

Μέρος Α: Η θεωρία

Κεφάλαιο 1. Το περιεχόμενο της έννοιας της απασχολησιμότητας και η σύνδεσή της με την επίτευξη της οικονομικής αποτελεσματικότητας

1.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό το ενδιαφέρον θα επικεντρωθεί στην έννοια της απασχολησιμότητας, μια έννοια που αναπτύχθηκε τις τελευταίες δεκαετίες για την αποτύπωση των αλλαγών στο πεδίο της απασχόλησης και εκφράζει τις απαιτήσεις της οικονομικής παγκοσμιοποίησης. Η μετάβαση από την πλήρη απασχόληση σε ένα πλαίσιο διακινδύνευσης αποτυπώνεται με τον όρο απασχολησιμότητα. Η εξέλιξη της έννοιας της απασχολησιμότητας θα προσεγγιστεί από διάφορες θεωρητικές σκοπιές, με σκοπό την ανάδειξη των ιδεολογικών της καταβολών και του περιεχομένου της. Παράλληλα, θα εξεταστεί η σύνδεση της έννοιας της απασχολησιμότητας με την ελαστικότητα της απασχόλησης και την έμφαση στα μαθησιακά αποτελεσματικότητα για την προαγωγή της οικονομικής αποτελεσματικότητας, υπό την έννοια της ανταπόκρισης της ΔΒΜ, στις εφήμερες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Το επιχείρημα αυτό ενισχύεται με τις τρέχουσες εξελίξεις της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής για τη ΔΒΜ. Ειδικότερα, η έννοια της απασχολησιμότητας φαίνεται πως δίνει τη θέση της στις έννοιες της «αναβάθμισης των δεξιοτήτων» (upskilling) και της «επανεπιδίκευσης» (reskilling), οι οποίες συνδέονται άμεσα με την έννοια της απασχολησιμότητας, αλλά μεταβιβάζουν περαιτέρω την ευθύνη στο υποκείμενο για την ένταξη στην αγορά εργασίας και την εν γένει κοινωνική και οικονομική συμμετοχή.

1.2 Το ιδεολογικό περιεχόμενο της έννοιας της απασχολησιμότητας

Καθοριστικό στοιχείο στην παρούσα ανάλυση αποτελεί η μετάβαση από την εργασία στην απασχόληση και από την απασχόληση στην απασχολησιμότητα. Η εργασία, ως έννοια, αποτυπώνει την ανθρώπινη δραστηριότητα που αποσκοπεί στην επιβίωση των ανθρώπων μέσα στην κοινωνία. Μολονότι η διάκρισή της από την απασχόληση είναι ασαφής, η γέννηση του όρου απασχόληση συμπίπτει με τη γενίκευση της μισθωτοποίησης και της θέσπισης πάγιων κοινωνικών μηχανισμών για την κατανομή και τη μέτρηση της καταναλισκόμενης εργασιακής δύναμης. Η μετάβαση από την έννοια της εργασίας σε εκείνη της απασχόλησης αποτελεί προϊόν της ανάδυσης των καπιταλιστικών εργασιακών σχέσεων, μιας και η έννοια της απασχόλησης εκφράζει εκείνον που απασχολεί,

και επομένως αφορά τον εργοδότη και την κοινωνική σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ απασχολούμενου και απασχολούντα (Τσουκαλάς, 1987, σελ. 212-214).

Η μισθωτή απασχόληση και το επάγγελμα αποτελούσαν βασικό άξονα της κοινωνικής και οικονομικής ζωής των υποκειμένων. Το σύστημα της μισθωτής απασχόλησης χαρακτηριζόταν από υψηλό βαθμό τυποποίησης του χώρου και του χρόνου εργασίας και της εργασιακής σύμβασης. Οι νομικές συνθήκες, προϊόν των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κατάφεραν μέχρι τη δεκαετία του 1970 να διασφαλίσουν και να αναπαραγάγουν την πλήρη και διά βίου εργασία. Παρ' όλα αυτά, οι οικονομικές μεταβολές που ακολούθησαν την ανάπτυξη της οικονομίας της γνώσης, με την παράλληλη ενίσχυση από τις τεχνολογικές εξελίξεις, συντέλεσαν στην άμβλυνση των υποστηρικτικών αξόνων του συστήματος πλήρους απασχόλησης, επιβάλλοντας χωρικές, χρονικές και νομικές ελαστικοποιήσεις. Αποτέλεσμα ήταν τα όρια μεταξύ απασχόλησης και μη απασχόλησης να γίνουν ρευστά. Τα ποσοστά ανεργίας αυξήθηκαν και η αναδιανομή του εισοδήματος και η κοινωνική προστασία βρέθηκαν σε δυσμενή θέση. Οι τειλορικές μορφές εργασίας έδωσαν τη θέση τους στο επιστημονικό μανάτζμεντ. Η αυτοματοποίηση της παραγωγής άρχισε να στηρίζεται στις νέες τεχνολογίες, με αποτέλεσμα μεγάλος αριθμός ημειδικευμένων και ανειδίκευτων εργατών/τριών να χάσουν τις θέσεις εργασίας τους από έναν μικρότερο αριθμό εργαζομένων με υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων και εξειδίκευση (Beck, 2015, σελ. 252-257). Σε αυτό το πλαίσιο, έγινε η μετάβαση από την έννοια της απασχόλησης σε εκείνη της απασχολησιμότητας. Ο όρος απασχολησιμότητα φαίνεται να είναι «ex definition συνδεδεμένος με την έννοια δεξιότητες» (Παπαδάκης, 2006, σελ. 43).

Για τον λόγο αυτόν μια διαδεδομένη προσέγγιση της έννοιας της απασχολησιμότητας υποστηρίζει ότι το υποκείμενο οφείλει να αποκτά γνώσεις και δεξιότητες, να διαμορφώνει ιδιότητες και συμπεριφορές και να τις παρουσιάζει και εφαρμόζει στην αγορά εργασίας (Tomlinson, 2017, σελ. 5). Μια ακόμη διαδεδομένη προσέγγιση της έννοιας της απασχολησιμότητας, στην οποία διαφαίνονται τα παραπάνω χαρακτηριστικά της, είναι εκείνη των Hillage και Pollard (1998), οι οποίοι υποστήριξαν ότι η απασχολησιμότητα συνεπάγεται την ικανότητα εύρεσης και διασφάλισης ικανοποιητικής απασχόλησης. Είναι εκείνη η ικανότητα που καθιστά ικανά τα υποκείμενα να δρουν με αυτάρκεια στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας. Στηρίζεται στις γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις των υποκειμένων και στον τρόπο με τον οποίο τις χρησιμοποιούν και τις παρουσιάζουν ως ιδιοκτησία στους μελλοντικούς τους εργοδότες (Hillage and Pollard, ό.π., σελ. 2).

Για τους Harvey και Knight (2003), η απασχολησιμότητα οριοθετείται από δύο διαφορετικές οπτικές γωνίες, οι οποίες είναι η απασχολησιμότητα ως εύρεση εργασίας και η απασχολησιμότητα ως ανάπτυξη ειδικών χαρακτηριστικών μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης. Υιοθετώντας την πρώτη οπτική γωνία, η απασχολησιμότητα σχετίζεται με την ύπαρξη ποικίλων προσόντων που αφορούν την απασχόληση, αλλά και την ικανότητα διατήρησής της και επιτυχημένης πορείας σε αυτή. Ωστόσο, η εννοιολόγηση, απλώς υπό το πρίσμα της εύρεσης απασχόλησης, είναι ιδιαίτερα περιορισμένη. Έτσι,

λοιπόν, η έννοια της απασχολησιμότητας σφυρηλατείται μέσω της ανάπτυξης εκείνων των δεξιοτήτων που δεν περιορίζονται μονάχα στην εύρεση απασχόλησης αλλά και στη διατήρηση και πραγμάτωση επιτυχημένης επαγγελματικής καριέρας. Απαραίτητες συνιστώσες ως προς αυτή την κατεύθυνση είναι η ανάπτυξη μιας ευρείας πλατφόρμας δεξιοτήτων που απαιτούνται από τους εργοδότες· δεξιότητες που συμβάλλουν σε μια επιτυχημένη επαγγελματική πορεία, εστιάζοντας στην καινοτομία, και δεξιότητες που καθιστούν τα υποκείμενα διά βίου μαθητευομένους. Η θεώρηση αυτή αποδίδει μεγάλη έμφαση στην ανάπτυξη των υποκειμένων και στη διά βίου συμμετοχή τους σε μαθησιακές διαδικασίες (Harvey and Knight, ό.π., σελ. 5).

Ένας ορισμός που αντικατοπτρίζει τις παραπάνω θεωρήσεις είναι ο παρακάτω: «η απασχολησιμότητα είναι το σύνολο των επιτευγμάτων, αντιλήψεων και προσωπικών χαρακτηριστικών που συντελούν ούτως ώστε τα υποκείμενα να είναι πιο πιθανό να κερδίσουν μία θέση εργασίας και να είναι επιτυχημένα στα επαγγέλματα που επέλεξαν» (Knight and Yorke, 2003, σελ. 5). Η έμφαση που αποδίδεται στις ατομικές δεξιότητες αλλά και στον διά βίου χαρακτήρα της επαγγελματικής ανάπτυξης δεν είναι ιδεολογικά ουδέτερη. Η απασχολησιμότητα ενέχει έντονη πολιτική κατεύθυνση, μιας και ουσιαστικά κατευθύνει την ενίσχυση της οικονομικής αξίας των υποκειμένων. Τα υποκείμενα συντελούν δυναμικά, μέσω της απασχολησιμότητάς τους, στην οικονομική μεγέθυνση. Η προσέγγιση, λοιπόν, της απασχολησιμότητας υπό το πρίσμα της ανάπτυξης των απαραίτητων δεξιοτήτων για την αγορά εργασίας και την ένταξη και επιτυχημένη επαγγελματική πορεία των υποκειμένων είναι επηρεασμένη σε μεγάλο βαθμό από τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και τη διευρυμένη σημασία της εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ανάπτυξή του (Tomlinson, 2017, σελ. 2-5).

Υποστηρίζεται ότι μέσω της ανάπτυξης της απασχολησιμότητας βελτιώνονται η παραγωγικότητα και η ανταγωνιστικότητα και, επομένως, αυξάνονται τα κέρδη των επιχειρήσεων, ενώ προάγονται οι μισθοί και οι ευκαιρίες επαγγελματικής καριέρας. Ουσιαστικά, σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, η συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση συνδράμει στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που δεν κατείχαν τα υποκείμενα πριν. Αυτές οι γνώσεις και δεξιότητες συντελούν στην οικονομική ανάπτυξη και στην αύξηση της παραγωγικότητας, ενώ μπορούν να θεωρηθούν μια μορφή συσσώρευσης κεφαλαίου με συγκεκριμένο κόστος και απόδοση (Κανελλοπούλου, Μαυρομαρά και Μητράκος, 2004, σελ. 23-25).

Ωστόσο, η συγκεκριμένη θεώρηση για την αξία της επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένα προβλήματα. Οι επενδύσεις σε εκπαίδευση και κατάρτιση και τα οφέλη από αυτές επηρεάζονται τόσο από το περιεχόμενο της εκπαίδευσης και κατάρτισης όσο και από την ικανότητα των υποκειμένων να επωφεληθούν από αυτή. Το περιεχόμενο της εκπαίδευσης καθορίζει σε σημαντικό βαθμό τις αποδόσεις της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Επομένως, τα μαθησιακά μονοπάτια διαδραματίζουν κομβικό ρόλο στην απόδοση της επένδυσης σε εκπαίδευση και κατάρτιση (Johnson, 1998, σελ. 337). Το ζήτημα αυτό φέρει στο προσκήνιο τις διαφορετικές

αποδόσεις της επένδυσης στην εκπαίδευση, με βάση την ποιότητα και την ποσότητα της εκπαίδευσης. Η ποιότητα της εκπαίδευσης είναι εκείνη που συνδέεται σε μεγαλύτερο βαθμό με τις υψηλές αποδόσεις των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Η κοινωνική προέλευση των υποκειμένων καθορίζει σημαντικά την ικανότητά τους να επωφεληθούν από την επένδυση σε εκπαίδευση και κατάρτιση, κυρίως με όρους ποιότητας της εκπαίδευσης. Τα υποκείμενα με υψηλό οικονομικό και κοινωνικό υπόβαθρο επωφελούνται περισσότερο από τις επενδύσεις σε εκπαίδευση και κατάρτιση απ' ό,τι τα υποκείμενα χαμηλότερου κοινωνικού και οικονομικού υποβάθρου (Psacharopoulos, 1993, σελ. 20-25).

Η επικράτηση του νεοφιλελευθερισμού έχει ως αποτέλεσμα την περιορισμένη παρέμβαση του κράτους. Το κράτος περιορίζεται στην ενθάρρυνση των πολιτών για επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο προκειμένου να μη διαταραχθεί η ελευθερία της αγοράς. Η ενθάρρυνση αυτή συνοδεύεται από την έμφαση στην ισότητα των ευκαιριών. Σε αυτό το πλαίσιο, η απόκτηση ανθρώπινου κεφαλαίου καθίσταται ατομική ευθύνη (Brown, 2001, σελ. 7, 11). Παράλληλα, η επιδίωξη της απασχολησιμότητας και η επικράτηση της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου αλλάζουν άρδην τον ίδιο τον θεσμό της εκπαίδευσης. Τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης αναδιοργανώνονται με στόχο την εκπλήρωση οικονομικών προτεραιοτήτων. Η γνώση απομακρύνεται από το γνωσιακό και ανθρωπιστικό της περιεχόμενο και αποτελεί έναν προθάλαμο για την προετοιμασία ενός εξειδικευμένου προσωπικού, το οποίο εξυπηρετεί τις ανάγκες της οικονομίας της αγοράς (Γκίβαλος, 2007, σελ. 27).

Όπως αναφέρθηκε, η προσέγγιση περί απασχολησιμότητας αποδίδει ιδιαίτερη έμφαση στις δεξιότητες που πρέπει να αποκτηθούν από τα υποκείμενα ώστε να έχουν θέση στην αγορά εργασίας και παραπέμπει στην ευθύνη των υποκειμένων για την ένταξή τους στην απασχόληση. Ο όρος για τις δεξιότητες είναι τρόπον τινά περιορισμένος και αφορά τη συναφή γνώση και εμπειρία για την επίτευξη των αναγκαίων καθηκόντων που υπαγορεύονται από μία θέση εργασίας και αποτελούν προϊόν της εκπαίδευσης και κατάρτισης, της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας (Γαλατά, 2009, σελ. 24). Η έννοια της απασχολησιμότητας δεν περιορίζεται μόνο σε αυτή την αντίληψη. Η απασχολησιμότητα σχετίζεται με τις γνώσεις που κατέχει κάποιο υποκείμενο, τις δεξιότητες (το τι μπορεί να κάνει με αυτά που γνωρίζει) και τις στάσεις. Σε πρώτο στάδιο, συνδέεται με εκείνες τις γνώσεις και τα προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως είναι η αξιοπιστία και η ακεραιότητα. Σε δεύτερο στάδιο, έχουμε τις επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες, όπως είναι οι ικανότητες επικοινωνίας και επίλυσης προβλημάτων, καθώς και περαιτέρω προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως είναι η πρωτοβουλία και τα κίνητρα. Τέλος, έχουμε το στάδιο του υψηλού επιπέδου γνώσεων και δεξιοτήτων που συντελούν στην οργανωτική απόδοση, όπως είναι η αποδοτική εργασία σε ομάδες και η αυτοδιαχείριση. Ουσιαστικά, οι γνώσεις και δεξιότητες αποτελούν περιουσιακά στοιχεία τα οποία τα υποκείμενα θα πρέπει να αξιοποιούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στην αγορά εργασίας. Απαιτούνται δεξιότητες διαχείρισης επαγγελματικής καριέρας, εύρεσης απασχόλησης, στρατηγικής προσέγγισης

των πραγμάτων και αποτελεσματικής παρουσίασης. Παράλληλα, κομβική θεωρείται η κατανόηση της προσωπικής κατάστασης και του εξωτερικού περιβάλλοντος. Έτσι, λοιπόν, έχουμε να κάνουμε με μια σειρά τεχνικών, οριζόντιων και κοινωνικών δεξιοτήτων (Hillage and Pollard, 1998, σελ. 3).

Για τον Watts (2006, σελ. 10-15), οι απαραίτητες ικανότητες που χαρακτηρίζουν την απασχολησιμότητα είναι η αυτογνωσία (οι γνώσεις και δεξιότητες που κατέχει το υποκείμενο, ο τρόπος με τον οποίο μπορούν να εφαρμοστούν, ο αυτοκαθορισμός και η αναγνώριση των δυνατών και αδύναμων στοιχείων), η ύπαρξη κοινωνικών δεξιοτήτων για την ανίχνευση και αναγνώριση των ευκαιριών, η ικανότητα λήψης ορθολογικών αποφάσεων, η προσαρμοστικότητα, η αυτοπροβολή, ο προγραμματισμός, η ικανότητα δικτύωσης, η ανταπόκριση σε συνθήκες αβεβαιότητας και η μεταφορά και χρήση των δεξιοτήτων σε νέα πλαίσια. Επιπλέον, μία σημαντική στάση λογίζεται η προθυμία απόκτησης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων (Wittekind, Reader and Grote, 2010, σελ. 568). Οι δεξιότητες δεν αποτελούν μόνο ένα ζήτημα απόκτησης τεχνικών γνώσεων από την τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση, αλλά εμπεριέχουν την ικανότητα του να μαθαίνει κάποιος να μαθαίνει ως μια διά βίου διαδικασία. Οι γνώσεις και δεξιότητες απαρχαιώνονται με ταχύτερους ρυθμούς, καθιστώντας την απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων βασικό συστατικό της σύγχρονης κοινωνίας. Αυτό το γεγονός αποτελεί μια πραγματικότητα για όλους (Brown, 2001, σελ. 15). Γίνεται αντιληπτό πως η έννοια της απασχολησιμότητας υπερβαίνει κατά πολύ την απλουστευτική θεώρηση περί ύπαρξης βασικών δεξιοτήτων και γνώσεων και προϋποθέτει την ύπαρξη ενός μείγματος ατομικών προσόντων, χαρακτηριστικών και πεποιθήσεων που αντανάκλουν την παραγωγικότητα των υποκειμένων (Yorke, 2004, σελ. 13).

Ωστόσο, πέρα από εκείνη την προσέγγιση περί ανάπτυξης των ατομικών δεξιοτήτων, η έννοια της απασχολησιμότητας μπορεί να μελετηθεί και υπό το πρίσμα μιας εναλλακτικής θεώρησης, κατά την οποία η απασχολησιμότητα δεν αποτελεί ένα μέσο για τη μέτρηση της δυναμικής των υποκειμένων να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, αλλά διπλέκεται με το κοινωνικοοικονομικό συγκείμενο και επιτρέπει ή αποτρέπει την ανάδειξη της δυναμικής τους. Σε αυτό το πλαίσιο, η έννοια της απασχολησιμότητας μελετάται υπό το πρίσμα του γενικότερου πολιτικού, κοινωνικού και οικονομικού πλαισίου και δεν περιορίζεται μόνο στις εφήμερες ανάγκες της αγοράς εργασίας (Tomlinson, 2017, σελ. 6).

Χαρακτηριστική είναι η προσέγγιση που παραθέτουν οι Brown, Hesketh και Williams (2004), οι οποίοι υποστήριξαν ότι η απασχολησιμότητα αφορά τις σχετικές πιθανότητες για την εύρεση και διασφάλιση διαφορετικών ειδών απασχόλησης. Οι πιθανότητες αυτές υπαγορεύονται από την αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας και από τον τρόπο με τον οποίο τοποθετούνται τα υποκείμενα στην «εραρχία» των αναζητούντων απασχόληση (Brown, Hesketh and Williams, 2004, σελ. 24-25). Έτσι, λοιπόν, δεν υφίσταται μια διχοτόμηση μεταξύ των απασχολήσιμων και μη απασχολήσιμων, εξαιτίας των παραγόντων που επηρεάζουν την πραγμάτωση της απασχολησιμότητας και οι οποίοι δεν περιορίζονται στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των υποκειμένων αλλά στην

αλληλεπίδρασή τους με το κοινωνικοοικονομικό συγκείμενο (Tomlinson, 2017, σελ. 6). Η συμβολή της συγκεκριμένης προσέγγισης έγκειται στο γεγονός ότι δεν ορίζει με όρους δεξιοτήτων και ατομικών χαρακτηριστικών την έννοια της απασχολησιμότητας. Προάγει δύο διαστάσεις, τη σχετική διάσταση, που αναφέρεται στα χαρακτηριστικά των υποκειμένων, και την απόλυτη διάσταση, που αφορά το γενικότερο πλαίσιο. Οι προσεγγίσεις που εστιάζουν μονόπλευρα στην απόκτηση δεξιοτήτων αποτυγχάνουν να συλλάβουν τη δυαδικότητα της έννοιας της απασχολησιμότητας (Brown, Hesketh and Williams, 2004, σελ. 24).

Σε αυτό το πλαίσιο, εντοπίζεται μια προβληματική σχέση μεταξύ της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου και της απασχολησιμότητας. Ο πυρήνας αυτής της προβληματικής σχέσης εντοπίζεται στη θεώρηση ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση αποτελούν ένα μαγικό φίλτρο για όλα τα προβλήματα της οικονομίας και της κοινωνίας. Πιο συγκεκριμένα, οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο προάγουν τη γενικότερη λειτουργία της αγοράς. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση συντελούν στην απόκτηση των απαραίτητων γνώσεων για την επαγγελματική ζωή, καλλιεργούν αφαιρετικές και συνθετικές δεξιότητες, προάγουν την πνευματική εξέλιξη και ουσιαστικά βοηθούν τη σύγχρονη οικονομία να αντεπεξέλθει στις πιέσεις του διεθνούς ανταγωνισμού, παράγοντας έτοιμα και ικανά υποκείμενα να επιτελέσουν το σύνθετο έργο της αγοράς εργασίας και των κελυμάτων της αγοράς γενικότερα (Κάγκ και Ζύλπερμπεργκ, 2017, σελ. 161).

Με τον τρόπο αυτόν, όμως, η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου περιορίζεται στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που καλύπτουν τις ανάγκες της οικονομίας και της αγοράς εργασίας. Η συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση με στόχο την ανάπτυξη της απασχολησιμότητας θέτει έναν σοβαρό κίνδυνο. Καθώς όλο και περισσότερα υποκείμενα συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, γίνεται όλο και δυσκολότερη η απόδοση των ωφελημάτων αυτής της συμμετοχής. Ο κίνδυνος συνίσταται στο γεγονός πως η αγορά εργασίας δεν μπορεί να συμβαδίσει σήμερα με τις προσδοκίες που καλλιεργούν η εκπαίδευση και η κατάρτιση. Όσες προσπάθειες και να κάνει ένα υποκείμενο για τη βελτίωση της αποδοτικότητάς του, μετρούν ελάχιστα αν κάποιο άλλο έχει κάνει ακριβώς τις ίδιες προσπάθειες. Οι ευκαιρίες κάθε υποκειμένου καθορίζονται από τις ευκαιρίες όλων των άλλων, μιας και δεν υπάρχουν «αξιόλογες» θέσεις εργασίας για όλους (Brown, 2003, σελ. 149-150).

Σε αυτό το πλαίσιο, ακολουθείται μια λειτουργική προσέγγιση μεταξύ της σχέσης δεξιοτήτων και ανταμοιβών στην αγορά εργασίας (Fevre, 2003, σελ. 27-28). Η απασχολησιμότητα εκλαμβάνεται ως ιδιαίτερα σημαντική για να αντιμετωπίσουν τα υποκείμενα την εργασιακή ανασφάλεια, καθώς τους προσφέρει την ευκαιρία να αποκτήσουν εναλλακτικές προοπτικές απασχόλησης (Wittekind, Reader and Grote, 2010, σελ. 566-567). Επιπλέον, η απασχολησιμότητα εμφανίζεται ως μια σημαντική συνιστώσα για την τόνωση του ενδιαφέροντος και των κινήτρων των υποκειμένων για συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση. Ταυτόχρονα, μέσω της συμμετοχής στην εκπαίδευση και κατάρτιση αυξάνεται η παραγωγικότητα των υποκειμένων και προάγεται η οικονομία των χωρών, στο

πλαίσιο του παγκόσμιου οικονομικού ανταγωνισμού. Φαίνεται πως η απασχολησιμότητα προάγει τον επαγγελματισμό των υποκειμένων, γεγονός που καλωσορίζεται από τους εργοδότες. Κομβικός είναι και ο ρόλος της στην καταπολέμηση της ανεργίας, η οποία συνδέεται με τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό (Watts, 2006, σελ. 5-6).

Αυτή η «αισιόδοξη» θεώρηση περί απασχολησιμότητας δεν αποδίδει την πρέπουσα σημασία σε ορισμένες αρνητικές προεκτάσεις της. Πρώτα από όλα, στο πλαίσιο της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου, η αισιόδοξη θεώρηση υποστηρίζει ότι τα υποκείμενα είναι ορθολογικοί οικονομικοί δρώντες (*homo economicus*), στόχος των οποίων είναι η βελτιστοποίηση των μελλοντικών τους ωφελειών (Tomlinson, 2017, σελ. 4). Η ύπαρξη του *homo economicus* προϋποθέτει την εμπέδωση των αξιών της αγοράς σε όλες τις πράξεις και επιλογές, με στόχο την απόκτηση επαρκούς ανθρώπινου κεφαλαίου προκειμένου να γίνουν τα υποκείμενα «επιχειρηματίες» του ίδιου τους του εαυτού, κάνοντας ορθολογικές και υπολογισμένες επιλογές βάσει της σχέσης κόστους-ωφέλειας. Παρότι στο πλαίσιο του νεοφιλελευθερισμού προωθούνται ιδέες για την ελευθερία και την αυτονομία των υποκειμένων, ταυτόχρονα υπόκεινται όλο και περισσότερο στις σκληρές και απρόβλεπτες απαιτήσεις της ελεύθερης αγοράς (Hamann, 2009, σελ. 38-41).

Οι νεοφιλελεύθερες πρακτικές που επικρατούν ενθαρρύνουν τα υποκείμενα με δική τους υπευθυνότητα να φροντίσουν για τον εαυτό τους (Larner, 2000, σελ. 13). Για να μπορέσουν τα υποκείμενα να ανταποκριθούν, κρίνεται απαραίτητη η απόκτηση επαρκούς ανθρώπινου κεφαλαίου μέσω συνεχιζόμενων επενδύσεων σε εκπαίδευση και κατάρτιση. Έτσι, τα υποκείμενα διαμορφώνονται ως ελεύθεροι/ες και αυτόνομοι/ες επιχειρηματίες του εαυτού τους, πλήρως υπεύθυνα για την ορθολογικότητα των αποφάσεών τους (Hamann, 2009, σελ. 42-43).

Σε αυτό το πλαίσιο εξατομίκευσης της ευθύνης, δημιουργείται λοιπόν ένα δυσοίωνο περιβάλλον για τους κοινωνικά μη προνομιούχους, οι οποίοι καλούνται να λάβουν τις κατάλληλες αποφάσεις αναφορικά με τις επενδύσεις στην εκπαίδευση και κατάρτιση, και ειδικότερα στη ΔΒΜ, για να έχουν θέση στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση στην κοινωνική και οικονομική ζωή. Στο σημείο αυτό, γίνεται αντιληπτή και μια αντιφατικότητα ως προς την επίτευξη των στόχων της οικονομικής αποτελεσματικότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Πιο συγκεκριμένα, η ατομικότητα και η εξατομίκευση της ευθύνης που αποτελούν το ιδεολογικό άρμα του νεοφιλελευθερισμού αποτελούν παράλληλα και το μεγαλύτερο σημείο κριτικής του, διότι η ατομική ευθύνη οδηγεί τα υποκείμενα, και ιδίως τα υποκείμενα από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, στη φτώχεια, στην ανεργία, στην αποστέρηση και στον αποκλεισμό (Κυρίδης, 2014, σελ. 25). Η κοινωνική δικαιοσύνη δεν μπορεί να συνδυαστεί με το περιεχόμενο της έννοιας της απασχολησιμότητας που συνοψίζεται, όπως αναφέρει ο Giddens (2008, σελ. 25), στην προθυμία και στην ικανότητα των υποκειμένων να προοδεύσουν, όσο υπάρχουν κοινωνικά και οικονομικά εμπόδια που τα αποτρέπουν να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους.

Η έμφαση στην ατομική ευθύνη γίνεται ακόμη εντονότερη με τη μετάβαση από την έννοια της απασχολησιμότητας στις έννοιες της «αναβάθμισης των δεξιοτήτων» και

της «επανεδίδευσης». Πιο συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε το 2016 τη Σύσταση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου «Διαδρομές Αναβάθμισης Δεξιοτήτων: Νέες Ευκαιρίες για Ενήλικες». Στο κείμενο αυτό υπήρξαν μόνο δύο αναφορές στην έννοια της απασχολησιμότητας. Αντίθετα, η έννοια της αναβάθμισης των δεξιοτήτων κατέκλυζε το κείμενο και συνδέθηκε με την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού και ιδίως εκείνων των υποκειμένων με χαμηλό επίπεδο προσόντων στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και στις μεταβολές του παραγωγικού συστήματος (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016, σελ. 2). Η έννοια της επανεδίδευσης συνδέθηκε, όπως και η έννοια της αναβάθμισης των δεξιοτήτων, με τα κελύσματα της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης και τη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη της ΕΕ, και κυρίως την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση του ευρωπαϊκού παραγωγικού μοντέλου (Dittrich, 2016, σελ. 1). Ταυτόχρονα, η έννοια της επανεδίδευσης κέρδισε έδαφος την περίοδο της πανδημίας Covid-19, όταν πολλοί παραγωγικοί κλάδοι της οικονομίας επλήγησαν από τις συνέπειές της και από τις περιοριστικές πολιτικές των κρατών (European Commission, 2020a, σελ. 3).

Με την έννοια της αναβάθμισης των δεξιοτήτων νοείται η ανάπτυξη των ικανοτήτων των υποκειμένων, έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στις σημερινές ανάγκες της αγοράς εργασίας για δεξιότητες. Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων θεωρείται προϋπόθεση για τη διατήρηση της θέσης των υποκειμένων στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική τους πρόοδο. Η επανεδίδευσή αφορά την ανάπτυξη ενός νέου συνόλου ικανοτήτων για την επίτευξη ενός διαφορετικού ρόλου (World Economic Forum, 2019, σελ. 11). Τόσο η αναβάθμιση των δεξιοτήτων όσο και η επανεδίδευσή θεωρούνται σήμερα απαραίτητες συνθήκες για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού (European Parliament, 2019, σελ. 4-5).

Επομένως, όπως η απασχολησιμότητα, έτσι και η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και η επανεδίδευσή υπερτονίζουν την ατομική ευθύνη των υποκειμένων (Ainsworth, 2013, σελ. 328). Οι πιέσεις για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανεδίδευσή εντείνουν την πόλωση στην αγορά εργασίας μεταξύ των πλούσιων και των φτωχών σε γνώσεις και δεξιότητες. Ταυτόχρονα, η έμφαση στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων και στην επανεδίδευσή φαίνεται ότι συντονίζεται με τις ανάγκες των εργοδοτών/τριών (Siciliano, 2016, σελ. 125-130). Σε μεγαλύτερη ένταση από την έννοια της απασχολησιμότητας, ο έννοιες της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της επανεδίδευσής καθιστούν τα υποκείμενα υπεύθυνα για την προετοιμασία τους σε ένα αβέβαιο και μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Αυτή η έμφαση στις δύο αυτές έννοιες δομεί έναν νέο «επαγγελματισμό» (vocationalism) που υπερβαίνει κατά πολύ την καλλιέργεια συγκεκριμένων οριζόντιων και επαγγελματικών δεξιοτήτων, υπερτονίζοντας τη δεκτικότητα στην αλλαγή και την προσαρμοστικότητα (Ainsworth, 2013, σελ. 327-328).

1.3 Συμπεράσματα

Συνοψίζοντας, η έννοια της απασχολησιμότητας συνεπάγεται τον περιορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων και τη μετατροπή της απασχόλησης σε διακύβευμα. Συνδέεται άμεσα με την ελαστικότητα της αγοράς εργασίας και τον περιορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων. Το εργατικό δυναμικό οφείλει μέσω της επένδυσης στην εκπαίδευση και κατάρτιση να αποκτήσει γνώσεις και δεξιότητες και να αναπτύξει ένα σύνολο προσόντων για τη διαχείριση της επαγγελματικής του ζωής. Έτσι, η απασχολησιμότητα αποτελεί έναν μηχανισμό για την εδραίωση της ατομικής ευθύνης για την ανάπτυξη των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων, ώστε οι άνεργοι να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και οι εργαζόμενοι να διασφαλίσουν την επαγγελματική τους θέση. Άλλωστε, η ανάπτυξη της απασχολησιμότητας συνδέεται με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Ταυτόχρονα, όμως, τα υποκείμενα θεωρούνται ορθολογικοί οικονομικοί δρώντες, υπεύθυνα για τα αποτελέσματα των επιλογών τους, αναδεικνύοντας ότι το ζήτημα της κοινωνικής δικαιοσύνης πλήττεται διότι δεν λαμβάνονται υπόψη τα κοινωνικά, οικονομικά και θεσμικά εμπόδια που επιδρούν καθοριστικά στην πρόσβαση στην εκπαίδευση και κατάρτιση και στην αξιοποίηση των ευκαιριών για συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση και ένταξη στην απασχόληση. Το πρόβλημα αυτό γίνεται εντονότερο σε περιόδους κρίσης, όταν ενισχύονται οι δημοσιονομικές πιέσεις προς το ήδη αποδυναμωμένο κράτος πρόνοιας, της περιόδου του νεοφιλελευθερισμού. Η ατομική ευθύνη για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας γίνεται ακόμη πιο έκδηλη και κυνική τα τελευταία χρόνια, με την υιοθέτηση των εννοιών της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της επανειδίκευσης. Αυτές οι δύο έννοιες αποδίδουν ακόμη μεγαλύτερη έμφαση στην ατομική ευθύνη για την προσαρμογή των υποκειμένων στα όποια νέα δεδομένα, είτε αυτά αναφέρονται στα κελεύσματα της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης είτε στις προκλήσεις της πανδημίας.

