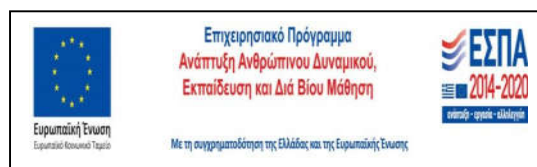


Στρατηγικές Δεξιοτήτων: Αναζητώντας τις Βασικές Αρχές και τα Δομικά Συστατικά τους

Δεκέμβριος 2019



Στρατηγικές Δεξιότητων:
Αναζητώντας τις Βασικές Αρχές
και τα Δομικά Συστατικά τους

Δρ Βαρβάρα Λαλιώτη

A. Εισαγωγή: Οριοθετώντας το Αντικείμενο και το Εύρος της Μελέτης

Η παρούσα μελέτη¹ επιχειρεί να ρίξει φως στις βασικές αρχές και τα δομικά συστατικά που διέπουν και συνθέτουν αντίστοιχα μία στρατηγική δεξιοτήτων (σε εθνικό, αλλά κατ' επέκταση και σε υποεθνικό ή τομεακό επίπεδο). Πρόκειται για ένα σύνθετο ερώτημα, στο πλαίσιο του οποίου η συγγραφέας επιχειρεί κατ' αρχάς να ρίξει φως στο εάν είναι συνήθης η ύπαρξη και η ανάπτυξη τέτοιων στρατηγικών. Παράλληλα, καταβάλλεται προσπάθεια για τον προσδιορισμό και τη σκιαγράφηση των προϋποθέσεων και των στοιχείων εκείνων που βρίσκονται στο επίκεντρο των εν λόγω στρατηγικών. Μεταξύ άλλων, αναζητούνται επαναλαμβανόμενα μοτίβα, αλλά και χαρακτηριστικά, τα οποία ενδεχομένως διαφοροποιούν μία συγκεκριμένη στρατηγική δεξιοτήτων από κάποια άλλη.

Η επιλογή του να δοθεί έμφαση στην έννοια της «στρατηγικής» αποτελεί εξαρχής, σε μεγάλο βαθμό, ένδειξη της τοποθέτησης της συγγραφέως της μελέτης υπέρ της αναγκαιότητας της διαμόρφωσης και της εφαρμογής ενός συνεκτικού και ολοκληρωμένου σχεδίου δράσης για τις δεξιότητες. Το σχέδιο αυτό, σε συμφωνία με βασικές παραδοχές που βρίσκονται στην καρδιά μίας στρατηγικής, οφείλει να καθιστά π.χ. σαφείς τόσο τις κεντρικές στοχεύσεις όσο και τα μέσα και το χρονοδιάγραμμα για την υλοποίησή του (βλ. π.χ. Hax and Majluf, 1988).

Η τοποθέτηση αυτή εδράζεται στην αποδοχή της άποψης ότι η χάραξη και η εφαρμογή μίας στρατηγικής δεξιοτήτων συνοδεύεται από πολλαπλά οφέλη, όπως είναι π.χ. η άμβλυνση των συνεπειών των πολλαπλών δημογραφικών, οικονομικών και άλλων προκλήσεων της σύγχρονης εποχής. Στα οφέλη αυτά θεωρείται ότι περιλαμβάνεται π.χ. η ενίσχυση των καινοτόμων στοιχείων μίας οικονομίας, η καλύτερη ανταπόκριση στις επιταγές των ταχύτατων τεχνολογικών μεταβολών ή η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών για τους πολίτες (βλ. π.χ. European Investment Bank, 2018: 1).

Η μελέτη εστιάζει κατά κύριο λόγο στην ευρωπαϊκή εμπειρία, όπως αυτή αντανακλάται και αποτυπώνεται π.χ. στις πρωτοβουλίες για την οικοδόμηση στρατηγικών δεξιοτήτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, που έχουν αναληφθεί από οργανισμούς διεθνούς εμβέλειας, όπως είναι ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ). Αναφορά γίνεται, επίσης, στις σχετικές παρεμβάσεις ευρωπαϊκών θεσμών και οργανισμών, καθώς και στις δράσεις που

¹ 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 Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), στο πλαίσιο της συνεργασίας με το οποίο συνεγράφη η παρούσα.

υιοθετήθηκαν προς την κατεύθυνση αυτή από εθνικές αρχές. Ειδική μνεία γίνεται στην ελληνική περίπτωση, όπου, όπως συζητείται στο κυρίως σώμα της μελέτης, απουσιάζει μία ξεκάθαρη και σαφώς οριοθετημένη στρατηγική δεξιοτήτων. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια, μέσω της ανάπτυξης πολιτικών που αφορούν στις δεξιότητες, και στο πλαίσιο διαφόρων πεδίων πολιτικής (κατεξοχήν σε αυτό της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης), έχουν σημειωθεί σημαντικά και συστηματικά βήματα προόδου. Τα εν λόγω βήματα μοιάζουν να συντελούν και να οδηγούν σε μία τουλάχιστον περισσότερο συνεκτική, εάν όχι «στρατηγική», αντιμετώπιση του υπό εξέταση θέματος [π.χ. μέσω της θεμελίωσης του «Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας», υπό την αιγίδα του ΕΙΕΑΔ, καθώς και της ανάμειξης των κοινωνικών εταίρων στη θεσμοθέτηση, την οικοδόμηση και τη λειτουργική ολοκλήρωση ενός «Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης»].

Στόχος της συγγραφής της μελέτης δεν ήταν η «εξαντλητική» αναφορά στα των στρατηγικών δεξιοτήτων και των συναφών δράσεων, αλλά η, με τρόπο όσο το δυνατόν πιο περιεκτικό και εύληπτο, αποτύπωση της ευρύτερης, συνολικής εικόνας για το εν λόγω ζήτημα. Το γεγονός αυτό δεν μειώνει, ωστόσο, ότι πρόκειται για εγχείρημα υψηλού βαθμού δυσκολίας, τους περιορισμούς του οποίου οφείλει κανείς να αναγνωρίσει από την αρχή. Όπως θα συζητηθεί εκτενέστερα ακολούθως, οι περιορισμοί αυτοί συναρτώνται άμεσα με ζητήματα, όπως είναι π.χ. η σχετικά ασαφής οριοθέτηση και η πολυπρισματικότητα του περιεχομένου της έννοιας των «δεξιοτήτων».

Η μελέτη διαιρείται σε τρεις κυρίως ενότητες: μία ενότητα, η οποία παρέχει εν τάχει στον αναγνώστη μία, εισαγωγικής φύσεως, πληροφόρηση για την έννοια των δεξιοτήτων και συναφή ζητήματα, όπως είναι π.χ. οι κύριες παραδοχές που συνοδεύουν, εν μέσω της πρόσφατης οικονομικής κρίσης και της λιτότητας, την αναθέρμανση της συζήτησης για τον ρόλο-κλειδί των δεξιοτήτων σε μακρο- και μικρο-επίπεδο· μία ενότητα, στην οποία, όπως έχει ήδη αναφερθεί, επιχειρείται η συνοπτική, αλλά περιεκτική και εύληπτη, παρουσίαση στρατηγικών δεξιοτήτων, αλλά και ευρύτερα πρωτοβουλιών και δράσεων που αφορούν στο πεδίο των δεξιοτήτων· και, τέλος, μία ενότητα όπου συνοψίζονται και σχολιάζονται τα κυριότερα συμπεράσματα της μελέτης.

Για τη συγγραφή της, αξιοποιήθηκε εκτενής βιβλιογραφία (ξενόγλωσση, αλλά και ελληνική), συμπεριλαμβανομένων κειμένων και αναλύσεων οργανισμών και φορέων διεθνούς εμβέλειας που διαθέτουν σημαντική τεχνογνωσία σε ζητήματα που άπτονται των δεξιοτήτων

[π.χ. ο ΟΟΣΑ και το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (ευρέως γνωστό ως Cedefop)]. Η επισκόπηση της βιβλιογραφίας οδηγεί σε μία σειρά από ευρήματα. Επισημαίνεται π.χ., μεταξύ άλλων, πως είναι ηλίου φαεινότερον ότι η ρητή αναφορά στην υιοθέτηση μίας στρατηγικής δεν σημαίνει απαραίτητως και την εφαρμογή της στην πράξη· ή το ότι, σε πολλές περιπτώσεις, εάν όχι στις περισσότερες, σπέρματα μίας στρατηγικής για τις δεξιότητες περιλαμβάνονται σε διάφορες επιμέρους στρατηγικές, όπως είναι αυτές που αφορούν στην ευρύτερη ανάπτυξη ενός κράτους, την ανώτατη εκπαίδευση, κ.ά.. Συνήθως, είναι, επίσης, η διαμόρφωση στρατηγικών για συγκεκριμένες κατηγορίες δεξιοτήτων, όπως είναι οι ψηφιακές δεξιότητες, στις οποίες το υφιστάμενο έλλειμμα είναι από τα πλέον σημαντικά σε ευρωπαϊκό επίπεδο (βλ. π.χ. ΕΥ, 2018: 4).

Την ίδια στιγμή αναδεικνύεται, ωστόσο, η προσπάθεια χάραξης και υιοθέτησης στρατηγικών δεξιοτήτων από διάφορες αρχές (σε υπερεθνικό, εθνικό, τοπικό ή τομεακό επίπεδο). Επιπρόσθετα, η μελέτη αποκαλύπτει βασικές αρχές και δομικά χαρακτηριστικά μίας στρατηγικής δεξιοτήτων. Ενδεικτικά αναφέρονται αρχές, όπως η υιοθέτηση στοιχείων του νέου δημόσιου μανατζμεντ, καθώς και η διασφάλιση της συναίνεσης ευρείας γκάμας φορέων για το παραγωγικό και αναπτυξιακό μοντέλο που είναι αναγκαίο να προκριθεί σε μία χώρα, και (προφανέστατα) η αναγνώριση από αυτούς του κεντρικού ρόλου που δύνανται να παίξουν προς την κατεύθυνση αυτή οι δεξιότητες· ή, στην περίπτωση των δομικών χαρακτηριστικών, η διαμόρφωση ενός εκπαιδευτικού συστήματος, το οποίο να διαθέτει επαρκή συνάφεια με την αγορά εργασίας, καθώς και η προώθηση στοχευμένων δράσεων που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες μελών ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων.

B. Δεξιότητες και Συναφή Θέματα: Ορισμένα Εισαγωγικά Στοιχεία

Η έννοια των «δεξιοτήτων», η οποία βρίσκεται στο επίκεντρο της παρούσας μελέτης, χαρακτηρίζεται από μεγάλη συνθετότητα και πολυπρισματικότητα. Πέραν των προβλημάτων που ενδέχεται να δημιουργούνται εξαιτίας της πληθώρας των φορέων που εμπλέκονται στην ανάπτυξη, τη χρηματοδότηση, την πιστοποίηση των δεξιοτήτων (και σε άλλες λειτουργίες που αφορούν σε αυτές) (Sørensen and Torfing, 2007), η εν λόγω πολυπλοκότητα συνδέεται και το γεγονός πως οι δεξιότητες γίνονται αντιληπτές και προσεγγίζονται με τρόπο διαφορετικό από διαφορετικές επιστήμες.

Έτσι, από τη σκοπιά της οικονομικής επιστήμης και βάσει της «θεωρίας ανθρωπίνου κεφαλαίου», η οποία είθισται να θεωρείται ως η πλέον «αναγνωρισμένη» προσέγγιση στις δεξιότητες, οι δεξιότητες αποτελούν τμήμα του ανθρωπίνου κεφαλαίου· το οποίο, με τη σειρά του, ενισχύεται μέσω της συστηματικής επένδυσης σε αυτό (π.χ. αξιοποιώντας δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης)². Στο πλαίσιο της εν λόγω προσέγγισης, κοινωνικά και πολιτισμικά ζητήματα (π.χ. κίνητρα και σχέσεις εμπιστοσύνης), τα οποία, κατά τα άλλα, παίζουν αναγνωρισμένο και κεντρικό ρόλο στην παραγωγικότητα και την εν γένει εργασιακή απόδοση των εργαζομένων, δεν λαμβάνονται υπόψη.

Οι κοινωνιολόγοι, από την άλλη, εστιάζουν στο κοινωνικοοικονομικό περιεχόμενο και την κοινωνική κατασκευή των δεξιοτήτων. Η έννοια των δεξιοτήτων αξιοποιείται ως ένα εργαλείο που χρησιμοποιείται για την περιγραφή της ικανότητας των εργαζομένων να ανταποκρίνονται στα καθήκοντά τους, τα οποία παρεμπιπτόντως θεωρείται πως διαχρονικά γίνονται ολοένα και περισσότερο πολύπλοκα. Επιπρόσθετα, στο πλαίσιο της κοινωνιολογικής προσέγγισης, οι δεξιότητες γίνονται αντιληπτές και ως ένα μέσο ενίσχυσης της διαπραγματευτικής δύναμης οργανωμένων ομάδων συμφερόντων (π.χ. των εργατικών συνδικάτων).

Από τη σκοπιά της ψυχολογίας, οι δεξιότητες θεωρείται πως συναρτώνται με τις ιδιότητες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, καθώς και με τις απαιτούμενες προς εκπλήρωση συγκεκριμένων καθηκόντων «ικανότητες». Σε γενικές γραμμές, πράγματι, η μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας αναδεικνύει τη στενή σχέση μεταξύ της έννοιας των δεξιοτήτων και αυτής των ικανοτήτων. Οι ικανότητες εμφανίζονται συχνά ως περισσότερο συνδεδεμένες με το πεδίο της γενικής εκπαίδευσης, σε αντιδιαστολή προς τις δεξιότητες, οι οποίες συναρτώνται συνήθως, τόσο στη σχετική βιβλιογραφία όσο και στην πράξη, με δράσεις και προγράμματα κατάρτισης (Smith and Teicher, 2017).

Παράλληλα, δεν είναι, όμως, ασυνήθης και η εναλλακτική χρήση των δύο εννοιών, με σκοπό την αναφορά στο σύνολο των γνώσεων και χαρακτηριστικών που μπορούν να διδαχτούν και που παρέχουν τη δυνατότητα στα άτομα να φέρουν εις πέρας διάφορες δραστηριότητες ή καθήκοντα. Μέσω μίας διαδικασίας μάθησης, διασφαλίζεται και η περαιτέρω ανάπτυξη των εν

² Για αυτή και τις επόμενες δύο παραγράφους βλ. σχετικά Becker, 1964, Braverman, 1974, Gael, 1988, δηλαδή ορισμένες «κλασικές» αναφορές στο ζήτημα των δεξιοτήτων (από τη σκοπιά των οικονομικών, της κοινωνιολογίας και της ψυχολογίας αντίστοιχα, οι οποίες αποτελούν και τις τρεις επιστήμες που, κατά κύριο λόγο, πραγματεύονται το ζήτημα των δεξιοτήτων). Σε αντίθετη περίπτωση αναφέρεται η πηγή. Βλ. επίσης σχετικά και <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/blog/how-do-we-define-skills>.

λόγω γνώσεων και χαρακτηριστικών. Από τη δεκαετία του 2000 και πέρα διαπιστώνεται, επίσης, η τάση οι δεξιότητες να εκλαμβάνονται συχνά ως ένα εκ των τριών συστατικών στοιχείων (από κοινού με τη στάση/συμπεριφορά και τη γνώση) που απαρτίζουν τις ικανότητες (OECD, 2012: 12).

Κατά συνέπεια, απουσιάζουν τόσο ένα και μόνο θεωρητικό πλαίσιο που να προσφέρει στον μελετητή τη δυνατότητα κατανόησης των δεξιοτήτων με έναν συνολικό και περιεκτικό τρόπο, όσο και ένας ενιαία αποδεκτός ορισμός για τις δεξιότητες, που παραμένει λοιπόν μία σχετικά νεφελώδης έννοια· ή άλλως, όπως έχει ομοίως σχολιαστεί και για τη συναρτώμενη με τις δεξιότητες έννοια των ικανοτήτων, χαρακτηρίζεται από «εννοιολογική σύγχυση» (Telling and Serapioni, 2019: 390). Ενδεικτικά αναφέρεται, ωστόσο, ένας από τους πολλούς ορισμούς που έχουν αναπτυχθεί για τις δεξιότητες, όπως είναι αυτός του Cedefop, σύμφωνα με τον οποίο οι δεξιότητες συνιστούν την ικανότητα για την εφαρμογή γνώσης, την αξιοποίηση τεχνογνωσίας για την ολοκλήρωση καθηκόντων και την επίλυση προβλημάτων, αλλά και γενικότερα για την εκτέλεση καθηκόντων που σχετίζονται με μία συγκεκριμένη εργασία³.

Επιπρόσθετα, οι δεξιότητες αποτελούν έννοια-«ομπρέλα», υπό την έννοια ότι κάτω από αυτή «χωρά» ευρεία γκάμα δεξιοτήτων, όπως αντανakλάται π.χ. στα μέσα της δεκαετίας του 1990 στη λεγόμενη *Λευκή Βίβλο για τη Διδασκαλία και τη Μάθηση: Προς Μία Κοινωνία της Μάθησης* (European Commission, 1995). Στο ευρύ αυτό φάσμα των δεξιοτήτων υπάγονται π.χ. οι αποκαλούμενες «βασικές δεξιότητες» ή δεξιότητες που αφορούν ειδικά σε μία συγκεκριμένη θέση απασχόλησης/επάγγελμα/τομέα⁴.

Οι πρώτες (π.χ. ο αριθμητισμός, ο γραμματισμός και η επίλυση προβλημάτων ή η ικανότητα ομαδικής εργασίας και αυτοοργάνωσης) εκλαμβάνονται συνήθως ως αξιοποιήσιμες στο πλαίσιο κάθε θέσης απασχόλησης/επαγγέλματος/τομέα. Αντιθέτως, οι δεύτερες αφορούν, κατά κύριο λόγο, σε εξειδικευμένη γνώση που συνδέεται με μία συγκεκριμένη κατηγορία επιχειρήσεων (π.χ. τεχνικές δεξιότητες, όπως αυτές που σχετίζονται με την άσκηση της κομμωτικής τέχνης, κ.ά.). Επίσης, θεωρείται, σε γενικές γραμμές, ότι δεν μπορεί να γίνει «μεταφορά» τους πέραν των ορίων συγκεκριμένων θέσεων απασχόλησης/επαγγελμάτων/τομέων (OECD, 2016: 36).

³ Βλ. σχετικά <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/glossary/s>

⁴ Για πρόσθετες κατηγορίες δεξιοτήτων, όπως είναι π.χ. οι «κάθετες» δεξιότητες, βλ. σχετικά <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1146&langId=en>.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μία αναθέρμανση του ακαδημαϊκού και δημόσιου διαλόγου αναφορικά με τις δεξιότητες και συναφή ζητήματα, όπως είναι π.χ. η συμβολή της ανάπτυξης στοχευμένων κατηγοριών δεξιοτήτων στην άμβλυνση αρνητικών συνεπειών της πρόσφατης οικονομικής κρίσης και της λιτότητας. Την τάση αυτή οφείλει να δει κανείς σε συνδυασμό με την επάνοδο στο προσκήνιο βασικών αρχών του λεγόμενου «κράτους κοινωνικής επένδυσης», στην καρδιά του οποίου βρίσκονται οι ιδέες της «ενεργοποίησης» και της «αναδιανομής ευκαιριών», μέσω πρακτικών ενδυνάμωσης του ανθρωπίνου κεφαλαίου (Telling and Serapioni, 2019).

Σχετίζεται, επίσης, άμεσα με την παραδοχή πως η πληροφόρηση αναφορικά με τις δεξιότητες και θέματα που άπτονται αυτών αποτελεί σημαντικό αρωγό για τη βάσει τεκμηρίων χάραξη πολιτικής (ευρέως γνωστή ως 'evidence-based policy'), η οποία βρίσκει πλείστες εφαρμογές στην πληθώρα των πεδίων πολιτικής που αφορούν στις δεξιότητες (όπως είναι κατεξοχήν η εκπαίδευση και η απασχόληση). Οι σχετικές πληροφορίες αξιοποιούνται από διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες και μεγάλο φάσμα φορέων, όπως είναι εργαζόμενοι (για την επιτυχέστερη θεωρητικά επιλογή επαγγέλματος, κ.λπ.), εργοδότες (για την πλήρωση θέσεων εργασίας με άτομα που να διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες) και πάροχοι προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης (για τον σχεδιασμό προγραμμάτων που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων).

Ιδίως όμως συνδέεται με την ευρεία αποδοχή της άποψης ότι η επένδυση σε δεξιότητες και η βέλτιστη αξιοποίηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, όπως αυτή αποτυπώνεται, κατά κύριο λόγο, στην καλύτερη «αντιστοιχισή» τους με την υφιστάμενη ζήτηση, αποφέρει σημαντικά οφέλη για τους ίδιους τους εργαζομένους, τις επιχειρήσεις και την κοινωνία στο σύνολό της (βλ. π.χ. OECD/ILO, 2017: 21). Ενδεικτικά αναφέρονται ευρήματα που δείχνουν ότι η ανάπτυξη δεξιοτήτων συμβάλλει στην αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους, καθώς και στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της εν γένει ευημερίας τους⁵.

Ομοίως, σε μακρο-επίπεδο, η ανάπτυξη δεξιοτήτων θεωρείται ότι συντελεί στην ενδυνάμωση της παραγωγικότητας, της καινοτομίας και της εν γένει οικονομικής ανάπτυξης, καθώς και στην αντιμετώπιση «κοινωνικών κινδύνων», όπως είναι οι ποικίλες διαστάσεις της

⁵ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται, κατά κύριο λόγο, στο Martinez-Fernandez and Sharpe, 2010, OECD, 2015a. Σε αντίθετη περίπτωση αναφέρεται η πηγή.

«υλικής αποστέρησης». Βάσει της βιβλιογραφίας, και διατρέχοντας κίνδυνο υπεραπλούστευσης, ιδίως η επένδυση σε υψηλού επιπέδου δεξιότητες γίνεται αντιληπτή ως παράμετρος που δύναται να πυροδοτήσει ενίσχυση της παραγωγικότητας. Η επένδυση σε χαμηλού επιπέδου δεξιότητες θεωρείται πως συμβάλλει στη μείωση της κοινωνικής ανισότητας, ενώ αυτή σε μεσαίου επιπέδου δεξιότητες στην καταπολέμηση της ανεργίας. Επιπρόσθετα, έχει διατυπωθεί η άποψη ότι η επένδυση σε δεξιότητες που αποκτώνται μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μεταφράζεται σε χαμηλότερο κόστος ευκαιρίας (Keating, 2008).

Η αυξανόμενη αναγνώριση του ρόλου-κλειδί που παίζουν οι δεξιότητες για την παραγωγή θετικών αποτελεσμάτων σε διάφορα επίπεδα και τομείς συνοδεύτηκε και από μία ρητορική που υπογράμμιζε τη σπουδαιότητα υιοθέτησης πολιτικών για την άμβλυνση του φαινομένου της «αναντιστοιχίας δεξιοτήτων»⁶, δηλαδή του φαινομένου που, υπό την ευρεία έννοια, αποτελεί ένα είδος ασυμφωνίας ανάμεσα στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων και τις απαιτήσεις της εργασίας που καλούνται να επιτελέσουν (βλ. π.χ. Quintini, 2011). Σε περιόδους οικονομικής ύφεσης θεωρείται ότι η αναντιστοιχία δεξιοτήτων γνωρίζει επιδείνωση (βλ. π.χ. European Commission, 2016, Cedefop, 2018, IOBE, 2018: 15).

Πράγματι, τα στατιστικά δεδομένα επιβεβαιώνουν και σήμερα την εν λόγω άποψη. Έτσι, περίπου το 30% των κατόχων πτυχίου πανεπιστημιακής εκπαίδευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο εκτιμάται ότι απασχολούνται σε θέσεις εργασίας, για τις οποίες δεν απαιτείται τέτοιο επίπεδο εκπαίδευσης. Παράλληλα, περίπου το 40% των εργοδοτών φέρεται να αντιμετωπίζει σημαντική δυσκολία στην εύρεση εργαζομένων που να διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες για την πλήρωση των κενών θέσεων εργασίας⁷.

Ομοίως προς την επένδυση σε δεξιότητες, η αντιστοιχία των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων αναγνωρίζεται ευρέως ως πηγή πολλαπλών οφελών. Σε αυτά περιλαμβάνονται η επίτευξη υψηλότερης

⁶ Οφείλεται στην επίδραση διαφόρων παραμέτρων, όπως οι δημογραφικές μεταβολές και οι δραστικές μεταβολές στην αγορά εργασίας (π.χ. ILO, 2015: 2, Cedefop, 2018), ενώ λαμβάνει διάφορες μορφές (π.χ. «υπερεκπαίδευση», «απαξίωση δεξιοτήτων», «υπερεκπαίδευση»). Η πρώτη ορίζεται ως η κατάσταση κατά την οποία ο εργαζόμενος διαθέτει περισσότερη εκπαίδευση από όσο απαιτεί η τρέχουσα θέση απασχόλησής του (π.χ. ILO, 2019). 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 (π.χ. Cedefop, 2012). Η υπερεκπαίδευση ορίζεται ως η κατάσταση κατά την οποία ο εργαζόμενος έχει περισσότερα χρόνια εκπαίδευσης από όσα απαιτεί η τρέχουσα θέση απασχόλησής του (π.χ. McGuinness, 2006). Για μία πρόσφατη επισκόπηση της βιβλιογραφίας που αφορά στις διάφορες διαστάσεις της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων βλ. Cedefop, 2010, 2014, καθώς και McGuinness, Pouliakas and Redmond, 2017.

⁷ Βλ. π.χ. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1146&langId=en>.

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 θεωρείται πως αποτελεί γενεσιουργό αιτία πλήθους προβλημάτων, αρχής γενομένης από τη δημιουργία ελλειμμάτων⁸ και πλεονασμάτων σε δεξιότητες, η οποία με τη σειρά της 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 της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων περιλαμβάνονται οι χαμηλότερες οικονομικές απολαβές, η συχνότερη αλλαγή θέσεων εργασίας και η χαμηλότερη παραγωγικότητα των εργαζομένων που βιώνουν την εν λόγω αναντιστοιχία, συγκριτικά με αυτούς που δεν αντιμετωπίζουν τέτοιο ζήτημα: από κοινού με τον υψηλό κίνδυνο παγίδευσής τους σε θέσεις εργασίας κατώτερες των προσόντων τους, τη μειωμένη ανταγωνιστικότητά τους, τα πρόσθετα κόστη που συνδέονται με την αναγκαιότητα επανακατάρτισής τους και άλλα δεινά (βλ. π.χ. Vobemer and Schuck, 2016).

Στο πλαίσιο που ορίζεται από τα ανωτέρω, παρατηρείται, ευλόγως, ένας πολλαπλασιασμός τόσο των εργασιών που εστιάζουν στις δεξιότητες και σε συναφή με αυτές ζητήματα, όσο και των σχετικών πολιτικών παρεμβάσεων και δράσεων. Σε αυτές τις συνθήκες, η συζήτηση για τη διαμόρφωση και την εφαρμογή στρατηγικών δεξιοτήτων, στην οποία είναι αφιερωμένο το κυρίως σώμα της μελέτης που ακολουθεί, είναι, αν μη τι άλλο, εξαιρετικά επίκαιρη.

Γ. Στρατηγικές Δεξιοτήτων: Η Ευρωπαϊκή Εμπειρία

Η επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας αποκαλύπτει ότι οι αναφορές σε μία ήδη διαμορφωμένη στρατηγική δεξιοτήτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων των πρωτοβουλιών οργανισμών διεθνούς εμβέλειας, καθώς και των ευρωπαϊκών κρατών προς αυτή την κατεύθυνση, είναι περιορισμένες. Ακολούθως, θα συζητηθούν ορισμένες από τις εξαιρέσεις σε αυτό τον κανόνα.

⁸ Βλ. σχετικά Bosworth, Duttun and Lewis, 1992 και Cohen and Zaidi, 2002.

Παράλληλα, όπως έχει ήδη αναφερθεί στην εισαγωγική ενότητα της παρούσας μελέτης, είναι προφανές πως και η ρητή αναφορά στην ύπαρξη στρατηγικής δεξιοτήτων, σε εθνικό ή άλλο επίπεδο, δεν σημαίνει απαραίτητα και ότι η στρατηγική αυτή εφαρμόζεται. Ούτε όμως η μη επίκληση του όρου «στρατηγική» αποτελεί ενδεχομένως βέβαιη ένδειξη απουσίας ενός συνεκτικού και ολοκληρωμένου πλάνου πολιτικής στο πεδίο των δεξιοτήτων, στο οποίο παραπέμπει η χρήση του εν λόγω όρου· ειδικά στην περίπτωση ενός μικρότερης εμβέλειας σχεδιασμού, ο οποίος αφορά π.χ. σε συγκεκριμένο τομέα της οικονομίας ή συγκεκριμένη κατηγορία δεξιοτήτων (βλ. π.χ. την περίπτωση του Τρίτου Στρατηγικού Σχεδίου για τον Γραμματισμό που εισήχθη στη Βελγική Φλάνδρα το 2017, με ορίζοντα ολοκλήρωσης το 2024, OECD, 2019: 16).

Χαρακτηριστικό παράδειγμα των σχετικά περιορισμένων, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, περιπτώσεων, όπου γίνεται σαφής αναφορά σε μία στρατηγική δεξιοτήτων και στο περιεχόμενό της είναι η «Στρατηγική Δεξιοτήτων» του ΟΟΣΑ, ο οποίος ανέπτυξε μάλιστα συνεργασία με τις εθνικές (αλλά και, σπανιότερα, με τις περιφερειακές⁹) αρχές διαφόρων κρατών (και ευρωπαϊκών) για τη χάραξη και την εφαρμογή ανάλογων στρατηγικών (βλ. π.χ. OECD, 2015a). Πρόκειται για ένα ολοκληρωμένο, και με συνοχή ανάμεσα στα μέρη που το απαρτίζουν, διακυβερνητικό στρατηγικό πλαίσιο, απώτερος στόχος του οποίου είναι η παροχή αρωγής σε διάφορες χώρες, ώστε να κατανοήσουν περισσότερο πώς να επενδύσουν σε δεξιότητες, με τρόπο που θα συμβάλλει στη μεταμόρφωση της ζωής των πολιτών, αλλά και στην ανάπτυξη της οικονομίας. Οι επίμερους στοχεύσεις της στρατηγικής του οργανισμού περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τον προσδιορισμό των δυνατών σημείων και των αδυναμιών των εν ισχύ συστημάτων δεξιοτήτων και τη δημιουργία προϋποθέσεων για την ανάπτυξη αποτελεσματικών συνεργειών μεταξύ κυβερνητικών φορέων και «παιχτών», όπως οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και οι φορείς που τους εκπροσωπούν (OECD, 2012: 3).

Στο επίκεντρο της στρατηγικής δεξιοτήτων του ΟΟΣΑ βρίσκεται η αμφισβητούμενη από πολλούς έννοια της «δια βίου απασχολησιμότητας» ('lifetime employability'), η οποία, σε συνδυασμό με έννοιες όπως η «βιωσιμότητα της εργασίας» ('sustainability of employment'), προωθήθηκε, με τρόπο συστηματικό, από οργανισμούς διεθνούς εμβέλειας τόσο σε παγκόσμιο όσο και ευρωπαϊκό επίπεδο (βλ. π.χ. Eurofound, 2016). Βρίσκονται, επίσης, τρία

⁹ Βλ. π.χ. OECD, 2019, όπου αποτυπώνονται τα αποτελέσματα από τη συνεργασία του οργανισμού με τη Φλάνδρα, συνιστώσα του ομόσπονδου Βελγικού κράτους.

αλληλοσυνδεόμενα υποπεδία πολιτικής που συναρτώνται με τις δεξιότητες¹⁰: α) η ανάπτυξη των δεξιοτήτων του πληθυσμού (π.χ. μέσω πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης), με τρόπο τέτοιο που να διασφαλίζεται η επάρκεια της προσφοράς δεξιοτήτων, τόσο σε ποσότητα όσο και σε ποιότητα, και με απώτερο στόχο την ανταπόκριση σε τρέχουσες, αλλά και μελλοντικές ανάγκες· β) η «ενεργοποίηση» της προσφοράς δεξιοτήτων (π.χ. μέσω πολιτικών επανακατάρτισης ανενεργών ατόμων), όπως αυτή αντανακλάται π.χ. στην προσπάθεια για ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας ατόμων από ομάδες υποεκπροσωπούμενες στο εργατικό δυναμικό· γ) η αξιοποίηση των δεξιοτήτων, με σκοπό η επένδυση που έγινε να αποδώσει. Επιπρόσθετα, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ενίσχυση του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων.

Η ευδωση του (α) προϋποθέτει μία σειρά από ενέργειες, όπως: ενέργειες που στοχεύουν στο να ενθαρρύνουν τα άτομα για μάθηση και να τα καταστήσουν ικανά για αυτή καθ' όλη τη διάρκεια του βίου τους· ενέργειες που αποσκοπούν στην ενίσχυση της διεθνούς κινητικότητας ατόμων με δεξιότητες και στην κάλυψη υφιστάμενων κενών σε δεξιότητες· ενέργειες με στόχο την ανάπτυξη και την επέκταση διασυνοριακών πολιτικών για τις δεξιότητες. Στις πρώτες περιλαμβάνονται π.χ. δράσεις που θέτουν στο επίκεντρό τους τη συλλογή πληροφοριών για τις μεταβολές που πραγματοποιούνται στη ζήτηση δεξιοτήτων (π.χ. για τα ελλείμματα σε δεξιότητες) και, εν συνεχεία, την αξιοποίησή τους για τη δημιουργία επικαιροποιημένων προγραμμάτων σπουδών και προγραμμάτων που εστιάζουν στο «κατάλληλο» μείγμα γενικών και συνδεδεμένων με συγκεκριμένα επαγγέλματα δεξιοτήτων, αλλά και ευρύτερα τον βελτιωμένο σχεδιασμό του συνολικού συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης. Περιλαμβάνονται, επίσης, δράσεις που αποσκοπούν στο να ενθαρρύνουν την εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων ανάπτυξης δεξιοτήτων· ή την υιοθέτηση ενός σαφώς οριοθετημένου πλαισίου ποιότητας, το οποίο να συνδυάζει π.χ. την εξωτερική με την εσωτερική αξιολόγηση, χωρίς να οδηγεί, ωστόσο, σε υπερβολικό διοικητικό φορτίο.

Οι ενέργειες που επικεντρώνονται στην προώθηση της διεθνούς κινητικότητας ατόμων με δεξιότητες περιλαμβάνουν π.χ. δράσεις, των οποίων στόχος είναι η διευκόλυνση της εισόδου στη χώρα και της ένταξης στην εγχώρια αγορά εργασίας μεταναστών, οι οποίοι διαθέτουν δεξιότητες για τις οποίες παρατηρείται σημαντικό έλλειμμα (ακόμη και στην περίπτωση

¹⁰ Αυτή και οι επόμενες έντεκα παράγραφοι βασίζονται, κατά κύριο λόγο, στο OECD, 2012: 13-14, 18-τέλος εγγράφου.

μεταναστών που διαθέτουν χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων). Περιλαμβάνουν, επίσης, δράσεις, οι οποίες αποσκοπούν στο να παρέχουν κίνητρα για την παραμονή αλλοδαπών φοιτητών σε μία χώρα, μετά από το πέρας των σπουδών τους (π.χ. μέσω της λήψης μέτρων που καθιστούν λιγότερο αυστηρή τη μεταναστευτική πολιτική).

Στο πλαίσιο αυτό προτείνεται π.χ. η υιοθέτηση μέτρων που θα συμβάλλουν στη βέλτιστη ανάπτυξη των δεξιοτήτων των παιδιών των μεταναστών (ευνοώντας π.χ. την άφιξή τους στη χώρα υποδοχής στη μικρότερη δυνατή ηλικία, με στόχο να καταστεί ευκολότερη η εκπαίδευση και η γενικότερη διάπλυσή τους). Στις ενέργειες που αποσκοπούν στην ενίσχυση της διεθνούς κινητικότητας ατόμων με δεξιότητες περιλαμβάνονται, ωστόσο, και δράσεις, στόχος των οποίων είναι η παροχή κινήτρων σε πολίτες που μετανάστευσαν σε άλλη χώρα, ώστε να επιστρέψουν στη χώρα τους (π.χ. μέσω της προσφοράς στέγης ή οικονομικών/φορολογικών διευκολύνσεων, ιδίως σε πολίτες με υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων).

Τέλος, παράδειγμα ενεργειών που στοχεύουν στην προώθηση της ανάπτυξης διασυνοριακών πολιτικών για τις δεξιότητες αποτελούν προγράμματα κατάρτισης, τα οποία βασίζονται στη συνεργασία μεταξύ των χωρών αποστολής και των χωρών υποδοχής μεταναστών. Μία χώρα υποδοχής καλείται π.χ. να παρέχει κατάρτιση σε μετανάστες, που έχουν βρει προσωρινή απασχόληση στην εγχώρια αγορά εργασίας. Εν συνεχεία, οι εν λόγω εργαζόμενοι αναμένεται να επιστρέψουν στην πατρίδα τους με περισσότερες δεξιότητες, τις οποίες και θα αξιοποιήσουν στην εκεί αγορά εργασίας. Στην κατηγορία αυτή των ενεργειών περιλαμβάνονται, επίσης, μέτρα πολιτικής που αποσκοπούν στην προώθηση της διασυνοριακής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Για την πλήρωση του (β), δηλαδή την «ενεργοποίηση» της προσφοράς δεξιοτήτων, αναγκαία προϋπόθεση θεωρείται ότι αποτελεί σειρά ενεργειών, όπως είναι ενέργειες οι οποίες στοχεύουν στο να ενθαρρύνουν τα άτομα να αξιοποιούν τις δεξιότητές τους στην αγορά εργασίας (και να μην μένουν π.χ. ανενεργά για διάφορους λόγους), καθώς και ενέργειες με στόχο τη διακράτηση ατόμων με δεξιότητες στην ίδια αγορά. Στην πρώτη περίπτωση, περιλαμβάνονται δράσεις οι οποίες αφορούν, κατ' αρχάς, στον εντοπισμό και την καταγραφή των ατόμων και των πληθυσμιακών ομάδων εκείνων που διατρέχουν υψηλό κίνδυνο αποκλεισμού από την αγορά εργασίας (π.χ. γυναίκες και άτομα με αναπηρίες ή χρόνια προβλήματα υγείας), ιδίως εάν το επίπεδο δεξιοτήτων τους είναι χαμηλό. Περιλαμβάνεται, επίσης, η παροχή κινήτρων για ένταξη στην αγορά εργασίας (π.χ. η δυνατότητα επιλογής

ευέλικτου ωραρίου εργασίας), καθώς και η δημιουργία συνθηκών για την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων (π.χ. μέσω της ίδρυσης επαρκών δομών φύλαξης παιδιών).

Στην κατηγορία αυτή δράσεων υπάγεται και η παροχή κινήτρων, τόσο μη οικονομικής όσο και οικονομικής φύσεως, με στόχο την ενίσχυση της επιλογής επαγγελμάτων, όπου παρατηρείται έλλειμμα δεξιοτήτων. Ενδεικτικά αναφέρεται η λήψη μέτρων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στα εν λόγω επαγγέλματα και η επιδότησή τους. Ομοίως, σημαντική είναι η άρση των φορολογικής φύσεως εμποδίων, με σκοπό την ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων, τα οποία δεν αποτελούν τον κύριο «κουβαλητή» σε ένα νοικοκυριό.

Την ανάληψη τέτοιου τύπου δράσεων οφείλει να δει κανείς από κοινού με την παροχή κινήτρων στους εργοδότες, ώστε να αρθεί η απροθυμία τους να προσλαμβάνουν άτομα τα οποία παρέμειναν ανενεργά για μεγάλο χρονικό διάστημα, αλλά και για να ενισχυθεί η πρόσβαση των εν λόγω ατόμων σε προγράμματα επανακατάρτισης και βελτίωσης δεξιοτήτων. Σε γενικές γραμμές, εξαιρείται, επίσης, η αξιοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας ατόμων, τα οποία προέρχονται από ομάδες που αντιμετωπίζουν σημαντικό πρόβλημα αποκλεισμού από την αγορά εργασίας.

Για τη διακράτηση στην αγορά εργασίας ατόμων με δεξιότητες προτείνεται, μεταξύ άλλων, η λήψη μέτρων με στόχο την αποτροπή και μείωση της πρόωρης συνταξιοδότησης (π.χ. μέσω της περιστολής των οικονομικής φύσεως πλεονεκτημάτων που πιθανώς συνδέονται με την επιλογή αυτή· ή μέσω της επιδότησης της απασχόλησης μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων), καθώς και μέτρα για την άμβλυνση του φαινομένου της διαρροής εγκεφάλων (ευρέως γνωστού ως 'brain drain'). Προς την κατεύθυνση αυτή, σημαντικός θεωρείται ο ρόλος που μπορεί να διαδραματίσει σε τοπικό επίπεδο η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής, με στόχο την καλύτερη πρόσβαση σε μία ολοκληρωμένη ενημέρωση για τις υφιστάμενες ευκαιρίες απασχόλησης στην τοπική αγορά εργασίας.

Για την ευόδωση του (γ), δηλαδή την αξιοποίηση δεξιοτήτων, ώστε να διασφαλίζεται η μεγέθυνση της απόδοσης της σχετικής επένδυσης, απαιτούνται ενέργειες, οι οποίες αποσκοπούν στη βελτίωση της αντιστοίχισης μεταξύ δεξιοτήτων και των απαιτήσεων ενός επαγγέλματος, καθώς και ενέργειες που στοχεύουν στην ενίσχυση της ζήτησης για υψηλού επιπέδου δεξιότητες. Στην πρώτη περίπτωση περιλαμβάνονται δράσεις, όπως μέτρα για την υποστήριξη των εργοδοτών (π.χ. μέσω της κατάρτισής τους και της «ευθυγράμμισης» της επιχειρηματικής

τους στρατηγικής με πρακτικές διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού), ώστε να αξιοποιήσουν με τον καλύτερο τρόπο τις δεξιότητες που διαθέτουν οι εργαζόμενοι.

Περιλαμβάνεται, επίσης, η λήψη μέτρων που στοχεύουν στο να ενθαρρύνουν τη μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας (π.χ. μέσω της ενίσχυσης του συστήματος Μαθητείας), όπως και η παροχή ποιοτικών συμβουλευτικών υπηρεσιών, μέσω των οποίων οι πολίτες θα λάβουν στέρεα ενημέρωση και εν συνεχεία θα επιλέξουν προγράμματα που ενδέχεται να αυξήσουν τις πιθανότητές τους για μία ομαλή επαγγελματική σταδιοδρομία. Για τον λόγο αυτό προτείνεται π.χ. η ενίσχυση της επένδυσης σε συστήματα διάγνωσης δεξιοτήτων και η βελτίωση των σχετικών με τις δεξιότητες βάσεων δεδομένων. Ομοίως, αναδεικνύεται η ανάγκη λήψης μέτρων, τα οποία θα ενθαρρύνουν τη μεγαλύτερη κινητικότητα των εργαζομένων από τη μία τοπική αγορά εργασίας στην άλλη (π.χ. μέσω της υιοθέτησης εργαλείων πιστοποίησης, σε συμφωνία και με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων).

Στις ενέργειες που αποσκοπούν στην αύξηση της ζήτησης για υψηλού επιπέδου δεξιότητες υπάρχουν μέτρα που λαμβάνουν κυβερνητικοί φορείς για τη διαμόρφωση και την ενίσχυση της ανταγωνιστικής στρατηγικής των επιχειρήσεων (συμπεριλαμβανομένου του προϊόντος στο οποίο θα επιλέξουν οι επιχειρήσεις να επενδύσουν, καθώς και μέτρων που αποσκοπούν στην εκτενέστερη αξιοποίηση νέων τεχνολογιών, της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας). Προς την κατεύθυνση αυτή, ως σημαντική αποτιμάται η συμβολή εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (μέσω του σχεδιασμού και ακολούθως της προσφοράς σχετικών μαθημάτων/προγραμμάτων σπουδών). Η ενίσχυση του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων αποτελεί, τέλος, προαπαιτούμενο για τον σχεδιασμό αποτελεσματικών πολιτικών που αφορούν στις δεξιότητες, καθώς και αναπόσπαστο στοιχείο μίας στρατηγικής δεξιοτήτων.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, ο ΟΟΣΑ έχει αναπτύξει διάφορες συνέργειες, με στόχο την προώθηση και την αξιοποίηση της στρατηγικής δεξιοτήτων του ως μέσου για τη θεμελίωση περισσότερο αποτελεσματικών στρατηγικών δεξιοτήτων από εθνικές (ή και υποεθνικές) αρχές¹¹. Έτσι, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αναφέρονται συνεργασίες του οργανισμού, με κράτη, όπως η Αυστρία, η Ιταλία, η Ολλανδία, η Νορβηγία, η Πορτογαλία, η Σλοβενία και η Ισπανία. Πρόκειται για κράτη που διακρίνονται, σε μεγάλο βαθμό, από διαφορετικά θεσμικά και

¹¹ Αυτή και οι επόμενες τρεις παράγραφοι βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στο <http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/buildingeffectiveskillsstrategiesatnationalandlocallevels.htm>. Σε αντίθετη περίπτωση αναφέρεται η πηγή.

κοινωνικο-οικονομικά χαρακτηριστικά, όπως και διαφορετικές επιδόσεις στα πεδία που άπτονται των δεξιοτήτων.

Στο πλαίσιο των εν λόγω συνεργασιών λαμβάνονται σοβαρά υπόψη τα χαρακτηριστικά αυτά και η περιρρέουσα ατμόσφαιρα, οι υφιστάμενες προκλήσεις και ανάγκες αναφορικά με τις δεξιότητες, καθώς και οι ιδιαίτερες στοχεύσεις του κάθε κράτους. Επιπρόσθετα, για τον σχεδιασμό μίας στρατηγικής δεξιοτήτων αξιοποιούνται ευρέως στατιστικά δεδομένα και οι τοποθετήσεις διαφόρων «παιχτών» (π.χ. εργοδότες και κοινωνικοί εταίροι). Το πλάνο ανάπτυξης μίας στρατηγικής δεξιοτήτων περιλαμβάνει, κατά κανόνα, δύο στάδια, η συνολική διάρκεια των οποίων εκτείνεται από 18 έως 24 μήνες. Σε αμφότερα τα στάδια αξιοποιείται εκτενώς η συμμετοχή ευρείας γκάμας αρχών και φορέων σε διαδραστικά εργαστήρια.

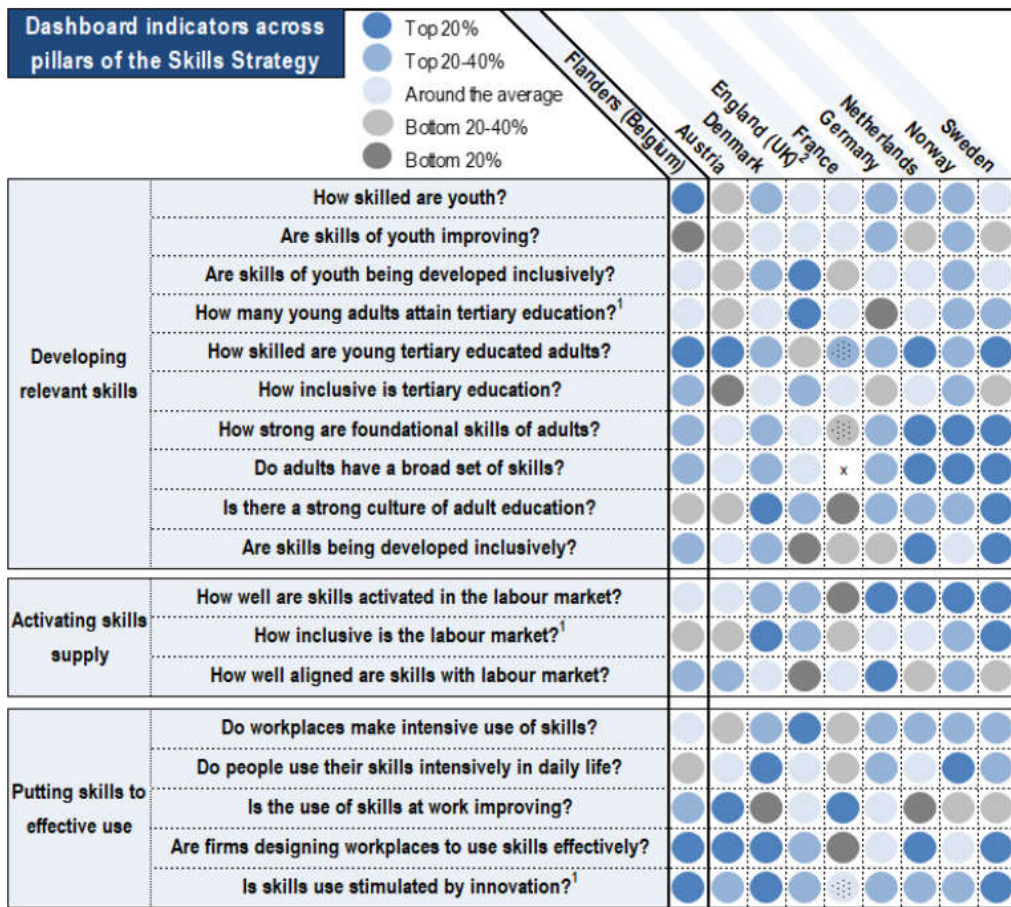
Το πρώτο στάδιο αποτελεί μία φάση «διάγνωσης», κατά τη διάρκεια της οποίας η προσπάθεια των εμπλεκόμενων αρχών και φορέων επικεντρώνεται στον προσδιορισμό των προκλήσεων εκείνων που θέτουν περιορισμούς και υπονομεύουν τη χάραξη και την υλοποίηση μίας στρατηγικής δεξιοτήτων. Εντοπίζονται, επίσης, τρόποι αντιμετώπισης των εν λόγω προκλήσεων στο στάδιο που ακολουθεί, δηλαδή τη φάση ανάληψης δράσης, κατά την οποία θα διατυπωθούν συγκεκριμένες προτάσεις που θα περιληφθούν σε ένα σχέδιο δράσης για τη βελτίωση του εγχώριου συστήματος δεξιοτήτων.

Η σύνταξη μίας «έκθεσης διάγνωσης», αποτέλεσμα του πρώτου σταδίου, συνοδεύεται συχνά από τη σύνταξη έκθεσης, η οποία περιλαμβάνει συστάσεις για δράση. Ενδεικτικά αναφέρεται η περίπτωση της Σλοβενίας, όπου ανάμεσα στις προκλήσεις που εντοπίζονται είναι η βελτίωση των δεξιοτήτων ατόμων με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων και η διαμόρφωση ενός φορολογικού συστήματος που να συμβάλλει στη διαμόρφωση ίσων ευκαιριών για την ανάπτυξη δεξιοτήτων από άτομα που ανήκουν σε διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες (OECD, 2017c). Ακολούθως, για τη θεμελίωση μίας εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων στη χώρα αυτή διατυπώθηκαν διάφορες συστάσεις, όπως είναι η λήψη μέτρων για τη βελτίωση του συστήματος διακυβέρνησης της εκπαίδευσης ενηλίκων (π.χ. μέσω της δημιουργίας και ενίσχυσης των προϋποθέσεων για τη συνεργασία, αλλά και τον καλύτερο συντονισμό των εργασιών, των εμπλεκόμενων σε εθνικό, τοπικό και άλλα επίπεδα στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων) (OECD, 2018).

Για την παρακολούθηση μάλιστα της προόδου που σημειώνουν διάφορες χώρες στην εφαρμογή της στρατηγικής δεξιοτήτων, ο οργανισμός έχει αναπτύξει ένα ταμπλό, το οποίο,

επιστρατεύοντας διάφορους, απλούς ή περισσότερο σύνθετους, δείκτες, αποτυπώνει μία συνολική εικόνα της σχετικής απόδοσης της κάθε χώρας. Έτσι, στον πίνακα που ακολουθεί¹² και που αναφέρεται στην περίπτωση της Φλάνδρας στο Βέλγιο και σε αυτή επιλεγμένων ευρωπαϊκών κρατών, οι κύκλοι με σκούρο μπλε χρώμα δηλώνουν υψηλή απόδοση, με σκούρο γκρι χαμηλή απόδοση, ενώ χρώματα που στη χρωματική κλίμακα τοποθετούνται μεταξύ των δύο προαναφερθέντων είναι ενδεικτικά ενδιάμεσης απόδοσης.

Figure 1.2. Skills Strategy Dashboard, Flanders and selected European countries



1) For one or more underlying indicators there are no data available on the level of Flanders. Belgium data have been used or a different selection has been applied (for instance, a different age group).

2) For several non-PIAAC indicators, data for England were not available and data for the United Kingdom were used.

Note: These summary indicators are calculated as a simple average of a range of underlying indicators (see Annex 1.A for indicators). All underlying indicators have been normalised in a way that implies that a higher value and being among the “top 20%” reflects better performance. Only aggregated indicators are presented for which more than half of the underlying indicators have data available. The “x” indicates insufficient or no available data, and dotted circles indicate missing data for at least one underlying indicator.

¹² Προέρχεται από το OECD, 2019: 10.

Συνοψίζοντας, και αφήνοντας, προς το παρόν, κατά μέρος τον σχολιασμό των πολιτικών και των επιμέρους εργαλείων που αξιοποιούνται στο πλαίσιο μίας στρατηγικής δεξιοτήτων, θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι, σύμφωνα με τη στρατηγική του ΟΟΣΑ, για τη διαμόρφωση μίας τέτοιας στρατηγικής απαιτείται, σε γενικές γραμμές, να ακολουθηθεί μία σειρά από συγκεκριμένα βήματα: πρώτον, να προσδιοριστούν οι κυριότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζει ένα κράτος αναφορικά με τις δεξιότητες· δεύτερον, να αναδειχθούν οι κεντρικές προτεραιότητες σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και τομεακό επίπεδο· και τρίτον, να σχεδιαστεί ένα πλάνο δράσης. Το εν λόγω πλάνο πρέπει να περιλαμβάνει ξεκάθαρους στόχους και δείκτες, ένα χρονοδιάγραμμα, το οποίο να αφορά στην επίτευξη τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων στόχων, καθώς και μία σαφή προσέγγιση και αποτύπωση των μέσων που θα αξιοποιηθούν για τη χρηματοδότηση της στρατηγικής.

Δεδομένης της πολυπρισματικότητας του υπό εξέταση θέματος, οι δείκτες, στους οποίους έγινε αναφορά προηγουμένως, καλούνται να καλύπτουν και να αντιστοιχούν σε ευρεία γκάμα θεμάτων που αφορούν στα προς αποτίμηση επίπεδα ανάπτυξης δεξιοτήτων, ενεργοποίησης του υφιστάμενου αποθέματος σε δεξιότητες και αποτελεσματικής αξιοποίησης δεξιοτήτων (από το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν, δίχως να ολοκληρώσουν, τη βασική εκπαίδευση, έως το ποσοστό εκείνων που αιτούνται την παροχή επιδομάτων στοχευμένων σε άτομα με εξαιρετικά χαμηλό εισόδημα) (βλ. π.χ. OECD, 2014c: 12). Στους εν λόγω δείκτες περιλαμβάνονται π.χ. δείκτες που καταδεικνύουν την ύπαρξη ή μη μίας κουλτούρας συμμετοχής στην εκπαίδευση ενηλίκων (όπως αυτή αντανακλάται π.χ. στο ποσοστό των συμμετεχόντων σε σχετικά προγράμματα)· ή που αποκαλύπτουν τον βαθμό αντιστοίχισης της προσφοράς με τη ζήτηση δεξιοτήτων, ή τον βαθμό σύνδεσης μεταξύ των δεξιοτήτων και της καινοτομίας (όπως αυτά αντανακλώνται αντίστοιχα π.χ. στο ποσοστό των εργαζομένων που διαθέτουν δεξιότητες υψηλότερου ή χαμηλότερου επιπέδου από αυτές που απαιτεί η θέση εργασίας τους ή στο ποσοστό των ερευνητών στο σύνολο των απασχολούμενων σε ένα κράτος) (βλ. π.χ. OECD, 2019: 11-15). Ακολουθεί η, τακτική και βάσει δεικτών και αποτελεσμάτων, παρακολούθηση της υλοποίησης, από αρμόδια επιτροπή που θα συστήνεται συγκεκριμένα για τον σκοπό αυτό.

Η στρατηγική δεξιοτήτων του ΟΟΣΑ, την οποία πρέπει να δει κανείς σε συνδυασμό και με άλλες δράσεις του οργανισμού στο πεδίο των δεξιοτήτων, όπως είναι η δημιουργία

διαδραστικής πύλης για τις δεξιότητες¹³, εδράζεται, κατά συνέπεια, στην αξιοποίηση επιστημονικών στοιχείων, καθώς και των μαρτυριών των εμπλεκομένων σε πολιτικές που αφορούν στις δεξιότητες αρχών και φορέων, σύμφωνα με τη λογική και τις αρχές που διέπουν τη βάση τεκμηρίων χάραξη δημόσιας πολιτικής. Για τον λόγο αυτό άλλωστε, η καταγραφή των υφιστάμενων προκλήσεων αναφορικά με τις δεξιότητες, από κοινού με τη συλλογή και την επεξεργασία σχετικών δεδομένων, αποτελούν ευλόγως το αναγκαίο σημείο εκκίνησης για τη χάραξη και την υλοποίηση μίας στρατηγικής δεξιοτήτων.

Με τον τρόπο αυτό δημιουργείται, μεταξύ άλλων, μία στέρεα βάση για μελλοντικές βελτιωτικές κινήσεις. Καθίσταται, επίσης, σαφής η κρισιμότητα του προσδιορισμού και, ει δυνατόν, της, βάσει δεικτών, ποσοτικοποίησης των στόχων και των προσδοκώμενων αποτελεσμάτων από την εφαρμογή των μέτρων πολιτικής που προβλέπονται στο πλαίσιο της στρατηγικής.

Επιπρόσθετα, η στρατηγική δεξιοτήτων του οργανισμού αποκαλύπτει πληθώρα προϋποθέσεων για την ευόδωσή της. Σε αυτές περιλαμβάνονται π.χ. η διάχυση της πληροφόρησης (για καλές ή άριστες πρακτικές, αλλά και για προβλήματα που συναρτώνται, μεταξύ άλλων, με τα υφιστάμενα ελλείμματα σε δεξιότητες), η ενδυνάμωση του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων, με παράλληλη μέριμνα για την αποτελεσματικότερη διακυβέρνηση και χρηματοδότηση του εν λόγω συστήματος, η επέκταση της συνεργασίας μεταξύ κυβερνητικών και άλλων φορέων (π.χ. εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, κοινωνικών εταίρων και εκπροσώπων της κοινωνίας των πολιτών), κ.ά.. Στα περισσότερα κράτη, συνήθως είναι, επίσης, η αναφορά στην επέκταση και εν γένει την ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων Μαθητείας), ως θεμέλιου λίθου μίας στρατηγικής δεξιοτήτων (π.χ. μέσω της στοχευμένης υποστήριξης μαθητών, οι οποίοι σημειώνουν χαμηλή επίδοση στις σπουδές τους ή της δημιουργίας και προσφοράς προγραμμάτων που ανταποκρίνονται περισσότερο στην υπάρχουσα οικονομική ζήτηση).

Κατ'ουσίαν, η επισκόπηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν στο πεδίο των δεξιοτήτων διάφορα κράτη ρίχνει φως σε σειρά προϋποθέσεων, οι οποίες αποτελούν απαραίτητα δομικά συστατικά για τη θεμελίωση μίας στρατηγικής δεξιοτήτων. Τα δομικά αυτά συστατικά, όπως και οι προκλήσεις που καλούνται να θεραπεύσουν, πιθανώς διαφέρουν από χώρα σε χώρα, καθώς συναρτώνται με το ευρύτερο θεσμικό, μακροοικονομικό κ.λπ. πλαίσιο κάθε κράτους.

¹³ Βλ. σχετικά <http://skills.oecd.org>.

Όπως θα συζητηθεί, ωστόσο, εκτενέστερα, στη συνέχεια αυτής της ενότητας και στα συμπεράσματα της μελέτης, οι όποιες διαφορές δεν αποκλείουν και την ύπαρξη κοινών στοιχείων και επαναλαμβανόμενων μοτίβων, όπως είναι αυτά που αναφέρθηκαν στην αμέσως προηγούμενη παράγραφο.

Στην Αυστρία π.χ. ως αναγκαία για την ευόδωση μίας εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων θεωρείται, μεταξύ άλλων, η επέκταση της πρόσβασης και η βελτίωση της ποιότητας των δομών εκπαίδευσης και φροντίδας για νήπια, όπως και η λήψη μέτρων για την καλύτερη εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων, καθώς και για την αξιοποίηση των δεξιοτήτων των μεταναστών (OECD, 2014a: 2). Στην Ισπανία προτείνεται π.χ. η άρση των κανονιστικής φύσεως και φορολογικών εμποδίων που δυσχεραίνουν την πρόσληψη εργαζομένων, καθώς και των φραγμών εκείνων που αποτρέπουν την επένδυση των επιχειρήσεων και των πανεπιστημίων στο βασισμένο στη γνώση κεφάλαιο (συμπεριλαμβανομένης της έρευνας) (OECD, 2015b: 3). Στη γειτονική Ιταλία, στα απαραίτητα δομικά συστατικά μίας εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων περιλαμβάνονται π.χ. μέτρα για την ενίσχυση της πρόσβασης των πολιτών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, καθώς και για την ενθάρρυνση της μεγαλύτερης συμμετοχής στην απασχόληση των γυναικών, των νέων και μελών άλλων πληθυσμιακών ομάδων που υποεκπροσωπούνται στην αγορά εργασίας (OECD, 2017b: 6).

Την ίδια στιγμή, σε αντιδιαστολή προς τη στρατηγική δεξιοτήτων του ΟΟΣΑ, αλλά, όπως θα δούμε αργότερα, και από τις αντίστοιχες στρατηγικές ορισμένων ευρωπαϊκών κρατών, διάφοροι ευρωπαϊκοί θεσμοί και οργανισμοί έχουν προωθήσει και υιοθετήσει μία «ομπρέλα» πολιτικών παρεμβάσεων και δράσεων στο πεδίο των δεξιοτήτων. Δίχως, ωστόσο, να μπορεί εύκολα κανείς να επιχειρηματολογήσει υπέρ της ύπαρξης (ή ενδεχομένως και της ξεκάθαρης πρόθεσης ανάπτυξης) μίας ενιαίας στρατηγικής δεξιοτήτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο (παρά μόνο ίσως, όπως συζητείται ακολούθως, σε τομεακό επίπεδο ή για συγκεκριμένες κατηγορίες δεξιοτήτων).

Έτσι, στα χρόνια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, και εντός ενός πλαισίου 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 εργασίας¹⁴, σταθμό αποτελεί (το 2008) η υιοθέτηση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή του «Θεματολογίου (ή Ατζέντας) για Νέες Δεξιότητες και Θέσεις Εργασίας». Λίγα χρόνια μετά (το 2016) θα αντικαθίστατο από ένα νέο «Νέο Θεματολόγιο Δεξιοτήτων για την Ευρώπη».

Παρά το γεγονός ότι η έννοια των δεξιοτήτων συνδέεται με πεδία πολιτικής, όπως είναι κατεξοχήν η εκπαίδευση και η κατάρτιση, που εξακολουθούν να εμπίπτουν στην αρμοδιότητα των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), το Θεματολόγιο καθιστούσε σαφή την ανάγκη θεμελίωσης και υιοθέτησης μίας στρατηγικής προσέγγισης για την αντιμετώπιση καθορισμένων αναγκών σε δεξιότητες σε διαφορετικές αγορές και τομείς¹⁵. Επικεντρωνόταν σε τρεις βασικούς άξονες εργασίας: τη βελτίωση της ποιότητας και της καταλληλότητας της ανάπτυξης δεξιοτήτων, τη μεγαλύτερη προβολή και τη συγκρισιμότητα δεξιοτήτων (αλλά και προσόντων), και τη βελτίωση των πληροφοριών σχετικά με τις δεξιότητες (και της πληροφόρησης για καλύτερες επιλογές σταδιοδρομίας). Αναφερόταν, επίσης, στην αναγκαιότητα μίας, βάσει δημοσίων και ιδιωτικών πόρων, χρηματοδότησης της προαναφερθείσας προσέγγισης, όπως και μίας συντονισμένης σε ευρωπαϊκό επίπεδο προσπάθειας (πέραν από τους περιορισμούς και τα εμπόδια που γεννά π.χ. το ότι, όπως ήδη αναφέρθηκε, η αρμοδιότητα για το περιεχόμενο της διδασκαλίας και την οργάνωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ανήκει στα κράτη μέλη).

Τις στοχεύσεις του Θεματολογίου υπηρετούν δέκα δράσεις. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση του «Σχεδίου Στρατηγικής για την Τομεακή Συνεργασία Σχετικά με τις Δεξιότητες», ενός πλαισίου για τη στρατηγική συνεργασία φορέων (π.χ. επιχειρήσεων, εργατικών συνδικάτων, ερευνητικών ιδρυμάτων, παρόχων εκπαίδευσης και κατάρτισης, δημόσιων αρχών), που παίζουν ρόλο-κλειδί σε έναν συγκεκριμένο τομέα της οικονομίας (όπως είναι ο τουρισμός, η αυτοκινητοβιομηχανία και η ναυτική και θαλάσσια τεχνολογία).

Απώτερος στόχος είναι η ανάπτυξη δράσεων για την ανταπόκριση σε ανάγκες σε δεξιότητες (ιδίως σε βραχυπρόθεσμο και μεσοπρόθεσμο ορίζοντα), και εν τέλει η υποστήριξη της κάθε τομεακής στρατηγικής. Το σχέδιο βασίζεται στην αξιοποίηση προηγούμενων πρωτοβουλιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των εταίρων της που δραστηριοποιούνται σε διάφορους τομείς της οικονομίας. Παράδειγμα μίας τέτοιας πρωτοβουλίας είναι οι «Τομεακές

¹⁴ 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.

¹⁵ Αυτή και οι επόμενες τέσσερις παράγραφοι βασίζονται κατά κύριο λόγο στα Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016 και European Commission, 2017. Σε αντίθετη περίπτωση αναφέρεται η πηγή.

Συμμαχίες Δεξιοτήτων», δηλαδή διακρατικά σχέδια που στοχεύουν στην κάλυψη των ελλείψεων σε δεξιότητες (μέσω της λήψης μέτρων για την «ευθυγράμμιση» των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, π.χ. κατόπιν του προσδιορισμού των αναγκών σε δεξιότητες σε έναν συγκεκριμένο τομέα της οικονομίας και, εν συνεχεία, του σχεδιασμού και της εφαρμογής κοινών προγραμμάτων σπουδών)¹⁶.

Σημείο εκκίνησης για την κατάρτιση ενός Σχεδίου Στρατηγικής αποτελεί η αποτίμηση των επιδράσεων στις ανάγκες για δεξιότητες σειράς παραμέτρων (π.χ. των τεχνολογικών εξελίξεων). Επίσης, περιλαμβάνει τρία στάδια: το πρώτο εστιάζει στον προσδιορισμό κενών σε δεξιότητες και την αξιολόγηση των επιπτώσεών τους (π.χ. στην απασχόληση στους τομείς της οικονομίας που ενδιαφέρουν)· το δεύτερο προβλέπει τη δημιουργία τομεακών συνεργασιών σε ευρωπαϊκό επίπεδο και την ανάπτυξη επιμέρους δεξιοτήτων για διαφορετικούς τομείς της οικονομίας· στο τρίτο στάδιο, οι εμπλεκόμενοι στον σχεδιασμό των τομεακών στρατηγικών φορείς επικεντρώνονται στην εφαρμογή των στρατηγικών που αναπτύχθηκαν (σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, και σε συνεργασία με εθνικές και περιφερειακές αρχές), καθώς και στη διάχυση των αποτελεσμάτων της δράσης τους.

Εν συνεχεία, τίθενται προτεραιότητες και σχεδιάζονται δράσεις, όπως είναι η αναθεώρηση και/ή η δημιουργία νέων επαγγελματικών περιγραμμάτων. Για τον σκοπό αυτό, αξιοποιούνται η ευρωπαϊκή ταξινόμηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων και επαγγελμάτων (ευρέως γνωστή ως ESCO από τα αρχικά των λέξεων 'European Skills, Competences, Qualifications and Occupations' και διαθέσιμη σε 27 γλώσσες)¹⁷, καθώς και τα υφιστάμενα πλαίσια προσόντων. Ο εντοπισμός άριστων πρακτικών και ο σχεδιασμός μέτρων πολιτικής που αποσκοπούν, μεταξύ άλλων, στην κινητικότητα των αναζητούντων εργασία σε ευρωπαϊκό επίπεδο συνοδεύονται, επίσης, από την ανάληψη πρωτοβουλιών για την επικαιροποίηση και/ή τη δημιουργία νέων προγραμμάτων σπουδών.

Με άλλα λόγια, το Σχέδιο Στρατηγικής του Θεματολογίου θα μπορούσε να εκληφθεί ως μία παρέμβαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία αναδεικνύει τα βασικά βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν οι εμπλεκόμενοι φορείς για τη χάραξη μίας στρατηγικής δεξιοτήτων (έστω και σε τομεακό επίπεδο). Κατά τον ίδιο τρόπο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει, επίσης, ασχοληθεί με τη διαμόρφωση στρατηγικών για επιμέρους κατηγορίες δεξιοτήτων, όπως είναι π.χ. οι

¹⁶ Βλ. σχετικά https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/organisations/innovation-good-practices/sector-skills-alliances_el

¹⁷ Βλ. σχετικά <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>.

ηλεκτρονικές και οι ψηφιακές δεξιότητες. Βάσει αυτών τα κράτη μέλη της ΕΕ κλήθηκαν μάλιστα να αναπτύξουν ολοκληρωμένες εθνικές στρατηγικές που αφορούν στις κατηγορίες αυτές.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, το Θεματολόγιο¹⁸ αποτελεί τμήμα μόνον μίας ομπρέλας πρωτοβουλιών και δράσεων που έχουν αναληφθεί από ευρωπαϊκούς θεσμούς και οργανισμούς με στόχο τον εξοπλισμό των πολιτών με τις απαιτούμενες, σε ένα μεταβαλλόμενο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον, δεξιότητες. Έτσι, τις δράσεις του Θεματολογίου πρέπει να δει κανείς σε συνδυασμό με την αυξανόμενη έμφαση στους λεγόμενους μηχανισμούς «διάγνωσης» δεξιοτήτων, πεδίο στο οποίο, από το 2008 και πέρα, ανελήφθησαν διάφορες πρωτοβουλίες, τόσο σε επίπεδο ευρωπαϊκών θεσμών και οργανισμών όσο και σε επίπεδο κρατών μελών. Παράδειγμα αποτελεί η 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 (στον οποίο αναφορά γίνεται στη συνέχεια της μελέτης).

Παρά την εκτίμηση ότι περισσότερα από τα μισά κράτη μέλη της ΕΕ δεν διαθέτουν μία εθνική στρατηγική «διάγνωσης δεξιοτήτων»¹⁹, δηλαδή μία συνεκτική, περιεκτική και συστηματική διαδικασία (ή/και ένα σύνολο τέτοιων διαδικασιών), που να αποσκοπεί στη μείωση (ή και την εξάλειψη) του χάσματος μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων], η τάση για έμφαση στη διάγνωση αντανακλάται π.χ. στην ανάπτυξη νέων σχετικών εργαλείων και μεθόδων· ή στην προσπάθεια διαφόρων χωρών να θέσουν τις βάσεις ενός περισσότερο

¹⁸ Στις λοιπές δράσεις του Θεματολογίου περιλαμβάνονται: δέσμη προτάσεων και μέτρων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ενηλίκων· η επανεξέταση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων· ένας «συνασπισμός για τις ψηφιακές δεξιότητες και τις ψηφιακές θέσεις εργασίας»· η αναθεώρηση του πλαισίου του Europass (δηλαδή εγγράφων, διαθέσιμων σε 27 γλώσσες, βάσει των οποίων οι πολίτες δημοσιοποιούν πληροφορίες αναφορικά με τις δεξιότητές τους, με τρόπο συνεκτικό, πέραν των ορίων των κρατών μελών της ΕΕ)· δέσμη προτάσεων και μέτρων για τον εκσυγχρονισμό και τη διασφάλιση της ποιότητας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση· η επανεξέταση της σύστασης σχετικά με τις βασικές ικανότητες· μια πρωτοβουλία για την παρακολούθηση της σταδιοδρομίας των πτυχιούχων· και μια πρόταση περαιτέρω ανάλυσης και ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών σχετικά με τους αποτελεσματικούς τρόπους αντιμετώπισης της διαρροής εγκεφάλων. Βλ. επίσης σχετικά https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_16_2039, <https://www.nether.eu/en/news/Thyssen-New-Skills-Agenda-aims-build-bridges-between-education-and-labour-market>, καθώς και Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016.

¹⁹ Πρόκειται για όρο, για τον οποίο απουσιάζει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός. Η απουσία αυτή μπορεί εν μέρει 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 όρου '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 εγρήγορσης για ανταπόκριση σε επερχόμενες/μελλοντικές αλλαγές).

«ολιστικού» και «περιεκτικού» συστήματος διάγνωσης, το οποίο να «γεφυρώνει» εργαλεία, μεθόδους, κ.λπ. και να αξιοποιεί τα παραγόμενα αποτελέσματα με πιο συντονισμένο τρόπο (European Commission, 2010: 33). Στο σύνολό τους, επίσης, και με οδηγό τις σημαντικές διαφοροποιήσεις που υφίστανται μεταξύ των συστημάτων διάγνωσης δεξιοτήτων²⁰, τα κράτη μέλη έχουν τοποθετηθεί υπέρ της ανάπτυξης μίας κοινής προσέγγισης και/ή ενός κοινού ευρωπαϊκού εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων. Όλα αυτά αποτελούν μία αδιαμφισβήτητη μαρτυρία της σπουδαιότητας που έχει η διάγνωση δεξιοτήτων ως δομικό στοιχείο μίας στρατηγικής δεξιοτήτων (βλ. π.χ. European Union, 2015).

Οφείλει, επίσης, να συνθεωρήσει κανείς πρόσθετες «ψηφίδες» των παρεμβάσεων και δράσεων των ευρωπαϊκών θεσμών και οργανισμών στο πεδίο των δεξιοτήτων, όπως είναι σειρά σχετικών Συστάσεων ή η δημιουργία και επικαιροποίηση βάσεων δεδομένων για τις δεξιότητες σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Έτσι, στην πρώτη περίπτωση, χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα Σύστασης της Επιτροπής της 16ης Δεκεμβρίου 2008, όπου προτείνεται η υιοθέτηση διαφόρων πρωτοβουλιών με κεντρικό στόχο την καλύτερη αντιστοίχιση της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας και την αποτίμηση, σε μόνιμη βάση, των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες· ή κάποια χρόνια αργότερα, η Σύσταση του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 2016²¹, για τις διαδρομές αναβάθμισης των δεξιοτήτων και την παροχή νέων ευκαιριών για ενήλικους, όπου η ενίσχυση των δεξιοτήτων των ενηλίκων αναφέρεται ως παράγοντας που συμβάλλει σημαντικά στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων της αναπτυξιακής στρατηγικής της ΕΕ «Ευρώπη 2020» (όπου ομοίως υπογραμμίζεται η σημασία των δεξιοτήτων, βλ. π.χ. European Union, 2013, και στο πλαίσιο της οποίας ανελήφθησαν διάφορες πρωτοβουλίες για την παραγωγή σχετικής τεχνογνωσίας, βλ. π.χ. European Union, 2010). Υπηρετώντας την ίδια λογική, ο «Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων», ο οποίος υπεγράφη τον Νοέμβριο 2017 από το Συμβούλιο της ΕΕ, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αναφέρεται στην ανάγκη σύνδεσης της ανάπτυξης δεξιοτήτων και της διακράτησης ατόμων με δεξιότητες στην εγχώρια

²⁰ Παρά την ύπαρξη κοινών στοιχείων, όπως είναι π.χ. 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), ή η συχνή αξιοποίηση ευρωπαϊκών κονδυλίων, διαπιστώνονται και σημαντικές διαφορές. Σε αυτές περιλαμβάνονται π.χ. το μοντέλο «διακυβέρνησης» του συστήματος και των πολιτικών που αφορούν στις δεξιότητες, το οποίο έχει υιοθετηθεί, ή ο βαθμός εμπλοκής διαφόρων υπηρεσιών και φορέων (π.χ. των κοινωνικών εταίρων) (βλ. σχετικά Λαλιώτη, 2019).

²¹ Η Σύσταση αποτέλεσε και τη βάση για μία από τις δράσεις του Θεματολογίου, στο οποίο έγινε αναφορά προηγουμένως (βλ. και υποσημείωση 19).

αγορά εργασίας, με στόχους την πλήρη συμμετοχή των πολιτών στην κοινωνία, την επιτυχή διαχείριση των αλλαγών στην αγορά εργασίας, καθώς και τη διασφάλιση του δικαιώματος σε ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, κατάρτιση και δια βίου μάθηση.

Στην περίπτωση των βάσεων δεδομένων για τις δεξιότητες, χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα βάσης δεδομένων που διατηρείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή²². Περιλαμβάνει δείκτες οι οποίοι, αντλώντας στοιχεία από πολλαπλές πηγές, εστιάζουν σε τρία διαφορετικά, αλλά αλληλοσυνδεδεμένα 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 τους σε δραστηριότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης).

Ειδικά όσον αφορά στην προσφορά και τη ζήτηση 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 με εξετάσεις)· και, τρίτον, βάσει της προσωπικής εκτίμησης των ιδίων των ατόμων για τις δεξιότητές τους. Από το 2016 έχει, μάλιστα, συσταθεί τεχνική ομάδα, η οποία επεξεργάζεται στατιστικά δεδομένα αναφορικά με τις δεξιότητες και το ανθρώπινο κεφάλαιο. Στις αρμοδιότητές της περιλαμβάνεται και η διατύπωση πρότασης για έναν «οδικό χάρτη» ανάπτυξης στατιστικών εργαλείων και δεδομένων που αφορούν στις δεξιότητες.

Η σύντομη αναφορά σε παρεμβάσεις και δράσεις των ευρωπαϊκών θεσμών και οργανισμών στο πεδίο των δεξιοτήτων [και στη συμβολή τους στην ανάπτυξη (ή μη) μίας στρατηγικής δεξιοτήτων] δεν μπορεί, ωστόσο, να μην περιλαμβάνει μνεία στην εκτενή δραστηριοποίηση και τον ρόλο-κλειδί του Cedefop. Από το 2005 και εξής ο οργανισμός έχει προβεί στην ανάπτυξη μεθοδολογικού πλαισίου για την αποτύπωση της μελλοντικής προσφοράς και ζήτησης σε δεξιότητες σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ενώ, με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, συλλέγει, επεξεργάζεται και δημοσιοποιεί στοιχεία για τις 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)²³.

²² Βλ. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/skills>.

²³ Βλ. σχετικά <http://www.cedefop.europa.eu/node/724>.

Η μακρά λίστα των πρωτοβουλιών που έχουν αναληφθεί από το Cedefop περιλαμβάνει, επίσης, μεταξύ άλλων, την ανάπτυξη του επονομαζόμενου «Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων», ο οποίος μετρά τη συγκριτική απόδοση του συστήματος δεξιοτήτων των κρατών μελών²⁴. το λεγόμενο «Πανόραμα Δεξιοτήτων»²⁵, ένα διαδικτυακό εργαλείο, που αποσκοπεί στην ενίσχυση της διαφάνειας της πληροφόρησης σχετικά με τις δεξιότητες στην ΕΕ (βλ. van Loo, undated)· ή τη συστηματική αξιοποίηση έρευνας με ομάδα-στόχο εργοδότες, με απώτερο στόχο τη διερεύνηση και την αποτύπωση της μελλοντικής ζήτησης δεξιοτήτων από δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο²⁶.

Παράλληλα, όπως αναφέρθηκε εν συντομία σε προηγούμενο σημείο της μελέτης, οι αρχές διαφόρων ευρωπαϊκών κρατών, όπως της Νορβηγίας (βλ. π.χ. Ministry of Education and Research et al., 2018) ή της Ιρλανδίας (βλ. π.χ. Ministry for Education and Skills, undated) αναφέρονται με τρόπο ρητό σε μία εθνική στρατηγική δεξιοτήτων. Στην περίπτωση π.χ. της Νορβηγίας, η οποία μάλιστα αποτελεί και την πρώτη χώρα που συνεργάστηκε με τον ΟΟΣΑ με στόχο την υιοθέτηση και εφαρμογή βασικών αρχών της στρατηγικής δεξιοτήτων του οργανισμού (βλ. OECD, 2014), οδηγό για τη χάραξη της εν λόγω στρατηγικής αποτελεί η προσπάθεια για την ανάπτυξη δεξιοτήτων που θα συμβάλλουν στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, της αποτελεσματικότητας του δημόσιου τομέα και της απασχόλησης στην αγορά εργασίας²⁷.

Για τη διαμόρφωσή της, εξαιρείται η συνεργασία μεταξύ των εκπροσώπων διαφορετικών πληθυσμιακών ομάδων (συμπεριλαμβανομένων εκπροσώπων των Σαάμι, αυτόχθονος λαού που κατοικεί στη Λαπωνία) και φορέων, οι οποίοι συχνά δραστηριοποιούνται σε διαφορετικά επίπεδα (εθνικό, περιφερειακό, τοπικό) και τομείς της οικονομίας (π.χ. δημόσιος, ιδιωτικός, εθελοντικός). Βάσει της στρατηγικής δεξιοτήτων της Νορβηγίας προτείνεται, μεταξύ άλλων: η λήψη μέτρων για τη βελτίωση του συντονισμού των μέτρων πολιτικής που θα ληφθούν σε διάφορα επίπεδα και τομείς της οικονομίας (μέσω π.χ. της σύστασης μίας Επιτροπής Μελλοντικών Αναγκών σε Δεξιότητες και της επίβλεψης ενός Συμβουλίου Πολιτικής για τις

²⁴ 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).

²⁵ Βλ. <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>.

²⁶ Βλ. σχετικά <http://www.cedefop.europa.eu/node/713>.

²⁷ Οι πληροφορίες για την εθνική στρατηγική δεξιοτήτων στη Νορβηγία, σε αυτή και την επόμενη παράγραφο, βασίζονται στο Ministry of Education and Research et al., 2018.

Δεξιότητες)· η θεμελίωση ενός συνεκτικού συστήματος κέντρων επαγγελματικής συμβουλευτικής· η περαιτέρω εξειδίκευση των συμβούλων απασχόλησης· η επέκταση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης· η ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων και της μάθησης στον χώρο εργασίας· η βελτίωση των μεθοδολογικών εργαλείων που χρησιμοποιούνται για την καταγραφή και την αξιολόγηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων· η παροχή στοχευμένης εκπαίδευσης και κατάρτισης σε μετανάστες και μέλη ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων, κ.ά..

Στην περίπτωση της Ιρλανδίας, η εθνική στρατηγική δεξιοτήτων αξιοποιεί την πρόοδο που σημειώθηκε μέσω της εφαρμογής δράσεων της προγενέστερης στρατηγικής δεξιοτήτων στη χώρα, όπως αυτή αποτυπώνεται π.χ. στην κατά 14 ποσοστιαίες μονάδες αύξηση του ποσοστού των φοιτούντων σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Στα δομικά συστατικά της περιλαμβάνονται π.χ.: η λήψη μέτρων για την ενίσχυση του ποσοστού των ατόμων που λαμβάνουν εκπαίδευση σε αντικείμενα, τα οποία εντάσσονται στα πεδία των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (από κοινού ευρέως γνωστά ως 'STEM', από τα αρχικά των λέξεων 'Science, Technology, Engineering and Mathematics')· η επέκταση των συνεργειών μεταξύ της ανώτατης εκπαίδευσης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης· η ενίσχυση της ανάμειξης των εργοδοτών, κ.ά.. Για την ευόδωση της στρατηγικής υιοθετήθηκε σειρά θεσμικών αλλαγών, όπως είναι ένα νέο Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων, το οποίο καλείται, μεταξύ άλλων, να λάβει αποφάσεις σχετικά με το σε ποιες κατηγορίες δεξιοτήτων πρέπει να δοθεί προτεραιότητα για την ανάπτυξή τους· ή τα νέα Περιφερειακά Φόρα Δεξιοτήτων, ένας εκ των στόχων των οποίων είναι η βελτίωση του διαλόγου και της συνέργειας εργοδοτών και εκπαιδευτών (Department of Education and Skills, undated).

Ανάλογες πρωτοβουλίες έχουν αναληφθεί τα τελευταία χρόνια και σε άλλα ευρωπαϊκά κράτη, με τη στρατηγική δεξιοτήτων να συνδέεται, ωστόσο, συχνά ή/και να αποτελεί τμήμα στρατηγικών που αφορούν σε διάφορα πεδία πολιτικής. Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα της Αλβανίας, όπου η στρατηγική για τις δεξιότητες συναρτάται με την εθνική στρατηγική για την απασχόληση (Albanian Ministry of Finance and Economy, 2018). Ομοίως, στην Κύπρο, στο

πλαίσιο της μεταρρύθμισης της τοπικής αυτοδιοίκησης, σχεδιάστηκε εθνική στρατηγική για την κατάρτιση και την ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των αρχών τοπικής αυτοδιοίκησης²⁸.

Ακόμη περισσότερο σύνηθες είναι, όμως, χωρίς μάλιστα να υπάρχει κατ' ανάγκην αναφορά σε μία στρατηγική δεξιοτήτων (ή μάλλον δεδομένης και της απουσίας μίας τέτοιας στρατηγικής), στοιχεία πολιτικών για τις δεξιότητες να συζητούνται υπό τη «σκέπη» στρατηγικών ή συναφών με τις στρατηγικές «πλαισίων» (βλ. «στρατηγικά πλαίσια»), τα οποία συχνά αφορούν μάλιστα σε διάφορα πεδία πολιτικής. Το γεγονός αυτό φέρεται ως άμεσα συνδεδεμένο με τη συχνή «πολυδιάσπαση» του σχεδιασμού των πολιτικών για τις δεξιότητες, υπό την αιγίδα διαφορετικών φορέων (βλ. π.χ. Cuadrado et al., 2019: 10, για μία αναφορά στην περίπτωση της Δανίας).

Χαρακτηριστικά είναι τα παραδείγματα της στρατηγικής για την ανώτατη εκπαίδευση και την ευρύτερη ανάπτυξη μίας χώρας· ή του στρατηγικού πλαισίου για την αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη Μαθητεία (βλ. στη συνέχεια και τη συζήτηση για την ελληνική περίπτωση). Στην αναπτυξιακή στρατηγική της Σλοβενίας η γνώση και οι δεξιότητες (για την ποιότητα της ζωής και της εργασίας) αποτελούν π.χ. έναν από τους δώδεκα στόχους της στρατηγικής αυτής (Šooš et al., 2017).

Συνήθης είναι, επίσης, η τάση ανάπτυξης επιμέρους στρατηγικών δεξιοτήτων, δηλαδή στρατηγικών που αφορούν σε συγκεκριμένες κατηγορίες δεξιοτήτων (όπως είναι οι ψηφιακές δεξιότητες, βλ. π.χ. το Digital Skills Greece, 2017, όπου αποτυπώνεται το εθνικό σχέδιο δράσης για την ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων και των σχετικών επαγγελμάτων στη χώρα μας κατά τα έτη 2017–2020²⁹)· ή σε συγκεκριμένο κλάδο της οικονομίας [όπως είναι π.χ. η οπτικοακουστική βιομηχανία, βλ. π.χ. Crowe Horwath, 2017, για μία περίπτωση σχετικής μελέτης στην Ιρλανδία· ή την ειδική έκθεση του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) για τη στρατηγική ανάπτυξης δεξιοτήτων για την ενεργειακή αποδοτικότητα στη βιομηχανία σε 15 αναδυόμενα επαγγέλματα, στο *Οικονομία & Επιχειρήσεις*, 2018α].

Επιπρόσθετα, αποκαλυπτικό της σημασίας που αποδίδουν στις δεξιότητες εν γένει, ακόμη και σε συμβολικό επίπεδο, ορισμένα από τα κράτη που εμφανίζονται να διαθέτουν εθνική στρατηγική δεξιοτήτων, είναι η θέσπιση Υπουργείων με ονομασία που περιλαμβάνει αναφορά

²⁸ Βλ. σχετικά <http://ucm.org.cy/parousiasi-tis-ethnikis-stratigikis-gia-tin-katartisi-ke-endynamosi-ton-dexiotion-ton-archon-topikis-aftodiikisis-stin-kypro/>.

²⁹ Βλ. επίσης και <http://www.nationalcoalition.gov.gr/>.

στις δεξιότητες. Έτσι, στην Ιρλανδία, η οποία μάλιστα από πολλούς³⁰ θεωρείται πρωτοπόρος στο πεδίο των δεξιοτήτων, χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της δημιουργίας Υπουργείου Εκπαίδευσης και Δεξιοτήτων.

Την ίδια στιγμή, σε κράτη όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, τα οποία διαθέτουν παράδοση στη χάραξη στρατηγικής στις δεξιότητες (βλ. π.χ. Department for Education and Skills, 2004, όπου γίνεται αναφορά στην εθνική στρατηγική *Skills for Life* κατά την πρωθυπουργία Blair), θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι, ενώ σε συμβολικό επίπεδο, παρατηρείται ενδεχομένως μία υποβάθμιση της σπουδαιότητας των δεξιοτήτων, όπως αυτή αντανακλάται π.χ. στην αντικατάσταση (το 2007) του Υπουργείου Εκπαίδευσης και Δεξιοτήτων από δύο άλλα Υπουργεία³¹, ιδίως η ανάπτυξη δεξιοτήτων βρίσκεται στο επίκεντρο στρατηγικών πλάνων των περιοχών που συγκροτούν το εν λόγω Βασίλειο. Στην περίπτωση π.χ. της Σκωτίας, οργανισμός, αποκλειστική αρμοδιότητα του οποίου είναι η παροχή αρωγής σε άτομα και επιχειρήσεις για τη βέλτιστη καλλιέργεια και την αξιοποίηση των δεξιοτήτων τους, έχει καταρτίσει ένα στρατηγικό πλάνο για την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Στο πλαίσιο αυτού γίνεται αναφορά σε δράσεις, όπως είναι προσαρμοσμένες στις ανάγκες των επιχειρήσεων δράσεις συμβουλευτικής, η δημιουργία διαδικτυακής πύλης που θα διευκολύνει την πρόσβαση των εργοδοτών σε τέτοιες υπηρεσίες, η επέκταση της Μαθητείας, κ.ά. (βλ. Skills Development Scotland, undated· ομοίως βλ. ανάλογες στρατηγικές δεξιοτήτων και σε άλλες περιοχές του Ηνωμένου Βασιλείου, όπως η Αγγλία, όπως αυτή αποτυπωνόταν π.χ. λίγα χρόνια πριν στο Department for Business, Innovation & Skills, 2009).

Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας αναδεικνύει, επίσης, ότι, κατά κανόνα, η διαμόρφωση τέτοιου τύπου στρατηγικών προϋποθέτει την ευρεία ανάμιξη μεγάλου αριθμού αρχών φορέων.

³⁰ Πρόκειται για πληροφορία που βασίζεται και στην άτυπη επικοινωνία με στελέχη του ΟΑΕΔ και που, λόγω και της έμφασης που δίνει η Ιρλανδία στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, καθώς και του καινοτόμου χαρακτήρα των σχετικών δράσεων, επιλέγουν συχνά τη συνεργασία με αρμόδιες υπηρεσίες της χώρας αυτής σε διάφορα προγράμματα που θέτουν στο επίκεντρό τους τις δεξιότητες.

³¹ Το 2007 το Υπουργείο Εκπαίδευσης και Δεξιοτήτων αντικαταστάθηκε από δύο άλλα Υπουργεία, με τις δεξιότητες να περνούν στο νεοσυσταθέν Υπουργείο Καινοτομίας, Πανεπιστημίων και Δεξιοτήτων. Μετά από διάφορες αλλαγές, το προαναφερθέν Υπουργείο καταργήθηκε και αυτό, για να δώσει τη θέση του (το 2016) στο Υπουργείο για τις Επιχειρήσεις, την Ενέργεια και τη Βιομηχανική Στρατηγική. Οι πολιτικές που αφορούν στις δεξιότητες υπάγονται πλέον, σε μεγάλο βαθμό, στις αρμοδιότητες του Υπουργείου Παιδείας. Βλ. σχετικά και <https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-education-and-skills>. Επίσης, το Ηνωμένο Βασίλειο διαθέτει υπηρεσίες, όπως η Υπηρεσία Χρηματοδότησης Εκπαίδευσης και Δεξιοτήτων που προέκυψε από τη συγχώνευση αντίστοιχων υπηρεσιών για την εκπαίδευση και τις δεξιότητες, και οι οποίες, συναρτώντας για μία ακόμη φορά τις δεξιότητες με το ευρύτερο πεδίο της εκπαίδευσης, χρηματοδοτούν δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης για διάφορες ηλικιακές ομάδες. Βλ. σχετικά <https://www.gov.uk/government/organisations/education-and-skills-funding-agency>.

Ακόμη και στην περίπτωση που το αρχικό σχέδιο ανατεθεί σε εξωτερικό εμπειρογνώμονα/εταιρεία συμβούλων, για τη χάραξη μίας στρατηγικής δεξιοτήτων λαμβάνονται συνήθως υπόψη οι τοποθετήσεις και οι γνώμες ευρείας γκάμας αρχών και εκπροσώπων φορέων (π.χ. κοινωνικοί εταίροι). Η ανάπτυξη (και εν συνεχεία η υλοποίηση) μίας τέτοιας στρατηγικής απαιτεί υψηλό βαθμό συναίνεσης, όπως αυτή ανανακλάται κατ' αρχάς στη συμφωνία των εμπλεκομένων πως υπάρχουν περιθώρια και εργαλεία βελτίωσης σχετικά με την καλλιέργεια και την αξιοποίηση των δεξιοτήτων του πληθυσμού (βλ. π.χ. Ministry of Education and Research et al., 2018: 7). Ομοίως, προϋποθέτει τη δέσμευση των κυβερνητικών σχημάτων διαφορετικού πολιτικού προσανατολισμού που εναλλάσσονται στην εξουσία, καθώς και την επακόλουθη λογοδοσία τους (βλ. π.χ. OECD, 2017a: 8).

Την ανάγκη ευρείας συναίνεσης οφείλει να θεωρήσει κανείς από κοινού με το ότι, όπως έχει ήδη αναφερθεί, η διαμόρφωση μίας εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων αποτελεί εγχείρημα υψηλής δυσκολίας και πολυπλοκότητας, το οποίο επιτείνεται περαιτέρω από το ότι η έννοια των δεξιοτήτων και τα συναφή ζητήματα διατέμνουν διαφορετικά, αν και αλληλοσυνδεόμενα, πεδία πολιτικής³² (π.χ. τα πεδία της απασχόλησης και της εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της κατάρτισης, καθώς και της συζήτησης για τη βελτίωση της συνάφειας εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας, η οποία έχει προσφάτως αναζωπυρωθεί). Ως αποτέλεσμα, βασική αρχή για την ενίσχυση της επάρκειας και της αποτελεσματικότητας μίας στρατηγικής δεξιοτήτων αποτελεί η κατανόηση της πολυπρισματικότητας της.

Στο πλαίσιο αυτό, για την ευόδωση μίας στρατηγικής δεξιοτήτων είναι σημαντική η ενσωμάτωσή της σε μία ολιστικού χαρακτήρα προσέγγιση, όπως και η ίδια άλλωστε η χρήση του όρου «στρατηγική» υπονοεί. Η προσέγγιση αυτή πρέπει να λαμβάνει υπόψη δεδομένα και πολιτικές που αφορούν σε μία σειρά πεδίων πολιτικής, από την αγορά εργασίας έως το μεταναστευτικό, και να αξιοποιεί, για τον λόγο αυτό, συνέργειες από φορείς που προέρχονται από διάφορους τομείς της οικονομίας.

Εάν αντιθέτως η αναγκαιότητα αυτή δεν γίνει αντιληπτή, τότε οι επιπτώσεις αναμένεται να είναι, σε αρκετές περιπτώσεις, οδυνηρές, ιδίως για τους πιθανούς ωφελούμενους από τις σχετικές πρωτοβουλίες και δράσεις. Έτσι π.χ. νέοι που αποτυγχάνουν να αναπτύξουν ισχυρά

³² Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στο European Investment Bank, 2018: 2-4. Σε αντίθετη περίπτωση αναφέρεται η πηγή.

θεμέλια σε βασικές δεξιότητες, αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο να παγιδευτούν σε χαμηλότερου επιπέδου, όχι μόνον εκπαιδευτικά, αλλά και εργασιακά μονοπάτια, να μην αξιοποιήσουν επαρκώς τις δυνατότητές τους στην αγορά εργασίας ή ακόμη και, σε προγενέστερο στάδιο, να δυσκολευτούν κατά τη μετάβασή τους από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Το χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων συναρτάται με πληθώρα προβλημάτων τόσο στο μικρο- όσο και στο μακρο-επίπεδο (π.χ. προβλήματα υγείας, αυξημένο οικονομικό κόστος λόγω της τάσης ενίσχυσης της εξάρτησης των ατόμων από κοινωνικές παροχές, αρνητική επίδραση στον συνολικό ρυθμό ανάπτυξης μίας κοινωνίας, κ.ά.) (βλ. π.χ. OECD, 2014a: 2).

Μία στρατηγική δεξιοτήτων οφείλει, επίσης, να εντάσσεται στη συζήτηση για το ευρύτερο αναπτυξιακό μοντέλο μίας χώρας, ενώ είναι προφανές ότι το μακροοικονομικό πλαίσιο και οι διαθέσιμοι πόροι για τη χρηματοδότηση των προβλεπόμενων ενεργειών γεννούν δυνατότητες, αλλά και περιορισμούς. Η «ευθυγράμμιση» του συστήματος ανάπτυξης δεξιοτήτων με τη συνολικότερη οικονομική και αναπτυξιακή στρατηγική ενός κράτους θεωρείται πως αποτελεί εχέγγυο μεγαλύτερης επάρκειας και αποτελεσματικότητας. Η παραδοχή αυτή συνδέεται, μεταξύ άλλων, με την άποψη ότι η ποιότητα και η ποσότητα των εθνικών αγαθών και υπηρεσιών, αλλά και η ανταγωνιστικότητα μίας χώρας σε εξαγωγικές δραστηριότητες, συναρτώνται άμεσα με τις διαθέσιμες ευκαιρίες για την ανάπτυξη, τη διακράτηση, τη βελτίωση και την πιστοποίηση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού της (βλ. π.χ. ILO, 2018³³).

Η μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας ρίχνει φως σε σειρά πρόσθετων παραμέτρων που επηρεάζουν τη δυνατότητα ενός κράτους να αναπτύξει επιτυχημένες πολιτικές που αφορούν στις δεξιότητες και, πολύ περισσότερο, μία στρατηγική δεξιοτήτων. Παράδειγμα αποτελεί η μορφή του φορολογικού συστήματος, καθώς φαίνεται π.χ. ότι η αποτελεσματικότητα των φορολογικών κινήτρων όσον αφορά, μεταξύ άλλων, στην απόφαση για επένδυση σε δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης εν γένει εξαρτάται από τον σχεδιασμό τους³⁴.

Επίσης, η προοδευτική φορολογία, που κατά κόρον αξιοποιείται από κράτη μέλη του ΟΟΣΑ, θεωρείται ότι έχει ως αποτέλεσμα η φορολογία των υψηλότερων μισθών, οι οποίοι συχνά συναρτώνται με μεγαλύτερη επένδυση σε δεξιότητες, να είναι υψηλότερη αυτής χαμηλότερων μισθών, που ενδέχεται όμως να προκύπτουν από μικρότερη επένδυση σε

³³ Βλ. σχετικά και https://www.ilo.org/skills/projects/g20ts/WCMS_621586/lang--en/index.htm.

³⁴ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Torres, 2012.

δεξιότητες. Για τον λόγο αυτό, έχει διατυπωθεί λοιπόν το επιχείρημα ότι η προοδευτική φορολογία πιθανώς λειτουργεί ως αντικίνητρο για την επένδυση σε δεξιότητες.

Υπάρχει, επίσης, η άποψη ότι προαπαιτούμενο για την ευόδωση μίας στρατηγικής δεξιοτήτων αποτελεί η ύπαρξη ενός συστήματος διακυβέρνησης, που να ενισχύει τη συνεκτικότητα και να παρέχει τη δυνατότητα αποτελεσματικού συντονισμού των δράσεων που προβλέπονται σε όλο το φάσμα της υλοποίησης μίας τέτοιας στρατηγικής. Πρόκειται για εγχείρημα, το οποίο ενδέχεται να καθίσταται δυσκολότερο, αλλά ακόμη μεγαλύτερης σημασίας, στην περίπτωση περισσότερο αποκεντρωμένων μοντέλων (OECD, 2014c: 24).

Χρήσιμη είναι και η διερεύνηση καλών και άριστων πρακτικών διαμόρφωσης και εφαρμογής εθνικών στρατηγικών δεξιοτήτων. Η αυτούσια μεταφορά αυτών ή και επιμέρους δράσεων δεν εγγυάται, ωστόσο, εντός διαφορετικού πλαισίου και συνθηκών, το ίδιο αποτέλεσμα. Με την ανάγκη για επέκταση και ενίσχυση της Μαθητείας να επαναλαμβάνεται σε όλους τους τόνους σε κείμενα ευρωπαϊκών³⁵, εθνικών και άλλων αρχών και φορέων, ενδεικτική είναι η περίπτωση του πολύ επιτυχημένου γερμανικού συστήματος Μαθητείας. Η επιτυχία του βασίζεται στην υιοθέτηση μίας θεσμικής δομής, η ανάπτυξη της οποίας υπήρξε αποτέλεσμα μακρόχρονης διαδικασίας, καθώς και σε ένα ιστορικό μακράς εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων και υψηλού βαθμού προθυμίας των εργοδοτών για την παροχή κατάρτισης (European Investment Bank, 2018: 6). Δεν πρέπει λοιπόν να εκπλήσσει ότι η απόδοση των συστημάτων Μαθητείας σε άλλα κράτη είναι συχνά αρκετά διαφορετική.

Υπό το φως της ίδιας συγκριτικής προσέγγισης, πρέπει να δει κανείς και τα ευρήματα ερευνητικών προσπαθειών που επικεντρώνονται στον προσδιορισμό κοινών τάσεων ή/και διαφορών σε πολιτικές που αφορούν στις δεξιότητες. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των σκανδιναβικών χωρών (συμπεριλαμβανομένων της Ισλανδίας και της Γροιλανδίας), όπου το ζήτημα των δεξιοτήτων βρίσκεται αρκετά ψηλά στην πολιτική ατζέντα και το υψηλό ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας αποτελεί έναν από τους θεμέλιους λίθους του σοσιαλδημοκρατικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας και κράτους πρόνοιας, στο οποίο

³⁵ Η ευρεία αποδοχή της Μαθητείας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, για την ανάπτυξη δεξιοτήτων που να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, αντανακλάται π.χ. στη λεγόμενη «Ευρωπαϊκή Συμμαχία για Θέσεις Μαθητείας», δηλαδή μία πολυμερή πλατφόρμα ενδιαφερομένων, η οποία επιδιώκει την ενίσχυση της ποιότητας, της προσφοράς και της προβολής των προγραμμάτων Μαθητείας στην Ευρώπη, καθώς και την προαγωγή της κινητικότητας των μαθητευομένων. Βλ. σχετικά <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&intPageId=5234&langId=el>.

παραδοσιακά κατατάσσονται τα κράτη της σκανδιναβικής χερσονήσου. Παρά τα όμοια κοινωνικά, οικονομικά και πολιτισμικά στοιχεία που θεωρείται ότι τα διακρίνουν και τις κοινές (π.χ. δημογραφικές και κοινωνικο-οικονομικές) που αντιμετωπίζουν, φαίνεται, ωστόσο, πως, μεταξύ άλλων, η θεσμική τους ικανότητα στην αντιμετώπιση των εν λόγω προκλήσεων διαφέρει (Cuadrado et al., 2019).

Στο πλαίσιο που ορίζεται από τα ανωτέρω ευρήματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης, η Ελλάδα αποτελεί περίπτωση χώρας, για την οποία θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς πως η απουσία μίας ξεκάθαρης στρατηγικής δεξιοτήτων, σε συνδυασμό με την αποσπασματικότητα και τον κατακερματισμό των πρωτοβουλιών που αφορούν στο εν λόγω πεδίο, γεννά περιορισμούς που υπονομεύουν, εκ των έσω, την όποια αξιόλογη προσπάθεια καταβάλλεται. Ενδεικτικά αναφέρεται η πολυδιάσπαση του συστήματος διακυβέρνησης των σχετικών με τις δεξιότητες παρεμβάσεων, με συνέπεια η αποτελεσματικότητά τους να επαφίεται, μεταξύ άλλων, στην (αγαστή ή μη) συνεργασία μεταξύ του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Την ίδια στιγμή, όπως θα δούμε και στη συνέχεια, δεν μπορεί να παραγνωρίσει κανείς πως έχουν σημειωθεί σημαντικά βήματα προόδου, με πρωτοβουλίες που έχουν αναληφθεί στη χώρα μας αναφορικά με τις δεξιότητες να βρίσκονται σε συμφωνία με ευρύτερες ευρωπαϊκές τάσεις, όπως είναι η θεμελίωση μηχανισμού διάγνωσης δεξιοτήτων και η ανάπτυξη επιμέρους στρατηγικών για συγκεκριμένες κατηγορίες ή τομείς δεξιοτήτων.

Μία σύντομη αναδρομή στο ιστορικό του διαλόγου για τις δεξιότητες στην Ελλάδα καθιστά πρόδηλο ότι, σε γενικές γραμμές, τόσο ο εν λόγω διάλογος όσο και οι επακόλουθες πολιτικές παρεμβάσεις συνδέθηκαν, σε μεγάλο βαθμό, με τη συζήτηση και τις πρωτοβουλίες για τη δια βίου μάθηση, όπως και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (με προτεραιότητα μάλιστα στην περιφερειακή και τοπική τους διάσταση). Παράδειγμα αποτελεί η, με σημείο εκκίνησης το 2003, θεμελίωση Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων σε όλες τις Περιφέρειες της χώρας. Τα εν λόγω κέντρα λειτουργούσαν υπό την αιγίδα του Ινστιτούτου Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΙΔΕΚΕ), το οποίο με τη σειρά του υπαγόταν στη Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, και ήταν αρμόδια για προγράμματα που στόχευαν στην ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων σε τοπικό επίπεδο (π.χ. εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας)³⁶.

³⁶ Με την υπ' αριθμ. 127175/Η/4.11.2011 (ΦΕΚ Β' 2508/04-11-2011) κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, το ΙΔΕΚΕ και το νομικό πρόσωπο με την επωνυμία

Την ίδια περίπου περίοδο, υπό την επίδραση και του αυξανόμενου ενδιαφέροντος ευρωπαϊκών και άλλων θεσμών για τις δεξιότητες και συναφή ζητήματα, χαρακτηριστικές είναι οι εκτενείς αναφορές στην έννοια των δεξιοτήτων που γίνονταν στον Ν. 3191/2003, με αντικείμενο το «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΕΣΣΕΕΚΑ). Μεταξύ άλλων, οι δεξιότητες ορίζονταν ως «οι δυνατότητες εφαρμογής τεχνικών γνώσεων και εμπειρίας που απαιτούνται για την άσκηση ενός έργου ή εργασίας», ενώ γινόταν διαχωρισμός τους από έννοιες, των οποίων αναγνωριζόταν, ωστόσο, η σύνδεση με τις δεξιότητες, 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 Ν. 3191/2003).

Κείμενα όπως αυτό του «Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση» (Υπουργείο Εργασίας, 2004) ανεδείκνυαν, επίσης, την ανάγκη να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στο ζήτημα της αντιστοιχίας προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων και άρα της σύζευξης της προσφοράς με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Παράλληλα, υλοποιούνταν και τα πρώτα ευρείας εμβέλειας προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων (π.χ. για κατηγορίες δεξιοτήτων που μπορούσαν να αξιοποιηθούν σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας, όπως ο ευρύτερος τομέας της τεχνολογίας, των πληροφοριών και της επικοινωνίας ή ο αγροτικός τομέας).

Λίγα χρόνια μετά, και ενόσω η χώρα βίωνε ήδη τις σοβαρές συνέπειες της οικονομικής κρίσης και της λιτότητας, ο Ν. 3879/2010 και η θεσμοθέτηση της εθνικής στρατηγικής για τη βίου μάθηση θα ερχόταν να υπενθυμίσει τη συνεχιζόμενη στενή σχέση στην Ελλάδα μεταξύ της συζήτησης για τις δεξιότητες και της δια βίου μάθησης. Πιο συγκεκριμένα, βάσει του εν λόγω νόμου, η ανάπτυξη δεξιοτήτων, ένα από τα αποτελέσματα όλων των μορφών μαθησιακών δραστηριοτήτων στη διάρκεια της ζωής του ατόμου, οριζόταν ως μία από τις προτεραιότητες της προαναφερθείσας στρατηγικής. Η, με τρόπο συστηματικό και συντονισμένο, διερεύνηση των εκπαιδευτικών και των επιμορφωτικών αναγκών των ενηλίκων και η λήψη μέτρων για την

«Ινστιτούτο Νεολαίας» συγχωνεύθηκαν με απορρόφηση στο νομικό πρόσωπο με την επωνυμία «Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας», όπως τροποποιήθηκε διαδοχικά και εν τέλει με τον Ν. 3748/2009 (ΦΕΚ Α' 29/19-02-2009). Με την αυτή κοινή υπουργική απόφαση το «Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας» μετονομάστηκε σε «Ίδρυμα Νεολαίας και Δια Βίου Μάθησης» (ΙΝΕΔΙΒΙΜ). Βλ. σχετικά και <https://www.inedivim.gr>.

ενίσχυση της αντιστοίχισής τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας προσδιορίζονταν, επίσης, ως βασικά δομικά συστατικά της. Εν τη απουσία μίας ευρύτερης και σαφώς οριοθετημένης εθνικής στρατηγικής για τις δεξιότητες, την οποία επισημαίνουν, μεταξύ άλλων, και φορείς-εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων (βλ. π.χ. *Καθημερινή*, 2018), οι πολιτικές που αφορούν στις δεξιότητες στη χώρα μας συχνά συναρτώνται λοιπόν με την εθνική στρατηγική δια βίου μάθησης.

Από το 2012 και πέρα, ιδίως η ανάπτυξη δεξιοτήτων έχει συνδεθεί με διάφορες εθνικές στρατηγικές. Π.χ. στη λεγόμενη «στρατηγική έξυπνης εξειδίκευσης», η καλλιέργεια δεξιοτήτων, μέσω των «κατάλληλων» προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, αναδεικνύεται ως μέσο για την προώθηση της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας³⁷. Αξιοποιώντας μία στοχευμένη προσέγγιση, η στρατηγική αποσκοπεί στην ενίσχυση των τομέων εκείνων της οικονομίας που παρουσιάζουν συγκριτικό πλεονέκτημα, σε κεντρικό αλλά και σε περιφερειακό επίπεδο.

Η εκπόνησή της αποτελεί προϋπόθεση για την ενεργοποίηση επενδύσεων έρευνας, καινοτομίας και ψηφιακής σύγκλισης από τα διαρθρωτικά ταμεία της ΕΕ. Βάσει της στρατηγικής έξυπνης εξειδίκευσης, οι επιδόσεις π.χ. μίας Περιφέρειας στην καινοτομία σχετίζονται, σε μεγάλο βαθμό, με την ικανότητα των επιχειρήσεων για αναγνώριση της σημασίας νέων, εξωτερικών πληροφοριών, και εν συνεχεία την αφομοίωση και τη χρήση των εν λόγω πληροφοριών, με σκοπό την προώθηση οργανωτικών, τεχνολογικών και άλλων καινοτομιών. Η ικανότητα αυτή εξαρτάται εν πολλοίς από τις δεξιότητες του ανθρωπίνου δυναμικού. Καίριο ρόλο στην εφαρμογή της στρατηγικής καλείται, επίσης, να διαδραματίσει και ένας μηχανισμός διάγνωσης των αναγκών της περιφερειακής αγοράς εργασίας, μέσω του οποίου θα προσδιορίζονται σε συστηματική βάση οι υφιστάμενες ανάγκες σε δεξιότητες και επαγγέλματα.

Εκτενείς είναι οι αναφορές στις δεξιότητες και σε συναφείς με αυτές δράσεις, στο κείμενο που αποτυπώνει τη στρατηγική για ένα από τα κατεξοχήν πεδία που, όπως έχει πολλές φορές αναφερθεί, συνδέεται στενά με την έννοια των δεξιοτήτων: την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (συμπεριλαμβανομένης της Μαθητείας). Έτσι, προτείνεται π.χ. η

³⁷ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στα Κομνηνός και Σεφερτζή, 2013, Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας, 2015α, β.

ενίσχυση των οριζόντιων και η αναβάθμιση των τεχνικών δεξιοτήτων (Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, 2016).

Αναφορές στον κεντρικό ρόλο που καλούνται να παίξουν οι πολιτικές που αφορούν στις δεξιότητες, τόσο σε σύνδεση με τον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, στον οποίο γίνεται εκτενέστερη αναφορά λίγο παρακάτω, όσο και με ένα νέο σχέδιο δράσης για την ανάπτυξη του ανθρωπίνου κεφαλαίου στη χώρα μας, περιλαμβάνονται και στη λεγόμενη «εθνική αναπτυξιακή στρατηγική». Στο πλαίσιο αυτής επισημαίνεται π.χ. η ανάγκη για σύνδεση των προγραμμάτων κατάρτισης με τις αναπτυξιακές δυνατότητες της Ελλάδας και για διασφάλιση της ποιότητας του εκπαιδευτικού συστήματος σε όλα τα επίπεδα (Υπουργείο Ανάπτυξης, 2019: 23).

Την ίδια στιγμή, μάλλον αρνητική εντύπωση προκαλεί, έστω σε συμβολικό επίπεδο, ότι κείμενο που αποτυπώνει τη στρατηγική της ανώτατης εκπαίδευσης στη χώρα μας περιλαμβάνει ελάχιστες αναφορές στις δεξιότητες. Ο/οι συντάκτης/-ες του εν λόγω κειμένου διαπιστώνει/-ουν π.χ. ότι οι υφιστάμενες δομές υποστήριξης της ανάπτυξης οριζόντιων δεξιοτήτων, καθώς και των αποκαλούμενων δεξιοτήτων διαχείρισης ζωής και σταδιοδρομίας δεν έχουν λειτουργήσει σε ικανοποιητικό επίπεδο. Η διαπίστωση αυτή αφορά κυρίως στον συντονισμό των σχετικών δράσεων, καθώς και στη βιωσιμότητα και την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητάς τους. Υπογραμμίζεται, επίσης, η αναγκαιότητα δημιουργίας μίας ενιαίας υποστηρικτικής δομής, στο πλαίσιο της οποίας θα υπάρξει μέριμνα και για προγράμματα επιμόρφωσης με στόχο, μεταξύ άλλων, τη βέλτιστη ανάπτυξη των κατηγοριών δεξιοτήτων που αναφέρθηκαν προηγουμένως (Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, χωρίς ημερομηνία).

Στην πράξη, τόσο στο πρόσφατο παρελθόν όσο και σήμερα, ο μεγάλος όγκος των δράσεων που θέτουν στο επίκεντρό τους τις δεξιότητες και συναφή ζητήματα τίθενται σε εφαρμογή υπό την αιγίδα αρχών και φορέων που λειτουργούν υπό την εποπτεία του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, καθώς και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων [όπως είναι π.χ. αντίστοιχα η Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης και ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)]. Επιπρόσθετα, εντάσσονται συχνά (και κατά συνέπεια συγχρηματοδοτούνται, από εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους) στις δράσεις επιχειρησιακών προγραμμάτων, όπως η «Ανάπτυξη Ανθρωπίνου Δυναμικού, Εκπαίδευση και

Δια Βίου Μάθηση»³⁸, όπου, με τον ένα ή τον άλλο τρόπο, ιδίως η ανάπτυξη δεξιοτήτων προτάσσεται ως προτεραιότητα (κυρίως στην περίπτωση ατόμων με μειωμένα τυπικά προσόντα, και με κύριο στόχο την ένταξη ή/και την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας)³⁹. Συστηματική είναι π.χ., όπως αντανακλάται σε διάφορες επενδυτικές προτεραιότητες του εν λόγω προγράμματος⁴⁰, η αναφορά στις δεξιότητες, κατά κύριο λόγο υπό τον θεματικό στόχο «επένδυση στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την επαγγελματική κατάρτιση για την απόκτηση δεξιοτήτων και τη δια βίου μάθηση».

Ενδεικτικές δράσεις που χρηματοδοτήθηκαν είναι η δράση «Νέο Σχολείο», ένας εκ των στόχων της οποίας ήταν η μείωση του αριθμού των μαθητών με χαμηλό επίπεδο σε βασικές δεξιότητες (π.χ. αριθμητισμός, γραμματισμός, κ.λπ.) ή η ανάπτυξη «Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών των Επιχειρήσεων σε Επαγγέλματα και Δεξιότητες» από τον ΣΕΒ, τα αποτελέσματα μάλιστα του οποίου αξιοποιήθηκαν για την επιλογή των τομέων κατάρτισης στο πρόγραμμα «Επιταγή Κατάρτισης Ανέργων σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας με υποχρεωτική εγγυημένη απασχόληση» [με δικαιούχο τον ΟΑΕΔ⁴¹]. Συνήθης είναι, επίσης, η χρηματοδότηση δράσεων, οι οποίες συναρτώνται, εκ των πραγμάτων, με τις δεξιότητες και σχετικές πολιτικές, όπως είναι δράσεις για την αναβάθμιση του συστήματος δια βίου μάθησης και την αύξηση της

³⁸ Ευρύτερα γνωστό σήμερα ως ΕΠΑΝΑΔ, από τα αρχικά των λέξεων «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού». Βλ. σχετικά και <http://www.epanad.gov.gr/default.asp?PID=60&la=1>.

³⁹ Όπως αναφερόταν, ωστόσο, στο βασικό έγγραφο που αφορά στο εν λόγω επιχειρησιακό πρόγραμμα «έως την ολοκλήρωση και την πλήρη εφαρμογή του Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών της αγοράς εργασίας σε εθνικό επίπεδο, και προκειμένου να επιτευχθεί με τρόπο λειτουργικό ο συστηματικός και περιοδικός προσδιορισμός των ζητούμενων αναγκών σε δεξιότητες και επαγγέλματα, δεν θα ενεργοποιηθεί καμία δράση εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα. Η παραπάνω δέσμευση δεν αφορά στις εμπροσθοβαρείς δράσεις που έχουν συμφωνηθεί μεταξύ της ΕΕ και των ελληνικών αρχών, τις δράσεις της «Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων» (ΠΑΝ) συνολικά, καθώς και τις σχετικές με την πιλοτική εφαρμογή του Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος και την κοινωφελή εργασία» (βλ. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Βάσει του Στόχου «Επενδύσεις για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση», 2014: 53-54).

⁴⁰ Βλ. π.χ. την επενδυτική προτεραιότητα «Βελτίωση της ισότιμης πρόσβασης στη δια βίου μάθηση για όλες τις ηλικιακές ομάδες στο πλαίσιο τυπικών, άτυπων και μη τυπικών δομών, αναβάθμιση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού και προώθηση ευέλικτων δυνατοτήτων μάθησης, μεταξύ άλλων μέσω του επαγγελματικού προσανατολισμού και της πιστοποίησης των αποκτώμενων προσόντων» ή την επενδυτική προτεραιότητα «Βελτίωση της συνάφειας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας, διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία, και ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και συστημάτων κατάρτισης και της ποιότητάς τους, μεταξύ άλλων μέσω μηχανισμών πρόβλεψης των αναγκών σε δεξιότητες, της προσαρμογής των προγραμμάτων σπουδών και της καθιέρωσης και ανάπτυξης συστημάτων μάθησης με βάση την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των διττών συστημάτων μάθησης και μαθητείας» (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Βάσει του Στόχου «Επενδύσεις για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση», 2014: 15, 32-34, 79).

⁴¹ Αντικείμενο της δράσης αποτελούσε η παροχή σε άνεργους κυρίως με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων, υπηρεσιών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε κλάδους που αποτελούν αναπτυξιακές προτεραιότητες της ελληνικής οικονομίας [σύμφωνα με το εγκεκριμένο νέο Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ) 2014-2020 (κατασκευαστικός-τεχνικός, διαχείρισης στερεών και υγρών αποβλήτων και νέες τεχνολογίες)].

συμμετοχής σε αυτήν, καθώς και εν γένει τη βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού συστήματος σε όλα τα επίπεδα (π.χ. μέσω της λήψης μέτρων για την εξατομικευμένη υποστήριξη μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες).

Σε γενικές γραμμές, κατά τη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης και λιτότητας καταβλήθηκε συστηματική προσπάθεια επένδυσης σε προγράμματα, τα οποία εστίαζαν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων μελών πληθυσμιακών ομάδων, που εθεωρείτο ότι ήταν περισσότερο εκτεθειμένες σε προβλήματα, όπως η φτώχεια ή ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας. Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα προγραμμάτων κατάρτισης με ομάδα-στόχο ανέργους ηλικίας 18–24 ετών ή άτομα με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων (με έμφαση π.χ. σε οριζόντιου χαρακτήρα δεξιότητες, όπως η επικοινωνία στη μητρική γλώσσα, αλλά και η εκμάθηση ξένων γλωσσών).

Προτεραιότητα δόθηκε, επίσης, στην ανάπτυξη συγκεκριμένων κατηγοριών δεξιοτήτων, με τις ψηφιακές δεξιότητες να αποτελούν, όπως έχει ήδη γίνει αναφερθεί εν συντομία, την αιχμή του δόρατος των πρωτοβουλιών που ανελήφθησαν προς την κατεύθυνση αυτή⁴². Πρόκειται για τάση που βρίσκεται σε συμφωνία και με το αίτημα που διατυπώθηκε στο Νέο Θεματολόγιο Δεξιοτήτων για την Ευρώπη ως προς την ανάπτυξη εθνικών στρατηγικών δεξιοτήτων από τα κράτη μέλη της ΕΕ, όπως και με τη σύσταση εθνικών συνασπισμών προς υποστήριξη της υλοποίησης των στρατηγικών αυτών⁴³.

Στο πλαίσιο αυτό, καταρτίστηκε και στη χώρα μας σχέδιο δράσης, το οποίο βασίζεται στην ιδέα πως η ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων θα συμβάλει, μεταξύ άλλων, στην αποτελεσματικότερη λειτουργία του δημόσιου τομέα, την προώθηση της επιχειρηματικότητας και της οικονομικής ανάπτυξης, και τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Περιλαμβάνει πέντε κύριους πυλώνες: ο πρώτος αφορά στον ψηφιακό μετασχηματισμό του δημόσιου τομέα· ο δεύτερος στην ενίσχυση των υποδομών και σε συναφείς δράσεις που θα καταστήσουν δυνατή την ψηφιοποίηση και την εκτενέστερη πρόσβαση των πολιτών σε ψηφιακές υπηρεσίες· ο τρίτος στην ενίσχυση της ανάπτυξης ψηφιακών δεξιοτήτων σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης· ο τέταρτος στη συλλογή στοιχείων αναφορικά με τις υφιστάμενες ανάγκες σε δεξιότητες στην αγορά εργασίας και στην ανάπτυξη προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης που να θέτουν στο επίκεντρό τους τις ψηφιακές δεξιότητες· ο πέμπτος στην αύξηση του αριθμού των γυναικών που δραστηριοποιούνται σε επαγγέλματα και τομείς που απαιτούν ψηφιακές δεξιότητες.

⁴² Η παράγραφος αυτή και η επόμενη βασίζονται στο Digital Skills Greece, 2017.

⁴³ Βλ. σχετικά <http://www.nationalcoalition.gov.gr/axiki/> για την περίπτωση της Ελλάδας.

Σημαντική και συστηματική είναι η πρόοδος που έχει σημειωθεί τα τελευταία χρόνια και σε πολιτικές που αφορούν στη διάγνωση δεξιοτήτων, όπως είναι π.χ. η ανάπτυξη ενός προ-διαγνωστικού εργαλείου (με τη μορφή «Ειδικού εντύπου Έρευνας Ανίχνευσης Αναγκών των Επιχειρήσεων» σε ειδικότητες και δεξιότητες στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υπό την ονομασία «Εργάνη»). Απευθύνεται στις επιχειρήσεις και αναδεικνύει ανάγκες τους σε ειδικότητες και δεξιότητες (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Βάσει του Στόχου «Επενδύσεις για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση», 2014: 10-11).

Ορόσημο για τη θεμελίωση ενός συνεκτικού συστήματος διάγνωσης⁴⁴ δεξιοτήτων στη χώρα μας αποτελεί η ίδρυση του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας⁴⁵ (βλ. άρθρο 85 του Ν. 4368/2016), υπό την αιγίδα του ΕΙΕΑΔ. Στις αρμοδιότητες του Μηχανισμού περιλαμβάνονται η διερεύνηση και η αποτύπωση της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων σε εθνικό, περιφερειακό και τομεακό επίπεδο.

Μάλιστα, ενδεικτική της σημασίας που αποδίδουν ευρωπαϊκές και εθνικές αρχές στη θεμελίωση του εν λόγω Μηχανισμού, αλλά και ευρύτερα στην ενίσχυση της διάγνωσης δεξιοτήτων, είναι η επισκόπηση του συστήματος διάγνωσης, η οποία πραγματοποιήθηκε από τον Ιανουάριο 2017 έως τον Ιούλιο 2019 (υπό το Cedefop και με τη συνεργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και μίας εθνικής συντονιστικής επιτροπής, στην οποία συμμετείχαν εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων)⁴⁶. Η επισκόπηση ανέδειξε την ανάγκη λήψης στρατηγικών αποφάσεων που να αφορούν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και σε συναφή θέματα, και οι οποίες να στηρίζονται στη συστηματική αξιοποίηση μεθοδολογικών εργαλείων διάγνωσης· αναγνωρίζοντας, παράλληλα, ότι η σχετική συζήτηση διατέμνει διαφορετικά, αλλά αλληλοσυνδεόμενα πεδία πολιτικής (απασχόληση, εκπαίδευση, κ.ά.).

Πρωτοβουλίες στο πεδίο των δεξιοτήτων αναλαμβάνουν, ωστόσο, πέραν των εθνικών αρχών, και άλλοι φορείς. Χαρακτηριστικές είναι οι παρεμβάσεις που προωθούνται και οι δράσεις που υιοθετούνται από εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων στη χώρα μας, και στις οποίες, ακόμη και στην περίπτωση που απουσιάζει η σαφής αναφορά στην έννοια της

⁴⁴ Σχετικά με το υφιστάμενο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων στη χώρα μας βλ. Skills Panorama, 2017 και Λαλιώτη, 2019.

⁴⁵ Βλ. και <http://lmds.eiead.gr/>.

⁴⁶ Βλ. σχετικά <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/country-review-skills-anticipation-and-matching-system-greece-0>.

«στρατηγικής», εμπεριέχονται σαφή ψήγματα και χαρακτηριστικά ενός συνεκτικού πλάνου πολιτικής για τις δεξιότητες.

Ενδεικτικά⁴⁷ αναφέρεται εργασία του ΣΕΒ, όπου αποτυπώνονταν 12+1 προκλήσεις για τη μείωση του χάσματος δεξιοτήτων στην Ελλάδα⁴⁸. Αυτές περιλάμβαναν, μεταξύ άλλων: την ανάπτυξη επαγγελματικών και οριζόντιων δεξιοτήτων· τον επανασχεδιασμό και την αναβάθμιση της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, με ενεργό συμμετοχή των επιχειρήσεων· την ανάπτυξη και εν συνεχεία την αξιοποίηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων των επιχειρήσεων, μέσω της εφαρμογής σύγχρονων συστημάτων διοίκησης ανθρωπίνου δυναμικού, κ.ά..

Για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που εντόπιζε η εργασία προτεινόταν η υιοθέτηση σειράς δράσεων, τόσο από μέρους των διαμορφωτών της σχετικής, κρατικής πολιτικής, όσο και από μέρους των επιχειρήσεων. Παράδειγμα είναι η θέσπιση συμβουλίων δεξιοτήτων με εκπροσώπους των επιχειρήσεων και των παρόχων εκπαίδευσης, με έμφαση σε κρίσιμους και εξωστρεφείς κλάδους της οικονομίας και στόχο τον σχεδιασμό και την εφαρμογή σχεδίων ανάπτυξης ανθρωπίνου δυναμικού (και ιδίως των επαγγελματικών δεξιοτήτων του εν λόγω δυναμικού)· ή η συστηματοποίηση της ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης, ώστε να αντιστοιχεί στις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων, να εξειδικεύεται ανά εργαζόμενο και να συνδέεται με την πιστοποίηση.

Με άλλα λόγια, παρά την ύπαρξη σημαντικών ελλείψεων, μεταξύ των οποίων, όπως έχει ήδη επισημανθεί, είναι και η ουσιαστική απουσία μίας εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων, το τοπίο των πολιτικών που αφορούν στις δεξιότητες στη χώρα μας χαρακτηρίζεται από σημαντικές δυνατότητες βελτίωσης. Οι δυνατότητες αυτές, σε συνδυασμό με τη συμφωνία που παρατηρείται με ευρωπαϊκές τάσεις και αρχές, γεννούν εν τέλει και σημαντικά περιθώρια αισιοδοξίας.

Δ. Συμπεράσματα και Συζήτηση

Στο επίκεντρο της παρούσας μελέτης βρέθηκε η έννοια της «στρατηγικής δεξιοτήτων», η οποία παραπέμπει σε ένα συνεκτικό και περιεκτικό πλάνο πολιτικών και δράσεων που αφορούν στις δεξιότητες. Με έμφαση στην ευρωπαϊκή εμπειρία, όπως αυτή αποτυπώνεται στις παρεμβάσεις και τις πρωτοβουλίες αρχών και φορέων υπερεθνικής και εθνικής εμβέλειας, η

⁴⁷ Ομοίως, βλ. π.χ. τη διοργάνωση εργαστηρίου με τίτλο «Στρατηγική Ανάπτυξης των Δεξιοτήτων του Ανθρώπινου Δυναμικού στον Αγροτοδιατροφικό Τομέα». Βλ. σχετικά <https://sevstegi.org.gr/archives/56028>.

⁴⁸ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο *Οικονομία & Επιχειρήσεις*, 2018β.

μελέτη επιχείρησε να αποτυπώσει, με τρόπο συνοπτικό και εύληπτο, βασικές αρχές που διέπουν και δομικά συστατικά που συνθέτουν μία στρατηγική δεξιότητων.

Η σχετική ασάφεια στην οριοθέτηση του όρου «δεξιότητες», από κοινού με τον πολυπρισματικό χαρακτήρα τους, η οποία έχει ως αποτέλεσμα οι σχετικές πολιτικές και δράσεις να διατέμνουν διαφορετικά, αλλά αλληλοσυνδεδεμένα πεδία πολιτικής, είναι ανάμεσα στους παράγοντες εκείνους που αυξάνουν τον βαθμό δυσκολίας του επιδιωκόμενου εγχειρήματος. Με σημείο εκκίνησης αυτή την παραδοχή, η συγγραφέας της μελέτης ανέδειξε τον σχετικά περιορισμένο αριθμό των αναφορών σε μία ήδη διαμορφωμένη στρατηγική δεξιότητων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Παράλληλα, επισήμανε, ωστόσο, πως, μεταξύ άλλων, και η ρητή αναφορά στην ανάπτυξη και στο περιεχόμενο μίας τέτοιας στρατηγικής δεν αποτελεί εγγύηση για την εφαρμογή της· και, πολύ περισσότερο, για την επιτυχία της εφαρμογής. Κατ' αναλογία, ενδεχομένως ακόμη και η μη επίκληση του όρου «στρατηγική» να μην αποκλείει απαραίτητως την ύπαρξη ενός σχεδίου πολιτικής για τις δεξιότητες, το οποίο να διακρίνεται από τα χαρακτηριστικά που θεωρητικά διαπνέουν μία στρατηγική (π.χ. συνεκτικότητα, σαφήνεια στοχεύσεων, μέτρων και εργαλείων πολιτικής, χρηματοδότησης, κ.λπ.· ιδίως στην περίπτωση σχετικά μικρής εμβέλειας πλάνων, τα οποία να αφορούν π.χ. σε δεξιότητες που αντιστοιχούν στην ενασχόληση σε συγκεκριμένο τομέα της οικονομίας ή σε συγκεκριμένη κατηγορία δεξιότητων).

Στο κυρίως σώμα της μελέτης σκιαγραφείται η στρατηγική δεξιότητων που αναπτύχθηκε από τον ΟΟΣΑ και αναφέρονται παραδείγματα ανάλογων στρατηγικών που υιοθετήθηκαν σε ευρωπαϊκά κράτη, όπως η Ιρλανδία. Την ίδια στιγμή, η μελέτη αναδεικνύει το πώς, παρά τις μάλλον σκόρπιες αναφορές στην ύπαρξη στρατηγικής δεξιότητων, οι σχετικές προσπάθειες θεσμών και οργανισμών ευρωπαϊκής εμβέλειας, αλλά και χωρών όπως η δική μας, εστιάζουν, κατά κύριο λόγο, στη διαμόρφωση μίας «ομπρέλας» μέτρων πολιτικής και εργαλείων που θέτουν στο επίκεντρό τους τις δεξιότητες και που βρίσκουν εφαρμογή σε διάφορα πεδία πολιτικής. Υπογραμμίζεται, επίσης, η συνήθης σύνδεση και/ή επικάλυψη μίας στρατηγικής δεξιότητων με άλλες στρατηγικές, όπως αυτή για την απασχόληση· ή η έμφαση σε μία στρατηγική που να αφορά σε επιμέρους κατηγορία δεξιότητων, όπως οι ψηφιακές δεξιότητες.

Επιπρόσθετα, η μελέτη αποκαλύπτει πληθώρα δομικών συστατικών μίας στρατηγικής δεξιότητων, τα οποία αντιστοιχούν και θεωρείται ότι θεραπεύουν, σε μεγάλο βαθμό, προκλήσεις

που αντιμετωπίζει κάθε κράτος αναφορικά με τις δεξιότητες (και που ενδέχεται να ποικίλλουν και αναλόγως του χρονικού, και όχι μόνον του χωρικού, πλαισίου). Σε αυτά περιλαμβάνονται π.χ. η επέκταση της συνεργασίας μεταξύ κυβερνητικών και άλλων αρχών και φορέων (π.χ. εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, κοινωνικών εταίρων και εκπροσώπων της κοινωνίας των πολιτών), η οποία συνάδει και με την επιδίωξη της απαραίτητης διεύρυνσης της συναίνεσης για μία εθνική στρατηγική δεξιοτήτων, η ενδυνάμωση του συστήματος διάγνωσης δεξιοτήτων, και, εν γένει, εξαιρετικά ευρεία γκάμα μέτρων πολιτικής.

Πρόκειται για μέτρα, τα οποία όπως ήδη αναφέρθηκε παραπάνω, αφορούν σε διαφορετικά (αν και αλληλοσυνδεόμενα) πεδία πολιτικής. Σε αυτά συγκαταλέγονται, μεταξύ άλλων: μέτρα για την άρση εμποδίων φορολογικής φύσεως, τα οποία δημιουργούν φραγμούς στην πρόσληψη εργαζομένων από τις επιχειρήσεις και την ένταξη ή επανένταξή τους στην αγορά εργασίας· μέτρα για την ενίσχυση της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (π.χ. επέκταση της πρόσβασης σε δομές εκπαίδευσης και φροντίδας για νήπια)· ή μέτρα (π.χ. οικονομικής φύσης κίνητρα) για την άρση των φραγμών που υπονομεύουν την πρόθεση των επιχειρήσεων για επένδυση στο βασισμένο στη γνώση κεφάλαιο (συμπεριλαμβανομένης της έρευνας).

Παρά την ύπαρξη διαφορών που συναρτώνται και με το ευρύτερο μακροοικονομικό, κοινωνικό και θεσμικό πλαίσιο και τα χαρακτηριστικά κάθε κράτους, η επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας μοιάζει, επίσης, να επιβεβαιώνει την ύπαρξη κοινών τάσεων, όπως αυτή αντανακλάται π.χ. σε μία σειρά από επαναλαμβανόμενες θεματικές στις στρατηγικές δεξιοτήτων. Ενδεικτικά αναφέρεται η έμφαση στην ανάπτυξη και ακολούθως την αξιοποίηση των δεξιοτήτων μελών πληθυσμιακών ομάδων που συχνά βιώνουν περιόδους βραχυπρόθεσμης ή μακροχρόνιας ανεργίας ή/και ακόμη αποκλεισμού από την αγορά εργασίας (π.χ. νέοι, άτομα με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων, μετανάστες, κ.ά.)· ή η υιοθέτηση πρακτικών στον χώρο εργασίας που θεωρείται πως ενδέχεται να συμβάλλουν στην καλύτερη χρήση των δεξιοτήτων των εργαζομένων (π.χ. η δυνατότητα απασχόλησης σε διαφορετικά πόστα εντός της ίδιας επιχείρησης και ευελιξίας στις ώρες εργασίας, καθώς και η παροχή συμβουλών στους εργαζομένους από άτομο που παίζει τον ρόλο του μέντορα εντός της επιχείρησης).

Ομοίως, εξαιρετικά συχνή είναι η αναφορά στην αναγκαιότητα καλλιέργειας κατηγοριών δεξιοτήτων, οι οποίες προάγουν την επιχειρηματικότητα και την καινοτομία, καθώς και στη λήψη μέτρων για τη βελτίωση της συνάφειας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με

την αγορά εργασίας. Με τη σειρά τους, τα εν λόγω μέτρα συναρτώνται άμεσα με τη διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία, αλλά και, εν γένει, με τη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης σε όλα τα εκπαιδευτικά επίπεδα (από την υποχρεωτική έως την τριτοβάθμια εκπαίδευση)· και κατ' επέκταση με τη βελτίωση της ποιότητας των δεξιοτήτων που αναπτύσσουν οι φοιτούντες σε αυτά. Κοινό τόπο αποτελεί, επίσης, η υιοθέτηση και η εφαρμογή πολιτικών για την ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων Μαθητείας) (π.χ. μέσω της διαμόρφωσης και της προσφοράς προγραμμάτων, τα οποία να ανταποκρίνονται περισσότερο στη ζήτηση στην αγορά εργασίας, καθώς και μέσω της αύξησης της σχετικής χρηματοδότησης, όπως και της επέκτασης των οικονομικών κινήτρων που παρέχονται στους φοιτούντες σε αυτά τα προγράμματα).

Τέτοιου τύπου παρεμβάσεις οφείλει να δει κανείς σε συνδυασμό με την ανάληψη πρωτοβουλιών, στόχος των οποίων είναι η ενίσχυση της επένδυσης σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, όπως είναι οι δράσεις που κατεξοχήν συνδέονται με την ανάπτυξη δεξιοτήτων, δηλαδή οι δράσεις κατάρτισης ή η ενδυνάμωση των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης, οι οποίες, κατά κανόνα, παίζουν προεξάρχοντα ρόλο στη χάραξη και την εφαρμογή των σχετικών προγραμμάτων. Ομοίως, πρέπει να ληφθούν υπόψη πρωτοβουλίες για τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας και του φορολογικού συστήματος, με σκοπό τον περιορισμό π.χ. της εκτενούς χρήσης προσωρινών συμβολαίων απασχόλησης.

Επίσης, η μελέτη αναδεικνύει το πώς, ακόμη και εν τη απουσία μίας εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων, συχνά εξάιρεται η ανάγκη διαμόρφωσης και εφαρμογής μίας τέτοιας, ενώ, παράλληλα, επισημαίνονται και ομοιότητες στις βασικές αρχές που υπερεθνικοί, αλλά και εθνικοί θεσμοί και οργανισμοί, υιοθετούν στο πλαίσιο μίας στρατηγικής δεξιοτήτων. Στις αρχές αυτές περιλαμβάνεται π.χ. η έμφαση στη βάσει τεκμηρίων χάραξη και υλοποίηση πολιτικής, ενδεικτική της οποίας είναι οι συστάσεις για ενδυνάμωση των συστημάτων διάγνωσης δεξιοτήτων και των μεθοδολογικών εργαλείων που τα υποστηρίζουν.

Για τη χάραξη μίας στρατηγικής δεξιοτήτων φαίνεται, επίσης, ότι, σε γενικές γραμμές, απαιτείται μία σειρά από συγκεκριμένα βήματα. Έτσι, του προσδιορισμού των κυριότερων προκλήσεων που αντιμετωπίζει ένα κράτος αναφορικά με τις δεξιότητες έπονται η ανάδειξη προτεραιοτήτων και ο σχεδιασμός ενός πλάνου δράσης. Το πλάνο αυτό πρέπει να περιλαμβάνει ξεκάθαρες στοχεύσεις και δείκτες, ένα χρονοδιάγραμμα, για την επίτευξη τόσο

βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων στόχων, καθώς και μία σαφή προσέγγιση στη χρηματοδότηση για την υλοποίηση της στρατηγικής.

Απαραίτητη είναι η τακτική και βάσει δεικτών και αποτελεσμάτων παρακολούθηση της εφαρμογής από αρμόδια επιτροπή που θα συσταθεί για τον σκοπό αυτό. Επιπρόσθετα, είναι μάλλον προφανές ότι στοιχείο-κλειδί σε μία στρατηγική δεξιοτήτων, όπως άλλωστε και σε κάθε στρατηγική, αποτελεί η συνεκτικότητα: ο βαθμός δηλαδή στον οποίο τα διαφορετικά τμήματα που συναπαρτίζουν ένα γενικότερο σχέδιο πολιτικής για τις δεξιότητες δένουν μεταξύ τους και εμφανίζουν λογική αλληλουχία και συνοχή.

Το μοντέλο που προωθείται μοιάζει λοιπόν να διέπεται, σε μεγάλο βαθμό, από κλασικές αρχές του νέου δημόσιου μανάτζμεντ, όπως είναι ο κεντρικός ρόλος του προγραμματισμού και η εστίαση στο αποτέλεσμα, καθώς και ο έλεγχος και, εν τέλει, η αξιολόγηση του αποτελέσματος. Θα μπορούσε μάλιστα να αποτολμήσει κανείς να διατυπώσει τον ισχυρισμό πως, παρά το γεγονός ότι, συγκριτικά με διάφορα ζητήματα που εμπíπτουν ξεκάθαρα στο πεδίο της οικονομικής πολιτικής, το ενδιαφέρον για τις δεξιότητες, ιδίως ευρωπαϊκών θεσμών και οργανισμών, παραμένει σχετικά περιορισμένο, η ύπαρξη κοινών τάσεων και επαναλαμβανόμενων μοτίβων στο πεδίο των δεξιοτήτων καταδεικνύει τη μετακίνηση (έστω και αργόσυρτη) προς ένα ενιαίο μοντέλο πολιτικής. Το μοντέλο αυτό αναγνωρίζει μεν π.χ. τις (συχνά σοβαρές) διαφορές μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, αλλά φιλοδοξεί να τις αμβλύνει.

Εάν υποθέσουμε ότι κάτι τέτοιο ισχύει, τότε ενδεχομένως να μπορούσε να γίνει λόγος για ένα πρόκριμα και τη σταδιακή επικράτηση μίας τεχνοκρατικής φύσεως λογικής και στάσης, η οποία, σε μεγάλο βαθμό, τείνει να απομακρύνεται από μία ιδεολογικής φύσεως και χαρακτηριστικών χάραξη και εφαρμογή πολιτικής. Πρόκειται για μία εκδοχή, την οποία πιθανώς (όχι, προφανώς, δίχως μεγάλες αντιδράσεις και ενστάσεις) θα μπορούσε κανείς να βαφτίσει, επίσης, ως «πραγματιστική» και η οποία λαμβάνει π.χ. υπόψη τη συνάρτηση ανάμεσα στο ύψος των διαθέσιμων πόρων και το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα.

Παράλληλα, πρέπει, ωστόσο, να κρατήσει κανείς κατά νου ότι δεν υπάρχουν «μαγικές συνταγές». Όπως έχει ήδη αρκετές φορές αναφερθεί, η «επιτυχία» μίας στρατηγικής δεξιοτήτων (αλλά κατ' ουσίαν και κάθε στρατηγικής) εξαρτάται από το ευρύτερο πλαίσιο και τις συνθήκες εφαρμογής.

Επιπρόσθετα, τόσο η διαμόρφωση όσο και η υλοποίηση της στρατηγικής αυτής, είτε αφορά σε έναν συγκεκριμένο τομέα της οικονομίας είτε, πολύ περισσότερο, στην επικράτεια,

παραμένει μία εξαιρετικά δύσκολη άσκηση, για την επίλυση της οποίας απαιτείται, όπως είδαμε, να συνυπολογιστεί η επίδραση μεγάλου αριθμού παραμέτρων (π.χ. οι οικονομικές δυνατότητες μίας χώρας, η προσφορά και ζήτηση στην αγορά εργασίας, ο σχεδιασμός του εκπαιδευτικού συστήματος, κ.ά.). Παρά την ευρεία τάση αξιοποίησης περίτεχνων μεθοδολογικών εργαλείων, στην υπηρεσία των πολιτικών που αφορούν στις δεξιότητες, η συνθετότητα και η πολυπλοκότητα της εν λόγω άσκησης δυσχεραίνει, επίσης, μεταξύ άλλων, την πρόβλεψη προβλημάτων που πιθανώς να ανακύψουν κατά τη διαδικασία της υλοποίησης.

Είναι, ωστόσο, σαφές πως η προσπάθεια χάραξης μίας εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων, έστω και σε πρωτόλεια μορφή, αποτελεί ένα πρώτο αναγκαίο βήμα προς την κατεύθυνση μίας συνεκτικής και περιεκτικής εθνικής πολιτικής για τις δεξιότητες. Μία τέτοια πολιτική υπερέχει έναντι αποσπασματικών πρωτοβουλιών, οι οποίες, επιτυχημένες ή μη, είναι, ωστόσο, καταδικασμένες (π.χ. ένεκα επικαλύψεων) να υφίστανται εκ των πραγμάτων σοβαρότερους περιορισμούς από ό,τι ένας ολιστικής φύσεως σχεδιασμός, στον οποίο παραπέμπει η υιοθέτηση μίας στρατηγικής (έστω και επί χάρτου για αρχή).

Κλείνοντας, τα ευρήματα της παρούσας μελέτης θα μπορούσαν να αποτελέσουν οδηγό για τη διαμόρφωση μίας εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων στη χώρα μας, όπως αυτή θα αποτυπωνόταν κατ' αρχάς σε ένα σχετικό έγγραφο/αναφορά, το οποίο θα επικαιροποιούνταν σε τακτά χρονικά διαστήματα, κατά το πρότυπο άλλων κρατών. Το πολυπαραμετρικό αυτό εγχείρημα, θα μπορούσε π.χ. να ανατεθεί (και για λόγους αντικειμενικότητας) σε έναν εξωτερικό παρατηρητή/εμπειρογνώμονα.

Πρόσθετα ζητήματα τίθενται, ωστόσο. Π.χ., όπως συχνά επαναλαμβάνεται και από εκπροσώπους εργαζομένων, το εν λόγω εγχείρημα οφείλει ενδεχομένως να λαμβάνει υπόψη και την ανάγκη για μεγαλύτερη σύζευξη της σκοπιάς των εργαζομένων με αυτή των εργοδοτών και των επιχειρήσεων. Έτσι, για τον σκοπό αυτό, χρειάζεται π.χ. να υιοθετηθεί μία περισσότερο προσεκτική και κυρίως διερευνητική στάση απέναντι σε στοιχεία που αποτυπώνουν, μεταξύ άλλων, τη δυσκολία των επιχειρήσεων να βρουν εργαζομένους με τις κατάλληλες δεξιότητες για την πλήρωση θέσεων εργασίας. Και τα οποία πιθανώς να ρίχνουν λιγοστό φως σε πρόσθετες πιθανές αιτίες για την κατάσταση αυτή, όπως το ότι οι επιχειρήσεις μπορεί συχνά να ζητούν ένα φάσμα δεξιοτήτων, το οποίο είναι ευρύτερο αυτών που έχουν κατ' ουσίαν ανάγκη (όπως π.χ. φαίνεται ότι συμβαίνει και σε κράτη, όπως η Γαλλία) (Παλαιολόγος, 2018)· ή/και αιτίες που σχετίζονται π.χ. με τις συνθήκες και τις αποδοχές της προτεινόμενης απασχόλησης, κ.λπ..

Πάνω από όλα όμως, η διαμόρφωση και εν συνεχεία η εφαρμογή μίας εθνικής στρατηγικής δεξιοτήτων οφείλει να ενταχθεί στον ευρύτερο διάλογο για το αναπτυξιακό μοντέλο της χώρας στο προσεχές, αλλά και το περισσότερο μακρινό μέλλον· και να αποτελέσει αναπόσπαστο κομμάτι του εν λόγω μοντέλου. Σύμφωνα και με την παρούσα μελέτη, αναγκαίες προϋποθέσεις για μία τέτοια εξέλιξη είναι ο προσδιορισμός και η καλύτερη κατανόηση των υφιστάμενων κενών σε δεξιότητες στην εγχώρια αγορά εργασίας· από κοινού, ωστόσο, με τον σχεδιασμό πολιτικών προς άμβλυνση των εν λόγω κενών και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων πολιτικής που ήδη εφαρμόζονται. Προς την κατεύθυνση αυτή, το ερευνητικό δυναμικό του ΕΙΕΑΔ και αυτό του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, που λειτουργεί υπό την αιγίδα του πρώτου καλείται, δίχως άλλο, να διαδραματίσει κεντρικό και πολύτιμο ρόλο.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

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

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

Cedefop (2014), *Αναντιστοιχία Δεξιοτήτων: Τα Φαινόμενα Απατούν*, Ενημερωτικό Σημείωμα, Μάρτιος.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Βάσει του Στόχου «Επενδύσεις για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση» (2014), *Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση 2014-2020*.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016), *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Νέο Θεματολόγιο Δεξιοτήτων για την Ευρώπη. Συνεργασία για την Ενίσχυση του Ανθρώπινου Δυναμικού, της Απασχολησιμότητας και της Ανταγωνιστικότητας*, Βρυξέλλες, 10 Ιουνίου, COM(2016) 381 final.

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.
- Καθημερινή (2018), *Έλλειψη Δεξιοτήτων στον Εξορυκτικό Κλάδο Διαπιστώνει ο ΣΕΒ*, 12 Απριλίου.
- Κομνηνός, Ν. και Σεφερτζή, Έλ. (2013), *Έξυπνη Εξειδίκευση στην Ελλάδα: Στρατηγικές για Έρευνα και Καινοτομία στην Περίοδο 2014-2020*.
- Λαλιώτη, Β. (2019), *Μηχανισμοί Διάγνωσης Δεξιοτήτων: Μία Επισκόπηση*, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ, Επιστημονική Σειρά: Διάγνωση Αναγκών, Νο. 3, σελ. 63.
- Οικονομία & Επιχειρήσεις (2018α), *Special Report. Στρατηγική Ανάπτυξης Νέων Δεξιοτήτων*.
- Οικονομία & Επιχειρήσεις (2018β), *Special Report. Σύγχρονες Δεξιότητες*.
- Παλαιολόγος, Γ. (2018), 'Το Έλλειμμα Δεξιοτήτων και η Ανεργία', *Καθημερινή*.
- Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας (2015α), *Στρατηγική Έξυπνης Εξειδίκευσης για την Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας*.
- Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας (2015β), *Διαμόρφωση Περιφερειακού Μηχανισμού για τη Διάγνωση Αναγκών της Αγοράς Εργασίας*.
- Υπουργείο Ανάπτυξης (2019), *Ελλάδα: Εθνική Στρατηγική για τη Βιώσιμη και Δίκαιη Ανάπτυξη 2030*.
- Υπουργείο Εργασίας (2004), *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση*, Αθήνα.
- Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων (χωρίς ημερομηνία), *Η Στρατηγική της Ανώτατης Εκπαίδευσης στην Ελλάδα, 2016-2020*.
- Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων (2016), *Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο για την Αναβάθμιση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και της Μαθητείας*.

Ξενόγλωσση

- Albanian Ministry of Finance and Economy (2018), *National Employment and Skills Strategy 2014-2020. Annual Progress Report 2017*.
- 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*, 25th Anniversary Edition, New York: Monthly Review Press, 1974/1998.
- 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.
- Cohen, M. and M. Zaidi (2002), *Global Skill Shortages*, Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA.
- Crowe Horwath (2017), *Final Report in respect of a Strategy for the Development of Skills for the Audiovisual Industry in Ireland*.
- Cuadrado, A. et al. (2019), *Skills Policies – Building Capacities for Innovative and Resilient Nordic Regions. Preliminary Report: Policy and Literature Review*. Discussion paper prepared for Nordic thematic group for innovative and resilient regions.
- Department for Business, Innovation & Skills (2009), *Skills for Growth. The National Skills Strategy*.
- Department for Education and Skills (2004), *Skills for Life –The National Strategy for Improving Adult Literacy and Numeracy Skills. Delivering the Vision 2001-2004*.
- Department of Education and Skills (undated), *Ireland's National Skills Strategy 2025*.
- Digital Skills Greece (2017), *Greek National Coalition for Digital Skills & Jobs. Enhancing Digital Skills and Jobs in Greece. National Action Plan 2017-2020*.
- Eurofound (2016), *Sustainable Work Throughout the Life Course: National Policies and Strategies*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (1995), *White Paper on Education and Training. Teaching and Learning: Towards the Learning Society*, Brussels: European Commission.
- 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. Responding to Skills Mismatches at Sectoral Level. A Key Action of the New Skills Agenda for Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- European Investment Bank (2018), *Investing in Europe's Future: The Role of Education and Skills*.
- European Union (2010), *New Skills for New Jobs: Action Now*, A Report by the Expert Group on New Skills Prepared for the European Commission.
- European Union (2013), *The European Union Explained. Europe 2020: Europe's Growth Strategy*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Union (2015), *Skills Governance in the EU Member States. Synthesis Report for the EEPO (European Employment Policy Observatory)*.
- EY (2018), *Building a Better Working Europe. Unlocking Europe's Digital Growth Potential, EY's Attractiveness Survey*.
- Gael, S. (1988), *The Job Analysis Handbook for Business, Industry, and Government*, Wiley.
- Hax, Ar. and Majluf, N. (1988), 'The Concept of Strategy and the Strategy Formation Process', *INFORMS Journal on Applied Analytics*, 18(3).
- ILO (2015), *Anticipating and Matching Skills and Jobs. Guidance Note*, Geneva: ILO.
- ILO (2018), *How Do Skills Development Systems, Policies and Strategies Impact our Lives?*, 16 March.
- ILO (2019), *World Employment Social Outlook. Trends 2019*.
- 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.
- 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.
- Ministry for Education and Skills (undated), *Ireland's National Skills Strategy 2025*.

- Ministry of Education and Research et al. (2018), *Norwegian Strategy for Skills Policy 2017-2021*.
- OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing.
- OECD (2014a), *OECD Skills Strategy Diagnostic Report Overview Austria 2014*.
- OECD (2014b), *OECD Skills Strategy. Norway 2014 Executive Summary*.
- OECD (2014c), *OECD Skills Strategy. Action Report. Norway 2014*.
- OECD (2015a), *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 (2015b), *OECD Skills Strategy Diagnostic Report Executive Summary Spain 2015*.
- OECD (2016), *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2017a), *OECD Skills Strategy. Diagnostic Report. Executive Summary. Netherlands 2017*.
- OECD (2017b), *OECD Skills Strategy. Diagnostic Report. Executive Summary. Italy 2017*.
- OECD (2017c), *OECD Skills Strategy. Diagnostic Report. Slovenia 2017*.
- OECD (2018), *Skills Strategy Implementation Guidance for Slovenia: Improving the Governance of Adult Learning*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019), *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris.
- OECD/ILO (2017), *Better Use of Skills in the Workplace: Why It Matters for Productivity and Local Jobs*, Paris: OECD Publishing.
- Quintini G (2011), *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*, Social, OECD, Employment and Migration Working Papers 121, OECD Publishing, Paris.
- Skills Development Scotland (undated), *A Human Future Strategic Plan 2019-2022*.
- Skills Panorama (2017), *Skills Anticipation in Greece*, Analytical Highlights Series. Available at [/en/analytical_highlights/skills-anticipation-greece](https://en.analytical_highlights/skills-anticipation-greece).
- Smith, E. and Teicher, J. (2017), 'Re-Thinking Skill Through A New Lens: Evidence From Three Australian Service Industries', *Journal of Education and Work*, 30(5): 515-530.
- Šooš, T. et al. (eds.) (2017), *Slovenian Development Strategy 2030*, Ljubljana: Government Office for Development and European Cohesion Policy.

- Sørensen, E. and Torfing, J. (2007), 'Theoretical Approaches to Governance Network Dynamics', in E. Sørensen and J. Torfing (eds.), *Theories of Democratic Network Governance*, New York: Palgrave Macmillan, pp. 25-42.
- Telling, K. and Serapioni, M. (2019), 'The Rise and Change of the Competence Strategy: Reflections on Twenty-Five Years of Skills Policies in the EU', *European Educational Research Journal*, 18(4): 387-406.
- Torres, C. (2012), Taxation and Investment in Skills, *OECD Taxation Working Papers Series*, OECD Publishing.
- 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.