INE
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση



«Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

Συγγραφέας: **Νικόλαος Γαϊτενίδης**

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

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση

«Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

ΙΝΕ
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση

«Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

Συγγραφέας:
Νικόλαος Γαϊτενίδης

Επιστημονική επιμέλεια:
Ελένη Δρακάκη
Κώστας Μπουκουβάλας
Δημήτρης Παϊταρίδης

ΑΘΗΝΑ
2025

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων
Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση
«Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

Συγγραφέας: Νικόλαος Γαϊτενίδης
Επιστημονική επιμέλεια: Ελένη Δρακάκη, Κώστας Μπουκουβάλας, Δημήτρης Παϊταρίδης

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-618-234-023-3

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 του συγγραφέα
και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Σχεδιασμός εξωφύλλου – Σελιδοποίηση: Χριστίνα Λουλούδα
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 13

1 Εισαγωγή 17

2 Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική 21

2.1 Δομή αγοράς εργασίας, τεχνολογική μεταβολή και πανδημία COVID-19 (Άξονας 1) 22

2.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (Άξονας 2) 27

2.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3) 34

2.4 Σύνοψη 35

3 Το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»: Περιγραφή, απασχόληση, εκπαίδευση και δεξιότητες 37

3.1 Περιγραφή του επαγγέλματος 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» 37

3.2 Εξελίξεις, τάσεις και μεταβολές στην απασχόληση και στην εκπαίδευση για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» 46

3.3 Κύριες τάσεις και μεταβολές σε δεξιότητες για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» 49

3.4 Σύνοψη 57

4 Ποιοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» 59

4.1 Μεθοδολογία και δείγμα της έρευνας 59

4.2 Η θεωρητική δομή της έρευνας 60

4.3 Ανάλυση δεξιοτήτων 60

4.3.1 Αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες 61

4.3.2 Αξιολόγηση τρεχουσών δεξιοτήτων 62

4.3.3 Δεξιότητες στο παρελθόν 69

4.3.4 Δεξιότητες στο μέλλον 70

4.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες 71

4.5 Ο ρόλος της τεχνολογίας 72

4.6 Θέματα εκπαίδευσης 73

4.6.1 Εμπειρία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιθυμητή εκπαίδευση 74

4.6.2 Κίνητρα και αντικίνητρα συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα 75

4.7 Σύνοψη 77

5 Ποσοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» 79

5.1 Κατασκευή εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» 80

5.1.1 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των δομικών παραγόντων που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων (Άξονας 1) 81

5.1.2 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των χαρακτηριστικών της επιχείρησης (Άξονας 2) 82

5.1.3 Επιλογή μεταβλητών για τη διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3) 83

5.2 Προετοιμασία για τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» 84
5.3 Παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων 86
5.3.1 Γενικά κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία του δείγματος 86
5.3.2 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στο σύστημα δεξιοτήτων του επαγγέλματος 95
5.3.3 Ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά επιχειρήσεων 100
5.3.4 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα 105
5.4 Σύνοψη 116

6 Συμπεράσματα 119
6.1 Βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος 119
6.2 Η σημασία των δεξιοτήτων σε ένα μεταβαλλόμενο τεχνολογικά περιβάλλον 120
6.3 Η σημασία της εκπαίδευσης και των όρων εργασίας στην ανάπτυξη δεξιοτήτων 124

Βιβλιογραφικές αναφορές 127

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
Ορισμοί δεξιοτήτων 135

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ
Οδηγοί ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και ατομικών εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews) 137

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ
Φόρμα ερωτηματολογίου 145

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV
Πίνακες συχνοτήτων ποσοτικής έρευνας 159

Ευρετήριο πινάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1 Βασικοί όροι σχετικά με την εκπαίδευση 29

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1 Καταλογογράφηση του επαγγέλματος 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» και των υποκατηγοριών του 39

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2 Επίπεδο εκπαίδευσης στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» (2011-2020) 50

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3 Προσδιορισμός επαγγελματικών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» 53

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1 Προσδιορισμός των αποσπασμάτων στις ομαδικές συζητήσεις και συνεντεύξεις της έρευνας 60

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2 Οι υπό διερεύνηση δεξιότητες 61

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1 Κατανομή του χρόνου προϋπηρεσίας στο επάγγελμα ανά τύπο σύμβασης 93

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2 Κατανομή του χρόνου προϋπηρεσίας στην τρέχουσα επιχείρηση ανά τύπο σύμβασης 93

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.2 Συνδυασμός αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας σε σχέση με τις υπό εξέταση δεξιότητες 123

Ευρετήριο γραφημάτων

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.1 Απασχόληση στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» 47

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.2 Ποσοστό Ελλήνων ναυτικών στο κατώτερο προσωπικό σε ελληνικά και σε συμβεβλημένα με το ΝΑΤ ελληνόκτητα εμπορικά πλοία, 100 ΚΟΧ και άνω 48

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.3 Επίπεδο ειδίκευσης στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» (2011-2020) 49

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.1 Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων 86

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.2 Κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των συμμετεχόντων 87

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.3 Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς 87

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.4 Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς (τρεις κατηγορίες) 88

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.5 Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση και συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα 90

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.6 Είδος σύμβασης 90

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.7 Μέσος χρόνος συνολικής προϋπηρεσίας στο επάγγελμα και προϋπηρεσίας στην επιχείρηση στο επάγγελμα ανά τύπο σύμβασης (σε έτη) 91

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.8 Κατανομή της απασχόλησης στο επάγγελμα ανά κατηγορία μεγέθους επιχείρησης 94

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.9 Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα 96

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.10 Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια 98

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.11 Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης με ευθύνη του εργοδότη; 98

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.12 Επιδράσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» 99

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.13 Ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες 101

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.14 Επιθυμία σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» 102

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.15 Συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση για την τρέχουσα εργασία κατά τα τελευταία δύο χρόνια 103

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.16 Πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης των εργαζομένων κατά τα τελευταία δύο χρόνια 103

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.17 Αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση κατά την απασχόληση στον τωρινό εργοδότη 104

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.18 Σχέση μεταξύ γνωστικού αντικειμένου σπουδών και θέσης εργασίας 106

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.19 Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις 106

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.20 Μεταβολές δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια απασχόλησης στον τρέχοντα εργοδότη (από τη χρονική στιγμή έναρξης της εργασίας) 107

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.21 Βαθμός στον οποίο οι ναυτικοί θεωρούν ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες 109

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.22 Βαθμός στον οποίο οι ναυτικοί θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες 110

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.23 Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων 113

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.24 Βαθμός στον οποίο οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα πέντε χρόνια (%) 115

Ευρετήριο σχημάτων

ΣΧΗΜΑ 2.1 Το αναλυτικό πλαίσιο της έρευνας 22

ΣΧΗΜΑ 5.1 Η διαδικασία κατασκευής του ερωτηματολογίου 80

ΣΧΗΜΑ 6.1 Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων 122

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 ανάδειξη 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 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

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 στον συγγραφέα Νικόλαο Γαϊτενίδη, 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 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» αποτελεί, 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, ελήφθη 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 γνώ-

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.

σεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων, καθώς και με την 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 που παρέχεται στο πλαίσιο ενός οικοσυστήματος που ξεκινά από την επιχείρηση και επεκτείνεται για 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 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» 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 στο επάγγελμα «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα», 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 ναυτικών και, ταυτόχρονα, αξιοποιώντας διάφορα στατιστικά εργαλεία, να εξαχθούν ορισμένα ευρύτερα συμπεράσματα για το επάγγελμα. Ταυτόχρονα, στην έρευνά μας αξιοποιήσαμε και την 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 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα». 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 τα αντίστοιχα αποτελέσματα της ποσοτικής διερεύνησης. Η μελέτη ολοκληρώνεται, ως είθισται, με τα συμπεράσματα στο Κεφάλαιο 6.

Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική



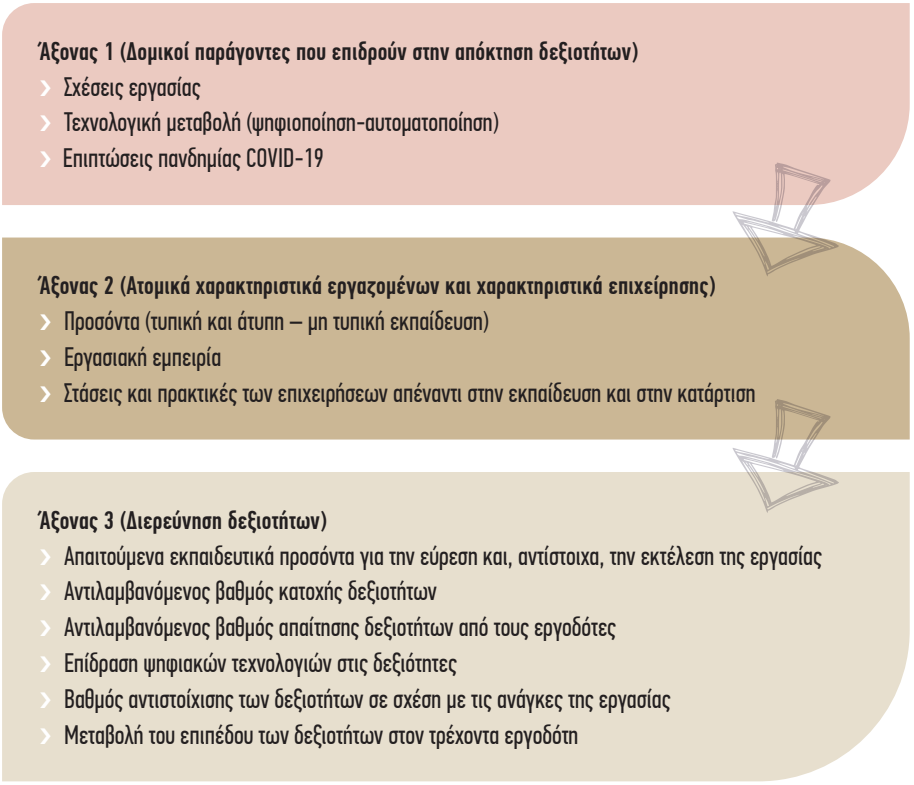
Το παρόν κεφάλαιο παρουσιάζει τους τρεις ερευνητικούς άξονες στους οποίους στηρίζονται η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα».[2] Συγκεκριμένα, ο Άξονας 1 διερευνά ευρύτερους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση δεξιοτήτων (και αντίστοιχων πολιτικών για τις δεξιότητες). Επιμέρους στοιχεία που εξετάζονται είναι η δομή της αγοράς εργασίας, οι διαδικασίες ψηφιοποίησης-αυτοματοποίησης 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



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 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 Άξονα 1 εξετάζουμε τα χαρακτηριστικά που παραπέμπουν στη δομή της αγοράς εργασίας, τις τεχνολογικές μεταβολές που υφίσταται το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλ-

ματα» 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). Σε αυτή τη συνάφεια, 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 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

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.

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: 19· 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 και 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 ατόμων και 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, 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

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. Δες, σχετικά, Pouliakas (2018).

απαιτούσε κάποιο επίπεδο ψηφιακής ικανότητας, ενώ μόνο το 56% των ενηλίκων είχε τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες (EIT Health and McKinsey & Company, 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 (2020a) αναφέρει πως το 2020, εκτός από τις ψηφιακές δεξιότητες, αύξηση στη ζήτηση παρουσίασαν ομάδες δεξιοτήτων που σχετίζονται με: α) τις πωλήσεις και την προώθηση, β) τη διαχείριση ανθρώπινου 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, σε πολλές εταιρείες που επλήγησαν σοβαρά από την κρίση και τους περιορισμούς στις μετακινήσεις, καθώς και από τα lockdown που ακολούθησαν, η προτεραιότητα δόθηκε στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων παρά στην εκπαίδευση του προσωπικού (Van Loo et al., 2021). Μεσοπρόθεσμα, η αγορά εργασίας και οι κοινωνικές πολιτικές θα πρέπει να προσαρμοστούν σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο τοπίο και οι πολιτικές 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 μετα-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 προαπαιτούμενο τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους, έτσι ώστε να μπορέσουν να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος στη μετα-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, 2021b). 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 του ναυτικού (Άξονας 3), μπορούμε να προσεγγίσουμε ολιστικά τους παράγοντες που παρεμποδίζουν (ή ενθαρρύνουν) την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την καταρτισιμότητα (trainability) του εργαζομένου.

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

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.

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 (Λαλιώτη, 2019· Verhaest & Omey, 2012). 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 μία άλλη οπτική, η εκπαίδευση, εκτός από τις γενικές λειτουργίες, επιτελεί και λειτουργίες κατάρτισης (vocational functions), καθώς το επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτείται σε ένα επάγγελμα μπορεί να κατακτηθεί μέσω διαφόρων συνδυασμών τυπικής εκπαίδευσης και εμπειρίας (Maton, 1969). Σημαντική υπό αυτή την έννοια είναι η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, ως τρόπος να αντιστοιχηθούν 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 & 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 απαιτούνται 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 κατάρ-

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 την 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

τισης 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 & 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 και 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 (κόστη άμεσα και έμμεσα, όπως μεταφορές, βιβλία, εξοπλισμός), 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 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

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).

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 & Grey, 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 είναι 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 αποτελεί 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 είναι 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 και 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 πρόσβασης 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 και ανεπαρκή πρόσβαση στη ροή πληροφοριών, καθώς 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 & Coertzer (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 κα-

τάρτισης 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 συνεχής 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 δε-

ξιοτήτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι ή οι υποψήφιοι εργαζόμενοι και αυτών 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 τις συνεντεύξεις με εμπλεκομένους στη σχετική αγορά εργασίας, όπως εργαζομένους, εργοδότες κ.ά. (Κεφάλαιο 4), όσο και μέσω της αυτοαξιολόγησης 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, επεξεργασία και ανάλυση δεδομένων σχετικά με τη διαμόρφωση δεξιοτήτων στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» οργανώθηκε 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 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»: Περιγραφή, απασχόληση, εκπαίδευση και δεξιότητες

3

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζονται οι εξελίξεις και οι μεταβολές στη διαμόρφωση των δεξιοτήτων για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα». Συγκεκριμένα, στην πρώτη ενότητα περιγράφεται το επάγγελμα, ενώ στη δεύτερη ενότητα τα καθήκοντα των εργαζομένων. Στην τρίτη ενότητα καταγράφονται οι τάσεις ως προς την απασχόληση και τη σύνθεση των προσόντων όπου αξιοποιούνται τα δεδομένα των δύο τελευταίων απογραφών, καθώς και στοιχεία από άλλες βάσεις δεδομένων (ΕΛΣΤΑΤ, ΕΙΕΑΔ, Eurostat, ILO). Η τέταρτη ενότητα εστιάζει στις αλλαγές που παρατηρούνται στη σύνθεση δεξιοτήτων οι οποίες κρίνονται αναγκαίες για την άσκηση του επαγγέλματος.

3.1 Περιγραφή του επαγγέλματος 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ΔΟΕ· International Labour Organisation – ILO), οι εργαζόμενοι αυτοί εκτελούν καθήκοντα καταστρώματος σε πλοία και παρόμοια καθήκοντα σε άλλα θαλάσσια σκάφη. Τα καθήκοντά τους περιλαμβάνουν:

- Την παρατήρηση στη θάλασσα, και κατά την είσοδο ή την έξοδο από λιμάνι ή άλλα στενά νερά.
- Τη διεύθυνση πλοίων σύμφωνα με οδηγίες.
- Τον χειρισμό των σκοινιών, των καλωδίων και του εξοπλισμού πρόσδεσης.
- Τη συντήρηση και, σε ορισμένες περιπτώσεις, τη λειτουργία του εξοπλι-

σμού του πλοίου, των εργαλείων μεταφοράς φορτίου, των εξαρτημάτων, των σωστικών και πυροσβεστικών συσκευών.

- Την εκτέλεση εργασιών καθαρισμού του καταστρώματος και του τιμονιού (γάστρας), απόξεσης, βαφής και άλλων εργασιών συντήρησης.
- Τη διάσπαση, εξάρτιση και στοιβασία εργαλείων χειρισμού φορτίου, σταθερών εργαλείων ξαρτιών και κίνησης.
- Την επίβλεψη άλλων εργαζομένων.

Σύμφωνα με το Γραφείο Στατιστικών Εργασίας των ΗΠΑ (U.S. Bureau of Labor Statistics), οι εργαζόμενοι στον τομέα αυτόν παρακολουθούν για τυχόν εμπόδια κατά το δρομολόγιο του πλοίου, μετρούν το βάθος του νερού, χειρίζονται το τιμόνι στη γέφυρα ή χρησιμοποιούν τον εξοπλισμό έκτακτης ανάγκης σύμφωνα με τις οδηγίες του κυβερνήτη. Επιπλέον, συναρμολογούν, εγκαθιστούν, επισκευάζουν και αποθηκεύουν τον εξοπλισμό χειρισμού φορτίου, την αρματωσιά και τον εξοπλισμό κίνησης. Τέλος, εκτελούν μια ποικιλία εργασιών συντήρησης του καταστρώματος και του εξοπλισμού γραμμής του πλοίου.[7]

Το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» καταλογογραφείται σε τετραψήφια ταξινόμηση από τον ILO στο πλαίσιο της Διεθνούς Τυποποιημένης Ταξινόμησης Επαγγελμάτων (International Standard Classification of Occupations – ISCO-08) αλλά εξειδικεύεται και περαιτέρω σύμφωνα με τον Πίνακα 3.1. Το επάγγελμα παρουσιάζει αρκετές ιδιαιτερότητες που καθιστούν ιδιαίτερα σημαντικό τον ανθρώπινο παράγοντα, καθώς, παρά τις τεχνολογικές εξελίξεις στη ναυσιπλοΐα, από αυτόν εξαρτώνται σε τελική ανάλυση η ανθρώπινη ζωή και η ασφάλεια του πλοίου και των εμπορευμάτων. Κατ' αρχάς, όπως γίνεται εμφανές και στον Πίνακα 3.1, το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» αναλύεται περαιτέρω σε ειδικότητες προσωπικού που διαφοροποιούνται ως προς τα καθήκοντα, τα τυπικά προσόντα, την εκπαίδευση και την ιεράρχηση. Επιπλέον, η ίδια η φύση του επαγγέλματος, που περιλαμβάνει την απομάκρυνση από την οικία, την αναγκαστική συνύπαρξη και συνεργασία με τα ίδια άτομα για μεγάλο χρονικό διάστημα, την πιστή εφαρμογή των καθηκόντων και των διαταγών των ανωτέρων και τον ιδιαίτερο ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας, αναδεικνύει τις ιδιαίτερες συνθήκες στις οποίες είναι εκτεθειμένος ο εργαζόμενος στον κλάδο αυτόν.

7. U.S. Bureau of Labor Statistics (2022). *Occupational Employment and Wage Statistics – 53-5011 Sailors and Marine Oilers.* Διαθέσιμο στο https://www.bls.gov/oes/current/oes535011.htm

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1

Καταλογογράφηση του επαγγέλματος 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» και των υποκατηγοριών του

Κωδικός	Τίτλος (ελληνικά)	Τίτλος (αγγλικά)	Περιγραφή επαγγέλματος
83	Οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού	Drivers and mobile plant operators	Οι οδηγοί και οι χειριστές κινητού εξοπλισμού οδηγούν και φροντίζουν τρένα και μηχανοκίνητα οχήματα ή οδηγούν, χειρίζονται και παρακολουθούν βιομηχανικά και γεωργικά μηχανήματα και εξοπλισμό ή εκτελούν καθήκοντα καταστρώματος σε πλοίο και άλλα θαλάσσια σκάφη. Η ικανή απόδοση στα περισσότερα επαγγέλματα αυτής της δευτερεύουσας ομάδας απαιτεί δεξιότητες στο δεύτερο επίπεδο δεξιοτήτων ISCO. Τα καθήκοντα που εκτελούνται από τους εργαζομένους σε αυτή την υπο-μείζονα ομάδα περιλαμβάνουν συνήθως: Οδήγηση και φροντίδα τρένων και μηχανοκίνητων οχημάτων. Οδήγηση, χειρισμός και παρακολούθηση κινητών βιομηχανικών και γεωργικών μηχανημάτων και εξοπλισμού. Εκτέλεση καθηκόντων καταστρώματος επί πλοίων και άλλων πλωτών σκαφών.
835	Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	Ships' deck crews and related workers	Τα πληρώματα καταστρώματος του πλοίου και οι ασκούντες συναφή επαγγέλματα εκτελούν καθήκοντα καταστρώματος σε πλοία και παρόμοια καθήκοντα σε άλλα θαλάσσια σκάφη. Οι εργασίες που εκτελούνται συνήθως περιλαμβάνουν: Παρακολούθηση λειτουργιών στη θάλασσα και κατά την είσοδο ή έξοδο από λιμάνι ή άλλα στενά ναυσιπλοΐας. Διεύθυνση πλοίων σύμφωνα με τις οδηγίες. Χειρισμός σκοινιών και καλωδίων και χειρισμός εξοπλισμού πρόσδεσης. Συντήρηση και, σε ορισμένες περιπτώσεις, λειτουργία εξοπλισμού πλοίων, εξοπλισμού φορτίου, αρματωσιάς και σωστικών και πυροσβεστικών συσκευών. Εκτέλεση καθαρισμού καταστρώματος, απόξεση, βαφή και άλλες εργασίες συντήρησης. Αποσυναρμολόγηση και στοιβασία εργαλείων χειρισμού φορτίου, σταθερών εργαλείων αρματωσιάς και κίνησης.

(Συνεχίζεται στην επόμενη σελίδα)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1

Κωδικός	Τίτλος (ελληνικά)	Τίτλος (αγγλικά)	Περιγραφή επαγγέλματος
8350	Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	Ships' deck crews and related workers	Το πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα εκτελούν καθήκοντα καταστρώματος σε πλοία και παρόμοια καθήκοντα σε άλλα θαλάσσια σκάφη. Στα καθήκοντα περιλαμβάνονται: α) παρατήρηση λειτουργιών στη θάλασσα, και κατά την είσοδο ή την έξοδο από λιμάνι ή άλλα στενά ναυσιπλοΐας, β) διεύθυνση πλοίων σύμφωνα με τις οδηγίες, γ) χειρισμός σκοινιών και καλωδίων και χειρισμός εξοπλισμού πρόσδεσης, δ) συντήρηση και, σε ορισμένες περιπτώσεις, λειτουργία εξοπλισμού πλοίων, εξοπλισμού φορτίου, εξάρτισης, σωστικών και πυροσβεστικών συσκευών, ε) εκτέλεση εργασιών καθαρισμού καταστρώματος, απόξεσης, βαφής και άλλων εργασιών συντήρησης, όπως απαιτείται, στ) αποσυναρμολόγηση, εξάρτιση και στοιβασία εργαλείων χειρισμού φορτίου και σταθερών εργαλείων.
8350.1	Ναύκληρος[8]	Boatswain	Οι ναύκληροι οργανώνουν το πλήρωμα στο κατάστρωμα και στο αμπάρι του σκάφους για να εκτελέσουν τις διαταγές των ανωτέρων τους. Συντονίζουν τις εργασίες συντήρησης, τους ελιγμούς, τη συναρμολόγηση και επισκευή των αλιευτικών εργαλείων, καθώς και τη διαλογή, επεξεργασία και συντήρηση των αλιευμάτων, τηρώντας τα πρότυπα υγιεινής και τους καθιερωμένους κανονισμούς ασφαλείας.
8350.2	Ανειδίκευτος ναύτης καταστρώματος	Decksman	Οι ανειδίκευτοι ναύτες καταστρώματος είναι μη αδειοδοτημένα μέλη του πληρώματος ενός σκάφους εσωτερικής ναυσιπλοΐας. Η θέση αυτή αποτελεί συνήθως το πρώτο βήμα για να γίνει κάποιος ναύτης καταστρώματος και να ανέβει βαθμίδα. Ασκούν ένα ευρύ φάσμα καθηκόντων που αφορούν τη λειτουργία και συντήρηση των χώρων του καταστρώματος, τον κινητήρα και τον λοιπό εξοπλισμό, τον ελλιμενισμό και τον απόπλου, καθώς και (σε ορισμένο βαθμό) την πλοήγηση του πλοίου.

8. Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, ο ναύκληρος είναι υπόλογος για την υπηρεσία του καταστρώματος και για το κατώτερο προσωπικό της, κατανέμει το προσωπικό σε διάφορες εργασίες και επιβλέπει για την κανονική εκτέλεσή τους, βοηθά τους αξιωματικούς καταστρώματος κατά την παραλαβή, στοιβασία και παράδοση του φορτίου και επιβλέπει τα μηχανήματα αγκυροβολίας και εξαρτισμού. Επιπλέον, φροντίζει για την ασφαλή τοποθέτηση, συντήρηση και στεγανότητα των σωσίβιων λεμβών, έχει την ευθύνη φύλαξης και διατήρησης σε καλή κατάσταση των αποθηκών υλικού συντήρησης του πλοίου. Επίσης, τελεί υπό τον έλεγχό του την πειθαρχία του πληρώματος καταστρώματος.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1

Κωδικός	Τίτλος (ελληνικά)	Τίτλος (αγγλικά)	Περιγραφή επαγγέλματος
8350.3	Φροντιστής μηχανών	Engineminder	Οι φροντιστές μηχανών χρησιμοποιούν την εμπειρία τους σε μηχανοκίνητα πλοία εσωτερικής ναυσιπλοΐας ως κοινά μέλη του πληρώματος και διαθέτουν βασικές γνώσεις για τις μηχανές.
8350.4	Ναυτεργάτης αλιευτικών σκαφών	Fisheries deckhand	Οι ναυτεργάτες αλιευτικών σκαφών εργάζονται σε αλιευτικά σκάφη όπου εκτελούν εργασίες που σχετίζονται με την αλιεία και τη θάλασσα. Αναλαμβάνουν ευρύ φάσμα εργασιών στην ξηρά και στη θάλασσα, όπως ο χειρισμός αλιευτικών εργαλείων και αλιευμάτων, η επικοινωνία, οι προμήθειες, η ναυτική τέχνη, η φιλοξενία και ο ανεφοδιασμός.
8350.5	Ναύτης καταστρώματος	Matrose	Οι ναύτες καταστρώματος είναι μέλη του κλάδου καταστρώματος ενός πλοίου μεταφοράς. Μπορεί να εργάζονται στο πηδάλιο, στο κατάστρωμα, στο κύτος φορτίου και στο μηχανοστάσιο. Μπορεί να κληθούν να κάνουν χρήση εξοπλισμού έκτακτης ανάγκης, διάσωσης, ελέγχου ζημιών και ασφαλείας. Εκτελούν όλες τις εργασίες που συνδέονται με την καθέλκυση του εξοπλισμού διάσωσης και αναμένεται ότι θα είναι σε θέση να χειρίζονται μηχανήματα καταστρώματος και εξοπλισμό ελλιμενισμού και αγκυροβολίας.
8350.6	Ανειδίκευτος ναύτης	Ordinary seaman	Οι ανειδίκευτοι ναύτες κατέχουν τη χαμηλότερη θέση ανάμεσα στα μέλη του προσωπικού της γέφυρας. Αποτελούν το κύριο εργατικό δυναμικό ενός σκάφους, στου οποίου τη λειτουργία συμβάλλουν. Εποπτεύονται από τον πλοίαρχο και τον μηχανικό και μπορούν να λαμβάνουν οδηγίες από κάθε άτομο που έχει ανώτερο βαθμό από αυτούς.
8350.7	Ναύτης[9]	Sailor	Οι ναύτες επικουρούν τον καπετάνιο και κάθε μέλος του πληρώματος που βρίσκεται υψηλότερα στην ιεραρχία για τη λειτουργία πλοίων. Ξεσκονίζουν και κερώνουν έπιπλα, γυαλίζουν τα ξύλινα διακοσμητικά στοιχεία, σκουπίζουν τα δάπεδα και τα καταστρώματα και γυαλίζουν τα ορειχάλκινα και άλλα μεταλλικά μέρη. Επιθεωρούν, επισκευάζουν και συντηρούν τα ιστία και τα ξάρτια, και βάφουν ή βερνικώνουν επιφάνειες. Προβαίνουν σε επισκευές επείγουσας ανάγκης στην εφεδρική μηχανή. Οι ναύτες μπορεί να φροντίζουν για την αποθήκευση των προμηθειών και του εξοπλισμού και να καταγράφουν δεδομένα σε ημερολόγιο πλοίου, όπως τις καιρικές συνθήκες και τη διανυθείσα απόσταση.

Πηγή: ESCO

9. Οι ναύτες και οι ναυτόπαιδες αποτελούν το κατώτερο πλήρωμα καταστρώματος και εκτελούν καθήκοντα πηδαλιούχου, οπτήρα και αγγελιαφόρου γέφυρας κατά τη διάρκεια της βάρδιας, ενώ εκτελούν εργασίες συντήρησης και καθαρισμού του πλοίου, των κοινόχρηστων χώρων, των ενδιαιτημάτων και του εξαρτισμού του πλοίου.

Το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» ρυθμίζεται στην Ελλάδα με τον Κώδικα Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου (ΚΔΝΔ) που υπογράφηκε στις 29/09/1973 και ισχύει από τις 03/04/1974 με διάφορες νομοθετικές παρεμβάσεις, κυρίως για την κατάργηση άρθρων που δεν συνάδουν πλέον με τη σύγχρονη ναυτιλία. Ο συγκεκριμένος κώδικας, μεταξύ άλλων, καθορίζει τις ειδικότητες του πληρώματος για τη λειτουργία του πλοίου, καθώς και τους απαραίτητους τίτλους σπουδών που χρειάζονται οι ενδιαφερόμενοι. Επίσης, ορίζεται η έννοια της ναυτικής ικανότητας, καθώς και τα ναυτικά εγκλήματα και παραπτώματα, τα πειθαρχικά όργανα και οι πειθαρχικές διαδικασίες.[10] Επιπλέον, ο Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου (ΚΙΝΔ) καθορίζει αναλυτικά όλες τις διατάξεις που αφορούν τους ναυτικούς, εγγραφή στο ναυτολόγιο, καθήκοντα, σύμβαση ναυτολόγησης, και ορίζει ουσιαστικά όλο το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία του πλοίου και του πληρώματος.[11]

Στην Ελλάδα προβλέπεται ότι για την άσκηση του επαγγέλματος είναι απαραίτητη η απογραφή ναυτικού, η εγγραφή δηλαδή σε ειδικό μητρώο απογραφής ναυτικών και η απόκτηση ναυτικού φυλλαδίου από το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας. Για να απογραφεί κάποιος ως ναυτικός, πρέπει, σύμφωνα με τον ΚΔΝΔ, να έχει τα εξής γενικά προσόντα:

α) Να έχει την ελληνική ιθαγένεια και να είναι εγγεγραμμένος στα μητρώα δήμου ή κοινότητας.
β) Να είναι υγιής και σωματικά ικανός για ναυτική εργασία.
γ) Να έχει εκπληρώσει τις στρατιωτικές υποχρεώσεις.
δ) Να μην έχει στερηθεί τα πολιτικά του δικαιώματα.

Εκτός από τα γενικά αυτά προσόντα, ο απογραφόμενος πρέπει να έχει και ορισμένα ειδικά προσόντα που καθορίζονται με προεδρικά διατάγματα, έπειτα από πρόταση του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής (παλαιότερα Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας). Στην περίπτωση του ναύτη, για παράδειγμα, για την έκδοση του ναυτικού φυλλαδίου χρειάζεται η Άδεια Ναύτη. Αυτή παρέχεται ύστερα από θαλάσσια υπηρεσία ενός έτους ως μαθητευομένου (ένα εξάμηνο υπό

10. ΦΕΚ 29/Α΄/15-2-2023, Ν. 5020/2023 «Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου και άλλες επείγουσες διατάξεις Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής». Βλ. και Λυκούδης (2014).

11. Κώδικας Ναυτικού ιδιωτικού Δικαίου.

την εποπτεία αξιωματικού) και με την επιτυχή απόκτηση πιστοποιητικού ασφαλείας και πυρασφαλείας από το Κέντρο Επιμόρφωσης Σπουδαστών Εμπορικού Ναυτικού (ΚΕΣΕΝ). Ο ναύτης έπειτα από τέσσερα χρόνια προϋπηρεσίας μπορεί να γίνει ναύκληρος (λοστρόμος) ή να αποκτήσει άδεια Κυβερνήτη Γ΄ έπειτα από εξετάσεις στο Υπουργείο Ναυτιλίας.[12]

Με τις Συλλογικές Συμβάσεις (ΣΣ) καθορίζονται οι όροι της συμβάσεως ναυτολογήσεως, όπως είναι οι μισθοί, οι πρόσθετες αμοιβές, οι όροι εργασίας κ.λπ. Καταρτίζονται εγγράφως και, αφού κυρωθούν από τον Υπουργό Εμπορικής Ναυτιλίας, δημοσιεύονται στην εφημερίδα της κυβερνήσεως. Συλλογικές συμβάσεις καταρτίζονται χωριστά για τις διάφορες κατηγορίες των πλοίων, όπως των φορτηγών ποντοπόρων, των μεσογειακών φορτηγών, των ακτοπλοϊκών επιβατικών, των ρυμουλκών κ.ά. Για ορισμένες κατηγορίες πλοίων (ποντοπόρα-ακτοπλοϊκά), οι συλλογικές συμβάσεις καταρτίζονται χωριστά για τα πληρώματα και για τους πλοιάρχους. Οι συλλογικές συμβάσεις που κυρώνονται από τον υπουργό και δημοσιεύονται στην εφημερίδα της κυβερνήσεως δεσμεύουν όχι μόνο τους εφοπλιστές και τους ναυτικούς που ανήκουν στις οργανώσεις που έλαβαν μέρος στην κατάρτιση και υπογραφή των συμβάσεων αλλά και κάθε Έλληνα ναυτικό και εφοπλιστή πλοίου με ελληνική σημαία. Βάσει των ΣΣ ναυτικής εργασίας καταρτίζονται οι συμβάσεις ναυτολόγησης των ναυτικών που συνομολογούν μετά του πλοιάρχου και συντελούνται με την εγγραφή τους στο ναυτολόγιο.[13]

Τα άτομα που εργάζονται σε πλοία (εκτός από τα αλιευτικά και εκτός των εκπαιδευομένων και εκείνων που εκτελούν υπηρεσίες φυλακής ανειδίκευτου χαρακτήρα) πρέπει να πληρούν τα ελάχιστα πρότυπα που ισχύουν σε ολόκληρη την ΕΕ. Οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για το πιστοποιητικό ικανότητας πε-

---

12. Ν. 5020/2023 «Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου και άλλες επείγουσες διατάξεις Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής» (ΦΕΚ Α΄ 29), Ν. 4676/2020 «Εκσυγχρονισμός θεσμικού πλαισίου για τις θαλάσσιες ενδομεταφορές και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α΄ 67), ΠΔ 141/2014 «Προϋποθέσεις απόκτησης αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας και δικαιώματα υπηρεσίας στα πλοία και άλλες διατάξεις – Αντικατάσταση Προεδρικού Διατάγματος 243/1998» (ΦΕΚ Α΄ 232), ΠΔ 54/2016 «Προϋποθέσεις απόκτησης αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας – Τροποποίηση Προεδρικού Διατάγματος 141/2014 (Α΄ 232)» (ΦΕΚ Α΄ 88).

13. Μετά τη λήξη της ισχύος της ΣΣ και εφόσον οι ενδιαφερόμενες οργανώσεις δεν καταλήξουν σε συμφωνία για τη σύναψη νέας ΣΣ, ο νόμος παρέχει στον αρμόδιο Υπουργό (ΥΕΝ), ύστερα από εξουσιοδότηση του Υπουργικού Συμβουλίου, την ευθύνη να κανονίζει απευθείας τα διάφορα ρυθμιζόμενα από τη ΣΣ θέματα, είτε παρατείνοντας την ισχύ τους είτε καθορίζοντας όρους σύμβασης ναυτικής εργασίας διαφορετικούς από εκείνους των διαλαμβανομένων στη λήξασα ΣΣ.

ριλαμβάνουν κατώτατο όριο ηλικίας, θεωρητικές γνώσεις, πρακτικές δεξιότητες και διάρκεια υπηρεσίας στη θάλασσα. Το εν λόγω επίπεδο θα πρέπει να βασίζεται στα πρότυπα εκπαίδευσης που έχουν ήδη συμφωνηθεί σε διεθνές επίπεδο, και κυρίως στη σύμβαση για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (ΔΝΟ) του 1978 (σύμβαση STCW) όπως αναθεωρήθηκε το 1995.[14]

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) ρυθμίζονται και ορισμένα ζητήματα που αφορούν την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών. Έτσι, η Οδηγία 1999/63/ΕΚ, μεταξύ άλλων, προβλέπει ότι τα μέλη του πληρώματος τηρούν τον μέγιστο αριθμό ωρών εργασίας ή τον ελάχιστο χρόνο ανάπαυσης:

- Ο μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 14 ώρες ανά εικοσιτετράωρο και τις 72 ώρες ανά επταήμερο.
- Ο ελάχιστος χρόνος ανάπαυσης δεν μπορεί να είναι μικρότερος από 10 ώρες ανά εικοσιτετράωρο και 77 ώρες ανά επταήμερο.[15]

Λόγω του έντονα διεθνικού χαρακτήρα του επαγγέλματος, η ρύθμισή του σε διεθνές επίπεδο ήταν αναπόφευκτη. Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (ΔΝΟ) ή International Maritime Organization (IMO)[16] ιδρύθηκε στις 17 Μαρτίου 1948 και συνεδρίασε πρώτη φορά τον Ιανουάριο του 1959. Ο ΔΝΟ αποτελεί εξειδικευμένο Οργανισμό των Ηνωμένων Εθνών, με κύρια αποστολή να παράσχει στα κράτη τον μηχανισμό διεθνούς συνεργασίας στον τομέα των κυβερνητικών κανονισμών και πρακτικών σχετικά με θέματα ναυτιλίας καθαρά τεχνικής φύσης, να προάγει την εξυπηρέτηση του διεθνούς εμπορίου, να υιοθετεί αρτιότερους κανονισμούς στον τομέα της ασφάλειας και της αποτελεσματικότητας

---

14. Οδηγία 2008/106/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών (αναδιατύπωση) (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ), OJ L 323, 3.12.2008, σσ. 33-61 και Οδηγία 2005/45/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, σχετικά με την αμοιβαία αναγνώριση πιστοποιητικών των ναυτικών τα οποία εκδίδονται από τα κράτη-μέλη και για την τροποποίηση της Οδηγίας 2001/25/ΕΚ (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ), OJ L 255, 30.9.2005, σσ. 160-163.

15. Οδηγία 1999/63/ΕΚ του Συμβουλίου, της 21ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών, την οποία σύναψαν η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECSA) και η Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές, στην Ευρωπαϊκή Ένωση (FST) – Παράρτημα: Ευρωπαϊκή συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών, OJ L 167, 2.7.1999, σσ. 33-37.

16. https://www.imo.org

της ναυτιλίας, να μελετά τα διεθνή ναυτιλιακά θέματα. Ο ΔΝΟ έχει υιοθετήσει εκατοντάδες συστάσεις τις οποίες απευθύνει στα κράτη-μέλη και έχει επιδείξει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στα θέματα πρόληψης της μόλυνσης των θαλασσών. Ανάμεσα στις πολυάριθμες συμβάσεις που έχει υιοθετήσει θα πρέπει να αναφερθούν η Σύμβαση Ασφάλειας Ζωής στη Θάλασσα (SOLAS), η Σύμβαση Περιορισμού Θαλάσσιας Ρύπανσης (MARPOL), οι Κανόνες Διεθνούς Ισάλου Γραμμής και οι Κανόνες Ασφάλειας Πλοίων και Λιμένος (ISPS) (Νάσκου-Περράκη κ.ά., 2020). Επιπλέον, το Παγκόσμιο Ναυτιλιακό Σύστημα Κινδύνου και Ασφάλειας, που είναι γενικότερα γνωστό ως GMDSS (Global Maritime Distress and Safety System), είναι ένα ναυτιλιακό σύστημα παγκόσμιας κάλυψης που βασίζεται σε αυτοματοποιημένες ραδιοεπικοινωνίες, δορυφορικές και επίγειες, αυξάνοντας τις πιθανότητες εντοπισμού ναυαγών, βελτιώνοντας τις ραδιοεπικοινωνίες και τον συντονισμό και παρέχοντας στα πλοία πληροφορίες ναυτικής ασφάλειας ζωτικής σημασίας (Bhattacharjee, 2021).

Ο φορέας ασφάλισης των ναυτικών είναι το Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (ΝΑΤ). Η Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία (ΠΝΟ) αποτελεί την ανώτατη συνδικαλιστική οργάνωση των Ελλήνων ναυτικών. Η ΠΝΟ ανήκει στη δύναμη της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και αποτελεί ιδρυτική Οργάνωση της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Μεταφορών (European Transport Federation – ETF), ενώ σε διεθνές επίπεδο ανήκει στη δύναμη της Διεθνούς Ομοσπονδίας Εργατών Μεταφορών (International Transport Workers' Federation – ITF) και αποτελεί μία από τις παλαιότερες οργανώσεις της.[17]

Οι εργασιακές συνθήκες στο επάγγελμα θεωρούνται παραδοσιακά «σκληρές», «επίπονες» και «μονότονες»,[18] ωστόσο είναι σημαντικό το γεγονός ότι η «εισβολή» της τεχνολογίας στο επάγγελμα έχει συμβάλει στη βελτίωση των λειτουργιών του σκάφους, στη διασφάλιση της ασφάλειας και της υγιεινής του σκάφους, αλλά και στην ποιότητα ζωής εντός του σκάφους (Fei, 2011). Ομοίως, η συνεχής βελτίωση του ρυθμιστικού/νομοθετικού πλαισίου συμβάλλει σημαντικά στην κατοχύρωση και στην εμβάθυνση των εργασιακών δικαιωμάτων των ναυτικών.[19]

---

17. http://www.pno.gr/

18. http://edujob.gr/node/291

19. Σχετικά με τη ρύθμιση του επαγγέλματος στο πλαίσιο της ΕΕ, βλ. https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/transport-sector-workers/seafarers-inland-waterway-staff/index_el.htm, καθώς και τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας της ΔΟΕ του 2006.

3.2 Εξελίξεις, τάσεις και μεταβολές στην απασχόληση και στην εκπαίδευση για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

Στην Ελλάδα, το ναυτικό επάγγελμα θεωρείται δημοφιλές λόγω της φυσικής γεωγραφίας της χώρας, της ύπαρξης πολλών νησιών, αλλά και λόγω ιστορικής παράδοσης. Η Ελλάδα αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα ναυτιλιακά κράτη στον κόσμο και η ελληνική ναυτιλία είναι ένας από τους πλέον παραδοσιακούς τομείς της εθνικής οικονομίας (ΥΠΝΑΠ, 2021). Σύμφωνα με το Skills Forecast του CEDEFOP, θα υπάρχει μεγάλος αριθμός θέσεων εργασίας (στον ευρύτερο κλάδο των οδηγών μέσων μεταφοράς και χειριστών κινητού εξοπλισμού) για την περίοδο 2022-2035, κυρίως λόγω της αντικατάστασης του ανθρώπινου δυναμικού που αποσύρεται (π.χ. λόγω συνταξιοδότησης) και σε μικρότερο βαθμό λόγω της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.[20] Παράλληλα, η αμερικανική βάση δεδομένων O*NET χαρακτηρίζει το επάγγελμα ως αναμένον να αναπτυχθεί ταχύτερα από τον μέσο όρο (αύξηση απασχόλησης 10% ή περισσότερο) κατά την περίοδο 2020-2030 για τις ΗΠΑ με μεγάλο αριθμό νέων θέσεων εργασίας.[21]

Σύμφωνα με τα στατιστικά δεδομένα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ, ο αριθμός των εργαζομένων στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»[22] στη χώρα μας παρουσιάζει μια σαφή αυξητική τάση. Όπως μπορούμε να δούμε στο Γράφημα 3.1, ο αριθμός των ναυτικών αυξάνεται την περίοδο 2011-2020 από τους 2.045 στους 5.060 εργαζομένους, δηλαδή κατά ένα ποσοστό 147,4%. Όμως, παρά την ισχύ της εγχώριας ναυτιλίας, ο αριθμός των εργαζομένων στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» παραμένει ιδιαίτερα χαμηλός. Το ποσοστό επί της συνολικής απασχόλησης φτάνει σε ένα μέγιστο κατά την υπό εξέταση περίοδο μόλις 0,16% το 2019, ενώ το 2020 μειώνεται σε 0,13%.

---

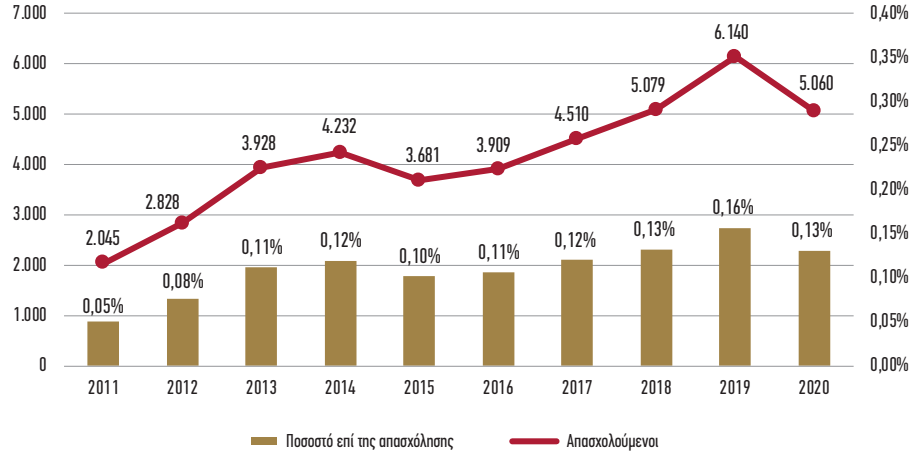
20. https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/drivers-and-vehicle-operators-skills-opportunities-and-challenges-2023-update

21. https://www.onetonline.org/help/bright/53-5011.00

22. Να σημειώσουμε ότι η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού διαθέτει δεδομένα μέχρι τριψήφια ταξινόμηση, που, σύμφωνα με το ISCO, αφορά ομάδα επαγγελμάτων παρά το επάγγελμα καθαυτό, το οποίο καταλογογραφείται σε τετραψήφια ταξινόμηση. Ωστόσο, στην περίπτωσή μας η τριψήφια ταξινόμηση (835) ταυτίζεται με την τετραψήφια (8350), ώστε τελικά τα δεδομένα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού να αναφέρονται στο επάγγελμα.

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.1

Απασχόληση στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (ιδία επεξεργασία)

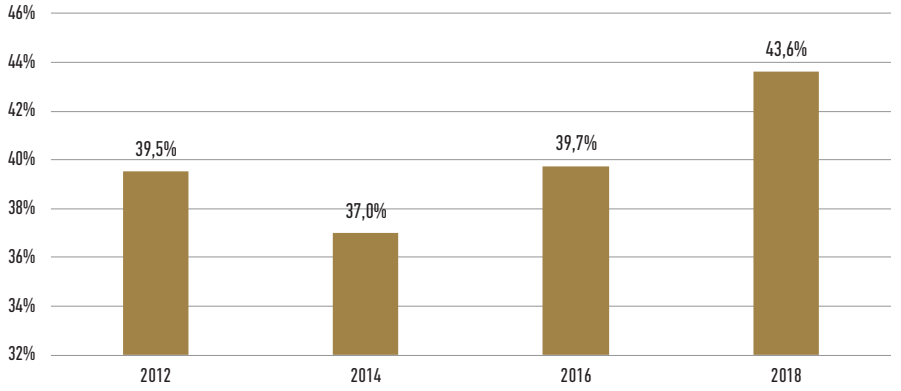
Το μικρό ποσοστό των εργαζομένων στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» ως προς τη συνολική απασχόληση μπορεί να αποδοθεί, εκτός από τα θεσμικά και τεχνικά όρια που υπάρχουν στη ναυτολόγηση ενός πληρώματος, και στην ισχυρή προτίμηση που έχουν οι πλοιοκτήτες σε αλλοδαπούς εργαζομένους. Πράγματι, όπως αποτυπώνεται στο Γράφημα 3.2, το ποσοστό των Ελλήνων ναυτικών που ναυτολογούνται στο κατώτερο προσωπικό είναι σαφώς χαμηλότερο από 50%, παρά την αύξηση που σημειώνεται το 2018 σε σχέση με το 2014 (περίπου 4 ποσοστιαίες μονάδες). Να σημειώσουμε πάντως ότι η αναλογία αυτή δεν ισχύει για το ανώτερο προσωπικό, όπως πλοίαρχοι, μηχανικοί κ.ά., καθώς οι Έλληνες ναυτικοί στις κατηγορίες αυτές αποτελούν την πλειονότητα.

Οι θετικές προοπτικές του επαγγέλματος επιβεβαιώνονται και από τα στοιχεία του ΕΡΓΑΝΗ που δημοσιεύει ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (ΜΔΑΑΕ).[23] Σύμφωνα με τα στοιχεία, την περίοδο 2014-2021 το επάγγελμα εμφάνισε θετικό ισοζύγιο νέων θέσεων εργασίας της τάξης των 68 θέσεων, με τη σημαντικότερη αύξηση να σημειώνεται το 2021.

23. https://lmd.eiead.gr/

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.2

Ποσοστό Ελλήνων ναυτικών στο κατώτερο προσωπικό σε ελληνικά και σε συμβεβλημένα με το ΝΑΤ ελληνόκτητα εμπορικά πλοία, 100 ΚΟΧ και άνω



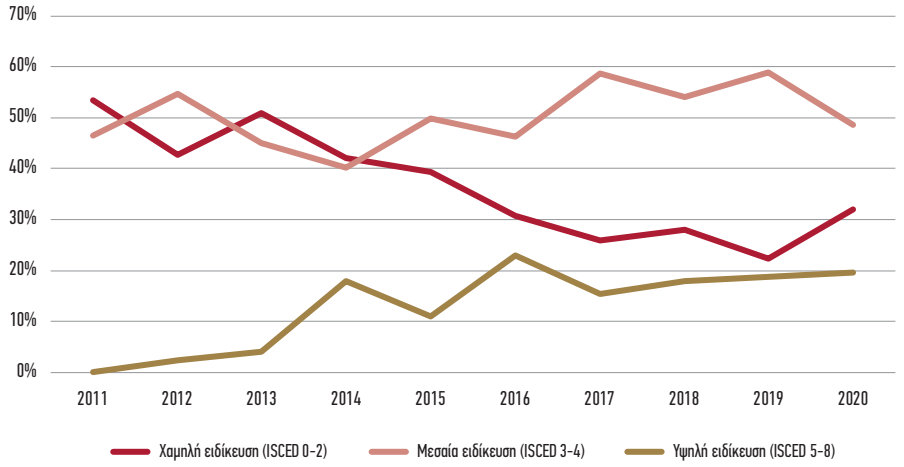
Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (ιδία επεξεργασία)

Για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης, μας ενδιαφέρει ιδιαιτέρως η διαχρονική εξέλιξη σε ό,τι αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο των απασχολουμένων στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Στο Γράφημα 3.3 παρουσιάζεται το επίπεδο ειδίκευσης για την περίοδο 2011-2020. Σύμφωνα με τη Διεθνή Τυποποιημένη Ταξινόμηση της Εκπαίδευσης ISCED, είναι εμφανής κατά την προηγούμενη δεκαετία η αισθητή αναβάθμιση των τυπικών προσόντων των εργαζομένων. Ιδίως οι εργαζόμενοι με υψηλή ειδίκευση συμμετέχουν στο σύνολο από 0% το 2011 σε18,4% το 2020. Το 2016 μάλιστα αποτελούν ένα ποσοστό 23%. Η αναβάθμιση των εκπαιδευτικών προσόντων των ναυτικών είναι φανερή επίσης από την αύξηση των εργαζομένων στο μεσαίο επίπεδο ειδίκευσης και κατ' αναλογία από την αισθητή μείωση των εργαζομένων ναυτικών με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης.

Τέλος, μια πιο αναλυτική αποτύπωση της σύνθεσης των εκπαιδευτικών προσόντων στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» παρουσιάζεται στον Πίνακα 3.2 για τα έτη 2011, 2015 και 2020. Όπως προκύπτει, η αύξηση των εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης αφορά αποκλειστικά πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς απουσιάζουν πλήρως οι εργαζόμενοι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος. Όσον αφορά τους εργαζομένους μεσαίας ειδίκευσης, η πλειονότητα κατέχει απολυ-

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.3

Επίπεδο ειδίκευσης στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» (2011-2020)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (ιδία επεξεργασία)

τήριο μέσης εκπαίδευσης, με το αντίστοιχο ποσοστό να φθίνει προς όφελος των αποφοίτων μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής κατάρτισης, που συνιστά ανώτερη εκπαιδευτική βαθμίδα. Παρόμοιες τάσεις φανερώνουν και οι αναδιαρθρώσεις στο χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης. Εκεί βλέπουμε να βελτιώνεται η αναλογία των αποφοίτων κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (γυμνάσιο) σε βάρος της χαμηλότερης εκπαιδευτικής βαθμίδας, που είναι το απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης (δημοτικό). Κάνοντας μια συνολική αποτίμηση σε ό,τι αφορά την εξέλιξη του εκπαιδευτικού επιπέδου των ναυτικών, η μετατόπιση των τυπικών τους προσόντων προς ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες δείχνει μια αναβάθμιση του ανθρώπινου κεφαλαίου στο επάγγελμα.

3.3 Κύριες τάσεις και μεταβολές σε δεξιότητες για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

Για τον προσδιορισμό των δεξιοτήτων του επαγγέλματος ακολουθήθηκε η παρακάτω μεθοδολογία. Στην πρώτη φάση, αναζητήθηκαν σε εθνικό και διεθνές επίπεδο βάσεις δεδομένων επαγγελμάτων με περιγραφές καθηκόντων, δεξιοτή-

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2

Επίπεδο εκπαίδευσης στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» (2011-2020)

Επίπεδο εκπαίδευσης	Έτος								
Ταξινόμηση ISCED	2011			2015			2020		
Επίπεδο 5-8									
Μεταπτυχιακό	-	-	-	-	-	10,9%	-	-	19,6%
Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	-	-		400	10,9%		991	19,6%	
Επίπεδο 3-4									
Μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση	92	4,5%	46,6%	670	18,2%	49,8%	1029	20,3%	48,5%
Απολυτήριο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	860	42,1%		1.162	31,6%		1426	28,2%	
Επίπεδο 0-2									
Απολυτήριο κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	380	18,6%	53,4%	871	23,7%	39,3%	717	14,2%	31,9%
Απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης	712	34,8%		577	15,7%		897	17,7%	
Δεν πήγαν σχολείο ή δεν ολοκληρωσαν στοιχειώδη εκπαίδευση	-	-		-	-		-	-	
Σύνολο	**2.045**	**100,0%**	**100,0%**	**3.681**	**100,0%**	**100,0%**	**5060**	**100,0%**	**100,0%**

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (ιδία επεξεργασία)

των και άλλων χαρακτηριστικών του επαγγέλματος. Από κάθε βάση συλλέχθηκαν πληροφορίες για τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες, το πλαίσιο εργασίας, την εκπαίδευση, τις αξίες και τις πιθανότητες εξέλιξης.

Τα δεδομένα ταξινομήθηκαν σε *a priori* κατηγορίες και δεξιότητες (θεμελιώδεις γενικές γνώσεις, γενικές δεξιότητες, επαγγελματικές δεξιότητες κ.ο.κ.). Η τυπολογία δεξιοτήτων που χρησιμοποιείται ακολουθεί την ταξινόμηση δεξιοτήτων της ESCO.

Στη δεύτερη φάση, αξιοποιήθηκε η σχετική με το επάγγελμα βιβλιογραφία από το 2010 έως σήμερα με στόχο τον εντοπισμό πληροφοριών για τις πιθανές δεξιότητες, καθώς και για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι. Στον Πίνακα 3.3 σημειώνονται οι *a posteriori* κατηγορίες και αποτυπώνονται οι δεξιότητες που, σύμφωνα με έναν συνδυασμό πηγών (ESCO, O*NET, CEDEFOP, OECD, SkillSea), απαιτούνται σήμερα από την αγορά εργασίας για την ικανοποιητική άσκηση του υπό διερεύνηση επαγγέλματος. Ο πίνακας δεν εξαντλεί τις αναγκαίες δεξιότητες για το επάγγελμα, αλλά επιχειρεί μια πιο δυναμική και εποπτική εικόνα των δεξιοτήτων που, σύμφωνα με τη σχετική βιβλιογραφία, θα έχουν μεγαλύτερη ζήτηση στο μέλλον.

Σε διεθνές επίπεδο προβάλλεται και η αναγκαιότητα έμφασης στις «εγκάρσιες δεξιότητες» προκειμένου τα άτομα του επαγγέλματος να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις θεσμικές, τεχνολογικές και υγειονομικές αλλαγές. Ήπιες δεξιότητες, όπως η επικοινωνία, η δυνατότητα ανταπόκρισης στις αλλαγές και η κριτική σκέψη, αναμένεται να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην εποχή της ψηφιοποίησης και του αυτοματισμού. Η έλλειψη επίγνωσης της κατάστασης, η υπερβολική εμπιστοσύνη στα συστήματα και η εξασθένηση των δεξιοτήτων απειλούν την αξιοπιστία και την απόδοση των αυτοματοποιημένων συστημάτων, γεγονός που θα μπορούσε να επηρεάσει την ασφάλεια στα επανδρωμένα αυτόνομα πλοία. Η επίγνωση της κατάστασης ορίζεται ως δεξιότητα κατανόησης του τι έχει συμβεί, τι συμβαίνει και τι μπορεί να συμβεί και σχετίζεται με τη γνώση ενός ατόμου για συμβάντα και συνθήκες που σχετίζονται με εργασίες. Η εκπαίδευση και κατάρτιση των ναυτικών θα πρέπει να ακολουθήσει τις τεχνολογικές εξελίξεις.[24]

Άλλες μεταβλητές που αναμένεται να επηρεάσουν τις δεξιότητες για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή

24. SAFETY4SEA (2022). *Boosting seafarers' skills: Key considerations for the future of training.* Διαθέσιμο στο https://safety4sea.com/cm-boosting-seafarers-skills-key-considerations-for-the-future-of-training/

επαγγέλματα» είναι η πρόταξη των «πράσινων δεξιοτήτων» (green skills), δηλαδή ικανοτήτων που απαιτούνται για τη ζωή, την ανάπτυξη και την υποστήριξη μιας κοινωνίας που στοχεύει στη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων της ανθρώπινης δραστηριότητας στο περιβάλλον, καθώς μια συνεχής ροή νέων τεχνολογιών εισάγεται στη ναυτιλιακή βιομηχανία για να διασφαλιστεί ότι πληροί τους νέους επιχειρησιακούς περιορισμούς που θέτουν οι περιβαλλοντικοί κανονισμοί (Akamangwa, 2021).[25]

Με βάση τα ανωτέρω, οι κρισιμότερες επαγγελματικές δεξιότητες για το επάγγελμα των ναυτικών προσδιορίζονται στον Πίνακα 3.3.

Η πανδημία COVID-19 επηρέασε το επάγγελμα σε πολλά επίπεδα. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή Ναυτικής Ασφάλειας του IMO υιοθέτησε ένα σύνολο πρωτοκόλλων για τη διασφάλιση ασφαλών αλλαγών πληρώματος και ταξιδιών κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19.[26] Αναμένεται συνεπώς να δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στις δεξιότητες που αφορούν την τήρηση των κανονισμών υγείας και ασφάλειας, ενώ προτείνεται και η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης κινδύνου (UNCTAD, 2020). Αξιοσημείωτο είναι εξάλλου το γεγονός πως ένας μεγάλος αριθμός ναυτικών παρέμεινε «εγκλωβισμένος» στα πλοία για μεγάλο χρονικό διάστημα, λόγω των περιοριστικών μέτρων του COVID-19, με συνέπειες στην ψυχική και σωματική τους υγεία.[27]

Εκτός από την πανδημία, σημαντικές επιδράσεις στο επάγγελμα αναμένονται από την επιτάχυνση της τεχνολογικής μεταβολής και της στροφής σε ψηφιακά μέσα και αυτοματισμούς (UNCTAD, 2020).[28] Ειδικά ο ναυτιλιακός

---

25. Οι δεξιότητες περιβαλλοντικής ευαισθητοποίησης αφορούν τις γνώσεις, τις ικανότητες, τις αξίες και τις συμπεριφορές που απαιτούνται για τη ζωή, την ανάπτυξη και την υποστήριξη μιας κοινωνίας που μειώνει τον αντίκτυπο της ανθρώπινης δραστηριότητας στο περιβάλλον. Αυτές οι γενικές «πράσινες» δεξιότητες περιλαμβάνουν την ικανότητα να λαμβάνονται υπόψη περιβαλλοντικές ανησυχίες μαζί με άλλες (όπως οι επιδόσεις και η ασφάλεια) στη λήψη αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής διαδικασιών και τεχνολογιών (CEDEFOP & OECD, 2015).

26. IMO (2020). IMO formally endorses industry COVID-19 crew change protocols. Διαθέσιμο στο https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/pages/41-crew-change-protocols.aspx

27. IMO (2020). Frequently asked questions about how COVID-19 is impacting seafarers. Διαθέσιμο στο https://www.imo.org/en/MediaCentre/HotTopics/Pages/FAQ-on-crew-changes-and-repatriation-of-seafarers.aspx

28. Η τεχνολογία στον τομέα της ναυτιλίας προωθείται ενεργά και από την Ευρωπαϊκή Ένωση, ως ένας ιδιαίτερος τομέας των «μπλε δεξιοτήτων» με το Σχέδιο για την τομεακή συνεργασία δεξιοτήτων για τον τομέα της ναυτιλιακής τεχνολογίας (Blueprint on sectorial skills cooperation for the maritime technology sector). Βλ. https://ec.europa.eu/oceans-and-fisheries/ocean/blue-economy/skills-and-career-development_en

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3

Προσδιορισμός επαγγελματικών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ (γνώσεις ευρείας βάσης)	
Δεοντολογικός κώδικας για μια υπεύθυνη αλιεία	Ο δεοντολογικός κώδικας του Οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών για τα τρόφιμα και τη γεωργία (FAO) για μια υπεύθυνη αλιεία και των κατευθυντήριων γραμμών που έχουν θεσπιστεί για τους επαγγελματίες ψαράδες.
Διεθνείς κανονισμοί για την αποφυγή συγκρούσεων στη θάλασσα	Θεμελιώδεις πτυχές των διεθνών κανονισμών για την αποφυγή συγκρούσεων στη θάλασσα, όπως η πλοήγηση των σκαφών που έχουν οπτική επαφή, τα φώτα και οι δείκτες πλοήγησης, τα βασικότερα φωτεινά και ηχητικά σήματα, η θαλάσσια σηματοδότηση και οι σημαντήρες.
Πρόληψη ρύπανσης	Οι διαδικασίες που εφαρμόζονται για την πρόληψη της ρύπανσης: διαδικασίες προφύλαξης του περιβάλλοντος από τη ρύπανση, διαδικασίες καταπολέμησης της ρύπανσης και συναφής εξοπλισμός και πιθανά μέτρα προστασίας του περιβάλλοντος.
Εξοπλισμός ασφάλειας σκάφους	Απόκτηση θεωρητικών και πρακτικών γνώσεων σχετικά με τον εξοπλισμό ασφαλείας που χρησιμοποιείται σε σκάφη, συμπεριλαμβανομένων συσκευών όπως σωσίβιες λέμβοι, σωσίβια, θύρες ασφαλείας και θύρες πυρασφάλειας, συστήματα καταιόνησης κ.λπ. Χρήση του εξοπλισμού κατά τη διάρκεια καταστάσεων έκτακτης ανάγκης.
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους – μη ειδικές επαγγελματικές)	
Κοινωνικοσυναισθηματικές	
Τήρηση οδηγιών (γραπτών και προφορικών)	Τήρηση γραπτών οδηγιών για την εκτέλεση μιας εργασίας ή τη διεξαγωγή μιας διαδικασίας σε διαδοχικά στάδια. Ικανότητα τήρησης των προφορικών εντολών συναδέλφων. Καταβολή κάθε δυνατής προσπάθειας για την κατανόηση και αποσαφήνιση των ζητουμένων.
Σύνθετες διαπροσωπικές	
Επίλυση προβλημάτων	Εξεύρεση λύσεων σε πρακτικά, λειτουργικά ή εννοιολογικά προβλήματα σε ευρύ φάσμα πλαισίων.
Ικανότητα συντονισμού	Ικανότητα προσαρμογής των ενεργειών σε σχέση με τις πράξεις των άλλων.

(Συνεχίζεται στην επόμενη σελίδα)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους – μη ειδικές επαγγελματικές)	
Συστημικές	
Κριτική σκέψη	Χρήση λογικής και συλλογιστικής για τον εντοπισμό των δυνατών και των αδυναμιών εναλλακτικών λύσεων, συμπερασμάτων ή προσεγγίσεων προβλημάτων.
Διαχείριση χρόνου	Αποτελεσματική διαχείριση του ατομικού χρόνου και του χρόνου των άλλων.
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)	
Γενικές επαγγελματικές δεξιότητες	
Κολύμβηση	Μετακίνηση στο νερό χρησιμοποιώντας τα άκρα.
Παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους	Παρακολούθηση μετρητών, καντράν ή άλλων ενδείξεων προκειμένου να επιβεβαιωθεί ότι το μηχάνημα λειτουργεί σωστά.
Χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων	Κατανόηση και εφαρμογή διαφόρων μεθόδων πυρόσβεσης και διαφόρων τύπων και κατηγοριών πυροσβεστικού εξοπλισμού.
ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο συγκεκριμένου επαγγέλματος)	
Υφιστάμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες	
Εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων	Πραγματοποίηση βάρδιας κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων, ώστε να προβλέπονται γεγονότα και πιθανοί κίνδυνοι.
Στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά	Χρήση σκοινιού ώστε να ασφαλιστούν τα φορτία και λύσιμο των σκοινιών πριν από την αναχώρηση ή κατά την άφιξη αντίστοιχα.
Εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών	Τήρηση τυποποιημένων διαδικασιών για την εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών. Διαχείριση επικοινωνίας μεταξύ του σκάφους και της ακτής.
Υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης	Παροχή υποστήριξης κατά τη διάρκεια των διαδικασιών αγκυροβόλησης, χειρισμός εξοπλισμού και υποβοήθηση των ελιγμών αγκυροβόλησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3

Χειρισμός φορτίων	Διαχείριση των μηχανικών στοιχείων με ασφάλεια κατά τη φόρτωση και εκφόρτωση φορτίων και προμηθειών. Στοίβαξη και αποστοίβαξη των προϊόντων σύμφωνα με τις οδηγίες χρήσης.
Συντήρηση μηχανοστασίου σκάφους	Συντήρηση των μηχανών και του εξοπλισμού του μηχανοστασίου ενός σκάφους. Διενέργεια προκαταρκτικών ελέγχων πριν από την αναχώρηση και συνεχής εξέταση κατά τη διάρκεια του ταξιδιού.
Εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων	Ικανότητα εφαρμογής των σχετικών τοπικών, εθνικών, ευρωπαϊκών και διεθνών κανονισμών, προτύπων και κωδίκων όσον αφορά τη λειτουργία των εμπορευματικών μεταφορών.
ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	
Η χρήση της τεχνολογίας της πληροφορίας και των επικοινωνιών για την εργασία.	
ΕΠΙΘΥΜΗΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ	
	Αξίες
Ανάληψη ευθύνης	Αποδοχή ευθύνης και λογοδοσίας για τις επαγγελματικές αποφάσεις και ενέργειες του ίδιου του ατόμου ή για εκείνες που αναθέτει σε τρίτους.
Επίδειξη ενθουσιασμού	Εμφάνιση μεγάλης προσπάθειας που καθοδηγείται από ένα ενδιαφέρον ή απόλαυση στην ίδια την εργασία, απουσία εξωτερικών πιέσεων.

Πηγή: ESCO

τομέας έχει ήδη εισέλθει σε διαδικασίες τεχνολογικής αναβάθμισης, ψηφιοποίησης και αυτοματοποίησης στη ναυτιλία, οδηγώντας, ανάμεσα στα άλλα, στην αναβάθμιση της συνδεσιμότητας μεταξύ πλοίου και ακτής αλλά και στη σημαντική διευκόλυνση των εργασιών του ναυτικού (UNCTAD, 2020). Ο ισχυρός αντίκτυπος των τεχνολογικών μεταβολών στο επάγγελμα του ναυτικού αναδεικνύεται και στη μελέτη των Frey & Osborne (2013), όπου το επάγγελμα αντιμετωπίζει υψηλό κίνδυνο λόγω της ψηφιοποίησης, με τα επίπεδα πιθανότητας ψηφιοποίησης (computerization) να υπολογίζονται στο 0,83% (με μέγιστη δυνατή τιμή το 1%). Αντιστοίχως, σύμφωνα με το CEDEFOP, ο κίνδυνος από την ψηφιοποίηση για την ευρύτερη ομάδα επαγγελμάτων «Οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού» υπολογίζεται σε ποσοστό 13%.[29] Η τεχνολογική μεταβολή και ο αυτοματισμός θα επηρεάσουν σημαντικά τα απαιτούμενα προσόντα και τις δεξιότητες των ναυτικών στο άμεσο μέλλον, συνεπώς η επανεκπαίδευση (reskilling) των ναυτικών θα είναι απαραίτητη προκειμένου να συνεχίζουν να διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη διαχείριση του παγκόσμιου στόλου (Baum-Talmor & Kitada, 2022).

Επιπλέον, σχετικά με την επιτυχή μετάβαση του ναυτικού επαγγέλματος (τόσο όσον αφορά τα ανώτερα πληρώματα όσο και τα κατώτερα), στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση παρατηρούνται τα εξής εμπόδια ως προς την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου:

α) Πολλοί ναυτικοί θεωρούν το επάγγελμα «προσωρινό» και είναι επιρρεπείς στην αναζήτηση μιας εναλλακτικής σταδιοδρομίας στην ξηρά.

β) Παρατηρείται επίσης ανεπάρκεια σε ό,τι αφορά τα θεσμικά μέτρα στήριξης για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ναυτικών. Οι περισσότεροι ναυτικοί επενδύουν οι ίδιοι στην εκπαίδευσή τους, ελλείψει άλλων δυνατοτήτων, προκειμένου να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας στη ναυτιλία. Η υποστήριξη των ναυτικών σε μια προσπάθεια αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους, κυρίως των ψηφιακών δεξιοτήτων, συνεπάγεται μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης των εργοδοτών όσον αφορά τις επενδύσεις στην εκπαίδευση των ναυτικών. Η θέση αυτή επιβεβαιώνεται τόσο από την ποιοτική ανάλυση όσο και από την ποσοτική ανάλυση που ακολουθούν στα επόμενα δύο κεφάλαια.

29. Ο δείκτης κινδύνου από την αυτοματοποίηση υπολογίζει το μερίδιο των εργαζομένων στο συγκεκριμένο επάγγελμα με βάση τις απαιτήσεις δεξιοτήτων/τη φύση των εργασιών της δουλειάς τους (Pouliakas, 2018). Βλ. https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/automation-risk-occupations#1

γ) Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι οι ναυτικοί δεν έχουν αρκετό χρόνο για να καθοδηγήσουν νέους και δόκιμους στη δουλειά. Στη σύγχρονη ναυτιλία το μέγεθος του πληρώματος είναι μικρότερο, οι εργασίες φορτίου πρέπει να είναι ταχύτερες και η αυξανόμενη γραφειοκρατία συνδέεται με αυστηρότερους κανονισμούς και επιθεωρήσεις από τις αρχές. Το σημερινό πολύπλοκο εργασιακό περιβάλλον με την αυξανόμενη συνδεσιμότητα στα πλοία καθιστά δύσκολη τη δυνατότητα επίβλεψης νέων εργαζομένων στο επάγγελμα.

δ) Τέλος, οι αντιλήψεις των ναυτικών για τη δουλειά τους παραμένουν προσανατολισμένες στα σωματικά προσόντα, παρά τις σημαντικές αλλαγές στις εργασίες και στο εργασιακό περιβάλλον στο πλαίσιο της ψηφιοποίησης και της αυτοματοποίησης. Η ψηφιοποίηση βασικών λειτουργιών των πλοίων, στο ίδιο πλαίσιο, μπορεί να θέσει σε αμφισβήτηση τις παραδοσιακές αξίες των ναυτικών. Όπως παρατηρείται στη βιβλιογραφία, η προσαρμογή στην τεχνολογία θα απαιτήσει και αλλαγή των αντιλήψεων και στάσεων που υιοθετεί το εργατικό δυναμικό (Baum-Talmor & Kitada, 2022).

Τέλος, όπως διαπιστώνεται, οι ελάχιστες απαιτήσεις της Διεθνούς Σύμβασης για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών των Ναυτικών (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers – STCW) δεν επαρκούν για να καλύψουν τις σύγχρονες απαιτήσεις σε δεξιότητες του επαγγέλματος. Για τον λόγο αυτόν προτείνεται, μεταξύ άλλων, η ενσωμάτωση των πράσινων και ψηφιακών δεξιοτήτων στη ναυτική εκπαίδευση για την αναβάθμιση των ικανοτήτων και των διεπιστημονικών και διατομεακών γνώσεων των επαγγελματιών της ναυτιλίας, έτσι ώστε να διευκολύνεται και η κινητικότητα των εργαζομένων. Η προώθηση της διά βίου μάθησης είναι απαραίτητη και αποτελεί βασική πρόκληση για το επάγγελμα (Oksavik et al., 2020).

3.4 Σύνοψη

Το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» είναι ένα επάγγελμα με σημαντική παράδοση για την Ελλάδα. Ωστόσο, σύμφωνα με τα δεδομένα της τελευταίας δεκαετίας, παρατηρούνται χαμηλά ποσοστά απασχόλησης ως προς τη συνολική απασχόληση, τα οποία μπορούν να αποδοθούν σε πολλούς παράγοντες, όπως η φύση του επαγγέλ-

ματος, που απαιτεί τη μακροχρόνια παραμονή του εργαζομένου μακριά από την οικογενειακή εστία, η έντονη παγκοσμιοποιημένη μορφή του κλάδου και οι φυσικές δυσκολίες του επαγγέλματος, καθώς πολλές φορές ο εργαζόμενος είναι εκτεθειμένος σε δύσκολες συνθήκες.

Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, η πλειονότητα των ναυτικών είναι άτομα μεσαίας ειδίκευσης, ενώ το ποσοστό απασχολουμένων με χαμηλή ειδίκευση μειώνεται διαρκώς. Ταυτόχρονα, ο αριθμός των απασχολουμένων με πτυχίο ανώτερης εκπαίδευσης σταδιακά αυξάνεται, αν και παραμένει σε χαμηλά επίπεδα συγκριτικά με τον μέσο όρο των επαγγελμάτων.

Το επάγγελμα απαιτεί ένα ευρύ φάσμα γενικών αλλά και ειδικών επαγγελματικών δεξιοτήτων. Ιδιαίτερα σημαντικές κρίνονται οι δεξιότητες που σχετίζονται με τον ομαδικό χαρακτήρα του επαγγέλματος αλλά και την ιεραρχική δομή του, για παράδειγμα η ικανότητα συντονισμού και η τήρηση οδηγιών. Το επάγγελμα περιλαμβάνει ειδικότητες που προϋποθέτουν διαφορετικά καθήκοντα και διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης, και συνεπώς διαφορετικές ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες (Torre et al., 2019).

Οι εξελίξεις που αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος και οι στόχοι για τη βιώσιμη ανάπτυξη αναμένεται να αυξήσουν το ενδιαφέρον για τις λεγόμενες «πράσινες δεξιότητες», ενώ οι τεχνολογικές εξελίξεις και η αυτοματοποίηση τείνουν να μεταβάλλουν τη φύση των καθηκόντων των ναυτικών και να δημιουργούν νέες απαιτήσεις για γνώσεις και ικανότητες στο επάγγελμα. Ωστόσο, όπως παρατηρείται στη βιβλιογραφία, στο επάγγελμα κυριαρχεί ακόμα μία «κουλτούρα» που δίνει έμφαση στις σωματικές ικανότητες του εργαζομένου και λιγότερο στις ψηφιακές δεξιότητές του. Στο ίδιο πλαίσιο, «εγκάρσιες» δεξιότητες, όπως η επικοινωνία, η ικανότητα του εργαζομένου να αντιδρά στις αλλαγές και η κριτική σκέψη, αναμένεται να διαδραματίσουν καίριο ρόλο στην εποχή της ψηφιοποίησης και του αυτοματισμού, διότι επιτρέπουν την προσαρμογή σε συνεχείς τεχνολογικές και ρυθμιστικές αλλαγές, την αποτελεσματική επικοινωνία εντός και εκτός πλοίου, τη λήψη γρήγορων και ορθών αποφάσεων σε καταστάσεις κινδύνου και την απαραίτητη κατανόηση και επίβλεψη των αυτοματοποιημένων συστημάτων για την ασφάλεια του πλοίου και του πληρώματος. Αυτές οι δεξιότητες ενισχύουν την ικανότητα του ναυτικού να ανταποκρίνεται σε ποικίλες προκλήσεις και να λειτουργεί αποτελεσματικά σε κάθε συνθήκη που επιβάλλει η ναυτιλία.

Ποιοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

4

4.1 Μεθοδολογία και δείγμα της έρευνας

Η ποιοτική διερεύνηση[30] αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» έγινε μέσω της πραγματοποίησης μιας ομάδας εστίασης με έξι εργαζομένους στο επάγγελμα, καθώς και πέντε εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews) με εργοδότες.[31] Η επιλογή των εργαζομένων που συμμετείχαν στην ομάδα εστίασης έγινε τυχαία ύστερα από τηλεφωνική διερεύνηση, με τη συζήτηση να διεξάγεται στις 27 Ιουνίου 2022. Στο πλαίσιο του έργου, επιπλέον πραγματοποιήθηκαν πέντε (5) εις βάθος συνεντεύξεις με πρόσωπα από τον χώρο της ακτοπλοΐας και της ποντοπόρου ναυτιλίας. Με στόχο την άντληση πιο εξειδικευμένων πληροφοριών για το συγκεκριμένο επάγγελμα, επιλέχθηκαν δύο (2) διευθυντές προσωπικού και τρεις (3) υπεύθυνοι συγκρότησης πληρωμάτων. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν από τις 21 Ιουνίου έως τις 18 Ιουλίου 2022, από ειδικευμένα στελέχη, και έχουν αποτυπωθεί ηχητικά, με τη συναίνεση όσων πήραν μέρος σε αυτές. Τέλος, σημειώνεται 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

30. 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.

31. Στο Παράρτημα ΙΙ 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.

αποσπασμάτων των ομαδικών συζητήσεων και των ατομικών συνεντεύξεων ως προς τους συμμετέχοντες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1

Προσδιορισμός των αποσπασμάτων στις ομαδικές συζητήσεις και συνεντεύξεις της έρευνας

ΟΕ_Ν: Άνδρας ή γυναίκα ναυτικός στην ομαδική συζήτηση που διεξήχθη στο πλαίσιο του έργου
Σ_1(Συνέντευξη 1-5): Ατομικές συνεντεύξεις 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 για 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, εξετάζονται 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

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να σχολιάσουν και να συζητήσουν τις δεξιότητες του Πίνακα 4.2 που προέκυψαν από την ανάλυση του Κεφαλαίου 3 ως προς το

επίπεδο σπουδαιότητάς τους σε σχέση με το επάγγελμα. Συμπληρωματικά, στις δεξιότητες του Πίνακα 4.2 προέκυψαν και ορισμένες ακόμα, οι οποίες αναφέρθηκαν αυθόρμητα ως σημαντικές από τους συμμετέχοντες. Οι δεξιότητες που αναφέρθηκαν αυθόρμητα παρουσιάζονται στην Υποενότητα 4.3.1.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2

Οι υπό διερεύνηση δεξιότητες

8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»	
Τήρηση οδηγιών (γραπτών και προφορικών)	Στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά
Επίλυση προβλημάτων	Εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών
Ικανότητα συντονισμού	Υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης
Κριτική σκέψη	Χειρισμός φορτίων
Διαχείριση χρόνου	Συντήρηση μηχανοστασίου σκάφους
Κολύμβηση	Εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων
Παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους	Εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων
Χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων	

4.3.1 Αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες

Η γνώση της αγγλικής γλώσσας λόγω της παγκοσμιοποιημένης μορφής της εργασίας των ναυτικών, η συνέπεια, η υπευθυνότητα (περισσότερο στην ποντοπόρο ναυτιλία), η ευγένεια (περισσότερο στην ακτοπλοΐα) και η προσαρμοστικότητα αναφέρθηκαν αυθόρμητα ως σημαντικές γνώσεις, στάσεις και δεξιότητες από τους εργαζομένους, καθώς και από τους διευθυντές προσωπικού ή/και υπεύθυνους συγκρότησης πληρωμάτων. Επιπλέον, αναφέρθηκαν αυθόρμητα από τους εργαζομένους ως σημαντικές οι ακόλουθες δεξιότητες: συντήρηση σκαφών από άποψη βαψίματος, συντήρηση σωστικών, συντήρηση πυροσβεστικών μέσων. Οι εργαζόμενοι εντοπίζουν επίσης τη γνώση χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών, την οξύτητα πνεύματος, τη γνώση της ορολογίας, την προσοχή και την αγάπη για τη δουλειά ως σημαντικές δεξιότητες για το επάγγελμα, ενώ οι διευθυντές

προσωπικού και οι υπεύθυνοι συγκρότησης πληρωμάτων θεωρούν σημαντικές ακόμη την ικανότητα επικοινωνίας με τον πελάτη (για επιβατικά πλοία), τη συνεργασία με τα άλλα μέλη του πληρώματος, τη γνώση θεμάτων ασφαλείας και τη σωματική υγεία (να έχουν περάσει τις απαραίτητες ιατρικές εξετάσεις), αν και η τελευταία δεν μπορεί να θεωρηθεί δεξιότητα. Επίσης, αν και δεν συνιστά δεξιότητα, οι διευθυντές προσωπικού αξιολογούν ως σημαντικά τα προσόντα που αποκτούνται βάσει πιο τυπικής εκπαίδευσης και πιστοποιήσεων. Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι διευθυντές προσωπικού και οι υπεύθυνοι συγκρότησης πληρωμάτων τονίζουν ότι οι δεξιότητες μπορεί να ποικίλλουν ανάλογα με τη θέση, την ειδικότητα και την επιστασία.

4.3.2 Αξιολόγηση τρεχουσών δεξιοτήτων

Όλες σχεδόν οι δεξιότητες που αναφέρθηκαν –τήρηση οδηγιών, επίλυση προβλημάτων, ικανότητα συντονισμού, κριτική σκέψη, διαχείριση χρόνου, κολύμβηση, παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους, χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων, εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων, εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων– θεωρήθηκαν πολύ σημαντικές, ανάλογα βέβαια με τη θέση και τον τομέα υπευθυνότητας του καθενός. Κάποιες άλλες δεξιότητες θεωρήθηκαν σημαντικές για ένα πολύ συγκεκριμένο προφίλ θέσεων. Πιο αναλυτικά, η στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά, η εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών, η υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης και ο χειρισμός φορτίων θεωρήθηκαν πολύ σημαντικές δεξιότητες για το πλήρωμα καταστρώματος, ενώ η δεξιότητα της συντήρησης μηχανοστασίου σκάφους κρίθηκε πολύ σημαντική για τους μηχανικούς/πλήρωμα μηχανοστασίου.

Ειδικά η **κολύμβηση** θεωρείται αυτονόητη δεξιότητα για το ναυτικό επάγγελμα.

«Δεν μπορείς να δουλέψεις, αν δεν ξέρεις κολύμπι». (ΟΕ_Ν)

«Για να είναι κάποιος μέλος του πληρώματος, πρέπει να είναι καλός κολυμβητής. Είναι προαπαιτούμενο». (Σ_5)

Η **τήρηση οδηγιών** (γραπτών και προφορικών) θεωρείται επίσης πολύ σημαντική δεξιότητα για τους ναυτικούς, σύμφωνα τόσο με τους εργαζομένους όσο και με τους διευθυντές προσωπικού και υπεύθυνους συγκρότησης πληρωμάτων. Σχετίζεται άμεσα με τη φύση του ναυτικού επαγγέλματος, τη δομή του πληρώματος και εν γένει τη συνολική λειτουργία του πλοίου.

«Όλες θεωρώ οι εργασίες, όχι μόνο στο ναυτικό επάγγελμα, πόσο μάλλον στο ναυτικό επάγγελμα ένας λόγος παραπάνω, περιέχουν οδηγίες. Δηλαδή, σου λένε ποιες είναι οι διαδικασίες, τι ακριβώς πρέπει να γίνεται, πώς πρέπει να γίνεται, πότε πρέπει να γίνεται. Άρα λοιπόν θεωρώ ότι είναι απαραίτητο όλο αυτό». (ΟΕ_Ν)

«Η δουλειά μας στηρίζεται σε οδηγίες. Από τον καπετάνιο, από τους αξιωματικούς της επιστασίας μας. Είναι πολύ σημαντικό να κάνουμε αυτό που μας λένε. Αυτοί διοικούν». (ΟΕ_Ν)

«Βεβαίως. Βεβαίως, γιατί θα πρέπει να ακολουθούμε κάποιους κανόνες, υπάρχουν κάποιες πολιτικές οι οποίες είναι καταγεγραμμένες και πρέπει να τις ακολουθούμε». (Σ_1)

«Ασφαλώς, σας είπα πριν ότι είναι σημαντική η τήρηση των εντολών. Στο πλοίο, είτε μεταφέρει εμπορεύματα είτε μεταφέρει επιβάτες, οι εντολές πρέπει να τηρούνται. Όπως στον στρατό ή στα σώματα ασφαλείας». (Σ_2)

«Είναι πολύ σημαντική, αφού έτσι λειτουργεί το πλήρωμα και ολόκληρο το πλοίο. Ένα πλέγμα εντολών και οδηγιών είναι η λειτουργία του πλοίου, από τους αξιωματικούς προς το πλήρωμα. Αν αυτό δεν λειτουργεί, δεν έχουμε υπόθεση». (Σ_4)

Η **εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων** κρίνεται σημαντική δεξιότητα για την ασφάλεια του σκάφους. Αναγνωρίζεται δε ως ένα από τα πιο σημαντικά καθήκοντα.

«Για όλους, ναι. Σε κάθε πόστο υπάρχει επιφυλακή». (ΟΕ_Ν)

«Βεβαίως! Είναι υποχρεωτικό. Είναι υποχρεωτικό. Υπάρχουν και κατά τη διάρκεια του πλου αλλά και κατά τη διάρκεια της παραμονής σε λιμένα, υπάρχουν πληρώματα τα οποία είναι σε επιφυλακή». (Σ_1)

«Είναι. Είναι θέμα ασφάλειας». (Σ_2)

«Βεβαίως, βεβαίως. Από τις πιο σημαντικές εκτελέσεις». (Σ_3)

«Πολύ σημαντική. Ειδικά σε θάλασσες με πειρατές, παίζει μεγάλο ρόλο και στην ασφάλεια του πλοίου. Και γενικότερα, όμως, η επιφυλακή στη βάρδια, ό,τι και να αφορά, μπορεί να είναι φόρτωση ή εκφόρτωση, είναι πολύ σημαντική». (Σ_4)

«Βέβαια, έχει να κάνει με την ασφάλεια». (Σ_5)

Εξίσου σημαντική κρίνεται και η δεξιότητα της **επίλυσης προβλημάτων**, η οποία συνδέεται και με την **επικοινωνία και υπευθυνότητα** (π.χ. στην περίπτωση που πρέπει να γίνει αναφορά σε ανωτέρους), την **ομαδικότητα**, αλλά και με την ικανότητα της **άμεσης ανταπόκρισης** σε μια πρόκληση ή σε ένα πρόβλημα. Όπως τονίζεται από τις συνεντεύξεις με τους διευθυντές προσωπικού και υπεύθυνους συγκρότησης πληρωμάτων, η μη επίλυση

ενός προβλήματος μπορεί να προκαλέσει ζητήματα που σχετίζονται με την ασφάλεια του πλοίου ή δυσχέρειες στην επικοινωνία με τους συναδέλφους και πελάτες. Η ιεραρχική σχέση στην οποία είναι διαμορφωμένο το επάγγελμα σχετίζεται άμεσα με αυτές τις δεξιότητες, καθώς ορισμένα προβλήματα πρέπει να αναφέρονται στους ανωτέρους προκειμένου να επιλύονται έγκαιρα, αποτελεσματικά.

«Είναι σημαντικό, αλλά εξαρτάται από το πρόβλημα. Αν είναι κάτι στη δική μας δουλειά που είναι απλό, εντάξει. Αν είναι κάτι μεγάλο, πρέπει να το αναφέρουμε στον αξιωματικό μας». (ΟΕ_Ν)

«Η επίλυση προβλημάτων πρέπει να είναι άμεση. Και η επίλυση προβλημάτων που δημιουργείται μεταξύ των πληρωμάτων και η επίλυση προβλημάτων που δημιουργείται μεταξύ πελατών και πληρωμάτων». (Σ_1)

«Είναι πολύ σημαντική. Αν ένα πρόβλημα δεν λυθεί, μπορεί να δημιουργηθεί μεγάλο ζήτημα ασφάλειας». (Σ_2)

«Η επίλυση προβλημάτων στο πλοίο δεν είναι αυτόνομη εκατό τοις εκατό δουλειά, είναι teamwork που λέμε, είναι δηλαδή δουλειά ομάδας, ομαδική. Πάντα πάνω στο πλοίο θα πρέπει να λύνεις τα προβλήματα που παρουσιάζονται και καθημερινά και αυτά τα οποία μπορεί να παρουσιαστούν στο μέλλον αλλά είναι teamwork. Αλλά teamwork, είναι ομαδική δουλειά και οπωσδήποτε είναι και αυτή μία δεξιότητα, η οποία είναι κύρια δεξιότητα θα έλεγα». (Σ_3)

«Είναι σημαντική, αφού τα προβλήματα πρέπει να λύνονται. Πρέπει όμως να γίνεται αναφορά στον αξιωματικό, ανάλογα και με το μέγεθος του προβλήματος, ώστε η λύση να είναι η σωστή». (Σ_4)

«Επίσης σημαντική, υπάρχουν θέσεις κατώτερου πληρώματος που χρειάζεται η επίλυση προβλημάτων να είναι άμεση». (Σ_5)

Η **χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων** θεωρείται επίσης πολύ σημαντική δεξιότητα για όλο το προσωπικό ενός πλοίου, καθώς συνδέεται άμεσα με την ασφάλεια. Όπως σημειώνεται εξάλλου, τόσο τα ανώτερα όσο και τα κατώτερα πληρώματα ακολουθούν ειδική εκπαίδευση γι' αυτόν τον σκοπό. Γενικότερα, από την ποιοτική έρευνα προκύπτει πως το σύνολο των δεξιοτήτων που αφορούν την ασφάλεια του πλοίου, του πληρώματος και των επιβατών κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικό.

«Είναι, πρέπει να ξέρουμε πώς λειτουργούν όλοι οι πυροσβεστήρες μέσα στο σκάφος». (ΟΕ_Ν)

«Περνάμε ειδική εκπαίδευση γι' αυτό». (ΟΕ_Ν)

«Είναι σημαντικό γιατί σε μια έκτακτη ανάγκη μπορεί από αυτό να σωθούν ζωές». (ΟΕ_Ν)

«Νομίζω ότι είναι από τις πιο σημαντικές, και γι' αυτό όλοι μα όλοι, από τον καπετάνιο μέχρι τον καθαριστή που λέμε, το πιο χαμηλό rank που υπάρχει στα βαπόρια, περνάνε εκπαίδευση. Πρέπει να περάσουνε ειδικό training και έχει σχέση τώρα με τους πυροσβεστήρες πρώτα, το πυροσβεστικό... τις πυροσβεστικές διαδικασίες και μετά πηγαίνουμε στα life saving appliances, είναι πώς να χειριστούν τις συσκευές που θα τους βοηθήσουν σε περίπτωση ατυχήματος, όπως είναι οι βάρκες οι σωστικές, τα liferafts που λέμε, τα βαρελάκια». (Σ_3)

«Πολύ σημαντική είναι η χρήση γενικώς όλων των μέσων πυρόσβεσης, καθώς και όλων των σωστικών μέσων». (Σ_5)

Η **παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους** γίνεται αντιληπτή ως δεξιότητα η οποία υποδιαιρείται σε επιμέρους δεξιότητες ανάλογα με τη θέση, τον τομέα εργασίας, την ειδικότητα και τη βάρδια του καθενός.

«Θεωρώ ότι ο καθένας στον τομέα της εργασίας του είναι υπεύθυνος να κάνει αυτά τα πράγματα. Ας πούμε, στον τομέα τον δικό μου δεν μπορώ να πάω να κοιτάξω πόσα μίλια πάει ή τι κλίση έχει το καράβι δηλαδή και τέτοια πράγματα ή σε τι στροφές δουλεύει η μηχανή. Θα δω όμως θερμοκρασίες κ.λπ.». (ΟΕ_Ν)

«Ακριβώς, ακριβώς. Μπορούμε να τσεκάρουμε στην ειδικότητά τη δική μας τις ενδείξεις». (ΟΕ_Ν)

«Ο καθένας ανάλογα με την ειδικότητά του». (ΟΕ_Ν)

«Όλοι ανεξάρτητα από το πόστο πρέπει να ξέρουνε ό,τι αφορά την ασφάλεια του καραβιού». (ΟΕ_Ν)

«Πιστεύω ότι καλό είναι να έχουμε γενικότερα μία ευρύτερη γνώση, όχι επιτηδευμένη, αλλά μία ευρύτερη γνώση κάθε φορά. Δεν είναι κακό να γνωρίζουμε. Πολύ γενικευμένες γνώσεις, ναι». (ΟΕ_Ν)

«Καθένας στην επιστασία του, πρέπει να παρακολουθεί οτιδήποτε χειρίζεται, ώστε να είναι βέβαιος ότι όλα πηγαίνουν καλά. Από την κουζίνα έως το μηχανοστάσιο». (Σ_2)

«Αναλόγως την υπευθυνότητα του κάθε μέλους του πληρώματος πρέπει να παρακολουθεί διάφορες καταστάσεις. Δηλαδή, να σας δώσω ένα παράδειγμα. Ο μάγειρας, ο οποίος και αυτός είναι κατώτερο πλήρωμα, δεν είναι αξιωματικός, είναι υπεύθυνος για την κουζίνα του. Όλα εκεί πέρα, δηλαδή η κουζίνα του μάγειρα έχει συσκευές και ηλεκτρονικές... Καταλαβαίνετε τώρα... Αλλά όμως είναι υπεύθυνος αν τύχει και κάτι άσχημο στην κουζίνα του, δηλαδή πάρει φωτιά κάτι και τα λοιπά, είναι υπεύθυνος και για το πυροσβεστικό σύστημα». (Σ_3)

«Το πλήρωμα είναι τα μάτια και τα αυτιά των αξιωματικών. Βεβαίως είναι σημαντική». (Σ_4)

«Και αυτή πολύ σημαντική, καθένας στο πόστο του». (Σ_5)

Η **στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά**, ο **χειρισμός φορτίων** και η **εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων** αξιολογήθηκαν ως σημαντικές δεξιότητες, κυρίως για το πλήρωμα καταστρώματος, έχουν σχέση, όμως, με τον τύπο του πλοίου. Στα πλοία που μεταφέρουν ξηρό φορτίο, για παράδειγμα, η φόρτωση και στερέωση δεν γίνεται από το πλήρωμα, ενώ στα δεξαμενόπλοια δεν τίθεται θέμα στερέωσης. Αυτές οι δεξιότητες έτσι κι αλλιώς γίνονται αντιληπτές ως παραπλήσιες, ενώ η σημαντικότητά τους έγκειται στο ότι η στερέωση των φορτίων αφορά άμεσα την ασφάλεια του πλοίου, ειδικά όταν πρόκειται για φορτία με επικίνδυνο υλικό, όπως καύσιμα. Επισημάνθηκε ωστόσο ότι η εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων αποτελεί ευθύνη των μελών του ανώτερου πληρώματος.

«Για τους ναύτες καταστρώματος είναι πολύ σημαντικό». (ΟΕ_Ν)

«Βέβαια, η σωστή στερέωση εξασφαλίζει την ασφάλεια του πλοίου. Αν μετακινηθεί το φορτίο. Οι κίνδυνοι είναι τεράστιοι. Έχουν χαθεί πλοία από μετατόπιση φορτίου». (ΟΕ_Ν)

«Πολύ σημαντική. Αφορά την ευστάθεια και την πλεύση ενός πλοίου. Αν το φορτίο δεν είναι καλά στερεωμένο και κατανεμημένο, το πλοίο θα έχει κλίση, ή αν υπάρξει μετατόπιση μπορεί να έχουμε τεράστιο πρόβλημα. Ακόμα και ναυάγιο». (Σ_1)

«Ασφαλώς. Η εφαρμογή κάθε κανονισμού ασφάλειας είναι σημαντική». (Σ_2)

«Είναι σημαντική, αλλά είναι περισσότερο ευθύνη των αξιωματικών που θα δώσουν τις οδηγίες, Το πλήρωμα απλώς θα τις εφαρμόσει». (Σ_4)

Η **διαχείριση χρόνου** κρίνεται επίσης ως πολύ σημαντική δεξιότητα, αλλά γίνεται αντιληπτή κυρίως ως ικανότητα τήρησης του προγράμματος και των χρονοδιαγραμμάτων του πλοίου και των λιμένων προκειμένου να μη δημιουργηθούν προβλήματα στη λειτουργία του πλοίου.

«Είναι σημαντικό να διατηρούμε τα χρονοδιαγράμματα κάποιων δραστηριοτήτων». (ΟΕ_Ν)

«Ασφαλώς είναι. Όλα πρέπει να γίνονται σε συγκεκριμένο χρόνο. Φανταστείτε ένα πλοίο που αντί για πέντε λεπτά χρειάζεται δεκαπέντε για να αποπλεύσει από ένα λιμάνι. Χαμός θα γίνει στα επόμενα από την καθυστέρηση». (ΟΕ_Ν)

«Σημαντικότατη. Ίσως η πιο σημαντική, γιατί εδώ παίζουμε με πολλά λιμάνια, παίζουμε με τα λεπτά, με τα δευτερόλεπτα, να σηκώσει καταπέλτη να φύγει το πλοίο... Είναι πάρα πολύ σημαντική η διαχείριση του χρόνου». (Σ_1)

«Βεβαίως. Όλα πρέπει να γίνονται στους χρόνους που έχουν οριστεί. Στην ακτοπλοΐα αυτό έχει να κάνει με τη συνέπεια των δρομολογίων και γενικότερα την εξυπηρέτηση των επιβατών». (Σ_2)

«Κοιτάξτε να δείτε. Αυτό το έχω ξανακούσει και μ' έχουνε ξαναρωτήσει και στο παρελθόν και το κάνουν και σε εκπαιδευτικά σεμινάρια. Η διαχείριση του χρόνου βεβαίως και είναι δεξιότητα, γιατί έχουνε διάφορες υπευθυνότητες οι οποίες πρέπει να επιλυθούν σε μικρά χρονικά διαστήματα και πρέπει να είναι ικανοί ώστε να μπορέσουνε αναλόγως με τον χρόνο που έχουν να εκπληρώσουν και την επίλυση του προβλήματος ή την επίλυση της δουλειάς που πρέπει να κάνουνε». (Σ_3)

«Στο πλοίο υπάρχουν για το πλήρωμα συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα και συγκεκριμένες βάρδιες. Όλοι γνωρίζουν πότε θα δουλέψουν, πότε υπάρχει διάλειμμα για καφέ, για φαγητό κ.λπ. Είναι σημαντικό το πρόγραμμα να τηρείται όπως έχει σχεδιαστεί». (Σ_4)

«Βεβαίως. Μόνο έτσι τηρείται το πρόγραμμα του πλοίου, το οποίο, δεν ξέρω αν το γνωρίζετε, αλλά είναι πολύ συγκεκριμένο». (Σ_5)

Η **εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών** και η **υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης** γίνονται αντιληπτές από τους εργαζομένους κυρίως ως σημαντικές διαδικασίες του πληρώματος καταστρώματος και λιγότερο ως δεξιότητες.

«Αυτά τώρα είναι ρουτίνα. Υπάρχουν μέλη του πληρώματος για αυτή τη δουλειά». (ΟΕ_Ν)

«Δεν χρειάζονται κάποια ειδικά προσόντα. Υπάρχει μια συγκεκριμένη διαδικασία, για συγκεκριμένα μέλη του πληρώματος. Βέβαια είναι σημαντικό να ασφαλίσει το πλοίο». (ΟΕ_Ν)

Για τους διευθυντές προσωπικού και υπεύθυνους συγκρότησης πληρωμάτων ωστόσο αναγνωρίζεται ότι η **εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών** και η **υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης** αποτελούν σημαντικές δεξιότητες για το πλήρωμα που τις εκτελεί.

«Βέβαια. Τα τελευταία χρόνια έχουν αυτοματοποιηθεί και απλοποιηθεί τα πράγματα, το πλήρωμα όμως πρέπει να γνωρίζει και τα νέα συστήματα, αλλά και το τι πρέπει να κάνει αν κάτι δεν λειτουργήσει. Θα έχετε ακούσει για τους κάβους. Πρέπει να μπορεί το πλήρωμα να τους χειριστεί ακόμα και αν δεν δουλέψουν τα μηχανήματα, με τα χέρια, όπως γινόταν παλιά». (Σ_4)

Διαφωνία παρατηρείται σχετικά με τη δεξιότητα της **κριτικής σκέψης**. Ενώ οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι είναι σημαντική δεξιότητα για το ναυτικό επάγγελμα, καθώς γίνεται αντιληπτή ως σχετιζόμενη με τη δεξιότητα της επίλυσης προβλημάτων, για τους διευθυντές προσωπικού και υπεύθυνους συγκρότησης πληρωμάτων κρίθηκε μεν επιθυμητή αλλά όχι απαραίτητη, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις αντιμετωπίστηκε με κάποια επιφύλαξη, καθώς γίνεται αντιληπτή να έρχεται σε σύγκρουση με τη δεξιότητα της τήρησης οδηγιών.

«Εννοείται, δεν το συζητάμε, εννοείται. Γιατί είπαμε, αντιμετωπίζεις καταστάσεις οι οποίες απαιτούν να σκεφτείς και λίγο διαφορετικά, εναλλακτικά πώς μπορείς να ικανοποιήσεις κάτι χωρίς να παρουσιαστεί τόσο μεγάλο πρόβλημα. Θεωρώ ότι είναι απαραίτητο». (ΟΕ_Ν)

«Κοιτάξτε, η κριτική σκέψη είναι θετικό στοιχείο για έναν άνθρωπο. Στη δουλειά επάνω, ένα μέλος του πληρώματος δεν κρίνει εντολές, τις εφαρμόζει». (Σ_2)

«Κριτική και εποικοδομητική θα έλεγα. Όχι κριτική και προβληματική. Δεν θέλουμε αντιπαραθέσεις στο πλοίο. Θέλουμε να έχει κριτική σκέψη το πλήρωμα, να είναι έξυπνοι άνθρωποι, αλλά αυτό να το χρησιμοποιούν δημιουργικά». (Σ_4)

«Είναι καλό να υπάρχει. Δεν είναι από τα πρώτα που θα ζητούσαμε, αλλά ναι, μας ενδιαφέρει». (Σ_5)

Όσον αφορά την **ικανότητα συντονισμού**, αυτή κρίθηκε σημαντική κυρίως λόγω της ομαδικότητας και του πνεύματος συνεργασίας που απαιτείται. Ωστόσο, για ορισμένους αφορά περισσότερο τους αξιωματικούς, οι οποίοι είναι επιφορτισμένοι με το καθήκον και έχουν αρμοδιότητες διοίκησης και οργάνωσης του πληρώματος.

«Όχι τόσο. Τον συντονισμό τον έχουν οι αξιωματικοί». (ΟΕ_Ν)

«Εντάξει και εμείς πρέπει να μπορούμε να συντονιστούμε με άλλους σε μια επιστασία ή σε μια δουλειά. Εγώ πιστεύω ότι είναι σημαντικό». (ΟΕ_Ν)

«Και εγώ. Όταν παίρνεις μια εντολή, τις περισσότερες φορές την εκτελείς με κάποιον άλλον ή κάποιους άλλους. Πρέπει να υπάρχει συντονισμός». (ΟΕ_Ν)

«Τις ικανότητες συντονισμού πρέπει να τις έχουνε οι αξιωματικοί οι οποίοι συντονίζουνε το υπόλοιπο πλήρωμα, ο αξιωματικός και ο προϊστάμενος κάθε επιστασίας». (Σ_1)

«Βεβαίως, βεβαίως. Σ' ένα πλοίο, αν είσαι συγκεντρωτικός και δεν μοιράζεις τις δουλειές ανάλογα με τα προσόντα του καθενός, γιατί έτσι γίνεται συνήθως, είσαι αποτυχημένος. Οι συγκεντρωτικοί είναι αποτυχημένοι πάνω στο πλοίο. Και ας είναι διάνοιες». (Σ_3)

Τέλος, η **συντήρηση μηχανοστασίου** σκάφους κρίνεται πολύ σημαντική, ιδίως όμως για το πλήρωμα του μηχανοστασίου, χωρίς ωστόσο να αποκλείεται η συμβολή άλλων πληρωμάτων σε απλές εργασίες. Θα πρέπει να σημειωθεί πως η συντήρηση μηχανοστασίου γίνεται αντιληπτή κυρίως ως καθήκοντα και καθημερινές δραστηριότητες που αφορούν όμως περισσότερο τα μέλη του πληρώματος μηχανοστασίου.

«Για όσους δουλεύουν στο μηχανοστάσιο, είναι. Είναι κομμάτι της καθημερινής δουλειάς τους». (ΟΕ_Ν)

«Βέβαια, όπως είναι για κάθε μέσο που κινείται με μηχανές. Η συντήρηση αφορά το πλήρωμα που εργάζεται στο μηχανοστάσιο και είναι συγκεκριμένη διαδικασία που εκτελείται σε συγκεκριμένους χρόνους. Κάποια πράγματα γίνονται και σε καθημερινή βάση». (Σ_5)

4.3.3 Δεξιότητες στο παρελθόν

Καθολική είναι η αντίληψη ότι δεν υπάρχει αλλαγή στη σημασία των δεξιοτήτων αναφορικά με τα προηγούμενα δέκα χρόνια. Έτσι, οι δεξιότητες με υψηλή σπουδαιότητα στο παρελθόν εξακολουθούν να έχουν την ίδια αξία και στο παρόν. Οι αλλαγές που έχουν επέλθει στο ναυτικό επάγγελμα σχετίζονται με την τεχνολογική εξέλιξη και τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών που έχουν διευκολύνει σε σημαντικό βαθμό αρκετές δραστηριότητες. Ωστόσο, υπάρχει συμφωνία μεταξύ των εργαζομένων και των διευθυντών προσωπικού και υπευθύνων συγκρότησης πληρωμάτων ότι η εξέλιξη των συστημάτων δεν προκάλεσε κάποιες ευρύτερες αλλαγές στη σημασία των δεξιοτήτων, πέρα από τη γνώση και τη χρήση των νέων τεχνολογιών και των ηλεκτρονικών υπολογιστών που αφορούν τις διάφορες πτυχές και θέσεις του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Στο πλαίσιο αυτό, η προσαρμογή στην τεχνολογική εξέλιξη, η χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και οι γνώσεις ψηφιοποίησης και αυτοματισμού δεν γίνονται αντιληπτές ως δεξιότητες. Επισημάνθηκε επίσης από υπεύθυνο συγκρότησης πληρωμάτων ότι η προσοχή στη λεπτομέρεια αποκτά μεγαλύτερη σπουδαιότητα και αναδύεται ως δεξιότητα λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης.

«Πρώτα απ' όλα η τεχνολογία. Για παράδειγμα, στο ναυτικό κομμάτι στον τομέα της ρεσεψιόν, ενώ παλιότερα υπήρχαν μόνο τα κλειδιά, πλέον υπάρχουν μηχανήματα που βγάζουν τις κάρτες. Επίσης, τα πλάνα. Όλα τα έγγραφα τα περνάμε ηλεκτρονικά. Κρατάμε αρχείο ηλεκτρονικά. Δεν χρειάζεται να εκτυπώνουμε όλη την ώρα». (ΟΕ_Ν)

«Παλιά γινόντουσαν όλα στο χέρι, ενώ τώρα υπάρχουν τα μηχανήματα, μπορούμε να χειριστούμε τα περισσότερα με τα μηχανήματα». (ΟΕ_Ν)

«Όχι. Για εμάς δεν άλλαξε κάτι». (ΟΕ_Ν)

«Οι δεξιότητες δεν άλλαξαν. Η τεχνολογία αλλάζει κάποια πράγματα, αλλά όχι το τι χρειαζόμαστε εμείς». (ΟΕ_Ν)

«Συμφωνώ. Οι απαιτήσεις για εμάς είναι ίδιες». (ΟΕ_Ν)

«Στο δικό μου πόστο αυτό που άλλαξε είναι ότι πρέπει να μπορούμε να χειριστούμε υπολογιστές. Δεν υπάρχει πλέον κάτι χειρόγραφο». (ΟΕ_Ν)

«Σε εμάς δεν άλλαξε κάτι». (ΟΕ_Ν)

«Οι δεξιότητες θεωρώ ότι παραμένουν οι ίδιες. Εντάξει, πρέπει τώρα να μπορείς να χειριστείς έναν υπολογιστή. Αυτό άλλαξε. Κατά τ' άλλα, οι κανονισμοί αλλάζουν. Δηλαδή, κάθε ατύχημα μας φέρνει και έναν καινούργιο κανονισμό. Οι βασικές δεξιότητες, όμως, παραμένουνε ίδιες». (Σ_1)

«Δεν θα το έλεγα. Οι βασικές δεξιότητες νομίζω παραμένουν και έχουν την ίδια σημασία με πριν από δέκα χρόνια. Για ένα μέλος πληρώματος, ακόμα και η εξέλιξη της τεχνολογίας που έφερε αλλαγές, τις είχε φέρει ήδη πριν από δέκα χρόνια». (Σ_2)

«Αυτή είναι μία πολύ δύσκολη ερώτηση και δεν ξέρω αν θα σας την απαντήσω σωστά. Ξέρετε, αλλάζουν οι κανονισμοί. Νομίζω ότι οι δεξιότητες είναι μέσα στο DNA τους και αναπτύσσονται παράλληλα και αναλόγως δηλαδή τον κάθε κανονισμό. Αλλά η βάση του επαγγέλματος νομίζω ότι δεν έχει αλλάξει». (Σ_3)

«Δεν νομίζω ότι άλλαξε κάτι για τα πληρώματα. Τα ίδια προσόντα που θέλαμε πριν από δέκα χρόνια θέλουμε και σήμερα». (Σ_4)

«Οι καταστάσεις έχουν γίνει πιο απαιτητικές. Δεν θα έλεγα ότι έχουν αλλάξει οι δεξιότητες. Ίσως να χρειάζεται μεγαλύτερη προσοχή στη λεπτομέρεια». (Σ_5)

4.3.4 Δεξιότητες στο μέλλον

Σκεπτόμενοι το μέλλον του επαγγέλματός τους, οι εργαζόμενοι αναφέρουν τις ακόλουθες πιθανές αλλαγές: α) μη επανδρωμένα πλοία που ελέγχονται από δορυφόρο, β) ταχύτερη εξέλιξη της τεχνολογίας, γ) λιγότερη ανθρώπινη επαφή. Στο πλαίσιο αυτό εκτιμούν ότι οι δεξιότητες με αυξημένη σημασία τα επόμενα δέκα χρόνια είναι η καλή χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών και η γνώση και η χρήση ξένων γλωσσών (με τη γνώση της σχετικής ορολογίας).

«Κατ' αρχάς υπάρχουν τα μη επανδρωμένα πλοία που ελέγχονται με δορυφόρο από το γραφείο και τέτοια πράγματα, που απαιτούνται ελάχιστοι ναυτικοί για να δουλέψουν. Είναι σε πειραματικό στάδιο αλλά σιγά σιγά αρχίζουνε να προχωράνε κανονικά». (ΟΕ_Ν)

«Πιστεύω περισσότερο θα μπλεχτεί η τεχνολογία πλέον στην ζωή μας, που ναι μεν αυτό έχει θετικά, αλλά έχει και πολλά αρνητικά γιατί χάνεται και η επαφή μεταξύ των ανθρώπων και βλέπουμε ότι κλεινόμαστε πλέον. Δεν υπάρχει η διαδραστικότητα». (ΟΕ_Ν)

«Σίγουρα η καλή χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή». (ΟΕ_Ν)

«Αρκετή ορολογία μέσα στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές είναι στα αγγλικά, οπότε τα αγγλικά θεωρούνται δεδομένα πλέον». (ΟΕ_Ν)

«Το ίδιο θα είναι». (ΟΕ_Ν)

«Για το πόστο το δικό μου, δεν αλλάζει τίποτα με τα μηχανήματα». (ΟΕ_Ν)

Οι διευθυντές προσωπικού και υπεύθυνοι συγκρότησης πληρωμάτων δεν φαίνεται να περιμένουν έντονες αλλαγές ως προς τη σημασία των δεξιοτήτων τα επόμενα δέκα χρόνια. Αναφέρονται μόνο στην εξέλιξη της τεχνολογίας που καθιστά απαραίτητες τις ψηφιακές δεξιότητες. Σύμφωνα με ορισμένους, οι εργαζόμενοι που κατέχουν σήμερα αυτές τις δεξιότητες δεν θα χρειαστούν κάτι περισσότερο.

«Πιστεύω ότι θα έχουμε κάποιες αλλαγές όσον αφορά την τεχνολογία. Δηλαδή, θα πρέπει ο νέος ναυτικός να γνωρίζει λίγο παραπάνω το κομπιούτερ, να... υπάρχουν... Αυτή τη στιγμή οι παλιοί ναυτικοί δεν γνωρίζουν να τα χρησιμοποιούν. Αυτά πρέπει να αλλάξουν. Και αλλάζουν σιγά σιγά, τα αλλάζει η εποχή αυτά». (Σ_1)

«Θα εξαρτηθεί από την ταχύτητα των εξελίξεων στην τεχνολογία. Σας είπα πριν ότι τα τελευταία δέκα χρόνια δεν είχαμε αλλαγές που να επηρεάζουν τις δεξιότητες που με ρωτάτε. Για το πλήρωμα μιλώ. Δεν μπορώ να γνωρίζω πως θα εξελιχθούν τα πράγματα σε δέκα χρόνια από τώρα. Νομίζω, όμως, ότι αν κάποιος είναι εξοικειωμένος με τις νέες τεχνολογίες σήμερα δεν θα χρειαστεί να αλλάξει κάτι στα επόμενα χρόνια. Μιλώ για τις τεχνολογικές δεξιότητες, γιατί για τις άλλες δεν θα υπάρχει αλλαγή». (Σ_2)

«Ε ναι, βέβαια. Κυρίως σε σχέση με τους υπολογιστές. Δηλαδή, φανταστείτε ότι πριν από ας πούμε είκοσι χρόνια έβλεπες ας πούμε ακόμα και καπεταναίους και δεν ξέρανε να γράψουνε στο Word. Τώρα δεν γίνεται χωρίς κομπιούτερ και χωρίς το [σσ. αναφέρεται εφαρμογή ανταλλαγής κλήσεων, μηνυμάτων, φωτογραφιών και βίντεο] ας πούμε που μιλάμε εμείς οι δύο». (Σ_3)

«Και πάλι δεν νομίζω. Οι αλλαγές αφορούν τους αξιωματικούς και τα ίδια τα πλοία, τα συστήματά τους. Αρκετά πράγματα έχουν γίνει πιο εύκολα για το πλήρωμα, αλλά αυτό δεν βλέπω να επηρεάζει τα προσόντα, τις δεξιότητες που με ρωτάτε». (Σ_4)

«Ενδεχομένως ναι. Θα μπει περισσότερο η τεχνολογία, οπότε θα χρειαστούν ψηφιακές δεξιότητες που μέχρι σήμερα δεν είναι τόσο απαραίτητες, τουλάχιστον στο δικό μας κομμάτι, των πετρελαιοφόρων. Θα πρέπει το πλήρωμα να χειρίζεται υπολογιστές, τουλάχιστον στα βασικά, πιστεύω». (Σ_5)

4.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες

Οι κύριες επιπτώσεις λόγω της πανδημίας και των περιοριστικών μέτρων, όπως καταγράφηκαν στην έρευνα, ήταν οι ακόλουθες:

- Μεγάλη μείωση των δρομολογίων των πλοίων
- Μείωση επιβατικής κίνησης

- Πολλά μέτρα προστασίας
- Αποφυγή συναθροίσεων
- Απομόνωση
- Αναστολές εργασίας

Υπάρχει καθολική συμφωνία πως δεν αναδείχθηκαν νέες δεξιότητες λόγω της πανδημίας, εκτός από τη μεγαλύτερη σχολαστικότητα στην καθαριότητα και την έμφαση στην τήρηση μέτρων υγιεινής και ασφάλειας.

«Όχι, δεν άλλαξε κάτι». (ΟΕ_Ν)

«Γίναμε πολύ πιο προσεκτικοί με τα τρόφιμα, πιο σχολαστικοί». (ΟΕ_Ν)

«Δεν είχαμε τόσο πολύ αλλαγές». (ΟΕ_Ν)

«Δεν χρειάστηκε. Η δουλειά μας δυσκόλεψε, αλλά δεν άλλαξε». (ΟΕ_Ν)

«Η δική μου άποψη είναι ότι η όλη ιστορία με τη λεγόμενη πανδημία είναι ότι έκανε πολλούς από εμάς να είμαστε πιο προσεκτικοί σε προσωπική, πώς το λένε, προετοιμασία, πλυσίματα, μάσκες και τι άλλο κάνει ο καθένας. Όχι κάτι άλλο». (ΟΕ_Ν)

«Όπως επηρέασε όλους τους υπόλοιπους έξω, επηρέασε και εμάς. Έτσι; Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να μειωθούν δρομολόγια, να υπάρχει μείωση επιβατικής κίνησης, με ό,τι αυτό συνεπάγεται, ένας φόβος διαρκής για το τι είναι αυτό το πράγμα». (ΟΕ_Ν)

«Σ' εμάς, όχι. Ούτε το επάγγελμα επηρέασε ούτε τις δεξιότητες». (Σ_4)

«Ο κορονοϊός δεν είχε κάποια επίδραση στα πληρώματα, πέρα βεβαίως από κάποια μέτρα προστασίας, που πάνω στο πλοίο ήταν και ελάχιστα. Ούτε, βεβαίως, επηρέασε τις δεξιότητες». (Σ_5)

4.5 Ο ρόλος της τεχνολογίας

Όπως προαναφέρθηκε, η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει επηρεάσει σημαντικά το ναυτικό επάγγελμα, καθιστώντας τις διαδικασίες πιο εύκολες και πιο γρήγορες. Η εξέλιξη της τεχνολογίας στο ναυτικό επάγγελμα αφορά κυρίως την ψηφιοποίηση σειράς λειτουργιών, την αυτοματοποίηση διαδικασιών, καθώς και την προσωπική επικοινωνία του ναυτικού με την οικογένειά του. Καθολική είναι η συμφωνία πως η εξέλιξη αυτή δεν φαίνεται να άλλαξε ιδιαίτερα τη σημασία των δεξιοτήτων και δεν οδήγησε σε μεγαλύτερη ζήτηση για ορισμένες δεξιότητες, πέρα από ορισμένες βασικές ψηφιακές. Η χρήση των νέων συστημάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών πάντως είναι πλέον αναγκαία για έναν ναυτικό, όπως και η γνώση της αγγλικής γλώσσας.

«Η τεχνολογία πλέον... όλα τα πάντα, οι παραγγελίες γίνονται μέσω κομπιούτερ. Ο χάρτης ο ηλεκτρονικός... παλιά θυμάμαι βγάζανε την πυξίδα, βγάζανε... παίρνανε στίγμα να δούνε πού βρίσκονται. Τώρα είναι όλα ηλεκτρονικά». (Σ_1)

«Σας είπα και πριν ότι η τεχνολογία έχει εξελιχθεί, οπότε όλοι πρέπει είναι γνώστες. Να μπορούν να χειριστούν υπολογιστές και προγράμματα. Αυτό διευκολύνει πολύ και τη δουλειά τους, σε όποια επιστασία και αν ανήκουν και όποια και αν είναι η ειδικότητά τους. Από την εξυπηρέτηση του ξενοδοχειακού σκέλους έως τη γέφυρα. Δεν μπορεί σήμερα ένας ναυτικός να μη γνωρίζει από υπολογιστή». (Σ_2)

«Η τεχνολογία επηρεάζει τη λειτουργία των πλοίων. Εδώ μιλάνε κάποιοι για πλοία χωρίς πλήρωμα, που εγώ πιστεύω δεν θα πάμε ποτέ εκεί, δεν μπορεί να μην υπάρχει ανθρώπινη παρουσία στο πλοίο. Ποιος θα εμπιστευτεί το φορτίο του σε ρομπότ και ποιος θα ασφαλίσει ένα τέτοιο φορτίο. Αυτό αλλάζει και αρκετές διαδικασίες που εκτελεί το πλήρωμα. Τις κάνει πιο απλές, πιο εύκολες. Το πλήρωμα πρέπει να γνωρίζει πώς δουλεύουν τα νέα συστήματα, σίγουρα. Αυτό, δεν βλέπω κάτι άλλο». (Σ_4)

«Έχει επηρεάσει, αλλά όχι ιδιαίτερα στα δικά μας πλοία. Θα έλεγα ότι έχει μείνει στο επίπεδο του χειρισμού του καλού χειρισμού ενός κινητού. Εμείς προσπαθήσαμε και καταφέραμε, με αρκετό κόπο πρέπει να πω, οι πληροφορίες από το πλήρωμα να διακινούνται μέσω κινητού. Δεν ήξεραν όλοι το [σσ. αναφέρεται εφαρμογή ανταλλαγής κλήσεων, μηνυμάτων, φωτογραφιών και βίντεο], δεν είχαν όλοι κινητά τελευταίας τεχνολογίας, έπρεπε να μάθουν πράγματα και να μπουν σε μια άλλη λογική. Όπως σας είπα πριν, πιστεύω ότι, όσο περνούν τα χρόνια, τόσο περισσότερο θα χρειάζεται ακόμα και το πλήρωμα καταστρώματος να μπορεί να χειρίζεται υπολογιστές. Η τεχνολογία θα μπει σε πιο ουσιαστικά κομμάτια της δουλειάς». (Σ_5)

4.6 Θέματα εκπαίδευσης

Η ανάλυση των αναγκών σε δεξιότητες ολοκληρώνεται με την τελευταία θεματική ενότητα που αφορά τις εκπαιδευτικές διαδρομές και τα εμπόδια για την απόκτηση των αναγκαίων δεξιοτήτων. Έτσι, στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης διερευνήθηκαν τόσο η συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα εκπαίδευσης όσο και οι απόψεις των διευθυντών προσωπικού και υπευθύνων συγκρότησης πληρωμάτων των εκάστοτε εταιρειών προς τους εργαζομένους.

4.6.1 Εμπειρία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιθυμητή εκπαίδευση

Από όλους τονίστηκε η σημασία της εκπαίδευσης για τα πληρώματα καταστρώματος. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι θα ήθελαν να μάθουν καινούργια πράγματα, κυρίως να αποκτήσουν περισσότερες γνώσεις στον τομέα και στην ειδική θέση τους (π.χ. τεχνολογία τροφίμων για αυτούς που είναι υπεύθυνοι για την τροφοδοσία του πλοίου). Επιπλέον, εκφράστηκε η επιθυμία για την εκμάθηση περισσότερων ξένων γλωσσών και ειδικά για την καλύτερη εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας. Σύμφωνα με έναν ερωτώμενο, η καλύτερη γνώση της ελληνικής γλώσσας μπορεί να βελτιώσει την αντιληπτική ικανότητα του εργαζομένου. Επίσης, σημειώθηκε η ανάγκη για εκπαίδευση σε ό,τι αφορά τους κανονισμούς και το διεθνές ρυθμιστικό πλαίσιο του επαγγέλματος (διεθνείς συμβάσεις). Ωστόσο, όπως αναφέρθηκε από εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της ομάδας εστίασης, οι εταιρείες δεν παρέχουν αρκετές ευκαιρίες εκπαίδευσης στο προσωπικό στα κατώτερα πληρώματα, καθώς το ενδιαφέρον τους επικεντρώνεται στους αξιωματικούς.

«Θα ήθελα να έχω μία άποψη σχετικά με την τεχνολογία των τροφίμων, με τρόπους διαχείρισης τροφίμων, δηλαδή το μαγείρεμά τους και τέτοια πράγματα. Με τα αλκοολούχα θα ήθελα να έχω μία παραπάνω εικόνα απ' αυτήν που έχω όσον αφορά τον χειρισμό τους, τα κοκτέιλ διάφορα και τέτοια πράγματα, πώς φτιάχνεται το κάθε είδος... Δηλαδή, μία περισσότερη και μεγαλύτερη εξειδίκευση πάνω στον κλάδο μου». (OE_N)

«Η εκπαίδευσή μας έχει σχέση με τα όσα ορίζουν οι διεθνείς συμβάσεις. Πέραν αυτού όμως και εκ παραλλήλου, θα πρότεινα αν θα μπορούσα να μάθω πολύ καλά ελληνικά για να διευρυνθεί η αντιληπτική μου ικανότητα». (OE_N)

«Εγώ θα ήθελα να μάθω τι ισχύει για το επάγγελμά μας». (OE_N)

«Θα συμφωνήσω, και εγώ θα ήθελα την εξειδίκευση με τις διεθνείς συμβάσεις». (OE_N)

«Το θέμα είναι ότι οι εταιρείες ασχολούνται με τους αξιωματικούς. Όχι με τα πληρώματα. Σε αυτούς γίνονται συνεχώς εκπαιδεύσεις. Σ' εμάς δεν θυμάμαι κάποια τα τελευταία χρόνια». (OE_N)

Κατά τους διευθυντές προσωπικού και υπεύθυνους συγκρότησης πληρωμάτων, υπάρχει συνήθως θετική ανταπόκριση στα προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, από τα πληρώματα καταστρώματος, αν και πολλές φορές αυτά απαιτούν την επένδυση του προσωπικού χρόνου του εργαζομένου. Η θετική ανταπόκριση στα εκπαιδευτικά προγράμματα συσχετίζεται με την ηλικία και την εργασιακή εμπειρία, δεδομένου ότι είναι μεγαλύτερο το ενδιαφέρον

από τους νεότερους εργαζομένους και ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά και οι πιο έμπειροι θεωρούν ότι έχουν επαρκείς γνώσεις και δεξιότητες. Εκπαιδευτικά προγράμματα διοργανώνονται πιο συχνά στην ποντοπόρο ναυτιλία, με φροντίδα και ευθύνη των εταιρειών. Η ασφάλεια, η πυρόσβεση, τα νέα συστήματα (όταν εγκαθίστανται) αναφέρθηκαν ως αντικείμενα των προγραμμάτων αυτών.

«Δεν γίνεται σήμερα. Δυστυχώς έχουμε μείνει... μας κρατάνε κάποιες διαδικασίες, κάποιοι λόγοι τους οποίους κάποιους τους ξέρω, κάποιους δεν τους ξέρω, μας κρατάνε πίσω». (Σ_1)

«Ναι. Ανάλογα με το τι κάνουν. Εμείς έχουμε σε εξέλιξη ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης σε νέα συστήματα, το οποίο πραγματοποιείται εξ αποστάσεως. Γενικά, κατά καιρούς, κάνουμε κάποια εκπαίδευση και ενημέρωση». (Σ_2)

«Σίγουρα. Και υπάρχουν. Δηλαδή, εμείς ας πούμε με όσους συνεργαζόμαστε, όταν βγαίνουν για τη άδειά τους, θα μείνουν και έναν μήνα παραπάνω για να κάνουν και μία εκπαίδευση που θα του πούμε εμείς. Η εκπαίδευση, εκτός του ότι είναι καλή και για τον ναυτικό, γιατί εξελίσσεται μέσα από την εκπαίδευση και μαθαίνει καινούργια πράγματα και ανεβαίνει μετά και γίνεται και εξελίσσεται, είναι και οικονομικά ωφέλιμη για την εταιρεία». (Σ_3)

«Βέβαια. Σε θέματα ασφάλειας, πυρόσβεσης, νέων συστημάτων, όταν γίνεται κάποια εγκατάσταση. Εμείς έχουμε φτιάξει ένα υλικό, βιντεάκια είναι, και κάνουμε ενημέρωση, εκπαίδευση, πάνω στα πλοία σε συγκεκριμένες ημέρες και ώρες». (Σ_4)

«Υπάρχει ανάγκη εκπαίδευσης, για κάθε καινούργιο που έρχεται στο πλήρωμα. Μετά θα έρθει η μετεκπαίδευση, όσο θα προχωρά η τεχνολογία. Εμείς έχουμε καθιερώσει ένα βασικό πλάνο εκπαίδευσης για τα νέα μέλη πληρώματος, που γίνεται πάνω στο πλοίο. Είναι εκπαίδευση πάνω στην εργασία, με ευθύνη του καπετάνιου». (Σ_5)

«Οι νέοι είναι πολύ πρόθυμοι. Οι παλαιότεροι όχι τόσο, θεωρούν ότι τα ξέρουν». (Σ_4)

4.6.2 Κίνητρα και αντικίνητρα συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα

Ως κίνητρο για τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα οι εργαζόμενοι δηλώνουν την πρακτική αξία ενός εκπαιδευτικού προγράμματος, δηλαδή τη χρησιμότητα της γνώσης και των δεξιοτήτων που θα αποκτήσουν για τη βελτίωση της εργασίας τους. Επιπλέον δηλώνεται και η χρονική περίοδος που θα λάβει χώρα η εκπαίδευση ως κίνητρο ή αντικίνητρο συμμετοχής και προτείνεται τα εκπαιδευτικά

προγράμματα να πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια της εργασίας στο πλοίο και όχι κατά τη χρονική περίοδο που ο εργαζόμενος είναι εκτός υπηρεσίας (στη στεριά), καθώς τότε υπερισχύει η επιθυμία επένδυσης χρόνου με την οικογένεια ή πρόσωπα του στενού κύκλου του εργαζομένου.

«Αν είναι χρήσιμα στη δουλειά, πιστεύω πως ναι». (ΟΕ_Ν)

«Αυτό είναι. Να μπορείς να μάθεις κάτι που θα σου χρειαστεί. Αυτό αξίζει. Αν είναι θεωρία μόνο, δεν αξίζει τον κόπο». (ΟΕ_Ν)

«Συμφωνώ και εγώ. Όλοι θέλουν να μάθουν κάτι χρήσιμο». (ΟΕ_Ν)

«Αν μας πουν να πάμε σε κάποιο μάθημα, κάποια εκπαίδευση με πρακτική αξία, ασφαλώς θα πάμε όλοι. Όλοι θέλουν να μάθουν χρήσιμα πράγματα, που θα μας χρειαστούν. Λέγαμε πριν για τις εξελίξεις. Αν μειωθούν οι θέσεις, τότε όσο περισσότερα γνωρίζεις, τόσο το καλύτερο». (ΟΕ_Ν)

«Δεν νομίζω. Αυτό που λέγαμε πριν, να είναι κάτι πρακτικό και χρήσιμο». (ΟΕ_Ν)

«Συμφωνώ. Και να είναι βολικό σε σχέση με τον χρόνο μας. Κάτι πάω στο πλοίο, ας πούμε. Όταν είμαστε στη στεριά, θέλουμε να δούμε τους δικούς μας, να κάνουμε πράγματα. Άρα θα είναι δύσκολο». (ΟΕ_Ν)

Κατά τους διευθυντές προσωπικού και υπεύθυνους συγκρότησης πληρωμάτων, ως κίνητρο για τη συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα θα πρέπει να θεωρείται η ανάγκη απόκτησης γνώσεων και δεξιοτήτων που θα βελτιώσουν την απόδοση του εργαζομένου και θα διευκολύνουν τα καθήκοντά του. Επιπλέον αναφέρονται κάποια οικονομικά οφέλη, παροχές σε είδος (π.χ. δωρεάν πρόσβαση στο διαδίκτυο) και η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης.

«Βάλαμε κάποια σεμινάρια μέσα στο πλοίο και μου κάνει εντύπωση διότι το σεμινάριο και η γνώση για να υπάρχει θα πρέπει να υπάρχει συνεχές σεμινάριο, συνεχής γνώση, συνεχής επαναλαμβανόμενη γνώση. Διότι τώρα το κάνουμε, αύριο το ξεχνάμε. Και είναι αρκετοί οι οποίοι μας το έχουνε ξαναζητήσει, μας το έχουν ζητήσει, "Πότε θα το επαναλάβουμε;"» (Σ_1)

«Όχι. Δεν το θεωρούμε απαραίτητο. Ούτε πιστεύω θα έπρεπε να υπάρχουν κίνητρα. Αλίμονο αν κάποιος δεν θέλει να μάθει πράματα που του είναι απαραίτητα. Αυτό πιστεύω είναι το βασικό. Να γνωρίζει κάποιος ότι θα πάρει χρήσιμες, πρακτικές γνώσεις, που θα χρησιμοποιεί καθημερινά. Σε μία φορτωμένη περίοδο, αν ένα πρόγραμμα έχει άσχετο αντικείμενο, τότε δεν θα υπάρχει ενδιαφέρον. Μια εταιρεία πρέπει να διαπιστώνει τις ανάγκες και να σχεδιάζει εκπαιδεύσεις που θα καλύπτουν τις ανάγκες αυτές». (Σ_2)

«Το βασικότερο απ' όλα είναι το οικονομικό ή κάτι παρόμοιο προς το οικονομικό. Δηλαδή θα του δώσεις πιο πολλά λεφτά, θα του δώσεις χρήση internet, θα του δώσεις... Εμείς αυτό κάνουμε». (Σ_3)

«Κοιτάξτε, κίνητρα δεν δίνουμε, σας είπα η εκπαίδευση αυτή γίνεται πάνω στα πλοία. Ξέρουν, όμως, όλοι, ότι το μετράμε αν έχουν πάρει μέρος. Το υπολογίζουμε για την εξέλιξή τους, για καλύτερα πόστα, αλλά και για όταν θα προσπαθήσουν να γίνουν αξιωματικοί. Αυτό νομίζω μετράει περισσότερο». (Σ_4)

«Το κίνητρο είναι η βελτίωση της καθημερινότητάς τους, η καλύτερη απόδοσή τους και η προοπτική να βελτιώσουν τη θέση τους στη δουλειά». (Σ_5)

4.7 Σύνοψη

Τα κύρια ευρήματα που προκύπτουν από την ποιοτική έρευνα συνοψίζονται στα εξής:

- Το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» περικλείει ένα ευρύτατο φάσμα δεξιοτήτων που συχνά διαφοροποιούνται ανάλογα με τη θέση, τα καθήκοντα, τις επιστασίες και την ειδίκευση του κάθε εργαζομένου.
- Οι περισσότερες από τις δεξιότητες που παρουσιάστηκαν θεωρήθηκαν πολύ σημαντικές για όλους, ανάλογα φυσικά με τη θέση και τον τομέα υπευθυνότητας. Τήρηση γραπτών και προφορικών οδηγιών, επίλυση προβλημάτων, διαχείριση χρόνου, κολύμβηση, παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους, εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής, στερέωση φορτίων, εκτέλεση διαδικασιών απόπλου και πρόσδεσης, υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης, συντήρηση μηχανοστασίου (για το πλήρωμα του μηχανοστασίου) και χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων αναφέρθηκαν από όλους ως πάρα πολύ σημαντικές.
- Η κριτική σκέψη θεωρήθηκε σημαντική δεξιότητα για τους εργαζομένους αλλά όχι ιδιαίτερα απαραίτητη σύμφωνα με τους διευθυντές προσωπικού και υπεύθυνους συγκρότησης πληρωμάτων. Σε κάποιες περιπτώσεις αντιμετωπίστηκε μάλιστα με κάποια επιφύλαξη ως αντιτιθέμενη στη δεξιότητα της τήρησης εντολών από τα ανώτερα πληρώματα. Η ικανότητα συντονισμού θεωρήθηκε σημαντική, αν και για ορισμένους κρίθηκε ότι αφορά περισσότερο τους αξιωματικούς.
- Οι δεξιότητες που αφορούν την ασφάλεια του πλοίου θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικές. Ειδικότερα, η στερέωση και ο χειρισμός φορτίων αξιολογήθηκαν μεν ως σημαντικές δεξιότητες, έχουν σχέση, όμως, με τον τύπο του πλοίου. Τέλος, η εφαρμογή κανονισμών για τη μεταφορά φορτίων είναι σημαντική, ωστόσο από αρκετούς συμμετέχοντες θεωρήθηκε ότι

είναι δεξιότητα που αφορά τους αξιωματικούς και όχι το πλήρωμα, που απλώς εκτελεί εντολές.

- Η επικοινωνία, η προθυμία, η ευγένεια (περισσότερο στην ακτοπλοΐα), η συνεργασία, η συνέπεια, η τήρηση εντολών, η υπευθυνότητα (περισσότερο στην ποντοπόρο ναυτιλία) και η γνώση της αγγλικής γλώσσας, η γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών, η οξύτητα πνεύματος, η γνώση της ορολογίας, η προσαρμοστικότητα και η αγάπη για τη δουλειά αναφέρθηκαν αυθορμήτως ως οι πλέον σημαντικές δεξιότητες για ένα μέλος πληρώματος καταστρώματος.
- Αν και σε σχέση με το παρελθόν φαίνεται να έχουν αλλάξει πολλά, λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας και της εντατικότερης χρήσης των ηλεκτρονικών υπολογιστών, δεν φαίνεται να επηρεάζονται ιδιαίτερα οι σημαντικές δεξιότητες. Κυρίως αναφέρθηκε ότι είναι απαραίτητη η γνώση των συστημάτων που σχετίζονται με τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Επίσης, δεξιότητες που αναμενόμενα θα είναι πιο σημαντικές και χρήσιμες στο μέλλον θα είναι και εκείνες που επιτρέπουν τη χρήση και εφαρμογή άλλων τεχνολογικών μέσων. Για παράδειγμα, τα μη επανδρωμένα πλοία που ελέγχονται από δορυφόρο θα απαιτούν τις αντίστοιχες δεξιότητες. Συνοπτικά, η καλή χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών και η γνώση ξένων γλωσσών θεωρούνται από τους εργαζομένους ότι θα έχουν αυξημένη σημασία στο μέλλον.
- Επιπλέον, δεν αναφέρθηκαν ιδιαίτερα αλλαγές στις δεξιότητες λόγω της πανδημίας. Κυρίως η σχολαστικότητα στην καθαριότητα και η τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας καταγράφηκαν ως δεξιότητες που απέκτησαν μεγαλύτερη σημασία.
- Στο πλαίσιο της έρευνας, εκφράστηκε η επιθυμία για συνεχή εκπαίδευση ιδίως σε θέματα που έχουν λιγότερο θεωρητική και περισσότερο πρακτική αξία για τη θέση ή το τμήμα εργασίας του εκάστοτε εργαζομένου. Κυρίως τονίστηκε η ανάγκη εκπαίδευσης σε θέματα που θα επιτρέψουν σε καθημερινή βάση την ταχύτητα και τη διευκόλυνση των εργασιών του πληρώματος. Ο χρόνος που θα λάβει χώρα το εκπαιδευτικό πρόγραμμα είναι ένα καθοριστικό κριτήριο για τη συμμετοχή του εργαζομένου. Επίσης, ως κίνητρα για τη συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες αναφέρονται και τα πιθανά οικονομικά οφέλη, παροχές σε είδος αλλά και η προοπτική επαγγελματικής εξέλιξης.

Ποσοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

5

Στο πλαίσιο της ποσοτικής διερεύνησης του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα», 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 χρονικών περιορισμών της έρευνας, καθώς εξασφαλίζει τη γρήγορη συλλογή ικανοποιητικού πλήθους δεδομένων και τη σχετικά εύκολη οργάνωση, κωδικοποίηση και ανάλυσή τους.

Όσον αφορά τη δομή του ερωτηματολογίου, αυτό βασίστηκε ιδιαίτερα στο αντίστοιχο που είχε χρησιμοποιηθεί στην πρώτη φάση του έργου για τη διερεύνηση του συστήματος δεξιοτήτων σε 10 επαγγέλματα. Η κύρια διαφορά είναι ότι στην παρούσα εκδοχή του ο αριθμός των ερωτήσεων περιορίστηκε από τις 29 στις 21 ερωτήσεις προκειμένου να μειωθεί ο χρόνος συμπλήρωσης, λαμβάνοντας υπόψη το πλήθος και την ετερογένεια των υπό διερεύνηση 25 επαγγελμάτων στη δεύτερη φάση του έργου. Επιπλέον διαφοροποιήσεις προέκυψαν και ως προς τη διατύπωση ορισμένων ερωτήσεων, ιδίως ως προς το ζήτημα της οριζόντιας αναντιστοιχίας δεξιοτήτων (βλ. Ερώτηση 1 στο ερωτηματολόγιο), ενώ στην παρούσα εκδοχή επιπλέον 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 ΙΙΙ.

Στο Σχήμα 5.1 παρουσιάζονται τα βήματα κατασκευής του εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και συναφή

επαγγέλματα» και συνοψίζεται η μεθοδολογία που υιοθετήθηκε στην τελική 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.

ΣΧΗΜΑ 5.1

Η διαδικασία κατασκευής του ερωτηματολογίου



5.1 Κατασκευή εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

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 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» αποτελείται συνολικά από 21 ερωτήσεις, οι οποίες προσδιορίζουν 132 μεταβλητές και ήταν διάρκειας περίπου 15 λεπτών. Σε αυτό περιλαμβάνονταν δύο μέρη: στο πρώτο μέρος οι ερωτήσεις εμπίπτουν στους τρεις άξονες του θεωρητικού υπόβαθρου της έρευνας (συνολικά 15 ερωτήσεις που προσδιορίζουν 116 μεταβλητές) και στο δεύτερο μέρος οι ερωτήσεις αναφέρονταν στα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (συνολικά 6 ερωτήσεις και 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, αυτοα-

πασχολούμενοι, 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, στις τεχνολογικές αλλαγές που επιδρούν στο επάγγελμα του ερωτώμενου, καθώς και στις καταλυτικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα. Ταυτόχρονα ερευνάται εάν 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 εξετάσουμε 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.

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.[32] 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. 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 13 δεξιότητες που η βιβλιογραφική έρευνα ανέδειξε ως σημαντικές, καθώς και ο βαθμός που απαιτείται για καθεμία από αυτές (βλ. Κεφάλαιο 3, αλλά και παρακάτω, Υποενότητα 5.3.3).

Επίσης, οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν εάν το γενικό επίπεδο των δεξιοτήτων τους έχει υποβαθμιστεί, έχει αναβαθμιστεί ή έχει παραμείνει το ίδιο από τη στιγμή της πρόσληψής τους στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται, καθώς και για τον βαθμό αντιστοίχισης των δεξιοτήτων με τις ανάγκες

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

της εργασίας. Τέλος, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη διερεύνηση του βαθμού στον οποίο καθεμία από τις υπό εξέταση δεξιότητες αντιμετωπίζει τον κίνδυνο να απαξιωθεί στο πλαίσιο της νέας ψηφιακής οικονομίας.

5.2 Προετοιμασία για τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

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 ΙΙΙ).

Ο πληθυσμός-στόχος αποτελείται από άτομα άνω των 18 ετών που εργάζονται ως ναυτικοί και διαβιούν στο σύνολο της επικράτειας. Πιο συγκεκριμένα, για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» προσεγγίστηκαν 200 άτομα από όλη την Ελλάδα μέσω δειγματοληψίας κρίσης ή σκοπιμότητας,[33] 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 μελλοντική έρευνα,

33. 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).

με χρήση δειγματοληψίας πιθανοτήτων, η οποία είναι στενά συνδεδεμένη με την εξωτερική εγκυρότητα ή τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων.

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 δεοντολογίας της 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.[34] 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, σημειώνεται ότι η ενημέρωση έγινε είτε τηλεφωνικά είτε μέσω ειδικά διαμορφωμένου κειμένου, του οποίου

34. 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 θέτει ο Επικοινωνιακός Οδηγός ΕΣΠΑ 2014-2020 και η Στρατηγική Επικοινωνίας του ΕΠ «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία 2014-2020».

η ανάγνωση από τον συμμετέχοντα ήταν υποχρεωτική, εντός των συνδέσμων όπου συμπληρώνεται το ερωτηματολόγιο.

5.3 Παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων

5.3.1 Γενικά κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία του δείγματος

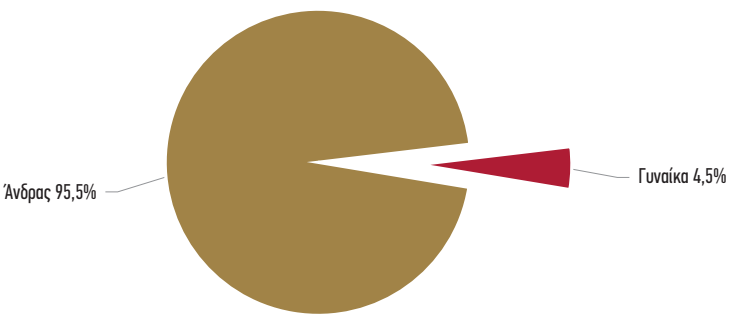
Στο Γράφημα 5.1 παρουσιάζεται η κατανομή του δείγματος ανά φύλο. Όπως γίνεται εμφανές, ο αριθμός των ανδρών είναι συντριπτικά μεγαλύτερος από τον αριθμό των γυναικών, το οποίο επιβεβαιώνει τη γενική εικόνα πως πρόκειται για ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα. Συγκεκριμένα, το 95,5% του δείγματος αποτελείται από άνδρες, ενώ μόλις το 4,5% από γυναίκες.

Αναφορικά με την ηλικία των συμμετεχόντων (Γράφημα 5.2), ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτώμενων ήταν 36,3 έτη (τυπική απόκλιση = 7,1, ελάχιστο = 22, μέγιστο = 55), με το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος να εντοπίζεται στις ηλικίες μεταξύ 30 και 39 ετών. Πιο συγκεκριμένα, οι 8 στους 10 (77,5%) συμμετέχοντες βρίσκονται στις παραγωγικές ηλικίες μεταξύ 30 και 49 (54,5% μεταξύ 30 και 39 και 23% μεταξύ 40 και 49). Επιπλέον, κανένας από τους συμμετέχοντες δεν ανήκει στην κατηγορία των 60 ετών και άνω, ενώ μόλις 2 στους 10 βρίσκονται στις ηλικίες μεταξύ 18 και 29 (17%) και πολύ λιγότεροι στις ηλικίες μεταξύ 50 και 59 ετών (6%).

Στο Γράφημα 5.3 αποτυπώνεται η σύνθεση των εκπαιδευτικών προσόντων του δείγματος αναλυτικά. Η πολυπληθέστερη ομάδα είναι οι απόφοιτοι Επαγγελματικού Λυκείου (23,5%) και ακολουθούν οι απόφοιτοι Λυκείου (ή

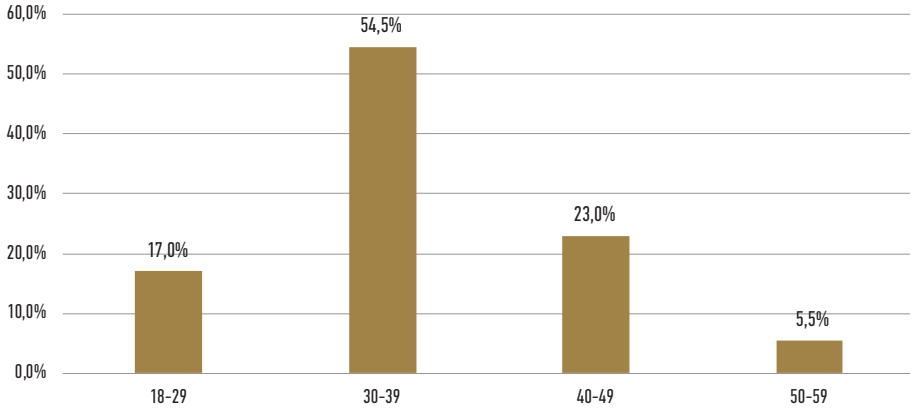
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.1

Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων



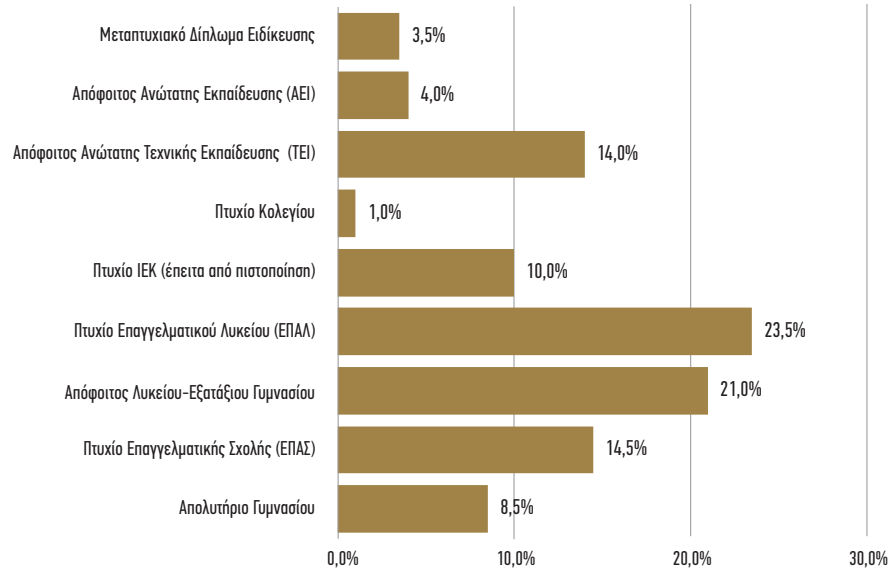
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.2

Κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των συμμετεχόντων



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.3

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς



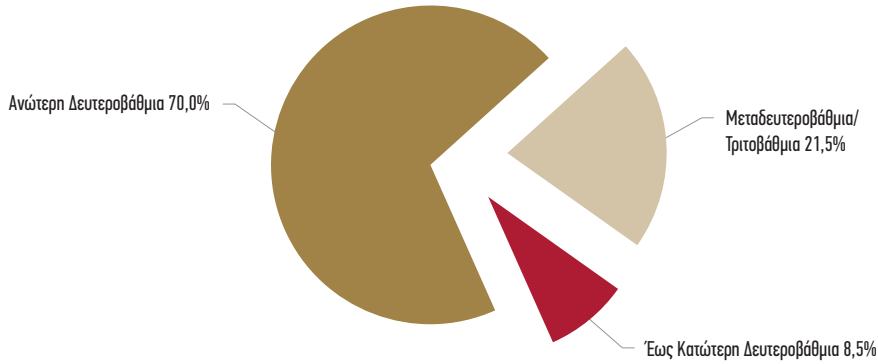
εξατάξιου Γυμνασίου) με ποσοστό 21%. Σχετικά υψηλό είναι και το ποσοστό αποφοίτων Επαγγελματικής Σχολής – ΕΠΑΣ (με ποσοστό 14,5%), αλλά και αποφοίτων ΤΕΙ (14%) ή ΙΕΚ (10%). Αντιθέτως, χαμηλό είναι το ποσοστό ατόμων που έχουν ολοκληρώσει ανώτερη εκπαίδευση (4%) ή έχουν αποκτήσει με-

ταπτυχιακό δίπλωμα ειδίκευσης (3,5%), ενώ από την άλλη πλευρά οι απόφοιτοι γυμνασίου αποτελούν το 8,5% του δείγματος. Τέλος, μόλις δύο άτομα (1%) έχουν αποκτήσει πτυχίο κολεγίου.

Στο Γράφημα 5.4 αποτυπώνεται η ίδια εικόνα, αλλά με ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες προσόντων.[35] Όπως γίνεται εμφανές, το υψηλότερο ποσοστό (70%) των συμμετεχόντων έχει ολοκληρώσει επιτυχώς σπουδές που αντιστοιχούν σε επίπεδο εκπαίδευσης Ανώτερης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Το ποσοστό των συμμετεχόντων που έχουν ολοκληρώσει επιτυχώς σπουδές που αντιστοιχούν στο επίπεδο της Μεταδευτεροβάθμιας/Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης είναι αρκετά υψηλό (21,5%). Τέλος, το ποσοστό των συμμετεχόντων που έχουν ολοκληρώσει σπουδές Κατώτερης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης αγγίζει το 8,5%. Συμπερασματικά, τα ευρήματα στα Γραφήματα 5.3 και 5.4 επιβεβαιώνουν την εικόνα που αποκομίσαμε από την Ενότητα 3.2, δηλαδή ότι πρόκειται για ένα επάγγελμα όπου οι εργαζόμενοι στην πλειονότητά τους κατέχουν ένα μεσαίο επίπεδο τυπικών προσόντων με μια περιορισμένη τάση αύξησης των εργαζομένων με υψηλά τυπικά προσόντα.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.4

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς (τρεις κατηγορίες)



35. Η παρούσα ομαδοποίηση προσόντων σε τρεις κατηγορίες επιπέδων ISCED (1-2, 3-4, 5-8) υιοθετείται από την ΕΛΣΤΑΤ αλλά και από τον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (βλ. σχετικά Κεφάλαιο 3) και βασίζεται στην ταξινόμηση που παρέχει το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (διαθέσιμο εδώ: https://www.eoppep.gr/index.php/el/qualification-certificate/national-qualification-framework.)

Ως προς τη θέση των απασχολουμένων στο επάγγελμα, και οι 200 συμμετέχοντες δήλωσαν μισθωτοί (ποσοστό 100%), εύρημα αναμενόμενο, λαμβάνοντας υπόψη το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις προσλήψεις ναυτικών (βλ. αναλυτικά Κεφάλαιο 3).

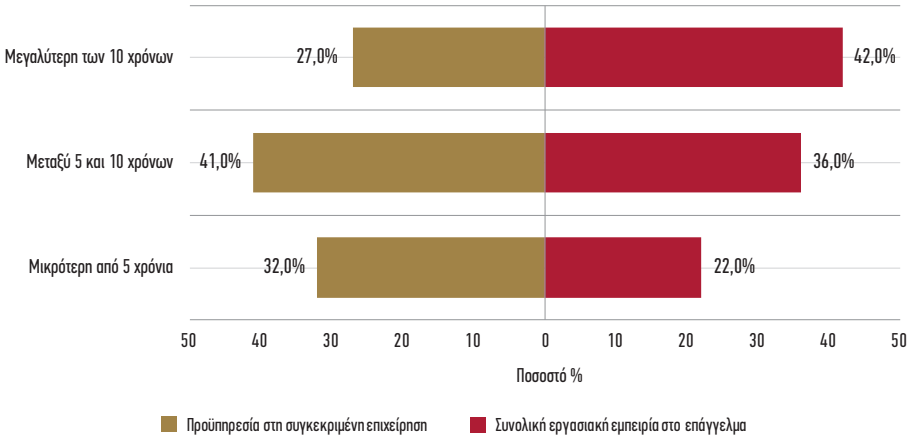
Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων έχει απασχοληθεί στην επιχείρηση όπου εργάζεται και σήμερα για διάστημα μεταξύ 5 και 10 ετών (41%). Ακολουθούν τα ποσοστά των απασχολουμένων που εργάζονται στην τρέχουσα επιχείρηση για διάστημα λιγότερο από 5 έτη (32%) και, τέλος, εκείνων που εργάζονται στην τρέχουσα επιχείρηση για περισσότερα από 10 έτη (27%). Συνοπτικά, ο μέσος όρος των ετών απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση είναι τα 7,8 έτη (τυπική απόκλιση: 5,95, ελάχιστο: 1, μέγιστο: 21). Όσον αφορά τη συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα, το υψηλότερο ποσοστό των συμμετεχόντων απασχολείται για πάνω από 10 χρόνια στο επάγγελμα (42%). Ακολουθούν οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία στο επάγγελμα από 5 έως 10 έτη (36%) και εκείνοι με προϋπηρεσία έως 5 έτη (22%). Συνοπτικά, ο μέσος όρος των ετών συνολικής υπηρεσίας είναι τα 11 έτη (τυπική απόκλιση: 6,46, ελάχιστο: 1, μέγιστο: 28).

Τέλος, στο ίδιο γράφημα εξετάζεται η συνολική εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων σε αντιπαραβολή με την προϋπηρεσία στο ίδιο επάγγελμα (Γράφημα 5.5). Όπως παρατηρείται, το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνται στην ίδια επιχείρηση για περίοδο άνω των 10 ετών υστερεί σημαντικά (27%) σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό που έχει συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα επίσης άνω των 10 ετών (42%). Η σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών (προϋπηρεσία στην ίδια επιχείρηση και συνολικά στο επάγγελμα) αντιστρέφεται όσο περιορίζεται η χρονική περίοδος αναφοράς και ταυτόχρονα διευρύνεται υπέρ της προϋπηρεσίας στην ίδια επιχείρηση. Συγκεκριμένα, το ποσοστό των ατόμων που εργάζονται στη συγκεκριμένη επιχείρηση για τη χρονική περίοδο μεταξύ 5 και 10 ετών είναι 41%, ενώ το 36% των ερωτώμενων έχει συνολική προϋπηρεσία μεταξύ 5 και 10 ετών. Επιπλέον, το ποσοστό των ερωτώμενων με συνολική προϋπηρεσία μικρότερη των 5 ετών είναι σαφώς μικρότερο (22%) του ποσοστού των εργαζομένων με συνολική προϋπηρεσία μικρότερη των 5 ετών (32%). Οι παραπάνω αποκλίσεις αναδεικνύουν την ύπαρξη αξιοσημείωτης κινητικότητας στη σχετική αγορά εργασίας, καθώς οι ναυτικοί κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους πραγματοποιούν μπάρκο σε πλοία διαφορετικών εταιρειών.

Αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις των ναυτικών, σύμφωνα με τα στοιχεία στο Γράφημα 5.6 προκύπτει ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό συμβάσεων

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.5

Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση και συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.6

Είδος σύμβασης



ορισμένου χρόνου (39,5%), το οποίο υπερβαίνει κατά πολύ τον μέσο όρο.[36] Το υψηλό ποσοστό συμβάσεων ορισμένου χρόνου είναι ενδεικτικό της εποχικότητας του επαγγέλματος, δεδομένου ότι η χρονική διάρκεια των συμβάσεων για

36. 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 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.

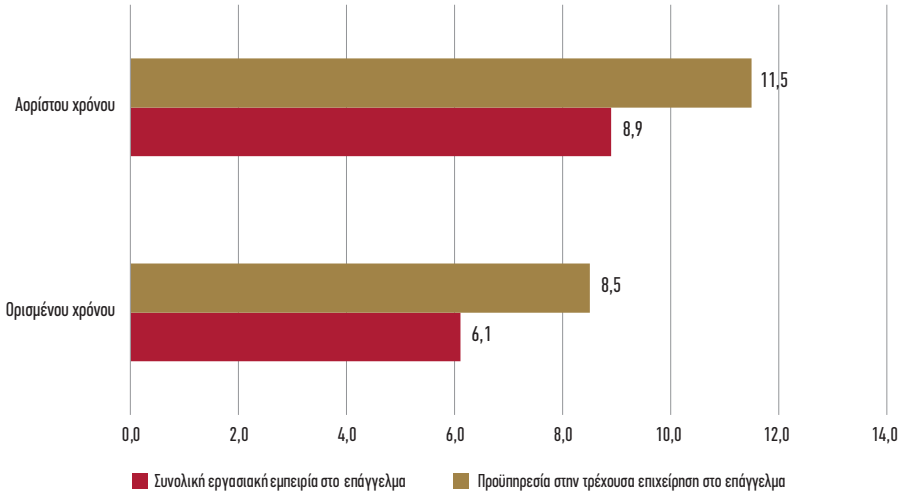
τους ναυτικούς ορίζεται από τη διάρκεια και τη συχνότητα των δρομολογίων στα πλοία. Αντιθέτως, σχετικά χαμηλό είναι το ποσοστό των συμμετεχόντων με συμβάσεις αορίστου χρόνου (60,5%). Τέλος, όσον αφορά το ημερήσιο ωράριο εργασίας, που συνιστά μια άλλη διάσταση της εργασιακής ευελιξίας, το σύνολο των συμμετεχόντων εργάζεται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Αυτό ερμηνεύεται από τη φύση του επαγγέλματος του ναυτικού, η οποία προϋποθέτει την πολύωρη και πολυήμερη παραμονή στο πλοίο.

Στο Γράφημα 5.7 παρουσιάζονται η συνολική προϋπηρεσία στο επάγγελμα και η προϋπηρεσία στην τρέχουσα επιχείρηση ανά τύπο σύμβασης (αορίστου χρόνου και ορισμένου χρόνου). Παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι με μεγαλύτερη συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα, αλλά και εκείνοι με μεγαλύτερη προϋπηρεσία στην τρέχουσα επιχείρηση φαίνεται να εργάζονται συνήθως με σύμβαση αορίστου χρόνου (11,5 και 8,9 έτη αντίστοιχα). Αντιθέτως, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου έχουν κατά μέσο όρο μικρότερη συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα και προϋπηρεσία στην τρέχουσα επιχείρηση (8,5 έτη και 6,1 έτη αντίστοιχα).

Επιπλέον, τα αποτελέσματα της ανάλυσης ανεξαρτησίας με το στατιστικό τεστ X^2 σε επίπεδο σημαντικότητας 5% υποστηρίζουν ότι φαίνεται να υπάρχει σχέση εξάρτησης μεταξύ της μεταβλητής ως προς τον χρόνο προϋπηρεσίας στο

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.7

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



επάγγελμα και της μεταβλητής ως προς το είδος της σύμβασης. Από τη στατιστική ανάλυση προκύπτει ότι η κρίσιμη τιμή του τεστ sig(x^2) = 0,001. Παρατηρούμε ότι σε επίπεδο σημαντικότητας α = 0,05 ισχύει: sig(x^2) = 0,001 < α = 0,05, άρα η μηδενική υπόθεση H_0 περί ανεξαρτησίας ανάμεσα στις μεταβλητές (τα δεδομένα του δείγματος είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους) μπορεί να απορριφθεί, και συνεπώς δύο προαναφερθείσες μεταβλητές φαίνεται να μην είναι ανεξάρτητες.

Εάν επιχειρήσουμε πιο ειδικά τη διερεύνηση του χρόνου προϋπηρεσίας στο επάγγελμα και στην τρέχουσα επιχείρηση σε σχέση με τον τύπο σύμβασης, αναδεικνύεται ότι η πλειονότητα των εργαζομένων με συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα ή προϋπηρεσία στην τρέχουσα επιχείρηση άνω των 5 ετών απασχολείται κυρίως με σύμβαση αορίστου χρόνου. Για την ακρίβεια, παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία στο επάγγελμα μικρότερη των 5 ετών απασχολούνται κυρίως με σύβαση ορισμένου χρόνου (63,6%) και λιγότερο με σύμβαση αορίστου χρόνου (36,4%). Αντίστοιχα, η πλειονότητα των εργαζομένων με προϋπηρεσία από 5 έως 10 έτη απασχολείται με σύμβαση αορίστου χρόνου (66,7% και 33,3% με σύμβαση ορισμένου χρόνου), ενώ το ίδιο ισχύει για τους εργαζομένους με προϋπηρεσία στο επάγγελμα άνω των 10 ετών (67,9% απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου και 32,1% με σύμβαση ορισμένου χρόνου).

Ανάλογα συμπεράσματα προκύπτουν εάν εξετάσουμε τον χρόνο προϋπηρεσίας στον τωρινό εργοδότη σε σχέση με το είδος σύμβασης. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης ανεξαρτησίας με το στατιστικό τεστ X^2 σε επίπεδο σημαντικότητας 5% υποστηρίζουν ότι φαίνεται να υπάρχει σχέση εξάρτησης μεταξύ της μεταβλητής ως προς τον χρόνο προϋπηρεσίας στην επιχείρηση και της μεταβλητής ως προς το είδος της σύμβασης. Από τη στατιστική ανάλυση προκύπτει ότι η κρίσιμη τιμή του τεστ sig(x^2) = 0,000. Παρατηρούμε ότι σε επίπεδο σημαντικότητας α = 0,05 ισχύει: sig(x^2) = 0,000 < α = 0,05, άρα η μηδενική υπόθεση H_0 περί ανεξαρτησίας ανάμεσα στις μεταβλητές (τα δεδομένα του δείγματος είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους) μπορεί να απορριφθεί, και συνεπώς δύο προαναφερθείσες μεταβλητές φαίνεται να μην είναι ανεξάρτητες.

Παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία μικρότερη των 5 ετών απασχολούνται κυρίως με σύμβαση ορισμένου χρόνου (59,4%) και σε αισθητά μικρότερο ποσοστό με σύμβαση αορίστου χρόνου (40,6%). Ο αριθμός των εργαζομένων με προϋπηρεσία στον τωρινό εργοδότη από 5 έως 10 έτη που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι σαφώς μικρότερος (30,5%), ενώ το 69,5% απασχολείται με σύμβαση αορίστου χρόνου. Ανάλογα είναι τα ποσοστά για τους εργαζομένους με προϋπηρεσία άνω των 10 ετών. Ειδικότερα, όπως

παρατηρούμε, το ποσοστό των εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου είναι αυξημένο και ανέρχεται στο 70,4% έναντι 39,5% με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Γενικότερα, οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία στον τωρινό εργοδότη από 5 έτη και άνω απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου σε ποσοστό περίπου 70%. Αντίθετα, αυτοί με προϋπηρεσία στον τωρινό εργοδότη από 5 έτη και κάτω απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου σε ποσοστό περίπου 40%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1

Κατανομή του χρόνου προϋπηρεσίας στο επάγγελμα ανά τύπο σύμβασης

	Χρόνος προϋπηρεσίας στο επάγγελμα			
	Λιγότερα από 5 έτη	Από 5 έως 10 έτη	Περισσότερα από 10 έτη	Σύνολο
Είδος σύμβασης	N = 44	N = 72	N = 84	N = 200
	%	%	%	%
Ορισμένου χρόνου	63,6	33,3	32,1	39,5
Αορίστου χρόνου	36,4	66,7	67,9	60,5
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	100,0	100,0	100,0

p-value = 0,001

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2

Κατανομή του χρόνου προϋπηρεσίας στην τρέχουσα επιχείρηση ανά τύπο σύμβασης

	Χρόνος προϋπηρεσίας στην επιχείρηση			
	Λιγότερα από 5 έτη	Από 5 έως 10 έτη	Περισσότερα από 10 έτη	Σύνολο
Είδος σύμβασης	N = 64	N = 82	N = 54	N = 200
	%	%	%	%
Ορισμένου χρόνου	59,4	30,5	29,6	39,5
Αορίστου χρόνου	40,6	69,5	70,4	60,5
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	100,0	100,0	100,0

p-value = 0,000

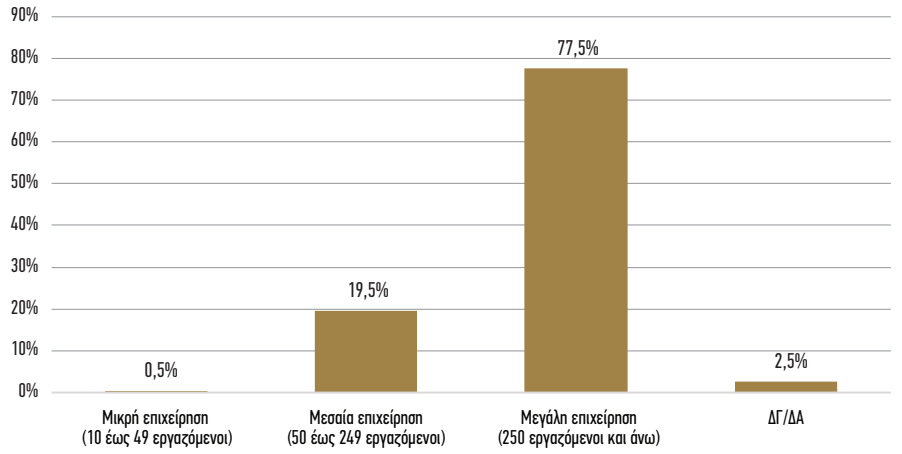
Τα ευρήματα των Πινάκων 5.1 και 5.2 αναδεικνύουν πως η σύναψη συμβάσεων αορίστου χρόνου αφενός συνιστά κίνητρο παραμονής των ναυτικών στο επάγγελμα και αφετέρου διασφαλίζει στις ναυτιλιακές εταιρείες τη διαθεσιμότητα σε σταθερή βάση του απαραίτητου εργατικού δυναμικού.

Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι η προϋπηρεσία στο επάγγελμα ή στην επιχείρηση δεν φαίνεται να επηρεάζει το είδος της απασχόλησης, καθώς το σύνολο των συμμετεχόντων απασχολείται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Όπως προαναφέρθηκε, είναι η φύση του επαγγέλματος, που περιλαμβάνει την εργασία σε βάρδιες στο πλοίο και διαμονή εντός του πλοίου, που δεν ευνοεί την καθιέρωση άλλων μορφών απασχόλησης (π.χ. ημιαπασχόληση). Συνεπώς, εφόσον το 100% απασχολείται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης, η παράμετρος αυτή δεν είναι δυνατό να αξιοποιηθεί για τη διεξαγωγή περαιτέρω συμπερασμάτων.

Τέλος, ενδιαφέρον έχει και το μέγεθος των επιχειρήσεων[37] στις οποίες απασχολούνται οι συμμετέχοντες στο δείγμα. Όπως γίνεται εμφανές από το

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.8

Κατανομή της απασχόλησης στο επάγγελμα ανά κατηγορία μεγέθους επιχείρησης



37. Οι απαντήσεις στην ερώτηση για το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία εργάζεται ο συμμετέχων επανακωδικοποιήθηκαν στη βάση τεσσάρων κατηγοριών: έως 9 άτομα, 10-49 άτομα, 50-249 άτομα και άνω των 250 ατόμων. Οι νέες κατηγορίες συμφωνούν με τη διάκριση της ΕΕ, σε πολύ μικρές, μικρές, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις, η οποία ωστόσο, εκτός από το μέγεθος της επιχείρησης, λαμβάνει υπόψη και τους πόρους στους οποίους αυτή έχει πρόσβαση. Επομένως, τονίζουμε ότι η διάκριση των επιχειρήσεων εδώ λαμβάνει υπόψη μόνο τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Γράφημα 5.8, η πλειονότητα των εργαζομένων απασχολείται σε μεγάλες επιχειρήσεις με αριθμό εργαζομένων άνω των 250 ατόμων (77,5%), ενώ ένα μικρότερο ποσοστό απασχολείται σε μεσαίες επιχειρήσεις με προσωπικό από 50 μέχρι 249 εργαζομένους (19,5%). Πολύ μικρό είναι το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολείται σε μικρές επιχειρήσεις, από 10 έως 49 εργαζομένους (0,5%). Τα ανωτέρω ευρήματα μπορούν να δικαιολογηθούν από τα ειδικά χαρακτηριστικά του ναυτιλιακού κλάδου. Οι οικονομίες κλίμακας σε υψηλά επίπεδα και ο υψηλός καταμερισμός εργασίας καθιστούν δύσκολη για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις την είσοδο στον κλάδο ή τις αναγκάζουν να καλύπτουν μια πολύ περιορισμένη χωρικά έκταση δρομολογίων με χαμηλό κύκλο εργασιών.

5.3.2 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στο σύστημα δεξιοτήτων του επαγγέλματος

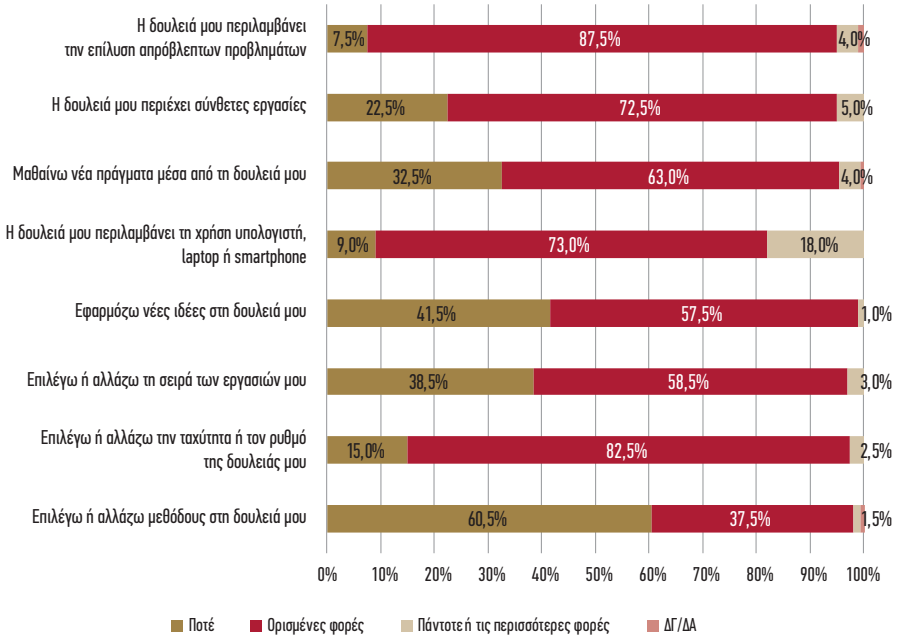
Στην παρούσα έρευνα έμφαση δίνεται στους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στο σύστημα δεξιοτήτων του επαγγέλματος. Ορισμένοι τέτοιοι παράγοντες είναι οι συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα, η υποστήριξη από τον εργοδότη για τις αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στο επάγγελμα, καθώς και η εμφάνιση της πανδημίας COVID-19, οι οποίοι δύνανται να επηρεάσουν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων ή ακόμα και να μεταβάλουν τη σημασία τους.

Στο Γράφημα 5.9 παρουσιάζονται οι απαντήσεις στις επιμέρους ερωτήσεις που περιγράφουν πιο ειδικά τις διάφορες διαστάσεις ρουτίνας του επαγγέλματος. Είναι εμφανές ότι ο μεγαλύτερος αριθμός δραστηριοτήτων για τις οποίες ερωτήθηκαν οι συμμετέχοντες λαμβάνει χώρα «ορισμένες φορές» ή «ποτέ». Αντίθετα, σε όλες τις ερωτήσεις η απάντηση «πάντοτε ή τις περισσότερες φορές» ήταν η λιγότερο συχνή. Πιο συγκεκριμένα, το **91,5%** των ερωτώμενων ανέφερε ότι η δουλειά του περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων πάντα (4%) ή ορισμένες φορές (87,5%), ενώ μόλις το 7,5% απαντά «ποτέ» στη συγκεκριμένη κατηγορία. Επιπλέον, το **91%** των συμμετεχόντων ανέφερε ότι η δουλειά του περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone πάντοτε (18%) ή ορισμένες φορές (73%).

Αντίστοιχα, το **85%** των ερωτώμενων απαντά ότι επιλέγει ή αλλάζει την ταχύτητα των εργασιών του (2,5% πάντοτε και 82,5% ορισμένες φορές), ενώ το ποσοστό των ερωτώμενων που δεν επιλέγει ή δεν αλλάζει τον ρυθμό των εργασιών φτάνει το 15%. Η εικόνα φαίνεται να αλλάζει στις επόμενες δύο περιπτώσεις, με τα ποσοστά όσων απαντούν «ποτέ» να ξεπερνούν το 40%. Επιπλέον, η πλειονότητα των ερωτώμενων (**77,5%**) δηλώνει ότι η

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.9

Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα



δουλειά του περιλαμβάνει σύνθετες εργασίες πάντοτε (5%) ή ορισμένες φορές (72,5%), ενώ το ποσοστό όσων απαντούν «ποτέ» στην κατηγορία αυτή φτάνει το 22,5%.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις που αφορούν την απόκτηση νέων γνώσεων μέσω της εργασίας, καθώς το **67%** υποστηρίζει ότι μαθαίνει νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά (4% πάντοτε και 63% ορισμένες φορές). Ωστόσο, το ποσοστό όσων απαντούν ότι δεν μαθαίνουν «ποτέ» νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά τους είναι αρκετά υψηλό και φτάνει το 32%. Παραπλήσια νούμερα καταγράφονται και στις απαντήσεις μεταξύ όσων υποστηρίζουν ότι επιλέγουν ή αλλάζουν τη σειρά των εργασιών τους. Συγκεκριμένα, το **61,5%** των ερωτώμενων ανέφερε πως «πάντοτε» (3%) ή «ορισμένες φορές» (58,5%) επιλέγει ή αλλάζει τη σειρά των εργασιών του, με το ποσοστό όσων αναφέρουν ότι «ποτέ» δεν πραγματοποιούν τέτοιες αλλαγές να φτάνει το 38,5%, ποσοστό που μπορεί να εξηγηθεί και από την «αυστηρή» ιεραρχική δομή με την οποία είναι διαμορφωμένο το ναυτικό επάγγελμα.

Η πλειονότητα των ερωτώμενων (**58,5%**) ανέφερε ότι «πάντοτε» (1%) ή «ορισμένες φορές» (57,5%) εφαρμόζει νέες ιδέες στη δουλειά του, ενώ το

41,5% των ερωτώμενων απαντά «ποτέ» στην κατηγορία αυτή. Τα υψηλά ποσοστά των ερωτώμενων που απαντούν «ποτέ» στις δύο τελευταίες κατηγορίες μπορούν να εξηγηθούν σε μεγάλο βαθμό από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος (ιεραρχική δομή, ανάγκη συντονισμού, αυστηρά πρωτόκολλα εργασιών κ.λπ.), και αυτό ερμηνεύει την υποβάθμιση της σημασίας της κριτικής σκέψης από την πλευρά της εργοδοσίας, η οποία αναδείχτηκε στην ποιοτική έρευνα (βλ. Κεφάλαιο 4), καθώς πρόκειται για δεξιότητα που συνδέεται με τις δύο τελευταίες κατηγορίες, και ιδίως με την εφαρμογή νέων ιδεών κατά την εκτέλεση της εργασίας.

Τέλος, ένα σχετικά χαμηλό ποσοστό **39%** των ερωτώμενων απαντά πως «πάντοτε» (1,5%) ή «ορισμένες φορές» (37,5%) επιλέγει ή αλλάζει μεθόδους στη δουλειά του, με την πλειονότητα των ερωτώμενων να δηλώνει «ποτέ» στη συγκεκριμένη κατηγορία (60,5%).

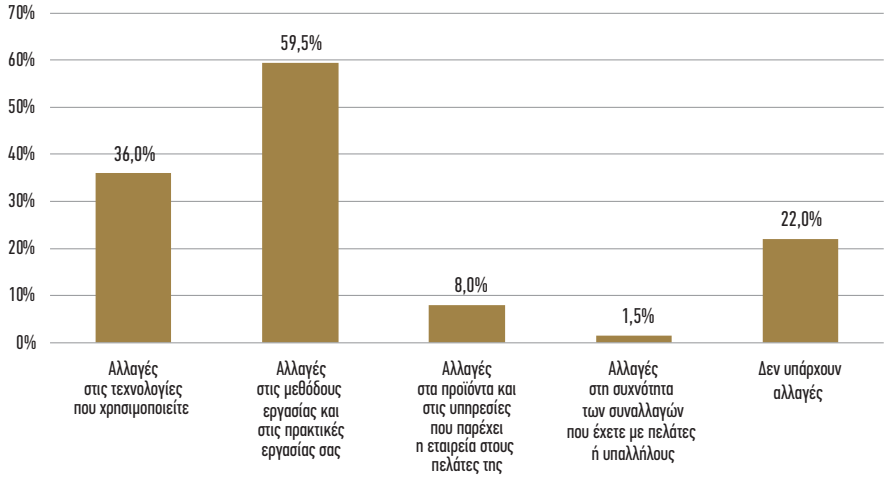
Το γεγονός ότι στις περισσότερες λειτουργίες που περιγράφουν τις συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα οι ναυτικοί απαντούν ότι λαμβάνουν χώρα «ορισμένες φορές» και «ποτέ» δείχνει ότι πρόκειται για ένα επάγγελμα μέτριας προς υψηλής έντασης εργασιακής ρουτίνας. Το γεγονός δε ότι η απόλυτη πλειονότητα των εργαζομένων δηλώνει πως δεν επιλέγει ή αλλάζει μεθόδους στη δουλειά του και ότι ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό δεν εφαρμόζει νέες ιδέες αναδεικνύει τη χαμηλή εργασιακή αυτονομία των ναυτικών. Καταλήγοντας, τα παραπάνω ευρήματα σκιαγραφούν ένα επάγγελμα με υψηλό κίνδυνο υποκατάστασης από αυτοματοποιημένες λειτουργίες, επιβεβαιώνοντας τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος που παρουσιάστηκαν στην Ενότητα 3.3.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι αλλαγές που έχουν αντιμετωπίσει οι ερωτώμενοι στην τρέχουσα απασχόλησή τους τα τελευταία πέντε χρόνια, όπως αποτυπώνονται στο Γράφημα 5.10. Παρατηρούμε ότι το 59,5% των ερωτώμενων ανέφερε αλλαγές στις μεθόδους και στις πρακτικές εργασίας, ενώ το 36% του δείγματος δήλωσε ότι τα τελευταία πέντε χρόνια πραγματοποιήθηκαν αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιεί. Μικρότερα είναι τα ποσοστά αυτών που διαπίστωσαν αλλαγές σε προϊόντα και υπηρεσίες (8%) και αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών με τους πελάτες ή με υπαλλήλους (1,5%), ενώ το 22% των ερωτώμενων δηλώνει ότι δεν υπάρχουν αλλαγές.

Οι αλλαγές αυτές φαίνεται πως δεν έχουν υποστηριχτεί σε σημαντικό βαθμό από τον εργοδότη μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης. Συγκεκριμένα, όπως φαίνεται στο Γράφημα 5.11, ένα πολύ σημαντικό ποσοστό (63%) δήλωσε ότι δεν έχει εκπαιδευτεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη. Αντιστοίχως, μόνο το 2% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έχει

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.10

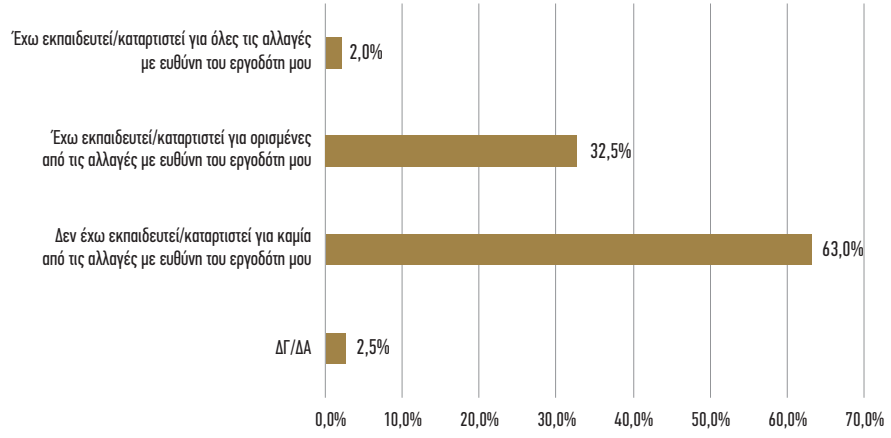
Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.11

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



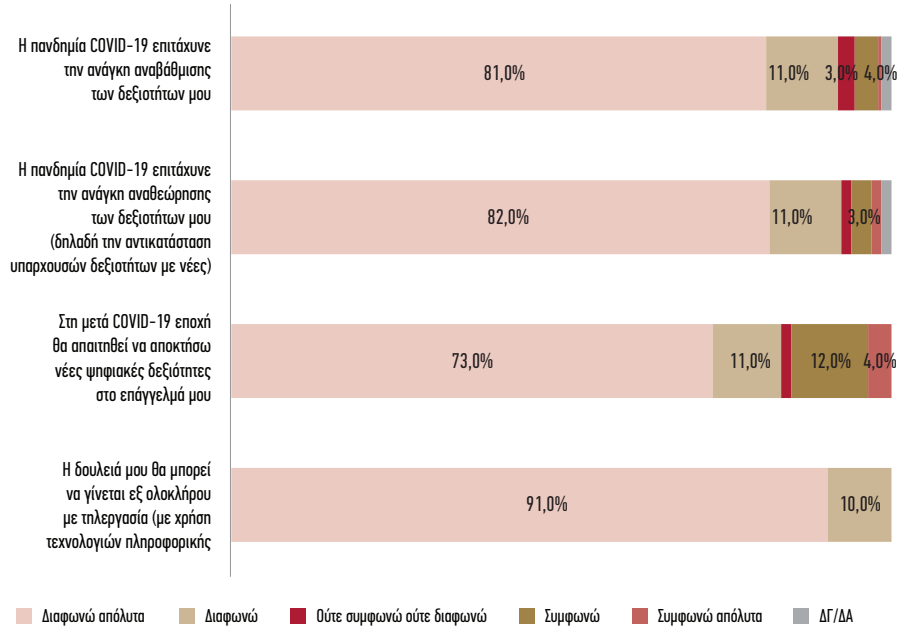
εκπαιδευτεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη, ενώ το 32,5% δήλωσε ότι έχει εκπαιδευτεί για ορισμένες από αυτές. Παρατηρούμε συνεπώς ότι, ενώ εντοπίζονται αλλαγές στο επάγγελμα, οι εργοδότες παρέχουν περι-

ορισμένη στήριξη προς τους εργαζομένους για εκπαίδευση και κατάρτιση. Τα ευρήματα αυτά είναι σύμφωνα με τα συμπεράσματα της ποιοτικής έρευνας (βλ. Ενότητα 4.5).

Στο Γράφημα 5.12 αποτυπώνονται οι απαντήσεις των ερωτώμενων σχετικά με τις αλλαγές στο επάγγελμα σε σχέση με την πανδημία COVID-19. Όπως παρατηρούμε, η πλειονότητα των εργαζομένων θεωρεί ότι η εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 δεν επηρέασε το επάγγελμα ούτε τις ανάγκες για αναθεώρηση, αναβάθμιση και απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Ειδικότερα, το 83,5% των ερωτώμενων διαφωνεί (10,5%) ή διαφωνεί απόλυτα (73%) με την άποψη ότι στη μετα-COVID-19 εποχή θα χρειαστεί να αποκτήσει νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά του έναντι του 15% των ερωτώμενων που συμφωνεί (11,5%) ή συμφωνεί απόλυτα (3,5%) με αυτή την άποψη. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η συγκεκριμένη κατηγορία είναι η μοναδική στην οποία το ποσοστό όσων συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με την προοπτική της συγκεκριμένης αλλαγής λόγω του COVID-19 ξεπερνά το 10%. Στις επόμενες κατηγορίες το ποσοστό

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.12

Επιδράσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»



των ερωτώμενων που συμφωνεί με την προοπτική αυτών των αλλαγών δεν ξεπερνά το 5%. Αναλυτικότερα, το 92,5% των ερωτώμενων διαφωνεί (11%) ή διαφωνεί απόλυτα (81,5%) με την άποψη πως η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων του (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών δεξιοτήτων με νέες), ενώ το 4,5% του δείγματος συμφωνεί απόλυτα (1,5%) ή συμφωνεί (3%). Αντίστοιχα, το 92% εκτιμά ότι η πανδημία COVID-19 δεν επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων του (11% διαφωνεί και 81% διαφωνεί απόλυτα), ενώ το ποσοστό όσων συμφωνούν ότι επήλθε αλλαγή βρίσκεται στο 4% (0,5% συμφωνεί απόλυτα και 3,5% συμφωνεί). Τέλος, αξιοσημείωτο είναι ότι κανένας ερωτώμενος δεν συμφωνεί ότι η δουλειά του θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής) μετά το τέλος της πανδημίας COVID-19. Πιο συγκεκριμένα, ως προς αυτό, οι ερωτώμενοι διαφωνούν (9,5%) ή διαφωνούν απόλυτα (90,5%). Το τελευταίο εύρημα ήταν απολύτως αναμενόμενο δεδομένης της φύσης του επαγγέλματος.

5.3.3 Ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά επιχειρήσεων

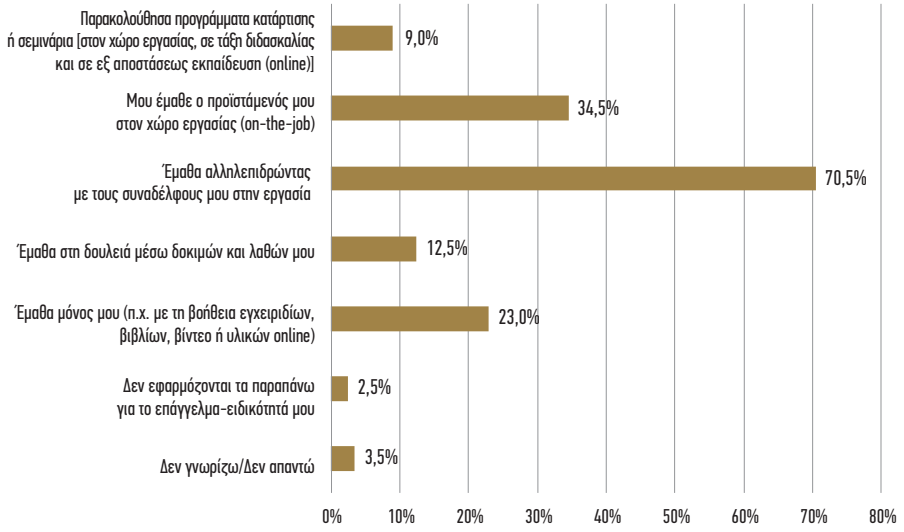
Η ανάλυση συνεχίζει με τη διερεύνηση των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων αναφορικά με την εκπαίδευση και την κατάρτισή τους, καθώς και με την κινητικότητά τους στην εργασία.

Στο Γράφημα 5.13 αποτυπώνονται οι απαντήσεις των εργαζομένων στην ερώτηση σχετικά με τις ενέργειες που έχουν πραγματοποιήσει προκειμένου να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους ή να αποκτήσουν νέες. Παρατηρούμε ότι ο συνηθέστερος τρόπος βελτίωσης των υφιστάμενων δεξιοτήτων –ή απόκτησης νέων– είναι η αλληλεπίδραση με συναδέλφους κατά τη διάρκεια της εργασίας (70,5%). Σημειώνουμε επίσης ότι σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων (34,5%) δήλωσε ότι έχει μάθει από τον/την προϊστάμενο/η κατά τη διάρκεια της εργασίας (on the job training), ενώ το 23% δηλώνει ότι έμαθε μόνο του μέσω εγχειριδίων, βιβλίων, βίντεο ή online υλικού. Επιπλέον, το 12,5% δηλώνει ότι έμαθε στη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών, ενώ μικρό είναι το ποσοστό (9%) όσων παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης ή σεμινάρια (στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως –online– εκπαίδευση). Τέλος, ένα πολύ μικρό ποσοστό εκτιμά πως οι ανωτέρω μορφές εκπαίδευσης δεν έχουν εφαρμογή στο επάγγελμα ή στην ειδικότητά του (2,5%).

Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (155,5%), στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησι-

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.13

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



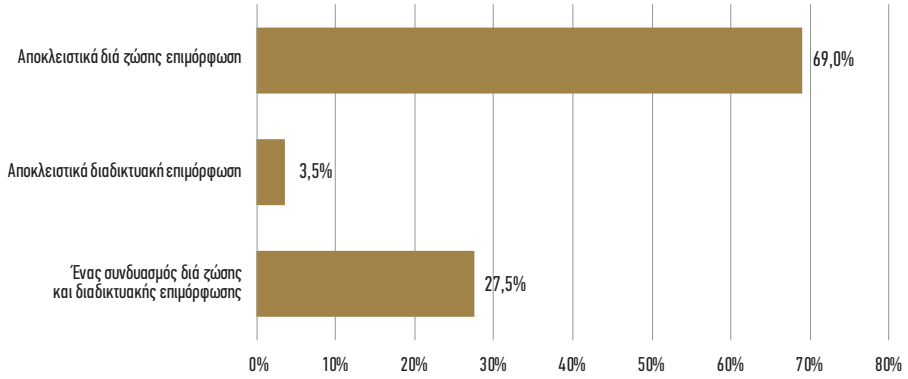
Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

μοποίησαν» 1,5 επιλογές από τις διαθέσιμες επτά κατηγορίες της ερώτησης. Στο πλαίσιο αυτό, οι ενέργειες των εργαζομένων για τη βελτίωση ή απόκτηση νέων δεξιοτήτων ήταν πολύ λίγες και δηλώθηκαν μέσω «1,5 επιλογών» σε σύνολο επτά διαθέσιμων επιλογών (συμπεριλαμβανομένης της επιλογής «ΔΓ/ΔΑ»).

Στο Γράφημα 5.14 αποτυπώνονται οι προτιμήσεις των ερωτώμενων αναφορικά με το είδος της επιμόρφωσης (διά ζώσης εκπαίδευση, διαδικτυακή ή υβριδική εκπαίδευση) για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα». Όπως παρατηρούμε, η πλειονότητα των ερωτώμενων προτιμά την αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση (69%), ενώ το 27,5% επιλέγει έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης. Τέλος, μόλις το 3,5% προτιμά αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση. Με βάση τα δεδομένα αυτά, προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι στο επάγγελμα υποστηρίζουν πιο «παραδοσιακές» μορφές εκπαίδευσης για τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους. Η συγκεκριμένη στάση επιβεβαιώνεται και μέσω της ποιοτικής έρευνας (βλ. Κεφάλαιο 4). Στο πλαίσιο των συζητήσεων και των συνεντεύξεων, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την προτίμησή τους για εκπαίδευση σε πιο πρακτικά θέματα της εργασίας τους, η οποία τεχνικά δεν μπορεί να γίνει μέσω διαδικτύου.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.14

Επιθυμία σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

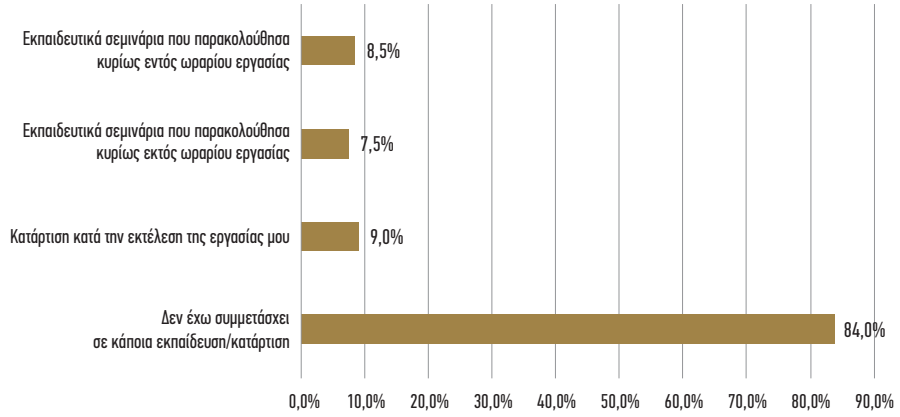


Επίσης, περαιτέρω στοιχεία και ευρήματα σε συμφωνία με αυτά της ποιοτικής έρευνας προκύπτουν με βάση τις απαντήσεις σχετικά με τη συμμετοχή των ερωτώμενων σε διάφορα είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης κατά τα τελευταία δύο χρόνια (βλ. Γράφημα 5.15). Και εδώ οι συμμετέχοντες μπορούσαν να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις. Όπως παρατηρούμε, η πλειονότητα των ερωτώμενων σε ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό (84%) δηλώνει πως δεν έχει παρακολουθήσει καμία εκπαίδευση/επιμόρφωση. Αυτό το εύρημα αναδεικνύει αφενός την έλλειψη ευκαιριών εκπαίδευσης και επιμόρφωσης και αφετέρου την απουσία κινήτρων από την πλευρά της εργοδοσίας (βλ. Γράφημα 5.11), η οποία, όπως φαίνεται, θεωρεί μάλλον δευτερεύουσας σημασίας την εκπαίδευση των ναυτικών. Τέλος, το 9% των ερωτώμενων δηλώνει ότι εκπαιδεύτηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας του, το 8,5% παρακολούθησε επιμορφωτικά προγράμματα εντός του ωραρίου εργασίας και το 7,5% εκτός του ωραρίου εργασίας.

Ως προς τις πηγές χρηματοδότησης (βλ. Γράφημα 5.16) προκύπτει ότι, από τους ερωτώμενους που συμμετείχαν σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες τα τελευταία δύο χρόνια, το 50% έλαβε μέρος σε αυτές στο πλαίσιο δωρεάν προγραμμάτων, ενώ το 31,5% των ερωτώμενων κάλυψε τα έξοδα της εκπαίδευσης/κατάρτισης με δικά του μέσα. Το ποσοστό των ερωτώμενων που δηλώνει πως το κόστος χρηματοδοτήθηκε εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη είναι αρκετά μικρότερο και εκτιμάται στο 19%, ενώ το 6,5% των ερωτώμενων παρακολούθησε προγράμματα εκπαίδευσης/κατάρτισης το κόστος των οποίων καλύφθηκε από κάποιον άλλον ιδιωτικό οργανισμό. Τέλος, το 3% των ερωτώμενων απαντά πως η πηγή χρηματοδότησης προερχόταν από την κυβέρνηση ή άλλη οργάνω-

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.15

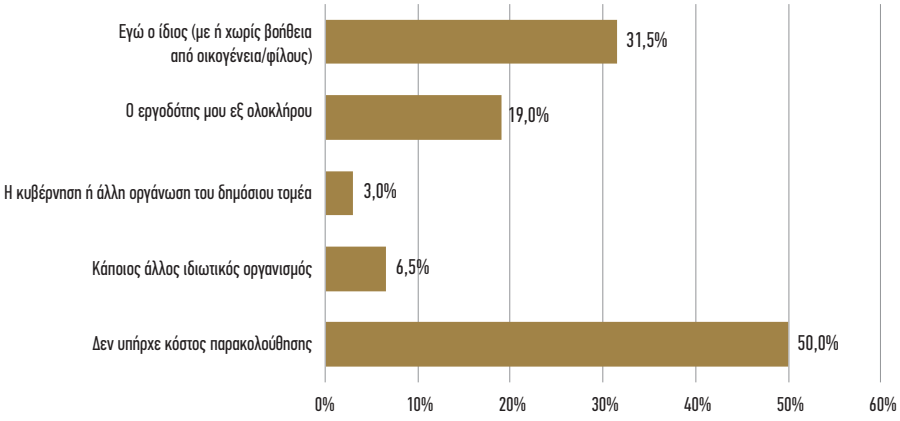
Συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση για την τρέχουσα εργασία κατά τα τελευταία δύο χρόνια



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.16

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



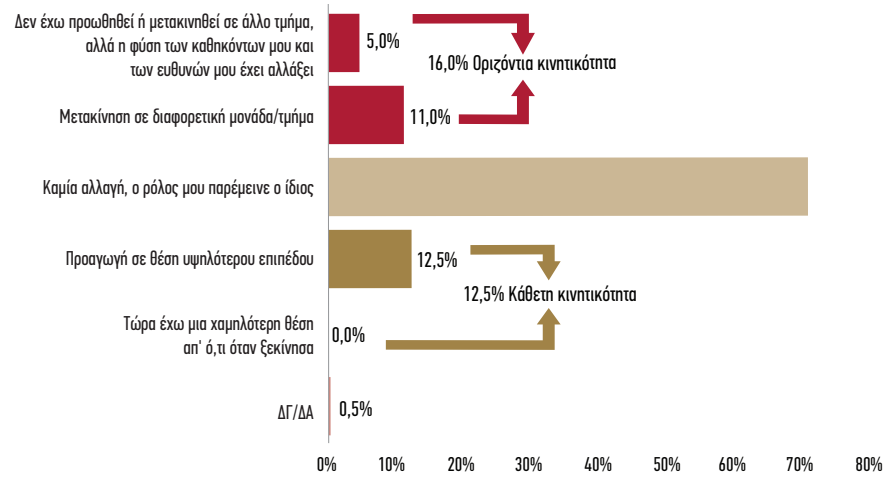
Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

ση του δημόσιου τομέα. Το εύρημα αυτό συμπληρώνει την ανάλυση που προηγήθηκε σε ό,τι αφορά τις ανάγκες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η επιμόρφωση θεωρείται μεν απαραίτητη, ωστόσο γίνεται περισσότερο με πρωτοβουλίες και πόρους των ίδιων των εργαζομένων.

Τέλος, η ανάλυση του Γραφήματος 5.17 αποκαλύπτει σημαντικά στοιχεία σχετικά με την κινητικότητα στον εργασιακό χώρο. Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων (71%) δεν αντιμετώπισε καμιά μορφή κινητικότητας. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το αυστηρό οργανόγραμμα που καθορίζει τα διάφορα πόστα και το οποίο απορρέει από την κείμενη νομοθεσία που ορίζει ποιοτικά και ποσοτικά την οργανική σύνθεση των πλοίων. Αναφορικά με την κάθετη κινητικότητα,[38] το 12,5% ανέφερε ότι έχει προαχθεί σε θέση υψηλότερου επιπέδου, ενώ κανένας εργαζόμενος δεν βρίσκεται τώρα σε θέση χαμηλότερη απ' ό,τι όταν ξεκίνησε. Αναφορικά με την οριζόντια κινητικότητα, το 5% των εργαζομένων δήλωσε ότι έχει αλλάξει η φύση των καθηκόντων/ευθυνών, αν και παραμένει στο ίδιο τμήμα, ενώ το 11% δηλώνει ότι έχει μετακινηθεί σε διαφορετική μονάδα. Αθροιστικά, η οριζόντια κινητικότητα στο επάγγελμα υπολογίζεται στο 16%.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.17

Αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση κατά την απασχόληση στον τωρινό εργοδότη



38. 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.

5.3.4 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα

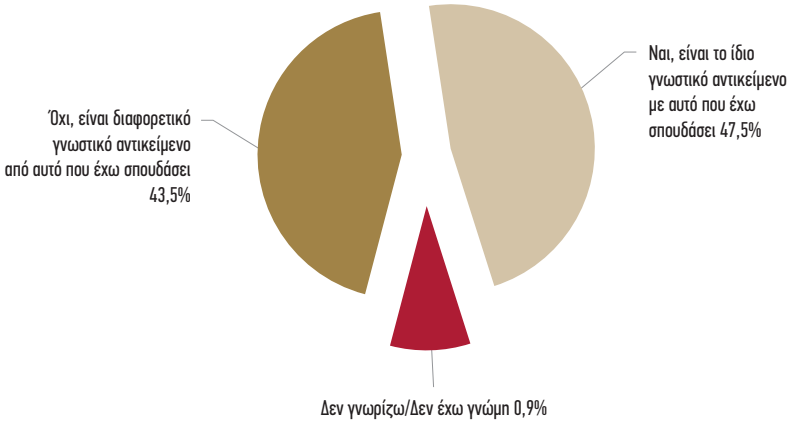
Η παρούσα υποενότητα επικεντρώνεται στη διερεύνηση των δεξιοτήτων στο επάγγελμα που επιλέχτηκαν βάσει συγκεκριμένης μεθοδολογίας (βλ. Κεφάλαιο 3). Πιο συγκεκριμένα, στη συνέχεια διερευνώνται το επίπεδο κατοχής των δεξιοτήτων, ο βαθμός απαίτησης των δεξιοτήτων αυτών από τους εργοδότες, οι επιδράσεις της τεχνολογίας και της ψηφιοποίησης κ.ά. Οι 15 υπό εξέταση δεξιότητες είναι οι εξής:

1. Χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων
2. Εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων
3. Συντήρηση μηχανοστασίου σκάφους
4. Χειρισμός φορτίων
5. Υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης
6. Εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών
7. Στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά
8. Εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων
9. Παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους
10. Κολύμβηση
11. Διαχείριση χρόνου
12. Κριτική σκέψη
13. Ικανότητα συντονισμού
14. Επίλυση προβλημάτων
15. Τήρηση γραπτών και προφορικών οδηγιών

Στο ερώτημα εάν η τρέχουσα θέση στο επάγγελμα του ναυτικού απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό των σπουδών των ερωτώμενων, το 47,5% απαντά θετικά, ενώ το 43,5% αρνητικά. Όπως γίνεται εμφανές, σχεδόν οι μισοί από τους ερωτώμενους δεν έχουν ακολουθήσει σπουδές σε γνωστικό αντικείμενο που να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εργασίας τους. Η παραπάνω ύπαρξη οριζόντιας αναντιστοιχίας δεξιοτήτων μπορεί να εξηγηθεί πολλαπλώς: αφενός, πρόκειται για ένα επάγγελμα «μεσαίας ειδίκευσης», το οποίο δεν απαιτεί ιδιαίτερα εξειδικευμένες σπουδές, ώστε η εκπαίδευση να γίνεται μέσω της εμπειρίας, αφετέρου, όπως παρατηρείται και στη βιβλιογραφία, μεγάλος αριθμός ναυτικών θεωρεί ότι το επάγγελμα είναι «προσωρινό» και αναζητά συχνά μια εναλλακτική σταδιοδρομία στην ξηρά (βλ. Κεφάλαιο 3).

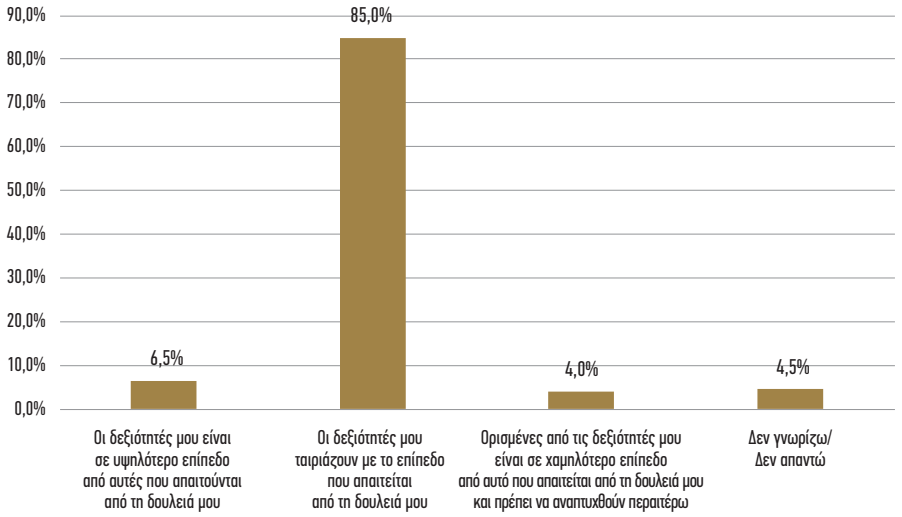
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.18

Σχέση μεταξύ γνωστικού αντικειμένου σπουδών και θέσης εργασίας



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.19

Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις



Στη συνέχεια διερευνάται επίσης το επίπεδο αντιλαμβανόμενης κατοχής των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την εκτέλεση της εργασίας. Στο Γράφημα 5.19 παρουσιάζεται συνολικά το επίπεδο των δεξιοτήτων που οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι έχουν σε σχέση με αυτό που απαιτείται για να εκτελέσουν

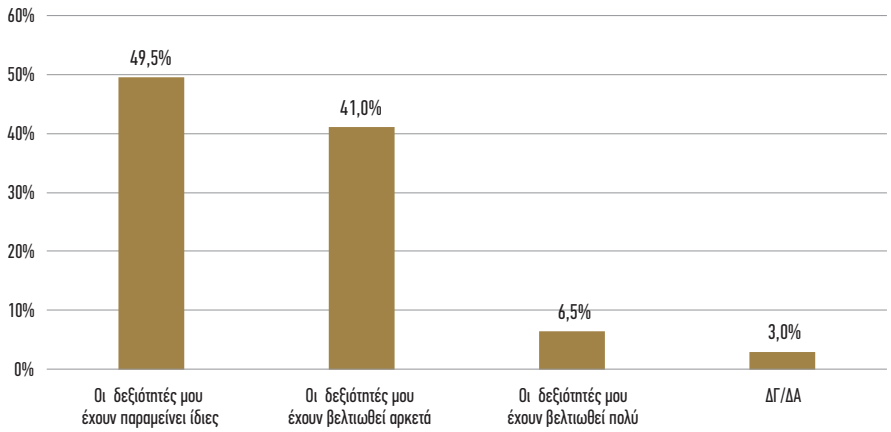
τα καθήκοντά τους. Παρατηρούμε ότι το συνολικό επίπεδο αντιλαμβανόμενης ταύτισης των δεξιοτήτων με τις ανάγκες του επαγγέλματος είναι ιδιαίτερα υψηλό (85%). Παράλληλα, το ποσοστό των ερωτώμενων που εκτιμούν ότι οι δεξιότητές τους είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτεί η εργασία τους είναι 6,5%, ενώ το ποσοστό όσων πιστεύουν ότι οι δεξιότητές τους βρίσκονται σε χαμηλότερο επίπεδο φτάνει το 4%. Να σημειωθεί πως συγκριτικά με άλλα επαγγέλματα που ερευνώνται στο πλαίσιο του ίδιου έργου η ταύτιση των δεξιοτήτων με τις ανάγκες της εργασίας του ναυτικού είναι από τις υψηλότερες.

Ωστόσο, την ίδια στιγμή, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων απαντά ότι οι δεξιότητές του δεν έχουν βελτιωθεί και ότι παραμένουν στο ίδιο επίπεδο κατά τη διάρκεια απασχόλησης στον τρέχοντα εργοδότη (49,5%). Αυτό μπορεί να ερμηνευτεί και από το γεγονός ότι πρόκειται για ένα επάγγελμα μεσαίας προς υψηλής ρουτίνας και χαμηλής αυτονομίας (βλ. Γράφημα 5.9). Την ίδια στιγμή εμφανίζεται ένα αξιοσημείωτο ποσοστό των ερωτώμενων που απαντούν πως το επίπεδο των δεξιοτήτων τους έχει βελτιωθεί αρκετά (41%), ενώ χαμηλό είναι το ποσοστό όσων εκτιμούν ότι οι δεξιότητές τους έχουν βελτιωθεί πολύ (6,5%).

Στη συνέχεια, η ανάλυση εξειδικεύεται περισσότερο ως προς τον βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση 15 δεξιότητες.[39] Σύμ-

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.20

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



39. Για λόγους ευκρίνειας, στο Γράφημα 5.21 δεν παρουσιάζονται οι τιμές κάτω του 2% στις σχετικές απαντήσεις ανά δεξιότητα. Παρομοίως και στο Γράφημα 5.22.

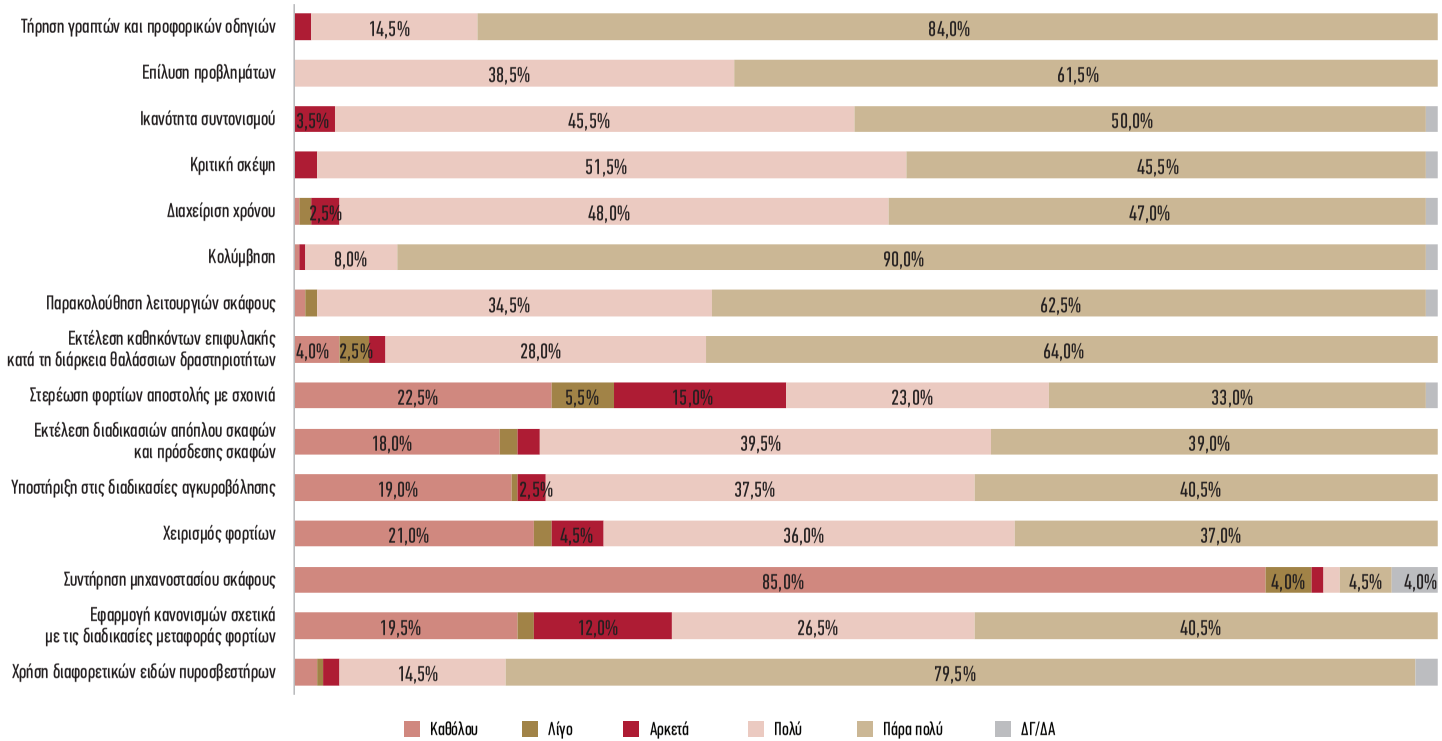
φωνα με το Γράφημα 5.21, μια πρώτη βασική διαπίστωση είναι ότι το επίπεδο αντιλαμβανόμενης κατοχής δεξιοτήτων στις περισσότερες περιπτώσεις καταγράφεται ως αρκετά υψηλό. Επιπλέον, παρατηρούμε ότι τα υψηλότερα ποσοστά κατοχής δεξιοτήτων καταγράφονται στις γενικές δεξιότητες και στις γενικές επαγγελματικές δεξιότητες, ενώ τα ποσοστά είναι λίγο χαμηλότερα στις ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες. Πιο αναλυτικά, τα μεγαλύτερα ποσοστά σε επίπεδο άνω του 90% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ) καταγράφηκαν στις δεξιότητες **επίλυσης προβλημάτων** 100% (38,5% πολύ, 61,5% πάρα πολύ), **τήρησης γραπτών και προφορικών οδηγιών** 98,5% (14,5% πολύ, 84% πάρα πολύ), **κριτικής σκέψης** 97% (51,5% πολύ, 45,5% πάρα πολύ), **ικανότητας συντονισμού** 95,5% (45,5% πολύ, 50% πάρα πολύ), **διαχείρισης χρόνου** 95% (48% πολύ, 47% πάρα πολύ). Επίσης, υψηλά επίπεδα, άνω του 90%, καταγράφονται και αναφορικά με τις γενικές επαγγελματικές δεξιότητες, δηλαδή **κολύμβηση** 98% (8% πολύ, 90% πάρα πολύ), **παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους** 97% (34,5% πολύ, 62,5% πάρα πολύ) και **χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων** 94% (14,5% πολύ, 79,5% πάρα πολύ).

Σε σχέση με τις ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες θα πρέπει να αναφερθεί ότι μόνο στη δεξιότητα **εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων** εντοπίζεται πολύ υψηλός βαθμός αντιλαμβανόμενης επάρκειας 92% (28% πολύ, 64% πάρα πολύ). Για τις υπόλοιπες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες καταγράφονται χαμηλότερα ποσοστά που κυμαίνονται από 56% έως 78,5%. Πιο συγκεκριμένα, με ελαφρώς χαμηλότερα ποσοστά σχετικά με τον βαθμό κατοχής βρίσκονται οι δεξιότητες **εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης** 78,5% (39,5% πολύ, 39% πάρα πολύ), **υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης** 78% (37,5% πολύ, 40,5% πάρα πολύ), **χειρισμός φορτίων** 73% (36% πολύ, 37% πάρα πολύ), **εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων** 67% (26,5% πολύ, 40,5% πάρα πολύ), **στερέωση φορτίων με σκοινιά** 56% (23% πολύ, 33% πάρα πολύ). Ιδιαίτερα χαμηλό είναι ωστόσο το ποσοστό όσων διαθέτουν τη δεξιότητα **συντήρηση μηχανοστασίου σκάφους** 6% (1,5% πολύ, 4,5% πάρα πολύ), ενδεχομένως επειδή η δεξιότητα αφορά προσωπικό που εξειδικεύεται σε εργασίες συναφείς με τη λειτουργία του μηχανοστασίου.

Στη συνέχεια ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να αξιολογήσουν τον βαθμό στον οποίο θεωρούν ότι οι συγκεκριμένες δεξιότητες απαιτούνται από τους εργοδότες για την εκτέλεση των καθηκόντων σε αυτό το επάγγελμα (βλ. Γράφημα 5.22). Μια πρώτη παρατήρηση είναι ότι η πλειονότητα των ερωτώμε-

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.21

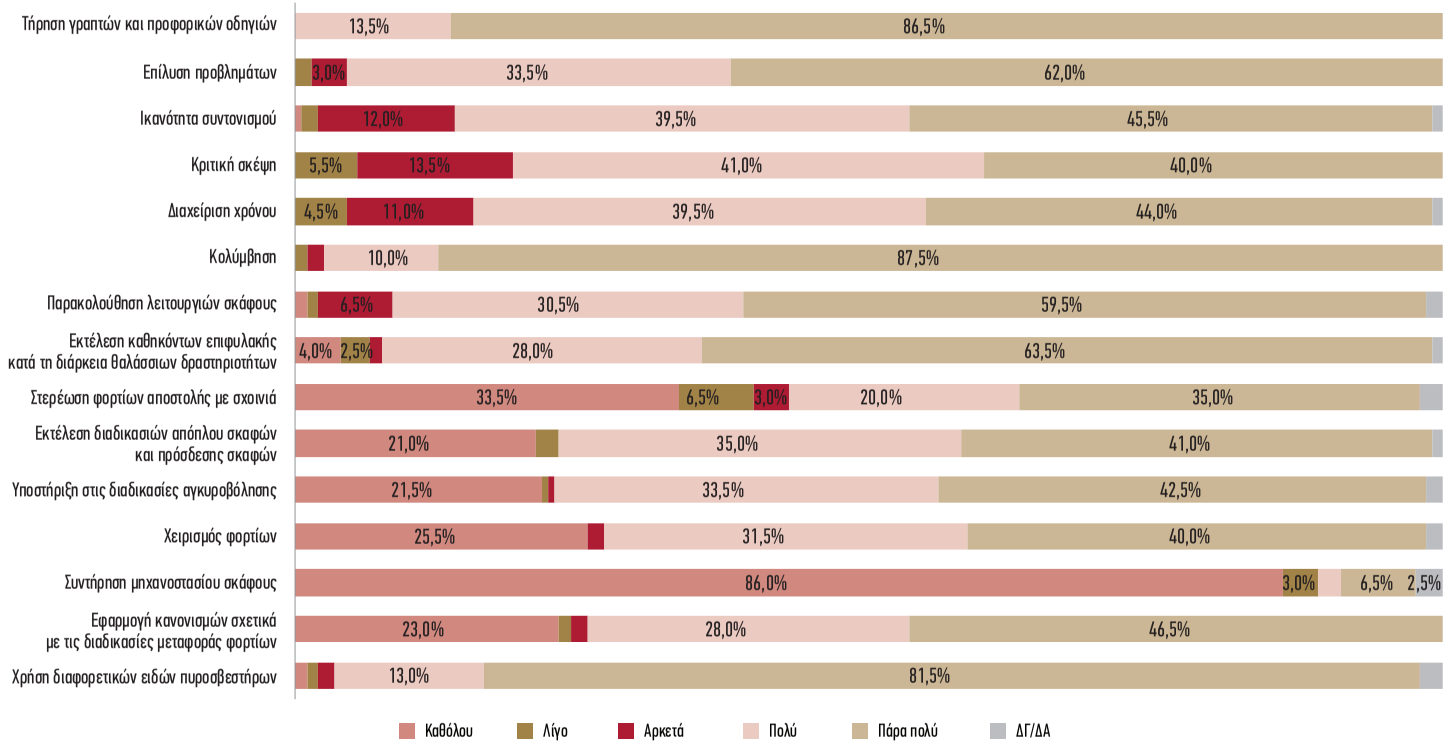
Βαθμός στον οποίο οι ναυτικοί θεωρούν ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



Σημείωση: Οι τιμές κάτω από 2% δεν αναγράφονται στον πίνακα λόγω χώρου.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.22

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



Σημείωση: Οι τιμές κάτω από 2% δεν αναγράφονται στον πίνακα λόγω χώρου.

νων έκρινε ότι σχεδόν όλες οι υπό εξέταση δεξιότητες είναι πολύ ή πάρα πολύ απαραίτητες, κάτι που έρχεται σε συμφωνία και με τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας (βλ. Υποενότητα 4.3.2).

Επιπλέον, παρατηρούμε ότι στις περισσότερες υπό εξέταση δεξιότητες εμφανίζεται σχετική ομοιομορφία μεταξύ του βαθμού κατοχής και του βαθμού απαίτησης. Δεν προκύπτει δηλαδή σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των βαθμών αντιλαμβανόμενης επάρκειας δεξιοτήτων. Ακόμα παρατηρούμε ότι, όπως και στην περίπτωση της εξέτασης του βαθμού κατοχής των δεξιοτήτων από τους ερωτώμενους, τα υψηλότερα ποσοστά απαίτησης δεξιοτήτων εντοπίζονται κυρίως στις γενικές δεξιότητες και στις γενικές επαγγελματικές δεξιότητες, ενώ είναι χαμηλότερα κυρίως στις ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες. Έτσι, υψηλά στην κατάταξη των απαραίτητων δεξιοτήτων βρίσκονται οι δεξιότητες της **τήρησης γραπτών και προφορικών οδηγιών** 100% (πολύ 13,5%, πάρα πολύ 86,5%), της **κολύμβησης** 97,5% (πολύ 10%, πάρα πολύ 87,5%), της **επίλυσης προβλημάτων** 95,5% (πολύ 33,5%, πάρα πολύ 62%), της **χρήσης διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων** 94,5% (πολύ 13%, πάρα πολύ 81,5%), της **εκτέλεσης καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων** 91,5% (πολύ 28%, πάρα πολύ 63,5%) και της **παρακολούθησης λειτουργιών σκάφους** 90% (πολύ 30,5%, πάρα πολύ 59,5%). Σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις, το ποσοστό των ερωτώμενων που κρίνει ως πολύ ή πάρα πολύ απαραίτητες τις δεξιότητες ξεπερνά το 90%. Χαμηλότερα στην κατάταξη, σε ποσοστό όμως που ξεπερνά το 80%, βρίσκονται οι δεξιότητες **ικανότητας συντονισμού** 85% (πολύ 39,5%, πάρα πολύ 45,5%), **διαχείρισης χρόνου** 83,5% (πολύ 39,5%, πάρα πολύ 44%) και **κριτικής σκέψης** 81% (πολύ 41%, πάρα πολύ 40%). Εδώ παρατηρούμε και τις μεγαλύτερες αποκλίσεις μεταξύ του βαθμού αντιλαμβανόμενης κατοχής και του βαθμού απαίτησης των δεξιοτήτων (από 10,5% έως 16%). Σε ένα επίσης υψηλό ποσοστό, οι ερωτώμενοι κρίνουν ότι είναι αναγκαίες «πολύ» ή «πάρα πολύ» οι ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες **υποστήριξης στις διαδικασίες αγκυροβόλησης** 76% (πολύ 33,5%, πάρα πολύ 42,5%), **εκτέλεσης διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών** 76% (πολύ 35%, πάρα πολύ 41%), **εφαρμογής κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων** 74,5% (πολύ 28%, πάρα πολύ 46,5%), **χειρισμού φορτίων** 71,5% (πολύ 31,5%, πάρα πολύ 40%) και **στερέωσης φορτίων αποστολής με σκοινιά** 55% (πολύ 20%, πάρα πολύ 35%), δεξιότητες των οποίων η σημαντικότητα διαφοροποιείται ανάλογα με την ειδίκευση και τη βάρδια του εργαζομένου. Τέλος, η δεξιότητα **συντήρησης μηχανοστασίου σκάφους**, η

οποία, όπως προαναφέρθηκε, αφορά περισσότερο μία συγκεκριμένη ειδικότητα προσωπικού στο πλοίο, απαιτείται σύμφωνα με ένα μικρό ποσοστό 8,5% των ερωτώμενων (πολύ 2%, πάρα πολύ 6,5%).

Το Γράφημα 5.23 μας δίνει μια πληρέστερη εικόνα σχετικά με τη διαφοροποίηση του βαθμού αντιλαμβανόμενης κατοχής και του βαθμού αντιλαμβανόμενης απαίτησης των 15 υπό διερεύνηση δεξιοτήτων. Οι ερωτήσεις αντιμετωπίστηκαν ως αριθμητικές κλίμακες ίσων διαστημάτων και εκτιμήθηκαν οι μέσοι όροι τους. Παρατηρούμε ότι σχεδόν σε όλες τις υπό εξέταση δεξιότητες δεν προκύπτει σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των βαθμών αντιλαμβανόμενης κατοχής και αντιλαμβανόμενης απαίτησης δεξιοτήτων.

Όπως φαίνεται, οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν σε 10 από τις 15 δεξιότητες ότι τις κατέχουν σε υψηλότερο βαθμό έναντι του βαθμού στον οποίο οι ίδιες δεξιότητες απαιτούνται από τους εργοδότες για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα».

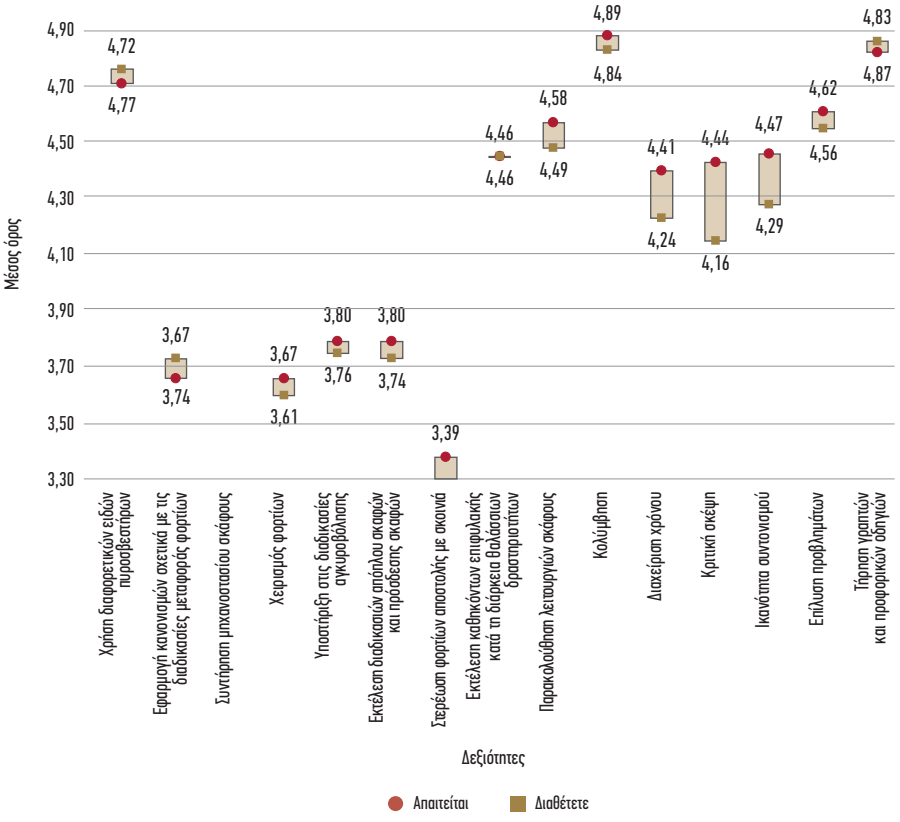
Οι δεξιότητες για τις οποίες υπάρχει υψηλότερος υποτιθέμενος βαθμός κατοχής έναντι της απαίτησης από τους εργοδότες είναι: **υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης** (κατοχή 3,80 και απαίτηση 3,76), **εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών** (κατοχή 3,80 και απαίτηση 3,74), **χειρισμός φορτίων** (κατοχή 3,67 και απαίτηση 3,61), **επίλυση προβλημάτων** (κατοχή 4,62 και απαίτηση 4,56), **κολύμβηση** (κατοχή 4,89 και απαίτηση 4,84), **παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους** (κατοχή 4,58 και απαίτηση 4,49), **διαχείριση χρόνου** (κατοχή 4,41 και απαίτηση 4,24), **ικανότητα συντονισμού** (κατοχή 4,47 και απαίτηση 4,29), **στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά** (κατοχή 3,39 και απαίτηση 3,17) και **κριτική σκέψη** (κατοχή 4,44 και απαίτηση 4,16).

Πλήρης ταύτιση μεταξύ των βαθμών κατοχής και απαίτησης εντοπίζεται στη δεξιότητα **εκτέλεσης καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων**, με μέσες τιμές κατοχής και απαίτησης στο 4,46.

Στις υπόλοιπες δεξιότητες παρατηρούνται διαφορές. Στο σύνολο των συγκεκριμένων περιπτώσεων ο βαθμός απαίτησης είναι μεγαλύτερος σε σχέση με τον βαθμό κατοχής, αλλά ο βαθμός ταύτισης της διάθεσης των δεξιοτήτων έναντι της απαίτησής τους από τους εργοδότες είναι μικρότερος. Η διαπίστωση αυτή αφορά τις παρακάτω δεξιότητες, οι οποίες παρατίθενται σε φθίνουσα σειρά αποκλίσεων: **τήρηση γραπτών και προφορικών οδηγιών** (κατοχή 4,83 και απαίτηση 4,87), **χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων** (κατοχή 4,72 και απαίτηση 4,77), **εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων** (κατοχή 3,67 και απαίτηση 3,74).

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.23

Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων



Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η δεξιότητα **συντήρησης μηχανοστασίου σκάφους** (κατοχή 1,30 και απαίτηση 1,36) για την οποία παρατηρούμε μεν μεγάλο βαθμό ταύτισης τιμών, αλλά οι μέσες τιμές είναι ιδιαίτερα μικρές, καθώς αφορά την ειδικότητα ενός περιορισμένου ποσοστού του δείγματος.

Ο ρόλος της ψηφιακής οικονομίας έχει μεταβάλει και αναμένεται να επηρεάσει περαιτέρω την εξέλιξη πολλών επαγγελμάτων, τόσο ως προς τις συνθήκες εργασίας όσο και ως προς τις απαιτούμενες δεξιότητες. Σε ό,τι αφορά το επάγγελμα του ναυτικού, σχετική πληροφόρηση ως προς την επίδραση της ψηφιοποίησης στις υπό διερεύνηση δεξιότητες στα επόμενα πέντε χρόνια προσφέρει το Γράφημα 5.24. Αξιοσημείωτο για το σύνολο σχεδόν των δεξιοτήτων είναι ότι η τεχνολογία δεν πρόκειται να επιφέρει καμία μεταβολή, με εξαίρεση τη δεξιότητα **παρακολούθησης λειτουργιών σκάφους**, της οποίας, σύμφωνα με ένα ποσοστό 87% των ερωτώμενων, η σημασία της θα υποβαθμιστεί ως

αποτέλεσμα της τεχνολογικής εξέλιξης. Αντιθέτως, η ίδια δεξιότητα θα παραμείνει στο ίδιο επίπεδο ως προς τη σημασία της για το 12,5% των ερωτώμενων, ενώ θα αναβαθμιστεί για μόλις το 0,5%.

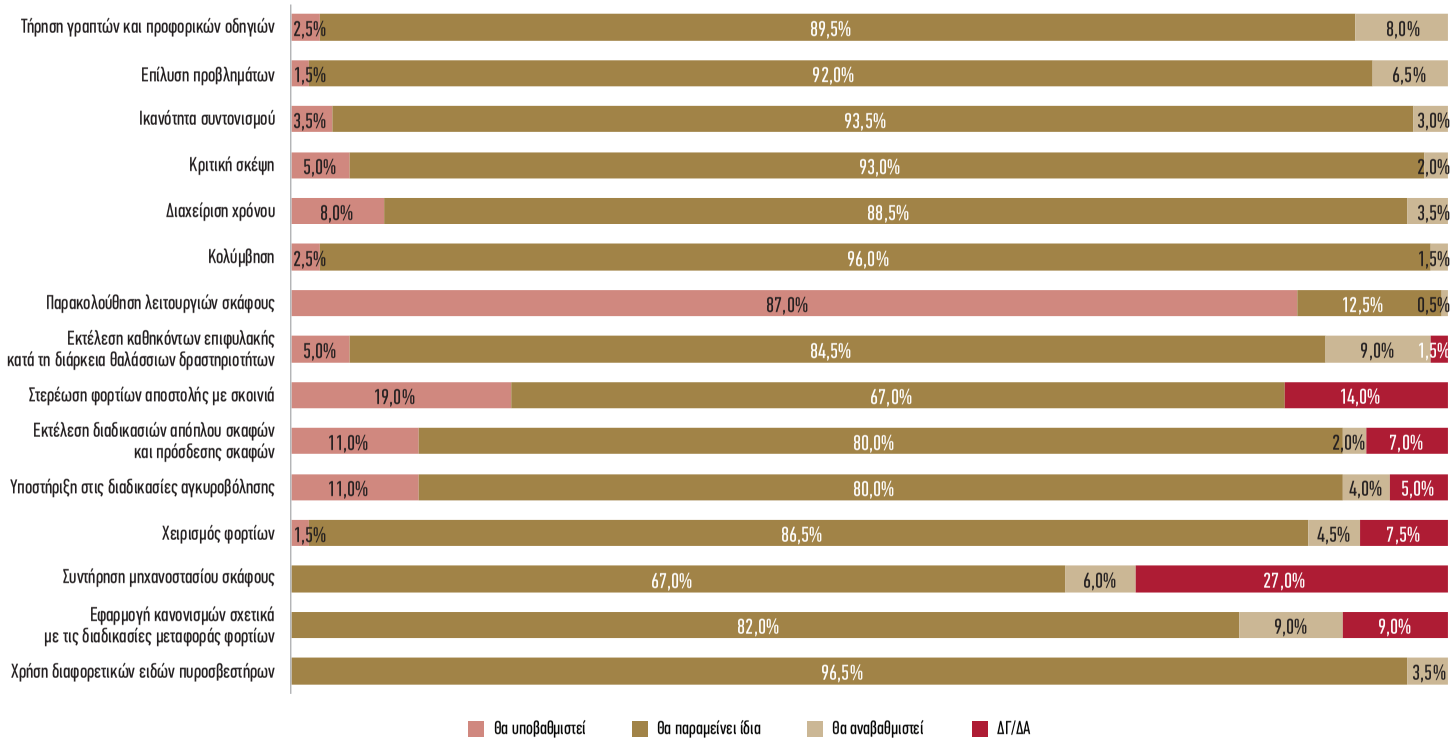
Αναλυτικότερα, ιδιαίτερα υψηλά είναι τα ποσοστά (ξεπερνούν το 90%) των ερωτώμενων που εκτιμούν ότι οι ακόλουθες δεξιότητες θα παραμείνουν αμετάβλητες: **χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων** (96,5%, με το 3,5% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα αναβαθμιστεί), **κολύμβηση** (96%, με το 1,5% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα αναβαθμιστεί και το 2,5% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα υποβαθμιστεί), **ικανότητα συντονισμού** (93,5%, με το 3% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα αναβαθμιστεί και το 3,5% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα υποβαθμιστεί), **κριτική σκέψη** (93%, με το 5% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα αναβαθμιστεί και το 2% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα υποβαθμιστεί) και **επίλυση προβλημάτων** (92%, με το 6,5% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα αναβαθμιστεί και το 1,5% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα υποβαθμιστεί).

Ταυτόχρονα, υψηλά είναι τα ποσοστά των ερωτώμενων (άνω του 80%) που υποστηρίζουν ότι αμετάβλητες θα παραμείνουν οι δεξιότητες **τήρησης γραπτών και προφορικών οδηγιών** (89,5%, με το 8% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα αναβαθμιστεί), **διαχείρισης χρόνου** (88,5%, με το 3,5% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα αναβαθμιστεί), **εκτέλεσης καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων** (84,5%, με το 9% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα αναβαθμιστεί), **χειρισμού φορτίων** (86,5%, με το 4,5% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα αναβαθμιστεί), **εφαρμογής κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων** (82%, με το 9% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα αναβαθμιστεί), **υποστήριξης στις διαδικασίες αγκυροβόλησης** (80%, με το 4% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα αναβαθμιστεί και το 11% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα υποβαθμιστεί), **εκτέλεσης διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών** (80%, με το 2% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα αναβαθμιστεί και το 11% να εκτιμά ότι η δεξιότητα θα υποβαθμιστεί).

Τέλος, σε χαμηλότερα επίπεδα κυμαίνεται η εκτίμηση πως η σημασία της δεξιότητας **συντήρησης μηχανοστασίου σκάφους** θα παραμείνει σταθερή, καθώς απαντάται από το 67% των ερωτώμενων, ενώ το 6% εκτιμά ότι η δεξιότητα αυτή θα αναβαθμιστεί (ένα σημαντικό ποσοστό 27% δεν παρέχει εκτίμηση). Επίσης, για το 67% των ερωτώμενων η σημασία της δεξιότητας **στερέωσης φορτίων αποστολής με σκοινιά** θα μείνει αμετάβλητη, ενώ σύμφωνα με το 19% θα υποβαθμιστεί (14% των ερωτώμενων δεν παρέχει εκτίμηση).

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.24

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



5.4 Σύνοψη

Τα κύρια ευρήματα που προκύπτουν από την ποσοτική έρευνα συνοψίζονται στα εξής:

- Η πλειονότητα των ερωτώμενων έχει ολοκληρώσει επιτυχώς τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και, ως εκ τούτου, το επίπεδο προσόντων που καταγράφεται μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι μεσαίο, στην κλίμακα των τυπικών προσόντων.
- Όπως διαπιστώνεται, η περιορισμένη εργασιακή αυτονομία, η οποία δικαιολογείται και από τις αυστηρές οργανωτικές και ιεραρχικές δομές που είναι προϋπόθεση για την εύρυθμη λειτουργία του πλοίου, συνυπάρχει με μέτριας προς υψηλής έντασης εργασιακή ρουτίνα. Αξιοσημείωτο είναι ότι η πλειονότητα έχει *ορισμένες φορές* την ευκαιρία να μάθει νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά, ωστόσο ένα σημαντικό ποσοστό –περίπου ένας στους τρεις εργαζομένους– δηλώνει ότι δεν μαθαίνει *ποτέ* κάτι νέο στο πλαίσιο της δουλειάς, παρά την εκπεφρασμένη επιθυμία για κάτι τέτοιο.
- Η συσχέτιση μεταξύ προϋπηρεσίας και είδους σύμβασης αναδεικνύει τη σημασία της προϋπηρεσίας στο επάγγελμα για την ασφάλεια και τη σταθερότητα της απασχόλησης. Όσο περισσότερη είναι η προϋπηρεσία ενός εργαζομένου στο επάγγελμα αλλά και στην επιχείρηση, τόσο πιο πιθανό είναι να απασχολείται με σύμβαση αορίστου χρόνου. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι με λιγότερη προϋπηρεσία απασχολούνται πιο συχνά με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Έτσι, η προϋπηρεσία συνδέεται άμεσα με τον τύπο σύμβασης απασχόλησης και αντικατοπτρίζει τη διαδικασία ανάπτυξης και εξέλιξης του εργαζομένου στην επαγγελματική του πορεία.
- Σε γενικές γραμμές, είναι απαραίτητες και ζητούνται από τους εργαζομένους περισσότερες δυνατότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Με δεδομένο ότι το επάγγελμα αλλάζει σταθερά ως προς τις μεθόδους και τις πρακτικές εργασίας αλλά και στις τεχνολογίες που εφαρμόζονται, είναι αναγκαία η απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων με πρωτοβουλία και ευθύνη των εργοδοτών και άλλων φορέων που σχετίζονται με τη ναυτιλία. Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων πραγματοποιείται σήμερα, σύμφωνα με τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας, κυρίως μέσω της επαφής και της αλληλεπίδρασης με συναδέλφους και, σε μικρότερο βαθμό, από τον προϊστάμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας (on the job training). Αξιοσημείωτο εξάλλου είναι το ποσοστό των ερωτώμενων που δεν έχει συμμετάσχει σε καμία εκπαιδευτική δραστηριότητα τα τελευταία δύο χρόνια (84%).

- Η πανδημία COVID-19 δεν φαίνεται να επηρεάζει τις συνθήκες στο επάγγελμα ή στο επίπεδο των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Όλοι οι ερωτώμενοι εκτιμούν ότι στη μετα-COVID-19 εποχή δεν θα επέλθουν σημαντικές αλλαγές, έτσι ώστε ορισμένες εργασίες να υλοποιούνται αποκλειστικά με τηλεργασία (διαφωνία 100%). Επίσης, δεν συμφωνούν ότι υπάρχει ανάγκη αναθεώρησης ή βελτίωσης των δεξιοτήτων ή ανάγκη απόκτησης νέων ψηφιακών δεξιοτήτων. Τα ανωτέρω δεδομένα δεν συμφωνούν πλήρως με τις εκτιμήσεις διεθνών φορέων ότι στη μετα-COVID-19 εποχή θα δίνεται μεγαλύτερη έμφαση σε δεξιότητες που αφορούν την τήρηση των κανονισμών υγιεινής και ασφάλειας, τη διαχείριση κινδύνου, την αντοχή, τη διαχείριση και ανοχή του άγχους και την ανθεκτικότητα (βλ. Ενότητα 3.3).
- Η κάθετη και οριζόντια κινητικότητα είναι σχετικά περιορισμένη. Αυτό ενδέχεται να αποδίδεται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος, όπως το αυστηρό οργανόγραμμα που προκύπτει από την ισχύουσα νομοθεσία που καθορίζει ποιοτικά και ποσοτικά την οργανική σύνθεση των πλοίων, δημιουργώντας ένα περιβάλλον περιορισμένης κινητικότητας. Επιπλέον, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η κινητικότητα στο συγκεκριμένο επάγγελμα εξαρτάται και από παράγοντες που δεν αφορούν μόνο τις δεξιότητες (π.χ. χρόνος προϋπηρεσίας, εξετάσεις κ.λπ.).
- Το συνολικό επίπεδο αντιλαμβανόμενης κατοχής των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων εμφανίζεται σχετικά υψηλό. Το 85% των ερωτώμενων εκτιμά ότι οι δεξιότητές του βρίσκονται σε απόλυτη συμφωνία με τις απαιτήσεις της εργασίας του. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως για τις 9 από τις 15 υπό διερεύνηση δεξιότητες ο βαθμός αντιλαμβανόμενης κατοχής των δεξιοτήτων είναι ιδιαίτερα υψηλός. Για τις υπόλοιπες υπό διερεύνηση δεξιότητες ο βαθμός αυτός εμφανίζεται αρκετά χαμηλότερος, χωρίς ωστόσο να διαπιστώνεται κάποια αξιοσημείωτη έλλειψη. Χαμηλό, ωστόσο, είναι το ποσοστό όσων διαθέτουν τη δεξιότητα «συντήρηση μηχανοστασίου σκάφους», ενδεχομένως επειδή η συγκεκριμένη δεξιότητα αφορά προσωπικό με ιδιαίτερες αρμοδιότητες και ειδίκευση. Παρομοίως, το επίπεδο αντιλαμβανόμενης επάρκειας των δεξιοτήτων σε σχέση με τις απαιτήσεις του επαγγέλματος είναι υψηλό, καθώς σχεδόν σε όλες τις υπό εξέταση δεξιότητες δεν προκύπτει σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των βαθμών αντιλαμβανόμενης επάρκειας δεξιοτήτων.
- Η πλειονότητα των ερωτώμενων έκρινε ότι σχεδόν όλες οι υπό εξέταση δεξιότητες απαιτούνται από τον εργοδότη για την άσκηση του επαγγέλματος. Έτσι, όπως και στην περίπτωση της αντιλαμβανόμενης κατοχής

των δεξιοτήτων, υψηλά στην κατάταξη των απαραίτητων δεξιοτήτων βρίσκονται οι δεξιότητες «τήρηση γραπτών και προφορικών οδηγιών», «κολύμβηση», «επίλυση προβλημάτων», «χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων», «εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων», «παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους», «ικανότητα συντονισμού», «διαχείριση χρόνου» και «κριτική σκέψη». Σε ελαφρώς χαμηλότερα επίπεδα εντοπίζουμε τις δεξιότητες «υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης», «εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών», «εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων», «χειρισμός φορτίων» και «στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά». Τέλος, η δεξιότητα «συντήρηση μηχανοστασίου σκάφους» κρίνεται ως καθόλου χρήσιμη.

- Τα υψηλότερα ποσοστά κατοχής και απαίτησης δεξιοτήτων εντοπίζονται κυρίως στις γενικές δεξιότητες και στις γενικές επαγγελματικές δεξιότητες, ενώ χαμηλότερα είναι τα ποσοστά στις ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες.
- Η πλειονότητα των ερωτώμενων εκτιμά ότι οι δεξιότητές του έχουν παραμείνει ίδιες από τη στιγμή που ξεκίνησε να εργάζεται στην τρέχουσα επιχείρηση, ενώ το 41% εκτιμά ότι οι δεξιότητές του έχουν βελτιωθεί αρκετά. Το δεδομένο αυτό, σε συνδυασμό με τον πολύ μικρό αριθμό ερωτώμενων που έχουν συμμετάσχει σε διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης, φανερώνει πως το επίπεδο των γνώσεων και δεξιοτήτων παραμένει σχετικά σταθερό. Εξάλλου, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δηλώνουν ότι οι δεξιότητές τους παραμένουν σχετικά ανεπηρέαστες, ακόμα και στο πλαίσιο της τεχνολογικής αλλαγής. Το εύρημα αυτό μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι πρόκειται για ένα επάγγελμα μεσαίου έως υψηλού βαθμού ρουτίνας και χαμηλής αυτονομίας.
- Οι ερωτώμενοι εκτιμούν ότι οι υπό διερεύνηση δεξιότητες δεν θα επηρεαστούν ιδιαίτερα από την ψηφιακή οικονομία. Μοναδική εξαίρεση αποτελεί η περίπτωση της δεξιότητας «παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους», η οποία, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, θα γνωρίσει υποβάθμιση ως προς τη σημασία της, λόγω της τεχνολογίας. Τα ανωτέρω ευρήματα είναι σε συμφωνία με τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας (βλ. Ενότητα 4). Η τεχνολογική πρόοδος και η ψηφιοποίηση έχουν επιφέρει σημαντικές βελτιώσεις στις λειτουργίες των σκαφών. Η παρακολούθηση των λειτουργιών τους έχει γίνει πιο εύκολη και αποτελεσματική, ενώ πολλές λειτουργίες έχουν διευκολυνθεί από την εφαρμογή της τεχνολογίας.

Συμπεράσματα



6.1 Βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος

Σύμφωνα με τα στατιστικά δεδομένα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ για την περίοδο 2011-2020 και τα στοιχεία του ΕΡΓΑΝΗ που δημοσιεύει ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (ΜΔΑΑΕ), ο αριθμός των εργαζομένων στο επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» παρουσιάζει μια σαφή αυξητική τάση και θετικές προοπτικές στην Ελλάδα. Ωστόσο, η απασχόληση στο συγκεκριμένο επάγγελμα παραμένει σε ένα σχετικά μικρό ποσοστό στο σύνολο της απασχόλησης.

Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο, τα ευρήματα από την επεξεργασία των στατιστικών στοιχείων για το επάγγελμα 8350 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» (2011-2020) επιβεβαιώνονται από αυτά που προκύπτουν από την ποιοτική και ποσοτική έρευνα. Σε γενικές γραμμές, η πλειονότητα των εργαζομένων κατέχει μεσαίο επίπεδο τυπικών προσόντων, ωστόσο είναι εμφανής η σταδιακή αναβάθμιση του επιπέδου των τυπικών προσόντων στο επάγγελμα.

Το επάγγελμα αντιμετωπίζει υψηλό κίνδυνο υποκατάστασης καθηκόντων λόγω της ψηφιοποίησης (Frey & Osborne, 2013). Η εξέλιξη της τεχνολογίας στο ναυτικό επάγγελμα επιδρά κυρίως με την ψηφιοποίηση σειράς λειτουργιών, από τη γέφυρα έως το ξενοδοχειακό τμήμα, την αυτοματοποίηση διαδικασιών, καθώς και την προσωπική επικοινωνία του ναυτικού με την οικογένειά του. Σύμφωνα με τα ευρήματα της ποσοτικής και της ποιοτικής έρευνας, η εξέλιξη αυτή δεν φαίνεται να επιδρά προς το παρόν ως προς τη σημασία των δεξιοτήτων και δεν οδήγησε σε μεγαλύτερη ζήτηση για ψηφιακές δεξιότητες, πέραν ενός βασικού επιπέδου. Ωστόσο, παρά την κυρίαρχη εργασιακή «κουλτούρα» που

δίνει έμφαση πρωτίστως στις σωματικές δεξιότητες (βλ. Ενότητα 3), η τεχνολογική εξέλιξη στο επάγγελμα φαίνεται ήδη να επηρεάζει τις συνθήκες ρουτίνας του εργαζομένου, για παράδειγμα στη συχνή χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή ή smartphone, γεγονός που αναδεικνύει μια πιθανή μελλοντική ευαλωτότητα υποκατάστασης από αυτοματοποιημένες λειτουργίες.

Παράλληλα με την τεχνολογική εξέλιξη, η έντονη παγκοσμιοποίηση του ναυτιλιακού κλάδου επιφέρει σημαντικές επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας και στις απαιτούμενες δεξιότητες. Έτσι, η γνώση ξένων γλωσσών και η γνώση εξειδικευμένης ορολογίας καθίστανται όλο και πιο σημαντικές δεξιότητες, ενώ παράλληλα αυξάνονται οι απαιτήσεις για εξειδικευμένες γνώσεις σε θέματα όπως η ναυτική ασφάλεια, η περιβαλλοντική βιωσιμότητα και η διαχείριση κρίσεων.

6.2 Η σημασία των δεξιοτήτων σε ένα μεταβαλλόμενο τεχνολογικά περιβάλλον

Από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του δείγματος, συνάγεται ότι **το επίπεδο προσόντων** (βάσει του ανώτερου επιπέδου σπουδών που έχουν συμπληρώσει οι συμμετέχοντες) αλλά και **δεξιοτήτων** είναι μεσαίο, με τάσεις αναβάθμισης τα τελευταία χρόνια.

Αναφορικά με τη διερεύνηση δεξιοτήτων, μια πρώτη παρατήρηση είναι ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων συνηγορεί ως προς τη σπουδαιότητα των συγκεκριμένων δεξιοτήτων για την άσκηση του επαγγέλματος. Από τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας που παρουσιάστηκαν στο Κεφάλαιο 4, προκύπτει ότι η **τήρηση οδηγιών** και η **κολύμβηση** συγκαταλέγονται στις σημαντικότερες δεξιότητες, καθώς σχετίζονται άμεσα με τη φύση του ναυτικού επαγγέλματος, τη δομή του πληρώματος και, εν γένει, τη συνολική λειτουργία του πλοίου. Οι συμμετέχοντες μάλιστα δήλωσαν ότι κατέχουν τις συγκεκριμένες δεξιότητες σε πάρα πολύ υψηλό βαθμό. Σημαντικές κρίνονται επίσης και οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και διαχείρισης χρόνου, αν και αυτές ερμηνεύονται ποικιλοτρόπως από τους συμμετέχοντες στην ποιοτική έρευνα. Η **επίλυση προβλημάτων** γίνεται αντιληπτή ως η ικανότητα της άμεσης ανταπόκρισης σε μια πρόκληση ή πρόβλημα, ενώ η **διαχείριση χρόνου** γίνεται αντιληπτή κυρίως ως η ικανότητα τήρησης του προγράμματος και των χρονοδιαγραμμάτων του πλοίου και των λιμένων.

Όπως ήταν αναμενόμενο λόγω της φύσης του επαγγέλματος, οι δεξιότητες **εκτέλεσης καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων**

δραστηριοτήτων, **παρακολούθησης λειτουργιών σκάφους**, **εκτέλεσης καθηκόντων επιφυλακής**, **στερέωσης φορτίων**, **εκτέλεσης διαδικασιών απόπλου** και **πρόσδεσης και υποστήριξης στις διαδικασίες αγκυροβόλησης** αναφέρθηκαν από όλους ως πάρα πολύ σημαντικές. Επιπλέον, οι δεξιότητες που αφορούν την ασφάλεια του πλοίου θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικές. Η **στερέωση και ο χειρισμός φορτίων** και η **χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων** αξιολογήθηκαν ως σημαντικές δεξιότητες, ενώ η **συντήρηση μηχανοστασίου** κρίθηκε σημαντική κυρίως για το πλήρωμα που απασχολείται στο μηχανοστάσιο.

Υπήρχαν κάποιες δεξιότητες, όπως η **εφαρμογή κανονισμών για τη μεταφορά φορτίων** και η **ικανότητα συντονισμού**, που θεωρήθηκαν σημαντικές, αν και για κάποιους αφορούν περισσότερο τους αξιωματικούς. Τέλος, η **κριτική σκέψη** θεωρήθηκε σημαντική δεξιότητα για τους εργαζομένους, αλλά όχι ιδιαίτερα απαραίτητη σύμφωνα με τους διευθυντές προσωπικού και τους υπεύθυνους συγκρότησης πληρωμάτων. Όπως αναδείχθηκε στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας, η συγκεκριμένη δεξιότητα θα μπορούσε να θεωρηθεί αντίθετη, σύμφωνα με ορισμένους, στην ικανότητα της τήρησης εντολών από ανωτέρους.

Με βάση τα ευρήματα της ποιοτικής και της ποσοτικής έρευνας, η σημασία των συγκεκριμένων δεξιοτήτων δεν φαίνεται να μεταβάλλεται στον χρόνο. Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, σε σχέση με το παρελθόν έχουν επέλθει σημαντικές μεταβολές στο ναυτικό επάγγελμα χάρη στην πρόοδο της τεχνολογίας και στην αυτοματοποίηση, εντούτοις αυτές δεν φαίνεται να έχουν μεταβάλει ιδιαίτερα τις ανάγκες σε δεξιότητες. Παρότι καθίστανται απαραίτητες ενός βασικού ή μεσαίου επιπέδου γνώσεις και δεξιότητες για τον χειρισμό τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών και τη χρήση των ΗΥ, δεν επηρεάζεται σημαντικά η σημασία των ειδικών ή γενικών επαγγελματικών δεξιοτήτων. Βασικές εξαιρέσεις είναι η παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους, που προβλέπεται ότι θα είναι λιγότερο σημαντική στο μέλλον, δεδομένου ότι οι σχετικές δραστηριότητες θα εκτελούνται πιο εύκολα με ψηφιακά μέσα, αλλά και η γνώση ξένων γλωσσών, που θα είναι περισσότερο σημαντική στο μέλλον. Παρομοίως, η πανδημία COVID-19, παρά το γεγονός ότι, σύμφωνα με διεθνείς φορείς, είχε επηρεάσει το επάγγελμα σε πολλά επίπεδα, δεν φαίνεται να μεταβάλλει τη σημασία των δεξιοτήτων ή να οδηγεί σε ζήτηση νέων δεξιοτήτων. Η ανάλυση που προηγήθηκε ως προς την αξιολόγηση και τη δυναμική των δεξιοτήτων συνοψίζεται στο Σχήμα 6.1.

Τόσο η **παρεχόμενη από τους εργοδότες εκπαίδευση** όσο και εκείνη που προκύπτει από **πρωτοβουλία των ίδιων των απασχολουμένων** φαίνεται να είναι αρκετά περιορισμένες, καθώς το ποσοστό των εργαζομένων που συμμε-

ΣΧΗΜΑ 6.1

Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων

Παρελθόν	Παρόν	Μέλλον
› Εκτέλεση διαδικασιών και λειτουργιών του πλοίου κυρίως χειρωνακτικά › Χρήση χειρογράφων	› Χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και ηλεκτρονικών εγγράφων › Αυτοματοποίηση λειτουργιών › Σύνθετες εργασίες	› Μη επανδρωμένα πλοία που ελέγχονται από δορυφόρο (π.χ. ήχος, φωτισμός) › Λιγότερη ανθρώπινη επαφή › Ανάγκη γνώσης ξένων γλωσσών και ορολογίας › Ευρύτερη χρήση της τεχνολογίας και των ηλεκτρονικών υπολογιστών

ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

- Τήρηση γραπτών και προφορικών οδηγιών
- Κολύμβηση
- Επίλυση προβλημάτων
- Χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων
- Εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων
- Χειρισμός φορτίων
- Υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης
- Εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών
- Στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά
- Παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους
- Διαχείριση χρόνου
- Συντήρηση μηχανοστασίου σκάφους

Μετάβαση στις διαδικασίες ψηφιοποίησης και αυτοματισμού

Η επίδραση της παγκοσμιοποίησης – γνώση ορολογίας και ξένων γλωσσών

Οι «παραδοσιακές» δεξιότητες του ναυτικού διατηρούν τη σημασία τους διαχρονικά

τέχει σε τέτοιες διαδικασίες είναι ιδιαίτερα χαμηλό, ενώ επιπλέον δεν φαίνεται να επηρεάζεται σημαντικά από «υποστηρικτικούς» παράγοντες. Εκφράζεται ωστόσο έντονα η επιθυμία για συνεχή εκπαίδευση κυρίως σε θέματα που έχουν πρακτική αξία για την εκτέλεση των καθηκόντων στην εκάστοτε θέση εργασίας.

Αναφορικά με τις δεξιότητες που δήλωσαν οι εργαζόμενοι ότι εμφανίζουν αναντιστοιχία σε σχέση με το επίπεδο που απαιτείται από τους εργοδότες, με βάση την έρευνα προέκυψε ότι το επίπεδο αντιλαμβανόμενης επάρκειας των δεξιοτήτων σε σχέση με τις απαιτήσεις του επαγγέλματος είναι αρκετά υψηλό και οι εργαζόμενοι θεωρούν πως στο σύνολο των δεξιοτήτων δεν υπάρχει αναντιστοιχία σε σχέση με τις απαιτήσεις των εργοδοτών. Ωστόσο, υπάρχουν

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.2

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

	Δεξιότητες που απαιτούνται σήμερα (ποιοτική και ποσοτική διερεύνηση)	Δεξιότητες που θα απαιτούνται στο μέλλον (ποιοτική και ποσοτική διερεύνηση)	Δεξιότητες σε σημαντική έλλειψη (ποσοτική διερεύνηση)
Χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων	√	√	
Εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων			
Συντήρηση μηχανοστασίου σκάφους			
Χειρισμός φορτίων	√	√	
Υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης	√		
Εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών	√	√	
Στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά	√	√	
Εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων	√	√	
Παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους	√	√	
Κολύμβηση	√	√	
Διαχείριση χρόνου	√	√	
Κριτική σκέψη			
Ικανότητα συντονισμού			
Επίλυση προβλημάτων	√	√	
Τήρηση γραπτών και προφορικών οδηγιών	√	√	

περιθώρια ανάπτυξης ειδικά ορισμένων δεξιοτήτων. Ο Πίνακας 6.2 συνοψίζει τα αποτελέσματα των τριών βασικών συνιστωσών της έρευνας ως προς τις συγκεκριμένες δεξιότητες που απαιτούνται στο παρόν και που θα απαιτούνται στο μέλλον. Η έρευνα ανέδειξε ότι δεν εντοπίζονται ελλείψεις στις υπό διερεύνηση δεξιότητες, για αυτόν τον λόγο η σχετική στήλη του Πίνακα 6.2 είναι κενή.

Επιπλέον, σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, η χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών αλλά και η γνώση ξένων γλωσσών θα αποτελέσουν δεξιότητες με αυξημένη ζήτηση στο μέλλον. Αν και δεν εντοπίζεται σημαντική έλλειψη στις δεξιότητες αυτές, εκφράστηκε η ανάγκη από τους συμμετέχοντες στην έρευνα για επιπλέον κατάρτιση.

6.3 Η σημασία της εκπαίδευσης και των όρων εργασίας στην ανάπτυξη δεξιοτήτων

Επικεντρώνοντας την ανάλυση στους παράγοντες διαμόρφωσης των δεξιοτήτων και της αναβάθμισης/απόκτησής τους, εξετάστηκε πρώτα η εκπαίδευση. Έχοντας ομαδοποιήσει τα επίπεδα προσόντων, βρέθηκε ότι **η σχέση μεταξύ του επιπέδου προσόντων και του δείκτη αντιλαμβανόμενης κατοχής δεξιοτήτων, του επιπέδου αναβάθμισης δεξιοτήτων, καθώς και των ενεργειών βελτίωσης ή απόκτησης νέων δεξιοτήτων δεν είναι σημαντική.** Οι περισσότεροι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι δεξιότητές τους ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από τη δουλειά τους. Επιπλέον, εκτιμούν ότι δεν έχει επέλθει σημαντική βελτίωση στις δεξιότητές τους τα τελευταία χρόνια.

Στη συνέχεια, διερευνήθηκε η σχέση μιας σειράς ατομικών χαρακτηριστικών (εργασιακή εμπειρία στη συγκεκριμένη επιχείρηση και συνολικά στο επάγγελμα), χαρακτηριστικών των επιχειρήσεων στις οποίες απασχολούνται οι συμμετέχοντες (μέγεθος επιχείρησης) και χαρακτηριστικών της απασχόλησης (είδος σύμβασης, είδος απασχόλησης) με τις τέσσερις μεταβλητές που συμπεριλήφθηκαν στην παρούσα έρευνα (βαθμός αντιλαμβανόμενης επάρκειας, επίπεδο αναβάθμισης δεξιοτήτων στον τωρινό εργοδότη, αντιστοιχία δεξιοτήτων με τις ανάγκες της δουλειάς και κάθετη κινητικότητα). Θα μπορούσε να υποστηριχθεί πως οι ανωτέρω παράγοντες δεν επηρεάζουν σημαντικά τον βαθμό αντιλαμβανόμενης επάρκειας των δεξιοτήτων ή το επίπεδο αναβάθμισης δεξιοτήτων από τη στιγμή που η πλειονότητα των συμμετεχόντων εκτιμά ότι το επίπεδο των δεξιοτήτων της είναι σε πλήρη αντιστοιχία με τις ανάγκες της δουλειάς.

Κλείνοντας, οι προοπτικές για το επάγγελμα είναι θετικές, ωστόσο οι εργαζόμενοι εκτιμούν ότι, παρά τον ψηφιακό μετασχηματισμό, με όλες τις συνέπειες και τους κινδύνους που μπορεί να επιφέρει, ο ανθρώπινος παράγοντας θα είναι πάντα απαραίτητος για την εύρυθμη λειτουργία του επαγγέλματος. Ασφαλώς, οι τεχνολογικές μεταβολές, σε συνδυασμό με τις επιπτώσεις της πανδημίας, έχουν αλλάξει βασικές λειτουργίες και πρακτικές, όπως και τα καθήκοντα εργασίας, ωστόσο, όπως διαπιστώνεται, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αυτές τις αλλαγές με «ουδετερότητα», θεωρώντας πως δεν πρόκειται να επηρεαστεί το επάγγελμά τους από τα παραπάνω.

Με βάση τα ανωτέρω, είναι απαραίτητες περισσότερες ευκαιρίες και δυνατότητες επιμόρφωσης, έτσι ώστε το ανθρώπινο δυναμικό να είναι καλύτερα προετοιμασμένο απέναντι στις μεγάλες τάσεις και αλλαγές που αναμένονται. Η σχετικά χαμηλή εργασιακή αυτονομία, η σχετικά υψηλή εργασιακή ρουτίνα και οι χαμηλοί ρυθμοί κινητικότητας στο επάγγελμα είναι βασικά χαρακτηριστικά, όπως διαπιστώνεται στην ανάλυση που προηγήθηκε, και μπορούν να γίνουν ανασταλτικοί παράγοντες απέναντι στη διά βίου μάθηση. Στο πλαίσιο αυτό, προτείνεται να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στη διαρκή βελτίωση των ικανοτήτων και στην ανάπτυξη των διαθεματικών και διεπιστημονικών γνώσεων των εργαζομένων, σύμφωνα με τις ανάγκες και τις προκλήσεις που θέτει το νέο υπόδειγμα της πράσινης και ψηφιακής οικονομίας. Προϋπόθεση είναι να δοθούν περισσότερα κίνητρα και ευκαιρίες από τους εργοδότες και την πολιτεία απέναντι στους ναυτικούς προκειμένου να συμμετάσχουν ενεργά στη διά βίου μάθηση. Η ανάγκη αυτή γίνεται ακόμα πιο επιτακτική εάν αντιληφθούμε τόσο την οικονομική όσο και την πολιτισμική σημασία του ναυτικού επαγγέλματος για την Ελλάδα.

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/2019/11/1o_Policy%20Paper.pdf

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*, 3-32.

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

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

Λιντζέρης, Π. (2020). *Τεχνολογική αλλαγή, ψηφιοποίηση, εργασία και δεξιότητες,* Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 14/2020, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα.

Λυκούδης, Π. (2014). *Στοιχεία Ναυτικού Δικαίου*, Ίδρυμα Ευγενίδου, Αθήνα.

Νάσκου-Περράκη, Π., Αντωνόπουλος, Κ. & Σαρηγιαννίδης, Μ. (2020). *Διεθνείς Οργανισμοί*, Β΄ έκδοση, Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

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

Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής (ΥΠΝΑΝΠ) (2021). *Ελληνική στρατηγική για την υλοποίηση του Κώδικα Εφαρμογής Οργάνων του Διεθνούς Ναυ-*

τιλιακού Οργανισμού, https://www.ynanp.gr/media/documents/2021/04/02/%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE_IMSAS_2021_FINAL.pdf

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Akamangwa, N. (2021). Environmental Management at Sea: What Being 'Green' Means for Seafarers, in V.O. Gekara & H. Sampson (eds), *The World of the Seafarer*. WMU Studies in Maritime Affairs, vol 9. Springer, Cham.

Almeida, R. & Aterido, R. (2015). Investing in formal on-the-job training: Are SMEs lagging much behind? *IZA Journal of Labor & Development*, *4*(8).

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).

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).

Autor, D., Levy, F. & Murnane, R. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration, *Quarterly Journal of Economics*, *118*(4).

Baum-Talmor, P. & Kitada, M. (2022). Industry 4.0 in shipping: Implications to seafarers' skills and training, *Transportation research interdisciplinary perspectives. 13,* https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590198222000069

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).

Bessen, J. (2014). Employers aren't just whining – the "Skills Gap" is real, *Harvard Business Review*, August 25.

Bhattacharjee, S. (2021). Introduction to Global Maritime Distress Safety System (GMDSS), *Marine Insight*, https://www.marineinsight.com/marine-navigation/introduction-gmdss-global-maritime-distress-safety-system/

Cappelli, P. H. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the United States, *Industrial and Labor Relations Review*, *68*(2).

CEDEFOP & OECD. (2015). *Green skills and innovation for inclusive growth.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series.

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: An exploratory study using the Critical Incident Technique, *European Journal of Training and Development*, *36*(4).

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*.

Fei, J. (2011). An Empirical Study of the Role of Information Technology in Effective Knowledge Transfer in the Shipping Industry, *Maritime Policy & Management 38*(4), pp. 347-367.

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*(December).

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).

Frey, C. & Osborne, M. (2013). The Future of Employment. How Susceptible Are Jobs to Computerization? *Working Paper*, Oxford Martin, Oxford.

Gibb, A. A. (1997). Small firms' training and competitiveness. Building upon the small business as a learning organization, *International Small Business Journal*, *15*(3).

Grossman, R. & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters, *International Journal of Training and Development*, *15*(2).

Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M. & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning, *Personnel Review*, *39*(4).

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

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

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

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.

IMO. (2020). *IMO formally endorses industry COVID-19 crew change protocols*, https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/pages/41-crew-change-protocols.aspx

IMO. (2020). *Frequently asked questions about how COVID-19 is impacting seafarers*, https://www.imo.org/en/MediaCentre/HotTopics/Pages/FAQ-on-crew-changes-and-repatriation-of-seafarers.aspx

Kelliher, F. & Henderson, B. J. (2006). A learning framework for the small business environment, *Journal of European Industrial Training*, *30*(7).

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).

Li, X., Zhou, Y. & Yuen, K. F. (2022). A systematic review on seafarer health: Conditions, antecedents and interventions, *Transport Policy*, 122, https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0967070X22000993

Mane, F. & Corbella, T. (2017). *Developing and running an establishment skills survey. Guide to anticipating and matching skills and jobs, Vol. 5*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

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).

Meyers, R. (2016). Opportunities or barriers? The experiences of disadvantaged older jobseekers participating in training, *International Journal of Training Research*, *14*(1).

Nye, C. D., Su, R., Rounds, J. & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings, *Journal of Vocational Behavior*, *98*.

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

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

Oksavik, A., Hildre, H.P., Pan, Y., Jenkinson, I., Kelly, B., Paraskevadakis, D. & Pyne, R. (2020). *Future skill and competence needs (V6)*, https://www.skillsea.eu/images/Public_deliverables/D1.1.3%20Future%20Skills%20and%20competence%20needs_final%20version(1).pdf

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*, CEDEFOP, Thessaloniki.

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).

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).

Rounds, J. & Su, R. (2014). The nature and power of interests, *Current Directions in Psychological Science*, *23*(2).

SAFETY4SEA. (2022). *Boosting seafarers' skills: Key considerations for the future of training*, https://safety4sea.com/cm-boosting-seafarers-skills-key-considerations-for-the-future-of-training/

Shahbakhsh, M., Emad, G. R. & Cahoon, S. (2022). Industrial revolutions and transition of the maritime industry: The case of Seafarer's role in autonomous shipping, *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, *38*(1), https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2092521221000511

Silvennoinen, H. & Nori, H. (2017). In the margins of training and learning, *Journal of Workplace Learning*, *29*(3).

Silvia, P. J. (2008). Interest – The Curious Emotion. *Current Directions in Psychological Science*, *17*(1).

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).

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.

Subramanian, D. & Zimmermann, B. (2017). Voice in French corporate training: A critical issue in developing employee capability, *Economic and Industrial Democracy*, *41*(2).

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).

Tam, S. & Gray, D. E. (2016). The practice of employee learning in SME workplaces: A micro view from the life-cycle perspective, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, *23*(3).

Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *74*(5).

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

Torre, T., Giannoni, M. & Colzi, G. (2019). Investigating seafarers' hard and soft skills in maritime logistics: An overarching approach, *Impresa Progetto– Electronic Journal of Management*, *3*.

UNCTAD. (2020). *Review of Maritime Trasnsport*, United Nations Publications, New York.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2022). *Occupational Employment and Wage Statistics – 53-5011 Sailors and Marine Oilers*, https://www.bls.gov/oes/current/oes535011.htm

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).

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*, Cedefop working paper, No 5, Publications Office, Luxembourg.

Verhaest, D. & Omey, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement, *Social Indicators Research*, *77*(3).

Verhaest, D. & Omey, E. (2012).The relationship between formal education and skill acquisition in young workers' first jobs, *The Manchester School*, *81*(4).

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*.

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

Ν. 5020/2023 «Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου και άλλες επείγουσες διατάξεις Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής» (ΦΕΚ Α΄ 29).

Ν. 4676/2020 «Εκσυγχρονισμός θεσμικού πλαισίου για τις θαλάσσιες ενδομεταφορές και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α΄ 67).

ΠΔ 141/2014 «Προϋποθέσεις απόκτησης αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας και δικαιώματα υπηρεσίας στα πλοία και άλλες διατάξεις – Αντικατάσταση Προεδρικού Διατάγματος 243/1998» (ΦΕΚ Α΄ 232).

ΠΔ 54/2016 «Προϋποθέσεις απόκτησης αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας – Τροποποίηση Προεδρικού Διατάγματος 141/2014 (Α΄ 232)» (ΦΕΚ Α΄ 88).

Οδηγία 1999/63/ΕΚ του Συμβουλίου, της 21ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών, την οποία σύναψαν η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECSA) και η Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές, στην Ευρωπαϊκή Ένωση (FST) – Παράρτημα: Ευρωπαϊκή συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών, OJ L 167, 2.7.1999, σσ. 33-37.

Οδηγία 2008/106/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών (αναδιατύπωση) (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ), OJ L 323, 3.12.2008, σσ. 33-61.

Οδηγία 2005/45/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, σχετικά με την αμοιβαία αναγνώριση πιστοποιητικών των ναυτικών τα οποία εκδίδονται από τα κράτη-μέλη και για την τροποποίηση της Οδηγίας 2001/25/ΕΚ (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ), OJ L 255, 30.9.2005, σσ. 160-163.

Οδηγία 1999/63/ΕΚ του Συμβουλίου, της 21ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών, την οποία σύναψαν η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECSA) και η Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές, στην Ευρωπαϊκή Ένωση (FST) – Παράρτημα: Ευρωπαϊκή συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών, OJ L 167, 2.7.1999, σσ. 33-37.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
Ορισμοί δεξιοτήτων

Δεξιότητα	Ορισμός
1. Τήρηση οδηγιών (γραπτών και προφορικών)	Τήρηση γραπτών οδηγιών για την εκτέλεση μιας εργασίας ή τη διεξαγωγή μιας διαδικασίας σε διαδοχικά στάδια. Ικανότητα τήρησης των προφορικών εντολών συναδέλφων. Καταβολή κάθε δυνατής προσπάθειας για την κατανόηση και αποσαφήνιση των ζητουμένων.
2. Επίλυση προβλημάτων	Εξεύρεση λύσεων σε πρακτικά, λειτουργικά ή εννοιολογικά προβλήματα σε ευρύ φάσμα πλαισίων.
3. Ικανότητα συντονισμού	Ικανότητα προσαρμογής των ενεργειών σε σχέση με τις πράξεις των άλλων.
4. Κριτική σκέψη	Χρήση λογικής και συλλογιστικής για τον εντοπισμό των δυνατών και των αδυναμιών εναλλακτικών λύσεων, συμπερασμάτων ή προσεγγίσεων προβλημάτων.
5. Διαχείριση χρόνου	Αποτελεσματική διαχείριση του ατομικού χρόνου και του χρόνου των άλλων.
6. Κολύμβηση	Μετακίνηση στο νερό χρησιμοποιώντας τα άκρα.
7. Παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους	Παρακολούθηση μετρητών, καντράν ή άλλων ενδείξεων για να επιβεβαιωθεί ότι το μηχάνημα λειτουργεί σωστά.
8. Χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων	Κατανόηση και εφαρμογή διαφόρων μεθόδων πυρόσβεσης και διαφόρων τύπων και κατηγοριών πυροσβεστικού εξοπλισμού.
9. Εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων	Πραγματοποίηση βάρδιας κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων, ώστε να προβλέπονται γεγονότα και πιθανοί κίνδυνοι
10. Στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά	Χρήση σκοινιού ώστε να ασφαλιστούν τα φορτία και λύσιμο των σκοινιών πριν από την αναχώρηση ή κατά την άφιξη αντίστοιχα.
11. Εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών	Τήρηση τυποποιημένων διαδικασιών για την εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών. Διαχείριση επικοινωνίας μεταξύ του σκάφους και της ακτής.

(Συνεχίζεται στην επόμενη σελίδα)

12. Υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης	Παροχή υποστήριξης κατά τη διάρκεια των διαδικασιών αγκυροβόλησης, χειρισμός εξοπλισμού και υποβοήθηση των ελιγμών αγκυροβόλησης.
13. Χειρισμός φορτίων	Διαχείριση των μηχανικών στοιχείων με ασφάλεια κατά τη φόρτωση και εκφόρτωση φορτίων και προμηθειών. Στοίβαξη και αποστοίβαξη των προϊόντων σύμφωνα με τις οδηγίες χρήσης.
14. Συντήρηση μηχανοστασίου σκάφους	Συντήρηση των μηχανών και του εξοπλισμού του μηχανοστασίου ενός σκάφους. Διενέργεια προκαταρκτικών ελέγχων πριν από την αναχώρηση και συνεχής εξέταση κατά τη διάρκεια του ταξιδιού.
15. Εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων	Επίδειξη γνώσης των σχετικών τοπικών, εθνικών, ευρωπαϊκών και διεθνών κανονισμών, προτύπων και κωδίκων όσον αφορά τη λειτουργία των εμπορευματικών μεταφορών.

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 βάλατε 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 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα».*

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 8350

«Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»

στο πλαίσιο του Έργου

«ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ»

Β΄ ΚΥΚΛΟΣ

Η διαχείριση και προστασία των προσωπικών δεδομένων του ερωτώμενου διέπεται από τις σχετικές διατάξεις τόσο του Ελληνικού Δικαίου (Ν. 2472/1997, Ν. 2779/99, ΠΔ 207/1998, ΠΔ 79/2000 και άρθρο 8 Ν. 2819/2000) και των αποφάσεων της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων όσο και 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 έχω γνώμη	

2) Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη σας ως ναυτικός – πλήρωμα καταστρώματος και ασκών συναφή επαγγέλματα, 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. Τήρηση γραπτών και προφορικών οδηγιών												
2. Επίλυση προβλημάτων												
3. Ικανότητα συντονισμού												
4. Κριτική σκέψη												
5. Διαχείριση χρόνου												
6. Κολύμβηση												
7. Παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους												
8. Εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων												
9. Στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά												
10. Εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών												
11. Υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης												
12. Χειρισμός φορτίων												
13. Συντήρηση μηχανοστασίου σκάφους												
14. Εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων												
15. Χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων												

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 ναυτικούς – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα τα επόμενα πέντε χρόνια;

	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
1. Τήρηση γραπτών και προφορικών οδηγιών				
2. Επίλυση προβλημάτων				
3. Ικανότητα συντονισμού				
4. Κριτική σκέψη				
5. Διαχείριση χρόνου				
6. Κολύμβηση				
7. Παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους				
8. Εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων				
9. Στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά				
10. Εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών				
11. Υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης				
12. Χειρισμός φορτίων				
13. Συντήρηση μηχανοστασίου σκάφους				
14. Εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων				
15. Χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων				

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 αυτές που απαιτούνται 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 ναυτικού;

	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 ναυτικός – πλήρωμα καταστρώματος και ασκών συναφή επαγγέλματα 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 διοικείστε από τους προϊσταμένους σας ή στον τρόπο με τον οποίο εργάζεστε)*	
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 (αναφέρετε)	
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 ναυτικός – πλήρωμα καταστρώματος και ασκών συναφή επαγγέλματα.*

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 ναυτικός – πλήρωμα καταστρώματος και ασκών συναφή επαγγέλματα, *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 ναυτικός – πλήρωμα καταστρώματος και ασκών συναφή επαγγέλματα. 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)]	
Με δίδαξε 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 ναυτικού; (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		
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ		Εάν απαντήσετε εδώ, μεταβείτε απευθείας στην ΕΡ. 14

13) Τα τελευταία δύο χρόνιαόπου παρακολουθήσατε κάποιο από τα παραπάνω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως ναυτικού, *ποιος πλήρωσε* για αυτή την εκπαίδευση/κατάρτισή σας (π.χ. δίδακτρα, εγγραφή, αμοιβές); (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Αν 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
1. Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων μου						
2. Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων μου (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών δεξιοτήτων με νέες)						
3. Στη μετα-COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσω νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά μου						
4. Η δουλειά μου θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής)						
5. Επιθυμώ τη διαδικτυακή (online) επιμόρφωση σχετικά με το επάγγελμά μου						
6. Επιθυμώ τη διά ζώσης επιμόρφωση σχετικά με το επάγγελμά μου (όπως ήταν πριν από την πανδημία)						
7. 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	

20) 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 «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»	

	Είδος σύμβασης		**Είδος απασχόλησης**	
Σχέση εργασίας:	Αορίστου χρόνου		Πλήρης	
	Ορισμένου χρόνου		Μερική	
	Σύμβαση έργου		Εκ περιτροπής	
	Άλλο		Άλλο	

21) 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 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	95	47,5
Όχι, είναι διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο από αυτό που έχω σπουδάσει	87	43,5
Δεν γνωρίζω/Δεν έχω γνώμη	18	9,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.2

Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη σας ως ναυτικός – πλήρωμα καταστρώματος και ασκών συναφή επαγγέλματα, έχουν γίνει κάποιες από τις ακόλουθες αλλαγές στον ρόλο σας;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Καμία αλλαγή, ο ρόλος μου παρέμεινε ο ίδιος	142	71,0
Δεν έχω προωθηθεί ή μετακινηθεί σε άλλο τμήμα, αλλά η φύση των καθηκόντων και των ευθυνών μου έχει αλλάξει	10	11,5
Προαγωγή σε θέση υψηλότερου επιπέδου	25	12,5
Μετακίνηση σε διαφορετική μονάδα/τμήμα	22	11,0
Τώρα έχω χαμηλότερη θέση απ' ό,τι όταν ξεκίνησα	-	-
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	1	0,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.3

Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες για να ασκήσετε ικανοποιητικά την εργασία σας;

Δεξιότητες		Σύνολο	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	ΔΓ/ΔΑ
1. Χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων	N	200	4	1	3	29	159	4
	%	100,0	2,0	0,5	1,5	14,5	79,5	2,0
2. Εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων	N	200	39	3	24	53	81	-
	%	100,0	19,5	1,5	12,0	26,5	40,5	-
3. Συντήρηση μηχανοστασίου σκάφους	N	200	170	8	2	3	9	8
	%	100,0	85,0	4,0	1,0	1,5	4,5	4,0
4. Χειρισμός φορτίων	N	200	42	3	9	72	74	-
	%	100,0	21	1,5	4,5	36,0	37,0	-
5. Υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης	N	200	38	1	5	75	81	-
	%	100,0	19,0	0,5	2,5	37,5	40,5	-
6. Εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών	N	200	36	3	4	79	78	-
	%	100,0	18,0	1,5	2,0	39,5	39,0	-
7. Στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά	N	200	45	11	30	46	66	2
	%	100,0	22,5	5,5	15,0	23,0	33,0	1,0
8. Εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων	N	200	8	5	3	56	128	0
	%	100,0	4,0	2,5	1,5	28,0	64,0	-
9. Παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους	N	200	2	2	-	69	125	2
	%	100,0	1,0	1,0	-	34,5	62,5	1,0
10. Κολύμβηση	N	200	1	-	1	16	180	2
	%	100,0	0,5	-	0,5	8,0	90,0	1,0
11. Διαχείριση χρόνου	N	200	1	2	5	96	94	2
	%	100,0	0,5	1,0	2,5	48,0	47,0	1,0
12. Κριτική σκέψη	N	200	-	-	4	103	91	2
	%	100,0	-	-	2,0	51,5	45,5	1,0
13. Ικανότητα συντονισμού	N	-	-	-	-	-	-	-
	%	100,0	-	-	3,5	45,5	50,0	1,0
14. Επίλυση προβλημάτων	N	-	-	-	-	77	123	-
	%	100,0	-	-	-	38,5	61,5	-
15. Τήρηση γραπτών και προφορικών οδηγιών	N	200	-	-	3	29	168	-
	%	100,0	-	-	1,5	14,5	84,0	-

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. Χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων	N	200	2	2	3	26	163	4
	%	100,0	1,0	1,0	1,5	13,0	81,5	2,0
2. Εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων	N	200	46	2	3	56	93	-
	%	100,0	23,0	1,0	1,5	28,0	46,5	-
3. Συντήρηση μηχανοστασίου σκάφους	N	200	172	6	-	4	13	5
	%	100,0	86,0	3,0	-	2,0	6,5	2,5
4. Χειρισμός φορτίων	N	200	51	-	3	63	80	3
	%	100,0	25,5	-	1,5	31,5	40,0	1,5
5. Υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης	N	200	43	1	1	67	85	3
	%	100,0	21,5	0,5	0,5	33,5	42,5	1,5
6. Εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών	N	200	42	4	-	70	82	2
	%	100,0	21,0	2,0	-	35,0	41,0	1,0
7. Στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά	N	200	67	13	6	40	70	4
	%	100,0	33,5	6,5	3,0%	20,0	35,0	2,0
8. Εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων	N	200	8	5	2	56	127	2
	%	100,0	4,0	2,5	1,0	28,0	63,5	1,0
9. Παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους	N	200	2	2	13	61	119	3
	%	100,0	1,0	1,0	6,5	30,5	59,5	1,5
10. Κολύμβηση	N	200	-	2	3	20	175	-
	%	100,0	-	1,0	1,5	10,0	87,5	-
11. Διαχείριση χρόνου	N	200	-	9	22	79	88	2
	%	100,0	-	4,5	11,0	39,5	44,0	1,0
12. Κριτική σκέψη	N	200	-	11	27	82	80	-
	%	100,0	-	5,5	13,5	41,0	40,0	-
13. Ικανότητα συντονισμού	N	200	1	3	24	79	91	2
	%	100,0	0,5	1,5	12,0	39,5	45,5	1,0
14. Επίλυση προβλημάτων	N	200	-	3	6	67	124	-
	%	100,0	-	1,5	3,0	33,5	62,0	-
15. Τήρηση γραπτών και προφορικών οδηγιών	N	200	-	-	-	27	173	-
	%	100,0	-	-	-	13,5	86,5	-

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 το επάγγελμα «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» τα επόμενα πέντε χρόνια;

Δεξιότητες		Σύνολο	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
1. Χρήση διαφορετικών ειδών πυροσβεστήρων	N	200	-	193	7	-
	%	100,0	-	96,5	3,5	-
2. Εφαρμογή κανονισμών σχετικά με τις διαδικασίες μεταφοράς φορτίων	N	200	-	164	18	18
	%	100,0	-	82,0	9,0	9,0
3. Συντήρηση μηχανοστασίου σκάφους	N	200	-	134	12	54
	%	100,0	-	67,0	6,0	27,0
4. Χειρισμός φορτίων	N	200	3	173	9	15
	%	100,0	1,5	86,5	4,5	7,5
5. Υποστήριξη στις διαδικασίες αγκυροβόλησης	N	200	22	160	8	10
	%	100,0	11,0	80,0	4,0	5,0
6. Εκτέλεση διαδικασιών απόπλου σκαφών και πρόσδεσης σκαφών	N	200	22	160	4	14
	%	100,0	11,0	80,0	2,0	7,0
7. Στερέωση φορτίων αποστολής με σκοινιά	N	200	38	134	-	28
	%	100,0	19,0	67,0	-	14,0
8. Εκτέλεση καθηκόντων επιφυλακής κατά τη διάρκεια θαλάσσιων δραστηριοτήτων	N	200	10	169	18	3
	%	100,0	5,0	84,5	9,0	1,5
9. Παρακολούθηση λειτουργιών σκάφους	N	200	174	25	1	-
	%	100,0	87	12,5	0,5	-
10. Κολύμβηση	N	200	5	192	3	-
	%	100,0	2,5	96,0	1,5	-
11. Διαχείριση χρόνου	N	200	16	177	7	-
	%	100,0	8,0	88,5	3,5	-
12. Κριτική σκέψη	N	200	10	186	4	-
	%	100,0	5,0	93,0	2,0	-

Δεξιότητες		Σύνολο	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
13. Ικανότητα συντονισμού	N	200	7	187	6	-
	%	100,0	3,5	93,5	3,0	-
14. Επίλυση προβλημάτων	N	200	3	184	13	-
	%	100,0	1,5	92,0	6,5	-
15. Τήρηση γραπτών και προφορικών οδηγιών	N	200	5	179	16	-
	%	100,0	2,5	89,5	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 αυτές που απαιτούνται από τη δουλειά μου	13	6,5
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από τη δουλειά μου	170	85
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω	8	4,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	9	4,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.7

Σε τι συχνότητα θα λέγατε ότι συμβαίνουν τα παρακάτω στην εργασία σας ως ναυτικών;

Εναλλακτικές απαντήσεις		Σύνολο	Ποτέ	Ορισμένες φορές	Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές	ΔΓ/ΔΑ
Η δουλειά μου περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων	N	200	15	175	8	2
	%	100,0	7,5	87,5	4,0	1,0
Η δουλειά μου περιέχει σύνθετες εργασίες	N	200	45	145	10	-
	%	100,0	22,5	72,5	5,0	-
Μαθαίνω νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά μου	N	200	65	126	8	1
	%	100,0	32,5	63,0	4,0	0,5
Η δουλειά μου περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone	N	200	65	126	8	1
	%	100,0	9,0	73,0	18,0	-
Εφαρμόζω νέες ιδέες στη δουλειά μου	N	200	83	115	2	-
	%	100,0	41,5	57,5	1,0	-
Επιλέγω ή αλλάζω τη σειρά των εργασιών μου	N	200	77	117	6	-
	%	100,0	38,5	58,5	3,0	-
Επιλέγω ή αλλάζω την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς μου	N	200	30	165	5	-
	%	100,0	15,0	82,5	2,5	-
Επιλέγω ή αλλάζω μεθόδους στη δουλειά μου	N	200	121	75	3	1
	%	100,0	60,5	37,5	1,5	1,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.8

Ποιες από τις παρακάτω αλλαγές γνωρίζετε ότι πραγματοποιήθηκαν στην εργασία σας τα τελευταία πέντε χρόνια;

Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε (π.χ. νέα μηχανήματα, συστήματα τεχνολογιών πληροφορικής κ.λπ.)	72	28,3	36,0
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)	119	46,9	59,5
Αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στους πελάτες της	16	6,3	8,0
Αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχετε με πελάτες ή υπαλλήλους (π.χ. διεκπεραίωση ερωτημάτων πελατών ή παραπόνων)	3	1,2	1,5
Άλλο	-	-	-
Δεν υπάρχουν αλλαγές	44	17,3	22,0
Σύνολο	254	100,0	127,0

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	3	1,9
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για ορισμένες από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	51	32,7
Δεν έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	98	62,8
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	4	2,6
Σύνολο	156	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.10

Συγκριτικά, από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως ναυτικός – πλήρωμα καταστρώματος και ασκών συναφή επαγγέλματα, θα λέγατε ότι οι δεξιότητές σας έχουν πλέον βελτιωθεί, υποβαθμιστεί ή παραμείνει ίδιες;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί πολύ	-	-
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί αρκετά	-	-
Οι δεξιότητές μου έχουν παραμείνει ίδιες	99	49,5
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί αρκετά	82	41,0
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί πολύ	13	6,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	6	3,0
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 N = 449	% των συμμετεχόντων N = 200
Παρακολούθησα μαθήματα κατάρτισης ή σεμινάρια [στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση (online)]	18	5,8	9,0
Μου έμαθε ο προϊστάμενός μου στον χώρο εργασίας (on-the-job)	69	22,2	34,5
Έμαθα αλληλεπιδρώντας με τους συναδέλφους μου στην εργασία	141	45,3	70,5
Έμαθα στη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών μου	25	8,0	12,5
Έμαθα μόνος μου (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βιβλίων, βίντεο ή υλικών online)	46	14,8	23,0
Δεν εφαρμόζονται τα παραπάνω για το επάγγελμα/ειδικότητά μου	5	1,6	2,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	7	2,3	3,5
Σύνολο	311	100,0	155,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.12

Τα τελευταία δύο χρόνια έχετε συμμετάσχει σε κάποιο από τα παρακάτω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως ναυτικών; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εντός ωραρίου εργασίας	17	7,8	8,5
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εκτός ωραρίου εργασίας	15	6,9	7,5
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]	18	8,3	9,0
Δεν έχω συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση	168	77,1	84,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	-	-	-
Σύνολο	218	100,0	109,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.13

Τα τελευταία δύο έτη, 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)	10	28,6	31,3
Ο εργοδότης μου εξ ολοκλήρου	6	17,1	18,8
Ο εργοδότης μου αλλά κατέβαλε μέρος του κόστους (π.χ. έξοδα μετακίνησης/διαμονής)	-	-	-
Το κράτος ή άλλη οργάνωση του δημόσιου τομέα	1	2,9	3,1
Κάποιος άλλος ιδιωτικός οργανισμός	2	5,7	6,3
Δεν υπήρχε κόστος παρακολούθησης	16	45,7	50,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	-	-	-
Σύνολο	35	100,0	109,4

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	162	22	5	7	1	3
	%	100,0	81,1	11,0	2,5	3,5	0,5	1,5
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων μου (δηλαδή την αντικατάσταση των υπαρχουσών)	N	200	163	22	3	6	3	3
	%	100,0	81,5	11,0	1,5	3,0	1,5	1,5
Στη μετα-COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσω νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά μου	N	200	146	21	3	23	7	-
	%	100,0	73,0	10,5	1,5	11,5	3,5	-
Η δουλειά μου θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής)	N	200	181	19	-	-	-	-
	%	100,0	90,5	9,5	-	-	-	-

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	138	69,0
Αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση	7	3,5
Έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης	55	27,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.16

Φύλο των συμμετεχόντων

Φύλο	N	% των συμμετεχόντων
Άνδρας	191	95,5
Γυναίκα	9	4,5
Άλλο	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.17

Κατανομή συμμετεχόντων κατά ηλικιακή ομάδα[40]

Ηλικιακή κατηγορία	N	% των συμμετεχόντων
18-29 ετών	34	17,0
30-39 ετών	109	54,5
40-49 ετών	46	23,0
50-59 ετών	11	5,5
60+ ετών	-	-
Σύνολο	200	100,0

40. 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	-	-
Απολυτήριο Γυμνασίου	17	8,5
Πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής (ΕΠΑΣ)	29	14,5
Απόφοιτος Λυκείου-Εξατάξιου Γυμνασίου	42	21,0
Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ)	47	23,5
Πτυχίο Τάξης Μαθητείας ΕΠΑΛ (έπειτα από πιστοποίηση)	-	-
Πτυχίο ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση)	20	10,0
Πτυχίο Κολεγίου	2	1,0
Απόφοιτος Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ)	28	14,0
Απόφοιτος Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ)	8	4,0
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης	7	3,5
Διδακτορικό Δίπλωμα	-	-
ΔΓ/ΔΑ	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.19

Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα;

Θέση στο επάγγελμα	N	% των συμμετεχόντων
Μισθωτός	200	100,0
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	-	-
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	-	-
Άλλο	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Α

Προϋπηρεσία των συμμετεχόντων στη συγκεκριμένη επιχείρηση στο επάγγελμα/ειδικότητα[41]

Έτη προϋπηρεσίας	N	% των συμμετεχόντων
Λιγότερα από 5 έτη	64	32,0
Από 5 έως 10 έτη	82	41,0
Περισσότερα από 10 έτη	54	27,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV. 20Β

Συνολική εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων στο επάγγελμα/ειδικότητα «Ναυτικοί – πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»[42]

Έτη συνολικής εργασιακής εμπειρίας	N	% των συμμετεχόντων
Λιγότερα από 5 έτη	44	22,0
Από 5 έως 10 έτη	72	36,0
Περισσότερα από 10 έτη	84	42,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20Γ

Είδος σύμβασης των συμμετεχόντων

Είδος σύμβασης	N	% των συμμετεχόντων
Αορίστου χρόνου	121	60,5
Ορισμένου χρόνου	79	39,5
Σύμβαση έργου	-	-
Άλλο	-	-
Σύνολο	200	100,0

41. Έχει γίνει κωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες προϋπηρεσίας).

42. 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	200	100,0
Μερική	-	-
Εκ περιτροπής	-	-
Άλλο	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.21

Μέγεθος επιχείρησης στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες

Μέγεθος (άτομα)	N	% των συμμετεχόντων
1 έως 9 εργαζόμενοι	-	-
10 έως 49 εργαζόμενοι	1	0,5
50 έως 249 εργαζόμενοι	39	19,5
Άνω των 250 εργαζομένων	155	77,5
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	5	2,5
Σύνολο	200	100,0

ISBN: 978-618-234-023-3

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