

# ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Αποτίμηση επιπτώσεων  
του συστήματος διακυβέρνησης  
δεξιοτήτων

Βαρβάρα (Μπέρρυ) Λαλιώτη

Κοινή δράση των ινστιτούτων  
των θεσμικών κοινωνικών  
εταίρων  
ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΙΝΣΕΤΕ



Έτος ίδρυσης 2006

**ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ**

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων  
ΓΣΕΒΕΕ





Έτος Ίδρυσης 2006

**ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ**

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων  
ΓΣΕΒΕΕ

Κοινή δράση των Ινστιτούτων  
των Θεσμικών Κοινωνικών Εταίρων  
ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΙΝΣΕΤΕ

# ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Αποτίμηση επιπτώσεων  
του συστήματος διακυβέρνησης  
δεξιοτήτων

**Οι πολιτικές δεξιότητων στην Ελλάδα**  
**Αποτίμηση επιπτώσεων του συστήματος διακυβέρνησης δεξιότητων**

Τύπος δημοσίευσης  
Έρευνες & Μελέτες ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Χρονολογία δημοσίευσης  
Μάιος 2023

Συγγραφέας  
Βαρβάρα (Μπέρρυ) Λαλιώτη

Κριτικοί αναγνώστες  
Παρασκευάς Λιντζέρης & Δέσποινα Βαλάση

Επιμέλεια-διορθώσεις  
Αθηνά Καρατζά

Σχεδιασμός/σελιδοποίηση  
Γιάννης Μισεντζής

ISBN: 978-618-5653-35-4

Βιβλιογραφική αναφορά

Λαλιώτη, Β. (2023). *Οι πολιτικές δεξιότητων στην Ελλάδα: αποτίμηση επιπτώσεων του συστήματος διακυβέρνησης δεξιότητων*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Οι γνώμες που διατυπώνονται και τα επιχειρήματα που χρησιμοποιούνται στην παρούσα μελέτη δεσμεύουν μόνο τους συντάκτες τους και δεν αντικατοπτρίζουν κατ' ανάγκη τις επίσημες απόψεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ.

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε στο πλαίσιο του έργου με τίτλο: «Παρεμβάσεις των Κοινωνικών Εταίρων για τη διερεύνηση δεξιότητων στο πλαίσιο του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας» (ΟΠΣ 5031891) του ΕΠ «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Διά Βίου Μάθηση 2014-2020».



**Επιχειρησιακό Πρόγραμμα**  
**Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,**  
**Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση**

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης







*Η μελέτη «Οι πολιτικές δεξιότητων στην Ελλάδα: αποτίμηση επιπτώσεων του συστήματος διακυβέρνησης δεξιοτήτων» πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της Πράξης με τίτλο: «Παρεμβάσεις των Κοινωνικών Εταιριών για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας» (ΟΠΣ 5031891) του ΕΠ «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση, 2014-2020», υπό την ευθύνη του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (υποέργο 1). Βάση για την εκπόνηση της μελέτης αποτέλεσε ο μεθοδολογικός οδηγός με τίτλο: «Αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων: μέθοδοι και τεχνικές» που εκπονήθηκε από το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.*

*Η συγκεκριμένη Πράξη αποτέλεσε κοινή δράση των θεσμικών κοινωνικών εταιριών ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ και ΣΕΤΕ, μέσω των Ινστιτούτων τους, με συντονιστή το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, με σκοπό την περαιτέρω εξειδίκευση, ανάπτυξη και ανάδειξη του ρόλου των κοινωνικών εταιριών στο σύστημα διακυβέρνησης δεξιοτήτων και διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων της αγοράς εργασίας.*





## Περιεχόμενα

Περίληψη – Abstract	11
1. Σκοπός και μεθοδολογία της μελέτης	13
2. Η αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων και η αποτίμηση των επιπτώσεών τους ως αντικείμενα μελέτης: μια σύντομη εισαγωγή	17
3. Το θεσμικό τοπίο των πολιτικών δεξιοτήτων	19
4. Παρουσίαση ερευνητικών ευρημάτων	25
5. Σύνοψη συμπερασμάτων	49
6. Βιβλιογραφικές αναφορές	59
7. Παράρτημα – Οδηγός συνέντευξης	61



## Περίληψη

Στο επίκεντρο της παρούσας μελέτης τίθενται οι πολιτικές δεξιοτήτων και, πιο συγκεκριμένα, η αποτίμηση των πολιτικών αυτών και των επιπτώσεών τους. Ακολούθως μιας σύντομης αναφοράς, πρώτον, στην αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων και στην αποτίμηση των επιπτώσεών τους ως αντικείμενα ανάλυσης στη χώρα μας και, δεύτερον, στο θεσμικό τοπίο που αφορά στα εν λόγω ζητήματα, στο μεγαλύτερο τμήμα της μελέτης συζητούνται τα ευρήματα που προέκυψαν από ημιδομημένες συνεντεύξεις με εκπροσώπους φορέων, αλλά και εμπειρογνώμονες-ειδικούς που εμπλέκονται στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων. Ως αποτέλεσμα, αναδεικνύεται, μεταξύ άλλων, σειρά προτάσεων για τη βελτίωση του υφιστάμενου θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου που διέπει τις πολιτικές δεξιοτήτων, και, κατ' επέκταση, για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του συστήματος διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας και τη βέλτιστη σύζευξη μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά αυτή. Στις προτάσεις αυτές περιλαμβάνονται, π.χ., η ανάγκη για περαιτέρω εξειδίκευση και διάκριση των ρόλων των εμπλεκόμενων στο σύστημα διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας φορέων, για αξιοποίηση της σχετικής με τις δεξιότητες πληροφόρησης σε διάφορα επίπεδα (περιφερειακό, τοπικό, κλαδικό, επαγγελματικό) και για ενίσχυση της ανάμειξης των κοινωνικών εταίρων στην ανατροφοδότηση του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας αναφορικά με τις δεξιότητες.

**Λέξεις-κλειδιά:** δεξιότητες, πολιτικές δεξιοτήτων, αποτίμηση επιπτώσεων, κοινωνικοί εταίροι, διάγνωση αναγκών αγοράς εργασίας

## Abstract

The present study focuses on skills policies and, more specifically, on the assessment of these policies and their effects. Following a brief reference, firstly, to the evaluation of skills policies and the assessment of their results as objects of analysis in Greece and, secondly, to the institutional landscape governing skills and the related policies in this country, the largest part of the study discusses the findings from semi-structured interviews conducted with representatives of agencies, but also policy experts, involved in the relevant field. The study highlights, among other things, a series of proposals targeted at improving the existing institutional-regulatory framework governing skills policies and, therefore, at strengthening the effectiveness of the system for the diagnosis of labour market needs, as well as at promoting a better match between labour market supply and demand. Examples include making more specific the roles of the agencies involved in the system for the diagnosis of labour market needs and avoiding overlaps in these roles, as well as utilizing skills-related information at various levels (regional, local, sectoral, professional) and enhancing the involvement of social partners in providing the labour market diagnosis mechanism with feedback on skills.

**Key words:** skills, skills policies, impact assessment, social partners, labour market needs diagnosis



## 1. Σκοπός και μεθοδολογία της μελέτης

Στο επίκεντρο της μελέτης τίθενται οι πολιτικές δεξιότητες στην Ελλάδα, με έμφαση στην αποτίμηση αυτών και των επιπτώσεών τους για το σύστημα διακυβέρνησης των εν λόγω πολιτικών, αλλά και για το ευρύτερο σύστημα διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων της εγχώριας αγοράς εργασίας, αξιοποιώντας τη μεθοδολογία που σχεδιάστηκε στο πλαίσιο προγενέστερης μελέτης με συναφές θέμα. Πιο συγκεκριμένα, τα ευρήματα που παρουσιάζονται στο κυρίως σώμα της παρούσας μελέτης προέκυψαν από ημιδομημένες συνεντεύξεις, για την πραγματοποίηση των οποίων χρησιμοποιήθηκε ο οδηγός συνέντευξης που περιλαμβάνεται στη μελέτη με τίτλο: «Αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων: μέθοδοι και τεχνικές» (Λαλιώτη, 2021), σκοπός της οποίας ήταν ακριβώς η διατύπωση μιας πρότασης για την αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεών τους.

Ο εν λόγω οδηγός συνέντευξης<sup>1</sup> διαιρείται στις ακόλουθες επτά θεματικές:

1. Θεσμικό-κανονιστικό πλαίσιο πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιοτήτων)
2. Εμπλεκόμενοι φορείς στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιοτήτων)
3. Διαχείριση πληροφόρησης και δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες (συμπεριλαμβανομένου του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων)
4. Μεθοδολογική προσέγγιση και μεθοδολογικά εργαλεία στο πλαίσιο των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιοτήτων)
5. Παρουσίαση και διάχυση πληροφοριών-δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών-δεδομένων που προκύπτουν από τη διάγνωση δεξιοτήτων)
6. Συνολική απόδοση-επίδοση-«φήμη» και βιωσιμότητα των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένου του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων)
7. Σύνδεση ανάμεσα στη διάγνωση δεξιοτήτων, τις πολιτικές δεξιοτήτων και τις ανάγκες των επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας

Ωστόσο, στο κείμενο που ακολουθεί έμφαση δίνεται στις έξι (6) πρώτες θεματικές, αφήνοντας, δηλαδή, προς το παρόν κατά μέρος τη διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στη διάγνωση δεξιοτήτων, τις πολιτικές δεξιοτήτων και τις ανάγκες των επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας.

Η αιτία είναι η απόφαση που ελήφθη για προτεραιοποίηση (σε συνεργασία με το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ) της συγκέντρωσης και της επεξεργασίας στοιχείων που να αφορούν στο σύστημα διακυβέρνησης των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της πληροφόρησης για τη συνεργασία και την εν γένει διάδραση των εμπλεκόμενων στα διάφορα στάδια των πολιτικών δεξιοτήτων φορέων). Κατά τον τρόπο αυτό, θεωρήθηκε ότι, πρώτον, θα δινόταν η δυνατότητα να απαντηθούν ερωτήματα, τα οποία είναι καίριας σημασίας για τη διαμόρφωση και την υλοποίηση πολιτικών δεξιοτήτων εν γένει στην Ελλάδα, όπως είναι, π.χ., το εάν υπάρχει απόσταση μεταξύ θεωρίας και πράξης στην ανάμειξη των βασικών/κεντρικών «παικτών» στο πεδίο των δεξιοτήτων (όσον αφορά, π.χ., στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών δεξιοτήτων).

<sup>1</sup> Βλ. τον οδηγό συνέντευξης, όπως παρατίθεται στο Παράρτημα της παρούσας μελέτης (σ. 57-65).

Δεύτερον, θα καθίστατο περισσότερο γόνιμη αλλά και αποτελεσματική η συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων εκπροσώπησης των επιχειρήσεων στην ευρύτερη συζήτηση για τις πολιτικές δεξιοτήτων, και ιδίως για τις διαστάσεις εκείνες των πολιτικών δεξιοτήτων, στις οποίες έχουν ήδη επιλέξει να επικεντρωθούν ευρωπαϊκοί φορείς που διαδραματίζουν κομβικό ρόλο στο πεδίο των δεξιοτήτων (όπως είναι, κατεξοχήν, το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, ευρέως γνωστό ως Cedefop). Κρίνεται χρήσιμο να σημειωθεί, εδώ, πως, στην περίπτωση της Ελλάδας, που ήταν μία από τις χώρες όπου το Cedefop εφάρμοσε τη μεθοδολογία του για την αποτίμηση πολιτικών δεξιοτήτων, δόθηκε εντέλει προτεραιότητα στη διερεύνηση της κατάστασης όσον αφορά στις ακόλουθες πτυχές του τοπίου των πολιτικών δεξιοτήτων: στο νομικό και θεσμικό πλαίσιο· στα δεδομένα, τις μεθόδους και την εξειδίκευση· στις ρυθμίσεις/διευθετήσεις που διέπουν τη συνεργασία των εμπλεκόμενων φορέων· στην ανατροφοδότηση και την επικύρωση· στην ενσωμάτωση των αναγκών των εμπλεκόμενων στο σύστημα διακυβέρνησης δεξιοτήτων φορέων· στην προσαρμογή και τη διάχυση· και, τέλος, στη φήμη του προαναφερθέντος συστήματος (Cedefop, 2017, 2020).

Ο τρίτος και κυριότερος, όμως, λόγος για τον οποίο αποφασίστηκε να δοθεί έμφαση στις έξι πρώτες θεματικές του οδηγού συνέντευξης είναι η εκτίμηση πως, κατά τον τρόπο αυτό, θα δινόταν η δυνατότητα αποτύπωσης, αλλά και σχολιασμού, των μεταβολών που επήλθαν πρόσφατα στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων και, πιο συγκεκριμένα, στο σύστημα διακυβέρνησης των εν λόγω πολιτικών. Στις μεταβολές αυτές, οι οποίες σκιαγραφούνται σε μία από τις ενότητες του κυρίως σώματος της μελέτης, περιλαμβάνεται, π.χ., η κατάργηση του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού (εφεξής ΕΙΕΑΔ), φορέα που λειτουργούσε υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και που είχε την επιστημονική ευθύνη για τη λειτουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας· πολύ πρόσφατα, ο Ν. 4921/2022<sup>2</sup> έπαιξε κομβικό ρόλο στην ανάδειξη της νέας αρχιτεκτονικής διακυβέρνησης του Εθνικού Συστήματος Ανάπτυξης Δεξιοτήτων στη χώρα.

Για την επιλογή των συνεντευξιζομένων αξιοποιήθηκε η τεχνική της σκόπιμης δειγματοληψίας (βλ., π.χ., Ιωσηφίδης, 2008). Με άλλα λόγια, επελέγησαν άτομα, για τα οποία υπήρχε η εκτίμηση πως είναι αρμόδια και κατάλληλα για τη συλλογή πληροφοριών που αφορούν στο σύστημα διακυβέρνησης των πολιτικών δεξιοτήτων στη χώρα. Τα άτομα αυτά αναζητήθηκαν σε: κρατικούς φορείς με στρατηγικής σημασίας ρόλο στο σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών δεξιοτήτων, όπως είναι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, ο αναμορφωμένος Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), ο οποίος φέρει πλέον την ονομασία Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (εφεξής ΔΥΠΑ), ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (εφεξής ΕΟΠΠΕΠ)· κοινωνικούς εταίρους (που εκπροσωπούν τόσο την πλευρά των επιχειρήσεων όσο και αυτή των εργαζομένων), όπως είναι η ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδος), ο ΣΕΒ (Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών), η ΓΣΕΒΕΕ, ο ΣΕΤΕ (Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων)· εμπειρογνώμονες-ειδικούς με εξειδίκευση στο πεδίο των δεξιοτήτων (όπως είναι εμπειρογνώμονες-ειδικοί που απασχολούνται στο Cedefop, αλλά και ανεξάρτητοι εμπειρογνώμονες-ειδικοί ή και ακαδημαϊκοί-ερευνητές με τεχνογνωσία επί του θέματος της μελέτης).

<sup>2</sup> ΦΕΚ Α 75/18.04.2022, «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις».

Έτσι, πραγματοποιήθηκαν 14 ημιδομημένες συνεντεύξεις με:

- ◆ ένα (1) στέλεχος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
- ◆ ένα (1) στέλεχος της ΔΥΠΑ
- ◆ ένα (1) διευθυντικό στέλεχος του ΕΟΠΠΕΠ
- ◆ έξι (6) εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων
- ◆ πέντε (5) εμπειρογνώμονες-ειδικούς - εκ των οποίων δύο (2) συμμετέχουν και στη νεοσυσταθείσα Επιστημονική Επιτροπή Δεξιότητων.

Δεδομένου, επίσης, του μεγάλου αριθμού (36) των ερωτήσεων που περιλαμβάνονται στις έξι θεματικές του οδηγού συνέντευξης που χρησιμοποιήθηκε για τη συγγραφή της παρούσας μελέτης, και με στόχο να αποφευχθεί η φυσική εξάντληση των συνεντευξιαζομένων, αλλά και προκειμένου να αξιοποιηθούν με τον καλύτερο τρόπο οι γνώσεις τους, τους δόθηκε η δυνατότητα να απαντούν στις θεματικές και τις ερωτήσεις εκείνες με τις οποίες αισθάνονταν περισσότερο εξοικειωμένοι. Πρόκειται για χειρισμό που υιοθετήθηκε και από το Cedefop (2017) κατά την αξιοποίηση του μεθοδολογικού πλαισίου που ανέπτυξε με στόχο την επισκόπηση του συστήματος διακυβέρνησης δεξιοτήτων.

Παρά το γεγονός ότι μια τέτοια επιλογή ενισχύει προφανώς τον κατακερματισμό και την αποσπασματικότητα, όπως, επίσης, και την πιθανότητα οι ερωτήσεις σε ορισμένες θεματικές να μείνουν αναπάντητες, η μεθοδολογική αυτή επιλογή αποσκοπούσε, όπως ήδη αναφέρθηκε, στο να αποφευχθεί η φυσική εξάντληση των συμμετεχόντων στην έρευνα. Στην πράξη, ωστόσο, η πλειονότητα των συνεντευξιαζομένων απάντησε στο σύνολο ή έστω στον μεγαλύτερο αριθμό των ερωτήσεων που περιλαμβάνονταν στις θεματικές του οδηγού συνέντευξης.

Πέραν των ευρημάτων που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις, για τη συγγραφή της μελέτης ελήφθη υπόψη και η σχετική με την αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεών τους βιβλιογραφία. Ανασκόπηση της βιβλιογραφίας αυτής είχε γίνει και στην προγενέστερη μελέτη του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ για τις μεθόδους και τεχνικές που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων (Λαλιώτη, 2021). Επιπρόσθετα, αξιοποιήθηκαν κείμενα νομοθετικά, καθώς και κείμενα πολιτικής, τα οποία δημοσιεύθηκαν τόσο από κρατικούς όσο και άλλους φορείς (π.χ. κοινωνικούς εταίρους) κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, και που αφορούν στο νέο θεσμικό τοπίο πολιτικών δεξιοτήτων που διαμορφώθηκε στη χώρα μας από το 2020 και εξής.

Το κυρίως σώμα της μελέτης που ακολουθεί διαιρείται σε τρεις (3) κύριες ενότητες. Στην πρώτη ενότητα, παρουσιάζονται, με τρόπο πολύ συνοπτικό, πρόσφατα παραδείγματα αξιολόγησης πολιτικών δεξιοτήτων και αποτίμησης των επιπτώσεών τους στη χώρα μας. Έπειτα, στη δεύτερη ενότητα, σκιαγραφείται το θεσμικό τοπίο που αφορά στις δεξιότητες και τις πολιτικές τους, όπως αυτό αποτυπώνεται σε νομοθετικά κείμενα των τελευταίων ετών. Στην τρίτη ενότητα, η οποία και καλύπτει το μεγαλύτερο μέρος της μελέτης, παρουσιάζονται τα κυριότερα ερευνητικά ευρήματα από τις 14 ημιδομημένες συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν, με στόχο την αποτίμηση επιπτώσεων πολιτικών δεξιοτήτων εκ μέρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων εκπροσώπησης των επιχειρήσεων. Στο τέλος της μελέτης συνοψίζονται τα συμπεράσματά της· έπονται η βιβλιογραφία και, ως παράρτημα, ο οδηγός συνέντευξης που χρησιμοποιήθηκε για τη διενέργεια της έρευνας.





## 2. Η αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων και η αποτίμηση των επιπτώσεών τους ως αντικείμενα μελέτης: μια σύντομη εισαγωγή

Η τάση για αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεών τους στη χώρα μας βρίσκεται εν πολλοίς σε συμφωνία με την κυρίαρχη ρητορική για τις πολιτικές αυτές σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Συνάδει, επίσης, με την ευρεία αποδοχή, τόσο στον δημόσιο όσο και στον πιο εξειδικευμένο ακαδημαϊκό διάλογο, του λεγόμενου "evidence-based policy", δηλαδή, της, βάσει τεκμηρίων και εμπειριστατωμένης γνώσης, στοιχειοθετημένης διαμόρφωσης δημόσιας πολιτικής. Είναι ευρέως αποδεκτό, π.χ., ότι η αξιοποίηση των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την αξιολόγηση είναι μία από τις βασικές προϋποθέσεις για τη βελτίωση του σχεδιασμού των πολιτικών δεξιοτήτων (βλ. Δημουλάς, 2017).

Στο πλαίσιο που ορίζεται από τα ανωτέρω, και με την αποτίμηση των επιπτώσεων από την υλοποίηση πολιτικών δεξιοτήτων να αποτελεί κάτι σαν την κορυφή της πυραμίδας της συνολικής αξιολόγησης των εν λόγω πολιτικών, τα εγχειρήματα που εστιάζουν στην επιστημονική μελέτη των πολιτικών δεξιοτήτων εν γένει, και ακόμη περισσότερο στην αξιολόγηση των πολιτικών αυτών και την αποτίμηση των επιπτώσεών τους στην Ελλάδα, είναι περιορισμένα. Ως επί το πλείστον, πρόκειται για θεματικές που συζητούνται σε συνδυασμό με ζητήματα που άπτονται ευρύτερα της αγοράς εργασίας ή/και της εκπαίδευσης-κατάρτισης, δίχως να επιδιώκεται συνήθως μεγάλη εμβάθυνση σε αυτές.

Προσπάθειες που θέτουν, ωστόσο, στο επίκεντρό τους την αξιολόγηση και την αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή πολιτικών δεξιοτήτων στη χώρα μας έχουν αναληφθεί κατά κύριο λόγο τα τελευταία χρόνια. Όπως ήδη αναφέρθηκε, οι προσπάθειες αυτές οφείλουν πολλά στην ευρεία πλέον αποδοχή της αντίληψης ότι η αξιολόγηση αποτελεί ένα από τα πλέον σημαντικά στάδια του κύκλου της διαμόρφωσης δημόσιας πολιτικής (βλ., π.χ., Λαδής & Νταλάκου, 2016). Έτσι, πίσω από σχετικά εγχειρήματα βρίσκονται, λόγου χάρη, ευρωπαϊκοί φορείς, όπως το Cedefop (2017, 2020) και κοινωνικοί εταίροι (κυρίως ο ΣΕΒ, η ΓΣΕΒΕΕ και η ΓΣΕΕ)<sup>3</sup>.

Στην περίπτωση του Cedefop, ευρωπαϊκού φορέα που διαδραματίζει κατεξοχήν κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση της δημόσιας και της επιστημονικής και ερευνητικής ατζέντας για τις δεξιότητες, το ελληνικό σύστημα διακυβέρνησης δεξιοτήτων ήταν ένα από τα συστήματα τα οποία επελέγησαν ως αντικείμενο μελέτης. Πιο συγκεκριμένα, το μεθοδολογικό πλαίσιο που ανέπτυξε το Cedefop, με στόχο την επισκόπηση του συστήματος διακυβέρνησης δεξιοτήτων, αξιοποιήθηκε στην ελληνική περίπτωση, όπως έχει ήδη αναφερθεί εν συντομία στην εισαγωγή της μελέτης, για τη διερεύνηση της κατάστασης που επικρατεί στα ακόλουθα διακριτά, αλλά και αλληλένδετα, πεδία που αφορούν στις πολιτικές δεξιοτήτων: το νομικό και θεσμικό πλαίσιο· τα δεδομένα, τις μεθόδους και την εξειδίκευση· τις ρυθμίσεις/διευθετήσεις που διέπουν τη συνεργασία των εμπλεκόμενων φορέων· την ανατροφοδότηση και την επικύρωση· την ενσωμάτωση των αναγκών των εμπλεκόμενων στο σύστημα διακυβέρνησης δεξιοτήτων φορέων· την προσαρμογή και τη διάχυση· και, τέλος, τη φήμη του προαναφερθέντος συστήματος.

<sup>3</sup> Βλ., ενδεικτικά, για τον ΣΕΒ, ΣΕΒ, Σύγχρονες Δεξιότητες· για το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Δεξιότητες και, για το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Δεξιότητες.

Το εγχείρημα του Cedefop (2020) ανέδειξε σημαντικά ευρήματα. Σε αυτά περιλαμβάνονται, π.χ., τα ακόλουθα:

- ◆ η αναγκαιότητα αναθεώρησης του θεσμικού πλαισίου που διέπει τη λειτουργία του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας, με στόχο την περαιτέρω ενίσχυσή του, ώστε να έχει τη δυνατότητα να φέρει εις πέρας πρόσθετες δράσεις και να επιτύχει νέες στοχεύσεις
- ◆ η ανάγκη ενδυνάμωσης της συνεργασίας με φορείς, όπως είναι φορείς με κομβικό ρόλο στο πεδίο της εκπαίδευσης
- ◆ η σπουδαιότητα της διασφάλισης σταθερής και επαρκούς χρηματοδότησης
- ◆ η ανάγκη ενίσχυσης ή/και δημιουργίας νέων μηχανισμών για την παροχή ανατροφοδότησης στον εθνικό/κεντρικό μηχανισμό διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας

Όπως θα καταστεί προφανές και στο υπόλοιπο μέρος της μελέτης, το οποίο περιλαμβάνει τα ευρήματα που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις, αρκετές από τις επισημάνσεις του Cedefop επαναδιατυπώνονται από συνεντευξιζόμενους, καθώς αποτελούν (δυστυχώς) ανεκπλήρωτα αιτήματα εμπλεκόμενων στο πεδίο των δεξιοτήτων φορέων.

Στο ίδιο πνεύμα με την προσπάθεια του Cedefop, κοινωνικοί εταίροι υλοποιούν, τα τελευταία χρόνια, με τρόπο συστηματικό, δράσεις στο επίκεντρο των οποίων τίθενται τόσο οι δεξιότητες εν γένει όσο και η αξιολόγηση των σχετικών πολιτικών και η αποτίμηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή τους. Έτσι, παρεμβάσεις, π.χ., των κοινωνικών εταίρων για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας έχουν οδηγήσει σε σημαντικά ευρήματα, όπως είναι, ενδεικτικά, ερευνητικά αποτελέσματα τα οποία έχουν προκύψει από την πανελλαδική ποσοτική έρευνα εργοδοτών που διεξήχθη υπό την αιγίδα του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ κατά το διάστημα από 27 Σεπτεμβρίου έως και 11 Οκτωβρίου 2022 (η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 1.002 επιχειρήσεων με τη μέθοδο των τηλεφωνικών συνεντεύξεων και τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου που περιλάμβανε απαντήσεις διαβαθμισμένης κλίμακας)<sup>4</sup>.

Η έρευνα έδειξε το πώς, για παράδειγμα, οι τεχνολογικές καινοτομίες και ο εμπορικός ανταγωνισμός συνιστούν τους παράγοντες εκείνους που, κατά κύριο λόγο, μεταβάλλουν το περιεχόμενο και τη μορφή της εργασίας. Το γεγονός αυτό εκτιμάται ότι δικαιολογεί και εξηγεί, σε ένα βαθμό τουλάχιστον, την προτεραιοποίηση και ιεράρχηση των απαιτούμενων μελλοντικών δεξιοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, ανεξάρτητα από το μέγεθος της κάθε επιχείρησης και τον αριθμό των απασχολούμενων σε αυτές, οι εργοδότες φέρονται να αξιολογούν ως κρισιμότερες δεξιότητες για το μέλλον τις ψηφιακές δεξιότητες· έπονται οι τεχνικές δεξιότητες, οι δεξιότητες που σχετίζονται με την ικανότητα συνεχούς μάθησης, ανάπτυξης και προσαρμογής, καθώς και οι επικοινωνιακές δεξιότητες και οι δεξιότητες που αφορούν στη διαχείριση πελατών.

Η απόκτηση εμπειρίας κατά τη διάρκεια της εργασίας προκρίνεται από τους εργοδότες ως το βασικότερο μέσο για την εξασφάλιση της επάρκειας των προαναφερθεισών δεξιοτήτων. Το εύρημα αυτό εγείρει (δικαιολογημένα) προβληματισμό για το βαθμό επιτυχίας των πολιτικών δεξιοτήτων στη χώρα μας – ή έστω αντανακλά τη γνώμη των εργοδοτών για τις πολιτικές αυτές.

<sup>4</sup> Βλ. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Πανελλαδική ποσοτική γενική έρευνα εργοδοτών με έμφαση σε εγκάρσιες/οριζόντιες/κοινωνικές δεξιότητες.

### 3. Το Θεσμικό τοπίο των πολιτικών δεξιοτήτων

Στη διαμόρφωση του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου για τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων στη χώρα μας συνέβαλε σειρά από νομοθετήματα. Δεδομένης της πολυσημίας του όρου «δεξιότητες» και της στενής σύνδεσης των σχετικών πολιτικών με πολιτικές που αφορούν στην απασχόληση, όπως και στην εκπαίδευση και την κατάρτιση (βλ. π.χ. Λαλιώτη, 2021), πρόκειται για νομοθετήματα τα οποία έχουν εκδοθεί κατά κανόνα από τα αντίστοιχα υπουργεία (δηλαδή, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθώς και το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων) καθώς και από τις υπηρεσίες που υπάγονται σε αυτά.

Σε γενικές γραμμές, και έως και τα μέσα της δεκαετίας του 2010, και ιδίως την ίδρυση του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας, υπό την αιγίδα του ΕΙΕΑΔ, το ενδιαφέρον για τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων στην Ελλάδα ήταν περιορισμένο. Επίσης, κεντρικό ρόλο στο πεδίο των δεξιοτήτων έπαιζαν οι τοπικές συνέργειες και οι κοινωνικοί εταίροι, με αποτέλεσμα το Cedefop να κάνει λόγο για ένα «αποκεντρωμένο» (και σε διαδικασία ανάπτυξης) σύστημα διακυβέρνησης πολιτικών δεξιοτήτων, αλλά και διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρεται η θεσμοθέτηση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων σε «Τριμελείς Συμβουλευτικές Επιτροπές», οι οποίες είχαν δημιουργηθεί από τον «Οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης» (εφεξής ΟΕΕΚ)<sup>5</sup>.

Στόχος των επιτροπών αυτών ήταν η παρακολούθηση των αναγκών της αγοράς εργασίας, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, καθώς και η διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΕΕΚ για την υιοθέτηση νέων εξειδικεύσεων, οι οποίες να συνάδουν με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Μία σύντομη αναδρομή στο ιστορικό του διαλόγου για τις δεξιότητες στην Ελλάδα καθιστά επιπρόσθετα πρόδηλο πως, σε γενικές γραμμές, τόσο ο διάλογος για τις δεξιότητες όσο και οι επακόλουθες πολιτικές παρεμβάσεις συνδέθηκαν, σε μεγάλο βαθμό, με τη συζήτηση και τις πρωτοβουλίες για τη διά βίου μάθηση, όπως και για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (με προτεραιότητα, μάλιστα, στην περιφερειακή και την τοπική τους διάσταση) (Λαλιώτη, 2019α, σ. 45-46 και 2019β, σ. 32).

Η ίδρυση του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας (βλ. άρθρο 85 του Ν. 4368/2016<sup>6</sup>), σε συμφωνία με σχέδιο δράσης το οποίο είχε εγκριθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ένα χρόνο πριν, αποτελεί, όπως ήδη αναφέρθηκε, σταθμό στο θεσμικό τοπίο που αφορά στις πολιτικές δεξιοτήτων στη χώρα μας. Η λειτουργία του Μηχανισμού, για τον οποίο, η αποτύπωση της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων σε εθνικό, περιφερειακό και τομεακό επίπεδο, συνιστούσε εντούτοις μόνον τμήμα των αρμοδιοτήτων του, υποστηρίχθηκε από επιχειρησιακό δίκτυο φορέων και οργανισμών (π.χ. τη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων<sup>7</sup>, το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων<sup>8</sup>, τον ΟΑΕΔ –πλέον ΔΥΠΑ–, τους κοινωνικούς

<sup>5</sup> Πρόκειται για τον προγενέστερο ΕΟΠΠ («Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων») και, στη συνέχεια, ΕΟΠΠΕΠ («Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού»).

<sup>6</sup> ΦΕΚ Α 21/21.02.2016, «Μέτρα για την επιτάχυνση του κυβερνητικού έργου και άλλες διατάξεις».

<sup>7</sup> Σημειώνεται ότι, κατά την περίοδο λειτουργίας του Μηχανισμού, ονομαζόταν Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

<sup>8</sup> Σημειώνεται ότι, κατά την περίοδο λειτουργίας του Μηχανισμού, ονομαζόταν Υπουργείο Έρευνας, Παιδείας και Θρησκευμάτων.

εταίρους, κ.ά.). Επίσης, από το 2017 και πέρα, και με απώτερο στόχο την ενίσχυση του υφιστάμενου συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων, το Υπουργείο Εργασίας, από κοινού με το Cedefop, επιδόθηκε στη διαμόρφωση «οδικού χάρτη» προτεραιοτήτων και δράσεων για βελτίωση του Μηχανισμού (Λαλιώτη, 2019α, σ. 50-51). Οι πολιτικές (και οι μεθοδολογίες) δεξιοτήτων που υιοθετούνται (ή γίνεται προσπάθεια να υιοθετηθούν) συντάσσονται εν γένει με τα τεκταινόμενα σε ευρωπαϊκό επίπεδο<sup>9</sup>.

Ο Ν. 4763/2020<sup>10</sup> και ο Ν. 4921/2022<sup>11</sup> έχουν ξεχωριστή θέση ανάμεσα στα νομοθετήματα που οδήγησαν, τα τελευταία χρόνια, στη διαμόρφωση του νέου θεσμικού τοπίου πολιτικών δεξιοτήτων. Στις καινοτομίες που εισήγαγε ο πρώτος νόμος περιλαμβάνονται η θέσπιση του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (εφεξής ΕΣΣΕΕΚ) και ο επανασχεδιασμός του ρυθμιστικού πλαισίου και των μορφών εισροών και εκροών της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η βελτίωση δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας αναφέρεται ως ένας από τους στόχους των εν λόγω ρυθμίσεων.

Στον Ν. 4763/2020 ο νομοθέτης κάνει επιπρόσθετα επανειλημμένες αναφορές στον όρο «δεξιότητες», επιχειρώντας μια οριοθέτηση τόσο του εν λόγω όρου όσο και εννοιών όπως η «αναβάθμιση δεξιοτήτων». Οι δεξιότητες ορίζονται, εκεί, ως «οι ικανότητες εφαρμογής γνώσεων και αξιοποίησης τεχνογνωσίας για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων. Στο πλαίσιο, οι δεξιότητες περιγράφονται ως γνωστικές, οι οποίες περιλαμβάνουν τη χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης, ή πρακτικές, οι οποίες αφορούν στη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων». Η «αναβάθμιση δεξιοτήτων» ορίζεται πάλι ως «η βραχυπρόθεσμη, στοχευμένη επαγγελματική κατάρτιση που παρέχεται μετά την αρχική κατάρτιση και περιλαμβάνει παροχή συντονισμένων ευκαιριών μάθησης για τους ενηλίκους με χαμηλή εξειδίκευση ή συγκεκριμένα προσόντα και η οποία αποσκοπεί στη στήριξη ενηλίκων με χαμηλά επίπεδα δεξιοτήτων και προσόντων για την ενίσχυση των βασικών δεξιοτήτων τους, όπως του γραμματισμού, του αριθμητισμού και των ψηφιακών ικανοτήτων ή την απόκτηση ενός ευρύτερου συνόλου δεξιοτήτων, γνώσεων και ικανοτήτων και την πορεία προς την απόκτηση υψηλότερων προσόντων».

Αναφορά γίνεται, επίσης, στη σύνδεση επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την παραγωγή και την αγορά εργασίας, πεδία, δηλαδή, στην τομή των οποίων αναπτύσσεται, ως επί το πλείστον, ο διάλογος για τις δεξιότητες. Έτσι, το σκοπό αυτής της σύνδεσης καλούνται να υπηρετήσουν, π.χ., σε κάθε Περιφέρεια της χώρας τα λεγόμενα «Συμβούλια Σύνδεσης με την Παραγωγή και την Αγορά Εργασίας» (εφεξής ΣΣΠΑΕ) (άρθρο 6).

<sup>9</sup> Βλ., π.χ., τις «εκ των προτέρων αιρεσιμότητες» του Εταιρικού Συμφώνου για το Πλαίσιο Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ) 2014-2021 και τους «αναγκαίους όρους» ΕΣΠΑ 2021-2027 που χρηματοδοτούν δράσεις οι οποίες αφορούν σε δεξιότητες, την αγορά εργασίας, την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

<sup>10</sup> ΦΕΚ Α 254/21.12.2020, «Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/958 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 2018 σχετικά με τον έλεγχο αναλογικότητας πριν από τη θέσπιση νέας νομοθετικής κατοχύρωσης των επαγγελματιών (ΕΕ L 173), κύρωση της Συμφωνίας μεταξύ της Κυβέρνησης της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Κυβέρνησης της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας για το Ελληνογερμανικό Ίδρυμα Νεολαίας και άλλες διατάξεις».

<sup>11</sup> ΦΕΚ Α 75/18.04.2022, «Δουλειές Ξανά», ό.π.

Άλλη σημαντική πρωτοβουλία που περιλαμβάνεται στον Ν. 4763/2000, όπως επισημάνθηκε και στο πλαίσιο των συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν για τη συγγραφή της παρούσας μελέτης, είναι η σύσταση των λεγόμενων «Κλαδικών Συμβουλίων Δεξιότητων». Πρόκειται για συμβούλια που δημιουργήθηκαν με στόχο την υποβοήθηση του έργου του «Κεντρικού Συμβουλίου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης» (ΚΣΕΕΚ), το οποίο επίσης θεσπίστηκε με τον ίδιο νόμο.

Βάσει του νόμου, στόχος των Κλαδικών Συμβουλίων Δεξιότητων (άρθρο 5) είναι η συστηματική παρακολούθηση των αναγκών του αντίστοιχου κλάδου σε επαγγελματικές δεξιότητες, καθώς και η βελτίωση της σύζευξης μεταξύ ζήτησης και προσφοράς δεξιοτήτων. Ειδικότερα, όπως αναφέρεται, τα Κλαδικά Συμβούλια Δεξιότητων καλούνται να παρακολουθούν συστηματικά τις τάσεις της αγοράς εργασίας, να διαπιστώνουν έγκαιρα ελλείψεις, όπως και ποιοτικές και ποσοτικές αναντιστοιχίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, και να καταθέτουν προτάσεις για την καλύτερη προσαρμογή της εκπαίδευσης και κατάρτισης στις μεταβαλλόμενες ανάγκες του κλάδου σε δεξιότητες.

Ακόμη πιο πρόσφατα, σύμφωνα με τον Ν. 4921/2022, και στο πλαίσιο της νέας διακυβέρνησης του Εθνικού Συστήματος Ανάπτυξης Δεξιότητων, κεντρικό ρόλο στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων διαδραματίζουν:

- ◆ μια Κυβερνητική Επιτροπή αρμόδια για το συντονισμό των Υπουργείων, των οργάνων και των φορέων που ασκούν πολιτική σε ζητήματα δεξιοτήτων στον τομέα της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και διά βίου μάθησης, και ιδίως στη διαχείριση των σχετικών χρηματοδοτούμενων ή συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων
- ◆ ένα Εθνικό Συμβούλιο Δεξιότητων Εργατικού Δυναμικού με επιτελικό ρόλο σε θέματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, επανειδίκευσης, αναβάθμισης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και της διασύνδεσής του με την αγορά εργασίας και την απασχόληση, στο πλαίσιο της Στρατηγικής Δεξιότητων Εργατικού Δυναμικού
- ◆ και μια Επιστημονική Επιτροπή Δεξιότητων Εργατικού Δυναμικού, η οποία στηρίζει συμβουλευτικά και επιστημονικά το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιότητων

Η ΔΥΠΑ καλείται να υποστηρίξει διοικητικά το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιότητων και την Επιστημονική Επιτροπή Δεξιότητων Εργατικού Δυναμικού, ενώ είναι, επίσης, υπεύθυνη υλοποίησης των στόχων της Στρατηγικής Δεξιότητων, μέσα από την υλοποίηση των σχετικών προγραμμάτων. Για ζητήματα αρμοδιότητας της ΔΥΠΑ, και ιδίως για την επαγγελματική κατάρτιση και την απόκτηση δεξιοτήτων από το εργατικό δυναμικό, το Συμβούλιο των Κοινωνικών Εταίρων έχει τη δυνατότητα να διατυπώνει γνώμες αυτεπαγγέλτως (ή εάν προσκληθεί προς τούτο από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΥΠΑ).

Το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιότητων Εργατικού Δυναμικού δύναται να λαμβάνει και να αξιοποιεί δεδομένα από τη Μονάδα Εμπειρογνωμών Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης –ΜΕΚΥ– (βλ. άρθρο 80 του Ν.4826/2021)<sup>12</sup> και το Μηχανισμό Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας που η ΜΕΚΥ διαχειρίζεται. Επιπρόσθετα, δημιουργήθηκε και ένας Μηχανισμός Πρόβλεψης Δεξιότητων, ο οποίος λειτουργεί παραπληρωματικά προς τη ΜΕΚΥ, με σκοπό την τροφοδότηση της Εθνικής Στρατηγικής Δεξιότητων Εργατικού Δυναμικού με δεδομένα για το σχεδιασμό στοχευμένων και

<sup>12</sup> ΦΕΚ Α 160/07.09.2021, «Ασφαλιστική Μεταρρύθμιση για τη Νέα Γενιά: εισαγωγή κεφαλαιοποιητικού συστήματος προκαθορισμένων εισφορών στην επικουρική ασφάλιση, ίδρυση, οργάνωση και λειτουργία Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις».

αποτελεσματικών πολιτικών. Το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού συνεργάζεται, τέλος, με το ΚΣΕΕΚ, εκπροσώπους της αγοράς, με κοινωνικούς εταίρους και τα ινστιτούτα των κοινωνικών εταίρων, με επιμελητήρια, ιδρύματα, διεθνείς οργανισμούς και υπηρεσίες, την Εθνική Συμμαχία για τις Ψηφιακές Δεξιότητες και την Απασχόληση και λοιπούς φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, καθώς και με τα Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων.

Σημειωτέον πως ένα από τα συμπεράσματα στα οποία κατέληγε η σχετικά περιορισμένη βιβλιογραφία για τις πολιτικές δεξιοτήτων στη χώρα μας είναι η απουσία μιας ξεκάθαρης και σαφώς οριοθετημένης στρατηγικής δεξιοτήτων (βλ., π.χ., Λαλιώτη, 2019β, σ. 3, 32)· αναγνωρίζοντας, ωστόσο, ότι, τα τελευταία χρόνια, μέσω του σχεδιασμού και της υλοποίησης πολιτικών που αφορούν στις δεξιότητες, και στο πλαίσιο διαφόρων πεδίων πολιτικής (κατεχοχόν σε αυτό της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης), κατεγράφησαν σημαντικά και συστηματικά βήματα προόδου. Τα βήματα αυτά μοιάζουν να οδηγούν σε μία περισσότερο συνεκτική αντιμετώπιση των δεξιοτήτων και των σχετικών πολιτικών.

Επισημαίνεται, επίσης, η τάση για τη χάραξη επιμέρους στρατηγικών δεξιοτήτων, δηλαδή στρατηγικών που αφορούν σε συγκεκριμένες κατηγορίες δεξιοτήτων (όπως είναι οι ψηφιακές δεξιότητες), όπως, όμως, και η πολυδιάσπαση του συστήματος διακυβέρνησης των σχετικών με τις δεξιότητες παρεμβάσεων. Ως συνέπεια, η αποτελεσματικότητα του εν λόγω συστήματος επαφίεται, μεταξύ άλλων, στην (αγαστή ή μη) συνεργασία μεταξύ του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Πρόκειται για εύρημα το οποίο επαναλαμβάνεται και στις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν για τη συγγραφή της παρούσας μελέτης.

Σε συνδυασμό με τον Ν. 4921/2022, η «Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας», η οποία δημοσιεύθηκε από τη ΔΥΠΑ τον Ιούνιο του ίδιου έτους, επιχειρεί θεωρητικά να καλύψει το κενό που οφείλεται στην απουσία μιας εθνικής στρατηγικής πολιτικών δεξιοτήτων (με έμφαση, ωστόσο, στο κομμάτι της απασχόλησης). Ήδη, όμως, για τη στρατηγική αυτή, αν και επισημαίνονται και θετικά της στοιχεία, έχουν διατυπωθεί σημαντικές ενστάσεις (βλ. Λιντζέρης, 2022).

Καίριας σημασίας για το πεδίο των δεξιοτήτων κείμενο πολιτικής, σε επίπεδο στρατηγικής, από την πλευρά αυτή τη φορά του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, συνιστά και το λεγόμενο «Στρατηγικό Σχέδιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Διά Βίου Μάθησης και Νεολαίας» (2021). Όπως επισημάνθηκε και στο πλαίσιο των συνεντεύξεων, το σχέδιο αυτό οφείλει να ανανεώνεται σε ετήσια βάση και να υποβάλλεται στην Επιτροπή Μορφωτικών Υποθέσεων του Ελληνικού Κοινοβουλίου προς συζήτηση.

Με στόχο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανακατάρτιση του εργατικού δυναμικού, η ΔΥΠΑ αναμένεται, τέλος, να υλοποιήσει μεγάλο αριθμό προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (εφεξής ΣΕΚ) για 500.000 ανέργους και εργαζομένους, με χρηματοδότηση από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, με χρονική διάρκεια έως το 2025 και προϋπολογισμό που ανέρχεται σε 1 δις ευρώ. Τα προγράμματα αυτά περιλαμβάνουν σειρά «καινοτομιών», όπως είναι οι ακόλουθες (Θεοδωρίδου, 2023):

- ♦ συμμετοχή των πανεπιστημίων, με τα Κέντρα Επιμόρφωσης και Διά Βίου Μάθησης (ΚΕΔΙΒΙΜ) των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΕΙ) να συμμετέχουν για πρώτη φορά στην υλοποίηση των προγραμμάτων ΣΕΚ που προσφέρει η ΔΥΠΑ

- ◆ προσφορά ευρέος φάσματος επιλογών στους ωφελούμενους, σε σύγχρονα αντικείμενα κατάρτισης, και από μεγάλη γκάμα προγραμμάτων κατάρτισης, με έμφαση, ωστόσο, σε ψηφιακές και «πράσινες» δεξιότητες
- ◆ η υιοθέτηση αυστηρότερων, σε σύγκριση με το παρελθόν, κριτηρίων συμμετοχής των παρόχων, όπως αυτά τα κριτήρια αντανakλώνται, π.χ., στην αξιοποίηση ειδικών μητρώων από τη ΔΥΠΑ (π.χ., μητρώο διαπιστευμένων φορέων πιστοποίησης)
- ◆ ο έλεγχος των προσφερόμενων από τους παρόχους προγραμμάτων κατάρτισης, όπως και του αντίστοιχου εκπαιδευτικού υλικού, από εξειδικευμένο ανεξάρτητο φορέα, όσον αφορά στη συμβατότητά τους με σύγχρονες προδιαγραφές ποιότητας
- ◆ η δυνατότητα επιλογής ανεξάρτητου φορέα πιστοποίησης από τους καταρτιζόμενους
- ◆ η εισαγωγή του θεσμού των «ανοιχτών προγραμμάτων», βάσει του οποίου τόσο τα Μητρώα παρόχων κατάρτισης, φορέων πιστοποίησης και ωφελουμένων, όσο και το Μητρώο των προγραμμάτων κατάρτισης παραμένουν «ανοιχτά» (μέχρι εξαντλήσεως του προϋπολογισμού ή μέχρι την ημερομηνία ολοκλήρωσης του έργου).

Τα προγράμματα εκτιμάται ότι συνάδουν με τη νέα φιλοσοφία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και της ΔΥΠΑ για την κατάρτιση, όπως αυτή αποτυπώθηκε στον Ν. 4921/2022, συνδέοντας, μεταξύ άλλων, την παραμονή στα ειδικά Μητρώα της ΔΥΠΑ των παρόχων κατάρτισης με τη βελτίωση της εργασιακής κατάστασης ανέργων και εργαζομένων.

Στο κυρίως σώμα της μελέτης που ακολουθεί θα γίνει αναφορά σε αδυναμίες, όπως και σε δυνατά σημεία, του νέου θεσμικού πλαισίου και της στρατηγικής δεξιοτήτων που σκιαγραφήθηκαν στην παρούσα ενότητα.





## 4. Παρουσίαση ερευνητικών ευρημάτων

### 4.1 Θεσμικό-κανονιστικό πλαίσιο πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιοτήτων)

Οι συνεντεύξεις έδειξαν πως, στην πλειονότητά τους, οι συνεντευξιζόμενοι έχουν γνώση του υφιστάμενου θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων, όπως αυτό αποτυπώνεται σε νομοθετήματα, στα κυριότερα των οποίων έγινε αναφορά στην προηγούμενη ενότητα της μελέτης. Όπως, λοιπόν, ήδη επισημάνθηκε, πρόκειται για νομοθετήματα τα οποία έχουν εκδοθεί, ως επί το πλείστον, υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, καθώς και των υπηρεσιών τους.

Διαπιστώθηκε, επιπρόσθετα, συναίνεση των συνεντευξιζομένων ως προς το ότι είναι ιδίως από τη δεκαετία του 2010 και πέρα που έγινε σειρά μεταρρυθμιστικών βημάτων και τομών προς την κατεύθυνση της θέσπισης ενός θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου που να διέπει τις πολιτικές δεξιοτήτων. Μεταξύ άλλων, οι συνεντευξιζόμενοι έκαναν αναφορά στον κομβικής σημασίας ρόλο για τις εν λόγω πολιτικές του Ν. 3879/2010, ο οποίος αφορά στο Εθνικό Δίκτυο Διά Βίου Μάθησης<sup>13</sup>, του «Στρατηγικού Πλαισίου για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης» (2018), στο οποίο αποδόθηκε μάλιστα από συνεντευξιζόμενο η ευθεία σύνδεση της κατάρτισης με τη διάγνωση αναγκών και τις πολιτικές απασχόλησης, ή του Ν. 4673/2020 που, κατά τη γνώμη έτερου συνεντευξιζόμενου, συγκρότησε ό,τι πιο κοντινό υπάρχει στη χώρα μας σε ένα ρυθμιστικό πλαίσιο για τις πολιτικές δεξιοτήτων.

Στο σύνολό τους οι συνεντευξιζόμενοι αναγνώρισαν, επίσης, ως σταθμό, στη δημιουργία ενός θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων σε εθνικό επίπεδο, την ίδρυση, το 2016, του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας υπό την αιγίδα του ΕΙΕΑΔ. Τη χρονιά εκείνη, σύμφωνα με τα λεγόμενα συνεντευξιζόμενου, η συζήτηση για τις δεξιότητες στη χώρα μας αρχίζει, και υπό σαφή ευρωπαϊκή επίδραση, να διεξάγεται με τρόπο περισσότερο συνεκτικό σε σχέση με το παρελθόν.

Παρά τη σταδιακή αναγνώριση και αποδοχή του ΕΙΕΑΔ, τόσο από ευρωπαϊκούς όσο και από εθνικούς θεσμούς, καθώς και τις καλές αποδόσεις του συστήματος διάγνωσης αναγκών που έδινε έμφαση στις συνέργειες και τις δράσεις ενός επιχειρησιακού δικτύου φορέων, η πολιτεία θα προέβαινε, μόλις μερικά χρόνια μετά, στην αναδόμηση του εν λόγω συστήματος και την υιοθέτηση μιας αρκετά διαφορετικής αρχιτεκτονικής. Μερίδα των συνεντευξιζομένων εξέφρασε, μάλιστα, τον προβληματισμό της ή/και την ανησυχία της για ορισμένες από τις θεσμικές μεταβολές που υιοθετήθηκαν: σε αυτές περιλαμβάνονται η κατάργηση του ΕΙΕΑΔ και η αφαίρεση του πεδίου των δεξιοτήτων από τις πολιτικές που ενέπιπταν στις αρμοδιότητες του Εθνικού Συμβουλίου Απασχόλησης (και στο οποίο οι κοινωνικοί εταίροι είχαν σημαντική παρουσία και λόγο). Σημειωτέον πως η κατάργηση του ΕΙΕΑΔ αναφέρθηκε από την πλειονότητα των συνεντευξιζομένων ως γεγονός που, ακόμη και σε «συμβολικό» επίπεδο, εγείρει προβληματισμό.

<sup>13</sup> ΦΕΚ Α 163/21.09.2010, «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις».

Ένα πρόσθετο, γενικής φύσεως, συμπέρασμα που προκύπτει από τις συνεντεύξεις αφορά στη μερική διαφοροποίηση μεταξύ των τοποθετήσεων εκπροσώπων κρατικών φορέων και των τοποθετήσεων των περισσοτέρων από τους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων αναφορικά με το θεσμικό-κανονιστικό πλαίσιο πολιτικών δεξιοτήτων. Έτσι, στην πρώτη περίπτωση, παρά την επισήμανση, π.χ., ότι ο μηχανισμός διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας δεν έτυχε της δέουσας προσοχής από την πολιτεία, αλλά αξιοποιούνταν κατά το δοκούν, υπογραμμίστηκε και ότι, στην παρούσα φάση, γίνεται περισσότερο συνειδητή προσπάθεια να δοθεί προτεραιότητα στην οικοδόμηση και την παρακολούθηση μιας συγκροτημένης πολιτικής δεξιοτήτων. Αντιθέτως, στη δεύτερη περίπτωση, λόγος έγινε ακόμη και για «οπισθοδρόμηση» του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων, όπως αυτό αντανακλάται, π.χ., στην κατάργηση του ΕΙΕΑΔ, το οποίο αποτελούσε έκφραση ενός σχετικά «αυτόνομου» μοντέλου διάγνωσης αναγκών.

Όπως επισημάνθηκε, το μοντέλο αυτό αντικαταστάθηκε από ένα περισσότερο «κεντροποιημένο» μοντέλο, στο οποίο η παρουσία των κοινωνικών εταίρων είναι αποδυναμωμένη. Πιο συγκεκριμένα, όπως χαρακτηριστικά ανέφερε συνεντευξιαζόμενος, μόνον κατόπιν της άσκησης πολλών πιέσεων διασφαλίστηκε η συμμετοχή ενός εκπροσώπου των εργαζομένων και ενός των εργοδοτών στο Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων. Μάλιστα, στο όργανο αυτό προβλεπόταν αρχικά, όπως είπε, μόνον η συμμετοχή κρατικών φορέων. Στο ίδιο πνεύμα, όπως υποστήριξαν ορισμένοι συνεντευξιαζόμενοι, δεν έχει επί της ουσίας συζητηθεί με τους εταίρους ο «οδικός χάρτης» για τις δεξιότητες που δημοσιεύθηκε από τη ΔΥΠΑ<sup>14</sup>, ο οποίος βρίσκεται, όπως επισημάνθηκε, σε φάση επικαιροποίησης, λαμβάνοντας υπόψη και τις παρατηρήσεις της Επιστημονικής Επιτροπής Δεξιοτήτων. Οι συνεντεύξεις έδειξαν πως, σε γενικές γραμμές, ως μεγαλύτερος γίνεται αντιληπτός ο βαθμός ανάμειξης των κοινωνικών εταίρων σε όργανα όπως είναι τα ΣΣΠΑΕ.

Υπογραμμίστηκε, επίσης, η απουσία, τουλάχιστον έως αυτή τη στιγμή, ενός σαφούς σχεδίου από μέρους της πολιτείας για τις πολιτικές δεξιοτήτων, όπως και το ότι το θεσμικό-κανονιστικό πλαίσιο που αφορά στις δεξιότητες περιορίζεται σε μια αφαιρετικού τύπου περιγραφή των αρμοδιοτήτων των εμπλεκόμενων φορέων, χωρίς να υπεισέρχεται στο εφαρμοστικό κομμάτι. Εκπρόσωποι κοινωνικών εταίρων εξέφρασαν, επιπρόσθετα, την άποψη ότι ο σχεδιασμός της στρατηγικής για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και τη διασύνδεσή τους με την αγορά εργασίας από τη ΔΥΠΑ έγινε με τρόπο βιαστικό, λόγω της προσπάθειας για επιτάχυνση της απορρόφησης της χρηματοδότησης από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας· αναφέρθηκαν, μάλιστα, και στο ρόλο που έπαιξε προς την κατεύθυνση αυτή και η σχετική πίεση που ασκήθηκε από ευρωπαϊκές αρχές. Η πίεση αυτή συνέβαλλε, σύμφωνα με τα λεγόμενα ορισμένων συνεντευξιαζομένων, σε «εκπτώσεις» στο σχεδιασμό της προαναφερθείσας στρατηγικής.

Λόγος για μια εθνική στρατηγική δεξιοτήτων θα μπορούσε να γίνει, όπως ειπώθηκε, μόνο βάσει της παραδοχής πως βρίσκεται εν τη γενέσει της, σε μια διαδικασία, δηλαδή, οικοδόμησης. Αναφέρθηκε, επίσης, ότι μια τέτοια στρατηγική οφείλει να διέπεται από συνεκτικότητα, καθώς και από μια «διυπουργική» αντίληψη, δεδομένου ότι, στο πεδίο των δεξιοτήτων, «κανονικά» εμπλέκεται πληθώρα υπουργείων (συμπεριλαμβανομένων υπουργείων, όπως είναι το Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων, δηλαδή πλην των «παραδοσιακά» εμπλεκόμενων στις πολιτικές δεξιοτήτων υπουργείων).

<sup>14</sup> Πρόκειται για τη «Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας», στην οποία έγινε σύντομη αναφορά στην προηγούμενη ενότητα της μελέτης.

Δεν έλειψαν, ωστόσο, και διαφοροποιήσεις, όπως είναι αυτή εμπειρογνώμονα που αναφέρθηκε στη στρατηγική δεξιοτήτων της ΔΥΠΑ ως μια «ολιστική στρατηγική», η οποία «δίνει χώρο στους κοινωνικούς εταίρους», «προτεραιοποιεί» τη διάγνωση αναγκών όπως και την «επικαιροποίηση» δεξιοτήτων, ενώ «εξειδικεύει» και το ρυθμιστικό πλαίσιο που αφορά στις δεξιότητες. Ο ίδιος ανέφερε, επίσης, και ως ιδιαίτέρως θετικό στοιχείο την ενεργοποίηση των κλαδικών συμβουλίων δεξιοτήτων.

Παρά το γεγονός ότι οι συνεντεύξεις επιβεβαίωσαν την ύπαρξη ενός θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων, οι συνεντευξιζόμενοι δεν διέθεταν όλοι μια ξεκάθαρη άποψη αναφορικά με το εάν το εν λόγω πλαίσιο συνάδει με τα υφιστάμενα σε ευρωπαϊκό επίπεδο πλαίσια. Ως παράδειγμα κειμένου, στόχος του οποίου ήταν θεωρητικά το να μεταφερθεί η ευρωπαϊκή σχετική εμπειρία στη χώρα μας, αναφέρθηκε, ωστόσο, η στρατηγική για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και τη διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας της ΔΥΠΑ. Δεν έλειψαν, βέβαια, και απόψεις, από μέρους ιδίως εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων, για απομάκρυνση του υφιστάμενου θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων από τα αντίστοιχα ευρωπαϊκά πρότυπα, τα οποία, όπως υποστηρίχθηκε, κινούνται προς μία κατεύθυνση ενίσχυσης της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων.

Η συμφωνία με τις ισχύουσες ευρωπαϊκές αρχές και πρότυπα στο πεδίο των δεξιοτήτων μοιάζει, αντιθέτως, να αποτιμάται ως περισσότερο σαφής στην περίπτωση της προγενέστερης φάσης εξέλιξης του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου των πολιτικών δεξιοτήτων. Πρόκειται για τη φάση εκείνη, κατά την οποία, όπως αναφέρθηκε και στην αμέσως προηγούμενη ενότητα της μελέτης, θεσπίστηκε ο μηχανισμός διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας, υπό την αιγίδα του ΕΙΕΑΔ. Δεδομένης και της συνεργασίας των εθνικών αρχών με το Cedefop κατά τη διαδικασία της συγκρότησης του μηχανισμού αυτού, η παρατήρηση ότι η σύνδεση, κατά τη φάση εκείνη τουλάχιστον, του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων με ευρωπαϊκές αρχές και πρότυπα φαίνεται να είναι απολύτως βάσιμη.

Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκε συναίνεση, της πλειονότητας τουλάχιστον των συνεντευξιζομένων, ως προς το ότι οι ρόλοι των εμπλεκόμενων στις πολιτικές δεξιοτήτων φορέων ήταν περισσότερο προδιαγεγραμμένοι στην πρότερη φάση εξέλιξης του εν λόγω πλαισίου. Όπως, μάλιστα, ανέφερε συνεντευξιζόμενος, τα αμέσως προηγούμενα χρόνια ήταν προφανέστερη τόσο η έμφαση στην από «κάτω προς τα πάνω ανατροφοδότηση» του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας όσο και η καλύτερη αξιοποίηση της τεχνογνωσίας μη κρατικών φορέων, όπως είναι κατεξοχήν οι κοινωνικοί εταίροι.

Αντιθέτως, όπως επισημάνθηκε, στο υφιστάμενο θεσμικό-κανονιστικό πλαίσιο πολιτικών δεξιοτήτων δεν είναι πάντοτε και απολύτως σαφές το τι καλείται να φέρει εις πέρας καθείς εκ των εμπλεκόμενων. Η πλειονότητα των συνεντευξιζομένων φαίνεται να συμφωνεί πως οι ρόλοι των εμπλεκόμενων στο εν λόγω πλαίσιο φορέων μοιάζουν να είναι, ως επί το πλείστον, παρεμφερείς. Όπως, π.χ., ανέφερε συνεντευξιζόμενος, ο ρόλος της ΜΕΚΥ, που καλείται εν πολλοίς να αναλάβει τα καθήκοντα που είχε στο πρότερο σύστημα το ΕΙΕΑΔ, έχει πολλά κοινά με το ρόλο που έχει ανατεθεί στην Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων.

Κατά τον τρόπο αυτό ανοίγει, όμως, ο δρόμος για πιθανές επικαλύψεις στις αρμοδιότητές τους (με την εξαίρεση ενδεχομένως της θεσμικής πρωτοκαθεδρίας του Εθνικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων), χωρίς, μάλιστα, να εκφράζεται και ιδιαίτερη αισιοδοξία, από μερίδα τουλάχιστον των συνεντευξιζομένων, για το ενδεχόμενο η επικαιροποίηση της στρατηγικής δεξιοτήτων να επιφέρει

μεγαλύτερη σαφήνεια στους ρόλους των εμπλεκόμενων στο πεδίο των δεξιοτήτων φορέων. Πρόκειται για ζήτημα για το οποίο, όπως αναφέρθηκε από αρκετούς συνεντευξιαζόμενους, είναι απαραίτητο να έχει προηγηθεί κοινωνικός διάλογος· κάτι στο οποίο δεν έχει, όμως, δοθεί, όπως υποστηρίχθηκε, η δέουσα προσοχή, με στόχο το σχεδιασμό μιας στρατηγικής δεξιοτήτων.

Ως πρόσθετη αδυναμία του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων επισημάνθηκε, και πάλι, ιδίως από μέρους εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων, ο περιορισμένος βαθμός στον οποίο ελήφθησαν υπόψη, όπως αναφέρθηκε, για το σχεδιασμό του πλαισίου αυτού, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εγχώριας αγοράς εργασίας καθώς και τού τι ζητούν οι εργαζόμενοι, και κυρίως οι εργοδότες (με έμφαση στο τοπικό επίπεδο και τις διαφορετικές ανάγκες της κάθε τοπικής αγοράς εργασίας και λαμβάνοντας υπόψη και τις διαστάσεις της άτυπης οικονομίας).

Εκφράστηκε, επίσης, η άποψη ότι άρθηκε το επιχειρησιακό δίκτυο, το οποίο υφίστατο στην προγενέστερη φάση εξέλιξης του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων, και υπό την αιγίδα του οποίου πραγματοποιούνταν δράσεις τόσο κλαδικού όσο και περιφερειακού χαρακτήρα. Η αφαίρεση του θεσμικού κελύφους από δράσεις, όπως η ανάπτυξη περιφερειακών μηχανισμών διάγνωσης, αναφέρθηκε και ως παράγοντας που ενέχει τον κίνδυνο αδυναμίας διασφάλισης της μελλοντικής χρηματοδότησής τους. Υπήρξε, ωστόσο, και συνεντευξιαζόμενος, ο οποίος υποστήριξε πως είναι αμφίβολο το εάν οι ερευνητικές προσπάθειες που ανελήφθησαν από φορείς που συμμετείχαν στο προαναφερθέν δίκτυο διακρίνονταν πάντοτε από υψηλό επιστημονικό κύρος και το εάν η απορρόφηση των σχετικών πόρων δεν λειτουργούσε ως το κυριότερο κίνητρο για την ανάληψη των προσπαθειών αυτών. Η άποψη αυτή φαίνεται, όμως, να είναι μειοψηφική. Ενστάσεις διατυπώθηκαν, επίσης, και πάλι κυρίως από μέρους εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων, και για το κατά πόσο η ενίσχυση του θεσμού της πιστοποίησης στα προγράμματα κατάρτισης, τουλάχιστον με την παρούσα μορφή του, συμβάλλει στη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και την ευόδωση των προγραμματικών στόχων των προγραμμάτων αυτών ή λειτουργεί προς την αντίθετη εντέλει κατεύθυνση.

Όσον αφορά στον τρόπο με τον οποίο γίνεται η παρακολούθηση της εφαρμογής του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων, οι συνεντευξιαζόμενοι εξέφρασαν διαφορετικές απόψεις. Έτσι, εκπρόσωπος κρατικού φορέα ανέφερε, π.χ., ότι προβλέπεται θεωρητικά ένας μηχανισμός αξιολόγησης, πρόβλεψης και ανατροφοδότησης της στρατηγικής δεξιοτήτων, χωρίς, ωστόσο, να είναι απολύτως σαφές το ποιος φορέας θα έχει τον κεντρικό ρόλο στη διαδικασία της αξιολόγησης. Όπως επισήμανε, η κατάσταση περιπλέκεται περαιτέρω λόγω του ότι ο μηχανισμός πρόβλεψης των δεξιοτήτων θα λειτουργεί παραπληρωματικά προς τη ΜΕΚΥ και το μηχανισμό διάγνωσης αναγκών, ο οποίος έχει ενσωματωθεί στη ΜΕΚΥ. Παράλληλα, δεν είναι ξεκάθαρο και το ποια θα είναι η ειδοποιός διαφορά του μηχανισμού πρόβλεψης από το μηχανισμό διάγνωσης, στο βαθμό μάλιστα που και ο τελευταίος καλείται να προβεί και σε προβλέψεις.

Έτερος εκπρόσωπος κρατικού φορέα αναφέρθηκε στην υποβολή του «Στρατηγικού Σχεδίου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Διά Βίου Μάθησης και Νεολαίας» στην Επιτροπή Μορφωτικών Υποθέσεων του Ελληνικού Κοινοβουλίου ως ενδεικτικού της παρακολούθησης της εφαρμογής των σχετικών δράσεων (όσον αφορά τουλάχιστον σε παρεμβάσεις του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων), ενώ υποστήριξε πως ο ρυθμός και τα ποσοστά απορρόφησης των κονδυλίων του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας που αφορούν στην κατάρτιση, την επανακατάρτιση και τις δεξιότητες εν γένει λειτουργούν, και πάλι στην πράξη, ως δείκτες παρακολούθησης των εν λόγω δράσεων.

Από την άλλη, εκπρόσωπος των κοινωνικών εταίρων ήταν, π.χ. κατηγορηματικός ως προς την απουσία πρόβλεψης τόσο μιας διαδικασίας όσο και ενός μηχανισμού αξιολόγησης και παρακολούθησης του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων. Ομοίως, ήταν κάθετος ως προς την απουσία ρητής αναφοράς του πλαισίου σε (στοιχειώδη) μέσα τα οποία θα επιτρέψουν στη ΜΕΚΥ και την Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων να φέρουν εις πέρας το έργο τους (π.χ., στην περίπτωση της Επιτροπής, το να σχεδιάσει και να υλοποιήσει «ανεξάρτητα» ερευνητικά εγχειρήματα). Το αποτέλεσμα, όπως υποστήριξε, είναι η υποβάθμιση του επιστημονικού χαρακτήρα του συστήματος διακυβέρνησης των πολιτικών δεξιοτήτων σε σχέση με το πρότερο σύστημα, καθώς και η υπονόμευση της συστηματικής παρακολούθησης θεμάτων που άπτονται των δεξιοτήτων και των συναφών πολιτικών.

Άλλος συνεντευξιαζόμενος έκανε πάλι λόγο για τον εποπτικό ρόλο τον οποίο θα κληθούν, κατά τη γνώμη του, να παίξουν, όσον αφορά στην παρακολούθηση της εφαρμογής του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων σε κεντρικό επίπεδο, τόσο το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων όσο και το ΚΣΕΕΚ. Αναφέρθηκε επίσης στον, κατά κύριο λόγο, από «πάνω προς τα κάτω» (top-down) χαρακτήρα της παρακολούθησης αυτής, επισημαίνοντας παράλληλα και ως κομβικό το ρόλο του ΕΟΠΠΕΠ, λόγω της συμβολής του στη δημιουργία μεγάλου αριθμού επαγγελματικών περιγραμμάτων.

Οι συνεντεύξεις ανέδειξαν, επιπρόσθετα, τον προβληματισμό μερίδας των συνεντευξιαζόμενων για τις δυσκολίες που ενδέχεται να ανακύψουν λόγω των πολλών, και με θεσμικά κατοχυρωμένο ρόλο, εμπλεκόμενων στο πεδίο των δεξιοτήτων φορέων. Υποστηρίχθηκε πως, στην αρνητική εκδοχή της, η πολυφωνία (ή ο «πολυκεφαλισμός», όπως χαρακτηριστικά ανέφερε ένας συνεντευξιαζόμενος) εύκολα θα μπορούσε να οδηγήσει, π.χ., σε «κακοφωνίες». Στην περίπτωση αυτή, ως λύση προτάθηκε η ανάληψη του ηγετικού ρόλου στο σύστημα διακυβέρνησης των πολιτικών δεξιοτήτων από έναν μόνο φορέα.

Κατά τον τρόπο αυτό θα διασφαλιζόταν, όπως υποστηρίχθηκε, η «ανεξαρτησία» του εν λόγω συστήματος, καθώς και κάποια «ομοιογένεια», π.χ., μέσω της τήρησης ενιαίας μεθοδολογίας από τους εμπλεκόμενους φορείς για την παραγωγή αποτελεσμάτων. Στη θετική, ωστόσο, εκδοχή της, η πολυφωνία πιθανώς να οδηγήσει σε περισσότερες πηγές (ανα)τροφοδότησης, σε σχέση με το προγενέστερο σχήμα διακυβέρνησης των πολιτικών δεξιοτήτων.

Ως σημαντική αδυναμία του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου που διέπει τις πολιτικές δεξιοτήτων επισημάνθηκε από αρκετούς συνεντευξιαζόμενους και η ύπαρξη δυαρχίας, όπως αυτή αντανακλάται στον κομβικό ρόλο στο πεδίο τόσο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων όσο και του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων. Προς άρση της αδυναμίας αυτής, συνεντευξιαζόμενος-εκπρόσωπος κρατικού φορέα πρότεινε, μάλιστα, την υιοθέτηση του γαλλικού και περισσότερο κεντροποιημένου μοντέλου, όπου προβλέπεται ένα χαρτοφυλάκιο να χειρίζεται ζητήματα που να αφορούν στις δεξιότητες, την κατάρτιση και την επανακατάρτιση, και το οποίο να αναφέρεται απευθείας στον πρωθυπουργό/σε ανώτατα κυβερνητικά στελέχη. Αντιθέτως, το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων θα ήταν αναγκαίο, όπως επισήμανε, να εστιάσει μόνον στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση, με παράλληλη ισχυροποίηση του φορέα που φέρει την ευθύνη της πιστοποίησης.

Για τη βελτίωση του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων διατυπώθηκε σειρά προτάσεων στις οποίες περιλαμβάνονται οι ακόλουθες:

- ◆ η περαιτέρω εξειδίκευση των ρόλων των εμπλεκόμενων στο πεδίο δεξιοτήτων (και στο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων *per se*) φορέων, ώστε οι ρόλοι αυτοί να καταστούν περισσότερο διακριτοί και σαφείς
- ◆ η ανάληψη από το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων ενός ρόλου προβολής και ευαισθητοποίησης του κοινού αναφορικά με θέματα που αφορούν στις δεξιότητες
- ◆ η εκτενέστερη αξιοποίηση των ευρημάτων της ερευνητικής προσπάθειας του Cedefop, στην οποία έγινε αναφορά σε προηγούμενη ενότητα της μελέτης, με στόχο να γίνουν οι ανάλογες προσαρμογές του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων
- ◆ η συστηματοποίηση και η μεγαλύτερη αξιοποίηση της σχετικής με τις δεξιότητες πληροφορίας σε τοπικό επίπεδο (κατ' αρχάς, όμως, σε επίπεδο Περιφέρειας), δίνοντας έμφαση στον στρατηγικό σχεδιασμό (λαμβάνοντας δηλαδή υπόψη το συγκριτικό πλεονέκτημα της κάθε Περιφέρειας και της κάθε τοπικής αγοράς εργασίας)
- ◆ η ενίσχυση της συμμετοχής στο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων των πανεπιστημίων και των επιμελητηρίων
- ◆ η ενδυνάμωση του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών σε κεντρικό/εθνικό επίπεδο (μέσω της επέκτασης των αρμοδιοτήτων του, της μεγαλύτερης αυτονομίας του και της ανάμειξης μεγαλύτερου αριθμού στελεχών)
- ◆ η ενίσχυση του βαθμού συμφωνίας του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων, όπως και των πολιτικών δεξιοτήτων στο σύνολό τους, με την αναπτυξιακή στρατηγική της χώρας, όπως και με τη λογική που διέπει τη στρατηγική αυτή
- ◆ η κατοχύρωση των περιφερειακών μηχανισμών διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας, η οποία, όπως αναφέρθηκε από ορισμένους συνεντευξιζομένους, θεσμικά τουλάχιστον, μοιάζει να τίθεται εν αμφιβόλω στην παρούσα φάση
- ◆ η υιοθέτηση και περαιτέρω ενίσχυση του θεσμού των τομεακών και κλαδικών συμβουλίων δεξιοτήτων
- ◆ η δημιουργία ενός εθνικού συστήματος πιστοποίησης εκρών, ενός συστήματος πιστοποίησης που να αφορά σε αποτελέσματα σε εξατομικευμένο επίπεδο, τόσο για τη μη τυπική όσο και για την άτυπη μάθηση, δηλαδή, σε αποτελέσματα που προκύπτουν από διαφορετικές εκπαιδευτικές διαδρομές
- ◆ η μεγαλύτερη συμμετοχή των δύο βαθμών της τοπικής αυτοδιοίκησης στο πεδίο των δεξιοτήτων και ιδίως η ενίσχυση της «περιφερειοποίησης» στη συλλογή και την επεξεργασία δεδομένων για τις δεξιότητες
- ◆ η εκτενέστερη αξιοποίηση του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας για τη χρηματοδότηση της ανάπτυξης δεξιοτήτων σε τομείς, πέρα από εκείνους που συνδέονται με την ψηφιακή και την πράσινη οικονομία (π.χ., για τη σύνδεση του πρωτογενούς τομέα/αγροτικής επιχειρηματικότητας και του τουριστικού τομέα, τουλάχιστον σε μεγάλο αριθμό Περιφερειών)
- ◆ η ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων
- ◆ η μεγαλύτερη έμφαση σε τοπικές, κλαδικές και επαγγελματικές ιδιαιτερότητες για το σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων

- ◆ η επικέντρωση των εμπλεκόμενων στο πεδίο των δεξιοτήτων φορέων στις «πραγματικές» ανάγκες της αγοράς εργασίας, και βάσει των ερευνητικών/επιστημονικών ευρημάτων, χωρίς να περιορίζονται, σχεδόν αποκλειστικά, όπως ενδεχομένως συμβαίνει τώρα, στην επίλυση διαδικαστικής φύσεως θεμάτων
- ◆ η περαιτέρω αξιοποίηση του ερευνητικού και επιστημονικού έργου/της σχετικής με τις δεξιότητες τεχνογνωσίας φορέων, όπως είναι τα ινστιτούτα των κοινωνικών εταίρων, τα πανεπιστημιακά ιδρύματα, αλλά και ανεξάρτητοι επιστήμονες-εμπειρογνώμονες
- ◆ η αξιοποίηση καλών πρακτικών από άλλες χώρες
- ◆ η διαμόρφωση του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου που διέπει τις πολιτικές δεξιοτήτων, όπως και των ίδιων των πολιτικών δεξιοτήτων, ώστε να βρίσκονται σε συμφωνία με το αντίστοιχο πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις στη χώρα, με τις ιδιαιτερότητες των σχέσεων αυτών (π.χ. τον πολύ περιορισμένο βαθμό επένδυσης των ελληνικών επιχειρήσεων στην κατάρτιση των εργαζομένων), αλλά και με το τι συμβαίνει στην πράξη στον κόσμο της εργασίας (δηλαδή, τους πραγματικούς λόγους πίσω από φαινόμενα, όπως είναι η μεγάλη έκταση της άτυπης απασχόλησης, της υποαπασχόλησης ή/και της ανεργίας, ιδίως σε ορισμένες γεωγραφικές περιοχές και ομάδες του πληθυσμού, φαινόμενα η διαιώνιση των οποίων λειτουργεί, όπως αναφέρθηκε στις συνεντεύξεις, ως τροχοπέδη για την επένδυση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων)
- ◆ η εκτενέστερη αξιοποίηση της έρευνας για την καταγραφή της πραγματικής κατάστασης στην αγορά εργασίας, η οποία θα χρησιμοποιηθεί ως βάση για το σχεδιασμό πολιτικής (και όχι οι πολιτικές δεξιοτήτων να σχεδιάζονται χωρίς, επί της ουσίας, να αξιοποιούνται τα ερευνητικά ευρήματα και εν συνεχεία να γίνεται προσπάθεια αναπροσαρμογής τους, στο πλαίσιο, όπως αναφέρθηκε, μιας «διαδικασίας δοκιμής και λάθους»)
- ◆ η υιοθέτηση μηχανισμών ιχνηλάτησης της ένταξης στην αγορά εργασίας των αποφοίτων διαφόρων εκπαιδευτικών βαθμίδων, όπως και των ανέργων, καθώς και η συστηματοποίηση της συλλογής σχετικών στοιχείων, ως απαραίτητης βάσης για τη «στοιχειοθέτηση», όπως ειπώθηκε, πολιτικών δεξιοτήτων
- ◆ η προσπάθεια/υιοθέτηση ρυθμίσεων για την αμοιβαία συνεργασία μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, με στόχο την επίτευξη συναίνεσης αναφορικά με τις πολιτικές δεξιοτήτων

Οι συνεντεύξεις έδειξαν ότι η ομαλή συνεργασία των δύο Υπουργείων που, εκ των πραγμάτων, έχουν κεντρικό ρόλο σε ζητήματα που αφορούν στις δεξιότητες συνιστά βασική προϋπόθεση για τον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών δεξιοτήτων. Ως προαπαιτούμενο για τη βέλτιστη εφαρμογή του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου που διέπει τις πολιτικές δεξιοτήτων αναφέρθηκε και η αποτίμηση τόσο της συνολικής κατάστασης όσο και των αναγκών της εγχώριας αγοράς εργασίας, δίχως, όμως, να ληφθούν άκριτα υπόψη οδηγίες που αφορούν σε ευρωπαϊκά κράτη, όπου τα δεδομένα της αγοράς εργασίας, αλλά και του εκπαιδευτικού συστήματος, είναι πολύ διαφορετικά από τα ισχύοντα στη χώρα μας.

Όπως ανέφερε συνεντευξιζόμενος, στόχος δεν είναι η Ελλάδα να επιδοθεί απλώς σε κάτι που θα είναι τελικά μια «καλά δομημένη θεωρητική άσκηση», αλλά να ληφθούν υπόψη κατά τη δόμηση του εθνικού θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων οι ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας (π.χ. ο πολύ μεγάλος αριθμός των μικρομεσαίων επιχειρήσεων σε σύγκριση με άλλα ευρωπαϊκά κράτη). Καθίσταται, λοιπόν, αναγκαία η οικοδόμηση ενός πλαισίου που να

«επικοινωνεί την πραγματικότητα» και που να μην αρκείται στην αναπαραγωγή ιδεοτύπων. Όπως, μάλιστα, έδειξαν οι συνεντεύξεις, πολλά μέλλει να κριθούν ιδιαίτερος στο στάδιο της εφαρμογής.

#### 4.2 Εμπλεκόμενοι φορείς στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιοτήτων)

Όπως και στην περίπτωση του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων, έτσι και στην περίπτωση των εμπλεκόμενων στο πεδίο των δεξιοτήτων φορέων, η πλειονότητα των συνεντευξιζομένων έχει γνώση των φορέων αυτών. Πρόκειται για διαπίστωση που αφορά στους φορείς που εμπλέκονται τόσο στην προγενέστερη όσο και στην παρούσα φάση εξέλιξης του θεσμικού τοπίου των πολιτικών δεξιοτήτων, στους περισσότερους εκ των οποίων έγινε σύντομη αναφορά στις προηγούμενες ενότητες της μελέτης (συμπεριλαμβανομένων μελετητικού-ερευνητικού χαρακτήρα φορέων, όπως είναι το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, καθώς και πανεπιστημιακών ιδρυμάτων, εξωτερικών εμπειρογνομόνων-ειδικών επί των δεξιοτήτων και των πολιτικών τους, αλλά και παρόχων κατάρτισης).

Οι συνεντεύξεις έδειξαν, επιπρόσθετα, όπως ήταν ενδεχομένως αναμενόμενο, λόγω και της στενότερης σύνδεσης ορισμένων από τους συνεντευξιζόμενους με ένα συγκεκριμένο αντικείμενο, μεγαλύτερη εξοικείωσή τους, κάποιες φορές, με φορείς που προέρχονταν από το χώρο που σχετιζόταν άμεσα με το αντικείμενο αυτό. Η παρατήρηση αυτή αφορά ιδίως στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, για την οποία διαπιστώθηκε συναίνεση της πλειονότητας των συνεντευξιζομένων, ως προς το ότι έχει σημειωθεί μεγάλη πρόοδος σε ρυθμιστικό επίπεδο. Στο πλαίσιο των συνεντεύξεων έγινε αναφορά κυρίως στον τρόπο με τον οποίο ο Ν. 4763/2020 συνέβαλλε στη δημιουργία μιας «αρχιτεκτονικής διακυβέρνησης», η οποία εμπλέκει, ως και οφείλει, σε αρκετά επίπεδα τους κοινωνικούς εταίρους – περισσότερο, όπως επισήμανε συνεντευξιζόμενος, που χαρακτήρισε μάλιστα την αρχιτεκτονική αυτή ως «καλή πρακτική», από ό,τι κάνουν τα σχετικά με τις δεξιότητες νομοθετήματα των τελευταίων ετών, τα οποία έχουν εκδοθεί υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Οι συνεντευξιζόμενοι αναφέρθηκαν, ακόμη, και στην επίδραση στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων φορέων, των οποίων η δράση υπερβαίνει κατά πολύ τα στενά εθνικά όρια. Σε αυτούς περιλαμβάνονται το Cedefop, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ευρέως γνωστή ως ILO). Μερίδα των συνεντευξιζομένων επισήμανε και την αύξηση, τα τελευταία χρόνια, των εμπλεκόμενων στο πεδίο των δεξιοτήτων φορέων (π.χ. Κλαδικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων στους κλάδους κλωστοϋφαντουργίας, ένδυσης, υπόδησης και δέρματος), όπως και εν γένει των ενδιαφερομένων για τις δεξιότητες και τις σχετικές πολιτικές.

Διατυπώθηκε, μάλιστα, η εκτίμηση ότι, έχοντας ως σημείο εκκίνησης την περίοδο που ουσιαστικά ξεκινά στα μέσα της δεκαετίας του 2010, με τη θέσπιση του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας, υπό την αιγίδα του ΕΙΕΑΔ, υπήρξε μια συσσώρευση της εμπειρίας αναφορικά με τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων σε διάφορους φορείς. Στους φορείς αυτούς περιλαμβάνονται, π.χ., οι Περιφέρειες και τα ερευνητικά ινστιτούτα των κοινωνικών εταίρων (και ιδίως αυτά της ΓΣΕΒΕΕ, της ΓΣΕΕ και του ΣΕΒ), με τις Περιφέρειες να αναθέτουν συχνά τα σχετικά έργα σε πανεπιστήμια ή ιδιωτικές εταιρείες. Η διασφάλιση της αναγκαίας χρηματοδότησης για την υλοποίηση έργων που έθεταν στο επίκεντρό τους τις δεξιότητες αναφέρθηκε ως ο παράγοντας που κατέστησε τα έργα αυτά βιώσιμα και λειτούργησε καταλυτικά για την ανάπτυξη τεχνογνωσίας στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων από τους παραπάνω φορείς.



Ακόμη και στην περίπτωση της προγενέστερης φάσης εξέλιξης του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων, η πλειονότητα των συνεντευξιαζομένων συμφώνησε, ωστόσο, ότι υπήρχε απόσταση μεταξύ θεωρίας και πράξης στην ανάμειξη διαφόρων φορέων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών. Ορισμένοι από τους συνεντευξιαζόμενους απέδωσαν το γεγονός αυτό, τουλάχιστον εν μέρει, στην «πολυγλωσσία» που υιοθετείται από τους εμπλεκόμενους φορείς στο ζήτημα των δεξιοτήτων· αλλά και στον περιορισμένο βαθμό στον οποίο λαμβάνεται υπόψη η άποψη των κοινωνικών εταίρων και η πραγματική κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας, τόσο από την πλευρά της προσφοράς όσο και από την πλευρά της ζήτησης. Μερίδα τουλάχιστον των συνεντευξιαζομένων υποστήριξε πως, στην περίπτωση εκείνων που θεσμοθετήθηκαν με τον Ν. 4763/2020, η απόσταση μεταξύ θεωρίας και πράξης μοιάζει να είναι μικρότερη.

Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκε συναίνεση των συνεντευξιαζομένων ως προς το ότι η συμμετοχή στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων φορέων που αναφέρονται στον Ν. 4921/2022 είναι σε πολύ αρχικά στάδια, σε συμφωνία και με το ότι το συνολικό σύστημα διακυβέρνησης δεξιοτήτων βρίσκεται ακόμη ουσιαστικά εν εξελίξει. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι, σύμφωνα με τα λεγόμενα ορισμένων συνεντευξιαζομένων, στη φάση συγγραφής του τελικού κειμένου της παρούσας μελέτης (δηλαδή, τον Δεκέμβριο του 2022), εκπρόσωποι της ΜΕΚΥ και του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας είχαν συμμετάσχει στο Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων μόνο μία φορά – παρουσίασαν στοιχεία για τη λειτουργία του Μηχανισμού, χωρίς ωστόσο να κληθούν να γνωμοδοτήσουν επί συγκεκριμένου ζητήματος που αφορά στις δεξιότητες. Αντιθέτως, η συμμετοχή της ΜΕΚΥ και του Μηχανισμού στο ΚΣΕΕΚ, όπου ζητήθηκε, π.χ., γνωμοδότηση αναφορικά με τη δημιουργία προγραμμάτων κατάρτισης για διάφορα επαγγέλματα, υπήρξε περισσότερο ενεργός.

Οι συνεντεύξεις ανέδειξαν, επίσης, τον κομβικό, και αναβαθμισμένο σε σχέση με το παρελθόν, ρόλο που αναμένεται να διαδραματίσει η ΔΥΠΑ, η οποία, όπως αναφέρθηκε, διατηρεί στενή σχέση με φορείς που εμπλέκονται στο πεδίο των δεξιοτήτων, όπως είναι, π.χ., οι πάροχοι προγραμμάτων κατάρτισης. Λόγω αυτής της σχέσης, η ανατροφοδότηση που λαμβάνει η ΔΥΠΑ αναφορικά με τα εν λόγω προγράμματα περιγράφηκε ως συστηματική.

Δεν έλειψαν, βέβαια, και οι ενστάσεις και επιφυλάξεις που εκφράστηκαν, από μέρους ιδίως εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων, για τον κίνδυνο κρατικοί φορείς, όπως η ΔΥΠΑ, να μπουν στη διαδικασία μιας βιαστικής μετάβασης στις απαιτήσεις της νέας πραγματικότητας στις πολιτικές δεξιοτήτων. Έτσι, η στρατηγική της ΔΥΠΑ για τις δεξιότητες βασίστηκε, όπως υποστηρίχθηκε, πάνω σε «γενικής φύσεως» παραδοχές για τις δεξιότητες και τις σχετικές πολιτικές (π.χ. για την ανάγκη ανάπτυξης ψηφιακών και πράσινων δεξιοτήτων), και συχνά λαμβάνοντας υπόψη, σχεδόν αποκλειστικά, τον διαθέσιμο προϋπολογισμό για την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης από τους παρόχους των προγραμμάτων αυτών. Δεν είναι, επίσης, προφανές ότι έχει υπάρξει μια προεργασία επί του πεδίου, μια προεργασία που να αξιοποιεί, δηλαδή, ερευνητικά δεδομένα για τις δεξιότητες και να οδηγεί σε προγράμματα που σχεδιάστηκαν βάσει των δεδομένων αυτών.

Ακόμη και οι πλέον αισιόδοξοι από τους συνεντευξιαζόμενους, εκείνοι, π.χ., που έκαναν λόγο για πρόοδο όσον αφορά στην υιοθέτηση ρυθμιστικών εργαλείων, μίλησαν και για δυσκολίες στο επίπεδο της εφαρμογής. Εξέφρασαν, λόγου χάρη, την ανησυχία τους για το πώς θα συντονιστούν οι διαφορετικές φωνές των εμπλεκόμενων στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων φορέων, ώστε να αποφευχθεί το φαινόμενο της πολυγλωσσίας που παρατηρήθηκε και στην προγενέστερη φάση εξέλιξης του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου που διέπει τις δεξιότητες.

Για το λόγο αυτό, μάλιστα, μερίδα των συνεντευξιαζομένων αναφέρθηκε στην αναγκαιότητα ενός συντονιστικού «σημείου αναφοράς» (ενδεχομένως του Εθνικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων), όπως και διαχείρισης της σχετικής με τις δεξιότητες πληροφόρησης και από κάτω προς τα πάνω. Υπογραμμίστηκε, επίσης, η σημασία της διασφάλισης της βέλτιστης συνεργασίας των επιτροπών/συμβουλίων και άλλων φορέων που εποπτεύονται από τα δύο Υπουργεία που έχουν κατεξοχήν κομβικό ρόλο στο πεδίο των δεξιοτήτων, δηλαδή, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Αξίζει, εδώ, να σημειωθεί πως δεν υπήρξε συμφωνία των συνεντευξιαζομένων ως προς την ύπαρξη, στην παρούσα φάση, ενός επιχειρησιακού-συντονιστικού δικτύου φορέων εμπλεκόμενων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών δεξιοτήτων· ούτε και, στην περίπτωση εκείνων που υποστήριξαν ότι υφίσταται ένα τέτοιο δίκτυο, ως προς το εάν και πώς θα καταστεί εφικτή η εύρυθμη λειτουργία του. Εκείνοι, μάλιστα, που αμφισβήτησαν την ύπαρξη ενός τέτοιου δικτύου, έκαναν λόγο, μεταξύ άλλων, για δράσεις που σχεδιάζονται με τρόπο «προσχηματικό», άνευ ουσιαστικού συντονισμού, και με στόχο την ταχύρρυθμη απορρόφηση ευρωπαϊκών πόρων.

Όπως ανέφερε συνεντευξιαζόμενος, το ζήτημα δεν είναι καθένας από αυτούς τους φορείς να υποβάλλει απλώς τις προτάσεις του, αλλά οι προτάσεις αυτές να τυγχάνουν αντικείμενο επεξεργασίας και εντέλει να αξιοποιούνται υπό το συντονισμό ενός και μόνον φορέα. Στην περίπτωση, όμως, της αρχιτεκτονικής διακυβέρνησης που έχει προωθηθεί από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, η ύπαρξη ενός επιχειρησιακού-συντονιστικού δικτύου φορέων εμπλεκόμενων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών δεξιοτήτων μοιάζει να είναι περισσότερο σαφής.

Οι συνεντεύξεις ανέδειξαν, επίσης, το πώς ένα επιχειρησιακό-συντονιστικό δίκτυο φορέων που εμπλέκονται στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών δεξιοτήτων προϋποθέτει την ανάθεση και τον καταμερισμό συγκεκριμένων ρόλων και αρμοδιοτήτων ανάμεσα στους εν λόγω φορείς, όπως αυτό αντανakλάται, π.χ., στην ανάληψη μελετών από ένα φορέα σε επίπεδο κλάδου και από άλλον σε επίπεδο επαγγέλματος. Ορισμένοι συνεντευξιαζόμενοι υποστήριξαν, μάλιστα, ότι δεν υπάρχει καμία πρόνοια προς την κατεύθυνση αυτή. Αντιθέτως, η πλειονότητα των συνεντευξιαζομένων υποστήριξε ότι στην προγενέστερη φάση εξέλιξης του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων υπήρχε ένα τέτοιο δίκτυο, στο πλαίσιο του οποίου προβλεπόταν, π.χ., μεταξύ άλλων, σαφής ρόλος για τις Περιφέρειες.

Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκε συναίνεση των συνεντευξιαζομένων ως προς την ανάγκη για σαφή οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων των κύριων εμπλεκόμενων στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων, όπως είναι κατεξοχήν το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων, η Επιστημονική Επιτροπή και η ΜΕΚΥ, καθώς και για την παροχή των στοιχειωδών μέσων σε αυτούς, ώστε να φέρουν εις πέρας το έργο τους σε έναν προγραμματικό ορίζοντα δύο-τριών ετών. Προτάθηκε, επίσης, ιδίως από μέρους εκπροσώπων των κοινωνικών εταιρών, η άμεση δημοσιοποίηση ενός σχεδίου δράσης, στο επίκεντρο του οποίου να τίθεται η αναδόμηση του προηγούμενου επιχειρησιακού-συντονιστικού δικτύου των εμπλεκόμενων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών δεξιοτήτων φορέων. Όπως επισημάνθηκε από μερίδα των συνεντευξιαζομένων, αναγκαίο είναι και το περαιτέρω «άνοιγμα» σε φορείς, όπως τα πανεπιστήμια και οι περιφέρειες, αλλά και η κοινωνία των πολιτών.

Όσον αφορά στο εάν προβλέπεται μηχανισμός αξιολόγησης και ανατροφοδότησης των παρεμβάσεων των φορέων που εμπλέκονται στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων εκφράστηκαν και πάλι διαφορετικές απόψεις. Ακόμη και εκείνοι, ωστόσο, που υποστήριξαν ότι υφίσταται ένας τέτοιος μηχανισμός ανέφεραν ότι δεν είναι σαφές το πώς θα λειτουργήσει στην πράξη, ούτε το

εάν έχει προγραμματιστεί να γίνει αξιολόγηση, όπως και το με ποιον τρόπο θα γίνει – εάν γίνει. Ομοίως, και η πρότερη εμπειρία δεν είναι ιδιαιτέρως ενθαρρυντική.

Στην περίπτωση, ωστόσο, αυτοαξιολόγησης είναι απαραίτητο, όπως επισημάνθηκε, οι εμπλεκόμενοι φορείς να προβούν, κατ' αρχάς, σε μια παραδοχή των αδυναμιών στην υλοποίηση των πολιτικών που σχεδίασαν. Κάτι τέτοιο δεν είναι, όμως, διόλου αυτονόητο. Για την ευόδωση της αυτοαξιολόγησης των παρεμβάσεων των εμπλεκόμενων στο πεδίο των δεξιοτήτων φορέων αναγκαία είναι, επίσης, η αποσαφήνιση τόσο των στόχων όσο και της εν γένει αποστολής του κάθε εμπλεκόμενου στο πεδίο των δεξιοτήτων φορέα.

Χρειάζεται, όπως αναφέρθηκε, και η διαδικασία της αυτοαξιολόγησης να συνοδεύεται από την πλήρη διαφάνεια της λειτουργίας των εμπλεκόμενων στις πολιτικές δεξιοτήτων φορέων, τη δημοσιοποίηση των παρεμβάσεων τις οποίες έφεραν εις πέρας, καθώς και των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τις παρεμβάσεις αυτές. Λόγος έγινε για την ανάγκη «ξεκάθαρων και προσδιορισίμων» αποτελεσμάτων, αναγνωρίζοντας παράλληλα και τη σημασία τού να ληφθεί υπόψη και ο κοινωνικός αντίκτυπος των παρεμβάσεων.

Η δημιουργία κλίματος που θα επιτρέπει την αρμονική συνέργεια των παραπάνω φορέων, που θα προτρέπει να ακούγονται όλες οι απόψεις και που θα συμβάλλει σε συναινέσεις και τη λήψη κοινών αποφάσεων από φορείς (π.χ. εκπροσώπους των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, εκπροσώπους των υπουργείων Εργασίας και Παιδείας) αναφέρθηκε ως έτερο προαπαιτούμενο για την αυτοαξιολόγηση της επάρκειας και της ποιότητας των παρεμβάσεων των εμπλεκόμενων στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων φορέων, ενώ όλα όσα μόλις αναφέρθηκαν προϋποθέτουν, όπως υπογραμμίστηκε, και μια διαδικασία ωρίμανσης.

Άλλη πρόταση που διατυπώθηκε στο πλαίσιο των συνεντεύξεων υπογραμμίζει την αναγκαιότητα της υιοθέτησης και της προσαρμογής, στα ελληνικά δεδομένα, των ήδη υφιστάμενων σε ευρωπαϊκό επίπεδο καλών πρακτικών για την αυτοαξιολόγηση της επάρκειας και της ποιότητας των παρεμβάσεων των φορέων που εμπλέκονται στο πεδίο των δεξιοτήτων. Προτάθηκε, επίσης, και η αξιολόγηση των εν λόγω παρεμβάσεων, χρησιμοποιώντας δείκτες που αφορούν στην αγορά εργασίας (π.χ. πόσοι καταρτιζόμενοι βρήκαν απασχόληση και το εάν βρήκαν απασχόληση στον τομέα και τον εργοδότη που επιθυμούσαν).

Για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των παρεμβάσεων των εμπλεκόμενων στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων φορέων (σε διαφορετικά επίπεδα, π.χ., στο εθνικό και το περιφερειακό) προτάθηκε επιπρόσθετα η αξιοποίηση ομάδας εμπειρογνομώνων. Η ομάδα αυτή θα εργάζεται βάσει ενός συμφωνημένου μεθοδολογικού πλαισίου και θα λαμβάνει, π.χ., υπόψη το κατά πόσο μια διερεύνηση των δεξιοτήτων σε έναν κλάδο ή επάγγελμα ωφέλησε τους ίδιους τους εργαζομένους (στο να γίνουν, π.χ., περισσότερο αποδοτικοί στην εργασία τους). Έγινε αναφορά, επίσης, στην ανάγκη η αξιολόγηση να πραγματοποιείται σε διάφορα στάδια υλοποίησης μιας παρέμβασης, ώστε να υπάρχει η δυνατότητα έγκαιρης αναπροσαρμογής, όπως και στο ρόλο που ήδη παίζουν στην αξιολόγηση (π.χ. των προγραμμάτων κατάρτισης και των παρόχων τους) οι ωφελούμενοι.

Στην πλειονότητά τους οι συνεντευξιζόμενοι υποστήριξαν, τέλος, ότι οι εμπλεκόμενοι φορείς διαθέτουν ορισμένα τουλάχιστον εξειδικευμένα στις πολιτικές δεξιοτήτων στελέχη, δίχως, όμως, η ενασχόληση αυτή να φαίνεται πως είναι, όπως αναφέρθηκε, «αποκλειστικού χαρακτήρα». Με άλλα λόγια, η ενασχόληση με τις δεξιότητες συνιστά τμήμα μόνον των δραστηριοτήτων των στελεχών αυτών.

Ομοίως, έγινε αναφορά στην ύπαρξη εξωτερικών εμπειρογνομόνων/ειδικών, οι οποίοι θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν –είτε ήδη αξιοποιούνται– από τους εμπλεκόμενους στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων φορείς. Τα μέλη της Επιστημονικής Επιτροπής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού διαθέτουν, π.χ., τέτοιο προφίλ. Πρόκειται για ερευνητές ή επιστήμονες που, μέσω διάφορων φορέων (π.χ. ΕΙΕΑΔ, ινστιτούτα κοινωνικών εταιρών και πανεπιστήμια), έχουν συμβάλλει και θα μπορούσαν, όπως υπογραμμίστηκε, να συμβάλλουν και περαιτέρω προς την κατεύθυνση της μελέτης των πολιτικών δεξιοτήτων.

Συνεντευξιαζόμενος επισήμανε, μάλιστα, την αναγκαιότητα της διασύνδεσης των εν λόγω εμπειρογνομόνων/ειδικών, με σκοπό την παραγωγή προτάσεων πολιτικής, οι οποίες θα συνιστούν προϊόν ευρείας συναίνεσης. Το φλέγον, ωστόσο, ζήτημα, όπως ανέφερε έτερος συνεντευξιαζόμενος, είναι εντέλει το πώς η παραγόμενη γνώση θα φτάσει στους τελικές αποδέκτες της, όπως είναι εκείνοι που σχεδιάζουν πολιτικές δεξιοτήτων ή/και οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες.

#### 4.3. Διαχείριση πληροφόρησης και δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες (συμπεριλαμβανομένου του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων)

Όπως συνέβη τόσο με το θεσμικό-κανονιστικό πλαίσιο δεξιοτήτων όσο και με τους εμπλεκόμενους στο πεδίο των δεξιοτήτων φορείς, έτσι και στην περίπτωση της διαχείρισης πληροφόρησης και δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες, οι συνεντεύξεις έδειξαν πως η πλειονότητα των συνεντευξιαζομένων γνωρίζει τους φορείς που φέρουν την ευθύνη διαχείρισης των στοιχείων αυτών· κυρίως, όμως, έχει γνώση των φορέων που έπαιζαν αυτόν το ρόλο στην αμέσως προηγούμενη φάση εξέλιξης του θεσμικού τοπίου των πολιτικών δεξιοτήτων.

Έτσι, διαπιστώθηκε συναίνεση των συνεντευξιαζομένων ως προς τον κεντρικό στη διαχείριση πληροφόρησης και δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες ρόλο του ΕΙΕΑΔ, υπό την αιγίδα του οποίου λειτουργούσε και ο μηχανισμός διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας. Ο μηχανισμός συγκέντρωνε και αναδιένειμε σχετικό υλικό, δίνοντας επίσης πρόσβαση σε αυτό σε πληθώρα φορέων. Βέβαια, δεν απουσίαζαν και ενστάσεις από μέρους των συνεντευξιαζομένων για την ευκολία χρήσης, από ερευνητικής άποψης, όπως αναφέρθηκε, του εργαλείου Tableau, το οποίο οπτικοποιούσε, μεταξύ άλλων, δεδομένα για την αγορά εργασίας, καθώς και για την ευκολία άντλησης από αυτό στοιχείων.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τα λεγόμενα των συνεντευξιαζομένων, και βάσει του «αισιόδοξου σεναρίου» αναφορικά με τη διαχείριση πληροφόρησης και δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες, τον πλέον καίριο ρόλο στη διαδικασία αυτή θα κληθεί και πάλι να διαδραματίσει ο μηχανισμός διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας, ο οποίος, μετά και από την κατάργηση του ΕΙΕΑΔ, έχει πλέον ενσωματωθεί στη ΜΕΚΥ. Οι συνεντεύξεις έδειξαν, ωστόσο, ότι ανάλογο ρόλο θα κληθούν να φέρουν εις πέρας και άλλοι φορείς που εμπλέκονται στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων (με την εξαίρεση ίσως του ΚΣΕΕΚ). Ενδεικτικά αναφέρεται το συγκριτικό πλεονέκτημα της ΔΥΠΑ, της οποίας, όπως υποστήριξε μερίδα των συνεντευξιαζομένων, οι αρμοδιότητες όσον αφορά στη συγκέντρωση διοικητικών δεδομένων από πολλούς φορείς, καθώς και από τους ίδιους τους ανέργους –δεδομένα στα οποία περιλαμβάνονται και δεδομένα για τις δεξιότητες–, είναι ενδυναμωμένες σε σχέση με το παρελθόν. Στην ίδια λογική, αναφέρθηκε η Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Διά Βίου Μάθησης και Νεολαίας, η οποία συλλέγει, σε εξαμηνιαία βάση, στοιχεία από τα Κέντρα Επιμόρφωσης και Διά Βίου Μάθησης (ΚΕΔΙΒΙΜ) για τα επιμορφωτικά προγράμματα, το προφίλ των επιμορφούμενων, κ.λπ.

Ακόμη και εκείνοι, ωστόσο, από τους συνεντευξιζόμενους που θεωρούν ότι εξακολουθεί να διατηρείται, με τρόπο σχετικά σαφή, ο κομβικός ρόλος του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας στη διαχείριση της πληροφόρησης και των δεδομένων σχετικά με τις δεξιότητες, εκτιμούν πως η συστηματική επεξεργασία της εν λόγω πληροφορίας βρίσκεται ακόμη σε διαδικασία διαμόρφωσης – το διάδοχο του ΕΙΑΕΔ σχήμα φαίνεται «να ψάχνει να βρει τα πατήματά του», όπως χαρακτηριστικά ανέφερε συνεντευξιζόμενος. Οι συνεντεύξεις ανέδειξαν, επίσης, το πόσο αναγκαία είναι η γρήγορη ενσωμάτωση στον εκπαιδευτικό κύκλο της πληροφορίας που αφορά στις δεξιότητες, όπως και την ύπαρξη ηλεκτρονικών συστημάτων διαχείρισης δεδομένων στα Υπουργεία που διαδραματίζουν κομβικό ρόλο στο πεδίο των δεξιοτήτων.

Έτσι, έγινε, π.χ., αναφορά στο πληροφοριακό σύστημα διαχείρισης κατάρτισης «Πήγασος» (του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων), το οποίο περιλαμβάνει στοιχεία για τις εγγραφές των φοιτούντων και των αποφοίτων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ), καθώς και σε βάσεις δεδομένων που αφορούν στους αποφοίτους των Επαγγελματικών Λυκείων (ΕΠΑΛ) και την πιστοποίηση. Στο σύνολό τους τα εν λόγω συστήματα και οι βάσεις αυτές δύνανται, όπως επισημάνθηκε, να τροφοδοτήσουν το μηχανισμό διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας, με βασική, ωστόσο, αδυναμία τους την απουσία διαλειτουργικότητας και διασύνδεσης.

Αναφορά έγινε και στον σημαντικό ρόλο που καλούνται να παίξουν στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων τρία (3) Παρατηρητήρια Μετάβασης, τα οποία βρίσκονται, ωστόσο, σε πολύ πρώιμο στάδιο: πρόκειται για το *Παρατηρητήριο Μετάβασης των αποφοίτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και τεχνικής κατάρτισης* (υπό την αιγίδα του ΕΟΠΠΕΠ και με τη συνεργασία του διαδόχου του ΕΙΑΕΔ σχήματος), το *Παρατηρητήριο Μετάβασης των αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης* (υπό την αιγίδα του Ινστιτούτου Εκπαιδευτικής Πολιτικής – ΙΕΠ, και με τη συνεργασία του διαδόχου του ΕΙΑΕΔ σχήματος) και το *Παρατηρητήριο Μετάβασης των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης* (υπό την αιγίδα της Εθνικής Αρχής Ανώτατης Εκπαίδευσης – ΕΘΑΑΕ, και με τη συνεργασία του διαδόχου του ΕΙΑΕΔ σχήματος).

Ανασταλτικά για τη βελτιστοποίηση της διαχείρισης πληροφόρησης και δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες λειτουργεί η ελλιπής ομογενοποίηση της πληροφορίας αυτής. Ενδεικτικό είναι το ότι, όπως επισημάνθηκε, το ΕΡΓΑΝΗ –δηλαδή, το Πληροφοριακό Σύστημα Εξυπηρέτησης Επιχειρήσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων– συγκεντρώνει στοιχεία για κλάδους και επαγγέλματα αξιοποιώντας άλλη κωδικοποίηση/ταξινόμηση από ό,τι η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ), με συνεντευξιζόμενους να εκφράζουν επίσης τον προβληματισμό τους για την αναντιστοιχία στα στατιστικά δεδομένα που τηρούνται από τη ΔΥΠΑ και την ΕΛΣΤΑΤ. Εκπρόσωπος κρατικού φορέα ανέφερε, ωστόσο, ότι, εξ όσων γνωρίζει, η ομογενοποίηση των σχετικών με τις δεξιότητες δεδομένων έχει δρομολογηθεί (εντός του 2023).

Σύμφωνα με τα λεγόμενα των συνεντευξιζομένων, δεν προβλέπεται, επίσης, κάποια διαδικασία ελέγχου των δράσεων και των παρεμβάσεων των φορέων που διαχειρίζονται πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες. Ομοίως, δεν είναι ακόμη σαφές το ποια διαδικασία θα ενεργοποιηθεί στην περίπτωση που προκύψουν διαφωνίες ή συγκρούσεις ανάμεσα στους φορείς που διαχειρίζονται τις πληροφορίες αυτές, ούτε και το πώς θα λειτουργήσει στην περίπτωση αυτή ο υφιστάμενος «πληθωρισμός», όπως ανέφερε συνεντευξιζόμενος, εμπειρογνομόνων-ειδικών που συμμετέχουν στους εμπλεκόμενους στο πεδίο των δεξιοτήτων φορείς, και, ιδίως, το ποιος θα είναι ο φορέας εκείνος που θα έχει την πρωτοκαθεδρία στην επίλυση τυχόν διαφωνιών ή συγκρούσεων.

Βάσει των συνεντεύξεων, ευεργετικά για την άρση διαφωνιών και συγκρούσεων θα λειτουργούσε ο προσδιορισμός, εξαρχής, ενός κοινού στόχου ανάμεσα στους εμπλεκόμενους φορείς, καθώς και η αποδοχή, από μέρους των εν λόγω φορέων, μιας «συμμετοχικής διαδικασίας» στη λήψη αποφάσεων, ει δυνατόν και με τρόπο θεσμικό. Για την επίλυση διαφωνιών και συγκρούσεων, ιδίως μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και του «οικοσυστήματός» του, από τη μία, και του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων και του «οικοσυστήματός» του από την άλλη, η πρότερη εμπειρία έχει δείξει, όπως αναφέρθηκε, ότι ο αποφασιστικός παράγοντας, σε επίπεδο "lobbying", είναι ποιος εκ των δύο υπουργών θα υπερισχύσει.

Την ίδια στιγμή, στην πλειονότητά τους, οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων συμμερίζονται την άποψη ότι στο παρόν θεσμικό τοπίο δεν αποσαφηνίζεται το ποιοι φορείς θα επωμιστούν το μεγαλύτερο βάρος της διαχείρισης πληροφόρησης και δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες. Παράλληλα, εκτιμούν, ακόμη, ότι το γεγονός πως πρόσωπα που θα αξιοποιηθούν για το σκοπό αυτό έχουν «κληρονομήσει» την τεχνογνωσία που διέθετε, π.χ., το ΕΙΕΑΔ επί του αντικειμένου δεν αρκεί για την κατοχύρωση μιας θεσμικής συνέχειας στα τεκταινόμενα.

Συνεντευξιαζόμενος έκανε, μάλιστα, λόγο και πάλι για θεσμική οπισθοδρόμηση στη διαχείριση πληροφοριών σχετικών με τις δεξιότητες. Ο προβληματισμός αυτός ενισχύεται, όπως υποστηρίχθηκε, στην περίπτωση που δεν διασαφηνισθεί το εάν και πώς ένας φορέας, όπως η ΜΕΚΥ, θα φέρει εις πέρας το έργο του οποίου, στην αμέσως προηγούμενη φάση εξέλιξης του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου για τις δεξιότητες, είχε την επιστημονική ευθύνη το ΕΙΕΑΔ· ή, εάν αποδεχθεί κανείς ως δεδομένο, ότι ο μηχανισμός διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας υφίσταται μεν, αλλά όχι με τον οργανωμένο τρόπο με τον οποίο υφίστατο έως και την κατάργηση του ΕΙΕΑΔ. Μία, μάλιστα, από τις βασικές ενστάσεις που διατυπώθηκε αναφορικά με το θεσμικό-κανονιστικό πλαίσιο που διέπει στην παρούσα φάση τις πολιτικές δεξιοτήτων αφορά στη διαθεσιμότητα των σχετικών στοιχείων και την προσβασιμότητα σε αυτά φορέων που στο πρόσφατο παρελθόν απέκτησαν τη δυνατότητα αυτή.

Οι συνεντεύξεις ανέδειξαν, ωστόσο, και δυστοκίες της προγενέστερης φάσης εξέλιξης της διαχείρισης της πληροφορίας για τις δεξιότητες, όπως αυτές αντανakλώνται, π.χ., στο ότι η σχετική πληροφορία δεν διατίθεται συχνά με ευκολία στο μηχανισμό διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας. Αυτό εξηγεί εν μέρει και το γιατί ο μηχανισμός δεν αξιοποιήθηκε στο βαθμό που θα ήταν εφικτό για το σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων, άποψη την οποία συμμερίζεται η πλειονότητα των συνεντευξιαζομένων.

Στο πλαίσιο της βελτίωσης της λειτουργίας των μηχανισμών διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας διατυπώθηκε σειρά προτάσεων. Σε αυτές περιλαμβάνονται οι ακόλουθες:

- ◆ η δημιουργία μιας κεντρικής βάσης δεδομένων/πλατφόρμας, η οποία θα βασίζεται σε υπερεθνικά πρότυπα, θα συγκεντρώνει το σύνολο των δεδομένων και των ερευνητικών ευρημάτων που αφορούν στις δεξιότητες στην Ελλάδα (σε κλαδικό, επαγγελματικό κ.ά. επίπεδο) και θα επικαιροποιείται διαρκώς
- ◆ ο συνδυασμός της στατιστικής επεξεργασίας των πληροφοριών για τις δεξιότητες με την εκπόνηση μελετών (και με έμφαση σε ποιοτικής φύσεως μεθοδολογικά εργαλεία και ευρήματα), π.χ. κλαδικών, έρευνες εργοδοτών, κ.λπ.
- ◆ η περαιτέρω εστίαση στη συλλογή και την επεξεργασία στοιχείων που αφορούν στις τοπικές αγορές εργασίας

- ◆ η θεσμοθέτηση της γνωμοδοτικής λειτουργίας των μηχανισμών διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας για επιλογές και σχέδια δράσης της πολιτείας
- ◆ η αντιμετώπιση, με τρόπο «ενιαίο», ζητημάτων που αφορούν στη διάγνωση αναγκών της αγοράς εργασίας και τους σχετικούς μηχανισμούς από τα Υπουργεία Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Παιδείας και Θρησκευμάτων (μέσω, π.χ., της σύστασης ενός ενιαίου φορέα λήψης αποφάσεων, με συνέργεια των δύο Υπουργείων)
- ◆ ο συνδυασμός, στο πλαίσιο ενός εθνικού μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας, μια μόνιμης –και όχι ευκαιριακής– Δομής συγκέντρωσης ποσοτικών δεδομένων (μέσω π.χ. του ΕΡΓΑΝΗ, της έρευνας εργατικού δυναμικού, μελετών που εκπονούν οι κοινωνικοί εταίροι, κ.λπ.), και μιας Δομής, η οποία, αξιοποιώντας ποιοτικά δεδομένα, να είναι εστιασμένη στην πρόβλεψη και να ασχολείται με την ανάδειξη μελλοντικών τάσεων στις δεξιότητες
- ◆ η βελτίωση του εθνικού μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας, μέσω μιας διαδικασίας αυτοαξιολόγησης, η οποία θα λαμβάνει υπόψη και τις αντίστοιχες τάσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο
- ◆ η δημιουργία ενός «πρωτοκόλλου» για τα δεδομένα που αφορούν στις δεξιότητες, το οποίο να γίνει αποδεκτό από όλους τους εμπλεκόμενους στο πεδίο των δεξιοτήτων φορείς (π.χ., βάσει του πρωτοκόλλου αυτού να υπάρξει συμφωνία για «ανοιχτά δεδομένα» –open data–, ώστε στο σύνολό τους οι ερευνητές να έχουν πρόσβαση στα εν λόγω στοιχεία, αλλά και για το τι είδους δεδομένα θα τηρούνται)

Μερίδα των συνεντευξιαζομένων επισήμανε την αναγκαιότητα επίτευξης ενός περισσότερου «ολιστικού» αποτελέσματος, το οποίο προϋποθέτει, όμως, και την υιοθέτηση μιας περισσότερο «ολιστικής» προσέγγισης στις δεξιότητες. Η προσέγγιση αυτή θα λαμβάνει, μεταξύ άλλων, υπόψη το ποια είναι τα διαρθρωτικά προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας και το πώς αυτά αποτρέπουν ενδεχομένως τους εργαζομένους από το να αποκτήσουν, π.χ., περισσότερες τεχνικές δεξιότητες, το πόσο αποτελεσματικό είναι το εκπαιδευτικό σύστημα στην παραγωγή δεξιοτήτων, και άλλα συναφή ζητήματα.

Όπως ανέφερε συνεντευξιαζόμενος, οι αποφάσεις της πολιτείας «δεν είναι δυνατόν να στηριχθούν σε αριθμούς, αλλά σε γνώση... η πρόκληση, λοιπόν, είναι το πώς το αποτέλεσμα του μηχανισμού θα μετατραπεί πραγματικά σε γνώση και το πώς η γνώση αυτή θα αξιοποιηθεί στη συνέχεια για το σχεδιασμό αποτελεσματικών πολιτικών». Προς την κατεύθυνση αυτή, οι συνεντεύξεις ανέδειξαν, επίσης, και την αναγκαιότητα εστίασης όχι μόνο σε «μακροσκοπικού τύπου» καταστάσεις και ευρήματα, αλλά και σε πιο «περιορισμένες θεματικά» περιοχές και αντικείμενα (π.χ. ακόμη και στο πώς αξιολογήθηκε η ανάπτυξη συγκεκριμένου τύπου δεξιοτήτων στο πλαίσιο συγκεκριμένων προγραμμάτων κατάρτισης ή/και πώς πρέπει να είναι διαμορφωμένο ένα πρόγραμμα κατάρτισης, ώστε να προσφέρει, με τρόπο αποτελεσματικό, συγκεκριμένες δεξιότητες στους ωφελουμένους).

Συνεντευξιαζόμενος επισήμανε, τέλος, τη σημασία, και για λόγους μείωσης του κόστους/αποφυγής σπατάλης πόρων, ο εθνικός/κεντρικός μηχανισμός διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας να διαθέτει «αντένες» σε επίπεδο Περιφέρειας, και όχι κάθε Περιφέρεια να διαθέτει τον δικό της μηχανισμό, όπως αντιθέτως υποστήριξε μερίδα των συνεντευξιαζομένων.

#### 4.4. Μεθοδολογική προσέγγιση και μεθοδολογικά εργαλεία στο πλαίσιο των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιοτήτων)

Διαπιστώθηκε συναίνεση της πλειονότητας των συνεντευξιαζομένων ως προς την αναγκαιότητα ενίσχυσης μιας μικτής μεθοδολογικής προσέγγισης, μιας προσέγγισης που θα βασίζεται, δηλαδή, στην αξιοποίηση τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών μεθοδολογικών εργαλείων για τη συλλογή και την επεξεργασία στοιχείων που αφορούν στις δεξιότητες. Όπως υπογραμμίστηκε, απαραίτητος είναι ο εμπλουτισμός της προσέγγισης αυτής με πρόσθετες μελέτες (π.χ. κλαδικές). Κατά τον τρόπο αυτό εκτιμάται ότι θα καταστεί εφικτό ένα περισσότερο «ολιστικό» αποτέλεσμα.

Οι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρθηκαν, επίσης, στη σημασία της συστηματοποίησης της σχετικής έρευνας, όπως και της στοχευμένης αξιοποίησης μεθοδολογικών εργαλείων, δηλαδή, της αξιοποίησής τους με σκοπό να απαντηθούν συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα (π.χ., ποιες δεξιότητες απαιτείται να αναπτυχθούν σε έναν συγκεκριμένο κλάδο/ένα επάγγελμα). Τα εργαλεία αυτά θα υπερβαίνουν γενικές παραδοχές (π.χ., την αναγκαιότητα ψηφιακού μετασχηματισμού της αγοράς εργασίας) και θα οδηγούν σε εστιασμένες παρεμβάσεις.

Οι συνεντεύξεις ανέδειξαν, επιπρόσθετα, την ανάγκη τα μεθοδολογικά εργαλεία που θα επιλεγούν να είναι τα πλέον «κατάλληλα», ώστε να δοθούν απαντήσεις σε ερωτήματα, τα οποία είναι ορισμένες φορές σημαντικά, αλλά δεν τυγχάνουν της δέουσας προσοχής. Υπογραμμίστηκε, έτσι, η ανάγκη να δίνεται προσοχή και σε παράγοντες πέραν της συζήτησης για τη ζήτηση και την προσφορά στην αγορά εργασίας, αλλά που συμβάλλουν, ωστόσο, στο γνωστό φαινόμενο της αναντιστοιχίας των δεξιοτήτων, όπως είναι παράγοντες που αφορούν στη ρευστότητα, τη φορολογία, κ.λπ.

Η πλειονότητα των συνεντευξιαζομένων συμφώνησε και ως προς το ότι είναι αμφίβολο πως τα ερευνητικά ευρήματα και εν γένει η πληροφόρηση για τις δεξιότητες αξιοποιούνταν για το σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων. Όπως υποστήριξε συνεντευξιαζόμενος, χαρακτηριστικό είναι πως τα προγράμματα κατάρτισης συχνά σχεδιάζονται οριζόντια ή/και αναλόγως των αναγκών των επιμορφωτών, και όχι λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των επιμορφούμενων. Σύμφωνα, ωστόσο, με τα λεγόμενα του ιδίου, φαίνεται ότι, στο πέρασμα του χρόνου, και παρά το γεγονός ότι μια κουλτούρα διάγνωσης δεν έχει ακόμη εμπεδωθεί στη χώρα μας, η κατάσταση έχει, σε κάποιον βαθμό τουλάχιστον, βελτιωθεί.

Συνεντευξιαζόμενοι αναφέρθηκαν, επιπρόσθετα, σε διάφορες δυσκολίες που σχετίζονται με τη μεθοδολογική προσέγγιση και τα εργαλεία που αξιοποιούνται στο πλαίσιο των πολιτικών δεξιοτήτων, όπως είναι, π.χ. οι, λόγω υψηλού κόστους, δυσκολίες αξιοποίησης της ποιοτικής έρευνας για πανελλαδικής εμβέλειας έρευνες. Ακόμη, εκφράστηκαν επιφυλάξεις για το κατά πόσο οι γενικοί δείκτες που αφορούν στις δεξιότητες και που συχνά αξιοποιούνται στο πλαίσιο της σχετικής έρευνας λαμβάνουν υπόψη το τι πραγματικά συμβαίνει στην αγορά εργασίας, όπως και για το εάν οι εν λόγω δείκτες γίνονται αντιληπτοί από τον κόσμο της εργασίας και το εάν αντανακλούν εντέλει την πολυπλοκότητα του όρου «δεξιότητες».

Διαφορετικά, επισημάνθηκε ο κίνδυνος να εμμένουμε σε μια ενδεχομένως «θεωρητικού χαρακτήρα», όπως χαρακτηρίστηκε, προσέγγιση στο ζήτημα των δεξιοτήτων, σε μια προσέγγιση από την οποία απουσιάζει, δηλαδή, η αναγκαία εμβάθυνση στο πώς «αποτιμώνται» στο ίδιο το πεδίο της εργασίας οι δεξιότητες (ιδίως οι μη τεχνικές δεξιότητες και κυρίως τα λεγόμενα "soft skills" – δηλαδή, οι «μαλακές ή οριζόντιες δεξιότητες»). Εκφράστηκε, επίσης, ο φόβος πως η



προσέγγιση των πολιτικών δεξιοτήτων και της μελέτης τους γίνεται με τρόπο που αποδυναμώνει αρκετά τα παραγόμενα αποτελέσματα για τους τελικούς χρήστες, όπως είναι, π.χ., ένας εκπαιδευτής συνεχιζόμενης κατάρτισης που επιθυμεί να αναμορφώσει το πρόγραμμα που διδάσκει, αλλά και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες, όπως και εκείνοι που καλούνται να λάβουν και σε υψηλότερα επίπεδα αποφάσεις για το σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων.

Στο πλαίσιο που ορίζεται από τα ανωτέρω υπογραμμίστηκε, πέρα από την αναγκαιότητα αξιοποίησης μιας μικτής μεθοδολογικής προσέγγισης, στην οποία έχει ήδη γίνει αναφορά, η σημασία της συγκέντρωσης πληροφορίας για το ποια είναι η κατάσταση σε σχέση με τις δεξιότητες σε τρία επίπεδα: επαγγέλματα, κλάδους και τοπικές οικονομίες/αγορές εργασίας. Δίχως να αμφισβητείται η κεντρική ευρωπαϊκή στρατηγική των τελευταίων ετών αναφορικά με τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων, η οποία δίνει έμφαση στην ανάλυση δεδομένων μεγάλου όγκου (Big Data) –π.χ., την ανάλυση των δημοσιευμένων αγγελιών, με στόχο την αποτύπωση της κατάστασης από την πλευρά της ζήτησης στην αγορά εργασίας–, η πρόταση αυτή έρχεται σε αντιδιαστολή προς «γενικευμένου τύπου» έρευνες, οι οποίες καταλήγουν να επικυρώνουν κατά κανόνα γενικές παραδοχές της συζήτησης για τις δεξιότητες, όπως είναι, π.χ., η σπουδαιότητα των μαλακών ή οριζόντιων δεξιοτήτων για τις επιχειρήσεις. Τα ευρήματα που θα προκύπτουν είναι σημαντικό να αξιοποιούνται, επίσης, όπως επισημάνθηκε, για την αναθεώρηση, όποτε καθίσταται αναγκαίο, των πολιτικών δεξιοτήτων – σε αντιδιαστολή προς τη διαιώνισή τους σε περίπτωση αναποτελεσματικότητας που μοιάζει να είναι κάποιες φορές ο κανόνας.

Οι συνεντεύξεις ανέδειξαν και την ανάγκη ανάπτυξης ενός προβληματισμού για την καλλιέργεια νέων ομάδων/δεσμών δεξιοτήτων, για τις οποίες προβλέπεται ότι θα διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στο άμεσο μέλλον (π.χ. οι δεξιότητες που αφορούν στην οικονομία της υγείας και της φροντίδας), όπως και για την ενσωμάτωση του προβληματισμού αυτού στην ερευνητική προσπάθεια. Υπογραμμίστηκε, επιπρόσθετα, η σπουδαιότητα αξιοποίησης της έρευνας προς την κατεύθυνση του σχεδιασμού εκπαιδευτικών διεργασιών, οι οποίες να εστιάζουν στην ανάπτυξη «μείγματος» δεξιοτήτων (π.χ. ειδικές επαγγελματικές, κοινωνικές και συναισθηματικές, ψηφιακές, επιχειρηματικές δεξιότητες). Η ερευνητική προσπάθεια οφείλει, επίσης, όπως ανέφερε συνεντευξιαζόμενος, να διακρίνεται από περιοδικότητα, να πραγματοποιείται, δηλαδή, σε τακτά χρονικά διαστήματα και επί του ίδιου αντικειμένου (π.χ., προσδιορισμός κενών σε δεξιότητες στην ελληνική αγορά εργασίας, σε διαφορετικές, ωστόσο, χρονικές συγκυρίες, π.χ. πριν και μετά την πανδημία).

Έπειτα, διαπιστώθηκε συναίνεση των συνεντευξιαζομένων ως προς το ότι η θέσπιση του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας, υπό την αιγίδα του ΕΙΕΑΔ, λειτούργησε ως κίνητρο για τη διεξαγωγή ερευνών και την εκπόνηση μελετών που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων (π.χ. από μέρους των κοινωνικών εταίρων, και μέσω ιδίως της αξιοποίησης ευρωπαϊκών προγραμμάτων και πόρων). Το ίδιο το ΕΙΕΑΔ έφερε, επίσης, εις πέρας έργο, το οποίο, όπως έχει αναφερθεί και σε άλλα σημεία της παρούσας μελέτης, δεν είναι απολύτως ξεκάθαρο το ποιος και με ποιον τρόπο θα συνεχίσει.

Όπως έχει άλλωστε ήδη επισημανθεί, είναι αμφίβολο το κατά πόσο οι εν λόγω έρευνες και μελέτες αξιοποιήθηκαν εντέλει, ιδίως με τρόπο συστηματικό (και σε κεντρικό επίπεδο), για το σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων. Η χώρα μας, ακόμη και στο πρότερο θεσμικό τοπίο, δεν διακρινόταν από τη συστηματικότητα στη διενέργεια ερευνών και μελετών για τις δεξιότητες, η οποία χαρακτηρίζει άλλες «κοινότητες», όπως π.χ. τη βρετανική, παρά το ότι, όπως επισημάνθηκε από μερίδα των

συνεντευξιαζομένων, τα ερευνητικά ινστιτούτα ορισμένων τουλάχιστον κοινωνικών εταίρων έχουν να επιδείξουν σημαντικό έργο.

Είναι, κυρίως, εκπρόσωποι κρατικών φορέων εκείνοι που έκαναν λόγο για πρόοδο, τα τελευταία χρόνια, στη μεθοδολογική προσέγγιση και τα μεθοδολογικά εργαλεία που αξιοποιούνται στο πλαίσιο των πολιτικών δεξιοτήτων. Έτσι, έγινε, π.χ., αναφορά στα σχετικά με δεξιότητες έργα που έχουν σχεδιαστεί και των οποίων αναμένεται η υλοποίηση, εντός του 2023, από το μηχανισμό διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, έγινε αναφορά σε πρόθεση τόσο εντατικοποίησης όσο και «εμβάθυνσης» της προσέγγισης του μηχανισμού στις δεξιότητες, μέσω του εμπλουτισμού, με δευτερογενή δεδομένα, των δεδομένων που ήδη τηρούνται για τις δεξιότητες, καθώς και της διεύρυνσης της έρευνας πεδίου σε επιχειρήσεις αλλά και εργαζομένους.

Στόχος είναι, όπως υπογραμμίστηκε, το να καταστεί δυνατό, έως το τέλος του 2023, να δοθούν απαντήσεις σε ερωτήματα που αφορούν στις δεξιότητες και στα οποία δεν ήταν μέχρι πρότινος εφικτό κάτι τέτοιο (για παράδειγμα, για την επάρκεια των ψηφιακών και των πράσινων δεξιοτήτων). Λόγος έγινε, τέλος, και για πρόθεση εις βάθος και συστηματικής αξιοποίησης των ερευνητικών ευρημάτων που θα προκύψουν από σχετικές έρευνες και μελέτες – ενδεικτικά αναφέρεται έργο, που βρίσκεται εν εξελίξει, με αντικείμενο την απορρόφηση στην αγορά εργασίας αποφοίτων κάθε εκπαιδευτικής βαθμίδας, το οποίο βασίζεται στη συνέργεια του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων.

#### 4.5. Παρουσίαση και διάχυση πληροφοριών-δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών-δεδομένων που προκύπτουν από τη διάγνωση δεξιοτήτων)

Πέρα από ορισμένους συνεντευξιαζόμενους, σύμφωνα με τους οποίους, στην αμέσως προηγούμενη φάση εξέλιξης του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου των πολιτικών δεξιοτήτων, οι δράσεις του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας, αλλά και αυτές των κοινωνικών εταίρων, διακρίνονταν από σχετική ορατότητα, αρκετοί ήταν αυτοί που επισήμαναν την ύπαρξη σημαντικών κενών τόσο στην παρουσίαση όσο και στη διάχυση πληροφοριών και δεδομένων που αφορούσαν στις δεξιότητες και τις σχετικές πολιτικές. Ορισμένοι ιδίως εκπρόσωποι κοινωνικών εταίρων, αλλά και εμπειρογνώμονες, έκαναν λόγο ακόμη και για ουσιαστική απουσία μιας τέτοιας συστηματικής προσπάθειας από μέρους της πολιτείας, ενώ διατυπώθηκε η εκτίμηση και για πρόσφατη περαιτέρω επιδείνωση της κατάστασης, ιδίως όσον αφορά στο ρόλο που διαδραματίζουν σχετικά κρατικοί φορείς.

Η συζήτηση για τις δεξιότητες καταλήγει, έτσι, όπως υποστηρίχθηκε, να αφορά μια μικρή μερίδα ειδικών. Ακόμη και στο πρότερο θεσμικό τοπίο, στο πλαίσιο του οποίου υπήρχε μέριμνα (από το ΕΙΕΑΔ) για την παρουσίαση και τη διάχυση της σχετικής πληροφόρησης, αυτό δεν γινόταν, όπως ανέφερε συνεντευξιαζόμενος, με τρόπο που να επιτρέπει την αξιοποίηση των δεδομένων από διαφορετικά κοινά. Το γεγονός αυτό λειτουργούσε, ωστόσο, υπονομευτικά για τον αντίκτυπο της συζήτησης για τις δεξιότητες στον κόσμο της εργασίας, καθώς η συζήτηση αυτή δεν έφτανε στον μέσο εργαζόμενο – τη στιγμή, μάλιστα, που δεν είναι σαφές ούτε εάν ο όρος «δεξιότητες» γίνεται κατανοητός από αυτόν τον κόσμο (ακόμη και σε μεγάλες επιχειρήσεις, οι οποίες διαθέτουν αυτόνομα τμήματα ανθρωπίνου δυναμικού). Τον περιορισμένο αντίκτυπο που είχε η διάχυση της πληροφόρησης για τις δεξιότητες επισήμαναν και εκπρόσωποι κρατικών φορέων.

Για τη βελτίωση της παρουσίασης και της διάχυσης των πληροφοριών/δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων διατυπώθηκε σειρά προτάσεων, όπως είναι:

- ◆ η δημιουργία ενός κεντρικού/εθνικού κόμβου διαχείρισης της συνολικής πληροφορίας για τις δεξιότητες που θα λαμβάνει υπόψη και όλες τις παρεμβάσεις των εμπλεκόμενων στο πεδίο των δεξιοτήτων φορέων (όχι μόνο κρατικών)
- ◆ η δημιουργία ενός σημείου αναφοράς, το οποίο θα επεξεργάζεται λίγο τη σχετική πληροφόρηση και θα την ανακατανέμει, με τρόπο στοχευμένο, χρησιμοποιώντας, δηλαδή, διαφορετική ενδεχομένως μορφή και γλώσσα για τα διαφορετικά κοινά
- ◆ η ενίσχυση της συμμετοχής στη διάχυση φορέων εμπλεκόμενων στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων, όπως είναι οι κοινωνικοί εταίροι (οι οποίοι είναι αναγκαίο, μεταξύ άλλων, να διαχέουν τα σχετικά ευρήματα σε οργανώσεις επαγγελματιών)
- ◆ η επέκταση της χρήσης των λεγόμενων "executive summaries" ερευνητικών αναφορών (των συνόψεων, δηλαδή, των κυριότερων σημείων τους)
- ◆ η οργάνωση δράσεων ευαισθητοποίησης στα μέσα μαζικής μεταφοράς, όπως και κατά τόπους και διά ζώσης, με τρόπο ωστόσο συστηματικό, σε τακτική, δηλαδή, βάση
- ◆ η συζήτηση επί των ερευνητικών ευρημάτων στο πλαίσιο συγκεκριμένου οργάνου, με στόχο την ευρεία συναίνεση και την υιοθέτηση μιας κοινής πολιτικής βάσει των προαναφερθέντων ευρημάτων
- ◆ η αξιοποίηση περισσότερο σύγχρονων εργαλείων διάχυσης, όπως infographics (γραφική αναπαράσταση δεδομένων), videos, κ.λπ.

Όπως υπογραμμίστηκε, είναι αναγκαίο, επίσης, το να ληφθεί υπόψη το κατά πόσο τα ευρήματα που παρουσιάζονται διακρίνονται πάντοτε από επιστημονική ορθότητα. Έτσι, στην περίπτωση, π.χ., που βασίζονται σε πολύ λίγες παρατηρήσεις, καλό είναι αυτό να επισημαίνεται και το σχετικό εύρημα να μην παρουσιάζεται ωσάν να έχει την ισχύ γενικευμένης αλήθειας. Έγινε αναφορά, τέλος, στη συστηματικότητα στην παραγωγή της σχετικής με τις δεξιότητες πληροφορίας ως προαπαιτούμενου για τη βελτίωση της παρουσίασης/διάχυσης των σχετικών δεδομένων, από κοινού με την ενίσχυση (π.χ. με επιστημονικό προσωπικό) των εμπλεκόμενων στο πεδίο των δεξιοτήτων φορέων (όπως είναι τα ΣΣΠΑΕ).

#### 4.6. Συνολική απόδοση-επίδοση-«φήμη» και βιωσιμότητα των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένου του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων)

Οι απαντήσεις που δόθηκαν στις ερωτήσεις της έκτης αυτής θεματικής ενότητας του οδηγού συνέντευξης κατέστησαν κατ' αρχάς σαφές ότι μόνον ως θετικό μπορεί να αποτιμηθεί το ενδιαφέρον κρατικών και άλλων φορέων για τις πολιτικές δεξιοτήτων τα τελευταία χρόνια. Δεν έλειψαν, βέβαια, και επιφυλάξεις, όπως αυτές που εκφράστηκαν από εκπρόσωπο των κοινωνικών εταίρων, όσον αφορά στο κατά πόσον το ενδιαφέρον αυτό συνιστά για πολλούς κάτι σαν μια «μόδα», ευεπίφορη στην ευρωπαϊκή χρηματοδότηση και συνεπώς ελκυστική, αλλά άνευ στρατηγικού ορίζοντα και βάθους. Το ζήτημα είναι, όπως είπε, εάν η ελληνική πολιτεία επενδύει ουσιαστικά στις πολιτικές δεξιοτήτων και εάν τις αντιμετωπίζει με ανάλογο τρόπο με τις πολιτικές στις οποίες θεωρείται ότι η χώρα έχει συγκριτικό πλεονέκτημα (π.χ. πολιτικές για τον τουρισμό).

Ερωτώμενοι για τον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζονται και εφαρμόζονται οι πολιτικές δεξιοτήτων, οι συνεντευξιζόμενοι επισήμαναν σειρά αδυναμιών, οι οποίες λειτουργούν εντέλει υπονομευτικά για τις πολιτικές αυτές. Στις αδυναμίες που αναφέρθηκαν περιλαμβάνονται οι ακόλουθες:

- ◆ η απουσία από τη στρατηγική για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού ενός εφαρμοστικού-επιχειρησιακού σχεδίου, όπως αυτό θα αποτυπωνόταν στην ακριβή κατανομή αρμοδιοτήτων στους εμπλεκόμενους στο πεδίο των δεξιοτήτων φορείς, αλλά και στη μέριμνα για το συντονισμό του εν λόγω δικτύου
- ◆ η ανεπαρκής οριοθέτηση και αποτίμηση των δεξιοτήτων και του περιεχομένου τους (ιδίως στην περίπτωση των μαλακών ή οριζόντιων δεξιοτήτων και λιγότερο στην περίπτωση των τεχνικών δεξιοτήτων), που οδηγεί και σε πρόσθετα προβλήματα, όπως είναι προβλήματα κατά τη διαδικασία πρόσληψης εργαζομένων όσο και κατά τη διαδικασία αξιολόγησης της εργασιακής τους επίδοσης
- ◆ η διάχυση της ευθύνης για το σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών δεξιοτήτων σε πολλούς φορείς, σε αντιδιαστολή προς την εμπλοκή πολλών φορέων που αποτιμάται εν γένει ως θετικό στοιχείο

Ομοίως, για την αντιμετώπιση/άμβλυνση των αδυναμιών αυτών διατυπώθηκε σειρά προτάσεων, όπως:

- ◆ η ανάληψη δράσης από τους ίδιους τους ενδιαφερομένους (π.χ. φορείς εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών που διαθέτουν μια σχετικά πλήρη εικόνα των ιδιαιτεροτήτων των χώρων εργασίας), στο πλαίσιο της οποίας θα ήταν, π.χ., αναγκαίο να καταστεί περισσότερο σαφές το περιεχόμενο μιας συγκεκριμένης δεξιότητας (και με εξειδίκευση σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και κλάδους)
- ◆ η μεγαλύτερη (και ουσιαστικότερη) έμφαση από μέρους της πολιτείας στο πεδίο των δεξιοτήτων, λαμβάνοντας, π.χ., εκτενέστερα υπόψη τα ερευνητικά ευρήματα από τα έργα του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας, και με τρόπο που να υπερβαίνει τη γενική παραδοχή της αναγκαιότητας ανάπτυξης ψηφιακών και πράσινων δεξιοτήτων
- ◆ η περαιτέρω αξιοποίηση φορέων που διαθέτουν σημαντική τεχνογνωσία για τη συγκέντρωση και την επεξεργασία δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες, όπως είναι κατεξοχήν η ΕΛΣΤΑΤ
- ◆ η ενίσχυση της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης
- ◆ η αξιοποίηση της διεθνούς εμπειρίας στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων, λαμβάνοντας, π.χ., υπόψη την εμπειρία εκείνων που καταγράφουν τις καλύτερες επιδόσεις στο πεδίο αυτό σε ευρωπαϊκό ή παγκόσμιο επίπεδο (όπως αυτή η εμπειρία αντανακλάται, π.χ., στον Skills Index του Cedefop<sup>15</sup>)
- ◆ η μεγαλύτερη έμφαση και στην πλευρά της ζήτησης, όχι μόνον σε αυτήν της προσφοράς στην οποία αποδίδεται συχνά εξ ολοκλήρου η ευθύνη για το φαινόμενο της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στην εγχώρια αγορά εργασίας
- ◆ η προτεραιοποίηση μιας εθνικής στρατηγικής που θα εστιάζει και στην ανάπτυξη παραγωγικών δραστηριοτήτων υψηλών δεξιοτήτων

<sup>15</sup> Βλ. CEDEFOP, *European Skills Index*.

- ♦ η ανάληψη πρωτοβουλιών για την ενίσχυση των συνεργειών και της διασύνδεσης των επιτροπών/οργάνων/φορέων που εποπτεύονται από τα Υπουργεία με τον πλέον κομβικό ρόλο στο πεδίο των δεξιοτήτων, δηλαδή το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων
- ♦ η από τα κάτω προς τα πάνω τροφοδότηση του συστήματος για το σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων (και όχι αντιστρόφως), βάσει της αξιοποίησης τόσο ερευνητικών ευρημάτων όσο και των απόψεων φορέων με άμεση γνώση των τεκταινομένων στην αγορά εργασίας, όπως είναι οι κοινωνικοί εταίροι

Όσον αφορά στο βαθμό οργανικής ένταξης των πολιτικών δεξιοτήτων στο ευρύτερο δίκτυο των πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, στην πλειονότητά τους οι συνεντευξιαζόμενοι φαίνεται να συμφωνούν πως είναι μάλλον περιορισμένος. Την ίδια στιγμή, όμως, αρκετοί είναι εκείνοι που εκτιμούν ότι είναι βελτιωμένος συγκριτικά με το παρελθόν, όπως φαίνεται, π.χ., από το ότι η αξιοποίηση πληροφοριών που αφορούν στις δεξιότητες για το σχεδιασμό εκπαιδευτικού υλικού/προγραμμάτων κατάρτισης είναι σαφώς εκτενέστερη από ό,τι ήταν, για παράδειγμα, είκοσι χρόνια πριν. Αντίθετα, στην περίπτωση που αξιοποιείται μια τέτοια πληροφόρηση, τότε, όπως υποστηρίζουν ορισμένοι συνεντευξιαζόμενοι, αυτό γίνεται συστηματικά, και μέσω ενός «θεσμικού δρόμου». Αξίζει να σημειωθεί ότι επισημάνθηκε, επίσης, ο θετικός ρόλος του Ν. 4763/2020 για τη μείωση της απόστασης μεταξύ θεωρίας και πράξης στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων, δηλαδή κατ' ουσίαν μεταξύ του σχεδιασμού και της εφαρμογής των πολιτικών δεξιοτήτων.

Μάλιστα, ορισμένοι συνεντευξιαζόμενοι υποστήριξαν πως η σύνδεση των πολιτικών δεξιοτήτων με τις πολιτικές απασχόλησης μοιάζει να είναι ισχυρότερη από αυτή με τις πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης. Για την τεκμηρίωση της άποψης αυτής, συνεντευξιαζόμενος αναφέρθηκε στη στρατηγική για τις δεξιότητες της ΔΥΠΑ και στο πώς η εν λόγω στρατηγική περιλαμβάνει στοιχεία από την εθνική στρατηγική για την απασχόληση· απέδωσε εν μέρει το γεγονός αυτό στην εκτενή αξιοποίηση σε εθνικό επίπεδο ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, η οποία, όπως είπε, λαμβάνει χώρα ανεξάρτητα από το είδος και το ύψος της ανεργίας.

Την παραπάνω άποψη για ισχυρότερη σύνδεση των πολιτικών δεξιοτήτων με τις πολιτικές απασχόλησης έναντι των πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν συμμερίζονται, βέβαια, στο σύνολό τους οι συνεντευξιαζόμενοι. Ορισμένοι, μάλιστα, υποστηρίζουν ότι, και στην περίπτωση των πολιτικών απασχόλησης, ο κύριος στόχος είναι η επιδότηση της ανεργίας ή/και η ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας, με περιορισμένη εστίαση στις δεξιότητες και τη σχετική συζήτηση.

Και στην περίπτωση, ωστόσο, της σύνδεσης των πολιτικών δεξιοτήτων με τις πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης έγινε λόγος για το πώς η εμμονή σε ένα κατά βάση «γνωσιοκεντρικό», όπως υποστήριξε συνεντευξιαζόμενος, μοντέλο μάθησης, όπως αυτό αντανακλάται, π.χ., σε «πνιγηρά» αναλυτικά προγράμματα σπουδών, σε συνδυασμό με τη μάλλον περιορισμένη αυτονομία που δίνεται στον εκπαιδευτικό και στη μικρή έμφαση στα ιδιοσυγκρασιακά χαρακτηριστικά των τοπικών αγορών εργασίας, καθυστερεί τη μετάβαση σε ένα μοντέλο που να εστιάζει περισσότερο στην ανάπτυξη δεξιοτήτων. Ως πρόσθετες σημαντικές αδυναμίες επισημάνθηκαν η ύπαρξη κενών στα επαγγελματικά περιγράμματα και οι καθυστερήσεις στην επικαιροποίησή τους.

Ο βαθμός οργανικής ένταξης των πολιτικών δεξιοτήτων στο ευρύτερο δίκτυο των πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης εξαρτάται εντέλει και από το κατά πόσο λαμβάνονται υπόψη ερευνητικά ευρήματα που αφορούν στις δεξιότητες για το σχεδιασμό πολιτικών στα πεδία

της εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης. Σε γενικές γραμμές, οι συνεντεύξεις ανέδειξαν, ωστόσο, την ευαισθητοποίηση των εμπλεκόμενων στις πολιτικές δεξιοτήτων φορέων ως προς την ανάγκη, επιλεκτικής έστω, προς το παρόν, αξιοποίησης των πορισμάτων από έρευνες που αφορούν στις δεξιότητες και τις συναφείς πολιτικές. Συνεντευξιαζόμενη αναφέρθηκε, επιπρόσθετα, στη συμβολή των εργασιακών συμβούλων της ΔΥΠΑ στην καταγραφή των δεξιοτήτων των ανέργων, μέσω της σύνταξης ατομικών σχεδίων δράσης<sup>16</sup>, με την ποιότητα και τη λεπτομέρεια της καταγραφής να εναπόκεινται, όμως, και στην πρωτοβουλία του ιδίου του εργασιακού συμβούλου.

Όσον αφορά στη βελτίωση της διάγνωσης δεξιοτήτων, όπως και της πρόβλεψης για τις μελλοντικές τάσεις στη ζήτηση για δεξιότητες, διαπιστώθηκε ευρεία συναίνεση των συνεντευξιαζόμενων ως προς την αναγκαιότητα μεγαλύτερης έμφασης από μέρους της πολιτείας στη συλλογή και την επεξεργασία πληροφοριών για κλάδους και επαγγέλματα, όπως και συστάδων επαγγελμάτων που θεωρούνται στρατηγικής σημασίας ή ιδιαίτερου δυναμισμού – ή/και των οποίων η πολιτεία ενδέχεται να επέλεξε, για όποιον λόγο, την «προστασία» τους.

Οι συνεντεύξεις ανέδειξαν, με άλλα λόγια, την ανάγκη για εμβάθυνση, και όχι για συγκέντρωση «επιφανειακών» πληροφοριών, δηλαδή πληροφοριών που αποτυπώνουν μόνο τη γενική εικόνα αναφορικά με τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων. Για το λόγο αυτό, υποστηρίχθηκε άλλωστε πως είναι απαραίτητη η αξιοποίηση πληθώρας μεθοδολογικών εργαλείων και ο εμπλουτισμός τους ανά περίπτωση (π.χ. με έρευνες πεδίου, κλαδικές μελέτες, μελέτες εργοδοτών, κ.λπ.), όπως ήδη σχολιάστηκε στην προηγούμενη υποενότητα της μελέτης. Υπογραμμίστηκε, επίσης, ως καίριας σημασίας για το σκοπό αυτό, η ανάγκη καταγραφής των αναπτυξιακών προτεραιοτήτων του κάθε υπουργείου.

Για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας ενός συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων οι συνεντευξιαζόμενοι διατύπωσαν σειρά προτάσεων. Σε αυτές περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων:

- ◆ η εδραίωση ισχυρών θεσμών στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων, στο πλαίσιο των οποίων να προβλέπονται και εγγυήσεις για τη γενικευμένη συμμετοχή πολλών και διαφορετικών φορέων, σε αντιδιαστολή προς το μάλλον κεντροποιημένο μοντέλο διακυβέρνησης που προωθείται στην παρούσα φάση
- ◆ η αποφυγή της δυαρχίας, αυτής δηλαδή του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, στο πεδίο των δεξιοτήτων
- ◆ η συστηματοποίηση της διάχυσης και της ενημέρωσης εργοδοτών και εργαζομένων αναφορικά με τις δεξιότητες
- ◆ η θέσπιση ενός συμπαγούς, και ενδεχομένως και περισσότερο αποκεντρωμένου, επιχειρησιακού δικτύου, αλλά και ενός κεντρικού κόμβου διαχείρισης της σχετικής με τις δεξιότητες πληροφορίας
- ◆ η διασφάλιση συνεχούς χρηματοδότησης
- ◆ η, με τρόπο συστηματικό και συντονισμένο, συλλογή της σχετικής με τις δεξιότητες πληροφορίας, εστιάζοντας τόσο στην πλευρά της προσφοράς όσο και σε αυτή της ζήτησης στην αγορά εργασίας

<sup>16</sup> Βλ. και την Κοινή Υπουργική Απόφαση 121382/2022 – ΦΕΚ Β 6510/19-12-2022, «Προσδιορισμός του προτύπου του Ψηφιακού Ατομικού Σχεδίου Δράσης και καθορισμός των προθεσμιών και της διαδικασίας κατάρτισης και αναθεώρησής του».

- ◆ η ενίσχυση του ρόλου των οποίου δύνανται να παίξουν στη διεξαγωγή ερευνών με αντικείμενο τις δεξιότητες, ανεξάρτητοι/αυτόνομοι φορείς, όπως είναι τα πανεπιστήμια, για λογαριασμό της πολιτείας (βλ., ενδεικτικά, το παράδειγμα της Αγγλίας που, όπως ανέφερε συνεντευξιζόμενος, καταδεικνύει, μεταξύ άλλων, ότι η θεμελίωση ενός βιώσιμου συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων συνιστά μια ιδιαίτερα χρονοβόρα και επίπονη διαδικασία)
- ◆ η ενδυνάμωση του εθνικού φορέα πιστοποίησης προσόντων
- ◆ η ενσωμάτωση του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας σε ένα ερευνητικό ινστιτούτο μελέτης της αγοράς εργασίας, το οποίο θα εστιάζει στις δεξιότητες και θα επιδιώκει συνέργειες με αντίστοιχα ερευνητικά ινστιτούτα σε διεθνές επίπεδο
- ◆ η λειτουργία του μηχανισμού, βάσει ενός συμφωνημένου και σχεδιασμένου με επιστημονικές προδιαγραφές πρωτοκόλλου, το οποίο θα προβλέπει και διαδικασίες για την επικαιροποίηση και την εξέλιξη του μηχανισμού στο πέρασμα του χρόνου

Διαπιστώθηκε, επίσης, συναίνεση της πλειονότητας των συνεντευξιζομένων ως προς την αναγκαιότητα ύπαρξης ενός φορέα, ο οποίος θα αναλάβει το συντονισμό και την «ανακεφαλαίωση», όπως χαρακτηριστικά ανέφερε συνεντευξιζόμενος, της συνολικής γνώσης που θα παραχθεί από το σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων. Προαπαιτούμενο για τη βιωσιμότητα του εν λόγω συστήματος αποτελεί η διεξαγωγή μιας πιο εις βάθος συζήτησης για το πώς όλα όσα συζητούνται και συνάγονται για τις δεξιότητες θα μεταφερθούν και θα βρουν απτή εφαρμογή στους χώρους εργασίας.

Επισημάνθηκε, επίσης, η αναγκαιότητα διασφάλισης της ορατότητας του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων, όπως και της αξιοποίησής του, με τρόπο συστηματικό, τόσο για το σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων όσο και στη δημόσια σφαίρα εν γένει. Στο ίδιο πνεύμα, λόγος έγινε και για την ανάγκη αντιμετώπισης της διάγνωσης αναγκών ως ενός «μεθοδολογικού αυτονόητου», π.χ., για το σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης, όπως και ως «αιρεσιμότητας», ανεξαρτήτως των σχετικών ευρωπαϊκών οδηγιών και επιταγών.

Ομοίως, για τη βελτίωση της συνολικής επίδοσης των πολιτικών δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης, διατυπώθηκαν διάφορες προτάσεις. Έτσι, λόγος έγινε, π.χ., για τη σημασία της εξέτασης, και κατά περίπτωση της υιοθέτησης, καλών διεθνών πρακτικών, με αναφορά στα παραδείγματα της Εσθονίας και της Γερμανίας και τη συστηματικότητα με την οποία πραγματοποιείται στις χώρες αυτές η αναθεώρηση των προγραμμάτων σπουδών. Για το σκοπό αυτό, λαμβάνονται υπόψη οι εκάστοτε ανάγκες και ο τρόπος με τον οποίο διαφοροποιούνται οι ανάγκες αυτές στο πέρασμα του χρόνου.

Υπογραμμίστηκε, επίσης, η σπουδαιότητα της αναζήτησης ευρύτερων συναινέσεων, όπως και του «ανοίγματος» σε ακόμη περισσότερους φορείς, δίνοντας μεγαλύτερο ρόλο σε ολόκληρο το εγχώριο ερευνητικό οικοσύστημα, απομακρυνόμενοι από την αντίληψη ότι πρόκειται για μία, κατά βάση, κρατική αρμοδιότητα. Κατά τον τρόπο αυτό θα καταστεί εφικτή και η μεγαλύτερη συμφωνία με την ευρωπαϊκή πρακτική στο πεδίο των δεξιοτήτων, η οποία, όπως υποστηρίχθηκε, κινείται προς αυτή ακριβώς την κατεύθυνση, σε αντιδιαστολή προς την ελληνική στρατηγική.

Αναφορά έγινε και στην αισιοδοξία που δημιουργεί η ενδεχόμενη έξοδος από μια διαδικασία αποεπένδυσης, η οποία ενθαρρύνει μέχρι στιγμής, όπως υποστήριξε συνεντευξιζόμενος, την ανάπτυξη υπηρεσιών, όπως και δεξιοτήτων μεσαίου και χαμηλού επιπέδου. Στην περίπτωση μιας τέτοιας εξόδου εκτιμάται ότι, ακόμη και στην περίπτωση του τομέα των υπηρεσιών, θα ενισχυθεί η επένδυση στις δεξιότητες μεσαίου και υψηλού επιπέδου. Ως θετική για το μέλλον των πολιτικών

δεξιοτήτων αναφέρθηκε και η αναθέρμανση του ενδιαφέροντος, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, για επαναβιομηχάνιση και επαναβιοτεχνολογία της χώρας.

Ως παράγοντες που θα συμβάλλουν, τέλος, στη βελτίωση της συνολικής απόδοσης των πολιτικών δεξιοτήτων επισημάνθηκαν η καλύτερη οριοθέτηση και αποτίμηση των δεξιοτήτων και του περιεχομένου τους (ιδίως στην περίπτωση των μαλακών ή οριζόντιων δεξιοτήτων και πολύ λιγότερο στην περίπτωση των τεχνικών δεξιοτήτων), καθώς και η μεγαλύτερη επένδυση από μέρους των εργοδοτών στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση όπως και σε σταθερές εργασιακές σχέσεις (δηλαδή, στην πλήρη απασχόληση και σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου). Συνεντευξιαζόμενος αναφέρθηκε, μάλιστα, σε ερευνητικά ευρήματα, τα οποία καταδεικνύουν τη σύνδεση των σταθερών εργασιακών σχέσεων με την απόκτηση και τη βελτίωση δεξιοτήτων από μέρους των εργαζομένων – σε αντιδιαστολή προς αυτό που συμβαίνει με τις ευέλικτες εργασιακές σχέσεις.



## 5. Σύνοψη συμπερασμάτων

Στο επίκεντρο της μελέτης βρέθηκε η αποτίμηση επιπτώσεων πολιτικών δεξιοτήτων, για λογαριασμό των συνδικαλιστικών οργανώσεων εκπροσώπησης των επιχειρήσεων. Για τη συλλογή των σχετικών στοιχείων αξιοποιήθηκε οδηγός συνέντευξης, ο οποίος είχε σχεδιαστεί στο πλαίσιο μεθοδολογικής πρότασης για την αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων και την αποτίμηση των επιπτώσεών τους (Λαλιώτη, 2021). Πιο συγκεκριμένα, τα ευρήματα που περιλαμβάνονται στην παρούσα μελέτη βασίζονται στις απαντήσεις που δόθηκαν από 14 συνεντευξιζόμενους στις ερωτήσεις των έξι πρώτων θεματικών του οδηγού, οι οποίες αναφέρθηκαν προηγουμένως και έφεραν τους ακόλουθους τίτλους:

1. Θεσμικό-κανονιστικό πλαίσιο πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιοτήτων)
2. Εμπλεκόμενοι φορείς στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιοτήτων)
3. Διαχείριση πληροφόρησης και δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες (συμπεριλαμβανομένου του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων)
4. Μεθοδολογική προσέγγιση και μεθοδολογικά εργαλεία στο πλαίσιο των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιοτήτων)
5. Παρουσίαση και διάχυση πληροφοριών-δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών-δεδομένων που προκύπτουν από τη διάγνωση δεξιοτήτων)
6. Συνολική απόδοση-επίδοση-«φήμη» και βιωσιμότητα των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένου του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων)

Σημειωτέον ότι, παρά το γεγονός πως σε ορισμένες θεματικές ενότητες, όπως π.χ. στην περίπτωση του θεσμικού/κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων, διαπιστώθηκε μερική διαφοροποίηση μεταξύ των τοποθετήσεων εκπροσώπων κρατικών φορέων και των τοποθετήσεων των περισσότερων από τους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων, δεν μπορεί να υποστηριχθεί κανείς ότι η διαφοροποίηση αυτή εκτείνεται στο σύνολο των θεματικών του οδηγού. Κατά τον ίδιο τρόπο, δεν παρατηρήθηκε ομοιογένεια στις απόψεις που διατυπώθηκαν από τους συμμετέχοντες στην έρευνα εμπειρογνώμονες-ειδικούς επί ζητημάτων που αφορούν στις δεξιότητες, ώστε να δύναται κανείς να μιλήσει για ενιαία στάση τους για τα θέματα που συζητήθηκαν.

Έτσι, όσον αφορά στο θεσμικό-κανονιστικό πλαίσιο πολιτικών δεξιοτήτων, και παρά την επισήμανση στοιχείων τα οποία συνιστούν πρόοδο και εξέλιξη σε σχέση με το πρότερο θεσμικό τοπίο, μερίδα των συνεντευξιζόμενων εξέφρασε την ανησυχία της για την κατεύθυνση που έχουν ορισμένες από τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν, όπως είναι η κατάργηση του ΕΙΕΑΔ, ενώ δεν έλειψαν και εκείνοι –ιδίως κοινωνικοί εταίροι– που έκαναν λόγο για σαφή οπισθοδρόμηση του παρόντος πλαισίου. Στο σύνολό τους οι συνεντευξιζόμενοι αποτιμούν, ωστόσο, με τρόπο θετικό την έναρξη της συζήτησης για τις δεξιότητες.

Επιπρόσθετα, για τη βελτίωση του θεσμικού/κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων διατυπώθηκε σειρά προτάσεων, όπως είναι:

- ◆ η περαιτέρω εξειδίκευση και διάκριση των ρόλων των εμπλεκόμενων στο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων φορέων
- ◆ η αξιοποίηση της σχετικής με τις δεξιότητες πληροφορίας σε διάφορα επίπεδα (περιφερειακό, τοπικό, κλαδικό, επαγγελματικό), όπως και της γνώσης για την πραγματική κατάσταση, τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες της εγχώριας αγοράς εργασίας
- ◆ η ενίσχυση της ανάμειξης των κοινωνικών εταίρων στην ανατροφοδότηση του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας αναφορικά με τις δεξιότητες
- ◆ η ενδυνάμωση του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών σε κεντρικό/εθνικό επίπεδο, μέσω της επέκτασης των αρμοδιοτήτων του, της ενίσχυσης της αυτονομίας του και της αξιοποίησης μεγαλύτερου αριθμού στελεχών
- ◆ η κατοχύρωση των περιφερειακών μηχανισμών, η οποία θεσμικά τουλάχιστον μοιάζει, όπως υποστηρίχθηκε από αρκετούς συνεντευξιζόμενους, να τίθεται εν αμφιβόλω στην παρούσα φάση
- ◆ η υιοθέτηση και περαιτέρω ενίσχυση του θεσμού των τομεακών και κλαδικών συμβουλίων δεξιοτήτων
- ◆ η δημιουργία ενός εθνικού συστήματος πιστοποίησης εκρών

Όσον αφορά στους εμπλεκόμενους στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων φορείς, οι συνεντεύξεις έδειξαν ότι η πλειονότητα των συνεντευξιζομένων έχει γνώση τόσο των εθνικών όσο και των υπερεθνικών φορέων που δραστηριοποιούνται στο εν λόγω πεδίο. Διαπιστώθηκε, επίσης, συμφωνία της μεγαλύτερης μερίδας των συνεντευξιζομένων αναφορικά με τα βήματα προόδου που έχουν σημειωθεί στην περίπτωση της νομοθεσίας, η οποία ρυθμίζει ζητήματα τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης – ιδίως σε σχέση με την υιοθέτηση μιας αρχιτεκτονικής διακυβέρνησης που εμπλέκει σε αρκετά επίπεδα τους κοινωνικούς εταίρους.

Αντιθέτως, στο σύνολό τους οι συνεντευξιζόμενοι συμφωνούν ως προς το ότι η συμμετοχή στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων φορέων, στους οποίους γίνεται αναφορά στην εθνική στρατηγική της ΔΥΠΑ για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και τη διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας, είναι ακόμη σε πολύ αρχικά στάδια. Ομοίως, το σύστημα διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας βρίσκεται ουσιαστικά εν εξελίξει.

Διαπιστώθηκε, ακόμη, ευρεία συναίνεση των συνεντευξιζομένων αναφορικά με το ότι, ακόμη και στην περίπτωση της προγενέστερης φάσης εξέλιξης του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου πολιτικών δεξιοτήτων, και παρά τη συσσώρευση σχετικής με τις δεξιότητες εμπειρίας σε διάφορους φορείς, υπήρχε απόσταση μεταξύ θεωρίας και πράξης στην ανάμειξη των εμπλεκόμενων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών αυτών. Το γεγονός αποδόθηκε σε παραμέτρους όπως είναι οι δυσκολίες στο συντονισμό των διαφορετικών φωνών των εν λόγω φορέων.

Για την ύπαρξη (ή μη) ενός επιχειρησιακού-συντονιστικού δικτύου φορέων εμπλεκόμενων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών δεξιοτήτων οι συνεντευξιζόμενοι εξέφρασαν διαφορετικές απόψεις – όπως και ανησυχία, στην περίπτωση εκείνων που δήλωσαν πως υφίσταται ένα τέτοιο δίκτυο, ως προς το εάν και πώς θα καταστεί εφικτή η εύρυθμη λειτουργία του. Η πλειονότητα των συνεντευξιζομένων ανέφερε, επίσης, ως προϋπόθεση λειτουργίας ενός επιχειρησιακού-συντονιστικού δικτύου φορέων εμπλεκόμενων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση

πολιτικών δεξιοτήτων την κατανομή/τον καταμερισμό συγκεκριμένων ρόλων και αρμοδιοτήτων ανάμεσα στους εν λόγω φορείς (ενδεικτικά αναφέρεται η ανάληψη μελετών από ένα φορέα σε επίπεδο κλάδου και από έναν άλλο σε επίπεδο επαγγέλματος).

Επιπρόσθετα, οι συνεντεύξεις ανέδειξαν τη διαφωνία των συνεντευξιζομένων ως προς το εάν προβλέπεται μηχανισμός αξιολόγησης και ανατροφοδότησης των παρεμβάσεων των εμπλεκόμενων στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων. Ακόμη και εκείνοι, ωστόσο, που υποστήριξαν πως υφίσταται ένας τέτοιος μηχανισμός, έκαναν λόγο για ασάφειες ως προς το πώς θα λειτουργήσει στην πράξη, όπως και για το εάν έχει προγραμματιστεί η αξιολόγηση του μηχανισμού και το με ποιον τρόπο θα γίνει.

Διαπιστώθηκε, ωστόσο, συμφωνία των συνεντευξιζομένων ως προς την αναγκαιότητα μιας διαδικασίας ωρίμανσης, όπως άλλωστε και αποσαφήνισης των στόχων και της αποστολής του κάθε εμπλεκόμενου στο πεδίο δεξιοτήτων φορέα, καθώς βάσει αυτών θα αξιολογηθούν και οι όποιες παρεμβάσεις. Επισημάνθηκε, επίσης, ως απαραίτητο το να ληφθούν υπόψη ξεκάθαρα και προσδιορίσιμα αποτελέσματα, όπως, π.χ., το κατά πόσο η διερεύνηση των δεξιοτήτων σε έναν κλάδο ή ένα επάγγελμα συμβάλλει εντέλει στην ενίσχυση της αποδοτικότητας των εργαζομένων.

Στην πλειονότητά τους, οι συνεντευξιζόμενοι συμφώνησαν και ως προς την ύπαρξη, ανάμεσα στους φορείς που εμπλέκονται στο πεδίο των δεξιοτήτων, ορισμένων τουλάχιστον εξειδικευμένων στις πολιτικές δεξιοτήτων στελεχών, χωρίς, όμως, η ενασχόληση αυτή να είναι, όπως ειπώθηκε, κατ' ουσίαν αποκλειστικού χαρακτήρα. Ομοίως, διαπιστώθηκε συναίνεση και ως προς την ύπαρξη εξωτερικών εμπειρογνομόνων/ειδικών, οι οποίοι θα ήταν δυνατό να αξιοποιηθούν, είτε ήδη αξιοποιούνται, από τους φορείς αυτούς.

Όσον αφορά στη διαχείριση πληροφόρησης και δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες, οι συνεντεύξεις έδειξαν πως η πλειονότητα των συνεντευξιζομένων έχει και πάλι γνώση των φορέων με κεντρικό ρόλο στη διαχείριση αυτή – κυρίως, όμως, στην περίπτωση του πρότερου θεσμικού τοπίου. Μερίδα των συνεντευξιζομένων αναφέρθηκε, επίσης, στις δυστοκίες της προγενέστερης αυτής φάσης εξέλιξης της διαχείρισης της πληροφόρησης και των δεδομένων για τις δεξιότητες.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι δεν διατίθεντο συχνά με ευκολία δεδομένα στο μηχανισμό διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας, ο οποίος λειτουργούσε υπό την αιγίδα του ΕΙΕΑΔ. Όπως επισημάνθηκε, αυτό εξηγεί εν μέρει και το γιατί ο μηχανισμός δεν αξιοποιήθηκε στο βαθμό που θα ήταν εφικτό για το σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων, άποψη την οποία συμμερίζονται οι περισσότεροι συνεντευξιζόμενοι. Ένα πρόσθετο ζήτημα είναι οι δυσκολίες που συνδέονται με το ότι δεν έχει γίνει ακόμη πλήρης ομογενοποίηση των σχετικών με τις δεξιότητες δεδομένων.

Για τη βελτίωση της λειτουργίας των μηχανισμών διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας προτάθηκε, μεταξύ άλλων, ο συνδυασμός μιας μόνιμης Δομής συγκέντρωσης ποσοτικών δεδομένων (μέσω, π.χ., του ΕΡΓΑΝΗ, της έρευνας εργατικού δυναμικού, μελετών που εκπονούν οι κοινωνικοί εταίροι, κ.λπ.) με μια Δομή εστιασμένη στην ανάδειξη μελλοντικών τάσεων στις δεξιότητες, κάτω από τη σκέπη του κεντρικού/εθνικού μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας. Η πλειονότητα των συνεντευξιζομένων αναφέρθηκε, επιπρόσθετα, στην ανάγκη δημιουργίας μιας κεντρικής βάσης δεδομένων/πλατφόρμας, η οποία θα συγκεντρώνει το σύνολο των δεδομένων και των ερευνητικών ευρημάτων που αφορούν στις δεξιότητες στην Ελλάδα (σε κλαδικό, επαγγελματικό κ.ά. επίπεδο). Η βάση/πλατφόρμα αυτή θα βασίζεται σε αντίστοιχα υπερεθνικά πρότυπα και θα επικαιροποιείται διαρκώς.

Όσον αφορά στη μεθοδολογική προσέγγιση και τα μεθοδολογικά εργαλεία που αξιοποιούνται στο πλαίσιο των πολιτικών δεξιοτήτων, διαπιστώθηκε συναίνεση της πλειονότητας των συνεντευξιζομένων αναφορικά με την αναγκαιότητα υιοθέτησης και περαιτέρω ενίσχυσης μιας μικτής μεθοδολογικής προσέγγισης, μιας προσέγγισης, δηλαδή, που θα αξιοποιεί τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά μεθοδολογικά εργαλεία και που θα εμπλουτίζεται και με πρόσθετες μελέτες (π.χ. κλαδικές) για τη σπουδή των δεξιοτήτων και των σχετικών πολιτικών: στόχος είναι η επίτευξη ενός περισσότερο ολιστικού, όπως υπογραμμίστηκε, αποτελέσματος.

Οι συνεντεύξεις ανέδειξαν, επίσης, ζητήματα όπως είναι η περιορισμένη, στην παρούσα φάση, εμπάθυνση στο πώς αποτιμώνται στην πράξη, στους χώρους δηλαδή εργασίας, οι δεξιότητες (ιδίως οι μη τεχνικές δεξιότητες), καθώς και την ανάγκη για περισσότερο στοχευμένη αξιοποίηση μεθοδολογικών εργαλείων. Απαραίτητο είναι, όπως επισημάνθηκε, το να απαντηθούν συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα (π.χ. το ποιες είναι οι δεξιότητες που χρειάζονται σε έναν συγκεκριμένο κλάδο/ένα επάγγελμα), τα οποία, μάλιστα, θα υπερβαίνουν γενικές παραδοχές (π.χ. την αναγκαιότητα ψηφιακού μετασχηματισμού της αγοράς εργασίας).

Υπογραμμίστηκε, επίσης, η σημασία της αξιοποίησης της έρευνας για το σχεδιασμό εκπαιδευτικών διεργασιών που θα εστιάζουν στην καλλιέργεια μείγματος δεξιοτήτων (ειδικές επαγγελματικές, κοινωνικές και συναισθηματικές, ψηφιακές, επιχειρηματικές), όπως και για τη διερεύνηση της κατάστασης σε σχέση με τις δεξιότητες σε επίπεδο επαγγελματών, κλάδων και τοπικών οικονομιών και αγορών εργασίας. Η πλειονότητα των συνεντευξιζομένων συμφώνησε, επιπρόσθετα, ότι, στην Ελλάδα, ακόμη και στο πλαίσιο του πρότερου θεσμικού τοπίου των πολιτικών δεξιοτήτων, απουσίαζε η συστηματικότητα στη διεξαγωγή ερευνών και την εκπόνηση μελετών που χαρακτηρίζει άλλες κοινωνίες (όπως, π.χ., τη βρετανική).

Η θέσπιση του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας λειτούργησε, ωστόσο, ως κίνητρο για έρευνες και μελέτες που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων. Παραμένει, όμως, αμφίβολο, όπως υποστηρίχθηκε, το κατά πόσο οι έρευνες και οι μελέτες αυτές αξιοποιήθηκαν, ιδίως με τρόπο συστηματικό (και σε κεντρικό επίπεδο), για το σχεδιασμό πολιτικών.

Με την εξαίρεση, επίσης, ορισμένων συνεντευξιζομένων, οι οποίοι υποστήριξαν ότι, στην αμέσως προηγούμενη φάση εξέλιξης του θεσμικού-κανονιστικού πλαισίου, οι δράσεις του μηχανισμού αλλά και αυτές των κοινωνικών εταίρων, διακρίνονταν από ορατότητα, πολλοί είναι εκείνοι που επισήμαναν την ύπαρξη σημαντικών κενών στην παρουσίαση και τη διάχυση των σχετικών με τις δεξιότητες πληροφοριών. Όπως υποστηρίχθηκε, η συζήτηση για τις δεξιότητες κατέληγε να αφορά μια μικρή μερίδα εμπειρογνομώνων, λειτουργώντας εντέλει υπονομευτικά και για τον αντίκτυπο της συζήτησης αυτής στην αγορά εργασίας.

Αντιθέτως, η παρουσίαση και η διάχυση της σχετικής πληροφόρησης είναι αναγκαίο να γίνεται με τρόπο που να επιτρέπει οι πληροφορίες αυτές να αξιοποιούνται από διαφορετικά κοινά. Όπως αναφέρθηκε, δεν είναι σαφές ούτε καν το εάν ο όρος «δεξιότητες» γίνεται απολύτως κατανοητός από τον κόσμο της εργασίας.

Για τη βελτίωση της παρουσίασης και της διάχυσης των πληροφοριών και των δεδομένων σχετικά με τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων προτάθηκε, μεταξύ άλλων, η δημιουργία ενός σημείου αναφοράς που θα επεξεργάζεται τις πληροφορίες και τα δεδομένα αυτά και θα προχωρά εν συνεχεία στην ανακατανομή τους, με τρόπο στοχευμένο – χρησιμοποιώντας, δηλαδή, διαφορετική ενδεχομένως μορφή, αλλά και γλώσσα, για διαφορετικά κοινά. Επισημάνθηκε,

ωστόσο, και η σημασία της παρουσίας και της διάχυσης και σε επίπεδο μεμονωμένων φορέων, όπως είναι οι κοινωνικοί εταίροι, οι οποίοι έχουν, π.χ., τη δυνατότητα να διαχέουν τα σχετικά ευρήματα σε οργανώσεις επαγγελματιών.

Στην περίπτωση, τέλος, της συνολικής απόδοσης-επίδοσης-«φήμης» και βιωσιμότητας των πολιτικών δεξιοτήτων κατέστη σαφές, κατ' αρχάς, ότι μόνο θετικά δύναται να αποτιμηθεί το ενδιαφέρον που έχει παρατηρηθεί, τα τελευταία χρόνια, από κρατικούς και άλλους φορείς για τις πολιτικές αυτές. Παράλληλα, όμως, διατυπώθηκε σειρά προτάσεων για τη βελτίωση των πολιτικών δεξιοτήτων. Ενδεικτικά αναφέρεται η ανάγκη περαιτέρω αξιοποίησης φορέων που διαθέτουν σημαντική τεχνογνωσία για τη συγκέντρωση και την επεξεργασία δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες, όπως είναι κατεξοχήν η ΕΛΣΤΑΤ, καθώς και ολόκληρου του εγχώριου ερευνητικού οικοσυστήματος.

Στην πλειονότητά τους οι συνεντευξιζόμενοι φαίνεται, επίσης, να συμφωνούν πως ο βαθμός οργανικής ένταξης των πολιτικών δεξιοτήτων στο ευρύτερο δίκτυο των πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης είναι περιορισμένος – αν και βελτιωμένος σε σύγκριση με το παρελθόν, όπως καταδεικνύει, π.χ., το ότι είναι σαφώς πιθανότερο, από ό,τι ήταν είκοσι π.χ. χρόνια πριν, το να αξιοποιηθούν πληροφορίες που αφορούν στις δεξιότητες για το σχεδιασμό εκπαιδευτικού υλικού/προγραμμάτων κατάρτισης. Ομοίως, διαπιστώθηκε ευρεία συναίνεση των συνεντευξιζομένων ως προς την ευρύτερη ευαισθητοποίηση, σε σχέση με το παρελθόν, για αξιοποίηση, έστω επιλεκτική προς το παρόν, πορισμάτων από έρευνες για τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων.

Για τη βελτίωση της διάγνωσης δεξιοτήτων, όπως και της πρόβλεψης για τις μελλοντικές τάσεις στη ζήτηση για δεξιότητες, η πλειονότητα των συνεντευξιζομένων υπογράμμισε την ανάγκη να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στη συλλογή και την επεξεργασία πληροφοριών για κλάδους και επαγγέλματα/συστάδες επαγγελματιών που αξιολογούνται ως νευραλγικής σημασίας, ιδιαίτερου δυναμισμού ή/και που, για όποιον λόγο, έχει επιλεγεί η προστασία τους από την πολιτεία. Κατά τον ίδιο τρόπο, για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας ενός συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων, οι συνεντευξείς ανέδειξαν τη σπουδαιότητα παραμέτρων, όπως είναι η λειτουργία ενός συμπαγούς (και ενδεχομένως και περισσότερο αποκεντρωμένου) επιχειρησιακού δικτύου, η ύπαρξη συνεχούς χρηματοδότησης, η αναζήτηση ευρύτερων συναινέσεων των εμπλεκόμενων στο πεδίο των δεξιοτήτων φορέων, η ενίσχυση της ορατότητας του συστήματος διάγνωσης αναγκών, καθώς και η αξιοποίηση του συστήματος αυτού, με τρόπο συστηματικό, τόσο για το σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων όσο και στη δημόσια σφαίρα εν γένει.

Παρακάτω επιχειρείται η περαιτέρω «κωδικοποίηση» ορισμένων από τα κυριότερα ευρήματα της έρευνας:

### 1. Θεσμικό-κανονιστικό πλαίσιο πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιοτήτων)

- ◆ Ανησυχία για την κατεύθυνση ορισμένων από τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν με την πρόσφατη νομοθεσία (Ν. 4921/2022), όπως η κατάργηση του ΕΙΕΑΔ και η αλλαγή της αρχιτεκτονικής της διακυβέρνησης δεξιοτήτων
- ◆ Ανάγκη για περαιτέρω θεσμική εξειδίκευση και διάκριση των ρόλων των εμπλεκόμενων φορέων στο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων

- ◆ Αποσαφήνιση των ρόλων, αρμοδιοτήτων και της κανονιστικής εμβέλειας των δύο επιχειρησιακών οργάνων, δηλαδή της ΜΕΚΥ και της Επιστημονικής Επιτροπής Δεξιότητων
- ◆ Λήψη κανονιστικών μέτρων για την αξιοποίηση της σχετικής με τις δεξιότητες πληροφορίας σε διάφορα επίπεδα (περιφερειακό, τοπικό, κλαδικό, επαγγελματικό), όπως και της γνώσης για την πραγματική κατάσταση, τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες της εγχώριας αγοράς εργασίας
- ◆ Ενίσχυση της ανάμειξης των κοινωνικών εταίρων στην ανατροφοδότηση του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας αναφορικά με τις δεξιότητες
- ◆ Ενδυνάμωση του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών σε κεντρικό/εθνικό επίπεδο, μέσω της επέκτασης των αρμοδιοτήτων του, της ενίσχυσης της αυτονομίας του και της αξιοποίησης μεγαλύτερου αριθμού στελεχών
- ◆ Κατοχύρωση, ενίσχυση και υποστήριξη των περιφερειακών μηχανισμών
- ◆ Υιοθέτηση και περαιτέρω ενίσχυση του θεσμού των τομεακών και κλαδικών συμβουλίων δεξιότητων
- ◆ Δημιουργία ενός εθνικού συστήματος πιστοποίησης εκροών

## 2. Εμπλεκόμενοι φορείς στο πεδίο των πολιτικών δεξιότητων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιότητων)

- ◆ Η συμμετοχή φορέων στους οποίους γίνεται αναφορά στην εθνική στρατηγική της ΔΥΠΑ για την αναβάθμιση των δεξιότητων του εργατικού δυναμικού και τη διασύνδεση με την αγορά εργασίας είναι ακόμη σε πολύ αρχικά στάδια. Ομοίως, το σύστημα διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας βρίσκεται ουσιαστικά εν εξελίξει.
- ◆ Υπήρχε (με το προηγούμενο θεσμικό πλαίσιο) και υπάρχει ακόμη απόσταση μεταξύ θεωρίας και πράξης στην ανάμειξη των εμπλεκόμενων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών δεξιότητων (εξαιτίας, μεταξύ άλλων, των δυσκολιών στο συντονισμό των διαφορετικών φωνών).
- ◆ Για την ύπαρξη (ή μη) ενός επιχειρησιακού-συντονιστικού δικτύου φορέων εμπλεκόμενων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών δεξιότητων υπάρχει διάσταση απόψεων. Ακόμη και όσοι θεωρούν ότι υπάρχει ένα τέτοιο δίκτυο συμφωνούν, ωστόσο, στην ανεπαρκή λειτουργικότητά του. Σε κάθε περίπτωση, προϋπόθεση λειτουργίας ενός αποτελεσματικού επιχειρησιακού-συντονιστικού δικτύου φορέων θεωρείται η κατανομή/ο καταμερισμός συγκεκριμένων ρόλων και αρμοδιοτήτων ανάμεσα στους εμπλεκόμενους φορείς.
- ◆ Ασυμφωνία υπάρχει και για το εάν έχει προβλεφθεί μηχανισμός αξιολόγησης και ανατροφοδότησης των παρεμβάσεων των εμπλεκόμενων στο πεδίο των πολιτικών δεξιότητων. Θεωρείται αναγκαία πάντως μια διαδικασία ωρίμανσης, όπως άλλωστε και η αποσαφήνιση των στόχων και της αποστολής του κάθε εμπλεκόμενου φορέα, καθώς βάσει αυτών θα πρέπει να αξιολογηθούν και οι όποιες παρεμβάσεις.

- ◆ Ως θετική αποτιμάται η ύπαρξη, στους φορείς που εμπλέκονται στο πεδίο των δεξιοτήτων, έστω ορισμένων εξειδικευμένων στις πολιτικές δεξιοτήτων στελεχών, όπως και εξωτερικών εμπειρογνομώνων οι οποίοι θα ήταν δυνατό να αξιοποιηθούν.

### 3. Διαχείριση πληροφόρησης και δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες (συμπεριλαμβανομένου του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων)

- ◆ Επισημαίνεται ότι και με το πρότερο θεσμικό πλαίσιο δεν διατίθεντο με ευκολία δεδομένα στο μηχανισμό διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας, ο οποίος λειτουργούσε υπό την αιγίδα του ΕΙΕΑΔ. Το ίδιο ισχύει και τώρα. Τα προβλήματα έγκαιρης διάθεσης ικανού αριθμού κατάλληλων δεδομένων δεν έχουν λυθεί και, σε κάθε περίπτωση, τα όποια δεδομένα δεν είναι ευρέως διαθέσιμα και αξιοποιήσιμα. Το στοιχείο αυτό συνιστά ένα αφετηριακό εμπόδιο στην ανοιχτή και καινοτόμο έρευνα. Επίσης, δεν έχει γίνει ακόμη πλήρης ομογενοποίηση των σχετικών με τις δεξιότητες δεδομένων.
- ◆ Για τη βελτίωση της λειτουργίας των μηχανισμών διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας προτείνεται, μεταξύ άλλων, ο συνδυασμός μιας μόνιμης Δομής συγκέντρωσης ποσοτικών δεδομένων (μέσω, π.χ., του ΕΡΓΑΝΗ, της έρευνας εργατικού δυναμικού, μελετών που εκπονούν οι κοινωνικοί εταίροι, κ.λπ.) και μιας Δομής εστιασμένης στην ανάδειξη μελλοντικών τάσεων στις δεξιότητες, κάτω από τη σκέπη του κεντρικού/εθνικού μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας.
- ◆ Αναφέρεται η ανάγκη δημιουργίας μιας κεντρικής βάσης δεδομένων/πλατφόρμας, η οποία θα συγκεντρώνει το σύνολο των δεδομένων και των ερευνητικών ευρημάτων που αφορούν στις δεξιότητες στην Ελλάδα (σε κλαδικό, επαγγελματικό κ.ά. επίπεδο).

### 4. Μεθοδολογική προσέγγιση και μεθοδολογικά εργαλεία στο πλαίσιο των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιοτήτων)

- ◆ Αναγκαιότητα υιοθέτησης και περαιτέρω ενίσχυσης μιας μικτής μεθοδολογικής προσέγγισης που θα αξιοποιεί τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά μεθοδολογικά εργαλεία, και που θα εμπλουτίζεται, επίσης, με πρόσθετες μελέτες (π.χ. κλαδικές) για τη σπουδή των δεξιοτήτων και των σχετικών πολιτικών (ολιστική προσέγγιση)
- ◆ Παρατηρείται περιορισμένη, στην παρούσα φάση, εμπάθυνση στο πώς αποτιμώνται στην πράξη, στους χώρους δηλαδή εργασίας, οι δεξιότητες (ιδίως οι μη τεχνικές δεξιότητες) και επισημαίνεται η ανάγκη για περισσότερο στοχευμένη αξιοποίηση μεθοδολογικών εργαλείων. Επισημαίνεται, επίσης, ότι χρειάζεται να απαντηθούν συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα (π.χ., ποιες είναι οι δεξιότητες που χρειάζονται σε έναν συγκεκριμένο κλάδο/ένα επάγγελμα), τα οποία θα υπερβαίνουν γενικές παραδοχές, όπως είναι η αναγκαιότητα ψηφιακού μετασχηματισμού της αγοράς εργασίας.

- ◆ Τονίζεται η σημασία της αξιοποίησης της έρευνας για το σχεδιασμό εκπαιδευτικών διεργασιών που να εστιάζουν στην καλλιέργεια μείγματος δεξιοτήτων (ειδικές επαγγελματικές, κοινωνικές και συναισθηματικές, ψηφιακές, επιχειρηματικές).
- ◆ Στην Ελλάδα απουσιάζει ακόμη η συστηματικότητα στη διεξαγωγή ερευνών και την εκπόνηση μελετών.

#### 5. Παρουσίαση και διάχυση πληροφοριών-δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών-δεδομένων που προκύπτουν από τη διάγνωση δεξιοτήτων)

- ◆ Υπογραμμίζεται η ύπαρξη σημαντικών κενών στην παρουσίαση και τη διάχυση των σχετικών με τις δεξιότητες πληροφοριών. Ο διάλογος για τις δεξιότητες συχνά καταλήγει να αφορά μια μικρή μερίδα εμπειρογνομόνων, λειτουργώντας υπονομευτικά και για τον αντίκτυπο της συζήτησης αυτής στην αγορά εργασίας.
- ◆ Αντιθέτως, η παρουσίαση και η διάχυση της σχετικής πληροφόρησης είναι αναγκαίο να γίνεται με τρόπο που να επιτρέπει οι πληροφορίες αυτές να αξιοποιούνται από διαφορετικά κοινά.
- ◆ Χρειάζεται ανάληψη ειδικών πρωτοβουλιών για την ενίσχυση της διάχυσης της παραγόμενης πληροφόρησης αναφορικά με την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων.
- ◆ Επίσης, χρειάζεται να δημιουργηθεί ένα σημείο αναφοράς, το οποίο θα επεξεργάζεται τις πληροφορίες και τα δεδομένα αυτά, και θα προχωρά εν συνεχεία στην ανακατανομή τους, με τρόπο στοχευμένο, χρησιμοποιώντας, δηλαδή, διαφορετική ενδεχομένως μορφή και γλώσσα, αναλόγως των δυνητικών αποδεκτών.

#### 6. Συνολική απόδοση-επίδοση-«φήμη» και βιωσιμότητα των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένου του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων)

- ◆ Θετικά αποτιμάται το ενδιαφέρον που έχει παρατηρηθεί, τα τελευταία χρόνια, από κρατικούς και άλλους φορείς για τις πολιτικές αυτές. Παράλληλα, χρειάζεται η λήψη μέτρων για τη βελτίωση των πολιτικών δεξιοτήτων, όπως είναι η περαιτέρω αξιοποίηση φορέων που διαθέτουν σημαντική τεχνογνωσία για τη συγκέντρωση και την επεξεργασία δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες.
- ◆ Ο βαθμός οργανικής ένταξης των πολιτικών δεξιοτήτων στο ευρύτερο δίκτυο των πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης είναι περιορισμένος.
- ◆ Διαπιστώνεται πλέον μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση, ειδικά στο επίπεδο των φορέων και προσώπων χάραξης πολιτικών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως και διά βίου μάθησης, για αξιοποίηση (έστω επιλεκτική προς το παρόν) των πορισμάτων από έρευνες που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων.



- ◆ Για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων τονίζεται η σπουδαιότητα παραμέτρων, όπως είναι η λειτουργία ενός συμπαγούς, και ενδεχομένως και περισσότερο αποκεντρωμένου, επιχειρησιακού δικτύου, η ύπαρξη συνεχούς χρηματοδότησης, η αναζήτηση ευρύτερων συναινέσεων των εμπλεκόμενων στο πεδίο των δεξιοτήτων φορέων, η ενίσχυση της ορατότητας του συστήματος διάγνωσης αναγκών, καθώς και η αξιοποίηση του συστήματος αυτού, με τρόπο συστηματικό, τόσο για το σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων όσο και στη δημόσια σφαίρα εν γένει.

Σε γενικές γραμμές, πολλά από τα ευρήματα επαναλαμβάνουν (δυστυχώς) διαπιστώσεις και παρατηρήσεις στις οποίες είχε καταλήξει, μεταξύ άλλων, και πρότερη προσπάθεια επισκόπησης του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων, καθώς και η διαμόρφωση «οδικού χάρτη» προτεραιοτήτων και δράσεων για βελτίωση του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας. Σε αυτές περιλαμβάνονται, ενδεικτικά, οι προτάσεις που είχαν διατυπωθεί για (βλ. Λαλιώτη, 2019α, σ. 52-53· Λαλιώτη, 2019β, σ. 38):

- ◆ περαιτέρω ανάπτυξη της μεθοδολογικής επάρκειας του μηχανισμού – μέσω της υιοθέτησης, εξελισσόμενης λειτουργίας και συστηματοποίησης μεθόδων προοπτικής διερεύνησης τεχνολογικών εξελίξεων και δεξιοτήτων (skills foresights)
- ◆ ενίσχυση της διασύνδεσης και ανατροφοδότησης μεταξύ των παραγόμενων εκροών του μηχανισμού και του σχεδιασμού πολιτικών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης
- ◆ θεσμοθέτηση της υλοποίησης, σε τακτική βάση, ερευνών με επίκεντρο τις δεξιότητες, ως αναπόσπαστου μεθοδολογικού εργαλείου του μηχανισμού, και με σκοπό τη διερεύνηση και αποτύπωση αναγκών για δεξιότητες (οριζόντιες και τεχνικές· σε επίπεδο επαγγέλματος ή συστάδων επαγγελματικών κατηγοριών)
- ◆ θεσμοθέτηση της συστηματικής διεξαγωγής έρευνας δεξιοτήτων σε επαγγελματικό επίπεδο (Occupational Skills and Tasks Survey), στα πρότυπα άλλων χωρών (π.χ. ΗΠΑ, Ιταλία), με στόχο την επικαιροποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων (ως κοινού σημείου αναφοράς για το μηχανισμό και τους παρόχους επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης)
- ◆ ανάληψη πρωτοβουλιών για την ενίσχυση της διάχυσης της παραγόμενης πληροφόρησης, αναφορικά με την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων
- ◆ βελτιστοποίηση της αξιοποίησης των εκροών του μηχανισμού, για το σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών παρεμβάσεων
- ◆ λήψη στρατηγικών αποφάσεων που να αφορούν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και σε συναφή θέματα και που να στηρίζονται στη συστηματική αξιοποίηση μεθοδολογικών εργαλείων διάγνωσης, αναγνωρίζοντας παράλληλα ότι η σχετική συζήτηση διατέμνει διαφορετικά αλλά αλληλοσυνδεόμενα πεδία πολιτικής (απασχόληση, εκπαίδευση, κ.ά.)

Η «θετική», βέβαια, ανάγνωση είναι πως τα περιθώρια για την, από τούδε και στο εξής, βελτίωση του σχεδιασμού και της υλοποίησης πολιτικών δεξιοτήτων παραμένουν, παρά τις όποιες καθυστερήσεις και παλινωδίες, σημαντικά.

Κλείνοντας, και ως ένα γενικό σχόλιο, θα μπορούσε να πει κανείς πως η διάγνωση και η αντιστοίχιση δεξιοτήτων με τις ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού, των επιχειρήσεων και των εθνικών αναπτυξιακών στρατηγικών αποτελεί μια δύσκολη εξίσωση, η επίλυση της οποίας, εάν ληφθούν υπόψη παράγοντες όπως οι παγκόσμιες αναταράξεις, οι ασταθείς οικονομικές συνθήκες και οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, καθίσταται ακόμα δυσκολότερη. Την ίδια στιγμή, οι πολιτικές δεξιοτήτων, για να αποδώσουν και να αξιολογηθούν, απαιτούν συστηματική και μακροχρόνια εφαρμογή. Αυτός είναι, ωστόσο, και ο μόνος -αν και απαιτητικός- δρόμος.

## 6. Βιβλιογραφικές αναφορές

- Cedefop (2017). *Framework for Assessing Governance of Skills Anticipation and Matching in EU Countries*.
- Cedefop (2020). *Strengthening Skills Anticipation and Matching in Greece. Labour Market Diagnosis Mechanism: A Compass for Skills Policies and Growth*.
- Δημουλάς, Κ. (2017). Μέθοδοι σχεδιασμού, ελέγχου και αξιολόγησης προγραμμάτων κοινωνικής πολιτικής. Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών [σημειώσεις μαθήματος].
- Θεοδωρίδου, Α. (2023). «Νέα γενιά προγραμμάτων κατάρτισης της ΔΥΠΑ», *ΔΥΠΑ emagazine*, 7.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2008). *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική.
- Λαδής, Σ. & Νταλάκου, Β. (2016). *Ανάλυση δημόσιας πολιτικής*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Λαλιώτη, Β. (2019α). *Μηχανισμοί διάγνωσης δεξιοτήτων: μια επισκόπηση*. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ, Σειρά: Διάγνωση Αναγκών [63 σελίδες].
- Λαλιώτη, Β. (2019β). *Στρατηγικές δεξιοτήτων: αναζητώντας τις βασικές αρχές και τα δομικά συστατικά τους*. Σειρά: Διάγνωση Αναγκών, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ [51 σελίδες].
- Λαλιώτη, Β. (2021). *Αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων: μέθοδοι και τεχνικές*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ [88 σελίδες].
- Λιντζέρης, Π. (2022). *Παρατηρήσεις επί του κειμένου «Στρατηγική για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και τη διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας» (ΔΥΠΑ, Αθήνα, Ιούνιος 2022)*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ/Ερευνητικά κείμενα [16 σελίδες].
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2018). *Στρατηγικό πλαίσιο για τον ανασχεδιασμό των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης*.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (2022). *Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), Στρατηγική για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και τη διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας*.
- Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων (2021). *Στρατηγικός σχεδιασμός τομέα παιδείας. Στρατηγικό σχέδιο επαγγελματικής εκπαίδευσης κατάρτισης, διά βίου μάθησης και νεολαίας*.



## 7. Παράρτημα – Οδηγός συνέντευξης

### Ενότητα Α. Θεσμικό-κανονιστικό πλαίσιο πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιοτήτων)

Ερώτημα	Εκπρόσωποι κρατικών φορέων	Κοινωνικοί εταίροι	Εμπειρογνώμονες/ ειδικοί	Επιχειρηματίες
Υπάρχει θεσμικό/κανονιστικό πλαίσιο που αφορά στις πολιτικές δεξιοτήτων στη χώρα μας και τι περιλαμβάνει (π.χ. αναφορά στους εμπλεκόμενους φορείς, τη χρηματοδότηση, κ.λπ.);	✓	✓	✓	
Σε περίπτωση ύπαρξης ενός τέτοιου πλαισίου, σε ποιο βαθμό συνάδει με ανάλογα πλαίσια σε ευρωπαϊκό/ διεθνές επίπεδο και σε ποιο βαθμό αντιστοιχεί σε μια ενιαία εθνική στρατηγική δεξιοτήτων; Ποια είναι τα χαρακτηριστικά του;	✓	✓	✓	
Σε ποιο βαθμό το εν λόγω πλαίσιο περιγράφει με τρόπο ξεκάθαρο τους ρόλους και τις αρμοδιότητες των φορέων που εμπλέκονται στις πολιτικές δεξιοτήτων, καθώς και ζητήματα όπως είναι οι διαθέσιμοι υλικοί και άυλοι πόροι για το σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών αυτών;	✓	✓	✓	
Υπάρχουν «άτυπες» διαδικασίες, στο επίκεντρο των οποίων να τίθενται οι πολιτικές δεξιοτήτων;	✓	✓	✓	
Με ποιον τρόπο γίνεται η παρακολούθηση της εφαρμογής του εν λόγω θεσμικού/κανονιστικού πλαισίου (ή/και των ανωτέρω «άτυπων» διαδικασιών);	✓	✓	✓	
Ποιες είναι οι διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται στην εξέλιξη του παραπάνω πλαισίου ή/και διαδικασιών στο πέρασμα του χρόνου (π.χ. κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο ετών);	✓	✓	✓	
Προβλέπονται ή υπάρχουν τυποποιημένες (ή/και άτυπες) διαδικασίες για την αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων; Ποια είναι τα χαρακτηριστικά τους;	✓	✓	✓	
Πώς εκτιμάτε ότι μπορεί να βελτιωθεί το ισχύον θεσμικό/κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τις πολιτικές δεξιοτήτων;	✓	✓	✓	✓
Με ποιον τρόπο είναι δυνατόν η χώρα μας να επωφεληθεί από αντίστοιχα πλαίσια (όπως και πρακτικές που εφαρμόζονται) σε άλλες χώρες ή που προτείνονται από οργανισμούς διεθνούς εμβέλειας;	✓	✓	✓	✓

## Ενότητα Β. Εμπλεκόμενοι φορείς στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιοτήτων)

Ερώτημα	Εκπρόσωποι κρατικών φορέων	Κοινωνικοί εταίροι	Εμπειρογνώμονες/ειδικοί	Επιχειρηματίες
Ποιοι είναι οι βασικοί/κεντρικοί εμπλεκόμενοι φορείς/«παίκτες» στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων;	✓	✓	✓	
Ποια είναι, κατά τη γνώμη σας, η σχέση μεταξύ θεωρίας και πράξης στην ανάμειξη των εν λόγω φορέων/παικτών στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών δεξιοτήτων; Υπάρχουν σχετικά στοιχεία;	✓	✓	✓	
Υπάρχει επιχειρησιακό-συντονιστικό δίκτυο φορέων εμπλεκόμενων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών δεξιοτήτων και ποια είναι τα χαρακτηριστικά του (ευρύτητα, ρόλος διαφορετικών φορέων, βαθμός συνοχής και συνεργασίας τους, επίπεδο ενεργοποίησης και αποτελεσματικότητας);	✓	✓	✓	
Ποια είναι η γνώμη σας σε σχέση με αυτό και ποια είναι η εμπειρία σας από το εν λόγω δίκτυο;	✓	✓	✓	
Οι εμπλεκόμενοι φορείς/παίκτες διαθέτουν, κατά τη γνώμη σας, την επιστημονική επάρκεια (και το εξειδικευμένο προσωπικό), ώστε να είναι σε θέση να φέρουν εις πέρας, με τρόπο επαρκή, το ρόλο τους;	✓	✓	✓	
Υπάρχουν εξωτερικοί εμπειρογνώμονες/ειδικοί, οι οποίοι θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν ενδεχομένως από τους φορείς που εμπλέκονται στο πεδίο των πολιτικών δεξιοτήτων;	✓	✓	✓	
Ποιοι θεωρείτε ότι είναι οι βέλτιστοι τρόποι για την αυτοαξιολόγηση της επάρκειας και της ποιότητας των παρεμβάσεων των προαναφερθέντων φορέων/παικτών;	✓	✓	✓	

## Ενότητα Γ. Διαχείριση πληροφόρησης και δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες (συμπεριλαμβανομένου του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων)

Ερώτημα	Εκπρόσωποι κρατικών φορέων	Κοινωνικοί εταίροι	Εμπειρογνώμονες/ειδικοί	Επιχειρηματίες
Ποιοι είναι οι φορείς που έχουν κεντρικό ρόλο στη διαχείριση δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες στη χώρα μας, συμπεριλαμβανομένου του συστήματος διαχείρισης δεξιοτήτων;	✓	✓	✓	
Κατά τη γνώμη σας, ποια είναι τα δυνατά σημεία και ποιες οι αδυναμίες των εν λόγω φορέων; Υφίσταται κάποια διαδικασία ελέγχου του τρόπου με τον οποίο εμπλέκονται στις πολιτικές και τη διάγνωση δεξιοτήτων;	✓	✓	✓	
Υπάρχουν παράγοντες που εκτιμάτε ότι λειτουργούν ανασταλτικά για τη συνεργασία των εν λόγω φορέων;	✓	✓	✓	
Ποιες είναι οι διαδικασίες που ενεργοποιούνται στην περίπτωση διαφωνιών ή συγκρούσεων μεταξύ των εν λόγω φορέων;	✓	✓	✓	
Σε ποιο βαθμό οι υφιστάμενοι μηχανισμοί διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας αξιοποιούνται για το σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων;	✓	✓	✓	
Τι εκτιμάτε ότι θα μπορούσε να γίνει για τη βελτίωση της λειτουργίας των μηχανισμών αυτών (όπως η λειτουργία αυτή αντανακλάται, π.χ., στην «επάρκεια» των μηχανισμών διάγνωσης αναφορικά με τη συλλογή, την επεξεργασία και την ερμηνεία δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες);	✓	✓	✓	

Ενότητα Δ. Μεθοδολογική προσέγγιση και μεθοδολογικά εργαλεία στο πλαίσιο των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης δεξιοτήτων)

Ερώτημα	Εκπρόσωποι κρατικών φορέων	Κοινωνικοί εταίροι	Εμπειρογνώμονες/ειδικοί	Επιχειρηματίες
Ποια είναι η γνώμη σας για την καταλληλότητα/αποτελεσματικότητα/επάρκεια της μεθοδολογικής προσέγγισης και των μεθοδολογικών εργαλείων που αξιοποιούνται στο πλαίσιο των πολιτικών δεξιοτήτων (π.χ. όσον αφορά στον όγκο, το βάθος της πληροφορίας και τη λεπτομέρεια, όπως και την ποιότητα της πληροφορίας που συλλέγεται);	✓	✓	✓	
Τι εκτιμάτε ότι πρέπει να γίνει για τη βελτίωσή τους;	✓	✓	✓	
Είναι συνήθης-συστηματική η διενέργεια ερευνών και μελετών που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων και ποιες είναι οι επιστημολογικές προδιαγραφές τους;	✓	✓	✓	
Σε ποιο βαθμό τα πορίσματα ερευνών και μελετών που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων αξιοποιούνται στη χώρα μας για το σχεδιασμό των πολιτικών αυτών;	✓	✓	✓	



Ενότητα Ε. Παρουσίαση και διάχυση πληροφοριών/δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών/δεδομένων που προκύπτουν από τη διάγνωση δεξιοτήτων)

Ερώτημα	Εκπρόσωποι κρατικών φορέων	Κοινωνικοί εταίροι	Εμπειρογνώμονες/ειδικοί	Επιχειρηματίες
Κατά τη γνώμη σας, τα παραγόμενα αποτελέσματα που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάχυσης δεξιοτήτων) διαχέονται με τον βέλτιστο τρόπο ή όχι;	✓	✓	✓	
Με ποιον τρόπο εκτιμάτε ότι θα μπορούσε να βελτιωθεί η παρουσίαση και η διάχυση των πληροφοριών/δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης);	✓	✓	✓	

Ενότητα ΣΤ. Συνολική απόδοση-επίδοση-«φήμη» και βιωσιμότητα των πολιτικών δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένου του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων)

Ερώτημα	Εκπρόσωποι κρατικών φορέων	Κοινωνικοί εταίροι	Εμπειρογνώμονες/ ειδικοί	Επιχειρηματίες
Ποια είναι η γνώμη σας για τον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζονται και εφαρμόζονται οι πολιτικές δεξιοτήτων; Ποια θεωρείτε πως είναι τα θετικά τους σημεία και ποιες οι αδυναμίες τους;	✓	✓	✓	✓
Με ποιον τρόπο εκτιμάτε ότι μπορούν οι αδυναμίες αυτές να αντιμετωπιστούν/ αμβλυνθούν;	✓	✓	✓	✓
Ποιος είναι, κατά τη γνώμη σας, ο βαθμός οργανικής ένταξης των πολιτικών δεξιοτήτων στο ευρύτερο δίκτυο των πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης;	✓	✓	✓	✓
Ποια είναι η γνώμη σας για τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται στην παρούσα φάση η διάγνωση δεξιοτήτων; Ποια είναι τα δυνατά και ποια τα αδύνατα σημεία της;	✓	✓	✓	✓
Με ποιον τρόπο εκτιμάτε ότι μπορεί να βελτιωθεί η πρόβλεψη για τις μελλοντικές τάσεις στη ζήτηση για δεξιότητες;	✓	✓	✓	✓
Κατά πόσον η διάγνωση δεξιοτήτων αξιοποιείται στην πράξη για το σχεδιασμό των συναφών πολιτικών;	✓	✓	✓	✓
Με ποιον τρόπο εκτιμάτε ότι θα μπορούσε να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα ενός συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων; Ποιες είναι οι παρεμβάσεις που θεωρείτε ότι είναι απαραίτητο να γίνουν προς την κατεύθυνση αυτή;	✓	✓	✓	✓
Με ποιον τρόπο εκτιμάτε ότι θα μπορούσε να βελτιωθεί η συνολική επίδοση των πολιτικών δεξιοτήτων (και της διάγνωσης);	✓	✓	✓	✓

## Ενότητα Ζ. Σύνδεση ανάμεσα στη διάγνωση δεξιοτήτων, τις πολιτικές δεξιοτήτων και τις ανάγκες των επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας

Ερώτημα	Εκπρόσωποι κρατικών φορέων	Κοινωνικοί εταίροι	Εμπειρογνώμονες/ ειδικοί	Επιχειρηματίες
Κατά πόσο θεωρείτε ότι ο τωρινός σχεδιασμός των πολιτικών δεξιοτήτων στηρίζεται σε μία αρχική αποτίμηση της κατάστασης, όπως αυτή αντανακλάται, π.χ., στο βαθμό ικανοποίησης των ωφελουμένων από τις υφιστάμενες πολιτικές δεξιοτήτων, καθώς και στο βαθμό ενίσχυσης της απασχολησιμότητάς τους, λόγω της συμμετοχής τους σε προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων;	✓	✓	✓	✓
Ποιοι είναι οι παράγοντες (π.χ. οικονομικοί, κοινωνικοί, πολιτισμικοί, κ.ά.) που εκτιμάτε ότι επηρεάζουν το σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών δεξιοτήτων στη χώρα μας;	✓	✓	✓	✓
Κατά πόσον εκτιμάτε ότι λαμβάνονται υπόψη για το σχεδιασμό πολιτικών δεξιοτήτων προτεραιότητες στρατηγικής σημασίας για την εθνική και περιφερειακή ανάπτυξη στη χώρα μας (π.χ. ενίσχυση της ψηφιακής οικονομίας και του αγροτοδιατροφικού τομέα);	✓	✓	✓	✓
Σε ποιο βαθμό, κατά τη γνώμη σας, οι υφιστάμενες πολιτικές δεξιοτήτων συνάδουν με τις κατευθυντήριες γραμμές εγγράφων στρατηγικής σημασίας για τις εξελίξεις στην ελληνική αγορά εργασίας, όπως είναι, π.χ., κείμενα που ρίχνουν φως στην εθνική αναπτυξιακή στρατηγική, την εθνική ψηφιακή στρατηγική και την εθνική στρατηγική απασχόλησης;	✓	✓	✓	✓
Σε ποιο βαθμό, κατά τη γνώμη σας, οι υφιστάμενες πολιτικές δεξιοτήτων ενθαρρύνουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων που να μπορούν να αξιοποιηθούν σε τομείς της οικονομίας, στους οποίους η χώρα μας θεωρείται ότι διαθέτει συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι άλλων χωρών (π.χ. τουρισμός και αγροτοδιατροφικός τομέας, ενέργεια και μεταποίηση);	✓	✓	✓	✓

<p>Σε ποιο βαθμό, κατά τη γνώμη σας, οι εφαρμοζόμενες πολιτικές δεξιοτήτων ανταποκρίνονται στις ανάγκες του μέλλοντος της εργασίας (π.χ. τη ζήτηση για ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες για την ανάπτυξη, τη λειτουργία και τη συντήρηση νέων τεχνολογιών);</p>	✓	✓	✓	✓
<p>Σε ποιο βαθμό, κατά τη γνώμη σας, οι εφαρμοζόμενες πολιτικές δεξιοτήτων ενίσχυσαν τις πιθανότητες των επιχειρήσεων να βρουν προσωπικό και αυτές των εργαζομένων να βρουν απασχόληση; Τηρούνται τέτοια στοιχεία;</p>	✓	✓	✓	✓
<p>Στην παρούσα φάση, με ποιον τρόπο διασφαλίζεται, κατά τη γνώμη σας, το ότι μια πολιτική είναι η πλέον ενδεδειγμένη για την πραγμάτωση ενός συγκεκριμένου στόχου (π.χ., την ένταξη ατόμων με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας);</p>	✓	✓	✓	✓
<p>Ποια θεωρείτε ότι είναι τα δυνατά και ποια τα αδύναμα σημεία των εν ισχύ πολιτικών δεξιοτήτων, με την έννοια της αποτελεσματικότητάς τους όσον αφορά την ένταξη των ωφελουμένων στην αγορά εργασίας;</p>	✓	✓	✓	✓
<p>Υφίστανται, κατά τη γνώμη σας, διαφορές ανάμεσα στη βραχυπρόθεσμη, τη μεσοπρόθεσμη και τη μακροπρόθεσμη επίδραση των πολιτικών δεξιοτήτων, όπως και στην επίδρασή τους σε διαφορετικές ομάδες στόχου (π.χ. άτομα με υψηλό ή χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων/άτομα τα οποία διαθέτουν μια συγκεκριμένη τεχνική ή οριζόντια δεξιότητα, κ.ο.κ.); Τηρούνται τέτοια στοιχεία;</p>	✓	✓	✓	✓
<p>Ποιους τομείς/κλάδους της οικονομίας και της εγχώριας αγοράς εργασίας εκτιμάτε ότι πρέπει να θέσουν στο επίκεντρό τους οι πολιτικές δεξιοτήτων και γιατί (π.χ., τομείς/κλάδοι, όπου παρατηρείται μεγάλη αναντιστοιχία μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης σε δεξιότητες στην αγορά εργασίας – σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, τομεακό επίπεδο, κ.ο.κ.· τομείς/κλάδοι –και ειδικότητες/επαγγέλματα–, όπου διαπιστώνονται τα μεγαλύτερα ελλείμματα σε δεξιότητες· ή τομείς/κλάδοι –και ειδικότητες/επαγγέλματα–, όπου παρατηρείται μεγάλη ζήτηση);</p>	✓	✓	✓	✓

Ποιος είναι, κατά τη γνώμη σας, ο βέλτιστος τρόπος, για να «κλείσουν» ελλείμματα που παρατηρούνται σε δεξιότητες, και πώς μπορούν να αξιοποιηθούν για το σκοπό αυτό οι σχετικές πολιτικές;	✓	✓	✓	✓
Ποιο είναι, κατά τη γνώμη σας, το «μείγμα» εκείνο των δεξιοτήτων, το οποίο φαίνεται να συμβάλλει περισσότερο στην ένταξη των ωφελουμένων από πολιτικές δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας (και ιδίως στην πρόσβασή τους στη λεγόμενη «ποιοτική» απασχόληση);	✓	✓	✓	✓





ISBN: 978-618-5653-35-4



Ευρωπαϊκή Ένωση  
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

**Επιχειρησιακό Πρόγραμμα  
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,  
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση**

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη