

# ΚΕΙΜΕΝΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ  
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: Η ΟΠΤΙΚΗ  
ΤΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΩΝ  
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ



Έτος Ίδρυσης 2006

**ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ**

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων  
ΓΣΕΒΕΕ



**ΙΝ.ΕΜ.Υ. - ΕΣΕΕ**

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΣΣΕ

**INSETE**





Έτος Ίδρυσης 2006

**ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ**

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων  
ΓΣΕΒΕΕ



**IN.EM.Y. - ΕΣΕΕ**

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΣΣΕ

**INSETE**

# ΚΕΙΜΕΝΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ  
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: Η ΟΠΤΙΚΗ  
ΤΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΩΝ  
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Γεράσιμος Κάρουλας

**Κείμενο πολιτικής: Οι πολιτικές δεξιότητες στην Ελλάδα:  
η οπτική των αντιπροσωπευτικών εργοδοτικών οργανώσεων  
ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ και ΣΕΤΕ**

Τύπος δημοσίευσης  
Έρευνες & Μελέτες ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Χρονολογία δημοσίευσης  
Οκτώβριος 2023

Συγγραφέας  
Γεράσιμος Κάρουλας

Επιμέλεια-διορθώσεις  
Αθηνά Καρατζά

Σχεδιασμός/σελιδοποίηση  
Γιάννης Μισεντζής

ISBN: 978-618-5653-39-2

Βιβλιογραφική αναφορά

Κάρουλας, Γ. (2023). *Κείμενο πολιτικής: Οι πολιτικές δεξιότητες στην Ελλάδα: η οπτική των αντιπροσωπευτικών εργοδοτικών οργανώσεων ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ και ΣΕΤΕ*. Αθήνα: ΙΜΕ 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







Το παρόν κείμενο πολιτικής είναι αποτέλεσμα μιας συστηματικής εργασίας διαλόγου των αντιπροσωπευτικών εργοδοτικών οργανώσεων ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ και ΣΕΤΕ για τις πολιτικές δεξιοτήτων στην Ελλάδα, με επιστέγασμα ένα εργαστήριο κοινωνικού διαλόγου στο θέμα αυτό, το οποίο αποτέλεσε την τελική δράση της Πράξης «Παρεμβάσεις των Κοινωνικών Εταίρων για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας» (ΟΠΣ 5031891) του ΕΠ «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Διά Βίου Μάθηση 2014-2020». Το συντονισμό και τη διεξαγωγή των εργασιών, καθώς και τη συγγραφή των αποτελεσμάτων, πραγματοποίησε ο Γεράσιμος Κάρουλας, Επίκουρος Καθηγητής του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης.





## Περιεχόμενα

Περίληψη	10
Abstract	11
Επιτελική σύνοψη	12
1. Εισαγωγή	16
2. Μεθοδολογία του έργου	18
3. Η τρέχουσα κατάσταση για τις πολιτικές δεξιότητων στην Ελλάδα	20
4. Προτάσεις πολιτικής για τη διάγνωση αναγκών δεξιότητων, τις πολιτικές δεξιότητων και τη σχέση τους με την αγορά εργασίας	26
4.1. Συγκρότηση «Δικτύου Εμπλεκόμενων Δρώντων για τις Πολιτικές Δεξιότητων»	26
4.2. Διαμόρφωση ενός αποτελεσματικού συστήματος διακυβέρνησης	31
Βιβλιογραφικές αναφορές	33
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Προτάσεις πολιτικής – Πλαίσιο διαμόρφωσης πολιτικών δεξιότητων	35

## Περίληψη

Σκοπός του παρόντος κειμένου πολιτικής είναι η διατύπωση προτάσεων αναφορικά με τη διάγνωση δεξιοτήτων, τις πολιτικές δεξιοτήτων και τις ανάγκες των επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, το συγκεκριμένο κείμενο αποτελείται από τρεις κύριες ενότητες. Αρχικά, περιγράφεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στο πλαίσιο του έργου με κύρια έμφαση στη διοργάνωση ενός εργαστηρίου κοινωνικού διαλόγου με συμμετοχή των εθνικών κοινωνικών εταίρων που εκπροσωπούν το χώρο των επιχειρήσεων. Ακολούθως, περιγράφεται η κατάσταση αναφορικά με τη διαμόρφωση πολιτικών δεξιοτήτων στην Ελλάδα, όπως προέκυψε μέσα από τη μελέτη των παρεμβάσεων των θεσμικών κοινωνικών εταίρων, αλλά και διεθνών οργανισμών. Στόχος της συγκεκριμένης ενότητας αποτέλεσε η ανάδειξη των κυριότερων προβλημάτων και προκλήσεων που χαρακτηρίζουν την υφιστάμενη κατάσταση στη χώρα μας αναφορικά με το υπό εξέταση πεδίο. Στην τελευταία ενότητα διατυπώνονται συγκεκριμένες προτάσεις πολιτικής σχετικά με τη διαμόρφωση ενός αποτελεσματικού συστήματος για την υιοθέτηση δημόσιων πολιτικών για τις δεξιότητες. Οι συγκεκριμένες προτάσεις επιμερίζονται σε δύο κύριους άξονες. Στον πρώτο άξονα, προτείνεται η σύσταση ενός Δικτύου Εμπλεκόμενων Δρώντων για τις Πολιτικές Δεξιοτήτων – στόχος του συγκεκριμένου Δικτύου είναι η διατύπωση μιας ξεκάθαρης μεθοδολογίας, στη βάση συγκεκριμένων ρόλων, αναγκών και προδιαγραφών, για την υιοθέτηση πολιτικών δεξιοτήτων στη χώρα μας. Τέλος, στον δεύτερο άξονα διατυπώνονται συγκεκριμένες προτάσεις αναφορικά με το σύστημα διακυβέρνησης για τις δεξιότητες, λαμβάνοντας υπόψη τόσο την υφιστάμενη κατάσταση όσο και την πραγματικότητα σχετικά με το σύστημα εκπροσώπησης συμφερόντων στην Ελλάδα.

**Λέξεις-κλειδιά:** κοινωνικός διάλογος, κοινωνικοί εταίροι, δεξιότητες, πολιτικές δεξιοτήτων, διάγνωση αναγκών αγοράς εργασίας

## Abstract

The purpose of this policy paper is to formulate policy proposals regarding skills diagnosis, skills policies and companies' and labour market's needs. In this context, this paper consists of three main sections. In the first section, there is a description of the project's methodology, with the main emphasis resting on the organization of a social dialogue workshop, with the participation of national social partners representing the business sector. In the following part, the current condition regarding the formulation of skills policies in Greece is described, as it emerged from the study of interventions made by institutional social partners as well as international organizations. The main aim of this specific section is to point out the most crucial problems and challenges that characterize the current condition in Greece, in relation to the field under examination. In the final section, some proposals concerning the creation of an effective system for skills policies are articulated; those proposals are divided into two main axes. In the first axis, the establishment of a Network of Involved Actors for Skills Policies is proposed. The proposed Network's main goal is the evolvement of a precise methodology for the adoption of skills policies in Greece, based on clearly defined roles, needs and prerequisites. Finally, in the second axis, specific proposals are formulated that have to do with the skills' governance system, taking into account both the existing situation and the reality as far as the social representation system in Greece is concerned.

**Keywords:** social dialogue, social partners, skills, skills policies, labour market needs diagnosis

## Επιτελική σύνοψη

### Κύριες διαπιστώσεις

Η καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης, αναφορικά με τη διαμόρφωση πολιτικών δεξιοτήτων, πραγματοποιήθηκε μέσω της επισκόπησης της πρόσφατης νομοθεσίας αλλά και σχετικών ερευνητικών κειμένων (π.χ. κοινωνικών εταίρων ή διεθνών οργανισμών). Η συγκεκριμένη ανάλυση κατέληξε σε ορισμένες αδυναμίες και προκλήσεις εκ των οποίων οι πιο σημαντικές είναι:

- ◆ **η κρατικοκεντρική αντίληψη που χαρακτηρίζει το σύστημα για τις πολιτικές δεξιοτήτων**

Εδώ, ο ρόλος των μη κρατικών δρώντων είναι περιορισμένος και με ασαφείς αρμοδιότητες. Αν και το εν λόγω ζήτημα έχει απασχολήσει εκτενώς κοινωνικούς εταίρους και λοιπούς δρώντες, ακόμα δεν έχει εμπεδωθεί μια κουλτούρα συμμετοχής από την πλευρά του κράτους, όπως αποδεικνύει και η πρόσφατη νομοθεσία (Ν. 4921/2022).

- ◆ **η έλλειψη μιας ξεκάθαρης μεθοδολογίας και προσέγγισης για την υιοθέτηση πολιτικών για τις δεξιότητες**

Το υφιστάμενο σύστημα χαρακτηρίζεται από τις συχνές αλλαγές, την έλλειψη μακροπρόθεσμης προσέγγισης, αλλά και τον ανεπαρκή καθορισμό προτεραιοτήτων αναφορικά με τις προτεινόμενες πολιτικές.

- ◆ **η μονομερής και περιοριστική ερμηνεία των αναγκών και των προβλημάτων που διαπιστώνονται στην αγορά εργασίας**

Για παράδειγμα, παρατηρείται αποκλειστική εστίαση σε δεξιότητες (λίστες δεξιοτήτων) και όχι σε επί μέρους ανάγκες των επαγγελματιών ή επικέντρωση στην οριζόντια και όχι στην κάθετη αναντιστοιχία δεξιοτήτων.

- ◆ **η περιορισμένη, ακανόνιστη και ενίοτε προσχηματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σύστημα διακυβέρνησης**

Η εμπλοκή τους, σε αρκετές περιπτώσεις, στοχεύει περισσότερο στη νομιμοποίηση των προτεινόμενων πολιτικών και λιγότερο στην ανάγκη ανάπτυξης μιας διαβουλευτικής πρακτικής. Εν προκειμένω, το υφιστάμενο σύστημα διακυβέρνησης διακρίνεται από προβλήματα, όπως η πολυδιάσπαση μεταξύ διαφορετικών θεσμικών οργάνων, η έλλειψη σταθερών θεσμών με μακροπρόθεσμη συλλογιστική, η περιορισμένη υποστήριξη των σχετικών οργάνων, η –σε αρκετές περιπτώσεις– επικάλυψη αρμοδιοτήτων, αλλά και ο περιορισμένος ρόλος των κοινωνικών εταίρων.

- ◆ **η ανάγκη καθορισμού και εμπλοκής όλων των απαραίτητων δρώντων στη βάση ξεκάθαρων ρόλων και αρμοδιοτήτων**

Πρόκειται για μια αναγκαιότητα που δεν περιορίζεται μόνο στο σύστημα διακυβέρνησης, αλλά στο σύνολο των σταδίων διαμόρφωσης πολιτικών για τις δεξιότητες.

- ◆ **η ύπαρξη και ευχερής διαθεσιμότητα των απαραίτητων δεδομένων**

Με βάση αυτά τα δεδομένα, χρειάζεται να γίνονται μελέτες, αναλύσεις και επεξεργασίες, καθώς και να διαμορφώνονται προτάσεις και προτεραιότητες για τις πολιτικές δεξιότητων. Αν και, τα τελευταία χρόνια, έχουν λάβει χώρα σημαντικές πρωτοβουλίες για τη συγκέντρωση των απαραίτητων δεδομένων, μέχρι στιγμής παρουσιάζονται προβλήματα, όπως η αδυναμία καθιέρωσης συγκεκριμένων θεσμών και πρακτικών ικανών να καταγράφουν σε «ζωντανό χρόνο» και, παράλληλα, να προβλέπουν τις μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες, αλλά και η έλλειψη ενός σταθερού και ξεκάθਾਰου ρόλου για συγκεκριμένους δρώντες.

- ◆ **η ελλιπής ανάπτυξη Δομών και πρακτικών που να συμπεριλαμβάνουν πληρέστερα τις τοπικές, κλαδικές και επαγγελματικές ιδιαιτερότητες σε δεξιότητες**

Με τον τρόπο αυτό, συμβάλλουν στη διαμόρφωση ενός πιο αποκεντρωμένου συστήματος σχεδιασμού και εφαρμογής εξειδικευμένων πολιτικών

- ◆ **η ανάγκη μεγαλύτερου βαθμού «εξωστρέφειας» του συστήματος διαμόρφωσης πολιτικών δεξιοτήτων**

Σε εθνικό επίπεδο, προκύπτει η ανάγκη σύνδεσης με άλλες αντίστοιχες προτεραιότητες στο χώρο της εκπαίδευσης και της απασχόλησης (π.χ. Εθνική Στρατηγική για την Απασχόληση). Αντίστοιχα, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, είναι αναγκαία μια ξεκάθαρη στρατηγική αναφορικά με την απόκτηση και ενσωμάτωση τεχνογνωσίας από το εξωτερικό.

- ◆ **η ανάγκη για βελτιωμένη προώθηση και μεγαλύτερη αξιοποίηση των αποτελεσμάτων και πορισμάτων των ποικίλων δράσεων διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων**

Αυτή η ανάγκη χρειάζεται να καλυφθεί από τις Δομές επαγγελματικού προσανατολισμού και τους φορείς σχεδιασμού και ανάπτυξης εκπαιδευτικών προγραμμάτων και μαθησιακών περιεχομένων.

## Προτάσεις πολιτικής

Με βάση τις διαπιστώσεις που προηγήθηκαν, αλλά και το εργαστήριο κοινωνικού διαλόγου που ακολούθησε, προτείνονται δύο βασικές παρεμβάσεις για τη διαμόρφωση πολιτικών δεξιοτήτων, τη διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων και τη σχέση τους με την αγορά εργασίας:

### Συγκρότηση «Δικτύου Εμπλεκόμενων Δρώντων για τις Πολιτικές Δεξιότητων»

Βασική συλλογιστική του Δικτύου αποτελεί η εφαρμογή ενός μεθοδολογικού πλαισίου που θα μετουσιώνει τη γνώση και την εξειδίκευση που αποκτάται σε τεκμηριωμένες προτάσεις για τις πολιτικές δεξιοτήτων, λειτουργώντας συμβουλευτικά στα αντίστοιχα θεσμικά όργανα κοινωνικού διαλόγου. Μεταξύ των κυριότερων παραμέτρων που θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη το εν λόγω δίκτυο είναι:

- ◆ **η αποσαφήνιση των επί μέρους σταδίων γύρω από τα οποία διαμορφώνεται μια πολιτική για τις δεξιότητες**

Εν προκειμένω, είναι σημαντικό να προσδιορίζονται με σαφήνεια οι βασικές στοχεύσεις της εκάστοτε πολιτικής και, παράλληλα, να ακολουθείται μια μεθοδολογία που να περιλαμβάνει τα απαιτούμενα στάδια μιας δημόσιας πολιτικής (π.χ. συγκρότηση ατζέντας, διαμόρφωση πολιτικής, εφαρμογή πολιτικής, αξιολόγηση).

- ◆ **η ανάγκη αποσαφήνισης του ρόλου των εμπλεκόμενων δρώντων**

Έμφαση δίνεται, αφενός, στην ενδυνάμωση του ρόλου των μη κρατικών θεσμών και φορέων (π.χ. κοινωνικοί εταίροι), αφετέρου, στην ενίσχυση των κρατικών και υποστηρικτικών Δομών, όπως η ΜΔΑΑΕ ή η Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων.

- ◆ **ο προσδιορισμός των πεδίων παρέμβασης του Δικτύου**

Ο προσδιορισμός αυτός πραγματοποιείται στη βάση διαπιστωμένων αναγκών, όπως είναι η εστίαση όχι μόνο στην οριζόντια αλλά και στην κάθετη αναντιστοιχία δεξιοτήτων, η διασύνδεση δεξιοτήτων με τα επαγγελματικά περιγράμματα, αλλά και ο καθορισμός των απαιτούμενων δεξιοτήτων σε επίπεδο επαγγελμάτων.

- ◆ **ο προσδιορισμός και η διασφάλιση των απαραίτητων δεδομένων**

Το γεγονός αυτό λειτουργεί ως προϋπόθεση απαραίτητη για την καλύτερη τεκμηρίωση των προτεινόμενων πολιτικών. Σε αρκετές περιπτώσεις, σημαντικά δεδομένα δεν είναι προσβάσιμα στους μη κρατικούς δρώντες (π.χ. ΓΕΜΗ, ΕΡΓΑΝΗ), περιορίζοντας την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεών τους.

- ◆ **η ενδυνάμωση του πολυεπίπεδου χαρακτήρα του συστήματος**

Έμφαση δίνεται στις ανάγκες των επαγγελμάτων με βάση τις ευρύτερες κλαδικές και τοπικές ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας.

- ◆ **η εξωστρέφεια του συστήματος και η ενσωμάτωση της τεχνογνωσίας και της εμπειρίας**

Αυτή αποκτάται από διάφορους φορείς και οργανισμούς (π.χ. κοινωνικοί εταίροι) σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Εν προκειμένω, σημαντική κρίνεται και η ύπαρξη ενός πλαισίου συνεννόησης μεταξύ των δρώντων, ώστε οι όποιες ερευνητικές πρωτοβουλίες να εντάσσονται σε έναν γενικότερο προγραμματισμό αναφορικά με τη μελέτη των δεξιοτήτων. Τέλος, βασικό στοιχείο είναι και η παράμετρος της δημοσιότητας και διάχυσης των πρωτοβουλιών που αναλαμβάνονται στο υπό εξέταση πεδίο.

- ◆ **οι διαδικασίες νομοθέτησης πολιτικών δεξιοτήτων, με έμφαση στην παράμετρο της αποφυγής έκτακτων πρακτικών νομοθέτησης**

Οι διαδικασίες αυτές (π.χ. διαδικασίες κατεπείγοντος) περιορίζουν την αποτελεσματικότητα της διαβουλευτικής και επιστημονικά τεκμηριωμένης πολιτικής διαδικασίας.

### **Διαμόρφωση ενός αποτελεσματικού συστήματος διακυβέρνησης**

Στην ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού συστήματος διαμόρφωσης πολιτικών δεξιοτήτων σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η υιοθέτηση ενός συμπεριληπτικού συστήματος διακυβέρνησης. Εν προκειμένω, δύο βασικές τομές πρέπει να λάβουν χώρα:

- ♦ η ανάγκη διαβούλευσης και συναίνεσης, μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων δρώντων, αναφορικά με τη διαμόρφωσή του

Εδώ, κύριος στόχος είναι, αφενός, η ανάπτυξη μιας μακροπρόθεσμης συλλογιστικής και, αφετέρου, η διασύνδεσή του με άλλα αντίστοιχα θεσμικά όργανα κοινωνικού διαλόγου που σχετίζονται με τις δεξιότητες.

- ♦ η συμπερίληψη των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του ελληνικού συστήματος εκπροσώπησης

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην παράμετρο της εκπροσώπησης των εργοδοτικών οργανώσεων, δεδομένου ότι υπάρχουν πέντε διαφορετικοί εργοδοτικοί φορείς οι οποίοι εκπροσωπούν διαφορετικού μεγέθους και κλάδων επιχειρήσεις και, άρα, συμφέροντα.

## 1. Εισαγωγή

Η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ) όπως και η Διά Βίου Μάθηση (ΔΒΜ) αποτέλεσαν, κατά το παρελθόν, ζητήματα στα οποία αναπτύχθηκαν ευρείες συναινέσεις μεταξύ των θεσμικών κοινωνικών εταίρων (π.χ. επαγγελματικά περιγράμματα, σύσταση ΕΚΕΠΙΣ, πιστοποίηση παρόχων κατάρτισης), χωρίς, όμως, να παραγνωρίζονται και οι σημαντικές μεταξύ τους διαφοροποιήσεις. Στο πλαίσιο αυτό, ο αναδυόμενος ρόλος των πολιτικών για τις δεξιότητες και ο πολυεπίπεδος ρόλος τους σε ζητήματα όπως η εκπαίδευση, η κατάρτιση και η απασχόληση κατέστησαν αναγκαία, περισσότερο από ποτέ, τη διερεύνηση του ρόλου που μπορούν να διαδραματίσουν οι κοινωνικοί εταίροι σε ένα αποτελεσματικό σύστημα διαμόρφωσης πολιτικών για τις δεξιότητες. Αν και, κατά τα τελευταία χρόνια, αναπτύχθηκαν, από την πλευρά του κράτους, ορισμένες σημαντικές πρωτοβουλίες κοινωνικού διαλόγου και εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων, είναι γεγονός ότι, μέχρι στιγμής, καταγράφεται μια σημαντική απόσταση μεταξύ διακηρυγμένων στόχων και απτών αποτελεσμάτων. Στο ίδιο πνεύμα, η διαμόρφωση συναινέσεων μεταξύ των εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών κάθε άλλο παρά αυτονόητη ή εύκολη πρέπει να θεωρείται, ειδικά στα μείζονος σημασίας ζητήματα (π.χ. προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας, ρόλος εκπαιδευτικού συστήματος στις δεξιότητες κ.ά.).

Στο πλαίσιο αυτό, η Πράξη με τίτλο: «Παρεμβάσεις των Κοινωνικών Εταίρων για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της αγοράς εργασίας» και κωδικό ΟΠΣ 5031891 αποτελεί πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ και ΣΕΤΕ ως κοινή δράση στο πλαίσιο του ΕΠΑΝΑΔ-ΕΔΒΜ 2014-2020. Συντονιστής και Δικαιούχος της Πράξης είναι το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και συνδικαιούχοι/συμπράττοντες είναι τα Ινστιτούτα ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΙΝΕΜΥ ΕΣΕΕ και ΙΝΣΕΤΕ.

Οι στόχοι της Πράξης συνάδουν με τους γενικότερους στόχους του Συστήματος Διάγνωσης, ενώ προσαρμόζουν, αναπτύσσουν και εξειδικεύουν περαιτέρω το ρόλο των κοινωνικών εταίρων. Επιπροσθέτως, το συγκεκριμένο έργο επιχειρεί να εισάγει νέα δεδομένα και πρακτικές διερεύνησης αναγκών δεξιοτήτων δημιουργώντας ένα πολυ-λειτουργικό και απολύτως συμπληρωματικό, ως προς τον εθνικό Μηχανισμό Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (ΜΔΑΑΕ), πλαίσιο που θα προσφέρει έγκυρη πληροφόρηση σε επίπεδο εξειδικευμένων δεδομένων για κλάδους, επαγγέλματα και δεξιότητες· επίσης, επιδιώκει να συμβάλλει στην αποτίμηση και ανατροφοδότηση, εκ μέρους των κοινωνικών εταίρων, των εθνικών πολιτικών δεξιοτήτων. Η συγκεκριμένη Πράξη αποδίδει έμφαση, μεταξύ άλλων, και στην ανάπτυξη της θεσμικής και ερευνητικής ικανότητας των κοινωνικών εταίρων να παρεμβαίνουν αποτελεσματικά σε θέματα που σχετίζονται με τις πολιτικές δεξιοτήτων. Ειδικότερα, οι επί μέρους στόχοι του έργου περιλαμβάνουν:

- ♦ συμβολή στη διαμόρφωση κατάλληλης/-ων μεθοδολογίας/-ών διερεύνησης των αναγκών δεξιοτήτων, ιδιαίτερα στο πεδίο των ποιοτικών μελετών διερεύνησης αναγκών δεξιοτήτων ανά τομέα της οικονομίας και επάγγελμα, με βάση και το σχετικό πλαίσιο μεθοδολογικών επιλογών που έχουν υιοθετήσει αρμόδιοι ευρωπαϊκοί φορείς (π.χ. Cedefop), σε συνεργασία με το ΕΙΕΑΔ
- ♦ δημιουργία μιας δέσμης εργαλείων που θα εισάγει βελτιωμένες πρακτικές ποιοτικής διερεύνησης δεξιοτήτων



- ♦ υλοποίηση δράσεων διερεύνησης αναγκών δεξιοτήτων που θα προωθήσουν μια ολιστική ερευνητική προσέγγιση σε συγκεκριμένες θεματικές έρευνες δεξιοτήτων (skill foresights σε επιλεγμένους κλάδους ή/και επαγγέλματα), σε ποσοτικές έρευνες δεξιοτήτων εργοδοτών και εργαζομένων και σε εμπειρογνωμοσύνες για επί μέρους θέματα ιδιαίτερου ενδιαφέροντος
- ♦ συμβολή στην εδραίωση μιας στρατηγικής δεξιοτήτων που θα λαμβάνει υπόψη τα δεδομένα της παραγωγικής δομής της ελληνικής οικονομίας, θα συνεργάζεται με άλλους φορείς επεξεργασίας και διαχείρισης στοιχείων και ερευνητικών δεδομένων και, στη συνέχεια, θα τροφοδοτεί τα υποσυστήματα της εκπαίδευσης-κατάρτισης, τις μονάδες επαγγελματικού προσανατολισμού και την αγορά εργασίας με επίκαιρες και έγκυρες πληροφορίες, απαραίτητες για την ορθολογική λήψη αποφάσεων
- ♦ συμβολή των κοινωνικών εταίρων στη δημιουργία και λειτουργία του ΜΔΑΑΕ, που αναμένεται να αποτελέσει έγκυρη βάση δεδομένων για τον καθορισμό και την τεκμηρίωση εσωτερικών πολιτικών, καθώς και βασικό τροφοδότη, με αξιόπιστα δεδομένα, του Skills Panorama της ΕΕ και άλλων διεθνών σημείων αναφοράς για τις δεξιότητες

Το συγκεκριμένο παραδοτέο εντάσσεται στο πλαίσιο του εν λόγω Έργου και, πιο συγκεκριμένα, του Υποέργου 1 «Δράσεις ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ», Πακέτο Εργασίας 5: «Εκπόνηση μελέτης αποτίμησης επιπτώσεων πολιτικών δεξιοτήτων εκ μέρους των εργοδοτών και συμμετοχή στην οργάνωση και υλοποίηση εργαστηρίου κοινωνικού διαλόγου». Η διαμόρφωσή του προέκυψε με τη συμβολή εκπροσώπων των τριτοβάθμιων κοινωνικών εταίρων της ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ και ΣΕΤΕ, ενώ για την εκπόνησή του ακολουθήθηκε συγκεκριμένη μεθοδολογία, η οποία διαμορφώθηκε σε συνεργασία με την Ομάδα Έργου του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. Σκοπός του είναι, μέσω της υλοποίησης ενός εργαστηρίου κοινωνικού διαλόγου, η διατύπωση προτάσεων που θα συμβάλλουν στην ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού πλαισίου διαμόρφωσης πολιτικών δεξιοτήτων, τη διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων και τη σχέση τους με την αγορά εργασίας.

Το παρόν κείμενο πολιτικής χωρίζεται σε τρεις κύριες ενότητες. Στην πρώτη ενότητα, αναλύονται η μεθοδολογία και τα στάδια που ακολουθήθηκαν κατά την υλοποίηση του έργου. Στη δεύτερη ενότητα, περιγράφεται η τρέχουσα κατάσταση αναφορικά με τη διαμόρφωση πολιτικών δεξιοτήτων στην Ελλάδα, τη διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων και τη σχέση τους με την αγορά εργασίας. Σκοπός της συγκεκριμένης ενότητας είναι να αναδειχθούν οι βασικότεροι τομείς στους οποίους απαιτείται κάποιου είδους παρέμβαση αναφορικά με τα υπό εξέταση ζητήματα, δίνοντας έμφαση, κατά βάση, στις θέσεις των θεσμικών κοινωνικών εταίρων, αλλά και διεθνών οργανισμών, όπως έχουν διατυπωθεί κατά τα τελευταία χρόνια. Στην τρίτη ενότητα, διατυπώνονται οι βασικές προτάσεις πολιτικής επιμεριζόμενες σε δύο υποενότητες: η πρώτη υποενότητα εστιάζει στη διατύπωση συγκεκριμένων προτάσεων για την ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού συστήματος πολιτικών δεξιοτήτων στην Ελλάδα με έμφαση στη συγκρότηση ενός δικτύου συνεργασίας μεταξύ των εμπλεκόμενων δρώντων για τη διαμόρφωση πολιτικών για τις δεξιότητες. Ακολούθως, η δεύτερη υποενότητα επικεντρώνεται στις βασικότερες αλλαγές που θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού πλαισίου κοινωνικού διαλόγου για τις πολιτικές δεξιοτήτων στη χώρα μας.

## 2. Μεθοδολογία του έργου

Η ανάπτυξη του εργαστηρίου κοινωνικού διαλόγου στηρίχθηκε σε συγκεκριμένη μεθοδολογία, η οποία αποτέλεσε αντικείμενο διαβούλευσης και συμφωνίας με την ομάδα έργου και εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων. Αρχικά, αξιοποιήθηκαν προηγούμενα παραδοτέα που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο της Πράξης και, πιο συγκεκριμένα, το κείμενο «Αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων: μέθοδοι και τεχνικές» (Λαλιώτη, 2021), το οποίο υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του παραδοτέου με τίτλο: «Μεθοδολογία, εργαλεία και οδηγός εφαρμογής μελέτης αποτύπωσης επιπτώσεων πολιτικών» (Π5.1).

Στο πλαίσιο του συγκεκριμένου οδηγού διατυπώθηκαν τρεις βασικοί άξονες («θεματικές περιοχές») ως οι πλέον σημαντικοί για τη συνολική επισκόπηση και αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων στην Ελλάδα, η εστίαση στους οποίους μπορεί να συμβάλλει στην αποτύπωση μιας συνολικής εικόνας γύρω από το συγκεκριμένο πεδίο. Οι άξονες αυτοί είναι, πρώτον, το περιεχόμενο, οι στοχεύσεις και τα μέσα που αξιοποιούνται στο πλαίσιο πολιτικών δεξιοτήτων, δεύτερον, το σύστημα διακυβέρνησης των πολιτικών δεξιοτήτων και, τρίτον, η σχέση ανάμεσα στη διάγνωση δεξιοτήτων, τις πολιτικές δεξιοτήτων και τις ανάγκες των επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας (Λαλιώτη, 2021, σ. 36-37).

Η παραπάνω κατηγοριοποίηση προσφέρει μια συνολική επισκόπηση των σημαντικότερων παραμέτρων που μπορούν να συμβάλλουν στην αποτελεσματική αξιολόγηση των πολιτικών για τις δεξιότητες στην Ελλάδα. Δεδομένου ότι ο χαρακτήρας του εργαστηρίου κοινωνικού διαλόγου έχει εξ ορισμού στοχευμένο χαρακτήρα, από τους παραπάνω άξονες –ακολουθώντας και τη σχετική πρόταση του κειμένου της μεθοδολογίας– επιλέχθηκε, σε συνεργασία με την ομάδα έργου, ο τρίτος ως ο πλέον ενδεδειγμένος για να διερευνηθεί στο πλαίσιο του εργαστηρίου\*. Η συγκεκριμένη επιλογή συνδέεται με δύο κύριες παραμέτρους: αφενός, με το γεγονός ότι ο συγκεκριμένος θεματικός άξονας εστιάζει με μεγαλύτερη επάρκεια στη σχέση μεταξύ πολιτικών δεξιοτήτων και αγοράς εργασίας, αφετέρου, στο ότι περιλαμβάνει ένα ευρύτερο φάσμα ερευνητικών θεμάτων, ορισμένα εκ των οποίων σχετίζονται και με τους δύο πρώτους άξονες (π.χ. ζητήματα που σχετίζονται με το σύστημα διακυβέρνησης αναφορικά με τον καθορισμό πολιτικών για τις δεξιότητες).

Ακολούθως, πραγματοποιήθηκε μια επισκόπηση του υπό εξέταση πεδίου, μέσα από σχετικά κείμενα και νόμους. Ειδικότερα, η έρευνα γραφείου αφορούσε στην ανάλυση σχετικών παρεμβάσεων των κοινωνικών εταίρων (π.χ. ερευνητικά κείμενα, ενημερωτικά σημειώματα, μελέτες, παρεμβάσεις στον Τύπο, προτάσεις επί των προτεινόμενων νομοσχεδίων) αλλά και αντίστοιχων κειμένων διεθνών οργανισμών, όπως το CEDEFOP και ο OECD. Στο ίδιο πνεύμα, αξιοποιήθηκαν κείμενα της πρόσφατης νομοθεσίας (π.χ. Ν. 4763/2020, Ν. 4826/2021, Ν. 4921/2022) και άλλων αντίστοιχων κρατικών κειμένων (π.χ. Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού

\* Για λόγους ροής του κειμένου και καλύτερης κατανόησης από την πλευρά του αναγνώστη, σε αρκετές περιπτώσεις στο εν λόγω κείμενο, γίνεται αναφορά στη μελέτη «πολιτικών δεξιοτήτων», οι οποίες, όμως, για τις ανάγκες της παρούσας ανάλυσης, ταυτίζονται με τον τρίτο άξονα που αναφέρθηκε παραπάνω.

και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας), τα οποία, σε πολλές περιπτώσεις, αποτέλεσαν αντικείμενο διαβούλευσης, διαπραγμάτευσης και κριτικής επισκόπησης από την πλευρά των θεσμικών κοινωνικών εταίρων (ενδεικτικά, βλ. Λιντζέρης, 2022· Γούλας κ.ά., 2023).

Βασικός στόχος της παραπάνω ανάλυσης αποτελεί η ανάδειξη των κυριότερων αδυναμιών και προκλήσεων που χαρακτηρίζουν το σύστημα διαμόρφωσης πολιτικών δεξιοτήτων, ως προϋπόθεση απαραίτητη για τη διεξαγωγή ενός διαλόγου που θα έχει ως κύριο αντικείμενο το χαρακτήρα των απαιτούμενων παρεμβάσεων για τη διαμόρφωση αποτελεσματικών θεσμών και πρακτικών.

Εν συνεχεία, σε συνεργασία με την ομάδα έργου, προσδιορίστηκαν οι βασικοί άξονες συζήτησης του εργαστηρίου κοινωνικού διαλόγου αναφορικά με τη διαμόρφωση πολιτικών δεξιοτήτων, τη διάγνωση αναγκών και τη σχέση τους με την αγορά εργασίας. Η εν λόγω μεθοδολογική προσέγγιση κατέληξε σε ένα workshop με τη συμμετοχή εκπροσώπων των τριτοβάθμιων εργοδοτικών οργανώσεων που συμμετέχουν στο έργο (ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ). Πριν την υλοποίηση του workshop οι συμμετέχοντες έλαβαν ένα ενημερωτικό σημείωμα στο οποίο περιγράφονταν οι παραπάνω αδυναμίες και προκλήσεις, αλλά και οι βασικότεροι άξονες συζήτησης, οι οποίοι ήταν οι ακόλουθοι:

- ◆ θεσμικό πλαίσιο και διακυβέρνηση συστήματος
- ◆ διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων
- ◆ οριοθέτηση ειδικού ρόλου των κοινωνικών εταίρων
- ◆ εξωστρέφεια συστήματος

Τέλος, το workshop πραγματοποιήθηκε στις 18 Μαΐου 2023, ενώ οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα, δύο φορές, να προτείνουν αλλαγές και βελτιώσεις επί του κειμένου πολιτικής. Η διαδικασία της κατάθεσης προτάσεων και αλλαγών αποτέλεσε ένα πολύ σημαντικό στάδιο προκειμένου να υπάρξει συναίνεση και αποδοχή από το σύνολο των εμπλεκόμενων κοινωνικών εταίρων.

### 3. Η τρέχουσα κατάσταση για τις πολιτικές δεξιότητες στην Ελλάδα

Το πεδίο των δημόσιων πολιτικών που εστιάζει στη διαμόρφωση πολιτικών δεξιοτήτων έχει, κατά τα τελευταία χρόνια, απασχολήσει εκτενώς τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Παρ' όλα αυτά, μολονότι σε ορισμένες πτυχές του συγκεκριμένου πεδίου έχουν καταγραφεί σαφή σημάδια βελτίωσης (π.χ. διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων), είναι γεγονός ότι το υφιστάμενο πλαίσιο χαρακτηρίζεται ως ανεπαρκές, αναποτελεσματικό και με έλλειψη ξεκάθαρων ρόλων μεταξύ των εμπλεκόμενων δρώντων. Οι παραπάνω συνθήκες συγκλίνουν στην έλλειψη μιας συγκεκριμένης στρατηγικής για τη διαμόρφωση πολιτικών για τις δεξιότητες και τη διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων (ΔΥΠΑ, 2022). Στα συγκεκριμένα προβλήματα έρχονται να προστεθούν μια σειρά από χρόνια ζητήματα που χαρακτηρίζουν τα συστήματα διακυβέρνησης στην Ελλάδα –όχι μόνο σε ό,τι αφορά τις δεξιότητες–, όπου, μεταξύ άλλων, μπορούν να αναφερθούν θέματα όπως η έλλειψη μακροπρόθεσμης συλλογιστικής (π.χ. συχνή αλλαγή θεσμικών οργάνων) και η επικάλυψη αρμοδιοτήτων (Κάρουλας, 2017· Betziou et al, 2021· Pandis & Karoulas, 2022· Λαλιώτη, 2023).

Με βάση τα παραπάνω, ο πρόσφατος νόμος (Ν. 4921/2022) υιοθετήθηκε στο πλαίσιο μιας δεδομένης ανάγκης παρέμβασης στο πεδίο διαμόρφωσης πολιτικών δεξιοτήτων. Παρ' όλα αυτά, όμως, σε ορισμένες περιπτώσεις, μεταξύ των κοινωνικών εταίρων διαμορφώθηκε η άποψη ότι ενώ υπήρχε η ανάγκη για παρέμβαση στο υπό εξέταση πεδίο, ο πρόσφατος νόμος δεν βελτίωσε, αλλά, αντιθέτως, επιδείνωσε την κατάσταση αναφορικά με τις πολιτικές δεξιότητες (Λιντζέρης, 2022· Γούλας κ.ά., 2023). Δεν είναι τυχαίο, άλλωστε, ότι το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο, εν πολλοίς, διαμορφώθηκε ερήμην των κοινωνικών εταίρων και, ως εκ τούτου, δεν αποτελεί προϊόν κοινωνικού διαλόγου. Η συλλογιστική αυτή, άλλωστε, αποτυπώνεται και στο γεγονός ότι μεταξύ των θεσμικών κοινωνικών εταίρων διατυπώθηκαν αρκετά διαφορετικές απόψεις αναφορικά με τη χρησιμότητα και την αποτελεσματικότητα του συγκεκριμένου νόμου και ιδιαίτερα στο πεδίο των δεξιοτήτων (βλ. Διαρκής Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων Ελληνικού Κοινοβουλίου 8/4/2022· Λιντζέρης, 2022· ΣΒΕ, 2022· Γούλας κ.ά., 2023). Δεν πρέπει να παραγνωρίζεται, επίσης, ότι, με βάση τον συγκεκριμένο νόμο, ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στο σύστημα διακυβέρνησης για τη διαμόρφωση πολιτικών δεξιοτήτων έχει συρρικνωθεί σημαντικά.

Στο πλαίσιο αυτό, δεν είναι τυχαίο ότι κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου εκφράστηκε η άποψη ότι το προηγούμενο καθεστώς, παρά τα όποια προβλήματα και τις αδυναμίες που το διέκριναν, θα μπορούσε να αποτελέσει σημείο εκκίνησης ενός συστηματικού και αναγκαίου κοινωνικού διαλόγου για τη διαμόρφωση μιας ξεκάθαρης μεθοδολογικής προσέγγισης για τις πολιτικές δεξιότητες στην Ελλάδα. Η διαπίστωση αυτή σχετίζεται με το γεγονός ότι το προηγούμενο καθεστώς προέβλεπε μια πιο συστηματική συμμετοχή των μη κρατικών δρώντων ενώ, σε ορισμένες περιπτώσεις, είχε καταλήξει σε ορισμένα σημαντικά αποτελέσματα (π.χ. διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων), χωρίς, βέβαια, να παραγνωρίζεται ότι αποτελούσε ένα σύστημα με αρκετά προβλήματα και ελλείψεις.

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω συνθήκες, οι όποιες παρεμβάσεις κρίνονται αναγκαίες θα πρέπει να στηρίζονται στη βάση διαπιστωμένων αναγκών και αδυναμιών του υπάρχοντος συστήματος, οι οποίες έχουν αναλυθεί εκτενώς από τους κοινωνικούς εταίρους και τα ινστιτούτα τους. Στις σελίδες που ακολουθούν γίνεται μια καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης, μέσα από την περιγραφή των επί μέρους στοιχείων/μεταβλητών που συμβάλλουν αποφασιστικά στη

διαμόρφωση των πολιτικών δεξιοτήτων στην Ελλάδα. Οι συγκεκριμένες διαπιστώσεις, όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, προέκυψαν μέσα από την ανάλυση σχετικών κειμένων (π.χ. ερευνητικών κειμένων, μελετών) αλλά και της πρόσφατης νομοθεσίας, με κύριο στόχο τον καθορισμό των κυριότερων αδυναμιών του συστήματος για τις πολιτικές δεξιοτήτων στην Ελλάδα. Αξίζει να διευκρινιστεί ότι, μολονότι τα στοιχεία αυτά αναλύονται ξεχωριστά, στις περισσότερες των περιπτώσεων χαρακτηρίζονται από έντονα στοιχεία αλληλεπίδρασης και, ως εκ τούτου, δεν μπορούν παρά να γίνουν κατανοητά ως κομμάτια μιας αλυσίδας που συμβάλλει στη διαμόρφωση αποτελεσματικών πολιτικών.

Μια πρώτη σημαντική αδυναμία του υπάρχοντος συστήματος για τις πολιτικές δεξιοτήτων είναι η *κρατικοκεντρική αντίληψη* που το διακρίνει. Εν προκειμένω, ο ρόλος των μη κρατικών δρώντων είναι περιορισμένος και χωρίς σαφείς αρμοδιότητες. Το συγκεκριμένο ζήτημα έχει επισημανθεί από την πλευρά των κοινωνικών εταίρων (Λιντζέρης, 2022) και δεν αφορά μόνο το υπό εξέταση πεδίο αλλά τη γενικότερη λογική που διαπνέει την ΕΕΚ, όπως και επί μέρους πτυχές της (π.χ. διττή εκπαίδευση) (CEDEFOP, 2018). Αν και η ΕΕΚ, υπό προϋποθέσεις, θα μπορούσε να αποτελέσει ένα προνομιακό πεδίο κοινωνικού διαλόγου, είναι γεγονός ότι δεν έχει διαμορφωθεί μια εμπεδωμένη κουλτούρα συμμετοχής, από την πλευρά του κράτους, όπως αποδεικνύει και η πρόσφατη μεταρρύθμιση του Ν. 4921/2022. Δεν είναι τυχαίο ότι στην αρχική πρόβλεψη του νομοσχεδίου απουσίαζαν, από το πλέον σημαντικό θεσμικό όργανο διαβούλευσης για τις δεξιότητες –το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού–, οι κοινωνικοί εταίροι. Αν και κατόπιν των σχετικών παρεμβάσεων τους (Διαρκής Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων Ελληνικού Κοινοβουλίου 8/4/2022· Λιντζέρης, 2022), στο τελικό κείμενο του νόμου υπήρξε προσθήκη για τη συμμετοχή τους (ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων και ένας των εργοδοτών), η αλλαγή αυτή δεν αλλάζει το βασικό συμπέρασμα που σχετίζεται με την έλλειψη μιας ξεκάθαρης λογικής και μεθοδολογίας στη συγκρότηση αντίστοιχων θεσμών κοινωνικού διαλόγου. Η συγκεκριμένη συλλογιστική επικρατούσε, σε μεγάλο βαθμό, και στο προηγούμενο καθεστώς για τις πολιτικές δεξιοτήτων, αν και με το υφιστάμενο σύστημα φαίνεται η συγκεκριμένη πρακτική να επιτείνεται περαιτέρω.

Σε άμεση συσχέτιση και με το τελευταίο αυτό συμπέρασμα, ένα από τα βασικότερα προβλήματα που χαρακτηρίζει το υφιστάμενο πλαίσιο είναι η *έλλειψη μιας ξεκάθαρης μεθοδολογίας και προσέγγισης* για την υιοθέτηση πολιτικών για τις δεξιότητες, τη διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων και τη σύνδεση αυτών με τις ανάγκες των επιχειρήσεων και την αγορά εργασίας. Η συγκεκριμένη συνθήκη έχει επισημανθεί και από την πλευρά των κοινωνικών εταίρων (Λιντζέρης, 2022), δίνοντας έμφαση στην αναγκαιότητα μιας βάσει τεκμηρίων και εμπειριστατωμένης γνώσης (evidence-based policy) διαμόρφωσης των απαραίτητων δημόσιων πολιτικών για τα υπό εξέταση ζητήματα (π.χ. επαρκής διαβούλευση, αξιολόγηση υφιστάμενων πολιτικών, απόκτηση τεχνογνωσίας) (Λαλιώτη, 2021).

Η παραπάνω έλλειψη επιβεβαιώνεται από τις ιδιαίτερα συχνές αλλαγές που χαρακτηρίζουν το συγκεκριμένο πεδίο (π.χ. σύστημα διακυβέρνησης, αξιολόγηση συστήματος, προτεραιοποίηση στόχων), η οποία συνδυάζεται με την απουσία μιας μακροπρόθεσμης αντίληψης και προσέγγισης για τη λειτουργία του γενικότερου συστήματος. Η συγκεκριμένη συνθήκη, αναμφίβολα, δημιουργεί αρνητικές επιδράσεις στη σχέση πολιτικών δεξιοτήτων και πραγματικών αναγκών των επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας· εν προκειμένω, συγκροτεί μια κατάσταση που σε μεγάλο

βαθμό διακρίνεται από την αναντιστοιχία που καταγράφεται –αν και με διαφορετική ένταση στις διάφορες έρευνες– μεταξύ αναγκών αγοράς εργασίας και προσφοράς σε επίπεδο δεξιοτήτων. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η αδυναμία προσαρμογής του συστήματος δεξιοτήτων τόσο στις τρέχουσες ανάγκες της αγοράς εργασίας (δηλαδή, στην έμφαση σε επαγγέλματα μεσαίας και χαμηλής ειδίκευσης) όσο και στις προβλέψεις που αφορούν το μέλλον της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, όπου γίνεται αναφορά στην αύξηση της ζήτησης για επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης (Cedefop, 2020). Η συνθήκη αυτή επιδεινώνεται περαιτέρω και από την έλλειψη μιας ξεκάθαρης στρατηγικής για την εμπλοκή των επιχειρήσεων στη διαδικασία διαμόρφωσης των πολιτικών, όπου, σε αρκετές περιπτώσεις, οι όποιες παρεμβάσεις κατά βάση έχουν έναν *ad hoc* και ελάχιστα θεσμοποιημένο χαρακτήρα (π.χ. σχέση μεταξύ επιχειρήσεων και εκπαιδευτικών Δομών).

Η εγκαθίδρυση μιας ξεκάθαρης και αποτελεσματικής μεθοδολογίας δεν μπορεί παρά να συνδέεται και να λαμβάνει υπόψη συγκεκριμένες παραμέτρους, όπως είναι ο καθορισμός των προτεραιοτήτων των προτεινόμενων πολιτικών, οι παραδοχές στις οποίες βασίζονται οι προτεινόμενες πολιτικές (π.χ. διαβούλευση, ερευνητικά ευρήματα, αξιολόγηση εφαρμοζόμενων πολιτικών), η έμπρακτη αξιοποίηση της διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων στο σχεδιασμό πολιτικών, η επαρκής διαβούλευση και αξιολόγηση των προτάσεων που κατατίθενται από όλους τους εμπλεκόμενους δρώντες, και η αξιοποίηση της γνώσης που παράγεται από διάφορους φορείς (π.χ. ινστιτούτα κοινωνικών εταίρων, πανεπιστήμια).

Ακολούθως, ένα ζήτημα που συνδέεται άμεσα με τη σχέση δεξιοτήτων και αγοράς εργασίας είναι η *μονομερής και περιοριστική ερμηνεία των αναγκών και των προβλημάτων που διαπιστώνονται στην αγορά εργασίας*. Στην προκειμένη περίπτωση μπορούν να αναφερθούν παραδείγματα όπως η εστίαση σε δεξιότητες (λίστες δεξιοτήτων) και όχι σε επαγγέλματα, αλλά και η επικέντρωση μόνο στην οριζόντια (δυσκολίες σύζευξης θέσεων εργασίας με δεξιότητες εργαζομένων) και όχι στην κάθετη αναντιστοιχία δεξιοτήτων (πλεόνασμα προσόντων εργαζομένων σε σχέση με τις δεξιότητες που απαιτούν οι εργασίες τους). Αξίζει να αναφερθεί ότι από την πλευρά των θεσμικών κοινωνικών εταίρων, τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών, έχει κατά το παρελθόν επισημανθεί ότι η όποια σχετική παρέμβαση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη και τις δύο παραπάνω μορφές αναντιστοιχίας και, παράλληλα, να θεμελιώνεται εμπειρικά με την ύπαρξη των απαραίτητων δεδομένων (ΣΕΒ, 2019· INEMY ΕΣΣΕ, 2021· INE ΓΣΣΕ, 2021· ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2022).

Στο ίδιο πνεύμα, ένα ακόμα ζήτημα που έχει αποτελέσει αντικείμενο συζήτησης είναι η *περιορισμένη, ακανόνιστη (π.χ. μέσω *ad hoc* συναντήσεων) και ενίοτε προσχηματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σύστημα διακυβέρνησης*, μια συμμετοχή η οποία φαίνεται να στοχεύει περισσότερο στην ανάγκη νομιμοποίησης των κρατικών επιλογών αναφορικά με τις υπό εξέταση πολιτικές και λιγότερο στην ανάγκη ανάπτυξης μιας διαβουλευτικής πρακτικής. Σε άμεση συνάφεια με τα παραπάνω, απόλυτη προτεραιότητα πρέπει να αποτελέσει η υιοθέτηση ενός αποτελεσματικού συστήματος διακυβέρνησης, το οποίο να χαρακτηρίζεται από τη θεσμοθέτηση των απαραίτητων θεσμικών οργάνων κοινωνικού διαλόγου, μια συνθήκη η οποία, εδώ και χρόνια, έχει απασχολήσει όλους τους εμπλεκόμενους δρώντες, χωρίς, όμως, τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Αναλυτικότερα, το υφιστάμενο σύστημα διακυβέρνησης αναφορικά με το πεδίο των δεξιοτήτων χαρακτηρίζεται από την πολυδιάσπαση μεταξύ διαφορετικών θεσμικών οργάνων (π.χ. Εθνικό



Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, Κεντρικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων, Συμβούλια Σύνδεσης με την Παραγωγή και την Αγορά Εργασίας, Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού), την έλλειψη σταθερών και αποτελεσματικών θεσμών που να στηρίζονται σε μια μακροπρόθεσμη προσέγγιση, την περιορισμένη υποστήριξη (π.χ. προσωπικό) των σχετικών οργάνων, αλλά και την, σε αρκετές περιπτώσεις, επικάλυψη αρμοδιοτήτων (Λαλιώτη, 2023). Παράλληλα, σημαντικό πρόβλημα των μέχρι τώρα πρωτοβουλιών αποτελεί και ο περιορισμένος ρόλος των κοινωνικών εταίρων. Εν προκειμένω, ο ρόλος τους στο σύστημα διακυβέρνησης για την ΕΕΚ φαίνεται να συμπυκνώνεται στην άποψη ότι, ενώ και από την πλευρά του κράτους γίνεται κατανοητή η αναγκαιότητα συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων, δεν είναι ακόμα ξεκάθαρο και κατανοητό σε ποιους τομείς θα πρέπει να επικεντρώνεται η εμπλοκή τους (Pandis & Karoulas, 2022).

Στο συγκεκριμένο σημείο αξίζει να γίνει μια σημαντική διευκρίνιση. Ορισμένα από τα παραπάνω χαρακτηριστικά (π.χ. περιορισμένος βαθμός διαβούλευσης νομοσχεδίων) που σχετίζονται με τον τρόπο συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στον τρόπο διαμόρφωσης δημόσιων πολιτικών δεν αποτελούν μεμονωμένα χαρακτηριστικά που αφορούν αποκλειστικά το πεδίο των πολιτικών για τις δεξιότητες. Αντίθετα, όπως προκύπτει και από τα σχετικά συμπεράσματα του ΟΕCD (2022) για τις καλές πρακτικές νομοθέτησης στις χώρες της ΕΕ, είναι ζητήματα που συναντώνται αρκετά συχνά στην ελληνική περίπτωση.

Έπειτα, μια αναγκαία πρόκληση αποτελεί ο καθορισμός και η εμπλοκή όλων των απαραίτητων δρώντων στη βάση ξεκάθαρων ρόλων και αρμοδιοτήτων. Η συγκεκριμένη προϋπόθεση συνιστά μια διαχρονική έλλειψη που χαρακτηρίζει το σύνολο των μέχρι τώρα πρωτοβουλιών (Κάρουλας, 2017· Cedefop, 2020· Λαλιώτη, 2023). Στην προκειμένη περίπτωση, ο καθορισμός του ρόλου των εμπλεκόμενων δρώντων δεν περιορίζεται αποκλειστικά και μόνο στο σύστημα διακυβέρνησης, αλλά στο σύνολο των σταδίων διαμόρφωσης των πολιτικών για τις δεξιότητες και τη διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων (π.χ. πιστοποίηση, σύνδεση δεξιοτήτων με προγράμματα σπουδών, σύνδεση με την αγορά εργασίας). Στην επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου, αναμφίβολα, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η ύπαρξη συναίνεσης, μεταξύ των κυριότερων δρώντων, αναφορικά με τον καθορισμό θεσμών και πρακτικών. Αξίζει να διευκρινιστεί ότι η αναφορά στη συμμετοχή των δρώντων δεν πρέπει να περιορίζεται μόνο στο ρόλο των κοινωνικών εταίρων, αλλά, ανάλογα με το πεδίο εμπλοκής, μπορεί να περιλαμβάνει και άλλους θεσμούς και φορείς, όπως –ενδεικτικά– τα πανεπιστήμια, τα επιμελητήρια και την τοπική αυτοδιοίκηση.

Ένα ζήτημα που, επίσης, έχει επισημανθεί ως σημαντική αναγκαιότητα για τη διαμόρφωση πολιτικών για τις δεξιότητες είναι η ύπαρξη των απαραίτητων δεδομένων. Βασική αρχή στη διαμόρφωση δημόσιων πολιτικών αποτελεί η διερεύνηση όλων των εναλλακτικών επιλογών στη βάση των απαραίτητων στοιχείων και δεδομένων. Ως εκ τούτου, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η συγκέντρωση, διάθεση και αξιοποίηση των απαραίτητων δεδομένων αναφορικά με τις δεξιότητες. Ειδικά κατά τα τελευταία χρόνια στο πεδίο των δεξιοτήτων, τόσο στο εθνικό όσο και στο διεθνές επίπεδο, έχουν λάβει χώρα σημαντικές πρωτοβουλίες προς την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τη διάγνωση αναγκών σε δεξιότητες. Παρ' όλα αυτά, είναι γεγονός ότι η μέχρι στιγμής κατάσταση υπολείπεται σημαντικά των προσδοκιών, δεδομένου ότι αναφορικά με τη διάγνωση αναγκών καταγράφονται σημαντικά προβλήματα – μεταξύ αυτών, η αναντιστοιχία

προσφοράς και ζήτησης σε επίπεδο ειδικοτήτων και δεξιοτήτων, η αδυναμία καθιέρωσης συγκεκριμένων θεσμών και πρακτικών ικανών να καταγράφουν σε «ζωντανό χρόνο» και παράλληλα να προβλέπουν τις μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες, και η έλλειψη ενός σταθερού και ξεκάθਾਰου ρόλου για συγκεκριμένους δρώντες (π.χ. κοινωνικούς εταίρους) προβάλλουν ως τα πιο σημαντικά.

Εν προκειμένω, ένα σημαντικό ερώτημα που πρέπει να απαντηθεί είναι αν συλλέγονται τα απαραίτητα δεδομένα που συμβάλλουν στον καλύτερο καθορισμό των αναγκών σε δεξιότητες, αλλά και στη διαμόρφωση των πολιτικών δεξιοτήτων. Η υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα διακρίνεται από την έλλειψη μιας συνολικής προσέγγισης για τη συγκέντρωση και διάθεση δεδομένων για τις δεξιότητες, η οποία να εμπερικλείει το σύνολο των εισροών που προέρχονται από διαφορετικές πηγές. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, ξεχωριστό ρόλο, κατά τα τελευταία χρόνια, διαδραμάτισε ο ΜΔΑΑΕ του ΕΙΕΑΔ, ο οποίος συνέβαλλε σημαντικά στη διαμόρφωση μιας πιο ξεκάθαρης εικόνας για τις ανάγκες σε δεξιότητες. Παρ' όλα αυτά, σε αρκετές περιπτώσεις, οι δυνατότητες του Μηχανισμού δεν αξιοποιήθηκαν όσο θα έπρεπε, ενώ η κατάργηση του ΕΙΕΑΔ και η υπαγωγή του μηχανισμού στη ΜΕΚΥ του Υπουργείου Εργασίας φαίνεται να οδηγεί σε μια αποδυνάμωση του ρόλου του με βάση και τις θέσεις των κοινωνικών εταίρων (Λαλιώτη, 2023).

Ως προς την παραπάνω παράμετρο καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει και ο προσδιορισμός των αρμόδιων φορέων/θεσμών που πρέπει να είναι επιφορτισμένοι με τη διαχείριση πληροφόρησης και δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες. Η εμπειρία έως τώρα δείχνει ότι τον σχετικό ρόλο, ως ένα βαθμό, διαδραμάτιζε ο ΜΔΑΑΕ, ο οποίος αναμένεται να τον διατηρήσει. Παρ' όλα αυτά, η συγκεκριμένη παράμετρος προϋποθέτει την εμπλοκή πολλών φορέων/θεσμών και, ως εκ τούτου, απαιτεί τη υιοθέτηση μιας πιο ξεκάθαρης μεθοδολογίας και πρακτικής, η οποία θα περιορίσει τις ελλείψεις που καταγράφονται μέχρι στιγμής στο υπό αναφορά ζήτημα. Αναμφίβολα, στη συγκεκριμένη παράμετρο, σημαντικό ρόλο μπορούν να διαδραματίσουν οι κοινωνικοί εταίροι, αλλά και η δημιουργία σταθερών Δομών που θα συγκεντρώνουν το σύνολο των παραγόμενων δεδομένων και ερευνών.

Ακολούθως, ένα ακόμα σημαντικό ζήτημα που πρέπει να ληφθεί υπόψη στη διαμόρφωση πολιτικών για τις δεξιότητες είναι και η *συμπερίληψη των τοπικών, κλαδικών και επαγγελματικών ιδιαιτεροτήτων*. Η συγκεκριμένη προσέγγιση, σε μεγάλο βαθμό, βρίσκεται σε αντίθεση με τη μέχρι τώρα πρακτική ενός «κεντροποιημένου» συστήματος, από το οποίο εκλείπουν οι απαραίτητες Δομές αλλά και οι μεθοδολογικές πρακτικές για τη συμπερίληψη αναγκών σε δεξιότητες σε τοπικό και κλαδικό επίπεδο. Στην προκειμένη περίπτωση, ως πολύ σημαντική κρίνεται η ανάπτυξη μιας μεθοδολογικής προσέγγισης που θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες σε δεξιότητες, σε τοπικό επίπεδο ή/και σε επίπεδο επαγγέλματος, μια συνθήκη που προϋποθέτει τον υψηλό βαθμό εμπλοκής και των απαραίτητων, κατά περίπτωση, δρώντων (Λιντζέρης, 2022· Γούλας κ.ά., 2023).

Τέλος, ένα επιτυχημένο σύστημα πολιτικών δεξιοτήτων δεν μπορεί παρά να χαρακτηρίζεται και από έναν σημαντικό βαθμό «εξωστρέφειας» ως προς τη διαμόρφωσή του. Σε εθνικό επίπεδο, είναι πολύ σημαντική η σύνδεση των πολιτικών για τις δεξιότητες και τη διάγνωση αναγκών με άλλες αντίστοιχες προτεραιότητες που αφορούν την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση, όπως, για παράδειγμα, η Εθνική Στρατηγική για την Απασχόληση. Αν και, τα τελευταία χρόνια, καταγράφεται, σε επίπεδο προθέσεων και διακηρύξεων, η σαφής θέληση για την υλοποίηση του παραπάνω στόχου (ΔΥΠΑ, 2022), η πραγματικότητα είναι ότι εξακολουθεί να υφίσταται



ένας χαμηλός βαθμός διασύνδεσης των πολιτικών δεξιοτήτων στην Ελλάδα με τις υπόλοιπες αναπτυξιακές προτεραιότητες. Αντίστοιχα, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, είναι σημαντικό να υπάρχει μια ξεκάθαρη στρατηγική αναφορικά με την απόκτηση και ενσωμάτωση τεχνογνωσίας από το εξωτερικό. Η συγκεκριμένη συνθήκη, μέχρι στιγμής, δεν έχει αναπτυχθεί επαρκώς, μολονότι υπάρχουν σημαντικά παραδείγματα και πρακτικές που έχουν συμβάλει σημαντικά στην ανάπτυξη αποτελεσματικών συστημάτων για τις πολιτικές δεξιοτήτων και τη διάγνωση αναγκών από χώρες της ΕΕ. Αναμφίβολα, στην εφαρμογή της τεχνογνωσίας από το εξωτερικό, σημαντικό ρόλο μπορούν να διαδραματίσουν και οι θεσμικοί κοινωνικοί εταίροι, δεδομένου ότι, τα τελευταία χρόνια, έχουν αποκτήσει μια πολύ σημαντική τεχνογνωσία μέσω της υλοποίησης έργων (π.χ., μέσω του ΕΣΠΑ ή ευρωπαϊκών προγραμμάτων όπως το Erasmus) με κύριο αντικείμενο το ρόλο των δεξιοτήτων στη σύγχρονη αγορά εργασίας.

Εδώ, κρίνεται απαραίτητο να γίνει και μια σημαντική διευκρίνιση. Η αύξηση του ενδιαφέροντος για τις δεξιότητες, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, και η ταυτόχρονη αύξηση των πόρων που διατίθενται για τη μελέτη και ανάπτυξη δεξιοτήτων με βάση τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (π.χ. reskilling, upskilling) έχουν προσελκύσει το έντονο ενδιαφέρον φορέων και θεσμών, κρατικών και μη. Πιο αναλυτικά, πρόκειται για μια εξέλιξη που έχει επηρεάσει σημαντικά το πεδίο της μελέτης των δεξιοτήτων, ενίοτε, όμως, αποπροσανατολιστικά τόσο στο επίπεδο των εμπλεκόμενων δρώντων όσο και στο πεδίο του εκφερόμενου λόγου για τις δεξιότητες (π.χ. εκλαΐκευση, ελλιπής επιστημονική τεκμηρίωση). Υπό το παραπάνω πρίσμα, είναι σημαντικό να προσδιοριστεί με σαφήνεια, αλλά και θεσμικά, ένα πλαίσιο δημοσιότητας και διάχυσης αναφορικά με τις ανάγκες των πολιτικών για τις δεξιότητες, τη διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων και τη σχέση τους με την αγορά εργασίας.

## **4. Προτάσεις πολιτικής για τη διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων, τις πολιτικές δεξιοτήτων και τη σχέση τους με την αγορά εργασίας**

Στην ενότητα που προηγήθηκε, αναλύθηκαν οι κυριότερες αδυναμίες και προκλήσεις που χαρακτηρίζουν το σύστημα πολιτικών για τις δεξιότητες στην Ελλάδα. Στηριζόμενοι στη συγκεκριμένη ανάλυση, στις σελίδες που ακολουθούν, διατυπώνονται προτάσεις πολιτικής επιμερισμένες σε δύο κύριες υποενότητες. Ειδικότερα, στην πρώτη ενότητα, προτείνεται η συγκρότηση ενός «Δικτύου Εμπλεκόμενων Δρώντων για τις Πολιτικές Δεξιοτήτων» με κύριο στόχο την ανάπτυξη μιας μεθοδολογίας, η οποία θα στοχεύει στο σαφή καθορισμό των αρμοδιοτήτων και των ευθυνών μεταξύ των θεσμών και των οργανισμών που θα συμμετέχουν στο συγκεκριμένο δίκτυο. Στη συνέχεια, στη δεύτερη υποενότητα, προτείνονται συγκεκριμένες παρεμβάσεις που πρέπει να γίνουν στο σύστημα διακυβέρνησης με κύριο στόχο τη διαμόρφωση ενός αποτελεσματικότερου συστήματος.

### **4.1. Συγκρότηση «Δικτύου Εμπλεκόμενων Δρώντων για τις Πολιτικές Δεξιοτήτων»**

Η ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού μεθοδολογικού πλαισίου για τις πολιτικές δεξιοτήτων, η οποία να συνιστά προϊόν συναίνεσης, αποτελεί μια σχετικά χρονοβόρα διαδικασία που απαιτεί τη συμμετοχή του συνόλου των εμπλεκόμενων δρώντων. Πιο συγκεκριμένα, είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι οι πολιτικές για τις δεξιότητες δεν μπορούν να στηρίζονται αποκλειστικά στη διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων, στην οποία, ομολογουμένως, κατά τα τελευταία χρόνια, καταγράφηκαν ουσιαστικά σημάδια βελτίωσης (π.χ. μέσω του ΜΔΑΑΕ, μέσω των πρωτοβουλιών των ινστιτούτων των κοινωνικών εταίρων ή μέσω της δημιουργίας περιφερειακών μηχανισμών διάγνωσης αναγκών). Η συγκεκριμένη συλλογιστική που ακολουθήθηκε κατά τα προηγούμενα χρόνια είναι μονομερής, περιοριστική και στερείται ενός αποτελεσματικού πλαισίου διαμόρφωσης μιας δημόσιας πολιτικής, αγνοώντας, εν πολλοίς, τα υπόλοιπα στάδια που ιδανικά θα πρέπει να περιλαμβάνονται (π.χ. διαβούλευση, εφαρμογή, αξιολόγηση).

Όπως, άλλωστε, προκύπτει και από τις σχετικές παρεμβάσεις των κοινωνικών εταίρων, κατά τα τελευταία χρόνια, η διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων φαίνεται να αποτέλεσε το μοναδικό εργαλείο που αξιοποιήθηκε προκειμένου να υπάρξει μια περισσότερο στοχευμένη λήψη αποφάσεων γύρω από το υπό εξέταση πεδίο (π.χ. τοπικές ή επαγγελματικές ανάγκες σε δεξιότητες, σχεδιασμός προγραμμάτων). Αντιθέτως, όπως τονίζεται, απουσιάζει η οποιαδήποτε μεθοδολογική προσέγγιση που να αφορά τα υπόλοιπα στάδια που περιλαμβάνει μια δημόσια πολιτική, όπως η επαρκής διαβούλευση με όλους τους εμπλεκόμενους δρώντες (π.χ. κράτος, εργαζόμενοι, εργοδότες, εκπαιδευτικοί φορείς, αγορά), η αναζήτηση των βέλτιστων λύσεων στη βάση τεκμηριωμένων και επαρκώς θεμελιωμένων αποφάσεων, αλλά και η αποτελεσματική εφαρμογή και αξιολόγηση των υιοθετούμενων πολιτικών.

Με βάση το παραπάνω πλαίσιο, προτείνεται η σύσταση του «Δικτύου Εμπλεκόμενων Δρώντων για τις Πολιτικές Δεξιοτήτων». Κύριος στόχος του συγκεκριμένου δικτύου θα αποτελεί η εφαρμογή ενός μεθοδολογικού πλαισίου που θα μετουσιώνει τη γνώση και την εξειδίκευση που αποκτάται σε τεκμηριωμένες προτάσεις για τη διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων, τις πολιτικές δεξιοτήτων και τη

σχέση τους με την αγορά εργασίας, ενώ θα λειτουργεί συμβουλευτικά και στα αντίστοιχα θεσμικά όργανα κοινωνικού διαλόγου. Η συλλογιστική της σύστασης ενός δικτύου, σε αντίθεση με ένα πιο δεσμευτικό πλαίσιο –όπως, για παράδειγμα, είναι ένας μηχανισμός–, που επίσης προτάθηκε κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου κοινωνικού διαλόγου, είναι ότι απαιτεί έναν πιο περιορισμένο βαθμό παρέμβασης σε ρυθμιστικό επίπεδο, ενώ παράλληλα συνιστά ένα πιο χαλαρό πλαίσιο σε επίπεδο συγκρότησης, λειτουργίας και λήψης αποφάσεων. Εν προκειμένω, το υπό αναφορά δίκτυο θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις παρακάτω παραμέτρους που σχετίζονται με τη διαμόρφωση μιας συμπεριληπτικής και ολιστικής προσέγγισης για τη διαμόρφωση πολιτικών δεξιοτήτων:

### **Αποσαφήνιση των επί μέρους σταδίων γύρω από τα οποία διαμορφώνεται μια πολιτική για τις δεξιότητες**

Εν προκειμένω, είναι σημαντικό να ακολουθηθεί μια μεθοδολογία η οποία να περιλαμβάνει τα απαιτούμενα στάδια υλοποίησης μιας δημόσιας πολιτικής. Μέσω του καθορισμού των αντίστοιχων σταδίων και του προσδιορισμού της συμμετοχής των εμπλεκόμενων δρώντων σε κάθε ένα εξ αυτών, θα καταστεί δυνατός ο προσδιορισμός των πεδίων παρέμβασης του δικτύου. Μάλιστα, η συγκεκριμένη μεθοδολογία δεν μπορεί παρά να απαντάει σε ερωτήματα όπως: Ποια κενά έρχεται για να καλύψει μια υπό εξέταση πολιτική για τις δεξιότητες; Πώς γίνονται αντικείμενο διερεύνησης και διαβούλευσης οι εναλλακτικές πολιτικές επιλογές που υφίστανται; Πώς υλοποιείται η διαδικασία λήψης αποφάσεων; Πώς εφαρμόζεται και παράλληλα ποιοι φορείς/θεσμοί συμμετέχουν στη συγκεκριμένη διαδικασία; Πώς γίνεται η αξιολόγηση μιας εφαρμοζόμενης πολιτικής και ποιοι συμμετέχουν στη συγκεκριμένη διαδικασία;

Για την καλύτερη κατανόηση και τον προσδιορισμό του τρόπου διαμόρφωσης δημόσιων πολιτικών γύρω από τις δεξιότητες, θα αξιοποιηθεί το κυκλικό σχήμα δημόσιων πολιτικών των Λαδή & Νταλάκου (2016, σ. 23–25), στο οποίο προσδιορίζονται τα επί μέρους στάδια διαμόρφωσης μιας δημόσιας πολιτικής. Ακολούθως, ένα σημαντικό ερώτημα, που πρέπει να απαντηθεί και που σχετίζεται άμεσα με την ανάλυσή μας, είναι ποιοι δρώντες συμμετέχουν σε καθένα από τα συγκεκριμένα στάδια. Το προαναφερθέν ερώτημα κάθε άλλο παρά εύκολο είναι να απαντηθεί και, αναμφίβολα, πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο διαβούλευσης μεταξύ των εμπλεκόμενων δρώντων. Ο Ανδρέου (2018, σ. 23–32), στο πλαίσιο της αποτύπωσης της συμμετοχής των επί μέρους δρώντων στα αντίστοιχα στάδια, υποστήριξε ότι η συγκεκριμένη διαδικασία είναι αρκετά ανοικτή με τη συμμετοχή διαφόρων δρώντων στα αντίστοιχα στάδια. Στο σχεδιάγραμμα που ακολουθεί (βλ. σ. 30 παρούσας μελέτης), παρουσιάζεται το κυκλικό σχήμα δημόσιων πολιτικών στο οποίο έχει ενσωματωθεί η συμμετοχή των εμπλεκόμενων δρώντων στα αντίστοιχα στάδια αναφορικά με τη διαμόρφωση πολιτικών για τις δεξιότητες.

Στο σημείο αυτό, χρειάζεται να επισημανθούν τα εξής: πρώτον, η συμμετοχή των εμπλεκόμενων δρώντων, όπως διαμορφώνεται στο σχεδιάγραμμα, ενέχει χαρακτήρα πρότασης και πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο περαιτέρω διαβούλευσης με τους εμπλεκόμενους δρώντες· δεύτερον, στο σχεδιάγραμμα δεν περιλαμβάνεται η πιθανή συμμετοχή διεθνών και υπερεθνικών οργανισμών, η συμμετοχή των οποίων, όμως, συνιστά βασική διάσταση στη διαμόρφωση δημόσιων πολιτικών (π.χ. στα στάδια της αξιολόγησης και της συγκρότησης), όπως προτείνεται και από τις παραπάνω

θεωρητικές προσεγγίσεις (Λαδή & Νταλάκου, 2016· Ανδρέου, 2018). Ο ρόλος των συγκεκριμένων οργανισμών αναμφίβολα πρέπει να αποτελέσει ένα ξεχωριστό κομμάτι συζήτησης μεταξύ των μελών του δικτύου.

### **Ανάγκη αποσαφήνισης του ρόλου των εμπλεκόμενων δρώντων**

Σε συνέχεια της παραπάνω ανάλυσης και της προτεινόμενης συμμετοχής των εμπλεκόμενων δρώντων στα αντίστοιχα στάδια πολιτικής, είναι πολύ σημαντικό να καθοριστεί με σαφήνεια ο ρόλος των συμμετεχόντων σε κάθε ένα από τα αντίστοιχα στάδια. Η συγκεκριμένη συνθήκη αποτελεί βασική προτεραιότητα από την πλευρά των κοινωνικών εταίρων, καθώς αντίστοιχες πρωτοβουλίες που έχουν ληφθεί κατά το παρελθόν (π.χ. θεσμοί διακυβέρνησης) στερούνται ξεκάθαρου ρόλου και αρμοδιοτήτων (κυρίως αναφορικά με τη συμμετοχή των μη κρατικών δρώντων). Στη συγκεκριμένη περίπτωση, δύο παράμετροι πρέπει να ληφθούν υπόψη: η πρώτη παράμετρος συνίσταται στην ενδυνάμωση του ρόλου των μη κρατικών δρώντων (π.χ. κοινωνικοί εταίροι, πανεπιστήμια). Η παραπάνω συνθήκη συνιστά απαραίτητη προϋπόθεση στην ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού δικτύου, το οποίο δεν μπορεί παρά να προβλέπει έναν σημαντικό ρόλο για τους μη κρατικούς δρώντες και ιδιαίτερα τους κοινωνικούς εταίρους. Δεν πρέπει, άλλωστε, να παραγνωρίζεται το γεγονός ότι οι κοινωνικοί εταίροι διαθέτουν τόσο την απαιτούμενη θέληση όσο και την απαραίτητη τεχνογνωσία για την ανάληψη περισσότερων αρμοδιοτήτων. Έπειτα, η δεύτερη παράμετρος έχει να κάνει με την ανάγκη ενίσχυσης και των κρατικών ερευνητικών και υποστηρικτικών δομών, όπως η ΜΔΑΑΕ ή η Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων, οι οποίες σήμερα διαθέτουν περιορισμένα μέσα εργασίας.

### **Προσδιορισμός των πεδίων παρέμβασης του Δικτύου**

Σημαντικό στοιχείο που θα πρέπει να ληφθεί υπόψη στη λειτουργία του Δικτύου αποτελεί ο προσδιορισμός των πεδίων παρέμβασης. Οι σχετικές τοποθετήσεις, κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου κοινωνικού διαλόγου, αναδεικνύουν την ανάγκη αλλαγής προσανατολισμού του υφιστάμενου συστήματος. Στην προκειμένη περίπτωση, αυτό που τονίστηκε είναι η ανάγκη της επικέντρωσης όχι σε μεμονωμένες δεξιότητες (λίστες δεξιοτήτων), αλλά στις επί μέρους ανάγκες σε δεξιότητες που προκύπτουν σε επίπεδο επαγγελματιών, της διασύνδεσης των δεξιοτήτων με τα επαγγελματικά περιγράμματα αλλά και με την περιγραφή των τύπων προσόντων που αποδίδονται μέσω των αντίστοιχων πιστοποιητικών. Στην ίδια λογική, είναι σημαντικό η όποια εστίαση των πολιτικών για τις δεξιότητες να μην περιορίζεται μόνο στην οριζόντια αναντιστοιχία δεξιοτήτων αλλά και στην κάθετη, προσδίδοντας στο όλο σύστημα μια πιο ολιστική προσέγγιση αναφορικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες (τόσο από την πλευρά των επιχειρήσεων όσο και από την πλευρά των εργαζομένων).

### **Διασφάλιση των απαραίτητων δεδομένων**

Σημαντικό στοιχείο στη διαμόρφωση πολιτικών για τις δεξιότητες αποτελεί και η πρόσβαση στα απαραίτητα δεδομένα. Η συγκεκριμένη συνθήκη συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη λειτουργία των σταδίων δημόσιας πολιτικής (π.χ. διαμόρφωση και αξιολόγηση πολιτικών), καθώς συνδέεται

άμεσα τόσο με την καλύτερη πρόβλεψη όσο και με την καλύτερη τεκμηρίωση των προτεινόμενων πολιτικών. Στην προκειμένη περίπτωση, είναι αναγκαίο να προσδιοριστούν τα απαραίτητα δεδομένα και, στη συνέχεια, να διασφαλιστεί η πρόσβαση από το σύνολο των εμπλεκόμενων δρώντων. Μέχρι στιγμής, σε αρκετές περιπτώσεις, σημαντικά δεδομένα (π.χ. στοιχεία ΓΕΜΗ, ΔΥΠΑ, ΕΡΓΑΝΗ) δεν είναι προσβάσιμα σε μη κρατικούς δρώντες που συμμετέχουν στο σύστημα διακυβέρνησης. Η παραπάνω προϋπόθεση, αναμφίβολα, περιορίζει τις δυνατότητες τεκμηριωμένης παρέμβασης από την πλευρά των εμπλεκόμενων δρώντων (π.χ. κοινωνικοί εταίροι, πανεπιστήμια), ιδιαίτερα από τη στιγμή που διαθέτουν την απαραίτητη τεχνογνωσία για την εις βάθος αξιοποίησή τους.

### **Ανάπτυξη πολυεπίπεδου χαρακτήρα του συστήματος**

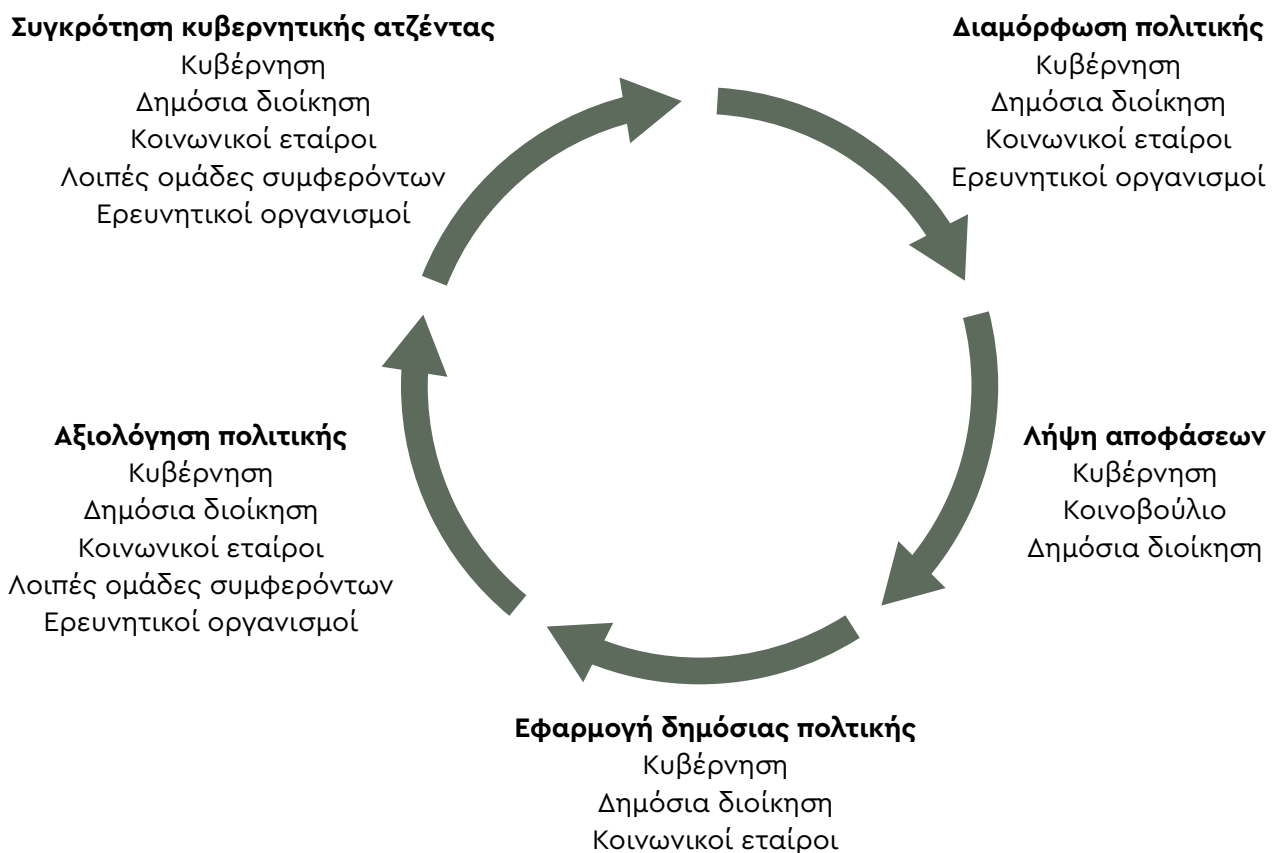
Σημαντικό στοιχείο στη διαμόρφωση αποτελεσματικών πολιτικών δεξιοτήτων, και ιδιαίτερα στο πεδίο της διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων της αγοράς εργασίας, συνιστά η ανάπτυξη ενός πολυεπίπεδου χαρακτήρα του συστήματος. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, έμφαση πρέπει να δοθεί στις ανάγκες των επαγγελματιών σε δεξιότητες με βάση τις ευρύτερες κλαδικές και τοπικές ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας. Στη διασφάλιση της συγκεκριμένης συνθήκης, σημαντικό ρόλο μπορούν να διαδραματίσουν τόσο οι κοινωνικοί εταίροι με επί μέρους δράσεις που έχουν αναλάβει, κατά τα τελευταία χρόνια, όσο και ο ΜΔΑΑΕ μέσω της τεχνογνωσίας που έχει αναπτύξει σε αντίστοιχα ζητήματα. Αναμφίβολα, σημαντικό ρόλο στην επιτυχία του συγκεκριμένου εγχειρήματος μπορούν να διαδραματίσουν και επί μέρους δρώντες, όπως, για παράδειγμα, η τοπική αυτοδιοίκηση, οι εκπαιδευτικές δομές, τα επιμελητήρια αλλά και οι εκπρόσωποι εργαζομένων και εργοδοτών σε τοπικό επίπεδο.

### **Εξωστρέφεια του συστήματος και ενσωμάτωση της αποκτούμενης τεχνογνωσίας και εμπειρίας**

Οι πολιτικές για τις δεξιότητες, όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, έχουν συγκεντρώσει σημαντικό ενδιαφέρον, κατά τα τελευταία χρόνια, τόσο σε επίπεδο πολιτικών όσο και σε επίπεδο έρευνας. Η συγκεκριμένη εξέλιξη έχει οδηγήσει στην απόκτηση σημαντικής τεχνογνωσίας και εμπειρίας τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η οποία θα πρέπει να ενσωματώνεται και να λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο της λειτουργίας του Δικτύου (και της διαμόρφωσης πολιτικών γενικότερα). Αναφορικά με το εθνικό επίπεδο, είναι σημαντικό να αναπτυχθεί ένα πλαίσιο αξιοποίησης των διαφόρων πληροφοριών και δεδομένων που συγκεντρώνεται από διάφορους φορείς (π.χ. ινστιτούτα κοινωνικών εταίρων, πανεπιστήμια). Παράλληλα, θα ήταν προς όφελος της καλύτερης οργάνωσης και αξιοποίησης πόρων η ύπαρξη ενός ισχυρού πλαισίου συνεννόησης, που θα είχε ως στόχο τον περιορισμό των ad hoc ερευνητικών πρωτοβουλιών, οι οποίες χαρακτηρίζονται από ασυνέχεια και περιορισμένη δυνατότητα αξιοποίησης (π.χ. επικάλυψη μεταξύ διαφορετικών ερευνών). Αντιθέτως, οι όποιες πρωτοβουλίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο ένταξης σε έναν ευρύτερο προγραμματισμό για τη μελέτη των δεξιοτήτων. Αντιστοίχως, σε ό,τι αφορά το ευρωπαϊκό επίπεδο, είναι σημαντικό η εμπειρία και τεχνογνωσία που αποκτώνται (π.χ. μέσα από ευρωπαϊκά έργα των κοινωνικών εταίρων) να διοχετεύονται στα μέλη του μηχανισμού και να αξιοποιούνται περαιτέρω.

Η συγκεκριμένη παράμετρος, στο πλαίσιο και της εξωστρέφειας του συστήματος, φέρνει στο επίκεντρο και το θέμα της δημοσιότητας και διάχυσης των πρωτοβουλιών που αναπτύσσονται στο υπό εξέταση πεδίο. Αν και το ζήτημα της δημοσιότητας δεν περιορίζεται αποκλειστικά στη συγκεκριμένη παράμετρο αλλά περιλαμβάνει κι άλλα πεδία που αναφέρθηκαν παραπάνω (π.χ. διάχυση δεδομένων), συνιστά ένα πεδίο το οποίο θα μπορούσε κάλλιστα να αποτελέσει αντικείμενο παρέμβασης από την πλευρά του Δικτύου.

Σχεδιάγραμμα. Συμμετοχή δρώντων στα στάδια διαμόρφωσης πολιτικών δεξιοτήτων



Πηγή: Λαδής & Νταλάκου, 2016 (προσαρμογή δική μας)

### Διαδικασίες νομοθέτησης πολιτικών δεξιοτήτων

Μολονότι, στο πεδίο της λήψης αποφάσεων, ο ρόλος ενός τέτοιου δικτύου είναι εξ ορισμού περιορισμένος, παρ' όλα αυτά, είναι πολύ σημαντικό να αποφεύγονται διαδικασίες έκτακτης νομοθέτησης (π.χ. διαδικασίες κατεπείγοντος, πράξεις νομοθετικού περιεχομένου), οι οποίες εξ ορισμού δεν αποτελούν πρακτικές καλής νομοθέτησης. Η εφαρμογή πρακτικών έκτακτης νομοθέτησης περιορίζουν μια αποτελεσματική διαβουλευτική και επιστημονικά τεκμηριωμένη πολιτική διαδικασία και, ως εκ τούτου, λειτουργούν περιοριστικά στον αντίκτυπο που μπορούν να έχουν αντίστοιχες πρωτοβουλίες. Οι πολιτικές για τις δεξιότητες, αναμφίβολα, προσφέρονται

για την εφαρμογή πολιτικών στη βάση της συνήθους νομοθετικής διαδικασίας (π.χ. δημόσια διαβούλευση, αποτελεσματική λειτουργία κοινοβουλευτικών επιτροπών), η οποία προϋποθέτει συγκεκριμένους χρόνους και συνεργασίες μεταξύ διαφορετικών δρώντων.

#### 4.2. Διαμόρφωση ενός αποτελεσματικού συστήματος διακυβέρνησης

Στο πλαίσιο ενός αποτελεσματικού συστήματος διαμόρφωσης πολιτικών δεξιοτήτων, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η ανάπτυξη ενός συμπεριληπτικού συστήματος διακυβέρνησης. Δεδομένου ότι ένα σύστημα διακυβέρνησης έχει ως κύριο στόχο τη διαμόρφωση ενός πλαισίου διαλόγου μεταξύ των εμπλεκόμενων δρώντων, το υπάρχον σύστημα διακρίνεται από δύο σημαντικές αδυναμίες: (α) την έλλειψη διαβούλευσης και συναίνεσης ως προς τη διαμόρφωσή του (π.χ. ανάπτυξη των απαραίτητων θεσμών) και (β) την αδυναμία ενσωμάτωσης των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του ελληνικού συστήματος εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών.

Αναλυτικότερα, ως προς την πρώτη παράμετρο, βασική διάσταση αποτελεί η διαμόρφωση ενός συστήματος διακυβέρνησης, σε μεγάλο βαθμό, ερήμην των άμεσα ενδιαφερόμενων δρώντων (με εξαίρεση, προφανώς, το κράτος), όπως αναφέρθηκε και κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου. Τόσο το υπάρχον σύστημα διακυβέρνησης όσο και τα αντίστοιχα που είχαν αναπτυχθεί, κατά τα προηγούμενα χρόνια, δεν προέκυψαν ως αποτέλεσμα μιας διαδικασίας διαβούλευσης μεταξύ του κράτους (π.χ. Υπουργείο Παιδείας και Υπουργείο Εργασίας) και των υπόλοιπων δρώντων που συμμετείχαν σε αυτά (π.χ. κοινωνικοί εταίροι, επιμελητήρια, τοπική αυτοδιοίκηση κ.ά.). Το αποτέλεσμα ήταν, στις περισσότερες των περιπτώσεων, οι θεσμοί και οι φορείς που υιοθετήθηκαν να χαρακτηρίζονται από έλλειψη μακροπρόθεσμης συλλογιστικής, επικάλυψη αρμοδιοτήτων μεταξύ διαφορετικών θεσμικών οργάνων (π.χ. Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, Κεντρικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων, Συμβούλια Σύνδεσης με την Παραγωγή και την Αγορά Εργασίας, Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού), έλλειψη των απαραίτητων υποδομών και ασαφείς αρμοδιότητες μεταξύ των μελών τους.

Στο ίδιο πνεύμα, ως πρόβλημα του υφιστάμενου συστήματος καταγράφεται και η διαμόρφωση ενός πλαισίου κοινωνικού διαλόγου για τις δεξιότητες, εν πολλοίς αποκομμένο από τα υπόλοιπα πεδία στο χώρο της εκπαίδευσης που σχετίζονται με τις δεξιότητες (π.χ. ΕΕΚ, ΔΒΜ ειδικότητες επαγγελματών). Ως εκ τούτου, το υφιστάμενο σύστημα διακυβέρνησης συνυπάρχει με άλλα αντίστοιχα θεσμικά όργανα κοινωνικού διαλόγου που εστιάζουν σε διαφορετικές πτυχές του εκπαιδευτικού συστήματος, συμβάλλοντας στον περαιτέρω κατακερματισμό και την ελλιπή «επικοινωνία» μεταξύ τους.

Σε ό,τι αφορά, τώρα, τη δεύτερη παράμετρο, το υπάρχον σύστημα αγνοεί την πραγματικότητα που έχει διαμορφωθεί στο χώρο της εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών, μια συνθήκη στην οποία δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση και κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου. Ειδικά στο πεδίο της εκπροσώπησης των εργοδοτικών οργανώσεων σε τριτοβάθμιο επίπεδο, το υπάρχον σύστημα δεν λαμβάνει υπόψη την πραγματικότητα της ύπαρξης πέντε διαφορετικών εργοδοτικών φορέων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΕ) που εκπροσωπούν διαφορετικού μεγέθους και κλάδων επιχειρήσεις και, συνεπώς, διαφορετικά συμφέροντα. Η συγκεκριμένη συνθήκη δίχως άλλο πρέπει να λαμβάνεται



υπόψη στη διαμόρφωση του συστήματος διακυβέρνησης, δεδομένου ότι μια από τις βασικές προτεραιότητες του συστήματος είναι η σύνδεση των δεξιοτήτων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας που, σε μεγάλο βαθμό, εκπληρώνεται μέσω του ρόλου που διαδραματίζουν οι φορείς εκπροσώπησης των εργοδοτικών οργανώσεων.

Έτσι, η διαμόρφωση ενός συστήματος διακυβέρνησης δεν μπορεί παρά να ενσωματώνει την παραπάνω ιδιαιτερότητα η οποία θα πρέπει να αποτελεί αντικείμενο διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργοδοτικών εταίρων για την εύρεση της βέλτιστης λύσης. Ενδεικτικά, ως πιθανότερες εναλλακτικές προβάλλουν η συμμετοχή του συνόλου των εργοδοτικών φορέων στα αντίστοιχα όργανα, μια συνθήκη, όμως, που καθιστά τους σχετικούς θεσμούς πολυπληθείς και πιθανώς δυσλειτουργικούς. Εναλλακτικά, θα μπορούσε να διερευνηθεί το ενδεχόμενο να ορίσουν οι εργοδοτικοί φορείς έναν μικρότερο αριθμό εκπροσώπων στη βάση προσώπων κοινής αποδοχής, μια συνθήκη που προϋποθέτει, όμως, και την κατάλληλη προετοιμασία για τη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου. Ως εκ τούτου, καθίσταται αναγκαία η εφαρμογή ενός συγκεκριμένου χρονικού πλαισίου και προγραμματισμού που θα πρέπει να ακολουθείται. Μάλιστα, ειδικά στην περίπτωση των εργοδοτικών οργανώσεων, η παράμετρος του χρόνου είναι πολύ σημαντική. Η λειτουργία στο πλαίσιο δεδομένων χρονικών προϋποθέσεων θα μπορούσε να συμβάλλει ουσιαστικά στη διαμόρφωση διαφόρων συγκλίσεων και συνεργασιών, ώστε οι οποιοσδήποτε λύσεις προτείνονται (ή αποφάσεις που λαμβάνονται στο πλαίσιο λειτουργίας των αντίστοιχων οργάνων) να τυγχάνουν ευρείας αποδοχής. Στο ίδιο πνεύμα, ένα αποτελεσματικό σύστημα διακυβέρνησης θα πρέπει να αναγνωρίζει ότι η διαδικασία διαβούλευσης είναι μια χρονοβόρα διαδικασία και, για το λόγο αυτό, ενδέχεται να περιλαμβάνει και άλλα στάδια διαβούλευσης (π.χ. διμερής διάλογος μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών).

Εν κατακλείδι, το πεδίο των δεξιοτήτων, και γενικότερα της ΕΕΚ, αποτελεί ένα πεδίο το οποίο, υπό προϋποθέσεις, θα μπορούσε να αποτελέσει ένα καλό παράδειγμα κοινωνικού διαλόγου, και που, παράλληλα, θα μπορούσε να αξιοποιηθεί και σε άλλα πεδία των δημόσιων πολιτικών· αποτελεί, σε τελική ανάλυση, ένα πεδίο το οποίο προσφέρεται για επαρκή διάλογο μεταξύ κράτους και κοινωνίας.



## Βιβλιογραφικές αναφορές

- Ανδρέου, Γ. (2018). *Η νεοθεσμική προσέγγιση της πολιτικής*. Αθήνα: Κριτική.
- Betziou, N., Karoulas, G., Pandis, P. & Papageorgiou, I. (2021). *Desk Research Greece Report*, INVOLVE Project (VS/2020/0145) (<https://involveproject.eu/deliverables/>).
- Cedefop (2018). *Apprenticeship Review Greece: Modernising and Expanding Apprenticeships in Greece*. Luxembourg: Publications Office (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/969982>).
- Cedefop (2020). *Skills Forecast 2020: Greece*. Cedefop Skills Forecast.
- Cedefop (2022). *Skills Anticipation in Greece (2022 Update)* ([https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-greece#\\_overview\\_of\\_the\\_greeceapproach](https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-greece#_overview_of_the_greeceapproach)).
- Γούλας, Χ., Καλογεράκης, Π., Καραλής, Θ. & Μαρκίδης, Κ. (2023). *Αναβάθμιση δεξιοτήτων και ποιότητα στην εργασία: κριτικές παρατηρήσεις στο κείμενο «Στρατηγική Δεξιοτήτων» της ΔΥΠΑ*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Διαρκής Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων (8/4/2022). <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/ToKtirio/Fotografiko-Archeio/#95443b5b-5d6b-431f-af06-ae710109669b> (οπτικοακουστικό υλικό).
- ΔΥΠΑ (2022). *Στρατηγική για την αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας*, Αθήνα: ΔΥΠΑ.
- 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, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
- ΙΝΕΜΥ ΕΣΣΕ (2021). *Σχέδιο ανάπτυξης για την ελληνική οικονομία: συνοπτικός σχολιασμός και προτάσεις*. Αθήνα: ΙΝΕΜΥ ΕΣΣΕ.
- Κάρουλας, Γ. (2017). *Μαθητεία και μικρές επιχειρήσεις: θεσμικό πλαίσιο και προτάσεις για τη βελτίωση του συστήματος*. *Κείμενα Γνώμης*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
- Λαλιώτη, Β. (2021). *Αξιολόγηση πολιτικών δεξιοτήτων: μέθοδοι και τεχνικές*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
- Λαλιώτη, Β. (2023). *Οι πολιτικές δεξιοτήτων στην Ελλάδα: αποτίμηση επιπτώσεων του συστήματος διακυβέρνησης δεξιοτήτων*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
- 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, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Λαδής, Σ. & Νταλάκου, Β. (2016). *Ανάλυση δημόσιας πολιτικής*. Αθήνα: Παπαζήση.

OECD (2022). *Better Regulation Practices across the European Union 2022*. Paris: OECD Publishing (<https://doi.org/10.1787/6e4b095d-en>).

Pandis, P. & Karoulas, G. (2022). *Fieldwork Report Greece*, INVOLVE Project (VS/2020/0145) (<https://involveproject.eu/deliverables/>).

ΣΒΕ (2022). *Υπόμνημα θέσεων και προτάσεων του ΣΒΕ επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, με τίτλο «Δουλειές Ξανά»*.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

## Προτάσεις πολιτικής – Πλαίσιο διαμόρφωσης πολιτικών δεξιοτήτων

Παρέμβαση	Στόχος
<b>Συγκρότηση Δικτύου Εμπλεκόμενων Δρώντων για τις Πολιτικές Δεξιότητες</b>	
Προσδιορισμός των επί μέρους σταδίων διαμόρφωσης πολιτικών για τις δεξιότητες	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ καθορισμός των σταδίων στη βάση αντίστοιχων μεθοδολογικών προσεγγίσεων για τις δημόσιες πολιτικές (π.χ. προσδιορισμός ατζέντας, διερεύνηση λύσεων, λήψη αποφάσεων, εφαρμογή &amp; αξιολόγηση πολιτικών)</li> <li>♦ προσδιορισμός των δρώντων που συμμετέχουν στο κάθε στάδιο</li> </ul>
Αποσαφήνιση του ρόλου και των αρμοδιοτήτων των εμπλεκόμενων δρώντων	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ ενδυνάμωση ρόλου μη κρατικών δρώντων (π.χ. κοινωνικοί εταίροι, πανεπιστήμια)</li> <li>♦ ενίσχυση των δυνατοτήτων των κρατικών ερευνητικών και υποστηρικτικών Δομών και θεσμών (π.χ. ΜΔΑΑΕ, Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων)</li> </ul>
Προσδιορισμός των πεδίων παρέμβασης	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ επικέντρωση όχι μόνο σε μεμονωμένες δεξιότητες (π.χ. λίστες δεξιοτήτων), αλλά και σε επί μέρους ανάγκες των επαγγελματιών, τη σχέση τους με τα επαγγελματικά περιγράμματα και την απόδοση πιστοποιητικών</li> <li>♦ έμφαση όχι μόνο στην οριζόντια, αλλά και στην κάθετη αναντιστοιχία δεξιοτήτων - εστίαση στις μελλοντικές προβλέψεις</li> </ul>
Καθορισμός και διασφάλιση πρόσβασης στα απαραίτητα δεδομένα	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ καθορισμός απαραίτητων δεδομένων</li> <li>♦ πρόσβαση μη κρατικών δρώντων σε απαραίτητα δεδομένα (π.χ. ΓΕΜΗ, ΔΥΠΑ, ΕΡΓΑΝΗ)</li> </ul>
Ανάπτυξη πολυεπίπεδου χαρακτήρα του συστήματος	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ έμφαση στις ανάγκες των επαγγελματιών σε δεξιότητες με βάση ευρύτερες τοπικές και κλαδικές ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας</li> </ul>

<p><b>Εξωστρέφεια του συστήματος και ενσωμάτωση της αποκτούμενης τεχνογνωσίας και εμπειρίας</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ενσωμάτωση των πληροφοριών και της τεχνογνωσίας που αποκτώνται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο (π.χ. δράσεις ΚΕ)</li> <li>◆ διαμόρφωση πλαισίου συνεννόησης με στόχο τον περιορισμό ad hoc ερευνητικών πρωτοβουλιών</li> <li>◆ δράσεις για τη δημοσιότητα και τη διάχυση των δράσεων που αναλαμβάνονται στο πεδίο των δεξιοτήτων (π.χ. έρευνες, μελέτες)</li> </ul>
<p><b>Λήψη αποφάσεων</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ περιορισμός διαδικασιών έκτακτης νομοθέτησης</li> </ul>
<p><b>Διαμόρφωση συστήματος διακυβέρνησης</b></p>	
<p><b>Ανάπτυξη αποτελεσματικού συστήματος διακυβέρνησης</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ διαβούλευση και συναίνεση ως προς τη διαμόρφωση των απαραίτητων θεσμών και Δομών και τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων</li> <li>◆ υιοθέτηση μιας μακροπρόθεσμης συλλογιστικής για τη λειτουργία των θεσμικών οργάνων</li> <li>◆ καλύτερη «επικοινωνία» με τα υπόλοιπα θεσμικά όργανα κοινωνικού διαλόγου, στο χώρο της εκπαίδευσης, που σχετίζονται με τις δεξιότητες (π.χ. ΕΕΚ, ΔΒΜ)</li> <li>◆ ενσωμάτωση ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του ελληνικού συστήματος εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών και ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τον μεγάλο αριθμό εργοδοτικών φορέων σε τριτοβάθμιο επίπεδο</li> <li>◆ προσδιορισμός του απαραίτητου χρονικού πλαισίου στην υλοποίηση του κοινωνικού διαλόγου</li> </ul>







ISBN: 978-618-5653-39-2



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