

27

Ερευνητικά
Κείμενα

Δεκέμβριος 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)



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

imegsevee.gr

Παρασκευάς Λιντζέρης



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

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)

Παρασκευάς Λιντζέρης

ΙΜΕ 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 επί του κειμένου «Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας» (ΔΥΠΑ, Αθήνα, Ιούνιος 2022)

Τύπος δημοσίευσης: Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Χρονολογία δημοσίευσης: Δεκέμβριος 2022 Νο: 27/ 2022

Συγγραφέας: Παρασκευάς Λιντζέρης

Σχεδιασμός εξωφύλλου: The Birthdays Design

Σελιδοποίηση: Ιωάννα Καλουμένου

Βιβλιογραφική αναφορά:

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), *Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 27/2022*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, σσ. 16

Οι γνώμες και τα επιχειρήματα που διατυπώνονται στο παρόν Ερευνητικό Κείμενο δεσμεύουν τους συντάκτες του και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις επίσημες θέσεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ

Το παρόν Ερευνητικό Κείμενο 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 επί του κειμένου

«Στρατηγική για την
Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων
του Εργατικού Δυναμικού και
τη Διασύνδεσή του με την
Αγορά Εργασίας»

(ΔΥΠΑ, Αθήνα, Ιούνιος 2022)

1. Σχετικά με τη διαμόρφωση, τεκμηρίωση και υιοθέτηση των πολιτικών προτεραιοτήτων της εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων

Χρειάζεται να αποσαφηνιστεί η όλη διαδικασία διαμόρφωσης, διαβούλευσης, υιοθέτησης και εφαρμογής της εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων σύμφωνα αφενός με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, αφετέρου με την ανάγκη συμμετοχής ευρέος φάσματος φορέων και την συμπερίληψη όλων των βασικών απόψεων και προσεγγίσεων για το θέμα.

Η διαδικασία εκπόνησης τέτοιων σημαντικών κειμένων θα πρέπει να περιλαμβάνει διεργασίες ευρύτατου επιστημονικού και κοινωνικού διαλόγου εξασφαλίζοντας την ουσιαστική συμβολή όλων των ενδιαφερόμενων μερών (π.χ. συναρμόδια Υπουργεία, φορείς των κοινωνικών εταίρων, εκπρόσωποι του χώρου της εκπαίδευσης και κατάρτισης κοκ) και να προβλέπει επαρκή διαβούλευση με την κοινωνία, πριν τη δημοσίευσή τους. Ο μηχανισμός διαμόρφωσης της εθνικής πολιτικής δεξιοτήτων πρέπει να συμπεριλαμβάνει εξ αρχής όλους όσους εμπλέκονται στην εφαρμογή των σχετικών πολιτικών (όπως εκπρόσωποι του παραγωγικού συστήματος, της δομής της απασχόλησης και των εκπαιδευτικών υποσυστημάτων).

Στο πλαίσιο αυτό χρειάζεται

- i.** να καθοριστούν (α) οι υφιστάμενες διαθέσιμες πηγές δεδομένων π.χ. ΕΛΣΤΑΤ (ΕΕΔ κ.ά.), ΕΡΓΑΝΗ (μισθωτή απασχόληση), ΔΥΠΑ (ανεργία), ΓΕΜΗ (επιχειρηματικότητα), όπως και η δυνητική αξιοποίηση πιθανών νέων πηγών πληροφοριών π.χ. ανωνυμοποιημένα δεδομένα των οικονομικών και φορολογικών αρχών, και (β) η χρήση που μπορεί να γίνει από τον κάθε εμπλεκόμενο επιστημονικό – ερευνητικό φορέα,
- ii.** να σχεδιαστεί από την Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων ένα συγκεκριμένο πλαίσιο εργασίας ποιοτικής και ποσοτικής διερεύνησης των αναγκών επαγγελματιών και δεξιοτήτων (action plan της Επιστημονικής Επιτροπής), συμπεριλαμβανομένων των αναγκαίων αποφάσεων περί των κατάλληλων, έγκυρων και αξιόπιστων μεθόδων συγκέντρωσης και ανάλυσης των δεδομένων, και
- iii.** να καθοριστούν -με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ακρίβεια- οι φορείς που θα συμμετάσχουν, ο ρόλος και η αναμενόμενη συμβολή καθενός και ο χρονικός κύκλος συλλογής, ανάλυσης δεδομένων και έκθεσης συμπερασμάτων.

Επιπλέον, η διαμόρφωση της εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων δεν αφορά τόσο ένα κείμενο πολιτικής, μια ad hoc μελέτη που περιλαμβάνει πολιτικές δηλώσεις, προτεινόμενα μέτρα και τεκμηρίωση αυτών, όσο ένα σύστημα συστηματικής παρακολούθησης παραμέτρων και δεικτών στη βάση μια συνεκτικής δέσμης συγκεκριμένων στόχων. Η εκτέλεση ενός τέτοιου έργου απαιτεί την δόμηση ενός συγκεκριμένου δικτύου συνεργαζόμενων φορέων που θα δύνανται να καλύψουν μεγάλο εύρος του πολύμορφου

κοινωνικού και οικονομικού χώρου σε επίπεδο κλάδων και επαγγελματιών, αστικών κέντρων και περιφέρειας, εργαζομένων, αυτοαπαχολουμένων και εργοδοτών, μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων, ερευνητών, εκπαιδευτικού προσωπικού και παρόχων εκπαίδευσης – κατάρτισης, επιχειρήσεων και επαγγελματιών κοκ.

2. Προϋποθέσεις αποτελεσματικής λειτουργίας ενός δικτύου – μηχανισμού παρακολούθησης των αναγκών δεξιοτήτων.

Η Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων και η Μονάδα Εμπειρογνομώνων του Υπ. Εργασίας μπορούν να επιτελέσουν καθοριστικό ρόλο στον παραγωγικό συντονισμό ενός τέτοιου δικτύου υπό την προϋπόθεση ότι θα τους διατεθούν τα υλικοτεχνικά μέσα και θα κατοχυρωθεί ο θεσμικός ρόλος τους. Η μεταξύ τους συστηματική συνεργασία πρέπει να θεωρηθεί απαραίτητος όρος αποτελεσματικότητας του κοινού τους έργου. Μόνο υπό αυτές τις προϋποθέσεις η Επιστημονική Επιτροπή μπορεί να εκτελεί το έργο της με ανεξαρτησία, επιστημονική αμεροληψία και επιχειρησιακή πληρότητα και να καταλήγει σε ολοκληρωμένες και τεκμηριωμένες εισηγήσεις στο Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων.

Επίσης, δεδομένου ότι από το 2015 και μετά στην Ελλάδα πολλοί φορείς και μεμονωμένοι ερευνητές έχουν συμπράξει στην διερεύνηση των αναγκών δεξιοτήτων, μέσω εθνικών ή/και ευρωπαϊκών προγραμμάτων, χρειάζεται να γίνει μια καταγραφή των φορέων και των σχετικών έργων αυτών, καθώς και ένταξη σε ένα αποθετήριο επιστημονικών υλικών των αποτελεσμάτων και ερευνητικών πορισμάτων. Η συγκέντρωση αυτής της πληροφόρησης είναι αναγκαία για τη διασπορά της διαθέσιμης πληροφορίας στον ευρύτερο ερευνητικό χώρο, για να μην επαναλαμβάνουμε μελέτες που έχουν ήδη γίνει, για την συγκριτική αξιολόγηση των διαθέσιμων ερευνητικών δεδομένων και για την ορθολογικότερη κατανομή δράσεων στο πλαίσιο του μελλοντικού προγραμματισμού.

Αναγκαία, επίσης, θεωρείται η αξιοποίηση των μεθοδολογιών και των αποτελεσμάτων του έργου του ΕΙΕΑΔ που ατυχώς καταργήθηκε με τον Νόμο 4921/2022 «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις» (βλ. σχετική [Γνωμοδότηση της ΓΣΕΒΕΕ](#), ειδικότερα σημεία 8 και 9).

Τέλος, εξαιρετικά σημαντικό παράγοντα περαιτέρω ανάπτυξης και κυρίως συστηματοποίησης του ερευνητικού έργου σχετικά με την παρακολούθηση, καταγραφή και πρόγνωση αναγκών επαγγελματιών και δεξιοτήτων θεωρούμε τη λήψη μέτρων για τη εξασφάλιση της πρόσβασης των ενδιαφερόμενων ερευνητών (Ινστιτούτα των κοινωνικών εταίρων, ερευνητικά κέντρα, πανεπιστημιακά εργαστήρια) στα διαθέσιμα πρωτογενή δεδομένα (ΕΡΓΑΝΗ, ΔΥΠΑ, ΓΕΜΗ, ΕΛΣΤΑΤ κτλ) που είναι απολύτως απαραίτητα για την επιστημονική ανάλυση και εξαγωγή συμπερασμάτων .

3. Αναφορικά με τα διαφορετικά επίπεδα στα οποία δύναται να αναφέρεται η εθνική στρατηγική δεξιότητων

Χρειάζεται να επισημανθεί ότι οι αναλύσεις των δεδομένων, τα αναμενόμενα αποτελέσματα και οι προτάσεις της Επιστημονικής Επιτροπής έχουν ιδιαίτερη αξία όχι τόσο στο επίπεδο των γενικών επισημάνσεων (όπως η συνήθης επανάληψη περί της ανάγκης ενίσχυσης των ψηφιακών δεξιοτήτων λόγω της εξελισσόμενης τεχνολογικής αλλαγής ή της ενίσχυσης των πράσινων δεξιοτήτων λόγω της αυξανόμενης κλιματικής κρίσης) όσο στο επίπεδο των εξειδικευμένων προτάσεων για συγκεκριμένα «μείγματα δεξιοτήτων» (συνδυασμός συγκεκριμένων τεχνικών επαγγελματικών και εγκάρσιων ή κοινωνικο-συναισθηματικών δεξιοτήτων ανά εργασιακό καθήκον) ή για αναγκαία θεματικά αντικείμενα κατάρτισης ανά επάγγελμα και ειδικότητα.

Ειδικότερα δε οι επισημάνσεις για τις ανάγκες γενικών και ειδικών επαγγελματικών δεξιοτήτων χρειάζεται να συνδεθούν οργανικά με τις αναλύσεις των επαγγελματικών περιγραμμάτων που εκπονούν οι επιστημονικοί φορείς (Ινστιτούτα) των κοινωνικών εταιριών και γενικότερα να αποτελέσουν αντικείμενα μεθοδικής και συνεχούς (on going) παρακολούθησης των μετασχηματισμών που συντελούνται στα επαγγέλματα και ειδικότερα στα εργασιακά καθήκοντα του κάθε επιμέρους επαγγέλματος.

Επίσης, στο πλαίσιο της διατύπωσης των βασικών σκοπών και των επιμέρους στόχων της εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων οι σχετικές κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής πολιτικής χρειάζεται να λαμβάνονται υπόψη προσαρμοζόμενες στις τυχόν εθνικές ανάγκες και πάντοτε στη βάση των ευρημάτων της επιστημονικής διερεύνησης των αναγκών, και δεν πρέπει να εντάσσονται στην εθνική στρατηγική με αυτόματο και άκριτο τρόπο, σε κείμενα που απλώς επαναλαμβάνουν αυτολεξεί τις διατυπώσεις των συστάσεων της Ε.Ε., χωρίς έλλογο προβληματισμό και εμπειρική αξιολόγηση της ισχύος τους, στις ειδικές συνθήκες που θα κληθούν να εφαρμοστούν.

4. Το θεωρητικό υπόβαθρο του κειμένου της ΔΥΠΑ

Σε αρκετά σημεία το κείμενο της ΔΥΠΑ, όπως άλλωστε και τα σχετικά εδάφια του Νόμου 4921/2022, στο επίπεδο των γενικών υποθέσεων και αναφορών, στηρίζονται σε θεωρητικές βάσεις των οποίων η εγκυρότητα ελέγχεται. Οι ισχυρισμοί που διατυπώνονται σε διάφορα σημεία του κειμένου διέπονται από παραδοχές συνδεδεμένες με την νεοκλασική οικονομική προσέγγιση για την εργασία και την ανεργία και ειδικότερα αφενός με την θεώρηση του ανθρωπίνου κεφαλαίου, αφετέρου με την πεποίθηση ότι η ανεργία στην Ελλάδα προκύπτει κυρίως από διαρθρωτικές αιτίες και δεν είναι καθόλου κυκλική ανεργία δηλαδή ανεργία έλλειψης ικανοποιητικού αριθμού θέσεων εργασίας εξαιτίας της χρόνιας απο-επένδυσης και των «χαμηλών πτήσεων» της ελληνικής οικονομίας. Πιο

συγκεκριμένα, η υπόθεση που υπάρχει στο υπόβαθρο όλων των ασκούμενων πολιτικών που επικεντρώνονται σχεδόν αποκλειστικά στις «ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης» είναι ότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας, αλλά αυτές δεν καλύπτονται διότι είτε από την μεριά των εργοδοτών δεν βρίσκονται εργαζόμενοι με τις κατάλληλες δεξιότητες, είτε τα άτομα δεν επιλέγουν τη διαθέσιμη θέση εργασίας στο δεδομένο επίπεδο μισθού. Άρα σύμφωνα με αυτό το σκεπτικό η βασική διαρθρωτική αδυναμία είναι η αναντιστοιχία ζήτησης (επιχειρήσεις) και προσφοράς (άτομα) εργασίας για την οποία ευθύνονται κυρίως (α) η αναποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών υποσυστημάτων (πλημμελής ανάπτυξη δεξιοτήτων) και (β) η λανθασμένη επιλογή εκπαιδευτικής κατεύθυνσης – επαγγελματικής προοπτικής από τις οικογένειες.

Από υποθέσεις σαν και αυτές, σε συνδυασμό με την τυπική αντίληψη της νεοκλασικής οικονομικής σχολής, ότι η απόφαση για την εργασία ή την ανεργία είναι μια ατομική απόφαση, μια απόφαση του «ορθολογικά συμπεριφερόμενου οικονομικού ατόμου», εκκινούν οι βασικοί σχεδιασμοί αξιοποίησης των διάφορων χρηματοδοτικών μέσων (ΕΚΤ/ΕΣΠΑ και ΤΑΑ) που υπερ-χρηματοδοτούν την επαγγελματική κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων (με πενιχρά αποτελέσματα όλα τα προηγούμενα χρόνια), αλλά πλέον και ειδικότερες θεσμικές ρυθμίσεις όπως η σύνδεση των επιδομάτων των καταρτιζόμενων ανέργων με την επιτυχία στις εξετάσεις πιστοποίησης των μαθησιακών αποτελεσμάτων ή η σύνδεση των αμοιβών των παρόχων κατάρτισης με τις επιδόσεις τους σε όρους απασχολησιμότητας των ωφελούμενων (βλ. Ν.4921/2022).

Ως προς τον λογικά ασυνεπή και πολιτικά λανθασμένο χαρακτήρα αυτών των ρυθμίσεων η ΓΣΕΒΕΕ έχει τοποθετηθεί σε πολλά κείμενα, μεταξύ άλλων στο [«Παρατηρήσεις και Προτάσεις της ΓΣΕΒΕΕ επί του Σχεδίου Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία \(Τελική Έκθεση Επιτροπής Πισσαρίδη, 14.11.2020\)»](#) και ειδικότερα στο σημείο 3 «Εργασία».

5. Πιο συγκεκριμένα επί του κειμένου της ΔΥΠΑ

Στη σελίδα 10 συνοψίζεται με σχετικό σχήμα η Στρατηγική για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και τη διασύνδεση με την αγορά εργασίας. Η απεικόνιση περιλαμβάνει τους στόχους, τους άξονες της εθνικής στρατηγικής καθώς και βασικά στοιχεία της υφιστάμενης κατάστασης, προκλήσεις και προοπτικές. Με την επιφύλαξη των σημείων που προαναφέρθηκαν οι επισημάνσεις, έστω σε αυτό το επίπεδο των γενικών διαπιστώσεων, εκτιμώνται ως ορθές και θεωρείται ότι καλύπτουν τις ανάγκες μιας πρώτης ευρείας οριοθέτησης της εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων.

Αξίζει να επισημανθεί, ωστόσο, ότι η αναφορά στις βασικές αρχές που διέπουν την εθνική στρατηγική δεξιοτήτων θεωρείται πλημμελής εάν ισχύει η θέση ότι αυτές που αναγράφονται στο κείμενο (σελ. 13-14) αποκλίνουν μονόπλευρα προς

αρχές όπως οικονομική αποδοτικότητα, συνάφεια με τις ανάγκες των επιχειρήσεων, απασχολησιμότητα των ατόμων, ανθεκτικότητα ως προς το πλαίσιο της εκάστοτε οικονομικής συγκυρίας, ενώ την ίδια στιγμή δεν αναφέρεται με σαφήνεια καμία αρχή σχετικά με την επιδίωξη παροχής ίσων ευκαιριών (πρωτοβουλίες για την άρση ή έστω την μείωση των ποικίλων ανισοτικών φαινομένων), τον σεβασμό της διαφορετικότητας και της πολιτιστικής ποικιλομορφίας, την ενεργή παρέμβαση για την ανάσχεση της διαρκούς περιβαλλοντικής υποβάθμισης και της οξείας κλιματικής κρίσης, της ανάγκης για «θετικές διακρίσεις» υπέρ των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, της ηθικής της εργασίας, της φροντίδας για ολόπλευρη μάθηση με στόχο -μεταξύ άλλων- την αυτονομία και ολοκλήρωση του ατόμου όχι μόνο ως επαρκή επαγγελματία αλλά και ως ενεργό πολίτη.

Το υπό εξέταση κείμενο περιλαμβάνει αρκετές επισημάνσεις σχετικά με την υφιστάμενη κατάσταση του επιπέδου των δεξιοτήτων στην χώρα μας (ενότητα 6. Χαρτογράφηση του πεδίου των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού). Πολλές από αυτές τις επισημάνσεις, οι οποίες προέρχονται από αναλύσεις και συνθετικές γραφικές αναπαραστάσεις πρωτογενών δεδομένων παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την τεκμηρίωση των πολιτικών αποφάσεων σχετικά με τη στρατηγική δεξιοτήτων. Επισημαίνουμε ιδίως τη διαχρονική (2011-2021) παρουσίαση του ποσοστού των θέσεων εργασίας ανά επίπεδο δεξιοτήτων (στις τρεις κατηγορίες χαμηλών, μεσαίων και υψηλών δεξιοτήτων) (σελ. 26). Αυτό που παρατηρούμε είναι ότι κατά τη δεκαετία αναφοράς, παρότι αυτή περιλάμβανε ποικιλία μακροοικονομικών επιδόσεων (δηλ. διακριτές υπο-περιόδους έντονης οικονομικής κρίσης αλλά και σχετικής βραχυπρόθεσμης ανάκαμψης), αλλαγές των κατευθύνσεων των οικονομικών πολιτικών, νέες απόπειρες εκπαιδευτικών «μεταρρυθμίσεων», εκατοντάδες προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και ιδίως χιλιάδες σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης, το μίγμα των διαφορετικού επιπέδου δεξιοτήτων στην χώρα δεν άλλαξε σημαντικά, στοιχείο που μάλλον δείχνει ότι πρόκειται για δομικό πρόβλημα της ελληνικής οικονομίας και όχι απλώς ελλειπτική ανταπόκριση της προσφοράς δεξιοτήτων (άτομα) στην σχετική ζήτηση (επιχειρήσεις).

Ιδιαίτερη προσοχή κατά τη γνώμη μας χρειάζεται η εξαγωγή συμπερασμάτων που μπορεί να προκύψουν από τα δεδομένα που παρουσιάζονται στην υποενότητα 6.2.2 Δεξιότητες και αγορά μισθωτής εργασίας (σελ. 31). Ο ισχυρισμός ότι «Η σύνθεση των μεταβολών της μισθωτής απασχόλησης που καταγράφει το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ με την Ευρωπαϊκή βάση Γνώσεων Ικανοτήτων Δεξιοτήτων και Προσόντων (ESCO) δίνει τη δυνατότητα στην Ελληνική Κυβέρνηση να παρακολουθεί την πορεία των δεξιοτήτων μέσα από τη ζήτηση των θέσεων εργασίας.» (σελ. 31) χρειάζεται να τεθεί κάτω από το φως τριών επιφυλάξεων:

- i. Δεν θα πρέπει να παραβλέπουμε το γεγονός ότι οι δεξιότητες που αναφέρονται στην ESCO απηχούν σε σημαντικό βαθμό την σε αρκετά σημεία διαφορετική επαγγελματική και εργασιακή δομή καθώς και οικονομική διάρθρωση άλλων ευρωπαϊκών χωρών (καθώς σε αυτές βασίστηκε η δημιουργία του). Επιπλέον,

βασίζονται σε μια περιορισμένη -και περιοριστική- τυπολογία γνώσεων και δεξιοτήτων, η οποία χρειάζεται να επεκταθεί και εμπλουτιστεί.

- ii. Η μη συμπερίληψη στην προαναφερόμενη συλλογιστική των αυτοαπασχολουμένων που αποτελούν σχεδόν το ένα τρίτο της απασχόλησης στην Ελλάδα
- iii. Όλες οι σχετικές με τις δεξιότητες έρευνες και μελέτες δείχνουν ότι παρουσιάζεται μεγάλη διαφοροποίηση ως προς τις αναγκαίες δεξιότητες αναλόγως του υποκλάδου, επαγγέλματος, του μεγέθους της επιχείρησης ακόμη και της επιμέρους θέσης εργασίας ή επιπέδου στην επαγγελματική ιεραρχία. Από αυτή την άποψη είναι κάπως παρακινδυνευμένο (ή από μια διαφορετική σκοπιά, αόριστο και ελάχιστα χρήσιμο) το να μιλάμε, για παράδειγμα, για «δεξιότητες στη μεταποίηση» ή για «δεξιότητες στις κατασκευές» δηλ. για δεξιότητες σε ευρύτετες κλαδικές ή τομεακές περιοχές που περιλαμβάνουν δεκάδες διαφορετικά επαγγέλματα.

Σε συνέχεια της προαναφερόμενης παρατήρησης θεωρούμε ότι είναι απαραίτητο η τεκμηρίωση των πολιτικών δεξιοτήτων να επικεντρωθεί στο επίπεδο του επαγγέλματος και να συνδεθεί με υφιστάμενες και επερχόμενες αλλαγές στις μορφές και τα περιεχόμενα των εργασιακών καθηκόντων εντός των επαγγελμάτων και των θέσεων εργασίας.

Σε αυτό το επίπεδο θεωρούμε ότι χρειάζεται

- i. Να μετριέται με συμφωνημένο, αξιόπιστο και επιστημονικά θεμελιωμένο τρόπο το πόσο μεγάλες είναι οι αναντιστοιχίες δεξιοτήτων. Σημειώνουμε ότι πρόσφατες διερευνήσεις των κενών θέσεων εργασίας δεν δείχνουν μείζον θέμα έλλειψης προσφοράς εργασίας, με εξαίρεση τις περιπτώσεις εποχικής αύξησης της ζήτησης εργασίας π.χ. τουρισμός όπου η μη ικανοποίηση των αναγκών δεν συνδέεται κυρίως με την έλλειψη δεξιοτήτων, αλλά με άλλους παράγοντες.
- ii. Να αξιολογηθεί / μετρηθεί που υπάρχουν πράγματι (σε ποια επαγγέλματα ή /και εργασιακά καθήκοντα) αναντιστοιχίες δεξιοτήτων και τι μορφής αναντιστοιχίες είναι αυτές; Προέρχονται από έλλειψη συγκεκριμένων δεξιοτήτων (και ποιων) ή από άλλη ασυμφωνία προσφερόμενων - ζητούμενων προσόντων όπως συμβαίνει στην περίπτωση των «υπερ-εκπαιδευμένων». Επίσης, χρειάζεται πάντοτε να διερευνάται εάν οι παρατηρούμενες αναντιστοιχίες προσφοράς και ζήτησης εργασίας (που παράγουν μετρήσιμες κενές θέσεις εργασίας) οφείλονται (πάντοτε) στις δεξιότητες ή (και) σε άλλους παράγοντες όπως ο μισθός, οι συνθήκες εργασίας, η «ιδιομορφία» της περιγραφής θέσης εργασίας όπως την θέτει ο εργοδότης (π.χ. πολυ-ειδικευμένοι εργαζόμενοι ιδίως στις μικρές επιχειρήσεις).
- iii. Να επεκταθεί η διερεύνηση αναγκών επαγγελμάτων και δεξιοτήτων και σε γεωγραφικό / τοπικό επίπεδο όπου παρατηρούνται ουσιαστικές διαφοροποιήσεις αναγκών, προβλημάτων και δυνατοτήτων. Από αυτή την άποψη πρέπει η διερεύνηση

αναγκών δεξιοτήτων να αποτελέσει βασικό έργο των περιφερειακών αρχών σε σύνδεση με τους υπάρχοντες οικονομικούς, επενδυτικούς και επιχειρηματικούς προγραμματισμούς.

Στη συνέχεια, το κείμενο παρουσιάζει κάποιες βασικές προκλήσεις και τάσεις της αγοράς εργασίας (σημείο 6.3, σελ. 40): Γήρανση του πληθυσμού, υστέρηση σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων, ετεροαπασχόληση και μείωση του εργατικού δυναμικού των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, διαρροή επιστημονικού δυναμικού, αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, κλιματική αλλαγή, ενεργειακές προκλήσεις και περιβαλλοντική υποβάθμιση. Σε αυτές τις καίριες τάσεις θα έπρεπε πιστεύουμε να προστεθούν, εν είδει προβλημάτων προς αντιμετώπιση, η τεχνολογική αλλαγή (αυτοματοποίηση – ψηφιοποίηση) και οι συνέπειες αυτής στην δομή της απασχόλησης, η αύξηση του χάσματος μεταξύ πολύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων, η διατήρηση βασικών έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας, η ανθεκτική στην χώρα μας νεανική ανεργία και οι μεγάλοι χρόνοι μετάβασης από το σχολείο στην εργασία, οι περιορισμένες ευκαιρίες ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και γενικότερα μάθησης στο πλαίσιο της εργασίας, η πόλωση μεταξύ φαινομένων υπερ-εκπαίδευσης και υπο-εκπαίδευσης.

6. Αναφορικά με τον Στρατηγικό Σχεδιασμό (σημείο 7, σελ. 47)

Λαμβάνοντας ως δεδομένες τις κριτικές παρατηρήσεις που αναφέρθηκαν ήδη στο παρόν κείμενο και εφάπτονται του Στρατηγικού Σχεδιασμού (όπως για παράδειγμα η δεύτερη παράγραφος, του σημείου 5, σελ. 5 του παρόντος) θα θέλαμε επιπροσθέτως να σημειώσουμε τα εξής:

- i.** Παρότι, όπως ήδη αναφέραμε η συνολική στρατηγική στόχευση εστιάζει σχεδόν αποκλειστικά σε στόχους οικονομικής αποδοτικότητας και υποβαθμίζει άλλες σημαντικές διαστάσεις της κοινωνικής και επαγγελματικής ζωής (ισότητα, διαπολιτισμικότητα, οικονομική δημοκρατία κ.ο.κ), οι επτά επιλεγέντες άξονες του στρατηγικού σχεδιασμού καλύπτουν σημαντικούς τομείς στους οποίους χρειάζεται όντως να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή.
- ii.** Ειδικότερα, στον άξονα 7.1. «Επιδιώκοντας την αλλαγή: Μετασχηματισμός αγοράς εργασίας για δημιουργική χρήση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού» ενώ γίνεται αναφορά για την ανάγκη συνεργασίας των υπευθύνων χάραξης δημόσιας πολιτικής με τους εργοδότες για τη δημιουργία συνθηκών που να υποστηρίζουν την χρήση των δεξιοτήτων στους χώρους εργασίας δεν γίνεται καμία αναφορά στην ανάγκη στοχευμένης υποστήριξης των εργοδοτών πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων καθώς και των αυτοαπασχολουμένων επαγγελματιών. Η ΓΣΕΒΕΕ έχει με

πολλές αφορμές σημειώσει ότι η μη ύπαρξη «θετικών διακρίσεων» και επικεντρωμένων δράσεων υπέρ των μικρών επιχειρήσεων, οι οποίες συχνά δεν διαθέτουν τα αναγκαία μέσα (χρηματικούς πόρους, τεχνογνωσία, ανθρώπινο δυναμικό κοκ) μετασχηματισμού και ανάπτυξης, έχει ως αποτέλεσμα να μεγαλώνει το χάσμα (δυναμισμού, παραγωγικότητας, αξιοποίησης δεξιοτήτων) μεταξύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων με αρνητικές συνέπειες στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας.

- iii.** Το ίδιο ισχύει και στον άξονα 7.2. «Προς μια έξυπνη αγορά εργασίας: Ενίσχυση της καινοτομίας και της ανθεκτικότητας των επιχειρήσεων μέσω της αναβάθμισης της ψηφιακής ευφυίας του εργατικού δυναμικού» όπου υποτιμάται συστηματικά, εδώ και πολλά χρόνια (συγκεκριμένα από το 2015), η ανάγκη αναβάθμισης των ψηφιακών δεξιοτήτων των αυτοαπασχολούμενων και των εργοδοτών πολύ μικρών επιχειρήσεων, παρότι αυτοί συνιστούν ένα ιδιαίτερος μεγάλο μέρος του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Επίσης, ο τρόπος που περιγράφεται ο συγκεκριμένος άξονας και οι δράσεις του δηλ. με απόλυτη έμφαση στις θετικές συνέπειες της τεχνολογικής αλλαγής, φαίνεται να υποτιμά τις σημαντικές αρνητικές πλευρές που έχουν ήδη εκδηλωθεί όπως τεχνολογική ανεργία, ολιγοπώληση της αγοράς και αθέμιτος ανταγωνισμός με την επιχειρηματική εισβολή των ψηφιακών πλατφορμών σε τομείς όπως το λιανικό εμπόριο, οι υπηρεσίες διαμονής και εστίασης κτλ. (βλ. και κείμενο ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ [Τεχνολογική αλλαγή, ψηφιοποίηση, εργασία και δεξιότητες](#))
- iv.** Σχετικά με τα θέματα του περιβάλλοντος, της ενέργειας και της κυκλικής οικονομίας (άξονες 7.3 και 7.4) έχουν υπάρξει αρκετά σχετικά κείμενα του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ που θεωρούμε ότι μπορούν να εμπλουτίσουν σημαντικά την οπτική και τις προτεινόμενες δράσεις που περιλαμβάνονται στο κείμενο (ενδεικτικά βλ. [Κλιματική Αλλαγή και ΜμΕ, Energy Poverty in Small and Medium Enterprises in Greece, Η συμβολή των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης στο πλαίσιο του εθνικού σχεδίου για την ενέργεια και το κλίμα \(ΕΣΕΚ\), Κυκλική οικονομία και μικρές επιχειρήσεις: Ανάδειξη εμποδίων, καλές πρακτικές & προτάσεις για την ανάπτυξη της κυκλικής οικονομίας](#)).
- v.** Ο άξονας 7.5 «Από τη διάγνωση στη δράση» στην ουσία περιγράφει την ακολουθία ενεργειών που έχει σχεδιάσει η ΔΥΠΑ για τις δράσεις κατάρτισης ανέργων μέσω επιταγών κατάρτισης (voucher). Παρά τον ορθολογικό σχεδιασμό και την χρήση εύλογων μέσων και μεθοδολογιών, η αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων αυτών, όπως και όλων των σχετικών παρεμβάσεων που υλοποιούνται στη χώρα μέσω συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ πόρων, χρειάζεται να αποτελέσουν αντικείμενο ουσιαστικής και σε βάθος αξιολόγησης, πριν θεωρηθούν καλές πρακτικές και γενικευθεί η εφαρμογή τους. Άλλωστε αρκετές φορές στο παρελθόν έχει διαπιστωθεί ότι στους καλούς σχεδιασμούς δεν αντιστοιχούν πάντοτε εξίσου καλές πρακτικές εφαρμογές.

vi. Αναφορικά με τον άξονες 7.6 (επαγγέλματα του μέλλοντος) και 7.7 (Διαπροσωπική δεξιότητα) το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ θα δημοσιεύσει το αμέσως προσεχές διάστημα τα αποτελέσματα πανελλαδικής ποσοτικής γενικής έρευνας εργοδοτών με έμφαση σε εγκάρσιες / οριζόντιες / κοινωνικές δεξιότητες, η οποία πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της Πράξης «Παρεμβάσεις των κοινωνικών εταίρων για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας» (ΟΠΣ 5031891) του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020». Η Πράξη αποτελεί πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ και ΓΣΕΕ ως κοινή δράση στο πλαίσιο του ΕΠΑΝΑΔ-ΕΔΒΜ 2014-2020. Συντονιστής της Πράξης είναι το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και συμπράττοντες είναι τα Ινστιτούτα ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΙΝΕΜΥ ΕΣΕΕ και ΙΝΣΕΤΕ. Στο πλαίσιο της ίδιας Πράξης έχουν επίσης εκπονηθεί και δημοσιευθεί τρεις μεθοδολογικοί οδηγοί για [skills foresights](#), για [ποιοτικές μελέτες δεξιοτήτων επαγγελματιών](#) και για [αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων](#) και θα δημοσιευθούν επιπλέον μία γενική ποσοτική έρευνα δεξιοτήτων εργαζομένων (που διεξήχθη από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ), τέσσερις κλασικές μελέτες δεξιοτήτων και 12 μελέτες δεξιοτήτων επαγγελματιών.

7. Αναφορικά με την διακυβέρνηση του συστήματος ανάπτυξης δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού (σημείο 8, σελ. 58)

Το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, λειτουργώντας ως συντονιστής κοινής Πράξης (εγκεκριμένου από το ΕΣΠΑ συγχρηματοδοτούμενου έργου) με τη συμμετοχή των ινστιτούτων των κοινωνικών εταίρων ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΙΝΕΜΥ ΕΣΕΕ και ΙΝΣΕΤΕ, έχει δρομολογήσει μελετητική δράση με αντικείμενο την αξιολόγηση του συστήματος διακυβέρνησης των πολιτικών δεξιοτήτων στην Ελλάδα και θα αποστείλει τόσο στην Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων όσο και στο Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας.



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 Ερευνητικό Κείμενο 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»



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»