ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ



Γιώργος Τσιώλης

Προς μια νέα ηθική της εργασίας;

Μια Ποιοτική Διερεύνηση Φορέων Συμβουλευτικής για την Ένταξη στην Απασχόληση

23 ΜΕΛΕΤΕΣ

Ο Γιώργος Τσιώλης είναι λέκτορας στο Τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Αιγαίου και επιστημονικός συνεργάτης του Ινστιτούτου Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε. Στο πρόγραμμα της "E-QUALITY" είχε αναλάβει το συντονισμό και την ευθύνη της πραγματοποίησης έρευνας πεδίου σε φορείς συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση.

(Ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας: g.tsiolis@soc.aegean.gr)

Προς μια νέα ηθική της εργασίας;

Μια Ποιοτική Διερεύνηση Φορέων Συμβουλευτικής για την Ένταξη στην Απασχόληση

Γιώργος Τσιώλης

Περιεχόμενα

Προλογικό Σημείωμα 9
Πρόλογος 11
Εισαγωγή 13

I. Η επικαιρότητα της Συμβουλευτικής. Θεωρητικοί προβληματισμοί 17

1. Η επικαιρότητα της Συμβουλευτικής ενόψει της αλλαγής του τύπου των πολιτικών απασχόλησης: από τις «παθητικές» στις «ενεργητικές» πολιτικές 18

2. Η επικαιρότητα της Συμβουλευτικής ενόψει της εξατομίκευσης της σφαίρας του κοινωνικού 22

2.1. Οι σύγχρονες βιογραφίες ως βιογραφίες διακινδύνευσης 22
2.2. Η αποσταθεροποίηση της εργασιακής διαδρομής και η απροσδιοριστία στην αγορά εργασίας 25
2.3. Η αναδιάρθρωση του κράτους πρόνοιας ενόψει της εξατομίκευσης της σφαίρας του κοινωνικού 29

II. ΄Ερευνα πεδίου σε Φορείς Συμβουλευτικής για την ένταξη στην Απασχόληση: Η μεθοδολογία και τα στάδια της έρευνας 35

III. Ο δημόσιος Φορέας απασχόλησης: Τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) 41

1. Η αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ. Η ίδρυση των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης και ο τρόπος λειτουργίας τους 41

2. Η αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και η ίδρυση των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης: η οπτική των προϊσταμένων των ΚΠΑ 48

3. Οι εργασιακοί σύμβουλοι των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης του ΟΑΕΔ 54

3.1. Το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό προφίλ των συμβούλων 54
3.2. Η κατάρτιση των συμβούλων 59
3.3. Οι πτυχές της συμβουλευτικής διαδικασίας και ο ρόλος του συμβούλου 64
3.4. Τα χαρακτηριστικά των ανέργων που απευθύνονται στα ΚΠΑ και τα αιτήματά τους σύμφωνα με την οπτική των συμβούλων 81
3.5. Η οικοδόμηση της σχέσης του συμβούλου με τον άνεργο 87
3.6. Αντιληπτικά σχήματα των συμβούλων σχετικά με τους αιτιακούς παράγοντες αποκλεισμού από την εργασίαν 91
3.7. Η αξιολόγηση των επιμέρους στοιχείων της συμβουλευτικής διαδικασίας 96
3.8. Ανασχετικοί παράγοντες στο έργο των συμβούλων 98
3.9. Το εργασιακό καθεστώς των συμβούλων και η αποτίμησή του 104

IV. Ο «ενδιάμεσος τομέας»: Φορείς Συμβουλευτικής που υπάγονται σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών 109

1. Προς την κατεύθυνση ενός προνοιακού πλουραλισμού 109

2. Μια τυπολογία των Φορέων Συμβουλευτικής του «ενδιαμέσου τομέα» 111

3. Οι Φορείς Συμβουλευτικής του «ενδιάμεσου τομέα»: η οπτική των επικεφαλής 112

3.1. Συνθήκες ίδρυσης και εξέλιξης των Φορέων Συμβουλευτικής 112
3.2. Διοικητικά και οργανωτικά πλεονεκτήματα των Φορέων του «ενδιάμεσου τομέα» 119

3.3. Η στελέχωση των Φορέων 123
3.4. Η βιωσιμότητα των Φορέων: εκτιμήσεις και προοπτικές 131

4. Οι Σύμβουλοι των Φορέων του «ενδιάμεσου τομέα» 139

4.1. Το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό προφίλ των συμβούλων: μια τυπολογία 139
4.2. Το εργασιακό καθεστώς των συμβούλων και η αποτίμησή του 158
4.3. Οι πτυχές της συμβουλευτικής διαδικασίας και το έργο των συμβούλων 167
4.4. Αντιληπτικά σχήματα των συμβούλων για τους αιτιακούς παράγοντες αποκλεισμού από την εργασία 176
4.5. Η αξιολόγηση των επιμέρους σταδίων της συμβουλευτικής διαδικασίας 184

5. Προς τη διαμόρφωση μιας διακριτής επαγγελματικής κουλτούρας των συμβούλων 188

Αντί επιλόγου 195
Βιβλιογραφία 203
Παράρτημα 209

Προλογικό Σημείωμα

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που απασχολούν τις ανεπτυγμένες κοινωνίες στις μέρες μας, είναι η ανεργία και ιδιαίτερα η ανεργία των γυναικών και των νέων. Για την αντιμετώπισή του έχουν δημιουργηθεί και αναπτυχθεί μια πληθώρα φορέων, δημόσιων, κοινωνικών και ιδιωτικών, οι οποίοι εκτός των άλλων, εφαρμόζουν συστήματα και μεθόδους συμβουλευτικής υποστήριξης των ανέργων.

Η συμβουλευτική εμφανίζεται ως μία από τις κεντρικότερες συνιστώσες σύνδεσης των ενεργητικών πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας.

Η επιστημονική έρευνα είναι αυτή που αποκαλύπτει αιτίες, παράγοντες, στάσεις και συμπεριφορές που λειτουργούν, επηρεάζουν και διαμορφώνουν το πεδίο της συμβουλευτικής και τις πιθανόν υπερτιμημένες συνιστώσες και πρακτικές εφαρμογές του.

Για το σκοπό αυτό, το ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ προέβη στην έκδοση της παρούσης έρευνας, η οποία αποτελεί μια βασική και ενδιαφέρουσα συνεισφορά στη μελέτη της λειτουργίας των φορέων υποστήριξης ανέργων από την άποψη της ποιοτικής και αποτελεσματικής διάστασης της δράσης τους και των συντελεστών που εμπλέκονται στην υλοποίησή της.

Χρήστος Πολυζωγόπουλος

Πρόεδρος ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Πρόλογος

Τα τελευταία χρόνια έχει ιδρυθεί στην Ελλάδα μια πληθώρα ποικιλώνυμων φορέων –«δομών», όπως συνηθίζεται να λέγονται-, οι οποίοι παρέχουν συμβουλευτική και υποστηρικτικές υπηρεσίες για την πρόσβαση στην απασχόληση. Οι φορείς αυτοί στοχεύουν μέσα από διαφορετικές μεθόδους να υποστηρίξουν ανέργους ή μέλη ομάδων που αντιμετωπίζουν αυξημένα εμπόδια πρόσβασης στην αγορά εργασίας, να οργανώσουν μια ενεργητική ατομική στρατηγική, ώστε να μπορέσουν να ενταχθούν στο σύστημα της απασχόλησης. Η παρούσα έρευνα έχει σκοπό τη μελέτη τέτοιων οργανισμών και της λειτουργίας τους μέσα από τις οπτικές των υποκειμένων που δραστηριοποιούνται εντός αυτών.

Το παρόν ερευνητικό εγχείρημα τοποθετείται εντός ενός ευρύτερου προγράμματος με τίτλο **«Ανάπτυξη συστήματος ποιότητας των υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης».** Στόχος του εν λόγω προγράμματος είναι η διαμόρφωση ενός πλαισίου ποιοτικών προδιαγραφών της λειτουργίας φορέων που παρέχουν συμβουλευτική και υποστηρικτικές υπηρεσίες για την ένταξη στην απασχόληση.

Για την υλοποίηση του προαναφερθέντος προγράμματος συστάθηκε στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη "E-QUALITY" από 13 εταίρους φορείς με συντονιστή το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ. Εκτός του συντονιστή (ΚΕΚ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ), στην Αναπτυξιακή Σύμπραξη "E-QUALITY" συμμετείχαν ισότιμα και ενεργά οι εξής εταίροι φορείς: ΟΑΕΔ, ΕΕΤΑΑ, ΕΚΕΠΙΣ, ΚΕΘΙ, Δίκτυο ROM, Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες, Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών, ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ, ΟΕΕΚ, Δημοτικός Εκπαιδευτικός Οργανισμός Βόλου, Αναπτυξιακή Δημοτική Επιχείρηση Πάτρας, Δήμος Συκεών.

Για την πραγματοποίηση της παρούσας έρευνας πολλοί άνθρωποι συνεισέφεραν ποικιλοτρόπως. Θερμές ευχαριστίες οφείλουμε για την πολύτιμη συμβολή τους σε όλους τους ανθρώπους που δέχτηκαν να συμπράξουν με κάθε τρόπο στη διεξαγωγή των μελετών περίπτωσης και ειδικότερα σε όσους δέχτηκαν να απαντήσουν στις ερωτήσεις και να συμμετέχουν στη διαδικασία της συνέντευξης.

Ανεκτίμητη ήταν η συνεισφορά και η στήριξη της *Βιβής Σιδηρά*, Υπεύθυνης Απασχόλησης του ΚΕΚ ΙΝΕ – ΓΣΕΕ, που είχε την ευθύνη της υλοποίησης

του συνολικού έργου της "E-QUALITY", του *Βασίλη Παπαδόγαμβρου*, Διευθυντή του ΚΕΚ ΙΝΕ – ΓΣΕΕ και Υπεύθυνου του Τομέα Ανάπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού του ΙΝΕ – ΓΣΕΕ, των *Νατάσσας Μπέτσιου*, *Θάλειας Γράβα*, *Αδαμαντίας Ζαβιτσάνου*, *Πένυς Γεωργιάδου*, *Κώστα Μπουκουβάλα*, Επιστημονικών Συνεργατών του ΚΕΚ – ΙΝΕ ΓΣΕΕ· καθώς και της *Μαρίας Πλατή* και *Μαριάννας Τρικκαίου*. Η επιστημονική ομάδα του ΚΕΚ – ΙΝΕ ΓΣΕΕ συνέβαλε τα μέγιστα κατά τη διάρκεια της έρευνας τόσο στο συντονισμό όλων των ανθρώπων που εργάστηκαν για την υλοποίησή της, όσο και εμπλουτίζοντας τον προβληματισμό μας πάνω σε καίρια ζητήματα του ερευνούμενου πεδίου.

Εξαιρετικά σημαντική ήταν η ανταλλαγή απόψεων και οι συζητήσεις με την ομάδα των συμβούλων που συμμετείχαν στο πρόγραμμα και εισέφεραν τις εμπειρίες τους από την καθημερινότητα των ερευνούμενων «δομών». Η ομάδα αυτή αποτελούνταν από τους *Διονύση Σαβράμη*, *Βαγγελιώ Δημητροπούλου*, *Ντιλέκ Νταλτζίκ*, *Αλεξάνδρα Πανοσιάν*, *Αριστοτέλη Κοϊνη*, *Αλεξία Μαυρίδου*, *Βασίλη Δεληστάθη*, *Αποστόλη Τσιργούλα*, *Ερμιόνη Μήτση*, *Κώστα Βαρσάμη*, *Ηλέκτρα Παρασκευοπούλου*, *Μαρίνη Καγιά*, *Αζάντ Αμίντ*, *Στέφανο Ιορδανίδη*, *Ελπίδα Λαϊου*, *Στέλλα Λάσκαρη*, *Φανή Παπαδοπούλου*, *Γιώτα Πολίτου*, *Κωνσταντίνα Τρικάζη*, *Αντώνη Τσαχαλίδη*, *Ιωάννα Χαβαλέ*.

Ιδιαίτερα χρήσιμες και εποικοδομητικές ήταν οι συναντήσεις εργασίας με τους ειδικούς επιστήμονες, που υλοποιούσαν άλλα μέρη του προγράμματος, όπως ο *Νίκος Παπαδάκης*, ο *Δημήτρης Γεωργίου* και ο *Νίκος Παναγιωτόπουλος*. Σημαντικές ήταν επίσης οι παρατηρήσεις που δεχτήκαμε κατά τις παρουσιάσεις αποτελεσμάτων της έρευνας σε συνέδρια, ημερίδες και εργαστήρια, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος στην Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Βόλο και Μυτιλήνη.

Θερμές ευχαριστίες ανήκουν στους *Νίκο Ναγόπουλο*, *Νικόλα Σεβαστάκη*, *Θανάση Αλεξίου*, *Μιχάλη Ψημίτη*, *Νίκο Σερντεδάκι*, *Σκεύο Παπαϊωάννου*, *Κώστα Ζώρα, Διονύση Γράβαρη*, *Άγγελο Κοβότσο*, *Δέσποινα Μπαμπανέλου* για τις γόνιμες συζητήσεις που είχαμε μαζί τους και τις ενδιαφέρουσες επισημάνσεις τους· επίσης, στην *Αδαμαντία Ζαβιτσάνου* και στη *Χαρά Βουγιούκα* για τη γλωσσική επιμέλεια του κειμένου.

Θερμές ευχαριστίες οφείλουμε, τέλος, στη *Ζαχαρούλα Κασσέρη*, η οποία παρακολούθησε από κοντά τη συγγραφή του παρόντος κειμένου και συνέβαλε με τις κριτικές της παρατηρήσεις στην τελική του διαμόρφωση.

Φυσικά, όπως είθισται να λέγεται, την τελική ευθύνη για το παρόν κείμενο φέρει ακέραια ο γράφων.

Εισαγωγή

Αντικείμενο της παρούσας μελέτης αποτελούν οι υπηρεσίες συμβουλευτικής και στήριξης για την πρόσβαση στην απασχόληση καθώς και οι φορείς που τις παρέχουν. Μέσα από μια εθνογραφικού τύπου προσέγγιση, που εστιάζει και ανασυγκροτεί τις οπτικές των δρώντων υποκειμένων (στελεχών και συμβούλων), εξετάζεται το πολύμορφο πεδίο της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στην Ελλάδα.

Η μελέτη των υπηρεσιών συμβουλευτικής καθίσταται εξαιρετικά επίκαιρη εξαιτίας της σημαντικής αναβάθμισης του ρόλου της συμβουλευτικής τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα και της ίδρυσης πληθώρας ποικιλώνυμων φορέων συμβουλευτικής. Μια σειρά από εμπειρικού τύπου παρατηρήσεις συνηγορούν υπέρ μιας τέτοιας διαπίστωσης. Η εισαγωγή της συμβουλευτικής για την απασχόληση στον τρόπο λειτουργίας του δημόσιου φορέα απασχόλησης (ΟΑΕΔ), αλλά και η ίδρυση φορέων συμβουλευτικής, που εποπτεύονται από Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών, αποτελούν ενδείξεις του αναβαθμισμένου ρόλου που αποκτά η συμβουλευτική ως αναγκαία συμπληρωματική και υποστηρικτική διαδικασία στην εφαρμογή μέτρων κοινωνικής πολιτικής.

Σ΄ ό,τι αφορά στον ΟΑΕΔ θα πρέπει να σημειωθεί πως μια από τις σημαντικότερες καινοτομίες που συνεπέφερε η διαδικασία αναδιάρθρωσής του, η οποία έλαβε χώρα την τελευταία πενταετία, ήταν η μετατροπή των παλαιών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας σε Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ), η στελέχωσή τους με ειδικούς εργασιακούς συμβούλους και η θέσπιση συμβουλευτικών διαδικασιών προς τους αναζητούντες εργασία και τους εργοδότες. Παράλληλα, φορείς συμβουλευτικής ιδρύονται στον *«ενδιάμεσο» χώρο* μεταξύ κράτους και αγοράς και παρέχουν σε ανέργους ή μέλη ειδικών κοινωνικών ομάδων υποστηρικτικές υπηρεσίες για την ένταξή τους στην απασχόληση. Η ίδρυση των φορέων αυτών, που εποπτεύονται κατά κανόνα από Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ), Κοινωνικούς Εταίρους, Εκπαιδευτικά Ιδρύματα κ.ά., προσδίδει στο πεδίο έναν πλουραλιστικό χαρακτήρα.

Παρά τον πλουραλιστικό χαρακτήρα, που εμφανίζει το πεδίο της συμβουλευτικής ως προς το νομικό χαρακτήρα και τον τύπο των φορέων των συμβουλευτικών υπηρεσιών, τα οργανωτικά τους σχήματα και τις

εφαρμοζόμενες μεθόδους, εντοπίζεται μια κοινή συνισταμένη στη λογική της λειτουργίας τους: *η εξατομικευμένη προσέγγιση και παρέμβαση.* Στο επίκεντρο της συμβουλευτικής διαδικασίας τοποθετείται το άτομο. Σκοπός είναι να υποβοηθηθεί ώστε να αναπτύξει μια ενεργητική ατομική στρατηγική για να εξέλθει από την κάθε είδους κρίση. Ειδικότερα, στη συμβουλευτική για την απασχόληση στόχος είναι να «ενεργοποιηθούν» και να «κινητοποιηθούν» οι άνεργοι, ώστε να αντιμετωπίσουν οι ίδιοι το πρόβλημα της ανεργίας. Η συμβουλευτική για την απασχόληση μπορεί να κατανοηθεί ως το αναγκαίο συμπλήρωμα των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης. Οι πολιτικές αυτές δεν αποσκοπούν στην οικονομική στήριξη και την προστασία των ανέργων για το διάστημα που βρίσκονται εκτός θέσεων εργασίας, αλλά στην προετοιμασία και την «ενεργοποίησή» τους, ώστε να μπορέσουν να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην απασχόληση.

Ο πλουραλιστικός, πολύμορφος και πολυσχιδής χώρος της συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση από τη μια, και η ιδιαίτερη λογική της εξατομικευμένης παρέμβασης που τον διαπερνά από την άλλη, αποτελούν το αντικείμενο της παρούσας μελέτης. Ως ερευνητική στρατηγική επελέγη η *επιτόπια μελέτη περιπτώσεων* φορέων συμβουλευτικής και η ποιοτική διερεύνηση του τρόπου λειτουργίας τους μέσα από την ανασυγκρότηση και την ανάλυση της οπτικής των εμπλεκόμενων σε αυτές δρώντων υποκειμένων.

Ως επιδιωκόμενο αποτέλεσμα θα μπορούσε να οριστεί μια «πυκνή περιγραφή»[1] του πεδίου των φορέων συμβουλευτικής και στήριξης στην απασχόληση. Εστιάσαμε, συγκεκριμένα, στις εξής παραμέτρους:

(ι) στους όρους, στις συνθήκες καθώς και στις διαδικασίες ίδρυσης και μετεξέλιξης των φορέων αυτών,

(ιι) στις απόψεις και στις αντιλήψεις των υπευθύνων των φορέων σχετικά με τους σκοπούς και τη λειτουργία τους,

(ιιι) στο επιστημονικό προφίλ, στην επαγγελματική σταδιοδρομία και στην επαγγελματική κουλτούρα[2] των συμβούλων.

Εστιάζοντας στο εσωτερικό των φορέων, στις συνθήκες ύπαρξής τους, καθώς και στις αντιλήψεις και πρακτικές των στελεχών τους, επιδιώξαμε να κατανοήσουμε τον τρόπο λειτουργίας τους, την εν τοις πράγμασι στοχοθεσία τους, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν, καθώς και τις διαφαινόμενες

1 Βλ. Geertz (1987).

2 Ως *επαγγελματική κουλτούρα* νοείται το σύνολο των ιδεών, αξιών, στάσεων, κανονιστικών προτύπων διαδικασιών και τεχνουργημάτων που συνδέονται χαρακτηριστικά με κάποιο επάγγελμα. (Watson 2005:239).

προοπτικές τους. Διατυπώσαμε ως εκ τούτου υποθέσεις σχετικά με τους όρους και τις προϋποθέσεις για την επίτευξη των δεδηλωμένων στόχων τους, της αντιμετώπισης δηλαδή της ανεργίας και της άμβλυνσης ανισορροπιών και ανισοτήτων πρόσβασης στην εργασία.

Θεωρητικοί προβληματισμοί που καταγράφονται στη σύγχρονη διεθνή βιβλιογραφία αλλά και τα πρώτα ευρήματα της έρευνας πεδίου κατεύθυναν την οπτική μας και προς άλλες λιγότερο προφανείς διαστάσεις της λειτουργίας των φορέων της συμβουλευτικής. Διατυπώσαμε και επιχειρήσαμε να ελέγξουμε την εξής υπόθεση: οι υπηρεσίες συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση μέσα από τον τρόπο λειτουργίας τους, τις πρακτικές και τα αντιληπτικά σχήματα των στελεχών τους προωθούν και εμπεδώνουν κατ΄ ουσίαν μια ***νέα ηθική και κουλτούρα της εργασίας***· μια νέα στάση των ανθρώπων έναντι της εργασίας που ως χαρακτηριστικό της έχει την ευελιξία. Η λανθάνουσα αυτή λειτουργία επιτελείται κατά κύριο λόγο μέσα από τις πρακτικές, τις αντιλήψεις και τους αξιακούς προσανατολισμούς των συμβούλων και εδράζεται, αφενός, στη λογική των υλοποιούμενων προγραμμάτων και, αφετέρου, στο απόθεμα των βιογραφικών εμπειριών των ιδίων των συμβούλων.

Η διάκριση μεταξύ δεδηλωμένων στόχων και λανθάνουσας λειτουργίας των συμβουλευτικών υπηρεσιών για την πρόσβαση στην απασχόληση παρέχει μια διπλή δυνατότητα ανάγνωσης της παρούσας εργασίας: Από τη μια αναδεικνύεται η οπτική των στελεχών των φορέων (των διοικητικά και επιστημονικά υπευθύνων, των συμβούλων) σχετικά με κρίσιμα ζητήματα, που επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά τη λειτουργία των οργανισμών αυτών, και τίθεται το ζήτημα ενός εποικοδομητικού διαλόγου σε σχέση με την αποτελεσματικότερη επίτευξη των δεδηλωμένων στόχων. Από την άλλη τίθεται το ζήτημα μιας κριτικής προσέγγισης αφανών πτυχών των διαδικασιών και των πρακτικών της συμβουλευτικής για την απασχόληση, που ενέχουν τη διάσταση μιας λανθάνουσας λειτουργίας. Η ανάδειξη των πτυχών αυτών δύναται να αποτελέσει για τα υποκείμενα, που εμπλέκονται και δρουν στο εν λόγω πεδίο, ένα έναυσμα μιας αναστοχαστικής επόπτευσης της δράσης τους.

Το ανά χείρας κείμενο έχει την εξής *διάρθρωση*: προηγείται ένα κεφάλαιο στο οποίο έχει σταχυολογηθεί μια σειρά από θεωρητικούς προβληματισμούς σχετικά με την επικαιρότητα της συμβουλευτικής και την αναβάθμιση του ρόλου της στις σύγχρονες κοινωνίες. Οι προβληματισμοί αυτοί αποτελούν ένα πλαίσιο «θεωρητικής ευαισθητοποίησης» για την προσέγγιση του προς διερεύνηση αντικειμένου.

Στη συνέχεια παρουσιάζεται η έρευνα πεδίου που έλαβε χώρα σε φορείς («δομές») συμβουλευτικής. Αρχικά εκτίθεται η μεθοδολογία και τα στάδια της έρευνας και περιγράφεται με λεπτομέρεια ο τρόπος με τον οποίο πραγματοποιήθηκε το ερευνητικό εγχείρημα. Στη συνέχεια εκτίθενται τα αποτελέσματα της έρευνας με την εξής μορφή: διατηρείται ο θεμελιακός διαχωρισμός μεταξύ των «δομών» του δημόσιου φορέα απασχόλησης από τη μια και των «δομών» του *«ενδιάμεσου τομέα»* από την άλλη. Διατηρείται επίσης η διάκριση των οπτικών των διαφορετικών κατηγοριών των εμπλεκομένων υποκειμένων. Έτσι, σε κάθε έναν από τους τύπους των «δομών» (δημόσιος φορέας και ενδιάμεσος τομέας) προηγείται η έκθεση της σκοπιάς των προϊσταμένων ή διευθυντών και ακολουθεί η έκθεση της σκοπιάς των συμβούλων. Θα πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι στον αρχικό σχεδιασμό της έρευνας αλλά και στη συλλογή του υλικού είχαμε προϋπολογίσει τη συνεξέταση της σκοπιάς των «αποδεκτών» των υπηρεσιών. Η ιδέα αυτή εγκαταλείφθηκε, ωστόσο, στη συνέχεια, αφού κατέστη εμφανές πως ένα τόσο εκτατικό ερευνητικό εγχείρημα θα έβαινε εις βάρος της συνεκτικότητας και της συστηματικότητας της ερευνητικής προσπάθειας.

Τέλος, στο καταληκτικό τμήμα του κειμένου επιχειρείται η σύνοψη των κεντρικών συμπερασμάτων της έρευνας καθώς και η κατάθεση προβληματισμών σχετικά με μια εναλλακτική προσέγγιση της συμβουλευτικής για την απασχόληση.

I. Η επικαιρότητα της Συμβουλευτικής. Θεωρητικοί προβληματισμοί

Η ίδρυση τα τελευταία χρόνια και στη Ελλάδα μιας σειράς ποικιλώνυμων φορέων, που παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής εν γένει και ειδικότερα συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση αποτελεί σημαντική ένδειξη μιας αναβάθμισης του ρόλου της συμβουλευτικής ως ειδικής ειδημοσύνης και επαγγελματικής δραστηριότητας.

Η δημιουργία τέτοιων φορέων ανταποκρίνεται από τη μια στην ανάγκη των ανθρώπων να απευθύνονται για ολοένα και περισσότερες πτυχές του βίου τους σε «ειδικούς επαγγελματίες», ώστε να υποστηριχθούν κατά τη λήψη αποφάσεων ή κατά την αντιμετώπιση καταστάσεων που φαντάζουν πολύπλοκες. Από την άλλη, η επικαιρότητα της συμβουλευτικής σχετίζεται με μια γενικότερη αλλαγή φιλοσοφίας που καταγράφεται στις υπηρεσίες κοινωνικής πολιτικής κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Η νέα φιλοσοφία πρεσβεύει την *εξατομικευμένη προσέγγιση των «αποδεκτών»* των κοινωνικών παροχών και θέτει ως αίτημα *την ενεργοποίησή τους*. Οι διαφόρων ειδών δυσμενείς καταστάσεις και κρίσεις, όπως για παράδειγμα η απώλεια της θέσης εργασίας, ο χωρισμός, η μετανάστευση, η απώλεια της στέγης κ.ά., κατανοούνται σύμφωνα με τη νέα αυτή αντίληψη ως εξατομικευμένες διακινδυνεύσεις. Ως ενδεδειγμένος τρόπος αντιμετώπισης των καταστάσεων αυτών δεν παρουσιάζεται η παροχή οικονομικής ενίσχυσης, αλλά η υποστήριξη των ατόμων στο να αναπτύσσουν μια **ενεργητική ατομική στρατηγική** για την έξοδό τους από την κρίση. Οι επαγγελματίες της συμβουλευτικής καλούνται να αναλάβουν αυτό ακριβώς το έργο.

Μια σειρά από θεωρητικούς προβληματισμούς, που αναφέρονται στην αναβάθμιση του ρόλου της συμβουλευτικής και ειδικότερα της συμβουλευτικής για την πρόσβαση στην απασχόληση, θα παρουσιάσουμε στη συνέχεια. Πρόκειται για δυο προσεγγίσεις που αλληλοσυμπληρώνονται. Η πρώτη εκκινεί από την ανάλυση των πολιτικών και θεωρεί την επικαιρότητα της συμβουλευτικής σε συνάρτηση με τη μετάβαση από τις «παθητικές» στις «ενεργητικές» πολιτικές απασχόλησης. Η δεύτερη εκκινεί από κοινωνιολογικές θεωρήσεις, που διαβλέπουν στις σύγχρονες κοινωνίες μια προϊούσα διαδικασία εξατομίκευσης της σφαίρας του κοινωνικού, και εξηγεί την ανατίμηση της συμβουλευτικής με αναφορά: (α) στη μετατροπή των σύγχρονων βιογραφιών σε βιογραφίες διακινδύνευσης· (β) στην αποσταθεροποίηση της εργασιακής

διαδρομής και στην απροσδιοριστία της αγοράς εργασίας· και (γ) στην ανάγκη αναδιοργάνωσης του κράτους πρόνοιας ενόψει της αλλαγής του χαρακτήρα των υποκειμένων του.

1. Η επικαιρότητα της Συμβουλευτικής ενόψει της αλλαγής του τύπου των πολιτικών απασχόλησης: από τις «παθητικές» στις «ενεργητικές» πολιτικές

Η λογική πάνω στην οποία στηρίχθηκε η ίδρυση ποικίλων φορέων για την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε ζητήματα απασχόλησης, δίνοντας έμφαση στην εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων, συμβαδίζει με τη γενικότερη αλλαγή κατεύθυνσης των πολιτικών απασχόλησης που λαμβάνει χώρα διεθνώς από τις αρχές της δεκαετίας του ’80[3]. Μέχρι τότε στόχο αποτελούσε η πλήρης απασχόληση, η οποία επιδιωκόταν με πολιτικές παρεμβάσεις στο μακροοικονομικό επίπεδο μέσω της τόνωσης της ενεργούς ζήτησης[4]. Από τις αρχές της δεκαετίας του ΄80 το κέντρο βάρους των πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας, η οποία στο μεταξύ είχε παγιωθεί σε υψηλά επίπεδα, μετατέθηκε στο μικροοικονομικό επίπεδο. Οι νέες πολιτικές δίνουν έμφαση κυρίως στο σκέλος της προσφοράς εργασίας και ειδικότερα στην αύξηση της **απασχολησιμότητας**, της **προσαρμοστικότητας** και της **κινητικότητας** των εργαζομένων· επίσης στην ενίσχυση των προσόντων των εργαζομένων και των αναζητούντων εργασία, στη βελτίωση των υπηρεσιών σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, στη βελτίωση της πληροφόρησης, στην απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και στη μείωση του κόστους εργασίας για συγκεκριμένες ομάδες του εργατικού δυναμικού.

---

3 Η αλλαγή κατεύθυνσης των πολιτικών απασχόλησης συνδέεται με την επικράτηση της νεοκλασικής οικονομικής προσέγγισης τόσο στο επίπεδο της θεωρίας, όσο και στο επίπεδο των πολιτικών πρακτικών. Ως λόγοι για την επικράτηση αυτή αναφέρονται η οικονομική κρίση της δεκαετίας του ΄70, η άνοδος του πληθωρισμού, των δημοσίων ελλειμμάτων και του δημόσιου χρέους καθώς και η αύξηση του ποσοστού των ανέργων. (Χλέτσος 1998:10).

4 Για το μεταπολεμικό μοντέλο ρύθμισης που στηρίχθηκε σε κεϋνσιανές πολιτικές παρεμβάσεις στη συνολική ζήτηση, στις θεσμοποιημένες παρεμβάσεις του κράτους πρόνοιας, την κοινωνική ειρήνευση και στη συναίνεση ως προς τις βασικές αρχές συσσώρευσης του κεφαλαίου (παραγωγισμός, καταναλωτισμός, τεχνοκρατισμός, συμμετοχικοί θεσμοί έμμεσης εκπροσώπησης). Βλ. μεταξύ άλλων Δεδουσόπουλος (2000:26).

Η αλλαγή αυτή στην κατεύθυνση των πολιτικών απασχόλησης είναι γνωστή ως μετατόπιση από τις «παθητικές» στις «ενεργητικές» πολιτικές[5]. Ως «παθητικές» χαρακτηρίζονταν οι παρεμβάσεις εκείνες που λειτουργούσαν συμπληρωματικά προς τις μακροοικονομικές πολιτικές. Είχαν δε τη μορφή της οικονομικής στήριξης των ατόμων για τα μικρά χρονικά διαστήματα που μπορούσαν να βρεθούν εκτός εργασίας (επιδότηση ανεργίας). Τέτοιου είδους παρεμβάσεις βασίζονταν στην περιγραφή της κοινωνίας ως «κοινωνίας της εργασίας» και ειδικότερα ως κοινωνίας της «πλήρους απασχόλησης»[6]. Ωστόσο, μετά τα μέσα της δεκαετίας του '70 η παγίωση ενός υψηλού αριθμού ανέργων, που παραμένει εκτός εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα, έθεσε σε αμφισβήτηση το κατά πόσο η ανεργία μπορεί να αντιμετωπιστεί πλέον με την κλασική ασφαλιστική λογική της αποζημίωσης[7].

Οι «ενεργητικές» πολιτικές απασχόλησης, από την άλλη, περιλαμβάνουν μια δέσμη τριών ειδών κρατικής παρέμβασης: α) πολιτικές επιδότησης των επιχειρήσεων και των εργοδοτών για τη διατήρηση των υπαρχουσών ή / και για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, β) πολιτικές κατάρτισης ή επανακατάρτισης των ανέργων εν γένει ή ορισμένων τμημάτων του εργατικού δυναμικού και γ) πολιτικές σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας[8].

Οι παρεμβάσεις των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης αποσκοπούν στο να υποστηρίξουν τους ίδιους τους ανέργους να αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της ανεργίας καλύπτοντας τα ατομικά τους «ελλείμματα», καθώς και να παραμένουν ενεργοί εντός του εργατικού δυναμικού[9] (προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και συμβουλευτικής)[10]· εστιάζουν στην αύξηση της αποτελεσματικότητας των μηχανισμών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας· και στοχεύουν στη δημιουργία ευκαιριών προσωρινής

5 Αξίζει να σημειωθεί στο σημείο αυτό η άποψη του Δ. Γράβαρη (2003:347) πως η παθητικότητα ή η ενεργητικότητα των δύο τύπων πολιτικής της απασχόλησης δεν αποτελεί ιδιότητα αυτών των τύπων καθαυτούς αλλά απορρέει από την ένταξή τους σε ένα ευρύτερο λειτουργικό όλο, που καλείται πλέγμα κρατικών πολιτικών.

6 Βλ. Bonss & Heinze (1984).

7 Βλ. και Ροζανβαλόν (2003:213).

8 Βλ. Γράβαρης (2003:337).

9 Βλ. Γράβαρης (2003:365).

10 Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η αλλαγή στο σημασιολογικό επίπεδο: η πολιτική απασχόλησης ή καταπολέμησης της ανεργίας έχει μετονομαστεί σε *πολιτική στήριξης του ανθρώπινου δυναμικού* (βλ. Γράβαρης & Παπαδόγαμβρος 2004:57).

κατά κανόνα απασχόλησης για επιλεγμένες ομάδες του εργατικού δυναμικού (επιδότηση νέων θέσεων εργασίας)[11].

Η έμφαση στις «ενεργητικές» πολιτικές απασχόλησης συνδέεται με μια συμβατή προς αυτές ερμηνεία των αιτίων της ανεργίας. Αυτά τοποθετούνται κατά κανόνα στο σκέλος της προσφοράς εργασίας, σε αδυναμίες δηλαδή και «ελλείμματα» του εργατικού δυναμικού, καθώς και σε παράγοντες που χαρακτηρίζονται ως δυσκαμψίες της αγοράς εργασίας και διατηρούν αφενός το κόστος εργασίας υψηλό και αφετέρου παρεμποδίζουν την ευέλικτη διαχείριση του εργατικού δυναμικού[12]. Η ανεργία κατανοείται στο μεγαλύτερο μέρος της ως εκούσια ανεργία[13] (διαρθρωτική ανεργία[14] ή ανεργία τριβής[15]) και στηρίζεται στην παραδοχή πως υπάρχουν ή δημιουργούνται κενές θέσεις εργασίας, οι οποίες όμως δεν καλύπτονται από το υπάρχον εργατικό δυναμικό, είτε εξαιτίας της έλλειψης προσόντων συμβατών προς τις ανάγκες της αγοράς, είτε λόγω ελλιπούς πληροφόρησης των εργοδοτών και των αναζητούντων

11 ΙΝΕ ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ (2000:91).

12 ΙΝΕ ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ (2000:91).

13 «΄Ενας άνεργος είναι εκούσια άνεργος, όταν, ενώ του προσφερθεί μια εργασία που μπορεί να αναλάβει, συνεχίζει να ψάχνει για μια καλύτερη δουλειά με υψηλότερο μισθό, χωρίς να αποδεχθεί την προσφορά που του έγινε. (...) ΄Ενας άνεργος είναι ακούσια άνεργος, όταν θα ήταν πρόθυμος να εργασθεί σε μια εργασία για την οποία έχει τα κατάλληλα προσόντα και με τον τρέχοντα μισθό ή και με χαμηλότερο μισθό, αλλά δεν μπορεί να βρει μια τέτοια δουλειά» (Rees, 1973:113, παρατίθεται στο Α. Δεδουσόπουλος, 2000:59).
Στο παρόν κείμενο υιοθετούμε το χαρακτηρισμό της *ανεργίας τριβής* και της *διαρθρωτικής ανεργίας* ως *εκούσιας ανεργίας* (Βλ. Γράβαρης 2003:346) στο βαθμό που τα αίτια των δύο αυτών μορφών ανεργίας θεωρούνται πως σχετίζονται με παράγοντες, που βρίσκονται εντός του πρακτικού ορίζοντα των μεμονωμένων υποκειμένων. Ειδικότερα, δε, για τη διαρθρωτική ανεργία θα πρέπει να σημειωθεί πως σε όποιον παράγοντα και αν αποδίδεται προκύπτει το εξής συμπέρασμα: είναι η προσφορά της εργασίας που οφείλει να προσαρμοστεί, αποκτώντας εκείνα τα εργασιακά γνωρίσματα που την καθιστούν ελκυστική στους εργοδότες. Ως εκ τούτου η ευθύνη της διαρθρωτικής ανεργίας βαραίνει τους ίδιους τους ανέργους, που αποτυγχάνουν ή αδυνατούν να προσαρμοστούν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. (Δεδουσόπουλος 2000:69). Θα πρέπει, ωστόσο, στο σημείο αυτό να αναφερθεί η εύστοχη επισήμανση της Μ. Πετμεζίδου (2003:505) πως ο χαρακτηρισμός της διαρθρωτικής ανεργίας ως εκούσιας ανεργίας δεν προκύπτει από τον ίδιο τον ορισμό της, αλλά συνδέεται με τις αλλαγές στις οργανωτικές αρχές της δημόσιας πολιτικής και τις αξιακές μετατοπίσεις που λαμβάνουν χώρα κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες.

14 *Διαρθρωτική* καλείται η ανεργία που «οφείλεται στην αναντιστοιχία μεταξύ των εργασιακών δεξιοτήτων και προσόντων που διαθέτουν οι άνεργοι και των απαιτήσεων των εργοδοτών για δεξιότητες και προσόντα προκειμένου να πληρώσουν κενές θέσεις εργασίας». (Δεδουσόπουλος 2000:63).

15 Η ανεργία *τριβής* οφείλεται στο χρονικό διάστημα που μεσολαβεί καθώς ένας εργαζόμενος μετακινείται από μια δουλειά σε άλλη. Η αιτία εμφάνισης της ανεργίας τριβής είναι αποτέλεσμα των ατελειών στην προσαρμογή της αγοράς εργασίας. (Δεδουσόπουλος 2000:60).

εργασία. Παραβλέπουν με τον τρόπο αυτό ένα μεγάλο τμήμα του συνολικού όγκου της ανεργίας, που δεν είναι εκούσια αλλά ακούσια (ανεργία ελλιπούς ζήτησης).

Συνεπώς προς τα παραπάνω, σύμφωνα με την κυρίαρχη οικονομική και πολιτική αντίληψη, οι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας οφείλουν να στοχεύουν στην εξασφάλιση των όρων για τη βέλτιστη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας, καθώς και την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού[16]. Στο βαθμό που η ανεργία θεωρείται εκούσια, η πολιτική απασχόλησης περιορίζεται στην παροχή υπηρεσιών προς τα άνεργα άτομα, ώστε αυτά να είναι σε θέση να αναλαμβάνουν με τρόπο αποτελεσματικό το εξ ολοκλήρου «επιχειρηματικό» πλέον ρίσκο της ανεργίας[17].

Η παραπάνω λογική βρίσκει την εφαρμογή της στις στρατηγικές που προτείνονται στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση, τα οποία συντάσσονται και υλοποιούνται από τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπό τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Στην Ελλάδα «ενεργητικές» πολιτικές απασχόλησης (πολιτικές κατάρτισης[18] και επανακατάρτισης του εργατικού δυναμικού και πολιτικές επιδότησης των επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας) εγκαινιάζονται τη δεκαετία του ’80 με χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Η εφαρμογή «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης εντείνεται κατά τη δεκαετία του ’90[19]. Οι πολιτικές αυτές μεταβάλλονται ωστόσο ως προς τη μορφή

16 Μια άλλη σημαντική παράμετρο αποτελούν τα μέτρα που στοχεύουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας.

17 Βλ. Γράβαρης (2003:366).

18 Για μια αξιολόγηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης υπό το πρίσμα του αιτήματος της ενεργούς συμμετοχής βλ. Ναγόπουλος & Μπαμπανέλου (2004).

19 Η πρόκριση των «ενεργητικών» πολιτικών για την απασχόληση απεικονίζεται και στο υψηλό ποσοστό της συμμετοχής τους στο σύνολο των δαπανών για την απασχόληση. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό και με τη γενικότερη ανεπάρκεια πόρων για την απασχόληση και την καταπολέμηση της ανεργίας έχει ως αποτέλεσμα την ασθενή οικονομική στήριξη και προστασία των ανέργων στην Ελλάδα. Χαρακτηριστικά των μέτρων στήριξης των ανέργων στην Ελλάδα είναι τα εξής:

- Εξαιρετικά χαμηλό επίπεδο των συνολικών δαπανών σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (Οι δαπάνες για την επιδότηση των ανέργων, ως ποσοστό του ΑΕΠ, ανέρχονται στο 30% του μέσου κοινοτικού όρου).
- Το ύψος του επιδόματος κινείται σε χαμηλά επίπεδα (46,6 % του βασικού ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη).
- Η διάρκεια της τακτικής επιδότησης ανέρχεται σε 12 μήνες. Αποκλείονται συνεπώς οι μακροχρόνια άνεργοι, που αποτελούν και το μεγαλύτερο τμήμα των ανέργων.
- Αποκλεισμός από την τακτική επιδότηση των νέων ανέργων που επιθυμούν να εισέλθουν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας. (ΙΝΕ ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ 2000:93-96).

και τους δεδηλωμένους σκοπούς τους: δίνουν έμφαση στην ενεργοποίηση ειδικών ομάδων του πληθυσμού, που αντιμετωπίζουν αυξημένα εμπόδια για την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας[20] (άτομα με αναπηρία, αρχηγούς μονογονεϊκών οικογενειών, μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες, τσιγγάνους, αποφυλακισμένους, απεξαρτημένους κ.ά.). Επίσης, ο αρχικός στόχος της αντιμετώπισης της ανεργίας μετατρέπεται στον πιο χαλαρό στόχο της απασχολησιμότητας και της ενεργοποίησης· της διατήρησης, δηλαδή, του ανέργου ατόμου εντός του ενεργού πληθυσμού[21].

Εντός του πλαισίου των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης έμφαση δίδεται στην ίδρυση οργανισμών στελεχωμένων από μια νέα κατηγορία «ειδημόνων» (συμβούλων απασχόλησης και εκπαιδευτών), οι οποίοι θα διαμεσολαβούν τις πολιτικές στους αποδέκτες τους, δηλαδή στα άτομα. Οι φορείς αυτοί καλούνται να στηρίξουν τα άτομα στην προσπάθειά τους να οργανώσουν ατομικές στρατηγικές και να επιδιώξουν την ένταξη ή την επανένταξή τους στην απασχόληση αξιοποιώντας τα μέτρα των ενεργητικών πολιτικών. Είναι ως εκ τούτου το απαραίτητο συμπλήρωμα των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης.

2. Η επικαιρότητα της Συμβουλευτικής ενόψει της εξατομίκευσης της σφαίρας του κοινωνικού

2.1. Οι σύγχρονες βιογραφίες ως βιογραφίες διακινδύνευσης

Η αναβάθμιση του ρόλου της συμβουλευτικής και η αύξηση παρεχόμενων συμβουλευτικών υπηρεσιών σε εξατομικευμένη βάση μπορεί να θεμελιωθεί στη θεώρηση των σύγχρονων κοινωνιών ως «κοινωνιών της διακινδύνευσης» (Risikogesellschaft[22]). Η θεώρηση αυτή εστιάζει σε μια προϊούσα μεταβολή που

20 Σύμφωνα με τις οργανωτικές αρχές του σχεδίου της «ενεργούς κοινωνίας», βάση για την κοινωνική ενσωμάτωση αποτελεί η ένταξη στο σύστημα της αμειβόμενης απασχόλησης. Ως εκ τούτου επιδιώκεται η μεγιστοποίηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό και η πλουραλιστική διεύρυνσή του με την ένταξη σ΄ αυτό ομάδων, που αντιμετωπίζουν αυξημένα εμπόδια ως προς την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. (Πετμεζίδου 2003:496). Σχετικά με τη διαφοροποίηση των τριών εναλλακτικών προτύπων για την κοινωνική πολιτική (κοινωνία της ευημερίας, ενεργός κοινωνία από τη νεοφιλελεύθερη οπτική και τη σκοπιά του «Τρίτου Δρόμου», ενεργός κοινωνία στο πλαίσιο της πολιτικής των νέων κοινωνικών κινημάτων) βλ. Πετμεζίδου (2003).

21 Βλ. Γράβαρης (2003:365).

22 Beck (1986).

παρατηρείται στη σύνθεση της σφαίρας του κοινωνικού και που σηματοδοτείται από τη διαδικασία εξατομίκευσης των σύγχρονων κοινωνιών[23].

Η θέση αυτή έχει συνοπτικά ως εξής: Οι σύγχρονες κοινωνίες χαρακτηρίζονται από διαδικασίες διαφοροποίησης, που έχουν ως συνέπεια την αύξηση της πολυπλοκότητας[24] της κοινωνικής ζωής και ταυτόχρονα την εξατομίκευση της κοινωνικής σφαίρας. Από τη μια αυξάνονται οι δυνατότητες βίωσης και δράσης, ο πλουραλισμός των τρόπων ζωής και το φάσμα των επιλογών που διαθέτει το άτομο για την οργάνωση του βίου του. Από την άλλη μειώνεται η σημασία της παράδοσης και ρευστοποιούνται οι σταθεροί άξονες προσανατολισμού της δράσης. Έτσι, το άτομο καλείται πολύ συχνά να παίρνει σημαντικές αποφάσεις για όλες τις πτυχές τις ζωής του, επιλέγοντας ανάμεσα σε διαφορετικές εκδοχές, χωρίς να διαθέτει αδιαμφισβήτητα και κοινώς αποδεκτά κριτήρια. Η ζωή του σύγχρονου εξατομικευμένου υποκειμένου γίνεται μια ζωή **πειραματική**. «Οι παραδοσιακές συνταγές και τα στερεότυπα των ρόλων αποτυγχάνουν. Το μέλλον δεν είναι πλέον παράγωγο της προέλευσης. Ο τρόπος ζωής δεν έχει πρότυπα από ιστορική άποψη. Η δική μας και η κοινωνική ζωή πρέπει – στο πλαίσιο του γάμου, της γονικής σχέσης, καθώς και στο πλαίσιο της πολιτικής, της δημοσιότητας, της βιοποριστικής εργασίας και της βιομηχανικής παραγωγής – να εναρμονιστούν μεταξύ τους από την αρχή. Η ανησυχία της εποχής μας (το πνεύμα των καιρών) οφείλεται μεταξύ άλλων και στο ότι κανείς δε γνωρίζει κατά πόσο είναι εφικτή η εναρμόνιση αυτή και με ποιο τρόπο μπορεί να πετύχει»[25].

Επίσης, γίνεται συχνότερη η εμφάνιση ανακατατάξεων και ρήξεων στην ατομική ζωή που καθιστούν τη βιογραφία του σύγχρονου ανθρώπου μια βιογραφία διακινδύνευσης, στην οποία η επιτυχία και η αποτυχία απέχουν ελάχιστα και εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις επιλογές του ατόμου (Beck 1986, 2000). Απέναντι σε όλα αυτά το άτομο επωμίζεται εξατομικευμένα το βάρος

23 Βλ. μεταξύ άλλων Beck (1986,2000), Giddens (1991,2001), Rosanvallon (2003),Melucci (2002).

24 Ο Melucci (2002:203-208) περιγράφει την πολυπλοκότητα της σύγχρονης κοινωνίας αναφερόμενος σε τρεις διεργασίες: η κοινωνική εμπειρία τοποθετείται σε συστήματα στα οποία τα ίδια πρότυπα δράσης δεν μπορούν να μεταφερθούν από το ένα πλαίσιο δράσης στο άλλο χωρίς να υποστούν αλλοιώσεις· τα κοινωνικά συστήματα διαθέτουν υψηλή πληροφοριακή πυκνότητα και υπόκεινται σε έντονες και συχνές αλλαγές έτσι ώστε το ίδιο πρότυπο δράσης να μην είναι εφαρμόσιμο σε διαφορετικούς χρόνους• στο άτομο προσφέρεται ένα πλεόνασμα συμβολικά διαθέσιμων και ρεαλιστικά πραγματοποιήσιμων δυνατοτήτων δράσης και ως εκ τούτου η κάθε φορά επιλεγμένη διαδρομή δράσης δεν είναι παρά ένα μόνο μέρος των δυνατοτήτων αυτών, ενώ οι υπόλοιπες χάνονται.

25 Beck (2000:14).

και την ευθύνη της οργάνωσης των σχεδίων ζωής του αλλά και της διαδρομής του βίου του[26], αφού έχουν ρευστοποιηθεί τα ενιαία και συλλογικά διαθέσιμα υποδείγματα οργάνωσης του βίου· και μάλιστα τη στιγμή που ο ορίζοντας των επιλογών καθίσταται ολοένα πιο πολύπλοκος και απροσδιόριστος, αλλά και οι ανακατατάξεις των όρων και των συνθηκών της ύπαρξης συχνότερες[27]. ΄Ετσι μια νέα αμεσότητα μεταξύ ατόμου και κοινωνίας εγκαθιδρύεται, που έχει ως συνέπεια να εμφανίζονται οι κοινωνικές κρίσεις ως ατομικές[28]. Ο Urlich Beck γράφει: «Μια ζωή δική μας σημαίνει: άρση της παράδοσης, απελευθέρωση από δοσμένες διασφαλίσεις και από κοινωνικές παροχές. Η δική μας ζωή γίνεται ουσιαστικά μια ζωή γεμάτη ρίσκο. Η κανονική βιογραφία γίνεται μια (φαινομενικά) επιλεγμένη βιογραφία, μια βιογραφία της διακινδύνευσης με την έννοια ότι όλα σχεδόν εξαρτώνται από αποφάσεις. Ταυτόχρονα όμως, ενόψει της αδιαφάνειας και της αντιφατικότητας της σύγχρονης κοινωνίας, το άτομο, που μόνο στον εαυτό του μπορεί πια να στηριχτεί, δεν είναι σε θέση να πάρει τις απαιτούμενες αποφάσεις υπεύθυνα, δηλαδή να αναλάβει την ευθύνη και για τις ενδεχόμενες επιπτώσεις τους» (Beck 2000:45).

Ο σύγχρονος άνθρωπος βρίσκεται ολοένα και πιο συχνά στην ανάγκη να αποκαθιστά μια συνέχεια και συνεκτικότητα στην ατομική του ταυτότητα και ζωή[29]. Η ανάγκη αυτή της διαρκούς επανασημασιοδότησης του εαυτού και επαναπροσανατολισμού του βίου εντός ραγδαία μεταβαλλόμενων περιβαλλόντων και απροσδιόριστων οριζόντων καθώς και ο «καταναγκασμός» του επιλέγειν εξηγεί την ανατίμηση των θεσμοποιημένων διαδικασιών και των επαγγελματιών της συμβουλευτικής, καθώς και της δια βίου εκπαίδευσης[30]. Εκεί το άτομο μπορεί να εφοδιαστεί με νέες γνώσεις και δεξιότητες, που

26 Ο U. Beck (2000:15) γράφει σχετικώς: «Ακόμα και παραδοσιακές συνθήκες ζωής *εξαρτώνται από* αποφάσεις, το άτομο πρέπει να τις επιλέξει, να τις υπερασπιστεί και να τις δικαιολογήσει σε σχέση με άλλες δυνητικές επιλογές και να τις βιώσει ως προσωπικό του ρίσκο».

27 Σύμφωνα με τον A. Nassehi στις σύγχρονες πολύπλοκες και διαφοροποιημένες κοινωνίες τα άτομα οφείλουν να διατηρούν ταυτότητα με τον εαυτό τους „μέσα στο χρόνο και ενάντια στο χρόνο", παρά δηλαδή τις συνεχείς μεταβολές και ανακατατάξεις, που ο χρόνος αναγκαία επιφέρει. (Nassehi 1994: 46). Βλ. επίσης Τσιώλης (2002: 37-54)

28 Στον αντίποδα μιας τέτοιας θεώρησης οι Roer & Maurer-Hein (2004: 47-48) υποστηρίζουν πως η αντίληψη των κοινωνικών προβλημάτων ως ατομικών βασίζεται στην επιστημονική αλλά και κοσμοθεωρητική παράδοση του αντιθετικού διαχωρισμού μεταξύ Ψυχικού και Κοινωνικού, Ατόμου και Κοινωνίας.

29 Βλ. Alheit & Dausien (1999:408), καθώς και Ψημίτης (2002).

30 Βλ. σχετικά Alheit & Dausien (1999), Dohmen (1996). Για μια κριτική προσέγγιση της εν λόγω θεώρησης βλ. Παπαϊωάννου (1997) και Αλεξίου (2002: 240 επ.).

θα το βοηθήσουν να προσανατολιστεί εντός της «αδιαφανούς» κοινωνικής πραγματικότητας, ή να ανακαλύψει με την κατάλληλη συμβουλευτική υποστήριξη «κρυμμένες» πηγές νοήματος και αποθέματα δυναμικού δράσης στην ίδια του τη βιογραφία και να χαράξει εναλλακτικές διαδρομές[31]. Ενόψει των ρήξεων της κανονικότητας[32], που βιώνει το άτομο ολοένα και πιο συχνά σε όλες τις πτυχές της καθημερινής του ζωής, οι ειδήμονες της συμβουλευτικής το βοηθούν να χαράσσει στρατηγικές επανάκτησής της.

Η διαδικασία της εξατομίκευσης του κοινωνικού τίθεται στο προσκήνιο και σε πιο εξειδικευμένες θεωρήσεις. Ειδικότερα, σε θεωρήσεις που περιγράφουν την αποσταθεροποίηση και την ασυνέχεια της εργασιακής διαδρομής και την απροσδιοριστία στην αγορά εργασίας, καθώς και την αναδιάρθρωση του κοινωνικού κράτους εξαιτίας της ανάγκης προσαρμογής στα νέα του υποκείμενα.

2.2. Η αποσταθεροποίηση της εργασιακής διαδρομής και η απροσδιοριστία στην αγορά εργασίας

Η θεώρηση της εξατομίκευσης συνδέεται οργανικά με τη διάγνωση περί από-τυποποίησης της βιοποριστικής εργασίας (Entstandardisierung der Erwerbsarbeit)[33]. Συγκεκριμένες αλλαγές που λαμβάνουν χώρα τις τελευταίες δεκαετίες στην αγορά εργασίας και στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων επιβάλλουν νέα αιτούμενα στα άτομα. Οι αλλαγές αυτές συντείνουν προς την κατεύθυνση της ευελιξίας και της απορρύθμισης της εργασίας, αλλά και προς την αποσταθεροποίηση και την ασυνέχεια των εργασιακών διαδρομών. Ειδικότερα, οι αλλαγές αυτές αφορούν στα παρακάτω σημεία:

- Αποσταθεροποιείται η **«τυπική»** και **κανονική** εργασιακή σχέση. Ως τέτοια ορίζεται η εξαρτημένη μισθωτή απασχόληση[34], αόριστης

31 Βλ. Σχετικά Kade (1989), Alheit (1990).

32 Βλ. Alheit & Hanses (2004).

33 Beck (1986: 220 επ.).

34 Η στοιχειοθέτηση εξαρτημένης μισθωτής εργασίας προϋποθέτει α) οικονομική εξάρτηση του μισθωτού από τον εργοδότη, β) προσδιορισμό τόπου παροχής εργασίας από τον εργοδότη κατά κανόνα στους χώρους της επιχείρησης, γ) προσδιορισμό του χρόνου παροχής εργασίας από τον εργοδότη, δ) τρόπο παροχής της εργασίας σύμφωνα με τις εντολές του εργοδότη, ε) ο εργοδότης διαθέτει το διευθυντικό δικαίωμα ως προς την εποπτεία και τον έλεγχο της παρεχόμενης εργασίας. (Κουζής 2001: 40).

διάρκειας[35], πλήρους[36] και σταθερού[37] ωραρίου, η οποία αμείβεται με βάση τις οικείες συλλογικές συμβάσεις και υπάγεται στην ασφαλιστική και εργατική νομοθεσία. Το πρότυπο της εξαρτημένης σχέσης αορίστου χρόνου ρευστοποιείται. Νέες μορφές ευέλικτης εργασίας[38] υιοθετούνται, όπως η προσωρινή ή η μερική απασχόληση, ο δανεισμός εργαζομένων, η εργολαβική ή υπεργολαβική σχέση, η απασχόληση με ευέλικτο (διακεκομμένο ή κυκλικό) ωράριο. Την ίδια στιγμή αναδύονται και ποικίλες μορφές αβέβαιης και περιστασιακής εργασίας. Οι συμβάσεις αορίστου χρόνου παραχωρούν τη θέση τους σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Οι θέσεις που δημιουργούνται είναι όλο και περισσότερο θέσεις μερικής απασχόλησης. Αυξάνεται το περιφερειακό εργατικό δυναμικό, που δεν απολαμβάνει στοιχειωδών δικαιωμάτων και κοινωνικής προστασίας. Η σίγουρη σταδιοδρομία και η δια βίου εξασφαλισμένη εργασία αποτελεί προνόμιο ενός διαρκώς συρρικνούμενου κομματιού του εργατικού δυναμικού. Ένας μεγάλος αριθμός ατόμων δεν μπορεί να εξασφαλίσει εργασία σύμφωνη με τα προσόντα και τις προσδοκίες τους. Ταυτόχρονα αποσυνδέονται όλο και περισσότερο οι βασικές σπουδές από τις επαγγελματικές τοποθετήσεις των ατόμων.

- Αλλάζει το περιεχόμενο του **«επαγγελματικού καθεστώτος»**. Το περιεχόμενο των επαγγελματικών ειδικοτήτων μεταβάλλεται ταχέως ανάλογα με τις αναδιαρθρώσεις των τομέων της οικονομικής δραστηριότητας, τις τεχνολογικές καινοτομίες και τις συνεπακόλουθες αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας. Η παραδοσιακή έννοια του επαγγέλματος ως ενός συστήματος σταθερών προδιαγραφών, που κατοχυρωνόταν μέσω της ενδεδειγμένης επαγγελματικής εκπαίδευσης και αντιστοιχούσε σε μια διακριτή ηθική του επαγγέλματος και σε σταθερά επαγγελματικά δικαιώματα, ρευστοποιείται. Αντί αυτού δημιουργούνται νέες θέσεις απασχόλησης με ασαφή περιγραφή καθηκόντων, στις οποίες εναλλάσσονται άτομα

35 Η αόριστη διάρκεια υπονοεί ως λήξη της την ημερομηνία συνταξιοδότησης του εργαζομένου. (Κουζής 2001: 40).

36 Ως εργατικός χρόνος ορίζεται το πλήρες ωράριο, όπως αυτό ορίζεται από το νόμο και τη συλλογική σύμβαση. (Κουζής 2001: 40).

37 Η σταθερότητα του ωραρίου αναφέρεται στην ημερήσια και εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας.

38 Για την ευελιξία στην εργασία και τις νέες μορφές απασχόλησης βλ. μεταξύ άλλων Amin (1994), Sennet (2000), Λυμπεράκη & Μουρίκη (2002), Λυμπεράκη & Δενδρινός (2004).

που δε διαθέτουν κατ΄ ανάγκη συγκεκριμένη επαγγελματική ταυτότητα, αλλά κυρίως δέσμες δεξιοτήτων.

- Ρευστοποιείται το υπόδειγμα της **«κανονικής» εργασιακής βιογραφίας**[39]. Η αποδιάρθρωση του εργασιακού τοπίου τα τελευταία χρόνια είχε ως αποτέλεσμα την εμπειρική αμφισβήτηση αυτού του υποδείγματος. Οι εργασιακές διαδρομές γίνονται ολοένα και πιο ασυνεχείς: διαστήματα εργασίας εναλλάσσονται με διαστήματα μη εργασίας. Η ανεργία τείνει να μην αποτελεί πλέον μιαν έκτακτη περίσταση, που αποκλίνει από την κανονικότητα μιας εργασιακής τροχιάς, αλλά ως ένα συνήθη σταθμό στην επαγγελματική διαδρομή. Η ασυνέχεια των εργασιακών διαδρομών δεν έγκειται μόνο στην εναλλαγή περιόδων ανεργίας με περιόδους απασχόλησης. Αφορά επίσης στην εναλλαγή επαγγελματικών ρόλων, αλλά και στην παρεμβολή περιόδων εκπαίδευσης ή κατάρτισης σε περιόδους που τοποθετούνται σε όλο το φάσμα της διαδρομής του βίου και όχι μόνο στη φάση της προπαρασκευής. Η νέα αυτή διάρθρωση των επαγγελματικών τροχιών απαιτεί από τα υποκείμενα αναγκαίες σημασιοδοτήσεις για να κατανοήσουν τις ασυνεχείς αυτές τροχιές ως επαγγελματικές βιογραφίες[40]. Ενώ, όμως, έχει κλονιστεί η εμπειρική ισχύς του υποδείγματος της «κανονικής βιογραφίας», δεν ισχύει το ίδιο με την κανονιστική του ισχύ[41]. Οι άνθρωποι συνεχίζουν να προσδοκούν μια σταθερή και συνεχή επαγγελματική διαδρομή, η οποία αποτελεί τη βάση για μια στέρεη προοπτική ζωής και για κάθε ευρύτερο βιογραφικό σχεδιασμό[42]. Συνεπώς τα άτομα καλούνται να διαχειριστούν την αναντιστοιχία που μόλις αναφέραμε. Ενόψει των νέων αυτών αιτουμένων προς τα άτομα οι ειδικοί της συμβουλευτικής σπεύδουν αρωγοί.

Η ταχεία μεταβολή στη ζήτηση συγκεκριμένων θέσεων και ειδικοτήτων, η αποσύνδεση των ατόμων από συγκεκριμένες και δια βίου ισχύουσες

39 Η έννοια της "κανονικής βιογραφίας" έχει εισαχθεί στην επιστημονική συζήτηση από τον M. Kohli (1985, 1988) και αναφέρεται στο κυρίαρχο κοινωνικό πρότυπο οργάνωσης της διαδρομής του βίου στην κοινωνία της εργασίας. Σύμφωνα με το πρότυπο αυτό η διαδρομή του βίου οργανώνεται με άξονα την επαγγελματική διαδρομή και τριχοτομείται σε προπαρασκευαστικό στάδιο, σε παραγωγική επαγγελματική φάση και στη φάση της απόσυρσης. Η παραγωγική φάση δε, που έχει και τη μεγαλύτερη χρονική έκταση, οφείλει να χαρακτηρίζεται από σταθερή, συνεχή και πλήρη απασχόληση. Βλ. επίσης Beck (1986:215).

40 Mutz, Ludwig-Mayerhofer, Koenen, Eder & Bonß (1995).

41 Βλ. σχετικά και Τσιώλης (2002: 350 επ.) και (2005).

42 Βλ. Sennet (2000).

εργασιακές ταυτότητες, η ρευστοποίηση του υποδείγματος της «κανονικής βιογραφίας» και η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (μορφές ευέλικτης απασχόλησης) καθιστούν την κατάσταση στην αγορά εργασίας ολοένα και πιο απροσδιόριστη.

Εντός μιας απροσδιόριστης και μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας το άτομο επωμίζεται εξατομικευμένα το βάρος και την ευθύνη της οργάνωσης των επαγγελματικών του σχεδίων. Οφείλει το ίδιο να πάρει την ευθύνη αποφάσεων μέσα σε ένα περιβάλλον πολλαπλών επιλογών, στο οποίο οι όροι συνεχώς αλλάζουν και ως εκ τούτου η πρόγνωση για την έκβαση της επιλογής του δεν μπορεί να είναι ασφαλής. Μπροστά σε τέτοια διλήμματα αισθάνεται ισχυρότερη την ανάγκη να υποστηριχθεί κατά τον προσανατολισμό του. Η εμφάνιση οργανισμών και «επαγγελματιών» του επαγγελματικού προσανατολισμού καθώς και συμβούλων σταδιοδρομίας ανταποκρίνεται στην ανάγκη αυτή.

Από την άλλη, εξαιτίας της απροσδιοριστίας της αγοράς εργασίας καθίσταται δυσχερής η σύζευξη μεταξύ προσφοράς και ζήτησης επαγγελματικών δεξιοτήτων. Οι ταχείες μεταβολές στην αγορά εργασίας δημιουργούν συνεχώς νέες ανάγκες και απαιτείται ως εκ τούτου από τους εργαζόμενους να αναπτύσσουν δεξιότητες προσαρμοστικότητας. Το ζητούμενο για τους εργαζόμενους είναι πλέον να καταστούν κινητικοί στο χώρο, με πολλές δεξιότητες, με πολλαπλά και διευρυμένα καθήκοντα και ευέλικτοι στο χρόνο, προσαρμόζοντάς τον στις ανάγκες της παραγωγής[43]. Να είναι επίσης ικανοί να προσαρμόζονται γρήγορα στις νέες ανάγκες της παραγωγής και να εμπεδώνουν γρήγορα τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες[44]. Η δια βίου εκπαίδευση αλλά και η συμβουλευτική συνεισφέρει εντός του συνολικού πλαισίου των «ενεργητικών» πολιτικών στην εγχάραξη δεξιοτήτων προσαρμοστικότητας στους εργαζόμενους και στην αναπαραγωγή της διαθεσιμότητάς τους προς εργασία[45].

43 Βλ. Αλεξίου (2002:284).

44 «Σήμερα, σύμφωνα με τις νέες προδιαγραφές, είναι αναγκασμένος να κάνει ο ίδιος κάτι, να είναι ενεργός, να γίνεται εφευρετικός και καπάτσος, να αναπτύσσει νέες ιδέες, να είναι πιο γρήγορος, πιο ευέλικτος, πιο δημιουργικός, μια και μόνο έτσι θα μπορέσει να επικρατήσει στο ανταγωνιστικό πλαίσιο που ζει». (Beck 2000:11).

45 Βλ. Δημουλάς (2002).

2.3. Η αναδιάρθρωση του κράτους πρόνοιας ενόψει της εξατομίκευσης της σφαίρας του κοινωνικού

΄Ενα άλλο εξηγητικό σχήμα για την επικαιροποίηση της συμβουλευτικής εστιάζει στη νέα λειτουργία που καλείται να επιτελέσει το κοινωνικό κράτος ενόψει της εξατομίκευσης της σφαίρας του κοινωνικού. Σύμφωνα με τον Πιερ Ροσανβαλόν το κράτος πρόνοιας που θεσμοθετήθηκε μεταπολεμικά δεν μπορεί να είναι πλέον λειτουργικό. Μια από τις βασικές ανάγκες για την αναδιάρθρωση του κράτους πρόνοιας και της κοινωνικής πολιτικής, που αυτό καλείται να ασκήσει στις σύγχρονες κοινωνίες, έχει να κάνει με το ότι «το κράτος πρόνοιας είναι αντιμέτωπο με ένα είδος κοινωνιολογικής επανάστασης»[46]. Τα υποκείμενά του έχουν πλέον αλλάξει. Η σύγχρονη κοινωνία, στην οποία παρατηρείται ο σχηματισμός μιας εκτεταμένης μεσαίας τάξης, ενώ με μια πρώτη ματιά χαρακτηρίζεται από μια κίνηση ομογενοποίησης του τρόπου ζωής και κοινωνικής αποϊεραρχικοποίησης, μια πιο ενδελεχής εξέταση αναδεικνύει την εξαιρετική αναδιοργάνωση των τρόπων διαφοροποίησης, οι οποίοι δεν είναι πια αποκλειστικά συλλογικοί - έτσι ώστε να εκφράζονται με εισοδηματικές, εκπαιδευτικές κ.λπ. κατηγορίες -, αλλά γίνονται όλο και πιο εξατομικευμένοι[47]. ΄Ετσι, ενώ το κράτος πρόνοιας είχε οργανωθεί ώστε να μπορεί να χειρίζεται τα προβλήματα σχετικά ομοιογενών πληθυσμών ή ομάδων, σήμερα πρέπει να ασχοληθεί με άτομα που το καθένα βρίσκεται σε μια ιδιαίτερη κατάσταση. Η παραδοσιακή γνώση, που βασίζεται στην έννοια της ταξινόμησης, αποδεικνύεται ακατάλληλη, γιατί προϋποθέτει την ύπαρξη σταθερών διαφορών. Στο νέο ωστόσο κοινωνικό κόσμο, που είναι πιο ατομικιστικός και πιο εξατομικευμένος, οι διαφορές και τα όρια είναι περισσότερο ευμετάβλητα και ακαθόριστα.

Αυτό ισχύει και για την κατανόηση του αποκλεισμού από την εργασία. Ο αποκλεισμός δεν μπορεί να αναχθεί και να κατανοηθεί βάσει απλών περιγραφικών κριτηρίων (π.χ. φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, εισόδημα κτλ)[48]. Τα περιγραφικά αυτά κριτήρια θα πρέπει να ιδωθούν σε συνδυασμό με τα άμεσα βιογραφικά δεδομένα, όπως την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία

46 Βλ. Ροζανβαλόν (2003:253).

47 Βλ. Ροζανβαλόν (2003:265).

48 Ο Ροζανβαλόν αναφέρεται σε έρευνες, οι οποίες αφορούν στη μακροχρόνια ανεργία και στα υπερχρεωμένα νοικοκυριά που αδυνατούν να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους, για να δείξει πως ομοειδείς καταστάσεις και συμπεριφορές δεν μπορούν να αποδοθούν σε σταθερά κοινωνικά, οικονομικά ή επαγγελματικά χαρακτηριστικά των φορέων τους (2003:255-256).

(κινητικότητα, είδος της σύμβασης εργασίας), την εξέλιξη της οικογενειακής δομής, το προσωπικό ψυχολογικό ιστορικό κτλ.[49] Ο αποκλεισμός μπορεί να θεωρηθεί μόνον ως διαδικασία και να κατανοηθεί σε σχέση με τις ατομικές ιστορίες ζωής. Η κατάσταση των ατόμων πρέπει να γίνει κατανοητή ξεκινώντας από τις ρήξεις, τα χάσματα και τις ατυχίες που βίωσαν. Δε χρησιμεύει λοιπόν να μετράμε τους αποκλεισμένους. «Εκείνο που έχει κατ΄ αρχάς σημασία είναι να αναλύσουμε τη φύση των διαδρομών που τους οδηγούν σε καταστάσεις αποκλεισμού, στο βαθμό που αυτές είναι κάθε φορά αποτέλεσμα μιας ιδιαίτερης διαδικασίας»[50]. Κατά συνέπεια παρατηρείται μια μεταστροφή και στους τρόπους παρέμβασης των θεσμών άσκησης κοινωνικής πολιτικής. Αυτοί οφείλουν πλέον να στοχεύουν όλο και λιγότερο σε διακριτούς και ομοειδείς πληθυσμούς – στόχους. Συγκεκριμένα, πρέπει να επιχειρούν οριζόντιες και διακλαδικές παρεμβάσεις (προκειμένου να χειριστούν με τρόπο παράλληλο τις διαφορετικής φύσης δυσκολίες, οι οποίες αφορούν στο ίδιο πρόσωπο) και με όρους εξατομικευμένης πολιτικής (προκειμένου να χειριστούν την ιδιαιτερότητα της κάθε περίπτωσης). Η εφαρμογή με μηχανικό τρόπο τυποποιημένων μέτρων καθίσταται πλέον ανέφικτη και αναποτελεσματική, διότι προϋποθέτει την ύπαρξη ανέργων με τυπικό προφίλ, κάτι που έχει εκλείψει.

Ο κίνδυνος αποκλεισμού από την εργασία δεν αφορά κάποιες κοινωνικές ομάδες, ενώ άλλες είναι διασφαλισμένες. Αφορά άτομα από όλες τις κοινωνικές ομάδες. Η δε διαφοροποίηση από το επίπεδο των κοινωνικών ομάδων μεταφέρεται μεταξύ των διαφορετικών χρονικών περιόδων μιας βιογραφίας. «Η πορεία της ζωής μας γίνεται πιο πολύπλευρη, πιο εύθραυστη, πιο ετερόνομη, πιο διαστρωματωμένη» (Beck 2000:47).

Οι αλλαγές αυτές στη σφαίρα του κοινωνικού οδηγούν στην ανάγκη ριζικού επαναπροσδιορισμού του ρόλου του κράτους πρόνοιας. Ειδικότερα, το κράτος πρόνοιας από διανομέας επιδομάτων στη βάση καθολικά ισχυόντων κανόνων καλείται να γίνει ένα κράτος – υπηρεσία: σκοπός του είναι να δώσει στον καθένα τα ιδιαίτερα μέσα για να αλλάξει την πορεία της ζωής του, να υπερβεί μια ρήξη, να αντισταθμίσει μια αποτυχία[51]. Η κοινωνική πολιτική θα πρέπει να λειτουργεί ως δέσμη μέτρων, που θα παρέχει στους «πελάτες» της τη

49 Ροζανβαλόν (2003: 256).
50 Ροζανβαλόν (2003: 259).
51 Ροζανβαλόν (2003: 278).

δυνατότητα μιας **ενεργής «εκτίναξης»** από την εκάστοτε δυσχερή κατάσταση[52]. Σ΄ αυτό το νέο κράτος πρόνοιας ως κεντρική αρχή αναδεικνύεται **η ισοτιμία των ευκαιριών**. Ισοτιμία ευκαιριών δε σημαίνει όμως μόνο την προσπάθεια αντιστάθμισης από την αρχή των φυσικών ανισοτήτων ή των ανομοιοτήτων της τύχης. Στόχος της είναι να δώσει σε κάθε άνθρωπο, με τρόπο μόνιμο, τα μέσα να ξανασταθεί στα πόδια του· να δώσει στα άτομα τα μέσα να αντιμετωπίσουν όλες τις απρόβλεπτες διακινδυνεύσεις που μπορούν να ανακύψουν στη διαδρομή της ζωής τους. Η έμφαση μιας τέτοιας πολιτικής δίδεται στην ενθάρρυνση των ανθρώπων να ασχοληθούν ενεργητικά με την αντιμετώπιση των δικών τους προβλημάτων, στην ενδυνάμωση και την κινητοποίησή τους.

Είναι προφανές πως η έμφαση, που δίδεται σε μια εξατομικευμένη λογική κατά τη διαδικασία της συμβουλευτικής στήριξης, συμβαδίζει με μια τέτοια θεώρηση. Ο σύμβουλος μπορεί, εστιάζοντας στην ατομική ιστορία του κάθε υποκειμένου, να συνθέσει την ενδεδειγμένη στην κάθε περίπτωση δέσμη παρεμβάσεων και πολιτικών, ώστε να μπορέσει ο συμβουλευόμενος να ξαναπάρει τη μοίρα του στα χέρια του. Ο σύμβουλος αποτελεί ως εκ τούτου έναν απαραίτητο μοχλό για τη λειτουργία του κράτους πρόνοιας στη νέα προτεινόμενη μορφή του.

Οι παραπάνω θεωρήσεις μπορούν να συνυπολογιστούν για την ερμηνεία της αναβάθμισης του ρόλου της συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση και της εξατομικευμένης μορφής που αυτή αποκτά. Λαμβάνοντας ως πλαίσιο «θεωρητικής ευαισθητοποίησης»[53] τις παραπάνω θεωρήσεις μπορούμε να διατυπώσουμε ένα *πλαίσιο υποθέσεων* για την κατανόηση της νέας σημασίας που αποκτά η συμβουλευτική καθώς και της λογικής που διαπερνά τον τρόπο λειτουργίας των ποικίλων μορφών θέσμισής της.

---

52 Δεν είναι τυχαία η μεταφορική απόδοση της μετατόπισης από τις «παθητικές» πολιτικές στις νέες «ενεργητικές» πολιτικές, που χρησιμοποιήθηκε στη Γερμανία: από το *δίχτυ προστασίας* στο *τραμπολίνο* (Breckner & Olk 1999:65).

53 Ως *"θεωρητική ευαισθησία"* (theoretical sensitivity) ορίζεται η ικανότητα του ερευνητή να αναγνωρίζει μέσα στο εμπειρικό υλικό σημαντικές θεωρητικές κατηγορίες και να παράγει συσχετισμούς μεταξύ αυτών των κατηγοριών. Η θεωρητική ευαισθησία του ερευνητή οξύνεται με τα μέσα ευαισθητοποίησης (sensitizing concepts). Τέτοια αποτελούν οι θεωρητικές προκατανοήσεις του ερευνητή, έννοιες και κατηγορίες που προέρχονται από το "οπλοστάσιο" της κοινωνικής θεωρίας, αλλά και τα συμπεράσματα άλλων ομοειδών ερευνών που διευκολύνουν τον ερευνητή να προσεγγίζει τα εμπειρικά δεδομένα με οξύτερη ματιά και να ανιχνεύει απρόσμενα θέματα και πτυχές των κοινωνικών φαινομένων. Βλ. Glaser (1978), Strauss & Corbin (1990), Κυριαζή (1998:52) και Τσιώλης (2002:78-81).

Μπορούμε, δηλαδή, να υποθέσουμε πως οι υπηρεσίες συμβουλευτικής και προώθησης στην απασχόληση, πέρα από τους δεδηλωμένους στόχους της μείωσης της ανεργίας και της αντιμετώπισης ανισορροπιών και ανισοτήτων πρόσβασης στην εργασία, λειτουργούν ακουσίως ή εκουσίως ως φορείς προώθησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Μέσα από τη λειτουργία τέτοιων υπηρεσιών κατά βάση προωθείται και εμπεδώνεται μια **νέα κουλτούρα της εργασίας**· μια νέα στάση των ανθρώπων έναντι της εργασίας, που τείνει να επικαθορίζει τις προσδοκίες τους, τις αντιλήψεις τους και τις πρακτικές τους· ένα νέο αξιακό πλέγμα και μια **νέα ηθική της εργασίας**. Στο επίκεντρο της νέας κουλτούρας της εργασίας τίθεται το αίτημα για ευελιξία[54]. Η ευέλικτη παραγωγή προϋποθέτει ευέλικτους (δυνάμει) εργαζόμενους. Η προσαρμοστικότητα, η κινητικότητα και η ενεργοποίηση αποτελούν τα απαραίτητα χαρακτηριστικά. Η προσαρμοστικότητα προϋποθέτει ένα είδος αποπαίδευσης, απομάκρυνσης από εδραιωμένες βεβαιότητες, προσδοκίες και προσανατολισμούς της δράσης. Η συνακόλουθη επανεκπαίδευση περιλαμβάνει νέες παραδοχές και τα αντίστοιχα αιτούμενα. Ο εργαζόμενος οφείλει να αποδεχτεί πως η καριέρα δεν αποτελεί πλέον μια δια βίου πορεία σε συμβατά εργασιακά πεδία. Σύμφωνα με τα κελεύσματα της ευέλικτης παραγωγής οφείλει να είναι κινητικός, να μετακινείται από το ένα εργασιακό πεδίο στο άλλο. Επίσης, οι εργασιακές σχέσεις που συνάπτει θα είναι βραχύβιες και τα διαστήματα εργασίας δύναται να εναλλάσσονται με περιόδους ανεργίας ή κατάρτισης. Η απώλεια της σταθερότητας μιας συνεχούς και συνεκτικής εργασιακής καριέρας αποστερεί την αδιαφιλονίκητη βάση για την οργάνωση της διαδρομής του βίου. Ο σχεδιασμός του βίου εναπόκειται στις επιλογές των ατόμων, τα οποία όχι μόνο μπορούν αλλά και πρέπει να επιλέγουν. Η επιλογή μοιάζει λιγότερο με δυνατότητα και περισσότερο με καταναγκασμό και με μια νέα ιδιότυπη μορφή κοινωνικού ελέγχου. Ο τύπος του ανθρώπου που προάγει ο ευέλικτος καπιταλισμός είναι ο ενεργοποιημένος άνθρωπος, ο οποίος θα μπορεί να αποκωδικοποιεί και να επεξεργάζεται τις πληροφορίες των πολύπλοκων περιβαλλόντων του και να επιλέγει σωστά εντός του πλαισίου

54 Η έμφαση στην ευελιξία επιφέρει σημαντικές μεταβολές και στο επίπεδο της σημασιολογίας. Η σημασιολογική μετατόπιση από την έννοια του επαγγέλματος (Beruf, Profession) στον αγγλικό όρο Job είναι ενδεικτική. Όπως επισημαίνει ο R. Sennett, η λέξη «job» σήμαινε στα αγγλικά, κατά το 14ο αιώνα, το σωρό ή τα κομμάτια από κάτι που μπορούσε να περιφέρει κανείς από δω και από κει. Η ευελιξία στην εργασία επαναφέρει στο προσκήνιο αυτή την ξεχασμένη αρχική σημασία της λέξης, στο βαθμό που οι άνθρωποι καλούνται σήμερα να πραγματοποιούν κομμάτια εργασίας στη διαδρομή του βίου τους. (Sennet 2000: 10)

των δυνατοτήτων που ορίζουν οι μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς. Από την ενεργοποίησή του και την ορθή επιλογή φαίνεται να εξαρτάται, σύμφωνα με τη θεώρηση αυτή, η συμμετοχή του σε σφαίρες της κοινωνικής ζωής ή ο αποκλεισμός του από αυτές. Η ευθύνη της εκάστοτε κατάστασής του βαραίνει μόνον τον ίδιο.

Αποτελεί ένα από τα ζητούμενα της παρούσας μελέτης η διερεύνηση του βαθμού κατά τον οποίο ο τρόπος λειτουργίας των φορέων συμβουλευτικής και προώθησης στην απασχόληση ευθυγραμμίζεται προς την παραπάνω λογική και την ενισχύει. Θα εξετάσουμε, ειδικότερα, κατά πόσο μέσα από τα αντιληπτικά σχήματα αλλά και τις επαγγελματικές πρακτικές των στελεχών τέτοιων φορέων, προωθούνται εκούσια ή ακούσια οι προσανατολισμοί της νέας κουλτούρας της εργασίας. Θα διερευνήσουμε, επίσης, μέσα από μια βιογραφικού τύπου ανάλυση κατά πόσο τα στοιχεία της νέας αυτής κουλτούρας εδράζονται στο απόθεμα των βιογραφικών εμπειριών των ιδίων των συμβούλων· κατά πόσο δηλαδή η δική τους εργασιακή διαδρομή και οι σχετικές επαγγελματικές εμπειρίες προσομοιάζουν σε υποδείγματα ασυνεχών εργασιακών διαδρομών και μορφών ευέλικτης εργασίας.

ΙΙ. ΄Ερευνα πεδίου σε Φορείς Συμβουλευτικής για την ένταξη στην Απασχόληση: Η μεθοδολογία και τα στάδια της έρευνας

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση σε βάθος του τρόπου λειτουργίας φορέων («δομών»), που αποσκοπούν μέσω της συμβουλευτικής στήριξης και στρατηγικών προώθησης στην απασχόληση να εντάξουν ή να επανεντάξουν στην εργασία άτομα που βρίσκονται αποκλεισμένα από αυτήν. Για τη διερεύνηση αυτή υιοθετείται μια εθνογραφικού τύπου προσέγγιση και μια πολύ-πρισματική θεώρηση, που εξετάζει και ανασυγκροτεί τις οπτικές των διαφορετικών κατηγοριών εμπλεκόμενων υποκειμένων: (α) των επικεφαλής των φορέων και (β) των συμβούλων που δραστηριοποιούνται σ΄ αυτούς[55].

Η έρευνα βασίζεται στην επιτόπια διερεύνηση 25 «δομών» συμβουλευτικής σε όλη τη χώρα, που πραγματοποιήθηκε από την Άνοιξη έως το Φθινόπωρο του 2003. Τα βήματα και ο τρόπος οργάνωσης της έρευνας είχαν ως εξής:

Προετοιμασία των «μελετών περίπτωσης» (case studies)

1. Συγκρότηση του δείγματος των 25 προς διερεύνηση «δομών».

Το δείγμα των 25 «δομών» που διερευνήσαμε συγκροτήθηκε με βάση τη λογική της «θεωρητικής δειγματοληψίας»[56] (theoretical sampling). Αναζητήθηκαν περιπτώσεις μέσω της διαδικασίας της διαρκούς συγκρίσεως[57] (constant comparative method) με σκοπό τη μεγιστοποίηση ή την ελαχιστοποίηση των διαφορών ως προς εκείνα τα χαρακτηριστικά τους, που δύναται να παρουσιάζουν θεωρητικό ενδιαφέρον. Τα κριτήρια διαφοροποίησης αφορούσαν: (α) στον τύπο της «δομής» και στο είδος του εποπτεύοντος φορέα, (β) στις ομάδες στόχους στις οποίες απευθύνονται οι υπηρεσίες των «δομών», (γ) στη γεωγραφική κατανομή των «δομών».

---

55 Στον αρχικό σχεδιασμό της έρευνας είχαμε προϋπολογίσει τη συνεξέταση της σκοπιάς των ανθρώπων που απευθύνονται στις «δομές» και για το λόγο αυτό πραγματοποιήθηκαν οι σχετικές συνεντεύξεις. Η εξέταση αυτή δε συμπεριλαμβάνεται, ωστόσο, στην παρούσα έρευνα, αφού κατά τη διάρκεια της επεξεργασίας του υλικού κατέστη σαφές πως ένα τόσο εκτατικό ερευνητικό εγχείρημα θα έβαινε εις βάρος της συνεκτικότητας και της συστηματικότητας της ερευνητικής προσπάθειας.

56 Για την τεχνική της θεωρητικής δειγματοληψίας βλ. Glaser & Strauss (1967:45-78), Kelle & Kluge (1999: 44-46), Flick (1998:81-85), Τσιώλης (2002: 98-99).

57 Πβ. Κυριαζή Ν. (1998: 272).

Ως προς τον προσδιορισμό των κριτηρίων και την επιλογή των «δομών» σημαντικό ρόλο έπαιξαν οι παρατηρήσεις των μελών της Επιστημονικής Επιτροπής[58] της Αναπτυξιακής Σύμπραξης "E-QUALITY".

2. Προσδιορισμός των προς διερεύνηση παραμέτρων.

Ο προσδιορισμός των προς διερεύνηση παραμέτρων έλαβε χώρα κατόπιν της μελέτης της σχετικής βιβλιογραφίας αλλά και της εισροής προβληματισμών και ερεθισμάτων από: (α) την ανάλυση του πλαισίου των εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών απασχόλησης[59]· (β) την αξιοποίηση της γνώσης και της εμπειρίας της επιστημονικής ομάδας του ΚΕΚ ΙΝΕ – ΓΣΕΕ, που αποτελείται από τη *Βιβή Σιδηρά, Βασίλη Παπαδόγαμβρο, Θάλεια Γράβα, Αδαμαντία Ζαβιτσάνου, Πένυ Γεωργιάδου, Νατάσσα Μπέτσιου*· (γ) την αξιοποίηση των προβληματισμών που αναπτύχθηκαν σε ειδική συνάντηση με την Επιστημονική Επιτροπή, όπου συζητήθηκαν κρίσιμα ζητήματα για τη λειτουργία των «δομών» συμβουλευτικής για την πρόσβαση στην απασχόληση.

3. Διαμόρφωση οδηγών συνέντευξης.

Στη βάση των προς διερεύνηση παραμέτρων διαμορφώθηκαν τρεις τύποι οδηγών συνέντευξης[60]: (α) οδηγός συνέντευξης με τον επικεφαλής της «δομής», (β) οδηγός συνέντευξης με τον σύμβουλο, (γ) οδηγός συνέντευξης με τον άνεργο.

Ως προς το είδος της συνέντευξης επελέγη αυτό της ημι-δομημένης συνέντευξης με καθοδηγητικό νήμα, που δίνει τη δυνατότητα στον ερωτώμενο να κινηθεί εντός του δικού του εννοιολογικού πλαισίου και να θέσει αυτός το κέντρο βάρους εντός των ευρύτερων θεματικών περιοχών. Αφήνει επίσης περιθώρια να θεματοποιηθούν διαστάσεις του ερευνούμενου πεδίου που δεν είχαν προβλεφθεί εκ των προτέρων.

---

58 Η Επιστημονική Επιτροπή αποτελείται από ειδικούς εμπειρογνώμονες, που έχουν οριστεί από τους φορείς – εταίρους της Αναπτυξιακής Σύμπραξης "E-QUALITY". Στην Επιστημονική Επιτροπή συμμετείχαν οι *Νίκος Αλέπης, Χαρά Παρασκευοπούλου, Άννα Βαγιωνά, Αλέξανδρος Δεληστάθης, Μανώλης Ράντης, Σία Σιαπέρα, Λάζαρος Πετρομελίδης, Μαρία Λιάπη, Πάρης Λιντζέρης, Νατάσσα Αυλωνίτου, Φρόσω Τζανετέα, Χριστίνα Παπαδημητρίου, Σπύρος Τσαλαβούτας, Γιάννης Πολυχρονιάδης, Μάρω Βασσάρα, Διονύσης Σαβράμης, Γιώργος Παπαμακάριος, Βίλλυ Οικονόμου.*

59 Βλ. Παπαδάκης Ν. (Συντονισμός – Επιμέλεια) 2003.

60 Βλ. Παράρτημα.

4. Διενέργεια δύο πιλοτικών μελετών περίπτωσης.

Διενεργήθηκαν δύο πιλοτικές μελέτες περίπτωσης με σκοπό τον έλεγχο των εργαλείων έρευνας και την επισήμανση δυσκολιών ή ιδιαιτεροτήτων εξαιτίας της ιδιομορφίας του πεδίου. Οι πιλοτικές έρευνες πραγματοποιήθηκαν από το συντονιστή της έρευνας.

5. Εκπαίδευση των ερευνητών που θα πραγματοποιούσαν τις μελέτες περίπτωσης.

Για τη διεξαγωγή των μελετών περίπτωσης (επιτόπια έρευνα, διενέργεια συνεντεύξεων, παρατήρηση, συλλογή υλικού) εκπαιδεύτηκε από το συντονιστή της έρευνας μια ομάδα ερευνητών[61]. Η εκπαίδευση αφορούσε στη μεθοδολογία της επιτόπιας έρευνας, στην τεχνική της παρατήρησης και της ανοικτής συνέντευξης, στις στρατηγικές δειγματοληψίας. Περιλάμβανε δε διεξοδική μελέτη των οδηγών συνέντευξης.

Στους ερευνητές δόθηκαν συγκεκριμένες οδηγίες[62] σχετικά με τον τρόπο διεξαγωγής των συνεντεύξεων, τα σχετικά έντυπα που έπρεπε να συμπληρώσουν, το υλικό που έπρεπε να συλλέξουν, τον αριθμό των συνεντεύξεων που έπρεπε να πραγματοποιήσουν και τα κριτήρια επιλογής των ερωτώμενων, καθώς και τη συγγραφή μιας συνολικής έκθεσης πεπραγμένων.

Η διενέργεια των μελετών περίπτωσης (Case studies)

Πραγματοποιήθηκαν συνολικά 25 μελέτες περίπτωσης κατά το διάστημα Άνοιξη – Φθινόπωρο 2003. Ειδικότερα πραγματοποιήθηκαν:

7 μελέτες περίπτωσης σε *Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του ΟΑΕΔ.*

Μελέτες περίπτωσης στους παρακάτω φορείς:

- *Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες (ΕΣΠ): Γραφείο Εργασίας Αθήνας και Γραφείο Εργασίας Περιστερίου.*
- *Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).*
- *Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών.*
- *Κέντρο Υποστήριξης Απασχόλησης της Αναπτυξιακής Δημοτικής Επιχείρησης Πάτρας.*

61 Την ομάδα των ερευνητών αποτελούσαν οι *Πόπη Αρβανιτάκη, Μάρω Βασσάρα, Πέννυ Γεωργιάδου, Αλέξανδρος Γεωργίου, Ελένη Γκέκα, Θάλεια Γράβα, Μαρία Δημητρίου, Αδαμαντία Ζαβιτσάνου, Μαρία Καντούρου, Νάντια Πλουμπίδου, Γιώτα Πολίτου, Τάνια Πρίντζου, Αντωνία Σταυροπούλου, Αποστόλης Τσιργούλας*.

62 Βλ. Παράρτημα.

- *Κέντρο Συμβουλευτικών Υπηρεσιών της Αναπτυξιακής Καρδίτσας.*
- *Κέντρο Υποστήριξης της Απασχόλησης του Δημοτικού Εκπαιδευτικού Οργανισμού Βόλου.*
- *Συμβουλευτικός Σταθμός του Δήμου Συκεών.*
- *Δημοτική Επιχείρηση Κοινωνικής & Πολιτιστικής Ανάπτυξης Μενεμένης.*
- *Κέντρο Στήριξης & Πληροφόρησης Τσιγγάνων Δήμου Σερρών.*
- *Κέντρο Στήριξης και Προώθησης στην Απασχόληση του Δήμου Ροδίων «Καλλιπάτειρα».*
- *Συμβουλευτική Υπηρεσία του Ενιαίου ΚΕΚ Κυκλάδων «Ηγεμόνη».*
- *Κέντρο Στήριξης Τσιγγάνων Εξαμιλίων Κορινθίας.*
- *Κέντρο Πληροφόρησης Γυναικών της Τοπικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων Κορινθίας.*
- *Γραφείο σταδιοδρομίας του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ) στη Λαμία.*
- *Τμήμα Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας, Συμβουλευτικής και Υποστήριξης της Απασχόλησης του ΚΕΚ ΙΣΕΒΕΕ.*
- *Γραφείο Προώθησης στην Απασχόληση του Κέντρου Επαγγελματικής Επιμόρφωσης «Δήμητρα» (Λάρισα).*
- *Γραφείο Υποστήριξης στην Απασχόληση της ACME Εκπαιδευτικής (Χαλκίδα).*

Από τη διεξαγωγή των μελετών περίπτωσης συλλέχθηκαν συνολικά και απομαγνητοφωνήθηκαν 127 συνεντεύξεις.

- *23 συνεντεύξεις με επικεφαλής των δομών (13 άνδρες και 10 γυναίκες).*
- *47 συνεντεύξεις με συμβούλους (12 άνδρες και 35 γυναίκες).*
- *57 συνεντεύξεις με ανθρώπους που απευθύνθηκαν σε «δομές» (18 άνδρες και 39 γυναίκες).*

Κατά την επιτόπια έρευνα συλλέχθηκε επίσης έντυπο υλικό (μπροσούρες, φυλλάδια, εκθέσεις, μελέτες, κ.ά.) και κατατέθηκαν από τους ερευνητές εκθέσεις πεπραγμένων, στις οποίες καταγράφονται οι παρατηρήσεις τους.

Η διαδικασία επεξεργασίας του εμπειρικού υλικού

Για την επεξεργασία του πλούσιου υλικού, που συλλέχθηκε κατά την επιτόπια έρευνα, επιλέξαμε μια σύνθετη διαδικασία πολλαπλών σταδίων και

υιοθετήσαμε τις μεθοδολογικές κατευθύνσεις της «θεμελιωμένης θεωρίας» (Grounded Theory)[63].

Σύμφωνα με τους εκπρόσωπους της "Grounded Theory" η θεωρία δεν επιβάλλεται a priori στα δεδομένα. Δεν είναι προκαθορισμένη και αμετάβλητη αλλά προκύπτει μέσω ενός διαρκούς διαλόγου των θεωρητικών προκατανοήσεων του ερευνητή και του εμπειρικού υλικού. Ως εκ τούτου η εμπειρική έρευνα δε σκοπεύει στην επαλήθευση ή διάψευση διατυπωμένων εκ των προτέρων θεωρητικών υποθέσεων, αλλά στη διατύπωση θεωρητικών προτάσεων επί των εξεταζομένων ζητημάτων που θεμελιώνονται στο εμπειρικό υλικό. Τα θεωρητικά σχήματα και οι κατηγορίες καθώς και οι θέσεις που έχουν διατυπωθεί από προηγούμενες έρευνες πάνω στην εκάστοτε θεματική λειτουργούν για τον ερευνητή ως ένα "ευρετικό" (heuristic) πλαίσιο που τον "ευαισθητοποιεί" - χωρίς ωστόσο να τον δεσμεύει - στη διατύπωση υποθέσεων και θεωρητικών ερμηνευτικών σχημάτων, που προκύπτουν από το διαθέσιμο εμπειρικό υλικό. Η τελική διαμόρφωση των θεωρητικών ερμηνευτικών αυτών σχημάτων προκύπτει απ' το συνεχή μετασχηματισμό των αρχικών υποθέσεων στη βάση νέων κάθε φορά "ανακαλύψεων" κατά την επεξεργασία του εμπειρικού υλικού. Οι εκπρόσωποι της "Grounded Theory" θεμελιώνουν επιστημολογικά τη μεθοδολογική αυτή διαδικασία παραπέμποντας στην έννοια της Abduction του C.S.Peirce ως εναλλακτική δυνατότητα στο δίπολο επαγωγική / παραγωγική διαδικασία για το σχηματισμό θεωριών[64].

Τα τρία στάδια της διαδικασίας ανάλυσης του υλικού τα οποία ακολουθήσαμε είναι τα εξής:

1. Διαδικασία ανοικτής κωδικοποίησης[65]

Η ανοικτή κωδικοποίηση του κειμένου των συνεντεύξεων έχει σκοπό να συνδέσει τμήματα του ποιοτικού υλικού με συγκεκριμένες ιδέες και έννοιες που έχουν θεωρητικό χαρακτήρα. Μια τέτοια αρχική κωδικοποίηση του ποιοτικού υλικού εστιάζει περισσότερο στα τμήματα εκείνα του κειμένου που

63 Βλ. σχετικά: Strauss & Corbin (1990), Κυριαζή (1998:270-275), Ιωσηφίδης (2003:73-85).

64 Βλ. σχετικά: Kelle (1994).

65 Τόσο κατά τη διαδικασία της ανοικτής, όσο και της επιλεκτικής κωδικοποίησης σημαντική ήταν η συνεισφορά της *Χαράς Βουγιούκα*, κοινωνιολόγου.

παρουσιάζουν αυξημένο ερμηνευτικό ενδιαφέρον, αναδεικνύουν αιτιακές σχέσεις ή συμβάλλουν στην κατανόηση των υπό διερεύνηση παραμέτρων[66].

Η ανοικτή κωδικοποίηση είναι μια ευέλικτη ερμηνευτική διαδικασία που σκοπό έχει τη σταδιακή ανάπτυξη ενός εννοιολογικού πλαισίου που θεμελιώνεται στο εμπειρικό υλικό.

2. Διαδικασία επιλεκτικής κωδικοποίησης

Σκοπός του σταδίου αυτού είναι η κατηγοριοποίηση των κωδίκων και των κατηγοριών, που προέκυψαν από την ανοικτή κωδικοποίηση, και ο προσδιορισμός κεντρικών κατηγοριών στις οποίες εστιάζει η σε βάθος ανάλυση των δεδομένων[67].

3. Σε βάθος ανάλυση επιλεγμένων αποσπασμάτων

Στο στάδιο αυτό αναλύονται σε βάθος αποσπάσματα των συνεντεύξεων, τα οποία έχουν επιλεγεί βάσει των κεντρικών κατηγοριών, που έχουν ανακύψει από τη διαδικασία της επιλεκτικής κωδικοποίησης, με σκοπό την αποσαφήνιση αλλά και την τεκμηρίωση των κατηγοριών αυτών.

Σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας της επεξεργασίας του υλικού υπήρχε διαρκής ανατροφοδότηση μέσα από τις συναντήσεις (σεμινάρια, workshops) και τις συζητήσεις με τους συμβούλους[68] που συμμετείχαν στην κατάρτιση του προγράμματος "E-QUALITY".

66 Βλ. Ιωσηφίδης (2003:79).

67 Βλ. Ιωσηφίδης (2003:80).

68 Στο πρόγραμμα κατάρτισης της "E-QUALITY" συμμετείχαν οι παρακάτω εργασιακοί σύμβουλοι, οι οποίοι τροφοδότησαν με ιδέες και πληροφορίες την παρούσα έρευνα: *Διονύσης Σαβράμης, Βαγγελιώ Δημητροπούλου, Ντιλέκ Νταλτζίκ, Αλεξάνδρα Πανοσιάν, Αριστοτέλης Κοϊνης, Αλεξία Μαυρίδου, Βασίλης Δεληστάθης, Αποστόλης Τσιργούλας, Ερμιόνη Μήτση, Κώστας Βαρσάμης, Ηλέκτρα Παρασκευοπούλου, Μαρίνη Καγιά, Αζάντ Αμίντ, Στέφανος Ιορδανίδης, Ελπίδα Λαϊου, Στέλλα Λάσκαρη, Φανή Παπαδοπούλου, Γιώτα Πολίτου, Κωνσταντίνα Τρικάζη, Αντώνης Τσαχαλίδης, Ιωάννα Χαβαλέ.*

ΙΙΙ. Ο δημόσιος φορέας απασχόλησης: Τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

1. Η αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ. Η ίδρυση των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης και ο τρόπος λειτουργίας τους

Το 2001 έλαβε χώρα μια σημαντική αναδιάρθρωση στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας του ΟΑΕΔ, του κυρίου οργάνου εφαρμογής της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση[69]. Η αναδιάρθρωση αυτή υπήρξε επιβεβλημένη για τους εξής λόγους:

- Η δραματική άνοδος της ανεργίας κατά τη δεκαετία του 1990 καθιστούσε επιτακτική την ανάγκη βελτίωσης της απόδοσης του δημόσιου οργανισμού σε ζητήματα σχεδιασμού και υλοποίησης των πολιτικών της απασχόλησης[70].
- Στο πλαίσιο μιας κοινής ευρωπαϊκής πολιτικής οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης στην Ελλάδα θα έπρεπε να καταστούν ικανές να υποστηρίξουν την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση.
- Ενόψει του επερχόμενου ανταγωνισμού από τα ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας προέκυπτε η αναγκαιότητα για την αναβάθμιση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ.

Η αναδιάρθρωση αυτή συνοδεύτηκε από την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου, που πραγματοποιήθηκε με την ψήφιση του Νόμου 2956/2001. Μια σημαντική καινοτομία του νέου θεσμικού πλαισίου αποτέλεσε η πρόβλεψη για τη δημιουργία των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ), που θα αναλάμβαναν τις ενέργειες εξατομικευμένης παρέμβασης και στήριξης του εργατικού δυναμικού, αλλά και της αποτελεσματικότερης σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας[71].

---

69 Η προσπάθεια αναβάθμισης των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης βρίσκεται σε εξέλιξη από το 1998 με τη δημιουργία των πρώτων Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης.

70 Βερναδάκης κ.α. (2003: 60-61).

71 Μια άλλη σημαντική παράμετρο της αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ αποτέλεσε η ίδρυση δύο εταιρειών: της εταιρείας «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε.», που αναλαμβάνει την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας με σκοπό την τεκμηρίωση των ενεργειών του ΟΑΕΔ, καθώς και της εταιρείας «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.», που αναλαμβάνει την εκπαίδευση και την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού.

Η δημιουργία των ΚΠΑ ήταν το αποτέλεσμα της διαπίστωσης, ύστερα από συστηματικές μελέτες, ότι τα Γραφεία Εργασίας του ΟΑΕΔ, τα οποία δημιουργήθηκαν μετά το 1984 ως εξειδικευμένες υπηρεσίες σύζευξης της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας, δεν ανταποκρίνονταν ικανοποιητικά στο ρόλο τους, εμφανίζοντας εξαιρετικά περιορισμένη αποτελεσματικότητα και διεισδυτικότητα στην αγορά εργασίας[72]. Η αναποτελεσματική λειτουργία των Γραφείων Εργασίας αποδόθηκε στους παρακάτω λόγους:

-έλλειψη της κατάλληλης υλικοτεχνικής υποδομής

-έλλειψη κατάλληλα εκπαιδευμένου και εξειδικευμένου προσωπικού

-επιφόρτιση των Γραφείων Εργασίας και με άλλες αρμοδιότητες, αλλότριες προς την κύρια αποστολή τους

-έλλειψη υποστηρικτικών – συμβουλευτικών υπηρεσιών

-ανυπαρξία μηχανισμού ανίχνευσης και καταγραφής των αναγκών των τοπικών αγορών εργασίας[73].

Για την αναδιοργάνωση του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) και ειδικότερα τη δημιουργία των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ) συντάχθηκε η «Μελέτη Πλαισίου Λειτουργίας Προτύπου ΚΠΑ»[74]. Σύμφωνα με τη μελέτη αυτή η αναδιάρθρωση του Δημόσιου Οργανισμού Απασχόλησης είχε ως στόχο να αντιμετωπίσει «τις προκλήσεις του εκσυγχρονισμού και της προσαρμογής του σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον από δύο απόψεις: α) τον εκσυγχρονισμό και 'ανταγωνισμό' σε σχέση με τους ομοειδείς οργανισμούς των άλλων κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής ΄Ενωσης και β) τον επερχόμενο 'ανταγωνισμό' από τα Ιδιωτικά Γραφεία Εργασίας»[75].

Η δημιουργία των ΚΠΑ, όπως αναφέρεται στη Μελέτη, συνδέεται με τη στροφή προς μια «δυναμική» προσέγγιση του προβλήματος της ανεργίας, καθώς και προς τις εξειδικευμένες υπηρεσίες που θέτουν ως προτεραιότητα την κάλυψη των αναγκών του αναζητούντος εργασία[76]. Μια «πελατοκεντρική» κατεύθυνση στο χαρακτήρα των παρεχόμενων υπηρεσιών είναι εδώ εμφανής. Ειδικότερα, ως αποστολή του σύγχρονου ΚΠΑ ορίζεται «η συμβολή στη

72 ΙΝΕ ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ (2000:97).

73 Θα πρέπει εδώ να σημειωθεί η εμφανής αδυναμία του ΟΑΕΔ όχι μόνο στο να ανιχνεύει τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (σκέλος της ζήτησης), αλλά και στο να καταγράφει την ανεργία (σκέλος της προσφοράς).

74 Μονογυιού Μ. (Συντονίστρια) κ.α. (2001).

75 Μονογυιού Μ. (Συντονίστρια) κ.α. (2001:5).

76 Μονογυιού Μ. (Συντονίστρια) κ.α. (2001:5).

βελτίωση των συνθηκών της τοπικής αγοράς εργασίας ιδιαίτερα μέσω της εξατομικευμένης παροχής υπηρεσιών προς τους προσφέροντες και τους αναζητούντες απασχόληση»[77].

Τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης καλούνται να αναλάβουν τις παρακάτω υπηρεσίες[78]:

- τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική στήριξη των ανέργων και ατόμων απειλουμένων με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας
- την τοποθέτηση των ανέργων σε θέσεις εργασίας
- την πληροφόρηση και τον προσανατολισμό σχετικά με δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης
- την εφαρμογή των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης
- την προώθηση της κινητικότητας των απασχολουμένων εντός του χώρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- την υποστήριξη ευπαθών κοινωνικά ομάδων για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Κεντρική λογική της νέας προσέγγισης, που ευαγγελίζεται η αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και η δημιουργία των ΚΠΑ, είναι η «εξατομικευμένη παρέμβαση / υποστήριξη» του ανέργου. Βασική παραδοχή της λογικής αυτής είναι πως κάθε άτομο είναι διαφορετικό από το άλλο ως προς τα προσωπικά χαρακτηριστικά, τις δυνατότητες, τα ενδιαφέροντα, τις προγενέστερες εμπειρίες, τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητες που κατέχει. Ως εκ τούτου διαφορετικές θα πρέπει να είναι και οι στρατηγικές δράσης που οφείλει να ακολουθήσει προκειμένου να ενταχθεί στην απασχόληση. «Ως εξατομικευμένη παρέμβαση για την υποστήριξη αναζητούντος εργασία νοείται η – με βάση τη διάγνωση των προσωπικών χαρακτηριστικών, ικανοτήτων, γνώσεων και επιδιώξεων του αναζητούντος εργασία από εργασιακό σύμβουλο - εκπόνηση ατομικού σχεδίου δράσης για την παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών διαφόρων μορφών και η παρακολούθηση της υλοποίησής του, με τελικό σκοπό την ένταξη ή / και επανένταξη και παραμονή του στην αγορά εργασίας»[79].

77 Μονογυιού Μ. (Συντονίστρια) κ.α. (2001:16).

78 Βλ. Σχέδιο Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Σεπτ. 2000. σελ. 38.

79 Μονογυιού Μ. (Συντονίστρια) κ.α. (2001: 23).

Η εστίαση της εξατομικευμένης παρέμβασης στις μεμονωμένες περιπτώσεις συμβαδίζει με μια συμβατή ερμηνεία των αιτιακών συνθηκών αποκλεισμού από την εργασία. Ως αίτια του αποκλεισμού αναγνωρίζονται τα ατομικά «ελλείμματα» των ανέργων[80]. Η θεώρηση αυτή οδηγεί συνεπώς τον προσανατολισμό των παρεμβάσεων σε μέτρα που αποσκοπούν στην κάλυψη αυτών των «ελλειμμάτων». Την ευθύνη της κάλυψης αυτής επιφορτίζεται ο ίδιος ο άνεργος. Σ΄ αυτήν τη διαδικασία ο άνεργος μπορεί να υποστηριχθεί από «ειδικούς» (εργασιακούς συμβούλους) που μαζί του θα καταρτίσουν ένα «ατομικό σχέδιο δράσης». Το ατομικό σχέδιο δράσης έχει ως απώτερο στόχο την ένταξη του ανέργου στην εργασία. Περιλαμβάνει, ωστόσο, ενδιάμεσα βήματα που σκοπό έχουν είτε τον προσανατολισμό του ανέργου στην αγορά εργασίας είτε τη συμμετοχή του σε μαθησιακές διαδικασίες (επαγγελματική κατάρτιση ή επανειδίκευση)· είτε ακόμη την ένταξή του σε προγράμματα του ΟΑΕΔ (τοποθέτηση σε επιδοτούμενες θέσεις εργασίας ή σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας), που εκλαμβάνονται ως προστάδια της πλήρους ένταξης του ατόμου στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας.

Κατ΄ αντιστοιχία προς την παραπάνω λογική έχει προβλεφθεί να λειτουργήσουν τα ΚΠΑ σύμφωνα με τη «Μελέτη Πλαισίου». Ειδικότερα, οι άνεργοι κατατάσσονται σε κατηγορίες που διαφοροποιούνται μεταξύ τους ως προς το βαθμό ικανότητας ανταπόκρισής τους στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, αλλά και τη μορφή της απαιτούμενης υποστήριξης που χρήζουν.

Στην **πρώτη κατηγορία** εντάσσονται οι άνεργοι, που χαρακτηρίζονται «άμεσα ικανοί προς εργασία». Σ΄ αυτές τις περιπτώσεις το ατομικό σχέδιο δράσης δύναται να έχει τις εξής τρεις κατευθύνσεις: α) Παραπομπή του αναζητούντος εργασία σε επιχείρηση για την κάλυψη κενής θέσης εφόσον αυτή υπάρχει και ο αναζητών εργασία ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης. β) Εάν κρίνεται πως ο αναζητών εργασία διαθέτει προφίλ που ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, αλλά δεν υπάρχει κενή θέση, τότε η υποστήριξη μπορεί να συνίσταται σε συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας. γ) Συμβουλευτική στήριξη για τη δημιουργία ατομικής επιχείρησης.

80 Ο Απ. Δεδουσόπουλος γράφει σχετικά: «Η ενοχή της κοινωνίας προσωποποιήθηκε στα επιμέρους άτομα, το έγκλημα αποδόθηκε στα ίδια τα θύματα: για την ανεργία θεωρήθηκαν ως υπεύθυνοι οι άνεργοι και οι εργαζόμενοι στο σύνολό τους, για την «παραοικονομία» υπεύθυνοι θεωρήθηκαν εκείνοι που αναγκάστηκαν να εργασθούν στα ασαφή όρια ανάμεσα στο επίσημο, το αναγνωρισμένο από το κράτος και τη συμβατική οικονομική σκέψη, και στο ανεπίσημο, το αδιερεύνητο, ανάμεσα στο τυπικό και το άτυπο». (2000:26). Βλ. επίσης Τσιώλης (2002: 129 και 292-295).

Στη **δεύτερη κατηγορία** εντάσσονται άνεργοι, που χρήζουν μικρής έκτασης υποστήριξης για την αναβάθμιση του επαγγελματικού τους προφίλ. Στις περιπτώσεις που εντάσσονται στη δεύτερη κατηγορία, το ατομικό σχέδιο δράσης μπορεί να περιλαμβάνει την ένταξή τους σε δραστηριότητες μικρής διάρκειας, όπως τη συμμετοχή τους σε προγράμματα βραχυχρόνιας επαγγελματικής κατάρτισης ή απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνει συμβουλευτική ως προς τις τεχνικές αναζήτησης εργασίας ή συμβουλευτική για την ίδρυση ατομικής επιχείρησης.

Στην **τρίτη κατηγορία** εντάσσονται άνεργοι, που χρήζουν ουσιαστικής ενίσχυσης των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων. Στις περιπτώσεις που ο άνεργος έχει σαφείς επαγγελματικές προσδοκίες το ατομικό σχέδιο δράσης μπορεί να περιλαμβάνει την ένταξη του ανέργου σε δραστηριότητες μακράς διάρκειας, όπως τη συμμετοχή του σε προγράμματα μακρόχρονης επαγγελματικής κατάρτισης ή απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Αν ο άνεργος δεν έχει ξεκαθαρίσει τα επαγγελματικά του ενδιαφέροντα, τότε των ενεργειών αυτών προηγούνται διαδικασίες επαγγελματικού προσανατολισμού.

Στην **τέταρτη κατηγορία** εντάσσονται άνεργοι που δεν μπορούν να προσδιορίσουν τις επιθυμίες, τα ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες τους. Οι περιπτώσεις αυτές παραπέμπονται σε εξειδικευμένους φορείς Επαγγελματικού Προσανατολισμού ή Συμβουλευτικής.

Σύμφωνα με τη μελέτη λειτουργίας των ΚΠΑ ο ρόλος του εργασιακού συμβούλου δεν ολοκληρώνεται με την κατάρτιση του Ατομικού Σχεδίου Δράσης αλλά επεκτείνεται και στην επόπτευση της υλοποίησής του. Ο βαθμός και η διάρκεια της συνεργασίας συμβούλου – αναζητούντος εργασία ποικίλει κατά περίπτωση.

Η συνεργασία του συμβούλου με τον αναζητούντα εργασία στην κατάρτιση και την υλοποίηση του Ατομικού Σχεδίου Δράσης αποτελεί μια από τις συνιστώσες του συνολικού του ρόλου, ο οποίος όμως δεν εξαντλείται σ΄ αυτήν. Σύμφωνα με τη λογική βάσει της οποίας θα πρέπει κατά τη μελέτη να λειτουργούν οι νέες υπηρεσίες (ΚΠΑ), ο σύμβουλος οφείλει να ανιχνεύει τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας και να επιδιώκει να καταστεί συνδετικός κρίκος μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Οφείλει ως εκ τούτου να έρχεται σε επαφή με τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες, να συζητά μαζί τους και να καταγράφει το προφίλ των κενών θέσεων, να αναζητά τον κατάλληλο άνθρωπο για την κάθε κενή θέση και να πληροφορεί ανέργους και εργοδότες. Τέλος, να έχει επαφή με όλους τους τοπικούς φορείς και τους κοινωνικούς εταίρους για να αποκτήσει καλή γνώση της αγοράς εργασίας.

Από τη συνολική λογική της λειτουργίας των ΚΠΑ, που στοχεύει στην αποτελεσματικότερη στήριξη των ανέργων και την αμεσότερη διαμεσολάβηση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης στις τοπικές αγορές εργασίας, μπορούν να συναχθούν ως κεντρικές παράμετροι, που αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις για την αποτελεσματική λειτουργία των νέων δημόσιων υπηρεσιών, οι παρακάτω:

Α. Η λειτουργία των ΚΠΑ βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην **εξατομικευμένη προσέγγιση** των ανέργων. Ως εκ τούτου απαραίτητη είναι: (α) η ύπαρξη ειδικών χώρων για την εξασφάλιση των κατάλληλων όρων επικοινωνίας συμβούλου – ανέργου, (β) η ύπαρξη επαρκούς εξειδικευμένου προσωπικού (εργασιακοί σύμβουλοι) καλά εκπαιδευμένου στο αντικείμενο της συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση, (γ) η χρήση καταλλήλων «εργαλείων» (ερωτηματολογίων, εντύπων) για τη συστηματοποίηση και την υποστήριξη της διαδικασίας της συμβουλευτικής.

Β. Κύριο έργο των συμβούλων αποτελεί η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Απαραίτητη προϋπόθεση για μια αποτελεσματική συμβουλευτική διαδικασία αποτελεί η **καλή γνώση των όρων της τοπικής αγοράς εργασίας.** Η γνώση αυτή θα πρέπει να βασίζεται σε ένα πληροφοριακό σύστημα που θα τροφοδοτείται διαρκώς από έρευνες και μελέτες σχετικά με την κατάσταση στην αγορά εργασίας[81]. Το πληροφοριακό αυτό σύστημα θα πρέπει να αποτελεί τόσο το γνωστικό υπόβαθρο των ενεργειών των συμβούλων κατά τις διαδικασίες της εξατομικευμένης παρέμβασης, όσο και του γενικότερου σχεδιασμού των τοπικά και περιφερειακά εστιασμένων «ενεργητικών» πολιτικών, όπως των προγραμμάτων κατάρτισης και των προγραμμάτων επιδότησης θέσεων εργασίας. Το πληροφοριακό αυτό σύστημα οφείλει, ωστόσο, να εστιάσει όχι μόνο στην πλευρά της ζήτησης (ανάγκες των επιχειρήσεων) αλλά και στην πλευρά της προσφοράς εργασίας (γνωστικό υπόβαθρο, δεξιότητες και ανάγκες των αναζητούντων εργασία).

Γ. Η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας προϋποθέτει πέρα από το πληροφοριακό σύστημα παρακολούθησης της αγοράς εργασίας και τη

81 Μια σειρά από έρευνες πεδίου σχετικά με τη Ζήτηση Ειδικοτήτων και Δεξιοτήτων στους νομούς της χώρας πραγματοποιούνται από το Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. (ΠΑΕΠ)· εταιρεία που έχει ιδρυθεί με σκοπό την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, την ανάλυση και μελέτη των σχετικών μεγεθών και την υποστήριξη – τεκμηρίωση των ενεργειών του ΟΑΕΔ. Βλ. ιστοσελίδα της ΠΑΕΠ στο www.paep.org.gr.

θεσμοποίηση διαδικασιών διαλόγου, συνεννόησης και δικτύωσης των κοινωνικών εταίρων και των τοπικών φορέων σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Κάτι τέτοιο προϋποθέτει αφενός μεγαλύτερη ευελιξία στον τρόπο λειτουργίας των ΚΠΑ και αφετέρου την ύπαρξη των απαιτουμένων τεχνικών δυνατοτήτων.

Δ. Η αποτελεσματικότερη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας προϋποθέτει την ύπαρξη ενός **αναλυτικού** και **σύγχρονου κώδικα επαγγελμάτων** που θα περιλαμβάνει μια λεπτομερή περιγραφή του προφίλ τους. Μ΄ αυτόν τον τρόπο θα καταστεί ευκολότερη η αντιστοίχηση των κενών θέσεων με το προφίλ των αναζητούντων εργασία.

Ε. Η ανάγκη ανίχνευσης και καταγραφής των αναγκών της αγοράς εργασίας σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο συνδέεται και με την **αναγκαιότητα θέσπισης διαδικασιών και μηχανισμών**, που γρήγορα θα εκτιμούν τις επίκαιρες **ανάγκες επαγγελματικής κατάρτισης**. Η ύπαρξη τέτοιων πληροφοριών καθίσταται κρίσιμη προϋπόθεση για το σχεδιασμό τελέσφορων προγραμμάτων κατάρτισης, που θα ανταποκρίνονται στις πραγματικές τοπικές και περιφερειακές ανάγκες. Με τον τρόπο αυτό θα εξασφαλίζεται κατ΄ επέκταση μια ορθολογική βάση για τον προσανατολισμό των ανέργων σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ή επανεκπαίδευσης, που θα ανταποκρίνονται σε υπαρκτές ανάγκες και προοπτικές. Προϋπόθεση, ωστόσο, του προαναφερθέντος στόχου αποτελεί η θεσμοθέτηση συνεργασίας των φορέων κατάρτισης (ΚΕΚ) με τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.

ΣΤ. Η αποτελεσματική λειτουργία των ΚΠΑ σε βάθος χρόνου προϋποθέτει την πρόβλεψη **διαδικασιών αξιολόγησης** των μέτρων και των πρακτικών που εφαρμόζουν, στη βάση της συνεχούς παρακολούθησης των ενεργειών και των αποτελεσμάτων (follow up). Η αξιολόγηση οφείλει να λαμβάνει υπόψη όχι μόνο τους ποσοτικούς δείκτες αλλά και ποιοτικά στοιχεία των ενεργειών.

Ζ. Τέλος, ένας σημαντικός παράγοντας είναι η **μεταβολή της στάσης δυσπιστίας**, που έχουν οι πολίτες έναντι των δημόσιων υπηρεσιών μέσα από την επίδειξη απτών αποτελεσμάτων και την ποιοτική αλλαγή της λειτουργίας των υπηρεσιών απασχόλησης. Η εξασφάλιση της προσπελασιμότητας για όλες τις κατηγορίες του πληθυσμού και η παροχή της δυνατότητας εξ΄ αποστάσεως πρόσβασης σε υπηρεσίες μέσα από την αξιοποίηση των δυνατοτήτων που παρέχουν οι σύγχρονες τεχνολογίες (π.χ. το διαδίκτυο) μπορούν να αποτελέσουν σημαντικά βήματα προς την κατεύθυνση αυτή.

Στη συνέχεια θα παρουσιάσουμε τις οπτικές των υποκειμένων, που στελεχώνουν τα ΚΠΑ (εργασιακοί σύμβουλοι και προϊστάμενοι), και θα εστιάσουμε στα αντιληπτικά τους σχήματα, στους τρόπους που κατανοούν το ρόλο και το έργο τους εντός του οργανισμού καθώς και στις επαγγελματικές τους πρακτικές.

Ως εμπειρικό υλικό αξιοποιήσαμε τις συνεντεύξεις, που πραγματοποιήθηκαν κατά τη διενέργεια των μελετών περίπτωσης σε 7 Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης σε διαφορετικές πόλεις στην Ελλάδα. Πρόκειται συγκεκριμένα για 7 συνεντεύξεις με τους προϊσταμένους των ΚΠΑ και 15 συνεντεύξεις με συμβούλους.

2. Η αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και η λειτουργία των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης: η οπτική των Προϊσταμένων των ΚΠΑ

Μπορούμε να υποστηρίξουμε προκαταβολικά πως στο λόγο των προϊσταμένων κυριαρχεί η θεσμική λογική. Οι προϊστάμενοι αναπαράγουν σε μεγάλο βαθμό την αντίληψη και τις κατευθύνσεις των εγκυκλίων και των επίσημων κειμένων του Οργανισμού. Κάτι τέτοιο μπορεί να ερμηνευτεί τόσο αν λάβουμε υπ΄ όψιν τη θεσμική τους θέση, όσο και από το γεγονός ότι κατά τη διάρκεια της έρευνάς μας[82] τα ΚΠΑ βρίσκονταν στα πρώτα στάδια της λειτουργίας τους και ως εκ τούτου οι απόψεις αντανακλούσαν περισσότερο τις προγραμματικές κατευθύνσεις παρά τις αποτιμήσεις της πραγματικής τους λειτουργίας.

Η αναδιάρθρωση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ και ειδικότερα η μετεξέλιξη των Γραφείων Εργασίας σε Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ) θεωρήθηκε από τους προϊσταμένους απαραίτητη, ενόψει της αναγκαιότητας εκσυγχρονισμού του δημόσιου φορέα απασχόλησης στο φόντο της μεταβαλλόμενης κατάστασης στην αγορά εργασίας.

> *«Ο ΟΑΕΔ έχει την τάση, όπως και κάθε υπηρεσία φαντάζομαι είτε είναι δημόσια είτε ιδιωτική, να αναβαθμίζει τις υπηρεσίες του και να τις προσαρμόζει στις καινούργιες ανάγκες της αγοράς εργασίας». (Προϊσταμένη ΚΠΑ).*

Οι προϊστάμενοι αναγνωρίζουν, ωστόσο, πως σημαντικό ρόλο για την αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ έπαιξε η δυνατότητα χρηματοδότησης από την Ευρωπαϊκή Ένωση και οι προϋποθέσεις που αυτή έθεσε.

82 Οι μελέτες περίπτωσης πραγματοποιήθηκαν στα ΚΠΑ το καλοκαίρι και το φθινόπωρο του 2003.

Από την αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ οι προϊστάμενοι αναμένουν **τη μείωση της γραφειοκρατίας** και την **αύξηση της αποτελεσματικότητας** των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ζητούμενο είναι, επίσης, **η καλύτερη επικοινωνία** του δημόσιου φορέα απασχόλησης με τους τοπικούς φορείς και τους παράγοντες της τοπικής αγοράς εργασίας και η απόκτηση **μεγαλύτερης ευελιξίας** στην εφαρμογή μέτρων προσαρμοσμένων στις τοπικές ανάγκες.

«Τελευταία άλλαξε ο νόμος και ονομαστήκαμε Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης. Δημιουργήθηκε μια ειδική υπηρεσία στον ΟΑΕΔ, και για να αποφύγουμε τη γραφειοκρατία και όλα αυτά. Ανήκουμε κατ΄ ευθείαν στο διοικητή του ΟΑΕΔ για περισσότερη και καλύτερη αποτελεσματικότητα και ελπίζω και για την κατάργηση της γραφειοκρατίας». (Προϊστάμενος ΚΠΑ).

«Συνολικά σε όλη την Ελλάδα είναι εξήντα επτά ΚΠΑ[83], τα οποία μπαίνουνε τώρα στην ειδική αυτή υπηρεσία και θα έχουν έναν ίσως διαφορετικό τρόπο λειτουργίας - θέλω να πιστεύω - έναν πιο ευέλικτο τρόπο λειτουργίας, από τη στιγμή που θα υπάγονται κατευθείαν στο διοικητή». (Προϊσταμένη ΚΠΑ).

Οι προϊστάμενοι κατανοούν ως σημαντικότερα σημεία της αναδιάρθρωσης της λειτουργίας του δημόσιου φορέα απασχόλησης (ι) την έμφαση που δίνεται στον άνεργο μέσω της **εξατομικευμένης προσέγγισης** και (ιι) την **πρόσληψη ειδικών εργασιακών συμβούλων**, που είναι επιφορτισμένοι με αυτό το καθήκον.

«Ασχολούμενοι με τα θέματα της απασχόλησης και της ανεργίας γενικότερα, είδαμε ότι υπήρχε αναγκαιότητα να ασχοληθούμε περισσότερο με τον άνεργο, τις ιδιαιτερότητές του, με την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του και έτσι έγινε ο νέος θεσμός». (Προϊσταμένη ΚΠΑ).

«Οι ομάδες στόχου δεν άλλαξαν, δηλαδή είτε των ανέργων είτε των εργοδοτών. Ούτε η γεωγραφική εμβέλεια δηλαδή της ενασχόλησής μας με τη συγκεκριμένη περιοχή, όχι. Απλώς τώρα ασχολούμαστε εμπεριστατωμένα, πιο αναλυτικά με τον κάθε άνεργο πλέον, μέσα από το νέο θεσμό της εξατομικευμένης παρέμβασης. Παίρνουμε τον άνεργο, τον καθίζουμε σε

83 Ο αριθμός των ΚΠΑ δύναται να έχει αυξηθεί κατά το διάστημα, το οποίο μεσολάβησε από το χρόνο που διενεργήθηκε η συγκεκριμένη συνέντευξη. Σύμφωνα με στοιχεία που συλλέξαμε από τη Διοίκηση του ΟΑΕΔ στόχος του Οργανισμού είναι να λειτουργούν 80 ΚΠΑ σε όλη τη χώρα έως το τέλος του 2005.

καρέκλα, του παίρνουμε συνέντευξη, καταγράφουμε τις δεξιότητες, τις ανάγκες του, καταρτίζουμε το ατομικό σχέδιο δράσης για τον κάθε έναν και καταγράφουμε την πορεία του ανέργου πλέον. Και όλα αυτά γίνονται από το έτος 2000 και μετά με την έλευση των εργασιακών συμβούλων και τη σύσταση της δομής μας ως ΚΠΑ». (Προϊσταμένη ΚΠΑ).

Μια σημαντική συνιστώσα που προβλέπεται στον τρόπο λειτουργίας των ΚΠΑ είναι η εστίαση και προς την κατεύθυνση της ζήτησης εργασίας, των εργοδοτών και των επιχειρήσεων. Ο **εργασιακός σύμβουλος** αποτελεί σ΄ αυτό το πλαίσιο το **συνδετικό κρίκο** μεταξύ των αναζητούντων εργασία και των επιχειρήσεων, επισημαίνοντας τις δεξιότητες και τα «ελλείμματα» των μεν και καταγράφοντας τις ανάγκες των δε. Τη λογική αυτή την συναντάμε και στο λόγο των προϊσταμένων, οι οποίοι κατανοούν ως αναγκαιότητα για την αποτελεσματική λειτουργία των υπηρεσιών απασχόλησης την προσέγγιση των επιχειρήσεων. Πιστεύουν δε πως η προσέγγιση αυτή πρέπει να πραγματοποιηθεί με έναν «επιθετικό» τρόπο: απευθυνόμενοι οι σύμβουλοι προς τις επιχειρήσεις και όχι αναμένοντας τις επιχειρήσεις να απευθυνθούν σ΄ αυτούς.

«Το επόμενο στάδιο και το κυρίαρχο για μένα είναι ότι θα βγουν οι εργασιακοί στην αγορά. Αυτό είναι το βασικό για μένα και το δύσκολο κομμάτι. Διότι αν δεν κερδίσουμε την επιχείρηση το χάσαμε το παιχνίδι. Όσα ωραία και όμορφα λόγια και κορδέλες να κάνουμε στον άνεργο, αν δεν έχουμε την επιχείρηση σύμμαχο, είμαστε τελειωμένοι». (Προϊστάμενος ΚΠΑ).

Η παροχή αξιόπιστων υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις με σκοπό τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης στην τοπική αγορά εργασίας συνδέεται και με τις προοπτικές βιωσιμότητας του Οργανισμού και ειδικότερα των ΚΠΑ. Σύμφωνα με την αντίληψη των προϊσταμένων, τα ΚΠΑ οφείλουν να έχουν ένα ρόλο διαμεσολαβητή μεταξύ των επιχειρήσεων και των αναζητούντων εργασία. Είναι ωστόσο σαφές από το απόσπασμα που ακολουθεί το ότι τα στελέχη του ΟΑΕΔ αντιλαμβάνονται ως σημαντικό εργαλείο για την άσκηση πολιτικής του Οργανισμού τα προγράμματα των επιδοτούμενων θέσεων εργασίας.

«Πιστεύω ότι είναι βιώσιμος αυτός ο τύπος λειτουργίας ειδικά των ΚΠΑ απλώς τώρα έχουμε αρχίσει να γνωστοποιούμε σε όλες τις υπηρεσίες αυτό το οποίο συμβαίνει. Έχουμε ξεκινήσει να κάνουμε ενημέρωση σε εργοδότες, δηλαδή βγαίνουμε έξω στην αγορά εργασίας να παίρνουμε κενές θέσεις, να ενημερώνουμε τους εργοδότες. Υπάρχουν αυτά τα προγράμματα στα οποία μπορούν να μπούνε και να επιχορηγηθούνε. Πιστεύω ότι είναι βιώσιμος...» (Προϊσταμένη ΚΠΑ).

Προκύπτει ωστόσο από τα λεγόμενα των προϊσταμένων πως κατά το χρονικό διάστημα που πραγματοποιήθηκαν οι μελέτες περίπτωσης στα ΚΠΑ (Καλοκαίρι - Φθινόπωρο 2003) η «επιθετική» προσέγγιση προς τις επιχειρήσεις δεν είχε τεθεί ακόμη πλήρως σε εφαρμογή.

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί πως οι προϊστάμενοι εξαρτούν τις μελλοντικές προοπτικές των ΚΠΑ από τις **ευρωπαϊκές πολιτικές**, τις σχετικές χρηματοδοτήσεις και τον τρόπο με τον οποίο η κεντρική διοίκηση του Οργανισμού θα τις μετουσιώσει σε τρόπους δράσης εντός του Οργανισμού. Αναγνωρίζουν ως εκ τούτου στα ΚΠΑ μια επιτελεστική λειτουργία, η οποία βασίζεται σε έναν «εκ των άνω» σχεδιασμό και θεωρούν πως μια «από τα κάτω» επίδραση στο σχεδιασμό και την χάραξη πολιτικών είναι ανέφικτη. Σύμφωνα με τις αντιλήψεις των προϊσταμένων στον ΟΑΕΔ ασκείται το μοντέλο της «από πάνω προς τα κάτω» (up – down) διοίκησης, που προσιδιάζει σε γραφειοκρατικούς ιεραρχικά οργανωμένους οργανισμούς και που δε δίνει ιδιαίτερη έμφαση ούτε στις απόψεις των ανθρώπων που καλούνται να υλοποιήσουν την πολιτική αυτή (σύμβουλοι), ούτε των αποδεκτών των πολιτικών αυτών (άνεργοι).

> *«Η δομή δεν είναι ανεξάρτητη. Όλα εξαρτώνται από τις αποφάσεις της Διοίκησής μας, από τις προτάσεις και τις μελέτες που κάνει και υποβάλει στην Ευρωπαϊκή Ένωση και από τις εγκρίσεις αυτών των προτάσεων». (Προϊσταμένη ΚΠΑ).*

Σύμφωνα με τα λόγια των προϊσταμένων η αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ και η μετατροπή των Γραφείων Εργασίας σε ΚΠΑ εκτός από την πρόσληψη εξειδικευμένου προσωπικού (εργασιακών συμβούλων) επέφερε μεταβολές στην οργάνωση του χώρου (στις περισσότερες περιπτώσεις η ανασυγκρότηση συνοδεύτηκε με τη μετεγκατάσταση σε νέο χώρο), στην υλικοτεχνική υποδομή (αγορά υπολογιστών, σύνδεση στο διαδίκτυο, εσωτερική δικτύωση), στη μηχανοργάνωση των υπηρεσιών. Ωστόσο οι ίδιοι οι προϊστάμενοι εντοπίζουν **υπάρχοντα προβλήματα**[84] στα εξής σημεία:

84 Τα προβλήματα που παρατίθενται αναφέρθηκαν κατά το διάστημα της επιτόπιας έρευνας. Κατά το ίδιο διάστημα καταγράφηκαν εντατικές προσπάθειες του Οργανισμού προς τη σταδιακή βελτίωση της λειτουργίας των ΚΠΑ και όλων των παραμέτρων της. Ως εκ τούτου δύναται κάποιες από τις περιγραφόμενες συνθήκες να έχουν μεταβληθεί σε μεταγενέστερο χρόνο.

- Παρά τη νέα χωρική οργάνωση δεν έχουν εξασφαλιστεί σε όλα τα ΚΠΑ χώροι κατάλληλοι για την εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων, χώροι δηλαδή που να εξασφαλίζουν την άνεση και την εμπιστευτικότητα των συνομιλιών μεταξύ του συμβούλου και του ανέργου.
- Οι εργασιακοί σύμβουλοι συχνά απασχολούνται με εργασίες αλλότριες προς τη συμβουλευτική[85]. Αυτό οφείλεται στην έλλειψη επαρκούς διοικητικού προσωπικού, που θα μπορούσε να διεκπεραιώσει τις τρέχουσες διοικητικές υποχρεώσεις της υπηρεσίας.
- Παρά την ενίσχυση του τεχνολογικού εξοπλισμού οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές σε ορισμένα ΚΠΑ δεν επαρκούν για όλους τους συμβούλους, ούτε παρέχεται διαρκώς η δυνατότητα πρόσβασης στο διαδίκτυο. Επίσης, ενώ υπάρχει πληροφοριακό σύστημα στο οποίο καταχωρούνται τα στοιχεία των ανέργων, αυτό είναι ελάχιστα λειτουργικό για τη σύζευξη των κενών θέσεων εργασίας και των αναζητούντων εργασία[86].

---

85 «*Ε: Οι σύμβουλοι ασχολούνται αποκλειστικά με τη συμβουλευτική ή στην υπηρεσία σας αναλαμβάνουν και κάποιες άλλες εργασίες;*
Α: Σίγουρα αναλαμβάνουν όλο το κομμάτι της συμβουλευτικής. Κάνουν και την καταγραφή του ανέργου, όταν απαιτείται και έχει πάρα πολλή δουλειά. Κανονικά το κάνουν δύο άλλοι μόνιμοι υπάλληλοι, την έκδοση δηλαδή της κάρτας ανεργίας. Κάποιες φορές όταν υπάρχει πολλή δουλειά κάνουν και θεώρηση της κάρτας ανεργίας. Δεν μπορούμε να αφήσουμε τον κόσμο στις σκάλες να περιμένει, όταν υπάρχει φοβερά πολλή δουλειά και πολλή ουρά και οι Σύμβουλοι να ασχολούνται με τη συνέντευξη. Περιορίζουν λίγο το χρόνο της συνέντευξης ή κλείνουν ραντεβού με τον άνεργο που θέλει να κάνει εξατομικευμένη παρέμβαση, για να καταγράψει τα στοιχεία του κλπ. Βοηθάνε και στη θεώρηση της κάρτας, βοηθάνε στην παραλαβή των αιτήσεων, όταν έχουμε πρόγραμμα STAGE, βοηθάνε και στις πληροφορίες των εργοδοτών, όταν υπάρχουν άλλα προγράμματα, και βοηθάνε και στην επεξεργασία και τοποθέτηση για το κάθε πρόγραμμα, όπως τώρα θα βοηθήσουν στην τοποθέτηση του προγράμματος STAGE, που έχουμε ήδη λάβει τα αποτελέσματα». (Προϊστάμενος ΚΠΑ).
«Εδώ σε εμάς ασχολούνται μόνο με τη συμβουλευτική. Ένα 5% να ασχολούνται κάποιες φορές... να βάζουν ας πούμε λίγες υπογραφές στις κάρτες ανεργίας, όταν δεν είμαστε πάρα πολλοί υπάλληλοι οπότε ... όταν λείπει κάποιος ή το καλοκαίρι με τις άδειες συμπληρώνουν κανένα αριθμό πρωτοκόλλου ή κάτι τέτοιο αλλά αυτό είναι ένα 5%. Κατά 95% ασχολούνται με τη δουλειά τους». (Προϊσταμένη ΚΠΑ).

86 «*Χρειάζεται οπωσδήποτε μια αναβάθμιση του πληροφοριακού συστήματος που να περιλαμβάνει μέσα και πεδία, τα οποία θα μπαίνουν ειδικές πληροφορίες για τον άνεργο και για την επιχείρηση, και όχι απλώς να καταχωρούνται αλλά και να αξιολογούνται, να μπορείς να τα δουλέψεις γρήγορα και με τρόπο απλό. Αυτά, λοιπόν, από ό,τι ξέρω, είναι μέσα στα σχέδια του Οργανισμού και μάλιστα έχουν γίνει κάποια άμεσα ερωτήματα. Τώρα θα δούμε». (Προϊστάμενος ΚΠΑ).*
Η βελτίωση του πληροφοριακού συστήματος αποτελεί μια διαρκή επιδίωξη του Οργανισμού. Σύμφωνα με νεότερες πληροφορίες, που συλλέξαμε σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν των μελετών περίπτωσης, το πληροφοριακό σύστημα αναβαθμίζεται συνεχώς με σκοπό να καταστεί πιο λειτουργικό.

- Η αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και η δημιουργία των ΚΠΑ δε συνοδεύτηκε απευθείας ούτε με την αλλαγή της νοοτροπίας του διοικητικού προσωπικού του Οργανισμού, ούτε με την άμεση αλλαγή στάσης των αναζητούντων εργασία ή των εργοδοτών προς αυτόν. Έτσι, τόσο από την πλευρά των ανέργων όσο και των εργοδοτών καταγράφεται μια δυσπιστία ως προς την αποτελεσματικότητα του δημόσιου φορέα απασχόλησης (ΟΑΕΔ). Και τα δύο μέρη αναζητούν εργασία και προσωπικό αντίστοιχα, ενεργοποιώντας παραδοσιακά δίκτυα, όπως αυτό των προσωπικών σχέσεων (συγγενικό δίκτυο, φίλους, γνωστούς)[87].
- Επιζητούνται καλύτερες σχέσεις συνεργασίας μεταξύ των ΚΠΑ και των κατά τόπους Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ). Παρατηρείται πως ο χρόνος που μεσολαβεί από τη διάγνωση αναγκών για κατάρτιση στα ΚΠΑ ως την εύρεση της κατάλληλης θέσης σε ΚΕΚ μπορεί να είναι μακρύς. Αυτό συμβαίνει εξαιτίας της αδυναμίας άμεσης μεταφοράς των αιτημάτων για το σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης από τα τοπικά ΚΠΑ στα τοπικά ΚΕΚ. Ο συγκεντρωτικός σχεδιασμός σε κεντρικό επίπεδο εμπεριέχει κινδύνους γραφειοκρατικής κωλυσιεργίας.
- Δε λαμβάνουν χώρα διαδικασίες αξιολόγησης των ενεργειών των ΚΠΑ μέσα από την παρακολούθηση και την ανάλυση των αποτελεσμάτων της εξατομικευμένης παρέμβασης[88]. Όταν, δε, ελέγχεται η εφαρμογή των μέτρων της εξατομικευμένης παρέμβασης, τότε δίνεται έμφαση στην καταμέτρηση των ποσοτικών δεδομένων (π.χ. αριθμός ατόμων που συμμετείχαν σε διαδικασίες εξατομικευμένης) και όχι στην ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών.

Μπορούμε να συνοψίσουμε τα σημαντικότερα σημεία, τα οποία προκύπτουν από το λόγο των επικεφαλής των ΚΠΑ, ως εξής: Αποδίδεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανάγκη απόκτησης μεγαλύτερης **αυτονομίας** και **ευελιξίας** των αποκεντρωμένων «δομών» (ΚΠΑ) ως προς τον τρόπο λειτουργίας τους, για να μπορούν να ανταποκρίνονται στις διαφοροποιημένες και μεταβαλλόμενες

87 *«Πιστεύω ότι γενικότερα εδώ στην Ελλάδα αυτό συμβαίνει, ότι ο κάθε εργοδότης προσπαθεί μόνος του, από τους γνωστούς του, από τους φίλους του να βρει κάποιο προσωπικό». (Προϊστάμενος ΚΠΑ).*

88 *«Όχι δεν έχουμε το χρόνο να κάνουμε τέτοιου είδους αξιολόγηση. Δεν έχουμε αυτή την πολυτέλεια να το κάνουμε. Μακάρι να μπορούσαμε να το κάνουμε, αλλά η προσέλευση του κόσμου είναι αρκετή. Είναι κάποια πράγματα που πρέπει να γίνονται, να ανταποκριθούμε στα αιτήματα της διοίκησης και πρέπει να ενεργούμε πολλές φορές και γρήγορα». (Προϊσταμένη ΚΠΑ).*

τοπικές ανάγκες· να μπορούν επίσης να συνάπτουν ευκολότερα συνεργασίες και συμπράξεις με τους τοπικούς φορείς και παράγοντες. Αναδεικνύεται ως ιδιαίτερα σημαντική η υιοθέτηση ενός **πελατοκεντρικού** προτύπου των παρεχομένων υπηρεσιών (εξατομικευμένη προσέγγιση) τόσο προς τους αναζητούντες εργασία όσο και προς τους εργοδότες, που θα εξειδικεύει τις ανταποκρίσεις του Οργανισμού στις διαφοροποιούμενες ανάγκες τους. Διαφαίνεται επίσης ως αναγκαία η στροφή του Οργανισμού προς την πλευρά της ζήτησης (τους εργοδότες και τις ανάγκες τους)· της ενίσχυσης δηλαδή του ρόλου του **διαμεσολαβητή** μεταξύ των αναζητούντων εργασία και τους εργοδότες, συνυπολογίζοντας τις ανάγκες των δευτέρων κατά το σχεδιασμό προγραμμάτων και υπηρεσιών. Τέλος, διαφαίνεται στο λόγο των προϊσταμένων των ΚΠΑ η πεποίθηση πως ο Οργανισμός λειτουργεί εντός του ευρωπαϊκού περιβάλλοντος και επηρεάζεται άμεσα από τις **ευρωπαϊκές στρατηγικές** τόσο ως προς την κατεύθυνση της πολιτικής και των υπηρεσιών του όσο και ως προς τους υλικούς όρους της διατήρησής του (χρηματοδότηση).

3. Οι Εργασιακοί Σύμβουλοι των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης του ΟΑΕΔ

3.1. Το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό προφίλ των συμβούλων

Οι εργασιακοί σύμβουλοι των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης προέρχονται από ένα ευρύ φάσμα ειδικοτήτων των Κοινωνικών, Πολιτικών και Οικονομικών Επιστημών. Στο δείγμα μας (15 περιπτώσεις) συναντήσαμε Ψυχολόγους, Κοινωνιολόγους, Οικονομολόγους, Κοινωνικούς Λειτουργούς, αποφοίτους Τμημάτων Πολιτικών Επιστημών, Διοίκησης Επιχειρήσεων, Λογιστικής. Ένας μικρός αριθμός από τους εργασιακούς συμβούλους, που προσελήφθησαν για να στελεχώσουν τα ΚΠΑ, διαθέτει δίπλωμα μεταπτυχιακής ειδίκευσης.

Ως προς τη διάρθρωση της επαγγελματικής τους διαδρομής μπορούμε να επισημάνουμε τα εξής:

- Σε όλες σχεδόν τις περιπτώσεις εντοπίζεται ένα ενδιάμεσο χρονικό διάστημα μεταξύ του πέρατος των σπουδών και της ανάληψης υπηρεσίας στο ΚΠΑ.
- Το ενδιάμεσο αυτό διάστημα περιλάμβανε σε κάποιες των περιπτώσεων την απασχόληση με συναφείς προς το αντικείμενο των σπουδών δραστηριότητες, όπως εργασία σε ερευνητικά προγράμματα, σε υπηρεσίες

συμβουλευτικής ή σε συναφείς δραστηριότητες στον ιδιωτικό τομέα (π.χ. σύμβουλοι επιχειρήσεων).
- Η ενασχόληση με συναφή προς τις σπουδές δραστηριότητα συχνά είχε το χαρακτήρα της εθελοντικής εργασίας.
- Το ενδιάμεσο αυτό διάστημα περιλάμβανε συχνά εργασία σε μη συναφείς προς τις σπουδές απασχολήσεις για λόγους βιοπορισμού καθώς και περιόδους ανεργίας. Η κατάσταση αυτή εκλαμβανόταν ως προσωρινή και μεταβατική από τα υποκείμενα.

Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις που ακολουθούν:

«Ήμουνα σε ένα ερευνητικό πρόγραμμα - πρόγραμμα υποστήριξης ήτανε - από το ερευνητικό πρόγραμμα που κάνει το Πανεπιστήμιο το δικό μας σε συνεργασία με το τμήμα της Νομικής στις αγροτικές φυλακές της Κασσάνδρας. Εκεί για περίπου ένα χρόνο. Επίσης σε λογιστικό γραφείο δούλευα. Και από εκεί και πέρα σε σχέση με το επάγγελμα, εθελοντική εργασία σε ένα συμβουλευτικό σταθμό στη Χ [όνομα πόλης] με ομάδες γυναικών. Τέτοια πράγματα...». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 1).

«Στην περίοδο αναζήτησης εργασίας μετά τη στρατιωτική μου θητεία, ήδη εργαζόμουνα ως ελεύθερος επαγγελματίας, χρηματοοικονομικός σύμβουλος, στη Χ [όνομα πόλης], αλλά ταυτόχρονα προσπαθούσα να βρω και κάτι άλλο, να ψάξω». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

«Πριν από δω έχω απασχοληθεί σαν γραμματέας σε ασφαλιστική εταιρεία, σε εφημερίδα και από το 2000 και μετά εδώ. Συν ότι από το 1999 δουλεύω και σαν ωρομίσθια εκπαιδευτικός σε δημόσιο ΙΕΚ».(Σύμβουλος ΚΠΑ αρ. 8).

«Είχα μείνει άνεργη. Είχα δουλέψει σε ένα λογιστικό γραφείο, τέλος πάντων βοηθητικά για κάποιους μήνες, έμεινα εκεί σχεδόν ένα, ενάμιση χρόνο, και επειδή είχα πάντα την αίσθηση του προσωρινού είχα πει ότι θα σταματήσω γιατί αν δε σταματήσω δεν πρόκειται να βρω χρόνο και ενέργεια για να ψάξω να βρω κάτι άλλο για μένα. Οπότε αμέσως μετά, περίπου για άλλον ένα χρόνο, ήμουνα άνεργη. Στο ψάξιμο, με εθελοντικά προγράμματα. Μια εμπειρία ανεργίας την έχω βιώσει. Και είναι πολύ χρήσιμη, πολύ σημαντική για να... μπορείς να φανταστείς και να μπεις κάπως στη θέση του ανέργου και στο άγχος της περιόδου εκείνης και της ανασφάλειας. Είναι καλό νομίζω ο καθένας να το έχει δει, αν θέλει να καταλάβει καλύτερα τη θέση του ανέργου». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 1).

Στο προηγούμενο απόσπασμα η εργασιακή σύμβουλος θεματοποιεί την εμπειρία της ανεργίας ως «εποικοδομητική» εμπειρία, που εμπλουτίζει τη

βιογραφική γνώση του συμβούλου και του παρέχει τη δυνατότητα να κατανοεί την κατάσταση που βιώνει ο άνεργος μέσω της ενσυναίσθησης, της ικανότητας δηλαδή νοητικής και συναισθηματικής τοποθέτησης του εαυτού στη θέση του ανέργου.

Οι εργασιακοί σύμβουλοι του δείγματός μας αντιλαμβάνονται τον επαγγελματικό τους αυτό ρόλο ως *συναφή* προς το αντικείμενο των σπουδών τους. Αυτό διαφαίνεται από τον τρόπο με τον οποίο θεματοποιούν την εμπλοκή τους στη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Κατά την αντίληψη των ερωτώμενων η ενασχόληση με τη συμβουλευτική στην απασχόληση εντάσσεται εντός του ορίζοντα *των δυνατών επαγγελματικών τους επιλογών*. Σ΄ αυτό συνηγορεί βέβαια και η ρευστή και «διασταλτική» αντίληψη περί συμβουλευτικής που επικρατεί στο πεδίο. Η επαγγελματική αυτή δυνατότητα προκύπτει με τη δημιουργία των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) και την ανακοίνωση της προκήρυξης για την πρόσληψη εργασιακών συμβούλων σ΄ αυτά.

Μια προσεκτική εξέταση του λόγου των υποκειμένων μας επιτρέπει, ωστόσο, να υποστηρίξουμε πως, παρότι οι σύμβουλοι με τους οποίους μιλήσαμε αναγνωρίζουν εν γένει συνάφεια μεταξύ των σπουδών τους και της επαγγελματικής ενασχόλησης με τη συμβουλευτική, η τελευταία αναδεικνύεται ως απτή προοπτική απασχόλησης μετά το πέρας των σπουδών τους και κατά την πορεία της επαγγελματικής τους διαδρομής, όταν δηλαδή οι παραδοσιακές επαγγελματικές διέξοδοι, που παρείχαν παλαιότερα οι σπουδές τους, έχουν καταστεί πλέον δυσχερείς. Τα χωρία που ακολουθούν είναι ενδεικτικά:

«Πάντα ήθελα να δουλέψω σαν κοινωνιολόγος, που έχω τελειώσει. Αυτό που έχω σπουδάσει. Βρέθηκα στον ΟΑΕΔ μέσα από ένα σεμινάριο διοικητικής υποστήριξης και εκεί έμαθα για τη δομή του ΟΑΕΔ, τα ΚΠΑ που θα γινότανε. Ήταν ένας θεσμός καινούργιος. Έμαθα για τους εργασιακούς συμβούλους, που θα παίρνανε με ειδικότητες όπως η δικιά μου και έτσι έκανα την επιλογή του εργασιακού συμβούλου». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 9).

«Καταρχήν, έχω σπουδάσει δυο διαφορετικά πράγματα. Τελείωσα το Τμήμα Τουριστικών Επιχειρήσεων των ΤΕΙ και το επόμενο που σπούδασα ήταν Κοινωνιολογία στο Πάντειο. Εργάζομαι πολύ μικρό διάστημα σαν σύμβουλος, το Μάρτιο μπήκαμε εδώ. Βέβαια, εκτός από τις σταθερές σπουδές, έχω κάνει και με τη Γραμματεία ισότητας στη Γαλλία σεμινάριο επάνω στην επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών το 1991. Ήταν ένα αντικείμενο πολύ καινούριο, το οποίο νομίζω ότι είναι ακόμη καινούριο για την Ελλάδα, γιατί ναι μεν λες κάποια πράγματα στους ανέργους αλλά δεν

μπορείς να καλύψεις όλες τις ανάγκες, κάτι που το μαθαίναμε το 1991. Αυτό τότε ήταν τυχαίο που το έκανα και σήμερα κάνω αυτό το επάγγελμα. Τώρα γιατί εμπλάκηκα με αυτό; Η Κοινωνιολογία είναι μια δύσκολη επιστήμη. Δεν μπορείς να βρεις εύκολα δουλειά. Εγώ βέβαια είχα πάρει τη κατεύθυνση της εγκληματικότητας ανηλίκων στην Πάντειο. Απλώς είδα τη προκήρυξη, μου άρεσε σε συνάρτηση με το τι είχα κάνει σε αυτό το αντικείμενο στη Γαλλία, σε συνάρτηση ότι είχα δουλέψει στο Κερατσίνι σε κάποια σεμινάρια της επαγγελματικής προκατάρτισης γυναικών, οπότε θεώρησα καλό να κάνω αίτηση». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 12).

«Έχω σπουδάσει διοίκηση και οργάνωση επιχειρήσεων. Έχω μια πολύ καλή προϋπηρεσία στις Οικονομικές υπηρεσίες της Κεντρικής Διοίκησης και μια άριστη έκθεση από την υπηρεσία μου. Όταν υπήρξε η προκήρυξη σχετικά με εργασιακούς συμβούλους, επειδή το θέμα της ανεργίας είναι κάτι που σε όλες τις εποχές είναι επίκαιρο και σε όλο τον κόσμο, γι' αυτό το λόγο όταν είδα τη προκήρυξη που αφορούσε εργασιακούς συμβούλους με ενδιέφερε άμεσα να λάβω μέρος σε αυτή την προκήρυξη». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 11).

«Στην περίοδο αναζήτησης εργασίας μετά τη στρατιωτική μου θητεία, ήδη εργαζόμουνα ως ελεύθερος επαγγελματίας, χρηματοοικονομικός σύμβουλος, στη Χ [όνομα πόλης], αλλά ταυτόχρονα προσπαθούσα να βρω και κάτι άλλο, να ψάξω (...)
Ερ: *το επάγγελμα ας πούμε του συμβούλου, ήταν κάτι το οποίο το είχες στο μυαλό σου;*
Απ: *του συμβούλου, με την έννοια αυτήν της συμβουλευτικής όχι δεν θα έλεγα ότι ήταν ακριβώς στο μυαλό μου. Στο μυαλό μου ήταν κυρίως κάτι που να είχε σχέση με την ειδικότητά μου. Και ο χώρος αυτός της ανεργίας γενικότερα, ευρύτερα, έχει σχέση. Είναι κάτι που μου αρέσει γιατί έχει να κάνει με κόσμο, με προγράμματα επιδοτήσεων από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, με δράσεις καινούργιες που αναπτύσσονται στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια και το βρήκα το όλο θέμα ενδιαφέρον. Με προσέλκυσε δηλαδή το ότι θα είναι με ανέργους, θα συζητάω για προβλήματα δικά τους. Από την άλλη μεριά θα είναι οι επιχειρήσεις, οι ανάγκες των επιχειρήσεων και τα προγράμματα ενός Οργανισμού με τη σύμπραξη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας τα οποία θα προσπαθούμε να τα κάνουμε όλα μαζί ένα, να βγάλουμε ένα αποτέλεσμα». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).*

Εντός ενός επαγγελματικού πλαισίου, όπου το πτυχίο των Κοινωνικών και Οικονομικών Σχολών δε δύναται πλέον να διασφαλίσει στέρεες και εγγυημένες εργασιακές προοπτικές, η ενασχόληση με τη συμβουλευτική και μάλιστα σε ένα δημόσιο Οργανισμό μπορεί να εκληφθεί ως μια ικανοποιητική επαγγελματική διέξοδος, ακόμη και αν αυτή δεν συγκαταλεγόταν στις αρχικές επιλογές των υποκειμένων.

Η εργασία του εργασιακού συμβούλου αξιολογείται θετικά στο απόσπασμα που ακολουθεί, στο φόντο πρότερων εργασιακών εμπειριών του υποκειμένου σε ένα ευρύ φάσμα απασχολήσεων (βοηθός λογιστή, ιατρικός επισκέπτης, καθηγητής στην ιδιωτική εκπαίδευση, διοικητικός υπάλληλος).

«Έχω σπουδάσει Οικονομικά, στο Οικονομικό Τμήμα της Νομικής στην Αθήνα. Έχω εργαστεί σε μία εταιρεία αλουμινίου σαν βοηθός λογιστή για ένα χρόνο. Έχω εργαστεί σαν ιατρικός επισκέπτης περίπου για ενάμιση χρόνο σε μία φαρμακευτική εταιρεία. Έχω εργαστεί πάλι σε λογιστήριο σε μία εταιρεία παιχνιδιών. Έκανα παλαιότερα μαθήματα Αγγλικών, Πολιτικής Οικονομίας και Μαθηματικών σε διάφορα επίπεδα. Επίσης, έχω εργαστεί στο Υπουργείο Εργασίας για δύο χρόνια σαν διοικητικός υπάλληλος και στον ΟΑΕΔ που δουλεύω από το 2000. (...) Μια τέτοιου είδους εργασία ήταν κάτι που μου άρεσε από παλιά, να έχω επαφή με κόσμο. Όλη αυτή την περίοδο που κάνω αυτό το επάγγελμα είναι η καλύτερη εργασία όσον αφορά το αντικείμενο που ασχολούμαι». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 13).

Μια μακρά επαγγελματική διαδρομή σε ετερόκλητες απασχολήσεις καταγράφεται και στην περίπτωση της εργασιακής συμβούλου που ακολουθεί. Στην περίπτωση αυτή η επαγγελματική πορεία περιλαμβάνει και κενά διαστήματα λόγω της γέννησης και της ανατροφής των παιδιών.

«Κατά το παρελθόν έχω ασχοληθεί σε πολλά και διάφορα. Δούλεψα 12 χρόνια σε γραφείο ταξιδίων, έχω δουλέψει επίσης στην Ολυμπιακή Αεροπορία, στο Τμήμα απολεσθέντων στο αεροδρόμιο, σε κάποιες κατασκευαστικές εταιρείες και επίσης έχω ασχοληθεί στον Ερυθρό Σταυρό σαν κοινωνικός βοηθός και είχα ασχοληθεί κυρίως με απομονωμένα άτομα, άτομα που είναι φορείς του AIDS, άτομα με ειδικές ανάγκες. Έμεινα κατά διαστήματα άνεργη και το τελευταίο διάστημα είχα μείνει 2 χρόνια. Γέννησα βέβαια τα παιδιά μου και μετά ήταν δύσκολο σαν γυναίκα και σαν πτυχιούχος, επειδή είχα φύγει από τον επαγγελματικό χώρο, να ενταχθώ πάλι». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 12).

Αναλύοντας τη διάρθρωση των διαδρομών του βίου των εργασιακών συμβούλων μπορούμε να υποστηρίξουμε πως αυτές, στην πλειονότητα των περιπτώσεων, προσομοιάζουν στο πρότυπο της **ασυνεχούς διαδρομής**, που παρεκκλίνει από το υπόδειγμα της «κανονικής» εργασιακής βιογραφίας. Ειδικότερα παρατηρήσαμε τα εξής: Οι εργασιακοί σύμβουλοι έχουν βιώσει στη διαδρομή του βίου τους την αποσύνδεση της εκπαιδευτικής σταδιοδρομίας και της επαγγελματικής τοποθέτησης. Η αναδρομή στο απόθεμα της βιογραφικής τους εμπειρίας καταδεικνύει πως η επαγγελματική σταδιοδρομία των σύγχρονων υποκειμένων δύσκολα μπορεί να προδιαγραφεί ήδη από το στάδιο των σπουδών τους. Οι ίδιοι οι επαγγελματικοί σύμβουλοι έχουν «μάθει» μέσα από τα δικά τους βιώματα πως οι δυνατότητες και τα περιθώρια των επιλογών μεταβάλλονται διαρκώς και πως τα άτομα καλούνται να επαναπροσδιορίζουν διαρκώς τις προσδοκίες τους και τις στρατηγικές τους. Έχουν επίσης βιώσει την ετεροαπασχόληση, τη μετακίνησή τους σε μια σειρά από ετερόκλιτα επαγγελματικά πεδία, τη συμμετοχή τους σε άτυπες μορφές εργασίας, καθώς και την εναλλαγή περιόδων εργασίας με περιόδους ανεργίας στην εργασιακή τους βιογραφία.

Τα δομικά αυτά χαρακτηριστικά της διαδρομής του βίου τους και τα σχετικά τους βιώματα καθιστούν τη διάκριση των μορφών του βίου (Lebensformen) μεταξύ των συμβούλων και των ατόμων που προσφεύγουν σ΄ αυτούς εξαιρετικά λεπτή.

3.2. Η κατάρτιση των συμβούλων

Στο παρόν υποκεφάλαιο θα ασχοληθούμε με το πώς οι εργασιακοί σύμβουλοι των ΚΠΑ, με τους οποίους μιλήσαμε, περιγράφουν τις διαδικασίες κατάρτισης που έλαβαν για την επιτέλεση του ρόλου τους· τους τρόπους με τους οποίους αποτιμούν τόσο την κατάρτιση αυτή όσο και τη επάρκεια των εφοδίων τους· και τέλος τις ανάγκες και τα προβλήματα που εντοπίζουν σε σχέση με την εξειδίκευσή τους.

Όπως είδαμε παραπάνω, οι εργασιακοί σύμβουλοι που στελεχώνουν τα ΚΠΑ προέρχονται από ένα ευρύ φάσμα ειδικοτήτων των Κοινωνικών, Οικονομικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών. Παρότι αναγνωρίζουν συνάφεια του αντικειμένου των σπουδών τους με τα καθήκοντα του εργασιακού συμβούλου, δεν έχουν εντούτοις λάβει κατά τη φοίτησή τους στο πανεπιστήμιο μια οργανωμένη και συστηματική εκπαίδευση σχετικά με τη συμβουλευτική και ειδικότερα τη συμβουλευτική για την απασχόληση. Όπως προκύπτει από τα λεγόμενα των εργασιακών συμβούλων επιχειρούν να καλύψουν τις

εκπαιδευτικές τους ανάγκες είτε μέσα από προγράμματα κατάρτισης, που οργανώνει ο ΟΑΕΔ, είτε μέσα από διαδικασίες αυτομόρφωσης.

Σ΄ ό,τι αφορά στα προγράμματα κατάρτισης των εργασιακών συμβούλων που οργανώθηκαν από τον ΟΑΕΔ, προκύπτει από τις συνεντεύξεις πως αυτά διαφοροποιούνται ανάλογα με το χρόνο πρόσληψης των συμβούλων αλλά και τις ειδικότητές τους.

Αμέσως μετά την πρόσληψη των πρώτων εργασιακών συμβούλων πραγματοποιήθηκε ένας εκτενής εκπαιδευτικός κύκλος έξι εβδομάδων[89]. Ο εκπαιδευτικός αυτός κύκλος περιελάμβανε μαθήματα με αντικείμενο την αγορά εργασίας και την απασχόληση, τη συμβουλευτική, τις τεχνικές αναζήτησης εργασίας, καθώς και την εμπέδωση του νέου τρόπου λειτουργίας του ΟΑΕΔ και τη χρήση των σχετικών εντύπων («εργαλείων»).

«Στα πλαίσια του ΟΑΕΔ κάναμε κάποια σεμινάρια, στην αρχή γενικής φύσεως για τα θέματα ανεργίας κλπ. Και μετά από ένα χρονικό διάστημα στον ΟΑΕΔ κάναμε ένα σεμινάριο σε συμβουλευτική και τεχνικές αναζήτησης εργασίας. Αυτό το παρακολούθησαν ψυχολόγοι, κοινωνιολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί. Ήταν περίπου ένας μήνας, έτσι πιο εξειδικευμένο σεμινάριο και από εκεί και πέρα μικρές συναντήσεις σχετικά με ζητήματα λειτουργίας του ΟΑΕΔ. Μικρές συναντήσεις εννοώ μιας ημέρας, δύο ημερών». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 9).

«Ναι, έχουν γίνει σεμινάρια πάνω στις τεχνικές αναζήτησης εργασίας από την διοίκηση του ΟΑΕΔ. Είχαμε πάει στην Αθήνα για κάποιο διάστημα... οι πρώτοι εργασιακοί σύμβουλοι. Εκεί πραγματοποιήσαμε και ομάδες εργασίας. Είχαμε κάνει 3 ομάδες τεχνικών αναζήτησης εργασίας. Μιλήσαμε για τη συνέντευξη. Τι πρέπει να λέει ο άνεργος, τι ζητάνε οι εργοδότες, κάποια λάθη που γίνονται – γιατί πολλές φορές έχουν οι άνεργοι τα προσόντα, αλλά δεν ξέρουν πώς να τα διαφημίσουν στον εργοδότη. Οπότε κάναμε για τη συνέντευξη, για την καλύτερη παρουσίαση των ανέργων στη συνέντευξη, πώς να φτιάχνουν βιογραφικό, το σωστό βιογραφικό για κάθε περίπτωση, επικοινωνία με εργοδότες, πώς να βρούμε εργοδότες – συν κάποιες ασκήσεις αυτογνωσίας για να εντοπίσουν τα στοιχεία που είναι καλά και να προβάλλονται σε μια συνέντευξη». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 3).

89 Ο εκπαιδευτικός αυτός κύκλος οργανώθηκε για την κατάρτιση των πρώτων σειρών των εργασιακών συμβούλων που προσλήφθηκαν και δεν επαναλήφθηκε για τις επόμενες σειρές (μετά το 2000).

Στον εκπαιδευτικό κύκλο των έξι εβδομάδων δεν έλαβαν μέρος όλοι οι προσληφθέντες εργασιακοί σύμβουλοι, αλλά μόνο συγκεκριμένες ειδικότητες όπως ψυχολόγοι, κοινωνιολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί. Μια τέτοια διαφοροποίηση ως προς την κατάρτιση των συμβούλων θα μπορούσε να δικαιολογηθεί μόνο εάν συνοδευόταν από μια αντίστοιχη διαφοροποίηση και καταμερισμό ως προς τα καθήκοντα των συμβούλων. Στη λειτουργία, ωστόσο, των ΚΠΑ τα καθήκοντα των εργασιακών συμβούλων είναι κοινά και δε διαφοροποιούνται ανάλογα με την ειδικότητα. Ως εκ τούτου εργασιακοί σύμβουλοι των άλλων ειδικοτήτων, που δε συμμετείχαν σ΄ αυτόν τον πρώτο εκπαιδευτικό κύκλο, εντοπίζουν ελλείμματα στην κατάρτισή τους ως προς τη συμβουλευτική διαδικασία με τον άνεργο. Χαρακτηριστικά είναι τα χωρία που ακολουθούν:

«Ο οργανισμός ξεκίνησε να κάνει κάποια σεμινάρια στους συμβούλους του, τα οποία σε πρώτη φάση τα είχανε σε κοινωνιολόγους και ψυχολόγους. Οι οικονομολόγοι δεν ... δε συμμετείχα λόγω ειδικότητας, σαν οικονομολόγος. Το γεγονός είναι ότι θα θέλαμε πολύ τότε και εμείς να λάβουμε μέρος στα σεμινάρια αυτά. Γιατί κάνανε κάποια σεμινάρια συμβουλευτικής στην απασχόληση και γενικότερα επαφής με έναν άνεργο. Όλα τα βήματα εξαρχής, από την πρώτη καλημέρα ας πούμε και μέχρι και πώς θα τον κατευθύνεις και πώς θα τον παρακολουθήσεις. Σε αυτά δε συμμετείχαμε εμείς λόγω ειδικότητας, όπως ήταν τότε τα πράγματα». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

«Ερ. Έχετε καταρτισθεί για το συγκεκριμένο ρόλο του εργασιακού συμβούλου στον ΟΑΕΔ;
Α: Όχι. Έχουμε ζητήσει επανειλημμένα να εκπαιδευτούμε όσον αφορά το έντυπο της εξατομικευμένης παρέμβασης και τη συμβουλευτική αλλά δεν μας έχουν εκπαιδεύσει. Οικονομολόγοι, νομικοί, πολιτικοί επιστήμονες κλπ. δεν έχουμε εκπαιδευτεί. Είχαν εκπαιδευτεί για 6 εβδομάδες οι ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί και κοινωνιολόγοι. Για μας δεν προβλέφθηκε κάτι τέτοιο. Οι υπόλοιποι τότε πιστέψαμε ότι ίσως να μας χρειαστούν σε κάποιον άλλο τομέα της υπηρεσίας, για να μην μας εκπαιδεύουν, που ειδικά εμείς έχουμε ανάγκη από την εκπαίδευση στη συμβουλευτική. Τώρα για ποιο λόγο έγινε αυτή η επιλογή και ο διαχωρισμός δε γνωρίζω». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 8).

Σύμβουλοι που παρακολούθησαν την εν λόγω κατάρτιση την αξιολογούν θετικά εξαιτίας και των εναλλακτικών εκπαιδευτικών μεθόδων που χρησιμοποιήθηκαν (π.χ. παιχνίδι υπόδυσης ρόλων, βιωματικές ασκήσεις, κ.ά.):

«Η εκπαίδευση ήταν ικανοποιητική γιατί είχε και πράγματα, πέρα από το... δεν ήτανε μόνο διαλέξεις, για μένα θα ήταν απογοητευτικό να είναι μόνο η διάλεξη και να τελειώσει. Κάναμε ομαδικές τεχνικές και βιωματικές ασκήσεις. Κάναμε και role play. Ήταν καλό, θα έλεγα». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 1).

Πέραν αυτού του οργανωμένου πρώτου εκπαιδευτικού κύκλου, στον οποίο όπως ήδη σημειώθηκε δε συμμετείχαν όλοι οι εργασιακοί σύμβουλοι, ο ΟΑΕΔ οργανώνει καταρτίσεις βραχείας διάρκειας (3-4 ημερών), στις οποίες δίνεται έμφαση στον τρόπο λειτουργίας των ΚΠΑ, στον τρόπο συμπλήρωσης των εντύπων και της χρήσης των «εργαλείων». Κριτήριο για την αποτίμηση της αποτελεσματικότητας των καταρτίσεων αυτών από την πλευρά των συμβούλων είναι το κατά πόσο αποκομίζουν μια σαφή εικόνα για το τρόπο λειτουργίας των ΚΠΑ και την εφαρμογή των νέων μεθόδων. Από τις συνεντεύξεις που συλλέξαμε προκύπτει πως, παρά τις προσπάθειες του Οργανισμού και την οργάνωση σεμιναρίων κατάρτισης, συχνά επικρατεί σύγχυση ως προς το δέον γενέσθαι· σύγχυση που καλύπτεται με τον αυτοσχεδιασμό των συμβούλων στα κατά τόπους ΚΠΑ. Μπορούμε επίσης να επισημάνουμε τον κίνδυνο μιας περιοριστικής αντίληψης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, όταν ως τέτοια κατανοείται μόνον η αποσαφήνιση του τρόπου συμπλήρωσης εντύπων και της χρήσης των «εργαλείων».

«Στο σεμινάριο που έχουμε κάνει μέχρι τώρα μας είχαν δώσει ενημερωτικά έντυπα και μας είχαν καταρτίσει κατά ένα τρόπο για το πώς θα πρέπει να κινηθούμε. Σίγουρα χρειάζεται να υπάρχει μια διαρκής βελτίωση πάνω στα μέσα που μας παρέχονται για να αξιοποιούμε όσο το δυνατόν καλύτερα τις δυνατότητες. Το πλαίσιο μέσα στο οποίο κινούμεθα είναι ένα πλαίσιο το οποίο πιστεύω ότι μπορεί να βελτιωθεί ακόμη περισσότερο. Η υπηρεσία μας κάνει το καλύτερο δυνατόν για να έχουμε ό,τι χρειαζόμαστε. Ότι χρειαζόμαστε όμως ακόμη καλύτερα πράγματα δε χρειάζεται να το πω. Εννοείται». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 11).

«Μας κάνανε ένα ενημερωτικό, που κράτησε 3-4 μέρες. Αυτό δεν ήτανε επαρκές γιατί είχαμε πάρα πολλές απορίες. Ήτανε μόλις μπήκαμε στη δουλειά. Ειδικά εγώ που ήμουνα στις ειδικές κοινωνικές ομάδες δεν ήξερα τι μου συμβαίνει, αλλά δεν μας είπανε τίποτα, ότι πρέπει να κάνουμε αυτό, ότι η δουλειά μας είναι αυτή. Μας το είπαν και οι ίδιοι άλλωστε ότι 'σας ρίχνουμε στα βαθιά και από κει και πέρα βλέπουμε'. Τώρα για το τι προσφέρουμε στους ανέργους, αυτό το μαθαίνουμε κυρίως από εγκυκλίους,

που μας έρχονται από τον ΟΑΕΔ, και από διάφορα φυλλάδια επίσης του ΟΑΕΔ». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 12).

«Μας έχει γίνει κατάρτιση για ένα καινούργιο σύστημα, το οποίο θα λειτουργήσει τον Οκτώβριο. Είναι ένα καινούργιο μηχανογραφημένο σύστημα καταχώρησης των στοιχείων των ανέργων στους υπολογιστές, με το οποίο μπορούμε να δούμε τι έχουνε σπουδάσει, πού έχουνε δουλέψει και τι τους ενδιαφέρει να κάνουνε. Τι είδους εργασία τους ενδιαφέρει, εάν θα τους ήταν χρήσιμη κάποια κατάρτιση». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 13).

Πολλοί από τους συμβούλους αναφέρθηκαν στις προσπάθειές τους να καλύψουν εκπαιδευτικές τους ανάγκες σχετικές με τη συμβουλευτική για την απασχόληση μέσω της αυτομόρφωσης και της ενεργοποίησης άτυπων δικτυώσεων. Έμφαση δίνεται δε και στην απόκτηση γνωστικής επάρκειας μέσω της καθημερινής τριβής με το αντικείμενο στο χώρο εργασίας.

«Περισσότερο επαφίεται στη δική μου την αναζήτηση στο να βρω κάτι άλλο και να το παρακολουθήσω...» (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 1).

«Δεν είχα εξειδίκευση στη συμβουλευτική. Έκανα αίτηση για την προκήρυξη, προσλήφθηκα και από εκεί και πέρα άρχισα να ενδιαφέρομαι και για αυτό το κομμάτι της συμβουλευτικής και τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Και η εκπαίδευση, κάναμε μια σχετική εκπαίδευση μετά, αφού μπήκαμε στον ΟΑΕΔ με κάποια σεμινάρια, συν το προσωπικό ενδιαφέρον που έχω εγώ και βέβαια κατά τη διάρκεια της δουλειάς.
(...)
Μέσα από την εμπειρία πρώτα από όλα. Δηλαδή όταν ήρθαμε στον ΟΑΕΔ, ήξερα πολύ λίγα πράγματα για τον ΟΑΕΔ. Είχα μια γενική εικόνα από τις δικές μου καθαρά αναζητήσεις. Είχα μια εικόνα λοιπόν όσον αφορά τα προγράμματα που ανέφερα τα ευρωπαϊκά, τα προγράμματα της απασχόλησης, της κατάρτισης, αλλά δεν ήξερα όντως τι γίνεται στην πράξη. Η δουλειά ούτως ή άλλως του συμβούλου για να επιτευχθεί, νομίζω ότι πέρα από τη θεωρία που ο καθένας μπορεί να αποκτήσει μέσω σπουδών και τα λοιπά, θα πρέπει να γνωρίσει κατ' αρχήν στην πράξη, στην πρακτική, στην τοπική αγορά εργασίας». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

Από την πλευρά των συμβούλων εντοπίζεται η ανάγκη τους για συνεχή εκπαίδευση σχετικά με βασικές αρχές και τεχνικές της συμβουλευτικής

και ειδικότερα της εργασιακής συμβουλευτικής καθώς και τις νεότερες εξελίξεις στο πεδίο αυτό. Η ανάγκη αυτή απορρέει τόσο από το διαφορετικό επιστημονικό υπόβαθρο, που διαθέτουν οι προσληφθέντες σύμβουλοι, όσο και από το γεγονός της απουσίας στοιχείων της συμβουλευτικής ως εκπαιδευτικού περιεχομένου στα περισσότερα Προγράμματα Σπουδών, που έχουν παρακολουθήσει οι προσληφθέντες σύμβουλοι κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους στο Πανεπιστήμιο. Μια εργασιακή σύμβουλος, απόφοιτη ΤΕΙ Λογιστικής, αναφέρει σχετικά:

«Στο αντικείμενο των σπουδών μου δεν... δεν έχω εκπαιδευτεί ποτέ σε κάτι τέτοιο [ενν. στη συμβουλευτική για την απασχόληση]. Βέβαια προσπαθώ με όλη μου τη διάθεση να επικοινωνήσω με τους ανέργους και να τους συμβουλεύσω. Βέβαια πάντα κατά την προσωπική μου εκτίμηση. Τώρα η εκπαίδευση σίγουρα θα βοηθούσε πάρα πολύ». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 8).

Η επισήμανση της αναγκαιότητας συνεχούς εκπαίδευσης συμβαδίζει και με την ανάδειξη από την πλευρά των συμβούλων της αναγκαιότητας θέσπισης διαδικασιών για την ανίχνευση των αναγκών κατάρτισης και των αιτημάτων των εργασιακών συμβούλων, που θα λαμβάνονται σοβαρά υπ΄ όψιν κατά το σχεδιασμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων από τη διοίκηση του Οργανισμού. Ως σημαντικό έλλειμμα αναγνωρίζεται επίσης η απουσία διαδικασιών επιστημονικής εποπτείας των συμβούλων, που θα έδινε τη δυνατότητα ανατροφοδότησης του έργου τους αλλά και ηθικής και επιστημονικής υποστήριξης των ιδίων.

3.3. Οι πτυχές της συμβουλευτικής διαδικασίας και ο ρόλος του συμβούλου

Στο παρόν κεφάλαιο θα επιχειρήσουμε να ανιχνεύσουμε τους τρόπους με τους οποίους οι εργασιακοί σύμβουλοι κατανοούν τις πτυχές της συμβουλευτικής στήριξης που παρέχεται στα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης και να εμβαθύνουμε στους τρόπους με τους οποίους οι ίδιοι ορίζουν το έργο, το ρόλο και τα καθήκοντά τους εντός του Οργανισμού. Η εξατομικευμένη υποστήριξη των ανέργων, η διερεύνηση των δυνατοτήτων προώθησης του ανέργου σε προγράμματα «ενεργητικών πολιτικών», η προσπάθεια σύζευξης κενών θέσεων και αναζητούντων εργασία και μια παιδευτική διάσταση αποτελούν τις βασικές πτυχές του ρόλου τους, όπως αναδεικνύεται από το λόγο των συμβούλων.

Α. Η εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων

Η εξατομικευμένη προσέγγιση αποτελεί μια από τις καινοτόμες διαδικασίες που εγκαθιδρύει το νέο υπόδειγμα λειτουργίας των ανανεωμένων υπηρεσιών απασχόλησης. Η συμμετοχή στη διαδικασία της εξατομικευμένης παρέμβασης εμφανίζεται κατ΄ αρχήν ως δυνατότητα που παρέχεται στον άνεργο και επαφίεται στη διάθεσή του. Ο άνεργος ενημερώνεται για τη δυνατότητα αυτή κατά τη διαδικασία έκδοσης της κάρτας ανεργίας και την ενεργοποιεί με τον ορισμό συνάντησης κατόπιν συμφωνίας με τον εργασιακό σύμβουλο. Η συμμετοχή, ωστόσο, του ανέργου στη διαδικασία της εξατομικευμένης παρέμβασης καθίσταται εμμέσως υποχρεωτική στο βαθμό που η ένταξή του σε οποιαδήποτε δράση «ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση» (ένταξη σε κατάρτιση, σε επιδοτούμενη θέση εργασίας, κ.ά.) προϋποθέτει να έχει ήδη συμμετάσχει ο δικαιούχος στη διαδικασία της εξατομικευμένης παρέμβασης.

Στη συνέχεια θα επιδιώξουμε να προσδιορίσουμε αναλυτικά τα στάδια της διαδικασίας της «εξατομικευμένης παρέμβασης» και να αποκωδικοποιήσουμε τη λογική της. Ως πλαίσιο αναφοράς θα ληφθεί το απόσπασμα συνέντευξης με εργασιακό σύμβουλο που ακολουθεί και που περιγράφει την επιτελούμενη διαδικασία εξατομικευμένης παρέμβασης:

«Τώρα το πώς λειτουργεί... δηλαδή με λίγα λόγια να σου πω τη διαδικασία που λειτουργεί το σύστημά μας; Λοιπόν έρχεται κάποιος. Κατ' αρχήν πρέπει να ανήκει γεωγραφικά στην υπηρεσία μας. Αφού λοιπόν ανήκει γεωγραφικά, βγάζει μια κάρτα ανεργίας, του δίνεται ένα ερωτηματολόγιο, ένα έντυπο ερωτηματολόγιο, ένα από τα εργαλεία μας, το οποίο του δίνεται και του λέμε ότι πρέπει να το συμπληρώσει, εφόσον θέλει να έχει κάποια επαφή με τους συμβούλους και να ρωτήσει αυτά που τον ενδιαφέρουν. Είναι και πάλι καθαρά στο χέρι του να το συμπληρώσει και να το επιστρέψει. Αν θέλει. Αν δε θέλει δεν το κάνει. Εφόσον λοιπόν θέλει και το κάνει, το επιστρέφει τη στιγμή που είναι αυτός έτοιμος. Το παραλαμβάνουμε εμείς. Αναλόγως τώρα με το τι σειρά υπάρχει, είτε κλείνουμε κατευθείαν κάποιο ραντεβού, αν δεν υπάρχει σειρά, είτε αν υπάρχει ήδη κάποιος όγκος μαζεμένος από τις προηγούμενες μέρες, του μεταθέτουμε το ραντεβού για λίγο αργότερα λέγοντάς του ότι θα του τηλεφωνήσουμε εμείς ή να έρθει να μας ξαναβρεί αν δει ότι έχει περάσει καιρός, δεκαπέντε είκοσι μέρες, και δεν τον έχουμε ειδοποιήσει. Να έρθει να μας βρει αυτός από κοντά και να μας υπενθυμίσει ότι πρέπει να κλείσουμε κάποιο ραντεβού. Κλείνοντας λοιπόν το ραντεβού, γίνεται κάποια συνέντευξη σε πρώτη φάση, η οποία διαρκεί γύρω στη μισή ώρα χοντρικά. Μέσα σε

αυτή γίνεται κάποια καταγραφή. Μια λίγο πιο αναλυτική περιγραφή του τι είναι αυτός ο άνθρωπος, το προφίλ του όσον αφορά σε πρώτο επίπεδο την εργασιακή του εμπειρία, το παρελθόν του γενικώς, αυτό που ενδιαφέρει βέβαια την αγορά εργασίας, όχι το παρελθόν γενικότερα. Και από εκεί και πέρα κάποια αξιολόγηση αυτών των δεδομένων, κάποια αξιολόγηση δικιά μας ώστε να μπορούμε να δούμε το που θα τον κατευθύνουμε με την έννοια, ότι αν ψάχνει για δουλειά, να δούμε τι πραγματικά τον ενδιαφέρει να κάνει, αν συμβαδίζει αυτό με τα προσόντα του σε γενικές γραμμές. Αν όχι, να του δώσουμε να καταλάβει μέσα από ερωτήσεις που θα του κάνουμε, να πει από μόνος του ότι 'δε γίνεται να βρω τη δουλειά που ψάχνω γιατί μου λείπει κάτι πολύ βασικό ενδεχομένως'. Ή ακόμα - ακόμα όπως είπα και προηγουμένως να καταλάβει τι θέλει, τι ψάχνει αυτός ο άνθρωπος. Σε ένα άλλο επίπεδο του δίνονται κάποιες οδηγίες για δράσεις, κάποιες δηλαδή έτσι γνώμες για το πώς θα μπορούσε να ψάξει, πού θα μπορούσε να αποταθεί, ποιοι άλλοι φορείς θα μπορούσαν ενδεχομένως να τον βοηθήσουνε. Από εκεί και πέρα η ενημέρωση για τα προγράμματα του Οργανισμού, που θα μπορούσαν τυχόν να τον ενδιαφέρουν, πάντα με βάση τη συνέντευξη που έχει προηγηθεί

Ε: *Τα προγράμματα που είναι σε εξέλιξη;*

Α: *Τα προγράμματα που είναι σε εξέλιξη και όχι μόνο σε εξέλιξη, αυτά γενικώς που βγαίνουνε κάθε χρόνο, ώστε να έχει και μια γνώμη του τι πρόκειται και του τι αναμένεται να δοθεί σε λίγο καιρό ενδεχομένως...*

Καταγράφεται λοιπόν το ενδιαφέρον του ανέργου, προσπαθούμε να κάνουμε μια σύζευξη με τα δικά μας, με τις δικές μας δράσεις, του Οργανισμού. Και από εκεί και πέρα, εάν δούμε ότι χρειάζεται επιπλέον δουλειά το άτομο, παραδείγματος χάριν δεν ξέρει καν να κάνει ένα βιογραφικό, του δίνουμε κάποια ερεθίσματα να το ξεκινήσει, κάποιο προσχέδιο ας το πούμε, τον καλούμε σε ένα ραντεβού να έρθει ξανά να μας το παρουσιάσει. Του δίνουμε κάποιες υποδείξεις, αν δεν έχει κάνει ποτέ συνέντευξη με κάποιον εργοδότη, να πάει δοκιμαστικά να κάνει μια συνέντευξη, του λέμε 'έλα ξανά να μας πεις τη γνώμη σου να μας πεις τις εμπειρίες σου'. Σε τέτοια πλαίσια γενικώς. Αυτή είναι η δράση, τα βήματα. Εφόσον ενταχθεί σε κάποια δράση, είτε λέγεται απασχόληση είτε λέγεται κατάρτιση, από εκεί και πέρα προσπαθούμε να έχουμε κάποια ανατροφοδότηση όσον αφορά το τι έγινε τελικά με το πρόγραμμα που έλαβε μέρος. Αυτό βέβαια και πάλι είναι στα σπάργανα η όλη διαδικασία της ανατροφοδότησης των πληροφοριών, και κυρίως βασίζεται σε μοντέλα που εμείς προσπαθούμε να καταρτίσουμε και να υλοποιήσουμε. Τα μοντέλα αυτά δηλαδή δεν είναι ήδη δοσμένα, παγιωμένα. Εμείς προσπαθούμε να τα αναπτύξουμε πιλοτικά ας το πούμε, και κρίνοντας

εκ του αποτελέσματος, μετά από κάποια χρονική περίοδο, να δούμε τι χρειάζεται να διορθώσουμε πάνω σε αυτό». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

- Η ατομική ευθύνη και η ενεργοποίηση του ανέργου ως προϋποθέσεις για την έναρξη της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Η επαφή του ανέργου με το δημόσιο φορέα απασχόλησης ξεκινά με τον έλεγχο των τυπικών προϋποθέσεων, που θεμελιώνουν το δικαίωμά του να τύχει της παροχής υπηρεσιών από τον Οργανισμό. Ως τέτοιες αναφέρονται η διαμονή του σε περιοχή που υπάγεται εντός της γεωγραφικής εμβέλειας του συγκεκριμένου υποκαταστήματος του Οργανισμού και η αναγνώρισή του ως ανέργου, που πραγματοποιείται κατόπιν του σχετικού ελέγχου και της έκδοσης κάρτας ανεργίας. Παράλληλα ενημερώνεται για τη δυνατότητά του να τύχει εξατομικευμένης υποστήριξης από ειδικευμένους εργασιακούς συμβούλους και προμηθεύεται το σχετικό έντυπο[90]. Η συμπλήρωση του εντύπου αυτού από τον ίδιο αποτελεί προϋπόθεση για την έναρξη της εξατομικευμένης συμβουλευτικής διαδικασίας.

Είναι αξιοσημείωτο πως η ένταξη στη διαδικασία της εξατομικευμένης παρέμβασης εναπόκειται στην ενεργοποίηση του ιδίου του ανέργου, ο οποίος θα πρέπει να την επιδιώξει. Η αμεσότητα ανταπόκρισης του ανέργου στη συμπλήρωση του εντύπου της εξατομικευμένης προσέγγισης εκλαμβάνεται από το σύμβουλο ως ένδειξη του βαθμού ενδιαφέροντός του να ενταχθεί στη συγκεκριμένη συμβουλευτική διαδικασία. Έτσι, η ενεργοποίηση του ανέργου εντός του δοσμένου από τον ΟΑΕΔ πλαισίου θεωρείται κριτήριο που καταδεικνύει το ενδιαφέρον του να ενισχυθεί κατά την προσπάθεια αναζήτησης εργασίας[91]. Η συμμετοχή σε μέτρα και πολιτικές στήριξης σχετίζεται κατ΄ αυτόν τον τρόπο άμεσα με την προσωπική ενεργοποίηση και την ατομική ευθύνη του ανέργου.

---

90 Από τον Οκτώβρη του 2003 η διαδικασία συμπλήρωσης του εντύπου της εξατομικευμένης παρέμβασης έχει μηχανογραφηθεί και λαμβάνει χώρα κατά την πρώτη συνάντηση του ανέργου με τον εργασιακό σύμβουλο.

91 Η συσχέτιση της αμεσότητας ως προς την ανταπόκριση στη συμπλήρωση του εντύπου από τη μια και του βαθμού ενδιαφέροντος του ανέργου από την άλλη ενυπάρχει στη «μελέτη πλαισίου λειτουργίας προτύπου ΚΠΑ». Στη μεθοδολογία παροχής εξατομικευμένης υποστήριξης αναφέρεται: «Αν ο άνεργος δεν φέρει συμπληρωμένο το έντυπο από το οποίο να προκύπτει ότι πραγματικά ενδιαφέρεται για αναζήτηση εργασίας, δεν προωθείται στη διαδικασία εξατομικευμένης υποστήριξης. (σελ. 23). Και παρακάτω στα εργαλεία – μέρα εφαρμογής της εξατομικευμένης παρέμβασης αναφέρεται: «Ο βαθμός ανταπόκρισης του ανέργου (άμεση συμπλήρωση επί τόπου, συμπλήρωση μέσα στο μήνα που υποχρεούται να επανέλθει για την ανανέωση της κάρτας ανεργίας, συμπλήρωση κάποιο μήνα ή ποτέ) αποτελεί ένδειξη του βαθμού στον οποίο ο άνεργος επιθυμεί να βοηθηθεί στην αναζήτηση εργασίας». (Μονογυιου κ.ά. 2001: 26). Η συγκεκριμένη λογική αποτυπώνεται και στην εγκύκλιο Β111425 (18-4-01) της Διεύθυνσης

Η πρόσβαση στο δικαίωμα συμβουλευτικής στήριξης και ένταξης σε υποστηρικτικές πολιτικές περιλαμβάνει μια υποκειμενική διάσταση, στο βαθμό που προϋποθέτει το συνυπολογισμό της στάσης του δικαιούχου. Είναι ένα δικαίωμα το οποίο ενεργοποιείται στο βαθμό, που ο δικαιούχος προβεί στις αντίστοιχες ενέργειες, οι οποίες εκλαμβάνονται ως ένδειξη ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή στη συμβουλευτική διαδικασία και κατ΄ επέκταση για την εύρεση εργασίας[92]. Η σχέση του ανέργου με την υπηρεσία και ειδικότερα με τον εργασιακό σύμβουλο, λαμβάνει έτσι το χαρακτήρα ενός άτυπου συμβολαίου[93], που οφείλει να ενεργοποιηθεί από τον άνεργο και να τηρηθεί. Το συμβόλαιο εμπεριέχει τη διάσταση της αμοιβαίας δέσμευσης: αφενός η υπηρεσία πρέπει να λαμβάνει υπ΄ όψιν τις ανάγκες, τα αιτήματα και τις δυνατότητες των δικαιούχων, αφετέρου ο δικαιούχος δεσμεύεται σε μια διαδικασία ένταξης, που τα βήματά της καθορίζονται από κοινού. Η έννοια του «άτυπου συμβολαίου» αντιστοιχεί σε μια αναπαράσταση του προσφεύγοντος στον Οργανισμό ατόμου ως υποκειμένου που φέρει ακέραιη την ευθύνη της κατάστασής του και που οφείλει να ενεργοποιηθεί για να την αλλάξει. Η ενεργοποίηση του ιδίου και η ευθύνη της τήρησης των όρων του «άτυπου συμβολαίου» θεωρούνται απαραίτητες προϋποθέσεις για την οικοδόμηση και τη διατήρηση της συμβουλευτικής σχέσης[94]. Μια τέτοια προσέγγιση ευθυγραμμίζεται προς τη

Απασχόλησης του ΟΑΕΔ με θέμα «Εξατομικευμένη παρέμβαση / Υποστήριξη – Έντυπα εφαρμογής της».
Από τον Οκτώβρη του 2003 η διαδικασία συμπλήρωσης του εντύπου της εξατομικευμένης παρέμβασης γίνεται ηλεκτρονικά κατά τη διάρκεια της συνέντευξης του ανέργου από το σύμβουλο. Επίσης, η ανάγκη επίτευξης συγκεκριμένων ποσοτικών στόχων (εξατομικευμένη προσέγγιση ενός ικανού ποσοστού επί του συνόλου των ανέργων), ενέτεινε τη διαδικασία συμπλήρωσης εντύπων εξατομικευμένης παρέμβασης. Τα νέα αυτά δεδομένα δε διαφοροποιούν ωστόσο ουσιαστικά τη λογική συσχέτισης της ατομικής ενεργοποίησης και ευθύνης με το δικαίωμα λήψης υποστηρικτικών υπηρεσιών.

92 Σύμφωνα με τον Γράβαρη (2003:339) μια σημαντική διαφορά μεταξύ των Παθητικών και των Ενεργητικών Πολιτικών για την απασχόληση έχει να κάνει με το ότι οι πρώτες «συνοδεύονται κατά κανόνα από την κατοχύρωση κοινωνικών δικαιωμάτων στην εργασία και την απασχόληση», ενώ οι δεύτερες «κατά κανόνα συνδέονται με τη θεσμική κατοχύρωση εξατομικευμένων δικαιωμάτων στην εργασία και στην απασχόληση».

93 Η έννοια του συμβολαίου εμπεριέχει τη «θετική υποχρέωση». «Το συμβόλαιο επιβάλλει μια σχέση αμοιβαιότητας, κάνει το δικαιούχο να νιώθει υπεύθυνος και να θεωρείται κύριος της μοίρας του, καθώς και την υποχρέωση εκ μέρους της κοινωνίας να του παράσχει τα μέσα για να το πετύχει». Αναφέρεται από τον Ροζανβαλον (2003:230).

94 Σχετικό και το παρακάτω απόσπασμα: *«Από το πρώτο ραντεβού, που γίνεται η διερεύνηση των αναγκών και δίνονται οι πληροφορίες σε σχέση με τα προγράμματα τουλάχιστον του ΟΑΕΔ, βλέπουμε και το ενδιαφέρον του άλλου για αυτή τη διαδικασία: το πόσο είναι πρόθυμος να έρθει να κλείσει ένα δεύτερο ραντεβού, το πόσο έχει συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο που του το έδωσαν όταν έβγαλε την κάρτα και από εκεί και πέρα θα δούμε και το επόμενο ραντεβού πότε θα είναι, ή το μεθεπόμενο ας πούμε, ή η παραπομπή του κάπου αλλού κτλ.».*

νεοφιλελεύθερη οπτική της «ενεργούς κοινωνίας»[95], σύμφωνα με την οποία η «ενεργοποίηση» (activation) συνιστά τον προεξάρχοντα κανόνα στην άσκηση πολιτικής και κεντρική προϋπόθεση για την παροχή κοινωνικών ωφελημάτων και υπηρεσιών[96].

- Η συμβουλευτική ως διαδικασία ενίσχυσης της αυτοσυνειδησίας του ανέργου

Μετά τη σύναψη του άτυπου συμβολαίου, η διαδικασία της συμβουλευτικής ξεκινά με την καταγραφή και την ανάλυση του προφίλ του ανέργου. Ενδιαφέρον ωστόσο παρουσιάζει ο τρόπος με τον οποίο ο σύμβουλος ορίζει τα στοιχεία εκείνα που προσδιορίζουν το «τι είναι αυτός ο άνθρωπος». Πρόκειται κυρίως για τα χαρακτηριστικά που έχουν συσσωρευτεί κατά τη διάρκεια της πρότερης εργασιακής του διαδρομής και των τοποθετήσεών του στην αγορά εργασίας. Η κεντρική λογική της εξατομικευμένης προσέγγισης βρίσκει εδώ την εφαρμογή της: η κάθε ατομική περίπτωση αντιμετωπίζεται ως ιδιαίτερη εξαιτίας των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών, που έχουν συσσωρευτεί κατά την προσωπική διαδρομή, και αυτή η ιδιαιτερότητα θα πρέπει να συνυπολογιστεί στη σύνθεση των ενδεδειγμένων μέτρων και παρεμβάσεων [97].

Σε ένα δεύτερο στάδιο της συμβουλευτικής διαδικασίας ο σύμβουλος διαπιστώνει κατά πόσο ο συμβουλευόμενος έχει σαφείς στόχους. Η συμβουλευτική μπορεί να έχει τότε σκοπό την αυτοσυνειδησία, τον προσδιορισμό των προσδοκιών και των στόχων του ανέργου σε συνεργασία με το σύμβουλο[98].

Στην περίπτωση που ο συμβουλευόμενος έχει σαφείς προσδοκίες τότε η συμβουλευτική έγκειται στην αξιολόγηση των προσδοκιών αυτών σε σχέση με τις υποκειμενικές και αντικειμενικές δυνατότητες υλοποίησής τους.

95 Βλ. Πετμεζίδου (2003:496-497).

96 Βλ. Πετμεζίδου (2003:488). Έντονες συζητήσεις έχουν προκληθεί γύρω από μέτρα κοινωνικής πολιτικής που συνδέουν το δικαίωμα πρόσβασης σε αυτά με την υποχρέωση ενεργοποίησης του δικαιούχου. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα του «workfare» που εφαρμόστηκε στις ΗΠΑ τη δεκαετία του 1980 και συνέδεε την καταβολή κοινωνικών παροχών με την υποχρέωση προσφοράς εργασίας και το RMI στη Γαλλία που συνδέει την οικονομική στήριξη των «αποκλεισμένων» με τη δέσμευση του δικαιούχου σε μια διαδικασία ένταξης. Βλ. σχετικά Ροζανβαλόν (2003:213 επ.).

97 Βλ. Ροζανβαλόν (2003:253 επ.) και κεφ. Ι.2.3. του παρόντος.

98 *«ή ακόμα - ακόμα όπως είπα και προηγουμένως να καταλάβει τι θέλει, τι ψάχνει αυτός ο άνθρωπος».* Και σε άλλο σημείο:
«ή ακόμα πριν από αυτό πρέπει να καταλήξουμε να βρούμε τι τον ενδιαφέρει. Προσπαθούμε δηλαδή να του βγάλουμε αυτό που πραγματικά θα ήθελε να κάνει γιατί πολλοί είναι μπερδεμένοι. Δεν ξέρουν τι θέλουν. Έρχονται σου λένε «μία δουλειά» - «τι δουλειά;» - «ο,τιδήποτε». Αυτό λοιπόν θέλει μια συζήτηση. Αυτά όλα γίνονται σε μια διαδικασία εξατομικευμένης προσέγγισης. (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

Ειδικότερα, ο σύμβουλος επιχειρεί, χρησιμοποιώντας τη μαιευτική μέθοδο[99], να οδηγήσει τον άνεργο στον εντοπισμό εκείνων των «ελλειμμάτων» που δεν του επιτρέπουν να κατακτήσει τους στόχους του, εν προκειμένω την κατάληψη μιας επιθυμητής θέσης εργασίας.

Η συμβουλευτική διαδικασία εκλαμβάνεται στο απόσπασμα αυτό ως μια εργασία του συμβουλευόμενου με τον εαυτό του. Ο σύμβουλος κατανοεί ως μέρος του ρόλου του τη συμβολή του στην ενίσχυση της αυτοσυνειδησίας του συμβουλευόμενου. Αυτό σχετίζεται είτε με τον προσδιορισμό των στόχων του συμβουλευόμενου είτε με την αναγνώριση των αιτιών που δεν του επιτρέπουν να τους ικανοποιήσει. Η έμφαση ωστόσο δίνεται στην αποκάλυψη των ατομικών «ανεπαρκειών» των υποκειμένων *(«δε γίνεται να βρω τη δουλειά που ψάχνω γιατί μου λείπει κάτι πολύ βασικό ενδεχομένως»).*

Η προσέγγιση της κάθε περίπτωσης με μια «βιογραφική» ευαισθησία, που εστιάζει στη διαδρομή του βίου του υποκειμένου, συνάδει με το πρόταγμα του σεβασμού της ιδιαιτερότητας του συμβουλευόμενου και της εστίασης στις ανάγκες και στις δυνατότητές του. Η αναφορά και μόνο στη διαδρομή του βίου δεν επαρκεί όμως, αν αυτή δεν επενδυθεί κατ΄ αρχήν με μια «εθνογραφικού» τύπου ματιά και μια «κατανοητική» διάθεση. Η ματιά του συμβούλου δε θα πρέπει, δηλαδή, να είναι η οπτική του ειδικού που κατέχει τη γνώση, αλλά να προσομοιάζει σ΄ αυτήν του εθνογράφου, ο οποίος αναγνωρίζει τον άλλο στην ετερότητά του και κατανοεί την κατάστασή του μέσα από εκείνου την οπτική. ΄Ερευνες[100] έχουν επίσης καταδείξει πως παρά την αναφορά στη διαδρομή του βίου εύκολα μπορεί κανείς να διολισθήσει σε τυπικές και στερεοτυπικές κατηγοριοποιήσεις της περίπτωσης, υπάγοντάς την σε προδιαγεγραμμένα σχήματα εντός του πλαισίου των τυποποιήσεων του ειδήμονα. Η εμμονή στην ατομική περιπτωσιολογία, η τάση υπαγωγής της περίπτωσης σε ταξινομητικά σχήματα βάσει μεμονωμένων και συγκεκριμένων χαρακτηριστικών τους και η αγνόηση της ιστορικότητας, της «ενδεικτικότητας»[101] και της πολυπλοκότητας κάθε περίπτωσης οδηγούν σε μια τέτοια μονομερή προσέγγιση.

---

99 Η ενσυναίσθηση, η μαιευτική ικανότητα, η αμεσότητα και το να είναι κανείς καλός ακροατής κατανοούνται από τους ίδιους τους συμβούλους ως θεμελιακές δεξιότητες που οφείλει να διαθέτει ο εργασιακός σύμβουλος: «*Αυτό που μου έρχεται στο νου είναι καλή ακρόαση. Αυτό είναι πρώτο. Δεκτικότητα, το να μπορείς να ακούσεις και να καταλαβαίνεις, να καταλαβαίνεις, όχι μαγικά, έτσι με τις κατάλληλες ερωτήσεις, να είσαι ανοικτός στο να ακούσεις αυτό που έχει να σου πει ο άλλος». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 1).*

100 Βλ. μεταξύ άλλων Kylloenen (2004).

101 Ως «ενδεικτικότητα» μεταφράζουμε τον όρο "indexicality" που αναφέρεται στην αρχή πως όλες οι εκφράσεις ή εκδηλώσεις οφείλουν να ερμηνεύονται εντός του συγκεκριμένου τους πλαισίου.

Συνεπώς προς τα παραπάνω η εστίαση σε χαρακτηριστικά, που εκλαμβάνονται ως «ανεπάρκειες» και «ελλείμματα» με βάση τα κριτήρια της αγοράς, ή σε συμπεριφορές, που ερμηνεύονται αυτόματα ως ενδείξεις «χαμηλού κινήτρου» και εγείρουν τις σχετικές ταξινομήσεις, υποσκάπτει το πρόταγμα του σεβασμού της ιδιαιτερότητας του συμβουλευόμενου και της εστίασης στις ανάγκες και στις δυνατότητές του. Σ΄ αυτήν την περίπτωση η εξατομικευμένη προσέγγιση με τη χρήση της βιογραφικής μεθόδου αντί για «εργαλείο» χειραφέτησης και ενδυνάμωσης τείνει να καταστεί «εργαλείο» εσωτερίκευσης ενός λανθάνοντος μηχανισμού κοινωνικού ελέγχου, που υποδεικνύει ως υπεύθυνο για την ανεργία του τον ίδιο τον άνεργο.

- Η συμβουλευτική σχέση ως υποβοηθητική διαδικασία διαμόρφωσης ενός ατομικού σχεδίου δράσης

Μια άλλη διάσταση της συμβουλευτικής έχει να κάνει με «τεχνικές» οδηγίες, που αφορούν σε τρόπους αναζήτησης εργασίας, στην ορθή σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, στην επικοινωνία του ανέργου με τους εργοδότες. Πρόκειται εδώ για μια διαδικασία κοινωνικής (επαν-)εκπαίδευσης, που εστιάζει στην εμπέδωση επικοινωνιακών και κοινωνικών δεξιοτήτων[102].

Κατά την επαφή του με τον εργασιακό σύμβουλο ο άνεργος λαμβάνει, επίσης, πληροφορίες σχετικά με την ύπαρξη φορέων και υπηρεσιών στις οποίες μπορεί να απευθυνθεί για την κάλυψη ειδικότερων αναγκών. Ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται στην ενημέρωση που παρέχεται στο συμβουλευόμενο σχετικά με προγράμματα του ΟΑΕΔ, που θα μπορούσαν να τον ενδιαφέρουν (επιδοτούμενες θέσεις εργασίας, οικονομική ενίσχυση για την ίδρυση επιχείρησης κτλ)· αλλά και σχετικά με τα προσφερόμενα προγράμματα κατάρτισης στα οποία θα μπορούσε να λάβει μέρος.

Η συμβουλευτική διαδικασία συνεχίζεται με τον καθορισμό ενός σχεδίου δράσης που περιλαμβάνει συγκεκριμένα βήματα τα οποία συμφωνούνται από

102 Η υπερτίμηση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων ως άκρως απαραίτητων προσόντων για την κατάληψη μιας θέσης εργασίας είναι πολύ συνηθισμένη στα αντιληπτικά σχήματα των εργασιακών συμβούλων. Η απόκτηση μιας θέσης εργασίας παρουσιάζεται να είναι το αποτέλεσμα ενός επιτυχημένου επικοινωνιακού παιγνίου (αρκεί κανείς να γνωρίζει πώς να συντάξει σωστά το βιογραφικό του, που πρέπει να το εμπλουτίζει διαρκώς, και πώς να διαχειριστεί επικοινωνιακά μια συνέντευξη επιλογής). Μ΄ αυτό τον τρόπο παραβλέπεται ο συσχετισμός δύναμης εντός του οποίου λαμβάνει χώρα μια τέτοια διαπραγμάτευση, συσχετισμός που είναι συντριπτικά υπέρ των εργοδοτών ειδικά σε περιόδους υψηλής ανεργίας.

κοινού και ο συμβουλευόμενος οφείλει να πραγματοποιήσει, ενώ από την άλλη ο σύμβουλος παρακολουθεί και παρεμβαίνει διορθωτικά.

Η συμβουλευτική προβλέπεται να απολήγει σε διαδικασίες ανατροφοδότησης όλης της πορείας και των δράσεων που ακολουθήθηκαν· κάτι ωστόσο που στην πραγματική λειτουργία των ΚΠΑ βρίσκεται σε εντελώς σπερματικό στάδιο.

Στις παραπάνω περιγραφές αντιστοιχεί ένα σχήμα στο οποίο ο άνεργος λαμβάνει το ρόλο ενός «επενδυτή»[103], ο οποίος αφού αποκωδικοποιήσει πυκνά πληροφοριακά περιβάλλοντα καλείται να διαμορφώσει ένα ατομικό σχέδιο δράσης, που θα περιλαμβάνει ορθολογικές επιλογές και η απόληξη του οποίου προσδοκάται να είναι η ένταξη στην απασχόληση. Ο δε εργασιακός σύμβουλος έρχεται να συνδράμει υποβοηθητικά σε όλη αυτή τη διαδικασία, είτε παρέχοντας τεχνογνωσία είτε ελέγχοντας την ορθολογικότητα των επιλογών του ανέργου. Σε ένα τέτοιο σχήμα ωστόσο η ευθύνη επιστρέφει στον ίδιο τον άνεργο, ο οποίος οφείλει να πάρει τη ζωή του στα χέρια του και να ενεργοποιηθεί. Η σημασία της ενεργοποίησης του ανέργου τονίζεται στο απόσπασμα που ακολουθεί:

> *«Ούτως ή άλλως μέσα από τις προτάσεις που εγώ προσωπικά σαν σύμβουλος κάνω, και νομίζω ότι και οι υπόλοιποι συνάδελφοι έτσι κάπως λειτουργούνε, είναι ότι προσπαθείς να του δώσεις να καταλάβει ότι στο χέρι του είναι να το κυνηγήσει. Εμείς δίνουμε κάποιες κατευθυντήριες γενικές γραμμές. Γενικώς μιλάμε για το πώς θα έπρεπε να κινηθεί, αλλά είναι δεδομένο ότι καθαρά η προσωπική του δράση θα παίξει ρόλο στο να βρει δουλειά. Άρα λοιπόν το να έρχεται τακτικά να μας βρίσκει και να ρωτάει για τις θέσεις που έχουμε ή μπορεί να ενημερώνεται από τον Τύπο τον τοπικό ή γενικώς ... Μπορεί λοιπόν να ενημερώνεται από εκεί σε πρώτη φάση και αν υπάρχουν απορίες, έρχεται σε εμάς για να του μιλήσουμε πιο ειδικά πλέον για το τι επιχειρήσεις υπάρχουν αυτή τη στιγμή που ζητάνε προσωπικό, με τι στοιχεία, με τι προσόντα, τι προφίλ γενικώς και αν δούμε λοιπόν ότι έχει το ίδιο προφίλ αυτός, μετά από μια σύντομη κουβέντα που θα κάνουμε μαζί του, τον συστήνουμε λοιπόν στην επιχείρηση». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).*

Από το παραπάνω απόσπασμα φαίνεται πως ο σύμβουλος κατανοεί ως αναγκαίο όρο για την εξέλιξη της συμβουλευτικής διαδικασίας και πολύ

103 Το άτομο κατανοείται ως διαχειριστής του ανθρώπινου κεφαλαίου του (human capitalist). Βλ. Πετμεζίδου (2003:496).

περισσότερο για την εύρεση εργασίας την ενεργοποίηση και δραστηριοποίηση του ιδίου του ανέργου («*στο χέρι του είναι να το κυνηγήσει*», «*είναι δεδομένο ότι καθαρά η προσωπική του δράση θα παίξει ρόλο στο να βρει δουλειά*»). Ο ίδιος διατηρεί για τον εαυτό του έναν υποστηρικτικό ρόλο στη χάραξη από την πλευρά του ανέργου μιας ορθολογικής στρατηγικής κατά την αναζήτηση εργασίας.

Η υπερτίμηση της σημασίας της ατομικής ενεργοποίησης του ανέργου τόσο ως προϋπόθεση για την έναρξη της διαδικασίας της συμβουλευτικής όσο και ως ένδειξη πραγματικού ενδιαφέροντος για την εύρεση εργασία εμπεριέχει κινδύνους.

΄Ηδη από τη δεκαετία του ΄30 έρευνες[104], που εστιάζουν στους τρόπους βίωσης της ανεργίας, έχουν καταδείξει πως οι άνεργοι (κυρίως μακράς διάρκειας) μετά από μια σειρά αποτυχημένων προσπαθειών εύρεσης εργασίας αποθαρρύνονται, απογοητεύονται και κάμπτεται το δυναμικό της δράσης τους. Ως εκ τούτου η αναγνώριση της μη δραστηριοποίησης ως ένδειξης χαμηλού κινήτρου για την εύρεση εργασίας είναι αυθαίρετη και μπορεί να παγιώσει τον αποκλεισμό από την εργασία εκείνων των περιπτώσεων, που χρήζουν μεγαλύτερης υποστήριξης.

Εμφιλοχωρεί ως εκ τούτου ο κίνδυνος παγίωσης ενός ταξινομητικού σχήματος, που θα διακρίνει τους άνεργους σε δύο κατηγορίες με ηθικά κριτήρια: σε ενεργοποιημένους, προσαρμοστικούς, εντάξιμους και επιθυμούντες να εργαστούν από τη μια, και σε αδρανείς, δυσπροσάρμοστους, μη δυνάμενους να ενταχθούν και μη επιθυμούντες να εργαστούν από την άλλη[105].

---

104 Για μια ιστορική αναδρομή στις έρευνες ανέργων βλ. Τσιώλης (2002: 15-27).

105 Στο απόσπασμα που ακολουθεί η μη ανταπόκριση του ανέργου στην υποδεικνυόμενη από το σύμβουλο θέση εργασίας εκλαμβάνεται συλλήβδην ως απροθυμία του να εργαστεί και αυτό έχει επιπτώσεις στην προτεραιότητα με την οποία θα κληθεί από το σύμβουλο για την επόμενη κενή θέση:

«Α. Κάποιες θέσεις που μένουν ας πούμε μες στην εβδομάδα ακάλυπτες, βγάζουμε εμείς και βλέπουμε από το μητρώο μας ποιους θα μπορούσαμε να στείλουμε και κάνουμε κάποια τηλέφωνα για να έρθουν αυτοί οι άνθρωποι.

Ε. Αυτό έχει γενικά ανταπόκριση;

Α. Δύσκολα. Εκεί δηλαδή που περιμένεις ότι θα σπεύσει, σου λέει 'εγώ δεν μπορώ, μένω μακριά' ή 'περιμένω μια απάντηση από μια άλλη θέση εργασίας'.

Ε. Πώς αντιμετωπίζεις τότε την άρνηση αυτή;

Α. Προσπαθώ να το συζητήσω μαζί του στην επόμενη επαφή που θα έχουμε. Δηλαδή όσες φορές μου έχει τύχει τον ρωτάω 'τι έγινε; την προηγούμενη φορά εγώ σε πήρα τηλέφωνο. Πώς το σκέφτεσαι;' Μπορεί να πω ότι 'το επιχείρημα σου αυτή τη στιγμή δεν με καλύπτει. Αυτό είναι δικαίωμά σου το να δεχτείς ή όχι τη θέση αυτή, αλλά εγώ θα ήθελα ένα καλύτερο επιχείρημα'. Αλλά μπορεί να με επηρεάσει σε σχέση με την προτεραιότητα που θα τον ξανακαλέσω. Δεν τον βγάζει εκτός διαδικασίας πάντως. Προσωπικά φαντάζομαι ότι είναι σίγουρο ότι έχω επηρεαστεί και από αυτό» (Σύμβουλος ΚΠΑ,αρ. 1).

Ο κίνδυνος παγίωσης ενός τέτοιου σχήματος θα διευρύνει μια ιδιότυπη διαφοροποίηση εντός του σώματος των ανέργων ανάμεσα σε άνεργους που έχουν αναπτύξει δεξιότητες αξιοποίησης ειδικών πληροφοριακών πόρων και πολιτικών, τις οποίες χρησιμοποιούν για την ένταξή τους στην εργασία ή για τη μετάβασή τους από το δευτερεύοντα τομέα της αγοράς εργασίας στον πρωτεύοντα· και από την άλλη σε ανέργους μακράς διάρκειας που δεν εντάσσονται σε διαδικασίες συμβουλευτικής όχι εξαιτίας έλλειψης κινήτρου για εργασία, αλλά είτε λόγω ελλιπούς ενημέρωσης είτε λόγω έλλειψης εμπιστοσύνης έναντι μιας δημόσιας υπηρεσίας.

Η παγίωση μιας τέτοιας διαφοροποίησης και η επένδυσή της με ηθικούς όρους από τη μια καθηλώνει στη φτώχεια μια μεγάλη ομάδα ανέργων, οι οποίοι δεν είναι μόνον αποκλεισμένοι από την εργασία αλλά και από το πλέγμα των πολιτικών απασχόλησης· από την άλλη αποδίδεται η ευθύνη του αποκλεισμού αυτού στον ίδιο τον αποκλεισμένο, ο οποίος υποτίθεται πως δεν επιδεικνύει τη δέουσα εγρήγορση και σπουδή. Οι εργασιακοί σύμβουλοι κινδυνεύουν κατ΄ αυτόν τον τρόπο να μετατραπούν σε «θυροφύλακες» (gatekeepers), που με τις πρακτικές τους ρυθμίζουν την πρόσβαση σε υπηρεσίες και ωφελήματα με βάση κριτήρια αποτίμησης κινήτρων και συμπεριφοράς.

Β. Η διερεύνηση δυνατοτήτων προώθησης του ανέργου σε προγράμματα «ενεργητικών πολιτικών»

Σύμφωνα με τη λογική των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, τα προγράμματα κατάρτισης, απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ή τοποθέτησης σε επιδοτούμενες θέσεις εργασίας κατανοούνται ως μέσα που αποσκοπούν στο να αντιμετωπίσουν τα αίτια αποκλεισμού από την απασχόληση και να συμβάλουν στην ένταξη των «ωφελουμένων» στην εργασία. Αποτελούν ως εκ τούτου ενδιάμεσους στόχους στο ατομικό σχέδιο δράσης.

Διαφαίνεται, ωστόσο, από τα λόγια των εργασιακών συμβούλων πως συχνά η συμβουλευτική διαδικασία κατανοείται περιοριστικά ως η διερεύνηση δυνατοτήτων προώθησης του ανέργου σε προγράμματα «ενεργητικών πολιτικών» για την απασχόληση που παρέχονται από τον ΟΑΕΔ (κυρίως στην κατάρτιση και στις «νέες» -επιδοτούμενες- θέσεις εργασίας). Ενόψει της ζοφερής κατάστασης στην αγορά εργασίας οι εργασιακοί σύμβουλοι συχνά ορίζουν το πρόβλημα ανάλογα με τις λύσεις που διαθέτουν.

«Υπάρχουν περιπτώσεις που έρχονται πάρα πολύ καιρό στο γραφείο μας, με τις οποίες δεν μπορούμε να καταλήξουμε παρά μόνο σε κάποιο σεμινάριο

κατάρτισης και το σημειώνω για οικονομικούς λόγους. Μπορεί να είναι μια γυναίκα η οποία δεν μπορεί να κάθεται άλλο μέσα στο σπίτι - σας το μεταφέρω όπως μου το λένε – και σου ζητάει απεγνωσμένα να κάνει κάτι στον ελεύθερο χρόνο της και θέλει να βγάλει και κανένα φράγκο. Θα πάει στο σεμινάριο αλλά θα είμαστε πάλι από την αρχή». (Σύμβουλος ΚΠΑ αρ. 15).

Στην αντίληψη των εργασιακών συμβούλων η ένταξη σε κάποιο πρόγραμμα «ενεργητικών» πολιτικών (κατάρτιση ή επιδοτούμενη θέση εργασίας) μοιάζει να μετασχηματίζεται από **ενδιάμεσο** σε **τελικό** στόχο. Με τον τρόπο αυτό η θεμελιακή ανάγκη των ανθρώπων για σταθερή και πλήρη εργασία διασπάται σε ημίμετρα ένταξης σε προγράμματα, που ενώ έχουν σχεδιαστεί για να αποτελέσουν κανάλια μετάβασης στην εργασία, η συμμετοχή σ΄ αυτά καθίσταται αυτοσκοπός[106]. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Κατ' αρχήν του λέμε ορισμένα πράγματα. Τον ενημερώνουμε για το ποια είναι τα προγράμματα του ΟΑΕΔ. Τι δυνατότητες έχουν όσον αφορά την κατάρτιση. Τι δυνατότητες έχουν όσον αφορά να αποκτήσουν κάποια προϋπηρεσία, για το πρόγραμμα stage που είναι για κάποιους που έχουν σπουδάσει κάτι. Κατά καιρούς υπάρχει το πρόγραμμα αυτό και μπορεί κανείς να αποκτήσει εργασιακή εμπειρία στο αντικείμενό του για κάποιο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και να πληρώνεται από τον ΟΑΕΔ». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 13).

«Τους λέμε όταν υπάρχουν κάποια σεμινάρια, που πιθανόν τους ενδιαφέρουν - επειδή είναι και επιδοτούμενα- και παίρνουν και πολύ καλές βεβαιώσεις από αυτά τα σεμινάρια. Αν δούμε ότι είναι μεγάλοι άνθρωποι, κοντά στη σύνταξη, τους λέμε για ένα πρόγραμμα που μπορούν να κολλήσουν ένσημα. Είναι διάφορα προγράμματα και ανάλογα το άτομο που έχουμε του προτείνουμε και κάποια λύση. Τουλάχιστον προσπαθούμε». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ.12).

106 Πολύ συχνά η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης ή επιδοτούμενων θέσεων εργασίας λαμβάνει χώρα με γνώμονα πρωτίστως τη λήψη του οικονομικού επιδόματος και δευτερευόντως την απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων και γνώσεων ή επαγγελματικής εμπειρίας. Με τον τρόπο αυτό οι «ενεργητικές» πολιτικές απασχόλησης «παθητικοποιούνται», μετατρέπονται δηλαδή σε οιονεί μέτρα οικονομικής ενίσχυσης των ανέργων. Βλ. σχετικά Γράβαρης (2003:361) και Τσιώλης (2005:486).

Ο μετασχηματισμός των ενδιάμεσων στόχων σε τελικούς διαφαίνεται και στον τρόπο με τον οποίο οι εργασιακοί σύμβουλοι αποτιμούν την αποτελεσματικότητα στο έργο τους:

«Η αποτελεσματικότητα είναι το αν εντάχθηκαν σε κάποια δράση κυρίως αυτό, αυτό είναι το μετρήσιμο στοιχείο, από εκεί και πέρα...» (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

«Επιτελούμε αποτελεσματικά το έργο μας όταν βοηθάμε κάποιο άτομο να βρει κάποια εργασία ή να αποκτήσει κάποια κατάρτιση». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 13).

Γ. Η προσέγγιση των επιχειρήσεων. Η διαμεσολάβηση μεταξύ αναζητούντων εργασία και εργοδοτών

Οι εργασιακοί σύμβουλοι κατανοούν ως συστατικό στοιχείο του ρόλου τους την προσέγγιση των επιχειρήσεων και την καταγραφή των αναγκών της τοπικής αγοράς εργασίας. Από τα αποσπάσματα που ακολουθούν προκύπτει πως οι ενέργειες των εργασιακών συμβούλων των ΚΠΑ σε σχέση με τις επιχειρήσεις συνίστανται στα εξής:

(α) Πληροφόρηση των επιχειρήσεων σχετικά με προγράμματα του ΟΑΕΔ (π.χ. επιδότηση θέσεων εργασίας).
(β) Καταγραφή των κενών θέσεων εργασίας και προσπάθεια σύζευξής τους με ανέργους αντίστοιχων προφίλ.
(γ) Προεπιλογή προσωπικού για λογαριασμό των επιχειρήσεων.

Προκύπτει ωστόσο από τις συνεντεύξεις πως κατά τη διάρκεια της έρευνάς μας στα ΚΠΑ (Καλοκαίρι - Φθινόπωρο 2003) οι δράσεις, που αφορούσαν στην προσέγγιση των επιχειρήσεων, δεν είχαν τεθεί ακόμη πλήρως σε εφαρμογή.

«Αυτό [ενν. η προσέγγιση των επιχειρήσεων] είναι ένα άλλο κομμάτι που κάνουμε, μια άλλη δραστηριότητά μας ως σύμβουλοι, η οποία βέβαια δεν έχει αναπτυχθεί ακόμα όπως θα έπρεπε. Έχουνε γίνει κάποιες πρώτες επαφές, κάποιες λίγες φορές έχουμε βγει έξω στις επιχειρήσεις, έχουμε κάνει κάποια συνέντευξη με εργοδότες. Οι επιχειρήσεις βέβαια αυτές δεν ήτανε πάντα αυτές που μας ζητάνε ήδη προσωπικό, κι εμείς κινηθήκαμε λίγο πιο ελεύθερα, πήραμε ένα κομμάτι των επιχειρήσεων που ζητάνε προσωπικό, ένα κομμάτι επιχειρήσεων που ζητάνε μέσω επιδοτούμενων προγραμμάτων προσωπικό, και ένα κομμάτι καινούργιων, νέων επιχειρήσεων, τους προσεγγίσαμε σαν... Τώρα νομίζω ότι τα μηνύματα είναι ενθαρρυντικά». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ.4).

«Στο πόστο της προσφοράς και ζήτησης εργασίας έχουμε να κάνουμε και με τις επιχειρήσεις οι οποίες ζητάνε προσωπικό. Μιλάμε για επιχειρήσεις που δεν ενδιαφέρονται για προγράμματα του ΟΑΕΔ επιδοτούμενα, απλώς θέλουν να προσλάβουν ένα άτομο μέσα από τα μητρώα των ανέργων του ΟΑΕΔ και ζητάνε τη δικιά μας βοήθειά ώστε να γίνει λίγο πιο καλή δουλειά όσον αφορά τους υποψήφιους που θα περάσουν από τα γραφεία τους. Δεν βγάζουν αγγελία ας πούμε στην εφημερίδα, γιατί δε θέλουν να περάσουν ας πούμε όλοι από τα γραφεία για να ρωτήσουν. Λοιπόν δίνουν σε εμάς τη θέση, εμείς κάνουμε ένα πρώτο ξεκαθάρισμα ως προς το ποιοι έχουν τα βασικά προσόντα για τη θέση, οπότε πολλοί, οι οποίοι δεν τα έχουν καν, δεν πηγαίνουν στη δουλειά, τους απορρίπτουμε εμείς οι ίδιοι». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

«Μέχρι τώρα δεν υπάρχει το σύστημα να βγαίνουμε εμείς να βρίσκουμε εργοδότες. Απευθύνονται οι ίδιοι σε μας, ζητάνε κάποιο άτομο, έχουμε ένα έντυπο εντολής κενής θέσης εργασίας, το συμπληρώνουνε και το γυρίζουν πίσω, το έχουμε στο αρχείο των εργοδοτών, από εκεί και πέρα το καταχωρούμε στον αρχείο στον υπολογιστή, και είμαστε στη διαδικασία να βρούμε κάποιο άτομο να τους στείλουμε, τους στέλνουμε άτομο με συστατικό σημείωμα γι΄ αυτή τη θέση εργασίας και θα πρέπει σ΄ αυτό το συστατικό να μας γράψουνε το λόγο για τον οποίο δεν τον πήρανε, ή αν τον πάρουνε υπογραφή και σφραγίδα». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

Οι εργασιακοί σύμβουλοι, όπως προκύπτει από τα λόγια τους, κατανοούν τη θέση τους ως **διαμεσολαβητή** μεταξύ των αναζητούντων εργασία και των εργοδοτών. Ένα από τα καθήκοντά τους στην περίπτωση αυτή είναι η μείωση των εντάσεων ανάμεσα στα δύο μέρη. Κατά τη διαδικασία της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας ο σύμβουλος οφείλει να τηρεί μια ουδέτερη στάση τόσο έναντι των ανέργων όσο και έναντι των εργοδοτών. Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα που ακολουθεί:

«Ασχολήθηκα αρκετό καιρό στις θέσεις εργασίας. Στην προσφορά και ζήτηση θέσεων εργασίας. Εκεί λοιπόν έχεις να κάνεις με ανέργους, όχι μόνο της δικιάς μας υπηρεσίας, όλης της Θεσσαλονίκης. Πολλές φορές τους στέλνεις με ένα συστατικό σημείωμα σε έναν εργοδότη να μιλήσουνε για κάποια θέση, επιστρέφουν, έχουν μια άσχημη γνώμη, μπορεί να σου λένε και διάφορα για τον εργοδότη. Εκείνη τη στιγμή λοιπόν καλείσαι να μην πάρεις... να μην πεις 'ναι, ναι είναι χάλια ο εργοδότης που σε έστειλα', αλλά να κρατήσεις κάποια ουδετερότητα όσον αφορά και τη μεριά του εργοδότη, γιατί έχεις

να κάνεις και με αυτόν. Πρέπει να γνωρίζουμε ότι τα πράγματα σίγουρα δεν είναι ρόδινα και δεν είναι στην τέλεια μορφή, την ιδανική μορφή που θα επιθυμούσαμε να είναι. Βρισκόμαστε στη διαδικασία που τα φτιάχνουμε, άρα λοιπόν δεν μπορείς να ζητάς πολλά ούτε από κάποιον εργοδότη, ο οποίος είναι οι πρώτες του επαφές με κάποιον φορέα όπως είναι ο ΟΑΕΔ, άρα και αυτός έχει κάποια κενά στην ενημέρωσή του, στο τι θα μπορούσε να ζητήσει, τι θα μπορούσε να κάνει, ποιες είναι οι υποχρεώσεις του απέναντι στον Οργανισμό, και από την άλλη μεριά και απέναντι στον άνθρωπο, ο οποίος ναι μεν έχει το δίκιο του γιατί είναι άνεργος, οπότε μπορεί να του ξινίζουν και να του βρωμάνε πολλά πράγματα. Αλλά από την άλλη μεριά θα πρέπει να του δώσεις και ένα στοιχείο το οποίο να του δείχνει ότι εξαρτάται πολύ και από τη δικιά του συμπεριφορά ο βαθμός στον οποίο θα μπορέσει να ανταποκριθεί στα δεδομένα της αγοράς εργασία. Εξαρτάται όπως είπα και πάλι, σε σχέση με το πώς βλέπει τα πράγματα και το πώς κινείται ο ίδιος. Ένας μηδενισμός ας πούμε των πραγμάτων σίγουρα δε βοηθάει. Να πούμε ότι όλοι οι εργοδότες είναι χάλια. Ή όλοι οι άνεργοι, να πει ένας εργοδότης, βαριούνται να δουλέψουν. Αυτό συνήθως δυσκολεύει τα πράγματα και τα πηγαίνει πίσω. Σε αυτό εννοώ ουδετερότητα. Κάπου δηλαδή στη μέση να βρίσκεσαι, να υπερασπίζεις τον άνεργο απέναντι στον εργοδότη και τον εργοδότη απέναντι στον άνεργο». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ.4).

Μια προσεκτική ανάλυση του παραπάνω αποσπάσματος δείχνει πως στη λογική του εργασιακού συμβούλου κυριαρχεί μια «πραγματιστική» προσέγγιση της ζοφερής πραγματικότητας, που επικρατεί στην αγορά εργασίας και που απαιτεί από τον άνεργο να επιδεικνύει προσαρμοστικότητα.

Από την άλλη ο ΟΑΕΔ με τις νεοσύστατες δομές του, τα ΚΠΑ, πρέπει να πείσει τους εργοδότες ότι μπορεί να τους παρέχει αξιόπιστες και αποτελεσματικές πληροφορίες. Ως εκ τούτου η ουδετερότητα της στάσης του εργασιακού συμβούλου αφενός αφορά σε λειτουργικές προς τις επιχειρήσεις ενέργειες, αφετέρου αποβλέπει στη συμμόρφωση των αναζητούντων εργασίας στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας («*εξαρτάται πολύ και από τη δικιά του συμπεριφορά ο βαθμός στον οποίο θα μπορέσει να ανταποκριθεί στα δεδομένα της αγοράς εργασίας*»).

Δ. Η παιδευτική διάσταση της συμβουλευτικής

Εκτός της διάστασης του διαμεσολαβητή οι εργασιακοί σύμβουλοι αναγνωρίζουν στο ρόλο τους, αλλά και γενικότερα στους σκοπούς του Κέντρου

Προώθησης στην Απασχόληση, μια **παιδευτική** διάσταση. Η παιδευτική αυτή διάσταση αφορά:

Α) στη διασαφήνιση των όρων επικοινωνίας και της πιθανής συνεργασίας των αναζητούντων εργασία και των εργοδοτών μεταξύ τους, καθώς και με τον ΟΑΕΔ.

«Πρώτα από όλα διασαφήνιση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων τόσο των ανέργων όσο και των επιχειρήσεων, να ενημερώσει και τους δύο φορείς, ανέργους – επιχειρήσεις. Αυτό νομίζω είναι ο βασικός στόχος ενός Κέντρου Προώθησης Απασχόλησης. (...) Μας ενδιαφέρει λοιπόν πρώτα από όλα η παιδεία των πολιτών, είτε λέγονται άνεργοι είτε λέγονται επιχειρηματίες, δεν έχει σχέση αν είσαι επιχειρηματίας, πάρα πολλοί επιχειρηματίες δεν έχουν καθόλου παιδεία. Και λειτουργεί αρνητικά». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

Β) Η παιδευτική διάσταση δύναται να αφορά στην παρουσίαση μιας επικαιροποιημένης εικόνας της αγοράς εργασίας που θα οδηγήσει πιθανόν τα άτομα σε έναν επαγγελματικό επαναπροσανατολισμό. Ο επαγγελματικός επαναπροσανατολισμός μπορεί να συνδυαστεί με τη διαδικασία της επανακατάρτισης μέσα από τη συμμετοχή των ανέργων σε ενδεδειγμένα σεμινάρια.

«Σκοπός είναι να φύγει ο κόσμος από την ανεργία ή τέλος πάντων να γίνει επαγγελματικός προσανατολισμός. Υπάρχουν άτομα που έχουν κάνει κάποιο αντικείμενο το οποίο έχει εκλείψει πια από την αγορά εργασίας. Πρέπει να μπορέσουμε να τους επαναπροσανατολίσουμε, να μπορέσουμε να τους πούμε ότι αυτό δεν υπάρχει πια. Δε δουλεύετε αλλά μπορείτε να μάθετε και αυτό από αυτό το σεμινάριο. Πρέπει να τους δώσουμε σωστές λύσεις για το πρόβλημα τους. Εμείς προσπαθούμε. Βέβαια, χρειαζόμαστε και εργαλεία, δηλαδή συνήθως χρειάζονται περισσότερα σεμινάρια, κάτι που δεν εξαρτάται από εμάς». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 12).

Γ) Η παιδευτική διάσταση δύναται επίσης να αφορά στην εκμάθηση τεχνικών αναζήτησης εργασίας, αξιοποίησης πληροφοριακών πόρων, παρουσίασης του εαυτού και επικοινωνιακής διαχείρισης περιστάσεων, όπως η συνέντευξη επιλογής προσωπικού.

«Κατ' αρχήν τα άτομα μπορούν να βοηθηθούνε να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους. Υπάρχουν κάποια ειδικά προγράμματα για το ποιες είναι

οι κατάλληλες μέθοδοι εύρεσης εργασίας για τον καθένα, όπως επίσης κάνουμε και κάποιες συμβουλευτικές όσον αφορά το βιογραφικό και τη συνέντευξη πέρα από όλες τις άλλες περιπτώσεις που αναφερθήκαμε προηγουμένως». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 13).

Παραπομπή σε άλλους εξειδικευμένους φορείς

Ένα σημαντικό ζήτημα, που ανακύπτει από τα λεγόμενα των εργασιακών συμβούλων σχετίζεται με τα όρια των δικών τους δυνατοτήτων παρέμβασης και την ανάγκη παραπομπής περιπτώσεων σε εξειδικευμένα Κέντρα Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΚΕΣΥΥ). Η ανάγκη αυτή απορρέει από τη συνειδητοποίηση της πολυπλοκότητας των προβλημάτων, που δύνανται να συνδέονται με την ανεργία, και την αδυναμία των ΚΠΑ να ανταποκριθούν σε όλο το φάσμα αυτών των προβλημάτων. Αναγνωρίζεται επίσης η καταλληλότητα των εξειδικευμένων φορέων και ως εκ τούτου η ανάγκη παραπομπής των αντίστοιχων περιπτώσεων σε αυτούς. Για το λόγο αυτό δηλώνεται η ανάγκη δικτύωσης των ΚΠΑ με τα εξειδικευμένα Κέντρα Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών και η εξασφάλιση των αναγκαίων όρων για την εύρυθμη επικοινωνία και συνεργασία των μερών.

«Αυτό που κάνω είναι ανίχνευση αναγκών και ευτυχώς αρκετές παραπομπές σε φορείς που είναι αρμόδιοι να βοηθήσουν τα άτομα. Πέραν από την ανεργία αντιμετωπίζουν και άλλα προβλήματα. Εγώ συμφωνώ με την παραπομπή στους κατάλληλους φορείς παροχής, γιατί είναι αντιδεοντολογικό να κάνεις ψυχολογική στήριξη σε τέτοιους χώρους [ενν. των ΚΠΑ] και βέβαια εδώ δεν μπορείς να κάνεις δουλειά σε βάθος ούτως ή άλλως». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 10).

«Όταν εντοπίσουμε ότι υπάρχουν ειδικά προβλήματα, υπάρχουν οι συνοδευτικές υπηρεσίες του Ερυθρού Σταυρού, κάποια άλλη στη Δραπετσώνα, στο Πέραμα και στέλνουμε τα άτομα εκεί. Εκεί κάνουν 15-20 συνεδρίες και τους δείχνουν το δρόμο - είτε και επαγγελματικό προσανατολισμό». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 12).

Η διαδικασία της συνεργασίας ωστόσο μεταξύ ΚΠΑ και ΚΕΣΥΥ σε σχέση με τις παραπομπές ατόμων από τον ένα φορέα στον άλλο δεν είναι πάντοτε άνευ προβλημάτων. Τα προβλήματα αφορούν κατά κανόνα τη συμβατότητα του τρόπου λειτουργίας των διαφορετικών φορέων. Η ανάγκη οριοθέτησης

των υπηρεσιών και της διακριτότητας των φορέων τους, καθώς και η ανάγκη για την εγκαθίδρυση ενός συμβατού τρόπου λειτουργίας και μιας κοινής γλώσσας, αποτελούν προαπαιτούμενα μιας τέτοιας συνεργασίας.

«Ή αντίστοιχα αν έρχονται από φορείς ΣΥΥ (Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών) έχουν κάνει ήδη την εξατομικευμένη και εμείς κάνουμε τις παραπομπές, όπου έχει κρίνει ο φορέας, και μας δίνουν την εξατομικευμένη του φορέα. Είχαμε κάποια προβλήματα στην αρχή, μέχρι να βάλουμε σε σειρά τη διαδικασία μαζί με τους φορείς με τους οποίους συνεργαζόμαστε στενά. Δηλαδή μας έστελναν τον κόσμο χωρίς να στέλνουν την εξατομικευμένη, με αποτέλεσμα εμείς να δρομολογούμε κάποια πράγματα διαφορετικά ή δεν μας έλεγαν ότι χρειαζόντουσαν παραπεμπτικά από εμάς. Υπήρχε ένα μπλέξιμο γενικότερα, το οποίο λύθηκε τελικά με τηλέφωνα στον κάθε φορέα». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 10).

Αντίστοιχα προβλήματα αναφέρονται και από την άλλη πλευρά, αυτή των Φορέων Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών. Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα που ακολουθεί.

«Το σύστημα αυτό για τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες σου δίνει δυο δυνατότητες. Απ' όπου και να ξεκινήσει κάποιος, φτάνει στο ίδιο αποτέλεσμα μέσα από διαφορετική διαδρομή. Μπορεί δηλαδή ένας επωφελούμενος της συμβουλευτικής να ξεκινήσει σε εμάς αυτή τη διαδικασία, να ενημερωθεί ο ΟΑΕΔ, να πάει στον ΟΑΕΔ, να κάνει την εγγραφή του εκεί και μετά ο ΟΑΕΔ να τον ξαναστείλει στο Συμβουλευτικό Σταθμό για να πάρει τις συνοδευτικές υπηρεσίες. Η άλλη περίπτωση είναι να μας έρθει από τον ΟΑΕΔ με βάση τα μητρώα που έχουνε εκείνοι. Αυτό είναι πάρα πολύ καθαρό σαν σχήμα, έτσι όπως περιγράφεται στην Υπουργική Απόφαση. Δεν το καταλάβαινε ο ΟΑΕΔ το πώς διαχειριζόμαστε όλες αυτές τις υπηρεσίες, τους ανθρώπους και τα αιτήματά τους και έλεγε 'τι είσαι εσύ που θα μου στείλεις περιπτώσεις'». (Υπεύθυνος Δομής αρ.5).

3.4. Τα χαρακτηριστικά των ανέργων που απευθύνονται στα ΚΠΑ και τα αιτήματά τους σύμφωνα με την οπτική των συμβούλων

Ως προς το προφίλ των ανθρώπων που απευθύνονται στα ΚΠΑ για να λάβουν υπηρεσίες εξατομικευμένης παρέμβασης ή για να συνταχθεί γι΄ αυτούς ένα ατομικό σχέδιο δράσης συλλέξαμε κατ΄ αρχάς τα επίσημα στοιχεία, που

ανακοινώνει ο ΟΑΕΔ στην ιστοσελίδα του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική (ΠΑΕΠ) [107]. Σύμφωνα με τα στοιχεία της 31ης/8/2004 φαίνεται ότι:

- Σχετικά με την κατά φύλο κατανομή του αριθμού των ατόμων, που προσέρχονται στη διαδικασία της εξατομικευμένης προσέγγισης, μπορούμε να σημειώσουμε πως: η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων που απευθύνονται στα ΚΠΑ για να λάβουν υπηρεσίες εξατομικευμένης παρέμβασης είναι γυναίκες. Συγκεκριμένα με βάση τα στοιχεία της 31/8/2004 είχαν προσέλθει στα ΚΠΑ για εξατομικευμένη προσέγγιση 63.369 γυναίκες και 19.782 άνδρες. Οι αριθμοί αυτοί αντιστοιχούν κατ΄ αντιστοιχία στο 19.46% και 11.92% του συνολικού αριθμού των εγγεγραμμένων ανέργων (325.720 γυναίκες και 165.970 άνδρες).
- Σχετικά με την κατανομή του αριθμού των ατόμων που προσέρχονται στη διαδικασία της εξατομικευμένης προσέγγισης κατά εκπαιδευτικό επίπεδο μπορούμε να σημειώσουμε πως: ως προς τους απόλυτους αριθμούς υπερτερεί η κατηγορία των αποφοίτων λυκείου (31.884 γυναίκες και 8.371 άνδρες). Αν εξετάσουμε, ωστόσο, τους αριθμούς της εξατομικευμένης προσέγγισης αναλογικά προς το συνολικό αριθμό των εγγεγραμμένων ανέργων στα αντίστοιχα εκπαιδευτικά επίπεδα, μπορούμε να υποστηρίξουμε πώς υψηλή είναι η συμμετοχή των αποφοίτων ΙΕΚ (26.51% στις γυναίκες, 22.65% στους άνδρες) και ΤΕΙ (25.23% στις γυναίκες, 18.83% στους άνδρες) καθώς και των κατόχων μεταπτυχιακού διπλώματος (21.31% στις γυναίκες, 22.87% στους άνδρες).
- Σχετικά με την κατανομή του αριθμού των ατόμων που προσέρχονται στη διαδικασία της εξατομικευμένης προσέγγισης κατά ηλικία μπορούμε να σημειώσουμε πως: ως προς τους απόλυτους αριθμούς υπερτερεί η κατηγορία των άνω των 25 ετών: 44.330 γυναίκες και 13.149 άνδρες. Ενώ ο αντίστοιχος αριθμός στην κατηγορία κάτω των 25 είναι 19.039 γυναίκες και 6.633 άνδρες. Αν εξετάσουμε, ωστόσο, τους αριθμούς της εξατομικευμένης προσέγγισης αναλογικά προς το συνολικό αριθμό των εγγεγραμμένων ανέργων στις αντίστοιχες ηλικιακές κατηγορίες, μπορούμε να υποστηρίξουμε πως η συμμετοχή των νέων (<= 25) είναι υψηλότερη (28.37% στις γυναίκες, 20.26% στους άνδρες) από αυτήν των μεγαλυτέρων (>25) (17.14% στις γυναίκες, 9.87% στους άνδρες).
- Σχετικά με την κατανομή του αριθμού των ατόμων που προσέρχονται στη διαδικασία της εξατομικευμένης προσέγγισης ανάλογα με τη διάρκεια

107 www.paep.org.gr.

της ανεργίας μπορούμε να σημειώσουμε πως: το ποσοστό των ανέργων που προσέρχεται στην εξατομικευμένη παρέμβαση επί του συνόλου των εγγεγραμμένων ανέργων αυξάνει όσο αυξάνεται η διάρκεια της ανεργίας.

Από τα στοιχεία του ΟΑΕΔ προκύπτει συνοπτικά πως, τόσο σε απόλυτους αριθμούς, όσο και βάσει της αναλογικότητας προς το συνολικό αριθμό των εγγεγραμμένων ανέργων, προσέρχονται στα ΚΠΑ και λαμβάνουν τις υπηρεσίες της εξατομικευμένης παρέμβασης σε μεγαλύτερο βαθμό οι εξής κατηγορίες:

- Γυναίκες,
- Νέοι (<= 25) πτυχιούχοι,
- Νέοι (<= 25) μακροχρόνια άνεργοι,
- Πτυχιούχοι άνω των 25 μακροχρόνια άνεργοι.

Οι εκτιμήσεις των εργασιακών συμβούλων σχετικά με το προφίλ των ανέργων που απευθύνονται στα ΚΠΑ δε διαφέρουν στα βασικά τους σημεία από τις παραπάνω διαπιστώσεις. Εμπεριέχουν, ωστόσο, και ποιοτικά χαρακτηριστικά που δε δύνανται να αποτυπωθούν στην ποσοτική καταγραφή. Ειδικότερα, οι εργασιακοί σύμβουλοι αναφέρουν τις εξής κατηγορίες: γυναίκες γενικά, γυναίκες που επιθυμούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά μετά τα 40, νέοι πτυχιούχοι που αναζητούν θέσεις κατάρτισης, απολυμένοι ανειδίκευτοι εργάτες άνω των 45 και μέλη ομάδων για τις οποίες έχουν σχεδιαστεί ειδικές κρατικές πολιτικές (π.χ. παλιννοστούντες). Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Είναι γυναίκες κυρίως, σε ένα μεγάλο ποσοστό. Έχουμε δύο τρεις μεγάλες κατηγορίες, είναι οι κατηγορίες των πτυχιούχων, υπάρχουν αρκετοί πτυχιούχοι, ειδικά τα τελευταία χρόνια έχουν καταγραφεί πάρα πολλοί, δηλαδή έχουμε πλέον πολλά παιδιά από το Πανεπιστήμιο που έρχονται στον ΟΑΕΔ. Έχουν ακούσει ότι γίνεται κάτι καινούργιο, ότι κάτι μπορεί να ακούσουν, ότι γίνονται σεμινάρια, ότι γίνονται προγράμματα επιδοτούμενα για απασχόληση. Υπάρχει γενικώς μία τέτοια ενημέρωση, οπότε λοιπόν έχουμε μια μεγάλη μερίδα πτυχιούχων που έρχονται. (...) Μετά έχουμε ένα μεγάλο ποσοστό επίσης ατόμων τριάντα με σαράντα πέντε ετών κυρίως γυναικών που είναι άνεργες, που δεν είχαν δουλέψει, κυρίως που δεν είχαν δουλέψει ποτέ αυτές οι γυναίκες. Προσπαθούν τώρα να μπουν στην αγορά εργασίας, για διάφορους λόγους οικογενειακούς, προσωπικούς τους. Και από εκεί και πέρα άνω των σαράντα πέντε ετών, άνδρες και γυναίκες, για τους άνδρες να αναφερθώ, που έχουν χάσει τη δουλειά τους πρόσφατα, προσπαθούν να βρουν

κάτι καινούργιο και δυσκολεύονται. Κυρίως ανειδίκευτοι. Ή σε ειδικότητες στις οποίες πλέον ζητάνε οι επιχειρήσεις νέα άτομα, δηλαδή λόγω σωματικών ενδεχομένως προσόντων, ή λόγω ακόμα και υψηλών αμοιβών που λόγω χρόνου προϋπηρεσίας δικαιούται ένας που δουλεύει πολλά χρόνια, που έχει δουλέψει πολλά χρόνια... οπότε προσλαμβάνοντάς τον ξανά μια επιχείρηση, θα πρέπει να του δίνει και ανάλογο μισθό, οπότε ζητάνε κάποιον καινούριο. Επειδή πλέον υπάρχει μεγάλη προσφορά όσον αφορά τους ανέργους, τους ειδικευμένους άνεργους είτε από π.χ. ανώτατα - ανώτερα ιδρύματα είτε ακόμα και από κατώτερα ιδρύματα» (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 1).

«Οι περισσότεροι είναι αυτοί που δεν έχουν ειδικότητα. Είναι κυρίως νέοι που έχουν τελειώσει το Λύκειο το Γενικό, που δεν σπουδάζουνε, απλά το τελειώσανε και από εκεί και πέρα ψάχνονται. Είναι άνθρωποι που έχουν τελειώσει τις σπουδές τους και πάλι ψάχνονται. Είναι πάρα πολλές γυναίκες, οι οποίες έχουν οικογένεια, παιδιά, κλπ. και έχουν ξεμπλέξει με τις υποχρεώσεις τους και έχουν βγει στην αγορά εργασίας και ξεκινάνε από το μηδέν. Είναι άνθρωποι πλησίον της σύνταξης που έχουν πρόβλημα με τη σύνταξή τους για τα ένσημα, χρειάζονται ένσημα και χρήματα για βιοποριστικούς λόγους. Κάποιοι που έχουν απολυθεί και ξεκινάνε τη διαδικασία: 'τι κάνω τώρα; ξεκινάω από τον ΟΑΕΔ'». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 10).

«Πάντως είναι κυρίως γυναίκες, κυρίως θα έλεγα από τριάντα με σαράντα πέντε χρόνων γυναίκες πάρα πολλές. Πτυχιούχοι αρκετοί, που έρχονται πρώτη φορά στον Οργανισμό μετά το πτυχίο τους. Έρχονται εδώ για μια πρώτη ενημέρωση ας πούμε. Τώρα από εκεί και πέρα και άντρες και γυναίκες άνω των σαράντα πέντε ετών, κυρίως οι άντρες που έχουν χάσει τη δουλειά τους και προσπαθούν τώρα να βρουν πάλι δουλειά. Και φυσικά ξέχασα να πω ότι έρχονται και πολλοί παλιννοστούντες. Πάρα πολλοί παλιννοστούντες - οι αλλοδαποί που προσέρχονται για να πάρουν υπηρεσίες συμβουλευτικές έχουν ίσως μειωθεί το τελευταίο διάστημα - κυρίως όμως παλιννοστούντες οι οποίοι έρχονται, κατακλύζουν τον Οργανισμό». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

«Άτομα με ειδικές ανάγκες, απεξαρτημένοι, αποφυλακισμένοι, ανήλικοι παραβάτες, αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45, παλιννοστούντες, μετανάστες, πρόσφυγες και ειδικές κατηγορίες κοινωνικού αποκλεισμού». (Σύμβουλος σε Γραφείο του ΟΑΕΔ για τις Ειδικές Κοινωνικές Ομάδες).

Τόσο από τα ποσοτικά στοιχεία του ΟΑΕΔ, όσο και από τις εκτιμήσεις των εργασιακών συμβούλων προκύπτει πως οι άνεργοι που προσφεύγουν στις υπηρεσίες συμβουλευτικής των ΚΠΑ είναι ως επί το πλείστον τεσσάρων κατηγοριών:

α) άτομα που εξαιτίας της μακρόχρονης σταδιοδρομίας τους στους εκπαιδευτικούς θεσμούς (απόφοιτοι ιδρυμάτων ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης) έχουν αναπτύξει την πεποίθηση, αλλά και τη δεξιότητα αξιοποίησης των ειδικών πληροφοριακών πηγών και πόρων.

β) άτομα που χρήζουν άμεσα προσανατολισμού εντός μιας αγοράς εργασίας δαιδαλώδους και ραγδαία μεταβαλλόμενης. Τα άτομα αυτά εντάσσονται κυρίως σε δύο κατηγορίες: (ι) γυναίκες που για προσωπικούς ή οικογενειακούς λόγους απείχαν επί μακρόν από την αγορά εργασίας και επιθυμούν να επιστρέψουν ή επιχειρούν να εισέλθουν για πρώτη φορά σε μέση ηλικία· (ιι) απόφοιτοι λυκείου ή ΙΕΚ χωρίς συγκεκριμένο επαγγελματικό στίγμα, οι οποίοι κινούνται στη «δεύτερη» αγορά εργασίας και στις στρατηγικές τους συμπεριλαμβάνεται η αξιοποίηση των «ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης» (συμμετοχή σε επιδοτούμενες θέσεις κατάρτισης ή εργασίας).

γ) άτομα που εξαιτίας χαρακτηριστικών τους κρίνονται ασύμφορα ή μη παραγωγικά από τους εργοδότες (άνδρες άνω των 45, εργαζόμενοι με σημαντική προϋπηρεσία και τα αντίστοιχα εργασιακά δικαιώματα που απορρέουν από αυτή). Η επιδίωξη των ανθρώπων αυτών είναι κατά το πλείστον η συμμετοχή τους σε συγκεκριμένα επιδοτούμενα προγράμματα, όπως π.χ. το πρόγραμμα της πρόωρης συνταξιοδότησης.

δ) μέλη ομάδων για τις οποίες ασκούνται ειδικές πολιτικές και μέτρα στήριξης (π.χ. παλιννοστούντες, άτομα με αναπηρία, απεξαρτημένοι κτλ.). Για τις ομάδες αυτές έχουν δημιουργηθεί σε κάποιες πόλεις ειδικά γραφεία του ΟΑΕΔ (Γραφεία στήριξης Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων).

Σε σχέση με τα *αιτήματα*, που αρθρώνουν οι άνεργοι κατά την επαφή τους με τους εργασιακούς συμβούλους, οι τελευταίοι αναφέρουν τα εξής:

- Ως βασικό αίτημα αναφέρεται η **εύρεση εργασίας.**
- Επίσης, **η πληροφόρηση** για τα προγράμματα του ΟΑΕΔ και τη χρήση των προγραμμάτων.
- Η **τοποθέτηση** σε **θέση κατάρτισης**. Η αναζήτηση θέσης επιδοτούμενης κατάρτισης μπορεί να εντάσσεται σε μια ατομική στρατηγική απόκτησης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων για τη βελτίωση της θέσης στην αγορά

εργασίας ή να επιδιώκεται ως υποκατάστατο της εργασίας (συμμετοχή σε μια οργανωμένη κοινωνική δραστηριότητα και λήψη της χρηματικής αποζημίωσης[108]).

«Πιστεύω ότι είναι πολύ λίγος ο αριθμός που ενδιαφέρονται πραγματικά για τα σεμινάρια. Ο περισσότερος κόσμος ενδιαφέρεται να απασχοληθεί κάπου, λόγω και της μεγάλης ανεργίας βέβαια που υπάρχει, έστω και προσωρινά για 4 μήνες, έστω και με ένα σεμινάριο που ίσως τους δώσει και κάποια εφόδια, που μπορεί να τους χρησιμεύσουν αργότερα - αλλά κατά βάση πιο πολύ για τα χρήματα που θα πάρουν από αυτά τα σεμινάρια». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ 8).

- Άλλο αίτημα των ανθρώπων, οι οποίοι απευθύνονται στα ΚΠΑ είναι η **αναζήτηση πληροφοριών** που αφορούν κυρίως στον επαγγελματικό προσανατολισμό, όπως για παράδειγμα πληροφορίες σχετικά με τις εκπαιδευτικές διαδρομές που οδηγούν σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Η αναζήτηση πληροφοριών μπορεί να σχετίζεται επίσης με την αναγνώριση σπουδών, που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί.

- Η **ενημέρωση** σχετικά με εργασιακά δικαιώματα ή τα δικαιώματα που διαθέτει ο άνεργος.
- Η **εκμάθηση** τεχνικών ανίχνευσης θέσεων εργασίας ή σύνταξης βιογραφικού σημειώματος.

«Ζητούν να πάρουν πληροφορίες σε σχέση με το πώς μπορούν να φτάσουν στο να αποκτήσουν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Πώς θα γίνω, ας πούμε, προπονητής. Πώς θα κατοχυρώσω κάποιες σπουδές που έχω κάνει έξω. Πού μπορώ να απευθυνθώ για όλα αυτά. Πώς μπορώ να κάνω ένα βιογραφικό, πού μπορώ να το δώσω, πώς να το δώσω. Πώς να μιλήσω σε μια συνέντευξη, όταν θα πάω αύριο σε μια αγγελία. Τι δικαιούμαι από άποψη μισθού. Τι δικαιώματα έχω ως άνεργος, δηλαδή τι παροχές έχω από τον ΟΑΕΔ, επιδόματα και όλα αυτά». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 1).

108 Βλ. και Τσιώλης (2005:473 έπ.).

3.5. Η οικοδόμηση της σχέσης του συμβούλου με τον άνεργο

Η σχέση του συμβούλου με τον άνεργο είναι μια σύνθετη επικοινωνιακή συνάντηση, η οποία οφείλει να οικοδομηθεί εντός των δεδομένων συνθηκών. Η σχέση αυτή για να τελεσφορήσει προϋποθέτει μια σειρά από συνθήκες, οι οποίες δεν είναι σε κάθε περίπτωση εξασφαλισμένες. Ως τέτοιες μπορούν να αναφερθούν η αμοιβαία αποδοχή, η εμπιστοσύνη του ανέργου προς το σύμβουλο, η ανάπτυξη ενός κοινού κώδικα επικοινωνίας, η συμφωνία ως προς τους όρους της επικοινωνιακής σχέσης.

Στη συνέχεια θα εξετάσουμε τα προσκόμματα και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν και καλούνται να υπερβούν οι εργασιακοί σύμβουλοι κατά την επαφή τους με τους ανέργους.

- Ανάγκη οικοδόμησης μιας προσωπικής σχέσης εμπιστοσύνης

Στο απόσπασμα, που ακολουθεί, επισημαίνεται πως η οικοδόμηση μιας σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ ενός ανέργου που αναζητεί εργασία και ενός μη οικείου «σημαντικού άλλου»[109], ο οποίος ενδύεται το μανδύα του ειδικού, πρέπει να υπερβεί κατ΄ αρχάς τις αρνητικές συμπαραδηλώσεις που εγείρει το πλαίσιο της συνάντησης, δηλαδή τις αρνητικές εντυπώσεις που συνοδεύουν συλλήβδην τις δημόσιες υπηρεσίες. ΄Ενα δεύτερο ζήτημα που τίθεται σχετικά με την εμπιστοσύνη του ανέργου προς το σύμβουλο αφορά στην αποδοχή του δευτέρου από τον πρώτο ως «ειδικού» και ως διατιθέμενου και δυνάμενου να τον βοηθήσει[110].

«΄Ενα ζήτημα έχει να κάνει με την εμπιστοσύνη, το κατά πόσο δηλαδή μπορεί κάποιος να έρθει και να εμπιστευτεί κάποιον σε μια δημόσια υπηρεσία. Και πιθανώς αναρωτιέται 'τι ρόλο παίζω εγώ εδώ; εσύ μπορείς να με βοηθήσεις; δεν μπορείς; τι θα κάνεις εσύ για μένα;'» (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 1).

Η αποδοχή του εργασιακού συμβούλου των ΚΠΑ ως «ειδικού» σε ένα νέο σχετικά πεδίο, όπως αυτό που αφορά στη συμβουλευτική απασχόλησης,

109 G.H. Mead (1973).

110 Όπως επισημαίνει ο A. Giddens (2001:44) «Η εμπιστοσύνη είναι μια μορφή 'πίστης', στην οποία η βεβαιότητα που επενδύεται σε πιθανά αποτελέσματα εκφράζει μάλλον δέσμευση σε κάτι παρά κατανόηση μέσω της γνώσης. Πράγματι, η εμπιστοσύνη που επιδεικνύεται προς τους μοντέρνους θεσμούς από τη φύση της εδράζεται σε ασαφή και ατελή κατανόηση του 'γνωστικού υποβάθρου' τους».

βασίζεται στη γνωστική ασάφεια που δημιουργεί στον μη ειδικό η αυξανόμενη πολυπλοκότητα και απροσδιοριστία της αγορά εργασίας καθώς και των σχετικών προγραμμάτων από τα οποία μπορεί να επωφεληθεί· και αυτό τη στιγμή που ο ίδιος είναι αναγκασμένος να κινητοποιηθεί, να επιλέξει και να δράσει μη έχοντας σταθερά σημεία προσανατολισμού. Η αδυναμία προσδιορισμού στόχων αλλά και οργάνωσης ενδεδειγμένων στρατηγικών σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο πεδίο θεσμών υψηλής πληροφοριακής πυκνότητας καθιστά το ρόλο του συμβούλου απαραίτητο. Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα που ακολουθεί:

«Νομίζω ότι το κυρίως πρόβλημα είναι το επικοινωνιακό, δηλαδή ο άνθρωπος δεν ξέρει ακριβώς τι θέλει να κάνει, δεν ξέρει πού θα κατευθυνθεί για αυτό που θέλει να κάνει, γιατί δεν ξέρει καν τι είναι αυτό που θέλει να κάνει, οπότε είναι λίγο μπλεγμένος. Το σύστημα το ίδιο δεν τον βοηθάει, δεν υπάρχει δηλαδή κάποιος ειδικός φορέας ο οποίος να δίνει πληροφορίες για όλα τα θέματα, τα οποία θα μπορούσε να κάνει κάποιος. Έρχονται εδώ, τους στέλνουν αλλού, τους στέλνουμε από δω στην Εφορία, από την Εφορία τους στέλνουν στο ΙΚΑ, από το ΙΚΑ τους στέλνουν στο ΚΕΠ, στο Δήμο κτλ.» (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

Η οικοδόμηση μιας σχέσης αμοιβαίας αποδοχής και εμπιστοσύνης προϋποθέτει τις κατάλληλες συνθήκες. Ειδικότερα, προϋποθέτει άνεση χρόνου και κατάλληλο χώρο, εντός του οποίου θα διασφαλίζεται η ιδιωτικότητα των συζητήσεων και ο άνεργος θα μπορεί να αισθανθεί άνετα. Η οικοδόμηση μιας τέτοιας σχέσης εμπιστοσύνης προϋποθέτει έναν ανοικτό χρονικό ορίζοντα για τις μελλοντικές συναντήσεις. Στο βαθμό που η σχέση αυτή λαμβάνει έναν προσωπικό χαρακτήρα, είναι σημαντικό να διασφαλίζεται η δυνατότητα επικοινωνίας του συμβουλευόμενου με τον ίδιο κάθε φορά σύμβουλο[111]. Η έλλειψη του ενδεδειγμένου πλαισίου και προϋποθέσεων οικοδόμησης της επικοινωνιακής σχέσης μεταξύ του εργασιακού συμβούλου και του ανέργου δυσχεραίνουν την οικοδόμηση μιας μεταξύ τους σχέσης εμπιστοσύνης.

«Συνήθως στα πλαίσια ενός και μόνο ραντεβού, όπως αναφέραμε πριν, σίγουρα ο άνθρωπος δε νιώθει και τόσο άνετα να σου τα πει όλα.

111 «Πιστεύω ότι ο άνεργος που έρχεται στον ΟΑΕΔ πρέπει να έχει τον προσωπικό του εργασιακό σύμβουλο, να μπορεί να απευθύνεται κάθε φορά που έρχεται στον ίδιο εργασιακό σύμβουλο που γνωρίζει το πρόβλημά του, τις ελλείψεις του και τα ενδιαφέροντά του». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 8).

Ενδεχομένως δεν έχει χρόνο να μας τα πει όλα, δε νιώθει..., δεν υπάρχει και ο χώρος ο κατάλληλος ώστε να είναι ήρεμος, να μπορεί να συζητήσει. Οπότε πολλές φορές ερχόμαστε σε φάσεις που υπάρχει αντίδραση από μέρους του». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

- Αντίσταση στην αλλαγή. Δυσπιστία στις προτεινόμενες λύσεις

Μια από τις σημαντικότερες δυσκολίες, που αναφέρουν οι εργασιακοί σύμβουλοι στη σχέση τους με τους εξυπηρετούμενους ανέργους, είναι η δυσκολία στο να πειστούν οι τελευταίοι να σκεφτούν και να δράσουν διαφορετικά από τις αποκρυσταλλωμένες πρακτικές τους. Η στάση αυτή των ανέργων εκλαμβάνεται από τους εργασιακούς συμβούλους ως έλλειψη προσαρμοστικότητας στις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας και ως μια από τις βασικές αιτίες αποκλεισμού των ανθρώπων αυτών από την απασχόληση.

Η αντίσταση στην αλλαγή δύναται να οφείλεται, όπως επισημαίνουν οι σύμβουλοι, και στην αδυναμία του εργασιακού συμβούλου να πείσει το συμβουλευόμενο για την ορθότητα των απόψεών του και για το ότι οι προτάσεις του είναι εφικτές.

«Είτε γιατί έχει παγιοποιημένες αντιλήψεις για το πώς κινούνται τα πράγματα στην αγορά, είτε γιατί ο ίδιος δεν πιστεύει ότι αυτό που του λες είναι εφαρμόσιμο, ότι μπορεί να γίνει, εν πάση περιπτώσει είναι λίγο προκατειλημμένος, συνήθως οι προκαταλήψεις είναι αυτές που έχουν και μας δημιουργούν κάποιες αντιρρήσεις». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

«Υπάρχουν κάποιες κατηγορίες μεγαλύτερης ηλικίας οι οποίοι δεν έχουν κάποιες συγκεκριμένες δεξιότητες, οι οποίοι έχουν εργαστεί σε κάποιο συγκεκριμένο τομέα και για κάποιο λόγο είτε γιατί έκλεισε η επιχείρηση, είτε επειδή απασχολούνταν από μικροί δε θέλουν να κάνουν τίποτα άλλο. Έχουμε λοιπόν μία κατάσταση στην οποία αυτός είναι σε μεγάλη ηλικία και αν εξαιρέσεις αυτή τη συγκεκριμένη εργασιακή εμπειρία δεν έχει κάτι άλλο. Σε αυτή την περίπτωση είναι δύσκολα». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 13).

«Ένα άλλο πρόβλημα είναι η έλλειψη προϋπηρεσίας, η ανεπαρκής εκπαίδευση που έχουνε και το γεγονός ότι πάλι κάποια άτομα επιθυμούν συγκεκριμένη εργασία, δε θέλουν να κάνουν κάτι άλλο τουλάχιστον για την αρχή». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ.7).

Ως δυσκαμψία και έλλειψη προσαρμοστικότητας των ανέργων εκλαμβάνεται από τους συμβούλους η επιμονή τους σε συγκεκριμένες επαγγελματικές επιλογές και η άρνησή τους να είναι κινητικοί και να μετατοπιστούν σε άλλα εργασιακά πεδία. Ως έλλειψη προσαρμοστικότητας χαρακτηρίζεται επίσης από τους συμβούλους η απροθυμία των ανέργων να αποδεχτούν όρους, που δυσκολεύουν το συνδυασμό της επαγγελματικής και της ιδιωτικής τους ζωής (ελαστικό ωράριο, γεωγραφική μετατόπιση κ.ά.).

«Η ευγένεια και η υπομονή νομίζω ότι είναι το νούμερο ένα. Να βλέπει ο άλλος ότι έχεις υπομονή, ότι είσαι ευγενικός. Οι ερωτήσεις είναι πολύ δύσκολες. Είναι και δύσκολα τα άτομα. 'Και συ αν έχεις ζήσει ανεργία για μεγάλο διάστημα, όπως έχουμε ζήσει εμείς, θα γινόσουν δύσκολο άτομο'. Άρνηση συναντούμε. Δηλαδή μπορεί να τους προτείνουμε μια δουλειά. Για παράδειγμα είχαμε μια θέση για καφενείο και δεν έχουμε βρει κανέναν. Είναι ορισμένες δουλειές που δεν τις θέλουν. Βρίσκουμε αρνήσεις είτε με κάποιες δουλειές λόγω ωραρίων, για κάποιους άλλους ρόλο παίζουν οι αποστάσεις. Βρίσκουμε αρνήσεις και μια αντίδραση που προσπαθούμε να την παρακάμψουμε αλλά καμιά φορά δε γίνεται.
Ε: Αυτό είναι συχνό;
Α: Ναι. Κυρίως τα νέα παιδιά πάνε. Τα νέα παιδιά δεν είναι αρνητικά. Αλλά επειδή υπάρχουν προγράμματα με θέσεις εργασίας που ζητάνε και ένα ποσοστό γυναικών άνω των 45, υπάρχει άρνηση εκεί. Στο νέο παιδί θα του πεις 'πήγαινε εκεί να βοηθήσεις' και θα πάει, 'πήγαινε σερβιτόρος', πάει. Συνήθως με τους μεγάλους έχουμε πρόβλημα, όπως και στους εκπαιδευμένους. Όταν δουλεύει σε μια δουλειά 23 χρόνια και έχει μια εκπαίδευση, δεν μπορεί εύκολα....». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 12).

- <u>Ανάγκη υπέρβασης της απογοήτευσης των ανέργων</u>

Η αποτυχία συγκεκριμένων κατηγοριών ανέργων να βρουν δουλειά, κατόπιν επανειλημμένων προσπαθειών, τους οδηγεί σε απογοήτευση και απόγνωση. Η αρνητική αυτή διάθεση των ανέργων χρωματίζει και την επαφή τους με το σύμβουλο τουλάχιστον στα πρώτα της στάδια. Η δυσπιστία είναι στην περίπτωση αυτή έκδηλη. Η δυσπιστία αυτή αποδίδεται από τους συμβούλους και στην ελλιπή ενημέρωση σχετικά με το ρόλο των εργασιακών συμβούλων και την αναμορφωμένη λειτουργία των ΚΠΑ.

«Οι άνθρωποι που απευθύνονται εδώ είναι οι άνεργοι. Η [όνομα πόλης] έχει πολλή μεγάλη ανεργία. Εμείς βέβαια τους βρήκαμε εδώ γιατί είμαστε πολύ λίγο καιρό. Δεν ξέρω τι έχει προϋπάρξει πριν από εμάς. Αυτοί οι άνθρωποι είναι απογοητευμένοι. Και είναι απογοητευμένοι γιατί είναι άτομα κυρίως μακράς ανεργίας, ηλικίας άνω των σαράντα-πέντε ετών, άτομα που δυσκολεύονται πολύ να βρουν δουλειά. Αυτοί είναι άντρες καθώς επίσης και γυναίκες. Είναι και άτομα που έρχονται έτσι και ρωτάνε 'εσείς τι είστε εδώ;'. Και του λες ότι 'εγώ είμαι σύμβουλος' και τους ρωτάς από πότε έχουν την κάρτα και σου λένε από το 2001. Δεν τους είχε πει κανείς τι είμαστε εμείς. Δε γνωρίζουν τη δουλειά μας. Τώρα αρχίζουν και την μαθαίνουν και έρχονται σε εμάς». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 12).

«Τα άτομα που μας προσεγγίζουν είναι λίγο δύσπιστα γιατί έχουν περάσει πολλά και δεν έχουν βρει δουλειά. Δεν υπάρχουν δουλειές. Στην αρχή είναι δύσπιστα. Βέβαια εμείς συζητάμε χωρίς να υποσχόμαστε». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 12).

Η αναγνώριση από τους εργασιακούς συμβούλους της απογοήτευσης και της απόγνωσης των ανέργων ως βασικού αιτίου που οδηγεί στην κάμψη της ενεργητικότητάς τους αλλά και στη δυσπιστία τους έναντι των υπηρεσιών απασχόλησης είναι σημαντική στο βαθμό που δύναται να αποκαταστήσει την αυθαίρετη σύνδεση της μειωμένης ενεργοποίησης με την έλλειψη ενδιαφέροντος για εύρεση εργασίας[112].

3.6. Αντιληπτικά σχήματα των συμβούλων σχετικά με τους αιτιακούς παράγοντες αποκλεισμού από την εργασία

Αναλύοντας το λόγο των εργασιακών συμβούλων, όπως αυτός εκφέρεται στις συνεντεύξεις που έλαβαν χώρα κατά τις μελέτες περίπτωσης των ΚΠΑ, ανιχνεύσαμε αντιληπτικά σχήματα σχετικά με τα αίτια του αποκλεισμού από την εργασία που διακρίνονται σε δυο γενικές κατηγορίες: (α) Αίτια που εδράζονται στο μεταβαλλόμενο χαρακτήρα των σύγχρονων κοινωνιών και οικονομιών και (β) Αίτια που αποδίδονται σε ανεπάρκειες της προσφοράς εργασίας έναντι των αναγκών της ζήτησης εργασίας. Θα εξετάσουμε τα σχήματα αυτά αντλώντας υλικό από τις συνεντεύξεις.

112 Βλ. Κεφ. ΙΙΙ. 3.3.

- *Αιτιακοί παράγοντες που σχετίζονται με τη μετεξέλιξη των σύγχρονων κοινωνιών.*

(1ο απόσπασμα)

«Είναι οι συνθήκες της εποχής. Έχουμε μεταβολές μεγάλες, στις δομές των κοινωνιών, στην παραγωγική διαδικασία, στην παγκοσμιοποίηση τη λεγόμενη, όπου πλέον νέα πράγματα αρχίζουν να διαφαίνονται ως ανάγκες, πράγματα τα οποία, στις παλαιότερες γενιές, στις μεγαλύτερες ηλικίες άνω των σαράντα, πενήντα χρόνων και παραπάνω ενδεχομένως, τους βρίσκουν λίγο απροετοίμαστους. Τους μεν νέους τους μπερδεύουν γιατί ακούγανε διαφορετικά πράγματα μέχρι πριν από πέντε δέκα χρόνια. Σήμερα καλούνται να αντιμετωπίσουν από μόνοι τους καινούργια πράγματα και νομίζω αυτά όλα είναι στοιχεία που διαμορφώνουν το κλίμα. Οι ανάγκες των επιχειρήσεων είναι πολλές φορές καινούργιες. Βρισκόμαστε λοιπόν σε περίοδο αλλαγών, οι οποίες αλλαγές ενώ έχουν να προσφέρουν πάρα πολλά αν πετύχουν, από τη μια μεριά μπερδεύουν πολύ τον κόσμο, νομίζω, γίνονται όλα πολύ γρήγορα. Καλούμαστε να φτάσουμε σε επίπεδα προηγμένων χωρών που έχουνε φτάσει στα δικά τους επίπεδα μέσα από διαδικασίες δεκαετιών ολόκληρων, αναπτύσσοντας μοντέλα επί δεκαετίες και κάνοντάς τα εμπειρίες στον κόσμο αυτά τα πράγματα. Εμείς λίγο με τη θεωρία προσπαθούμε να τα προσεγγίσουμε και όχι με την πρακτική, γιατί δεν προλαβαίνεις είναι όλα τόσο γρήγορα που αλλάζουν πλέον, δεν προλαβαίνεις. Να τα φτάσεις. Και αυτό νομίζω ότι είναι το βασικό μειονέκτημα των σύγχρονων ανθρώπων. Ότι δεν ζει αυτά που ζει. Δεν τα βιώνει αυτά που ζει». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

Στο παραπάνω απόσπασμα η ανεργία κατανοείται ως ίδιον των σύγχρονων κοινωνιών. Ειδικότερα, αναφέρεται ως αιτιακός παράγοντας η **απροσδιοριστία** της κατάστασης στην **αγορά εργασίας** εξαιτίας των **ραγδαίων αλλαγών**. Ενόψει της απροσδιοριστίας αυτής οι άνθρωποι μεγαλύτερης ηλικίας αδυνατούν να κατανοήσουν τη νέα πραγματικότητα ανατρέχοντας στο βιογραφικά εμπεδωμένο σύστημα συναφειών τους. Επίσης, οι νέοι δυσκολεύονται να προσανατολιστούν εντός ενός πλαισίου στο οποίο οι παραδεδομένοι άξονες προσανατολισμού έχουν ρευστοποιηθεί, την ίδια στιγμή που καλούνται να επιλέξουν για κρίσιμα ζητήματα της σταδιοδρομίας τους αναλαμβάνοντας εξατομικευμένα την ευθύνη των αποφάσεών τους. Και οι δύο αυτές κατηγορίες βρίσκονται εκτεθειμένες στον κίνδυνο της ανεργίας και χρήζουν συνδρομής κατά τον προσανατολισμό τους στη διαρκώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας. Οι ραγδαίες αλλαγές μεταβάλλουν επίσης τα δεδομένα και τις ανάγκες των

επιχειρήσεων. Οι μεταβολές στην παραγωγική εργασία επιφέρουν αναγκαία ανακατατάξεις ως προς τον τομέα της ζήτησης ειδικοτήτων.

Οι ραγδαίες αλλαγές καθιστούν την ανάγκη προσαρμογής επιτακτικότερη σε χώρες, όπου το θεσμικό πλαίσιο και οι υποδομές παρουσιάζουν υστέρηση. Οι χώρες αυτές, μεταξύ των οποίων σύμφωνα με τον ερωτώμενο συγκαταλέγεται και η Ελλάδα, υπολείπονται σε οργανισμούς και υπηρεσίες που θα μπορούσαν να σταθούν αρωγοί στην προσπάθεια των σύγχρονων ανθρώπων να αφομοιώσουν τις ραγδαίες εξελίξεις και να συμφιλιωθούν με τις μεταβαλλόμενες καταστάσεις.

Η αντίληψη, που εκφράζεται στο παραπάνω απόσπασμα, μπορούμε να ισχυριστούμε πως προσομοιάζει στις θεωρίες της εξατομίκευσης, που παρουσιάσαμε στο κεφάλαιο Ι.2.

- *Αιτιακοί παράγοντες που αφορούν στην πλευρά της προσφοράς εργασίας.*

(2ο απόσπασμα)

«Υπάρχει ένα βασικό πρόβλημα οικογενειακής υποχρέωσης κάποιων ατόμων που δεν είναι δυνατό να δουλέψουν σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Αυτοί προτιμούν μερική απασχόληση ή δεν μπορούν να βρουν εργασία μακριά από το μέρος που μένουν. Ένα άλλο πρόβλημα είναι η έλλειψη προϋπηρεσίας, η ανεπαρκής εκπαίδευση που έχουνε και το γεγονός ότι πάλι κάποια άτομα επιθυμούν συγκεκριμένη εργασία, δε θέλουν να κάνουν κάτι άλλο τουλάχιστον για την αρχή». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 7).

Στο παραπάνω απόσπασμα ο αποκλεισμός από την εργασία αποδίδεται κατά κύριο λόγο στην αδυναμία προσαρμογής των αναζητούντων εργασία στις συνθήκες μιας αγοράς εργασίας, που όπως περιγράφεται απαιτεί κινητικότητα γεωγραφική και κλαδική καθώς και ευελιξία στις διευθετήσεις του χρόνου εργασίας. Αναφέρεται επίσης ως περιοριστικός παράγοντας η έλλειψη προϋπηρεσίας και η ανεπαρκής εκπαίδευση, που σε μια περίοδο υψηλής προσφοράς εργατικών χεριών και συνεπώς υψηλού ανταγωνισμού οδηγεί στο περιθώριο της αγοράς εργασίας τα άτομα με τα λιγότερα προσόντα.

(3ο απόσπασμα)

«Τα αίτια του αποκλεισμού από την εργασία εντοπίζονται στο ότι έχει αλλάξει η ζήτηση της αγοράς. Κάποτε ζητούσαν γραφιάδες, τώρα ζητούν υπολογιστές. Κάποτε ζητούσαν μοδίστρες και κλωστοϋφαντουργούς, τώρα

δεν υπάρχουν πια κλωστοϋφαντουργοί. Δηλαδή ζητάνε άλλα πράγματα. Χρειάζεται ο κόσμος να εκπαιδευτεί κάπου διαφορετικά. Κλείνουν πολλές επιχειρήσεις. Ο κόσμος δεν έχει τη δυνατότητα όπως κάποτε πολύ παλιά να ανοίξει δική του επιχείρηση. Παίζουν ρόλο οι φόροι, το ασφαλιστικό. Αυτά συντελούν στο να υπάρχει αυτός ο αποκλεισμός, όπως επίσης οι μεγάλες ηλικίες, γυναίκες που μεγάλωσαν τα παιδιά τους και βγήκαν στην αγορά εργασίας και δεν τις παίρνουνε. Επίσης έρχονται μεγάλοι άνθρωποι. Βέβαια όποιος είναι μεγάλος σε ηλικία και έχει προϋπηρεσία θέλει και μεγάλο μισθό. Ενώ το νέο το παιδί είναι καλύτερο. Την κοπελίτσα που είναι ανύπαντρη την παίρνουν πιο εύκολα σε μια δουλειά γιατί δεν έχει εγκυμοσύνες, παιδιά». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 12).

Στο 3ο απόσπασμα εντοπίζονται ως αίτια της ανεργίας οι **διαρθρωτικές αλλαγές,** που λαμβάνουν χώρα στο οικονομικό σύστημα (διαρθρωτική ανεργία). Οι αλλαγές αυτές που προέρχονται από την πλευρά της ζήτησης εργασίας επιβάλλουν να προσαρμόσουν οι αναζητούντες εργασία τις εργασιακές δεξιότητες και τα προσόντα τους. Για το λόγο αυτό εντοπίζεται ως ανάγκη η επανεκπαίδευση του πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού. Ένας άλλος παράγοντας που συντελεί στην αύξηση της ανεργίας έχει να κάνει με την κάμψη της επιχειρηματικότητας και τη μείωση της αυτοαπασχόλησης. Τέλος, αναφέρονται συγκεκριμένες κατηγορίες που δυσκολεύονται να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, όπως γυναίκες σε μεγάλη ηλικία, που επιθυμούν να απασχοληθούν για πρώτη φορά χωρίς να διαθέτουν τις σχετικές δεξιότητες και προσόντα ούτε και εργασιακή εμπειρία, καθώς και μεσήλικες άνεργοι που εξαιτίας της σημαντικής τους προϋπηρεσίας θεωρούνται ακριβή εργατική δύναμη. Μια ακόμη κατηγορία που δυσκολεύεται να βρει εργασία είναι οι παντρεμένες γυναίκες που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Στις παντρεμένες γυναίκες και στους άνεργους μέσης ηλικίας αναφέρεται και το επόμενο απόσπασμα.

(4ο απόσπασμα)

«Κατ' αρχήν είναι οι συγκεκριμένες δεξιότητες που ζητάει κάποιος συγκεκριμένος εργοδότης. Είναι πολλές φορές η ηλικία που παίζει ρόλο. Ορισμένοι εργοδότες, όσο παράξενο και να φαίνεται αυτό, δεν επιθυμούν να απασχολήσουν γυναίκες παντρεμένες. Συνήθως κάποιοι εργοδότες αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα όσον αφορά την ηλικία και δε μιλάμε για μεγάλες διαφορές, μιλάμε για πέντε χρόνια. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση κάποιων ατόμων που είχαν όλα τα προσόντα που ζητούσανε

και επειδή ήταν πέντε χρόνια παραπάνω από την ηλικία που ζητούσανε και παρόλο που τελείωνε η προθεσμία να καλύψουν τη θέση, θα μπορούσαν να πάρουν την επιδότηση και όμως δεν έγινε πρόσληψη γι' αυτό το λόγο». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 12).

Από τα παραπάνω αποσπάσματα προκύπτει πως οι εργασιακοί σύμβουλοι αντιλαμβάνονται ως αίτια αποκλεισμού από την εργασία ένα ευρύ φάσμα παραγόντων. Συνοπτικά μπορούμε να αναφέρουμε τους εξής: Η αδυναμία προσανατολισμού των ατόμων εντός μιας απροσδιόριστης και ραγδαία μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας, η έλλειψη εξειδικευμένων φορέων πληροφόρησης και συμβουλευτικής καθώς και μηχανισμών σύζευξης της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας· η έλλειψη προσαρμοστικότητας των αναζητούντων εργασία στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, η απροθυμία κινητικότητας γεωγραφικής ή κλαδικής, η ανεπάρκεια των προσόντων και των δεξιοτήτων, η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, η αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων, η κάμψη της επιχειρηματικότητας· χαρακτηριστικά που εκλαμβάνονται από τους εργοδότες ως επιβαρυντικά του κόστους εργασίας (προϋπηρεσία) ή ως ενδείξεις χαμηλής παραγωγικότητας (προχωρημένη ηλικία, οικογενειακές δεσμεύσεις, ανατροφή τέκνων).

Μια προσεκτική ωστόσο εξέταση των προαναφερθέντων παραγόντων καταδεικνύει πως πρόκειται για εκείνα τα αίτια, τα οποία ευαγγελίζονται πως θεραπεύουν οι «ενεργητικές» πολιτικές απασχόλησης. Όπως έχουμε αναφέρει παραπάνω[113], οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης εδράζονται στην αντίληψη πως η ανεργία οφείλεται είτε σε διαρθρωτικές ασυμμετρίες, είτε σε ελλιπή πληροφόρηση, είτε στην έλλειψη προσαρμοστικότητας, κινητικότητας και ευελιξίας του εργατικού δυναμικού και των μισθών· σε παράγοντες δηλαδή που κατά το πλείστον εντάσσονται εντός του πρακτικού ορίζοντα των υποκειμένων. Ως εκ τούτου και η δέσμη των μέτρων που είναι γνωστά ως «ενεργητικές» πολιτικές της απασχόλησης αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των παραπάνω παραγόντων. Επιδιώκεται, ειδικότερα, η κατάρτιση και επανακατάρτιση του εργατικού δυναμικού, η καλύτερη λειτουργία των μηχανισμών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας, η επιδότηση επιχειρήσεων για τη μείωση του κόστους εργασίας, η βελτίωση των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής, έτσι ώστε να λαμβάνουν τα άτομα αποφάσεις με βάση πληροφορίες, που αφορούν μια επικαιροποιημένη εικόνα της αγοράς εργασίας, και η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας.

113 Βλ. Κεφ. Ι.1.

Είναι συνεπώς αξιοσημείωτο πως οι εργασιακοί σύμβουλοι στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης ορίζουν ως αιτιακούς παράγοντες της ανεργίας εκείνους που μπορούν να αντιμετωπίσουν με τα διαθέσιμα σ΄ αυτούς μέσα, δηλαδή τα μέτρα των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης. Η εκτίμηση του εφικτού επικαθορίζει τη θεώρηση του πραγματικού. Μπορούμε ως εκ τούτου να υποθέσουμε πως οι εργασιακοί σύμβουλοι μέσα από την εφαρμογή των συγκεκριμένων πολιτικών γίνονται φορείς της **καταστατικής λογικής** των πολιτικών αυτών, που όσον αφορά στα αίτια της ανεργίας εστιάζει στην εκούσια ανεργία. Ήδη η λογική της εξατομικευμένης προσέγγισης, την οποία καλούνται οι εργασιακοί σύμβουλοι να εφαρμόσουν, προσανατολίζει την οπτική στο μικρο-επίπεδο των ατομικών υποκειμένων και εστιάζει στα ατομικά «ελλείμματα» ως αιτιακές συνθήκες του αποκλεισμού από την απασχόληση. Είναι δε ενδεικτικό ότι σε καμιά από τις περιπτώσεις που μελετήσαμε δεν αναφέρθηκε ως αίτιο της ανεργίας η έλλειψη επαρκών θέσεων εργασίας (ανεργία ελλιπούς ζήτησης)· αντίληψη που θα προϋπέθετε μια πανοραμική θεώρηση της ανεργίας ως ενός κοινωνικού και πολιτικού προβλήματος και όχι ως ατομικού διακυβεύματος που χρήζει διαχειριστικού και επικοινωνιακού τύπου αντιμετώπισης.

3.7. Η αξιολόγηση των επιμέρους στοιχείων της συμβουλευτικής διαδικασίας

Στη συνέχεια θα εξετάσουμε τους τρόπους με τους οποίους οι σύμβουλοι αξιολογούν τα επιμέρους στοιχεία της συμβουλευτικής διαδικασίας ως προς τη σημαντικότητά τους για την ένταξη των ανέργων στην εργασία. Κατά τη διαδικασία της συνέντευξης οι εργασιακοί σύμβουλοι κλήθηκαν να τοποθετηθούν στο ερώτημα «Ποιο στάδιο της εργασίας του συμβούλου θεωρείτε ως το σημαντικότερο για την ένταξη του ανέργου στην εργασία;».

Οι σύμβουλοι εκλαμβάνουν ως υψηλής σημασίας την **αναστροφή της αρνητικής διάθεσης** των ανέργων, που τους καθηλώνει στην αδράνεια. Ως εκ τούτου η υπέρβαση της απογοήτευσης, η επανάκτηση της αυτοπεποίθησής τους και της πίστης ότι μπορούν να βρουν εργασία παρά τις πρότερες αποτυχημένες προσπάθειες αποτελούν σημαντικά βήματα για να διατηρηθούν οι άνεργοι ενεργοί και να μην εγκαταλείπουν τις προσπάθειες. Ο σύμβουλος ως διαθέσιμος ακροατής των προβλημάτων του ανέργου μπορεί να αποφορτίσει την αρνητική του διάθεση και να τον βοηθήσει να συνεχίσει τις προσπάθειες αναζήτησης εργασίας.

«Υπάρχει κόσμος που όταν φτάσει στο γραφείο σου είναι πάρα πολύ θυμωμένος. Είναι πάρα πολύ επιθετικός. Κακά τα ψέματα ερχόμαστε πάρα πολλές φορές αντιμέτωπες και αντιμέτωποι με αυτό το σκηνικό καθημερινώς. Τις περισσότερες φορές είναι άνθρωποι μεγάλης ηλικίας που είναι πάρα πολλά χρόνια εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ αλλά δε γίνεται κάτι. Τέλος πάντων εκεί παίζουμε ένα ρόλο λίγο-πολύ πυροσβεστικό. Δηλαδή το γεγονός που θα του διαθέσεις χρόνο και θα τον ακούσεις, θα ακούσεις ποιο είναι το πρόβλημά του, ασχέτως του γεγονότος ότι δεν τρέφει ψευδαισθήσεις ότι θα του βρεις δουλειά, τον βοηθάει που είσαι εκεί και τον ακούς και του δίνεις ελπίδες». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 15).

Ως σημαντικό στοιχείο αναφέρεται η ανάγκη να **εμπιστευτεί** ο άνεργος τη συμβουλευτική διαδικασία και να πεισθεί να συστηματοποιήσει και να εκλογικεύσει τις προσπάθειες αναζήτησης εργασίας.

«την εμπιστοσύνη που μπορεί να αποκτήσει, ότι μπορεί να τα καταφέρει, ότι μπορεί να ψάξει, ότι μπορεί να κάνει άλλες πέντε προσπάθειες παρά να λέει 'εγώ δεν ξανακάνω τίποτα και δεν ξανασηκώνω τηλέφωνο να πάρω για αγγελία'. Στο να ακούσει λίγο ότι το να βρει δουλειά, είναι μια δουλειά, το ότι πρέπει να έχει ένα σύστημα συγκεκριμένο και ένα πρόγραμμα». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 1).

Μια άλλη διάσταση της συμβουλευτικής διαδικασίας, που αναφέρεται από τους συμβούλους ως ιδιαίτερα σημαντική, αφορά στην εμπέδωση μιας **νέας στάσης προς την εργασία** και στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Η νέα στάση προς την εργασία έχει να κάνει με μια κατάσταση εγρήγορσης στην οποία ο εργαζόμενος και ο άνεργος οφείλει να βρίσκεται διαρκώς. Η κατάσταση αυτή της εγρήγορσης σχετίζεται με την «ανάγνωση» της πραγματικότητας που υφίσταται στην αγορά εργασίας ως ενός ρευστού πλαισίου που διαπερνάται από μεταβολές και ανατροπές.

Από την άλλη, βάσει των αντιληπτικών σχημάτων των συμβούλων, σημαντικός ρόλος αποδίδεται στην **εκμάθηση** των ενδεδειγμένων **τεχνικών** αναζήτησης εργασίας αλλά και στην **εμπέδωση** ειδικών **επικοινωνιακών δεξιοτήτων**. Ενόψει μιας αντίληψης σύμφωνα με την οποία η επιλογή σε μια θέση εργασίας εκλαμβάνεται ως επικοινωνιακό εγχείρημα, κατά το οποίο ο αναζητών εργασία καλείται να πείσει τον εργοδότη, εμφανίζεται υπερτιμημένη η ικανότητα επιτυχούς έκθεσης του εαυτού (*«να ξέρει να πλασάρει τον εαυτό του»*).

«Όσον αφορά στο ποιο στάδιο εργασίας θεωρούμε σημαντικότερο για την επανένταξη του ανέργου στην αγορά, το θέμα είναι να μπορέσουμε να του δώσουμε μια σωστή κατεύθυνση, γιατί δεν είναι τόσο το να βρεις δουλειά. Γιατί μπορεί να βρεις μια δουλειά, να συμβεί μια κρίση και να την χάσει. Κατά την προσωπική μου γνώμη είναι να υπάρχει μια σωστή κατεύθυνση για το πώς θα μπορείς να βρεις τη δουλειά, για το πώς θα σταθείς στον εργοδότη, πώς θα μιλήσεις. Νομίζω ότι αυτό πρέπει να δείξουμε. Είναι κάτι που λείπει. Νομίζω ότι ένας άνθρωπος, που ξέρει να πλασάρει τον εαυτό του, θα μπορέσει να βρει δουλειά. Και φυσικά να μη φοβάται και τη δουλειά. Οπότε αν καταφέρουμε αυτόν τον άνθρωπο και τον κάνουμε να νιώθει ότι στηρίζεται στα πόδια του με αυτά που έχει να δώσει για να μπορέσει να πάει στον εργοδότη, ακόμη και αν απογοητευτεί και αν δεν τον πάρει, ε, τότε πια μπορεί να κερδίσει τη ζωή του. Θα μπορέσει μετά να συνεχίσει χωρίς τη βοήθειά μας». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 12)

3.8. Ανασχετικοί παράγοντες στο έργο των συμβούλων

Στη συνέχεια θα επιδιώξουμε να κωδικοποιήσουμε τα προβλήματα, που επισημαίνουν στις συνεντεύξεις οι εργασιακοί σύμβουλοι σχετικά με τη λειτουργία των ΚΠΑ και την επιτέλεση του έργου τους.

Α. <u>Ανυπαρξία ειδικά διαμορφωμένων χώρων για την εξατομικευμένη προσέγγιση.</u>

Παρά την προσπάθεια βελτίωσης της κτιριακής υποδομής των ΚΠΑ[114] δεν έχουν εξασφαλιστεί σε όλες τις «δομές» ειδικοί χώροι για τη διεξαγωγή της εξατομικευμένης προσέγγισης· χώροι τέτοιοι που να διασφαλίζουν την ιδιωτικότητα της συζήτησης μεταξύ συμβούλου και ανέργου. Η ανυπαρξία ειδικά διαμορφωμένου χώρου συνάντησης συμβούλου – συμβουλευόμενου αποβαίνει εις βάρος της συμβουλευτικής διαδικασίας, που προϋποθέτει την οικοδόμηση μιας σχέσης εμπιστοσύνης αλλά και τη δυνατότητα απρόσκοπτης προσήλωσης του συμβούλου σ΄ αυτήν. Οξυμένο εμφανίζεται το πρόβλημα στις περιπτώσεις ατόμων, τα οποία αντιμετωπίζουν προβλήματα που φέρουν μια

114 Επισημαίνεται πως κατά το χρονικό διάστημα της έρευνας (Καλοκαίρι – Φθινόπωρο 2003) πολλά ΚΠΑ βρίσκονταν σε διαδικασία μετεγκατάστασης σε νέους, ευρύτερους και πιο λειτουργικούς χώρους.

ειδική ηθική φόρτιση και διστάζουν να απευθυνθούν σε δημόσιες υπηρεσίες για να γνωστοποιήσουν το πρόβλημά τους.

«Από εκεί και πέρα δεν καλύπτεται αυτή η προσωπική επαφή με τον άνεργο. Οτιδήποτε λες, ακούγεται. Δηλαδή δεν μπορεί να σου πει κάτι εμπιστευτικά και να μην το ακούσει ο άλλος. Και εσύ δεν μπορείς να λειτουργήσεις σαν εργασιακή σύμβουλος, δεν μπορείς να λειτουργήσεις με ηρεμία γιατί γίνεται πανζουρλισμός, ειδικά όταν έρχονται όλοι, που συνήθως αυτό γίνεται - και περιμένουνε - και ο καθένας εργασιακός έχει κάποιον και μιλάει - και πίσω απ΄ αυτόν κάθεται κάποιος που θέλει μια πληροφορία κλπ. Για μένα έπρεπε να είναι λίγο πιο ήρεμα τα πράγματα, να έχουμε περισσότερο χώρο και περισσότερη προσωπική επαφή». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 9).

«Χώρος δεν υπάρχει, δεν είναι διαθέσιμος όπως το βλέπετε και ειδικά μέσα οι εργασιακοί σύμβουλοι δεν έχουν το δικό τους γραφείο να κάνουν μία συνέντευξη όπως θέλουν ... δεν μπορείς να κάνεις τη συνέντευξη όπως θέλεις γιατί έχεις άλλους πάνω στο κεφάλι σου - και μια συνέντευξη απαιτεί χρόνο και χώρο». (Υπάλληλος ΚΠΑ).

«Και ξέρετε αντιμετωπίζουμε - εγώ τουλάχιστον με την άλλη μου συνάδελφο - το εξής πρόβλημα: επειδή έχουμε να κάνουμε με αποφυλακισμένα, αποτοξινωμένα άτομα ή ναρκομανείς... Όταν λοιπόν έρχεται το άτομο αυτό θέλει να μιλήσει σε έναν. Δεν μπορεί να έχει δυο μπροστά του και να λέει και στους δύο για παράδειγμα ότι παίρνει ναρκωτικά ή ότι είναι ασθενής του AIDS ή ότι έχει βγει από τη φυλακή. Και τους βλέπω ότι κομπιάζουνε, ντρέπονται, δε μιλάνε και έτσι αναγκάζομαι και φεύγω εγώ τουλάχιστον από το γραφείο μου και μένει η άλλη συνάδελφος που είναι εδώ τέσσερα χρόνια. Αυτό είναι ένα βασικό πρόβλημα». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 12).

Β. <u>Περιορισμένη χρονική διαθεσιμότητα των συμβούλων εξαιτίας του αυξημένου φόρτου εργασίας.</u>

Εκτός από την ανυπαρξία ειδικά διαμορφωμένων χώρων ένα άλλο πρόβλημα, που επισημαίνεται από τους συμβούλους, είναι η περιορισμένη χρονική διαθεσιμότητά τους εξαιτίας του αυξημένου φόρτου εργασίας τους. Η στενότητα του χώρου και τα περιορισμένα χρονικά περιθώρια δεν επιτρέπουν την πραγμάτωση μιας σε βάθος συμβουλευτικής διαδικασίας. Ως εκ τούτου η συμβουλευτική διαδικασία κατά την εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων

δε δύναται να εξελιχθεί σύμφωνα με τις προδιαγραφές λειτουργίας των ΚΠΑ.

«Αν φανταστούμε λοιπόν, αν υπολογίσουμε ότι σε ετήσια βάση γράφονται περίπου είκοσι χιλιάδες άνεργοι στην υπηρεσία τη δικιά μας και εμείς ήμασταν κατά μέσο όρο δέκα άτομα, άμεσα βγαίνει το συμπέρασμα ότι δεν έχεις χρόνο να ασχοληθείς πολύ με τα άτομα. Συνήθως η μεγάλη πλειοψηφία λόγω ακριβώς του όγκου που καλούμαστε πλέον να εξυπηρετήσουμε και λόγω του ότι έχουμε και επιπλέον επιφορτιστεί με τη διαδικασία της οργάνωσης αυτού του θέματος, αναγκαστικά οι πιο πολλοί λοιπόν έρχονται σε μια συνέντευξη και από εκεί και πέρα, οποιαδήποτε στιγμή χρειαστούνε κάτι». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 2).

Γ. Έμφαση σε μια φορμαλιστική λογική και όχι στην ουσία των διαδικασιών συμβουλευτικής.

Από εργασιακούς συμβούλους έχει εντοπιστεί ως πρόβλημα η εμμονή σε μια φορμαλιστική λογική, που δίνει έμφαση στην τήρηση γραφειοκρατικών διαδικασιών καταγραφής των ενεργειών και όχι στην ουσία της συμβουλευτικής. Η έμφαση στην καταγραφή δε σχετίζεται με διαδικασίες ποιοτικής αξιολόγησης των ενεργειών που σκοπό θα είχαν την ανατροφοδότηση και τη βελτίωσή τους. Σχετίζεται περισσότερο με την αναγκαιότητα επίτευξης ποσοτικών στόχων και την επίδειξη αποτελεσματικότητας ως προς τη λειτουργία των ΚΠΑ με καθαρά ποσοτικά κριτήρια.

«Έχω την αίσθηση κάποιες φορές ότι δε λειτουργεί... ότι δηλαδή απαιτούνται πολλές φορές πράγματα - πολλά γραφειοκρατικά, δηλαδή κάποιες διαδικασίες μου φαίνονται περιττές. Έγγραφα, πρωτόκολλα, καταγραφή, ξανά καταγραφή, αποστολή, καταγραφή στον υπολογιστή. Χάνω πολύ χρόνο και χάνεται πολύς χρόνος και πολύ δυναμικό από τους ανθρώπους που είναι εδώ για αυτά τα πράγματα. Δεν ξέρω πώς θα μπορούσαν να γίνουν...., αν είναι απαραίτητα ή αν δεν είναι. Εγώ χάνω χρόνο έτσι από κάτι άλλο που μπορώ να κάνω. Μπορώ να κάνω καλά αυτά τα άλλα πράγματα, παρά να δίνω την πληροφόρηση αυτή - παρά να γράφω ας πούμε στατιστικά που πρέπει να δοθούνε στην Αθήνα». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ. 1).

Η φορμαλιστική λογική της καταγραφής θα μπορούσε να ικανοποιηθεί με καλύτερους όρους μέσα από τη μηχανογράφηση των διαδικασιών και της παρακολούθησής τους. Κατά το χρόνο διεξαγωγής της έρευνας οι εργασιακοί σύμβουλοι επισήμαναν μια σειρά από λειτουργικά προβλήματα που αφορούσαν

την ηλεκτρονική αποτύπωση και επεξεργασία των στοιχείων. Επισήμαναν επίσης ελλείψεις στο μηχανολογικό εξοπλισμό. Αναφέρθηκαν, ωστόσο, προσπάθειες που καταβάλλονται από την πλευρά του Οργανισμού τόσο για την ενίσχυση του εξοπλισμού, όσο και για τη βελτίωση των λειτουργικών προγραμμάτων.

«Αυτή τη στιγμή που είμαστε 8 εργασιακοί, έχουμε 2 Η/Υ. Ο ένας είναι... τον έχουν τα 3 άτομα που ασχολούνται με τις ειδικές κατηγορίες. Τον άλλον υπολογιστή τον έχουν τα 5 άτομα που ασχολούνται με τους κοινούς ανέργους. Ο ένας με τις ειδικές κατηγορίες δεν έχει πρόσβαση να δούνε αν κάποιος είναι άνεργος με το σύστημα Π-Ζ (Προσφορά – Ζήτηση)». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ 9).

«Από την ώρα που αναλάβαμε εμείς και στο χώρο που βρισκόμαστε τώρα ειδικά, θεωρώ ότι τα πράγματα είναι αρκετά ικανοποιητικά. Δεν μπορώ να πω τέλεια, το τέλειο είναι κάτι που πάντα το προσπαθείς. (...) Ήδη υπάρχουν νομίζω κάποιες σκέψεις από ό,τι έχω ακούσει, και αναμόρφωσης του χώρου, όσον αφορά τα γραφεία, η διαμόρφωση των γραφείων, η διαμόρφωση των τόπων που θα γίνονται οι συνεντεύξεις παραδείγματος χάριν, και οπωσδήποτε μια αναβάθμιση του πληροφοριακού συστήματος που να περιλαμβάνει πεδία τα οποία θα μπαίνουν ειδικές πληροφορίες για τον άνεργο και για την επιχείρηση, και όχι απλώς να καταχωρούνται, αλλά και να αξιολογούνται, να μπορείς να τα δουλέψεις και γρήγορα και με τρόπο απλό. Αυτά, λοιπόν από ό,τι ξέρω, είναι μέσα στα σχέδια του Οργανισμού». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ 2).

Όπως προκύπτει από τις συνεντεύξεις των συμβούλων, πολλά από τα προβλήματα και τις ελλείψεις στον τρόπο λειτουργίας των ΚΠΑ ξεπερνιούνται μέσα από μια <u>άτυπη οργάνωση της εργασίας</u> και προσωπικές διευθετήσεις των συμβούλων. Εύγλωττο είναι το ακόλουθο απόσπασμα:

«Η ομαδικότητα παίζει πολύ σημαντικό ρόλο. Δηλαδή αν δεν υπάρχει ομαδική δουλειά, δε γίνεται τίποτα. Και αυτό κυρίως... η ομαδική δουλειά εξαρτάται και από τις συνθήκες, το ότι έχουμε έναν υπολογιστή, το ότι δεν υπάρχει μόνιμη υποδοχή, το ότι δεν υπάρχει η γραμματεία η μόνιμη, η σταθερή, όλα αυτά δημιουργούν την ανάγκη, την πολύ μεγάλη ανάγκη να υπάρχει έντονη ομαδικότητα και συνεργασία. Αν δε δουλέψει και αυτό, οι συνθήκες δεν ευνοούν καθόλου. Κατ΄ αρχήν ο υπολογιστής. Αν είχα έναν υπολογιστή θα ήταν πιο εύκολα τα πράγματα, να μην εξαρτιέμαι από τον άλλο. Αν ήταν η γραμματεία μόνιμη, θα ήταν πιο εύκολα τα πράγματα». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ 9).

Δ. Έλλειψη καταμερισμού εργασίας και εξειδίκευσης των εργασιακών συμβούλων.

Όπως προβλέπεται από την περιγραφή των καθηκόντων των εργασιακών συμβούλων, ένα μέρος των καθηκόντων τους σχετίζεται με τη σύζευξη της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας στις τοπικές αγορές. Η εξατομικευμένη, ωστόσο, προσέγγιση των ανέργων, η συμβουλευτική διαδικασία και η κατάρτιση ατομικών σχεδίων δράσης απαιτούν άλλο γνωστικό υπόβαθρο και δεξιότητες από αυτές που χρειάζεται η στρατηγική προσέγγισης των επιχειρήσεων και η ανίχνευση των αναγκών των τοπικών αγορών εργασίας. Ένας τέτοιος καταμερισμός εργασίας και η αντίστοιχη ειδική κατάρτιση των εργασιακών συμβούλων δεν έχει συμπεριληφθεί στον τρόπο λειτουργίας των ΚΠΑ. Εντός των ΚΠΑ όλοι οι εργασιακοί σύμβουλοι εργάζονται με κοινή λίστα καθηκόντων ανεξάρτητα από το επιστημονικό τους υπόβαθρο. Το γεγονός αυτό έχει επισημανθεί ως πρόβλημα από κάποιους συμβούλους με τους οποίους συνομιλήσαμε. Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα που ακολουθεί:

«Θα μπορούσε να γίνει μία μεγαλύτερη εξειδίκευση όσον αφορά το συγκεκριμένο τομέα. Για παράδειγμα κάποιος θα μπορούσε να ασχοληθεί με τους επιχειρηματίες χωρίς να αμελήσει τις υπόλοιπες υποχρεώσεις. Κάποιος θα μπορούσε να ασχοληθεί πιο πολύ με τους ανέργους. Θα μπορούσε να γίνει μια μεγαλύτερη εξειδίκευση στο συγκεκριμένο τομέα... έτσι πιστεύω θα λειτουργήσει καλύτερα. Όπως πιστεύω θα ήταν χρησιμότερο να χωριστούν οι επιχειρήσεις ανά εργασιακό. Να βλέπει δηλαδή κάθε σύμβουλος κάποιους συγκεκριμένους εργοδότες». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ 13).

Ε. Η ενασχόληση των εργασιακών συμβούλων με καθήκοντα αλλότρια προς αυτά για τα οποία έχουν προσληφθεί.

Ένα από τα βασικότερα προβλήματα που επισημαίνουν οι εργασιακοί σύμβουλοι είναι η ενασχόλησή τους με καθήκοντα (διοικητικό έργο), τα οποία δεν συνάδουν προς την κύρια αποστολή τους, που είναι η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στους αναζητούντες εργασία αλλά και η προσέγγιση των επιχειρήσεων.

«Εδώ έχουμε έρθει σαν εργασιακοί σύμβουλοι, δηλαδή να έχουμε επαφή με το κοινό, να τους λέμε τα προγράμματα, να μας λένε τα προβλήματά τους,

να μας δίνουν το ερωτηματολόγιο. Το θέμα είναι ότι επειδή ο ΟΑΕΔ σαν οργανισμός έχει περισσότερες ανάγκες, εμείς καλύπτουμε κάποιες άλλες ανάγκες, οι οποίες είναι εκτός αντικειμένου και των σπουδών μας, όπως είναι τα οικονομικά. Εγώ ασχολούμαι επίσης με οικονομικά βγάζοντας τις επιχορηγήσεις ατόμων με ειδικές ανάγκες». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ 12).

«Δεν ασχολούμαστε μόνο με τα καθήκοντά μας. Ασχολούμαστε και με άλλα πράγματα, τα οποία είναι ανάγκες της υπηρεσίας. Βέβαια κανείς δε μας εξήγησε και δε μας είπε τι θα κάνουμε. Δεν σας κρύβω ότι αν γνώριζα ότι θα έκανα οικονομικά, δεν ξέρω αν θα έκανα την αίτηση. Δε φοβάμαι τα οικονομικά, φοβάμαι τα λάθη στα οικονομικά. Μη βρεθώ εκτεθειμένη. Μίλησα και με τη Διοίκηση, αν γίνει λάθος, τι θα γίνει. Κανένας δε με κάλυψε. Το έχει ανάγκη η υπηρεσία και το κάνω, όπως το κάνουν και οι άλλοι συνάδελφοι». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ 12).

΄Εχει ωστόσο αναφερθεί από τους συμβούλους πως υπάρχουν κατά καιρούς παρεμβάσεις από τη Διοίκηση του Οργανισμού προς τους προϊσταμένους των ΚΠΑ για να απασχολούνται οι εργασιακοί σύμβουλοι αποκλειστικά με τα προβλεπόμενα καθήκοντά τους. Ως εκ τούτου στο ζήτημα της άσκησης των καθηκόντων τους εντοπίζεται μια βελτίωση στο πέρασμα του χρόνου.

«Τώρα αυτή την περίοδο ασχολούμαστε κατά 95% με ό,τι αφορά το αντικείμενό μας. Όταν είχαμε ξεκινήσει κάναμε και κάποιες άλλες δουλειές λόγω φόρτου εργασίας. Αυτό είναι λογικό». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ 13).

ΣΤ. <u>Η αξιολόγηση έχει καθαρά διοικητικό και διαχειριστικό χαρακτήρα και δεν εξετάζονται ποιοτικές διαστάσεις του έργου των συμβούλων. – Απουσία επιστημονικής εποπτείας.</u>

Σύμφωνα με τα λεγόμενα των εργασιακών συμβούλων η αξιολόγηση του έργου τους έχει κατά βάση μια τυπική ελεγκτική διάσταση και αφορά στη διεκπεραίωση των ενεργειών που προβλέπονται από τους κανονισμούς και τις εγκυκλίους. Η αξιολόγηση γίνεται, δε, από το διοικητικό προϊστάμενό τους, το διευθυντή του ΚΠΑ.

Κατά τους εργασιακούς συμβούλους απουσιάζουν διαδικασίες ουσιαστικής αξιολόγησης του έργου τους που θα εξέταζαν και τις ποιοτικές διαστάσεις του και θα μπορούσαν να οδηγήσουν στη βελτίωση των διαδικασιών μέσω της

ανατροφοδότησης. Δεν έχουν προβλεφθεί επίσης διαδικασίες επιστημονικής εποπτείας του έργου της συμβουλευτικής. Πέρα από την επιστημονική συνδρομή στο έργο τους οι σύμβουλοι θεωρούν εξαιρετικά σημαντικό να ενταχθούν σε συστηματικές διαδικασίες υποστήριξης ως προς τη διαχείριση των συναισθηματικών εντάσεων που προκύπτουν κατά τη συμβουλευτική.

«Ε. Υπάρχει επιστημονική εποπτεία στο έργο σας;
Α. Εποπτεία να υπάρχει; περισσότερο έλεγχος αν έχουν γίνει κάποια πράγματα σύμφωνα με κάποιες εγκυκλίους, σύμφωνα με κάποιους κανονισμούς. Ο έλεγχος αυτός γίνεται από το διευθυντή που θέλει την ενημέρωση σε σχέση με το να υπάρχει αποτελεσματικότητα, αλλά στο επίπεδο διευθυντή.
Ε. Επιστημονική εποπτεία;
Α. Επιστημονική εποπτεία όχι δεν υπάρχει.
Ε. Είναι κάτι που θεωρείς ότι θα ήταν χρήσιμο;
Α. Φυσικά.
Ε. Το έχετε ζητήσει αυτό το πράγμα όμως;
Α. Το έχουμε ζητήσει, έχουμε ενημερώσει». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ 9).

«Ο έλεγχος γίνεται από το διευθυντή, σχετικά με τις υπηρεσίες, κατά πόσο αντεπεξερχόμαστε. Αλλά περισσότερο είναι θέματα όπως: 'πήρες τις αιτήσεις μέχρι εκείνη την προθεσμία;' Αυτά, όχι η ποιοτική δουλειά και προσπάθειες βελτίωσης. Αυτό το κομμάτι απουσιάζει». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ 8).

3.9. Το εργασιακό καθεστώς των συμβούλων και η αποτίμησή του

Οι εργασιακοί σύμβουλοι που στελεχώνουν τα ΚΠΑ προσελήφθησαν σε διαφορετικές χρονιές (1999, 2000, 2002, 2003) με συμβάσεις ανάθεσης έργου. Η επιλογή έγινε από την κεντρική διοίκηση του ΟΑΕΔ με βάση τα τυπικά προσόντα των υποψηφίων. Ως προς το επιστημονικό υπόβαθρο οι σύμβουλοι προέρχονται κυρίως από τα πεδία των Κοινωνικών και Οικονομικών Επιστημών (ψυχολόγοι, κοινωνιολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, οικονομολόγοι). Από το Μάρτιο του 2003 οι σύμβουλοι εργάζονται με ετήσιες συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου (ορισμένου χρόνου).

Η αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος από σχέση παροχής έργου σε σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου συνοδεύτηκε από την αλλαγή του τρόπου ασφάλισης και από την απόκτηση των εργασιακών δικαιωμάτων που

προβλέπονται γι΄ αυτό το καθεστώς. Δεν επέφερε, ωστόσο, καμία αλλαγή στην καθημερινή τους εργασία. Οι σύμβουλοι ακόμη και όσο εργάζονταν με σύμβαση παροχής έργου παρείχαν την εργασία τους σε συγκεκριμένο χώρο (στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης) και σε ορισμένο χρόνο (ωράριο λειτουργίας των ΚΠΑ).

Στις προσδοκίες των εργασιακών συμβούλων του ΟΑΕΔ ανήκει το αίτημα της μετατροπής της εργασιακής τους σχέσης σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ή της υπαγωγής τους στο καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων. Η κατάρτισή τους στο πλαίσιο του Οργανισμού και η σημαντική προϋπηρεσία τους στο νεόκοπο θεσμό των ΚΠΑ αποτελούν τη βάση για την άρθρωση αυτού του αιτήματος. Μια εργασιακή σύμβουλος εξέφρασε για τη μονιμοποίηση την παρακάτω άποψη:

«Δεν το θεωρώ ότι έτσι πρέπει να γίνει γιατί κάποιος μου χρωστάει ή γιατί έχω δουλέψει ας πούμε εδώ τρία χρόνια, αλλά το θεωρώ πιθανό. Εφόσον δηλαδή αυτή είναι η δομή και το πλαίσιο δουλειάς που θέλει να ακολουθήσει ο κρατικός μηχανισμός απασχόλησης και επειδή εμείς έχουμε δουλέψει εδώ, έχουμε εκπαιδευτεί κατά κάποιο τρόπο με κάποια σεμινάρια ή με την εμπειρία, το βλέπω πιθανό να υπάρχει και συνέχεια. Θα δούμε». (Σύμβουλος ΚΠΑ).

Το καθεστώς ωστόσο μιας εργασίας, που στηρίζεται σε συμβάσεις με περιορισμένο χρονικό ορίζοντα, βιώνεται με όρους εργασιακής αβεβαιότητας και άγχους από τους συμβούλους· μιας αβεβαιότητας που έχει ανασχετικά αποτελέσματα κατά τη συμβουλευτική διαδικασία στο βαθμό που η τελευταία απαιτεί την οικοδόμηση μιας σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου με ανοικτό χρονικό ορίζοντα. Οι σύμβουλοι συχνά βρίσκονται στη θέση να υποστηρίζουν ανέργους τη στιγμή που και για τους ίδιους το φάσμα της ανεργίας μετά τη λήξη της σύμβασης είναι ορατό. Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα που ακολουθεί:

«Όλη αυτή η διαδικασία των συμβάσεων γενικότερα, - ειδικά τώρα εγώ μιλάω για τη δικιά μου... για το δικό μου κομμάτι, γιατί αυτό ξέρω, αυτό με αφορά, γι΄ αυτό μπορώ να μιλήσω, δε μιλάω γενικότερα για όλο τον κόσμο - το καθεστώς των συμβάσεων σε ένα σύμβουλο, συμβάσεων που λήγουν... έχουν ημερομηνία λήξης σε ένα χρόνο, σε δύο χρόνια, λειτουργεί αρνητικά. Με την έννοια, ότι εσύ που καλείσαι να έχεις μια ψυχική ηρεμία εν πάση περιπτώσει

για να αντιμετωπίσεις καταστάσεις με ανέργους και επιχειρήσεις, γιατί βέβαια θέλει εκεί πέρα μια ψυχική ηρεμία ώστε να βρεθείς σε απόσταση από τα πράγματα, λοιπόν... οπωσδήποτε μια θέση με μια σύμβαση η οποία σου αφήνει κάποια περιθώρια μελλοντικά να συνεχίσεις την εργασία σου, ίσως με κάποια αξιοκρατικά κριτήρια ενδεχομένως, με βάση την απόδοσή σου ενδεχομένως, θα βοηθούσε πολύ περισσότερο από το να ξέρεις ότι σε ένα χρόνο λήγει η σύμβαση και μετά είσαι και πάλι επί ξύλου κρεμάμενος. Δηλαδή φαντάσου ότι τους τελευταίους μήνες όταν λήγει η σύμβασή μας, ένα, δύο μήνες πριν, εγώ θα βρίσκομαι σε μια θέση στην οποία θα μιλάω για συμβουλές σε κάποιον άνεργο, σε κάποια επιχείρηση, θα καλούμαι να δείξω το ενδιαφέρον και την προσπάθειά μου να αναπτύξω τα δεδομένα αυτά και από την άλλη μεριά θα ξέρω ότι σε ένα μήνα μπορεί και να μη δουλεύω καν στον Οργανισμό. Πιθανώς θα με επηρεάσει. Πιθανώς θα με επηρεάσει. Σίγουρα δηλαδή αυτό το καθεστώς των συμβάσεων δε βοηθάει στο να διατηρείς μια ψυχική ηρεμία και να αφοσιωθείς στο έργο ώστε να το προάγεις». (Σύμβουλος ΚΠΑ).

Η εργασιακή ανασφάλεια έχει, επίσης, ως αποτέλεσμα την απώλεια έμπειρου και εξειδικευμένου προσωπικού από τον Οργανισμό. Κάτι τέτοιο είναι εξαιρετικά δυσλειτουργικό, όταν αφορά θέσεις και διαδικασίες όπου η εξοικείωση και η οικοδόμηση σχέσεων με τους αποδέκτες των υπηρεσιών (ανέργους και επιχειρήσεις) χρειάζεται χρόνο και λαμβάνει χώρα σε προσωπικό επίπεδο.

«Ε. Ο περιορισμένος χρονικός ορίζοντας των συμβάσεων] δε δημιουργεί παράλληλα και μια ανασφάλεια στον εργαζόμενο [ενν. σύμβουλο];
Α. Φυσικά και όχι μόνο στον εργαζόμενο και για το φορέα - και για την υπηρεσία δεν είναι καλό. Αν κάποιος αισθάνεται επαγγελματική ανασφάλεια αυτού του είδους, κοιτάζει να κάνει αιτήσεις και σε άλλες δουλειές, σε διάφορες προκηρύξεις που γίνονται. Με αποτέλεσμα να υπάρχουν και διαροές. Ενώ είχε επιμορφωθεί το προσωπικό, να μην έχει νόημα όλο αυτό και να ανανεώνεται συνεχώς με νέο προσωπικό κάθε φορά που φεύγουν οι παλιοί λόγω της ανασφάλειας αυτής. Και δεν είσαι δοσμένος 100 τοις 100 γιατί δεν ξέρεις τι γίνεται. Θα μπορούσες να αφοσιωθείς στο έργο σου αν ξέρεις ότι η βάση σου είναι σταθερή και να μη σκέπτεσαι ότι από τη μια στιγμή στην άλλη θα βρεθείς στο δρόμο». (Σύμβουλος ΚΠΑ, αρ 9).

Στο σημείο αυτό ολοκληρώνεται το ΙΙΙ Μέρος της εργασίας, στο οποίο εξετάσαμε τον τρόπο λειτουργίας των νεοσύστατων υπηρεσιών (ΚΠΑ) του δημόσιου Φορέα απασχόλησης (ΟΑΕΔ) μέσα από τις οπτικές των ανθρώπων που δραστηριοποιούνται σ΄ αυτές. Στη συνέχεια θα εστιάσουμε σε «δομές» συμβουλευτικής που τοποθετούνται στον ενδιάμεσο τομέα μεταξύ κράτους και αγοράς.

IV. Ο «ενδιάμεσος τομέας»: Φορείς Συμβουλευτικής που υπάγονται σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών

1. Προς την κατεύθυνση ενός προνοιακού πλουραλισμού

Η εμφάνιση μιας πανσπερμίας φορέων συμβουλευτικής και στήριξης για την ένταξη στην απασχόληση, που δεν τοποθετούνται εντός του κρατικού προνοιακού μηχανισμού, θέτει το ζήτημα της διαπλοκής του κρατικού και του μη κρατικού τομέα και μας επιτρέπει να μιλάμε για μια «μικτή οικονομία της πρόνοιας» και έναν πλουραλισμό ως προς την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών και ειδικότερα των υπηρεσιών απασχόλησης[115].

Σύμφωνα με την Ο. Στασινοπούλου (1993:271-272) ο προνοιακός πλουραλισμός συμβαδίζει με τις νεοφιλελεύθερες επιταγές για μείωση της κρατικής παροχής και ενθάρρυνση της ατομικής πρωτοβουλίας και της αυτοβοήθειας ως τρόπων κάλυψης αναγκών. Ο προνοιακός πλουραλισμός εστιάζεται κατά βάση σε δύο πόλους: (α) στο ενδιαφέρον για την ανεπίσημη φροντίδα, κυρίως τα άτυπα δίκτυα στο πλαίσιο της οικογένειας, της συγγένειας και της γειτονιάς· (β) στην ανάπτυξη υπηρεσιών από την τοπική κοινότητα με σημαντικό ρόλο των μη κυβερνητικών και των εθελοντικών οργανώσεων (ό.π.).

Ο προνοιακός πλουραλισμός προτείνεται ως απάντηση στην «κρίση» του κράτους πρόνοιας και συγκεκριμένα στη αδυναμία του να ανταποκριθεί στους στόχους της αναδιανομής και της παρέμβασης στην ανισότητα. Προς αυτή την κατεύθυνση κινείται κυρίως η επιχειρηματολογία, που αρθρώνεται από τη σκοπιά του νεοφιλελευθερισμού: Το γραφειοκρατικό κράτος πρόνοιας διογκώνεται σε βάρος της κοινωνίας, απομυζώντας πόρους, οι οποίοι θα είχαν διαφορετικά διοχετευτεί στην παραγωγή περισσότερου πλούτου στο κοινωνικό σύνολο. Ως προς τα ηθικά επιχειρήματα το κράτος πρόνοιας

115 Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η μελέτη της σχέσης και της διαπλοκής ιδιωτικού – δημόσιου στο χώρο της υλοποίησης πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα ενόψει των ιδιομορφιών της ελληνικής περίπτωσης (της ίδρυσης, για παράδειγμα, και της μετεξέλιξης των «δομών» στη βάση των ευρωπαϊκών χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων). Μια τέτοια, ωστόσο, προβληματική ξεπερνά τις ερευνητικές στοχεύσεις της παρούσας εργασία.

κατηγορείται ότι δημιουργεί εξάρτηση των ατόμων από απρόσωπες υπηρεσίες και από τη λογική του επιδόματος. Με αυτό τον τρόπο παθητικοποιεί τα άτομα και αντιστρατεύεται τη δημιουργία των κατάλληλων στάσεων και αντιλήψεων, του «ήθους» που πρέπει να έχει ο ενεργοποιημένος και υπεύθυνος πολίτης. Η αποδοχή πλουραλιστικών λύσεων σημαίνει αντίθετα τη μεταβίβαση της ευθύνης και του βάρους της φροντίδας σε ενεργοποιούμενα άτομα μέσα από τους μηχανισμούς της αγοράς και από τους άτυπους φορείς φροντίδας στα πλαίσια της οικογένειας και της τοπικής κοινότητας. Το κράτος κρατά έναν υπολειμματικό ρόλο παρέμβασης σε επιλεγμένες περιπτώσεις ατόμων και ομάδων με σκοπό τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής και ειρήνης (Στασινοπούλου 2002: 64-65).

Μια δεύτερη θεώρηση του προνοιακού πλουραλισμού προσφέρουν οι εκφραστές της *σοσιαλιστικής φαβιανής* αντίληψης, οι οποίοι αφού επισημαίνουν την ευεργετική επίδραση του κράτους πρόνοιας στη συγκράτηση των ακροτήτων της λειτουργίας της αγοράς, υιοθετούν τον πλουραλισμό ως μορφή στενότερης σύνδεσης ιδιωτικής πρωτοβουλίας και κράτους. Στόχος δεν είναι η συρρίκνωση αλλά η αναδιάρθρωση του κράτους προς την κατεύθυνση της ενεργοποίησης του ιδιωτικού τομέα σε νέες «εταιρικές» σχέσεις με το δημόσιο τομέα. Το πρόβλημα της εξάρτησης ατόμων και ομάδων από τις κρατικές παροχές αναγνωρίζεται ως υπαρκτό, προτείνεται όμως ως λύση η ενεργοποίησή τους και η προώθηση μέτρων που διευκολύνουν και ενισχύουν την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Ο πλουραλισμός υιοθετείται εδώ με κατεύθυνση τη στήριξη του κράτους πρόνοιας και τη στενότερη διαπλοκή ιδιωτικού-δημοσίου κυρίως στην παροχή των υπηρεσιών. Ένα τέτοιο μοντέλο προϋποθέτει όμως σε μεγάλο βαθμό την υποστήριξη των μη κρατικών φορέων από το κράτος. (Στασινοπούλου 2002: 65).

Στην Ελλάδα δραστηριοποιούνται τα τελευταία χρόνια μια σειρά από κέντρα και γραφεία συμβουλευτικής και στήριξης στην απασχόληση, που τοποθετούνται στον ενδιάμεσο χώρο μεταξύ κράτους και αγοράς[116]. Παρά τις κοινές παραμέτρους που ενδεχομένως παρατηρούνται στους όρους συγκρότησης ή στη λογική βάσει της οποίας λειτουργούν οι «δομές» αυτές, ο χώρος συγκεντρώνει φορείς που διαφέρουν μεταξύ τους τόσο ως προς τον τύπο ή τη νομική μορφή, όσο και ως προς τους δεδηλωμένους σκοπούς και τις ομάδες στις οποίες απευθύνονται. Θα επιχειρήσουμε στη συνέχεια να κατηγοριοποιήσουμε τους φορείς συμβουλευτικής βάσει ειδικών κριτηρίων.

116 Στην Ελλάδα λειτουργούν, επίσης, ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας και γραφεία προσωρινής απασχόλησης (γραφεία «δανεισμού» εργαζομένων). Η διερεύνηση των ιδιωτικών αυτών επιχειρήσεων δεν εντάσσεται στους στόχους της παρούσας εργασίας.

2. Μια τυπολογία των Φορέων Συμβουλευτικής του «ενδιάμεσου τομέα»

Οι φορείς (κέντρα, γραφεία, σταθμοί· «δομές», κατά το γλωσσάριο των ευρωπαϊκών προγραμμάτων) συμβουλευτικής και στήριξης για την ένταξη στην απασχόληση θα μπορούσαν κατ΄ αρχάς να κατηγοριοποιηθούν με κριτήριο το είδος του οργανισμού που έχει την ευθύνη της λειτουργίας τους. Με βάση αυτό το κριτήριο προκύπτει η παρακάτω τυπολογία:

- Κέντρα που υπάγονται σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Τα κέντρα αυτά δε διαθέτουν αυτόνομη νομική μορφή. Εντάσσονται κατά κανόνα στα Γραφεία Κοινωνικής Πολιτικής των ΟΤΑ. Είναι δε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου.
- Κέντρα που υπάγονται σε Αναπτυξιακές Εταιρείες (δημοτικές, νομαρχιακές, ή Τοπικών Ενώσεων Δήμων και Κοινοτήτων).
- Γραφεία που λειτουργούν με ευθύνη συνδικαλιστικών φορέων, εργοδοτικών οργανώσεων, επιμελητηρίων (Γραφεία Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων).
- Κέντρα που λειτουργούν ως Αστικές μη Κερδοσκοπικές Εταιρείες, εγγεγραμμένες στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις.
- Γραφεία Διασύνδεσης των Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι. και Ι.Ε.Κ.
- Γραφεία Προώθησης Απασχόλησης των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Στην παρούσα έρευνα εξετάσαμε περιπτώσεις φορέων, που εντάσσονται σε όλους τους παραπάνω τύπους. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε σε συμβουλευτικούς σταθμούς και κέντρα που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Στην παρουσίαση που θα ακολουθήσει, οι φορείς αυτοί εμφανίζονται υπαγόμενοι σε μια γενική κατηγορία ως φορείς του «ενδιαμέσου» εκείνου χώρου που εκτείνεται μεταξύ κράτους και αγοράς. Οι διαφοροποιήσεις που τυχόν ανακύπτουν μεταξύ των διαφορετικών τύπων των φορέων θα επισημαίνονται, όπου χρειάζεται.

Θα μπορούσαν να προταθούν, ωστόσο, και περαιτέρω κατηγοριοποιήσεις, που βασίζονται σε άλλου είδους κριτήρια, όπως τα παρακάτω:

Α. Κατηγοριοποίηση με βάση την εξειδίκευση ή μη ως προς τις ομάδες - στόχους. Υπάρχουν από τη μια «δομές» που απευθύνονται αδιακρίτως σε όλες τις ομάδες του πληθυσμού και από την άλλη «δομές» που εξειδικεύουν τις υπηρεσίες τους σε ειδικές κατηγορίες (π.χ. γυναίκες, μετανάστες, παλιννοστούντες, τσιγγάνους, απεξαρτημένους, κ.ά.).

Β. Κατηγοριοποίηση ως προς το εύρος των παρεχόμενων υπηρεσιών. Από το σύνολο των «δομών» του ενδιαμέσου τομέα διακρίνονται κάποιες που λειτουργούν ως οιονεί ενιαία σημεία επαφής (one stop shop). Παρέχουν, δηλαδή, όλο το φάσμα των υπηρεσιών συμβουλευτικής και προώθησης στην απασχόληση: από την πληροφόρηση και την ενδυνάμωση έως και το εγχείρημα της σύζευξης αναζητούντων εργασία και κενών θέσεων. Υπάρχουν, ωστόσο, και άλλοι φορείς που εστιάζουν και εμβαθύνουν σε μέρος της αλυσίδας των παρεχομένων υπηρεσιών. Δίνουν, για παράδειγμα, έμφαση στην ψυχο-κοινωνική στήριξη ή στην ενημέρωση και στην εκμάθηση τεχνικών αναζήτησης εργασίας ή στον επαγγελματικό προσανατολισμό χωρίς, όμως, να φθάνουν σε συστηματικές διαδικασίες συλλογής κενών θέσεων εργασίας.

3. Οι Φορείς Συμβουλευτικής του «ενδιαμέσου τομέα»: η οπτική των επικεφαλής

3.1. Συνθήκες ίδρυσης και εξέλιξης των Φορέων Συμβουλευτικής

Η πλειονότητα των φορέων του ενδιάμεσου τομέα έχει ιδρυθεί κατά τη διετία 1999-2000. Είχε προηγηθεί, ωστόσο, μερικά χρόνια πριν η ίδρυση «δομών» στήριξης γυναικών στο πλαίσιο του προγράμματος NOW.

Ως ιδιαίτερα κρίσιμος παράγοντας για την ίδρυση των φορέων αναγνωρίζεται από τους υπευθύνους τους πρωτίστως η ύπαρξη χρηματοδοτικών πλαισίων - κοινοτικές πρωτοβουλίες ή ευρωπαϊκά προγράμματα κατά τη διάρκεια κυρίως του Β΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (NOW, URBAN, INTEGRA, YOUTH, ADAPT κ.ά.) - και λιγότερο μια κίνηση τοπικών ή κοινωνικών φορέων που ανταποκρινόταν στην αποτίμηση διαπιστωμένων κοινωνικών αναγκών.

«Η αλήθεια είναι ότι στα κοινωνικά ποτέ δεν είναι διαπιστωμένη η ανάγκη της κοινωνίας. Και αν προκύπτουν, προκύπτουν συνήθως από πάνω, δηλαδή είτε μέσω ενός ευρωπαϊκού προγράμματος είτε μέσω κάποιων στελεχών τα οποία έχουν προφανώς μια άλλη αντίληψη. Δηλαδή σπάνια θα ζητήσει η κοινωνία μια αντίστοιχη δομή. Το Κέντρο αυτό προέκυψε με αφορμή το πρόγραμμα INTEGRA. Ήταν μια κοινοτική πρωτοβουλία στον άξονα 'Απασχόληση'. Υπήρχε αυτή η πρόταση και εκεί έγινε το Κέντρο Στήριξης των Τσιγγάνων. Και όλο αυτό σχεδιάστηκε να λειτουργήσει μέσα στα πλαίσια της Αναπτυξιακής Εταιρείας». (Υπεύθυνη δομής αρ. 3).

Ακόμη και στις λίγες εκείνες περιπτώσεις που η δημιουργία συμβουλευτικών κέντρων είχε λάβει χώρα ανεξάρτητα από τις ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις, η υλοποίηση ευρωπαϊκών προγραμμάτων σήμανε τη μετεξέλιξη, ενίσχυση και διεύρυνση των «δομών» αυτών.

«Ο συμβουλευτικός σταθμός ιδρύθηκε με απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου το 1986. Δεν υπάρχει ιδιαίτερη τεκμηρίωση στο σώμα της απόφασης. Εκείνη την περίοδο δεν υπήρχε αντίστοιχη δράση σε άλλο Δήμο. Από το 1987 άρχισε να αναπτύσσει δράσεις που ήτανε κυρίως στο χώρο της υγείας, της ψυχολογικής υποστήριξης, σε αυτούς τους χώρους - με δράσεις κυρίως προληπτικής ιατρικής για τις γυναίκες. Σημαντικό σημείο ήταν το 1989, που στελεχώθηκε με κοινωνική λειτουργό, μόνιμη υπάλληλο από τότε. Μέχρι τότε ήτανε εξωτερικοί συνεργάτες, που κάνανε μικρά part time, έτσι ήταν η στελέχωση. Συνέχισε λοιπόν να αναπτύσσει τις παλιές δράσεις και έβαλε και το κομμάτι της κοινωνικής εργασίας στην κοινότητα, το αντικείμενο της κοινωνικής λειτουργού. Από το 1997 αρχίσαμε να προετοιμαζόμαστε σαν Δήμος στο πλαίσιο μιας γενικότερης προτεραιότητας, που ήταν η κοινωνική πολιτική στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Το 1997 άρχισε να σχεδιάζεται δηλαδή μια αναβάθμιση του συμβουλευτικού σταθμού. Το 1998 μπήκαμε στη διαδικασία της πιστοποίησης από το Υπουργείο Εργασίας, που αυτή η διαδικασία μας βοήθησε. Περιγράψαμε τη δομή μας, τις προτεραιότητές της, τις ομάδες με τις οποίες θα ασχολείται, τον εξοπλισμό της και όλα αυτά τα πράγματα. Επίσης, το 1999 ήταν σημαντική η χρονιά που αρχίσαμε να υλοποιούμε πολλά προγράμματα καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού. Στελεχώθηκε ο σταθμός με 13-14 συνεργάτες». (Υπεύθυνος Δομής αρ.5).

Άλλος σημαντικός παράγοντας αποτέλεσε, όπως αναφέρεται, η αναγνώριση από τους παράγοντες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης της δυνατότητας των ΟΤΑ να ασκούν κοινωνική πολιτική και της ανάγκης να υπάρξουν μηχανισμοί σχεδιασμού και υλοποίησης μέτρων κοινωνικής πολιτικής σε τοπικό επίπεδο.

«Κοιτάξτε, η Αναπτυξιακή Εταιρεία ξεκίνησε με σκοπό να βοηθήσει το Δήμο και την κοινωνία της πόλης σε σχέση με ζητήματα ανάπτυξης της περιοχής, τα οποία περιλαμβάνουν από πρακτική άποψη μελέτες, έρευνες, υλοποιήσεις έργων. Θα έλεγα από μιαν άποψη περιλαμβάνουν και θέματα που συνδέονται

με την απασχόληση, ειδικότερα με κάποιους άξονες της απασχόλησης, όπως είναι ο τουρισμός, η εκπαίδευση, γενικά ό,τι συνδέεται με την έννοια της απασχόλησης. Παλαιότερα, λειτουργούσε στο Επιμελητήριο ένα γραφείο, που υποβοηθούσε τους ενδιαφερόμενους να απασχοληθούν, με την έννοια κυρίως της ψυχολογικής εξέτασής τους, μέσα από κάποια ερωτηματολόγια να δουν σε ποιες δουλειές μπορούν να κριθούν κατάλληλοι. Κάποια στιγμή κρίθηκε σκόπιμο τότε με τις χρηματοδοτήσεις, όταν λέμε τότε εννοούμε εδώ και 3 χρόνια περίπου, να δημιουργηθεί κάτι αντίστοιχο στην Αναπτυξιακή Εταιρεία, όπου με σύμφωνη γνώμη όλων των συμμετεχόντων στο Δημοτικό Συμβούλιο δημιουργήθηκε το ΚΥΑ,[Κέντρο Υποστήριξης Απασχόλησης], το οποίο κλήθηκε να στηρίξει την ανάγκη της υποστήριξης, της διερεύνησης και ο,τιδήποτε άλλο έχει σχέση με την απασχόληση». (Υπεύθυνη δομής αρ. 3).

Στην αναγνώριση της δυνατότητας των ΟΤΑ να ασκούν κοινωνική πολιτική συνέβαλε αποφασιστικά η ύπαρξη ικανών στελεχών, που έχοντας την κατάλληλη πληροφόρηση μπόρεσαν να μετασχηματίσουν τις ανάγκες της περιοχής σε προτάσεις και να εκμεταλλευτούν τις δυνατότητες χρηματοδότησης από τα ευρωπαϊκά προγράμματα.

«Ιδρύθηκε το 1997 στα πλαίσια του NOW2. Ήτανε μία πρωτοβουλία που είχαμε κάνει τότε σαν Δήμος και έγινε για τη στήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Είχε στελεχωθεί αρχικά με δύο άτομα, στην πορεία συνεχίσαμε τη λειτουργία της μέσα από το NOW3. Τότε αρχίσαμε να κάνουμε τις έρευνές μας και να προσεγγίζουμε και άλλα νησιά. Στη συνέχεια μέσα στα πλαίσια του ΠΕΠ... γιατί ουσιαστικά οι χρηματοδοτήσεις πάντα ήτανε μέσα από προγράμματα...βέβαια όποτε είχαμε κενό λειτουργούσαμε με ιδίους πόρους του Δήμου. Ουδέποτε έκλεισε η δομή, ποτέ δε σταμάτησε να λειτουργεί. Οπότε στην πορεία συνέχισε στα πλαίσια του ΠΕΠ, όπου προσλήφθηκαν περισσότερα άτομα και εκεί ενισχύθηκε η ομάδα και έγινε διεπιστημονική, γιατί αρχικά ήταν μόνο ο σύμβουλος απασχόλησης και μία οικονομολόγος, που ήτανε για θέματα ανάπτυξης επιχειρηματικότητας. Μετά, στην πορεία πήραμε κοινωνική λειτουργό, ψυχολόγο, γραμματεία, σύμβουλο υποδοχής, διευρύνθηκε και τώρα υπάρχουν και σύμβουλοι τεκμηρίωσης.
Ε: Ποια θα αναφέρατε ως αίτια και συνθήκες δημιουργίας της δομής;
Α: Καθαρά μέσα από πρόγραμμα. Δεν θέλω να πω ψέματα ότι ήτανε η εκτίμηση των αναγκών της περιοχής. Πρώτα απ' όλα το '97 ήτανε για

την Τοπική Αυτοδιοίκηση η απασχόληση ψιλά γράμματα. Απλώς ήμουν εγώ και μία συνάδελφος η οποία τώρα έχει πάει στην Περιφέρεια, στη διοικητική αρχή. Εγώ τότε είχα μπει στο Δήμο στα κοινοτικά προγράμματα και παρακολουθούσαμε, είχαμε δει το NOW. Είχε τύχει να πάμε σε μία συνάντηση στις Βρυξέλλες που παρουσιαζόντουσαν όλα τα μεγάλα προγράμματα, όλες οι κοινοτικές πρωτοβουλίες. Κάπου εκεί είδαμε στα πλαίσια κάποιων πρακτικών, κάποια τέτοια παραδείγματα και με τη συνάδελφο αποφασίσαμε, όταν άνοιξε το NOW, να κάνουμε κάτι αντίστοιχο. Ήταν καθαρά μία κίνηση δική μας, η οποία βγήκε σε καλό τελικά χωρίς να υπάρχουν διαπιστωμένες ανάγκες. Στην πορεία διαπιστώθηκαν ότι υπήρχαν ανάγκες απλώς δεν ήταν καταγεγραμμένες». (Υπεύθυνη δομής αρ. 12).

Στη διαμόρφωση της μεθοδολογίας και του τρόπου λειτουργίας των «δομών» σημαντικό ρόλο έπαιξε τόσο ο αυτοσχεδιασμός, όσο και η ανταλλαγή τεχνογνωσίας μεταξύ στελεχών διαφορετικών φορέων. Ενίοτε δε, επιχειρήθηκε και η εισαγωγή παραδειγμάτων από το εξωτερικό. Οι «άτυπες δικτυώσεις» σε προσωπικό επίπεδο παρείχαν επίσης τη δυνατότητα πρόσβασης σε κρίσιμες πληροφορίες για την ύπαρξη προγραμμάτων και πηγών χρηματοδότησης. Οι άτυπες αυτές δικτυώσεις, που βασίζονταν κατά κύριο λόγο σε προσωπικές σχέσεις των στελεχών, αποτέλεσαν τη βάση για συνέργιες φορέων ενόψει της κοινής υποβολής προτάσεων.

«Ειδικά όταν ανοιχτήκαμε και μπήκαμε στα προγράμματα καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού και πήγαμε σε όλες τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, εκεί ξαφνικά υπήρχε μία σύγκρουση των στελεχών. Δηλαδή η κοινωνική λειτουργός με την ψυχολόγο και με τη σύμβουλο της απασχόλησης είχαν εντελώς διαφορετική άποψη για το τι σημαίνει συμβουλευτική και τι σημαίνει προώθηση. Και ακριβώς το ότι δεν υπάρχει ένα συγκεκριμένο πλαίσιο παρότι είχαμε φέρει από το ΚΕΘΙ να κάνουν σεμινάρια, είχαν έρθει από το «Εργάνη Αθηνά», δηλαδή είχαμε φροντίσει να φέρουμε δομές που έχουν εμπειρία και είναι καταξιωμένες. Παρ' όλα αυτά αν δε βρεις και από μόνος σου τελικά το στόχο σου και το πώς θα λειτουργήσεις και τα εργαλεία σου...δηλαδή ήμασταν σε μία φάση ψαξίματος. Βλέπαμε, παίρναμε, υιοθετούσαμε, πειραματιζόμασταν, αλλά ήταν μία διαδικασία επώδυνη και θεωρούσα εγώ ότι δεν μπορούμε να πειραματιζόμαστε στο σύνολο του πληθυσμού, οπότε το λειτουργούσαμε λίγο εκ των έσω δηλαδή λίγα άτομα και βγάζαμε τα συμπεράσματά μας και πάλι και πάλι. Τώρα πλέον και

τα κορίτσια νιώθουν έτοιμα και για τα εργαλεία τους και ο,τιδήποτε άλλο έχουνε». (Υπεύθυνη δομής αρ. 12).

Παρατηρούνται συχνές μετεξελίξεις των δομών σε ό,τι αφορά στις στοχεύσεις, στις δράσεις αλλά και στις ομάδες – στόχους, που εξαρτώνται κατά το πλείστον από τις προδιαγραφές των προγραμμάτων που αναλαμβάνουν να υλοποιήσουν και από τη λογική των χρηματοδοτικών πλαισίων εντός των οποίων εντάσσονται.

«Αρχικά είχαμε ξεκινήσει με γυναίκες λόγω του NOW και λοιπά. Μετά ανοιχτήκαμε και στους τσιγγάνους λόγω του INTEGRA, μετά με τους νέους μέσω του YOUTH και μετά στα πλαίσια του ΠΕΠ σε ένα πρόγραμμα, που κάναμε για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, ανοιχτήκαμε πλέον σε όλες τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού και αυτή τη στιγμή οι ομάδες-στόχοι είναι όλοι οι άνεργοι, οι ευπαθείς ομάδες, όπως αυτές ορίζονται στο ΠΕΠ, οι μακροχρόνιοι άνεργοι, οι γυναίκες, νέοι που στερούνται των δεξιοτήτων. Εν πάση περιπτώσει όλες αυτές οι κατηγορίες πληθυσμού». (Υπεύθυνη δομής αρ. 12).

«Δεν μπορώ να πω ότι σε όλη τη λειτουργία υπάρχουν υπηρεσίες πανομοιότυπες. Υπήρξε ένα διάστημα που υπήρχε ψυχολογική στήριξη. Αυτό δεν υπάρχει σήμερα. Υπήρξαν κάποιες διαφοροποιήσεις που κυρίως έχουν να κάνουν, όπως καταλαβαίνετε, και με τη χρηματοδότηση ή την αυτοχρηματοδότηση της δομής». (Υπεύθυνη Δομής αρ.6).

«Ε: Ποιοι άνθρωποι απευθύνονται κατά κανόνα στη δομή σας.
Α: Εξαρτάται κάθε φορά. Ειδικά στη δικιά μου θέση εργασίας δεν είναι συγκεκριμένα πράγματα. Επειδή δουλεύω στη συμβουλευτική, στα πλαίσια ευρωπαϊκών προγραμμάτων κυρίως και κάποιων εθνικών, αναλόγως κάθε φορά με το τι πρόγραμμα παίρνουμε. Τυχαίνει ας πούμε να είναι γυναίκες, τυχαίνει όπως είναι τώρα που δουλεύουμε ένα πρόγραμμα για ROM, τυχαίνει Βορειοηπειρώτες, παλιννοστούντες, ή μετανάστες κ.λ.π. Αναλόγως κάθε φορά με το ποιο πρόγραμμα δουλεύεις». (Σύμβουλος αρ.31).

Ο προγραμματισμός των μελλοντικών δράσεων και ο σχεδιασμός των υπηρεσιών καθορίζονται από τη λογική και τις επιταγές των χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων των οποίων την υλοποίηση προτίθεται να διεκδικήσει ο

φορέας. Η προσαρμογή στις απαιτήσεις των προγραμμάτων λαμβάνει χώρα όχι μόνο κατά τη φάση της υλοποίησής τους αλλά και εκ των προτέρων, διότι αυτό αποτελεί πρόκριμα του φορέα κατά τη διαδικασία διεκδίκησης[117].

«Στοχεύεις σε κάτι πολύ συγκεκριμένο, όμως άγεσαι και φέρεσαι από τα προγράμματα που είναι διαθέσιμα για να έχεις χρηματική ενίσχυση και πόρους να το κάνεις αυτό, και βέβαια από τη διοίκησή σου, η οποία είναι μια αιρετή διοίκηση η οποία αλλάζει. Μέσα λοιπόν από αυτό το πλαίσιο εμείς προσπαθούμε να σταθεροποιήσουμε κάποια πράγματα, τα οποία ανάλογα τα προσαρμόζουμε για να είναι και επιλέξιμα στη χρηματοδότησή τους». (Υπεύθυνος Δομής αρ.1).

Στο εκτενές απόσπασμα που ακολουθεί περιγράφεται με γλαφυρό τρόπο η πορεία ίδρυσης, μετεξέλιξης και διαφοροποίησης ενός Δημοτικού Οργανισμού, ο οποίος αναπτύσσει ενδιαφέρουσες δραστηριότητες στους τομείς της κατάρτισης και της προώθησης στην απασχόληση.

«Λοιπόν η επιχείρηση ιδρύθηκε το ΄95. Η πρώτη της ιδρυτική πράξη έγινε το ΄95 και δημοσιεύθηκε στην εφημερίδα της Κυβέρνησης. Ήταν λίγο πιο πριν όμως τα πράγματα που την οδήγησαν εκεί. Τι εννοώ; Εννοώ ότι προγράμματα κατάρτισης ο Δήμος έκανε πιο πριν από το ΄95 και τα έκανε μέσα από τις δικές του δομές, μέσα από τον Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης και μέσα από κάποια άλλα νομικά πρόσωπα, πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου. Το πλαίσιο τότε αν και προέβλεπε χρηματοδοτήσεις δεν ήταν τόσο αυστηρό στην υλοποίηση. Ήταν χαλαρό. (...) Οπότε και πριν το ΄95 κάποια στελέχη έπαιρναν προγράμματα, έπαιρναν χρηματοδοτήσεις και γινόντουσαν προγράμματα για το Δήμο μέσα από άτυπες δομές. Κάποια στιγμή αυτό μαζεύτηκε λίγο από το Υπουργείο και έβαλε κάποιους όρους. Να υπάρχει επιχείρηση, να είναι ΚΕΚ, να πιστοποιείται γι΄ αυτό. Κατά συνέπεια το ΄95 δημιουργήθηκε ο Δημοτικός Οργανισμός. Από το ΄95 ως το ΄97 ο Δημοτικός Οργανισμός ήταν μια επιχείρηση επικουρική σε δράσεις που έκανε η Αναπτυξιακή Επιχείρηση του Δήμου. Ήταν ένα εργαλείο

117 Ο αδόκιμος όρος της «*επιλεξιμότητας*», που δηλώνει την προσαρμογή των δράσεων ενός φορέα κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να εμπίπτουν στις προδιαγραφές των προγραμμάτων και να μπορούν να χρηματοδοτηθούν από αυτά, αποτελεί κεντρικό σημείο της ιδιότυπης ιδιολέκτου των ανθρώπων που διαχειρίζονται ευρωπαϊκά προγράμματα.

που έμπαινε σε προγράμματα συμπληρωματικά κυρίως για κατάρτιση και για την προβολή. Λειτουργούσε λοιπόν όποτε χρειαζόταν κατάρτιση και άρα τα στελέχη του ήταν άτομα, που είχαν οργανικές θέσεις και αλλού και απλά στήριζαν και αυτήν την προσπάθεια. Συνέχισε να δουλεύει επικουρικά σε προγράμματα, που δουλεύανε και στην Αναπτυξιακή. Φούσκωνε και ξεφούσκωνε η επιχείρηση ανάλογα με τις ανάγκες της. Δηλαδή όταν είχαμε μια πρωτοβουλία δράσης να σχεδιάσουμε, πέφταμε εκεί, όταν ερχόταν η σειρά της κατάρτισης πέφταμε εκεί. Νομίζω όμως ότι τα πρώτα βήματα για να αρχίσει να στηρίζεται η ιδέα ενίσχυσης του τομέα της απασχόλησης περισσότερο και άρα η ανάγκη να μεγαλώσει η επιχείρηση ήταν η διαπίστωση της ανάγκης για έρευνα που είχαμε και η μεγάλη ανάγκη για τεκμηρίωση σε διάφορα θέματα που αφορούν την απασχόληση. Δεν μπορούσαμε να τεκμηριώνουμε τη δουλειά μας, θέλαμε να τεκμηριώσουμε τη δουλειά μας και δεν μπορούσαμε. Οπότε μέσα από τους πόρους αυτούς ξεκινήσαμε μια σειρά από έρευνες για νέους, για γυναίκες, έρευνες για την κατάρτιση και έτσι άρχισε να δημιουργείται ένα μητρώο ερευνών. Από το ΄99 και μετά αυτό εντάθηκε. Τότε έγινε κάτι πολύ σημαντικό, που άλλαξε το όλο προφίλ: οι εκλογές στο Δήμο. Έγιναν εκλογές, έφυγε η παλιά διοίκηση και μπήκε νέα διοίκηση. Η επιχείρηση αυτονομήθηκε. Βρέθηκε με μας που είχαμε έναν καλό πυρήνα από πριν, είχαμε μία καλή συνεργασία μεταξύ μας. Και άρα πια έχουμε μια επιχείρηση που απογαλακτίζεται και έχει καλή τεκμηρίωση, έχει καλή κουλτούρα στη συνεργασία της, και έχει και μία διοίκηση που της δείχνει εμπιστοσύνη. Και κατά συνέπεια εμείς τότε είδαμε ότι η απασχόληση μας ενδιαφέρει και η απασχόληση πρέπει να έχει ένα ρόλο στην τοπική κοινωνία, και η επιχείρηση αυτή πρέπει να είναι βιώσιμη μ΄ αυτό το πράγμα και αναπτύσσουμε πια πολύ την κατάρτιση και αποφασίσαμε να αναπτύξουμε και μία δεύτερη δομή που λέγεται υποστήριξη της απασχόλησης, την οποία βλέπαμε υποστηρικτικά στην κατάρτιση. Δηλαδή η κατάρτιση έχει ανέργους και δημιουργεί ενδεχομένως ανέργους, αλλά εκπαιδευμένους, και πρέπει κάτι να κάνουμε γι' αυτούς, ένα μηχανισμό προώθησής τους. Αυτό συνέπεσε με την υλοποίηση του προγράμματος URBAN, και αποκτήσαμε έτσι ένα καλό χρηματοδοτικό πλαίσιο. Καλούς πόρους. Ήταν θετικό γιατί ξεκινήσαμε πολύ ευνοϊκά. Οπότε ξεκινάμε και φτιάχνουμε ένα εργαλείο που λέγεται προώθηση και διαχείριση της απασχόλησης, το οποίο πηγαίναμε πάρα πολύ προσεκτικά και βήμα - βήμα. Τελικά αυτό το εργαλείο έτυχε να είναι αυτόνομο και δυνατό και να έχει ξεχωριστή δράση από την κατάρτιση, οπότε έχουμε δύο καλά πράγματα αυτόνομα, δυνατότητα εκπαίδευσης και δυνατότητα υποστήριξης ανέργων, που μπορούν όποτε χρειάζεται αυτά να είναι μαζί.

Λοιπόν τώρα το πώς προωθήθηκε το Κέντρο Απασχόλησης είναι επίσης ενδιαφέρον. Ξεκινήσαμε σιγά - σιγά θεωρώντας ότι πρέπει να κάνουμε κάτι για την πρόληψη του πράγματος, και εκεί βλέπαμε και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, ισχυροποιήσαμε καλά την υποδομή, τον εξοπλισμό που χρειάζεται για τον επαγγελματικό προσανατολισμό, στελεχώθηκε πάρα πολύ καλά και αφέθηκε αυτό να λειτουργήσει μόνο του με πολλές όμως δράσεις προβολής και ευαισθητοποίησης γιατί ήταν κάτι καινούργιο, κάτι που όλος ο κόσμος το είχε συνδυάσει με το Υπουργείο Παιδείας με το σχολείο. Όταν αυτό σταθεροποιήθηκε και άρχισε να περπατάει μόνο του στο χρόνο, δηλαδή σταθερή εισροή πελατών, τότε ξεκινήσαμε το γραφείο υποστήριξης ανέργων. Επίσης και τα δύο και κάθε δράση μας τεκμηριώνονταν μέσα από μια έρευνα που είχαμε κάνει για την απασχόληση στην περιοχή μας, όπου μας έδειχνε τις κατευθύνσεις. Μας έλεγε ότι ο κόσμος δεν ξέρει τι να επιλέξει, άρα: επαγγελματικός προσανατολισμός. Αργότερα, ο κόσμος νοιώθει μόνος στη διαδικασία εξεύρεσης εργασίας, άρα: υποστήριξη της απασχόλησης. Ο κόσμος πιστεύει ότι οι θέσεις εργασίας κινούνται εσωτερικά στις επιχειρήσεις, επόμενο βήμα: τηλεφωνικό κέντρο. Εδώ στην τοπική αγορά δεν υπάρχουν πολλές θέσεις εργασίας. Οπότε αυτός ήταν ένας τρόπος ώστε να αλιεύσουμε θέσεις, που ήταν κρυφές». (Υπεύθυνος Δομής αρ.1).

3.2. Διοικητικά και οργανωτικά πλεονεκτήματα των Φορέων του «ενδιάμεσου τομέα»

Ως βασικό **πλεονέκτημα** των φορέων, που τοποθετούνται στον «ενδιάμεσο» χώρο και αποτελούν Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, αναγνωρίζεται από τους επικεφαλής τους η **ευελιξία** στη διοίκηση, στις προσλήψεις προσωπικού, στις προμήθειες, αλλά και στη δυνατότητα επαναπροσδιορισμού των δράσεων προς την κατεύθυνση της κάλυψης των διαρκώς μεταβαλλόμενων αναγκών. Το παρακάτω απόσπασμα εκφράζει μια τέτοια λογική:

«Πλεονέκτημα για παράδειγμα είναι ότι είσαι πιο ευέλικτος σε θέματα διοίκησης. Είναι ότι μπορείς να συνεργάζεσαι, να προμηθεύεσαι υλικό χωρίς βαριές διαδικασίες, μπορείς να έχεις ένα οργανωτικό που δεν είναι ιδιαίτερα βαρύ, μπορείς να αυξομειώνεις το προσωπικό σου. Μπορεί να μην μπορείς να πάρεις το προσωπικό με συμβάσεις αορίστου, γιατί υπάρχει ο ΑΣΕΠ, αλλά μπορείς να μπαίνεις στη διαδικασία συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή έργου». (Υπεύθυνος Δομής αρ.1).

Μια ειδική πτυχή της ευελιξίας, που τονίζεται ιδιαίτερα ως σημαντικό πλεονέκτημα, αποτελεί η **ευελιξία στις προσλήψεις προσωπικού** (με καθεστώς ανάθεσης έργου ή ορισμένου χρόνου) και η δυνατότητα επιλογής των στελεχών με κριτήρια που θέτει ο ίδιος ο φορέας. Δίνεται δε έμφαση στη δυνατότητα επιλογής και πρόσληψης στελεχών με κριτήριο τις ειδικές γνώσεις και ικανότητές τους καθώς και την αξιολόγηση των «άτυπων» προσόντων τους. Παρέχεται έτσι η δυνατότητα στις «δομές» να πραγματοποιούν προσλήψεις με βάση τα δικά τους κριτήρια, παρακάμπτοντας τη δαιδαλώδη και χρονοβόρα, όπως τη χαρακτηρίζουν, διαδικασία πρόσληψης μέσω του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ).

«Κοιτάξτε, κατ΄ αρχάς υπήρχε νομικό κώλυμα. Έπρεπε να υπάρχει μία δημοτική επιχείρηση, που να είναι πιο ευέλικτη ως και προς την πρόσληψη εξειδικευμένων ατόμων. Ξέρετε υπάρχει το ΑΣΕΠ, το οποίο είναι και καλό και κακό. Καλό γιατί δεν υπάρχει ανισότητα ως προς τα πτυχία, αλλά εξειδικευμένα πρέπει το άτομο αυτό να το περάσεις από μια συνομιλία για να καταλάβεις τι μπορεί να προσφέρει. Ενώ στη Δημοτική Επιχείρηση υπάρχει μεν ΑΣΕΠ, μπορείς όμως και έχεις τη δυνατότητα να επιλέξεις το άτομο που θέλεις στο Δήμο ανάλογα με τη συνεργασία που έχεις. Αυτό που είχε γίνει τότε είχε πετύχει και έτσι λειτούργησε η Δημοτική Επιχείρηση και έτσι πρέπει να λειτουργεί για μένα. Να υπάρχει Δημοτική Επιχείρηση και να λειτουργεί κατά κάποιο τρόπο με ιδιωτικά κριτήρια. Να μπορείς να κάνεις επιλογές. Φυσικά σωστές επιλογές, όχι όπως ξέρουμε πώς γίνεται στο κράτος μας». (Υπεύθυνος Δομής αρ.8).

Η ευελιξία δεν αφορά μόνο στην επιλογή των στελεχών αλλά και στις εργασιακές τους σχέσεις. Σύμφωνα με την άποψη που εκφράζεται στο απόσπασμα που ακολουθεί, κάτι τέτοιο δημιουργεί μεν στους ίδιους ένα αίσθημα ανασφάλειας και προσωρινότητας ως προς την παραμονή τους και τις προοπτικές τους στην επιχείρηση. Από την άλλη, όμως, παρέχει τη δυνατότητα στην επιχείρηση να προσαρμόζεται στις ανάγκες του περιβάλλοντός της μεταβάλλοντας τους όρους εργασίας των εργαζομένων.

«Εκείνο που θα μπορούσα να αναφέρω σαν μειονέκτημα είναι ότι η σχέση που συνδέει τους απασχολούμενους με την επιχείρηση είναι σχέση σύμβασης ανάθεσης έργου, το οποίο δημιουργεί προβλήματα, κατά τη γνώμη μου, σε σχέση με τη σταθερότητα της απασχόλησής τους, τους δίνει δηλαδή την αίσθηση της προσωρινότητας. Από την άλλη όσον αφορά στα πλεονεκτήματα, είναι η δυνατότητα ταχύτερης παρέμβασης ή κίνησης των εργαζομένων πέρα

από ωράρια, πέρα από συνηθισμένες συνθήκες δουλειάς που ισχύουν σε ένα περιβάλλον με σχέση δημοσίου δικαίου. Και το κυριότερο πλεονέκτημα είναι οι γνώσεις και οι ικανότητες των προσώπων που στελεχώνουν αυτήν τη στιγμή το Κέντρο Υποστήριξης Ανέργων». (Υπεύθυνος Δομής αρ.3).

Πέρα από την ευελιξία στη διαδικασία των προσλήψεων και στην επιλογή προσωπικού, ένα σημαντικό πλεονέκτημα που εμφανίζεται να διαθέτουν οι «δομές» του ενδιάμεσου χώρου είναι, αφενός, η δυνατότητα καλύτερης γνώσης των αναγκών των τοπικών κοινωνιών ή των ειδικών κοινωνικών ομάδων και, αφετέρου, η ικανότητα να **ανταποκρίνονται άμεσα** στις ανάγκες αυτές επαναπροσδιορίζοντας τη λειτουργία τους. Το δεύτερο το επιτυγχάνουν τόσο μέσω της ευέλικτης διοικητικής δομής και των διαδικασιών λήψης αποφάσεων, όσο και εξαιτίας της δυνατότητας αυξομείωσης ή αλλαγής της σύνθεσης του προσωπικού.

«Το πλεονέκτημα αυτού του τύπου της δομής είναι ότι είναι ευέλικτη δομή με την έννοια ότι αναζητούμε συνέχεια να παρέχουμε προσαρμοσμένες υπηρεσίες στο κοινό μας, στους εξυπηρετούμενους». (Υπεύθυνος Δομής αρ.4).

Οι υπεύθυνοι «δομών», που υπάγονται άμεσα ή έμμεσα σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, αναφέρουν ως πλεονέκτημα των «δομών» αυτών το **αναβαθμισμένο προφίλ** που τους προσδίδει ο εποπτεύων φορέας τους (Ο.Τ.Α.) και που τους βοηθάει σε συνεργασίες, συμπράξεις καθώς και στις διαδικασίες επιλογής τους για την υλοποίηση εθνικών ή ευρωπαϊκών προγραμμάτων. Υπό την σκέπη της Τοπικής Αυτοδιοίκησης έχουν επίσης μεγαλύτερες δυνατότητες **δημοσιοποίησης** των δράσεών τους μέσα από τα δίκτυα που διαθέτουν οι ΟΤΑ (π.χ. δημοτικό ραδιόφωνο, φυλλάδια στους λογαριασμούς της ύδρευσης, κ.ά.). Ως ένα ενδεχόμενο πρόβλημα στη λειτουργία των «δομών» αυτών αναφέρεται, ωστόσο, η **εξάρτησή** τους από **αιρετή** και ως εκ τούτου εναλλασσόμενη αρχή: το διοικητικό τους συμβούλιο ορίζεται από το δημοτικό ή το νομαρχιακό συμβούλιο. Η λειτουργία των «δομών» δύναται ως εκ τούτου να εξαρτάται από ανθρώπους που δε γνωρίζουν το πεδίο δράσης και το αντικείμενο της δομής. Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα που ακολουθεί:

«Πλεονέκτημα είναι επίσης ότι είσαι υπό την αιγίδα του Δήμου. Άρα η προσπάθειά σου προβάλλεται πιο εύκολα, έχεις μία καλύτερη προστασία στο να φτάνεις εύκολα στον πολίτη, στα μέσα ενημέρωσης. Μπορείς να μπαίνεις εύκολα σε κάποια δίκτυα γιατί θεωρείσαι μία δημοτική επιχείρηση, ένας ΟΤΑ. Δεν είσαι κάποιος που πρέπει να πείσει ότι είσαι σοβαρός ως

επιχείρηση, όπως του ιδιωτικού τομέα, αλλά ούτως ή άλλως έχεις ένα ανεβασμένο προφίλ, γιατί έχεις στην πλάτη ένα Δήμο. Ακούγεσαι. Βέβαια έχεις και προβλήματα, όπως το να αλλάξεις διοίκηση κάθε 4 χρόνια και να αλλάξεις συνολικά, γιατί εμπλέκεσαι και επηρεάζεσαι από το σύστημα το αιρετό, τις εκλογές. Συνήθως η διοίκησή σου δεν είναι άνθρωποι του χώρου, αλλά είναι άνθρωποι εκλεγμένοι, οι οποίοι δε γνωρίζουν και πρέπει ουσιαστικά να εκπαιδεύσεις το διοικητικό σου συμβούλιο». (Υπεύθυνος Δομής αρ.1).

Το παραπάνω απόσπασμα εγείρει το δίλημμα: ανάδειξη της διοίκησης μέσα από τις διαδικασίες της πολιτικής εκπροσώπησης ή ορισμός διοίκησης τεχνοκρατών. Τάσσεται δε σαφώς υπέρ της δεύτερης εκδοχής.

Στις περιπτώσεις σύμπραξης περισσότερων φορέων, όπως συμβαίνει με τις Αναπτυξιακές Εταιρείες μπορούν να παρατηρηθούν δυσχέρειες και καθυστερήσεις, που οφείλονται σε προβλήματα συνεννόησης μεταξύ των εταίρων.

«Ορισμένες φορές, όταν χρειαζόμαστε να υποβάλλουμε σε κάποιο πρόγραμμα χρειάζεται εκ των πραγμάτων συνεννόηση με τους φορείς της Εταιρείας για το τι μορφή πρέπει να έχει το πρόγραμμα, ποιοι θα είναι οι εμπλεκόμενοι. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ορισμένες φορές να κωλυσιεργούμε χωρίς να σημαίνει όμως ότι δεν υλοποιείται το πρόγραμμα. Εννοείται, όμως, ότι πρέπει να υπάρχει και η συνεργασία αυτή, η συνεννόηση εκ των προτέρων, ώστε το αποτέλεσμα να είναι καλό». (Υπεύθυνος Δομής αρ.10)

Μπορούμε να πούμε συμπερασματικά πως σύμφωνα με τις απόψεις των ανθρώπων, που διευθύνουν φορείς συμβουλευτικής του «ενδιάμεσου» τομέα, οι φορείς αυτοί θα πρέπει να προσομοιάζουν ως προς τον τρόπο διοίκησης και λειτουργίας περισσότερο σε ιδιωτικές εταιρείες παρά σε δημόσιες υπηρεσίες. Η αυξανόμενη πολυπλοκότητα και απροσδιοριστία της αγοράς εργασίας καθιστά αναγκαίες τις αποκεντρωμένες και ευέλικτες «δομές», που θα μπορούν εύκολα και γρήγορα να διαφοροποιούν τις προσφερόμενες υπηρεσίες σύμφωνα με τις εκάστοτε νέες ανάγκες· «δομές» με κουλτούρα επιχειρήσεων, που θα λειτουργούν στον αντίποδα των δημόσιων υπηρεσιών.

Είναι σαφές πως στα αντιληπτικά σχήματα των ανθρώπων με τους οποίους μιλήσαμε οι κρατικοί μηχανισμοί ταυτίζονται με τη γραφειοκρατική οργάνωση, την αναποτελεσματικότητα, την αναξιοκρατία και την έλλειψη ευελιξίας, καθώς και την περιορισμένη εργασιακή ηθική των υπαλλήλων.

Από την άλλη η υπαγωγή των «δομών» αυτών στην ευθύνη Οργανισμών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης ή κοινωνικών φορέων εκλαμβάνεται από τους επικεφαλής τους, αφενός, ως εγγύηση για την προάσπιση του κοινωνικού τους χαρακτήρα και, αφετέρου, ως στοιχείο που τις καθιστά πιο ανταγωνιστικές στη διεκδίκηση προγραμμάτων και πόρων.

3.3. Η στελέχωση των Φορέων

Ως προς τη στελέχωση των «δομών» του ενδιάμεσου τομέα, προκύπτει από την έρευνα πως αυτές προσομοιάζουν στον τύπο της **ευέλικτης επιχείρησης.** Ως τέτοια ορίζεται «ο τύπος του εργοδοτικού οργανισμού που διαιρεί το εργατοδυναμικό του σε πυρηνικά στοιχεία, στα οποία παρέχονται ασφάλεια και υψηλές απολαβές σε αντάλλαγμα της ετοιμότητας τους για προσαρμογή, καινοτομία και απόκτηση νέων δεξιοτήτων, και σε περιφερειακά στοιχεία, στα οποία ανατίθενται πιο συγκεκριμένα καθήκοντα, ενώ η εταιρεία δεν αναλαμβάνει και μεγάλη δέσμευση ως προς τη διατήρηση της απασχόλησής τους και την επαύξηση των προσόντων τους» (Watson 2005:371).

Στις «δομές» του ενδιάμεσου τομέα παρατηρείται ως προς τη στελέχωσή τους η ύπαρξη ενός μικτού συστήματος. Αυτό περιλαμβάνει αφενός ένα **σταθερό «πυρήνα» στελεχών**, στον οποίο εντάσσεται το μόνιμο προσωπικό πλήρους απασχόλησης που εργάζεται με συμβάσεις αορίστου χρόνου, και αφετέρου μια **«περιφέρεια» στελεχών που μεταβάλλεται.** Σ΄ αυτήν εντάσσονται οι εξής κατηγορίες εργαζομένων: α) Εργαζόμενοι με πλήρες ωράριο και συμβάσεις ορισμένου χρόνου που δεν υπερβαίνουν την ετήσια διάρκεια[118]. β) Εξωτερικοί συνεργάτες που εργάζονται με συμβάσεις ανάθεσης έργου. Το ωράριό τους δύναται να ποικίλει. Ενίοτε, ωστόσο, κάτω από την τυπική αυτή εργασιακή σχέση (σύμβαση έργου) κρύβεται κατ΄ ουσία σχέση εξαρτημένης εργασίας με συγκεκριμένο ωράριο και σε προσδιορισμένο χώρο[119]. γ) Ασκούμενοι ή εργαζόμενοι σε επιδοτούμενες θέσεις εργασίας ή ακόμη και εθελοντές.

---

118 *«Η εταιρεία συνολικά έχει σαν πολιτική της να κάνει ενός χρόνου συμβάσεις, οι οποίες ανανεώνονται ανάλογα με το πώς πηγαίνουν τα προγράμματα.*
Ε: Οπότε είναι συμβάσεις ορισμένου χρόνου.
Α: Ορισμένου χρόνου, οι οποίες συνήθως ανανεώνονται.
Ε: Και οι έκτακτοι;
Α: Οι έκτακτοι καλύπτουν κάποια μικρά χρονικά διαστήματα προκειμένου να υλοποιηθεί τοπρόγραμμα και να φέρουν σε πέρας αυτά που έχουν αναλάβει». (Υπεύθυνη δομής αρ.10).

119 *«Οι περισσότεροι άνθρωποι δουλεύουν με ένα ωράριο κανονικό, αλλά εννοούνται ότι είναι εξωτερικοί συνεργάτες, ενώ στην ουσία δεν είναι». (Υπεύθυνος Δομής αρ.7).*

Οι ελαστικές σχέσεις εργασίας των συμβούλων είναι λειτουργικές για τη «δομή», η οποία καλείται να αυξομειώνει τις δράσεις της, άρα και το προσωπικό της, ανάλογα με τις ανάγκες της υλοποίησης των προγραμμάτων στα οποία συμμετέχει και τη χρηματοδότηση που λαμβάνει από αυτά.

«Ε: Ως προς τα άτομα που δουλεύουν εδώ έχει αυξηθεί ή μειωθεί ο αριθμός τους;
Α: Υπάρχουν διακυμάνσεις ανάλογα με τα προγράμματα, το πότε γίνονται οι εντάξεις και το πότε γίνεται η έναρξη ενός προγράμματος. Σίγουρα όταν είμαστε σε μια νεκρή περίοδο μειώνονται ενώ, όταν οι ανάγκες αυξάνονται, αυξάνονται αντίστοιχα και τα άτομα». (Υπεύθυνος Δομής αρ.10).

«Οι συνεργάτες της δομής είναι όλοι συμβασιούχοι έργου. Η προοπτική είναι πάντως να μην αλλάζουν οι σύμβουλοι συχνά. Και είτε μέσω κάποιων προγραμμάτων, είτε ακόμη και μέσω χρηματοδότησης από τους ίδιους τους φορείς να μπορούν να ανανεώνουν τις συμβάσεις έργου τους». (Υπεύθυνη δομής αρ. 6).

Η ευελιξία ως προς την αυξομείωση του προσωπικού αλλά και ο υψηλός βαθμός αντικαταστασιμότητας των στελεχών[120] εξαιτίας της άτακτης ροής των χρηματοδοτήσεων κατανοείται από μερίδα των επικεφαλής των φορέων ως μη λειτουργική στο βαθμό που οδηγεί στην απώλεια ικανών και πεπειραμένων στελεχών. Το πρόβλημα καθίσταται σημαντικότερο στην περίπτωση της απώλειας ή αντικατάστασης συμβούλων, αφού η συμβουλευτική διαδικασία απαιτεί χρόνο και την οικοδόμηση προσωπικών σχέσεων εμπιστοσύνης. Ως εκ τούτου η αντικατάσταση των συμβούλων αποτελεί σημαντικό πρόβλημα για την περάτωση συμβουλευτικών διαδικασιών που βρίσκονται εν εξελίξει.

«τα μειονεκτήματα είναι ότι δεν υπάρχει μια συνέχεια του προσωπικού και κυρίως στους συμβούλους να έχουν μία συνέχεια αλλά και στους mediator[121] που το θεωρούσαμε πολύ βασικό για να αναπτυχθούν οι δεσμοί εμπιστοσύνης με την κοινότητα των τσιγγάνων». (Υπεύθυνη δομής αρ. 9).

120 Από την έρευνα προκύπτει πολύ μεγάλη εναλλαγή των στελεχών στις «δομές» συμβουλευτικής και στήριξης στην απασχόληση. Είναι ενδεικτική η περίπτωση Κέντρου Υποστήριξης Ανέργων μεγάλου Δήμου, στο οποίο τρία χρόνια μετά την ίδρυσή του κανένα από τα επτά στελέχη, που πρωτοξεκίνησαν τη λειτουργία του, δε βρίσκεται πια στη θέση του.

121 Mediator (διαμεσολαβητής): άνθρωπος από την ομάδα - στόχο που αναπτύσσει οργανική σχέση με τη «δομή» και διαμεσολαβεί μεταξύ αυτής και της ομάδας.

Η διαδικασία επιλογής των στελεχών

Σύμφωνα με τους υπευθύνους των δομών η πρόσληψη επιστημονικού προσωπικού γίνεται κατόπιν ανοικτής προκήρυξης, που δημοσιεύεται στον τύπο. Η διαδικασία επιλογής των στελεχών περιλαμβάνει: (α) την αξιολόγηση του βιογραφικού σημειώματος, κατά την οποία εκτιμώνται τα τυπικά προσόντα και η πρότερη συναφής εμπειρία· (β) την προσωπική συνέντευξη κατά την οποία εκτιμώνται τα άτυπα προσόντα και τα προσωπικά χαρακτηριστικά.

Τα κριτήρια της επιλογής

Στο λόγο των υπευθύνων των «δομών» ανιχνεύσαμε μια ποικιλία κριτηρίων βάσει των οποίων επιλέγονται τα στελέχη και ειδικότερα οι σύμβουλοι. Μπορούμε να κατηγοριοποιήσουμε τα κριτήρια αυτά ως εξής:

- Επιστημονική επάρκεια. Έμφαση δίνεται στις σπουδές σε συναφές επιστημονικό πεδίο. Ως τέτοιο κατανοείται ως επί το πλείστον το πεδίο των Κοινωνικών Επιστημών.
- Πρόσθετες καταρτίσεις. Αξιολογείται θετικά η συμμετοχή σε συναφή προγράμματα κατάρτισης, επιμορφώσεις, σεμινάρια και γενικότερα η συμμετοχή σε διαδικασίες δια βίου εκπαίδευσης.
- Προϋπηρεσία σε συναφείς δραστηριότητες. Εκτιμώνται οι πρότερες εργασιακές εμπειρίες, η συμμετοχή σε πρακτικές ασκήσεις κατά τη διάρκεια των σπουδών και οι συναφείς εθελοντικές συμμετοχές.
- Συμπληρωματικές δεξιότητες. Συνυπολογίζεται η ικανότητα χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή καθώς και η γνώση ξένων γλωσσών.

Κατά την αξιολόγηση του βιογραφικού σημειώματος ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται στην έφεση του ατόμου να εμπλουτίζει συνεχώς το γνωστικό του απόθεμα και να διευρύνει το φάσμα των δεξιοτήτων του μέσα από τη συμμετοχή του σε δραστηριότητες και διαδικασίες δια βίου μάθησης.

Ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται στην **«άρρητη γνώση»** (tacit knowledge) αλλά και στα άτυπα προσόντα. Ως άρρητη γνώση αναγνωρίζεται εκείνη που αποκτιέται από την εμπειρία σε συναφείς δραστηριότητες και δε δύναται να αποδειχθεί με την κατοχή τυπικών τίτλων. Η γνώση που έχει αποκτηθεί μέσα από προηγούμενες ενασχολήσεις με «ευπαθείς» κοινωνικά ομάδες ή με τη συγκεκριμένη κατά περίπτωση ομάδα – στόχο, αλλά και η κατοχή τεχνογνωσίας σχετικά με την υλοποίηση κοινωνικών παρεμβάσεων στο πλαίσιο αντίστοιχων Κοινοτικών Προγραμμάτων και Πρωτοβουλιών, αποτελούν ειδικά εφόδια που συνυπολογίζονται κατά την επιλογή των συμβούλων.

Σε πολλές από τις συνεντεύξεις, που πραγματοποιήσαμε, οι άτυπες δεξιότητες καθώς και τα στοιχεία του χαρακτήρα τονίζονται με έμφαση ως απαραίτητα στοιχεία του προφίλ του συμβούλου και κατ΄ επέκταση ως κριτήρια για την επιλογή του. Ως τέτοια αναφέρονται τα εξής:

- *οι κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες*
- *η ανεκτικότητα*
- *η διάθεση συνεργασίας και η ικανότητα εργασίας σε ομάδα*
- *η κοινωνική ευαισθησία, η αναστοχαστικότητα για τον έλεγχο στερεοτυπικών αντιλήψεων και δράσεων*[122]
- *η διάθεση προσφοράς προς τους αναξιοπαθούντες*
- *η ευγένεια και η υπομονή*
- *η διάθεση διαρκούς ενημέρωσης και γνωστικής εμβάθυνσης στο αντικείμενο της εργασίας του.*

Πολύ συχνά στο λόγο των επικεφαλής των φορέων υπερτιμώνται τα άτυπα προσόντα έναντι των τυπικών. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

> *«Νομίζω ότι αυτό που έχει πολλή σημασία είναι η ευγένεια που όντως δεν είναι και χαρακτηριστικό όλων μας. Το άλλο είναι η ικανότητα της επικοινωνίας και ο τρόπος. Κάθε εργασία που απαιτεί επικοινωνιακές ικανότητες, προφανώς απαιτεί και διαφορετικού τύπου ικανότητες. Είναι άλλη η επικοινωνία σε ένα χώρο καθαρά τεχνοκρατικό, είναι διαφορετική η επικοινωνία σε ένα χώρο, όπως αυτός, που πολύ - πολύ συχνά δέχεται ανθρώπους με πολύ σοβαρά προβλήματα, άρα απαιτεί κάποια ιδιαίτερα επικοινωνιακά χαρίσματα. Ουσιαστικά αυτό που πρέπει να εκπέμπει ένας άνθρωπος που δουλεύει υπό τέτοιες συνθήκες είναι καλοσύνη, δηλαδή να δίνει αυτή την αίσθηση στον άλλο και να πρόκειται πραγματικά για έναν καλό άνθρωπο. Να έχει χαμηλούς τόνους, δεν ξέρω αν είναι απόλυτα κατανοητό, μια πραότητα, είναι από τα χαρακτηριστικά που βοηθάνε ιδιαίτερα τις γυναίκες, οι οποίες γενικά είναι διστακτικές στην επαφή τους με υπηρεσίες και φορείς και αν δε βοηθήσουμε εμείς λίγο με τη στάση μας να επικοινωνήσουν και αυτές, είναι πολύ δύσκολα. Χαμόγελο. Αυτά είναι βασικά χαρίσματα, που πρέπει να έχει ο άνθρωπος που δουλεύει σε ένα τέτοιο χώρο. Από εκεί και πέρα νομίζω όλα τ΄ άλλα σταδιακά θα αποκτηθούν, οι απαραίτητες γνώσεις». (Υπεύθυνη Δομής αρ.6).*

122 *«Πιστεύω και πάρα πολύ στον άνθρωπο που θέλει να εργαστεί, που προσαρμόζεται στο αντικείμενο και που έχει τη δυνατότητα να δουλέψει μέσα του τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις, που όλοι μας κουβαλάμε απέναντι σε ειδικές ομάδες». (Υπεύθυνος Δομής αρ.4).*

Στο παραπάνω απόσπασμα υπερτονίζονται οι ειδικές επικοινωνιακές δεξιότητες, που οφείλει ο σύμβουλος να διαθέτει, καθώς και στοιχεία του χαρακτήρα του, όπως η ευγένεια, η καλοσύνη, η πραότητα. Εντύπωση προκαλεί η δευτερεύουσα σημασία, που αποδίδεται στη γνωστική σκευή του συμβούλου. Η γνωστική επάρκεια είναι κάτι που θεωρείται ότι μπορεί να αποκτηθεί κατά τη διάρκεια της εργασίας στη δομή.

«Πέρα από τα τυπικά, δηλαδή να έχει σπουδάσει τα παρεμφερή επαγγέλματα κοινωνικού λειτουργού, κοινωνιολόγου και ψυχολόγου, καλό είναι, θεωρώ, το γεγονός να έχει διάθεση να προσφέρει πραγματικά στις ομάδες αυτές και να προσπαθεί πάντοτε να δίνει τον καλύτερό του εαυτό. Είναι βασικό σίγουρα να έχεις πάρα πολύ καλές γνώσεις επιστημονικές - μάλιστα αν έχεις κάνει και κάποια εξειδίκευση θεωρητικά είναι πάρα πολύ καλό εργαλείο- αλλά στην πράξη βλέπουμε, εφόσον δεν υπάρχει αυτή η διάθεση και ο σύμβουλος δεν μπορεί να εξοικειωθεί με τις ομάδες - στόχους και με τα προγράμματα, να έρθει σε επαφή και να διαγνώσει και να καταλάβει το πρόβλημα κάθε ωφελούμενου, δε θα μπορέσει να βγάλει σε πέρας αυτό για το οποίο εργάζεται». (Υπεύθυνος Δομής αρ.10).

Η επιστημονική κατάρτιση θεωρείται σημαντικό εφόδιο στο παραπάνω απόσπασμα. Το κέντρο βάρους, ωστόσο, δίδεται στην ικανότητα του υποκειμένου να εφαρμόσει τις γνώσεις του στην πράξη της συμβουλευτικής διαδικασίας και, για να κατορθώσει κάτι τέτοιο, σημαντική θεωρείται η διάθεση προσφοράς που πρέπει να τον διακρίνει.

Η *καλή διάθεση*, η *υπομονή* και η *ανεκτικότητα* τονίζονται και στο απόσπασμα που ακολουθεί. Δίνεται επίσης έμφαση στην *πρότερη συναφή εμπειρία* αλλά και στην ικανότητα και την προσπάθεια του συμβούλου να αναπτύξει μια *«εθνογραφική»* ματιά, να κατανοήσει δηλαδή την οπτική και τις ιδιαιτερότητες της κάθε ομάδας με την οποία ασχολείται.

«Πρέπει να έχει επιστημονικές γνώσεις που έχουν σχέση με την υποστήριξη των ανθρώπων και την παροχή υπηρεσιών. Αυτό σημαίνει δηλαδή ότι πρέπει να έχει σπουδάσει κάποια πράγματα σχετικά με αυτό που θα λέγαμε Ανθρωπιστικές Σπουδές γενικότερα. Χρειάζεται να έχει μία ορισμένη εμπειρία με τις διάφορες ομάδες, εάν μάλιστα χρειάζεται να επικεντρωθεί σε συγκεκριμένες κατηγορίες ανθρώπων, θα πρέπει να δουλέψει αρκετά για να κατανοήσει τις ιδιαιτερότητες της κάθε συγκεκριμένης κατηγορίας και θα πρέπει να ζητήσει βοήθεια από άλλους έμπειρους ανθρώπους. Επίσης

θα πρέπει να έχει ανοιχτό μυαλό και πολύ καλή διάθεση και υπομονή». (Υπεύθυνος Δομής αρ.13).

«Θεωρώ ότι κατ' αρχάς θα πρέπει να έχει πολύ καλές γνώσεις Ψυχολογίας, πρέπει να είναι πολύ καλά επικοινωνιακός, να ξέρει να βάζει όρια, να αντιμετωπίζει με σοβαρότητα το χρήστη [ενν. των υπηρεσιών] και το πρόβλημά του. Το θέμα των ορίων το τονίζω γιατί στο παρελθόν με κάποιο στέλεχος που έφυγε είχαμε πάρα πολλά προβλήματα, όταν δεν υπήρχαν όρια ως προς τις προσδοκίες και λοιπά. Να είναι φιλικός προς το χρήστη, να αγαπάνε αυτό που κάνουνε, σαφώς να υπάρχει επιστημονική εξειδίκευση, αυτό είναι το ζητούμενο, αλλά για εμένα αυτό είναι το τελευταίο. Θεωρώ ότι πρέπει να προϋπάρχουν όλα τα άλλα και η εξειδίκευση έρχεται. Δηλαδή μία ψυχολόγος, εάν το αγαπήσει και μπει στη λογική και το δουλέψει, πιστεύω ότι μπορεί να γίνει πάρα πολύ καλή, αλλά θα πρέπει να προϋπάρχουν όλα τα άλλα προσόντα». (Υπεύθυνη Δομής αρ.12).

Και στο παραπάνω απόσπασμα η επιστημονική ειδίκευση έπεται σε σημασία των άτυπων προσόντων και των προσωπικών χαρακτηριστικών. Η επικοινωνιακή ικανότητα, η καλή διάθεση, η αγάπη για τη συγκεκριμένη εργασία, αλλά και η ικανότητα του συμβούλου να θέτει όρια στη διάδρασή του με το συμβουλευόμενο, εμφανίζονται ως τα απαραίτητα εφόδια που πρέπει να διαθέτει ο σύμβουλος.

Μια κοινή συνισταμένη των αποσπασμάτων που παραθέσαμε παραπάνω, αλλά και του μεγαλύτερου μέρους των συνεντεύξεων που πραγματοποιήσαμε με τους υπευθύνους των δομών, είναι η **έμφαση** που δίνεται στα **άτυπα προσόντα** και στα **προσωπικά χαρακτηριστικά** του συμβούλου και λιγότερο στο γνωστικό του υπόβαθρο. Ακόμη και εκεί όπου αναφέρεται ως σημαντική η γνωστική επάρκεια, τονίζεται κυρίως η «άρρητη» και η «βιογραφική» γνώση των συμβούλων και λιγότερο το γνωστικό υπόβαθρο που έχει προκύψει μέσα από τη διαδικασία συστηματικών και εξειδικευμένων σπουδών και που είναι κατοχυρωμένο με τυπικούς τίτλους. Αναφέρεται επίσης ως εξαιρετικά σημαντικό εφόδιο η γνώση της «Κοινοτικής ιδιολέκτου» των προγραμμάτων· γνώση που είναι απαραίτητη τόσο για το σχεδιασμό των προγραμμάτων και την υποβολή της πρότασης κατά τη διεκδίκησή τους, όσο και για τη διαδικασία υλοποίησής τους.

Η έμφαση στα άτυπα προσόντα και την «άρρητη» γνώση σχετίζεται με το ότι η συμβουλευτική αποτελεί ένα άμορφο, πολυσχιδές και ελάχιστα θεσμοθετημένο επαγγελματικό πεδίο. Η αμορφία και η ελλιπής θεσμοθέτηση οδηγούν ακριβώς στην αδυναμία απόδοσης ενός τυπικού επαγγελματικού

προφίλ του συμβούλου. Αυτό μπορούμε να υποστηρίξουμε πως οφείλεται, αφενός, σε ενδογενείς ποιότητες της συμβουλευτικής ως επαγγελματικού πεδίου: α) Παρατηρείται μεγάλη ετερογένεια των πεδίων παρέμβασης (πολλαπλότητα βιοτικών καταστάσεων, που χρήζουν συμβουλευτικής συνδρομής). β) Υπάρχει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων που μπορούν να υπαχθούν σε ένα διασταλτικά νοούμενο ορισμό της συμβουλευτικής καθώς και μια πληθώρα από μεθόδους και κατευθύνσεις. Αφετέρου, η αμορφία και η ελλιπής θεσμοθέτηση σχετίζεται με τους ειδικούς όρους εισαγωγής της συμβουλευτικής στην Ελλάδα και τις συνθήκες ίδρυσης των «δομών» συμβουλευτικής: κυρίως μέσα από τις ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις και τη λογική των ευρωπαϊκών προγραμμάτων.

Δυσκολίες κατά τη διαδικασία στελέχωσης των «δομών»

Ως κύρια δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι υπεύθυνοι των «δομών» για τη στελέχωσή τους αναφέρεται η **έλλειψη** έμπειρων και εξειδικευμένων στελεχών στην αγορά εργασίας. Η δυσκολία δεν εντοπίζεται στην ανεύρεση πτυχιούχων από συναφείς επιστημονικούς κλάδους, αλλά στελεχών με εμπειρία στη συμβουλευτική και ειδικότερα στην εργασία με τις ειδικές κάθε φορά ομάδες, που αποσκοπεί να υποστηρίξει ο εκάστοτε φορέας μέσα από την υλοποίηση των σχετικών προγραμμάτων.

«Ε: Δυσκολευτήκατε να βρείτε εξειδικευμένα άτομα;
Α: Κοιτάξτε να δείτε, σίγουρα υπάρχει πληθώρα ατόμων οι οποίοι έχουν ως κύριο αντικείμενό τους, ως βασικό τίτλο σπουδών τις Κοινωνικές Επιστήμες. Το δύσκολο ήταν να βρούμε άτομα, τα οποία να έχουν προϋπηρεσία, να έχουν εμπειρία από συμβουλευτικές, υποστηρικτικές υπηρεσίες, από ομάδες – στόχους και επίσης να έχουν αναπτύξει κάποια κοινωνική δραστηριότητα συναφή με τα προγράμματα». (Υπεύθυνος Δομής αρ.2).

«Τώρα ως προς το ερώτημα αν συναντάμε δυσκολίες για εξειδικευμένο προσωπικό: ναι, συναντάμε δυσκολίες. Επειδή έχει ιδιαιτερότητα η δομή - δεν είναι μια δομή από τις κλασσικές, μπορεί να σου έρθει ένας με μια εμπειρία. Αλλά με εμπειρία στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, σε τέτοιους φορείς που κάνουνε δουλειά στην κοινότητα δύσκολα θα βρεις άνθρωπο. Οι άνθρωποι που έρχονται από το Πανεπιστήμιο, από τις Σχολές έχουνε μεγάλες ελλείψεις ως προς τη συγκρότηση και ως προς την εμπειρία». (Υπεύθυνος Δομής αρ.10).

Μια σημαντική παράμετρος, που επιφέρει προβλήματα στη στελέχωση των δομών, σχετίζεται με την ασάφεια και τον πολυσχιδή χαρακτήρα του αντικειμένου της συμβουλευτικής. Εξαιτίας της ανυπαρξίας μιας ελάχιστης συναίνεσης σχετικά με ένα συγκεκριμένο σώμα γνώσεων, δεξιοτήτων και μεθόδων, δεν έχει καταστεί ικανή η εκπαίδευση ενός σημαντικού αριθμού συμβούλων σε μια κοινή κατεύθυνση και μεθοδολογία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να πρέπει σε κάθε δομή να εκπαιδεύονται εκ νέου τα νέα στελέχη, ώστε να μπορούν να λειτουργήσουν με βάση τον ιδιαίτερο τρόπο της δομής.

«Όλες οι επιλογές έγιναν με βάση τα βιογραφικά και βέβαια και τη διαθεσιμότητα της αγοράς. Γιατί στην αγορά δεν μπορείς να βρεις εξειδικευμένα στελέχη. Δηλαδή αυτή τη στιγμή το ότι τα στελέχη μας έχουν μία άλφα τεχνογνωσία την απέκτησαν μέσα από το [όνομα δομής], από τα σεμινάρια και απ' ό,τι έχουμε κάνει. Τώρα, αν χρειαστώ να πάρω καινούργια στελέχη, θα πρέπει να απευθυνθώ σε άνεργους ψυχολόγους, κοινωνιολόγους, οι οποίοι θα πρέπει και αυτοί να εκπαιδευτούν. Δεν υπάρχουν εξειδικευμένα στελέχη. Και μετά θα πρέπει να επιμορφωθούν γιατί το αντικείμενο αυτό είναι αρκετά ιδιαίτερο, το γνωρίζετε. Δεν έχουν καθιερωθεί κάποιοι κύκλοι σεμιναρίων συγκεκριμένοι, να υπάρχει μία μεθοδολογία. Δεν υπάρχει κάτι τέτοιο. Γι' αυτό είπα ότι αυτό ίσως αποτελέσει ένα σημαντικό βήμα γιατί από εκεί και πέρα θα βγάλεις και τα χαρακτηριστικά του κάθε συμβούλου και θα μπορείς να ξέρεις περίπου πού θα κινηθείς. Γιατί πιστεύω ότι τώρα κάθε δομή λίγο ψάχνεται εμπειρικά, λίγο με την επαφή της με τις άλλες δομές και μέσα από τα δίκτυα που είμαστε και μέσα από αυτό γίνεται ανταλλαγή τεχνογνωσίας. Η ανταλλαγή τεχνογνωσίας μετά με τους διακρατικούς εταίρους. Κάπως εν πάση περιπτώσει στο εμπειρικό. Σε θεωρητικό πλαίσιο δεν υπάρχει κάτι συγκεκριμένο». (Υπεύθυνη Δομής αρ.12).

Η ανυπαρξία μιας κοινής βάσης ως προς τις διαδικασίες της συμβουλευτικής, που ακολουθούνται στις διαφορετικές δομές, καθιστά δυσχερή και δυσλειτουργική επί της ουσίας την αντικατάσταση ή τη μετακίνηση των συμβούλων. Όπως προκύπτει από το παραπάνω απόσπασμα, στις περισσότερες δομές ο τρόπος λειτουργίας και η εφαρμοζόμενη μεθοδολογία έχει προκύψει μέσα από μια μακρά διαδικασία πειραματισμών και αυτοσχεδιασμών. Ο αυτοσχεδιασμός καθώς και οι πειραματισμοί στις πρακτικές και στις μεθόδους απαιτούν ως επί το πλείστον σταθερότητα στους συμβούλους καθώς και μια μακρά χρονική εμπλοκή τους στις διαδικασίες, για να μπορούν να τις δοκιμάσουν, να τις επαναπροσδιορίσουν και να τις προσαρμόσουν στις

ανάγκες της «δομής» και ειδικότερα στις συγκεκριμένες απαιτήσεις του εκάστοτε προγράμματος. Οι σύμβουλοι αποκτούν έτσι μια «κρίσιμη» και ιδιαίτερη για την κάθε «δομή» γνώση, που εξαιτίας της μη τυποποίησής της δεν είναι εύκολα μεταβιβάσιμη. Εξαιτίας ακριβώς της μη τυποποίησης των διαδικασιών η συσσώρευση ενός σημαντικού αποθέματος γνώσης λαμβάνει έναν **προσωποπαγή** χαρακτήρα και πιστώνεται περισσότερο στους συμβούλους παρά στο φορέα. Οι σύμβουλοι αποκτούν τεχνογνωσία, η οποία παίρνει, εξαιτίας του «εμπειροτεχνικού» τρόπου απόκτησής της, το χαρακτήρα «εργασιακού μυστικού». Η τεχνογνωσία αυτή δεν είναι ως εκ τούτου εύκολα μεταβιβάσιμη παρά μόνο μέσα από διαδικασίες κατάρτισης κατά την εργασία (on the job training). Εξαιτίας δε της ιδιαιτερότητας των δομών και της έλλειψης ενός κοινού τρόπου λειτουργίας, η μετακίνηση ενός συμβούλου από τη μια δομή στην άλλη δε σημαίνει αυτόματα και τη μεταφορά της τεχνογνωσίας που αυτός είχε ενσωματώσει. Η συχνή εναλλαγή συμβούλων εξαιτίας της ασυνέχειας των προγραμμάτων και της συνακόλουθης αυξομείωσης του προσωπικού των δομών καθίσταται με βάση τα παραπάνω εξαιρετικά δυσλειτουργική, επειδή η δομή χάνει μαζί με τα στελέχη της και σημαντικό μέρος του αποθέματος γνώσης, που έχει παραχθεί εντός της, έχει όμως λάβει προσωποπαγή χαρακτήρα. Αλλά και για τα ίδια τα στελέχη η μετακίνησή τους από τη μια «δομή» στην άλλη συχνά σημαίνει την απώλεια μέρους της τεχνογνωσίας που έχουν αποκτήσει, αφού εξαιτίας της πολλαπλότητας και του πολυσχιδούς χαρακτήρα του πεδίου δεν είναι σίγουρο πως στη νέα τους θέση θα μπορέσουν να αξιοποιήσουν τη γνώση τους αυτή.

3.4. Η βιωσιμότητα των Φορέων: εκτιμήσεις και προοπτικές

Ο τρόπος σύστασης των φορέων συμβουλευτικής του ενδιάμεσου τομέα, αλλά και η ρευστότητα του πεδίου εντός του οποίου τοποθετούνται, θέτουν στο προσκήνιο το ζήτημα της **βιωσιμότητας** των φορέων αυτών. Ζητήσαμε τις απόψεις των επικεφαλής των φορέων και ανιχνεύσαμε στο λόγο τους τα εξής: Από το σύνολο σχεδόν των υπευθύνων των φορέων, που η λειτουργία τους χρηματοδοτείται από κοινοτικούς πόρους (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω της υλοποίησης προγραμμάτων, εκφράζεται η **ανησυχία** σχετικά με την οικονομική βιωσιμότητα των «δομών». Η ανησυχία αυτή σχετίζεται είτε με την **αβεβαιότητα** ως προς τη συνέχιση των ροών χρηματοδότησης είτε με τη διατήρηση της δυνατότητάς τους να επιλέγονται ως φορείς υλοποίησης εθνικών ή ευρωπαϊκών προγραμμάτων εντός ενός ραγδαία μεταβαλλόμενου και ανταγωνιστικού πεδίου. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Ε: Ανησυχείτε για τη βιωσιμότητα της δομής;
Α: Ένας παράγοντας ο οποίος είναι ανησυχητικός είναι το γεγονός ότι όλα αυτά τα προγράμματα είναι χρηματοδοτούμενα κατά μεγάλο ποσοστό από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και εν μέρει από εθνικούς πόρους. Δε γνωρίζουμε κατά πόσο στο μέλλον θα υπάρχει αυτή η χρηματοδότηση». (Υπεύθυνος Δομής αρ.10).

«Προσωπικά έχω μια ανησυχία γιατί πολλές φορές το προσωπικό που εργάζεται, πληρώνεται από προγράμματα. Όταν κάποια στιγμή αυτά τα προγράμματα σταματήσουν, θα πρέπει να βρεθούν πόροι και οι πόροι της Τοπικής Αυτοδιοίκησης δυστυχώς είναι φτωχοί. Θα πρέπει να βρεθούν πόροι είτε από το Υπουργείο Εσωτερικών είτε από άλλα Υπουργεία. Τουλάχιστον εμείς έχουμε την αίσθηση ότι θα σταματήσουνε και θα πρέπει να βρούμε τρόπους από μόνοι μας να συνεχίσουμε αυτές τις υπηρεσίες στην ίδια ένταση. Και δεν είμαστε καθόλου σίγουροι αν αυτό μπορεί να γίνει». (Υπεύθυνος Δομής αρ.5).

Σε δομές που υπάγονται ή εποπτεύονται από Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης οι επικεφαλής των «δομών» θεωρούν πως η συνέχιση της λειτουργίας της δομής αλλά και ο τρόπος λειτουργίας της εξαρτάται από την **πολιτική βούληση** των αιρετών τοπικών αρχόντων.

«Ε. Πώς εκτιμάτε τις μελλοντικές προοπτικές της δομής σας;
Α. Ναι, αυτό είναι ένα μεγάλο θέμα. Το Κέντρο Υποστήριξης Απασχόλησης είναι ένα τμήμα της Αναπτυξιακής. Το μέλλον του είναι συνυφασμένο με το μέλλον της Αναπτυξιακής Επιχείρησης από τη μία. Από την άλλη, ένας άλλος παράγοντας είναι γενικότερα το μέλλον των κοινωνικών δομών, όταν τα κοινοτικά προγράμματα και οι κοινοτικές πρωτοβουλίες ολοκληρωθούν. Δε σημαίνει βέβαια ότι τότε δε θα υπάρχει αναγκαιότητα, αλλά η εξεύρεση πόρων δε θα είναι πλέον δεδομένη;
Ε. Ποιους παράγοντες θεωρείς καθοριστικούς για τη βιωσιμότητα της δομής;
Α. Την ευαισθητοποίηση των πολιτικών προσώπων σε σημείο που να καταλάβουν το ότι το Κέντρο αυτό είναι αναγκαίο και ότι είναι μέρος των δομών εκείνων, που αναβαθμίζουν την ποιότητα της ζωής των κατοίκων. Και είναι υπερβολή και ειρωνεία να το λέμε αυτό σήμερα, γιατί δεν εξασφαλίζουμε κανενός είδους αναβάθμιση της ποιότητας ζωής, προσπαθούμε να φρενάρουμε κατά κάποιο τρόπο ένα κατρακύλισμα που υπάρχει». (Υπεύθυνος Δομής αρ.4).

Σε «δομές» που υπάγονται σε Αναπτυξιακές Εταιρείες, στις οποίες μετέχουν περισσότεροι φορείς, η συνέχιση της λειτουργίας της δομής αλλά και ο τρόπος λειτουργίας της εξαρτάται από την ικανότητα των εταίρων να διαμορφώσουν μια **κοινή αντίληψη** ως προς την αναγκαιότητα διατήρησης και τους στόχους της «δομής».

«Στους κρίσιμους παράγοντες για τη βιωσιμότητα της δομής είναι να διατηρηθούν οι σχέσεις που έχουμε αναπτύξει με τους Δήμους και τους υπόλοιπους φορείς της Αναπτυξιακής Εταιρείας. Αν το επιτύχουμε αυτό θα είναι πάρα πολύ καλό. Ενώ αν δημιουργηθούν προβλήματα σε πολιτικό κυρίως επίπεδο, αυτά σίγουρα επηρεάζουν και το φορέα μας, τη δομή μας και το έργο που υλοποιούμε. Ένας τρίτος παράγοντας είναι σίγουρα και οι σχέσεις με τους πολίτες της πόλης μας και του νομού, το πώς εμείς θα προβάλλουμε αυτό που κάνουμε». (Υπεύθυνος Δομής αρ.10).

Όπως αναφέρεται και στο προηγούμενο απόσπασμα, ένας σημαντικός παράγοντας, που θα βαρύνει σχετικά με τη διατήρηση της «δομής» και θα επηρεάσει τη βούληση των τοπικών πολιτικών παραγόντων, είναι η **θετική αποτίμηση** του έργου της και η **αποδοχή** της από τους πολίτες του Δήμου ή του Νομού στον οποίο δραστηριοποιείται.

Προοπτικές και εναλλακτικά σενάρια

Οι εκτιμήσεις των επικεφαλής σχετικά με τις προοπτικές των «δομών» συμβουλευτικής, που εποπτεύονται από Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, καθώς και οι απόψεις σχετικά με πιθανά εναλλακτικά σενάρια χρηματοδότησής τους ποικίλουν.

Σύμφωνα με την **απαισιόδοξη εκδοχή** η διακοπή της ευρωπαϊκής χρηματοδότησης θα σημάνει κατ΄ ανάγκη και την παύση λειτουργίας τέτοιων φορέων. Το κόστος διατήρησής τους θα είναι δυσβάστακτο για τους ΟΤΑ, ενώ παράλληλα άλλες εναλλακτικές δυνατότητες δε διαφαίνονται στον ορίζοντα:

«Ε. Θα ήθελα να μου πείτε πώς εκτιμάτε τις μελλοντικές προοπτικές;
Α. Είναι δυσοίωνες, ειδικά για τη Δημοτική Επιχείρηση, είναι δύσκολες, πολύ δυσοίωνες. Εάν δε βρεθούν πόροι, για να συνεχιστούν αυτές οι δομές, είναι πολύ δύσκολο, ακατόρθωτο η Δημοτική Επιχείρηση να μπορέσει να τις συντηρήσει. Προφανώς ή θα απολύσει προσωπικό, ή θα κλείσουν. Πρέπει να βρεθούν πόροι για να συντηρηθούν αυτές οι δομές, γιατί τις έχει ανάγκη ο τόπος. Ο Δήμος [όνομα Δήμου] είναι φτωχός Δήμος και είναι πολύ δύσκολο

να μπορέσει να τις χρηματοδοτήσει. Αλλά και για τους πλούσιους Δήμους δύσκολο είναι. Δεν ξέρω πώς θα βρεθεί τρόπος». (Υπεύθυνος Δομής αρ.8).

Υπάρχει ωστόσο και η **αισιόδοξη θεώρηση** ως προς τις μελλοντικές προοπτικές των «δομών» συμβουλευτικής για την απασχόληση. Η αισιόδοξη αυτή θεώρηση εδράζεται στην άποψη ότι έχει εμπεδωθεί πλέον στους εκπροσώπους των τοπικών αρχών η πεποίθηση πως η Τοπική Αυτοδιοίκηση δύναται και οφείλει να διαδραματίσει ενεργό ρόλο σε ζητήματα κοινωνικής πολιτικής και απασχόλησης στο τοπικό επίπεδο. Ως εκ τούτου η πολιτική βούληση για τη διατήρηση των αντίστοιχων δομών πρέπει να θεωρείται δεδομένη.

«Γενικά αν κρίνω και από τις προτεραιότητες που έχει και η Αυτοδιοίκηση, υπάρχει και μια θετική αντιμετώπιση και νομίζω ότι είναι μέσα στις προτεραιότητες και της Νομαρχίας και της ΤΕΔΚΕ και της Αναπτυξιακής να διαδραματίσουν ένα ρόλο σε όλα αυτά τα θέματα της απασχόλησης. Έχει συσταθεί μια επιτροπή για την απασχόληση στο νομό. Δηλαδή έχουν γίνει σημαντικά βήματα που δείχνει ότι υπάρχει μια ιδιαίτερη ευαισθησία και άρα, καλώς εχόντων των πραγμάτων, υπάρχει μια προοπτική». (Υπεύθυνη Δομής αρ.6).

Θετική εκτίμηση των μελλοντικών προοπτικών μοιράζονται οι υπεύθυνοι των Γραφείων Προώθησης Απασχόλησης, που υπάγονται σε Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Η αισιόδοξη θεώρηση εδράζεται στην πεποίθηση πως η δια βίου εκπαίδευση απ΄ τη μια και η συμβουλευτική από την άλλη θα συνεχίσουν να αποτελούν κεντρικές παραμέτρους ως μέσα για την καταπολέμηση της ανεργίας στο πλαίσιο των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης.

«Ο τομέας της επαγγελματικής κατάρτισης στον οποίο εμείς δραστηριοποιούμαστε είναι ένας τομέας που θα έχει εξ αντικειμένου δουλειά. Θα έχει δουλειά σε όλα τα επόμενα χρόνια. Υπάρχουν ανάγκες πολύ μεγάλες για κατάρτιση του πληθυσμού, οι οποίες συν τω χρόνω θα γίνονται μεγαλύτερες εξαιτίας των εξελίξεων στον τομέα της γνώσης. Η γνώση πολλαπλασιάζεται πολύ πιο γρήγορα απ' ό,τι τα προηγούμενα χρόνια και αυτό δημιουργεί πολύ μεγάλες ανάγκες δια βίου κατάρτισης. Η δε δια βίου κατάρτιση συνδέεται πολύ στενά με τις υπηρεσίες υποστήριξης των ανθρώπων για να βρούνε δουλειά και από την άποψη αυτή ξέρουμε ότι η δομή θα είναι πάντοτε αναγκαία. Από την άλλη υπάρχουν πάρα πολλά προγράμματα και

πάρα πολλές δυνατότητες για αυτόνομη ή έστω αυτοτελή λειτουργία της δομής για υποστηρικτικές υπηρεσίες σε ανθρώπους ανεξάρτητα και από τα προγράμματα κατάρτισης. Ήδη έχουμε αρκετή τέτοια πίεση να παρέχουμε υπηρεσίες ανεξάρτητα από τα προγράμματα κατάρτισης σε ανθρώπους, που ψάχνουν να βρουν δουλειά, που θέλουν να κρατήσουν τη δουλειά τους και έχουν δυσκολίες, σε ανθρώπους που θέλουν να επαναπροσανατολιστούν επαγγελματικά και λοιπά». (Υπεύθυνος Δομής αρ.13).

Ενδιαφέρον ωστόσο παρουσιάζουν οι εναλλακτικές δυνατότητες οικονομικής στήριξης που προτείνονται από τους υπευθύνους των «δομών» στην περίπτωση διακοπής της χρηματοδότησης μέσω των ευρωπαϊκών προγραμμάτων. Σχηματικά μπορούμε να πούμε πως εντοπίζονται δυο κεντρικές κατευθύνσεις: το αίτημα **στήριξης** απ΄ το **κράτος** και η **στροφή** προς την **αγορά**.

Σύμφωνα με τις απόψεις που ακολουθούν την πρώτη κατεύθυνση, το κράτος θα πρέπει να περιλάβει στις υποχρεώσεις του την **οικονομική υποστήριξη** φορέων κοινωνικής πολιτικής και συμβουλευτικής που βρίσκονται εκτός του στενού κρατικού τομέα. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Θα ήταν πραγματικά καλό για τη βιωσιμότητά της από κάπου να χρηματοδοτηθεί απευθείας η Δομή. Αυτό το έχουμε μεταφέρει επανειλημμένως προς την κεντρική εξουσία, προς τα κυβερνητικά στελέχη αλλά δε βλέπουμε τι μπορεί να γίνει. Προσωπικά θα έβλεπα και μια λύση, όπως χρηματοδοτούνται τα ΚΠΑ παραδείγματος χάριν, τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης, θα μπορούσαν κάλλιστα να βγάλουν και ένα αντίστοιχο πρόγραμμα για τα Κέντρα Στήριξης. Το ζητάμε επανειλημμένως από τότε, όχι μόνο προσωπικά, αλλά έχω συμμετάσχει σε διάφορες συζητήσεις και συμβούλια και σε εκδηλώσεις και το ζητάνε όλα τα στελέχη σε όλη την Ελλάδα που έχουν λειτουργήσει Κέντρα Στήριξης για τους τσιγγάνους και που όλοι νομίζω αντιμετωπίζουν το ίδιο ακριβώς πρόβλημα». (Υπεύθυνος Δομής αρ.9).

«Προσωπικά έχω μια ανησυχία γιατί πολλές φορές το προσωπικό που εργάζεται, πληρώνεται από προγράμματα. Όταν κάποια στιγμή αυτά τα προγράμματα σταματήσουν, θα πρέπει να βρεθούν πόροι και οι πόροι της Τοπικής Αυτοδιοίκησης δυστυχώς είναι φτωχοί. Θα πρέπει να βρεθούν πόροι είτε από το Υπουργείο Εσωτερικών είτε από άλλα Υπουργεία. Τουλάχιστον εμείς έχουμε την αίσθηση ότι θα σταματήσουνε και θα πρέπει να βρούμε

τρόπους από μόνοι μας να συνεχίσουμε αυτές τις υπηρεσίες στην ίδια ένταση. Και δεν είμαστε καθόλου σίγουροι αν αυτό μπορεί να γίνει. Εμείς είμαστε διατεθειμένοι να βρούμε αυτούς τους πόρους. Δεν ξέρουμε από πού θα κόψουμε, δεν μας ενδιαφέρει ακόμη, αλλά εμείς είμαστε διατεθειμένοι να το κρατήσουμε γιατί πιστεύουμε σε αυτό το θεσμό. Δεν ξέρω για άλλες τοπικές αυτοδιοικήσεις στην Ελλάδα. Πολύ φοβάμαι ότι θα κοπούμε ή δυστυχώς μπορεί να βγούμε στη πληρωμή αυτών των υπηρεσιών και θα ήταν πάρα πολύ κακό. Εμείς μέχρι στιγμής πιστεύουμε ότι θα υποστηρίξουμε αυτό το πράγμα με νύχια και με δόντια». (Υπεύθυνος Δομής αρ.5).

Η δεύτερη εναλλακτική πρόταση στρέφεται προς την αγορά και εισάγει την αρχή της **ανταποδοτικότητας** στην παροχή των υπηρεσιών. Στο αντιληπτικό αυτό σχήμα επικρατεί η θεώρηση της «δομής» ως επιχείρησης, που παρέχει αποτελεσματικές υπηρεσίες και αμείβεται γι΄ αυτές. Οι χρήστες των υπηρεσιών (αναζητούντες εργασία και επιχειρήσεις) κατανοούνται ως «πελάτες», οι οποίοι οφείλουν να καταβάλουν το αντίτιμο των υπηρεσιών που δέχονται· ενδεχομένως μειωμένο συγκριτικά προς τις αντίστοιχες τιμές της ελεύθερης αγοράς (σ΄ αυτό έγκειται άλλωστε ο κοινωνικός χαρακτήρας της «δομής» ως δημοτικής επιχείρησης). Το παρακάτω απόσπασμα είναι ιδιαίτερα εύγλωττο.

«Εγώ πάντως από την εμπειρία μου θεωρώ ότι υπάρχουν δύο είδη δημοτικών επιχειρήσεων. Δημοτικές επιχειρήσεις που έχουν λειτουργήσει με τη λογική ότι 'με στηρίζει ο ΟΤΑ και εφόσον με στηρίζει δίνω', και οι δημοτικές επιχειρήσεις που λένε ότι 'δε με στηρίζει ο ΟΤΑ, δε θέλω να με στηρίζει, θα βρω τους πόρους μόνος μου'. Εμείς νομίζω ότι είμαστε στη δεύτερη κατηγορία, και όσες φορές ζητάμε από τον ΟΤΑ το ζητάμε διεκδικητικά δείχνοντας τα αποτελέσματα και όχι για να ζήσουμε εμείς, να ζήσει η υπηρεσία (...)

Έχουμε ξεκινήσει και έχουμε μπει σ΄ αυτήν τη λογική, θεωρούμε ότι οι πόροι αυτοί είτε σταματήσουν είτε δε σταματήσουν δεν είναι αυτονόητοι. Δεν είναι αυτονόητοι και είναι μεγάλη η προσπάθεια που γίνεται για να διασφαλίζονται. Είναι αδύνατο να στηρίζεις πολιτική απασχόλησης σε εξωγενείς παράγοντες. Επίσης είναι σαφές ότι οι πόροι αυτοί έχουν μειωθεί σε σχέση με άλλες χρονιές. Θετικό βέβαια είναι ότι το 4ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης φαίνεται ότι στηρίζει δραστηριότητες σαν τις δικές μας, απασχόλησης. Εν πάση περιπτώσει η εμπειρική μας πάντως σκέψη είναι η εξής: Κοινωνική πολιτική για την απασχόληση δεν είναι δυνατόν να είναι εξ ολοκλήρου ανταποδοτική. Κατά συνέπεια η χρηματοδότηση πρέπει να είναι διμερής ή τριμερής. Το ένα κομμάτι θα πρέπει να είναι ανταποδοτικό

από τους ίδιους τους επωφελούμενους, το δεύτερο κομμάτι θα πρέπει να στηρίζεται από την τοπική κοινωνία, που σημαίνει ΟΤΑ και θα πρέπει να βρει τους πόρους, και ενδεχομένως εμείς θεωρούμε ότι το τρίτο κομμάτι θα πρέπει να προέρχεται από την επιχειρηματική κοινότητα μέσα από τη δημιουργία ενός τοπικού κοινωνικού κεφαλαίου». (Υπεύθυνος Δομής αρ.1).

Στη λογική της κοστολόγησης των υπηρεσιών που παρέχονται στις επιχειρήσεις (και όχι στους ανέργους) με σκοπό την οικονομική αυτοδυναμία της δομής κινείται και το επόμενο απόσπασμα.

«Μία άλλη δραστηριότητα του κέντρου που το σκεφτόμαστε είναι να στηρίζουμε μεγάλες επιχειρήσεις στην εξεύρεση προσωπικού, ξενοδοχεία και άλλες. Δηλαδή να αξιολογούμε προσωπικό εταιρειών και λοιπά. Αυτό προέκυψε. Μας ήρθε από έξω η ανάγκη αυτή και επειδή υπάρχει τεχνογνωσία την καλύψαμε τελικά. Ξεκίνησε λίγο έτσι ξαφνικά αλλά τώρα μπορώ να πω ότι μας άνοιξε τη διάθεση να μπούμε σ' αυτόν τον τομέα και σκεφτόμαστε του χρόνου να το μεθοδεύσουμε και να κινηθούμε σε όλα τα ξενοδοχεία και σε όλες τις μεγάλες εταιρείες της [όνομα πόλης] και να τους πούμε ότι κάνουμε αυτό το πράγμα. Απλώς το σκεφτόμαστε αυτό εάν αποκτήσουμε νομική μορφή και έχουμε χαρακτηριστικά ιδιωτικού δικαίου για να τιμολογείται κιόλας αυτό. Γιατί τώρα αν πας έτσι στις εταιρείες, εντάξει στον άνεργο δεν έχει νόημα να πληρώνει τις κοινωνικές υπηρεσίες - αλλά σε μία επιχείρηση που εν πάση περιπτώσει έχει κάποιο άλφα budget θα μπορούσαμε να κοστολογήσουμε τις υπηρεσίες. Να μπορέσει να γίνει έτσι βιώσιμο το κέντρο και να μην εξαρτάται μόνο από κοινοτικούς πόρους. Δηλαδή ένα άλλο σχέδιό μας είναι ακριβώς αυτό, να μπορέσουμε πλέον να αρχίσουμε να έχουμε και έσοδα κάποια στιγμή, αλλά για να έχουμε έσοδα πρέπει να έχουμε και νομική μορφή πέρα από το δημόσιο». (Υπεύθυνη Δομής αρ.12).

Η άποψη για την εισαγωγή της αρχής της ανταποδοτικότητας στις υπηρεσίες συμβουλευτικής, οι οποίες παρέχονται από φορείς που εποπτεύονται από Οργανισμούς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, κερδίζει έδαφος μεταξύ των υπευθύνων των φορέων. Περισσότερο αποδεκτή είναι ασφαλώς η εκδοχή της κοστολόγησης των υπηρεσιών που παρέχονται προς τις επιχειρήσεις. Τα Κέντρα Στήριξης της Απασχόλησης φιλοδοξούν με αυτό τον τρόπο να λειτουργήσουν όχι μόνο ενισχυτικά προς τους ανέργους, αλλά και διαμεσολαβώντας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

«Ένα θέμα το οποίο μας έχει προβληματίσει πολύ είναι τι πουλάμε. Ποιο είναι το προϊόν μας. Πελάτης είναι η επιχείρηση και προϊόν είναι ο άνεργος ή πελάτης είναι ο άνεργος; Τι πουλάς». (Υπεύθυνος Δομής αρ.1).

Δε λείπουν ωστόσο και οι φωνές που επισημαίνουν πως μια τέτοια εξέλιξη δύναται να στρέψει το ενδιαφέρον των «δομών» από τη στήριξη των αναζητούντων εργασία προς την ικανοποίηση των αιτημάτων των εργοδοτών. Και αυτό για δύο λόγους που σχετίζονται άμεσα και έμμεσα με τη βιωσιμότητά τους: αφενός οι εργοδότες θα είναι άμεσοι χρηματοδότες τους, άρα αυτές θα πρέπει να προσαρμόζουν τις υπηρεσίες τους προς τις ανάγκες των επιχειρήσεων· αφετέρου οι εργοδότες στο βαθμό που θα παρέχουν θέσεις εργασίας και θα προσλαμβάνουν «εξυπηρετούμενους» των «δομών», θα δίνουν στις τελευταίες τη δυνατότητα να καταγράφουν υψηλή αποτελεσματικότητα ως προς την τοποθέτηση ανέργων σε θέσεις εργασίας. Η ποσοτικά μετρήσιμη αποτελεσματικότητα έχει αρχίσει να αποτελεί σημαντικό κριτήριο[123] για την πρόκριση της δομής στον ανταγωνιστικό στίβο της διεκδίκησης χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων και άρα της οικονομικής της επιβίωσης.

Η σύνδεση της χρηματοδότησης της «δομής» με τη μέτρηση της αποτελεσματικότητάς της, η οποία θα υπολογίζεται βάσει του αριθμού των ανέργων που τοποθετούνται σε θέσεις εργασίας, θα οδηγήσει κατά πάσα πιθανότητα το ενδιαφέρον της «δομής» αφενός προς τις επιχειρήσεις και τις ανάγκες τους, και αφετέρου προς εκείνες τις κατηγορίες των ανέργων που θεωρούνται πως μπορούν ευκολότερα να ενταχθούν στην απασχόληση. Εμφανίζεται έτσι ο κίνδυνος διάκρισης των ανέργων σε «εύκολες» και «δύσκολες» περιπτώσεις (ευπροσάρμοστους και δυσπροσάρμοστους) με κριτήρια της αγοράς και προσανατολισμού των «δομών» προς τις «εύκολες» περιπτώσεις. Μ΄ αυτόν τον τρόπο, όμως, όχι μόνο δεν επιδιώκεται ο σκοπός της άμβλυνσης των ανισοτήτων κατά την πρόσβαση στην εργασία, αλλά διευρύνεται ένας ιδιότυπος διαχωρισμός εντός των ανέργων, που αποκλείει μια μεγάλη ομάδα τόσο από την εργασία όσο και από τις υποστηρικτικές πολιτικές. Σε μια τέτοια περίπτωση η λειτουργία των «δομών» όχι μόνο δεν επενεργεί διορθωτικά στις ανισότητες και τις ασυμμετρίες που δημιουργεί η αγορά, αλλά τις διευρύνει, αφού προσαρμόζεται στα κελεύσματά της με

123 Η σύνδεση αποτελεσματικότητας - χρηματοδότησης έχει αρχίσει να ισχύει στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας. Η χρηματοδότηση από το κράτος Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης για την υλοποίηση νέων προγραμμάτων εξασφαλίζεται μόνο εάν το Κέντρο έχει καταφέρει να προωθήσει στην απασχόληση σημαντικό ποσοστό ανέργων, που έχουν καταρτισθεί σε προηγούμενα προγράμματά του.

αντίτιμο την αυτοσυντήρηση και την αναπαραγωγή των «δομών». Ιδιαίτερα εύγλωττο είναι το απόσπασμα που ακολουθεί:

«Εμείς φανταζόμαστε ότι αυτός που είναι μακροχρόνια άνεργος έχει μεγάλο πρόβλημα και μπορεί να μην έρθει σε μας. Και αυτός που δεν έρχεται σε μας και είναι μακροχρόνια άνεργος έχει μεγαλύτερο πρόβλημα από αυτόν που έρχεται σε μας και είναι νέος άνεργος. Αλλά... αλλά έχεις ένα ποσό ανέργων, λίγο πιο ενεργητικοί, λίγο περισσότερο τακτικοί. Και έχεις τόσες λίγες θέσεις εργασίας. Τι επιλογές θα κάνεις; Αυτός ο προβληματισμός... εγώ δεν μπορώ να τον ομολογήσω, δεν μπορώ να τον πω, γιατί δημιουργεί ένα ρατσισμό. Απ' ό,τι έχουμε δει όμως μέχρι τώρα με την εμπειρία είναι ότι εδώ σε αυτήν την ομάδα τη δύσκολη [μακροχρόνια άνεργους άνω των 45], όσο και να επενδύσεις, όσο και να ξοδέψεις χρόνο, χρήμα, μάλλον θα αποτύχεις. Άρα επενδύοντας κάποια χρήματα και χρόνο τουλάχιστον να πιάσουν τόπο πιο γρήγορα. Αυτό δεν μπορείς να το ομολογήσεις. Και στις πολιτικές της απασχόλησης δε φαίνεται. Είναι όμως κρυμμένο μέσα. Από την άλλη συνειδητοποιείς όμως ότι και αυτή η ομάδα η πιο εύκολη, δε βρίσκει δουλειά μόνη της και υπάρχουν θέσεις ακάλυπτες. Και λες: ' ας δημιουργήσω το μηχανισμό να καλύπτω τις θέσεις, να μη μένει ούτε μια θέση ακάλυπτη, κι αν αυτό το κάνω...'». (Υπεύθυνος Δομής αρ.1).

4. Οι Σύμβουλοι των Φορέων του «ενδιάμεσου τομέα»

4.1. Το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό προφίλ των συμβούλων: μια τυπολογία

Στο παρόν τμήμα της εργασίας θα επιχειρήσουμε να περιγράψουμε το επιστημονικό και επαγγελματικό προφίλ των συμβούλων που στελεχώνουν φορείς του ενδιάμεσου τομέα, όπως αυτό προκύπτει από την ανάλυση της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής τους διαδρομής αλλά και του εργασιακού τους προσανατολισμού.

Οι ειδικές συνθήκες συγκρότησης του επαγγελματικού πεδίου της συμβουλευτικής στην Ελλάδα, στη βάση εξωγενών προσδιορισμών και συγκεκριμένα των αυξημένων αναγκών που δημιούργησαν οι προδιαγραφές υλοποίησης των χρηματοδοτούμενων ευρωπαϊκών προγραμμάτων, είχαν ως αποτέλεσμα να επικρατεί στο συγκεκριμένο επαγγελματικό πεδίο μεγάλη ασάφεια και πολυμορφία. Η ασάφεια και η πολυμορφία που χαρακτηρίζει το επαγγελματικό πεδίο της συμβουλευτικής συναρτάται επίσης με την έλλειψη θεσμοθέτησης του επαγγέλματος του συμβούλου. Δεν έχει επιτευχθεί, δηλαδή,

η περιγραφή της συγκεκριμένης επαγγελματικής ιδιότητας, ο προσδιορισμός των απαραίτητων τυπικών και άτυπων προσόντων, των καθηκόντων αλλά και των δικαιωμάτων που απορρέουν από αυτήν. Δεν έχουν ακόμη καθιερωθεί διαδικασίες πιστοποίησης της επαγγελματικής ειδημοσύνης ούτε κώδικας επαγγελματικής δεοντολογίας. Δεν υπάρχει, τέλος, επαγγελματικός σύλλογος που ελέγχει την ένταξη στο συγκεκριμένο επαγγελματικό πεδίο καθώς και τις πρακτικές των μελών του. Η ανυπαρξία μιας επαγγελματικής παράδοσης και θεσμοθέτησης του επαγγέλματος του συμβούλου είχε ως συνέπεια την αθρόα είσοδο στο επάγγελμα βάσει όχι μιας «επαγγελματικής»[124], αλλά μιας «οργανωτικής»[125] αρχής που επικαθορίζεται από τις ανάγκες και τη λογική των υλοποιούμενων προγραμμάτων.

Ελλείψει θεσμοθετημένων και πιστοποιημένων προδιαγραφών θα επιχειρήσουμε να σκιαγραφήσουμε το προφίλ των συμβούλων δίνοντας έμφαση στην ανάλυση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών διαδρομών καθώς και του εργασιακού προσανατολισμού ενός ευρέος αριθμού συμβούλων από διαφορετικού τύπου «δομές» του ενδιάμεσου τομέα. Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας συλλέξαμε συνολικά 32 συνεντεύξεις με συμβούλους (10 άνδρες και 22 γυναίκες) από 18 δομές του ενδιάμεσου τομέα.

Από την ανάλυση του υλικού προέκυψε μια τυπολογία τεσσάρων διαφορετικών τύπων προφίλ. Η τυπολογία δε στηρίχθηκε σε περιγραφικά χαρακτηριστικά αλλά σε ένα συνδυασμό στοιχείων, που αντιστοιχούν σε διαφορετικούς τρόπους οικοδόμησης της επαγγελματικής ταυτότητας, διαφορετικούς εργασιακούς προσανατολισμούς, καθώς και τρόπους κατανόησης του επαγγελματικού ρόλου.

1ος τύπος: <u>Η επαγγελματική ταυτότητα του συμβούλου οικοδομείται πάνω στην αντίστοιχη επιστημονική ειδίκευση.</u>

Στον πρώτο τύπο εντάσσονται οι περιπτώσεις των συμβούλων, που έχουν πραγματοποιήσει **σπουδές** στο αντικείμενο της **συμβουλευτικής** ή της

124 Η *επαγγελματική αρχή* της εργασιακής δόμησης δίνει έμφαση στον τρόπο με τον οποίο άνθρωποι παρόμοιων δεξιοτήτων, παραδόσεων και αξιών συλλαμβάνουν, εκτελούν και ρυθμίζουν σε συνεργατική βάση τα εργασιακά τους καθήκοντα. (Watson 2005:248).

125 Η *οργανωτική αρχή* της εργασιακής δόμησης δίνει έμφαση στο σχεδιασμό των εργασιακών καθηκόντων στην προοπτική ορισμένων στόχων και στη στρατολόγηση ανθρώπων για την εκτέλεση των εν λόγω καθηκόντων, οι οποίοι δε συμμερίζονται κατ΄ ανάγκη τους ίδιους στόχους. (Watson 2005:248).

εργασιακής Ψυχολογίας είτε σε προπτυχιακό είτε σε μεταπτυχιακό επίπεδο. Στις περιπτώσεις αυτές η επαγγελματική ενασχόληση με τη συμβουλευτική ενυπάρχει στα σχέδια και τις προτεραιότητες των υποκειμένων ήδη από την περίοδο της εκπαιδευτικής σταδιοδρομίας.

«Ξεκίνησα τις σπουδές μου στο τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας με κατεύθυνση στην Ψυχολογία. Μόλις τέλειωσα αυτό έφυγα στην Αγγλία. Έκανα ένα μεταπτυχιακό, ένα μάστερ στη συμβουλευτική και τώρα έχω ξεκινήσει με το ανοιχτό πανεπιστήμιο, συνεχίζω να σπουδάζω πάνω στην Ψυχολογία». (Σύμβουλος αρ. 2).

Κατά τη **μετάβαση από τις σπουδές στην εργασία** συνήθως δε μεσολαβεί περίοδος ανεργίας ή ετεροαπασχόλησης. Συνήθως καταγράφεται προϋπηρεσία σε συναφή δραστηριότητα, πρακτική άσκηση ή και εθελοντική εργασία.

«Επαγγελματικά ξεκίνησα να ασχολούμαι ακόμα όταν σπούδαζα. Ασχολήθηκα εθελοντικά σε κάποιες ψυχιατρικές κλινικές, που πήγαινα γιατί μ' ενδιέφερε για κανένα χρόνο. Μετά το διέκοψα γιατί έφυγα, πήγα στο εξωτερικό, στην Αγγλία, παράλληλα με το μάστερ. Για λόγους αναβολής άργησα να πάρω τον τίτλο, δηλαδή χρωστούσα μια εργασία και τον πήρα τελικά το '99 και παράλληλα κάθισα και δούλεψα εκεί. Δούλεψα σε μια θεραπευτική κοινότητα με άτομα με ψυχολογικά προβλήματα, για ενάμιση χρόνο, 18 μήνες περίπου... Μετά, όταν έφυγα από κει, αποφάσισα να πάω επιτέλους στο στρατό. Ήρθα στο στρατό. Στο στρατό πήρα την ειδικότητα του ψυχολόγου και κατά περίεργη σύμπτωση ασχοληθήκαμε και με τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Τη χρονιά που μπήκα εγώ ήταν όταν ξεκίνησε στο στρατό ο επαγγελματικός προσανατολισμός με συγκεκριμένη μεθοδολογία, ερωτηματολόγια, τεστ, σταθμισμένα από την Πάντειο. Και βέβαια κάναμε και ψυχοκοινωνική υποστήριξη στους στρατευμένους. Απολύθηκα Μάρτιο – Απρίλιο και μετά από τρεις μήνες βρήκα εδώ δουλειά. Τυχαία τελείως, έμαθα ότι ζητούσανε. Έστειλα ένα βιογραφικό και με πήρανε. Οπότε δουλεύω 18 μήνες σαν σύμβουλος απασχόλησης εδώ. Βασικά από τότε που ήρθα εδώ, τότε ξεκίνησε και το γραφείο που δουλεύει με τους ανέργους, εγώ το ξεκίνησα βασικά». (Σύμβουλος αρ. 2).

Από τους συμβούλους που τοποθετούνται στον πρώτο τύπο εκτιμάται πως **η συγκυρία στην αγορά εργασίας** είναι ευνοϊκή για την ειδικότητά τους, στο βαθμό που τα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά τους εφόδια συναντούν αυξημένη ζήτηση εξαιτίας της αναβάθμισης του ρόλου της συμβουλευτικής και ειδικότερα της συμβουλευτικής απασχόλησης.

«Νομίζω ότι η απασχόληση γενικά, το βλέπω σαν επαγγελματίας του χώρου, έχει ψωμί. Τι σημαίνει αυτό; ότι υπάρχει ενδιαφέρον και στην κάθετη δομή της εξουσίας υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον για την απασχόληση. Οπότε αισθάνομαι ότι βρίσκομαι σ΄ ένα χώρο που είναι στο επίκεντρο και βράζει γενικά, οπότε έχει ενδιαφέρον. Αυτό σημαίνει κατ΄ επέκταση ότι υπάρχουν και κάποιες προοπτικές επαγγελματικές». (Σύμβουλος αρ. 2).

Η **επαγγελματική ταυτότητα** του συμβούλου δομείται πρωτίστως με βάση το γνωστικό υπόβαθρο και το επιστημονικό προφίλ που έχει αποκτήσει και λιγότερο με βάση τη συγκεκριμένη θέση εργασίας που έχει καταλάβει. Η **επαγγελματική εκπαίδευση** προήλθε τόσο από την σταδιοδρομία στον εκπαιδευτικό θεσμό όσο και από οργανωμένη και συστηματική πρακτική εξάσκηση. Θεωρείται, δε, από τα υποκείμενα επαρκής και αποδεικνύεται με την κατοχή τυπικών πιστοποιητικών ειδημοσύνης (πτυχίο, μεταπτυχιακό δίπλωμα).

Οι σύμβουλοι που ανήκουν στον πρώτο τύπο εγείρουν έντονα το αίτημα της θεσμοθέτησης και της πιστοποίησης της συμβουλευτικής ως επαγγέλματος. Συγκεκριμένα, προβάλλεται η ανάγκη περιγραφής του προφίλ του συμβούλου, των απαιτούμενων προσόντων και δεξιοτήτων, των καθηκόντων και της επαγγελματικής δεοντολογίας καθώς και η ίδρυση ενός επαγγελματικού συλλόγου, που θα αποτελεί τη συλλογική έκφραση των φορέων της συγκεκριμένης επαγγελματικής ιδιότητας[126].

«Χρειάζεται να υπάρχει κάποιο μέτρο ποιότητας σίγουρα, να υπάρξει κάποιο προφίλ απασχόλησης και μία επαγγελματική κατοχύρωση επίσης. Και θα προκύψει αυτή η ανάγκη. Θα πρέπει σε κάποια φάση ο σύμβουλος απασχόλησης να κάνει κάποια πράγματα συγκεκριμένα, να έχει κάποιες σπουδές, κάποια εμπειρία, να υπάρχει κάποιος σύλλογος». (Σύμβουλος αρ. 2).

Τονίζεται, δε, ως αναγκαία συνθήκη για την πιστοποίηση και την υπαγωγή στη συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία η κατοχή τυπικών προσόντων

126 Η διαδικασία, που ακολουθείται από τους φορείς μιας επαγγελματικής ιδιότητας προκειμένου να αυξήσουν το κύρος, τη σχετική αυτονομία, τις απολαβές και την επιρροή τους μέσω δραστηριοτήτων, όπως είναι η ίδρυση ενός επαγγελματικού συλλόγου που θα ελέγχει την είσοδο και την πρακτική των μελών του, ονομάζεται από τον Tony Watson (2005:235) «ανώτερη επαγγελματοποίηση».

παράλληλα με τα άτυπα, όπως η κατοχή τίτλων σπουδών στο αντικείμενο της συμβουλευτικής (πτυχίο και μεταπτυχιακό δίπλωμα) και η πρακτική άσκηση[127].

«Ερ: Θέλετε να μου πείτε ποια νομίζετε ότι πρέπει να είναι τα προσόντα και οι δεξιότητες ενός συμβούλου προκειμένου να ανταποκριθεί στα καθήκοντά του;
Α: Είναι πολλά πράγματα, επειδή παίζει πάρα πολύ η πιστοποίηση του επαγγέλματος, δεν ξέρω αν θα ήθελα να τα πω, επειδή είναι ένα θέμα πολύ μεγάλο, γιατί ουσιαστικά 'σύμβουλος' δεν είναι πιστοποιημένο επάγγελμα. Δεν υπάρχει κλάδος. Είναι ένα πολύ - πολύ μεγάλο θέμα για μας που είμαστε και οι πρώτοι που βγήκαμε με κάποιες σπουδές επάνω στο θέμα. Είναι κάτι που το κυνηγάμε εδώ και πάρα πολλά χρόνια και έντονα συνδικαλιστικά να καθιερωθεί. Όπως δόθηκε άδεια ασκήσεως επαγγέλματος στους ψυχολόγους, να δοθεί μια αντίστοιχη άδεια ασκήσεως και στους συμβούλους. Υπάρχει ήδη μια μελέτη. Συμμετείχα στην ομάδα αυτή και βγήκαν κάποιοι όροι. Προβλέπει μια θεωρητική κατάρτιση που τη θεωρούμε απαραίτητη, πτυχίο συν μεταπτυχιακές σπουδές, τουλάχιστον ένας χρόνος πρακτική άσκηση και στη συνέχεια πέρα από το κομμάτι των τυπικών προσόντων, ένα μεγάλο κομμάτι προσωπικών δεξιοτήτων, οι οποίες προκύπτουν μέσα από την πράξη. Και από εκεί και πέρα θα προκύψει ίσως και μια εξειδίκευση αν κάνεις συμβουλευτική σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, αν κάνεις συμβουλευτική σε άτομα με αναπηρία, αν κάνεις συμβουλευτική σε σχολείο ... ανάλογα με την ομάδα». (Σύμβουλος αρ. 19).

Παρότι η παρούσα έρευνα δεν έχει ποσοτικό χαρακτήρα και ως εκ τούτου δεν μπορούν να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα σχετικά με το ποσοστό εκπροσώπησης του κάθε τύπου στο σύνολο των συμβούλων, μπορούμε στηριζόμενοι σε ασφαλείς ενδείξεις να υποστηρίξουμε πως ο αριθμός των συμβούλων που εμπίπτουν στον πρώτο τύπο είναι εξαιρετικά περιορισμένος.

127 Η έμφαση, που αποδίδεται από τους συμβούλους του πρώτου τύπου στα τυπικά προσόντα και ειδικότερα στο επιστημονικό υπόβαθρο των φορέων της επαγγελματικής ιδιότητας έρχεται σε αντίθεση με την κυρίαρχη τάση υπερτονισμού των άτυπων προσόντων και των προσωπικών χαρακτηριστικών, την οποία διακρίναμε στα αντιληπτικά σχήματα της πλειονότητας των συμβούλων αλλά και των επικεφαλής των δομών.

2ος τύπος: Η ιδιότητα του συμβούλου ως τμήμα μιας ευρύτερης πιστοποιημένης επαγγελματικής ιδιότητας σε ένα συναφή επαγγελματικό κλάδο.

Στο δεύτερο τύπο εντάσσονται επαγγελματίες, που εργάζονται σε «δομές» συμβουλευτικής ως σύμβουλοι έχοντας όμως μια πιστοποιημένη επαγγελματική ιδιότητα σε ένα συναφή επαγγελματικό κλάδο. Πρόκειται κυρίως για ψυχολόγους με αναγνωρισμένα επαγγελματικά δικαιώματα, οι οποίοι θεωρούν πως η ιδιότητα του συμβούλου απορρέει αυτόματα από την κύρια επαγγελματική τους ιδιότητα.

«Είμαι ψυχολόγος. Έχω τελειώσει τις βασικές μου σπουδές στην Αγγλία, στο Πανεπιστήμιο του Μπρίστολ, στην Ψυχολογία. Συνέχισα να κάνω ένα μεταπτυχιακό στην Ψυχολογία και πάλι στο Πανεπιστήμιο του Μπρίστολ και αυτή τη στιγμή είμαι τρεις - τέσσερις μήνες πριν την υποστήριξη της διδακτορικής μου διατριβής, την οποία κάνω στην Παιδοψυχολογία.
Ως σύμβουλος εργάζομαι σχεδόν πέντε χρόνια τώρα. Πήρα το πτυχίο και το μεταπτυχιακό μου και επέστρεψα στην Ελλάδα. Δηλαδή παράλληλα με την έναρξη του διδακτορικού άρχισα κατ΄ ευθείαν να εργάζομαι. Έκανα έναρξη επιτηδεύματος στο επάγγελμά μου, και δουλεύω ως ψυχοθεραπεύτρια από εκείνη τη στιγμή, σχεδόν πέντε χρόνια τώρα.
Ε: Πώς προέκυψε να ασχοληθείτε ως σύμβουλος;
Α: Η συμβουλευτική είναι συνυφασμένη με την Ψυχολογία. Και για πολλούς με την κλινική Ψυχολογία είναι ένα πράγμα. Τώρα πώς διάλεξα να γίνω ψυχολόγος, είναι κάτι που το ήθελα για τον εαυτό μου να γίνω ψυχολόγος από το γυμνάσιο περίπου που διάβαζα βιβλία. Η συμβουλευτική είναι για μένα ένα βασικό εργαλείο της δουλειάς μου». (Σύμβουλος αρ.3).

«Τελείωσα το λύκειο εδώ και έφυγα για σπουδές στην Αμερική στην Ψυχολογία. Έχω συνεχίσει μεταπτυχιακό στην κλινική Ψυχολογία σε Αγγλικό πανεπιστήμιο εξ αποστάσεως. Εργάζομαι ως ψυχολόγος βασικά στον ιδιωτικό τομέα. Διατηρώ το δικό μου γραφείο, ως κλινική ψυχολόγος. Στο Κέντρο εδώ είμαι από το Φεβρουάριο του 2000 μέσω διαφόρων προγραμμάτων». (Σύμβουλος αρ. 11).

Η επαγγελματική ιδιότητα του συμβούλου, όπως προκύπτει από τα παραπάνω αποσπάσματα, εκλαμβάνεται ως (αυτονόητο) **τμήμα** της **ευρύτερης**

ταυτότητας του κλινικού ψυχολόγου ή του ψυχοθεραπευτή. Η ένταξη σε ένα θεσμοποιημένο επαγγελματικό πεδίο κατόπιν μιας διακριτής εκπαιδευτικής διαδρομής και διαδικασιών πιστοποίησης της ειδημοσύνης τους σε μια ανώτερη επαγγελματική ιδιότητα[128], αυτής του ψυχολόγου, έχει ως αποτέλεσμα να προτάσσεται η ιδιότητα αυτή έναντι εκείνης του συμβούλου. Ως εκ τούτου η επαγγελματική ταυτότητα του συμβούλου καθορίζεται πρωτίστως από το επιστημονικό υπόβαθρο και όχι από τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Η **εμπλοκή** με τη συμβουλευτική λαμβάνει χώρα μέσω προγραμμάτων κοινωνικής πολιτικής, που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο και δημιούργησαν ανάγκες υπηρεσιών συμβουλευτικής, τις οποίες έσπευσαν να καλύψουν μεταξύ των άλλων και επαγγελματίες από το χώρο της Ψυχολογίας.

Η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών αποτελεί στις περιπτώσεις αυτές μια παράλληλη και συμπληρωματική κατά κανόνα δραστηριότητα προς την εργασία του κλινικού ψυχολόγου ή του ψυχοθεραπευτή, την οποία το υποκείμενο ασκεί ιδιωτικά ή σε άλλο πλαίσιο.

«Εργάζομαι ως σύμβουλος. Δεν είμαι σύμβουλος απασχόλησης εδώ στο Κέντρο. Από την αρχή του 2000 που είμαι στο [όνομα δομής] είμαι σαν σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού και για εργασιακή συμβουλευτική. Δηλαδή είναι δύο τομείς άμεσα συνδεδεμένοι με το αντικείμενό μου την Ψυχολογία. Δεν έχω άμεσα σχέση με τον τομέα της απασχόλησης.

Ε: Θέλετε να μου πείτε πως εμπλακήκατε με αυτό το επάγγελμα; Το επιδιώξατε;

Α: Είχα μάθει για το Κέντρο το οποίο λειτουργούσε και πριν να έρθω. Τότε υπεύθυνη στο Κέντρο ήταν η κυρία Χ και έτυχε να έχουμε συνεργαστεί παλαιότερα σε κάποιο άλλο πρόγραμμα ευρωπαϊκό, οπότε γνωριζόμασταν από εκεί. Είχα μάθει για το κέντρο ότι λειτουργεί... τότε ήταν για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, υποστηρίζει γυναίκες για να βρουν δουλειά, να ανοίξουν δική τους επιχείρηση τέλος πάντων. Είχε τύχει πολλές πελάτισσες που είχαν έρθει σε εμένα να θεωρώ ότι χρειάζονται πέρα από ψυχολογική υποστήριξη και μία στήριξη επαγγελματική, οπότε είχα κάνει παραπομπή στο Κέντρο. Κάποια στιγμή βγήκε στην πορεία η ανάγκη για

128 Ως *ανώτερα επαγγέλματα* ορίζονται, σύμφωνα με τον Watson (2005:233), εκείνα τα επαγγέλματα που σε σχέση με άλλα έχουν επιτύχει σε ορισμένες κοινωνίες την κατάκτηση υψηλού κοινωνικού κύρους και αυτονομίας μέσω της προβεβλημένης αξίωσής τους στην ειδημοσύνη του ειδικού, βάσει της οποίας έχουν κατακτήσει ένα βαθμό μονοπωλιακού ελέγχου.

επαγγελματικό προσανατολισμό και μου ζήτησαν να συνεργαστώ γιατί είχαν μια κοινωνιολόγο που δεν είχε γνώσεις πάνω σε επαγγελματικό προσανατολισμό, ούτε μπορούσε να κάνει ψυχολογική συμβουλευτική στήριξη...ήξερε μόνο από εργασιακά. Έγινε μία πρόταση, ξεκίνησε ένα πρόγραμμα και συνεργάστηκα μαζί τους». (Σύμβουλος αρ. 11).

Κατά τη **μετάβαση** από την εκπαίδευση στην εργασία δε μεσολαβεί στις περισσότερες περιπτώσεις των συμβούλων του δεύτερου τύπου περίοδος ανεργίας ή ετεροαπασχόλησης. Καταγράφονται κατά κανόνα απασχολήσεις συναφείς προς το αντικείμενο των σπουδών (π.χ. διδακτικές ή ερευνητικές δραστηριότητες).

«Η θέση συμβούλου προέκυψε. Ήθελα να εργαστώ γιατί ήταν κάτι που με ενδιέφερε. Αλλά είχα αρχίσει να δουλεύω ως ψυχοθεραπεύτρια αμέσως μετά το τέλος των μεταπτυχιακών μου σπουδών, ως σύμβουλος δηλαδή ιδιώτης βέβαια, όχι σε επίπεδο συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ή επαγγελματικού προσανατολισμού που εργάζομαι εδώ, σε επίπεδο ψυχοθεραπεύτριας». (Σύμβουλος αρ.3).

«Όταν τελείωσα τις σπουδές μου εργάστηκα στο Κέντρο κατ΄ ευθείαν. Έχω κάνει παράλληλα και σε άλλες θέσεις εργασίας αλλά δεν άπτονται της συμβουλευτικής. Δηλαδή είναι ερευνητικές, διδασκαλία στη ΣΕΛΕΤΕ που δίδασκα τα τρία τελευταία χρόνια, στο μάθημα της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού βέβαια, αλλά εκεί ως διδάσκουσα». (Σύμβουλος αρ.3).

Η βασική εκπαίδευση στην Ψυχολογία θεωρείται από τους συμβούλους του δεύτερου τύπου αναγκαίο και ικανό γνωστικό υπόστρωμα για την άσκηση των καθηκόντων της συμβουλευτικής. Αναγκαία κρίνεται μια συμπληρωματική κατάρτιση, που αφορά κυρίως στη χρήση των εξειδικευμένων «εργαλείων» (ερωτηματολογίων, οδηγών συνέντευξης, τεστ). Δίνεται δε έμφαση σε τυποποιημένες τεχνικές και μεθόδους, που προέρχονται από το χώρο της Ψυχολογίας και ειδικότερα από τη Σχολή της οποίας τις αρχές ασπάζεται ο κάθε σύμβουλος.

«Νομίζω ότι το πτυχίο Ψυχολογίας με καλύπτει στο να μπορώ να κάνω συμβουλευτική. Περαιτέρω γιατί δεν έχω άμεσα σχέση με το κομμάτι της απασχόλησης... παρ' όλα αυτά έχουμε παρακολουθήσει σεμινάρια εδώ που

έχουν γίνει κατά καιρούς. Έχουμε ζητήσει εμείς ή έχουμε φέρει από την Αθήνα εκπαιδευτές.
Σ' αυτό που έτσι το ψάχνω συνέχεια και προσπαθώ να βελτιωθεί είναι στα εργαλεία, που χρησιμοποιώ. Τεχνικές όσον αφορά στη συμβουλευτική, είναι πράγματα τα οποία τα γνωρίζω, τα έχω μάθει και στο πανεπιστήμιο, τα έχω δουλέψει και τόσα χρόνια που δουλεύω, οπότε δε χρειάζομαι. Σαφώς όποτε υπάρχουν σεμινάρια ή συνέδρια που γίνονται και αφορούν τον τομέα μου, τα παρακολουθώ. Είχα παρακολουθήσει ένα συνέδριο ας πούμε στην Αγγλία το Μάρτη για γυναικείες επιχειρήσεις και networking. Αλλά αυτό που έτσι θεωρώ ότι είναι από τα πιο αδύνατα σημεία είναι τα εργαλεία, τα εργαλεία εννοώ που χρησιμοποιώ για επαγγελματικό προσανατολισμό, να τα βελτιώνω. Τι καινούργιο υπάρχει, τι θα μπορεί να είναι πιο...
Ε: Αυτά τα εργαλεία εσείς τα ψάχνετε ή είναι κάποια εδώ εργαλεία της δομής;
Α: Δεν υπήρχαν εργαλεία. Στη δομή χρησιμοποιούμε τα εργαλεία που έχω φέρει εγώ. Είναι αυτά που έχω χρησιμοποιήσει στο γραφείο μου και αυτά που ψάχνω παράλληλα ακόμα και βρίσκω». (Σύμβουλος αρ. 11).

«Κατ΄ αρχήν τα εργαλεία μας. Χρειάζονται σαφή εργαλεία. Γιατί η συμβουλευτική είναι ένας χώρος που μπορείς να χαθείς πάρα πολύ εύκολα. Ή να πεις ότι κάνεις πάρα πολλά πράγματα στα χαρτιά, όπως το έχουμε δει πολλές φορές εδώ μέσα και σε σχεδιασμούς, αλλά όταν δεν υπάρχει σαφής μεθοδολογία, δεν ξέρω τι απ΄ όλα αυτά γίνεται. Εμείς έχουμε παρά πολύ καλά εργαλεία και θεωρώ πολύ καλούς συνεργάτες που μπορούν να τα χρησιμοποιήσουν με το σωστό τρόπο. Έχοντας τη σωστή εκπαίδευση, έχοντας τις ικανότητες του συμβούλου που πρέπει να έχουν, και μπορούν να τα χειριστούν πολύ καλά. Έχουμε και τα εργαλεία και τους κατάλληλους ανθρώπους για να τα χειριστούν». (Σύμβουλος αρ.3).

Ως προς τα απαιτούμενα προσόντα του συμβούλου θεωρούνται σημαντικά τα **τυπικά προσόντα**, που απορρέουν από συστηματικές συναφείς σπουδές (πρωτίστως στην Ψυχολογία και δευτερευόντως στις Ανθρωπιστικές Επιστήμες), παράλληλα με τα ενδεδειγμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ιδίου του συμβούλου.

«Αναφορικά με το τι μετράει στον ίδιο το σύμβουλο, μετράνε οι ειδικές σπουδές, σαφώς μία κατεύθυνση προς την Ψυχολογία, ή παρεμφερείς επιστήμες, μία μεταπτυχιακή εξειδίκευση πιθανόν στη συμβουλευτική,

και από εκεί και πέρα κάποια επιπλέον ειδίκευση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, αλλά παρά πολύ σημαντικό θεωρώ την προσωπικότητα του ίδιου του συμβούλου, θεωρώ δηλαδή ότι για να ενθαρρύνεις έναν άνεργο πρέπει να πιστεύεις εσύ στον εαυτό σου». (Σύμβουλος αρ.3).

Οι επαγγελματίες του δευτέρου τύπου συχνά εκδηλώνουν μια θετική στάση προς το καθεστώς της **ευέλικτης απασχόλησης** τόσο σε σχέση με τον τύπο της σύμβασης (σύμβαση ανάθεσης έργου) όσο και σε σχέση με το ωράριο απασχόλησης. Η εμπλοκή τους σε «δομές» συμβουλευτικής με ένα ευέλικτο καθεστώς απασχόλησης τους παρέχει τη δυνατότητα παράλληλης άσκησης της επαγγελματικής δραστηριότητας του κλινικού ψυχολόγου ή του ψυχοθεραπευτή είτε ακόμη της συνέχισης των σπουδών σε μεταπτυχιακό επίπεδο.

«Ε: Πώς εκτιμάτε αυτό το εργασιακό καθεστώς σε σχέση με τη σταθερότητα της θέσης εργασίας, με το ύψος των αποδοχών;
Α: Δεν ξέρω αν είμαι η μοναδική που εμένα μου αρέσει αυτό το καθεστώς. Δε θα ήθελα μονιμοποίηση, δε θέλω μονιμοποίηση στο δημόσιο είμαι εντελώς ενάντια με την όλη λογική. Εμένα με βολεύει πάρα πολύ η σύμβαση έργου, δε θέλω να αφήσω το γραφείο μου. Μόνο με μία σύμβαση έργου μπορώ παράλληλα να διατηρώ και γραφείο οπότε αυτό εμένα με συμφέρει. Εδώ δουλεύω part time δεν μπορώ να δουλέψω full time, βέβαια αν χρειαστεί περισσότερες ώρες γιατί κάτι έχει προκύψει σαφώς θα μείνω, οι οποίες μπορεί να αφαιρεθούν κάποια άλλη στιγμή που μπορεί να έχω λιγότερη δουλειά. Αυτό με βολεύει.
Ε: Είναι σταθερό δηλαδή το ωράριο που δουλεύετε εδώ;
Α: Ναι είμαι 9.30-2.30. Αν χρειαστεί να έρθω νωρίτερα ή να μείνω παραπάνω...είναι ένα πεντάωρο τέλος πάντων που δουλεύω στη σύμβασή μου και οι ώρες πάνω κάτω είναι 9.30-2.30. Μου αρέσει γιατί υπάρχει μία ελαστικότητα». (Σύμβουλος αρ. 11).

«Όλοι εργαζόμαστε ως συμβασιούχοι ανάθεσης έργου. Αυτό κάποιες φορές σίγουρα δημιουργεί μια σχετική ανασφάλεια, η οποία μπορεί να σε μπλοκάρει στο πόσα πράγματα πρέπει να επενδύσεις σε μια τέτοια δουλειά, αλλά από την άλλη μας δίνει την ευελιξία να κάνουμε άλλα πράγματα. Και ξέρουμε έτσι ότι μπορούμε να μεταβούμε και σε άλλους χώρους». (Σύμβουλος αρ.3).

Στο δεύτερο τύπο μπορούμε να εντάξουμε και άλλες κατηγορίες επαγγελματιών εκτός από τους ψυχολόγους (κοινωνικούς λειτουργούς,

οικονομολόγους - συμβούλους επιχειρήσεων, νομικούς), που ασχολούνται με ειδικές πτυχές της συμβουλευτικής (ψυχοκοινωνική στήριξη, συμβουλευτική επιχειρηματικότητας, νομική συμβουλευτική), έχοντας όμως μια πιστοποιημένη επαγγελματική ιδιότητα στον κλάδο τους.

3ος τύπος: Η επαγγελματική ταυτότητα του συμβούλου οικοδομείται στη βάση της πρακτικής ενασχόλησης με το αντικείμενο της συμβουλευτικής.

Ο τρίτος τύπος περιλαμβάνει αποφοίτους Τμημάτων, που ανήκουν στον ευρύτερο χώρο των **Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών** (Κοινωνιολογία, Κοινωνική εργασία, Οικονομικές επιστήμες, Φιλοσοφική, Πολιτικές επιστήμες, Σπουδές στα ΜΜΕ, Πολιτισμικές Σπουδές κ.ά.). Στις περιπτώσεις αυτές δεν αναγνωρίζεται εξ αρχής συνάφεια μεταξύ αντικειμένου σπουδών και συμβουλευτικής από τα ίδια τα υποκείμενα, ούτε υπήρχε ένας εκ των προτέρων σαφής επαγγελματικός προσανατολισμός προς τη συμβουλευτική.

Η υψηλή ζήτηση για υπηρεσίες συμβουλευτικής σε συνδυασμό με τη μείωση της ζήτησης παραδοσιακών για τις σχολές αυτές επαγγελματικών προοπτικών λόγω της μείωσης της δημόσιας απασχόλησης, είχε ως αποτέλεσμα να αποτελέσει η ενασχόληση με τη συμβουλευτική μια δυνατή επαγγελματική διέξοδο. Χαρακτηριστικές είναι οι περιπτώσεις που ακολουθούν:

«Τελείωσα το Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο στη Θεσσαλονίκη και δεν έχω συνεχίσει μεταπτυχιακά ή κάτι τέτοιο προς το παρόν. (...)
Στον επαγγελματικό προσανατολισμό είχα περάσει μια μικρή κατάρτιση γύρω στους έξι μήνες και μετά άρχισα να ασχολούμαι με αυτό το αντικείμενο. Αλλά και πριν ασχοληθώ με αυτό, με την κατάρτιση, ήταν ένα από τα πράγματα που ήθελα να κάνω. Δεν ήξερα αν υπάρχει κάτι στην Ελλάδα πάνω σε αυτό το αντικείμενο, αλλά είχα καταλάβει ότι υπήρχε πολύ μεγάλη ανάγκη συμβούλων πάνω σε αυτή την ειδικότητα και ήταν κάτι που καταλάβαινα ότι μπορούσα να κάνω πολύ καλά. Βέβαια και λόγω σπουδών ήμουνα μέσα στο αντικείμενο αυτό. Και Ψυχολογία είχαμε κάνει και συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού είχαμε κάνει στο Πανεπιστήμιο. Τις βασικές αρχές τις είχα πάρει από εκεί, αλλά πίστευα ότι μπορούσα να ασχοληθώ με κάτι που θα μου αρέσει πάρα πολύ. Βέβαια και

στην κατάρτιση, που πήρα τις δεύτερες βασικές γνώσεις, είδα ότι όντως δεν είχα κάνει λάθος». (Σύμβουλος αρ.4).

«Εγώ τελείωσα και πήρα πτυχίο στην Αγγλία. Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και Σύγχρονες Πολιτισμικές Σπουδές. Από εκεί και πέρα δούλευα σε ένα κολέγιο, στη βιβλιοθήκη του κολεγίου, όπου μέρος της δουλειάς μου ήταν η υποδοχή και η υποστήριξη διαφόρων κοινωνικών ομάδων και η ένταξή τους στο σύστημα του κολεγίου. Αυτές οι ομάδες ήταν από παιδιά που είχαν, ας το πούμε, εκδιωχθεί από τα κανονικά τους σχολεία, ήταν μακροχρόνια άνεργοι που προσπαθούσαν να ενταχθούν, ήταν γυναίκες, ήταν άγαμες μητέρες, ήταν πρώην χρήστες διαφόρων ουσιών, ήταν μετανάστες είτε οικονομικοί είτε εκδιωγμένοι από καθεστώτα, πρόσφυγες και διάφορες τέτοιες ομάδες και προσπαθούσαμε να τους εντάξουμε και στο κολέγιο αλλά και στην ευρύτερη κοινωνία.
Ε. Και ερχόμενη εδώ;
Α. Ερχόμενη εδώ, τα πράγματα ήταν πιο δύσκολα, βρήκα τη δουλειά εδώ, η εκπαίδευσή μου έγινε από τον προκάτοχο της θέσης, περίπου για δυόμισι μήνες.
Ε. Ήταν επιλογή σας αυτή, ήταν τυχαίο γεγονός;
Α. Ήταν και τα δύο. Δηλαδή με ενδιέφερε να εργαστώ μέσα στο Δήμο ή στην Αναπτυξιακή του Δήμου περισσότερο, με ενδιέφερε να ασχολούμαι με κόσμο, με αυτά, από εκεί και πέρα το αντικείμενο δεν ήταν καθαρά επιλογή μου, προέκυψε. Αυτό χρειαζότανε». (Σύμβουλος αρ.18).

«Πέρασα το 1989 στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, στο Τμήμα Πολιτικών Επιστημών και Διεθνών Σπουδών, όπου αποφοίτησα το 1994. Μετά συνέχισα για μεταπτυχιακές σπουδές στην Αγγλία, όπου έκανα master στις Ευρωπαϊκές Σπουδές, Εξωτερική και Αμυντική Πολιτική, Ευρωπαϊκή Οικονομία.
Γύρισα στην Ελλάδα το 1996, πήγα στρατό και από το 1997, που απολύθηκα από το στρατό γύρισα στη [όνομα πόλης] σκεπτόμενος τι θα κάνω. Ξεκίνησα να δουλεύω στα ΤΕΙ στη [όνομα πόλης] ως επιστημονικός συνεργάτης σε part time status και παράλληλα ξεκίνησα ένα διδακτορικό στο Πάντειο, στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Ιστορίας. (...).
Ασχολούμαι με το επάγγελμα αυτό του συμβούλου επιχειρήσεων και του συμβούλου επιχειρηματικότητας στη [όνομα Δομής] συν το ότι... δεν έχω σταματήσει ενδιάμεσα, από το 1997 που πρωτοπήγα στο ΤΕΙ ως επιστημονικός συνεργάτης.

Η δουλειά του συμβούλου σαφώς και με ενδιαφέρει. Δε συνηθίζω να παίρνω πράγματα στη ζωή μου που δε με ενδιαφέρουνε, αν και μπορεί να έχω ακολουθήσει διαφορετικούς δρόμους από αυτό που έχω σπουδάσει. Αλλά δε νομίζω - αυτή ήταν πάντοτε η άποψή μου - ότι οι σπουδές είναι αποκλειστικά και μόνο ένα εφόδιο για να βρεις τη δουλειά πάνω σε αυτό που έχεις σπουδάσει. Ίσως να είναι και αυτό, αλλά δεν είναι μόνο αυτό. Το μεγαλύτερο προσόν που πρέπει να δίνει ένα πανεπιστήμιο ή οι σπουδές που εμείς κάνουμε, είναι να σου δίνει όλα αυτά τα προσόντα ώστε να σου επιτρέπει να προσαρμόζεσαι στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της ζήτησης. Αυτό είναι το μεγαλύτερο προσόν. Από κει και πέρα το να είσαι καλός ειδικώς σε αυτά που κάνεις, σύμφωνοι και δε διαφωνώ. Άρα λοιπόν δε θα ασχολούμουνα με τίποτα αν δε μου άρεσε, εννοείται. Είχα επιλογές, δεν ήταν ότι ήταν κάτι που βρέθηκε μπροστά μου». (Σύμβουλος αρ.10).

Η επαγγελματική διαδρομή των συμβούλων, που εντάσσονται στον τρίτο τύπο, περιλαμβάνει την **περιπλάνηση** σε απασχολήσεις ενός ευρέως φάσματος στο χώρο των κοινωνικών υπηρεσιών ή της εκπαίδευσης. Περιλαμβάνει επίσης διαστήματα ανεργίας, ετεροαπασχόλησης αλλά και εθελοντικής εργασίας.

«Επειδή αμέσως μετά τις σπουδές παντρεύτηκα και έχω και δυο παιδιά τα οποία τα έκανα σε νεαρή ηλικία, αμέσως μετά το πτυχίο, ήτανε επιλογή μου για ένα διάστημα πέντε περίπου χρόνων να μην εργάζομαι, να μη δουλεύω. Από κει και πέρα αυτό που έκανα ήταν ότι δούλεψα κάνοντας κάποια ιδιαίτερα μαθήματα -φροντιστήρια και το επόμενο στάδιο δουλειάς μου ήτανε με άτομα δυσλεκτικά. Εκπαιδεύτηκα πάνω σε αυτά, δούλεψα και σε ένα Κέντρο Δυσλεξίας στη Αθήνα και δούλεψα με αυτά τα παιδιά ένα αρκετά μεγάλο διάστημα μέχρι που έφτασα στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Τώρα ασχολούμαι με αυτό το αντικείμενο». (Σύμβουλος αρ.4).

«Τελείωσα Ελληνική Φιλολογία αλλά πάντα είχα μια τάση να ασχολούμαι με ομάδες αποκλεισμένων ανθρώπων. Και στην Αθήνα δηλαδή που ήμουν φοιτήτρια έκανα μαθήματα ελληνικών εθελοντικά σε πρόσφυγες και μετανάστες στην οργάνωση «Κάριτας Ελλάς». Έχω δουλέψει και σε κατασκηνώσεις με παιδιά, στο ΠΙΚΠΑ Πεντέλης και σεμινάρια έχω κάνει σε σχέση με εμψύχωση ατόμων με ειδικές ανάγκες. Γενικώς, όπου μπορούσα να διαθέσω ελεύθερο χρόνο σε σχέση με τέτοιες ομάδες, διέθετα. Για να είμαι ειλικρινής με τσιγγάνους δεν είχα ασχοληθεί ποτέ, τουλάχιστον στη διάρκεια των σπουδών μου. Ωστόσο μου ήταν προσφιλής η ομάδα είτε επειδή και στη

[όνομα πόλης] υπάρχει και ως παιδί είχα αυτό το βίωμα - υπήρχαν τσιγγάνοι δίπλα στη γειτονιά-, είτε επειδή γενικότερα έχω μια διάθεση απέναντι σε ανθρώπους που συναντούν δυσκολίες στις ζωή τους. Έχω συμμετάσχει σε πολλά προγράμματα, που αφορούν αυτές τις ομάδες». (Σύμβουλος αρ.5).

Οι σύμβουλοι του τρίτου τύπου δε διαθέτουν τυπικούς τίτλους ειδημοσύνης. Η επαγγελματική τους κατάρτιση δεν προέρχεται μέσα από συστηματικές σπουδές στο αντικείμενο της συμβουλευτικής, αλλά από την **πρακτική ενασχόληση** με το αντικείμενο, την **τριβή** με τις περιπτώσεις και την **αυτοδιδαχή**. Για τους λόγους αυτούς πολύ συχνά διαπιστώνεται η ανάγκη και διατυπώνεται το αίτημα συμμετοχής τους σε οργανωμένα προγράμματα εκπαίδευσης. Η κατάρτισή τους προέρχεται επίσης από τη μετάδοση εμπειρίας και τεχνογνωσίας άλλων οργανισμών. Στη διαδικασία αυτή σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι προσωπικές σχέσεις και οι άτυπες δικτυώσεις μεταξύ συμβούλων, που εργάζονται σε διαφορετικές «δομές». Επίσης, σε οργανισμούς που έχουν μια μακρύτερη ιστορία στις διαδικασίες της συμβουλευτικής, η κατάρτιση των νεότερων συμβούλων γίνεται από τους παλαιότερους κατά την εργασία (on the job training).

«Θα ήμουν ανόητη αν έλεγα ότι η κατάρτισή μου είναι επαρκής. Πολλές φορές αισθάνομαι ανεπαρκής σε σχέση με αυτό που κάνω είτε επειδή δεν έχω τις θεωρητικές γνώσεις - δεν έχω τελειώσει μια σχολή κοινωνικών λειτουργών, μια Κοινωνική Επιστήμη ή Ψυχολογία- είτε επειδή δεν είχα μια πιο ιδιαίτερη κατάρτιση πάνω σε αυτό το κομμάτι. Ναι, θα ήθελα να μελετήσω καλύτερα το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού, να μπορέσω να χρησιμοποιώ καλύτερα μεθοδολογικά εργαλεία, τα οποία είναι μέχρι τώρα διαπιστωμένα ότι είναι καλά, είναι δοκιμασμένα. Ναι, θα ήθελα να έχω μια περαιτέρω κατάρτιση. Γι' αυτό το λόγο σκοπεύω να κάνω αίτηση σε ένα μεταπτυχιακό στο Πάντειο, που αφορά τις κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες και πιστεύω ότι αυτό θα με βοηθήσει πάρα πολύ γιατί πέρα από την εμπειρία χρειάζεται και θεωρητική κατάρτιση. Δίνω πολλή σημασία στην εμπειρία, αλλά δεν φτάνει». (Σύμβουλος αρ.5).

«Υπήρχε κατάρτιση από την εταιρεία, ένα πρόγραμμα κατάρτισης στην αρχή και μετά σε τακτά χρονικά διαστήματα. Αλλά υπήρχε και εκπαίδευση μέσα από μαθητεία, δηλαδή κάποιος ο οποίος ήταν έμπειρος, ήσουνα δίπλα για ένα ορισμένο διάστημα και από κει μάθαινες.
Ε: Εσείς θεωρείτε πως η κατάρτισή σας είναι επαρκής;

Α: Κοίταξε ποτέ δεν είναι επαρκής, αλλά στο ρόλο γενικά του συμβούλου και ειδικά το κομμάτι αυτό, δεν υπάρχει και μια προηγούμενη τόσο μεθοδευμένη γνώση να σου προσφέρει κάποιος άλλος. Δηλαδή περισσότερο εμπειρικά, από έναν έμπειρο σύμβουλο που κάνει χρόνια, μπορεί να σου μεταφέρει μερικά πράγματα παρά τυπική κατάρτιση.
Ε: Σε ποια σημεία νομίζετε ότι θα μπορούσε να βελτιωθεί η κατάρτισή σας;
Α: Ίσως στον τομέα της εμψύχωσης σε κάποιο άτομο, πώς να τον εμψυχώνεις, να τον προσεγγίζεις και μετά έξω στις νέες εξελίξεις που προκύπτουνε». (Σύμβουλος αρ.8).

Η έλλειψη ενός εδραίου γνωστικού υποβάθρου των συμβούλων, καθώς και συγκεκριμένων μεθόδων και εργαλείων σε συνδυασμό με τη γενικότερη πολυμορφία που επικρατεί στο πεδίο της συμβουλευτικής, έχει ως αποτέλεσμα να παρατηρείται στις πρακτικές και στις μεθόδους που χρησιμοποιούν οι σύμβουλοι του τρίτου τύπου μεγάλος βαθμός **πειραματισμού** και **αυτοσχεδιασμού.**

Ως προς τα απαιτούμενα προσόντα που πρέπει να διαθέτει ο σύμβουλος για να επιτελεί με αποτελεσματικότητα τα καθήκοντά του, οι σύμβουλοι του τρίτου τύπου προτάσσουν την **«άρρητη γνώση»**, τα **άτυπα** προσόντα, τα **προσωπικά** χαρακτηριστικά και την αγάπη προς τη συγκεκριμένη εργασία έναντι της γνωστικής υποδομής και της επιστημονικής σκευής του συμβούλου.

Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Πιστεύω ότι πρέπει να το θέλει ο ίδιος, να αισθάνεται ικανός ο ίδιος να κάνει αυτή τη δουλειά, να την αγαπάει πάρα πολύ. Ο χώρος που θα προέρχεται για μένα είναι άσχετος, δεν παίζει καθόλου ρόλο. Μπορεί να είναι μηχανικός, μπορεί να είναι οικονομολόγος, αλλά πρέπει να έχει δεξιότητες, μάλλον αγάπη για τον άνθρωπο, να μπορεί να μπαίνει στη θέση του άλλου, να έχει 'εμπάθεια', να μπορεί να αντιλαμβάνεται την κατάσταση που υπάρχει σήμερα αλλά και πού θα οδηγηθούν τα πράγματα σε ένα βραχυπρόθεσμο μέλλον, δηλαδή να μπορεί να έχει μια -είτε διαισθητική είτε με οποιοδήποτε άλλο τρόπο- αντίληψη των πραγμάτων, όπως φαίνονται προς τα πού πηγαίνουν, χωρίς πολλές φορές να έχει κάποια απτά στοιχεία και ενδείξεις». (Σύμβουλος αρ.4).

«Κατ΄ αρχάς θα πρέπει να έχει πάρα πολύ καλή επαφή με τον κόσμο. Να είναι επικοινωνιακός, να έχει υπομονή, γιατί έχεις να κάνεις με άτομα

απ΄ όλα τα κοινωνικά στρώματα και γνώσεις και επίπεδα, να μπορεί να ξεχωρίζει τις ανάγκες, να μπορεί στα πλαίσια αυτής της επικοινωνίας να βοηθάει με τη σωστή πληροφόρηση τα διαφορετικά άτομα που εξυπηρετεί και να είναι πολύ ενημερωμένος σίγουρα». (Σύμβουλος αρ.18).

Οι σύμβουλοι, που τοποθετούνται στον τρίτο τύπο, έχουν σχηματίσει μια σχετικά σταθερή επαγγελματική ταυτότητα γύρω από την ιδιότητα του συμβούλου, η οποία βασίζεται όμως στις **συναφείς επαγγελματικές εμπειρίες** και στα καθήκοντα που εκτελούν στις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, τις οποίες έχουν καταλάβει. Είναι η ενασχόληση με το αντικείμενο και όχι οι σχετικές σπουδές ή η επιστημονική ειδημοσύνη που αποτελεί τη βάση της επαγγελματικής ταυτότητας των υποκειμένων αυτών. Η οικοδόμηση της επαγγελματικής ταυτότητας του συμβούλου γύρω από τα καθήκοντα και την περιγραφή μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας σε έναν οργανισμό έχει ως συνέπεια την ταύτιση των συμβούλων του τρίτου τύπου με τους σκοπούς και τα συμφέροντα του οργανισμού. Οι σύμβουλοι υποβάλλονται συχνά σε προσωπικές θυσίες (αποδοχή δυσμενούς εργασιακού καθεστώτος, μη τακτικότητα των πληρωμών, εθελοντική απλήρωτη εργασία, κ.ά.) συνεισφέροντας και με τις δικές τους δυνάμεις στη διατήρηση της «δομής». Και αυτό διότι η παύση λειτουργίας του οργανισμού και η συνακόλουθη απώλεια της θέσης εργασίας δύναται να αποσταθεροποιήσει την επαγγελματική τους ταυτότητα εν γένει.

4ος τύπος. <u>Η οικοδόμηση μιας «ασταθούς» επαγγελματικής ταυτότητας γύρω από μια συγκεκριμένη θέση εργασίας.</u>

Ο τέταρτος τύπος περιλαμβάνει **πτυχιούχους Σχολών,** που δεν εντάσσονται στις Κοινωνικές και Ανθρωπιστικές επιστήμες (μαθηματικοί, χημικοί, νηπιαγωγοί κ.ά.). Στις περιπτώσεις αυτές η επαγγελματική ενασχόληση με τη Συμβουλευτική αποτέλεσε εναλλακτική λύση στις περιορισμένες επαγγελματικές διεξόδους, που προσφέρει το αντικείμενο των σπουδών τους. Η δε **εμπλοκή** με τη συμβουλευτική λαμβάνει χώρα μέσω της συμμετοχής τους αρχικά σε προγράμματα κατάρτισης και στη συνέχεια στην υλοποίηση προγραμμάτων. Χαρακτηριστικές είναι οι διαδρομές που περιγράφονται στα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Τελείωσα το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, το Τμήμα Χημείας. Το βασικό μου πτυχίο είναι αυτό.
(...)

Παρακολούθησα και στους υπολογιστές κατάρτιση και σε θέματα διαχείρισης περιβάλλοντος, αλλά το '97... αυτό που έχει μεγάλη σχέση με τη δουλειά που κάνω τώρα είναι το πρόγραμμα κατάρτισης «Ευέλικτη κατάρτιση ανέργων γυναικών», που το υλοποίησε το ΙΝΕ ΓΣΕΕ στην Αθήνα. Αυτό ήταν από το Σεπτέμβριο και τον Ιανουάριο τελείωσε η πρακτική.
(...)
Σαν σύμβουλος εργάζομαι από το '99. Για ένα χρόνο ήμουνα υπεύθυνη δομής γυναικών στο ΙΝΕ ΓΣΕΕ μέχρι το 2000 και από το 2000 μέχρι τώρα είμαι στο Δήμο [όνομα Δήμου] σαν σύμβουλος απασχόλησης. Σύνολο δηλαδή τέσσερα χρόνια περίπου.
Ε: Το συγκεκριμένο επάγγελμα πώς το επιλέξατε, ήταν επιλογή σας και γιατί το επιλέξατε;
Α: Επιλογή μου ήταν και αυτό ήταν περισσότερο στην ανησυχία μου να βρω κάτι παραπάνω, επειδή από το '91 που ήρθα στη [όνομα πόλης] μετά τις σπουδές μου μέχρι και το '97, που είδα στην εφημερίδα την αγγελία για το σεμινάριο κατάρτισης έκανα μαθήματα Φυσικής – Χημείας, οπότε ήθελα κάτι παραπάνω.
΄Εκανα ιδιαίτερα μαθήματα περισσότερο από προσωπικό ενδιαφέρον. Βέβαια μετά στα σεμινάρια φάνηκε από τα διάφορα τεστ που κάναμε ότι οι κλίσεις μου, οι ιδιαίτερες δεξιότητές μου ήταν σ' αυτόν τον τομέα, σ' αυτό το κομμάτι. Οπότε σκέφτηκα - και αυτό τονίζω πάρα πολύ στον κόσμο που βλέπω - ότι τελικά δεν πρέπει να παραμένουμε στις επιλογές της τρίτης λυκείου, όπου επιλέγουμε ένα επάγγελμα και αυτό είναι που θα κάνουμε σε όλη μας τη ζωή. Πρέπει να είμαστε ανοιχτοί και να το ξαναβλέπουμε και εγώ είμαι η ίδια ένα ζωντανό παράδειγμα». (Σύμβουλος αρ.13).

«Γεννήθηκα στη [όνομα νησιού]. ΄Εφυγα 1,5 χρονών και επέστρεψα πριν 3,5 χρόνια. Γεννήθηκα το 1963. Είμαι παντρεμένη, έχω δυο παιδιά. Ο άντρας μου είναι δημόσιος υπάλληλος, δουλεύει στο Κέντρο Υγείας συγκεκριμένα. Εγώ έχω τελειώσει νηπιαγωγός. Δούλεψα από το 1984. Δεν δούλεψα ένα μικρό διάστημα τεσσάρων χρόνων. Τα υπόλοιπα χρόνια δούλευα, από το 1984 μέχρι το 1999 -2000 που ήρθα εδώ. (...)
Είχα ασχοληθεί με το πρόγραμμα του κοινωνικού αποκλεισμού όταν ήταν ακόμα στο πλαίσιο της έρευνας, ως εθελόντρια για περίπου 5-6 μήνες
Ε: Ποιος το έκανε αυτό το πρόγραμμα;
Α: Είχε γίνει μια προσπάθεια, νομίζω από την Περιφέρεια σε συνεργασία με τη ΓΣΕΕ, και είχε γίνει μια έρευνα στα νησιά, που αφορούσε τον κοινωνικό

αποκλεισμό. Είχα πάρει μέρος λοιπόν ως εθελόντρια, αφού εκπαιδεύτηκα κατάλληλα και είδα από τα μέσα το πρόβλημα. Μετά δημιουργήθηκε το Κέντρο, που λειτουργεί εδώ στη [όνομα νησιού] και μου ζητήθηκε να ασχοληθώ, αν θέλω, επαγγελματικά. Το 'επαγγελματικά' με την έννοια της αμοιβής γιατί επαγγελματικά βέβαια ήτανε και πριν. Ε, και έτσι ξεκίνησα». (Σύμβουλος αρ.28).

Η εμπλοκή με τη συμβουλευτική λαμβάνει χώρα συνήθως μετά από διάστημα παραμονής στην **ανεργία** ή την **ετεροαπασχόληση** και δίνει μια νέα επαγγελματική προοπτική στο άτομο.

«Δεν μπορούσα να βρω δουλειά γιατί ήμουν παντρεμένη και μητέρα. Μου το έλεγαν οι εργοδότες, ότι 'μας ενδιαφέρει να πάρουμε κάποιο νέο, να μην έχει υποχρεώσεις'. Θεωρούσαν ότι εγώ δε θα ήμουνα υπεύθυνη στη δουλειά μου επειδή είχα και την έγνοια της οικογένειας, του μεγαλώματος των παιδιών. Και το μεγάλο κακό που μου έγινε ήταν ότι αυτή την αντίληψη μου την πέρασαν και εμένα και είχε σαν αποτέλεσμα να μου κοπούν τα φτερά στην κυριολεξία και να λέω 'πού να πάω τώρα να βρω δουλειά, που έχω παιδιά, είμαι παντρεμένη; Δε θα με πάρει κανένας'. Και έφτασα σε σημείο - και αυτό το λέω με πολύ τρυφερότητα και με πολύ καμάρι - να κάνω πράγματα εκτός αντικειμένου μου. Δηλαδή πήγα και έπλυνα πιάτα, εργάστηκα σε εστιατόριο σαν μαγείρισσα ακόμα και σαν σερβιτόρα γιατί έπρεπε να εργαστώ, να επιβιώσω. Γιατί δεν είχα μάθει να μην εργάζομαι και να περιμένω από άλλους, ακόμα και αν αυτός ήταν ο σύζυγός μου, να περιμένω από άλλους να δημιουργήσουν για μένα. Και το έκανα. Όμως ψυχολογικά και επαγγελματικά είχα βιαστεί - εγώ έτσι το λέω. Για μένα ήταν ό,τι πολυτιμότερο και ό,τι ωραιότερο να γίνω μάνα. Δεν ήξερα όμως ότι φέρνοντας στο κόσμο τρεις ανθρώπους, έλληνες πολίτες, θα αντιμετώπιζα τέτοιο ρατσισμό». (Σύμβουλος αρ.29).

Μια ειδική κατηγορία συμβούλων, που εντάσσονται στον τρίτο τύπο, αφορά σε γυναίκες άνω των 40, που είχαν διακόψει την επαγγελματική τους πορεία είτε εξαιτίας αλλαγής τόπου κατοικίας, είτε εξαιτίας της απόκτησης παιδιών και μετά από κάποιο χρονικό διάστημα επανενεργοποιούνται επαγγελματικά στο χώρο της συμβουλευτικής μέσα από την εμπλοκή τους σε σεμινάρια κατάρτισης ή προγράμματα κοινωνικής πολιτικής στο τοπικό επίπεδο (εθελοντική προσφορά).

«Το κυριότερο είναι ότι μου συνέβη να συμμετάσχω στο NOW, που είναι ό,τι καλύτερο μου συνέβη στη ζωή μου. Είναι η πιο όμορφη περίοδος της ζωής μου διότι ξαναγεννήθηκα στην κυριολεξία, γιατί οι άνθρωποι αυτοί μου ξαναέδωσαν την αυτοπεποίθησή μου, με έκαναν να ξαναπιστέψω στον εαυτό μου, με μάθανε ότι το να έχεις οικογένεια, το να είσαι μάνα, σύζυγος σου δίνει τη δυνατότητα να είσαι πιο υπεύθυνη, δηλαδή αυτά που θεωρούσα εγώ ότι ήτανε τα ελαττώματα όσον αφορά τον επαγγελματικό χώρο. Κατάλαβα τελικά ότι αυτά είναι τα προτερήματά μου. Και εκεί το πάλεψα και ξαναστάθηκα στα πόδια μου και ήταν πολύ καλά. Και αυτό που έξησα μέσα από αυτό το σεμινάριο προσπαθώ να το περάσω στους νέους και στις γυναίκες, σε όλους τέλος πάντων που έρχονται εδώ και απευθύνονται σε μας για βοήθεια». (Σύμβουλος αρ.29).

Οι σύμβουλοι του τέταρτου τύπου στερούνται πιστοποιητικών επαγγελματικής ειδημοσύνης. Η δε έλλειψη ενός γνωστικού υποβάθρου που βασίζεται σε συστηματικές συναφείς σπουδές αναπληρώνεται με την ενεργοποίηση γνώσεων από το βιογραφικό τους απόθεμα («**άρρητη γνώση**»). Η απόκτηση τεχνογνωσίας και η υιοθέτηση συγκεκριμένων μεθόδων λαμβάνει χώρα ως επί το πλείστον μέσα από την τριβή με το αντικείμενο, την ενασχόληση δηλαδή με τη συμβουλευτική διαδικασία. Συνεπώς, αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία στα άτυπα προσόντα, στην άρρητη γνώση και στη σχετική επαγγελματική προϋπηρεσία ως απαραίτητες προϋποθέσεις για την αποτελεσματική επιτέλεση των καθηκόντων του συμβούλου, ενώ από την άλλη υποβαθμίζουν τη σημασία των ειδικών γνώσεων που αποδεικνύονται με τυπικούς τίτλους. Τα προαναφερθέντα στοιχεία θα πρέπει, κατά την άποψή τους, να αποτελέσουν κριτήρια σε μια ενδεχόμενη διαδικασία πιστοποίησης της επαγγελματικής ιδιότητας του συμβούλου.

«Νομίζω ότι είναι πάρα πολύ σημαντικό να μπορείς να ακούς τον άλλο και να καταλαβαίνεις τις ανάγκες, το οποίο συνήθως σε νέους ανθρώπους, ή σε αυτούς που μπαίνουν συνήθως στη δουλειά νωρίς, μετά από τις σπουδές δεν το βλέπεις. Δηλαδή βλέπω ας πούμε συναδέλφους, οι οποίοι έχουν μια έπαρση απέναντι σε αυτό το πράγμα. Νομίζω, είναι πάρα πολύ βασικό ότι πρέπει να βάλεις τον εαυτό σου στην άκρη και να βάλεις τον άλλο στο κέντρο, αυτό είναι κάτι που δε μαθαίνεται να το κάνεις». (Σύμβουλος αρ.23).

«Θεωρώ βασικότερο από όλα την ευγένεια, την ηρεμία, το να δημιουργείς στον άλλο αίσθηση εμπιστοσύνης. Αυτά είναι κάπως και θέματα χαρακτήρα.

Πιστεύω ότι υπάρχουν και κάποιες τεχνικές για να εφαρμοστούν. Πέρα από κει χρειάζεται να είμαστε πολύ καλά ενημερωμένοι έτσι ώστε η ενημέρωση που θα δώσουμε σε αυτούς που θα μας επισκεφτούν να είναι σωστή για να μην τους βάλουμε σε έναν κυκεώνα τρεξίματος και τους μπερδέψουμε περισσότερο». (Σύμβουλος αρ.28).

Οι σύμβουλοι του τέταρτου τύπου έχουν συμμετάσχει σε συναφή προς το αντικείμενο σεμινάρια και προγράμματα κατάρτισης και επιδιώκουν την περαιτέρω βελτίωση των γνώσεών τους στη συμβουλευτική μέσα από τη συμμετοχή τους σε τέτοιες διαδικασίες. Τα σεμινάρια λαμβάνουν χώρα στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό στα πλαίσια κοινοτικών προγραμμάτων ή συνεργασιών με εθνικούς ή διακρατικούς εταίρους. Μπορούν επίσης να λάβουν χώρα και εντός της ίδιας της δομής από προσκεκλημένους εκπαιδευτές. Σημαντικό ρόλο παίζει επίσης η ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας μεταξύ συμβούλων διαφορετικών «δομών» καθώς και η υιοθέτηση «καλών πρακτικών», που έχουν εφαρμοστεί αλλού και έχουν γνωστοποιηθεί. Στις πρακτικές και στις μεθόδους, που εφαρμόζουν οι σύμβουλοι του τέταρτου τύπου, παρατηρείται μεγάλος βαθμός πειραματισμού και αυτοσχεδιασμού.

Στις περιπτώσεις των συμβούλων του τέταρτου τύπου η επαγγελματική ταυτότητα δομείται γύρω από τη συγκεκριμένη θέση εργασίας που έχουν καταλάβει σε κάποιο φορέα συμβουλευτικής. Η ιδιότητα του συμβούλου προκύπτει από την τοποθέτηση εντός ενός φορέα παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών («οργανωτική αρχή») και λιγότερο από την κατοχή συγκεκριμένων γνώσεων και δεξιοτήτων («επαγγελματική αρχή»). Το γεγονός αυτό παράγει μια **στενή συνάφεια** μεταξύ της ατομικής επαγγελματικής προοπτικής και της διατήρησης της δομής. Οι ατομικές προοπτικές των συμβούλων συμπορεύονται με τους στόχους και το «πεπρωμένο» της δομής, στο βαθμό που η επιβίωση της δομής αποτελεί γι΄ αυτούς αναγκαία συνθήκη όχι μόνο για τη διατήρηση της θέσης εργασίας, αλλά και της επαγγελματικής ιδιότητας.

4.2. Το εργασιακό καθεστώς των συμβούλων και η αποτίμησή του

Στο παρόν τμήμα του κειμένου θα εξετάσουμε το εργασιακό καθεστώς των συμβούλων του «ενδιάμεσου» τομέα και θα παρουσιάσουμε τους τρόπους με τους οποίους οι ίδιοι οι σύμβουλοι αποτιμούν το καθεστώς αυτό.

Μπορούμε προκαταβολικά να επισημάνουμε πως οι σύμβουλοι εργάζονται ως επί το πλείστον με όρους εργασίας που προσομοιάζουν στις ευέλικτες

μορφές απασχόλησης[129]. Αυτό αφορά κυρίως το είδος της σύμβασης, ενίοτε δε και το ωράριο αλλά και τον προσδιορισμό των εργασιακών καθηκόντων. Οι σύμβουλοι, που εργάζονται σε «δομές» του ενδιάμεσου τομέα, είναι βιωματικά εξοικειωμένοι με την ευέλικτη απασχόληση στις ποικίλες της μορφές.

Ως προς το **είδος της σύμβασης** στις περισσότερες περιπτώσεις οι σύμβουλοι εργάζονται με συμβάσεις ανάθεσης έργου σε χρηματοδοτούμενα προγράμματα, που καλούνται να υλοποιήσουν οι «δομές». Συχνά εργάζονται επίσης με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Ωστόσο στις περιπτώσεις σύναψης σχέσης εργασίας με σύμβαση ανάθεσης έργου εντοπίζεται αναντιστοιχία μεταξύ τύπου της σύμβασης και όρων της εργασίας. Έτσι, ενώ πρόκειται στην ουσία για σχέση εξαρτημένης εργασίας με συγκεκριμένο ωράριο και σε προσδιορισμένο χώρο, οι σύμβουλοι συνάπτουν σύμβαση έργου αντί για σύμβαση εργασίας (αυτοαπασχόληση, που υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία).

Η ευελιξία του καθεστώτος εργασίας των συμβούλων σχετίζεται σε πολλές περιπτώσεις και με το **ωράριο απασχόλησης**. Η μερική απασχόληση, το μοίρασμα μιας θέσης εργασίας σε δύο άτομα, το κλιμακούμενο ωράριο καθώς και η υπέρβαση του οκταώρου σε περιόδους αιχμής και ανάλογα με τις ανάγκες των υλοποιούμενων προγραμμάτων συνιστούν πολύ συχνά την εργασιακή κατάσταση των συμβούλων.

«Ερχόμαστε στις 8 το πρωί με 3. Αυτό είναι το κανονικό ωράριο εργασίας. Από εκεί και πέρα όμως δεν είναι στα στενά αυτά πλαίσια ... ας πούμε 'αυτό είναι το ωράριό μου τελείωσα, φεύγω'. Αν υπάρχει δουλειά ερχόμαστε και το απόγευμα, αν χρειαστεί ερχόμαστε και σαββατοκύριακα». (Σύμβουλος αρ.22).

«Κοιτάξτε. Το ωράριο εργασίας γενικά σε Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι λίγο δύσκολο. Υπάρχουν περίοδοι στις οποίες είναι πάρα πολύ φορτωμένο το πρόγραμμα και απασχολούμαστε πάρα πολλές ώρες και υπάρχουν και περίοδοι που δεν είναι τόσο φορτωμένο». (Σύμβουλος αρ.1).

Μια ακόμη πτυχή της ευελιξίας που χαρακτηρίζει το εργασιακό καθεστώς των συμβούλων αφορά στον **ασαφή προσδιορισμό** των **εργασιακών** τους **καθηκόντων.** Οι περισσότεροι απ΄ τους συμβούλους, με τους οποίους

129 Για μια τυπολογία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης βλ. μεταξύ άλλων Κουζής (2001) και Λυμπεράκη & Μουρίκη (2002).

συνομιλήσαμε, θεωρούν πως στις «δομές» αναλαμβάνουν και άλλα καθήκοντα πέραν της συμβουλευτικής. Αναφέρονται δε κυρίως σε διοικητικό έργο καθώς και στη σύνταξη προτάσεων για τη συμμετοχή σε χρηματοδοτούμενα προγράμματα.

«Συνήθως εμπλεκόμαστε και στη γραφή προτάσεων σε κάποια προγράμματα, τα οποία όμως μας τρώνε κάποιο χρόνο από τις αρμοδιότητες του συμβούλου απασχόλησης. Δηλαδή τις δράσεις που θα θέλαμε να κάνουμε εμείς για τους ανέργους κάπου λίγο τις καθυστερούμε λόγω άλλων υποχρεώσεων και αυτό ίσως είναι ένα μείον». (Σύμβουλος αρ.13).

«Μιλάμε για μια μικρή εταιρεία, στην οποία φυσικά κάνουμε όλοι όλα. Δε γίνεται αλλιώς. Και επειδή είμαστε τρία βασικά στελέχη, τέσσερα εδώ πέρα, που έχουμε όλο μας το χρόνο εδώ μέσα - οι άλλοι είναι part time - έχουμε τα πάντα να κάνουμε. Φυσικά έχουμε πάρα πολύ παραπάνω δουλειά». (Σύμβουλος αρ.19).

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει οι «δομές» του ενδιάμεσου τομέα προσομοιάζουν ως προς τη στελέχωσή τους στον τύπο της *ευέλικτης επιχείρησης*, Υπάρχει δηλαδή ένας *σταθερός πυρήνας στελεχών* (και συμβούλων) στον οποίο εντάσσεται το μόνιμο προσωπικό πλήρους απασχόλησης, που εργάζεται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Ο πυρήνας αυτός πλαισιώνεται από μια περιφέρεια στελεχών, που υπάγονται σε σχέσεις ευέλικτης εργασίας. Οι ευέλικτες σχέσεις εργασίας των στελεχών είναι λειτουργικές για τη «δομή», η οποία καλείται να αυξομειώνει τις δράσεις της, άρα και το προσωπικό της, ανάλογα με τις ανάγκες της υλοποίησης των προγραμμάτων στα οποία συμμετέχει και τη χρηματοδότηση που λαμβάνει από αυτά. Ως εκ τούτου, από τις ανάγκες των υλοποιούμενων προγραμμάτων και τη ροή της σχετικής χρηματοδότησης εξαρτάται το είδος των συμβάσεων, η χρονική τους διάρκεια, η δυνατότητα ανανέωσής τους, το ωράριο εργασίας των συμβούλων, το ύψος των αμοιβών και ο χρόνος καταβολής των δεδουλευμένων[130].

130 Οι σύμβουλοι λαμβάνουν κατά κανόνα τα χρήματα της αμοιβής τους με άτακτο τρόπο και με μεγάλη χρονική καθυστέρηση. Εύγλωττο είναι το απόσπασμα συνέντευξης υπευθύνου «δομής», που αναφέρεται στο πρόβλημα της μισθοδοσίας των στελεχών:
«Υπάρχουν διαστήματα που έχουν παγώσει οι χρηματοδοτήσεις. Ο τελευταίος χρόνος ήταν φοβερά δύσκολος και καταστροφικός. Αλλά δεν έχουμε αναστείλει τη λειτουργία μας. Οι άνθρωποι εδώ πληρώθηκαν τον Δεκαπενταύγουστο, μετά τα Χριστούγεννα, ακόμα τώρα δεν είναι πληρωμένοι, είναι τρεις μήνες συν το δώρο που δεν έχουν πληρωθεί. Φυσικά υπάρχει σε κάποιες στιγμές κάποια αρνητική ενέργεια, όμως ουδέποτε μας πέρασε από το μυαλό να αναστείλουμε τις υπηρεσίες». (Υπεύθυνος Δομής αρ.1).

«Εγώ εργάζομαι εδώ με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Είναι αρκετά μικρές οι συμβάσεις μας. Παρόλα αυτά ανανεώνονται.
Ε: Όσο διαρκεί το πρόγραμμα;
Α: Όχι είναι πιο μικρές. Είναι εξάμηνες, τρίμηνες. Βέβαια πάντα υπολογίζεται το τι έσοδα και τι χρηματοδότηση υπάρχει έτσι ώστε να μπορούν να καλυφθούν και οι μισθοί μας. Παρόλο αυτά στα τρία χρόνια που είμαι εδώ δεν έχει τύχει να σταματήσω να εργάζομαι παρά μόνο 15 ήμερες. Συνήθως δηλαδή ανανεώνονται οι συμβάσεις». (Σύμβουλος αρ.6).

Σε σχέση με την αποτίμηση του εργασιακού τους καθεστώτος οι σύμβουλοι αναδεικνύουν ως κυρίαρχο ζήτημα την **εργασιακή αβεβαιότητα** και **ανασφάλεια** που βιώνουν. Η εργασιακή αβεβαιότητα εδράζεται αφενός στο είδος της σύμβασης (σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή σύμβαση ανάθεσης έργου[131]) και αφετέρου στην αβεβαιότητα ως προς τη βιωσιμότητα της «δομής».

«Σε δύο χρόνια δεν ξέρουμε τι θα γίνει. Αν θα υπάρξει πρόγραμμα θα συνεχίσουμε. Αν δεν υπάρξει πρόγραμμα, εφόσον δεν είμαστε βιώσιμη δομή με πόρους του Δήμου, θα σταματήσουμε». (Σύμβουλος αρ.17).

«Όταν σε κάποια φάση θα τελειώσουν τα ευρωπαϊκά προγράμματα, η βιωσιμότητα αυτού του γραφείου θα εξαρτηθεί από το αν θα στηριχτεί από το Δήμο ή αν θα στηριχτεί από μόνη της. Αυτό φυσικά δημιουργεί μια ανασφάλεια και δημιουργεί μία αίσθηση ημερομηνίας λήξεως». (Σύμβουλος αρ.2).

Η αβεβαιότητα των συμβούλων ως προς τη βιωσιμότητα των δομών σχετίζεται αφενός με το γεγονός ότι οι δομές εξαρτώνται οικονομικά από την υλοποίηση προγραμμάτων, τα οποία χρηματοδοτούνται από ευρωπαϊκά κονδύλια που δύναται στο εγγύς μέλλον να παύσουν ή να μειωθούν σημαντικά. Αφετέρου,

131 Η σύμβαση ανάθεσης έργου έχει και άλλου είδους περιορισμούς και επιβαρύνσεις για τους συμβούλους, όπως είναι η ανάληψη του κόστους ασφάλισης από τους ίδιους και η μη καταβολή επιδόματος αδείας και δώρου Χριστουγέννων και Πάσχα. Σε κάποιες «δομές» συνυπολογίζονται ατύπως τα ποσά των δώρων, της άδειας και της ασφάλισης και προστίθενται στο συνολικό ποσό της σύμβασης. Σχετικό είναι το ακόλουθο απόσπασμα:
«Και επειδή είναι με συμβάσεις έργου δε δικαιούνται άδειες. Βέβαια εμείς λειτουργούμε άτυπα σαν να είναι κανονικοί υπάλληλοι του δήμου, δηλαδή κάθε χρόνο θα πάρουν την άδεια που δικαιούνται. Τα χρήματα που παίρνουν έχω φροντίσει να τους καλύπτουν άδεια, δώρο Χριστουγέννων, Πάσχα, όλα αυτά που παίρνει εν πάση περιπτώσει ένας υπάλληλος του ΙΚΑ». (Υπεύθυνη δομής αρ.12).

δε, σχετίζεται με το γεγονός ότι οι φορείς που υπάγονται σε ΟΤΑ εξαρτώνται σημαντικά από την πολιτική βούληση αιρετών πολιτικών προσώπων. Για τους δύο παραπάνω λόγους εκλαμβάνουν το περιβάλλον λειτουργίας των δομών ως αβέβαιο και ρευστό.

«Η δομή αυτή εδώ μέσα δεν είναι ανεξάρτητη, εντάσσεται σε κάποιο Δήμο, σε μια δημοτική επιχείρηση. Πάει αρκετά καλά, αλλά το τι θα γίνει με αυτή τη δομή πιστεύω ότι είναι λίγο ασαφές γιατί εξαρτάται από την πολιτική βούληση, από τη βούληση των υπευθύνων, από τα οικονομικά στοιχεία και πάρα πολλά πράγματα». (Σύμβουλος αρ.4).

«Δεν αισθάνομαι την τρομερή ανασφάλεια όντας σε αυτή τη θέση, αισθάνομαι ότι είναι αρκετά γερή, αλλά παρ' όλα αυτά ακόμα και τυπικά δεν είναι σταθερή. Και ακριβώς επειδή είμαστε Δημοτικός Οργανισμός, υπήρξαν περίοδοι που μου δημιουργήθηκε ανασφάλεια σχετικά με το αν θα παραμείνω σε αυτή τη θέση ή αν θα φύγω. Για παράδειγμα στις πρόσφατες δημοτικές εκλογές, ας πούμε, πραγματικά δεν ξέραμε... Λέγαμε ότι αν θα βγουν κάποιοι άλλοι, θα μας διώχνανε εμάς και θα φέρνανε άλλους. Αυτό έχει επίπτωση στον τρόπο που δουλεύεις, εννοείται. Πόσο μάλλον όταν δουλεύεις με ανέργους». (Σύμβουλος αρ.2).

Οι σύμβουλοι θεωρούν πως η εργασιακή τους αβεβαιότητα αποβαίνει σε βάρος της ποιότητας της δουλειάς τους. Η συμβουλευτική απαιτεί την οικοδόμηση σχέσεων εμπιστοσύνης. Απαιτεί χρόνο και προσωπική επένδυση. Σε ένα ρευστό και αβέβαιο εργασιακό περιβάλλον οι προϋποθέσεις αυτές καθίστανται δυσχερείς. Ο σύμβουλος διαπιστώνει πως η δομική υπόσταση των διακινδυνεύσεων, που αντιμετωπίζει ο ίδιος, δεν απέχει πολύ από αυτήν των ανθρώπων που απευθύνονται σ΄ αυτόν. Ο ίδιος πρέπει πρώτα να διαχειριστεί τη δική του εργασιακή αβεβαιότητα πριν κληθεί να υποστηρίξει τους άλλους.

«Σίγουρα όταν δουλεύεις για ένα πρόγραμμα, πάντα ξέρεις από την αρχή ότι είσαι για ένα χρονικό διάστημα. Είσαι εδώ μέχρι να τελειώσει το έργο. Αυτό είναι γεγονός ότι σου δημιουργεί κάποια προβλήματα εκ των προτέρων. Η ανασφάλεια που υπάρχει. Ξέρεις είτε τα πας καλά είτε δεν τα πας καλά θα είσαι εδώ για τόσο χρονικό διάστημα, μετά δεν ξέρεις. Ότι εγώ πέρασα από εδώ, εργάστηκα εδώ δύο χρόνια, θα δεθώ με κάποιους ανθρώπους, θα προσφέρω και εγώ, μετά; Απλά φεύγω. Το βρίσκω λίγο άδικο αυτό. Τώρα τα πράγματα έτσι είναι. Αν δεν είσαι μόνιμος κάπου, θα αρχίσεις να συμβιβάζεσαι με όλους τους τρόπους που υπάρχουν». (Σύμβουλος αρ.31).

Η εργασιακή αβεβαιότητα έχει ωστόσο διαφορετική ένταση και ποιότητα. Στην πλέον δυσχερή θέση αισθάνονται να βρίσκονται οι σύμβουλοι που συγκαταλέγονται στον τέταρτο τύπο, σύμφωνα με την τυπολογία που προτείναμε παραπάνω· όσοι δηλαδή έχουν οικοδομήσει μια επαγγελματική ταυτότητα γύρω από τη θέση εργασίας εντός μιας συγκεκριμένης δομής και στερούνται τόσο μιας συναφούς επιστημονικής ειδίκευσης, όσο και των σχετικών τίτλων ειδημοσύνης.

Από την άλλη, υπάρχουν περιπτώσεις συμβούλων[132] που διάκεινται ευμενώς προς το καθεστώς της **ευέλικτης απασχόλησης.** Πρόκειται για περιπτώσεις επαγγελματιών (κλινικοί ψυχολόγοι, ψυχοθεραπευτές, σύμβουλοι επιχειρήσεων, νομικοί κ.ά.), που ασχολούνται με τη συμβουλευτική παράλληλα με την κύρια επαγγελματική τους δραστηριότητα στον ιδιωτικό τομέα. Η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις και στο ωράριο τους επιτρέπει να συνδυάσουν τις παράλληλες επαγγελματικές τους ενασχολήσεις. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Δεν ξέρω αν είμαι η μοναδική που εμένα μου αρέσει αυτό το καθεστώς. Δε θα ήθελα μονιμοποίηση, δε θέλω μονιμοποίηση στο δημόσιο είμαι εντελώς ενάντια με την όλη λογική. Εμένα με βολεύει πάρα πολύ η σύμβαση έργου, δε θέλω να αφήσω το γραφείο μου. Μόνο με μία σύμβαση έργου μπορώ παράλληλα να διατηρώ και γραφείο, οπότε αυτό εμένα με συμφέρει. Εδώ δουλεύω part time, δεν μπορώ να δουλέψω full time, βέβαια αν χρειαστεί περισσότερες ώρες γιατί κάτι έχει προκύψει, σαφώς θα μείνω οι οποίες μπορεί να αφαιρεθούν κάποια άλλη στιγμή που μπορεί να έχω λιγότερη δουλειά. Αυτό με βολεύει». (Σύμβουλος αρ.11).

«Κάποιες φορές σίγουρα δημιουργεί μια σχετική ανασφάλεια, η οποία μπορεί να σε μπλοκάρει στο πόσα πράγματα πρέπει να επενδύσεις σε μια τέτοια δουλειά. Αλλά από την άλλη μας δίνει την ευελιξία να κάνουμε άλλα πράγματα και ξέρουμε έτσι ότι μπορούμε να μεταβούμε και σε άλλους χώρους». (Σύμβουλος αρ.3).

Σχετικά με το **περιεχόμενο της εργασίας** τους οι απόψεις των συμβούλων, που εργάζονται σε φορείς συμβουλευτικής του ενδιάμεσου τομέα, συμπλέουν σε μια θετική αποτίμηση. Ιδιαίτερη έμφαση αποδίδουν στη διαπροσωπική

132 Οι περιπτώσεις αυτές συγκαταλέγονται κατά κύριο λόγο στο δεύτερο τύπο.

επικοινωνία και στην προσφορά ως κεντρικών συστατικών του περιεχομένου της εργασίας τους.

Μια άλλη διάσταση που τονίζεται θετικά είναι η δυνατότητα, που διαθέτουν οι σύμβουλοι στις «δομές» του ενδιάμεσου τομέα, να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να συμμετέχουν ενεργά στις αποφάσεις. Οι σύμβουλοι αποτιμούν θετικά τη δυνατότητά τους αυτή αντιπαραβάλλοντάς την προς την κατάσταση που επικρατεί στις δημόσιες υπηρεσίες.

«Γενικά σε αυτό το χώρο μου άρεσε το ότι ξεκίνησα κάτι και το ότι μου δόθηκε αρκετός ελεύθερος χώρος να κινηθώ, να σχεδιάσω και να δοκιμάσω πράγματα. Δηλαδή είχα καλή σχέση με τη διεύθυνση, η οποία παρακολουθούσε την εξέλιξη του γραφείου, έδινε κάποιες κατευθυντήριες οδηγίες, αλλά μέσα σε αυτές δοκίμαζα πράγματα και αισθανόμουν την άνεση να το κάνω αυτό. Κι αισθανόμουν την άνεση να παίρνω πρωτοβουλία και αυτό σαν άνθρωπος γενικά μου ταίριαζε και με βοήθησε». (Σύμβουλος αρ.2).

«Ήδη από την πρώτη μέρα που ήρθα εδώ, το πρώτο πράγμα που συζητήσαμε με τη διεύθυνση είναι αυτό: 'κινήσου άνετα, πάρε πρωτοβουλίες...και λάθη θα γίνουν και δυσκολίες θα αντιμετωπίσεις, αλλά προχώρα εσύ μπροστά και εμείς εδώ είμαστε για να καλύψουμε ας πούμε τις ατέλειες που μπορείς εσύ να κάνεις'. Είναι σημαντικό αυτό». (Σύμβουλος αρ.21).

«Ε:Υπάρχουν περιθώρια να αναπτύξετε πρωτοβουλίες;
Α: Μέχρι ένα μεγάλο βαθμό ναι. Δηλαδή μπορώ να κάνω πολλά πράγματα. Στο πώς θα λειτουργήσω, τι είδους εργαλεία θα χρησιμοποιήσω, τι μεθοδολογία θέλω. Δεν υπάρχει κάποιος πάνω από το κεφάλι μου. Υπάρχει βέβαια έλεγχος, δεν κάνω ό,τι θέλω, αλλά...». (Σύμβουλος αρ.11).

Η αίσθηση των συμβούλων ότι συμμετέχουν ενεργά στην οργάνωση και τη λειτουργία της «δομής», καθώς και η αναγνώριση από μέρους τους ότι η διατήρηση της «δομής» είναι και προς το δικό τους συμφέρον, αποτελούν τους βασικούς λόγους για την ταύτιση των συμβούλων με τους σκοπούς και τα συμφέροντα της δομής. Χαρακτηριστικά είναι τα λόγια των υπεύθυνων των «δομών» που ακολουθούν:

«Είναι σίγουρο ότι θα πάει πάρα πολύ καλά, γιατί όσοι δουλεύουν αυτή τη στιγμή στη δομή, πιστεύουν στη δομή και την αγαπάνε. Δηλαδή βλέπω και

μία νέα κοπελιά που ήρθε τώρα η ... ψυχολόγος...βλέπω ότι όποιος μπει την αγαπάει... Πιστεύω ότι και το αντικείμενο είναι πάρα πολύ ενδιαφέρον αλλά και οι συνθήκες είναι πάρα πολύ καλές. Όλοι είμαστε μία ομάδα, δουλεύουμε από κοινού, τα καλά και τα κακά τα συζητάμε, δεν υπάρχει αυστηρό πλαίσιο. Κινούμαστε στα πλαίσια ομάδας». (Υπεύθυνη Δομής αρ.12).

«Η δύσκολη περίοδος περνά μόνο αν έχεις στηριχθεί σε καλή ανθρώπινη σχέση και συνεργασία μέσα στην επιχείρηση. Επίσης, αυτή η επιχείρηση δεν είναι κάτι κερδοσκοπικό, δεν είναι κάτι που δεν σε πληρώνει γιατί θέλει να βγάλει το κέρδος του. Είναι μια επιχείρηση που όλοι δίνουμε τη ζωή μας, είναι μια επιχείρηση που έχει κτισθεί από εμάς και κανέναν άλλον, και από τον καθένα ξεχωριστά, και μέσα από αυτή τη λογική κανένας δε θέλει να τελειώσει το δικό του έργο». (Υπεύθυνος Δομής αρ.1).

Είναι δε ενδεικτικό ότι, όπως προκύπτει από την επεξεργασία του υλικού, εντοπίζεται πολύ συχνά στενή συνάφεια των προσωπικών επαγγελματικών προσδοκιών των συμβούλων με το «πεπρωμένο» της «δομής». Συγκεκριμένα, οι επαγγελματικές προσδοκίες των συμβούλων δύναται να κατηγοριοποιηθούν ως εξής:

Α. Βελτίωση του εργασιακού καθεστώτος και ειδικότερα μετακίνηση από την αβεβαιότητα της ευέλικτης απασχόλησης (σύμβαση ανάθεσης έργου ή σύμβαση ορισμένου χρόνου) στο καθεστώς της σταθερής και πλήρους απασχόλησης.

«Κοίταξε, προσδοκία είναι κάποια στιγμή να είμαι σε καλύτερο εργασιακό καθεστώς. Δηλαδή να μην είμαι με σύμβαση έργου». (Σύμβουλος αρ.18).

Β. Βελτίωση του προσωπικού επαγγελματικού προφίλ μέσω της απόκτησης εμπειρίας και τεχνογνωσίας.

«Με ενδιαφέρει το αντικείμενο με το οποίο ασχολούμαι να το φέρω εις πέρας και από εκεί και πέρα - όχι ότι δε με νοιάζει ας πούμε να εξασφαλιστώ - αλλά με ενδιαφέρει περισσότερο, όσο χρονικό διάστημα μείνω εδώ σ' αυτό το πρόγραμμα, να το χρησιμοποιήσω ως ένα εργαλείο, ως μία εμπειρία θα το έλεγα, μέσα από την οποία θα βοηθηθώ εγώ σαν άτομο να αποκτήσω την απαραίτητη προϋπηρεσία που χρειάζεται». (Σύμβουλος αρ.21).

«Πιστεύω ότι θα μου δώσει μια καλή εξειδίκευση. Νομίζω ότι μπορείς να γίνεις όλο και καλύτερος, δηλαδή από το εύρος να πηγαίνεις στο βάθος μιας ενέργειας εάν είναι δυνατόν. Δεν περιμένω να ανεβώ ιεραρχίες και τέτοια». (Σύμβουλος αρ.8).

Γ. Συνέχιση της λειτουργίας της «δομής» και των προγραμμάτων της και εμπλουτισμός των παρεχόμενων υπηρεσιών.

«Πιστεύω ότι κατ΄ αρχήν είναι μια μεγάλη ικανοποίηση έστω και να συνεχίζει αυτό το πρόγραμμα, για τόσα χρόνια και να ανανεώνεται συνεχώς. (...) Θα ήθελα να το δω να συνεχίζεται και αυτό ασχέτως με το αν είμαι εγώ εδώ μέσα. Δηλαδή με ενδιαφέρει να παρέχεται από το Δήμο ένα τέτοιο πρόγραμμα. Το θεωρώ μεγάλη παροχή. Θα ήθελα να παγιωθεί αυτό το πρόγραμμα και να είναι ο επαγγελματικός προσανατολισμός ένα αυτονόητο κομμάτι, μια διαδικασία που θα περνάνε όλοι οι άνθρωποι και στην κατάλληλη στιγμή της ζωής τους» (Σύμβουλος αρ.3).

«Θεωρώ ότι το Κέντρο πέτυχε. Αυτό είναι πολύ μεγάλη ικανοποίηση για μένα γιατί είχα βάλει στοίχημα με τον εαυτό μου γι' αυτό το πράγμα. (...) Είναι κάτι πρωτοπόρο για την Ελλάδα. Ήδη ο Διευθυντής μας ήταν έξω στην Ευρώπη πριν από κανένα μήνα και μας μεταφέρει το ότι συναγωνιζόμαστε κέντρα αντίστοιχα της Αγγλίας, που είναι απαιτητικοί εκεί, και Ιταλίας και άλλων χωρών σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Το «συναγωνιζόμαστε» με την καλή έννοια του όρου. Πάμε καλά δηλαδή. Εδώ στην Ελλάδα είμαστε μόνοι μας. Δεν υπάρχουν άλλοι φορείς πέρα από ένα δύο, που να μπορούμε μαζί να προχωράμε και αυτό το θεωρώ μεγάλη επιτυχία». (Σύμβουλος αρ.4).

Η συνάφεια των ατομικών προσδοκιών των συμβούλων με τη δυνατότητα της «δομής» να αναπαράγεται μέσα από τη διεκδίκηση και την υλοποίηση προγραμμάτων έχει πέρα από κάθε συναισθηματική επένδυση και μια ισχυρή υλική διάσταση: Οι σύμβουλοι ευρισκόμενοι σε ένα επισφαλές εργασιακό καθεστώς προσβλέπουν στην ανανέωση των συμβάσεών τους, στη διατήρηση της θέσης εργασίας τους και, συνακολούθως, στη διαφύλαξη της επαγγελματικής τους ταυτότητας. Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα που ακολουθεί:

«Ανανεώνεται η σύμβασή σου μέσω προγραμμάτων. Αυτό το φροντίζεις, ας πούμε, ενώ γνωρίζεις πότε λήγει η σύμβασή σου. Φροντίζεις μέχρι τότε

εσύ να έχεις αναζητήσει ένα άλλο πρόγραμμα. Το αναζητάς εσύ μέσω του Internet, μέσω του Υπουργείου ας πούμε. Το συζητάς στη συνέχεια με το διευθυντή της εταιρείας, του εξηγείς τι προϋποθέσεις χρειάζεται, όλα τα απαραίτητα. Και αν σου δώσει ας πούμε την έγκριση, ότι σαν εταιρεία μπορούμε να αναλάβουμε ένα τέτοιο πρόγραμμα, το συνεχίζεις και μέσα από αυτό το πρόγραμμα ανανεώνεις και τη σύμβασή σου εσύ. Δηλαδή δεν πρέπει να αμελείς και να λες 'εντάξει μέχρι τέλος του χρόνου κάτι θα βρεθεί'. Πρέπει να είσαι σε εγρήγορση διαρκώς». (Σύμβουλος αρ.21).

4.3. Οι πτυχές της συμβουλευτικής διαδικασίας και το έργο των συμβούλων

Σε αντίθεση με τον τρόπο λειτουργίας των ΚΠΑ, όπου τουλάχιστον ως προς τις προδιαγραφές των παρεχόμενων υπηρεσιών και του έργου των συμβούλων υπάρχει ένα καθορισμένο πλαίσιο, περιγεγραμμένο στις σχετικές εγκυκλίους του ΟΑΕΔ, στις δομές του «ενδιάμεσου τομέα» παρατηρείται μια πολυμορφία ως προς τις παρεχόμενες υπηρεσίες και τις εφαρμοζόμενες μεθόδους. Η πολυμορφία αυτή αφορά τόσο στους ειδικούς σκοπούς της κάθε δομής, όσο και στο χαρακτήρα που έχει διαμορφώσει βάσει των ειδικών όρων συγκρότησής της και της μετεξέλιξής της στο χρόνο, των προγραμμάτων τα οποία υλοποιεί και των ομάδων τις οποίες υποστηρίζει και, τέλος, της «σκοπιάς» που ασπάζονται τα στελέχη της. Ακριβώς, δε, εξαιτίας της πολυμορφίας και της ελλιπούς θεσμοθέτησης του πεδίου της συμβουλευτικής, ο τελευταίος παράγοντας που αναφέρθηκε, η «σκοπιά» δηλαδή και η αντίληψη που έχουν για τη συμβουλευτική τα στελέχη των «δομών», προσδιορίζει σε μεγάλο βαθμό την κατεύθυνση των συμβουλευτικών υπηρεσιών που υιοθετεί η κάθε «δομή».

Καθίσταται ως εκ τούτου εξαιρετικά ενδιαφέρον το εγχείρημα σταχυολόγησης των πτυχών της συμβουλευτικής διαδικασίας μέσα από το λόγο των ιδίων των συμβούλων και, ειδικότερα, μέσα από την περιγραφή του έργου και των πρακτικών τους. Σε δεύτερη φάση θα επιχειρήσουμε να εντοπίσουμε εκείνα τα χαρακτηριστικά στοιχεία (στάσεις, αξίες, παραδοχές, κανονιστικά πρότυπα), που εμφανίζονται με μια κανονικότητα στο λόγο και τα αντιληπτικά σχήματα των συμβούλων και μας επιτρέπουν να μιλήσουμε για μια διαμορφούμενη ειδική επαγγελματική κουλτούρα[133].

133 Βλ. Watson (2005:239). Ο Watson ορίζει ως *επαγγελματική κουλτούρα* το σύνολο των ιδεών, αξιών, στάσεων, κανονιστικών προτύπων, διαδικασιών και τεχνουργημάτων που συνδέονται χαρακτηριστικά με κάποιο επάγγελμα.

Ως μια εξαιρετικά σημαντική διάσταση του έργου τους οι σύμβουλοι αναγνωρίζουν τη συμβολή στον **προσανατολισμό** των υποκειμένων εντός **πολύπλοκων, μεταβαλλόμενων** και **απροσδιόριστων περιβαλλόντων.**

«Ε. Ποια από τα στοιχεία της δουλειάς σου θεωρείς ενδιαφέροντα και ποια σημαντικά;
Α. Την παροχή πληροφοριών και συμβουλευτικής σε άτομα που έχουν μεγάλη ανάγκη αυτού του κομματιού, γιατί χωρίς αυτό δε θα μπορούσαν να λειτουργήσουν στην κοινωνία, όπως έχει διαμορφωθεί». (Σύμβουλος αρ.28).

Μια ειδική πτυχή του προσανατολισμού των υποκειμένων εντός πολύπλοκων και απροσδιόριστων περιβαλλόντων αποτελεί ο **προσανατολισμός** των ατόμων εντός της **σύγχρονης δαιδαλώδους αγοράς εργασίας**. Σ΄ αυτή την περίπτωση η συμβουλευτική περιλαμβάνει κατ΄ αρχάς, όπως εύγλωττα καταδεικνύει το απόσπασμα που ακολουθεί, μια διαφωτιστική διάσταση που έγκειται στην επισήμανση της «πραγματικής» κατάστασης, η οποία δύναται να διαφέρει από αυτήν που έχει το υποκείμενο κατά νου. Η διαπίστωση της πραγματικότητας, χωρίς όμως να αποθαρρυνθεί ο συμβουλευόμενος, αποτελεί εδώ το στοίχημα που οφείλει να κερδίσει ο σύμβουλος.

«Από εκεί και πέρα, επειδή έρχονται άνθρωποι εδώ που έχουν μία πολύ διαφορετική εικόνα στο μυαλό τους για την αγορά εργασίας, για το εργασιακό περιβάλλον, για όλα, πρέπει με κατάλληλο τρόπο να τους δείξεις να δουν την πραγματικότητα χωρίς βέβαια να τους φοβίσεις ή να τους κάνεις να τα δουν απελπιστικά τα πράγματα». (Σύμβουλος αρ.13).

Η διαφωτιστική δραστηριότητα αφορά από τη μια στο σχηματισμό μιας «πραγματικής» εικόνας για την κατάσταση στην αγορά εργασίας και από την άλλη στην **αυτοσυνειδησία** των συμβουλευόμενων. Στο σημείο αυτό ο σύμβουλος οφείλει να βοηθήσει το συμβουλευόμενο να προσδιορίσει και να ιεραρχήσει τους στόχους του και να αποτιμήσει κατά πόσο και κάτω από ποιες συνθήκες είναι εφικτές οι επιθυμίες του.

«Στο να έχουν πατήσει στα πόδια τους λίγο παραπάνω και να έχουνε και κάτι πιο συγκεκριμένο στο μυαλό τους: σε αυτό χρησιμεύουν τόσο πολύ οι εργασιακοί σύμβουλοι. Δε θα τους βρούνε δουλειά, γιατί τώρα μην κοροϊδευόμαστε, την αγορά εργασίας την ξέρουμε. Αλλά το να βρούνε οι γυναίκες μια άκρη, να

ξέρουν τι θέλουν είναι πολύ σημαντικό. Γιατί τουλάχιστον θα ξέρουν τι να κυνηγήσουν, τι να επιδιώξουν». (Σύμβουλος αρ.20).

«Είναι σημαντικό ο σύμβουλος να λειτουργεί με τέτοιο τρόπο, ώστε να... να μην τον κατευθύνει, αλλά ο ίδιος ο υποστηριζόμενος να βρίσκει, να ξεκαθαρίζει αυτό που θέλει να κάνει, αυτό που έχει σκοπό, δηλαδή όχι να του δώσει συγκεκριμένη κατεύθυνση, αλλά να τον βοηθήσει και να τον ενθαρρύνει να κάνει αυτό που πραγματικά θέλει». (Σύμβουλος αρ.9).

Οι σύμβουλοι θεωρούν ως σημαντικό στοιχείο της εμπλοκής των ατόμων με τη συμβουλευτική την ενεργοποίησή τους. Η ύπαρξη «δομών» που παρέχουν συμβουλευτική για την ένταξη στην απασχόληση και συνεπώς η δυνατότητα προσφυγής σ΄ αυτές μπορεί να λειτουργήσει ως έναυσμα για την **ενεργοποίηση** και την **κινητοποίηση** ανθρώπων αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας. Μπορεί να αποτελέσει το έναυσμα για την έναρξη συστηματικών προσπαθειών αναζήτησης εργασίας και γενικότερα υπέρβασης της κρίσης ή της δυσμενούς κατάστασης. Στην ιδιαίτερη σημασία, που αποδίδουν οι σύμβουλοι στην ενεργοποίηση των συμβουλευόμενων ως βασικό στόχο της συμβουλευτικής διαδικασίας, ενίοτε δε και ως προϋπόθεση για την έναρξή της, θα επανέλθουμε στη συνέχεια.

«Το να έρθουν εδώ και να αρχίζουν να συνειδητοποιούν το θέμα τους, είναι ένα πολύ σημαντικό στάδιο, έτσι; Η συνειδητοποίηση που λέμε στην αρχή. Το να φύγουν από το σπίτι τους, ακόμα το ότι έρχονται εδώ στα ραντεβού και ότι κοινωνικοποιούνται, ενεργοποιούνται, είναι ένα πάρα πολύ σημαντικό στάδιο. Το ότι για παράδειγμα στις δέκα η ώρα πρέπει να είναι κάπου, για γυναίκες που συνήθως δεν έχουν καμία εργασιακή εμπειρία, είναι σημαντικό. Και να πάρουν λεωφορείο, ταξί να φύγουν από το σπίτι, να έρθουν εδώ, είναι ένα σημαντικό στάδιο». (Σύμβουλος αρ.19).

Η συνδρομή στον προσανατολισμό των υποκειμένων εντός πολύπλοκων, μεταβαλλόμενων και απροσδιόριστων περιβαλλόντων υψηλής πληροφοριακής πυκνότητας, όπως η αγορά εργασίας, περιλαμβάνει τη **συλλογή, διαχείριση και τεκμηρίωση κρίσιμων πληροφοριών** και τη παροχή δυνατότητας πρόσβαση σε αυτές. Οι πληροφορίες αυτές μπορούν να αφορούν σε κενές θέσεις εργασίας, σε προκηρύξεις, σε ενισχυτικές πολιτικές και μέτρα, σε

δυνατότητες κατάρτισης. Μπορούν επίσης να αφορούν στις διαφαινόμενες τάσεις στην αγορά εργασίας και σε εκπαιδευτικές διαδρομές που οδηγούν σε συγκεκριμένες επαγγελματικές ειδικότητες[134].

«Διευκρινίζουμε ότι δεν είμαστε γραφείο ευρέσεως εργασίας - γιατί οι περισσότεροι έρχονται για να βρουν δουλειά – αλλά είμαστε γραφείο στήριξης του ανέργου και εξηγούμε λίγο τη λέξη στήριξη. Ότι ξεκινάει από την ενημέρωση και την πληροφόρηση, τη σωστή καθοδήγηση, τη σύνταξη βιογραφικού που είναι απαραίτητη σχεδόν σε όλες τις θέσεις». (Σύμβουλος αρ.13).

Μια σημαντική συνιστώσα στο έργο των συμβούλων αποτελεί η υποβοήθηση των συμβουλευόμενων να οργανώσουν ένα ορθολογικό ατομικό σχέδιο δράσης. Η ορθολογικότητα αποτιμάται στη βάση των στόχων, του πλαισίου των αντικειμενικών δυνατοτήτων καθώς και των χρησιμοποιούμενων μέσων. Η συμβουλευτική ορίζεται ως εκείνη η διαδικασία που αποσκοπεί στο να οδηγήσει το συμβουλευόμενο σε μια έλλογη αλληλουχία δράσης κατά την οποία θα χρησιμοποιήσει τα ενδεδειγμένα μέσα για την επίτευξη των προσδιορισμένων στόχων του.

«Ο στόχος είναι πάντοτε να βρει κάποιος δουλειά. Τώρα αν έχει και την πολυτέλεια του χρόνου, μπορεί να το κάνει πιο οργανωμένα αυτό. Η συμβουλευτική αυτό προσπαθεί: να του προτείνει και άλλα πράγματα. Να μην περιμένει δηλαδή μόνο τις εφημερίδες. 'Στήσου καλύτερα και πήγαινε χτύπα εσύ τις πόρτες, αντί να τις περιμένεις να ανοίξουνε'. Αυτό είναι το σκεπτικό, να αναζητεί δουλειά οργανωμένα και συστηματικά. Ο κύκλος της συμβουλευτικής διαδικασίας κλείνει όταν πιστεύουμε ότι έχει πάρει κάποια βασικά εφόδια, τα οποία η ελπίδα είναι ότι θα του μείνουν τουλάχιστον για άλλα δύο χρόνια, για το πώς θα στηθεί απέναντι στην αγορά εργασίας. Έτσι κλείνει ο κύκλος, με το να έχει φτιάξει μια συγκεκριμένη στρατηγική και μια συγκεκριμένη προσέγγιση». (Σύμβουλος αρ. 2).

134 *«Στόχος του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι οι λιγότερες λανθασμένες επιλογές από τα άτομα και μακροπρόθεσμα η μείωση της ανεργίας. Θεωρώ ότι, αν ο επαγγελματικός προσανατολισμός εφαρμόζεται σε ηλικία 15 ή 16 χρονών, θα μπορούν οι άνθρωποι να κάνουν σωστές επαγγελματικές επιλογές, άρα οι πιθανότητες να βρεθούν άνεργοι θα μειώνονται. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι κατά κάποιο τρόπο πυροσβεστικό μέσο. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι προληπτικό και πιστεύω ότι ο σκοπός του είναι η πρόληψη και όχι η θεραπεία». (Σύμβουλος αρ.3).*

Παράλληλα με τη συγκεκριμενοποίηση και την ιεράρχηση των στόχων, καθώς και την οργάνωση ενός ατομικού σχεδίου δράσης, η συμβουλευτική διαδικασία ενέχει και μια **παιδευτική διάσταση.** Η διάσταση αυτή περιλαμβάνει από τη μια την εκμάθηση συγκεκριμένων τεχνικών (τεχνικών αναζήτησης εργασίας, σύνταξης βιογραφικού σημειώματος, υποβολής αιτήσεων, οργάνωσης ατομικού φακέλου υποψηφιότητας κ.ά.) και από την άλλη την ανάπτυξη και εμπέδωση συγκεκριμένων δεξιοτήτων και στάσεων, που απαιτεί η σύγχρονη αγορά εργασίας (κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες, εγρήγορση, διάθεση συνεχούς ενημέρωσης και δια βίου εκπαίδευσης, ενίσχυση της διάθεσης για γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα).

«Περνάνε από μία φάση εργασιακής συμβουλευτικής κατ' αρχήν γιατί θέλουνε δουλειά αλλά δεν ξέρουνε πώς να ψάξουνε για δουλειά δηλαδή. Το έχω συναντήσει πολλές φορές. Η δεύτερη συνάντηση είναι πάντα να τους εξηγήσουμε το βιογραφικό. Ρωτάμε αν έχουν βιογραφικό, εάν δεν υπάρχει τους το φτιάχνουμε – είναι μία από τις υπηρεσίες του κέντρου επίσης. Τους εξηγούμε πώς ψάχνουμε δουλειά, τους ρωτάμε κατ' αρχήν να δούμε και μετά ενισχύουμε: 'ναι αλλά είναι και αυτός ο τρόπος, ναι αλλά υπάρχει και ο άλλος τρόπος'. Λίγο έτσι τους κάνουμε να το δουλέψουν στο μυαλό τους. Και μετά υπάρχει ... που συνήθως γίνεται σε ομαδικές συναντήσεις, τους εξηγούμε πώς πάμε σε μία συνέντευξη. Τι πρέπει να προσέχουμε, τι πρέπει να πούμε, τι δεν πρέπει να πούμε – αυτό είναι στο κομμάτι της εργασιακής συμβουλευτικής». (Σύμβουλος αρ.12).

«Εγώ νομίζω ότι αυτό που πρέπει να κάνουμε σαν γραφείο και το λέω συνέχεια, είναι ότι πρέπει ν΄ αλλάξουμε νοοτροπίες. Να αλλάξουμε νοοτροπίες εργοδοτών και νοοτροπίες των δυνάμει εργαζομένων. Τους εργοδότες πρέπει να τους μάθουμε και πρέπει να μπουν σ΄ αυτή τη διαδικασία σιγά-σιγά, ότι 'δεν κάνει να πάρεις τη γνωστή σου τη Σούλα γιατί μπορεί να μην είναι και πολύ καλή, δες την το ίδιο αντικειμενικά όπως βλέπεις τους άλλους, για να γίνει η δουλειά σου'. Στους δυνάμει εργαζόμενους τώρα, ότι 'δεν είναι απλό πράγμα να βρεις δουλειά και ότι το δημόσιο δεν είναι πλέον η λύση. Για να γίνει αυτό πρέπει να μάθεις να στήνεσαι, και πρέπει να μάθεις ότι το να βρεις και να διατηρήσεις τη δουλειά σου σημαίνει ότι θα εκπαιδεύεσαι μέχρι να πάρεις σύνταξη'. Αυτά πρέπει να αλλάξουμε και αυτά προσπαθούμε. Νομίζω ότι είναι το σημαντικότερο μέρος αυτού του γραφείου». (Σύμβουλος αρ. 2).

Τα σημεία που παρουσιάσαμε παραπάνω (προσανατολισμός, ενεργοποίηση, οργάνωση ατομικού σχεδίου δράσης, εκμάθηση τεχνικών και ανάπτυξη δεξιοτήτων και στάσεων) αποτελούν βήματα μιας **τυπικής πορείας** συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση, όπως προκύπτει από τις τοποθετήσεις των ιδίων των συμβούλων. Χαρακτηρίζουμε δε την πορεία αυτή ως τυπική στο βαθμό που τείνει να υιοθετηθεί ως κοινή βάση από το σύνολο σχεδόν των «δομών», που ειδικεύονται στη συμβουλευτική για την ένταξη στην απασχόληση. Υπάρχουν ωστόσο επιπρόσθετα σημεία στα οποία η λειτουργία των «δομών» και κατ΄ επέκταση το έργο των συμβούλων διαφοροποιείται. Σ΄ αυτά θα εστιάσουμε στη συνέχεια.

΄Ενα κομβικό σημείο, που διαφοροποιεί τη λειτουργία των «δομών», αφορά στο κατά πόσο έχουν συμπεριλάβει στις προσφερόμενες υπηρεσίες τους τη **σύζευξη προσφοράς και ζήτησης** στις τοπικές αγορές εργασίας, την πλήρωση δηλαδή των κενών θέσεων εργασίας με ανέργους που απευθύνονται σ΄ αυτές. ΄Ετσι, ενώ σε κάποιες «δομές» η στόχευση περιορίζεται στην υποστήριξη του ανέργου κατά την αναζήτηση εργασίας, σε άλλες συμπεριλαμβάνει τη διαμεσολάβηση μεταξύ επιχειρήσεων και αναζητούντων εργασία και την προώθηση των ανέργων στην απασχόληση. Η στόχευση αυτή θεμελιώνεται στην πεποίθηση πως οι τοπικοί φορείς και κυρίως «δομές», που υπάγονται σε ΟΤΑ, διαθέτουν συγκριτικά πλεονεκτήματα όντας πιο κοντά στον παλμό των τοπικών αγορών εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές οι σύμβουλοι κατανοούν ως κομμάτι του ρόλου τους την επαφή με τους εργοδότες, την ευαισθητοποίησή τους και την αλλαγή της νοοτροπίας τους προς την κατεύθυνση της ορθολογικής επιλογής προσωπικού στις επιχειρήσεις.

«Θα πρέπει οι Δήμοι σε συνεργασία με τους τοπικούς φορείς να μπορέσουν να πάρουν αυτό που λέγεται ανεργία στα χέρια τους. Είναι οι πλέον αρμόδιοι για να μπορέσουν να ασχοληθούν με αυτό το αντικείμενο. Οι στόχοι αυτοί θα πρέπει να τίθενται σε τοπικό επίπεδο και να καλύπτουν τις ανάγκες των ανθρώπων αυτών. Η αντιμετώπιση της ανεργίας γίνεται πραγματικά εδώ, δηλαδή το Κέντρο θα επικοινωνήσει με τις επιχειρήσεις για να δει πού είναι οι θέσεις εργασίας και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να επικοινωνούν με το Κέντρο ότι ζητάν αυτά τα άτομα και να μπορεί ο φορέας αυτός εδώ να έχει τη βάση δεδομένων, να έχει τη δεξαμενή των ανθρώπων για να τους προωθήσει και αν χρειαστεί να τους καταρτίσει κιόλας πριν τους προωθήσει. Πιστεύω ότι ο Δήμος είναι ο πλέον αρμόδιος για να αντιμετωπίσει την ανεργία, γιατί κατά τη γνώμη μου μόνο σε τοπικό επίπεδο αντιμετωπίζεται το ζήτημα αυτό». (Σύμβουλος αρ. 4).

«Νομίζω ότι ένα βασικό κομμάτι είναι η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα. Ο στόχος ο δικός μου είναι να παίρνουνε τηλέφωνο στο κέντρο και να λένε 'θέλω μία γραμματέα με αυτά και αυτά τα προσόντα, στείλτε μας άτομα από το κέντρο σας'. Αυτό το κομμάτι θέλει δουλειά ακόμα και θέλει συστηματική δουλειά αλλά είναι πολύ σημαντικό, γιατί κάνουμε προώθηση των ανέργων στην αγορά εργασίας και πρέπει να φέρνουμε θέσεις προς τα μέσα. Όσον αφορά την επιχειρηματικότητα είναι κάτι καινούργιο για τη δομή μας». (Σύμβουλος αρ. 12).

Μια ειδική κατηγορία υπηρεσιών παρέχουν φορείς, οι οποίοι ειδικεύονται στην υποστήριξη **κοινωνικών ομάδων** (τσιγγάνοι, μετανάστες, πρόσφυγες, κ.ά.), που εμφανίζουν **συσσωρευμένα χαρακτηριστικά κοινωνικής ευπάθειας**. Οι φορείς αυτοί εστιάζουν, παράλληλα με το ζήτημα της ένταξης στην αγορά εργασίας, και στη στήριξη των ομάδων για την αντιμετώπιση άλλων καίριων ζητημάτων της καθημερινής τους ζωής (στέγη, διατροφή, υγεία, εκπαίδευση).

«Καλύπτει αρκετά θέματα γιατί οι τσιγγάνοι δυστυχώς δεν έχουν ένα πρόβλημα. Υπάρχει μία αλυσίδα από προβλήματα, τα οποία το ένα επηρεάζει το άλλο και αν δεν προσπαθήσεις να επιλύσεις να καλύψεις μάλλον όλες τις αιτίες που τους οδηγούν στην κοινωνική απομόνωση και λοιπά, δε θα καταφέρεις στο τέλος να επιτύχεις την κοινωνική ενσωμάτωση. Δεν μπορείς μόνο να βλέπεις το πρόβλημα της εργασίας, το οποίο όντως είναι βασικό όχι μόνο για τους τσιγγάνους αλλά και για όλους τους έλληνες πολίτες. Ταυτόχρονα δεν μπορείς να πεις ότι το εκπαιδευτικό ζήτημα δε μας αφορά. Είναι αλληλένδετα, όπως και το στεγαστικό, όπως και τα θέματα υγείας. Επιχειρούμε να διαγνώσουμε τα προβλήματά τους και τις ανάγκες τους και παράλληλα σε όλα αυτά να δίνουμε λύσεις. Σίγουρα υπάρχουν αρκετά προβλήματα τα οποία θέλουν ακόμη περισσότερη ενίσχυση, διερεύνηση και λοιπά να δούμε τι μπορούμε να κάνουμε». (Σύμβουλος αρ. 22).

Σ΄ αυτές τις περιπτώσεις οι σύμβουλοι κατανοούν το ρόλο τους είτε ως **μεσολαβητών** είτε ως **συνηγόρων**. Καλούνται δηλαδή να μεσολαβήσουν μεταξύ των εξυπηρετούμενων και της διοίκησης ή των κοινωνικών υπηρεσιών και να διευκολύνουν τους πρώτους σε μια σειρά από διατυπώσεις ή επαφές, ώστε να αποκτήσουν πρόσβαση σε παροχές και υπηρεσίες που δικαιούνται. Αναλαμβάνουν συχνά να εκπροσωπήσουν ή να υπερασπιστούν έναντι των κοινωνικών υπηρεσιών, της διοίκησης και των εργοδοτών μέλη κοινωνικών ομάδων που υφίστανται διακρίσεις, με σκοπό την αναγνώριση και την

προστασία των δικαιωμάτων τους. Τέλος, αναλαμβάνουν δράσεις για την ευαισθητοποίηση του πληθυσμού σε σχέση με προβλήματα ειδικών κοινωνικών ομάδων και την άρση των στερεοτυπικών αντιλήψεων και στάσεων.

«Σε κάποιες δομές ή δημόσιες υπηρεσίες οι άνθρωποι που λειτουργούν εκεί δεν έχουν αυτή τη διάθεση, που πιστεύω ότι θα έπρεπε να είχαν. Έχουν πολύ μεγάλη προκατάληψη και πολύ μεγάλο ρατσισμό και είμαι πια σε θέση να μιλάω για ρατσισμό γιατί έχω γευτεί και εγώ μέσα από την ομάδα έλλειψη διάθεσης να βοηθήσουν, πολύ μεγάλα στερεότυπα, τα οποία βέβαια τα καταλαβαίνω γιατί υπάρχουν λόγοι που τα νιώθουν όλα αυτά αλλά δεν είναι λύση αυτή, το να μένεις απλά σε ένα στερεότυπο και να μη θέλεις να δεις παραπέρα. (...) Εμείς δε φτιάξαμε το Κέντρο για να πούμε ότι θα υποκαταστήσουμε τις ήδη υπάρχουσες υπηρεσίες. Δεν είναι αυτός ο ρόλος μας. Εμείς παίζαμε ένα εντελώς διαμεσολαβητικό ρόλο ανάμεσα στην ομάδα των τσιγγάνων και στις υπηρεσίες που υπάρχουν εδώ στην τοπική κοινωνία». (Σύμβουλος αρ. 5).

Στις περιπτώσεις ομάδων με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο και συσσωρευμένα χαρακτηριστικά κοινωνικής ευπάθειας η λογική της εξατομικευμένης προσέγγισης, αλλά και η αρχή της ενεργοποίησης του δυνάμει «επωφελούμενου» ως προϋπόθεσης για την έναρξη της συμβουλευτικής διαδικασίας, φθάνει στα όριά της. Κάθε παρέμβαση έχει πιθανότητες να στεφθεί με επιτυχία μόνο αν ακολουθηθεί μια «επιθετική» πολιτική προσέγγισης στους χώρους που βρίσκονται οι συγκεκριμένες ομάδες και αν υιοθετηθεί μια «εθνογραφική» προσέγγιση, που θα αναγνωρίζει και θα σέβεται το διαφορετικό πολιτισμικό και κοινωνικό υπόβαθρό τους. Αντί της εξατομικευμένης προσέγγισης που εκκινεί από το αφηρημένο πρότυπο ενός ορθολογικά σκεπτόμενου και δρώντος ατομικού υποκειμένου, πιο ενδεδειγμένη αποδεικνύεται μια προσέγγιση που εστιάζει στην κοινότητα και στη (διακριτή) συλλογική ταυτότητα.

«Η δυσπιστία είναι ένα πρόβλημα που υπάρχει και είναι φυσιολογική για μένα. Οι άνθρωποι αυτοί έχουν κουραστεί, έχουν ακούσει πάρα πολλά, βλέπουν πάρα πολύ λίγα και υπάρχει αυτή η δυσπιστία. Δηλαδή δεν είναι σίγουροι πολλές φορές για το αν θα βρουν λύση στο αίτημά τους. Αυτό εξαρτάται μετά από το πώς εμείς θα αντιμετωπίσουμε το αίτημα. Και αν είμαστε αποτελεσματικοί θα λυθεί η δυσπιστία, αν δεν είμαστε θα συνεχίσει να υπάρχει. Γι' αυτό όμως το λόγο, επειδή υπάρχουν αυτά τα προβλήματα,

εμείς δε χρησιμοποιήσαμε το Κέντρο: ανοίξαμε το μαγαζάκι μας εδώ και περιμέναμε τους τσιγγάνους να έρθουν. Χρειάστηκε πολύς καιρός που πήγαινα καθημερινά στον οικισμό, όπου έλυσα κάποια πολύ βασικά προβλήματα που αντιμετώπιζαν, ώστε να δουν ότι είμαι για καλό σκοπό εκεί. Και με τον καιρό μπόρεσα να τους προσεγγίσω, έμπαινα παράγκα - παράγκα, σπίτι - σπίτι, ξεκινήσαμε τα ερωτηματολόγια και έτσι σιγά - σιγά επήλθε αυτή η επαφή». (Σύμβουλος αρ. 5).

Στον αντίποδα της λογικής, η οποία εκκινεί από τις ανάγκες των ατόμων ή των ομάδων που αντιμετωπίζουν αυξημένες δυσκολίες πρόσβασης στην απασχόληση, τοποθετείται εκείνη η τάση που προτάσσει τις ανάγκες της αγοράς. Όπως φαίνεται με σαφήνεια στα δύο αποσπάσματα που ακολουθούν, η υιοθέτηση μιας «πραγματιστικής» θεώρησης οδηγεί συχνά στο να αναγνωρίζονται ως γνώμονας για την ορθολογικότητα των επιλογών των αναζητούντων εργασία οι ανάγκες της αγοράς, προς τις οποίες οφείλουν να προσαρμόσουν τη δράση τους:

«Η χρήση των ψυχομετρικών τεστ γίνεται έτσι ώστε να εντοπιστούν, όχι οι ανάγκες των ανέργων αλλά τα αδύνατα σημεία, που πρέπει να δουλέψει κάποιος για να ενταχθεί. Ο κάθε άνθρωπος μπορεί να είναι ικανός να πετάει αεροπλάνα. Αν δεν υπάρχει τέτοια θέση δεν μπορείς να κάνεις τίποτα». (Σύμβουλος αρ. 2).

«Δεν επιλέγει, γιατί δεν ξέρει. Δεν θα τον κατευθύνω, θα τον υποχρεώσω όμως να μάθει, να καταλάβει τι παίζεται στην αγορά. Όταν δηλαδή η αγορά ζητάει στο μέταλλο άτομα, 'όχι να κουβαλάς, αλλά να κάτσεις στον υπολογιστή και να σχεδιάσεις το μέταλλο και εσύ μου έρχεσαι να γίνεις υπάλληλος γραφείου, δικαίωμά σου είναι, δε θα σε πάρω με τη βία να σε πάω εκεί, αλλά με τη βία θα σε καθίσω και θα σου πω ότι η αγορά δεν έχει ζητήσει το τελευταίο εξάμηνο ούτε έναν υπάλληλο γραφείου. Έχει ζητήσει όμως 60 άτομα στο μέταλλο. Αυτό πρέπει να το μάθεις'». (Σύμβουλος αρ. 25).

Μια τέτοια προσέγγιση, ωστόσο, ενέχει τον κίνδυνο να λάβει η συμβουλευτική διαδικασία το χαρακτήρα ενός μηχανισμού ελέγχου των διαθέσεων του συμβουλευόμενου και πειθάρχησής του σε κατευθύνσεις που εμφανίζονται ως αδιαμφισβήτητες, αφού παρουσιάζονται να επικυρώνονται από τα εργαλεία της «σκληρής» επιστήμης (ψυχομετρικά τέστ, στατιστικές έρευνες αγοράς). Σε μια τέτοια περίπτωση η συμβουλευτική διαδικασία λαμβάνει έναν κατευθυντικό χαρακτήρα και διαδραματίζεται εντός μιας

επικοινωνιακής σχέσης, η οποία αναπτύσσεται ανάμεσα σε κάποιον που γνωρίζει και σε κάποιον που δε γνωρίζει και οφείλει να μάθει. Όπως καταδεικνύεται εύγλωττα στα αποσπάσματα που προηγήθηκαν, σκοπός του συμβούλου είναι αφενός να «προσγειώσει» τον αναζητούντα εργασία στην πραγματικότητα (ανάγκες της αγοράς) και αφετέρου να του υποδείξει τα «αδύνατα» σημεία του, που τον εμποδίζουν να ενταχθεί στην απασχόληση. Μετά τη διάρρηξη του πέπλου της άγνοιας, σύμφωνα με αυτή τη λογική, η ευθύνη των επιλογών της προσαρμογής μετατίθεται αποκλειστικά στον άνεργο.

4.4. Αντιληπτικά σχήματα των συμβούλων για τους αιτιακούς παράγοντες αποκλεισμού από την εργασία

Στα αντιληπτικά σχήματα των συμβούλων η ανεργία εμφανίζεται κατά κύριο λόγο να οφείλεται σε παράγοντες, οι οποίοι βρίσκονται εντός του πρακτικού ορίζοντα των μεμονωμένων υποκειμένων. Έχει δηλαδή το χαρακτήρα της «ηθελημένης ή εκούσιας ανεργίας»[135] στο βαθμό που υπονοείται πως τα άτομα μπορούν, προσαρμόζοντας τη στρατηγική τους, να ενταχθούν στο σύστημα της απασχόλησης. Στον επαναπροσδιορισμό αυτό σημαντική μπορεί να είναι η συνεισφορά των εργασιακών συμβούλων. Στις αντιλήψεις των συμβούλων κυριαρχεί μια βουλησιαρχική θεώρηση της ανεργίας, ενώ ταυτόχρονα υποβαθμίζεται το πλαίσιο των αντικειμενικών δυνατοτήτων και περιορισμών. Ειδικότερα, ως αιτιακούς παράγοντες του αποκλεισμού των ατόμων από το σύστημα της μισθωτής εργασίας ανιχνεύσαμε στο λόγο των συμβούλων τους εξής:

Α. Η ελλιπής ενεργοποίηση των ιδίων των ανέργων για την εύρεση εργασίας καθώς και η έλλειψη ευελιξίας και κινητικότητάς τους.

Σύμφωνα με το αντιληπτικό αυτό σχήμα η ανεργία οφείλεται στην ελλιπή ενεργοποίηση των ανέργων αλλά και στην απροθυμία τους να επιδείξουν επαγγελματική ή γεωγραφική κινητικότητα. Οι άνεργοι παρουσιάζονται να αντιμετωπίζουν **παθητικά** την κατάστασή τους και να μην υιοθετούν «επιθετικές» στρατηγικές στην αναζήτηση εργασίας. Συχνά εμφανίζονται, επίσης, ανίκανοι να διαχειριστούν την προσωπική τους κατάσταση και

135 Για τους ορισμούς της εκούσιας και ακούσιας ανεργίας βλ. υποσημ. αρ. 13.

να αναλάβουν την ευθύνη της αντιμετώπισής της, παραμένοντας υπό την προστατευτική σκέπη της οικογένειας και αναμένοντας από τους «άλλους» (οικογενειακό, συγγενικό δίκτυο, κοινωνικές υπηρεσίες) να φροντίσουν γι΄ αυτούς. Η φιγούρα του παθητικού και εξαρτημένου αποδέκτη των κοινωνικών παροχών, που σκιαγραφείται από τη νεοφιλελεύθερη ρητορική, βρίσκει εδώ την ανταπόκρισή της.

«Οι περισσότεροι άνεργοι είναι υπεύθυνοι για την ανεργία τους. Δεν μπαίνουν στη διαδικασία να βρουν δουλειά γιατί το να βρω δουλειά σημαίνει να δουλεύω οκτώ ώρες την ημέρα ψάχνοντας να βρω δουλειά. Το κάνουν αυτό; Δεν το κάνουνε. Άρα, δεν ψάχνουν να βρουν δουλειά. Ευκαιριακά αν πέσει καμιά ευκαιρία στο χέρι μας ή αν υπάρχει εκείνη η δομή... Δεν είναι ενεργοποιημένοι οι ίδιοι. Αυτοί οι οποίοι είναι ενεργοποιημένοι και θα έρθουν στη δομή, αν έχουν ακούσει, αλλά και θα βρούνε δουλειά. Μέσα σε ένα διάστημα κάποιων μηνών θα βρούνε». (Σύμβουλος αρ. 2).

«Πιστεύω ότι η οικογένεια είναι πολύ προστατευτική με τα άτομα σήμερα και τα άτομα θέλουν τη δουλειά, όπως την θέλουνε. Την θέλουν στο δημόσιο και να μην είναι απόγευμα και να μην είναι μακριά από το σπίτι τους και καλά θα δω και εντάξει κτλ. Και μας έκανε τόσο μεγάλη εντύπωση γιατί τουλάχιστον με το συγκεκριμένο πρόγραμμα κατάρτισης, όντως αυτά τα άτομα μπορούσαν να δουλέψουν σε αυτή την ειδικότητα, αλλά δε θέλανε». (Σύμβουλος αρ. 4).

«Ο άνθρωπος θέλει να είναι στο σπίτι του και να τον παίρνουν οι εργοδότες να τον παρακαλάνε και αυτός να τις απορρίπτει και να διαλέγει τις καλύτερες. Έτσι έχω δει να γίνεται. Είναι αυτό ένα από τα μείζονα προβλήματά μας για το πώς θα τους κάνουμε πιο ενεργητικούς και δοκιμάζουμε συνέχεια πράγματα». (Σύμβουλος αρ. 16).

Β. Απροθυμία ανάληψης οποιασδήποτε κενής θέσης στην αγορά εργασίας.

Οι άνεργοι απορρίπτουν θέσεις εργασίας, επειδή δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες τους. Σύμφωνα ωστόσο με το αντιληπτικό αυτό σχήμα οι προσδοκίες των ανέργων δεν είναι λελογισμένες, διότι είτε δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές δυνατότητές τους, είτε δεν αντιστοιχούν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Ως εκ τούτου οφείλουν να είναι λιγότερο εκλεκτικοί ως προς τις επιλογές τους.

«Σε ένα βαθμό ο καθένας έχει στο μυαλό του μια ίσως εξιδανικευμένη εικόνα ψάχνοντας και την οποία όταν απογοητεύεται δεν την αλλάζει και παραμένει σ' αυτή ή απογοητεύεται και δεν προσπαθεί ο ίδιος να βελτιώσει την κατάστασή του. Έχουμε πολλά παραδείγματα που μένουνε στο τι θα κάνουν οι άλλοι για αυτούς. 'Ο ΟΑΕΔ δε με βοηθάει, δεν έχω γνωριμίες, παίρνουν μόνο όταν πέφτουν τα τηλέφωνα, δεν υπάρχει αντικειμενική αξιολόγηση'. Πράγματα που ως ένα βαθμό υφίστανται, σαφώς και υφίστανται. Δε νομίζω όμως ότι είναι ο κανόνας. Δε νομίζω πως ένα άτομο που έχει ικανότητες, θα παραμείνει επί μακρόν στη σκιά». (Σύμβουλος αρ. 9).

Γ. Η «αδιαφάνεια» κατά τη διάθεση των κενών θέσεων (κρυφές θέσεις).

Οι κενές θέσεις δεν κοινοποιούνται αλλά διατίθενται μέσα από παραδοσιακού τύπου κανάλια (δίκτυα γνωστών, συγγενών, πελατειακά δίκτυα). Παρότι η διαπίστωση αυτή αφορά πρωτίστως μια δυσλειτουργία στην κατανεμητική λειτουργία της αγοράς εργασίας, του τρόπου δηλαδή με τον οποίο τα συγκεκριμένα άτομα που αποτελούν το εργατικό δυναμικό κατανέμονται στις υφιστάμενες θέσεις εργασίας, εγείρει κατά τους συμβούλους νέες απαιτήσεις για τους αναζητούντες εργασία. Σύμφωνα με το αντιληπτικό αυτό σχήμα απαιτείται από τους ανέργους η εκμάθηση και η χρήση ειδικών τεχνικών ανίχνευσης των «κρυφών» θέσεων εργασίας, καθώς και μια «επιθετικότερη» στρατηγική κατά την αναζήτηση εργασίας.

« Μπορεί να μην ξέρει να ψάξει να βρει δουλειά - όχι 'μπορεί', οι περισσότεροι δεν ξέρουν πώς να ψάξουν να βρουν δουλειά. Δεν ξέρουν ότι το 70% των θέσεων εργασίας είναι κρυφές. Δηλαδή από τις 100 θέσεις εργασίας, που υπάρχουν αντικειμενικά, οι 30 θα μπουν στις αγγελίες και στην τηλεόραση, στις εφημερίδες, κτλ. Οι 70 δε θα βγουν ποτέ προς τα έξω». (Σύμβουλος αρ. 2).

Δ. Αδυναμία αντιστοίχησης των διαθέσιμων θέσεων εργασίας με τους αναζητούντες εργασία.

Η ανεργία αποδίδεται στη μη αντιστοίχηση των κενών θέσεων εργασίας με τους αναζητούντες εργασία. Η αδυναμία αντιστοίχησης μπορεί να οφείλεται είτε στην έλλειψη των απαιτούμενων προσόντων από την πλευρά των αναζητούντων εργασία, είτε σε έλλειμμα πληροφόρησης και σε αδυναμία των μηχανισμών διαμεσολάβησης να λειτουργήσουν αποτελεσματικά.

«Νομίζω ότι δεν υπάρχει αρκετή εξειδίκευση ή δεν υπάρχουν τα τυπικά προσόντα. Άτομα ας πούμε που είναι δημοτικού ή γυμνασίου είναι πολύ δύσκολο να βρούνε δουλειά ελλείψει τυπικών προσόντων». (Σύμβουλος αρ. 11).

«Άλλο αίτιο αποκλεισμού θεωρώ ότι είναι η έλλειψη τυπικών προσόντων λόγω του ότι υπάρχει μεγάλη ανταγωνιστικότητα στην αγορά εργασίας, επομένως άτομα που έχουν τελειώσει μόνο το λύκειο δυστυχώς έχουν πρόβλημα να εργαστούν». (Σύμβουλος αρ. 13).

Τα αίτια του αποκλεισμού είναι το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, δεν έχουν εξειδίκευση». (Σύμβουλος αρ. 28).

«Τα αίτια εντοπίζονται στο γενικότερο οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο που εξελίσσεται και σε κάποιες διαρθρωτικές αλλαγές που γίνονται στην οικονομία όπου κάποια επαγγέλματα ή κάποιες δραστηριότητες παύουν ή αλλάζουν και τα άτομα δεν έχουν τη δυνατότητα να προσαρμοστούν, με αποτέλεσμα να χάνουν τη δουλειά τους. Και προσπαθούν μετά να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας με περισσότερα προσόντα. Και εδώ παρεμβαίνει η κατάρτιση και η συμβουλευτική». (Σύμβουλος αρ. 9).

Στο παραπάνω απόσπασμα καταδεικνύεται ξεκάθαρα πώς ενώ ως αίτια της ανεργίας αναγνωρίζονται οι διαρθρωτικές μεταβολές, που λαμβάνουν χώρα στο οικονομικό σύστημα (διαρθρωτική ανεργία), αποδίδεται στον αποκλεισμό ή την ένταξη στην εργασία ένας εκούσιος[136] χαρακτήρας στο βαθμό που συναρτάται με την ικανότητα των ατόμων να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα και άρα τοποθετείται εντός του πρακτικού τους ορίζοντα.

Ε. Λανθασμένη επαγγελματική επιλογή.

Σύμφωνα με αυτό το αντιληπτικό σχήμα ο αποκλεισμός του ατόμου από το σύστημα της απασχόλησης έχει τις ρίζες του στη λανθασμένη του απόφαση κατά την αρχική επιλογή επαγγέλματος. Η λανθασμένη απόφαση εμφανίζεται ως απόρροια ελλιπούς επαγγελματικού προσανατολισμού και σχετίζεται είτε με την επιλογή επαγγέλματος που δεν ανταποκρίνεται στις κλίσεις και τις δεξιότητες του ατόμου, είτε με την επιλογή επαγγέλματος που δεν έχει ζήτηση στην αγορά εργασίας.

136 Για το χαρακτηρισμό της διαρθρωτικής ανεργίας ως εκούσιας βλ. υποσημ. αρ. 13.

«Τα στοιχεία, πιστεύω, που κρίνουν την επαγγελματική σταδιοδρομία και επιτυχία είναι η καθ΄ αυτού επιλογή του επαγγέλματος και το πού αυτή στηρίζεται. Δηλαδή ακριβώς το πώς θα επιτευχθεί ο επαγγελματικός προσανατολισμός έτσι όπως τον όρισα πριν. Αν δηλαδή η επαγγελματική απόφαση που θα πάρουμε θα στηρίζεται σ΄ αυτό που μας ταιριάζει καλύτερα. Πιστεύω πως αν κάνουμε κάτι που ταιριάζει στην προσωπικότητά μας, στα ενδιαφέροντά μας και τις ικανότητές μας, θα το κάνουμε πιο αποδοτικά, και πιο αποτελεσματικά. Δηλαδή πολύ απλά θα είμαστε καλοί σ΄ αυτό που κάνουμε. Αυτό θα είναι ίσως το μεγαλύτερο κλειδί της επιτυχίας γιατί θα βγαίνει στη δουλειά μας, θα βγαίνει στον εργοδότη μας, θα βγαίνει στους πελάτες μας, αν έχουμε να κάνουμε με πελάτες, θα έχουμε την όρεξη επειδή θα είμαστε μέσα σ΄ ένα χώρο που αγαπάμε και μας ταιριάζει, να εκπαιδευόμαστε συνεχώς, που είναι βασικό στη σημερινή εποχή. Δηλαδή ουσιαστικά νομίζω ότι όλα ξεκινούν από το πόσο μας ταιριάζει αυτό που κάνουμε, για το πόσο θα πετύχουμε. Γιατί θα κρίνει το πώς θα το κυνηγήσουμε και το πόσο αποδοτικοί θα είμαστε». (Σύμβουλος αρ. 4).

Στη συνέχεια παρατίθενται αντιληπτικά σχήματα σχετικά με εκείνα τα αίτια της ανεργίας που υπερβαίνουν τον πρακτικό ορίζοντα των ατόμων (**ακούσια** ανεργία):

ΣΤ. Αποκλεισμός από την εργασία εξαιτίας προσωπικών χαρακτηριστικών των ατόμων ή συνδυασμού τους, που εκλαμβάνονται από τους εργοδότες ως ενδείξεις μειωμένης ικανότητας ή παράγοντες αύξησης του κόστους.

Ως τέτοια χαρακτηριστικά αναφέρονται η ηλικία, το φύλο, το ανήκειν σε πολιτισμική ομάδα που υφίσταται διακρίσεις (τσιγγάνοι, μετανάστες, πρόσφυγες), η μακρόχρονη απουσία από την αγορά εργασίας. επίσης, η μακροχρόνια προϋπηρεσία, η οποία δύναται να εκληφθεί από τους εργοδότες ως παράγοντας που θεμελιώνει περισσότερα δικαιώματα και ως εκ τούτου αυξάνει το κόστος εργασίας.

«Ένας άλλος πολύ βασικός λόγος είναι η ηλικία. Δεν παίρνουνε άτομα που είναι μίας ηλικίας, ειδικά γυναίκες. Και μπορεί να είναι γυναίκες με προσόντα – πόσο μάλλον να μην έχουν προσόντα – γυναίκες με προσόντα, που επειδή είναι 40-45 χρονών δεν τις παίρνουνε». (Σύμβουλος αρ. 11).

«Σίγουρα ένα βασικό είναι η ηλικία δηλαδή ειδικά γυναίκες αλλά και άντρες μεγάλης ηλικίας έχουν σοβαρό πρόβλημα και δυστυχώς στη Χ μετά τα τριάντα υπάρχει πρόβλημα στο να βρουν εργασία. Γυναίκες οι οποίες είναι παντρεμένες έχουν πρόβλημα, οι γυναίκες οι οποίες σκέφτονται να μείνουν έγκυες έχουν πρόβλημα». (Σύμβουλος αρ. 13).

«Δεν υπάρχουν θέσεις εργασίας και το ότι μπορεί κάποιο άτομο να είναι αποκλεισμένο οφείλεται στο ότι μπορεί να απέχει από την εργασία για ένα αρκετά μεγάλο διάστημα». (Σύμβουλος αρ. 17).

«Πιστεύω πως σημαντικό ρόλο παίζει η γλώσσα [ενν. άγνοια της γλώσσας]. Πιστεύω επίσης πως υπάρχει ένας ρατσισμός μέσα στους ανθρώπους. Γιατί ξέρετε, ας πούμε, πάρα πολλά πράγματα έχουν να κάνουνε με το ότι δεν είμαι αρκετά δυνατή, δεν είμαι αρκετά ξανθιά, δεν είμαι αρκετά... Όταν υπάρχει ανεργία, ο άλλος ψάχνει τον αφρό, ας πούμε, γιατί μπορεί να τον πάρει. Έτσι; Οπότε νομίζω ότι μέσα στους ανθρώπους υπάρχει ένα ρατσιστικό κομματάκι το οποίο διώχνει κάποιους ανθρώπους, διώχνει κάποιες ομάδες». (Σύμβουλος αρ. 8).

Ζ. «Δομικά» αίτια.

Ως «δομικό» αίτιο κατανοείται **η οικονομική κρίση**, που οδηγεί στην απώλεια θέσεων εργασίας και κατ΄ επέκταση στην αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης όχι μόνο ως προς το είδος της απασχόλησης, αλλά και ως προς τον όγκο της.

«Νομίζω ότι τα αίτια είναι δύο ειδών: αντικειμενικά και προσωπικά, υποκειμενικά. Αντικειμενικά είναι ότι ... ένα ποσοστό ανεργίας υφίσταται, ένα 10% καταγεγραμμένο τέλος πάντων, το οποίο το συγκεκριμένο σημαίνει ότι 10% δεν έχει δουλειά, ή τουλάχιστον για κάποια συγκεκριμένα χρόνια δεν έχει δουλειά. Βέβαια αυτά τα άτομα αλλάζουν, θα μπορούσαν να μπουν κάποια άλλα, να βγουν κάποια άλλα από τις λίστες κ.ο.κ. Το ποσοστό αυτό της ανεργίας είναι αντικειμενικό διότι έχει να κάνει με το επίπεδο ανάπτυξης, στο πώς έχει δομηθεί όλη η οικονομική ανάπτυξη της ελληνικής κοινωνίας την τελευταία 20ετία τουλάχιστον και εντοπίζεται καθαρά εκεί πέρα. Μετά είναι τα προβλήματα, τα οικονομικά προβλήματα που υφίστανται σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, τα οποία επηρεάζουν κάθε φορά την αγορά εργασίας, τις επενδύσεις που γίνονται, τα συνολικά κεντρικά μέτρα που λαμβάνει κάθε κυβέρνηση. Όλα αυτά επηρεάζουν την απασχόληση». (Σύμβουλος αρ. 9).

Η. Η άνιση περιφερειακή ανάπτυξη καθώς και η γεωγραφική απομόνωση νησιωτικών και απομακρυσμένων περιοχών.

Η άνιση περιφερειακή ανάπτυξη καθώς και η γεωγραφική απομόνωση νησιωτικών και απομακρυσμένων περιοχών έχουν ως συνέπεια τη μειωμένη δυνατότητα πρόσβασης των κατοίκων τόσο σε δυνατότητες απασχόλησης, όσο και σε πόρους πληροφόρησης, συμβουλευτικής και στήριξης.

«Για μένα τα βασικά αίτια είναι πρώτα απ' όλα η ερήμωση στο χωριό. Δεν μπορεί κάποιος να βρει, στον τόπο που κατοικεί, εργασία. Όπως προανέφερα, θα πρέπει να μεταφερθεί στην πόλη. Έχουμε πρόβλημα συγκοινωνίας. Έχουμε πολύ σοβαρό πρόβλημα με τη συγκοινωνία όσον αφορά τα δρομολόγια του ΚΤΕΛ. Δεν μπορεί κάποιος να μένει στο χωριό και να πει ότι θα εργαστεί στην πόλη. Είναι αδύνατον γιατί δεν εξυπηρετεί την ώρα του εργαζόμενου που θέλει να πάει στη δουλειά». (Σύμβουλος αρ. 28).

«Επίσης, όσον αφορά τους πτυχιούχους η αγορά εργασίας εδώ στη Χ [όνομα πόλης] είναι περιορισμένη όσον αφορά κάποια επαγγέλματα. Παίζει βέβαια ρόλο το πτυχίο, αλλά και πάλι η πτυχιούχος αναγκάζεται να κάνει άλλες εργασίες πέρα από αυτό που έχει σπουδάσει λόγω του ότι δεν μπορεί να βρει στο αντικείμενό της». (Σύμβουλος αρ. 13).

«Η έλλειψη πληροφόρησης είναι βασικό, η έλλειψη στήριξης ... Εμείς για παράδειγμα είμαστε στο κέντρο της Χ [όνομα πόλης] και όλοι οι φορείς είναι στο κέντρο της Χ [όνομα πόλης]. Υπάρχουν όμως απομονωμένα χωριά, οι κάτοικοι των οποίων δεν έχουν πρόσβαση σε εμάς. Κάποιος που δεν έχει το μέσο ή δεν έχει τη δυνατότητα να κατέβει μένει εκτός. Τώρα ευελπιστούμε με το συγκεκριμένο πρόγραμμα να βοηθήσουμε κάπως και με την κινητή μονάδα έχουμε βοηθήσει πάρα πολύ. Αλλά και εμείς θα γίνουμε σε λίγο πιο κινητοί γιατί, όπως σας είπα, έχουμε σημαντικό αριθμό αιτημάτων και θα πηγαίνουμε προς τα εκεί μέχρι να προβλεφθεί η δημιουργία ενός παραρτήματος». (Σύμβουλος αρ. 12).

Συνοψίζοντας, μπορούμε να υποστηρίξουμε πως η ροπή των συμβούλων να αποδίδουν τα αίτια της ανεργίας σε παράγοντες που εντάσσονται εντός του πρακτικού ορίζοντα των ανέργων μπορεί να εξηγηθεί, όπως έχει ήδη

αναφερθεί[137], αν ληφθεί υπόψη η **καταστατική λογική** των προγραμμάτων που καλούνται οι «δομές» να εφαρμόσουν. Η καταστατική αυτή λογική ακολουθεί τις κατευθύνσεις και τη φιλοσοφία των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης. Συνισταμένη των προγραμμάτων αυτών αποτελεί ο στόχος της **ενεργοποίησης** των ανέργων και της **προσαρμοστικότητάς** τους στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς, καθώς επίσης και της κάλυψης των ατομικών τους «ελλειμμάτων», που φέρονται να αποτελούν την αιτία του αποκλεισμού τους από την απασχόληση. Οι «ενεργητικές» πολιτικές απασχόλησης στοχεύουν κυρίως στο σκέλος της προσφοράς εργασίας και εξειδικεύονται σε εξατομικευμένες πρακτικές. Η εστίαση όμως στο μικρο-επίπεδο των ατομικών υποκειμένων και η καθημερινή τριβή με ατομικές περιπτώσεις ενέχει τον κίνδυνο περιορισμού της οπτικής των συμβούλων σε παράγοντες που σχετίζονται με τη βούληση των υποκειμένων και παράβλεψης της διαλεκτικής σχέσης του ατομικού με το κοινωνικό ειδικά, δε, όταν δεν υπάρχει η κατάλληλη θεωρητική ευαισθητοποίηση κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής κοινωνικοποίησης των συμβούλων.

Η τάση των συμβούλων να προβάλλουν ως αίτια της ανεργίας εκείνους τους παράγοντες που «θεραπεύονται» από μέτρα και προγράμματα, τα οποία καλούνται να υλοποιήσουν οι ίδιοι εντός των «δομών» στις οποίες εργάζονται, δύναται να απορρέει και από την ανάγκη ενίσχυσης της σημασίας του δικού τους επαγγελματικού ρόλου, αλλά και της δικαίωσης του καθημερινού τους έργου. Αποτελεί, δηλαδή, ένα σημαντικό ιδεολογικό[138] πόρο για να προβληθεί η κοινωνική χρησιμότητα της επαγγελματικής τους ειδικότητας και να νομιμοποιηθεί η αξίωση των «δομών» να χρηματοδοτούνται από κοινωνικούς πόρους. Αποτελεί, επίσης, μια ηθική στήριξη των ιδίων, που κάτω από αντίξοες εργασιακές συνθήκες έρχονται καθημερινά αντιμέτωποι με όλες τις μορφές της κοινωνικής δυσανεξίας[139].

137 Βλ. κεφ. ΙΙΙ.3.6.

138 Ως *επαγγελματική ιδεολογία* ορίζεται σύμφωνα με τον Watson (2005:238) το σύνολο ιδεών που αναπτύσσεται από μια επαγγελματική ομάδα για να νομιμοποιήσουν την επιδίωξη κοινών για τα μέλη της ομάδας συμφερόντων που σχετίζονται προς την επαγγελματική τους ιδιότητα. Χαρακτηριστική περίπτωση ιδεολογικά φορτισμένων εξηγήσεων, που δίνουν τα μέλη επιστημονικών ομάδων, αναδεικνύει η έρευνα που πραγματοποίησε ο Elliot (1973) σε δύο διαφορετικές επαγγελματικές ομάδες, που σχετίζονται με την αντιμετώπιση του καρκίνου. Έτσι ενώ οι γιατροί αναπαρήγαγαν μια «ιδεολογία της θεραπείας», η ομάδα των επιστημόνων - ερευνητών ήταν προσκολλημένη σε μια ιδεολογία «βασικής έρευνας».

139 Για τους τρόπους με τους οποίους εργαζόμενοι στις κοινωνικές υπηρεσίες υπεραμύνονται της χρησιμότητας της εργασίας τους, ενόψει της κριτικής που δέχονται από τους οπαδούς της αποδόμησης του κοινωνικού κράτους βλ. Sennett (2004:243έπ.).

4.5. Η αξιολόγηση των επιμέρους σταδίων της συμβουλευτικής διαδικασίας

Στην παρούσα εργασία προσπαθήσαμε να ανιχνεύσουμε ένα σύστημα αντιληπτικών σχημάτων, παραδοχών, αξιών και προτύπων δράσης, που προσιδιάζει στο επαγγελματικό πεδίο της συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση, όπως αυτό διαμορφώνεται μέσα από τις πρακτικές που εφαρμόζονται σε «δομές» του ενδιάμεσου τομέα. Για το σκοπό αυτό εξετάσαμε συν τοις άλλοις τις τοποθετήσεις των συμβούλων στο ερώτημα: «Ποιο στάδιο της εργασίας σας θεωρείτε πιο σημαντικό για την ένταξη του ανέργου στην απασχόληση;». Μέσα από την κατηγοριοποίηση των απαντήσεων και την ανάλυση περιεχομένου που πραγματοποιήσαμε καταλήξαμε στα εξής συμπεράσματα:

Οι σύμβουλοι θεωρούν ως σημαντικότερες διαστάσεις της συμβουλευτικής διαδικασίας για την ένταξη στην απασχόληση εκείνες, κατά κύριο λόγο, οι οποίες βοηθούν τους συμβουλευόμενους να εμπεδώσουν στάσεις, τρόπους θέασης των πραγμάτων και πρότυπα δράσης που είναι συμβατά με τις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται στο να «τους κάνουν πιο ενεργητικούς». Η **ενεργοποίηση** και η **κινητοποίηση** των ανέργων είναι ένα ζητούμενο που εμφανίζεται πολύ συχνά στο λόγο των συμβούλων. Μια ενδελεχής ανάλυση όλων των σχετικών αποσπασμάτων κατέδειξε πως η «ενεργοποίηση» και η «κινητοποίηση» αναφέρεται αποκλειστικά σε ατομικές στρατηγικές δράσης.

«Ο άνθρωπος θέλει να είναι στο σπίτι του και να τον παίρνει ο εργοδότης να τον παρακαλάει και αυτός να απορρίπτει τις δουλειές και να διαλέγει τις καλύτερες. Έτσι έχω δει να γίνεται. Είναι αυτό ένα από τα μείζονα προβλήματά μας για το πώς θα τους κάνουμε πιο ενεργητικούς και δοκιμάζουμε συνέχεια πράγματα». (Σύμβουλος αρ. 2).

«Η βασική τους ανάγκη είναι ότι θέλουν κάποιον ειδικό σε αυτά τα θέματα για να μπορέσει να τους βοηθήσει είτε είναι επαγγελματικός προσανατολισμός αυτό που τους ενδιαφέρει, είτε είναι προώθηση στην αγορά εργασίας, είτε είναι πληροφόρηση. Θέλουν τον ειδικό, τον άνθρωπο που να γνωρίζει τη δουλειά του και να μπορεί να σταθεί δίπλα τους στις στιγμές που θα πρέπει να κάνουν τις επιλογές τους και να πάρουν τις αποφάσεις τους. Αυτή είναι η βασική τους ανάγκη. Τα προβλήματά τους είναι ότι δεν είναι συνειδητοποιημένοι οι ίδιοι οι άνεργοι και για να κινητοποιήσουμε τους ανέργους είναι ένα μεγάλο στοίχημα, διαφορετικό». (Σύμβουλος αρ. 4).

Η ενεργοποίηση προϋποθέτει την **υποστήριξη** και την **ενθάρρυνση** για την υπέρβαση της απογοήτευσης και του χαμηλού ηθικού, που έχουν επιφέρει πρότερες πιθανόν αποτυχημένες προσπάθειες εύρεσης εργασίας στους ανέργους. Η αναζήτηση εργασίας σε ένα περιβάλλον ανταγωνισμού, όπου η προσφορά εργασίας είναι ασύμμετρα μεγαλύτερη από τη ζήτηση, προβάλει ως μια εξαιρετικά επίπονη και δύσκολη προσπάθεια («ένα απροσπέλαστο βουνό»). Μια «θέση στον ήλιο» θα μπορέσει να καταλάβει εκείνος / η, που όχι μόνο θα έχει τα καλύτερα εφόδια για την εργασία αλλά και για την αναζήτηση της εργασίας. Ο εργασιακός σύμβουλος έρχεται να συμβάλλει ακριβώς σ΄ αυτό το σημείο: να βελτιώσει τη θέση των δικών του «πελατών» στο ανταγωνιστικό πεδίο της αγοράς εργασίας και να τους υποστηρίζει, όταν η απογοήτευση τείνει να κάμψει την ενεργητικότητά τους· να τους διατηρεί με άλλα λόγια εντός του ενεργού πληθυσμού.

«Στήριξη και ενθάρρυνση: αυτό είναι το πιο σημαντικό. Τα περισσότερα άτομα που έρχονται εδώ έχουν πολύ χαμηλή αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση και ειδικά όταν αντιλαμβάνονται τι χρειάζεται μία θέση εργασίας. Το βλέπουν μπροστά τους ένα βουνό απροσπέλαστο, νομίζουν ότι δεν μπορούν να το φτάσουνε και να το ξεπεράσουνε. Γι' αυτό και εκείνο που έθεσα στην αρχή έχει μεγάλη σημασία: η υπομονή του συμβούλου και η όρεξή του να ασχοληθεί με τον άνεργο γιατί εάν δώσει μία απλή πληροφόρηση 'πρέπει να έχεις αυτό το χαρτί για να κάνεις την αίτηση', έχει φύγει ο άνεργος και δεν έχει ξαναπατήσει και δεν έχει πάει καν να δώσει το χαρτί. Αυτό που θέλει είναι να τον στηρίξεις, να τον βοηθήσεις ώστε να βγει λίγο από το καβούκι της απογοήτευσης, της απαισιοδοξίας ώστε να μπορεί πια μόνος του να δράσει και να βγει προς τα έξω. (Σύμβουλος αρ. 13).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και το επόμενο απόσπασμα που παράλληλα με τη σημασία της υποστήριξης και της ενεργοποίησης των ανέργων αναφέρεται σε άλλες σημαντικές, κατά την αντίληψη της ομιλούσας συμβούλου, διαστάσεις: στην **αυτογνωσία**, στον **προσδιορισμό** των στόχων και των εναλλακτικών δυνατοτήτων από τη μια, καθώς και στην **αλλαγή του τρόπου σκέψης** και **δράσης** κατά την αναζήτηση εργασίας από την άλλη.

«Το στάδιο που θα διερευνήσει τον εαυτό του για να δει τι θέλει να κάνει - είναι πολύ βασικό αυτό -, όταν ξέρεις τι θέλεις να κάνεις, σου ανοίγεται ένα μεγάλο μέρος του προβλήματος μπροστά σου και αρχίζεις και σκέφτεσαι εναλλακτικές λύσεις γι' αυτό. Και ένα δεύτερο θεωρώ την παρακολούθησή

του πολύ σημαντικό, την εμψύχωσή του, το να ξέρει ότι δεν ψάχνει μόνος του, αλλά είναι και κάποιος άλλος μαζί του που ενδιαφέρεται και ψάχνει ή τον βοηθάει να ψάξει, να του βάλει ένα πρόγραμμα, να τον παρακολουθεί. Είναι πάρα πολύ σημαντικό. Και βασικά να τον βάλει σε εγρήγορση. Να του αλλάξει τον τρόπο σκέψης σχετικά με το πώς βρίσκουμε δουλειά. Να του αλλάξει τη νοοτροπία, γιατί αυτή τη στιγμή αυτό που κάνουμε είναι ότι αλλάζουμε νοοτροπίες. Τίποτε παραπάνω». (Σύμβουλος αρ. 20).

Η παραπάνω λογική αναπαράγεται με εύγλωττο και ξεκάθαρο τρόπο και στο επόμενο απόσπασμα:

«Βέβαια, το πιο σημαντικό γιατί και σε έναν άνεργο να βρω σήμερα δουλειά δε σημαίνει ότι δε θα είναι πάλι άνεργος. Εδώ αλλάζουμε επαγγέλματα συνεχώς και αλλάζουμε ειδικότητες. Εγώ παίρνω παράδειγμα τον εαυτό μου που έχω αλλάξει ήδη και θα αλλάξω και το ξέρω. Αυτό συμβαίνει παντού. Λοιπόν, το να του βρω σήμερα δουλειά δεν έκανα κάτι. Το να τον μάθω να ψάχνει να βρει δουλειά φαίνεται εξίσου σημαντικό. Έτσι, όμως, του έχω ήδη αλλάξει τη νοοτροπία του, τον τρόπο που βλέπει τα πράγματα, τον τρόπο σκέψης. Δηλαδή το να του μάθω την τεχνική, είναι το πιο σημαντικό γιατί μπορεί σήμερα να του βρω μια δουλειά σε ένα εργοστάσιο και να πουληθεί αργότερα ή να μειώσει το προσωπικό του, να θελήσει να φύγει ή να πάει να σπουδάσει ή ο,τιδήποτε άλλο ή να μετακομίσει. Τι θα γίνει τότε; Αν δεν ξέρει ο ίδιος το πώς θα ψάξει να βρει δουλειά ή αν δεν ξέρει πού να βρει τα κίνητρα και το απόθεμα μέσα του να βρει δουλειά, δεν έχω κάνει κάτι. Οπότε αλλάζω νοοτροπία αυτή τη στιγμή στον άνεργο». (Σύμβουλος αρ. 4).

Η σημαντικότερη αποστολή του συμβούλου, όπως ορίζεται στο παραπάνω απόσπασμα, δεν είναι τόσο η εύρεση εργασίας αλλά η **εξοικείωση** του συμβουλευόμενου ανέργου με τα **νέα δεδομένα** της αγοράς εργασίας και η **αλλαγή** του τρόπου σκέψης και δράσης του ενόψει αυτών. Έχει δε ενδιαφέρον πως η σύμβουλος εις επίρρωσιν των λόγων της κάνει αναφορά και στη δική της επαγγελματική διαδρομή.

Ως νέα πραγματικότητα αναγνωρίζεται, συγκεκριμένα, η ασυνεχής επαγγελματική τροχιά στην οποία περίοδοι εργασίας θα εναλλάσσονται με υποχρεωτικά διαλείμματα μη εργασίας (ανεργίας ή εκπαίδευσης), και η επαγγελματική κινητικότητα. Ενόψει των νέων αυτών δεδομένων η προσδοκία μιας δια βίου επαγγελματικής ιδιότητας ή θέσης εργασίας θα πρέπει να εγκαταλειφθεί και ως εκ τούτου κάθε άτομο θα πρέπει να είναι εξοικειωμένο

με την ευέλικτη αγορά εργασίας και να έχει «**εκπαιδευτεί**», ώστε να μπορεί να αναζητά εργασία με το βέλτιστο τρόπο. Η «εκπαίδευση» αυτή περιλαμβάνει την αλλαγή του τρόπου αντίληψης των πραγμάτων, την ψυχική προετοιμασία και την εξοικείωση με τη διάσταση της μεταβολής και των ανατροπών και, τέλος, την εκμάθηση των ενδεδειγμένων τεχνικών.

Στην ιδιαίτερη σημασία που αποδίδεται στις τεχνικές αναζήτησης εργασίας καθώς και στις τεχνικές παρουσίασης του εαυτού κατά τη συνέντευξη επιλογής αναφέρονται τα αποσπάσματα που ακολουθούν:

«Τώρα στα άλλα τα άτομα μέχρι απόφοιτους Λυκείου νομίζω ότι σημαντικό είναι να δουλεύεις μαζί τους και να ψάχνεις μαζί τους για αγγελίες. Δηλαδή στην πράξη να το κάνεις. Είναι το σημαντικότερο και ειδικά όταν τους ακούς να παίρνουν τηλέφωνο. Γιατί καταλαβαίνεις αρκετά πράγματα από το πώς μιλάνε, πώς επικοινωνούνε, τους συμβουλεύεις για το πώς θα παρουσιαστούν, πώς ακούγονται στο τηλέφωνο». (Σύμβουλος αρ. 2).

«Πιστεύω ότι είναι πολύ σημαντικό να ξέρει να φτιάχνει ένα βιογραφικό, να ξέρει να παρουσιάζει καλύτερα τον εαυτό του. Αυτό είναι ένα πολύ σημαντικό στάδιο για να μπορεί να βρει ο άλλος δουλειά». (Σύμβουλος αρ. 27).

Μια ακόμη διάσταση, που ορίζουν οι σύμβουλοι ως σημαντική, είναι η υποβοήθηση του συμβουλευόμενου στην **αναζήτηση** και τη **διαχείριση** κρίσιμων **πληροφοριών** για την ένταξή του στην απασχόληση, καθώς και η παρότρυνσή του για να δημιουργήσει **δικτυώσεις** στην τοπική αγορά εργασίας.

«Πιστεύω ότι είναι πάρα πολύ βασικό το να γνωρίζεις το πώς να ψάχνεις πληροφορία. Είναι ένα πολύ βασικό πράγμα το να μάθεις να ψάχνεις, παρότι δεν του δίνουμε ιδιαίτερη σημασία γιατί μας τρώει πάρα πολύ χρόνο. Πρέπει επίσης να μάθεις να δημιουργήσεις δεσμούς με την τοπική κοινωνία και την τοπική οικονομία. Είναι πολύ βασικό πράγμα ο τρόπος που ψάχνεις τον κόσμο που θα έρθεις σε επαφή, ο τρόπος που ουσιαστικά φτιάχνεις ένα δίκτυο είτε με επιχειρηματίες, είτε με την κατάρτιση και με όλα αυτά τα πράγματα. Πέραν των τεχνικών πραγμάτων, είναι πολύ βασικός ο τρόπος που δικτυώνεσαι και ο τρόπος που κάνεις τις επαφές σου». (Σύμβουλος αρ. 8).

Σε δομές που εξειδικεύονται στη στήριξη ομάδων, οι οποίες υπόκεινται σε διακρίσεις και αντιμετωπίζουν αυξημένα εμπόδια πρόσβασης στην αγορά εργασίας (τσιγγάνοι, μετανάστες, πρόσφυγες κ.ά.), επικρατεί η πεποίθηση πως

η στήριξη για την ένταξη στην απασχόληση είναι κατ΄ ανάγκη συνδεδεμένη με την υποστήριξη των ομάδων αυτών και των μελών τους στην αντιμετώπιση μιας σειράς καίριων ζητημάτων που αφορούν στη στέγαση, στη διατροφή, στην υγεία, στην εκπαίδευση, στη διευθέτηση της αστικοδημοτικής κατάστασης, στην έκδοση άδειας εργασίας κ.ά.

Μια εξαιρετικά σημαντική διάσταση στο έργο των συμβούλων, που δραστηριοποιούνται σε τέτοιες «δομές» και έρχονται σε επαφή με πολιτισμικά διακριτές ομάδες, αποτελεί η **εμψύχωση** και η **ενδυνάμωση**[140], όπως τονίζεται στο απόσπασμα που ακολουθεί. Η εμψύχωση αναφέρεται στην υποβοήθηση των ομάδων αυτών να αναγνωρίσουν οι ίδιες τα δικαιώματά τους και να τα διεκδικήσουν· να συνειδητοποιήσουν τις δυνατότητες δράσης τους και να καταστούν ικανές να αρθρώσουν οι ίδιες τις ανάγκες και τα αιτήματά τους αναδεικνύοντας τις ιδιαιτερότητές τους και διεκδικώντας την αναγνώρισή τους.

«Νομίζω ότι αυτό στο οποίο βοηθάμε πολύ σε σχέση με την επανένταξη είναι η εμψύχωση. Τουλάχιστον, εγώ σε αυτό το κομμάτι μπορώ να λειτουργήσω καλύτερα. Το να βρεθείς σε ένα σπίτι τσιγγάνων ή αν έρθει εδώ ο τσιγγάνος και σου πει 'δεν έχω δουλειά', είναι μια διαδικασία που δεν είναι απλή. Δεν μπορείς δηλαδή να του πεις: 'πήγαινε εδώ και εκεί και θα βρεις'. Χρειάζεται μια πολύ μεγάλη δουλειά στον ψυχολογικό τομέα, να τον κάνεις να αισθανθεί ότι έχει δικαίωμα στην ενημέρωση και στην πληροφόρηση· ότι μπορεί να απευθυνθεί σε κάποιες δομές που ίσως φοβάται να τις προσεγγίσει». (Σύμβουλος αρ. 5).

5. Προς τη διαμόρφωση μιας διακριτής επαγγελματικής κουλτούρας των συμβούλων

Τα στοιχεία που παρουσιάσαμε στις παραπάνω ενότητες μας επιτρέπουν να υποστηρίξουμε πως, παρά την πολυμορφία του πεδίου των «δομών» του ενδιάμεσου τομέα, αρχίζει να διαμορφώνεται ένα σχετικά **διακριτό πλαίσιο**

140 Οι έννοιες της «*εμψύχωσης*» και της «*ενδυνάμωσης*» διαφοροποιούνται από εκείνη της «*ενεργοποίησης*» στο βαθμό που δίνουν έμφαση στην ενίσχυση των δυνατοτήτων του υποκειμένου και του κρυμμένου δυναμικού δράσης του. Δίνουν, επίσης, έμφαση στην υποστήριξη για την αναγνώριση των δικαιωμάτων των υποκειμένων και την άρθρωση των αιτημάτων τους με σεβασμό στην «ετερότητα» των πλαισίων εντός των οποίων εντάσσονται. Αντίθετα, όπως έχουμε τονίσει και σε άλλα σημεία του παρόντος κειμένου, η «*ενεργοποίηση*» αναφέρεται πρωτίστως στην προσωπική ευθύνη του ατόμου να διαχειρίζεται το ατομικό ανθρώπινο κεφάλαιό του με σκοπό την προσαρμογή του στις ανάγκες της αγοράς.

κοινών παραδοχών, αξιών, αντιλήψεων και πρακτικών που μοιράζονται οι επαγγελματίες της συμβουλευτικής για την απασχόληση. Θα επιχειρήσουμε στη συνέχεια να συνοψίσουμε τα κεντρικά σημεία της διαμορφούμενης αυτής **επαγγελματικής κουλτούρας.**

Το πλαίσιο των **κοινών παραδοχών**, που τείνει να σχηματιστεί, περιλαμβάνει από τη μια πλευρά πραγματολογικού τύπου διαπιστώσεις, οι οποίες αφορούν κυρίως στις εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα στη σύγχρονη αγορά εργασίας, και από την άλλη κανονιστικού τύπου κρίσεις για μια συμβατή προς τις εξελίξεις αυτές στάση των ατόμων προς την εργασία.

Οι πραγματολογικού τύπου διαπιστώσεις των συμβούλων, που αφορούν στην κατάσταση στην αγορά εργασίας, εστιάζουν στα χαρακτηριστικά της απροσδιοριστίας, της υψηλής πληροφοριακής πυκνότητας, των γρήγορων μεταβολών που λαμβάνουν χώρα εντός της, καθώς επίσης και των δυσλειτουργιών των κατανεμητικών μηχανισμών της αγοράς εργασίας.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω οι σύμβουλοι τοποθετούνται έναντι των αναζητούντων εργασία προκρίνοντας την κατεύθυνση της **προσαρμοστικότητας.** Θεωρούν δηλαδή πως οι (δυνάμει) εργαζόμενοι οφείλουν να μεταβάλλουν τη στάση τους έναντι της εργασίας, να υιοθετήσουν μιαν άλλη κουλτούρα και να αναπτύξουν νέες δεξιότητες συμβατές προς τις νέες απαιτήσεις. Σ΄ αυτή τη διαδικασία επανεκπαίδευσης σημαντικό ρόλο καλούνται να διαδραματίσουν οι «δομές» συμβουλευτικής για την πρόσβαση στην απασχόληση και οι ίδιοι οι εργασιακοί σύμβουλοι. Τα νέα αιτούμενα προς τα άτομα είναι, ειδικότερα, τα εξής:

- Ενόψει της απροσδιοριστίας, άρα και της μη ασφαλούς προβλεψιμότητας των τάσεων στην αγορά εργασίας, θα πρέπει να μετριασθεί η προσδοκία των υποκειμένων ότι θα απασχοληθούν επαγγελματικά σε αντικείμενο συναφές προς τις σπουδές τους. Το ενδεχόμενο απασχόλησης σε διαφορετικό επαγγελματικό πεδίο θεωρείται εξαιρετικά πιθανό και τα υποκείμενα οφείλουν να το συνυπολογίζουν. Ως εκ τούτου οφείλουν να εσωτερικεύσουν την ετοιμότητα για επαγγελματικό επαναπροσανατολισμό και επανακατάρτιση. Το σχήμα μιας σταθερής δια βίου καριέρας σε ένα και μόνο επάγγελμα και σε περιορισμένο αριθμό εργασιακών θέσεων έχει ρευστοποιηθεί. Αμφισβητείται, επίσης, η επάρκεια μιας μοναδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης για όλη την εργασιακή ζωή. Η συγκεκριμένη πεποίθηση των συμβούλων εδράζεται στο βιογραφικό απόθεμα των περισσοτέρων από αυτούς. Όπως είδαμε παραπάνω, στις περισσότερες περιπτώσεις των συμβούλων η επαγγελματική ενασχόληση με τη συμβουλευτική έλαβε χώρα κατόπιν μιας διαδικασίας ενός (ριζικού) επαγγελματικού επαναπροσανατολισμού.

- Η αναγνώριση της αγοράς εργασίας ως πυκνού πληροφορικού συστήματος, που υπόκειται σε συχνές αλλαγές και ανακατατάξεις, υποδεικνύει την ανάγκη για την ανάπτυξη ειδικών δεξιοτήτων αποκωδικοποίησης (συλλογής, διαχείρισης, επεξεργασίας και αξιολόγησης) των πληροφοριών. Το άτομο πολύ συχνά βρίσκεται σε καταστάσεις που οφείλει να κάνει γρήγορες επιλογές και να λαμβάνει αποφάσεις, οι οποίες από τη στιγμή που δε λαμβάνονται εντός ενός σταθερού και διαφανούς πεδίου εμπεριέχουν υψηλό βαθμό ρίσκου. Το άτομο πρέπει ως εκ τούτου να αναπτύξει δεξιότητες εξοικείωσης με την αλλαγή αλλά και με την αποτυχία. Η φιγούρα του εν λόγω ατόμου προσομοιάζει στην εικόνα ενός «επενδυτή», που διαχειρίζεται το δικό του ανθρώπινο κεφάλαιο (μέσα από καταρτίσεις, αναβάθμιση των προσόντων του, μετακινήσεις) με σκοπό τη διατήρηση της θέσης του στην αγορά εργασίας ή την ένταξή του σ΄ αυτήν.
- Εντός μιας γρήγορα μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας το άτομο οφείλει να βρίσκεται διαρκώς σε εγρήγορση, να είναι ενεργοποιημένο. όπου «ενεργοποιημένο» σημαίνει να σπεύδει ενεργά να προσαρμόζεται στα εκάστοτε νέα κελεύσματα της αγοράς. Υπό το πρίσμα ενός τέτοιου σχήματος η ευθύνη της ένταξης ή του αποκλεισμού εξατομικεύεται και λαμβάνει προσωπικό χαρακτήρα. Η ανεργία κατανοείται συνεπώς ως εκούσια και από κοινωνικό - πολιτικό πρόβλημα μετατρέπεται σε ατομικό διακύβευμα.
- Η κατανόηση της ανεργίας ως εκούσιας και ειδικότερα ως διαρθρωτικής ανεργίας συνεπιφέρει την κανονιστική επιταγή της κινητικότητας της εργασίας. Ο άνεργος οφείλει να καλύπτει τα ατομικά του «ελλείμματα» αποκτώντας νέες εργασιακές δεξιότητες ή εργασιακή εμπειρία. Οφείλει, επίσης, να είναι πρόθυμος να μετακινηθεί επαγγελματικά, αλλά και γεωγραφικά καλύπτοντας μεγαλύτερες αποστάσεις μεταξύ κατοικίας και τόπου εργασίας του ή αλλάζοντας τόπο διαμονής.
- Ιδιαίτερη έμφαση αποδίδεται στις κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες που οφείλουν τα άτομα να αναπτύσσουν, καθώς και στη γνώση ειδικών τεχνικών αναζήτησης εργασίας, σύνταξης βιογραφικού σημειώματος και παρουσίασης του εαυτού. Η έμφαση στη δέσμη αυτών των δεξιοτήτων συνάδει με την ιδιαίτερη σημασία που αποδίδεται από τους συμβούλους στην επικοινωνιακή δεινότητα ως παράγοντα που παίζει καθοριστικό ρόλο για την εύρεση εργασίας.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει, επίσης, η συμφωνία των συμβούλων ως προς τον «**πελατοκεντρικό**» χαρακτήρα που πρέπει να έχουν οι παρεχόμενες υπηρεσίες. Ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται μάλιστα στις ανάγκες – στα

«αιτήματα» - των «αποδεκτών» / «πελατών». Μια από τις σημαντικότερες, άλλωστε, διαστάσεις της συμβουλευτικής διαδικασίας θεωρείται από τους ίδιους τους συμβούλους η «αποκάλυψη» των λανθανουσών αναγκών των συμβουλευόμενων. Μια προσεκτικότερη ωστόσο ματιά καταδεικνύει πως πολύ συχνά κατά τη διαδικασία της συμβουλευτικής και υπό την καθοδήγηση των συμβούλων τα άτομα καλούνται να σταθμίσουν και να επαναπροσδιορίσουν τις ανάγκες τους με κριτήριο τις επιταγές της αγοράς εργασίας και με σκοπό την καλύτερη προσαρμογή τους σ΄ αυτήν. Είναι, επίσης, σύνηθες φαινόμενο η «εξατομικευμένη» προσέγγιση, αντί να εστιάζει στην ενδυνάμωση των υποκειμένων με την αφύπνιση και ενίσχυση λανθανουσών δυνατοτήτων και αποθεμάτων δράσης που διαθέτουν, να εστιάζει στην αποκάλυψη στοιχείων που κρίνονται «ελλειμματικά» με κριτήριο πάντοτε τις ανάγκες της αγοράς.

Η έμφαση στον «αποδέκτη» / «πελάτη» συμβαδίζει με το πρόταγμα της **ενεργοποίησης** των ατόμων και της ανάληψης της προσωπικής τους ευθύνης ως προς τη διαχείριση της κατάστασής τους. Το πρόταγμα αυτό – που υποβόσκει στα κυρίαρχα αντιληπτικά σχήματα των συμβούλων – συμβαδίζει με την **κριτική** που υφίσταται το κοινωνικό κράτος για την **παθητικότητα** και την **κουλτούρα της εξάρτησης**, που καλλιεργεί στους αποδέκτες των υπηρεσιών και των ωφελημάτων του. Η αποστροφή των συμβούλων προς τα γραφειοκρατικά οργανωτικά σχήματα ή την ιεραρχική διοίκηση των δημόσιων υπηρεσιών και η προτίμησή τους σε **ευέλικτες μορφές συμμετοχικής διοίκησης** και στις δικτυακές συναρθρώσεις είναι επίσης δεδομένη.

Επιχειρήσαμε παραπάνω να σκιαγραφήσουμε ένα σύστημα πεποιθήσεων και στάσεων των συμβούλων, που παρά τις διαφοροποιήσεις τους στις εκάστοτε ατομικές εκπληρώσεις τείνει να παγιωθεί ως μια διαμορφούμενη επαγγελματική κουλτούρα στο πεδίο της ασκούμενης συμβουλευτικής για την απασχόληση. Κεντρικό στοιχείο της διαμορφούμενης αυτής επαγγελματικής κουλτούρας αποτελεί η έμφαση που αποδίδεται στην **ενεργοποίηση**, στην **κινητικότητα** και στην **ευελιξία**. Η έμφαση αυτή μπορεί να εξηγηθεί αν ιδωθεί σε σχέση με δύο καθοριστικές παραμέτρους: α) τη λογική των υλοποιούμενων προγραμμάτων και τη ρητορική που τα συνοδεύει· β) το βιογραφικό απόθεμα των ιδίων των συμβούλων.

Όπως έχει ήδη γραφεί, η αναβάθμιση του ρόλου της συμβουλευτικής για την απασχόληση και η ίδρυση ποικιλώνυμων φορέων συμβουλευτικής στη χώρα μας, κατά την τελευταία δεκαετία, σχετίζεται με την επικράτηση των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο και την εισαγωγή του σχετικού προσανατολισμού μέσω χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων και στην Ελλάδα. Η εμπλοκή στη διεκδίκηση και την

υλοποίηση των συγκεκριμένων προγραμμάτων συνεπέφερε την υιοθέτηση ενός συναφούς εννοιολογικού συστήματος, ενός συμβατού γλωσσαρίου καθώς και των ενδεδειγμένων πρακτικών και μεθόδων. Το σύστημα αυτό των εννοιών, των κατηγοριών και των πρακτικών ήταν εύκολο να κατισχύσει σε ένα αδιαμόρφωτο και μη θεσμοποιημένο επαγγελματικό πεδίο, αφού - πέρα από την επιβολή του μέσω των καταναγκασμών που εμπεριέχουν οι προδιαγραφές διεκδίκησης και υλοποίησης τέτοιων προγραμμάτων - παρείχε στους νεόκοπους επαγγελματίες του χώρου ένα συνεκτικό πλαίσιο αναφοράς· έναν ιδιότυπο, διακριτό κώδικα για τον αυτοπροσδιορισμό τους αλλά και την αναγνώρισή τους από τους άλλους. Η ανυπαρξία παράδοσης και θεσμοθέτησης στο επαγγελματικό πεδίο της συμβουλευτικής είχε ως αποτέλεσμα να λάβει η επαγγελματική κοινωνικοποίηση των συμβούλων χώρα σε μεγάλο βαθμό μέσω της λογικής των προγραμμάτων.

Η εξοικείωση των συμβούλων με την ευελιξία στην εργασία έχει και ένα ισχυρό **βιογραφικό** και **βιωματικό υπόστρωμα**. Η μελέτη των βιογραφιών των συμβούλων κατέδειξε μια σειρά από παράγοντες που προσιδιάζουν στο πρότυπο της ασυνεχούς εργασιακής διαδρομής και της ευέλικτης εργασίας, όπως οι παρακάτω: αποσύνδεση του αντικειμένου των σπουδών από την εξασκούμενη επαγγελματική ειδικότητα· εργασιακή διαδρομή που περιλαμβάνει διαστήματα ανεργίας και ετεροαπασχόλησης· επαγγελματική κινητικότητα· επαγγελματικός επαναπροσανατολισμός και επανειδίκευση μετά την έναρξη της εργασιακής ζωής· υπαγωγή σε καθεστώς ανασφαλούς εργασίας ως προς τη διάρκειά της· πολυαπασχόληση· απασχόληση με ελαστικό ωράριο· ασαφής καθορισμός των εργασιακών καθηκόντων. Μπορούμε να υποστηρίξουμε πως οι σύμβουλοι καλούνται να εμπεδώσουν στους συμβουλευόμενους μια νέα εργασιακή ηθική, στην οποία έχουν οι ίδιοι πρώτα εμβαπτιστεί με βιωματικό τρόπο.

Μια επιπλέον επιρροή, η οποία συνέβαλε στη διαμόρφωση της συγκεκριμένης «ατομοκεντρικής» λογικής στο χώρο της συμβουλευτικής, έχει να κάνει με την ιδιαίτερη επιρροή που ασκούν στο συγκεκριμένο χώρο τα επιστημονικά πεδία της κλινικής Ψυχολογίας και της Οικονομίας των επιχειρήσεων. Από το επιστημολογικό υπόβαθρο της κλινικής Ψυχολογίας προέρχεται μια περιοριστική αντίληψη που εστιάζει στο άτομο παραβλέποντας τους κοινωνικούς και δομικούς προσδιορισμούς. Η έμφαση αποδίδεται στα στοιχεία της προσωπικότητας και τις ψυχικές προδιαθέσεις του ατόμου, ενώ απουσιάζουν αναλυτικές κατηγορίες που αναδεικνύουν την κοινωνική συγκρότηση του ατομικού. Από την άλλη πλευρά, ο χώρος έχει δεχτεί ισχυρή επίδραση από την Οικονομική Επιστήμη και κυρίως τη Διοίκηση Επιχειρήσεων.

Οι έννοιες «πελάτης», «προϊόν», «υπηρεσίες», «επιχείρηση», «ατομικό σχέδιο δράσης» «αποδοτικότητα», «ανταποδοτικότητα» χρησιμοποιούνται όλο και πιο συχνά στο λεξιλόγιο της συμβουλευτικής για την απασχόληση. Στην προβληματική αυτή το άτομο εμφανίζεται ως ορθολογικά δρων υποκείμενο· ως «επενδυτής» που διαχειρίζεται το δικό του ανθρώπινο κεφάλαιο εντός ενός πλαισίου πολλαπλών επιλογών. Οι επιρροές των δύο αυτών προσεγγίσεων στο πεδίο της συμβουλευτικής έχουν μεν ως αποτέλεσμα να δίνεται έμφαση στο ατομικό υποκείμενο («εξατομικευμένη παρέμβαση»), δεν αρκούν ωστόσο για να προσεγγισθεί η υποκειμενικότητα ως πολύπλοκη, ιστορικά διαμορφωμένη, κοινωνικά συγκροτημένη και πολιτισμικά προσδιορισμένη.

Αντί επιλόγου

Στην παρούσα μελέτη επιδιώξαμε να ανιχνεύσουμε το πεδίο των φορέων, που παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση. Ασχοληθήκαμε τόσο με το δημόσιο οργανισμό απασχόλησης (ΟΑΕΔ) και τις νεότευκτες «δομές» του, τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ), όσο και με φορείς συμβουλευτικής που λειτουργούν υπό την ευθύνη Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Κοινωνικών Εταίρων, Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και Φορέων της Κοινωνίας των Πολιτών.

Επιχειρήσαμε μια «εκ των έσω» προσέγγιση και εστιάσαμε στις οπτικές των ανθρώπων που στελεχώνουν τέτοιες «δομές» (προϊσταμένους, διοικητικά και επιστημονικά υπεύθυνους και συμβούλους). Θεωρήσαμε πως σε ένα πεδίο χωρίς ιδιαίτερη παράδοση στην Ελλάδα και ελάχιστα θεσμοποιημένο (ως προς τις εφαρμοζόμενες πρακτικές και μεθόδους αλλά και τις σχετικές επαγγελματικές ειδικότητες), πολύμορφο και πολυσχιδές οι αντιλήψεις και οι πρακτικές των υποκειμένων, που δραστηριοποιούνται σ΄ αυτό, αποτελούν κεντρικό συστατικό του στοιχείο. Επιδιώξαμε, δε, να εξηγήσουμε την κατεύθυνση των αντιληπτικών αυτών σχημάτων και των πρακτικών συσχετίζοντάς την, αφενός, με τους όρους συγκρότησης του υπό μελέτη πεδίου (τις ευρωπαϊκές πολιτικές και τις επιταγές των χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων) και, αφετέρου, με στοιχεία που εδράζονται στο βιογραφικό υπόστρωμα των δρώντων υποκειμένων.

Μέσα από την οπτική *των επικεφαλής* εστιάσαμε μεταξύ άλλων στους όρους ίδρυσης ή μετεξέλιξης των φορέων συμβουλευτικής, σε οργανωτικά και διοικητικά ζητήματα, καθώς και στο ακανθώδες ζήτημα της «βιωσιμότητας» των φορέων αυτών. Αναδείχθηκαν, επίσης, παράγοντες που λειτουργούν ανασχετικά στην εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία των «δομών» και διατυπώθηκαν προβληματισμοί και προτάσεις.

Στο επίκεντρο της προσοχής μας τέθηκαν και οι *σύμβουλοι* που στελεχώνουν τόσο τα ΚΠΑ, όσο και τις «δομές» του «ενδιάμεσου» τομέα. Μελετήθηκε το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο, η διάρθρωση της επαγγελματικής τους διαδρομής, το εργασιακό τους καθεστώς, καθώς και ο τρόπος που αποτιμούν τις συνθήκες της εργασίας τους και τις επαγγελματικές τους προοπτικές. Δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στους τρόπους με τους οποίους ορίζουν τον επαγγελματικό τους ρόλο και το έργο της συμβουλευτικής που επιτελούν. Συνήγαμε, κατ΄ αυτό τον τρόπο, μια «εμπειρικά θεμελιωμένη» θεώρηση της συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση, στηριγμένη στις αντιλήψεις και τις πρακτικές των

ανθρώπων που την ασκούν. Τέλος, εστιάσαμε στα αντιληπτικά σχήματα των συμβούλων σχετικά με τους αιτιακούς παράγοντες του αποκλεισμού από την εργασία.

Εξετάζοντας τα νοητικά σχήματα, τις κατηγορίες σκέψης και τις πρακτικές των συμβούλων επιχειρήσαμε με μια συνθετική ματιά να εντοπίσουμε, επίσης, εκείνα τα χαρακτηριστικά στοιχεία (στάσεις, αξίες, παραδοχές, κανονιστικά πρότυπα), που εμφανίζονται με μια κανονικότητα και μας επιτρέπουν να μιλήσουμε για μια διαμορφούμενη ειδική επαγγελματική κουλτούρα.

Έχοντας την πεποίθηση πως μια ερευνητική απόπειρα ενός τομέα της κοινωνικής πραγματικότητας ανοίγει εν τέλει περισσότερα ερωτήματα απ΄ όσα πραγματικά απαντά, θα επιχειρήσουμε κλείνοντας να συνοψίσουμε κάποια από τα κεντρικά συμπεράσματα και να αναπτύξουμε καταληκτικούς προβληματισμούς.

Καταγράφηκε στο λόγο των περισσοτέρων επικεφαλής των «δομών» μια κριτική διάθεση έναντι του κεντρικού σχεδιασμού και της γραφειοκρατικής οργάνωσης των υπηρεσιών άσκησης κοινωνικής πολιτικής. Οι μεν προϊστάμενοι των ΚΠΑ συνέδεσαν την αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ με το αίτημα της **μείωσης της γραφειοκρατίας** και της αποκέντρωσης της λειτουργίας των κατά τόπους υπηρεσιών, ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται αμεσότερα στις τοπικές ανάγκες και να συμπράττουν με τους τοπικούς φορείς. Οι δε υπεύθυνοι των «δομών» του ενδιάμεσου τομέα θεωρούν ως σημαντικό οργανωτικό και διοικητικό πλεονέκτημα των φορέων εκείνων, που είναι Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, τη μεγαλύτερη **διοικητική ευελιξία**. Θεωρούν, επίσης, πως οι «δομές» αυτές θα πρέπει να προσομοιάζουν ως προς τον τρόπο διοίκησης και λειτουργίας τους περισσότερο σε ιδιωτικές εταιρείες παρά σε δημόσιες υπηρεσίες. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορούν εύκολα και γρήγορα να διαφοροποιούν τις προσφερόμενες υπηρεσίες σύμφωνα με τις εκάστοτε νέες ανάγκες.

Η οργάνωση και η λειτουργία των φορέων κοινωνικής πολιτικής κατά τα πρότυπα των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα σχετίζεται με το αίτημα της αύξησης της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας. Κατ΄ αντιστοιχία, και ο αποδέκτης των κοινωνικών υπηρεσιών θα πρέπει να αποκτήσει ένα «καταναλωτικό» προφίλ, να αντιμετωπίζεται δηλαδή αλλά και να λειτουργεί ως «**πελάτη**ς». Μέσα σε ένα πλουραλιστικό πλαίσιο υπηρεσιών ο «χρήστης» / «πελάτης» καλείται να επιλέγει εκείνες τις υπηρεσίες, που θα αναβαθμίζουν το ατομικό ανθρώπινο κεφάλαιό του. Το συγκεκριμένο προφίλ αντιπαραβάλλεται σ΄ αυτό του παθητικού και εξαρτημένου από το κοινωνικό κράτος αποδέκτη των κοινωνικών ωφελημάτων. Οι παραπάνω θέσεις αποτελούν κεντρικά στοιχεία

της λογικής, που διαπερνά το πεδίο της συμβουλευτικής για την απασχόληση.

Από τους συνομιλητές μας αναγνωρίζεται πως, τόσο για την αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ, όσο και για τη δημιουργία των «δομών» του ενδιάμεσου τομέα, κεντρικό ρόλο έπαιξε η ανάγκη ευθυγράμμισης των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση με την ευρωπαϊκή στρατηγική και οι σχετικές χρηματοδοτήσεις. Τα νέα δεδομένα στο πεδίο των υπηρεσιών συμβουλευτικής και στήριξης στην απασχόληση συνδέονται με την αλλαγή των ευρωπαϊκών πολιτικών απασχόλησης, που είναι γνωστή ως μετατόπιση από τις «παθητικές» στις «ενεργητικές» πολιτικές. Η νέα στρατηγική για την απασχόληση εμπεριέχεται στις κοινοτικές πρωτοβουλίες και τα προγράμματα, τα οποία με τη σειρά τους αποτέλεσαν τα χρηματοδοτικά εργαλεία βάσει των οποίων στήθηκαν οι περισσότερες δομές συμβουλευτικής στην Ελλάδα. Έτσι η διεκδίκηση και η υλοποίηση των συγκεκριμένων προγραμμάτων συνεπάγεται την υιοθέτηση ενός συναφούς εννοιολογικού συστήματος, ενός συμβατού γλωσσαρίου, καθώς και των ενδεδειγμένων πρακτικών και μεθόδων.

Τα ευρήματα της έρευνάς μας κατατείνουν στην άποψη πως εντός του ελληνικού συστήματος κοινωνικής προστασίας, που έχει μια ιδιαίτερη κοινωνικο-ιστορική συγκρότηση και στερείται παράδοσης θεσμοποιημένων υπηρεσιών συμβουλευτικής και στήριξης στην απασχόληση, η λογική των προγραμμάτων παρέχει στις νεότευκτες «δομές» και στους νεόκοπους επαγγελματίες του χώρου της συμβουλευτικής για την απασχόληση ένα **συνεκτικό πλαίσιο αναφοράς.** Η λογική αυτή, διαθλασμένη μέσω των ατομικών νοητικών συστημάτων, ανιχνεύεται στο λόγο των ανθρώπων με τους οποίους συνομιλήσαμε και αποτελεί τη βάση για τη διαμόρφωση μιας κοινής επαγγελματικής κουλτούρας.

Κεντρικό στοιχείο της προαναφερθείσας λογικής αποτελεί το αίτημα της **προσαρμοστικότητας** των (δυνάμει) εργαζομένων. Ενόψει της επικράτησης μιας «πραγματιστικής» θεώρησης, που αποδέχεται την υφιστάμενη κατάσταση ως τη μόνη δυνατή, κριτήριο της προσαρμογής αποτελούν οι ανάγκες της αγοράς εργασίας και ειδικότερα του σκέλους της ζήτησης. Η προσαρμογή των (δυνάμει) εργαζομένων στις ανάγκες της αγοράς θα πρέπει, όμως, να λαμβάνει χώρα με τη δική τους ενεργό συμμετοχή. Η προσαρμοστικότητα περιέρχεται στη σφαίρα της ατομικής ευθύνης και οφείλει να εσωτερικευθεί ως έξις. Ο σύγχρονος (δυνάμει) εργαζόμενος πρέπει να αναπτύξει ειδικές δεξιότητες εξοικείωσης με την αλλαγή, γρήγορης προσαρμογής, αποκωδικοποίησης και επεξεργασίας πληροφοριών εντός πολύπλοκων περιβαλλόντων και επιλογής εντός μεταβαλλόμενων πλαισίων. Θα πρέπει, επίσης, να αποδεσμευτεί από εδραιωμένες βεβαιότητες, προσδοκίες και προσανατολισμούς της δράσης. Ο εργαζόμενος οφείλει να αποδεχτεί πως η καριέρα δεν αποτελεί πλέον μια

δια βίου πορεία σε συμβατά εργασιακά πεδία. Αντίθετα, οφείλει να είναι κινητικός, να μετακινείται από το ένα εργασιακό πεδίο στο άλλο και να συνάπτει βραχύβιες εργασιακές σχέσεις. Ο σύγχρονος άνθρωπος οφείλει να συμβιβάσει τις απαιτήσεις για κινητικότητα και ευελιξία *με* την ανάγκη του να θέτει μακροπρόθεσμους στόχους. την περιπλάνησή του σε διαφορετικά εργασιακά πεδία *με* την ανάγκη του να διατηρεί μια συνεκτική εικόνα του εαυτού του. την ασυνέχεια στην εργασιακή του διαδρομή, όπου τα διαστήματα εργασίας εναλλάσσονται με περιόδους μη εργασίας, *με* μια στέρεη προοπτική ζωής. Στο δύσκολο έργο του να συμβιβάσει τα νέα κελεύσματα της αγοράς εργασίας με εδραιωμένες ανάγκες και πεποιθήσεις, που αντιστοιχούν στο αξιακό πλαίσιο της «κοινωνίας της εργασίας», βρίσκει αρωγούς τους συμβούλους απασχόλησης. Όπως η παρούσα έρευνα έχει καταδείξει, οι σύμβουλοι καλούνται να εμπεδώσουν στους συμβουλευόμενους μια νέα εργασιακή ηθική, στην οποία έχουν πρώτα οι ίδιοι εμβαπτιστεί με βιωματικό τρόπο.

Μια άλλη κεντρική κατηγορία της λογικής που διαπερνά το πεδίο της συμβουλευτικής στην απασχόληση είναι αυτή της **ενεργοποίησης**. Ως ενεργοποίηση οι σύμβουλοι κατανοούν την υποβοήθηση των ατόμων για να οργανώσουν ατομικές στρατηγικές, που σκοπό έχουν τη διατήρησή τους εντός του ενεργού πληθυσμού (είτε ως εργαζόμενων είτε ως αναζητούντων εργασία). Η ενεργοποίηση σχετίζεται με το πρόταγμα μιας «ενεργούς κοινωνίας», στην οποία η κοινωνική ενσωμάτωση επιτυγχάνεται με την ένταξη στο σύστημα της αμειβόμενης απασχόλησης. Ως εκ τούτου επιδιώκεται η μεγιστοποίηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό και η πλουραλιστική διεύρυνσή του με την ένταξη σ΄ αυτό εκείνων των ομάδων που αντιμετωπίζουν αυξημένα εμπόδια ως προς την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Είναι, ωστόσο, προφανές πως σε μια συγκυρία που ο όγκος της προσφοράς εργασίας είναι μεγαλύτερος από αυτόν της ζήτησης, άρα οι θέσεις εργασίας δεν επαρκούν για όλους όσους επιθυμούν να εργαστούν, η αρχή της ενεργοποίησης δεν μπορεί να μετατραπεί στο αίτημα της πλήρους απασχόλησης, αλλά στην καλύτερη περίπτωση σ΄ αυτό της αύξησης των ευκαιριών πρόσβασης στην εργασία για εκείνες τις κατηγορίες που αντιμετωπίζουν αυξημένες δυσκολίες[141].

141 Στην παρούσα έρευνα συχνά διαπιστώσαμε την αίσθηση αδυναμίας των συμβούλων να ανταποκριθούν στη δεδηλωμένη ανάγκη των ανθρώπων για σταθερή και πλήρη εργασία. Οι σύμβουλοι συχνά διαχειρίζονται την αδυναμία αυτή με την υποκατάσταση του στόχου της ένταξης στην εργασία από το στόχο της προετοιμασίας και της υποστήριξης των ανέργων κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας.

Η παραπάνω διαπίστωση καταδεικνύει τα όρια των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης και ειδικότερα της συμβουλευτικής στήριξης: Σε ένα περιοριστικό μακροοικονομικό περιβάλλον οι «ενεργητικές» πολιτικές απασχόλησης έχουν μικρή αποτελεσματικότητα, αφού δημιουργούνται συνολικά λιγότερες θέσεις εργασίας από αυτές που απαιτούνται. Στο βαθμό, συνεπώς, που η ανεργία στο μεγαλύτερο μέρος της δεν οφείλεται σε αδυναμία κάλυψης των κενών θέσεων εργασίας αλλά στη μη δημιουργία τους, μέτρα και υπηρεσίες που επιδιώκουν την προσαρμογή της προσφοράς στη ζήτηση είναι αναμενόμενο να έχουν πολύ μικρή αποτελεσματικότητα ως προς την αντιμετώπιση του συνολικού προβλήματος της ανεργίας. Πέρα, λοιπόν, από τη λειτουργία τέτοιων μέτρων και πολιτικών στο επίπεδο της πολιτικής νομιμοποίησης καθώς και τη σημασία τους στην αναπαραγωγή της διαθεσιμότητας των ανέργων για εργασία, ένας στόχος βάσει του οποίου θα μπορούσε να κριθεί η αποτελεσματικότητά τους – δεδομένων των ορίων και των περιορισμών που θέσαμε παραπάνω - θα ήταν η συμβολή τους στην άμβλυνση των ανισοτήτων κατά την πρόσβαση στην εργασία. Για την επίτευξη ωστόσο ενός τέτοιου στόχου απαραίτητες προϋποθέσεις είναι:

Α. Μια «επιθετική»[142] στρατηγική προσέγγισης των ομάδων εκείνων που για διάφορους λόγους (μη πληροφόρησης, δυσπιστίας, απογοήτευσης) δεν απευθύνονται στις «δομές». Οι φορείς θα πρέπει να αναζητήσουν τρόπους προσέγγισης εκείνων των περιπτώσεων, που έχουν μεν μεγαλύτερη ανάγκη υποστήριξης και προσανατολισμού, δεν έχουν αναπτύξει όμως τις ειδικές δεξιότητες, που απαιτούνται για την αξιοποίηση των νέων αυτών υπηρεσιών και των σχετικών πληροφοριακών πόρων.

Β. Μια ουσιαστική στροφή προς τον αποδέκτη των υπηρεσιών. Αντί, όμως, η έμφαση να δίδεται στον εντοπισμό και την κάλυψη των ατομικών «ελλειμμάτων» με σκοπό την προσαρμογή του ατόμου στα κελεύσματα της αγοράς, που επιτάσσει το πρόταγμα της *ενεργοποίησης* - όπως είδαμε παραπάνω - στόχος της συμβουλευτικής σχέσης θα πρέπει να είναι η *ενδυνάμωση*. Ως *ενδυνάμωση* κατανοούμε την υποστήριξη διαδικασιών που βοηθούν τα υποκείμενα να συνειδητοποιήσουν, με αναφορά στη βιογραφία τους, τις δυνατότητες και τα περιθώρια της δράσης τους, να αρθρώσουν τις επιθυμίες τους, τους στόχους

142 Με εξαίρεση λιγοστές «δομές» που απευθύνονται σε πολιτισμικά διακριτές ομάδες ή σε απομακρυσμένες περιοχές, στις περισσότερες περιπτώσεις υιοθετείται μια «επιθετική» στρατηγική προσέγγισης των επιχειρήσεων αλλά όχι των ανέργων.

και τα αιτήματά τους και επίσης να ανακαλύψουν κρυμμένα αποθέματα δυναμικού δράσης. Ο σύμβουλος που ασπάζεται το πρόταγμα της ενδυνάμωσης δεν αντιμετωπίζει το συμβουλευόμενο μονοδιάστατα ως άτομο που δρα στη βάση ορθολογικών επιλογών. Στέκεται δε κριτικά έναντι την υποτιθέμενης προσωπικής ευθύνης των πληττομένων για την ίδια τους την κατάσταση και λειτουργεί διαφωτιστικά αποκαλύπτοντας τους κοινωνικούς μηχανισμούς και καταναγκασμούς, στους οποίους υπόκειται το άτομο. Αρνείται ως εκ τούτου την αποπολιτικοποίηση των κοινωνικών προβλημάτων και τη μεταφορά της αποκλειστικής ευθύνης στα άτομα και στις επιλογές τους. Υιοθετώντας μια «εθνογραφική ματιά» με βιογραφική ευαισθησία ο σύμβουλος οφείλει να κατανοεί την κάθε περίπτωση εντός του κοινωνικού της πλαισίου, βάσει της ιστορικής της διαμόρφωσης και της πολυπλοκότητάς της. Πέρα ωστόσο από την υποβοήθηση στην οργάνωση ατομικών στρατηγικών, ο σύμβουλος διερευνά τις δυνατότητες συλλογικής δράσης των υποκειμένων, πολιτικής τους ενεργοποίησης ή αυτοοργάνωσης και τις ενισχύει.

Γ. Κριτική αναστοχαστική διάθεση από την πλευρά των συμβούλων έναντι του έργου και του ρόλου τους. Οι σύμβουλοι θα πρέπει να στέκονται κριτικά και αναστοχαστικά απέναντι στους όρους και τις διαδικασίες της κοινωνικής κατασκευής[143] των «προβλημάτων», του ορισμού των «ευπαθών ομάδων» και της ανάδειξης των ενδεδειγμένων λύσεων. Οφείλουν να συνειδητοποιούν τις υλικές, ιδεολογικές και θεσμικές συνθήκες της επαγγελματικής τους δράσης και να είναι ευαισθητοποιημένοι έναντι κρίσιμων πτυχών της επαγγελματικής τους δραστηριότητας (όρια, δεοντολογία, λανθάνουσες ιεραρχικές δομές της συμβουλευτικής σχέσης). Τέλος, θα πρέπει να ελέγχουν στερεοτυπικές προκατανοήσεις και προκαταλήψεις, που πολύ εύκολα μπορούν να παρεισφρήσουν στη συμβουλευτική διαδικασία.

Η αποτελεσματική λειτουργία των φορέων συμβουλευτικής προς την κατεύθυνση της άμβλυνσης των ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας και η διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών τους προϋποθέτει, όμως, πρώτα απ΄ όλα την εξασφάλιση των οικονομικών όρων για τη διατήρηση των ιδίων των φορέων. Όσο η «βιωσιμότητα» των «δομών» είναι επισφαλής, αυτές θα κινδυνεύουν να είναι εγκλωβισμένες σε μια εσωστρέφεια και κύριο μέλημά τους θα είναι η δική τους αναπαραγωγή μέσα από τη διεκδίκηση

143 Για την κοινωνική κατασκευή των κοινωνικών προβλημάτων βλ. Clarke & Cochrane (1998).

χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων. Στο βαθμό, όμως, που η επιλογή των «δομών» ως φορέων υλοποίησης των προγραμμάτων δεν εξαρτάται πάντα από την ουσιαστική και ποιοτική εκπλήρωση των στόχων, αλλά από την ικανότητα ανταπόκρισης σε φορμαλιστικού τύπου κριτήρια και υποχρεώσεις, το είδος και η ποιότητα των υπηρεσιών δεν μπορεί να καθοριστεί με γνώμονα τις ανάγκες των ανέργων και τον στόχο της άμβλυνσης των ανισοτήτων πρόσβασης στην εργασία. Ακόμη πιο απαισιόδοξο είναι το σενάριο της διακοπής των χρηματοδοτήσεων: τότε ως κυρίαρχη εναλλακτική λύση φαντάζει η υιοθέτηση της αρχής της ανταποδοτικότητας, η κοστολόγηση των υπηρεσιών και η προσφυγή στις «δυνάμεις της αγοράς».

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Alheit, P. (1990) *Biographizitaet als Projekt. Der „biographische Ansatz" in der Erwachsenenbildung.* Werkstattberichte des Forschungsschwerpunkts Arbeit und Bildung. Bd 12. Bremeh, Universitat Bremen.

Alheit, P. & Dausien, B. (1999) „Biographieforschung in der Erwachsenen-bildung". Στο Kruger H-H. & Marotzki W. (επιμ) *Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung.* Opladen, Leske + Budrich.

Alheit, P. & Hanses, A.(2004) «Institution und Biographie: Zur Selbstreflexivitaet personenbezogener Dienstleistunden». Στο Hanses, A. *Biographie und Soziale Arbeit.* Schneider Verlag.

Amin, A. (1984) *Post-Fordism. A Reader*. Blackwell Publishers.

Beck, U. (1986) *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne.* Frankfurt a.M, Suhrkamp.

Bonss, W. & Heinze, R. (επιμ.)(1984) *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft.* Frankfurt a/M. Suhrkamp.

Breckner, R. & Olk, Th. (1999) "An Agency in Times of Transition: the 'Bauhof' in Halle". Στο *Innovative Social Agencies in Europe*. SOSTRIS Working Paper 8. University of East London.

Clarke, J. & Cochrane, A. (1998) "The Social Construction of Social Problems". Στο Saraga, E. (ed.) *Embodying the Social: Construction of Difference*. Routledge.

Dohmen, G. (1996) *Das lebenslange Lernen. Leitlinien einer modernen Bildungspolitik*. Bonn.

Elliot, P. (1973) "Professional ideology and social situation". *Sociological Review*, 21.

Flick, U.(1998) *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Reinbek, Rowohlt Verlag.

Geertz, C. (1987) *Dichte Beschreibung*. Frankfurt a.M, Suhrkamp.

Giddens, A. (1991) *Self and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age.* Polity Press.

Glaser, B. (1978) *Theoretical Sensitivity. Advances in the Methodology of Grounded Theory*. Sociology Press. Mill Valley.

Glaser, B. & Strauss, A. (1967) *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago. Aldine.

Kade, J. (1989) *Erwachsenenbildung und Identitaet. Eine empirische Studie zur Aneignung von Bildungsangeboten*. Weinheim.

Kelle, U. (1994) *Empirisch begrundete Theoriebildung. Zur Logik und Methodologie interpretativer Sozialforschung*. Weinheim, Deutscher Studien Verlag.

Kelle, U. & Kluge, S. (1999) *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen. Leske +Budrich.

Kohli, M. (1985) „Die Institutionalisierung des Lebenslaufs". *Kolner Zeitschrift fur Soziologie und Sozialpsychologie*. τ. 37.

Kohli, M. (1988) „Normalbiographie und Individualitat. Zur institutionellen Dynamik der gegenwartigen Lebenslaufregimes". Στο Brose H-G. & Hildenbrand Br. (επιμ.) *Vom Ende des Individuums zur Individualitat ohne Ende*. Opladen. Leske + Budrich.

Kylloenen, R. (2004) "'It's in the way that you use it': biography as a tool in professional social work". Στο Chamberlayne, P., Bornat, J. & Apitzsch, U. (επιμ.) *Biographical Methods and Professional Practice*. The Policy Press.

Mead, G.H. (1973) *Geist, Identitaet und Gesellschaft*. Frankfurt a.M, Suhrkamp.

Mutz, G. Ludwig-Mayerhofer, W. Koenen, E. Eder, K. & Bonss, W. (1995): *Diskontinuierliche Erwerbsverlaufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit*. Opladen. Leske + Budrich.

Nassehi, A. (1994) „Die Form der Biographie. Theoretische Uberlegungen zur Biographieforschung in methodologischer Absicht". *BIOS* 1994/3.

Rees, A. (1973) *The Economics of Work and Pay*, Harper & Row.

Roer, D. & Maurer-Hein, R. (2004) "Biographie-Arbeit – theoretische Grundlegungen und praktische Perspektiven fuer die Soziale Arbeit". Στο Hanses, A. *Biographie und Soziale Arbeit*. Schneider Verlag.

Sennet, R. (2000) *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin. Siedler.

Sennet, R. (2004) *Respekt im Zeitalter der Ungleichheit*. Berliner Taschenbuch Verlag.

Strauss, A. & Corbin, J. (1990) *Basics of qualitative Research. Grounded Theory procedures and techniques*. Newbury Park. Sage.

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Αλεξίου, Θ. (2002) *Εργασία, Εκπαίδευση και κοινωνικές Τάξεις. Το ιστορικό - θεωρητικό πλαίσιο*. Αθήνα. Παπαζήσης.

Beck, U. (2000) "Η ξένη δική μας ζωή - παγκοσμιοποίηση και πολιτικοποίηση του τρόπου ζωής". Στο Beck U. & U. Erdmann Ziegler *Μια ζωή δική μας. Περιηγήσεις στην άγνωστη κοινωνία που ζούμε*. Αθήνα. Νήσος.

Βερναδάκης, Γ. Πλιάκας, Π. & Σκιαδάς, Δ. (2003) *Για μια Πολιτική Προώθησης της Απασχόλησης και Καταπολέμησης της Ανεργίας*. Ινστιτούτο Δημοκρατίας Κωνσταντίνος Καραμανλής. Ι. Σιδέρης.

Giddens, A. (2001) *Οι Συνέπειες της Νεοτερικότητας*. Αθήνα. Εκδόσεις Κριτική.

Γράβαρης, Δ. & Παπαδόγαμβρος, Β. (2004) *Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις στην Τοπική Αγορά Εργασίας*. (μελέτη υπό έκδοση).

Γράβαρης, Δ. (2003) «Η Σχέση Παθητικών και Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης στο Εσωτερικό της Συνολικής Κρατικής Παρέμβασης στην Αγορά Εργασίας. Θεωρητικό Πλαίσιο και Εμπειρικά Παραδείγματα». Στο Βενιέρης Δ. & Παπαθεοδώρου, Χ. (επιμ.) *Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα*. Αθήνα. Ελληνικά Γράμματα.

Δεδουσόπουλος, Α. (2000) *Θεωρίες της Ανεργίας*. (α' τόμ.). Τυπωθήτω – Δαρδανός.

Δημουλάς, Κ. (2002) *Κράτος Πρόνοιας και Επαγγελματική Κατάρτιση. Η περίπτωση της Ελλάδας (1980-2000)*. Διδακτορική Διατριβή στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης του Παν/μίου Αθηνών. Αθήνα.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ (2000) *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ετήσια Έκθεση 2000.

Ιωσηφίδης, Θ. (2003) *Ανάλυση Ποιοτικών Δεδομένων στις Κοινωνικές Επιστήμες*. Αθήνα. Εκδόσεις Κριτική.

Κουζής, Γ. (2001) *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση. Ευελιξία και Απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας*; Μελέτες 14. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ.

Κυριαζή, Ν. (1998) *Η κοινωνιολογική Έρευνα. Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*. Αθήνα. Ελληνικές Επιστημονικές Εκδόσεις.

Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α. (2002) *Η Αθόρυβη Επανάσταση. Νέες Μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας*. Αθήνα.Gutenberg.

Λυμπεράκη, Α. & Δενδρινός, Γ. (2004) *Ευέλικτη Εργασία: Νέες Μορφές και Ποιότητα Απασχόλησης*. Αθήνα. Εκδόσεις Κέρκυρα.

Melucci, A. (2002) *Κουλτούρες στο Παιχνίδι. Διαφορές για να συμβιώνουμε*. Αθήνα. Gutenberg.

Μονογυιού, Μ. (Συντονίστρια) κ.ά. (2001) *Μελέτη Πλαισίου Λειτουργίας Προτύπου* ΚΠΑ. ΟΑΕΔ. Αθήνα.

Ναγόπουλος, Ν. & Μπαμπανέλου, Δ. (2004) «Η έννοια της Ενεργούς Συμμετοχής στην Επαγγελματική Κατάρτιση. Επαΐοντες Λόγοι και Καθημερινές Πρακτικές». *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων.* τχ. 36.

Παπαδάκης, Ν. (Συντονισμός – Επιμέλεια) (2003) E-QUALITY. Μελέτη – *Ανάλυση Πλαισίου Πολιτικών απασχόλησης*. (μελέτη υπό έκδοση).

Παπαϊωάννου, Σκ. (1997) "Μετά τα 'όρια της ανάπτυξης' τα 'όρια της εργασίας'; Στο Λαμπίρη – Δημάκη, Ι. (επιμ.) *Η Κοινωνιολογία στην Ελλάδα σήμερα 1988-1996*. τομ. Β΄. Αθήνα. Παπαζήσης.

Πετμεζίδου, Μ. (2003) «Αντί Συμπερασμάτων. Σκέψεις γύρω από την Κοινωνική Πολιτική». Στο Βενιέρης, Δ. & Παπαθεοδώρου, Χ. (επιμ.) *Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα*. Αθήνα. Ελληνικά Γράμματα.

Ροζανβαλόν, Π. (2003) *Το Νέο Κοινωνικό Ζήτημα. Επανεξετάζοντας το Κράτος Πρόνοιας.* Αθήνα. Μεταίχμιο.

Στασινοπούλου, Ο. (1993) «Αναδιάρθρωση των Προσωπικών Κοινωνικών Υπηρεσιών. Η Επικαιρότητα της Ανεπίσημης Φροντίδας και οι Σύγχρονες Διαπλοκές». Στο Γετίμης Π. & Γράβαρης Δ. (επιμ.) *Κοινωνικό Κράτος και Κοινωνική Πολιτική: Η Σύγχρονη Προβληματική*. Αθήνα. Θεμέλιο.

Στασινοπούλου, Ο. (2002) *Ζητήματα Σύγχρονης Κοινωνικής Πολιτικής. Από το Κράτος Πρόνοιας στο «Νέο» Προνοιακό Πλουραλισμό.* Αθήνα. Gutenberg.

Τσιώλης, Γ. (2002) *Αποβιομηχάνιση και βιογραφικοί μετασχηματισμοί. Ιστορίες ζωής βιομηχανικών εργατών του Λαυρίου*. Διδακτορική Διατριβή στο Τμήμα Κοινωνιολογίας του Παν/μίου Κρήτης. Ρέθυμνο.

Τσιώλης, Γ. (2005) «Εργασία και Κατάρτιση στους Βιογραφικούς Σχεδιασμούς των Νέων. Μια Μικροκοινωνιολογική Προσέγγιση». Στο Γράβαρης Δ. & Παπαδάκης Ν. (επιμ.) *Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική. Μεταξύ Κράτους και Αγοράς*. Αθήνα. Σαββάλας.

Χλέτσος, Μ. (1998) «Οικονομική θεωρία – ανεργία – κίνημα ανέργων». Στο Χλέτσος, Μ. Κατσορίδας, Δ. Ναξάκης, Χ. Ιωακείμογλου, Η. Καρασαββόγλου, Α. (επιμ.): *Ανεργία. Μύθοι και Πραγματικότητα*. Αθήνα. Εναλλακτικές Εκδόσεις.

Ψημίτης, Μ. (2002) «Εισαγωγή στην ελληνική έκδοση», στο Μελούτσι, Α. *Κουλτούρες στο παιχνίδι. Διαφορές για να συμβιώνουμε*. Αθήνα. Gutenberg.

Watson, T. (2005) *Κοινωνιολογία, Εργασία και Βιομηχανία*. Αθήνα. Αλεξάνδρεια.

Παράρτημα

Οδηγός Συνέντευξης (Α): Συνέντευξη με το Διευθυντή ή τον Υπεύθυνο της Δομής.

Θα ήθελα κατ αρχάς να σας κάνω μερικές ερωτήσεις σχετικά με το προφίλ της δομής

- Ποια είναι η νομική μορφή και ο τύπος της δομής;
- Ποια τα πλεονεκτήματα ή τα μειονεκτήματα αυτού του τύπου της δομής;
- Ποια είναι η γεωγραφική της εμβέλεια;
- Σε ποιες κοινωνικές ομάδες απευθύνεται;

Θα μπορούσατε να μου αφηγηθείτε το **ιστορικό** της δομής;

- Πότε ιδρύθηκε η δομή;
- Ποιοι ήταν οι πρωτεργάτες στη σύστασή της;
- Ποια ήταν τα αίτια και οι συνθήκες της δημιουργίας της; (π.χ. πρόγραμμα, διαπιστωμένη ανάγκη της τοπικής κοινωνίας, ανάγκη συγκεκριμένης κοινωνικής ομάδας, κλπ)

- Υπήρξαν **μεταβολές** στο πέρασμα του χρόνου ως προς τον τύπο της δομής, τις δραστηριότητες, τις ομάδες-στόχους, την εμβέλεια, τον αριθμό των απασχολουμένων;
- Ποιες ανάγκες οδήγησαν στις αλλαγές αυτές;
- Ποια ήταν τα προγράμματα στα οποία η δομή έχει συμμετάσχει; (Ευρωπαϊκά ή εθνικά)
- Υπήρξαν διακοπές στη λειτουργία της δομής;
- Αν ναι, για ποιους λόγους και πώς επηρέασαν τη λειτουργία της δομής;

- Πώς εκτιμάτε τις **μελλοντικές προοπτικές** της δομής σας;
- Ανησυχείτε για τη βιώσιμη διατήρηση της δομής;
- Ποιους παράγοντες θεωρείτε καθοριστικούς για τη **βιωσιμότητ**α της δομής;

- Ποιοι είναι οι **οικονομικοί πόροι** της δομής;
- Οι πηγές χρηματοδότησης παραμένουν ίδιες από την αρχή λειτουργίας της δομής μέχρι σήμερα;

Στη συνέχεια θα ήθελα να μιλήσουμε για το **διαθέσιμο χώρο** και την **υπάρχουσα υποδομή:**

- Πού βρίσκεται ο χώρος που στεγάζεται η δομή;
- Πόσος είναι;
- Επαρκεί, κατά τη γνώμη σας, για τις ανάγκες και τις λειτουργίες της δομής;
- Υπάρχουν εξειδικευμένοι και ειδικά διαμορφωμένοι χώροι για την επιτέλεση των προβλεπόμενων πρακτικών;
- Υπάρχουν δυνατότητες χρήσης και άλλων χώρων εκτός δομής;
- Είναι εύκολη η πρόσβαση σε άτομα με ειδικές ανάγκες;
- Διαθέτει η δομή ειδικό χώρο για τη φύλαξη παιδιών;
- Λαμβάνονται υπόψη οι παρατηρήσεις των ανθρώπων που σας επισκέπτονται στη διαμόρφωση των χώρων της δομής; Με ποιους τρόπους;

- Τι περιλαμβάνει ο **διαθέσιμος εξοπλισμός;** Εντοπίζετε ελλείψεις;
- Υπάρχει εσωτερικό δίκτυο μηχανοργάνωσης (Η/Υ).
- Υπάρχει ηλεκτρονική δικτύωση με άλλες δομές, επιχειρήσεις ή φορείς; Σας έχει απασχολήσει μια τέτοια δυνατότητα;
- Υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης στο Internet για τα στελέχη της δομής ή και τους «εξυπηρετούμενους»;
- Χρησιμοποιείτε λειτουργικά πακέτα και βάσεις δεδομένων για τη διαχείριση των πληροφοριών (π.χ. για το προφίλ των επωφελούμενων, τα αποτελέσματα των υπηρεσιών υποστήριξης κλπ).

Θα ήθελα τώρα να σας ρωτήσω για το **ανθρώπινο δυναμικό** που απασχολείται στη δομή:

- Ποιος είναι ο αριθμός των απασχολούμενων στη δομή; (μονίμων, εκτάκτων, συνεργατών).
- Ποιοι άλλοι άνθρωποι υποστηρίζουν τη λειτουργία της δομής με άλλο καθεστώς;
- Υπάρχει Οργανόγραμμα στον οργανισμό σας;
- Το προσωπικό της δομής συμμετέχει σε αποφάσεις που αφορούν στους στόχους και στο στρατηγικό σχεδιασμό της;

- Ποιες είναι οι ειδικότητες του προσωπικού ανάλογα με το είδος των υπηρεσιών που παρέχονται; Ποια είναι η κατανομή τους κατά φύλο;
- Απασχολούνται άτομα των ομάδων - στόχων στη δομή; Αν ναι, με τι σχέση εργασίας;

- Πόσοι **σύμβουλοι** απασχολούνται στη δομή σας;
- Ποια είναι η εμπειρία τους και οι τίτλοι σπουδών τους;
- Μπορείτε να μου περιγράψετε τη διαδικασία επιλογής των συμβούλων;
- Συναντήσατε δυσκολίες όσον αφορά στην εξεύρεση εξειδικευμένων συμβούλων;
- Συμμετέχει το προσωπικό σε διαδικασίες κατάρτισης / επιμόρφωσης; (έμφαση στο σύμβουλο).
- Εάν ναι, σε τι είδους κατάρτιση; (Τυπική - άτυπη, συστηματική - on the job training, εντός - εκτός της δομής, στη χώρα - στο εξωτερικό)
- Πόσο συχνά συμβαίνει κάτι τέτοιο; Έχει προηγηθεί διάγνωση αναγκών του προσωπικού;
- Ποιος κάνει την κατάρτιση / επιμόρφωση;
- Ποια είναι κατά τη γνώμη σας τα προσόντα που πρέπει να διαθέτει ένας σύμβουλος;
- Οι σύμβουλοι ασχολούνται αποκλειστικά με τη συμβουλευτική ή αναλαμβάνουν και άλλες υπηρεσίες;

- Ποιος είναι ο αριθμός των ατόμων που εργάζονται στη **γραμματειακή στήριξη;**
- Είναι επαρκής, κατά τη γνώμη σας, ο αριθμός αυτός;

Στη συνέχεια θα ήθελα να μιλήσουμε για τις **υπηρεσίες** που παρέχονται στη δομή:

- Κατ΄ αρχάς θα ήθελα να μου περιγράψετε ποιες υπηρεσίες παρέχονται;
- Σε ποιους στόχους αποσκοπούν;
- Σε ποιες ομάδες του πληθυσμού στοχεύουν;
- Υπάρχουν κατηγορίες ανέργων που δεν αποφασίζουν να απευθυνθούν στη δομή; Ποιες;
- Ποιοι είναι κατά τη γνώμη σας οι λόγοι που αναστέλλουν την προσέλευσή τους; Πώς αντιμετωπίζετε αυτή τη δυσκολία;
- Το σημείο που βρίσκεται η δομή σας (χωρικά / γεωγραφικά) επηρεάζει (θετικά ή αρνητικά) την προσέλευση των επωφελούμενων;

- Βρίσκεται η δομή σας κοντά σε περιοχές που παρατηρείται συγκέντρωση ευπαθών κοινωνικών ομάδων;

- Μπορείτε να μου περιγράψετε με τη σειρά ποιες **διαδικασίες** ακολουθούνται από τη στιγμή που θα έρθει ένας άνεργος στη δομή σας;
- Ποιος παρέχει την κάθε υπηρεσία;
- Τι μέσα ή μεθοδολογία χρησιμοποιείται σε κάθε υπηρεσία;
- Χρησιμοποιούνται σχετικά εργαλεία, έντυπα κτλ;
- Υπάρχουν καταγεγραμμένες οδηγίες;
- Τι προβλήματα συναντώνται; Πώς αντιμετωπίζονται;
- Πόσες φορές προβλέπεται να επισκεφτεί ο άνεργος τη δομή;
- Πώς εξασφαλίζεται η συνέχιση της επαφής με τον άνεργο; Παρέχονται κάποια κίνητρα;
- Προβλέπεται η συνέχιση της στήριξης και μετά την εύρεση θέσης εργασίας;
- Τηρείτε αρχείο των επωφελούμενων;
- Οι υπηρεσίες παρέχονται σε ατομική βάση ή και σε ομαδική;
- Μπορείτε να αναφέρετε επιτυχημένες και αποτυχημένες πρακτικές που έχετε εφαρμόσει;
- Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας καινοτομικά στοιχεία στις δραστηριότητές σας, σε επίπεδο στόχων, μεθόδων, περιεχομένου; Ποια είναι αυτά;
- Αξιοποιούνται οι διακρατικές συνεργασίες;
- Υπάρχει εμπλοκή ή ενεργός συμμετοχή της ομάδας στόχου στο σχεδιασμό εκτέλεση ή αξιολόγηση των διεργασιών και με ποιους τρόπους;

- Με ποιους τρόπους εξασφαλίζεται η **προβολή** του οργανισμού σας και ποιος είναι επιφορτισμένος με το έργο αυτό;
- Θεωρείτε πως η τοπική κοινωνία γνωρίζει την ύπαρξη και το έργο της δομής;

- Πώς γίνεται ο **σχεδιασμός** και ο **προγραμματισμός** των διεργασιών που επιτελούνται και από ποιόν;
- Σε ποια χρονική βάση πραγματοποιείται;
- Έχουν προβλεφθεί διαδικασίες παρακολούθησης των διεργασιών;
- Αν ναι, τι περιλαμβάνουν και ποιος είναι επιφορτισμένος με αυτές;
- Ποιες διαδικασίες ακολουθούνται για την καταγραφή / αποτύπωση των αποτελεσμάτων;

- Ποιος είναι επιφορτισμένος με αυτό;
- Η αξιολόγηση λαμβάνεται υπόψη στο σχεδιασμό των μελλοντικών δράσεων;
- Αν ναι, με ποιους τρόπους;
- Ποια στοιχεία λαμβάνετε υπόψη ώστε να χαρακτηρίσετε μια διεργασία ως πετυχημένη;
- Τι κατανοείτε ως αποτελεσματικότητα στη λειτουργία της δομής σας;
- Μέσα από ποιες διαδικασίες αξιολογείται το προσωπικό;
- Ποιοι είναι επιφορτισμένοι με αυτές τις διαδικασίες;
- Ποια είναι η συχνότητα της αξιολόγησης;
- Προβλέπονται διαδικασίες αυτοαξιολόγησης;

Στη συνέχεια θα ήθελα να μιλήσουμε για το πώς **επικοινωνεί και δικτυώνεται** η δομή με το περιβάλλον της καθώς και για τους τρόπους με τους οποίους αντλεί και διαχέει πληροφορίες.

- Ποιες είναι οι διαδικασίες που ακολουθείτε για την **ανίχνευση της προσφοράς και της ζήτησης** εργασίας στην τοπική αγορά;
- Υπάρχει συνεργασία με τις επιχειρήσεις;
- Μπορείτε να εντοπίσετε παράγοντες που καθορίζουν το βαθμό ανταπόκριση των επιχειρήσεων;
- Ποιο είναι το προφίλ των επιχειρήσεων που απευθύνονται για συνεργασία στη δομή σας;
- Υπάρχει συνεργασία με τοπικούς φορείς;
- Αν ναι, με ποιους;
- Ποιοι είναι οι στόχοι αυτής της συνεργασίας;
- Κατά πόσο λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας στην οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης;

- Υπάρχουν **άλλες δομές** που παρέχουν ανάλογες ή συμπληρωματικές υπηρεσίες στο πεδίο εμβέλειας της δομής;
- Εάν ναι, ποια η σχέση σας με αυτές;
- Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας προοπτικές στενότερης συνεργασίας;
- Ποιες είναι οι προϋποθέσεις για κάτι τέτοιο;
- Έχουν παρατηρηθεί φαινόμενα ανταγωνισμού;
- Αν ναι, με ποια μορφή;
- Αν όχι, πώς έχουν αποφευχθεί;

- Ποια είναι τα διαφορετικά επίπεδα επικοινωνίας ή δικτύωσης της δομής; (π.χ. άνθρωποι, επιχειρήσεις, δομές, τοπικοί φορείς)
- Πώς επιτυγχάνεται αυτή η επικοινωνία;
- Ποια ήταν τα προβλήματα που συναντήσατε και πώς τα αντιμετωπίζετε;
- Συμμετέχει η δομή σας σε δίκτυα (τυπικά ή άτυπα) σε εθνικό ή / και σε ευρωπαϊκό επίπεδο;
- Αναπτύσσονται ευρύτερες κοινωνικές δραστηριότητες από τη δομή σας;
- Αν ναι, τι είδους δραστηριότητες και ποια είναι κατά τη γνώμη σας η απήχησή τους στην ευρύτερη τοπική κοινωνία;

- Εμπλέκονται στη λειτουργία και στις εργασίες της δομής **εθελοντές;**
- Ποιοι; Πώς εμπλέκονται, σε ποιες δραστηριότητες και με ποια κίνητρα;
- Ποια είναι η άποψή σας για την εθελοντική προσφορά στο πλαίσιο μιας δομής σαν τη δική σας;

- Ποιες είναι οι **ώρες λειτουργίας** της δομής;
- Υπάρχει ευελιξία ως προς το ωράριο εργασίας του προσωπικού;
- Καλύπτει το ωράριο λειτουργίας όλες τις ομάδες, που θα ήθελαν να απευθυνθούν σ΄ αυτήν;
- Μπορεί το ωράριο να προσαρμόζεται ευέλικτα ανάλογα με τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των ομάδων στόχου;
- Λαμβάνουν χώρα στο χώρο της δομής άλλου είδους παράλληλες δραστηριότητες (ψυχαγωγικές, επιμορφωτικές, λειτουργία ιντερνετ-καφέ κτλ.)

Τέλος, θα ήθελα να σας θέσω μερικές πιο **γενικές ερωτήσεις:**

- Ποια είναι, κατά τη γνώμη, σας τα ιδιαίτερα προβλήματα και οι ανάγκες των ανθρώπων που απευθύνονται σ΄ αυτή τη δομή;
- Πού εντοπίζετε τα αίτια του αποκλεισμού των ανθρώπων από την εργασία;
- Τι έχετε σπουδάσει;
- Πόσο διάστημα βρίσκεστε στην παρούσα δομή; σε ποιες θέσεις και με ποια καθήκοντα;

Οδηγός Συνέντευξης (Β): Συνέντευξη με το/τη Σύμβουλο.

Θα ήθελα, κατ΄ αρχάς, να μου πείτε μερικά πράγματα για σας:

- Πού και πότε γεννηθήκατε;
- (Αν έχει γεννηθεί εκτός της συγκεκριμένης πόλης). Πόσα χρόνια ζήσατε εκεί; Πότε μετακομίσατε εδώ και για ποιους λόγους;
- Είστε παντρεμένος / η; Ποιο είναι το επάγγελμα του συντρόφου σας; ΄Εχετε παιδιά;

Στη συνέχεια θα ήθελα να μιλήσουμε για την **εκπαίδευση** και την **επαγγελματική σας διαδρομή.**

-Τι έχετε σπουδάσει και πού;
-Πόσο χρόνο εργάζεστε ως σύμβουλος;
-Πώς εμπλακήκατε με αυτό το επάγγελμα; Γιατί το επιλέξατε;
-Ασχολείστε αποκλειστικά με το επάγγελμα αυτό;
-Πώς σας φαίνεται η δουλειά σας;
-Πού είχατε απασχοληθεί κατά το παρελθόν;
-Υπήρχαν κατά το παρελθόν διαστήματα που είχατε μείνει άνεργος / η;
-Πώς καταρτιστήκατε για το συγκεκριμένο ρόλο;
-Τι είδους κατάρτιση ήταν; (τυπική – άτυπη, on the job training, κλπ).
-Πού πραγματοποιήθηκε; (Εσωτερικό ή Εξωτερικό;)
-Από ποιόν έγινε και πόσο διάστημα διήρκεσε;
-Υπήρξαν τυπικές / αναγνωρισμένες βεβαιώσεις για τη συμμετοχή σας;
-Θεωρείτε πως η κατάρτισή σας είναι επαρκής;
-Σε ποια σημεία θα μπορούσε να βελτιωθεί; Τι θα έπρεπε να περιλαμβάνει;
-Πώς πληροφορείστε τις δυνατότητες συνεχιζόμενης κατάρτισης πάνω στο αντικείμενό σας που προσφέρονται κατά καιρούς;
-Πραγματοποιείται διάγνωση αναγκών των συμβούλων στο πλαίσιο της δομής σας;
-Ποιες δεξιότητες, κατά τη γνώμη σας, πρέπει να έχει ένας σύμβουλος για να εκτελεί αποτελεσματικότερα τα καθήκοντά του;

-Πώς **επιλεγήκατε** στη συγκεκριμένη θέση;
-Ποιο είναι το **εργασιακό καθεστώς** στο οποίο υπάγεστε;

-Πώς εκτιμάτε το καθεστώς αυτό σε σχέση με τη σταθερότητα της θέσης εργασίας, τους όρους εργασίας και το ύψος των αποδοχών;
-Υπάρχει σύλλογος ή σωματείο συμβούλων; Ανήκετε σε αυτό;

-Ποια είναι η εκτίμηση σας σχετικά με το **διαθέσιμο χώρο**;
-Θεωρείτε ότι επαρκεί για τις ανάγκες και τις λειτουργίες της δομής;
-Υπάρχουν εξειδικευμένοι και ειδικά διαμορφωμένοι χώροι για την επιτέλεση των προβλεπόμενων πρακτικών; {π.χ. εξατομικευμένη υποστήριξη, συνέντευξη}.

Στη συνέχεια θα ήθελα να εκτιμήσετε την **υπάρχουσα υποδομή.**

-Θεωρείτε πως ο εξοπλισμός και η οργάνωση του γραφείου σας επαρκεί για να επιτελείτε με αποτελεσματικότητα τα καθήκοντά σας;
-Τι θα μπορούσατε να προτείνετε για τη βελτίωση της κατάστασης ή την άρση των προβλημάτων που εντοπίζετε;
-Υπάρχει εσωτερικό δίκτυο μηχανοργάνωσης; (Η/Υ)
-Υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης στο Internet;
-Υπάρχει δίκτυο με άλλες δομές, επιχειρήσεις ή φορείς;
-Χρησιμοποιούνται λειτουργικά πακέτα ή / και βάσεις δεδομένων για τη διαχείριση των πληροφοριών; (π.χ. για το προφίλ των επωφελούμενων, για τα αποτελέσματα της υποστήριξης, για το προφίλ συνεργαζόμενων φορέων κλπ).

Θα ήθελα τώρα να μου μιλήσετε για τις **υπηρεσίες** που παρέχετε.

-Ποιοι άνθρωποι απευθύνονται κατά κανόνα στη δομή σας;
-Ποιος κάνει την υποδοχή των εξυπηρετουμένων και πού; (περιγραφή των διεργασιών πριν φθάσει σε εσάς).
-Περιγράψτε μου, σας παρακαλώ, τις ενέργειες στις οποίες προβαίνετε από τη στιγμή που κάποιος έρχεται σε εσάς.
-Περιγράψτε μου αναλυτικά την κάθε υπηρεσία υποστήριξης που παρέχεται σε σχέση με α) το τι προβλέπεται, β) το τι συμβαίνει.
-Ποια είναι τα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζετε κατά την προσέγγιση και την επαφή σας με τους ανέργους;
-Με ποιες ομάδες τα προβλήματα αυτά είναι εντονότερα και γιατί;
-΄Εχετε εντοπίσει κατηγορίες ανέργων που δεν αποφασίζουν να

απευθυνθούν στη δομή; Ποιες; Σας έχει απασχολήσει αυτή η κατάσταση; Πώς την αντιμετωπίζετε;
-Ποιο στάδιο της εργασίας σας θεωρείτε πιο σημαντικό για την ένταξη του ανέργου στην απασχόληση;

-Οι υπηρεσίες παρέχονται σε ατομική ή / και ομαδική βάση;
-{Αν παρέχονται και σε ομαδική βάση:} Πώς εκτιμάτε την ομαδική συμβουλευτική;
-{Αν όχι} Σας έχει απασχολήσει η δυνατότητα της ομαδικής συμβουλευτικής;
-Πόσο συχνά πραγματοποιούνται συναντήσεις με τους εξυπηρετούμενους;
-Ποια κατεύθυνση συμβουλευτικής ακολουθείτε;
-Ποια είναι τα μεθοδολογικά εργαλεία που χρησιμοποιείτε;
-Υπάρχουν διαφοροποιήσεις στον τρόπο παροχής των υπηρεσιών αυτών σε διαφορετικές ομάδες; (όσον αφορά σε εργαλεία, πρακτικές, ιδιαίτερες ρυθμίσεις, κλπ).
-Ποιες από τις πρακτικές που μεταχειρίζεστε θεωρείτε αποτελεσματικότερες και γιατί;
-Σε ποιες φάσεις της διαδικασίας στήριξης και προώθησης ενδέχεται να αντιμετωπίσετε την άρνηση ή τις αντιστάσεις των ανέργων; Με ποιους τρόπους το χειρίζεστε;

Μπορούμε τώρα να μιλήσουμε για τα **πλαίσια συνεργασίας** σας με τους άλλους συντελεστές εντός της δομής.

- Με ποια άλλα πρόσωπα εντός της δομής συνεργάζεστε στη δουλειά σας;
- Με ποιον θα συζητήσετε ένα "αναπάντεχο" περιστατικό που θα τύχει στην εργασία σας;
-Υπάρχουν θεσμοποιημένα πλαίσια συνεργασίας; (π.χ. από κοινού προσέγγιση).
-Εκτιμάτε πως διαθέτετε ικανοποιητικά περιθώρια δράσης και πρωτοβουλιών;
-Ποιο είναι το ωράριό σας; Υπάρχουν περιθώρια ευελιξίας; (ανάλογα με τις ανάγκες της ομάδας στόχου, της δομής, ή τις προσωπικές σας;)
-Υπάρχει επιστημονική εποπτεία στο έργο σας; Από ποιον;
-Αν όχι, θεωρείτε πως χρειάζεστε μια τέτοια συνδρομή;
- Θεωρείτε πως απασχολείσθε αποκλειστικά με καθήκοντα που απορρέουν

από το ρόλο σας ή αναλαμβάνετε και άλλες δραστηριότητες ελλείψει του απαραίτητου προσωπικού;

-Πότε θεωρείτε ότι έχετε επιτελέσει **αποτελεσματικά** το έργο σας;
-Πώς το διαπιστώνεται αυτό; Υπάρχουν σχετικά κριτήρια ή δείκτες;
- Έχουν προβλεφθεί διαδικασίες παρακολούθησης των διεργασιών; Εάν ναι, τι περιλαμβάνουν και ποιος είναι υπεύθυνος για αυτές;
-Υπάρχουν διαδικασίες αξιολόγησης – αυτοαξιολόγησης; Ποιες είναι και ποιοι συμμετέχουν σ΄ αυτές;
-Πόσο συχνά λαμβάνουν χώρα;
-Η αξιολόγηση λαμβάνεται υπόψη στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των μελλοντικών δράσεων;
-Ποια στοιχεία της εργασίας σας θεωρείτε πιο ενδιαφέροντα και πιο σημαντικά;
-Ποιες είναι οι προσδοκίες σας από την παρούσα θέση εργασίας και ποιες οι εκτιμώμενες μελλοντικές προοπτικές σας;

Τέλος θα ήθελα να σας θέσω κάποιες πιο **γενικές ερωτήσεις**

-Ποιοι πρέπει να είναι, κατά τη γνώμη σας, οι σκοποί μιας τέτοιας δομής;
-Ποια είναι, κατά τη γνώμη σας, τα ιδιαίτερα προβλήματα και οι ανάγκες των ανθρώπων που απευθύνονται σ΄ αυτή τη δομή;
-Πού εντοπίζετε τα αίτια του αποκλεισμού από την εργασία;
-Τι είδους δραστηριότητες αναπτύσσετε στον ελεύθερο χρόνο σας;

Και μερικές τελευταίες πληροφορίες, που αφορούν σε δημογραφικά στοιχεία των γονιών σας:

-Πού και πότε γεννήθηκε ο πατέρας σας;
-Τι επάγγελμα ασκεί (ασκούσε); ποιες οι γραμματικές του γνώσεις;
-Πού και πότε γεννήθηκε η μητέρα σας;
-Τι επάγγελμα ασκεί (ασκούσε); ποιες οι γραμματικές της γνώσεις;

Οδηγός Συνέντευξης (Γ): Συνέντευξη με τον / την άνεργο/η.

- Θα ήθελα κατ΄ αρχάς να μου πείτε πότε και πού γεννηθήκατε;
-(Αν έχει γεννηθεί εκτός της συγκεκριμένης πόλης) Πόσα χρόνια ζήσατε εκεί; Μπορείτε να θυμηθείτε γιατί η οικογένειά σας (ή εσείς) μετακόμισε από εκεί;

Τώρα θα ήθελα να σας ρωτήσω για τους **γονείς** σας. Ας αρχίσουμε απ΄ τον πατέρα σας:

-Πού και πότε γεννήθηκε;
-Τι επάγγελμα ασκεί (ασκούσε);
- ΄Εκανε πάντοτε την ίδια δουλειά;
- Θυμάστε να ήταν ποτέ ο πατέρας σας άνεργος; Αν ναι, πώς τα βγάζατε πέρα τότε;

-Πού και πότε γεννήθηκε η μητέρα σας;
-Τι δουλειά κάνει (έκανε);
-Εργάζεται (εργαζόταν) συνεχώς;
-Συνέχιζε να δουλεύει, αφότου έκανε παιδιά;

-Πόσα αδέλφια έχετε;
- Με τι ασχολούνται τα αδέλφια σας;
- Πού ζουν; ΄Εχετε επαφή μαζί τους;
- Ζουν άλλοι συγγενείς κοντά σας; ΄Εχετε στενές σχέσεις μαζί τους;

- Ποιες ήταν οι προσδοκίες που είχαν για εσάς οι γονείς σας; Τι ήθελαν να γίνετε όταν θα μεγαλώνατε;

Τώρα θα ήθελα να σας θέσω μερικές ερωτήσεις σχετικά με την **εκπαίδευσή** σας.

-Ποια βαθμίδα της εκπαίδευσης έχετε τελειώσει; {τι έχετε σπουδάσει;}
-[Αν δεν έχει τελειώσει το λύκειο] Γιατί εγκαταλείψατε το σχολείο;
-Ποιες ήταν οι σχολικές σας επιδόσεις;
-Ποια ήταν τα σχέδιά σας όταν πηγαίνατε στο σχολείο; (σπουδές, επαγγελματική αποκατάσταση)
-Ποια ήταν η κατάληξη αυτών των σχεδίων και γιατί;
-Σας ενθάρρυναν οι γονείς σας για την σχολική σας επίδοση;

Στη συνέχεια θα ήθελα να μιλήσουμε για την **εργασιακή σας ζωή**
-Πότε αρχίσατε να εργάζεσθε;
-Τι είδους εργασίες έχετε κάνει κατά το παρελθόν;
-Πώς βρήκατε τις δουλειές αυτές; (αναφορά στην καθεμία χωριστά)
-Ποια ήταν τα καθήκοντά σας στην κάθε δουλειά;
-Πώς εκπαιδευτήκατε για τη δουλειά αυτή;
-Τι ώρες εργαζόσασταν;
-Θεωρούσατε ότι παίρνατε καλό μισθό;
-Πώς κρίνετε τις συνθήκες εργασίας;
-Ποιες ήταν οι σχέσεις με τους εργοδότες ή τους προϊσταμένους σας;
-Ποιες ήταν οι σχέσεις με τους συναδέλφους σας;
-Ήσασταν μέλος κάποιου σωματείου;
-Πόσο μείνατε στην κάθε δουλειά;
-Ποια από τις δουλειές που έχετε κάνει θεωρείτε καλύτερη και γιατί;
-Δουλέψατε ποτέ ταυτόχρονα σε περισσότερες δουλειές; Γιατί;
-Περιγράψτε μου μια τυπική σας ημέρα το διάστημα που εργαζόσασταν στην τελευταία σας δουλειά.

-Πόσο καιρό είστε **άνεργος/η**;
-Για ποιους λόγους χάσατε τη θέση εργασίας σας;
-Υπήρχαν και στο παρελθόν διαστήματα ανεργίας στην επαγγελματική σας διαδρομή;
-Είστε παντρεμένος / η; Έχετε παιδιά; Ο / η σύντροφός σας εργάζεται;
-Ζείτε μόνος / η σας ή συμβιώνετε με άλλους;

-Πότε απευθυνθήκατε στη συγκεκριμένη δομή για πρώτη φορά;
-Ποιος ο σκοπός της επίσκεψής σας; τι προσδοκάτε από την παρουσία σας εδώ;
-Πώς πληροφορηθήκατε για την ύπαρξη της δομής και των παρεχομένων υπηρεσιών;
-Έχετε απευθυνθεί και σε άλλους ομοειδείς οργανισμούς; Πώς εκτιμάτε τις επαφές σας αυτές;
-Μπορείτε να θυμηθείτε και να περιγράψετε την πρώτη επαφή σας με τη δομή;
-Πόσο συχνά επισκέπτεστε τη δομή από τότε;
-Ποιες ώρες της ημέρας έρχεσθε και πόσο παραμένετε εδώ;
-Σε ποιους τομείς θεωρείτε πως έχετε ωφεληθεί από τις επισκέψεις σας στη δομή;

-Τι θα αναμένατε περισσότερο και τι θα μπορούσατε να προτείνετε προς την κατεύθυνση αυτή;
-Πώς κρίνετε τη συμπεριφορά του προσωπικού;
-Αισθάνεστε ασφαλείς ως προς τη διαφύλαξη των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων σας;
- Θεωρείτε πως λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες ικανότητες, ενδιαφέροντα και ανάγκες σας κατά τη διαδικασία της παροχής συμβουλευτικής;
-Συμμετέχετε σε ευρύτερες δραστηριότητες της δομής;
-Είχατε αναστολές για να απευθυνθείτε στη δομή; τι είδους;

- Μπορείτε να μου περιγράψετε**πώς περνάτε μια τυπική σας ημέρα**;
- Με ποιους τρόπους**αναζητάτε νέα θέση εργασίας;**
- Με ποιους τρόπους κατά τη γνώμη σας μπορείτε να βελτιώσετε τη θέση σας στην αγορά εργασίας;
-Τι ρόλο παίζει η κατάρτιση; υπάρχουν δυνατότητες συνεχιζόμενης κατάρτισης στο επάγγελμά σας;
- ΄Εχετε συμμετάσχει σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; Τι αποκομίσατε από αυτά; ΄Ηταν συμβατά προς τα ενδιαφέροντά σας;
- ΄Εχετε σκεφτεί να αλλάξετε επάγγελμα;
-Τι είδους απασχόληση αναζητάτε; (Καθεστώς, όρους)
- Θα δεχόσασταν μια θέση μερικής απασχόλησης;
- Θα ήσασταν διαθέσιμος/η να μετακινηθείτε προκειμένου να βρείτε μια νέα θέση εργασίας;
-Τι θεωρείτε πως πρέπει να κάνετε για να βρείτε δουλειά;
-Ποια είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζετε κατά τη διάρκεια της ανεργίας σας;
-Ποιοι σας στηρίζουν στα προβλήματα αυτά και με ποιους τρόπους;
-Λαμβάνετε επίδομα ανεργίας ή άλλου είδους βοήθεια; Ποια; Από ποιο φορέα;
-Ποιες από τις δραστηριότητες που σας ευχαριστούσαν στο παρελθόν έχετε αναγκαστεί να διακόψετε λόγω της ανεργίας σας;
-Σε ποια άλλα πρόσωπα έχει επιπτώσεις η δική σας ανεργία;
-Πώς περνάτε τον ελεύθερό σας χρόνο;
- Θεωρείτε πως η ανεργία έχει επίπτωση στις κοινωνικές σας σχέσεις; Ποια;
-Ποια τα σχέδιά σας για το μέλλον και ποιες θεωρείτε απαραίτητες προϋποθέσεις για την επίτευξη των σχεδίων αυτών;

Οδηγίες σχετικά με τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων και την επιλογή των ερωτώμενων.

- Ελάχιστος αριθμός συνεντεύξεων[144] (μαγνητοφωνημένων και "επιτυχημένων"):

  Μία (1) με τον / την επικεφαλής της δομής.
  Δύο (2) με συμβούλους.
  Δύο (2) με ανέργους.

Για κάθε συνέντευξη ο ερευνητής / τρια οφείλει να συμπληρώσει "πρωτόκολλο συνέντευξης".

- Κριτήρια δειγματοληψίας*:*

Οι αναζητούμενες περιπτώσεις συμβούλων και ανέργων δύναται να διαφοροποιηθούν στη βάση των παρακάτω ενδεικτικών παραμέτρων:

Σύμβουλοι:

Α. Ανάλογα με το είδος ή την κατεύθυνση της συμβουλευτικής:
- Επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Σύμβουλοι επαγγελματικής καριέρας.
- Επιχειρηματικότητας.
- Νομικής υποστήριξης.
- Γενικής συμβουλευτικής (ψυχοκοινωνικής στήριξης).
- Συμβουλευτικής ειδικών κοινωνικών ομάδων.

Β. Φύλο.
Γ. "Παλαιός" - "νέος" στη δομή.
Δ. Ανάλογα με την επαγγελματική εμπειρία ή τα τυπικά προσόντα.
Ε. Κοινή εμπειρία ή προέλευση από ομάδα - στόχο.

144 Ο ερευνητής / τρια μπορεί κατά την εκτίμησή του να πραγματοποιήσει μεγαλύτερο αριθμό συνεντεύξεων. Κάτι τέτοιο είναι δε επιβεβλημένο όταν κρίνει πως κάποια από τις προβλεπόμενες (5) συνεντεύξεις δεν είχε επιτυχή έκβαση ή είναι φτωχή σε πληροφορίες.

Άνεργοι:

Α. Φύλο.
Β. Ηλικία.
Γ. Νέοι άνεργοι (νέο-εισελθόντες στην αγορά εργασίας) vrs απολυμένοι.
Δ. Μακροχρόνια άνεργοι.
Ε. Προσόντα: υψηλής ειδίκευσης vrs ανειδίκευτοι.
ΣΤ. Συσσώρευση χαρακτηριστικών κοινωνικής ευπάθειας.
Ζ. Συχνότητα επισκέψεων στη δομή.
Η. Εύρεση θέσης εργασίας

Άξονες παρατήρησης και υλικό προς αναζήτηση.

Μετά το πέρας της μελέτης περίπτωσης ο ερευνητής / τρια που την πραγματοποίησε οφείλει να συντάξει μια συνολική έκθεση που θα περιλαμβάνει τις **παρατηρήσεις** του / της σχετικά με τα παρακάτω σημεία:

- Συνθήκες της έρευνας.
- Κριτήρια και τρόπος επιλογής των ερωτώμενων.
- Δυσκολίες - διλήμματα - "απορίες" κατά τη διεξαγωγή της έρευνας.

- Εκτιμήσεις για το χώρο, την υποδομή της δομής, τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των στελεχών της δομής.
- Εκτιμήσεις σχετικά με την παρουσία των «εξυπηρετουμένων» στο χώρο και τις σχέσεις τους με το προσωπικό της δομής.
- Στοιχεία που προέκυψαν από την επιτόπια έρευνα (από την παρατήρηση, άτυπες συζητήσεις κτλ) και δεν περιλαμβάνονται επαρκώς στις ηχογραφημένες συνεντεύξεις.

- Γενικές παρατηρήσεις σχετικά με τα ευρήματα της μελέτης περίπτωσης (π.χ. ενδιαφέρουσες παρατηρήσεις, κρίσεις, συνολικές αποτιμήσεις).

Υλικό που πρέπει να αναζητηθεί:

- Καταγεγραμμένες οδηγίες διαδικασιών - έντυπα εφαρμογής.
- Εσωτερικοί κανονισμοί - εγκύκλιοι.
- Μεθοδολογικά εργαλεία συμβουλευτικής.
- Ηλεκτρονικά έντυπα εισαγωγής δεδομένων (αντίγραφα & δείγματα συμπληρωμένων αντιπροσωπευτικών εντύπων).
- Ερωτηματολόγια.
- Τέστ.
- Εκθέσεις - αναφορές.
- Έρευνες - στατιστικές καταγραφές και αναλύσεις.
- Αξιολογήσεις.
- Έντυπο ενημερωτικό υλικό (φυλλάδια, αφίσες).
- Οργανόγραμμα.
- Σχέδιο χώρου (αν υπάρχει).

Copyright ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
ISBN 960-88796-0-4

Σελιδοποίηση - Εκτύπωση:
ΚΑΜΠΥΛΗ ADV.
Αντιγόνης 60 & Λένορμαν
Τηλ.: 210 5156820 Fax: 210 5156811
kambili@otenet.gr

Προς μια νέα ηθική της εργασίας;

ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ EQUAL
Μέτρο 1.1:Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας

equal

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Α.Σ. E-QUALITY
«Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης»

equality

ISBN: 960-88796-0-4