Αναβάθμιση δεξιοτήτων και ποιότητα στην εργασία

Κριτικές παρατηρήσεις στο κείμενο «Στρατηγική Δεξιοτήτων» της ΔΥΠΑ

ΙΝΕ
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Αναβάθμιση δεξιοτήτων και ποιότητα στην εργασία
Κριτικές παρατηρήσεις στο κείμενο «Στρατηγική Δεξιοτήτων» της ΔΥΠΑ

Συγγραφική Ομάδα: Χ. Γούλας, Π. Καλογεράκης, Θ. Καραλής, Κ. Μαρκίδης

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα
Τ: 210 332 7710 • F: 210 330 4452
www.inegsee.gr

Design: Χριστίνα Λουλούδα
Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Γιώτα Χρόνη

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη. Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.

Περιεχόμενα

I.	Εισαγωγικές παρατηρήσεις	4
II.	Αναγνώριση των θεμελιακών παραδοχών της Στρατηγικής Δεξιοτήτων	7
III.	Αντιστοίχιση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων	9
IV.	Το «μαύρο κουτί» των δεξιοτήτων	13
V.	Ποιοτικά χαρακτηριστικά δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης	18
VI.	Ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες: το βάρος των κοινωνικών ανισοτήτων	23
VII.	Εναλλακτικές στρατηγικές κατευθύνσεις	28
VIII.	Ανακεφαλαίωση – Επισκόπηση κριτικών παρατηρήσεων	31
IX.	Αναφορές	36

Ι. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Το κείμενο με τίτλο «Στρατηγική για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και τη διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας» αποτελεί την πρώτη μείζονα δημόσια συνεισφορά της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), μετά την ίδρυσή της με το Νόμο 4921/2022 (ΦΕΚ Α 75/18.04/2022), με τίτλο «Δουλειές ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις».

Όπως διευκρινίζεται ήδη από τις πρώτες σελίδες του κειμένου, η έκδοσή του προβλέπεται από το άρθρο 26 παράγραφος 1 του νόμου, ενώ οι στόχοι του περιβάλλονται στον ορισμό τους και αυτοί με την ισχύ νόμου, μιας και προσδιορίζονται ειδικότερα στην παράγραφο 2. Όπως ορίζεται στην παράγραφο 3, «η Στρατηγική Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού εγκρίνεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αφού τεθεί σε δημόσια διαβούλευση για τουλάχιστον τριάντα (30) ημέρες. Αξιολογείται και αναθεωρείται, εάν αυτό κριθεί αναγκαίο και πάντως μία (1) φορά τουλάχιστον ανά έτος». Ο νόμος δεν προβλέπει ειδικότερες διαδικασίες διαβούλευσης της Στρατηγικής Δεξιοτήτων στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου, ενώ αποκλείεται η άμεση συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωσή της.

Ως προς τη δομή του, επισημαίνεται ότι στο σύνολο των 63 σελίδων του κειμένου, 10 μόνο είναι αφιερωμένες στον «στρατηγικό σχεδιασμό» (σσ. 47-57), ενώ τη μεγαλύτερη έκταση καταλαμβάνει μια ιδιαίτερα αδρή στις περιγραφές της «χαρτογράφηση του πεδίου των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού» (σσ. 23-47). Συμπληρώνεται δε από σύντομες αναφορές στις προβλέψεις του Νόμου 4921/2022 περί διακυβέρνησης του Εθνικού Συστήματος Ανάπτυξης Δεξιοτήτων, καθώς και στις προβλεπόμενες πηγές χρηματοδότησης.

Οι ακριβείς διαδικασίες διαμόρφωσης του κειμένου δεν διασαφηνίζονται. Δεν εντοπίζεται καμιά ρητή αναφορά στη συμβολή του «Εθνικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού», αν και το άρθρο 27 ορίζει την κατάρτιση της Στρατηγικής Δεξιοτήτων ως αρμοδιότητά του.

Επισημαίνεται ότι οι κριτικές παρατηρήσεις που θα αναπτυχθούν συνοπτικά στη συνέχεια συναντούν τις παρατηρήσεις που είχε διατυπώσει και επιβεβαιώνουν πολλές από τις επιφυλάξεις τις οποίες είχε εκφράσει η ΓΣΕΕ στο ειδικό κείμενο θέσεων που είχε δώσει στη δημοσιότητα τον Απρίλιο του 2022, κατά τη διαδικασία συζήτησης του Νόμου 4921/2022.

II. Αναγνώριση των θεμελιακών παραδοχών της Στρατηγικής Δεξιοτήτων

Η Στρατηγική Δεξιοτήτων που ανακοινώθηκε από τη ΔΥΠΑ βασίζεται σε πολύ συγκεκριμένες εννοιολογικές παραδοχές και αναπτύσσεται εντός αυστηρά οριοθετημένων ερμηνευτικών πλαισίων, τα οποία, όπως είναι αναμενόμενο, δεν διακρίνονται από κάποια διάθεση τήρησης αξιολογικής ουδετερότητας. Πρόκειται, σε κάθε περίπτωση, για θέσεις που εκφράζουν τις τρέχουσες επιλογές ως προς τη διαμόρφωση των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης και των όρων επιχειρησιακής εφαρμογής και υλοποίησής τους. Από αυτή την άποψη, πρόκειται για ένα κείμενο ανάπτυξης στρατηγικών επιλογών οι οποίες, ενώ θα μπορούσαν, καταφανώς δεν επιθυμούν να έχουν το εύρος καθολικής αποδοχής. Συνεπώς, θεωρήσαμε δόκιμο οι όποιες κριτικές παρατηρήσεις να διατυπωθούν σε σχέση με τις αφετηριακές παραδοχές που διατρέχουν το κείμενο της εθνικής στρατηγικής στο κείμενό τους. Ως επιδραστικότερες από αυτές αξιολογούμε:

- Τη μερική και συγχρόνως αποσπασματική αντίληψη που εκφέρεται σχετικά με την έννοια της «αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης».

- Την περιορισμένη –ως προς τις ποιοτικές προεκτάσεις της (οικονομικές, κοινωνικές, δικαιικές κ.λπ.)– πρόσληψη της ίδιας της έννοιας των δεξιοτήτων.

- Την ασαφή και γενόσημη επίκληση της διάστασης της «ποιότητας» στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

- Την παραγνώριση της επήρειας των κοινωνικών ανισοτήτων, ιδιαίτερα στην ανάπτυξη συνόλων δεξιοτήτων με εγκάρσια επίδραση στις αγορές εργασίας, όπως οι ψηφιακές και οι πράσινες δεξιότητες.

III. Αντιστοίχιση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων

Ακρογωνιαίος λίθος της επιχειρηματολογίας του κειμένου της Στρατηγικής Δεξιοτήτων είναι η εδραιωμένη αντίληψη ύπαρξης «αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων» στην αγορά εργασίας, ενώ πρώτος και βασικός ειδικότερος στόχος που τίθεται από το άρθρο 27 του Νόμου 4921/2022 είναι «η αποτελεσματική αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης της αγοράς εργασίας, σε όρους απαιτούμενων δεξιοτήτων». Οι συντάκτες αποδίδουν απόλυτη σημασία στην επίδραση της σχέσης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων, ώστε τη συμπεριλαμβάνουν στις «βασικές αρχές» (σ. 14) που στηρίζουν τη Στρατηγική, διευκρινίζοντας ότι «...[η σύζευξη/αντιστοίχιση] αφορά τη διαδικασία εντοπισμού των κατάλληλων προφίλ υποψηφίων που αντιστοιχίζονται στις θέσεις που προσφέρονται από τους εργοδότες». Μάλιστα, είναι η μόνη από τις «βασικές αρχές» στην οποία αναλογεί διακριτό κεφάλαιο («Καθοριστικοί παράγοντες προσδιορισμού και ανάλυσης αναντιστοιχίας δεξιοτήτων»), όπου παρουσιάζονται με συντομία και διά της επίκλησης κειμένων των ETF, ILO και CEDEFOP οι βασικές εννοιολογικές διαστάσεις του όρου. Ωστόσο, και παρά την παραδοχή ότι η «αναντιστοιχία αποτελεί περιεκτικό όρο» (σ. 21) με αναφορά σε πλήθος διαστάσεων (υπερ-/υπο-εκπαίδευση, υπερ-/υπο-ειδίκευση, χάσμα/πλεόνασμα/έλλειμα δεξιοτήτων κ.λπ.), είναι εμφανές ότι η χρήση και ερμηνεία του όρου που προκρίνεται είναι αποσπασματική και μερική. Αποσπασματική γιατί επιλέγεται και υιοθετείται αποκλειστικά η οριζόντια διάσταση της αναντιστοιχίας και μερική γιατί η συγκεκριμένη επιλογή δεν είναι αξιολογικά ουδέτερη.

Στο σύνολο του κειμένου, εκτός από κάποιες γενικές αναφορές στις οποίες αναφερθήκαμε, δεν τίθεται κανένας συγκεκριμένος ορισμός του τι ακριβώς συνιστά αναντιστοιχία για τη ΔΥΠΑ. Χρειάζεται να ολοκληρωθεί η ανάγνωση για να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι αίτιο της αναντιστοιχίας θεωρείται η περιορισμένη ή μη κατάλληλη προσφορά δεξιοτήτων από τους εργαζομένους, η οποία δεν μπορεί να ανταποκριθεί με επάρκεια στην εκφρασμένη

από τις επιχειρήσεις ζήτηση. Με άλλα λόγια, οι συντάκτες του κειμένου, αποφεύγοντας να ορίσουν τι ακριβώς εννοούν με τον όρο αναντιστοιχία δεξιοτήτων και χωρίς να επικαλεστούν συγκεκριμένα ειδικά και συγκριτικά δεδομένα, καταλήγουν στο να ερμηνεύσουν την ανεργία ως προϊόν σχεδόν αποκλειστικά της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, σπεύδοντας να αναδείξουν ως αίτιο την ακαταλληλότητα των προσφερόμενων δεξιοτήτων από τους εργαζομένους. Η άδηλη παραδοχή της οριζόντιας αναντιστοιχίας ως μοναδικής ερμηνευτικής παραμέτρου εξυπηρετεί το γενικότερο εργοδοτικό αφήγημα περί αδυναμίας κάλυψης διαθέσιμων θέσεων εργασίας λόγω έλλειψης επαρκών εργαζομένων, αλλά και την παγιωμένη θεώρηση ότι οι ίδιοι οι άνεργοι φέρουν την ευθύνη της ανεργίας τους, η οποία οφείλεται στην έλλειψη κατάλληλων κινήτρων ή αντικινήτρων ή στη μη κατοχή των κατάλληλων δεξιοτήτων. Από τις δεκατρείς αναφορές στον όρο αναντιστοιχία που μπορούμε να μετρήσουμε εντός του κειμένου, οι περισσότερες (οχτώ) συνδέονται με την υποτιθέμενη ανεπάρκεια/ακαταλληλότητα της προσφοράς δεξιοτήτων από τους εργαζομένους, σε τέσσερις περιπτώσεις επιτυγχάνεται να διατηρηθεί ένας πιο ουδέτερος τόνος, ενώ μία και μόνη φορά γίνεται αναφορά στην ανάγκη παρεμβάσεων για την ποιοτική βελτίωση της «ζήτησης δεξιοτήτων», μέσα από την ανάλυση των αναγκών των επιχειρήσεων σε κλαδικό και τοπικό επίπεδο. Χρειάζεται πολύ προσεκτική ανάγνωση του κειμένου, προκειμένου να εντοπιστούν έμμεσες αναφορές στην «κάθετη αναντιστοιχία», η οποία παραπέμπει στη δομή και εσωτερική διάρθρωση των επιχειρήσεων ή/και στη σαφή τάση υποτίμησης των γνώσεων και δεξιοτήτων. Έτσι, όταν εντοπίζεται από τους συντάκτες ως εύρημα το ότι «4 στους 10 ανέργους με τριτοβάθμια εκπαίδευση αναζητούν επάγγελμα μετρίου και όχι υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων», αυτό δεν ερμηνεύεται ως ένδειξη ισχυρών τάσεων κάθετης αναντιστοιχίας στην αγορά εργασίας, αλλά ως γεγονός που «αναδεικνύει το ότι προσδοκίες των ανέργων προσαρμόζονται στην τάση της αγοράς εργασίας να απορροφά κυρίως εργαζομένους σε επαγγέλματα μεσαίων δεξιοτήτων» (σ. 38).

Είμαστε ήδη πολύ μακριά από αναλύσεις όπως αυτές των Γαβρόγλου και Κώτσιου (2021), οι οποίοι σε ειδική μελέτη για τις δεξιότητες στην Ελλάδα –στο πλαίσιο του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς υπό την αιγίδα του (καταργημένου) ΕΙΑΕΔ– διαπίστωναν ότι η «υστέρηση της Ελλάδας σε δεξιότητες οφείλεται περισσότερο στην ελλιπή δημιουργία θέσεων υψηλών δεξιοτήτων εκ μέρους των επιχειρήσεων και λιγότερο στο μειωμένο ποσοστό του και εργατικού δυναμικού που διαθέτει υψηλά προσόντα και δεξιότητες». Αντίστοιχη ερμηνεία είχε προταθεί ήδη από το 2019 από τους Γούλα κ.ά. (2019) σε κείμενο παρέμ-

βασης του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, όπου καταδεικνυόταν ότι «η επίδραση της 'κάθετης' αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας συνιστά την κύρια διάσταση του χάσματος δεξιοτήτων».

Η εστίαση αποκλειστικά στην οριζόντια διάσταση της αναντιστοιχίας καθιστά λιγότερο ορατή την επίδραση του ισχύοντος αδύναμου παραγωγικού προτύπου στη διαμόρφωση της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με στοιχεία του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, τα 2/3 των επιχειρήσεων στην Ελλάδα (περίπου 67%) συνεχίζουν να χαρακτηρίζονται ως «έντασης εργασίας», προσφέροντας θέσεις εργασίας χαμηλών αμοιβών και υψηλών κινδύνων, ενώ μόνο το 23% των ελληνικών επιχειρήσεων μπορούν να οριστούν ως «έντασης γνώσης».

Είναι λοιπόν παράδοξο να ενοχοποιούνται οι εργαζόμενοι και οι άνεργοι για την υποτιθέμενη χαμηλή ανταποκρισιμότητά τους στις απαιτήσεις μιας διαμορφούμενης ζήτησης δεξιοτήτων, η οποία χαρακτηρίζεται από ποιοτική υστέρηση και αδυναμία παραγωγικής αξιοποίησης των δυνατοτήτων του έμμισθου εργατικού δυναμικού. Επιπρόσθετα, η προσήλωση σε μια τόσο μονομερή πρόσληψη της αντιστοίχισης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων δυσχεραίνει την κατανόηση αλλά και την έγκαιρη αντίδραση απέναντι σε σύνθετα φαινόμενα, όπως οι πρόσφατες «κρίσεις εργασιακών κινήτρων» που αντιμετώπισαν οι αγορές εργασίας στον τουρισμό και τον πρωτογενή τομέα, οι οποίες δύσκολα θα μπορούσαν να ερμηνευτούν ως προϊόντα απλής «αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων».

IV. Το «μαύρο κουτί» των δεξιοτήτων

Η προσπάθεια διαμόρφωσης κοινά αποδεκτών τυποποιημένων περιγραφών των επαγγελματικών περιγραφών μετρά πολλές δεκαετίες στις περισσότερες βιομηχανικές χώρες της δυτικής και βόρειας Ευρώπης. Τόσες δεκαετίες ώστε να φανούν αρκετές για να οδηγηθούμε στην ανάδυση διαφορετικών εθνικών προσεγγίσεων και παραδόσεων για το πώς μπορούμε να περιγράψουμε με πληρότητα και εγκυρότητα τις εργασιακές πρακτικές που χαρακτηρίζουν ένα επάγγελμα (Winterton, Delamare Le Deist & Stringfellow, 2006). Σε γενικές γραμμές, διακρίνουμε συνήθως τις περισσότερο αναλυτικές-λειτουργικές προσεγγίσεις, που εστιάζουν σε μεμονωμένα καθήκοντα (Μ. Βρετανία, Ιρλανδία), από άλλες, που αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία στη συνολικότερη πρόσληψη ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος (Γερμανία, Σκανδιναβικές χώρες). Στην Ελλάδα η αντίστοιχη πορεία ξεκίνησε μόλις το 2006, με τη διαμόρφωση του πλαισίου συγκρότησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών περιγραμμάτων, και συνεχίζεται με ιδιαίτερα εντατικούς ρυθμούς τα τελευταία χρόνια, μέσα από μια μεθοδολογική προσέγγιση που εστιάζει στη λειτουργική ανάλυση της κοινωνικής και επαγγελματικής εμπειρίας των εργαζομένων και των επαγγελματικών τους πρακτικών. Οι συντάκτες της Στρατηγικής Δεξιοτήτων αναφέρονται στα επαγγελματικά περιγράμματα μία και μόνη φορά, όταν υιοθετούν για τη διάκριση «γνώσεων-δεξιοτήτων-ικανοτήτων» τους ορισμούς που αναφέρονται στην «ιδρυτική» για τα περιγράμματα ΚΥΑ 110998/8-5-2006, που ορίζει τις διαδικασίες πιστοποίησής τους, ενώ αμέσως μετά διασαφηνίζουν ότι «στην Ελλάδα υιοθετήθηκε η ευρωπαϊκή ταξινόμηση ESCO», εννοώντας την πολύγλωσση κατάταξη “European Skills, Competences, Qualifications and Occupations”, η οποία από το 2017 είναι διαθέσιμη σε διαδοχικές επικαιροποιημένες εκδόσεις. Στις σελίδες δε που ακολουθούν βρίσκουμε και μια σύντομη αλλά πλήρη περιγραφή των κατηγοριών δεξιοτήτων που οργανώνουν την ευρετηρίασή του, οδηγούμενοι στο συμπέρασμα ότι προκρίνεται ως

βασικό μεθοδολογικό εργαλείο επίτευξης του στόχου της «αντιστοίχισης» μεταξύ «προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων».

Είναι σημαντικό να διευκρινιστεί ότι το ESCO δεν συγκροτήθηκε προκειμένου να λειτουργήσει ως υποκατάστατο των εθνικών συστημάτων αναφοράς και τυποποίησης των επαγγελμάτων. Πρόκειται για ένα εργαλείο σύγκλισης των περιγραφών, η οποία διασφαλίζεται κυρίως μέσα από την πολύγλωσση διαθεσιμότητα των όρων που περιλαμβάνει, εξουδετερώνοντας σκόπιμα ιδιαιτερότητες και διαφοροποιήσεις που προκύπτουν από τα διαφορετικά πολιτισμικά και παραγωγικά περιβάλλοντα κάθε χώρας. Αντίθετα, τα εθνικά συστήματα περιγραφής και τυποποίησης των επαγγελμάτων διαμορφώνονται και λειτουργούν μέσα από τη διαρκή διαντίδρασή τους με τα πραγματικά κοινωνικά, οικονομικά και εργασιακά περιβάλλοντα στα οποία αναπτύσσονται. Μεταφορικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι η διαφορά ανάμεσα στα δύο είναι ανάλογη των διαφορών που μπορεί να έχει ένα λεξικό με ένα μυθιστόρημα ή μια στοίβα χρωματιστές ψηφίδες με την τελική συνολική εικόνα που αυτές θα συνθέσουν: οι λέξεις του λεξικού περιμένουν κάποιον να τις συντάξει σε ένα κείμενο και τα κομμάτια τους παζλ κάποιον άλλον να τις συνθέσει σε μια εικόνα. Αυτό που καθιστά τελικά αναγνώσιμα τα κείμενα και αναγνωρίσιμες τις εικόνες είναι οι διαδικασίες που θα ακολουθήσουν και το νόημα που θα προσδώσουν συγγραφείς και ψηφοθέτες για να επιτευχθεί το τελικό αποτέλεσμα. Ένα «μαύρο κουτί» που περιέχει λέξεις, ψηφίδες ή «δεξιότητες» δεν γεννά αυτόματα και από μόνο του κείμενα, εικόνες ή επαγγέλματα.

Τα πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα δεν είναι λεξικά δεξιοτήτων, αλλά δομημένες συστηματικές και τυποποιημένες αφηγήσεις των εργασιακών και κοινωνικών πρακτικών που συγκροτούν ένα δεδομένο επάγγελμα. Αποτελούν ποιοτικές αποτυπώσεις των επαγγελματικών εργασιών, των γνώσεων και δεξιοτήτων, των κριτηρίων επιτέλεσης, αλλά και των διαδρομών που οδηγούν στην άσκηση ενός επαγγέλματος (Καραλής κ.ά., 2021). Με άλλα λόγια, συμπυκνώνουν το νόημα που αποδίδουν εργαζόμενοι και εργοδότες σε όλα τα επιμέρους συστατικά που καθιστούν κοινωνικά αναγνωρίσιμη και οικονομικά λειτουργική τη συστηματική ενασχόληση με ένα παραγωγικό αντικείμενο. Για αυτό το λόγο, αποτελούν τη βάση συγκρότησης των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής και συνεχιζόμενης, ενώ συγχρόνως συνιστούν εργαλεία ρύθμισης εργασιακών θεμάτων αξιοποιούμενα στο πλαίσιο της διαμόρφωσης συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή επίλυσης εργασιακών διαφορών. Τα επαγγελματικά περιγράμματα προκύπτουν μέσα από τα εργασιακά περιβάλλοντα και την αναλυτική επεξεργασία της κοινωνικής και επαγγελματικής εμπειρίας των εργαζομένων

και των εργοδοτών, δεν επιβάλλονται από κάποια εξωτερική αρχή ούτε από ένα συγκροτημένο σώμα αποστασιοποιημένων «ειδικών». Προκύπτουν τόσο από τις ίδιες τις παραγωγικές διαδικασίες όσο και από τις δυναμικές που αναπτύσσονται εντός ενός επαγγελματικού κλάδου. Σε κάθε περίπτωση, πρόκειται για θεσμικές πλαισιώσεις που οργανώνουν τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της εργασίας και της παραγωγής, διαμεσολαβώντας μεταξύ της ατομικής εργασιακής εμπειρίας και της συλλογικής επαγγελματικής και παραγωγικής συγκρότησης. Τίποτα από τα παραπάνω δεν μπορεί να προκύψει αυτόματα και από μόνο του μέσα από ένα «μαύρο κουτί» γεμάτο «δεξιότητες».

Όπως στην περίπτωση της έννοιας της αντιστοίχισης, έτσι και σε αυτή των δεξιοτήτων, οι συντάκτες της Στρατηγικής δημιουργούν την εντύπωση ότι επιλέγουν να αποφύγουν κάθε ανάλυση που υπερβαίνει την αποσπασματική και μερική πρόσληψη των ποιοτικότερων παραμέτρων που επιδρούν στις αγορές εργασίας. Όπως επιλέγεται η «ασφαλέστερη» οριζόντια διάσταση της «αναντιστοιχίας» προκειμένου να μην αναλυθούν οι διαρθρωτικές υστερήσεις του παραγωγικού προτύπου και των επιχειρήσεων, έτσι και στην περίπτωση των «δεξιοτήτων» επιλέγεται μια εκδοχή τους η οποία τις αποσυνδέει από τις ποιοτικές παραμέτρους της εργασίας και τις θεσμικές πλαισιώσεις που τις οριοθετούν. Η παραγνώριση του ρόλου των επαγγελματικών περιγραμμάτων εξυπηρετεί ένα λανθασμένο αφήγημα που οδηγεί σε λανθασμένο εθνικό στρατηγικό πλαίσιο δεξιοτήτων.

Η χαμηλή ποιότητα των προσφερόμενων θέσεων εργασίας αποτελεί κομβικό παράγοντα δυσλειτουργίας των αγορών εργασίας. Η αποτίμηση της επίδρασής τους εξαρτάται άμεσα από την ύπαρξη αναλυτικών τυποποιημένων περιγραφών των λειτουργιών και εργασιών κάθε επαγγέλματος σε σχέση με το ειδικότερο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Η χρήση απλών γενόσημων ευρετηρίων δεξιοτήτων δεν αρκεί να συμβάλει στην αποτίμηση των ποιοτικών χαρακτηριστικών των παρεχόμενων θέσεων εργασίας αλλά –όπως θα δούμε και στη συνέχεια– ούτε και στον αποτελεσματικό σχεδιασμό πραγματικά επιδραστικών παρεμβάσεων αναβάθμισης ή επικαιροποίησης δεξιοτήτων στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Η Ελλάδα μετά από μια δεκαετία προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής σημειώνει εξαιρετικά κακές επιδόσεις στους σύνθετους δείκτες μέτρησης ποιότητας της εργασίας. Σύμφωνα με μελέτη του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Κορατζάνης, 2021), η απόκλιση Ελλάδας-ευρωζώνης που ήταν μόλις 0,07 μονάδες το 2009, το 2019 ανήλθε στις 0,29 μονάδες, με την εθνική επίδοση στον υποδείκτη «ανάπτυξης

δεξιοτήτων και επαγγελματική ανέλιξης» να σημειώνει απόκλιση σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο της τάξης των 28 μονάδων αναφοράς (0,30 και 0,68 αντίστοιχα). Σημειώνεται δε ότι η συγκεκριμένη χαμηλή επίδοση δεν προκύπτει αποκλειστικά από τη σχετικά μικρή συμμετοχή των εργαζομένων, αλλά και από τις συγκριτικά χειρότερες προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης στην Ελλάδα, με το ποσοστό όσων παραμένουν στο ίδιο ή μεταβαίνουν σε καλύτερο καθεστώς απασχόλησης με υψηλότερες αποδοχές συγκριτικά με εκείνο που είχαν το προηγούμενο έτος να ανέρχεται στη χώρα μας το 2019 στο 65,4% (έναντι 79,1% το 2009), 12,6 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερα του μέσου όρου της ευρωζώνης.

Το κείμενο της Στρατηγικής –παραγνωρίζοντας τις δεξιότητες ως ποιοτική διάσταση όχι μόνο της «προσφοράς» τους εκ μέρους των εργαζομένων, αλλά και του τρόπου διαμόρφωσης της «ζήτησης» εκ μέρους των επιχειρήσεων– καταλήγει σε μια μηχανιστική, σχεδόν «γραμματική» προσέγγιση της αντιστοίχισης. Η απουσία κατάλληλων μεθοδολογικών εργαλείων ανάλυσης των επαγγελματικών περιβαλλόντων δεν μπορεί να αντικατασταθεί από απλούς καταλόγους δεξιοτήτων και καθηκοντολογία. Και δεν είναι μόνο τα πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα που απουσιάζουν από τη φτωχή μεθοδολογική εργαλειοθήκη η οποία προτείνεται. Η «εξατομικευμένη προσέγγιση» δεν αναφέρεται καν, ενώ με δυσκολία ανακαλύπτουμε μία και μοναδική αναφορά στο «ατομικό σχέδιο δράσης» (σ. 55), εκτενώς ανεπτυγμένα ωστόσο ως κομβικές μεθοδολογικές καινοτομίες στο Νόμο 4921/2022.

Με άλλα λόγια, και όπως θα αναπτυχθεί στη συνέχεια, σε ό,τι αφορά τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, η σχέση προσφοράς-ζήτησης δεξιοτήτων δεν μπορεί να υποκαταστήσει το σύνολο των ποιοτικών παραμέτρων που συμπεριλαμβάνει η σχέση προσφοράς-ζήτησης εργασίας, ούτε να αρκεστούμε σε μια αφαιρετική πρόσληψη της αγοράς εργασίας ως «αγοράς» μεμονωμένων «δεξιοτήτων».

V. Ποιοτικά χαρακτηριστικά δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

Ένα σημαντικό έλλειμμα του κειμένου της Στρατηγικής Αναβάθμισης των Δεξιοτήτων είναι οι αναφορές στο ζήτημα της ποιότητας των ενεργειών ΣΕΚ, αλλά και οι ποιοτικές προδιαγραφές του συστήματος δεξιοτήτων στο σύνολό του. Οι αναφορές που εντοπίζονται στο κείμενο είναι ελάχιστες στον αριθμό και συνήθως συνιστούν γενικόλογες παρατηρήσεις, όπως λ.χ. «απαραίτητη προϋπόθεση είναι η συνεχής βελτίωση και αξιολόγηση της ποιότητας διδασκαλίας και κατάρτισης σε όλα τα στάδια της εκπαιδευτικής διαδικασίας» (σ. 8). Για τη διασφάλιση της ποιότητας διδασκαλίας δεν γίνεται λόγος πουθενά στη συνέχεια, ενώ αντίθετα σημαντικές διαστάσεις της ποιότητας δεν φαίνεται να εντάσσονται στο βελτνεκές της προτεινόμενης Στρατηγικής. Το ζήτημα της ποιότητας προσεγγίζεται από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ συστηματικά τα τελευταία χρόνια μέσα από όλες του τις παρεμβάσεις. Τίθεται διαρκώς και επιτακτικά σε όλα τα πλαίσια κοινωνικού διαλόγου και διαμόρφωσης πολιτικής, ιδιαίτερα μάλιστα ενόψει της αξιοποίησης των νέων εργαλείων χρηματοδότησης της ελληνικής οικονομίας από ευρωπαϊκούς πόρους (βλ., για παράδειγμα, την εναλλακτική πρόταση για την Έκθεση Πισσαρίδη: ΙΝΕ ΓΣΕΕ & ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2000α). Η αναβάθμιση της ποιότητας όχι μόνο της διδασκαλίας αλλά του συνόλου των διαστάσεων του πεδίου της ΣΕΚ και γενικότερα του πεδίου της εκπαίδευσης ενηλίκων αποτελεί σαφώς μία από τις βασικές προϋποθέσεις για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

Η ποιότητα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και γενικότερα στο πεδίο της αναβάθμισης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού συνιστά οριζόντια πολιτική και δεν μπορεί να περιορίζεται από τα στεγανά επιμέρους δράσεων. Ο λόγος για τον οποίο οι ερευνητικοί φορείς των συνδικάτων εμμένουν διαχρονικά στο ζήτημα της ποιότητας δεν είναι απλώς θέμα αξιωματικού χαρακτήρα, αλλά αποτελεί και επείγουσα προτεραιότητα, καθώς όλα τα διαθέσιμα ερευνητικά δεδομένα παραπέμπουν σε μια κατάρρευση της ποιότητας στη ΣΕΚ κατά την τελευταία δεκα-

ετία. Συγκεκριμένα, με βάση τα στοιχεία της διαχρονικής έρευνας του ΙΝΕ ΓΣΕΕ και του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ για τη συμμετοχή των ενηλίκων σε προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης (Καραλής, 2021), κατά τη διάρκεια της προηγούμενης δεκαετίας παρατηρείται όχι απλώς πτώση αλλά κατάρρευση της ποιότητας υλοποίησης των προγραμμάτων. Όπως προκύπτει από τα δεδομένα της έρευνας, οι συμμετέχοντες σε προγράμματα κατάρτισης όχι απλώς δεν εμφανίζονται ικανοποιημένοι από την ποιότητα των προγραμμάτων που παρακολουθούν, αλλά αντίθετα η ποιότητα υλοποίησης των προγραμμάτων είναι ένας από τους βασικούς αποτρεπτικούς παράγοντες για τη συμμετοχή τους σε αυτά, ενώ ο αντίστοιχος δείκτης επιδεινώνεται διαρκώς μέσα στη δεκαετία.

Με δεδομένο ότι η έννοια της ποιότητας είναι εκ κατασκευής αρκετά αόριστη, με αποτέλεσμα να εγγράφονται σε αυτή ποικίλες νοηματοδοτήσεις, ανάλογα με τις κατά περίπτωση οπτικές, θεωρούμε ότι έχει σημασία να αποτυπώσουμε τους παράγοντες που την υποστασιοποιούν, με βάση τις απόψεις των αποδεκτών των δράσεων αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού. Σε σχετική έρευνα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (βλ. Καραλής κ.ά., 2015) προκύπτει ότι οι τρεις σημαντικότεροι παράγοντες που –κατά την αντίληψη των εκπαιδευομένων– καθιστούν ποιοτικό ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι κατά σειρά το περιεχόμενο του προγράμματος (ανταπόκριση στις ανάγκες του επαγγέλματος, κάλυψη των ελλειμμάτων των εκπαιδευομένων), οι εκπαιδευτές και τα ζητήματα οργάνωσης. Ως προς αυτούς τους τρεις παράγοντες, ελάχιστες είναι οι παρεμβάσεις που σχεδιάζονται με βάση τους άξονες προτεραιότητας του κειμένου.

Ο πρώτος παράγοντας, δηλαδή το περιεχόμενο του προγράμματος, παραπέμπει ευθέως στις διαδικασίες διερεύνησης εκπαιδευτικών αναγκών. Και για το ζήτημα αυτό το ΙΝΕ ΓΣΕΕ έχει κατ' επανάληψη διατυπώσει τη θέση (βλ. ενδεικτικά: ΙΝΕ ΓΣΕΕ & ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2000β) ότι οι μηχανισμοί διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας δεν συνιστούν ασφαλή εργαλεία για το σχεδιασμό εκπαιδευτικών προγραμμάτων, αν δεν συνοδεύονται και από τον προσδιορισμό των διαθέσιμων δεξιοτήτων. Οι μηχανισμοί διάγνωσης των αναγκών του παραγωγικού συστήματος περιορίζονται στον ένα εκ των δύο όρων του προβλήματος, καθώς τα περιεχόμενα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων δεν ταυτίζονται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, αλλά με τη διαφορά μεταξύ των επιθυμητών και των διαθέσιμων δεξιοτήτων. Επομένως, είναι άμεση ανάγκη να υπάρξει ένας μηχανισμός αντίστοιχος με αυτόν του ΕΙΕΑΔ ή τον υφιστάμενο της μονάδας εμπειρογνωμόνων, αλλά αυτή τη φορά με αντικείμενο το περιεχόμενο της προσφοράς εργασίας, δηλαδή της «ζήτησης δεξιοτήτων» – σύμφωνα με το ιδιόλεκτο που

χρησιμοποιείται στο κείμενο. Η δημιουργία αυτού του μηχανισμού θα καταστήσει ασφαλέστερη την πρόγνωση των αναγκών και θα μπορέσει να δώσει μια σαφή εικόνα των προτεινόμενων εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, θεωρούμε απαραίτητο η αποτύπωση τόσο των αναγκών της αγοράς εργασίας όσο και των διαθέσιμων δεξιοτήτων να γίνεται σε επίπεδο επαγγέλματος, και μάλιστα σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συμβατότητα με την πολιτική των επαγγελματικών περιγραμμάτων, και να αποτελεί το αντικείμενο ετήσιας έκθεσης που θα λειτουργεί ως οδηγός σχεδιασμού των εκπαιδευτικών παρεμβάσεων. Θεωρούμε επίσης πως είναι απαραίτητη η δόμηση διαύλων επικοινωνίας και ουσιαστικής συνεργασίας μεταξύ της μονάδας εμπειρογνωμόνων και της επιστημονικής επιτροπής δεξιοτήτων, αλλά και των προτάσεων που διατυπώνουν οι κοινωνικοί εταίροι. Αυτό το τρίγωνο συνεργασίας (μονάδα – επιτροπή – κοινωνικοί εταίροι) ουσιαστικά περικλείει αφενός τη διαθέσιμη εμπειρογνωμοσύνη και αφετέρου τις διαφορετικές οπτικές και προσεγγίσεις, ώστε εντέλει να προκύψει μια τεκμηριωμένη εισήγηση προς το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων.

Ως προς τον δεύτερο παράγοντα, δηλαδή το ζήτημα της ποιότητας των εκπαιδευτών, αυτό δεν αφορά μόνο τις δράσεις που προσδιορίζονται από την περίμετρο των παρεμβάσεων του κειμένου· είναι ένα ζήτημα που αφορά όλες τις επιμέρους στρατηγικές για την εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων σε εθνική κλίμακα. Επομένως είναι απαραίτητη η συνέργεια μεταξύ των διαφορετικών θεσμικών οργάνων και φορέων, όπως για παράδειγμα της Γενικής Γραμματείας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Νεολαίας, του ΕΟΠΠΕΠ αλλά και όλων των άλλων εμπλεκομένων, προκειμένου να υλοποιούνται οριζόντιες δράσεις, ώστε να διασφαλίζεται η ποιότητα του υποσυστήματος των εκπαιδευτών, ενώ ταυτόχρονα να αποφεύγονται η σύγχυση και η πολυνομία, αλλά και να επιτυγχάνονται οικονομίες κλίμακας. Ο τρίτος παράγοντας για την ποιότητα των υλοποιούμενων δράσεων αφορά τα ζητήματα οργάνωσης των προγραμμάτων και συνδέεται ευθέως με το διαχρονικό έλλειμμα της εκπαίδευσης των στελεχών των φορέων ΣΕΚ, ένα έλλειμμα που αναμένεται να έχει ακόμη εντονότερη επίδραση στα διαδικτυακά και στα υβριδικά προγράμματα. Και για τον παράγοντα αυτόν η λύση είναι αναγκαίο να προσδιοριστεί σε ενιαία βάση για όλα τα συστήματα της εκπαίδευσης ενηλίκων και σε συμβατότητα με το επαγγελματικό περίγραμμα του «Στελέχους σχεδιασμού, συντονισμού και αξιολόγησης προγραμμάτων διά βίου εκπαίδευσης».

Συνοπτικά, για το ζήτημα της ποιότητας απαιτούνται συστημικού τύπου παρεμβάσεις, οι οποίες –πέρα από τη συγκρότηση ενός μηχανισμού διερεύνησης

εκπαιδευτικών αναγκών– θα συνοδεύονται και από αλλαγές στον γενικότερο προσανατολισμό του συστήματος διασφάλισης ποιότητας. Το προτεινόμενο με το στρατηγικό σχέδιο αλλά και το Ν. 4921/2022 σύστημα διασφάλισης ποιότητας βασίζεται αφενός στο σύστημα των επιταγών κατάρτισης και αφετέρου στη λογική των ποινών και επιβραβεύσεων, που μάλιστα για πρώτη φορά εκτός από τους φορείς επεκτείνεται και στους ανέργους. Για την αναποτελεσματικότητα όλων των παραπάνω η ΓΣΕΕ έχει διατυπώσει τεκμηριωμένα την αντίθεσή της και την πάγια θέση (Γούλας κ.ά., 2018· Γούλας & Καλογεράκης, 2020) για συστημικές παρεμβάσεις και την αναβάθμιση των φορέων μέσω της κατάλληλης στελέχωσης αλλά και των συστημάτων που αφορούν τον πλήρη κύκλο των δράσεων κατάρτισης (εσωτερικά συστήματα σχεδιασμού, διερεύνησης αναγκών, προώθησης στην απασχόληση και αξιολόγησης).

VI. Ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες: το βάρος των κοινωνικών ανισοτήτων

Η Στρατηγική Δεξιοτήτων αποδίδει ιδιαίτερα μεγάλη σημασία στην ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων και στη διάχυτη ευαισθητοποίηση αυτών σε θέματα βιώσιμης ανάπτυξης και κυκλικής οικονομίας. Αν και η λογική που υιοθετείται και σε αυτή την περίπτωση δεν διαφεύγει από εκείνη του «ευρετηρίου δεξιοτήτων» (σσ. 17-20), είναι ξεκάθαρο ότι το όλο κείμενο υπερεπενδύει στις τεχνολογικές διαστάσεις των αγορών εργασίας, υιοθετώντας μια τυπική οπτική «γενικευμένης υστέρησης», χωρίς περαιτέρω ανάλυση των πολώσεων και των κοινωνικών ανισοτήτων που χαρακτηρίζουν ιδιαίτερα τα πεδία τεχνολογικής ανάπτυξης.

Οι συντάκτες της Στρατηγικής εντοπίζουν τις ασυμμετρίες μεταξύ των διαφορετικών παραγωγικών κλάδων σε ό,τι αφορά την ψηφιακή ολοκλήρωση, καταλήγοντας στο μάλλον αναμενόμενο συμπέρασμα ότι «όσο υψηλότερη είναι η ψηφιακή επάρκεια του εργατικού δυναμικού που συγκροτεί και την ψηφιακή ευφυΐα της επιχείρησης τόσο καλύτερη είναι και η πορεία της στο μέλλον» (σ. 45). Ωστόσο, και στην περίπτωση της ενσωμάτωσης της τεχνολογικής διάστασης των δεξιοτήτων, η προσέγγιση που υιοθετείται είναι αυτή της μονομερούς εστίασης στην προσφορά δεξιοτήτων εκ μέρους των εργαζομένων, αποφεύγοντας την επέκταση της ανάλυσης στο επίπεδο της ποιότητας της ζήτησης τεχνολογικών δεξιοτήτων εκ μέρους των επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με τα δεδομένα της Eurostat, στην Ελλάδα ένας στους δύο εργαζομένους (52%) διαθέτει, τουλάχιστον, της «βασικές ψηφιακές δεξιότητες». Η Ελλάδα, αν και διαχρονικά καταλαμβάνει τις τελευταίες θέσεις του σχετικού πίνακα μεταξύ των χωρών της ΕΕ-27, την τελευταία τετραετία εμφανίζεται να σημειώνει συγκριτικά τη μεγαλύτερη πρόοδο, βελτιώνοντας το ποσοστό της κατά 8 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το 2019. Τα συγκεκριμένα ποσοστά ασφαλώς παραπέμπουν σε μια τάση κάλυψης της σχετικής υστέρησης, η οποία επιβεβαιώνεται και από την παράλληλη αύξηση της συμμετοχής των Ελλήνων εργαζομένων

σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης την τελευταία τετραετία (12%, +4 ποσοστιαίες μονάδες από 2019). Για την ίδια περίοδο, σύμφωνα με τις μετρήσεις του ευρωπαϊκού δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI), η Ελλάδα καταλαμβάνει μόλις την 25η θέση αξιολόγησης σε σύνολο 27 χωρών, ενώ μόνο το 12% των ελληνικών επιχειρήσεων εμφανίζονται να συμβάλλουν στην ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων – σημειώνοντας την τρίτη χειρότερη ευρωπαϊκή επίδοση, με τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία να καταλαμβάνουν τις δύο τελευταίες θέσεις και τα ποσοστά της απόλυτα προπορευόμενης Φινλανδίας να ανέρχονται σε 38% (συνολική διαφορά 26 ποσοστιαίων μονάδων). Εξετάζοντας συγκριτικά τα διαθέσιμα δεδομένα, δεν θα ήταν άστοχο αν ισχυριζόμασταν ότι η όποια αισθητή πρόοδος στο πεδίο της πρόσκτησης ψηφιακών δεξιοτήτων οφείλεται σαφώς περισσότερο στην ατομική κινητοποίηση και συμμετοχή των ίδιων των εργαζομένων παρά στη συγκροτημένη λειτουργία ενός εθνικού συστήματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, ή στην εφαρμογή συνεκτικών αναπτυξιακών στρατηγικών και στρατηγικών κατάρτισης από τις επιχειρήσεις. Οι εργαζόμενοι αποδεικνύονται οι πιο συνεπείς «επενδυτές» στην ανάπτυξη των ίδιων τους των δεξιοτήτων, φέροντας το μεγαλύτερο βάρος και αναλαμβάνοντας ατομικά το μεγαλύτερο κόστος της ψηφιακής μετάβασης. Με άλλα λόγια, η αναβάθμιση των προσφερόμενων από τους εργαζομένους ψηφιακών δεξιοτήτων συμβαίνει σε μεγάλο βαθμό ανεξάρτητα από το χαμηλό επίπεδο αναγκαίων επενδύσεων των επιχειρήσεων που επηρεάζουν τη ζήτηση.

Πέρα από τα όποια ζητήματα μεταβίβασης κόστους, η χρέωση της κατάρτισης στους ίδιους τους εργαζομένους έχει ως δευτερογενές αποτέλεσμα την εντατικοποίηση και εμβάθυνση των κοινωνικών ανισοτήτων και στο πεδίο της ανάπτυξης των ψηφιακών δεξιοτήτων. Σύμφωνα με την έρευνα ICT της Eurostat, η συμμετοχή των Ελλήνων εργαζομένων σε προγράμματα εξ αποστάσεως κατάρτισης για τη διετία 2019-2020 αφήνει να φανεί μια έντονη κοινωνική διαφοροποίηση σε ουσιώδεις μεταβλητές, όπως το εκπαιδευτικό επίπεδο, το εισόδημα, ο δείκτης αστικότητας και η κατάσταση απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα και σύμφωνα με την επεξεργασία των δεδομένων από το Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ (Γούλας κ.ά., 2022), παρατηρείται μια τάση έντονης πόλωσης ανάμεσα σε πληθυσμούς νεότερων εργαζομένων με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και σε πληθυσμούς μεγαλύτερης ηλικίας με λιγότερα εκπαιδευτικά προσόντα, ευρισκόμενους σε κατάσταση ανεργίας ή μη οικονομικά ενεργούς. Αντίστοιχες πολώσεις εντοπίζονται και με βάση μεταβλητές όπως το οικογενειακό εισόδημα ή ο δείκτης αστικότητας του νοικοκυριού. Αγροτικοί και ημιαστικοί πληθυσμοί με

μικρά εισοδήματα υστερούν σε σημαντικότερο βαθμό ως προς τις ψηφιακές τους δεξιότητες, ενώ το χάσμα γίνεται εμφανέστερο όταν συγκρίνουμε τους εργαζομένους σε χειρωνακτικά και σε μη χειρωνακτικά επαγγέλματα. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα δεδομένα, μόνο το 31% των απασχολουμένων σε χειρωνακτικά επαγγέλματα διαθέτουν βασικές ψηφιακές δεξιότητες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους απασχολουμένους σε μη χειρωνακτικά επαγγέλματα φτάνει το 82%.

Με βάση τα παραπάνω δεδομένα, θα περιμέναμε να βρούμε μέσα στο κείμενο της Στρατηγικής εκείνες τις κατευθύνσεις που θα εστίαζαν στην απομείωση του ρόλου της επίδρασης των κοινωνικών ανισοτήτων στο πεδίο της ανάπτυξης των τεχνολογικών δεξιοτήτων και όχι μόνο γενικές αναφορές στην αναγκαιότητα ανάπτυξης της «ψηφιακής ευφυΐας» των εργαζομένων. Επίσης, θα αναμέναμε μια διεξοδική ανάλυση των βασικών χαρακτηριστικών της ζήτησης των ψηφιακών δεξιοτήτων μέσα από την αποτίμηση των κυρίαρχων σχετικών τάσεων που διαγράφονται στις αγορές εργασίας, με όρους προσφερόμενων θέσεων απασχόλησης, αλλά και σε συσχέτιση με το σχετικά χαμηλό επίπεδο τεχνολογικής συγκρότησης και ψηφιακής ολοκλήρωσης των ίδιων των επιχειρήσεων. Ωστόσο, και ως προς αυτή τη διάσταση, επιλέγεται να διατηρηθεί η μονοσήμαντη πρόσληψη της ανάπτυξης των επαγγελματικών δεξιοτήτων ως «ατομικής ευθύνης» των μισθωτών –είτε εργαζομένων είτε ανέργων– και όχι ως διάστασης ενός συνολικότερου παραγωγικού προτύπου βασισμένου στην ένταση γνώσης και στην ποιοτική αναβάθμιση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας.

Ανάλογη λογική υιοθετείται σε ό,τι αφορά και τις λεγόμενες πράσινες δεξιότητες. Ενώ δύσκολα μπορεί κανείς να διαφωνήσει με τα κοινωνικά προτάγματα περί ανάπτυξης περιβαλλοντικής συνείδησης και εφαρμογής αναπτυξιακών πολιτικών ήπιας ανάπτυξης διακρινόμενες από ορθολογική διαχείριση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων και πνεύμα εξοικονόμησης των φυσικών πόρων, η διάσταση των επιπτώσεων της κοινωνικά άνισης κατανομής απουσιάζει εντελώς, τόσο στο επίπεδο των επιπτώσεων της υποβάθμισης του περιβάλλοντος όσο και σε αυτό των ενδεχόμενων κοινωνικών επιπτώσεων της μετάβασης σε πρότυπα πράσινης ανάπτυξης σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Η ανάπτυξη περιβαλλοντικής συνείδησης εκ μέρους των εργαζομένων και των ανέργων και η ευαισθητοποίησή τους σε ζητήματα ισόρροπης ανάπτυξης δεν αρκούν να οδηγήσουν στην αντιμετώπιση των χρόνιων αναπτυξιακών ανισοτήτων, οι οποίες μοιραία προσλαμβάνουν και περιβαλλοντικό πρόσημο. Για παράδειγμα, αρκεί να φανταστούμε την περίπτωση της περιφερειακής ενότητας Κοζάνης:

υπό τις συνθήκες του σκληρότερου υγειονομικού lockdown σε εθνικό επίπεδο, οι κάτοικοι παρακολουθούσαν την ταχύρρυθμη έκπτωση των δραστηριοτήτων του μεγαλύτερου εργοδότη της περιοχής, της ΔΕΗ, χωρίς όμως να έχουν πρόσβαση σε δυνατότητες και μέτρα υποστήριξης που να εξισορροπούν πραγματικά τις προκαλούμενες απώλειες. Ο αρχικός στόχος της παύσης λειτουργίας των λιγνιτικών μονάδων εντός του 2023 μπορεί να τροποποιήθηκε από τις συνθήκες της τρέχουσας ενεργειακής κρίσης, αλλά προς το παρόν τα μέτρα υποστήριξης φαίνεται να είναι δυσανάλογα φτωχά και να έρχονται καθυστερημένα. Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ είχε καταθέσει έγκαιρα ένα συνολικό σχέδιο πρόδρομων ενεργειών για την υποστήριξη των θέσεων εργασίας στη Δυτική Μακεδονία. Το σχέδιο αυτό εστίαζε σε εξειδικευμένες πρότυπες πρακτικές αναβάθμισης δεξιοτήτων και επαγγελματικής ενδυνάμωσης, ενώ προς το παρόν δεν έχει βρει την προσδοκώμενη ανταπόκριση στο επίπεδο των δημόσιων πολιτικών μετάβασης.

Το παράδειγμα της Δυτικής Μακεδονίας παραπέμπει σε αυτό ακριβώς το είδος συνδυαστικών δράσεων που απαιτείται για τη διασφάλιση της παραγωγικής μετάβασης με όρους κοινωνικής δικαιοσύνης. Θέση μας, όπως και για τις ψηφιακές δεξιότητες, είναι ότι αυτό δεν μπορεί να συμβεί μέσω έμμεσης ανάθεσης της διαχείρισης των επιπτώσεων ενός τόσο ευρέως παραγωγικού μετασχηματισμού στους εργαζομένους και ανέργους. Δεν είναι ζήτημα ατομικής προσαρμογής και ακόμη λιγότερο ατομικής ευθύνης των ίδιων των εργαζομένων και των ανέργων. Αντίθετα, θεωρούμε αναγκαία μια συνολικότερη πρόσληψη των διαστάσεων τεχνολογικής και περιβαλλοντικής μετάβασης, η οποία να αντιλαμβάνεται τα συνολικότερα αναπτυξιακά επίδικα αυτών των διαδικασιών. Η λογική της διαμόρφωσης στοχευμένων δράσεων κοινωνικής αντιστάθμισης των επιπτώσεων θα συντελούσε στη δικαιότερη κατανομή των διαθέσιμων πόρων για την ενίσχυση της απασχόλησης, αλλά θα διασφάλιζε και μια ισχυρότερη σύνδεση των πολιτικών απασχόλησης με τα ευρύτερα παραγωγικά περιβάλλοντα και τις αναπτυξιακές τους προοπτικές, διάσταση που –όπως αναφέρθηκε πολλές φορές έως τώρα– δεν συμπεριλαμβάνεται στους βασικούς άξονες ανάπτυξης της εισηγούμενης Στρατηγικής Δεξιοτήτων.

VII. Εναλλακτικές στρατηγικές κατευθύνσεις

Σε ένα εξαιρετικά ρευστό περιβάλλον, στο οποίο κυριαρχεί η πολιτική και θεσμική αστάθεια σε διεθνές και εθνικό επίπεδο σε συνδυασμό με το μεταναστευτικό ζήτημα, την πανδημική κρίση και με γενικότερες τάσεις της εποχής (ενδεικτικά επισημαίνουμε το δημογραφικό πρόβλημα, την περιβαλλοντική υποβάθμιση, τους κοινωνικούς αποκλεισμούς, την εισοδηματική ανισότητα και τη γενικότερη εργασιακή επισφάλεια), κυριαρχεί ένας σταδιακός αναπροσανατολισμός της προβληματικής γύρω από τα θέματα οικονομικής, κοινωνικής και αναπτυξιακής πολιτικής. Σήμερα, τα ζητήματα της βιωσιμότητας και διατηρησιμότητας της οικονομικής μεγέθυνσης και της ισότιμης συμμετοχής σε αυτή τοποθετούνται στο επίκεντρο του επιστημονικού και δημόσιου διαλόγου.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, η νέα διάσταση που αναδύθηκε είναι η συνολικότερη διεκδίκηση για μια ολιστική ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας. Το ζήτημα της ποιότητας της εργασίας αποσκοπεί στη συστηματική αναδιάταξη των αιτημάτων και των διεκδικήσεων των εργαζομένων σε μια ενιαία αναπτυξιακή προοπτική: μισθοί και κίνητρα εργασίας, κοινωνική και πολιτική συμμετοχή των εργαζομένων, εργασιακό περιβάλλον, ανάπτυξη δεξιοτήτων, κοινωνική συμπερίληψη – όλα αποτελούν διακριτές, συμπληρωματικές και μετρήσιμες διαστάσεις της εργασίας. Βασική αποτύπωση της προβληματικής αυτής είναι η σαφής μετατόπιση του ενδιαφέροντος στο ζήτημα της οικονομικής μεγέθυνσης χωρίς αποκλεισμούς, μιας δηλαδή σύνθετης διαδικασίας οικονομικού, κοινωνικού και διαρθρωτικού μετασχηματισμού, η οποία αναγνωρίζεται ως διέξοδος στα σύγχρονα προβλήματα της οικονομίας και των παραγωγικών δυνάμεων της χώρας.

Αυτό δεν απορρέει μόνο από το γεγονός ότι μεθοδολογικά η χωρίς αποκλεισμούς μεγέθυνση επαναθεμελιώνει και ουσιαστικοποιεί τη σημαντικότητα όλων των κρίσιμων υποσυστημάτων της οικονομίας που επλήγησαν με ιδιαίτερη δριμύτητα από τις αλληλεπικαλυπτόμενες κρίσεις. Παράλληλα συνδέεται και με

το γεγονός ότι, ως περιεχόμενο, ο στόχος της χωρίς αποκλεισμούς μεγέθυνσης αποτυπώνει τη διαχρονική ανάγκη προώθησης παρεμβάσεων που ευνοούν την ισότιμη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και προωθούν την ολιστική προσέγγιση όσον αφορά την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Έτσι, η ποσοτική και ποιοτική αναβάθμιση της απασχόλησης αναμένεται να αποτελέσει δικλίδα διασφάλισης της μεγεθυντικής δυναμικής και της κοινωνικής συνοχής και ευημερίας.

Καθοριστικό ρόλο για τη μετάβαση της ελληνικής οικονομίας σε μια διαδικασία παραγωγικής ανασυγκρότησης, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης, με υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας και κοινωνικής συνοχής διαδραματίζει η επιστημονική και πολιτική εστίαση στην ενίσχυση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, στην προώθηση μέτρων που ευνοούν το διαθέσιμο εισόδημα και τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων, που προάγουν την επαγγελματική ανάπτυξη, την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και την ομαλή επανένταξή του στην αγορά εργασίας. Αναλυτικότερα, η στενή λειτουργική διασύνδεση παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας –όπως, μεταξύ άλλων, η εκπόνηση δεικτών εκτίμησης του επιπέδου της ποιότητας εργασίας, η συσχέτιση δυναμικών επαγγελμάτων-ειδικοτήτων με την ανάπτυξη-επικαιροποίηση επαγγελματικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων εργαζομένων, την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων και την απόκτηση επαγγελματικών δικαιωμάτων/αδειών– με το ευρύτερο μακρο-χρηματοπιστωτικό και κοινωνικό περιβάλλον προβάλλει σήμερα ως αναγκαίος βασικός μοχλός για την ανταπόκριση κλάδων, τομέων και επιχειρήσεων της εθνικής οικονομίας στην πρόκληση της διπλής –πράσινης και ψηφιακής– μετάβασης και της ενίσχυσης της βιώσιμης ανταγωνιστικότητας.

VIII. Ανακεφαλαίωση – Επισκόπηση κριτικών παρατηρήσεων

Οι κριτικές παρατηρήσεις που αναπτύχθηκαν με συντομία, αλλά θεωρούμε και με επάρκεια, επιλέχθηκε να επικεντρωθούν περισσότερο στις κύριες θεμελιακές παραδοχές του κειμένου της Στρατηγικής Δεξιοτήτων και λιγότερο στα επιμέρους μέρη που συγκροτούν τη δομή του. Εν είδει ανακεφαλαίωσης, επιλέγουμε να παρουσιάσουμε συνοπτικότερα το περιεχόμενο των κύριων κριτικών παρατηρήσεων που προηγήθηκαν, σε επίπεδο θεμελιακών παραδοχών, με τη μορφή συγκεκριμένων προτεινόμενων διαφοροποιήσεων, τις οποίες θεωρούμε αναγκαίες:

Υπέρβαση της περιοριστικής θεώρησης της αντιστοίχισης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων:

Η αποτελεσματική διάγνωση των κοινωνικών και παραγωγικών αναγκών σε επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες απαιτεί μια αποκατεστημένη συμμετρία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, τόσο στο επίπεδο της ανάλυσης και της αποτύπωσης των αναγκών όσο και σε αυτό των αναγκαίων παρεμβάσεων μέσω των πολιτικών απασχόλησης. Η προτεινόμενη Στρατηγική Δεξιοτήτων συντηρεί αυτή την ασυμμετρία, εστιάζοντας σχεδόν αποκλειστικά στα χαρακτηριστικά της προσφοράς δεξιοτήτων εκ μέρους των εργαζομένων, υποβαθμίζοντας την καθοριστική (ή καλύτερα καθοριστικότερη) επίδραση-παράμετρο της ποιότητας των χαρακτηριστικών της ζήτησης δεξιοτήτων εκ μέρους των επιχειρήσεων, όπως επιβεβαιώνουν και τα εμπειρικά δεδομένα περί της επίδρασης της κάθετης αναντιστοιχίας. Ενισχύονται έτσι οι συστημικοί κίνδυνοι η όποια αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού να έχει περιορισμένη επίδραση απέναντι σε μια ζήτηση δεξιοτήτων η οποία διαμορφώνεται από επιχειρήσεις προσηλωμένες στην εντατική εκμετάλλευση της εργασίας και όχι στην παραγωγική αξιοποίηση των γνώσεων των εργαζομένων.

Διεύρυνση της πρόσληψης της έννοιας των δεξιοτήτων στο πραγματικό εννοιολογικό τους εύρος και ανάδειξη του ρόλου τους στην αποτύπωση αλλά και στην αναβάθμιση των ποιοτικών χαρακτηριστικών της απασχόλησης:

Η συρρίκνωση της έννοιας των δεξιοτήτων στο επίπεδο της απλής ευρετηρίασης περιγραφικών δηλώσεων όχι μόνο δεν αρκεί να τροφοδοτήσει τους στρατηγικούς σχεδιασμούς, αλλά ούτε καν τις νόμιμα προβλεπόμενες δράσεις δημόσιας παρέμβασης στις αγορές εργασίας. Η αποστασιοποίηση από τα εθνικά πρότυπα τυποποιημένης αποτύπωσης των επαγγελματικών λειτουργιών και επαγγελμάτων (Πιστοποιημένα Επαγγελματικά Περιγράμματα) διαβρώνει ακόμη περισσότερο τη θεσμική υπόσταση των επαγγελμάτων και των παραγωγικών κλάδων. Αυτό έχει επίδραση τόσο στο επίπεδο της μέτρησης και της καταγραφής των ποιοτικών χαρακτηριστικών της απασχόλησης όσο και στο επίπεδο της διαμόρφωσης των πολιτικών ποιοτικής αναβάθμισης των θέσεων εργασίας. Η αντίληψη ότι η σχέση προσφοράς-ζήτησης δεξιοτήτων μπορεί να υποκαταστήσει τη σχέση προσφοράς-ζήτησης θέσεων εργασίας είναι εξαιρετικά προβληματική και μπορεί να οδηγήσει στην ακόμη μεγαλύτερη υποβάθμιση της ποιότητας των θέσεων εργασίας και στην υποβάθμιση των δράσεων υποστήριξης των ανέργων, λόγω της υποβάθμισης των αναγκαίων εισροών (ανάμεσα σε άλλα: συμβουλευτική-επαγγελματικός προσανατολισμός, συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, εξατομικευμένη προσέγγιση στην υποστήριξη των δράσεων επανένταξης στην αγορά εργασίας).

Επιχειρησιακός προσδιορισμός της διασύνδεσης των προβλεπόμενων δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης με τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης:

Το κείμενο της Στρατηγικής υιοθετεί μια αρκετά ελλειπτική προσέγγιση σε ό,τι αφορά την έννοια της ποιότητας της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Σε συνδυασμό με τη μονοσήμαντη εστίαση στην έννοια της αντιστοίχισης και την περιορισμένου εύρους πρόσληψη των δεξιοτήτων, οι περιγραφόμενες δράσεις δεν φαίνεται να αποκαλύπτουν τα ιδιαίτερα ποιοτικά τους χαρακτηριστικά στο επίπε-

δο των μαθησιακών περιεχομένων, αλλά ούτε και σε αυτό των διδακτικών μεθοδολογικών προσεγγίσεων. Από την άλλη, δεν οριοθετείται με σαφήνεια η σχέση συνεχιζόμενης επαγγελματικής με την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ενώ αφήνεται να εννοηθεί μια σχετική αποστασιοποίηση από την επιδίωξη διαμόρφωσης ενιαίων διαδικασιών και μεθοδολογικών εργαλείων σε εθνικό επίπεδο (παράδειγμα: η παραγνώριση των Προτύπων Πλαισίων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που συνοδεύουν τα Πιστοποιημένα Επαγγελματικά Περιγράμματα, η παντελής έλλειψη αναφορών στις διαδικασίες διαμόρφωσης των μαθησιακών αποτελεσμάτων σε σχέση με τις επαγγελματικές λειτουργίες κάθε ειδικότητας και η μη ενσωμάτωση της διαχείρισης των εκπαιδευτικών διαδρομών των ανέργων μέσω της αξιοποίησης των δυνατοτήτων του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων).

Αναγνώριση της βαρύτητας των κοινωνικών ανισοτήτων στην εφαρμογή πολιτικών τεχνολογικής μετάβασης στην απασχόληση (αναβάθμιση ψηφιακών και ανάπτυξη πράσινων δεξιοτήτων):

Η Στρατηγική εστιάζει σε μια πρόσληψη των τεχνολογικών μεταβάσεων υπό την οπτική μιας διαπίστωσης γενικευμένης υστέρησης που πρέπει να αναπληρωθεί, αγνοώντας ότι οι μεγαλύτερες επιδράσεις εκδηλώνονται ως μεγέθυνση της έντασης των ανισοτήτων στο επίπεδο της κοινωνικής διαστρωμάτωσης, αλλά και ανισοτήτων που έχουν να κάνουν με την κατανομή πόρων σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Αντίθετα, επιλέγεται να μεταβιβαστεί το κόστος της όποιας μετάβασης σε υλικό και συμβολικό επίπεδο στους ίδιους τους μισθωτούς, εργαζομένους και ανέργους, μέσα από την ανάδυση μιας αντίληψης περί προσωπικής ευθύνης για την προσαρμογή και την ανάπτυξη των όποιων αναγκαίων νέων δεξιοτήτων. Η συγκεκριμένη οπτική, ελλείψει κατάλληλων πολιτικών κοινωνικής αντιστάθμισης, μπορεί να λειτουργήσει ως παράγοντας επίτασης των κοινωνικών ανισοτήτων, οδηγώντας σε εργασιακή απομόνωση και κοινωνικό αποκλεισμό τους πλέον ευάλωτους πληθυσμούς εργαζομένους και ανέργων. Επιπρόσθετα, η εφαρμογή της περιοριστικής θεώρησης περί αντιστοίχισης προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων –στην οποία αναφερθήκαμε παραπάνω– στο επίπεδο των τεχνολογικών μεταβάσεων αποδεικνύεται ακόμη πιο προβληματική. Ιδιαίτερα στο βαθμό που παραγνωρίζεται η αρνητική επίδραση των περιορισμένων επενδύσεων των επιχειρή-

σεων στην έρευνα και ανάπτυξη, χρεώνοντας έτσι εκ των προτέρων την όποια περαιτέρω υστέρηση στα χαρακτηριστικά της προσφοράς δεξιοτήτων εκ μέρους των εργαζομένων, ενώ αντίθετα υποβαθμίζουν την επίδραση της περιορισμένης τεχνολογικής ολοκλήρωσης των επιχειρήσεων στη διαμόρφωση της ζήτησης.

Αναβάθμιση της συμβολής των διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου στην ίδια τη διαμόρφωση της Στρατηγικής Δεξιοτήτων:

Η ΔΥΠΑ δεν αποτελεί φορέα υπό τριμερή διοίκηση αλλά επιχειρησιακό βραχίονα εφαρμογής των κυβερνητικών πολιτικών στην απασχόληση και την εργασία. Ο νέος ρόλος αποτέλεσε αντικείμενο κριτικής στη φάση της νομοθέτησης των όρων ίδρυσής της από μερίδα των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι ωστόσο συνεχίζουν την εντατική τους δραστηριοποίηση στο σχεδιασμό και στην αξιολόγηση των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης, μέσω και των επιστημονικών υποστηρικτικών τους φορέων (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2022). Αυτή η πρώτη εκδοχή της Στρατηγικής Δεξιοτήτων μάς πείθει για τη βασιμότητα των κριτικών επιχειρημάτων μας σε ό,τι αφορά τον περιορισμό της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στις διαδικασίες διαμόρφωσης των στρατηγικών κατευθύνσεων της νέας Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης.

Θεωρούμε ότι το κείμενο έπρεπε να διαμορφωθεί κατά τρόπο που να διασφαλίζει την ενεργητικότερη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και ότι αυτό θα του προσέδιδε πρόσθετα χαρακτηριστικά ποιότητας, αλλά κυρίως θα επέτρεπε τη χαρτογράφηση των διαφορετικών προσεγγίσεων, οι οποίες δεν περιορίζονται κατά τα φαινόμενα σε περιορισμένα ζητήματα όρων πρακτικής εφαρμογής και τεχνικών παραμέτρων, αλλά εκτείνονται σε ευρύτερα ζητήματα που άπτονται πυρηνικών πολιτικών επιλογών και ιδεολογικών διαφοροποιήσεων στο πεδίο των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης.

Το ότι μας δίνεται η ευκαιρία να καταθέσουμε την κριτική συμβολή μέσα από αυτό το κείμενο, έστω και κατά τρόπο υστερόχρονο, δεν μπορεί να αναπληρώσει την παραγωγική συμβολή του κοινωνικού διαλόγου στη διαμόρφωση των στρατηγικών κατευθύνσεων που στοχεύουν στην ποιοτική αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Πιστεύουμε λοιπόν στην αναγκαιότητα ενός ουσιαστικότερου και εκτενέστερου δημόσιου διαλόγου, του οποίου η απαίτηση για ανεύρεση κατάλληλου θεσμικού χώρου και χρόνου ανάπτυξής του ακόμη εκκρεμεί.

IX. Αναφορές

Γαβρόγλου, Σ. & Κώτσιος, Β. (2021). *Δεξιότητες: Μύθοι και πραγματικότητα*. Αθήνα: Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας – ΕΙΕΑΔ.

Γούλας, Χ., Ζάγκος, Χ. & Παΐζης, Ν. (2019). *Δεξιότητες, εκπαίδευση και απασχόληση: Εκπαιδευτικοί δείκτες και εργατικό δυναμικό*. Αθήνα: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

Γούλας, Χ. & Καλογεράκης, Π. (2020). *Voucher Εκπαίδευσης: «Εργαλείο» Διακυβέρνησης, Υπευθυνοποίησης και Ανισοτήτων*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Γούλας, Χ., Μαρκίδης, Κ. & Μπαμπανέλου, Δ. (2018). *Ενδυνάμωση του Ρόλου και της Ποιότητας της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης: Εστιάζοντας στο δίπολο πιστοποίηση αποτελεσμάτων vs πιστοποίηση εκπαιδευτικών μονάδων*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Γούλας, Χ., Φωτόπουλος, Ν. & Φατούρου, Π. (2022). *Ενήλικες και προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης στην περίοδο της πανδημίας: Η πρόκληση των ψηφιακών δεξιοτήτων*. Αθήνα: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2022). *Θέσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για το σχέδιο νόμου «Δουλειές Ξανά»*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ & ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ (2000α). *Η μετάβαση της ελληνικής οικονομίας σε ένα νέο υπόδειγμα ανάπτυξης: Μια εναλλακτική πρόταση στην Έκθεση Πισσαρίδη*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ & ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ & ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ (2000β). *Θέσεις και απόψεις του ΙΝΕ & ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ για το σχέδιο νόμου «Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης»*. Αθήνα.

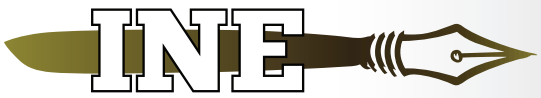
Καραλής, Θ. (2021). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση (2011-2019)*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ & ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Καραλής, Θ., Λιοδάκη, Ν., Πανδής, Π. & Τσιλιγιάννη, Σ. (2015). *Διαστάσεις και διασφάλιση ποιότητας στη διά βίου εκπαίδευση: Περιορισμοί και προοπτικές*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Καραλής, Α., Μαρκίδης, Κ., Βαρβιτσιώτη, Ρ., Νάτσης, Π., Καρατράσογλου, Ι., Παπαευσταθίου, Κ., Γούλας, Χ. & Λιντζέρης, Π. (2021). *Μεθοδολογικές προσεγγίσεις ανάπτυξης επαγγελματικών περιγραμμάτων και πλαισίων εκπαιδευτικών προδιαγραφών προγραμμάτων*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Κορατζάνης, Ν. (2021). *Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα: Εξέλιξη και προοπτικές*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Winterton, J., Delamare Le Deist, F. & Stringfellow, F. (2006). *Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype*. Luxemburg: CEDEFOP.



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα,
Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452

INE - ΓΣΕΕ www.inegsee.gr info@inegsee.gr