



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ**

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

**ΘΕΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ
ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑΣ
ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΣΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ
ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΑ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ Α. ΑΠΟΣΤΟΛΙΔΟΥ

ΜΥΤΙΑΗΝΗ 2022



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ**

Διδακτορική διατριβή

**Θεσμοί και Πολιτικές Απασχόλησης. Νομοθετικό πλαίσιο και διερεύνηση
της περίπτωσης της συνεισφοράς του Ανθρώπινου Κεφαλαίου στην ένταξη στο
Δημόσιο Τομέα και στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας.**

ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ Α. ΑΠΟΣΤΟΛΙΔΟΥ

Μυτιλήνη 2022

*Στον άνθρωπό μου και στις κόρες μου,
που με αμέριστη υπομονή και αγάπη
συνέβαλαν στην ολοκλήρωση της παρούσας διατριβής.*

Την επίβλεψη της διδακτορικής διατριβής, μέχρι τη στιγμή της υποστήριξης, είχε ο Καθηγητής του Πανεπιστημίου Αιγαίου Σωτήρης Χτούρης. Λόγω αφυπηρέτησής του, δεν δύναται να συμμετέχει με ψήφο στην Επταμελή Εξεταστική Επιτροπή.

ΕΠΤΑΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Παναγιώτης Γρηγορίου	Καθηγητής Πανεπιστημίου Αιγαίου
Μανούσος Μαραγκουδάκης	Καθηγητής Πανεπιστημίου Αιγαίου
Θεόδωρος Ιωσηφίδης	Καθηγητής Πανεπιστημίου Αιγαίου
Παναγιώτης Καλδής	Καθηγητής Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής
Γεώργιος Κορρές	Καθηγητής Πανεπιστημίου Αιγαίου
Ναπολέον Μαραβέγιας	Καθηγητής ΕΚΠΑ
Ελένη Ρεθυμιωτάκη	Αν. Καθηγήτρια ΕΚΠΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η εκπόνηση διδακτορικής διατριβής, όπως και κάθε ερευνητική προσπάθεια, αποτελεί μια άκρως απαιτητική διαδικασία, μα συνάμα και πρόκληση για το καινούριο. Αισθάνομαι ιδιαίτερος ευγνώμων που καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της ερευνητικής προσπάθειας, της διδακτορικής μου διατριβής, είχα την ευλογία και την ευτυχία να βιώσω την έμπρακτη και ουσιαστική στήριξη από ανθρώπους στους οποίους θα ήθελα να εκφράσω τις πιο θερμές μου ευχαριστίες.

Αρχικώς, θα ήθελα να ευχαριστήσω τα μέλη της τριμελούς συμβουλευτικής μου επιτροπής, τους Καθηγητές κ.κ. Χτούρη Σωτήρη, Μαραγκουδάκη Μάνο και Γρηγορίου Πάνο, για την πολύτιμη επιστημονική καθοδήγησή τους καθ' όλα τα στάδια εκπόνησης της διδακτορικής μου διατριβής.

Αισθάνομαι τη βαθιά ανάγκη να ευχαριστήσω ξεχωριστά τον επιβλέποντα καθηγητή μου όλα αυτά τα χρόνια, Σωτήρη Χτούρη, ο οποίος με τίμησε με την εμπιστοσύνη του για το ξεκίνημα αυτής της δύσκολης, αλλά τόσο όμορφης διαδρομής. Πίστεψε στις δυνατότητές μου και επέβλεψε με ενεργό τρόπο τη διατριβή αυτή μέχρι την τελευταία στιγμή, παρέχοντάς μου ουσιαστικές κατευθύνσεις και καθιστώντας εφικτή την ολοκλήρωσή της. Το ταξίδι που κάναμε μαζί έχει ήδη ανυπολόγιστη αξία στη ζωή μου.

Ιδιαίτερος σημαντική για εμένα ήταν η παρουσία του Καθηγητή Πάνου Γρηγορίου, ο οποίος με την αμέριστη επιστημονική και ηθική του υποστήριξη, τη συνεχή ενθάρρυνση στις απογοητεύσεις μου, την άμεση ανταπόκριση, όποτε τον είχα ανάγκη, και το ειλικρινές του ενδιαφέρον, με παρακινούσε εμπράκτως τους τελευταίους μήνες της ολοκλήρωσης της διατριβής και συνέβαλε τα μέγιστα προς την εκπλήρωση του σκοπού αυτού.

Ευχαριστώ θερμά τον Πρύτανη του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής Καθηγητή Παναγιώτη Καλδή, για την καθοδήγηση και τις πολύτιμες συμβουλές που μου παρείχε σε επιστημονικό και προσωπικό επίπεδο.

Βαθιά ευγνωμοσύνη στους αγαπητούς και σεβαστούς μου γονείς, που τόσα χρόνια με παρακινούσαν εντόνως για αυτό το έργο και με στήριζαν με κάθε δυνατό τρόπο.

Η παρούσα διατριβή θα ήταν αδύνατον να ολοκληρωθεί χωρίς την αμέριστη στήριξη και αγάπη της οικογένειάς μου. Η αδιάλειπτη υπομονή που επέδειξαν και η

συνεχής στήριξή τους έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην ολοκλήρωση του έργου μου. Θα τους είμαι πάντα ευγνώμων.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω, ιδιαιτέρως, τους ερωτώμενους που δέχτηκαν με μεγάλη προθυμία να συμμετάσχουν στην έρευνά μου, η συνδρομή των οποίων στη διδακτορική αυτή διατριβή ήταν παραπάνω από πολύτιμη.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα διατριβή θα εστιαστούμε στη μελέτη της συνεισφοράς του ανθρώπινου κεφαλαίου στην ένταξη στο δημόσιο τομέα και στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας, αφού προηγηθεί η μελέτη των χαρακτηριστικών μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην απασχόληση και στην αγορά εργασίας. Στόχος της έρευνάς μας, η οποία αποτελεί ποιοτική έρευνα και διενεργήθηκε το έτος 2021, είναι η διερεύνηση, σε βάθος χρόνου, των διαφόρων εξελίξεων και των κύριων θεσμών του τομέα της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, καθώς και των πολιτικών απασχόλησης, που έχουν εφαρμοστεί στην πορεία των ετών, αφενός για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων αφετέρου δε για την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας και στην απασχόληση γενικότερα και στο δημόσιο τομέα ειδικότερα.

Σημαντική συνεισφορά στην έρευνά μας έχουν τα πρωτογενή δεδομένα της ήδη διενεργηθείσας ποσοτικής και ποιοτικής Έρευνας Αριστείας με το ακρωνύμιο In4Youth (2012-2015), η οποία εστιάστηκε στη διαδικασία κοινωνικής και εργασιακής ενσωμάτωσης της ελληνικής νεολαίας και βασίστηκε στην ανάλυση σημαντικών παραγόντων, που είναι το κοινωνικό και πολιτισμικό κεφάλαιο, καθώς και το ανθρώπινο κεφάλαιο.

Ο σχεδιασμός της εμπειρικής έρευνας ξεκίνησε με την αναζήτηση των κυρίαρχων θεμάτων τα οποία θεωρήθηκαν, σύμφωνα με τις γενικές κατευθύνσεις της έρευνας, ότι εμπεριέχουν τα κύρια θέματα που αφορούν στη δυσκολία και στην κοινωνική δυσφορία που προκύπτει κατά την ένταξη των εργαζομένων στη δημόσια απασχόληση.

Τα θέματα που εντοπίστηκαν εντάχθηκαν σε θεματικούς άξονες, οι οποίοι προέρχονται από την επεξεργασία της βιβλιογραφίας, αλλά και οι οποίοι επιτρέπουν έναν διάλογο, καθώς και τη διενέργεια συνεντεύξεων με τους ερευνώμενους, και σε γενικό πλαίσιο, αλλά και στα ειδικότερα θέματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι εργαζόμενοι και εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα.

ABSTRACT

In this dissertation we will focus on the study of the contribution of human capital to integration in the public sector and the capital labor market, after the study of the characteristics of the transition of young people from education to employment and the labor market. The aim of our research, which is a qualitative research and was conducted in the year 2021, is the investigation, in the long run, of the various developments and the main institutions of the labor market sector in Greece, as well as the employment policies, which have been implemented in the course years, on the one hand for the fight against youth unemployment and on the other hand for the integration of young people in the labor market and employment in general and in the public sector in particular.

An important contribution to our research have the primary data of the already conducted Quantitative and qualitative Survey of Excellence with the acronym In4Youth (2012-2015), which focused on the process of social and labor integration of Greek youth and was based on the analysis of important factors, which is the social and cultural capital, as well as human capital.

The design of the empirical research began with the search for the dominant issues which were considered, according to the general directions of the research, to contain the main issues concerning the difficulty and social discomfort that arise during the integration of employees in public employment. The identified issues were included in thematic areas, which come from the elaboration of the literature, but also which allow a dialogue, as well as conducting interviews with the respondents, and in general, but also in the specific issues faced by the new employees. and public sector workers.

RESUME

Dans cette thèse, nous mettons l'accent sur l'étude de la contribution du capital humain à son intégration dans le secteur public et le marché du travail du capital, après avoir étudié les caractéristiques de la transition des jeunes de l'éducation et de la formation professionnelle à l'emploi et au marché du travail. L'objectif principal de notre recherche -il s'agit d'une recherche qualitative, réalisée en 2021, est l'examen, à long terme, des différents développements et des principales institutions du marché du travail en Grèce, ainsi que des politiques de l'emploi, mis en œuvre au cours des années, d'une part, pour gérer décisivement le chômage des jeunes et, d'autre part, pour l'insertion des jeunes dans le marché du travail et l'emploi, en général, et, enfin plus particulièrement, dans le secteur public.

Une contribution importante dans notre recherche est due aux données primaires de notre enquête à caractère quantitatif et qualitatif déjà menée sous l'acronyme In4Youth (2012-2015). La recherche en question s'est concentrée sur le processus d'intégration socio-professionnelle de la jeunesse grecque ; elle est basée sur l'analyse de facteurs importants, tels que le capital socio-culturel et le capital humain.

La conception de la recherche empirique a débuté par la recherche des enjeux dominants qui ont été considérés, selon les orientations générales de la recherche, comme renfermant les principaux enjeux concernant les difficultés et les lacunes sociales, parues lors du recrutement des fonctionnaires dans le secteur public.

Les enjeux identifiés ont été inclus dans des domaines thématiques, qui proviennent du traitement de la littérature, mais aussi qui permettent un dialogue, ainsi que la conduite d'entretiens avec les personnes interrogés mais aussi à l'égard des enjeux spécifiques auxquels sont confrontés les nouveaux cadres du secteur public.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Ποσοστά Ανεργίας 2005 - 2012

Πίνακας 2. Ποσοστό ανέργων κατά ηλικία στο σύνολο του εργατικού δυναμικού στις αντίστοιχες ηλικίες: 1999 - 2012

Πίνακας 3. Ποσοστά ανεργίας των νέων στην Ευρώπη 2008 - 2011

Πίνακας 4. Αριθμός ανέργων 2010 - 2012

Πίνακας 5. Εξέλιξη της ύφεσης μετά το 2008

Πίνακας 6. Κατάσταση απασχόλησης κατά φύλο, ηλικία, Περιφέρεια, επίπεδο εκπαίδευσης και υπηκοότητα, Α΄ Τρίμηνο 2021.

Πίνακας 7. Κατάσταση απασχόλησης κατά φύλο, ηλικία, Περιφέρεια, επίπεδο εκπαίδευσης και υπηκοότητα, Γ΄ Τρίμηνο 2021.

Πίνακας 8. Συνδυασμός αρνητικών παραγόντων στην ελληνική αγορά εργασίας και η επίδρασή τους στην απασχόληση των νέων.

Πίνακας 9: Παρεμβάσεις μνημονιακών συμφωνιών για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και η επίδρασή τους στην απασχόληση (2010 - 2012)

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1. Ποσοστά ανεργίας στις σκανδιναβικές και ηπειρωτικές ευρωπαϊκές χώρες (1999, 2014)

Γράφημα 2. Ποσοστά ανεργίας στις σκανδιναβικές και ηπειρωτικές ευρωπαϊκές χώρες (1999, 2014)

Γράφημα 3. Ποσοστό συμμετοχής νέων στην εργασία (1999, 2014)

Γράφημα 4. Ομάδα NEETs (2013)

Γράφημα 5. Ετήσιες μεταβολές απασχολούμενων, ανέργων και ατόμων εκτός εργατικού δυναμικού

Γράφημα 6. Επίπτωση της πανδημίας στην απουσία από την εργασία ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας

Γράφημα 7. Επίπτωση της πανδημίας στις ώρες εργασίας ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας.

Γράφημα 8. Εξέλιξη μεγεθών απασχόλησης και ανεργίας

Γράφημα 9. Ποσοστά ανεργίας νέων στην Ε.Ε., Νοέμβριος 2021

Γράφημα 10. Νέοι ηλικίας άνω των 15 ετών, κατά κατάσταση απασχόλησης και επίπεδο εκπαίδευσης

Γράφημα 11: Μοντέλο κατάτμησης της Περιφερειακής Αγοράς και οι ροές ανάμεσα στις διάφορες περιοχές.

Γράφημα 12: Οργανόγραμμα ΑΣΕΠ

Γράφημα 13. Το δυαδικό μοντέλο της Αγοράς Εργασίας (Α.Ε.) και τα τρία δικά της υποτιμήματα στη σύγχρονη Ελλάδα. Οι ροές και η κινητικότητα ανάμεσα στις διάφορες περιοχές της Α.Ε. (Χτούρης, 2020).

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ & ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΑ

EAFA: Ευρωπαϊκή Συμμαχία για τη μαθητεία

ECTS: Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς και Συσσώρευσης Πιστωτικών

ETUC: European Trade Union Confederation (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων)

ILO: International Labour Organization

IMF: International Monetary Fund

NEETs: Not in Education, Employment or Training

OECD: Organization for Economic Cooperation and Development

PIIGS: Portugal, Italy, Ireland, Greece, Spain

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΑ

Α.Ε.: Αγορά Εργασίας

ΑΕΙ: Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα

ΑΕΠ: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

ΑΜΣ: Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού

ΑΣΔΥ: Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών

ΑΣΕΠ: Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού

ΓΣΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος

Δ.Ε.: Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

ΔΕΚΟ: Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί

ΔΝΤ: Διεθνές Νομισματικό Ταμείο

ΔΥΑ: Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης

Ε.Β.Π.: Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού

Ε.Ε.: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΓΤΠΕ: Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Προσανατολισμού και Εγγυήσεων

ΕΕΔ: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού
Ε.Ε.Π.: Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού
ΕΙ.Σ.Ε.Π.: Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων
ΕΚ: Ευρωπαϊκή Κοινότητα
ΕΚΑΧ: Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα Χάλυβα
ΕΚΤ: Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΟΚ: Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΕΟΚΕ: Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή
ΕΣΑ: Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης
ΕΣΥΕ: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος
ΕΤΠΑ: Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης
ΕΤΣΕ: Ευρωπαϊκό Ταμείο Στρατηγικών Επενδύσεων
ΕΦΚΑ: Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
ΕΧΑΕ: Ευρωπαϊκός Χώρος Ανώτατης Εκπαίδευσης
ΗΠΑ: Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
ΙΔΑΧ: Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
ΙΔΟΧ: Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου
ΙΝΕ/ΓΣΕΕ: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ
ΙΟΒΕ: Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών
ΚΕΔ: Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμών
ΚΚ: Κοινωνικό Κεφάλαιο
Ν.: Νόμος
ΝΕΕ: Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες
ΝΘΕ: Νέες Θέσεις Εργασίας
ΝΠΔΔ: Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχόλησης Ανθρώπινου Δυναμικού
ΟΗΕ: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΝΕ: Οικονομική Νομισματική Ένωση
ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΟΤΑ: Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Π.Δ.: Προεδρικό Διάταγμα
Π.Ε.: Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
ΠΚ: Πολιτισμικό Κεφάλαιο
Σ.Ε.Π.: Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων
ΣυνθΕΕ: Συνθήκη Ευρωπαϊκής Ένωσης
Τ.Ε.: Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
ΤΠΕ: Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών
ΥΕ: Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
Υ.Κ.: Υπαλληλικός Κώδικας
ΧΜΠΑ: Χρηματοδοτικό Μέσο Προσανατολισμού της Αλιείας

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΜΕΡΟΣ Α΄

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Εισαγωγή

Εισαγωγή.....	23
1.1 Το αντικείμενο και ο σκοπός της διατριβής.....	24
1.2 Η δομή της διατριβής.....	27
1.3 Επισκόπηση Ερευνών.....	29
Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 1 ^ο	37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Ανεργία των νέων και μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας

2.1 Εισαγωγή.....	42
2.2 Ανεργία.....	43
2.2.1 Ορισμός και είδη της ανεργίας.....	44
2.2.2 Η ανεργία των νέων.....	48
2.2.3 Επιδότηση ανέργων.....	50
2.3 Η ανεργία σε Ελλάδα και Ευρώπη.....	52
2.3.1 Η περίοδος 1999-2014.....	54
2.3.2 Η ανεργία στην Ελλάδα σήμερα.....	70
2.3.3 Η ανεργία στην Ευρωπαϊκή Ένωση σήμερα.....	75
2.4 Θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου.....	78
2.4.1 Εκπαίδευση και απασχόληση.....	81
2.5 Πρότυπα δικτύων στην απασχόληση και στην κινητοποίηση θεσμών κατά της ανεργίας.....	83

2.6 Καθεστώτα κοινωνικής προστασίας	86
2.7 Προτάσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης από τους δημόσιους φορείς και τις επιχειρήσεις	87
2.8 Μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας	88
2.9 Τμηματοποιημένη αγορά εργασίας	92
2.10 Τμήματα και περιοχές της αγοράς εργασίας	95
2.10.1 Πρωτεύουσα αγορά εργασίας του δημόσιου τομέα	95
2.10.2 Δευτερεύουσα αγορά εργασίας	97
2.10.3 Λοιπές περιοχές μορφής απασχόλησης	99
2.10.4 Ροές Απασχόλησης στο δίκτυο των τμημάτων της αγοράς εργασίας	102
2.10.5 Ροές και Φίλτρα ανάμεσα στις περιοχές της αγοράς εργασίας και μορφές συσσώρευσης κεφαλαίου των απασχολούμενων	103
2.11 Ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας	106
Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 2 ^{ου}	112

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Το Ανθρώπινο Κεφάλαιο και η Ευρωπαϊκή Ένωση

3.1 Εισαγωγή	
3.2 Η κοινωνική διάσταση της κοινοτικής φάσης	121
3.2.1 Η απασχόληση στην κοινοτική φάση	122
3.2.2 Διαρθρωτικές πολιτικές - Διαρθρωτικά ταμεία	125
3.3 Η απασχόληση στο Μάαστριχτ και επέκεινα	130
3.3.1 Το ενωσιακό θεσμικό πλαίσιο από το Μάαστριχτ στη Λισσαβόνα	131
3.3.2 Η Στρατηγική της Λισσαβόνας	135
3.3.3 Οι θεσμικές καινοτομίες της Συνθήκης της Λισσαβόνας	140
3.4 Αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση	143
3.5 Εφαρμογή των ευρωπαϊκών πολιτικών μετάβασης στην αγορά εργασίας	144
3.5.1 Ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες για την απασχόληση των νέων	151
Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 3 ^{ου}	161

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Η απασχόληση στο Δημόσιο Τομέα στην Ελλάδα

4.1 Εισαγωγή.....	167
4.2 Επιλογή των δημοσίων υπαλλήλων	168
4.3 Η διαδικασία πρόσληψης προσωπικού	170
4.4 Μέθοδοι Επιλογής Προσωπικού Δημοσίων Υπαλλήλων	173
4.5 Ο θεσμός του Α.Σ.Ε.Π.	175
4.5.1 Συγκρότηση της Ανεξάρτητης Αρχής	175
4.5.2 Διορισμός επιτυχόντων σε διαγωνισμό του ΑΣΕΠ.....	179
4.5.3 Το σύστημα προσλήψεων της δημόσιας διοίκησης και ο ρόλος του ΑΣΕΠ	183
4.6 Θέσεις ευθύνης στη σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση	184
4.6.1 Οι Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο	184
4.6.2 Πλαίσιο προσόντων και δεξιοτήτων δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης	185
4.6.3 Σύστημα στελέχωσης και τοποθέτησης σε θέσεις ευθύνης.....	186
4.6.4 Παθογένειες συστήματος και δυνατότητες αλλαγής.....	187
4.7 Η αξιολόγηση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα	189
4.7.1 Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο της αξιολόγησης.....	191
4.8 Σύστημα αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού στα κράτη της Ε.Ε.	193
Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 4 ^ο	199

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΜΕΘΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

Σχεδιασμός της Έρευνας - Ερευνητική Διαδικασία

5.1 Σκοπός, στόχοι και ερευνητικά ερωτήματα	205
---	-----

5.1.1 Μεθοδολογική προσέγγιση και εργαλεία συλλογής δεδομένων	205
5.1.2 Τα θέματα και οι υποθεματικές ως γενικά ερευνητικά ερωτήματα	206
5.1.3 Το δείγμα της έρευνας	207
5.2 Η ερευνητική διαδικασία	209
5.2.1 Τα δεδομένα της έρευνας	209
5.2.2 Διαδικασία συλλογής δεδομένων μέσω συνεντεύξεων	210
5.2.3 Επεξεργασία και ανάλυση δεδομένων - θεματική διαλεκτική ανάλυση ..	213
5.2.4 Αξιοπιστία και εγκυρότητα έρευνας.....	215
Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 5 ^{ου}	216

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

Θεωρητικές προϋποθέσεις της εμπειρικής ερευνητικής διαδικασίας

6.1 Ανάπτυξη θεωριών για ερευνητικό ερώτημα 1 ^ο	217
6.2 Ανάπτυξη θεωριών για ερευνητικό ερώτημα 2 ^ο	220
6.3 Ανάπτυξη θεωριών για ερευνητικό ερώτημα 3 ^ο	225
6.4 Ανάπτυξη θεωριών για ερευνητικό ερώτημα 4 ^ο	231
Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 6 ^{ου}	235

ΜΕΡΟΣ Γ΄

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ, ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ, ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

Τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας και η σύνδεσή τους με τα γενικά ερευνητικά ερωτήματα

7.1 Ερευνητικό ερώτημα 1 ^ο και στόχος:	242
Αξιοποίηση Προσόντων - Καταλληλότητα - Ανθρώπινο Κεφάλαιο	242
7.1.1 Ερευνητικές αποτιμήσεις και θεωρητικές αναφορές.....	243
7.1.2 Ερευνητική προσπέλαση του θέματος στα δεδομένα των συνεντεύξεων	248

7.1.3 Στάδιο 1 ^{ης} επιλογής.....	249
7.1.4 Στάδιο 2 ^{ης} επιλογής.....	280
7.1.5 Η δημιουργία ενός νέου συνολικού πεδίου κωδικών (overall indexical code field) για την κατηγορία “Προσόντα”	289
7.1.6 Δημιουργία ανώτερης κοινωνικής κατηγορίας (έννοιας, UpCode) από την εμπειρική έρευνα των δεδομένων στο υποκεφάλαιο 7.1.1.....	290
7.2 Ερευνητικό ερώτημα 2 ^ο και στόχος:	291
Ανταγωνισμός, Σύγκριση και Ταυτότητα - Προσόντα - Συνθήκες Εργασίας	291
7.2.1 Ερευνητικές αποτιμήσεις και θεωρητικές αναφορές.....	291
7.2.2 Ερευνητική προσπέλαση του θέματος στα δεδομένα των συνεντεύξεων	295
7.2.3 Στάδιο 1 ^{ης} επιλογής.....	296
7.2.4 Στάδιο 2 ^{ης} επιλογής.....	315
7.2.5 Η δημιουργία ενός νέου συνολικού πεδίου κωδικών (overall indexical code field) για την κατηγορία “Ανταγωνισμός”	321
7.2.6 Δημιουργία ανώτερης κοινωνικής κατηγορίας (έννοιας, UpCode) από την εμπειρική έρευνα των δεδομένων στο υποκεφάλαιο 7.2.....	323
7.3 Ερευνητικό ερώτημα 3 ^ο και στόχος:.....	324
Ικανότητες - Θέση Ευθύνης - Ταυτότητα - Προσόντα	324
7.3.1 Ερευνητικές αποτιμήσεις και θεωρητικές αναφορές.....	324
7.3.2 Ερευνητική προσπέλαση του θέματος στα δεδομένα των συνεντεύξεων.	328
7.3.3 Στάδιο 1 ^{ης} επιλογής.....	328
7.3.4 Στάδιο 2 ^{ης} επιλογής.....	351
7.3.5 Η δημιουργία ενός νέου συνολικού πεδίου κωδικών (overall indexical code field) για την κατηγορία “Ικανότητες”	358
7.3.6 Δημιουργία ανώτερης κοινωνικής κατηγορίας (έννοιας, UpCode) από την εμπειρική έρευνα των δεδομένων στα υποκεφάλαια 7.3.3 και 7.3.4	359
7.4 Ερευνητικό ερώτημα 4 ^ο και στόχος:	360
Η επιθυμητή απασχόληση στο δημόσιο τομέα. Η επιρροή, η στήριξη, οι ευκαιρίες και οι περιορισμοί από την οικογένεια.....	360
7.4.1 Ερευνητικές αποτιμήσεις και θεωρητικές αναφορές.....	360

7.4.2 Ερευνητική προσπέλαση του θέματος στα δεδομένα των συνεντεύξεων	363
7.4.3 Στάδιο 1 ^{ης} επιλογής.....	364
7.4.4 Στάδιο 2 ^{ης} επιλογής.....	383
7.4.5 Η δημιουργία ενός νέου συνολικού πεδίου κωδικών (indexical code field) για την κατηγορία “Οικογένεια”	396
7.4.6 Δημιουργία ανώτερης κοινωνικής κατηγορίας (έννοιας, UpCode) από την εμπειρική έρευνα των δεδομένων στο υποκεφάλαιο 7.4.3 και 7.4.4	398
Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 7 ^{ου}	399

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

Συμπεράσματα της έρευνας - Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

8.1 Συμπεράσματα έρευνας.....	406
8.1.1 Εισαγωγικά	406
8.1.2 Διασύνδεση αρχικής εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας.....	408
8.1.3 Μοντέλα κατανόησης της κατάτμησης της περιφερειακής αγοράς εργασίας	409
8.1.4 Πρωτεύουσα αγορά εργασίας.....	411
8.1.5 Συμπεράσματα επί των ερευνητικών ερωτημάτων	412
8.1.6 Γενικά συμπεράσματα	417
8.2 Περιορισμοί της έρευνας.....	422
8.3 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.....	423
Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 8 ^{ου}	425

ΜΕΡΟΣ Α΄
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Εισαγωγή

Εισαγωγή

Η ανεργία των νέων είναι ένα από τα σημαντικότερα δομικά προβλήματα των οικονομιών των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παράλληλα με την ανεργία, φαινόμενα κοινωνικού αποκλεισμού, φτώχειας και οικονομικής ανασφάλειας θίγουν ευρύτατα στρώματα του πληθυσμού σε πολλές χώρες της Ευρώπης, απειλώντας, έτσι, τη συνοχή της ευρωπαϊκής κοινωνίας. Η Ελλάδα, ενώ πριν από λίγα χρόνια βρισκόταν κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, έχει, πλέον, έναν από τους υψηλότερους δείκτες ανεργίας στην Ευρώπη, δυστυχώς, με έναν πολύ υψηλό σκληρό πυρήνα μακροχρόνιας ανεργίας, που είναι πολύ δύσκολο να καταπολεμηθεί. Από το 2009 και έπειτα, η μείωση της οικονομικής δραστηριότητας έχει διαμορφώσει μια νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας και την απασχόληση, η οποία χαρακτηρίζεται από την αυξημένη ανεργία, κυρίως των νέων. Παρόλα αυτά, από το 2015 και έπειτα εμφανίζεται μια μικρή τάση αντιστροφής του φαινομένου, καθώς η κατάσταση στην ελληνική αγορά εργασίας εμφανίζει σημάδια σταθεροποίησης (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018). Ωστόσο, το τρέχον μακροοικονομικό πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από υποτονική ζήτηση εργατικού δυναμικού, σε συνδυασμό με τα αυξανόμενα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας, δυσχεραίνουν την ανάκαμψή της.

Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα καθορίζεται από εκτεταμένες κοινωνικές ρυθμίσεις (social regulation), οι οποίες παίζουν ιδιαίτερα αποφασιστικό ρόλο στην εργασιακή ένταξη των νέων. Οι ρυθμίσεις αυτές έχουν σχέση με τον ιδιαίτερο ρόλο που διαδραματίζει η ελληνική οικογένεια στη διαμόρφωση και στον έλεγχο της προσφοράς εργασίας. Η αγορά εργασίας καθορίζεται, επίσης, από την παράλληλη παρέμβαση του κράτους, με την εκτεταμένη προσφορά μόνιμων θέσεων απασχόλησης, αλλά και την επιλεκτική κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων. Οι νέοι σήμερα διαθέτουν υψηλότερα προσόντα και αποτελούν, ίσως, την πιο μορφωμένη γενιά που έχει υπάρξει στην Ελλάδα. Ωστόσο, η ελληνική αγορά εργασίας δεν προσφέρει σε αυτούς τους νέους ανθρώπους υψηλών δεξιοτήτων, παρά ελάχιστες ευκαιρίες (Χτούρης, 2017).

Το καθεστώς απασχόλησης στην Ελλάδα δε φαίνεται να παρουσιάζει ένα συνεκτικό σύστημα υποστήριξης των νέων, αλλά ούτε και θεσμούς με ανεπτυγμένες και εξειδικευμένες υπηρεσίες τοποθέτησής τους σε θέσεις εργασίας. Οι άνεργοι νέοι εντάσσονται και υποστηρίζονται από τις ίδιες υπηρεσίες, όπως όλος ο πληθυσμός, και δεν υπάρχει καμία ιδιαίτερη πολιτική για τις διαδικασίες μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση.

Ο χαμηλός βαθμός ανάπτυξης της μισθωτής εργασίας, σε συνδυασμό με το μικρό μέγεθος και τον οικογενειακό χαρακτήρα των επιχειρήσεων, οδηγεί στον εγκλωβισμό ενός μεγάλου τμήματος του ανθρώπινου κεφαλαίου σε θέσεις εργασίας χαμηλής εξειδίκευσης και περιορισμένης κινητικότητας.

1.1 Το αντικείμενο και ο σκοπός της διατριβής

Στην παρούσα διατριβή θα εστιαστούμε στη μελέτη της συνεισφοράς του ανθρώπινου κεφαλαίου στην ένταξη στο δημόσιο τομέα και στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας, αφού προηγηθεί η μελέτη των χαρακτηριστικών μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην απασχόληση και στην αγορά εργασίας. Στόχος της έρευνάς μας, η οποία αποτελεί ποιοτική έρευνα που διενεργήθηκε το έτος 2021, επιπλέον των όσων αναφέρθηκαν ανωτέρω, είναι η διερεύνηση, σε βάθος χρόνου, των διαφόρων εξελίξεων και των κύριων θεσμών του τομέα της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, καθώς και των πολιτικών απασχόλησης, που έχουν εφαρμοστεί στην πορεία των ετών, αφενός για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων αφετέρου δε για την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας και στην απασχόληση γενικότερα και στο δημόσιο τομέα ειδικότερα.

Σημαντική συνεισφορά στην έρευνά μας έχουν τα πρωτογενή δεδομένα της ήδη διενεργηθείσας ποσοτικής και ποιοτικής Έρευνας Αριστείας με το ακρωνύμιο In4Youth (2012-2015), που διεξήχθη από το Εργαστήριο Κοινωνικής και Πολιτισμικής Ψηφιακής Τεκμηρίωσης του Τμήματος Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Αιγαίου, με Επιστημονικό Υπεύθυνο τον Καθηγητή κ. Σωτήρη Χτούρη. Η εν λόγω έρευνα εστιάστηκε στη διαδικασία κοινωνικής και εργασιακής ενσωμάτωσης της ελληνικής νεολαίας και βασίστηκε στην ανάλυση σημαντικών παραγόντων, που είναι το κοινωνικό και πολιτισμικό κεφάλαιο, καθώς και το ανθρώπινο κεφάλαιο (In4Youth, 2015).

Ο σχεδιασμός της εμπειρικής έρευνας ξεκίνησε με την αναζήτηση των κυρίαρχων θεμάτων, τα οποία θεωρήθηκαν, σύμφωνα με τις γενικές κατευθύνσεις της έρευνας, ότι εμπεριέχουν τα κύρια θέματα που αφορούν στη δυσκολία και την κοινωνική δυσφορία που προκύπτει κατά την ένταξη των εργαζομένων στη δημόσια απασχόληση.

Τα θέματα που εντοπίστηκαν εντάχθηκαν σε θεματικούς άξονες, οι οποίοι προέρχονται από την επεξεργασία της βιβλιογραφίας, αλλά και οι οποίοι επιτρέπουν έναν διάλογο, καθώς και τη διενέργεια συνεντεύξεων με τους ερευνώμενους, και σε γενικό πλαίσιο, αλλά και στα ειδικότερα θέματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι εργαζόμενοι και εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα.

Οι θεματικές ενότητες στις οποίες επικεντρωθήκαμε, προκειμένου να διατυπώσουμε στη συνέχεια τα ερευνητικά μας ερωτήματα είναι τέσσερις (4):

A. Αξιοποίηση Προσόντων - Καταλληλότητα - Ανθρώπινο Κεφάλαιο.

B. Ανταγωνισμός, Σύγκριση και Ταυτότητα - Προσόντα - Συνθήκες Εργασίας.

Γ. Ικανότητες - Θέση Ευθύνης - Ταυτότητα - Προσόντα.

Δ. Η επιθυμητή απασχόληση στο δημόσιο τομέα. Η επιρροή, η στήριξη, οι ευκαιρίες και οι περιορισμοί από την οικογένεια.

Τα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία κληθήκαμε να δώσουμε απαντήσεις αναλύονται κατωτέρω ως εξής:

Ερευνητικό ερώτημα 1^ο

Υπάρχει αξιοποίηση - και αν ναι σε τι βαθμό - των προσόντων, τυπικών (πτυχία) και ουσιαστικών (ικανοτήτων, εμπειρίας), των νεοδιόριστων δημοσίων υπαλλήλων;

Ερευνητικό ερώτημα 2^ο

Ποια η σχέση μεταξύ των συναδέλφων στο δημόσιο τομέα; Ποιος ο τρόπος αντιμετώπισης των νεοδιόριστων δημοσίων υπαλλήλων από συναδέλφους τους, είτε παλαιότερους είτε νεότερους, αφενός μεν ηλικιακά αφετέρου δε υπηρεσιακά. Διακρίνεται από αμοιβαιότητα και αγαστή συνεργασία ή ενδεχομένως ακόμη και από ανοιχτό και παρασκηνακό ανταγωνισμό;

Ερευνητικό ερώτημα 3^ο

Ποια η στάση των νεοδιοριστων δημοσίων υπαλλήλων απέναντι στο ενδεχόμενο μελλοντικής διεκδίκησης θέσης ευθύνης; Ποια η στάση τους απέναντι στις ικανότητές τους (αυτοεκτίμηση) και η διάθεσή τους να βρεθούν σε θέση προϊσταμένου με αυξημένες ευθύνες και αρμοδιότητες;

Ερευνητικό ερώτημα 4^ο

Η οικογένεια επηρεάζει και αν ναι πώς και σε τι βαθμό την ένταξη στην αγορά εργασίας; Συνδυάζεται η δημιουργία οικογένειας με το επάγγελμα και την προοπτική εξέλιξης μέσα σε αυτό;

Σε συνέχεια του κύριου στόχου της παρούσας διατριβής, υπάρχουν και ορισμένοι επιμέρους στόχους, οι οποίοι παρατίθενται επιγραμματικώς κατωτέρω:

- Εκτίμηση της συνεισφοράς του ανθρώπινου κεφαλαίου στην εξασφάλιση θέσης εργασίας στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα.
- Περιγραφή των πολιτικών απασχόλησης σε Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα.
- Ανάλυση του πλαισίου αξιολόγησης των πολιτικών απασχόλησης και των ισχυουσών θεσμικών ρυθμίσεων.
- Διερεύνηση της περίπτωσης εφαρμογής νέων καινοτόμων πολιτικών και θεσμικών ρυθμίσεων, οι οποίες, μετά από κατάλληλη αξιολόγηση και προσαρμογή, δύνανται να αποτελέσουν τη βάση για την ανάπτυξη νέων προτάσεων πολιτικής.
- Διερεύνηση, με ποιοτική μέθοδο, της σχέσης που συνδέει την απασχόληση των νέων με τους θεσμούς, αλλά και με την διαδικασία μετάβασής τους από την αρχική εκπαίδευση στην απασχόληση.
- Καταγραφή των ορίων της ανάλυσης και διατύπωση πιθανών ερωτημάτων για περαιτέρω έρευνα.

- Δημιουργία μιας συζήτησης αναφορικά με την αποτελεσματικότητα των ισχυουσών θεσμικών ρυθμίσεων, προκειμένου να υπάρξει ένα έναυσμα για περαιτέρω αξιολόγηση, που θα καλύπτει το θέμα από άλλες πλευρές ή με συνολικότερο τρόπο.

Η συνεισφορά της διατριβής είναι η σημαντική συμβολή της τόσο στον ακαδημαϊκό όσο και στο δημόσιο διάλογο, όσον αφορά στις καταστάσεις μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση, μέσω της κατανόησης της συμβολής του ανθρώπινου κεφαλαίου και των κάθε μορφής δικτύων στη συνολική βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων και στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας γενικότερα και στο δημόσιο τομέα και στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας ειδικότερα.

1.2 Η δομή της διατριβής

Η παρούσα διατριβή αποτελείται από 8 κεφάλαια, τα οποία απαρτίζουν το Α΄, το Β΄ και Γ΄ Μέρος της. Στο Α΄ Μέρος εκτείνεται το Θεωρητικό Πλαίσιο Έρευνας, στο Β΄ Μέρος το Μεθοδολογικό Πλαίσιο Έρευνας και στο Γ΄ Μέρος τα Αποτελέσματα, Συμπεράσματα και Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα. Το Α΄ Μέρος περιλαμβάνει το 1^ο, το 2^ο, το 3^ο και το 4^ο Κεφάλαιο, το Β΄ Μέρος τα Κεφάλαια 5^ο, 6^ο, και το Γ΄ Μέρος το 7^ο και 8^ο Κεφάλαιο.

Το 1^ο Κεφάλαιο περιλαμβάνει την εισαγωγή, την περιγραφή του αντικειμένου, την περιγραφή του κύριου στόχου και των γενικότερων θεματικών ενοτήτων της διατριβής, οι οποίες αποτέλεσαν τη βάση για την τελική διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων, ενώ στη συνέχεια παρατίθενται επιγραμματικώς οι επιμέρους στόχοι της διατριβής και η συμβολή αυτής. Ακολουθεί αναλυτική αναφορά στη δομή της διατριβής και μικρής έκτασης επισκόπηση των πιο σημαντικών μελετών, οι οποίες αναλύονται, εκ των υστέρων, σε κάθε κεφάλαιο ξεχωριστά, αναλόγως με τη θεματική που πραγματεύονται.

Το 2^ο Κεφάλαιο πραγματεύεται την ανεργία των νέων, τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας και τη συνεισφορά του ανθρώπινου κεφαλαίου στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας. Πιο αναλυτικά, περιγράφεται η έννοια της ανεργίας και η θεωρητική προσέγγιση για τους τύπους αυτής, το θεσμικό πλαίσιο που ισχύει σήμερα για την εργασία, καθώς και τους θεσμούς απασχόλησης, όπως

αυτοί έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια. Εν συνεχεία, σκιαγραφείται η κατάσταση της ανεργίας σε Ελλάδα και Ευρώπη και, επιπλέον, προσεγγίζεται η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, για να ολοκληρωθεί το κεφάλαιο αυτό με την περιγραφή της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας και της ένταξής τους σε αυτήν, καθώς και τη σύντομη καταγραφή και ανάλυση των πολιτικών απασχόλησης που εφαρμόζονται σε Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ένωση.

Το 3^ο Κεφάλαιο αφορά στην αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην εφαρμογή των ευρωπαϊκών πολιτικών μετάβασης στην αγορά εργασίας, αφού, αρχικώς, αναλυθούν διεξοδικότερα ορισμένα σημαντικά σημεία που αφορούν στην κοινωνική διάσταση της Ένωσης σε διάφορες χρονικές της φάσεις.

Το 4^ο Κεφάλαιο επικεντρώνεται στην απασχόληση στο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα και σε ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με εκτενή αναφορά στον τρόπο επιλογής των δημοσίων υπαλλήλων και στη διαδικασία και μεθόδους πρόσληψης του προσωπικού, αλλά και στο θεσμό του ΑΣΕΠ. Βασικό κομμάτι του κεφαλαίου αποτελεί η περιγραφή του συστήματος στελέχωσης και τοποθέτησης σε θέσεις ευθύνης, καθώς και του πλαισίου προσόντων και δεξιοτήτων του δημοσίων υπαλλήλων στις θέσεις αυτές, κλείνοντας με το θεσμό της αξιολόγησης των εργαζόμενων στο δημόσιο τομέα και την παράθεση του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου αυτής.

Στο 5^ο Κεφάλαιο και ενώ πια έχουμε μεταβεί στο Β' Μέρος της διατριβής, που αποτελεί το Μεθοδολογικό Πλαίσιο της έρευνάς μας, αναλύεται ο σχεδιασμός της έρευνας και η ερευνητική διαδικασία που ακολουθήσαμε και πιο συγκεκριμένα ο σκοπός, οι στόχοι και τα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία κληθήκαμε να δώσουμε απαντήσεις, η μεθοδολογική προσέγγιση και τα εργαλεία συλλογής δεδομένων, καθώς και το δείγμα της έρευνας. Στο δεύτερο μέρος του κεφαλαίου αυτού περιγράφεται η διαδικασία συλλογής δεδομένων και οι περιορισμοί που τέθηκαν κατά τη διαδικασία αυτή, ενώ το κεφάλαιο κλείνει με αναφορά στον τρόπο επεξεργασίας και ανάλυσης των ποιοτικών δεδομένων και στην αξιοπιστία και εγκυρότητα της έρευνας.

Η ανάλυση των δεδομένων ολοκληρώθηκε στην πρώτη φάση σύμφωνα με τη μεθοδολογία του εμπειρικού διαλεκτικού ρεαλισμού (Χτούρης, 2022) και την εφαρμογή της στη θεματική ανάλυση (Attride-Stirling, 2001; Boyatzis, 1998). Η δημιουργία ενός δεικτικού πεδίου κατηγοριών (indexical field) καταγράφεται σε δύο

φάσεις της εμπειρικής έρευνας, αναγνωρίζοντας τις περισσότερες σημαντικές πολλαπλές διαστάσεις και νοηματοδοτήσεις του εκάστοτε αρχικού κεντρικού κωδικού π.χ. “Προσόντα, Ανταγωνισμός, Ικανότητες, Οικογένεια κ.λπ.”.

Στο 6^ο Κεφάλαιο τίθενται οι θεωρητικές προϋποθέσεις της εμπειρικής ερευνητικής διαδικασίας, με ανάπτυξη του θεωρητικού πλαισίου ξεχωριστά για καθένα από τα τέσσερα (4) ερευνητικά ερωτήματα.

Περνώντας στο Γ΄ Μέρος της διατριβής και πιο συγκεκριμένα στο 7^ο Κεφάλαιο, είναι εμφανές ότι αποτελεί το μεγαλύτερο σε έκταση κεφάλαιο της διατριβής, καθώς περιλαμβάνει ανάλυση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τις δεκαπέντε (15) ατομικές συνεντεύξεις που διενεργήσαμε, με αναλυτική παράθεση αποσπασμάτων από αυτές, ενώ, ταυτοχρόνως, επιχειρείται η σύνδεσή τους με καθένα ξεχωριστά από τα τέσσερα (4) ερευνητικά ερωτήματα.

Στο 8^ο και τελευταίο πια κεφάλαιο της διατριβής, παρατίθενται τα συμπεράσματα επί των ερευνητικών ερωτημάτων, ορισμένα γενικά συμπεράσματα που προκύπτουν από τη συνολική ανάλυσή μας, οι σημαντικοί περιορισμοί της έρευνάς μας που αφορούν κυρίως στο δείγμα των δημοσίων υπαλλήλων και, τέλος, οι προτάσεις μας για μελλοντική έρευνα, αφού προκύπτει μια σειρά σημαντικών προοπτικών έρευνας για το ανθρώπινο κεφάλαιο στην ελληνική οικονομία και πιο συγκεκριμένα στο δημόσιο τομέα.

Χρήσιμο είναι να αναφέρουμε πως στο τέλος κάθε κεφαλαίου παρατίθενται οι βιβλιογραφικές πηγές που χρησιμοποιήθηκαν στο εκάστοτε κεφάλαιο.

1.3 Επισκόπηση Ερευνών

Η οικονομική κρίση και η κρίση χρέους που βιώνει η Ελλάδα την τελευταία πλέον δεκαετία και παραπάνω, μας έχει φέρει αντιμέτωπους με ένα από τα κρισιμότερα κοινωνικά και πολιτικά προβλήματα της χώρας. Μιλούμε για το ζήτημα της απαξίωσης και περιθωριοποίησης, από οικονομικής πλευράς, μιας ή και περισσότερων, πλέον, γενεών Ελλήνων πολιτών. Σημείο ανάδειξης, και μάλιστα ιδιαίτερος έντονης, αποτελεί ο βαθμός αρνητικής εξάρτησης της οικονομίας, και περισσότερο των νέων, από τα ήδη υφιστάμενα καθεστώτα ευνοϊκής μεταχείρισης και κοινωνικής προστασίας, που απολαμβάνουν, κυρίως, οι μεσαίες ηλικίες, αλλά και ορισμένα τμήματα των μεγαλύτερων ηλικιών. Στην Ελλάδα του σήμερα, είμαστε σε

θέση να πούμε ότι, παρά τη γενικευμένη θετική εικόνα που παρουσιάζεται, πολύ απλοϊκώς, θα έλεγε κανείς, υπέρ των νέων, εντοπίζεται ένας έντονος ανταγωνισμός των γενεών, γεγονός που οδηγεί τις νεότερες γενιές σε μια υποχώρηση δημογραφική, κοινωνική και πολιτική.

Οι νέοι, καθώς οδεύουν προς την ένταξη στην αγορά εργασίας και επιδιώκοντας να καταφέρουν να επιτύχουν τη διαβίωση μιας πιο αυτόνομης κοινωνικής ζωής, έρχονται αντιμέτωποι με ένα σύνολο κινδύνων, κυρίαρχων, πλέον, σε μια παρατεταμένη οικονομική κρίση. Για πολλές δεκαετίες, η στήριξη της οικογένειας, καθώς και των ισχυρών κοινωνικών δικτύων που προέρχονται από αυτήν, αποτέλεσαν έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες ένταξης των νέων σε ένα κοινωνικό πλαίσιο, στο οποίο επικρατούσαν, κατά κύριο λόγο, οι παραδοσιακές κοινωνικές και πολιτισμικές δομές. Η νέα οικονομική κατάσταση, όπως διαμορφώθηκε τώρα πια, θέτει υπό αμφισβήτηση αυτό το σύστημα, με αποτέλεσμα να καθίσταται αναπόφευκτη η μεταβολή του.

Προκειμένου να γίνει κατανοητή η διαδικασία της κοινωνικής ενσωμάτωσης της ελληνικής νεολαίας στην αγορά εργασίας, θα χρειαστεί να αναφερθούμε, αρχικώς, σε τρεις σημαντικούς παράγοντες: Στο κοινωνικό κεφάλαιο, στο ανθρώπινο κεφάλαιο και στο πολιτισμικό κεφάλαιο. Για να είμαστε σε θέση να έχουμε μια πλήρη εικόνα τους, αλλά και να κατανοήσουμε, όσο το δυνατόν καλύτερα, τις έννοιες αυτές, θα βασιστούμε, κυρίως, στη θεωρία του κοινωνικού κεφαλαίου, η οποία αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο, δεδομένου ότι θεσπίζει ένα σύνδεσμο ανάμεσα στο βίοκοσμο του ατόμου και την κοινότητα, αλλά και την κοινωνία γενικότερα (Furstenberg & Hughes, 1995; Field, 2008).

Το κοινωνικό κεφάλαιο ορίζεται ως ένας πόρος που αποτελείται από τις σχέσεις που δημιουργούνται από τους οικογενειακούς δεσμούς, τα κοινωνικά δίκτυα και την κοινότητα (Coleman, 1988; 1990), με χαρακτηριστικά όπως η εμπιστοσύνη, η συνεργασία, η αμοιβαιότητα, η κοινωνική συμμετοχή και μια ισχυρή αίσθηση της ταυτότητας της κοινότητας (Putnam et al., 1994; Putnam, 2000). Πρόκειται για έναν πόρο που δύναται να δώσει τη δυνατότητα στους νέους για ανάπτυξη των δραστηριοτήτων τους, για προώθηση των φιλοδοξιών τους, την εύρεση της επιθυμητής τους απασχόλησης και, εν τέλει, την εξασφάλιση της ομαλής τους ένταξης στην κοινότητα.

Αυτό στο οποίο, επίσης, πρέπει να δώσουμε βάση, είναι η λειτουργία του πολιτισμικού κεφαλαίου σε ατομικό επίπεδο (Bourdieu, 1984), καθώς η συσσώρευσή

του, που έχει τις απαρχές της στην περίοδο της παιδικής ηλικίας, μια περίοδο κατά την οποία οι γονείς συμβάλλουν στην κοινωνικοποίηση των παιδιών τους σε πολιτισμικό επίπεδο, μέσω δραστηριοτήτων, σε θέματα γλώσσας, γενικών γνώσεων, αλλά και γενικότερων στάσεων και προτιμήσεων. Με λίγα λόγια, το πολιτισμικό κεφάλαιο αποτελεί το μέσο για τη δημιουργία και τη νομιμοποίηση των διαδικασιών επιλογής και αποκλεισμού, ανάμεσα στην αστική τάξη και στους πολιτισμούς της εργατικής τάξης, δημιουργώντας, έτσι, κατά τον τρόπο αυτό, ένα μηχανισμό επιβολής και νομιμοποίησης των δομών αυτών που αναπαράγουν την κοινωνική ανισότητα (Bourdieu, 1984; Lamont & Lareau, 1988).

Σύμφωνα με τον Bourdieu, το κεφάλαιο αναλύεται στις διάφορες μορφές του: α) το πολιτισμικό κεφάλαιο, το οποίο ουσιαστικά αποτελείται από μεμονωμένες γνώσεις, δεξιότητες, εκπαιδευτικά και επαγγελματικά προσόντα, β) το οικονομικό κεφάλαιο, που περιλαμβάνει χρήματα, ακίνητα κ.ά. και γ) το κοινωνικό κεφάλαιο, που αποτελείται από τη συμμετοχή του ατόμου σε δίκτυα, ενώσεις και θεσμικούς οργανισμούς, καθώς και την τοποθέτησή του, ιεραρχικώς, σε ένα δεδομένο κοινωνικό πεδίο. Αυτό εξαρτάται, σε μεγάλο βαθμό, από το μέγεθος του διαθέσιμου κεφαλαίου σε όλες τις μορφές του (Bourdieu, 1986). Η ως άνω καταγραφή όλων αυτών των τύπων του κεφαλαίου μας επιτρέπει, κατά τον Bourdieu (1986), να κατανοήσουμε αφενός μεν τη δομή αφετέρου δε τη λειτουργία του κοινωνικού κόσμου.

Η διενεργηθείσα έρευνα In4Youth (2012 - 2015) εστιάστηκε στη διαδικασία κοινωνικής και εργασιακής ενσωμάτωσης της ελληνικής νεολαίας και βασίστηκε στην ανάλυση σημαντικών παραγόντων, που είναι το κοινωνικό και πολιτισμικό κεφάλαιο, καθώς και το ανθρώπινο. Στις σχετικές έρευνες που πραγματοποιήθηκαν για την κατάσταση της σύγχρονης ελληνικής νεολαίας (Chtouris et.al., 2006), εξετάστηκαν οι τρόποι οργάνωσής της, όσον αφορά σε βασικούς τομείς της ζωής των Ελλήνων νέων. Τα εμπειρικά πορίσματα της έρευνας δείχνουν ότι οι νέοι στην Ελλάδα αναπτύσσουν κοινωνικό κεφάλαιο σε μεγάλο βαθμό μέσα στο πλαίσιο της πυρηνικής οικογένειας καταγωγής, το οποίο αποτελεί και το πλαίσιο ένταξής τους στις διαδικασίες κοινωνικοποίησης. Αντίθετα, όταν οι νέοι βρίσκονται έξω από το πλαίσιο της οικογένειας, φαίνονται μάλλον να αποξενώνονται από τους πολιτικούς και κοινοτικούς θεσμούς που τους περιβάλλουν. Πράγματι, η έρευνα κατέγραψε πολύ χαμηλή συμμετοχή σε θεσμούς σχετικούς με την κοινωνία των πολιτών, τις κοινωνικές ομάδες κ.λπ., ενώ ισχυροί δεσμοί φαίνεται ότι αναπτύσσονται, σχεδόν κατ' αποκλειστικότητα, μέσα στην οικογένεια και τα

εκτεταμένα συγγενικά δίκτυα. Αυτή η αντίθεση μπορεί να θεωρηθεί ότι οφείλεται στην έλλειψη ευκαιριών κοινωνικοποίησης, σε συνδυασμό με τη γενικευμένη έλλειψη εμπιστοσύνης προς τους κρατικούς/δημόσιους θεσμούς.

Τα ευρήματα της έρευνας συμφωνούν, σε γενικές γραμμές, και με την έρευνα του Putnam (1993), που διεξήχθη στην Ιταλία και καταγράφει μια έντονη θεσμική αδυναμία στις μεσογειακές χώρες να προστατευθεί η νεολαία από τους κινδύνους της ανεργίας και της φτώχειας. Το χαμηλό αυτό επίπεδο θεσμικής πυκνότητας (Bærenholdt & Aarsæther, 2002) οδηγεί τους νέους στην κατασκευή τρόπων ύπαρξης, που συνδέονται στενά με πολιτισμικά χαρακτηριστικά, όπως οι στενοί οικογενειακοί δεσμοί και οι πρακτικές, που έχει αποδειχτεί ότι αποβαίνουν εξαιρετικά χρήσιμες για τις στρατηγικές ζωής, καθώς και οι χωρικές αναφορές τους. Τα υψηλά ποσοστά νεανικής ανεργίας, οι χαμηλοί κατώτατοι μισθοί στον ολοένα συρρικνούμενο ιδιωτικό τομέα και οι δραματικές μειώσεις στις προσλήψεις του δημόσιου τομέα, έχουν ως συνέπεια ένα κοινό, τουλάχιστον για τις μεσογειακές χώρες, φαινόμενο, την παράταση της εξάρτησης από την οικογένεια για μεγάλα χρονικά διαστήματα, με σκοπό να αποφευχθεί η διολίσθηση του νέου στη φτώχεια και την οικονομική ανέχεια (Aassve et al., 2006). Η κοινωνικοοικονομική εξάρτηση, τόσο από την οικογένεια όσο και από την εργασία στο δημόσιο τομέα επιβεβαιώνεται, επίσης, από τη διαπίστωση της λειτουργίας, στις χώρες αυτές, ενός πλαισίου κοινωνικών υπηρεσιών, που συνηθίζεται να αποκαλείται “ελλειμματικό κράτος πρόνοιας” (Ferrera, 1996). Ο όρος αυτός προτείνεται από τον Ferrera, για να χαρακτηρίσει τον “τέταρτο τύπο μεσογειακού κράτους πρόνοιας” συμπληρώνοντας, με τον τρόπο αυτό, τη σχετική τυπολογία του Esping-Andersen (1990;1999). Περιγράφει, δηλαδή, το σύστημα κοινωνικής στήριξης που βασίζεται στην οικογένεια και που κυριαρχεί σε χώρες όπως η Ισπανία, η Ιταλία, η Ελλάδα και η Πορτογαλία. Μέχρι πρότινος, οι νέοι και οι ηλικιωμένοι ήταν αυτοί που, κυρίως, υποστηρίζονταν από το σύστημα αυτό. Ωστόσο, η κατάσταση άλλαξε ριζικά με το ξέσπασμα της διεθνούς οικονομικής κρίσης το 2008 και, φυσικά, με την οικονομική κρίση στην Ελλάδα το 2010, που χαρακτηρίζεται από το συνδυασμό του μεγάλου δημόσιου ελλείμματος με το διεθνές χρέος. Προς αντιμετώπιση των γεγονότων, η ελληνική κυβέρνηση προέβη στη λήψη αυστηρότατων μέτρων λιτότητας και υπέρογκων περικοπών στις δημόσιες δαπάνες, με αποτέλεσμα η επιγενόμενη διεθνής ύφεση να συρρικνώσει επικίνδυνα το εισόδημα της ελληνικής οικογένειας.

Η μετάβαση από ένα προνοιακό καθεστώς, που στηρίζεται στην οικογένεια, σε ένα κοινωνικό σύστημα πρόνοιας, που αποτελεί μέρος του συστήματος ελεύθερης αγοράς, και, μάλιστα, εν μέσω μιας οξύτατης οικονομικής κρίσης, συνδέεται, αναπόφευκτα, τόσο με μια αναδιάταξη της λειτουργίας και της έκτασης των δεσμών κοινωνικού κεφαλαίου, όσο και με σημαντικές αλλαγές στο προσωπικό, αλλά και στο συλλογικό πολιτισμικό κεφάλαιο.

Η τρέχουσα οικονομική κρίση ευνοεί το μετασχηματισμό των ισχυρών οικογενειακών δεσμών, μέσω της δημιουργίας νέων κοινωνικών δικτύων, που βασίζονται σε αδύναμους κοινωνικούς δεσμούς (Granovetter, 1973) και σε κοινωνικό κεφάλαιο γεφύρωσης. Η πίεση για μεγαλύτερη κοινωνική και γεωγραφική κινητικότητα, σε συνδυασμό με τη συνειδητοποίηση των νέων ότι υπάρχουν ευκαιρίες εκτός Ελλάδας, αποτελούν σημαντικούς παράγοντες στη διαδικασία απελευθέρωσης από τις κυρίαρχες οικογενειακές και κρατικές προστατευτικές δομές. Παράλληλα, τίθεται το θέμα του βαθμού εδραίωσης τόσο της εργασίας (job embeddedness) των ατόμων σε κοινωνικές σχέσεις και δίκτυα, όσο και των ευκαιριών εδραίωσης, που προσφέρουν οι επιχειρηματίες στους νέους εργαζόμενους, με πρόθεση μετακίνησης ή βελτίωσης της επαγγελματικής τους κινητικότητας. Η εδραίωση της εργασίας περιλαμβάνεται στους πλέον σημαντικούς παράγοντες, που καθορίζουν την παραμονή ή την κινητικότητα ενός εργαζόμενου (Allen, 2006; Crossley et al., 2007; Holtom, et al., 2006; Holtom & O'Neill, 2004). Η εδραίωση της εργασίας αποτελεί, κατά την άποψή μας, την άλλη όψη του νομίσματος, όσον αφορά στην έννοια του “πολιτισμικού κεφαλαίου”, που εισήγαγε και επεξεργάστηκε, κυρίως, ο Granovetter. Ωστόσο, αυτή η έννοια δεν έτυχε στην Ευρώπη ιδιαίτερης χρηστικότητας και εφαρμογής στην κοινωνιολογική έρευνα της εργασίας και της πολιτικής συμμετοχής.

Το πολιτισμικό κεφάλαιο αποτελεί και αυτό έναν πολύ σημαντικό παράγοντα ενσωμάτωσης των νέων στα πλαίσια της τοπικής οικονομίας και συνδέεται, σε μεγάλο βαθμό με τις ισχύουσες, παραδοσιακές κοινωνικές και πολιτισμικές αξίες. Πράγματι, μέχρι την έναρξη της κρίσης, η πρωταρχική στρατηγική κοινωνικής κινητικότητας για τους νέους βασιζόταν στην εκπαίδευση (δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια) και στην προσδοκία απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, σε συνδυασμό με την υποστήριξη από το οικογενειακό εισόδημα. Ωστόσο, διαπιστώνεται, ότι σε συνθήκες οικονομικής κρίσης το πολιτισμικό κεφάλαιο τείνει να διαμορφώνει και να αποκτά μια ισχυρότερη συλλογική διάσταση και αυτό συμβαίνει, κατά το μάλλον

ή ήττον, ως αυθόρμητη αντίδραση στην κοινωνική απομόνωση και τη γενικότερη περιθωριοποίηση που η κρίση συνεπάγεται.

Σε ένα σημαντικό κείμενο των Giungi και Lorenzini (2010) παρουσιάζεται μια πανευρωπαϊκή έρευνα (YOUNEX), όπου οι ίδιοι εξετάζουν τη σχέση μεταξύ απασχόλησης, κοινωνικού κεφαλαίου και πολιτικής συμμετοχής των νέων. Στην έρευνα αυτή επιχειρείται σύγκριση ανάμεσα σε μακροχρόνια άνεργους νέους, που ζουν σε συνθήκες ανασφάλειας και νέους με σταθερή απασχόληση. Εδώ διακρίνονται τρεις σχετικές ομάδες, με διαφορετικό καθεστώς απασχόλησης η καθεμία: οι πλήρως ενταγμένοι, οι πλήρως αποκλεισμένοι και εκείνοι που βρίσκονται σε μια ενδιάμεση κατάσταση αβεβαιότητας, που σημαίνει σε μια περιοδική εναλλαγή μεταξύ ένταξης και αποκλεισμού. Σύμφωνα με την παραπάνω έρευνα *«σκοπός είναι να καθοριστεί κατά πόσον ο πλήρης ή μερικός αποκλεισμός από την αγορά εργασίας αποτρέπει τους νέους από την πολιτική συμμετοχή και, κατά συνέπεια, τη συμμετοχή τους στη δημοκρατική διαδικασία»*. Αυτό συνιστά ένα πολύ σημαντικό στοιχείο για τη μελέτη του φαινομένου της πολιτικής αποξένωσης των νέων, που, πολύ συχνά, εντοπίζουν και καταγράφουν οι ερευνητές (Bay & Blekesaune, 2002; Dalton, 2009). Εκτός από τη μελέτη των επιπτώσεων που επιφέρει ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας στις διαδικασίες πολιτικής συμμετοχής, ένα άλλο θέμα που εξετάζεται, είναι ο ρόλος δύο άλλων συνιστωσών κοινωνικής ένταξης: καταρχάς, των εθελοντικών οργανώσεων και, κατά δεύτερο λόγο, των διαπροσωπικών σχέσεων. Οι πρώτες ανήκουν, βεβαίως, στην παγιωμένη ερευνητική παράδοση (Verba et al., 1995), αλλά, αναφέρονται, επίσης, και σε πρόσφατες έρευνες γενικού και ειδικού περιεχομένου (Baglioni et al., 2008; Maloney & Van Deth, 2010; Maloney & Rossteuscher, 2009), αναφορικά με την πολιτική συμμετοχή μεταναστών (Berger et al., 2004; Eggert & Giugni, 2010; Jacobs et al., 2004; Morales & Giugni, 2011; Tillie, 2004; Togeby, 2004). Όσον αφορά δε στις διαπροσωπικές σχέσεις, το θέμα είχε απασχολήσει παλαιότερα έργα σχετικά με την πολιτική συμπεριφορά (Lazarsfeld et al., 1948), όμως, στη συνέχεια ατόνησε, και, ιδιαιτέρως, αναφορικά με την ερμηνεία του φαινομένου συμμετοχής των “κοινωνικά αποκλεισμένων” ομάδων και ατόμων. Κατά την ανάλυση του ρόλου που διαδραματίζει το κοινωνικό κεφάλαιο στην πολιτική συμμετοχή των πλήρως ή μερικώς αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας νέων, λαμβάνονται υπόψη και οι δυο αυτές συνιστώσες.

Η υπόθεση εργασίας που διατυπώνεται σε αυτή την έρευνα και υπό αυτή την έννοια, είναι η εξής: Όσο περισσότερο κοινωνικά ενταγμένοι είναι οι άνεργοι και οι

σε συνθήκες ανασφάλειας νέοι (μέσω συμμετοχής τους σε οργανώσεις και στις διαπροσωπικές τους σχέσεις) τόσο υψηλότερο κοινωνικό κεφάλαιο διαθέτουν, καθώς, επίσης, και μεγαλύτερες πιθανότητες συμμετοχής σε πολιτικές δράσεις.

Μια συλλογική μορφή πολιτισμικού κεφαλαίου, που δημιουργείται μέσω κοινών δράσεων, όπως των πολιτικών κινητοποιήσεων και εκδηλώσεων σε ορισμένους χώρους (Chtouris & Zissi, 2011), μπορεί να αποτελέσει, στις συνθήκες αυτές, τη βάση για την ανάπτυξη νέων μορφών κοινωνικής επικοινωνίας και αλληλεγγύης.

Πράγματι, το κοινωνικό πλαίσιο στην Ελλάδα και στο πλαίσιο της τρέχουσας οικονομικής κρίσης, που εκφράζεται, κυρίως, στα δημόσια οικονομικά, λόγω του τεράστιου χρέους και των ελλειμμάτων, έχει υποστεί - και υφίσταται συνεχώς - ριζικές αλλαγές, με τάση προς μια γενικευμένη αποσταθεροποίηση. Το αυστηρό πρόγραμμα μέτρων λιτότητας, που επιβλήθηκε, η παρατεταμένη ύφεση και η μεγάλη, συνεχώς αυξανόμενη ανεργία, σε συνδυασμό με το “πάγωμα” των διορισμών στο δημόσιο τομέα που επιβλήθηκε τα προηγούμενα χρόνια, αποτελούν παράγοντες πίεσης για μια επείγουσα αλλαγή, τόσο στις ατομικές, όσο και στις οικογενειακές στρατηγικές, προκειμένου να αποφευχθεί η πλήρης αποσταθεροποίηση. Επιπροσθέτως, η έλλειψη συμμετοχικών δομών, σε συνδυασμό με την έλλειψη συλλογικών μορφών κοινωνικοποίησης, αποτελούν εμπόδια στην ανάληψη συλλογικής δράσης ενάντια στις διάφορες μορφές καταπίεσης που βιώνουν οι νέοι στα πλαίσια των πολιτικών λιτότητας.

Ο Bruno Contini (2010) στο κείμενό του για τη «Νεανική Απασχόληση στην Ευρώπη» υποστηρίζει, ότι *«Η αύξηση απασχόλησης - υψηλή την τελευταία δεκαετία - πραγματοποιήθηκε εις βάρος των νέων εργαζομένων στις χώρες της Κεντρικής και Νότιας Ευρώπης. Η νεανική ανεργία έχει φθάσει ή ακόμα και ξεπεράσει το 20%, παρά το γεγονός ότι μια σειρά παραγόντων είναι κοινοί για τις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με την νεο-κλασική οικονομική θεωρία, θα ήταν αναμενόμενο, όλοι αυτοί οι παράγοντες να επιδρούν ενισχυτικά στη γήρανση του πληθυσμού και στη δημογραφική παρακμή, στη μείωση του εργασιακού κόστους των νέων εργαζομένων, στην αύξηση της ευελιξίας των εργασιακών συνθηκών, στη ζήτηση υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου, στη χαμηλή συνδικαλιστική συμμετοχή των νέων εργαζομένων, καθώς και στην ολοένα και περισσότερο πρόωμη συνταξιοδότηση (50+). Ωστόσο, φαίνεται ότι κανένας από αυτούς τους παράγοντες δε δίνει πειστική ερμηνεία. Αντίθετα, ιστορικοί θεσμοί και πολιτικές παραδόσεις, πολιτικές αξίες και κοινωνικό*

κεφάλαιο - παράγοντες που βαίνουν πέρα από τις καθιερωμένες ερμηνείες της οικονομικής θεωρίας - παρέχουν μια πιο ικανοποιητική ερμηνεία».

Ο Sabatini (2009) υποστηρίζει, παράλληλα, ότι «Το σίγουρο είναι ότι η αβεβαιότητα της εργασίας παίζει ένα κρίσιμο και καθοριστικό ρόλο στην κοινωνική συνοχή και την προσωπική ευημερία. Οι εργαζόμενοι και ιδιαίτερα οι νέοι, υπό συνθήκες αβεβαιότητας, χαρακτηρίζονται από δυσμενείς συνθήκες εργασίας, όπως οι χαμηλές αμοιβές, η ελάχιστη εργασιακή ασφάλεια, η έλλειψη κοινωνικών επιδομάτων (ασθένειας, γονεϊκό), καθώς και η ανισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Συνήθως, δε λαμβάνουν κάποια κατάρτιση σχετική με τη δουλειά τους και έχουν ελάχιστες προοπτικές για επαγγελματική καριέρα. Η υψηλή έκθεση στους κινδύνους απώλειας της εργασίας, οι μισθολογικές αυξομειώσεις, καθώς και οι παρεμβαλλόμενες περίοδοι ανεργίας, καθιστούν αβέβαιο οποιοδήποτε μελλοντικό εισόδημα, δυσκολεύοντας, έτσι, μακροπρόθεσμες αποφάσεις, όπως είναι ο γάμος και η οικογένεια. Κατά συνέπεια, η αβεβαιότητα της εργασίας μπορεί να θεωρηθεί ως εμπόδιο στην κοινωνική ενσωμάτωση και μπορεί να καταστρέψει τόσο το ανθρώπινο όσο και το κοινωνικό κεφάλαιο: ένα υψηλό επίπεδο ευελιξίας στην εργασία εμποδίζει την κατάρτιση και την εξειδίκευση, καθώς, ταυτόχρονα, εμποδίζει τη σταθεροποίηση των κοινωνικών δεσμών, εντός και εκτός του εργασιακού χώρου. Ενώ μια σταθερή και ικανοποιητική εργασία παρέχει, όχι μόνο εισόδημα, αλλά, επίσης, ταυτότητα και την “αίσθηση του ανήκειν”, η εργασιακή αβεβαιότητα δημιουργεί αποθάρρυνση και γενικότερη δυσπιστία προς τους εργασιακούς θεσμούς, και, σε μακρο-επίπεδο, οδηγεί σε μια κοινωνία που διακατέχεται από δυσπιστία».

Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 1^{ου}

Ξένη

Aassve, A., Iacovou, M., & Mencarini, L. (2006). Youth poverty and transition to adulthood in Europe. *Demographic Research*, 15, 21-50.

Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management*, 32, 237-256.

Bærenholdt, J. O., & Aarsæther, N. (2002). Coping strategies, social capital and space. *European Urban and Regional Studies*, 9, 151-165.

Baglioni, S., Baumgartner, B., Chabanet, D., & Lahusen, C. (2008). Transcending Marginality. The Mobilization of the Unemployed in France, Germany and Italy in Comparative Perspective. *Mobilization*, 13, 405 - 417.

Bay, A. H. & Blekesaune, M. (2002). Youth, Unemployment and Political Marginalisation. *International Journal of Social Welfare*, 11, 132-139.

Berger, M., Galonska, C., & Koopmans, R. (2004). Political Integration by a Detour? Ethnic Communities and Social Capital of Migrants in Berlin. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30, 491 - 507.

Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgment of taste*. Harvard University Press.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York: Greenwood.

Chtouris, S., Zissi, A., & Rontos, K. (2006). The state of youth in contemporary Greece. *Young: Nordic Journal of Youth Research*, 14(4), 309 - 322.

Chtouris, S., & Zissi, A. (2011). Youth and Place: Constructing Ways of Being in the World, In Kyriaki Tsoukala, Claudio Conenna, Maria Daniil & Chariklia Pantelidou (Eds.), *Youth and Space, School of Architecture*, AUTH, Thessaloniki: Epikentron.

Coleman, J.S. (1990). *Foundation of social theory*. Cambridge, London: Harvard University Press.

Coleman, J.S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94:95-120.

Contini, B. (2010). Youth Employment in Europe: Institutions and Social Capital Explain Better than Mainstream Economics: *IZA DP No. 4718*, January 2010.

Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1031-1042.

Dalton, R. (2009). *The good citizen: How the new generation is reshaping American politics*. Washington DC: Q Press.

Eggert, N., & Giugni, M. (2010). Does Associational Involvement Spur Political Integration? Political Interest and Participation of Three Immigrant Groups in Zurich. *Swiss Political Science Review*, 16, 175-210.

Esping-Andersen, G., (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.

Esping-Andersen, G., (1990). *The three worlds of welfare state*. Princeton: Princeton University Press.

Ferrera, M. (1996). The “southern model” of welfare in social Europe, *Journal of European Social Policy*. 6, 17-37.

Field, J. (2008). *Social capital*. London. N.Y.: Routledge.

Furstenberg, Jr.F.F., & Hughes, M. E. (1995). Social Capital and Successful Development among at-risk Youth. *Journal of Marriage and the Family*, 580-592.

Giugni, M., & Lorenzini, J., (2010b). *Employment Situation, Social Capital, and Political Participation: A Survey of Unemployed and Precarious Youth in Geneva*. University of Geneva. Paper for the seminar on “Economic/Social Exclusion and Collective Action: Asia and Europe Compared”, Limerick, 16-17 September 2010.

Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360 - 1380.

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35, 316 - 331.

Holtom, B. C., & O'Neill, B. S. (2004). Job embeddedness: A theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *Journal of Nursing Administration*, 34, 216 - 227.

Jacobs, D., Phalet, K., & Swyngedouw, M. (2004). Associational Membership and Political Involvement Among Ethnic Minority Groups in Brussels. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30, 543-559.

Lamont, M., & Lareau, A. (1988). Cultural capital: Allusions, gaps and glissandos in recent theoretical developments. *Sociological theory*: 153-168.

Lazarsfeld, P., Berelson, B., & Gaudet, H. (1948). *The People's Choice: How the Voter Makes Up His Mind in a Presidential Campaign*. New York: Columbia University Press.

Maloney, W., & Van Deth, J. (eds). (2010). *Civil Society and Activism in Europe: Contextualizing Engagement and Political Orientations*. London: Routledge.

Maloney, W., & Rossteuscher, S. (eds). (2009). *Social Capital and Associations in European Democracies: A Comparative Analysis*. London: Routledge.

Morales, L., & Giugni, M. (2011). *Social Capital, Political Participation and Migration in Europe: Making Multicultural Democracy Work?* Houndmills: Palgrave.

Putnam, R. (2000). *Bowling Alone, The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.

Putnam, R.D., Leonardi, R., & Nanetti, R.Y. (1994). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press.

Putnam, R. (1993). *Making Democracy work: Civix Traditions in Modern Italy*, Princeton, N.L.: Princeton University Press.

Sabatini, F. (2009). Social capital as social networks: A new framework for measurement and an empirical analysis of its determinants and consequences. *The Journal of Socio-Economics*, 38 (2009), 429-442.

Tille, J. (2004). Social Capital of Organisations and Their Members: Explaining the Political Integration of Immigrants in Amsterdam. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30, 529-541.

Togeby, L. (2004). It Depends... How Organisational Participation Affects Political Participation and Social Trust Among Second-Generation Immigrants in Denmark. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30, 509-528.

Verba, S., Lehman Schlozman, K., & Brady, H.E. (1995). *Voice and Equality. Civic Voluntarism in American Politics*. Harvard University Press, Cambridge, MA.

Ελληνική

In4Youth, (2015). Ερευνητικό πρόγραμμα «Διαδικασίες κοινωνικής ένταξης και ένταξης στην αγορά εργασίας των νέων σε περίοδο οικονομικής κρίσης» με κωδικό

2053, στο πλαίσιο υλοποίησης της οριζόντιας πράξης «Αριστεία» του Επιχειρησιακού προγράμματος «Εκπαίδευση και διά βίου μάθηση», Επιστημονικός Υπεύθυνος Καθ. Σωτήρης Χτούρης, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Κοινωνιολογίας.

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2018). *Στρατηγικό Πλαίσιο για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης*. Αθήνα.

Χτούρης, Σ. (2017). *Οι νέοι στην Ελλάδα σήμερα*. Αθήνα: Επίκεντρο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Ανεργία των νέων και μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας

2.1 Εισαγωγή

Η ανεργία των νέων είναι ένα από τα σημαντικότερα δομικά προβλήματα των οικονομιών των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ η επίτευξη της πλήρους απασχόλησής τους αποτελεί τον βασικό στόχο της οικονομικής πολιτικής του συνόλου των χωρών της Ευρώπης, μετά το τέλος του Β' Παγκόσμιου Πολέμου. Το φαινόμενο της μακροχρόνιας ανεργίας έχει αναπτυχθεί στην καρδιά των μεγάλων ευρωπαϊκών πρωτευουσών, ακόμη και μεταξύ των καλύτερα τοποθετημένων γεωγραφικά. Η σύγκριση αυτών των μεγεθών με διάφορες κοινωνιολογικές μεταβλητές αποκαλύπτει την επιρροή των ιστορικών κληρονομιών, επί των οποίων οι μακροοικονομικές πολιτικές δεν έχουν κανέναν έλεγχο (Hau & Narvaiza - Mandon, 2009). Ταυτοχρόνως, κρίνονταν ως απαραίτητοι για την ανασυγκρότηση του ευρωπαϊκού χώρου οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης, οι οποίοι θα επιτυγχανόνταν μόνο μέσω της πλήρους αξιοποίησης των δυνατοτήτων παραγωγής και οικονομίας των ευρωπαϊκών χωρών. Όλα αυτά συνέβαλαν στο να καταστεί η πλήρης απασχόληση του εργατικού δυναμικού ως ο κύριος πλέον πολιτικός στόχος. Η αδυναμία, όμως, για πλήρη αξιοποίηση των παραγωγικών δυνατοτήτων του εργατικού δυναμικού καταλήγει στην εμφάνιση υψηλών ποσοστών ανεργίας.

Στην Ελλάδα, από το 2009 και έπειτα, η μείωση της οικονομικής δραστηριότητας έχει διαμορφώσει μια νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας και την απασχόληση, η οποία χαρακτηρίζεται από την αυξημένη ανεργία, κυρίως των νέων. Παρόλα αυτά, από το 2015 και μετά εμφανίζεται μια μικρή τάση αντιστροφής του φαινομένου, καθώς η κατάσταση στην ελληνική αγορά εργασίας εμφανίζει σημάδια σταθεροποίησης (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018). Ωστόσο, το τρέχον μακροοικονομικό πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από υποτονική ζήτηση εργατικού δυναμικού, σε συνδυασμό με τα αυξανόμενα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας, δυσχεραίνουν την ανάκαμψή της.

Ως ανεργία, λοιπόν, καλείται το πηλίκο του λόγου των ατόμων μιας παραγωγικής οικονομίας που είναι ικανά προς εργασία και επιθυμούν να εργαστούν, αλλά δε μπορούν να βρουν εργασία (άνεργοι), προς το συνολικό εργατικό δυναμικό

σε αυτήν. Οι συνήθεις τρόποι μέτρησης της ανεργίας είναι δύο: Οι έρευνες δημοσκοπήσης και η εγγραφή των ατόμων που βρίσκονται σε καθεστώς εύρεσης εργασίας στους αρμόδιους οργανισμούς. Εντοπίζονται ορισμένες δυσκολίες στο ζήτημα της μέτρησης της ανεργίας, το οποίο οφείλεται στο γεγονός ότι ορισμένα μεγάλα τμήματα του πληθυσμού βρίσκονται πιθανότατα σε ενδιάμεσες καταστάσεις, δηλαδή μεταξύ εργασίας, ανενεργού πληθυσμού (αδράνειας) και ανεργίας. Είναι πιο χρήσιμο, λοιπόν, να ταυτοποιηθούν αυτές οι κατηγορίες και να κατανοηθεί η λειτουργία τους εντός της αγοράς εργασίας, παρά να αγνοηθεί η ύπαρξή τους, με τη δημιουργία αυθαίρετων ορίων.

Ο τρόπος αντιμετώπισης του φαινομένου της ανεργίας δύναται να πραγματοποιηθεί μέσω διαφόρων πολιτικών, τις οποίες θα αναλύσουμε εκτενώς σε επόμενο κεφάλαιο. Προτού αναλύσουμε, όμως, τις πολιτικές που ακολουθεί η πολιτεία, προκειμένου να αντιμετωπίσει την ανεργία και να προωθήσει την απασχόληση, είναι σημαντικό να αποσαφηνίσουμε, ώστε να κατανοηθεί πληρέστερα, τον ορισμό της ανεργίας, δηλαδή να απαντήσουμε, εν ολίγοις, στο ερώτημα «ποιος είναι άνεργος;» και, εν συνεχεία, να παρουσιαστούν, εν συντομία, τα είδη της ανεργίας, καθώς είναι απαραίτητο να γνωρίζουμε τις αιτίες που οδηγούν, τις περισσότερες φορές, στην ανάπτυξη δημιουργίας φαινομένων ανεργίας, ώστε να υπάρχει δυνατότητα για λήψη κατάλληλων μέτρων αντιμετώπισης αυτών.

2.2 Ανεργία

Δεδομένου ότι η ανεργία αποτελεί μείζον οικονομικό και κοινωνικό πρόβλημα στις περισσότερες αναπτυγμένες χώρες, το ερευνητικό ενδιαφέρον στρέφεται αναμφισβήτητα στην ερμηνεία αυτού του διαχρονικού φαινομένου.

Επομένως, είναι ενδιαφέρον να επιτευχθεί μια ακριβής εκτίμηση της ανεργίας, η οποία να είναι ταυτοχρόνως κατάλληλη για διεθνείς συγκρίσεις. Η επιλογή του καταλληλότερου μέσου μέτρησης της ανεργίας είναι πιθανόν να καθορισθεί από τον επιδιωκόμενο στόχο. Η ανεργία μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως δείκτης των πληθωριστικών πιέσεων στην αγορά εργασίας, ως βαρόμετρο της κοινωνικής δυσπραγίας, ως μέτρο της ή ως μέτρο υποαπασχόλησης της εργασίας, χωρίς αυτά να ταυτίζονται απαραίτητα. Το ίδιο σύνολο ή ο ίδιος αριθμός ατόμων δεν ενδιαφέρει απαραίτητως σε κάθε μία από αυτές τις περιπτώσεις.

Ένα θεμελιώδες πρόβλημα στη μέτρηση της ανεργίας είναι η έλλειψη σαφούς διαχωρισμού μεταξύ ανεργίας και μη συμμετοχής, αλλά και η σημασία του ρόλου που διαδραματίζει ο παράγοντας αυτός στις διαφορετικές εμπειρίες των χωρών αναφορικά με την ανεργία.

Η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό φαίνεται να είναι ευαίσθητη στην κυκλική κατάσταση της αγοράς εργασίας, η οποία δικαιολογεί την υπόθεση της αιτιώδους σχέσης μεταξύ ανεργίας και συμμετοχής. Η ισχύς αυτής της αλληλεπίδρασης είναι πιθανόν να διαφέρει από χώρα σε χώρα, ανάλογα με τη δημογραφική σύνθεση του εργατικού δυναμικού, την κάλυψη και τη γενναιοδωρία των διαφόρων συστημάτων εγγύησης εισοδήματος και διάφορους άλλους παράγοντες. Οι παράγοντες αυτοί είναι που επηρεάζουν την απόφαση εισόδου ή εξόδου στο εργατικό δυναμικό.

Εάν η ανεργία είναι χαμηλή - ή αυξάνεται μόνο ελαφρώς - σε ορισμένες χώρες, αυτό μπορεί να οφείλεται, απλώς, στο γεγονός ότι η πλεονάζουσα προσφορά στην αγορά εργασίας έχει ως αποτέλεσμα τη μη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και όχι την αύξηση της ανεργίας, παρά την παρατηρούμενη αύξηση της εγγεγραμμένης ανεργίας.

2.2.1 Ορισμός και είδη της ανεργίας

Σύμφωνα με τον ILO, το βασικό τρίπτυχο, το οποίο δεν επιτρέπει την ταξινόμηση ενός ατόμου σε περισσότερες από μία κατηγορίες είναι “απασχολούμενος - άνεργος - εκτός εργατικού δυναμικού”, ενώ τα τρία κριτήρια για την ανεργία, τα οποία θα πρέπει να ικανοποιούνται ταυτόχρονα είναι “χωρίς αμειβόμενη απασχόληση”, “διαθέσιμος να αναλάβει εργασία” και “αναζητούσε εργασία” (Μουρίκη κ.ά., 2012). Ακόμη και ο πιο ακριβής ορισμός της ανεργίας παρουσιάζει μειονεκτήματα. Όσα προαναφέραμε αφορούν, κατά κύριο λόγο, στα άτομα που βρίσκονται στα όρια των κατηγοριών του τρίπτυχου, δηλαδή των “απασχολούμενων - ανέργων - εκτός εργατικού δυναμικού”.

Ο ορισμός του ILO για την ανεργία χρησιμοποιείται από όλες τις στατιστικές υπηρεσίες της Ε.Ε. και έχει σχεδιαστεί κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να καταγράφει, κατά το μεγαλύτερο βαθμό, “την πλήρη απουσία εισοδήματος από απασχόληση”. Αυτό, παρόλα αυτά, δε σημαίνει ότι δεν υπάρχουν και άλλες καταστάσεις στο ζήτημα

της απασχόλησης, όπως η μερική και η ακούσια έλλειψη απασχόλησης (υπο-απασχόληση), η χαμηλή παραγωγικότητα, η χαμηλή χρήση των δεξιοτήτων που διαθέτει κάποιος και το χαμηλό εισόδημα. Οι αδυναμίες αυτές που απαντώνται στον ορισμό της ανεργίας δύνανται να δώσουν μια πιθανή εξήγηση στους λόγους για τους οποίους είναι πολύ συχνή η αμφισβήτηση εκ μέρους των εργατικών συνδικάτων των ποσοστών της ανεργίας, που ανακοινώνονται επισήμως από τις αρχές, υποστηρίζοντας ότι αναδεικνύουν, κατ' αυτόν τον τρόπο, τη “στατιστική” ανεργία έναντι της “πραγματικής”, η οποία, κατά κύριο λόγο είναι υψηλότερη.

Οι παραπάνω καταστάσεις, όπως το χαμηλό εισόδημα από απασχόληση, η υποαπασχόληση κ.ά., ήταν πάντα εμφανείς και παρούσες, αλλά την τελευταία δωδεκαετία, με την οικονομική κρίση, η έντασή τους και η συχνότητα εμφάνισής τους αυξήθηκε αρκετά, γεγονός που δημιούργησε την ανάγκη για έναν περισσότερο επαρκή ορισμό της ανεργίας, που να δύναται να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της κρίσης επί των πολιτών.

Η ανεργία είναι ένα φαινόμενο με μια ιδιαίτερη πολυμορφία, η οποία αφορά τόσο στα χαρακτηριστικά του όσο και στις αιτίες που το προκαλούν. Για αυτόν τον λόγο, έχουν γίνει διάφορες προτάσεις για κάποιες κατηγοριοποιήσεις, που θα βοηθήσουν σε μια πιο ξεκάθαρη εικόνα. Μια βασική διάκριση είναι αυτή μεταξύ εκούσιας και ακούσιας ανεργίας, σύμφωνα με την οποία υπάρχει ένας αριθμός ατόμων που καταγράφονται από τις στατιστικές έρευνες ως άνεργοι, παρόλο που δεν επιθυμούν να βρουν εργασία. Μια άλλη διάκριση σχετίζεται με το χρονικό διάστημα, κατά το οποίο ένας άνεργος παραμένει εκτός αγοράς εργασίας και έτσι υλοποιείται η διάκριση μεταξύ βραχυχρόνιας και μακροχρόνιας ανεργίας, ενώ τα είδη της ανεργίας είναι τέσσερα (4) και καταλήγουμε σε αυτά βάσει των αιτιών που τη δημιουργούν:

- Η ανεργία τριβής: Είναι η ανεργία που προκαλείται από το χρονικό διάστημα αναζήτησης εργασίας που μεσολαβεί, όταν οι εργαζόμενοι αλλάζουν εργασία. Η μετάβαση αυτή δε συμβαίνει στιγμιαία, αλλά, αντιθέτως, απαιτείται ένα χρονικό διάστημα (Mankiw, 2010). Κάτι τέτοιο ενδέχεται να είναι διαφορετικό στο κάθε άτομο και εξαρτάται από διάφορους παράγοντες. Πρόκειται για βραχυχρόνια ανεργία, η οποία έχει ως προϋπόθεση την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας και, λόγω της ατελούς πληροφόρησης, έχει ως αποτέλεσμα τη μη αυτόματη κινητικότητα στην εργασία. Με λίγα λόγια, αυτό σημαίνει, ότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας, αλλά όσοι αναζητούν εργασία

δεν το γνωρίζουν και, αντιστοίχως, οι εργοδότες δε γνωρίζουν ότι υπάρχουν άτομα ικανά και διαθέσιμα για να καλύψουν τις θέσεις αυτές και να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των θέσεων. Ο αριθμός των ατόμων που αλλάζει εργασία, αλλά και η χρονική διάρκεια αναζήτησης για εργασία καθορίζουν το ύψος της ανεργίας τριβής.

Την περίοδο που η οικονομική κατάσταση μπορεί να χαρακτηριστεί ως καλή, ο αριθμός των ατόμων που αλλάζουν την εργασία τους αυξάνεται και ταυτόχρονα μειώνεται η διάρκεια της αναζήτησης. Ακριβώς το αντίθετο συμβαίνει σε περίοδο οικονομικής ύφεσης. Ένα από τα μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας τριβής είναι η μείωση των επιδομάτων ανεργίας, που θεωρείται ότι συμβάλλει στη μείωση του χρονικού διαστήματος αναζήτησης εργασίας.

- Η διαρθρωτική ανεργία: Πρόκειται για έναν όρο στον οποίο αποδίδονται περισσότερες της μίας σημασίες, με δύο εξ αυτών να αποτελούν τις πιο σημαντικές χρήσεις του. Κατά την πρώτη χρήση, η διαρθρωτική ανεργία οφείλεται στην αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, οι οποίες προκαλούνται από τις διάφορες διαρθρωτικές αλλαγές στο σύστημα παραγωγής. Η κλαδική αναδιάρθρωση στο σύστημα παραγωγής αποτελεί μία τέτοια αλλαγή, που οφείλεται στην αλλαγή του καταναλωτικού προτύπου, καθώς έτσι δημιουργούνται ανάγκες μετακίνησης των εργαζομένων από τους κλάδους της αγοράς εργασίας με χαμηλή ζήτηση σε κλάδους με υψηλότερη ζήτηση.

Μία άλλη αλλαγή είναι η τεχνολογική και οργανωτική μεταβολή, μέσω των οποίων δημιουργείται αναντιστοιχία μεταξύ των απαιτήσεων της εργασιακής διαδικασίας και των προσόντων που διαθέτουν οι εργαζόμενοι. Οι τεχνολογικές μεταβολές «γεννούν» νέα επαγγέλματα και προκαλούν αδράνεια σε άλλα. Πάντως, όποιες και αν είναι οι αιτίες, οι μεταβολές της παραγωγής προκαλούν αναπόφευκτα αύξηση της ανεργίας, καθώς είτε κάποιες επιχειρήσεις σταματούν τη δραστηριότητά τους είτε μειώνεται ο όγκος εργασιών τους και, επομένως, και οι υπάρχουσες θέσεις εργασίας. Την ίδια στιγμή, νυν άνεργοι και πρώην εργαζόμενοι σε κλάδους που είναι σε ύφεση διαθέτουν ανεπαρκή προσόντα, τα οποία, ταυτόχρονα, είναι και ακατάλληλα για τις δραστηριότητες που εκτελούνται σε κλάδους που βρίσκονται σε ανάπτυξη (Abel & Bernake, 2011).

Κάτι τελευταίο που παρατηρείται είναι η γεωγραφική ανακατανομή των παραγωγικών δραστηριοτήτων, η οποία δημιουργεί αυξημένες ανάγκες μετακίνησης του εργατικού δυναμικού από τις περιοχές της χώρας που αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα ύφεσης σε περιοχές με ανάπτυξη. Στο είδος αυτό ανεργίας, προϋπόθεση αποτελεί και πάλι η ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας, οι οποίες δε μπορούν, παρόλα αυτά, να καλυφθούν, καθώς οι υποψήφιοι δε διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα ή, απλώς, δεν είναι διατεθειμένοι να αλλάξουν γεωγραφική περιοχή. Η λύση στην περίπτωση αυτή είναι να γίνει προσαρμογή της προσφοράς στη ζήτηση εργασίας, με την κατάλληλη εκπαίδευση, δηλαδή του εργατικού δυναμικού, καθώς και την παροχή κινήτρων για δυνατότητα μετεγκατάστασης.

Η άλλη χρήση του όρου “διαρθρωτική” προϋποθέτει χαμηλότερη ζήτηση σε σχέση με την προσφορά εργασίας, γεγονός που οφείλεται σε ατέλειες στον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας, δηλαδή είτε πρόκειται για κάποιο αποτέλεσμα που σχετίζεται με την ύπαρξη και λειτουργία θεσμών είτε με κάποιο άλλο γεγονός, όπως η ελλιπής πληροφόρηση, το κόστος της ανακύκλισης του προσωπικού κ.ά. Η λύση στην ανεργία αυτού του είδους δίνεται μέσω της διόρθωσης αυτών των ατελειών της αγοράς εργασίας.

- Η ανεργία ελλιπούς ζήτησης ή κυκλική ανεργία: Πρόκειται για την ανεργία αυτή που οφείλεται στην ανεπάρκεια της ζήτησης στην αγορά προϊόντων και διακρίνεται σε κυκλική ανεργία και ανεργία λόγω μακροχρόνιας έλλειψης ζήτησης. Η κυκλική ανεργία είναι αυτή που εμφανίζεται όταν η ελλιπής ζήτηση ενός προϊόντος στην αγορά προκαλεί με τη σειρά της μειωμένη ζήτηση εργασίας και άρα ακούσια ανεργία. Η ανεργία λόγω μακροχρόνιας έλλειψης ζήτησης έχει σχέση με το γεγονός της ανάπτυξης της οικονομίας για μακρόχρονα διαστήματα σε τέτοιους ρυθμούς μεγέθυνσης, που υπολείπονται των ρυθμών εκείνων που αντιστοιχούν στην πλήρη αξιοποίηση του παραγωγικού της δυναμικού. Είναι, με λίγα λόγια, αποτέλεσμα της επιβράδυνσης της ανάπτυξης που επέρχεται στο πλαίσιο του κύκλου της οικονομίας και της συνεχόμενης αδυναμίας απορρόφησης του αυξανόμενου εργατικού δυναμικού (Δεδουσόπουλος, 2004). Το είδος αυτό της ανεργίας έχει κυκλικό χαρακτήρα, αυτό σημαίνει ότι επαναλαμβάνεται, ενώ η διάρκειά της εξαρτάται από αυτήν του οικονομικού κύκλου (Δεδουσόπουλος, 2004).

- Η τεχνολογική ανεργία: Ως τέτοια ανεργία εννοείται κάθε είδους ανεργία, η οποία προέρχεται από την υποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας με μηχανές. Η τεχνολογική ανεργία αποτελεί το είδος εκείνο της ανεργίας που στην οικονομική θεωρία συνοδεύει, πάντα σχεδόν, άλλες μορφές ανεργίας (διαρθρωτική, κυκλική), καθώς μια τεχνολογική αλλαγή από μόνη της, σπανίως, μπορεί να εκληφθεί ως αυτόνομος παράγοντας δημιουργίας ανεργίας.

2.2.2 Η ανεργία των νέων

Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων δεν αποτελούν ένα νέο φαινόμενο ούτε στην Ελλάδα ούτε στην Ευρώπη, και ειδικότερα στις νότιες χώρες αυτής. Ένα από τα βασικά διαρθρωτικά προβλήματα της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα οφείλεται στο εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας. Στο ότι, δηλαδή, ουδεμία σύνδεση υπάρχει μεταξύ της αγοράς εργασίας και πιο συγκεκριμένα του χώρου της οικονομίας και των επιχειρήσεων από τη μια μεριά και του σχολείου από την άλλη. Πρόκειται, με λίγα λόγια, για δύο μέρη, που δεν έχουν σημείο σύγκλισης. Ο τρόπος με τον οποίο πραγματοποιείται, μέχρι και σήμερα, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ούσα εντελώς αποκομμένη από την αγορά εργασίας και τις απαιτήσεις που αυτή έχει, οφείλεται στο γεγονός ότι θεωρείται από πολιτικούς και οικονομικούς, ακόμη, φορείς πως η πρώτη είναι καθήκον και υποχρέωση του κράτους και μόνο και όχι πεδίο συνεργασίας μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών. Αυτό σημαίνει πως η οποιαδήποτε ανάπτυξη στον τομέα αυτό, της επαγγελματικής και τεχνικής εκπαίδευσης, απέχει αρκετά από την πραγματική κατάσταση της αγοράς εργασίας και οικονομίας. Όλα αυτά αναπόφευκτα οδηγούν σε αύξηση των ποσοστών της ανεργίας (διαρθρωτική ανεργία) και, εν συνεχεία, μετατράπηκε, στην περίοδο της μακράς οικονομικής κρίσης, σε ανεργία ελλειπούς ζήτησης.

Ο βασικός οργανισμός για την ανεργία και την απασχόληση στη χώρα μας είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΟΑΕΔ), οποίος συγκεντρώνει και διαθέτει όλα τα απαραίτητα στατιστικά στοιχεία για την αγορά εργασίας. Εδώ και κάποια χρόνια δημοσιοποιεί, σε μηνιαία βάση, στατιστικά στοιχεία για την εξέλιξη της εγγεγραμμένης ανεργίας, όπως επίσης και για την εξέλιξη των

εγγεγραμμένων ανέργων. Επιπλέον, σε μηνιαία βάση, δημοσιοποιούνται στοιχεία για τις προσλήψεις και τις απολύσεις που πραγματοποιούνται, ενώ είναι διαθέσιμες και πληροφορίες με ορισμένα χαρακτηριστικά των ανέργων.

Στις χώρες της Ε.Ε., οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ) είναι οι αρχές που συνδέουν τα άτομα που αναζητούν εργασία με τους εργοδότες. Αν και έχουν διαφορετική δομή σε κάθε χώρα, όλες οι ΔΥΑ συμβάλλουν στην αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας μέσω πληροφοριών, τοποθέτησης και ενεργών υπηρεσιών υποστήριξης σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης ιδρύθηκε μετά από Απόφαση - που τροποποιήθηκε το 2020 - από το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για τη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (ΔΥΑ).

Το δίκτυο περιλαμβάνει όλες τις χώρες της Ε.Ε., τη Νορβηγία, την Ισλανδία και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και έχει ως στόχο:

- Τη σύγκριση της απόδοσης των ΔΥΑ μέσω συγκριτικής αξιολόγησης.
- Τον εντοπισμό των καλών πρακτικών που βασίζονται σε τεκμήρια και προωθούν την αμοιβαία μάθηση (μεμονωμένες πρακτικές ΔΥΑ μπορούν να βρεθούν στο αποθετήριο ΔΥΑ και τα αποτελέσματα από τις δραστηριότητες του δικτύου μπορούν να βρεθούν στο Κέντρο Γνώσης ΔΥΑ).
- Την προώθηση του εκσυγχρονισμού και της ενίσχυσης της παροχής υπηρεσιών ΔΥΑ, συμπεριλαμβανομένων των εγγυήσεων για τη νεολαία.
- Την προετοιμασία εισδοχής για την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και τις αντίστοιχες εθνικές πολιτικές για την αγορά εργασίας.

Επιπλέον, πρόκειται για ένα διεθνές εργαλείο για την ανάλυση των πολιτικών αγοράς εργασίας, σε εθνικό επίπεδο, καθώς συλλέγονται από τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΔΥΑ) στατιστικά στοιχεία που αφορούν στην εγγεγραμμένη ανεργία, όταν οι άνεργοι που επιθυμούν να βρουν εργασία, να λάβουν κάποιο οικονομικό βοήθημα ή να συμμετάσχουν σε κάποιο από τα ενεργητικά μέτρα για την απασχόληση εγγράφονται σε αυτές. Μέσω της εγγραφής τους αυτής δίνεται η δυνατότητα στις ΔΥΑ να εκτιμούν τον τρόπο εξέλιξης της εγγεγραμμένης ανεργίας,

αλλά και των προγραμμάτων στήριξης της απασχόλησης. Εν ολίγοις, τα στοιχεία των ΔΥΑ έχουν ως στόχο, εκτός των όσων προαναφέρθηκαν, το σχεδιασμό των απαιτούμενων παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, αλλά και την αξιολόγηση της εφαρμογής των μέτρων (Eurostat, 2006).

Τα παραπάνω στοιχεία, εκτός από την ως άνω λειτουργία που έχουν, διαθέτουν και άλλη χρησιμότητα, καθώς παρουσιάζουν μια αξιόπιστη εκτίμηση των επιπέδων της ανεργίας σε συγκεκριμένο χρόνο. Και αυτό είναι κάτι που, πράγματι, ισχύει στη χώρα μας, καθώς ο ΟΑΕΔ είναι ένας φορέας που λειτουργεί και ως οργανισμός ασφάλισης, αφού απαραίτητη προϋπόθεση για τη λήψη επιδόματος ανεργίας είναι η εγγραφή ενός ανέργου στο φορέα, ενώ ταυτόχρονα, μέσω αυτού, γίνεται η παροχή των περισσότερων προγραμμάτων για την ενίσχυση των ανέργων.

Αποτελεί κοινό τόπο ότι οι περισσότεροι αναλυτές και ερευνητές που ασχολούνται με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας βασίζουν τις αναλύσεις τους στα επίσημα στοιχεία για την ανεργία, στα στοιχεία, δηλαδή, της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ), τα οποία στηρίζονται στους ορισμούς του Διεθνούς Οργανισμού για την Εργασία (ILO). Αυτό συμβαίνει διότι γενικά θεωρείται ότι αυτά τα στοιχεία είναι λιγότερο περιοριστικά από αυτά που έχουν ως πηγή το μητρώο ανεργίας.

2.2.3 Επιδότηση ανέργων

Όσον αφορά στο σύστημα επιδότησης των ανέργων στη χώρα μας, υποστηρίζεται ότι αποτελεί ένα από τα λιγότερο γενναιόδωρα μεταξύ των χωρών της Ε.Ε., καθώς αφήνει χωρίς κάλυψη ορισμένα τμήματα του εργατικού δυναμικού, όπως οι αυτοαπασχολούμενοι, οι μακροχρόνια άνεργοι και οι νεοεισερχόμενοι (Karantinos, 2011). Τη στιγμή, λοιπόν, που αυτά τα τμήματα του εργατικού δυναμικού βρίσκονται χωρίς επιδόματα ανεργίας, πολλοί εργαζόμενοι στον εποχιακό τομέα λαμβάνουν ετήσια ειδικά εποχικά βοηθήματα, χωρίς πιθανότητα να βρίσκονται αντιμέτωποι με τον κίνδυνο της ανεργίας.

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, πολλές χώρες της Ευρώπης προχώρησαν σε μεταρρυθμίσεις στα συστήματα επιδοτήσεων της ανεργίας, στοχεύοντας στην ενίσχυση της συνολικής ζήτησης. Για να επιτευχθεί δε αυτό ορισμένες χώρες έδωσαν επιδόματα και σε μικρότερες ομάδες του εργατικού δυναμικού, όπως οι εργαζόμενοι με μικρή προϋπηρεσία, ενώ επίσης

αυξήθηκε και η διάρκεια χορήγησης των επιδομάτων αυτών (European Commission, 2011).

Η προστασία των ανέργων εξαρτάται και από την πολιτική που εφαρμόζεται συνολικά, πέραν των επιδομάτων ανεργίας, και αυτή περιλαμβάνει διάφορα μέτρα που προβλέπουν αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης, έκτακτες εισοδηματικές ενισχύσεις και προγράμματα για την απασχόληση. Ουσιαστικά, η λειτουργία τους είναι υποστηρικτική προς τον άνεργο, όπως δηλαδή και αυτή των επιδομάτων ανεργίας, έως ότου, δηλαδή, ο άνεργος βρει νέα εργασία ή βοηθώντας τον στην εύρεση νέας εργασίας.

Η οικονομική κρίση των τελευταίων δέκα και πλέον ετών, έφερε νέα δεδομένα σε πολλές ελληνικές οικογένειες, των οποίων τα μέλη ήρθαν αντιμέτωπα με την απώλεια των θέσεων εργασίας τους και ταυτόχρονα με τη δυσκολία εύρεσης νέας για πολλά χρόνια. Όσοι έχασαν τη δουλειά τους και βρίσκονται σε καθεστώς ανασφάλειας, μη διαθέτοντας επαρκείς πόρους για την επιβίωση των ίδιων και της οικογένειάς τους, βρίσκουν ένα δίχτυ προστασίας στα επιδόματα ανεργίας. Παρόλα αυτά, οι καταστάσεις αυτές που δημιουργήθηκαν έφεραν στο προσκήνιο ορισμένους νέους κινδύνους, τους οποίους το υπάρχον σύστημα επιδότησης της ανεργίας δεν ήταν προετοιμασμένο να αντιμετωπίσει.

Στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια, δόθηκε έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και πιο συγκεκριμένα επενδύθηκαν μεγάλα ποσά, προερχόμενα από την Ε.Ε., όπως για παράδειγμα στον τομέα της κατάρτισης των ανέργων, αφήνοντας, έτσι, στην άκρη το ζήτημα της επιδότησης της ανεργίας.

Για τους λόγους που αναφέρθηκαν παραπάνω είναι χρήσιμο να γίνει επαναξιολόγηση των όρων και προϋποθέσεων που ισχύουν σήμερα, προκειμένου να λάβει ένας δικαιούχος το επίδομα ανεργίας, καθώς επίσης και των κινήτρων που δίνονται για την ένταξη του άνεργου στην αγορά εργασίας. Κρίνεται απαραίτητη η ύπαρξη ενός συστήματος που θα επιδοτεί τους άνεργους, παρέχοντάς τους επαρκή οικονομική ασφάλεια, όχι μόνο για λόγους κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά για να επέλθει βελτίωση της απόδοσης των μέτρων της ενεργητικής πολιτικής. Για να γίνει πιο κατανοητό αυτό, αρκεί να αναφερθούμε στο γεγονός ότι πολλοί νέοι σήμερα, για παράδειγμα, συμμετέχουν πολύ συχνά σε ποικίλα προγράμματα κατάρτισης, μόνο και μόνο για την εξασφάλιση ενός πρόσκαιρου, αλλά βέβαιου εισοδήματος. Αν, όμως, το σύστημα που επιδοτεί την ανεργία, παρείχε στους νέους αυτούς ένα εισόδημα επαρκές και αξιοπρεπές, τότε πιθανότατα να προχωρούσαν στη διαδικασία

αναζήτησης ενός προγράμματος κατάρτισης, το οποίο θα είναι και αυτό που πραγματικά να επιθυμούν ή που έχουν ανάγκη, γεγονός που θα συμβάλλει στον θετικό αντίκτυπο του τελικού αποτελέσματος της κατάρτισης.

2.3 Η ανεργία σε Ελλάδα και Ευρώπη

Οι νέοι της Ευρώπης έχουν δεχθεί ιδιαίτερα σοβαρό πλήγμα από την ύφεση σε ό,τι αφορά τις προοπτικές απασχόλησής τους. Η έλλειψη ευκαιριών αξιοπρεπούς απασχόλησης για τους νέους είναι μια πρόκληση, που έχει διαδοθεί ευρέως σε ολόκληρη την παγκόσμια οικονομία. Παρά τις σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών, η αγορά εργασίας των νέων είναι πολύ πιο ασταθής από την αγορά των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, ενώ η ανεργία των νέων επηρεάζεται, κατά κανόνα, από τις διακυμάνσεις του ΑΕΠ πολύ περισσότερο από ό,τι η συνολική ανεργία. Όταν η οικονομική ανάπτυξη επιβραδύνεται, το ποσοστό ανεργίας των νέων αυξάνεται. Δεν ισχύει, όμως, πάντοτε το ίδιο για τον γενικό πληθυσμό. Για το λόγο αυτό, σε περιόδους ύφεσης, οι νέοι είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι. Εκείνοι είναι συχνά οι πρώτοι που αποχωρούν και οι τελευταίοι που εισέρχονται στην αγορά εργασίας, καθώς καλούνται να ανταγωνιστούν άτομα με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία σε μια αγορά που προσφέρει λιγότερες θέσεις εργασίας. Μετά την είσοδο στην οικονομική κρίση παρατηρούμε την ανοδική τάση του ποσοστού της ανεργίας των νέων. Στην Ελλάδα το Α' τρίμηνο του 2009 το ποσοστό ήταν 28,7% και το Α' τρίμηνο του 2012 έφτασε στο 57,2%, ενώ το Α' τρίμηνο του 2021 άγγιξε το 43,3%¹.

Από τη στιγμή που η δημιουργία μιας νομισματικής ένωσης αποτέλεσε, απλώς, μια αλλαγή στο νομισματικό καθεστώς και εφόσον η νομισματική πολιτική ήταν ουδέτερη μακροπρόθεσμα, σύμφωνα με το παραδοσιακό μακροοικονομικό παράδειγμα, δε θα έπρεπε να αναμένουμε κανένα αποτέλεσμα από τη διαδικασία υιοθέτησης μια ενιαίας νομισματικής πολιτικής στο πρόβλημα της ανεργίας (Ghoshray et al., 2016). Προκειμένου να ολοκληρωθεί η ένταξη των κρατών μελών στη νομισματική ένωση, έπρεπε αυτά να εκπληρώσουν ορισμένες προϋποθέσεις, όπως η Συνθήκη του Μάαστριχτ και το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης. Το

¹ Στατιστικά στοιχεία Α' τριμήνου για την ανεργία από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (LFS), ΕΛΣΤΑΤ, Ιστοσελίδα: <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/PAGE-themes?>.

θεσμικό πλαίσιο της Οικονομικής Νομισματικής Ένωσης (ONE) ήταν έτσι που επέβαλε σχέσεις ασύμμετρες μεταξύ μιας κεντρικής νομισματικής πολιτικής, των περιορισμένων εθνικών δημοσιονομικών πολιτικών και των ασυντόνιστων μισθολογικών πολιτικών.

Ο σχεδιασμός της οικονομικής διακυβέρνησης του ευρώ και η διαδικασία εμβάθυνσης της ζώνης ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης επηρέασαν το ευρωπαϊκό μακροοικονομικό σενάριο, καθώς και την οργάνωση και λειτουργία των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας, μέσω αλλαγών στο οικονομικό περιβάλλον, στο οποίο λειτουργούν αυτές οι αγορές. Οι διακυμάνσεις στο πεδίο των συναλλαγματικών ισοτιμιών εξαλείφθηκαν, με αποτέλεσμα να προκαλέσουν περαιτέρω αύξηση της αγοράς προϊόντων, αλλά και να ενταθεί ο ανταγωνισμός. Επιπλέον, το κοινό νόμισμα αύξησε τη διαφάνεια των τιμών, εκθέτοντας, ταυτοχρόνως, τις εθνικές επιχειρήσεις σε υψηλότερο επίπεδο ανταγωνισμού. Όλοι αυτοί οι παράγοντες, οπωσδήποτε, επηρέασαν τις ρυθμίσεις ονομαστικών μισθών και τιμών.

Έχοντας απωλεσθεί, πια, ένα σημαντικό εργαλείο σταθεροποίησης, όπως η νομισματική πολιτική, έχει υποστηριχθεί ότι οι χώρες της ONE είχαν αυξήσει την ευελιξία τους στην αγορά εργασίας, ως συμπληρωματικό μηχανισμό, για την αντιμετώπιση δυσμενών κραδασμών. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με την άποψη ότι μια νομισματική ένωση μπορεί να αποδυναμώσει τα κίνητρα για τη μεταρρύθμιση της εθνικής αγοράς εργασίας, καθώς η ασυντόνιστη χάραξη πολιτικής μπορεί να οδηγήσει σε περισσότερες μεταρρυθμίσεις, καθώς οι χώρες προσπαθούν να προστατεύσουν τον εαυτό τους από τις πολιτικές των άλλων γειτόνων - ζητιάνων (Sibert & Sutherland, 2000).

Συνολικά, οι επιπτώσεις της ONE στις εθνικές αγορές εργασίας παραμένουν ένα επίμαχο ζήτημα που χρήζει περαιτέρω ανάλυσης, ώστε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα εάν η συμπεριφορά απέναντι στην ανεργία στις χώρες της ευρωζώνης έχει αλλάξει ως συνέπεια της εφαρμογής του ενιαίου νομίσματος ή, μάλλον, είναι ένα φαινόμενο που παρατηρείται σε ορισμένες, αλλά όχι σε όλες, τις χώρες της ONE.

Η οικονομική κρίση δεν είχε τον ίδιο αντίκτυπο στις αγορές εργασίας της Ε.Ε. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι χώρες της περιφέρειας που αντιμετώπιζαν σοβαρά προβλήματα βιωσιμότητας χρέους ήταν και αυτές που επλήγησαν σοβαρά από την άποψη της σοβαρής απώλειας των θέσεων εργασίας. Επιπλέον, σύμφωνα με τον Tridico (2013), εκείνες οι χώρες που ακολούθησαν ένα μοντέλο βασισμένο μόνο στην ευελιξία (όπως η Ιρλανδία, η Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο) παρουσίασαν

χειρότερες επιδόσεις στην αγορά εργασίας. Ορισμένες από τις δυτικές χώρες της Ε.Ε. (Γαλλία, Ιταλία, Πορτογαλία, Ισπανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο) υπέστησαν διπλό πλήγμα. Η Ελλάδα και η Ιρλανδία παρουσίασαν πολλαπλά πλήγματα, ενώ οι υπόλοιπες δυτικές οικονομίες της Ε.Ε. είχαν συρρικνωθεί για τουλάχιστον ένα έτος. Το ερώτημα, τώρα, είναι εάν οι επιπτώσεις που προέρχονται από την κρίση έχουν μεταφραστεί σε δομική ρήξη που οφείλεται στην ανεργία και για ποιες χώρες (Ghoshray et al., 2016).

Σημαντικό ρόλο στη συμπεριφορά των αγορών μπορεί να έχει η οικονομική φύση της κρίσης, μέσω της μείωσης της παραγωγής και των επενδύσεων, που συνδέονται με αυξημένη αβεβαιότητα, υψηλότερα ασφάλιστρα κινδύνου και αυστηρότερα πρότυπα δανεισμού (Hall, 2009). Κατά τους Calvo et al. (2012), οι χρηματοπιστωτικές κρίσεις τείνουν να ακολουθούνται από ανάκαμψη των ανέργων, υπό την παρουσία χαμηλού πληθωρισμού και από σημαντικές χαμηλότερες ανακτήσεις πραγματικών μισθών, παρουσία υψηλού πληθωρισμού.

Οι κραδασμοί αυτοί που επιμένουν, συνήθως παρουσία της ανάκαμψης των ανέργων, μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση τόσο της μακροχρόνιας όσο και της διαρθρωτικής ανεργίας. Οι Boeri et al. (2013) διαπιστώνουν ότι οι χρηματοοικονομικές υφέσεις ενισχύουν την αστάθεια της αγοράς εργασίας.

2.3.1 Η περίοδος 1999-2014

Μέχρι πριν από μία δεκαετία η ανεργία παρέμενε σταθερά σε ποσοστό κάτω από το 10% του εργατικού δυναμικού (In4Youth, 2015). Όσον αφορά στις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες της σύγχρονης ελληνικής νεολαίας, τα επίσημα στοιχεία δείχνουν ότι, διαχρονικά, τα ποσοστά ανεργίας, παρά τις σημαντικές περιοδικές διακυμάνσεις, είναι σημαντικά υψηλότερα μεταξύ των νεαρών ατόμων, σε σύγκριση με τις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες.

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
9,9	8,9	8,3	7,6	9,5	12,5	17,7	24,2

Πίνακας 1. Ποσοστά Ανεργίας 2005 - 2012

Κατά τα έτη 2010-2011 ο αριθμός των απασχολούμενων μειώθηκε κατά ποσοστό 8,6%. Το ποσοστό ανεργίας ξεπέρασε το 17% το 2011 και το 24% το 2012. Η αύξηση του ποσοστού ανεργίας κατά την τριετία 2009-2011 είχε προκαλέσει μείωση των πραγματικών μισθών κατά 13,2%, ενώ η μείωση των μέσων πραγματικών αποδοχών των μισθωτών στο τέλος του 2012 ανήλθε στο 20% έναντι του 2009. Την ίδια περίοδο, ο μέσος ονομαστικός μισθός μειώθηκε κατά 6,4% έναντι του 2009, ενώ η παραγωγικότητα της εργασίας κατά 1,9%. Κατά τη διάρκεια του 2012, οι μεταβολές αυτές ήταν το αποτέλεσμα των δραστικών μνημονιακών μέτρων που εφαρμόστηκαν μετά το δεύτερο μνημόνιο (Χτούρης, 2017).

Η παρατεταμένη ύφεση έχει άμεση σχέση, επίσης, με την περαιτέρω μείωση των επενδυτικών δαπανών (30,3% το 2012), και ακόμα μεγαλύτερη σχέση με την ήδη μεγάλη μείωση του 2011 (13,3%). Στο ίδιο αρνητικό κλίμα κινήθηκε η ιδιωτική και δημόσια κατανάλωση, που μειώθηκαν την ίδια περίοδο του 2012 κατά 8,9% και 4,0% αντίστοιχα, κάτι που, όπως γνωρίζουμε, έχει σημαντικές αρνητικές έμμεσες επιδράσεις στην απασχόληση και ιδιαίτερα στη διατήρηση θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις, που έχουν υποστεί μεγάλη υποχώρηση στον συνολικό ετήσιο κύκλο εργασιών τους. Ορισμένες βελτιώσεις, που παρατηρήθηκαν στο εμπορικό ισοζύγιο με το εξωτερικό, δεν είναι, βέβαια, το αποτέλεσμα της δυναμικής ανάπτυξης της εξαγωγικής μας δραστηριότητας, αλλά οφείλονται, κυρίως, στη μείωση των εισαγωγών, λόγω της συνολικής κάμψης της παραγωγής και της εσωτερικής κατανάλωσης, των καταναλωτικών αγαθών, των πρώτων υλών και των παραγωγικών μέσων. Οι εισαγωγές υποχώρησαν κατά 17% περίπου, ενώ οι εξαγωγές, μετά από μία αύξηση 2% το 2011, μειώθηκαν και αυτές κατά 1,9%. Η επίτευξη ενός μικρού πρωτογενούς πλεονάσματος (0,4% του ΑΕΠ) κατά το 2013, μέσω της συγκράτησης των δαπανών και της άσκοπης σπατάλης του δημόσιου τομέα, αποτελεί, παρόλα αυτά, μία σημαντική ευκαιρία για την εξυγίανση των δημόσιων οικονομικών και δημιουργεί την προοπτική για τη μεσοπρόθεσμη χρηματοδότηση και εφαρμογή αναπτυξιακών πολιτικών, που θα επηρεάσουν θετικά την απασχόληση.

Η ελληνική αγορά εργασίας αποτέλεσε ένα ιδιαίτερο μórφωμα συνδυασμού μίας παραδοσιακής οικονομικής οργάνωσης και μίας σύγχρονης καπιταλιστικής αγοράς, που προωθεί την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Ο χαμηλός βαθμός ανάπτυξης της μισθωτής εργασίας, σε συνδυασμό με το μικρό μέγεθος και τον οικογενειακό χαρακτήρα των

επιχειρήσεων, οδηγεί στον εγκλωβισμό ενός μεγάλου τμήματος του ανθρώπινου κεφαλαίου σε θέσεις εργασίας χαμηλής εξειδίκευσης και περιορισμένης κινητικότητας. Παράλληλα, νέοι άνθρωποι που έχουν αποκτήσει ικανότητες και υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης έχουν ως μοναδική διέξοδο την απασχόληση στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Η χαμηλή απορρόφηση του νεανικού ανθρώπινου δυναμικού, ιδιαίτερος σε περιόδους κρίσης, αντανακλάται στα εξαιρετικά υψηλά ποσοστά της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα, μεγέθη τα οποία μόνο η Ισπανία παρουσιάζει. Τα ποσοστά αυτά βαίνουν ταχύτατα αυξανόμενα. Το 2008, το ποσοστό της ανεργίας των νέων ήταν ήδη αρκετά υψηλό (22,1%). Το 2011 το ποσοστό αυτό σκαρφάλωσε στο εξαιρετικά υψηλό μέγεθος του 44,4%. Μερικά χρόνια αργότερα, γύρω στο 2013 σκαρφάλωσε στο 60%, ενώ σήμερα, σύμφωνα με νεότερα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, βρίσκεται περίπου στο 30%.

Ποσοστό ανέργων κατά ηλικία στο σύνολο του εργατικού δυναμικού στις αντίστοιχες ηλικίες: 1999-2012							
	Δ΄ Τρίμηνο 1999	Δ΄ Τρίμηνο 2000	Δ΄ Τρίμηνο 2001	Δ΄ Τρίμηνο 2002	Δ΄ Τρίμηνο 2003	Δ΄ Τρίμηνο 2004	Δ΄ Τρίμηνο 2005
Σύνολο							
Πληθυσμ ού	12,7	11,0	11,2	10,2	9,9	10,4	9,7
15-19	43,1	33,8	35,9	34,9	33,6	31,4	36,1
20-24	29,5	26,6	27,3	25,0	27,3	25,8	25,3
25-29	19,4	16,6	17,9	17,0	17,2	16,2	14,5
30-44	10,0	8,9	8,9	8,4	8,2	9,1	8,7
45-64	5,6	4,9	5,5	4,7	4,3	5,4	5,1
65 +	1,6	1,3	2,0	1,5	1,5	1,3	1,5

	Δ΄ Τρίμηνο 2006	Δ΄ Τρίμηνο 2007	Δ΄ Τρίμηνο 2008	Δ΄ Τρίμηνο 2009	Δ΄ Τρίμηνο 2010	Δ΄ Τρίμηνο 2011	Δ΄ Τρίμηνο 2012
Σύνολο	8,8	8,1	7,9	10,3	14,2	20,7	26,0
15-19	32,7	26,7	29,3	31,6	47,8	59,3	69,1
20-24	25,4	21,9	22,0	27,9	35,4	48,3	56,1
25-29	13,6	14,3	13,0	16,2	23,2	34,0	39,4
30-44	7,9	7,2	7,2	9,3	13,2	19,1	25,0
45-64	4,4	4,0	4,3	6,3	8,7	13,5	18,1
65 +	1,0	1,2	0,7	1,0	1,6	3,5	6,3

Πίνακας 2. Ποσοστό ανέργων κατά ηλικία στο σύνολο του εργατικού δυναμικού στις αντίστοιχες ηλικίες: 1999-2012, Πηγή: www.statistics.gr (ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού. Επεξεργασία In4Youth 2013)

Συγκρίνοντας, επίσης, τα ποσοστά ανεργίας των Ελλήνων νέων την περίοδο 2008-2011, σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, παρατηρούμε ότι οι Έλληνες νέοι βρίσκονται σε μία από τις χειρότερες θέσεις. Αυτό που παρατηρούμε είναι το υψηλό ποσοστό με το οποίο συμμετέχουν οι άνεργοι νέοι της κάθε ηλικιακής ομάδας, διαχρονικά, στο σύνολο του εργατικού δυναμικού της ίδιας ηλικιακής ομάδας. Αυτά τα ποσοστά αυξάνονται δραματικά μετά το 2011 και μας βοηθούν να ερμηνεύσουμε καλύτερα το βαθμό και τις δυνατότητες απασχολησιμότητας των διάφορων ηλικιακών ομάδων των νέων, αλλά και το βαθμό αποκλεισμού τους από την παραγωγική δραστηριότητα. Ιδιαίτερα προβληματική φαίνεται εδώ η ηλικιακή ομάδα των νέων 15-19 ετών, ενώ η δεύτερη πιο σημαντική ομάδα ανέργων είναι των νέων 20-24 ετών. Στις ομάδες αυτές το ποσοστό ανέργων στο εργατικό δυναμικό της ίδιας ηλικίας ανέρχεται το 2012 σε 69% και 56% αντίστοιχα.

Ποσοστά ανεργίας των νέων στην Ευρώπη 2008 - 2011

Χώρα	2008	2009	2010	2011
Αυστρία	8,0	10,0	8,8	8,3
Βέλγιο	18,0	21,9	22,4	18,7
Βουλγαρία	12,7	16,2	23,2	26,6
Γαλλία	18,6	23,2	22,8	22,0
Γερμανία	10,6	11,2	9,9	8,6
Δανία	8,0	11,8	14,0	14,2
ΕΕ-27	15,6	19,9	20,9	21,3
ΕΖ-17	15,6	19,8	20,6	20,7
Ελλάδα	22,1	25,8	32,9	44,4
Εσθονία	12,0	27,5	32,9	22,3
Ην. Βασίλειο	15,0	19,1	19,6	21,1
Ιρλανδία	12,7	24,3	27,8	29,1
Ισπανία	24,6	37,8	41,6	46,4
Ιταλία	21,3	25,4	27,8	29,1
Κύπρος	9,0	13,8	16,7	22,4
Λεττονία	13,1	33,6	34,5	31,0
Λιθουανία	13,4	29,2	35,1	32,9
Λουξεμβούργο	17,9	17,2	14,2	16,8
Μάλτα	12,2	14,4	13,0	13,7
Ολλανδία	5,3	6,6	8,7	7,6
Ουγγαρία	19,9	26,5	26,6	26,1
Πολωνία	17,3	20,6	23,7	25,8
Πορτογαλία	16,4	20,0	22,4	30,1

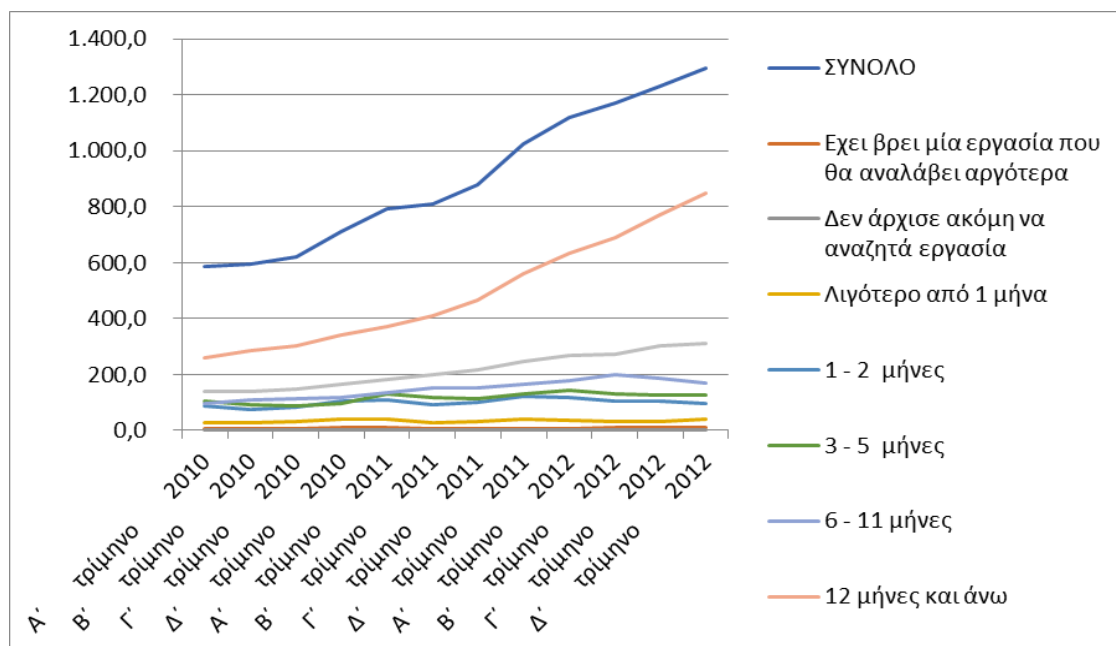
Πίνακας 3. Ποσοστά ανεργίας των νέων στην Ευρώπη 2008 - 2011

Πηγή: IOBE "Η Ελληνική Οικονομία" τεύχος 04/12.

Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων στην Ισπανία, Ιταλία και άλλες νοτιοευρωπαϊκές χώρες δεν ισχύουν για χώρες όπως η Αυστρία, η Γερμανία και η Ολλανδία, κάτι που, όπως φαίνεται έχει σχέση, όχι μόνο με την ηπιότερη μορφή της οικονομικής κρίσης σε αυτές τις χώρες, αλλά και με τις δομές εκπαίδευσης, κατάρτισης και ένταξης στην αγορά εργασίας των νέων ανθρώπων. Η αγορά εργασίας στην Ευρώπη, ειδικότερα για τους νέους, δεν παρουσιάζει κοινές δομές και κοινά χαρακτηριστικά σε όλες τις χώρες, ενώ σημειώνονται σημαντικές διαφορές ανάμεσα στον Ευρωπαϊκό Βορρά και τον Ευρωπαϊκό Νότο. Η αγορά εργασίας στο Νότο, όπου βρίσκεται και η Ελλάδα, εμφανίζει, συχνά, παρόμοια χαρακτηριστικά με αυτά των αναπτυσσόμενων χωρών. Σύμφωνα με εκτιμήσεις και μελέτες (Fields, 2007), που συγκρίνουν τις διαδρομές εκπαίδευσης και τα καθεστώτα εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας, παρατηρείται αδυναμία της αγοράς εργασίας, αλλά και του παραγωγικού συστήματος να απορροφήσουν έγκαιρα και αποτελεσματικά, όχι μόνο τον μεγάλο αριθμό αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά και αυτόν της ανώτερης και ανώτατης τεχνικής εκπαίδευσης.

Η Ελλάδα, όπως και άλλες χώρες του Νότου, έχει επενδύσει σημαντικά στις υποδομές και λειτουργίες των ανώτερων βαθμίδων εκπαίδευσης, χωρίς όμως να έχει σχεδιάσει ή τουλάχιστον προβλέψει την επίδραση αυτής της κατάστασης στη διαχρονικά μεγεθυνόμενη ανεργία των νέων. Η εξέλιξη αυτή, πιθανώς, ερμηνεύεται από δυο παράγοντες: Ο πρώτος είναι η παρατεταμένη ύφεση, καθώς και η απουσία νέων επενδυτικών προγραμμάτων από το κράτος και τις επιχειρήσεις, γεγονός που συνδέεται με την κατακόρυφη αύξηση της συνολικής ανεργίας, δεδομένου ότι το τέταρτο τρίμηνο του 2012 οι άνεργοι ξεπέρασαν σε αριθμό το 1.295.000. Το ποσοστό ανεργίας ήταν 26,0% έναντι 24,8% του προηγούμενου τριμήνου και 20,7% του αντίστοιχου τριμήνου του 2011. Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15-24 ετών (57,8%), το οποίο στις νέες γυναίκες φθάνει στο 65,0% (www.statiscs.gr: Έρευνα εργατικού δυναμικού: Δ' τρίμηνο 2012).

Αριθμός ανέργων 2010 - 2012



Πίνακας 4. Αριθμός ανέργων 2010 - 2012

Πηγή: www.statistics.gr: [ΕΛΣΤΑΤ, 'Ανεργοί 15+ (διάρκεια χρόνου ανεργίας) (Α' Τρίμηνο 1998 - Δ' Τρίμηνο 2012). Επεξεργασία In4Youth 2013]

Από το εξαιρετικό επίπεδο ανάπτυξης το 2006, με 5,5% μεγέθυνση του ΑΕΠ, μετά το 2008, διαπιστώνεται αυξανόμενη και παρατεταμένη ύφεση, με χειρότερη χρονιά το 2011, κατά το οποίο η ελληνική οικονομία συρρικνώθηκε κατά -7,1%, με ανάλογη μείωση το 2012 (-6%) και, επίσης, σημαντικές αρνητικές προβλέψεις για το έτος 2013 (-4,2%). Η δραματική αυτή μεταβολή έχει σχέση με τη συνολική δομή της οικονομίας και τις κλαδικές ανισορροπίες που περιγράφηκαν παραπάνω και απορρέει από την απότομη καθίζηση, όχι μόνο των κατασκευών, αλλά και όλων των συναλλαγών, που έχουν σχέση με τη στέγαση και το στεγαστικό κλάδο συνολικά.

	Εξέλιξη της ύφεσης μετά το 2008								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ελλάδα	5,5	3,5	-0,2	-3,1	-4,9	-7,1	-6,0	-4,2(f)	0,6(f)

Πίνακας 5. Εξέλιξη της ύφεσης μετά το 2008

Ο δεύτερος σημαντικός παράγοντας είναι η συνολική συρρίκνωση του δημόσιου τομέα, όσον αφορά στις δημόσιες επενδύσεις, στην απασχόληση και στις δημόσιες δαπάνες γενικότερα.

Τα ποσοστά ανεργίας για την ομάδα των 15-19 ετών υπολογίστηκαν το 2011 σε 30,9%, για τους νέους άνδρες ηλικίας 15-29 ετών στο 26,9%, ενώ για τις νέες γυναίκες ηλικίας 15-29 ετών στο 35,8% (ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, πρώτο τρίμηνο 2011). Τα ποσοστά ανεργίας των νέων αντιπροσωπεύουν, συνήθως, σχεδόν το διπλάσιο του εθνικού μέσου όρου, αποκαλύπτοντας, έτσι, τα σοβαρά προβλήματα που οι νέοι θα αντιμετωπίσουν κατά τη διάρκεια της μετάβασής τους από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.

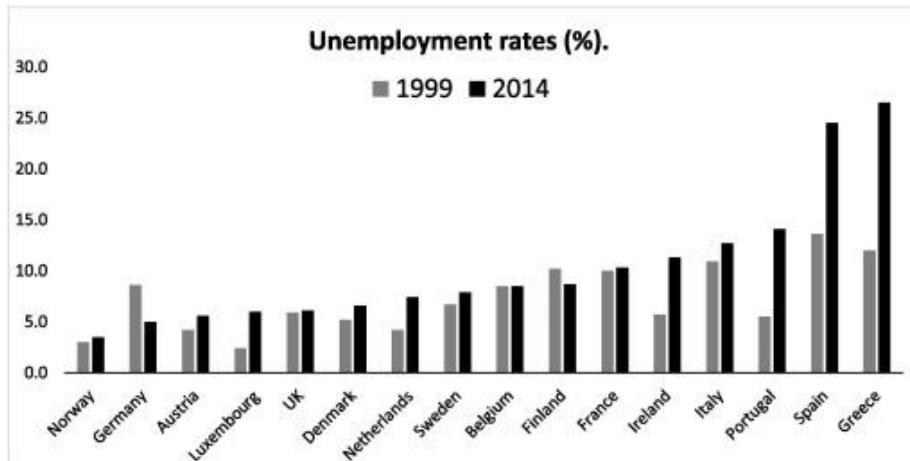
Μάλιστα, λόγω της τρέχουσας και εξελισσόμενης οικονομικής κρίσης, τα ποσοστά ανεργίας των νέων έχουν εκτιναχθεί στα ύψη, λόγω των μαζικών απολύσεων στον ιδιωτικό τομέα. Κατά τη διάρκεια του τελευταίου έτους, από το πρώτο τρίμηνο του 2010 μέχρι το πρώτο του 2011, η ανεργία των νέων αυξήθηκε από 22,3% σε 30,9%. Σήμερα μιλάμε για ποσοστά ανεργίας των νέων που ξεπερνούν το 40%. Ωστόσο, η σημερινή κρίση είναι, απλώς, η εξέλιξη μιας μακροχρόνιας τάσης της νεανικής ανεργίας που, πλέον, επιδεινώνεται ακόμα περισσότερο. Ένα εξαιρετικά μεγάλο μέρος της νεολαίας, σήμερα, παραμένει εκτός κάθε κοινωνικής και επαγγελματικής προοπτικής, έστω και αν λόγω της οικογενειακής συμπαράστασης διαθέτει ένα χώρο διαμονής και τα αναγκαία για τη διατροφή, την ένδυση και την ψυχαγωγία του.

Αυτή η κατάσταση της νέας μορφής φτώχειας είναι χαρακτηριστική για τη σύγχρονη ελληνική νεολαία και καθορίζει τον τρόπο ζωής της και, πιθανόν, πολιτικές στάσεις και συμπεριφορές, για το πιο δυναμικό τμήμα της νεολαίας. Η κατάσταση της ανεργίας των νέων θυμίζει ανάλογες καταστάσεις της δεκαετίας του '80 στις ΗΠΑ, όπου οι δομικές αδυναμίες της οικονομίας οδήγησαν σε εκτόξευση της νεανικής ανεργίας. Ο Rist (1980) αναλύει ως εξής την τότε κατάσταση: *«Η κατάσταση της νεανικής ανεργίας στις ΗΠΑ είναι ένα θέμα που δημιουργεί εξαιρετική ανησυχία σε εθνικό επίπεδο. Πράγματι, με ποσοστά νεανικής ανεργίας συνολικά γύρω στο 20% και για τη νεολαία των μειονοτήτων περίπου στα διπλάσια ποσοστά, η χώρα βλέπει εκατοντάδες χιλιάδες νέων ανθρώπων να περνούν στην ενήλικη ζωή, χωρίς να έχουν εργασθεί ποτέ. Οι συνέπειες αυτής της παρατεταμένης περιόδου ανεργίας, καθώς και το χάσμα ανάμεσα στους νέους και τον κόσμο της εργασίας, δεν είναι καθόλου ενθαρρυντικές. Σε πολλές έρευνες καταγράφεται, πλέον, σαφώς, η σχέση ανάμεσα στη*

μακροχρόνια ανεργία και τις εργασιακές εμπειρίες των νέων: Αυτοί που βρίσκονται στο περιθώριο ή είναι εκτός αγοράς εργασίας στη νεανική τους ηλικία, τείνουν να κατέχουν την ίδια θέση και ως ενήλικες. Φαίνεται ότι αυτή η διαδικασία είναι σωρευτική και ο κύκλος της ανεργίας συνεχίζεται. Το μέγεθος αυτού του πληθυσμού είναι σημαντικό. Κατά μέσο όρο, το 1977, 1.6 εκατομμύρια νέοι μεταξύ 16 και 19 ετών ήταν άνεργοι, με τριπλάσια ποσοστά στις ηλικίες 20 και άνω. Οι νέοι, με άλλα λόγια, αντιπροσωπεύουν το 1/10 του εργασιακού δυναμικού και περίπου το 1/4 του συνολικού αριθμού των ανέργων (cf. FVestcott,1979)». Η ύπαρξη μιας γενιάς νέων που θα βιώνει την παρατεταμένη ανεργία και την κοινωνική περιθωριοποίηση θα οδηγεί, παράλληλα, στην απονομιμοποίηση του κοινωνικού και πολιτικού συστήματος.

Η παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση έχει οδηγήσει σε σημαντική αύξηση της ανεργίας μετά από μακρά επεκτατική περίοδο. Η ανεργία αρχίζει να εμφανίζεται ως σημαντικό κοινωνικό και οικονομικό πρόβλημα στην Ελλάδα μετά το τέλος του 2009. Η συνολική ανεργία στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν 9,2% το 1999, μειώθηκε σε 7,2% το 2007 και αυξήθηκε σε 10,2% το 2014. Στη ζώνη του ευρώ, μειώθηκε από 9,7% σε 7,5% και στη συνέχεια αυξήθηκε σε 11,6% την ίδια χρονιά. Ωστόσο, στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών μεγεθών, υπάρχουν μεγάλες διαφορές στις διακυμάνσεις της ανεργίας μεταξύ των χωρών (In4Youth, 2015).

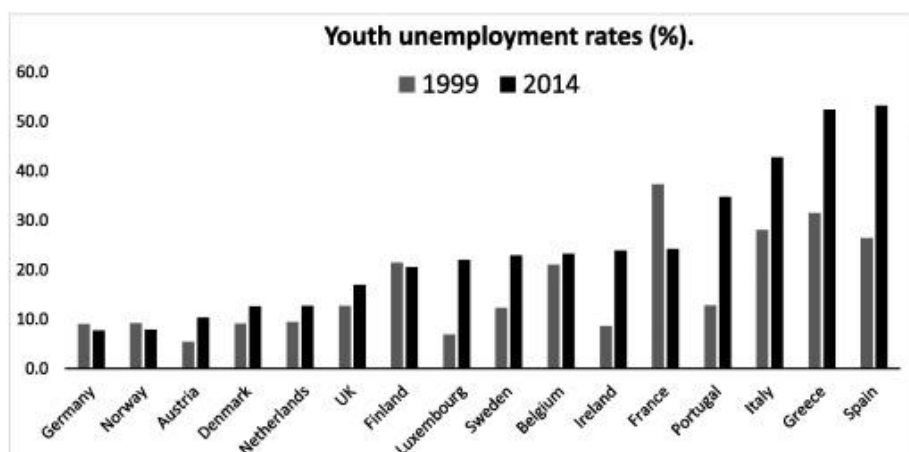
Όπως είναι αναμενόμενο, οι χώρες της ευρωπαϊκής περιφέρειας παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη διακύμανση ως προς το ζήτημα της ανεργίας. Στην αρχή της ΟΝΕ, για παράδειγμα, η Ελλάδα και η Ισπανία είχαν ποσοστά ανεργίας περίπου 12 και 14%, ενώ στη Γερμανία όχι πολύ μακριά από το 9% το 1999. Έκτοτε, ωστόσο, ενώ στις σκανδιναβικές και ηπειρωτικές ευρωπαϊκές χώρες τα ποσοστά ανεργίας δεν έχουν αλλάξει σχεδόν καθόλου μεταξύ των ετών 1999-2007 και της κρίσης (2008-2014), έχουν διπλασιαστεί στην περιφέρεια (Ιρλανδία, Πορτογαλία, Ισπανία και Ελλάδα) (Γράφημα 1).



Source: Eurostat.

Γράφημα 1. Ποσοστά ανεργίας στις σκανδιναβικές και ηπειρωτικές ευρωπαϊκές χώρες (1999, 2014)

Αυτές οι εξελίξεις έχουν εγείρει ανησυχίες για τη διατήρηση των υψηλών επιπέδων ανεργίας (ΟΟΣΑ, 2011; ΟΟΣΑ, 2014) και τις κοινωνικές και οικονομικές της συνέπειες: Ευρεία επιδείνωση του ανθρώπινου κεφαλαίου, αποθάρρυνση και απομάκρυνση από την αγορά εργασίας, επιπτώσεις στον κρατικό προϋπολογισμό και το βιοτικό επίπεδο. Η σοβαρότητα του υψηλού και επίμονου προβλήματος της ανεργίας στην Ευρώπη έχει αναγνωριστεί εδώ και καιρό από πλήθος θεωρητικών εμπειρικών μελετών για τον προσδιορισμό των αιτιών του (Layard et al., 1991; Bean, 1994; IMF, 1999), με τις περισσότερες από αυτές να επικεντρώνονται στο συνολικό ποσοστό ανεργίας. Όπως φαίνεται στο Γράφημα 2, τα ποσοστά ανεργίας των νέων μπορεί να χαρακτηρίζονται από διαφορετική δυναμική. Για παράδειγμα, τα ποσοστά το 2014 ήταν μεγαλύτερα από αυτά της συνολικής ανεργίας σε όλες τις χώρες χωρίς εξαίρεση, τόσο το 1999 όσο και το 2014. Ένα δεύτερο αξιοσημείωτο χαρακτηριστικό είναι ότι οι αυξήσεις της ανεργίας ήταν μεγαλύτερες στην ανεργία των νέων σε όλες τις οικονομίες, με εξαίρεση Γαλλία και Νορβηγία. Πιο συγκεκριμένα, οι μεγαλύτερες αυξήσεις στο ποσοστό ανεργίας των νέων σημειώθηκαν στην Ελλάδα, την Πορτογαλία και την Ισπανία (μεταξύ 20 και 27 ποσοστιαίες μονάδες), ακολουθούμενες από την Ιρλανδία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο (περίπου 15 ποσοστιαίες μονάδες) και τη Σουηδία (10,6 ποσοστιαίες μονάδες). Το Λουξεμβούργο υπερτριπλασίασε το ποσοστό ανεργίας των νέων, ενώ στη Σουηδία σχεδόν διπλασιάστηκε από ό,τι στην Αυστρία.



Source: Eurostat.

Γράφημα 2. Ποσοστά ανεργίας στις σκανδιναβικές και ηπειρωτικές ευρωπαϊκές χώρες (1999, 2014)

Η ανεργία των νέων

Το ποσοστό ανεργίας ανά ηλικία δεν αντικατοπτρίζει επαρκώς τις ιδιαίτερες δυσκολίες των νέων στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Η πρόωγη είσοδος των λιγότερο καταρτισμένων στην αγορά εργασίας και, κυρίως, η υπερεκπροσώπηση των εργαζομένων με μικρή προϋπηρεσία οδηγούν, μέσω διαρθρωτικών επιπτώσεων, σε υψηλότερο ποσοστό ανεργίας μεταξύ των νέων. Αντιθέτως, οι εργαζόμενοι που καταρτίζονται ή σπουδάζουν παράλληλα, οι οποίοι θεωρούνται τότε ενεργοί, μειώνουν μηχανικά το ποσοστό ανεργίας της ηλικιακής τους ομάδας.

Η μελέτη της μετάβασης στην αγορά εργασίας υπογραμμίζει ότι οι δυσκολίες πρόσβασης στην απασχόληση δεν είναι μεγαλύτερες για τους νέους από ό,τι για τα άτομα μέσης ηλικίας που, επίσης, εισέρχονται στην αγορά εργασίας ή που έχουν χάσει τη δουλειά τους. Το υψηλό ποσοστό ανεργίας των νέων και οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, αντανακλούν, κυρίως, τον δυϊσμό της αγοράς εργασίας και τη χαμηλή ρευστότητά της. Ανεξαρτήτως ηλικίας, η πρόσβαση σε σταθερή απασχόληση είναι δύσκολη για τους νεοεισερχόμενους. Το ποσοστό ανεργίας των νέων σε σχέση με τον υπόλοιπο ενεργό πληθυσμό είναι δεδομένο στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες.

Ωστόσο, οι νέοι έχουν αρκετά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά όσον αφορά στην πρόσβασή τους στην απασχόληση. Παρόλο που εισέρχονται στην απασχόληση σχετικά γρήγορα σε σύγκριση με τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, δεν παραμένουν στην απασχόληση για τόσο μεγάλο χρονικό διάστημα. Επίσης, οι περίοδοι ανεργίας και οι συμβάσεις μικρής διάρκειας αποτελούν για πολλούς υποχρεωτική εμπειρία. Τα

κεφάλαια αυτά της ανεργίας των νέων έχουν μόνιμες μεν, αλλά και διαφορούμενες επιπτώσεις στην ένταξη στην απασχόληση: η αποδοχή μιας πρώτης σύμβασης ορισμένου χρόνου, αντί να παραμείνει άνεργος, αυξάνει τις πιθανότητες πρόσβασης σε σταθερή θέση εργασίας μακροπρόθεσμα. Αντιθέτως, η μετάβαση από μια σύμβαση ορισμένου χρόνου σε μια άλλη, μπορεί να δυσχεραίνει τη σταθεροποίηση στην απασχόληση.

Ορισμένοι νέοι αντιμετωπίζουν, επίσης, ιδιαίτερες δυσκολίες, όπως οι πρόωρα εγκαταλείποντες το σχολείο ή οι απόφοιτοι, χωρίς τα κατάλληλα προσόντα, για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Η πρόσβαση στην απασχόληση έχει συχνά ως κόστος την “υποβάθμιση” (αποδοχή θέσεων εργασίας με λιγότερα προσόντα από αυτά που θα επέτρεπε η κατάρτιση όσων εισέρχονται στην αγορά εργασίας). Βραχυπρόθεσμα, αυτή η υποβάθμιση οδηγεί στην έξωση των λιγότερο καταρτισμένων και στην αναποτελεσματική χρήση του συντελεστή εργασίας. Μακροπρόθεσμα, η υποβάθμιση αποτελεί παράγοντα αύξησης της εργασιακής αστάθειας (Zoberman, 2011).

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, οι νέοι κατέχουν μια ιδιαίτερη θέση στην αγορά εργασίας, σε σύγκριση με τους άλλους εργαζόμενους, λόγω της ηλικίας τους και της πρόσφατης εισόδου τους στην ενεργό ζωή. Το υψηλό ποσοστό ανεργίας, το πολύ υψηλό ποσοστό βραχυχρόνιων θέσεων εργασίας, το φαινόμενο της “εργασιακής υποβάθμισης”, οι χαμηλοί μισθοί, δεδομένης της “υποβάθμισης”, και σε σχέση με το επίπεδο του πτυχίου, είναι τα χαρακτηριστικά της ανεργίας των νέων Ευρωπαίων.

Οι δυσκολίες στη διαδικασία ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας, η οποία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το οικονομικό πλαίσιο, δυσχεραίνουν την επιτυχία της κοινωνικής τους ένταξης. Ειδικά, λοιπόν, στην Ευρώπη, η οικονομική ύφεση έπληξε ιδιαίτερα τους νέους ως προς τις προοπτικές απασχόλησής τους.

Δεδομένης της φύσης των συμβάσεών τους, των καθηκόντων, που τους ανατίθενται στο εργασιακό τους περιβάλλον, και των τομέων στους οποίους εργάζονται, οι νέοι Ευρωπαίοι παραμένουν μεταξύ των πρώτων που θα χάσουν τις θέσεις εργασίας τους σε ένα πλαίσιο “τελευταίοι μέσα, πρώτοι έξω”, που, συχνά, εφαρμόζεται σε περιπτώσεις αναδιάρθρωσης σε περιόδους οικονομικής ύφεσης.

Μέτρα ενεργητικής ένταξης στην αγορά εργασίας για τους νέους, που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη από απασχόληση (μακροχρόνια άνεργοι, μη εκπαιδευμένοι νέοι,

άτομα με αναπηρία) δεν είναι εξίσου ανεπτυγμένα σε όλα τα κράτη μέλη, παρά τις σχετικές εξισορροπητικές στρατηγικές από την πλευρά της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Οι νέοι μπορούν να βρεθούν αποκλεισμένοι από τα εθνικά συστήματα παροχών, ιδίως επειδή δεν έχουν συμβάλει στο κοινωνικό σύστημα για αρκετό χρονικό διάστημα, ώστε να δικαιούνται στήριξης. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της ανεργίας των νέων στην περίοδο της τρέχουσας πανδημικής κρίσης, που έχει επιδεινώσει την κρίση ανεργίας των νέων, ιδίως στη νότια Ευρώπη. Ως εκ τούτου, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενεργοποίησε ένα νέο πρόγραμμα ένταξης στην αγορά εργασίας, με σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων σε ολόκληρη την Ένωση. Πρόκειται για το Πρόγραμμα ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve)². Είναι

² Το Πρόγραμμα ALMA έχει ως σκοπό να βοηθήσει τους νέους ευρωπαίους να βρουν μια θέση στην αγορά εργασίας. Αναφέρεται, κυρίως, στα πλέον μειονεκτούντα άτομα ηλικίας 18-30 ετών που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης και είναι ευάλωτα, όσον αφορά στις ευκαιρίες που έχουν για πρόσβαση στην απασχόληση ή την κατάρτιση, για ατομικούς ή διαρθρωτικούς λόγους (π.χ. αναπηρία, μακροχρόνια ανεργία, ανεπαρκείς σχολικές επιδόσεις / επαγγελματικές δεξιότητες, μεταναστευτικό υπόβαθρο). Το ALMA προσφέρει στους συμμετέχοντες εποπτευόμενη διαμονή στο εξωτερικό διάρκειας 2 έως 6 μηνών σε άλλο κράτος μέλος της Ε.Ε. καθώς και έναν ολοκληρωμένο κύκλο έργου, που θα περιλαμβάνει καθοδήγηση και παροχή συμβουλών σε κάθε στάδιο. Στόχος είναι να προαχθεί η ένταξή τους στη χώρα καταγωγής τους με τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους, των γνώσεων και της πείρας τους και να τους δοθεί η ευκαιρία να δημιουργήσουν νέες επαφές σε ολόκληρη την Ευρώπη. Ο απώτερος στόχος είναι να ενταχθούν κοινωνικά και να βρουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας. Η πρωτοβουλία ALMA επιδιώκει την αναβάθμιση ενός κοινωνικού καινοτομικού σχεδίου που εφαρμόζει η Γερμανία από το 2008 (IdA, Integration durch Austausch), το οποίο υιοθετήθηκε το 2012 από ένα διακρατικό δίκτυο 15 κρατών μελών χρηματοδοτούμενο από το ΕΚΤ, και στη συνέχεια, από το 2015 και μετά, μέσω μιας διακρατικής συντονισμένης έκκλησης, εντάχθηκε στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Η ALMA θα υλοποιηθεί στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου από τα κράτη μέλη και θα υποστηριχθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε επίπεδο Ε.Ε. Θα συμπληρώσει τα υφιστάμενα προγράμματα για τη στήριξη της κινητικότητας των νέων όπως το Erasmus Plus ή το Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης, έχοντας ως αποδέκτες μια ομάδα νέων που δεν καλύπτονται από τα εν λόγω προγράμματα. Το ALMA είναι ένα διασυνοριακό πρόγραμμα κινητικότητας νέων που θα μεταμορφώσει τις ζωές των μειονεκτούντων νέων που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Απευθύνεται σε νέους οι οποίοι δυσκολεύονται να βρουν εργασία, είναι μακροχρόνια άνεργοι, έχουν ανεπαρκείς σχολικές επιδόσεις ή ανεπαρκείς επαγγελματικές δεξιότητες, προέρχονται από οικογένειες μεταναστών ή είναι άτομα με αναπηρία. Πριν από την παραμονή τους στο εξωτερικό, οι συμμετέχοντες θα λαμβάνουν εντατική εξατομικευμένη κατάρτιση στη χώρα καταγωγής τους. Στους συμμετέχοντες θα προσφέρεται εποπτευόμενη διαμονή, που θα περιλαμβάνει τοποθέτηση σε θέση εργασίας με συνοδευτικές υπηρεσίες καθοδήγησης για περίοδο 2 έως 6 μηνών σε άλλο κράτος μέλος της Ε.Ε. Μετά

ένα νέο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης τύπου Erasmus, που έχει ως στόχο να προσφέρει βραχυπρόθεσμη εργασιακή εμπειρία σε νέους Ευρωπαίους, σε άλλα κράτη μέλη της Ε.Ε.

Η χρηματοπιστωτική κρίση του 2008 έδωσε στην Ευρώπη ένα μάθημα, σχετικά με την ανάγκη να επενδύσει όχι μόνο στη βραχυπρόθεσμη ανάκαμψη, αλλά και σε μακροπρόθεσμες μεταρρυθμίσεις. Παρόμοιο ήταν και το σκεπτικό ενός προηγούμενου ενωσιακού προγράμματος (1995). Το πρόγραμμα αυτό, που ονομάστηκε Leonardo, αποσκοπούσε στην ενίσχυση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας και στη χρηματοδότηση πρακτικών σχεδίων στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Το ALMA θα πρέπει να αναπτυχθεί συμπληρωματικά με το πρόγραμμα στοχευμένης κινητικότητας EURES (TMP), το οποίο ήδη στηρίζει τους άνω των 18 ετών που θέλουν να βρουν εργασία, πρακτική άσκηση ή μαθητεία σε κράτος μέλος της Ε.Ε., την Ισλανδία ή τη Νορβηγία (π.χ. χρηματοδοτώντας μαθήματα γλώσσας, αναγνώριση προσόντων, έξοδα ταξιδιού και διαμονής), τόνισε το Eurodesk, το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πληροφόρησης για τη Νεολαία (Batard et al., 2012).

Τα ποσοστά ανεργίας των νέων στην Ε.Ε. ποικίλλουν αρκετά μεταξύ των χωρών και των περιφερειών και παρουσιάζουν ανοδικές τάσεις κατά τη διάρκεια της κρίσης, αυξάνοντας από 15,5% το 2007 σε 23,5% το 2013 και είναι γενικά υπερδιπλάσια από τα ποσοστά ανεργίας των ενηλίκων. Το γεγονός αυτό μπορεί να εξηγηθεί, εν μέρει, λόγω του μικρότερου εργατικού δυναμικού των νέων. Ωστόσο, τα επίσημα ποσοστά ανεργίας των νέων είναι, επίσης, πιθανό να αποτελούν ένα υποτιμημένο μέτρο του πραγματικού προβλήματος, καθώς η επίδραση του αποθαρρυσμένου εργαζόμενου είναι υψηλότερη για τους νέους, δεδομένου ότι μπορούν να επιλέξουν να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους ή απλώς να ζήσουν με τις οικογένειές τους. Αυτές οι επιλογές μειώνουν τις ισχυρές προσπάθειες αναζήτησης εργασίας, εάν αυτή είναι αρκετά δύσκολη και μπορεί, ενδεχομένως, να οδηγήσει στην κατάσταση των NEETs (Not in Education, Employment or Training) (Ghoshray et al., 2016).

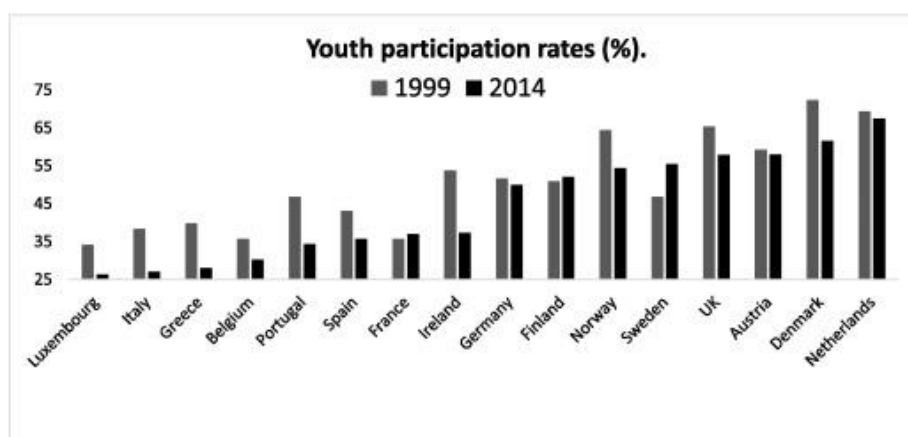
την επιστροφή τους θα λάβουν καθοδήγηση μέσω συνεχιζόμενης υποστήριξης και θα χρησιμοποιούν τις δεξιότητες που απέκτησαν στη χώρα τους για να αποκτήσουν απασχόληση ή περαιτέρω εκπαίδευση.

Η ανεργία των νέων ανταποκρίνεται στους ίδιους δύο κύριους παράγοντες της ανεργίας (ενηλίκων), δηλαδή τους επιχειρηματικούς κύκλους και τη θεσμική δομή καθώς και τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας. Παρόλα αυτά, ο αντίκτυπος αυτών των παραγόντων μπορεί να είναι διαφορετικός για την ανεργία των νέων και των ενηλίκων. Η ανεργία των νέων τείνει να είναι πιο ευαίσθητη στον επιχειρηματικό κύκλο από την ανεργία των ενηλίκων (Ryan, 2001). Το ΔΝΤ (2014) αναφέρει ότι ορισμένοι παράγοντες εξηγούν το 50% των αλλαγών στο ποσοστό ανεργίας των νέων, ενώ σε ορισμένες χώρες της ζώνης του ευρώ το ποσοστό αυξάνεται στο 70%. Η ευαισθησία της ανεργίας των νέων στον επιχειρηματικό κύκλο μπορεί να εξηγηθεί λόγω ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της απασχόλησης των νέων, όπως η συγκέντρωση της απασχόλησης των νέων σε ευαίσθητες βιομηχανίες και σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (Scarpetta et al., 2010; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013).

Τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας είναι δυνατόν, επίσης, να έχουν αντίκτυπο στην ανεργία των νέων για τους εξής δύο λόγους: Πρώτον, ο νεανικός πληθυσμός έχει χαμηλότερα επίπεδα ανθρώπινου κεφαλαίου, δεξιοτήτων και γενικής και ειδικής εργασιακής εμπειρίας. Κατά συνέπεια, η παραγωγικότητα των νέων είναι χαμηλότερη και οι ίδιοι είναι περισσότερο εκτεθειμένοι στη μακροχρόνια ανεργία, στις ασταθείς και χαμηλής ποιότητας θέσεις εργασίας και, ενδεχομένως, στον κοινωνικό αποκλεισμό (OECD, 2005). Στη συγκεκριμένη περίπτωση της Ευρώπης, ο Pastore (2015) υποστηρίζει ότι το χάσμα της εμπειρίας των νέων είναι ο βασικός παράγοντας για να κατανοήσουμε γιατί η ανεργία των νέων στην Ευρώπη είναι πολύ μεγαλύτερη. Δεύτερον, το θεσμικό πλαίσιο είναι, επίσης, σημαντικό μέσω της ύπαρξης διπλών αγορών εργασίας και προσωρινών θέσεων εργασίας, κανονισμούς προσλήψεων και απολύσεων, κατώτατους μισθούς σε σχέση με τον διάμεσο μισθό και κόστος απόλυσης, τον συνδικαλισμό (Bertola et al., 2007) ή τη διαδικασία μετάβασης από το σχολείο στη δουλειά (Ryan, 2001) και τη μετάβαση από το πανεπιστήμιο στην αγορά εργασίας.

Αν και οι νέοι δε βρίσκονται τόσο εντόνως εγκλωβισμένοι στη μακροχρόνια ανεργία όσο οι ενήλικες, μπορεί να καταλήξουν σε χειρότερη κατάσταση. Ο πρώτος λόγος είναι ότι η νεολαία έχει τη δυνατότητα να εγκαταλείψει προσωρινά την αγορά εργασίας, όπως έκανε ως απάντηση στην κρίση. Όπως φαίνεται στο Γράφημα 3, οι νέοι στην Ε.Ε. έχουν μειώσει τα ποσοστά συμμετοχής τους, πιο εντατικά, στις οικονομίες όπου η ανεργία των νέων έχει επιδεινωθεί. Αυτή είναι η ξεκάθαρη περίπτωση των PIGS (Portugal, Italy, Ireland, Greece, Spain - Πορτογαλία, Ιταλία,

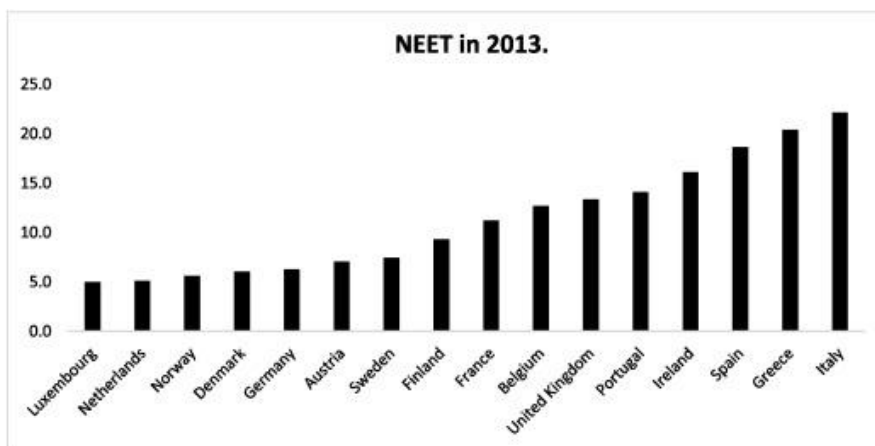
Ιρλανδία, Ελλάδα, Ισπανία) και του Λουξεμβούργου, που είναι η χώρα με το χαμηλότερο ποσοστό συμμετοχής των νέων (26%), και μετά ακολουθεί η Ιταλία (Ghoshray et al., 2016). Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί ότι ορισμένες από τις πιο επηρεασμένες οικονομίες είχαν πολύ υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής το 1999 (Ιρλανδία 54%, Πορτογαλία 47%, Ισπανία 43%) από ό,τι το 2016, ακόμη και ότι αυτά τα ποσοστά συμμετοχής ήταν κοντά σε αυτά της Γερμανίας (σταθερό περίπου στο 50%) και μεγαλύτερο από ό,τι στο Βέλγιο ή τη Γαλλία (όπου είναι κάτω του 40%).



Source: Eurostat

Γράφημα 3. Ποσοστό συμμετοχής νέων στην εργασία (1999, 2014)

Ο δεύτερος λόγος για τον οποίο οι νέοι μπορεί να διαπιστώσουν ότι η κατάστασή τους επιδεινώνεται, είναι ότι ένα σημαντικό ποσοστό τους μπορεί να εγκαταλείψει το εκπαιδευτικό σύστημα. Η αυξανόμενη σημασία αυτού του φαινομένου οδήγησε σε σημαντική αύξηση των NEETs, ειδικά στις οικονομίες που πλήττονται περισσότερο από την κρίση (O' Higgins, 2015). Όπως φαίνεται στο Γράφημα 4, αυτή η ομάδα αντιπροσωπεύει περίπου το 20% των ατόμων μεταξύ 15 και 24 ετών στην Ισπανία, την Ελλάδα και την Ιταλία, ακολουθούμενη από την Ιρλανδία και την Πορτογαλία με τιμές περίπου 15%.



Source: International Labour Office.

Γράφημα 4. Ομάδα NEETs (2013)

2.3.2 Η ανεργία στην Ελλάδα σήμερα

Από τις αρχές ακόμη του έτους 2020 ολόκληρη η παγκόσμια κοινότητα βρέθηκε αντιμέτωπη με μια πολύ σοβαρή υγειονομική πανδημία, την οποία, ακόμη και τη στιγμή που γράφονται αυτές οι γραμμές, ήτοι δύο χρόνια μετά, εξακολουθεί να προσπαθεί να αντιμετωπίσει με κάθε τρόπο. Οι πρωτοφανείς για τα χρονικά δεδομένα περιορισμοί που επιβλήθηκαν σε όλες τις χώρες του πλανήτη, αλλά και στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είχαν άμεσο οικονομικό και κοινωνικό αντίκτυπο. Η επικεφαλής του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου προέβλεπε χειρότερη εξέλιξη για το 2020, σε σχέση με τη μεγάλη ύφεση του 1930, σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο, με μικρή πιθανότητα ανάκαμψης το έτος 2021. Παρατηρήθηκε σημαντική πτώση το α' τρίμηνο και το πραγματικό ΑΕΠ της ζώνης του ευρώ μειώθηκε κατά 11,8% το β' τρίμηνο του 2020. Από τις αρχές του 2020 η πανδημία του κορωνοϊού (COVID-19) έχει προκαλέσει σοβαρό πλήγμα στην οικονομική δραστηριότητα σε παγκόσμιο επίπεδο και σε επίπεδο κρατών μελών της ευρωζώνης, όπως προκύπτει και από την έκθεση (9/2020) της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας. Αυτή η εφαρμογή των πρωτοφανών αυστηρών μέτρων αναστολής της δραστηριότητας των επιχειρήσεων και περιορισμού των μετακινήσεων (απαγορευτικό - lockdown) που επιβλήθηκαν στις περισσότερες χώρες της ευρωζώνης στα μέσα Μαρτίου του 2020, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, οδήγησε σε μια πρωτοφανή κατάρρευση της οικονομικής δραστηριότητας.

Κατά το Α' τρίμηνο του 2021, η αγορά εργασίας επηρεάστηκε από την εφαρμογή ειδικών κανόνων λειτουργίας στις επιχειρήσεις, καθώς και από την εφαρμογή μέτρων για την προστασία της δημόσιας υγείας και την αντιμετώπιση της πανδημίας COVID-19, στο σύνολο της χώρας.

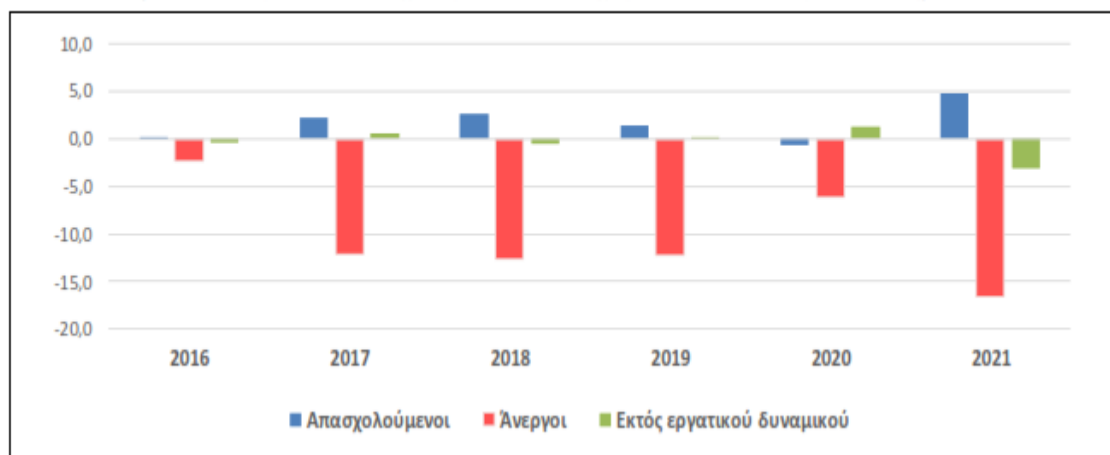
Αναλυτικά, κατά το Α' τρίμηνο του 2021:

- Ο αριθμός των απασχολούμενων ανήλθε σε 3.625.061 άτομα παρουσιάζοντας μείωση κατά 6,5% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 5,9% σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους (Πίνακες 1, 2). Αξίζει να σημειωθεί ότι με βάση τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat) για την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού στα κράτη μέλη, λόγω της πανδημίας της νόσου του κορωνοϊού (COVID-19), τα άτομα που τίθενται σε αναστολή σύμβασης εξακολουθούν να θεωρούνται απασχολούμενοι, εφόσον η διάρκεια της αναστολής είναι μικρότερη από 3 μήνες ή αν λαμβάνουν περισσότερο από το 50% των αποδοχών τους.
- Ο αριθμός των ανέργων ανήλθε σε 745.414 άτομα, παρουσιάζοντας μείωση κατά 0,6% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο, ενώ σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους δεν παρατηρείται σημαντική μεταβολή (Πίνακας 6). Το ποσοστό ανεργίας το Α' τρίμηνο 2021 ανήλθε σε 17,1%. Το ποσοστό ανεργίας κατά το προηγούμενο τρίμηνο (Δ' 2020) και κατά το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους (Α' 2020) ήταν 16,2%.
- Τα άτομα που δεν περιλαμβάνονται στο εργατικό δυναμικό, ή “άτομα εκτός του εργατικού δυναμικού”, δηλαδή τα άτομα που δεν εργάζονται ούτε αναζητούν εργασία, ανήλθαν σε 4.700.344 άτομα. Ειδικότερα, τα άτομα εκτός του εργατικού δυναμικού κάτω των 75 ετών, ανήλθαν σε 3.507.973 άτομα. Το ποσοστό τους αυξήθηκε κατά 7,7% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 5,9% σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους (Πίνακας 6).

Από τα στοιχεία της έρευνας προκύπτει ότι οι απουσίες από την εργασία μειώθηκαν, ενώ οι ώρες εργασίας παρέμειναν περίπου στο ίδιο επίπεδο σε σχέση με το Δ' τρίμηνο 2020. Επίσης, τα άτομα που δεν εργάζονταν, αλλά αναζητούσαν

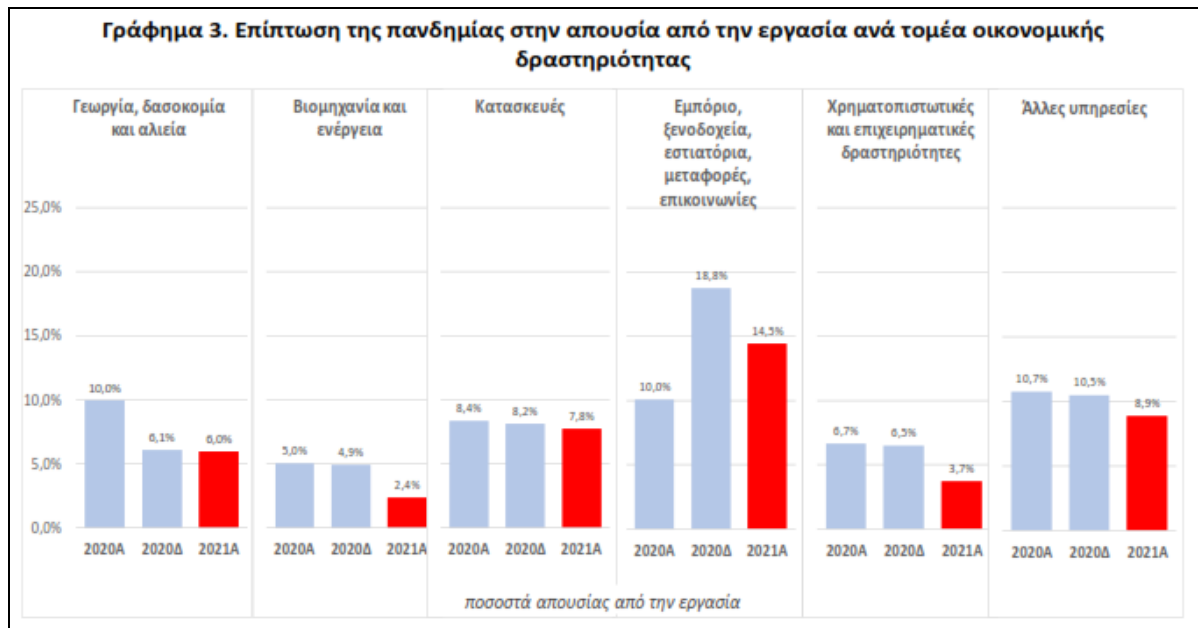
εργασία και δήλωσαν ότι δεν είναι άμεσα διαθέσιμα να εργαστούν, παρέμειναν στο ίδιο επίπεδο σε σχέση με το δ' τρίμηνο 2020 (Γράφημα 5).

Γράφημα 2: Ετήσιες μεταβολές απασχολούμενων, ανέργων και ατόμων εκτός εργατικού δυναμικού (ποσοστιαία μεταβολή σε σχέση με τον αντίστοιχο μήνα του προηγούμενου έτους)



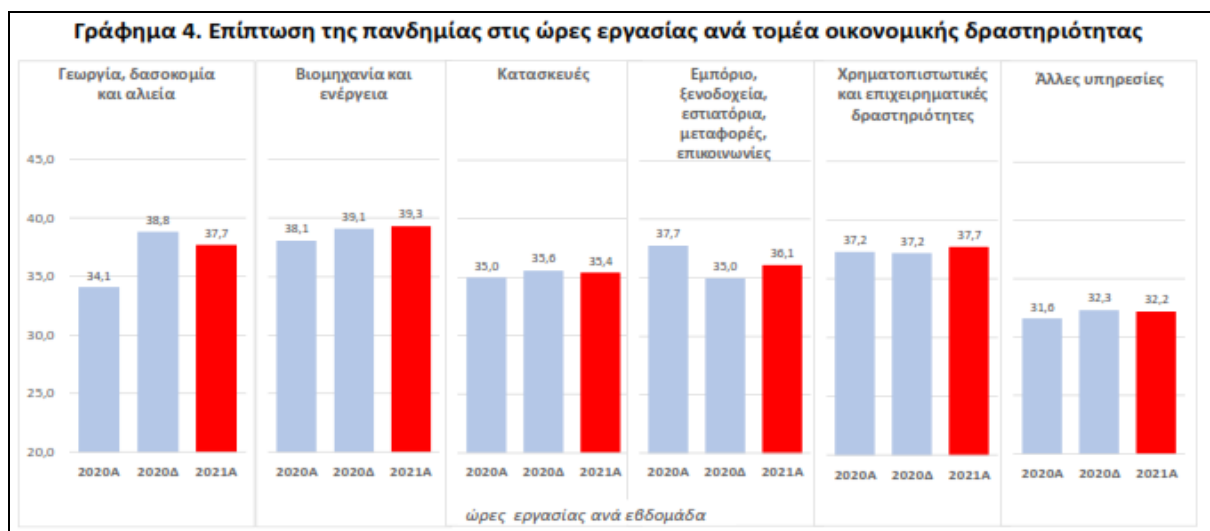
Γράφημα 5. Ετήσιες μεταβολές απασχολούμενων, ανέργων και ατόμων εκτός εργατικού δυναμικού
Πηγή: www.statistics.gr (ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Δ' Τρίμηνο 2021)

Από τα στοιχεία της έρευνας παρατηρείται ότι, σε σχέση με το δ' τρίμηνο του 2020, η απουσία από την εργασία μειώθηκε κυρίως στους τομείς της βιομηχανίας και ενέργειας, του εμπορίου, των ξενοδοχείων, εστιατορίων, μεταφορών και επικοινωνιών, καθώς και στον τομέα των χρηματοπιστωτικών και επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (Γράφημα 6). Οι ώρες εργασίας παρουσίασαν μικρή μείωση στους τομείς της γεωργίας, δασοκομίας και αλιείας και μικρή αύξηση στους κλάδους του εμπορίου, των ξενοδοχείων, εστιατορίων, μεταφορών και επικοινωνιών (Γράφημα 7).



Γράφημα 6. Επίπτωση της πανδημίας στην απουσία από την εργασία ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας.

Πηγή: www.statistics.gr (ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Α΄ Τρίμηνο 2021)



Γράφημα 7. Επίπτωση της πανδημίας στις ώρες εργασίας ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας.

Πηγή: www.statistics.gr (ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Α΄ Τρίμηνο 2021)

Πίνακας 1. Κατάσταση απασχόλησης κατά φύλο, ηλικία, Περιφέρεια, επίπεδο εκπαίδευσης και υπηκοότητα⁽¹⁾, Α' τρίμηνο 2021

(Σε χιλιάδες)

		Απασχολούμενοι	Ανεργοί	Άτομα εκτός του εργατικού δυναμικού	Ποσοστό ανεργίας (%)	Ποσοστό εργατικού δυναμικού (%)
	Σύνολο⁽²⁾	3.625,1	745,4	4.700,3	17,1	48,2
ΦΥΛΟ	Άνδρες	2.114,9	335,9	1.920,7	13,7	56,1
	Γυναίκες	1.510,2	409,5	2.779,7	21,3	40,8
ΗΛΙΚΙΑ	15 - 19	8,5	12,8	570,6	60,2	3,6
	20 - 24	111,2	78,6	261,9	41,4	42,0
	25 - 29	291,9	133,4	150,4	31,4	73,9
	30 - 44	1.379,3	273,0	412,7	16,5	80,0
	45 - 64	1.733,9	237,5	1.037,9	12,0	65,5
	65+	100,2	10,1	2.266,9	9,2	4,6
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	182,8	49,7	273,3	21,4	46,0
	Κεντρική Μακεδονία	585,5	136,1	865,5	18,9	45,5
	Δυτική Μακεδονία	87,9	22,6	121,3	20,5	47,7
	Ήπειρος	92,6	22,4	173,9	19,5	39,8
	Θεσσαλία	244,7	59,5	310,9	19,6	49,5
	Ιόνιοι Νήσοι	59,9	11,7	98,5	16,4	42,1
	Δυτική Ελλάδα	213,8	49,4	302,7	18,8	46,5
	Στερεά Ελλάδα	164,7	48,4	256,5	22,7	45,4
	Αττική	1.412,2	211,0	1.592,5	13,0	50,5
	Πελοπόννησος	199,6	33,1	231,5	14,2	50,1
	Βόρειο Αιγαίο	66,9	10,8	87,9	14,0	46,9
	Νότιο Αιγαίο	113,0	32,7	126,9	22,4	53,5
Κρήτη	201,5	57,9	258,8	22,3	50,1	
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Εως λίγες τάξεις Δημοτικού	8,4	4,4	241,7	34,6	5,0
	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	317,4	68,1	1.370,8	17,7	21,9
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	1.508,8	374,3	2.113,5	19,9	47,1
	Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση	366,4	101,8	203,4	21,7	69,7
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	1.424,1	196,8	659,8	12,1	71,1
ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ	Ελληνική	3.486,0	685,4	4.565,2	16,4	47,7
	Ξένη	139,1	60,0	135,1	30,1	59,6

Πίνακας 6. Κατάσταση απασχόλησης κατά φύλο, ηλικία, Περιφέρεια, επίπεδο εκπαίδευσης και υπηκοότητα, Α' Τρίμηνο 2021.

Πηγή: www.statistics.gr (ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Α' Τρίμηνο 2021)

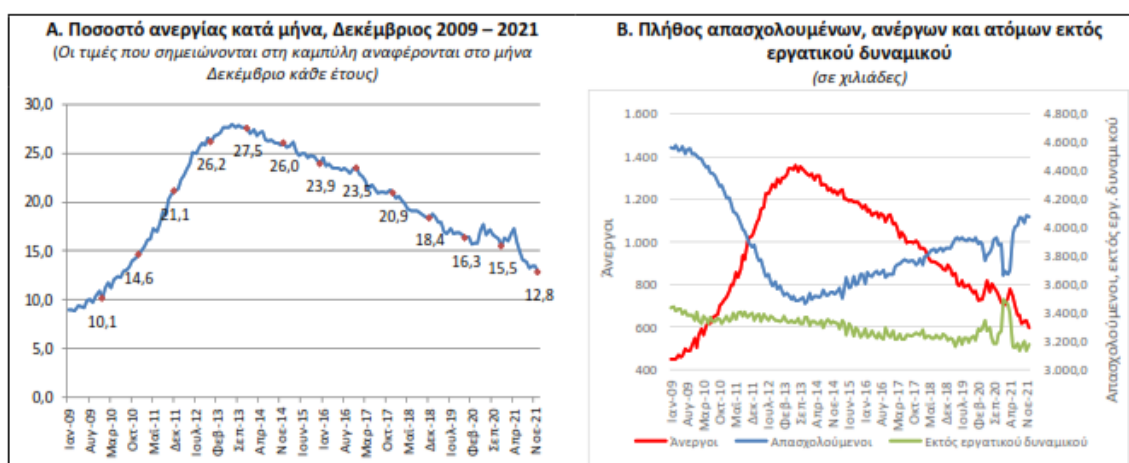
Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας παρατηρούνται στις γυναίκες, στα άτομα ηλικίας έως 24 ετών, στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας και στα άτομα που έχουν ολοκληρώσει έως λίγες τάξεις Δημοτικού. Το μεγαλύτερο ποσοστό εργατικού δυναμικού παρατηρείται στους άνδρες, στα άτομα ηλικίας 30 - 44 ετών, στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου, στα άτομα που έχουν ολοκληρώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση και στα άτομα ξένης υπηκοότητας (Πίνακας 6).

Το εποχικά προσαρμοσμένο ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα μειώθηκε στο 12,8% τον Δεκέμβριο του 2021 από ανοδικά αναθεωρημένο 13,4% τον Νοέμβριο, εν μέσω της συνεχιζόμενης ανάκαμψης από την πανδημική κρίση. Ήταν το χαμηλότερο

ποσοστό ανεργίας από τον Ιούλιο του 2010, καθώς ο αριθμός των ανέργων μειώθηκε κατά 35,8 χιλιάδες σε ένα μήνα σε 596 χιλιάδες. Εν τω μεταξύ, ο αριθμός των απασχολούμενων μειώθηκε κατά 11,9 χιλιάδες σε 4,1 εκατομμύρια και ο αριθμός των ατόμων εκτός εργατικού δυναμικού αυξήθηκε κατά 45,1 χιλιάδες σε 3,2 εκατομμύρια. Το ποσοστό ανεργίας παρέμεινε το υψηλότερο μεταξύ των ατόμων ηλικίας μεταξύ 15 και 24 ετών με 27 τοις εκατό, αν και ήταν χαμηλότερο από 33,5 τοις εκατό πριν από ένα χρόνο.

Στο Γράφημα 8 παρουσιάζεται η εξέλιξη των παραπάνω μεγεθών από τον Ιανουάριο του 2009.

Γράφημα 1: Εξέλιξη μεγεθών απασχόλησης και ανεργίας



Γράφημα 8. Εξέλιξη μεγεθών απασχόλησης και ανεργίας

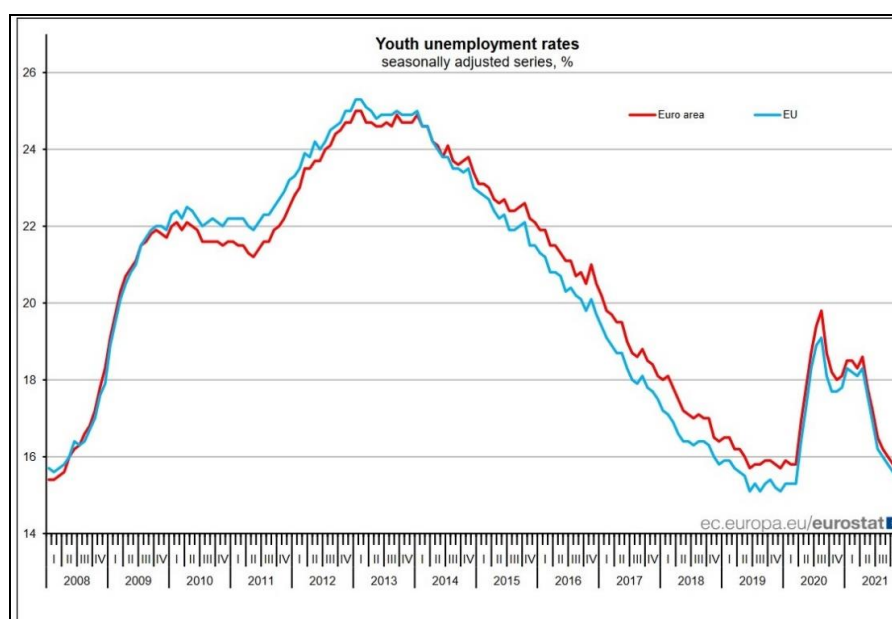
Πηγή: www.statistics.gr (ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Δ΄ Τρίμηνο 2021)

2.3.3 Η ανεργία στην Ευρωπαϊκή Ένωση σήμερα

Το γεγονός ότι μεταξύ των ετών 2015-2017 παρατηρήθηκε μια ελαφρά μείωση του ποσοστού ανεργίας στην Ε.Ε. γενικότερα και ειδικότερα δε στα κράτη μέλη που υπήχθησαν σε προγράμματα προσαρμογής, δεν οφειλόταν μόνο στην οικονομική ανάπτυξη, αλλά, επίσης, και στους χιλιάδες εργαζόμενους που είχαν μεταναστεύσει, καθώς και στην άμεση επιβολή της μερικής απασχόλησης. Ωστόσο, το ποσοστό φτώχειας και η υλική στέρηση σε ποικίλους τομείς εξακολουθεί να βαίνει ανοδικώς, λόγω της μείωσης των μισθών και της επισφάλειας που χαρακτηρίζει τις νέες μορφές απασχόλησης. Αφενός μεν δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας σε

τουριστικές για παράδειγμα δραστηριότητες, που δεν απαιτούν υψηλού επιπέδου προσόντα, με αποτέλεσμα τη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας, αφετέρου δε η αύξηση αυτή δε συνεπάγεται και την παράλληλη αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της προστιθέμενης αξίας (Γνωμοδότηση ΕΟΚΕ, 2018).

Τον Νοέμβριο του 2021, το εποχικά προσαρμοσμένο ποσοστό ανεργίας στη ζώνη του ευρώ ήταν 7,2%, από 7,3% τον Οκτώβριο το 2021 και από 8,1% τον Νοέμβριο του 2020. Το ποσοστό ανεργίας στην Ε.Ε. ήταν 6,5% τον Νοέμβριο του 2021, από 6,7% τον Οκτώβριο του 2021 και από 7,4% τον Νοέμβριο του 2020. Αυτά τα στοιχεία δημοσιεύονται από τη Eurostat, η οποία εκτιμά ότι 13,984 εκατομμύρια άνδρες και γυναίκες στην Ε.Ε., εκ των οποίων 11,829 εκατομμύρια στη ζώνη του ευρώ, ήταν άνεργοι τον Νοέμβριο του 2021. Σε σύγκριση με τον Οκτώβριο του 2021, ο αριθμός των ανέργων μειώθηκε κατά 247.000 στην Ε.Ε. και κατά 222.000 στη ζώνη του ευρώ. Σε σύγκριση με τον Νοέμβριο του 2020, η ανεργία μειώθηκε κατά 1,659 εκατ. στην Ε.Ε. και κατά 1,411 εκατ. στη ζώνη του ευρώ.



Γράφημα 9. Ποσοστά ανεργίας νέων στην Ε.Ε., Νοέμβριος 2021 (Πηγή: Eurostat)

➤ Η ανεργία των νέων

Το Νοέμβριο του 2021, 2,842 εκατομμύρια νέοι (κάτω των 25 ετών) ήταν άνεργοι στην Ε.Ε., εκ των οποίων 2,313 εκατομμύρια ήταν στη ζώνη του ευρώ. Τον Νοέμβριο του 2021, το ποσοστό ανεργίας των νέων ήταν 15,4% στην Ε.Ε. και 15,5% στη ζώνη του ευρώ, από 15,6% στην Ε.Ε. και από 15,8% στη ζώνη του ευρώ τον

προηγούμενο μήνα. Σε σύγκριση με τον Οκτώβριο του 2021, η ανεργία των νέων μειώθηκε κατά 34.000 στην Ε.Ε. και κατά 37.000 στη ζώνη του ευρώ. Σε σύγκριση με τον Νοέμβριο του 2020, η ανεργία των νέων μειώθηκε κατά 225.000 στην Ε.Ε. και κατά 188.000 στη ζώνη του ευρώ.

➤ **Ανεργία ανά φύλο**

Το Νοέμβριο του 2021, το ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες ήταν 6,8% στην Ε.Ε., από 7,0% τον Οκτώβριο του 2021. Το ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες ήταν 6,3% τον Νοέμβριο του 2021, από 6,4% τον Οκτώβριο του 2021. Στη ζώνη του ευρώ, το ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες μειώθηκε από 7,7% τον Οκτώβριο του 2021 σε 7,5% τον Νοέμβριο του 2021, ενώ το ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες μειώθηκε από 7,0% σε 6,9%.

➤ **Πρόσθετοι δείκτες αγοράς εργασίας**

Αυτές οι εκτιμήσεις βασίζονται στον παγκοσμίως χρησιμοποιούμενο πρότυπο ορισμό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) για την “ανεργία”, η οποία νοείται ως οι άνεργοι χωρίς δουλειά που αναζητούν ενεργώς εργασία τις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες και είναι διαθέσιμοι για έναρξη εργασίας εντός των επόμενων δύο εβδομάδων. Το ξέσπασμα του COVID-19 και τα μέτρα που εφαρμόστηκαν για την καταπολέμησή του προκάλεσαν μια απότομη αύξηση στον αριθμό των αιτήσεων για επιδόματα ανεργίας σε όλη την Ε.Ε. Παράλληλα, σημαντικό μέρος όσων είχαν εγγραφεί σε γραφεία ανεργίας δεν αναζητούσαν, πλέον, ενεργώς εργασία, ή δεν ήταν πλέον διαθέσιμοι για εργασία, για παράδειγμα, σε περίπτωση που έπρεπε να φροντίσουν τα παιδιά τους. Αυτό οδηγεί σε αποκλίσεις στον αριθμό των εγγεγραμμένων ανέργων και εκείνων που υπολογίζονται ως άνεργοι, σύμφωνα με τον ορισμό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO).

Για να αποτυπωθεί πλήρως η άνευ προηγουμένου κατάσταση στην αγορά εργασίας που προκλήθηκε από το ξέσπασμα της COVID-19, τα δεδομένα για την ανεργία έχουν συμπληρωθεί με πρόσθετους δείκτες, π.χ. υποαπασχολούμενοι με μερική απασχόληση, άτομα που αναζητούν εργασία, αλλά δεν είναι άμεσα διαθέσιμα και άτομα διαθέσιμα για εργασία.

2.4 Θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου

Προτού παρουσιάσουμε αναλυτικά τον τρόπο μετάβασης των νέων στην τμηματοποιημένη αγορά εργασίας, είναι χρήσιμο να δούμε, με μια σύντομη ιστορική αναδρομή, την εξέλιξη της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Το 1776 ο Adam Smith έκανε μια προσπάθεια περιγραφής και εγκαθίδρυσης μιας ανάλυσης, σε πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο, μέσα από το οποίο θα αποδεικνυόταν η προσπάθεια και η επιθυμία των ανθρώπων να βελτιώσουν τις συνθήκες διαβίωσής τους, με θετικά αποτελέσματα, τόσο για τους ίδιους ατομικά όσο και στο σύνολο μιας κοινωνίας. Σύμφωνα με τον Smith, η εκπαίδευση αποτελεί τον τρόπο για την επίτευξη αυτού του στόχου, μέσω φυσικά της αποτελεσματικής της χρήσης.

Αρκετά χρόνια αργότερα, το 1890, ο Alfred Marshall αναφέρθηκε στην κατάρτιση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στο χώρο της εργασίας τους και στο ότι πρόκειται για μια μορφή δημόσιας επένδυσης. Μετά τη Ρωσική Επανάσταση, ο Strumilin έκανε στάθμιση του οφέλους που αποκομίζει ένα κράτος όταν επενδύει στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, με στοιχεία που έλαβε από ένα εργοστάσιο στην Αγία Πετρούπολη. Το 1935, ο Walsh έκανε εκτίμηση των αποδόσεων της εκπαίδευσης για όσους αποφοιτούσαν από κολλέγια στις Η.Π.Α. Λίγο αργότερα, το 1948, χρησιμοποιήθηκε από τους Friedman και Kuznets η μέθοδος της προεξοφλημένης αξίας των μελλοντικών αμοιβών, με την οποία προσπάθησαν να κάνουν μια ερμηνεία της διακύμανσης των αμοιβών των γιατρών και οδοντιάτρων στις Η.Π.Α. (Γιαννακόπουλος & Ντεμούσης, 2015).

Στη μεταπολεμική περίοδο, γύρω στο 1960, οι Jacob Mincer, Theodore Schultz και Gary Becker αξιοποίησαν όλη αυτήν τη γνώση που είχε αποκτηθεί μέχρι τότε, θέτοντας τα θεμέλια για τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (human capital theory). Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι είχαν ήδη γίνει ορισμένες προσπάθειες, ώστε να προσδιοριστεί η έννοια του ανθρώπινου κεφαλαίου, όπως αυτή του Sir William Petty (1623-1687), που αφορούσε στο ρόλο, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό του ανθρώπινου κεφαλαίου, αλλά και στο ρόλο της εργασίας. Μια περίπου ανάλογη ανάλυση υλοποιήθηκε και από τον Cantillon (1755), σχετικά με την ανάγκη που υπήρχε για τη χρηματική αποτίμηση του ανθρώπινου κεφαλαίου και η οποία ήταν απαραίτητη για να προσδιοριστεί το κόστος απόκτησης και συντήρησης των σκλάβων, αλλά και των απογόνων τους. Η προσπάθεια για την αναφορά αυτή

σχετίζεται με το ζήτημα της αποτίμησης της αξίας των ανθρώπων που έχαναν τη ζωή τους, κατά την πολεμική εκείνη περίοδο, αλλά και με το ζήτημα της μείωσης των φορολογικών εσόδων, εξαιτίας των θανάτων, καθώς και της μεταναστευτικής ροής προς χώρες του εξωτερικού, λόγω των δύσκολων συνθηκών διαβίωσης που επικρατούσαν, εξαιτίας του πολέμου.

Η θέση του Adam Smith που διατυπώθηκε λίγο αργότερα (1776) διέφερε από τις προσεγγίσεις που είχαν κάνει οι Petty και Chantillon, καθώς ο πρώτος αναφέρθηκε στο ζήτημα της επένδυσης κατά την εκπαίδευση, αλλά ταυτόχρονα και στη χρηματική αξία που δημιουργείται από αυτή τη δραστηριότητα σε βάθος χρόνου, όταν ένα άτομο επενδύει στην κοινωνία και στην εκπαίδευση. Ο αρχικός στόχος του Adam Smith ήταν το να γίνουν κατανοητοί οι λόγοι για τους οποίους αμείβονται διαφορετικά οι επαγγελματίες μεταξύ τους και όχι να αποτιμηθεί η αξία του ανθρώπινου κεφαλαίου. Την ίδια περίοδο, αυτό που άρχισε να απασχολεί τους οικονομολόγους ήταν ο ρόλος της εκπαίδευσης και κατά πόσο αυτή συμβάλλει στη διαμόρφωση της συμπεριφοράς του ατόμου, αλλά και του γενικότερου επιπέδου διαβίωσης του ατόμου. Αυτό που φαίνεται να επικράτησε από τις προσεγγίσεις αυτές είναι οι συμβατικές αντιλήψεις για το ρόλο της εργασίας και του υλικού κεφαλαίου στη διαδικασία παραγωγής, ενώ, αργότερα, η οικονομική ανάπτυξη αποδόθηκε στο ρόλο της τεχνολογίας. Παρόλα αυτά, οι οικονομολόγοι συνειδητοποιούσαν ότι υπήρχαν ορισμένοι παράγοντες που δεν ήταν δυνατόν να εξηγηθούν. Τότε ήταν που άρχισαν να προσεγγίζουν το ρόλο του ανθρώπινου κεφαλαίου, θεωρώντας την ποιότητα της εργασίας, σε συνδυασμό με τα χρόνια εκπαίδευσης του ατόμου, τα προσόντα του και την επιχειρηματικότητα, ως τους παράγοντες εκείνους που συνέβαλαν στην οικονομική ανάπτυξη μιας κοινωνίας, καταλήγοντας, έτσι, στην ανάπτυξη της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου. Οι θεωρίες που είχαν αναπτυχθεί μέχρι τότε, δεν ήταν ικανές να ερμηνεύσουν τις διαφορές που παρατηρούνταν στους μισθούς, αλλά και στην κατανομή του ατομικού εισοδήματος. Οι T.W. Schultz και J. Mincer ήταν εκείνοι που ανέδειξαν το σημαντικό ρόλο της γνώσης και των διάφορων δεξιοτήτων για την αύξηση της παραγωγικότητας, ενώ ανέλυσαν και τη συμβολή του ανθρώπινου κεφαλαίου στο ζήτημα της διαμόρφωσης του ατομικού εισοδήματος.

Έτσι, το 1964, ο Gary Becker ήταν εκείνος που παρουσίασε τις βασικές αρχές της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου, κάνοντας χρήση των εργαλείων της θεωρίας του φυσικού κεφαλαίου (Becker, 1964). Εν συνεχεία, αναπτύχθηκε πλήθος επιστημονικών προσεγγίσεων για διάφορα θέματα, όπως για τη συμβολή της

εκπαίδευσης στη βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης μιας κοινωνίας και για το θέμα της μετανάστευσης, ως μορφής επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο.

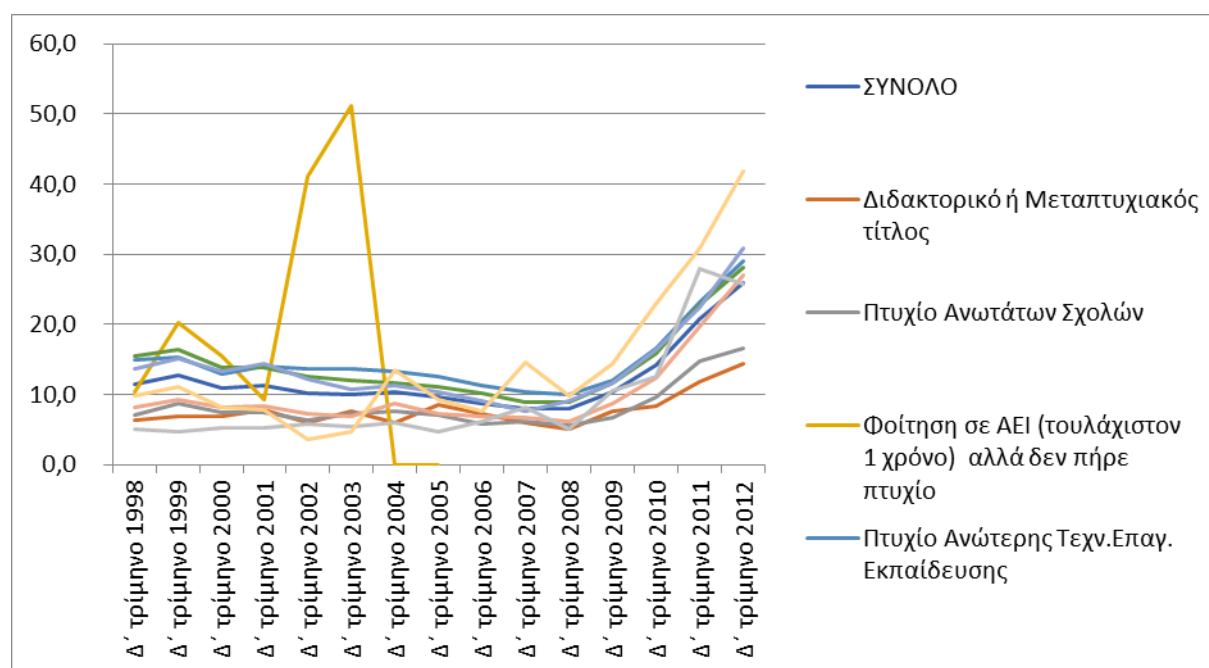
Αποτέλεσμα των παραπάνω προσεγγίσεων ήταν ένας ευρύτερος ορισμός για το ανθρώπινο κεφάλαιο, που έχει πλέον και την έννοια ενός άυλου περιουσιακού στοιχείου (Γιαννακόπουλος & Ντεμούσης, 2015). Πιο συγκεκριμένα, πρόκειται για έναν ορισμό που αναφέρεται στην ήδη αποκτημένη γνώση ενός ατόμου όσο και στην εκπαίδευση, στην υγεία, στην επιχειρηματικότητα, στα προσόντα, καθώς και σε άλλα ατομικά χαρακτηριστικά, τα οποία διαμορφώνονται μέσω της επένδυσης του ατόμου στη μόρφωση, στην υγεία, στην επαγγελματική κατάρτιση, αλλά και στη γενικότερη γνώση που λαμβάνει για ποικιλία θεμάτων.

Γίνεται δεκτό ότι η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου είχε σημαντική συμβολή στο να κατανοηθεί ο ρόλος της γνώσης και των δεξιοτήτων, καθώς προβαλλόταν ιδιαίτερος το ζήτημα της εξέλιξης των τεχνολογιών και της πληροφορικής στην παραγωγική διαδικασία, ενώ, πλέον, θεωρείται ότι συνιστά μια πλήρη επιστημονική προσέγγιση στο θέμα της ανάλυσης διαφόρων φαινομένων, κοινωνικών και οικονομικών, όπως π.χ. το ζήτημα της ανάλυσης των μισθολογικών διαφορών, αναλόγως με το επίπεδο εκπαίδευσης και τη μόρφωση ενός ατόμου κ.λπ. Επιπλέον, στη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου αποδίδεται η δυνατότητα για πρόβλεψη των τάσεων που εντοπίζονται σε μια κοινωνία, όσον αφορά στη δημιουργία οικογένειας, στο ζήτημα της γονιμότητας και στα χρόνια ζωής (προσδόκιμο), καθώς και στη σχέση που έχουν αυτές (οι τάσεις) με την οικονομική δραστηριότητα.

Είναι, επίσης, πολύ σημαντικό να αναφερθούμε στην υπαρκτή συσχέτιση κόστους και οφέλους που προκύπτει από τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, καθώς, όπως συμβαίνει κατά την επένδυση σε υλικό κεφάλαιο, έτσι και στην περίπτωση της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο, προκύπτουν, σε μελλοντική χρονική στιγμή, οφέλη και αποδόσεις, που μπορεί να είναι είτε ατομικές είτε κοινωνικές. Σημαντικό ρόλο στην εκπαίδευση σε επίπεδο ατομικής απόδοσης διαδραματίζει το ατομικό κόστος και τα ατομικά οφέλη της εκπαίδευσης, στοιχεία που χρησιμοποιούνται για την ερμηνεία της συμπεριφοράς ενός ατόμου, ως προς την επιλογή των διαφόρων επιπέδων εκπαίδευσης. Αντιστοίχως, στο ζήτημα της κοινωνικής απόδοσης της εκπαίδευσης γίνεται σύγκριση του κόστους και της ωφέλειας για την κοινωνία, ενώ η κοινωνική απόδοση χρησιμοποιείται προκειμένου να γίνει ο σχεδιασμός των εκπαιδευτικών πολιτικών.

2.4.1 Εκπαίδευση και απασχόληση

Η απασχολησιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζεται άμεσα από την εκπαίδευση και το ανθρώπινο κεφάλαιο, που έχουν συσσωρεύσει οι εργαζόμενοι. Παρόλα τα προβλήματα που παρουσιάζει το εκπαιδευτικό σύστημα στην Ελλάδα και τη μικρή ανάπτυξη των κατευθύνσεων της εκπαίδευσης, που θα οδηγούσαν ευκολότερα στη μετάβαση από την αρχική εκπαίδευση στην εργασία, παρατηρούμε ότι οι απόφοιτοι ΑΕΙ και μεταπτυχιακών προγραμμάτων παρουσιάζουν το χαμηλότερο ποσοστό ανέργων ως προς το σύνολο του εργατικού δυναμικού της ίδιας κατηγορίας. Αντίθετα, οι απόφοιτοι Δημοτικής και Μέσης Εκπαίδευσης παρουσιάζουν εξαιρετικά υψηλά ποσοστά ανέργων σε σχέση με το σύνολο του εργατικού δυναμικού με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης (In4Youth, 2015).



Γράφημα 10. Νέοι ηλικίας άνω των 15 ετών, κατά κατάσταση απασχόλησης και επίπεδο εκπαίδευσης
Πηγή: www.statiscs.gr: [ΕΛΣΤΑΤ, Πληθυσμός (σε χιλιάδες) ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κατάσταση απασχόλησης και επίπεδο εκπαίδευσης, για τα έτη 1998 - 2012 ανά τρίμηνο (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού. Επεξεργασία In4Youth 2013)]

Παρατηρούμε, παρόλα αυτά, ότι μέχρι το 2003 (μετά καταργείται η σχετική κατηγορία) τα άτομα που φοίτησαν για ένα έτος στις Ανώτατες Σχολές, αλλά δεν ολοκλήρωσαν τις σπουδές, παρουσιάζουν ένα ολοένα αυξανόμενο ποσοστό ανέργων, που, επιπλέον, το 2003 ανέρχεται στο 51% του συνόλου του εργατικού δυναμικού της

ίδιας εκπαιδευτικής κατηγορίας. Την εξέλιξη αυτού του ποσοστού δε μπορούμε να την παρακολουθήσουμε μετά το 2003, αλλά το μέγεθος δημιουργεί εύλογα ερωτήματα για την παρακολούθηση και την ανάλυση της επαγγελματικής κατάστασης αυτής της εκπαιδευτικής ομάδας.

Κατά το Γ' τρίμηνο του 2021 (ΕΛΣΤΑΤ, 2021):

- Ο αριθμός των απασχολουμένων ανήλθε σε 4.118.332, άτομα παρουσιάζοντας αύξηση κατά 5,2%, σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 4,9%, σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους (Πίνακας 7). Αξίζει να σημειωθεί ότι με βάση τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat) για την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού στα κράτη μέλη, λόγω της πανδημίας της νόσου του Κορωνοϊού (COVID-19), τα άτομα που τίθενται σε αναστολή σύμβασης εξακολουθούν να θεωρούνται απασχολούμενοι, εφόσον η διάρκεια της αναστολής είναι μικρότερη από 3 μήνες.

- Ο αριθμός των ανέργων ανήλθε σε 615.390 άτομα, παρουσιάζοντας μείωση κατά 16,0% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 18,6%, σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους (Πίνακας 7). Το ποσοστό ανεργίας το Γ' τρίμηνο 2021 ανήλθε σε 13,0%. Το ποσοστό ανεργίας κατά το προηγούμενο τρίμηνο (Β' 2021) ήταν 15,8% και κατά το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους (Γ' 2020) ήταν 16,2%.

- Τα άτομα που δεν περιλαμβάνονται στο εργατικό δυναμικό, ή “άτομα εκτός του εργατικού δυναμικού”, δηλαδή τα άτομα που δεν εργάζονται ούτε αναζητούν εργασία, ανήλθαν σε 4.329.768 άτομα. Ειδικότερα, τα άτομα εκτός του εργατικού δυναμικού κάτω των 75 ετών, ανήλθαν σε 3.130.103 άτομα. Το ποσοστό τους μειώθηκε κατά 2,9% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 2,5% σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους (Πίνακας 7).

Πίνακας 1. Κατάσταση απασχόλησης κατά φύλο, ηλικία, Περιφέρεια, επίπεδο εκπαίδευσης και υπηκοότητα⁽¹⁾, Γ' τρίμηνο 2021

(Σε χιλιάδες)

		Απασχολούμενοι	Ανεργοί	Άτομα εκτός του εργατικού δυναμικού	Ποσοστό ανεργίας (%)	Ποσοστό εργατικού δυναμικού (%)
Σύνολο⁽²⁾		4.118,3	615,4	4.329,8	13,0	52,2
ΦΥΛΟ	Άνδρες	2.373,0	252,8	1.744,7	9,6	60,1
	Γυναίκες	1.745,3	362,6	2.585,1	17,2	44,9
ΗΛΙΚΙΑ	15 - 19	16,4	9,4	565,0	36,5	4,4
	20 - 24	142,0	56,6	256,8	28,5	43,6
	25 - 29	358,8	103,1	100,8	22,3	82,1
	30 - 44	1.543,3	234,6	272,2	13,2	86,7
	45 - 64	1.950,9	205,1	858,1	9,5	71,5
	65+	107,0	6,6	2.276,9	5,8	4,7
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	208,0	44,3	253,3	17,5	49,9
	Κεντρική Μακεδονία	674,8	116,3	794,9	14,7	49,9
	Δυτική Μακεδονία	88,8	21,9	121,1	19,8	47,7
	Ήπειρος	108,8	18,8	161,4	14,7	44,1
	Θεσσαλία	260,1	50,3	304,4	16,2	50,5
	Ιόνιοι Νήσοι	89,0	7,3	73,7	7,6	56,7
	Δυτική Ελλάδα	233,8	49,2	282,5	17,4	50,0
	Στερεά Ελλάδα	206,4	31,2	231,8	13,1	50,6
	Αττική	1.555,0	195,2	1.461,8	11,2	54,5
	Πελοπόννησος	220,3	28,1	215,6	11,3	53,5
	Βόρειο Αιγαίο	77,4	7,8	80,3	9,2	51,5
	Νότιο Αιγαίο	141,3	15,9	115,1	10,1	57,7
	Κρήτη	254,7	29,2	233,8	10,3	54,8
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Εως λίγες τάξεις Δημοτικού	9,0	5,4	233,9	37,6	5,8
	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	338,0	51,8	1.306,1	13,3	23,0
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	1.768,2	295,5	1.957,5	14,3	51,3
	Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση	408,9	67,7	127,5	14,2	78,9
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	1.594,3	195,0	589,9	10,9	75,2
ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ	Ελληνική	3.940,5	579,7	4.225,5	12,8	51,7
	Ξένη	177,9	35,7	104,3	16,7	67,2

Πίνακας 7. Κατάσταση απασχόλησης κατά φύλο, ηλικία, Περιφέρεια, επίπεδο εκπαίδευσης και υπηκοότητα, Γ' Τρίμηνο 2021.

Πηγή: www.statistics.gr (ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Γ' Τρίμηνο 2021)

2.5 Πρότυπα δικτύων στην απασχόληση και στην κινητοποίηση θεσμών κατά της ανεργίας

Στις σχετικές έρευνες που πραγματοποιήθηκαν για την κατάσταση της σύγχρονης ελληνικής νεολαίας (Chtouris et.al., 2006) εξετάστηκαν οι τρόποι οργάνωσής της, όσον αφορά σε βασικούς τομείς της ζωής των Ελλήνων νέων. Τα εμπειρικά πορίσματα της έρευνας δείχνουν ότι οι νέοι στην Ελλάδα αναπτύσσουν

κοινωνικό κεφάλαιο, σε μεγάλο βαθμό, μέσα στο πλαίσιο της πυρηνικής οικογένειας καταγωγής, το οποίο αποτελεί και το πλαίσιο ένταξής τους στις διαδικασίες κοινωνικοποίησης. Η έρευνα κατέγραψε πολύ χαμηλή συμμετοχή σε θεσμούς σχετικούς με την κοινωνία των πολιτών, τις κοινωνικές ομάδες κ.λπ., ενώ ισχυροί δεσμοί φαίνεται ότι αναπτύσσονται, σχεδόν κατ' αποκλειστικότητα, μέσα στην οικογένεια και τα εκτεταμένα συγγενικά δίκτυα.

Ένα σημαντικό ερώτημα που θέτει ο Mario Cinalli και η Katharina Fuglister είναι ποια είναι τα πρότυπα δικτύων (Network Patterns) που εμφανίζονται στο πλαίσιο των πολιτικών απασχόλησης σε συγκριτική μελέτη ανάμεσα στη Γερμανία, τη Βρετανία και την Ελβετία (Cinalli & Fuglister, 2008). Στη Γερμανία, το πεδίο της ανεργίας χαρακτηρίζεται από α) μία συνολική συνοχή β) εκτεταμένες ανταλλαγές ανάμεσα στους διαμορφωτές της πολιτικής και την κοινωνία των πολιτών και γ) μία σημαντική θέση κλειδί που διαθέτουν οι άνεργοι. Αυτή έχει προκύψει από την ισχυρή πολιτική κινητοποίηση και τη μαζική διαμαρτυρία ενάντια στην περικοπή δικαιωμάτων και επιδομάτων των ανέργων. Στο πλαίσιο αυτό, έχουν δημιουργηθεί ισχυρές συμμαχίες και δίκτυα ανάμεσα στους φορείς που εκπροσωπούν τους ανέργους και την κοινωνία των πολιτών. Ταυτοχρόνως, οι συμμαχίες των ανέργων έχουν δημιουργήσει παράλληλα δίκτυα και ισχυρούς δεσμούς ανάμεσα σε δρώντες, που σε άλλες περιπτώσεις είναι υπέρ και σε άλλες εναντίον των δικαιωμάτων των ανέργων. Στη Βρετανία, αντιθέτως, το πεδίο της ανεργίας χαρακτηρίζεται α) από πολύ χαμηλότερη εσωτερική συνοχή, β) από ισχυρότερη, όμως, συνεργασία μεταξύ των ανέργων, στο πλαίσιο δυνατών δεσμών ανάμεσα στις οργανώσεις των ανέργων και γ) την περιθωριακή θέση των ανέργων, ως προς το θεσμικό έλεγχο των πολιτικών απασχόλησης.

Αυτό έχει οδηγήσει σε μία μεγαλύτερη γενική ειρήνευση (social pacification), όσον αφορά στα θέματα της ανεργίας, που συνοδεύεται παράλληλα από την παρουσία μίας λομπίστικης συνεργασίας μεταξύ των δημόσιων λειτουργιών, που αναφέρονται, κυρίως, σε συμβουλευτικές και ερευνητικές παρεμβάσεις για τα θέματα της ανεργίας. Στην Ελβετία, το πεδίο της ανεργίας δε χαρακτηρίζεται καθόλου από ισχυρή συνοχή, αλλά ούτε έχει τη βάση του σε ισχυρές συνεργασίες των ανέργων και άλλων σχετικών δρώντων. Αυτή η αδυναμία αντισταθμίζεται από τα θεσμικά δικαιώματα που έχουν κατοχυρώσει οι άνεργοι στην εκπροσώπησή τους στη διαπραγμάτευση με τους διαμορφωτές της πολιτικής. Το ενδιαφέρον τους στρέφεται

περισσότερο στη διατήρηση της εσωτερικής τους ενότητας και στην εκπροσώπησή τους σε δημόσιες διαπραγματεύσεις και σε δικαστικές διαδικασίες.

Σε όλες τις περιπτώσεις, η παρουσία των ανέργων είναι κατακερματισμένη και περιστασιακή, με αποτέλεσμα η δυνατότητα άσκησης πίεσης εκ μέρους τους να είναι μικρή και αδύναμη. Στην Ελλάδα, η παρουσία των ανέργων στην πολιτική διαβούλευση και στα δίκτυα διαμόρφωσης πολιτικής είναι ιδιαίτερος χαμηλή, από τη στιγμή που τα εργατικά συνδικάτα δεν έχουν διαμορφώσει μορφές θεσμικής εκπροσώπησης των ανέργων (In4Youth, 2015).

Όπως φαίνεται, μάλιστα, η παραδοσιακή συνδικαλιστική εκπροσώπηση αντιμετωπίζει την παρουσία των ανέργων ως ενδιαφερόμενο μέρος (stakeholder), με κριτικό/εχθρικό τρόπο, μιας και τα συμφέροντά τους ως outsiders βρίσκονται σε άμεση αντίθεση με τα συμφέροντα των insiders, δηλαδή των εργαζομένων που έχουν εξασφαλίσει τα κατάλληλα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, κυρίως στους εργασιακούς χώρους του δημοσίου και των δημόσιων επιχειρήσεων (ΔΕΚΟ). Ανάμεσα στους ανέργους και την επίσημη συνδικαλιστική εκπροσώπηση δε φαίνεται να έχουν αναπτυχθεί δίκτυα επικοινωνίας και συνεργασίας. Αυτό οφείλεται, επίσης, σε μεγάλο βαθμό, και στην απουσία ενός πολιτικού - συνδικαλιστικού κινήματος των ανέργων και ακόμα στην απουσία των κατάλληλων θεσμών της Κοινωνίας των Πολιτών, που θα εξειδικευόταν στην αντιμετώπιση της ανεργίας και στην υπεράσπιση των δικαιωμάτων των ανέργων. Το ενδιαφέρον της ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος) για τους ανέργους εμφανίζεται και τεκμηριώνεται, κυρίως, μέσα από ερευνητικές καταγραφές και αναλύσεις της ανεργίας από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, το οποίο αποτελεί μόνο έναν υποστηρικτικό θεσμό της συνδικαλιστικής δραστηριότητας, χωρίς όμως να έχει μια αναγκαία ερευνητική και ακαδημαϊκή αυτονομία ή άλλη πολιτική δράση και αρμοδιότητα.

Ειδικότερα, για τα θέματα των νέων ανέργων, που δεν υπήρξαν ποτέ μέλη των συνδικάτων, τα προβλήματα εκπροσώπησης είναι ακόμα μεγαλύτερα. Οι νέοι άνεργοι δεν αποτελούν αντικείμενο συνδικαλιστικής πολιτικής, ούτε από τα συνδικάτα του ιδιωτικού αλλά ούτε και του δημόσιου τομέα.

2.6 Καθεστώς κοινωνικής προστασίας

Στο πλαίσιο αυτό, στόχος της συγκριτικής μας έρευνας ήταν να εντοπίσουμε το καθεστώς κοινωνικής προστασίας της άνεργης νεολαίας, αλλά και των νέων που εργάζονται σε καθεστώς επισφάλειας και άτυπης εργασίας. Ο προβληματισμός που έχει αναπτυχθεί στην Ευρώπη για τη διαφοροποίηση των καθεστώτων της κοινωνικής προστασίας των νέων (Cinalli et al., 2013), θέτει ένα σημαντικό ερώτημα για τα ειδικά χαρακτηριστικά της ελληνικής περίπτωσης και για τις διαφοροποιήσεις της από τα άλλα παραδείγματα των μεσογειακών και των βόρειων χωρών. Όπως αναφέρουν οι ανωτέρω συγγραφείς, η συγκριτική μελέτη των καθεστώτων κοινωνικής προστασίας, ούτως ή άλλως, είχε δείξει μέχρι σήμερα περιορισμένο ενδιαφέρον για την κοινωνική προστασία των ανέργων και, ακόμα λιγότερο, για την κοινωνική προστασία των ανέργων νέων.

Σε όλες τις περιπτώσεις προκύπτει ένα κεντρικό ερώτημα αυτή την περίοδο, της συνεχιζόμενης βαθιάς οικονομικής κρίσης και ύφεσης, το αν, δηλαδή, μπορούμε να εντοπίσουμε ένα κοινό ευρωπαϊκό καθεστώς κοινωνικής προστασίας των ανέργων νέων και αν, εν τέλει, αυτό το καθεστώς προκύπτει από τη γενική τάση σύγκλισης των πολιτικών ή από τη στοχευμένη δημιουργία κοινών ευρωπαϊκών πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας. Σε γενικές γραμμές, παρατηρούμε ότι σε όλα τα ευρωπαϊκά κράτη εμφανίζεται μία τάση επιβολής πολιτικών που ευνοούν την ευελιξία και, ταυτοχρόνως, τον ολοένα εντεινόμενο αποκλεισμό των νέων από άμεσες εισοδηματικές μεταβιβάσεις με τη μορφή επιδομάτων κ.ά. Αυτά έχουν αντικατασταθεί από μέτρα και προγράμματα που παρέχουν την αποζημίωση - υποστήριξη των νέων για τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης, ενημέρωσης ή δημιουργίας επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Σε πολλές περιπτώσεις, βέβαια, οι πολιτικές αυτές υποκρύπτουν και επιδοματικές μεταβιβάσεις ή μετασχηματίζονται σε τέτοιες, μέσα από την πρακτική των νέων ανέργων. Μία μεγάλη ομάδα των χρηστών ανάλογων προγραμμάτων κατορθώνουν, μέσα από τη διαρκή - επαναλαμβανόμενη συμμετοχή τους στην κατάρτιση, να μετατρέπουν τα προγράμματα σε μία έμμεση επιδοματική οικονομική στήριξη, που είναι ουσιαστικά αντίθετη με τον κύριο στόχο της βελτίωσης των ικανοτήτων των ανέργων και την εξασφάλιση της εργασιακής τους ευελιξίας.

2.7 Προτάσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης από τους δημόσιους φορείς και τις επιχειρήσεις

Με τα δεδομένα αυτά, είναι πλέον επιβεβλημένη στην Ευρώπη η ένταξη της πολιτικής καταπολέμησης της ανεργίας στη μακρο - οικονομική πολιτική. Αυτό σημαίνει, καταρχήν, την προσφυγή στη στρατηγική της ισομερούς ανάπτυξης μεταξύ των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την προσθήκη στα τρία κριτήρια του Μάαστριχτ (χρέος, έλλειμμα, πληθωρισμός) ενός τέταρτου κριτηρίου που θα αναφέρεται στο επίπεδο της απασχόλησης ή της ανεργίας, ως αναγκαίο μέτρο ουσιαστικής και αποτελεσματικής αντιμετώπισης της ανεργίας στην Ευρώπη. Στο πλαίσιο αυτό, προκύπτει ως επιτακτική ανάγκη η οργανική ενότητα των πολιτικών απασχόλησης με τις ανάγκες της οικονομικής και κοινωνικής πραγματικότητας της αναπτυξιακής πολιτικής στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα, γεγονός που σημαίνει τον άμεσο προσανατολισμό της προς την κατεύθυνση αύξησης του κατώτατου μισθού, της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και αποκατάστασης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (INE/ΓΣΕΕ, 2014).

Παράλληλα, απαιτείται σύνδεση των δημόσιων πολιτικών με το χαρακτήρα και τη διάρθρωση του παραγωγικού συστήματος της χώρας, καθώς και τη βελτίωση του πλέγματος των αλληλεξαρτήσεων των ηγετικών κλάδων παραγωγής. Έτσι, θα δημιουργηθούν οι αναγκαίες συνθήκες μεταμόρφωσης και ανασυγκρότησης της παραγωγικής βάσης, που καλλιεργείται αποκλειστικά από τις υπηρεσίες και τον τουρισμό, με τη δημιουργία δικτύων, συνεργιών και συμπληρωματικότητας μεταξύ των τομέων και των κλάδων παραγωγής σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, προκειμένου να αυξηθούν η παραγωγή, η απασχόληση, η παραγωγικότητα, το εισόδημα και η βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών της χώρας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι στο συγκεκριμένο θέμα υπάρχουν τρεις απόψεις στην Ε.Ε.:

- α) η άποψη που θεωρεί ότι με τη μείωση των μισθών και την ευελιξία ασκούνται πολιτικές απασχόλησης,
- β) η άποψη της ερμηνείας των διατάξεων της Συνθήκης, ανάλογα με τα προβλήματα για τα οποία επιβάλλεται ουσιαστική και αποτελεσματική αντιμετώπισή τους (π.χ. καταπολέμηση της ανεργίας), και
- γ) η άποψη της προσθήκης του τέταρτου κριτηρίου στην Ευρωπαϊκή Συνθήκη.

Θεωρούμε ότι η στρατηγική επιλογή της τρίτης άποψης είναι αυτή που θα καταπολεμήσει αποτελεσματικά την ανεργία στην Ε.Ε. και στα κράτη - μέλη, αλλά και αυτή που θα θωρακίσει μεσο - μακροπρόθεσμα την υπαρξιακή προοπτική της Ένωσης.

2.8 Μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας

Η τρέχουσα οικονομική κρίση στην Ελλάδα παρουσιάζει αρκετές ιδιαιτερότητες, αλλά και ομοιότητες με την οικονομική κρίση που διατρέχει το σύνολο της Ευρώπης. Όπως περιγράφεται στο Eurofound (2013), η τρέχουσα οικονομική κρίση έχει δείξει ότι είναι αδύνατον η οικονομική δραστηριότητα να υποστηριχτεί μέσω του δημόσιου δανεισμού και της κατανάλωσης, αλλά ούτε και μέσω του δανεισμού των νοικοκυριών από τις Τράπεζες. Ειδικότερα στην Ελλάδα, όπου ο υπερδανεισμός αφορούσε περισσότερο στο δημόσιο τομέα και στη στήριξη της απασχόλησης στον τομέα αυτό και λιγότερο στην ιδιωτική οικονομία, ο περιορισμός του δανεισμού επιδρά συνολικά στην απασχόληση και την κατανάλωση και συνδέεται, κυρίως, με την αναδιάρθρωση του δημόσιου τομέα και τον περιορισμό των δημόσιων εξόδων. Αυτές οι αλλαγές επιδρούν άμεσα στο κοινωνικό μοντέλο, καθώς και στις ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας και στο ασφαλιστικό σύστημα· θίγουν, κατά πρώτο και κύριο λόγο, όλους τους νεο-εισερχόμενους στην εργασία και το επάγγελμα, δηλαδή ιδιαίτερα τους νέους και, ακόμα περισσότερο, τις νέες γυναίκες. Η αναδιάρθρωση και εξυγίανση των δημόσιων οικονομικών είναι φανερό ότι θα διαρκέσει μεγάλο χρονικό διάστημα και θα έχει επηρεαστεί από το σύνολο των δυνατοτήτων που θα προκύψουν, καθώς και την ανάκαμψη της οικονομίας και την αντιμετώπιση της πολύχρονης ύφεσης (Χτούρης, 2017).

Η δημοσιονομική κρίση στην Ελλάδα είναι σε μεγάλο βαθμό απόρροια των μεγάλων δομικών αδυναμιών της ελληνικής οικονομίας, σε συνδυασμό με την ύπαρξη ενός αναποτελεσματικού, απαρχαιωμένου και αδιαφανούς κρατικού μηχανισμού. Αυτή η κατάσταση είναι, δυστυχώς, μια από τις βασικές αιτίες της εξαιρετικά χαμηλής ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, που τα προηγούμενα χρόνια (π.χ. το 2013) βρισκόταν στην 96^η θέση των χωρών του ΟΟΣΑ, δηλαδή σε μια από τις τελευταίες θέσεις, αρκετά πίσω ακόμα και από πολλές αναπτυσσόμενες χώρες της Αφρικής και της Ασίας - ένα επίπεδο

ανταγωνιστικότητας, που έδινε λίγες μόνο ελπίδες για σημαντικές νέες επενδύσεις, που θα μπορούσαν να αμβλύνουν τα προβλήματα της ανεργίας. Το 2020 ανέβηκε στην 37^η θέση ανάμεσα σε 193 χώρες του ΟΗΕ.

Στον παρακάτω πίνακα γίνεται μία καταγραφή των επιπτώσεων του συνδυασμού των αρνητικών δομικών παραγόντων της ελληνικής οικονομίας με τις αδυναμίες του δημόσιου τομέα και των υπηρεσιών του.

Αποτελέσματα	Αναποτελεσματικός Κρατικός Σχεδιασμός	Μη αποτελεσματική εφαρμογή Πολιτικών	Αδιαφανές και πολύπλοκο Νομικό πλαίσιο	Έλλειψη κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού
Υψηλό Ποσοστό Ανεργίας	Δεν σχεδιάζονται μακροχρόνιες πολιτικές και μέτρα για την καταπολέμηση της ανεργίας	Αποσπασματική και ασυνεχής η καταπολέμηση της ανεργίας	Αλληλοσυγκρουόμενες ρυθμίσεις: π.χ. αναίρεση του επιδόματος ανεργίας σε περίπτωση περιστασιακής απασχόλησης	Απουσία του κατάλληλου προσωπικού για την εφαρμογή εξειδικευμένων μέτρων απασχόλησης
Μείωση της απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα	Αφαιρείται το κρίσιμο ανθρώπινο δυναμικό για την αντιμετώπιση της ανεργίας	Χαμηλή και αναποτελεσματική ή τοποθέτηση νέων εργαζομένων στο δημόσιο τομέα		
Εξαιρετικά χαμηλή ανταγωνιστικότητα	Οι παράγοντες αύξησης της ανταγωνιστικότητας Βελτιώνονται πολύ	Αδυναμία των επιχειρήσεων να χρησιμοποιήσουν κίνητρα για την απασχόληση των	Αντιφατικές πολιτικές που οδηγούν στην αναίρεση των διαθέσιμων	

	αργά και μειώνεται η απασχόληση στον Ιδιωτικό Τομέα.	νέων	κινήτρων	
Μείωση των δημόσιων επενδύσεων	Μείωση των ιδιωτικών επενδύσεων. Μείωση της κατανάλωσης.	Μείωση των επενδύσεων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού	Μείωση των επενδύσεων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού	
Υψηλό ποσοστό φοροδιαφυγής και εισφοροδιαφυγής στην Κοινωνική Ασφάλιση.	Αδυναμία απόδοσης ικανοποιητικής κοινωνικής ασφάλισης και προσφοράς υπηρεσιών Υγείας.		Αρνητικές ρυθμίσεις για την περιστασιακή απασχόληση σε αντίθεση με τις ευνοϊκές ρυθμίσεις για ορισμένες ομάδες και επαγγέλματα.	

Πίνακας 8. Συνδυασμός αρνητικών παραγόντων στην ελληνική αγορά εργασίας και η επίδρασή τους στην απασχόληση των νέων.

Στον ανωτέρω πίνακα γίνεται φανερό ότι ένας συνδυασμός πολλών παραγόντων δημιουργεί πολλαπλές αρνητικές συνθήκες για την απασχολησιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού και ιδιαίτερος των νέων, ενώ, ταυτοχρόνως, η αποτελεσματικότητα των πολιτικών και των μέτρων που εφαρμόζονται είναι εξαιρετικά χαμηλή και, πολλές φορές, έχει αντίστροφες επιπτώσεις στην αγορά εργασίας.

Σε πολλές περιπτώσεις, οι προσπάθειες βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας ταυτίζονται με άμεσους περιορισμούς και περικοπές στην εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής και στα μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας. Ειδικότερα, τα μέτρα που λαμβάνονται για την αντιμετώπιση του δημόσιου χρέους (μνημόνιο) έχουν επικεντρωθεί, σε μεγάλο βαθμό, στον περιορισμό των κοινωνικών πόρων, είτε αυτοί

απευθύνονται σε συγκεκριμένα άτομα που έχουν ανάγκη υποστήριξης είτε σε θεσμούς και συλλογικότητες που παράγουν κοινωνικό έργο. Παράλληλα, οι πολιτικές που συνδυάζουν τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας με την ευελιξία στην αγορά εργασίας, σε συνθήκες ύφεσης, έχουν άμεση επίπτωση στην απασχόληση και στο επίπεδο αμοιβών, ιδιαίτερα των νέων εργαζομένων.

Επεμβάσεις για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας	Επιπτώσεις στην αγορά εργασίας
Μείωση του ελάχιστου μισθού	Αύξηση του ποσοστού των νέων φτωχών εργαζομένων
Περιορισμός των συλλογικών συμβάσεων	Μείωση του μισθολογικού επιπέδου εισόδου των νέων εργαζομένων
Μείωση των αποζημιώσεων μετά από απόλυση	Αύξηση των εποχικών και περιστασιακά νέων εργαζόμενων (συχνά χωρίς κοινωνική ασφάλιση)
Ευελιξία του ωραρίου απασχόλησης	Αύξηση της μερικής και περιστασιακής απασχόλησης

Πίνακας 9: Παρεμβάσεις μνημονιακών συμφωνιών για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και η επίδρασή τους στην απασχόληση (2010 - 2012)

Οι πολιτικές βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας έχουν οδηγήσει, συχνά, ένα μεγάλο μέρος των νέων εργαζομένων στο να εισέρχεται ή να παραμένει στην αγορά εργασίας, κάτω από αναξιοπρεπείς και υποβαθμισμένες συνθήκες εργασίας, με σημαντικές αρνητικές συνέπειες στη δυνατότητα των νέων αυτών να δημιουργήσουν οικογένεια, να διατηρήσουν την κοινωνική και πολιτισμική τους συμμετοχή κ.ο.κ. Μια αξιοπρεπής αμοιβή δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να έχουν ένα σταθερό προσωπικό και οικογενειακό εισόδημα, διασφαλίζοντας, συγχρόνως, τα βασικά τους ανθρώπινα δικαιώματα και ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, δηλαδή τροφή, ένδυση, κατοικία και ιατρική περίθαλψη. Η άνοδος των εισοδημάτων των

εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και των νέων εργαζόμενων, σημαίνει και άνοδο της ζήτησης στην εσωτερική αγορά, η οποία, με τη σειρά της, ενισχύει την οικονομική ανάπτυξη και ανάκαμψη, κάτι που ελάχιστα λαμβάνουν υπόψη τους οι τρέχουσες πολιτικές λιτότητας στην Ελλάδα και την Ευρώπη (Χτούρης, 2017).

Ιδιαίτερα προβλήματα αυτού του τύπου εμφανίζουν οι νέοι που εργάζονται στην αποκαλούμενη “γκρίζα οικονομία” και στις άτυπες μορφές εργασίας, καθώς δυσκολεύονται να βρουν πρόσβαση στην επίσημη αγορά εργασίας, λόγω των χαμηλών επενδύσεων και του εν γένει περιορισμού των πόρων, που επενδύονται για το ανθρώπινο δυναμικό των νέων. Μέτρα κοινωνικής προστασίας αυτού του τύπου αποτελούν σημαντικές επενδύσεις (Cichon et al., 2006) και έχουν σημαντικές μακροχρόνιες θετικές επιπτώσεις στη συνολική ανάπτυξη και παραγωγικότητα.

2.9 Τμηματοποιημένη αγορά εργασίας

Ερμηνεύοντας ορισμένα στοιχεία της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας είναι δυνατόν να προχωρήσουμε στην πρόταση για την κατασκευή ενός υποδείγματος, που θα μας βοηθήσει να κατανοήσουμε πληρέστερα τα προβλήματα απασχόλησης στην Ελλάδα και ιδιαίτερος τα προβλήματα απασχόλησης των νέων. Το υπόδειγμα στηρίζεται στις έννοιες της κατάτμησης (Fichtenbaum et.al., 1994) και της κατακερματισμένης αγοράς εργασίας, σύμφωνα με τις οποίες μια περιφερειακή ή εθνική οικονομία μπορεί να διαθέτει μια ή περισσότερες διακριτές αγορές εργασίας, οι οποίες είτε αποκλείουν η μία την άλλη είτε επικοινωνούν μόνο μερικώς.

Σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση, στην Ελλάδα παρατηρούμε τέσσερις διαφορετικές αγορές - περιοχές της εργασίας, οι οποίες διαχωρίζονται ως προς τις αμοιβές (Cain, 1976), το κύρος (Mc Nabb & Psacharopoulos, 1981), καθώς επίσης και ως προς διοικητικά - θεσμικά, πολιτισμικά, εθνοτικά κριτήρια και κριτήρια φύλου. Τα κριτήρια αυτά δε λειτουργούν μεν ενιαία, αλλά είναι δυνατό να επηρεάζουν τα χαρακτηριστικά μιας ή και περισσότερων περιοχών της αγοράς εργασίας. Είναι φανερό ότι, δίπλα στο προτεινόμενο υπόδειγμα, είναι δυνατό να εξεταστούν οι περιπτώσεις της κατάτμησης της αγοράς εργασίας, κυρίως με αναφορές α) στα επίπεδα μισθών, β) στη διαφοροποίηση του κέντρου και της περιφέρειας της αγοράς εργασίας και της οικονομικής δραστηριότητας και γ) στην κλασσική διαφοροποίηση μεταξύ πρωτεύουσας και δευτερεύουσας αγοράς εργασίας.

Σημαντικά στοιχεία αυτών των υποδειγμάτων είναι δυνατόν να ενσωματωθούν στο προτεινόμενο υπόδειγμα μιας τετραπλούς κατάτμησης, το οποίο στηρίζεται, κυρίως, στη διαφοροποίηση που παρουσιάζεται, ανάλογα με τα δομικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας (Leontaridi, 1998). Το υπόδειγμα αυτό επηρεάζεται, πρωτίστως, από την ισχυρή και καθοριστική παρουσία του δημόσιου τομέα στη συνολική απασχόληση, κάτι που αποτελεί μια σημαντική ελληνική ιδιαιτερότητα, ειδικότερα για τις νησιωτικές και απομακρυσμένες περιοχές, όπως αναφέρθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια (In4Youth, 2015).

Η πολλαπλή κατάτμηση της αγοράς εργασίας φαίνεται ότι πιθανώς έχει ενταθεί με την εξελισσόμενη οικονομική κρίση και την υποβάθμιση της ιδιωτικής επιχειρηματικής δραστηριότητας. Παράλληλα, η ελληνική οικονομία και ιδιαιτέρως η αγορά εργασίας παρουσιάζει σημαντικά κοινά χαρακτηριστικά με τις οικονομίες των αναπτυσσόμενων χωρών (Fields, 2007; Basu, 1997), στις οποίες διαπιστώνουμε τμήματα ή τομείς στην αγορά εργασίας, που λειτουργούν με σχετικά διαφορετικούς κανόνες και πρότυπα ένταξης και αποκλεισμού των φτωχών εργαζόμενων και, βέβαια, διαφορετικά επίπεδα αμοιβών. Στο πλαίσιο αυτό, για πολλούς σημαντικούς θεωρητικούς της εργασίας, όπως ο Lewis (1954) και ο Kuznet (1955), το σημαντικότερο πρόβλημα δεν είναι τόσο το θέμα της ανεργίας, αλλά ο μεγάλος αριθμός των φτωχών εργαζόμενων στην άτυπη οικονομία, που είναι εγκλωβισμένοι σε ένα ή περισσότερα κατώτερα τμήματα της αγοράς εργασίας, έχοντας μόνο πολύ χαμηλές αμοιβές και καμία, σχεδόν, δυνατότητα απεγκλωβισμού από αυτήν την κατάσταση.

Σε αυτό το επίπεδο, ένα από τα βασικά μοντέλα της τμηματοποιημένης αγοράς εργασίας αναγνωρίζει ένα χάσμα ανάμεσα στην τυπική οικονομία - αγορά εργασίας και την άτυπη οικονομία - αγορά εργασίας, στην οποία κυριαρχεί, σε μεγάλο βαθμό, ο παραδοσιακός τρόπος οργάνωσης, τα δίκτυα οικογενειακής αλληλεγγύης και, συχνά, η αυτοκατανάλωση στον γεωργικό τομέα. Αυτό το δυαδικό υπόδειγμα αποτελεί, σε μεγάλο βαθμό, μία απλοποίηση ενός πιο σύνθετου μοντέλου, στο οποίο εντοπίζονται περισσότερα τμήματα/τομείς στην οικονομία και την αγορά εργασίας. Η προσπάθεια εντοπισμού περισσότερων τμημάτων, σε συνδυασμό με το προφίλ των ίδιων των εργαζομένων και των διαδρομών που ακολούθησαν, πιστεύουμε ότι θα βοηθήσει να εντοπιστούν καλύτερα τα σημεία εγκλωβισμού και αυτο-εγκλωβισμού των εργαζομένων και ιδιαιτέρως των νέων, σε περιοχές της παραγωγής, που δεν επιτρέπουν την κινητικότητά τους και γενικότερα τη βελτίωση

του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και τη συνεπαγόμενη τοπική και γενική οικονομική ανάπτυξη (In4Youth, 2015).

Στη διαμόρφωση των προφίλ των εργαζομένων σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν, όχι μόνο το επίπεδο του μισθού, αλλά και η τάση και η ικανότητα για κινητικότητα, καθώς και οι πραγματικές ευκαιρίες για πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Τα όρια, που τίθενται στο εργατικό δυναμικό ως προς τη διαπερατότητα των τμημάτων (segments), από τη μία μεριά αντανakλούν πραγματικές διαφοροποιήσεις σε μετρήσιμο ή μη μετρήσιμο ανθρώπινο κεφάλαιο (Rosenzweig, 1988), αλλά και σε σημαντικές διαφοροποιήσεις και χάσματα στο κοινωνικό, πολιτισμικό και οικονομικό τους κεφάλαιο από την άλλη. Αυτή η πολυδιάστατη προσέγγιση αποτελεί μια εναλλακτική διαδρομή για τη μελέτη της αγοράς εργασίας, ειδικότερα για χώρες ευρισκόμενες σε μετάβαση και για χώρες με μακροχρόνια δομική αστάθεια και οικονομική κρίση, όπως είναι η Ελλάδα, αλλά και άλλες χώρες του ευρωπαϊκού Νότου. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να λάβουμε, επίσης, υπόψη το πώς διαχέονται οι διάφορες μορφές δυϊσμού (dualism), όπως της αγοράς εργασίας, της κοινωνικής προστασίας και της κοινωνικής ενσωμάτωσης στα διάφορα τμήματα (segments), που παρουσιάζονται παραπάνω.

Σύμφωνα με τους Emmenegger et al. (2009) πρέπει να διακρίνουμε τον δυϊσμό της αγοράς εργασίας (labor market dualism), που διακρίνει σε εξωτερικούς (outsiders) και εσωτερικούς (insiders), όσον αφορά στις δυνατότητες αμοιβών, κινητικότητας και πρόσβασης στην κατάρτιση, από τον δυϊσμό κοινωνικής προστασίας (social protection dualism), που διακρίνει σε εξωτερικούς (outsiders) και εσωτερικούς (insiders), όσον αφορά στα δικαιώματα σε οφέλη της κοινωνικής προστασίας, και, τέλος, από τον δυϊσμό πολιτικής ολοκλήρωσης (political integration dualism), που διακρίνει σε εξωτερικούς (outsiders) και εσωτερικούς (insiders), όσον αφορά στις δυνατότητες πρόσβασης και διαμόρφωσης των πολιτικών αποφάσεων (In4Youth, 2015).

2.10 Τμήματα και περιοχές της αγοράς εργασίας

2.10.1 Πρωτεύουσα αγορά εργασίας του δημόσιου τομέα

Η πρώτη (Α) περιοχή της αγοράς εργασίας, που διαφοροποιείται από το σύνολο, είναι αυτή που αναφέρεται στον δημόσιο τομέα, στις ΔΕΚΟ και στις μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Μητρώου Μισθοδοτούμενων ο αριθμός των εργαζομένων του Δημοσίου Τομέα ανέρχεται στους 602.301 εργαζόμενους (Οκτώβριος 2021). Προς υλοποίηση βρίσκονται 21.074 εγκεκριμένες προσλήψεις έως τέλους του έτους, ενώ για το 2022 δημιουργείται χώρος για 18.412 θέσεις. Κάνοντας μία ιστορική αναδρομή, βλέπουμε πως τον Ιούλιο του 2010 ο αριθμός των δημοσίων υπαλλήλων ήταν 768.009, τον Μάιο του 2013 ήταν 620.191, ενώ τον Σεπτέμβριο του 2018 ήταν 565.464 (Υπουργείο Εσωτερικών, Απογραφή Ανθρώπινου Δυναμικού).

Ο ευρύτερος δημόσιος τομέας διαμορφώνει έναν χώρο οικονομικό και εργασιακό, στον οποίο ισχύουν τα ακόλουθα: 1. Σχετικά υψηλό επίπεδο αμοιβών, 2. υψηλή θεσμική ρύθμιση των σχέσεων εργασίας και ασφάλισης των εργαζομένων, 3. διαδικασίες εισόδου και εξόδου, που καθορίζονται από αυστηρούς διοικητικούς κανόνες, αλλά παράλληλα και από σχέσεις πολιτικής πελατείας και πολιτικής επιρροής, 4. συμμετοχή των συνδικάτων σε όλες τις αποφάσεις ρύθμισης των εργασιακών, επαγγελματικών και οικονομικών θεμάτων, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων είναι εξαιρετικά ανεπτυγμένη και συνδέεται, μέσω εκτενών δικτύων, με τους κομματικούς πολιτικούς σχηματισμούς. Λόγω αυτής της διασύνδεσης, αρκετά σημαντικά συνδικαλιστικά στελέχη αναλαμβάνουν υπεύθυνες θέσεις στους κρατικούς θεσμούς (Υπουργεία, Γ. Γραμματείες, Οργανισμούς), που καθορίζουν την πολιτική για την απασχόληση, την κοινωνική ασφάλιση και τον ευρύτερο κοινωνικό τομέα. Στην κυριαρχία του Δημοσίου Τομέα στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας έχει συμβάλει σημαντικά το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η εθνική διαπραγμάτευση για τον κατώτατο μισθό και τους βασικούς μισθούς ανά κλάδο ή επάγγελμα. Παράλληλα προς το συνδικαλισμό του δημόσιου τομέα, ένας ισχυρός παράγοντας, μέχρι την εφαρμογή των νέων μνημονιακών συμφωνιών, ήταν οι ΔΕΚΟ και οι τράπεζες, των

οποίων οι συνδικαλιστές παίζουν τον κυρίαρχο ρόλο τις τρεις τελευταίες δεκαετίες στη ΓΣΕΕ.

Ειδικότερα, μετά το 1990 και επειδή οι διαπραγματεύσεις στις ΔΕΚΟ και τον τραπεζικό τομέα αυτονομήθηκαν από τις διαπραγματεύσεις για τον κατώτατο μισθό που πραγματοποιούσε η ΓΣΕΕ, οι συνδικαλιστικά λιγότερο προστατευμένοι κλάδοι και επαγγέλματα του ιδιωτικού τομέα έμειναν σχετικά απροστάτευτοι (Ιωάννου, 2000), ενώ οι εργαζόμενοι των ΔΕΚΟ αποκόμισαν σημαντικά συγκριτικά πλεονεκτήματα και μισθολογικές/ασφαλιστικές βελτιώσεις και προστασίες.

Παράλληλα, η αγορά εργασίας, που περιορίζεται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθορίζεται από συγκεκριμένα κατοχυρωμένα επαγγελματικά, ασφαλιστικά και κοινωνικά δικαιώματα. Αυτά τα δικαιώματα, αν και κατοχυρώνονται στο υπάρχον νομικό πλαίσιο, βρίσκουν μία ικανοποιητική εφαρμογή, μόνο σε ορισμένες περιοχές του ιδιωτικού τομέα και, ιδιαιτέρως, στις μεγάλες επιχειρήσεις. Αυτό φαίνεται και από τα σχετικά υψηλά ποσοστά των ημιαπασχολούμενων, κυρίως εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα, που δε διαθέτουν ικανοποιητική ασφάλιση. Η περιοχή της απασχόλησης, που καθορίζεται από το δημόσιο τομέα, μπορεί να θεωρηθεί η πρωτεύουσα αγορά εργασίας, διότι αποτελεί την περιοχή της αγοράς, που διαμορφώνει τα ισχύοντα και επιθυμητά πρότυπα ως προς τη σταθερότητα της απασχόλησης, την ποιότητα της εργασίας, το υψηλότερο επίπεδο αμοιβών και, τέλος, τη δυνατότητα εκπροσώπησης και συμμετοχής στις αποφάσεις, που αφορούν στην προστασία των εργαζομένων (Χτούρης, 2017).

Τα παραδοσιακά κριτήρια διαφοροποίησης της πρωτεύουσας από τη δευτερεύουσα αγορά εργασίας, τα οποία προσανατολίζονται κυρίως στο μέγεθος και την κερδοφορία των ιδιωτικών επιχειρήσεων (Doeringer & Piore, 1971), δε μπορούν να εφαρμοστούν στην ελληνική περίπτωση, λόγω της ιδιαίτερης οικονομικής δομής, της απουσίας μεγάλων ιδιωτικών επιχειρήσεων και της εκτεταμένης παρουσίας μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων. Στο πλαίσιο αυτό, τη δευτερεύουσα αγορά εργασίας τη συγκροτούν οι υπόλοιπες τέσσερις περιοχές, που περιγράφονται παρακάτω. Η δευτερεύουσα αγορά εργασίας παρουσιάζει συνολικά ασταθείς δομές και μη σταθερές θέσεις εργασίας. Η κατάσταση αυτή διαφοροποιείται, σε μεγάλο βαθμό, ως προς τα οικονομικά και ποιοτικά στοιχεία της απασχόλησης, ανάμεσα στις τρεις διαφορετικές περιοχές.

2.10.2 Δευτερεύουσα αγορά εργασίας

Η δεύτερη (B) περιοχή της αγοράς εργασίας αναφέρεται στο μεγάλο τμήμα της ιδιωτικής οικονομίας, που αποτελείται, στο συντριπτικό της ποσοστό, από πολύ μικρές επιχειρήσεις και αυτοαπασχολούμενους (In4Youth, 2015).

Η περιοχή αυτή διαμορφώνει έναν οικονομικό και εργασιακό χώρο, στον οποίο, μεταξύ άλλων, ισχύουν τα ακόλουθα:

1. Σε μεγάλο βαθμό εφαρμόζονται θεσμικές ρυθμίσεις για τον ελάχιστο μισθό και τα ασφαλιστικά δικαιώματα, το χρόνο εργασίας κ.ά, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν υπάρχουν συχνές αποκλίσεις από αυτές τις ρυθμίσεις. Πρόκειται για αποκλίσεις, που αποφασίζονται με την πρωτοβουλία των εργοδοτών και, συνήθως, με τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Ωστόσο, η χαμηλή παρεμβατικότητα των εργαζομένων στον διακανονισμό των όρων και των συνθηκών απασχόλησής τους, καθώς και η ασταθής αγορά, συμβάλλουν στην ανάληψη παράλληλων επαγγελματικών δράσεων. Από το σύνολο των εργαζομένων που απασχολείται σε περισσότερες της μιας εργασίες, το μεγαλύτερο μέρος είναι άτομα, των οποίων το βασικό επάγγελμα εντάσσεται στον ιδιωτικό τομέα. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνει τη θέση του Atkinson (1983), όπως έχει ήδη αναφερθεί, για τη συμβολή των προβλέψεων των κινδύνων στον καθορισμό των επαγγελματικών δραστηριοτήτων.

2. Το γενικό επίπεδο μισθών είναι χαμηλό, ειδικότερα για τους εργαζόμενους με ελλιπή ή χαμηλή επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι με υψηλή εξειδίκευση και σε ορισμένες κατηγορίες επαγγελμάτων (γιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί, τεχνικοί) λαμβάνουν τις υψηλότερες αμοιβές. Σε αυτό το τμήμα της αγοράς εργασίας εμφανίζονται και τα εντονότερα φαινόμενα της γκρίζας οικονομίας και, πολλές φορές, της μη δηλωμένης εργασίας και αποφυγής των φορολογικών βαρών κ.ά. Από τη γενικότερη παρατήρηση, που πραγματοποιήθηκε, καθώς και από τις άμεσες προσλαμβάνουσες παραστάσεις, φαίνεται ότι σε αυτές τις κατηγορίες επαγγελμάτων παρουσιάζεται εντόνως και η μη δηλωμένη εργασία από τους εργαζόμενους του ευρύτερου δημόσιου τομέα (ειδικότερα στην εκπαίδευση, την υγεία και τα τεχνικά επαγγέλματα).

3. Είναι συχνή η εποχιακή και μερική απασχόληση. Ένα μεγάλο τμήμα των εργαζομένων ανήκει στα συμβοηθούσα μέλη οικογένειας, κάτι που σημαίνει ότι δεν θεωρούνται εργαζόμενοι με πλήρεις αμοιβές και κατοχυρωμένα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα.

4. Οι διαδικασίες εισόδου και εξόδου των εργαζομένων καθορίζονται από τον κύκλο εργασιών της επιχείρησης και όχι από μια μακροπρόθεσμη στρατηγική ανάπτυξης ή διατήρησης μιας οικονομικής δραστηριότητας (Πρόγραμμα Ορφέας: Τοπική Στρατηγική για την Απασχόληση στον τομέα της Αειφορίας, 2005).

5. Η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων είναι λιγότερο ανεπτυγμένη, κυρίως στις λίγες μεγάλες επιχειρήσεις, ενώ είναι ασήμαντη στις μικρές επιχειρήσεις. Οι αυτοαπασχολούμενοι και οι μικροί αγρότες είναι, συνήθως, ενταγμένοι στις επαγγελματικές τους ενώσεις και στους αγροτικούς συνεταιρισμούς, οι οποίοι σε μεγάλο βαθμό δέχονται ισχυρή επιρροή από την πολιτική των μεγάλων κομμάτων, ενώ δεν παρουσιάζουν σχεδόν καμία δραστηριότητα σε τοπικό επίπεδο.

6. Η εξειδίκευση της εργασίας γίνεται, συνήθως, μέσω των επιλογών του εργοδότη, είναι ασταθής χρονικά και δε συνοδεύεται από διαδικασίες κατάρτισης, αν και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, και ιδιαιτέρως οι ημιαπασχολούμενοι, δείχνουν σημαντικό ενδιαφέρον για ανάλογες δραστηριότητες. Τα συμβοηθούντα μέλη οικογένειας δεν έχουν κανένα δικαίωμα να συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης και ενημέρωσης, λόγω του άτυπου χαρακτήρα της εργασίας τους και είναι αυτά που βρίσκονται σε μεγαλύτερο κίνδυνο να υποπέσουν σε καταστάσεις φτώχειας (Chtouris, 1992) και κοινωνικού αποκλεισμού (Μπαλούρδος & Υφαντόπουλος, 1999). Η χρησιμοποίηση μελών της οικογένειας στις εργασίες των ιδιωτικών επιχειρήσεων αποτελεί μια “προστασία” απέναντι στους φορολογικούς και ασφαλιστικούς ελεγκτικούς μηχανισμούς του κράτους και μειώνει, σε μεγάλο βαθμό, το λειτουργικό κόστος των επιχειρήσεων³. Ορισμένοι επιχειρηματίες δηλώνουν, ότι η βιωσιμότητα των επιχειρήσεών τους στηρίζεται, κυρίως, σε αυτή τη δυνατότητα, να μειώνουν το κόστος, ενώ, σε άλλη περίπτωση, συνάδελφοί τους οδηγούνται στο κλείσιμο της επιχείρησής τους ή στον περιορισμό των δραστηριοτήτων τους.

Η ελκυστικότητα της πρωτεύουσας αγοράς εργασίας καθορίζεται, σε μεγάλο βαθμό, τόσο από τη γνώση των κινδύνων που προαναφέρθηκαν, όσο και από την ταύτιση της συνολικής δευτερεύουσας αγοράς εργασίας με την αστάθεια, γενικά, της εργασίας και τις καταστάσεις της φτώχειας και κοινωνικής περιθωριοποίησης (Μπαλούρδος & Υφαντόπουλος, 1999). Στα μεγάλα τμήματα της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας υποθέτουμε ότι κατανέμονται αυτοί, που στη θεωρία της

2 Συνεντεύξεις με μέλη των Εμπορικών και Επαγγελματικών Ενώσεων του Βορείου Αιγαίου.

segmentation (τμηματοποίησης) τους ονομάζουμε outsiders (εξωτερικούς). Αυτοί βρίσκονται στον μεγαλύτερο κίνδυνο να χάσουν την εργασία τους, έχουν την χαμηλότερη δυνατή κοινωνική προστασία, η δε επαγγελματική βιογραφία τους είναι ασυνεχής και, συχνά, εμφανίζει παλινδρομήσεις σε χαμηλότερα επίπεδα αμοιβών και εργασιακή εξειδίκευση (Hauserman, 2010).

Σημαντικό ρόλο στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας παίζει το ότι ένα μεγάλο μέρος των επιχειρήσεων που συγκεντρώνονται σε αυτή την περιοχή της αγοράς εργασίας, ανήκει στον τομέα των υπηρεσιών, όπου η απασχόληση έχει χαμηλότερο δυναμικό και παρουσιάζει χαμηλή παραγωγικότητα (Iversen & Wren 1998). Η διεύρυνση του τριτογενή τομέα, ιδιαίτερα στις αναπτυσσόμενες χώρες, έχει παγιώσει, σε μεγάλο βαθμό, τις δομικές καθυστερήσεις και έχει επιβάλλει, επίσης, σε μεγάλο βαθμό, τα status quo της μη βιομηχανικής παραδοσιακής εργασίας (Χτούρης, 2017).

2.10.3 Λοιπές περιοχές μορφής απασχόλησης

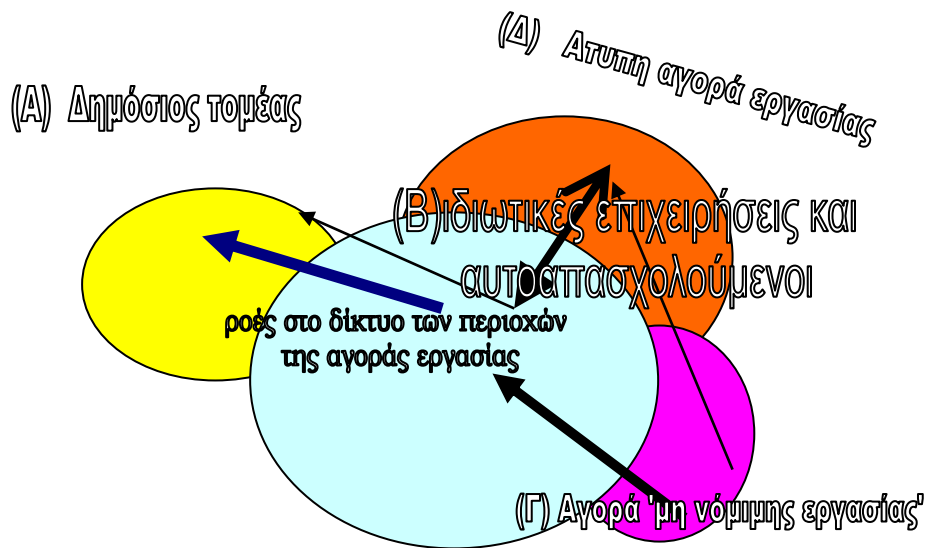
Η τρίτη (Γ) περιοχή είναι η περιοχή της μη “νόμιμης” ή τη “ημι-νόμιμης” απασχόλησης των οικονομικών μεταναστών: 1. Σε αυτήν την περιοχή ισχύουν, συνήθως, οι κανόνες της καθημερινής προσφοράς και ζήτησης εργασίας, ενώ τα συμβόλαια, στην περίπτωση που υπάρχουν, είναι προφορικά και αμφισβητήσιμα, τόσο από την πλευρά των εργαζομένων, όσο και από την πλευρά των εργοδοτών. 2. Οι διαδικασίες επιλογής και εξειδίκευσης στηρίζονται σε εθνοτικά και φυλετικά κριτήρια. 3. Το επίπεδο αμοιβών κυμαίνεται περίπου στο 1/2 ή στο 1/3 του ελάχιστου ημερομισθίου. 4. Δεν υπάρχει καμία συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων, λόγω των μη κατοχυρωμένων κοινωνικών και πολιτικών δικαιωμάτων των μεταναστών. 5. Η οικονομική - κοινωνική ένταξη ακολουθεί τις διαδρομές της αλυσιδωτής μετανάστευσης και στηρίζεται στην υποστήριξη των κοινωνικών και εθνοτοπικών δικτύων. 6. Η είσοδος στην επίσημη αγορά εργασίας στον ιδιωτικό τομέα πραγματοποιείται μέσα από επίσημες διαδικασίες νομιμοποίησης και μέσω των ανεπτυγμένων οικογενειακών δικτύων και των δικτύων της κοινότητας της προέλευσής τους (Συνεντεύξεις με οικονομικούς μετανάστες 2003-2004⁴) (In4Youth, 2015).

⁴ Επιτόπια παρατήρηση και συνεντεύξεις με οικονομικούς μετανάστες στη Μυτιλήνη, 2003-2004: Γιώργος (Αλβανία): εργάτης σε αγροτικές και κατασκευαστικές εργασίες, Ηλίας (Αλβανία): εργάτης

Η τέταρτη (Δ) περιοχή είναι αυτή της άτυπης εργασίας, που παρέχεται εντός της πυρηνικής οικογένειας ή στα πλαίσια των στενών ή των ευρύτερων δικτύων της συγγένειας. Εδώ αναφερόμαστε σε αγροτικές εργασίες, σε υπηρεσίες φροντίδας και πρόνοιας για τα παιδιά και τους ηλικιωμένους και, γενικότερα, σε κοινωνικές και πολιτιστικές δραστηριότητες στην κοινότητα και το συγγενικό δίκτυο. Πρόκειται για περιοχές της απασχόλησης, που είναι ιδιαίτερες σημαντικές στην Ελλάδα, ακόμα και στις περιόδους έντονου δομικού μετασχηματισμού (Karamesini, 2009). Οι δραστηριότητες αυτές είναι πέραν των συνηθισμένων παραγωγικών δραστηριοτήτων της οικογένειας και, για το λόγο αυτό, μπορούν να θεωρηθούν μορφές άτυπης και μη αμειβομένης εργασίας, προσφερόμενες, κυρίως, από γυναίκες. Αυτό το τμήμα της αγοράς εργασίας εφάπτεται με το δεύτερο (Β) τμήμα και επικαλύπτεται από αυτό σε σημαντικό βαθμό, ενώ η μετακίνηση ανάμεσα στα δύο τμήματα γίνεται στο πλαίσιο της στρατηγικής της οικογένειας, των διαδικασιών διαδοχής εντός των οικογενειακών επιχειρήσεων, του φύλου των εργαζομένων, της ατομικής εκπαιδευτικής προοπτικής και άλλων συναφών παραγόντων. Η μετακίνηση προς τα τμήματα πρώτο (Α) και δεύτερο (Β) είναι βέβαιη, όταν τα μέλη της οικογένειας έχουν την δυνατότητα να ενταχθούν σε εργασίες υψηλού κύρους στο τμήμα πρώτο (Α), που όντως παρουσιάζει υψηλό κύρος και προνομιακές ρυθμίσεις/δομές για τους εργαζόμενους (In4Youth, 2015).

σε κατασκευαστική εταιρία, Νίκος - Δημήτρης (Αλβανία): Εργολάβοι οικοδομών, Σουζάνα, Μαρία, Ντίνα (Μολδαβία, Αλβανία): Καθαρισμός σπιτιών, Αντώνης (Ρωσία): εργάτης σε αγροτικές εργασίες, εργολάβος αγροτικών εργασιών, συνεταιίρος σε εστιατόριο, Ιγκόρ (Ουκρανία): εργάτης σε μεταφορική εταιρία (πρόγραμμα Ορφέας).

A> Πρωτεύουσα αγορά εργασίας B>Γ>Δ Δευτερεύουσα αγορά εργασίας



Γράφημα 11: Μοντέλο κατάτμησης της Περιφερειακής Αγοράς και οι ροές ανάμεσα στις διάφορες περιοχές.

Το υπόδειγμα που παρουσιάζεται σε αυτό το σημείο θεωρεί ότι όλες οι μορφές της εργασίας εντάσσονται με κάποιο άμεσο/θεσμικό ή έμμεσο/άτυπο τρόπο στην αγορά εργασίας και όχι σε υποσυστήματα της εργασίας που βρίσκονται εντός και εκτός της αγοράς εργασίας (Δεδουσόπουλος, 1995). Αυτή η θέση ανταποκρίνεται περισσότερο στην ελληνική πραγματικότητα, στην οποία οι εργαζόμενοι κινούνται, συχνά, ανάμεσα στα διάφορα τμήματα και περιοχές της αγοράς εργασίας, ακολουθώντας, έτσι, μία σύνθετη στρατηγική ως προς την ενσωμάτωσή τους στην επαγγελματική και οικονομική ζωή. Με αυτό τον τρόπο εντάσσονται, συχνά, οριακά στην αγορά εργασίας και σε σημεία, που μόνο σε μικρό βαθμό ανταποκρίνονται σε καθαρά οικονομικούς παράγοντες και κριτήρια, ενώ σε άλλες περιπτώσεις ισχύει “αποκλειστικά” ο νόμος της προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Παράλληλα, η αλλαγή των συνθηκών απασχόλησης, η ανάπτυξη της δευτερογενούς αγοράς εργασίας, η ελαστικοποίηση της εργασίας, αντανακλούν, ολοένα και περισσότερο, στη μετάβαση σε ένα νέο καθεστώς, στο οποίο οι οικονομικές μεταβολές συνδέονται με τις πληθυσμιακές μεταβολές και την είσοδο νέων πληθυσμών στην Ευρώπη. Ο ειδικός ρόλος της διεθνούς μετανάστευσης έχει, πλέον, μεταβεί από την πρώτη φορντική περίοδο στην μεταφορντική περίοδο (Blotevogel & King, 1996), στην οποία, τώρα, η οικονομική αναδιάρθρωση

συνδέεται άμεσα με τα πληθυσμιακά ρεύματα και τις πληθυσμιακές μεταβολές (Χτούρης, 2017).

2.10.4 Ροές Απασχόλησης στο δίκτυο των τμημάτων της αγοράς εργασίας

Οι τέσσερις περιοχές της αγοράς εργασίας είναι σαφώς οριοθετημένες και η μετακίνηση από την μια περιοχή στην άλλη απαιτεί σημαντική ατομική προσπάθεια, θεσμικές ρυθμίσεις (για τους μετανάστες και γενικότερα για τις ευάλωτες ομάδες) και σημαντική αλλαγή των στάσεων και των πολιτισμικών πρακτικών των εργαζομένων (νέοι, γυναίκες). Η κατάτμηση της αγοράς εργασίας είναι σημαντικό χαρακτηριστικό μιας οικονομίας, που λειτουργεί με πολλαπλά οικονομικά κριτήρια και, επιπλέον, σε ένα χαμηλό επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης. Η μετακίνηση και η πιθανή αλλαγή, βελτίωση κ.λπ. της θέσης ενός εργαζομένου δεν είναι ιδιαίτερα εύκολη, λόγω της ισχυρής τμηματοποίησης και του κατακερματισμού. Ο εργαζόμενος κινείται υποχρεωτικά μέσα σε συγκεκριμένα όρια και υπόκειται σε συγκεκριμένες θεσμικές, κοινωνικές και πολιτισμικές δεσμεύσεις. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η διαδικασία μετακίνησης από τη μία περιοχή της αγοράς εργασίας στην άλλη πραγματοποιείται μέσω δικαστικών αποφάσεων και νομικών ή διοικητικών ρυθμίσεων, όπως συμβαίνει, για παράδειγμα, με μία σειρά ρυθμίσεων/Νόμων (Νόμος 2839/2000, 164/2005) που προέκυψαν με στόχο τη μονιμοποίηση σημαντικού αριθμού εργαζομένων του δημόσιου τομέα, που εργάζονταν με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου, αυτοαπασχολούμενοι με συμβάσεις έργου ή άλλες εποχικές και αποσπασματικές μορφές συμβάσεων διάφορων δημόσιων υπηρεσιών.

Σε άλλες περιπτώσεις, όπως συμβαίνει με τους οικονομικούς μετανάστες, η είσοδος στην επίσημη αγορά εργασίας πραγματοποιείται σε διάφορες φάσεις νομιμοποίησης της εργασίας τους (Χτούρης & Ζήση, 2012; Μπέλλας & Χτούρης, 2012). Η νομιμοποίηση αυτή στηρίζεται, κυρίως, στην εκπλήρωση ορισμένων ελάχιστων ασφαλιστικών υποχρεώσεων και στην πληρωμή συγκεκριμένων τελών (παράβολα) προς το Ελληνικό Δημόσιο. Αλλά, ακόμα και σε αυτές τις περιπτώσεις, η νομιμοποίηση δεν είναι διαρκής, διότι οι περισσότεροι από αυτούς τους εργαζόμενους δεν είναι σε θέση να εξασφαλίσουν μια σταθερή θέση εργασίας και την τακτική πληρωμή των εργοδοτικών εισφορών. Σε άλλες περιπτώσεις, όπου η οικογενειακή και οικονομική οργάνωση των νοικοκυριών των μεταναστών είναι αρκετά ανεπτυγμένη,

παρατηρούμε αλυσιδωτή μετανάστευση, που οδηγεί σε διάφορα φαινόμενα, συντείνοντα στο σχηματισμό μιας νέας εικόνας της κατάστασης, που επικρατεί σήμερα στον κόσμο της εργασίας στην Ελλάδα: Πύκνωση της μεταναστευτικής εργασίας σε ορισμένους κλάδους, ανάπτυξη μικρών οικογενειακών επιχειρήσεων των μεταναστών, ευέλικτη - κυρίως γυναικεία - εργασία στις υπηρεσίες (καθαρισμός κ.λπ.), ομάδες εργασίας που αναλαμβάνουν εργολαβίες στον κατασκευαστικό και τον αγροτικό τομέα (Συνεντεύξεις με οικονομικούς μετανάστες 2003 - 2004, ό.π., & Εστιασμένες Ομάδες, Έρευνα Διεξαγωγής Δημοσκόπησης με θέμα «Κοινωνικές Ομάδες με ξενοφοβικές τάσεις», 2011).

2.10.5 Ροές και Φίλτρα ανάμεσα στις περιοχές της αγοράς εργασίας και μορφές συσσώρευσης κεφαλαίου των απασχολούμενων

Όπως έχει παρατηρηθεί σε σχετικές έρευνες (Πρόγραμμα Ορφέας: Τοπική Στρατηγική για την Απασχόληση στον τομέα της Αειφορίας, 2005), η ηλικία, η καλή γνώση των αγγλικών και η πολύ καλή χρήση Η/Υ είναι οι παράγοντες που καθορίζουν τόσο την εύρεση εργασίας όσο και τη μορφή της εργασίας (πλήρης ή μερική). Αντιθέτως, μεταβλητές, όπως η μόρφωση και η επαγγελματική κατάρτιση, δε φαίνεται να επηρεάζουν τις καταστάσεις απασχόλησης και ανεργίας, κάτι που πιθανόν συνδέεται με τη μικρή ζήτηση εξειδικευμένων επαγγελματιών, καθώς και εργαζομένων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο. Αυτή τη χαμηλή ζήτηση τη συνδυάζουμε με τη μικρή κλίμακα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων και τον χαμηλό τεχνολογικό τους εκσυγχρονισμό.

Οι γυναίκες, ευρισκόμενες σε ένα μεγάλο ποσοστό εκτός της επίσημης αγοράς εργασίας, επίσης, δεν επηρεάζουν τις μεταβλητές της απασχόλησης. Ο αποκλεισμός ενός μεγάλου μέρους της γυναικείας απασχόλησης μέσα στην άτυπη αγορά εργασίας και σε ρόλους που καθορίζονται από τον παραδοσιακό καταμερισμό της εργασίας εντός της οικογένειας, περιορίζει το μέγεθος συμμετοχής της γυναικείας απασχόλησης στο δείκτη της ανεργίας και στα μεγέθη της πλήρους απασχόλησης ή και άλλων μορφών της.

Οι γνώσεις αγγλικών και υπολογιστή είναι μία σημαντική προϋπόθεση για την εξεύρεση εργασίας, αλλά δεν επαρκούν, εάν δε συνδυαστούν με τους δεσμούς των

κοινωνικών δικτύων και το τοπικό κοινωνικό κεφάλαιο. Υποθέτουμε ότι οι δεσμοί και οι σχέσεις αμοιβαίας συμπαράστασης και υποστήριξης αποτελούν το υπόβαθρο, πάνω στο οποίο μπορούν να αξιοποιηθούν οι επαγγελματικές δεξιότητες αυτών που αναζητούν εργασία. Τα δίκτυα αποτελούν, με αυτόν τον τρόπο, αρνητικά και θετικά φίλτρα επιλογής αυτών που θα εισέλθουν στην εργασία, καθώς και αυτών που θα μπορέσουν να διατηρήσουν την εργασία τους για μεγάλο χρονικό διάστημα. Το σημείο αυτό της έρευνας, αν και παρουσιάζει εξαιρετικό ενδιαφέρον, δεν έχει μελετηθεί σε βάθος ούτε για μεγάλη χρονική διάρκεια, κάτι που θα βοηθούσε στην εξαγωγή πιο ασφαλών συμπερασμάτων για το ρόλο των κοινωνικών δικτύων ως καταλυτών, οι οποίοι ενεργοποιούν, τελικώς, τους σημαντικούς και γνωστούς προσδιοριστικούς παράγοντες της απασχόλησης (Χτούρης, 2017).

Ο παράγοντας “χρόνος ανεργίας”, εάν προστεθεί στο μοντέλο που παρουσιάζεται στον παραπάνω πίνακα, συμπληρώνει την εικόνα της κατάτμησης της αγοράς εργασίας, με το στοιχείο του έντονου αποκλεισμού των νεοεισερχόμενων και των ανέργων. Όσοι δεν υπήρξαν ποτέ άνεργοι και όσοι παραμένουν άνεργοι για λιγότερο από ένα έτος επηρεάζουν θετικά τη μορφή απασχόλησης (εργαζόμενος), δηλαδή έχουν ελπίδες να επανενταχθούν στον εργασιακό στίβο. Αντιθέτως, όσοι είναι άνεργοι για περισσότερο από ένα έτος, έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να εξακολουθήσουν να παραμένουν άνεργοι. Με αυτό τον τρόπο, υποθέτουμε ότι τα εξωτερικά όρια της αγοράς εργασίας έχουν ισχυρά εμπόδια εισόδου για τους νέους και τους μακροχρόνια ανέργους. Αυτή την υπόθεση την υποστηρίζει ο Ματσαγγάνης (2013), αναφέροντας ότι στην Ελλάδα παρατηρείται μια έντονη ακαμψία της αγοράς εργασίας, η οποία συντηρεί και ευνοεί έναν ισχυρό προστατευμένο τομέα, στον οποίο διατηρούνται σταθερές θέσεις και σχετικά υψηλές αμοιβές, ενώ απορρυθμίζεται πλήρως η ανεπίσημη αγορά εργασίας. Ως προς το τελευταίο σημείο, πιστεύουμε ότι η απορρύθμιση και η σχετική ευελιξία, που παρατηρείται, παρουσιάζουν ισχυρές διαφοροποιήσεις στις διάφορες περιοχές της αγοράς εργασίας. Για το λόγο αυτό, ένα υπόδειγμα, όπως αυτό που προτείνουμε και που αναδεικνύει την ισχυρή κατάτμηση της αγοράς, μπορεί να αναλύσει πιο ικανοποιητικά την παρούσα κατάσταση (In4Youth, 2015).

Στις ροές ανάμεσα στα διάφορα πεδία των αγορών εργασίας σημαντικό ρόλο παίζουν οι διάφορες μορφές συσσώρευσης κεφαλαίου, που επιδεικνύουν οι εργαζόμενοι, καθώς και το ευρύτερο οικογενειακό τους περιβάλλον. Επομένως, είναι σημαντικό να διαχωρίσουμε μια κατηγοριοποίηση των μορφών συσσώρευσης ή

αποσυσσώρευσης κεφαλαίου και αξίας, που παρατηρούμε στο συνολικό εργατικό δυναμικό της χώρας, αλλά και στις επιμέρους κατηγορίες του. Οι διαδικασίες αυτές συσσώρευσης και αποσυσσώρευσης συνδέονται άμεσα τόσο με την ευελιξία όσο και με την οριζόντια κάθετη και γεωγραφική κινητικότητα των εργαζομένων.

Οι μορφές κεφαλαίου, τις οποίες εντοπίζουμε, αναφέρονται στη θεωρία του Bourdieu για τις διάφορες μορφές κεφαλαίου (Bourdieu, 1986):

α. Συσσωρευτές Κεφαλαίου (capital accumulators): Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν αυτοί, που συσσωρεύουν οικονομικό κεφάλαιο, πρωτίστως με τη μορφή αποταμίευσης και με κύριο στόχο την μετάβασή τους σε επιχειρηματικές δραστηριότητες (συνήθως στον τριτογενή τομέα), αλλά και στη μεταποίηση και την αγροτική οικονομία.

β. Συσσωρευτές ανθρώπινου κεφαλαίου (human capital accumulators): Στη δεύτερη κατηγορία εντοπίζονται αυτοί, που συσσωρεύουν ανθρώπινο κεφάλαιο με τη μορφή απτών επαγγελματικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων, με στόχο τη βελτίωση των αμοιβών τους, αλλά και τη δυνατότητα μετακίνησης σε περιοχές της αγοράς εργασίας με καλύτερες αμοιβές και καλύτερη κοινωνική προστασία.

γ. Συσσωρευτές κοινωνικού κεφαλαίου (social capital accumulators): Στην τρίτη κατηγορία περιλαμβάνονται αυτοί που συσσωρεύουν, διατηρούν και αναπαράγουν κοινωνικό κεφάλαιο, με στόχο την ανάπτυξη δικτύων, που μπορούν να τους εξασφαλίσουν τη διατήρηση της ποιότητας της ζωής τους, ανεξαρτήτως της επαγγελματικής τους δραστηριότητας και των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων (Becker, 1985).

δ. Συσσωρευτές πολιτισμικού κεφαλαίου (cultural capital accumulators): Στην τέταρτη κατηγορία κατατάσσονται αυτοί που συσσωρεύουν πολιτισμικό κεφάλαιο, κυρίως με τη μορφή τυπικών εκπαιδευτικών προσόντων, αλλά και κοινωνικών θέσεων πολιτισμικού και πολιτικού κύρους, οι οποίες μπορούν να παίζουν σημαντικό ρόλο στην οικονομική και επαγγελματική τους κινητικότητα.

ε. Μη συσσωρευτές κεφαλαίου (non capital accumulators): Στην πέμπτη κατηγορία εντάσσονται τα άτομα που δε συσσωρεύουν διαχρονικά καμία μορφή

κεφαλαίου, είτε ως εργαζόμενοι είτε ακόμα ως μέλη μίας κοινότητας. Στις περιπτώσεις αυτές ανήκουν άτομα που είτε για λόγους τυπικούς (νομικούς) είτε για λόγους κοινωνικούς τους απαγορεύεται ή εμποδίζονται να επιδιώξουν μια βελτίωση της συσσώρευσης σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο (οικογένεια). Σε αυτές τις περιπτώσεις ανήκουν άτομα που διαβιούν χωρίς νόμιμα έγγραφα ή έχουν εισέλθει παράνομα στη χώρα ή, ακόμα, έχουν περιέλθει σε συνθήκες περιθωριοποίησης λόγω παραβατικών πρακτικών (χρήση ουσιών κ.λπ.).

2.11 Ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας

Υπάρχουν πολλές περιπτώσεις, επίσης, ατόμων που εντάσσονται σε δύο ή περισσότερες κατηγορίες/τύπους με διαφορετικό βαθμό ένταξης (ποσοτικά) και ένταξης (ποιοτικά). Υπό την έννοια αυτή, οι πέντε κατηγορίες που περιγράφηκαν παραπάνω, συχνά επικαλύπτονται αμοιβαία και, για τον λόγο αυτό, δεν αποτελούν απόλυτα καθαρές έννοιες, αλλά καταστάσεις με ένα σχετικό βαθμό υβριδικής ανάμιξης των διαφορετικών τύπων ανθρώπων, που εντάσσονται σε αυτές.

Μια σημαντική υπόθεση της ανάλυσής μας είναι, ότι οι διάφοροι τύποι συσσώρευσης κεφαλαίου, καθώς και οι τύποι υβριδίων, που παράγονται από αυτούς, συνδέονται με ορισμένα τμήματα της αγοράς εργασίας, όπως αυτά που περιγράφηκαν παραπάνω. Με τον τρόπο αυτό, είναι δυνατό να συνδυάσουμε την κατάτμηση της αγοράς εργασίας με τα κοινωνικά και οικονομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, αλλά και τις αμοιβαίες δεσμεύσεις και τα όρια που θέτει αυτή η σχέση για τις δυνατότητες και τα όρια ανάπτυξης.

Η αγορά εργασίας, όπως φάνηκε από τα παραπάνω, παρουσιάζει σημαντικά προβλήματα ως προς τις δομές, που βοηθούν στην πρόσβαση σε αυτήν, αλλά και ως προς τη διαφάνεια και την κατάτμησή της. Αυτές τις αδυναμίες, τις δημιουργεί και τις μεγεθύνει, σε μεγάλο βαθμό, το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων. Στην πραγματικότητα, η πολύ μικρή επιχείρηση αποτελεί τον κυρίαρχο τύπο επιχείρησης του ιδιωτικού τομέα. Επιχειρήσεις αυτού του μεγέθους δεν είναι σε θέση να χειριστούν με ευκολία τα θέματα του ανθρώπινου δυναμικού και, για το λόγο αυτό, στηρίζονται για τα σχετικά θέματα στην εμπειρία του εργοδότη, στα ανθρώπινα δίκτυα και στις παραδοσιακές σχέσεις εμπιστοσύνης, που αναπτύσσονται τοπικά.

Παράλληλα, ένα σημαντικό μέρος του ανθρώπινου δυναμικού καθορίζει τη σχέση του με τον κόσμο της εργασίας, μέσα από στάσεις και νοοτροπίες, που έχουν σχέση με την παραδοσιακή δομή της οικογένειας, τις στρατηγικές ανάπτυξης κοινωνικού κύρους, τον περιορισμό της δημόσιας ζωής των γυναικών κ.ά. Αποτέλεσμα αυτών των στάσεων είναι ένα μεγάλο μέρος του ανθρώπινου δυναμικού να βρίσκεται εκτός της αγοράς εργασίας ή να έχει μικρή ή καθόλου πρόσβαση σε αυτήν. Τα προβλήματα που συναντούν οι εργαζόμενοι στο πολύπλοκο και ασαφές καθεστώς εργασίας και στην τμηματοποιημένη αγορά εργασίας τα αντιμετωπίζουν, κυρίως, μέσα από την ενεργοποίηση των κοινωνικών τους δικτύων, καθώς και των δικτύων, που τους συνδέουν με την τοπική πολιτική. Στις περισσότερες περιπτώσεις, αυτοί που είναι “εξωτερικοί” (outsiders), αναφορικά με τα δίκτυα αυτά, δεν έχουν την ευκαιρία να χρησιμοποιήσουν ορισμένα πλεονεκτήματα, που προσφέρει το κράτος πρόνοιας. Σε πολλές περιπτώσεις, έχει αποδειχθεί ότι η κοινωνική πολιτική δεν ωφελεί τους φτωχότερους, ιδιαίτερα στην περίπτωση που αυτοί βρίσκονται εκτός της κύριας αγοράς εργασίας, αντιθέτως επιτείνει τις διαφοροποιήσεις και το χάσμα της φτώχειας ανάμεσα στους “εσωτερικούς” (insiders) και τους “εξωτερικούς” (outsiders) (Hausermman, 2010).

Σε αυτό συντείνει ακόμα περισσότερο το ότι τα κονδύλια που επενδύονται για τη βελτίωση της αγοράς εργασίας και την κατάρτιση και επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού, δεν είναι προσαρμοσμένα στις τοπικές ανάγκες, στη δομή της τοπικής οικονομίας και στα ειδικά κοινωνικά και πολιτισμικά χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού, που είναι ευάλωτο στην ανεργία.

Η δημιουργία και η ανάπτυξη ενδιάμεσων φορέων, που θα υποστηρίξουν την αντιμετώπιση των προβλημάτων που προαναφέρθηκαν, αποτελεί μια βασική προϋπόθεση για την ανάπτυξη και την ωρίμαση της αγοράς εργασίας, καθώς και την καλύτερη ροή ανάμεσα στα διάφορα τμήματα. Αυτοί οι ενδιάμεσοι φορείς θα έχουν ως κύριο έργο τη συμμετοχή των επιχειρήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων, ως προς τη διαμόρφωση και τη βελτίωση των διαδικασιών πρόσβασης του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα θα υποστηρίζουν τον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων σε ζητήματα επιλογής και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.

Η μετάβαση από ένα οικογενειακό σύστημα κοινωνικής υποστήριξης (Chtouris, 1992) σε μια διαδικασία κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης συνδέεται στενά με την ενδεχόμενη αναδιάταξη των κοινωνικών δεσμών κεφαλαίου

(όσον αφορά στη λειτουργία και την έκτασή τους), καθώς επέρχονται σημαντικές αλλαγές στην ατομική και συλλογική πολιτιστική συμπεριφορά. Ιδιαίτερος σε αυτήν την περίοδο της οξυμένης οικονομικής κρίσης, οι οικονομικές και επαγγελματικές πιέσεις στη νεολαία οδηγούν, σε αρκετές περιπτώσεις, στην υποκατάσταση των ισχυρών οικογενειακών δεσμών από νέα κοινωνικά δίκτυα, που βασίζονται περισσότερο σε αδύναμες κοινωνικές σχέσεις (Granovetter, 1973), επιτρέποντας, έτσι, μία μεγαλύτερη κοινωνική και γεωγραφική κινητικότητα και την εξεύρεση μιας, έστω, προσωρινής εργασίας.

Αυτή η εξέλιξη, σε ορισμένες περιπτώσεις, αποτελεί σημαντικό παράγοντα για πολλούς νέους ανθρώπους, που οδηγεί σε μια διαδικασία χειραφέτησής τους από την οικογένεια και τις προστατευτικές της δομές. Στις βιομηχανικές χώρες του Ευρωπαϊκού Βορρά, αυτή η χειραφέτηση των νέων από τη στενή προστασία της οικογένειας έχει αποδειχθεί ότι οδηγεί ευκολότερα στην ανάπτυξη της κοινωνικής κινητικότητας, καθώς και σε μια καλύτερη επαγγελματική, κοινωνική και πολιτική ένταξη. Είναι φανερό ότι η αποτυχία ή η καθυστέρηση αυτής της διαδικασίας οδηγεί στον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας και στην κοινωνική εσωστρέφεια των νέων, όπως επίσης στην ανεργία αναμονής και σε καταστάσεις νέας φτώχειας.

Η επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα διαφοροποιείται σε σημαντικό βαθμό ανάμεσα στη Νότια και Βόρεια Ευρώπη (Quentin et al., 2010). Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι *«...στη Βόρεια Ευρώπη μεγαλύτερο ποσοστό του πληθυσμού, σε σύγκριση με τη Νότια Ευρώπη, επιλέγει να ανήκει σε λέσχες, συλλόγους και ενώσεις. Ωστόσο, η συχνότητα των επαφών με φίλους, συγγενείς και γείτονες είναι μικρότερη. Αυτό το γεγονός συνδέεται με ένα άλλο: Διαπιστώνονται χαμηλά ποσοστά γεωγραφικής κινητικότητας στη Νότια Ευρώπη σε σχέση με τη Βόρεια Ευρώπη. Για την ερμηνεία αυτών των δεδομένων δημιουργείται ένα μοντέλο κοινωνικού κεφαλαίου και κινητικότητας. Η επένδυση σε τοπικούς δεσμούς είναι λογική, εφόσον οι εργαζόμενοι δεν προβλέπουν να μετακινηθούν σε άλλη περιοχή. Παρατηρείται ότι άτομα με ομοιότητες ως προς την κατάστασή τους, εν τούτοις, ακολουθούν διαφορετικές διαδρομές με χαρακτηριστικά όπως: υψηλό τοπικό κοινωνικό κεφάλαιο, χαμηλή κινητικότητα, και υψηλή ανεργία, και από την άλλη χαμηλό τοπικό κοινωνικό κεφάλαιο, υψηλή τάση για κινητικότητα και μεγαλύτερες πιθανότητες απασχόλησης. Διαπιστώνεται, επίσης, ότι η προστασία της εργασίας ενδυναμώνει τη συσσώρευση τοπικού κοινωνικού κεφαλαίου, μειώνοντας, έτσι, την κινητικότητα. Ευρωπαϊκά δεδομένα συνηγορούν υπέρ αυτής της θεωρητικής εκτίμησης: στα πλαίσια μιας χώρας*

και σε ατομικό επίπεδο υψηλότερα επίπεδα κοινωνικού κεφαλαίου συνδέονται με χαμηλότερη κινητικότητα». Είναι πιθανόν αυτή η διαφοροποίηση να οφείλεται, κυρίως, στα μεγέθη του άτυπου κοινωνικού κεφαλαίου και στις δομές της οικογένειας που στη Νότια Ευρώπη είναι πιο ισχυρές.

Η αγορά εργασίας, στην περίοδο της κρίσης, δε φαίνεται να είναι σε θέση να διατηρήσει τους κανόνες και τα πρότυπα μετάβασης που αναπτύχθηκαν σταδιακά, μετά τον πόλεμο, και κυρίως μετά το 1970. Η διατήρηση κανόνων και προτύπων μετάβασης από την εκπαίδευση στο επάγγελμα και την εργασία είναι, πλέον, δύσκολη, ιδιαίτερα μετά την ισχυρή μείωση της απασχόλησης στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας, που επηρεάζεται σημαντικά από τον δημόσιο τομέα.

Πολλοί νέοι, σε αυτή την προσπάθεια, όταν έχουν κοινωνικοποιηθεί αναλόγως και διαθέτουν τους κατάλληλους επαγγελματικούς τίτλους, συνεχίζοντας να απευθύνονται στα πρότυπα της πρωτεύουσας αγοράς εργασίας, αναγκάζονται να εντάξουν τα σχέδια και τις προοπτικές τους σε μια διεθνοποιημένη και ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, ιδιαίτερος όταν έχουν αποκτήσει επαγγελματικές ικανότητες που βρίσκονται σε ζήτηση, σε χώρες που έχουν υπο-επενδύσει τις τελευταίες δεκαετίες σε επαγγέλματα του κοινωνικού τομέα, υγείας, φροντίδας και υπηρεσιών. Ένας μεγάλος αριθμός αυτών των νέων βλέπει ως προσωρινή αυτή τη μετακίνηση, χωρίς, όμως, να είναι σε θέση να γνωρίζει με ποιο τρόπο θα εξασφαλίσει την επανάκαμψή του.

Παράλληλα, στο χώρο της πρωτεύουσας αγοράς εργασίας αναδύεται ένας δυναμικός τομέας, κυρίως από τις πολύ μεγάλες και ανταγωνιστικές επιχειρήσεις, που διαμορφώνουν, πλέον, τους κανόνες και τα κριτήρια επιλογής του ανθρώπινου κεφαλαίου στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας. Αυτή η αλλαγή επιφέρει, ταυτοχρόνως, σημαντικές πιέσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα και στο θεσμό της οικογένειας, που μεταπλάθει, όμως, αργά τη λειτουργία της, όσον αφορά στους κανόνες κοινωνικοποίησης της εργασίας. Οι αξίες της κινητικότητας, του ανταγωνισμού και της ισχυρής εξατομίκευσης φαίνεται να εισάγονται ως αίτημα προσαρμογής της νεολαίας στις νέες συνθήκες λειτουργίας της αγοράς εργασίας και του μοντέρνου και μεταμοντέρνου οικονομικού συστήματος (Χτούρης, 2017).

Το μεγαλύτερο τμήμα των νέων που παραδοσιακά στρεφόταν στην ελληνική αγορά εργασίας των κατοχυρωμένων επαγγελμάτων, περιορίζεται, λόγω της κρίσης, στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας. Από την έρευνα του In4Youth και την διενεργηθείσα έρευνα στο πλαίσιο της παρούσης διατριβής, καθώς και από τη

συγκριτική κατανόηση της κατάστασης της ανεργίας και της απασχόλησης των νέων, διαπιστώνουμε ότι το νόημα της εργασίας και του επαγγέλματος στην Ελλάδα έχει αλλάξει ριζικά. Αν και διατηρούνται ακόμη οι παραδοσιακές επαγγελματικές παραστάσεις, λόγω της παρουσίας ενός εκτεταμένου εκπαιδευτικού συστήματος και ορισμένων ισχυρών επαγγελματικών ομάδων, οι νέοι αντιμετωπίζουν έναν ασαφή ορίζοντα, στον οποίο η σταθερή μισθωτή εργασία αποτελεί, ολοένα και περισσότερο, ένα μικρό τμήμα της συνολικής απασχόλησης. Η κοινωνική και επαγγελματική επισφάλεια των νέων συνδέεται, συνεχώς, με υβριδικές, αλλά εμμένουσες καταστάσεις, που βρίσκονται ανάμεσα στην εκπαίδευση, την ανεργία, την άτυπη απασχόληση και την ατομική κοινωνική δραστηριότητα, όπως είναι ο εθελοντισμός και ο εκτεταμένος δημιουργικός ή μη “ελεύθερος χρόνος”.

Η αγορά εργασίας, που παραδοσιακά αποτέλεσε, μαζί με τη δημόσια απασχόληση, τη βάση για μια σταθερή επαγγελματική διαδρομή για τους νέους, καταρρέει συστηματικώς. Η μεγάλη μείωση της οικονομικής δραστηριότητας, η φορολογική επιβάρυνση των αυτοαπασχολούμενων και των επαγγελματιών, οι πρόσθετες δυσκολίες στη χρήση της οικογενειακής αποταμίευσης, που είχε επενδυθεί σε ακίνητες αξίες, καθώς επίσης και η έξοδος πολλών εργαζομένων από το δημόσιο τομέα και η είσοδός τους σε αυτή την αγορά εργασίας, έχουν δημιουργήσει ασφυκτικές συνθήκες και συνθήκες κατάρρευσης σε αυτό το τμήμα της αγοράς εργασίας. Ο μόνος τρόπος μιας κάπως εγγυημένης βελτίωσης του ανθρώπινου κεφαλαίου, είναι, κυρίως, μέσα από την τεχνολογική καινοτομία και τις διαδικασίες συνεχούς ενημέρωσης και επανακατάρτισης.

Μια εναλλακτική λύση παρουσιάζεται με τη δημιουργία θέσεων εργασίας από τη μικρο-επιχειρηματικότητα, που αναπτύσσεται μέσα από τη στήριξη των κοινωνικών δικτύων των ανέργων και την εμπορευματοποίηση και επιχειρηματικότητα μικρής κλίμακας, που αναπτύσσεται στο πλαίσιο των δεσμών του κοινωνικού και οικογενειακού κεφαλαίου (Waldstrom & Svendsen, 2008). Κατ’ αυτόν τον τρόπο, οι ανταλλακτικές σχέσεις που υπάρχουν ήδη στο πλαίσιο των κοινωνικών δεσμών και των σχέσεων στην κοινότητα, μπορούν να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας στην επίσημη οικονομία και να βοηθήσουν στην ένταξη και την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, που σήμερα βρίσκονται στην άτυπη οικονομία ή είναι άνεργοι. Το ίδιο ισχύει και στις προσπάθειες ήπιας εμπορευματοποίησης του δημόσιου χώρου και του περιβάλλοντος, σε συνδυασμό με την προστασία και την ανάδειξη των φυσικών του χαρακτηριστικών, στο πλαίσιο

ενός μικτού σχεδιασμού του χώρου (Fincher et al., 2014). Η εκτεταμένη εμπορευματοποίηση που πραγματοποιείται σήμερα, μέσω της εκμετάλλευσης του περιβάλλοντος και του δημόσιου χώρου από μεγάλα ιδιωτικά συμφέροντα, αντιθέτως, αποκλείει τους περισσότερο ευάλωτους νέους και τους νέους άνεργους από την παρουσία τους στο δημόσιο χώρο και τη συμμετοχή στα κοινά.

Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 2^{ου}

Ξένη

Abel, A.B., & Bernanke, B.S. (2011). *Macroeconomics*, Pearson Education, Inc. 7th.

Atkinson, A. B. (1983). *The economics of Inequality*. Middlesex: Penguin.

Basu, K. (1997). *Analytical Development Economics*. Cambridge: MIT Press.

Batard, P. E., Ferrari, N., & Saillard, E. (2012). Le chômage des jeunes: quel diagnostic? *Économie & prévision*, 2-3, 200-201.

Bean, C.R. (1994). European unemployment: a survey. *Journal of economic Literature*, 32, 2, 573-619.

Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort and Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3,1, part 2, 33-58.

Bertola, G., Blau, F.D., & Kahn, L.M., (2007). Labor market institutions and demographic employment patterns. *Journal of Population Economics*, 20, 4, 833-867.

Blotevogel, H., & King, R. (1996). European Economic Restructuring Demographic Responses and Feedbacks. *European Urban and Regional Studies*, January 1, 3:133-159.

Boeri, T., Garibaldi, P., & Espen. M.R. (2013). Financial shocks and labor: facts and theories IMF, *Economic Review*, 61, 631-663.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In Handbook of theory and research for the sociology of education, ed. J. Richardson, 241-258. Westport, CT: Greenwood Press.

Cain, G. (1976). The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. *Journal of Economic Literature*.

Calvo, G.A., Corelli, F., & Ottonello, P. (2012). *The labor market consequences of financial crisis with or without inflation: jobless and wageless recoveries*. NBER Working Paper No. 18480, Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Chtouris, S., Zissi A., & Rontos, K. (2006). The state of youth in contemporary Greece. *Young. Nordic Journal of Youth Research*, 14, 309-322.

Chtouris, S. (1992). *Complex Processes of Social Exclusion and the Role of the Family in Social Protection*. Athens: Praxis.

Cichon, M., Hagemeyer, K., & Woodall, J. (2006). *Changing the paradigm in social security: From fiscal burden to investing in people*. International Labour Office.

Cinalli, M., Giugni, M., & Graziano, P.R. (2013). The policies of unemployment protection in Europe, *International Journal of Social Welfare*, 22.

Cinalli, M., & Fuglister, K. (2008). Networks and political contention over unemployment: A comparison of Britain, Germany and Switzerland. *Mobilization*, 13 (3):259-276.

Doeringer, P.B. & Piore, M.J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Heath. Lexington Mass.

Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B., & Seeleib-Kaiser, M. (2009). *The Dualisation of European Societies?* Background paper.

European Commission, (2022). *PES Network Work Programme. European network of Public Employment Services - Employment, Social Affairs & Inclusion* - European Commission (europa.eu). Ανακτήθηκε στις 27/02/2022.

European Commission, (2013). *Labor Market Developments in Europe 2013*. European Economy.

European Commission, (2011). *Reforms of unemployment benefit systems: Priorities ahead*. Note for the Economic Policy Committee, Brussels, 10/03/2011.

Eurostat, (2006). *Registered unemployment (RU) compared with harmonized (LFS) unemployment*, Working Papers and Studies. Luxembourg.

Fichtenbaum, R., Gyimah-Brempong, K., & Olson, P. (1994). New evidence on the labor market segmentation. *Review of Social Economy*, 52.

Fields, G. S. (2007). Employment in low-income countries: beyond labor market segmentation? In: Paci, Pierella, Serneels, Pieter (Eds.), *Employment and Shared Growth*. World Bank, Washington.

Fincher, R., Iverson, K., Leitner, H., & Preston, V. (2014). Planning in the multicultural city: Celebrating diversity or reinforcing difference? *Progress in Planning*, 92:1-55.

Ghoshray, A., Ordóñez, J., & Sala, H. (2016). Euro, crisis and unemployment: Youth patterns, youth policies? *Economic Modelling*. 58, 442-453.

Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.

Hall, R.E. (2009). By how much does GDP rise if the government buys more output? *Brookings Papers on Economic Activity*, Economic Studies Program. The Brookings Institution, 183-249.

Hau, M., & Narvaiza-Mandon, N. (2009). Le chômage en Europe - Divergences nationales et regionales. *Economica*, Paris, 174.

Hausermman, S., & Schwandler, H. (2010). *Varieties of dualization? Labor market segmentation and insider outsider divides across regimes*.

IMF, (1999). Chronic unemployment in the Euro area: causes and cures. *World Economic Outlook*. IMF.

Iversen, T., & Wren, A. (1998). Equality, Employment and Budgetary Restraint: The Trilemma of the Service Economy. *World Politics*, 50: 507-546.

Karamesini, M. (2009). From a state-led familistic to a liberal partly de-familialized capitalism: the difficult transition of the Greek model, In: G. Bosch, S. Lehndorff and J. Rubery, *European employment models in flux: a comparison of institutional change in nine European countries*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 223 - 246.

Karantinos, D. (2011). *Adapting unemployment benefit systems to the economic cycle*, Brussels: EEO Review.

Kaushik, B. (1997). *Analytical Development Economics*. Cambridge: MIT Press.

Kuznet, S. (1955). Economic growth and income inequality. *American Economic Review*, 45, 1, 1-28.

Layard, R., Nickell, S.J., & Jackman, R. (1991). Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford: Oxford University Press.

Leontaridi, M. (1998). Segmented Labor Markets: Theory and Evidence. *Journal of Economic Surveys*, 12, 1, 103-109.

Lewis, W. A. (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. *The Manchester School*, 22: 139-191.

Mankiw, N.G. (2010). *Macroeconomics*. 7th Edition. Worth Publishers.

Mc Nabb, R., & Psacharopoulos, G. (1981). Racial Earning Differentials in the UK. *Oxford Economic Papers*, Oxford University Press, 33, 3, 413-25.

OECD, (2014). An update of the labour market situation. *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing.

OECD, (2011). Persistence of high unemployment: what risks? What policies? *OECD Economic Outlook*, 1, OECD Publishing.

OECD, (2005). Education at Glance. OECD Publishing.

O' Higgins, N. (2015). Youth unemployment. *IZA Policy Papers*, 103, Germany: IZA.

Quentin, D., Janiak, A., & Wasmer, E. (2010). Local social capital and geographical mobility. *Journal of Urban Economics*, 68, 191-204.

Rist, R. (1980). Confronting Youth Unemployment in the 1980s: Sorting Out the Issues and Trends (USA), *Children and Youth Service Review*, 12, 1-16.

Rosenzweig, M. (1988). Labor markets in low income countries. In: Hollis, Chenery, Srinivasan, T.N. (Eds.), *Handbook of Development Economics*, 1. North Holland, Amsterdam.

Roux, D. (2005). *Le principe du droit au travail. Juridicité, signification et normativité*. Montréal: Wilson & Lafleur.

Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: a cross-national perspective. *Journal of economic literature*, 39, 1, 34-92.

Scarpetta, S., Sonnet, A., & Manfredi, T. (2010). Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation? *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 106, OECD Publishing.

Sibert, A., & Sutherland, A. (2000). Monetary union and labour market reform. *Journal of International Economics*, 5, 421-435.

Pastore, F. (2015). The youth experience gap: explaining national differences in the school-to-work transition. *Springer Briefs in Economics*. Springer.

Tridico, P. (2013). The impact of the economic crisis on EU labour market: a comparative perspective. *International Labour Review*. 154, 2, 175-190.

Waldstrom, C., & Svendsen, G.L. (2008). On the Capitalization and Cultivation of Social Capital: Towards a Neo-capital general Science? *The Journal of Socio-Economics*, 37, 4, 1495-1514.

Zoberman, Y. (2011). *Une histoire du chômage de l'antiquité à nos jours*. Perrin.

Ελληνική

Γιαννακόπουλος, Ν. & Ντεμούσης, Μ.Φ. (2015). Οικονομική της εκπαίδευσης. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

Εκθέσεις - Έρευνες

Πρόγραμμα Ορφέας, (2005). *Τοπική Στρατηγική για την Απασχόληση στον Τομέα της Αειφορίας. Έρευνας Απασχόλησης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κινητικότητας*. Εργαστήριο Κοινωνικής και Πολιτισμικής Ψηφιακής Τεκμηρίωσης. Καθηγητής Χτούρης Σ. (Επιστημονικός Υπεύθυνος).

Πρόγραμμα Διεξαγωγής Δημοσκόπησης με θέμα «Κοινωνικές Ομάδες με ξενοφοβικές τάσεις», (2011) του Ευρωπαϊκού Ταμείου Ένταξης Υπηκόων Τρίτων Χωρών. Εργαστήριο Κοινωνικής και Πολιτισμικής Ψηφιακής Τεκμηρίωσης. Καθηγητής Χτούρης Σ. (Επιστημονικός Υπεύθυνος).

Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, (1984).

Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, (1988).

ΕΛΣΤΑΤ, (2022). Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Δ' Τριμήνου 2021.

ΕΛΣΤΑΤ, (2021). Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Γ' Τρίμηνο 2021

ΕΛΣΤΑΤ, (2021). Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Α' Τριμήνου 2021.

ΕΛΣΤΑΤ, (2013). Έρευνες Εργατικού Δυναμικού, 1999-2012

ΕΣΥΕ, (2007). Στατιστική Οικοδομικής Δραστηριότητας 2000-2004

ΕΣΥΕ, (2011). Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, πρώτο τρίμηνο 2011

ΙΟΒΕ, (2012). “Η Ελληνική Οικονομία” τεύχος 04/12.

Μπέλλας, Χ.Φ., Χτούρης, Σ., (2012). *Πεδία κοινωνικής ένταξης, βαθμός ένταξης στην οικιακή εργασία: επιλεγμένες προτάσεις μεταναστευτικής πολιτικής, στο οικιακή εργασία & κοινωνική ένταξη μεταναστών στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης* (επιμ. Μπέλλας Χ.Φ.), Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας, Τμήμα Κοινωνιολογίας.

Τράπεζα της Ελλάδος, (1984).

Χτούρης, Σ., & Ζήση, Α., (2012). *Τα ιδιωτικά γραφεία έρευνας εργασίας ως διαμεσολαβητές και ως πεδίο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων και του επαγγέλματος των οικιακών εργαζομένων, στο οικιακή εργασία & κοινωνική ένταξη μεταναστών στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης* (επιμ. Μπέλλας Χ.Φ.), Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας, Τμήμα Κοινωνιολογίας.

Ιστοσελίδες

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/09/en/1/EF1309EN.pdf>

IOBE: http://www.iobe.gr/index.asp?a_id=359&news_id=1219

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Το Ανθρώπινο Κεφάλαιο και η Ευρωπαϊκή Ένωση

3.1 Εισαγωγή

Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί σχετικά μία νέα πολιτική, η οποία έχει συστηματοποιηθεί στις αναπτυγμένες οικονομικά χώρες, ήδη από τη δεκαετία του 1960. Πρόκειται για ένα σημείο “γέφυρα” μεταξύ οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, κυρίως λόγω του ότι η εργασία εκπληρώνει το ρόλο του παραγωγικού συντελεστή και της πηγής εισοδήματος. Η πολιτική για την απασχόληση εμφανίζεται για πρώτη φορά στην ιδρυτική συνθήκη της ΕΟΚ (Άρθρο 125). Ο σκοπός της σύμπραξης των κρατών ήταν οικονομικός και στόχευε στην ισχυροποίηση, από οικονομικής πλευράς, όλης της Ευρώπης. Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '70, οι έννοιες της οικονομικής ολοκλήρωσης και της οικονομικής ανάπτυξης θεωρούνταν ταυτόσημες (Γιώτη - Παπαδάκη, 2010).

Η οικονομική ύφεση και η ανεργία εμφανίστηκαν λόγω του τετραπλασιασμού, που έγινε σταδιακά, της τιμής του αργού πετρελαίου, κατά την περίοδο 1973-1979. Τα κράτη μέλη αντιμετώπισαν την τότε οικονομική ύφεση με ορισμένα παραδοσιακά μέτρα, που αύξησαν τη ζήτηση και τόνωσαν τις επενδύσεις και προσπάθησαν, ταυτόχρονα, να προστατεύσουν το εμπόριο, με την εφαρμογή μη δασμολογικών εμποδίων (Νικολακοπούλου - Στεφάνου, 2006). Κατά τη διάρκεια των επόμενων ετών (1980 - 1990), οπότε πια το πρόβλημα της ανεργίας άρχισε να διογκώνεται, έγινε επιτακτική η ανάγκη για τη διαμόρφωση θεσμοθετημένων πολιτικών αναφορικά με την απασχόληση. Διαπιστώνεται τότε, όμως, πως οι πολιτικές για την απασχόληση βρίσκονται σε μια αλληλεπίδραση με τις πολιτικές που εφαρμόζονται για την εκπαίδευση, ακριβώς γιατί μια πολιτική απασχόλησης λειτουργεί ως οικονομική και ως κοινωνική πολιτική την ίδια στιγμή, καθώς, από τη φύση της ξεπερνά τις διαχωριστικές γραμμές μεταξύ της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής (Καραμεσίνη, 2005).

Ως αποτέλεσμα των ανωτέρω, η κοινότητα ξεκίνησε τη θεσμοθέτηση ευρωπαϊκών εκπαιδευτικών πολιτικών τόσο στο ευρύτερο πλαίσιο της εκπαίδευσης όσο και στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, με κύριο και βασικό στόχο την ενίσχυση της απασχολησιμότητας. Τη δεκαετία του 1990 παρατηρείται μια

διαφοροποίηση στην ευρωπαϊκή πολιτική για την εκπαίδευση και την απασχόληση, με τη συνθήκη του Μάαστριχτ (1992). Επίσης, θέτει τις βάσεις για μια κοινή ευρωπαϊκή πολιτική της απασχόλησης και προωθεί, ταυτόχρονα, μέσω της Λευκής Βίβλου (1993 - COM(94)0333 - C4-0087/94) την ενίσχυση για κατάρτιση, στο κείμενο της οποίας τονίζεται, ιδιαίτερος, η σημαντικότητα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, προκειμένου να επιτευχθεί ενίσχυση της απασχόλησης (Παπαδάκης & Σπυριδάκης, 2010).

Με τη συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) ενισχύεται περισσότερο, πλέον, η σχέση της απασχόλησης με την εκπαίδευση, με την εισαγωγή ορισμένων νέων εννοιών. Οι δύο αυτές νέες έννοιες είναι η διά βίου μάθηση και η ευελιξία στην αγορά εργασίας. Η εισαγωγή τους στα ευρωπαϊκά ζητήματα έχει ως στόχο τη βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης, καθώς το εργατικό δυναμικό θα είναι πιο σε θέση να προσαρμοστεί με μεγαλύτερη ευελιξία στις όποιες τεχνολογικές εξελίξεις. Η ευελιξία αυτή έχει πρωταρχικό ρόλο για την αγορά εργασίας, καθώς μέσα από τις απαραίτητες διαρθρωτικές αλλαγές αποσκοπεί στην αύξηση της απασχόλησης, γεγονός που την καθιστά ένα σημαντικό εργαλείο της πολιτικής απασχόλησης (Καραμεσίνη, 2005).

Στην εκπονή του 20ού αιώνα (1999), στο πλαίσιο της διακήρυξης της Μπολόνια πραγματοποιείται η πρώτη απόπειρα δημιουργίας μιας κοινής ευρωπαϊκής πολιτικής σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, που υλοποιείται μέσω της προσπάθειας για δημιουργία και εγκαθίδρυση του Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης (EXAE). Μέσω της στρατηγικής της Λισσαβώνας, με την οποία ενισχύεται σημαντικά ο ρόλος της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, και στη συνέχεια με τη «Στρατηγική Ευρώπη 2020», η οποία αποτελεί ένα πλάνο των στόχων που είχε θέσει η Ε.Ε., απαραίτητο για την επίτευξη της περαιτέρω οικονομικής ανάπτυξης και που είχε συμφωνηθεί να τεθεί σε εφαρμογή από το 2010, τίθεται ως στόχος της Ε.Ε. η καταστεί η Ευρώπη η πιο ανταγωνιστική και δυναμική κοινωνία της γνώσης στον κόσμο (Σιάκαρης, 2006).

Τα στάδια από τα οποία διήλθε η πολιτική απασχόλησης της Ε.Ε. είναι ποικίλα, αφού, αρχικώς, δηλαδή κατά τη φάση δημιουργίας της κοινότητας, αλλά και μέχρι αυτή να μετεξελιχθεί σε ένωση, ήταν παραπάνω από εμφανής η απουσία του ρόλου της εκπαίδευσης στο στάδιο της θεσμοθέτησης της πολιτικής απασχόλησης, αλλά και στη συνέχεια της οικονομικής πολιτικής.

Όταν πια περνάμε από το στάδιο του κοινοτικού φαινομένου στο στάδιο του ενωσιακού (1992), με την υιοθέτηση πολιτικών που στόχευαν στη βελτίωση του τομέα της εκπαίδευσης, επήλθε σημαντική ενίσχυσή του, ενώ, ταυτοχρόνως, αποτέλεσε μέρος της γενικότερης πολιτικής περί ενίσχυσης της απασχόλησης, αλλά και της οικονομικής ανάπτυξης. Τα χρόνια που ακολούθησαν, ενισχύθηκε ακόμη περισσότερο η σημασία και η σπουδαιότητα της εκπαίδευσης, αφού αποτέλεσε το επίκεντρο των πολιτικών που είχαν στόχο την ευελιξία της αγοράς εργασίας, καθώς και την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων στην τεχνολογική εξέλιξη. Είναι πολύ σημαντικό, τέλος, να αναφέρουμε ότι η διεύρυνση της έννοιας της απασχόλησης, αλλά και η προσπάθεια εύρεσης άλλων οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών, όπως η εκπαιδευτική πολιτική και η πολιτική πρόνοιας, οφείλονται, κατά ένα μεγάλο βαθμό στη στρατηγική που υιοθέτησε η Ε.Ε. στον τομέα της απασχόλησης (Καραμεσίνη, 2005).

3.2 Η κοινωνική διάσταση της κοινοτικής φάσης

Στη φάση αυτή του κοινοτικού φαινομένου (από το 1957 έως το 1992) η κοινωνική πολιτική βρίσκεται, σαφώς, υποταγμένη στη φιλοσοφία των οικονομικών προτεραιοτήτων και στην ολοκλήρωση της κοινής αγοράς. Θεωρήθηκε δε ως προτεραιότητα η συμβολή στην κινητικότητα της εργασίας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, οι κοινωνικές επιλογές ήταν, επομένως, μάλλον δύσκολες και ποτέ άμεσης αναφοράς. Οι όποιες κοινωνικές εξελίξεις παρέπεμπαν, μάλλον, σε ευεργετικές συνέπειες της οικονομικής ολοκλήρωσης, σε ένα κεντρικό πλαίσιο, όπου τα κοινωνικά ζητήματα αντιμετωπίζονταν σε κρατικό επίπεδο και οι ευρωπαϊκές προσδοκίες ήταν, κυρίως, οικονομικές. Το κοινοτικό κοινωνικό ενδιαφέρον περιοριζόταν στην ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών, στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, στην ισοδυναμία των διπλωμάτων και στο συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Αυτή η απαίτηση για ολοκλήρωση μέσω των αγορών αυξήθηκε περαιτέρω όταν το Ηνωμένο Βασίλειο προσχώρησε στην ευρωπαϊκή υπόθεση κατά την υιοθέτηση της Ενιαίας Πράξης (1986). Ωστόσο, σημειώθηκαν κάποιες κοινωνικές εξελίξεις, πέρα από τους περιορισμούς της ίδιας της Συνθήκης, έστω και αν αυτές χαρακτηρίστηκαν ως περιθωριακές στρατηγικές. Αυτές

βασίστηκαν στην ευνοϊκή νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου⁵, στην "εκτενή" ανάγνωση της Συνθήκης από τους ενεργούς κοινωνικούς φορείς της Ευρώπης (όπως η Επιτροπή) και στην ικανότητα των φορέων αυτών να συνάπτουν τις κατάλληλες συμμαχίες (lobbies). Οι κύριοι εταίροι της Επιτροπής ήταν με τη σειρά τους το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή από την πλευρά των υπερεθνικών πολιτικών θεσμών (δύο θεσμοί που ήταν σχετικά αδύναμοι εκείνη την εποχή και, ως εκ τούτου, συχνά, έτοιμοι να διαμορφώσουν συναίνεση στο εσωτερικό τους και να οικοδομήσουν αλληλεγγύη με εξωτερικούς παράγοντες), καθώς και η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC) από την πλευρά των παραδοσιακών κοινωνικών εταίρων.

3.2.1 Η απασχόληση στην κοινοτική φάση

Οι βασικοί πυλώνες μεταξύ των κρατών μελών της Ε.Ε. για την εδραίωση και τη βιωσιμότητα του ευρωπαϊκού οικοδομήματος είναι η κοινωνική συνοχή και η αλληλεγγύη. Καίριο ρόλο για την επίτευξη του σκοπού αυτού παίζουν οι ευρωπαϊκές πολιτικές για την απασχόληση, οι οποίες είναι διάσπαρτες στο σύνολο των επίσημων κειμένων της Ε.Ε. και στο σύνολο των Συνθηκών αυτής.

Η εμπειρία του συντονισμού των οικονομικών πολιτικών συνέδραμε στο συντονισμό των πολιτικών απασχόλησης, ενώ το ενδιαφέρον της Κοινότητας για τις πολιτικές απασχόλησης είχε, βέβαια, εκδηλωθεί από την ίδρυσή της, με τη θεσμοθέτηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, το οποίο αποτέλεσε τον βασικό χρηματοδότη των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Το 1982 ιδρύθηκε το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο για την Απασχόληση και το ζητούμενο, πλέον, ήταν να διαμορφωθεί για τις πολιτικές απασχόλησης, όπως και για τις οικονομικές πολιτικές, η ίδια βούληση σύγκλισης προς αναγνωρίσιμους και μετρήσιμους στόχους που θα αποφασίζονταν από κοινού, θα ήταν επαληθεύσιμοι και θα προσαρμόζονταν τακτικά, σύμφωνα με μια διαδικασία αξιολόγησης με βάση κοινούς δείκτες επίδοσης, ενώ παράλληλα θα γίνονταν σεβαστές οι διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των τομέων της

⁵ ΔΕΚ, 27.3.1990, Rush Portuguesa, Υπόθ. C-113/89, σημ. 18. ΔΕΚ, Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου, 12.11. 1996, Υπόθ. C-84/94. ΔΕΚ, 25.5.1971, Υπόθ. 80/70, 8.4.1976, Υπόθ. 43/75, 15.6.1978.

οικονομίας και της απασχόλησης, όπως και οι ιδιαιτερότητες του κάθε κράτους μέλους (Νικολακοπούλου - Στεφάνου, 2006).

Στη Συνθήκη του Παρισιού (1951) για την ίδρυση της ΕΚΑΧ περιλαμβάνονταν διατάξεις (άρθρο 56) για την απασχόληση, καθώς προβλεπόταν η χρηματοδότηση για την επανεκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση των βιομηχανικών εργατών και είχαν εισαχθεί στη βιομηχανία άνθρακα και χάλυβα νέες μέθοδοι εργασίας και εξοπλισμού στον τεχνολογικό τομέα. Επρόκειτο, ουσιαστικά, για τη δυνατότητα που δόθηκε στους εργαζόμενους, που θα βρίσκονταν εκτός εργασίας για ορισμένο χρονικό διάστημα, να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις νέες εργασιακές απαιτήσεις, μέσω συμμετοχής τους σε χρηματοδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης με την καταβολή αποζημίωσης (Σιπητάνου, 2014).

Η Ε.Ε. εκδήλωσε από νωρίς το ενδιαφέρον της για την κοινωνική πολιτική, το οποίο αποτυπώθηκε στη Συνθήκη της Ρώμης (1957), στην οποία ως βασικός σκοπός της Κοινότητας θεωρήθηκε η βελτίωση των συνθηκών της διαβίωσης και της απασχόλησης. Ειδικότερα, στα άρθρα 117-119 της Συνθήκης αυτής εξειδικεύονται τα θέματα της προώθησης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της κοινωνικής ασφάλισης, τα συνδικαλιστικά δικαιώματα, η προστασία από ατυχήματα στον εργασιακό χώρο, η ισότητα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων. Επίσης, είχε προβλεφθεί η ίδρυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, προκειμένου να δημιουργηθούν ευκαιρίες απασχόλησης και να βελτιωθεί, επίσης, το βιοτικό επίπεδο των λαών της Ευρώπης. Αναφορικά με το θέμα της λειτουργίας της κοινής αγοράς, η Συνθήκη προβλέπει και συμβάλλει στην ενθάρρυνση για την ελεύθερη μετακίνηση και διαμονή των εργαζομένων στην ευρωπαϊκή κοινότητα (Γιώτη - Παπαδάκη, 2010). Επρόκειτο, παρόλα αυτά, για διατάξεις που δεν είχαν ιδιαίτερο αποτέλεσμα, αφού το άρθρο 118 που ήταν προωθητικό της συνεργασίας σε επίπεδο απασχόλησης, περιόριζε σε κάποιο βαθμό τη δυνατότητα δράσης της Επιτροπής (Μούσης, 2013).

Από τα πρώτα χρόνια λειτουργίας της Κοινότητας και μέχρι περίπου το 1970 βασικό στοιχείο της κοινωνικής πολιτικής της θεωρούνταν ότι η οικονομική άνθηση, ως απόρροια μιας κοινής αγοράς, θα οδηγούσε στην εξέλιξη του συστήματος κοινωνικής προστασίας και απασχόλησης, ενώ παράλληλα θα προωθούνταν ένα δίκτυο συνεργασίας και συντονισμού πολιτικών για την απασχόληση των κρατών μελών, με την ταυτόχρονη αποφυγή αναφοράς σε επιβαλλόμενες πολιτικές από την ίδια την Κοινότητα.

Τη δεκαετία, πλέον, του 1980, υπήρχε απουσία μιας ενιαίας στρατηγικής για την καταπολέμηση της ανεργίας, αφού δεν υπήρχαν σαφείς προσδιορισμένοι στόχοι, με μετρήσιμα ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματα. Όλα τα κράτη μέλη εφαρμόζαν στρατηγικές εθνικού χαρακτήρα, βάσει των δικών τους συγκεκριμένων αναγκών, χωρίς να σχεδιάζουν μακροπρόθεσμα περαιτέρω, καλύπτοντας, έτσι, με αυτόν τον τρόπο τις διαχειριστικές απαιτήσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Είναι σαφές ότι υπήρχε κάποια σύνδεση και σχέση στα συστήματα απασχόλησης μεταξύ των κρατών μελών, που, όμως, περιοριζόταν σε επίπεδο συνεργασίας, αφού από πλευράς της κοινότητας δίνονταν μόνο ορισμένες προτροπές σε γενικό επίπεδο και όχι ειδικότερες κατευθυντήριες γραμμές και αποτίμηση των αποτελεσμάτων (Ευστρατόγλου, 2009).

Το 1986 υιοθετείται η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη ως πρώτη αναθεωρητική πράξη της Συνθήκης της Ρώμης, με την οποία τίθεται ως στόχος να ολοκληρωθεί η εσωτερική αγορά έως το έτος 1992. Η εσωτερική αυτή αγορά περιλαμβάνει την ελεύθερη διακίνηση των αγαθών, των υπηρεσιών, του κεφαλαίου και των εργαζομένων, ενώ υιοθετήθηκαν από την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη και διατάξεις στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, ώστε να προληφθούν οι όποιες αρνητικές συνέπειες θα μπορούσαν να υπάρξουν στις συνθήκες εργασίας των ευρωπαίων πολιτών, αλλά και στο βιοτικό τους επίπεδο. Εξασφαλίστηκε η ομαλή λειτουργία των δομών της εσωτερικής αγοράς, λόγω των ποικίλων δράσεων σε κοινωνικό επίπεδο και συγκεκριμενοποιήθηκαν οι κατευθύνσεις για κοινωνικά ζητήματα, όπως η απασχόληση, η ισότητα των φύλων, η επαγγελματική εκπαίδευση (Γιώτη - Παπαδάκη, 2010).

Ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων (Περράκης & Ληξουριώτης, 1989) που συνομολογείται το 1989 καθιερώνει επίσημα ορισμένες βασικές αρχές της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Πρόκειται για ένα μη δεσμευτικό κείμενο, τη Διακήρυξη των 11 ηγετών των κρατών μελών της ΕΚ, στην οποία δέκα χρόνια αργότερα θα προσχωρήσει και η Βρετανία, από νομικής απόψεως, το οποίο μολονότι είχε αυτή την ιδιαιτερότητα, κατάφερε να καταστεί ένα θεμελιώδες κείμενο περιλαμβάνον τα βασικά εργασιακά και εν γένει κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα την ελεύθερη επιλογή της χώρας εργασίας, τη λήψη δίκαιου αντιμίσθιου, τη διασφάλιση των κατάλληλων συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, την ισότητα των

δύο φύλων, τη συμμετοχή σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, τη βελτίωση των παροχών και της προστασίας σε παιδιά και εφήβους (Nugent, 2010).

3.2.2 Διαρθρωτικές πολιτικές - Διαρθρωτικά ταμεία

Οι αναδιαρθρώσεις που συντελέστηκαν κατά τις δεκαετίες του 1980 και του 1990 σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες ήταν ιδιαίτερες εκτεταμένες και η αποβιομηχάνιση αρκετών περιοχών με μεγάλο αριθμό εργαζομένων επέφερε ως αποτέλεσμα την έξαρση της ανεργίας και την εκδήλωση κοινωνικών εντάσεων, που αρκετές φορές οδήγησαν σε κοινωνική αποδιάρθρωση, ακόμη και ολόκληρων περιοχών. Για την αντιμετώπιση των προβλημάτων απασχόλησης που προκλήθηκαν από τις αναδιαρθρώσεις που προαναφέρθηκαν, καθιερώθηκαν αρκετά προγράμματα κοινωνικής πολιτικής, όπως οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις, η διεύρυνση των επιδομάτων ανεργίας και η απασχόληση μεγάλου αριθμού ανέργων στο δημόσιο και στον κοινωνικό τομέα της οικονομίας.

Στο πλαίσιο αυτό, οι πολιτικές απασχόλησης αναφέρονται, κυρίως, στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ανεργίας με την παροχή επιδομάτων ανεργίας, στην εφαρμογή μέτρων πρόωρης συνταξιοδότησης και στην απασχόληση στο δημόσιο τομέα και στα μέτρα των ενεργητικών πολιτικών που επιδιώκουν την αντιμετώπιση της ανεργίας, η οποία αποδίδεται κυρίως στις αναδιαρθρώσεις. Έτσι, αναπτύχθηκαν διάφορα είδη πολιτικών απασχόλησης, των οποίων βασικός στόχος είναι να δημιουργηθούν οι κατάλληλες εκείνες συνθήκες, που θα συμβάλλουν στην ενίσχυση της συνολικής απασχόλησης ορισμένων περιοχών, αλλά και κλάδων της οικονομίας, καθώς και ειδικών κατηγοριών ατόμων.

Σύμφωνα με την Καραμεσίνη (2005) οι πολιτικές απασχόλησης, περιλαμβάνουν τις ενεργητικές και παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας, τις πολιτικές ευελιξίας, και τις επεκτατικές μακροοικονομικές πολιτικές. Με άλλα λόγια, με τον όρο “πολιτικές απασχόλησης” αναφερόμαστε σε ένα σύνολο κρατικών παρεμβάσεων, που επιδιώκουν να επηρεάσουν τη λειτουργία της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, οι οποίες, από κοινού, προσδιορίζουν το ποσοστό απασχόλησης, καθώς και το επίπεδο της ανεργίας. Αυτό επιτυγχάνεται επηρεάζοντας τη δημιουργία θέσεων εργασίας, το επίπεδο και την ποιότητα απασχόλησης, την επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα, το κόστος εργασίας. Στόχοι των πολιτικών απασχόλησης

είναι αφενός η μείωση της ανεργίας, και αφετέρου η ανακούφιση των ανέργων από τις συνέπειες της ανεργίας. Μπορεί, εν τέλει, να μην εξουδετερώνονται τα αίτια της ανεργίας, αλλά εμποδίζεται η ακόμη μεγαλύτερη διόγκωσή της, καθώς απορροφάται ένα μέρος της και αμβλύνονται οι κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις της στους ανέργους (Καραμεσίνη, 2005). Το κοινό χαρακτηριστικό των θεσμικών πολιτικών, κατά τη διάρκεια της πρόσφατης κρίσης σε όλες τις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες είναι ο προσανατολισμός των πολιτικών αυτών προς την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, την ελαστικοποίηση των όρων των συμβάσεων εργασίας και την εφαρμογή ενός πιο αυστηρού συστήματος επιδότησης της ανεργίας, με σκοπό τη μείωση του κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις και την καταπολέμηση της ανεργίας (Καραμεσίνη, 2006).

Η εφαρμογή των πολιτικών αυτών, όπως και κάθε άλλης κοινωνικής παρέμβασης, γεννά το ερώτημα σχετικά με το κατά πόσον επιτυγχάνουν το σκοπό για τον οποίο σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν. Με άλλα λόγια, παράλληλα με την εφαρμογή των προγραμμάτων δημιουργείται και η ανάγκη αξιολόγησής τους, έτσι ώστε να γνωρίζουμε ποια προγράμματα είναι αποτελεσματικά και ποια όχι. Η αξιολόγηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης ενδιαφέρει τους διαμορφωτές πολιτικής, τους οργανισμούς που χρηματοδοτούν την υλοποίηση των πολιτικών, τους διαχειριστές των προγραμμάτων, τους συμμετέχοντες σε αυτά, αλλά και το γενικότερο κοινό που, εν τέλει, μέσω της φορολογίας, παρέχει τα μέσα για τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων.

Στην Ελλάδα, παρόλο που εφαρμόζονται σε ευρεία κλίμακα διάφορες πολιτικές απασχόλησης, με κυριότερες τη συνεχιζόμενη κατάρτιση και την επιδότηση θέσεων εργασίας, δεν έχει γίνει μέχρι στιγμής κάποια προσπάθεια αξιολόγησης των θεσμικών ρυθμίσεων που υφίστανται σε αυτήν και που έχουν ως στόχο την αντιμετώπιση - σε όσο βαθμό αυτό είναι δυνατό - της ανεργίας. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (oecd.org) και την κατηγοριοποίηση που αυτός έχει πραγματοποιήσει, οι πολιτικές απασχόλησης, ενεργητικές και παθητικές, ταξινομούνται σε δύο επιμέρους κατηγορίες, με κριτήριο, κυρίως, βάσει του είδους των δράσεων, όπως κίνητρα απασχόλησης, είδους δαπανών, υπηρεσίες τοποθέτησης κ.λπ.

Με κριτήριο το είδος των δράσεων, οι πολιτικές απασχόλησης, σύμφωνα με τη νέα ταξινόμηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατατάσσονται σε τρεις κατηγορίες (European Commission, 2006):

α. Υπηρεσίες απασχόλησης: Αναφέρονται στις υπηρεσίες που παρέχονται από τις δημόσιες ή ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης προς τους φορείς που συμβάλλουν στην ένταξη όσων είναι άνεργοι και όσων αναζητούν γενικότερα απασχόληση.

β. Ενεργητικά μέτρα απασχόλησης: Αναφέρονται στην κατάρτιση, στην κυκλική εργασία και στο μοίρασμα εργασίας, στα κίνητρα αυτοαπασχόλησης ή έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, στην άμεση δημιουργία θέσεων απασχόλησης και στην ένταξη των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων.

γ. Παθητικά μέτρα απασχόλησης: Πρόκειται για αυτά που επιδιώκουν την εισοδηματική στήριξη των ανέργων και την πρόωρη συνταξιοδότηση. Ως προς δε το κριτήριο του είδους των δαπανών, διακρίνονται στις άμεσες μεταβιβάσεις προς τα άτομα (μείωση εισφορών ή χρηματοδοτήσεις), στις μεταβιβάσεις προς τις επιχειρήσεις και δαπάνες λειτουργίας των φορέων παροχής υπηρεσιών και αγαθών προς άτομα και υπηρεσίες.

Οι πολιτικές απασχόλησης αφορούσαν σε επιδόματα ανεργίας που καταβάλλονταν σε άνεργα άτομα και επρόκειτο για ενέργεια ανταποδοτική ως ένα βαθμό. Αυτό σήμαινε πως το άτομο που το λάμβανε είχε καταβάλει τις ασφαλιστικές του εισφορές ή συμμετείχε μέσω της φορολογίας. Επίσης, οι πολιτικές απασχόλησης, ασχολήθηκαν με το πεδίο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, αφού θεωρήθηκε πως με τον τρόπο αυτό θα συνέδραμαν το άνεργο άτομο να ανταποκριθεί, με καλύτερο τρόπο, στις ανάγκες της παραγωγής και της αγοράς εργασίας. Στην Ε.Ε. οι πολιτικές απασχόλησης στρέφονται γύρω από τρεις (3) άξονες: α) Κίνητρα για εργασία και σύστημα κοινωνικής προστασίας, β) νέα μέτρα ενεργητικών πολιτικών και γ) ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα (Χλέτσος, 2013).

Δεν πρόκειται για άξονες που είναι ανεξάρτητοι μεταξύ τους, αλλά με πολλά κοινά σημεία μεταξύ τους, ενώ βασικός στόχος των πολιτικών αυτών είναι να επιτευχθεί ο περιορισμός του χάσματος ανάμεσα στη ζήτηση και στην προσφορά εργασίας, μέσω μιας σύμπλευσης μεταξύ των παθητικών πολιτικών απασχόλησης και της καταβολής επιδομάτων, για παράδειγμα, και των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (π.χ. κατάρτιση). Πλέον, στις χώρες της Ε.Ε. οι πολιτικές πρόνοιας και οι πολιτικές απασχόλησης επιχειρείται να εφαρμοστούν ταυτοχρόνως, με την παράλληλη οικονομική ενίσχυση του ατόμου και την ένταξή του στην αγορά εργασίας.

Από το 2000 η Ε.Ε. είχε θέσει στις βασικές της προτεραιότητες την καταπολέμηση της ανεργίας, καθώς και την ανάγκη να βελτιώσει τα προσόντα του

εργατικού δυναμικού, προκειμένου να επιτευχθεί η βελτίωση της προοπτικής των ίδιων των πολιτών, αλλά και της ανταγωνιστικότητας της Ε.Ε. Στην Ευρώπη είχαν ήδη δημιουργηθεί θέσεις εργασίας, αλλά αυτό δεν είχε σημαντική επίδραση στα άτομα που βρίσκονταν στην ανεργία. Αυτό ήταν αποτέλεσμα του γεγονότος ότι τα άνεργα άτομα θα έπρεπε να αποκτήσουν τα απαραίτητα προσόντα προκειμένου να βρουν εργασία, ενώ και οι επιχειρήσεις, από τη δική τους μεριά, θα ήταν σκόπιμο να αναπτύξουν την απαιτούμενη τεχνογνωσία, ώστε να επιτευχθεί αφενός μεν η αναγκαία οικονομική πρόοδος αφετέρου δε να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας σε νέους τομείς.

Η αρχή της νέας χιλιετίας αποτελεί την απαρχή της νέας επταετούς περιόδου για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), το οποίο αποτελεί βασική πηγή χρηματοδότησης των πολιτικών απασχόλησης, που λειτουργεί επενδύοντας στο ανθρώπινο κεφάλαιο της Ευρώπης, τους εργαζομένους, τους νέους και όλους όσους αναζητούν εργασία, στη διάρκεια της οποίας οι ενέργειες που θα υλοποιηθούν από τα κράτη μέλη θα συνδράμουν στην πλήρη υλοποίηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Η χρηματοδότηση των Κοινοτικών Πλαισίων Δράσης από το ΕΚΤ βελτιώνει τις προοπτικές απασχόλησης εκατομμυρίων Ευρωπαίων, και ιδιαίτερα αυτών που δυσκολεύονται στην εξεύρεση εργασίας.

Το ΕΚΤ αποτελεί ένα από τα τέσσερα διαρθρωτικά ταμεία της Ε.Ε. Τα υπόλοιπα είναι το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Προσανατολισμού και Εγγυήσεων (ΕΓΤΠΕ), το Χρηματοδοτικό Μέσο Προσανατολισμού της Αλιείας (ΧΜΠΑ), και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ). Ως κοινή αποστολή τους ορίζεται η μείωση των διαφορών στο επίπεδο διαβίωσης μεταξύ των λαών και των περιφερειών της Ε.Ε. Το ΕΚΤ έθεσε ως προτεραιότητα την υποστήριξή του στον κάθε πολίτη, ώστε να αυξήσει τις πιθανότητές του για απασχόληση, αλλά συμβάλλει ταυτόχρονα και στη βελτίωση των συστημάτων και των δομών, ώστε να βελτιωθεί και η λειτουργία της ίδιας της αγοράς εργασίας. Τα προγράμματα του ΕΚΤ διαρκούν επτά έτη και προσφέρουν μερική χρηματοδότηση στα μέτρα που λαμβάνουν τα κράτη μέλη σε βασικούς τομείς προτεραιότητας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2000).

Στο άρθρο 30 της Συνθήκης της Ρώμης (1957) αναφερόταν η ίδρυση του ΕΚΤ, που στόχευε στην ενίσχυση της απασχόλησης, αλλά και στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών της Κοινότητας. Ο σημαντικός του ρόλος στην εφαρμογή της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής, αλλά και από άποψη γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, προκειμένου να

προωθηθούν οι ευκαιρίες απασχόλησης, καθορίζονται στα άρθρα 123 έως 128 της Συνθήκης. Αρχικώς, η λειτουργία του ΕΚΤ ήταν υποστηρικτική και προέβλεπε την αποζημίωση των εργαζομένων σε περίπτωση επανεκπαίδευσης ή μετεγκετάστασης και παροχής ενισχύσεων σε εργαζομένους που πλήττονταν εισοδηματικά, εξαιτίας μειώσεων της δραστηριότητάς τους στην εργασία τους (Γιώτη - Παπαδάκη, 2010).

Αργότερα, στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» που ρυθμίζει τα της τρέχουσας δεκαετίας, η χρηματοδότηση του ΕΚΤ έφτασε τα 80 δις. ευρώ για την περίοδο 2014 - 2020, ενισχύοντας, με τον τρόπο αυτό, ορισμένες δράσεις, με στόχο τη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης των Ευρωπαίων, όπως η διευκόλυνση της ένταξης σε θέσεις απασχόλησης, η προώθηση της κοινωνικής ένταξης, η βελτίωση των δομών εκπαίδευσης και κατάρτισης και η ενίσχυση της ποιότητας των δημόσιων οργανισμών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014γ). Κρίνεται ως πολύ σημαντικός ο ρόλος του ΕΚΤ σήμερα, σε μια περίοδο που δοκιμάζεται η οικονομική αντοχή πολλών κρατών μελών, αλλά και συνολικότερα οι πολιτικές κοινωνικής συνοχής και αλληλεγγύης (Μούσης, 2013).

- **Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ):** Σκοπός του είναι η ενίσχυση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής, εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με την αποκατάσταση των κύριων περιφερειακών ανισορροπιών, μέσω της παροχής οικονομικής στήριξης για τη δημιουργία υποδομών και παραγωγικών επενδύσεων, με σκοπό τη δημιουργία θέσεων εργασίας, ιδίως για τις επιχειρήσεις (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2006).
- **Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Προσανατολισμού και Εγγυήσεων (ΕΓΤΠΕ):** Η χρηματοδότηση της κοινής γεωργικής πολιτικής παραδοσιακά γινόταν από ένα μόνο ταμείο, το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Προσανατολισμού και Εγγυήσεων (ΕΓΤΠΕ), που αντικαταστάθηκε την 1η Ιανουαρίου 2007 από το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Εγγυήσεων (ΕΓΤΕ) και από το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης (ΕΓΤΑΑ). Συστάθηκε την 1η Ιανουαρίου 2007 με τον Κανονισμό (ΕΚ) 1698/2005 και πρόκειται για ένα ενιαίο μέσο χρηματοδότησης της πολιτικής για την αγροτική ανάπτυξη με τη χρήση του οποίου θα βελτιωθούν η ανταγωνιστικότητα της γεωργίας και της δασοκομίας, το περιβάλλον και η διαχείριση της υπαίθρου, η ποιότητα της ζωής, αλλά και η διαφοροποίηση των δραστηριοτήτων στις αγροτικές περιοχές (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1999).

- **Ευρωπαϊκό Ταμείο Στρατηγικών Επενδύσεων (ΕΤΣΕ):** Μηχανισμός στήριξης των επενδύσεων με βάση κανονισμό του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ο οποίος ενεργοποιείται μέσω συμφωνίας μεταξύ της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με σκοπό την εξασφάλιση χρηματοδότησης για στρατηγικά έργα ανά την Ε.Ε.

3.3 Η απασχόληση στο Μάαστριχτ και επέκεινα

Η περίοδος που ξεκινάει το 1992 με την υπογραφή της Συνθήκης του Μάαστριχτ (και της προσαρτημένης σε αυτήν κοινωνικής συμφωνίας, η οποία δεν υπογράφηκε από το Ηνωμένο Βασίλειο), συνδέεται στενά με την ευρωπαϊκή οικονομική και κοινωνική τάξη, αλλά και μια λογική “συμβιβασμού” μεταξύ των δύο σφαιρών, όπου η προσδοκία της ευρωπαϊκής κοινωνικής προόδου αποσκοπούσε στο να κερδίσει την αποδοχή της επιτάχυνσης των οικονομικών σχεδίων που αφορούσαν στην ολοκλήρωση των αγορών και στην επεξεργασία και, κυρίως, στον προγραμματισμό μιας κεντρικής νομισματικής πολιτικής. Η Συνθήκη του Μάαστριχτ προανήγγειλε σημαντικές εξελίξεις τόσο στον οικονομικό (νομισματική ένωση) όσο και στον κοινωνικό τομέα. Από την άποψη αυτή, η συνθήκη αυτή αποτέλεσε μια μεγάλη πρόκληση για το μέλλον της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, διότι, αφενός, διεύρυνε σημαντικά το φάσμα των κοινωνικών θεμάτων που θα μπορούσαν στο εξής να αποτελέσουν αντικείμενο του ενωσιακού παραγώγου δικαίου (οδηγίες) και, αφετέρου, εγκαινίασε τη συμβατική προοπτική, προσφέροντας, έτσι, τη δυνατότητα στους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματεύονται νομικά δεσμευτικές ευρωπαϊκές συλλογικές συμβάσεις. Μέσω αυτής της Συνθήκης, ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων διευρύνθηκε με τρεις τρόπους: μέσω της δυνατότητας να διαπραγματεύονται ευρωπαϊκές συλλογικές συμβάσεις και να απαλλάσσουν, κατά συνέπεια, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, για ένα χρονικό διάστημα, από το ρόλο της πρωτοβουλίας της σε έναν συγκεκριμένο τομέα. Είχαν, επίσης, τη δυνατότητα να αναλάβουν την ευθύνη για την ενσωμάτωση των κοινωνικών οδηγιών στα εθνικά δίκαια, εφόσον το επιθυμούσαν, και τέλος, η Επιτροπή τους συμβουλευόταν επίσημα, εκ των προτέρων, για τις κοινοτικές κοινωνικές δράσεις που προετοιμάζε.

Η καταστατική Συνθήκη της Ε.Ε., πάντως, προέβλεπε και ορισμένους περιορισμούς, αφιερωμένους, κυρίως, σε ορισμένα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα

(μισθοί, δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, δικαίωμα στην απεργία και την ανταπεργία), που εξαιρέθηκαν ρητώς από την κοινοτική αρμοδιότητα. Επιπλέον, προβλήθηκε η ανάγκη εφαρμογής της αρχής της επικουρικότητας. Τέλος, ενώ η οικονομική διάσταση της Ε.Ε. συνοδευόταν από ένα σχέδιο με ένα αρκετά σαφώς καθορισμένο χρονοδιάγραμμα και διαδικασίες, στην αντίστοιχη κοινωνική διατυπώθηκαν μόνο νομικές δυνατότητες, τις οποίες οι πολιτικοί και κοινωνικοί φορείς έπρεπε να εκμεταλλευτούν στη συνέχεια. Πρόκειται, δηλαδή, για μια εξέλιξη, που θα εξαρτιόταν σε μεγάλο βαθμό από τον παρόντα συσχετισμό δυνάμεων και τη μεγαλύτερη ποικιλομορφία των εθνικών συμφερόντων από ό,τι στον οικονομικό τομέα.

Τόσο η διαφοροποίηση των ρυθμιστικών μεθόδων (συμβατικές εκτός από νομοθετικές) όσο και η εισαγωγή της αρχής της επικουρικότητας θα οδηγούσαν σε άνοιγμα και πολλαπλασιασμό των πολιτικών παιγνίων στην κοινωνική αντίληψη που είχε διαμορφώσει ήδη στην πρώτη του φάση το κοινοτικό φαινόμενο (Falkner, 1998). Ωστόσο, ο ενθουσιασμός που, αρχικώς, αναμενόταν για τη νέα συμβατική ώθηση και το ρόλο των κοινωνικών εταίρων στην κοινοτική δράση, περιορίστηκε αρκετά στη συνέχεια, προκαλώντας, μάλιστα, και μια ιδιαίτερα αυξημένη απογοήτευση στους πολίτες της Ένωσης.

3.3.1 Το ενωσιακό θεσμικό πλαίσιο από το Μάαστριχτ στη Λισσαβόνα

Η Συνθήκη του Μάαστριχτ υπογράφεται το 1992 (τίθεται σε ισχύ το 1993), με την οποία και θεμελιώνεται θεσμικά η Ε.Ε. και καθορίζονται επισήμως, πλέον, οι βασικές αρχές και κατευθύνσεις των ευρωπαϊκών συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, που συνδέονται άμεσα με την ενίσχυση της απασχόλησης. Είναι, επίσης, εκείνη η περίοδος που ξεκινά η υιοθέτηση μιας σειράς προγραμμάτων, που συμβάλλουν με τη σειρά τους στην κινητικότητα στον τομέα της εκπαίδευσης και της απασχόλησης, βελτιώνοντας με τον τρόπο αυτό την ένταξη στην αγορά εργασίας και τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση ορισμένων κοινωνικών ομάδων, όπως οι νέοι, οι γυναίκες και τα άτομα με ειδικές ανάγκες (Ασδεράκη, 2010). Με τη Συνθήκη αυτή, η κοινωνική πολιτική της Ε.Ε. γενικότερα και η πολιτική απασχόλησης ειδικότερα υπέστη κρίσιμες τροποποιήσεις, που είχαν ως στόχο πάντα την πολύ σημαντική οικονομική και νομισματική ενοποίηση.

Η πλήρης απασχόληση και η κοινωνική πρόοδος, που επιτυγχάνονται μέσω της ενίσχυσης του ανταγωνισμού της κοινωνικής διάστασης της οικονομίας της αγοράς, είναι ο στόχος που περιγράφεται στο άρθρο 3 της Συνθήκης του Μάαστριχτ. Κατά το άρθρο 151 ΣυνθΕΕ σκοπός της Ένωσης, στην προκειμένη περίπτωση, είναι η προαγωγή της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, σεβόμενη τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα. Ο εν λόγω σκοπός, πάντως, καταγράφεται παράλληλα με τους στόχους περί διατήρησης της προόδου και της κοινωνικής προστασίας, την υπαρκτή ανάγκη να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα και την ποικιλομορφία των σχετικών εθνικών δράσεων. Τα άρθρα της Συνθήκης 145 έως 149 εμπεριέχουν το σύνολο των ρυθμίσεων περί απασχόλησης, με έμφαση στην ανάγκη εφαρμογής πολύ συγκεκριμένου σχεδίου και στρατηγικής για την απασχόληση και την εξεύρεση ενός κατάλληλου, από άποψη εξειδίκευσης, εκπαίδευσης και προσαρμοστικότητας, εργατικού δυναμικού. Εξάλλου, η Ε.Ε. από μόνη της ενθαρρύνει, ιδιαιτέρως, τη συνεργασία προς ανταλλαγή καλών πρακτικών και πληροφοριών μεταξύ των κρατών μελών και, ταυτοχρόνως, δείχνει εμπράκτως την υποστήριξή της προς αυτά, συμπληρώνοντας τη δράση τους με τη σύνταξη αξιολογικών εκθέσεων, τις οποίες αξιώνει από τα κράτη μέλη να λάβουν υπόψη τους κατά το σημαντικό έργο του σχεδιασμού των εθνικών τους πολιτικών (Μούσης, 2013).

Από τη Συνθήκη του Μάαστριχτ απουσίαζαν οι σαφείς αναφορές στο πολύ σημαντικό ζήτημα της θεσμικής κατοχύρωσης της ευρωπαϊκής πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, αφού οι κανόνες που διατύπωνε δεν όριζαν κάποια δεσμευτικότητα και, παράλληλα, δεν καθορίζονταν με σαφή και ξεκάθαρο τρόπο οι προτεραιότητες και η αποτίμηση των όποιων αποτελεσμάτων. Αυτή η αδυναμία που διαπιστώθηκε εκ μέρους της Ε.Ε. στον τομέα του σχεδιασμού και της εφαρμογής των ενιαίων στρατηγικών απασχόλησης καταγράφηκε το 1993 στη Λευκή Βίβλο με την ονομασία «Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση», με το κείμενο της οποίας προτάθηκε μια συγκεκριμένη στρατηγική, με στόχο τη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας, έχοντας ως επίκεντρο βασικούς πυλώνες, όπως το σχεδιασμό και τη διατήρηση ενός σταθερού οικονομικού περιβάλλοντος για την Ένωση, τη σημαντική αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας, αλλά και την, κατά το δυνατόν, ενίσχυση σε επίπεδο ανταγωνισμού της βιομηχανίας της Ευρώπης. Θεωρήθηκε, επίσης, επιτακτική η ανάγκη να ληφθούν ορισμένα μέτρα ενεργητικής δράσης, προκειμένου να τονωθεί η απασχόληση, όπως για παράδειγμα να ενισχυθούν

οι δομές εκπαίδευσης και κατάρτισης, αφού η ανάπτυξη και η χορήγηση των παροχών προς τους ανέργους δεν αποδίδουν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα (Γιώτη - Παπαδάκη, 2010).

Τη δεκαετία του 1990, με υπαρκτές, πλέον, τις επισημάνσεις του κειμένου της Λευκής Βίβλου, καθώς και το ποσοστό της ανεργίας που παρέμενε στο 10%, δόθηκε το έναυσμα στην Ε.Ε. για την προετοιμασία ενός θεσμικού πλαισίου, προκειμένου να συγκροτηθεί η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, να προωθηθούν κοινές κατευθύνσεις για τη χάραξη των εθνικών πολιτικών απασχόλησης και να καθιερωθούν, τέλος, δείκτες της αξιολόγησης, αλλά και της αποτελεσματικότητας αυτών. Επίσης, έγινε κοινώς αποδεκτή η ανάγκη για επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό της Ένωσης, ώστε να διασφαλιστεί το γεγονός ότι η διεύρυνση και μεγέθυνση της οικονομίας θα ήταν σε συνάρτηση με την κοινωνική συνοχή (Ευστρατόγλου, 2009).

Το 1994 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν ως προϋπόθεση για την ενίσχυση της απασχόλησης έθεσε την αύξηση των επενδύσεων στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης των εκπαιδευόμενων και των εργαζόμενων. Ήταν τότε που για πρώτη φορά στο Έσσεν καθορίστηκαν οι βασικοί πυλώνες αναφορικά με την ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση και σχετίζονταν με τη λήψη ενεργητικών μέτρων, όπως η ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου, μέσω τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης, η στοχευμένη ενίσχυση πληττόμενων σε μεγαλύτερο βαθμό από την ανεργία ατόμων, όπως κυρίως οι νέοι, οι μακροχρόνια άνεργοι και οι γυναίκες (Γρηγορίου, 2002). Επίσης, ο εκσυγχρονισμός των δημόσιων οργανισμών σχετικά με την απασχόληση και την κατάρτιση, καθώς και η καθιέρωση κοινών δεικτών μέτρησης και αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση.

Στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990, προωθήθηκε η έννοια της διά βίου μάθησης για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού, με έμφαση στην ανάγκη παροχής εκπαίδευσης υψηλού επιπέδου, ιδιαίτερος στους τομείς της έρευνας και της καινοτομίας, ενώ βασικό ρόλο στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας, αλλά και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας που, όμως, θα ήταν υψηλής εξειδίκευσης θα είχε η ανώτατη εκπαίδευση (Ασδεράκη, 2010).

Αργότερα πια, η Ένωση απέκτησε ένα πιο ανθρώπινο πρόσωπο, αφού με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 προστέθηκαν διατάξεις που αφορούσαν στην ενίσχυση της απασχόλησης, σε αντίθεση με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ, που ήταν

περισσότερο οικονομικώς προσανατολισμένη. Το υψηλό επίπεδο της απασχόλησης αποτελεί, πλέον, έναν από τους καταστατικούς στόχους της Ε.Ε., που διακρίνεται από οριζόντιο χαρακτήρα, καθώς θα πρέπει να σχεδιάζεται και να υλοποιείται ταυτόχρονα με τη νομισματική, αλλά και τις λοιπές πολιτικές της Ένωσης, τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο κοινότητας (Νικολακοπούλου - Στεφάνου, 2006).

Τα κράτη μέλη κλήθηκαν, πλέον, να συνεργαστούν, προκειμένου να προχωρήσουν σε συντονισμένες ενέργειες, ώστε να μελετήσουν τις επιπτώσεις που έχει στην απασχόληση το σύνολο των δράσεων και των πολιτικών που σχεδιάζονται και εφαρμόζονται από τα ίδια σε εθνικό επίπεδο. Για τη Συνθήκη του Άμστερνταμ αποτέλεσε βασική προτεραιότητα το ζήτημα της ενίσχυσης της απασχόλησης, αφού αποφασίστηκε η συγκρότηση της Επιτροπής Απασχόλησης, που είχε ως στόχο της την επίβλεψη των εξελίξεων και την παρακολούθηση των πολιτικών απασχόλησης, με αποτέλεσμα να οδηγηθεί το Συμβούλιο του Λουξεμβούργου, το Νοέμβριο του 1997, στην υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης.

Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ γίνεται καταγραφή της πρόθεσης των κρατών μελών για συνεργασία και συντονισμό των δράσεων για την απασχόληση, έχοντας ως στόχο τη δημιουργία ενός εξειδικευμένου, εκπαιδευμένου και ευέλικτου στις αλλαγές εργατικού δυναμικού. Τα κράτη μέλη είναι αυτά που συνεχίζουν να σχεδιάζουν και να υλοποιούν τις διάφορες πολιτικές και δράσεις, οι οποίες όμως υπαγορεύονται από τις γενικές κατευθύνσεις που εκδίδονται από το Συμβούλιο. Ο δε ρόλος της Ένωσης προσδιορίζεται και ρυθμίζεται από την αρχή της επικουρικότητας, περιοριζόμενος ως εποπτικός και συντονιστικός σε κάποιες συμπληρωματικές δράσεις. Η Ένωση ήταν αυτή που αναλάμβανε την πρωτοβουλία να εφαρμόσει στρατηγικές αφορώσες στην ενίσχυση της απασχόλησης και επιπλέον να υιοθετήσει ενεργητικές πολιτικές δημιουργίας θέσεως εργασίας, προωθώντας δράσεις προς αυτήν την κατεύθυνση, έναντι των παθητικών πολιτικών που επεδίωκαν να περιορίσουν την ανεργία μέσω π.χ. της αντικατάστασης του επιδόματος ανεργίας με το επίδομα κατάρτισης ή απασχόλησης.

Επίσης, αυτό που οφείλει να πράττει κάθε τομέας άσκησης πολιτικής της Ε.Ε. είναι να λειτουργεί πάντα λαμβάνοντας υπόψη του τους τιθέμενους στόχους περί απασχόλησης. Είναι πολύ βασικό να κατανοήσουμε αυτήν τη σπουδαιότητα των ρυθμίσεων για την απασχόληση, την οποία είναι εύκολο να διακρίνουμε από το γεγονός της άμεσης εφαρμογής τους μέσω της Διαδικασίας του Λουξεμβούργου και

της καθιέρωσης της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης (ΕΣΑ) περί τα τέλη του 1997, ενώ η Συνθήκη του Άμστερνταμ τέθηκε σε εφαρμογή το Μάιο του 1999.

Η ΕΣΑ καθιερώθηκε στη σύνοδο κορυφής του Λουξεμβούργου το 1997, οπότε και τέθηκαν οι στόχοι, καθώς και το πλαίσιο δράσης της Ε.Ε., το οποίο χωριζόταν σε τέσσερις (4) άξονες: το επιχειρηματικό πνεύμα, την απασχολησιμότητα, τις ίσες ευκαιρίες και την προσαρμοστικότητα. Οι ως άνω αναφερόμενοι άξονες της ΕΣΑ προωθήθηκαν μέσω της Διαδικασίας του Λουξεμβούργου και αποτέλεσαν τη βάση της χάραξης των βασικών κατευθύνσεων της Ε.Ε., τις οποίες τα κράτη μέλη καλούνται να λαμβάνουν υπόψη και να συνυπολογίζουν κατά την υλοποίηση των εθνικών σχεδίων περί απασχόλησης, τα οποία συγχρηματοδοτεί το ΕΚΤ (Καραμεσίνη, 2005).

Οι ευκαιρίες απασχόλησης, αλλά και η κινητικότητα των ατόμων ενισχύθηκαν αρκετά με τη Διακήρυξη της Μπολόνια (1999), με την οποία προωθήθηκε η διαφάνεια και η αναγνώριση των τίτλων σπουδών, ενώ βελτιώθηκαν οι δυνατότητες καταγραφής και σύγκρισης των δεξιοτήτων και των προσόντων, διευκολύνοντας, έτσι, με αυτόν τον τρόπο όσους προσπαθούν να βρουν εργασία. Ένα πολύ σημαντικό εργαλείο που συνδράμει και εκείνο με τη σειρά του στην ενίσχυση της απασχόλησης και της κινητικότητας στην αγορά εργασίας είναι το Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς και Συσσώρευσης Πιστωτικών (ECTS), καθώς διασφαλίζει τη διαφάνεια των τίτλων σπουδών, παρέχοντας μια αντικειμενική εικόνα για τις εργασιακές ικανότητες του κατέχοντος τον τίτλο. Η δε Διακήρυξη της Μπολόνιας εμπλουτίστηκε λίγα χρόνια αργότερα στη Διάσκεψη της Πράγας το 2001, με ορισμένα βασικά ζητήματα, που έδιναν προτεραιότητα στον κοινωνικό τομέα και αφορούσαν, για παράδειγμα, στην παροχή ίσων ευκαιριών για πρόσβαση στην ανώτατη εκπαίδευση και την απασχόληση, ανεξαρτήτως του φύλου ή του οικονομικού επιπέδου, καθώς και στην καλύτερη προσαρμογή των σπουδαστών και φοιτητών στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, μέσω της ενίσχυσης της καθοδήγησης και της συμβουλευτικής.

3.3.2 Η Στρατηγική της Λισσαβώνας

Η Στρατηγική της Λισσαβώνας που υπεγράφη το 2000 και αναθεωρήθηκε το 2005 ήταν αυτή που έθεσε τις προτεραιότητες στον κοινωνικό και οικονομικό τομέα της Ένωσης, τα χρόνια που ακολούθησαν, δηλαδή τη νέα χιλιετία. Βασικός στόχος

ήταν «Να γίνει η Ευρώπη η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης, ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή». Η Στρατηγική της Λισσαβώνας απέβλεπε, ουσιαστικά στην οργάνωση της μετάβασης στην κοινωνία της γνώσης. Δεν υπήρξε, όμως, επίσημος χαρακτηρισμός της στρατηγικής, με αποτέλεσμα να μη γίνεται πάντα χρήση των όρων “οικονομία” ή “κοινωνία της γνώσης” (David, 2009).

Η ανάγκη για τη λήψη διαρθρωτικών μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστεί σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο η βιωσιμότητα του ευρωπαϊκού μοντέλου, προκαλούνταν από την ήδη υπάρχουσα ανάγκη για ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης (Βοσκόπουλος, 2009). Η Στρατηγική της Λισσαβώνας αποτέλεσε ένα πολύ σημαντικό στάδιο στην πορεία της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής, αφού περιείχε παρεμβάσεις σχετικές με την εκπαίδευση και την κατάρτιση, τις οποίες συνέδεε με τις πολιτικές απασχόλησης, κλήθηκε να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις της οικονομίας σε παγκόσμιο επίπεδο και να ορίσει τους εθνικούς στόχους, που το εκάστοτε κράτος μέλος όφειλε να επιτύχει.

Η Στρατηγική της Λισσαβώνας απέβλεπε:

- Στην προετοιμασία της μετάβασης προς μια ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία, βασισμένη στη γνώση, μέσω καλύτερων πολιτικών για την κοινωνία της πληροφορίας και την έρευνα και ανάπτυξη, όπως επίσης και μέσω της ενίσχυσης της διαδικασίας διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων για την ανταγωνιστικότητα, την καινοτομία και την πλήρη ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς.
- Στον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου, την επένδυση στον άνθρωπο και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.
- Στη στήριξη της υγιούς οικονομικής προοπτικής και των ευνοϊκών προβλέψεων οικονομικής μεγέθυνσης και ανάπτυξης, με την εφαρμογή ενός κατάλληλου μείγματος μακροοικονομικών πολιτικών (Νικολακοπούλου - Στεφάνου, 2006).

Με τη Στρατηγική της Λισσαβώνας έγινε πιο συγκεκριμένη η θεσμοθέτηση της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής, όπως άλλωστε είχε καθοριστεί από τη

Συνθήκη του Μάαστριχτ και ταυτόχρονα καθορίστηκε ο προγραμματισμός και η εφαρμογή δράσεων και στρατηγικών αναφορικά με τη διά βίου μάθηση, τις τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών (ΤΠΕ), την καινοτομία, την έρευνα και την εκμάθηση ευρωπαϊκών γλωσσών (Collignon et al., 2005). Τα διάφορα εκπαιδευτικά ζητήματα χρειάστηκε να τεθούν στο επίκεντρο του προβληματισμού και του διαλόγου των οργάνων της Ε.Ε., αφού η ανάγκη για μετάβαση στην κοινωνία της γνώσης, αλλά και το θέμα της παγκοσμιοποίησης ήταν σημαντικά, γεγονός που συνέβαλε στο να τεθούν ως βασικοί στόχοι η οικονομική μεταρρύθμιση, η ενίσχυση της απασχόλησης και η διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής (Σταμέλος & Βασιλόπουλος, 2004).

Για την υλοποίηση της Στρατηγικής της Λισσαβώνας έπρεπε να ληφθούν μέτρα τόσο σε κοινοτικό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Όσον αφορά στα κοινοτικά μέτρα, η κατάλληλη μέθοδος ήταν η λεγόμενη “κοινοτική μέθοδος”, η οποία συνεπάγεται την άσκηση της κοινοτικής ρυθμιστικής αρμοδιότητας με την έκδοση πράξεων του παράγωγου κοινοτικού δικαίου. Σχετικά με τα εθνικά μέτρα, αυτά δηλαδή που υπάγονταν στην εθνική αρμοδιότητα των κρατών μελών, επιλέχθηκε η εφαρμογή της Ανοιχτής Μεθόδου Συντονισμού (ΑΜΣ) (Νικολακοπούλου - Στεφάνου, 2006). Επρόκειτο για ένα νέο εργαλείο εφαρμογής πολιτικών της Ε.Ε., με το οποίο υπήρχε η δυνατότητα για ανάπτυξη συνεργασιών και λήψη πρωτοβουλιών στον δύσκολο τομέα της εκπαίδευσης, με σεβασμό προς το κάθε κράτος μέλος ξεχωριστά και χωρίς να αναπτύσσουν το συναίσθημα ότι πιθανότατα απειλούνται ή θίγονται με κάποιο τρόπο τα εθνικά τους συμφέροντα. Με τη μέθοδο αυτή, καλούνται οι Υπουργοί Παιδείας των κρατών μελών να θέσουν τους προβληματισμούς τους σχετικά με τους μελλοντικούς στόχους των ευρωπαϊκών εκπαιδευτικών συστημάτων, θέτοντας ως πρώτο μέλημα τις κοινές προτεραιότητες, πάντοτε με σεβασμό στις εθνικές ιδιαιτερότητες και χαρακτηριστικά (Σταμέλος, 2011). Η μέθοδος αυτή (ΑΜΣ) θεωρήθηκε ως η ιδανικότερη, προκειμένου να διαδίδονται στο χώρο της παιδείας οι βέλτιστες πρακτικές, να διευκολύνεται η συνεργασία των κρατών μελών, να ανταλλάσσονται πληροφορίες και να προωθείται η αμοιβαία εκμάθηση μέσω της σύμμειξης των εκπαιδευτικών συστημάτων, καθώς και η πιο αποτελεσματική υιοθέτηση και εφαρμογή των ευρωπαϊκών οδηγιών σε εθνικό πλέον επίπεδο. Με λίγα λόγια, η ΑΜΣ λειτούργησε ως εργαλείο ήπιου δικαίου, χωρίς δεσμευτικό χαρακτήρα για τα κράτη μέλη, το οποίο ευνόησε τη συμμετοχή και τη δικτύωσή τους σε κοινές ευρωπαϊκές δράσεις (Ζμας, 2007), με την προϋπόθεση ότι η εθελοντική συμμετοχή

θα νομιμοποιούσε τη διαδικασία και θα απέτρεπε τον οποιοδήποτε ενδεχόμενο κίνδυνο περί απώλειας της εθνικής κυριαρχίας στα ζητήματα παιδείας.

Τα εθνικά μέτρα δε θα λαμβάνονταν κατ' εφαρμογή κοινοτικών πράξεων, αλλά στο πλαίσιο μιας εθελοντικής διαδικασίας προσέγγισης προκαθορισμένων στόχων ή σημείων αναφοράς, που το ίδιο το κράτος μέλος θα έθετε στον εαυτό του. Η αποτελεσματικότητα της μεθόδου αυτής βασιζόταν στη συγκριτική αξιολόγηση των εθνικών δράσεων, σε συνδυασμό με έναν ισχυρό συντονιστικό ρόλο της Επιτροπής και έναν καθοδηγητικό ρόλο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, ενώ μια ειδική σύνοδος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου συμφωνήθηκε να πραγματοποιείται για το σκοπό αυτό κάθε άνοιξη (Νικολακοπούλου - Στεφάνου, 2006).

Οι αναφορές στα εκπαιδευτικά συστήματα των κρατών μελών στο κείμενο της Στρατηγικής της Λισσαβώνας είναι συνεχείς και είναι είτε άμεσες είτε έμμεσες και αφορούν στον κομβικό και καθοριστικό ρόλο που καλούνται να διαδραματίσουν τα κράτη μέλη στην επίτευξη των τιθέμενων στόχων. Εν ολίγοις, τροποποιείται και διαμορφώνεται εκ νέου η ευρωπαϊκή εκπαιδευτική πολιτική σε τρεις (3) επιμέρους τομείς: Αρχικώς, υλοποιείται προώθηση για τη συνεργασία των ευρωπαϊκών συστημάτων εκπαίδευσης με φορείς εκπαίδευσης, έρευνας και κατάρτισης, αλλά και των πανεπιστημίων των κρατών μελών, αναγνωρίζοντας με τον τρόπο αυτό τον σημαντικό τους ρόλο στην επίτευξη των στόχων. Επίσης, προβλέπεται η ενοποίηση όλων των οργανισμών, φορέων, αλλά και δράσεων και διαδικασιών, πάντοτε στο πλαίσιο ενός συγκεκριμένου στόχου και μιας ενιαίας εκπαιδευτικής πολιτικής (Σταμέλος, 2011). Με την εφαρμογή της ΑΜΣ, η οποία συμβάλλει στην προώθηση της συνεργασίας στον τομέα της εκπαίδευσης, οι κοινοί ευρωπαϊκοί στόχοι μετατρέπονται, πλέον, σε εθνικοί, παρέχοντας, όμως, ευελιξία στον τρόπο εφαρμογής τους και θέτοντας, ταυτοχρόνως, το πλαίσιο και τις κατευθύνσεις για την υλοποίηση των όσων είχαν συμφωνηθεί.

Με τη Στρατηγική της Λισσαβώνας συνδέθηκαν τα εκπαιδευτικά ζητήματα και τα ζητήματα κατάρτισης με την κοινωνία της γνώσης, την αύξηση της απασχόλησης, τις ευκαιρίες για μάθηση, κατάρτιση και εργασία σε όλα τα στάδια ζωής των ανθρώπων (Ναγόπουλος, 2015). Σε αυτό συνέβαλε σημαντικά η παρότρυνση για τη λειτουργία τοπικών κέντρων μάθησης, η διασφάλιση της διαφάνειας στην απόκτηση και αναγνώριση προσόντων και ικανοτήτων και η προώθηση νέων δεξιοτήτων σχετικά με τις τεχνολογίες της πληροφορίας. Τα κράτη μέλη, σε συνεργασία με το Συμβούλιο και την Επιτροπή, κλήθηκαν να αναλάβουν

πρωτοβουλία και δράση, προκειμένου να επιτευχθούν οι προσδοκώμενοι στόχοι. Επιπλέον, με τη Στρατηγική τέθηκαν με σαφήνεια οι προκλήσεις που θα αντιμετώπιζε μελλοντικώς η Ε.Ε., οι οποίες βρίσκονταν σε συνάρτηση με τις επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης, της ραγδαίας ανάπτυξης της τεχνολογίας, των δημογραφικών μεταβολών και των περιβαλλοντικών προβλημάτων.

Η στροφή προς μια κοινωνία της γνώσης, βασίστηκε σε ευκαιρίες για επικοινωνία, οικονομική ανάπτυξη, συμμετοχή, κινητικότητα και απασχόληση, αλλά και σημαντικούς κινδύνους αύξησης του κοινωνικού αποκλεισμού και των ανισοτήτων. Τα εθνικά συστήματα εκπαίδευσης και το κατά πόσο αυτά θα ήταν ικανά να ανταποκριθούν στις εξελίξεις και να εξασφαλίσουν την πρόσβαση στη διάβιου μάθηση και στην παροχή ίσων ευκαιριών στην απασχόληση, αποτελούσε κρίσιμο παράγοντα για το βαθμό προσαρμοστικότητας των πολιτών στις νέες προκλήσεις που καλούνταν να αντιμετωπίσουν. Ως βασικό εργαλείο τόσο για την επίτευξη της οικονομικής προόδου, όσο και για την προώθηση της κοινωνικής συνοχής, της ανεκτικότητας, των αξιών της δημοκρατίας, καθώς και την αποφυγή των ανισοτήτων και του κοινωνικού αποκλεισμού, αποτελούσε η συνεχής μάθηση και κατάρτιση (Σιπητάνου, 2014).

Το εγχείρημα του οικοδομήματος της ευρωπαϊκής οικονομίας της γνώσης που έχει τις απαρχές της το 2010, μπορεί να βρει κοινά σημεία με το αντίστοιχο εγχείρημα της ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς με ορόσημο το 1992. Σε αυτές τις δύο περιπτώσεις, η Κοινότητα και τα ίδια τα κράτη μέλη προσδοκούσαν και επεδίωκαν τη συμμετοχή και τη στήριξη των ενδιαφερόμενων. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η Στρατηγική της Λισσαβώνας είναι ολιστική, καθώς αφετηρία της είναι η παραδοχή ότι οι δράσεις για την προώθηση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης αλληλοσυμπληρώνονται και ταυτοχρόνως αλληλοενισχύονται, ενώ τα υψηλά επίπεδα απασχόλησης είναι προϋπόθεση για τη βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Πρόκειται για θέσεις που θεμελιώνονται σε αναλύσεις δημόσιας πολιτικής, παράλληλα, όμως, είναι συμβατές με το ιδεολογικό υπόβαθρο της ευρωπαϊκής οικονομικής ολοκλήρωσης που αποτυπώνεται στην έννοια της “κοινωνικής οικονομίας της αγοράς” (Νικολακοπούλου - Στεφάνου, 2006).

3.3.3 Οι θεσμικές καινοτομίες της Συνθήκης της Λισσαβώνας

Η Συνθήκη της Λισσαβώνας, η οποία υπεγράφη το Δεκέμβριο του 2007 αποτελεί την 5^η αναθεωρητική πράξη των συνθηκών περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Είναι γνωστή και ως Μεταρρυθμιστική Συνθήκη, που προέκυψε μετά από τη θεσμική κρίση που διατάραξε το 2004 την Ε.Ε., λόγω της ανεπιτυχούς προσπάθειας έγκρισης του ευρωσυντάγματος, καθώς στο κείμενό της εμπεριέχονται σημαντικά στοιχεία του (Μάρδας, 2013). Ορισμένα κράτη μέλη εξέφρασαν την αντίθεσή τους στη διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, που προωθούνταν με την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου της Ένωσης, και για το λόγο αυτό η μεταρρυθμιστική διαδικασία πέρασε σε ένα στάδιο στασιμότητας (Μούσης, 2015). Παρόλα αυτά, μερικά χρόνια αργότερα, κρίθηκε αναγκαία η τροποποίηση του συντάγματος και, έτσι, με τη Συνθήκη της Λισσαβώνας έγινε, εκ νέου, προσπάθεια για μεταρρύθμιση του ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου.

Η κοινωνική Ευρώπη κατασκευάζεται, πλέον, κυρίως, ως “πόρος” για να διευκολύνει την εφαρμογή δύσκολων εθνικών μεταρρυθμίσεων. Χαρακτηρίστηκε από σημαντικές αλλαγές στην ευρωπαϊκή κοινωνική ατζέντα και στον τρόπο λειτουργίας της κοινωνικής Ευρώπης. Τα “εθνικά” κοινωνικά θέματα μεταφέρονται πλέον στις Βρυξέλλες (απασχόληση, συντάξεις, υγεία, καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, καταπολέμηση των διακρίσεων, εκπαίδευση/κατάρτιση) χωρίς, βέβαια, να επισκιάζονται τα διεθνή θέματα (ενημέρωση, διαβούλευση, συμμετοχή των εργαζομένων, απόσπαση εργαζομένων κ.λπ.). Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, μετακινηθήκαμε από την προοπτική του ευρωπαϊκού κοινωνικού δικαίου σε μια προοπτική ευρωπαϊκής κοινωνικής διακυβέρνησης, που βασίζεται στο συντονισμό των εθνικών πολιτικών, μέσω της εφαρμογής διάφορων λιγότερο περιοριστικών “ανοικτών μεθόδων συντονισμού”.

Συνεπώς, η Ε.Ε. είναι πρωτοπόρος (και ενδιάμεσος) στη διαμόρφωση κοινών προτύπων και νέων εργαλείων δημόσιας διαχείρισης (στόχοι, χρονοδιάγραμμα, συγκριτική αξιολόγηση, αξιολόγηση, συγκρίσεις) για την επιτάχυνση των εθνικών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, την προώθηση πολιτικών και συστημάτων κοινωνικής προστασίας, την ανάπτυξη προγραμμάτων εκπαίδευσης/κατάρτισης κ.λπ. Αντιμέτωποι με την ποικιλομορφία των εφαρμοζόμενων ρυθμιστικών μεθόδων (νομοθετικές, συμβατικές, ανοικτή μέθοδος συντονισμού, αναδιανεμητική πολιτική

των διαρθρωτικών ταμείων), έγινε μια αρχή για τις πιθανές και επωφελείς διαρθρώσεις, γύρω από ένα συγκεκριμένο θέμα μεταξύ “σκληρού δικαίου” και “ήπιου δικαίου”.

Με τη Συνθήκη της Λισσαβόνας, αλλά και με την προσπάθεια υλοποίησης του ευρωπαϊκού συντάγματος το 2004, τέθηκαν οι νέοι στόχοι που επεδίωκαν τα κράτη μέλη. Με τη συνθήκη αυτή η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, αφού απορροφήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση, απέκτησε, πλέον, νομική προσωπικότητα, η οποία θα της έδινε τη δυνατότητα προς διαχείριση πολιτικών υποχρεώσεων και δραστηριοτήτων (Μούσης, 2010). Ενισχύθηκε, επιπλέον, σημαντικά ο ρόλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και επιδιώχθηκε, μέσω θεσμικών αλλαγών, να καταστεί η δομή της Ε.Ε. δημοκρατικότερη και αποτελεσματικότερη στη διαχείριση και επίλυση των σύγχρονων προβλημάτων. Ταυτοχρόνως, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο εξελίχθηκε σε πλήρες όργανο της Ένωσης και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή απέκτησε νέο ρόλο στο πεδίο των εξωτερικών σχέσεων. Επίσης, ήταν πολύ σημαντική η αναβάθμιση του ρόλου των πολιτών της Ένωσης, καθώς, πλέον, καλούνται για μια πιο ενεργή συμμετοχή στο ευρωπαϊκό οικοδόμημα, μέσω της δημιουργίας της “Πρωτοβουλίας Πολιτών” (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015).

Η Συνθήκη της Λισσαβόνας διατηρεί τον προσανατολισμό της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής, όπως αυτός είχε θεμελιωθεί σε προηγούμενα επίσημα κείμενα της Ε.Ε. Στον τομέα της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης δεν οδήγησε σε αξιοσημείωτες τροποποιήσεις και, παρά το γεγονός ότι στο κείμενό της εμπεριέχεται ενότητα που αφορά στην εκπαίδευση με τίτλο “Παιδεία, Επαγγελματική Εκπαίδευση, Νεολαία και Αθλητισμός”, δε διαπιστώνουμε σημαντικές και ουσιαστικές αλλαγές, πέρα από την προσθήκη του κοινωνικού και εκπαιδευτικού ρόλου του αθλητισμού και του ρόλου της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στην απασχόληση, την κοινωνική προστασία και την άρση των αποκλεισμών. Είναι, επομένως, σαφές ότι εξακολουθούν να ισχύουν όσα ίσχυαν από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997). Οι διατάξεις με κοινωνικό περιεχόμενο παραμένουν ως ένα σημαντικό και ενδιαφέρον στοιχείο για την Ε.Ε., αφού στο κείμενο της Συνθήκης γίνεται αναφορά *«στην προαγωγή υψηλού επιπέδου απασχόλησης, μέσω της διασφάλισης της κατάλληλης κοινωνικής προστασίας, της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού και της παροχής υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης και κατάρτισης»*.

Στο πλαίσιο της κοινωνικής διάστασης της Συνθήκης, επίσης σημαντική είναι η ενίσχυση της δράσης της Ε.Ε. στον τομέα της έρευνας, καθώς *«προβλέπεται νομική βάση για τη δημιουργία του ευρωπαϊκού χώρου έρευνας, στον οποίο θα επιτρέπεται η ελεύθερη κυκλοφορία των ερευνητών, της επιστημονικής και της τεχνολογικής γνώσης»* (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010). Ιδιαίτερη σημασία έχει, επιπλέον, ο Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ε.Ε., ο οποίος χαρακτηρίζεται, πλέον, από δεσμευτική ισχύ, ενώ από το 2000 που είχε, αρχικώς, παρουσιαστεί, δε διεπόταν από δεσμευτικότητα. Η μεταρρυθμιστική Συνθήκη προώθησε τη δεσμευτική αυτή ισχύ του και η συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2012) που αποτελεί *«το ενοποιημένο κείμενο όλων των συνθηκών λειτουργίας της Ε.Ε, συμπεριέλαβε και το κείμενο του Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων με σκοπό την εκ νέου επιβεβαίωση της δεσμευτικής ισχύος του»* (Μπουτσιούκη, 2017). Σημειώνουμε, επίσης, πως το άρθρο 14 του Χάρτη εξακολουθεί να αναφέρεται στην έννοια της εκπαίδευσης. Το κείμενο του Χάρτη διακρίνεται από δεσμευτική, πλέον, ισχύ, καθώς, αρχικώς, είχε παρουσιαστεί το 2000, χωρίς να διέπεται από δεσμευτικότητα. Η δεσμευτική του ισχύς προωθήθηκε μέσω της μεταρρυθμιστικής συνθήκης, ενώ το 2012 η συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αποτελεί *«το ενοποιημένο κείμενο όλων των συνθηκών λειτουργίας της Ε.Ε, συμπεριέλαβε και το κείμενο του Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων με σκοπό την εκ νέου επιβεβαίωση της δεσμευτικής ισχύος του»* (Μπουτσιούκη, 2017).

Κλείνοντας την υποενότητα αυτή, θα ήταν χρήσιμο να αναφερθούμε στην προσπάθεια που επιτελέστηκε με τη Συνθήκη αυτή για έξοδο από το πρόβλημα της κρίσης που δημιούργησε η απόρριψη της συνταγματικής μεταρρύθμισης του 2004. Οι αξίες της Ένωσης στις οποίες βασίστηκε η θεμελίωση των βασικών διατάξεων της Συνθήκης είναι ο σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, η ελευθερία της δημοκρατίας και η ισότητα (Βοσκόπουλος, 2009). Πρόκειται για “κοινές αξίες” όλων των κρατών μελών, που ως στόχο τους θέτουν την αλληλεγγύη και τον πλουραλισμό, ενώ, παράλληλα, επιδιώκουν να ενισχύουν τη δημοκρατία, τη διαφάνεια, τη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα των θεσμικών οργάνων και την ενίσχυση της συμμετοχής του πολίτη, μέσω της προστασίας των δικαιωμάτων του (Μάρδας, 2013).

3.4 Αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο παίζει σημαντικό ρόλο στην οικονομική ανάπτυξη (Vaitkevicius et al., 2015). Περιγράφεται ως οι γνώσεις και δεξιότητες, οι δυνατότητες του εργατικού δυναμικού μιας χώρας ή μιας επιχείρησης, ως οι παράγοντες που δημιουργούν υποθέσεις ή δυνατότητες για τους ανθρώπους να δημιουργούν καινοτομίες ή να αγωνίζονται για υψηλότερη παραγωγικότητα (Skare, 2011; Blair, 2012). Σύμφωνα με τους Drucker (1999) και Porter (1998), το ανθρώπινο κεφάλαιο όχι μόνο επηρεάζει την οικονομική ανάπτυξη, αλλά αυξάνει, επίσης, την εθνική ανταγωνιστικότητα, όπως και επηρεάζει την ανάπτυξη άλλων ειδών κεφαλαίου (Lange & Topel, 2006).

Προσφάτως, τα ζητήματα της ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου γίνονται όλο και περισσότερο ως το πιο σημαντικό πεδίο για επιστημονική έρευνα. Υπάρχει μια σειρά από επιστημονικές έρευνες που αντιπροσωπεύουν τις ιδιαιτερότητες της ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου σε διαφορετικές χώρες (Didenko et al., 2013).

Κατά τις διάφορες θεωρίες του ανθρώπινου κεφαλαίου, οι δαπάνες που πραγματοποιούνται για την εκπαίδευση είναι μιας μορφής επένδυση, τρόπον τινά, που δημιουργεί ανθρώπινο κεφάλαιο, το οποίο βρίσκεται σε επίπεδο αποδοτικότητας σε κάτι αντίστοιχο με τις επενδύσεις που υλοποιούνται σε υλικά αγαθά και κεφάλαια (Barro et al., 2013). Ένας από τους βασικούς δείκτες και μεταβλητές του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι ο Δείκτης Ανθρώπινου Κεφαλαίου, ο οποίος, σύμφωνα με το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ *«επιδιώκει να εξυπηρετήσει ως ένα εργαλείο τη μέτρηση της δυναμικής του εργατικού δυναμικού. Επειδή το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι ουσιαστικής σημασίας, όχι μόνο για την παραγωγικότητα της κοινωνίας αλλά και για τη λειτουργία των πολιτικών, κοινωνικών και πολιτικών θεσμών, η κατανόηση του τρέχοντος αποθέματος είναι πολύτιμη σε ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερομένων»* (World Economic Forum, 2013). Περίπου 130 χώρες παγκόσμιας προέλευσης κατατάσσονται από τον Παγκόσμιο Δείκτη Ανθρώπινου Κεφαλαίου για το πόσο καλά αναπτύσσουν το ανθρώπινο κεφάλαιό τους σε κλίμακα από το 0 (χειρότερο) έως το 100 (καλύτερο) σε τέσσερις θεματικές διαστάσεις για διάφορες ηλικιακές ομάδες (0-14 ετών, 15-24 ετών, 25-54 ετών, 55-64 ετών, και 65 ετών και άνω), ώστε να καταγραφεί το πλήρες προφίλ δυναμικού ανθρώπινου κεφαλαίου μιας χώρας (Κοκκίνου κ.ά, 2019). Τα βασικά θέματα που περιλαμβάνονται είναι η εκπαίδευση, η ανάπτυξη, που σχετίζεται με την συμβολή στην παραγωγικότητα και αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου,

το εργατικό δυναμικό και η απασχόληση, που σχετίζεται με την εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού και τη δια - βίου εκπαίδευση και κατάρτιση του εργατικού δυναμικού, καθώς και η τεχνογνωσία, που σχετίζεται με την ανάπτυξη και την σε βάθος εξειδικευμένη χρήση των δεξιοτήτων.

Ιδιαίτερος σημαντικό ρόλο στην εκπαίδευση διαδραματίζουν οι κυβερνήσεις και οι εκπαιδευτικές δαπάνες που συνιστούν μια σημαντική κατηγορία δαπανών στον κρατικό προϋπολογισμό, ενώ στις αναπτυγμένες χώρες η εκπαίδευση βαρύνει κατά μεγάλο βαθμό τις δημόσιες επενδύσεις. Στη δημιουργία και την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού συμβάλλει η ενίσχυση και η ανάπτυξη της εκπαίδευσης και της εκπαιδευτικής διαδικασίας και θεωρείται ως το βασικό αποτέλεσμα της εκπαιδευτικής πολιτικής (Κοκκίνου κ.ά., 2019).

Στον τομέα της εκπαίδευσης, της δια - βίου κατάρτισης και της ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς επίσης και της συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών της Ε.Ε., που εντάσσονται στο πλαίσιο της νέας οικονομίας της γνώσης και αφορούν σε θέματα που σχετίζονται, κυρίως, με την εκπαιδευτική, ερευνητική και τεχνολογική και πολιτιστική συνεργασία και ανάπτυξη, δίνεται ιδιαίτερη σημασία από την ίδια την Ε.Ε.

Κατά το σχεδιασμό της Ε.Ε., έναν από τους βασικούς πόρους της ένωσης, αλλά και μια από τις πλουτοπαραγωγικές πηγές, ιδιαίτερος κρίσιμες για την ανάπτυξη της οικονομίας μιας χώρας, αποτελεί το ανθρώπινο δυναμικό της. Η Ε.Ε. πολύ ορθά, στο πλαίσιο της οικονομίας της γνώσης δίνει μεγάλη βαρύτητα στον παράγοντα “ανθρώπινο δυναμικό”, προκειμένου να επιτευχθεί η αναπτυξιακή διαδικασία, στην οποία ιδιαίτερο ρόλο έχουν τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, που αποτελούν σημαντικούς παράγοντες κατά την υλοποίηση της στρατηγικής προώθησης και διατήρησης της ανάπτυξης της Ε.Ε. Μέχρι το 2020 είχε οριστεί με τους στόχους της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» ότι το 40% των ατόμων ηλικίας 30-34 ετών στην Ε.Ε. θα έπρεπε να κατέχουν κάποιο τίτλο σπουδών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Κοκκίνου κ.ά., 2019).

3.5 Εφαρμογή των ευρωπαϊκών πολιτικών μετάβασης στην αγορά εργασίας

Η Ελλάδα, από τον Ιανουάριο του 2001, γίνεται το 12ο μέλος της οικονομικής και νομισματικής ένωσης, με την απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Φέιρα.

Μολονότι είχε εκφράσει την επιθυμία της να συμμετάσχει στην ΟΝΕ ήδη από το 1998, αυτό δεν επετεύχθη, καθώς δεν είχε εκπληρώσει τα κριτήρια. Η ένταξή της, τελικά, στην ευρωζώνη έγινε εν μέρει εφικτή και οφείλεται στους υψηλούς ρυθμούς οικονομικής μεγέθυνσης που επέδειξε η χώρα και στη θεωρούμενη συμμόρφωσή της με τα κριτήρια της Συνθήκης του Μάαστριχτ. Βασικό ρόλο για τους ρυθμούς αυτούς μεγέθυνσης έπαιξαν οι δαπάνες του δημόσιου τομέα και τα επίπεδα απασχόλησης που τις συνόδευαν.

Παρά, όμως, την ένταξή της στην ευρωζώνη και τα προφανή συνολικά οφέλη που προέκυψαν από αυτήν, υπήρχαν και ορισμένες παράπλευρες απώλειες στην ελληνική οικονομία, που δεν μπορεί κανείς να παραβλέψει, όπως μεγάλες μακροοικονομικές ανισορροπίες, οι οποίες κορυφώθηκαν προς το τέλος της δεκαετίας του 2000 και φέρουν το βάρος της τρέχουσας οικονομικής κρίσης.

Εκτός από αυτές τις μακροοικονομικές ανισορροπίες, σημαντικά ήταν τα βαθιά διαρθρωτικά προβλήματα, όπως το ύψος της ανεργίας των γυναικών και των νέων, αλλά και οι δυσκολίες εισόδου των δύο παραπάνω ομάδων στην αγορά εργασίας. Το σκηνικό άλλαξε σε σύντομο χρονικό διάστημα και η Ελλάδα μετατράπηκε από χώρα ανάπτυξης σε μια χώρα που χρειαζόταν τη στήριξη της ευρωζώνης και τότε άνοιξε ο δρόμος για τα “σχέδια διάσωσης” του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας⁶. Τα πακέτα χρηματοδότησης της Ελλάδας συνοδεύονταν από μια σειρά μέτρων λιτότητας. Τα σημαντικότερα από αυτά τα “διορθωτικά μέτρα” είναι η περικοπή των δημοσίων δαπανών, οι αυξήσεις των φόρων και η εντατικοποίηση των φοροεισπρακτικών προσπαθειών, η ενθάρρυνση της ιδιωτικής αποταμίευσης και οι ιδιωτικοποιήσεις των δημοσίων επιχειρήσεων.

Για μια χώρα με υψηλά επίπεδα απασχόλησης στο δημόσιο τομέα και έναν διαρκώς διευρυνόμενο δημόσιο τομέα, τα μέτρα λιτότητας συνάντησαν ένα ισχυρό, αλλά απολύτως αναμενόμενο κύμα αντιδράσεων. Οι συνέπειες των μειώσεων των δαπανών έγιναν αμέσως εμφανείς στην οικονομία, καθώς οδήγησαν σε μαζικές περικοπές θέσεων εργασίας σε τομείς του δημοσίου, όπως η εκπαίδευση, η υγεία και οι υπηρεσίες που σχετίζονται με την κοινωνική μέριμνα. Τα μέτρα λιτότητας της τρόικας (ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ) δημιούργησαν σοβαρά ρήγματα στο κοινωνικό κράτος, καθώς οδήγησαν σε σημαντικό περιορισμό των κρατικών δαπανών. Όλα αυτά, σε

⁶ Εφημερίδα της Κυβέρνησης της Ελληνικής Δημοκρατίας Ν. 3845/06.05.2010 και Ν. 403/12.11.2012

συνδυασμό με τις ιδιωτικοποιήσεις, τη συρρίκνωση του δημόσιου τομέα και τις δυσκολίες που δημιουργούνταν στον ιδιωτικό τομέα, που δε μπορούσε απορροφήσει τους άνεργους, καθώς και τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, οδήγησαν στο να κριθεί ως απαραίτητη η διεύρυνση του φάσματος παρέμβασης της δημόσιας πολιτικής. Προκειμένου να αντιμετωπιστεί η ολοένα αυξανόμενη ευπάθεια των νοικοκυριών, οι μηχανισμοί χρηματοδότησης πρέπει να έχουν ως στόχο την άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας για εκείνους που πλήττονται περισσότερο από την κρίση.

Έτσι, η χώρα από την κρίση χρέους πέρασε στη δημοσιονομική κρίση και από τη δημοσιονομική κρίση στην ιδιαίτερα σοβαρή κρίση απασχόλησης. Μέσα σε αυτό το περιβάλλον, ο ρόλος των πολιτικών απασχόλησης, σε μια τέτοια περίοδο, σε περίοδο ύφεσης, δηλαδή, είναι καίριας σημασίας, προκειμένου να συμβάλλει άμεσα στη μείωση των συνεπειών της, αλλά και στην προετοιμασία για την πιθανότητα ανάκαμψης, επιχειρώντας να ελαχιστοποιήσει τη χρονική καθυστέρηση, όσον αφορά στην προσαρμογή της απασχόλησης για τη βελτίωση του οικονομικού περιβάλλοντος. Συνεπώς, η πολιτική απασχόλησης καλείται να ικανοποιήσει πολλούς τιθέμενους στόχους.

Η εκδήλωση της κρίσης στην Ελλάδα είχε ως αποτέλεσμα τον αναγκαίο επαναπροσδιορισμό των πολιτικών απασχόλησης που υλοποιούνταν στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ. Το ασταθές οικονομικό τοπίο μείωσε τη ζήτηση υλοποίησης δράσεων προώθησης της αυτοαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας (NEE)⁷ ή επιδότησης εργοδοτών για τη δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας (ΝΘΕ), ενώ, αντίθετα, ο κύριος όγκος των παρεμβάσεων αφορά σε προγράμματα επιδότησης των ασφαλιστικών εισφορών, με στόχο την αποτροπή των απολύσεων. Ο ανασχεδιασμός των υλοποιούμενων πολιτικών συνδέεται τόσο με την ανάγκη διατήρησης των θέσεων εργασίας σε συνθήκες οικονομικής ύφεσης όσο και με την περιορισμένη ζήτηση που είχαν μέχρι σήμερα οι υλοποιούμενες πολιτικές (π.χ. NEE και ΝΘΕ). Οι βασικότερες παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, κατά την περίοδο της ύφεσης, μπορούν να κωδικοποιηθούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης (ΕΠΑ):

- ενέργειες διατήρησης της απασχόλησης,

⁷ Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες. Με τον όρο αυτό χαρακτηρίζουμε οποιονδήποτε ξεκινά για πρώτη φορά μια δική του επαγγελματική δραστηριότητα.

- ενέργειες δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και
- ενέργειες κατάρτισης.

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί η ευπάθεια που διακρίνει τα νοικοκυριά, οι μηχανισμοί χρηματοδότησης πρέπει να έχουν ως στόχο τη δημιουργία θέσεων εργασίας για εκείνους που πλήττονται περισσότερο από την κρίση. Έχει αποδειχθεί διεθνώς πόσο αποτελεσματική μπορεί να είναι η άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας, που στόχο έχει την άμβλυνση της φτώχειας και της ανισότητας, κατά τη διάρκεια μιας οικονομικής ύφεσης. Αλλά, ακόμα και σε περιόδους ευημερίας, ένα πρόγραμμα άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας μπορεί να επιτύχει τρεις στόχους: α) Να απορροφήσει το πρόθυμο και ικανό για εργασία εργατικό δυναμικό, β) να παράσχει την αναγκαία εισοδηματική στήριξη στις πλέον ευάλωτες ομάδες και γ) να τονώσει την πραγματική ζήτηση, μέσω της ανατροφοδότησης της αγοράς που θα δημιουργήσει. Ειδικά σε περιόδους κρίσης και οικονομικής αστάθειας, λόγω της ανεπαρκούς ζήτησης για εργασία, ορισμένες ομάδες τίθενται στο περιθώριο, καθώς αποκλείονται από την έμμισθη απασχόληση, σε μεγαλύτερο βαθμό από άλλες ομάδες του πληθυσμού.

Σύμφωνα με το Σχέδιο Δράσης (2012) του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, που υλοποιήθηκε με σκοπό την ανάδειξη συγκεκριμένων πολιτικών και μέτρων ανάπτυξης της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των νέων, το ζήτημα των στρατηγικών παρεμβάσεων σε περιόδους κρίσης θα πρέπει να επαναπροσδιοριστεί προς τις ακόλουθες κατευθύνσεις:

- Το πρόβλημα που κάνει την εμφάνισή του σε περιόδους ύφεσης, είναι ότι η συνολική ζήτηση εργασίας υποχωρεί σημαντικά, κατά συνέπεια, η οικονομία της αγοράς δε δημιουργεί νέες θέσεις απασχόλησης. Η στόχευση των προγραμμάτων, λοιπόν, είναι καθοριστικής σημασίας, δεδομένου ότι δεν πλήττονται όλες οι ομάδες του πληθυσμού με την ίδια ένταση.
- Ο κύριος όγκος των παρεμβάσεων αφορά σε προγράμματα επιδότησης των ασφαλιστικών εισφορών, με στόχο την αποτροπή των απολύσεων. Στην Ελλάδα, ορθά έχει υιοθετηθεί από τον ΟΑΕΔ, σειρά εκτεταμένων προγραμμάτων νέων θέσεων εργασίας που, κατά κύριο λόγο, προσφέρουν επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών, ως μέσο αποφυγής, όσο αυτό είναι, βέβαια, δυνατό, των απολύσεων. Τα μέτρα αυτά δίνουν τη δυνατότητα στις

επιχειρήσεις να μειώνουν προσωρινά την εργασία ή τα επίπεδα των μισθών, κάτω από αυτό που αναφέρεται ρητώς στη συμφωνία που έχει συναφθεί ή να αναστέλλουν προσωρινά το σύνολο ή μέρος των δραστηριοτήτων τους. Στις περιπτώσεις αυτές, η απώλεια του μισθού των εργαζομένων καλύπτεται, εν μέρει ή εξ ολοκλήρου, από το κράτος, μέσω της συμμετοχής των εργαζομένων σε προγράμματα κατάρτισης.

- Εξαιρετικής σημασίας παρέμβαση δε αποτελεί η μεγαλύτερη δυνατή διεύρυνση της παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής αγοράς εργασίας, ανάλογα με τις ανάγκες των επιμέρους ομάδων στόχου, ιδιαίτερα στα πεδία του job search training και του job repositioning.
- Σε περιόδους κρίσης, η διερεύνηση αναπτυξιακών προοπτικών κατά κλάδους αποτελεί μια εξαιρετικά ανασφαλή άσκηση. Για το λόγο αυτό, τα προγράμματα προώθησης της επιχειρηματικότητας πρέπει να επιδίδουν ιδιαίτερη βαρύτητα στο στοιχείο της καινοτομίας, παρά στον κλαδικό προσανατολισμό.
- Είναι απαραίτητο να αναβαθμισθούν οι δράσεις επιχειρηματικής συμβουλευτικής και mentoring στα προγράμματα προώθησης της αυτοαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας μικρής κλίμακας.
- Ανεξάρτητα από τη συγκυρία, ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να επιδοθεί στο θέμα της πρακτικής άσκησης και της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας από τους νέους σε συνδυασμό με εξειδικευμένη επαγγελματική θεωρητική κατάρτιση (on and off the job training).
- Πρέπει να ενισχυθεί σημαντικά το έργο γνωστοποίησης των προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης του ΟΑΕΔ. Τα προγράμματα αυτά πρέπει να γίνουν αντικείμενο εκτενούς πληροφόρησης προς τους ανέργους και προς τις επιχειρήσεις. Κρίνεται, συνεπώς, απαραίτητη η άμεση εφαρμογή δράσεων πληροφόρησης, με τη χρήση σύγχρονων μεθόδων και πρακτικών, καθώς και η ιδιαίτερη έμφαση που πρέπει να δοθεί στην αξιοποίηση των social media.
- Σημαντικό ρόλο στη διατήρηση της επαφής με την αγορά εργασίας για συγκεκριμένες κατηγορίες ανέργων μπορούν να διαδραματίσουν προγράμματα που στηρίζονται στη λογική του εργοδότη ύστατης καταφυγής (employer of last resort).

- Είναι σημαντικό να τονιστεί η σημασία των προσδοκιών σχετικά με το μελλοντικό επίπεδο της ζήτησης των επιχειρήσεων. Επειδή η ένταξη της επιχείρησης σε προγράμματα Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης συνεπάγεται δέσμευση της επιχείρησης για διατήρηση της απασχόλησης για ένα χρονικό διάστημα (π.χ. +6 - 12 μήνες μετά το πέρας του προγράμματος), οι προσδοκίες για το μελλοντικό επίπεδο της ζήτησης παίζουν καθοριστικό ρόλο. Στην περίπτωση που η επιχείρηση δεν προσδοκά ότι η ζήτηση για το προϊόν της θα ενισχυθεί, είναι πιθανό να προχωρήσει στην επιλογή των απολύσεων, δεδομένου ότι με αυτόν τον τρόπο αναλαμβάνει μικρότερες δεσμεύσεις έναντι του δημοσίου. Στην περίπτωση επανεξέτασης και ενεργοποίησης, εκ νέου, αντίστοιχων προγραμμάτων είναι σκόπιμο να προβλεφθούν οι ακόλουθες προϋποθέσεις: Η επιχείρηση θα πρέπει να μην έχει προχωρήσει σε μείωση προσωπικού τον τελευταίο μήνα πριν από την υπαγωγή στο πρόγραμμα και αντίστοιχα θα πρέπει να δεσμευθεί για τη διατήρηση του ίδιου αριθμού εργαζομένων, καθ' όλη τη διάρκεια της επιδότησης και όχι μετά τη λήξη αυτής.
- Κρίνεται απαραίτητο να συνδυαστούν οι ενεργητικές πολιτικές προώθησης στην απασχόληση με τα προγράμματα κατάρτισης για τη βελτίωση των δεξιοτήτων των ωφελούμενων, σύμφωνα με την ανάλυση των αναγκών των επαγγελματικών κλάδων όπου απευθύνονται τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.
- Με δεδομένο τον όγκο των πόρων που απορροφούν αυτά τα προγράμματα, κρίνεται άμεση η ανάγκη να δρομολογηθούν διαδικασίες on-going αξιολόγησης που θα επιτρέψουν τις αναγκαίες προσαρμογές.

Η εκπαίδευση αποτελούσε ανέκαθεν ένα βασικό στοιχείο των πολιτικών απασχόλησης των νέων, αφού τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης μιας πληθυσμιακής ομάδας συνέβαλλαν στη μακροβιότερη ανάπτυξη μιας χώρας. Οι εν λόγω πολιτικές εκπαίδευσης περιλαμβάνουν μέτρα αποτροπής της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, αλλά ταυτοχρόνως και μέτρα για την επανένταξη των ατόμων που οδηγήθηκαν σε πρόωρη εγκατάλειψη της εκπαίδευσης ή της κατάρτισης. Σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ε.Ε. έχουν εφαρμοστεί μέτρα σε αυτόν τον τομέα και, επιπλέον, πολλές χώρες χρηματοδοτούν πρόσθετες τάξεις που προσφέρουν

ενισχυτική διδασκαλία, προκειμένου να βοηθηθούν οι μαθητές τους στη βελτίωση των σχολικών τους επιδόσεων. Επίσης, σε ορισμένα κράτη μέλη έχει αυξηθεί ο αριθμός των θέσεων που προσφέρονται για παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και έχουν δημιουργηθεί νέα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, με στόχο να ενθαρρυνθούν οι νέοι και να παραμείνουν στην εκπαίδευση.

Αρκετές χώρες δε έχουν υιοθετήσει πρωτοβουλίες που αφορούν στην επανένταξη των μαθητών που έχουν εγκαταλείψει ήδη το σχολείο και οι οποίες σχετίζονται ορισμένες φορές με κάποια πρακτική εκπαίδευσης. Για παράδειγμα, στη Γαλλία, τα “σχολεία δεύτερης ευκαιρίας” δίνουν τη δυνατότητα σε νέους ηλικίας 18-25 ετών να εκπαιδευτούν σε ορισμένες βασικές δεξιότητες για 9 έως 12 μήνες. Στην Ισπανία, τα “προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης” προσφέρουν τη δυνατότητα σε όσους έχουν εγκαταλείψει πρόωρα το σχολείο τους να εγγραφούν σε μαθήματα εκ νέου, προκειμένου να καταρτιστούν για να αποκτήσουν κάποιο δίπλωμα επαγγελματικών προσόντων ή έναν τίτλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να εγγραφούν αργότερα σε κανονικό κύκλο μαθημάτων επαγγελματικής κατάρτισης (Eurofound, 2017).

Ορισμένες πρωτοβουλίες πολιτικής συνδράμουν προς τη διευκόλυνση για την ένταξη στην αγορά εργασίας των σπουδαστών που διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες και ικανότητες. Η ομαλή μετάβαση από το σχολείο στην εργασία, στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε., επιτυγχάνεται με μια σειρά μέτρων που συνδυάζουν την παροχή υπηρεσιών, συμβουλών και την καθοδήγηση σε ζητήματα σταδιοδρομίας στο πεδίο της αναζήτησης εργασίας, αλλά και των υπηρεσιών αντιστοίχισης των επαγγελματικών προσόντων σε θέσεις εργασίας. Πρόκειται, ουσιαστικά, για μέτρα τα οποία αποσκοπούν στην προώθηση της απασχολησιμότητας των νέων, μέσω της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, στο πλαίσιο πρακτικής άσκησης ή μαθητείας.

Σε όλα τα κράτη μέλη παρέχεται ένας μεγάλος αριθμός προγραμμάτων πρακτικής άσκησης και μαθητείας, ορισμένες φορές στον ιδιωτικό τομέα (όπως το πρόγραμμα “Young Potentials” στη Σουηδία). Τα προγράμματα αυτά έχουν αποδειχθεί εξαιρετικώς επιτυχή στο ζήτημα της μετάβασης των νέων στην εργασία και αρκεί κανείς να λάβει υπόψη ότι στα χρόνια της οικονομικής κρίσης, η Αυστρία και η Γερμανία, οι λεγόμενες “χώρες μαθητείας” κατάφεραν να κρατήσουν σε χαμηλά επίπεδα τα ποσοστά ανεργίας των νέων της χώρας τους (Eurofound, 2017). Σε όλα τα κράτη μέλη εφαρμόστηκαν, προσφάτως, προγράμματα μαθητείας, ενώ

ορισμένα εξ αυτών προχώρησαν στη θέσπιση επιπλέον εγγυήσεων για τους νέους, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι όλοι τους θα έχουν κάποια επαγγελματική ή εκπαιδευτική δραστηριότητα.

Σε πολλά κράτη μέλη έχουν θεσπιστεί ποικίλα κίνητρα, όπως φοροαπαλλαγές, μείωση μισθολογικού κόστους κ.λπ., προκειμένου να ενθαρρυνθούν και να πειστούν οι επιχειρήσεις να προσλάβουν νέους, να τους εκπαιδεύσουν και να δημιουργήσουν για εκείνους θέσεις εργασίας που θα διατηρηθούν μελλοντικά. Για παράδειγμα, στην Ουγγαρία, όσοι εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, λαμβάνουν μια κάρτα έναρξης με διετή ισχύ, ενώ οι εργοδότες που κάνουν προσλήψεις των ατόμων αυτών που διαθέτουν αυτήν την κάρτα, καταβάλλουν χαμηλότερες εισφορές για τον εργαζόμενο αυτό. Υπάρχουν, επίσης, μέτρα για την παροχή κινήτρων σε νέους με στόχο την προώθηση της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης, αλλά και μέτρα για πρόσληψη ατόμων με αναπηρία ή άτομα από μειονεκτούντα περιβάλλοντα.

Συμπεραίνουμε ότι για τη μετάβαση και ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας ή στην εκπαίδευση, το σύνολο των κρατών μελών της Ε.Ε. έχουν θεμελιώσει μια δέσμη μέτρων πολιτικής, ορισμένα εκ των οποίων έχουν ήδη, εδώ και αρκετά χρόνια τεθεί σε εφαρμογή, άλλα δε, έχουν θεσπιστεί προσφάτως, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που δημιουργήθηκαν λόγω της οικονομικής κρίσης και των σοβαρών συνεπειών της στους νέους.

3.5.1 Ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες για την απασχόληση των νέων

Στο πλαίσιο της Στρατηγικής “Ευρώπη 2020” προτείνονται μία σειρά πολιτικών και μέτρων, που συμπληρώνουν τις πολιτικές της περιόδου 2013-2015 και υποστηρίζουν πρωτοβουλίες και πολιτικές όπως:

- Η πρωτοβουλία «πρώτη θέση εργασίας μέσω του EURES - your first eures job», η οποία βοηθάει τους νέους να βρουν εργασία στο εξωτερικό, μέσω της υποστήριξης των δομών και της πληροφόρησης για την κινητικότητα. Στο πλαίσιο αυτό, προωθείται και η «Κάρτα της Νεολαίας σε Κίνηση», που έχει ως σκοπό να διευκολύνει τη μετακίνηση των νέων στην Ευρώπη.
- Η υποστήριξη της ανάπτυξης του προγράμματος «Εγγυήσεων για τη νεολαία - youth guarantee» σε όλα τα κράτη μέλη.

Το πρόγραμμα “εγγύηση για την νεολαία - youth guarantee” που ξεκίνησε από τη Φινλανδία και την Αυστρία έχει ως στόχο οι νέοι να έχουν μία εγγύηση και να συνεχίζουν μία μαθητεία ή κατάλληλη εκπαίδευση σε ένα πλαίσιο χρόνου μετά την αποφοίτησή τους από το σχολείο ή από τη στιγμή που έχουν δηλωθεί ως άνεργοι. Το πρόγραμμα αναπτύσσεται ενόψει του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και έχει λάβει μέχρι σήμερα τη σύμφωνη γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Στις 28 Φεβρουαρίου του 2013 το συμβούλιο των υπουργών απασχόλησης ενέκρινε το σχέδιο, προτείνοντας στα κράτη μέλη να το ενσωματώσουν στις χρηματοδοτήσεις των Ευρωπαϊκών Ταμείων. Το πρόγραμμα χρηματοδοτήθηκε με 6 Δις Ευρώ στον προϋπολογισμό της Ε.Ε., που δεν ήταν δυνατόν, όμως, να καλύψει τις μεγάλες ανάγκες που προκύπτουν από την ανεργία των νέων, ιδιαίτερα σε χώρες όπως η Ελλάδα και η Ισπανία (In4Youth, 2015).

- Η πρακτική άσκηση και οι δυνατότητες μαθησιακής κινητικότητας, μέσω του προγράμματος «Νεολαία σε δράση» και του προγράμματος Διά Βίου Μάθησης (europa.eu/youth).

Το “εγγύηση για την νεολαία - youth guarantee” είναι περισσότερο αποτελεσματικό για τις περιπτώσεις των νέων, που είναι έτοιμοι να δουλέψουν και έχουν προετοιμαστεί για αυτό. Για το λόγο αυτό μοιάζει πιο κατάλληλο για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και λιγότερο για τους μακροχρόνια άνεργους ή για τα άτομα που έχουν εγκαταλείψει την αναζήτηση εργασίας και γενικότερα τις πιο δύσκολες ομάδες, όσον αφορά στην τοποθέτησή τους στην αγορά εργασίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις, ένας πρόσθετος βαθμός δυσκολίας προστίθεται και έχει σχέση με την αναγκαία συνέργεια των διάφορων υπηρεσιών, στις οποίες αναφέρονται συχνά αυτές οι ομάδες, όπως υπηρεσίες υγείας, κοινωνικές υπηρεσίες κ.ά.

Ένας σημαντικός παράγοντας επιτυχίας του μέτρου είναι η κατάλληλη εφαρμογή παράλληλων προγραμμάτων, καθώς και η ύπαρξη των κατάλληλων υποδομών σε τοπικό επίπεδο. Έτσι, για παράδειγμα, παίζει σημαντικό ρόλο αν την ίδια περίοδο εφαρμόζεται ένα παράλληλο πρόγραμμα μαθητείας ή προσφορά κατάλληλων θέσεων κατάρτισης και επαγγελματικής εκπαίδευσης. Το σημαντικότερο όλων όμως είναι η οικονομική συγκυρία και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ανεξάρτητα από τις προσωρινές προσφορές των youth guarantees. Η μακροχρόνια διατήρηση των θέσεων εργασίας από τους νέους συνδέεται με την πραγματική

βελτίωση των δεξιοτήτων τους και την ικανοποίηση της ποιότητας της εργασίας, που ζητούν οι επιχειρήσεις.

Το πρόγραμμα “εγγύηση για την νεολαία - youth guarantee” αποτελεί ένα σημαντικό καινοτόμο πρόγραμμα, που έχει, όμως, μεγάλες απαιτήσεις από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και τις άλλες δημόσιες υπηρεσίες, που ασχολούνται με τις πιο ευάλωτες, όσον αφορά στην εργασία, ομάδες του πληθυσμού. Αυτό αποδεικνύεται από την πιλοτική φινλανδική και σουηδική εμπειρία του προγράμματος. Η προσωποκεντρική του θεώρηση και η εφαρμογή του προγράμματος, μέσα από την πλήρη ενημέρωση και κινητοποίηση των ενδιαφερομένων υπόσχεται ότι μπορεί να αποτελέσει μία σημαντική ευκαιρία για την ευκολότερη μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην εργασία.

Στο πλαίσιο αυτό, η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί την αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, μέσα από τις δραστηριότητες και ικανότητες που αναπτύσσουν οι νέοι στον βιωματικό τους κόσμο και την καθημερινότητα, με στόχο να βοηθήσει στη συνέργεια και τη γεφύρωση ανάμεσα στην τυπική και τη μη τυπική μάθηση. Τον Ιανουάριο του 2012 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο συμφώνησε ότι τα κράτη μέλη πρέπει να αυξήσουν ουσιαστικά τις θέσεις μαθητείας για τους νέους και να δημιουργήσουν πραγματικές ευκαιρίες για τους νέους της Ευρώπης. Η πρόταση αυτή ακολούθησε τη διαπίστωση ότι στις χώρες, όπου περισσότερο από το 30% των νέων έχουν συμμετοχή σε προγράμματα μαθητείας, η ανεργία των νέων είναι χαμηλότερη από 15%. Αντίθετα, σε χώρες, όπου η ανάλογη συμμετοχή είναι χαμηλότερη από το 6% η ανεργία ξεπερνάει το 25% (Χτούρης, 2017).

➤ **Ευρωπαϊκή Συμμαχία για τη μαθητεία (EAFPA)**

Στο πλαίσιο αυτό δημιουργήθηκε η EAFPA (Ευρωπαϊκή Συμμαχία για τη μαθητεία), η οποία έχει ως στόχο να βελτιώσει την ποιότητα και την προσφορά μαθητείας και ενσωματωμένης κατάρτισης στα κράτη μέλη, μέσω της συνεργασίας των κρατών μελών, των κοινωνικών εταίρων, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και όλα τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη. Στο πλαίσιο αυτό αναπτύσσονται δραστηριότητες προς τρεις κατευθύνσεις:

α. Βελτίωση των συστημάτων μαθητείας στα κράτη μέλη μέσω της ομοσπονδοποίησης των προσπαθειών για την μεταφορά γνώσης και πρακτικών.

β. Παρεμβάσεις για την μεταβολή των νοοτροπιών, με τις οποίες αντιμετωπίζονται οι μαθητείες.

γ. Δημιουργία ευρωπαϊκών πόρων, που θα υποστηρίξουν εκτεταμένες διαδικασίες μαθητείας μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και της Πρωτοβουλίας για τη Νεανική Απασχόληση.

➤ **Φόρουμ Νεολαίας 2012**

Στο πλαίσιο του Φόρουμ Νεολαίας 2012 (Training and Youth Forum 2012), που πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες, συγκεντρώθηκαν περισσότεροι από 300 ειδικοί από την εκπαίδευση και ενδιαφερόμενοι από το χώρο της πολιτικής και των επιχειρήσεων, για να αναζητήσουν τρόπους επένδυσης στις δεξιότητες για την ανάπτυξη της απασχόλησης. Το φόρουμ επικεντρώθηκε σε 2 βασικά ζητήματα: Στις προκλήσεις που συναντάει η εκπαίδευση και η πολιτική της κατάρτισης για τη νεολαία ως προς την εφαρμογή της στρατηγικής “Ευρώπη 2020”, με στόχο την ανάπτυξη και την απασχόληση και, δεύτερον, για το ποιο θα είναι το μέλλον του προγράμματος “Erasmus για Όλους” και πώς αυτό θα συμβάλλει στους στόχους της στρατηγικής.

Το Φόρουμ επικεντρώθηκε ειδικότερα στα κρίσιμα σημεία:

- Της αντιμετώπισης της εγκατάλειψης του σχολείου και των χαμηλών εκπαιδευτικών επιδόσεων.
- Του εκσυγχρονισμού της ανώτατης εκπαίδευσης.
- Της ανάπτυξης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, που στηρίζεται στην επαγγελματική εμπειρία και συμμετοχή.
- Της επικέντρωσης μέρους των δημόσιων δαπανών στην εκπαίδευση και κατάρτιση σε μία περίοδο χρηματοδοτικής υστέρησης σε περίοδο λιτότητας.
- Της ανεύρεσης δυνατοτήτων για τη μη τυπική και άτυπη εκπαίδευση, προκειμένου να υποστηρίξει την απασχολησιμότητα και την ενεργό συμμετοχή των νέων στην κοινωνία.

➤ **Σχέδιο Δράσης ΟΟΣΑ**

Σύμφωνα με τη στρατηγική που έχει πρόσφατα υιοθετηθεί από τον ΟΟΣΑ σχετικά με τους νέους και τα προβλήματά τους στον εργασιακό - επαγγελματικό τομέα, τα σημεία, όπου πρέπει να επικεντρωθεί η προσοχή των κυβερνήσεων των κρατών - μελών και των key - partners είναι 5:

1. Να ενισχυθούν και να βελτιωθούν οι πολιτικές για τη στήριξη και ενίσχυση της απασχολησιμότητας των νέων, που έχουν ήδη εφαρμοστεί με επιτυχία σε κάθε χώρα είτε σε εθνικό/τοπικό είτε σε ευρύτερο πλαίσιο (π.χ. εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης).
2. Να προωθηθεί και να ενισχυθεί η μέριμνα για τους νέους χωρίς εμπειρία και ιδιαίτερες δεξιότητες.
3. Να ενισχυθεί και να βελτιωθεί η μέριμνα για τους νέους με ειδικές ανάγκες και για αυτούς που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών.
4. Να καταπολεμηθεί η άτυπη εργασία.

Ειδικότερα, ο ΟΟΣΑ προσκαλεί τα κράτη μέλη και τα φιλικώς διακείμενα σε μια διεθνή προσπάθεια ενίσχυσης της απασχολησιμότητας και της καταπολέμησης της ανεργίας των νέων, υπό την αιγίδα του και μέσω του προγράμματος Youth Action Plan. Το πρόγραμμα αρχίζει με την κατάθεση των εμπειριών κάθε χώρας από τις σχετικές πολιτικές, που έχει ήδη εφαρμόσει, με σκοπό να διαπιστωθεί, σε διεθνές επίπεδο, τι αποτελέσματα μπορεί να επιφέρει και τι όχι, και να γίνουν οι αρμόζουσες συγκρίσεις και συσχετισμοί. Επισημαίνεται το γεγονός ότι, μεταξύ των χωρών, υπάρχουν πολλές και μεγάλες διαφορές, που αντιστοιχούν στις κοινωνικές, πολιτισμικές και οικονομικές ιδιαιτερότητες της κάθε μίας. Ίσως και για το λόγο αυτό ορισμένες πολιτικές, που εφαρμόστηκαν σε κάποιες χώρες με τον ίδιο τρόπο, να εμφάνισαν συγκεχυμένα, μη αναγνώσιμα ή αντιφατικά αποτελέσματα (In4Youth, 2015).

Ο ΟΟΣΑ υποστηρίζει ότι, σε γενικότερο πλαίσιο, η έμφαση πρέπει να δοθεί στα προβλήματα ενταξιμότητας στην αγορά εργασίας των μειονεκτούντων, για διάφορους λόγους (προέλευση από χαμηλά ή υπο-κοσμικά κοινωνικά στρώματα, μετανάστες, με έλλειψη δεξιοτήτων κ.ά.), νέων. Από την άποψη αυτή, οι νέοι, που προέρχονται από χώρες με μεγάλες κοινωνικοοικονομικές ανισότητες, πρέπει να αντιμετωπιστούν στο σύνολό τους ως μειονεκτούντες, με την έννοια ότι οι διεθνείς πολιτικές, όταν εφαρμόζονται εκεί, πρέπει να είναι ιδιαίτερος ενισχυμένες. Έχει παρατηρηθεί ότι σε αυτές τις κοινωνίες, όπως και στα χαμηλά κοινωνικά στρώματα των πιο πλούσιων, το ποσοστό της νεανικής ανεργίας εμφανίζεται, πολλές φορές, παραδόξως χαμηλότερο. Αυτό, όμως, οφείλεται, κυρίως, στο γεγονός, ότι στο πλαίσιο του “κυνηγητού” της επιβίωσης, οι νέοι αυτής της κατηγορίας κατορθώνουν και

“βρίσκουν” δουλειές· αυτές είναι, όμως, συνήθως, κακοπληρωμένες, υπεράγαν κοπιαστικές, ανασφάλιστες (άτυπες), ανθυγιεινές, προσωρινές, ακόμα και παράνομες.

Στις δε λιγότερο “ανεπτυγμένες” χώρες πρέπει να προστεθεί και ο παράγων της κακής λειτουργίας της διοίκησης, που οδηγεί σε ελλιπή ή/και αναληθή στατιστικά συμπεράσματα. Έξω, όμως από το καθαρά στατιστικό πλαίσιο, γεγονός παραμένει, ότι οι νέοι αυτής της κατηγορίας, εκείνοι δηλαδή με “κακές” εργασιακές σχέσεις και, ιδίως, οι άνεργοι, είναι αυτοί, κατά κύριο λόγο, που αναπτύσσουν αντικοινωνική έως και παραβατική συμπεριφορά, στην οποία εθίζονται και για τη μετέπειτα ζωή τους. Η δε πλέον επικίνδυνη περίοδος, που μπορεί να σηματοδοτήσει τη στροφή του νέου στην παραβατικότητα, είναι το χρονικό διάστημα αμέσως μετά την αποφοίτηση από το σχολείο, ή επίσης, αμέσως μετά την πρόωρη εγκατάλειψή του.

Ο κίνδυνος της στροφής στην παραβατικότητα που ελλοχεύει στους μειονεκτούντες νέους, μεταφράζεται σε κίνδυνο ψυχικής κατάρρευσης και αντικοινωνικότητας, που στρέφεται προς τα “μέσα” (κατάθλιψη, απάθεια κ.λπ.). Οι νέοι με προσόντα και υψηλές δεξιότητες, που παρόλα αυτά, ή και ακριβώς για αυτόν το λόγο, δε μπορούν να βρουν εργασιακή απασχόληση, χρησιμοποιούνται σε δουλειές άσχετες με τα προσόντα τους, πολλές δε φορές “κατώτερες” από αυτές, που θα τους ταίριαζαν ή/και θα τους άξιζαν. Οι περιπτώσεις αυτές αυξάνονται, όσο η οικονομική κρίση κλιμακώνεται. Υπολογίστηκε ότι το ποσοστό των άνεργων νέων μεταξύ 16 και 24 ετών (η πιο κρίσιμη, όσον αφορά στην ανεργία, ηλικιακή κατηγορία) δε μειώθηκε κατά τον 5ο χρόνο της κρίσης μόνο στην Ελλάδα και την Ισπανία, αλλά και στη Ν. Αφρική, όπου το ποσοστό αυτό μέσα στο 2012 έφθασε στο 50%. Με εξαίρεση, δε, τη Γερμανία, την Τσεχία και τη Νορβηγία, άλλα 10 κράτη - μέλη του ΟΟΣΑ παρουσίασαν αύξηση του ποσοστού αυτού κατά 20% την τελευταία πενταετία.

Άλλες κατηγορίες νέων, που παρουσιάζουν αυξημένη συμμετοχή στο ποσοστό της ανεργίας είναι εκείνοι, που διακόπτουν το σχολείο πριν το Λύκειο (ή όποια άλλη ισότιμη βαθμίδα σχολικών σπουδών), καθώς και εκείνοι, που αρνούνται να εργαστούν, όταν η προσφερόμενη θέση δεν είναι ανάλογη με τα προσόντα τους. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν, συνήθως, κάτοχοι πανεπιστημιακών πτυχίων ή νέοι εύπορων οικογενειών, πολλοί από τους οποίους δε δηλώνονται καν ως άνεργοι. Σε αυτό παίζει σημαντικό ρόλο και η κοινωνικοοικονομική δομή της κάθε χώρας. Σε κοινωνίες με μεγάλες ταξικές διαφορές, σε πολλές εκ των οποίων

η αμειβόμενη εργασία μπορεί και να θεωρείται ακόμη “ντροπή” για τις ανώτερες τάξεις, τα σχετικά στατιστικά στοιχεία δε μπορεί παρά να είναι από μερικώς έως απολύτως παραπλανητικά.

Προτεινόμενες δράσεις

1. Συντονισμένες προσπάθειες ελέγχου της κρίσης όσον αφορά στην απασχολησιμότητα των νέων μέσα σε σχετικά μικρό χρονικό διάστημα και μέσω μακροπρόθεσμων πολιτικών.
2. Επιλεκτική οικονομική ενίσχυση των νέων με αυξημένες κοινωνικές ανάγκες, κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ειδίκευσης (OECD Skills Strategy).
3. Στόχευση στη σχέση προσόντων - εργασίας, όσον αφορά στους νέους με συναφείς δεξιότητες (πολιτικές ενίσχυσης απασχολησιμότητας κατά κατηγορίες προσόντων και δεξιοτήτων).
4. Ενίσχυση της απασχολησιμότητας των νέων ανειδίκευτων εργατών σε θέσεις σταθερής απασχόλησης.
5. Πληροφόρηση και ψυχολογική συνδρομή στους νέους με στόχο την αποτροπή τους από άτυπες εργασιακές συμφωνίες.
6. Μείωση του κόστους εργασίας (labour cost) και πριμοδότηση των εργοδοτών.
7. Καθιέρωση σεμιναρίων επιμόρφωσης και πριν από την κλασική επαγγελματική μαθητεία (λίγο πριν την αποφοίτηση από το σχολείο).

Το τελευταίο προτείνεται επειδή έχει αποδειχτεί ότι ένας στους πέντε νέους δεν έχει καν τα απαραίτητα εφόδια να αντιμετωπίσει τη ζωή τελειώνοντας το σχολείο, το οποίο, ούτως ή άλλως, σε ποσοστό 20% (προερχόμενο, κυρίως, από χαμηλές εισοδηματικά τάξεις) εγκαταλείπει πρόωρα. Η σχολική ανεπάρκεια αρχίζει, τις περισσότερες φορές, μέσα στην αίθουσα διδασκαλίας. Καλές πολιτικές στον τομέα της πρόωρης εξόδου από το σχολείο και της ελλείπουσας εκπαίδευσης έχει να παρουσιάσει η Φινλανδία. Τα προβλήματα των μαθητών πρέπει, από την προεφηβική, ήδη, ηλικία, να αντιμετωπιστούν τόσο από το εκπαιδευτικό σύστημα όσο και τοπικά, μέσα στο ίδιο το εκάστοτε σχολείο. Στο πλαίσιο του συστήματος πρέπει να γίνουν προσπάθειες να μην επαναλαμβάνουν τα παιδιά την ίδια τάξη (πράγμα που τα εξαντλεί και τα απογοητεύει) και, συγχρόνως, να πείθονται να συνεχίζουν και μετά από τις τρεις πρώτες τάξεις

του γυμνασίου. Πρέπει να βελτιωθούν οι συνθήκες φοίτησης (περιβάλλον - τρόπος διδασκαλίας), να γίνουν πιο ελκυστικές, και αυτό αφορά και στις βαθμίδες επιμόρφωσης. Να οργανώνονται ψυχαγωγικές δραστηριότητες εντός σχολικού ωραρίου και να συσφιχθούν οι σχέσεις των καθηγητών με τους συλλόγους των γονέων.

Το σημαντικότερο συμπέρασμα, στο οποίο καταλήγει ο ΟΟΣΑ όσον αφορά στη σχολική εκπαίδευση, είναι το ότι, σε όλες ανεξαιρέτως τις χώρες, το σχολείο εφοδιάζει τα παιδιά με εν πολλοίς “άχρηστη” εγκυκλοπαιδική γνώση, ενώ δεν τα προετοιμάζει ικανοποιητικώς να αντιμετωπίσουν τη ζωή και τα προβλήματα της επιβίωσης. Στην Ιαπωνία και την Κορέα (αποτελέσματα του ερευνητικού προγράμματος PISA) μόλις το 1/5 των δεκαπεντάχρονων μαθητών πιστεύουν, ότι το σχολείο τους ενημερώνει στο βαθμό που θα έπρεπε για τα πρακτικά ζητήματα της ζωής - ενώ ένας στους τέσσερις Έλληνες μαθητές ισχυρίζεται, ότι το σχολείο είναι, όχι μόνον άχρηστο στον τομέα αυτό, αλλά και επιζήμιο (υπαίτια ελλιπής σχετική πληροφόρηση, σε ποσοστό 40%).

Εκείνο που πρέπει να γίνει, καταλήγει το σκεπτικό του ΟΟΣΑ, είναι ότι το σχολείο να μην έχει υποχρέωση να ενημερώνει τους μαθητές σχετικά με τις δυσκολίες που θα αντιμετωπίσουν όταν εισέλθουν στην αγορά εργασίας, όχι όμως με τρόπο που μπορεί να τους απογοητεύσει και να τους αποθαρρύνει. Αντιθέτως, θα πρέπει να τους οξύνει τη φαντασία, όσον αφορά στην αναζήτηση επαγγελματικών δρόμων, που είναι έξω από τις μέχρι στιγμής εμπειρίες του στενού οικογενειακού και σχολικού τους περιβάλλοντος, ή γενικότερα, του ιδιαίτερου κοινωνικού τους συμφραζόμενου. Αυτό θεωρείται ένα πολύ σημαντικό στοιχείο - κλειδί (key-element) για να αναπτυχθεί η προσωπική επαγγελματική κινητικότητα ενός νέου ανθρώπου, ανεξαρτήτως τάξης, εθνικότητας, φύλου και ηλικιακής κατηγορίας.

Ακόμα και κατά τη διάρκεια της σχολικής φοίτησης είναι σκόπιμο να δοθούν κίνητρα για αμειβόμενη εργασία, σε συνδυασμό με τη μάθηση, έτσι ώστε το παιδί να βγει πιο “έτοιμο”, από αυτή την άποψη, στον κόσμο των ενηλίκων. Στη Γαλλία έχουν, ήδη, θεσπιστεί προγράμματα, που υποχρεώνουν το κάθε παιδί να εργαστεί μέσα σε διάρκεια δύο εβδομάδων μετά το πέρας μιας ορισμένης τάξης του γυμνασίου. Έχει καταδειχτεί ότι το πρόγραμμα αυτό μπορεί να λειτουργεί πολύ καλά, όταν εξασφαλίζεται ότι 1) η δουλειά θα είναι πάντα σε συνδυασμό με

μάθηση και ότι 2) ο εκάστοτε εργοδότης δε θα εκμεταλλευτεί με κανέναν τρόπο το παιδί.

Μια άλλη πρόταση του ΟΟΣΑ είναι να μελετηθεί, με σκοπό να αναβαθμιστεί, το κεφάλαιο της μερικής απασχόλησης (part time), που είναι ένα είδος απασχόλησης που ταιριάζει και συνηθίζεται στους νέους, ιδίως στους σπουδαστές. Για να επιστρέψουμε στις αρχικές προτάσεις για τις δράσεις, και συγκεκριμένα, σε αυτές που απευθύνονται σε μειονεκτούντες νέους, αναφερόμαστε στο γεγονός ότι οι περισσότερες από τις δράσεις, που προτείνονται εδώ, είναι παρόμοιες με αυτές που έχουν εφαρμοστεί από τα ευρωπαϊκά προγράμματα: Ψυχολογική και πρακτική υποστήριξη - κίνητρο, για να μην εγκαταλειφθούν οι σχολικές σπουδές, οικονομική ενίσχυση για όσους έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις/ναύλα - σίτιση για τους απομακρυσμένης διαμονής, επανάληψη επιτυχημένων προγραμμάτων “δεύτερης ευκαιρίας”, οικονομικά κίνητρα συμμετοχής εθελοντών εργοδοτών.

Το συμπέρασμα στο οποίο καταλήγουμε είναι επίσης παρόμοιο και αφορά στο ότι η μη συμμετοχή ενός νέου στο εργατικό δυναμικό κοστίζει στο εκάστοτε κράτος ακριβότερα από την πολιτική που θα το καταστήσει ικανό ή/και πρόθυμο να συμμετάσχει. Η καινοτομία στην οποία επικεντρώνεται ο ΟΟΣΑ, είναι η αναγνώριση, ότι πρέπει να δοθεί περισσότερη σημασία στην επίτευξη αντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, όσον αφορά στα προσόντα για κάθε θέση. Προς τούτο, οι σχετικές πολιτικές πρέπει να εστιάζουν στο ότι 1) η υποστήριξη δεν πρέπει να δοθεί μόνον ως προς τους τομείς που προτιμούν οι νέοι, 2) η επιμόρφωση να καλύπτει σε πρώτο λόγο τις απαιτήσεις των εργοδοτών και 3) να προσχεδιάζεται για την κάλυψη περισσότερων θέσεων από όσες είναι άμεσα διαθέσιμες, ώστε η αμέσως επόμενη “φουρνιά” αποφοιτησάντων μαθητευόμενων να μην καθυστερεί εξ’ αυτού του λόγου να βρει δουλειά.

Οι πολιτικές πρέπει, επίσης, να συμπεριλαμβάνουν διεξαγωγή τεστ μεταξύ των εργοδοτών, για να γίνεται σωστή εκτίμηση της αγοράς και των αναγκών της και σεμινάρια απλής και γενικής επιμόρφωσης, όσον αφορά επαγγελματικά “τρικ” και στερεότυπες συμπεριφορές (key soft skills, πώς να αντιμετωπίζεις π.χ. έναν πελάτη). Ακόμη, πρέπει να προωθηθούν βελτιωτικές τροποποιήσεις στο θεσμικό πλαίσιο, όπως π.χ. ειδικές μορφές συμβάσεων που θα κατοχυρώνουν τα παραπάνω σε

μορφή δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και πρόβλεψη διοικητικών υπηρεσιών για την οργάνωση και την πρακτική εφαρμογή τους.

Καλή πληροφορία

Ο ΟΟΣΑ προκρίνει σχεδόν αποκλειστικά την οργανωμένη ηλεκτρονική πληροφόρηση και αυτό γιατί:

- α) Πρέπει να αποτραπούν οι νέοι από το να απευθύνονται στις ιδιωτικές κερδοσκοπικές εταιρείες επαγγελματικής πληροφορίας που υπόσχονται γρήγορη καριέρα και, συνήθως, ψεύδονται, έχουν ελλιπή ενημέρωση, ανειδίκευτο προσωπικό και, στην ουσία, δεν ενδιαφέρονται για το πρόβλημα των νέων.
- β) Οι νέοι πρέπει να βοηθηθούν ουσιαστικώς μέσα από πλήρως ενημερωμένα, κάθε φορά, websites, διότι πολλές φορές κάνουν οι ίδιοι λανθασμένες επιλογές ή/και παρασύρονται εύκολα, μη έχοντας εμπιστοσύνη στον εαυτό τους.
- γ) Η ηλεκτρονική πληροφόρηση δεν έχει κόστος και είναι προσβάσιμη στα άτομα με ειδικές ανάγκες (In4Youth, 2015).

Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 3^{ου}

Ξένη

Barro, R. J., & Jong - Wha, L. (2013). A new data set of educational attainment in the world, 1950-2010. *Journal of Development Economics*, 104, 184-198.

Bertoncini, Y., & Wisnia-Weil, V. (2007). *La strategie de Lisbonne: une voie europeenne dans la mondialisation*, Fondation Robert Schuman.

Blair, M. M. (2012). An economic perspective on the notion of Human capital“. In A. Burton-Jones, J. C. Spender, *The Oxford Handbook of Human Capital*, 1st ed. (p.p. 49-70). Oxford University Press.

Bouchier, C. (2013). *La Charte des droits sociaux fondamentaux in Bulletin de l'Institut Pierre Renouvin*, 37, 2013/1, 109-120.

Collignon, S., Dehousse, R., Gabolde, J., Jouen, M., Pochet, P., Salais, R., Rolf-Ulrich, S., & Zsolt de Sousa, H. (2005). *La strategie de Lisbonne et la methode de coordination*. Notre Europe.

David, N. (2009). La strategie de Lisbonne apres une decennie: revue critique d'une litterature pluridisciplinaire, *La Revue de l'IRES*, 2009/1, 60, 109-136.

Didenko, D., Folvari, P., & Van Leeuwen, B. (2013). The spread of human capital in former Soviet Union area in a comparative perspective: Exploring a new dataset. *Journal of Eurasian Studies*, 4, 123-135.

Drucker, P. (1999). *Management challenges for the 21st century*. New York: Harper Collins Publishers

European Commission, (2006). *Employment in Europe – Recent Trends and Prospects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Falkner, G. (1998). *EU Social Policy in the 1990s. Towards a corporatist Policy Community*. Routledge.

Lange, F., & Topel, R. (2006). The social value of education and human capital. In E. A. Hanushek & F. Welch *Handbook of the Economics of Education*, 1, 459-509. Amsterdam: North Holland.

Porter, M. (1998). *The competitive advantage of nations*. New York: The Free Press.

Skare, M. (2011). How important is human capital for growth in reforming economies? *Technological and Economic Development of Economy*, 17(4), 667-687.

Schmidt, J. (2020). *The European Union and the use of force*. Brill Nijhoff.

Vaitkevicius, S., Ciutiene, R., Meiliene, E., & Savaneviciene, A. (2015). Typology of Human Capital Development in EU Countries, *Procedia Economics and Finance*, 23, 2015, 1641-1648.

World Economic Forum, (2013). *The Global Competitiveness Report*, World Economic Forum.

Zeitlin, J., & Pochet, P. (2005). *The Open Method of Coordination in action: the European Employment Social Inclusion Strategies*, PIE-Peter Lang.

Ελληνική

Ασδεράκη, Φ. (2010). Η διαδικασία της Bologna και ο στόχος της ενίσχυσης της απασχόλησης. Στο Ν. Παπαδάκης και Μ. Σπυριδάκης (Επιμ.), *Αγορά εργασίας, κατάρτιση, διά βίου μάθηση & απασχόληση – Δομές, Θεσμοί και Πολιτικές* (σ.117-161), Αθήνα: Σιδέρης.

Βοσκόπουλος, Γ. (2009). *Ευρωπαϊκή Ένωση, θεσμοί, πολιτικές, προκλήσεις, προβληματισμοί*. Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

Γιώτη - Παπαδάκη, Ο. (2010). *Ευρωπαϊκή Πολιτική Ολοκλήρωση και Πολιτικές αλληλεγγύης - Αναθεωρημένη έκδοση*. Αθήνα: Κριτική.

Γρηγορίου, Π. (υπό έκδοση). Η πληθυντική αλληλεγγύη σε μια αδιάφορη Ευρώπη (;), στο Ν. Ναγόπουλος, (επιμ.), *Οι κοινωνικές επιστήμες σήμερα*. Αθήνα: Θεμέλιο.

Γρηγορίου, Π. (2002). *Το μέλλον της συνοχής του ευρωπαϊκού κοινωνικού χώρου*. Αθήνα: Παπαζήση.

Δεληγιάννη - Δημητράκου, Χ. (2020). *Σημειώσεις διδασκαλίας: Ειδικά θέματα συγκριτικού δικαίου και διακρίσεων στην Ευρώπη*, Έδρα Jean Monnet, Προστασία κοινωνικών δικαιωμάτων στην Ε.Ε. και συγκριτικοί νομικοί πολιτισμοί, ΑΠΘ.

Eurofound, (2017). *Νέοι και άτομα εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης στην Ευρώπη: πρώτα πορίσματα*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/31670> Ανακτήθηκε 21/02/2022

Ευρωπαϊκή Επιτροπή - Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, (2015). *Κοινή έκθεση του Συμβουλίου και της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή του ανανεωμένου πλαισίου ευρωπαϊκής συνεργασίας στον τομέα της νεολαίας (2010-2018)*. ΕΕ C417/17 της 15/2/2015, Επίσημη εφημερίδα Ευρωπαϊκής Ένωσης. Διαθέσιμο ηλεκτρονικά στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2015:417:FULL&from=DA>
Ανακτήθηκε την 22/02/2022

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2014γ). *Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο: 2014 - 2020*. Διαθέσιμο στο <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=el>
Ανακτήθηκε την 22/02/2022

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2012). *Ενοποιημένη απόδοση της συνθήκης της Λισσαβώνας*. Επίσημη Εφημερίδα αριθ. C 326 της 26/10/2012 σ. 0001 – 0390, Διαθέσιμο ηλεκτρονικά στο: Επίσημη Εφημερίδα C 326/2012 (europa.eu)
Ανακτήθηκε την 22/02/2022

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2010). *Ευρωπαϊκός χώρος έρευνας και πολιτικής του διαστήματος*. Διαθέσιμο ηλεκτρονικά στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:ai0027>

Ανακτήθηκε την 21/02/2022

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2006). *Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) (2007-2013)*. Διαθέσιμο ηλεκτρονικά στο:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ag24234>

Ανακτήθηκε την 21/02/2022

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2000). *Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: μια πολιτική για τον άνθρωπο, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού*. Διαθέσιμο ηλεκτρονικά στο:

https://ec.europa.eu/info/departments/employment-social-affairs-and-inclusion_el

Ανακτήθηκε την 23/02/2022

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (1999). *Σύστημα χρηματοδότησης της Κοινής Γεωργικής Πολιτικής (ΚΓΠ)*. Διαθέσιμο ηλεκτρονικά στο:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM%3A160024>

Ανακτήθηκε την 21/02/2022

Ευστρατόγλου, Κ. (2009). *Αξιολόγηση της επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων στην Ελλάδα*. Αθήνα: ΚΕΠΕ.

Ζμας, Α. (2007). *Παγκοσμιοποίηση και εκπαιδευτική πολιτική*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

In4Youth, (2015). Ερευνητικό πρόγραμμα «*Διαδικασίες κοινωνικής ένταξης και ένταξης στην αγορά εργασίας των νέων σε περίοδο οικονομικής κρίσης*» με κωδικό 2053, στο πλαίσιο υλοποίησης της οριζόντιας πράξης «Αριστεία» του Επιχειρησιακού προγράμματος «Εκπαίδευση και διά βίου μάθηση».

Καραμεσίνη, Μ. (2006). Από την εκπαίδευση στην αμειβόμενη εργασία: εμπειρική διερεύνηση της εργασιακής ένταξης των νέων στην Ελλάδα. *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 1, (1), 67-84.

Καραμεσίνη, Μ. (2005). *Πολιτική Απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: Gutenberg.

Κοκκίνου, Α., Κορρές, Γ., Παπάνης, Ε., Μιχαλίδη, Μ., & Λαδιάς, Χ. (2019). Εκπαίδευση, ανθρώπινο δυναμικό και τοπική ανάπτυξη: μια μελέτη περίπτωσης για την ελληνική οικονομία στην Ε.Ε., *Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, 2, 688-700.

Κορρές, Γ., Κότιος, Α., & Λιαργκόβας, Π. (2010). Οικονομική της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Αθήνα: Σταμούλη.

Κρητικός, Α., (2021). *Η πολιτική συνοχής της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Επίμετρο.

Μάρδας, Δ. (2013). *Από την ΕΟΚ στην Ε.Ε. Γ' έκδοση*, Θεσσαλονίκη: Ζυγός.

Μούσης, Ν. (2015). Ευρωπαϊκή Ένωση: δίκαιο, οικονομία, πολιτική (15η ενημερωμένη έκδοση). Αθήνα: Παπαζήσης.

Μούσης, Ν. (2013). *Ευρωπαϊκή Ένωση: δίκαιο, οικονομία, πολιτική*. Αθήνα: Παπαζήση.

Μούσης, Ν. (2010). *Εγχειρίδιο Ευρωπαϊκής πολιτικής* (5η ενημερωμένη έκδοση) Αθήνα: Παπαζήσης.

Μπουτσιούκη, Σ. (2017). *Ευρωπαϊκή Πολιτική στην εκπαίδευση: Από τη Στρατηγική της Λισαβόνας στη Στρατηγική «Ευρώπη 2020»*, Θεσσαλονίκη: Σταμούλη.

Ναγόπουλος, Ν. (2015). *Γνώση, μέθοδος και κοινωνική πράξη*. Ηλεκτρονική έκδοση, Κάλλιπος.

Νικολακοπούλου - Στεφάνου, Η. (2006). *Η Κοινωνική Ευρώπη. Προσδοκίες και επιτεύγματα*. Αθήνα: Σιδέρης.

Nugent, N. (2010). Πολιτική και διακυβέρνηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ιστορία, θεσμοί, πολιτικές. Γ' πλήρως αναθεωρημένη έκδοση. Αθήνα: Σαββάλας.

Παπαδάκης, Ν., & Σπυριδάκης, Μ. (2010). *Αγορά εργασίας, κατάρτιση δια βίου μάθηση και απασχόληση: Δομές, θεσμοί και πολιτικές*, Αθήνα: Σιδέρης.

Περράκης, Στ., & Ληξουριώτης, Ι. (1989). *Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Ρεθυμιωτάκη, Ε. (2012). *Πηγές του δικαίου και νομικός πλουραλισμός στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Σιάκαρης, Κ. (2006). *Από της ΕΟΚ στην Ε.Ε: Η αδύνατη εκπαιδευτική πολιτική*. Αθήνα: Gutenberg.

Σιπητάνου, Α. (2014). *Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Διά βίου μάθηση*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Σταμέλος, Γ., & Βασιλόπουλος, Α. (2004). *Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Σταμέλος, Γ. (2011). Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την εκπαίδευση. Στο Σακελλαρόπουλος Θ. (Επιμ.), *Η Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης* (σ. 487-532). Αθήνα: Διόνικος.

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, (2012). *Σχέδιο δράσης στοχευμένων παρεμβάσεων για την ενίσχυση της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των νέων*.

Χλέπας, Ν. Κ. (2020). *Ο Ευρωπαϊκός χάρτης τοπικής αυτονομίας*. Παπαζήση.

Χλέτσος, Μ. (2013). *Αγορά εργασίας και πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα*. Εργαστήριο Εφαρμοσμένης Οικονομικής και Κοινωνικής Πολιτικής.

Χτούρης, Σ. (2017). *Οι νέοι στην Ελλάδα σήμερα*. Αθήνα: Επίκεντρο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Η απασχόληση στο Δημόσιο Τομέα στην Ελλάδα

4.1 Εισαγωγή

Ο δημόσιος μηχανισμός στελεχώθηκε από την περίοδο της σύστασης του ελληνικού κράτους έως και τη συνταγματική κατοχύρωση της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων, στις αρχές του 20ού αιώνα, με τη λογική της συναλλαγής μεταξύ πολιτών και κομματικών μηχανισμών. Οι περίεργες και διαφορετικές κοινωνικοπολιτικές συνθήκες, αλλά και η έλλειψη πολιτικής σταθερότητας, από την οποία χαρακτηριζόταν η περίοδος εκείνη, συνδυαστικά με το ότι το κράτος ήταν για πολλά χρόνια ήδη ο μόνος εργοδότης που πρόσφερε εργασία στους πολίτες του, και μάλιστα σε μόνιμο πλαίσιο, οδήγησε σταδιακά τους ψηφοφόρους να διαγωνίζονται για μια θέση στον περιζήτητο, πλέον, κρατικό μηχανισμό.

Πρόκειται για μία κατάσταση, που επικρατεί, μέχρι και σήμερα, σε κάπως μικρότερο, βέβαια, βαθμό, υπαρκτό μεν, παρά τις διάφορες προσπάθειες που έχουν γίνει για μεταρρύθμιση και για αποσύνδεση των δημοσίων υπαλλήλων από τα κόμματα και τους πολιτικούς τους προστάτες. Η αδρανοποίηση αυτού του πελατειακού δικτύου δεν ήταν δυνατόν να επιτευχθεί, ούτε και με τα όρια που έθεσε το Σύνταγμα του 1975 στο νομοθετικό πλαίσιο των προσλήψεων, αντιθέτως επήλθε αύξηση της επινοητικότητας με τη χρησιμοποίηση νέων μέσων και “όπλων” που έδιναν τη δυνατότητα στο κράτος να συνάπτει συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου.

Οι πρώτες σοβαρές, πια, προσπάθειες, προκειμένου να αποπολιτικοποιηθεί η διοίκηση, επήλθαν στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης, και το 1994 πια με την ίδρυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Ν. 2190/1994), τέθηκαν, με ουσιαστικό τρόπο, οι βάσεις για την επιλογή, με αξιοκρατική διαδικασία, των δημοσίων υπαλλήλων (Μακρυδημήτρης & Πραβίτα, 2012).

Η λογική αυτή που χαρακτηριζόταν από το “πελατοκεντρικό” σύστημα προσλήψεων δεν έτινε να εξαλειφθεί, παρά τις διάφορες μεταρρυθμίσεις που επιχειρούνταν από τις κυβερνήσεις. Το να επιτύχει κανείς το διορισμό του στο δημόσιο αποτελεί, μέχρι και σήμερα, επιδίωξη και επιθυμία μεγάλης μερίδας του πληθυσμού, ως επίλυση του πολύ σοβαρού ζητήματος της επαγγελματικής του

αποκατάστασης, καθώς οι περισσότεροι θεωρούν την εργασία στο δημόσιο ως εξασφάλιση και κοινωνική αποδοχή. Αυτή, όμως η πελατειακή σχέση που είχε αναπτυχθεί με τα κόμματα, στεκόταν συνεχώς εμπόδιο στην ανάπτυξη και στη συγκρότηση μιας ισχυρής, επαγγελματικά προσανατολισμένης δημοσιοϋπαλληλίας, σε βάρος μίας ισχυρής κοινωνίας των πολιτών, η οποία είχε αξιώσεις από το κράτος (Πρεβεζάνου, 2011).

4.2 Επιλογή των δημοσίων υπαλλήλων

Για πολλά χρόνια, τα κριτήρια στα οποία στηριζόταν η ελληνική δημόσια διοίκηση και τα οποία οδήγησαν σε μη ορθολογική στελέχωσή της, ήταν μη αξιοκρατικά. Ο τρόπος αυτός πρόσληψης προσωπικού της δημόσιας διοίκησης που εφαρμόστηκε επί σειρά ετών, είχε ως αποτέλεσμα τη διαμόρφωση μιας μη αποτελεσματικής διοίκησης, άμεσα συνδεδεμένης με την κομματική πλειοψηφία. Επρόκειτο, εν ολίγοις, για μια πελατειακή λογική, που, ουσιαστικώς, επηρέαζε ολόκληρη τη δημόσια διοίκηση σε όλα της τα στάδια. Τα στάδια αυτά περιελάμβαναν από τη συγκρότηση και την πρόσληψη, έως και τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της (μετατάξεις, μετακινήσεις, προαγωγές, αποσπάσεις κ.ά).

Κατ' αυτόν τον τρόπο, η δημόσια διοίκηση καθίστατο κάθε φορά πύρινο μεταβολών στα χέρια της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση της αυτονομίας της, αλλά και των δυνατοτήτων αυτοπροσδιορισμού και αυτοκαθορισμού της. Σύμφωνα με τους Μακρυδημήτρη & Πραβίτα (2012), αναφορικά με το δεύτερο μισό του 20ού αιώνα, *«με κάθε εναλλαγή των κομμάτων στη διακυβέρνηση της χώρας, επέρχεται ευρεία αντικατάσταση της διοικητικής ηγεσίας των δημοσίων υπηρεσιών και οργανισμών»*.

Τα κόμματα λειτουργούσαν με μια ψηφοθηρική λογική και ταυτόχρονη απουσία ελέγχου και λογοδοσίας για τον τρόπο λειτουργίας τους, κάτι που συνετέλεσε με αρνητικό τρόπο στην ποιότητα των υπηρεσιών που παρείχαν, αλλά και υποβάθμισε το ρόλο τους, με αποτέλεσμα την επικράτηση, σε ευρεία κλίμακα, στη δημόσια διοίκηση, της κομματοκρατίας, ενώ, ταυτοχρόνως, στελεχώθηκε με ανθρώπινο δυναμικό που δε διέθετε τις επαρκείς και εξειδικευμένες γνώσεις, που να αντιστοιχούσαν πλήρως στις υπό κατάληψη θέσεις, κάτι που οδήγησε στο να μην υπάρχει η ικανότητα ανταπόκρισης στις απαιτήσεις του δημοσίου.

Παρά τις αρκετές μεταρρυθμιστικές προσπάθειες που έγιναν στο ελληνικό κράτος, τα επιθυμητά αποτελέσματα, δυστυχώς, δεν επήλθαν. Ο Ν. 1811/1951 αποτέλεσε τον πρώτο υπαλληλικό κώδικα, στον οποίο υπήρχε μια πρόβλεψη για τον τρόπο επιλογής προσωπικού της δημόσιας διοίκησης, από το Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών (ΑΣΔΥ). Επρόκειτο για μία ανεξάρτητη δημόσια υπηρεσία, ουσιαστικά πρόδρομο της σημερινής Ανεξάρτητης Αρχής, που υπαγόταν απευθείας στον Πρωθυπουργό (άρθρο 2 παρ. 1). Η συμμετοχή σε γραπτό διαγωνισμό, που όμως είχε περιορισμένη εφαρμογή, καθώς είχε πολλές εξαιρέσεις για την πλήρωση των θέσεων σε συγκεκριμένες κατηγορίες αποφοίτων Πανεπιστημιακών σχολών, ή περιελάμβανε ειδικές προϋποθέσεις για την πρόσληψη προσωπικού ΙΔΟΧ (Ιδιωτικού δικαίου Ορισμένου Χρόνου), αποτελούσε τη βασική προϋπόθεση για το διορισμό στο δημόσιο (εξαίρεση αποτελούσε η κατηγορία Γ' - απόφοιτοι δημοτικού).

Όταν πια αργότερα καταργήθηκε η ΑΣΔΥ, η διαδικασία συντονιζόταν από την Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμών (ΚΕΔ) (Π.Δ. 611/1977). Ο Ν. 1320/1983 και οι βελτιώσεις του με το Ν. 1735/1987 στηρίχθηκαν στην αυτοματοποιημένη και μηχανογραφική λογική. Ο ρόλος του συστήματος των μορίων για την πρόσβαση στη δημόσια διοίκηση στο Ν. 1320/1983 ήταν κεντρικός και κατήγγησε την εξεταστική διαδικασία. Με το σύστημα αυτό, κατά την κατάρτιση των πινάκων των διοριστέων, πριμοδοτούνταν τα κοινωνικά κριτήρια (οικογενειακή κατάσταση, εντοπιότητα, ηλικία, χρόνος λήψης πτυχίου, χρόνος αποφοίτησης από νυκτερινό σχολείο, κατοχή μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών κ.ά). Με το Ν. 1735/1987 ενισχύθηκε η μοριοδότηση των τυπικών κριτηρίων (δηλαδή μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών και διδακτορικό δίπλωμα), χωρίς όμως να ξεφεύγει από τη λογική της πριμοδότησης, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο κοινωνικό προφίλ των υποψηφίων, ενώ εντοπίζεται παντελής απουσία των διαγωνιστικών αξιοκρατικών διαδικασιών (Μαυρομούστακου, 2016).

Ο διαγωνισμός επανέρχεται ως βασικό σύστημα προσλήψεων του υπαλληλικού κώδικα με το Ν.1943/1991 και θέτει ως στόχο του, μέσω της διαπίστωσης των ικανοτήτων των υποψηφίων, την αξιοκρατική στελέχωση της υπηρεσίας. Ο ετήσιος προγραμματισμός των προσλήψεων τακτικού προσωπικού από τις υπηρεσίες και η πενταμελής εξεταστική επιτροπή, που συστήνεται στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, αποτελούν μία από τις καινοτομίες αυτές, ενώ την ίδια ώρα έχουμε αναβάθμιση της ΚΕΔ και, πλέον, στα προσόντα γίνεται συνεκτίμηση του βαθμού τίτλου σπουδών, τυχόν μεταπτυχιακών τίτλων και της εντοπιότητας (Μαυρομούστακου, 2016).

4.3 Η διαδικασία πρόσληψης προσωπικού

Για την πρόσληψη προσωπικού στο δημόσιο τομέα ακολουθούνται τέσσερα (4) στάδια, τα οποία προηγούνται της πρόσληψης (Χρυσανθάκης, 2001). Το πρώτο στάδιο αφορά στη σύσταση νέας θέσης στο δημόσιο φορέα και για το σκοπό που αυτή συστήνεται. Είναι και προφανές και σαφές, επίσης, ότι σκοπός της σύστασης είναι να εξυπηρετεί το δημόσιο συμφέρον. Επομένως, οι θέσεις αυτές και τα καθήκοντα που τις συνοδεύουν θα πρέπει να υπακούουν και να εξυπηρετούν το σκοπό αυτό.

Το επόμενο και δεύτερο στάδιο αφορά στο σχεδιασμό των διαφόρων καθηκόντων κατά τη σύσταση των νέων θέσεων. Οι νέες οργανικές θέσεις που δημιουργούνται θα πρέπει να έχουν τέτοια καθήκοντα που, ουσιαστικώς, θα πρέπει να εξυπηρετούν τους σκοπούς της δημόσιας διοίκησης.

Το τρίτο στάδιο έχει σχέση με την επιτυχή εκτέλεση των καθηκόντων. Μέχρι σήμερα, οι όροι που χρησιμοποιούνται για την περιγραφή της εκτέλεσης των καθηκόντων είναι “αποτελεσματική”, “ευσυνείδητη”, “επαγγελματική”. Το να ανευρεθούν και να επιλεγούν τα κατάλληλα κριτήρια της επιτυχημένης εκτέλεσης καθηκόντων είναι κάτι πολύ σημαντικό, τόσο για την κατάληψη της θέσης, αλλά, κατά κύριο λόγο, για το πολύ σημαντικό στάδιο της επιλογής του προσωπικού (Χρυσανθάκης, 2001).

Το τέταρτο και τελευταίο, σε αυτή τη φάση στάδιο, είναι ο καθορισμός των προσόντων που είναι υποχρεωμένοι να έχουν οι υποψήφιοι, προκειμένου να καταλάβουν τη θέση που επιθυμούν. Τα προσόντα θα πρέπει να μην περιορίζονται μόνο σε ειδικευμένες γνώσεις, αλλά να εμφανίζουν μια ποικιλομορφία, εκτός και αν απαιτείται διαφορετικά από τη θέση. Θα πρέπει δε να καθορίζονται σε συνάρτηση πάντα με τη θέση, καθώς και με το επίπεδο εκπαίδευσης των υποψηφίων, την επαγγελματική τους εμπειρία, τις δεξιότητες - ικανότητες, που θα πρέπει να διαθέτουν κ.λπ. Τέλος, θα πρέπει να αναφέρονται και οι ειδικές ιδιότητες που μπορεί να διαθέτουν οι υποψήφιοι και δεν αποτελούν προσόντα και για τις οποίες ο νόμος κάνει διαχωρισμό· για παράδειγμα η ψυχική ή σωματική αναπηρία, η εντοπιότητα, η πολυτεκνία κ.ά. (Χρυσανθάκης, 2001).

Πρόκειται για απαραίτητα στάδια που ακολουθούνται κατά τη σύσταση των οργανικών θέσεων στο δημόσιο, που θα πρέπει να ακολουθούνται σε συνάρτηση

μεταξύ τους και όχι το καθένα ξεχωριστά, προκειμένου να εξυπηρετηθεί, εν τέλει, το δημόσιο συμφέρον, που είναι και ο επιδιωκόμενος τελικός σκοπός.

Αφού, λοιπόν, ολοκληρωθεί η διαδικασία συγκρότησης των θέσεων, ακολουθεί η στελέχωσή τους με το κατάλληλο προσωπικό. Πρόκειται για μια διαδικασία πολύ σημαντική, καθώς η σωστή επιλογή είναι αυτή που θα οδηγήσει και στην προώθηση, εν τέλει, του δημόσιου έργου.

Τα στάδια της διενέργειας της διαδικασίας επιλογής που πρέπει να τηρεί ο αρμόδιος φορέας επιλογής είναι τέσσερα (4). Κατά τον Χρυσανθάκη (2001) αυτά αναλύονται ως κάτωθι:

1^ο στάδιο - Δημοσιοποίηση κενών

Κατά το πρώτο στάδιο της δημοσιοποίησης των κενών εξασφαλίζεται η αρχή της διαφάνειας και της ισότητας, αναφορικά με την πρόσβαση στις δημόσιες θέσεις. Αυτό δύναται να γίνει με διάφορους τρόπους, με τον πιο γνωστό να είναι η δημοσιοποίηση της προκήρυξης, μέσω του ηλεκτρονικού ή έντυπου τύπου (τα πολύ προηγούμενα χρόνια θα λέγαμε), αφού στη σύγχρονη, πλέον, εποχή των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (σχετικές ομάδες ή σελίδες), ο κάθε ενδιαφερόμενος μπορεί, πολύ εύκολα, να λάβει γνώση για τις κενές θέσεις. Πρέπει να γίνεται πλήρης και αναλυτική περιγραφή της θέσης, ενώ πρέπει να γίνεται αναφορά των καθηκόντων που θα εκπληρώσει ο υπάλληλος, αλλά και των προσόντων που θα πρέπει να διαθέτει, ώστε να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της θέσης. Έτσι, η διοίκηση εξοικονομεί χρόνο από τη διαδικασία ανεύρεσης και απόρριψης προσωπικού που δεν είναι κατάλληλο, αλλά και προσελκύει το κατάλληλο προσωπικό.

2^ο στάδιο - Σχεδιασμός των αιτήσεων υποψηφιότητας

Η προσέλκυση του ενδιαφέροντος του κατάλληλου προσωπικού για την εκάστοτε προκηρυσσόμενη θέση είναι πολύ σημαντική για τη διαμόρφωση και το σχεδιασμό των αιτήσεων υποψηφιότητας και έχει καθοριστική σημασία. Στην αίτηση θα πρέπει να γίνεται με περιληπτικό τρόπο η αποτύπωση των προσόντων, του μορφωτικού του επιπέδου, της εμπειρίας του και να αναγράφονται και τυχόν κοινωνικά κριτήρια που του δίνουν επιπλέον μοριοδότηση. Με μια καταλλήλως διαμορφωμένη αίτηση, η διοίκηση εξοικονομεί χρόνο και της δίνεται η δυνατότητα, ακόμα και σε ένα αρχικό στάδιο, να προχωρήσει σε διαχωρισμό εκείνων των υποψηφίων που πληρούν τις προϋποθέσεις για την κάλυψη της θέσης.

3^ο στάδιο - Μέσα και όργανα επιλογής

Το στάδιο αυτό αφορά στην επιλογή των κατάλληλων προσώπων για την πλήρωση των θέσεων εργασίας. Η επιλογή αυτή μπορεί να γίνει με διάφορους τρόπους όπως:

α) Με τη διενέργεια τεστ, δηλαδή γραπτή ή προφορική ειδική δοκιμασία, θεωρητική ή πρακτική. Κατά τη δοκιμασία αυτή, επιδίωξη είναι να εξεταστεί η ευφυΐα, οι δεξιότητες και οι γνώσεις των υποψηφίων, με πιθανή διερεύνηση της ακαταλληλότητάς τους για τη συγκεκριμένη θέση.

β) Με γραπτό διαγωνισμό.

γ) Με συνέντευξη, η οποία χαρακτηρίζεται από αμεσότητα, εν συγκρίσει με τις άλλες μεθόδους, αφού δίνει τη δυνατότητα στον υποψήφιο να παρουσιάσει και να αναδείξει τις ικανότητες, τα κίνητρα και την προσωπικότητά του, στοιχεία του εαυτού του, δηλαδή, που δε μπορούν να αναδειχθούν από τις άλλες μεθόδους.

δ) Με συστάσεις, που συνήθως δίνονται από άτομα εγνωσμένου κύρους και μορφωτικού επιπέδου.

ε) Με βραχύχρονη ανάθεση εργασίας, που αποτελεί μια μορφή πρακτικής άσκησης στη θέση, έτσι ώστε να εξεταστούν οι δυνατότητες και τα προσόντα του.

στ) Με εξέταση του φακέλου υποψηφιότητας, μέσα στον οποίο περιλαμβάνονται, σε έντυπη μορφή, τα απαραίτητα εκείνα στοιχεία που αποδεικνύουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, όπως αποδεικτικά μορφωτικού επιπέδου, προϋπηρεσία, εργασιακή εμπειρία, ξένες γλώσσες, δεξιότητες, ενδιαφέροντα κ.ά.

ζ) Με εξέταση της σωματικής και ψυχικής υγείας των υποψηφίων, που αποτελεί το τελευταίο στάδιο πριν την πρόσληψη και που αποσκοπεί στην εξέταση της εν γένει υγείας του υποψηφίου, προκειμένου να διαπιστωθεί η ικανότητά του να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του εργασιακού του περιβάλλοντος.

Το σύνολο των παραπάνω τρόπων επιλογής, σαφώς, και έχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα και για το λόγο αυτό ο συνδυασμός τους αποτελεί την πλέον ιδανική μέθοδο επιλογής, προκειμένου να επιτευχθεί ο σκοπός της επιλογής του κατάλληλου προσωπικού, που θα στελεχώσει τη δημόσια διοίκηση.

4^ο στάδιο - Λήψης της απόφασης

Στην περίπτωση του γραπτού διαγωνισμού ή τεστ, η απόφαση για να επιλεγεί ο καταλληλότερος υποψήφιος βγαίνει είτε με τον υπολογισμό του αθροίσματος των μονάδων που έχει συλλέξει είτε μέσα από τη γενική εκτίμηση του συνόλου των πληροφοριών που έχουν συγκεντρωθεί για εκείνον. Πάντα θα πρέπει η κάθε επιλογή

να γίνεται με το βλέμμα στο όφελος της δημόσιας διοίκησης, χωρίς, φυσικά, να παραβλέπεται το κόστος της επιλογής (για παράδειγμα η απόρριψη ενός νέου με προσόντα μεν υποψηφίου και η επιλογή ενός μεγαλύτερου σε ηλικία που διαθέτει, όμως, εμπειρία).

Παρά το μεγάλο αριθμό των κενών οργανικών θέσεων, οι διαγωνισμοί για την κάλυψή τους προκηρύσσονταν σε αραιά διαστήματα. Το όλο σύστημα παρουσίαζε σοβαρές δυσχέρειες και η έλλειψη μηχανογραφικού συστήματος ήταν παντελής έως το 1983 (Ν.1320/1983), οπότε και τότε πια αλλάζει η διαδικασία. Εφαρμόζεται, πλέον, η μηχανογραφική επεξεργασία και οι υποψήφιοι αξιολογούνται σύμφωνα με τη συνολική τους βαθμολογία, που προκύπτει από τους αριθμητικούς συντελεστές και τα μόρια που συγκέντρωνε ο κάθε υποψήφιος. Με το νέο νόμο ρυθμίζεται η διαδικασία των προσλήψεων, μέσω διαγωνισμών, δυστυχώς, όμως, έτσι, προκύπτουν τεράστιοι και ατελείωτοι πίνακες επιτυχόντων, χωρίς καμία πιθανότητα κάλυψης τυχόν κενών θέσεων.

Όσον αφορά στο αδιάβλητο των εξετάσεων, οι πολίτες άρχισαν να εκφράζουν τη δυσπιστία και την αμφιβολία τους. Αναφορικά με το ζήτημα του συστήματος των προσλήψεων, ο νόμος είχε ως στόχο τη διαφάνεια, την αξιοκρατία και την αξιοπιστία των πολιτών, κάτι που τελικά δεν επετεύχθη. Η 23/1983 Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου καινοτόμησε, αφού με τη συγκεκριμένη πράξη, για πρώτη φορά, απαιτήθηκε ο προγραμματισμός πρόσληψης και η ύπαρξη κενών θέσεων στον οργανισμό, ενώ προκειμένου να εγκριθούν, απαιτήθηκε η ύπαρξη πιστώσεων.

Πριν συσταθεί το ΑΣΕΠ οι νομαρχιακές τότε αυτοδιοικήσεις προέβαιναν σε ετήσιους διαγωνισμούς στην πρωτεύουσα του κάθε νομού για την πλήρωση θέσεων δημοσίων υπηρεσιών, ΝΠΔΔ, των δήμων και των κοινοτήτων. Προϋπόθεση για τη συμμετοχή των υποψηφίων στους διαγωνισμούς αυτούς ήταν το απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης, η γνώση μιας ξένης γλώσσας ή η γνώση δακτυλογραφίας. Οι διαγωνισμοί αυτοί διεξάγονταν από τριμελή τοπική επιτροπή, με απόφαση του οικείου Νομάρχη ή της ΚΕΔ (Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμών).

4.4 Μέθοδοι Επιλογής Προσωπικού Δημοσίων Υπαλλήλων

Για την επιλογή των δημοσίων υπαλλήλων, οι πιο σημαντικές μέθοδοι προς τούτο, σύμφωνα με τον Χρυσανθάκη (2001), είναι οι εξής:

Επιλογή από τον Προϊστάμενο της οργανικής μονάδας του φορέα του δημοσίου:

Η επιλογή του προσωπικού πραγματοποιείται από τον Προϊστάμενο του δημόσιου φορέα που ανήκει η θέση. Ο Προϊστάμενος έχει την αποκλειστική ευθύνη και υποχρέωση για τη διαπίστωση των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων των υποψηφίων.

Επιλογή που γίνεται από εκλέκτορες:

Συγκροτείται ένα ειδικό σώμα εκλεκτόρων με αποκλειστικό τους έργο τη σύγκριση των προσόντων των υποψηφίων, προκειμένου να προχωρήσουν στην τελική κρίση επιλογής των επικρατέστερων. Το σώμα αυτό αποτελείται από άλλους δημοσίους υπαλλήλους ή λειτουργούς, οι οποίοι κατέχουν βαθμό ίσο ή ανώτερο από αυτόν που αφορά η θέση που έχει προκηρυχθεί.

Επιλογή που πραγματοποιείται από ειδικό όργανο:

Συγκροτείται ειδικό όργανο που έχει ως αποκλειστικό του έργο την επιλογή του προσωπικού. Σκοπός τους είναι η επιλογή των κατάλληλων υποψηφίων, αφού λάβουν υπόψη τους το μορφωτικό επίπεδο και την εργασιακή εμπειρία των υποψηφίων, σύμφωνα πάντα με τα οριζόμενα στην προκήρυξη.

Αποφοίτηση από παραγωγική σχολή - Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης:

Οι υποψήφιοι που επιτυγχάνουν σε σχετικό εισαγωγικό διαγωνισμό, εισέρχονται στην παραγωγική σχολή, που σκοπό έχει την εκπαίδευση και την προετοιμασία τους, ώστε να καταλάβουν επιτελικές θέσεις στη δημόσια διοίκηση. Κατά τις σπουδές τους στη σχολή αυτή, οι σπουδαστές επιμορφώνονται με ειδικά μαθήματα και πρακτική άσκηση σε δημόσιους φορείς. Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση των σπουδών τους τοποθετούνται σε κενές οργανικές θέσεις του δημοσίου, με βάση τόσο τη συνολική τους πορεία στη σχολή, όσο και τις προτιμήσεις τους. Αυτή η μέθοδος έχει το πλεονέκτημα ότι το ίδιο το κράτος εκπαιδεύει με τον καλύτερο τρόπο τους μελλοντικούς του υπαλλήλους, έτσι ώστε να είναι αρτίως εκπαιδευμένοι και προετοιμασμένοι, προκειμένου να ασκήσουν με τον καλύτερο τρόπο τα καθήκοντά τους.

«Αυτόματη» επιλογή:

Η επιλογή των υποψηφίων γίνεται με το σύστημα της μοριοδότησης, δηλαδή οι υποψήφιοι κρίνονται με βάση τα τυπικά τους προσόντα και παίρνουν κάποια μόρια. Οι υποψήφιοι που συγκεντρώνουν τα περισσότερα μόρια διορίζονται αυτόματα στις θέσεις που έχουν προκηρυχθεί και για τις οποίες, φυσικά έχουν δηλώσει προτίμηση. Η μέθοδος αυτή διακρίνεται από απόλυτη διαφάνεια, καθώς όλοι οι υποψήφιοι ξέρουν από πριν την συνολική τους βαθμολογία, με βάση τα μόρια που συγκεντρώνουν. Μειονέκτημά της είναι ότι δε μπορεί να συνεκτιμήσει τα ουσιαστικά προσόντα και την προσωπικότητα των υποψηφίων.

Επιλογή με γραπτό διαγωνισμό:

Η επιλογή πραγματοποιείται με γραπτή ή προφορική δοκιμασία. Αρχικώς, εκδίδεται η προκήρυξη που γνωστοποιεί στους ενδιαφερόμενους τις κενές θέσεις. Δικαίωμα συμμετοχής έχουν όσοι διαθέτουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που αναφέρονται στην προκήρυξη. Ολοκληρώνεται σε τρία στάδια που περιλαμβάνουν α) την προκήρυξη της θέσης, β) τη συγκρότηση της εξεταστικής επιτροπής και γ) την κατάρτιση του πίνακα επιτυχόντων. Ο διορισμός των επιτυχόντων, που γίνεται μέσα στο χρονικό διάστημα που προβλέπει η νομοθεσία, ολοκληρώνει όλη τη διαδικασία.

4.5 Ο θεσμός του Α.Σ.Ε.Π.

4.5.1 Συγκρότηση της Ανεξάρτητης Αρχής

Η αδυναμία του κράτους να ελέγξει τις προσλήψεις τόσο στο Δημόσιο όσο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα επέφερε τη θέσπιση του ΑΣΕΠ (Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού), που πραγματοποιήθηκε με το Ν. 2190/1994 ως Ανεξάρτητη Αρχή, που σκοπό του είχε τον έλεγχο της ορθής εφαρμογής των διατάξεων που αφορούν στις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, των οποίων η πραγματοποίησή τους υλοποιείται βάσει αντικειμενικών αξιολογικών, αλλά και κοινωνικών κριτηρίων.

Η θέσπιση του ΑΣΕΠ απέβλεπε στον διοικητικό εξορθολογισμό και την πολιτική ουδετερότητα και ήταν η πρώτη φορά που θα επιχειρούνταν κάτι τέτοιο στον τομέα των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα. Έτσι, το μέχρι τότε “κομματικό

κράτος” με το παγιωμένο σύστημα προσλήψεών του ακυρωνόταν και επιτυγχανόταν ο εκσυγχρονισμός της δημόσιας διοίκησης, ενώ εδραιωνόταν η εμπιστοσύνη της κοινής γνώμης απέναντι στο κράτος (Αλεξόπουλος & Μαυρομούστακου, 2005).

Οι πολίτες αντιμετώπιζαν το ΑΣΕΠ με καχυποψία, παρά το γεγονός ότι είχε εξοπλισθεί, ήδη, από τον ιδρυτικό του νόμο ακόμη, με ειδικές εγγυήσεις ανεξαρτησίας (ΑΣΕΠ, 2011). Μετά από 20 χρόνια, πλέον, το ΑΣΕΠ έχει πια σήμερα καταξιωθεί ως ένας ελεγκτικός μηχανισμός, ικανός να εκπληρώσει το σκοπό του, να ανατρέψει, δηλαδή, το πελατειακό σύστημα και την αδιαφάνεια, κατά τη διαδικασία στελέχωσης του δημόσιου τομέα (Αλεξόπουλος & Μαυρομούστακου, 2005).

Η ανεξαρτησία του ΑΣΕΠ έχει ενισχυθεί, καθώς απαλλάσσεται από τη διαδικασία του ιεραρχικού ελέγχου της διοίκησης (Τάχος, 2008), γεγονός που σημαίνει ότι υπόκειται μόνο σε δικαστικό έλεγχο, αναφορικά με τη νομιμότητα των πράξεών του, ενώ τα μέλη του έχουν προσωπική ανεξαρτησία, αφού η θητεία τους είναι προκαθορισμένη και ταυτίζεται με την τετραετία μιας κυβέρνησης στην εξουσία. Η Ανεξάρτητη Αρχή του ΑΣΕΠ ενισχύθηκε περισσότερο με τη συνταγματική του κατοχύρωση (άρθρο 103 παρ. 7 του Συντάγματος) (Κτιστάκη, 2014).

Στην αποκλειστική αποστολή του ΑΣΕΠ, βάσει του ιδρυτικού του Νόμου 2190/1994, ορίζεται η εφαρμογή των νόμων και κανονισμών που διέπουν την επιλογή των διοριστέων στις δημόσιες υπηρεσίες, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και στα νομικά πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 14 του αυτού νόμου. Πρωτίστως η αξιοκρατία, στο ζήτημα των προσλήψεων στο δημόσιο, αλλά και η διασφάλιση των αρχών της ίσης πρόσβασης, της δημοσιότητας, της διαφάνειας, της αντικειμενικότητας και της ουδετερότητας της δημόσιας διοίκησης ήταν ο ουσιαστικός και βασικός ρόλος της αρχής του ΑΣΕΠ (Τάχος, 2008).

Η πρώτη τροποποίηση του ιδρυτικού νόμου του ΑΣΕΠ (Ν. 2190/1994) που είναι γνωστός και ως «Νόμος Πεπονή», πραγματοποιήθηκε το Ν. 3812/2009. Με το Ν. 4765/2021 αντικαταστάθηκε ο Ν. 2190/1994, πάντα στο πλαίσιο της αναμόρφωσης του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και της βελτίωσης της ποιότητας και αποτελεσματικότητας του ανθρώπινου δυναμικού που στελεχώνει το δημόσιο τομέα.

Η επιλογή του τακτικού προσωπικού του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, ο έλεγχος των διαδικασιών, με τις οποίες πραγματοποιούνται οι προσλήψεις του προσωπικού με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή της απασχόλησης με

συμβάσεις μίσθωσης έργου που διεξάγουν διάφοροι φορείς του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως επίσης και η διαδικασία προκειμένου να επιλεγούν υποψήφιοι σε θέσεις ευθύνης του δημόσιου τομέα και η διενέργεια επιθεωρήσεων - ελέγχων από Συμβούλους - Επιθεωρητές του ΑΣΕΠ για τον έλεγχο της τήρησης των περί προσλήψεων διατάξεων, περιλαμβάνονται στις κύριες αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ.

Το ΑΣΕΠ μπορεί, επίσης, στο πλαίσιο της αποστολής του, να υλοποιεί έρευνες, δράσεις και έργα που βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με το σκοπό του και σχετίζονται με τους στρατηγικούς του στόχους, αλλά και να συμμετέχει σε διάφορα χρηματοδοτούμενα προγράμματα.

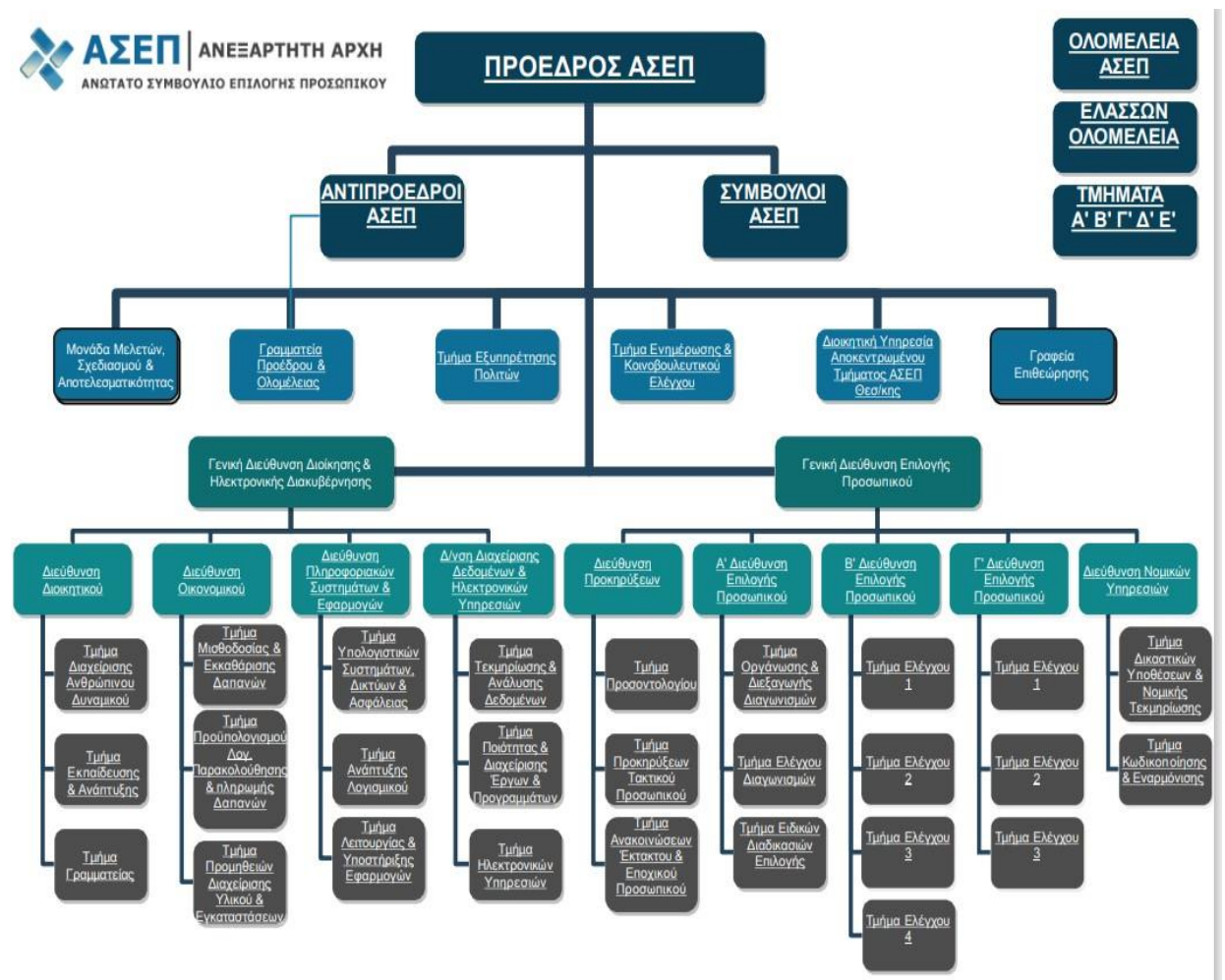
Προκειμένου να πληρωθούν οι θέσεις τακτικού προσωπικού διαφόρων κλάδων και ειδικοτήτων όλων των κατηγοριών εκπαίδευσης, το ΑΣΕΠ προβαίνει στην έκδοση προκηρύξεων για τη διεξαγωγή διαδικασιών είτε με γραπτό διαγωνισμό, είτε με σειρά προτεραιότητας, με προκαθορισμένα και αντικειμενικά, από το νόμο, κριτήρια. Για την πλήρωση θέσεων που αφορούν σε Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό ή σε υπαλλήλους επί θητεία, εφαρμόζονται, πλέον, μοριοδοτούμενα κριτήρια, μεταξύ των οποίων και η ατομική συνέντευξη. Στο γραπτό διαγωνισμό είναι, πλέον, επικεντρωμένο το νέο σύστημα προσλήψεων και αποσκοπεί στην επιλογή προσωπικού, που θα είναι ικανό να εργαστεί αποδοτικά και με προσήλωση στην εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος.

Ένα νέο σύστημα προσλήψεων για το εκπαιδευτικό προσωπικό της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εφαρμόζεται από το 2019, σύμφωνα με το οποίο το ΑΣΕΠ προχωρεί στην προκήρυξη και τη διενέργεια, κάθε δύο (2) σχολικά έτη, με τη διαδικασία κατάταξης με σειρά προτεραιότητας, κατά κλάδο και ειδικότητα υποψηφίων εκπαιδευτικών και μελών Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (Ε.Ε.Π.) και Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού (Ε.Β.Π.).

Η συγκρότηση του ΑΣΕΠ γίνεται από τριάντα πέντε (35) μέλη, εκ των οποίων ένας (1) Πρόεδρος, τέσσερις (4) Αντιπρόεδροι και τριάντα (30) Σύμβουλοι, που επιλέγονται από τη Διάσκεψη των Προέδρων της Βουλής. Η Ολομέλεια, η Ελάσσων Ολομέλεια και τα 4 Τμήματα λειτουργούν ως συλλογικά όργανα με συγκεκριμένες ιεραρχημένες αρμοδιότητες στη λήψη αποφάσεων. Τα μέλη του ΑΣΕΠ είναι πρόσωπα εγνωσμένου κύρους και επαγγελματικής επάρκειας και, ιδίως, πρόσωπα που έχουν διατελέσει ανώτατοι δικαστικοί λειτουργοί, ανώτεροι ή ανώτατοι κρατικοί λειτουργοί ή υπάλληλοι, καθηγητές ΑΕΙ ή ανώτατα στελέχη δημοσίων Οργανισμών και Επιχειρήσεων ή άλλων νομικών προσώπων του δημόσιου τομέα. Στελέχη του

Ειδικευμένου Επιστημονικού Προσωπικού και της Γραμματείας του ΑΣΕΠ, με υψηλά τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, υποστηρίζουν ενεργά το έργο του Συμβουλίου.

Ο ιδιαίτερα μεγάλος αριθμός των αιτήσεων και δικαιολογητικών που υποβάλλονται ηλεκτρονικά από τους υποψηφίους που συμμετέχουν στις διαδικασίες επιλογής του ΑΣΕΠ, αλλά και γενικότερα όλες οι λειτουργίες του ΑΣΕΠ και, κυρίως, όσες σχετίζονται με τη διαδικασία των προσλήψεων ειδικότερα, υποστηρίζονται από ένα εξελιγμένο Πληροφοριακό Σύστημα που διαχειρίζεται τις διαδικασίες αυτές με αποτελεσματικότητα και ταχύτητα.



Γράφημα 12: Οργανόγραμμα ΑΣΕΠ
(Πηγή: ΑΣΕΠ, 2022)

Λόγω της ιδιαίτερης φύσης του έργου του ΑΣΕΠ και της πιστής τήρησης της αρχής της διαφάνειας προκύπτουν αυξημένες ανάγκες για παροχή πληροφοριών. Η ενημέρωση του κοινού πραγματοποιείται είτε μέσω του Γραφείου Εξυπηρέτησης

Πολιτών, που έχει συσταθεί προς το σκοπό τούτο είτε, κυρίως, μέσω της ιστοσελίδας του ΑΣΕΠ (www.asep.gr), η οποία, στην κατάταξη της επισκεψιμότητας των δικτυακών τόπων των ελληνικών δημόσιων υπηρεσιών βρίσκεται πάντα μεταξύ των πρώτων (ΑΣΕΠ, 2022).

4.5.2 Διορισμός επιτυχόντων σε διαγωνισμό του ΑΣΕΠ

Όταν, πια, ολοκληρωθεί ο διαγωνισμός, ανακοινώνονται οι πίνακες με τη σειρά κατάταξης των υποψηφίων. Σε διάστημα δέκα ημερών, με έναρξη την επομένη της ανάρτησης, μπορούν οι ενδιαφερόμενοι να υποβάλλουν ένσταση. Αφού εξεταστούν οι ενστάσεις από το ΑΣΕΠ, οριστικοποιούνται οι πίνακες και καταρτίζονται οι πίνακες διοριστέων, οι οποίοι και δημοσιεύονται στο τεύχος προκηρύξεων του ΑΣΕΠ. Όσοι βρίσκονται στους πίνακες αυτούς (διοριστέων), καλούνται από τους φορείς να προσκομίσουν τα απαραίτητα δικαιολογητικά διορισμού (Ν. 2190/1994, Άρθρο 17).

Στη συνέχεια, οι αρμόδιοι φορείς εκδίδουν την ατομική πράξη διορισμού, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και κοινοποιείται στον ενδιαφερόμενο, ο οποίος και καλείται να αναλάβει υπηρεσία σε ορισμένη προθεσμία τριάντα ημερών (Ν. 2190/1994, άρθρο 17 παρ. 16). Η παραπάνω διαδικασία με το Ν. 4765/2021 έχει καταργηθεί.

Σύμφωνα με το νέο Νόμο 4765/2021 οι πίνακες των διοριστέων/προσληπτέων καταρτίζονται από τους οριστικούς πίνακες κατάταξης ή από τους αναμορφωμένους οριστικούς πίνακες, όπως αυτοί προκύπτουν μετά από τις πρόσθετες διαγωνιστικές διαδικασίες της παρ. 1 του άρθρου 23, με βάση τη σειρά που έχουν οι υποψήφιοι, συμπεριλαμβανομένων των υποψηφίων ειδικών κατηγοριών, σε συνδυασμό με τη δήλωση προτίμησής τους. Οι πίνακες περιλαμβάνουν αριθμό διοριστέων/προσληπτέων, που δε μπορεί να υπερβαίνει τον αριθμό των θέσεων που προκηρύχθηκαν. Οι διοριστέοι/προσληπτέοι των ειδικών κατηγοριών διατίθενται, κατά τη σειρά τους στον πίνακα κατάταξης του οικείου κλάδου, κατά κατηγορία (Π.Ε., Τ.Ε. και Δ.Ε.) και κατά κλάδο/ειδικότητα, με βάση τη συνολική βαθμολογία τους, σε συνδυασμό με τις προτιμήσεις τους. Στην περίπτωση που ο αριθμός των υποψηφίων ειδικών κατηγοριών που περιλαμβάνονται στους πίνακες διοριστέων/προσληπτέων βάσει της παρ. 1, υπολείπεται των οριζόμενων στο άρθρο

13 ποσοστών ανά ειδική κατηγορία, οι πίνακες διοριστέων/προσληπτέων διαμορφώνονται, ώστε να καλυφθούν τα σχετικά ποσοστά με υποψηφίους ειδικών κατηγοριών, με βάση τη σειρά τους στους οριστικούς πίνακες κατάταξης, σε συνδυασμό με τις προτιμήσεις τους και με αντικατάσταση ισάριθμων μη υπαγομένων στις ειδικές κατηγορίες διοριστέων/προσληπτέων, κατά αύξουσα σειρά κατάταξης, με αφετηρία τον υποψήφιο με τη χαμηλότερη σειρά κατάταξης. Σε περίπτωση που δεν καλυφθούν τα ποσοστά των ειδικών κατηγοριών από υποψηφίους των αντίστοιχων κατηγοριών, τα ποσοστά αυτά καλύπτονται από υποψήφιους που δεν έχουν τις ιδιότητες αυτές, κατά τη σειρά τους στον οικείο πίνακα κατάταξης. Οι οριστικοί πίνακες διοριστέων/προσληπτέων δημοσιεύονται στο Τρίτο (Γ') Τεύχος της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως, αναρτώνται στο πρόγραμμα «Διαύγεια» και στον διαδικτυακό τόπο του ΑΣΕΠ. Τόσο αυτοί όσο και οι οριστικοί πίνακες κατάταξης, ισχύουν μέχρι τη δημοσίευση των οριστικών πινάκων του επόμενου διαγωνισμού για τους ίδιους κλάδους και ειδικότητες και, σε κάθε περίπτωση, όχι για διάστημα πέραν των τριών (3) ετών. Απαγορεύεται ο διορισμός ή η πρόσληψη άλλου υποψηφίου από τον πίνακα κατάταξης, πέραν του αριθμού των θέσεων που προκηρύχθηκαν και των θέσεων που κενώνονται, όταν υποψήφιοι, που διορίστηκαν ή προσλήφθηκαν, παραιτηθούν μετά από το διορισμό ή την πρόσληψή τους, αφού παρέλθουν οι προθεσμίες της παρ. 5 (Άρθρο 24).

Στη συνέχεια, οι διοριστέοι/προσληπτέοι διατίθενται με απόφαση του ΑΣΕΠ, κατά τη σειρά που έχουν στον οικείο πίνακα κατάταξης, σε συνδυασμό με τη δήλωση προτίμησής τους, στους φορείς της παρ. 1 του άρθρου 2 για διορισμό ή πρόσληψη. Μέσα σε δέκα (10) ημέρες από τη διάθεση των διοριστέων/προσληπτέων, κάθε φορέας καλεί τους διατεθέντες σε αυτό να υποβάλουν μέσα σε είκοσι (20) ημέρες τα απαιτούμενα, κατά τις οικείες διατάξεις, δικαιολογητικά διορισμού. Ο διορισμός ή η πρόσληψη είναι υποχρεωτικός/ή, πραγματοποιείται μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των δικαιολογητικών και γίνεται, σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν για κάθε φορέα. Μετά από την έκδοση της πράξης διορισμού ή πρόσληψης, ο οικείος φορέας υποχρεούται να αποστείλει στο ΑΣΕΠ αντίγραφο της πράξης ανάληψης υπηρεσίας και να διενεργήσει εντός τριών (3) μηνών αυτεπάγγελτο έλεγχο της γνησιότητας των δικαιολογητικών που έχει υποβάλει ο υποψήφιος και είναι απαραίτητα για το διορισμό του, ή επηρεάζουν την κατάταξή του, κατά τη διαδικασία διορισμού ή τη βαθμολογική και μισθολογική κατάταξή του, μετά από το διορισμό (Άρθρο 25 παρ. 1 - 4).

Σε περίπτωση κωλύματος διορισμού, ή μη γνησιότητας δικαιολογητικών διορισμού, ή μη αποδοχής του διορισμού, ή παραίτησης ή θανάτου υποψηφίου, οι φορείς στους οποίους διατίθενται υποψήφιοι για διορισμό, υποχρεούνται να γνωστοποιούν το γεγονός αυτό αμελλητί στο ΑΣΕΠ. Για την πλήρωση κενών θέσεων, το ΑΣΕΠ διαθέτει για διορισμό τον πρώτο, κατά σειρά, από τους υποψηφίους που δεν έχουν διατεθεί, ο οποίος έχει συμπεριλάβει στη δήλωση προτίμησής του τον συγκεκριμένο φορέα και ούτω καθεξής. Σε κάθε περίπτωση, ο υποψήφιος που διατίθεται για διορισμό διαγράφεται από τους πίνακες κατάταξης διοριστέων/προσληπτέων, ανεξαρτήτως αν αποδεχθεί ή όχι τον διορισμό του, ή κωλυθεί ο διορισμός του, λόγω έλλειψης νόμιμης προϋπόθεσης. Η κατά τα ως άνω αναπλήρωση υποψηφίων αναρτάται στο πρόγραμμα «Διαύγεια» και δεν απαιτείται δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως συμπληρωματικού πίνακα διοριστέων/προσληπτέων (άρθρο 25 παρ. 5).

Δεν γίνεται δεκτό το αίτημα του φορέα για αντικατάσταση - αναπλήρωση που υποβάλλεται μετά τη δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως των οριστικών πινάκων διοριστέων του επόμενου πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού, κατά το μέρος που το αίτημα αφορά σε κάλυψη θέσεων για τους ίδιους κλάδους/ειδικότητες και, σε κάθε περίπτωση, μετά τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από τη δημοσίευση των οριστικών πινάκων διοριστέων του πανελλήνιου γραπτού διαγωνισμού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (άρθρο 25 παρ. 6).

Η πλήρωση θέσεων μόνιμου προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (ΙΔΑΧ) των υπηρεσιών και των νομικών προσώπων της παρ. 1 του άρθρου 2, με έναν από τους τρόπους που ορίζονται στο άρθρο 7, είναι δυνατόν να πραγματοποιείται μετά από αίτημα του φορέα, χωρίς νέα προκήρυξη, από πίνακα επιλαχόντων προηγούμενου διαγωνισμού του ΑΣΕΠ, υπό την προϋπόθεση ότι οι νέες προς κάλυψη θέσεις αφορούν σε όμοιους κλάδους - ειδικότητες και πρόσθετα προσόντα και εφόσον έχει υποβληθεί αίτημα για έγκριση προς την Επιτροπή της υπ' αρ. 33/2006 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (Α' 280), πριν παρέλθουν είκοσι τέσσερις (24) μήνες από τη δημοσίευση των αντίστοιχων πινάκων διοριστέων/προσληπτέων στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, με την επιφύλαξη του άρθρου 11 του Ν. 3833/2010 (Α' 40). Ειδικότερα για την κάλυψη θέσεων των δικαστηρίων της Χώρας ή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων, υπό τις ανωτέρω προϋποθέσεις, το αίτημα για έγκριση προς την Επιτροπή της υπ' αρ. 33/2006 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου δύναται να υποβληθεί εντός τριών (3) ετών

από τη δημοσίευση των αντίστοιχων πινάκων διοριστέων στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, με την επιφύλαξη του άρθρου 11 του Ν. 3833/2010 (Α' 40) (άρθρο 25 παρ. 7).

Η επιλογή των διοριστέων/προσληπτέων στις νέες θέσεις από τους επιλαχόντες, γίνεται από το ΑΣΕΠ, κατόπιν ελέγχου των προσόντων των επιλαχόντων υποψηφίων, που βρίσκονται στους πίνακες κατάταξης των αντίστοιχων κλάδων και ειδικοτήτων και, σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων πινάκων, εκείνων που προηγούνται χρονικά και με τη σειρά που έχουν οι υποψήφιοι σε αυτούς, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος. Οι επιλαχόντες υποψήφιοι, αν η κάλυψη θέσεων αφορά σε ίδιους φορείς, ή μέρος αυτών, με την αυτή έδρα, εφόσον δεν αποδεχθούν το διορισμό τους, διαγράφονται από τους πίνακες των επιλαχόντων και από τους πίνακες κατάταξης του προηγούμενου διαγωνισμού. Αν οι νέες προς κάλυψη θέσεις αφορούν σε άλλους φορείς ή τους ίδιους φορείς άλλης περιφερειακής ενότητας, οι επιλαχόντες υποψήφιοι καλούνται από το ΑΣΕΠ με κάθε πρόσφορο τρόπο, συμπεριλαμβανομένων των ηλεκτρονικών μέσων, να δηλώσουν, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών, τις προτιμήσεις τους για τις νέες θέσεις. Αν δεν υποβληθούν οι δηλώσεις του προηγούμενου εδαφίου, τεκμαίρεται η μη συμμετοχή τους στην παρούσα διαδικασία, χωρίς όμως οι υποψήφιοι να διαγράφονται από τους οικείους πίνακες κατάταξης του προηγούμενου διαγωνισμού. Επιλαχόντες υποψήφιοι που διατίθενται προς διορισμό, κατόπιν δήλωσης της προτίμησής τους για τις νέες θέσεις, εάν δεν αποδεχθούν το διορισμό τους, διαγράφονται από τους πίνακες των επιλαχόντων και από τους πίνακες κατάταξης του προηγούμενου διαγωνισμού (άρθρο 25 παρ. 8).

Υποψήφιος που επιτυγχάνει, βάσει αμετάκλητης απόφασης διοικητικού δικαστηρίου, ακύρωση της σειράς εγγραφής του στον πίνακα κατάταξης, η οποία συνεπάγεται κατάταξη σε ανώτερη σειρά, εντάσσεται από το ΑΣΕΠ στην οικεία σειρά του πίνακα κατάταξης. Εφόσον η νέα σειρά παρέχει σε αυτόν δικαίωμα εγγραφής του στον πίνακα διοριστέων/προσληπτέων, διορίζεται σε κενή θέση του φορέα, στην οποία βάσει της δήλωσης προτίμησής του θα διοριζόταν, αν εξαρχής είχε εγγραφεί στη σειρά αυτή. Αν δεν υπάρχει κενή θέση, διορίζεται σε προσωποπαγή θέση που συστήνεται με την απόφαση διορισμού και καταλαμβάνει την πρώτη θέση που θα κενωθεί στον οικείο φορέα, οπότε καταργείται αυτοδικαίως η προσωποπαγής θέση. Επίσης, αντί διορισμού σε προσωποπαγή θέση, μπορεί να ζητήσει, με νέα

δήλωση προς το ΑΣΕΠ το διορισμό σε κενή θέση άλλου φορέα, στον οποίο διατίθεται με απόφαση του Προέδρου του ΑΣΕΠ (άρθρο 26 παρ.1).

Ο υποψήφιος που αποκλείστηκε από το διαγωνισμό, εφόσον επιτύχει ακύρωση του αποκλεισμού του, βάσει αμετάκλητης απόφασης διοικητικού δικαστηρίου, δικαιούται να εξετασθεί μεμονωμένως από επιτροπή που συγκροτείται με απόφαση του Προέδρου του ΑΣΕΠ και εντάσσεται στην οικεία σειρά του πίνακα κατάταξης, εφόσον έλαβε την καθορισμένη βάση της βαθμολογίας. Αν η σειρά εγγραφής του στον πίνακα κατάταξης του παρέχει δικαίωμα εγγραφής του στον πίνακα διοριστέων/προσληπτέων, εφαρμόζεται η παρ. 1 (άρθρο 26 παρ. 2).

4.5.3 Το σύστημα προσλήψεων της δημόσιας διοίκησης και ο ρόλος του ΑΣΕΠ

Η ίδρυση του ΑΣΕΠ το 1994 αποτέλεσε μια αρκετά σημαντική δομή για τη δημόσια διοίκηση της Ελλάδας και έθεσε τα θεμέλια, προκειμένου να στελεχωθεί το κράτος με το κατάλληλο προσωπικό, γεγονός που θα συνέβαλε ουσιαστικώς στην αναβάθμιση της λειτουργίας του κράτους και στην ανάπτυξή του. Με την πάροδο των ετών γινόταν κατανοητό ότι μια τέτοιου εύρους διοικητική μεταρρύθμιση θα υλοποιούνταν, πλέον, με την επιλογή νέων υπαλλήλων στις δημόσιες υπηρεσίες με κριτήρια πιο αυστηρά, αξιοκρατικά και αντικειμενικά. Τα μόνα κριτήρια για την επιλογή των υποψηφίων θα αποτελούσαν στο εξής οι επαγγελματικές ικανότητες και η αξία των υποψηφίων, οι οποίοι θα έπρεπε, πλέον, να είναι πλήρως καταρτισμένοι και να διαθέτουν αυξημένα τυπικά προσόντα και δεξιότητες.

Η αντίληψη που επικρατεί μέχρι και σήμερα είναι ότι οι θέσεις στο δημόσιο τομέα καταλαμβάνονται μέσω της πελατειακής σχέσης των πολιτών με τα κόμματα. Πρόκειται για μια παγιωμένη αντίληψη που ανάγκασε το ΑΣΕΠ να βρίσκεται συνεχώς αντιμέτωπο, αφενός μεν με την κοινωνική δυσπιστία αναφορικά με την έννοια της Ανεξάρτητης Αρχής και το στόχο της να ανατρέψει τις πελατειακές σχέσεις, αφετέρου δε με το ίδιο το δημόσιο, καθώς υπήρχαν διοικήσεις μεγάλων φορέων, που δε δέχθηκαν με ευχαρίστηση το νέο αυτό σύστημα επιλογής προσωπικού, κάτι που αποτέλεσε και στάση μιας ορισμένης μερίδας, όχι μικρής, του πολιτικού κόσμου.

Το ΑΣΕΠ κατάφερε με το ήθος, την επιστημονική κατάρτιση των μελών του, αλλά και την πίστη του να καταξιωθεί στη συνείδηση της ελληνικής κοινωνίας ως μια

αρχή που θα είχε την ικανότητα να εκπληρώσει το σκοπό της, παρά το γεγονός ότι, εξ αρχής της ίδρυσής του, ήρθε αντιμέτωπο με νοοτροπίες και πρακτικές, οι οποίες εκλάμβαναν τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού σαν αντικείμενο συναλλαγής. Η συνεχόμενη νομοθετική επέκταση των αρμοδιοτήτων που του είχαν ανατεθεί αρχικώς έως το σημερινό νόμο, καθιστά εμφανή την αποδοχή που, εν τέλει, δέχθηκε από την ελληνική κοινωνία.

Η αρχή της αντικειμενικότητας, της αμεροληψίας, της ανεξαρτησίας, της διαφάνειας και της δημοσιότητας, ήταν αυτές που καθιέρωσαν το ΑΣΕΠ στο σύστημα προσλήψεων, θέτοντας πιο βαθιά τα θεμέλια ενός κράτους δικαίου. Από τη στιγμή που μοναδικό κριτήριο αποτελούν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων, η ίση αντιμετώπιση των υποψηφίων συναρτάται άμεσα με την αξιοπιστία του ΑΣΕΠ. Το ΑΣΕΠ καθιερώθηκε στην ελληνική κοινωνία, λόγω της τήρησης της νομιμότητας και, ταυτοχρόνως, κατάφερε να καταξιωθεί σα μηχανισμός τυπικού και ουσιαστικού ελέγχου στο σύνολο των προσλήψεων. Παρά τις νομοθετικές παρεμβάσεις που στόχευαν στο αντίθετο αποτέλεσμα, το ΑΣΕΠ επεδίωξε και κατόρθωσε να διευρύνει το πεδίο δράσης του (ΑΣΕΠ, 2021).

Αυτό που χαρακτηρίζει το ΑΣΕΠ είναι ότι βασίζεται πάντοτε στη νομική κάλυψη που του παρέχουν το Σύνταγμα και οι νόμοι, παρότι πολύ συχνά βρίσκεται αντιμέτωπο με πολλές δυσλειτουργίες κατά την εκτέλεση του δύσκολου έργου του. Έχει καταφέρει να αντιμετωπίσει με μεγάλη αποφασιστικότητα τις παγιωμένες αντιλήψεις της κοινωνίας και κατάφερε να καθιερωθεί ως η πλέον αμερόληπτη και αντικειμενική αρχή επιλογής και πρόσληψης προσωπικού στο δημόσιο τομέα.

4.6 Θέσεις ευθύνης στη σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση

4.6.1 Οι Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο

Η πρώτη νομοθετική ρύθμιση για τη σταδιοδρομία των δημοσίων υπαλλήλων (ουσιαστικά πρόκειται για τον υπαλληλικό κώδικα) ξεκίνησε με το Ν.1811/1951 και, εν συνεχεία, ψηφίστηκε ο Ν. 3528/2007, ο οποίος εξακολουθεί να ισχύει μέχρι και σήμερα, με τις τελευταίες αλλαγές του Νόμου 4873/2021.

Η σταδιοδρομία των δημοσίων υπαλλήλων σήμερα βασίζεται στα εξής δύο μεγάλα υποσυστήματα, τα οποία αποτελούν το μοντέλο της κινητής ιεραρχίας:

- Το βαθμολόγιο / σύστημα προαγωγών.

- Το σύστημα επιλογής προϊσταμένων.

Οι θέσεις ευθύνης των δημοσίων υπαλλήλων αποτελείται από τρία βασικά επίπεδα στην κλίμακα της ιεραρχίας στη δημόσια διοίκηση: Στη Γενική Διεύθυνση (υψηλότερο), στη Διεύθυνση και στο Τμήμα (χαμηλότερο).

Τυχόν παραλλαγές αυτών των επιπέδων αντιστοιχίζονται στις πιο πάνω γενικές κατηγορίες, όπως προβλέπονται από τις οικείες οργανικές διατάξεις, οι ενδιάμεσου επιπέδου οργανικές μονάδες, μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος, που εξομοιώνονται με Διεύθυνση (Υποδιεύθυνση), τα αυτοτελή Γραφεία που εξομοιώνονται σε επίπεδο Τμήματος, οι οργανικές μονάδες επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης, που προβλέπονται στις οικείες οργανικές διατάξεις και οι αρμοδιότητές τους είναι όμοιες ή παρεμφερείς σε όλους τους φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, ιδίως, Γενική Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης, Οικονομικών Υπηρεσιών, Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών, Πληροφορικής, Διεύθυνση Διοικητικού / Προσωπικού, Πληροφορικής, Προμηθειών, Προϋπολογισμού, νοούνται εφεξής για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος ως οριζόντιες θέσεις ευθύνης (Ν. 4674/2020, Άρθρο 45 παρ.1).

4.6.2 Πλαίσιο προσόντων και δεξιοτήτων δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης

Οι προϋποθέσεις, τα κριτήρια, αλλά και η διαδικασία για την πλήρωση προϊσταμένων οργανικών μονάδων ορίστηκαν με το Ν. 3528/2007 (Άρθρα 84-86), που τροποποιήθηκε κάποια χρόνια αργότερα με τους Ν. 4674/2020 (Άρθρο 45) και Ν. 4690/2020 (άρθρα 26 παρ. 4). Οι υπάλληλοι που ανήκουν στις κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ μπορούν να καταλάβουν θέση ευθύνης και στα τρία επίπεδα της διοικητικής ιεραρχίας (Γενική Διεύθυνση, Διεύθυνση, Τμήμα), ενώ για το χαμηλότερο επίπεδο (Τμήμα) έχουν δικαίωμα να επιλεγούν και υπάλληλοι κατηγορίας ΔΕ. Τα ενδιάμεσα επίπεδα διοίκησης, όπως ορίζονται στις οικείες οργανικές διατάξεις (οργανισμούς), μπορούν να θεωρηθούν σαν οργανικές μονάδες. Για παράδειγμα, η Υποδιεύθυνση, η οποία εξομοιούται με το επίπεδο Διεύθυνσης και το αυτοτελές τμήμα εξομοιούται με το επίπεδο Τμήματος.

Δικαίωμα για να θέσουν υποψηφιότητα σε θέσεις ευθύνης έχουν οι υπάλληλοι, που πληρούν τις κατ' άρθρο 84 του υπαλληλικού κώδικα ισχύουσες

προϋποθέσεις, ανά επίπεδο οργανικής μονάδας, οι οποίες πρέπει να συντρέχουν κατά την καταληκτική ημερομηνία προθεσμίας, που τίθεται από την κάθε προκήρυξη, όταν κάποιος ενδιαφέρεται να υποβάλλει αίτηση συμμετοχής.

Σύμφωνα με το άρ. 84 Υ.Κ. «δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος σε θέσεις ευθύνης οποιουδήποτε επιπέδου, δηλαδή αντιμετωπίζει κωλύματα επιλογής:

- *Υπάλληλος που αποχωρεί αυτοδικαίως από την υπηρεσία εντός ενός (1) έτους από την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής των υποψηφιοτήτων.*
- *Υπάλληλος ο οποίος διανύει δοκιμαστική υπηρεσία.*
- *Υπάλληλος ο οποίος τελεί σε διαθεσιμότητα ή αργία.*
- *Υπάλληλος ο οποίος έχει καταδικαστεί τελεσιδίκως για τα αναφερόμενα στην παράγραφο 1 του άρθρου 8 του Υπαλληλικού Κώδικα αδικήματα.*
- *Υπάλληλος στον οποίο έχει επιβληθεί τελεσίδικα οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών τεσσάρων (4) μηνών για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα μέχρι τη διαγραφή της ποινής κατά το άρθρο 145».*

4.6.3 Σύστημα στελέχωσης και τοποθέτησης σε θέσεις ευθύνης

Τα συλλογικά όργανα που είναι αρμόδια για την κρίση και την επιλογή των προϊσταμένων στη δημόσια διοίκηση είναι τρία (3) και είναι όλα πενταμελή, με ισάριθμους αναπληρωτές και τακτικό και αναπληρωτή Γραμματέα. Πρόκειται για α) το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.), που μοριοδοτεί και επιλέγει τους Προϊσταμένους επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, β) το Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (Σ.Ε.Π.), που μοριοδοτεί και επιλέγει τους Προϊσταμένους επιπέδου Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος) επιπέδου και γ) τα Υπηρεσιακά Συμβούλια κατ' άρθρο 159 του Υ.Κ., τα οποία μοριοδοτούν και επιλέγουν τους Προϊσταμένους επιπέδου Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου.

Σύμφωνα με το Ν. 4622/2019 η συγκρότηση των οργάνων προσαρμόστηκε υποχρεωτικά στα νέα δεδομένα που εισήχθησαν με τις διατάξεις του. Έτσι, κατόπιν, πλέον, επιλογής και τοποθέτησης με θητεία, στη σύνθεση των μελών μετέχουν, Υπηρεσιακοί Γραμματείς των Υπουργείων, καθώς και οι αναπληρωτές τους.

Η επιλογή και η τοποθέτηση των προϊσταμένων, καθώς όλα τα στάδια αυτών αποτελούν μια σύνθετη διοικητική διαδικασία. Από τη στιγμή που εκδίδεται μια

προκήρυξη έως τη στιγμή που θα τοποθετηθούν οι επιλεγμένοι υποψήφιοι, μεσολαβεί μια σειρά ενεργειών, χωρίς να δύνανται οι εμπλεκόμενοι να αποκλίνουν των τιθέμενων κάθε φορά προθεσμιών. Οι υποψήφιοι, όπως και όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς της δημόσιας διοίκησης, ήτοι το Υπουργείο Εσωτερικών, το ΑΣΕΠ, τα συλλογικά όργανα επιλογής, οι Διευθύνσεις Προσωπικού και τα αρμόδια όργανα τοποθέτησης, καλούνται να συνεργαστούν με αρμονικό τρόπο.

Κατά τον ίδιο τρόπο ακολουθούνται τα στάδια και πληρούται η διαδικασία της πλήρωσης θέσης ευθύνης επιπέδου Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου τμήματος επιπέδου οργανικής μονάδας και Τμημάτων. Στις περιπτώσεις αυτές, ο κάθε φορέας προκηρύσσει μόνος του, κάθε φορά, τις αντίστοιχες θέσεις, ανά Γενική Διεύθυνση, ενώ, αν πρόκειται για θέση που αφορά σε οργανική μονάδα που, όμως, δεν υπάγεται σε γενική Διεύθυνση, τότε ο φορέας την προκηρύσσει αυτοτελώς.

Η προκήρυξη για την κατηγορία αυτή εκδίδεται τρεις μήνες πριν λήξει η θητεία των υπηρετούντων προϊσταμένων και όλοι οι υπάλληλοι που ανήκουν οργανικά στο φορέα που προκηρύσσει τις θέσεις, μπορούν να υποβάλλουν αίτηση υποψηφιότητας για πέντε (5) θέσεις κατ' ανώτατο όριο.

Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης είναι αυτό που υποστηρίζει επιστημονικά τη διενέργεια των συνεντεύξεων για τους (επτά) 7 πρώτους υποψήφιους στον πίνακα κατάταξης, παρέχοντας στα μέλη του συμβουλίου την απαιτούμενη τεχνογνωσία (Ν. 3528/2007, άρθρο 85 παρ. 3).

Σε διάστημα τριών μηνών από την έναρξη της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, η διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης των προϊσταμένων ολοκληρώνεται. Αυτό, βέβαια, είναι κάτι παντελώς ανέφικτο για τα δεδομένα της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, καθώς, ποτέ μέχρι σήμερα, δεν έχει ολοκληρωθεί μια τέτοια διαδικασία στον οριζόμενο από το νόμο χρόνο. Οι λόγοι δεν είναι άλλοι πέραν από τις πλείστες γραφειοκρατικές διαδικασίες που βασανίζουν και ταλαιπωρούν αδιαλείπτως το διοικητικό σύστημα και, ταυτοχρόνως, η έλλειψη και αδυναμία του ανθρώπινου δυναμικού να εκπληρώσει τις εργασιακές και υπηρεσιακές του υποχρεώσεις, ανταποκρινόμενο στις απαιτήσεις του συστήματος μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα.

4.6.4 Παθογένειες συστήματος και δυνατότητες αλλαγής

Μια από τις πρώτες και βασικές προτεραιότητες της δημόσιας διοίκησης αποτελεί η στελέχωση των θέσεων ευθύνης με αξιοκρατικό τρόπο, καθώς, επιπλέον, αποτελεί ένδειξη μιας αξιοκρατικής κοινωνίας, που επιλέγει να λειτουργεί και να εξελίσσεται με τους πιο άξιους και ικανούς. Τα τελευταία χρόνια, με τη συχνή εναλλαγή των ελληνικών κυβερνήσεων στην εξουσία, οι οποίες επικαλούνται πάντα την αρχή της αξιοκρατίας και της ορθολογικής στελέχωσης της ανώτερης διοίκησης, παρατηρούμε πως αυτές μπαίνουν σε μια ατέρμονη διαδικασία νομοθετικών ρυθμίσεων, οι οποίες αφορούν στα κριτήρια, στις προϋποθέσεις και στη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων στις οργανικές μονάδες, καθώς πάντα, σχεδόν, καταλήγουν να επιλέγουν να τροποποιούν με αποσπασματικό τρόπο διατάξεις και παρεμβάσεις που είναι αδιάφορες προς τη θεσμική συνέχεια, η οποία οφείλει να διέπει τη λειτουργία και τη δράση του διοικητικού μηχανισμού. Αυτό οδηγεί αναπόφευκτα στην απενεργοποίηση του αμέσως προηγούμενου συστήματος από το κάθε νέο και, συνήθως, το κανονιστικό πλαίσιο να παραμένει ανεφάρμοστο, μέχρι και το ίδιο να απενεργοποιηθεί από το επόμενο.

Παρόλο που δεν αμφισβητείται η βούληση του νομοθέτη να προωθήσει αλλαγές που είναι συμβατές με τους όρους και τις προδιαγραφές των αρχών της αμεροληψίας, της αξιοκρατίας και της αντικειμενικότητας, το κοινό αίσθημα συντηρεί το κλίμα ότι ακόμη και αν κάθε φορά η διοίκηση παράγει νομικές δεσμεύσεις και διαδικαστικές υποχρεώσεις για το αδιάβλητο της λειτουργίας της, δεν τις ακολουθεί πάντα στην πορεία. Οι πελατειακές σχέσεις των κομμάτων έχουν επηρεάσει βαθιά το εσωτερικό της δημόσιας διοίκησης, με αποτέλεσμα κάθε πολιτικό σύστημα να θέτει ως σκοπό του τον έλεγχο των θέσεων ευθύνης και τη συμμετοχή του στη διαδικασία αναρρίχησης στην ανώτερη ιεραρχία - για λόγους συμφερόντων - δικών του προσώπων με μοναδικό κριτήριο την κομματική ταυτότητα και όχι την προσωπική αξία και ικανότητες. Η ευνοιοκρατία είναι ένα φαινόμενο που λειτουργεί εις βάρος της αξιοκρατίας και διαπιστώνεται κάθε φορά που διενεργείται παράτυπη τοποθέτηση αναπληρωτών προϊσταμένων, προκαλώντας τη γενικευμένη αντίδραση του δημοσιούπαλληλικού σώματος, αφού προκαλείται πλήγμα στην εικόνα της δημόσιας διοίκησης, καθότι παρουσιάζεται ανίκανη να πείσει για τις προθέσεις της, για την αποπολιτικοποίηση και την αποσύνδεσή της από τους κομματικούς μηχανισμούς.

Θα πρέπει, πλέον, ο διοικητικός μηχανισμός να αποδείξει κατά πόσον θέλει να λειτουργήσει αποκλειστικά και μόνο με ζωντανή την αξιοκρατία απέναντι σε κάθε

άλλη πρόθεση, καθώς ήδη ισχύει και εφαρμόζεται το νέο νομικό πλαίσιο για την επιλογή των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων, με την έκδοση μιας σειράς προκηρύξεων για την πλήρωση των θέσεων των Γενικών Διευθυντών σε Υπουργεία και φορείς του Δημοσίου. Στην πράξη, βέβαια, θα αποδειχθεί αν και κατά πόσον οι τροποποιήσεις των Νόμων 4674/2020 και 4690/2020 στις σχετικές διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα θα οδηγήσουν σε επιλογές προϊσταμένων, βάσει της συνολικής τους αξίας (προσωπικής και επαγγελματικής), των ικανοτήτων τους και των προσόντων τους (ουσιαστικών και τυπικών). Πρόκειται για ένα ακόμα νομοθέτημα που θα ικανοποιήσει επιμέρους στόχους και επιδιώξεις, κρατώντας την ελληνική δημόσια διοίκηση όμηρο των παθογενειών και των πολιτικών εξαρτήσεων, ενώ η αναζήτηση των πλέον άξιων θα συνεχίσει να αποτελεί ανοιχτή πρόκληση για αυτήν; Το αποτέλεσμα είναι αυτό που θα κρίνει αν θα διαφυλαχθεί το κύρος και η αξιοπιστία της δημόσιας διοίκησης με το νέο αυτό ρυθμιστικό πλαίσιο.

4.7 Η αξιολόγηση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα

Η αξιολόγηση του προσωπικού αποτελεί απαραίτητο στοιχείο για την ορθή λειτουργία του δημόσιου τομέα. Αυτή υλοποιείται με το σύστημα αξιολόγησης, το οποίο εξετάζει το βαθμό επίτευξης των προκαθορισμένων στόχων, με την παράλληλη εκτίμηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας του κάθε υπαλλήλου. Η ύπαρξη των κατάλληλων μηχανισμών και μέσων, προϋποτίθενται για τη διαδικασία της αξιολόγησης, ούτως ώστε αυτή να υλοποιείται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Με ένα σύστημα τέτοιου είδους αξιολογείται ο βαθμός στον οποίο ένας υπάλληλος ασκεί με αποτελεσματικό τρόπο τα καθήκοντά του και το έργο του. Η αξιολόγηση αποσκοπεί αφενός μεν στο να λειτουργεί με αποτελεσματικό τρόπο το δημόσιο και να παρέχει υπηρεσίες υψηλής ποιότητας αφετέρου δε υποχρεώνει κατά κάποιον τρόπο τον κρατικό μηχανισμό να λογοδοτήσει στους πολίτες (Μακρυδημήτρης & Πραβίτα, 2012).

Το σύστημα αξιολόγησης, αποβλέποντας στην παρουσίαση αντικειμενικών στοιχείων και δεδομένων για την εργασία των υπαλλήλων, θα πρέπει να βασίζεται στην αμεροληψία, την αντικειμενικότητα, αλλά και την αξιοκρατία. Η αξιολόγηση που γινόταν από τον προϊστάμενο που ήταν αρμόδιος τόσο για την αξιολόγηση όσο και για την απόδοση των υπαλλήλων πραγματοποιούνταν μέσω έκθεσης και

οδηγούσε σε προαγωγή ή μη του υπαλλήλου, με βάση την απόδοσή του (Ν. 1811/1951 άρθρο 92 παρ. 2).

Με τα Π.Δ. 906/1975 και Π.Δ. 16/1977 καταδεικνύεται η σημασία των ουσιαστικών προσόντων των υπαλλήλων, ενώ η βαθμολογία τους θεωρείται μέσο αξιολόγησης του προσωπικού. Στο άρθρο 70 του Π.Δ. 581/1984, προβλεπόταν η ύπαρξη ουσιαστικών προσόντων για τους υπαλλήλους, όπως και η διεξαγωγή συνέντευξης 2 φορές τον χρόνο (άρθρο 9 παρ. 1), ώστε να αξιολογείται η απόδοση των εργαζομένων. Με τον Ν. 1943/1991 και το Π.Δ. 318/1992 εξειδικεύθηκαν οι διαδικασίες αξιολόγησης των υπαλλήλων, ενώ αποτέλεσαν τη βάση των μετέπειτα συστημάτων αξιολόγησης. Με τον υπαλληλικό κώδικα και το Ν. 2683/1999 καθορίζονται τα κριτήρια αξιολόγησης των υπαλλήλων, η αμεροληψία, η επαγγελματική ικανότητα και η αποδοτικότητα (άρθρο 80 παρ. 1).

Λίγο αργότερα εισήχθη στη δημόσια διοίκηση η διοίκηση μέσω στόχων και αποτελεσμάτων, κάτι που αποτέλεσε ένα σημαντικό μεταρρυθμιστικό εγχείρημα (Ν. 3230/2004) και τέθηκαν, με ουσιαστικό τρόπο, τα θεμέλια για να δημιουργηθεί ένα σύστημα αξιολόγησης που θα συνέδεε τους στόχους με τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα, με τον εξ αρχής καθορισμό της στοχοθεσίας της υπηρεσίας (άρθρο 3) και μετρώντας την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων και την αποδοτικότητα των υπηρεσιών του δημόσιου τομέα (άρθρο 5). Η αξιολόγηση αποτελώντας βασικό στοιχείο της διοίκησης καταλήγει σε συμπεράσματα που έχουν σχέση με το αν τελικά πραγματοποιήθηκαν οι τιθέμενοι στόχοι και αν, συνεπώς, επετεύχθη η αναμενόμενη αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων.

Με το Ν. 3528/2007 ρυθμίστηκαν εκ νέου τα θέματα που αφορούσαν στην αξιολόγηση. Πιο συγκεκριμένα, προβλεπόταν ότι το σύστημα αξιολόγησης θα πρέπει να λειτουργεί με γνώμονα *«τις αρχές της αμεροληψίας, της επαγγελματικής ικανότητας του υπαλλήλου και της αποδοτικότητάς του, κατά την αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων των εργαζομένων»* (άρθρο 81).

Με τον αμέσως επόμενο Νόμο 4024/2011 συνδέθηκε η διαδικασία αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων με εκείνη της βαθμολογικής εξέλιξης και προαγωγής. Ειδικότερα, προκειμένου να προαχθεί ένας υπάλληλος λαμβανόταν υπόψη η αξιολόγησή του, η οποία πραγματοποιούνταν βάσει δύο κριτηρίων: α) της απόδοσής του, που υπολογιζόταν με βάση το βαθμό επιτυχούς ή μη υλοποίησης της στοχοθεσίας και β) των διοικητικών του ικανοτήτων και της συμπεριφοράς του στην εργασία (άρθρο 7).

Το Π.Δ. 318/1992 τροποποιήθηκε με το Ν. 4250/2014 και άλλαξε η κλίμακα βαθμολόγησης των υπαλλήλων με σημαντική αλλαγή την υποχρεωτικότητα παράθεσης ειδικής αιτιολογίας στις περιπτώσεις που η βαθμολογία ήταν είτε αρκετά υψηλή είτε αρκετά χαμηλή, με την αναφορά πραγματικών στοιχείων (άρθρο 21) (Σπανού, 2018). Επιπλέον, τα πρόσωπα που θα διενεργούσαν την αξιολόγηση από δύο γίνονταν, πλέον, ένα. Κάτι, επίσης, πολύ βασικό ήταν ότι δινόταν με το νόμο αυτό (Ν. 4250/2014) στον αξιολογούμενο η δυνατότητα να προβεί σε ένσταση για μεροληψία ή πλάνη στην περίπτωση της βαθμολογίας 6 και κάτω, ενώπιον Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης (άρθρο 26 παρ. 1). Ένα άλλο στοιχείο του νόμου που θα συνέβαλε στην επίτευξη της βελτίωσης των ικανοτήτων των υπαλλήλων, ήταν και η πρόβλεψη για συνέντευξη αξιολόγησης, η οποία όμως θα είχε «παιδευτικό χαρακτήρα».

Στην πράξη, ο συγκεκριμένος νόμος δεν έτυχε εφαρμογής, αφενός ίσως λόγω της χρονικής περιόδου, καθώς είχε είδη ψηφιστεί ο νόμος περί διαθεσιμότητας των υπαλλήλων και ακολούθησε και η αλλαγή της κυβέρνησης, αφετέρου λόγω των επιμέρους ρυθμίσεων που περιελάμβανε.

4.7.1 Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο της αξιολόγησης

Με το Ν. 4369/2016 εισήχθησαν μεγάλες αλλαγές στο υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων. Η αξιολόγηση θεωρείται, πλέον, με το νόμο αυτό μια αυτοτελής διαδικασία και εισάγονται ξανά στοιχεία που προέβλεπε το Π.Δ. 318/1992, όπως ότι η διενέργεια της αξιολόγησης από 2 αξιολογητές, ιεραρχικά προϊσταμένων των αξιολογούμενων, σύμφωνα με την ιεραρχία της υπηρεσίας, ενώ, παράλληλα, προβλέπονται και οι περιπτώσεις αξιολόγησης των προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων (άρθρο 15). Οι εκθέσεις αξιολόγησης, αρχικώς, έπρεπε να συνταχθούν, ως οριζόταν, μέσα στους 3 πρώτους μήνες κάθε έτους, ενώ στη συνέχεια έγιναν τετράμηνο και, σήμερα, πλέον, εξάμηνο.

Η βαθμολόγηση των κριτηρίων γίνεται με ακέραιους αριθμούς από 0-100 της κλίμακας αξιολόγησης. Οι βαθμολογίες 90-100 χαρακτηρίζουν «άριστους υπαλλήλους», 75-89 τους «πολύ επαρκείς υπαλλήλους», 60-74 τους «επαρκείς υπαλλήλους», 50-59 «μερικώς επαρκείς» και 0-24 εκείνους που κρίνονται «ακατάλληλοι» (άρθρο 17 παρ. 5-11). Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, απαιτείται

ειδική αιτιολόγηση από τους αξιολογητές για τις βαθμολογίες 90-100 και μικρότερες από 60, οι οποίες δέον είναι να περιλαμβάνουν πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία (άρθρο 17 παρ. 5 και 12). Στην περίπτωση δε των πολύ υψηλών βαθμολογιών η αιτιολογία είναι απαραίτητη, ώστε να αποφευχθεί το φαινόμενο πολλών άριστων βαθμολογιών, αλλά επιβάλλεται και η εξέτασή τους από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης. Οι υπάλληλοι με χαμηλή βαθμολογία, αν δεν υπάρχουν στοιχεία που να αιτιολογούν αυτή τη βαθμολογία, έχουν τη δυνατότητα άσκησης ένστασης στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης. Το ίδιο δικαίωμα ένστασης έχουν και οι υπάλληλοι που έλαβαν βαθμολογία μικρότερη του 75, εφόσον όμως η ένσταση περιέχει στοιχεία που επιβεβαιώνουν και αποδεικνύουν τους ισχυρισμούς τους (άρθρο 20 παρ. 1, 2).

Ακριβώς λόγω αυτού του δικαιώματος των ενστάσεων, ειδικά για όσους υπαλλήλους λαμβάνουν βαθμολογία μικρότερη των 75, είναι πολύ σύνθηες το φαινόμενο οι αξιολογητές να βαθμολογούν μεταξύ του 75-89, με βαθμολογίες που χαρακτηρίζουν τους υπαλλήλους έως «πολύ επαρκείς». Αυτό συμβαίνει διότι δεν απαιτείται ειδική αιτιολόγηση από τους βαθμολογητές, όταν επιλέγουν αυτό το εύρος βαθμολογίας και οι αξιολογούμενοι δεν καταφεύγουν σε ενστάσεις, δημιουργώντας πρόβλημα που σχετίζεται με την αντικειμενικότητα και την αξιοκρατία του συγκεκριμένου συστήματος αξιολόγησης, μιας και οι αξιολογητές κινούνται γύρω από βαθμολογίες που είναι «ασφαλείς», παραβλέποντας με αυτόν τον τρόπο την ορθή λειτουργία της όλης διαδικασίας (Σπανού, 2018).

Μία από τις καινοτομίες του νόμου αυτού είναι η δυνατότητα που δίνεται, πλέον, στους υφισταμένους προς αξιολόγηση των προϊσταμένων τους (άρθρο 18 παρ. 14). Το νέο αυτό εγχείρημα, της αξιολόγησης των προϊσταμένων από τους υφισταμένους τους, τους δίνει τη δυνατότητα για αντικειμενική κρίση, με βάση, δηλαδή, τη δράση και τα καθήκοντά τους μέσα στην υπηρεσία, ενώ η κρίση αυτή συνυπολογίζεται στην αξιολόγηση των προϊσταμένων.

Με τις νέες μεθόδους που έχει εισαγάγει ο Ν. 4369/2016, προσπαθεί να συνδράμει στο έργο της αξιολόγησης με τρόπο πιο αποδοτικό και αποτελεσματικό, ενώ, ταυτοχρόνως, στοχεύει στην απομάκρυνση των φαινομένων της πολιτικοποίησης της διοίκησης και στην επικράτηση των αρχών της αντικειμενικότητας, της αμεροληψίας και της αξιοκρατίας, προκειμένου η αξιολόγηση να είναι αποτελεσματική και να αντικατοπτρίζει την πραγματική κατάσταση μέσα στις υπηρεσίες του δημοσίου, αλλά και να βοηθήσει στη λειτουργία

της δημόσιας διοίκησης, αποσκοπώντας πάντα στο κοινό καλό και στην εξυπηρέτηση όλων των πολιτών.

Οι διατάξεις του Ν. 4369/2016 τροποποιήθηκαν με το Ν. 4533/2018. Σύμφωνα με το νέο νόμο η ηλεκτρονική αξιολόγηση θα γινόταν, πλέον, σε συγκεκριμένη πλατφόρμα του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού (άρθρο 9 παρ. 1) και οι υπάλληλοι θα ήταν σε θέση να λάβουν πλήρη γνώση της έκθεσης ή και να πάρουν αντίγραφο σε περίπτωση που το επιθυμούσαν (άρθρο 9 παρ. 3γ).

Οι διατάξεις όμως του Ν. 4369/2016 τροποποιήθηκαν εκ νέου με το Ν. 4590/2019 και προσδιορίστηκε ξανά η διαδικασία, αλλά και το χρονικό πλαίσιο της αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων για την περίοδο του 2018. Μια σημαντική αλλαγή σχετίζεται με το χρόνο παράδοσης των εκθέσεων αξιολόγησης που θα υποβάλλονταν στο εξής μέσα στο πρώτο τετράμηνο του κάθε έτους (άρθρο 43 παρ. 2), προκειμένου ο κάθε αξιολογητής να έχει στη διάθεσή του πιο πολύ χρόνο, αλλά και να διασφαλίζεται η εγκυρότητα και αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της έκθεσης αξιολόγησης.

Με τον τελευταίο, πλέον, Νόμο 4674/2020 περί αξιολόγησης, διαφοροποιήθηκε εκ νέου ο χρόνος υποβολής των εκθέσεων, καθώς αυτές θα υποβάλλονταν, πλέον, μέσα στο πρώτο εξάμηνο του έτους (άρθρο 51). Επίσης καθιερώθηκε το διάστημα αξιολόγησης από 15η Ιουλίου 2020 έως την 31η Δεκεμβρίου του ίδιου έτους (άρθρο 373 παρ. 2 περίπτωση β).

4.8 Σύστημα αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού στα κράτη της Ε.Ε.

Τα κράτη μέλη της Ε.Ε. αναζητούν νέα συστήματα αξιολόγησης που θα καθορίζουν με σαφήνεια τη σχέση εργασίας και ανταμοιβής. Υπάρχουν αρκετά κράτη μέλη της Ε.Ε., τα οποία επανεξετάζουν τα εργαλεία εκείνα με τα οποία καταγράφουν την αποδοτικότητα των εργαζομένων τους, όπως η Γερμανία η Πορτογαλία, η Πολωνία κ.ά.

Η αναδιαμόρφωση των συστημάτων αξιολόγησης στα κράτη της Ε.Ε., στοχεύει στην ενεργοποίηση της ατομικής θέλησης του κάθε εργαζόμενου, ώστε να αυξήσει αφενός την παραγωγικότητά του και να υπάρχει επιβράβευση για την προσπάθειά του, αφετέρου δε, ταυτοχρόνως, να υπάρχουν κυρώσεις στην περίπτωση μη επίτευξης των στόχων.

Η ευρωπαϊκή επιτροπή προβαίνει σε αναδιατύπωση των ισχυόντων συστημάτων, δίνοντας βαρύτητα στην αυτοαξιολόγηση, στις αντικειμενικές μεθόδους και σε μεθόδους, οι οποίες αναγνωρίζουν τη συμπεριφορά και την εξέλιξη των εργαζομένων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον (Demmke, 2007).

Τα κλασικά συστήματα αξιολόγησης, συνεχώς, αμφισβητούνται στην Ευρώπη, λόγω του ότι εστιάζουν στην τυποποιημένη αξιολόγηση του συνόλου, αντί στην ατομική βούληση για επιτυχία ή μη και στην εξέλιξη ή υποβάθμιση. Ενώ η κοινωνία αντιλαμβάνεται το πόσο αναγκαία είναι η αξιολόγηση στο δημόσιο, ούτε οι υφιστάμενοι ούτε οι προϊστάμενοι είναι διατεθειμένοι να πάρουν μέρος σε μια αξιολόγηση. Παρακάτω αναφέρονται μερικά συστήματα αξιολόγησης σε ορισμένα κράτη μέλη της Ε.Ε. (European Union, 2020):

Βέλγιο

Η αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων στο Βέλγιο βασίζεται σε ένα πολύ εξελιγμένο σύστημα, που σχετίζεται με άλλα εργαλεία διαχείρισης, όπως η εκπαίδευση, οι αμοιβές και η επαγγελματική ανέλιξη. Η διαδικασία αξιολόγησης διαφέρει για τα ανώτερα στελέχη, τους ασκούμενους και άλλους δημοσίους υπαλλήλους, τόσο στη δημόσια διοίκηση όσο και στην απασχόληση, ως προς το καθεστώς συμβάσεων. Το αξιολογούμενο άτομο παίζει σημαντικό ρόλο σε αυτή τη διαδικασία, καθώς η αυτοαξιολόγηση αποτελεί μέρος της αξιολόγησης. Ο αξιολογητής πρέπει να λάβει την αυτοαξιολόγηση 20 ημέρες πριν από τη συνέντευξη αξιολόγησης. Η μορφή της αυτοαξιολόγησης επιβάλλει τις απαντήσεις σε προκαθορισμένες ερωτήσεις. Ο πρώτος αξιολογητής είναι ο άμεσος ανώτερος, ο δεύτερος αξιολογητής είναι ο ανώτερος του άμεσου προϊσταμένου, ο οποίος είναι ο εγγυητής της αντικειμενικότητας της όλης διαδικασίας. Στην περίπτωση των ανώτερων στελεχών, ο μόνος αξιολογητής είναι ο Υπουργός ή ο Υφυπουργός. Υποστηρίζονται, υποχρεωτικά, από εξωτερικό αξιολογητή. Η εξωτερική εταιρεία αντικειμενοποιεί και δομεί τη διαδικασία αξιολόγησης· αναλύει την αυτοαξιολόγηση, συλλέγει πρόσθετες πληροφορίες, προετοιμάζει και δομεί τη συνέντευξη αξιολόγησης για τους αξιολογητές (European Union, 2020).

Δανία

Η αξιολόγηση της απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων στη Δανία συνδέεται στενά με τη λήψη αποφάσεων στον τομέα της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων στο δημόσιο τομέα. Οι στόχοι διαχείρισης ανθρώπινων πόρων αποτελούν μέρος της αξιολόγησης της απόδοσης. Οι κρατικοί υπάλληλοι υπόκεινται σε αξιολόγηση απόδοσης για την εργασία τους μία φορά το χρόνο. Η αξιολόγηση απόδοσης διενεργείται σε μορφή συνέντευξης και είναι υποχρεωτική για όλους, σχεδόν, τους κρατικούς υπαλλήλους, με τον αξιολογητή να είναι ο άμεσος προϊστάμενος του δημοσίου υπαλλήλου. Η αξιολόγηση της απόδοσης των κρατικών υπαλλήλων διενεργείται βάσει κριτηρίων, όπως οι πραγματοποιηθείσες δραστηριότητες, η τήρηση των προθεσμιών, η απόδοση της ποιότητας, η βελτίωση των ικανοτήτων και οι διαπροσωπικές σχέσεις. Το αποτέλεσμα της αξιολόγησης των υπηρεσιών έχει σημαντικές επιπτώσεις στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας, στις αποδοχές και στην τελική ανανέωση της σύμβασης για τους δημοσίους υπαλλήλους, που απασχολούνται για ορισμένο χρόνο (European Union, 2020).

Φινλανδία

Η αξιολόγηση στη Φινλανδία είναι υποχρεωτική για όλους, σχεδόν, τους δημοσίους υπαλλήλους. Λαμβάνει τη μορφή μιας συνέντευξης αξιολόγησης με έναν άμεσο προϊστάμενο και μερικές φορές χρησιμοποιείται ανάδραση 360°. Η αξιολόγηση επηρεάζει, σημαντικά, το συνολικό μισθό ενός δημοσίου υπαλλήλου. Η ατομική απόδοση αντιπροσωπεύει το 25 έως 50% του βασικού μισθού, που καθορίζεται σύμφωνα με τις απαιτήσεις της θέσης (Arhan et al., 2019). Σύμφωνα με μελέτη του ΟΟΣΑ, η αξιολόγηση της απόδοσης των υπηρεσιών έχει σημαντικό αντίκτυπο μόνο στις αποδοχές, πολύ λιγότερο στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας και στην ανανέωση του εργασιακού συμβολαίου (European Union, 2020; OECD, 2012).

Γαλλία

Το ινστιτούτο αξιολόγησης της απόδοσης των υπηρεσιών αναπτύσσεται στη Γαλλία για περισσότερα από 20 χρόνια και σήμερα όλοι οι εργαζόμενοι υπόκεινται στη διαδικασία αξιολόγησης. Επί του παρόντος, έχει τη μορφή υποχρεωτικής τακτικής ετήσιας συνέντευξης αξιολόγησης με άμεσο προϊστάμενο, εάν δεν έχει συσταθεί άλλο σύστημα αξιολόγησης στην υπηρεσία. Διάφορες υπουργικές αποφάσεις ρυθμίζουν την οργάνωση της υπηρεσίας αξιολόγησης και το περιεχόμενο της έκθεσης αξιολόγησης σε κάθε υπηρεσιακή αρχή. Ορισμένες ομάδες δημοσίων

υπαλλήλων αμείβονται σύμφωνα με το νέο σύστημα αποδοχών, το οποίο αντικατοπτρίζει τις τακτικές αξιολογήσεις. Το μεταβλητό ετήσιο μόνους χορηγείται αναλόγως με το αποτέλεσμα της αξιολόγησης της απόδοσης της υπηρεσίας και η ανταμοιβή μπορεί να φτάσει έως και το 25% του μισθού. Ο αντίκτυπος της αξιολόγησης είναι ίδιος για όλους τους δημοσίους υπαλλήλους, αυτό σημαίνει, δηλαδή, πως μπορεί να επιταχύνει ή να επιβραδύνει την εξέλιξη της επαγγελματικής ανέλιξης και σταδιοδρομίας των υπαλλήλων.

Η διαδικασία μετάδοσης των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης περιλαμβάνει διάφορα στάδια. Αρχικώς, ο αξιολογητής υπογράφει την έκθεση αξιολόγησης και γνωρίζει το αξιολογούμενο άτομο, βάσει της έκθεσης αξιολόγησης. Ο επόμενος ανώτερος στην ιεραρχία μπορεί να σχολιάσει ή όχι την έκθεση και το αξιολογούμενο άτομο επιβεβαιώνει τη διαδικασία της αξιολόγησης υπογράφοντας την έκθεση. Η αξιολόγηση τίθεται στον προσωπικό φάκελο του υπαλλήλου, ο οποίος μπορεί να ζητήσει επανεξέταση από τον άμεσο προϊστάμενό του. Η προσφυγή πρέπει να υποβληθεί εντός 15 ημερών από τη λήψη της έκθεσης αξιολόγησης, στην οποία ο άμεσος προϊστάμενος υποχρεούται να απαντήσει εντός 15 ημερών. Εάν ο εργαζόμενος δεν είναι ικανοποιημένος, μπορεί, επίσης, να προσφύγει στο διοικητικό συμβούλιο της υπηρεσίας της αρχής (European Union, 2020).

Ιρλανδία

Η κρατική διοίκηση στο σύνολό της χρησιμοποιεί ένα ολοκληρωμένο Σύστημα Ανάπτυξης Διαχείρισης Απόδοσης (PMDS - Performance Management & Development System) από το 2000, το οποίο περιλαμβάνει ένα εξελιγμένο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των υπηρεσιών. Η αξιολόγηση της εργασίας δεν είναι αυτόνομο εργαλείο διαχείρισης, αλλά ένα αλληλένδετο και αναπόσπαστο μέρος του συστήματος διαχείρισης απόδοσης. Η αξιολόγηση επηρεάζει αμοιβές, σταδιοδρομία και επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου στο γενικότερο σύστημα του ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή των ανθρώπινων πόρων. Ολόκληρο το σύστημα αυτό, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης της απόδοσης των υπηρεσιών, βρίσκεται σε διαδικασία μεταρρύθμισης ή προσαρμογής. Το 2010 υποβλήθηκε σε εις βάθος αξιολόγηση, η οποία κατέληξε σε προτάσεις για την τροποποίησή του. Μια απόδειξη αυτού αποτελεί η αλλαγή στη βαθμολόγηση το 2016, όταν οι Ιρλανδοί αποχώρησαν από την κλίμακα αξιολόγησης των πέντε βαθμών και μετέβησαν σε απλή σήμανση δύο επιπέδων - ικανοποιητική και μη ικανοποιητική. Το 2017, τα μέσα αποτελέσματα

των αξιολογήσεων των εργαζομένων ήταν: 99,75% ικανοποιητικό και 0,25% μη ικανοποιητικό. Το αρχικό σύστημα των πέντε σημείων δημιουργούσε πολύ εύκολα ένα αυτόματο δικαίωμα σε χρηματοοικονομική ανταμοιβή και εξέλιξη σταδιοδρομίας και οδήγησε σε μεγάλη πίεση για αύξηση των δαπανών του προϋπολογισμού.

Το νέο σύστημα επιτρέπει με μεγαλύτερη έμφαση τη διαχείριση απόδοσης, ανακατευθύνει την προσοχή από τη βαθμολόγηση στο περιεχόμενο της αξιολόγησης των συνεντεύξεων και απλοποιεί εξ ολοκλήρου το σύστημα διαχείρισης των αποτελεσμάτων. Η αξιολόγηση της απόδοσης των υπηρεσιών είναι υποχρεωτική για όλους τους δημοσίους υπαλλήλους και πραγματοποιείται με τη μορφή τακτικών συνεντεύξεων αξιολόγησης. Απαιτείται μια ενδιάμεση επανεξέταση και μια συνέντευξη ανασκόπησης στο τέλος κάθε έτους, η οποία περιλαμβάνει, επίσης, αυτοαξιολόγηση. Η συνέντευξη που βρίσκεται σε εξέλιξη θα πρέπει να πραγματοποιηθεί, κάποια στιγμή μεταξύ Ιουνίου και Αυγούστου και θα πρέπει να αποτελεί μέρος της επικοινωνίας μεταξύ του εργαζομένου και του διευθυντή, ενώ αποτελεί και μια ευκαιρία να προβληματιστούν σχετικά με τους στόχους που τέθηκαν στην αρχή του έτους (European Union, 2020).

Ολλανδία

Η εξέλιξη της σταδιοδρομίας ενός δημοσίου υπαλλήλου εξαρτάται από την απόδοσή του. Προκειμένου να υλοποιηθεί αυτό, καθορίζονται ειδικοί κανόνες για κάθε τομέα ξεχωριστά. Στην περίπτωση απόδοσης σε αρκετά μεγάλο βαθμό άνω του μέσου όρου, είναι δυνατόν να μεταβεί κάποιος σε υψηλότερο μισθολογικό κλιμάκιο, θα λέγαμε με ελληνικούς όρους. Η αξιολόγηση της απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων διενεργείται μία φορά το χρόνο. Μετά από τρία χρόνια, ένας δημόσιος υπάλληλος δικαιούται τις υπηρεσίες ενός συμβούλου σταδιοδρομίας. Σε περίπτωση που δημόσιος υπάλληλος ασκεί υπηρεσία στην ίδια θέση για περίοδο πέντε ετών, η συνέντευξη, μεταξύ άλλων, εστιάζει στις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης του εργαζομένου (European Union, 2020).

Γερμανία

Η εκτέλεση των καθηκόντων του δημοσίου υπαλλήλου ελέγχεται και αξιολογείται μέσω αξιολόγησης της υπηρεσιακής του απόδοσης. Ο νομικός κανονισμός - πλαίσιο για την αξιολόγηση της απόδοσης των υπηρεσιών, σχετικά με την κανονικότητα, το περιεχόμενο και την προσωπική αρμοδιότητα, ορίζεται στο

νόμο περί δημοσίων υπαλλήλων, αλλά ο νόμος εξουσιοδοτεί, επίσης, τις επιμέρους ανώτατες αρχές να εκδίδουν τους σχετικούς κανονισμούς για την αξιολόγηση της απόδοσης των υπηρεσιών, με περισσότερες λεπτομέρειες, εντός της δικαιοδοσίας τους. Η αξιολόγηση της απόδοσης της υπηρεσίας πραγματοποιείται σε τακτά χρονικά διαστήματα, το πολύ τριών ετών, ή αν προβλέπεται διαφορετικά, όπως στην περίπτωση του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Εσωτερικών, που ορίζει την περίοδο αξιολόγησης στα δυο έτη.

Οι λεγόμενες ομάδες αναφοράς, αναλόγως με το αν ασκούν παρόμοιες δραστηριότητες, υπόκεινται σε αξιολόγηση απόδοσης υπηρεσιών. Διενεργείται βάσει κριτηρίων αξιολόγησης, τα οποία μπορεί να διαφέρουν για κάθε ομάδα αναφοράς. Η αξιολόγηση απόδοσης περιλαμβάνει μια ενότητα, όπου διατυπώνονται συστάσεις για την περαιτέρω εξέλιξη του δημοσίου υπαλλήλου. Στη διαδικασία αξιολόγησης της υπηρεσιακής απόδοσης εμπλέκεται και ο δημόσιος υπάλληλος, καθώς βρίσκεται στην αρχική φάση που προσκαλείται στην έναρξη της συνέντευξης και περαιτέρω του δίνεται η ευκαιρία να σχολιάσει, προφορικά ή γραπτά, την αξιολόγηση της απόδοσης της υπηρεσίας. Εάν ο δημόσιος υπάλληλος δεν είναι ικανοποιημένος με το αποτέλεσμα της αξιολόγησης, του δίνεται η δυνατότητα να ασκήσει έφεση κατά της αξιολόγησης απόδοσης ή να καταθέσει διοικητική καταγγελία, όπου ενδείκνυται, παρόλο που τα διοικητικά δικαστήρια έχουν αποφανθεί ότι η ίδια η αξιολόγηση δεν είναι διοικητική πράξη. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της υπηρεσιακής απόδοσης κοινοποιούνται όχι μόνο στους αξιολογούμενους δημοσίου υπαλλήλους, αλλά ο νόμος υποχρεώνει τις υπηρεσίες να δημοσιεύουν τα αποτελέσματα σε ανώνυμη μορφή.

Η αξιολόγηση της απόδοσης των υπηρεσιών στο γερμανικό σύστημα έχει, μεταξύ άλλων, έναν κινητήριο ρόλο, καθώς τα αποτελέσματα της αξιολόγησης μπορούν να συμβάλλουν στην ταχύτερη επαγγελματική ανέλιξη του υπαλλήλου. Ωστόσο, η αξιολόγηση της απόδοσης επηρεάζει και το μισθό, καθώς το λεγόμενο επίδομα απόδοσης μπορεί να απονεμηθεί στο δημόσιο υπάλληλο, ανάλογα με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης (European Union, 2020).

Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 4^{ου}

Ξένη

Arhan, H., Karaman, A., Kemppinen, L., & Aerila, J. (2019). Understanding Teacher Evaluation in Finland: A Professional Development Framework. *Australian Journal of Teacher Education*, 44, 4.

Demmke, C. (2007). *Performance Assessment in the Public Services of the EU Member States*, Study for the 48th meeting of the Directors-General of the Public Service of the Member States of the European Union. Maastricht: European Institute of Public Administration.

European Union, (2020). The comparative analysis of the areas of the civil service act in the selected European Union Countries. Project Support for the professionalization and quality of civil service and state administration; CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_019/0006173 Civil Service Section, Ministry of the Interior, Prague.

OECD, (2012). Human Resources Management Country Profiles Finland, <https://www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Profile%20-%20Finland.pdf>

Ελληνική

Αλεξόπουλος, Α., & Μαυρομούστακου, Η. (2005). Πολιτικές Θεωρίες και Θεσμικές Παρεμβάσεις κατά της Διαφθοράς στις Προσλήψεις στο Δημόσιο Τομέα: Η περίπτωση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), στο: Κλ. Κουτσούκης/Παν. Σακκάς (επιμ.) *Διαφθορά και Σκάνδαλα στη Δημόσια Διοίκηση και Πολιτική*. Αθήνα: Σιδέρης.

ΑΣΕΠ, (2011). Ετήσια Έκθεση. ΑΣΕΠ.

ΑΣΕΠ, (2021). Ετήσια Έκθεση. ΑΣΕΠ.

Κτιστάκη, Σ., (2014). *Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση*. Αθήνα: Παπαζήση.

Μακρυδημήτρης, Α. (2013). *Διλήμματα στην υπαλληλία. Περί δημοσίων υπαλλήλων, σήμερα*. Αθήνα: Παπαζήση.

Μακρυδημήτρης, Α., & Πραβίτα, Μ. Η. (2012). *Διοικητική Επιστήμη Ι: Δημόσια Διοίκηση. Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης. Ε' επιμ.* Αθήνα - Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.

Μαυρομούστακου, Ή. (2016). *Αξιολόγηση Δημοσίων Υπαλλήλων. Πρόσληψη και υπηρεσιακή εξέλιξη. Συστήματα επιλογής. Αξιοκρατικά Κριτήρια. Έλεγχος και συνταγματικές αρχές*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Πρεβεζάνου, Κ. (2011). *Η διάσταση πραγματικού και αναμενόμενου στις συμπεριφορές και στάσεις των δημοσίων υπαλλήλων. Από το 1995 στο 2005*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Σπανού, Κ. (2018). *Μεταρρύθμιση στη Δημόσια Διοίκηση στη διάρκεια της κρίσης: επισκόπηση, περιγραφή, αποτίμηση*. Αθήνα: ΕΛΙΑΜΕΠ.

Τάχος, Α. (2008). *Ελληνικό διοικητικό δίκαιο*, 9η έκδ. Αθήνα - Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.

Χρυσανθάκης, Χ. (2001). *Τα συστήματα προσλήψεως των δημοσίων υπαλλήλων*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Σύνταγμα και Νόμοι

Σύνταγμα της Ελλάδος, άρθρο 101 παρ. 1., άρθρο 103 παρ. 7.

Νόμος 4873/2021, ΦΕΚ 248/Α'/16.12.2021, «Προστασία του εθελοντισμού, ενίσχυση της δράσης της Κοινωνίας των Πολιτών, φορολογικά κίνητρα για την ενίσχυση της κοινωφελούς δράσης των Ο.Κοι.Π. και λοιπές διατάξεις».

Νόμος 4765/2021, ΦΕΚ 6/Α'/15.01.2021, «*Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις*».

Νόμος 4690/2020, ΦΕΚ 104/Α'/30.05.2020, «*Κύρωση: α) της από 13.4.2020 Π.Ν.Π. «Μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλες κατεπείγουσες διατάξεις» (Α' 84) και β) της από 1.5.2020 Π.Ν.*».

Νόμος 4690/2020, ΦΕΚ 104/Α'/30.05.2020, «*Κύρωση: α) της από 13.4.2020 Π.Ν.Π. «Μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεχιζόμενων συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και άλλες κατεπείγουσες διατάξεις» (Α' 84) και β) της από 1.5.2020 Π.Ν.*».

Νόμος 4622/2019, ΦΕΚ 133/Α'/07.08.2019, «*Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης*».

Νόμος 4590/2019, ΦΕΚ 17/Α'/07.02.2019, «*Ενδυνάμωση Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), ενίσχυση και αναβάθμιση Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις*».

Νόμος 4533/2018, ΦΕΚ 75/Α'/27.04.2018, «*Διαρθρωτικά μέτρα για την πρόσβαση στο λιγνίτη και το περαιτέρω άνοιγμα της χονδρεμπορικής αγοράς ηλεκτρισμού και άλλες διατάξεις*».

Νόμος 4369/2016, ΦΕΚ 33/Α'/27.02.2016, «*Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις*».

Νόμος 4250/2014, ΦΕΚ 74/Α'/26.03.2014, «Διοικητικές Απλουστεύσεις - Καταργήσεις, Συγχωνεύσεις Νομικών Προσώπων και Υπηρεσιών του Δημοσίου Τομέα - Τροποποίηση Διατάξεων του Π.Δ. 318/1992 (Α' 161) και λοιπές ρυθμίσεις».

Νόμος 4024/2011, ΦΕΚ 226/Α'/27.10.2011, «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015».

Νόμος 3833/2010, ΦΕΚ 40/Α'/15.03.2010, «Προστασία της εθνικής οικονομίας - Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης».

Νόμος 3812/2009, ΦΕΚ 234/Α'/28.12.2009, «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις».

Νόμος 3528/2007, ΦΕΚ 26/Α'/09.02.2007, «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.».

Νόμος 3230/2004, ΦΕΚ 44/Α'/11.02.2004, «Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις».

Νόμος 2683, ΦΕΚ 19/Α'/09.02.1999, «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις».

Νόμος 2190/1994, ΦΕΚ 28/Α'/03.03.1994, «Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης».

Νόμος 1943/1991, ΦΕΚ 50/Α'/11.04.1991, «Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, αναβάθμιση του προσωπικού της και άλλες συναφείς διατάξεις».

Νόμος 1735/1987, ΦΕΚ 195/Α'/11.11.1987, «Προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, κοινωνικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση, πολιτικά δικαιώματα και άλλες διατάξεις».

Νόμος 1320/1983, ΦΕΚ 6/Α'/11.01.1983, «Πρόσληψη στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις».

Νόμος 1811/1951, ΦΕΚ 141/Α'/16.05.1951, «Περί Κώδικος καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων».

Προεδρικά Διατάγματα

Π.Δ. 318/1992, ΦΕΚ 161/Α'/25.09.1992, «Αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών - πλην των εκπαιδευτικών λειτουργών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης - και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου».

Π.Δ. 581/1984, «Αξιολόγηση ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών και ΝΠΔΔ, πλην των εκπαιδευτικών».

Π.Δ. 611/1977, ΦΕΚ 198/Α'/15.07.1977, «Περί κωδικοποιήσεως εις ενιαίον κείμενον, υπό τίτλον “Υπαλληλικός Κώδιξ” των ισχυουσών διατάξεων των αναφερόμενων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων του δημοσίου και των ΝΠΔΔ».

Π.Δ. 906/1975, «Περί του τύπου και του περιεχομένου των εκθέσεων ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών, πλην των εκπαιδευτικών, ως και απάντων των ΝΠΔΔ».

Β΄ ΜΕΡΟΣ
ΜΕΘΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

Σχεδιασμός της Έρευνας - Ερευνητική Διαδικασία

5.1 Σκοπός, στόχοι και ερευνητικά ερωτήματα

5.1.1 Μεθοδολογική προσέγγιση και εργαλεία συλλογής δεδομένων

Ο σχεδιασμός της εμπειρικής έρευνας ξεκίνησε με την αναζήτηση των κυρίαρχων θεμάτων τα οποία θεωρήθηκαν, σύμφωνα με τις γενικές κατευθύνσεις της έρευνας, ότι εμπεριέχουν τα κύρια θέματα που αφορούν στη δυσκολία και την κοινωνική δυσφορία που προκύπτει κατά την ένταξη των εργαζομένων στη δημόσια απασχόληση.

Τα θέματα που εντοπίστηκαν εντάχθηκαν σε θεματικούς άξονες, οι οποίοι προέρχονται από την επεξεργασία της βιβλιογραφίας, αλλά και οι οποίοι επιτρέπουν έναν διάλογο, καθώς και τη διενέργεια συνεντεύξεων με τους ερευνώμενους, και σε γενικό πλαίσιο, αλλά και στα ειδικότερα θέματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι εργαζόμενοι και εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα.

Η θεματική ανάλυση που χρησιμοποιούμε είναι δομημένη και οριοθετημένη, μέσα από την οριακή και μεταβατική κατάσταση των τεσσάρων επιπέδων των ποιοτικών καταστάσεων που συναντούμε κατά την καταγραφή της κοινωνικής πραγματικότητας:

- A. Κωδικός
- B. Θέμα
- Γ. Κοινωνική έννοια
- Δ. Ευρύτερη κοινωνική κατηγορία

Η θεωρητική ή ευέλικτη προσέγγιση για τη θεματική ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων στηρίζεται, ορισμένες φορές, στοχοθετημένα στην επικάλυψη αυτών των τεσσάρων επιπέδων. Για το λόγο αυτό η θεματική ανάλυση από μόνη της δεν αποτελεί μέθοδο (Boyatzis, 1998).

Περιγράφουμε την ανάλυση ενός είδους που περιέχει τη θεματική διάσταση, αλλά της οποίας κύριο στόχο αποτελεί η τελική διατύπωση γενικότερων εννοιών και

κατηγοριών, που περιγράφουν σημαντικά κοινωνικά γεγονότα και κοινωνικά φαινόμενα στον κόσμο της εργασίας.

5.1.2 Τα θέματα και οι υποθεματικές ως γενικά ερευνητικά ερωτήματα

- **Κύριοι σταθμοί στην επαγγελματική πορεία μέχρι σήμερα:**

Οι κύριοι σταθμοί αποτελούν σημαντικά γεγονότα και διαδικασίες που φαίνεται ότι καθόρισαν την πορεία μας στο σημερινό επάγγελμα. Αποτελούν θετικές ή και δύσκολες εμπειρίες και προσωπικά βιώματα και, κυρίως, οι εκπαιδευτικές διαδικασίες και διαδικασίες εξειδίκευσης που καθορίζουν την επιλογή και παραμονή στη σημερινή επαγγελματική θέση.
- **Κοινωνικά Δίκτυα:**

Κοινωνικό και πολιτισμικό κεφάλαιο που έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στη διαδρομή αυτή. Σε αυτήν την ερώτηση αναφερόμαστε, κυρίως, σε εκείνα τα χαρακτηριστικά στοιχεία του κοινωνικού κεφαλαίου (ΚΚ) και του πολιτισμικού κεφαλαίου (ΠΚ), που φαίνεται ότι διαμόρφωσαν το ανθρώπινο κεφάλαιο των συνομιλητών/τριών.
- **Η τοποθέτηση στη θέση εργασίας:**
 - Προσαρμογή στις απαιτήσεις. Περιγραφή θέσης εργασίας και των κύριων δραστηριοτήτων.
 - Προσόντα, ικανότητες και δεξιότητες που οδήγησαν στην δημόσια απασχόληση ή αποκτήθηκαν στην πρώτη περίοδο ένταξης.
 - Εκπαίδευση εντός της θέσης εργασίας. Εξειδίκευση, ειδικές ικανότητες που αποκτήθηκαν.
 - Κινητικότητα, δίκτυα συνεργασίας.
 - Κοινωνικό κεφάλαιο εντός του επαγγέλματος.
- **Ένταξη της εργασίας σε μια λειτουργική διοικητική δομή:**

Απαιτήσεις, υποχρεώσεις, ασάφειες, δυσλειτουργίες. Στόχοι προσαρμογής και βελτίωσης των δυσκολιών που εμφανίζονται. Αποτίμηση της συνεισφοράς της αρχικής εκπαίδευσης και της εξειδίκευσης στη σημερινή θέση εργασίας.

- **Το κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας:**
Τόπος, οικογένεια, κινητικότητα, κοινωνικά δίκτυα, πολιτικά δίκτυα κ.ά.
- **Η ευρωπαϊκή διάσταση και προοπτική του συγκεκριμένου επαγγέλματος και της θέσης εργασίας.**

5.1.3 Το δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της έρευνάς μας εντοπίστηκε μέσα από μια στοχευμένη και ταυτοχρόνως θεωρητική δειγματοληψία, με στόχο να αναζητηθούν άτομα τα οποία διαθέτουν τα χαρακτηριστικά που προσιδιάζουν στο προφίλ των κύριων ερωτημάτων της έρευνας, αλλά, παράλληλα, αποτελούν ένα κατάλληλο δείγμα ως προς το φύλο και την ηλικία των ερευνώμενων. Η επιλογή αυτού του τύπου δείγματος είχε ως στόχο να εντοπιστούν άτομα που θα ήταν σε θέση να βρίσκονται εντός του θέματος και να είναι σε θέση, με βάση την εμπειρία τους, να προσφέρουν, κατά το δυνατόν, πλούσια σε περιεχόμενο δεδομένα (Patton, 2015).

Το δείγμα έπρεπε, επίσης, να προσφέρεται για μια διαλογική επεξεργασία των πρώτων αποτελεσμάτων των συνεντεύξεων, στην περίπτωση στην οποία τα ερωτήματα, θα παρουσίαζαν ασυνέχειες, μερικότητα αλλά, κυρίως, δεδομένα με “φτωχό” περιεχόμενο, κάτι που είναι, συχνά, αποτέλεσμα της χρονικής πίεσης ή των καθημερινών προσωπικών και επαγγελματικών υποχρεώσεων που έχουν οι συμμετέχοντες σε ποιοτικές έρευνες. Επιπλέον, το δείγμα που θα επιλεγόταν θα έπρεπε να συγκροτεί έναν ορίζοντα χρήσιμων και κριτικών περιπτώσεων, που θα ήταν σε θέση να δώσει διαφορετικές εξηγήσεις και ερμηνείες στα πολυδιάστατα θέματα που τίθενται στις θεματικές των συνεντεύξεων (Stake, 2005).

Η επιλογή περιπτώσεων επιτρέπει την καλύτερη και πιο έγκυρη γενίκευση ορισμένων σημαντικών συμπερασμάτων, κυρίως με τη σύγκριση των περιπτώσεων, όπως θα παρουσιάσουμε γενικότερα, αλλά και στη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε και λαμβάνει υπόψη της τον διαχωρισμό σε δεδομένα, κοινωνικά γεγονότα και κοινωνικά φαινόμενα (Χτούρης, 2019; 2022). Οι περιπτώσεις αυτές, εφόσον έχουν να παρουσιάσουν πλούσιο περιεχόμενο, είναι ο καλύτερος τρόπος να εντοπίσουμε επ’ αυτών τα σημαντικά κοινωνικά γεγονότα που συμβάλλουν στην ένταξη του ατόμου

στο περιβάλλον και στον κόσμο της εργασίας ή, στην αντίθετη περίπτωση, το κρατούν σε μια ενδιάμεση μεταβατική κατάσταση κινητικότητας και κοινωνικής επισφάλειας.

Η έρευνα των νέων, στην οποία αναφέρεται και η παρούσα εμπειρική έρευνα, καταδεικνύει ότι οι νέοι εργαζόμενοι ή εκπαιδευόμενοι αντιμετωπίζουν κοινωνικά γεγονότα και κοινωνικά φαινόμενα στον κόσμο της εργασίας, τα οποία είναι εξωτερικά, δηλαδή οι ενδιαφερόμενοι δεν έχουν άμεση επιρροή σε αυτά και είναι εκείνα που, επίσης, καθορίζουν, σε μεγάλο βαθμό, την επαγγελματική τους πορεία με θετικό ή αρνητικό τρόπο (Χτούρης, 2014).

Αναφορικά με τη διαδικασία επιλογής των ερωτώμενων, πραγματοποιήθηκε η επιλογή ατόμων που έχουν διοριστεί σχετικά πρόσφατα στο δημόσιο τομέα και είναι επιπέδου Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), ασχέτως αν έχουν διοριστεί ως επιπέδου Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και με την προϋπόθεση ότι έχουν ολοκληρωμένο πλαίσιο σπουδών και εξειδίκευσης. Τα χαρακτηριστικά του ποιοτικού δείγματός μας περιγράφονται αναλυτικώς κατωτέρω, όπως χρησιμοποιήθηκαν στην εξαγωγή και ανάλυση των δεδομένων:

1. Συνέντευξη Τ.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο
2. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 38_Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο
3. Συνέντευξη Π.Μ. Άντρας_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 35_Υπουργείο_Ευρωπαϊκός Οργανισμός
4. Συνέντευξη Ν.Β. Γυναίκα_Ηλικία 38_Ηλικία διορισμού 32_Υπουργείο
5. Συνέντευξη Γ.Α. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Υπουργείο
6. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 43_Ηλικία διορισμού 37_Υπουργείο_Πολιτικό Γραφείο
7. Συνέντευξη Α.Π. Γυναίκα_Ηλικία 36_Ηλικία διορισμού 29_ΟΤΑ
8. Συνέντευξη Γ.Μ. Άντρας_Ηλικία 44_Ηλικία διορισμού 41_ΟΤΑ
9. Συνέντευξη Δ.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 33_Ηλικία διορισμού 25_ΕΦΚΑ
10. Συνέντευξη Κ.Γ. Άντρας_Ηλικία 41_Ηλικία διορισμού 40_Πανεπιστήμιο
11. Συνέντευξη Μ.Ζ. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_ΝΠΔΔ
12. Συνέντευξη Ε.Γ. Γυναίκα_Ηλικία 44_Ηλικία διορισμού 43_Ειρηνοδικείο
13. Συνέντευξη Ν.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 37_Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
14. Συνέντευξη Κ.Π. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

15. Συνέντευξη Χ.Κ. Άντρας_Ηλικία 34_Ηλικία διορισμού 31_Δικαστικό Σώμα

Στη συνέχεια, προετοιμάστηκε η ποιοτική έρευνα πεδίου με την εξειδίκευση ενός αναλυτικού οδηγού συνεντεύξεων και πραγματοποιήθηκαν 15 ατομικές συνεντεύξεις με τη βοήθεια του οδηγού συνέντευξης.

Σε ορισμένες περιπτώσεις πραγματοποιήθηκαν επαναληπτικές συνεντεύξεις στα πεδία που έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα για την κάθε περίπτωση. Δηλαδή, χρειάστηκε να έρθουμε εκ νέου σε επικοινωνία με τον ερωτώμενο, προκειμένου να αποσαφηνιστούν καλύτερα ορισμένα σημεία των απαντήσεων που έχρηζαν παραπάνω ανάλυσης και να λάβουμε τις περισσότερες πληροφορίες που χρειαζόμασταν.

Τέλος, έγινε μια περίληψη περίπου 250 λέξεων για την κάθε συνέντευξη που αφορούσε στον ερωτώμενο με περιγραφικό τρόπο. Ειδικότερα, στην περίληψη γίνεται αναφορά στη διαδικασία προσέγγισής του, στην προετοιμασία, στη διαθεσιμότητα και προθυμία που επέδειξε, στην ικανότητα λόγου, στη συμμετοχική διάθεση, στη δημιουργικότητα σκέψης και επικοινωνίας, ενώ επίσης αναφερόμαστε στα κύρια θέματα που αναδείχθηκαν, αλλά και σε εκείνα που έμειναν εκτός του ενδιαφέροντος του συνομιλητή/ερωτώμενου.

5.2 Η ερευνητική διαδικασία

5.2.1 Τα δεδομένα της έρευνας

Τα εμπειρικά δεδομένα προέρχονται από την αρχική προσέγγιση των αντικειμένων της έρευνας, μέσα από το προκαθορισμένο θεματικό και εννοιολογικό πλαίσιο. Τα δεδομένα της πραγματικότητας αποτελούν την εννοιολογική επεξεργασία των εμπειρικών δεδομένων (Ιωσηφίδης, 2006) μέσα από τον καθαρισμό τους από τη μη κατανοήσιμη ποικιλότητα και τη στερεοτυπική παρουσίαση της ατομικής ή συλλογικής κατάστασης των ερευνώμενων. Τα δεδομένα της πραγματικότητας που παράγονται, βρίσκονται, επίσης, σε έναν κύκλο ανάμεσα στη βιωμένη εμπειρία, την κοινωνική γνώση και την ανάλυση, αλλά και την πιθανή μετα - ανάλυση αυτών των δύο διαστάσεων, όπως συλλέγονται με τη μορφή των εμπειρικών περιπτώσεων και των δεδομένων τους.

5.2.2 Διαδικασία συλλογής δεδομένων μέσω συνεντεύξεων

Αναλυτικός οδηγός ερωτήσεων ως υποστηρικτικό εργαλείο των συνεντεύξεων

Θεματική 1^η: Κύριοι σταθμοί στην επαγγελματική πορεία μέχρι σήμερα

Οι κύριοι σταθμοί αποτελούν σημαντικά γεγονότα και διαδικασίες που φαίνεται ότι καθόρισαν την πορεία μας στο σημερινό μας επάγγελμα. Αποτελούν θετικές ή και δύσκολες εμπειρίες και προσωπικά βιώματα και, κυρίως, οι εκπαιδευτικές διαδικασίες και διαδικασίες εξειδίκευσης που καθορίζουν την επιλογή και παραμονή στη σημερινή επαγγελματική θέση.

Ερώτηση 1.1

Αναφερθείτε στην εκπαιδευτική και επαγγελματική διαδρομή που έχετε ακολουθήσει μέχρι σήμερα, μέχρι να γίνετε δημόσιος υπάλληλος.

Ερώτηση 1.2

Ο προσανατολισμός που λαμβάνατε από την οικογένειά σας ήταν για ένταξη στο δημόσιο τομέα;

Ερώτηση 1.3

Έγιναν προσπάθειες για επαγγελματική απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα ή στο ελεύθερο επάγγελμα; Ήσασταν ικανοποιημένος από τα αποτελέσματα;

Ερώτηση 1.4

Σκεφτήκατε ποτέ να φύγετε στο εξωτερικό για να βρείτε δουλειά;

Ερώτηση 1.5

Ποιοι οι λόγοι επιλογής ενός επαγγέλματος δημοσίου τομέα;

Ερώτηση 1.6

Θα μπορούσατε να είχατε διοριστεί στο δημόσιο τομέα σε μικρότερη ηλικία;

Θεματική 2^η: Κοινωνικά Δίκτυα

Κοινωνικό και πολιτισμικό κεφάλαιο που έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στη διαδρομή αυτή. Σε αυτή την ερώτηση αναφερόμαστε, κυρίως, σε εκείνα τα χαρακτηριστικά στοιχεία του Κοινωνικού Κεφαλαίου (ΚΚ) και του Πολιτισμικού Κεφαλαίου (ΠΚ), που φαίνεται ότι διαμόρφωσαν το ανθρώπινο κεφάλαιο των συνομιλητών/τριών.

Ερώτηση 2.1

Σας βοήθησαν στο παρελθόν για την εύρεση εργασίας ή και για την τωρινή σας απασχόληση οι επαφές και οι διασυνδέσεις με άλλα άτομα;

Θεματική 3^η: Η τοποθέτηση στη θέση εργασίας

- Προσαρμογή στις απαιτήσεις. Περιγραφή θέσης εργασίας και των κύριων δραστηριοτήτων.
- Εκπαίδευση εντός της θέσης εργασίας. Εξειδίκευση, ειδικές ικανότητες που αποκτήθηκαν.
- Κινητικότητα, δίκτυα συνεργασίας.
- Κοινωνικό κεφάλαιο εντός του επαγγέλματος.

Ερώτηση 3.1

Περιγράψτε τη σημερινή θέση εργασίας σας και τις κύριες δραστηριότητές σας σε αυτήν.

Ερώτηση 3.2

Ποιες οι δυσκολίες που αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον;

Ερώτηση 3.3

Θεωρείτε ότι είστε καλά αμειβόμενος για την εργασία που προσφέρετε;

Ερώτηση 3.4

Σκέφτεστε να μετακινηθείτε σε άλλη υπηρεσία του ιδίου φορέα ή σε άλλο φορέα μέσω του συστήματος της κινητικότητας;

Ερώτηση 3.5

Έχετε γνωριμίες και επαφές με άτομα του ιδίου επαγγελματικού αντικειμένου ή κάποιου άλλου, που πιθανότατα θα μπορούσαν να σας φανούν χρήσιμοι στο παρόν ή/και το μέλλον;

Ερώτηση 3.6

Συνεχίζετε τις σπουδές σας και την εξέλιξη της μόρφωσής σας ενώ εργάζεστε; Ποιοι οι λόγοι; Αναφερθείτε συγκεκριμένα στις ειδικές ικανότητες που αποκτήσατε.

Ερώτηση 3.8

Σκέφτεστε να διεκδικήσετε στο μέλλον μια θέση ευθύνης, αν δεν την έχετε ήδη;

Θεματική 4^η: Ένταξη της εργασίας σε μια λειτουργική διοικητική δομή.

Απαιτήσεις, υποχρεώσεις, ασάφειες, δυσλειτουργίες. Στόχοι προσαρμογής και βελτίωσης των δυσκολιών που εμφανίζονται. Αποτίμηση της συνεισφοράς και βαθμός αξιοποίησης της αρχικής εκπαίδευσης και της εξειδίκευσης στη σημερινή θέση εργασίας. Πιθανή επαγγελματική εξέλιξη και προαγωγή σε θέσης ευθύνης.

Βλ. Ερ. 3.2, 3.3, 3.8.

Ερώτηση 4.1

Οι τίτλοι σπουδών που είχατε αποκτήσει στο παρελθόν έπαιξαν μεγάλο ρόλο για το διορισμό σας στο δημόσιο τομέα;

Ερώτηση 4.2

Θεωρείτε ότι οι γνώσεις και οι τίτλοι σπουδών που είχατε αποκτήσει μέχρι το διορισμό σας αξιοποιούνται στη θέση εργασίας που κατέχετε;

Ερώτηση 4.3

Αν όχι, ποιος ευθύνεται, κατά τη γνώμη σας, για αυτό; Πώς σας κάνει να νιώθετε;

Ερώτηση 4.4

Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων στην υπηρεσία σας; Πώς τον αντιμετωπίζετε;

Θεματική 5^η: Το κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας

Τόπος, οικογένεια, κινητικότητα, κοινωνικά δίκτυα, πολιτικά δίκτυα κ.ά.

Ερώτηση 5.1

- Αναφερθείτε στον τόπο παροχής της εργασίας σας.
- Σε ποια περιοχή διοριστήκατε για πρώτη φορά.
- Τι έπαιξε πιθανότατα ρόλο για την επιλογή του τόπου, εφόσον υπήρχε αυτή η επιλογή.
- Πώς μετακινηθήκατε στη συνέχεια.
- Αν έγινε εύκολα η μετακίνηση αυτή (από άποψη διευκόλυνσης της υπηρεσίας για μετάθεση).
- Κατά πόσο επηρεάστηκε ενδεχομένως η προσωπική και οικογενειακή σας ζωή.

Ερώτηση 5.2

Πόσο σημαντική ήταν η σύνδεσή σας με άτομα και οργανώσεις (ακόμη και σε πολιτικό επίπεδο) για την προσαρμογή σας στη νέα σας εργασία;

Θεματική 6^η: Η ευρωπαϊκή διάσταση και προοπτική του συγκεκριμένου επαγγέλματος και της θέσης εργασίας.

Ερώτηση 6.1

Με τη συγκεκριμένη θέση εργασίας που κατέχετε, πόσο εύκολο είναι να βρείτε μια αντίστοιχη θέση απασχόλησης σε κάποια άλλη χώρα της Ευρώπης;

5.2.3 Επεξεργασία και ανάλυση δεδομένων - θεματική διαλεκτική ανάλυση

A. Η ανάλυση των δεδομένων ολοκληρώθηκε στην πρώτη φάση σύμφωνα με τη μεθοδολογία του εμπειρικού διαλεκτικού ρεαλισμού (Χτούρης, 2022) και την εφαρμογή της στη θεματική ανάλυση (Attride-Stirling, 2001; Boyatzis, 1998). Η δημιουργία ενός δεικτικού πεδίου κατηγοριών (indexical field) καταγράφεται σε δύο φάσεις της εμπειρικής έρευνας, αναγνωρίζοντας τις περισσότερες σημαντικές

πολλαπλές διαστάσεις και νοηματοδοτήσεις του εκάστοτε αρχικού κεντρικού κώδικα π.χ. «προσόντα, ανταγωνισμός, ικανότητες, οικογένεια κ.λπ.».

1^η Φάση

Η διαδικασία της πρώτης φάσης ολοκληρώθηκε στο πλαίσιο της μελέτης όλων των σημαντικών εννοιών της έρευνας και κατά την επεξεργασία των σχετικών ερευνών και σχετικών βιβλιογραφικών αναφορών για την εκάστοτε κοινωνική κατηγορία.

2^η Φάση

Η διαδικασία της δεύτερης φάσης ολοκληρώνεται με την εκτεταμένη αναζήτηση με στον κεντρικό code (κωδικό) - λέξη που μας ενδιαφέρει και στην προκειμένη περίπτωση τον εκάστοτε κεντρικό κωδικό π.χ. «προσόντα, ανταγωνισμός, ικανότητες, οικογένεια κ.λπ.». Η εξαγωγή ολόκληρων παραγράφων από το κείμενο, η ανάγνωση των κειμένων εξαγωγής, ως προς το κείμενο πλαίσιο και τα νοήματα με τα οποία αναφέρεται και συνδέεται ο σχετικός κωδικός, αποτελούν τη βάση για τη διαμόρφωση ενός δεύτερου και συμπληρωματικού δεικτικού πεδίου.

Η σύνθεση των δύο πεδίων που προήλθαν από τις φάσεις (α) και (β) αξιολογήθηκε ως προς την επαναληπτικότητα και επικάλυψη νοημάτων, αλλά και τη συμπληρωματικότητα, ώστε να δημιουργηθεί, στο τέλος, ένα συνολικό πεδίο νοημάτων και κωδικών για το ερευνώμενο θέμα (indexical code field), στο οποίο συμμετέχουν όλες οι διαστάσεις του πεδίου των κωδικών (overall indexical code field). Αυτό το πεδίο, από μόνο του, αρχικά, δεν έχει ιδιαίτερη αναλυτική αξία, αλλά είναι δυνατόν να αποτελέσει μια οργανωμένη βάση για τη διατύπωση του κεντρικού κωδικού με τη μορφή μια κοινωνικής κατηγορίας με πολλαπλές διαστάσεις και πλούσια νοήματα, τα οποία δεν ήταν πλήρως εμφανή κατά την έναρξη της έρευνας (Χτούρης, 2022).

Β. Η εναλλαγή και η συχνότητα διάφορων κωδικών των νοηματικών πεδίων μας δίνουν τη δυνατότητα, με το σύνολο των περιπτώσεων (συνεντεύξεων) σε αυτό το σημείο της εμπειρικής μας έρευνας, να διατυπώσουμε μια γενικότερη κοινωνική κατηγορία, η οποία συνδέεται με το συγκεκριμένο πεδίο κωδικών και ταυτόχρονα απορρέει από τα αναλυτικά δεδομένα της έρευνας. Το αποτύπωμα και οι διαστάσεις

αυτής της γενικής κατηγορίας (π.χ. προσόντα) αποτελούν την επεξεργασία της συγκεκριμένης κοινωνικής πραγματικότητας, στην οποία αφορούν τα συγκεκριμένα δεδομένα όλων των περιπτώσεων που μελετήσαμε.

5.2.4 Αξιοπιστία και εγκυρότητα έρευνας

Η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των εννοιών που αποκτούμε με αυτή τη μέθοδο προσπέλασης της πραγματικότητας, τεκμηριώνεται καλύτερα μέσα από μια αναλυτική σύγκριση των δεδομένων και των εννοιών που αποκτήσαμε, εντός επιλεγμένων εμβληματικών περιπτώσεων της έρευνας. Αυτή η εσωτερική σύνθετη εννοιολογική αξιολόγηση κερδίζει μια κρίσιμη εγκυρότητα από την πραγματικότητα των ίδιων των περιπτώσεων και είναι σε θέση να μας δώσει απαντήσεις ως προς τους ενεργούς παράγοντες και τα κρίσιμα κοινωνικά γεγονότα που ενδιαφέρουν την έρευνά μας και επαληθεύουν ή διαψεύδουν τις υποθέσεις μας.

Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 5^{ου}

Ξένη

Attride-Stirling, J. (2001). Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research. *Qualitative Research*, 1, 385-405.

Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research and Evaluation Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Stake, R. (2005). Qualitative case studies. In N.K.Denzin & Y.S. Lincoln (Eds). *The Sage Handbook of qualitative Research* (3d ed. Chapter 17). Thousand Oaks, CA: Sage.

Ελληνική

Ιωσηφίδης, Θ. (2006). Ποιοτική κοινωνική έρευνα και κριτικός ρεαλισμός. Στο Μ. Σπυριδάκης και Θ. Ιωσηφίδης (επιμ.), *Ποιοτική Κοινωνική Έρευνα. Μεθοδολογικές προσεγγίσεις και ανάλυση δεδομένων*. Αθήνα: Κριτική.

Χτούρης, Σ. (2022 υπό δημοσίευση). *Η μέθοδος έρευνας του διαλεκτικού εμπειρικού ρεαλισμού στην κλινική κοινωνιολογία*. Μυτιλήνη: DemouErgia,

Χτούρης, Σ. (2019). Η δυναμική αμφίδρομη σχέση εμπειρικών δεδομένων και θεωρητικών εννοιών. Ένα πλαίσιο για την καταγραφή και κατανόηση των κοινωνικών φαινομένων. *The Greek Review of Social Research*, 151, 137-170.

Χτούρης, Σ. (2014). *Κοινωνικά καθεστάτα και οικονομική κρίση στην Ελλάδα. Η μετέωρη μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην εργασία*. Μυτιλήνη: Κείμενο εργασίας In4Youth, Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

Θεωρητικές προϋποθέσεις της εμπειρικής ερευνητικής διαδικασίας

6.1 Ανάπτυξη θεωριών για ερευνητικό ερώτημα 1^ο

Ερευνητικό ερώτημα 1^ο

Υπάρχει αξιοποίηση - και αν ναι σε τι βαθμό - των προσόντων, τυπικών (πτυχία) και ουσιαστικών (ικανοτήτων, εμπειρίας), των νεοδιόριστων δημοσίων υπαλλήλων;

Ανάπτυξη θεωρίας

Η ανεργία αποτελούσε πάντα ένα σημαντικό θέμα τόσο στην οικονομική όσο και στην πολιτική επιστήμη. Η μόρφωση των νέων σήμερα είναι σε υψηλότερο επίπεδο από ότι στο παρελθόν, με τη διαφορά, όμως, ότι βρίσκονται αντιμέτωποι με αντίξοες συνθήκες στην αγορά εργασίας.

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, της οποίας πατέρας είναι ο Theodore Schultz θεωρεί ότι οι γνώσεις και οι δεξιότητες του ατόμου αποτελούν μορφές του κεφαλαίου (Becker, 1975; Schultz, 1971). Η έννοια του ανθρώπινου κεφαλαίου περιλαμβάνει το σύνολο των φυσικών και επίκτητων ικανοτήτων ενός ατόμου. Η εκπαίδευση είναι επίκτητη ικανότητα, η οποία, όμως, μπορεί να βελτιώσει και τις φυσικές ικανότητες του ατόμου.

Η εκπαίδευση καθιστά το άτομο εύκολα προσαρμοζόμενο στις νέες τεχνολογίες της αγοράς εργασίας. Έχει παρατηρηθεί ότι σε ομαδικές εργασίες η παραγωγικότητα των περισσότερων εκπαιδευόμενων συμπαρασύρει και τους υπόλοιπους, ώστε τελικά να παρατηρείται αύξηση της συνολικής παραγωγικότητας (Becker, 1978; Ψαχαρόπουλος, 1999).

Ο όρος “ανθρώπινο κεφάλαιο” περιλαμβάνει όλα τα επίκτητα εκείνα στοιχεία, με τα οποία ο εργαζόμενος αποκτά ικανότητες για την καλή και αποδοτική εκτέλεση της εργασίας. Τα επίκτητα αυτά στοιχεία είναι η μόρφωση, οι γνώσεις που έχει πάρει από το σχολείο, η ειδίκευση που μπορεί να αποκτήσει με διάφορα προγράμματα εκπαίδευσης ή και με την πείρα από την εργασία του κ.ά. Η απόκτηση αυτών των στοιχείων θεωρείται επένδυση μεγάλης σημασίας. Το αποτέλεσμα αυτής της επένδυσης σε χρόνο και χρήμα καλούμε “ανθρώπινο κεφάλαιο” (Λιανός, 2005).

Ο Becker εισήγαγε τη “θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου” το 1964, μια έννοια στην οποία ο Mincer είχε αναφερθεί από τη δεκαετία του 1950, και μαζί με άλλους οικονομολόγους και κοινωνιολόγους έχουν αλλάξει σημαντικά τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε την εκπαίδευση. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, η εκπαίδευση έχει μετατραπεί σε μια επένδυση στην ικανότητα ενός ατόμου και, ταυτοχρόνως, ένα υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης συνεπάγεται μια ροή μελλοντικών εισοδημάτων υψηλότερου επιπέδου (Δεδουσόπουλος, 2002; Schultz, 1972; Becker, 1964; Mincer, 1974). Κατά την άποψη της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου, κάθε μελετητής είναι στην πραγματικότητα ένας επενδυτής. Ενώ εκπαιδεύεται ένα άτομο, το ίδιο διάστημα βρίσκεται αντιμέτωπο με δύο διαφορετικά είδη δαπανών, το κόστος της μη εργασίας (διαφυγόντα έσοδα) και τις δαπάνες για την εκπαίδευση (βιβλία, δίδακτρα). Τα οφέλη αυτών των δαπανών κερδίζονται αργότερα στη ζωή ενός ατόμου, καθώς το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης οδηγεί σε υψηλότερους μισθούς στην αγορά εργασίας (Borjas, 2005). Σύμφωνα με την προσέγγιση της θεωρίας του Becker, τα άτομα επιλέγουν την επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο, μέσω των σπουδών τους, σε οποιαδήποτε βαθμίδα της εκπαίδευσης, προσδοκώντας σε μελλοντικά οφέλη, που μεταφράζονται σε υψηλότερους μισθούς (και συντάξεις), καλύτερες θέσεις εργασίας, καθώς και ευχαρίστηση από την εργασία τους, καλύτερο εργασιακό περιβάλλον κ.λπ.. Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που θα αποκτήσουν τα άτομα μέσω της εκπαίδευσης, αποτελούν το προσωπικό παραγωγικό ανθρώπινο κεφάλαιο, το οποίο θα εξαργυρωθεί από την αγορά εργασίας, αφού αναμένεται να αυξήσει την παραγωγικότητά του.

Από την έρευνα In4Youth (2015) προέκυψε ότι η επιτυχία της ένταξης στην αγορά εργασίας προϋποθέτει μια “εξωστρέφεια” του νέου υποψήφιου υπό την έννοια της “σωστής” αναζήτησης, της αυτοπεποίθησης και της προθυμίας ανάληψης δράσης (ρίσκο), ενώ αντίστοιχα η διατήρηση της θέσης απασχόλησης βασίζεται στην απόδοση και στην πρόθεση του νέου να “βελτιώνεται” συνεχώς. Τα “τυπικά προσόντα” φαίνεται να εξασφαλίζουν μόνο την αρχική κατάταξη των υποψηφίων σε θέσεις απασχόλησης, ενώ, πρωτίστως, χρησιμοποιούνται ειδικά διαγνωστικά “εργαλεία”, μέσω των οποίων διαπιστώνεται η συνάφεια των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων προς τις απαιτήσεις της εκάστοτε θέσης.

Η εργασία για το νεανικό ανθρώπινο δυναμικό καθορίζεται, κυρίως, από τις επιταγές της ευελιξίας και την κοινωνική επισφάλεια και εδραίωση σε θέσεις με σχετικά χαμηλά αμοιβές και τάση για υψηλή γεωγραφική και εργασιακή

κινητικότητα. Τα δικαιώματα των εργαζομένων υποκύπτουν και προσαρμόζονται, ολοένα και περισσότερο, στις ανάγκες της ευελιξίας και της κινητικότητας της εργασίας.

Η πολλαπλή διάσταση των ικανοτήτων που ζητείται (multiskilling) δεν εναρμονίζεται με το καθυστερημένο και μη ευέλικτο σύστημα κανόνων δικαίου για την εργασία. Αυτό ισχύει, ιδιαιτέρως, στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, καθώς οι υπάρχουσες κατοχυρωμένες ρυθμίσεις για τα επαγγελματικά δικαιώματα είναι δύσκολο να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις της σύγχρονης εργασίας, που απομακρύνεται συνεχώς από τον ιδεότυπο του επαγγέλματος που επιβάλλει στον εργαζόμενο να “φορέσει κουστούμι” ικανοτήτων, προσαρμοσμένο στο σύνολο δεξιοτήτων (Χτούρης, 2017).

Ο ΟΟΣΑ (Botev et al., 2019) ορίζει το ανθρώπινο κεφάλαιο ως τις γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και άλλα χαρακτηριστικά που είναι σημαντικά για την οικονομική δραστηριότητα. Στο σημείο αυτό της έρευνας που αφορά στα προσόντα, μας ενδιαφέρει η σχέση ανάμεσα στα ανθρώπινο κεφάλαιο και το σύστημα ενός οργανισμού στο οποίο η οργάνωση, λειτουργία και απόδοσή του έχει άμεση σχέση με τον τρόπο με το οποίο α) επιλέγει β) εντάσσει γ) αξιοποιεί λειτουργικά και δ) δομικά το ανθρώπινο κεφάλαιο.

Το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι η συνδυασμένη γνώση, η ικανότητα, η καινοτομία και η ικανότητα των μεμονωμένων εργαζομένων, αλλά και του συνδυασμού τους εντός της επιχείρησης - οργανισμού του δημοσίου, έτσι ώστε ο οργανισμός να είναι σε θέση να αποδώσει και οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι να ανταποκρίνονται στο έργο που τους ανατίθεται.

Το ανθρώπινο κεφάλαιο δεν ανήκει στην επιχείρηση, αλλά στην επιχείρηση και τον οργανισμό ανήκει το ιδιαίτερο τμήμα του ανθρώπινου κεφαλαίου που έχει σχέση με την οργάνωση και αξιολόγηση, αλλά και τη λειτουργική του ένταξη (Becker, 1993).

Παρόλο που οι νέες θεωρίες οικονομικής ανάπτυξης χαρακτήρισαν το ανθρώπινο κεφάλαιο ως το άθροισμα των ατομικών εκ γενετής και επίκτητων δεξιοτήτων, γνώσεων και εμπειριών των ατόμων, στη συγκεκριμένη προσέγγιση ακολουθούμε αυτή την συνδυαστική κατανόηση του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Οι Bontis et al. (1999) όρισαν το ανθρώπινο κεφάλαιο ως τον ανθρώπινο παράγοντα στον οργανισμό ως το συνδυασμό νοημοσύνης, δεξιοτήτων και εμπειρίας που προσδίδει στον οργανισμό τον ιδιαίτερο χαρακτήρα του. Τα ανθρώπινα στοιχεία

του οργανισμού είναι εκείνα που είναι ικανά να μαθαίνουν, να αλλάζουν, να καινοτομούν και να παρέχουν τη δημιουργική ώθηση, η οποία, αν παρακινηθεί καταλλήλως, μπορεί να εξασφαλίσει τη μακροπρόθεσμη επιβίωση του οργανισμού.

6.2 Ανάπτυξη θεωριών για ερευνητικό ερώτημα 2^ο

Ερευνητικό ερώτημα 2ο

Ποια η σχέση μεταξύ των συναδέλφων στο δημόσιο τομέα; Ποιος ο τρόπος αντιμετώπισης των νεοδιόριστων δημοσίων υπαλλήλων από συναδέλφους τους, είτε παλαιότερους είτε νεότερους αφενός μεν ηλικιακά αφετέρου δε υπηρεσιακά. Διακρίνεται από αμοιβαιότητα και αगाστή συνεργασία ή ενδεχομένως ακόμη και από ανοιχτό και παρασκηνιακό ανταγωνισμό;

Ανάπτυξη θεωρίας

Ο ανταγωνισμός μεταξύ δύο ή περισσότερων ατόμων αποτελεί ένα συνηθισμένο και ιδιαίτερα διαδεδομένο κοινωνικό φαινόμενο. Αποτελεί μια διαρκή προσπάθεια των μελών μιας ομάδας να ξεπεράσει τους υπόλοιπους και να αναδειχθεί αυτός ο ίδιος ως ο καλύτερος στο είδος του, σε περίπτωση σύγκρισης των επιδόσεών του με τους άλλους (Garcia & Tor, 2007). Κατά τους Garcia & Tor, σε πολλές έρευνες, διαφαίνεται ότι η σύγκριση και, ταυτοχρόνως, η κατάταξη μιας ομάδας ατόμων μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη και προώθηση ανταγωνιστικών συμπεριφορών, αναλόγως, φυσικά, με το εύρος της εκδήλωσης του ανταγωνισμού, αλλά και της σχέσης εξουσίας μεταξύ των συμμετεχόντων. Αυτό σημαίνει πως η διαρκής ή μη σύγκριση ενός ατόμου με κάποιο άλλο που εμφανίζεται με καλύτερες επιδόσεις σε μια δραστηριότητα ή γενικότερα σε ένα επίπεδο, μπορεί να εξελιχθεί σε μια εξαιρετικώς επίπονη διαδικασία, με συνεχείς πυροδοτήσεις του ανταγωνισμού (Garcia & Tor, 2007). Βάσει αυτής της ανάλυσης, ο ανταγωνισμός είναι δυνατόν να θεωρείται ως μια διαδικασία προσπάθειας εκ μέρους του ατόμου, προκειμένου να διαφυλάξει, τρόπον τινά, την υπεροχή του σε κάτι. Υπάρχει η περίπτωση του ηλικιακού ανταγωνισμού, που σχετίζεται με τη συσσώρευση προσόντων των νεότερων γενεών, τις οποίες ανταγωνίζονται οι παλαιότερες γενεές, ενώ υπάρχει και ο

διαγενεακός ανταγωνισμός, που έχει άμεση σχέση με τη διατήρηση της ιεραρχίας και την άσκηση αυταρχικών συμπεριφορών.

Οι ανταγωνιστικές συμπεριφορές είναι ένα στοιχείο που εμφανίζεται σε ποικίλες δομές της κοινωνίας μας, όπως οι επιχειρήσεις, η εκπαίδευση, ο αθλητισμός (Cooke et al., 2011). Μία από αυτές τις κοινωνικές ομάδες που αναγκάζεται να έρθει συχνά αντιμέτωπη με ακραίες μορφές ανταγωνισμού είναι οι εργαζόμενοι. Πρόκειται για έναν ανταγωνισμό που οι απαρχές του τοποθετούνται αρκετά νωρίς χρονικά, δηλαδή ξεκινά από την περίοδο ακόμη της αναζήτησης εργασίας και της υποβολής υποψηφιότητας για μια θέση, όταν δύο ή περισσότεροι υποψήφιοι αιτούνται και διεκδικούν την ίδια θέση σε έναν οργανισμό (Moen, 1999). Ειδικότερα δε, η επικρατούσα κατάσταση με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας τα τελευταία χρόνια της οικονομικής κρίσης που βιώνει η χώρα μας, συμβάλλει αρνητικά στη δυνατότητα εύρεσης μιας θέσης απασχόλησης για τους νέους, γεγονός που οδηγεί σε έναν έντονο ανταγωνισμό μεταξύ τους. Ενώ λοιπόν θα νόμιζε κανείς ότι αυτός ο σκόπελος του ανταγωνισμού παρέρχεται από τη στιγμή που ο υποψήφιος επιλεγεί για μια θέση, πολύ συχνό φαινόμενο αποτελεί η συνέχιση αυτής της κατάστασης, ακόμη, δηλαδή, και μετά τη διαδικασία της πρόσληψής του, μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και στη θέση που τοποθετείται. Πρόκειται για μια φάση κατά την οποία ο νέος εργαζόμενος βιώνει τον ανταγωνισμό από μία άλλη ομάδα εργαζομένων, των ίδιων των συναδέλφων, στον κοινό τους χώρο εργασίας, που συνήθως σχετίζεται με ζητήματα ανέλιξης, διεκδίκησης θέσης ευθύνης, επιδομάτων κ.λπ. (Kilduff et al, 2010). Είναι, επομένως, σαφές ότι ο ανταγωνισμός αποτελεί ένα κοινωνικό φαινόμενο που θα ακολουθεί τον εργαζόμενο σε όλη την επαγγελματική σταδιοδρομία. Τα δίκτυα γνωριμιών, επίσης, μπορεί να εμφανίζονται ως μέσα αντιμετώπισης ή και αλλοίωσης του ανταγωνισμού. Ενδιαφέρουσα είναι εδώ η ανάλυση των δομικών παραγόντων του κοινωνικού καθεστώτος στη διαμόρφωση του επαγγελματικού ανταγωνισμού: «Ο ανταγωνισμός υπάρχει πάντοτε. Στην υπηρεσία μας, επίσης, αλλά πολύ συγκαλυμμένος. Οι συμπεριφορές δεν είναι ξεκάθαρες και οι άνθρωποι ευθείς. Με την έως τώρα εργασιακή μου εμπειρία διαπιστώνω πρακτικές ανέλιξης μέσω γνωριμιών που πίστευα ότι έχουν μείνει στο παρελθόν» (απόσπασμα συνέντευξης).

Το ανταγωνιστικό κλίμα διαφέρει από τον έναν εργασιακό χώρο στον άλλον, όπως και έχει μια διαφορετική επίδραση ξεχωριστά στον κάθε εργαζόμενο (Arnold et al., 2009). Το μόνο σίγουρο είναι ότι ο ανταγωνισμός σε εργασιακό περιβάλλον είναι κάτι που επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό την ψυχολογία των εργαζομένων και κατ'

επέκταση την ψυχολογία τους, αλλά και τον τρόπο σκέψης τους (Cooke et al., 2011). Ο επαγγελματικός ανταγωνισμός εξελίσσεται σε πολλές σκηνές: στη δημόσια σφαίρα του επαγγέλματος, στις πίσω σκηνές, στα δίκτυα εξασφάλισης επαγγελματικών προνομίων, αλλά και στη διαμόρφωση ιεραρχίας και απόκτησης θέσεων ευθύνης: *«Κάτι άλλο, επίσης, είναι ότι δε θα σου τα πουν σε καμία περίπτωση μπροστά σου αυτά που πιστεύουν για σένα, αλλά θα τα συζητήσουν από πίσω και θα προσπαθήσουν πιθανότατα να σου κάνουν κακό υπογείως. Όσο πιο υψηλό είναι το μορφωτικό επίπεδο, τόσο περισσότερα γίνονται σε επίπεδο παρασκηνακό και είναι μεγαλύτερος ο ανταγωνισμός» (απόσπασμα συνέντευξης).*

Οι συμπεριφορές που χαρακτηρίζονται από ανταγωνισμό μπορεί να επηρεάσουν με αρνητικό τρόπο την ικανοποίηση που αισθάνονται οι εργαζόμενοι στο εργασιακό τους περιβάλλον, αλλά και τον βαθμό κινητοποίησής τους, την αποτελεσματικότητά τους και το επίπεδο των διαπροσωπικών σχέσεων που αναπτύσσουν, ενώ η επίδραση του ανταγωνισμού μπορεί να επεκταθεί και για αρκετά μεγάλο διάστημα από τη στιγμή που εκδηλώθηκε αρχικώς, σε πιθανές μελλοντικές καταστάσεις, όπως η μελλοντική τους ανέλιξη, αλλά και η διάθεσή τους για συνεργασία και αφοσίωση στο φορέα εργασίας τους (Tjosvold et al., 2003).

Πέρα από τα αρνητικά στοιχεία του και κυρίως αναλόγως με τη φύση και την προέλευσή του, ο ανταγωνισμός μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για περισσότερη προσπάθεια, αλλά ταυτοχρόνως και σημαντική αιτία διαπληκτισμού μεταξύ των εργαζομένων, επηρεάζοντας, πρωτίστως, αφενός την απόδοση των εμπλεκόμενων μερών και αφετέρου τη συνολική εικόνα και απόδοση ενός οργανισμού (Cooke et al., 2011). Στις συνεντεύξεις μας εμφανίζεται ο όρος υγιής ανταγωνισμός ως κίνητρο ανάπτυξης δεξιοτήτων, όπως συμβαίνει με τον παραγωγικό ανταγωνισμό και την ανάπτυξη ενός υγιούς δικτύου. *«Υπάρχει πολύ μεγάλος ανταγωνισμός, κάτι που εκτός από τα αρνητικά του έχει και τα θετικά του στοιχεία. Αποκτώντας νέες δεξιότητες και γνώσεις στο επαγγελματικό αντικείμενο, προσπαθούμε όλοι οι συνάδελφοι να γινόμαστε κάθε μέρα καλύτεροι σε αυτό που κάνουμε... Πρέπει να μάθει κανείς να τα χειρίζεται και να προσπαθήσουμε όλοι για το χτίσιμο ενός υγιούς δικτύου επαγγελματικών σχέσεων» (απόσπασμα συνέντευξης).* Αυτού του είδους οι δηλώσεις στο περιεχόμενο των συνεντεύξεών μας παρότι δεν είναι κάτι σύνηθες, μας βοηθά να κατανοήσουμε ότι είναι υπαρκτό και το προφίλ ενός εργαζόμενου που αντιμετωπίζει με αυτόν τον τρόπο τη διαδικασία του ανταγωνισμού και το οποίο θα μπορούσε να μας φανεί χρήσιμο σε μια περαιτέρω έρευνα.

Σύμφωνα με τους Brown et al. (1998) άτομα που χαρακτηρίζονται από μεγάλο ανταγωνισμό, χαρακτηρίζονται από την ανάγκη τους για νίκη και υπεροχή έναντι άλλων και σχετίζεται με την επιδίωξη της επικράτησης μεταξύ των συναδέλφων τους. Έτσι, ο ανταγωνισμός, για τα άτομα αυτά αποτελεί μία πρόκληση και καθιστά την εργασία τους ολοένα και πιο ενδιαφέρουσα, από την οποία λαμβάνουν ικανοποίηση και κίνητρο για περαιτέρω προσπάθεια. Η ταυτότητα του αυτο-αμφισβητία είναι μια ταυτότητα που αναδεικνύει την ανασφάλεια και το άγχος. Μπορεί να είναι εμφανής στον τρόπο με τον οποίο ένα άτομο αμφιβάλλει για την αξία και την αποτελεσματικότητά του μέσω της εμπειρίας του στη ζωή, ή όπως ένας επαγγελματίας αμφισβητεί την αξία του σε έναν οργανισμό. Ένα βασικό ερώτημα/θέμα για τον αυτο-αμφισβητία είναι “Μπορώ να βρω ποιος είμαι”; Η εικόνα του αγωνιζόμενου υπονοεί περισσότερη δράση από ό,τι ο αυτο-αμφισβητίας, όπου ο κατασκευαστής ταυτότητας ασχολείται με “πιο ενεργητικές προσπάθειες, παλεύοντας μέσα από μια ζούγκλα αντιφάσεων και ακαταστασίας με την επιδίωξη μιας αίσθησης του εαυτού” (Alvesson, 2010, σ. 200). Ο αγωνιζόμενος έρχεται αντιμέτωπος με το ερώτημα “Ποιος είμαι;” με την απάντηση: “Θα αγωνιστώ για να το ανακαλύψω”.

Η αγαστή συνύπαρξη μεταξύ συναδέλφων σε ένα εργασιακό περιβάλλον είναι το μεγάλο ζητούμενο στο σύνολο των εργασιακών σχέσεων. Είτε αυτή η συνύπαρξη επιβάλλεται άνωθεν είτε είναι αυτόβουλη, είναι σαφές ότι οδηγεί στη δημιουργία σχέσεων αλληλεπίδρασης μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών και, ταυτοχρόνως, συμβάλλει στη δημιουργία κοινών στόχων, στη χρήση κοινών πόρων και, φυσικά, έχει ως προϋπόθεσή της την τήρηση μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς (Χυτήρης, 2017). Είναι κατανοητό ότι οι ιδανικές συνθήκες για εργασία περιλαμβάνουν τη συνεργασία και τη σύμπραξη μεταξύ των συναδέλφων, παρόλο που είναι λογικό να εμφανίζονται συχνά εργασιακές συγκρούσεις, οι οποίες σαφέστατα επηρεάζουν την ομαδικότητα και την οργανωσιακή δομή του χώρου. Ένας από τους πρωταρχικούς στόχους των εμπλεκόμενων οφείλει να είναι η θετική αντιμετώπιση τέτοιων καταστάσεων, προκειμένου να επανέλθει η τάξη και η επικοινωνία, τόσο στις ομάδες εργασίας, όσο και στις διαπροσωπικές σχέσεις (Uhl-Bien, 2014).

Ο ανταγωνισμός στα εργασιακά περιβάλλοντα αποτελεί έναν από τους λόγους που οδηγούν τους εργαζόμενους μεταξύ τους σε κατάσταση προστριβών, οι οποίες προκύπτουν από την έγερση μια διαφωνίας σε ουσιαστικά ή λιγότερο ουσιαστικά ζητήματα. Με τον τρόπο αυτό προκύπτουν οι εργασιακές συγκρούσεις, τις οποίες ενώ οφείλουν να επιλύουν και να δρουν μεσολαβητικά οι κατέχοντες θέση ευθύνης

υπάλληλοι, ενίοτε αποτελούν και αυτοί οι ίδιοι μέρος των εμπλεκομένων, μη συμβάλλοντας προς μια θετική έκβαση της κατάστασης (Uhl-Bien, 2014). Πρόκειται, εξάλλου, για κάτι που προκύπτει και από τις συνεντεύξεις μας «...Σταδιακά, κατάλαβα ότι ακόμη και παλαιότεροι συνάδελφοι, με 20 χρόνια προϋπηρεσίας και παραπάνω, ακόμη και κατέχοντες υψηλές θέσεις ευθύνης με βλέπουν πολύ ανταγωνιστικά και αισθάνονται τόσο έντονα ότι “τρίζει η καρέκλα τους”, με αποτέλεσμα να βγάζουν όλη αυτή τη διάθεση στον τρόπο συμπεριφοράς τους απέναντι στο συνάδελφο που θεωρούν ως “επικίνδυνο να τους φάει τη θέση”, βάζοντάς του τρικλοποδιές όποτε μπορούν και περιμένοντάς τον στη γωνία να κάνει το λάθος» (απόσπασμα συνέντευξης).

Κάτι που θα πρέπει να γίνει κατανοητό από τη διοίκηση μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού, είτε πρόκειται για δημόσιο τομέα είτε για ιδιωτικό, είναι το γεγονός ότι η σωστή διαχείρισή του (οργανισμού) δεν αφορά αποκλειστικά και μόνο στα όποια κέρδη αποκομίζει η αυτός, ή γενικότερα στο βαθμό απόδοσής του, αλλά αποτελεί έναν πολύ σημαντικό παράγοντα, ώστε να διασφαλιστεί ένα ευχάριστο και φιλικό περιβάλλον για τους εργαζόμενους του (Dent, 1959). Η σωστή διαχείριση ενός πιθανού ανταγωνιστικού κλίματος σε ένα εργασιακό περιβάλλον είναι ένα από τα ιδιαίτερος αναγκαία στοιχεία που θα πρέπει να υφίστανται, προκειμένου να θεωρείται επιτυχής η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (Personnel, 2010). Συμβάλλει σημαντικά στη διαμόρφωση ενός κλίματος ορθής εργασιακής συμπεριφοράς και δημιουργίας κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων.

Στο παράδειγμα που ακολουθεί φαίνεται πως οι άτυπες συνομιλίες και η διαμόρφωση γνώμης συμβάλλουν στη διαμόρφωση του κυρίαρχου λόγου για τον τρόπο προσαρμογής στο δημόσιο οργανισμό. Αυτό συμβαδίζει και με το βαθμό επιβολής των ατόμων σε λειτουργικές θέσεις ευθύνης πόρων και εξουσίας, οι οποίοι παίζουν καθοριστικό ρόλο στην ταύτιση ή αποξένωση του εργαζόμενου και ιδιαίτερος των μεσαίων στελεχών που έχουν προσόντα και ικανότητες (Foucault, 1995). «Αντιλαμβανόμουν όμως πολύ έντονα το τι γινόταν έξω από το δικό μου το γραφείο γιατί το αυτί μου έπαιρνε διάφορα από όσα άκουγα να συζητούνται για τον έναν και τον άλλον υπάλληλο, ότι δηλαδή θέλει να φάει τη θέση του τάδε ή ότι επειδή κάνει ο άλλος και άλλες σπουδές πάει και ο άλλος πάλι σε άλλη σχολή για να του βγει με παραπάνω μόρια. Όλο τέτοια γίνονταν. Να σκεφτείτε ότι πιο πολύ ασχολούμασταν με τέτοια, παρά με το αντικείμενο της δουλειά μας. Άσχημο κλίμα, πραγματικά.

Προσπαθούσα να μένω αποστασιοποιημένος και να μη συμμετέχω στις συζητήσεις αυτές. Με παρεξηγούσαν που δε συμμετείχα, αλλά δε μου άρεσε καθόλου όλο αυτό» (απόσπασμα συνέντευξης).

Από τα ως άνω αναφερόμενα είναι σαφές ότι ο ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζόμενων στο δημόσιο τομέα είναι κάτι που υπήρχε και θα συνεχίσει να υπάρχει, παρά το γεγονός ότι οι ανησυχίες και τα άγχη είναι διαφορετικά στον ιδιωτικό τομέα ή στο ελεύθερο επάγγελμα. Παρόλα αυτά, είναι κάτι που δε μπορούμε να παραβλέψουμε και θα πρέπει οι διοικήσεις των δημόσιων οργανισμών να δώσουν βάση σε αυτό, αν στοχεύουν σε ένα θετικό κλίμα στο χώρο της υπηρεσίας τους και στη μέγιστη αποδοτικότητα των υπαλλήλων τους.

6.3 Ανάπτυξη θεωριών για ερευνητικό ερώτημα 3^ο

Ερευνητικό ερώτημα 3^ο

Ποια η στάση των νεοδιόριστων δημοσίων υπαλλήλων απέναντι στο ενδεχόμενο μελλοντικής διεκδίκησης θέσης ευθύνης; Ποια η στάση τους απέναντι στις ικανότητές τους (αυτοεκτίμηση) και η διάθεσή τους να βρεθούν σε θέση προϊσταμένου με αυξημένες ευθύνες και αρμοδιότητες;

Ανάπτυξη θεωρίας

Είναι πλέον σαφές ότι το ανθρώπινο δυναμικό μιας υπηρεσίας, ενός δημόσιου οργανισμού, αποτελεί τον βασικό του πόρο. Σε αντίθεση με παλαιότερα, όταν το κεφάλαιο, η γη και τα μηχανήματα αποτελούσαν κρίσιμους παράγοντες για την παραγωγική διαδικασία, σήμερα πια, ως αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης και της προόδου της τεχνολογίας, κρίνεται επιτακτική η ανάγκη για μια ορθή αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Το στοιχείο του ανταγωνισμού είναι καθοριστικό για την αύξηση ή μείωση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού μιας υπηρεσίας.

Η ίδια η Ευρωπαϊκή Ένωση, μέσω της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», έχει αποδώσει ιδιαίτερη σημασία στις δεξιότητες και ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο την ενίσχυση της ανάπτυξης και της απασχόλησης, των οποίων η ανάπτυξη και ορθή αξιολόγηση αποτελεί αναγκαία συνθήκη αφενός μεν για την

ένταξη του ανθρώπινου δυναμικού σε κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο, αφετέρου δε για την κατά το δυνατόν αποτελεσματικότερη λειτουργία υπηρεσιών και οργανισμών.

Μέχρι πριν από μερικά χρόνια, η αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού της ελληνικής δημόσιας διοίκησης δεν ήταν κάτι που υλοποιούνταν συντεταγμένα. Οι νέες συνθήκες, όμως, που προέκυψαν στη δημοσιονομική κατάσταση της χώρας μας οδήγησαν σε αύξηση της κοινωνικής, αλλά και οικονομικής απαίτησης, στο πλαίσιο μιας διεθνούς ανταγωνιστικής κατάστασης για αύξηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας στο δημόσιο τομέα, με ταυτόχρονη δημιουργία ανάγκης για αξιολόγηση της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού. Αυτό μπορεί εύλογα να γίνει κατανοητό, καθώς η κατάσταση στη χώρα μας, μετά την οικονομική κρίση της τελευταίας δεκαετίας και πλέον ετών, επέβαλε την εφαρμογή σημαντικών αλλαγών στον τρόπο λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, με στόχο την αύξηση της αποδοτικότητας των δημοσίων υπαλλήλων.

Εμβαθύνοντας λίγο περισσότερο στα όσα προέκυψαν στις διενεργηθείσες συνεντεύξεις μας, στη συγκεκριμένη ενότητα επικεντρωθήκαμε στο ζήτημα των ικανοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων, στο αν ή και πώς αυτές αξιοποιούνται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο από την υπηρεσία ή τον οργανισμό στον οποίο απασχολούνται, κάτι που προσπαθήσαμε, φυσικά, να μελετήσουμε από την πλευρά των ίδιων των υπαλλήλων, από τους οποίους ζητήσαμε να εκφραστούν με αμεσότητα και ειλικρίνεια επ' αυτού, προσπαθώντας να διερευνήσουμε επιπλέον, καθώς υπάρχει άμεση σύνδεση αυτών των ζητημάτων, της πιθανής μελλοντικής διεκδίκησης θέσης ευθύνης και της ύπαρξης διάθεσης για την έγερση ευθυνών και απόκτηση αρμοδιοτήτων. Επειδή κατά την αποσαφήνιση του όρου της «ικανότητας» υπάρχουν σημαντικά εννοιολογικά προβλήματα, στην παρούσα μελέτη θα χρησιμοποιείται ο όρος αυτός, δηλώνοντας εκείνα τα χαρακτηριστικά ενός ατόμου, καθώς και τις γνώσεις του και δεξιότητές του που σχετίζονται με την υψηλή του απόδοση και παρακίνηση (White, 1959; Dooley et al., 2004). Οι περισσότεροι συγγραφείς συνδέουν το συγκεκριμένο όρο με την επίδοση και απόδοση ενός ατόμου σε επαγγελματικό επίπεδο. Κατά τους Compton et al. (2009) η ικανότητα ορίζεται ως *«το χαρακτηριστικό που επιφέρει αποτελεσματική ή εξαιρετική απόδοση στην εργασία»*.

Ένα πολύ σημαντικό κομμάτι της αξιολόγησης των ικανοτήτων - δεξιοτήτων ενός υπαλλήλου του δημοσίου τομέα σχετίζεται με την υπηρεσιακή του κατάσταση, ως προς τα ζητήματα της εξέλιξής τους και ειδικότερα τα ζητήματα προαγωγών,

μισθολογικής ανέλιξης, εκπαίδευσης κ.ά. Επιπλέον, είναι κρίσιμος ο ρόλος τους κατά τη διαδικασία επιλογής προσωπικού για τη στελέχωση του οργανισμού, στοιχείο που αναλύεται εκτενέστερα σε άλλη ενότητα. Μετά την πρόσληψη του υπαλλήλου η αξιολόγηση θα πρέπει να συνδέεται με το προσωπικό πλάνο ανάπτυξης των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων του (Χυτήρης, 2001).

Κάτι που, επίσης, θα πρέπει να αναφέρουμε είναι η ανάγκη για συνεχή επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων είτε μέσα από πιστοποιημένα προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης είτε μέσα από κύκλους σπουδών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (μεταπτυχιακά, διδακτορικά). Η ανάγκη αυτή προκύπτει από τις ραγδαίες κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις της τελευταίας και πλέον δεκαετίας, που επιτάσσει τον εξορθολογισμό του δημοσίου τομέα και στο επίπεδο της εκπαίδευσης των υπαλλήλων του. Προκειμένου να λειτουργεί αποτελεσματικά μια δημόσια υπηρεσία είναι μείζονος σημασίας να υφίστανται, πέρα από τα τυπικά προσόντα ενός υπαλλήλου, τα οποία αποτέλεσαν το διαβατήριό για την είσοδό του, και ορισμένες κοινωνικές, όπως θα μπορούσαμε να τις ονομάσουμε ικανότητες, όπως η διαχείριση συγκρούσεων, η επίλυση προβλημάτων, η λήψη αποφάσεων, η συνεργασία, η ομαδικότητα, η προσαρμοστικότητα σε περιβάλλοντα αλλαγών κ.λπ., οι οποίες είναι καθοριστικές για την επιβίωση του υπαλλήλου στο εργασιακό του περιβάλλον, αλλά και για την πιθανή του εξέλιξη. Το κλίμα που κυριαρχεί στο περιβάλλον εργασίας είναι το βασικό και κρίσιμο εκείνο χαρακτηριστικό, που είτε θα ευνοήσει την καλλιέργεια των ανωτέρω αναφερόμενων χαρακτηριστικών που πρέπει να διαθέτουν οι υπάλληλοι είτε θα οδηγήσει σε μη επιθυμητά αποτελέσματα. Το εσωτερικό κίνητρο που είναι το πιο σημαντικό στοιχείο που θα πρέπει να διαθέτει κανείς, ώστε να καταφέρει να φτάσει εσωτερικά, αλλά και από άποψη τυπικών προσόντων σε τέτοιο επίπεδο, που να είναι σε θέση μελλοντικά να διεκδικήσει κάποια θέση ευθύνης.

Μιλώντας για κοινωνικές ικανότητες και επιχειρώντας να αποσαφηνίσουμε επαρκώς την έννοια, θα ήταν χρήσιμο να προχωρήσουμε σε μια διάκριση εννοιολογικού περιεχομένου μεταξύ των όρων “ικανότητα” και “δεξιότητα”. Με τον όρο δεξιότητα νοείται «*η ικανότητα εφαρμογής γνώσεων και αξιοποίησης τεχνογνωσίας για την εκπλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων. Στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων, οι δεξιότητες περιγράφονται ως νοητικές (χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης) και πρακτικές (αφορούν στη χειρωνακτική επιδεξιότητα και στη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων*

και οργάνων)» (Europass, n.d.). Πρόκειται, με λίγα λόγια, για στοιχεία που αφορούν στη συνολική ανάπτυξη και αποτίμηση του έργου του ατόμου.

Με τον όρο ικανότητα νοείται «η αποδεδειγμένη επάρκεια στη χρήση γνώσεων, δεξιοτήτων και προσωπικών, κοινωνικών ή/και μεθοδολογικών δυνατοτήτων σε περιστάσεις εργασίας ή σπουδής και στην επαγγελματική ή/και προσωπική ανάπτυξη. Στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων, η περιγραφή ως προς τις ικανότητες αφορά στην υπευθυνότητα και στην αυτονομία» (Europass, n.d.).

Η ικανότητα (competence) είναι έννοια ευρύτερη της δεξιότητας (skill), καθώς περιλαμβάνει ένα συνδυασμό γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων, καθώς και τη διάθεση προσαρμογής στις εξελίξεις μέσα από συνεχή μάθηση, σύμφωνα με μια ομάδα εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission, n.d.). Γίνεται, επομένως, κατανοητό ότι οι γνωστικές ικανότητες και δυνατότητες του ατόμου δεν είναι μόνο απλές δυνατότητες εκτέλεσης έργων, αλλά ουσιαστικώς πρόκειται για διευρυμένες δυνατότητες, που του επιτρέπουν να αξιοποιεί τις ήδη υπάρχουσες γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις του, ώστε να καταφέρει να διαχειρίζεται σύνθετες καταστάσεις (Λιοναράκης, 2005; Κόκκος, 2005). Ο όρος των ικανοτήτων θεωρείται και χρησιμοποιείται ως ευρύτερος, καθώς εμπεριέχει και τις δεξιότητες, τις γνώσεις, στάσεις και αντιλήψεις και συμβάλλει σημαντικά στην αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των υπαλλήλων και στη διατήρηση και ανάπτυξη του ανθρώπινου και κοινωνικού κεφαλαίου.

Από έρευνα του ΟΟΣΑ (OECD, 2016a) για τη Διεθνή Αποτίμηση των Ικανοτήτων των Ενηλίκων (Program for the International Assessment of Adult Competencies - PIAAC), στην οποία μετρήθηκε η αξιοποίηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων των εργαζομένων κατά την εργασία τους, προέκυψε ότι οι δεξιότητες χαμηλού επιπέδου μειώνουν σημαντικά τις πιθανότητες ενός ατόμου για μια καλύτερη θέση εργασίας και έχουν σημαντικό αντίκτυπο και στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας του. Ορισμένες σχετικώς πρόσφατες έρευνες του ΟΟΣΑ (OECD, 2016a, 2016b, 2016c) υποστηρίζουν ότι η κατάκτηση των γνωστικών ικανοτήτων επηρεάζει όχι μόνο την επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων, αλλά συμβάλλει και στην αύξηση της επαγγελματικής τους ικανοποίησης.

Αυτό που προκύπτει από την παρούσα ποιοτική έρευνα είναι ότι ο παράγοντας “ικανότητες” του υπαλλήλου, σε συνδυασμό με την αυτοεκτίμηση που έχει ήδη ή και αναπτύσσει το άτομο κατά την εργασιακή του σταδιοδρομία, συμβάλλουν καθοριστικά στη μετέπειτα εξέλιξη και επαγγελματική πορεία του

εργαζόμενου, όσον αφορά στη διεκδίκηση θέσης ευθύνης. Ορισμένοι από τους ερωτώμενους της έρευνάς μας, παρότι διαθέτουν σε μεγάλο βαθμό τα απαραίτητα τυπικά προσόντα, ώστε να διεκδικήσουν μια θέση ευθύνης, εμφανίζονται προβληματισμένοι ως προς το αν αξίζει να αναλωθούν σε κάτι τέτοιο. Κάποιοι άλλοι θεωρούν ότι υπάρχουν συνάδελφοί τους με πολύ περισσότερα προσόντα, οπότε και αντιλαμβανόμαστε μια απογοήτευση από τη μεριά τους, καθώς καταλαβαίνουν ότι θα πρέπει να επιδοθούν σε ένα κυνήγι προσόντων, με μεγάλο κόστος σε επίπεδο και οικονομικό, αλλά και ψυχολογικό, προκειμένου να καταφέρουν να αποκτήσουν τα προσόντα συναδέλφων τους. Από τις απαντήσεις ορισμένων ερωτώμενων που ζητήθηκαν αναφορικά με την περιγραφή του περιγράμματος της θέσης εργασίας τους παρατηρείται ότι ασκούν περιορισμένες αρμοδιότητες ως προς τις ικανότητες που διαθέτουν. Αυτό, πολλές φορές, έχει ως αποτέλεσμα να μην είναι καν ξεκάθαρο το πλαίσιο των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων και να επέρχεται σύγκρουση επ' αυτού μεταξύ των συνάδελφων.

Σε ένα παράδειγμα της έρευνάς μας προκύπτει ότι πολλές φορές οι εργαζόμενοι έχουν πολλαπλές αρμοδιότητες και οι καθημερινές απαιτήσεις εμποδίζουν την αξιοποίηση των πραγματικών ικανοτήτων του εργαζόμενου: *«Αισθάνομαι ότι αξιοποιούνται τα προσόντα μου, καθώς κάνω ακριβώς αυτό στο οποίο έχω εξειδικευτεί, αλλά λόγω γραφειοκρατίας, δυστυχώς, δεν αξιοποιούνται στο μέγιστο. Είναι τόσα πολλά τα διαδικαστικά – γραφειοκρατικά που έχω να κάνω ανά εβδομάδα, που θα μπορούσα αυτό το χρόνο που χάνω για όλα αυτά, να τον διαθέτω διαφορετικά για κάτι ερευνητικό και πιο παραγωγικό...»* (απόσπασμα συνέντευξης).

Επίσης, υποθέσαμε αρχικά ότι τα τυπικά προσόντα είναι το κριτήριο για την επιλογή προς διορισμό στο δημόσιο και όχι οι διαπιστωμένες και πιστοποιημένες ικανότητες των εργαζομένων, που αναπόφευκτα αποτελούν ένα κεντρικό σημείο αναφοράς για τον εργαζόμενο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι επαγγελματικές ικανότητες και τα τυπικά προσόντα να μην είναι εύκολο να λειτουργήσουν προς όφελος του εργαζόμενου, αλλά και της ίδιας της δημόσιας υπηρεσίας. Όπως, άλλωστε, αναφέρει μια υπάλληλος *«Αυτό που νιώθω είναι ότι οι γνώσεις μου και τα προσόντα μου είναι πολύ περισσότερα από αυτό που θα χρειαζόταν. Έτσι είναι δομημένο το σύστημα εξ αρχής, να έχει ανθρώπους υψηλών προσόντων, που όμως οι απαιτήσεις της θέσης τους να είναι χαμηλές. Αυτό με κάνει ώρες ώρες να νιώθω χαζή που συνεχίσω ακόμη και τώρα να σπουδάζω, καθώς στη συγκεκριμένη υπηρεσία που εργάζομαι δε θα εκτιμηθούν και δε θα αξιοποιηθούν ποτέ, όπως πρέπει, τα προσόντα*

μου. Είναι μέρες που το αποδέχομαι και είναι μέρες που έχω πολύ μεγάλη σύγκρουση με τον εαυτό μου».

Επιπλέον, είναι πολύ ισχυρό το αίσθημα της εκμετάλλευσης, της αναποτελεσματικότητας και της μη χρησιμότητας του εργαζόμενου: *«Το κύριο πρόβλημα κατά την άποψή μου είναι η έλλειψη προσωπικού, αλλά και σαφούς οργανογράμματος, σύμφωνα με τις ανάγκες του φορέα. Δημιουργείται το αίσθημα της “εκμετάλλευσης”, κατά τις ανάγκες, και της άνισης μεταχείρισης, ιδίως όταν δεν ελαφρύνεται ο υπάλληλος από καθήκοντα που μπορούν να διεκπεραιωθούν και από κάποιον άλλον, ώστε να μπορεί αποτελεσματικά να ασχοληθεί με τις ειδικότερες αναθέσεις καθηκόντων που του γίνονται» (απόσπασμα συνέντευξης).*

Ως προς το ζήτημα της ανάληψης θέσης ευθύνης, διαπιστώνουμε ότι η δημιουργία οικογένειας αποτελεί ιδιαίτερα για τις γυναίκες έναν σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα της επαγγελματικής πορείας και των επαγγελματικών ικανοτήτων που αποκτούν και, κυρίως, των θέσεων ευθύνης που αναλαμβάνουν. Επιπλέον, υποθέτουμε η ανέλιξη συνδυάζεται, πρωτίστως, με τον χρόνο παραμονής στην εκάστοτε θέση και όχι με τις πραγματικές ικανότητες και την ουσιαστική εμπειρία που αποκτάει ο εργαζόμενος στον οργανισμό, ενώ η επισφάλεια αποτελεί τον κύριο λόγο επιλογής του δημοσίου για ένα άτομο με ικανότητες και στρατηγική προοπτικής ανέλιξης. Οι γνωριμίες και τα δίκτυα αναφέρονται ως σημαντικός παράγοντας για τη δημιουργία ικανοτήτων από μέρους των υπαλλήλων κατά την περίοδο της απασχόλησής τους στον ιδιωτικό τομέα.

Προκύπτει, επίσης, ότι η κατοχή μιας λειτουργικής θέσης ευθύνης, με ταυτόχρονη ανάληψη αρμοδιοτήτων, με δικαιώματα και εξουσία εκπροσώπησης του φορέα, είναι πιο εύκολο να υπάρξει σε μια κεντρική υπηρεσία, η οποία εδρεύει στην πρωτεύουσα της χώρας. Αυτό λειτουργεί σαφώς περιοριστικά για όσους διαμένουν και εργάζονται σε μικρότερες περιοχές της χώρας, οι οποίοι ενδέχεται να διαθέτουν τα ίδια προσόντα ή και περισσότερα.

Κάτι που δεν είναι απολύτως σαφές είναι οι λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι είναι διατεθειμένοι ή όχι να διεκδικήσουν μια θέση ευθύνης. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι εμφανίζουν pro-active στρατηγικές οι οποίες δεν είναι ενεργοποιημένες με τη μορφή κάποιας προετοιμασίας για τη διεκδίκηση θέσης ευθύνης, ενώ την πιθανή αλλαγή τη συνδέουν ορισμένοι εξ αυτών με τις αμοιβές και όχι με τις ικανότητες και το κύρος, κάτι που για κάποιους, ίσως, θα ήταν περισσότερο αναμενόμενο. Το επίσης πολύ σημαντικό ζήτημα της ανάθεσης μιας

θέσης ευθύνης φαίνεται να απασχολεί τους εργαζόμενους, αφού η λειτουργία του προϊσταμένου στο θέμα των αναθέσεων είναι κάτι που επιτείνει τον ανταγωνισμό σε προσωπικό επίπεδο και δε συνδράμει τα ελάχιστα προς την επιλογή των ατόμων με ικανότητες. Περιγράφεται ότι αποτελεί, σε μεγάλο βαθμό, μία λειτουργία διαμοιρασμού προνομίων και ευκαιριών, ενώ εξυπηρετεί λιγότερο τη λειτουργικότητα και αποδοτικότητα του συστήματος.

Από τα όσα αναφέρθηκαν ανωτέρω καθίσταται σαφές ότι απαραίτητο στοιχείο για την αξιολόγηση των υποψηφίων προς διορισμό στο δημόσιο θα πρέπει, πλέον, να αποτελούν, πέρα μόνο από τα τυπικά προσόντα και οι ικανότητές τους. Επειδή αυτό κρίνεται ως δύσκολο να εφαρμοστεί, δέον κρίνεται, αμέσως μετά την πρόσληψη των εργαζομένων, οι προϊστάμενοι των υπηρεσιών, μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα από την ημερομηνία πρόσληψης, να είναι σε θέση να τοποθετούν τους υπαλλήλους σε περιγράμματα θέσεων εργασίας, βάσει όχι μόνο των τυπικών τους προσόντων, αλλά και των ικανοτήτων που αυτοί διαθέτουν και μπορούν να αξιοποιηθούν με τον καλύτερο τρόπο για τις ανάγκες της υπηρεσίας.

6.4 Ανάπτυξη θεωριών για ερευνητικό ερώτημα 4^ο

Ερευνητικό ερώτημα 4^ο

Η οικογένεια επηρεάζει και αν ναι πώς και σε τι βαθμό την ένταξη στην αγορά εργασίας; Συνδυάζεται η δημιουργία οικογένειας με το επάγγελμα και την προοπτική εξέλιξης μέσα σε αυτό;

Ανάπτυξη θεωρίας

A. Η οικογένεια ως η βασική δομή στήριξης στην εκπαίδευση, την καθημερινότητα και την αποφυγή της ανεργίας.

Οι περισσότεροι Έλληνες νέοι εργαζόμενοι, παρά τα σημαντικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν στα θέματα της απασχόλησης, διαθέτουν σημαντικούς δεσμούς κοινωνικής αλληλεγγύης και συμπαράστασης, κυρίως μέσω της οικογένειας, που δεν τους αφήνει να περιπέσουν σε συνθήκες απόλυτης φτώχειας και περιθωριοποίησης. Οι Έλληνες νέοι εγκαταλείπουν τη γονική στέγη πολύ αργά· οι άνδρες στην ηλικία

των 30 (συνήθως), ενώ οι γυναίκες στην ηλικία των 28 (Eurostat, European Commission, 2009). Η ανεργία ασκεί αναμφίβολα σημαντική επίδραση σε αυτήν την πρακτική, συνδυάζεται, ωστόσο, με άλλους παράγοντες, όπως είναι οι ισχυροί δεσμοί με την οικογένεια προέλευσης, η συστηματική υλική και συναισθηματική υποστήριξη που παρέχεται από τους γονείς, καθώς και η παράταση της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Μια σταθερή δουλειά, παράλληλα, με μια σταθερή προσωπική σχέση (ένας/μια σύντροφος) είναι καθοριστικοί παράγοντες, που συμβάλλουν στο να αναζητούν οι νέοι άνθρωποι μια πιο αυτόνομη ζωή, μακριά από τη γονεϊκή προστασία και εξάρτηση.

Σχεδόν το 55% των νεαρών Ελλήνων δηλώνουν ότι δεν έχουν την πολυτέλεια να ζήσουν μακριά από το σπίτι των γονέων. Κατά συνέπεια, αυτή η μακροχρόνια προβληματική, μεταβατική φάση αναγκάζει όλο και πιο πολλούς νέους να εξαρτώνται οικονομικά από τους γονείς τους, και, μάλιστα, πολύ μετά το πέρας της εφηβείας τους. Πράγματι, οι ελληνικές οικογένειες αποτελούν μια σημαντική πηγή στήριξης και προστασίας για τους νέους σε αντίθεση με την ελλειμματική υποστήριξη που αυτοί απολαμβάνουν από δημόσιες δομές ή φορείς (Χτούρης, 1993; Flaquer, 2002). Σε αυτό το πλαίσιο χαμηλής χειραφέτησης και ενηλικίωσης φαίνεται φυσιολογικό το ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των νέων Ελλήνων δε διαθέτει σημαντικό κοινωνικό και πολιτισμικό κεφάλαιο (Christoforou, 2003), ενώ η συμμετοχή της φωνής τους - Youth voice - στη δημόσια και την πολιτική ζωή είναι περιορισμένη (Χτούρης, 2006). Παρομοίως ο Dey (1999) υποστηρίζει ότι *«Το ενδιαφέρον των Αμερικάνων για τη γενιά “boomerang” μπορεί να συγκριθεί με την ανησυχία των Ευρωπαίων γονιών για τη μετάβαση των νέων στην ενήλικη ζωή. Η γονεϊκή υποστήριξη στους νέους είναι σημαντική: Παρόλο που οι οικογενειακές πολιτικές στην Ευρώπη διαφέρουν, εντούτοις διαφαίνεται μια γενικότερη αλλαγή - από την κρατική υποστήριξη στη γονεϊκή, παρά την περιορισμένη γνώση για την ικανότητα και προθυμία των γονέων να την παράσχουν. Η έρευνα εξετάζει τις αλλαγές στις εμπειρίες και τις προσδοκίες τόσο των νέων όσο και των γονιών τους. Διερευνά τα διαφορετικά είδη υποστήριξης που παρέχουν οι γονείς, τους λόγους που την προσφέρουν ή την αρνούνται, καθώς και τους τρόπους μέσω των οποίων την παρέχουν ή την διαπραγματεύονται. Δίνεται έμφαση στην πολυδιάστατη φύση τόσο της μεταβατικής διαδικασίας προς την ενηλικίωση όσο και της γονεϊκής υποστήριξης, καθώς παρουσιάζονται τα διλήμματα που αντιμετωπίζουν οι γονείς στην προσφορά υποστήριξης, τη μεταβλητότητα και αξιοπιστία αυτής της στήριξης, ενώ παρατηρείται ο περιορισμός του «Κράτους Πρόνοιας», χαρακτηριστικό μέχρι πρότινος*

της *Ευρωπαϊκής πραγματικότητας*». Το ερευνητικό παράδειγμα υποστηρίζει τη στρατηγική της έρευνας του In4Youth, την αναφορά, δηλαδή, σε όλους τους παράγοντες των διαδικασιών κοινωνικοποίησης, που σημαίνει: στην οικογένεια και το τοπικό περιβάλλον, την αρχική και επαγγελματική εκπαίδευση, και, τέλος, την επαγγελματική και εργασιακή έναρξη.

Υποθέσεις εργασίας που προκύπτουν από την υποενοότητα

I. Οι Έλληνες νέοι εργαζόμενοι εγκαταλείπουν τη γονεϊκή στέγη πολύ αργά, λόγω της καθυστερημένης ένταξης στην αγορά εργασίας. Αλλά και μετά την αρχική ένταξη επιστρέφουν, συχνά, στον τόπο καταγωγής, με στόχο να διατηρήσουν τη στήριξη ατομικά ή για την οικογένεια που έχουν δημιουργήσει.

II. Οι ελληνικές οικογένειες αποτελούν μια σημαντική πηγή στήριξης και προστασίας για τους νέους εργαζόμενους, σε αντίθεση με την ελλειμματική υποστήριξη, που προέρχεται από τους δημόσιους θεσμούς ή/και φορείς. Η ανάπτυξη ανάλογων δομών θα βοηθούσε στην ευκολότερη προσαρμογή και ένταξη των νέων στον κόσμο της εργασίας. Η απουσία κοινωνικών υποδομών για τα παιδιά, αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους, κάνει τη διαρκή προσέγγιση της οικογένειας αναγκαία. Ο διαμοιρασμός ιδιοκτησίας, στέγης, οικονομικού και κοινωνικού κεφαλαίου αποτελεί, συχνά, μία προϋπόθεση για τη διασφάλιση της ποιότητας ζωής.

B. Καθυστερημένη μετάβαση στην ενηλικίωση, την επαγγελματική ζωή και μια σταθερή πορεία καριέρας.

Η μετάβαση στην ενήλικη ζωή παρατείνεται για τους νέους εκείνους, των οποίων οι οικογένειες διαθέτουν τους οικονομικούς, κοινωνικούς και πολιτιστικούς πόρους για να επενδύσουν στο ανθρώπινο δυναμικό τους, δηλαδή σε αυτούς τους ίδιους. Περισσότερο από το 90% των Ελλήνων νέων ηλικίας 19 ετών εξακολουθούν να είναι στην κανονική εκπαίδευση, είτε στην ανώτερη (δευτεροβάθμια) είτε στην ανώτατη - τριτοβάθμια (πάνω από 70%) (Eurostat, European Commission, 2009). Το πιο σημαντικό στοιχείο είναι ότι οι Έλληνες νεαροί ενήλικες παραμένουν πιστοί στην παραδοσιακή έννοια της οικογένειας. Ενδεικτικώς αναφέρουμε, ότι μόνο ένα μικρό ποσοστό παιδιών γεννιέται εκτός γάμου· 3% το 1996, ενώ το 2001 μόνο το 5% του

συνόλου των γεννήσεων αφορούσε τα εκτός γάμου παιδιά. Αντιθέτως, το ποσοστό αυτό έχει αυξηθεί σημαντικά σε άλλες μεσογειακές χώρες. Στην Ισπανία, για παράδειγμα, το αντίστοιχο ποσοστό σήμερα κυμαίνεται από 12% έως 28%, στην Ιταλία από 8% έως 19% ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο υπερβαίνει το 44%.

Οι ελληνικές οικογένειες παρέχουν στους νέους με συνέπεια, όχι μόνο υλική βοήθεια, δηλαδή οικονομική στήριξη ή στέγαση, αλλά και συναισθηματική συμπαράσταση, και μάλιστα για μεγάλες χρονικές περιόδους (Maratou-Alipranti, 1999). Με την έννοια αυτή, τα ευρήματα των ερευνών αναδεικνύουν, όντως, την ύπαρξη ενός διακριτού Κράτους Πρόνοιας Μεσογειακού Τύπου (Arts & Gelissen, 2002) του είδους που αναφέραμε παραπάνω.

Υποθέσεις εργασίας που προκύπτουν από την υποεπινότητα

I. Οι νέοι εργαζόμενοι, που εξακολουθούν για μεγάλο διάστημα να βρίσκονται στο εκπαιδευτικό (δευτεροβάθμιο ή τριτοβάθμιο) στάδιο, αντιμετωπίζουν δυσκολίες προσαρμογής στις αναγκαιότητες της τρέχουσας αγοράς εργασίας.

II. Η αργοπορημένη μετάβαση, όπως παρατηρούμε σε όλες, σχεδόν, τις συνεντεύξεις οδηγεί σε μια σημαντική δυσκολία στη διαμόρφωση σταθερών στόχων καριέρας. Το δημόσιο από μόνο του μοιάζει να έχει μια “θεραπευτική επίδραση” σε αυτή την καθυστέρηση, διότι θέτει τους δικούς του κανόνες και προοπτικές, δυσλειτουργικές από τη μία πλευρά, αλλά σταθερές από την άλλη.

Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 6^{ου}

Ξένη

Alvesson, M. (2010). “Self-doubters, strugglers, storytellers, surfers and others: images of self-identities in organization studies”. *Human Relations*, 63, 2, 193-217.

Anand, P., Santos, C., & Smith, R. (2009). The Measurement of Capabilities, p.283-31 in K. Basu R. Kanbur (eds.) *Arguments for a Better World. Essays in Honour of Amartya Sen Volume I. Ethics, Welfare and Measurement*. Oxford: University Press.

Ananand, P., Hunter, G., & Smith, R. (2005). Capabilities and Wellbeing: Evidence Based on the Sen–Nussbaum Approach to Welfare, *Social Indicators Research*, 79, 9-55.

Archer, M. (2003). *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge: University Press,.

Arnold, T., Flaherty, K. E., Voss, K. E., & Mowen, J. C., (2009). Role Stressors and Retail Performance: The Role of Perceived Competitive Climate. *Journal Of Retailing*. 85, 94–205.

Arts, W., & Gelissen, J. (2002). Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the art report. *Journal of European Social Policy*, 12, 137-158.

Becker, G. S. (1993). *Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd Edition. Chicago: The University of Chicago Press.

Becker, G.S. (1975). *Human capital and the personal distribution of income: an analytical approach, in Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 2 edn. New York: National Bureau of Economic Research.

Becker, G.S., (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.

Bontis, N. (2001). *Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital*. IJMR.

Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K., & Roos, G. (1999). The Knowledge Toolbox: A Review of Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources. *European Management Journal*, 17, 4, 391- 402.

Botev, J., Balazs, E., Smidova Z., & Turner, D. (2019). A new macroeconomic measure of human capital with strong empirical links to productivity. *OECD Economics Department Working Papers*.

Brown, S. P., Cron, W., & Slocum, Jr., W., (1998). Effects of Trait Competitiveness and Perceived intraorganizational Competition on Salesperson Goal Setting and Performance. *Journal Of Marketing*, 62, 88-98.

Christoforou, A. (2003). Social Capital and Economic Growth: The Case of Greece, Presented at the 1st LSE PhD Symposium on Modern Greece: *Current Social Science Research on Greece*, London School of Economics, 21.

Chtouris, S. (2012b). *Social and labor market integration processes of young people during a continuous economic and financial crisis* (Πρόγραμμα Αριστεία, Υπουργείο Παιδείας No.2053, In4Youth - Integration for Youth).

Chtouris, S., Zissi A., & Rontos, K. (2006). The state of youth in contemporary Greece. *Young: Nordic Journal of Youth Research*, 14, 309-322.

Chtouris, S. (1992). *Complex processes of social exclusion and the role of the family in social protection*. Athens: Praxis.

Compton, R., Morrissey, W., & Nankervis, A. (2009). *Effective recruitment and selection practices*, 5th ed. Sydney: CCH.

Cooke, A., Kavussanu, M., McIntyre, D., & Ring, C., (2011). Effects of competition on endurance performance and the underlying psychological and physiological mechanisms. *Biological Psychology*, 370-378.

Costas, J., & Fleming, P., (2009). “*Beyond dis-identification: a discursive approach to self*” alienation in contemporary organization, 62, 3, 353-378.

Dent, J., (1959). Organizational Correlates Of The Goals Of Business Managements. *Personnel Psychology*, 365-393.

Dey, I., (1999). *Children and Youth Service Review*, 21, NOIJ. 11112, 915-935.

Dooley, K.E., Linder, J.R., Dooley, L.M., & Alagaraja, M., (2004). Behaviorally anchored competencies: Evaluation tool for training via distance. *Human Resource Development International*, Vol. 7, No 3, p. 315-332.

European Commission, (n.d.). *European skills agenda*, Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Europass, (n.d.). *Το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων*. Retrieved from <https://europa.eu/europass/el/european-qualifications-framework-eqf>

Eurostat, European Commission, (2009). *Youth in Europe. A statistical portrait*. Luxembourg: Publications Office of the European Union / ISBN 978-92-79-12872-1

European Commission, (2009). European Research on Youth Supporting young people to participate fully in society The contribution of European Research Directorate-General for Research, Socio-economic Sciences and Humanities, *Policy Review*, EUR 23863 EN.

Ferrera, M., (1996). The “southern model” of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6, 17-37.

Flaquer, L., (2002). Political Intervention and Family Policy in Europe and the USA: Family Policy and the Maintenance of the Traditional Family in Spain. In A. Carling, S. Duncan & R. Edwards eds. *Analysing Families: Morality and Rationality in Policy and Practice*. London: Routledge. 84-92.

France, A., (1998). Why Should We Care?: Young People, Citizenship and Questions of Social Responsibility. *Journal of Youth Studies*, 1, 97-111.

Foucault, M., (1995). *Discipline and Punish*, Vintage Books, New York, NY.

Garcia, S., & Tor, A., (2007). Rankings, standards, and competition: Task vs. scale comparisons. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 95-108.

Grey, C., (1994). Career as a project of self and labour process discipline. *Sociology*, 28, 2, 479 - 497.

Giugni, M., & Lorenzini, J., (2010b). Employment Situation, Social Capital, and Political Participation: A Survey of Unemployed and Precarious Youth in Geneva. University of Geneva. Paper for the seminar on “*Economic/Social Exclusion and Collective Action: Asia and Europe Compared*”, Limerick.

Kilduff, G., Elfenbein, H., & Staw, B., (2010). The Psychology of Rivalry: A Relationally - dependent Analysis of Competition. *Academy Of Management Journal*, pp. 943-969.

Maratou - Alipranti, L., (1999). Inter-generational relations in the modern era: theories, trends and practices, *Greek Review of Social Research*, 98-99, 49-76.

Mincer, J. A., (1974). Age and experience Profiles of earnings. *Schooling, experience and earnings*, NBER.

Moen, E. R., (1999). Education, Ranking, and Competition for Jobs. *Journal Of Labor Economics*, 17, 4, 694-723.

OECD, (2016a). *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264258051-en>

OECD, (2016b). *Survey of Adult Skills (PIAAC)*, Retrieved from <http://www.oecd.org/skills/piaac/>

OECD, (2016c). *Improve skills to build fairer, more inclusive societies*, Retrieved from <http://www.oecd.org/newsroom/improve-skills-to-build-fairer-more-inclusive-societies.htm>

Personnel, P., (2010). *Strategic Human Resource Practices: Introducing Alternatives for Organizational Performance Improvement in the Public Sector*. s.l., s.n.

Schultz, T. W., (1972). Human capital: Policy issues and research opportunities. *Economic Research: Retrospect and Prospect, Human Resources*, 6, 1-84.

Schultz, T. W., (1971). Investment in Human Capital, *American Economic Review*, 51, 1-17.

Tjosvold, D., Johnson, D., & Johnson, R., (2003). Can interpersonal competition be constructive within organizations?. *The Journal Of Psychology*, 63-84.

Uhl - Bien, M., Schermerhorn, J., & Osborn, R., (2014). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. 14th ed. Nicosia: Broken Hill.

White, R.H., (1959). *Motivation reconsidered: the concept of competence*. *Psychological Review*, Vol. 66, p. 279-333.

Ελληνική

Δεδουσόπουλος, Α. (2002). *Η προσφορά εργασίας*, Αθήνα: Τυπωθήτω.

In4Youth, (2015). Ερευνητικό πρόγραμμα «Διαδικασίες κοινωνικής ένταξης και

ένταξης στην αγορά εργασίας των νέων σε περίοδο οικονομικής κρίσης» με κωδικό 2053, στο πλαίσιο υλοποίησης της οριζόντιας πράξης «Αριστεία» του Επιχειρησιακού προγράμματος «Εκπαίδευση και διά βίου μάθηση», Επιστημονικός Υπεύθυνος Καθ. Σωτήρης Χτούρης, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Κοινωνιολογίας.

Κόκκος, Α. (2005). *Να αναπτύξουμε τις κοινωνικές ικανότητες: Για ποιο λόγο και με ποιον τρόπο*. Στο Πρακτικά Εισηγήσεων του 2ου Διεθνούς Συνεδρίου Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων (5-23). Ανακτήθηκε από <http://blogs.sch.gr/kkiourtsis/files/2011/06/praktika-synedriou-EEEE.pdf>

Λιανός, Θ. (2005). *Απλά Μαθήματα Οικονομίας*. Αθήνα: Παπαζήση.

Λιοναράκης, Α. (2005). Ανοιχτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση και διαδικασίες μάθησης, στο Α. Λιοναράκης (Επιμ.) *Ανοιχτή και εξ αποστάσεως Εκπαίδευση, Παιδαγωγικές και Τεχνολογικές Εφαρμογές*, (σελ. 13-38). τόμος Δ', Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Χτούρης, Σ. (2017). *Οι νέοι στην Ελλάδα σήμερα*. Αθήνα: Επίκεντρο.

Χτούρης, Σ. (1993). *Θεσμοί και ρυθμίσεις της κοινωνικής πολιτικής. Άνεργοι - Ηλικιωμένοι - Άτομα με ειδικές ανάγκες - Αστική μεγέθυνση και κράτος πρόνοιας*. Κέντρο Κοινωνικής και οικονομικής έρευνας, ΠΡΑΞΙΣ.

Χυτήρης, Λ. (2017). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. 4η εκδ. Αθήνα: Μπένου.

Χυτήρης, Λ. (2001β). *Οργανωσιακή συμπεριφορά: Η ανθρώπινη συμπεριφορά σε οργανισμούς και επιχειρήσεις*. 3η έκδ. Αθήνα: Interbooks.

Ψαχαρόπουλος, Γ. (1999). *Οικονομική της Εκπαίδευσης*, Αθήνα: Παπαζήση.

ΜΕΡΟΣ Γ΄
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ, ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ, ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ
ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

Τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας και η σύνδεσή τους με τα γενικά ερευνητικά ερωτήματα

7.1 Ερευνητικό ερώτημα 1^ο και στόχος:

Αξιοποίηση Προσόντων - Καταλληλότητα - Ανθρώπινο Κεφάλαιο

Σύμφωνα με τον πρώτο εντοπισμό της κατηγορίας “Προσόντα”, στα δεδομένα μας εντοπίζουμε ένα συνεχές πεδίο νοημάτων συμπληρωματικών, επεξηγηματικών και αντιθετικών, στο οποίο αυτά (προσόντα) φαίνεται να αποτελούν ένα σημαντικό σημείο αναφοράς και προσαρμογής της στρατηγικής και της συμπεριφοράς των νέων εργαζόμενων στο δημόσιο τομέα, αλλά και των ίδιων των οργανισμών. Τα προσόντα αποτελούν, επίσης, και ένα σημείο προσανατολισμού για τη δημιουργία ορόσημων (milestones) στην καριέρα του εργαζόμενου και είναι, όπως φαίνεται, η άλλη πλευρά της επιθυμητής ή της ήδη αποκτηθείσας λειτουργίας ή θέσης ευθύνης από τον εργαζόμενο. Τα προσόντα αποτελούν, ταυτοχρόνως, ένα σύστημα οργάνωσης και ελέγχου των εργαζομένων, αλλά και δημιουργίας συνθηκών ανταγωνισμού εντός του εργασιακού και οργανωσιακού περιβάλλοντος.

Τα προσόντα αξιολογούνται με τους ακόλουθους τρόπους:

- Τυπική αντιστοιχία με τα κριτήρια αξιολόγησης του εργοδότη.
- Ποσοτικά, ως προς την σφύρα τους σε αριθμό και χρονική διάρκεια. Αποτελούν το σημεία αναφοράς και μέτρησης της τυπικής αξιολόγησης για το διορισμό (μόρια) ή την ανέλιξη στο δημόσιο τομέα.
- Ποιοτικά, ως προς την αντιστοιχία τους προς τις πραγματικές ανάγκες στο πεδίο της εργασίας. Υψηλά προσόντα, ελάχιστα προσόντα διορισμού.
- Συγκριτικά, δηλαδή σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους, τη συνεργασία ή τον ανταγωνισμό προς αυτούς.
- Στη διαδικασία συγκρότησης ταυτότητας και αυτοεκτίμησης, μέσα από την αναγνώριση προσόντων στο επάγγελμα, αλλά και συγκεκριμένα στο χώρο της εργασίας.
- Υπεραναπλήρωση προσόντων, με στόχο την αντιμετώπιση της επισφάλειας στην κατακερματισμένη αγορά εργασίας.

7.1.1 Ερευνητικές αποτιμήσεις και θεωρητικές αναφορές

Αρκετά συχνά γίνεται αναφορά στις δεξιότητες, ικανότητες και προσόντα που πρέπει να έχουν οι δημόσιοι υπάλληλοι. Οι όροι δεξιότητες, ικανότητες και προσόντα, συχνά, χρησιμοποιούνται αμέτρως, με αυξημένη την πιθανότητα της περαιτέρω περιπλοκής των πραγμάτων, κατά τη μετάφραση των συγκεκριμένων όρων από μια γλώσσα σε μια άλλη.

Ο όρος ικανότητα (capacity competence) είναι ευρύτερος και περιγράφει την πραγματική δυνατότητα του ατόμου να χρησιμοποιεί τις αποκτηθείσες δεξιότητες, γνώσεις ή και κλίσεις σε σταθερές ή μεταβαλλόμενες εργασιακές καταστάσεις. Στην ουσία, πρόκειται για αποδεδειγμένη ατομική δυνατότητα αξιοποίησης των δεξιοτήτων, προσόντων ή γνώσεων, με σκοπό την αντιμετώπιση καθημερινών και όχι μόνο εργασιακών καταστάσεων και απαιτήσεων. Ο όρος προσόν (qualification) είναι ευρύτερος του όρου της δεξιότητας και αναφέρεται στην επίσημη αναγνώριση της τυπικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή και στις απαιτήσεις εισόδου σε ένα επάγγελμα. Τα προσόντα περιγράφουν είτε κάποιο επίσημο έγγραφο προόδου, όπως πτυχίο, μεταπτυχιακό, πιστοποιητικό κ.λπ., που αναγνωρίζει την επιτυχή ολοκλήρωση της εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή την επιτυχή ανταπόκριση σε ένα τεστ ή εξέταση είτε τις απαιτήσεις εισόδου ή προαγωγής σε κάποιο επάγγελμα.

Προκειμένου οι νέοι σήμερα να καταφέρουν να καταλάβουν τις προκηρυσσόμενες θέσεις του δημοσίου τομέα, τα τυπικά προσόντα αποτελούν το αναγκαίο διαβατήριο για κάθε υποψήφιο. Ως τυπικά νοούνται τα εκπαιδευτικά προσόντα, οι βασικοί τίτλοι σπουδών, τα μεταπτυχιακά και διδακτορικά διπλώματα, η αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, η γνώση ξένης γλώσσας και η πιστοποιημένη γνώση χρήσης Η/Υ. Πρόκειται, δηλαδή, για τα προσόντα, που έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο της τυπικής εκπαίδευσης και τα οποία συναντά κανείς σε ένα τυπικό βιογραφικό σημείωμα.

Τέλος, ο όρος δεξιότητα (skill) σχετίζεται με ένα επάγγελμα και αναφέρεται στις αποκτηθείσες ικανότητες, γνώσεις και επιδεξιότητες που απαιτούνται για την άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος ή μιας εργασίας. Αποτελεί τη σχετική γνώση και εμπειρία που απαιτείται για την εκτέλεση μιας εργασίας ή επαγγέλματος ή και το αποτέλεσμα της εκπαίδευσης, κατάρτισης και εμπειρίας που μαζί με τη γνώση του σχετικού τρόπου λειτουργίας προσδιορίζουν την ύπαρξη τεχνικών γνώσεων.

Από τις διενεργηθείσες συνεντεύξεις συμπεραίνουμε ότι το βασικό και μοναδικό, θα λέγαμε, κριτήριο για την επιλογή ενός εργαζόμενου για το διορισμό του στο δημόσιο αποτελούν τα τυπικά προσόντα (qualifications) και όχι οι ικανότητές του, καθώς είναι απαραίτητο ο υποψήφιος προς διορισμό να διαθέτει ένα ελάχιστο (minimum) τυπικών προσόντων, τα οποία θα του επιτρέψουν αφενός μεν να υποβάλλει την υποψηφιότητά του με την αίτησή του στο ΑΣΕΠ και να μην απορριφθεί, αφετέρου δε να καταφέρει να “πιάσει”, αρχικώς, έναν ελάχιστο αριθμό μορίων, που θα του επιτρέψουν να εισέλθει στην κατάταξη της εκάστοτε προκήρυξης και να έχει τις όποιες πιθανότητες για διορισμό. Μιλώντας, τώρα, για τα ελάχιστα αυτά προσόντα, δε θα πρέπει να θεωρούμε ότι πρόκειται για προσόντα χαμηλού επιπέδου, καθώς αναφερόμαστε σε πτυχίο ΑΕΙ και μεταπτυχιακό, ενώ τις περισσότερες φορές ως απαραίτητο προσόν θεωρείται η γνώση ξένης γλώσσας και η γνώση Η/Υ. Εξυπακούεται ότι τα απαραίτητα προσόντα, συνήθως, σχετίζονται με τη θέση στην οποία αφορούν, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν έχουν παρατηρηθεί και κάπως περίεργες απαιτήσεις σε ορισμένες θέσεις, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση κατάθεση αίτησης σε θέση γενικών καθηκόντων ΥΕ (Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης) ή σε θέση ΔΕ (Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης), όπου απαιτείται η γνώση ξένης γλώσσας, καθώς και η γνώση Η/Υ.

Επιπλέον, διαπιστώνουμε ότι οι επαγγελματικές ικανότητες και τα τυπικά προσόντα δεν είναι πάντα εύκολο να λειτουργήσουν προς όφελος του εργαζόμενου, αλλά και της δημόσιας υπηρεσίας. Δεν είναι καθόλου σπάνιο, οι εργαζόμενοι συνήθως υψηλών προσόντων, να αισθάνονται ότι οι γνώσεις και τα προσόντα τους είναι πολύ πιο αυξημένα από αυτά που χρειάζεται ο φορέας και η υπηρεσία στην οποία απασχολούνται. Πρόκειται, δηλαδή, για ένα εξ αρχής με τέτοιο τρόπο δομημένο σύστημα, το οποίο απαιτεί την επάνδρωσή του με ανθρώπους υψηλών προσόντων μεν, σε θέσεις, όμως, χαμηλών και πολλές φορές πολύ χαμηλών απαιτήσεων. Το γεγονός αυτό δημιουργεί μεγάλη δυσφορία στον εργαζόμενο σε μια τέτοια θέση, που αιτήθηκε το διορισμό του στη θέση αυτή με μεγάλες προσδοκίες και όνειρα, τα οποία μόλις διαπιστώνει ότι δεν υφίστανται, βιώνει σημαντική ακύρωση στο ξεκίνημα του επαγγελματικού του στίβου, με τις όποιες συνέπειες αυτό συνεπάγεται για τη μετέπειτα εξέλιξή του, αφού, αναπόφευκτα, η διάθεση και η όρεξη με τις οποίες εντάχθηκε στον επαγγελματικό χώρο του δημόσιου τομέα έχουν ήδη κλονιστεί. Πολλοί εργαζόμενοι, επίσης, που συνεχίζουν τις σπουδές τους και μετά το διορισμό τους, αισθάνονται ότι αυτό είναι άνωφελο, καθώς η όποια

απόκτηση περαιτέρω τίτλων σπουδών δε θα βοηθήσει ούτε πιθανότατα στην εξέλιξή τους, αλλά και δε θα αξιοποιηθεί καταλλήλως, αφού δεν έχουν καν αξιοποιηθεί οι ήδη αποκτηθέντες τίτλοι.

Σύμφωνα με τον Αντώνη Μανιτάκη (2017), ο οποίος διετέλεσε Υπηρεσιακός Υπουργός Εσωτερικών: *«Η ελληνική δημόσια διοίκηση έχει ανάγκη από την οικοδόμηση ικανοτήτων, από τη διάπλαση ικανών και όχι απλώς τυπικά προσοντούχων υπαλλήλων. Έχουμε πολλούς τυπικά προσοντούχους δημόσιους υπαλλήλους, αλλά όχι πολλούς ικανούς και αποδοτικούς»*⁸. Η ελληνική δημόσια διοίκηση χαρακτηρίζεται από αυστηρά γραφειοκρατικές διαδικασίες, μεγάλο αριθμό εργαζομένων, καθώς και από την έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού. Ο εκσυγχρονισμός του δημόσιου μηχανισμού καθίσταται ένα δύσκολο και ίσως ακατόρθωτο, σύμφωνα με κάποιους έργα, καθώς ορισμένα από τα στοιχεία που επικρατούν είναι το χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, ο απαρχαιωμένος πλέον ηλεκτρονικός και κτιριακός εξοπλισμός, η έλλειψη κινήτρων, καθώς και η έλλειψη συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού με αντικειμενικό και αδιάβλητο τρόπο. Οι αδιάλειπτοι και αναπόφευκτοι γραφειοκρατικοί μηχανισμοί, η σύγκρουση που απαντάται στους εργασιακούς ρόλους, αλλά και οι συνεχείς στρεβλώσεις στο σύστημα και στον τρόπο κατανομής των αρμοδιοτήτων, προκαλούν επιδείνωση των προβλημάτων και αποδυνάμωση της ψυχολογίας των εργαζομένων, παράγοντες ιδιαίτερος σημαντικοί για μια αποτελεσματική εργασία. Είναι σαφές ότι, σε γενικές γραμμές, η άσχημη ψυχολογία κατά την εργασία έχει ως αποτέλεσμα την εκδήλωση αρνητισμού και αντίθεσης σε σημαντικές αλλαγές, όπως πιθανότατα η ανάληψη νέων καθηκόντων και ευθυνών, η μεταβολή των υφιστάμενων εργασιακών συνηθειών και η (ριζική) αλλαγή παραδοσιακών και πλέον ξεπερασμένων κεκτημένων και ρουτινών, τα οποία αποτελούν εμπόδιο στο έργο για την επιτακτική ανάγκη εκσυγχρονισμού της δημόσιας διοίκησης.

Θα πρέπει, τέλος, να αναφερθούμε στο γεγονός ότι κάθε δημόσιος οργανισμός (ΟΤΑ, Ανεξάρτητες Αρχές, Υπουργεία) εφαρμόζει, με σχεδόν αυτόνομο τρόπο, τη δική του πολιτική, όσον αφορά στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού του. Στην πράξη, λειτουργεί με στόχο την κατάρτιση των δημοσίων υπαλλήλων του,

⁸ Μανιτάκης Α., «Η απονομοκοποίηση της διοικητικής δράσης πρώτη προϋπόθεση μιας λειτουργικής και ευέλικτης διοίκησης», Πρακτικά 1ου Διεθνούς Συνεδρίου του Α.Σ.Ε.Π., Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού στον Δημόσιο Τομέα: Νέες τάσεις & προκλήσεις, Αθήνα, 9 Νοεμβρίου 2017, σελ.5.

προκειμένου να καλύψει τις μεμονωμένες και ιδιαίτερες απαιτήσεις που επιτάσσει η εκάστοτε θέση εργασίας, μη θέτοντας ως έναν από τους βασικούς πρωταρχικούς του στόχους, ως θα ήταν αναμενόμενο, την ανάπτυξη και αξιοποίηση των ήδη, κατά τη στιγμή του διορισμού τους, αποκτηθέντων δεξιοτήτων τους, έτσι ώστε να καταστούν ικανοί υπάλληλοι να ανταπεξέλθουν αποτελεσματικά στις απαιτήσεις που προκύπτουν.

Υπερναπλήρωση προσόντων

Η υπερναπλήρωση προσόντων (overqualification) μπορεί να προκύψει από αποφάσεις των ατόμων να αποκτήσουν περισσότερα προσόντα από αυτά που απαιτούνται στην επίσημη και πρωτεύουσα αγορά εργασίας και, ιδιαιτέρως, τα προσόντα που είναι εναρμονισμένα με το επάγγελμα ή τον τόπο εργασίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η υπερναπλήρωση μπορεί να επιτρέπει στους εργαζόμενους να αντισταθμίσουν την έλλειψη κάποιων άλλων δεξιοτήτων ή να αποκτήσουν πρόσβαση σε μια ευρύτερη γεωγραφικά, αλλά και άποψη επαγγελματίων, αγορά εργασίας. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι μπορεί να μην αισθάνονται λιγότερο ικανοποιημένοι, τουλάχιστον σε ορισμένους τομείς, από ό,τι οι επαρκώς “ταιριασμένοι” εργαζόμενοι. Οι λόγοι είναι η εντόνως κατακερματισμένη αγορά εργασίας με υψηλό επίπεδο ανεργίας, υποαπασχόλησης και αεργίας, καθώς και ο μεγάλος αριθμός εργαζομένων που βρίσκονται σε θέσεις εργασίας, οι οποίες δεν αντιστοιχούν προς τα προσόντα και τις ικανότητές τους (Garcia et. al., 2017). Όπως παρατηρείται σε ανάλογες διεθνείς έρευνες, γίνεται φανερό ότι οι εργαζόμενοι που δεν έχουν συνάφεια με το επαγγελματικό τους αντικείμενο, συχνά, αλλά όχι απαραίτητα, παρουσιάζουν χαμηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης. Η ελληνική αγορά εργασίας με τον υψηλό κατακερματισμό της είναι ιδιαίτερος “ελκυστική” για τη δημιουργία τάσεων υπερναπλήρωσης προσόντων.

Κατακερματισμός αγοράς εργασίας - καθεστώς απασχόλησης και προσόντα (qualifications)

Το υπόδειγμα της πολλαπλής κατάτμησης της αγοράς εργασίας που προτείνει ο Χτούρης (2020), συμβαδίζει με το θεωρητικό υπόδειγμα της παράλληλης

συμβιωτικής ύπαρξης τριών διαφορετικών κοινωνικών καθεστώτων, διαφοροποιείται σημαντικά από προηγούμενα μοντέλα (Doeringer & Piore, 1971; Rubery 1992) και είναι προσαρμοσμένο στο σύνθετο καθεστώς της υπερμοντέρνας δικτυωμένης οικονομίας των μεγάλων διεθνών επιχειρήσεων, του ημι-νεωτερικού οικονομικού μοντέλου της κρατικά ελεγχόμενης οικονομικής δραστηριότητας και, τέλος, της παραδοσιακά οργανωμένης παραγωγής, στην οποία κυριαρχούν οι μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις και η οικογενειακά οργανωμένη αγροτική παραγωγή (Chtouris & Miller, 2014).

Οι τρεις αυτές διαστάσεις/πλευρές της οικονομίας - όπως και τα ανάλογα τρία τμήματα της αγοράς εργασίας - δεν είναι αποκομμένα το ένα από το άλλο. Σε όλες τις περιπτώσεις, οι νέοι εργαζόμενοι με υψηλά προσόντα και προσδοκίες είναι αναγκασμένοι να αντιμετωπίσουν την κοινωνική και επαγγελματική επισφάλεια, με τα κατάλληλα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

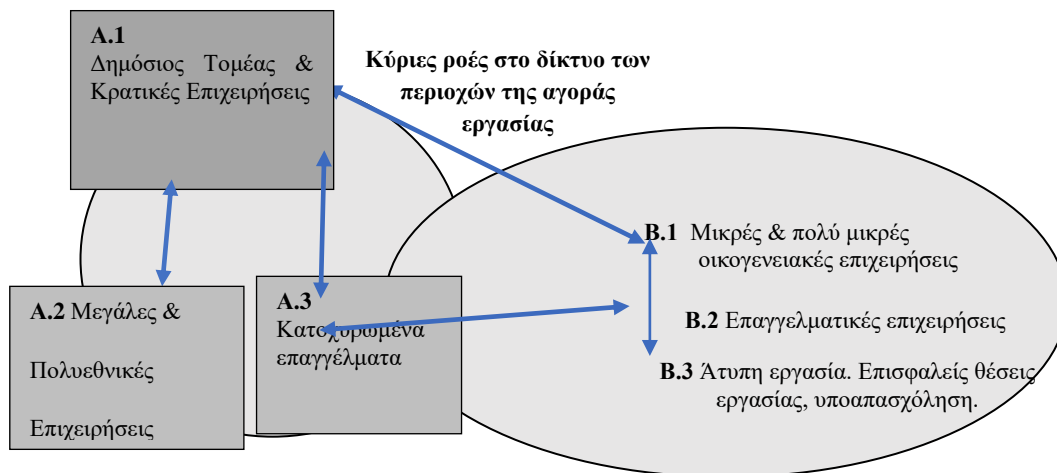
Στο μοντέλο αυτό διακρίνουμε τις ακόλουθες περιοχές στην αγορά εργασίας:

A. Πρωτεύουσα Αγορά Εργασίας

- A1. Δημόσιος τομέας και δημόσιες επιχειρήσεις.
- A2. Μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις (οικονομικό σύστημα).
- A3. Κατοχυρωμένα επαγγέλματα με υψηλά εισοδήματα.

B. Δευτερεύουσα Αγορά Εργασίας

- B1. Μικρές και πολύ μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις.
- B2. Ελεύθεροι επαγγελματίες χαμηλών εισοδημάτων, υποαπασχολούμενοι.
- B3. Επισφαλής, ευέλικτη και άτυπη εργασία (όρια ανάμεσα στο οικονομικό σύστημα και τον βιόκοσμο). Μετανάστες χωρίς χαρτιά. Φτωχοί εργαζόμενοι, περιστασιακά άνεργοι ή άεργοι.



Γράφημα 13. Το δυαδικό μοντέλο της Αγοράς Εργασίας (Α.Ε.) και τα τρία δικά της υποτιμήματα στη σύγχρονη Ελλάδα. Οι ροές και η κινητικότητα ανάμεσα στις διάφορες περιοχές της Α.Ε. (Χτούρης, 2020).

Προσαρμογή και διαμόρφωση της θέσης εργασίας μέσα από πρόσθετα προσόντα και το ανθρώπινο κεφάλαιο (additional qualifications and human capital)

Υπάρχουν πρωτοβουλίες των εργαζομένων, οι οποίοι, με αναφορά στα προσόντα τους, επιθυμούν να προσαρμόσουν την εργασία τους στις προσωπικές τους δυνάμεις και στα δικά τους ενδιαφέροντα (επανασχεδιασμός θέσης εργασίας μέσω προσόντων - job crafting). Επιπλέον, η ίδια η εργασία προσθέτει στις ακόμη περιορισμένες γνώσεις, σχετικά με τους ατομικούς παράγοντες (π.χ. ηλικία), που μετριάζουν την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων (Berg et al., 2013).

Η εργασιακή διαμόρφωση των εργαζομένων αναφέρεται στις αλλαγές που πραγματοποιούν τα άτομα με δική τους πρωτοβουλία, στα όρια των καθηκόντων τους, και οι οποίες αποσκοπούν στη βελτίωση του ταιριάσματος με την επιθυμητή θέση εργασίας (person job - fit).

7.1.2 Ερευνητική προσπέλαση του θέματος στα δεδομένα των συνεντεύξεων

Στην ενότητα αυτή θα επιχειρήσουμε την ερευνητική προσπέλαση του θέματος στα δεδομένα των συνεντεύξεων, με τη χρήση περισσότερων κωδικών και τη

δημιουργία ενός πεδίου νοημάτων για την κατηγορία “Προσόντα - Εμπειρία” (indexical code). Αναφέρουμε πως χρησιμοποιούνται αποσπάσματα μόνο των συνεντεύξεων που συνεισφέρουν στην ανάλυση των υπό μελέτη θεματικών ενοτήτων και για το λόγο αυτό δεν παρατίθενται αποσπάσματα από το σύνολο των συνεντεύξεων.

Συνεντεύξεις που χρησιμοποιήθηκαν στην εξαγωγή και ανάλυση των δεδομένων:

1. Συνέντευξη Τ.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο
2. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 38_Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο
3. Συνέντευξη Π.Μ. Άντρας_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού
35_Υπουργείο_Ευρωπαϊκός Οργανισμός
4. Συνέντευξη Ν.Β. Γυναίκα_Ηλικία 38_Ηλικία διορισμού 32_Υπουργείο
5. Συνέντευξη Γ.Α. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Υπουργείο
6. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 43_Ηλικία διορισμού 37_Υπουργείο_Πολιτικό
Γραφείο
7. Συνέντευξη Λ.Π. Γυναίκα_Ηλικία 36_Ηλικία διορισμού 29_ΟΤΑ
8. Συνέντευξη Γ.Μ. Άντρας_Ηλικία 44_Ηλικία διορισμού 41_ΟΤΑ
9. Συνέντευξη Δ.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 33_Ηλικία διορισμού 25_ΕΦΚΑ
10. Συνέντευξη Κ.Γ. Άντρας_Ηλικία 41_Ηλικία διορισμού 40_Πανεπιστήμιο
11. Συνέντευξη Μ.Ζ. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_ΝΠΔΔ
12. Συνέντευξη Ε.Γ. Γυναίκα_Ηλικία 44_Ηλικία διορισμού 43_Ειρηνοδικείο
13. Συνέντευξη Ν.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 37_Δευτεροβάθμια
Εκπαίδευση
14. Συνέντευξη Κ.Π. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Δευτεροβάθμια
Εκπαίδευση
15. Συνέντευξη Χ.Κ. Άντρας_Ηλικία 34_Ηλικία διορισμού 31_Δικαστικό Σώμα

7.1.3 Στάδιο 1^{ης} επιλογής

Μέθοδος ορισμού αναζήτησης και τεκμηρίωσης: Dialectica.

Ο κεντρικός κωδικός που χρησιμοποιήθηκε είναι τα “Προσόντα” με δεύτερο κωδικό “Καταλληλότητα - Ανθρώπινο Κεφάλαιο”.

Οι υποκώδικες για το νοηματικό πεδίο “Προσόντα - Καταλληλότητα” (indexical concept) που χρησιμοποιήθηκαν στην 1^η επιλογή (sub - codes) είναι οι κάτωθι:

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου.
- Προσόντα ως ανταγωνισμός προσόντων.
- Προσόντα ως ελάχιστα προσόντα (minimum) διορισμού.
- Προσόντα ως προσόντα ένταξης σε μία οργάνωση - οργανισμό.
- Προσόντα ως αντιστοίχιση στις επαγγελματικές ικανότητες.
- Υπερναπλήρωση προσόντων ως προσαρμογή στην κατακερματισμένη αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο της εμπειρικής έρευνας, ένα κρίσιμο ερώτημα στο οποίο κλήθηκε να μας απαντήσει η εμπειρική έρευνα ήταν οι τρόποι με τους οποίους οι έννοιες “Προσόντα - Καταλληλότητα” στηρίζουν, δίνουν ευκαιρίες ή περιορίζουν την επιθυμητή απασχόληση στο δημόσιο τομέα και την απασχόληση γενικότερα.

i. Αποτελέσματα της εξαγωγής δεδομένων, δημιουργία νοηματικού πεδίου και σχόλια

1. Συνέντευξη Τ.Α. Γυναίκα_ Ηλικία 37_ Ηλικία διορισμού 33_ Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Από τη στιγμή που το μίνιμουμ των προσόντων που ζητούν στο ΑΣΕΠ για διορισμό είναι τουλάχιστον 7 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας, η ηλικία που θα μπορούσα να είχα διοριστεί ήταν στα 31 μου χρόνια, εφόσον τότε θα συμπλήρωνα τον απαραίτητο χρόνο επαγγελματικής εμπειρίας».

Σχόλιο

Σημαντικό κριτήριο για την αξιολόγηση του προσωπικού ανθρώπινου κεφαλαίου είναι τα κριτήρια επιλογής σε μία θέση απασχόλησης στο δημόσιο τομέα.

Απόσπασμα

«Δε θα είχα επιλέξει κάτι που δε θα είχε ως απαραίτητο προσόν το βασικό μου τίτλο σπουδών, δηλαδή το πτυχίο Νομικής. Αυτό ήταν καθοριστικό για μένα. Βασικά όταν έκανα την αίτηση στο ΑΣΕΠ δεν πίστευα ότι θα ήμουν στους επιτυγχόντες. Το θεωρούσα τόσο δύσκολο να διοριστεί κάποιος στο δημόσιο. Την έκανα απλώς για να μη νιώθω τύψεις ότι μου δόθηκε μια ευκαιρία με μια προκήρυξη κι εγώ δεν έκανα τίποτα για αυτό. Οι λόγοι θεωρώ πως είναι πρωτίστως η μονιμότητα και η βεβαιότητα και ασφάλεια που σου παρέχει το δημόσιο. Αυτά θεωρώ ακόμη και σήμερα, μετά από 4 χρόνια εμπειρίας, ότι σου τα παρέχει. Αυτό που δεν ήξερα είναι οι δυσκολίες που υπάρχουν και δεν είναι λίγες».

Σχόλιο

Η εμπειρία της ορίζεται ως χρόνος εμπειρίας και όχι ως προς τις άλλες διαστάσεις της επαγγελματικής εμπειρίας, που στηρίζεται στη συσσωρευμένη γνώση και στο συνδυασμό ικανοτήτων.

Απόσπασμα

«Νιώθω ευλογία που είμαι σε αυτή τη θέση και πλέον θεωρώ πολύ καλά αμειβόμενη τη θέση μου. Παρόλα αυτά, επειδή υπάρχουν συνάδελφοι που είναι ΔΕ και ο μισθός τους είναι κατά πολύ υψηλότερος από τον δικό μου, αφού έχουν περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας και οι μισθοί τους ήταν διπλάσιοι πριν την οικονομική κρίση της τελευταίας δεκαετίας. Είναι μέρες που είμαι αρκετά ενοχλημένη με αυτό, καθώς μάλιστα η εργασία που παρέχουν είναι κατά πολύ λιγότερη από αυτήν που παρέχουμε οι νέοι συνάδελφοι με πτυχία και μεταπτυχιακά».

Σχόλιο

Η περιγραφή της θέσης δείχνει περιορισμένες αρμοδιότητες ως προς τις ικανότητες της συνομιλήτριας.

Απόσπασμα

«Ναι έχω ένα δίκτυο ανθρώπων που ευελπιστώ ότι αν χρειαστώ τη βοήθειά τους θα μου τη δώσουν. Αυτό ισχύει και για τη σημερινή μου θέση απασχόλησης και για μελλοντική. Προσπαθώ να διατηρώ ένα τέτοιο δίκτυο, καθώς έχω δει αποτελέσματα στο παρελθόν και επίσης δεν παύουν να είναι επαγγελματίες με μεγαλύτερη από εμένα εμπειρία, που μόνο χρήσιμοι μπορεί να είναι για μένα».

«Όπως προανέφερα, αν δεν είχα το βασικό μου πτυχίο Νομικής αλλά και το μεταπτυχιακό μου, όπως επίσης και τις 2 ξένες γλώσσες, εκ των οποίων η μία σε άριστο επίπεδο, αλλά και την πιστοποιημένη γνώση Η/Υ, δε θα είχα καταφέρει να διοριστώ».

Σχόλιο

- Στη ερώτηση για το ποιες είναι οι ικανότητες, η απάντηση αναφέρεται στις σπουδές και τους τίτλους σπουδών.
- Το κριτήριο για την επιλογή για διορισμό στο δημόσιο είναι τα τυπικά προσόντα και όχι οι ικανότητες του εργαζόμενου.

Απόσπασμα

«Αυτό που νιώθω είναι οι γνώσεις μου και τα προσόντα μου είναι πολύ περισσότερα από αυτό που θα χρειαζόταν. Έτσι είναι δομημένο το σύστημα εξ αρχής, να έχει ανθρώπους υψηλών προσόντων, που όμως οι απαιτήσεις της θέσης τους να είναι χαμηλές. Αυτό με κάνει ώρες ώρες να νιώθω χαζή που συνεχίζω ακόμη και τώρα να σπουδάζω, καθώς στη συγκεκριμένη υπηρεσία που εργάζομαι δε θα εκτιμηθούν και δε θα αξιοποιηθούν ποτέ, όπως πρέπει, τα προσόντα μου. Είναι μέρες που το αποδέχομαι και είναι μέρες που έχω πολύ μεγάλη σύγκρουση με τον εαυτό μου».

Σχόλιο

Οι επαγγελματικές ικανότητες και τα τυπικά προσόντα δεν είναι εύκολο να λειτουργήσουν προς όφελος του εργαζόμενου, αλλά ούτε και της δημόσιας υπηρεσίας.

Απόσπασμα

«Ο ανταγωνισμός στο δημόσιο είναι κάτι που δεν είχα φανταστεί ότι μπορεί να υφίσταται σε τέτοιο βαθμό. Δυστυχώς, καθημερινώς βρίσκομαι αντιμέτωπη με δύσκολες

καταστάσεις, λόγω φθόνου και ζήλειας προς το πρόσωπό μου. Το ζήτημα ήταν περιορισμένο, αρχικώς τουλάχιστον, σε συναδέλφους της ίδιας σειράς και με παρόμοιο υπόβαθρο. Βασικά, έτσι νόμιζα εγώ η ίδια. Σταδιακά, κατάλαβα ότι ακόμη και παλαιότεροι συνάδελφοι, με 20 χρόνια προϋπηρεσίας και παραπάνω, ακόμη και κατέχοντες υψηλές θέσεις ευθύνης, όσο υψηλές μπορεί να είναι αυτές σε μια υπηρεσία επαρχιακής πόλης, βλέπουν τους νέους πολύ ανταγωνιστικά και αισθάνονται τόσο έντονα ότι “τρίζει η καρέκλα τους”, που βγάζουν όλη αυτή τη διάθεση στον τρόπο συμπεριφοράς τους απέναντι στο συνάδελφο που θεωρούν ως “επικίνδυνο να τους φάει τη θέση”, βάζοντάς του τρικλοποδιές όποτε μπορούν και περιμένοντάς τον στη γωνία να κάνει το λάθος, προμοτάροντας συναδέλφους από τους οποίους δεν κινδυνεύει η θέση τους και υποτιμώντας συνεχώς τη δουλειά που προσφέρουν, απαξιώνοντάς τους».

«Θα μπορούσαμε να πούμε ότι υπάρχουν κλίκες και παρεάκια, που αν δεν ανήκεις σε αυτά, είναι δύσκολο να μπορέσεις να μείνεις ανεπηρέαστος και αποστασιοποιημένος από την κατάσταση που έχει δημιουργηθεί γύρω σου. Υπάρχουν συνάδελφοι, σχετικά νέοι στα χρόνια προϋπηρεσίας, οι οποίοι συνεχίζουν τις σπουδές τους, προκειμένου να καταφέρουν να διεκδικήσουν μια θέση ευθύνης στο άμεσο μέλλον».

«Έχω συνάδελφο που επέλεξε να φύγει από την υπηρεσία μας, καθώς είχε ανάγκη να νιώσει ότι αναγνωρίζονται τα προσόντα του, αλλά και ότι αξιοποιούνται, καθώς αυξήθηκε κατά πολύ ο μισθός του».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου.
- Προσόντα ως ανταγωνισμός προσόντων.
- Προσόντα ως ελάχιστα προσόντα (minimum) διορισμού.
- Προσόντα ως προσόντα ένταξης σε μία οργάνωση - οργανισμό.
- Προσόντα ως αντιστοίχιση στις επαγγελματικές ικανότητες.
- Υπεραναπλήρωση προσόντων ως προσαρμογή στην κατακερματισμένη αγορά εργασίας.

- Υπεραναπλήρωση προσόντων.
- Προσόντα ως πεδίο ανταγωνισμού στο πεδίο απασχόλησης και πεδίο δυσλειτουργίας.

2. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_ Ηλικία 38_ Ηλικία διορισμού 33_ Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Τελείωσα τη Νομική. Παρότι η καταγωγή μου είναι από επαρχιακή περιοχή της χώρας, τα σχολικά χρόνια μου ζούσαμε σε μεγάλη πόλη της. Μόλις πήρα πτυχίο ήρθα στην πόλη καταγωγής μου, όπου και ξεκίνησα την πρακτική μου άσκηση σε ένα μεγάλο δικηγορικό γραφείο. Στη συνέχεια πήρα την άδεια ασκήσεως του επαγγέλματος και ξεκίνησα να εργάζομαι στο γραφείο αυτό πλέον ως συνεργάτης. Λίγα χρόνια αργότερα έκανα το μεταπτυχιακό μου. Όσο έκανα το μεταπτυχιακό συνέχιζα να εργάζομαι κανονικά στο δικηγορικό γραφείο. Αργότερα, έκανα αίτηση σε μια προκήρυξη του ΑΣΕΠ και 2 χρόνια μετά ξεκίνησα να δουλεύω στην υπηρεσία μου ως νομικός».

«Πιστεύω ότι ως ΠΕ δε θα μπορούσα να έχω διοριστεί νωρίτερα, γιατί τότε που έκανα εγώ αίτηση χρειάζονταν 7 χρόνια προϋπηρεσίας με συναφή εμπειρία, που αυτό το έδινε το ελεύθερο επάγγελμα στην περίπτωση μου. Στο μεταξύ, πήρα και το μεταπτυχιακό, το οποίο δεν έκανα και αμέσως με το που τελείωσα τη σχολή μου, οπότε ήθελα κάποια ελάχιστα χρόνια για να συγκεντρώσω τα απαιτούμενα προσόντα».

«Πριν κάνω οικογένεια και πριν γνωρίσω το σύζυγό μου το σκεφτόμουν γενικά ως ιδέα, αλλά ποτέ δεν προχώρησα τη σκέψη μου προς την υλοποίησή της. Όταν σπούδαζα είχα πάει Erasmus σε μεγάλη ευρωπαϊκή πόλη και τα πρώτα χρόνια που γύρισα είχα στο μυαλό μου την εμπειρία που είχα ζήσει εκεί. Δεν ξέρω όμως γιατί δεν το τόλμησα, ίσως θα έπρεπε να το είχα κάνει. Τώρα είναι πολύ δύσκολο, καθώς έχω ήδη 2 παιδιά σε σχολική ηλικία».

Σχόλιο

Η δημιουργία οικογένειας αποτελεί, ιδιαιτέρως για τις γυναίκες, έναν σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα της επαγγελματικής πορείας και των επαγγελματικών ικανοτήτων που αποκτούν και, κυρίως, των θέσεων ευθύνης που αναλαμβάνουν.

Απόσπασμα

«Για να βρω δουλειά μετά την απόκτηση του πτυχίου μου ως ασκούμενη δικηγόρος και αν χρειαζόταν μετά να αλλάζω γραφείο ήταν πολύ σημαντικές οι γνωριμίες που είχε η οικογένειά μου, γιατί όπως σας είπα και παραπάνω είχα μεγαλώσει σε μεγάλη πόλη και ήρθα στην επαρχία μετά το πτυχίο μου. Οπότε ο κύκλος των γονέων μου ήταν πολύ καθοριστικός για να βρω το γραφείο αυτό που έκανα την πρακτική μου άσκηση και παρέμεινα μετά και ως συνεργάτης. Για το διορισμό μου στο δημόσιο, οι επαφές και οι γνωριμίες μου δεν έπαιζαν κανένα ρόλο, καθώς οι διορισμοί γίνονται με διαγωνισμό του ΑΣΕΠ και επομένως το μόνο που μετράει είναι τα τυπικά προσόντα που έχει κάποιος και τα μόρια που αυτά του δίνουν».

«Διορίστηκα με το πτυχίο Νομικής που είχα και φυσικά με βοήθησε πολύ και το μεταπτυχιακό, αλλά και οι ξένες γλώσσες. Όλα αυτά μαζί ήταν απαραίτητα για να συγκεντρώσω τα απαιτούμενα μόρια για το διορισμό μου».

Σχόλιο

Τα τυπικά κριτήρια αξιολόγησης αποτελούν ένα κεντρικό σημείο αναφοράς για τον εργαζόμενο.

Απόσπασμα

«Από τη στιγμή που βρίσκομαι σε νομικό τμήμα δε θα μπορούσα να νιώθω ότι δεν αξιοποιούνται οι γνώσεις που έχω αποκτήσει από το βασικό μου πτυχίο και από τη νομική σχολή. Είμαι ευγνώμων στον προϊστάμενο της υπηρεσίας μου που με τοποθέτησε εξ αρχής στο τμήμα αυτό, ενώ θα μπορούσε να με είχε βάλει σε κάποιο άλλο τμήμα, καθώς αυτό συμβαίνει σε πολλές άλλες υπηρεσίες με γνωστούς μου συναδέλφους νομικούς, που έχουν τοποθετηθεί σε κάτι άσχετο, που ούτε τους αρέσει ούτε τους εκφράζει. Εγώ, ευτυχώς, έχω την ευλογία να εφαρμόζω καθημερινώς τα όσα έχω μάθει και να αισθάνομαι πολύ χρήσιμη για το κράτος.

«Αν ήμουν σε ένα άλλο τμήμα, πιθανότατα θα ένιωθα όπως κάποιοι άλλοι συνάδελφοί μου, οι οποίοι αισθάνονται αδικημένοι και πληγώνονται από αυτό που υφίστανται καθημερινά. Είναι πολύ δύσκολο να έχεις κάποια προσόντα και να νιώθεις ότι δεν αξιολογούνται από την υπηρεσία σου και από τους ανώτερούς σου, αλλά και ότι καμιά φορά σε πολεμούν για αυτό που είσαι. Αισθάνεσαι ότι σου πετούν πέτρες και δεν ξέρεις πώς να αντιδράσεις. Θεωρώ ότι όλο αυτό έχει να κάνει ξεκάθαρα με τη διοίκηση μιας υπηρεσίας και λέγοντας διοίκηση εννοώ το διευθυντή μιας υπηρεσίας, ο οποίος είναι υπεύθυνος για την τοποθέτηση του ανθρώπινου δυναμικού του στα περιγράμματα θέσεων».

«Από την αρχή διορίστηκα στην επαρχιακή πόλη από όπου είναι και η καταγωγή της μητέρας μου, οπότε είχα και εντοπιότητα. Δεν άλλαξα μέρος από τότε, παραμένω εδώ όλα τα χρόνια από τη στιγμή που ήρθα μετά το πτυχίο μου. Δεν ξέρω τι θα φέρει το μέλλον...».

«Δεν το έχω ψάξει καθόλου όσο είμαι διορισμένη στη θέση που είμαι. Οι μόνες θέσεις που θα μπορούσε ένας υπάλληλος, όπως εγώ, να απασχοληθεί στην Ευρώπη είναι σε οργανισμούς της Ε.Ε., κάτι που όμως είναι πάρα πολύ δύσκολο, καθώς θέλει, συνήθως, πολύ συγκεκριμένα προσόντα και κυρίως μέσον. Εγώ δεν τα έχω αυτά».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως προσόντα ένταξης σε μία οργάνωση - οργανισμό.
- Προσόντα ως αντιστοίχιση στις επαγγελματικές ικανότητες.
- Προσόντα ως ολοκληρωμένη προσαρμογή στη θέση εργασίας.

3. Συνέντευξη Π.Μ. Άντρας_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 35_Υπουργείο_Ευρωπαϊκός Οργανισμός

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Πέρασα στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών με πανελλαδικές εξετάσεις. Λίγο πριν πάρω πτυχίο ξεκίνησα την πρακτική μου, όπως γίνεται συνήθως, σε κατάσταση της Εθνικής Τράπεζας σε μια περιοχή της Αθήνας. Ήταν μια ωραία περίοδος για μένα, καθώς ένιωθα ότι έβγαζα τα πρώτα μου χρήματα, αμέσως μετά τα κάπως απαιτητικά φοιτητικά χρόνια (από άποψη διαβάσματος) και άρχισα να αισθάνομαι ανεξάρτητος. Όχι ότι ήμουν, αλλά μπορούσα πια να κάνω κάποια δικά μου μικρά έξοδα, χωρίς να επιβαρύνω τους δικούς μου».

«Αργότερα, αφού ολοκλήρωσα την πρακτική μου και πήρα και το πτυχίο μου, βρήκα δουλειά σε ένα λογιστικό γραφείο κάποιου γνωστού μας. Παρακολουθούσα στο μεταξύ τις διάφορες προκηρύξεις που έβγαιναν για διαγωνισμούς σε τράπεζες, αλλά, δυστυχώς, τότε ήταν που ξεκίνησε η περίοδος της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, οπότε μέχρι τότε γίνονταν προσλήψεις, από το διάστημα εκείνο ξεκίνησαν οι απολύσεις και οι εθελούσιες εξόδους των εργαζομένων. Καταλαβαίνετε δηλαδή ότι η γενιά μου ξεκίνησε τη ζωή του σε μια περίοδο πολύ δύσκολη για τη χώρα και αν καταφέρναμε να βρούμε έστω κάποια οποιαδήποτε εργασία έπρεπε να νιώθουμε ευχαριστημένοι».

«Στη συνέχεια, αφού έφυγα από το λογιστικό γραφείο πήγα σε μια μεγάλη εταιρία, στο λογιστικό της τμήμα, όπου ασχολήθηκα με το αντικείμενο των βιβλίων γ' κατηγορίας, που τα έχουν οι μεγάλες εταιρίες μόνο. Έμαθα τα πάντα για μισθοδοσίες, βιβλία εσόδων εξόδων, μητρώο παγίων της εταιρίας κ.ά., όλα πολύ χρήσιμα για την έναρξη της καριέρας μου ως οικονομολόγου. Παράλληλα με την οποιαδήποτε εργασία έκανα, πάντα έβρισκα μαθητές και δίδασκα το μάθημα των Αρχών της Οικονομικής Θεωρίας σε ιδιαίτερα μαθήματα που έκανα, ώστε να έχω ένα έξτρα εισόδημα, αλλά και έκανα μόνος μου δηλώσεις φορολογίας εισοδήματος σε κάποιους φίλους και γνωστούς των γονέων μου. Οπότε με τον άλλον ή τον άλλον τρόπο κατάφερα και έβγαζα κάτι έξτρα».

«Όλα αυτά φυσικά με απασχολούσαν πάρα πολλές ώρες, ειδικά το καλοκαίρι, που έπρεπε να κάνω και δηλώσεις. Ταυτόχρονα, άρχισα να κάνω αιτήσεις στο ΑΣΕΠ, καθώς οι περισσότερες προκηρύξεις πάντα ζητούν ΠΕ Οικονομικών. Όσο περνούσαν τα χρόνια και συγκέντρωνα την απαραίτητη προϋπηρεσία των 7 ετών ήμουν σε καλό δρόμο. Έκανα το πρώτο μου μεταπτυχιακό στο πανεπιστήμιο από όπου είχα πάρει το βασικό μου πτυχίο, είχα και 2 ξένες γλώσσες, η μία εκ των οποίων σε άριστο επίπεδο, οπότε μάζενα μόρια από όπου μπορούσα».

«Αργότερα δούλεψα σε μεγάλη ΜΚΟ και παράλληλα έκανα και ένα δεύτερο μεταπτυχιακό σε αυτόν τον τομέα. Μπορεί οι ώρες εργασίας να ήταν πάρα πολλές στη ΜΚΟ, αλλά η αμοιβή ήταν τόσο καλή για τα δεδομένα της χώρας μας, που σχεδόν σε έκανε να ξεχνάς τα εξαντλητικά ωράρια. Φυσικά ποτέ δε σταμάτησα να κάνω αιτήσεις για το δημόσιο».

«Μία από τις προκηρύξεις αυτές ήταν του Υπουργείου στο οποίο υπάγομαι και αφορούσε στη θέση στην οποία τοποθετήθηκα, οπότε και ήμουν στους επιτυχόντες».

«Στο μεταξύ είχα κάνει αίτηση σε μια προκήρυξη ενός μεγάλου Ευρωπαϊκού Οργανισμού και είχα περάσει όλες τις φάσεις του διαγωνισμού. Στη συνέχεια, τοποθετήθηκα σε επαρχιακή πόλη, όπου και μετακόμισα με τη σύντροφό μου, η οποία είχε καταγωγή από εκεί. Δούλεψα για ένα διάστημα στην υπηρεσία αυτή και μετά μετακόμισα στην Ευρωπαϊκή χώρα για την εργασία μου στον ευρωπαϊκό οργανισμό».

Σχόλιο

Συνδυασμός οικογενειακής ζωής και στήριξης από την οικογένεια προέλευσης της συντρόφου και επαγγελματική ανέλιξη σε μια καλύτερη εργασία με βελτιωμένες αποδοχές. Η προοπτική αυτή αποτελεί μια στρατηγική κινητικότητα, που είναι στα σχέδια πολλών νέων ζευγαριών από την αρχή ή και κατά τη διάρκεια της προσαρμογής τους στην εργασία.

Απόσπασμα

«Δυστυχώς είναι πολύ δύσκολο να διοριστεί κάποιος στο δημόσιο σε ηλικία κάτω των 32 ετών καθώς το ΑΣΕΠ απαιτεί, πέρα από τα υπόλοιπα υψηλά προσόντα που θα πρέπει να διαθέτει ένας υποψήφιος, κατ' ελάχιστον 7 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας

σε συναφές αντικείμενο. Από τη στιγμή που τελείωσα τις βασικές μου σπουδές στα 22 μου, αν πούμε ότι θα ξεκινούσα αμέσως δουλειά με ένσημα, ώστε να μετράει κανονικά ως συναφής εμπειρία και ταυτόχρονα θα έκανα και το μεταπτυχιακό μου, το νωρίτερο που θα μπορούσα να διοριστώ είναι 29 χρονών. Ξέχασα και τον ένα χρόνο στρατιωτικό, οπότε πάμε στα 30».

Σχόλιο

Τα προσόντα ως διάσταση του ανθρώπινου κεφαλαίου προσδιορίζονται εδώ σε σχέση με τη δυνατότητα διορισμού στο δημόσιο για έναν υποψήφιο. Αποτελούν την ελάχιστη προϋπόθεση για να “μετρήσει” όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο συνομιλητής. Η ηλικία διορισμού είναι πολύ συχνά μετά τα 32 χρόνια, κάτι που δημιουργεί μεγάλους περιορισμούς για τις μελλοντικές επιλογές και, φυσικά, και για την προσαρμογή στην εργασία. Αλλά όλα αυτά ποτέ, σχεδόν, δεν είναι εύκολο να γίνουν με μαθηματική ακρίβεια στο χρόνο.

Απόσπασμα

«Η αλήθεια είναι πως πάντα έψαχνα δουλειές που με ενδιέφεραν στην Ευρώπη. Έχω αρκετούς συμφοιτητές που μετά το πτυχίο έφυγαν για μεταπτυχιακό στην Αγγλία και έμεινα μετά εκεί, αφού βρήκαν δουλειά και πλέον έχουν πολύ καλές δουλειές, με πολύ καλά χρήματα. Οπότε κάθε φορά που πήγαινα να τους επισκεφτώ έλεγα άντε τώρα θα ψάξω κι εγώ να βρω κάτι για μένα, αλλά τελικά πάντα γύριζα Αθήνα. Τώρα πια με κέρδισε όμως το εξωτερικό».

«Ακριβώς έτσι. Δε μπορεί να έχεις ένα ανθρώπινο δυναμικό με τέτοια προσόντα και μια τέτοια δυναμική και να μην το αξιοποιείς, αλλά να το αφήνεις να αχρηστεύεται. Είναι κρίμα, αν θες, πρώτα για την ίδια την υπηρεσία και την καλύτερη εικόνα που θα μπορούσε να διαμορφώσει σταδιακά προς τα έξω και μετά για τον ίδιο τον υπάλληλο, ο οποίος αν έχει αυτή την αντιμετώπιση και αναπτύσσει τέτοια συναισθήματα κατά την παροχή της εργασίας του, μετά πώς είναι δυνατόν να περιμένουμε ότι αυτός ο υπάλληλος θα αποδώσει το 100% και στα πιο εύκολα ζητήματα που του αναθέτουμε...».

Σχόλιο

Η έννοια των προσόντων εδώ αποτελεί το κριτήριο για την αξιολόγηση του οργανισμού και η σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου και για την εικόνα, την απόδοση και τη λειτουργία του οργανισμού.

Απόσπασμα

«Αλλά, από όσο έχω καταλάβει, οι αρμοδιότητές μου έχουν να κάνουν, κυρίως, με οικονομικά στοιχεία του οργανισμού και μισθοδοσίες όλου του εργαζόμενου προσωπικού. Είναι τόσο μεγάλος ο αριθμός των εργαζομένων που δε μπορείς να αναλάβεις και πολλές αρμοδιότητες. Ο καθένας κάνει κάτι πολύ συγκεκριμένο».

Σχόλιο

Η ανέλιξη συνδυάζεται, κυρίως, με το χρόνο παραμονής στη θέση και όχι με τις πραγματικές ικανότητες και την ουσιαστική εμπειρία που αποκτάει στο διεθνή οργανισμό.

Απόσπασμα

«Φυσικά και έπαιζαν το μεγαλύτερο ρόλο. Χάρη στο βασικό μου πτυχίο (Οικονομικό), στο συναφές μεταπτυχιακό, αλλά και στα υπόλοιπα προσόντα που είχα καταφέρει και διορίστηκα, αλλά και βρήκα και τη δουλειά στον ευρωπαϊκό οργανισμό τώρα».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου.
- Προσόντα ως ανταγωνισμός προσόντων.
- Υπερναπλήρωση προσόντων ως προσαρμογή στην κατακερματισμένη αγορά εργασίας.
- Υπερναπλήρωση προσόντων.
- Αναντιστοιχία προσόντων και αρμοδιοτήτων.

Σχόλιο

Απαξίωση ανθρώπινου κεφαλαίου λόγω δυσλειτουργιών οργανισμού. Παρουσιάζει μια ζοφερή εικόνα για το κοινωνικό και επικοινωνιακό περιβάλλον της εργασίας. Οι εργαζόμενοι δείχνουν μια πολύ μικρή ταύτιση με τον αντικείμενο της δουλειάς τους και για μια ουσιαστική επικοινωνία. Ο βιωματικός κόσμος κυριαρχεί επάνω στην επαγγελματική ζωή. Χαμηλή ποιότητα εργασίας, κυρίως σε σχέση με την απόδοση, την οργάνωση και την επικοινωνία των εργαζομένων.

Απόσπασμα

«Παράλληλα με την οποιαδήποτε εργασία έκανα, πάντα έβρισκα μαθητές και δίδασκα το μάθημα των Αρχών της Οικονομικής Θεωρίας σε ιδιαίτερα μαθήματα που έκανα, ώστε να έχω ένα έξτρα εισόδημα, αλλά και έκανα μόνος μου δηλώσεις φορολογίας εισοδήματος σε κάποιους φίλους και γνωστούς των γονέων μου. Οπότε με τον άλλον ή τον άλλον τρόπο κατάφερα και έβγαζα κάτι έξτρα».

«Θεωρώ ότι το δημόσιο, και μιλάω για το δημόσιο σε αποκεντρωμένο επίπεδο, δηλαδή εκτός κεντρικών υπηρεσιών, αλλά και σε αυτές ακόμη, μπορεί να δουλέψει με ένα πολύ μέτριο μορφωτικό επίπεδο του ανθρώπινου δυναμικού του. Δηλαδή, πέρα από ορισμένες υπηρεσίες πολύ κομβικές που στήνουν τα συστήματα και ορισμένες άλλες από τις οποίες ετοιμάζονται οι διάφορες εγκύκλιοι, δε χρειάζεται να είσαι κάτι ιδιαίτερο για να μπορείς να διεκπεραιώσεις τις καθημερινές υποχρεώσεις και αρμοδιότητες που σου ανατίθενται. Άρα τι συζητάμε εδώ... για ποια αξιοποίηση προσόντων να πούμε...».

Σχόλιο

Ο προσδιορισμός της θέσης εργασίας και των προσόντων στο δημόσιο απαιτεί χαμηλές ικανότητες. Γενικά, κρίνεται ως ένα σύστημα χαμηλών ικανοτήτων και χαμηλής απόδοσης και παραγωγικότητας.

Απόσπασμα

«Μην ξεχνάμε, επίσης, ότι τα χρόνια που κάποιος λείπει με άδεια άνευ αποδοχών δε λογαριάζονται ως χρόνος πραγματικής προϋπηρεσίας».

«Φυσικά και έπαιξαν το μεγαλύτερο ρόλο. Χάρη στο βασικό μου πτυχίο (Οικονομικό), στο συναφές μεταπτυχιακό, αλλά και στα υπόλοιπα προσόντα που είχα κατάφερα και διορίστηκα, αλλά και βρήκα και τη δουλειά στον ευρωπαϊκό οργανισμό τώρα».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου.
- Προσόντα ως ανταγωνισμός προσόντων.
- Προσόντα ως προσόντα ένταξης σε μία οργάνωση - οργανισμό.
- Υπερναπλήρωση προσόντων ως προσαρμογή στην κατακερματισμένη αγορά εργασίας.
- Υπερναπλήρωση προσόντων.
- Προσόντα ως ολοκληρωμένη προσαρμογή στη θέση εργασίας.
- Αναντιστοιχία προσόντων και αρμοδιοτήτων.
- Απαξίωση ανθρώπινου κεφαλαίου λόγω δυσλειτουργιών οργανισμού.
- Επαγγελματική απογοήτευση λόγω μη αξιοποίησης προσόντων.

4. Συνέντευξη Ν.Β. Γυναίκα_Ηλικία 38_Ηλικία διορισμού 32_Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Πτυχίο: “Μηχανικός Τεχνολογιών Αντιρρύπανσης”.

Μεταπτυχιακό: “Οικονομία και Διαχείριση - οικονομική πραγματογνωμοσύνη και διαχείριση κινδύνων”, Γαλλία.

Μεταπτυχιακό: “Εκπαίδευση Ενηλίκων”, Ανοιχτό Πανεπιστήμιο.

Πιστοποιητικό Παιδαγωγικής και Διδακτικής Επάρκειας».

Σχόλιο

- Εμφανίζει pro-active στρατηγικές, οι οποίες δεν είναι ενεργοποιημένες με τη μορφή κάποιας προετοιμασίας. Την πιθανή αλλαγή τη συνδέει με τις αμοιβές και όχι με τις ικανότητες και το κύρος.
- Τα ενεργά δίκτυα εμφανίζονται εδώ ως τμήμα της επαγγελματικής δραστηριότητας. Το ίδιο και η εμπειρία, που ταυτίζεται με τη γνώση και την αποτελεσματική της εφαρμογή, μέσα από τις ατομικές της ικανότητες.

Σχόλιο

Η επισφάλεια αποτελεί τον κύριο λόγο επιλογής του δημοσίου για ένα άτομο με ικανότητες και στρατηγική προοπτικής ανέλιξης.

Απόσπασμα

«Ναι φυσικά και το σκέφτομαι. Έχω όλα τα προσόντα πλέον, και τα τυπικά και τα ουσιαστικά, γιατί να μην το επιχειρούσα κάτι τέτοιο...Χάρη στο πτυχίο και στα μεταπτυχιακά που είχα κατάφερα να επιτύχω μέσω της διαγωνιστικής διαδικασίας μορίων του ΑΣΕΠ...Ναι, σε σημαντικό βαθμό θα έλεγα. Είμαι πολύ ικανοποιημένη στον τομέα αυτό, καθώς ακούω διάφορα για άλλους πτυχιούχους, που κάνουν εντελώς άσχετα πράγματα από αυτό που σπούδασαν. Σε αυτό νιώθω τυχερή μπορώ να πω».

Σχόλιο

Η επαγγελματική εκπαίδευση βρίσκεται σε εναρμόνιση με τις αρμοδιότητες και τη θέση ευθύνης που έχει.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως προσόντα ένταξης σε μία οργάνωση - οργανισμό.
- Προσόντα ως αντιστοίχιση στις επαγγελματικές ικανότητες.
- Υπεραναπλήρωση προσόντων ως προσαρμογή στην κατακερματισμένη αγορά εργασίας.

5. Συνέντευξη Γ.Α. Αντρας_ Ηλικία 42_ Ηλικία διορισμού 38_ Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Οι σπουδές μου ήταν στο Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, όπου τελείωσα Μηχανολόγος Μηχανικός. Για κάποια χρόνια εργαζόμουν ως ελεύθερος επαγγελματίας, ενώ παράλληλα έκανα και τις μεταπτυχιακές μου σπουδές, πάλι στο Μετσόβιο Πολυτεχνείο».

«Ναι, καθώς είχα τα απαραίτητα τυπικά προσόντα, δηλαδή τα πτυχία, αλλά και τη συναφή προϋπηρεσία που ζητούσε το ΑΣΕΠ. Απλώς, λόγω κάποιων προσωπικών δυσκολιών, κάποιες προκηρύξεις που ίσως να είχα ελπίδα μου ξέφυγαν, αλλά και όσες έκανα δε με έπαιρναν σε κάποια μέρη που είχα δηλώσει, λόγω μη εντοπιότητας».

«Τον πιο καθοριστικό ρόλο φυσικά. Αν δεν είχα πάρει το συγκεκριμένο πτυχίο και το μεταπτυχιακό από το Μετσόβιο Πολυτεχνείο δε θα είχα διοριστεί τώρα. Εκ του αποτελέσματος έκανα καλή επιλογή, όταν συμπλήρωνα το μηχανογραφικό μου τελικά, παρότι μου έλεγαν διάφοροι γνωστοί ότι δεν υπάρχουν εύκολα δουλειές ως ελεύθερος επαγγελματίας στον τομέα μου».

Σχόλιο

- Ο τίτλος σπουδών του Πολυτεχνείου αποτελεί πιστοποιημένο ανθρώπινο κεφάλαιο και ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένες ικανότητες που ζητούνται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Αυτό διαφοροποιεί ορισμένους τίτλους σπουδών από άλλους, με ασαφές αντικείμενο και ικανότητες.
- Η λειτουργία του προϊστάμενου περιγράφεται ότι αποτελεί, σε μεγάλο βαθμό, μία λειτουργία διαμοιρασμού προνομίων και ευκαιριών, ενώ λιγότερο εξυπηρετεί τη λειτουργικότητα και αποδοτικότητα του συστήματος. Επιτείνει, επίσης, τον ανταγωνισμό σε προσωπικό επίπεδο και όχι την επιλογή των ατόμων με ικανότητες.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.

- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου.
- Προσόντα ως προσόντα ένταξης σε μία οργάνωση - οργανισμό.
- Προσόντα ως αντιστοίχιση στις επαγγελματικές ικανότητες.

6. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 43_Ηλικία διορισμού 37_Υπουργείο_Πολιτικό Γραφείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Ναι. Είχα τα απαραίτητα προσόντα για διορισμό, ήδη από μικρότερη ηλικία, αλλά παρότι έκανα αιτήσεις συνεχώς στο ΑΣΕΠ, δεν ήμουν στους διοριστέους».

«Λογικό είναι να υπάρχει. Από τη στιγμή που έχουμε να κάνουμε με ανθρώπους υψηλών προσόντων που κάποια στιγμή θα φτάσουν να διεκδικήσουν τις ίδιες θέσεις, είναι αναμενόμενο να υπάρχει ανταγωνισμός, το οποίο, όμως, εμείς οι ίδιοι θα πρέπει να ελέγξουμε και να προσπαθήσουμε να μην του επιτρέψουμε να περάσει σε άλλο επίπεδο που δε μας αρμόζει».

Σχόλιο

Τα προσόντα και η εμπειρία προσεγγίζονται, κυρίως, ως εφόδια στον ανταγωνισμό, εντός και εκτός του επαγγελματικού πεδίου.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.

7. Συνέντευξη Α.Π. Γυναίκα_ Ηλικία 36_ Ηλικία διορισμού 29_ ΟΤΑ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Έχω τελειώσει το τμήμα Φιλοσοφικής. Τα πρώτα χρόνια έκανα κάποια ιδιαίτερα μαθήματα, μετά βρήκα εποχική εργασία σε τράπεζα, αργότερα δούλεψα στο αεροδρόμιο ως υπάλληλος εδάφους, ενώ κάθε χρόνο έκανα αιτήσεις στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση που με έπαιρναν για κάποιες ώρες ως ωρομίσθια».

Σχόλιο

- Ένα από τα τμήματα που χρησιμοποιούνται ως είσοδος στη δημόσια εκπαίδευση. Ταυτοχρόνως, τροφοδοτεί με τα στελέχη μεσαίας εξειδίκευσης όλους τους φορείς του δημοσίου και της διοίκησης.
- Το κοινωνικό κεφάλαιο φαίνεται να έχει την δυνατότητα να μετατραπεί σε ανθρώπινο κεφάλαιο και, βέβαια, ανεξαρτήτως των πραγματικών ικανοτήτων. Τα τοπικά δίκτυα είναι σημαντικά.

Απόσπασμα

«Όπως είπα διορίστηκα ως ΔΕ και όχι ως πτυχιούχος, παρότι είχα ήδη το πτυχίο. Σε ένα χρόνο θα αναγνωρίσω και το πτυχίο και το μεταπτυχιακό, οπότε τότε θα παίξουν σημαντικό ρόλο και τα δύο και για βαθμολογική, αλλά και μισθολογική εξέλιξη».

Σχόλιο

Η ένταξη σε μία θέση εργασίας στο δημόσιο είναι μια σημαντική ευκαιρία και την αποδέχεται, έστω και αν είναι χαμηλά στην ιεραρχία με την προοπτική μίας βελτίωσης σε μεταγενέστερο χρόνο.

Απόσπασμα

«Δεν έχει καμία σχέση αυτό που έχω σπουδάσει με αυτό που κάνω. Είμαι μια απλή διοικητική υπάλληλος που δε χρειάζεται να είχα πτυχίο φιλολόγου για να το κάνω. Για το λόγο αυτό, άλλωστε, έχω προσληφθεί και ως απόφοιτος λυκείου».

«Ευθύνεται, εν μέρει, το σύστημα με το οποίο γίνονται οι διορισμοί, αλλά και οι προϊστάμενοι που δεν τοποθετούν τους εργαζόμενους στις κατάλληλες θέσεις, ώστε να αξιοποιηθούν τα προσόντα τους».

Σχόλιο

Ο προϊστάμενος εμφανίζεται να επαυξάνει και να “πριμοδοτεί” τις υπάρχουσες δυσλειτουργίες.

Απόσπασμα

«Νιώθω αδικημένη. Παρότι διορίστηκα ως ΔΕ δεν έχω καμία ελπίδα ότι και όταν γίνει αναγνώριση του πτυχίου και του μεταπτυχιακού μου θα αξιοποιηθούν από την υπηρεσία μου τα νέα μου προσόντα και οι δυνατότητες που θα έχω να προσφέρω το κάτι παραπάνω στην εργασία μου. Αυτό με λυπεί πολύ. Και είμαι σίγουρη ότι έτσι θα γίνει, γιατί το είδα να συμβαίνει και σε άλλους συναδέλφους σε αντίστοιχη κατάσταση».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως ελάχιστα προσόντα (minimum) διορισμού.
- Προσόντα ως προσόντα ένταξης σε μία οργάνωση - οργανισμό.
- Αναντιστοιχία προσόντων και αρμοδιοτήτων.
- Απαξίωση ανθρώπινου κεφαλαίου λόγω δυσλειτουργιών οργανισμού.

Γενικό σχόλιο

Η Α.Π. παρουσιάζει έναν ιδεότυπο μιας υπαλλήλου του δημοσίου, στην περίπτωση της οποίας τα κριτήρια επιλογής και παραμονής στην εργασία είναι καθορισμένα από την οικογένεια προέλευσης, αλλά και από αυτήν που έχει δημιουργήσει η ίδια. Οι στρατηγικές της κτίζονται γύρω από αυτόν τον πόλο. Η κύρια προοπτική ανέλιξης και βελτίωσης της εργασίας στηρίζονται στα κοινωνικά και τα τοπικά πολιτικά δίκτυα. Η εκπαίδευση και οι ικανότητες έχουν, κυρίως, τυπικό χαρακτήρα.

9. Συνέντευξη Δ.Κ. Γυναίκα_ Ηλικία 33_ Ηλικία διορισμού 25_ ΕΦΚΑ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Μετά την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, συνέχισα τη φοίτησή μου σε Ενιαίο Λύκειο, επιλέγοντας θεωρητική κατεύθυνση. Πέτυχα να εισαχθώ με πανελλήνιες εξετάσεις στη Νομική Σχολή του Τμήματος Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης. Με την ολοκλήρωση των σπουδών μου και τη λήψη του πτυχίου, ακολούθησε η δεκαοκτάμηνη πρακτική άσκηση για τη λήψη άδειας επαγγέλματος δικηγόρου στο Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης. Κατά το μεγαλύτερο χρονικό διάστημα της πρακτικής μου άσκησης αυτή πραγματοποιούνταν τα πρωινά σε νομικό τμήμα μιας τράπεζας και τα απογεύματα σε δικηγορική εταιρία. Μετά το πέρας αυτής και την επιτυχία στις εξετάσεις, αιτήθηκα τη μετάθεσή μου σε πρωτοδικείο πόλης της Βορείου Ελλάδας, ώστε στα πρώτα βήματα της επαγγελματικής μου πορείας, ως δικηγόρου, να τύχω της στήριξης των δικών μου ανθρώπων, συγγενών, φίλων και γνωστών».

«Ευκαιρίες υπήρχαν, ναι, τις οποίες θα μπορούσα να έχω αξιοποιήσει, ωστόσο ήταν σημαντική για εμένα η λήψη του πτυχίου, κάτι που προϋπέθετα “αφοσίωση” και δε μπορούσε να γίνει δευτερεύον έργο, λόγω απαιτητικής και δύσκολης σχολής».

«Η αλλαγή αντικείμενου έχει πάντα το κόστος της. Προσωπικά θα προτιμούσα, υπό άλλες συνθήκες, να παραμείνω στην υπηρεσία και στο αντικείμενο χωρίς μετακινήσεις, ώστε με την πάροδο του χρόνου και την εμπειρία να καταφέρω να είμαι αποτελεσματική στο μάξιμουμ των δυνατοτήτων μου κάτι που μου δημιουργεί προσωπική ευχαρίστηση. Ωστόσο, οι συνθήκες εργασίας το τελευταίο διάστημα μεταβάλλονται διαρκώς στο χειρότερο, συνδυαζόμενες με έλλειψη κατανόησης σε επίπεδο διοίκησης, η οποία επιδεικνύει οργάνωση και συντονισμό κυρίως ως προς την άσκηση πίεσης για καλύτερο αποτέλεσμα χωρίς να προωθεί άμεσες και πρακτικές αλλαγές που θα το προωθούσαν. Δεδομένων των συνθηκών αναζητώ μετακίνηση σε άλλο φορέα, ωστόσο, οι υπάλληλοι του φορέα μου έχουν εξαιρεθεί από τη συμμετοχή στην κινητικότητα».

«Ωστόσο, η κατεύθυνση των σπουδών αυτών επιλέχθηκε σε περίοδο προσωρινής απόλυσης από τον φορέα λόγω δικαστικής απόφασης. Το διάστημα των 15 μηνών που βρισκόμουν εκτός ΕΦΚΑ, εργάστηκα σε συμβουλευτικό κέντρο γυναικών (ευρύτερος δημόσιος τομέας) παρέχοντας συμβουλευτική υποστήριξη σε γυναίκες θύματα έμφυλης βίας. Ήταν η καλύτερη εργασιακή εμπειρία από κάθε άποψη. Χρηματοδοτούνταν από προγράμματα ΕΣΠΑ. Καθημερινά μπορούσα να οργανώσω την εργασία μου κλείνοντας ραντεβού -εκτός εκτάκτων περιστατικών. Ο χώρος εργασίας ήταν εύκολα προσβάσιμος στο κοινό με πρόβλεψη για ΑΜΕΑ. Η επικοινωνία με την κεντρική υπηρεσία ήταν άμεση και άφογη. Σε μηνιαία βάση επισκεπτόταν το συμβουλευτικό κέντρο ψυχολόγος για τις ανάγκες των στελεχών - υπαλλήλων και στέλεχος της κεντρικής υπηρεσίας για την αναζήτηση των αναγκών που θα έπρεπε να αντιμετωπιστούν από τη λειτουργία των κέντρων».

«Οι πανεπιστημιακοί τίτλοι δεν έπαιζαν κανένα ρόλο, καθώς, όταν υπέβαλα αίτηση συμμετοχής στην προκήρυξη ΑΣΕΠ για πρόσληψη προσωπικού με την οποία διορίστηκα, ήμουν ακόμα φοιτήτρια. Σημαντική ήταν η υψηλή βαθμολογία στο απολυτήριο Ενιαίου Λυκείου, η γνώση χειρισμού Η/Υ και οι ξένες γλώσσες, πιστοποιητικά τα οποία απέκτησα κατά τη διάρκεια των σπουδών μου στο Πανεπιστήμιο».

«Ο ανταγωνισμός υπάρχει πάντοτε. Στην υπηρεσία μας επίσης αλλά πολύ συγκαλυμμένος, οι συμπεριφορές δεν είναι ξεκάθαρες και οι άνθρωποι ευθείς. Με την έως τώρα εργασιακή μου εμπειρία διαπιστώνω πρακτικές ανέλιξης μέσω γνωριμιών που πίστευα ότι έχουν μείνει στο παρελθόν».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως ολοκληρωμένη προσαρμογή στη θέση εργασίας (adaptation - job crafting).
- Αναντιστοιχία προσόντων και αρμοδιοτήτων.
- Απαξίωση ανθρώπινου κεφαλαίου λόγω δυσλειτουργιών οργανισμού.
- Το ΑΣΕΠ ως αντικειμενικό σύστημα αξιολόγησης προσόντων έπαιξε σημαντικό ρόλο.

10. Συνέντευξη Κ.Γ. Άντρας_ Ηλικία 41_ Ηλικία διορισμού 40_ Πανεπιστήμιο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Σπούδασα Εφαρμοσμένη Πληροφορική στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας στη Θεσσαλονίκη. Έκανα κατευθείαν, μόλις δηλαδή τελείωσα, το μεταπτυχιακό μου στο ίδιο τμήμα. Επειδή η καταγωγή μου ήταν από άλλη πόλη της Ελλάδας, λίγο πριν τελειώσω το μεταπτυχιακό μου, είχα μετακομίσει στους δικούς μου εκεί και άρχισα να ψάχνω δουλειά. Στην αρχή οι δουλειές που έβρισκα ήταν σε καταστήματα επισκευής Η/Υ. Αφού κάθισα ένα διάστημα σε αυτές τις δουλειές και έμαθα κάποια τεχνικά θέματα και επειδή εμένα το αντικείμενό μου ήταν ο προγραμματισμός, προσπάθησα να ψάξω κάτι πάνω σε αυτό».

«Παρότι είχα τα απαιτούμενα προσόντα για διορισμό, από πριν κιόλας αποκτήσω το διδακτορικό μου, δεν έκανα ποτέ αίτηση στο ΑΣΕΠ για τις διάφορες θέσεις ΠΕ Πληροφορικών που βγαίνουν κατά καιρούς σε διάφορες υπηρεσίες. Νομίζω ότι άπαξ και μπήκα στο χώρο του πανεπιστήμιο στην πόλη που είμαι, συνειδητοποίησα ότι είναι αυτό που με εκφράζει απολύτως και δε θέλησα να φύγω ποτέ από εκεί. Οπότε κάθε φορά που μου έλεγε κάποιος φίλος ή δικός μου για σχετική προκήρυξη, έλεγα «ευχαριστώ» και δεν ασχολούμουν καθόλου. Αλλά ναι, θα μπορούσα να είχα διοριστεί πολύ νεότερος. Όλες οι θέσεις όμως δεν είναι ίδιες και δεν είναι για όλους».

«Δεν ήταν αυτοσκοπός μου να διοριστώ στο δημόσιο. Αν ήθελα διακαώς κάτι τέτοιο, θα είχα κάνει αιτήσεις στο ΑΣΕΠ τόσα χρόνια και πιθανότατα να είχα προσληφθεί πολύ νωρίτερα, όπως πολλοί συμφοιτητές μου από το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, που με τα ίδια ή ορισμένοι και λιγότερα προσόντα από μένα διορίζονταν όλα αυτά τα χρόνια και έβλεπα τα ονόματά τους στα αποτελέσματα των προκηρύξεων. Τα έβλεπα από περιέργεια για να δω ποιοι γνωστοί μου τακτοποιούνταν. Όσο ήμουν με συμβάσεις στο πανεπιστήμιο, είχα καταλήξει ότι αυτό θέλω να κάνω στη ζωή μου, απλώς έλειπε το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα παρείχα την εργασία αυτή και φυσικά η ασφάλεια και η σιγουριά που σου παρέχει το πλαίσιο αυτό».

«Από τη στιγμή που έχω ολοκληρώσει όλα τα επίπεδα σπουδών, δε νομίζω ότι υπάρχει πλέον κάτι που θα μπορούσα να κάνω προς αυτή την κατεύθυνση. Δε σταματώ ποτέ να παρακολουθώ σεμινάρια, τα οποία με βοηθούν να εντρυφήσω παραπάνω πάνω σε κάτι ήδη ξέρω».

«Πολύ σημαντικό ρόλο. Το βασικό μου πτυχίο και το μεταπτυχιακό ήταν καθοριστικά. Το διδακτορικό δεν ήταν απαιτούμενο προσόν, αλλά μου έδωσε αυτό το έξτρα σε επίπεδο μορίων, που δεν το είχε άλλος συνυποψήφιος μου, και τελικά επελέγη για τη θέση».

«Αξιοποιούνται στον υπέρτατο βαθμό οι γνώσεις μου, καθώς διδάσκω σε φοιτητές που σπουδάζουν αυτό που σπούδασα κι εγώ. Είμαι ευτυχισμένος που το κατάφερα αυτό στη ζωή μου και ελπίζω να συνεχίσω να νιώθω έτσι».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως προσόντα ένταξης σε μία οργάνωση - οργανισμό.
- Προσόντα ως αντιστοίχιση στις επαγγελματικές ικανότητες.
- Υπεραναπλήρωση προσόντων ως προσαρμογή στην κατακερματισμένη αγορά εργασίας.

11. Συνέντευξη Μ.Ζ. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_ΝΠΔΔ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Αποφοίτησα από τη σχολή θετικών επιστημών. Στη συνέχεια έκανα το μεταπτυχιακό μου στην ίδια σχολή, όπως και μερικά χρόνια αργότερα και το διδακτορικό μου. Τα χρόνια μετά το πτυχίο μου απασχολήθηκα στον ιδιωτικό τομέα ως γεωπόνος για πολλά χρόνια μέχρι, δηλαδή, το διορισμό μου. Στο μεταξύ, κατά τη διάρκεια της διδακτορικής μου διατριβής απασχολούμουν σε ερευνητικά προγράμματα του εργαστηρίου που ήμουν και μαζί με τον καθηγητή μου, κάναμε ό,τι χρειάζεται κατά την εκπόνηση των

προγραμμάτων αυτών. Στο μεταξύ δίδασκα και κάποιες ώρες σε προπτυχιακό επίπεδο, μιλάω για πριν ολοκληρώσω τη διατριβή μου, ενώ όταν πια την ολοκλήρωσα δίδασκα και σε μεταπτυχιακό επίπεδο. Ποτέ, ευτυχώς, στα χρόνια μου τα εργασιακά δε χρειάστηκε να κάνω κάτι άσχετο με τις σπουδές μου και νιώθω πολύ τυχερός για αυτό».

Σχόλιο

Ακολουθεί πορεία στοχευμένης ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου. Οι ικανότητες είναι αποτέλεσμα και ενός πολιτισμικού πεδίου στο πανεπιστήμιο και στις εξειδικευμένες σπουδές, δηλαδή στη διατριβή.

Απόσπασμα

«Δε θα μπορούσα να είχα διοριστεί, όχι γιατί δεν είχα τα προσόντα, αλλά λόγω των μνημονιακών συμβάσεων, που είχαν παγώσει για ένα μεγάλο διάστημα τις προκηρύξεις σε θέσεις που θεωρούνται καλές. Οι προκηρύξεις που έβγαιναν το διάστημα εκείνο ήταν, κυρίως, για ΥΕ, ΔΕ και φυσικά κάποιες ΠΕ, αλλά όχι με τίποτα τρελά προσόντα».

Σχόλιο

Το δημόσιο ως εργοδότης εισάγει ένα μεγάλο μέρος των θέσεων εργασίας με προδιαγραφές χαμηλών προσόντων και ικανοτήτων. Αυτό μοιάζει να είναι ένα δομικό πρόβλημα και αποτέλεσμα μακροχρόνιων πολιτικών επιλογών.

Απόσπασμα

«Οπότε αν στοχεύεις σε κάτι υψηλό πρέπει να δουλεύεις για να μαζέψεις όλα τα απαιτούμενα προσόντα (προϋπηρεσία, διδακτορικό, δημοσιεύσεις άρθρων και συμμετοχές σε επιστημονικά συνέδρια), ώστε όταν παρουσιαστεί η κατάλληλη θέση να έχεις πολλές πιθανότητες να την πάρεις. Ευτυχώς τα κατάφερα».

«Όσο σπούδαζα για το βασικό μου πτυχίο και το μεταπτυχιακό δεν είχα συνειδητοποιήσει πολλά πράγματα για το τι θέλω να κάνω στο μέλλον. Όταν πια βγήκα στη δουλειά και στον ιδιωτικό τομέα, κατάλαβα ότι δεν ήταν κάτι που θα μπορούσα να κάνω για πολλά χρόνια. Μερικά χρόνια αργότερα που ξεκίνησα το διδακτορικό μου και είχα πλέον μπει σε ένα ακαδημαϊκό περιβάλλον, πολύ διαφορετικό από αυτό που είχα μάθει μέχρι τότε, παρόλο που έκανα και μεταπτυχιακό, γιατί δεν έχει καμία σχέση το διδακτορικό με το μεταπτυχιακό, κατάλαβα ότι αυτός ο χώρος ήταν κάτι με το οποίο

ήθελα να ασχοληθώ. Οπότε, με την παρότρυνση ενός από τους καθηγητές που συνεργαζόμουν, γιατί δεν έχουν όλοι πάντα την ίδια διάθεση και ενδιαφέρον να βοηθήσουν κάποιον, για διάφορους λόγους, ξεκίνησα να μπαίνω μαζί του στα άρθρα, να συμμετέχουμε σε συνέδρια και να παρουσιάζω μια κινητικότητα συγγραφική. Αυτό με βοήθησε πάρα πολύ για να καταλάβω και αν μου άρεσε αυτό, οπότε σταδιακά βεβαιώθηκα ότι ήθελα να ασχοληθώ με το κομμάτι αυτό».

«Με το που πήρα πτυχίο άρχισα να εργάζομαι σε κάποια γραφεία που ασχολούνταν με μελέτες γύρω από γεωπονικά θέματα. Ταυτόχρονα, δίδασκα και όπου με ενδιέφερε, όπως σε μια μεγάλη γεωργική σχολή, με την οποία συνεργάζομαι μέχρι και σήμερα και κάνω μαθήματα στους σπουδαστές τους και είναι κάτι που μου αρέσει πολύ».

«Παρότι είχα την ευκαιρία και τη δυνατότητα από τη στιγμή που είχα ολοκληρώσει το μεταπτυχιακό μου να κάνω αιτήσεις στο ΑΣΕΠ για άλλες θέσεις, στις οποίες ήταν και πολύ πιθανό να με πάρουν, καθώς είχα υπολογίσει τα μόριά μου και ήμουν και λίγο παραπάνω από ορισμένους άλλους επιτυγχόντες, αυτό που ήθελα να κάνω από τη στιγμή που ξεκίνησα το διδακτορικό ήταν να είμαι σε ένα περιβάλλον που θα μου δίνει τη δυνατότητα να ασχολούμαι με το επιστημονικό κομμάτι της δουλειάς μου και όχι με διοικητικά θέματα».

«Φυσικά και με βοήθησαν στο παρελθόν για την εύρεση εργασίας οι διάφοροι γνωστοί που είχα. Αλλά αυτό συνέβη μόνο στον ιδιωτικό τομέα, καθώς εκεί δεν αρκούν τα προσόντα μόνο, αλλά πρέπει κάποιος να εγγυηθεί για σένα. Να πει “καλά” λόγια. Ευτυχώς, είχα αυτούς τους ανθρώπους και με βοήθησαν την κατάλληλη στιγμή».

«Πρόκειται για έρευνα που συνδέεται με το γενετικό υλικό, την καλλιέργεια και την μεταποίηση. Παρέχω την εργασία μου στην κεντρική υπηρεσία του φορέα στην Αθήνα, αλλά μετακινούμαι πολύ τακτικά, ανά δύο εβδομάδες δηλαδή σε νησί, όπου υπάρχει ένα ινστιτούτο του φορέα μας, οπότε παρέχω τις υπηρεσίες μου ταυτόχρονα και στα δύο. Επίσης, διδάσκω, όπως είπα και παραπάνω σε μεγάλη γεωργική σχολή σε άλλη πόλη».

«Λόγω θέσης, συνεχώς επιμορφώνομαι και συμμετέχω στην παραγωγή νέας γνώσης στον επιστημονικό κλάδο που υπηρετώ. Είναι κάτι που έχει μια δυναμική και δε σταματάει ποτέ όταν είσαι σε τέτοιες θέσεις».

«Πάρα πολύ σημαντικό ρόλο. Να φανταστείτε ότι ακόμη και ο διδακτορικός τίτλος ήταν απαιτούμενο για την θέση. Χωρίς αυτό, δηλαδή, σε πετούσαν εκτός».

Σχόλιο

Υψηλή ετοιμότητα για μετακίνηση στο εξωτερικό. Σε αυτό συντείνουν τα προσόντα, οι ικανότητες και η υψηλή αυτοεκτίμηση της επαγγελματικής ταυτότητας.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου.
- Προσόντα ως ολοκληρωμένη προσαρμογή στη θέση εργασίας.
- Το ΑΣΕΠ ως αντικειμενικό σύστημα αξιολόγησης προσόντων έπαιξε σημαντικό ρόλο.
- Προσόντα ως αντιστοίχιση στις επαγγελματικές ικανότητες.
- Προσόντα ως ολοκληρωμένη προσαρμογή στη θέση εργασίας (adaptation - job crafting).

Γενικό σχόλιο

Η περίπτωση Μ.Ζ. είναι δυνατόν να θεωρηθεί ως μια επιτυχημένη περίπτωση δημιουργικής προσαρμογής στις ανάγκες της επιθυμητής θέσης εργασίας.

12. Συνέντευξη Ε.Γ. Γυναίκα_Ηλικία 44_Ηλικία διορισμού 43_Ειρηνοδικείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Δε μου αρέσει η συμπεριφορά παλαιότερων συναδέλφων, οι οποίοι με λιγότερα προσόντα κατέχουν ανώτερες θέσεις και με βλέπουν ανταγωνιστικά λόγω των ακαδημαϊκών μου προσόντων. Επίσης, κάποιες φορές, όταν επίκειται ακροατήριο είναι πολύ κουραστικές οι τελευταίες μέρες, καθώς έχουμε μεγάλο φόρτο εργασίας για να

ετοιμάσουμε όλους τους φακέλους των δικογραφιών, να είναι πλήρεις και να τους παραδώσουμε λίγες μέρες νωρίτερα στον αρμόδιο ειρηνοδίκη για να τους διαβάσει και να προετοιμαστεί για τη δίκη».

«Σε μεγαλύτερη ηλικία ίσως διεκδικήσω κάποια θέση ευθύνης. Ακούγεται και λίγο αστείο βέβαια αυτό, καθώς ήδη είμαι 44, οπότε για να φτάσω να μπορέσω να διεκδικήσω μια θέση ευθύνης, θα πρέπει να περάσει και μια δεκαετία οπωσδήποτε. Προς το παρόν, και με παλαιότερους συναδέλφους δίπλα μου να μας βλέπουν ανταγωνιστικά, δε θα ήθελα να αλλάξει κάτι. Είναι πολύ νωρίς και έχω ελάχιστη εμπειρία στο αντικείμενο».

«Φυσικά και έπαιζαν ρόλο. Χάρη στους τίτλους σπουδών μου κατάφερα να κερδίσω μία θέση στο δημόσιο. Δηλαδή, στο πτυχίο φιλολογίας και στο μεταπτυχιακό. Αρχικά, το πτυχίο μου ήταν αυτό που μου έδωσε τον απαραίτητο χρόνο προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα, που χρειαζόταν για να καλύψω τους απαραίτητους μήνες που απαιτεί το ΑΣΕΠ και, μετά, εφόσον το πτυχίο Φιλολογίας ήταν στα πτυχία που περιλάμβανε η προκήρυξη, κατάφερα να μπω. Το δε μεταπτυχιακό που ήταν συναφές με το βασικό τίτλο σπουδών μου ήταν, επίσης, πολύ σημαντικό, καθώς μου έδωσε τα παραπάνω μόρια που χρειαζόμουν. Βέβαια, ήμουν πολύ τυχερή που τελικά κατάφερα και διορίστηκα, έστω και με τους επιλαχόντες, γιατί στην προκήρυξη αυτή ήταν απίστευτα μεγάλος και ο αριθμός των αιτήσεων, αλλά και τα μόρια που είχαν πάρα πολλοί, λόγω των 2 μεταπτυχιακών και διδακτορικών. Για να καταλάβετε, θεωρήθηκε η προκήρυξη των διδακτορικών τα μόρια πάρα πολλών έφευγαν από 2.000».

Σχόλιο

Βασικές ικανότητες, γλώσσα, επικοινωνία.

Απόσπασμα

«Ως προς αυτό, μπορώ να πω ότι αξιοποιούνται οι γνώσεις μου, που είναι πολύ σημαντικό να μιλάς σωστά, να γράφεις σωστά, χωρίς λάθη ορθογραφικά και συντακτικά, κάτι που το συναντώ πολύ συχνά και από παλιούς και από νέους συναδέλφους, δυστυχώς, γεγονός που εκθέτει την υπηρεσία μας στο κοινό».

«Προσπαθώ να μην εμπλέκομαι, διότι στενοχωριέμαι. Προσπαθώ να κάνω σωστά τη δουλειά μου και να αποχωρώ. Άλλωστε, έχω εκπαιδευτεί από την προηγούμενη εργασία μου σε μεγάλη ιδιωτική εταιρία να αντιμετωπίζω τέτοιες καταστάσεις. Σε όλη μου τη ζωή πίστευα ότι στο τέλος ο καλύτερος θα κερδίσει και θα δικαιωθεί. Μπορεί να αργήσει η δικαίωση, αλλά θα έρθει».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Αναντιστοιχία προσόντων και αρμοδιοτήτων.
- Απαξίωση ανθρώπινου κεφαλαίου λόγω δυσλειτουργιών οργανισμού.
- Επαγγελματική απογοήτευση λόγω μη αξιοποίησης προσόντων.
- Περιορισμός αποτελεσματικότητας προσόντων λόγω μνημονίων.
- Το ΑΣΕΠ ως αντικειμενικό σύστημα αξιολόγησης προσόντων έπαιξε σημαντικό ρόλο.

Γενικό σχόλιο

Η προσαρμογή στις γυναίκες είναι ισχυρότερη και συχνότερη όταν γίνεται σε θέσεις χαμηλότερων των προσόντων (υπόθεση από την περίπτωση).

13. Συνέντευξη Ν.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 37_Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Ξεκίνησα να μαθαίνω πιάνο στην ηλικία των 6 χρόνων, αφού είχαν προηγηθεί δύο χρόνια μουσικής προπαιδείας. Με το τέλος του σχολείου απέκτησα το πτυχίου πιάνου από το ωδείο. Συνέχισα τις σπουδές μου στην Ευρώπη. Σπούδασα πιάνο στην Γερμανία, αποκτώντας το σολιστικό και το παιδαγωγικό δίπλωμα πιάνου. Στο μεταπτυχιακό μου ειδικεύτηκα στην πιανιστική συνοδεία των λυρικών τραγουδιστών της όπερας. Δούλεψα στην Γερμανία ως σολίστ, ως καθηγήτρια πιάνου, ως συνοδός πιάνου είτε άλλων μουσικών συνόλων είτε λυρικών τραγουδιστών της όπερας. Από την στιγμή

που επέστρεψα στην Ελλάδα, δούλεψα για 11 χρόνια ως αναπληρώτρια σε μουσικό σχολείο. Κάποιες χρονιές δούλεψα και σε ωδείο, παράλληλα με το σχολείο, εφόσον το κράτος μας δίνει το δικαίωμα να έχουμε μέχρι 10 επιπλέον διδακτικές ώρες σε ωδείο».

«Ναι, αν έσπαζα στη μέση τις σπουδές μου και επέλεγα να διοριστώ μόνο με τα πτυχία του ωδείου. Προτίμησα την κατάρτιση και δεν το μετάνιωσα. Αν γύριζα τον χρόνο πίσω, πάλι τα ίδιο θα έκανα».

«Συμμετέχω σε μουσικά σύνολα του σχολείου και σε όποια άλλη δραστηριότητα του σχολείου απαιτεί την παρουσία πιάνου. Όταν έχω κενό, μελετώ για μένα, γιατί είναι απαραίτητο ένας μουσικός να παραμένει σε φόρμα. Μουσικός δε σημαίνει μόνο διδάσκω. Η σκηνή παραμένει ένα πολύ σημαντικό κομμάτι της δουλειάς μας».

«Το μεγαλύτερο ρόλο. Και το πτυχίο πιάνου και το μεταπτυχιακό μου ήταν αυτά που μου άνοιξαν το δρόμο».

«Δεν είχα καμία σύνδεση με τα εν λόγω άτομα. Διορίστηκα καθαρά με τα προσόντα και την προϋπηρεσία μου. Δεν περιμένω ποτέ από άλλους να με βοηθήσουν να προσαρμοστώ σε κάποια κατάσταση. Προτιμώ να βασίζομαι στα δικά μου πόδια».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου.
- Υπεραναπλήρωση προσόντων ως προσαρμογή στην κατακερματισμένη αγορά εργασίας.
- Υπεραναπλήρωση προσόντων.
- Προσόντα ως πεδίο ανταγωνισμού στον πεδίο απασχόλησης και πεδίο δυσλειτουργίας.
- Προσόντα ως ολοκληρωμένη προσαρμογή στη θέση εργασίας (adaptation - job crafting).

Γενικό σχόλιο

- Η Ν.Α. εκφράζει μια διαρκή αντίφαση ανάμεσα σε υψηλούς στόχους που είναι σε θέση να ικανοποιήσει και στην ανάγκη προσαρμογής στις συνθήκες της αγοράς εργασίας, αλλά και στην εξασφάλιση μιας σταθερής αμοιβής. Η πορεία ανάμεσα σε μια πρώτη αρχική “υψηλή” στρατηγική σε μια ρεαλιστική προσαρμογή είναι ένα συχνό φαινόμενο που έχει, πιθανόν, προσωπικά χαρακτηριστικά, αλλά ανταποκρίνεται και στη δομή της εκπαίδευσης, που στρέφει πολλά άτομα σε μια υψηλή εξειδίκευση.
- Το κοινωνικό προφίλ και η επαγγελματική ταυτότητα απορρέουν από μια διαχρονική εμπειρία προσαρμογής και διαμόρφωσης του επαγγέλματος. Χαμηλό επίπεδο συνεργασίας και αμοιβαιότητας, λόγω των αρνητικών συνθηκών επικοινωνίας στο εκπαιδευτικό περιβάλλον. Η ικανοποίηση από το επάγγελμα προκύπτει εκτός του κύριου χώρου εργασίας.

15. Συνέντευξη Χ.Κ. Άντρας_Ηλικία 34_Ηλικία διορισμού 31_Δικαστικό Σώμα

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Τελείωσα το τμήμα Νομικής. Το τελευταίο έτος των σπουδών μου πήγα για Erasmus σε μια μεγάλη πόλη της Ευρώπης. Μόλις ορκίστηκα άρχισα την πρακτική μου άσκηση σε ένα μεγάλο δικηγορικό γραφείο Θεσσαλονίκη και παράλληλα και σε νομικό τμήμα μιας μεγάλης ελληνικής τράπεζας. Επειδή όμως είχα επηρεαστεί αρκετά από το erasmus, βρήκα μια θέση για πρακτική άσκηση στην έδρα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, όπου έμεινα για 9 μήνες».

«Για 18 μήνες παρακολουθούσα εντατικά μαθήματα στη σχολή και θεωρούμουν διορισμένος από την ημέρα εγγραφής μου. Μόλις τελείωσα τη σχολή έγινα πάρεδρος δικαστής, δηλαδή ξεκινώ να παρίσταμαι στα ακροατήρια ως νέος δικαστικός λειτουργός, ο οποίος θα είναι υπό παρακολούθηση και εκπαίδευση από τον ανώτερο δικαστή. Τοποθετήθηκα σε δικαστήριο μιας μεγάλης πόλης της χώρας μας. Σε λίγους μήνες συμπληρώνω 2 χρόνια από τη μέρα που έγινα πάρεδρος. Μετά θα έρθει η τοποθέτησή μου σε άλλη περιοχή της Ελλάδας, που δε γνωρίζω ακόμη πού μπορεί να είναι. Αυτή είναι η πορεία μου μέχρι σήμερα.

«Το βασικότερο πρόβλημα στη δουλειά αυτή είναι το ίδιο το αντικείμενο. Πρόκειται για μια καθημερινή πρόκληση το τι θα προκύψει και θα πρέπει να αντιμετωπίσεις με όση εμπειρία διαθέτεις. Αν δεν τη διαθέτεις, όπως εμείς οι νέοι, θα πρέπει να ζητήσεις βοήθεια από τους παλαιότερους. Και τότε είναι που ξεκινούν άλλα προβλήματα, όπως συνεργασίας με τους παλιούς, ορισμένοι εκ των οποίων είναι πολύ αυστηροί και σε επιπλήττουν πολύ εύκολα, όταν δεν κάνεις κάτι σωστά».

«Δεν έχω καταφέρει ακόμη μέχρι σήμερα να διαχειρίζομαι με τον καλύτερο τρόπο αυτές τις καταστάσεις, αλλά προσπαθώ. Νομίζω ότι στο χώρο αυτό που επέλεξα να βρίσκομαι, αυτό θα είναι και στο μέλλον το μεγαλύτερο πρόβλημα, το πώς να αντιμετωπίζω τον κάθε συνάδελφο, που, δυστυχώς, από την πρώτη μέρα που μαθαίνουν για την επιτυχία τους στο διαγωνισμό αλλοιώνονται ως χαρακτήρες και αισθάνονται ότι πάνω από αυτούς είναι μόνο ο Θεός και κανένας άλλος. Είναι μεγάλη ύβρις και αμαρτία όλο αυτό δυστυχώς, αλλά έτσι είναι και το ξέρουν οι περισσότεροι που έχουν προσωπικές σχέσεις με δικαστές».

«Ένα άλλο πρόβλημα είναι ότι πρόκειται για μοναχική δουλειά. Δηλαδή μετά το ακροατήριο είμαστε μόνο με τον εαυτό μας και προσπαθούμε να βγάλουμε την απόφαση για την υπόθεση. Τις μέρες αυτές είμαστε εντελώς μόνοι στο σπίτι μας και δουλεύουμε με έγγραφα και ένα υπολογιστή. Είναι κάπως αποξενωτικό όλο αυτό και για έναν κοινωνικό άνθρωπο μπορεί να αποτελέσει μεγάλη ανατροπή στη ζωή του».

«Αφού γίνω πρωτοδίκης, μετά από κάποια χρόνια θα μπορώ να γίνω πρόεδρος πρωτοδικών. Στη συνέχεια, αφού περάσουν πάλι ορισμένα χρόνια, θα μπορώ να προαχθώ σε εφέτη και πολύ αργότερα σε πρόεδρο εφετών, εφόσον έχω τα προσόντα και την απαιτούμενη εμπειρία. Το άλλο πολύ βασικό, που παίζει πολύ σημαντικό ρόλο είναι οι γνωριμίες και οι σχέσεις που θα έχω με ανώτερους δικαστικούς κύκλους. Αλλά έχω πολλά χρόνια και πολλή δουλειά μπροστά μου μέχρι να γίνουν όλα αυτά».

«Το μόνο απαιτούμενο ήταν το πτυχίο ν και ένας χρόνος δικηγορίας. Ούτε το μεταπτυχιακό έπαιξε ρόλο ούτε οι ξένες γλώσσες. Με βοήθησε απλώς η φοίτησή μου στο μεταπτυχιακό. Οπότε, επειδή ήταν πολύ πρόσφατα αυτά που διάβαζα για το μεταπτυχιακό, με βοήθησαν πολύ και για τις άλλες εξετάσεις. Επίσης, δώσαμε εξετάσεις

σε μια ξένη γλώσσα, που επιλέγαμε μεταξύ 4 γλωσσών. Επομένως, ούτε τα πτυχία των ξένων γλωσσών έπαιζαν κάποιο ρόλο, αφού διαγωνιστήκαμε και σε αυτήν».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως προσόντα ένταξης σε μία οργάνωση - οργανισμό.
- Προσόντα ως αντιστοίχιση στις επαγγελματικές ικανότητες.
- Προσόντα ως ολοκληρωμένη προσαρμογή στη θέση εργασίας (adaptation - job crafting).

Γενικό σχόλιο

Ο δικαστικός κλάδος παρουσιάζει μια δομημένη καριέρα στην πρωτεύουσα εργασίας. Η περίπτωση του Χ.Κ. αποτελεί, όπως θα λέγαμε, ένταξη στο επάγγελμα και καριέρα σύμφωνα με τους επιβαλλόμενους κανόνες (by the book).

7.1.4 Στάδιο 2^{ης} επιλογής

Στο στάδιο της 2^{ης} επιλογής επικεντρωνόμαστε στο ανθρώπινο και πολιτισμικό κεφάλαιο.

ι. Αποτελέσματα της εξαγωγής δεδομένων, δημιουργία νοηματικού πεδίου και σχόλια

1. ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Τ.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Απλώς κάποια στιγμή ένιωσα ότι θα εγκλωβιστώ στη δικηγορία και στα δικαστήρια της πόλης που ήμουν εγκατεστημένη για τα επόμενα 40 χρόνια και θέλησα να έχω μια εναλλακτική, οπότε και επέλεξα, και λόγω συγκυριών, να πάω να κάνω ένα

μεταπτυχιακό σε κάποιο άλλο αντικείμενο, εν μέρει σχετικό, αλλά διαφορετικό με τις βασικές μου σπουδές. Ακόμη και σήμερα, παρότι είμαι τακτοποιημένη επαγγελματικά και οικογενειακά, δε σταματώ να σκέφτομαι την εργασία στο εξωτερικό και πώς θα ήταν η ζωή μου εκεί».

«Δε θα είχα επιλέξει κάτι που δε θα είχε ως απαραίτητο προσόν το βασικό μου τίτλο σπουδών, δηλαδή το πτυχίο νομικής. Αυτό ήταν καθοριστικό για μένα. Βασικά όταν έκανα την αίτηση στο ΑΣΕΠ δεν πίστευα ότι θα ήμουν στους επιτυχόντες. Το θεωρούσα τόσο δύσκολο να διοριστεί κάποιος στο δημόσιο».

«Σε συνδυασμό με τις εναλλακτικές που θα έχω στο μέλλον, λόγω της συνέχισης των σπουδών μου, και ευελπιστώ και λόγω της απόκτησης του διδακτορικού μου, θα μπορέσουν, ίσως, αρχικώς, να με κατευθύνουν στο διαφορετικό δρόμο που θα μπορούσα να ακολουθήσω επαγγελματικά».

«Μετά το διορισμό μου ξεκίνησα πάλι τη διδακτορική μου διατριβή, την οποία ευελπιστώ να ολοκληρώσω σύντομα. Επίσης, ξεκίνησα και ολοκλήρωσα πριν μερικούς μήνες το 2ο μεταπτυχιακό μου σε συναφές αντικείμενο με την εργασία μου. Η προσωπική μου εξέλιξη και ανάπτυξη είναι κάτι που αγαπώ και δε μπορώ να υπάρξω χωρίς αυτό. Φυσικά, όμως, η απόκτηση επιπλέον τίτλων σπουδών θα βοηθήσει την επαγγελματική μου εξέλιξη είτε στον ίδιο φορέα είτε σε οτιδήποτε άλλο αποφασίσω να ακολουθήσω στο μέλλον. Δίνω στον εαυτό μου τη δυνατότητα να έχεις κάποιες εναλλακτικές».

Σχόλιο

Στη ερώτηση ποιες είναι οι ικανότητες, η απάντηση αναφέρεται στις σπουδές και στους τίτλους σπουδών.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως συσσώρευση ανθρώπινου και πολιτισμικού κεφαλαίου.
- Προσόντα ως προσόντα ένταξης σε μία οργάνωση - οργανισμό.
- Προσόντα ως αντιστοίχιση στις επαγγελματικές ικανότητες.

2. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_ Ηλικία 38_ Ηλικία διορισμού 33_ Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Πιστεύω ότι ως ΠΕ δε θα μπορούσα να έχω διοριστεί νωρίτερα, γιατί τότε που έκανα εγώ αίτηση χρειάζονταν 7 χρόνια προϋπηρεσίας με συναφή εμπειρία, που αυτό το έδινε η δικηγορία στην περίπτωσή μου. Στο μεταξύ πήρα και το μεταπτυχιακό, το οποίο δεν έκανα και αμέσως με το που τελείωσα τη Νομική, οπότε ήθελα κάποια ελάχιστα χρόνια για να συγκεντρώσω τα απαιτούμενα προσόντα».

«Για το διορισμό μου στο δημόσιο, οι επαφές και οι γνωριμίες μου δεν έπαιζαν κανένα ρόλο, καθώς οι διορισμοί γίνονται με διαγωνισμό του ΑΣΕΠ και επομένως το μόνο που μετράει είναι τα τυπικά προσόντα που έχει κάποιος και τα μόρια που αυτά του δίνουν».

«Πρόκειται για δύο με τρεις ανθρώπους που έχω στη ζωή μου τα τελευταία 5 χρόνια, οι οποίοι ανιδιοτελώς με έχουν βοηθήσει, μεσολαβώντας όποτε τους χρειάστηκα στον επαγγελματικό τομέα, αλλά και στο τομέα των σπουδών μου. Η αλήθεια είναι ότι νιώθω μια ασφάλεια με τους ανθρώπους αυτούς και μια βεβαιότητα ότι τα πράγματα θα πάνε καλά στο τέλος, όσο δύσκολα και αν είναι σε κάποιες στιγμές».

«Όπως είπα παραπάνω, έκανα το μεταπτυχιακό μου, ενώ εργαζόμουν ως δικηγόρος. Από τη στιγμή που διορίστηκα και, λόγω του ότι είχα αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, καθώς έκανα το 2ο παιδί μου, δεν είχα χρόνο για κάτι τέτοιο. Θα ήθελα πολύ να ψάξω και να κάνω, αν καταφέρω ένα διδακτορικό, για να με βοηθήσει για την εξέλιξή μου στην υπηρεσία μου».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως συσσώρευση ανθρώπινου και πολιτισμικού κεφαλαίου.
- Προσόντα ως προσόντα και ανθρώπινο κεφάλαιο ένταξης σε μία οργάνωση - οργανισμό.
- Προσόντα ως αντιστοίχιση στις επαγγελματικές ικανότητες.

**3. Συνέντευξη Π.Μ. Άντρας_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού
35_Υπουργείο_Ευρωπαϊκός Οργανισμός**

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Όσο περνούσαν τα χρόνια και συγκέντρωνα την απαραίτητη προϋπηρεσία των 7 ετών ήμουν σε καλό δρόμο. Έκανα το πρώτο μου μεταπτυχιακό στο πανεπιστήμιο από όπου είχα πάρει το βασικό μου πτυχίο, είχα και 2 ξένες γλώσσες, η μία εκ των οποίων σε άριστο επίπεδο, οπότε μάζευα μόρια από όπου μπορούσα».

«Δυστυχώς είναι πολύ δύσκολο να διοριστεί κάποιος στο δημόσιο σε ηλικία κάτω των 32 ετών καθώς το ΑΣΕΠ απαιτεί, πέρα από τα υπόλοιπα υψηλά προσόντα που θα πρέπει να διαθέτει ένας υποψήφιος, κατ' ελάχιστον 7 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας σε συναφές αντικείμενο. Από τη στιγμή που τελείωσα τις βασικές μου σπουδές στα 22 μου, αν πούμε ότι θα ξεκινούσα αμέσως δουλειά με ένσημα, ώστε να μετράει κανονικά ως συναφής εμπειρία και ταυτόχρονα θα έκανα και το μεταπτυχιακό μου, το νωρίτερο που θα μπορούσα να διοριστώ είναι 29 χρονών. Ξέχασα και τον ένα χρόνο στρατιωτικό, οπότε πάμε στα 30».

Σχόλιο

Τα προσόντα ως διάσταση του ανθρώπινου κεφαλαίου προσδιορίζονται εδώ σε σχέση με τη δυνατότητα διορισμού στο δημόσιο για έναν υποψήφιο. Η ελάχιστη προϋπόθεση για να “μετρήσει” όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο συνομιλητής. Η ηλικία διορισμού είναι πολύ συχνά μετά τα 32 χρόνια, κάτι που δημιουργεί μεγάλους περιορισμούς για τις μελλοντικές επιλογές και, φυσικά, και για την προσαρμογή στην εργασία.

Απόσπασμα

«Θεωρώ ότι το δημόσιο, και μιλάω για το δημόσιο σε αποκεντρωμένο επίπεδο, δηλαδή εκτός κεντρικών υπηρεσιών, αλλά και σε αυτές ακόμη, μπορεί να δουλέψει με ένα πολύ μέτριο μορφωτικό επίπεδο του ανθρώπινου δυναμικού του».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως συσσώρευση ανθρώπινου και πολιτισμικού κεφαλαίου.
- Προσόντα ως προσόντα και ανθρώπινο κεφάλαιο ένταξης σε μία οργάνωση - οργανισμό.
- Προσόντα ως αντιστοίχιση στις επαγγελματικές ικανότητες.
- Προσόντα χρόνου και εμπειρίας κατ' ελάχιστον 7 ετών επαγγελματικής εμπειρίας σε συναφές αντικείμενο.

5. Συνέντευξη Γ.Α. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Τις σπουδές μου τις ολοκλήρωσα πριν διοριστώ στο δημόσιο και ό,τι έκανα το έκανα για να καταφέρω να διοριστώ. Τώρα έχω ηρεμήσει που είμαι στη θέση που είμαι και δεν έχω και κουράγιο για να συνεχίσω το διάβασμα. Κουράστηκα αρκετά στο Πολυτεχνείο, τώρα θέλω απλώς να πηγαίνω στη δουλειά μου και μετά να είμαι ξέγνοιαστος στο σπίτι μου».

«Τον πιο καθοριστικό ρόλο φυσικά. Αν δεν είχα πάρει το συγκεκριμένο πτυχίο και το μεταπτυχιακό από το Μετσόβιο Πολυτεχνείο δε θα είχα διοριστεί τώρα. Εκ του αποτελέσματος, έκανα καλή επιλογή όταν συμπλήρωνα το μηχανογραφικό μου τελικά, παρότι μου έλεγαν διάφοροι γνωστοί ότι δεν υπάρχουν εύκολα δουλειές ως ελεύθερος επαγγελματίας στον τομέα μου».

Σχόλιο

Ο τίτλος σπουδών του πολυτεχνείου είναι πιστοποιημένο ανθρώπινο κεφάλαιο και ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένες ικανότητες που ζητούνται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Αυτό διαφοροποιεί ορισμένους τίτλους σπουδών από άλλους με ασαφές αντικείμενο και ικανότητες.

Απόσπασμα

«Δε συνέχισα τις σπουδές, λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων που είχα, αλλά και λόγω του ότι είχα ολοκληρώσει όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, αφού είχα αποκτήσει και το διδακτορικό μου ήδη πριν το διορισμό μου, το οποίο και με βοήθησε να διοριστώ».

«Φυσικά και έπαιξε το σημαντικότερο ρόλο το διδακτορικό, καθώς αύξησε τα μόρια. Παίζεις σε άλλο επίπεδο με το διδακτορικό, τουλάχιστον παλαιότερα, που είχαν πολύ λιγότεροι, αλλά ακόμη και σήμερα δεν έχουν τόσοι πολλοί, όσο ένα μεταπτυχιακό».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως πεδίο ανταγωνισμού στο πεδίο απασχόλησης και πεδίο δυσλειτουργίας.
- Προσόντα ως ολοκληρωμένη προσαρμογή στη θέση εργασίας (adaptation - job crafting).
- Αναντιστοιχία προσόντων και αρμοδιοτήτων.

**6. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 43_Ηλικία διορισμού
37_Υπουργείο_Πολιτικό Γραφείο**

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Από τη στιγμή που έχω αποσπαστεί σε πολιτικό γραφείο καταλαβαίνετε ότι για μένα παίζει πολύ σημαντικό ρόλο η σύνδεσή μου με άτομα του πολιτικού χώρου και επενδύω σε αυτά, όπως και αυτά σε μένα. Εξ αρχής, με βοήθησαν κάποια άτομα να ενταχθώ στη νέα μου δουλειά όταν διορίστηκα και τους είμαι ευγνώμων για κάθε συνδρομή τους. Από τα φοιτητικά μου χρόνια είχα εμπλακεί στις φοιτητικές ενώσεις και με ενδιέφερε πολύ το κομμάτι αυτό».

Σχόλιο

Το πολιτισμικό και το κοινωνικό κεφάλαιο συνδέονται και μετασχηματίζονται λειτουργικά με το ανθρώπινο κεφάλαιο, κυρίως στο πλαίσιο μιας ατομικής στρατηγικής προσαρμογής και διαμόρφωσης της θέσης εργασίας.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου.
- Προσόντα ως ολοκληρωμένη προσαρμογή στη θέση εργασίας (adaptation - job crafting).
- Πολιτικά δίκτυα επικοινωνίας ως ανθρώπινο κεφάλαιο.

7. Συνέντευξη Α.Π. Γυναίκα_ Ηλικία 36_ Ηλικία διορισμού 29_ ΟΤΑ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Οι περισσότεροι, πλέον, από τους νέους συναδέλφους έχουν ένα μεταπτυχιακό, οπότε αν θέλει κάποιος να ανέβει σε θέση, το λιγότερο πια είναι ένα μεταπτυχιακό. Επίσης, με βοηθά στην καλύτερη κατανόηση σχετικά με τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης».

10. Συνέντευξη Κ.Γ. Άντρας_ Ηλικία 41_ Ηλικία διορισμού 40_ Πανεπιστήμιο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Έτσι, ταυτόχρονα με τις σπουδές που έκανα κατάφερα και είχα και ένα καλό εισόδημα, που μπορεί να μην ήταν σε τακτική βάση, αλλά δεν έπαυε να είναι κάτι σημαντικό για μένα, τη στιγμή που έμενα με τους δικούς μου και δεν είχα και έξοδα. Λόγω του ότι η απασχόλησή μου με τα προγράμματά μου έτρωγε πάρα πολύ χρόνο, δεν κατάφερα να ολοκληρώσω στον προβλεπόμενο χρόνο των 3 ετών τη διατριβή μου».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.

- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Απαξίωση ανθρώπινου κεφαλαίου λόγω δυσλειτουργιών οργανισμού.
- Επαγγελματική απογοήτευση λόγω μη αξιοποίησης προσόντων.
- Περιορισμός αποτελεσματικότητας προσόντων λόγω μνημονίων.

11. Συνέντευξη Μ.Ζ. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_ΝΠΔΔ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Δούλενα ως ελεύθερος επαγγελματίας και ως ιδιωτικός υπάλληλος για πολλά χρόνια μέχρι, δηλαδή, το διορισμό μου. Στο μεταξύ, κατά τη διάρκεια της διδακτορικής μου διατριβής απασχολούμουν σε ερευνητικά προγράμματα του εργαστηρίου που ήμουν και μαζί με τον καθηγητή μου, κάναμε ό,τι χρειάζεται κατά την εκπόνηση των προγραμμάτων αυτών. Στο μεταξύ δίδασκα και κάποιες ώρες σε προπτυχιακό επίπεδο, μιλάω για πριν ολοκληρώσω τη διατριβή μου, ενώ όταν πια την ολοκλήρωσα δίδασκα και σε μεταπτυχιακό επίπεδο».

Σχόλιο

- Μια πορεία στοχευμένης ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου.
- Οι ικανότητες είναι αποτέλεσμα και ενός πολιτισμικού πεδίου του πανεπιστημίου και στις εξειδικευμένες σπουδές, δηλαδή στη διατριβή.

13. Συνέντευξης Ν.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 37_Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Έζησα στο εξωτερικό για οκτώ χρόνια λόγω σπουδών. Τα τελευταία 6 χρόνια της διαμονής μου, δούλενα. Η δουλειά μου, ήταν ακριβώς πάνω στο αντικείμενό μου».

«Ένα άλλο πρόβλημα είναι ότι πρόκειται για μοναχική δουλειά. Δηλαδή μετά το ακροατήριο είμαστε μόνο με τον εαυτό μας και προσπαθούμε να βγάλουμε την απόφαση για την υπόθεση. Τις μέρες αυτές είμαστε εντελώς μόνοι στο σπίτι μας και δουλεύουμε με έγγραφα και ένα υπολογιστή. Είναι κάπως αποξενωτικό όλο αυτό και για έναν κοινωνικό άνθρωπο μπορεί να αποτελέσει μεγάλη ανατροπή στη ζωή του.

Σχόλιο

Χαμηλό κοινωνικό κεφάλαιο ως αποτέλεσμα της εργασίας.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως ολοκληρωμένη προσαρμογή στη θέση εργασίας (adaptation - job crafting).

15. Συνέντευξη Χ.Κ. Άντρας_ Ηλικία 34_ Ηλικία διορισμού 31_ Δικαστικό Σώμα

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Δεν έπαιζαν κανένα ρόλο για εμένα. Είναι τόσο πολύ συγκεκριμένα όλα στον τομέα που είμαι, που δε θα γινόταν να με έχει βοηθήσει κανείς από καμία οργάνωση. Βασίστηκα, απολύτως, στις δυνάμεις μου και μόνο».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως κατάληψη θέσης ευθύνης, καριέρα.
- Προσόντα ως συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου.

7.1.5 Η δημιουργία ενός νέου συνολικού πεδίου κωδικών (overall indexical code field) για την κατηγορία “Προσόντα”

Σύμφωνα με τη μεθοδολογία του εμπειρικού διαλεκτικού ρεαλισμού (Chtouris, 2022) και την εφαρμογή της στην θεματική ανάλυση (Attride-Stirling, 2001; Boyatzis, 1998), η δημιουργία ενός δεικτικού πεδίου κατηγοριών (indexical field) καταγράφεται σε δύο φάσεις της εμπειρικής έρευνας, αναγνωρίζοντας τις περισσότερες σημαντικές πολλαπλές διαστάσεις και νοηματοδοτήσεις του αρχικού κεντρικού κωδικού “Προσόντα”.

1^η Φάση

Η διαδικασία της πρώτης φάσης ολοκληρώθηκε στο πλαίσιο της μελέτης όλων των σημαντικών εννοιών της έρευνας και κατά την επεξεργασία των σχετικών ερευνών και σχετικών βιβλιογραφικών αναφορών για την κοινωνική κατηγορία “Προσόντα”, που παρουσιάζονται στην αρχή αυτή του υποκεφαλαίου 7.1.

2^η Φάση

Η διαδικασία της δεύτερης φάσης ολοκληρώνεται με την εκτεταμένη αναζήτηση στον code (κωδικό) - λέξη που μας ενδιαφέρει, και στην προκειμένη περίπτωση της λέξης “Προσόντα”, καθώς και των επιμέρους κωδικών που παρουσιάστηκαν στα σημεία 7.1.3 έως το 7.1.4. Η εξαγωγή ολόκληρων παραγράφων από το κείμενο των συνεντεύξεων, η ανάγνωση των κειμένων εξαγωγής ως προς το κείμενο - πλαίσιο και τα νοήματα με τα οποία αναφέρεται και συνδέεται ο σχετικός κωδικός, αποτελούν τη βάση για τη διαμόρφωση ενός δεύτερου και συμπληρωματικού πεδίου (Chtouris, 2022).

Η σύνθεση των δύο πεδίων που προήλθαν από το σημείο της 1^{ης} Φάσης και το σημείο της 2^{ης} Φάσης αξιολογήθηκε ως προς την επαναληπτικότητα και επικάλυψη νοημάτων, καθώς και τη συμπληρωματικότητα, προκειμένου να δημιουργηθεί, στο τέλος, ένα συνολικό πεδίο νοημάτων και κωδικών για την κατηγορία “Προσόντα” (indexical code field), που παρουσιάζεται ακολούθως:

- Διαστάσεις του συνολικού πεδίου κωδικού (indexical code)
- Νοήματα & subcodes για την κατηγορία “ Προσόντα ”

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Προσόντα ως τυπικά προσόντα, πτυχία.
- Προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως εμπειρία, χρόνος.
- Προσόντα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Προσόντα ως κατάληψη θέσης ευθύνης, καριέρα.
- Προσόντα ως συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου.
- Πολιτικά δίκτυα επικοινωνίας ως ανθρώπινο κεφάλαιο.
- Προσόντα χρόνου και εμπειρίας κατ' ελάχιστον 7 ετών επαγγελματικής εμπειρίας σε συναφές αντικείμενο.
- Προσόντα ως ανταγωνισμός προσόντων.
- Προσόντα ως ελάχιστα προσόντα (minimum) διορισμού.
- Προσόντα ως προσόντα ένταξης σε μία οργάνωση - οργανισμό.
- Προσόντα ως αντιστοίχιση στις επαγγελματικές ικανότητες.
- Υπεραναπλήρωση προσόντων ως προσαρμογή στην κατακερματισμένη αγορά εργασίας.
- Υπεραναπλήρωση προσόντων.
- Προσόντα ως πεδίο ανταγωνισμού στο πεδίο απασχόλησης και πεδίο δυσλειτουργίας.
- Προσόντα ως ολοκληρωμένη προσαρμογή στη θέση εργασίας (adaptation - job crafting).
- Αναντιστοιχία προσόντων και αρμοδιοτήτων.
- Απαξίωση ανθρώπινου κεφαλαίου λόγω δυσλειτουργιών οργανισμού.
- Επαγγελματική απογοήτευση λόγω μη αξιοποίησης προσόντων.
- Περιορισμός αποτελεσματικότητας προσόντων λόγω μνημονίων.
- Το ΑΣΕΠ ως αντικειμενικό σύστημα αξιολόγησης προσόντων έπαιξε σημαντικό ρόλο.

7.1.6 Δημιουργία ανώτερης κοινωνικής κατηγορίας (έννοιας, UpCode) από την εμπειρική έρευνα των δεδομένων στο υποκεφάλαιο 7.1.1

Τα σημαντικότερα προσόντα, τα οποία καθορίζουν τις επιλογές όλων των περιπτώσεων είναι η έννοια αυτών ως τυπικών προσόντων ή αλλιώς πτυχίων.

Αντιθέτως, τα προσόντα ως γνωστικό κεφάλαιο μοιάζουν να είναι σημαντικά σε μικρότερο αριθμό περιπτώσεων και, ειδικότερα, στα άτομα που έχουν υψηλό βαθμό ένταξης σε μια επιθυμητή θέση εργασίας ή βρίσκονται στην τελική ευθεία για την εξασφάλισή της. Τα δίκτυα και οι γνωριμίες, ως ανθρώπινο κεφάλαιο, αποτελούν σημαντικά στοιχεία, κυρίως όταν συνδέονται με θέσεις ευθύνης και αρμοδιότητες, που σχετίζονται με την ανώτερη διοίκηση και τα πολιτικά δίκτυα που συνδέονται σε αυτά.

Η απογοήτευση, η φροντίδα και η αγωνία για τη δυσκολία εξασφάλισης ενός προφίλ προσόντων αντανακλά τη χαμηλή οργάνωση και προετοιμασία από τη μεριά του εργοδότη - δημόσιο, προκειμένου να υποδεχτεί και να εντάξει, με λειτουργικό τρόπο, ένα ανθρώπινο δυναμικό με τα κατάλληλα προσόντα, καθώς και το ανθρώπινο κεφάλαιο. Καθοριστικό ρόλο σε αυτή τη στάση των εργαζομένων παίζει η “σιωπηλή γνώση” για τον κατακερματισμό και την επισφάλεια της αγοράς εργασίας, η οποία εμφανίζεται σε όλες τις περιπτώσεις.

Η απαξίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου, που φαίνεται να είναι εκτεταμένη εντός των θέσεων εργασίας, είναι το αποτέλεσμα μιας κατεστημένης αναντιστοιχίας προσόντων και λειτουργιών στο δημόσιο τομέα. Ενώ, αντιθέτως, η επιτυχημένη αντιμετώπιση αυτής της κατάστασης οφείλεται, κυρίως, στις ατομικές προσπάθειες ολοκληρωμένης προσαρμογής στη θέση εργασίας (adaptation - job crafting).

Οι παρεμβάσεις των μνημονιακών ρυθμίσεων και οι αντικειμενικοί κανόνες επιλογής προσωπικού φαίνεται ότι επηρεάζουν σημαντικά τις επιλογές του ανθρώπινου δυναμικού, που στοχεύει στη δημόσια απασχόληση. Σε όλες τις περιπτώσεις δημιουργείται ένα δύσκαμπτο πλαίσιο προσαρμογής και ανάπτυξης της δημόσιας απασχόλησης από τη μια μεριά, ενώ από την άλλη το ΑΣΕΠ φαίνεται να είναι αποδεκτό ως δίκαιο και αντικειμενικό σύστημα αξιολόγησης προσόντων.

7.2 Ερευνητικό ερώτημα 2^ο και στόχος:

Ανταγωνισμός, Σύγκριση και Ταυτότητα - Προσόντα - Συνθήκες Εργασίας

7.2.1 Ερευνητικές αποτιμήσεις και θεωρητικές αναφορές

Σε ορισμένες εκ των συνεντεύξεων της έρευνάς μας εμφανίζεται ο όρος του ανταγωνισμού, με την έννοια του υγιούς ανταγωνισμού και του κινήτρου ανάπτυξης

δεξιοτήτων, η οποία συμφωνεί με τον όρο του παραγωγικού ανταγωνισμού, καθώς και το υγιές δίκτυο. Είναι ελάχιστες αυτές οι δηλώσεις στις συνεντεύξεις και θα ήταν χρήσιμο, σε μελλοντική έρευνα, να διερευνηθεί το άτομο ως προφίλ εργαζόμενου συνολικά.

Το στέλεχος στο δημόσιο βρίσκεται, συνεχώς, σε έναν διαρκή εσωτερικό διάλογο, (Archer, 2003) με τον οποίο θα διατηρήσει μια σταθερότητα και μία ταυτότητα. Παράλληλα, θα διαμορφώσει κάποιες στρατηγικές και το πλαίσιο της αποστασιοποίησης ή της σύγκρουσης, η οποία είναι εσωτερική και βασανιστική. Σε αυτό συμβάλει η απουσία μιας πιο δημόσιας και αντικειμενικής διεργασίας, επεξεργασίας και αντιμετώπισης των επαγγελματικών προβλημάτων και των προβλημάτων καριέρας.

Οι εργαζόμενοι στο δημόσιο βρίσκονται αντιμέτωποι με την ανάληψη πολλών αρμοδιοτήτων. Οι άτυπες συνομιλίες και η διαμόρφωση γνώμης, αποδεικνύονται στην περίπτωση διαμόρφωσης του κυρίαρχου λόγου, στο ζήτημα της προσαρμογής στο δημόσιο οργανισμό. Αυτό συμβαδίζει και με το βαθμό επιβολής των ατόμων σε λειτουργικές θέσεις ευθύνης πόρων και εξουσίας, οι οποίοι παίζουν καθοριστικό ρόλο για την ταύτιση ή αποξένωση του εργαζόμενου και, ιδιαίτερος, των μεσαίων στελεχών, που έχουν προσόντα και ικανότητες (Foucault, 1995).

Από τα δεδομένα της έρευνάς μας προκύπτει η αδυναμία συγκρότησης επαγγελματικής ταυτότητας, η ανασφάλεια και η τάση διαμόρφωσης στρατηγικών αποδέσμευσης και εγκατάλειψης της θέσης εργασίας, εφόσον υπάρξει η δυνατότητα. Η καριέρα δε δημιουργεί μία επαγγελματική και εσωτερική πειθαρχία και αυτό είναι η αντανάκλαση της χαμηλής οργάνωσης ή καλύτερα της “αποδιοργάνωσης” του οργανισμού (Costa & Fleming, 2009), ενώ την ίδια ώρα είναι ισχυρό το αίσθημα της εκμετάλλευσης, της αναποτελεσματικότητας, καθώς και αυτό της μη χρησιμότητας του εργαζόμενου.

Ο ανταγωνισμός και τα δίκτυα γνωριμιών παρουσιάζονται ως μέσα αντιμετώπισης ή και αλλοίωσης του ανταγωνισμού. Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει, στο σημείο αυτό, η ανάλυση των δομικών παραγόντων του κοινωνικού καθεστώτος στη διαμόρφωση του επαγγελματικού ανταγωνισμού, ο οποίος εξελίσσεται σε πολλές σκηνές: α) Στη δημόσια σφαίρα του επαγγέλματος, β) στις πίσω σκηνές και στα δίκτυα εξασφάλισης επαγγελματικών προνομίων, δ) στη διαμόρφωση ιεραρχίας και απόκτησης θέσεως ευθύνης.

Για περισσότερο από έναν αιώνα οι επιστήμονες ερεύνησαν την επίδραση που έχει ο ανταγωνισμός σε σύγκριση με την επίδραση της συνεργασίας, σε μία αναζήτηση του είδους των εργασιακών σχέσεων που είχε θετική επίδραση στον ίδιο τον οργανισμό και στους εργαζόμενους. Ειδικότερα, πραγματοποιήθηκε πλήθος ερευνών μεταξύ περίπου 100 ετών (1898 - 1989), οι οποίες ασχολήθηκαν με τον αντίκτυπο του ανταγωνισμού και της συνεργασίας, στην παραγωγικότητα του ατόμου και στις επιδόσεις του (Tjosvold et al., 1996). Παρά τη μεγάλη και μακρόχρονη έρευνα, οι επιστήμονες έχουν διχαστεί με το δίλημμα μεταξύ ανταγωνισμού ή συνεργασίας.

Γύρω στις αρχές του 1940 οι έρευνες επικεντρώθηκαν στην προσπάθεια απόδειξης περί υπεροχής του ανταγωνισμού έναντι της συνεργασίας, σε σημείο τέτοιο, ώστε να υποστηριχθεί ότι ο ανταγωνισμός, ανεξαρτήτως των χαρακτηριστικών του, είναι πάντα εποικοδομητικός (Tjosvold et al., 2003). Στο πεδίο της συνεργασίας, ο τρόπος αντιμετώπισης των όποιων διαφωνιών είναι ο προοδευτικός και παραγωγικός τρόπος, ενώ οι διάφορες διχογνωμίες για τα ποικίλα θέματα θεωρούνται ζήτημα που ενδιαφέρει το σύνολο της ομάδας (Crombag, 1966; Tjosvold et al., 2003).

Με τον τρόπο αυτό υλοποιείται ανταλλαγή των γνώσεων και των απαραίτητων πληροφοριών μέσα σε μια ομάδα, ενώ, ταυτοχρόνως, παράγονται νέες χρήσιμες ιδέες, γεγονός που οδηγεί την ομάδα σε κινητοποίηση και προάγει τη δημιουργικότητά της, καθώς και την προώθηση και ανάπτυξη υψηλού επιπέδου στρατηγικών, προκειμένου, έτσι, να βελτιωθεί σημαντικά η ποιότητα των προϊόντων που παράγονται, αλλά και των υπηρεσιών που παρέχονται (Tjosvold et al., 2003).

Όταν οι συνάδελφοι που συνεργάζονται, μοιράζονται μεταξύ τους τις ίδιες αντιλήψεις, ιδέες, ακόμη και αξίες, τότε τους δίνεται η αίσθηση περί προαγωγής και ανάπτυξης ευχάριστων διαπροσωπικών σχέσεων στον εργασιακό τους χώρο, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη της αυτοπεποίθησής τους και στην ψυχική τους ισορροπία (Tjosvold et al., 1996). Σε ένα τέτοιο ευχάριστο εργασιακό κλίμα, οι εργαζόμενοι δείχνουν προθυμία να βοηθούν ο ένας τον άλλον και να προσφέρουν ενίσχυση στις γνώσεις και στις ικανότητες των συνεργατών τους, δείχνοντας, αλλά και επιδιώκοντας οι ίδιοι, το σεβασμό και την εκτίμησή τους (Crombag, 1966).

Περιγράφοντας τα ανωτέρω, αντιλαμβανόμαστε πως οι θετικές εκφράσεις συνεργασίας και συμπεριφοράς έχουν άκρως ευεργετικά αποτελέσματα στην εργασιακή ικανοποίηση και προσφέρουν στους εργαζόμενους το αίσθημα του

“ανήκειν” σε μια ομάδα, αλλά και σε έναν οργανισμό (Tjosvold & Tsao, 1989). Έτσι, ενισχύεται, σε σημαντικό βαθμό, η εργασιακή ηθική των ίδιων των εργαζομένων, αλλά και το εξίσου πολύ σημαντικό στοιχείο, που είναι η δέσμευσή τους (commitment) απέναντι στον οργανισμό (Tjosvold et al., 2003), στοιχείο απαραίτητο για την εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού.

Επισημαίνεται, παρόλα αυτά, πως η συνεργασία μπορεί να φέρει θετικά αποτελέσματα σε ένα εργασιακό περιβάλλον, όταν εργαζόμενοι και συνεργάτες νιώσουν ότι οι ενέργειές τους αποκομίζουν αποτελέσματα και, ταυτοχρόνως, συμβάλλουν, με κάθε δυνατό τρόπο, στην υλοποίηση της εργασίας τους, ενώ, αντιθέτως, σε άλλη περίπτωση αισθάνονται ότι βρίσκονται στην απομόνωση, χωρίς τη δυνατότητα να προσφέρουν στην ομάδα (Sheldon & Fishbach, 2011). Καθίσταται, επομένως, σαφές, πως η συνεργασία είναι ένα σημαντικό στοιχείο για την αυτοπεποίθηση του εργαζόμενου, η οποία ασκεί είτε θετική είτε αρνητική επιρροή στην απόδοσή του στον εργασιακό χώρο γενικότερα και στη λειτουργία του στην ομάδα ειδικότερα.

Το καθεστώς απασχόλησης, το κοινωνικό καθεστώς και ο ανταγωνισμός στο χώρο εργασίας και ιδιαιτέρως του δημόσιου τομέα

Σύμφωνα με πολλές αναλύσεις της πολιτικής επιστήμης και της Κοινωνιολογίας, αλλά και των ίδιων των πολιτικών δρώντων, στην Ελλάδα κυριαρχεί ένα πατερναλιστικό καθεστώς που επηρεάζει την αγορά εργασίας και ιδιαίτερα το κράτος ως γενετήρια δύναμη κανόνων και συγκέντρωσης εξουσίας. Όπως αναφέρει ο Σωτηρόπουλος (2001), οι πολιτικές πελατειακές σχέσεις αποτελούν ένα σύστημα κοινωνικής και πολιτικής νομιμοποίησης.

Το καθεστώς απασχόλησης και καπιταλιστικής συσσώρευσης καθορίζεται από μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις, με κυρίαρχο οικονομικό κλάδο τη στέγαση και τις κατασκευές (Chtouris et.al., 1993). Το κράτος, για μεγάλο διάστημα, αλλά και μέχρι σήμερα, παραμένει η κινητήριος δύναμη των μεγάλων επενδυτικών προγραμμάτων και σε αυτό παίζει ρόλο και η συγκέντρωση σε αυτό των σημαντικότερων στελεχών και ειδικοτήτων στο δημόσιο τομέα.

Από την άλλη μεριά, όπως τονίζει ο Χτούρης (2017), το κύριο κεφαλαιουχικό απόθεμα αποτελείται, κυρίως, από τη συσσώρευση ακινήτων κάθε μορφής, αλλά και

τους ισχυρούς δεσμούς και την αναπαραγωγή της οικογένειας. Η προστασία και η ποιότητα της εργασίας εξασφαλίζεται, κυρίως, στο εσωτερικό της δημόσιας απασχόλησης, κάτι που δεν είναι δυνατό να ανταγωνιστούν εκατοντάδες χιλιάδες μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις. Παράλληλα, το κράτος ευημερίας αναπτύσσεται αποσπασματικά (Σισσούρας, 2012) και παρέχει χαμηλή προστασία, με βασική υπηρεσία την εκπαίδευση και σχετικά μικρή και αποσπασματική προστασία για τους ανέργους και τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας (Pohl & Walther, 2007).

Όπως μελετήθηκε από το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, η αγορά εργασίας είναι τμηματοποιημένη (Ορφέας, 2004) και η συναρτώμενη κοινωνική δομή επηρεάζεται άμεσα από τη δομή και τη λειτουργία του κράτους, καθώς και από το πελατειακό σύστημα (Ιορδάνογλου, 2013). Η οργάνωση του κράτους και των θεσμών, που αναφέρθηκε ανωτέρω, βρίσκεται σε άμεση συνάφεια και διάδραση με τις συνθήκες ανταγωνισμού, που αναπτύσσονται κατά τη διάρκεια επιλογής για τις θέσεις εργασίας του δημόσιου τομέα. Σημαντικό ρόλο παίζει η οργάνωση του κοινωνικού και πολιτικού καθεστώτος στην εσωτερική οργάνωση και στην κατανομή θέσεων ευθύνης και εξουσίας εντός των δημόσιων υπηρεσιών και οργανισμών. Οι διαδικασίες πολιτικής προτίμησης συνδυάζονται, συχνά, με διαδικασίες πολιτικής προτίμησης και διατήρησης του ελέγχου και της εξουσίας, εντός των επαγγελματικών χώρων.

Η διαμόρφωση της επαγγελματικής ταυτότητας εντός του χώρου εργασίας, για το λόγο αυτό, δημιουργεί συχνά αντιθέσεις, δυσφορία και δυσαρέσκεια, ζητήματα που θα προσεγγιστούν στην ενότητα αυτή με το αρχικό πεδίο κωδικών για τον κεντρικό κωδικό “Ανταγωνισμός”, που διαμορφώθηκε για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, αλλά και για την ανάλυση των συνεντεύξεων που ακολουθεί σε αυτό το υποκεφάλαιο.

7.2.2 Ερευνητική προσπέλαση του θέματος στα δεδομένα των συνεντεύξεων

Στην ενότητα αυτή θα επιχειρήσουμε την ερευνητική προσπέλαση του θέματος στα δεδομένα των συνεντεύξεων με τη χρήση περισσότερων κωδικών και τη δημιουργία ενός νέου πεδίου νοημάτων για την κατηγορία “Ανταγωνισμός” (indexical code), σε συνδυασμό με τις έννοιες “Σύγκριση και Ταυτότητα, Επάγγελμα και Κοινωνικός Εαυτός, Συνθήκες και Περιβάλλον Εργασίας”.

Συνεντεύξεις που χρησιμοποιήθηκαν στην εξαγωγή και ανάλυση των δεδομένων:

1. Συνέντευξη Τ.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο
2. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 38_Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο
3. Συνέντευξη Π.Μ. Άντρας_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού
35_Υπουργείο_Ευρωπαϊκός Οργανισμός
4. Συνέντευξη Ν.Β. Γυναίκα_Ηλικία 38_Ηλικία διορισμού 32_Υπουργείο
5. Συνέντευξη Γ.Α. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Υπουργείο
6. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 43_Ηλικία διορισμού 37_Υπουργείο_Πολιτικό
Γραφείο
7. Συνέντευξη Λ.Π. Γυναίκα_Ηλικία 36_Ηλικία διορισμού 29_ΟΤΑ
8. Συνέντευξη Γ.Μ. Άντρας_Ηλικία 44_Ηλικία διορισμού 41_ΟΤΑ
9. Συνέντευξη Δ.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 33_Ηλικία διορισμού 25_ΕΦΚΑ
10. Συνέντευξη Κ.Γ. Άντρας_Ηλικία 41_Ηλικία διορισμού 40_Πανεπιστήμιο
11. Συνέντευξη Μ.Ζ. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_ΝΠΔΔ
12. Συνέντευξη Ε.Γ. Γυναίκα_Ηλικία 44_Ηλικία διορισμού 43_Ειρηνοδικείο
13. Συνέντευξη Ν.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 37_Δευτεροβάθμια
Εκπαίδευση
14. Συνέντευξη Κ.Π. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Δευτεροβάθμια
Εκπαίδευση
15. Συνέντευξη Χ.Κ. Άντρας_Ηλικία 34_Ηλικία διορισμού 31_Δικαστικό Σώμα

7.2.3 Στάδιο 1^{ης} επιλογής

Μέθοδος ορισμού αναζήτησης και τεκμηρίωσης: Dialectica.

Ο κεντρικός κωδικός που χρησιμοποιήθηκε είναι ο “Ανταγωνισμός” με δεύτερο κωδικό “Θέση ευθύνης - Ικανότητες - Αυτοεκτίμηση”.

Οι υποκώδικες που χρησιμοποιήθηκαν στην 1^η επιλογή (sub-codes) είναι οι κάτωθι:

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας.

- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας και συγκρότησης επαγγελματικής ταυτότητας.
- Ανταγωνισμός ως σύγκριση ικανοτήτων - προσόντων.
- Κοινωνικός εαυτός μέσω της σύγκρισης και του ανταγωνισμού.
- Ανταγωνισμός ως δεοντολογικά αποδεκτό μέσο.
- Ανταγωνισμός ως μη αποδεκτός ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως καθεστώς αγοράς εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως δυσάρεστες συνθήκες εργασίας.
- Αποξένωση.
- Ανταγωνισμός ως διακρίσεις μέσω του ανταγωνισμού.
- Ανταγωνισμός ως απρόβλεπτος ανταγωνισμός.

Στο πλαίσιο της εμπειρικής έρευνας, ένα κρίσιμο ερώτημα στο οποίο κλήθηκε να μας δώσει απαντήσεις η παρούσα έρευνα, ήταν οι τρόποι με τους οποίους οι έννοιες “Ανταγωνισμός - Θέση ευθύνης - Ικανότητες - Αυτοεκτίμηση” στηρίζουν, δίνουν ευκαιρίες ή περιορίζουν την επιθυμητή απασχόληση στο δημόσιο τομέα ειδικότερα και στην απασχόληση γενικότερα.

i. Αποτελέσματα της εξαγωγής δεδομένων, δημιουργία νοηματικού πεδίου και σχόλια

1. Συνέντευξη Τ.Α. Γυναίκα_ Ηλικία 37_ Ηλικία διορισμού 33_ Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Εργάζομαι σε μια υπηρεσία με οικονομικό αντικείμενο σε επαρχιακή πόλη. Αντικείμενο της θέσης μου είναι ο έλεγχος επιχειρήσεων με συγκεκριμένο αντικείμενο. Αυτό που ελέγχω είναι αν οι επιχειρήσεις τηρούν τη νόμιμη διαδικασία για τη διακίνηση των εμπορευμάτων».

«Υπάρχουν πάρα πολλές δυσκολίες, ακόμη και στο δημόσιο τομέα, παρότι πολλοί πιστεύουν ότι εκεί είναι όλα λυμένα. Τα προβλήματα που εγώ εντοπίζω έχουν να κάνουν, κυρίως, με τη συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων και όχι τόσο με το ίδιο το αντικείμενο καθαυτό. Λόγω της φύσης του αντικειμένου, είναι σαφές ότι αυτό που επιβάλλεται στους υπαλλήλους είναι η εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας, κάτι που όμως είναι πολύ δύσκολο να επιτευχθεί, αφού στα μικρά μέρη, και όχι μόνο, έχουν αναπτυχθεί διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ υπαλλήλων και ελεγχόμενων πολιτών, γεγονός που καθιστά πολύ δύσκολη την εφαρμογή του νόμου».

«Αυτό είναι κάτι που επηρεάζει μετά και τις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, καθώς υπάρχει, εκ μέρους κάποιων, διακριτική μεταχείριση ορισμένων πολιτών, γεγονός που μπορεί να βρίσκει αντίθετο τον άλλο συνάδελφο».

Σχόλιο

Δεν υπάρχει ξεκάθαρο πλαίσιο αρμοδιοτήτων για τη συγκεκριμένη λειτουργική θέση ευθύνης πόρων και εξουσίας, ιδιαιτέρως σε σχέση με τους πολίτες, κάτι που αξιολογείται αρνητικά.

Απόσπασμα

«Είναι πολύ λεπτές οι ισορροπίες και οφείλεις να προσαρμόζεσαι καθημερινά. Ένα άλλο πρόβλημα είναι ο μη παραγωγικός ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων, που μπορεί να φτάσει σε ακραίο σημείο κάποιες φορές, με συμπεριφορές αντισυναδελφικές και ανήθικες. Είναι πολύ άσχημο να καθορίζει τη συμπεριφορά μας η μελλοντική επιδίωξη μιας θέσης ευθύνης.

«Παρόλα αυτά, επειδή υπάρχουν συνάδελφοι που είναι ΔΕ και ο μισθός τους είναι κατά πολύ υψηλότερος από τον δικό μου, αφού έχουν περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας και οι μισθοί τους ήταν διπλάσιοι πριν την οικονομική κρίση της τελευταίας δεκαετίας, είναι μέρες που είμαι αρκετά ενοχλημένη με αυτό, καθώς μάλιστα η εργασία που παρέχουν είναι κατά πολύ λιγότερη από αυτήν που παρέχουμε οι νέοι συνάδελφοι με πτυχία και μεταπτυχιακά».

«Έχω διαπιστώσει ότι στο μέρος που ζω και εργάζομαι, δυστυχώς, οι ευκαιρίες για εξέλιξη και προαγωγή είναι πολύ συγκεκριμένες. Δηλαδή, υπάρχει ένας διευθυντής της

υπηρεσίας και κάποιοι τμηματάρχες. Αν θες, δηλαδή, να κάνεις κάτι περισσότερο από το να είσαι απλός υπάλληλος, θα πρέπει να διεκδικήσεις μία από αυτές τις λιγοστές αυτές θέσεις».

«Οι επιλογές που έχω εδώ είναι πολύ συγκεκριμένες. Ή θα πάω σε άλλη υπηρεσία του ιδίου φορέα, ή θα πρέπει να πάω σε άλλο φορέα με την κινητικότητα. Οι υπηρεσίες εδώ στην πόλη που κατοικώ είναι πολύ συγκεκριμένες, όπως Περιφέρεια, Δήμος, Υπουργείο, Πανεπιστήμιο. Επομένως, μιλάμε πάντα για θέση διοικητικού υπαλλήλου, απλώς σε μια άλλη υπηρεσία. Αυτό που θα ήθελα για τον εαυτό μου είναι να μπορούσα να μετακινηθώ στην Αθήνα, όπου οι επιλογές είναι πολλές και οι δυνατότητες που σου δίνονται για εργασία σε διάφορους φορείς πολύ μεγάλες. Μην ξεχνάμε ότι όλα τα Υπουργεία βρίσκονται εκεί και όλες οι αποφάσεις λαμβάνονται σε αυτά. Είναι λίγο αστείο για μένα αυτή τη στιγμή, να παλεύει κάποιος για μια θέση ευθύνης σε ένα τέτοιο μικρό μέρος, με περιορισμένες αρμοδιότητες. Είναι σα να έχουμε περιοριστεί στο μικρόκοσμο μας και όλα μας φαίνονται τόσο σοβαρά, χωρίς στην πραγματικότητα να είναι».

«Αυτό που έχω στο πλάνο μου αυτή τη στιγμή είναι να ολοκληρώσω τις σπουδές μου σε ανώτατο επίπεδο και μετά να έχω εναλλακτικές. Ιδανικά, το καλύτερο για μένα θα ήταν να μπορώ, ταυτόχρονα με την παρούσα εργασία μου, να κάνω κάτι σχετικό με την εκπαίδευση, το οποίο θα μου δίνει και τη δυνατότητα να ταξιδεύω, όποτε χρειάζεται. Αν καταφέρω να μην περιοριστώ στη συγκεκριμένη εργασία, αλλά να κάνω και κάτι άλλο παράλληλα, μέσα από το οποίο θα έχω αξιοποιήσει τα πτυχία μου, θα ήταν το ιδανικό για μένα. Επίσης, δεν αποκλείω τη διεκδίκηση μιας θέσης ευθύνης στο μέρος αυτό, αλλά πρέπει να είμαι αποφασισμένη ότι θα μπορέσω να έρθω απέναντι από όλους αυτούς που με αντιμετωπίζουν ανταγωνιστικά αυτή τη στιγμή, αλλά και ότι δε θα φοβηθώ να αλλάξω ορισμένα πράγματα στην υπηρεσία που θεωρούν όλοι ότι δε μπορούν να αλλάξουν, καθώς έτσι γινόταν πάντα».

«Δεν είμαι απολύτως σίγουρη γι' αυτό. Δεν ξέρω αν με τις παρούσες συνθήκες στην εργασία μου θα ήθελα να μπω στη διαδικασία να διεκδικήσω μια θέση ευθύνης. Όπως είναι τώρα τα πράγματα δε θα ήθελα να αναλωθώ σε τέτοιες καταστάσεις. Αυτό είναι το μόνο για το οποίο είμαι σίγουρη. Ίσως αργότερα αλλάξω άποψη, αλλά στην παρούσα φάση το βλέπω έτσι».

«Αρχικώς, είχα τοποθετηθεί στο δικαστικό τμήμα της υπηρεσίας μου, οπότε η αξιοποίηση των γνώσεών μου ήταν άμεση. Αργότερα, τοποθετήθηκα στο τμήμα που είμαι μέχρι σήμερα, με στόχο να αξιοποιηθούν οι νομικές μου γνώσεις στο τμήμα αυτό. Κάτι τέτοιο δε φάνηκε να γίνεται αρχικώς, ούτε και θεωρώ πως είναι απαραίτητο να γίνει, καθώς το τμήμα λειτουργεί εξαιρετικά, ακόμη και με υπαλλήλους ΔΕ».

«Πλέον, τους τελευταίους 6 μήνες αξιοποιούνται κατά πολύ και οι νομικές μου γνώσεις, με τη σύνταξη νομικών εγγράφων, παρότι πάντα έχουμε επαφή με νομικά θέματα, αφού κατά κύριο λόγο, σε όλα τα τμήματα εφαρμόζουμε συγκεκριμένη νομοθεσία και όχι μόνο».

«Ο ανταγωνισμός στο δημόσιο είναι κάτι που δεν είχα φανταστεί ότι μπορεί να υφίσταται σε τέτοιο βαθμό. Δυστυχώς, καθημερινώς βρίσκομαι αντιμέτωπη με δύσκολες καταστάσεις, λόγω φθόνου και ζήλειας προς το πρόσωπό μου. Το ζήτημα ήταν περιορισμένο, αρχικώς τουλάχιστον. Σταδιακά, κατάλαβα ότι ακόμη και παλαιότεροι συνάδελφοι, με 20 χρόνια προϋπηρεσίας και παραπάνω, ακόμη και κατέχοντες υψηλές θέσεις ευθύνης, όσο υψηλές μπορεί να είναι αυτές σε μια υπηρεσία επαρχιακής πόλης, βλέπουν πολύ ανταγωνιστικά και αισθάνονται τόσο έντονα ότι “τρίζει η καρέκλα τους”, που βγάζουν όλη αυτή τη διάθεση στον τρόπο συμπεριφοράς τους απέναντι στο συνάδελφο που θεωρούν ως “επικίνδυνο να τους φάει τη θέση”, βάζοντάς του τρικλοποδιές, όποτε μπορούν, και περιμένοντάς τον στη γωνία να κάνει το λάθος».

«Θα μπορούσαμε να πούμε ότι υπάρχουν κλίκες και παρεάκια, που αν δεν ανήκεις σε αυτά, είναι δύσκολο να μπορέσεις να μείνεις ανεπηρέαστος και αποστασιοποιημένος από την κατάσταση που έχει δημιουργηθεί γύρω σου. Υπάρχουν συνάδελφοι, σχετικά νέοι στα χρόνια προϋπηρεσίας, οι οποίοι συνεχίζουν τις σπουδές τους, προκειμένου να καταφέρουν να διεκδικήσουν μια θέση ευθύνης στο άμεσο μέλλον. Έχω συνάδελφο που επέλεξε να φύγει από την υπηρεσία μας, καθώς είχε ανάγκη να νιώσει ότι αναγνωρίζονται τα προσόντα του, αλλά και ότι αξιοποιούνται, καθώς αυξήθηκε κατά πολύ ο μισθός του».

«Η αλήθεια είναι πως δεν το έχω ψάξει καθόλου επισταμένως. Από μια κουβέντα που είχα κάποτε με κάποιον είχα ενημερωθεί ότι είναι εξαιρετικά δύσκολο να μετακινηθείς

για ζετία σε ευρωπαϊκούς οργανισμούς, καθώς υπερισχύει το μέσον που έχει κάποιος. Παρόλα αυτά, όταν πλέον θα έχω και το διδακτορικό μου και εφόσον η οικογενειακή μου ζωή το επιτρέπει, θα επιδιώξω να μετακινηθώ για μερικά χρόνια σε κάποιον φορέα της Ε.Ε».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως σύγκριση ικανοτήτων - προσόντων.
- Ανταγωνισμός ως μη αποδεκτός ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός για θέσεις ευθύνης.
- Ανταγωνισμός ως καθεστώς αγοράς εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως δυσάρεστες συνθήκες εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας αποξένωσης.
- Ανταγωνισμός ως διακρίσεις μέσω του ανταγωνισμού.
- Ανταγωνισμός ως απρόβλεπτος ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας που επηρεάζεται από την εντοπιότητα και τα τοπικά δίκτυα.
- Brain drain ως απάντηση στον αντιδεοντολογικό ανταγωνισμό.
- Ανταγωνισμός που προέρχεται από περιορισμένους προσωπικούς στόχους ανεξαρτήτως της απόδοσης και των ικανοτήτων.
- Αντιμετώπιση ανταγωνισμού μέσω κινητικότητας.

2. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_ Ηλικία 38_ Ηλικία διορισμού 33_ Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Αν θεωρήσουμε ότι όσο ήμουν ασκούμενη δικηγόρος, ήμουν κατά κάποιο τρόπο απασχολούμενη στον ιδιωτικό τομέα, ναι θα μπορούσαμε να πούμε ότι το δοκίμασα και αυτό. Δεν έκανα κάτι άλλο άσχετο με αυτό που είχα σπουδάσει πάντως. Το γεγονός ότι δεν άνοιξα ποτέ δικό μου γραφείο, αλλά πάντα είχα την ομπρέλα ενός άλλου συναδέλφου με πολλά χρόνια εμπειρίας, δε δηλώνει υποχρεωτικά ότι ήμουν ευχαριστημένη από αυτό που βίωνα, αλλά ίσως ότι είχα βεβαιότητα πως θα ήταν πολύ πιο δύσκολα για μένα αν έκανα κάτι άλλο μόνη μου στο ελεύθερο επάγγελμα».

«Ευτυχώς, έχω καταφέρει να έχω πολύ καλή σχέση με τον διευθυντή της υπηρεσίας, γεγονός πολύ σημαντικό για τη μετέπειτα εξέλιξή μου».

«Αν τελικά παραμείνω στην υπηρεσία που είμαι σήμερα, δεν ξέρω αν θα μπορέσω να αναλάβω κάποια θέση ευθύνης, γιατί πλέον ορισμένοι από τους νέους συναδέλφους έχουν 2 μεταπτυχιακά και ορισμένοι από ό,τι μαθαίνω είναι σε φάση απόκτησης διδακτορικού, Αυτό από μόνο του δε μου δίνει και πολλές ελπίδες να έχω και πολλές πιθανότητες για κάτι. Να φανταστείτε ότι παλιοί συνάδελφοι, στην ηλικία πλέον των 50 και ετών, αποφάσισαν να κάνουν και δεύτερο μεταπτυχιακό που θα τους βοηθήσει στην εξέλιξή τους. Μα τι κουράγιο και φιλοδοξία είναι αυτή που έχουν αναρωτιέμαι...».

«Όλο αυτό με απογοητεύει δυστυχώς, ότι έχουν οι άλλοι ήδη τόσο πολλά προσόντα, που δε θα προλάβω να τους φτάσω, και ούτε τα χρήματα αυτά θέλω να επενδύσω για κάτι που εννοείται δεν είναι καθόλου σίγουρο. Θα χάσω πολύ χρόνο και ενέργεια θεωρώ από την οικογένεια και τον εαυτό μου και στην παρούσα φάση δεν το θέλω».

«Αυτή τη στιγμή δε μπορώ να πω με σιγουριά κάτι τέτοιο, καθώς είναι τόσες πολλές οι ευθύνες που δεν ξέρω αν θα ήθελα να τις αναλάβω. Και επιπλέον, γνωρίζω πολύ καλά ότι υπάρχουν ήδη συνάδελφοι που προηγούνται εμού, λόγω των ετών εμπειρίας, οπότε θα είναι αρκετά δύσκολο κάτι τέτοιο».

«Είμαι ευγνώμων στο διευθυντή της υπηρεσίας μου που με τοποθέτησε εξ αρχής στο τμήμα αυτό, ενώ θα μπορούσε να με είχε βάλει σε κάποιο άλλο τμήμα, καθώς αυτό συμβαίνει σε πολλές άλλες υπηρεσίες με γνωστούς μου συναδέλφους νομικούς, που έχουν τοποθετηθεί σε κάτι άσχετο, που ούτε τους αρέσει ούτε τους εκφράζει».

«Υπάρχει πολύ μεγάλος ανταγωνισμός, δυστυχώς, στο χώρο μας και όσο περνούν τα χρόνια και επανδρώνεται ο χώρος με όλο και περισσότερους νέους ηλικιακά συναδέλφους, οι οποίοι διαθέτουν αυξημένα τυπικά προσόντα, τόσο θα μεγαθύνεται, δυστυχώς, για εμάς τους νέους το πρόβλημα. Είναι κάτι που μας προβληματίζει πάρα πολύ τα τελευταία χρόνια, καθώς ενώ θα περίμενε κανείς το επίπεδο να είναι πιο ανεβασμένο και οι νέοι συνάδελφοι να είναι πιο καλλιεργημένοι και να έχουν μια συμπεριφορά ανώτερη ποιοτικά, δυστυχώς, διαπιστώνω πολύ συχνά ότι λειτουργούν

πολύ πιο ύπουλα από τους παλιούς, που, ίσως, πλέον, εκείνοι δεν έχουν κάτι άλλο να περιμένουν από τη δουλειά και έχουν βαρεθεί με τις καταστάσεις αυτές».

Σχόλιο

Από την περιγραφή της συνομιλήτριας φαίνεται πως η κοινωνική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας είναι ένα από τα πιο σοβαρά προβλήματα για την εργαζόμενη, αλλά και για τον ίδιο τον οργανισμό.

Απόσπασμα

«...όχι όλοι τους βέβαια, γιατί ο άνθρωπος ποτέ τελικά δεν παραιτείται, αλλά κάποιοι από αυτούς. Οι νέοι λοιπόν, για να επανέλθω σ' αυτούς, αντί να ανεβάσουν το επίπεδο σε μια υπηρεσία, αναλώνονται σε συκοφαντίες και παιχνίδια εξουσίας για το ποιος θα καταφέρει να πάρει με τα πιο δόλια μέσα και πιο γρήγορα την καλύτερη θέση. Είναι πολύ λυπηρό όλο αυτό που συμβαίνει δυστυχώς».

«Δεν το έχω ψάξει καθόλου όσο είμαι διορισμένη στη θέση που είμαι. Οι μόνες θέσεις που θα μπορούσε ένας υπάλληλος, όπως εγώ, να απασχοληθεί στην Ευρώπη είναι σε οργανισμούς της Ε.Ε., κάτι που όμως είναι πάρα πολύ δύσκολο, καθώς θέλει συνήθως πολύ συγκεκριμένα προσόντα και, κυρίως, μέσον. Εγώ δεν τα έχω αυτά».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας και συγκρότησης επαγγελματικής ταυτότητας.
- Ανταγωνισμός ως σύγκριση ικανοτήτων - προσόντων.
- Κοινωνικός εαυτός μέσω της σύγκρισης και του ανταγωνισμού.
- Ανταγωνισμός ως δεοντολογικά αποδεκτό μέσο.
- Ανταγωνισμός ως μη αποδεκτός ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός για θέσεις ευθύνης.
- Ανταγωνισμός ως καθεστώς αγοράς εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως απρόβλεπτος ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας που επηρεάζεται από την εντοπιότητα και τα τοπικά δίκτυα.

- Ανταγωνισμός που επηρεάζεται από περιορισμένους προσωπικούς στόχους ανεξαρτήτως της απόδοσης και των ικανοτήτων.

3. Συνέντευξη Π.Μ. Αντρας_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 35_Υπουργείο_Ευρωπαϊκός Οργανισμός

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Δε θεωρώ ότι έχουν άδικο κατ' ανάγκη, αλλά εφόσον ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας μου δίνει αυτό το δικαίωμα, είναι δικαίωμά μου να το ασκήσω. Το άλλο κρίσιμο ζήτημα που δε σας κρύβω ότι είχα μια ανασφάλεια για το τι θα γίνει τελικά ήταν αν θα μου επέτρεπε το υπηρεσιακό συμβούλιο της υπηρεσίας μου να πάρω άδεια για κάποια χρόνια, ώστε να καταφέρω να πάω στη νέα εργασία μου».

«Μεγάλο μερίδιο ευθύνης έχουν σίγουρα οι εκάστοτε διευθυντές σε μια υπηρεσία, αφού αυτοί οι ίδιοι έχουν την αρμοδιότητα».

«Υπήρχε πάρα πολύ μεγάλος ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων, κυρίως των νεότερων ηλικιακά, που είχαν διοριστεί την τελευταία 5ετία. Εγώ δεν ένιωσα ανταγωνισμό προς το πρόσωπό μου και έτσι δε χρειάστηκε να βρω και τρόπο να τον αντιμετωπίσω. Αντιλαμβανόμουν, όμως, πολύ έντονα το τι γινόταν έξω από το δικό μου το γραφείο, γιατί το αυτί μου έπαιρνε διάφορα, από όσα άκουγα να συζητούνται για τον έναν και τον άλλον υπάλληλο, ότι δηλαδή θέλει να φάει τη θέση του τάδε ή ότι επειδή κάνει ο άλλος και άλλες σπουδές πάει και ο άλλος πάλι σε άλλη σχολή για να του βγει με παραπάνω μόρια».

Σχόλιο

Η έννοια των συναδέλφων και της συναδελφικής σχέσης είναι αντιθετική και αντιφατική, όπως την περιγράφει, ως ανταγωνισμό κυρίως προσόντων, “δόλιες πρακτικές” επιβολής ενδιαφερόντων, δημιουργία ομάδων.

Απόσπασμα

«Όλο τέτοια γίνονταν. Να σκεφτείτε ότι πιο πολύ ασχολούμασταν με τέτοια, παρά με το αντικείμενο της δουλειά μας. Άσχημο κλίμα, πραγματικά. Προσπαθούσα να μένω αποστασιοποιημένος και να μη συμμετέχω στις συζητήσεις αυτές. Με παρεξήγούσαν που δε συμμετείχα, αλλά δε μου άρεσε καθόλου όλο αυτό».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας.
- Ανταγωνισμός ως δεοντολογικά αποδεκτό μέσο.
- Ανταγωνισμός ως μη αποδεκτός ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός για θέσεις ευθύνης.
- Ανταγωνισμός ως καθεστώς αγοράς εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως δυσάρεστες συνθήκες εργασίας.
- Brain drain ως απάντηση στον αντιδεοντολογικό ανταγωνισμό.
- Αντιμετώπιση ανταγωνισμού μέσω κινητικότητας.
- Ανταγωνισμός ως προσωπικές σχέσεις.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας αποξένωσης.
- Ανταγωνισμός ως διακρίσεις μέσω του ανταγωνισμού.
- Ανταγωνισμός ως απρόβλεπτος ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας που επηρεάζεται από την εντοπιότητα και τα τοπικά δίκτυα.
- Ανταγωνισμός ως σύστημα προτίμησης.

4. Συνέντευξη Ν.Β. Γυναίκα_ Ηλικία 38_ Ηλικία διορισμού 32_ Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Μέχρι να γίνω δημόσιος υπάλληλος είχα εργαστεί ως ειδική σύμβουλος δημάρχου στον τόπο από όπου κατάγομαι, ήμουν εκπαιδύτρια ενηλίκων, υπήρξα μέλος ομάδας εργασίας σύνταξης μελετών περιβαλλοντικών επιπτώσεων ως εξωτερικός συνεργάτης

του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας και συμμετείχα σε πολλές στατιστικές έρευνες ανθρώπινου δυναμικού, υπηρεσιών υγείας, απογραφής κτιρίων της ΕΛΣΤΑΤ».

«Θεωρώ ότι θα μπορούσα, βάσει των προσόντων που διέθετα, αλλά δε συνέβη αυτό, λόγω του ότι δεν είχα συγκεντρώσει την απαραίτητη προϋπηρεσία που απαιτείται».

«Χειρίζομαι θέματα που αφορούν στη διαχείριση διασυνοριακών μεταφορών αποβλήτων, στην έκδοση αδειών συλλογής και μεταφοράς επικίνδυνων αποβλήτων και στη διαμόρφωση, υποστήριξη και παρακολούθηση πληροφοριακών συστημάτων. Έχω αναλάβει το σχεδιασμό και την παρακολούθηση της υλοποίησης συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων. Συμμετέχω σε ευρωπαϊκές δράσεις, εκπροσωπώντας συχνά τη χώρα σε σχετικές επιτροπές - ομάδες εργασίας».

«Ναι φυσικά και το σκέφτομαι. Έχω όλα τα προσόντα πλέον, και τα τυπικά και τα ουσιαστικά, γιατί να μην το επιχειρούσα κάτι τέτοιο...».

«Όπως σε όλους τους χώρους, έτσι και στο δημόσιο υπάρχει ανταγωνισμός.... Γιατί να ξεφύγει ο δικός μας χώρος.....Απλώς προσπαθώ να κάνω τη δουλειά μου όσο καλύτερα μπορώ και να φεύγω χωρίς να επηρεάζομαι πάρα πολύ».

Σχόλιο

Δείχνει μια απόσταση από συγκεκριμένες αρνητικές πρακτικές ανταγωνισμού εντός του εργασιακού της πεδίου.

Απόσπασμα

«Εξαρχής διορίστηκα στην Αθήνα και έκτοτε δεν έχω φύγει μέχρι σήμερα. Ήταν μια επιλογή με πολλές δυνατότητες και δεν το έχω μετανιώσει. Το καλό είναι ότι η Αθήνα είναι το κέντρο λήψης των αποφάσεων για τα πάντα και οι θέσεις στα υπουργεία αυτό ακριβώς κάνουν».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας.

- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας και συγκρότησης επαγγελματικής ταυτότητας.
- Ανταγωνισμός ως σύγκριση ικανοτήτων - προσόντων.
- Κοινωνικός εαυτός μέσω της σύγκρισης και του ανταγωνισμού.
- Ανταγωνισμός ως δεοντολογικά αποδεκτό μέσο.

5. Συνέντευξη Γ.Α. Αντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Είμαι διορισμένος σε Υπουργείο... Πριν διοριστεί κάποιος στο δημόσιο, δυστυχώς, έχει άλλη εικόνα για αυτό, μέσα σε πολύ λίγες μέρες, όμως, από την ορκωμοσία του συνειδητοποιεί ότι τα πράγματα δεν είναι όπως τα περίμενε ή μάλλον θα ήθελε ο ίδιος να είναι.... Ο ανταγωνισμός είναι συνεχής, σε τρώει κάθε μέρα αυτή η κατάσταση και αυτό που εμένα με ενοχλεί περισσότερο από όλα είναι οι αναξιοκρατικές διαδικασίες ανέλιξης. Το μέσον είναι αυτό που μετράει στο δημόσιο, όπως και παντού δηλαδή...».

Σχόλιο

Ο ανταγωνισμός έχει προσωπικό χαρακτήρα και δημιουργεί σημαντικό στρες στον εργαζόμενο.

Απόσπασμα

«Ο προϊστάμενος διεύθυνσης είναι υπεύθυνος για τις τοποθετήσεις στο Υπουργείο μας, μαζί με τους προϊσταμένους των τμημάτων. Κατά την καλοπροαίρετη τοποθέτησή μου, θεωρώ ότι τοποθετούν τους υπαλλήλους στα τμήματα και στις θέσεις αναλόγως με τις ανάγκες που υπάρχουν σε αυτά».

Σχόλιο

Η λειτουργία του προϊστάμενου περιγράφεται ότι αποτελεί, σε μεγάλο βαθμό, μία λειτουργία διαμοιρασμού προνομίων και ευκαιριών, ενώ εξυπηρετεί λιγότερο τη λειτουργικότητα και αποδοτικότητα του συστήματος. Επιτείνει, επίσης, τον ανταγωνισμό σε προσωπικό επίπεδο και όχι την επιλογή των ατόμων με ικανότητες.

Απόσπασμα

«Κατά τη λιγότερη καλοπροαίρετη τοποθέτησή μου, αυτό στο οποίο κατέληξα με τα χρόνια είναι ότι τοποθετούν τους υπαλλήλους αναλόγως με τις πιθανότητες εξέλιξης που μπορεί να έχει κάποιος σε ένα τμήμα, καθώς ορισμένα τμήματα είναι πιο αβανταδόρικά, θα μπορούσαμε να πούμε, καθώς είναι πιο κοντά στον Υπουργό και, επίσης ορισμένες, άλλες θέσεις έχουν περισσότερο έξτρα χρήμα, μέσω κάποιων επιτροπών στις οποίες μπορείς να συμμετέχεις, αλλά και σε συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα. Δεν είναι μικρό το ποσό σε σχέση με το μισθό μας. Οπότε, όταν διοριστεί κάποιος, στην αρχή δεν τα γνωρίζει όλα αυτά. Στη συνέχεια τα παίρνει χαμπάρι και αν καταφέρει διεκδικεί και μετακινείται, αλλιώς θα παλεύει συνεχώς».

«Υπάρχει πολύ μεγάλος ανταγωνισμός, ο οποίος, εκτός από τα αρνητικά του, έχει και τα θετικά του στοιχεία. Αποκτώντας νέες δεξιότητες και γνώσεις στο επαγγελματικό αντικείμενο, προσπαθούμε όλοι οι συνάδελφοι να γινόμαστε κάθε μέρα καλύτεροι σε αυτό που κάνουμε. Βέβαια, δε λείπουν τα άσχημα στοιχεία του ανταγωνισμού, που δυστυχώς είναι καθημερινά και δε βοηθούν καθόλου στο παραγωγικό και συναδελφικό κλίμα μιας δημόσιας υπηρεσίας, όπως πρέπει να είναι, αλλά δεν είναι εύκολο να τα αποφύγει κανείς. Πρέπει να μάθει να τα χειρίζεται και να προσπαθήσουμε όλοι για το χτίσιμο ενός υγιούς δικτύου επαγγελματικών σχέσεων».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας.
- Ανταγωνισμός ως δυσάρεστες συνθήκες εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας αποξένωσης.
- Ανταγωνισμός ως διακρίσεις μέσω του ανταγωνισμού.
- Ανταγωνισμός ως απρόβλεπτος ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας που επηρεάζεται από την εντοπιότητα και τα τοπικά δίκτυα.
- Ανταγωνισμός που επηρεάζεται από περιορισμένους προσωπικούς στόχους ανεξαρτήτως της απόδοσης και των ικανοτήτων.
- Ανταγωνισμός ως σύστημα προτίμησης.

6. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 43_Ηλικία διορισμού 37_Υπουργείο_Πολιτικό Γραφείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Αυτή τη στιγμή είμαι αποσπασμένη σε πολιτικό γραφείο. Η οργανική μου θέση είναι σε Υπουργείο. Οι κύριες δραστηριότητές μου στο πολιτικό γραφείο είναι η υποστήριξη της λειτουργίας του γραφείου, η παρακολούθηση του νομοθετικού έργου, ο κοινοβουλευτικός έλεγχος και η επικοινωνία με πολίτες και φορείς».

«Λογικό είναι να υπάρχει. Από τη στιγμή που έχουμε να κάνουμε με ανθρώπους υψηλών προσόντων που κάποια στιγμή θα φτάσουν να διεκδικήσουν τις ίδιες θέσεις, είναι αναμενόμενο να υπάρχει ανταγωνισμός, το οποίο όμως εμείς οι ίδιοι θα πρέπει να ελέγχουμε και να προσπαθήσουμε να μην του επιτρέψουμε να περάσει σε άλλο επίπεδο που δε μας αρμόζει».

Σχόλιο

Προσόντα και εμπειρία προσεγγίζονται κυρίως ως εφόδια στον ανταγωνισμό, εντός και εκτός του επαγγελματικού πεδίου.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας.
- Ανταγωνισμός ως δεοντολογικά αποδεκτό μέσο.
- Ανταγωνισμός ως μη αποδεκτός ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός για θέσεις ευθύνης.
- Ανταγωνισμός ως καθεστώς αγοράς εργασίας.

7. Συνέντευξη Α.Π. Γυναίκα_Ηλικία 36_Ηλικία διορισμού 29_ΟΤΑ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Αλλά και αν τελικά κάνω αίτηση μέσω της κινητικότητας, ελπίζω η συνδρομή τους να είναι κατάλληλη. Όπως επίσης και αν παραμείνω στην εργασία που είμαι και θελήσω να ανέβω σε κάποια θέση ευθύνης, το πιθανότερο είναι πως θα χρειαστώ τη βοήθειά τους».

«Ευθύνεται εν μέρει το σύστημα με το οποίο γίνονται οι διορισμοί, αλλά και οι προϊστάμενοι που δεν τοποθετούν τους εργαζόμενους στις κατάλληλες θέσεις, ώστε να αξιοποιηθούν τα προσόντα τους».

Σχόλιο

Ο προϊστάμενος εμφανίζεται να επαυξάνει και να “πριμοδοτεί” τις υπάρχουσες δυσλειτουργίες.

Απόσπασμα

«Νιώθω αδικημένη. Παρότι διορίστηκα ως ΔΕ δεν έχω καμία ελπίδα ότι και όταν γίνει αναγνώριση του πτυχίου και του μεταπτυχιακού μου θα αξιοποιηθούν από την υπηρεσία μου τα νέα μου προσόντα και οι δυνατότητες που θα έχω να προσφέρω το κάτι παραπάνω στην εργασία μου. Αυτό με λυπεί πολύ. Και είμαι σίγουρη ότι έτσι θα γίνει, γιατί το είδα να συμβαίνει και σε άλλους συναδέλφους σε αντίστοιχη κατάσταση».

«Φυσικά και υπάρχει πάρα πολύ έντονος και έμμεσος - παρασκηνιακός ανταγωνισμός».

Σχόλιο

Η έννοια του παρασκηνιακού ανταγωνισμού συνδυάζεται με την ιδέα της κλίκας και του πολιτικού δικτύου “πελατείας”, κάτι που δε διευκρινίζεται εδώ.

Απόσπασμα

«Περιφρουρείς τη θέση σου όπως μπορείς, με κάθε τρόπο, καθώς έτσι παίζουν οι περισσότεροι, οπότε αναγκάζεσαι κι εσύ ο ίδιος να αλλάξεις τρόπο συμπεριφοράς, που μπορεί να μη σε εκφράζει και να νιώθεις και άσχημα που έχεις καταλήξει να συμπεριφέρεσαι όπως αυτοί που μέχρι πρότινος κορόιδευες, αλλά δυστυχώς δεν έχεις τρόπο να σταθείς στο περιβάλλον αυτό. Για όποιον εργάζεται σε τέτοια περιβάλλοντα, καταλαβαίνει πολύ καλά πως είναι θέμα επιβίωσης πλέον. Όλα αυτά βέβαια, τηρώντας πάντα τον κανονισμό λειτουργίας του φορέα και τις αρμοδιότητες που σου έχουν δοθεί από τον ΟΕΥ (οργανισμός εσωτερικής λειτουργίας).

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας.
- Ανταγωνισμός ως μη αποδεκτός ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός για θέσεις ευθύνης.
- Ανταγωνισμός ως καθεστώς αγοράς εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως δυσάρεστες συνθήκες εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας αποξένωσης.
- Ανταγωνισμός που επηρεάζεται από περιορισμένους προσωπικούς στόχους, ανεξαρτήτως της απόδοσης και των ικανοτήτων.

9. Συνέντευξη Δ.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 33_Ηλικία διορισμού 25_ΕΦΚΑ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Μακάρι να μπορέσω να γίνω μια μέρα τμηματάρχης ενός τμήματος ή γιατί όχι και διευθύντρια».

«Ο ανταγωνισμός υπάρχει πάντοτε. Στην υπηρεσία μας επίσης αλλά πολύ συγκαλυμμένος, οι συμπεριφορές δεν είναι ξεκάθαρες και οι άνθρωποι ευθείς. Με την έως τώρα εργασιακή μου εμπειρία διαπιστώνω πρακτικές ανέλιξης μέσω γνωριμιών που πιστεύα ότι έχουν μείνει στο παρελθόν».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας που επηρεάζεται από την εντοπιότητα και τα τοπικά δίκτυα.
- Ανταγωνισμός που επηρεάζεται από περιορισμένους προσωπικούς στόχους, ανεξαρτήτως της απόδοσης και των ικανοτήτων.

10. Συνέντευξη Κ.Γ. Άντρας_ Ηλικία 41_ Ηλικία διορισμού 40_ Πανεπιστήμιο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Υπάρχει αρκετά μεγάλος ανταγωνισμός στο χώρο μας και είμαστε καθημερινά μάρτυρες. Κυρίως έχει να κάνει με τα προγράμματα τα οποία παίρνει κάποιος, καθώς προσεγγίζουν τον επιστημονικά υπεύθυνο του έργου και συκοφαντούν τους άλλους που μπορεί ο υπεύθυνος να τους έβαζε στο έργο με μια αμοιβή και προσπαθούν, με τα λόγια που βάζουν, να σε πετάξουν έξω. Είναι πολύ ψυχοφθόρο όλο αυτό».

Σχόλιο

Ο κρυφός ανταγωνισμός κάνει ασαφές το εργασιακό περιβάλλον και φαίνεται να δημιουργεί μεγάλη ανάγκη προσαρμογής στον εργαζόμενο.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως δυσάρεστες συνθήκες εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας αποξένωσης.
- Ανταγωνισμός ως διακρίσεις μέσω του ανταγωνισμού.
- Ανταγωνισμός που επηρεάζεται από περιορισμένους προσωπικούς στόχους, ανεξαρτήτως της απόδοσης και των ικανοτήτων.

11. Συνέντευξη Μ.Ζ. Άντρας_ Ηλικία 42_ Ηλικία διορισμού 38_ ΝΠΔΔ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Παρέχω την εργασία μου στην κεντρική υπηρεσία του φορέα στην Αθήνα, αλλά μετακινούμαι πολύ τακτικά, ανά δύο εβδομάδες δηλαδή, και σε επαρχιακή πόλη, όπου υπάρχει ένα ινστιτούτο του φορέα μας, οπότε παρέχω τις υπηρεσίες μου ταυτόχρονα και

στα δύο. Επίσης, διδάσκω, όπως είπα και παραπάνω, σε μεγάλη γεωργική σχολή σε άλλη πόλη».

«Εννοείται πως υπάρχει ανταγωνισμός που αποσκοπεί, κυρίως, στην εύνοια της Διεύθυνσης ή και της Διοίκησης για την αποκόμιση διευκολύνσεων ως προς τη βελτίωση υφιστάμενων υποδομών ή και ταχύτερης εκτέλεσης ενεργειών διοικητικού χαρακτήρα».

Σχόλιο

Θετική εκτίμηση για τον ανταγωνισμό ως μέσο βελτίωσης.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως σύστημα προτίμησης.

12. Συνέντευξη Ε.Γ. Γυναίκα_Ηλικία 44_Ηλικία διορισμού 43_Ειρηνοδικείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Εννοείται πως υπάρχει ανταγωνισμός».

«Με ενημερώνει για διάφορα πρακτικά ζητήματα στο αντικείμενο της δουλειάς, τα οποία ακόμη δεν έχω ξεδιαλύνει στο μυαλό μου και σε ορισμένες περιπτώσεις ντρέπομαι να απευθυνθώ σε κάποιον παλαιότερο, γιατί μπορεί ακόμη και να με χλευάσουν που δεν τα έχω καταλάβει. Επίσης, με βοηθά πολύ η φίλη μου αυτή στο πώς να προσέχω τη συμπεριφορά μου απέναντι στους παλαιότερους συναδέλφους μου, πώς να τους αντιμετωπίζω εννοώ. Μου είναι πολύ χρήσιμα όσα με συμβουλεύει».

Σχόλιο

Το άτυπο δίκτυο επαγγελματικής συνεργασίας αποτελεί μέσο εκπαίδευσης και προστασίας από μη θεμιτό ανταγωνισμό.

Απόσπασμα

«Σε μεγαλύτερη ηλικία ίσως διεκδικήσω κάποια θέση ευθύνης. Ακούγεται και λίγο αστείο βέβαια αυτό, καθώς ήδη είμαι 44, οπότε για να φτάσω να μπορέσω να

διεκδικήσω μια θέση ευθύνης θα πρέπει να περάσει και μια δεκαετία οπωσδήποτε. Προς το παρόν, και με παλαιότερους συναδέλφους δίπλα μας να μας βλέπουν ανταγωνιστικά, δε θα ήθελα να αλλάξει κάτι. Είναι πολύ νωρίς και έχω ελάχιστη εμπειρία στο αντικείμενο.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας και συγκρότησης επαγγελματικής ταυτότητας.
- Ανταγωνισμός για θέσεις ευθύνης.

13. Συνέντευξη Ν.Α. Γυναίκα_Ηλικία37_Ηλικία διορισμού 37_Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Υπάρχει ζήλεια και υπονόμηση με την άσχημη σημασία της λέξης. Απλά δεν ασχολούμαι. Ο καθένας μας θα κριθεί από την δουλειά του και, πιστέψτε με, τα παιδιά είναι οι πιο αυστηροί μας κριτές. Έχουν φοβερό αισθητήριο και αντιλαμβάνονται και τα θετικά και τα αρνητικά στοιχεία ενός εκπαιδευτικού. Συνεπώς, αντιλαμβάνονται και την ανεπάρκεια ενός εκπαιδευτικού, αλλά και τη μικρότητα που αυτός βγάζει απέναντι σε άλλους συναδέλφους».

Σχόλιο

Η συνεργασία και αμοιβαιότητα με το συναδελφικό περιβάλλον είναι χαμηλή και αρνητική.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως δυσάρεστες συνθήκες εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως απρόβλεπτος ανταγωνισμός.

- Ανταγωνισμός που επηρεάζεται από περιορισμένους προσωπικούς στόχους, ανεξαρτήτως της απόδοσης και των ικανοτήτων.

15. Συνέντευξη Χ.Κ. Άντρας_ Ηλικία 34_ Ηλικία διορισμού 31_ Δικαστικό Σώμα

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Όπως παντού, σε όλες τις δουλειές, έτσι και σε εμάς. Το μόνο διαφορετικό σε εμάς είναι ότι μπορεί να σε προσβάλλει ο συνάδελφος και πάνω στην έδρα, μπροστά σε δικηγορικό κόσμο, πολίτες και άλλους συναδέλφους».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας και συγκρότησης επαγγελματικής ταυτότητας.

7.2.4 Στάδιο 2^{ης} επιλογής

Οι υποκώδικες που χρησιμοποιήθηκαν στη 2^η επιλογή (sub-codes) είναι οι κάτωθι:

- Θέση ευθύνης
- Ανταγωνισμός
- Ικανότητες
- Αυτοεκτίμηση
- Αρνητικές πρακτικές
- Δυσλειτουργίες

i. Αποτελέσματα της εξαγωγής δεδομένων, δημιουργία νοηματικού πεδίου και σχόλια

1. Συνέντευξη Τ.Α. Γυναίκα_ Ηλικία 37_ Ηλικία διορισμού 33_ Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Υπάρχουν πάρα πολλές δυσκολίες, ακόμη και στο δημόσιο τομέα, παρότι πολλοί πιστεύουν ότι εκεί είναι όλα λυμένα. Τα προβλήματα που εγώ εντοπίζω έχουν να κάνουν, κυρίως, με τη συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων και όχι τόσο με το ίδιο το αντικείμενο καθαυτό. Λόγω της φύσης του αντικειμένου, είναι σαφές ότι αυτό που επιβάλλεται στους υπαλλήλους είναι η εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας, κάτι που όμως είναι πολύ δύσκολο να επιτευχθεί, αφού στα μικρά μέρη και όχι μόνο έχουν αναπτυχθεί διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ υπαλλήλων και ελεγχόμενων πολιτών, γεγονός που καθιστά πολύ δύσκολη την εφαρμογή του νόμου».

«Είναι πολύ λεπτές οι ισορροπίες και οφείλεις να προσαρμόζεσαι καθημερινά. Ένα άλλο πρόβλημα είναι ο μη παραγωγικός ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων, που μπορεί να φτάσει σε ακραίο σημείο κάποιες φορές, με συμπεριφορές αντισυναδελφικές και ανήθικες. Είναι πολύ άσχημο να καθορίζει τη συμπεριφορά μας η μελλοντική επιδίωξη μιας θέσης ευθύνης».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Θέση ευθύνης - ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας και συγκρότησης επαγγελματικής ταυτότητας.
- Ανταγωνισμός ως σύγκριση ικανοτήτων - προσόντων.
- Κοινωνικός εαυτός μέσω της σύγκρισης και του ανταγωνισμού.
- Ανταγωνισμός ως δεοντολογικά αποδεκτό μέσο.
- Ανταγωνισμός ως μη αποδεκτός ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός για θέσεις ευθύνης.

- Ανταγωνισμός ως καθεστώς αγοράς εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως δυσάρεστες συνθήκες εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας αποξένωσης.
- Ανταγωνισμός ως διακρίσεις μέσω του ανταγωνισμού.
- Ανταγωνισμός ως απρόβλεπτος ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας που επηρεάζεται από την εντοπιότητα και τα τοπικά δίκτυα.
- Brain drain ως απάντηση στον αντιδεοντολογικό ανταγωνισμό.
- Ανταγωνισμός που επηρεάζεται από περιορισμένους προσωπικούς στόχους, ανεξαρτήτως της απόδοσης και των ικανοτήτων.
- Αντιμετώπιση ανταγωνισμού μέσω κινητικότητας.
- Ανταγωνισμός ως σύστημα προτίμησης.

2. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_ Ηλικία 38_ Ηλικία διορισμού 33_ Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Όταν η καθημερινότητά σου σε ένα δικηγορικό γραφείο είναι τόσο δύσκολη και σου φέρονται σχεδόν εξευτελιστικά, όπως σε πολλούς νέους δικηγόρους, που δεν έχουν την τύχη να έχουν κάποιο δικό τους άνθρωπο/συγγενή δικηγόρο και να δουλεύουν στο γραφείο του, είσαι όλα τα υπόλοιπα παρά συνεργάτης».

«Είναι κάτι που μας προβληματίζει πάρα πολύ τα τελευταία χρόνια, καθώς, ενώ θα περίμενε κανείς το επίπεδο να είναι πιο ανεβασμένο και οι νέοι συνάδελφοι να είναι πιο καλλιεργημένοι και να έχουν μια συμπεριφορά ανώτερη ποιοτικά, δυστυχώς, διαπιστώνω, πολύ συχνά, ότι λειτουργούν πολύ πιο ύπουλα από τους παλιούς, που ίσως, πλέον, εκείνοι δεν έχουν κάτι άλλο να περιμένουν από τη δουλειά και έχουν βαρεθεί με τις καταστάσεις αυτές».

Σχόλιο

Από την περιγραφή φαίνεται πως ένα από τα πιο σοβαρά προβλήματα για την εργαζόμενη, αλλά και για τον ίδιο τον οργανισμό, είναι η κοινωνική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας.

Απόσπασμα

«Οι νέοι λοιπόν, για να επανέλθω σε αυτούς, αντί να ανεβάσουν το επίπεδο σε μια υπηρεσία, αναλώνονται σε συκοφαντίες και παιχνίδια εξουσίας για το ποιος θα καταφέρει να πάρει με τα πιο δόλια μέσα και πιο γρήγορα την καλύτερη θέση. Είναι πολύ λυπηρό όλο αυτό που συμβαίνει δυστυχώς».

«Δεν έπαιζαν κανένα ρόλο για εμένα. Ποτέ δεν είχε σχέσεις η οικογένειά μου με παρατάξεις, ούτε εγώ το έκανα. Αλλά ούτε και σε άλλου είδους οργανώσεις ήμουν ποτέ».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Θέση ευθύνης - ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως μη αποδεκτός ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός για θέσεις ευθύνης.
- Ανταγωνισμός ως απρόβλεπτος ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως σύστημα προτίμησης.

3. Συνέντευξη Π.Μ. Άντρας_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 35_Υπουργείο_Ευρωπαϊκός Οργανισμός

Απόσπασμα και σχόλιο

Απόσπασμα

«Όσο για το οικονομικό, δυστυχώς οι νεοδιόριστοι μέχρι πριν από μερικούς μήνες δεν είχαμε πάρει μια ειδική αμοιβή που παίρνουν όλοι οι παλιοί συνάδελφοι. Δουλεύαμε για 750 Ευρώ, μαζί με το επίδομα του μεταπτυχιακού. Όταν λοιπόν βλέπεις τον απέναντί σου να έχει βγάλει μόνο λύκειο, χωρίς κανέναν άλλο προσόν, που δεν ξέρει να ανοίξει

καν τον Η/Υ, ενώ η δουλειά μας είναι πάνω σε συγκεκριμένα συστήματα της υπηρεσίας, υποθέστε πώς μπορεί να αισθάνεται ένας νέος υπάλληλος στη θέση μου».

«Δηλαδή, πέρα από ορισμένες υπηρεσίες πολύ κομβικές που στήνουν τα συστήματα και ορισμένες άλλες από τις οποίες ετοιμάζονται οι διάφορες εγκύκλιοι, δε χρειάζεται να είσαι κάτι ιδιαίτερο για να μπορείς να διεκπεραιώσεις τις καθημερινές υποχρεώσεις και αρμοδιότητες που σου ανατίθενται».

«Άρα τι συζητάμε εδώ.... για ποια αξιοποίηση προσόντων να πούμε.... Μεγάλο μερίδιο ευθύνης έχουν σίγουρα οι εκάστοτε διευθυντές σε μια υπηρεσία, αφού αυτοί οι ίδιοι έχουν την αρμοδιότητα για την τοποθέτηση των υπαλλήλων τους σε περιγράμματα θέσεων και πάρα πολλές φορές, για δικούς τους λόγους».

«Άσχημο κλίμα, πραγματικά. Προσπαθούσα να μένω αποστασιοποιημένος και να μη συμμετέχω στις συζητήσεις αυτές. Με παρεξήγούσαν που δε συμμετείχα, αλλά δε μου άρεσε καθόλου όλο αυτό».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Θέση ευθύνης - ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως δεοντολογικά αποδεκτό μέσο.
- Ανταγωνισμός ως μη αποδεκτός ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός για θέσεις ευθύνης.
- Ανταγωνισμός ως σύστημα προτίμησης.

4. Συνέντευξη Ν.Β. Γυναίκα_ Ηλικία 38_ Ηλικία διορισμού 32 _Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Είναι πλείστα τα προβλήματα που αντιμετωπίζω. Μερικά από αυτά είναι η έλλειψη οργάνωσης, η κακή διοίκηση και κακή διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και το πολύ βασικό η έλλειψη προσωπικού».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Θέση ευθύνης - ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως καθεστώς αγοράς εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως δυσάρεστες συνθήκες εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως σύστημα προτίμησης.

5. Συνέντευξη Γ.Α. Άντρας_ Ηλικία 42_ Ηλικία διορισμού 38_ Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Ο προϊστάμενος διεύθυνσης είναι υπεύθυνος για τις τοποθετήσεις στο Υπουργείο μας, μαζί με τους προϊσταμένους των τμημάτων. Κατά την καλοπροαίρετη τοποθέτησή μου, θεωρώ ότι τοποθετούν τους υπαλλήλους στα τμήματα και στις θέσεις, αναλόγως με τις ανάγκες που υπάρχουν σε αυτά».

Σχόλιο

Η λειτουργία του προϊστάμενου περιγράφεται ότι αποτελεί σε μεγάλο βαθμό μία λειτουργία διαμοιρασμού προνομίων και ευκαιριών, ενώ εξυπηρετεί λιγότερο τη λειτουργικότητα και αποδοτικότητα του συστήματος. Επιτείνει, επίσης, τον ανταγωνισμό σε προσωπικό επίπεδο και όχι την επιλογή των ατόμων με ικανότητες.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Θέση ευθύνης - ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως καθεστώς αγοράς εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως σύστημα προτίμησης.

15. Συνέντευξη Χ.Κ. Άντρας_ Ηλικία 34_ Ηλικία διορισμού 31_ Δικαστικό Σώμα

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Το βασικότερο πρόβλημα στη δουλειά αυτή είναι το ίδιο το αντικείμενο. Πρόκειται για μια καθημερινή πρόκληση το τι θα προκύψει και θα πρέπει να αντιμετωπίσεις με όση εμπειρία διαθέτεις. Αν δεν τη διαθέτεις, όπως εμείς οι νέοι, θα πρέπει να ζητήσεις βοήθεια από τους παλαιότερους. Και τότε είναι που ξεκινούν άλλα προβλήματα, όπως συνεργασίας με τους παλιούς, ορισμένοι εκ των οποίων είναι πολύ αυστηροί και σε επιπλήτουν πολύ εύκολα, όταν δεν κάνεις κάτι σωστά».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Θέση ευθύνης - ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας και συγκρότησης επαγγελματικής ταυτότητας.
- Ανταγωνισμός ως καθεστώς αγοράς εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως δυσάρεστες συνθήκες εργασίας.

7.2.5 Η δημιουργία ενός νέου συνολικού πεδίου κωδικών (overall indexical code field) για την κατηγορία “Ανταγωνισμός”

Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω στο υποκεφάλαιο 7.2.1 η δημιουργία ενός πεδίου κατηγοριών (indexical field) καταγράφεται σε δύο φάσεις της εμπειρικής έρευνας, αναγνωρίζοντας τις περισσότερες σημαντικές πολλαπλές διαστάσεις και νοηματοδοτήσεις του αρχικού κεντρικού κωδικού “Ανταγωνισμός”.

1^η Φάση

Η διαδικασία της πρώτης φάσης ολοκληρώθηκε στο πλαίσιο της μελέτης όλων των σημαντικών εννοιών της έρευνας και κατά την επεξεργασία των σχετικών ερευνών και σχετικών βιβλιογραφικών αναφορών για την κοινωνική κατηγορία “Ανταγωνισμός”, που παρουσιάζονται στην αρχή αυτή του υποκεφαλαίου 7.2.1.

2^η Φάση

Η διαδικασία της δεύτερης φάσης ολοκληρώνεται με την εκτεταμένη αναζήτηση στον code (κωδικό) - λέξη που μας ενδιαφέρει και στην προκειμένη

περίπτωση της λέξης “Ανταγωνισμός”, καθώς και των επιμέρους κωδικών που παρουσιάστηκαν στο σημείο 7.2.4. Η εξαγωγή ολόκληρων παραγράφων από το κείμενο των συνεντεύξεων, η ανάγνωση των κειμένων εξαγωγής ως προς το κείμενο - πλαίσιο και τα νοήματα με τα οποία αναφέρεται και συνδέεται ο σχετικός κωδικός, αποτελούν τη βάση για τη διαμόρφωση ενός δεύτερου και συμπληρωματικού δεικτικού πεδίου (Chtouris, 2022).

Η σύνθεση των δύο πεδίων που προήλθαν από το σημείο της 1^{ης} Φάσης και το σημείο της 2^{ης} Φάσης αξιολογήθηκε ως προς την επαναληπτικότητα και επικάλυψη νοημάτων, καθώς και τη συμπληρωματικότητα, προκειμένου να δημιουργηθεί, στο τέλος, ένα συνολικό πεδίο νοημάτων και κωδικών για την κατηγορία “Ανταγωνισμός” (indexical code field), που παρουσιάζεται ακολούθως:

- Διαστάσεις του συνολικού πεδίου κωδικού (indexical code)
- Νοήματα & subcodes για την κατηγορία “Ανταγωνισμός”

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας καριέρας και συγκρότησης επαγγελματικής ταυτότητας.
- Ανταγωνισμός ως σύγκριση ικανοτήτων - προσόντων.
- Κοινωνικός εαυτός μέσω της σύγκρισης και του ανταγωνισμού.
- Ανταγωνισμός ως δεοντολογικά αποδεκτό μέσο.
- Ανταγωνισμός ως μη αποδεκτός ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός για θέσεις ευθύνης.
- Ανταγωνισμός ως καθεστώς αγοράς εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως δυσάρεστες συνθήκες εργασίας.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας αποξένωσης.
- Ανταγωνισμός ως διακρίσεις μέσω του ανταγωνισμού.
- Ανταγωνισμός ως απρόβλεπτος ανταγωνισμός.
- Ανταγωνισμός ως παράγοντας που επηρεάζεται από την εντοπιότητα και τα τοπικά δίκτυα.

- Brain drain ως απάντηση στον αντιδεοντολογικό ανταγωνισμό.
- Ανταγωνισμός που επηρεάζεται από περιορισμένους προσωπικούς στόχους, ανεξαρτήτως της απόδοσης και των ικανοτήτων.
- Αντιμετώπιση ανταγωνισμού μέσω κινητικότητας.
- Ανταγωνισμός ως σύστημα προτίμησης.

7.2.6 Δημιουργία ανώτερης κοινωνικής κατηγορίας (έννοιας, UpCode) από την εμπειρική έρευνα των δεδομένων στο υποκεφάλαιο 7.2

Ο ανταγωνισμός, όπως εμφανίζεται στο δείγμα της έρευνας, με πολλαπλές νοηματοδοτήσεις, φαίνεται ότι αποτελεί ένα λανθάνον και παράλληλο σύστημα και νομιμοποίησης της ιεραρχίας και της κατανομής θέσεων ευθύνης και αρμοδιότητας. Ο ανταγωνισμός στο χώρο εργασίας κυριαρχείται από τις τυπικές ρυθμίσεις και κανονισμούς επιλογής, που βρίσκονται σε άμεση σχέση με τα τυπικά προσόντα και όχι ιδιαίτερος με την πραγματική απόδοση και τις ικανότητες των εργαζομένων.

Οι προσωπικές στρατηγικές και ο ανταγωνισμός που έχει προσωπικό χαρακτήρα υποκρύπτει, σε μεγάλο βαθμό, το ισχύον σύστημα προτιμήσεων, που φαίνεται ότι έχει άμεση σχέση με τα καθεστάτα της αγοράς εργασίας, αλλά και το γενικότερο πολιτικό και κοινωνικό καθεστώς, που επαναλαμβάνεται και ισχύει εντός του δημόσιου τομέα. Ο ανταγωνισμός, όπως καταγράφεται στις συνεντεύξεις του δείγματος, δε φαίνεται να συμβάλλει στον εξορθολογισμό του συστήματος και στην ανάπτυξη της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας του δημόσιου τομέα. Η κινητικότητα εντός του δημόσιου τομέα αποτελεί έναν διορθωτικό παράγοντα στις δυσλειτουργίες του ανταγωνισμού και στα προβλήματα των εργαζομένων, που συναντούν ένα πυκνό σύστημα προτιμήσεων και προσωπικών προνομίων. Οι εργαζόμενοι με υψηλά προσόντα και ικανότητες φαίνεται να είναι σε θέση να ανταπεξέλθουν με προσωπική ευελιξία σε πολλές από τις δυσλειτουργίες του ανταγωνισμού. Το brain drain είναι μια ανάλογη διέξοδος, αλλά ταυτοχρόνως και μια σημαντική απώλεια όσον αφορά στους εργαζόμενους υψηλής εξειδίκευσης.

Η δημιουργία επαγγελματικής ταυτότητας και ικανοτήτων αποτελεί μια μακρόχρονη διαδικασία και δε φαίνεται να αποτελεί ένα κεντρικό σημείο του ενδιαφέροντος των εργαζομένων, σε αντίθεση με τις θέσεις ευθύνης, που συνδέονται με την ατομική εξασφάλιση και οικονομικά προνόμια.

7.3 Ερευνητικό ερώτημα 3^ο και στόχος:

Ικανότητες - Θέση Ευθύνης - Ταυτότητα - Προσόντα

7.3.1 Ερευνητικές αποτιμήσεις και θεωρητικές αναφορές

Στην παρούσα προσέγγιση θα επιχειρήσουμε να συνδέσουμε το ανθρώπινο κεφάλαιο με τις ουσιαστικές ικανότητες και τις θέσεις ευθύνης που αποδέχεται, επιζητεί ή απορρίπτει το άτομο στο εργασιακό του περιβάλλον, καθώς και τους λοιπούς παράγοντες που επηρεάζουν και καθορίζουν την εργασιακή του πορεία. Παράλληλα, γίνεται αναφορά και στο ζήτημα του βαθμού εδραίωσης της εργασίας (job embeddedness) του ατόμου στα δίκτυα και στις κοινωνικές σχέσεις που αυτό αναπτύσσει, καθώς και στις ευκαιρίες εδραίωσης που προσφέρονται από έναν οργανισμό στους νέους εργαζόμενούς του, που επιθυμούν είτε να μετακινηθούν εσωτερικά σε άλλο περίγραμμα θέσης ή να μετακινηθούν σε άλλο φορέα, μέσω του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας, που εφαρμόστηκε στη χώρα μας με το Ν. 4440/2016, προκειμένου να βελτιώσουν την επαγγελματική τους πορεία. Η “εδραίωση της εργασίας” αναφέρεται σε όλους τους παράγοντες που καθορίζουν την παραμονή ή την κινητικότητα ενός εργαζόμενου (Allen, 2006; Crossley et al., 2007; Holtom et al., 2006; Holtom & O’Neill, 2004).

Η εδραίωση της εργασίας αποτελεί, κατά την άποψή μας, την άλλη όψη του νομίσματος της “έννοιας του πολιτισμικού κεφαλαίου”, που εισήγαγε και επεξεργάστηκε κυρίως ο Granovetter (1973). Ωστόσο, σε αντίθεση με αυτή, δεν έτυχε της χρηστικότητας και της εφαρμογής του στην κοινωνιολογική έρευνα της εργασίας και της πολιτικής συμμετοχής στην Ευρώπη (In4Youth, 2015). Οι Hackman και Oldham το 1976 παρουσίασαν, βάσει των εργασιακών χαρακτηριστικών κάθε εργασιακού περιβάλλοντος, το κυρίαρχο μοντέλο στη θεωρία του σχεδιασμού εργασίας. Ειδικότερα, αναφέρουν πως ποικίλα εργασιακά χαρακτηριστικά, όπως οι δεξιότητες, το είδος του αντικειμένου εργασίας, η σημαντικότητα, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση καθορίζουν τα κίνητρα και την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους (Hackman & Oldham, 1980). Αν, για παράδειγμα, ένας προϊστάμενος ήθελε να έχει διαφορετικά αποτελέσματα από έναν υπάλληλό του, όσον αφορά π.χ. στα κίνητρα και στην ικανοποίηση, θα τροποποιούσε ένα μέρος των εργασιακών χαρακτηριστικών, προκειμένου να μπορέσει να προσφέρει μια

διαφορετική εργασιακή εμπειρία στον εργαζόμενο του (Paraskevoudoulou, 2017). Το βασικό συμπέρασμα αυτής της θεωρίας είναι ότι οι εργαζόμενοι αποτελούν τους παθητικούς αποδέκτες του περιβάλλοντός τους, ενώ οι προϊστάμενοι είναι αυτοί που μπορεί να καθορίσουν τις πτυχές της εργασίας (Campion & McClelland, 1991; Hackman & Oldham, 1980).

Πολλοί θεωρητικοί (Salancik & Pfeffer, 1978; Weick, 1993), βασιζόμενοι στη θεωρία του κοινωνικού κονστρουξιονισμού, περιέγραψαν τον ενεργό ρόλο που μπορεί να έχουν οι εργαζόμενοι, ώστε να καταφέρουν οι ίδιοι να επηρεάσουν τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας τους· μπορούν όχι μόνο να επηρεάσουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι τα χαρακτηριστικά της εργασίας τους, αλλά και να σχεδιάσουν μόνοι τους τη δική τους δουλειά, με την εφαρμογή μικρών ή μεγάλων αλλαγών (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Με λίγα λόγια, υπάρχει μια αλλαγή στο πεδίο σχεδιασμού της εργασίας, αφού οι εργαζόμενοι μπορούν, έτσι, να είναι ικανοί στο σχεδιασμό της δουλειάς τους και, ταυτόχρονα, φιλτράρουν τις πληροφορίες που δέχονται από το περιβάλλον τους, αλλά και ανταποκρίνονται ενεργητικά σε αυτές, διαμορφώνοντας τις συνθήκες με τον καλύτερο τρόπο για τους ίδιους (Paraskevoudoulou, 2017).

Όταν ο επανασχεδιασμός της εργασίας από πλευράς και των δύο μερών, εργαζομένων και διευθυντών λειτουργεί συμπληρωματικά του ενός προς τον άλλον, αυτό είναι πιθανό να δημιουργήσει ένα εργασιακό περιβάλλον που να προσφέρει περισσότερα κίνητρα, μεγαλύτερη ικανοποίηση, καταλληλότητα και αποτελεσματικότητα, δίνοντας έμφαση στην αυτονομία, την ανατροφοδότηση και πολυπλοκότητα (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Στην παρούσα προσέγγιση θέλουμε να συνδέσουμε το ανθρώπινο κεφάλαιο με τις ουσιαστικές ικανότητες και τις θέσεις ευθύνης που αποδέχεται, επιζητεί ή απορρίπτει στο εργασιακό του περιβάλλον. Ο Goffman (1956) συνδέει το ρόλο με την επίκαιρη θέση ζωής του ατόμου, ενώ σε άλλα σημεία τον συνδέει και με την ίδια την κοινωνική θέση και τους τίτλους αυτής της θέσης. Ο Goffman, χωρίς να είναι σε θέση να παρουσιάσει μια δομική θεωρία των ρόλων, παραμένει στο ρόλο ως μία έννοια που περιγράφει μία κοινωνική πράξη που κινείται μεταξύ της επιτέλεσης κανόνων, της ενδεχόμενης διαδραστικής ερμηνείας τους και μιας πολλαπλής και, συχνά, αμφίσημης αναπαράστασης δομών.

Ξεφεύγοντας από αυτές τις αμφισημίες και τις θεωρητικές αδυναμίες της έννοιας του ρόλου, η Κλινική Κοινωνιολογία, στο πλαίσιο της μελέτης της εργασίας,

με μια πιο συγκεκριμένη αναφορά στα κοινωνικά πεδία που έχει εισάγει ο Bourdieu (1986), είναι χρήσιμο να αναφερθεί, κυρίως, στους ρόλους που συνδέονται με μια διακριτή κοινωνική και λειτουργική θέση του ατόμου σε ένα πεδίο, καθώς και στον εξοπλισμό αυτής της θέσης με πόρους (κεφάλαια) και την εξουσία που συνδέεται μαζί της. Η λειτουργική θέση πόρων και εξουσίας (λ.θ.π.ε.), αποτελεί έτσι ένα ξεκάθαρο κεντρικό και σταθερό και δομικό αναφοράς, είτε προέρχεται από έναν προσανατολισμό του ατόμου στο βιωματικό κόσμο είτε ακόμα από αναφορές στο μέσο και μακρο κοινωνικό πλαίσιο.

Στο πεδίο της ανάλυσης έχουμε τη δυνατότητα να κατανοήσουμε τις παθολογικές αντικειμενικές σχέσεις κυριαρχίας και ηγεμονίας που βιώνουν οι εργαζόμενοι στον εργασιακό τους χώρο, αλλά και στους προσωπικούς δεσμούς τους, στην οικογένεια, στον πολιτικό τους χώρο. Η κατανόηση της ανισοκατανομής της εξουσίας με τη μορφή συγκεκριμένων υλικών και πολιτισμικών πόρων, καθώς και με μετρήσιμο κοινωνικό και πολιτισμικό κεφαλαίο, απομυθοποιεί τις γενικευμένες αφηρημένες παραστάσεις για την αντικειμενική λειτουργία και ορθολογική λειτουργία των οργανώσεων (υπηρεσιών), όσον αφορά στην εξουσία και στην αλλοτρίωση. Η εποπτεία αυτών των σχέσεων, μέσω της συγκεκριμένης ιδιοσύστασης του επαγγελματικού κοινωνικού εαυτού, δίνει την ευκαιρία στον εργαζόμενο να αναδιατάξει αυτές τις σχέσεις και να θεραπεύσει ατομικές και κοινωνικά παθολογικές καταστάσεις μέσω pro-active στρατηγικών του job crafting, ενώ σε άλλες περιπτώσεις της προσαρμογής και της αποξένωσης από τον επαγγελματικό χώρο.

Οι ικανότητες και οι δεξιότητες βρίσκονται στο κέντρο του ενδιαφέροντος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του ΟΟΣΑ (OECD) για τον καινοτόμο μετασχηματισμό των υπηρεσιών που προσφέρονται στους πολίτες. Οι ικανότητες και οι δεξιότητες του δημοσίου υπαλλήλου και των δημόσιων υπηρεσιών να αποκτήσουν μια προσέγγιση που τοποθετεί στο κέντρο του ενδιαφέροντός της τον πολίτη και τις ανάγκες και όχι την εσωτερική λειτουργία του οργανισμού, αποτελούν έναν σημαντικό παράγοντα καινοτομίας και ανάπτυξης του δημόσιου τομέα. Αυτό αποτελεί, πλέον, και το κύριο ενδιαφέρον των υπηρεσιών των μεγάλων επιχειρήσεων που προσφέρουν υπηρεσίες και προϊόντα για να είναι, έτσι, σε θέση να διασφαλίσουν ένα σημαντικό μερίδιο της αγοράς σε ένα ολοένα και πιο ανταγωνιστικό παγκόσμιο περιβάλλον υπηρεσιών και προϊόντων.

Οι δεξιότητες και οι ικανότητες των εργαζομένων στην άμεση εμπλοκή και διάδραση με τους πολίτες και τους χρήστες των κυβερνητικών υπηρεσιών για την

αξιοποίηση της γνώσης που προσφέρουν στον εντοπισμό των πραγματικών αναγκών και στην έκφραση με την “δική τους γνώση και σοφία”, οδηγεί στη συνδημιουργία καλύτερων υπηρεσιών και εμπειριών εξυπηρέτησης, τις οποίες ο εργαζόμενος θα πρέπει να επεξεργαστεί ως δεδομένα και εμπειρία και να την μεταφέρει στο επίπεδο της λήψης των αποφάσεων. Η δημιουργία πρωτοκόλλων καταγραφής και διαδικασιών εκκίνησης και εξέλιξης αυτής της διαδικασίας θα πρέπει να είναι ένα τμήμα της εκπαίδευσης των νεοεισερχόμενων στο δημόσιο τομέα, αλλά και όσων αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης και επίβλεψης των νέων εργαζομένων, με στόχο τη διατήρηση και ανάπτυξη ανάλογων ικανοτήτων και δεξιοτήτων.

Οι νέες εφαρμογές της ΤΠΕ (Τεχνολογία Πληροφοριών και Επικοινωνίας) και των δικτύων είναι αναγκαία για τη μελέτη της καταγραφής της αξιοποίησης της τεχνολογίας και της σύνθεσης ενός αυξανόμενου φάσματος επιστημονικών γνώσεων που βασίζονται σε στοιχεία (π.χ. κοινωνιολογία της εργασίας, κλινική κοινωνιολογία της εργασίας, εφαρμοσμένη και συμπεριφορική οικονομία, επιστήμη των δεδομένων, στρατηγική πρόβλεψη), καθώς και μιας ποικιλίας προοπτικών των πολιτών για την αποτελεσματική και έγκαιρη παροχή συμβουλών πολιτικής στα άτομα που κατέχουν θέσεις ευθύνης και στους υπεύθυνους λήψης πολιτικών αποφάσεων.

Η γνώση, οι ικανότητες και οι δεξιότητες διαχείρισης δικτύων φαίνεται ότι αρχικά είναι μια προσωπική υπόθεση για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα και, παράλληλα, άλλων εξωτερικών εξειδικευμένων στελεχών και επιχειρήσεων, που αναλαμβάνουν την εξυπηρέτηση αυτών των αναγκών. Φαίνεται ότι η καλλιέργεια αυτών των δεξιοτήτων και της παραγωγής γνώσης, εντός των επιμέρους οργανισμών, αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα της ποιότητας και της απόδοσης των υπηρεσιών που προσφέρονται, αλλά και της ικανοποίησης και της επαγγελματικής ταυτότητας των εργαζομένων.

Παράλληλα, προωθείται η συνεργασία με ένα φάσμα ανεξάρτητων εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών για την αντιμετώπιση σύνθετων/ακόλουθων προκλήσεων πολιτικής με την ανάπτυξη κοινής αντίληψης του προβλήματος, το συλλογικό προσδιορισμό πιθανών λύσεων και την υλοποίηση από κοινού εφαρμογών από πολίτες - επαγγελματίες (λογιστές, μηχανικούς, εξωτερικούς επιθεωρητές κ.ά.). Αν τα χρήματα και οι νομικές συμβάσεις είναι το αντίτιμο της διαχείρισης των προμηθευτών, η εμπιστοσύνη στην επικοινωνία και η αμοιβαία δέσμευση είναι το αντίτιμο της διαχείρισης του δικτύου με την κοινωνία των πολιτών, των ατόμων και των οργανώσεων (OECD, 2017; Gerson, 2020).

7.3.2 Ερευνητική προσπέλαση του θέματος στα δεδομένα των συνεντεύξεων

Στην ενότητα αυτή θα επιχειρήσουμε την ερευνητική προσπέλαση του θέματος στα δεδομένα των συνεντεύξεων με τη χρήση περισσότερων κωδικών και τη δημιουργία ενός νέου πεδίου νοημάτων για την κατηγορία “Ίκανότητα - Δεξιότητα” (indexical code).

Συνεντεύξεις που χρησιμοποιήθηκαν στην εξαγωγή και ανάλυση των δεδομένων:

1. Συνέντευξη Τ.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο
2. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 38_Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο
3. Συνέντευξη Π.Μ. Άντρας_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού
35_Υπουργείο_Ευρωπαϊκός Οργανισμός
4. Συνέντευξη Ν.Β. Γυναίκα_Ηλικία 38_Ηλικία διορισμού 32_Υπουργείο
5. Συνέντευξη Γ.Α. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Υπουργείο
6. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 43_Ηλικία διορισμού 37_Υπουργείο_Πολιτικό
Γραφείο
7. Συνέντευξη Λ.Π. Γυναίκα_Ηλικία 36_Ηλικία διορισμού 29_ΟΤΑ
8. Συνέντευξη Γ.Μ. Άντρας_Ηλικία 44_Ηλικία διορισμού 41_ΟΤΑ
9. Συνέντευξη Δ.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 33_Ηλικία διορισμού 25_ΕΦΚΑ
10. Συνέντευξη Κ.Γ. Άντρας_Ηλικία 41_Ηλικία διορισμού 40_Πανεπιστήμιο
11. Συνέντευξη Μ.Ζ. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_ΝΠΔΔ
12. Συνέντευξη Ε.Γ. Γυναίκα_Ηλικία 44_Ηλικία διορισμού 43_Ειρηνοδικείο
13. Συνέντευξη Ν.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 37_Δευτεροβάθμια
Εκπαίδευση
14. Συνέντευξη Κ.Π. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Δευτεροβάθμια
Εκπαίδευση
15. Συνέντευξη Χ.Κ. Άντρας_Ηλικία 34_Ηλικία διορισμού 31_Δικαστικό Σώμα

7.3.3 Στάδιο 1^{ης} επιλογής

Μέθοδος ορισμού αναζήτησης και τεκμηρίωσης: Dialectica.

Ο κεντρικός κωδικός που χρησιμοποιήθηκε είναι οι “Ικανότητες” με δεύτερο κωδικό “Θέση ευθύνης - Ικανότητες - Αυτοεκτίμηση”.

Οι υποκώδικες που χρησιμοποιήθηκαν στην 1^η επιλογή (sub-codes) είναι οι κάτωθι:

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Ικανότητα ως θέση ευθύνης.
- Ικανότητα ως πόροι και εξουσία.
- Κοινωνικός εαυτός.
- Δεξιότητα και ικανότητα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).
- Ικανότητα και δεξιότητα για συνέπεια και αξιοπιστία.
- Ικανότητα ως ένα εσωτερικό κίνητρο για ευσυνειδησία στις προσωπικές και επαγγελματικές προσπάθειες.
- Ικανότητα και δεξιότητα δικτύου και επικοινωνίας με τον πολίτη και την κοινωνία των πολιτών.
- Ικανότητα για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.

i. Αποτελέσματα της εξαγωγής δεδομένων, δημιουργία νοηματικού πεδίου και σχόλια

1. Συνέντευξη Τ.Α. Γυναίκα_ Ηλικία 37_ Ηλικία διορισμού 33_ Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Εργάζομαι σε μια υπηρεσία με οικονομικό αντικείμενο σε επαρχιακή πόλη. Αντικείμενο της θέσης μου είναι ο έλεγχος επιχειρήσεων με συγκεκριμένο αντικείμενο. Αυτό που ελέγχω είναι αν οι επιχειρήσεις τηρούν τη νόμιμη διαδικασία για τη διακίνηση των εμπορευμάτων».

Σχόλιο

Η περιγραφή της θέσης δείχνει περιορισμένες αρμοδιότητες ως προς τις ικανότητες της συνομιλήτριας.

Απόσπασμα

«Ναι έχω ένα δίκτυο ανθρώπων που ευελπιστώ ότι αν χρειαστώ τη βοήθειά τους θα μου τη δώσουν. Αυτό ισχύει και για τη σημερινή μου θέση απασχόλησης και για μελλοντική. Προσπαθώ να διατηρώ ένα τέτοιο δίκτυο, καθώς έχω δει αποτελέσματα στο παρελθόν και, επίσης, δεν παύουν να είναι επαγγελματίες με μεγαλύτερη από εμένα εμπειρία, που μόνο χρήσιμοι μπορεί να είναι για μένα».

Σχόλιο

Στη ερώτηση για το ποιες είναι οι ικανότητες, η απάντηση αναφέρεται στις σπουδές και τους τίτλους σπουδών.

Απόσπασμα

«Αν καταφέρω να μην περιοριστώ στη συγκεκριμένη εργασία, αλλά να κάνω και κάτι άλλο παράλληλα, μέσα από το οποίο θα έχω αξιοποιήσει τις ανώτατες σπουδές μου, θα ήταν το ιδανικό για μένα. Επίσης, δεν αποκλείω τη διεκδίκηση μιας θέσης ευθύνης στο μέρος αυτό, αλλά πρέπει να είμαι αποφασισμένη ότι θα μπορέσω να έρθω απέναντι από όλους αυτούς που με αντιμετωπίζουν ανταγωνιστικά αυτή τη στιγμή, αλλά και ότι δε θα φοβηθώ να αλλάξω ορισμένα πράγματα στην υπηρεσία που θεωρούν όλοι ότι δε μπορούν να αλλάξουν, καθώς έτσι γινόταν πάντα, όπως συνηθίζουν να λένε οι ίδιοι».

«Δεν είμαι απολύτως σίγουρη γι' αυτό. Δεν ξέρω αν με τις παρούσες συνθήκες στην εργασία μου θα ήθελα να μπω στη διαδικασία να διεκδικήσω μια θέση ευθύνης. Όπως είναι τώρα τα πράγματα δε θα ήθελα να αναλωθώ σε τέτοιες καταστάσεις. Αυτό είναι το μόνο για το οποίο είμαι σίγουρη. Ίσως αργότερα αλλάξω άποψη, αλλά στην παρούσα φάση το βλέπω έτσι».

Σχόλιο

Τα τυπικά προσόντα είναι το κριτήριο για την επιλογή για τον διορισμό στο δημόσιο και όχι οι ικανότητες του εργαζόμενου/νης.

Απόσπασμα

«Αρχικώς, είχα τοποθετηθεί στο δικαστικό τμήμα της υπηρεσίας μου, οπότε η αξιοποίηση των γνώσεών μου ήταν άμεση. Αργότερα, τοποθετήθηκα στο τμήμα που είμαι μέχρι σήμερα, με στόχο να αξιοποιηθούν οι νομικές μου γνώσεις στο τμήμα αυτό. Κάτι τέτοιο δε φάνηκε να γίνεται αρχικώς, ούτε και θεωρώ πως είναι απαραίτητο να γίνει, καθώς το τμήμα λειτουργεί εξαιρετικά, ακόμη και με υπαλλήλους ΔΕ».

«Πλέον, τους τελευταίους 6 μήνες αξιοποιούνται κατά πολύ και οι νομικές μου γνώσεις, με τη σύνταξη νομικών εγγράφων, παρότι πάντα έχουμε επαφή με νομικά θέματα, αφού κατά κύριο λόγο, σε όλα τα τμήματα εφαρμόζουμε συγκεκριμένη νομοθεσία και όχι μόνο».

Σχόλιο

Οι επαγγελματικές ικανότητες και τα τυπικά προσόντα δεν είναι εύκολο να λειτουργήσουν προς όφελος του εργαζόμενου, αλλά ούτε και της δημόσιας υπηρεσίας.

Απόσπασμα

«Η αλήθεια είναι πως δεν το έχω ψάξει καθόλου επισταμένως. Από μια κουβέντα που είχα κάποτε με κάποιον είχα ενημερωθεί ότι είναι εξαιρετικά δύσκολο να μετακινηθείς για ζετία σε ευρωπαϊκούς οργανισμούς, καθώς υπερισχύει το μέσον που έχει κάποιος. Παρόλα αυτά, όταν πλέον θα έχω και το διδακτορικό μου και εφόσον η οικογενειακή μου ζωή το επιτρέπει, θα επιδιώξω να μετακινηθώ για μερικά χρόνια σε κάποιον φορέα της Ε.Ε.».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία.
- Δεξιότητα και ικανότητα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).

- Ικανότητα και δεξιότητα για συνέπεια και αξιοπιστία.
- Ικανότητα για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.

2. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_ Ηλικία 38_ Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Πιστεύω ότι ως ΠΕ δε θα μπορούσα να έχω διοριστεί νωρίτερα, γιατί τότε που έκανα εγώ αίτηση χρειάζονταν 7 χρόνια προϋπηρεσίας με συναφή εμπειρία, που αυτό το έδινε η δικηγορία στην περίπτωση μου. Στο μεταξύ πήρα και το μεταπτυχιακό, το οποίο δεν έκανα και αμέσως με το που τελείωσα τη Νομική, οπότε ήθελα κάποια ελάχιστα χρόνια για να συγκεντρώσω τα απαιτούμενα προσόντα».

«Αν θεωρήσουμε ότι όσο ήμουν ασκούμενη δικηγόρος ήμουν κατά κάποιο τρόπο απασχολούμενη στον ιδιωτικό τομέα, ναι θα μπορούσαμε να πούμε ότι το δοκίμασα και αυτό. Δεν έκανα κάτι άλλο άσχετο με αυτό που είχα σπουδάσει πάντως. Το γεγονός ότι δεν άνοιξα ποτέ δικό μου γραφείο, αλλά πάντα είχα την ομπρέλα ενός άλλου συναδέλφου με πολλά χρόνια εμπειρίας, δε δηλώνει υποχρεωτικά ότι ήμουν ευχαριστημένη από αυτό που βίωνα, αλλά ίσως ότι είχα βεβαιότητα πως θα ήταν πολύ πιο δύσκολο για μένα αν έκανα κάτι άλλο μόνη μου στο ελεύθερο επάγγελμα».

«Πριν κάνω οικογένεια και πριν γνωρίσω το σύζυγό μου το σκεφτόμουν γενικά ως ιδέα, αλλά ποτέ δεν προχώρησα τη σκέψη μου προς την υλοποίησή της. Όταν σπούδαζα είχα πάει Erasmus στις Βρυξέλλες και τα πρώτα χρόνια που γύρισα είχα στο μυαλό μου την εμπειρία που είχα ζήσει εκεί. Δεν ξέρω όμως γιατί δεν το τόλμησα, ίσως θα έπρεπε να το είχα κάνει. Τώρα είναι πολύ δύσκολο, καθώς έχω ήδη 2 παιδιά σε σχολική ηλικία».

Σχόλιο

Η δημιουργία οικογένειας αποτελεί, ιδιαιτέρως για τις γυναίκες, έναν σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα της επαγγελματικής πορείας και των επαγγελματικών ικανοτήτων που αποκτούν και, κυρίως, των θέσεων ευθύνης που αναλαμβάνουν.

Απόσπασμα

«Μέσα στην υπηρεσία που είμαι, ευτυχώς έχω καταφέρει να έχω πολύ καλή σχέση με τον διευθυντή της υπηρεσίας, γεγονός πολύ σημαντικό για τη μετέπειτα εξέλιξή μου. Εκτός υπηρεσίας, λόγω της δικηγορίας, έχω ένα δίκτυο ανθρώπων που πιστεύω θα είναι δίπλα μου, όχι σε κάτι πολύ δύσκολο και απαιτητικό, αλλά σε κάτι light για εκείνους. Κανένας δυστυχώς δεν είναι διατεθειμένος να δώσει πολλά, αν δεν πάρει κιόλας».

«Αν τελικά παραμείνω στην υπηρεσία που είμαι σήμερα, δεν ξέρω αν θα μπορέσω να αναλάβω κάποια θέση ευθύνης, γιατί πλέον ορισμένοι από τους νέους συναδέλφους έχουν 2 μεταπτυχιακά και ορισμένοι από ό,τι μαθαίνω είναι σε φάση απόκτησης διδακτορικού, Αυτό από μόνο του δε μου δίνει και πολλές ελπίδες να έχω και πολλές πιθανότητες για κάτι. Να φανταστείτε ότι παλιοί συνάδελφοι, στην ηλικία πλέον των 50 και ετών, αποφάσισαν να κάνουν και δεύτερο μεταπτυχιακό που θα τους βοηθήσει στην εξέλιξή τους. Μα τι κουράγιο και φιλοδοξία είναι αυτή που έχουν αναρωτιέμαι...».

«Όλο αυτό με απογοητεύει δυστυχώς, ότι έχουν οι άλλοι ήδη τόσο πολλά προσόντα, που δε θα προλάβω να τους φτάσω, και ούτε τα χρήματα αυτά θέλω να επενδύσω για κάτι που εννοείται δεν είναι καθόλου σίγουρο. Θα χάσω πολύ χρόνο και ενέργεια θεωρώ από την οικογένεια και τον εαυτό μου και στην παρούσα φάση δεν το θέλω».

«Αυτή τη στιγμή δε μπορώ να πω με σιγουριά κάτι τέτοιο, καθώς είναι τόσες πολλές οι ευθύνες που δεν ξέρω αν θα ήθελα να τις αναλάβω. Και επιπλέον, γνωρίζω πολύ καλά ότι υπάρχουν ήδη συνάδελφοι που προηγούνται εμού λόγω των ετών εμπειρίας, οπότε θα είναι αρκετά δύσκολο κάτι τέτοιο».

«Είμαι ευγνώμων στο διευθυντή της υπηρεσίας μου που με τοποθέτησε εξ αρχής στο τμήμα αυτό, ενώ θα μπορούσε να με είχε βάλει σε κάποιο άλλο τμήμα, καθώς αυτό

συμβαίνει σε πολλές άλλες υπηρεσίες με γνωστούς μου συναδέλφους νομικούς, που έχουν τοποθετηθεί σε κάτι άσχετο, που ούτε τους αρέσει ούτε τους εκφράζει. Εγώ, ευτυχώς, έχω την ευλογία να εφαρμόζω καθημερινώς τα όσα έχω μάθει και να αισθάνομαι πολύ χρήσιμη για το κράτος».

«Δεν το έχω ψάξει καθόλου όσο είμαι διορισμένη στη θέση που είμαι. Οι μόνες θέσεις που θα μπορούσε ένας υπάλληλος, όπως εγώ, να απασχοληθεί στην Ευρώπη είναι σε οργανισμούς της Ε.Ε., κάτι που όμως είναι πάρα πολύ δύσκολο, καθώς θέλει, συνήθως, πολύ συγκεκριμένα προσόντα και, κυρίως, μέσον. Εγώ δεν τα έχω αυτά».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία.
- Δεξιότητα και ικανότητα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).
- Ικανότητα για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.

3. Συνέντευξη Π.Μ. Άντρας_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 35_Υπουργείο_Ευρωπαϊκός Οργανισμός

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Δυστυχώς, είναι πολύ δύσκολο να διοριστεί κάποιος στο δημόσιο σε ηλικία κάτω των 32 ετών καθώς το ΑΣΕΠ απαιτεί, πέρα από τα υπόλοιπα υψηλά προσόντα που θα πρέπει να διαθέτει ένας υποψήφιος, κατ' ελάχιστον 7 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας σε συναφές αντικείμενο. Από τη στιγμή που τελείωσα τις βασικές μου σπουδές στα 22 μου, αν πούμε ότι θα ξεκινούσα αμέσως δουλειά με ένσημα, ώστε να μετράει κανονικά ως συναφής εμπειρία και, ταυτόχρονα, θα έκανα και το μεταπτυχιακό μου, το νωρίτερο

που θα μπορούσα να διοριστώ είναι 29 χρονών. Ξέχασα και τον ένα χρόνο στρατιωτικό, οπότε πάμε στα 30».

Σχόλιο

- Τα προσόντα ως διάσταση του ανθρώπινου κεφαλαίου προσδιορίζονται εδώ σε σχέση με τη δυνατότητα διορισμού στο δημόσιο για έναν υποψήφιο και αποτελούν την ελάχιστη προϋπόθεση. Η ηλικία διορισμού είναι πολύ συχνά μετά τα 32 χρόνια, κάτι που δημιουργεί μεγάλους περιορισμούς για τις μελλοντικές επιλογές και, φυσικά, και για την προσαρμογή στην εργασία.
- Ο προσδιορισμός της θέσης εργασίας και των προσόντων στο δημόσιο απαιτεί χαμηλές ικανότητες. Γενικά, κρίνεται ως ένα σύστημα χαμηλών ικανοτήτων και χαμηλής απόδοσης και παραγωγικότητας.

Απόσπασμα

«Αλλά όλα αυτά ποτέ σχεδόν δεν είναι εύκολο να γίνουν με μαθηματική ακρίβεια στο χρόνο».

Σχόλιο

Η ανέλιξη συνδυάζεται, κυρίως, με το χρόνο παραμονής στη θέση και όχι με τις πραγματικές ικανότητες.

Απόσπασμα

«Δε θεωρώ ότι έχουν άδικο, κατ' ανάγκη, αλλά, εφόσον ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας μου δίνει αυτό το δικαίωμα, είναι δικαίωμά μου να το ασκήσω. Το άλλο κρίσιμο ζήτημα, που δε σας κρύβω ότι είχα μια ανασφάλεια για το τι θα γίνει τελικά, ήταν αν θα μου επέτρεπε το υπηρεσιακό συμβούλιο της υπηρεσίας μου να πάρω άδεια για κάποια χρόνια, ώστε να καταφέρω να πάω στη νέα εργασία μου».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία.
- Δεξιότητα και ικανότητα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.

- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).
- Ικανότητα για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.
- Ικανότητα και δεξιότητα για συνέπεια και αξιοπιστία.
- Ικανότητα ως ένα εσωτερικό κίνητρο για ευσυνειδησία στις προσωπικές και επαγγελματικές προσπάθειες.

Απόσπασμα

«Παράλληλα με την οποιαδήποτε εργασία έκανα, πάντα έβρισκα μαθητές και δίδασκα το μάθημα των Αρχών της Οικονομικής Θεωρίας σε ιδιαίτερα μαθήματα που έκανα, ώστε να έχω ένα έξτρα εισόδημα, αλλά και έκανα μόνος μου δηλώσεις φορολογίας εισοδήματος σε κάποιους φίλους και γνωστούς των γονέων μου. Οπότε με τον άλλον ή τον άλλον τρόπο κατάφερα και έβγαζα κάτι έξτρα».

«Είναι πολύ νωρίς ακόμη (μόλις 2 εβδομάδες), για να είμαι σε θέση να πω κάτι συγκεκριμένο. Αλλά, από όσο έχω καταλάβει, οι αρμοδιότητές μου έχουν να κάνουν, κυρίως, με οικονομικά στοιχεία του οργανισμού και μισθοδοσίες όλου του εργαζόμενου προσωπικού. Είναι τόσο μεγάλος ο αριθμός των εργαζομένων που δε μπορείς να αναλάβεις και πολλές αρμοδιότητες. Ο καθένας κάνει κάτι πολύ συγκεκριμένο».

«Στη θέση μου που ήμουν στο Υπουργείο, δεν ξέρω αν θα έχω τη δυνατότητα να το κάνω, λόγω του ότι τα χρόνια περνούν και θα πρέπει οπωσδήποτε να επιστρέψω κάποια στη θέση μου, αν θέλω να ανέβω στην υπηρεσία αυτή. Μην ξεχνάμε, επίσης, ότι τα χρόνια που κάποιος λείπει με άδεια άνευ αποδοχών δε λογαριάζονται ως χρόνος πραγματικής προϋπηρεσίας».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Δεξιότητα και ικανότητα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.

- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).
- Ικανότητα και δεξιότητα για συνέπεια και αξιοπιστία.

4. Συνέντευξη Ν.Β. Γυναίκα_ Ηλικία 38_ Ηλικία διορισμού 32 _Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Μέχρι να γίνω δημόσιος υπάλληλος είχα εργαστεί ως ειδική σύμβουλος δημάρχου στον τόπο από όπου κατάγομαι, ήμουν εκπαιδευτρια ενηλίκων, υπήρξα μέλος ομάδας εργασίας σύνταξης μελετών περιβαλλοντικών επιπτώσεων, ως εξωτερικός συνεργάτης του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας και συμμετείχα σε πολλές στατιστικές έρευνες ανθρώπινου δυναμικού, υπηρεσιών υγείας, απογραφής κτηρίων της ΕΛΣΤΑΤ».

«Θεωρώ ότι θα μπορούσα βάσει των προσόντων που διέθετα, αλλά δε συνέβη αυτό, λόγω του ότι δεν είχα συγκεντρώσει την απαραίτητη προϋπηρεσία που απαιτείται».

Σχόλιο

Η επισφάλεια αποτελεί τον κύριο λόγο επιλογής του δημοσίου για ένα άτομο με ικανότητες και στρατηγική προοπτικής ανέλιξης.

Απόσπασμα

«Χειρίζομαι θέματα που αφορούν στη διαχείριση διασυνοριακών μεταφορών αποβλήτων, στην έκδοση αδειών συλλογής και μεταφοράς επικίνδυνων αποβλήτων και στη διαμόρφωση, υποστήριξη και παρακολούθηση πληροφοριακών συστημάτων. Έχω αναλάβει το σχεδιασμό και την παρακολούθηση της υλοποίησης συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων. Συμμετέχω σε ευρωπαϊκές δράσεις, εκπροσωπώντας, συχνά, τη χώρα σε σχετικές επιτροπές - ομάδες εργασίας».

Σχόλιο

- Τα ενεργά δίκτυα εμφανίζονται εδώ ως τμήμα της επαγγελματικής δραστηριότητας. Το ίδιο και η εμπειρία ταυτίζεται με τη γνώση και την αποτελεσματική της εφαρμογή μέσα από τις ατομικές της ικανότητες.
- Εμφανίζονται pro-active στρατηγικές, οι οποίες δεν είναι ενεργοποιημένες με τη μορφή κάποιας προετοιμασίας. Την πιθανή αλλαγή τη συνδέει με τις αμοιβές και όχι με τις ικανότητες και το κύρος.

Απόσπασμα

«Ναι φυσικά και το σκέφτομαι. Έχω όλα τα προσόντα πλέον, και τα τυπικά και τα ουσιαστικά, γιατί να μην το επιχειρούσα κάτι τέτοιο...».

«Εξαρχής διορίστηκα στην Αθήνα και έκτοτε δεν έχω φύγει μέχρι σήμερα. Ήταν μια επιλογή με πολλές δυνατότητες και δεν το έχω μετανιώσει. Το καλό είναι ότι η Αθήνα είναι το κέντρο λήψης των αποφάσεων για τα πάντα και οι θέσεις στα υπουργεία αυτό ακριβώς κάνουν».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Ικανότητα ως θέση ευθύνης.
- Ικανότητα ως πόροι και εξουσία.
- Δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία.
- Δεξιότητα και ικανότητα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).
- Ικανότητα για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.
- Ικανότητα και δεξιότητα για συνέπεια και αξιοπιστία.

5. Συνέντευξη Γ.Α. Αντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Είμαι διορισμένος στο Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας και το συγκεκριμένο διάστημα είμαι τοποθετημένος στο τμήμα περιβαλλοντικών αδειοδοτήσεων, όπου ασχολούμαι με την αδειοδότηση έργων και δραστηριοτήτων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα».

«Όχι. Αισθάνομαι καλά στη θέση που είμαι. Ίσως μόνο μια εσωτερική μετακίνηση σε άλλη θέση στο ίδιο Υπουργείο, εννοώ σε κάποιο άλλο τμήμα».

«Δεν αποκλείω και στο μέλλον να τους χρειαστώ σε περίπτωση που αποφασίσω να αλλάξω θέση εργασίας, οπότε εκεί ίσως χρειαστώ τη μεσολάβησή τους, ώστε να μπορέσω να αλλάξω τμήμα και να μετακινηθώ πιθανότατα σε αυτό που θέλω είτε να με βοηθήσουν να προσαρμοστώ στη νέα κατάσταση όπως θα έχει διαμορφωθεί τότε».

Σχόλιο

Ο τίτλος σπουδών του πολυτεχνείου αποτελεί πιστοποιημένο ανθρώπινο κεφάλαιο και ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένες ικανότητες που ζητούνται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Αυτό διαφοροποιεί ορισμένους τίτλους σπουδών από άλλους με ασαφές αντικείμενο και ικανότητες.

Απόσπασμα

«Ο προϊστάμενος διεύθυνσης είναι υπεύθυνος για τις τοποθετήσεις στο Υπουργείο μας, μαζί με τους προϊσταμένους των τμημάτων. Κατά την καλοπροαίρετη τοποθέτησή μου, θεωρώ ότι τοποθετούν τους υπαλλήλους στα τμήματα και στις θέσεις αναλόγως με τις ανάγκες που υπάρχουν σε αυτά».

Σχόλιο

Η λειτουργία του προϊστάμενου περιγράφεται ότι αποτελεί σε μεγάλο βαθμό μία λειτουργία διαμοιρασμού προνομίων και ευκαιριών, ενώ λιγότερο εξυπηρετεί τη

λειτουργικότητα και αποδοτικότητα του συστήματος. Επιτείνει, επίσης, τον ανταγωνισμό σε προσωπικό επίπεδο και όχι την επιλογή των ατόμων με ικανότητες.

Απόσπασμα

«Κατά τη λιγότερη καλοπροαίρετη τοποθέτησή μου, αυτό στο οποίο κατέληξα με τα χρόνια είναι ότι τοποθετούν τους υπαλλήλους αναλόγως με τις πιθανότητες εξέλιξης που μπορεί να έχει κάποιος σε ένα τμήμα, καθώς ορισμένα τμήματα είναι πιο αβανταδόρικα, θα μπορούσαμε να πούμε, καθώς είναι πιο κοντά στον Υπουργό και, επίσης, ορισμένες άλλες θέσεις έχουν περισσότερο έξτρα χρήμα, μέσω κάποιων επιτροπών στις οποίες μπορείς να συμμετέχεις, αλλά και σε συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα. Δεν είναι μικρό το ποσό σε σχέση με το μισθό μας».

«Υπάρχει πολύ μεγάλος ανταγωνισμός, ο οποίος, εκτός από τα αρνητικά του, έχει και τα θετικά του στοιχεία. Αποκτώντας νέες δεξιότητες και γνώσεις στο επαγγελματικό αντικείμενο, προσπαθούμε όλοι οι συνάδελφοι να γινόμαστε κάθε μέρα καλύτεροι σε αυτό που κάνουμε. Βέβαια, δε λείπουν τα άσχημα στοιχεία του ανταγωνισμού, που, δυστυχώς, είναι καθημερινά και δε βοηθούν καθόλου στο παραγωγικό και συναδελφικό κλίμα μιας δημόσιας υπηρεσίας, όπως πρέπει να είναι, αλλά δεν είναι εύκολο να τα αποφύγει κανείς. Πρέπει να μάθει να τα χειρίζεται και να προσπαθήσουμε όλοι για το χτίσιμο ενός υγιούς δικτύου επαγγελματικών σχέσεων».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Ικανότητα ως θέση ευθύνης.
- Ικανότητα ως πόροι και εξουσία.
- Δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία.
- Δεξιότητα και ικανότητα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).
- Ικανότητα για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.

- Ικανότητα και δεξιότητα για συνέπεια και αξιοπιστία.
- Ικανότητα ως ένα εσωτερικό κίνητρο για ευσυνειδησία στις προσωπικές και επαγγελματικές προσπάθειες.
- Ικανότητα και δεξιότητες διόρθωσης καταστάσεων με επικοινωνία με διαπραγμάτευση.

6. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 43_Ηλικία διορισμού 37_Υπουργείο Πολιτικό Γραφείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Αυτή τη στιγμή είμαι αποσπασμένη σε πολιτικό γραφείο. Η οργανική μου θέση είναι στο Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας. Οι κύριες δραστηριότητές μου στο πολιτικό γραφείο είναι η υποστήριξη της λειτουργίας του γραφείου, η παρακολούθηση του νομοθετικού έργου, ο κοινοβουλευτικός έλεγχος και η επικοινωνία με πολίτες και φορείς».

«Από τη στιγμή που έχω αποσπαστεί σε πολιτικό γραφείο, καταλαβαίνετε ότι για μένα παίζει πολύ σημαντικό ρόλο η σύνδεσή μου με άτομα του πολιτικού χώρου και επενδύω σε αυτά, όπως και αυτά σε μένα. Εξ αρχής με βοήθησαν κάποια άτομα να ενταχθώ στη νέα μου δουλειά όταν διορίστηκα και τους είμαι ευγνώμων για κάθε συνδρομή τους. Από τα φοιτητικά μου χρόνια είχα εμπλακεί στις φοιτητικές ενώσεις και με ενδιέφερε πολύ το κομμάτι αυτό».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Ικανότητα ως θέση ευθύνης.
- Ικανότητα ως πόροι και εξουσία.
- Δεξιότητα και ικανότητα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.

- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).

7. Συνέντευξη Α.Π. Γυναίκα_ Ηλικία 36_ Ηλικία διορισμού 29_ΟΤΑ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Απλώς δεν είναι τόσο εύκολο εδώ στο νησί, καθώς οι φορείς που θα μπορούσα να μετακινηθώ είναι περιορισμένοι. Από την άλλη νιώθω ότι τόσα χρόνια έχω μάθει αρκετά τη δουλειά εδώ που είμαι και, δε σας κρύβω, ότι θα μου ήταν αρκετά δύσκολο να μπω πάλι από την αρχή σε νέο εργασιακό περιβάλλον και να υποστώ όλο αυτό που πέρασα τα πρώτα χρόνια στο Δήμο, μέχρι να ενταχθώ και να με αποδεχτούν πλήρως. Αυτό, κυρίως, με απασχολεί για την αλλαγή φορέα. Το ιδανικό θα ήταν να αλλάζω θέση μέσα στην υπηρεσία μου και να πάω σε μια υψηλότερη, από άποψη ευθυνών και επομένως και μισθού».

Σχόλιο

Το κοινωνικό κεφάλαιο φαίνεται να έχει τη δυνατότητα να μετατραπεί σε ανθρώπινο κεφάλαιο και, φυσικά, ανεξαρτήτως των πραγματικών ικανοτήτων. Τα τοπικά δίκτυα είναι σημαντικά.

Απόσπασμα

«Αλλά και αν τελικά κάνω αίτηση μέσω της κινητικότητας, ελπίζω η συνδρομή τους να είναι κατάλληλη. Όπως επίσης και αν παραμείνω στην εργασία που είμαι και θελήσω να ανέβω σε κάποια θέση ευθύνης, το πιθανότερο είναι πως θα χρειαστώ τη βοήθειά τους».

«Ευθύνεται εν μέρει το σύστημα με το οποίο γίνονται οι διορισμοί, αλλά και οι προϊστάμενοι που δεν τοποθετούν τους εργαζόμενους στις κατάλληλες θέσεις, ώστε να αξιοποιηθούν τα προσόντα τους».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία.
- Ικανότητα ως πόροι και εξουσία.
- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).

9. Συνέντευξη Δ.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 33_Ηλικία διορισμού 25_ΕΦΚΑ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Η αλλαγή αντικειμένου έχει πάντα το κόστος της. Προσωπικά θα προτιμούσα, υπό άλλες συνθήκες, να παραμείνω στην υπηρεσία και στο αντικείμενο χωρίς μετακινήσεις, ώστε με την πάροδο του χρόνου και την εμπειρία να καταφέρω να είμαι αποτελεσματική στο μάξιμουμ των δυνατοτήτων μου κάτι που μου δημιουργεί προσωπική ευχαρίστηση».

«Ωστόσο, οι συνθήκες εργασίας το τελευταίο διάστημα μεταβάλλονται διαρκώς στο χειρότερο, συνδυαζόμενες με έλλειψη κατανόησης σε επίπεδο διοίκησης, η οποία επιδεικνύει οργάνωση και συντονισμό, κυρίως ως προς την άσκηση πίεσης για καλύτερο αποτέλεσμα, χωρίς να προωθεί άμεσες και πρακτικές αλλαγές που θα το προωθούσαν. Δεδομένων των συνθηκών, αναζητώ μετακίνηση σε άλλο φορέα, ωστόσο, οι υπάλληλοι του e-ΕΦΚΑ έχουν εξαιρεθεί από τη συμμετοχή στην κινητικότητα».

«Ωστόσο, η κατεύθυνση των Σπουδών αυτών επιλέχθηκε σε περίοδο προσωρινής απόλυσης από τον Φορέα, λόγω δικαστικής απόφασης. Το διάστημα των 15 μηνών που βρισκόμουν εκτός ΕΦΚΑ, εργάστηκα σε συμβουλευτικό κέντρο γυναικών (ευρύτερος δημόσιος τομέας) παρέχοντας συμβουλευτική υποστήριξη σε γυναίκες θύματα έμφυλης βίας. Ήταν η καλύτερη εργασιακή εμπειρία από κάθε άποψη. Χρηματοδοτούνταν από προγράμματα ΕΣΠΑ. Καθημερινά μπορούσα να οργανώσω την εργασία μου κλείνοντας ραντεβού - εκτός εκτάκτων περιστατικών. Ο χώρος εργασίας ήταν εύκολα προσβάσιμος

στο κοινό με πρόβλεψη για ΑΜΕΑ. Η επικοινωνία με την κεντρική υπηρεσία ήταν άμεση και άψογη. Σε μηνιαία βάση επισκεπτόταν το συμβουλευτικό κέντρο ψυχολόγος για τις ανάγκες των στελεχών - υπαλλήλων και στέλεχος της κεντρικής υπηρεσίας για την αναζήτηση των αναγκών που θα έπρεπε να αντιμετωπιστούν από τη λειτουργία των κέντρων.

«Μακάρι να μπορέσω να γίνω μια μέρα τμηματάρχης ενός τμήματος ή γιατί όχι και διευθύντρια».

«Ο ανταγωνισμός υπάρχει πάντοτε. Στην υπηρεσία μας, επίσης, αλλά πολύ συγκαλυμμένος, οι συμπεριφορές δεν είναι ξεκάθαρες και οι άνθρωποι ευθείς. Με την έως τώρα εργασιακή μου εμπειρία διαπιστώνω πρακτικές ανέλιξης μέσω γνωριμιών, που πιστεύω ότι έχουν μείνει στο παρελθόν».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Δεξιότητα και ικανότητα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).
- Ικανότητες και δεξιότητα για συνέπεια και αξιοπιστία.
- Ικανότητα ως ένα εσωτερικό κίνητρο για ευσυνειδησία στις προσωπικές και επαγγελματικές προσπάθειες.

10. Συνέντευξη Κ.Γ. Άντρας_ Ηλικία 41_ Ηλικία διορισμού 40_ Πανεπιστήμιο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Στην αρχή οι δουλειές που έβρισκα ήταν σε καταστήματα επισκευής Η/Υ. Αφού κάθισα ένα διάστημα σε αυτές τις δουλειές και έμαθα κάποια τεχνικά θέματα και επειδή εμένα το αντικείμενό μου ήταν ο προγραμματισμός, προσπάθησα να ψάξω κάτι πάνω σε αυτό».

«Από τη στιγμή που έχω ολοκληρώσει όλα τα επίπεδα σπουδών, δε νομίζω ότι υπάρχει, πλέον, κάτι που θα μπορούσα να κάνω προς αυτή την κατεύθυνση. Δε σταματώ ποτέ να παρακολουθώ σεμινάρια, τα οποία με βοηθούν να εντρυφήσω παραπάνω πάνω σε κάτι ήδη ξέρω».

Σχόλιο

Θετική στάση στη βελτίωση ικανοτήτων.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Ικανότητες για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.

11. Συνέντευξη Μ.Ζ. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_ΝΠΔΔ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Με λίγα λόγια, η φύση και το αντικείμενο της θέσης στην οποία διορίστηκα ήταν καθοριστικά για μένα για να επιλέξω τη θέση αυτή. Μπορεί τώρα να δουλεύω πολύ παραπάνω ώρες από όσες φανταζόμουν ότι θα δούλευα, παραπάνω και από τον ιδιωτικό τομέα, αλλά έχω τη δυνατότητα να αναλάβω λιγότερα πράγματα, αν θέλω, οπότε μπορώ να έχω και χρόνο για αυτά που θέλω».

Σχόλιο

Οι ικανότητες είναι αποτέλεσμα και ενός πολιτισμικού πεδίου στο πανεπιστήμιο και στις εξειδικευμένες σπουδές (διατριβή).

Απόσπασμα

«Πρόκειται για έρευνα που συνδέεται με το γενετικό υλικό, την καλλιέργεια και την μεταποίηση. Παρέχω την εργασία μου στην κεντρική υπηρεσία του φορέα στην Αθήνα, αλλά μετακινούμαι πολύ τακτικά, ανά δύο εβδομάδες δηλαδή και σε ένα νησί, όπου υπάρχει ένα ινστιτούτο του φορέα μας, οπότε παρέχω τις υπηρεσίες μου ταυτόχρονα και

στα δύο. Επίσης, διδάσκω, όπως είπα και παραπάνω, σε μεγάλη Γεωργική Σχολή σε άλλη πόλη».

«Υπάρχει πλήθος δυσκολιών, αλλά προσπαθούμε να τις διαχειριστούμε. Οι πιο σημαντικές είναι η γραφειοκρατία και το απαρχαιωμένο σύστημα διαδικασιών διεκπεραίωσης και εκτέλεσης ενεργειών από μέρους των υπαλλήλων».

«Λόγω θέσης, συνεχώς επιμορφώνομαι και συμμετέχω στην παραγωγή νέας γνώσης στον επιστημονικό κλάδο που υπηρετώ. Είναι κάτι που έχει μια δυναμική και δε σταματάει ποτέ όταν είσαι σε τέτοιες θέσεις».

Σχόλιο

- Πολύ θετική στάση απέναντι στην απόκτηση και βελτίωση ικανοτήτων.
- Υψηλή ετοιμότητα για μετακίνηση στο εξωτερικό. Σε αυτό συντείνουν τα προσόντα, οι ικανότητες και η υψηλή αυτοεκτίμηση της επαγγελματικής ταυτότητας.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Δεξιότητα και ικανότητα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Ικανότητα ως πόροι και εξουσία.
- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).
- Ικανότητες και δεξιότητα για συνέπεια και αξιοπιστία.
- Ικανότητα ως ένα εσωτερικό κίνητρο για ευσυνειδησία στις προσωπικές και επαγγελματικές προσπάθειες.
- Ικανότητες για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.

12. Συνέντευξη Ε.Γ. Γυναίκα_Ηλικία 44_Ηλικία διορισμού 43_Ειρηνοδικείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Σε μεγαλύτερη ηλικία ίσως διεκδικήσω κάποια θέση ευθύνης. Ακούγεται και λίγο αστείο βέβαια αυτό, καθώς ήδη είμαι 44, οπότε για να φτάσω να μπορέσω να διεκδικήσω μια θέση ευθύνης, θα πρέπει να περάσει και μια δεκαετία οπωσδήποτε. Προς το παρόν και με παλαιότερους συναδέλφους δίπλα μου να μας βλέπουν ανταγωνιστικά, δε θα ήθελα να αλλάξει κάτι. Είναι πολύ νωρίς και έχω ελάχιστη εμπειρία στο αντικείμενο».

Σχόλιο

Βασικές ικανότητες, γλώσσα, επικοινωνία.

Απόσπασμα

«Ως προς αυτό, μπορώ να πω ότι αξιοποιούνται οι γνώσεις μου, που είναι πολύ σημαντικό να μιλάς σωστά, να γράφεις σωστά, χωρίς λάθη ορθογραφικά και συντακτικά, κάτι που το συναντώ πολύ συχνά και από παλιούς και από νέους συναδέλφους δυστυχώς, γεγονός που εκθέτει την υπηρεσία μας στο κοινό».

Σχόλιο

Χαμηλή εξειδίκευση, χαμηλή απόδοση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.

Απόσπασμα

«Προσπαθώ να μην εμπλέκομαι, διότι στενοχωριέμαι. Προσπαθώ να κάνω σωστά τη δουλειά μου και να αποχωρώ. Άλλωστε έχω εκπαιδευτεί από την προηγούμενη εργασία μου στην COSMOTE να αντιμετωπίζω τέτοιες καταστάσεις. Σε όλη μου τη ζωή πίστευα ότι στο τέλος ο καλύτερος θα κερδίσει και θα δικαιωθεί. Μπορεί να αργήσει η δικαίωση, αλλά θα έρθει».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.

- Ικανότητα ως θέση ευθύνης.
- Ικανότητα ως πόροι και εξουσία.
- Δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία.
- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).
- Ικανότητες και δεξιότητα για συνέπεια και αξιοπιστία.

13. Συνέντευξη Ν.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 37_Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Αν έσπαζα στη μέση τις σπουδές μου και επέλεγα να διοριστώ μόνο με τα πτυχία του ωδείου. Προτίμησα την κατάρτιση και δεν το μετάνιωσα. Αν γύριζα τον χρόνο πίσω, πάλι τα ίδιο θα έκανα».

«Στο εξωτερικό είναι πολύ καλύτερες οι αμοιβές, αλλά μόνο με τις συναυλίες που έκανα και κάποια μαθήματα δυστυχώς δε μπορείς να συντηρηθείς, αφού τα έξοδα είναι αρκετά αυξημένα για ένα άτομο στο εξωτερικό και σε κάθε περίπτωση δεν ήθελα να μείνω στη Γερμανία, αλλά ήθελα να επιστρέψω Ελλάδα, κοντά στους δικούς μου και να δημιουργήσω εδώ τη δική μου οικογένεια».

«Ως γυναίκα και μητέρα, θεωρώ σημαντικό να μπορείς να γυρίσεις σε μία λογική ώρα σπίτι σου, έτσι ώστε το απόγευμα να μπορείς να ασχοληθείς με τις ανάγκες των παιδιών. Οι εποχές που ζούμε είναι δύσκολες και τα παιδιά μπορούν να χάσουν τον δρόμο τους πανεύκολα».

«Συμμετέχω σε μουσικά σύνολα του σχολείου και σε όποια άλλη δραστηριότητα του σχολείου απαιτεί την παρουσία πιάνου. Όταν έχω κενό, μελετώ για μένα, γιατί είναι απαραίτητο ένας μουσικός να παραμένει σε φόρμα. Μουσικός δεν σημαίνει μόνο διδάσκω. Η σκηνή παραμένει ένα πολύ σημαντικό κομμάτι της δουλειάς μας».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία.
- Δεξιότητα και ικανότητα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).
- Ικανότητες για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.

15. Συνέντευξη Χ.Κ. Άντρας_ Ηλικία 34_ Ηλικία διορισμού 31_ Δικαστικό Σώμα

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Για 18 μήνες παρακολουθούσα εντατικά μαθήματα στη σχολή και θεωρούμουν διορισμένος από την ημέρα εγγραφής μου. Μόλις τελείωσα τη σχολή έγινα πάρεδρος δικαστής, δηλαδή ξεκινώ να παρίσταμαι στα ακροατήρια ως νέος δικαστικός λειτουργός, ο οποίος θα είναι υπό παρακολούθηση και εκπαίδευση από τον ανώτερο δικαστή. Τοποθετήθηκα σε δικαστήριο μιας μεγάλης πόλης της χώρας μας. Σε λίγους μήνες συμπληρώνω 2 χρόνια από τη μέρα που έγινα πάρεδρος. Μετά θα έρθει η τοποθέτησή μου σε άλλη περιοχή της Ελλάδας, που δε γνωρίζω ακόμη πού μπορεί να είναι. Αυτή είναι η πορεία μου μέχρι σήμερα».

«Το βασικότερο πρόβλημα στη δουλειά αυτή είναι το ίδιο το αντικείμενο. Πρόκειται για μια καθημερινή πρόκληση το τι θα προκύψει και θα πρέπει να αντιμετωπίσεις με όση εμπειρία διαθέτεις. Αν δεν τη διαθέτεις, όπως εμείς οι νέοι, θα πρέπει να ζητήσεις βοήθεια από τους παλαιότερους. Και τότε είναι που ξεκινούν άλλα προβλήματα, όπως στη συνεργασία με τους παλιούς, ορισμένοι εκ των οποίων είναι πολύ αυστηροί και σε επιπλήτουν πολύ εύκολα, όταν δεν κάνεις κάτι σωστά».

«Δεν έχω καταφέρει ακόμη μέχρι σήμερα να διαχειρίζομαι με τον καλύτερο τρόπο αυτές τις καταστάσεις, αλλά προσπαθώ. Νομίζω ότι στο χώρο αυτό που επέλεξα να

βρίσκομαι, αυτό θα είναι και στο μέλλον το μεγαλύτερο πρόβλημα, το πώς να αντιμετωπίζω τον κάθε συνάδελφο, που, δυστυχώς, από την πρώτη μέρα που μαθαίνουν για την επιτυχία τους στο διαγωνισμό αλλοιώνονται ως χαρακτήρες και αισθάνονται ότι πάνω από αυτούς είναι μόνο ο Θεός και κανένας άλλος. Είναι μεγάλη ύβρις και αμαρτία όλο αυτό δυστυχώς, αλλά έτσι είναι και το ξέρουν οι περισσότεροι που έχουν προσωπικές σχέσεις με δικαστές».

«Ένα άλλο πρόβλημα είναι ότι πρόκειται για μοναχική δουλειά. Δηλαδή μετά το ακροατήριο είμαστε μόνο με τον εαυτό μας και προσπαθούμε να βγάλουμε την απόφαση για την υπόθεση. Τις μέρες αυτές είμαστε εντελώς μόνοι στο σπίτι μας και δουλεύουμε με έγγραφα και έναν υπολογιστή. Είναι κάπως αποξενωτικό όλο αυτό και για έναν κοινωνικό άνθρωπο μπορεί να αποτελέσει μεγάλη ανατροπή στη ζωή του».

«Αφού γίνω πρωτοδίκης, μετά από κάποια χρόνια θα μπορώ να γίνω Πρόεδρος Πρωτοδικών. Στη συνέχεια αφού περάσουν πάλι ορισμένα χρόνια θα μπορώ να προαχθώ σε Εφέτη και πολύ αργότερα σε Πρόεδρο Εφετών, εφόσον έχω τα προσόντα και την απαιτούμενη εμπειρία. Το άλλο πολύ βασικό, που παίζει πολύ σημαντικό ρόλο είναι οι γνωριμίες και οι σχέσεις που θα έχω με ανώτερους δικαστικούς κύκλους. Αλλά έχω πολλά χρόνια και πολλή δουλειά μπροστά μου μέχρι να γίνουν όλα αυτά».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Ικανότητα ως θέση ευθύνης.
- Ικανότητα ως πόροι και εξουσία.
- Δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία.
- Δεξιότητα και ικανότητα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).
- Ικανότητες και δεξιότητα για συνέπεια και αξιοπιστία.
- Ικανότητες για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.

7.3.4 Στάδιο 2^{ης} επιλογής

Οι υποκώδικες που χρησιμοποιήθηκαν στη 2^η επιλογή (sub-codes) είναι οι κάτωθι:

- Ικανότητες
- Θέση ευθύνης – ικανότητες
- Αυτοεκτίμηση

i. Αποτελέσματα της εξαγωγής δεδομένων, δημιουργία νοηματικού πεδίου και σχόλια

5. Συνέντευξη Γ.Α. Αντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Ναι, καθώς είχα τα απαραίτητα τυπικά προσόντα, δηλαδή τα πτυχία, αλλά και τη συναφή προϋπηρεσία που ζητούσε το ΑΣΕΠ».

«Τον πιο καθοριστικό ρόλο φυσικά. Αν δεν είχα πάρει το συγκεκριμένο πτυχίο και το μεταπτυχιακό από το Μετσόβιο Πολυτεχνείο δε θα είχα διοριστεί τώρα. Εκ του αποτελέσματος, έκανα καλή επιλογή όταν συμπλήρωνα το μηχανογραφικό μου τελικά, παρότι μου έλεγαν διάφοροι γνωστοί ότι δεν υπάρχουν εύκολα δουλειές ως ελεύθερος επαγγελματίας στον τομέα μου».

Σχόλιο

Ο τίτλος σπουδών του πολυτεχνείου αποτελεί πιστοποιημένο ανθρώπινο κεφάλαιο και ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένες ικανότητες που ζητούνται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Αυτό διαφοροποιεί ορισμένους τίτλους σπουδών από άλλους με ασαφές αντικείμενο και ικανότητες.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.

- Ικανότητες για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.

**6. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 43_Ηλικία διορισμού
37_Υπουργείο_Πολιτικό Γραφείο**

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Πτυχίο: Δίπλωμα μηχανικού περιβάλλοντος, διδακτορικό δίπλωμα στη διαχείριση υδατικών πόρων.

Επαγγελματική διαδρομή: Συνεργάτης σε μελετητικό γραφείο, επιστημονική συνεργάτης σε πανεπιστήμιο».

«Ο βασικότερος από τους λόγους για τον οποίο ήθελα να διοριστώ στο δημόσιο, από τότε που άρχισα να αντιμετωπίζω προβλήματα στον ιδιωτικό τομέα, ήταν το αίσθημα ασφάλειας που θα μου παρείχε το δημόσιο ως προς το ωράριο και τη μισθοδοσία. Και αυτά ήταν στοιχεία που τα άκουγα συνεχώς από τον πατέρα μου “Θα έχεις χρόνο με τα παιδιά σου....” “Μήνας μπαίνει μήνας βγαίνει θα πληρώνεσαι, ακόμη και αν λείπεις από τη δουλειά...”. Αυτά ηχούν στα αυτιά μου, μέχρι σήμερα, και δε μετανιώνω για την επιλογή μου».

Σχόλιο

Ανθρώπινο και πολιτισμικό κεφάλαιο μετασηματίστηκαν σε μια θέση εργασίας, με καλή αμοιβή και καλές συνθήκες εργασίας.

Απόσπασμα

«Φυσικά και έπαιξε το σημαντικότερο ρόλο το διδακτορικό, καθώς αύξησε τα μόρια. Παίζεις σε άλλο επίπεδο με το διδακτορικό, τουλάχιστον παλαιότερα, που είχαν πολύ λιγότεροι, αλλά ακόμη και σήμερα δεν έχουν τόσοι πολλοί, όσο ένα μεταπτυχιακό».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.

- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).
- Ικανότητες για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.

7. Συνέντευξη Α.Π. Γυναίκα_Ηλικία 36_Ηλικία διορισμού 29_ΟΤΑ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Αυτό που άκουγα πάντα από τους γονείς μου είναι ότι το δημόσιο σου δίνει σιγουριά, ασφάλεια ότι θα έχεις δουλειά και τον επόμενο μήνα, ο μισθός σου μπαίνει κάθε μήνα σταθερά και οι συνθήκες είναι ιδανικές και ευνοϊκές σε περίπτωση δημιουργίας οικογένειας».

Σχόλιο

Το δημόσιο αποτελεί τμήμα της πρωτεύουσας αγοράς εργασίας, κυρίως λόγω των συνθηκών εργασίας και της εξασφάλισης της μονιμότητας, αλλά και των συνθηκών προστασίας που προσφέρει στον εργαζόμενο, σε σχέση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Απόσπασμα

«Σχετικώς ικανοποιημένη. Θα μπορούσα να αμείβομαι και καλύτερα σίγουρα».

Σχόλιο

Συνολικά, η εργαζόμενη δείχνει μια προσαρμογή στις απαιτήσεις και την αμοιβή και τις μικρές προοπτικές της ανέλιξης.

Απόσπασμα

«Πριν από λίγους μήνες απέκτησα το μεταπτυχιακό μου στη δημόσια διοίκηση. Οι λόγοι είναι κυρίως οικονομικοί, αφού θα το αναγνωρίσω και θα ανέβω μισθολογικά και βαθμολογικά, αλλά και θα μπορώ να διεκδικήσω στο μέλλον μια θέση ευθύνης κι εγώ όπως πολλοί άλλοι έχουν».

«Οι περισσότεροι πλέον από τους νέους συναδέλφους έχουν ένα μεταπτυχιακό, οπότε αν θέλει κάποιος να ανέβει σε θέση, το λιγότερο πια είναι ένα μεταπτυχιακό».

«Ως ΔΕ και όχι ως πτυχιούχος, παρότι είχα ήδη το πτυχίο. Σε ένα χρόνο θα αναγνωρίσω και το πτυχίο και το μεταπτυχιακό, οπότε τότε θα παίζω σημαντικό ρόλο».

Σχόλιο

Η ένταξη σε μία θέση εργασίας στο δημόσιο είναι μια σημαντική ευκαιρία και την αποδέχεται, έστω και αν είναι χαμηλά στην ιεραρχία με την προοπτική βελτίωσης αργότερα.

Απόσπασμα

«Είμαι μια απλή διοικητική υπάλληλος που δε χρειάζεται να είχα πτυχίο Ιστορικού για να το κάνω».

«Δεν έχω καμία ελπίδα ότι και όταν γίνει αναγνώριση του πτυχίου και του μεταπτυχιακού μου θα αξιοποιηθούν από την υπηρεσία μου».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία.

Απόσπασμα

«Πέρασα στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών με πανελλαδικές εξετάσεις. Λίγο πριν πάρω πτυχίο, ξεκίνησα την πρακτική μου, όπως γίνεται συνήθως, σε κατάσταση της Εθνικής Τράπεζας σε μια περιοχή της Αθήνας. Ήταν μια ωραία περίοδος για μένα, καθώς ένιωθα ότι έβγαζα τα πρώτα μου χρήματα».

«Έκανα το πρώτο μου μεταπτυχιακό στο πανεπιστήμιο από όπου είχα πάρει το βασικό μου πτυχίο, είχα και 2 ξένες γλώσσες, η μία εκ των οποίων σε άριστο επίπεδο, οπότε μάζευα μόρια από όπου μπορούσα. Εκείνη την περίοδο ήταν που είχε αρχίσει το μεγάλο

μεταναστευτικό κύμα στη χώρα μας και υπήρχε μεγάλη δραστηριοποίηση των ΜΚΟ σε πολλές περιοχές της Ελλάδας, αλλά και στην Αθήνα, όπου διέμενα. Μέσω ενός γνωστού που δούλευε σε μεγάλη ΜΚΟ, ενημερώθηκα ότι ζητούσαν άτομα της ειδικότητάς μου με δμηνη σύμβαση».

«Δουλεύαμε για 750 Ευρώ, μαζί με το επίδομα του μεταπτυχιακού. Όταν, λοιπόν, βλέπεις τον απέναντί σου να έχει βγάλει μόνο λύκειο, χωρίς κανέναν άλλο προσόν, που δεν ξέρει να ανοίξει καν τον Η/Υ, ενώ η δουλειά μας είναι πάνω σε συγκεκριμένα συστήματα, υποθέστε πώς μπορεί να αισθάνεται ένας νέος υπάλληλος στη θέση μου. Μόνο τεμπελιά και ίντριγκες χωρίς λόγο ήταν εκεί μέσα. Με το που πέρασα στον ευρωπαϊκό οργανισμό, με το που έμαθα τον τόσο υψηλό μισθό που θα παίρνω, αλλά και το νέο κόσμο που ανοιγόταν μπροστά μου, δε σκέφτηκα πολύ και δέχτηκα πολύ γρήγορα τη θέση».

«Αλλά το δημόσιο, δυστυχώς, δε μπορεί να σου δώσει αυτό το κάτι παραπάνω που θέλουμε ορισμένοι και χρειαζόμαστε, ώστε να νιώσουμε ότι ξεπερνούμε τον εαυτό μας, ότι μας επιτρέπουν να πάρουμε πρωτοβουλίες και να δώσουμε όχι μόνο αυτό που έχουμε τώρα, αλλά και αυτό που κρύβουμε και δεν ξέρουμε ότι έχουμε. Θα ήθελα πάρα πολύ να έχω νιώσει πραγματικά χρήσιμος στην υπηρεσία που ήμουν, αλλά ακόμη και τις φορές που υποτίθεται ότι κάναμε το πιο σοβαρό που μπορούμε να κάνουμε, ακόμη κι αυτό γινόταν με φαιδρότητα».

«Ξεκίνησα το 2ο μεταπτυχιακό μου σε άλλο τομέα λίγο διάστημα πριν το διορισμό μου και τελείωσα, αφού είχα ήδη ξεκινήσει να δουλεύω στην επαρχιακή πόλη. Αν δεν έφευγα για εξωτερικό αυτή τη στιγμή, ίσως να έψαχνα για ένα διδακτορικό εδώ στην Ελλάδα, αλλά έτσι όπως διαμορφώθηκε αυτή τη στιγμή η ζωή μου με τη νέα δουλειά και μέχρι να βρω τα πατήματά μου στη νέα χώρα και με όλα αυτά τα καινούρια που ζω δε νιώθω ότι είμαι σε θέση να κάνω κάτι τέτοιο. Θέλει και αυτό το χρόνο του και την αφοσίωσή μας για να το καταφέρουμε και δε νομίζω ότι μπορώ τώρα».

«Στη θέση μου στο Υπουργείο δεν ξέρω αν θα έχω τη δυνατότητα να το κάνω, λόγω του ότι τα χρόνια περνούν και θα πρέπει οπωσδήποτε να επιστρέψω κάποια στη θέση μου, αν θέλω να ανέβω στην υπηρεσία αυτή. Μην ξεχνάμε, επίσης, ότι τα χρόνια που

κάποιος λείπει με άδεια άνευ αποδοχών δε λογαριάζονται ως χρόνος πραγματικής προϋπηρεσίας».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Ικανότητα ως θέση ευθύνης.
- Ικανότητα ως πόροι και εξουσία.
- Δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία.
- Δεξιότητα και ικανότητα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).
- Ικανότητες για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.
- Ικανότητα και δεξιότητες διόρθωσης καταστάσεων με επικοινωνία με διαπραγμάτευσης.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία.

10. Συνέντευξη Κ.Γ. Άντρας_Ηλικία 41_Ηλικία διορισμού 40_Πανεπιστήμιο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Εκείνο το διάστημα είχα μια γνωριμία με κάποιους σε κάποιο άλλο Πανεπιστήμιο της χώρας και σκέφτηκα ότι θα ήταν καλό για τη μελλοντική μου εξέλιξη να ξεκινήσω ένα διδακτορικό. Ήμουν περίπου 28 ετών. Κατάφερα και βρήκα σε συνεργασία με τον

καθηγητή που θα ήταν ο επιβλέπων μου ένα θέμα στα ενδιαφέροντα και στο αντικείμενό μου (Πληροφορική) και ταυτόχρονα με είχε βάλει ως ερευνητή σε διάφορα ερευνητικά προγράμματα του εργαστηρίου μας».

«Πάρα πολύ σημαντικό ρόλο. Να φανταστείτε ότι ακόμη και ο διδακτορικός τίτλος ήταν απαιτούμενο για την θέση. Χωρίς αυτό δηλαδή σε πετούσαν εκτός».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Ικανότητες για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.

11. Συνέντευξη Μ.Ζ. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_ΝΠΔΔ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλια

Απόσπασμα

«Αποφοίτησα από τη Γεωπονική Σχολή του ΑΠΘ. Στη συνέχεια, έκανα το μεταπτυχιακό μου στην ίδια σχολή, όπως και μερικά χρόνια αργότερα και το διδακτορικό μου. Τα χρόνια μετά το πτυχίο μου απασχολήθηκα στον ιδιωτικό τομέα ως γεωπόνος για πολλά χρόνια μέχρι, δηλαδή, το διορισμό μου».

«Στο μεταξύ, κατά τη διάρκεια της διδακτορικής μου διατριβής απασχολούμουν σε ερευνητικά προγράμματα του εργαστηρίου που ήμουν και μαζί με τον καθηγητή μου, κάναμε ό,τι χρειάζεται κατά την εκπόνηση των προγραμμάτων αυτών. Στο μεταξύ, δίδασκα και κάποιες ώρες σε προπτυχιακό επίπεδο, μιλάω για πριν ολοκληρώσω τη διατριβή μου, ενώ όταν πια την ολοκλήρωσα δίδασκα και σε μεταπτυχιακό επίπεδο. Ποτέ, ευτυχώς, στα χρόνια μου τα εργασιακά δε χρειάστηκε να κάνω κάτι άσχετο με τις σπουδές μου και νιώθω πολύ τυχερός για αυτό».

«Όσο σπούδαζα για το βασικό μου πτυχίο και το μεταπτυχιακό δεν είχα συνειδητοποιήσει πολλά πράγματα».

«Με το που πήρα πτυχίο άρχισα να εργάζομαι σε κάποια γραφεία που ασχολούνταν με μελέτες».

7.3.5 Η δημιουργία ενός νέου συνολικού πεδίου κωδικών (overall indexical code field) για την κατηγορία “Ικανότητες”

Σύμφωνα με τη μεθοδολογία του εμπειρικού διαλεκτικού ρεαλισμού (Chtouris, 2022) και την εφαρμογή της στην θεματική ανάλυση (Attride-Stirling, 2001; Boyatzis, 1998), η δημιουργία ενός πεδίου κατηγοριών (indexical field) καταγράφεται σε δύο φάσεις της εμπειρικής έρευνας, αναγνωρίζοντας τις περισσότερες σημαντικές πολλαπλές διαστάσεις και νοηματοδοτήσεις του αρχικού κεντρικού κωδικού “ Ικανότητες ”.

1^η Φάση

Η διαδικασία της πρώτης φάσης ολοκληρώθηκε στο πλαίσιο της μελέτης όλων των σημαντικών εννοιών της έρευνας και κατά την επεξεργασία των σχετικών ερευνών και σχετικών βιβλιογραφικών αναφορών για την κοινωνική κατηγορία “Ικανότητες”, που παρουσιάζονται στην αρχή αυτή του υποκεφαλαίου 7.3.

2^η Φάση

Η διαδικασία της δεύτερης φάσης ολοκληρώνεται με την εκτεταμένη αναζήτηση στον code (κωδικό) - λέξη που μας ενδιαφέρει, και στην προκειμένη περίπτωση της λέξης “Ικανότητες”, καθώς και των επιμέρους κωδικών που παρουσιάστηκαν στα σημεία 7.3.3 έως το 7.3.4. Η εξαγωγή ολόκληρων παραγράφων από το κείμενο των συνεντεύξεων, η ανάγνωση των κειμένων εξαγωγής ως προς το κείμενο - πλαίσιο και τα νοήματα με τα οποία αναφέρεται και συνδέεται ο σχετικός κωδικός, αποτελούν τη βάση για τη διαμόρφωση ενός δεύτερου και συμπληρωματικού δεικτικού πεδίου (Chtouris, 2022).

Η σύνθεση των δύο πεδίων που προήλθαν από το σημείο της 1^{ης} Φάσης και το σημείο της 2^{ης} Φάσης αξιολογήθηκε ως προς την επαναληπτικότητα και επικάλυψη νοημάτων, καθώς και τη συμπληρωματικότητα, προκειμένου να δημιουργηθεί, στο

τέλος, ένα συνολικό πεδίο νοημάτων και κωδικών για την κατηγορία “Ικανότητες” (indexical code field), που παρουσιάζεται ακολούθως:

- Διαστάσεις του συνολικού πεδίου κωδικού (indexical code)
- Νοήματα & subcodes για την κατηγορία “ Ικανότητες”

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Ικανότητα.
- Δεξιότητες.
- Ικανότητα ως θέση ευθύνης.
- Ικανότητα ως πόροι και εξουσία.
- Δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία.
- Δεξιότητα και ικανότητα ως δίκτυα - γνωριμίες - κοινωνικό κεφάλαιο.
- Ικανότητα ως διαμόρφωση της θέσης εργασίας και ως προσαρμογή (job crafting and person job fitting).
- Ικανότητες και δεξιότητα για συνέπεια και αξιοπιστία.
- Ικανότητα ως ένα εσωτερικό κίνητρο για ευσυνειδησία στις προσωπικές και επαγγελματικές προσπάθειες.
- Ικανότητες και δεξιότητες δικτύου και επικοινωνίας με τον πολίτη και την κοινωνία των πολιτών.
- Ικανότητες για διαρκή ανανέωση σε τεχνικές και ειδικές γνώσεις επιστημών και τεχνολογίας.
- Ικανότητα και δεξιότητες διόρθωσης καταστάσεων με επικοινωνία με διαπραγμάτευσης.

7.3.6 Δημιουργία ανώτερης κοινωνικής κατηγορίας (έννοιας, UpCode) από την εμπειρική έρευνα των δεδομένων στα υποκεφάλαια 7.3.3 και 7.3.4

Οι ικανότητες των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, όπως προκύπτει από το σύνολο των συνεντεύξεων, συνίστανται σε αυτές που απέκτησαν μέσα από την επαγγελματική και επιστημονική τους εκπαίδευση και, σε ένα μεγάλο βαθμό, μέσα από την εμπειρία και τα προσωπικά δίκτυα που έχουν δημιουργήσει για προσωπικούς λόγους.

Ένα σημαντικό πλαίσιο που αφορά στην απόκτηση και στη διατήρηση των δεξιοτήτων τους, περιλαμβάνει τη δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία και, κυρίως, ως προσαρμογή στις ρεαλιστικές συνθήκες του καθεστώτος της ισχύουσας αγοράς εργασίας. Η ικανότητα και η διατήρηση της ευελιξίας και ανθεκτικότητας αποτελεί ένα, συνήθως, προσωπικό επίτευγμα, αλλά σε πολλές περιπτώσεις, κάτω από ισχυρή πίεση, οι αντοχές είναι αδύνατον να διατηρηθούν χωρίς εξωτερική υποστήριξη, η οποία δεν προσφέρεται, όμως, δομημένα από ειδικούς και εντός των οργανισμών του δημόσιου τομέα.

Απουσιάζουν, σε μεγάλο βαθμό, όλες οι δεξιότητες και ικανότητες που οδηγούν στην καινοτομία και στη βελτίωση των υπηρεσιών προς τον πολίτη και, ακόμα περισσότερο, είναι μηδαμινές οι δεξιότητες για επικοινωνία και συμπερίληψη των πολιτών και της κοινωνίας των πολιτών στη βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών.

7.4 Ερευνητικό ερώτημα 4^ο και στόχος:

Η επιθυμητή απασχόληση στο δημόσιο τομέα. Η επιρροή, η στήριξη, οι ευκαιρίες και οι περιορισμοί από την οικογένεια.

7.4.1 Ερευνητικές αποτιμήσεις και θεωρητικές αναφορές

Στο πλαίσιο της εμπειρικής έρευνας, ένα κρίσιμο ερώτημα στο οποίο κληθήκαμε να απαντήσουμε είναι οι τρόποι με τους οποίους οι οικογενειακοί δεσμοί στηρίζουν, δίνουν ευκαιρίες ή περιορίζουν την επιθυμητή απασχόληση στο δημόσιο τομέα και την απασχόληση γενικότερα.

Στην Ελλάδα, παραδοσιακά, ο θεσμός της οικογένειας παραμένει σε υψηλό επίπεδο. Πολλοί νέοι παραμένουν στο πατρικό τους σπίτι, μέχρι τη στιγμή του γάμου τους και της δημιουργίας δικής τους οικογένειας. Πρόκειται για ένα πρότυπο οικογένειας, που επικρατεί κυρίως στις χώρες της Νότιας Ευρώπης (Iaconou, 2001; Giuliano, 2007). Ένα από τα ερωτήματα της παρούσας μελέτης είναι η στήριξη που προσφέρει η οικογένεια στη διαδικασία της μετάβασης των νέων στην αγορά εργασίας και, βασικά, κατά πόσον επηρεάζει την εύρεση θέσης απασχόλησης στο δημόσιο τομέα.

Η οικογένεια προέλευσης είναι για τους νέους ένας σημαντικός παράγοντας κοινωνικής προστασίας και/ή προσαρμογής στο πλαίσιο της αντιμετώπισης των βιοτικών αναγκών, ενώ η δυνατότητα δημιουργίας δικής τους οικογένειας αντιμετωπίζεται με μεγάλη επιφύλαξη και, οπωσδήποτε, όχι ως μια προοπτική παράλληλη προς μια δική τους επαγγελματική ή επιχειρηματική δραστηριότητα. Σε αρκετές περιπτώσεις νέων η αναβολή της δημιουργίας δικής τους οικογένειας αποτελεί σημαντικό παράγοντα προσωπικού, αλλά και κοινωνικού άγχους. Οι νέες γυναίκες, ειδικότερα, φαίνεται να βιώνουν μια αμφιθυμία ανάμεσα στην αναγκαιότητα εξασφάλισης της μετάβασής τους σε ένα επάγγελμα και στην επιθυμία δημιουργίας μιας σταθερής οικογενειακής σχέσης (Χτούρης, 2017).

Η κοινωνική ρύθμιση, μέσω της οικογένειας, δημιουργεί έναν διπλό δεσμό, ο οποίος από τη μια μεριά προστατεύει και από την άλλη περιορίζει την ολοκλήρωση του κοινωνικού εαυτού, που σημαίνει ένα ολοκληρωμένο και ανεξάρτητο δρων υποκείμενο. Αυτός ο τρόπος ένταξης, ενώ είναι χαρακτηριστικός στην παραδοσιακή οικογένεια, εδώ εμφανίζεται να κατισχύει σε ένα σύγχρονο και εξατομικευμένο πολιτισμικό περιβάλλον, όπου οι νέοι, ενώ είναι εκτεθειμένοι στα πολιτισμικά πρότυπα της προσωπικής αυτονομίας, δεν είναι ωστόσο σε θέση να τα οικειοποιηθούν για τον εαυτό τους, εφόσον συμβιώνουν με την οικογένεια προέλευσης. Με τον τρόπο αυτό περιορίζονται και ως προς την εύρεση του κατάλληλου συντρόφου, διότι η οικογένεια αναπαράγει και προωθεί (έως και επιβάλλει), κυρίως στα νεαρά κορίτσια, παραδοσιακά πρότυπα σχέσεων, με σκοπό τη δημιουργία δικής τους οικογένειας, ασκώντας, συνήθως, ακόμα και έλεγχο, άμεσα ή έμμεσα, στις σχετικές επιλογές και πρακτικές τους.

Πολλές φορές, οι νέοι είναι δύσκολο να ανταποκριθούν για πολιτισμικούς λόγους και λόγους νεωτερικής αισθητικής και στιλ ζωής. Όμως, για λόγους που συνδέονται με την οικογενειακή αμοιβαιότητα και την οικονομική τους ανάγκη, είναι αναγκασμένοι να το ακολουθήσουν. Η αμοιβαιότητα στη σχέση με την οικογένεια παράγει στοιχεία μιας κοινωνικής ρύθμισης, που κρατά τους νέους εκτός των άμεσων υποχρεώσεων της μισθωτής εργασίας, ενώ, συγχρόνως, καθορίζει και την πορεία μιας καθυστερημένης κοινωνικής ενηλικίωσης. Οι σπουδές συνδέονται με στόχους απασχόλησης στην πρωτογενή αγορά εργασίας (δημόσιο και μεγάλες επιχειρήσεις), που, όμως, δεν ανταποκρίνονται στις συνθήκες ζήτησης που επικρατούν στη σημερινή αγορά εργασίας. Η μερική και περιστασιακή απασχόληση αποκτά, για το λόγο αυτό, μια σταθερότητα ευθέως ανάλογη προς τη σταδιακή αποδόμηση του

επαγγέλματος, που είχε στοχοθετηθεί μέσω της συμμετοχής στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση.

Το επάγγελμα και η εργασία εμφανίζονται ως βάση για τη διαμόρφωση κοινωνικής ταυτότητας, η οποία αποτελεί και το κύριο αντικείμενο του αναστοχασμού, όπως διαπιστώνουμε στην έρευνά μας. Ο εναλλακτικός δρόμος για την αποφυγή ενός παρόμοιου εγκλωβισμού φαίνεται πως είναι η ικανότητα και η δυνατότητα για εργασία (Χτούρης, 2017).

Η επιλογή του επαγγέλματος που θα ακολουθήσει ένας νέος σήμερα συνιστά μια μακρά διαδικασία, η οποία διακρίνεται σε εξελικτικά στάδια (Ginzberg et al., 1951). Κατά την τελική επιλογή του επαγγέλματος από τους νέους υφίσταται ένα είδος ισορροπίας, μεταξύ της εσωτερίκευσης των προσωπικών ικανοτήτων και της αυτοαντίληψης και των εξωτερικών αντικειμενικών συνθηκών, που χαρακτηρίζουν την αγορά εργασίας (Βίκη & Παπάνης, 2009). Πρόκειται, δηλαδή, για ένα δυναμικό σύστημα που επηρεάζεται από στοιχεία, όπως ο αυτοπροσδιορισμός και ο ετεροκαθορισμός του ατόμου στη μαθητική ηλικία, αλλά και από τα δημογραφικά στοιχεία της οικογένειας καταγωγής (Penick & Jepsen, 1992). Κατά τους Mortimer et al. (1992), το οικονομικό επίπεδο των γονέων είναι δυνατόν να επηρεάσει και να διαμορφώσει τη στάση των νέων έφηβων στο θέμα της επιλογής του επαγγέλματός τους, παρά το γεγονός ότι θεωρούν πως το μορφωτικό επίπεδο των γονέων αποτελεί τον πιο καθοριστικό παράγοντα επιρροής. Γονείς με περιορισμένες οικονομικές δυνατότητες είναι πιθανόν να διαιωνίζουν στερεότυπα, όπως για παράδειγμα η μη αποδέσμευση των κοριτσιών από τη φροντίδα του σπιτιού.

Οι προερχόμενοι από ανώτερα κοινωνικο - οικονομικά στρώματα γονείς κάνουν προβολή των δικών τους φιλοδοξιών στα παιδιά τους και δύνανται να χρηματοδοτούν τις σπουδές τους για απόκτηση μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών, με αποτέλεσμα οι προσδοκίες που δημιουργούνται από την κοινωνία να είναι υψηλότερες για αυτούς (Lease, 2003).

Πολλοί ερευνητές επισημαίνουν ότι οι επαγγελματικές φιλοδοξίες των νέων, εξαρτώνται από το κοινωνικό - οικονομικό επίπεδο της οικογένειας, δηλαδή όσο υψηλότερο είναι αυτό τόσο πιο υψηλές και οι φιλοδοξίες τους (Vigod, 1972; Dillard & Perrin, 1980; Farmer, 1985; Hannah & Kahn, 1989). Κατά τον Vigod, μάλιστα, αποτελεί σπάνιο φαινόμενο να συναντήσουμε έναν νέο που να επιθυμεί να ασκήσει επάγγελμα κατώτερο ως προς το κοινωνικό γόητρο από εκείνο των γονέων του. Επιπλέον, οι επιρροές που θα δεχτεί ένας νέος, καθώς και τα κριτήρια επιλογής για

την απόφασή του στο θέμα του επαγγέλματος, είναι σε άμεση συνάρτηση με την κοινωνική τάξη από την οποία προέρχεται αυτός (Miller, 1978; Falkowski & Falk, 1983; Μαλικιώση - Λοϊζου, 1987; Watson & Stead, 1994).

7.4.2 Ερευνητική προσπέλαση του θέματος στα δεδομένα των συνεντεύξεων

Στην ενότητα αυτή θα επιχειρήσουμε την ερευνητική προσπέλαση του θέματος στα δεδομένα των συνεντεύξεων με τη χρήση περισσότερων κωδικών και τη δημιουργία ενός νέου πεδίου νοημάτων για την κατηγορία “Οικογένεια” (indexical code).

Συνεντεύξεις που χρησιμοποιήθηκαν στην εξαγωγή και ανάλυση των δεδομένων:

1. Συνέντευξη Τ.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο
2. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 38_Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο
3. Συνέντευξη Π.Μ. Άντρας_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού
35_Υπουργείο_Ευρωπαϊκός Οργανισμός
4. Συνέντευξη Ν.Β. Γυναίκα_Ηλικία 38_Ηλικία διορισμού 32_Υπουργείο
5. Συνέντευξη Γ.Α. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Υπουργείο
6. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 43_Ηλικία διορισμού 37_Υπουργείο_Πολιτικό
Γραφείο
7. Συνέντευξη Λ.Π. Γυναίκα_Ηλικία 36_Ηλικία διορισμού 29_ΟΤΑ
8. Συνέντευξη Γ.Μ. Άντρας_Ηλικία 44_Ηλικία διορισμού 41_ΟΤΑ
9. Συνέντευξη Δ.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 33_Ηλικία διορισμού 25_ΕΦΚΑ
10. Συνέντευξη Κ.Γ. Άντρας_Ηλικία 41_Ηλικία διορισμού 40_Πανεπιστήμιο
11. Συνέντευξη Μ.Ζ. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_ΝΠΔΔ
12. Συνέντευξη Ε.Γ. Γυναίκα_Ηλικία 44_Ηλικία διορισμού 43_Ειρηνοδικείο
13. Συνέντευξη Ν.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 37_Δευτεροβάθμια
Εκπαίδευση
14. Συνέντευξη Κ.Π. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Δευτεροβάθμια
Εκπαίδευση
15. Συνέντευξη Χ.Κ. Άντρας_Ηλικία 34_Ηλικία διορισμού 31_Δικαστικό Σώμα

7.4.3 Στάδιο 1^{ης} επιλογής

Μέθοδος ορισμού αναζήτησης και τεκμηρίωσης: Dialectica.

Ο κεντρικός κωδικός που χρησιμοποιήθηκε είναι η “Οικογένεια”.

Οι υποκώδικες που χρησιμοποιήθηκαν στην 1^η επιλογή (sub-codes) είναι οι κάτωθι:

- Οικογενειακός δεσμός
- Ένταξη στην αγορά εργασίας
- Δημιουργία οικογένειας
- Συνδυασμός - εναρμόνιση οικογένειας με επάγγελμα

ι.Αποτελέσματα της εξαγωγής δεδομένων, δημιουργία νοηματικού πεδίου και σχόλια

1. Συνέντευξη Τ.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Πέρασα με πανελλήνιες εξετάσεις στο τμήμα νομικής. Τελείωσα τις σπουδές μου και πριν ορκιστώ είχα ήδη ξεκινήσει την πρακτική μου άσκηση δικηγορίας, την οποία και ολοκλήρωσα μετά από 18 μήνες. Όλο αυτό το διάστημα έκανα παράλληλα άσκηση και στο δικηγορικό γραφείο της αδερφής μου. Όταν πλέον πήρα την άδεια δικηγορίας μετά από 2 χρόνια, ξεκίνησα να συνεργάζομαι με την αδερφή μου κανονικά. Αυτό το έκανα για 2 χρόνια, οπότε και ξεκίνησα το μεταπτυχιακό μου».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Το ξεκίνημα της εργασίας στο οικογενειακό περιβάλλον αποτελεί ένα αρχικό εφαλτήριο για το ξεκίνημα της επαγγελματικής πορείας.
- Οικογένεια ως επαγγελματική ταυτότητα - παράδοση.
- Οικογένεια ως επάγγελμα και ως διαδοχή επαγγέλματος.

- Οικογένεια ως πεδίο μάθησης και εκπαίδευσης.

Απόσπασμα

«Τα τελευταία 12 χρόνια βρίσκομαι εγκατεστημένη σε μια επαρχιακή πόλη. Αφού σταμάτησα το ελεύθερο επάγγελμα, για ένα χρονικό διάστημα περίπου 3 ετών ασχολήθηκα με τις μεταπτυχιακές μου σπουδές και τη δημιουργία οικογένειας. Αργότερα, ξεκίνησα συνεργασία με διάφορους φορείς, παρέχοντας εκπαιδευτικό έργο και παροχή συμβουλευτικής επιχειρήσεων. Το ίδιο διάστημα ξεκίνησα τη διδακτορική μου διατριβή και στο πλαίσιο αυτό απασχολήθηκα ως εξωτερικός συνεργάτης σε διάφορα επιστημονικά προγράμματα του τμήματος του Πανεπιστημίου που φοιτώ».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Δημιουργία οικογένειας.
- Οικογένεια ως αλληλεγγύη.
- Οικογένεια ως πλαίσιο δημιουργίας επαγγελματικής ταυτότητας και διασφάλιση επαγγελματικής πορείας.
- Οικογένεια ως τόπος (εργασίας/καταγωγής).

Απόσπασμα

«Έκανα για πρώτη φορά αίτηση στο ΑΣΕΠ για θέσεις ΠΕ Νομικών στο Υπουργείο που υπάγεται η υπηρεσία μου και μετά από κάποιο διάστημα ενημερώθηκα ότι είμαι επιτυχούσα. Ανέλαβα υπηρεσία σε μια πόλη της Ελλάδας, ενώ η οικογένειά μου διέμενε σε άλλη πόλη. Μετά από κάποιο διάστημα πήρα μετάθεση στην ίδια υπηρεσία στην πόλη που διέμενε η οικογένειά μου, όπου εργάζομαι μέχρι και σήμερα».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Οικογένεια ως συνολική στρατηγική και προσαρμογή στην εργασία και την οικογενειακή ζωή.
- Οικογένεια ως ισχυρός δεσμός, αίματος, συναισθημάτων κ.ά.
- Οικογένεια ως σύστημα προστασίας.
- Οικογένεια ως τόπος εργασίας.

Απόσπασμα

«Παρότι και οι δύο γονείς μου ήταν δημόσιοι υπάλληλοι και ο προσανατολισμός που θα μπορούσε να μας είχε μεταδοθεί να ήταν αυτός για ένταξη στο δημόσιο, ο πατέρας μου ήταν αυτός που πάντα μας προέτρεπε να κάνουμε κάτι “μεγαλύτερο”, κάτι που δε θα περιοριζόταν στα στενά όρια του δημοσίου. Τα αδέρφια μου είναι ελεύθερος επαγγελματίας και ιδιωτικός υπάλληλος σε εταιρία. Η μόνη που έχει διοριστεί είμαι εγώ».

Σχόλιο

Η σχέση με την οικογένεια παράγει το κεντρικό πλαίσιο ερμηνείας και αξιολόγησης της επαγγελματικής προοπτικής και της μέχρι τώρα επαγγελματικής εμπειρίας, έστω και αν τα μέλη της οικογένειας προέλευσης δεν έχουν παρόμοια εργασία.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Οικογένεια ως πλαίσιο δημιουργίας επαγγελματικής ταυτότητας και διασφάλισης επαγγελματικής πορείας.
- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικοποίησης και ως κοινωνικός εαυτός.

2. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 38_Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Κανένας από τους γονείς μου δεν είχε σχέση με το δημόσιο. Ο πατέρας μου δούλευε σε μια εταιρία, ενώ η μητέρα μου δε δούλευε. Δε θεωρώ ότι με είχαν προσανατολίσει σε κάτι συγκεκριμένο, ούτε μετά που αποφοίτησα από το πανεπιστήμιο με παρότρυναν για το δημόσιο. Ήταν ξεκάθαρα δική μου επιλογή και κατεύθυνση όλο αυτό».

Σχόλιο

Η δημιουργία ατομικής πορείας παράγει, πιθανόν, μια ισχυρή ταύτιση με το επάγγελμα.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Επάγγελμα ως απόσταση και ανεξαρτητοποίηση από την οικογένεια και δημιουργία ταυτότητας.
- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικοποίησης και ως κοινωνικός εαυτός.

Απόσπασμα

«Πριν κάνω οικογένεια και πριν γνωρίσω το σύζυγό μου, το σκεφτόμουν γενικά ως ιδέα, αλλά ποτέ δεν προχώρησα τη σκέψη μου προς την υλοποίησή της. Όταν σπούδαζα είχα πάει Erasmus σε μεγάλη ευρωπαϊκή πόλη και τα πρώτα χρόνια που γύρισα είχα στο μυαλό μου την εμπειρία που είχα ζήσει εκεί. Δεν ξέρω όμως γιατί δεν το τόλμησα, ίσως θα έπρεπε να το είχα κάνει. Τώρα είναι πολύ δύσκολο, καθώς έχω ήδη 2 παιδιά σε σχολική ηλικία».

Σχόλιο

Η δημιουργία οικογένειας αποτελεί, ιδιαιτέρως για τις γυναίκες, έναν σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα της επαγγελματικής πορείας και των επαγγελματικών ικανοτήτων που αποκτούν και, κυρίως, των θέσεων ευθύνης που αναλαμβάνουν.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Οικογένεια ως περιορισμός επαγγελματικής πορείας.

Απόσπασμα

«Όπως είπα παραπάνω, έκανα το μεταπτυχιακό μου, ενώ ταυτόχρονα εργαζόμουν στο ελεύθερο επάγγελμα. Από τη στιγμή που διορίστηκα και λόγω του ότι είχα αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, καθώς έκανα το 2ο παιδί μου, δεν είχα χρόνο για κάτι τέτοιο. Θα ήθελα πολύ να ψάξω και να κάνω, αν καταφέρω ένα διδακτορικό, για να με βοηθήσει για την εξέλιξή μου στην υπηρεσία μου».

«Αν τελικά παραμείνω στην υπηρεσία που είμαι σήμερα, δεν ξέρω αν θα μπορέσω να αναλάβω κάποια θέση ευθύνης, γιατί πλέον ορισμένοι από τους νέους συναδέλφους έχουν 2 μεταπτυχιακά και ορισμένοι, από ό,τι μαθαίνω, είναι σε φάση απόκτησης διδακτορικού. Αυτό από μόνο του δε μου δίνει και πολλές ελπίδες να έχω και πολλές πιθανότητες για κάτι. Να φανταστείτε ότι παλιοί συνάδελφοι για να καταφέρουν να κατακτήσουν θέση ευθύνης, σε μεγάλη πλέον ηλικία, αποφάσισαν να κάνουν και

δεύτερο μεταπτυχιακό.... Μα τι κουράγιο και φιλοδοξία είναι αυτή που έχουν αναρωτιέμαι.... Όλο αυτό με απογοητεύει δυστυχώς, ότι έχουν οι άλλοι ήδη τόσο πολλά προσόντα, που δε θα προλάβω να τους φτάσω, και ούτε τα χρήματα αυτά θέλω να επενδύσω για κάτι που εννοείται δεν είναι καθόλου σίγουρο. Θα χάσω πολύ χρόνο και ενέργεια θεωρώ από την οικογένεια και τον εαυτό μου και στην παρούσα φάση δεν το θέλω».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Οικογένεια ως περιορισμός επαγγελματικής πορείας.
- Οικογένεια ως κοινωνικός εγκλωβισμός εντός των καθηκόντων της οικογένειας.
- Οικογένεια ως κοινωνικό πεδίο στις παρυφές επαγγελματικών αντιθέσεων.

3. Συνέντευξη Π.Μ. Άντρας_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 35_Υπουργείο_Ευρωπαϊκός Οργανισμός

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Δε μπορώ να πω ότι οι γονείς μου με κατηύθυναν απροκάλυπτα προς το δημόσιο, αλλά λόγω του ότι και οι δύο ήταν δημόσιοι υπάλληλοι, επαινούσαν καθημερινά τη ζωή που έκαναν ως δημόσιοι υπάλληλοι, εν συγκρίσει με άλλους οικογενειακούς μας φίλους, που ταλαιπωρούνταν οι ίδιοι στις δουλειές που έκαναν και κατ' επέκταση ταλαιπωρούσαν και τα παιδιά τους. Έτσι μας το παρουσίαζαν, τουλάχιστον, οι δικοί μου».

Σχόλιο

Πολιτισμική και οικογενειακή αποδοχή της εργασίας στο δημόσιο.

Απόσπασμα

«Οι συνάδελφοι με ρωτούσαν συνεχώς για τα προσωπικά μου θέματα, λες και δεν είχαμε δουλειά και το μόνο μας μέλημα ήταν η οικογενειακή κατάσταση του άλλου και πού βγήκαμε για φαγητό το Σαββατοκύριακο».

«Το πιο σημαντικό κομμάτι στη ζωή μου είναι η σχέση μου με ανθρώπους. Παρότι δε δείχνω ιδιαίτερος κοινωνικός και ανοιχτός, κάποιος που θα δει λίγο βαθύτερα, θα καταφέρει να με κάνει να ανοιχτώ και να του πω πράγματα για εμένα. Οι διασυνδέσεις μου από παλιά, και οι δικές μου, αλλά και των γονιών μου έπαιζαν μεγάλο ρόλο στο να βρω τη δουλειά στο λογιστικό γραφείο, αργότερα στη μεγάλη εταιρία και πολύ αργότερα σε μεγάλη ΜΚΟ. Πάντα υπήρχε κάποιος φίλος ή γνωστός που μου έλεγε για μια δουλειά και το ίδιο προσπαθώ να κάνω κι εγώ για άλλους».

Σχόλιο

Διευρυμένη κοινωνικοποίηση και ενσυναίσθηση που επηρεάζει τη σχέση με την εργασία και το επάγγελμα.

Απόσπασμα

«Το μόνο στο οποίο δεν αναφέρθηκα είναι το γεγονός ότι η σύντροφός μου έχει παραμείνει στην πόλη που είχα διοριστεί και θα δούμε μελλοντικά μήπως βρει κάτι και εκείνη εδώ στο εξωτερικό που είμαι και μετακομίσει μαζί μου».

Σχόλιο

Συνδυασμός οικογενειακής ζωής και στήριξης από την οικογένεια προέλευσης της συντρόφου και επαγγελματική ανέλιξη σε μια καλύτερη εργασία με βελτιωμένες αμοιβές.

Γενικό σχόλιο

Ο Π.Μ. παρουσιάζει μια ζοφερή εικόνα για το κοινωνικό και επικοινωνιακό περιβάλλον της εργασίας. Οι εργαζόμενοι δείχνουν μια πολύ μικρή ταύτιση με το αντικείμενο της δουλειάς τους και για μια ουσιαστική επικοινωνία. Ο βιοματικός κόσμος κυριαρχεί στην επαγγελματική ζωή. Χαμηλή ποιότητα εργασίας, κυρίως σε σχέση με την απόδοση, την οργάνωση και την επικοινωνία των εργαζομένων.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Δημιουργία Οικογένειας.
- Οικογένεια ως πλαίσιο δημιουργίας επαγγελματικής ταυτότητας και διασφάλισης επαγγελματικής πορείας.

- Οικογένεια ως ξεκίνημα της εργασίας στο οικογενειακό περιβάλλον.
- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικοποίησης και ως κοινωνικός εαυτός.
- Οικογένεια ως στρατηγική κινητικότητας, κυρίως στα νέα ζευγάρια.
- Οικογένεια ως κοινωνικό πεδίο στις παρυφές επαγγελματικών αντιθέσεων.
- Οικογένεια ως πεδίο τοπικών οικογενειακών δεσμών.
- Οικογένεια ως τόπος (εργασίας/καταγωγής/κ.ά.).

4. Συνέντευξη Ν.Β. Γυναίκα_ Ηλικία 38_ Ηλικία διορισμού 32 _Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Όχι, καθόλου θα έλεγα μάλιστα. Ο πατέρας μου, συνταξιούχος πλέον, ήταν υπάλληλος σε μεγάλη εταιρία και η μητέρα μου δούλευε σε φορέα του δημοσίου. Δε με πίεσαν ούτε με παρότρυναν ποτέ για κάτι τέτοιο».

Σχόλιο

Η παραμονή στην Ελλάδα συνδέεται με την οικογένεια και ίσως να παίζει ρόλο το γεγονός ότι είναι το μοναδικό παιδί (μοναχοπαιδί) της οικογένειας, που πιθανόν συνδέεται με τους δεσμούς και την φροντίδα αυτής.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικοποίησης και ως κοινωνικός εαυτός.
- Οικογένεια ως ισχυρός δεσμός, αίματος, συναισθημάτων κ.ά.

5. Συνέντευξη Γ.Α. Άντρας_ Ηλικία 42_ Ηλικία διορισμού 38 _Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«...Ξεκάθαρα ναι, αφού και οι δύο γονείς μου ήταν δημόσιοι υπάλληλοι, οπότε η κατεύθυνση που έδιναν σε εμένα και τις αδερφές μου ήταν ότι το καλύτερο για την

αποκατάστασή μας θα ήταν να διοριστούμε. Η μεγάλη μου η αδερφή το κατάφερε κι εκείνη, η μικρή είναι σε διαδικασία αυτή τη στιγμή αιτήσεων στο ΑΣΕΠ και ελπίζουμε να διοριστεί και εκείνη».

«Εξ αρχής διορίστηκα στην Αθήνα, ήταν η πρώτη μου επιλογή. Η οικογένεια διαμένει εδώ και έχω σπουδάσει εδώ, οπότε για μένα ήταν μονόδρομος. Δε θα είχα πρόβλημα να διοριστώ κάπου αλλού, αλλά, ευτυχώς, διορίστηκα εδώ».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικοποίησης και ως κοινωνικός εαυτός.
- Οικογένεια ως ισχυρός δεσμός, αίματος, συναισθημάτων κ.ά.
- Οικογένεια ως τόπος (εργασίας/καταγωγής/κ.ά.).
- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικής σύγκρουσης και συμβολικής βίας.

6. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 43_Ηλικία διορισμού 37_Υπουργείο_Πολιτικό Γραφείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Θεωρώ πως ποτέ δε με προέτρεψαν ανοιχτά για κάτι τέτοιο, αλλά ενδόμυχα αντιλαμβανόμουν ότι αυτό ήταν κάτι που επιθυμούσαν οι γονείς μου για μένα, καθώς ο πατέρας μου ήταν δημόσιος υπάλληλος και η μητέρα μου ασχολούνταν με τα οικιακά... Θα έχεις χρόνο με τα παιδιά σου... Μήνας μπαίνει μήνας βγαίνει θα πληρώνεσαι, ακόμη και αν λείπεις από τη δουλειά... Αυτά ηχούν στα αυτιά μου μέχρι σήμερα και δε μετανιώνω για την επιλογή μου».

«Για οικογενειακούς λόγους δε θα επιχειρούσα πια να μετακινηθώ σε χώρα του εξωτερικού για λόγους εργασίας».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Οικογένεια ως πλαίσιο δημιουργίας επαγγελματικής ταυτότητας και διασφάλισης επαγγελματικής πορείας.
- Οικογένεια ως επάγγελμα, παράδοση και ως διαδοχή επαγγέλματος.

- Οικογένεια ως υποκατάστατο της κοινωνικής πολιτικής.
- Οικογένεια ως τόπος (εργασίας/καταγωγής/κ.ά).

7. Συνέντευξη Α.Π. Γυναίκα_ Ηλικία 36_ Ηλικία διορισμού 29_ΟΤΑ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Απολύτως. Παρότι κανένας από τους γονείς μου δεν ήταν δημόσιος υπάλληλος, παρότρυναν τα παιδιά τους (την αδερφή τους και εμένα) να ακολουθήσουμε αυτό το δρόμο».

«Αυτό που άκουγα πάντα από τους γονείς μου είναι ότι το δημόσιο σου δίνει σιγουριά, ασφάλεια ότι θα έχεις δουλειά και τον επόμενο μήνα, ο μισθός σου μπαίνει κάθε μήνα σταθερά και οι συνθήκες είναι ιδανικές και ευνοϊκές σε περίπτωση δημιουργίας οικογένειας».

Σχόλιο

Το δημόσιο αποτελεί τμήμα της πρωτεύουσας αγοράς εργασίας, κυρίως λόγω των συνθηκών εργασίας και της εξασφάλισης της μονιμότητας, αλλά και των συνθηκών προστασίας που προσφέρει στον εργαζόμενο, σε σχέση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Απόσπασμα

«Είναι πολλά τα προβλήματα που αντιμετωπίζω καθημερινά στη δουλειά μου, με βασικότερα τη δυσκολία συνεργασίας με συναδέλφους, την εξαιρετικά έντονη γραφειοκρατία, αλλά και κάποιες φορές το ωράριο που ξεφεύγει, με αποτέλεσμα να έχω πρόβλημα οικογενειακό, καθώς έχω 2 πολύ μικρά παιδιά και ο σύζυγός μου εργάζεται και εκείνος πολλές ώρες».

Σχόλιο

Η χωρική ένταξη, η οικογένεια, αλλά και το όριο των ικανοτήτων επιβεβαιώνει μια στρατηγική προσαρμογής στην υπάρχουσα απασχόληση. Είναι ενδιαφέρον ότι η

μετακίνηση και η πιθανή βελτίωση δε συνδυάζεται άμεσα με νέα εκπαίδευση ή με την ανάληψη μιας θέσης ευθύνης.

Απόσπασμα

«Διορίστηκα εξ αρχής στο νησί, από όπου και κατάγομαι και έκτοτε δεν έφυγα από εδώ, καθώς δεν άλλαξε κάτι στον τόπο παροχής της εργασίας μου. Δεν υπήρχε δυνατότητα επιλογής του τόπου απασχόλησης, αφού διορίστηκα και με τα επιπλέον μόρια που έδινε η εντοπιότητα, αλλά πολύ σημαντικό ρόλο έπαιξε η οικογένειά μου και η ποιότητα ζωής που σου παρέχει ένας μικρός τόπος. Αργότερα παντρεύτηκα και έκανα 2 παιδιά και θεωρώ το μέρος ιδανικό για τα παιδιά».

«Βασικά δεν μου έχει περάσει καθόλου από το μυαλό. Τα τελευταία 5 χρόνια έχω αφοσιωθεί στη δημιουργία οικογένειας και κάτι τέτοιο θα ήταν πάρα πολύ δύσκολο για μένα».

Γενικό σχόλιο

Η Α.Π. παρουσιάζει έναν ιδεότυπο μιας υπαλλήλου του δημοσίου, της οποίας τα κριτήρια επιλογής και παραμονής στην εργασία είναι καθορισμένα και από την οικογένεια προέλευσης αλλά από αυτή που έχει δημιουργήσει η ίδια. Οι στρατηγικές της χτίζονται γύρω από αυτόν τον πόλο. Η κύρια προοπτική ανέλιξης και βελτίωσης της εργασίας στηρίζονται στα κοινωνικά και τα τοπικά πολιτικά δίκτυα. Η εκπαίδευση και οι ικανότητες έχουν, κυρίως, τυπικό χαρακτήρα.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Δημιουργία οικογένειας.
- Οικογένεια ως αλληλεγγύη.
- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικοποίησης και ως κοινωνικός εαυτός.
- Οικογένεια ως ισχυρός δεσμός, αίματος, συναισθημάτων κ.ά.
- Οικογένεια ως σύστημα προστασίας.
- Οικογένεια ως κοινωνικό πεδίο στις παρυφές επαγγελματικών αντιθέσεων.
- Οικογένεια ως πεδίο τοπικών οικογενειακών δεσμών.
- Οικογένεια ως τόπος (εργασίας/καταγωγής/κ.ά.).

9. Συνέντευξη Δ.Κ. Γυναίκα_ Ηλικία 33_ Ηλικία διορισμού 25_ ΕΦΚΑ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Η “στάση” και “καθοδήγηση” από την οικογένειά μου ήταν ξεκάθαρα υπέρ της επιδίωξης ένταξης στο δημόσιο τομέα, καταρχήν ως μοντέλο που δούλεψε επιτυχώς στην πατρική οικογένεια, καθώς και οι δύο γονείς εργάζονταν σε αυτόν και κατόρθωσαν να υποστηρίξουν, ασφαλώς και αποτελεσματικά, μια πολυμελή οικογένεια. Κατά δεύτερον, εξέφραζε μια αντίληψη σχετικά με το ρόλο της γυναίκας, κυρίως ως μάνας, ο οποίος εξυπηρετείται καλύτερα μέσα από εργασία με σταθερό ωράριο και διευκολύνσεις αδειών. Ποτέ, ωστόσο, δεν προβαλλόταν η επιλογή αυτή ως μονόδρομος».

«Λόγω των δύσκολων οικονομικών συνθηκών οι οποίες δείχνουν ότι δεν είναι εύκολο να μεταβληθούν, τουλάχιστον άμεσα, το σταθερό εισόδημα, έστω και μειωμένο σε σχέση με παλαιότερες εποχές, είναι νομίζω ο βασικός λόγος επιδίωξης απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, τόσο για το άτομο μεμονωμένα όσο και για την οικογένεια σήμερα. Δίνεται η δυνατότητα για μια λιγότερο αγχωμένη και πιο “άνετη” διαβίωση και όχι απλή επιβίωση. Πάντα, όμως, συγκρίνοντας με τις άλλες επιλογές που προσφέρονται οι οποίες, ως επί το πλείστον, δεν είναι ευνοϊκότερες».

Σχόλιο

Στην εποχή του ωραρίου “λάστιχο” των 10-12 ωρών, με τον πολύ χαμηλό βασικό μισθό και της ανύπαρκτης, τις περισσότερες φορές, παροχής διευκολύνσεων (π.χ. άδειες κανονικές, αναρρωτικές, γονικές κατά τη διάθεση και επιθυμία του εργοδότη), η ένταξη στο δημόσιο τομέα είναι, αν μη τι άλλο, λύση για τη διασφάλιση της επιβίωσης και την εξασφάλιση ελεύθερου χρόνου, μετά το καθημερινό σταθερό ωράριο.

Απόσπασμα

«Η μονιμότητα της εργασίας ήταν ο μόνος λόγος που επέλεξα να επιστρέψω στον φορέα, όταν αναιρέθηκε ο λόγος της απόλυσής μας, καθώς στο μεταξύ έφτιαξα τη δική μου οικογένεια. Στην εργασία μου σήμερα οι μεταπτυχιακές σπουδές με βοηθούν να

μπορώ να παρέχω εξυπηρέτηση στους πολίτες έχοντας σφαιρικότερη αντίληψη των παρεχόμενων κοινωνικών υπηρεσιών στη χώρα, ώστε συνδυάζοντας τις δυνατότητες να έχουμε το καλύτερο αποτέλεσμα».

«Εργάζομαι στην τοπική διεύθυνση μιας επαρχιακής πόλης της Μακεδονίας. Διορίστηκα καταρχήν στην αντίστοιχη διεύθυνση μιας άλλης πόλης στη Βόρεια Ελλάδα. Ήταν στις επιλογές που είχα δηλώσει από τις πρώτες στην αίτησή μου, καθώς η πόλη διορισμού μου είναι από τις πόλεις που έχουν τις πανεπιστημιακές σχολές που με ενδιέφεραν για να κάνω μεταπτυχιακές σπουδές. Μετά τη μονιμοποίησή μου αιτήθηκα μετάθεσης, λόγω της δημιουργίας οικογένειας, ώστε να βρεθώ στον τόπο μου για να έχω βοήθεια στις ανάγκες που προέκυψαν. Δυσκολεύτηκα ένα διάστημα προσπαθώντας να περάσει η αίτησή μου υπηρεσιακό συμβούλιο. Επιπλέον και στην υπηρεσία πρώτου διορισμού η έλλειψη προσωπικού ήταν μεγάλη και κάθε μετακίνηση υπαλλήλου ήταν απώλεια σημαντική. Η οικογενειακή ζωή διευκολύνθηκε με την ύπαρξη συγγενικών προσώπων στον τόπο όπου ζω και εργάζομαι σήμερα. Απώλεια ήταν οι προσωπικές επαφές στην πόλη διορισμού, καθώς και η προοπτική περαιτέρω σπουδών, για τις οποίες υπήρχε προοπτική εκεί».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Δημιουργία οικογένειας.
- Οικογένεια ως αλληλεγγύη.
- Οικογένεια ως πλαίσιο δημιουργίας επαγγελματικής ταυτότητας και διασφάλισης επαγγελματικής πορείας.
- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικοποίησης και ως κοινωνικός εαυτός.
- Οικογένεια ως προσδιορισμός κοινωνικού φύλου-ταυτότητας.
- Οικογένεια ως ισχυρός δεσμός, αίματος, συναισθημάτων κ.ά.
- Οικογένεια ως σύστημα προστασίας.
- Οικογένεια ως στρατηγική κινητικότητας, κυρίως στα νέα ζευγάρια.
- Οικογένεια ως πεδίο τοπικών οικογενειακών δεσμών.
- Οικογένεια ως τόπος (εργασίας/καταγωγής/κ.ά.).

10. Συνέντευξη Κ.Γ. Άντρας_ Ηλικία 41_ Ηλικία διορισμού 40_ Πανεπιστήμιο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Δε θα το έλεγα αυτό. Τα ερεθίσματα που λαμβάναμε ο αδερφός μου κι εγώ δεν είχαν καμία σχέση με το δημόσιο. Οι γονείς μας δούλευαν στον ιδιωτικό τομέα, ο πατέρας μου υπάλληλος για χρόνια σε μια εταιρία κατασκευαστική (τεχνίτης) και η μητέρα μου δούλευε σε μια βιοτεχνία ρούχων. Αλλά αυτό που ακούγαμε, όμως, από μικροί από εκείνους με τον αδερφό μου ήταν να καταφέρουμε να μορφωθούμε στο πανεπιστήμιο για να μην έχουμε ανάγκη κανέναν και να μπορέσουμε να κάνουμε κάτι διαφορετικό από εκείνους, που ήταν καταδικασμένοι να δουλεύουν για άλλους, υπό πολύ δύσκολες συνθήκες εργασίας».

Σχόλιο

Η μισθωτή εργασία στον ιδιωτικό τομέα έχει αρνητική αξιολόγηση και από την οικογένεια και τον ίδιο.

Απόσπασμα

«Στον ιδιωτικό τομέα, όσο δηλαδή έβρισκα δουλειές σε κάποιες εταιρίες, και επειδή ήμουν μικρός κιόλας σε ηλικία (24 ετών), το κατάφερα με τη βοήθεια του πατέρα μου, που δούλευε σε μια κατασκευαστική και ερχόταν σε επαφή με πολύ κόσμο. Αλλά και τον καθηγητή που με ανέλαβε στο διδακτορικό μου, τον βρήκα μέσα από κάτι φίλους που μου τον σύστησαν σε μια παρέα. Επομένως, θα μπορούσε να πει κανείς ότι η δουλειά που κατάφερα να έχω σήμερα οφείλεται σε γνωριμίες, κατά κάποιον τρόπο».

Σχόλιο

Τα δίκτυα έχουν άμεση σχέση με την οικογένεια και την εκπαίδευση, ιδιαίτερος κατά τη διάρκεια ολοκλήρωσης των σπουδών.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Επάγγελμα ως απόσταση και ανεξαρτητοποίηση από την οικογένεια και δημιουργία ταυτότητας.
- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικοποίησης και ως κοινωνικός εαυτός.

- Οικογένεια ως κοινωνικό πεδίο στις παρυφές επαγγελματικών αντιθέσεων και απογοητεύσεων.

11. Συνέντευξη Μ.Ζ. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_ΝΠΔΔ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Ξεκάθαρα όχι. Οι γονείς μου ήταν εκπαιδευτικοί και οι δύο, στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Ο αδερφός μου, παρότι τελείωσε πανεπιστήμιο και δούλεψε κάποια χρόνια στο ελεύθερο επάγγελμα, αργότερα πήρε παιδαγωγική επάρκεια, ώστε να μπορεί να έχει εναλλακτική για κάτι άλλο, όπως και τελικά έκανε. Διορίστηκε, εν τέλει, στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση».

Σχόλιο

Χαμηλή επιρροή της οικογένειας, κατά τη δήλωσή του, παρόλα αυτά και τα δυο αδέλφια παρουσιάζουν μια επιτυχημένη ένταξη στη δημόσια απασχόληση.

Απόσπασμα

«Διορίστηκα σε νησί. Δεν υπήρχε δικαίωμα επιλογής. Εκεί ήταν η έδρα του φορέα. Τοποθετήθηκα με απόφαση εκτέλεσης παράλληλων καθηκόντων από την κεντρική υπηρεσία του Οργανισμού και αφού εκδόθηκε απόφαση του διευθύνοντος συμβούλου. Δεν επηρεάστηκε η οικογενειακή μου ζωή, καθώς είμαι άγαμος».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Οικογένεια ως επάγγελμα, παράδοση και ως διαδοχή επαγγέλματος.
- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικοποίησης και ως κοινωνικός εαυτός.
- Οικογένεια ως ισχυρός δεσμός, αίματος, συναισθημάτων κ.ά.
- Επάγγελμα ως απόσταση, ανεξαρτητοποίηση από την οικογένεια και δημιουργία ταυτότητας.

12. Συνέντευξη Ε.Γ. Γυναίκα_Ηλικία 44_Ηλικία διορισμού 43_Ειρηνοδικείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Κατάγομαι από Θεσσαλονίκη, όπου κατοικεί η πατρική μου οικογένεια. Η επαγγελματική μου διαδρομή ξεκίνησε σε ηλικία 20 χρονών. Παρόλο που σπούδαζα στη Φιλολογία και διήνυα το 3ο έτος των σπουδών μου, κατά τη διάρκεια του οποίου οι ακαδημαϊκές απαιτήσεις είναι πολύ μεγάλες, προσλήφθηκα στο τηλεφωνικό κέντρο μεγάλης εταιρίας, με βάση το βαθμό του απολυτηρίου Λυκείου. Ήθελα να συμπληρώνω το εισόδημά μου και, παράλληλα, να δοκιμάσω τις δυνάμεις μου για πρώτη φορά στον επαγγελματικό στίβο. Παρέμεινα τελικά 3 μήνες και μετά παραιτήθηκα, για να μη δημιουργήσω πρόβλημα στην εύρυθμη λειτουργία των σπουδών μου».

«Μετά από ένα χρόνο σκληρής δουλειάς και πολλών εξόδων στην Αθήνα επέστρεψα στη Θεσσαλονίκη, με την ελπίδα να βρω κάτι πιο μόνιμο και να βρίσκομαι κοντά στην οικογένειά μου. Δυστυχώς, τα επόμενα 3 χρόνια και μετά από πολλές αιτήσεις, κυρίως στο ΑΣΕΠ και σε άλλες ιδιωτικές δουλειές, δεν υπήρχε κανένα αποτέλεσμα. Όλα αυτά τα 3 χρόνια συνέχισα να κάνω ιδιαίτερα μαθήματα.

Σχόλιο

- Η οικογένεια αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επιλογή του τύπου εργασίας. Σε αυτό βοηθάει και η απογοήτευση από τις συνθήκες εργασίας στην Αθήνα. Η επιστροφή στην Αθήνα συνδέεται και με προσπάθεια διορισμού στο δημόσιο.
- Η οικογένεια, ως δεσμός προστασίας και υποστήριξης, δεν είναι μόνο σημαντική αρχικά, αλλά έχει μια κυκλική διαδρομή. Η επιστροφή σε αυτή είναι κρίσιμη για τη συνέχιση της επιθυμητής πορείας και την επίτευξη στόχων.

Απόσπασμα

«Ξεκάθαρα και από πολύ μικρή ηλικία οι γονείς μου με ανέθρεψαν με την έννοια της μονιμότητας και της ασφάλειας. Πάντα μου έλεγαν να κάνω αιτήσεις σε διάφορες προκηρύξεις, προκειμένου να εξασφαλίσω το μέλλον μου και κάθε μήνα να έχω ένα

σταθερό μισθό. Να σημειώσουμε ότι οι γονείς μου διορίστηκαν ως εκπαιδευτικοί, ακριβώς μετά τις σπουδές τους, χωρίς να ταλαιπωρηθούν μέσα στην ανεργία και την απόρριψη».

Σχόλιο

Ο οικογενειακός δεσμός είναι βασικό μέσο κοινωνικοποίησης στην εργασία, με την απόδοση δεσμευτικών αξιών και πρακτικών. Η αντιμετώπιση της επισφάλειας, είναι το κύριο κίνητρο για την οικογένεια και τα παιδιά.

Απόσπασμα

«Διορίστηκα στην Αθήνα, παρότι κατάγομαι και διέμενα μέχρι το διορισμό μου στη Θεσσαλονίκη. Με το που διορίστηκα αναγκαστήκαμε με το σύζυγό μου και το παιδί μας να μετακομίσουμε στην Αθήνα, καθώς ο σύζυγός μου είναι ιδιωτικός υπάλληλος και είναι αρκετά ευέλικτος σε αυτό που κάνει. Επίσης, για εκείνον είναι πολύ περισσότερες οι πιθανότητες για εύρεση εργασίας στην Αθήνα, οπότε και το είδαμε ως ευκαιρία για να βρει κάτι άλλο και εκείνος που θα του άρεσε περισσότερο. Δεν ήταν καθόλου εύκολη αυτή η μετάβασή μας, αλλά δεν το σκεφτήκαμε πολύ, καθώς διαφορετικά θα έπρεπε εγώ να παραμείνω για 2 χρόνια στην Αθήνα, αφού τόσο είναι το διάστημα της δόκιμης περιόδου του νεοδιορισμένου υπαλλήλου και μετά να κάνω αίτηση για μετάθεση. Δε θα μπορούσα να είμαι μακριά από την οικογένειά μου ούτε θα μπορούσε κάποιος άλλος, πέρα από εμένα, να φροντίσει το 9χρονο παιδί μας, καθώς ο σύζυγός μου δουλεύει ατελείωτες ώρες. Είχα δηλώσει όλη την Ελλάδα στην αίτησή μου, οπότε όπου και να με έπαιρναν είχαμε αποφασίσει ως οικογένεια ότι θα πηγαίναμε όλοι μαζί. Είναι πολύ δύσκολο, δεν το συζητώ, γιατί τώρα δεν έχω καμία βοήθεια ούτε από τους δικούς μου ούτε από τα πεθερικά μου, που είχα στη Θεσσαλονίκη, αλλά όποτε μπορεί έρχεται κάποιος στην Αθήνα και μας βοηθάει. Έχω γράψει και το παιδί στο ολοήμερο, το πρωί το πηγαίνω στις 7 και εγώ πιάνω δουλειά στις 7:30, μπορεί να αργήσω και λίγο παραπάνω να φτάσω, λόγω της κίνησης, ενώ το μεσημέρι το παίρνω στις 16:00 και φεύγω από τη δουλειά λίγο πριν τις 15:30. Το πολύ θετικό είναι ότι υπάρχει κατανόηση στο θέμα παιδιών στο τμήμα μας και τους είμαι ευγνώμων για αυτό».

Γενικό σχόλιο

Από την Ε.Γ. ο διορισμός στο δημόσιο ως εκπαιδευτικός παρουσιάζεται ως η εμπειρία μίας οδύσσειας στο χώρο και το χρόνο. Η συγκέντρωση μορίων διορισμού

αποτελεί το κύριο κριτήριο αξιολόγησης της αξίας μιας επαγγελματικής εμπειρίας ή μίας κατάρτισης.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Δημιουργία Οικογένειας.
- Οικογένεια ως αλληλεγγύη.
- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικοποίησης και ως κοινωνικός εαυτός.
- Οικογένεια ως ισχυρός δεσμός, αίματος, συναισθημάτων κ.ά.
- Οικογένεια ως σύστημα προστασίας.
- Οικογένεια ως υποκατάστατο της κοινωνικής πολιτικής.
- Οικογένεια ως κέντρο ή κόμβος δικτύων πρόσβασης στην αγορά εργασίας.
- Συνδυασμός οικογενειακής ζωής και στήριξης από την οικογένεια προέλευσης της συζύγου και επαγγελματική ανέλιξη σε μια καλύτερη εργασία με βελτιωμένες αποδοχές.
- Οικογένεια ως στρατηγική κινητικότητας, κυρίως στα νέα ζευγάρια.
- Οικογένεια ως πεδίο τοπικών οικογενειακών δεσμών.
- Οικογένεια ως τόπος (εργασίας/καταγωγής/κ.ά.).

13. Συνέντευξη Ν.Α. Γυναίκα_Ηλικία37_Ηλικία διορισμού 37_Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Όχι. Ναι μεν και οι δύο μου γονείς ήταν εκπαιδευτικοί, διορισμένοι στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αλλά από τη στιγμή που με έστρεψαν από τόσο μικρή ηλικία στην ενασχόληση με τη μουσική, δεν πιστεύω ότι ο στόχος τους ήταν να διοριστώ στο δημόσιο. Θα μπορούσα με λιγότερο κόπο, μέσω κάποιας άλλης σχολής, να διοριστώ πολύ πιο εύκολα μάλλον και να μην κάνω όσα έκανα τελικά».

Σχόλιο

Καθοδήγηση από μέρους της οικογένειας προς το αντικείμενο και όχι προς το δημόσιο.

Απόσπασμα

«Απασχολήθηκα τα περασμένα χρόνια και στο εξωτερικό και στην Ελλάδα, όπως τα ανέφερα αναλυτικά στην πρώτη ερώτηση. Δεν ήμουν, όμως, απολύτως ικανοποιημένη από αυτό. Οι αμοιβές στα ωδεία δεν ήταν καλές, μιλάω για την Ελλάδα. Τα ιδιαίτερα δε σου παρέχουν υγειονομική ασφάλεια και κάλυψη, οπότε είσαι εκτεθειμένος αν συμβεί κάτι, επομένως, πρέπει ταυτόχρονα να δουλεύεις και σε κάποιο ωδείο για να διασφαλίζεσαι. Στο εξωτερικό είναι πολύ καλύτερες οι αμοιβές, αλλά μόνο με τις συναυλίες που έκανα και κάποια μαθήματα, δυστυχώς, δε μπορείς να συντηρηθείς, αφού τα έξοδα είναι αρκετά αυξημένα για ένα άτομο στο εξωτερικό και σε κάθε περίπτωση δεν ήθελα να μείνω στη Γερμανία, αλλά ήθελα να επιστρέψω Ελλάδα, κοντά στους δικούς μου και να δημιουργήσω εδώ τη δική μου οικογένεια».

«Ως γυναίκα και μητέρα, θεωρώ σημαντικό να μπορείς να γυρίσεις σε μία λογική ώρα σπίτι σου, έτσι ώστε το απόγευμα να μπορείς να ασχοληθείς με τις ανάγκες των παιδιών. Οι εποχές που ζούμε είναι δύσκολες και τα παιδιά μπορούν να χάσουν τον δρόμο τους πανεύκολα. Είναι κάτι που το βλέπουμε καθημερινά στα σχολεία. Προτίμησα να βάλω σε δεύτερη μοίρα την τέχνη του πιάνου, για να είμαι κοντά στα παιδιά. Ο μισθός επίσης αποτελεί έναν σημαντικό λόγο, γιατί όλοι οι άνθρωποι της γενιάς μου, έχουμε ζήσει την τελευταία δεκαετία στη χώρα μας την οικονομική ανασφάλεια. Είναι πραγματικά τρομακτικό να έχεις οικογένεια και να μην ξέρεις αν και τον επόμενο χρόνο θα έχεις δουλειά. Επιπλέον, τα ένσημα είναι ένας πολύ σημαντικός λόγος. Πόσες φορές ακούμε στη χώρα μας, ότι οι άνθρωποι που δουλεύουν στον ιδιωτικό τομέα παρακαλούν στην κυριολεξία τους εργοδότες τους για να τους βάλουν τα ένσημα».

Γενικό σχόλιο

Η Ν.Α. εκφράζει μια διαρκή αντίφαση ανάμεσα σε υψηλούς στόχους, που είναι σε θέση να ικανοποιήσει, και την ανάγκη προσαρμογής της στις συνθήκες της αγοράς εργασίας και στην εξασφάλιση μιας σταθερής αμοιβής. Η πορεία ανάμεσα σε μια πρώτη αρχική “υψηλή” στρατηγική και σε μια ρεαλιστική προσαρμογή είναι ένα συχνό φαινόμενο που έχει, φαίνεται, προσωπικά χαρακτηριστικά, αλλά ανταποκρίνεται και στη δομή της εκπαίδευσης που στρέφει πολλά άτομα σε μια υψηλή εξειδίκευση. Το κοινωνικό προφίλ και η επαγγελματική ταυτότητα απορρέουν

από μια διαχρονική εμπειρία προσαρμογής και διαμόρφωσης του επαγγέλματος. Χαμηλό επίπεδο συνεργασίας και αμοιβαιότητας, λόγω των αρνητικών συνθηκών επικοινωνίας στο εκπαιδευτικό περιβάλλον. Η ικανοποίηση από το επάγγελμα προκύπτει εκτός του κύριου χώρου εργασίας.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Δημιουργία οικογένειας.
- Οικογένεια ως αλληλεγγύη.
- Οικογένεια ως πλαίσιο δημιουργίας επαγγελματικής ταυτότητας και διασφάλιση επαγγελματικής πορείας.
- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικοποίησης και ως κοινωνικός εαυτός.
- Οικογένεια ως ισχυρός δεσμός, αίματος, συναισθημάτων κ.ά.
- Οικογένεια ως σύστημα προστασίας.
- Οικογένεια ως υποκατάστατο της κοινωνικής πολιτικής.
- Οικογένεια ως στρατηγική κινητικότητας, κυρίως στα νέα ζευγάρια.
- Οικογένεια ως τόπος (εργασίας/καταγωγής/κ.ά.).

15. Συνέντευξη Χ.Κ. Άντρας_ Ηλικία 34_ Ηλικία διορισμού 31_ Δικαστικό Σώμα

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Απολύτως. Οι γονείς μου ήταν εκπαιδευτικοί και οι δύο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και πάντα μας έλεγαν σε όλα τους τα παιδιά ότι σαν το δημόσιο δεν έχει. Και πιο συγκεκριμένα κιόλας, ήθελαν να γίνουμε εκπαιδευτικοί αν μπορούσαμε. Οι αδερφές μου είναι διορισμένες όλες εδώ και πολλά χρόνια στο δημόσιο».

«Ίσως αυτή την ερώτηση θα έπρεπε να μου την κάνετε σε λίγους μήνες, όταν πια θα έχω γίνει πρωτοδίκης και θα μετακινηθώ σε άλλη περιοχή της Ελλάδας, οπότε και θα αλλάξουν τα δεδομένα για μένα. Δεν έχω δημιουργήσει ακόμη τη δική μου οικογένεια, οπότε δεν τίθεται θέμα αλλαγής στον τομέα αυτό. Η θέση μου προς το παρόν είναι σε αυτή την πόλη που είμαι, δεν είχα δικαίωμα επιλογής σε αυτό, γιατί τοποθετήθηκα απευθείας εκεί».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Δημιουργία Οικογένειας.
- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικοποίησης και ως κοινωνικός εαυτός.
- Επάγγελμα ως απόσταση και ανεξαρτητοποίηση από την οικογένεια και δημιουργία ταυτότητας.

7.4.4 Στάδιο 2^{ης} επιλογής

Οι υποκώδικες που χρησιμοποιήθηκαν στη 2^η επιλογή (sub-codes) είναι οι κάτωθι:

- Τοπικά - φιλικά και πολιτικά δίκτυα
- Γνωριμίες
- Δημιουργία οικογένειας - Συνδυασμός & εναρμόνιση οικογένειας με επάγγελμα

ι.Αποτελέσματα της εξαγωγής δεδομένων, δημιουργία νοηματικού πεδίου και σχόλια

1. Συνέντευξη Τ.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 33_Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Μέχρι να διοριστώ και για όσο διάστημα η απασχόλησή μου ήταν στο Πανεπιστήμιο όπου έκανα τη διατριβή μου, θεωρώ ότι ο πιο βασικός παράγοντας για την εύρεση απασχόλησης ήταν οι γνωριμίες που είχα από την περίοδο που έκανα το μεταπτυχιακό μου. Αν δεν είχα αναπτύξει ένα τέτοιο δίκτυο, δε θα είχα καταφέρει να ενταχθώ στο χώρο εκείνο τότε. Για το διορισμό μου στο δημόσιο, οι επαφές και οι γνωριμίες μου δεν έπαιζαν κανένα ρόλο, καθώς οι διορισμοί γίνονται με διαγωνισμό του ΑΣΕΠ και, επομένως, βάσει των προσόντων».

Σχόλιο

Η σχέση με την οικογένεια παράγει το κεντρικό πλαίσιο ερμηνείας και αξιολόγησης της επαγγελματικής προοπτικής και της μέχρι τώρα επαγγελματικής εμπειρίας, έστω και αν τα μέλη της οικογένειας, αυτή τη στιγμή, δεν έχουν παρόμοια εργασία.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικοποίησης και ως κοινωνικός εαυτός.
- Οικογένεια ως προσδιορισμός κοινωνικού φύλου - ταυτότητας.

2. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_ Ηλικία 38_ Ηλικία διορισμού 33_ Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Πριν κάνω οικογένεια και πριν γνωρίσω το σύζυγό μου το σκεφτόμουν γενικά ως ιδέα, αλλά ποτέ δεν προχώρησα τη σκέψη μου προς την υλοποίησή της. Όταν σπούδαζα είχα πάει Erasmus σε μεγάλη ευρωπαϊκή πόλη και τα πρώτα χρόνια που γύρισα είχα στο μυαλό μου την εμπειρία που είχα ζήσει εκεί. Δεν ξέρω, όμως, γιατί δεν το τόλμησα, ίσως θα έπρεπε να το είχα κάνει. Τώρα είναι πολύ δύσκολο, καθώς έχω ήδη 2 παιδιά σε σχολική ηλικία».

Σχόλιο

Η δημιουργία οικογένειας αποτελεί, ιδιαιτέρως για τις γυναίκες, έναν σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα της επαγγελματικής πορείας και των επαγγελματικών ικανοτήτων που αποκτούν και, κυρίως, των θέσεων ευθύνης που αναλαμβάνουν.

Απόσπασμα

«Για να βρω δουλειά μετά την απόκτηση του πτυχίου μου ως ασκούμενη δικηγόρος, και αν χρειαζόταν μετά να αλλάξω γραφείο, ήταν πολύ σημαντικές οι γνωριμίες που είχε η οικογένειά μου, γιατί, όπως σας είπα και παραπάνω, είχα μεγαλώσει σε μεγάλη πόλη και ήρθα στην επαρχία μετά το πτυχίο μου. Οπότε, ο κύκλος των γονέων μου ήταν πολύ καθοριστικός για να βρω το γραφείο αυτό που έκανα την πρακτική μου άσκηση και παρέμεινα μετά και ως συνεργάτης. Για το διορισμό μου στο δημόσιο, οι επαφές και οι γνωριμίες μου δεν έπαιζαν κανένα ρόλο, καθώς οι διορισμοί γίνονται με διαγωνισμό

του ΑΣΕΠ και, επομένως, το μόνο που μετράει είναι τα τυπικά προσόντα που έχει κάποιος και τα μόρια που αυτά του δίνουν».

«Όπως είπα παραπάνω, έκανα το μεταπτυχιακό μου, ενώ εργαζόμουν ως δικηγόρος. Από τη στιγμή που διορίστηκα και λόγω του ότι είχα αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, καθώς έκανα το 2ο παιδί μου, δεν είχα χρόνο για κάτι τέτοιο. Θα ήθελα πολύ να ψάξω και να κάνω, αν καταφέρω ένα διδακτορικό, για να με βοηθήσει για την εξέλιξή μου στην υπηρεσία μου».

«Αν τελικά παραμείνω στην υπηρεσία που είμαι σήμερα, δεν ξέρω αν θα μπορέσω να αναλάβω κάποια θέση ευθύνης, γιατί πλέον ορισμένοι από τους νέους συναδέλφους έχουν 2 μεταπτυχιακά και ορισμένοι από ό,τι μαθαίνω είναι σε φάση απόκτησης διδακτορικού, Αυτό από μόνο του δε μου δίνει και πολλές ελπίδες να έχω και πολλές πιθανότητες για κάτι. Να φανταστείτε ότι παλιοί συνάδελφοι για να καταφέρουν να κατακτήσουν θέση ευθύνης, στην ηλικία πλέον των 50 και ετών, αποφάσισαν να κάνουν και δεύτερο μεταπτυχιακό... Μα τι κουράγιο και φιλοδοξία είναι αυτή που έχουν αναρωτιέμαι.... Όλο αυτό με απογοητεύει δυστυχώς, ότι έχουν οι άλλοι ήδη τόσο πολλά προσόντα, που δε θα προλάβω να τους φτάσω, και ούτε τα χρήματα αυτά θέλω να επενδύσω για κάτι που εννοείται δεν είναι καθόλου σίγουρο. Θα χάσω πολύ χρόνο και ενέργεια θεωρώ από την οικογένεια και τον εαυτό μου και στην παρούσα φάση δεν το θέλω».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Επάγγελμα ως απόσταση και ανεξαρτητοποίηση από την οικογένεια και δημιουργία ταυτότητας.
- Οικογένεια κυρίως ως πεδίο τοπικών οικογενειακών δεσμών και όχι βελτίωσης της επαγγελματικής θέσης.
- Οικογένεια ως τόπος (εργασίας/καταγωγής/κ.ά.).

3. Συνέντευξη Π.Μ. Άντρας_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 35_Υπουργείο_Ευρωπαϊκός Οργανισμός

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Το μόνο στο οποίο δεν αναφέρθηκα είναι το γεγονός ότι η σύντροφός μου έχει παραμείνει στην επαρχιακή πόλη που είχα διοριστεί και θα δούμε μελλοντικά μήπως βρει κάτι και εκείνη εδώ στο εξωτερικό και μετακομίσει μαζί μου».

Σχόλιο

Συνδυασμός οικογενειακής ζωής και στήριξης από την οικογένεια προέλευσης της συντρόφου και επαγγελματική ανέλιξη σε μια καλύτερη εργασία με βελτιωμένες αποδοχές. Η προοπτική αυτή είναι μια στρατηγική κινητικότητα, που είναι στα σχέδια πολλών νέων ζευγαριών από την αρχή ή και κατά τη διάρκεια της προσαρμογής τους στην εργασία.

5. Συνέντευξη Γ.Α. Άντρας_Ηλικία 42_Ηλικία διορισμού 38_Υπουργείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Όσον αφορά στον ιδιωτικό τομέα, το διάστημα δηλαδή που είχα απασχοληθεί ως μηχανικός σε κάποιο γραφείο, οι γνωριμίες που είχα ήταν καθοριστικής σημασίας. Για το διορισμό μου όμως στο δημόσιο, όσες διασυνδέσεις είχα δεν έπαιζαν κανένα ρόλο, καθώς πρόκειται για πρόσληψη μέσω ΑΣΕΠ που περιλαμβάνει διαδικασία διαγωνισμού είτε γραπτού είτε μοριοδότησης».

Σχόλιο

Ο διορισμός με αντικειμενικούς όρους. Οι γνωριμίες και τα δίκτυα αναφέρονται στη διάρκεια της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα και στη σχετική απόκτηση ικανοτήτων.

Απόσπασμα

«Εξ αρχής διορίστηκα στην Αθήνα, ήταν η πρώτη μου επιλογή. Η οικογένεια διαμένει εδώ και έχω σπουδάσει εδώ, οπότε για μένα ήταν μονόδρομος. Δε θα είχα πρόβλημα να διοριστώ κάπου αλλού, αλλά, ευτυχώς, διορίστηκα εδώ».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Οικογένεια ως πεδίο τοπικών οικογενειακών δεσμών.

6. Συνέντευξη Ε.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 43_Ηλικία διορισμού 37_Υπουργείο_Πολιτικό Γραφείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Θα έχεις χρόνο με τα παιδιά σου....Μήνας μπαίνει μήνας βγαίνει θα πληρώνεσαι, ακόμη και αν λείπεις από τη δουλειά... Αυτά ηχούν στα αυτιά μου μέχρι σήμερα και δε μετανιώνω για την επιλογή μου».

«Με βοήθησαν πάρα πολύ οι γνωριμίες και οι επαφές που είχα καταφέρει να αναπτύξω στο παρελθόν με άτομα από διάφορους χώρους. Στην εύρεση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, στη συνεργασία μου με το πανεπιστήμιο, αλλά και τώρα με την απόσπασή μου σε πολιτικό γραφείο».

«Βασίζομαι σε αυτές τις γνωριμίες που έχω, ότι θα με βοηθήσουν στο μέλλον, όπως με βοήθησαν μέχρι σήμερα και με την απόσπαση και με ό,τι έχω καταφέρει στο Υπουργείο».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Επάγγελμα ως απόσταση και ανεξαρτητοποίηση και δημιουργία δικτύων πέρα από την οικογένεια.
- Δημιουργία ταυτότητας.

7. Συνέντευξη Α.Π. Γυναίκα_ Ηλικία 36_ Ηλικία διορισμού 29_ ΟΤΑ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Αυτό που άκουγα πάντα από τους γονείς μου είναι ότι το δημόσιο σου δίνει σιγουριά, ασφάλεια ότι θα έχεις δουλειά και τον επόμενο μήνα, ο μισθός σου μπαίνει κάθε μήνα σταθερά και οι συνθήκες είναι ιδανικές και ευνοϊκές σε περίπτωση δημιουργίας οικογένειας».

Σχόλιο

Το δημόσιο αποτελεί τμήμα της πρωτεύουσας αγοράς εργασίας, κυρίως λόγω των συνθηκών εργασίας και της εξασφάλισης της μονιμότητας, αλλά και των συνθηκών προστασίας που προσφέρει στον εργαζόμενο, σε σχέση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Απόσπασμα

«Παρότι είχα πολλές γνωριμίες και επαφές, δε με βοήθησαν για την εύρεση απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, καθώς οι αιτήσεις είναι μέσω ΑΣΕΠ. Εκεί που με βοήθησαν είναι στον ιδιωτικό τομέα, δηλαδή πριν διοριστώ, όταν έκανα ιδιαίτερα μαθήματα, για τη δουλειά στο αεροδρόμιο, που σε παίρνουν μόνο αν έχεις κάποιο γνωστό, όπως επίσης και στην τράπεζα».

«Είναι πολλά τα προβλήματα που αντιμετωπίζω καθημερινά στη δουλειά μου, με βασικότερα τη δυσκολία συνεργασίας με συναδέλφους, την εξαιρετικά έντονη γραφειοκρατία, αλλά και κάποιες φορές το ωράριο που ξεφεύγει, με αποτέλεσμα να έχω πρόβλημα οικογενειακό, καθώς έχω 2 πολύ μικρά παιδιά και ο σύζυγός μου εργάζεται και εκείνος πολλές ώρες».

Σχόλιο

Η χωρική ένταξη, η οικογένεια, αλλά και το όριο των ικανοτήτων επιβεβαιώνει μια στρατηγική προσαρμογής στην υπάρχουσα απασχόληση. Είναι ενδιαφέρον ότι η μετακίνηση και η πιθανή βελτίωση δε συνδυάζεται άμεσα με νέα εκπαίδευση ή την ανάληψη μιας θέσης ευθύνης.

Απόσπασμα

«...Να έχω επαφές με άτομα με υψηλές θέσεις...».

Σχόλιο

Το κοινωνικό κεφάλαιο φαίνεται να έχει τη δυνατότητα να μετατραπεί σε ανθρώπινο κεφάλαιο και, βέβαια, ανεξαρτήτως των πραγματικών ικανοτήτων. Τα τοπικά δίκτυα είναι σημαντικά.

Απόσπασμα

«Οι γνωριμίες που έχουμε είναι χρήσιμες για συζητήσεις και ανταλλαγή απόψεων για τα προβλήματα που συναντάμε στην εργασία. Αλλά και αν τελικά κάνω αίτηση μέσω της κινητικότητας, ελπίζω η συνδρομή τους να είναι κατάλληλη. Όπως επίσης και αν παραμείνω στην εργασία που είμαι και θελήσω να ανέβω σε κάποια θέση ευθύνης, το πιθανότερο είναι πως θα χρειαστώ τη βοήθειά τους».

«Διορίστηκα εξ αρχής στο νησί, από όπου και κατάγομαι και έκτοτε δεν έφυγα από εδώ, καθώς δεν άλλαξε κάτι στον τόπο παροχής της εργασίας μου. Δεν υπήρχε δυνατότητα επιλογής του τόπου απασχόλησης, αφού διορίστηκα και με τα επιπλέον μόρια που έδινε η εντοπιότητα, αλλά πολύ σημαντικό ρόλο έπαιξε η οικογένειά μου και η ποιότητα ζωής που σου παρέχει ένας μικρός τόπος. Αργότερα παντρεύτηκα και έκανα 2 παιδιά και θεωρώ το μέρος ιδανικό για τα παιδιά».

«Δεν έπαιζαν ιδιαιτέρως σημαντικό ρόλο. Ποτέ δεν ήμουν άτομο που είχα σχέσεις με πολιτικές ή άλλου είδους οργανώσεις. Λόγω του ότι το μέρος είναι μικρό, υπήρχαν άτομα που γνώριζα στην υπηρεσία μου πριν πιάσω δουλειά, κυρίως γνωστοί των δικών μου και τους είχα ρωτήσει ορισμένα πράγματα, κυρίως για το κλίμα που επικρατεί μεταξύ των συναδέλφων και ίσως για πιθανές παγίδες που μπορεί να συναντούσα από την αρχή».

«Βασικά δεν μου έχει περάσει καθόλου από το μυαλό. Τα τελευταία 5 χρόνια έχω αφοσιωθεί στη δημιουργία οικογένειας και κάτι τέτοιο θα ήταν πάρα πολύ δύσκολο για μένα».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Επάγγελμα ως απόσταση και ανεξαρτητοποίηση από την οικογένεια και δημιουργία ταυτότητας.
- Δημιουργία δικτύων και δεσμών εκτός οικογένειας.
- Οικογένεια ως κοινωνικός περιορισμός εντός της οικογένειας.
- Η οικογένεια, παράλληλα, ως πεδίο τοπικών οικογενειακών δεσμών.
- Οικογένεια ως τύπος (εργασίας/καταγωγής/κ.ά).
- Οικογένεια ως δίκτυο τοπικών δεσμών και ταυτότητας.

9. Συνέντευξη Δ.Κ. Γυναίκα_Ηλικία 33_Ηλικία διορισμού 25_ΕΦΚΑ

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Η “στάση” και “καθοδήγηση” από την οικογένειά μου ήταν ξεκάθαρα υπέρ της επιδίωξης ένταξης στο Δημόσιο Τομέα, καταρχήν ως μοντέλο που δούλεψε επιτυχώς στην πατρική οικογένεια, καθώς και οι δύο γονείς εργάζονταν σε αυτόν και κατόρθωσαν να υποστηρίξουν, ασφαλώς και αποτελεσματικά, μια πολυμελή οικογένεια. Κατά δεύτερον, εξέφραζε μια αντίληψη σχετικά με τον ρόλο της γυναίκας, κυρίως ως μάνας, ο οποίος εξυπηρετείται καλύτερα μέσα από εργασία με σταθερό ωράριο και διευκολύνσεις αδειών. Ποτέ, ωστόσο, δεν προβαλλόταν η επιλογή αυτή ως μονόδρομος».

«Λόγω των δύσκολων οικονομικών συνθηκών οι οποίες δείχνουν ότι δεν είναι εύκολο να μεταβληθούν, τουλάχιστον άμεσα, το σταθερό εισόδημα, έστω και μειωμένο σε σχέση με παλαιότερες εποχές, είναι νομίζω ο βασικός λόγος επιδίωξης απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, τόσο για το άτομο μεμονωμένα όσο και για την οικογένεια σήμερα. Δίνεται η δυνατότητα για μια λιγότερο αγχωμένη και πιο “άνετη” διαβίωση και όχι απλή επιβίωση. Πάντα όμως συγκρίνοντας με τις άλλες επιλογές που προσφέρονται οι οποίες, ως επί το πλείστον, δεν είναι ευνοϊκότερες».

«Στην εποχή του ωραρίου λάστιχο των 10-12 ωρών, με τον πολύ χαμηλό βασικό μισθό και της ανύπαρκτης, τις περισσότερες φορές, παροχής διευκολύνσεων (π.χ. άδειες

κανονικές, αναρρωτικές, γονικές κατά τη διάθεση και επιθυμία του εργοδότη), η ένταξη στο Δημόσιο τομέα είναι, αν μη τι άλλο, λύση για τη διασφάλιση της επιβίωσης και την εξασφάλιση ελεύθερου χρόνου μετά το καθημερινό σταθερό ωράριο».

«Ναι βεβαίως. Συγκεκριμένα για την προκήρυξη με την οποία διορίστηκα στη θέση που κατέχω, έμαθα από φιλικό πρόσωπο που μου την υπέδειξε. Βέβαια, πλέον, είναι πολύ εύκολο να ενημερωθείς σχετικά αφού δημοσιεύεται παντού στα κοινωνικά δίκτυα».

Σχόλιο

Τα άτυπα δίκτυα ως κρίσιμος παράγοντας ένταξης.

Απόσπασμα

«Η μονιμότητα της εργασίας ήταν ο μόνος λόγος που επέλεξα να επιστρέψω στο Φορέα του e-ΕΦΚΑ όταν αναιρέθηκε ο λόγος της απόλυσής μας, καθώς στο μεταξύ έφτιαξα τη δική μου οικογένεια. Στην εργασία μου σήμερα οι μεταπτυχιακές σπουδές με βοηθούν να μπορώ να παρέχω εξυπηρέτηση στους πολίτες έχοντας σφαιρικότερη αντίληψη των παρεχόμενων κοινωνικών Υπηρεσιών στη χώρα ώστε συνδυάζοντας τις δυνατότητες να έχουμε το καλύτερο αποτέλεσμα».

«Εργάζομαι στην Τοπική Διεύθυνση σε πόλη της Μακεδονίας. Διορίστηκα καταρχήν στην αντίστοιχη Διεύθυνση άλλης πόλης της Βορείου Ελλάδας. Ήταν στις επιλογές που είχα δηλώσει από τις πρώτες στην αίτησή μου, καθώς η πόλη που διορίστηκα είναι από τις πόλεις που έχουν Νομική σχολή και σχολή Κοινωνικής Διοίκησης, όπου ήθελα να κάνω μεταπτυχιακές σπουδές. Μετά τη μονιμοποίησή μου αιτήθηκα μετάθεσης, λόγω της δημιουργίας οικογένειας, ώστε να βρεθώ στον τόπο μου για να έχω βοήθεια στις ανάγκες που προέκυψαν. Δυσκολεύτηκα ένα διάστημα προσπαθώντας να περάσει η αίτησή μου Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Επιπλέον και στην Υπηρεσία πρώτου διορισμού η έλλειψη προσωπικού ήταν μεγάλη και κάθε μετακίνηση υπαλλήλου ήταν απώλεια σημαντική. Η οικογενειακή ζωή διευκολύνθηκε με την ύπαρξη συγγενικών προσώπων στον τόπο όπου ζω και εργάζομαι σήμερα. Απώλεια ήταν οι προσωπικές επαφές στην πόλη που είχα διοριστεί, καθώς και η προοπτική περαιτέρω σπουδών για τις οποίες υπήρχε προοπτική εκεί».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Δημιουργία οικογένειας.
- Οικογένεια ως πλαίσιο δημιουργίας επαγγελματικής ταυτότητας και διασφάλισης επαγγελματικής πορείας.
- Οικογένεια ως ισχυρός δεσμός, αίματος, συναισθημάτων κ.ά.
- Οικογένεια ως κοινωνικό πεδίο στις παρυφές του επαγγέλματος.
- Οικογένεια ως πεδίο ισχυρών τοπικών και συγγενικών οικογενειακών δεσμών.
- Οικογένεια ως τόπος (εργασίας/καταγωγής/κ.ά).

10. Συνέντευξη Κ.Γ. Άντρας_ Ηλικία 41_ Ηλικία διορισμού 40_ Πανεπιστήμιο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Έχω αρκετές γνωριμίες. Είμαι τόσα χρόνια στο πανεπιστήμιο και μπορώ να πω πως για οποιοδήποτε πρόβλημα μπορεί να έχω σε κάποιο ζήτημα της δουλειάς, μπορώ να σηκώσω το τηλέφωνο και να πάρω κάποιον που θα είναι πρόθυμος να με βοηθήσει.

«Δεν έπαιζαν ιδιαίτερος σημαντικό ρόλο. Ποτέ δεν ήμουν άτομο που είχα σχέσεις με πολιτικές ή άλλου είδους οργανώσεις. Ούτε σκοπεύω, σε όσο δύσκολη θέση και αν βρεθώ να ζητήσω βοήθεια από κόμματα. Το μόνο χρήσιμο είναι οι γνωριμίες που έχω και αυτές δεν περιορίζονται στο πλαίσιο καμιάς οργάνωσης».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Επάγγελμα ως απόσταση και ανεξαρτητοποίηση από την οικογένεια και δημιουργία νέων δικτύων επαγγελματικής ταυτότητας.
- Αποφυγή τοπικών δικτύων της πολιτικής και των τοπικών δεσμών.

12. Συνέντευξη Ε.Γ. Γυναίκα_ Ηλικία 44_ Ηλικία διορισμού 43_ Ειρηνοδικείο

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Διορίστηκα στην Αθήνα, παρότι κατάγομαι και διέμενα μέχρι το διορισμό μου στη Θεσσαλονίκη. Με το που διορίστηκα αναγκαστήκαμε με το σύζυγό μου και το παιδί μας να μετακομίσουμε στην Αθήνα, καθώς ο σύζυγός μου είναι ιδιωτικός υπάλληλος και είναι αρκετά ευέλικτος σε αυτό που κάνει. Επίσης, για εκείνον είναι πολύ περισσότερες οι πιθανότητες για εύρεση εργασίας στην Αθήνα, οπότε και το είδαμε ως ευκαιρία για να βρει κάτι άλλο και εκείνος που θα του άρεσε περισσότερο. Δεν ήταν καθόλου εύκολη αυτή η μετάβασή μας, αλλά δεν το σκεφτήκαμε πολύ, καθώς διαφορετικά θα έπρεπε εγώ να παραμείνω για 2 χρόνια στην Αθήνα, αφού τόσο είναι το διάστημα της δόκιμης περιόδου του νεοδιορισμένου υπαλλήλου και μετά να κάνω αίτηση για μετάθεση. Δε θα μπορούσα να είμαι μακριά από την οικογένειά μου ούτε θα μπορούσε κάποιος άλλος, πέρα από εμένα, να φροντίσει το 9χρονο παιδί μας, καθώς ο σύζυγός μου δουλεύει ατελείωτες ώρες. Είχα δηλώσει όλη την Ελλάδα στην αίτησή μου, οπότε όπου και να με έπαιρναν είχαμε αποφασίσει ως οικογένεια ότι θα πηγαίναμε όλοι μαζί. Είναι πολύ δύσκολο, δεν το συζητώ, γιατί τώρα δεν έχω καμία βοήθεια ούτε από τους δικούς μου ούτε από τα πεθερικά μου, που είχα στη Θεσσαλονίκη, αλλά όποτε μπορεί έρχεται κάποιος στην Αθήνα και μας βοηθάει. Έχω γράψει και το παιδί στο ολοήμερο, το πρωί το πηγαίνω στις 7 και εγώ πιάνω δουλειά στις 7:30, μπορεί να αργήσω και λίγο παραπάνω να φτάσω, λόγω της κίνησης, ενώ το μεσημέρι το παίρνω στις 16:00 και φεύγω από τη δουλειά λίγο πριν τις 15:30. Το πολύ θετικό είναι ότι υπάρχει κατανόηση στο θέμα παιδιών στο τμήμα μας και τους είμαι ευγνώμων για αυτό».

«Δε μου αρέσει η εμπλοκή σε παρατάξεις. Συζητάω με νέους συναδέλφους για τα προβλήματά μας. Γενικά αποφεύγω να συνδέομαι με οργανώσεις. Θα ψηφίσω στις εκλογές των αιρετών εκπροσώπων μας, αλλά μέχρι εκεί, δε θέλω παραπάνω εμπλοκή».

Σχόλιο

Αρνητική εικόνα για τα πολιτικά και τα τοπικά δίκτυα. Δεν συνδέονται με προσωπικούς στόχους και παραστάσεις καριέρας.

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Οικογένεια ως πλαίσιο δημιουργίας επαγγελματικής ταυτότητας και διασφάλισης επαγγελματικής πορείας.
- Αποφυγή τοπικών δικτύων της πολιτικής και των τοπικών δεσμών.
- Οικογένεια ως τόπος (εργασίας/καταγωγής/κ.ά.).

13.Συνέντευξη Ν.Α. Γυναίκα_Ηλικία 37_Ηλικία διορισμού 37_Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Απόσπασμα συνέντευξης και σχόλιο

Απόσπασμα

«Απασχολήθηκα τα περασμένα χρόνια και στο εξωτερικό και στην Ελλάδα, όπως τα ανέφερα αναλυτικά στην πρώτη ερώτηση. Δεν ήμουν, όμως, απολύτως ικανοποιημένη από αυτό. Οι αμοιβές στα ωδεία δεν ήταν καλές, μιλάω για την Ελλάδα, τα ιδιαίτερα δε σου παρέχουν υγειονομική ασφάλεια και κάλυψη, οπότε είσαι εκτεθειμένος αν συμβεί κάτι, επομένως πρέπει ταυτόχρονα να δουλεύεις και σε κάποιο ωδείο για να διασφαλίζεσαι. Στο εξωτερικό είναι πολύ καλύτερες οι αμοιβές, αλλά μόνο με τις συναυλίες που έκανα και κάποια μαθήματα, δυστυχώς, δε μπορείς να συντηρηθείς, αφού τα έξοδα είναι αρκετά αυξημένα για ένα άτομο στο εξωτερικό και σε κάθε περίπτωση δεν ήθελα να μείνω στο εξωτερικό, αλλά ήθελα να επιστρέψω Ελλάδα, κοντά στους δικούς μου και να δημιουργήσω εδώ τη δική μου οικογένεια».

«Ως γυναίκα και μητέρα, θεωρώ σημαντικό να μπορείς να γυρίσεις σε μία λογική ώρα σπίτι σου, έτσι ώστε το απόγευμα να μπορείς να ασχοληθείς με τις ανάγκες των παιδιών. Οι εποχές που ζούμε είναι δύσκολες και τα παιδιά μπορούν να χάσουν τον δρόμο τους πανεύκολα. Είναι κάτι που το βλέπουμε καθημερινά στα σχολεία. Προτίμησα να βάλω σε δεύτερη μοίρα την τέχνη του πιάνου, για να είμαι κοντά στα παιδιά. Ο μισθός, επίσης, αποτελεί έναν σημαντικό λόγο, γιατί όλοι οι άνθρωποι της γενιάς μου, έχουμε ζήσει την τελευταία δεκαετία στη χώρα μας την οικονομική ανασφάλεια. Είναι πραγματικά τρομακτικό να έχεις οικογένεια και να μην ξέρεις αν και τον επόμενο χρόνο θα έχεις δουλειά. Επιπλέον, τα ένσημα είναι ένας πολύ σημαντικός λόγος. Πόσες φορές ακούμε στη χώρα μας ότι οι άνθρωποι που δουλεύουν στον

ιδιωτικό τομέα παρακαλούν στην κυριολεξία τους εργοδότες τους για να τους βάλουν τα ένσημα;».

15. Συνέντευξη Χ.Κ. Αντρας_Ηλικία 34_Ηλικία διορισμού 31_Δικαστικό Σώμα

Απόσπασμα και σχόλιο

Απόσπασμα

«Ο κύκλος των γονέων μου ήταν πολύ καθοριστικός για να βρω το δικηγορικό γραφείο αυτό που έκανα την πρακτική μου άσκηση και παρέμεινα μετά και ως συνεργάτης, για λίγο βέβαια χρονικό διάστημα. Αλλά και στην Εθνική Τράπεζα που είχα προσληφθεί, έστω για το χρονικό διάστημα της πρακτικής μου, και πάλι χάρη στις γνωριμίες των δικών μου ήταν, καθώς παρότι δεν υπήρχαν πάρα πολλοί υποψήφιοι, επρόκειτο για μια περιζήτητη θέση για την περίοδο της άσκησης των αποφοίτων Νομικής να βρουν μια τράπεζα, καθώς οι τράπεζες μας πλήρωναν (έστω 350 ευρώ), ενώ σε δικηγορικό γραφείο μπορεί να μη σου έδιναν και τίποτα ή στην καλύτερη περίπτωση να σου έδιναν όποτε ήθελαν».

«Αυτό το μικρό διάστημα που είμαι στο δικαστικό σώμα μπορώ να πω ότι έχω καταφέρει λίγα πράγματα σε επίπεδο γνωριμιών. Μόνο με όσους έχω συνεργαστεί λίγο περισσότερο έχω καταφέρει να μπορώ να πω κάτι παραπάνω».

«Αφού γίνω πρωτοδίκης, μετά από κάποια χρόνια θα μπορώ να γίνω Πρόεδρος Πρωτοδικών. Στη συνέχεια, αφού περάσουν πάλι ορισμένα χρόνια θα μπορώ να προαχθώ σε Εφέτη και πολύ αργότερα σε Πρόεδρο Εφετών, εφόσον έχω τα προσόντα και την απαιτούμενη εμπειρία. Το άλλο πολύ βασικό, που παίζει πολύ σημαντικό ρόλο είναι οι γνωριμίες και οι σχέσεις που θα έχω με ανώτερους δικαστικούς κύκλους. Αλλά έχω πολλά χρόνια και πολλή δουλειά μπροστά μου μέχρι να γίνουν όλα αυτά».

«Ίσως αυτή την ερώτηση θα έπρεπε να μου την κάνετε σε λίγους μήνες, όταν πια θα έχω γίνει πρωτοδίκης και θα μετακινηθώ σε άλλη περιοχή της Ελλάδας, οπότε και θα αλλάξουν τα δεδομένα για μένα. Δεν έχω δημιουργήσει ακόμη τη δική μου οικογένεια, οπότε δεν τίθεται θέμα αλλαγής στον τομέα αυτό. Η θέση μου προς το παρόν είναι σε

αυτή την πόλη που είμαι, δεν είχα δικαίωμα επιλογής σε αυτό, γιατί τοποθετήθηκα απευθείας εκεί».

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Επάγγελμα ως απόσταση και ανεξαρτητοποίηση από την οικογένεια και δημιουργία νέων δικτύων επαγγελματικής ταυτότητας.
- Αποφυγή τοπικών δικτύων της πολιτικής και των τοπικών δεσμών.

7.4.5 Η δημιουργία ενός νέου συνολικού πεδίου κωδικών (indexical code field) για την κατηγορία “Οικογένεια”

Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω στο υποκεφάλαιο 7.4.1 η δημιουργία ενός δεικτικού πεδίου κατηγοριών (indexical field) καταγράφεται σε δύο φάσεις της εμπειρικής έρευνας, αναγνωρίζοντας τις περισσότερες σημαντικές πολλαπλές διαστάσεις και νοηματοδοτήσεις του αρχικού κεντρικού κωδικού “Οικογένεια”.

1^η Φάση

Η διαδικασία της πρώτης φάσης ολοκληρώθηκε στο πλαίσιο της μελέτης όλων των σημαντικών εννοιών της έρευνας και κατά την επεξεργασία των σχετικών ερευνών και σχετικών βιβλιογραφικών αναφορών για την κοινωνική κατηγορία “Οικογένεια”, που παρουσιάζονται στην αρχή αυτή του υποκεφαλαίου 7.4.1.

2^η Φάση

Η διαδικασία της δεύτερης φάσης ολοκληρώνεται με την εκτεταμένη αναζήτηση στον code (κωδικό) - λέξη που μας ενδιαφέρει, και στην προκειμένη περίπτωση της λέξης “Οικογένεια”, καθώς και των επιμέρους κωδικών που παρουσιάστηκαν στα σημεία 7.4.3 έως το 7.4.4. Η εξαγωγή ολόκληρων παραγράφων από το κείμενο των συνεντεύξεων, η ανάγνωση των κειμένων εξαγωγής ως προς το κείμενο - πλαίσιο και τα νοήματα με τα οποία αναφέρεται και συνδέεται ο σχετικός κωδικός, αποτελούν τη βάση για τη διαμόρφωση ενός δεύτερου και συμπληρωματικού πεδίου (Χτούρης, 2022).

Η σύνθεση των δύο πεδίων που προήλθαν από το σημείο της 1^{ης} Φάσης και το σημείο της 2^{ης} Φάσης αξιολογήθηκε ως προς την επαναληπτικότητα και επικάλυψη νοημάτων, καθώς και τη συμπληρωματικότητα, προκειμένου να δημιουργηθεί, στο τέλος, ένα συνολικό πεδίο νοημάτων και κωδικών για την κατηγορία “Οικογένεια” (indexical code field), που παρουσιάζεται ακολούθως:

- Διαστάσεις του συνολικού πεδίου κωδικού (indexical code)
- Νοήματα & subcodes για την κατηγορία “Οικογένεια”

Σχόλια και τεκμηρίωση νοηματικού πεδίου

- Δημιουργία οικογένειας.
- Οικογένεια ως αλληλεγγύη.
- Οικογένεια ως πλαίσιο δημιουργίας επαγγελματικής ταυτότητας και διασφάλισης επαγγελματικής πορείας.
- Οικογένεια ως επάγγελμα, παράδοση και ως διαδοχή επαγγέλματος.
- Επάγγελμα ως απόσταση και ανεξαρτητοποίηση από την οικογένεια και δημιουργία νέων δικτύων επαγγελματικής ταυτότητας.
- Οικογένεια ως πεδίο μάθησης και εκπαίδευσης.
- Οικογένεια ως ξεκίνημα της εργασίας στο οικογενειακό περιβάλλον.
- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικοποίησης και ως κοινωνικός εαυτός.
- Οικογένεια ως προσδιορισμός κοινωνικού φύλου - ταυτότητα.
- Οικογένεια ως ισχυρός δεσμός, αίματος, συναισθημάτων κ.ά.
- Οικογένεια ως σύστημα προστασίας.
- Οικογένεια ως υποκατάστατο της κοινωνικής πολιτικής.
- Οικογένεια ως κέντρο ή κόμβος δικτύων πρόσβασης στην αγορά εργασίας.
- Οικογένεια ως επιχείρηση.
- Οικογένεια ως οικονομικό κεφάλαιο.
- Οικογένεια ως πολιτισμικό κεφάλαιο.
- Οικογένεια ως περιορισμός επαγγελματικής πορείας.
- Συνδυασμός οικογενειακής ζωής και στήριξης από την οικογένεια προέλευσης της συντρόφου και επαγγελματική ανέλιξη σε μια καλύτερη εργασία με βελτιωμένες αποδοχές.
- Οικογένεια ως στρατηγική κινητικότητας, κυρίως στα νέα ζευγάρια.
- Οικογένεια ως κοινωνικό πεδίο στις παρυφές επαγγελματικών αντιθέσεων.

- Οικογένεια ως κοινωνικός εγκλωβισμός εντός της οικογένειας – αποξένωση.
- Οικογένεια ως πεδίο τοπικών οικογενειακών δεσμών.
- Αποφυγή τοπικών δικτύων της πολιτικής και των τοπικών δεσμών.
- Οικογένεια ως τόπος (εργασίας/καταγωγής/κ.ά.).
- Οικογένεια ως πεδίο κοινωνικής σύγκρουσης και συμβολικής βίας.

7.4.6 Δημιουργία ανώτερης κοινωνικής κατηγορίας (έννοιας, UpCode) από την εμπειρική έρευνα των δεδομένων στο υποκεφάλαιο 7.4.3 και 7.4.4

Η εναλλαγή και η συχνότητα των νοηματικών πεδίων μας δίνει τη δυνατότητα να διατυπώσουμε, σε αυτό το σημείο της εμπειρικής μας έρευνας, μια γενικότερη κοινωνική κατηγορία για την “Οικογένεια”, η οποία είναι το αποτέλεσμα των δεδομένων που τεκμηριώσαμε και των θεωριών και ερευνών που χρησιμοποιήσαμε στη συγκεκριμένη ερευνητική προσπάθεια. Αυτή περιέχει και συνθέτει, με τρόπο ποιοτικό και όχι αθροιστικό - παρατακτικό, τα γενικότερα επιμέρους πεδία του ενός κωδικού.

Σύμφωνα με αυτή την εννοιολογική ποιοτική σύνθεση η “Οικογένεια”, ως κοινωνική έννοια με αναφορά στο σύνολο του δείγματός μας, εμφανίζεται ως ένας κοινωνικός θεσμός και ως ένα δίκτυο κοινωνικής αμοιβαιότητας και αλληλεγγύης για το νέο εργαζόμενο. Η ισχυρή της επιρροή στο νέο εργαζόμενο και υπό την προϋπόθεση ότι αυτός έχει δημιουργήσει και τη δική του οικογένεια, στηρίζεται στην κοινωνικοποιητική επίδραση που είχε στο παρελθόν, αλλά και στους ενεργούς συναισθηματικούς δεσμούς, συναισθημάτων και πρακτικής αμοιβαιότητας. Η οικογένεια είναι τοπο - κεντρική και προσανατολίζει συχνά τον εργαζόμενο, ώστε να κατευθυνθεί και να παραμείνει στον τόπο εγκατάστασής της, εκτός και αν υπάρχουν αντίρροπες ισχυρές επαγγελματικές ευκαιρίες. Τα μέλη του θεσμού της οικογένειας, με την ευρύτερή της ή την πυρηνική της μορφή, έχουν χαμηλή αναστοχαστική επεξεργασία των πιθανών περιορισμών που απορρέουν από αυτήν (οικογένεια), κάτι που είναι, συχνά, αποτέλεσμα και των σημαντικών περιορισμών της αγοράς εργασίας και της γενικευμένης οικονομικής ανασφάλειας. Η απασχόληση στο δημόσιο τομέα αποτελεί στόχο της οικογένειας και ιδεατή προοπτική και για το λόγο αυτό είναι σε δημιουργικό εναγκαλισμό μαζί του.

Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 7^{ου}

Ξένη

Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management*, 32, 237-256.

Archer, M. (2003). *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge: University Press.

Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1(3), 385-405.

Becker, G. S. (1993). *Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd Edition. Chicago: The University of Chicago Press.

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In D. J. Dik, Z. S. Byrne & M. S. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace*. American Psychological Association, 81-104.

Bontis, N. (2001). *Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital*. IJMR.

Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K., & Roos, G. (1999). The Knowledge Toolbox: A Review of Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources. *European Management Journal*, 17, 4, 391- 402.

Botev, J., Balazs, E., Smidova, Z., & Turner, D. (2019). A new macroeconomic measure of human capital with strong empirical links to productivity. *OECD Economics Department Working Papers*.

Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*. In *Handbook of theory and research for the sociology of education*, ed. J. Richardson, 241-258. Westport, CT: Greenwood Press.

Boyatzis, R. E. (1998). Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development. *Thousand Oaks, CA: Sage*.

Campion, M. A., & McClelland, C. L. (1991). Interdisciplinary examination of the costs and benefits of enlarged jobs: A job design quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 76, 2, 186.

Chtouris, S. (2022 υπό δημοσίευση). *Applied social clinical research. The research method of dialectical empirical realism*. Mytilini: DemouErgia.

Chtouris, S., & Miller, S.D. (2014). Social accumulation of value for economic recovery - research model (saver) in N. Petropoulos and G. Tsobanoglou (eds), *The Debt Crisis in the Eurozone: Social Impacts*, Newcastle upon Tyne, U.K.: Cambridge Scholars Publishing, 541.

Chtouris, S., Heidenreich, E., & Detlev, I. (1993). *Von der Wildnis zum Urbanen Raum. Zur Logik Periphäre Verstaedterung* (The Logic of Urbanization in the Periphery). Frankfurt, NY: Campus.

Costa, J., & Fleming, P. (2009). Beyond dis-identification: a discursive approach to self alienation in contemporary organizations. *Human Relations*, 62, 3, 353-378.

Grey, C. (1994). Career as a project of self and labour process discipline, *Sociology*, 28, 2, 479-497.

Crombag, H. F. (1966). Cooperation and competition in means-interdependent triads: A replication. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 4, 6, 692 - 695.

Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1031–104.

Dillard, J., & Perrin, D. (1980). Puerto Rican, Black and Anglo adolescents career aspirations, expectations, and maturity. *Vocational Guidance Quarterly*, 28(4), 313-321.

Doeringer, P., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower adjustment*. New York: DC: Heath and Company.

Falkowski, K., & Falk, W. (1983). Homemaking as an occupational plan: Evidence from a national longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 227-242.

Farmer, S. (1985). A model of career and achievement motivation for women and men, *Journal of Counseling Psychology*, 32, 363-390.

Foucault, M. (1995). *Discipline and Punish*. New York: Vintage Books.

Garcia, I., M., & Montuenga-Gómez, V. M. (2017). *Over-qualification and dimensions of job satisfaction*. University of Zaragoza.

Gerson, D. (2020). Leadership for a high performing civil service: Towards senior civil service systems in OECD countries, *OECD Working Papers on Public Governance*, No. 40, Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ed8235c8-en>.

Ginzberg, E. et al. (1951). *Occupational choice: an Approach to a General Theory*. New York: Columbia University Press.

Giuliano, P. (2007). Living arrangements in Western Europe: Does cultural origin matter? *Journal of the European Economic Association*, 5 (5), 927-952.

Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.

Goffman, E. (1956). *The Presentation of self in everyday life*. Edinburg: University of Edinburg.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. MA: Addison - Wesley.
- Hannah, J., & Kahn, S. (1989). The relationship of socioeconomic status and gender to the occupational choices of grade 12 students. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 161-178.
- Holtom, B., Mitchell, T., & Lee, T. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory, *Organizational Dynamics* 35(4), 316-331. DOI:10.1016/j.orgdyn.2006.08.007
- Holtom, B., & O'Neill, B. (2004). Job Embeddedness: A Theoretical Foundation for Developing a Comprehensive Nurse Retention Plan. *The Journal of Nursing Administration*, 34(5), 216-27. DOI:10.1097/00005110-200405000-00005
- Iacovou, M. (2001). Family composition and children's educational outcomes. ISER *Working paper series*, 12, Institute for Social and Economic Research.
- Lease, S. (2003). Testing a model of men's nontraditional occupational choices. *Career Development Quarterly*, 3, 18- 38.
- Mincer, J. A. (1974). Age and experience Profiles of earnings. *Schooling, experience and earnings*, NBER.
- Mortimer, J. T. et al. (1992). *Influences on adolescent's vocational development*. Berkeley, CA: National Center for Research in Vocational Education.
- OECD, (2017). Skills for a High Performing Civil Service, OECD Public Governance Reviews, Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264280724-en>
- Paraskevopoulou, L. (2017). *Crafting the extra innovation: From job crafting to innovative behavior* (non published dissertation). Athens University of Economics and Business.

Penick, N., & Jepsen, D. (1992). Family functioning and adolescent career development. *Career Development Quarterly*, 40 (4), 208-222.

Pohl, A., & Walther, A. (2007). Activating the disadvantaged. Variations in addressing youth transitions across Europe. *International Journal of Lifelong Education*, 26 (5), 533-553.

Rubery, J. (1992). Productive systems. International integration and the single European market. *International Integration and Labour Market Organisation*, London, 244-261.

Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative science quarterly*, 224-253.

Sheldon, O. J., & Fishbach, A. (2011). Resisting the temptation to compete: Self-control promotes cooperation in mixed-motive interactions. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 47, 403 - 410.

Schultz, T. W. (1972). Human capital: Policy issues and research opportunities. Economic Research: Retrospect and Prospect, *Human Resources*, 6, 1-84.

Schultz, T. W. (1971). Investment in Human Capital, *American Economic Review*, 51, 1-17.

Tjosvold, D., Johnson, D., & Johnson, R. (2003). Can interpersonal competition be constructive within organizations?. *The Journal Of Psychology*, 63 - 84.

Tjosvold, D., Moy, J., & Sasaki, S. (1996). Managing for Customers and Employees in Hong Kong: The Quality and Teamwork Challenges. *Journal Of Market Focused Management*, 339 - 357.

Tjosvold, D., & Tsao, Y. (1989). Productive organizational collaboration: The role of values. *Journal Of Organizational Behavior*, 10, 189 - 195.

Vigod, Z. (1972). The relationship between occupational choice and parental occupation, *Alberta Journal of Educational Research*, 18, 287-294.

Watson, M., & Stead, G. (1994). A longitudinal study of career decidedness among White South African high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 261-269.

Weick, K. E. (1993). *Sensemaking in organizations: Small structures with large consequences*. *Social psychology in organizations: Advances in theory and research*. 10- 37.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.

Ελληνική

Βίκη, Α., & Παπάνης, Ε. (2009). Η επίδραση του οικογενειακού περιβάλλοντος και του φύλου των μαθητών στη διαμόρφωση επαγγελματικών τύπων κατά την εφηβεία, *Εμπειρική πανελλαδική έρευνα, Επιστήμες της αγωγής*, 2, 103-118.

Chtouris, S., & Zissi, A. (2020). Ο κοινωνικός μας εαυτός, η οικογένεια και οι κοινωνικές στάσεις την περίοδο των περιορισμών της πανδημίας Covid-19 το 2020. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 154, 41-64.

Δεδουσόπουλος, Α. (2002). Η προσφορά εργασίας, Αθήνα: Τυπωθήτω.

In4Youth, (2015). Ερευνητικό πρόγραμμα «*Διαδικασίες κοινωνικής ένταξης και ένταξης στην αγορά εργασίας των νέων σε περίοδο οικονομικής κρίσης*» με κωδικό 2053, στο πλαίσιο υλοποίησης της οριζόντιας πράξης «Αριστεία» του Επιχειρησιακού προγράμματος «Εκπαίδευση και διά βίου μάθηση», Επιστημονικός Υπεύθυνος Καθ. Σωτήρης Χτούρης, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Κοινωνιολογίας.

Ιορδάνογλου, Χ. (2013). *Κράτος και ομάδες συμφερόντων. Μια κριτική της παραδεδεγμένης σοφίας*. Αθήνα: Πόλις.

Λιανός, Θ. (2005). *Απλά Μαθήματα Οικονομίας*. Αθήνα: Παπαζήση.

Μαλικιώση - Λοΐζου, Μ. (1987). Συμβουλευτική - προγραμματισμός στην αγωγή του σήμερα στο σχολείο, στο σπίτι, στην κοινωνία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 5-6, 95-101.

Miller, J.C. (1978) *Η εφαρμογή του σχολικού - επαγγελματικού προσανατολισμού*. Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β.

Ορφέας, (2004). *Έρευνα Απασχόλησης: Βόρειο Αιγαίο, Επαγγελματική Κινητικότητα, Κοινωνικά Δίκτυα, Δομή και Κατάτμηση της Αγοράς Εργασίας σε μία Νησιωτική Περιοχή*. Έρευνα καταγραφής των χαρακτηριστικών της απασχόλησης και της ανεργίας στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Κοινωνιολογίας, στο πλαίσιο του κοινοτικού προγράμματος «Ορφέας».

Σισσούρας, Α. (2012). *Τα μετέωρα βήματα του ΕΣΥ*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Σωτηρόπουλος, Δ. Α. (2001). *Η Κορυφή του Πελατειακού Κράτους*. Αθήνα: Ποταμός.

Χτούρης, Σ. (2020). *Η νεολαία στην Ελλάδα σήμερα. Η ζωή τους στην εποχή των διαδοχικών κρίσεων*. Μυτιλήνη: DemouErgia.

Χτούρης, Σ. (2017). *Οι νέοι στην Ελλάδα σήμερα*. Αθήνα: Επίκεντρο.

Ψαχαρόπουλος, Γ. (1999). *Οικονομική της Εκπαίδευσης*, Αθήνα, Παπαζήση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

Συμπεράσματα της έρευνας - Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

8.1 Συμπεράσματα έρευνας

8.1.1 Εισαγωγικά

Η παρούσα έρευνα αποτελεί μια πρώτη προσπάθεια να μελετηθεί η συνεισφορά του ανθρώπινου κεφαλαίου στην ένταξη στο δημόσιο τομέα και στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας, με την ταυτόχρονη μελέτη των χαρακτηριστικών μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην απασχόληση και στην αγορά εργασίας γενικότερα και στο δημόσιο τομέα ειδικότερα. Μέρος της έρευνάς μας βασίστηκε στην ήδη διενεργηθείσα έρευνα In4Youth (2012 - 2015), η οποία εστιάστηκε στη διαδικασία κοινωνικής και εργασιακής ενσωμάτωσης της ελληνικής νεολαίας και βασίστηκε στην ανάλυση σημαντικών παραγόντων, που είναι το κοινωνικό κεφάλαιο και πολιτισμικό κεφάλαιο, καθώς και το ανθρώπινο κεφάλαιο.

Πρόκειται για έρευνα στην οποία χρησιμοποιήθηκε ένας συνδυασμός δεδομένων, αφού η ερευνήτρια συγκέντρωσε ποιοτικά δεδομένα μέσω συνεντεύξεων, τις οποίες και ανέλυσε με τη μέθοδο *Dialectica*, σε συνδυασμό με ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα της έρευνας In4Youth (2012 - 2015), από την οποία χρησιμοποιήθηκαν πολύ συγκεκριμένα στοιχεία. Σύμφωνα με τον Creswell (2011), κατά τον δειγματοληπτικό ερευνητικό σχεδιασμό, ο οποίος αποτελεί διαδικασία της ποσοτικής έρευνας, ο ερευνητής χορηγεί σε ένα δείγμα ανθρώπων ένα ερωτηματολόγιο ή προβαίνει στη διενέργεια συνεντεύξεων, προκειμένου να συλλέξει δεδομένα που αφορούν σε στάσεις, συμπεριφορές και γνώμες, αλλά και στα χαρακτηριστικά αυτού του πληθυσμού και, στη συνέχεια, να περιγράψει και να αναλύσει τάσεις που σχετίζονται με τις απαντήσεις στα τιθέμενα ερωτήματα και να ελέγξει, έτσι, τα ερευνητικά ερωτήματα ή τις υποθέσεις.

Από την ανάλυση που ακολούθησε της συλλογής των δεδομένων της έρευνάς μας προέκυψαν πολύ ενδιαφέροντα ευρήματα και συμπεράσματα για τα κρίσιμα ζητήματα της μελέτης μας, που αναλύονται κατωτέρω εκτενώς. Η περιγραφή τους, όπως και η διατύπωση των τελικών συμπερασμάτων στο κεφάλαιο αυτό

πραγματοποιείται, λαμβάνοντας, φυσικά, υπόψη τους περιορισμούς της έρευνας, στους οποίους γίνεται αναφορά στο παρόν κεφάλαιο.

Το κεντρικό ερώτημα της έρευνας, για το οποίο έγινε προσπάθεια, προκειμένου να απαντηθεί με την ανάλυση των διαθέσιμων δεδομένων, είναι:

“Ποια η συνεισφορά του ανθρώπινου κεφαλαίου στην ένταξη στο δημόσιο τομέα και στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας;”

Τα επιμέρους ερωτήματα είναι τα εξής:

- Ερευνητικό ερώτημα 1^ο: Υπάρχει αξιοποίηση - και αν ναι σε τι βαθμό - των προσόντων, τυπικών (πτυχία) και ουσιαστικών (ικανοτήτων, εμπειρίας), των νεοδιόριστων δημόσιων υπαλλήλων;
- Ερευνητικό ερώτημα 2^ο: Ποια η σχέση μεταξύ των συναδέλφων στο δημόσιο τομέα; Ποιος ο τρόπος αντιμετώπισης των νεοδιόριστων δημοσίων υπαλλήλων από συναδέλφους τους, είτε παλαιότερους είτε νεότερους αφενός μεν ηλικιακά αφετέρου δε υπηρεσιακά. Διακρίνεται από αμοιβαιότητα και αгаστή συνεργασία ή ενδεχομένως ακόμη και από ανοιχτό και παρασκηνιακό ανταγωνισμό;
- Ερευνητικό ερώτημα 3^ο: Ποια η στάση των νεοδιόριστων δημοσίων υπαλλήλων απέναντι στο ενδεχόμενο μελλοντικής διεκδίκησης θέσης ευθύνης; Ποια η στάση τους απέναντι στις ικανότητές τους (αυτοεκτίμηση) και η διάθεσή τους να βρεθούν σε θέση προϊσταμένου με αυξημένες ευθύνες και αρμοδιότητες;
- Ερευνητικό ερώτημα 4^ο: Η οικογένεια επηρεάζει και αν ναι πώς και σε τι βαθμό την ένταξη στην αγορά εργασίας; Συνδυάζεται η δημιουργία οικογένειας με το επάγγελμα και την προοπτική εξέλιξης μέσα σε αυτό;

Η ανάλυση των δεδομένων, επίσης, όπως και η ερμηνεία τους, θεμελιώνεται στα ευρήματα από την επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας και στη θεωρητική προβληματική, όπως αυτές αναπτύσσονται στα θεωρητικά κεφάλαια, ήτοι στο Μέρος Α΄ της διατριβής.

8.1.2 Διασύνδεση αρχικής εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας

Από την έρευνά μας, καθώς και την έρευνα In4Youth (2015), πάντα και σε συνδυασμό με τη συγκριτική κατανόηση της κατάστασης της ανεργίας και της απασχόλησης των νέων, διαπιστώνουμε ότι έχει αλλάξει ριζικά το νόημα της εργασίας και του επαγγέλματος στην Ελλάδα. Αν και διατηρούνται ακόμα οι παραδοσιακές επαγγελματικές παραστάσεις, λόγω της παρουσίας ενός εκτεταμένου εκπαιδευτικού συστήματος και ορισμένων ισχυρών επαγγελματικών ομάδων, οι νέοι αντιμετωπίζουν έναν ασαφή ορίζοντα, στον οποίο η σταθερή μισθωτή εργασία αποτελεί, ολοένα και περισσότερο, ένα μικρό τμήμα της συνολικής απασχόλησης.

Η κοινωνική και επαγγελματική επισφάλεια των νέων συνδέεται, συνεχώς, με υβριδικές, αλλά εμμένουσες καταστάσεις, που βρίσκονται ανάμεσα στην εκπαίδευση, την ανεργία, την άτυπη απασχόληση και την ατομική κοινωνική δραστηριότητα, όπως είναι ο εθελοντισμός και ο εκτεταμένος δημιουργικός ή μη “ελεύθερος χρόνος”. Η διατήρηση κανόνων και προτύπων μετάβασης από την εκπαίδευση στο επάγγελμα και την εργασία είναι, πλέον, δύσκολη, ιδιαίτερα μέσα από την προοπτική της εσωτερικής αγοράς εργασίας.

Πολλοί νέοι, σε αυτή την προσπάθεια, αναγκάζονται να εντάξουν τα σχέδια και τις προοπτικές τους σε μία διεθνοποιημένη και ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, ιδιαιτέρως όταν έχουν αποκτήσει επαγγελματικές ικανότητες που βρίσκονται σε ζήτηση σε χώρες που έχουν υπο - επενδύσει τις τελευταίες δεκαετίες σε επαγγέλματα του κοινωνικού τομέα, υγείας, φροντίδας (γιατροί, νοσηλευτές, υπηρεσίες φροντίδας κ.ά.) και υπηρεσιών (διατροφής, εστίασης κ.ά.).

Όπως προέκυψε από την έρευνά μας, η δεύτερη φάση μετάβασης των νέων από την αρχική εκπαίδευση στο επάγγελμα συνδέεται με μία παρατεταμένη “αναμονή” για μία ποιοτική θέση εργασίας και πραγματοποιείται, κυρίως, μέσα στη δομή του νοικοκυριού και σε συνδυασμό με μία παρατεινόμενη εκπαιδευτική διαδικασία. Στη δεύτερη φάση μετάβασης παρατηρούμε, επίσης, μία ισχυρή τάση για την προσωρινή αποδοχή των ευέλικτων μορφών εργασίας, την προσωρινή απασχόληση, την πολυαπασχόληση και την αναγκαστική προσαρμογή στις χαμηλές

αποδοχές, κυρίως με τη διαρκή υποστήριξη της οικογένειας, όταν αυτή είναι δυνατή⁹.

Η δεύτερη φάση μετάβασης συνδέεται, επίσης, με τη διά βίου εκπαίδευση και την προσπάθεια βελτίωσης των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων των νέων, με κύριο στόχο την τοποθέτησή τους στο “επιθυμητό επάγγελμα”. Οι περισσότεροι νέοι χρησιμοποιούν την κατάρτιση ως υποκατάσταση εισοδηματικών βοηθημάτων, χωρίς να έχουν ουσιαστικό ενδιαφέρον για την αποτελεσματικότητά τους στη βελτίωση των επαγγελματικών τους ικανοτήτων. Οι νέοι έρχονται πολύ καθυστερημένα σε επαφή με την ιδέα και την εμπειρία της εργασίας και αφού έχουν ολοκληρώσει την αρχική εκπαίδευση και δεσμευτεί σε μία “ιδεατή επαγγελματική παράσταση”, που δεν ανταποκρίνεται, όμως, στα δεδομένα της αγοράς εργασίας. Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, όταν διαρκεί περισσότερο από ένα χρόνο, συνδέεται επίσης με:

- αποδόμηση του κοινωνικού κεφαλαίου,
- κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού, διακρίσεων και της φτώχειας,
- δυσaréσκεια και απογοήτευση,
- επικίνδυνο τρόπο ζωής (Eurofound, 2014).

8.1.3 Μοντέλα κατανόησης της κατάτμησης της περιφερειακής αγοράς εργασίας

Ερμηνεύοντας ορισμένα στοιχεία της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας είναι δυνατόν να προχωρήσουμε στην πρόταση κατασκευής ενός υποδείγματος, που θα μας βοηθήσει να κατανοήσουμε πληρέστερα τα προβλήματα απασχόλησης στην Ελλάδα και, ιδιαιτέρως, τα προβλήματα απασχόλησης των νέων. Το υπόδειγμα στηρίζεται στις έννοιες της κατάτμησης (Fichtenbaum et.al., 1994) και

⁹ Το καθεστώς απασχόλησης των νέων στην Ελλάδα, δεν αποτελείται από ένα συνεκτικό σύστημα υποστήριξης των νέων και θεσμούς με ανεπτυγμένες και εξειδικευμένες υπηρεσίες τοποθέτησης των νέων σε θέσεις εργασίας. Οι άνεργοι νέοι εντάσσονται και υποστηρίζονται από τις ίδιες υπηρεσίες, όπως όλος ο πληθυσμός και δεν υπάρχει καμία ιδιαίτερη πολιτική για τις διαδικασίες μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση. Παράλληλα, οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, αλλά και τα προγράμματα απασχόλησης των νέων, που ολοκληρώνονται αποσπασματικά και με πολλές επικαλύψεις και αντιφάσεις μεταξύ τους, δε χαίρουν ιδιαίτερης εκτίμησης στους νέους, λόγω των πελατειακών σχέσεων που παρεμβαίνουν στις διαδικασίες τοποθέτησης (ανάλυση εστιασμένη ομάδας έρευνας In4Youth, 2015).

της κατακερματισμένης αγοράς εργασίας, σύμφωνα με τις οποίες μια περιφερειακή ή εθνική οικονομία μπορεί να διαθέτει μια ή περισσότερες διακριτές αγορές εργασίας, οι οποίες είτε αποκλείουν η μία την άλλη είτε επικοινωνούν μόνον μερικώς.

Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω στο 2^ο Κεφάλαιο, σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, στην Ελλάδα παρατηρούμε τέσσερις διαφορετικές αγορές - περιοχές της εργασίας, οι οποίες διαχωρίζονται ως προς τις αμοιβές (Cain, 1976), το κύρος (Mc Nabb & Psacharopoulos, 1981), καθώς επίσης και στη βάση διοικητικών, θεσμικών, πολιτισμικών, εθνοτικών κριτηρίων και κριτηρίων φύλου. Αυτά τα κριτήρια δε λειτουργούν ενιαία, αλλά μπορεί να επηρεάζουν τα χαρακτηριστικά μιας ή και περισσότερων περιοχών της αγοράς εργασίας. Είναι φανερό ότι, παράλληλα με το προτεινόμενο υπόδειγμα, είναι δυνατόν να εξεταστούν οι περιπτώσεις κατάτμησης της αγοράς εργασίας με αναφορές, κυρίως: α) στα επίπεδα μισθών β) στη διαφοροποίηση του κέντρου και της περιφέρειας ως αγοράς εργασίας και χώρου οικονομικής δραστηριότητας και γ) στην κλασική διαφοροποίηση μεταξύ πρωτεύουσας και δευτερεύουσας αγοράς εργασίας.

Σημαντικά στοιχεία αυτών των υποδειγμάτων μπορούν να ενσωματωθούν στο προτεινόμενο υπόδειγμα τετραπλής κατάτμησης, το οποίο στηρίζεται, κυρίως, στη διαφοροποίηση, που αφορά στα δομικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας (Leontaridi, 1998). Το υπόδειγμα αυτό επηρεάζεται, βασικά, από την ισχυρή και καθοριστική παρουσία του δημόσιου τομέα στη συνολική απασχόληση, κάτι που αποτελεί μια σημαντική ελληνική ιδιαιτερότητα, ειδικότερα όσον αφορά στις νησιωτικές και στις απομακρυσμένες περιοχές.

Στη διαμόρφωση των προφίλ των εργαζομένων σημαντικό ρόλο παίζουν όχι μόνο το επίπεδο του μισθού, αλλά και η τάση και η ικανότητα για κινητικότητα, καθώς και οι πραγματικές ευκαιρίες πρόσβασης στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Τα όρια που τίθενται στο εργατικό δυναμικό ως προς την διαπερατότητα των segments (τομέων), αντανakλούν τόσο τις πραγματικές διαφοροποιήσεις σε μετρήσιμο ή μη μετρήσιμο ανθρώπινο κεφάλαιο (Rosenzweig, 1988), όσο και τις σημαντικές διαφοροποιήσεις και τα χάσματα στο κοινωνικό, πολιτισμικό και οικονομικό τους κεφάλαιο. Αυτή η πολυδιάστατη προσέγγιση αποτελεί μια εναλλακτική διαδρομή για τη μελέτη της αγοράς εργασίας και, ειδικότερα, για κοινωνίες σε μετάβαση, όπως και για κοινωνίες με μακροχρόνια δομική αστάθεια και οικονομική κρίση, όπως είναι η Ελλάδα και άλλες χώρες του ευρωπαϊκού Νότου.

8.1.4 Πρωτεύουσα αγορά εργασίας

Η πρώτη περιοχή της αγοράς εργασίας, που διαφοροποιείται από το σύνολο, είναι αυτή που αναφέρεται στο δημόσιο τομέα, στις ΔΕΚΟ και τις μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις. Ο ευρύτερος δημόσιος τομέας διαμορφώνει ένα χώρο οικονομικό και εργασιακό, στον οποίο ισχύουν τα ακόλουθα: 1. Σχετικά υψηλό επίπεδο αμοιβών, 2. υψηλή θεσμική ρύθμιση των σχέσεων εργασίας και ασφάλισης των εργαζομένων, 3. διαδικασίες εισόδου και εξόδου, που καθορίζονται από αυστηρούς διοικητικούς κανόνες, αλλά, παράλληλα, και από σχέσεις πολιτικής πελατείας και πολιτικής επιρροής, 4. Συμμετοχή των συνδικάτων σε όλες τις αποφάσεις ρύθμισης των εργασιακών, επαγγελματικών και οικονομικών θεμάτων, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων (In4Youth, 2015).

Η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων είναι εξαιρετικά ανεπτυγμένη και συνδέεται, μέσω εκτενών δικτύων με τους κομματικούς πολιτικούς σχηματισμούς. Λόγω αυτής της διασύνδεσης, αρκετά σημαντικά συνδικαλιστικά στελέχη αναλαμβάνουν υπεύθυνες θέσεις στους κρατικούς θεσμούς (Υπουργεία, Γ. Γραμματείες, Οργανισμούς), που καθορίζουν την πολιτική για την απασχόληση, την κοινωνική ασφάλιση και τον ευρύτερο κοινωνικό τομέα. Στην κυριαρχία του δημόσιου τομέα στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας έχει συμβάλει σημαντικά το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η εθνική διαπραγμάτευση για τον κατώτατο μισθό και τους βασικούς μισθούς ανά κλάδο ή επάγγελμα.

Ταυτοχρόνως, η αγορά εργασίας, που περιορίζεται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθορίζεται από συγκεκριμένα, κατοχυρωμένα επαγγελματικά, ασφαλιστικά και κοινωνικά δικαιώματα. Η περιοχή της απασχόλησης, που καθορίζεται από τον δημόσιο τομέα, μπορεί να θεωρηθεί ως η πρωτεύουσα αγορά εργασίας, διότι αποτελεί την περιοχή της αγοράς, που διαμορφώνει τα ισχύοντα και επιθυμητά πρότυπα, όσον αφορά στη σταθερότητα της απασχόλησης, στην ποιότητα της εργασίας, στο υψηλότερο επίπεδο αμοιβών και, τέλος, στη δυνατότητα εκπροσώπησης και συμμετοχής στις αποφάσεις, αναφορικά με την προστασία των εργαζομένων (In4Youth, 2015).

Η ελκυστικότητα που διατηρεί η πρωτεύουσα αγορά εργασίας για το εργασιακό δυναμικό της χώρας οφείλεται, σε μεγάλο βαθμό, τόσο στη γνώση των κινδύνων των σχετικών με τη φτώχεια και την κοινωνική περιθωριοποίηση (Μπαλούρδος & Υφαντόπουλος, 1999) όσο και στην ταύτιση της δευτερεύουσας

αγοράς εργασίας με μια γενικότερη και συνολικότερη αστάθεια και ανασφάλεια. Στα μεγάλα τμήματα της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας υποθέτουμε ότι κατανέμονται αυτοί, που στη θεωρία της Segmentation (τμηματοποίησης) τους ονομάζουμε Outsiders (βλ. κεφάλαιο 2^ο). Είναι εκείνοι, που βρίσκονται στον μεγαλύτερο κίνδυνο να χάσουν την εργασία τους, έχουν την χαμηλότερη δυνατή κοινωνική προστασία, η δε επαγγελματική βιογραφία τους είναι ασυνεχής και, συχνά, εμφανίζει παλινδρομήσεις σε χαμηλότερα επίπεδα αμοιβών και εργασιακή εξειδίκευση (Hauserman, 2010).

8.1.5 Συμπεράσματα επί των ερευνητικών ερωτημάτων

Τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων της έρευνας, καθώς από την έρευνα In4Youth (2015) παρουσιάζονται κατωτέρω:

A. Ερευνητικό ερώτημα 1^ο:

Αξιοποίηση Προσόντων - Καταλληλότητα - Ανθρώπινο Κεφάλαιο

- Η αναντιστοιχία προσόντων και απαιτήσεων των επιχειρήσεων αποτελεί μία εξήγηση της ανεργίας των νέων. Στην Ελλάδα παρατηρούμε μια τάση σε μεγάλες ομάδες νέων να συσσωρεύουν ανθρώπινο κεφάλαιο, που όμως δεν εναρμονίζεται με μία ανάλογη ζήτηση από την πλευρά του εργοδότη - δημόσιο. Η δομή του εκπαιδευτικού συστήματος και οι επιθυμητές διαδρομές καριέρας βρίσκονται σε αναντιστοιχία με τις δυνατότητες του δημόσιου τομέα να απορροφήσει εξειδικευμένο προσωπικό.
- Από τις διενεργηθείσες συνεντεύξεις συμπεραίνουμε ότι το βασικό και μοναδικό, θα λέγαμε, κριτήριο για την επιλογή ενός εργαζόμενου για το διορισμό του στο δημόσιο αποτελούν τα τυπικά προσόντα (qualifications) και όχι οι ικανότητές του, καθώς είναι απαραίτητο ο υποψήφιος προς διορισμό να διαθέτει ένα ελάχιστο (minimum) τυπικών προσόντων, τα οποία θα του επιτρέψουν αφενός μεν να υποβάλλει την υποψηφιότητά του με την αίτησή του στο ΑΣΕΠ και να μην απορριφθεί, αφετέρου δε να καταφέρει να “πιάσει”,

αρχικώς, έναν ελάχιστο αριθμό μορίων, που θα του επιτρέψουν να εισέλθει στην κατάταξη της εκάστοτε προκήρυξης και να έχει τις όποιες πιθανότητες για διορισμό.

- Επιπλέον, προκύπτει ότι οι επαγγελματικές ικανότητες και τα τυπικά προσόντα δεν είναι πάντα εύκολο να λειτουργήσουν προς όφελος του εργαζόμενου, αλλά και της δημόσιας υπηρεσίας. Δεν είναι καθόλου σπάνιο, οι εργαζόμενοι συνήθως υψηλών προσόντων, να αισθάνονται ότι οι γνώσεις και τα προσόντα τους είναι πολύ πιο αυξημένα από αυτά που χρειάζεται ο φορέας και η υπηρεσία στην οποία απασχολούνται.
- Κατά τους ερωτώμενους το σύστημα είναι, εξ αρχής, με τέτοιο τρόπο δομημένο, που απαιτεί την επάνδρωσή του με ανθρώπους υψηλών προσόντων μεν, σε θέσεις, όμως, χαμηλών και πολλές φορές πολύ χαμηλών απαιτήσεων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργείται μεγάλη δυσφορία στον εργαζόμενο σε μια τέτοια θέση, που αιτήθηκε το διορισμό του στη θέση αυτή με μεγάλες προσδοκίες και όνειρα, τα οποία, μόλις διαπιστώνει ότι δεν υφίστανται, βιώνει σημαντική ακύρωση στο ξεκίνημα του επαγγελματικού του στίβου, με τις όποιες συνέπειες αυτό συνεπάγεται για τη μετέπειτα εξέλιξή του, αφού, αναπόφευκτα, η διάθεση και η όρεξη με τις οποίες εντάχθηκε στον επαγγελματικό χώρο του δημόσιου τομέα έχουν ήδη κλονιστεί.
- Πολλοί εργαζόμενοι, επίσης, που συνεχίζουν τις σπουδές τους και μετά το διορισμό τους, αισθάνονται ότι αυτό είναι ανώφελο, καθώς η όποια απόκτηση περαιτέρω τίτλων σπουδών δε θα βοηθήσει ούτε πιθανότατα στην εξέλιξή τους, αλλά και δε θα αξιοποιηθεί καταλλήλως, αφού δεν έχουν καν αξιοποιηθεί οι ήδη αποκτηθέντες τίτλοι.

B. Ερευνητικό ερώτημα 2^ο:

Ανταγωνισμός, Σύγκριση και Ταυτότητα - Προσόντα - Συνθήκες Εργασίας

- Από τα δεδομένα της έρευνάς μας προκύπτει η αδυναμία συγκρότησης επαγγελματικής ταυτότητας, η ανασφάλεια και η τάση διαμόρφωσης στρατηγικών αποδέσμευσης και εγκατάλειψης της θέσης εργασίας, εφόσον υπάρξει η δυνατότητα. Η καριέρα δε δημιουργεί μία επαγγελματική και εσωτερική πειθαρχία και αυτό είναι η αντανάκλαση της χαμηλής οργάνωσης ή καλύτερα της “αποδιοργάνωσης” του οργανισμού (Costa & Fleming, 2009), ενώ την ίδια ώρα είναι ισχυρό το αίσθημα της εκμετάλλευσης, της αναποτελεσματικότητας, καθώς και αυτό της μη χρησιμότητας του εργαζόμενου.
- Ο ανταγωνισμός και τα δίκτυα γνωριμιών παρουσιάζονται ως μέσα αντιμετώπισης ή και αλλοίωσης του ανταγωνισμού. Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει, στο σημείο αυτό, η ανάλυση των δομικών παραγόντων του κοινωνικού καθεστώτος στη διαμόρφωση του επαγγελματικού ανταγωνισμού, ο οποίος εξελίσσεται σε πολλές σκηνές: α) Στη δημόσια σφαίρα του επαγγέλματος, β) στις πίσω σκηνές και στα δίκτυα εξασφάλισης επαγγελματικών προνομίων, δ) στη διαμόρφωση ιεραρχίας και απόκτησης θέσεως ευθύνης.
- Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτει πως η συνεργασία είναι ένα σημαντικό στοιχείο για την αυτοπεποίθηση του εργαζόμενου, η οποία ασκεί είτε θετική είτε αρνητική επιρροή στην απόδοσή του στον εργασιακό χώρο γενικότερα και στη λειτουργία του στην ομάδα ειδικότερα. Όταν οι συνάδελφοι που συνεργάζονται, μοιράζονται μεταξύ τους τις ίδιες αντιλήψεις, ιδέες, ακόμη και αξίες, τότε τους δίνεται η αίσθηση περί προαγωγής και ανάπτυξης ευχάριστων διαπροσωπικών σχέσεων στον εργασιακό τους χώρο, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη της αυτοπεποίθησής τους και στην ψυχική τους ισορροπία (Tjosvold et al., 1996).
- Σε ένα ευχάριστο εργασιακό κλίμα, οι εργαζόμενοι δείχνουν προθυμία να βοηθούν ο ένας τον άλλον και να προσφέρουν ενίσχυση στις γνώσεις και στις ικανότητες των συνεργατών τους, δείχνοντας, αλλά και επιδιώκοντας οι ίδιοι, το σεβασμό και την εκτίμησή τους (Crombag, 1966).

Γ. Ερευνητικό ερώτημα 3^ο:

Ικανότητες - Θέση Ευθύνης - Ταυτότητα – Προσόντα

- Στην παρούσα μελέτη επιχειρήθηκε η σύνδεση του ανθρώπινου κεφαλαίου με τις ουσιαστικές ικανότητες και τις θέσεις ευθύνης που αποδέχεται, επιζητεί ή απορρίπτει στο εργασιακό του περιβάλλον.
- Οι ικανότητες των εργαζόμενων στο δημόσιο τομέα, όπως προκύπτει από το σύνολο των συνεντεύξεων, συνίστανται σε αυτές που απέκτησαν μέσα από την επαγγελματική και επιστημονική τους εκπαίδευση και, σε ένα μεγάλο βαθμό, μέσα από την εμπειρία και τα προσωπικά δίκτυα που έχουν δημιουργήσει για προσωπικούς λόγους.
- Ένα σημαντικό πλαίσιο που αφορά στην απόκτηση και στη διατήρηση των δεξιοτήτων τους, περιλαμβάνει τη δεξιότητα συγκρότησης του κοινωνικού εαυτού από την επαγγελματική εμπειρία και, κυρίως, ως προσαρμογή στις ρεαλιστικές συνθήκες του καθεστώτος της ισχύουσας αγοράς εργασίας.
- Η ικανότητα και η διατήρηση της ευελιξίας και ανθεκτικότητας αποτελεί ένα, συνήθως, προσωπικό επίτευγμα, αλλά σε πολλές περιπτώσεις, κάτω από ισχυρή πίεση, οι αντοχές είναι αδύνατον να διατηρηθούν χωρίς εξωτερική υποστήριξη, η οποία δεν προσφέρεται, όμως, δομημένα από ειδικούς και εντός των οργανισμών του δημόσιου τομέα.

Δ. Ερευνητικό ερώτημα 4^ο:

Η επιθυμητή απασχόληση στο δημόσιο τομέα. Η επιρροή, η στήριξη, οι ευκαιρίες και οι περιορισμοί από την οικογένεια.

- Η οικογένεια προέλευσης είναι για τους νέους ένας σημαντικός παράγοντας κοινωνικής προστασίας και/ή προσαρμογής στο πλαίσιο της αντιμετώπισης των βιοτικών αναγκών, ενώ η δυνατότητα δημιουργίας δικής τους οικογένειας αντιμετωπίζεται με μεγάλη επιφύλαξη και, οπωσδήποτε, όχι ως

μια προοπτική παράλληλη προς μια δική τους επαγγελματική ή επιχειρηματική δραστηριότητα.

- Σε αρκετές περιπτώσεις νέων η αναβολή της δημιουργίας δικής τους οικογένειας αποτελεί σημαντικό παράγοντα προσωπικού, αλλά και κοινωνικού άγχους. Οι νέες γυναίκες, ειδικότερα, φαίνεται να βιώνουν μια αμφιθυμία ανάμεσα στην αναγκαιότητα εξασφάλισης της μετάβασής τους σε ένα επάγγελμα και την επιθυμία δημιουργίας μιας σταθερής οικογενειακής σχέσης (Χτούρης, 2017).
- Η κοινωνική ρύθμιση, μέσω της οικογένειας, δημιουργεί έναν διπλό δεσμό, ο οποίος από τη μια μεριά προστατεύει και από την άλλη περιορίζει την ολοκλήρωση του κοινωνικού εαυτού, που σημαίνει ένα ολοκληρωμένο και ανεξάρτητο δρων υποκείμενο. Αυτός ο τρόπος ένταξης, ενώ είναι χαρακτηριστικός στην παραδοσιακή οικογένεια, εδώ εμφανίζεται να κατισχύει σε ένα σύγχρονο και εξατομικευμένο πολιτισμικό περιβάλλον, όπου οι νέοι, ενώ είναι εκτεθειμένοι στα πολιτισμικά πρότυπα της προσωπικής αυτονομίας, δεν είναι, ωστόσο, σε θέση να τα οικειοποιηθούν για τον εαυτό τους, εφόσον συμβιώνουν με την οικογένεια προέλευσης.
- Το επάγγελμα και η εργασία εμφανίζονται ως βάση για τη διαμόρφωση κοινωνικής ταυτότητας, η οποία αποτελεί και το κύριο αντικείμενο του αναστοχασμού, όπως διαπιστώνουμε στην έρευνά μας. Ο εναλλακτικός δρόμος για την αποφυγή ενός παρόμοιου εγκλωβισμού φαίνεται πως είναι η ικανότητα και η δυνατότητα για εργασία (Χτούρης, 2017).
- Σύμφωνα με αυτή την εννοιολογική ποιοτική σύνθεση η “Οικογένεια”, ως κοινωνική έννοια με αναφορά στο σύνολο του δείγματός μας, εμφανίζεται ως ένας κοινωνικός θεσμός και ως ένα δίκτυο κοινωνικής αμοιβαιότητας και αλληλεγγύης για το νέο εργαζόμενο. Η ισχυρή της επιρροή στο νέο εργαζόμενο και υπό την προϋπόθεση ότι αυτός έχει δημιουργήσει και τη δική του οικογένεια, στηρίζεται στην κοινωνικοποιητική επίδραση που είχε στο

παρελθόν, αλλά και στους ενεργούς συναισθηματικούς δεσμούς, συναισθημάτων και πρακτικής αμοιβαιότητας.

- Η απασχόληση στο δημόσιο τομέα αποτελεί στόχο της οικογένειας και ιδεατή προοπτική και για το λόγο αυτό είναι σε δημιουργικό εναγκαλισμό μαζί του.

8.1.6 Γενικά συμπεράσματα

Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτουν ορισμένα ευρήματα για τους ερωτώμενους, τα οποία μπορούν να διατυπωθούν ως γενικά συμπεράσματα επί των ερευνητικών ερωτημάτων ως ακολούθως:

- Η υψηλή ανεργία στους νέους προϋπήρχε της κρίσης στην Ελλάδα. Η ανεργία αυτή ήταν, κατά βάση, διαρθρωτική και οφειλόταν στην αναντιστοιχία μεταξύ των προσόντων και δεξιοτήτων που προσφέρονταν από τους εργαζόμενους και των απαιτήσεων της θέσης εργασίας που ζητούσαν οι εργοδότες. Με την εκδήλωση της κρίσης, στην υφιστάμενη διαρθρωτική ανεργία προστέθηκε και η ανεργία ζήτησης, με αποτέλεσμα το ποσοστό ανεργίας των νέων να εκτιναχθεί.
- Η ελληνική αγορά εργασίας, για πάρα πολλά χρόνια, χαρακτηριζόταν από κατακερματισμό, υψηλή προστασία των εργαζομένων, δυσκολία εισόδου και εξόδου. Σήμερα, η κατάσταση αυτή έχει αντιστραφεί δραματικά ως προς την προστασία που παρέχεται στους εργαζόμενους, αλλά και ως προς τη δυσκολία εξόδου από αυτήν, ενώ η αγορά εργασίας εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από κατακερματισμό.
- Τα μνημονιακά μέτρα που λήφθηκαν στην αγορά εργασίας αφορούσαν, κυρίως, σε σημαντικές μειώσεις μισθών, διευκολύνσεις στους όρους απόλυσης, κατάργηση των διμερών συμφωνιών, αλλαγές στους όρους εργασίας κ.ά. και απέβλεπαν στην συγκράτηση της ανεργίας και στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Ωστόσο, οι στόχοι αυτοί, κατά κοινή ομολογία, δεν επιτεύχθηκαν. Ο κύριος λόγος είναι ότι η οικονομία βρισκόταν σε ύφεση και

οι συνεχείς μειώσεις των μισθών και συντάξεων οδήγησαν σε μεγαλύτερη ύφεση.

- Σύμφωνα με τους ειδικούς, οι αλλαγές που επιβλήθηκαν στην αγορά εργασίας δεν επέφεραν τα επιθυμητά αποτελέσματα, διότι δε συνοδεύονταν από την εξασφάλιση μίας σειράς άλλων προϋποθέσεων, όπως ρευστότητα, σταθερό θεσμικό και φορολογικό περιβάλλον, ευνοϊκό οικονομικό κλίμα, καινοτομία, επενδύσεις κ.ά.
- Τα κοινωνικά δίκτυα εξακολουθούν να παίζουν κυρίαρχο ρόλο στην κοινωνική και οικονομική ζωή των νέων. Ακόμα και σήμερα, οι νέοι στρέφονται, πρωταρχικώς, στα κοινωνικά τους δίκτυα, για αναζήτηση ευκαιριών και πληροφόρησης. Σήμερα, οι εργοδότες προκειμένου να μειώσουν το κόστος εργασίας και να αυξήσουν τα κέρδη τους, αναζητούν εργατικό δυναμικό μικρής ηλικίας και με προϋπηρεσία, χρησιμοποιώντας, κυρίως, τα στενά κοινωνικά δίκτυα για την επιλογή των νέων εργαζομένων, ειδικότερα για τις σταθερές θέσεις εργασίας.
- Η οικονομική κρίση, αλλά και ο μετασχηματισμός της κύριας αγοράς εργασίας, έχει επιβάλλει ένα νέο τύπο “επιθυμητού” νέου εργαζόμενου ο οποίος φέρει ξεκάθαρα τα χαρακτηριστικά της ευελιξίας, της ανθεκτικότητας, της προσαρμογής στις απαιτητικές συνθήκες εργασίας, παράλληλα με τις πολλαπλές επαγγελματικές και κοινωνικές ικανότητες που θα πρέπει να διαθέτει.
- Η διχοτόμηση σε Outsiders και Insiders (βλ. Κεφάλαιο 2^ο) αποτελεί, επίσης, ένα βασικό χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας, για την περίοδο πριν την οικονομική κρίση. Η δεύτερη κατάσταση ταυτίζεται, ακόμα και σήμερα, με ισχυρή κοινωνική προστασία, με προδιαγεγραμμένες και σταθερές διαδρομές καριέρας και, για το λόγο αυτό, οι περισσότεροι νέοι, με σημαντικά επαγγελματικά προσόντα και ικανότητες, προσβλέπουν σε αυτή την πρωτεύουσα αγορά εργασίας και είναι έτοιμοι να δεχτούν μία μεγάλη ανεργία αναμονής, μέχρι να πετύχουν την είσοδο σε αυτή.

- Οι πολιτικές απασχόλησης για την ανεργία παρουσιάζονται εξαιρετικά ελλειμματικές, διότι δεν αντιμετωπίζουν το κύριο πρόβλημα, το οποίο είναι η ανεργία ζήτησης. Όπως αναφέρουν οι ειδικοί, το πρόβλημα της ανεργίας μπορεί να αντιμετωπιστεί σε αυτό το πεδίο, απαιτώντας κατάλληλη οικονομική και αναπτυξιακή πολιτική.
- Οι ενεργητικές πολιτικές ενεργοποιούν τους ανέργους. Σε αυτή τη βασική εκδοχή των ενεργητικών πολιτικών ο στόχος δεν είναι η αντιμετώπιση των δομικών προβλημάτων της αγοράς εργασίας, αλλά η καλύτερη προσαρμογή των ανέργων στις υπάρχουσες συνθήκες ζήτησης και προσφοράς εργασίας. Στην ελληνική αγορά εργασίας είναι, όμως, φανερό ότι αντιμετωπίζουμε ένα συνδυασμό από: α) μια χαμηλή ζήτηση νέων εργαζόμενων με εξειδικευμένες γνώσεις και ικανότητες, β) την εκτεταμένη ανεργία αναμονής, που συνδέεται με μία μακρόχρονη εκπαίδευση και επαναλαμβανόμενη κατάρτιση και γ) τη χαμηλή προσαρμογή και ενεργοποίηση πολλών νέων στις υπάρχουσες συνθήκες ζήτησης και προσφοράς εργασίας. Με αυτή τη λογική, οι ενεργητικές πολιτικές απευθύνονται μόνο σε μία διάσταση των γενεσιουργών παραγόντων της ανεργίας των νέων. Η αντιμετώπιση της ανεργίας φαίνεται ότι απαιτεί πιο σύνθετες πολιτικές και μέτρα για να υπάρχει μία ουσιαστική μείωσή της.
- Δεν υπάρχει οργανωμένη αξιολόγηση και έρευνα στα προγράμματα απασχόλησης. Στην Ελλάδα παρατηρούμε μία ιδιαίτερα χαμηλή αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων του Κοινωνικού Ταμείου, λόγω αυτής της αδυναμίας. Το σύστημα δεν είναι σε θέση να αναγνωρίσει τις αδυναμίες του και να προχωρήσει στις αναγκαίες βελτιώσεις. Ο βαθμός απορρόφησης των ωφελούμενων από την αγορά εργασίας είναι εξαιρετικά χαμηλός και η διάθεση των κονδυλίων φαίνεται ότι ταυτίζεται με τη διάθεση κοινωνικής βοήθειας σε διάφορα άτομα και ομάδες του πληθυσμού, χωρίς, όμως, ιδιαίτερα κριτήρια και στόχους. Η εισαγωγή της υποχρεωτικής αξιολόγησης όλων των προγραμμάτων θα βοηθούσε σημαντικά στην αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων και με την καλύτερη επιλογή των ωφελούμενων, έτσι ώστε να υποστηρίζονται αυτοί που έχουν τη μεγαλύτερη ανάγκη.

- Παρότι έχουν γίνει κάποιες προσπάθειες αναβάθμισης του ρόλου του ΟΑΕΔ, η συνολική επίδραση των υπηρεσιών του στην αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων είναι πάρα πολύ μικρή. Η διαπίστωση αυτή συνάδει με τη βιβλιογραφία, όπου αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι *«η αντιμετώπιση της ανεργίας δεν είναι εύκολο να αντιμετωπιστεί με τα υπάρχοντα εργαλεία των περισσότερων παθητικών ή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης»* (In4Youth, 2015).
- Το καθεστώς απασχόλησης στην Ελλάδα δεν αποτελείται από ένα συνεκτικό σύστημα υποστήριξης των νέων, αλλά ούτε και από θεσμούς με ανεπτυγμένες και εξειδικευμένες υπηρεσίες τοποθέτησής τους σε θέσεις εργασίας. Οι άνεργοι νέοι εντάσσονται και υποστηρίζονται από τις ίδιες υπηρεσίες, όπως όλος ο πληθυσμός, και δεν υπάρχει καμία ιδιαίτερη πολιτική για τις διαδικασίες μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση. Παράλληλα, οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, αλλά και τα προγράμματα απασχόλησης των νέων που ολοκληρώνονται αποσπασματικά και με πολλές επικαλύψεις και αντιφάσεις μεταξύ τους, δε χαίρουν ιδιαίτερης εκτίμησης από τους νέους, λόγω των πελατειακών σχέσεων που παρεμβαίνουν στις διαδικασίες τοποθέτησης.
- Τα προγράμματα της απασχόλησης καλύπτουν συχνά και μόνιμες ανάγκες του δημόσιου τομέα σε δυναμικό/προσωπικό. Αυτό οδηγεί στον περιορισμό των κονδυλίων που χρησιμοποιούνται για την καταπολέμηση της ανεργίας, ενώ, την ίδια στιγμή, περιορίζεται η λειτουργικότητα και η αποτελεσματικότητα του δημόσιου τομέα, μιας και δεν είναι σε θέση να εκπαιδεύσει και να εντάξει στις δομές του το μη μόνιμο προσωπικό, που προέρχεται από προγράμματα stage, κατάρτισης κ.ά.
- Στην Ελλάδα δεν υπάρχει πεδίο πολιτικής για την απασχόληση και την εργασία, αλλά μόνο μέτρα που δεν συγκροτούν, κατ' ανάγκη, ένα συνεκτικό σύνολο. Η μεταφορά μέτρων και προγραμμάτων από την Ε.Ε. στην ελληνική πραγματικότητα, χωρίς μία ενιαία και διαχρονική πολιτική, που θα συνδέει τις διάφορες παρεμβάσεις στην αγορά εργασία σε ένα ενιαίο και συνεκτικό σύνολο, περιορίζει σημαντικά την αποτελεσματικότητά τους.

- Η απουσία ενός ξεκάθαρα πλαισίου και στρατηγικής βελτίωσης των επαγγελματικών ικανοτήτων αποτελεί ένα σημαντικό χαρακτηριστικό, ιδιαιτέρως των νέων που βιώνουν σήμερα την ανεργία. Η συμμετοχή στην επίσημη εκπαίδευση αποτελεί ένα μονόδρομο, χωρίς όμως την ενεργή του διαμόρφωση από πολλούς νέους. Η ατομική δράση και ενεργοποίηση δίνει σε άλλες περιπτώσεις, έτσι, και την ευκαιρία να ανατρέψει πολλούς δομικούς περιορισμούς, ιδιαίτερα όταν το άτομο καταφέρνει να στερεώσει τις ατομικές του ικανότητες και να αποδεσμευτεί από τη στενή καθοδήγηση του κοινωνικού του περιβάλλοντος, και να δράσει δημιουργικά, επιλέγοντας μόνο τα χρήσιμα στοιχεία υποστήριξης από το νοικοκυριό/οικογένεια προέλευσης. Ο έλεγχος και ο κατευθυντήριο περιορισμός φαίνεται να εναλλάσσονται, συχνά και γρήγορα, με την εμπύχωση και υποστήριξη στο κοινωνικό περιβάλλον, χωρίς να είναι εύκολο να πάρει ο νέος τη σωστή απόφαση, εάν δε στηριχτεί στις πραγματικές του ικανότητες και στην αυτοπεποίθηση που έχει για αυτές.
- Η αναζήτηση εργασίας οδηγεί στην αναστολή μιας σημαντικής επιθυμίας και στην παλινδρόμηση ανάμεσα σε μια προσωπική επιθυμία και μία διαδικασία κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης. Σε αυτό φαίνεται να παίζει κάποιο σημαντικό ρόλο και η οικογένεια προέλευσης, χωρίς όμως το θέμα να είναι στο κέντρο της συζήτησης και της διάδρασης των συμμετεχόντων.
- Φαίνεται πως υπάρχουν μικρές τάσεις για κινητικότητα και εναλλακτικές δυνατότητες για μετακίνηση και την παράλληλη δημιουργία οικογένειας. Η ανάγκη για μεγαλύτερη επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα προσκρούει στην αδυναμία του συστήματος κοινωνικής προστασίας, αλλά και των κοινωνιών υποδοχής να υποστηρίξουν αυτούς που θέλουν ή έχουν ανάγκη να μετακινηθούν για να βρουν εργασία στο δημόσιο τομέα ή ακόμη να προχωρήσουν σε job crafting (βλ. κεφάλαιο 6^ο).
- Η αντίδραση προς τις συνθήκες κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης φαίνεται, σε ορισμένες περιπτώσεις, να βρίσκεται σε μια ανάπτυξη συμπεριφορών που, αρχικώς, προκαλούν μία αρνητική διάδραση, στην οποία

δηλώνουν έμμεσα την απόσταση και την άρνησή τους προς τη γενικότερη κατάσταση, αλλά και μία κριτική προς το κοινωνικό καθεστώς που τους περιορίζει και τους αποκλείει.

8.2 Περιορισμοί της έρευνας

A. Η έρευνα έχει σημαντικούς περιορισμούς, ειδικότερα για το δείγμα που αφορά στους δημόσιους υπαλλήλους, οι οποίοι είναι ενταγμένοι σε υπηρεσίες που χειρίζονται καθημερινά θέματα δημόσιου ενδιαφέροντος, ευαίσθητα δεδομένα των πολιτών, αλλά και δεδομένα και προσωπικές ιστορίες των ίδιων των εργαζομένων. Είναι φανερό ότι τα ειδικά θέματα της έρευνας που παρουσιάστηκαν στη συγκεκριμένη διδακτορική έρευνα αλληλεπικαλύπτονται με αυτά τα πεδία και, για αυτό το λόγο, η ερμηνεία των δεδομένων θέλει μεγάλη προσοχή, αλλά και ο βαθμός εμπλουτισμού των δεδομένων δεν είναι δυνατόν να ξεπερνάει το κρίσιμο σημείο που ορίζει η δεοντολογία της έρευνας. Η επανάληψη αρκετών συνεντεύξεων έδειξε ότι υπάρχουν μεγάλες δυνατότητες διεύρυνσης του ερευνητικού πεδίου μέσα από την απόκτηση εμπιστοσύνης και καλής συνεργασίας με τις ερευνώμενες και τους ερευνώμενους.

B. Ένας άλλος σημαντικός περιορισμός της έρευνας είναι η απόκτηση πληροφορίας και έγκυρων στοιχείων από τις ίδιες τις υπηρεσίες και τα άτομα που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης και με αρμοδιότητες που επηρεάζουν την πορεία και την κινητικότητα του Ανθρώπινου Κεφαλαίου στο Δημόσιο Τομέα. Η απουσία οργανωμένων αξιολογήσεων και επαναλαμβανόμενων ερευνών για τους εργαζόμενους, την ποιότητα εργασίας, αλλά και την απόδοση των ίδιων των υπηρεσιών, αποτέλεσε για εμάς εμπόδιο, προκειμένου να συνδυάσουμε την ανάλυσή μας με το ευρύτερο περιβάλλον εργασίας και λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών. Αυτό αποτελεί ένα σημείο που είναι δυνατόν να βελτιωθεί.

Γ. Το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων είναι δυνατόν να προσεγγιστεί με παράλληλες συνεντεύξεις, ιδιαίτερα στα μέλη των νοικοκυριών. Δεν είναι εύκολα προσβάσιμα σε μια έρευνα για το ανθρώπινο κεφάλαιο, αλλά ένα μεγάλο μέρος των δυσκολιών και της δυσφορίας που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι έχει σχέση με τις

δυσκολίες εναρμόνισης της εργασιακής και της κοινωνικής ζωής. Αυτή η κατάσταση αφορά περισσότερο στις γυναίκες που συχνά είναι αναγκασμένες να προσαρμοστούν με τον “κοινωνικό ρεαλισμό”, στον οποίο θέτουν ως προτεραιότητα το οικογενειακό όφελος και την οικογενειακή συνοχή. Το θέμα αυτό δεν είναι, όμως, αντικείμενο έρευνας και συστηματικής συμβουλευτικής των ίδιων των εργαζομένων και όλων των ενδιαφερομένων. Πολλές καταστάσεις “κοινωνικής παθολογίας” υποθέτουμε ότι προέρχονται από αυτή την κοινωνική πίεση που αισθάνεται το ανθρώπινο δυναμικό κατά την εναρμόνιση της εργασιακής με την κοινωνική ζωή.

8.3 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Από την έρευνά μας προκύπτει μια σειρά σημαντικών προοπτικών έρευνας για το ανθρώπινο κεφάλαιο στην ελληνική οικονομία και πιο συγκεκριμένα στο δημόσιο τομέα. Οι προτάσεις μας κωδικοποιούνται με τον ακόλουθο τρόπο:

Προτείνονται επαναλαμβανόμενες ποιοτικές έρευνες για το ανθρώπινο δυναμικό σε διάφορους κλάδους με τα ακόλουθα θέματα:

- Ποιότητα της εργασίας και προοπτικές βελτίωσης του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από την προσαρμογή και τη βελτίωση των προσόντων και των ικανοτήτων, στο πλαίσιο μιας δομημένης πορείας στην καριέρα του εργαζόμενου.
- Μελέτη των διαδικασιών επιλογής του προσωπικού σε θέσεις ευθύνης και αρμοδιότητας. Μελέτη των δυνατοτήτων διαφάνειας και εσωτερικής νομιμοποίησης των διαδικασιών τοποθέτησης του ανθρώπινου δυναμικού.
- Έρευνα για τις διαδικασίες προσδιορισμού των προσόντων και ικανοτήτων των εργαζομένων στους διάφορους τομείς του δημόσιου τομέα. Διαδικασίες αξιολόγησης και διασφάλισης της ποιότητας της εργασίας. Προσδιορισμός της ευελιξίας των εργαζομένων ως προς την προσαρμογή των θέσεων εργασίας στις ανάγκες και τις ικανότητες. Η ευελιξία της αγοράς εργασίας και των εργαζομένων, όσον αφορά στο δημόσιο τομέα, αποτελεί ένα κρίσιμο σημείο για το συνολικό εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης και τη διασφάλιση ανθρώπινου δυναμικού υψηλής ποιότητας.

- Είναι πολύ σημαντικό να μελετηθεί το Brain drain και η προσωρινή ή μόνιμη μετακίνηση στο εξωτερικό, μετά το διορισμό στο δημόσιο, σημαντικών στελεχών με υψηλά, σπάνια προσόντα και ικανότητες που είναι απαραίτητα. Είναι σημαντική η σύγκριση των προσόντων αυτών που οδηγούνται στο Brain drain με τα άτομα που παραμένουν πιο εύκολα και συνειδητά στη δημόσια απασχόληση, παρά τα υψηλά τους προσόντα και ικανότητες. Να μελετηθεί περαιτέρω ποιες είναι οι ευκαιρίες και οι δυνατότητες που τους δίνονται.
- Στο πλαίσιο των μεθόδων είναι σημαντική μια ολοκληρωμένη εφαρμογή της μεθόδου που ακολουθήσαμε στην έρευνά μας και η οποία απαιτεί, σύμφωνα με τον διαλεκτικό εμπειρικό ρεαλισμό (Chtouris, 2022), περισσότερους κύκλους ανάλυσης. Η ανάδειξη σημαντικών κοινωνικών φαινομένων, σε σχέση με την εργασία και το ανθρώπινο κεφάλαιο, θα υποστηρίξει όχι μόνο τον εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας, αλλά και την υποστήριξη του εκσυγχρονισμού των προγραμμάτων σπουδών των Πανεπιστημίων και των ΔΙΕΚ.

Βιβλιογραφία Κεφαλαίου 8^{ου}

Ξένη

Cain, G. (1976). The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. *Journal of Economic Literature*.

Chtouris, S. (2022 υπό δημοσίευση). *Applied social clinical research. The research method of dialectical empirical realism*. Mytilini: DemouErgia.

Creswell, J. W. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση: Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας* (Επιμέλεια Χαράλαμπος Τζορμπατζούδης). Αθήνα: Ίων.

Crombag, H. F. (1966). Cooperation and competition in means-interdependent triads: A replication. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 4, 6, 692 - 695.

Costa, J., & Fleming, P. (2009). Beyond dis-identification: a discursive approach to self alienation in contemporary organizations. *Human Relations*, 62, 3, 353-378.

Eurofound, (2014). Mapping youth transitions in Europe. *Publications Office of the European Union*, Luxembourg.

Fichtenbaum, R., Gyimah-Brempong, K., & Olson, P. (1994). New evidence on the labor market segmentation. *Review of Social Economy*, 52.

Hausermman, S., & Schwandler, H. (2010). *Varieties of dualization? Labor market segmentation and insider outsider divides across regimes*.

Leontaridi, M., (1998). Segmented Labor Markets: Theory and Evidence. *Journal of Economic Surveys*, 12 (1), 103-109.

Mc Nabb, R., & Psacharopoulos, G., (1981). *Racial Earning Differentials in the UK*. Oxford Economic Papers, Oxford University Press, 33(3), 413-25.

Rosenzweig, M., (1988). Labor markets in low income countries. In: Hollis, Chenery, Srinivasan, T.N. (Eds.), *Handbook of Development Economics*, Volume 1. North Holland, Amsterdam.

Tjosvold, D., Moy, J., & Sasaki, S. (1996). Managing for Customers and Employees in Hong Kong: The Quality and Teamwork Challenges. *Journal Of Market Focused Management*, 339 - 357.

Ελληνική

In4Youth, (2015). Ερευνητικό πρόγραμμα «*Διαδικασίες κοινωνικής ένταξης και ένταξης στην αγορά εργασίας των νέων σε περίοδο οικονομικής κρίσης*» με κωδικό 2053, στο πλαίσιο υλοποίησης της οριζόντιας πράξης «Αριστεία» του Επιχειρησιακού προγράμματος «Εκπαίδευση και διά βίου μάθηση», Επιστημονικός Υπεύθυνος Καθ. Σωτήρης Χτούρης, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Κοινωνιολογίας.

Μπαλούρδος, Δ., & Υφαντόπουλος, Γ. (1999). Οικογένεια, Ανισότητα και Φτώχεια στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, A-B 1999, 98- 99, 137-181.

Χτούρης, Σ. (2017). *Οι νέοι στην Ελλάδα σήμερα*. Αθήνα: Επίκεντρο.