

# Μηχανισμοί Διάγνωσης Δεξιοτήτων: Μια Επισκόπηση

Ιούνιος 2019



ΣΕΙΡΑ: ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ

3

# Μηχανισμοί Διάγνωσης Δεξιοτήτων: Μία Επισκόπηση

Δρ. Βαρβάρα Λαλιώτη

## A. Εισαγωγή

Στο επίκεντρο της μελέτης<sup>1</sup> βρίσκονται οι μηχανισμοί που αξιοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο και στη χώρα μας με στόχο τη «διάγνωση» δεξιοτήτων, όπως αυτή αντανακλάται, μεταξύ άλλων, στα ευρήματα που προκύπτουν μέσω της αποτύπωσης και ανάλυσης δεδομένων που αφορούν στην προσφορά και ζήτηση σε δεξιότητες. Όπως αναφέρεται και στην επόμενη ενότητα, πρόκειται για έννοια ιδιαίτερης πολυπλοκότητας, η οποία, για τον λόγο αυτό, χρησιμοποιείται από τη συγγραφέα της παρούσας μελέτης με τρόπο ευρύ και περιεκτικό, ώστε να συμπεριλάβει πλήθος παραμέτρων, όπως είναι οι εμπλεκόμενοι φορείς, οι μέθοδοι και τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται, κ.ά..

Οι μηχανισμοί διάγνωσης δεξιοτήτων, στις βασικές στοχεύσεις των οποίων περιλαμβάνονται η περιγραφή και ανάλυση των υφιστάμενων και μελλοντικών τάσεων αναφορικά με τις δεξιότητες, έχουν προσελκύσει, ιδίως τα τελευταία χρόνια, μετ' επιτάσεως την προσοχή τόσο εθνικών όσο και υπερεθνικών αρχών και οργανισμών. Το εν λόγω ενδιαφέρον πυροδοτήθηκε, σε μεγάλο βαθμό, από τις επιπτώσεις της κρίσης και της λιτότητας, αλλά και τις συνέπειες της «τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης», τεχνολογικών αλλαγών, καθώς και των συνεχιζόμενων δομικών μεταβολών στην οικονομία. Συνάδει, επίσης, με την εν γένει ενίσχυση του ενδιαφέροντος για τις «δεξιότητες» και τα οφέλη που προκύπτουν από τη διάγνωσή τους, όπως είναι η άμβλυνση του φαινομένου της λεγόμενης «αναντιστοιχίας δεξιοτήτων».

Παρά την ύπαρξη ενστάσεων, είναι ευρέως αποδεκτό πως η έμφαση στις δεξιότητες και την ανάπτυξή τους, από κοινού με τη θεμελίωση μηχανισμών διάγνωσης δύνανται να συμβάλουν, με τρόπο καίριο, π.χ. στη διαμόρφωση πολιτικών για την αντιμετώπιση σειράς προβλημάτων, τα οποία σχετίζονται, άμεσα ή έμμεσα, με το προαναφερθέν φαινόμενο. Ενδεικτικά αναφέρονται η μειωμένη ικανοποίηση των εργαζομένων από τη θέση εργασίας τους και οι συχνά χαμηλότερες οικονομικές απολαβές τους, αλλά και ευρύτεροι «κοινωνικοί κίνδυνοι» (social risks), όπως η ανεργία και οι ποικίλες διαστάσεις της «υλικής αποστέρησης» (material deprivation).

Πρόσφατη (2018) μελέτη των Cedefop και Eurofound αναδεικνύει π.χ. το πως, παρά την ύπαρξη διαφοροποιήσεων μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, η πόλωση στο εσωτερικό της αγοράς

---

<sup>1</sup> Την ευθύνη για το περιεχόμενο της μελέτης φέρει αποκλειστικά η συγγραφέας. Ομοίως, και οι απόψεις που διατυπώνονται σε αυτή εκφράζουν αυτές της συγγραφέως και όχι υποχρεωτικά του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), στο πλαίσιο της συνεργασίας με το οποίο συνεγράφη η παρούσα.

εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο θα συνεχιστεί. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής αποτελεί η σημαντική αύξηση που αναμένεται σε θέσεις απασχόλησης σε επαγγέλματα που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων (π.χ. διευθυντικά στελέχη)· σε αντιδιαστολή προς τις προβλεπόμενες απώλειες σε θέσεις που απαιτούν μεσαίου επιπέδου δεξιότητες (π.χ. εξειδικευμένοι εργάτες, ιδίως στον αγροτικό τομέα). Παράλληλα, η διεύρυνση της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών αναμένεται, σε γενικές γραμμές, να συνεχιστεί, συνοδευόμενη και από διεύρυνση σε ορισμένους τομείς βιομηχανικής παραγωγής που χαρακτηρίζονται ως «υψηλής προστιθέμενης αξίας» (π.χ. η παραγωγή οπτικού και ηλεκτρικού εξοπλισμού).

Τα ανωτέρω οφείλει να δει κανείς σε συνδυασμό με την πρόβλεψη για τάση προς περισσότερη αυτονομία και λιγότερη ρουτίνα στην εργασία, μεγαλύτερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που παρέχει η πληροφορική και η τεχνολογία, καθώς και μία μετατόπιση από «χειρωνακτικά» σε περισσότερο «διανοητικά» καθήκοντα. Επιπρόσθετα, υπάρχουν ενδείξεις ότι η προσφορά σε υψηλού επιπέδου δεξιότητες ενδέχεται έως και το 2030 να αυξάνεται με ταχύτερο ρυθμό<sup>2</sup>, τόσο συγκριτικά με τη ζήτηση όσο και με την προσφορά σε δεξιότητες χαμηλότερου επιπέδου. Η ζήτηση για χαμηλού επιπέδου δεξιότητες αναμένεται, επίσης, να μειωθεί περαιτέρω.

Από το 2008 και πέρα, τόσο σε επίπεδο Ευρωπαϊκών θεσμών και οργανισμών όσο και σε επίπεδο των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής ΕΕ), ανελήφθησαν διάφορες πρωτοβουλίες για τη βελτίωση ή/και θεμελίωση συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων. Η κινητοποίηση που σημειώθηκε αντανακλάται π.χ. στην ανάπτυξη νέων σχετικών εργαλείων και μεθόδων· ή στην προσπάθεια διαφόρων χωρών να θέσουν τις βάσεις ενός πιο «ολιστικού» και «περιεκτικού» συστήματος διάγνωσης, το οποίο να «γεφυρώνει» εργαλεία, μεθόδους, κ.λπ. και να αξιοποιεί τα παραγόμενα αποτελέσματα με τρόπο περισσότερο συντονισμένο (European Commission, 2010: 33).

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκών θεσμών και οργανισμών, χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί, όπως θα δούμε στην επόμενη ενότητα, η εκτενής δραστηριοποίηση στο πεδίο αυτό του «Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης» (ευρέως γνωστού ως Cedefop), το οποίο, αξιοποιώντας στατιστικά δεδομένα και μαθηματικά μοντέλα, προέβλεψε π.χ. ότι, για περίπου 48% των ευκαιριών απασχόλησης στην Ευρώπη θα απαιτούνται, έως το 2025, δεξιότητες αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Papakitsos, 2016: 167). Οι δράσεις που

---

<sup>2</sup> Αντιστοιχώντας περίπου στο 41% της συνολικής απασχόλησης.

ανέπτυξε βρίσκονται σε συμφωνία με αυτές του «Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης» (ευρέως γνωστού ως ΟΟΣΑ) ή της «Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας» (ευρέως γνωστής ως ILO), στο πλαίσιο των οποίων σχεδιάστηκαν σειρά εργαλείων πολιτικής, αλλά και συχνά ευρύτερες στρατηγικές σε σχέση με το υπό εξέταση θέμα.

Ενδεικτικά αναφέρονται η «Έρευνα του ΟΟΣΑ για τις Δεξιότητες Ενηλίκων» (γνωστή ως PIAAC), βασικό στοιχείο της οποίας αποτελεί η αποτίμηση των δεξιοτήτων των συμμετεχόντων σε τρία πεδία (τον αριθμητισμό, τον γραμματισμό και την επίλυση προβλημάτων)<sup>3</sup>, η «Στρατηγική Δεξιοτήτων» του ΟΟΣΑ και η συνεργασία του με τις εθνικές αρχές διαφόρων χωρών για τη χάραξη ανάλογων στρατηγικών (βλ. OECD, 2013, 2017). Ομοίως, η «Διεθνής Οργάνωση Εργασίας» έχει αναπτύξει πληθώρα εργαλείων που αφορούν στη διάγνωση δεξιοτήτων, με πρακτική εφαρμογή σε διαφορετικούς τομείς της οικονομίας (βλ. π.χ. ILO, 2012, 2015a, 2015b). Σε επίπεδο κρατών μελών της ΕΕ, από την άλλη, καταγράφεται π.χ. κινητοποίηση προς την κατεύθυνση της δημιουργίας ειδικών θεσμών, όπως ενός «Εθνικού Δικτύου για την Αξιολόγηση Δεξιοτήτων» στην περίπτωση της Βουλγαρίας ή του «Μηχανισμού Διάγνωσης Δεξιοτήτων των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας» στην περίπτωση της Ελλάδας.

Στο πλαίσιο που ορίζεται από τα ανωτέρω, για τη συγγραφή της μελέτης αξιοποιήθηκε εκτενής βιβλιογραφία (ελληνική, αλλά ιδίως ξενόγλωσση). Έμφαση δόθηκε σε κείμενα και σε αναλύσεις υπερεθνικών φορέων, οι οποίοι διαθέτουν σημαντική τεχνογνωσία στο ζήτημα των δεξιοτήτων και της διάγνωσης τους (κυρίως του Cedefop). Αναδεικνύονται ζητήματα όπως λόγοι που καθιστούν αναγκαία τη διάγνωση δεξιοτήτων και τη θεμελίωση μηχανισμών που υπηρετούν τον σκοπό αυτό, η ύπαρξη πληθώρας σχετικών μεθόδων και εργαλείων και τα σημαντικά βήματα που έχουν πραγματοποιηθεί στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια για ενίσχυση της διάγνωσης.

Η μελέτη διαιρείται σε τέσσερις κυρίως ενότητες: μία επισκόπηση της θεωρητικής συζήτησης για τις δεξιότητες και σχετικές έννοιες, καθώς και για τη σπουδαιότητα της διάγνωσης και συναφών μηχανισμών· μία παρουσίαση πρακτικών που αξιοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο με στόχο τη διάγνωση δεξιοτήτων (με εστίαση σε ορισμένα από τα κυριότερα στοιχεία τους και δίχως, στην παρούσα φάση, τη φιλοδοξία «εξαντλητικής»

---

<sup>3</sup> Επίσης, βλ. τη βάση δεδομένων που διατηρεί ο ΟΟΣΑ αναφορικά με την ανάπτυξη δεξιοτήτων [γνωστής ως 'World Indicators of Skills for Employment (WISE) database'], η οποία παρέχει στοιχεία που αφορούν σε 64 δείκτες και εντάσσονται σε πέντε ευρείες περιοχές. Παρέχονται στοιχεία για 214 χώρες. Βλ. <https://www.oecd.org/employment/skills-for-employment-indicators.htm>.

αποτύπωσης και ανάλυσής τους)· και μία παρουσίαση των πρακτικών που αξιοποιούνται στη χώρα μας. Ακολουθεί αναφορά στα κυριότερα συμπεράσματα της μελέτης.

## **B. Δεξιότητες και Σημασία της Διάγνωσης και των Σχετικών Μηχανισμών**

Η πρόσφατη αναθέρμανση του διαλόγου για ενίσχυση της σύνδεσης εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας, ως μέσου άμβλυνσης δραματικών συνεπειών της κρίσης και της λιτότητας, όπως η ραγδαία αύξηση της ανεργίας, έφερε τις «δεξιότητες» και συναφείς με αυτή έννοιες και πολιτικές στο προσκήνιο, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο (βλ. π.χ. Λαλιώτη, 2019). Πρόκειται, κατ' αρχάς, για έννοια που γίνεται αντιληπτή και προσεγγίζεται με τρόπο διαφορετικό από διαφορετικές επιστήμες<sup>4</sup>. Από τη σκοπιά της οικονομικής επιστήμης π.χ. και βάσει της «Θεωρίας Ανθρώπινου Κεφαλαίου», της πλέον «αναγνωρισμένης» μάλλον προσέγγισης στην έννοια των δεξιοτήτων, οι δεξιότητες αποτελούν τμήμα του ανθρώπινου κεφαλαίου, το οποίο, με τη σειρά του, ενισχύεται μέσω της συστηματικής επένδυσης σε αυτό (π.χ. μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης). Κοινωνικά και πολιτισμικά ζητήματα (π.χ. κίνητρα και σχέσεις εμπιστοσύνης), τα οποία παίζουν, μεταξύ άλλων, κεντρικό ρόλο στην παραγωγικότητα και την απόδοση δεν λαμβάνονται υπόψη.

Οι κοινωνιολόγοι, από την άλλη, εστιάζουν στο κοινωνικοοικονομικό περιεχόμενο και την κοινωνική κατασκευή των δεξιοτήτων. Η έννοια των δεξιοτήτων αξιοποιείται με στόχο την περιγραφή της ικανότητας των εργαζομένων να ανταποκριθούν στην αυξανόμενη πολυπλοκότητα των καθηκόντων τους. Οι δεξιότητες γίνονται, ωστόσο, αντιληπτές και ως ένα μέσο ενίσχυσης της διαπραγματευτικής δύναμης οργανωμένων ομάδων συμφερόντων (π.χ. των εργατικών συνδικάτων). Από τη σκοπιά της ψυχολογίας, τέλος, οι δεξιότητες θεωρείται ότι συναρτώνται με τις ιδιότητες που κατέχουν οι εργαζόμενοι και τις απαιτούμενες προς εκπλήρωση συγκεκριμένων καθηκόντων ικανότητες.

Σημειωτέον πως διάκριση μπορεί να γίνει ανάμεσα σε διάφορα είδη δεξιοτήτων, όπως είναι οι «γενικές δεξιότητες» και δεξιότητες που αφορούν ειδικά σε μία συγκεκριμένη θέση απασχόλησης/επάγγελμα/τομέα. Οι πρώτες (π.χ. ο αριθμητισμός, ο γραμματισμός και η επίλυση προβλημάτων ή η ικανότητα ομαδικής εργασίας και αυτοοργάνωσης) είναι αξιοποιήσιμες στο πλαίσιο κάθε θέσης απασχόλησης/επαγγέλματος/τομέα. Αντιθέτως, οι δεύτερες αφορούν, κατά

---

<sup>4</sup> Βλ. Becker, 1964, Braverman, 1974, Gael, 1988, για ορισμένες «κλασικές» αναφορές στο ζήτημα των δεξιοτήτων από τη σκοπιά των οικονομικών, της κοινωνιολογίας και της ψυχολογίας αντίστοιχα, που αποτελούν και τις τρεις επιστήμες οι οποίες, κατά κύριο λόγο, πραγματεύονται το ζήτημα των δεξιοτήτων.

κύριο λόγο, σε εξειδικευμένη γνώση που σχετίζεται με μία συγκεκριμένη κατηγορία επιχειρήσεων (π.χ. τεχνικές δεξιότητες, όπως η κομμωτική, κ.ά.), ενώ δεν μπορεί να γίνει «μεταφορά» τους πέραν των ορίων συγκεκριμένων θέσεων απασχόλησης/επαγγελμάτων/τομέων (OECD, 2016: 36).

Η επένδυση σε δεξιότητες θεωρείται, σε γενικές γραμμές, πως συμβάλει στην παραγωγή θετικών αποτελεσμάτων, όπως η ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της ευημερίας των ατόμων. Σε μακρο-επίπεδο συντελεί στην ενδυνάμωση της παραγωγικότητας, της καινοτομίας και εν γένει της οικονομικής ανάπτυξης (βλ. π.χ. Martinez-Fernandez and Sharpe, 2010, OECD, 2015). Βάσει της βιβλιογραφίας και διατρέχοντας κίνδυνο υπεραπλούστευσης, ιδίως η επένδυση σε υψηλού επιπέδου δεξιότητες δύναται να πυροδοτήσει ενίσχυση της παραγωγικότητας. Η επένδυση σε χαμηλού επιπέδου δεξιότητες μειώνει την κοινωνική ανισότητα, ενώ αυτή σε μεσαίου επιπέδου δεξιότητες ενδείκνυται ως μέσο καταπολέμησης της ανεργίας. Επιπρόσθετα, επένδυση σε δεξιότητες που αποκτώνται μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μεταφράζονται σε χαμηλότερο κόστος ευκαιρίας (Keating, 2008).

Εν μέσω της πρόσφατης οικονομικής κρίσης και λιτότητας, τα ανωτέρω εξετάζονται συχνά όλο και περισσότερο από κοινού με τα οφέλη που προκύπτουν από την άμβλυνση της «αναντιστοιχίας δεξιοτήτων», φαινομένου το οποίο θεωρείται ότι γνωρίζει επιδείνωση σε περιόδους οικονομικής ύφεσης<sup>5</sup> (βλ. π.χ. European Commission, 2016). Πράγματι, στην παρούσα φάση, αυτή είναι και η συνολική διαφαινόμενη τάση (Cedefop, 2018, IOBE, 2018: 15).

Υπό την ευρεία έννοια, η αναντιστοιχία δεξιοτήτων αποτελεί ένα είδος ασυμφωνίας ανάμεσα στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων και τις απαιτήσεις της εργασίας που καλούνται να επιτελέσουν (βλ. π.χ. Quintini, 2011). Μάλιστα, ενώ αναντιστοιχία δεξιοτήτων ενδέχεται να σημαίνει και έλλειψη δεξιοτήτων, η έντονη αναντιστοιχία δεξιοτήτων που παρατηρείται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όπως αυτή αποτυπώνεται π.χ. στην ύπαρξη μεγάλου ποσοστού εργαζομένων με «υψηλού επιπέδου» προσόντα που εργάζεται σε θέσεις, οι οποίες συνήθως απαιτούν μεσαίου ή χαμηλού επιπέδου προσόντα (Cedefop, 2015a: 20), φαίνεται να συνδέεται, κατά κύριο λόγο, όχι με έλλειψη δεξιοτήτων, αλλά με το ότι οι δεξιότητες των εργαζομένων δεν αντιστοιχούν στις θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν.

---

<sup>5</sup> Π.χ. τα άτομα υψηλής εξειδίκευσης είναι, σε γενικές γραμμές, περισσότερο πιθανό να καταλάβουν θέσεις απασχόλησης χαμηλότερου επιπέδου στις δυσχερείς οικονομικές συγκυρίες (Cedefop, 2012).

Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων οφείλεται στην επίδραση διαφόρων παραμέτρων, όπως οι δημογραφικές μεταβολές και οι δραστικές μεταβολές στην αγορά εργασίας (ILO, 2015a: 2, Cedefop, 2018), ενώ λαμβάνει διάφορες μορφές (π.χ. «υπερειδίκευση»<sup>6</sup>, «απαξίωση δεξιοτήτων»<sup>7</sup>, «υπερεκπαίδευση»<sup>8</sup>) (βλ. Cedefop, 2010, 2014α, καθώς και McGuinness, Rouliakas and Redmond, 2017 για μία πρόσφατη επισκόπηση της βιβλιογραφίας που αφορά στις διάφορες διαστάσεις της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων). Επίσης, το εν λόγω φαινόμενο ξεπερνά κατά πολύ τα όρια της Ευρώπης και της χώρας μας, που βρίσκονται στο επίκεντρο της παρούσας μελέτης.

Ομοίως προς την επένδυση σε δεξιότητες, η αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας είναι ευρέως αποδεκτή ως πηγή πολλαπλών οφελών, τόσο για τους ίδιους τους εργαζομένους όσο και για τις επιχειρήσεις και την ευρύτερη κοινωνία. Σε αυτά περιλαμβάνονται ο υψηλότερος βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους, η επίτευξη υψηλότερης παραγωγικότητας, οι βελτιωμένες σχέσεις μεταξύ της εργοδοσίας και των ομάδων εκπροσώπησης των εργαζομένων, η δυνατότητα λήψης τεκμηριωμένων αποφάσεων για τη χάραξη και υλοποίηση πολιτικής, κ.ά. (OECD/ILO, 2017: 21).

Αντιθέτως, η αναντιστοιχία δεξιοτήτων συναρτάται με πλήθος προβλημάτων, αρχής γενομένης από τη δημιουργία ελλειμμάτων<sup>9</sup> και πλεονασμάτων σε δεξιότητες, η οποία συνδέεται με τη δημιουργία ελλειμμάτων και πλεονασμάτων στην αγορά εργασίας [δηλαδή με «μία έλλειψη ισορροπίας της αγοράς μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, κατά την οποία ο αριθμός των εργαζομένων που απαιτείται (ή παρέχεται) υπερβαίνει την προσφορά (ή τη ζήτηση) αυτών που είναι διατεθειμένοι να εργαστούν με έναν συγκεκριμένο μισθό και σε συγκεκριμένες εργασιακές συνθήκες σε ένα συγκεκριμένο χωροχρονικό πλαίσιο»] (βλ. Barnow, Trutko and Piatak, 2013: 3). Στις πρόσθετες συνέπειες θεωρείται πως περιλαμβάνονται οι χαμηλότερες οικονομικές απολαβές, η συχνότερη αλλαγή θέσεων εργασίας και η χαμηλότερη παραγωγικότητα των εργαζομένων που βιώνουν την εν λόγω αναντιστοιχία· από κοινού με τον υψηλό κίνδυνο

---

<sup>6</sup> Η κατάσταση κατά την οποία ο εργαζόμενος διαθέτει περισσότερη ειδικευση από όσο απαιτεί η τρέχουσα θέση απασχόλησής του.

<sup>7</sup> Η απαξίωση διακρίνεται σε «φυσική» και «οικονομική» και ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο οι επαγγελματίες στερούνται τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες, ώστε να εξακολουθήσουν να αποδίδουν αποτελεσματικά στους τρέχοντες ή μελλοντικούς εργασιακούς ρόλους τους (Cedefop, 2012).

<sup>8</sup> Η κατάσταση κατά την οποία ο εργαζόμενος έχει περισσότερα χρόνια εκπαίδευσης από όσα απαιτεί η τρέχουσα θέση απασχόλησής του (McGuinness, 2006).

<sup>9</sup> Βλ. σχετικά Bosworth et al., 1992 και Cohen and Zaidi, 2002.



παγίδευσής τους σε θέσεις εργασίας κατώτερες των προσόντων τους, τη μειωμένη ανταγωνιστικότητά τους, τα πρόσθετα κόστη που συνδέονται με την αναγκαιότητα επανακατάρτισής τους, κ.ά. (βλ. π.χ. Vobemer and Schuck, 2016).

Η πληθώρα και πολυπλοκότητα των παραμέτρων που επηρεάζει την αντιστοίχιση μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων (π.χ. η διάρκεια των κύκλων εκπαίδευσης/κατάρτισης ή η ατομική επιλογή σπουδών και επαγγέλματος για λόγους που δεν σχετίζονται με την προοπτική απορρόφησης στην αγορά εργασίας) καθιστά, ωστόσο, ουσιαστικά ανέφικτη την πλήρη ευόδωσή της. Βραχυπρόθεσμα και στο πλαίσιο των δυναμικών μετασχηματισμών που λαμβάνουν χώρα, εξαιτίας φαινομένων όπως η παγκοσμιοποίηση, η ψηφιοποίηση και οι δημογραφικές αλλαγές, η αντιστοίχιση αυτή καθίσταται ακόμη δυσχερέστερη. Επιπρόσθετα, λόγω του πολυδιάστατου χαρακτήρα της, η αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων απαιτεί συχνά την υιοθέτηση πολλών και διαφορετικών μέτρων πολιτικής (Říhová, 2014), τα οποία κατ' ουσίαν έχουν όμως τη δυνατότητα να λειτουργήσουν μόνον «διορθωτικά».

Η σπουδή της πλούσιας σχετικής βιβλιογραφίας αποκαλύπτει εστίαση σε διάφορες θεματικές. Σε αυτές περιλαμβάνονται π.χ. η σύνδεση διαφορετικών χωρών και ομάδων χωρών με διαφορετικούς τύπους «δεξιοτήτων» (βλ. π.χ. Cedefop, 2014, Papakitsos, 2017: 168) ή οι διάφορες πτυχές της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και της μελέτης της, όπως μέθοδοι μέτρησής της (βλ. π.χ. Pellizzari and Fichen, 2017) ή εργαλεία πολιτικής που αποσκοπούν στην άμβλυνση του φαινομένου. Τα τελευταία επιχειρούν παρέμβαση τόσο στην πλευρά της προσφοράς όσο και σε αυτή της ζήτησης, καλύπτοντας συνεπώς ένα ευρύ φάσμα πεδίων (από την εκπαίδευση και την απασχόληση, έως τη μετανάστευση και πολιτικές που άπτονται πολύ «εξειδικευμένων»/«περιορισμένων» θεματικά πεδίων, όπως π.χ. η πράσινη οικονομία) (OECD, 2016: 79, ILO, 2015b).

Χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιων εργαλείων αποτελούν οι μηχανισμοί δεξιοτήτων, οι οποίοι βρίσκονται στο επίκεντρο της παρούσας μελέτης, καθώς έχουν ως κεντρικό (εάν όχι κύριο) στόχο την άμβλυνση (ή και την αποφυγή, στο μέτρο του δυνατού) της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Στην καρδιά των μηχανισμών αυτών βρίσκεται η «διάγνωση δεξιοτήτων», η οποία, παρά την απουσία ενός κοινά αποδεκτά ορισμού<sup>10</sup>, γίνεται, σε γενικές γραμμές, αντιληπτή ως

---

<sup>10</sup> Απουσία, η οποία εν μέρει μπορεί να αποδοθεί στην πολυπλοκότητα της έννοιας και της συναφούς ορολογίας. Ενδεικτική της δυσκολίας ορισμού της «διάγνωσης δεξιοτήτων» είναι και η χρήση στη διεθνή βιβλιογραφία του

μία στρατηγική και συστηματική διαδικασία (ή/και ως ένα σύνολο τέτοιων διαδικασιών), που αποσκοπεί στη μείωση (ή και την εξάλειψη) του χάσματος μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων. Αναπόσπαστα κομμάτια της εν λόγω διαδικασίας (ή διαδικασιών) αποτελούν: τα δεδομένα που αφορούν στις δεξιότητες· οι πηγές από τις οποίες προέρχονται αυτά (με την επακόλουθη επεξεργασία τους, προς παραγωγή ερευνητικών αποτελεσμάτων)· οι μέθοδοι και τα εργαλεία που αξιοποιούνται· καθώς και οι θεσμοί και φορείς που εμπλέκονται στη διάγνωση.

Ενώ η με απόλυτη πληρότητα και επάρκεια διάγνωση δεξιοτήτων είναι, όπως προαναφέρθηκε, μάλλον ανέφικτη, αποτελεί, αδιαμφισβήτητα, «δημόσιο αγαθό». Τυπική περίπτωση κράτους όπου η διάγνωση δεξιοτήτων αντιμετωπίζεται κατ' αυτό τον τρόπο αποτελούν οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (ΗΠΑ), δηλαδή μία εκ των πλέον αναπτυγμένων καπιταλιστικών οικονομιών και κοινωνιών παγκοσμίως. Οι ΗΠΑ επενδύουν, με τρόπο συστηματικό, τεράστια ποσά στη διάγνωση δεξιοτήτων, αλλά και στη διάχυση της σχετικής πληροφόρησης, με στόχο τη βέλτιστη ενημέρωση όλων των εμπλεκόμενων και ενδιαφερομένων και τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων, π.χ. για σπουδές και επαγγελματικές επιλογές (ομοίως η Κίνα, σε αντιδιαστολή με την πλειοψηφία των ευρωπαϊκών κρατών που φέρεται να επενδύουν συγκριτικά λιγότερο στη θεμελίωση ολοκληρωμένων και συνεκτικών συστημάτων διάγνωσης δεξιοτήτων) (Wilson and Zukersteinova, 2011: 2-3).

Μία σειρά λόγων καθιστούν τη διάγνωση δεξιοτήτων και τους μηχανισμούς που την υπηρετούν εξαιρετικά σημαντικό εγχείρημα. Έτσι, δεδομένου του ότι, παρά την αναγνωρισμένη ύπαρξη στενών δεσμών μεταξύ της καλλιέργειας δεξιοτήτων και την επίτευξη «θετικών» αποτελεσμάτων στην αγορά εργασίας, τα αποτελέσματα αυτά δεν είναι διασφαλισμένα, η διάγνωση και οι μηχανισμοί της παρέχουν μία στέρεη βάση για τη συστηματική ανάλυση των επιπτώσεων από τη συνέχιση παλαιότερων μοτίβων πολιτικής. Προσφέρουν, επίσης, τη δυνατότητα «ανάγνωσης» μελλοντικών τάσεων στην αγορά εργασίας (με έμφαση στις δεξιότητες για τις οποίες θα ενισχυθεί μελλοντικά η ζήτηση)· καθώς και εξέτασης διαφορετικών σεναρίων, βασισμένων σε εναλλακτικές υποθέσεις, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη και την

---

όπου 'skills needs anticipation', σε εναλλαγή με τους όρους 'early identification of skills needs', 'skills needs assessment' ή 'forecasting', οι οποίοι, ωστόσο, ανταποκρίνονται σε διαφορετικά, αν και αλληλοσυνδεόμενα, τμήματα της διάγνωσης δεξιοτήτων (βλ. όμως και Lassnigg, 2012, όπου γίνεται λόγος για την ευρύτητα του 'skills needs anticipation', όπως αυτή αντανακλάται π.χ. σε μία κατάσταση διαρκούς εγρήγορης για ανταπόκριση σε επερχόμενες/μελλοντικές αλλαγές).

επίδραση στην προσφορά και τη ζήτηση δεξιοτήτων διαφόρων φαινομένων (π.χ. τη ραγδαία αύξηση των μεταναστευτικών ροών).

Αποτελούν θεμέλιο λίθο για την ανάπτυξη ενός ισχυρού συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης (ILO, 2010, 2015a), ενώ δύνανται να αποτελέσουν σημείο εκκίνησης για τη λήψη τεκμηριωμένων, στρατηγικών αποφάσεων [τόσο από φορείς που διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση και την υλοποίηση σχετικών πολιτικών (π.χ. στο πεδίο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης), όσο και από άτομα (τα οποία καλούνται π.χ. να κάνουν μία επαγγελματική επιλογή)]. Διαφορετικές κοινωνίες και οικονομίες ενδέχεται, επίσης, να έχουν ανάγκη διαφορετικού «μείγματος δεξιοτήτων».

Ως αποτέλεσμα, γενικεύσεις/προτάσεις πολιτικής, των οποίων δεν έχει προηγηθεί η συστηματική έρευνα αναφορικά με τις απαιτήσεις σε δεξιότητες ενός συγκεκριμένου π.χ. χωροχρονικού πλαισίου, καθίστανται προβληματικές (βλ. π.χ. Ashton and Green, 1996, όπου διατυπώνεται, μεταξύ άλλων, η άποψη ότι η θεώρηση του ζητήματος των δεξιοτήτων πρέπει να γίνεται υπό το φως των ιδιαζόντων χαρακτηριστικών της κοινωνίας και των θεσμών κάθε χώρας· π.χ. στην περίπτωση των «υψηλού επιπέδου» δεξιοτήτων πρέπει να υπάρχει ζήτηση από τους εργοδότες για τέτοιου τύπου δεξιότητες, καθώς και να είναι σε θέση να συμβάλουν στην ανάπτυξή τους). Τέλος, τα πολλαπλά οφέλη μίας «αποτελεσματικής» διάγνωσης δεξιοτήτων, δηλαδή μίας διάγνωσης που πιθανώς θα συμβάλει στον περιορισμό της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, συναρτώνται άμεσα με τα θετικά που απορρέουν από τον περιορισμό αυτόν *per se* (σύντομη αναφορά στα οποία έγινε σε προηγούμενο σημείο της μελέτης).

Θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς πως η διάγνωση δεξιοτήτων και οι σχετικοί μηχανισμοί (αλλά και γενικότερα η συγκέντρωση και η επεξεργασία πληροφοριών για την υφιστάμενη κατάσταση, καθώς και διαφαινόμενες τάσεις στην αγορά εργασίας) εξυπηρετούν τρεις κύριες λειτουργίες: πρώτον, την παροχή αρωγής σε φορείς που κατέχουν ρόλο-κλειδί στη διαμόρφωση και την υλοποίηση πολιτικής (στην ευρεία γκάμα των πεδίων που σχετίζονται με τις δεξιότητες)· δεύτερον, την υποβοήθηση των ατόμων, ώστε να καταστούν θεωρητικά ικανά να λάβουν τις καλύτερες δυνατές αποφάσεις για την εκπαιδευτική και εργασιακή τους πορεία· τρίτον, την υποστήριξη και καθοδήγηση των εργοδοτών, όσον αφορά στη χάραξη και την υλοποίηση στρατηγικών που αφορούν στην πρόσληψη και κατάρτιση ανθρωπίνου δυναμικού (Livanos, 2008: 19).

Ένα από τα κυριότερα συμπεράσματα που προκύπτουν από τη μελέτη της σχετικής με τους μηχανισμούς διάγνωσης δεξιοτήτων είναι η ύπαρξη πληθώρας εργαλείων διάγνωσης, τα οποία διέπονται από διαφορετικούς περιορισμούς, πλεονεκτήματα και αδυναμίες [αναλόγως και της διαθεσιμότητας των στοιχείων προς ανάλυση<sup>11</sup> και του επιπέδου στο οποίο λαμβάνει χώρα αυτή (π.χ. εθνικό, τοπικό ή τομεακό)]. Ενδεικτικά αναφέρονται οικονομετρικά μοντέλα διάγνωσης, τα οποία είναι περισσότερο συνήθη σε σχετικά «υψηλού εισοδήματος» κράτη, όπως οι ΗΠΑ ή, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η Γερμανία, και προϋποθέτουν την ύπαρξη αξιόπιστης και ισχυρής βάσης δεδομένων· ή έρευνες οι οποίες στοχεύουν σε διαφορετικές ομάδες του πληθυσμού (π.χ. εργοδότες, εργαζόμενους, αποφοίτους εκπαιδευτικών ιδρυμάτων).

Οι έρευνες με ομάδα-στόχο τους εργοδότες φαίνεται μάλιστα ότι είναι το πλέον διαδεδομένο εργαλείο διάγνωσης δεξιοτήτων στις G20 χώρες (OECD/ILO, 2018). Εξαιρετικά συνήθης είναι, όμως, και ο συνδυασμός διαφορετικών εργαλείων (ILO, 2015a: 5-9), ακόμη και στην περίπτωση που χρησιμοποιούν μεθοδολογία της ίδιας φιλοσοφίας/λογικής (π.χ. ILO, 2017: 13).

Σε γενικές γραμμές, διάκριση των αξιοποιούμενων στο πλαίσιο της διάγνωσης δεξιοτήτων εργαλείων μπορεί να γίνει βάσει τριών κριτηρίων: πρώτον, της μεθοδολογικής προσέγγισης που έχει υιοθετηθεί, με λόγο να γίνεται για ποιοτικές, ποσοτικές ή «μικτές» προσεγγίσεις· δεύτερον, του επιπέδου στο οποίο αφορούν, με λόγο να γίνεται π.χ. για εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, τομεακό επίπεδο, κ.ά· τρίτον, της ομάδας-στόχου (π.χ. εργοδότες, απόφοιτοι εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, εργαζόμενοι, κ.ά.) (βλ. π.χ. Wilson et al., 2008). Μία από τις συνέπειες της υπάρχουσας «ποικιλομορφίας» είναι η οξύνση των ούτως ή άλλως υφιστάμενων δυσκολιών σύγκρισης των αποτελεσμάτων που προκύπτουν από τη διάγνωση δεξιοτήτων σε διαφορετικά χωροχρονικά πλαίσια.

Επίσης, βάσει της βιβλιογραφίας, οι χώρες υψηλότερου εισοδήματος είναι εκείνες που διαθέτουν και τους πλέον πολύπλοκους μηχανισμούς διάγνωσης. Ακόμη και σε χώρες που δεν ανήκουν σε αυτή την κατηγορία, διαπιστώνεται, ωστόσο, η ύπαρξη κινητοποίησης προς ενίσχυση των εργαλείων διάγνωσης. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Βόρειας Μακεδονίας, όπου βρίσκεται σε εξέλιξη η δημιουργία ενός παρατηρητηρίου δεξιοτήτων, το

---

<sup>11</sup> Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των Σκανδιναβικών κρατών, τα οποία διαθέτουν, μεταξύ άλλων, μεγάλες βάσεις διοικητικών δεδομένων, που εύκολα συνδυάζονται με στοιχεία προερχόμενα από έρευνες. Ως αποτέλεσμα, υπάρχει η δυνατότητα σημαντικής εμπάθυνσης σε διαφορετικές πτυχές της αγοράς εργασίας, καθώς και σε μεγάλο εύρος ζητημάτων που αφορούν στις δεξιότητες (ILO, 2017: 16).

οποίο θα επιτρέψει την ανταλλαγή δεδομένων για την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων, τη σύνδεση με φορείς και οργανισμούς που εργάζονται στο πεδίο αυτό, καθώς και τη διάχυση, μέσω μίας διαδικτυακής πύλης, σχετικών πληροφοριών στο ευρύτερο κοινό (ETF, 2016)<sup>12</sup>.

Παρά τις (αναμενόμενες) διαφοροποιήσεις μεταξύ χωρών, όπως π.χ. στη συχνότητα με την οποία υλοποιούνται δράσεις διάγνωσης, και ιδίως στις διαφορετικές προσεγγίσεις και μεθόδους που αξιοποιούνται στο πλαίσιο αυτών (βλ. π.χ. Wilson, 2007), η μελέτη της βιβλιογραφίας αναδεικνύει, επίσης, σημαντικές ομοιότητες. Σε αυτές περιλαμβάνονται: η τάση ενίσχυσης της συμμετοχής και του ρόλου διαφορετικών φορέων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, όπως αντανακλάται π.χ. στη δημιουργία συμπράξεων μεταξύ φορέων και οργανισμών που εκπροσωπούν διαφορετικούς χώρους και ομάδες ή τομεακών σωμάτων/οργάνων (σε χώρες μάλιστα που διακρίνονται από ισχυρή παράδοση κοινωνικού διαλόγου, όπως η Γερμανία και η Ολλανδία, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν αναλάβει και οι ίδιοι πρωτοβουλία για τη δημιουργία τέτοιων τομεακών σωμάτων/οργάνων): μία μετατόπιση από τη διάγνωση δεξιοτήτων με στόχο την καλύτερη διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού και τον σχεδιασμό συναφών πολιτικών, προς τη διάγνωση με σκοπό την ενημέρωση και παροχή αρωγής σε όλους τους συμμετέχοντες στην αγορά εργασίας: η τάση ενίσχυσης του συνδυασμού διαφορετικών μεθόδων, καθώς και εστίασης στην «τομεακή» διάσταση της διάγνωσης (μέσω π.χ. της δημιουργίας «Τομεακών Παρατηρητηρίων»/«Τομεακών Συμβουλιών Δεξιοτήτων», κ.ά.): η θετική ανταπόκριση μεγάλου αριθμού χωρών στις σχετικές πρωτοβουλίες που αναλαμβάνονται από υπερεθνικούς οργανισμούς: οι σημαντικοί περιορισμοί που δημιουργεί η περιορισμένη διοχέτευση πόρων για τη χρηματοδότηση συστημάτων διάγνωσης: η μειωμένη «αποτελεσματικότητα» της διάγνωσης, ως συνέπεια της ανεπαρκούς διάχυσης της πληροφόρησης που παράγουν οι μηχανισμοί διάγνωσης: η περιορισμένη αξιοποίηση των αποτελεσμάτων των μηχανισμών διάγνωσης, για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικής που θα αμβλύνει στην πράξη την υφιστάμενη αναντιστοιχία δεξιοτήτων: οι δυσκολίες στον συντονισμό των διαφόρων φορέων που εμπλέκονται στη διάγνωση δεξιοτήτων, καθώς και στην αντιμετώπιση των τριβών που προκύπτουν από τη διάδρασή τους: η συχνή πολυδιάσπαση του

---

<sup>12</sup> Σημειωτέον πως και σε περιοχές όπως το Κόσοβο, που χαρακτηρίζονται από σχετικά χαμηλό επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης και όπου μόλις πρόσφατα συστάθηκε Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, η αναγκαιότητα για έμφαση στις δεξιότητες και τη διάγνωσή τους, με στόχο τη μείωση φαινομένων όπως η ανεργία των νέων, αποτυπώνεται σε πρόγραμμα που βρίσκεται σε εξέλιξη [υπό τον τίτλο 'Youth, Employment and Skills in Kosovo' (YES) και τη συνεργασία του «Γερμανικού Ομοσπονδιακού Υπουργείου για Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη» (BMZ)] (βλ. σχετικά <https://www.giz.de/en/worldwide/66634.html>).

συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων, από κοινού με την απουσία μίας συνεκτικής σχετικής στρατηγικής (βλ. π.χ. Wilson and Zukersteinova, 2011: 9, 26, ILO, 2015a: 11-12, ILO, 2017: 61, OECD, 2016).

Επιπρόσθετα, η μελέτη της βιβλιογραφίας καθιστά σαφή την ύπαρξη μίας σειράς από χαρακτηριστικά που έχουν ιδιαίτερη σημασία για μία «επιτυχημένη» διάγνωση δεξιοτήτων και «στιβαρούς» και «αποτελεσματικούς» μηχανισμούς διάγνωσης. Σε αυτά περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων: η, με τρόπο βαθμιαίο, συνεκτικό και στέρεο, ανάπτυξη των εν λόγω μηχανισμών· η υποστήριξή τους από ένα καλά συντονισμένο δίκτυο κρατικών και άλλων φορέων, συμπεριλαμβανομένων δικτύων ερευνητών και εμπειρογνομόνων· η διασφάλιση επαρκούς χρηματοδότησης, μέσω της αξιοποίησης πόρων από διάφορες πηγές· η ικανότητα τους για «κάλυψη» διαφορετικών επιπέδων (π.χ. μακρο-, μικρο-, τομεακό, υποεθνικό)· η σαφήνεια των στοχεύσεων και ο καλός συντονισμός των δράσεών τους· η ύπαρξη επαρκούς στατιστικής βάσης, από κοινού με την τεχνική ικανότητα για κατανόηση και περαιτέρω επεξεργασία των παραγόμενων από τους μηχανισμούς διάγνωσης αποτελεσμάτων· η σε συστηματική και τακτική βάση αξιοποίηση των παραγόμενων αποτελεσμάτων για τη διαμόρφωση πολιτικής [όπως αυτή αντανακλάται π.χ. στην επικαιροποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων, τον σχεδιασμό προγραμμάτων Μαθητείας και γενικότερα επαγγελματικής και τεχνικής κατάρτισης, την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής· ή ακόμη και για τη «διευκόλυνση» της μετανάστευσης ατόμων, τα οποία διαθέτουν δεξιότητες που χαρακτηρίζονται από υψηλή ζήτηση σε άλλες χώρες (πρακτική ευρέως αξιοποιούμενη από σειρά χωρών, αλλά και, προφανώς, πολύ αμφισβητούμενη)] (βλ. π.χ. ILO, 2015a: 13, ILO, 2017: 74-77, OECD/ILO, 2018).

Αναδεικνύονται, επίσης, «καινοτόμες» πρακτικές. Ενδεικτικά αναφέρεται η περίπτωση του «Διαπανεπιστημιακού Κέντρου Έρευνας για τις Υπηρεσίες Κοινής Ωφελείας», ερευνητικού κέντρου του Πανεπιστημίου Milano-Bicocca στο Μιλάνο της Ιταλίας, το οποίο έχει αναπτύξει διαδικτυακό εργαλείο που συλλέγει στοιχεία για κενές θέσεις απασχόλησης από τις μεγαλύτερες πύλες διαφήμισης τέτοιων θέσεων στη χώρα. Ακολούθως της συγκέντρωσης των σχετικών στοιχείων, πραγματοποιείται η αναταξινόμησή τους, βάσει των υφιστάμενων ταξινομήσεων ανά επάγγελμα και τομέα της οικονομίας, με άωτερο στόχο να καταστεί δυνατή η αξιοποίησή τους και από άλλες βάσεις στατιστικών δεδομένων.

Λαμβάνοντας υπόψη πως τα κείμενα που αφορούν στις κενές θέσεις απασχόλησης στο διαδίκτυο είναι πολλές φορές «γενικόλογα», το ερευνητικό κέντρο έχει αναπτύξει λογισμικό για

τον εντοπισμό λέξεων-κλειδιών για τις απαιτούμενες σε κάθε κενή θέση εργασίας δεξιότητες. Αποτέλεσμα είναι μία αρκετά πλήρης χαρτογράφηση των αναγκών των επιχειρήσεων σε δεξιότητες, όπως αυτές αποτυπώνονται στο διαδίκτυο [για αυτή και ανάλογες πρακτικές, βλ. π.χ. OECD (2016), Migration Advisory Committee (2017)].

Για μία ακόμη φορά, ο εντοπισμός «αδεατών» μηχανισμών διάγνωσης δεξιοτήτων είναι, ωστόσο, μάλλον ουτοπικός. Δεν υπάρχουν μαγικές συνταγές, οι οποίες μετά την ευόδωσή τους σε μία χώρα, μεταλαμπαδευόμενες αλλού θα συνεχίσουν να είναι το ίδιο επιτυχημένες. Είναι, επίσης, πιθανό διαφορετικές χώρες να ακολουθούν διαφορετικά μονοπάτια για μία αποτελεσματική διάγνωση δεξιοτήτων, σε συμφωνία, μεταξύ άλλων, με τις ιδιαιτερότητες της εγχώριας αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων, καθώς και τις ιδιαίτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζει μία χώρα στο πεδίο των δεξιοτήτων (ILO, 2017: 2). Τέλος, διαφορετικές μεθοδολογίες και εργαλεία πολιτικής οδηγούν συχνά στην παραγωγή διαφορετικών αποτελεσμάτων. Για τον λόγο αυτό, πρέπει να χρησιμοποιούνται με τρόπο συμπληρωματικό (Wilson and Zukersteinova, 2011: 6).

### **Γ. Μηχανισμοί Διάγνωσης σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο**

Παρά το γεγονός πως οι ρίζες της διάγνωσης δεξιοτήτων και των σχετικών μηχανισμών εντοπίζονται στην περίοδο μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, το ενδιαφέρον για την ανάπτυξη και ενδυνάμωση αυτών, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, εντείνεται από τα μέσα περίπου της δεκαετίας του 1990. Ιδίως από τα μέσα της δεκαετίας του 2000, ωστόσο, η ανάλυση δεξιοτήτων και οι διαδικασίες διάγνωσής τους θα αναδεικνύονταν όλο και περισσότερο σε πανευρωπαϊκή προτεραιότητα· συχνά σε συνδυασμό με την εκτενή αναφορά στην αναγκαιότητα λήψης μέτρων για ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και βελτίωσης της σύνδεσής της με την αγορά εργασίας (Livanos, 2008: 92-95). Ως αποτέλεσμα, έννοιες όπως οι δεξιότητες και η αναντιστοιχία δεξιοτήτων, η καλλιέργεια και η αντιμετώπιση αντίστοιχα των οποίων αποτελούν κύριες στοχεύσεις των μηχανισμών διάγνωσης, θα βρίσκονταν ψηλά στη ατζέντα ευρωπαϊκών θεσμών και οργανισμών.

Σε ένα πλαίσιο, όπου η ανάπτυξη δεξιοτήτων γινόταν αντιληπτή ως μία μακρόσυρτη διαδικασία, η οποία εξελισσόταν κατά τη διάρκεια του βίου του ατόμου και όφειλε να συνάδει

με τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας<sup>13</sup>, σταθμό αποτελεί (το 2008) η υιοθέτηση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή της «Ατζέντας για Νέες Δεξιότητες και Θέσεις Εργασίας». Τμήμα της επονομαζόμενης «Ευρώπη 2020» στρατηγικής θα έδινε έμφαση στη λήψη μέτρων για ενίσχυση της διάγνωσης δεξιοτήτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους εμπλεκόμενους στα πεδία της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας φορείς.

Η Ατζέντα θα αποτελούσε έναυσμα για την ανάληψη σειράς δράσεων στο πεδίο της διάγνωσης δεξιοτήτων, όπως αντανακλάται π.χ. και στην εντονότερη κινητοποίηση ευρωπαϊκών οργανισμών προς την κατεύθυνση αυτή (ETF, 2016: 9). Χαρακτηριστικότερη είναι η περίπτωση του Cedefop, εκτενέστερη αναφορά στις πρωτοβουλίες του οποίου θα γίνει στη συνέχεια της μελέτης. Με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το Cedefop, από το 2008 και πέρα, άρχισε να συλλέγει, να επεξεργάζεται και να δημοσιοποιεί στοιχεία που αφορούσαν στις δεξιότητες των εργαζομένων ανά κράτος μέλος της ΕΕ (συμπεριλαμβανομένων αναλύσεων σχετικά με τις διαφαινόμενες τάσεις σε δεξιότητες για ευρύτερους τομείς της οικονομίας, επαγγελματικές ομάδες και εκπαιδευτικά επίπεδα)<sup>14</sup>. Ενδεικτική είναι η συστηματική αξιοποίηση έρευνας με ομάδα-στόχο εργοδότες, με απώτερο σκοπό τη διερεύνηση και την αποτύπωση της μελλοντικής ζήτησης δεξιοτήτων από δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο<sup>15</sup>. Καθόλου τυχαία, την ίδια περίοδο, η διάγνωση δεξιοτήτων αποτέλεσε, επίσης, βασικό συστατικό Οδηγιών της ΕΕ που αφορούσαν στην απασχόληση (Wilson and Zuckersteinova, 2011).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα αντικαθιστούσε (το 2016) την ανωτέρω Ατζέντα, με μία νέα «Νέα Ατζέντα Δεξιοτήτων για την Ευρώπη», η οποία περιλαμβάνει δέκα δράσεις που αποσκοπούν στη βελτίωση της κατάρτισης, της παρεχόμενης στους εργαζομένους υποστήριξης και συνολικά των «δεξιοτήτων» των εργαζομένων. Η Νέα Ατζέντα αποτελεί ένα από τα κύρια μέσα που αξιοποιήθηκαν, κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, από τους ευρωπαϊκούς θεσμούς, με στόχο την ανάδειξη της σπουδαιότητας της διάγνωσης δεξιοτήτων στα πλαίσια ενός μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος.

---

<sup>13</sup> Βλ. π.χ. τη Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18ης Δεκεμβρίου 2006, σχετικά με τις βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης, όπως η μαθηματική ικανότητα και βασικές ικανότητες στην επιστήμη και την τεχνολογία.

<sup>14</sup> Βλ. σχετικά <http://www.cedefop.europa.eu/node/724>.

<sup>15</sup> Βλ. σχετικά <http://www.cedefop.europa.eu/node/713>.



Ως απώτερος σκοπός της διάγνωσης και των μηχανισμών της προσδιορίζεται η όσο το δυνατόν καλύτερη ενημέρωση των συμμετεχόντων στην αγορά εργασίας για τις συνθήκες με τις οποίες πρόκειται να βρεθούν αντιμέτωποι, ώστε να προβούν σε επιλογές που θα τους αποφέρουν καλύτερα «αποτελέσματα». Η διάγνωση και οι μηχανισμοί της θεωρείται πως είναι, ωστόσο, εξίσου χρήσιμοι και για εργοδότες, συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, εκπαιδευτικούς και ερευνητικούς θεσμούς, καθώς και εν γένει φορείς με καίριο ρόλο στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών που δύνανται να επηρεάσουν την προσφορά και τη ζήτηση δεξιοτήτων.

Δράσεις της Ατζέντας που συνδέονται με τρόπο άμεσο με τη διάγνωση δεξιοτήτων είναι π.χ. δράση υπό τον τίτλο «Σχέδιο στρατηγικής για την τομεακή συνεργασία σχετικά με τις δεξιότητες», στο πλαίσιο της οποίας αποτιμώνται, μεταξύ άλλων, τα υφιστάμενα κενά σε δεξιότητες σε επιλεγμένους τομείς της οικονομίας (π.χ. τουρισμός και αυτοκινητοβιομηχανία). Ακολουθεί η, από επιλεγμένες τομεακές συμμαχίες σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας, χάραξη στρατηγικής για την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την καλύτερη αντιστοίχιση ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση (European Commission, 2017).

Ανάλογη δράση που περιλαμβάνεται στην Ατζέντα, και που στην παρούσα φάση βρίσκεται σε διαδικασία διαβούλευσης, αποτελεί ο σχεδιασμός Οδηγίας, η οποία θα αφορά στην παρακολούθηση της πορείας των αποφοίτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Στόχος είναι η καλύτερη κατανόηση της «απόδοσής» τους και των «αποτελεσμάτων» που επιτυγχάνουν στην αγορά εργασίας, μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους.

Τέτοιου τύπου πρωτοβουλίες ευρωπαϊκών θεσμών και οργανισμών οφείλει να θεωρήσει κανείς από κοινού με τη δημιουργία και επικαιροποίηση βάσεων δεδομένων για δεξιότητες σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί βάση δεδομένων που διατηρείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και περιλαμβάνει δείκτες που, αντλώντας στοιχεία από πολλαπλές πηγές, εστιάζουν σε τρία διαφορετικά, αλλά αλληλοσυνδεόμενα ζητήματα: την προσφορά δεξιοτήτων (δηλαδή τις δεξιότητες που διαθέτουν οι εργαζόμενοι), τη ζήτηση δεξιοτήτων (δηλαδή τις δεξιότητες που χρειάζονται και αναζητούν οι εργοδότες) και την ανάπτυξη δεξιοτήτων (δηλαδή τις δεξιότητες που αναπτύσσουν τα άτομα, μέσω της συμμετοχής σε δραστηριότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης)<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Βλ. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/skills>.

Ειδικά στην περίπτωση της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων, η αποτίμησή τους γίνεται μέσω τριών διαφορετικών προσεγγίσεων: πρώτον, εμμέσως (π.χ. δεξιότητες που θεωρείται ότι αποκτώνται μέσω της «τυπικής εκπαίδευσης»)· δεύτερον, αμέσως (π.χ. δεξιότητες που αξιολογούνται μέσω εξετάσεων)· και, τρίτον, βάσει της προσωπικής εκτίμησης των ιδίων των ατόμων για τις δεξιότητές τους. Από το 2016 έχει, μάλιστα, συσταθεί «Τεχνική Ομάδα για Στατιστικά Δεδομένα Αναφορικά με τις Δεξιότητες και το Ανθρώπινο Κεφάλαιο», στις αρμοδιότητες της οποίας περιλαμβάνεται και η διατύπωση πρότασης για έναν «οδικό χάρτη» ανάπτυξης στατιστικών εργαλείων και δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες.

Δεν απουσιάζουν, επίσης, δράσεις, οι οποίες βασίζονται στη συνεργασία υπερεθνικών και εθνικών αρχών. Παράδειγμα αποτελεί η προσπάθεια για βελτίωση του «συστήματος διακυβέρνησης»<sup>17</sup> της διάγνωσης των δεξιοτήτων εκείνων που θα εμφανίσουν τη μεγαλύτερη μελλοντικά ζήτηση στην αγορά εργασίας, καθώς και για βελτίωση της αντιστοίχισης ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση. Κατά την περίοδο 2017–2019 π.χ. το Cedefop εργάστηκε ιδιαίτερος στενά για τον σκοπό αυτό με δημόσιες υπηρεσίες και άλλους φορείς στην Ελλάδα, τη Βουλγαρία, τη Σλοβακία και την Εσθονία<sup>18</sup>.

Το Cedefop αποτελεί τον κατεξοχήν ευρωπαϊκό οργανισμό που έχει αναπτύξει σημαντική δράση στο πεδίο των δεξιοτήτων και της διάγνωσής τους, παρέχοντας, επίσης, σχετική αρωγή στα κράτη μέλη της ΕΕ. Η λίστα των πρωτοβουλιών που έχουν αναληφθεί από τον οργανισμό είναι μακρά. Σε αυτήν περιλαμβάνονται π.χ. η ανάπτυξη του επονομαζόμενου «Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων», ο οποίος μετρά τη συγκριτική απόδοση του συστήματος δεξιοτήτων των κρατών μελών. Συνίσταται από τρεις πυλώνες, οι οποίοι «ταξινομούν» 22 διαφορετικούς δείκτες και αποτιμούν διαφορετικές πλευρές του συστήματος δεξιοτήτων μίας χώρας, με απώτερο στόχο την ανάπτυξη των δεξιοτήτων που περιλαμβάνονται στον δείκτη και την αντιστοίχισή τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (Friedrich Ebert Stiftung, 2018).

---

<sup>17</sup> Σημειωτέον πως η έννοια της «διακυβέρνησης» κάποιες φορές (βλ. π.χ. Skills Panorama, στη συνέχεια της μελέτης) γίνεται αντιληπτή με τρόπο περισσότερο «στενό», δηλαδή με αναφορά στους φορείς που έχουν την κεντρική αρμοδιότητα και ευθύνη στο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων. Άλλοτε, αντιθέτως (βλ. π.χ. European Commission, 2014), γίνεται αντιληπτή ως κάτι πολύ ευρύτερο, δηλαδή ως ένα σύστημα per se, το οποίο λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και τους στόχους του εκπαιδευτικού συστήματος και καλύπτει τα κάτωθι: τις ανάγκες για δεξιότητες κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας· τις μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες, προς υποστήριξη του μετασχηματισμού της αγοράς εργασίας και της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού· και την παρακολούθηση της πορείας των αποφοίτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων στην αγορά εργασίας. Διάκριση γίνεται μάλιστα μεταξύ διαφορετικών μοντέλων «διακυβέρνησης» (βλ. σχετικά OECD, 2016: 77-79).

<sup>18</sup> Βλ. σχετικά <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>.

Για τη διάγνωση δεξιοτήτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο το ίδιο το Cedefop αξιοποιεί, επίσης, ένα ευρείας εμβέλειας πολυ-τομεακό οικονομετρικό μοντέλο, ενώ το 2014 έφερε εις πέρας και την πρώτη έρευνα με θέμα την αναντιστοιχία δεξιοτήτων στα 28 κράτη μέλη (βλ. Cedefop, 2014). Σε εξέλιξη βρίσκεται, επίσης, πρόγραμμα που υλοποιεί το Cedefop, υπό τον τίτλο «Διακυβέρνηση των Συστημάτων Πρόβλεψης και Αντιστοίχισης των Δεξιοτήτων Κρατών Μελών της ΕΕ: Μία Εις Βάθος Εξέταση» και τη συνεργασία εταιρειών συμβούλων. Ένας από τους στόχους του προγράμματος είναι η συγκέντρωση πληροφοριών για τους μηχανισμούς διάγνωσης δεξιοτήτων σε επιλεγμένα κράτη μέλη<sup>19</sup>.

Η «διακυβέρνηση» των συστημάτων διάγνωσης των κρατών μελών αποτελεί μία μόνο από τις θεματικές που άπτονται των δεξιοτήτων και τίθενται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος του οργανισμού. Ευρήματα που αφορούν σε άλλες θεματικές, όπως π.χ. μέτρα πολιτικής για την προώθηση της διάγνωσης δεξιοτήτων και τη διάχυση των παραγόμενων αποτελεσμάτων, παρουσιάζονται, σε μεγάλο βαθμό, μαζί με στατιστικά δεδομένα και δείκτες-κλειδί στο λεγόμενο «Πανόραμα Δεξιοτήτων»<sup>20</sup>: ένα διαδικτυακό εργαλείο, το οποίο ανέπτυξε το Cedefop τα τελευταία χρόνια, με στόχο την ενίσχυση της διαφάνειας της πληροφόρησης σχετικά με τις δεξιότητες στην ΕΕ (βλ. van Loo, undated). Παράλληλα, το Cedefop έχει επιδοθεί και στην προσπάθεια αποτύπωσης πρακτικών που αποσκοπούν στην άμβλυνση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στα κράτη μέλη, σε συνδυασμό με τη μείωση της ανεργίας (Cedefop, 2015b, Λαλιώτη, 2019).

Από την άλλη, τα ίδια τα κράτη μέλη έχουν, τουλάχιστον στην πλειονότητά τους, αναλάβει δράση για ενίσχυση των διαδικασιών διάγνωσης. Όπως θα δούμε στη συνέχεια της μελέτης, η εξέταση των εν λόγω διαδικασιών αναδεικνύει, κατά κανόνα, την πολυπλοκότητά τους. Πρόκειται συνήθως για ένα «πλέγμα» παρεμβάσεων, διαφορετικής φιλοσοφίας και μεθοδολογίας, το οποίο εστιάζει τόσο στην πλευρά της προσφοράς όσο και σε αυτή της ζήτησης· με εκτενή, ως επί το πλείστον, εμπλοκή πλήθους κρατικών υπηρεσιών και άλλων φορέων.

Μαζί με τις σημαντικές ομοιότητες, αποκαλύπτονται και διαφορές, οι οποίες ενδέχεται να αντανακλούν σε ορισμένο βαθμό και διαφορές στο επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης (βλ. π.χ.

---

<sup>19</sup> Μεταξύ αυτών είναι και η χώρα μας. Βλ. σχετικά Cedefop, 2017 και <http://www.fondazionebrodolini.it/en/projects/governance-eu-skills-anticipation-and-matching-systems-depth-country-reviews-0>

<sup>20</sup> Βλ. <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>.

Wilson and Zukersteinova, 2011: 8). Πάνω από τα μισά κράτη μέλη εκτιμάται, επίσης, ότι δεν διαθέτουν μία συνεκτική εθνική στρατηγική, η οποία να στοχεύει στην καλύτερη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων.

Έχει, ωστόσο, σημειωθεί αξιοσημείωτη πρόοδος, ενώ, σε γενικές γραμμές, τα κράτη μέλη έχουν στο σύνολό τους τοποθετηθεί υπέρ της ανάπτυξης μίας κοινής προσέγγισης και/ή ενός κοινού ευρωπαϊκού εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων. Στο πλαίσιο που ορίζεται από τα ανωτέρω, στη συνέχεια της ενότητας γίνεται αναφορά (με τρόπο, όπως έχει αναφερθεί και στην εισαγωγή, μη «εξαντλητικό») σε βασικά χαρακτηριστικά<sup>21</sup> των μηχανισμών διάγνωσης στα κράτη μέλη (π.χ. στους φορείς που παίζουν κεντρικό ρόλο, σε ορισμένα από τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται, κ.λπ.). Ακολουθώς, γίνεται μία απόπειρα σύντομης, αλλά συνολικής (και στο μέτρο του δυνατού περιεκτικής) αποτίμησής τους. Ξεχωριστή αναφορά στην περίπτωση της Ελλάδας γίνεται στην επόμενη ενότητα της μελέτης.

Έτσι, λοιπόν, στην Αυστρία, κεντρικό ρόλο στη διάγνωση δεξιοτήτων διαδραματίζουν η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης και το «Αυστριακό Ινστιτούτο Οικονομικής Έρευνας», από κοινού με άλλα ερευνητικά ινστιτούτα. Ευρεία είναι η ανάμειξη των κοινωνικών εταίρων. Π.χ. καίρια είναι η συμβολή τους στην «Επιτροπή για Νέες Δεξιότητες» (σε εθνικό επίπεδο), υπό την αιγίδα της οποίας έχουν συσταθεί και ομάδες εργασίας που εστιάζουν σε διαφορετικούς τομείς της οικονομίας, όπως και στη συγκέντρωση πληροφοριών για τις περιφερειακές πλατφόρμες δεξιοτήτων.

Δράσεις διάγνωσης υλοποιούνται τόσο σε τακτική όσο και σε ad hoc βάση, υπό την αιγίδα της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, αλλά και άλλων φορέων (και σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο). Σημειωτέον, ωστόσο, πως, παρά την ύπαρξη διάταξης που στοχεύει στην παραγωγή, σε ετήσια βάση, λίστας με τις δεξιότητες εκείνες όπου διαπιστώνεται έλλειμμα (ανά κατηγορία επαγγελματών), απουσιάζει ένα ευρύτερο νομικό πλαίσιο που να διέπει τη διάγνωση δεξιοτήτων· ή έστω «τυποποιημένες» διαδικασίες, οι οποίες να αφορούν στον τρόπο αξιοποίησης των αποτελεσμάτων που προκύπτουν από τις διάφορες «ασκήσεις» διάγνωσης δεξιοτήτων.

Βασικό εργαλείο διάγνωσης αποτελεί το «Βαρόμετρο Δεξιοτήτων», το οποίο παρέχει (διαδικτυακά) πληροφορίες σχετικά με τις επικρατούσες στην αγορά εργασίας τάσεις στη

---

<sup>21</sup> Τα χαρακτηριστικά που παρουσιάζονται βασίζονται, ως επί το πλείστον, σε στοιχεία που περιλαμβάνονται στο <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>. Στο τέλος της μελέτης, παρατίθενται αναλυτικά οι σχετικές πηγές ανά κράτος μέλος [υπό τη μορφή Skills Panorama (2017),...].

ζήτηση δεξιοτήτων (σε συνδυασμό με λεπτομέρειες για επαγγελματικά προφίλ που αφορούν σε θέσεις απασχόλησης, για τις οποίες παρατηρείται ζήτηση). Το Βαρόμετρο συλλέγει πληροφορίες από διάφορες πηγές (μέσω π.χ. της ποσοτικής ανάλυσης των αγγελιών για θέσεις απασχόλησης κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων ετών). Διαρθρώνεται σε τρία διαφορετικά επίπεδα, ενώ δίνει έμφαση στη ζήτηση και την προσφορά τόσο «οριζόντιων» δεξιοτήτων όσο και «τεχνικών» δεξιοτήτων. Το «επάγγελμα» χρησιμοποιείται ευρέως ως «συγγενής» των δεξιοτήτων μεταβλητή.

Στη γειτονική της Αυστρίας Γερμανία, πλήθος φορέων, όπως κυβερνητικές υπηρεσίες και ερευνητικά ινστιτούτα, συμβάλλουν στην παραγωγή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες και τη διάγνυσή τους. Κεντρικό ρόλο παίζουν διάφοροι φορείς, σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Ενδεικτικά αναφέρονται το «Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης», καθώς και το «Ινστιτούτο Έρευνας για την Απασχόληση», τα οποία συλλέγουν και επεξεργάζονται στοιχεία για τις δεξιότητες για λογαριασμό του «Υπουργείου Παιδείας και Έρευνας». Ομοίως, διάφοροι φορείς συλλέγουν και επεξεργάζονται στοιχεία για λογαριασμό του «Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων».

Σε περιφερειακό επίπεδο, ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στα «Περιφερειακά Παρατηρητήρια της Αγοράς Εργασίας», τα οποία, μεταξύ άλλων, εστιάζουν στην αποτύπωση των υφιστάμενων ελλειμμάτων σε δεξιότητες, καθιστώντας εφικτή και τη σύγκριση ανάμεσα σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές. Επίσης, δίκτυο φορέων, γνωστό ως 'FreQueNz', και στο οποίο συμμετέχουν και ερευνητικά και εκπαιδευτικά ιδρύματα, φέρνει σε επαφή διάφορους εμπλεκομένους στη διάγνωση δεξιοτήτων φορείς. Ο ρόλος των εν λόγω φορέων στη διάγνωση δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων) είναι ιδιαίτερος σημαντικός (π.χ. συχνή είναι η ανάθεση μελετών από τα επιμελητήρια και τους δήμους για διάγνωση δεξιοτήτων σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο).

Σε γενικές γραμμές, η Γερμανία αποτελεί περίπτωση χώρας με πολύ αναπτυγμένο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων, το οποίο βασίζεται σε πληθώρα τόσο ποιοτικών όσο και ποσοτικών μεθοδολογικών εργαλείων. Παραδείγματα αποτελούν εργαλεία που εστιάζουν σε διαφορετικές ομάδες-στόχους (π.χ. εργοδότες) ή το επονομαζόμενο «Αγορά Εργασίας 2030», στο επίκεντρο του οποίου βρίσκεται η διάγνωση δεξιοτήτων ανά τομέα, επάγγελμα, μέγεθος επιχείρησης, κ.λπ.. Οι διαφορετικές προσεγγίσεις και μεθοδολογίες που χρησιμοποιούνται για

την ανάλυση της ζήτησης και της προσφοράς σε δεξιότητες συνιστούν, ωστόσο, ζήτημα, το οποίο εγείρει κριτική (ιδίως σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο). Επίσης, ο συντονισμός του ανωτέρω συστήματος δεν είναι απολύτως ικανοποιητικός.

Χώρα με σημαντική παράδοση στη διάγνωση δεξιοτήτων, κομμάτι ουσιαστικά της παράδοσής της στη συστηματική αξιοποίηση λεπτομερούς ανάλυσης (οικονομικής και άλλης) για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικής, αποτελεί η Ολλανδία. Επιδίδεται στη διάγνωση δεξιοτήτων τα τελευταία 60 τουλάχιστον χρόνια. Την ευθύνη του συστήματος διάγνωσης φέρουν Υπουργεία, όπως το «Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού και Επιστήμης» και το «Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης», με κεντρικό τον ρόλο του πρώτου.

Καίρια είναι η συμβολή φορέων, όπως το «Ερευνητικό Κέντρο για την Εκπαίδευση και την Αγορά Εργασίας», με έδρα το Πανεπιστήμιο του Μάαστριχτ, η «Ολλανδική Υπηρεσία Ασφάλισης Εργαζομένων» και η «Ολλανδική Υπηρεσία Ανάλυσης Οικονομικής Πολιτικής», ενώ σημαντική είναι και η ανάμειξη των κοινωνικών εταίρων. Η τελευταία συνάδει με την ευρέως διαδεδομένη στην Ολλανδία αντίληψη πως η επίτευξη ευρείας συναίνεσης αποτελεί προϋπόθεση για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση αποτελεσματικών πολιτικών.

Για τη διάγνωση δεξιοτήτων, με στόχο, μεταξύ άλλων, την αποτίμηση της επίδρασης διαφόρων κοινωνικο-οικονομικών μεταβολών στη μελλοντική ζήτηση σε δεξιότητες, αξιοποιείται μεγάλος αριθμός δράσεων και μεθόδων (π.χ. οικονομετρικά μοντέλα και έρευνες με διαφορετικές ομάδες-στόχους, όπως π.χ. έρευνες στοχευμένες σε άτομα που εγκαταλείπουν το σχολείο). Ειδική αναφορά πρέπει να γίνει και στην ανάπτυξη (από το 2009) ενός πληροφοριακού συστήματος (ονόματι 'HERMES'), το οποίο αξιοποιείται ιδίως για την, εξαιρετικά συνήθη, διάγνωση σε τομεακό επίπεδο. Σε γενικές γραμμές, η Ολλανδία διαθέτει ένα αποκεντρωμένο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων, όπου η ανάλυση σε εθνικό επίπεδο συνδυάζεται με αναλύσεις ανά επαγγελματικό κλάδο.

Ανάλογη περίπτωση χώρας με μακρά παράδοση (από τη δεκαετία ακόμη του 1950) στη διάγνωση δεξιοτήτων είναι η Σουηδία, όπου ρόλο-κλειδί στο υφιστάμενο σύστημα διάγνωσης παίζουν τρεις κυβερνητικοί φορείς: η «Εθνική Στατιστική Υπηρεσία» (υπεύθυνη για μεσο- και μακροπρόθεσμες προβλέψεις), το «Εθνικό Ινστιτούτο Οικονομικής Έρευνας» και η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (υπό την αιγίδα του Υπουργείου Οικονομικών οι δύο πρώτοι και του Υπουργείου Εργασίας ο τρίτος). Και οι τρεις φορείς συλλέγουν και επεξεργάζονται δεδομένα, τα οποία αφορούν στις δεξιότητες, με τα παραγόμενα αποτελέσματα να τροφοδοτούν σχετικές

βάσεις δεδομένων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η σχετική βάση δεδομένων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (στην ιστοσελίδα της οποία φιλοξενείται και «Πυξίδα Απασχόλησης», με πληροφορίες για το έλλειμμα δεξιοτήτων, ανά περιοχή και ανά επάγγελμα). Οι δεξιότητες και η διάγνωσή τους αποτελούν, επίσης, το αντικείμενο μελέτης πλήθους φορέων, όπως η «Συνομοσπονδία Σουηδικών Επιχειρήσεων», ενώ σημαντική είναι η συμβολή των κοινωνικών εταιριών (π.χ. μέσω της συμμετοχής τους σε «Τομεακά Συμβούλια»).

Για τη διάγνωση δεξιοτήτων, με στόχο, μεταξύ άλλων, την αποτύπωση της ζήτησης για δεξιότητες, καθώς και της έκτασης των υφιστάμενων ελλειμμάτων σε δεξιότητες, συγκεντρώνονται εκτενή στοιχεία. Τα εν λόγω στοιχεία επικαιροποιούνται σε τακτική βάση, ενώ αξιοποιείται πληθώρα μεθοδολογικών εργαλείων [π.χ. ποιοτικές αναλύσεις και οικονομετρικά μοντέλα, με εστίαση σε διαφορετικά επίπεδα (π.χ. εθνικό, περιφερειακό, τομεακό, ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ανά επάγγελμα), καθώς και έρευνες με ομάδα-στόχο τους εργοδότες].

Σημαντική είναι και η δραστηριότητα που αναπτύσσεται σε περιφερειακό επίπεδο, όπως αντανακλάται π.χ. στην ύπαρξη περιφερειακών πλατφορμών που αφορούν στις δεξιότητες, αρμόδια για την υποστήριξη των οποίων είναι η «Σουηδική Υπηρεσία για την Οικονομική και Περιφερειακή Ανάπτυξη». Οι πλατφόρμες βασίζονται σε συνέργειες φορέων προερχόμενων από τομείς, όπως ο δημόσιος τομέας και η βιομηχανία, συμπεριλαμβανομένων παρόχων εκπαίδευσης.

Στην περίπτωση της Δανίας, το σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων είναι σε μεγάλο βαθμό αποκεντρωμένο στο επίπεδο των Περιφερειών και ιδίως των Δήμων (π.χ. μέσω των «Περιφερειακών Φόρουμ Ανάπτυξης» και των τοπικών γραφείων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, σε συμφωνία και με τον κεντρικό ρόλο των τελευταίων στην υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης). Δράσεις διάγνωσης δεξιοτήτων φέρουν εις πέρας διάφοροι φορείς, όπως το Υπουργείο Οικονομικών και το Υπουργείο Παιδείας, με τη συνεργασία πλήθους εμπλεκόμενων και τη σημαντική ανάμειξη των κοινωνικών εταιριών, όπως αντανακλάται π.χ. στη συμμετοχή των τελευταίων στον κοινωνικό διάλογο για τις χαμηλού και μεσαίου επιπέδου δεξιότητες.

Για τη διάγνωση δεξιοτήτων αξιοποιείται πληθώρα εργαλείων, τα οποία διέπονται, κατά κανόνα, από διαφορετικές μεθοδολογίες (ποιοτικού είτε ποσοτικού χαρακτήρα), θέτοντας κατά συνέπεια διαφορετικούς και ποικίλης φύσεως περιορισμούς. Ευρέως διαδεδομένη είναι η χρήση μακρο-οικονομικών μοντέλων, με την υποστήριξη αναλύσεων που βασίζονται σε διοικητικά

στοιχεία, καθώς και ερευνών που εστιάζουν σε δεξιότητες για διαφορετικές ομάδες-στόχους, τομείς της οικονομίας, κ.λπ..

Ενδεικτικά αναφέρεται μοντέλο (ονόματι 'Profilmodellen'), το οποίο αναπτύχθηκε υπό την αιγίδα του Υπουργείου Παιδείας και χρησιμοποιείται για τον προσδιορισμό μελλοντικών τάσεων και αναντιστοιχιών όσον αφορά στις δεξιότητες. Επίσης, ειδική αναφορά πρέπει να γίνει σε μοντέλο (ονόματι 'Ισορροπία της Δανέζικης Αγοράς Εργασίας'), η υιοθέτηση του οποίου (το 2006) αποτελεί τμήμα εθνικής στρατηγικής για τη συστηματοποιημένη παρακολούθηση των εξελίξεων στην αγορά εργασίας. Το μοντέλο αξιοποιεί στοιχεία από διάφορες πηγές και παρέχει, μεταξύ άλλων, πληροφόρηση για ευκαιρίες απασχόλησης και τις απαιτούμενες για αυτές δεξιότητες (για εξαιρετικά μεγάλο αριθμό επαγγελματών).

Τα αποτελέσματα της διάγνωσης δεξιοτήτων λαμβάνονται σοβαρά υπόψη για την ανάπτυξη επαγγελματικών περιγραμμάτων, καθώς και σε προβλέψεις που αφορούν στην πορεία διάφορων τομέων της οικονομίας και γεωγραφικών περιοχών. Ωστόσο, τελευταία, εκφράζεται όλο και εντονότερα ανησυχία (και από τους κοινωνικούς εταίρους) σχετικά με την επάρκεια των υφιστάμενων μηχανισμών διάγνωσης, όσον αφορά ιδίως στη δυνατότητά τους για επαρκή αποτύπωση τάσεων στην εξέλιξη των δεξιοτήτων, που συναρτώνται με τη λεγόμενη «τέταρτη βιομηχανική επανάσταση»· καθώς και στη δυνατότητα του σχετικά αποκεντρωμένου συστήματος διάγνωσης για πληροφόρηση των εμπλεκομένων για μεσαίου επιπέδου δεξιότητες.

Παράδειγμα κράτους το οποίο δίνει μεγάλη προτεραιότητα στη διάγνωση δεξιοτήτων, με ενισχυόμενη μάλιστα ένταση τα τελευταία χρόνια, αποτελεί το Ηνωμένο Βασίλειο. Έως το 2017 που καταργήθηκε, ηγετικό ρόλο στη διάγνωση δεξιοτήτων έπαιζε η «Επιτροπή του Ηνωμένου Βασιλείου για την Απασχόληση και τις Δεξιότητες», τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της οποίας προέρχονταν από τους κοινωνικούς εταίρους. Σε γενικές γραμμές, η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διάγνωση δεξιοτήτων είναι, ωστόσο, μάλλον περιορισμένη (ιδίως μετά την κατάργηση της προαναφερθείσας Επιτροπής και ειδικά σε σύγκριση με χώρες, όπως η Αυστρία ή η Γερμανία).

Το Ηνωμένο Βασίλειο διαθέτει ένα αρκετά αποκεντρωμένο σύστημα διάγνωσης, με αποτέλεσμα τα αρμόδια για τις δεξιότητες Υπουργεία στην Αγγλία, τη Σκωτία, την Ουαλία και τη Βόρεια Ιρλανδία να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Επίσης, σε τοπικό επίπεδο, «Τοπικές Εταιρικές Συμπράξεις», στις οποίες εκπροσωπούνται διάφοροι φορείς (και οι κοινωνικοί εταίροι) αναμένεται να έχουν στο μέλλον μεγαλύτερη ανάμειξη στη διάγνωση δεξιοτήτων.



Για τη διάγνωση δεξιοτήτων αξιοποιείται και πάλι πληθώρα εργαλείων (ποιοτικής, ποσοτικής ή και «μικτής» μεθοδολογίας). Ενδεικτικά αναφέρεται η πραγματοποίηση ad hoc αναλύσεων με στόχο συγκεκριμένες πτυχές της μελλοντικής ζήτησης σε δεξιότητες ή συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας, η διεξαγωγή ερευνών με ομάδα-στόχο εργοδότες (π.χ. «Έρευνα για τις Απαιτούμενες από τους Εργοδότες Δεξιότητες»), καθώς και η (ενισχυόμενη τάση για) ανάλυση διοικητικών βάσεων δεδομένων (η οποία, μεταξύ άλλων, επιτρέπει π.χ. τον συσχετισμό του επιπέδου δεξιοτήτων των εργαζομένων με τη συμμετοχή τους στην απασχόληση και το επίπεδο των οικονομικών απολαβών τους).

Επίσης, διάφοροι εμπλεκόμενοι στο σύστημα διάγνωσης φορείς, όπως οι κοινωνικοί εταίροι και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, συμβάλλουν στην παραγωγή πρόσθετης πληροφορίας για την προσφορά και τη ζήτηση σε δεξιότητες [μέσω της αξιοποίησης, κατά κύριο λόγο, ποιοτικών μεθοδολογικών εργαλείων και της συμμετοχής τους σε σχήματα, όπως τα «Τομεακά Συμβούλια» (υπό την αιγίδα της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης)]. Ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στη σειρά «Το Μέλλον της Εργασίας», η οποία βρίσκεται στον πυρήνα του υφιστάμενου συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων και περιλαμβάνει λεπτομερείς προβλέψεις για την αγορά εργασίας.

Η δημοσιοποίηση πολλών εκ των στοιχείων που συγκεντρώνονται γίνεται μέσω μίας διαδικτυακής πύλης (ονόματι «Πληροφορίες για την Αγορά Εργασίας για Όλους»). Δημιουργήθηκε από την «Επιτροπή του Ηνωμένου Βασιλείου για την Απασχόληση και τις Δεξιότητες» και περιλαμβάνει δεδομένα (σε εθνικό επίπεδο) που αφορούν στις δεξιότητες. Τα δεδομένα προέρχονται από διάφορες βάσεις δεδομένων (αξιοποιώντας διαφορετικούς δείκτες που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και με τετραψήφια ανάλυση, όσον αφορά στα επαγγέλματα).

Άλλα εργαλεία, όπως το «Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων-Λονδίνο» δείχνουν με ποιον τρόπο είναι δυνατός ο συνδυασμός των δεδομένων του «Πληροφορίες για την Αγορά Εργασίας για Όλους», με διοικητικά στοιχεία. Σε γενικές γραμμές, το Ηνωμένο Βασίλειο ενθαρρύνει τη λήψη «λογικών» αποφάσεων επένδυσης σε δεξιότητες, τόσο από την πλευρά των εργοδοτών όσο και από αυτή των εργαζομένων.

Στην έτερη αγγλοσαξονική χώρα της ΕΕ, την Ιρλανδία, κεντρικό ρόλο στη «διακυβέρνηση» του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων παίζει το «Υπουργείο Παιδείας και Δεξιοτήτων», με την υποστήριξη του «Υπουργείου Θέσεων Εργασίας, Επιχειρήσεων και

Καινοτομίας» (και σε συνεργασία με σημαντικό αριθμό άλλων εμπλεκόμενων φορέων). Σημαντική είναι η συμβολή των κοινωνικών εταιρών, μέσω π.χ. της συμμετοχής τους στο «Συμβούλιο Ειδικών για τις Μελλοντικές Ανάγκες της Αγοράς Εργασίας». Παρά την πληθώρα των εργαλείων και μεθόδων που αξιοποιούνται, όπως οικονομετρικά μοντέλα και ποιοτικά μεθοδολογικά εργαλεία, ο μεγαλύτερος όγκος των δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες παράγεται από την «Ερευνητική Μονάδα Δεξιοτήτων και Αγοράς Εργασίας», η έδρα της οποίας βρίσκεται στην «Αρχή για Περαιτέρω Εκπαίδευση και Κατάρτιση».

Η διάγνωση δεξιοτήτων στην Ιρλανδία διαθέτει στέρεα θεμέλια, με καλό συντονισμό των σχετικών δράσεων. Κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, το υφιστάμενο σύστημα διάγνωσης έχει μάλιστα ενισχυθεί περαιτέρω, μέσω σειράς πρωτοβουλιών. Σε αυτές περιλαμβάνονται η θεμελίωση «Εθνικής Βάσης Δεδομένων για τις Δεξιότητες» και των λεγόμενων «Περιφερειακών Φόρουμ Δεξιοτήτων». Τα τελευταία αποσκοπούν, μεταξύ άλλων, στην ανάπτυξη προγραμμάτων από τις επιχειρήσεις, τα οποία θα λαμβάνουν υπόψη τις δεξιότητες των εργαζομένων. Επιπρόσθετα, η ίδρυση ενός «Εθνικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων» είναι μία από τις δράσεις που περιλαμβάνονται στη λεγόμενη «Εθνική Στρατηγική Δεξιοτήτων 2025».

Σημαντική είναι η επένδυση στη διάγνωση δεξιοτήτων και της γειτονικής Γαλλίας, η οποία διαθέτει ένα πολύπλοκο σύστημα διάγνωσης. Χαρακτηρίζεται από την ανάμειξη πολλών και διαφορετικών φορέων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταιρών, με την παρουσία των τελευταίων να είναι ιδιαίτερος ισχυρή σε διάφορα επίπεδα. Οι κοινωνικοί εταίροι συχνά διαθέτουν μάλιστα και τα δικά τους «Παρατηρητήρια», τα οποία συλλέγουν και επεξεργάζονται πληροφορίες που αφορούν στις δεξιότητες.

Φορείς όπως η «Διεύθυνση Έρευνας, Μελετών και Στατιστικών» και η «Γαλλία Στρατηγική» έχουν τη συνολική ευθύνη, σε εθνικό επίπεδο, για το σύστημα διάγνωσης, με τη συνεργασία Υπουργείων, όπως τα αρμόδια για την παιδεία και την απασχόληση. Σε περιφερειακό επίπεδο κύριοι «παίκτες» είναι τα «Περιφερειακά Παρατηρητήρια για την Απασχόληση και την Κατάρτιση».

Η «Γαλλία Στρατηγική» ιδρύθηκε το 2013, με βασική στόχευση τη βελτίωση του συντονισμού της διάγνωσης δεξιοτήτων, καθώς, παρά τον μεγάλο όγκο των δεδομένων και των αναλύσεων που αφορούσαν στις δεξιότητες, παρατηρείτο έλλειμμα συνεκτικής και αξιόπιστης πληροφόρησης (ιδίως όσον αφορά στις μελλοντικές τάσεις της αγοράς εργασίας σε σχέση με τις δεξιότητες). Το 2015, η «Γαλλία Στρατηγική» συνέστησε μάλιστα και το λεγόμενο «Δίκτυο

Απασχόλησης και Δεξιοτήτων», με σκοπό, μεταξύ άλλων, τη διαμόρφωση κοινής μεθοδολογίας για όλες τις δράσεις διάγνωσης που υλοποιούνται από διάφορους φορείς σε περιφερειακό και τομεακό επίπεδο.

Ομοίως προς την επικρατούσα στα περισσότερα κράτη μέλη τάση, για τη διάγνωση δεξιοτήτων αξιοποιούνται διάφορα εργαλεία, ποιοτικής και ποσοτικής μεθοδολογίας και με έμφαση σε διαφορετικές ομάδες-στόχους. Σημειωτέον, επίσης, πως επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 300 εργαζομένων έχουν την υποχρέωση κατάρτισης, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, σχεδίων μεσοπρόθεσμης πνοής, τα οποία να λαμβάνουν υπόψη πιθανές αλλαγές στην οικονομία και την αγορά εργασίας και τις επιπτώσεις τους στις δεξιότητες. Η ετερογένεια των φορέων που συμβάλουν στη διάγνωση δεξιοτήτων στη Γαλλία εκτιμάται, τέλος, πως ενισχύει τον κατακερματισμό του συστήματος διάγνωσης.

Ιδιαίτερη είναι η περίπτωση του Βελγίου, όπου η διάγνωση δεξιοτήτων αποτελεί αρμοδιότητα διαφορετικών επιπέδων διακυβέρνησης. Ο συντονισμός σε ομοσπονδιακό επίπεδο είναι περιορισμένος, με κεντρικό τον ρόλο του «Ομοσπονδιακού Γραφείου Σχεδιασμού», το οποίο, αξιοποιώντας τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά μεθοδολογικά εργαλεία, συλλέγει δεδομένα για τις δεξιότητες (συμπεριλαμβανομένων στοιχείων για την προσφορά και ζήτηση σε δεξιότητες). Σημαντική είναι, επίσης, η συμβολή της «Εθνικής Υπηρεσίας Απασχόλησης», αλλά και άλλων φορέων εθνικής εμβέλειας, όπως π.χ. η «Εθνική Τράπεζα του Βελγίου».

Σε περιφερειακό επίπεδο, ρόλο-κλειδί διαδραματίζουν οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης, ερευνητικά κέντρα και υπηρεσίες στατιστικής (με τη λειτουργία των τελευταίων να τελεί υπό τον συντονισμό του προαναφερθέντος «Ομοσπονδιακού Γραφείου Σχεδιασμού»). Ενδεικτικά αναφέρονται το «Ινστιτούτο Στατιστικής και Ανάλυσης των Βρυξελλών» και τα λεγόμενα «Κέντρα Δεξιοτήτων», τα οποία, μεταξύ άλλων, εστιάζουν σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και τις απαιτούμενες για τα επαγγέλματα αυτά δεξιότητες.

Για τη διάγνωση δεξιοτήτων αξιοποιούνται τόσο ποιοτικά (π.χ. στην Περιφέρεια Βαλλωνίας, με διενέργεια συνεντεύξεων με 300 εμπειρογνώμονες αναφορικά με τις μελλοντικές τάσεις στην αγορά εργασίας και τις δεξιότητες) όσο και ποσοτικά μεθοδολογικά εργαλεία (π.χ. μακρο-οικονομικά μοντέλα). Οφείλει να θεωρήσει κανείς τα εν λόγω εργαλεία από κοινού με: τη δημιουργία καταλόγων επαγγελμάτων και δεξιοτήτων· τη χαρτογράφηση επαγγελμάτων, για τα οποία παρατηρείται ζήτηση και των σχετικών με αυτά δεξιοτήτων· την προσπάθεια πρόβλεψης της μελλοντικής πορείας των δεξιοτήτων (κατά κύριο λόγο υπό την αιγίδα των φορέων που

αναφέρθηκαν προηγουμένως)· και την αξιολόγηση πολιτικών που άπτονται του υπό εξέταση ζητήματος (ιδίως σε επίπεδο Περιφερειών).

Παράλληλα, ασκείται σημαντική κριτική. Ένας από τους λόγους είναι ότι πολλά από τα υφιστάμενα εργαλεία διάγνωσης, τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο, επικεντρώνονται σε αναλύσεις που αφορούν, κατά κύριο λόγο, στην αγορά εργασίας εν γένει (και ειδικότερα στα επαγγέλματα, πολύ λιγότερο στις δεξιότητες). Επίσης, ο κατακερματισμός της διάγνωσης φαίνεται πως οδηγεί στον πολλαπλασιασμό των εμπλεκόμενων φορέων και σε «χαμηλότερη» ποιότητα συνεργασίας τους. Ιδίως όμως φαίνεται πως συμβάλει στην πολυδιάσπαση των παραγόμενων αποτελεσμάτων/εκροών, καθιστώντας δυσχερέστερη την αξιοποίηση της σχετικής πληροφορίας από τους ενδιαφερόμενους, κυρίως σε εθνικό επίπεδο.

Θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς βέβαια ότι ο υφιστάμενος κατακερματισμός έχει και θετικές συνέπειες. Σε αυτές περιλαμβάνεται π.χ. η δυνατότητα των εμπλεκόμενων να εστιάσουν στις ειδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η κάθε περιοχή.

Στη μεσογειακή Ιταλία, κεντρικό ρόλο στο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων παίζει, σε εθνικό επίπεδο, το «Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής» (κυρίως μέσω του «Ινστιτούτου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Εργαζομένων»). Επίσης, σε γενικές γραμμές, βάσει του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου, ενώ ο, γεμάτος προκλήσεις, συντονισμός λαμβάνει χώρα σε εθνικό επίπεδο, οι σημαντικές αποφάσεις αναφορικά με τη διάγνωση λαμβάνονται σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Ενδεικτικά αναφέρεται ο καίριος ρόλος σε περιφερειακό επίπεδο, σε ορισμένες τουλάχιστον περιοχές της χώρας, των «Παρατηρητηρίων της Αγοράς Εργασίας». Σε τοπικό επίπεδο οι σχετικές με τη διάγνωση δεξιοτήτων δράσεις συναρτώνται, σε μεγάλο βαθμό, με τις πρωτοβουλίες τοπικών φορέων.

Μεγάλος αριθμός φορέων συλλέγει και επεξεργάζεται στοιχεία που αφορούν στις δεξιότητες, αξιοποιώντας για τον σκοπό αυτό πληθώρα εργαλείων. Σε αυτά περιλαμβάνονται π.χ.: η (σε εθνικό επίπεδο) έρευνα για τη ζήτηση σε δεξιότητες, την οποία πραγματοποιεί το προαναφερθέν «Ινστιτούτο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Εργαζομένων»· έρευνες υπό την αιγίδα του «Εθνικού Ινστιτούτου Στατιστικής», π.χ. με ομάδα-στόχο τους αποφοίτους πανεπιστημίων και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης· ή έρευνα αναφορικά με τα επαγγελματικά περιγράμματα και τη ζήτηση για επαγγέλματα και δεξιότητες, η οποία πραγματοποιείται από την «Ιταλική Ένωση των Επιμελητηρίων Εμπορίου» και συλλέγει σχετικά στοιχεία από τις επιχειρήσεις. Έμφαση δίνεται στην αξιοποίηση τόσο ποιοτικής όσο και

ποσοτικής μεθοδολογίας (π.χ. οικονομετρικά μοντέλα ανάλογα με αυτά που χρησιμοποιούνται από το Cedefop), με, κατά κύριο λόγο, βραχυπρόθεσμη και μεσοπρόθεσμη οπτική.

Η έντονη ετερογένεια που διέπει, μεταξύ άλλων, την αξιοποιούμενη για τη διάγνωση δεξιοτήτων μεθοδολογία και η οποία συνδέεται, σε μεγάλο βαθμό, με το κατακερματισμένο σύστημα διάγνωσης και τον περιορισμένο συντονισμό του, αποτελεί πηγή προβλημάτων. Για την αντιμετώπισή τους ελήφθησαν τα τελευταία χρόνια διάφορες πρωτοβουλίες, όπως η θεμελίωση (το 2012) ενός «Εθνικού Ενιαίου Πληροφοριακού Συστήματος για τα Επαγγέλματα» (υπό την αιγίδα του «Ινστιτούτου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Εργαζομένων»)· ή η υιοθέτηση, από το 2016, μίας εθνικής στρατηγικής για τις δεξιότητες, σε συμφωνία με την στρατηγική του ΟΟΣΑ. Ως θετική αποτιμάται, τέλος, η συμφωνία για τη χρήση κοινών ταξινομήσεων και ορισμών από όλους τους εμπλεκόμενους στη διάγνωση δεξιοτήτων φορείς. Αναμένεται να οδηγήσει στη μείωση της υφιστάμενης ετερογένειας.

Στην περίπτωση της Πορτογαλίας, η πρώτη απόπειρα για θεμελίωση ενός συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων έλαβε χώρα τη δεκαετία του 1980. Συστηματικότερη προσπάθεια προς την κατεύθυνση αυτή έγινε, ωστόσο, μετά το 1995, ακολούθως της δημιουργίας ενός «Ινστιτούτου για την Καινοτομία στην Κατάρτιση». Υπό την αιγίδα μάλιστα του διάδοχου του προαναφερθέντος Ινστιτούτου φορέα (που έφερε τον τίτλο «Ινστιτούτο για την Ποιότητα στην Εκπαίδευση»), υλοποιήθηκε ένα ευρέων διαστάσεων ερευνητικό πρόγραμμα για τη διάγνωση δεξιοτήτων. Το πρόγραμμα συνέβαλε στην παραγωγή «τομεακών» μελετών που αναδείκνυαν διάφορες διαστάσεις και ζητήματα που άπτονταν των δεξιοτήτων.

Θα μπορούσε, όμως, να ισχυριστεί κανείς πως σε σύγκριση με πρωτοβουλίες που ανελήφθησαν τα τελευταία χρόνια για την ανάπτυξη ενός συνεκτικού συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων, η πρόοδος που είχε επιτελεσθεί στο παρελθόν στην Πορτογαλία ήταν μάλλον ισχνή. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η δημιουργία (το 2015) ενός «Συστήματος Διάγνωσης των Αναγκών για Προσόντα», κύριος στόχος του οποίου είναι η συγκέντρωση δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες από διάφορες πηγές. Οι πληροφορίες που συλλέγονται αφορούν, μεταξύ άλλων, σε παρελθούσες και τρέχουσες τάσεις στην αγορά εργασίας. Έμφαση δίνεται στη ζήτηση δεξιοτήτων, λαμβάνοντας υπόψη την περιφερειακή διάσταση.

Το Σύστημα αποτελεί την καρδιά του συστήματος διάγνωσης στην Πορτογαλία. Λειτουργεί υπό τον συντονισμό της «Εθνικής Υπηρεσίας για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση», η οποία, με τη σειρά της, βρίσκεται υπό την εποπτεία του «Υπουργείου

Παιδείας και του «Υπουργείου Εργασίας, Αλληλεγγύης και Κοινωνικής Ασφάλισης». Παρά την ανάμειξη στη διάγνωση δεξιοτήτων διαφόρων φορέων, όπως είναι οι κοινωνικοί εταίροι, μέσω π.χ. της συμμετοχής τους σε «Τομεακά Συμβούλια για τις Δεξιότητες», τα δύο προαναφερθέντα Υπουργεία είναι αυτά με τον κεντρικότερο ρόλο στη διακυβέρνηση του συστήματος διάγνωσης.

Στη Ρουμανία, βασικό ρόλο στη διάγνωση δεξιοτήτων παίζει η «Εθνική Επιτροπή Πρόγνωσης», με καίρια συμβολή κρατικών υπηρεσιών Υπουργείων, όπως το «Υπουργείο Παιδείας» και το «Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Δικαιοσύνης». Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι περιορισμένος.

Στοιχεία για δεξιότητες συλλέγονται, κατά κύριο λόγο, από το «Εθνικό Ινστιτούτο Στατιστικής», από κοινού με στατιστικά δεδομένα που αφορούν ευρύτερα στην εγχώρια αγορά εργασίας. Τα στοιχεία αυτά πρέπει να δει κανείς σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα ερευνών που πραγματοποιούνται, σε τακτική ή σε ad hoc βάση, υπό την αιγίδα ερευνητικών ινστιτούτων (όπως το «Εθνικό Επιστημονικό Ινστιτούτο Έρευνας για την Απασχόληση και την Κοινωνική Προστασία») και άλλων φορέων.

Η Ρουμανία, όπως και άλλα κράτη μέλη που εντάχθηκαν σχετικά πρόσφατα στην ΕΕ, είναι παράδειγμα χώρας όπου καταβάλλεται τα τελευταία χρόνια, μέσω της αξιοποίησης και ευρωπαϊκών πόρων, σημαντική προσπάθεια για την ανάπτυξη ισχυρής μεθοδολογίας και εργαλείων διάγνωσης δεξιοτήτων. Η δημιουργία μίας εθνικής πλατφόρμας για την αποτύπωση και επεξεργασία στοιχείων που αφορούν στην προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων αποτελεί μάλιστα έναν από τους στόχους της «Ολοκληρωμένης Στρατηγικής για την Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού 2009–2020».

Στην Ουγγαρία απουσιάζει ένα συμπαγές σύστημα διάγνωσης αναγκών, τουλάχιστον σε εθνικό επίπεδο. Κεντρικό ρόλο διαδραματίζουν το «Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας» (κατά κύριο λόγο) και το «Υπουργείο Ανθρώπινων Πόρων», ενώ εμπλέκονται και διάφοροι άλλοι φορείς. Σημαντική είναι η συμβολή στην παροχή στοιχείων αναφορικά με τις δεξιότητες της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και των Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων (τόσο σε εθνικό όσο και σε τοπικό επίπεδο).

Σε εθνικό επίπεδο, ο συντονισμός των σχετικών δράσεων εμφανίζει σημαντικές αδυναμίες. Αντιθέτως, σε τοπικό επίπεδο, μέσω των «Επιτροπών Ανάπτυξης και Κατάρτισης» των Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων, μοιάζει να γίνεται μία περισσότερο συντονισμένη προσπάθεια για βελτίωση της διάγνωσης δεξιοτήτων (παρά το γεγονός πως η

επιρροή τους φέρεται να έχει μειωθεί από το 2015, όταν το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας ανέλαβε έναν περισσότερο ηγετικό ρόλο στη διακυβέρνηση του υφιστάμενου συστήματος).

Σε γενικές γραμμές, παρά την αξιοποίηση μεθοδολογικών εργαλείων διαφορετικής φύσεως, συμπεριλαμβανομένων οικονομετρικών μοντέλων, η διάγνωση δεξιοτήτων στην Ουγγαρία βασίζεται, κατά κύριο λόγο, στα ευρήματα ερευνών στοχευμένων στους εργοδότες. Οι εν λόγω έρευνες πραγματοποιούνται ιδίως υπό την αιγίδα της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και των Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων. Οφείλει, όμως, να τις θεωρήσει κανείς σε συνδυασμό με έρευνες στοχευμένες σε αποφοίτους ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και με την αξιοποίηση διοικητικών στοιχείων που αφορούν στην απορρόφηση και την εν γένει επαγγελματική πορεία των αποφοίτων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Επιπρόσθετα, διατηρείται βάση δεδομένων για τάσεις στην αγορά εργασίας, μεσοπρόθεσμης λογικής, με πληροφορίες για την προσφορά και ζήτηση σε δεξιότητες. Με την υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ), αναπτύχθηκε, τέλος, εργαλείο πρόβλεψης της μελλοντικής ζήτησης για δεξιότητες, το οποίο ελάμβανε υπόψη του στοιχεία που αφορούσαν τόσο στην πλευρά της προσφοράς όσο και της ζήτησης. Από το 2013 και πέρα φέρεται, ωστόσο, τα ευρήματά του να μην έχουν επικαιροποιηθεί.

Το Λουξεμβούργο αποτελεί περίπτωση κράτους μέλους, όπου η διάγνωση δεξιοτήτων δεν είναι ιδιαίτερος αναπτυγμένη. Η ιδιάζουσα σύνθεση της αγοράς εργασίας, με πολύ μεγάλο αριθμό μισθωτών εργαζομένων να διασχίζει σε καθημερινή βάση τα σύνορα, από γειτονικές χώρες, ώστε να εργαστεί στο Λουξεμβούργο, φέρεται να έχει συμβάλει στο σχετικά περιορισμένο ενδιαφέρον κυβερνητικών οργανισμών για «ασκήσεις» διάγνωσης δεξιοτήτων.

Κεντρικός είναι ο ρόλος στις υφιστάμενες διαδικασίες φορέων, όπως η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης. Πρόσφατα, η τελευταία προχώρησε μάλιστα στη δημιουργία μίας βάσης δεδομένων για δεξιότητες, κεντρική στόχευση της οποίας είναι η αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των ανέργων με εκείνες που απαιτούνται από τις προσφερόμενες στην αγορά εργασίας θέσεις απασχόλησης. Βασικές πηγές δεδομένων για δεξιότητες αποτελούν, μεταξύ άλλων, η «Στατιστική Αρχή του Λουξεμβούργου», καθώς και σχετικές έρευνες που πραγματοποιούνται από εκπροσώπους των εργοδοτών, όπως και από τρία σώματα που λειτουργούν υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας.

Ο μικρός αριθμός των μελετών που εκπονούνται με έμφαση στις δεξιότητες, θέτει στο επίκεντρό του, ως επί το πλείστον, τη διάγνωση δεξιοτήτων σε τομεακό επίπεδο· σε συμφωνία και με την παράδοση της χώρας στην κοινωνική διαβούλευση, και στο πλαίσιο της οποίας οι κοινωνικοί εταίροι και άλλοι φορείς συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων τόσο σε εθνικό όσο και σε τομεακό επίπεδο. Καίρια είναι η σχετική συμβολή πέντε επαγγελματικών επιμελητηρίων (δύο εκ των οποίων εκπροσωπούν τους εργαζομένους και τρία τους εργοδότες).

Ειδική αναφορά πρέπει να γίνει σε «ταμπλό», το οποίο αναπτύχθηκε από το «Δίκτυο Μελετών Σχετικά με την Αγορά Εργασίας και την Απασχόληση» και το οποίο εστιάζει σε δεδομένα που αφορούν γενικά στην αγορά εργασίας, αλλά που παρέχουν τη δυνατότητα αποτύπωσης των τάσεων σε δεξιότητες σε διάφορους τομείς και επαγγέλματα. Σε γενικές γραμμές, το όποιο ενδιαφέρον για τις δεξιότητες στο Λουξεμβούργο μοιάζει να επικεντρώνεται, κατά κύριο λόγο, στη συγκέντρωση πληροφοριών για δεξιότητες που είναι πιθανό να εμφανίσουν ζήτηση στην αγορά εργασίας μεσοπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα.

Στην περίπτωση της Ισπανίας, την ευθύνη για τον συντονισμό της διάγνωσης δεξιοτήτων, έχουν το «Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης», καθώς και το «Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού και Αθλητισμού». Υπό την αιγίδα τους λειτουργούν φορείς που συλλέγουν και επεξεργάζονται στοιχεία για τις δεξιότητες, όπως η Δημόσια Αρχή Απασχόλησης (μέσω του «Παρατηρητηρίου Επαγγελματών»), το «Κρατικό Ίδρυμα Κατάρτισης και Απασχόλησης» και το «Εθνικό Ινστιτούτο Προσόντων».

Οι εθνικές αρχές συνεργάζονται με περιφερειακές αρχές, εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών και τα επιμελητήρια. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι οι κυβερνήσεις των περιφερειών φέρουν ευθύνη, όσον αφορά στη βελτίωση της αντιστοίχισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων. Επίσης, «Τομεακές Μικτές Επιτροπές» είναι αρμόδιες για την αποτίμηση, μεταξύ άλλων, της επάρκειας της κατάρτισης και των αναπτυσσόμενων δεξιοτήτων των εργαζομένων σε σχέση με τις προαναφερθείσες ανάγκες. Τόσο τοπικές αρχές όσο και κοινωνικοί εταίροι και εκπαιδευτικά ιδρύματα αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες που άπτονται της διάγνωσης δεξιοτήτων.

Όπως και στα περισσότερα κατ' ουσίαν κράτη μέλη, για τη διάγνωση δεξιοτήτων στην Ισπανία αξιοποιούνται στοιχεία που προέρχονται από διαφορετικές πηγές (π.χ. στοιχεία για την αγορά εργασίας, μέσω της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας) και ποιοτικά και ποσοτικά μεθοδολογικά εργαλεία. Το «Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης» και το



«Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού και Αθλητισμού» καταβάλλουν προσπάθεια για την «εναρμόνιση» των αξιοποιούμενων για τη διάγνωση δεξιοτήτων μεθοδολογιών, με στόχο την επίτευξη μίας περισσότερο συνεκτικής προσέγγισης στο ζήτημα της διάγνωσης.

Τα ανωτέρω πρέπει να δει κανείς σε συνδυασμό με τις σημαντικές μεταρρυθμίσεις που έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια, με σκοπό την άμβλυνση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Παράδειγμα αποτελεί η υιοθέτηση μίας πολυετούς στρατηγικής δεξιοτήτων. Ένας από τους στόχους της είναι η βελτίωση του σχεδιασμού προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, πεδίο στο οποίο υπάρχει στην Ισπανία σημαντική παράδοση κοινωνικού διαλόγου. Τέλος, παρά τις, εν μέσω της κρίσης και της λιτότητας, περικοπές, που ενδέχεται να επηρέασαν δράσεις που άπτονται του πεδίου της διάγνωσης δεξιοτήτων, αναμένονται και περαιτέρω μεταρρυθμίσεις (αναφορικά με τον ρόλο π.χ. των περιφερειακών αρχών στη διάγνωση).

Η Φινλανδία αποτελεί παράδειγμα χώρας, όπου η διάγνωση δεξιοτήτων είναι και καλά εδραιωμένη και άμεσα συνδεδεμένη με τον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικής. Το σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων είναι σε μεγάλο βαθμό «περιεκτικό», υπό την έννοια πως καλύπτει όλες τις γεωγραφικές περιοχές, όλα τα εκπαιδευτικά επίπεδα και τα περισσότερα επαγγέλματα, ενώ αξιοποιεί εισροές από πληθώρα φορέων. Σε αυτούς περιλαμβάνονται κρατικοί φορείς (σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο), κοινωνικοί εταίροι, εκπαιδευτικά ιδρύματα, κ.ά..

Κεντρικός είναι ο ρόλος της «Εθνικής Υπηρεσίας Εκπαίδευσης», η οποία λειτουργεί υπό την αιγίδα του «Υπουργείου Εκπαίδευσης και Πολιτισμού». Η υπηρεσία υποστηρίζεται από το «Φόρουμ Πρόβλεψης Δεξιοτήτων», το οποίο ιδρύθηκε στις αρχές του 2017, αναλαμβάνοντας όλες τις αρμοδιότητες προγενέστερης επιτροπής του Υπουργείου Παιδείας. Ένας από τους κύριους στόχους του είναι η αποφυγή επικαλύψεων στις «ασκήσεις» διάγνωσης δεξιοτήτων που φέρουν εις πέρας διαφορετικοί φορείς, καθώς και η ενίσχυση της επίδρασης της διάγνωσης στη διαμόρφωση πολιτικής.

Επίσης, ενισχυμένος είναι τα τελευταία χρόνια ο ρόλος φορέων, όπως τα πανεπιστήμια και γενικά πάροχοι επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και φορέων σε περιφερειακό επίπεδο (π.χ. περιφερειακά συμβούλια). Παράλληλα, έχουν αναπτυχθεί διάφορα δίκτυα και φόρουμ διάγνωσης δεξιοτήτων, όπως το «Εθνικό Δίκτυο Πρόβλεψης», αρμόδιο για τον συντονισμό των δράσεων του οποίου είναι το Γραφείο Πρωθυπουργού.

Τα κύρια εργαλεία που αξιοποιούνται για τη διάγνωση δεξιοτήτων είναι δύο μοντέλα (ονόματι 'VATTAGE' και 'MITENNA'). Το πρώτο εξ αυτών αποτελεί τον θεμέλιο λίθο της διάγνωσης δεξιοτήτων στη Φινλανδία, ενώ το δεύτερο αφορά κυρίως στην πρόβλεψη των εκπαιδευτικών αναγκών και τη μελλοντική ανάπτυξη της εκπαίδευσης στη χώρα. Σημειωτέον πως η χρηματοδότηση που λαμβάνουν τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα από το Υπουργείο Παιδείας συναρτάται άμεσα με τα αποτελέσματα των δύο μοντέλων· ομοίως και οι ποιοτικοί και ποσοτικοί στόχοι που οφείλουν να επιτύχουν τα εν λόγω ιδρύματα, καθώς και ο σχεδιασμός των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Επιπρόσθετα, συνήθης είναι η ανάπτυξη διαφόρων «ασκήσεων» διάγνωσης δεξιοτήτων, βάσει των προβλέψεων για οικονομική ανάπτυξη του «Κρατικού Κέντρου Οικονομικών Ερευνών». Σε γενικές γραμμές, παρατηρείται τα τελευταία χρόνια σημαντική κινητοποίηση προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της αντιστοίχισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων.

Στην Κύπρο η διάγνωση δεξιοτήτων είναι εξαιρετικά «κεντροποιημένη». Τη συνολική ευθύνη φέρει η «Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού». Πρόκειται για έναν ημικυβερνητικό οργανισμό, ο οποίος είναι αρμόδιος για τη διενέργεια ερευνών, οι οποίες αποσκοπούν στην πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών της αγοράς εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της ζήτησης σε δεξιότητες)· χωρίς, ωστόσο, κατά κύριο λόγο, να καλύπτεται το κομμάτι της προσφοράς δεξιοτήτων. Υπό την αιγίδα του εκπονούνται, επίσης, ποσοτικής και ποιοτικής μεθοδολογίας μελέτες, με έμφαση σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας.

Στο Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής συμμετέχουν και αρκετοί εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι, παρέχουν αρωγή, ιδίως στην περίπτωση ερευνών που πραγματοποιούνται σε ετήσια βάση. Συμπληρωματικός προς την Αρχή είναι ο ρόλος του «Υπουργείου Οικονομικών», του «Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού» και του «Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων».

Η Λιθουανία αποτελεί παράδειγμα χώρας, στην οποία γίνεται προσπάθεια για μία συστηματική προσέγγιση στη διάγνωση δεξιοτήτων, βάσει μίας στρατηγικής μακροπρόθεσμης πνοής. Αρμόδιοι φορείς είναι το «Υπουργείο Παιδείας και Επιστήμης», το «Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Εργασίας» και το «Υπουργείο Οικονομίας», από κοινού με το «Κέντρο για την Εποπτεία και Ανάλυση της Έρευνας και της Ανώτατης Εκπαίδευσης». Καίρια

είναι η συμβολή των κοινωνικών εταίρων (μέσω π.χ. της συμμετοχής τους σε αρκετούς από τους φορείς και τα διοικητικά σχήματα που παίζουν ρόλο στη διάγνωση δεξιοτήτων, και σε ζητήματα όπως ο προσδιορισμός των επιδιωκόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων, σε συμφωνία με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων).

Διάγνωση των αναγκών σε δεξιότητες, με βραχυπρόθεσμο ορίζοντα ενός έτους, πραγματοποιείται από το 1995. Στο πλαίσιο αυτής, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης τροφοδοτεί ένα «Βαρόμετρο» δεξιοτήτων και ευκαιριών απασχόλησης στην αγορά εργασίας, με πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες και τα δέκα «κορυφαία» επαγγέλματα, για τα οποία διαπιστώνεται η μεγαλύτερη ζήτηση στην αγορά εργασίας (σε μηνιαία βάση, και τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο).

Παράλληλα, η κυβέρνηση έχει θεσπίσει, σε εθνικό επίπεδο, ένα σύστημα επίβλεψης ανθρωπίνων πόρων, το οποίο παρέχει, μεταξύ άλλων, μία λεπτομερή εκτίμηση των αναγκών σε δεξιότητες ανά επάγγελμα. Κατ' ουσίαν αντικατέστησε την, σε τακτική (ετήσια) βάση, ανάλυση της προσφοράς και της ζήτησης σε δεξιότητες σε τομεακό επίπεδο (που ελάμβανε χώρα από το 1999 έως το 2008, με εστίαση σε δέκα τομείς της οικονομίας).

Από το 2013, το «Υπουργείο Παιδείας και Επιστήμης», από κοινού με το «Υπουργείο Οικονομίας», έχουν ξεκινήσει μία πρωτοβουλία συλλογής πληροφοριών από τους εργοδότες, σχετικά με τις δεξιότητες των εργαζομένων που εργάζονταν στις επιχειρήσεις τους. Στη συνέχεια, τα εν λόγω στοιχεία συγκρίνονται με αυτά που τηρούνται σε διάφορες βάσεις δεδομένων και τα οποία αποτυπώνουν την προσφορά σε δεξιότητες. Πρόκειται, με άλλα λόγια, για έναν «Χάρτη Δεξιοτήτων». Τέτοιου τύπου εργαλεία οφείλει να δει κανείς σε συνδυασμό με άλλες στοχευμένες σε εργοδότες έρευνες, οι οποίες διεξάγονται (και) υπό την αιγίδα εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Στη γειτονική Λεττονία, αρχής γενομένης από το 2007, και με την αρωγή ευρωπαϊκών κονδυλίων, έχουν γίνει σημαντικά βήματα για την ανάπτυξη μίας συνεκτικής στρατηγικής διάγνωσης δεξιοτήτων (πρώτα με μεσο- και μακροπρόθεσμο ορίζοντα, και ακολούθως με βραχυπρόθεσμο ορίζοντα). Η μεσο- και μακροπρόθεσμης πνοής διάγνωση παρέχει στοιχεία για δεξιότητες ανά κλάδο, επάγγελμα και εκπαιδευτικό επίπεδο, ενώ η βραχυπρόθεσμης πνοής ανά κλάδο και επάγγελμα, σε περιφερειακό επίπεδο.

Οι κύριοι «παίκτες» στις σχετικές δράσεις είναι το «Υπουργείο Οικονομικών», η «Κρατική Υπηρεσία Απασχόλησης» και το «Υπουργείο Πρόνοιας». Πλήθος άλλων φορέων,

συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των κοινωνικών φορέων, συμμετέχουν σε επιτροπές και σώματα που αφορούν σε διάφορα ζητήματα που άπτονται της διάγνωσης δεξιοτήτων.

Η συλλογή και επεξεργασία των σχετικών δεδομένων πραγματοποιείται από φορείς όπως η «Εθνική Στατιστική Υπηρεσία», μέσω της αξιοποίησης π.χ. ερευνών που θέτουν στο επίκεντρό τους την αγορά εργασίας ή την εκπαίδευση· ή διάφορες ομάδες-στόχους, όπως οι εργοδότες. Επίσης, από το 2007 το Υπουργείο Οικονομικών χρησιμοποιεί ειδικό μοντέλο πρόγνωσης τάσεων στην αγορά εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει στοιχεία για την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων (ανά τομέα, επάγγελμα και εκπαιδευτικό επίπεδο). Άλλο μοντέλο, το οποίο εστιάζει στην αποτύπωση βραχυπρόθεσμων τάσεων, χρησιμοποιείται από την Κρατική Υπηρεσία Απασχόλησης.

Από το 2011, μέσω και της ίδρυσης «Τομεακών Συμβουλίων Εμπειρογνομόνων» δόθηκε σημαντική ώθηση στη διάγνωση δεξιοτήτων σε τομεακό επίπεδο (και σε ad hoc βάση). Επίσης, τα τελευταία χρόνια, η αποτύπωση της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων έχει αναδειχθεί σε μείζονος σημασίας προτεραιότητα, όπως αντανακλάται π.χ. στην ίδρυση (το 2016) ενός «Διυπουργικού Συμβουλίου για την Απασχόληση», ανάμεσα στους στόχους του οποίου είναι η προώθηση του διαλόγου για την ανάπτυξη δεξιοτήτων που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, καθώς και η ενίσχυση της συνεργασίας των διαφόρων εμπλεκόμενων φορέων.

Στην Εσθονία, αρμόδιοι για τη διάγνωση δεξιοτήτων είναι διάφοροι φορείς, μεταξύ των οποίων το «Υπουργείο Οικονομικών Υποθέσεων και Επικοινωνιών», το «Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων», κ.ά.. Επίσης, για τη συλλογή και επεξεργασία των σχετικών δεδομένων αξιοποιούνται τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά μεθοδολογικά εργαλεία, με έμφαση στην ανάλυση τόσο παρελθουσών όσο και μελλοντικών τάσεων.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών έχει σημειωθεί, και με την αρωγή ευρωπαϊκών πόρων, σημαντική πρόοδος. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η θεμελίωση (το 2015) ενός «Συστήματος για την Επίβλεψη της Αγοράς Εργασίας και την Πρόβλεψη των Μελλοντικών Αναγκών σε Δεξιότητες». Κύριος στόχος του είναι η βελτίωση του συντονισμού δράσεων διάγνωσης, καθώς και η ενίσχυση του ρόλου διαφόρων φορέων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων (π.χ. μέσω της συμμετοχής τους στο συντονιστικό όργανο του Συστήματος ή σε «Τομεακά Συμβούλια»).

Το Σύστημα λειτουργεί συμπληρωματικά προς τις έρευνες που πραγματοποιούνται, σε ετήσια βάση, από το Υπουργείο Οικονομικών Υποθέσεων και Επικοινωνιών (κατά βάση

ποσοτικής φύσεως και μεθοδολογίας, σε αντιδιαστολή προς το Σύστημα που αξιοποιεί και ποιοτική μεθοδολογία, με έμφαση σε διαφορετικούς τομείς ανά έτος). Οι εν λόγω έρευνες αφορούν σε ζητήματα που άπτονται της αγοράς εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων, όπως π.χ. αποτύπωση του βαθμού αναντιστοιχίας τους).

Σε ετήσια βάση, το Υπουργείο δημοσιοποιεί προβλέψεις για την προσφορά και τη ζήτηση στην αγορά εργασίας ανά τομέα, επάγγελμα και εκπαιδευτικό επίπεδο, με προτεραιότητα (από το 2016 και πέρα) στη συλλογή και επεξεργασία στοιχείων για συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας. Επιπρόσθετα, ad hoc έρευνες για δεξιότητες φέρουν εις πέραν φορείς και οργανισμοί που επιδεικνύουν ενδιαφέρον για διαφορετικούς τομείς της οικονομίας.

Και στην Πολωνία, όπως και στα περισσότερα κράτη μέλη, πλήθος φορέων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, συμμετέχουν σε διάφορες δράσεις διάγνωσης δεξιοτήτων (π.χ. η «Κεντρική Στατιστική Υπηρεσία», το «Υπουργείο Οικογένειας, Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής» και το «Υπουργείο Εθνικής Παιδείας»). Βάσει της υφιστάμενης (περιορισμένης) σχετικής νομοθεσίας το «Υπουργείο Οικογένειας, Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής» και η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης που λειτουργεί υπό την αιγίδα του, διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στο υφιστάμενο σύστημα διάγνωσης.

Η διάγνωση δεξιοτήτων στην Πολωνία είναι «παραδοσιακά» περισσότερο αναπτυγμένη, ωστόσο, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, παρά σε εθνικό. Η σπουδαιότητα της περιφερειακής και τοπικής διάστασης αντανακλάται π.χ. στην ύπαρξη τοπικών παρατηρητηρίων της αγοράς εργασίας, τα οποία «παράγουν» τοπικές προβλέψεις. Παρατηρητήρια δεν έχουν αναπτυχθεί, ωστόσο, σε όλες τις περιοχές, ενώ και το μέλλον τους προδιαγράφεται, κατά πολλούς, ως αβέβαιο.

Για τη διάγνωση δεξιοτήτων επιστρατεύονται τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά μεθοδολογικά εργαλεία. Ενδεικτικά αναφέρεται η αξιοποίηση (από το 2014) ενός οικονομετρικού μοντέλου ή η εκπόνηση σχετικών μελετών από εργοδοτικές οργανώσεις, σε ad hoc βάση. Σημαντική είναι, επίσης, η συμβολή της «Μελέτης Ανθρωπίνου Δυναμικού στην Πολωνία», η οποία παρέχει πληροφόρηση, μεταξύ άλλων, για τα υφιστάμενα ελλείμματα σε δεξιότητες σε διαφορετικούς τομείς της οικονομίας, με ενισχυόμενη έμφαση στο τομεακό επίπεδο. Για τον σκοπό αυτό, έχουν ιδρυθεί μάλιστα και «Τομεακά Συμβούλια Δεξιοτήτων».

Με την αρωγή κοινοτικών πόρων, ιδίως από το τέλος του 2016, έχουν αναληφθεί διάφορες πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη και εφαρμογή περισσότερο στέρεων μεθοδολογιών

για τη διάγνωση δεξιοτήτων, κυρίως σε περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο. Απουσιάζει και πάλι, ωστόσο, ένα συνεκτικό σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων, το οποίο να είναι ενσωματωμένο στην εθνική νομοθεσία και να διακρίνεται από επαρκή και αποτελεσματικό συντονισμό σε εθνικό επίπεδο, καθώς και από μία ενιαία μεθοδολογία.

Στην περίπτωση της Μάλτας, η διάγνωση δεξιοτήτων τελεί υπό την αιγίδα του «Υπουργείου Παιδείας και Απασχόλησης», με την παράλληλη εμπλοκή, ωστόσο, διάφορων φορέων, η οποία, όπως συμβαίνει και σε άλλα κράτη μέλη, ενισχύει τον κατακερματισμό του υφιστάμενου συστήματος. Ο συντονισμός των δράσεων που άπτονται της διάγνωσης είναι περιορισμένος.

Σε σύγκριση με άλλα κράτη μέλη, η διάγνωση δεξιοτήτων βάσει στατιστικών μοντέλων στη Μάλτα μοιάζει να είναι εξαιρετικά υπανάπτυκτη. Στοιχεία για τη ζήτηση και προσφορά σε δεξιότητες αντλούνται, μεταξύ άλλων, από έρευνες εργατικού δυναμικού, έρευνες με ομάδα-στόχο τους εργοδότες ή τους αποφοίτους εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, καθώς και ad hoc μελέτες.

Τα τελευταία χρόνια υπάρχουν, ωστόσο, ενδείξεις κινητοποίησης προς ένα περισσότερο αναπτυγμένο, δομημένο και συνεκτικό σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων. Παράδειγμα αποτελεί η ανάπτυξη ενός «Δείκτη Απασχολησιμότητας», ο οποίος περιλαμβάνει π.χ. πληροφορίες για το εύρος της υποαπασχόλησης των αποφοίτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (τα πρώτα αποτελέσματα δημοσιοποιήθηκαν το 2015). Επίσης, ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στην ίδρυση (το 2016) ενός «Εθνικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων», με στόχο τον καλύτερο συντονισμό της διάγνωσης δεξιοτήτων σε εθνικό επίπεδο, καθώς και την ενίσχυση της συμμετοχής σε αυτή διάφορων φορέων.

Η Κροατία, ένα από τα νεότερα κράτη μέλη της ΕΕ, αποτελεί περίπτωση χώρας στην οποία κατ'ουσίαν απουσιάζει μία συστηματοποιημένη διαδικασία βελτίωσης της αντιστοίχισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων. Το σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων βρίσκεται σε διαδικασία ανάπτυξης, όπως φαίνεται π.χ. από «ασκήσεις» διάγνωσης που λαμβάνουν χώρα υπό την αιγίδα της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης.

Η τελευταία, υπό την εποπτεία του «Υπουργείου Εργασίας και Συνταξιοδοτικού Συστήματος», αποτελεί την αρχή με τον περισσότερο σημαντικό ρόλο στη διάγνωση δεξιοτήτων. Στο πλαίσιο αυτό έχει αναπτύξει π.χ. μία διαδικασία/μεθοδολογία για την εκτίμηση

των επαγγελματιών, στα οποία θα εμφανιστεί μελλοντικά πλεόνασμα ή έλλειμμα (μέσω της αξιοποίησης του μητρώου ανέργων και έρευνας με ομάδα-στόχο τους εργοδότες).

Καίρια, όσον αφορά στη διατύπωση προτάσεων σχετικά με τις ενέργειες βελτίωσης της αντιστοίχισης της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων, είναι η συμβολή του «Εθνικού Συμβουλίου για την Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού». Ενδεικτικά αναφέρεται, επίσης, η πραγματοποίηση, μέσω της αξιοποίησης ποσοτικής μεθοδολογίας, πειραματικής έρευνας από το «Ινστιτούτο Οικονομικών», η οποία αφορά, μεταξύ άλλων, στην αποτύπωση των αναγκών σε δεξιότητες σε 25 τομείς κατά την περίοδο 2015–2020.

Στις πρωτοβουλίες που έχουν αναληφθεί τα τελευταία χρόνια για τη θεμελίωση ενός εθνικού συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων περιλαμβάνονται η θέσπιση (το 2013) του «Κροατικού Πλαισίου Προσόντων», και κυρίως η προσπάθεια δημιουργίας ενός επίσημου και έγκυρου εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων (που φέρεται να βρίσκεται σε πρώιμο στάδιο). Τέλος, σε τομεακό επίπεδο η ανάπτυξη του θεσμού των «Τομεακών Συμβουλίων» εκτιμάται πως θα δώσει περαιτέρω ώθηση στη διάγνωση δεξιοτήτων στη χώρα, καθώς και στη συμμετοχή διαφόρων φορέων, όπως οι κοινωνικοί εταίροι.

Η Βουλγαρία αποτελεί ακόμη ένα παράδειγμα κράτους μέλους, όπου η διάγνωση δεξιοτήτων βρίσκεται σε εξαιρετικά πρώιμο στάδιο, αλλά παρατηρείται σημαντική κινητοποίηση για την ενίσχυσή της. Στις σχετικές πρωτοβουλίες περιλαμβάνονται η θεμελίωση ενός «Εθνικού Δικτύου για την Αξιολόγηση Ικανοτήτων», αλλά ιδίως (το 2013) η δημιουργία ενός εξειδικευμένου μηχανισμού, με στόχο την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της πρόβλεψης για την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων για τη χάραξη και την υλοποίηση πολιτικής.

Σύμφωνα με το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο, η διάγνωση δεξιοτήτων αποτελεί, κατά κύριο λόγο, αρμοδιότητα του «Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής». Επιπρόσθετα, βασίζεται, σε μεγάλο βαθμό, στην αξιοποίηση μακροοικονομικών μοντέλων και εισροών από διάφορες πηγές, όπως είναι το «Εθνικό Στατιστικό Ινστιτούτο» και η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης. Στα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για τη διάγνωση δεξιοτήτων περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, έρευνες με ομάδα-στόχο τους εργοδότες, όπως αυτές που φέρει εις πέρας, σε τακτική βάση, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, καθώς και μελέτες που εκπονούνται υπό την αιγίδα επαγγελματικών συλλόγων και κοινωνικών εταίρων. Τα κατά τόπους γραφεία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης επίσης συλλέγουν και επεξεργάζονται πληροφορίες αναφορικά με τις δεξιότητες.

Σε γενικές γραμμές, οι δράσεις που αφορούν στη διάγνωση δεξιοτήτων στη Βουλγαρία βασίζονται στην αξιοποίηση τόσο ποιοτικών όσο και ποσοτικών δεδομένων, με έμφαση στη διάγνωση ανά τομέα της οικονομίας και επαγγελμάτων, καθώς και σε περιφερειακό επίπεδο. Διατυπώνεται η εκτίμηση πως η ενίσχυση του ρόλου φορέων, όπως οι κοινωνικοί εταίροι (μέσω π.χ. της συμμετοχής τους στο «Εθνικό Δίκτυο για την Αξιολόγηση Ικανοτήτων») θα αποτελέσει κινητήριο δύναμη για την περαιτέρω ανάπτυξη σχετικών δράσεων, ιδίως σε τομεακό και περιφερειακό επίπεδο.

Στην περίπτωση της Τσέχικης Δημοκρατίας, κεντρικός είναι ο ρόλος στις δράσεις διάγνωσης δεξιοτήτων του «Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων», καθώς και του «Υπουργείου Παιδείας, Νέας Γενιάς και Αθλητισμού». Απουσιάζει, ωστόσο, ένα συνεκτικό σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων, όπως και μία αρχή, η οποία να φέρει την ευθύνη για τον συντονισμό των σχετικών δράσεων σε εθνικό επίπεδο.

Ομοίως, πέραν των εργοδοτών και των παρόχων προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης η ανάμειξη άλλων φορέων είναι περιορισμένη (και ad hoc): γεγονός που έρχεται σε αντιδιαστολή με τη συμβολή στη διάγνωση δεξιοτήτων (ιδίως όσον αφορά στην πρόβλεψη μελλοντικών τάσεων) ερευνητικών φορέων, όπως το «Ερευνητικό Ινστιτούτο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων». Σε περιφερειακό επίπεδο, η διάγνωση δεξιοτήτων είναι ακόμη περισσότερο περιορισμένη (εξαίρεση αποτελούν έρευνες με ομάδα-στόχο τους εργοδότες, οι οποίες εστιάζουν στο εν λόγω επίπεδο, πάλι όμως συχνά σε ad hoc βάση).

Για τη διάγνωση δεξιοτήτων αξιοποιούνται διάφορα μοντέλα (βλ. ενδεικτικά μοντέλο ονόματι 'ROA-CERGE', το οποίο αποτιμά τις υφιστάμενες τριβές στην αγορά εργασίας μεταξύ της ζήτησης και της προσφοράς ειδικευμένου εργατικού δυναμικού σε ομάδες με διαφορετικό εκπαιδευτικό επίπεδο). Με την αρωγή και ευρωπαϊκών κονδυλίων, έχουν αναληφθεί τα τελευταία χρόνια πρωτοβουλίες ενίσχυσης της διάγνωσης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η έναρξη (το 2017) προγράμματος υπό τον τίτλο 'KOMPAS', το οποίο αποσκοπεί στην ανάπτυξη και τον καλύτερο συντονισμό των σχετικών δράσεων (με τη θεμελίωση, μεταξύ άλλων, ενός «Βαρόμετρου για την Αγορά Εργασίας»). Έχει, επίσης, ενισχυθεί ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διάγνωση αναγκών (μέσω π.χ. της συμμετοχής τους σε «Τομεακά Συμβούλια»).

Στη γειτονική Σλοβακία το σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων βρίσκεται σε διαδικασία ανάπτυξης. Κεντρικό ρόλο παίζουν το «Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και



Οικογένειας» και το «Υπουργείο Παιδείας, Επιστήμης, Έρευνας και Αθλητισμού», ενώ συνήθως είναι η συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, παρόχων προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και περιφερειακών αρχών. Καίρια είναι η συμβολή στη συλλογή και επεξεργασία στοιχείων για τις δεξιότητες των τοπικών γραφείων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, που λειτουργεί υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογένειας, καθώς και των «Τομεακών Συμβουλίων», στα οποία εκπροσωπούνται διάφοροι φορείς.

Οι προσπάθειες διάγνωσης βασίζονται στην αξιοποίηση διάφορων εργαλείων και μεθόδων: π.χ. την ανάλυση διοικητικών στοιχείων, έρευνες με ομάδα-στόχο τους εργοδότες ή οικονομετρικά μοντέλα (υπό την αιγίδα ερευνητικών ινστιτούτων, όπως π.χ. το «Ινστιτούτο Οικονομικής Έρευνας της Σλοβάκις Ακαδημίας Επιστημών»). Σημειωτέον, ωστόσο, ότι η χρήση μακροοικονομικών μοντέλων για τον σκοπό αυτό παραμένει περιορισμένη. Επίσης, παρά και προσπάθειες που έγιναν πριν από μερικά χρόνια (το 2014) από το Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογένειας, σε συνεργασία και με ιδιωτικές εταιρείες, για την ανάπτυξη ενός «περιεκτικού» συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων, μετά το πέρας της χρηματοδότησης από το ΕΚΤ η οργανωτική και οικονομική βιωσιμότητα του νέου συστήματος φέρεται να διέπεται από αβεβαιότητα.

Τέλος, η Σλοβενία αποτελεί ακόμη ένα παράδειγμα χώρας, όπου διαπιστώνεται η απουσία ενός συνεκτικού και με επαρκή συντονισμό συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων. Φορείς με ρόλο-κλειδί στις υφιστάμενες πρακτικές διάγνωσης είναι το «Υπουργείο Εργασίας, Οικογένειας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών», το «Υπουργείο Παιδείας, Επιστήμης και Αθλητισμού» και το «Ινστιτούτο Μακροοικονομικής Ανάλυσης και Ανάπτυξης». Η συλλογή και επεξεργασία στοιχείων για τις δεξιότητες βασίζεται, σε μεγάλο βαθμό, σε διοικητικά στοιχεία, τα αποτελέσματα ερευνών με ομάδα-στόχο τους εργοδότες και διαδικασίες διαβούλευσης με τους φορείς που εμπλέκονται στις πρακτικές διάγνωσης, όπως τα επιμελητήρια.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών και με την αρωγή ευρωπαϊκής χρηματοδότησης, καταβάλλεται, ωστόσο, συστηματική προσπάθεια για την ανάπτυξη νέων μεθόδων και εργαλείων, αλλά και τη δημιουργία ενός περισσότερο συνεκτικού συστήματος διάγνωσης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα προς την κατεύθυνση αυτή αποτελεί η υλοποίηση προγράμματος, υπό τον συντονισμό της «Υπηρεσίας Απασχόλησης της Σλοβενίας» και τον τίτλο «Ενίσχυση του αποτελεσματικού συντονισμού μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας,

2016–2022». Σε πιλοτική φάση βρίσκεται, επίσης, η δημιουργία πλατφόρμας (γνωστής ως 'eVŠ'), η οποία θα παρέχει πληροφόρηση για τη ζήτηση σε δεξιότητες στην αγορά εργασίας, όπως αυτή αντανακλάται π.χ. στην απασχολησιμότητα των αποφοίτων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Σε γενικές γραμμές, η εξέταση των συστημάτων διάγνωσης δεξιοτήτων των κρατών μελών και βασικών πτυχών τους, όπως π.χ. το ποιοι φορείς έχουν κεντρικό ρόλο στη διακυβέρνησή τους και στις υφιστάμενες πρακτικές διάγνωσης, καθώς και το ποια εργαλεία αξιοποιούνται, αποκαλύπτει την ύπαρξη αρκετών κοινών στοιχείων. Σε αυτά περιλαμβάνονται: η, κατά κανόνα, ανάμειξη διαφορετικών φορέων, πέραν των κρατικών/κυβερνητικών, τόσο στη διακυβέρνηση του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων, όσο και στη συλλογή και επεξεργασία των σχετικών στοιχείων [με αποτέλεσμα πολλές φορές την ενίσχυση της πολυδιάσπασης και των προβλημάτων που συναρτώνται με αυτή, όπως π.χ. η αποδυνάμωση του συντονισμού των σχετικών δράσεων· ιδίως στην περίπτωση απουσίας πρόληψης για επαρκή συντονισμό (π.χ. μέσω της ανάθεσής του σε συγκεκριμένο φορέα)]· η γενική τάση προς ενίσχυση της συμμετοχής και συμβολής διαφορετικών φορέων, και ιδίως των κοινωνικών εταίρων, στη διάγνωση αναγκών· ο κεντρικός ρόλος που, ως επί το πλείστον παίζουν, Υπουργεία, όπως το Υπουργείο Εργασίας και το Υπουργείο Παιδείας, καθώς και οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης· η άντληση στοιχείων για τη διάγνωση δεξιοτήτων από πολλαπλές πηγές, όπως είναι βάσεις διοικητικών δεδομένων, έρευνες εργατικού δυναμικού, έρευνες με ομάδα-στόχο εργοδότες, κ.ά· η συχνή σύνδεση της συλλογής και επεξεργασίας στοιχείων που αφορούν στη διάγνωση δεξιοτήτων με τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν εν γένει στην αγορά εργασίας· η ευρεία χρήση διαφόρων μεταβλητών, όπως το «επαγγέλμα», ως «συγγενικές» προς τις δεξιότητες μεταβλητές· ο, ως επί το πλείστον, συνδυασμός διαφορετικών εργαλείων και μεθοδολογιών, ποσοτικής και ποιοτικής φύσεως, με στόχο τη διάγνωση δεξιοτήτων σε τακτική, αλλά και ad hoc βάση· η πολλαπλότητα των πηγών, των εργαλείων, των μεθοδολογιών, κ.ά. ως συμβάλλουσα στη δημιουργία προβλημάτων και περιορισμών· η έμφαση σε διαφορετικά επίπεδα, όπως είναι το εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, τομεακό, κ.ά· η δημιουργία επιτροπών και συμβουλίων, με αντικείμενο τις δεξιότητες, και με τη συμμετοχή διαφόρων φορέων· οι, σε γενικές γραμμές, κοινές στοχεύσεις των μηχανισμών διάγνωσης δεξιοτήτων, όπως είναι η βελτίωση της αντιστοίχισης της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων και η παροχή σχετικής πληροφόρησης σε φορείς που παίζουν καίριο ρόλο στη διαμόρφωση και υλοποίησης πολιτικής,

αλλά και εν γένει στα πεδία της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας, καθώς και σε πολίτες· η πληθώρα των φορέων και των ομάδων πολιτών, στις οποίες στοχεύουν οι υπηρεσίες των μηχανισμών διάγνωσης (π.χ. κρατικές και άλλες υπηρεσίες που συμμετέχουν στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικής σε διάφορα επίπεδα, εκπαιδευτικά ιδρύματα, εργασιακοί σύμβουλοι, εργοδότες, εργαζόμενοι, πολίτες που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, κ.ά.)· η συχνή σύνδεση της θεμελίωσης μηχανισμών διάγνωσης δεξιοτήτων με ευρύτερες στρατηγικές, όπως αυτές που αφορούν στην απασχόληση, την ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων και την επαγγελματική και τεχνική εκπαίδευση (σε σύνδεση και με τις σχετικές επιταγές και στρατηγικές ευρωπαϊκών θεσμών)· η συχνή αξιοποίηση ευρωπαϊκών κονδυλίων για τη θεμελίωση ενός συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανόμενης της δημιουργίας εργαλείων και της υιοθέτησης μεθοδολογιών που βρίσκονται σε συμφωνία με τις νεότερες τάσεις, αναφορικά με τη διάγνωση, σε ευρωπαϊκό ή και παγκόσμιο επίπεδο· η συχνή απουσία ενός ολοκληρωμένου και εκτενούς νομικού πλαισίου που να αφορά στη διάγνωση δεξιοτήτων, παράλληλα με τη θέσπιση σχετικών διατάξεων (κάποιες φορές διάσπαρτων)· η συχνή έμφαση και προτεραιότητα που δίνεται στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τις δεξιότητες των αποφοίτων τέτοιων προγραμμάτων, σε συμφωνία και με την ευρωπαϊκή και εγχώρια τάση για ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (και ιδίως της Μαθητείας) ως μέσου άμβλυνσης «κοινωνικών κινδύνων», όπως η ανεργία των νέων· η αξιοποίηση διαφόρων μέσων (κατά κύριο λόγο διαδικτυακών ή έντυπων, αλλά και σπανιότερα, διαλέξεων, σεμιναρίων και εν γένει δράσεων ενημέρωσης) για διάχυση των αποτελεσμάτων των μηχανισμών διάγνωσης δεξιοτήτων· οι δυσκολίες στην αποτίμηση των αποτελεσμάτων της εν λόγω διάχυσης, σε συνδυασμό με τη, σε γενικές γραμμές, απουσία διαδικασιών για την αξιολόγηση της επίδρασής τους σε διαφορετικές ομάδες-στόχους.

Είναι προφανές πως, όπως ισχύει και σε κάθε προσπάθεια ομαδοποίησης, «σχηματοποίησης» και συγκριτικής παρουσίασης, σε αρκετά από τα ανωτέρω «κοινά σημεία» διαπιστώνονται διαφορετικές «αποχρώσεις» ή και αποκλίσεις μεταξύ χωρών. Ενδεικτικά αναφέρονται διαφοροποιήσεις που αφορούν σε πτυχές των μηχανισμών διάγνωσης δεξιοτήτων, όπως το μοντέλο διακυβέρνησης που έχει υιοθετηθεί, ο βαθμός εμπλοκής διαφόρων υπηρεσιών και φορέων (π.χ. των κοινωνικών εταίρων), η προέλευση της χρηματοδότησης, και ο βαθμός αξιοποίησης στην πράξη των υφιστάμενων μηχανισμών για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικής.

Όσον αφορά στην πρώτη περίπτωση, υπάρχουν π.χ. κράτη μέλη, όπως η Κύπρος (που μάλλον αποτελούν τη μειοψηφία των κρατών μελών), όπου η διάγνωση δεξιοτήτων τίθεται υπό την αιγίδα μίας υπηρεσίας/αρχής, καθιστώντας την εξαιρετικά «κεντροποιημένη». Επίσης, υπάρχουν παραδείγματα κρατών μελών, όπως το Βέλγιο, όπου περιφερειακές και τοπικές αρχές έχουν, κατ' ουσίαν, τον κύριο λόγο στη διάγνωση δεξιοτήτων.

Σε γενικές γραμμές, θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς πως σε χώρες με έντονα αποκεντρωμένο μοντέλο διακυβέρνησης, δηλαδή χώρες στις οποίες οι περιφέρειες ή και άλλοι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης παίζουν κεντρικό ρόλο στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικής, ο κατακερματισμός του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων είναι ακόμη εντονότερος. Ως αποτέλεσμα, μεταξύ άλλων, η αξιοποίηση των εκροών του μηχανισμού διάγνωσης δεξιοτήτων καθίσταται δυσχερέστερη. Ενδεχομένως, το μειονέκτημα αυτό αντισταθμίζεται, ωστόσο, τουλάχιστον εν μέρει, από το γεγονός πως μία ενισχυμένη περιφερειακή/τοπική διάσταση της διάγνωσης πιθανότατα επιτρέπει στους εμπλεκόμενους φορείς να εστιάσουν στις ειδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η αγορά εργασίας (και δη οι δεξιότητες και η διάγνωσή τους) σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές.

Ομοίως, στην περίπτωση του βαθμού εμπλοκής διαφόρων υπηρεσιών και φορέων στη διάγνωση δεξιοτήτων, σε ορισμένα κράτη μέλη η ανάμειξη φορέων όπως οι κοινωνικοί εταίροι είναι ιδιαίτερος έντονη, σε αντιδιαστολή προς ό,τι συμβαίνει σε άλλα κράτη μέλη. Έτσι π.χ. στην Αυστρία ή τη Γερμανία, η ευρείας εμβέλειας συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων αποτελεί αντανάκλαση της μεγάλης σημασίας που αποδίδεται «παραδοσιακά» στον κοινωνικό διάλογο και την επιδίωξη συναίνεσης για τη χάραξη και υλοποίηση πολιτικής. Αντιθέτως, στη Ρουμανία οι κοινωνικοί εταίροι έχουν μάλλον περιορισμένη ανάμειξη στις διαδικασίες διάγνωσης, ενώ, κάπου ενδιάμεσα, βρίσκεται το Ηνωμένο Βασίλειο.

Διαφορές υφίστανται και στον βαθμό που η χρηματοδότηση δράσεων που άπτονται της διάγνωσης δεξιοτήτων προέρχεται ιδίως από ευρωπαϊκούς πόρους [κατά κύριο λόγο μέσω του ΕΚΤ] ή, κατά βάση, από τον κρατικό προϋπολογισμό (ή και από άλλους φορείς, όπως π.χ. τα Επιμελητήρια). Μεγάλη είναι π.χ. η ροή της ευρωπαϊκής χρηματοδότησης για την ενδυνάμωση των σχετικών δράσεων προς ορισμένα από τα «νεότερα» κράτη μέλη της ΕΕ. Περισσότερο συνήθης είναι, όμως, ο συνδυασμός κονδυλίων από διαφορετικές πηγές.

Εξέχουσας σημασίας είναι προφανώς και το εάν και κατά πόσο οι υφιστάμενοι μηχανισμοί αξιοποιούνται στην πράξη για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικής. Εκτιμάται π.χ. ότι στην Αυστρία η εκτενής χρήση των παραγόμενων αποτελεσμάτων είναι αμφίβολη· ειδικά όσον αφορά σε πολιτικές που «παρεμβαίνουν» στα του εκπαιδευτικού συστήματος (λιγότερο στην περίπτωση προγραμμάτων τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και Μαθητείας, και περισσότερο στην περίπτωση της ανώτατης εκπαίδευσης).

Άλλα κράτη μέλη φέρονται να εμφανίζουν συγκριτικά καλύτερη απόδοση. Το Ρουμάνικο Υπουργείο Παιδείας π.χ. λαμβάνει υπόψη του τα ευρήματα από την ανάλυση της ζήτησης και προσφοράς δεξιοτήτων, κατά την κατανομή των προσφερόμενων θέσεων σε εκπαιδευτικά ιδρύματα (συμπεριλαμβανομένων των επαγγελματικών σχολών). Ομοίως, στη Φινλανδία, οι εκροές από το μοντέλο 'VATTAGE' χρησιμοποιούνται, μεταξύ άλλων, για τη χάραξη της στρατηγικής εκπαίδευσης σε εθνικό επίπεδο, αλλά και ευρείας γκάμας πολιτικών σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Ακόμη και σε σχετικά «νέα» κράτη μέλη, όπως η Βουλγαρία, οι κύριοι κρατικοί φορείς που εμπλέκονται στη διάγνωση δεξιοτήτων δημοσιοποιούν σε ετήσια βάση το πώς η διάγνωση αξιοποιείται για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση μέτρων πολιτικής. Το Βουλγάρικο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής επιδίδεται, μάλιστα, και στην ετήσια σύνθεση των σχετικών ευρημάτων.

Ένα πρόσθετο ζήτημα που πρέπει, ωστόσο, να ληφθεί υπόψη είναι κατά πόσο, ακόμη και στην περίπτωση κρατών μελών που εμφανίζουν σχετικά υψηλή επίδοση, τα αποτελέσματα των μηχανισμών διάγνωσης είναι προσβάσιμα σε άλλες ομάδες-στόχους, πέραν εκείνων που εμπλέκονται με τρόπο σαφή στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικής. Είναι πολύ πιθανό, λόγω και περιορισμένων προσπαθειών ενίσχυσης της «ορατότητας/δημοσιότητας» των αποτελεσμάτων αυτών από τους αρμόδιους φορείς, καθώς και της συχνής απουσίας αξιολόγησης της διάχυσής τους, η πρόσβαση να μην είναι πάντοτε επαρκής. Με τον τρόπο αυτό, αποδυναμώνεται όμως η δυνατότητα των μηχανισμών διάγνωσης να επιτύχουν τους διακηρυκτικούς τους στόχους. Για τον λόγο αυτό, η «αποτελεσματικότητά» τους, όπως αυτή αντανακλάται π.χ. στον βαθμό διάχυσης των εκροών τους, αλλά και γενικότερα στη μεθοδολογική και την επιστημονική τους επάρκεια, καθώς και σε άλλες παραμέτρους, πρέπει να αποτιμάται σε τακτική βάση.

## **Δ. Η Ελληνική Εμπειρία**

Προ των σημαντικών εξελίξεων που έλαβαν χώρα τις δύο τελευταίες, και κατά κύριο λόγο την τελευταία δεκαετία, το ενδιαφέρον για τη διάγνωση δεξιοτήτων, από κοινού με την ανάπτυξη εργαλείων πρόβλεψης τάσεων στην αγορά εργασίας, ήταν πολύ περιορισμένο. Οι πιθανές αιτίες μπορούν να αναζητηθούν σε μία σειρά χαρακτηριστικών της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας. Σε αυτά περιλαμβάνονται: το εξαιρετικά υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης, το οποίο καθιστά δύσκολη τη μέτρηση της ζήτησης για αυτοαπασχολούμενους, και, κατά συνέπεια, των αναγκών για δεξιότητες σε τομείς στους οποίους καταγράφονται υψηλά ποσοστά αυτοαπασχόλησης· ο πολύ μεγάλος αριθμός μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες, επίσης, απασχολούν λίγους εργαζομένους, δυσχεραίνοντας τον προσδιορισμό ελλειμμάτων ή πλεονασμάτων σε δεξιότητες· η σχετικά μικρή ζήτηση για τεχνικές δεξιότητες, λόγω της ουσιαστικής απουσίας «βαριάς» βιομηχανίας και των εξαιρετικά περιορισμένων πρωτοβουλιών στο πεδίο της έρευνας και ανάπτυξης. Επιπρόσθετα, έχει διατυπωθεί το επιχείρημα ότι το μειωμένο ενδιαφέρον για τη διάγνωση δεξιοτήτων συνδεόταν με το υψηλό ποσοστό δομικής ανεργίας στη χώρα μας, ένδειξη πως το ανθρώπινο δυναμικό δεν διέθετε δεξιότητες για τις οποίες παρατηρείτο ζήτηση (βλ. π.χ. Karantinos, 2001).

Παράλληλα, δόθηκε έμφαση στην ενίσχυση της προσφοράς εκπαίδευσης, η οποία έλαβε μεγάλες διαστάσεις, κατά κύριο λόγο μέσω της αύξησης του αριθμού των εισακτέων στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα· και, κατά βάση, χωρίς να έχει προηγηθεί ένας σχεδιασμός του εγχώριου εκπαιδευτικού συστήματος, που να λαμβάνει υπόψη το κομμάτι της ζήτησης. Ως επί το πλείστον, το εκπαιδευτικό σύστημα θεμελιώθηκε ανεξαρτήτως των μεταβαλλόμενων αναγκών για δεξιότητες στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα την περαιτέρω μεγέθυνση της «ανισορροπίας» μεταξύ της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων (Livanos, 2008: 16, 19, 101-103).

Η υπανάπτυξη της διάγνωσης δεξιοτήτων, η οποία θα αποτελούσε, μεταξύ άλλων, σημαντική πηγή πληροφόρησης για τις ανάγκες των επιχειρήσεων και θα ελάμβανε υπόψη αυτές για τον σχεδιασμό πολιτικής, συνέβαλε στην παγίωση της ανωτέρω κατάστασης. Προ του 2015 και ιδίως της θεμελίωσης του λεγόμενου «Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας», υπό την αιγίδα του «Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), σταθμό στη διάγνωση δεξιοτήτων (εκτενή αναφορά στον οποίο γίνεται στη συνέχεια της μελέτης), η διάγνωση δεξιοτήτων στη χώρα προχωρούσε με μάλλον αργά και δειλά βήματα.

Κεντρικό ρόλο έπαιζαν οι τοπικές συνέργειες και οι κοινωνικοί εταίροι, με αποτέλεσμα το Cedefop (2008: 25) να κάνει λόγο για ένα «αποκεντρωμένο»<sup>22</sup> (και σε διαδικασία ανάπτυξης) σύστημα. Ο αποκεντρωμένος αυτός χαρακτήρας του συστήματος αντανακλάται π.χ. στη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε «Τριμελείς Συμβουλευτικές Επιτροπές», οι οποίες είχαν δημιουργηθεί από τον «Οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης» (ΟΕΕΚ) [δηλαδή τον προγενέστερο του ΕΟΠΠ («Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων») και στη συνέχεια του ΕΟΠΠΕΠ<sup>23</sup> («Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού») φορέα].

Κύρια στόχευση των εν λόγω επιτροπών ήταν η παρακολούθηση των αναγκών της αγοράς εργασίας, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, καθώς και η διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΕΕΚ για την εισαγωγή νέων εξειδικεύσεων, οι οποίες να συνάδουν με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Ζητήματα που άπτονταν των δεξιοτήτων (και στοιχειωδώς η ανάλυση και διάγνωσή τους, ιδίως με τομεακή εστίαση) φαίνεται πως λαμβάνονταν υπόψη και για την ανάπτυξη επαγγελματικών περιγραμμάτων. Επιπρόσθετα, η διάγνωση δεξιοτήτων βασιζόταν στα αποτελέσματα ερευνών με ομάδα-στόχο τους αποφοίτους εκπαιδευτικών ιδρυμάτων· και εν γένει στα ευρήματα προσπαθειών αποτίμησης της σύνδεσης των δεξιοτήτων με την προσβασιμότητα στην αγορά εργασίας. Για τον σκοπό αυτό, αξιοποιούνταν οικονομετρικά μοντέλα πρόβλεψης, καθώς και ποιοτικής και ποσοτικής φύσεως μεθοδολογία (η οποία βρισκόταν, επίσης, στα σπάργανα) (Colicchio, 2012: 10, 19). Σε γενικές γραμμές, η όποια συζήτηση για το ζήτημα της διάγνωσης δεξιοτήτων γινόταν, λοιπόν, σε μεγάλο βαθμό, μαζί με εκείνη για θέματα που άπτονταν της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, και με προτεραιότητα στην περιφερειακή και τοπική διάσταση.

Τα ανωτέρω οφείλει να δει κανείς σε συνδυασμό με πρωτοβουλίες που ελήφθησαν σε εθνικό επίπεδο. Ενδεικτικά αναφέρεται ο νόμος 3191/2003, με αντικείμενο το «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΕΣΣΕΕΚΑ). Αποτελείτο από διάφορα επιμέρους συστήματα, όπως το «Σύστημα Έρευνας των Αναγκών της

---

<sup>22</sup> Με διατύπωση επιφύλαξης από το ίδιο το Cedefop, λόγω του ότι η σχετική τυπολογία αναπτύχθηκε το 2008, τα συστήματα διάγνωσης δεξιοτήτων βρίσκονται σε φάση διαρκούς εξέλιξης και μάλιστα ορισμένα εξ αυτών βρίσκονταν στα πρώτα τους βήματα. Βάσει της κατηγοριοποίησης του Cedefop στην ίδια κατηγορία εντάσσονταν η Δανία, η Ισπανία, η Λεττονία, η Λιθουανία, η Ουγγαρία, η Πορτογαλία, η Σλοβενία και η Σλοβακία.

<sup>23</sup> Συγκεκριμένα, ο ΕΟΠΠΕΠ αποτελεί τον διάδοχο φορέα της συγχώνευσης του «Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων» (ΕΟΠΠ), του «Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Δια Βίου Μάθησης» (ΕΚΕΠΙΣ) και του «Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού» (ΕΚΕΠ).

Αγοράς Εργασίας». Ρητή αναφορά γινόταν στην έννοια των δεξιοτήτων, η οποία βρισκόταν στο επίκεντρο του ΕΣΣΕΕΚΑ.

Έτσι, «δεξιότητες είναι οι δυνατότητες εφαρμογής τεχνικών γνώσεων και εμπειρίας που απαιτούνται για την άσκηση ενός έργου ή εργασίας». Επιπρόσθετα, γινόταν διαχωρισμός της έννοιας των δεξιοτήτων από συνδεόμενες με τις δεξιότητες έννοιες, όπως οι «ικανότητες» και τα «προσόντα» (με τις «ικανότητες» να ορίζονται ως «οι δυνατότητες του ατόμου να αξιοποιεί τις γνώσεις και δεξιότητές του, για να ανταποκριθεί στις τρέχουσες συνθήκες και απαιτήσεις της απασχόλησής του, αλλά και να προσαρμόζεται σε αλλαγές» και τα «προσόντα» να αποτελούν «το σύνολο γενικών και ειδικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούνται για την άσκηση ενός επαγγέλματος ή μιας ειδικότητας ή εξειδίκευσης» (βλ. άρθρο 2 του νόμου 3191/2003).

Ο νομοθέτης καθιστούσε σαφή, μεταξύ άλλων, την ανάγκη για «σχεδιασμό και λειτουργία οργανωτικών συστημάτων και μεθοδολογιών για την καταγραφή των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό της αγοράς εργασίας, τον προσδιορισμό των αναγκαίων ειδικοτήτων και εξειδικεύσεων και τον προσδιορισμό των προδιαγραφών των ειδικοτήτων και εξειδικεύσεων, δηλαδή των απαιτούμενων αντιστοίχως γενικών και ειδικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων» (βλ. άρθρο 5 του νόμου 3191/2003). Με άλλα λόγια, αναδεικνυόταν η αναγκαιότητα θεμελίωσης ενός συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων, σε άμεση σύνδεση, όπως και σε πολλές χώρες, με την αποτύπωση των ευρύτερων αναγκών της αγοράς εργασίας και υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Ο «Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού» (ΟΑΕΔ) και τα «Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης» (ΚΠΑ) θα αναλάμβαναν τη συγκέντρωση των σχετικών δεδομένων. Επίσης, το «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική ΑΕ» (ΠΑΕΠ) θα αποτελούσε τον υπεύθυνο φορέα για τον σχεδιασμό, την ανάπτυξη και τη λειτουργία του ευρύτερου «Συστήματος Έρευνας των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας» (βλ. άρθρο 5 του νόμου 3191/2003).

Αναφορές στην «πρόκληση» μίας προσφοράς δεξιοτήτων που να βρίσκεται σε συμφωνία με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας γίνονταν, επίσης, και στο πλαίσιο άλλων κρατικών εγγράφων. Με αυτό τον τρόπο αναδεικνυόταν η μεγαλύτερη προσοχή που έπρεπε να δοθεί στην πλευρά της ζήτησης και στη συλλογή και την επεξεργασία σχετικών στοιχείων (βλ. π.χ. το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση», στο Υπουργείο Εργασίας, 2004).



Το ΠΑΕΠ, από κοινού με τον ΟΕΕΚ, το «Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού» (ΕΚΕΠ) και το «Ινστιτούτο Εργασίας» (ΙΝΕ) της «Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας» (ΓΣΕΕ) φέρονται ως οι κύριοι φορείς που, κατά την πρώτη δεκαετία του 2000 και προ της ίδρυσης του ΕΙΕΑΔ, υλοποιούσαν δράσεις, οι οποίες αφορούσαν στη διάγνωση δεξιοτήτων. Ιδίως στην περίπτωση του ΠΑΕΠ, οι προσδοκίες ήταν ιδιαίτερες μεγάλες, όπως σημαντική είναι και η κριτική που ασκήθηκε στον εν λόγω φορέα, π.χ. για τη μη αξιοποίηση μεθόδων που συνάδουν με «άριστες πρακτικές» σε διεθνές επίπεδο (Livanos, 2008: 105-110). Ad hoc πρωτοβουλίες αναλάμβαναν φορείς, όπως εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων [π.χ. ο «Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών» (ΣΕΒ)], ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα (π.χ. το Πανεπιστήμιο Πειραιώς), ερευνητικά κέντρα [π.χ. το «Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών» (ΚΕΠΕ)], καθώς και ιδιωτικές εταιρείες (Karasiotou, 2004).

Παρά την ύπαρξη προγενέστερων δράσεων και πρωτοβουλιών στο πεδίο της διάγνωσης δεξιοτήτων η συστηματοποιημένη προσπάθεια προς την κατεύθυνση αυτή «μπήκε» κατ' ουσίαν «στον χάρτη» κατά τη διάρκεια των τελευταίων κυρίως ετών. Την κινητοποίηση αυτή οφείλει να δει κανείς υπό το φως της ενισχυόμενης έμφασης στην έννοια των δεξιοτήτων, καθώς και της διευρυνόμενης αποδοχής της άποψης πως η ανάπτυξη δεξιοτήτων, που λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, αποτελεί πηγή πολλαπλών οφελών.

Παράλληλα, σε αναλογία και προς τη συνολική ευρωπαϊκή τάση, η διάγνωση δεξιοτήτων άρχισε να γίνεται αντιληπτή ως αρωγός στην αντιμετώπιση προβλημάτων συναρτώμενων με τις, επιδεινούμενες εν μέσω της κρίσης και της λιτότητας, χρόνιες αδυναμίες σύνδεσης του εγχώριου εκπαιδευτικού συστήματος με την αγορά εργασίας· καθώς και ως τρόπος βελτίωσης της αντιστοίχισης μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων. Κύρια στόχευση αποτελεί πλέον η αξιοποίηση της σχετικής γνώσης για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση βασισμένης σε τεκμήρια πολιτικής ('evidence-based policy') [π.χ. μέσω της διαμόρφωσης εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τα οποία να λαμβάνουν υπόψη τα υφιστάμενα στην αγορά εργασίας ελλείμματα σε δεξιότητες ή/και τη δυναμική ανάπτυξης συγκεκριμένων επαγγελμάτων (των λεγόμενων επαγγελμάτων «αιχμής») και τις απαιτούμενες για αυτά δεξιότητες].

Σε γενικές γραμμές, στην παρούσα φάση, για τη διάγνωση δεξιοτήτων φέρουν ευθύνη τρία Υπουργεία: το «Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής

Αλληλεγγύης», το «Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων» και το «Υπουργείο Οικονομίας και Ανάπτυξης»<sup>24</sup>. Στη συλλογή και επεξεργασία στοιχείων που αφορούν στην προσφορά και τη ζήτηση δεξιοτήτων εμπλέκονται, επίσης, φορείς όπως η «Εθνική Στατιστική Υπηρεσία», ο ΟΑΕΔ, περιφερειακές και τοπικές αρχές, ερευνητικά κέντρα, εκπαιδευτικά ιδρύματα και κοινωνικοί εταίροι.

Παράδειγμα πρωτοβουλίας στο πεδίο της διάγνωσης δεξιοτήτων από οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης αποτελεί η εκπόνηση για λογαριασμό τους μελετών διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε περιφερειακό επίπεδο (βλ. π.χ. Ακρόνυμο Μελετητική ΕΠΕ, 2015α). Επίσης, σε διαδικασία εξέλιξης βρίσκεται η σύσταση και λειτουργία «Περιφερειακών Μηχανισμών Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας», στο πλαίσιο των οποίων θα καταγράφεται, με τρόπο συστηματικό και επιστημονικά αξιόπιστο, η υφιστάμενη κατάσταση και οι τάσεις της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες και επαγγέλματα<sup>25</sup> (βλ. π.χ. Ακρόνυμο Μελετητική ΕΠΕ, 2015β).

Οι κοινωνικοί εταίροι, από την άλλη, συλλέγουν και επεξεργάζονται στοιχεία που αφορούν στις δεξιότητες (σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και τομεακό επίπεδο), ενώ, παράλληλα, σχεδιάζουν και υλοποιούν σχετικές δράσεις. Ενδεικτικά αναφέρονται δράσεις που πραγματοποιούνται στην παρούσα φάση υπό την αιγίδα του «Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων» (ΙΜΕ) της «Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας» (ΓΣΕΒΕΕ) και τον ΣΕΒ. Στην πρώτη περίπτωση, αναπτύσσεται (κατά την περίοδο 2017–2020) ένας μηχανισμός πρόγνωσης και παρακολούθησης παραγόντων αλλαγής του παραγωγικού περιβάλλοντος κλάδων, επαγγελμάτων και δεξιοτήτων (με χρηματοδότηση από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα, Καινοτομία 2014–2020») (γνωστού ως ΕΠΑνΕΚ).

Στη δεύτερη περίπτωση, ο ΣΕΒ συνέστησε έναν «Μηχανισμό Διάγνωσης των Αναγκών των Επιχειρήσεων σε Επαγγέλματα και Δεξιότητες». Στο πλαίσιο αυτού αναδεικνύονται τα «σημαντικότερα» επαγγέλματα, τα οποία συνδέονται με τη διαφαινόμενη εξέλιξη επιλεγμένων τομέων της οικονομίας, αποτυπώνονται «κρίσιμες» για αυτά δεξιότητες και διατυπώνονται

---

<sup>24</sup> Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται, σε μεγάλο βαθμό, στο Skills Panorama, 2017 για την Ελλάδα. Σε διαφορετική περίπτωση, αναφέρεται η πηγή.

<sup>25</sup> Βλ. π.χ. <https://www.espa.gr/el/pages/proclamationsfs.aspx?item=3538> τη σχετική πρόσκληση της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας.

προτάσεις για την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων σε επαγγέλματα και δεξιότητες<sup>26</sup>. Τις εν λόγω δράσεις οφείλει να θεωρήσει κανείς σε συνδυασμό με τη σημαντική παράδοση των κοινωνικών εταίρων στη διοργάνωση προγραμμάτων επιμόρφωσης/κατάρτισης (π.χ. προγραμμάτων επιμόρφωσης των μελών τους σε νέες δεξιότητες ή/και επικαιροποίησης πιστοποιημένων δεξιοτήτων)· αλλά και υπό το φως του ενδιαφέροντος διαφόρων φορέων για την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε σειρά από τομείς αιχμής, όπως π.χ. η ψηφιακή τεχνολογία [βλ. σχετικά πρόσφατη (2018) έρευνα του «Ιδρύματος Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών» (IOBE)].

Για τη διάγνωση δεξιοτήτων στη χώρα μας αξιοποιούνται ποσοτικά και ποιοτικά μεθοδολογικά εργαλεία, στο πλαίσιο π.χ. ερευνών στοχευμένων σε εργοδότες. Συχνά, έρευνες για τη διερεύνηση των μελλοντικών τάσεων σε επαγγέλματα και τις συναφείς με αυτά δεξιότητες πραγματοποιούνται, επίσης, ad hoc (σε διάφορα επίπεδα, καθώς και με εστίαση σε τομείς στους οποίους η χώρα μας θεωρείται ότι διαθέτει συγκριτικό πλεονέκτημα, όπως ο τουρισμός). Επιπρόσθετα, φορείς όπως ο ΕΙΕΑΔ (βλ. π.χ. Ρουπακιάς, 2018), ο «Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού» (ΕΟΠΠΕΠ), κ.ά. έχουν φέρει εις πέρας σχετικές μελέτες. Η χρηματοδότηση της διάγνωσης γίνεται, κατά κύριο λόγο, μέσω εθνικών και ευρωπαϊκών πόρων.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, σταθμό στη θεμελίωση ενός συνεκτικού συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων αποτελεί η ίδρυση του «Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας»<sup>27</sup> (βλ. άρθρο 85 του Ν. 4368/2016), υπό την αιγίδα του ΕΙΕΑΔ (ακολουθώντας σχέδιο δράσης που εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έναν χρόνο πριν). Το ΕΙΕΑΔ<sup>28</sup> ανέπτυξε μάλιστα μεθοδολογία για την επεξεργασία και οπτικοποίηση των σχετικών δεδομένων (τα οποία προέρχονται από διαφορετικές πηγές, γεγονός που ενισχύει ενδεχομένως τις μεθοδολογικές προκλήσεις ανάλυσής τους).

Παρά το ότι η αποτύπωση της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων σε εθνικό, περιφερειακό και τομεακό επίπεδο είναι τμήμα μόνον των αρμοδιοτήτων του Μηχανισμού<sup>29</sup>,

---

<sup>26</sup> Βλ. <http://www.sev.org.gr/tomeis-drason/ergasia-anthropino-kefalaio/ekpaidefsi-dexiotites/michanismos-diagnosis-anagkon-epicheiriseon-se-epangelmata-kai-dexiotites>

<sup>27</sup> Βλ. και <http://lmds.eiead.gr/>.

<sup>28</sup> Φορέας εποπτευόμενος από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και που ιδρύθηκε βάσει του άρθρου 88 του νόμου 3996/2011, αντικαθιστώντας κατ' ουσίαν τις ανώνυμες εταιρείες ΠΑΕΠ Α.Ε. και «Επαγγελματική Κατάρτιση (ΕΚΑΕ) Α.Ε.», οι οποίες καταργήθηκαν με το ίδιο άρθρο.

<sup>29</sup> Βασική στόχευσή του είναι ο προσδιορισμός των βασικών μεγεθών της αγοράς εργασίας, καθώς και της προσφοράς και ζήτησης της εργασίας σε επαγγέλματα και σε δεξιότητες/ικανότητες/γνώσεις (τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο). Προτεραιότητα δίνεται στον εντοπισμό των ενδεχόμενων αναντιστοιχιών μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης της εργασίας, αλλά και στην εξέλιξη των μεγεθών αυτών.

αποτελεί μία εκ των βασικών προτεραιοτήτων των διευθυντικών στελεχών του και του ΕΙΕΑΔ, του αρμόδιου Υπουργείου, καθώς και των ευρωπαϊκών οργανισμών που εμπλέκονται στη λειτουργία του Μηχανισμού, όπως το Cedefop. Ενδεικτική της σημασίας που αποδίδεται στις δεξιότητες και τη διάγνυσή τους είναι π.χ. η προσπάθεια που καταβάλλεται για την παρουσίαση της εξέλιξης των τεσσάρων επιπέδων δεξιοτήτων των απασχολούμενων για το σύνολο της χώρας (κατά τα έτη 2011 έως 2017), καθώς και της σημαντικότητας και της επάρκειας δεξιοτήτων (π.χ. επίλυση προβλημάτων, πρωτοβουλία και επιχειρηματικότητα, διαπροσωπικές και επικοινωνιακές δεξιότητες, κ.ά.) (βλ. σχετικά την ιστοσελίδα του Μηχανισμού)<sup>30</sup>.

Η λειτουργία του Μηχανισμού, ο οποίος συνίσταται σε δύο πυλώνες<sup>31</sup>, υποστηρίζεται από επιχειρησιακό δίκτυο φορέων και οργανισμών (π.χ. τη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, το Υπουργείο Έρευνας, Παιδείας και Θρησκευμάτων, τον ΟΑΕΔ, τους κοινωνικούς εταίρους, κ.ά). Επίσης, για τον καλύτερο συντονισμό και τη χρήση των αποτελεσμάτων του συστάθηκαν «Επιτροπή Συντονισμού του Μηχανισμού», καθώς και «Τμήμα Σχεδιασμού και Παρακολούθησης του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών Εργασίας» (στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης) (βλ. σχετικά ΚΥΑ Αριθμ. οικ. 24013/410, Φύλλο της Εφημερίδας της Κυβέρνησης 1618B, 8 Ιουνίου 2016, τα άρθρα 85 και 86 του Ν. 4368/2016 και Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018: 42).

Ενδεικτική της εγνωσμένης σπουδαιότητας του Μηχανισμού για την εξέλιξη της διάγνωσης δεξιοτήτων στη χώρα μας είναι, μεταξύ άλλων, και πρόσφατη πρωτοβουλία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, από κοινού με το Cedefop, με σκοπό τη διαμόρφωση «οδικού χάρτη» προτεραιοτήτων και δράσεων για βελτίωση του Μηχανισμού. Ο προτεινόμενος οδικός χάρτης διαμορφώθηκε βάσει της ποιοτικής και ποσοτικής ανάλυσης στοιχείων από εμπειρογνώμονες του Cedefop και με την υποστήριξη μιας Ευρωπαϊκής σύμπραξης ερευνητικών φορέων. Έλαβε, επίσης, υπόψη βέλτιστες πρακτικές που εφαρμόζονται σε άλλα κράτη μέλη.

---

<sup>30</sup> <http://lmd.eiead.gr/>.

<sup>31</sup> Ο πρώτος αφορά στην επεξεργασία, την οργάνωση και την οπτικοποίηση δεδομένων για την απασχόληση, την ανεργία και την επιχειρηματικότητα. Ο δεύτερος αφορά στην περαιτέρω ανάλυση των δεδομένων, με σκοπό την ανάδειξη των «δυναμικότερων» επαγγελμάτων και των χαρακτηριστικών τους, καθώς και τη «διευκόλυνση» του σχεδιασμού τεκμηριωμένων ενεργητικών πολιτικών, με αναφορά σε συγκεκριμένους κλάδους, επαγγέλματα, δημογραφικά χαρακτηριστικά, γεωγραφικές ενότητες και δεξιότητες.

Η πρωτοβουλία ανελήφθη στο πλαίσιο της στενότερης (από το 2017 και πέρα) συνεργασίας ανάμεσα στο Υπουργείο και το Cedefop, με απώτερο στόχο την ενίσχυση του υφιστάμενου συστήματος διάγνωσης και έμφαση στη διακυβέρνηση αυτού. Συνάδει, επίσης, με τις πρόσφατες Ευρωπαϊκές Οδηγίες για βελτίωση των συστημάτων δεξιοτήτων και της σύνδεσης αυτών με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας στα κράτη μέλη της ΕΕ, καθώς και με τις σημαντικές αλλαγές που πραγματοποιούνται ιδίως στην πλευρά της ζήτησης για δεξιότητες.

Στο πλαίσιο αυτό, γίνεται ρητή αναφορά σε ένα «σύστημα πρόβλεψης και σύζευξης δεξιοτήτων», ενώ αναγνωρίζεται πως, μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα, ο Μηχανισμός, έχει επιτελέσει αξιόλογο έργο και σημαντικά βήματα προόδου. Μπορεί, επίσης, να αποτελέσει τη βάση για την ανάπτυξη μιας εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων. Αναδεικνύεται μία σειρά από προτεραιότητες. Σε αυτές περιλαμβάνονται, π.χ.: η περαιτέρω ανάπτυξη της μεθοδολογικής επάρκειας του Μηχανισμού [μέσω της υιοθέτησης, εξελισσόμενης λειτουργίας και συστηματοποίησης μεθόδων προοπτικής διερεύνησης τεχνολογικών εξελίξεων και δεξιοτήτων ('skills foresights')]· ή η ενίσχυση της διασύνδεσης και ανατροφοδότησης μεταξύ των παραγόμενων εκροών του Μηχανισμού και του σχεδιασμού πολιτικών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, με έμφαση στην υποστήριξη του συστήματος Μαθητείας.

Για τον λόγο αυτό, προγραμματίζεται σειρά δράσεων, βραχυπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης πνοής. Ενδεικτικά αναφέρονται: η θεσμοθέτηση της υλοποίησης, σε τακτική βάση, ερευνών με επίκεντρο τις δεξιότητες, ως αναπόσπαστου μεθοδολογικού εργαλείου του Μηχανισμού, και σκοπό τη διερεύνηση και αποτύπωση αναγκών για δεξιότητες (οριζόντιες και τεχνικές) (σε επίπεδο επαγγέλματος ή συστάδων επαγγελματικών κατηγοριών)· η θεσμοθέτηση της συστηματικής πραγματοποίησης έρευνας δεξιοτήτων σε επαγγελματικό επίπεδο ('occupational skills and tasks survey'), στα πρότυπα άλλων χωρών (π.χ. ΗΠΑ, Ιταλία), με στόχο την επικαιροποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων (ως κοινό σημείο αναφοράς για τον Μηχανισμό και τους παρόχους επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης)· η διοργάνωση προγραμμάτων/σεμιναρίων κατάρτισης, με στόχο την περαιτέρω ενδυνάμωση της σχετικής τεχνογνωσίας των μελών του δικτύου του Μηχανισμού· η θεσμική κατοχύρωση της, σε τακτική βάση, διεξαγωγής «ομάδων εστίασης», υπό την εποπτεία των κοινωνικών εταίρων και στόχο την τροφοδότηση ή/και επικύρωση των παραγόμενων από τη διάγνωση δεξιοτήτων αποτελεσμάτων· η σύναψη συμφωνίας μεταξύ του ΕΙΕΑΔ και των φορέων που εκπροσωπούν την εκπαιδευτική κοινότητα [Υπουργείο Παιδείας, ΕΟΠΠΕΠ, «Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής» (ΙΕΠ)] ως

προς τη χρήση κοινής ορολογίας<sup>32</sup> και ταξινομήσεων των εισροών του Μηχανισμού, και σκοπό την καλύτερη σύνδεση των υφιστάμενων βάσεων δεδομένων και διαδικτυακών πλατφορμών· η ενίσχυση της σύνδεσης του Μηχανισμού με την «Εθνική Αναπτυξιακή Στρατηγική» (π.χ. μέσω της διαμόρφωσης ολοκληρωμένου σχεδίου διασύνδεσης και ενσωμάτωσης των εκροών του Μηχανισμού στις εθνική πολιτική ανθρωπίνου δυναμικού).

Μείζονος σημασίας είναι, τέλος, η ανάληψη πρωτοβουλιών για την ενίσχυση της διάχυσης της παραγόμενης πληροφόρησης, αναφορικά με την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων. Ο Μηχανισμός καλείται και πάλι να παίζει σημαντικό ρόλο προς την κατεύθυνση αυτή (μέσω π.χ. της δημοσιοποίησης της Ετήσιας Έκθεσης του ΕΙΕΑΔ, η οποία περιλαμβάνει σχετικά στοιχεία· ή και άλλων μέσων). Ομοίως, άμεσης προτεραιότητας είναι η βελτιστοποίηση της αξιοποίησης των εκροών του Μηχανισμού, για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών παρεμβάσεων, η οποία, στην παρούσα φάση, μοιάζει να είναι μάλλον περιορισμένη<sup>33</sup>.

Η «θετική» ανάγνωση είναι πως τα περιθώρια για την, από τούδε και στο εξής, βελτιωμένη διάχυση και συστηματική αξιοποίηση των αποτελεσμάτων του Μηχανισμού για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση «τεκμηριωμένων» πολιτικών είναι σημαντικά. Τέλος, μέτρα προς την ίδια κατεύθυνση καλούνται να λάβουν και οι κοινωνικοί εταίροι και οι λοιποί εμπλεκόμενοι στη διάγνωση δεξιοτήτων φορείς, ο ρόλος των οποίων στο υφιστάμενο σύστημα διάγνωσης οφείλει, επίσης, να αποσαφηνιστεί.

## **Ε. Συμπεράσματα**

Στο επίκεντρο της παρούσας μελέτης βρίσκονται οι μηχανισμοί που αξιοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο και στη χώρα μας, με στόχο τη «διάγνωση» δεξιοτήτων, όπως αυτή αντανακλάται π.χ. στα ευρήματα που προκύπτουν μέσω της αποτύπωσης και ανάλυσης δεδομένων που αφορούν στην προσφορά και ζήτηση σε δεξιότητες. Εν μέσω της πρόσφατης οικονομικής κρίσης και της λιτότητας, η αναθέρμανση της συζήτησης για το εν λόγω ζήτημα, από κοινού με την ενίσχυση του ενδιαφέροντος για τις δεξιότητες και συναφείς έννοιες και φαινόμενα, συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την αποδοχή της άποψης πως οι μηχανισμοί διάγνωσης δεξιοτήτων αποτελούν πηγή πολλαπλών οφελών. Ενδεικτικά αναφέρεται η

---

<sup>32</sup> Στη βάση των μαθησιακών αποτελεσμάτων και των τριών επί μέρους πυλώνων τους – γνώση, δεξιότητες, ικανότητες.

<sup>33</sup> Εξαίρεση φαίνεται να αποτελεί π.χ. το πρόγραμμα «Κατάρτιση και Πιστοποίηση Ανέργων 29–64 ετών σε κλάδους αιχμής», για τον σχεδιασμό του οποίου ελήφθησαν υπόψη τα αποτελέσματα του Μηχανισμού (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018: 41).

δυνατότητα που παρέχουν για τον προσδιορισμό μελλοντικών τάσεων στην προσφορά και τη ζήτηση δεξιοτήτων, καθώς και για τεκμηριωμένες πολιτικές παρεμβάσεις, με στόχο την άμβλυνση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και των δεινών που προκαλεί.

Στο πλαίσιο που ορίζεται από τέτοιου τύπου παραδοχές, η εξέταση των σχετικών μηχανισμών των κρατών μελών της ΕΕ, οι οποίοι, κατά κύριο λόγο, συνίστανται σε ένα «πλέγμα» παρεμβάσεων, αποκαλύπτει αρκετές ομοιότητες. Σε αυτές περιλαμβάνονται π.χ.: η κατά κανόνα ανάμειξη πληθώρας φορέων τόσο στη διακυβέρνηση του συστήματος διάγνωσης, όσο και στη συλλογή και επεξεργασία των σχετικών στοιχείων· ο, ως επί το πλείστον, συνδυασμός διαφορετικών εργαλείων και μεθοδολογιών, ποσοτικής και ποιοτικής φύσεως, με σκοπό τη διάγνωση δεξιοτήτων σε τακτική, αλλά και ad hoc βάση· οι, σε γενικές γραμμές, κοινές στοχεύσεις των μηχανισμών διάγνωσης δεξιοτήτων, όπως είναι π.χ. η παροχή σχετικής πληροφόρησης σε φορείς που παίζουν καίριο ρόλο στη διαμόρφωση και υλοποίηση πολιτικής· η συχνή σύνδεση της συλλογής και επεξεργασίας στοιχείων για τις δεξιότητες, με τη διερεύνηση τάσεων στην αγορά εργασίας, κ.ά.. Παράλληλα, παρατηρούνται, όμως, και διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, όπως π.χ. στο σύστημα «διακυβέρνησης» της διάγνωσης δεξιοτήτων (που αλλού είναι περισσότερο «κεντροποιημένο» και αλλού «περισσότερο αποκεντρωμένο») ή στον βαθμό εμπλοκής διαφόρων φορέων, όπως οι κοινωνικοί εταίροι.

Σε συμφωνία με την ευρύτερη ευρωπαϊκή τάση για ενίσχυση των μηχανισμών διάγνωσης δεξιοτήτων, τα τελευταία ιδίως χρόνια παρατηρείται στη χώρα μας μία προσπάθεια για θεμελίωση ενός συνεκτικότερου συστήματος διάγνωσης. Παρά το γεγονός πως το εν λόγω σύστημα βρίσκεται ακόμη σε τροχιά ανάπτυξης, εμφανίζει κοινά στοιχεία με τα υφιστάμενα στην ΕΕ συστήματα, όπως είναι η συμμετοχή διαφορετικών φορέων, ενώ σταθμό αποτελεί η θέσπιση του «Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας» (το 2016, υπό την αιγίδα του ΕΙΕΑΔ).

Ο καίριος ρόλος που παίζει, αλλά και που καλείται, με εντεινόμενη έμφαση, να παίζει ο Μηχανισμός για τη θεμελίωση ενός «περιεκτικού» και συνεκτικού συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων βρίσκεται μάλιστα και στο επίκεντρο πρόσφατης πρωτοβουλίας που ανελήφθη από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Στόχος της εν λόγω πρωτοβουλίας είναι η διαμόρφωση ενός «οδικού χάρτη» προτεραιοτήτων και δράσεων για βελτίωση του Μηχανισμού.

Ο χάρτης πρέπει να γίνει αντιληπτός ως ένα σημαντικό «παράθυρο ευκαιρίας» για την περαιτέρω ενίσχυση του Μηχανισμού, ο οποίος θα μπορούσε να συμβάλει, με τρόπο καίριο, στη συστηματική διερεύνηση τάσεων αναφορικά με τις δεξιότητες, αλλά και στη διατύπωση προτάσεων για στοχευμένες πολιτικές παρεμβάσεις, τόσο στην πλευρά της προσφοράς όσο και της ζήτησης δεξιοτήτων. Θα μπορούσε, επίσης, να συνεισφέρει στον περιορισμό του σχετικού κατακερματισμού που εξακολουθεί να χαρακτηρίζει τις δράσεις διάγνωσης στη χώρα μας, με κίνηση προς ένα περισσότερο «κεντροποιημένο» και (ενδεχομένως) περισσότερο «αποτελεσματικό» μοντέλο.

Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, πρέπει να γίνει αντιληπτό πως για τη λειτουργία «επιτυχημένων» μηχανισμών διάγνωσης, πέραν της λήψης μέτρων για την ενίσχυση της επιστημονικής τους επάρκειας, πρέπει πάντοτε να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες μίας συγκεκριμένης χώρας· δίχως απομάκρυνση από τις λεγόμενες «άριστες πρακτικές», αλλά και χωρίς απαραίτητως την πιστή αντιγραφή τους.

## **Βιβλιογραφία**

### ***Ελληνόγλωσση***

Ακρόνυμο Μελετητική ΕΠΕ (2015α), *«Μελέτη Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας»*. Έκθεση με Τίτλο: *«Επικαιροποιημένη Μελέτη Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας σε Επαγγέλματα και Δεξιότητες στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας και Προτεινόμενες Παρεμβάσεις»*.

Ακρόνυμο Μελετητική ΕΠΕ (2015β), *«Μελέτη Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας»*. Έκθεση με Τίτλο: *«Προτεινόμενες Προδιαγραφές Σύστασης και Λειτουργίας Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (Συμμετέχοντες Φορείς, Ενδεχόμενες Συμπράξεις, Μεθοδολογία Παρακολούθησης Στοιχείων, Διαλειτουργικότητα με τον Εθνικό Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας)»*.

Cedefop (2010), *Αναντιστοιχία Δεξιοτήτων: Σε Αναζήτηση Λύσεων*, Ενημερωτικό Σημείωμα, Ιούνιος.

Cedefop (2012), *Πώς Αποφεύγεται η Απαξίωση των Δεξιοτήτων;*, Ενημερωτικό Σημείωμα, Ιούλιος.



- Cedefop (2014α), *Αναντιστοιχία Δεξιοτήτων: Τα Φαινόμενα Απατούν*, Ενημερωτικό Σημείωμα, Μάρτιος.
- Friedrich Ebert Stiftung (2018), *European Skills Index. Εκτιμήσεις για την Ελλάδα. Προσέγγιση Ερμηνευτικών Παραγόντων και Προτάσεις*, Friedrich Ebert Stiftung.
- IOBE (2018), *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα: Επιπτώσεις της Κρίσης και Προκλήσεις*, Αθήνα: IOBE.
- Λαλιώτη, Β. (2019), *Διασύνδεση Εκπαίδευσης και Αγοράς Εργασίας: Η Ευρωπαϊκή Εμπειρία και η Ελληνική Περίπτωση*, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Ρουπακιάς, Στ. (2018), *Προβλέψεις για Επαγγέλματα και Δεξιότητες στην Ελληνική Αγορά Εργασίας 2018–2022*, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Υπουργείο Εργασίας (2004), *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση*, Αθήνα.
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2018), *Στρατηγικό Πλαίσιο για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης*.

### **Ξενόγλωσση**

- Ashton, D. and Green, Fr. (1996), *Education, Training and the Global Economy*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Barnow, B.S., Trutko J., and Piatak, J.S. (2013), 'Conceptual Basis for Identifying and Measuring Occupational Labour Shortages', in Barnow, B.S., Trutko, J., and Piatak, J.S. (eds.), *Occupational Labour Shortages: Concepts, Causes, Consequences, and Cures*, Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, pp. 1-34.
- Becker, G. S. (1964), *Human Capital*, New York: National Bureau of Economic Research.
- Bosworth, D., Duttun, P. and Lewis, J. (1992) (eds), *Skill Shortages: Causes and Consequences*, Avebury.
- Braverman H. (1974), *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, 25<sup>th</sup> Anniversary Edition, New York: Monthly Review Press, 1974/1998.
- Cedefop (2014), *Matching Skills and Jobs in Europe. Insights from Cedefop's European Skills and Jobs Survey*.
- Cedefop (2015a), *Skills Shortages and Gaps in European Enterprises*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Cedefop (2015b), *Tackling Unemployment While Addressing Skills Mismatch: Lessons from Policy and Practice in European Union Countries*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, Cedefop research paper, No. 46.
- Cedefop (2017), *Governance of EU Skills Anticipation and Matching Systems. Framework for Assessing Governance of Skills Anticipation and Matching in EU Countries*, Cedefop.
- Cedefop (2018), *Insights into Skills Shortages and Skills Mismatch. Learning from Cedefop's European Skills and Jobs Survey*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cedefop and Eurofound (2018), *Skills Forecast: Trends and Challenges to 2030*, Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, No 108.
- Cohen, M. and M. Zaidi (2002), *Global Skill Shortages*, Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA.
- Colicchio, D. (2012), *European High Level Meeting on Skills Anticipation in Adult Learning. EU Skills Anticipation Mapping Paper, Draft*, Turin: International Training Centre of the International Labour Organisation.
- ETF (2016), *Skills Needs Identification and Skills Matching in South Eastern Europe*, ETF, Turin.
- European Commission (2010), *New Skills for New Jobs. Policy Initiatives in the Field of Education: Short Overview of the Current Situation in Europe*, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA P9 Eurydice).
- European Commission (2016), *Analytical Highlight. Focus on Skills Challenges in Europe*.
- European Commission (2017), *Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gael, S. (1988), *The Job Analysis Handbook for Business, Industry, and Government*, Wiley.
- ILO (2010), *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: G20 Training Strategy*, Geneva: ILO.
- ILO (2012), *Skills for Trade and Economic Diversification: A Practical Guide*, Geneva: ILO.
- ILO (2015a), *Anticipating and Matching Skills and Jobs. Guidance Note*, Geneva: ILO.
- ILO (2015b), *Anticipating Skill Needs for Green Jobs: A Practical Guide*, Geneva: ILO.
- ILO (2017), *Skill Needs Anticipation: Systems and Approaches. Analysis of Stakeholder Survey on Skill Needs Assessment and Anticipation*, Geneva: ILO.

- IOBE (2018), *Measuring the Economic Impact of Digital Skills in Greece: Challenges Ahead*, Athens: Foundation for Economic & Industrial Research (IOBE).
- Karantinos, D. (2001), *Skill Gaps and Labour Shortages: Greece*, EEO Review, European Commission: Luxembourg.
- Karasiotou, P. (2004), *Identification of Skill Needs: Projects and Actions for Greece-A Review*, Thessalonica: CEDEFOP.
- Keating, J. (2008), *Matching Supply of and Demand for Skills. International Perspectives*, Adelaide: National Centre for Vocational Education Research (NCVER) (on behalf of the Australian Government and state and territory governments).
- Lassnigg, L. (2012), *Synthesis of National Reports on Anticipating and Matching Skills Demand and Supply*, European Training Foundation (ETF) Working Paper, August.
- Livanos, Il. (2008), *Exploring the Changing Patterns of Skills in Greece: An Analysis of the Greek Labour Market in the Context of the International Debate about the Role of Skills*, A Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, University of Warwick, Institute for Employment Research.
- Martinez-Fernandez, C. and S. Sharpe (2010), 'Leveraging Training and Skills Development in Small and Medium Enterprises (SMES): Preliminary Cross-Country Analysis of the TSME Survey', OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Programme, General document CFE/LEED, (2010)14, OECD Publishing.
- McGuinness, S. (2006), 'Overeducation in the Labour Market', *Journal of Economic Surveys*, 20(3): 387-418.
- McGuinness, S., Pouliakas, K. and Redmond, P. (2017), *How Useful is the Concept of Skills Mismatch?*, Geneva: ILO.
- Migration Advisory Committee (2017), *Assessing Labour Market Shortages: A Methodology Update*, London: Migration Advisory Committee.
- OECD (2013), *First International Report on PIAAC —Volume I*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015), *The G20 Skills Strategy for Developing and Using Skills for the 21st Century*, Prepared for the Third G20 Employment Working Group Meeting 23-24 July 2015, Turkey.
- OECD (2016), *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*, OECD Publishing, Paris.

- OECD (2017), *OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains*, OECD Publishing: Paris.
- OECD/ILO (2017), *Better Use of Skills in the Workplace: Why It Matters for Productivity and Local Jobs*, Paris: OECD Publishing.
- OECD/ILO (2018), *Approaches to Anticipating Skills for the Future of Work*, Report Prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group.
- Papakitsos, Ev. (2016), 'Systemic Modelling for Relating Labour Market to Vocational Education', *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(3): 166-184.
- Pellizzari, M. and Fichen, An. (2017), 'A New Measure of Skill Mismatch: Theory and Evidence from PIAAC', *IZA Journal of Labor Economics*, 6:1.
- Quintini G (2011), *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*, Social, OECD, Employment and Migration Working Papers 121, OECD Publishing, Paris.
- Říhová, H. (2014), *Guide on the Use of Labour Market Information for Matching and Anticipation of Skills*, Cedefop-ILO-ETF expert seminar, Prague, 6-7 March.
- Skills Panorama (2017), *Skills anticipation in Austria. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-austria](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-austria).
- Skills Panorama (2017), *Skills anticipation in Belgium. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-belgium](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-belgium)
- Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation In Bulgaria. Analytical Highlights Series*. Available At [Http://Skillspanorama.Cedefop.Europa.Eu/En/Analytical\\_Highligths/Skills-Anticipation-Bulgaria](Http://Skillspanorama.Cedefop.Europa.Eu/En/Analytical_Highligths/Skills-Anticipation-Bulgaria)
- Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Czech Republic. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-czech-republic](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-czech-republic)
- Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Croatia. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-croatia](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-croatia)
- Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Cyprus. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-cyprus](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-cyprus)
- Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Denmark. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-denmark](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-denmark)

Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Estonia. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-estonia](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-estonia).

Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Finland. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-finland](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-finland)

Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in France. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-france](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-france).

Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Germany. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-germany](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-germany)

Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Greece. Analytical Highlights Series*. Available At [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-greece](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-greece).

Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Ireland. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-ireland](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-ireland)

Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Italy. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-italy](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-italy)

Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Malta. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-malta](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-malta)

Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Hungary. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-hungary](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-hungary)

Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Latvia. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-latvia](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-latvia)

Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Lithuania. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-lithuania](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-lithuania)

Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Luxembourg. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-luxembourg](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-luxembourg)

Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Netherlands. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-netherlands](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-netherlands)

- Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Poland. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-poland](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-poland)
- Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Portugal. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-portugal](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-portugal)
- Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Romania. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-romania](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-romania)
- Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Spain. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-spain](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-spain)
- Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Slovak Republic. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-slovak-republic](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-slovak-republic)
- Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Slovenia. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-slovenia](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-slovenia)
- Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Sweden. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-sweden](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-sweden)
- Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in UK. Analytical Highlights Series*. Available at [http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-uk](http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-uk)
- van Loo, J. (undated), 'Assisting EU Countries in Skills Matching', *Summer School Advanced Measurement of Quality of Working Life*, Noisy le Grand: France.
- Voßemer, J. and Schuck, B. (2016), 'Better Overeducated than Unemployed? The Short- and Long-Term Effects of an Overeducated Labour Market Re-Entry', *European Sociological Review*, 32(2): 251-265.
- Wilson, R.A. (2007), 'Anticipating Changing Skill Needs in Europe: The Case for a Major Improvement in Capacity', Paper prepared in support of the Portuguese Presidency.
- Wilson, R.A. et al. (2008), *Alternative Approaches to Anticipating Employment and Skill Trends: Comparison of the DG Employment Sectoral Studies and the CEDEFOP Projections*, in Part Delivery of Framework Agreement on Forecasting Skill Supply and Demand In Europe (in

Response to Open Invitation to Tender No AO/RPA/AZU-TODUN/European-skills-forecasts/009/08), Technical Report no: 007.