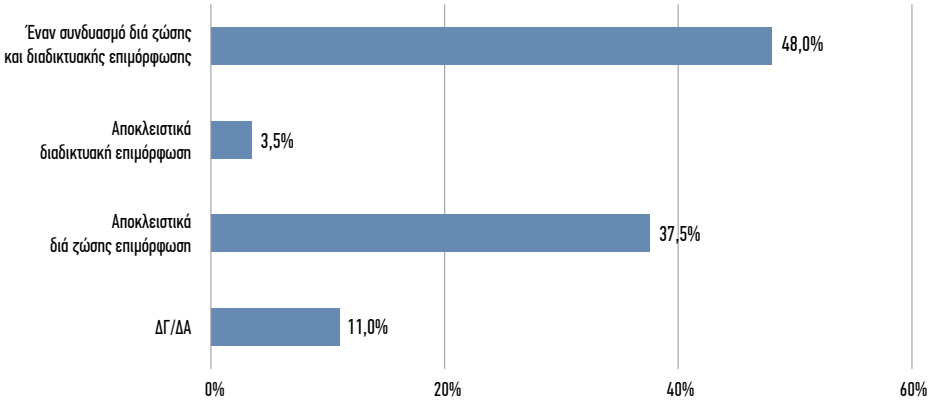
Ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

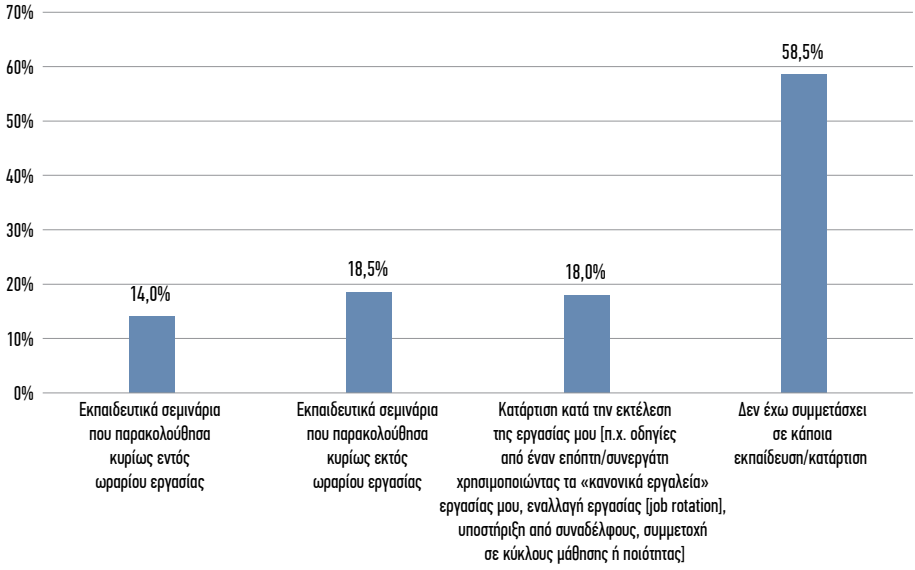
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.15

Επιθυμία σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης για το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.16

Συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση για την τρέχουσα εργασία τα τελευταία δύο χρόνια



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

τελευταία δύο χρόνια (βλ. Γράφημα 5.16). Και εδώ οι συμμετέχοντες μπορούσαν να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις. Η δυσκολία σε σχέση με την παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων με στόχο την απόκτηση δεξιοτήτων γίνεται ακόμα πιο ευδιάκριτη, καθώς το 58,5% δήλωσε πως δεν έχει συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση. Ακολουθούν τα εκπαιδευτικά σεμινάρια εκτός ωραρίου εργασίας (18,5%), η κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας[33] (18%) και στην τελευταία θέση τα εκπαιδευτικά σεμινάρια εντός ωραρίου εργασίας (14%).

Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (109%) στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 1,090 επιλογές από τις διαθέσιμες πέντε κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι η συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση για την τρέχουσα εργασία τα τελευταία δύο χρόνια έγινε μέσω μιας επιλογής από το περιβάλλον των εργαζομένων σε σύνολο πέντε διαθέσιμων επιλογών.

33. Στην κατηγορία «Κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας» περιλαμβάνονται οι οδηγίες από έναν επόπτη/συνεργάτη χρησιμοποιώντας τα «κανονικά εργαλεία» εργασίας, εναλλαγή εργασίας (job rotation), υποστήριξη από συναδέλφους και συμμετοχή σε κύκλους μάθησης ή ποιότητας.

Σε συνέχεια των παραπάνω, η συμβολή των εργοδοτών, είτε με πλήρη κάλυψη της δαπάνης για κατάρτιση είτε με μερική, φαίνεται πως είναι μετρίου επιπέδου. Ο λόγος είναι ότι το 38,5% ανέφερε ότι ο εργοδότης κατέβαλε το σύνολο (30,1%) ή μέρος (8,4%) του κόστους παρακολούθησης κατάρτισης κατά τα τελευταία δύο χρόνια (βλ. Γράφημα 5.17). Το 24,1%, δηλαδή περίπου το ένα τέταρτο του δείγματος, ανέφερε ότι κάλυψε το κόστος με ιδία μέσα (εγώ ο ίδιος με ή χωρίς βοήθεια από οικογένεια/φίλους). Το 21,7% υποστήριξε ότι δεν υπήρχε κόστος παρακολούθησης. Τέλος, το 10,8% δήλωσε ότι το κόστος της κατάρτισης καλύφθηκε από το κράτος ή άλλον οργανισμό του δημόσιου τομέα, ενώ το 7,2% απάντησε ότι δεν γνωρίζει ή δεν απαντά.[34]

Από τα παραπάνω φαίνεται ότι τα άτομα επιθυμούν την κατάρτισή τους και την επιλέγουν, καθώς η πλειονότητα των συμμετεχόντων έχει παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης. Αυτά είτε ήταν δωρεάν είτε καλύπτονταν με ιδία συμμετοχή σε ό,τι αφορά το κόστος παρακολούθησης. Αυτή η τάση διαπιστώνεται και στις ομάδες εστίασης (Κεφάλαιο 4), καθώς οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την επιθυμία τους να παρακολουθήσουν προγράμματα κατάρτισης, με τις εκπαιδευτικές ανάγκες να αφορούν κατά κύριο λόγο την εκπαίδευσή τους σε κάποιο νέο μηχάνημα ή σε ζητήματα ασφάλειας κατά την επιτέλεση των καθηκόντων τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά τη διάρκεια των εις βάθος συνεντεύξεων οι εργαζόμενοι αναγνώρισαν ότι πολλά από τα εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολουθούν πληρώνονται από τον εργοδότη τους, καθώς αφορούν την κατάρτισή τους σε συγκεκριμένα μηχανήματα που έχει στην κατοχή του ο εργοδότης. Το τελευταίο συμπέρασμα, όσον αφορά τον βαθμό συμμετοχής του εργοδότη, επιβεβαιώνεται και από τα αποτελέσματα του Γραφήματος 5.17. Το ποσοστό των εργοδοτών που κάλυψαν μερικώς ή εξ ολοκλήρου το κόστος κατάρτισης είναι υψηλότερο (38,5%) έναντι των άλλων δύο επικρατέστερων επιλογών πηγών χρηματοδότησης.

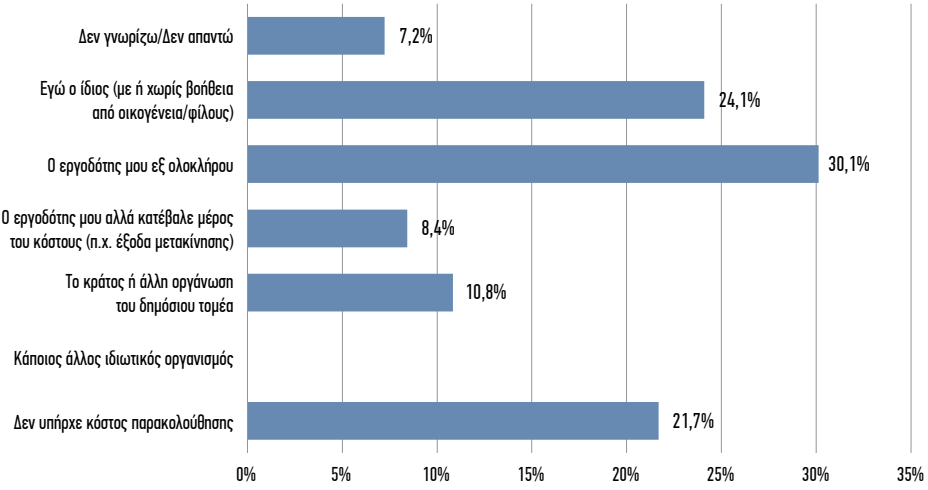
Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (102,4%) στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 1,024 επιλογές από τις διαθέσιμες επτά κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι η πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε τα τελευταία δύο χρόνια

---

34. Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (102,4%) στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 1,02 επιλογές από τις διαθέσιμες επτά κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι η πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης των εργαζομένων τα τελευταία δύο χρόνια έγινε μέσω «1,02 επιλογών» σε σύνολο επτά διαθέσιμων επιλογών.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.17

Πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε τα τελευταία δύο χρόνια



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

έγινε μέσω μιας επιλογής από το περιβάλλον των εργαζομένων σε σύνολο επτά διαθέσιμων επιλογών

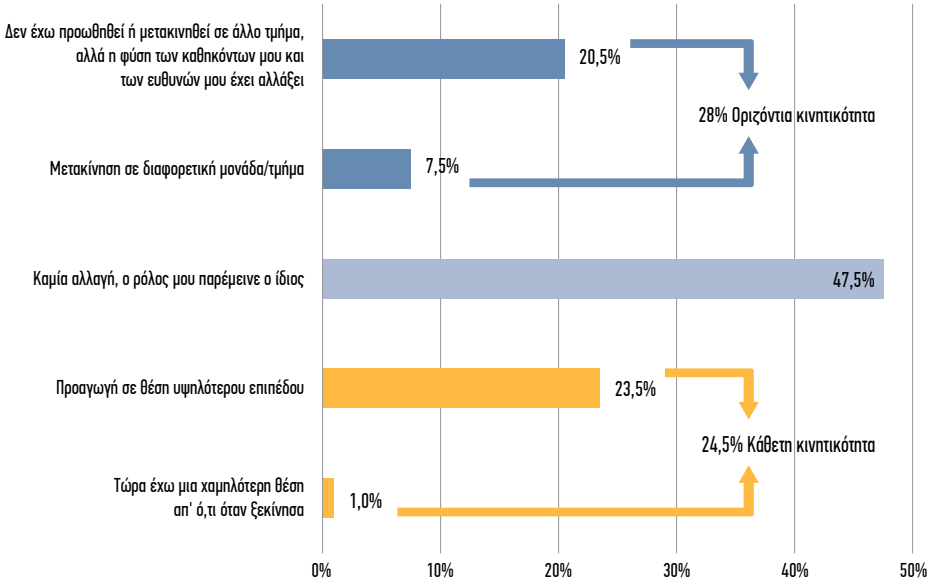
Στη συνέχεια, εξετάστηκαν οι αλλαγές που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους στον τωρινό τους εργοδότη. Η κινητικότητα των εργαζομένων χαρακτηρίζεται ως μέτρια, καθώς το 52,5% των ατόμων συμμετείχε σε κάποια μορφής κάθετη ή οριζόντια κινητικότητα (28% οριζόντια και 24,5% κάθετη κινητικότητα), ενώ το 47,5% δήλωσε ότι δεν έχει συμμετάσχει σε κάποιας μορφής κάθετη ή οριζόντια κινητικότητα[35] στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται.

Ειδικότερα, σε σχέση με την οριζόντια κινητικότητα, αυτή μπορεί να αναλυθεί περαιτέρω, με το 7,5% των συμμετεχόντων να δηλώνει ότι έχει μετακινηθεί σε διαφορετική μονάδα/τμήμα, ενώ το 20,5% δεν έχει μετακινηθεί σε άλλο τμήμα,

35. Ως κάθετη κινητικότητα εννοούμε τη μετακίνηση του εργαζομένου σε ανώτερη (ανοδική κινητικότητα) ή κατώτερη (καθοδική κινητικότητα) θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης. Στην πρώτη περίπτωση, ο εργαζόμενος έχει κερδίσει προαγωγή, ενώ στη δεύτερη έχει υποστεί υποβιβασμό. Το ενδιάμεσο σενάριο (ούτε προαγωγή ούτε υποβιβασμός) εδώ αναφέρεται ως στασιμότητα (πάντα σε σχέση με τη θέση στην ιεραρχία). Ως οριζόντια κινητικότητα εννοούμε τη μετακίνηση του εργαζομένου σε διαφορετική μονάδα/τμήμα ή την αλλαγή στα καθήκοντα και στις ευθύνες του.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.18

Αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση
κατά την απασχόληση στον τωρινό εργοδότη



πλην όμως έχουν μεταβληθεί τα καθήκοντα και οι ευθύνες που έχει αναλάβει. Το γεγονός ότι ένας στους πέντε συμμετέχοντες έχει παραμείνει στο ίδιο τμήμα αλλά με διαφορετικά καθήκοντα υποδεικνύει την ύπαρξη πολυειδίκευσης σε αξιοσημείωτο βαθμό, κάτι που αναδείχτηκε και στην ποιοτική ανάλυση.

Από την άλλη πλευρά, διερευνώντας την κάθετη κινητικότητα, το 23,5% δηλώνει ότι έχει προαχθεί σε θέση υψηλότερου επιπέδου, ενώ μόλις το 1% κατέχει πλέον μια χαμηλότερη θέση από όταν ξεκίνησε την απασχόλησή του στον τωρινό του εργοδότη. Η σχετικά μέτρια κινητικότητα εντός της επιχείρησης και τα μεσαίου επιπέδου προσόντα διαμορφώνουν έναν ορίζοντα μέτριων προς χαμηλών προσδοκιών για την εξέλιξη των εργαζομένων στην επιχείρηση.

5.3.4 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα

Σε αυτή την ενότητα, παρουσιάζονται τα ζητήματα που άπτονται των δεξιοτήτων στο επάγγελμα. Ειδικότερα, περιγράφονται τα απαιτούμενα εκπαιδευτικά προσόντα για την εύρεση και αντίστοιχα εκτέλεση της εργασίας, καθώς και ο αντιλαμβανόμενος βαθμός κατοχής δεξιοτήτων μαζί με τον αντιλαμβανόμενο βαθμό απαίτησης δεξιοτήτων από τους εργοδότες. Επιπροσθέτως, διερευνώνται

τα ζητήματα των επιδράσεων των ψηφιακών τεχνολογιών στις δεξιότητες και ο βαθμός αντιστοίχισης των δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της εργασίας. Θυμίζουμε πως οι 15 υπό εξέταση δεξιότητες είναι οι ακόλουθες:

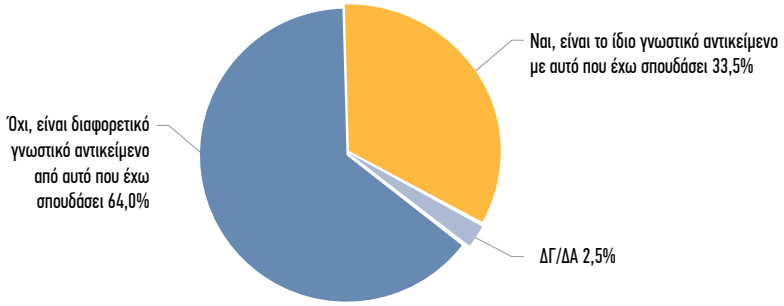
1. Πρόσδεση φορτίων
2. Χειρισμός μηχανήματος
3. Λειτουργία και έλεγχος
4. Συντήρηση και επισκευή
5. Προσαρμοστικότητα
6. Προσήλωση
7. Συνεργασία
8. Επικοινωνία
9. Ασφάλεια
10. Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων
11. Επίλυση προβλημάτων
12. Ενσυναίσθηση
13. Έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα
14. Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών
15. Εγκατάσταση γερανού

Όπως αναλύεται και στο Κεφάλαιο 3, οι διαδρομές σταδιοδρομίας για το επάγγελμα ποικίλλουν και συχνά οι εργαζόμενοι κατέχουν διαφορετικά γνωστικά αντικείμενα, καθώς έχουν ακολουθήσει διαφορετικές διαδρομές προκειμένου να γίνουν χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων.[36] Αυτό περιγράφεται ως έναν βαθμό και από τις απαντήσεις του δείγματος. Πράγματι, αναφορικά με τις απαιτήσεις στο γνωστικό αντικείμενο στην τρέχουσα θέση εργασίας τους, οι συμμετέχοντες χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων στην έρευνα κατά το ένα τρίτο (33,5%) απάντησε ότι η θέση

36. Στο ΦΕΚ (198/2012) περιγράφονται όλες οι εναλλακτικές διαδρομές που μπορεί να ακολουθήσει κάποιος για να πάρει την άδεια του χειριστή γερανών. Οι διαδρομές περιγράφονται επίσης σε μια παλαιότερη έρευνα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για το συγκεκριμένο επάγγελμα, η οποία αφορούσε την αποτύπωση αναγκαίου μείγματος δεξιοτήτων για το επάγγελμα «Χειριστές/Χειρίστριες γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων», στο πλαίσιο της πράξης «Παρεμβάσεις των κοινωνικών εταίρων για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας». Ενδεικτικά αναφέρονται εδώ μόνο μερικές, το βασικό πτυχίο που απαιτείται είναι ειδικότητας μηχανολογικού ή ηλεκτρολογικού τομέα ή κατεύθυνσης των ΤΕΛ, ΤΕΣ, ΕΠΑΣ, ΤΕΕ Β' κύκλου, Δίπλωμα Μεταδευτεροβάθμιας Αρχικής Επαγγελματικής ή ΕΠΑΛ ή ισότιμων τίτλων και προϋπηρεσία συγκεκριμένου αριθμού ημερομισθίων (ανάλογα με την ιπποδύναμη των μηχανημάτων) και εξετάσεις στο ΥΠΑΝ για την απόκτηση της άδειας.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.19

Σχέση μεταξύ γνωστικού αντικειμένου σπουδών και θέσης εργασίας



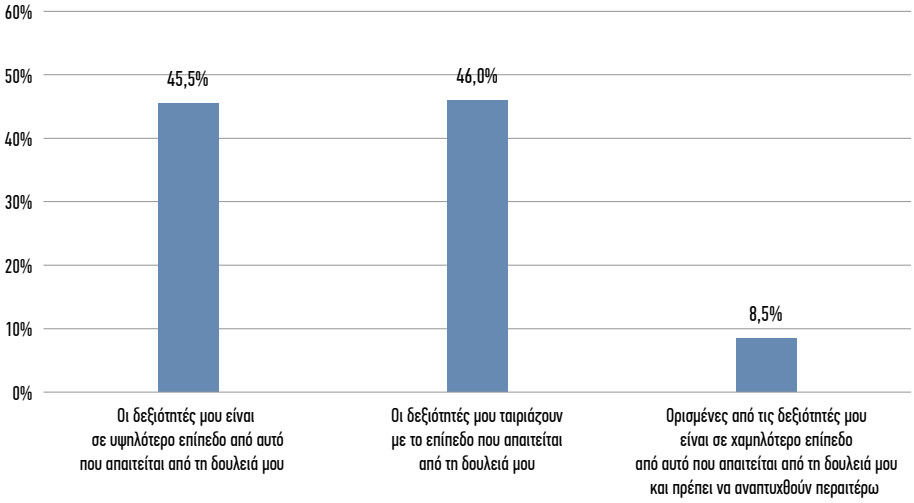
εργασίας του είναι στο ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχει σπουδάσει, ενώ περίπου δύο στους τρεις ερωτώμενους (64%) απάντησαν ότι απασχολούνται σε διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο από αυτό που έχουν σπουδάσει (Γράφημα 5.19). Τα παραπάνω ποσοστά υποδεικνύουν πως στο επάγγελμα υφίσταται σε μεγάλο βαθμό οριζόντια αναντιστοιχία ως προς τη διάσταση των σπουδών, η οποία μπορεί να αποδοθεί στην απουσία κάποιας συγκεκριμένης εκπαιδευτικής διαδρομής που να αρμόζει στο επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων.

Αναφορικά με τον βαθμό αντίληψης του επιπέδου δεξιοτήτων των συμμετεχόντων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις, προκύπτει ότι η γνώμη των ερωτώμενων του δείγματος διχοτομείται. Το 45,5% υποστήριξε ότι οι δεξιότητές του είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτές που απαιτούνται, ενώ το 46% ότι οι δεξιότητες του ταιριάζουν με αυτό που απαιτείται από τη δουλειά του. Το 8,5% υποστήριξε ότι ορισμένες από τις δεξιότητές του είναι σε χαμηλότερο επίπεδο απ' ό,τι απαιτείται από τη δουλειά του. Να σημειωθεί ωστόσο ότι υψηλά ποσοστά υπερβαλλουσών δεξιοτήτων εντοπίζονται σχεδόν σε όλα τα επαγγέλματα που αναλύονται στο πλαίσιο του ίδιου έργου και το γεγονός αυτό μπορεί να αποδοθεί στη θετική εικόνα που έχουν οι εργαζόμενοι για τα ατομικά τους επαγγελματικά προσόντα.

Ακολούθως εξετάστηκε αν και κατά πόσο από τη στιγμή που ξεκίνησαν να εργάζονται στον τωρινό εργοδότη οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι οι δεξιότητές τους έχουν μεταβληθεί. Όπως μπορούμε να δούμε στο Γράφημα 5.21, το 75% των ερωτώμενων θεωρεί ότι οι δεξιότητες του έχουν βελτιωθεί αρκετά (40,5%) έως πολύ (34,5%). Αντίθετα, το 16% των συμμετεχόντων υποστήριξε ότι οι δεξιότητές του ότι έχουν παραμείνει ίδιες. Τέλος, μόνο το 6,5% ισχυρίστηκε ότι οι δεξιότητές του έχουν υποβαθμιστεί αρκετά (3,5%) έως πολύ (3%) από τη στιγμή που ξεκίνησε να εργάζεται στον τωρινό του εργοδότη. Αυτή η εικόνα μπορεί

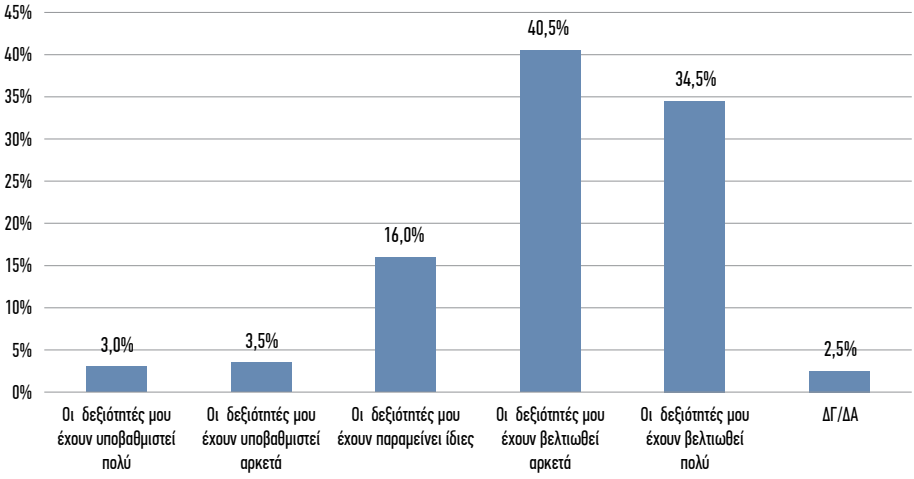
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.20

Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.21

Μεταβολές δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια απασχόλησης στον τρέχοντα εργοδότη (από τη χρονική στιγμή έναρξης της εργασίας)



να σχετίζεται με το γεγονός ότι, όταν τα άτομα αλλάζουν εργασία, συνήθως η νέα θέση εργασίας έχει νέα καθήκοντα (ή διαφοροποιημένα) και συχνά νέες ή μεγαλύτερες ευθύνες.

Στο Γράφημα 5.22 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τον βαθμό στον οποίο θεωρούν οι χειριστές γερανών, ανυψωτή-

ρων και παρόμοιων μηχανημάτων ότι διαθέτουν καθεμία από τις υπό διερεύνηση δεξιότητες. Διαπιστώνεται ότι οι συμμετέχοντες θεωρούν πως διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, με τη σχετική απάντηση να έχει την απόλυτη ή σχετική πλειοψηφία στο σύνολο των 15 δεξιοτήτων. Ειδικότερα, η **ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών** είναι κατά 95% η πρώτη δεξιότητα που θεωρούν οι συμμετέχοντες στην έρευνα ότι διαθέτουν πολύ (38%) έως πάρα πολύ (57%). Με παρόμοια ποσοστά ακολουθεί ο **χειρισμός μηχανήματος**, όπου το 93%, των ερωτώμενων υποστηρίζει ότι διαθέτει πολύ (13%) έως πάρα πολύ (81%) τη συγκεκριμένη δεξιότητα. Αντιστοίχως, υψηλά σε ποσοστό διάθεσης (93%) είναι και η **έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα**, όπου οι χειριστές αξιολόγησαν ότι την κατέχουν πολύ (29,5%) έως πάρα πολύ (63,5%). Η **προσαρμοστικότητα** και η **επικοινωνία** είναι επίσης δύο δεξιότητες για τις οποίες ο βαθμός διάθεσης είναι πολύ υψηλός, κατά 91,5% η καθεμία. Ειδικότερα, όσον αφορά τον βαθμό διάθεσης της **επικοινωνίας**, οι χειριστές αξιολόγησαν ότι τη διαθέτουν πολύ (23%) έως πάρα πολύ (68,5%). Αντιστοίχως, για την προσαρμοστικότητα απάντησαν ότι ο βαθμός διάθεσης είναι πολύ (35%) έως πάρα πολύ (56,5%).

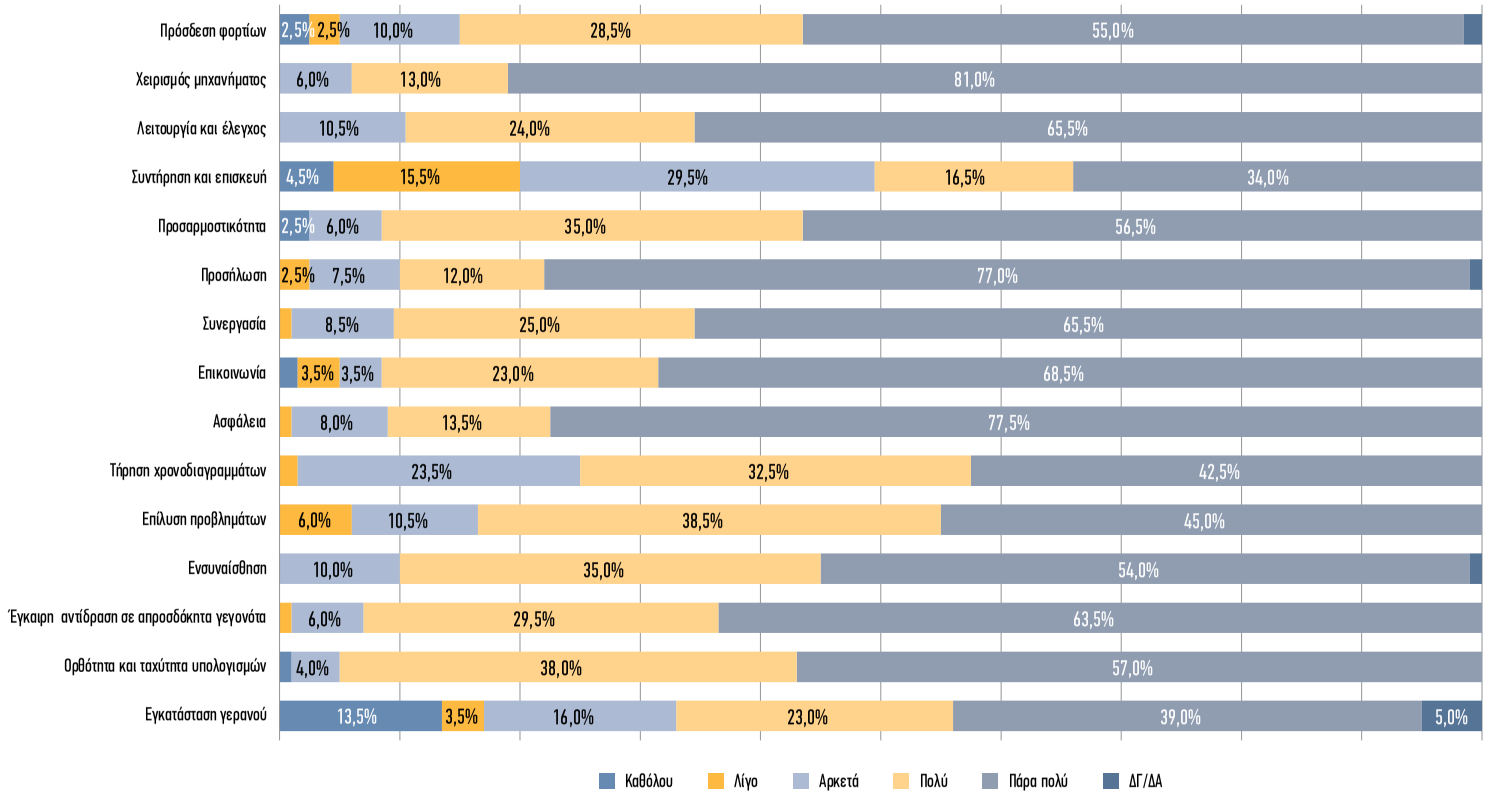
Η **ασφάλεια** είναι επίσης μια πάρα πολύ σημαντική δεξιότητα, της οποίας ο βαθμός διάθεσης είναι ιδιαίτερα υψηλός 91% (πολύ 13,5%, πάρα πολύ 77,5%). Τέλος, η **συνεργασία** είναι επίσης μια δεξιότητα την οποία οι ερωτώμενοι διαθέτουν σε υψηλό επίπεδο, καθώς το 90,5% των ερωτώμενων απάντησε ότι διαθέτει την εν λόγω δεξιότητα πολύ (25%) και πάρα πολύ (65,5%).

Ακολουθούν με ποσοστά που υπερβαίνουν το 80% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ) οι δεξιότητες της **λειτουργίας και του ελέγχου** 89,5% (πολύ 24%, πάρα πολύ 65,5%), της **ενσυναίσθησης** 89% (πολύ 35%, πάρα πολύ 54%) και της **προσήλωσης** 89% (πολύ 12%, πάρα πολύ 77%). Επίσης, σε ποσοστό άνω του 80% οι ερωτώμενοι αναφέρουν ότι διαθέτουν σε μεγάλο και πολύ μεγάλο βαθμό τις **δεξιότητες της πρόσδεσης φορτίων** 83,5% (πολύ 28,5%, πάρα πολύ 55%) και της **επίλυσης προβλημάτων** 83,5% (πολύ 38,5%, πάρα πολύ 45%).

Σε ποσοστά που υπερβαίνουν το 70% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ) οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι διαθέτουν τις δεξιότητες της **τήρησης χρονοδιαγραμμάτων** 75% (32,5% πολύ, 42,5% πάρα πολύ). Προτελευταία στην κατάταξη βρίσκεται η **εγκατάσταση γερανού**, η οποία αποτελεί μια δεξιότητα την οποία θεωρούν οι ερωτώμενοι πως διαθέτουν σε μέτριο προς υψηλό βαθμό, καθώς το 62% τη διαθέτει είτε πολύ είτε πάρα πολύ (39%). Τέλος, μόλις ένας στους δύο χειριστές (50,5%) διαθέτει είτε πολύ (16,5%) είτε πάρα πολύ (34%) τη δεξιότητα της **συντήρησης και επισκευής**.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.22

Βαθμός στον οποίο θεωρούν οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



Η παραπάνω κατάταξη φανερώνει πως οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων θεωρούν πως διαθέτουν σε αρκετά υψηλό βαθμό **ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως είναι η **ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών**, η **συντήρηση και επισκευή**, η **πρόσδεση φορτίων** και η **ασφάλεια**. Την ίδια στιγμή, οι συμμετέχοντες θεωρούν πως διαθέτουν επίσης σε ικανοποιητικό επίπεδο **γενικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως είναι ο **χειρισμός του μηχανήματος** και η **λειτουργία του ελέγχου**. Τέλος, οι χειριστές αξιολόγησαν ως εξαιρετικά σημαντικές δεξιότητες τις **κοινωνικοσυναισθηματικές**, όπως η **προσαρμοστικότητα**, η **προσήλωση**, η **επικοινωνία** και η **συνεργασία**. Η **έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα** αποτελεί μια εξίσου σημαντική δεξιότητα η οποία συνδέεται με την προσοχή και την πειθαρχία ή με αξίες και χαρακτηριστικά του ατόμου, όπως είναι ο αυτοέλεγχος.

Σε ένα δεύτερο επίπεδο, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν επίσης να αξιολογήσουν τον βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις συγκεκριμένες δεξιότητες ώστε να μπορεί κάποιος να ασκήσει το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων (Γράφημα 5.23). Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι υπό εξέταση δεξιότητες χαρακτηρίζονται από έναν ιδιαίτερα υψηλό βαθμό αναγκαιότητας για την άσκηση του επαγγέλματος, καθώς, όπως και στο Γράφημα 5.24, η απάντηση «πάρα πολύ» λαμβάνει την απόλυτη ή σχετική πλειοψηφία.

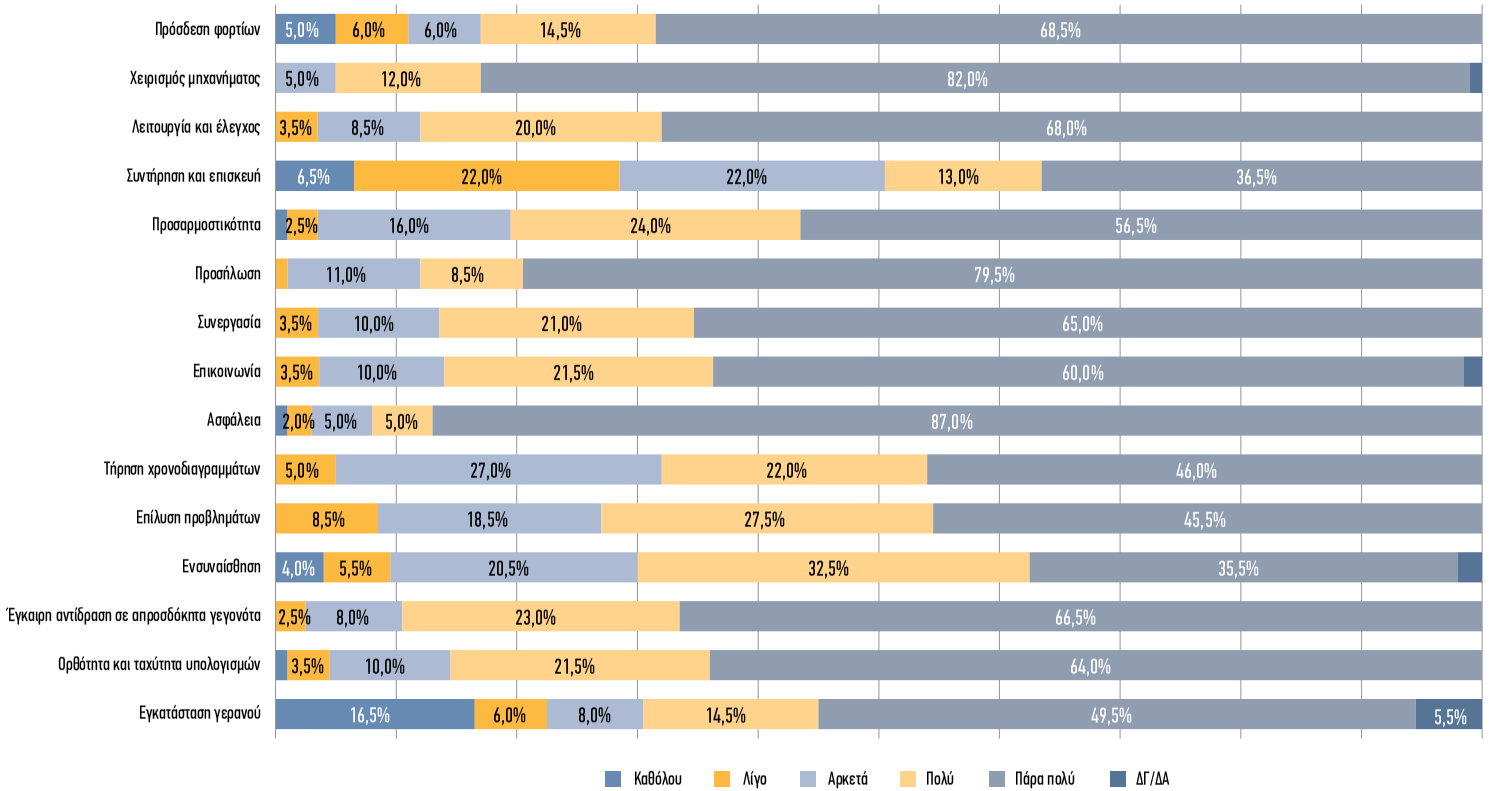
Αναλυτικότερα, στην κορυφή της κατανομής και σε ποσοστό που υπερβαίνει το 90% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ) οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι απαιτούνται οι δεξιότητες του **χειρισμού μηχανήματος** 94% (πολύ 12%, 82% πάρα πολύ) και της **ασφάλειας** 92% (πολύ 5%, 87% πάρα πολύ).

Σε ποσοστά που υπερβαίνουν το 80% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ) οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι απαιτούνται οι δεξιότητες της **έγκαιρης αντίδρασης σε απροσδόκητα γεγονότα** 89,5% (πολύ 23%, 66,5% πάρα πολύ), της **προσήλωσης** 88% (πολύ 8,5%, 79,5% πάρα πολύ) και της **λειτουργίας και ελέγχου** 88% (πολύ 20%, 68% πάρα πολύ). Ακολουθεί η δεξιότητα της **επικοινωνίας** 86,5% (26,5% πολύ, 60% πάρα πολύ), της **συνεργασίας** 86% (21% πολύ, 65% πάρα πολύ) και της **ορθότητας και ταχύτητας υπολογισμών** 85,5% (21,5% πολύ, 64% πάρα πολύ). Στην ίδια ομάδα αξιολόγησης αλλά με χαμηλότερα ποσοστά παρουσιάζονται οι δεξιότητες της **πρόσδεσης φορτίων** 83% (14,5% πολύ, 68,5% πάρα πολύ) και της **προσαρμοστικότητας** 80,5% (24% πολύ, 56,5% πάρα πολύ).

Σε μέτριο προς υψηλό επίπεδο και σε ποσοστά που υπερβαίνουν το 70% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ) οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι απαιτείται από τους εργοδότες η δεξιότητα της **επίλυσης προβλημάτων** 73% (27,5% πολύ, 45,5% πάρα πολύ). Σε ποσοστά άνω του 60% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ) οι ερωτώμενοι

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.23

Βαθμός στον οποίο οι χειριστές γερανών θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



θεωρούν ότι απαιτούνται από τους εργοδότες οι δεξιότητες της **τήρησης χρονοδιαγραμμάτων** 68% (22% πολύ, 46% πάρα πολύ), της **ενσυναίσθησης** 68% (32,5% πολύ, 35,5% πάρα πολύ) και της **εγκατάστασης γερανού** 64% (14,5% πολύ, 49,5% πάρα πολύ).

Τέλος, σε μέτριο επίπεδο κάτω του 50% εμφανίζεται μόνο η δεξιότητα της **συντήρησης και επισκευής** 49,5% (13% πολύ, 36,5% πάρα πολύ), κάτι που επιβεβαιώνεται και από τα ευρήματα της ποιοτικής ανάλυσης, όπου οι συμμετέχοντες υποστήριξαν πως η συντήρηση και επισκευή των μηχανημάτων είναι περισσότερο αρμοδιότητα των μηχανικών.

Η συγκεκριμένη κατανομή αποκαλύπτει ότι **ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως είναι ο **χειρισμός του μηχανήματος**, η **πρόσδεση φορτίων** και η **ασφάλεια**, και **γενικές επαγγελματικές**, όπως είναι η **λειτουργία και έλεγχος**, βρίσκονται στον πυρήνα του επαγγέλματος για τους χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, καθώς θεωρούν ότι τις απαιτούν οι εργοδότες.

Εξίσου σημαντικές από την πλευρά των εργοδοτών αξιολογήθηκαν και άλλες δεξιότητες που είναι **κοινωνικοσυναισθηματικές**, όπως η **επικοινωνία**, η **συνεργασία**, η **προσαρμοστικότητα**, η **έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα**, η **προσήλωση**, αλλά και **σύνθετες διαπροσωπικές**, όπως η **επίλυση προβλημάτων** και η **ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών.**

Από τη σύγκριση των Γραφημάτων 5.22 και 5.23 προκύπτει μια εικόνα από την πλευρά των εργαζομένων, τόσο ως προς τον βαθμό διάθεσης των δεξιοτήτων όσο και ως προς την αντίληψη που έχουν για τον βαθμό απαίτησης των δεξιοτήτων από την πλευρά των εργοδοτών, ότι, πέραν των **ειδικών επαγγελματικών δεξιοτήτων**, αξιολογούνται σε πολύ υψηλό βαθμό οι **κοινωνικοσυναισθηματικές** και οι **σύνθετες διαπροσωπικές** δεξιότητες. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνει την περιγραφή του επαγγέλματος στο Κεφάλαιο 3, όπως και τα ευρήματα της ποιοτικής ανάλυσης (Κεφάλαιο 4) ως προς την αναγκαιότητα ύπαρξης των συγκεκριμένων ομάδων δεξιοτήτων.

Μια πληρέστερη εικόνα αναφορικά με τη διαφοροποίηση του βαθμού κατοχής και του βαθμού απαίτησης μας δίνει το Γράφημα 5.24, στο οποίο παρουσιάζονται οι διαφορές στις μέσες τιμές μεταξύ των 15 υπό διερεύνηση δεξιοτήτων.[37] Όπως μπορούμε να δούμε, οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν πως τις περισσότερες δεξιότητες τις διαθέτουν σε υψηλότερο βαθμό έναντι της υπόθεσης

37. Οι ερωτήσεις αντιμετωπίστηκαν ως κλίμακες αριθμητικές ίσων διαστημάτων και εκτιμήθηκαν οι μέσοι όροι τους.

ότι οι ίδιες δεξιότητες απαιτούνται από τους εργοδότες για το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων.

Από την άλλη πλευρά, οι πέντε από τις 15 δεξιότητες που εμφανίζουν ελαφρώς υψηλότερη απαίτηση από τον εργοδότη τους ως προς τον βαθμό διάθεσής τους από την πλευρά των εργαζομένων είναι οι εξής:

- **Ασφάλεια** (-0,07)[38]
- **Εγκατάσταση γερανού** (-0,05)
- **Χειρισμός μηχανήματος** (-0,03)
- **Πρόσδεση φορτίων** (-0,02)
- **Προσήλωση** (-0,01)

Για τις εννιά από τις 15 δεξιότητες παρατηρείται ότι ο βαθμός απαίτησης είναι μικρότερος σε σχέση με τον βαθμό κατοχής. Η διαπίστωση αυτή αφορά τις παρακάτω δεξιότητες:

- **Έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα** (0,03)
- **Λειτουργία και έλεγχος** (0,03)
- **Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών** (0,06)
- **Συνεργασία** (0,07)
- **Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων** (0,07)
- **Επικοινωνία** (0,09)
- **Συντήρηση και επισκευή** (0,09)
- **Προσαρμοστικότητα** (0,10)
- **Επίλυση προβλημάτων** (0,13)
- **Ενσυναίσθηση** (0,52)

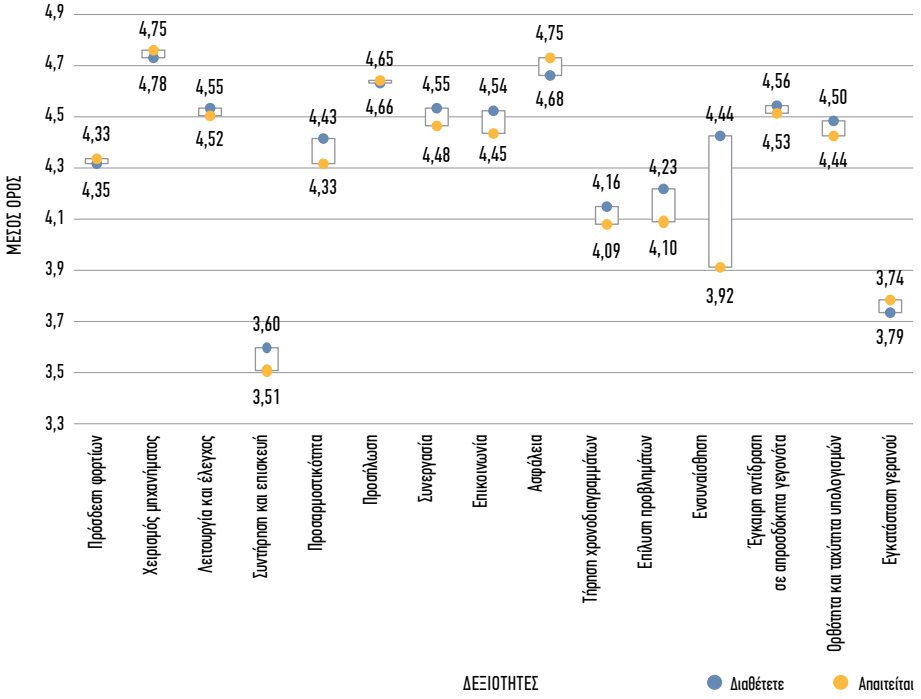
Αποτιμώντας την παραπάνω κατάταξη, προκύπτει πως η δεξιότητα της **ενσυναίσθησης** (0,52) είναι εκείνη που παρουσιάζει έντονη διαφοροποίηση μεταξύ του βαθμού κατοχής και του βαθμού απαίτησης, ενώ με διαφορά ακολουθούν η **επίλυση προβλημάτων** (0,13) και η **προσαρμοστικότητα** (0,10). Για τις υπόλοιπες δεξιότητες θα λέγαμε πως σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό ταυτίζεται ο βαθμός κατοχής με τον βαθμό απαίτησης.

---

38. Τα νούμερα στην παρένθεση είναι η απόκλιση μεταξύ του βαθμού κατοχής και του βαθμού απαίτησης της κάθε υπό διερεύνηση δεξιότητας. Όσο μεγαλύτερη είναι η απόκλιση, τόσο χαμηλότερος είναι ο βαθμός ταύτισης μεταξύ του βαθμού απαίτησης και του βαθμού κατοχής των δεξιοτήτων. Στην περίπτωση που οι αποκλίσεις είναι αρνητικές, τότε ο βαθμός απαίτησης είναι υψηλότερος από τον βαθμό κατοχής.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.24

Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων



Η ανάλυση του κεφαλαίου ολοκληρώνεται με το Γράφημα 5.25, όπου αναδεικνύεται η αντίληψη των ερωτηθέντων σχετικά με τον εκτιμώμενο βαθμό επιρροής της ψηφιακής οικονομίας στις υπό εξέταση δεξιότητες. Συνολικά, η μεγάλη πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα ανέφερε πως οι περισσότερες δεξιότητες αναμένεται να αναβαθμιστούν. Ειδικότερα, σύμφωνα με τους ερωτώμενους, οι δεξιότητες που θα αναβαθμιστούν είναι η **ασφάλεια** (78,5%), η **λειτουργία και ο έλεγχος του μηχανήματος** (72,5%), ο **χειρισμός του μηχανήματος** (68,5%) και η **συντήρηση και επισκευή** (60,5%). Επίσης, η απόλυτη πλειονότητα των ερωτώμενων αναμένει την αναβάθμιση των δεξιοτήτων της **επίλυσης προβλημάτων** (59,5%), της **επικοινωνίας** (57,5%), της **ορθότητας και ταχύτητας υπολογισμών** (55%), της **εγκατάστασης γερανού** (55%) και της **πρόσδεσης φορτίων** (50,5%). Ταυτόχρονα, σε χαμηλότερα ποσοστά και κατά σχετική πλειοψηφία αναμένεται αναβάθμιση της **τήρησης χρονοδιαγραμμάτων** (48,5%) και της **προσαρμοστικότητας** (46%).

Τέλος, οι συμμετέχοντες ανέδειξαν και πέντε δεξιότητες οι οποίες είτε κατά απόλυτη είτε κατά σχετική πλειοψηφία αναμένεται να μην έχουν καμία μεταβολή

στη σημαντικότητά τους σχετικά με την επίδραση της ψηφιακής οικονομίας. Αυτές είναι η **ενσυναίσθηση** (52%), η **προσήλωση** (57%), η **συνεργασία** (48%) και η **έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα** (42,5%).

Με βάση τα ευρήματα του Γραφήματος 5.25, δεν εντοπίστηκε καμία από τις υπό διερεύνηση δεξιότητες με κίνδυνο υποβάθμισης. Το τελευταίο αποτελεί μια ένδειξη ότι η ψηφιακή οικονομία ναι μεν θα επηρεάσει τον τρόπο επιτέλεσης κάποιων λειτουργιών, ωστόσο δεξιότητες που σχετίζονται με στάσεις, αντιλήψεις και συναισθήματα των επαγγελματιών, καθώς και συστημικές, συνθέτες διαπροσωπικές δεξιότητες είναι σχετικά δύσκολο να υποκατασταθούν. Ωστόσο, οι ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες αναμένεται να αναβαθμιστούν. Η κύρια αιτία για αυτό το αποτέλεσμα είναι ότι ολοένα και περισσότερο οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων θα υποβοηθούνται από έξυπνες συσκευές και εφαρμογές, οι οποίες θα αυξάνουν την παραγωγικότητα αλλά και την καλύτερη επιτέλεση των καθηκόντων τους. Φαίνεται δε ότι ήδη μια σειρά από αυτοματισμούς εφαρμόζονται στο επάγγελμα και έχουν ως αποτέλεσμα την καλύτερη διεξαγωγή των καθηκόντων των χειριστών (Yuhan et al., 2016).

Ωστόσο, η συζήτηση για την υποκατάσταση των χειρωνακτικά εργαζομένων (blue collars) από την τεχνολογία και τη μείωση των θέσεων εργασίας δεν είναι καινούργια. Το συγκεκριμένο εύρημα φαίνεται να επιβεβαιώνει τη συζήτηση η οποία καταδεικνύει ότι οι χειρώνακτες[39] εργαζόμενοι αναμένεται να είναι οι μεγάλοι χαμένοι από την εφαρμογή της ρομποτικής και των νέων τεχνολογιών. Όμως, πρέπει να διευκρινιστεί ότι η χειρωνακτική εργασία ποικίλλει, καθώς περιλαμβάνει από ανειδίκευτες χειρωνακτικές εργασίες που δεν απαιτούν επίσημη εκπαίδευση έως άτομα υψηλής ειδίκευσης (Mittal et al., 2019).[40] Από αυτή την άποψη, δεν αναμένεται να επηρεαστούν όλα τα χειρωνακτικά επαγγέλματα στον ίδιο βαθμό.

Η ευπάθεια των συγκεκριμένων εργαζομένων στις τεχνολογικές αλλαγές πηγάζει, πρώτον, από την ανταγωνιστική πίεση για τη μείωση του κόστους εργασίας που σχετίζεται με τις βιομηχανίες έντασης εργασίας μέσω της προόδου

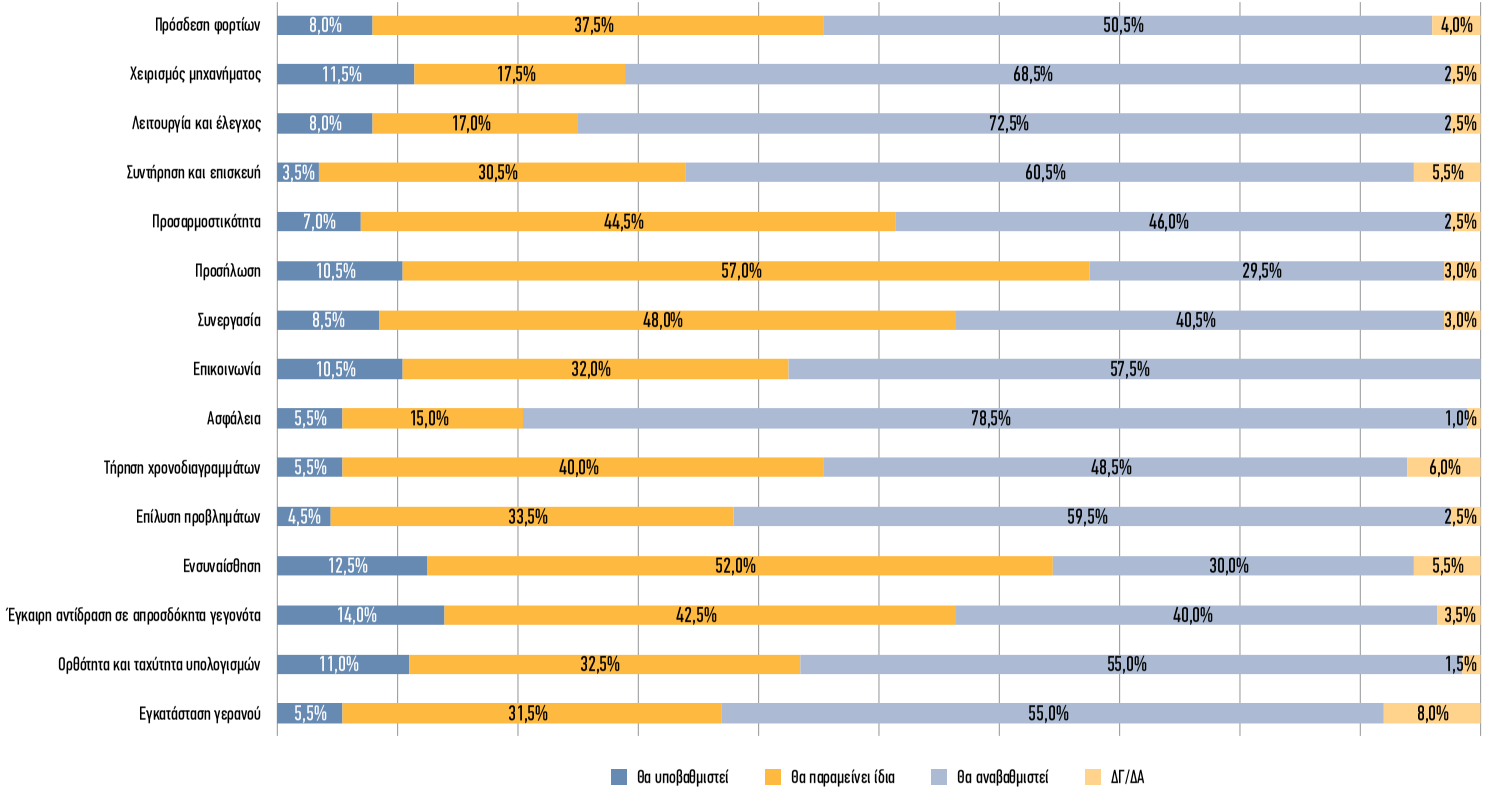
---

39. Πλέον ο χειρώνακτας εργάτης μπορεί να διαχωριστεί σε διαφορετικές κατηγορίες, ανάλογα με το εισόδημά του, την κοινωνική του κατάσταση, το επίπεδο κατάρτισης και τα προσόντα/δεξιότητές του και την αυτονομία του στην εργασία σε συνδυασμό με τον τύπο εργασίας του (Mittal et al., 2019· Snell & Gekara, 2022· Yuhan et al., 2016).

40. Τα χειρωνακτικά επαγγέλματα υψηλής εξειδίκευσης περιλαμβάνουν επαγγέλματα παραγωγής (π.χ. χειριστές μηχανημάτων, τεχνίτες προετοιμασίας και ανέγερσης μεταλλικών κατασκευών), βιοτεχνικά (π.χ. επαγγέλματα εμπορίου) και τεχνίτες συντηρητές (π.χ. επαγγέλματα συντήρησης).

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.25

Βαθμός στον οποίο οι χειριστές θεωρούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα πέντε χρόνια



στη ρομποτική, στον αυτοματισμό και στις τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης· και, δεύτερον, από την υποτιθέμενη υπεροχή της τεχνολογίας σε σχέση με την εργασία ως προς την απόδοση και την αξιοπιστία σε μη γνωστικές και ρουτινοποιημένες εργασίες (Acemoglu & Autor, 2011· Frey & Osborne, 2013). Αν και οι προβλέψεις για τα χειρωνακτικά επαγγέλματα, όπως αυτό που ερευνάται εδώ, είναι δυσοίωνες (WEP, 2020), αρκετές παραδοσιακές θέσεις εργασίας έχουν μεγάλη ζήτηση σε πολλές χώρες, με τους εργοδότες να μην μπορούν να βρουν εύκολα εργαζομένους που να μπορούν να τις εκτελέσουν (Snell & Gekara, 2022). Ο βασικός λόγος είναι ότι η εφαρμογή της τεχνολογίας εξαρτάται και συχνά περιορίζεται από τις συνθήκες που επικρατούν, τις πολιτικές συνθήκες, την κυρίαρχη οργανωσιακή κουλτούρα και συνολικά τις κοινωνικοοικονομικές δυνάμεις (Acemoglu & Autor, 2011· Fleming, 2019· Mittal et al., 2019· Roupas, 2008· Snell & Gekara, 2022).

5.4 Σύνοψη

Στην ποσοτική ανάλυση συμμετείχαν 200 άτομα, όπου όλοι ήταν άνδρες με μέση ηλικία τα 43,2 έτη, με τους περισσότερους συμμετέχοντες να κατατάσσονται στην ηλικιακή κλίμακα 40 έως 49 ετών. Από την ανάλυση προκύπτουν τα εξής ευρήματα:

- **Τα εκπαιδευτικά προσόντα** (βάσει του ανώτερου επιπέδου σπουδών που έχουν ολοκληρώσει οι συμμετέχοντες) των ατόμων του δείγματος **είναι κατά βάση χαμηλού και μεσαίου επιπέδου**, με την πλειονότητα των συμμετεχόντων να είναι απόφοιτοι ΕΠΑΛ ή Λυκείου-Εξατάξιου Γυμνασίου.
- Η πλειονότητα των ατόμων είναι μισθωτοί υπάλληλοι με ελάχιστους αυτοαπασχολούμενους με ή χωρίς προσωπικό.
- Η πλειονότητα των ατόμων που συμμετείχαν στη μελέτη φαίνεται να έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης. Η μέση συνολική εμπειρία στο επάγγελμα είναι περίπου τα 16,5 έτη. Οι συμμετέχοντες κατέχουν συνολική μέση εμπειρία άνω των 15 ετών, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασής τους. Για τους συμμετέχοντες στην έρευνα οι οποίοι εργάζονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης η μέση συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα είναι τα 16,5 έτη.

Σε σχέση με τον **πρώτο άξονα της ανάλυσης (Άξονας 1)**, ο οποίος αφορούσε τους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων, τα ευρήματα της ανάλυσης αποκαλύπτουν τα εξής:

- Το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων χαρακτηρίζεται από σχετικά μέτριο βαθμό ρουτίνας και αυτονομίας σε συνδυασμό με σύνθετα καθήκοντα.
- Για τους χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων αποκαλύπτεται από την έρευνα ότι η εργασία τους περιλαμβάνει ορισμένες φορές την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων, την εκτέλεση σύνθετων εργασιών και τη δυνατότητα να μαθαίνουν νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά τους.
- Οι χειριστές κατέχουν τη δυνατότητα να επιλέγουν την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς τους, καθώς και τις μεθόδους εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Ωστόσο, σε χαμηλότερο βαθμό κατέχουν τη δυνατότητα να εφαρμόζουν νέες ιδέες στη δουλειά τους, όπως και τη δυνατότητα να επιλέγουν/αλλάζουν τη σειρά των εργασιών τους ή να χρησιμοποιούν υπολογιστή, laptop ή smartphone.
- Παρά το γεγονός ότι το επάγγελμα απαιτεί χειρωνακτική εργασία και είναι μεσαίων/χαμηλών προσόντων, η αυτονομία των χειριστών κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους είναι σημαντική. Πράγματι, οι χειριστές οφείλουν να κατέχουν τη δεξιότητα να προσαρμόζονται δυναμικά κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, προσαρμόζοντας την ταχύτητα των εργασιών τους. Αυτό είναι απαραίτητο επειδή πρέπει να μπορούν να εργαστούν σε διαφορετικές και μεταβαλλόμενες συνθήκες, όπως οι καιρικές και οι περιβαλλοντικές, καθώς και να μεταφέρουν φορτία με διαφορετικά χαρακτηριστικά.
- Η σχετικά μέτρια αυτονομία και η μέτρια εργασιακή ρουτίνα σε συνδυασμό με το χαμηλό προς μέτριο επίπεδο προσόντων αποκαλύπτουν έναν σχετικά μέτριο κίνδυνο από την αυτοματοποίηση-ψηφιοποίηση.
- Αναδείχθηκε ότι οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν τα τελευταία πέντε έτη στην εργασία τους προέρχονται κυρίως από αλλαγές στην τεχνολογία και στις μεθόδους εργασίας (για παράδειγμα, ευρεία χρήση ψηφιακών μέσων, αλλαγές στην τεχνολογία των μηχανημάτων κ.λπ.).
- Το επίπεδο των δεξιοτήτων δεν άλλαξε κατά την πανδημία. Με άλλα λόγια, οι χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων ανέφεραν ότι η πανδημία δεν άλλαξε τον τρόπο εργασίας τους (για παράδειγμα, χρήση τηλεργασίας) και εξ αυτού δεν επιταχύνθηκε και η ανάγκη αναβάθμισης ή αναθεώρησης των δεξιοτήτων τους.

Σε σχέση με τον **Άξονα 2** της ανάλυσης, ο οποίος διερευνά ζητήματα απόκτησης δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας, τα ευρήματα καταδεικνύουν τα εξής:

- Οι δύο τρόποι βελτίωσης των υφιστάμενων δεξιοτήτων –ή απόκτησης νέων– είναι η αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους στην εργασία και η μάθηση μέσω δοκιμών και λαθών.
- Η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης (τελευταία δύο χρόνια) είναι χαμηλή, καθώς η πλειονότητα των ερωτώμενων δεν έχει λάβει μέρος σε κανένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα.
- Όσον αφορά τους συμμετέχοντες που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης, η χρηματοδότηση αυτών των προγραμμάτων προέρχεται είτε από τον εργοδότη είτε από το ίδιο το άτομο.
- Εντοπίζεται επίσης χαμηλής έντασης οριζόντια και μέτριας έντασης προς χαμηλή κάθετη κινητικότητα των εργαζομένων, δημιουργώντας έναν ορίζοντα σχετικά χαμηλών προσδοκιών για την εξέλιξη των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Ο **Άξονας 3** αφορούσε τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα. Τα ευρήματα σχετικά με τις δεξιότητες στο επάγγελμα και τον αντιλαμβανόμενο βαθμό κατοχής και απαίτησής τους καταδεικνύουν τα εξής:

- Για τα δύο τρίτα των ερωτώμενων η θέση εργασίας που κατέχουν δεν είναι στο ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχουν σπουδάσει.
- Το αντιλαμβανόμενο επίπεδο δεξιοτήτων των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων φαίνεται να είναι για τους περισσότερους υψηλότερο ή τουλάχιστον ίσο με αυτό που απαιτείται από την εργασία τους, υποστηρίζοντας παράλληλα ότι οι δεξιότητές τους έχουν βελτιωθεί αρκετά ως πολύ από τη στιγμή που ξεκίνησαν την εργασία τους στον τωρινό εργοδότη.
- Οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι διαθέτουν σε πάρα πολύ υψηλό βαθμό τις τέσσερις από τις 15 υπό διερεύνηση δεξιότητες, όπως είναι ο **χειρισμός μηχανήματος**, η **ασφάλεια**, η **προσήλωση** και η **λειτουργία και έλεγχος**.
- Σε υψηλό βαθμό οι χειριστές γερανών διαθέτουν τις εννιά από τις 15 υπό διερεύνηση δεξιότητες, όπως: η **λειτουργία και έλεγχος**, η **ενσυναίσθηση**, η **πρόσδεση φορτίων**, η **επίλυση προβλημάτων**, η **τήρηση χρονοδιαγραμμάτων**, η **ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών**, η **έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα**, η **προσαρμοστικότητα** και η **επικοινωνία**.
- Σε χαμηλότερο βαθμό διαθέτουν τις δύο από τις 15 υπό διερεύνηση δεξιότητες, όπως: η **συντήρηση και επισκευή** και η **εγκατάσταση του γερανού**.

- Είναι έκδηλο ότι οι χειριστές, εκτός των ειδικών επαγγελματικών δεξιοτήτων, αξιολογούν ότι χρειάζονται και διαθέτουν σε υψηλό βαθμό και **κοινωνικοσυναισθηματικές δεξιότητες**.
- Αντιστοίχως, από τον βαθμό στον οποίο οι χειριστές γερανών θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις δύο από τις 15 υπό διερεύνηση δεξιότητες πρόκυψε ότι οι δεξιότητες αυτές είναι ο **χειρισμός του μηχανήματος** και η **ασφάλεια**. Επιπλέον, οι χειριστές γερανών υποστήριξαν ότι οι εργοδότες απαιτούν σε υψηλό βαθμό τις 12 από τις 15 υπό διερεύνηση δεξιότητες, όπως: η **έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα**, η **προσήλωση**, **η λειτουργία και έλεγχος**, η **συνεργασία**, η **ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών**, η **πρόσδεση φορτίων**, η **επικοινωνία** και η **προσαρμοστικότητα**. Επισημάνθηκε ότι απαιτούνται και οι δεξιότητες της **επίλυσης προβλημάτων**, της **τήρησης χρονοδιαγραμμάτων**, της **ενσυναίσθησης** και της **εγκατάστασης γερανού**, σε χαμηλότερο όμως βαθμό.
- Ο αυτοαναφερόμενος βαθμός κατοχής των περισσότερων υπό διερεύνηση δεξιοτήτων είναι υψηλότερος από τον αυτοαναφερόμενο βαθμό απαίτησής τους, χωρίς όμως να προκύπτουν αξιοσημείωτες αποκλίσεις. Εξαίρεση αποτελούν οι δεξιότητες της **ενσυναίσθησης**, της **επίλυσης προβλημάτων** και της **προσαρμοστικότητας**, δεξιότητες τις οποίες απαιτούν οι εργοδότες.
- Ο ρόλος της ψηφιακής οικονομίας φαίνεται ότι θα οδηγήσει σε αναβάθμιση δεξιοτήτων, όπως είναι η **ασφάλεια**, η **λειτουργία και έλεγχος του μηχανήματος**, ο **χειρισμός του μηχανήματος** και η **συντήρηση και επισκευή**, η **επίλυση προβλημάτων**, η **επικοινωνία**, η **ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών**, η **εγκατάσταση γερανού** και η **πρόσδεση φορτίων**.
- Οι χειριστές ανέδειξαν ότι η ψηφιακή οικονομία δεν θα επηρεάσει τις κοινωνικοσυναισθηματικές δεξιότητες, όπως είναι η **ενσυναίσθηση**, η **συνεργασία**, η **προσήλωση** και η **έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα**.

Συμπεράσματα 6

6.1 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων (Άξονας 1)

Σε αυτή τη μελέτη, αναλύθηκαν οι ανάγκες δεξιοτήτων σε ό,τι αφορά το επάγγελμα 8343 «Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων». Αρχικά, διερευνήθηκαν τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος και περιγράφηκαν οι βασικές τάσεις του επαγγέλματος στην Ελλάδα. Εξετάστηκαν ξεχωριστά οι προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι στην επαγγελματική κατηγορία λόγω της διπλής μετάβασης.

Συνολικά, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η απασχόληση στο επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων καταγράφει αυξητικές τάσεις έως και το 2019, με μέσο ρυθμό αύξησης 6,2%. Για την Ελλάδα, το επάγγελμα σημειώνει αύξηση της απασχόλησης έως και 16,3% κατά την περίοδο 2019-2020. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας στην Ελλάδα, η μείωση στην απασχόληση για τους χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων ήταν περίπου 3%. Ο δυναμισμός της απασχόλησης βαίνει μειούμενος, καταδεικνύοντας ότι, ακόμα και αν παρατηρούνται αυξήσεις στην απασχόληση, τα ποσοστά αυτής δεν επανέρχονται στα προ της κρίσης του 2008 επίπεδα. Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά την περίοδο 2015-2019 ο δυναμισμός του επαγγέλματος εντοπίζεται κυρίως στους κλάδους που αφορούν τις υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες και την κατασκευή κτιρίων.

Αναφορικά με τα προσόντα που επικρατούν στην επαγγελματική κατηγορία, αυτά είναι τα μεσαία και χαμηλά προσόντα, γεγονός που επιβεβαιώνεται τόσο από την ποσοτική όσο και από την ποιοτική έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης. Αξίζει να σημειωθεί ότι το επάγγελμα διακρίνεται από

υψηλές ανάγκες διά βίου μάθησης, οι οποίες συνδέονται και με τις εξελίξεις στην τεχνολογία και στον χειρισμό και λειτουργία των νέων μηχανημάτων.

Όσον αφορά το επαγγελματικό προφίλ του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, η πλειονότητα των απασχολουμένων είναι άνδρες, ηλικίας 30 έως 49 ετών, οι οποίοι είναι απόφοιτοι της μέσης εκπαίδευσης και, σε κάποιες περιπτώσεις, απόφοιτοι μεταλυκειακής κατάρτισης.

Όπως έχει αναφερθεί και νωρίτερα (Κεφάλαιο 2), οι παράγοντες που επηρεάζουν την αναβάθμιση των δεξιοτήτων μπορεί να σχετίζονται με τις συνθήκες στην αγορά εργασίας, το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται και τις άτυπες μορφές απασχόλησης. Επιπλέον, ο βαθμός διακινδύνευσης των θέσεων εργασίας από την ψηφιοποίηση και την αυτοματοποίηση φαίνεται επίσης να επηρεάζει την αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Το επάγγελμα των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων χαρακτηρίζεται από μέτριο κίνδυνο από την αυτοματοποίηση. Ο λόγος είναι ότι, κατά τη διπλή μετάβαση (πράσινη και ψηφιακή), αρκετά επαγγέλματα αλλάζουν τόσο ως προς το πλαίσιο των καθηκόντων τους όσο και ως προς το πλέγμα δεξιοτήτων που είναι ή θα είναι απαραίτητες στο μέλλον.

Πράγματι, μελέτες που έχουν γίνει σε διεθνές επίπεδο καταδεικνύουν ότι το επάγγελμα αντιμετωπίζει μεσαίο προς υψηλό βαθμό κινδύνου λόγω της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης. Τούτο συνάδει και με τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας, που έδειξε ότι το επάγγελμα χαρακτηρίζεται συνολικά **από μέτριο βαθμό ρουτίνας**, μέτριο βαθμό εργασιακής αυτονομίας, αλλά και από **σημαντικό βαθμό εφαρμογής ψηφιακών μέσων.**

Αν και οι τεχνολογικές εξελίξεις δείχνουν τον δρόμο για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των χειριστών, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας, στην ποσοτική έρευνα τα αποτελέσματα είναι λίγο διαφορετικά. Ο βαθμός συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης είναι σχετικά μέτριος και αρκετά συχνά γίνεται και με ευθύνη του εργοδότη. Ο λόγος πίσω από αυτό το εύρημα είναι ότι οι εργοδότες αντικαθιστούν τα παλιά μηχανήματα με καινούργια και οι χειριστές χρειάζεται να εκπαιδευτούν σε αυτά.

6.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (Άξονας 2)

Ένας σημαντικός παράγοντας στην απόκτηση δεξιοτήτων είναι τόσο η εκπαίδευση όσο και η εργασιακή εμπειρία. Υπό αυτό το πρίσμα, διερευνήθηκαν ζητήματα που

αφορούσαν τα προσόντα των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων και την κινητικότητα αυτών στην εργασία.

Για τους χειριστές, καθοριστικής σημασίας είναι η πρακτική άσκηση προκειμένου να λάβουν την άδεια άσκησης του επαγγέλματος. Εντοπίζονται διάφορα ζητήματα αναφορικά με την εκπαίδευση των χειριστών και την άδεια άσκησής του, καθώς απαιτείται αφενός μαθητεία και αφετέρου εξετάσεις για τις οποίες δεν υπάρχει κάποιο θεσμοθετημένο προπαρασκευαστικό ειδικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα κατάρτισης, παρά μόνο αποσπασματικά σεμινάρια. Συνολικά, προκύπτει ότι ο κύριος τρόπος αναβάθμισης των υφιστάμενων δεξιοτήτων –ή απόκτησης νέων– είναι η αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους στην εργασία και η μάθηση μέσω δοκιμών και λαθών. Σε γενικές γραμμές, καταδεικνύεται μια έντονη ανάγκη για τη δημιουργία ενός επίσημου προγράμματος εκπαίδευσης σε συνδυασμό με έναν μηχανισμό πιστοποίησης των προσόντων τους πέραν της άδειας ασκήσεως επαγγέλματος. Σε κάθε περίπτωση, οι μεγάλες επιχειρήσεις φαίνεται να δίνουν κίνητρα για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των χειριστών μέσω της παρακολούθησης προγραμμάτων κατάρτισης έναντι των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων.

6.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα

Τα τελευταία χρόνια και στο πλαίσιο της διερεύνησης των δεξιοτήτων στο υπό εξέταση επάγγελμα, εντοπίζεται μια βελτίωση των δεξιοτήτων των χειριστών. Αυτή η θετική μεταβολή και αναβάθμιση των δεξιοτήτων σχετίζεται και με την εξέλιξη της τεχνολογίας, και ειδικά με την επίδραση της ψηφιακής οικονομίας. Πράγματι, πλέον, οι χειριστές καλούνται να χειριστούν νέα πιο εξελιγμένα μηχανήματα και να κάνουν χρήση διαφορετικών λογισμικών υποβοήθησης των καθηκόντων τους. Αυτό οδηγεί στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους, τουλάχιστον σε ό,τι αφορά τον χειρισμό των μηχανημάτων, αλλά και τη χρήση Η/Υ.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, στο πλαίσιο των αλλαγών στην ψηφιακή οικονομία, οι **ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως είναι η **ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών**, η **συντήρηση και επισκευή**, η **πρόσδεση φορτίων** και η **ασφάλεια**, βρίσκονται στο επίκεντρο για τους χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων. Αντιστοίχως, ανάμεσα στις **γενικές επαγγελματικές δεξιότητες**, ο **χειρισμός του μηχανήματος** και η **λειτουργία του ελέγχου** είναι εξίσου σημαντικές.

Σημαντικό εύρημα αποτελεί και το γεγονός ότι το συγκεκριμένο επάγγελμα απαιτεί δεξιότητες όπως είναι η **προσαρμοστικότητα**, η **επικοινωνία**, η **προσή-**

λωση και η **συνεργασία**. Οι δεξιότητες αυτές συνδέονται και με άλλες, όπως είναι η **πειθαρχία**, ή με αξίες και χαρακτηριστικά του ατόμου, όπως είναι ο **αυτοέλεγχος**.

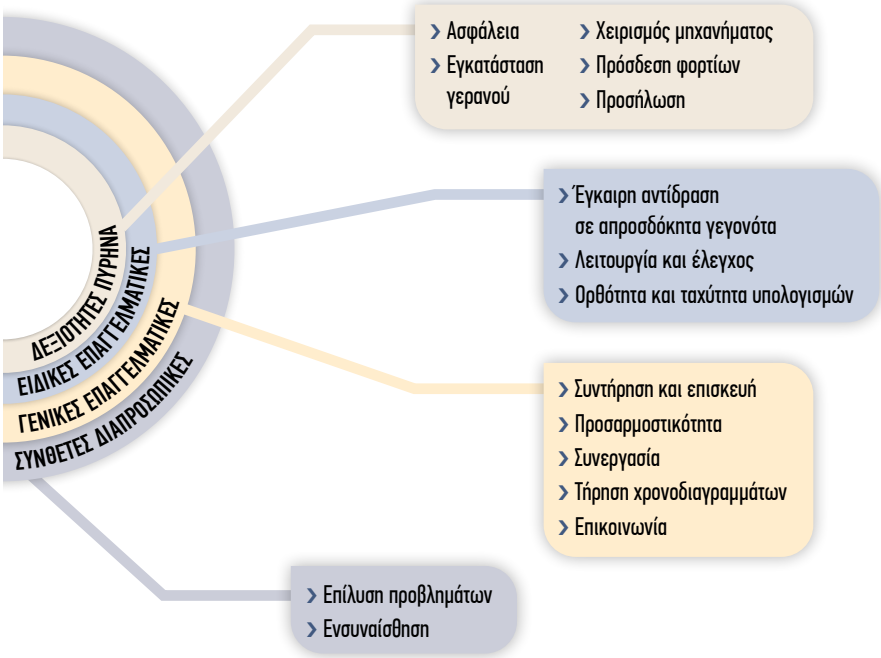
Επίσης, οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι **ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες**, όπως ο **χειρισμός του μηχανήματος**, η **πρόσδεση φορτίων** και η **ασφάλεια**, και οι **γενικές επαγγελματικές**, όπως η **λειτουργία και έλεγχος**, απαιτούνται και κρίνονται ως πολύ σημαντικές από τους εργοδότες. Αντιστοίχως, **κοινωνικοσυναισθηματικές δεξιότητες**, όπως η **επικοινωνία**, η **συνεργασία**, η **προσαρμοστικότητα**, η **έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα**, η π**ροσήλωση**, αλλά και **σύνθετες διαπροσωπικές δεξιότητες**, όπως η **επίλυση προβλημάτων** και η **ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών**, είναι σημαντικές κατά την αντίληψη των εργαζομένων και απαιτούνται από την πλευρά των εργοδοτών.

Συνολικά, η αντίληψη των εργαζομένων για τον βαθμό διάθεσης των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων, όπως και για τον βαθμό στον οποίο αυτές απαιτούνται, παρουσιάζει ταύτιση για κάποιες από τις υπό διερεύνηση δεξιότητες. Ειδικότερα, δεξιότητες όπως είναι ο **χειρισμός του μηχανήματος**, η **ασφάλεια** και η **εγκατάσταση του γερανού** έχουν υψηλότερο βαθμό απαίτησης από τους εργοδότες. Το εύρημα αυτό δεν προκαλεί έκπληξη, καθώς αποτελεί τον πυρήνα του επαγγέλματος. Στον πυρήνα του επαγγέλματος βρίσκονται οι δεξιότητες των οποίων ο βαθμός απαίτησης είναι υψηλότερος ή πολύ κοντά στον βαθμό κατοχής από τους εργαζομένους. Όσο απομακρυνόμαστε από τον πυρήνα, ο βαθμός κατοχής και ο βαθμός απαίτησης αλλάζουν και, πιο συγκεκριμένα, ο βαθμός κατοχής είναι υψηλότερος από τον βαθμό απαίτησης. Υπό αυτή την έννοια, το Γράφημα 6.1 περιγράφει τις δεξιότητες πυρήνα, δηλαδή τις δεξιότητες του χειριστή οι οποίες για τους εργοδότες είναι αδιαπραγμάτευτα αναγκαίες για την άσκηση του επαγγέλματος. Έτσι, η **προσήλωση** και η **πρόσδεση φορτίων** ταυτίζονται σε σχέση με τον βαθμό απαίτησης και διάθεσης, καθώς αποτελούν ένα ενδιάμεσο στρώμα για την επιτυχή επιτέλεση των καθηκόντων τους με ασφάλεια και επιτυχία, δεδομένου ότι η προσήλωση είναι άμεσα συσχετιζόμενη με την ασφάλεια. Αυτή η διαφοροποίηση (απόκλιση μεταξύ βαθμού διάθεσης και απαίτησης) οδηγεί σε διαφορετικές ομάδες δεξιοτήτων, οι οποίες μπορούν να κατανεμηθούν σε δεξιότητες πυρήνα, ειδικές και γενικές επαγγελματικές. Διαδεχόμενα ακολουθούν οι δεξιότητες όπως περιγράφονται στο Γράφημα 6.1 παρακάτω.

Ο πυρήνας των δεξιοτήτων για το επάγγελμα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων αποτελείται από δεξιότητες οι οποίες μπορούν να επηρεαστούν και από την ψηφιακή οικονομία. Η συνολική αντίληψη των χειριστών σε σχέση με την επίδραση της ψηφιακής οικονομίας στο επάγγελμα είναι ότι ναι μεν αυτή θα επηρεάσει τις δεξιότητες, αλλά με θετικό πρόσημο. Όπως

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.1

Κατανομή δεξιοτήτων ανά βαθμό απαίτησης και κατοχής



προκύπτει, όλες οι δεξιότητες αναμένεται να αναβαθμιστούν από την ψηφιακή οικονομία, ωστόσο οι δεξιότητες του πυρήνα θα αποτελέσουν το σημείο εκκίνησης αυτών των αλλαγών και θα έχουν και τον υψηλότερο πιθανόν αντίκτυπο.

Πράγματι, η ασφάλεια, ο χειρισμός του γερανού και η πρόσδεση των φορτίων ήδη εκτελούνται με την υποβοήθηση λογισμικών προγραμμάτων ή άλλων εφαρμογών, ενώ οι νέες τεχνολογίες διασφαλίζουν την ασφάλεια του μηχανήματος. Όσο περισσότερο μετακινείται ο βαθμός εστίασης των δεξιοτήτων προς τις γενικές και ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες, ο βαθμός επίδρασης της ψηφιακής οικονομίας φαίνεται να μειώνεται, ενώ στις κοινωνικοσυναισθηματικές και σύνθετες διαπροσωπικές δεξιότητες ο βαθμός επίδρασης μειώνεται περαιτέρω.

Πιο συγκεκριμένα, δεξιότητες όπως η **ενσυναίσθηση**, η **προσήλωση**, η **συνεργασία** και η **έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα** δεν θα επηρεαστούν από την ψηφιακή οικονομία. Αυτό το εύρημα ανοίγει τη συζήτηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο θα επηρεαστούν από τη Βιομηχανία 4.0 και Βιομηχανία 5.0 και αναδεικνύει ότι οι κοινωνικοσυναισθηματικές και οι σύνθετες διαπροσωπικές δεξιότητες είναι πολύ δύσκολο να υποκατασταθούν από αυτοματισμούς, τουλάχιστον τη στιγμή που γραφόταν η παρούσα μελέτη. Οι

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.2

Μεταβολή των δεξιοτήτων από την επίδραση της ψηφιακής οικονομίας



υπόλοιπες δεξιότητες θα αναβαθμιστούν, καθώς θα υποβοηθούνται από έξυπνες συσκευές και εφαρμογές, οι οποίες θα αυξάνουν την παραγωγικότητα αλλά και την καλύτερη επιτέλεση των καθηκόντων των χειριστών.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η υποκατάσταση των εργαζομένων σε χειρωνακτικά επαγγέλματα αναμένεται να είναι σχετικά έντονη τα επόμενα χρόνια. Η συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων είναι ιδιαίτερα ευαίσθητη στις μεταβολές της τεχνολογίας, στον ανταγωνισμό και στην προσπάθεια των επιχειρήσεων για μείωση του κόστους εργασίας, αν και κάποια χειρωνακτικά επαγγέλματα αναμένεται να μην επηρεαστούν από την τεχνολογία αλλά, αντιθέτως, να αυξηθεί η ζήτησή τους, όπως εκείνα της λεγόμενης «ασημένιας οικονομίας». Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η εφαρμογή της τεχνολογίας εξαρτάται και συχνά περιορίζεται από τις κοινωνικές δομές και συνθήκες που επικρατούν, τις πολιτικές συνθήκες, την κυρίαρχη οργανωσιακή κουλτούρα και, συνολικά, τις κοινωνικοοικονομικές δυνάμεις που διαμορφώνουν την αγορά εργασίας. Από αυτή την άποψη, η τεχνολογική υποκατάσταση των χειρωνακτικών επαγγελμάτων μπορεί να εμφανίσει χρονικές υστερήσεις μεταξύ διαφορετικών οικονομιών.

Καταλήγοντας, η έως τώρα συζήτηση συνοψίζεται στα Γραφήματα 6.2 και 6.3. Ειδικότερα, στο Γράφημα 6.2 παρουσιάζεται η αναμενόμενη επίδραση της ψηφιακής οικονομίας στις δεξιότητες, ενώ στο Γράφημα 6.3 συνοψίζεται η διαχρονική εξέλιξη του συστήματος δεξιοτήτων, όπου αποτυπώνονται η παρούσα κατάσταση, καθώς και οι βασικές αλλαγές που αναμένεται να γίνουν στο επάγγελμα στο πλαίσιο των ευρύτερων τεχνολογικών μεταβολών.

ΓΡΑΦΗΜΑ 6.3

Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων

Παρελθόν	Παρόν	Μέλλον
Ελαστικότερα μέτρα ασφάλειας και συντήρησης	**Απαιτήσεις από την αυτοματοποίηση**	**Μεγαλύτερη εξέλιξη αυτοματοποίησης**
› Χαμηλότερη ασφάλεια κατά τη διάρκεια της εργασίας › Συντήρηση και έλεγχος του μηχανήματος	› Αύξηση της χρήσης ψηφιακών μέσων (PDAs, χειρισμός μηχανήματος) › Ξένες γλώσσες › Υποβοήθηση καθηκόντων με χρήση λογισμικών	› Περισσότερη ασφάλεια › Απομακρυσμένος χειρισμός

Διαχρονικές δεξιότητες

› Ενσυναίσθηση
› Προσήλωση
› Συνεργασία
› Έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα

Από τον χειριστή που αποφάσιζε αναφορικά με την πρόσδεση φορτίων και το στήσιμο του γερανού (στο παρελθόν) στον υποβοηθούμενο χειριστή μέσω της χρήσης ψηφιακών εφαρμογών (παρόν) και στον πλήρως απομακρυσμένο χειριστή (στο όχι και τόσο μακρινό μέλλον)

Από τα χαμηλά και μεσαία προσόντα και τη χειρωνακτική λειτουργία στην ψηφιοποίηση και στον αυτοματισμό

Από τον αποκλειστικό χειρισμό ενός μηχανήματος στην πολυειδίκευση

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1

Συνδυασμός αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας σε σχέση με τις υπό εξέταση δεξιότητες

	Αναβάθμιση	Υποβάθμιση	Καμία μεταβολή
Πρόσδεση φορτίων	√		
Χειρισμός μηχανήματος	√		
Λειτουργία και έλεγχος	√		
Συντήρηση και επισκευή	√		
Προσαρμοστικότητα	√		
Προσήλωση			√
Συνεργασία			√
Επικοινωνία	√		
Ασφάλεια	√		
Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων			
Επίλυση προβλημάτων	√		
Ενσυναίσθηση			√
Έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα			√
Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών	√		
Εγκατάσταση γερανού	√		

Εν κατακλείδι, ο Πίνακας 6.1 συνοψίζει τα αποτελέσματα και των δύο βασικών συνιστωσών της έρευνας (ποιοτικής και ποσοτικής) ως προς τις συγκεκριμένες δεξιότητες, οι οποίες: α) θα αναβαθμιστούν, β) θα υποβαθμιστούν και γ) δεν θα έχουν καμία μεταβολή. Συνολικά, οι περισσότερες δεξιότητες θα είναι όλο και πιο σημαντικές και θα αναβαθμιστούν, ενώ τέσσερις δεξιότητες δεν θα εμφανίσουν μεταβολή.

6.4 Επίλογος

Εν κατακλείδι και ως μέρος ενός ευρύτερου επιλόγου σε σχέση με το εξωτερικό περιβάλλον του έργου και των εξελίξεων, αξίζει να σημειωθεί ότι τα τελευταία χρόνια η Ευρωπαϊκή Ένωση και με γνώμονα τη διπλή μετάβαση παρουσιάζει ελλείψεις **εργατικού δυναμικού**, οι οποίες μπορεί να οφείλονται τόσο σε

απουσία ελκυστικών θέσεων εργασίας όσο και σε κακές συνθήκες εργασίας. Η αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων, μέσω **προσφοράς ποιοτικών θέσεων εργασίας** και **πολιτικών απασχόλησης**, είναι σημαντική για την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Δεν πρέπει να παραγνωριστεί επίσης και η διάσταση της **δημογραφικής γήρανσης**, η οποία θα επιταχυνθεί την επόμενη δεκαετία, ενισχύοντας την ανάγκη πλήρους αξιοποίησης των δυνατοτήτων του εργατικού δυναμικού, **ανεξαρτήτως προέλευσης**, μέσω συνεχών επενδύσεων στις δεξιότητες, καθώς και με την πρόσβαση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας, ιδίως γυναικών και νέων (NEETs).

Οι αναντιστοιχίες και οι ελλείψεις δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας και η χαμηλή συμμετοχή του εργατικού δυναμικού σε δραστηριότητες κατάρτισης μειώνουν τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και οδηγούν σε **κοινωνικές** και **οικονομικές ανισότητες**, καταδεικνύοντας ανάγκες για **καλύτερα προσαρμοσμένες δεξιότητες**. Η συμμετοχή στην κατάρτιση και συνολικά η αναβάθμιση των δεξιοτήτων προσφέρουν **νέες ευκαιρίες** και δίνουν τη δυνατότητα στα άτομα να συμμετέχουν πλήρως στην αγορά εργασίας, στην κοινωνία και στη δημοκρατία, να αξιοποιούν και να επωφελούνται από τις ευκαιρίες της **πράσινης μετάβασης** και της **ψηφιοποίησης**.

Υπό από αυτό το πρίσμα, η Ευρωπαϊκή Ένωση ανακήρυξε το 2023 έτος δεξιοτήτων. Το Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων αποσκοπεί, μέσω της επανειδίκευσης και της αναβάθμισης των δεξιοτήτων, να στηρίξει την κοινωνική οικονομία και να επιδιώξει την τόνωση της ανταγωνιστικότητάς της και τη δημιουργία νέων και ποιοτικών θέσεων εργασίας. Οι τέσσερις συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αφορούν κυρίως την αυξημένη και χωρίς αποκλεισμούς επένδυση στην κατάρτιση και στην αναβάθμιση δεξιοτήτων. Ταυτόχρονα, εντοπίζεται και η ανάγκη αναγνώρισης των προσόντων των ατόμων από τρίτες χώρες.

Ήδη, αρκετά από τα μέτρα και τις προτροπές της ΕΕ αναφορικά με τις δεξιότητες και την εκπαίδευση έχουν παρουσιαστεί στα περισσότερα επιχειρησιακά προγράμματα των περιφερειών για τη νέα προγραμματική περίοδο 2021-2027 κάτω από τον άξονα της Προώθησης της Κοινωνικής Συνοχής. Εκτός από τα επιχειρησιακά προγράμματα, εντοπίζονται άξονες και προτεραιότητες σχεδόν σε όλες τις προσκλήσεις των ευρωπαϊκών προγραμμάτων μέχρι και σήμερα (CERV, INTEREG, ΠΕΠ κ.λπ.).

Τα μέτρα δράσης που προτείνονται από την ΕΕ αφορούν την προώθηση του διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους, την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε ευρεία κλίμακα σχετικά με τις πρωτοβουλίες της Ένωσης για επανειδίκευση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων, καθώς και τη συνεχή μάθηση, προωθώντας την εφαρμογή και την υλοποίηση των πρωτοβουλιών αυτών στην πράξη. Επιπρο-

σθέτως, η ενίσχυση των πρωτοβουλιών με κύρια στόχευση τους κοινωνικούς εταίρους, δημόσιες αρχές, παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης ενδυναμώνεται και με την αξιοποίηση ευκαιριών χρηματοδότησης, με κύριο στόχο την επανειδίκευση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Αυτό δεν περιορίζεται μόνο στην παροχή χρηματοδοτήσεων, αλλά σε ένα ευρύτερο μείγμα δράσεων που αφορούν την προώθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και την ενδυνάμωση των δικτύων για τον σχεδιασμό, τη διάδοση και την υλοποίηση ευκαιριών επανειδίκευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων. Τέλος, οι δράσεις παρακολούθησης και καταγραφής σε συνδυασμό με την ανάπτυξη εργαλείων και την ενδυνάμωση των δράσεων για την επικύρωση άτυπης και ανεπίσημης μάθησης θα συμβάλουν αποτελεσματικά στον προσδιορισμό των τρεχουσών και μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες· ιδίως σε δεξιότητες που σχετίζονται με την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση, καθώς και με βασικούς τομείς που χρήζουν ανάκαμψης από την πανδημία COVID-19, την ενεργειακή κρίση και τον αντίκτυπο του πολέμου στην Ουκρανία.

Πράγματι, αυτές οι προτροπές και ο στρατηγικός σχεδιασμός των ευρωπαϊκών προγραμμάτων σε σχέση με τις δεξιότητες αποτελούν μέρος του στρατηγικού στόχου της κοινωνικής συνοχής και αποτελούν πρόκληση για τα επόμενα χρόνια, όχι μόνο για το επάγγελμα των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων αλλά και για το σύνολο των επαγγελμάτων.

Ειδικά για το υπό διερεύνηση επάγγελμα, η ενίσχυση ειδικά σχεδιασμένων προγραμμάτων κατάρτισης θα συμβάλει στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Οι θεματικές των προγραμμάτων μπορεί να συμπεριλαμβάνουν πρωτόκολλα ασφάλειας, συντήρηση του εξοπλισμού, τεχνικές χειρισμού φορτίου και των αναδυόμενων τεχνολογιών που τα ακολουθούν. Η εκπαίδευση μπορεί να εστιάζει επίσης στον τρόπο ενσωμάτωσης της τεχνολογίας στην παραγωγή μέσω συστημάτων τηλεχειρισμού, της ψηφιακής παρακολούθησης φορτίου και άλλων αυτοματισμών. Η παροχή ευκαιριών πρακτικής εκπαίδευσης σε αυτές τις τεχνολογίες προκειμένου να βελτιωθούν η επάρκεια και η προσαρμοστικότητά τους στη λειτουργία σύγχρονων συστημάτων γερανών κρίνεται επίσης αναγκαία. Τέλος, όπως προτάθηκε κατά τη διάρκεια της ομάδας εστίασης από τους χειριστές, η δημιουργία ενός εξειδικευμένου προγράμματος σπουδών σε ένα δημόσιο ΙΕΚ θα μπορούσε σε πολλά σημεία να καλύψει τις ανάγκες για τυπική εκπαίδευση και να βελτιώσει τους όρους της πιστοποίησης των προσόντων των χειριστών γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Γούλας, Χ., Ζάγκος, Χ. & Παΐζης, Ν. (2019). *Δεξιότητες, εκπαίδευση και απασχόληση: Εκπαιδευτικοί δείκτες και εργατικό δυναμικό*, Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ, Αθήνα, https://www.kanep-gsee.gr/wp-content/uploads/2019/11/1ο_Policy%20Paper.pdf

Δημουλάς, Κ., Σπηλιώτη, Χ., Κόνσολας, Α., Βαρβιτσιώτη, Ρ., Τολίδης, Γ. & Τορτοπίδης, Α. (2013). *Πιστοποιημένο Επαγγελματικό Περίγραμμα: «Χειριστής Κινητών Μηχανημάτων – Μηχανημάτων Έργου»*.

Καραλής, Θ. (2021). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση (2011-2019)*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα, https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/01/karalis-01-2021.pdf

Καραμεσίνη, Μ. (1999). Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, *100*(100), σ. 3, https://doi.org/10.12681/grsr.750

Λαλιώτη, Β. (2019). *Διασύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας: Η ευρωπαϊκή εμπειρία και η ελληνική περίπτωση*, ΕΙΕΑΔ, Αθήνα.

Λαπατσιώρας, Σ., Μηλιός, Γ. & Μιχαηλίδης, Π. (2020). *Οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας*, Μελέτη 46, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα.

Λιντζέρης, Π. (2020). Θεωρητικές και πρακτικές διαστάσεις της βασισμένης στην εργασία μάθησης, *Ερευνητικά Κείμενα*, 9, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα.

Ξεκαλάκη, Ε. (1995). *Τεχνικές Δειγματοληψίας. Σημειώσεις*, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα.

ΟΑΕΔ. (2021). Μηχανισμός διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας. Χαρακτηριστικά των ανέργων σύμφωνα με τα δεδομένα της εγγεγραμμένης ανεργίας του ΟΑΕΔ, Αθήνα, https://www.dypa.gov.gr/storage/statistika-stoikheia/oaed-mhxanismos-diagnoshs-anagkon-agoras-ergasias-iulios-2021.pdf

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Acemoglu, D. & Autor, D. (2011). *Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings* (pp. 1043-1171), https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5

Almeida, R. K. & Aterido, R. (2015). Investing in formal on-the-job training: Are SMEs lagging much behind? *IZA Journal of Labor & Development*, *4*(1), p. 8, https://doi.org/10.1186/s40175-015-0029-3

Anlesinya, A. (2018). Organizational barriers to employee training and learning: Evidence from the automotive sector, *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, *32*(3), pp. 8-10, https://doi.org/10.1108/DLO-03-2017-0022

Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S. & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features, *Journal of Applied Psychology*, *88*(2), pp. 234-245, https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234

Autor, D. H., Levy, F. & Murnane, R. J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, *The Quarterly Journal of Economics*, *118*(4), pp. 1279-1333, https://doi.org/10.1162/003355303322552801

Berko, O., Damoah, O., Ashie, A. & Kodjo Kekesi, E. (2016). The propensity to participate in formal training programmes: Evidence from small and medium-sized enterprises (SMEs) in Ghana, *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, *12*(4).

Bernold, L. E. (2007). Quantitative Assessment of Backhoe Operator Skill, *Journal of Construction Engineering and Management*, *133*(11), pp. 889-899, https://doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(2007)133:11(889)

Bessen, J. (2014). *Employers Aren't Just Whining-the "Skills Gap" Is Real*, https://hbr.org/2014/08/employers-arent-just-whining-the-skills-gap-is-real/

Cappelli, P. H. (2015). Skill Gaps, Skill Shortages, and Skill Mismatches, *ILR Review*, *68*(2), pp. 251-290, https://doi.org/10.1177/0019793914564961

CEDEFOP. (2018). Skills for green jobs: 2018 update: European synthesis report. In *Publications Office*, https://doi.org/10.2801/036464

CEDEFOP. (2020a). *Coronavirus and the European job market: how the pandemic is reshaping skills demand*, https://www.cedefop.europa.eu/en/news/coronavirus-and-european-job-market-how-pandemic-reshaping-skills-demand

CEDEFOP. (2020b). *Covid-19 and jobs: Which skills make a difference?. CEDEFOP Data insights*, https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/covid-19-and-jobs-which-skills-make-difference#_covid19_and_skills.

CEDEFOP. (2021a). *Digital skills: challenges and opportunities during the pandemic*, https://www.cedefop.europa.eu/en/news/digital-skills-challenges-and-opportunities-during-pandemic

CEDEFOP. (2021b). *Digital Transitions in life guidance: Rethinking careers practitioner professionalism: A CareersNet expert collection,* CEDEFOP Working paper series No2/November 2021.

Coetzer, A., Redmond, J. & Sharafizad, J. (2012). Decision making regarding access to training and development in medium-sized enterprises, *European Journal of Training and Development*, *36*(4), pp. 426-447, https://doi.org/10.1108/03090591211220348

de Guzman, A. B. & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students, *Journal of Vocational Behavior*, *82*(3), pp. 199-207.

Dong, H. (2015). Application of Virtual Reality Technology in the Training of Crane Operators, *International Conference on Electrical, Electronics and Mechatronics (ICEEM 2015)*, pp. 130-132.

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams, *Administrative Science Quarterly*, *44*(2).

EIT Health and McKinsey & Company. (2020). *Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations*.

Fang, Y., Teizer, J. & Marks, E. (2014). A framework for developing an as-built virtual environment to advance training of crane operators, *Construction Research Congress 2014: Construction in a Global Network*, pp. 31-40.

Fayzrakhmanov, R. A. & Polevshchikov, I. S. (2018). Improving the Efficiency of Professional Training of Operators of Technological Installations Based on Mathematical Modeling and Control of the Formation of Sensorimotor

Skills, *2018 XVII Russian Scientific and Practical Conference on Planning and Teaching Engineering Staff for the Industrial and Economic Complex of the Region (PTES)*, pp. 149-152, https://doi.org/10.1109/PTES.2018.8604255

Fayzrakhmanov, R. A., Polevshchikov, I. S., Khabibulin, A. F., Shkliaev, F. I. & Fayzrakhmanov, R. R. (2017). Anycrane: Towards a better port crane simulator for training operators, *15th International Industrial Simulation Conference 2017, ISC 2017*, pp. 85-87.

Ferreira, M., de Grip, A. & van der Velden, R. (2018). Does informal learning at work differ between temporary and permanent workers? Evidence from 20 OECD countries, *Labour Economics*, *55*, pp. 18-40, https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.08.009

Fleming, P. (2019). Robots and Organization Studies: Why Robots Might Not Want to Steal Your Job, *Organization Studies*, *40*(1), pp. 23-38, https://doi.org/10.1177/0170840618765568

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A. & Vracheva, V. (2017). Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension, *Personnel Psychology*, *70*(1), 113-165, pp. https://doi.org/10.1111/peps.12183

Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, *114*, pp. 254-280, https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019

Gekara, V. O. & Thanh Nguyen, V.-X. (2018). New technologies and the transformation of work and skills: A study of computerisation and automation of Australian container terminals, *New Technology, Work and Employment*, *33*(3), pp. 219-233, https://doi.org/10.1111/ntwe.12118

George, A. K., McLain, M. L., Bijlani, K., Jayakrishnan, R. & Bhavani, R. R. (2016). A Novel Approach for Training Crane Operators: Serious Game on Crane Simulator, *2016 IEEE Eighth International Conference on Technology for Education (T4E)*, pp. 116-119, https://doi.org/10.1109/T4E.2016.030

Georgieff, A. & Hyee, R. (2021). Artificial intelligence and employment: New cross-country evidence, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 265*.

Gibb, A. A. (1997). Small Firms' Training and Competitiveness. Building Upon the Small business as a Learning Organisation, *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, *15*(3), pp. 13-29, https://doi.org/10.1177/0266242697153001

Gregg, C., Strietska-Ilina, O. & Büdke, C. (2015). Sector- Level Research into Skills for Green Jobs. In *Anticipating skill needs for green jobs: A practical guide*, pp. 119, International Labour Organization.

Grossman, R. & Salas, E. (2011). The transfer of training: what really matters, *International Journal of Training and Development*, *15*(2), pp. 103-120, https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2011.00373.x

Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M. & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness, *Personnel Review*, *39*(4), pp. 503-524, https://doi.org/10.1108/00483481011045443

Heckman, J. (1999). Doing it right: Job training and education, *Public Interest*, *135*.

Hepso, V. & Botnevik, R. (2002). Improved Crane Operations and Competence Development in a Community of Practice. In T. Binder, J. Gregory & I. Wagner (Eds), *PDC 2002: proceedings of the Participatory Design Conference* (p. 444), Computer Professionals for Social Responsibility.

Hillage, J. & Aston, J. (2001). *Attracting new learners: A literature review*, Learning and Skills Development Agency.

ILO. (2020). Digital skills and the future of work: Challenges and opportunities in a post COVID-19 environment. In *ILO Notes*. International Labor Organization.

ILO. (2021a). *Reskilling and upskilling are key to meet the market demand after the pandemic. ILO Features Stories. Feature stories*, https://www.Ilo.Org/Jakarta/Info/Public/Fs/WCMS_830639/Lang--En/Index.Htm

ILO. (2021b). Shaping skills and lifelong learning for the future of work, *International Labour Conference Reports-ILC109/Report IV.*

ILO (2021c). *Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices & interns during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises,* International Labor Organization, Geneva.

Inter-Agency Working Group on Greening Technical and Vocational Education and Training and Skills Development. (2013). *Meeting skill needs for green jobs: Policy recommendations Meeting skill needs for green jobs: Policy recommendations*.

International Labour Organization. (2012). *International Standard Classification of Occupations Structure, group definitions and correspondence tables*, International Labour Organization.

Kelliher, F. & Henderson, B. J. (2006). A learning framework for the small business environment, *Journal of European Industrial Training*, *30*(7), pp. 512-528, https://doi.org/10.1108/03090590610704385

Kotey, B. & Folker, C. (2007). Employee training in SMEs: Effect of size and firm type – family and nonfamily, *Journal of Small Business Management*, *45*(2).

Lange, T., Ottens, M. & Taylor, A. (2000). SMEs and barriers to skills development: A Scottish perspective, *Journal of European Industrial Training*, *24*(1), pp. 5-11. https://doi.org/10.1108/03090590010308219

Lintzeris, P. & Karalis, T. (2020). Towards an Inclusive Skills Typology, *European Journal of Social Sciences Studies*, *5*(1), pp. 94-107.

Mane, F. & Corbella, T. (2017). *Developing and running an establishment skills survey. Guide to anticipating and matching skills and jobs*.

Martinez-Fernandez, C., Hinojosa, C. & Miranda, G. (2010). *Greening Jobs and Skills: Labour Market Implications of Addressing Climate Change*, Working Paper Series.

Masters, N. R. (2010). *Heavy Equipment Operator* (L. Teel, Ed.), Cherry Lake Publishing.

Maton, J. (1969). Experience on the job and formal training as alternative means of skill acquisition: An empirical study, *International Labour Review*, *100*(3).

McGuinness, S. (2006). Overeducation in the Labour Market, *Journal of Economic Surveys*, *20*(3), pp. 387-418, https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x

Meyers, R. (2016). Opportunities or barriers? the experiences of disadvantaged older jobseekers participating in training, *International Journal of Training Research*, *14*(1), pp. 19-34, https://doi.org/10.1080/14480220.2016.1152032

Mittal, A., Dhiman, R. & Lamba, P. (2019). Skill mapping for blue-collar employees and organisational performance, *Benchmarking: An International Journal*, *26*(4), 1255-1274, https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2018-0228

Nair, C. S., Patil, A. & Mertova, P. (2009). Re-engineering graduate skills – A case study, *European Journal of Engineering Education*, *34*(2), pp. 131-139.

Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training, *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, *202*.

Nugraha, H. D., Kosasih, D. P., Kasda, K., Djohar, A. & Komaro, M. (2020). Model of essential employability skills framework for machine operator, *Journal Pendidikan Vokasi*, *10*(2), p. 188, https://doi.org/10.21831/jpv.v10i2.31869

Nye, C. D., Su, R., Rounds, J. & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings, *Journal of Vocational Behavior*, *98*, pp. 138-151, https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002

OECD. (2017). *Educational opportunity for all: Overcoming Inequality throughout the Life Course,* OECD Publishing.

OECD. (2021). *An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data.*

Panagiotakopoulos, A. (2011a). Workplace learning and its organizational benefits for small enterprises: Evidence from Greek industrial firms, *The Learning Organization*, *18*(5).

Panagiotakopoulos, A. (2011b). Barriers to employee training and learning in small and medium-sized enterprises (SMEs), *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, *25*(3).

Pouliakas, K. (2018). Automation risk in the EU labour market: A skill-needs approach, *European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop)*, pp. 1-37.

Psychogios, A., Szamosi, L. T., Prouska, R. & Brewster, C. (2016). A three-fold framework for understanding HRM practices in South-Eastern European SMEs, *Employee Relations*, *38*(3).

Rezazadeh, I. M., Wang, X., Firoozabadi, M. & Golpayegani, M. R. H. (2011). Using affective human-machine interface to increase the operation performance in virtual construction crane training system: A novel approach, *Automation in Construction*, *20*(3), pp. 289-298.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism, *Journal of Career Assessment*, *13*(1), pp. 3-24, https://doi.org/10.1177/1069072704270271

Rounds, J. & Su, R. (2014). The Nature and Power of Interests, *Current Directions in Psychological Science*, *23*(2), pp. 98-103, https://doi.org/10.1177/0963721414522812

Roupas, P. (2008). Human and Organisational Factors Affecting Technology Uptake by Industry, *Innovation*, *10*(1), pp. 4-28, https://doi.org/10.5172/impp.453.10.1.4

Schulte, P. A. & Chun, H. K. (2009). Climate change and occupational safety and health: Establishing a preliminary framework, *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, *6*(9), pp. 542-554, https://doi.org/10.1080/15459620903066008

Sermsuk, S., Triwichitkhun, D. & Wongwanich, S. (2014). Employment conditions and essential employability skills required by employers for secondary school graduate, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *116*, pp. 1848-1854.

Silvennoinen, H. & Nori, H. (2017). In the margins of training and learning, *Journal of Workplace Learning*, *29*(3), pp. 185-199, https://doi.org/10.1108/JWL-08-2016-0072

Silvia, P. J. (2008). Interest—The Curious Emotion, *Current Directions in Psychological Science*, *17*(1), pp. 57-60, https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00548.x

Snell, D. & Gekara, V. (2022). Re-examining technology's destruction of blue-collar work, *New Technology, Work and Employment*, https://doi.org/10.1111/ntwe.12259

Stern, F. & Haring-Sweeney, M. (1997). Proportionate mortality among unionized construction operating engineers, *American Journal of Industrial Medicine*, *32*(1), pp. 51-65.

Stoll, G., Rieger, S., Lüdtke, O., Nagengast, B., Trautwein, U. & Roberts, B. W. (2017). Vocational interests assessed at the end of high school predict life outcomes assessed 10 years later over and above IQ and Big Five personality traits, *Journal of Personality and Social Psychology*, *113*(1), pp. 167-184, https://doi.org/10.1037/pspp0000117

Storey, D. J. (2004). Exploring the link, among small firms, between management training and firm performance: A comparison between the UK and other OECD countries, *The International Journal of Human Resource Management*, *15*(1).

Storey, D. J. & Greene, F. J. (2010). *Small Business and Entrepreneurship*, Financial Times Prentice Hall.

Strietska-Ilina, O., Hofmann, C., Duran Haro, M. & Jeon, S. (2011). *Skills for Green Jobs a Global View Synthesis Report*, International Labour Organization.

Subramanian, D. & Zimmermann, B. (2017). Voice in French corporate training: A critical issue in developing employee capability. *Economic and Industrial Democracy*, *41*(2), pp. 296-322, https://doi.org/10.1177/0143831X17704311

Susomrith, P. & Coetzer, A. (2015). Employees' perceptions of barriers to participation in training and development in small engineering businesses, *Journal of Workplace Learning*, *27*(7), pp. 561-578, https://doi.org/10.1108/JWL-10-2014-0074

Tam, S. & Gray, D. E. (2016). The practice of employee learning in SME workplaces. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, *23*(3), pp. 671-690. https://doi.org/10.1108/JSBED-07-2015-0099

Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *74*(5), pp. 599-621, https://doi.org/10.1348/096317901167541

Thurow, L. (1975). *Generating Inequality,* Basic Books, New York.

Toth, H. (2015). *A Career as a Heavy Equipment Operator*, The Rosen Publishing Group, Inc.

Van der Sluis, L. E. C. & Poell, R. F. (2003). The impact on career development of learning opportunities and learning behavior at work, *Human Resource Development Quarterly*, *14*(2), pp. 159-179, https://doi.org/10.1002/hrdq.1058

Van Loo, J., Eiffe, F. & Van Houten, G. (2021). *Adapting business practices to new realities in the middle of a crisis: First findings from the COVID-19 European company survey*, No 5, Cedefop Working Paper, Publications Office of the European.

Verhaest, D. & Omey, E. (2006). The Impact of Overeducation and its Measurement, *Social Indicators Research*, *77*(3), pp. 419-448, https://doi.org/10.1007/s11205-005-4276-6

Verhaest, D. & Omey, E. (2012). The relationship between formal education and skill acquisition in young workers' first jobs*, *The Manchester School*, *81*(4), pp. 638-659, https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.2012.02305.x

Wanless, S. B. (2016). The role of psychological safety in Human Development, *Research in Human Development*, *13*(1).

Weaver, A. (2017). The myth of the skills gap, *MIT Technology Review.*

WEP. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*, https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020

Wickramasinghe, V. & Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills, *Education + Training*.

Yang, J., Schneller, C. & Roche, S. (2015). *The role of higher education in promoting lifelong learning*, UNESCO Institute for Lifelong Learning Hamburg.

Yuhan, N., Weisheng, L., Ke, C., Huang, G. G. & Chimay, A. (2016). Smart Construction Objects, *Journal of Computing in Civil Engineering*, *30*(4), 04015070, https://doi.org/10.1061/(ASCE)CP.1943-5487.0000550

Νόμοι

Ν. 3879/2010 «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 163),

http://www.gsae.edu.gr/images/nomothesia/nomoi/7%20-%20N%203879%202010.pdf

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
Ορισμοί δεξιοτήτων

Δεξιότητα	Ορισμός
1. Πρόσδεση φορτίων	Οι χειριστές γνωρίζουν και ακολουθούν συγκεκριμένους κανόνες για τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να δέσουν και να μετακινήσουν τα φορτία.
2. Χειρισμός μηχανήματος	Ο χειριστής πρέπει να γνωρίζει όλες τις διαδικασίες ώστε να μπορεί να χειριστεί το μηχάνημα και να εκτελέσει με ασφάλεια τα καθήκοντά του.
3. Λειτουργία και έλεγχος	Οι χειριστές κατέχουν το πεδίο εργασίας τους, μπορούν να αναγνωρίσουν τους δείκτες της μηχανής, να χειριστούν τα όργανα μέτρησης και να χρησιμοποιήσουν τα κατάλληλα εργαλεία.
4. Συντήρηση και επισκευή	Οι χειριστές συντηρούν και επισκευάζουν το μηχάνημα έργου.
5. Προσαρμοστικότητα	Οι χειριστές ελίσσονται και προσαρμόζονται στο εργασιακό τους περιβάλλον, έχουν την πρόθεση να μάθουν οτιδήποτε καινούργιο.
6. Προσήλωση	Οι χειριστές διατηρούν την προσοχή και την πειθαρχία τους κατά τη διάρκεια της εργασίας.
7. Συνεργασία	Οι χειριστές δουλεύουν σε ομάδες, συναποφασίζοντας για την επίτευξη των κοινών στόχων.
8. Επικοινωνία	Οι χειριστές πρέπει να μεταφέρουν σαφείς πληροφορίες στους συναδέλφους τους, στους μηχανοδηγούς και σε άλλους εργαζομένους της εταιρείας, αν χρειαστεί.
9. Ασφάλεια	Οι χειριστές πρέπει να τηρούν τους κανόνες ασφάλειας. Οι κανόνες αφορούν τόσο την προσωπική τους ασφάλεια όσο και την ασφάλεια διεξαγωγής των καθηκόντων τους.
10. Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων	Οι χειριστές πρέπει να ολοκληρώνουν τις εργασίες τους σύμφωνα με το προκαθορισμένο πλάνο και στις προκαθορισμένες προθεσμίες.
11. Επίλυση προβλημάτων	Οι χειριστές πρέπει να βρίσκουν λύσεις σε πιθανά προβλήματα κατά τη διάρκεια της διεξαγωγής των καθηκόντων τους. Για παράδειγμα, καταλληλότητα εδάφους για το στήσιμο του γερανού.

(Συνεχίζεται στην επόμενη σελίδα)

12. Ενσυναίσθηση	Οι χειριστές βοηθούν και υποστηρίζουν τους συναδέλφους τους, ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι.
13. Έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα	Οι χειριστές πρέπει να μπορούν να αντιδρούν με τον κατάλληλο τρόπο και με ψυχραιμία σε απροσδόκητα γεγονότα που μπορούν να συμβούν κατά τη διεξαγωγή των καθηκόντων τους.
14. Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών	Οι χειριστές θα πρέπει να μπορούν να κάνουν γρήγορα και σωστά μικρούς υπολογισμούς που σχετίζονται με το βάρος.
15. Εγκατάσταση γερανού	Οι χειριστές θα πρέπει να μπορούν να προβούν σε ορθή εγκατάσταση του γερανού, ώστε να πληρούνται συγκεκριμένοι κανόνες ασφάλειας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ
Οδηγοί ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και ατομικών εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews)

ΟΔΗΓΟΣ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ (FOCUS GROUPS)

1. Εισαγωγή

- Καλωσόρισμα των ερωτώμενων. Διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των απαντήσεών τους. Επεξήγηση της διαδικασίας της ομαδικής συζήτησης. Αναφορά στο θέμα της συζήτησης. Αναφορά στην ψηφιακή καταγραφή της συζήτησης.

2. Γνωριμία με τους ερωτώμενους

- *Θα ήθελα ένας/μία να μας πει το όνομά του/της, με τι ασχολείται και την οικογενειακή του/της κατάσταση.*
- *Τώρα θα ήθελα ένας/μία να μας πει αναλυτικά πού εργάζεται και τι περιλαμβάνει η εργασία του/της.*

3. Διερεύνηση δεξιοτήτων

- *Όταν σας λέω «δεξιότητες», τι σας έρχεται στο μυαλό; Μπορείτε να μου πείτε ένα δύο παραδείγματα;*
- *Και έστω ότι μιλάτε σε έναν φίλο σας που θα ήθελε να δουλέψει στη θέση σας, τι θα του λέγατε ότι χρειάζεται –δεξιότητες, ικανότητες, χαρακτηριστικά– προκειμένου να είναι καλός στην εργασία του;*

- *Θα σας δείξω τώρα κάποιες δεξιότητες που μπορεί να είναι χρήσιμες ή να απαιτούνται για τη δουλειά σας και θα ήθελα να μου πείτε ποιες θεωρείτε πιο σημαντικές σήμερα στην εργασία σας και ποιες θεωρείτε λιγότερο σημαντικές. Εάν είναι όλες σημαντικές ή όλες ασήμαντες, πείτε μου «όλες».*
- *Για καθεμία από τις δεξιότητες, θα ήθελα να μου πείτε γιατί τη θεωρείτε σημαντική ή λιγότερο σημαντική.*
- *Υπάρχουν δεξιότητες που εγώ δεν ήξερα να σας τις πω, αλλά χρειάζονται στη δουλειά σας; Ποιες και γιατί;*
- *Είτε από την εμπειρία σας είτε απ' ό,τι γνωρίζετε, πριν από δέκα χρόνια ποιες από τις δεξιότητες που συζητήσαμε πιστεύετε ότι δεν χρειάζονταν ή δεν ήταν σημαντικές και ποιες πιστεύετε ότι ήταν σημαντικές;*
- [Εάν αναφερθούν κάποιες] *Για ποιον λόγο δεν χρειάζονταν ή ήταν λιγότερο σημαντικές;*
- [Δεξιότητες στο μέλλον] *Φανταστείτε τώρα το μέλλον, σε δέκα χρόνια. Τι πιστεύετε ότι θα αλλάξει στο επάγγελμα;*
- *Υπάρχει κάτι που σας ανησυχεί σε σχέση με το πώς εσείς θα μπορέσετε να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις του επαγγέλματός σας στο μέλλον;*
- *Και στο επίπεδο των δεξιοτήτων, ποιες θα προσθέτατε και γιατί;*
- *Και εάν δούμε πάλι τις δεξιότητες που αναφέρατε ότι χρειάζονται σήμερα για τη δουλειά σας και σκεφτείτε το μέλλον, ποιες θα αφαιρούσατε και γιατί;*
- *Ποιες θα ήταν λιγότερο σημαντικές και γιατί;*
- *Πώς επηρεάζει ο κορονοϊός το επάγγελμά σας σήμερα;*
- *Και πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει το επάγγελμά σας στο μέλλον;*
- *Πιστεύετε ότι θα παίξει κάποιον ρόλο ο κορονοϊός σε επίπεδο δεξιοτήτων στο μέλλον ή όχι; Και γιατί;*
- *Και εάν κοιτάξουμε τις υπάρχουσες δεξιότητες, ποιες θα απαιτηθούν περισσότερο και ποιες λιγότερο στο μέλλον λόγω του κορονοϊού;*
- *Θα προσθέτατε κάποιες δεξιότητες που δεν τις έχουμε συζητήσει, αλλά θεωρείτε ότι θα χρειάζονται στο μέλλον λόγω του κορονοϊού ή όχι;*

4. Τεχνολογία

- *Όταν σκέφτεστε την τεχνολογία σε σχέση με το επάγγελμά σας, τι σας έρχεται στο μυαλό;*
- *Όταν σκέφτεστε τη δουλειά σας σήμερα, η τεχνολογία την έχει επηρεάσει καθόλου;*
- *Τι έχει αλλάξει λόγω της τεχνολογίας σε σχέση με το παρελθόν και τι σημαίνει αυτό για εσάς; Τι σημαίνει για την καθημερινότητα της εργασίας σας;*
- *Και όσον αφορά το επάγγελμά σας σήμερα, ποιες ψηφιακές δεξιότητες απαιτούνται;*
- *Και όσον αφορά το μέλλον, πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει η εξέλιξη της τεχνολογίας το επάγγελμά σας; Τι θα αλλάξει; Τι θα απαιτείται από τους εργαζομένους;*
- *Τι θα αλλάξει σε επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων;*

5. Εκπαίδευση

- *Θα ήθελα τώρα να μιλήσουμε για θέματα εκπαίδευσης που σχετίζονται με τη δουλειά σας.*
- *Έχετε συμμετάσχει σε οποιοδήποτε πρόγραμμα εκπαίδευσης που σχετίζεται με την τωρινή σας εργασία;* [Υπόδειξη για οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης]
- [Για κάθε πρόγραμμα εκπαίδευσης που θα αναφερθεί] *Μιλήστε μου λίγο γι' αυτό.*
  - *Τι ήταν ακριβώς και πώς σχετίζεται με την εργασία σας;*
  - *Ποιος το σκέφτηκε αρχικά, εσείς ή ο εργοδότης;*
  - *Ποιος το χρηματοδότησε; (άμεσα ή έμμεσα)*
  - *Βοήθησε τελικά; Πώς; Βοήθησε άμεσα ή αφορά το μέλλον;*
- *Ασχέτως με την εκπαίδευση που μου αναφέρατε, υπάρχει κάποια άλλη περιοχή ή κάποιες δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία σας και στις οποίες θα θέλατε να εκπαιδευτείτε; Ποιες και γιατί;*
- [Εάν δεν αναφερθεί καμία] *Υπάρχει κάποιος λόγος για τον οποίο δεν αναφέρατε καμία;* [Υπόδειξη για εργασία μερικής απασχόλησης ή προσωρινή εργασία ή για πιθανότητα απόλυσης, ανασφάλεια για την εργασία κ.λπ.].

- *Εάν σας ρωτούσε ένας φίλος σας που θέλει να εργαστεί στη δουλειά σας σε τι να εκπαιδευτεί προκειμένου να ανταποκριθεί καλύτερα στις απαιτήσεις της δουλειάς, τι θα του λέγατε;*

6. Δομή αγοράς εργασίας και εκπαίδευση

- *Γενικότερα, τι θεωρείτε ότι αποτελεί κίνητρο και τι αντικίνητρο προκειμένου να είστε θετικοί ως προς την εκπαίδευση και την κατάρτισή σας;*

Τέλος ομαδικής συζήτησης

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ ΕΙΣ ΒΑΘΟΣ (IN DEPTH INTERVIEWS)

1. Εισαγωγή

- Καλωσόρισμα του/της ερωτώμενου/ης. Διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των απαντήσεών του/της. Επεξήγηση της διαδικασίας της ατομικής συνέντευξης. Αναφορά στο θέμα της συζήτησης. Αναφορά στην ψηφιακή καταγραφή της συζήτησης.

2. Γνωριμία με τον/την ερωτώμενο/η

- *Θα ήθελα να σκεφτείτε τον χώρο της δουλειάς σας και να μου πείτε αναλυτικά τι περιλαμβάνει η εργασία που σχετίζεται με το επάγγελμα χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων.*

3. Διερεύνηση δεξιοτήτων

- *Όταν σας λέω «δεξιότητες», τι σας έρχεται στο μυαλό; Μπορείτε να μου πείτε ένα δύο παραδείγματα;*
- *Εάν σκεφτείτε το επάγγελμά σας, ποιες δεξιότητες θα λέγατε ότι χρειάζεται κάποιος/α προκειμένου να είναι καλός/ή στην εργασία του/της;*
- *Θα σας δείξω τώρα κάποιες δεξιότητες που μπορεί να είναι χρήσιμες για το επάγγελμα και παρακαλώ να μου πείτε ποιες από αυτές θεωρείτε πιο σημαντικές σήμερα και ποιες θεωρείτε λιγότερο σημαντικές. Εάν είναι όλες σημαντικές ή όλες ασήμαντες, πείτε μου «όλες».*
- *Για καθεμία από τις δεξιότητες, θα ήθελα να μου πείτε γιατί τη θεωρείτε σημαντική ή λιγότερο σημαντική.*
- *Υπάρχουν δεξιότητες που δεν σας ανέφερα, αλλά χρειάζονται στο επάγγελμά σας; Αν ναι, ποιες και γιατί;*
- *Είτε από την εμπειρία σας είτε απ' ό,τι γνωρίζετε, ποιες από τις δεξιότητες που συζητήσαμε θα λέγατε ότι δεν ήταν σημαντικές στο επάγγελμά σας δέκα χρόνια πριν και ποιες ήταν και τότε σημαντικές;*
- [Εάν αναφερθούν κάποιες] *Για ποιον λόγο δεν χρειάζονταν ή ήταν λιγότερο σημαντικές;*

- *Φανταστείτε τώρα το μέλλον, σε δέκα χρόνια. Τι πιστεύετε ότι θα αλλάξει στο επάγγελμά σας;*
- *Και στο επίπεδο των δεξιοτήτων, ποιες θα προσθέτατε και γιατί;*
- *Και εάν δούμε πάλι τις δεξιότητες που χρειάζονται σήμερα γι' αυτό το επάγγελμα και σκεφτείτε το μέλλον, ποιες θα αφαιρούσατε και γιατί;*
- *Ποιες θα ήταν λιγότερο σημαντικές και γιατί;*
- *Να έρθω τώρα σε ένα επίκαιρο θέμα, πώς επηρεάζει ο κορονοϊός το επάγγελμά σας σήμερα;* [Εάν δεν αναφερθεί, υπόδειξη για τις εργασιακές σχέσεις]
- *Και πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει το επάγγελμα στο μέλλον;*
- *Πιστεύετε ότι θα παίξει κάποιον ρόλο ο κορονοϊός σε επίπεδο δεξιοτήτων στο μέλλον ή όχι; Και γιατί;*
- *Εάν κοιτάξουμε αυτές τις υπάρχουσες δεξιότητες, ποιες θα απαιτηθούν περισσότερο και ποιες λιγότερο στο μέλλον λόγω του κορονοϊού;*
- *Θα προσθέτατε κάποιες δεξιότητες που δεν τις έχουμε συζητήσει, αλλά θεωρείτε ότι θα χρειάζονται στο μέλλον λόγω του κορονοϊού ή όχι;*

4. Τεχνολογία

- *Όταν σκέφτεστε την τεχνολογία σε σχέση με το επάγγελμα, τι σας έρχεται στο μυαλό;*
- *Θα λέγατε ότι η τεχνολογία έχει επηρεάσει το επάγγελμά σας;*
- *Ποιες ψηφιακές δεξιότητες απαιτούνται στο επάγγελμά σας σήμερα;*
- *Τι έχει αλλάξει λόγω της τεχνολογίας σε σχέση με το παρελθόν και τι σημαίνει αυτό για εσάς; Τι σημαίνει για τους εργαζομένους;*
- *Και όσον αφορά το μέλλον, πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει η εξέλιξη της τεχνολογίας το επάγγελμά σας; Τι θα αλλάξει; Τι θα απαιτείται από τους εργαζομένους;*
- *Τι θα αλλάξει σε επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων;*

5. Εκπαίδευση

[Σημείωση: Οι παρακάτω ερωτήσεις αφορούν εργοδότες. Σε περίπτωση άλλων θέσεων και ρόλων, όπως ειδικός επιστήμονας, οι εν λόγω ερωτήσεις τέθηκαν σε θεωρητικό επίπεδο.]

- *Θα ήθελα τώρα να μιλήσουμε για θέματα εκπαίδευσης που σχετίζονται με το επάγγελμά σας.*
- *Εκπαιδεύονται οι εργαζόμενοι σε αυτό το επάγγελμα;* [Υπόδειξη για οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης]
- *Εάν ναι, μιλήστε μου λίγο γι' αυτή την εκπαίδευση.*
  - *Ποιος το σκέφτηκε αρχικά, εσείς ή οι εργαζόμενοι;*
  - *Εάν εσείς, πού απευθυνθήκατε αρχικά;*
  - *Ποιος φορέας το υλοποίησε;*
  - *Συμμετείχαν όλοι;*
  - *Σε τι εκπαιδεύονται; Και πώς σχετίζεται με το επάγγελμά σας;*
  - *Βοήθησε τελικά; Πώς; Βοήθησε άμεσα ή αφορά το μέλλον;*
- *Εάν όχι, ποιοι ήταν οι λόγοι για τους οποίους δεν έχει υπάρξει πρόγραμμα εκπαίδευσης;*
- *Άσχετα από την εκπαίδευση ή μη που μου αναφέρατε, υπάρχει κάποια άλλη περιοχή ή κάποιες δεξιότητες που σχετίζονται με το υπό διερεύνηση επάγγελμα και θεωρείτε ότι χρειάζεται εκπαίδευση γι' αυτές; Ποιες και γιατί;*
- *Εάν ερχόταν ένας νέος εργαζόμενος για το υπό διερεύνηση επάγγελμα, για ποιες δεξιότητες θα θέλατε να είχε εκπαιδευτεί προκειμένου να ανταποκριθεί καλύτερα στις απαιτήσεις της δουλειάς;*
- *Γενικότερα, τι θεωρείτε ότι αποτελεί κίνητρο και τι αντικίνητρο προκειμένου οι εργαζόμενοι να είναι θετικοί ως προς την εκπαίδευση και την κατάρτισή τους;*

Ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο και τη συνεργασία σας!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ
Φόρμα ερωτηματολογίου

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

για το επάγγελμα 8343

«Χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων»

στο πλαίσιο του Έργου

«ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ»

Β΄ ΚΥΚΛΟΣ

Η διαχείριση και προστασία των προσωπικών δεδομένων του ερωτώμενου διέπεται τόσο από τις σχετικές διατάξεις του Ελληνικού Δικαίου (Ν. 2472/1997, Ν. 2779/99, ΠΔ 207/1998, ΠΔ 79/2000 και άρθρο 8 Ν. 2819/2000) και τις αποφάσεις της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων όσο και από τις σχετικές διατάξεις του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016. Τα στοιχεία αυτά ουδέποτε γνωστοποιούνται σε τρίτους αλλά διαφυλάσσεται ο προσωπικός τους χαρακτήρας. Θα θέλαμε τη συγκατάθεσή σας ώστε να χρησιμοποιηθούν τα προσωπικά σας στοιχεία από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ για λόγους επικοινωνίας, στατιστικούς και βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών του:

ΑΠΟΔΕΧΟΜΑΙ ☐

ΔΕΝ ΑΠΟΔΕΧΟΜΑΙ ☐

ΤΕΛΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

1) Η τρέχουσα θέση εργασίας σας απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχετε σπουδάσει; (ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Ναι, είναι το ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχω σπουδάσει	
Όχι, είναι διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο από αυτό που έχω σπουδάσει	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

2) Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη σας ως χειριστής γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, έχουν γίνει κάποιες από τις ακόλουθες αλλαγές στον ρόλο σας; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Προαγωγή σε θέση υψηλότερου επιπέδου	
Μετακίνηση σε διαφορετική μονάδα/τμήμα	
Δεν έχω προωθηθεί ή μετακινηθεί σε άλλο τμήμα, αλλά η φύση των καθηκόντων μου και των ευθυνών μου έχει αλλάξει	
Τώρα έχω μια χαμηλότερη θέση απ' ό,τι όταν ξεκίνησα	
Καμία αλλαγή, ο ρόλος μου παρέμεινε ο ίδιος	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

3) Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι **ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ** καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες;

4) Σε ποιον βαθμό **ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ** η καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες για να ασκήσετε ικανοποιητικά την εργασία σας;

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Αρκετά, 4 = Πολύ, 5 = Πάρα πολύ

	ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ						ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ					
	1	2	3	4	5	ΔΓ/ ΔΑ	1	2	3	4	5	ΔΓ/ ΔΑ
1. Πρόσδεση φορτίων												
2. Χειρισμός μηχανήματος												
3. Λειτουργία και έλεγχος												
4. Συντήρηση και επισκευή												
5. Προσαρμοστικότητα												
6. Προσήλωση												
7. Συνεργασία												
8. Επικοινωνία												
9. Ασφάλεια												
10. Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων												
11. Επίλυση προβλημάτων												
12. Ενσυναίσθηση												
13. Έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα												
14. Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών												
15. Εγκατάσταση γερανού												

5) Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι η εκτεταμένη *χρήση της τεχνολογίας της Πληροφορικής και των Τηλεπικοινωνιών (ψηφιακή οικονομία)* θα επηρεάσει τη σημασία των παρακάτω δεξιοτήτων για τους χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων τα επόμενα πέντε χρόνια;

	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
1. Πρόσδεση φορτίων				
2. Χειρισμός μηχανήματος				
3. Λειτουργία και έλεγχος				
4. Συντήρηση και επισκευή				
5. Προσαρμοστικότητα				
6. Προσήλωση				
7. Συνεργασία				
8. Επικοινωνία				
9. Ασφάλεια				
10. Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων				
11. Επίλυση προβλημάτων				
12. Ενσυναίσθηση				
13. Έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα				
14. Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών				
15. Εγκατάσταση γερανού				

6) Γενικά, πώς θα περιγράφατε καλύτερα τις δεξιότητές σας *σε σχέση με το τι απαιτείται* για να κάνετε τη δουλειά σας; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Οι δεξιότητές μου είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου	
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από τη δουλειά μου	
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

7) Σε τι *συχνότητα θα λέγατε ότι συμβαίνουν τα παρακάτω στην εργασία σας* ως χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ			
	Ποτέ	Ορισμένες φορές	Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές	ΔΓ/ΔΑ
1. Η δουλειά μου περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων				
2. Η δουλειά μου περιέχει σύνθετες εργασίες				
3. Μαθαίνω νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά μου				
4. Η δουλειά μου περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone				
5. Εφαρμόζω νέες ιδέες στη δουλειά μου				
6. Επιλέγω ή αλλάζω τη σειρά των εργασιών μου				
7. Επιλέγω ή αλλάζω την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς μου				
8. Επιλέγω ή αλλάζω μεθόδους στη δουλειά μου				

8) Ποιες από τις παρακάτω αλλαγές γνωρίζετε *ότι πραγματοποιήθηκαν στην εργασία σας τα τελευταία πέντε (5) χρόνια;* (ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ)
ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Από τη στιγμή που ξεκινήσατε την κύρια εργασία σας ως χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, ακόμη και εάν εργάζεστε λιγότερο από πέντε χρόνια.*

Αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε (π.χ. νέα μηχανήματα, συστήματα τεχνολογιών πληροφορικής κ.λπ.)	
Αλλαγές στις μεθόδους εργασίας και στις πρακτικές εργασίας σας (π.χ. στον τρόπο με τον οποίο διοικήστε από τους προϊσταμένους σας ή στον τρόπο με τον οποίο εργάζεστε, αλλαγές στον τρόπο διεξαγωγής των καθηκόντων)	
Αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στους πελάτες της	
Αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχετε με πελάτες ή υπαλλήλους (π.χ. διεκπεραίωση ερωτημάτων πελατών ή παραπόνων)	
Άλλο (αναφέρατε)	
Δεν υπάρχουν αλλαγές	

Εάν απαντήσετε εδώ, μεταβείτε απευθείας στην ΕΡ. 10

9) Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε *υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης που έγιναν με ευθύνη του εργοδότη σας (π.χ. πληρωμή, οργάνωση κ.λπ.);* (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)
ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Από τη στιγμή που ξεκινήσατε την κύρια εργασία σας ως χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων.*

Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για ορισμένες από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Δεν έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

10) Συγκριτικά, από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως χειριστής γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, *θα λέγατε ότι οι δεξιότητές σας έχουν πλέον βελτιωθεί, υποβαθμιστεί ή παραμείνει ίδιες;* (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί πολύ	
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί αρκετά	
Οι δεξιότητές μου έχουν παραμείνει ίδιες	
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί αρκετά	
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί πολύ	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

11) *Ποιες από τις παρακάτω ενέργειες έχετε κάνει προκειμένου να βελτιώσετε ή να αποκτήσετε νέες δεξιότητες;* (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)
ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *α) Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως χειριστής γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων. β) Αν έχετε κάνει περισσότερες από μία ενέργειες από τις παρακάτω, επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

Παρακολούθησα προγράμματα κατάρτισης ή σεμινάρια [στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση (online)]	
Μου έμαθε ο προϊστάμενός μου στον χώρο εργασίας (on-the-job)	
Έμαθα αλληλεπιδρώντας με τους συναδέλφους μου στην εργασία	
Έμαθα στη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών μου	
Έμαθα μόνος μου (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βιβλίων, βίντεο ή υλικών online)	
Δεν εφαρμόζονται τα παραπάνω για το επάγγελμα/ειδικότητά μου	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

12) Τα τελευταία δύο χρόνια *έχετε συμμετάσχει σε κάποιο από τα παρακάτω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας* ως χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων; (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)
ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Αν έχετε παρακολουθήσει περισσότερα από ένα είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης, επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εντός ωραρίου εργασίας		
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εκτός ωραρίου εργασίας		
Κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας μου [π.χ. οδηγίες από έναν επόπτη/συνεργάτη χρησιμοποιώντας τα «κανονικά εργαλεία» εργασίας μου, εναλλαγή εργασίας (job rotation), υποστήριξη από συναδέλφους, συμμετοχή σε κύκλους μάθησης ή ποιότητας]		
Δεν έχω συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση		Εάν απαντήσετε εδώ, μεταβείτε απευθείας στην ΕΡ. 14
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ		

13) Τα τελευταία δύο χρόνια όπου παρακολουθήσατε κάποιο από τα παραπάνω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, *ποιος πλήρωσε* για αυτή την εκπαίδευση/κατάρτισή σας (π.χ. δίδακτρα, εγγραφή, αμοιβές); (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Εάν υπάρχουν περισσότερες από μία πηγές χρηματοδότησης, επιλέξτε όσα ισχύουν.*

Εγώ ο ίδιος (με ή χωρίς βοήθεια από οικογένεια/φίλους)	
Ο εργοδότης μου εξ ολοκλήρου	
Ο εργοδότης μου αλλά κατέβαλε μέρος του κόστους (π.χ. έξοδα μετακίνησης/διαμονής)	
Το κράτος ή άλλη οργάνωση του δημόσιου τομέα	
Κάποιος άλλος ιδιωτικός οργανισμός	
Δεν υπήρχε κόστος παρακολούθησης	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

14) Πείτε μας τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τις αλλαγές που προκύπτουν στην εργασία έπειτα από την εμφάνιση *της πανδημίας COVID-19* (Μάρτιος 2020) στη χώρα μας:

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	ΔΓ/ΔΑ
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων μου						
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων μου (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών δεξιοτήτων με νέες)						
Στη μετα-COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσω νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά μου						
Η δουλειά μου θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής)						
Επιθυμώ τη διαδικτυακή (online) επιμόρφωση σχετικά με το επάγγελμά μου						
Επιθυμώ τη διά ζώσης επιμόρφωση σχετικά με το επάγγελμά μου (όπως ήταν πριν από την πανδημία)						
Επιθυμώ ένα υβριδικό μοντέλο –συνδυασμό διαδικτυακής online επιμόρφωσης και διά ζώσης επιμόρφωσης– σχετικά με το επάγγελμά μου						

15) Μεταξύ της διά ζώσης, της διαδικτυακής επιμόρφωσης ή ενός συνδυασμού διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης σχετικά με το επάγγελμά σας, ποια μορφή θα επιθυμούσατε; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση	
Αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση	
Έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

16) Φύλο:

Άνδρας		Γυναίκα		Άλλο	

17) Ηλικία:.....

18) Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς;

Χωρίς επίσημη εκπαίδευση – μη ολοκληρωμένη	
Απολυτήριο Δημοτικού	
Απολυτήριο Γυμνασίου	
Πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής (ΕΠΑΣ)	
Απόφοιτος Λυκείου-Εξατάξιου Γυμνασίου	
Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ)	
Πτυχίο Τάξης Μαθητείας ΕΠΑΛ (έπειτα από πιστοποίηση)	
Πτυχίο ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση)	
Πτυχίο Κολεγίου	
Απόφοιτος Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ)	
Απόφοιτος Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ)	
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης	
Διδακτορικό Δίπλωμα	
Δεν γνωρίζω	

19) Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα;

Μισθωτός	
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	
Άλλο	

22) Κατάσταση απασχόλησης

Συμπληρώστε τον παρακάτω πίνακα

	Κατά προσέγγιση σε έτη
Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση στο επάγγελμα-ειδικότητα	
Αναφέρετε τη ΣΥΝΟΛΙΚΗ εργασιακή σας εμπειρία στο επάγγελμα-ειδικότητα του Χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων	

	Είδος σύμβασης		**Είδος απασχόλησης**	
Σχέση εργασίας:	Αορίστου χρόνου		Πλήρης	
	Ορισμένου χρόνου		Μερική	
	Σύμβαση έργου		Εκ περιτροπής	
	Άλλο.....		Άλλο.....	

23) Μέγεθος επιχείρησης στην οποία εργάζεστε

Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση σήμερα
(ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΟΧΙΚΟΙ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΤΩΡΑ):

1 έως 9 εργαζόμενοι	
10 έως 49 εργαζόμενοι	
50 έως 249 εργαζόμενοι	
Άνω των 250 εργαζομένων	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

Ευχαριστούμε θερμά για τη συνεργασία σας!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV
Πίνακες συχνοτήτων ποσοτικής έρευνας

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.1

Η τρέχουσα θέση εργασίας σας ως χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχετε σπουδάσει;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Ναι, είναι το ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχω σπουδάσει	67	33,5
Όχι, είναι διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο από αυτό που έχω σπουδάσει	128	64,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	5	2,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.2

Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη σας ως χειριστής γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων έχουν γίνει κάποιες από τις ακόλουθες αλλαγές στον ρόλο σας;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Προαγωγή σε θέση υψηλότερου επιπέδου	47	23,5
Μετακίνηση σε διαφορετική μονάδα/τμήμα	15	7,5
Δεν έχω προωθηθεί ή μετακινηθεί σε άλλο τμήμα, αλλά η φύση των καθηκόντων και των ευθυνών μου έχει αλλάξει	41	20,5
Τώρα έχω μια χαμηλότερη θέση απ' ό,τι όταν ξεκίνησα	2	1,0
Καμία αλλαγή, ο ρόλος μου παρέμεινε ο ίδιος	95	47,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.3

Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι **ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ** καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες;

Δεξιότητες		Σύνολο	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	ΔΓ/ΔΑ
1. Πρόσδεση φορτίων	N	200	5	5	20	57	110	3
	%	100,0	2,5	2,5	10,0	28,5	55,0	1,5
2. Χειρισμός μηχανήματος	N	200	-	-	12	26	162	-
	%	100,0	-	-	6,0	13,0	81,0	-
3. Λειτουργία και έλεγχος	N	200	-	-	21	48	131	-
	%	100,0	-	-	10,5	24,0	65,5	-
4. Συντήρηση και επισκευή	N	200	9	31	59	33	68	-
	%	100,0	4,5	15,5	29,5	16,5	34,0	-
5. Προσαρμοστικότητα	N	200	5		12	70	113	-
	%	100,0	2,5		6,0	35,0	56,5	-
6. Προσήλωση	N	200	-	5	15	24	154	2
	%	100,0	-	2,5	7,5	12,0	77,0	1,0
7. Συνεργασία	N	200	-	2	17	50	131	-
	%	100,0	-	1,0	8,5	25,0	65,5	-
8. Επικοινωνία	N	200	3	7	7	46	137	-
	%	100,0	1,5	3,5	3,5	23,0	68,5	-
9. Ασφάλεια	N	200	-	2	16	27	155	-
	%	100,0	-	1,0	8,0	13,5	77,5	-
10. Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων	N	200	-	3	47	65	85	-
	%	100,0	-	1,5	23,5	32,5	42,5	-
11. Επίλυση προβλημάτων	N	200	-	12	21	77	90	-
	%	100,0	-	6,0	10,5	38,5	45,0	-
12. Ενσυναίσθηση	N	200	-	-	20	70	108	2
	%	100,0	-	-	10,0	35,0	54,0	1,0
13. Έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα	N	200	-	2	12	59	127	-
	%	100,0	-	1,0	6,0	29,5	63,5	-
14. Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών	N	200	2	-	8	76	114	-
	%	100,0	1,0	-	4,0	38,0	57,0	
15. Εγκατάσταση γερανού	N	200	27	7	32	46	78	10
	%	100,0	13,5	3,5	16,0	23,0	39,0	5,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.4

Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι **ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ** καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες για να ασκήσετε ικανοποιητικά την εργασία σας;

Δεξιότητες		Σύνολο	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	ΔΓ/ΔΑ
1. Πρόσδεση φορτίων	N	200	10	12	12	29	137	-
	%	100,0	5,0	6,0	6,0	14,5	68,5	-
2. Χειρισμός μηχανήματος	N	200	-		10	24	164	2
	%	100,0	-		5,0	12,0	82,0	1,0
3. Λειτουργία και έλεγχος	N	200	-	7	17	40	136	-
	%	100,0	-	3,5	8,5	20,0	68,0	-
4. Συντήρηση και επισκευή	N	200	13	44	44	26	73	-
	%	100,0	6,5	22,0	22,0	13,0	36,5	-
5. Προσαρμοστικότητα	N	200	2	5	32	48	113	-
	%	100,0	1,0	2,5	16,0	24,0	56,5	-
6. Προσήλωση	N	200	-	2	22	17	159	-
	%	100,0	-	1,0	11,0	8,5	79,5	-
7. Συνεργασία	N	200	-	7	20	43	130	-
	%	100,0	-	3,5	10,0	21,5	65,0	-
8. Επικοινωνία	N	200	-	7	17	53	120	3
	%	100,0	-	3,5	8,5	26,5	60,0	1,5
9. Ασφάλεια	N	200	2	4	10	10	174	-
	%	100,0	1,0	2,0	5,0	5,0	87,0	-
10. Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων	N	200	-	10	54	44	92	-
	%	100,0	-	5,0	27,0	22,0	46,0	-
11. Επίλυση προβλημάτων	N	200	-	17	37	55	91	-
	%	100,0	-	8,5	18,5	27,5	45,5	-
12. Ενσυναίσθηση	N	200	8	11	41	65	71	4
	%	100,0	4,0	5,5	20,5	32,5	35,5	2,0
13. Έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα	N	200	-	5	16	46	133	-
	%	100,0	-	2,5	8,0	23,0	66,5	-
14. Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών	N	200	2	7	20	43	128	-
	%	100,0	1,0	3,5	10,0	21,5	64,0	-
15. Εγκατάσταση γερανού	N	200	33	12	16	29	99	11
	%	100,0	16,5	6,0	8,0	14,5	49,5	5,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.5

Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών (ψηφιακή οικονομία) θα επηρεάσει τη σημασία των παρακάτω δεξιοτήτων για τους χειριστές γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων τα επόμενα πέντε χρόνια;

Δεξιότητες		Σύνολο	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
1. Πρόσδεση φορτίων	N	200	16	75	101	8
	%	100,0	8,0	37,5	50,5	4,0
2. Χειρισμός μηχανήματος	N	200	23	35	137	5
	%	100,0	11,5	17,5	68,5	2,5
3. Λειτουργία και έλεγχος	N	200	16	34	145	5
	%	100,0	8,0	17,0	72,5	2,5
4. Συντήρηση και επισκευή	N	200	7	61	121	11
	%	100,0	3,5	30,5	60,5	5,5
5. Προσαρμοστικότητα	N	200	14	89	92	5
	%	100,0	7,0	44,5	46,0	2,5
6. Προσήλωση	N	200	21	114	59	6
	%	100,0	10,5	57,0	29,5	3,0
7. Συνεργασία	N	200	17	96	81	6
	%	100,0	8,5	48,0	40,5	3,0
8. Επικοινωνία	N	200	21	64	115	
	%	100,0	10,5	32,0	57,5	
9. Ασφάλεια	N	200	11	30	157	2
	%	100,0	5,5	15,0	78,5	1,0
10. Τήρηση χρονοδιαγραμμάτων	N	200	11	80	97	12
	%	100,0	5,5	40,0	48,5	6,0
11. Επίλυση προβλημάτων	N	200	9	67	119	5
	%	100,0	4,5	33,5	59,5	2,5
12. Ενσυναίσθηση	N	200	25	104	60	11
	%	100,0	12,5	52,0	30,0	5,5
13. Έγκαιρη αντίδραση σε απροσδόκητα γεγονότα	N	200	28	85	80	7
	%	100,0	14,0	42,5	40,0	3,5
14. Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών	N	200	22	65	110	3
	%	100,0	11,0	32,5	55,0	1,5
15. Εγκατάσταση γερανού	N	200	11	63	110	16
	%	100,0	5,5	31,5	55,0	8,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.6

Γενικά, πώς θα περιγράφατε καλύτερα τις δεξιότητές σας σε σχέση με το τι απαιτείται για να κάνετε τη δουλειά σας;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Οι δεξιότητές μου είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου	91	45,5
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από τη δουλειά μου	92	46,0
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω	17	8,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.7

Σε τι συχνότητα θα λέγατε ότι συμβαίνουν τα παρακάτω στην εργασία σας ως χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων;

Εναλλακτικές απαντήσεις		Σύνολο	Ποτέ	Ορισμένες φορές	Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές	ΔΓ/ΔΑ
Η δουλειά μου περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων	N	200	-	123	77	-
	%	100,0	-	61,5	38,5	-
Η δουλειά μου περιέχει σύνθετες εργασίες	N	200	15	69	114	2
	%	100,0	7,5	34,5	57,0	1,0
Μαθαίνω νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά μου	N	200	6	116	78	-
	%	100,0	3,0	58,0	39,0	-
Η δουλειά μου περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone	N	200	78	62	60	-
	%	100,0	39,0	31,0	30,0	-
Εφαρμόζω νέες ιδέες στη δουλειά μου	N	200	21	122	54	3
	%	100,0	10,5	61,0	27,0	1,5
Επιλέγω ή αλλάζω τη σειρά των εργασιών μου	N	200	39	115	46	-
	%	100,0	19,5	57,5	23,0	-
Επιλέγω ή αλλάζω την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς μου	N	200	12	142	46	-
	%	100,0	6,0	71,0	23,0	-
Επιλέγω ή αλλάζω μεθόδους στη δουλειά μου	N	200	20	137	41	2
	%	100,0	10,0	68,5	20,5	1,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.8

Ποιες από τις παρακάτω αλλαγές γνωρίζετε ότι πραγματοποιήθηκαν στην εργασία σας τα τελευταία πέντε (5) χρόνια;

Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε (π.χ. νέα μηχανήματα, συστήματα τεχνολογιών πληροφορικής κ.λπ.)	106	37,3	53,0
Αλλαγές στις μεθόδους και στις πρακτικές εργασίας σας (π.χ. στον τρόπο με τον οποίο διοικείστε από τους προϊσταμένους σας ή στον τρόπο με τον οποίο εργάζεστε)	97	34,2	48,5
Αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στους πελάτες της	43	15,1	21,5
Αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχετε με πελάτες ή υπαλλήλους (π.χ. διεκπεραίωση ερωτημάτων πελατών ή παραπόνων)	3	1,1	1,5
Άλλο	3	1,1	1,5
Δεν υπάρχουν αλλαγές	32	11,3	16,0
Σύνολο	284	100,0	142,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.9

Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης οι οποίες έγιναν με ευθύνη του εργοδότη σας (π.χ. πληρωμή, οργάνωση κ.λπ.);

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	40	23,8
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για ορισμένες από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	55	32,7
Δεν έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	67	39,9
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	6	3,6
Σύνολο	168	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.10

Συγκριτικά, από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως χειριστής γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων, θα λέγατε ότι οι δεξιότητές σας έχουν πλέον βελτιωθεί, υποβαθμιστεί ή παραμείνει ίδιες;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί πολύ	6	3,0
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί αρκετά	7	3,5
Οι δεξιότητές μου έχουν παραμείνει ίδιες	32	16,0
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί αρκετά	81	40,5
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί πολύ	69	34,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	5	2,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.11

Ποιες από τις παρακάτω ενέργειες έχετε κάνει προκειμένου να βελτιώσετε ή να αποκτήσετε νέες δεξιότητες; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Ενέργειες	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Παρακολούθησα μαθήματα κατάρτισης ή σεμινάρια [στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση (online)]	64	16,3	32,0
Μου έμαθε ο προϊστάμενός μου στον χώρο εργασίας (on-the-job)	50	12,7	25,0%
Έμαθα αλληλεπιδρώντας με τους συναδέλφους μου στην εργασία	114	29,0	57,0
Έμαθα στη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών μου	106	27,0	53,0
Έμαθα μόνος μου (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βιβλίων, βίντεο ή υλικών online)	54	13,7	27,0
Δεν εφαρμόζονται τα παραπάνω για το επάγγελμα/ειδικότητά μου	2	0,5	1,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	3	0,8	1,5
Σύνολο	393	100,0	196,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.12

Τα τελευταία δύο χρόνια έχετε συμμετάσχει σε κάποιο από τα παρακάτω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εντός ωραρίου εργασίας	28	12,8	14,0
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εκτός ωραρίου εργασίας	37	17,0	18,5
Κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας μου [π.χ. οδηγίες από έναν επόπτη/συνεργάτη χρησιμοποιώντας τα «κανονικά εργαλεία» εργασίας μου, εναλλαγή εργασίας (job rotation), υποστήριξη από συναδέλφους, συμμετοχή σε κύκλους μάθησης ή ποιότητας]	36	16,5	18,0
Δεν έχω συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση	117	53,7	58,5
Σύνολο	218	100,0	109,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.13

Τους τελευταίους δώδεκα (12) μήνες, ποιος πλήρωσε γι' αυτή την εκπαίδευση/κατάρτισή σας; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Πηγή χρηματοδότησης	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Εγώ ο ίδιος (με ή χωρίς βοήθεια από οικογένεια/φίλους)	20	23,5	24,1
Ο εργοδότης μου εξ ολοκλήρου	25	29,4	30,1
Ο εργοδότης μου αλλά κατέβαλε μέρος του κόστους (π.χ. έξοδα μετακίνησης/διαμονής)	7	8,2	8,4
Το κράτος ή άλλη οργάνωση του δημόσιου τομέα	9	10,6	10,8
Δεν υπήρχε κόστος παρακολούθησης	18	21,2	21,7
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	6	7,1	7,2
Σύνολο	85	100,0	102,4

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.14

Πείτε μας τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τις αλλαγές που προκύπτουν στην εργασία έπειτα από την εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 (Μάρτιος 2020) στη χώρα μας;

Δεξιότητες		Σύνολο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	ΔΓ/ΔΑ
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων μου	N	200	41	67	65	12	2	13
		100,0	20,5	33,5	32,5	6,0	1,0	6,5
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων μου (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών)	N	200	47	67	69	7	3	7
		100,0	23,5	33,5	34,5	3,5	1,5	3,5
Στη μετά-COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσω νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά μου	N	200	42	50	68	28	2	10
		100,0	21,0	25,0	34,0	14,0	1,0	5,0
Η δουλειά μου θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής)	N	200	152	40	7	1	-	-
		100,0	76,0	20,0	3,5	0,5	-	-

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.15

Μεταξύ της διά ζώσης, της διαδικτυακής επιμόρφωσης ή ενός συνδυασμού διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης σχετικά με το επάγγελμά σας, ποια μορφή θα επιθυμούσατε;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση	75	37,5
Αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση	7	3,5
Έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης	96	48,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	22	11,0
Σύνολο	200	100,0

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.16

Φύλο των συμμετεχόντων

Φύλο	N	% των συμμετεχόντων
Άνδρας	200	100,0
Γυναίκα	0	0,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.17

Κατανομή συμμετεχόντων κατά ηλικιακή ομάδα[41]

Ηλικιακή κατηγορία	N	% των συμμετεχόντων
18-29 ετών	8	4,0
30-39 ετών	66	33,0
40-49 ετών	78	39,0
50-59 ετών	42	21,0
60+ ετών	6	3,0
Σύνολο	200	100,0

41. Έχει γίνει κωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (έτος γέννησης).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.18

Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς;

Επίπεδο εκπαίδευσης	N	% των συμμετεχόντων
Απολυτήριο Δημοτικού	14	7,0
Απολυτήριο Γυμνασίου	34	17,0
Πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής (ΕΠΑΣ)	23	11,5
Απόφοιτος Λυκείου-Εξατάξιου Γυμνασίου	50	25,0
Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ)	53	26,5
Πτυχίο ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση)	13	6,5
Απόφοιτος Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ)	8	4,0
Απόφοιτος Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ)	3	1,5
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης	2	1,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.19

Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα;

Θέση στο επάγγελμα	N	% των συμμετεχόντων
Μισθωτός	194	97,0
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	4	2,0
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	2	1,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Α

Προϋπηρεσία των συμμετεχόντων στη συγκεκριμένη επιχείρηση στο επάγγελμα/ειδικότητα[42]

Έτη προϋπηρεσίας	N	% των συμμετεχόντων
Λιγότερα από 5 έτη	64	32,0
Από 5 έως 10 έτη	50	25,0
Περισσότερα από 10 έτη	86	43,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Β

Συνολική εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων στο επάγγελμα/ειδικότητα του χειριστή γερανών, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων[43]

Έτη συνολικής εργασιακής εμπειρίας	N	% των συμμετεχόντων
Λιγότερα από 5 έτη	15	7,5
Από 5 έως 10 έτη	50	25,0
Περισσότερα από 10 έτη	135	67,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Γ

Είδος σύμβασης των συμμετεχόντων

Είδος σύμβασης	N	% των συμμετεχόντων
Αορίστου χρόνου	179	89,5
Ορισμένου χρόνου	13	6,5
Σύμβαση έργου	7	3,5
Άλλο	1	0,5
Σύνολο	200	100,0

42. Έχει γίνει κωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες προϋπηρεσίας).

43. Έχει γίνει κωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες εργασιακής εμπειρίας).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Δ

Είδος της απασχόλησης των συμμετεχόντων

Είδος απασχόλησης	N	% των συμμετεχόντων
Πλήρης	199	99,5
Εκ περιτροπής	1	0,5
Σύνολο	200	100

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.21

Μέγεθος επιχείρησης στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες

Μέγεθος (άτομα)	N	% των συμμετεχόντων
1 έως 9 εργαζόμενοι	16	8,0
10 έως 49 εργαζόμενοι	54	27,0
50 έως 249 εργαζόμενοι	50	25,0
Άνω των 250 εργαζομένων	76	38,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	4	2,0
Σύνολο	200	100,0

ISBN: 978-618-234-020-2

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Υπουργείο Οικονομικών
Ειδική Γραμματεία Διαχείρισης Προγραμμάτων ΕΤΠΑ & ΤΣ
ΕΥΔ Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα»

ΕΠΑνΕΚ 2014-2020
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

ΕΣΠΑ 2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης