



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕΙνστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

Παρατηρήσεις και προτάσεις της ΓΣΕΒΕΕ στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας με τίτλο

«Δουλειές Ξανά:
Αναδιοργάνωση Δημόσιας
Υπηρεσίας Απασχόλησης και
ψηφιοποίηση των υπηρεσιών
της, αναβάθμιση δεξιοτήτων
εργατικού δυναμικού
και διάγνωσης αναγκών
αγοράς εργασίας και άλλες
διατάξεις».

**Παρατηρήσεις και προτάσεις της
ΓΣΕΒΕΕ στο σχέδιο νόμου του
Υπουργείου Εργασίας με τίτλο
«Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση
Δημόσιας Υπηρεσίας
Απασχόλησης και ψηφιοποίηση
των υπηρεσιών της, αναβάθμιση
δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού
και διάγνωσης αναγκών αγοράς
εργασίας και άλλες διατάξεις».**

IME ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων

Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

Αριστοτέλους 46, 104 33 Αθήνα

Τηλ: 210 8846852, Φαξ: 210 884653

Email: info@imegsevee.gr

www.imegsevee.gr

Τίτλος: «Παρατηρήσεις και προτάσεις της ΓΣΕΒΕΕ στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας με τίτλο «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας και άλλες διατάξεις».

Τύπος δημοσίευσης: Κείμενα Γνώμης ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Χρονολογία δημοσίευσης: Μάρτιος 2022 Νο: 17/ 2022

Σχεδιασμός εξωφύλλου: The Birthdays Design

Σελιδοποίηση: Γιάννης Μισεντζής

Βιβλιογραφική αναφορά:

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (2022), «Παρατηρήσεις και προτάσεις της ΓΣΕΒΕΕ στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας με τίτλο «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας και άλλες διατάξεις», *Κείμενα Γνώμης ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 17/2022*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, σσ. 20

Το παρόν Κείμενο Γνώμης εκπονήθηκε στο πλαίσιο έργου «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5001290. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και Δία Βίου Μάθηση 2014–2020»



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Δία Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Πράξη: «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ, ΟΠΣ 5001290»

**Παρατηρήσεις και προτάσεις της
ΓΣΕΒΕΕ στο σχέδιο νόμου του
Υπουργείου Εργασίας με τίτλο
«Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση
Δημόσιας Υπηρεσίας
Απασχόλησης και ψηφιοποίηση
των υπηρεσιών της, αναβάθμιση
δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού
και διάγνωσης αναγκών αγοράς
εργασίας και άλλες διατάξεις».**

Γενικές εισαγωγικές παρατηρήσεις:

Τα πεδία, στα οποία παρεμβαίνει το ΣχΝ με τίτλο «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις» δηλαδή, η λειτουργία του ΟΑΕΔ, η στρατηγική ανάπτυξης δεξιοτήτων και οι δράσεις επιδοτούμενης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων, όντως αποτελούν πεδία όπου παρατηρούνται και επισημαίνονται από χρόνια σημαντικά λειτουργικά προβλήματα και καταχρηστικές πρακτικές, σπατάλη πόρων, αντιπαιδαγωγικές νοοτροπίες και γενικότερα χαμηλή ποιότητα και αποτελεσματικότητα των δράσεων. Συνεπώς, η θεσμική παρέμβαση εκτιμάται ότι είναι αναγκαία και επείγουσα. Ωστόσο, με τις ρυθμίσεις που περιλαμβάνει το υπό εξέταση ΣχΝ εκτιμούμε ότι θα επέλθει σημαντική επιδείνωση και όχι βελτίωση της κατάστασης. Οι περισσότερες από τις θεσμικές παρεμβάσεις που επιχειρούνται θα οδηγήσουν σε περαιτέρω χειροτέρευση της κακής υφιστάμενης κατάστασης και καθόλου στην ποιοτική αναβάθμιση και την αύξηση της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Το μεγαλύτερο μέρος του ΣχΝ διέπεται από λογική συρρίκνωσης και περιθωριοποίησης του ρόλου των εθνικών θεσμικών κοινωνικών εταίρων και γενικότερα εξάρθρωσης των υφιστάμενων -και ήδη ελλειπτικών- μορφών «εταιρικής διακυβέρνησης», υπέρ μιας «κρατικο-κεντρικής» προσέγγισης, που επιδιώκει να συγκεντρώσει όλες τις αποφάσεις και αρμοδιότητες σε επιλεγμένη σύνθεση κυβερνητικά όργανα. Η πρακτική αυτή αντιτίθεται πλήρως στις κοινές και εδραιωμένες ευρωπαϊκές πολιτικές και πρακτικές που επιδιώκουν την ενισχυμένη και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στα θεσμικά όργανα διοίκησης, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η κοινωνική συμμετοχή στη διαδικασία της διακυβέρνησης και να αυξάνεται η κοινωνική νομιμοποίηση των εφαρμοζόμενων πολιτικών. Από αυτή την άποψη το ΣχΝ συνιστά μια σημαντική οπισθοδρόμηση στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου, της συνδιαμόρφωσης πολιτικών και της συν-διοίκησης κρίσιμων φορέων και πεδίων πολιτικής. Επίσης, η υιοθέτηση ενός τέτοιου συγκεντρωτικού μοντέλου διακυβέρνησης στην αρχή μιας περιόδου κατά την οποία η χώρα θα κληθεί να υλοποιήσει πολλές και σημαντικές δράσεις υποστήριξης και αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού και να κινητοποιήσει άμεσα μεγάλο όγκο χρηματικών πόρων (από το Ταμείο Ανάκαμψης και το νέο ΕΣΠΑ 2021-2027) εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους πλημμελούς στόχευσης, ελλειπτικής διαφάνειας και περιορισμένης αποτελεσματικότητας.

Ειδικότερες παρατηρήσεις και προτάσεις:

1. Αναφορικά με την προτεινόμενη μετονομασία του ΟΑΕΔ σε «Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης» (ΔΥΠΑ) (άρθρα 1 και 3), η εκτίμηση της ΓΣΕΒΕΕ είναι ότι δεν υπάρχουν λόγοι που να δικαιολογούν την μετονομασία ενός οργανισμού με εκατοντάδες παραρτήματα και ένα πασίγνωστο πανελλαδικά όνομα και λογότυπο διαμορφωμένο και εδραιωμένο με το έργο πολλών δεκαετιών. Αντιθέτως, μια τέτοια ενέργεια θα προκαλέσει πολύ μεγάλο, μη αναγκαίο κόστος, και θα απαιτήσει σημαντικό χρονικό διάστημα προσαρμογής. Ταυτοχρόνως, επισημαίνουμε ότι κατά τη διοικητική επιστήμη και το δημόσιο δίκαιο στο οποίο υπάγεται ο ΟΑΕΔ, το περιεχόμενο και το νόημα του όρου «υπηρεσία» έναντι του όρου «οργανισμός» είναι σαφώς στενότερο και πιο περιορισμένο.
2. Από τις αναφορές στους σκοπούς της ΔΥΠΑ (άρθρο 3) προκύπτει ότι μετατρέπεται στον βασικό κρατικό φορέα που θα αναλάβει μεγάλο όγκο έργων και πόρων σε τομείς εκτός των συνηθισμένων δράσεων κοινωνικών πολιτικών και υποστήριξης των ανέργων, κυρίως για δράσεις συμβουλευτικής, κατάρτισης και πιστοποίησης προσόντων ανέργων και εργαζομένων. Δεδομένου ότι ο ΟΑΕΔ δεν διαθέτει διαχειριστική και επιχειρησιακή επάρκεια για τέτοιας έκτασης και περιεχόμενου έργα εκτιμούμε ότι θα λειτουργήσει ως φορέας μεταβίβασης πόρων και δράσεων που αφορούν στο τετράπτυχο συμβουλευτική – κατάρτιση – πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων – προώθηση στην απασχόληση, προς τον ιδιωτικό τομέα (π.χ. μεγάλες εταιρίες στον τομέα της πληροφορικής, ΚΔΒΜ, φορείς πιστοποίησης προσόντων φυσικών προσώπων, εταιρίες επαγγελματικού προσανατολισμού και προώθησης στην απασχόληση), χωρίς να εξασφαλίζεται η δυνατότητα επαρκούς ελέγχου και ουσιαστικής επίδρασης στην ποιοτική υλοποίηση των έργων. Το ελάχιστο που πρέπει να γίνει είναι η άμεση δημιουργία και έγκαιρη ανάπτυξη ενός επαρκούς εσωτερικού μηχανισμού διοίκησης, παρακολούθησης, ελέγχου και αξιολόγησης των σχεδιαζόμενων έργων από την ΔΥΠΑ.
3. Αναφορικά με τα όργανα διοίκησης και τη σύνθεση του Δ.Σ. της ΔΥΠΑ διαπιστώνουμε ότι στο νέο 11μελές (έναντι του σημερινού 17μελούς) Δ.Σ. της ΔΥΠΑ (άρθρο 9) η συμμετοχή των εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων στο ΔΣ μειώνεται από το 53% στο 36% και αντιθέτως της κυβέρνησης αυξάνεται από το 35% στο 54%, με ότι συνεπάγεται αυτό για τον ρόλο του κάθε παράγοντα στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Ταυτοχρόνως, δεδομένου ότι οι εργοδοτικοί κοινωνικοί εταίροι είναι πέντε, υποχρεώνονται πλέον να εναλλάσσονται στο ΔΣ της ΔΥΠΑ (αφού

προβλέπεται η συμμετοχή μόνο δύο εκπροσώπων), άρα δεν εξασφαλίζεται η άμεση και ξεχωριστή εκπροσώπηση του καθενός. Επίσης, οι Υποδιοικητές της ΔΥΠΑ δεν θα προέρχονται (όπως συμβαίνει μέχρι σήμερα με τους Αντιπροέδρους του ΟΑΕΔ) από τις δύο κατηγορίες κοινωνικών εταίρων (εργοδότες και εργαζόμενοι), αλλά θα ορίζονται και θα μπορούν να παυθούν από τον Υπουργό Εργασίας. Εξίσου σημαντικό στοιχείο είναι ότι με τη νέα σύνθεση του Δ.Σ. μειώνεται στο μισό η εκπροσώπηση των υπαλλήλων του οργανισμού. Συνέπεια όλων αυτών είναι η πλήρης περιθωριοποίηση των εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων και η υποβάθμιση της εκπροσώπησης των υπαλλήλων του οργανισμού έτσι ώστε η ΔΥΠΑ μετατρέπεται από εθνικό φορέα τριμερούς συμμετοχής σε κυβερνητικό όργανο με διακοσμητικό ρόλο των κοινωνικών εταίρων. Το γεγονός ότι οι εκπρόσωποι της εκάστοτε κυβέρνησης έχουν απαρτία και απόλυτη πλειοψηφία στο ΔΣ της ΔΥΠΑ (6 μέλη στα 11) δείχνει την ουσία της συντελούμενης θεσμικής αλλαγής με την οποία μετατρέπεται η ΔΥΠΑ από φορέα κοινωνικού διαλόγου και συν-διοίκησης σε απολύτως ελεγχόμενη κυβερνητική υπηρεσία. Ζητούμε να παραμείνει η σύνθεση του Δ.Σ. του φορέα όπως είναι σήμερα (και με τετραετή θητεία) δεδομένου ότι ποτέ μέχρι σήμερα στην πολύχρονη ιστορία του και για κανένα λόγο δεν παρεμποδίστηκε η δράση του οργανισμού εξαιτίας του παράγοντα αυτού.

4. Επίσης, η υπέρμετρη διεύρυνση των ασυμβιβάστων (αρ.9 παρ.7 σ/ν) οδηγεί σε πλήρη αδυναμία εύρεσης εκπροσώπων εκ μέρους των κοινωνικών εταίρων, αφού προφανώς αποκλείονται ακόμη και οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο και ευρύτερο Δημόσιο Τομέα, αλλά και επαγγελματίες που μπορεί να συνάψουν σχετική σύμβαση οιαδήποτε ύψους ποσού. Για να γίνει αντιληπτή η άσκοπη διεύρυνση, παρατίθεται το σχετικό ισχύον άρθρο 3 παρ.11 ν.2956/2001. «Τα καθήκοντα του Διοικητή και του μέλους του Δ.Σ. είναι ασυμβίβαστα με την ιδιότητα του προμηθευτή ή αναδόχου του Ο.Α.Ε.Δ. σε συμβάσεις έργων, προμηθειών ή παροχής υπηρεσιών ή υπαλλήλου τους. Ο Διοικητής και τα μέλη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. δεν πρέπει να συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή να έχουν συγγένεια μέχρι τρίτου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας με πρόσωπα, που συναλλάσσονται με τον Οργανισμό, για την εκτέλεση έργων, προμηθειών ή παροχή υπηρεσιών. Η παράβαση της διάταξης αυτής συνεπάγεται την έκπτωση από τη θέση αυτή, που επέρχεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων». Θεωρούμε ότι η υφιστάμενη διάταξη είναι επαρκής ως προς την τήρηση του ασυμβίβαστου και δεν πρέπει να αλλάξει.

-
5. Το ΣχΝ προβλέπει τη δημιουργία 13μελούς Συμβουλίου των Κοινωνικών Εταίρων (άρθρο 13) με βασική αρμοδιότητα τη διαχείριση των κονδυλίων της παρ. 3 του άρθρου 16. Προφανής επιδίωξη με την προαναφερόμενη ρύθμιση είναι ο περιορισμός του ρόλου, της συμβολής και της δυνατότητας παρέμβασης των κοινωνικών εταίρων σε συγκεκριμένα θέματα (βλ. άρθρο 12). Το διαχρονικό αίτημα των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων για την ανάληψη της διαχείρισης του Λογαριασμού που τροφοδοτείται από εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων και αποβλέπει στην ανάπτυξη των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού «ικανοποιείται» σε μια περίοδο που οι διαθέσιμοι πόροι έχουν εξαιρετικά συρρικνωθεί με πρόσφατες κυβερνητικές αποφάσεις, και προβλέπεται να εφαρμοστεί με ασαφείς διοικητικές και ασφυκτικές χρονικές προδιαγραφές υλοποίησης. Με αφορμή την αναφορά στους συρρικνωμένους πόρους του ΛΑΕΚ σε μια περίοδο μάλιστα που οι ανάγκες για αναβάθμιση των επαγγελματικών δεξιοτήτων εργαζομένων, αυτοαπασχολούμενων και εργοδοτών αυξάνονται, θεωρούμε σκόπιμο να επαναλάβουμε το αίτημα για άμεση άρση της παρακράτησης από τον ΕΦΚΑ του 30% των εισπραττόμενων εισφορών και την πλήρη απόδοση των πόρων του Λογαριασμού στους δικαιούχους για την υλοποίηση των συστατικών σκοπών του. Επιπλέον, θεωρούμε απαραίτητο, σε αντίθεση με όσα προβλέπει η παράγραφος 1 του άρθρου 16, να διατεθούν τα αποθεματικά του ΛΑΕΚ, μετά την εκκαθάριση των όποιων υποχρεώσεων οφειλόμενων πληρωμών προγραμμάτων κατάρτισης, στο Συμβούλιο των Κοινωνικών Εταίρων και ταυτοχρόνως να παρασχεθεί το αναγκαίο χρονικό διάστημα και όλες οι άλλες απαραίτητες διοικητικές και θεσμικές προϋποθέσεις συγκρότησης του νέου νομικού προσώπου (άρθρο 15, παράγραφος 5). Πρέπει, τέλος, να προβλεφθεί η τετραετής θητεία των μελών του ΔΣ και η κυκλική και ισόχρονη εναλλαγή των εκπροσώπων των εργοδοτικών οργανώσεων στις θέσεις του Προέδρου και Αντιπροέδρων» στο Συμβούλιο των Κοινωνικών Εταίρων.
6. Είναι σαφές ότι οποιοδήποτε μεμονωμένο περιστατικό καταχρηστικής αξιοποίησης των ωφελημάτων που απορρέουν από την ένταξη ενός ατόμου στο Μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ πρέπει να εντοπίζεται και να τιμωρείται διότι εκμεταλλεύεται παρανόμως τους περιορισμένους δημόσιους πόρους για την αντιμετώπιση της ανεργίας, με αρνητικές συνέπειες για όσους χρειάζονται πραγματικά αυτούς τους πόρους για να παραμείνουν ενεργοί στην προσπάθεια αναζήτησης εργασίας και αξιοπρεπούς συνέχισης της ζωής τους. Ο εντοπισμός και η επίλυση, άλλωστε, τέτοιων προβλημάτων είναι μέρος των τυπικών καθηκόντων των υπηρεσιών του

οργανισμού. Ωστόσο, δεν πρόκειται για γενικευμένο φαινόμενο εξαπάτησης του ΟΑΕΔ. Ούτε χρειάζονται τέτοιου είδους αιτιολογήσεις για να προχωρήσει η αναγκαία ψηφιακή αναβάθμιση των υπηρεσιών του οργανισμού. Η ανεργία είναι χωρίς αμφιβολία ένα τεράστιο -μάλλον το μεγαλύτερο- κοινωνικό πρόβλημα και οι άνεργοι κατά κανόνα επιθυμούν σταθερή αμειβόμενη εργασία και όχι περιστασιακά και ανεπαρκή επιδόματα. Από αυτή την άποψη, η προσέγγιση που εισάγεται με τα σχετικά άρθρα είναι κατά βάση «εχθρική» και «τιμωρητική» έναντι των ανέργων. Η συλλογιστική που την διέπει είναι ότι ο άνεργος έχει την τάση όχι να μην βρίσκει, αλλά να μην ψάχνει για δουλειά, ούτε να φροντίζει για τον εκσυγχρονισμό των δεξιοτήτων του, οπότε χρειάζεται να τεθούν αυστηρές ρήτρες («αρνητικά κίνητρα») που να τον υποχρεώνουν να συμπεριφερθεί με έναν ορισμένο τρόπο που θεωρείται αποδεκτός ώστε να λάβει την όποια «ανταπόδοση». Αξιολογούμε την προσέγγιση αυτή ως μονομερή και ανησυχούμε ότι θα αποδειχθεί αναποτελεσματική. Θεωρούμε ότι η ουσιαστική και διεξοδική υποστήριξη του/της άνεργου/ης από κατάλληλες δημόσιες δομές -και όχι η απειλή περικοπής των όποιων ελάχιστων παροχών- είναι αυτή που θα επιφέρει την διεξοδική «ενεργοποίηση» των ούτως ή άλλως, λόγω της ανεργίας, κοινωνικά και οικονομικά ευάλωτων ατόμων.

7. Είναι κοινή παραδοχή ότι η ανεργία προκαλεί σοβαρές αρνητικές κοινωνικο-οικονομικές επιπτώσεις στα άτομα που βρίσκονται σε αυτή τη κατάσταση. Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ (2020) το 45,3% των ανέργων βρίσκεται σε κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού. Επιπλέον, σύμφωνα με την τελευταία έρευνα του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ για το εισόδημα και τις δαπάνες διαβίωσης των νοικοκυριών (2021) το μηνιαίο εισόδημα για το 54,8% των νοικοκυριών με άνεργο μέλος επαρκεί μόλις για 19 ημέρες, ενώ το 20,2% των εν λόγω νοικοκυριών διαβιεί σε συνθήκες ακραίας φτώχειας. Στην ελληνική οικονομία το ποσοστό ανεργίας, παρά την σταδιακή αποκλιμάκωση του, παραμένει ιδιαίτερα υψηλό, γεγονός που υποδηλώνει ότι η ζήτηση υπολείπεται σημαντικά της προσφοράς εργασίας. Σύμφωνα, μάλιστα, με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ τα τελευταία χρόνια οι κενές θέσεις εργασίας, που πρέπει να καλυφτούν σε διάστημα όχι μεγαλύτερο των 3 μηνών, κυμαίνονται κοντά στο 2% του συνόλου των ανέργων. Αυτό καταδεικνύει ότι οι θέσεις αυτές αφενός καλύπτονται, αφετέρου αποτελούν ένα ιδιαίτερα μικρό μέγεθος που να τεκμηριώνει την ανάγκη κάποιου είδους εκτεταμένης παρέμβασης στο σκέλος της προσφοράς εργασίας.

Με βάση τα παραπάνω οι ρυθμίσεις που προβλέπονται στα άρθρα 16-25, και σηματοδοτούν μια βίαιη στροφή σε πολιτικές που δίνουν έμφαση στο σκέλος

της προσφοράς εργασίας, χωρίς μάλιστα αναπτυξιακές παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση της ελλιπούς ζήτησης, δεν τεκμηριώνονται. Οι ρυθμίσεις, μάλιστα, που αποσκοπούν στην άμεση εξεύρεση εργασίας με την υιοθέτηση ποινών αντί κινήτρων προς τους ανέργους, ιδιαίτερα σε εκείνους που λαμβάνουν τα βασικά επιδόματα ανεργίας, δημιουργούν συνθήκες περαιτέρω φτωχοποίησης και περιθωριοποίησης της ευάλωτης αυτής ομάδας. Ως εκ τούτου θεωρούμε ότι θα πρέπει να απαλειφθούν οι συνέπειες που προβλέπονται προς τους ανέργους στο άρθρο 22, τόσο εκείνες που αφορούν τη διαγραφή τους από το μητρώο ανέργων, όσο και εκείνες που αφορούν την διακοπή καταβολής των επιδομάτων ανεργίας. Ειδικά για τα επιδόματα ανεργίας σημειώνεται ότι οι άνεργοι που τα λαμβάνουν έχουν καταβάλει το σχετικό ασφάλιστρο και πληρούν τα εκ του νόμου κριτήρια για την χορήγηση του. Ως εκ τούτου δεν δικαιολογείται η διακοπή τους, ιδιαίτερα ως προς τη μη συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης που υποδεικνύονται από τον ΟΑΕΔ οι δυσμενείς συνέπειες των οποίων ενεργοποιούνται ακόμα και από τη μη επιτυχή ολοκλήρωση τους. Θεωρούμε ότι η παράταση του επιδόματος ανεργίας που προβλέπεται στο άρθρο 25 μπορεί, με κάποιες τροποποιήσεις που παρατίθενται παρακάτω, να αποτελέσει επαρκές συμπληρωματικό κίνητρο για την εξεύρεση εργασίας των επιδοτούμενων ανέργων. Άλλωστε, για να ξεκινήσει η νέα διαδικασία σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας απαιτείται η έκδοση δευτερογενούς νομοθεσίας η οποία θα καθορίσει κρίσιμα στοιχεία της σχετικής διαδικασίας. Θα ήταν συνεπώς εύλογο να διαπιστωθεί κατ' αρχάς πως θα λειτουργήσει αυτή η διαδικασία στην πράξη. Ποια προβλήματα και δυσλειτουργίες ενδεχομένως θα ανακύψουν και μετά να υιοθετηθούν συμπληρωματικές ρυθμίσεις υπό μορφή κινήτρων. Προς επίρρωση, αποτελεί ερωτηματικό πως θα μπορέσουν οι μόλις 940 περίπου εργασιακοί σύμβουλοι (400 υφιστάμενοι και ακόμα 540 που αναμένεται να προσληφθούν) κάτω από την ασφυκτική πίεση που δημιουργούν οι ρυθμίσεις που εισάγονται στο Σ/Ν να συνεργαστούν και να παράσχουν ποιοτικές υπηρεσίες στις δεκάδες χιλιάδες ανέργων (σήμερα οι εγγεγραμμένοι άνεργοι στον ΟΑΕΔ ξεπερνούν το 1 εκατομμύριο) που αναζητούν αξιοπρεπή εργασία. Σήμερα οι εγγεγραμμένοι άνεργοι στον ΟΑΕΔ ξεπερνούν το 1 εκατομμύριο που σημαίνει ότι σε κάθε εργασιακό σύμβουλο από τους 940 αντιστοιχούν περισσότεροι από 1000 άνεργοι. Ο προβληματισμός μάλιστα εντείνεται λαμβάνοντας υπόψη ότι οι 540 εργασιακοί σύμβουλοι που αναμένονται, θα προσληφθούν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (το πολύ 2ετής διάρκειας), ενώ η δαπάνη αυτή θα χρηματοδοτηθεί από το Ταμείο Ανάκαμψης, που υποδηλώνει ότι δεν έχει γίνει σχεδιασμός σε τουλάχιστον μεσοπρόθεσμο ορίζοντα. Όσον αφορά τα εισοδηματικά κριτήρια που τίθενται

στο άρθρο 19 σχετικά με παροχές που συνδέονται με την ιδιότητα του ανέργου, θεωρούμε ότι θα πρέπει να καθοριστούν ανά παροχή (όπως ισχύει για ένα μεγάλο μέρος των παροχών αυτών) και σε κάθε περίπτωση μετά την ολοκλήρωση του ψηφιακού μητρώου όπου θα υπάρχει και η δυνατότητα διαπίστωσης της έκτασης καταχρηστικών συμπεριφορών.

Τέλος, όσον αφορά το άρθρο 25 (παράταση καταβολής του επιδόματος ανεργίας), οι παράγραφοι 2 και 3 θεωρούμε ότι εξουδετερώνουν το κίνητρο που δίνεται προς τους επιδοτούμενους ανέργους να αναζητήσουν εργασία κατά τη διάρκεια χορήγησης της επιδότησης.

Ειδικότερα, δεν αντιλαμβανόμαστε το σκοπό της παραγράφου 2, που προβλέπει ότι το «επίδομα εργασίας» μπορεί να δοθεί σε κάθε επιδοτούμενο άνεργο 1 φορά ανά τριετία, όταν ήδη προβλέπεται ότι το σχετικό επίδομα δεν χορηγείται στην περίπτωση επαναπρόσληψης έκαστου ανέργου από εργοδότη στον οποίο είχε απασχοληθεί δύο έτη πριν. Όταν με άλλα λόγια έχει ήδη λάβει πρόνοια ο νομοθέτης έναντι της κατάχρησης του συγκεκριμένου ωφελήματος.

Επιπλέον, η παράγραφος 3 του εν λόγω άρθρου που προβλέπει ότι οι μέρες εργασίας που συμπίπτουν με την καταβολή του επιδόματος εργασίας, δεν προσμετρώνται στις ημέρες που απαιτούνται για τη χορήγηση εκ νέου επιδόματος ανεργίας, προσθέτει ένα ακόμα αντικίνητρο προς τους επιδοτούμενους ανέργους που αναζητούν εργασία. Τους αφαιρεί ημέρες εργασίας που μπορεί να είναι καθοριστικές για την πλήρωση των προϋποθέσεων χορήγησης ή της διάρκειας του επιδόματος ανεργίας, όταν μάλιστα για αυτές τις ημέρες εργασίας το σχετικό ασφάλιστρο έναντι του κινδύνου της ανεργίας θα καταβάλλεται κανονικά. Με βάση τα παραπάνω θεωρούμε ότι οι παράγραφοι 2 και 3 του άρθρου 25 θα πρέπει να απαλειφθούν από το νομοσχέδιο.

8. Με το άρθρο 26 καταρτίζεται η «Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας» από το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού (άρθρο 27). Το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού είναι ένα 14μελές όργανο που αποτελείται από εκπροσώπους Υπουργείων και κρατικών οργανισμών χωρίς την ουσιαστική συμμετοχή εκπροσώπων των εθνικών κοινωνικών εταίρων (μπορούν να καλούνται στις συνεδριάσεις του Εθνικού Συμβουλίου ως παρατηρητές χωρίς δικαίωμα ψήφου). Επί της ουσίας, επομένως, πρόκειται για «Κυβερνητικό» και όχι για

«Εθνικό» Συμβούλιο Δεξιοτήτων. Κατά συνέπεια, η τελική διαμόρφωση και κυρίως η οριστική απόφαση για τις κατευθύνσεις, τα περιεχόμενα και τις μορφές υλοποίησης της εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων δεν αποτελούν πλέον αρμοδιότητα της Εθνικής Επιτροπής για την Απασχόληση (όπως μέχρι σήμερα βάσει του άρθρου 1 του ν. 3144/2003), στην οποία συμμετέχουν και οι κοινωνικοί εταίροι. Συμπερασματικά, ένα κυβερνητικό συμβούλιο καταρτίζει και εισηγείται την εθνική στρατηγική δεξιοτήτων, την οποία αποφασίζει ο Υπουργός Εργασίας χωρίς αποφασιστικό ρόλο των κοινωνικών εταίρων. Η υποβάθμιση των εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών από την διαδικασία απόφασης της στρατηγικής δεξιοτήτων της χώρας είναι ανατιολόγητη και αντιβαίνει κατάφωρα τις συνήθεις ευρωπαϊκές πρακτικές που επιδιώκουν, ειδικά στα θέματα στρατηγικών δεξιοτήτων και πολιτικών απασχόλησης, να αποδώσουν πρωταγωνιστικό ρόλο στους κοινωνικούς εταίρους. Ζητάμε να συμπεριληφθούν οι εκπρόσωποι των θεσμικών κοινωνικών εταίρων σε όλα τα όργανα και τις φάσεις σχεδιασμού, απόφασης και υλοποίησης των πολιτικών δεξιοτήτων. Άλλωστε, οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων έχουν δείξει -ιδίως με το έργο των ερευνητικών Ινστιτούτων τους- ότι διαθέτουν όχι μόνο τη θεσμική αρμοδιότητα αλλά και εξειδικευμένη επιστημονική τεχνογνωσία στα θέματα διάγνωσης αναγκών επαγγελματιών και δεξιοτήτων. Μέσα στο προαναφερθέν αρνητικό για τους κοινωνικούς εταίρους πλαίσιο που διαμορφώνεται, η δέσμευση συνεργασίας του Εθνικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού με το Κεντρικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης του Υπουργείου Παιδείας, καθώς και η -έστω και πλημμελής- συμμετοχή ειδικών επιστημόνων προερχόμενων από τα επιστημονικά Ινστιτούτα των κοινωνικών εταίρων στην Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού (άρθρο 28) αποτελούν θετικές πρόνοιες.

9. Ο Μηχανισμός διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας (ΜΔΑΑΕ) που είχε αρχικά δημιουργηθεί με τον νόμο 4368/2016 παύει να υφίσταται με την κατάργηση του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) (άρθρο 32) στο ΔΣ του οποίου συμμετέχουν εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων. Ο ρόλος του ως προς την διάγνωση αναγκών της αγοράς εργασίας ανατίθεται στη Μονάδα Εμπειρογνομώνων Απασχόλησης, Κοινωνικής Ασφάλισης, Πρόνοιας και Κοινωνικών Υποθέσεων του άρθρου 80 του ν. 4826/2021 (Α' 160), τα μέλη της οποίας ορίζονται από τον Υπουργό Εργασίας. Έτσι, το ΕΙΕΑΔ, ένας φορέας που έχει επιδείξει αξιόλογο έργο τόσο στη διαχείριση ολοκληρωμένων έργων υποστήριξης της απασχόλησης (για παράδειγμα, με επιτυχημένα συγχρηματοδοτούμενα έργα στο πλαίσιο του

Ταμείου Παγκοσμιοποίησης), όσο -και κυρίως- στον επιστημονικό συντονισμό των δράσεων διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων και του οποίου η συμβολή στην άρση της σχετικής με τη διάγνωση αναγκών αιρεσιμότητας (2015) και στην εξυγίανση και ριζική αναβάθμιση του συστήματος διάγνωσης αναγκών είναι αναγνωρισμένη όχι μόνο σε εθνικό αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καταργείται αιφνιδίως και χωρίς καμιά επαρκή εξήγηση. Συμπερασματικά, στη δραστική συρρίκνωση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στο ΔΣ της ΔΥΠΑ προστίθεται η κατάργηση του ΕΙΕΑΔ κατά συνέπεια και του Συντονιστικού και Επιχειρησιακού Δικτύου του ΜΔΑΑΕ. Μετά από αυτές τις καθοριστικής σημασίας ρυθμίσεις, η -χωρίς καμιά θεσμική δέσμευση- αναφορά σε σημεία του ΣχΝ ότι «η διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων θα γίνεται σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους» δεν παρέχει καμιά εγγύηση εφαρμογής, πολύ περισσότερο συνυπολογισμού των θέσεων και προτάσεων των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση της στρατηγικής δεξιοτήτων. Η προοπτική που επιλέγεται με το παρόν ΣχΝ είναι σαφής: όλα τα σχετικά με τις στρατηγικές και πολιτικές δεξιοτήτων όργανα κοινωνικής συμμετοχής, διαβούλευσης και συνδιαμόρφωσης αποφάσεων αποδυναμώνονται υπέρ κυβερνητικών συμβουλίων ή διορισμένων από την εκάστοτε κυβέρνηση επιστημονικών ομάδων εργασίας.

10. Η ΔΥΠΑ αποκτά τη βασική αρμοδιότητα για την επιδοτούμενη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (άρθρο 33) είτε προέρχεται από ενωσιακούς, είτε από εθνικούς πόρους. Στο πλαίσιο αυτό, η ΔΥΠΑ θα κάνει προκηρύξεις έργων κατάρτισης, θα διαχειρίζεται, αξιολογεί, χρηματοδοτεί, θα τηρεί Μητρώα παρόχων και ωφελουμένων κοκ). Η ρύθμιση αυτή αναμένεται να προκαλέσει συγχύσεις αρμοδιοτήτων αλλά και ασυμβατότητες μεθόδων και πρακτικών μεταξύ της ΔΥΠΑ και των Υπουργείων Εργασίας, Ανάπτυξης και Παιδείας, ειδικότερα δε στο πεδίο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων. Ζητούμενο είναι η σαφής οριοθέτηση αρμοδιοτήτων και η ταυτόχρονη συνεργασία των αρμόδιων κρατικών φορέων και υπηρεσιών.
11. Δημιουργείται και θεσπίζεται για κάθε καταρτιζόμενο/η Ατομικός Λογαριασμός Δεξιοτήτων (άρθρο 35) παρά το γεγονός ότι όλοι οι θεσμικοί κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά και το ίδιο το Ελληνικό Υπουργείο Παιδείας (όπως και πολλά άλλα Υπουργεία Παιδείας χωρών μελών της Ε.Ε.) είχαν εκφράσει, στη συνεδρίαση της Επιτροπής Επαγγελματικής Κατάρτισης της Ε.Ε. (ACVT) του Ιουνίου 2021, επιφυλάξεις για τη σκοπιμότητα και την αναμενόμενη αποτελεσματικότητα της συγκεκριμένης μορφής χρηματοδότησης που προέρχεται

άμεσα από την ιδέα του Ατομικού Λογαριασμού Μάθησης (Individual Learning Account). Σε κάθε περίπτωση, μια τόσο σημαντική πρωτοβουλία η οποία ενδεχομένως θα υποκαταστήσει ή θα συμπληρώσει άλλες μορφές συγκέντρωσης και συλλογικής διαχείρισης των διαθέσιμων (ενωσιακών και εθνικών) πόρων, θα έπρεπε πριν την θεσμοθέτησή της να αποτελέσει αντικείμενο εκτενούς κοινωνικού διαλόγου, αλλά και λεπτομερών οικονομοτεχνικών μελετών που να παρέχουν ασφαλείς ενδείξεις λειτουργικότητας και χρησιμότητας από την εφαρμογή της. Παράλληλα, με τον Ατομικό Λογαριασμό Δεξιοτήτων (οι λεπτομέρειες σύστασης και χρηματοδότησης του οποίου δεν αναφέρονται) επανέρχεται σε εφαρμογή η αρνητικά αξιολογημένη μορφή των επιταγών κατάρτισης (vouchers), αποδεικνύοντας στο σημείο αυτό ότι η όλη σύλληψη βασίζεται περισσότερο σε προϋποθέσεις περί του τρόπου λειτουργίας της ιδιωτικής «αγοράς εκπαιδευτικών υπηρεσιών», παρά σε ρεαλιστικό σχεδιασμό και ασφαλή μέριμνα για την ποιότητα της επιδοτούμενης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

12. Η ΔΥΠΑ σύμφωνα με το άρθρο 37 συγκροτεί δικό της Μητρώο «επιλέξιμων παρόχων επιδοτούμενης ΣΕΚ» την ίδια στιγμή που υφίσταται σχετικό θεσμικό πλαίσιο για την αδειοδότηση των ΚΔΒΜ από το Υπουργείο Παιδείας. Δεν είναι σαφές που αποσκοπεί η ρύθμιση αυτή και γιατί είναι αναγκαία. Δεν είναι καθόλου ξεκάθαρο ή αιτιολογημένο το γιατί πρέπει να υπάρχουν στην χώρα δύο ή περισσότερα του ενός μητρώα παρόχων συνεχιζόμενης κατάρτισης. Εκτιμούμε ότι το υφιστάμενο μητρώο παρόχων κατάρτισης που λειτουργεί στο Υπουργείο Παιδείας και στον ΕΟΠΠΕΠ (για τα κτιριακά θέματα) επαρκεί για τις ανάγκες των υπό σχεδιασμό έργων και εάν σε κάποιο σημείο χρειάζονται αλλαγές μπορούν αυτές να επέλθουν στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο. Αντιθέτως, η ύπαρξη δύο μητρώων παρόχων ενεργειών κατάρτισης αναμένεται να δημιουργήσει ασυμβατότητες και περαιτέρω σύγχυση στους ενδιαφερόμενους φορείς.
13. Αναφορικά με το «Πλαίσιο αξιολόγησης και λογοδοσίας των επιλέξιμων παρόχων επιδοτούμενης ΣΕΚ» (άρθρο 38), η κεντρική ιδέα που το διέπει είναι η σύνδεση της αμοιβής των παρόχων κατάρτισης με την επίδοσή τους μετρούμενη -μεταξύ άλλων- με το ποσοστό των καταρτισθέντων που βρήκε εργασία και με το ποσοστό των καταρτισθέντων που πιστοποιείται. Έτσι, η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών έργων μετριέται διά της πλήρωσης θέσεων απασχόλησης και της επιτυχίας στις εξετάσεις πιστοποίησης, καθιστώντας de facto τα στοιχεία αυτά ως κατάλληλους και αντικειμενικούς δείκτες ποιότητας και αποδοτικότητας των

δράσεων επιδοτούμενης ΣΕΚ. Η εν λόγω σύλληψη στηρίζεται σε δύο παραδοχές που ελέγχεται εάν, τότε και υπό ποιες συνθήκες ισχύουν: αφενός ότι η επιτυχία στις εξετάσεις πιστοποίησης προσόντων εξαρτάται από την ποιότητα και πληρότητα της παρεχόμενης κατάρτισης εκ μέρους του φορέα και από την μαθησιακή προσπάθεια εκ μέρους του εκπαιδευόμενου ατόμου και αφετέρου ότι αιτία της μη εύρεσης εργασίας είναι η έλλειψη ή αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων, άρα όταν το άτομο αποκτήσει τις «σωστές» δεξιότητες, τότε θα «ταιριάξει» με μια υπάρχουσα κενή θέση εργασίας και θα την πληρώσει. Η ΓΣΕΒΕΕ έχει και στο παρελθόν εκθέσει σοβαρές επιφυλάξεις για τις συνέπειες που θα υπάρξουν από τη μονοσήμαντη διασύνδεση της αξιολόγησης της ποιότητας της ΣΕΚ με τα αποτελέσματα που καταγράφονται στις εξετάσεις πιστοποίησης και ιδίως στις προσλήψεις των καταρτισθέντων. Γενική αρχή αξιολόγησης των εκπαιδευτικών υποσυστημάτων, άρα και των παρόχων κατάρτισης, πρέπει να είναι καταρχάς η αποτίμηση της ποιότητας των συντελεστών της ίδιας της εκπαίδευσης (εισροές, διαδικασίες, αποτελέσματα), με έμφαση στην επίτευξη των μαθησιακών στόχων. Τα συστήματα και οι δομές εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν είναι «γραφεία ευρέσεως εργασίας», ούτε μπορούν να επηρεάσουν καθοριστικά τους ποικίλους παράγοντες από τους οποίους εξαρτάται το αποτέλεσμα μιας εξεταστικής διαδικασίας, και πολύ περισσότερο, μιας διαδικασίας πρόσληψης για εργασία. Από αυτή την άποψη, ο κίνδυνος να μετατραπούν οι πάροχοι ΣΕΚ σε «φροντιστήρια» προετοιμασίας για τη συμμετοχή σε εξετάσεις και σε «γραφεία προώθησης στην απασχόληση» δεν είναι καθόλου αμελητέος, αντιθέτως αποτελεί μια μάλλον βέβαιη προοπτική με αποτέλεσμα την ακόμη μεγαλύτερη υποβάθμιση της ποιοτικής επαγγελματικής κατάρτισης. Η μεταβίβαση, έστω και μερικώς, της ευθύνης ανεύρεσης θέσης εργασίας στους παρόχους κατάρτισης μετατρέπει ένα πρόβλημα οικονομικό και εργασιακό σε πρόβλημα εκπαιδευτικό. Η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση, άλλωστε, δεν δημιουργούν θέσεις εργασίας, προετοιμάζουν τα άτομα για να διεκδικήσουν μια θέση απασχόλησης από καλύτερους όρους. Η επιτυχία στις εξετάσεις πιστοποίησης μπορεί να αποτελεί υπό προϋποθέσεις παράγοντα αξιολόγησης των παρόχων κατάρτισης και σε καμιά περίπτωση αρνητικό, τιμωρητικό «κίνητρο» για τους καταρτισθέντες.

14. Το συνοπτικό άρθρο 39 αναφέρεται στην πιστοποίηση της ΣΕΚ για να εισάγει δύο στοιχεία: (α) να ιεραρχήσει ως πρώτη και πλέον γενικευμένη εφαρμογή πιστοποίησης το πρότυπο ISO 17024 κάτι που έχει βεβαίως επιτευχθεί εκ

των πραγμάτων κυρίως λόγω της απροθυμίας διαδοχικών κυβερνήσεων να ενεργοποιήσουν αποτελεσματικά σχετικούς δημόσιους φορείς και οργανισμούς, αντιθέτως «εγκαταλείποντας» το μεγάλης σημασίας θέμα της επικύρωσης των αποκτηθεισών γνώσεων και δεξιοτήτων (άμεσα συνδεδεμένο και με την αδειοδότηση των επαγγελματιών) στην ραγδαία αναπτυσσόμενη και εξαιρετικά κερδοφόρα «αγορά πιστοποίησης» και (β) να εισάγει στους επιλέξιμους ιδιωτικούς φορείς της αγοράς πιστοποίησης τις «διεθνώς αναγνωρισμένες» (;) εταιρείες λογισμικού ή τεχνολογίας, οι οποίες πλέον έχουν κάθε λόγο να προωθήσουν τα υφιστάμενα ή και να αναπτύξουν διαφόρων ειδών νέα πιστοποιητικά ώστε να αποκτήσουν άμεση πρόσβαση σε σημαντικούς πρόσθετους χρηματικούς πόρους (μέσω Ταμείου Ανάκαμψης και ΕΣΠΑ) δια των εξετάσεων πιστοποίησης προσόντων, αυξάνοντας ακόμη περισσότερο (τόσο για τις δημόσιες δαπάνες όσο και για την ιδιωτική δαπάνη των μεμονωμένων ατόμων) την κοστοβόρα αγορά πιστοποιήσεων, αλλά και τον «πληθωρισμό πιστοποιητικών». Η ΓΣΕΒΕΕ, στο πλαίσιο αυτό, εκφράζει σοβαρή επιφύλαξη για την άμεση και ευθύγραμμη σύνδεση του στόχου της αναβάθμισης της ποιότητας της επαγγελματικής κατάρτισης των ενηλίκων με την -χωρίς διακρίσεις και ουσιαστικά κριτήρια- γενίκευση των διαδικασιών πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων για όλες τις δράσεις επιδοτούμενης ΣΕΚ, ανεξαρτήτως μαθησιακού σκοπού, θεματικού αντικειμένου και διάρκειας. Επίσης, η πρακτική αυτή σε συνδυασμό με τη σταδιακή διάδοση και εφαρμογή των μικρο-διαπιστευτηρίων (micro-credentials) εγκυμονούν τον κίνδυνο υποκατάστασης των ενιαίων τίτλων σπουδών και των πιστοποιητικών που αντιστοιχούν σε επάγγελμα ή σε ολότητα επαγγελματικών λειτουργιών από «μικρο-πιστοποιητικά» μεμονωμένων δεξιοτήτων βασισμένων σε επιμέρους δέσμες μικρών ενοτήτων μαθησιακών αποτελεσμάτων.

15. Τα άρθρα 40 «Ψηφιακή Πύλη για τις Δεξιότητες» και 42 «Αποθετήριο εκπαιδευτικού υλικού» καλύπτουν σημαντικές ανάγκες βελτιωμένης διαχείρισης των σχετικών θεμάτων, ως εκ τούτου κρίνονται ως θετικά.

Καταληκτικά θεωρούμε ότι το ΣχΝ συνιστά έναν συνδυασμό αφενός συγκεντρωτικής κρατικο-κεντρικής νοοτροπίας στη λήψη αποφάσεων και στη θεσμική ρύθμιση των πεδίων των πολιτικών δεξιοτήτων και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, με δραστική συρρίκνωση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και αφετέρου περαιτέρω «ιδιωτικοποίησης» της εφαρμογής των σχετικών δράσεων, με παρωχημένα και αποτυχημένα μοντέλα τύπου voucher και κυρίως με την διαφαινόμενη γενναιόδωρη χρηματοδοτική στήριξη της

αναπτυσσόμενης ιδιωτικής αγοράς των εταιριών κατάρτισης, πιστοποίησης, επαγγελματικής συμβουλευτικής και προώθησης στην απασχόληση. Στη βάση των προαναφερόμενων επισημάνσεων εκτιμούμε ότι το ΣχΝ «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας και άλλες διατάξεις» περιλαμβάνει σημαντικές ρυθμίσεις που κινούνται σε αρνητική κατεύθυνση, κατά συνέπεια βρίσκει στο σύνολό του (με ελάχιστες εξαιρέσεις θετικών ρυθμίσεων) αντίθετη τη ΓΣΕΒΕΕ.



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

imegsevee.gr

Αθήνα

Αριστοτέλους 46, 104 33
210-8846852
info@imegsevee.gr

Θεσσαλονίκη

Κωλέττη 24, 54627
2310-545967, 2310-517843
thessaloniki@imegsevee.gr

Πάτρα

Πανεπιστημίου 170, 264 43
2610-438557
patra@imegsevee.gr

Ηράκλειο

Βασιλείου Πατρικίου 11, 71409
2810-361040, 2810-361080
iraklio@imegsevee.gr

Λάρισα

Καστοριάς 2α, 41335
2410-579876-7
larisa@imegsevee.gr

Ιωάννινα

Σταύρου Νιάρχου 94, 45500
26510-44727
ioannina@imegsevee.gr

Το παρόν Κείμενο Γνώμης εκπονήθηκε στο πλαίσιο έργου «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5001290. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020»



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Πράξη: «Θεσμική, ερευνητική
και επιχειρησιακή ενδυνάμωση
της ΓΣΕΒΕΕ, ΟΠΣ 5001290»