ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

Διονύσης Γουβιάς[1] – Νίκος Φωτόπουλος[2]

Διά βίου Μάθηση & σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα

Ερμηνείες και προεκτάσεις με αφορμή τα στοιχεία της «*Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας*»

[1] Επίκουρος Καθηγητής ΤΕΠΑΕΣ Πανεπιστημίου Αιγαίου

[2] Επίκουρος Καθηγητής ΠΤΝ Πανεπιστημίου Δυτ. Μακεδονίας / Επιστημονικός Συνεργάτης ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ

Αθήνα 2015

Περίληψη

Το ζήτημα της Δια βίου Μάθησης (ΔβΜ) συνδέεται άρρηκτα με τα σύγχρονα εκπαιδευτικά και εργασιακά περιβάλλοντα στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας. Επιπροσθέτως, το πρόταγμα της ΔβΜ, όπως διαμορφώθηκε μέσα από τα ριζοσπαστικά κοινωνικά και παιδαγωγικά κινήματα της εκπαίδευσης ενηλίκων, συνδέθηκε με ευρύτερα ζητήματα τα οποία αναφέρονταν σε όψεις της δημόσιας σφαίρας όπως η ιδιότητα του πολίτη, η αντιμετώπιση του αναλφαβητισμού, της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Στις μέρες μας, σύμφωνα πάντα με την κυρίαρχη ρητορική όπως αυτή αποκρυσταλλώνεται στα επίσημα κείμενα της Ε.Ε., διαφαίνεται αισθητά μια *«οικονομίστικη»* προσέγγιση της ΔβΜ καθώς και η διάσταση μιας σταθερής απομάκρυνσης από τα θεμελιώδη κοινωνικά, ιδεολογικά και πολιτικά της χαρακτηριστικά. Με φόντο την εποχή της οικονομικής κρίσης, της αυξανόμενης ανεργίας των νέων, της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της επιδείνωσης των εργασιακών συνθηκών, ο προβληματισμός μας αναπτύσσεται στη βάση τόσο μιας κριτικής ανάγνωσης όσο και μιας κοινωνιολογικής ερμηνευτικής προσέγγισης των στοιχείων της «Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας» («European Social Survey»).

Λέξεις – Κλειδιά: Δια βίου Μάθηση, Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα, Οικονομική Κρίση, Εργασιακό Περιβάλλον, Ευρωπαίοι Νέοι Εργαζόμενοι.

Εισαγωγή

Τον Μάρτιο του 2000, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα έθεσε ως στόχο για την Ευρωπαϊκή Ένωση (εφεξής Ε.Ε.) να καταστεί εώς το 2010 *«η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης στον κόσμο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή»* (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2000, παρ. 5)· ένας στόχος ο οποίος επαναβεβαιώθηκε, το επόμενο έτος, κατά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Στοκχόλμη. Η στρατηγική αυτή επιλογή συνεπάγεται στοιχεία τα οποία σχετίζονται ευθέως με τις πολιτικές αναδιάρθρωσης των αγορών σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης. Ενδεικτικά και μόνο αναφέρεται πως επιβάλλεται: *«η προσαρμογή της εκπαίδευσης και της κατάρτισης ώστε να προσφέρουν ευκαιρίες μάθησης για τους πολίτες, η προώθηση της απασχολησιμότητας, η δημιουργία μιας κοινωνίας της πληροφορίας για όλους, καθώς και η προώθηση της κινητικότητας»* (βλ. CEC, 2001, σ. 6). Οκτώ μήνες αργότερα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε ένα Μνημόνιο για τη Δια βίου Μάθηση (ΔβΜ), με βάση τα συμπεράσματα στα οποία κατέληξαν κατά τη διάρκεια του Ευρωπαϊκού Έτους της Δια βίου Μάθησης (1996) και της *«μετέπειτα εμπειρίας τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο»* (CEC, 2001, σ. 7). Ενδεικτικά οι βασικοί στόχοι αυτής της συνολικής στρατηγικής της ΔβΜ (CEC, 2003β: 3) καθορίζονται ως εξής:

- *Η παροχή βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων για όλους, στο επίπεδο της υποχρεωτικής σχολικής εκπαίδευσης [...] έτσι ώστε το σχολείο να λειτουργεί ως θεμέλιο για τη Δια βίου Μάθηση.*
- *Ο εκσυγχρονισμός της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης [...] μέσα από την ανάπτυξη στενότερων δεσμών μεταξύ της εκπαίδευσης και της παραγωγής, και την προώθηση της επιχειρηματικότητας.*
- *Η παροχή ενός φάσματος ευκαιριών για τους νέους, η ενθάρρυνση της εξατομικευμένης μάθησης [...] και η προώθηση της υψηλής ποιότητας και της ευελιξίας της παρεχόμενης εκπαίδευσης.*

Καθίσταται λοιπόν σαφές ότι η ΔβΜ στην επίσημη ρητορική της Ε.Ε. διαφαίνεται στενά συνδεδεμένη με τις έννοιες της «ατομικής χειραφέτησης», καθώς και της «γενικής κοινωνικής προόδου», μέσα από την άμεση διασύνδεση των διαφόρων συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης (τοπικών, εθνικών ή διεθνών, «τυπικών» και «μη τυπικών») με τις «ανάγκες της αγοράς εργασίας» ή γενικότερα της παραγωγικής δομής.

Στο κείμενό μας αυτό θα:

- επιχειρήσουμε να παρουσιάσουμε τους βασικούς στρατηγικούς άξονες γύρω από τον προσανατολισμό της ΔβΜ, όπως αυτοί έχουν αναπτυχθεί σε χώρες της Ε.Ε. τα τελευταία χρόνια·
- αναδείξουμε επιμέρους σημεία μιας κριτικής αποτίμησης της επίσημης ρητορικής περί ΔβΜ·
- σχολιάσουμε το πώς η πρόσφατη οικονομική κρίση σχετίζεται με την ανάπτυξη της ΔβΜ·
- σκιαγραφήσουμε τη δυναμική των σύγχρονων εργασιακών περιβάλλοντων αποδίδοντας έμφαση στην εργασιακή κατάσταση των νέων εργαζομένων·
- αναπτύξουμε τον προβληματισμό μας πάνω στις προεκτάσεις των στοιχείων της «Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας».

Ειδικότερα, όμως, μέσα από τη χρήση συγκριτικών δεδομένων από τον 5ο Γύρο (2010-11) της διεθνούς συγκριτικής έρευνας με τίτλο *«Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα»*, γύρω από τη μέτρηση του βαθμού ικανοποίησης με τις συνθήκες και την ασφάλεια των θέσεων εργασίας και της προσπάθειας συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής, θα προσπαθήσουμε να αναδείξουμε μοτίβα πάνω στο πώς οι νέοι (18-24 ετών) αντιλαμβάνονται την εργασία τους, τις επαγγελματικές τους προοπτικές και την εργασιακή και οικογενειακή ισορροπία τους, σε καιρούς υποτιθέμενης μεγάλης επένδυσης στην διαμόρφωση «Ανθρωπίνου Κεφαλαίου». Πέρα από τις όποιες θετικές ή αρνητικές διαπιστώσεις κάνουμε για τη συγκεκριμένη οικονομική συγκυρία, θα δώσουμε έμφαση στο αν και κατά πόσο *διαφέρουν* οι εργασιακές εμπειρίες, αλλά και οι στάσεις και αξίες των *νέων εργαζομένων* από εκείνες των *μεγαλύτερων εργαζομένων*. Τέλος, θα συνοψίσουμε τα ευρήματά μας, συνδέοντάς τα με ευρύτερες διαπιστώσεις για την αγορά εργασίας στη σημερινή Ευρώπη, σε συνθήκες καπιταλιστικής κρίσης, ενώ θα θέσουμε και επίκαιρα ερευνητικά ερωτήματα για τις αλλαγές στην (στις) Αγορά (-ές) Εργασίας τις επόμενες δεκαετίες.

Βασικές τάσεις στον προσανατολισμό της Δια βίου Μάθησης στην Ευρώπη

Τις τελευταίες δεκαετίες διαφαίνεται εμφανώς πως η πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών έχουν υιοθετήσει και εφαρμόσει μια σειρά μέτρων και πολιτικών οι οποίες αναμένεται να βελτιώσουν τα ποσοστά συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και του μορφωτικού επίπεδου γενικότερα. Αυτά τα μέτρα συνδέονται στενά και αλληλοενισχύονται (European Commission/EACEA/Eurydice, 2013: 37) με στρατηγικό στόχο τη μορφωτική ενδυνάμωση του γενικού πληθυσμού και ειδικότερα του εργατικού δυναμικού. Ταυτόχρονα, δίνεται έμφαση στην ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζόμενων εντός της Ε.Ε. μέσα από τη διαμόρφωση μιας κοινής περιοχής της ΔβΜ και ενός κοινού ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων (Cedefop, 2015: 12).

Επιπροσθέτως, οι πρόσφατες πρωτοβουλίες στις χώρες της Ε.Ε. συχνά επικεντρώνονται στην ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων και ειδικότερα των ενώσεων των εργοδοτών στη διαδικασία της μάθησης, προκειμένου να εισαχθεί μια πιο «πρακτική» διάσταση στην εκπαίδευση, ιδιαίτερα στην τριτοβάθμια. Ειδικότερα, καταβάλλονται προσπάθειες για ανάληψη εκ μέρους των εργοδοτών ενός περισσότερο ενεργού ρόλου, τόσο στην ανάπτυξη όσο και στην παροχή προγραμμάτων σπουδών, τα οποία να περιλαμβάνουν πρακτικές και δεξιότητες οι οποίες να κατευθύνονται με αποτελεσματικότερο τρόπο στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Προς επίρρωση της διαπίστωσης αυτής, ορισμένες χώρες έχουν δρομολογήσει τη δημιουργία βραχυπρόθεσμων (π.χ. διετούς κύκλου) σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίες επικεντρώνονται σε ειδικότητες και γνωστικά αντικείμενα όπου υπάρχει έλλειψη δεξιοτήτων, με στρατηγικό στόχο την ενίσχυση της διασύνδεσης μεταξύ της εκπαίδευσης/κατάρτισης και των αναγκών της αγοράς εργασίας (CEC, 2012). Για παράδειγμα, όπως μας πληροφορεί η έκθεση «Eurydice 2014» (European Commission/EACEA/Eurydice, 2013: 43):

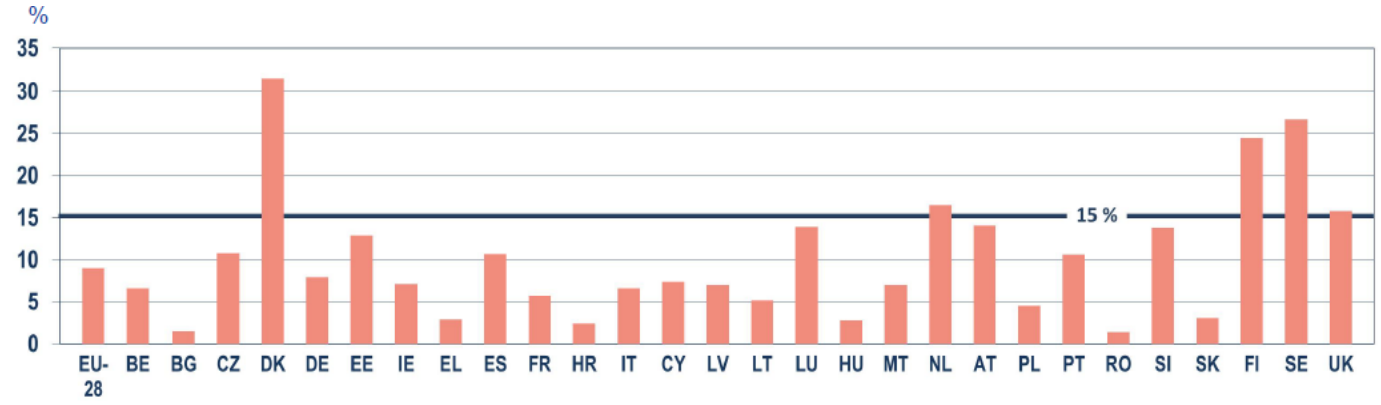
- *[…] Στο Βέλγιο (Φλαμανδική Κοινότητα), ο νόμος για τη δημιουργία ενός σύντομου κύκλου ανώτερης επαγγελματικής εκπαίδευσης (HBO5) εκδόθηκε το 2013. Ο νόμος αυτός καθιερώνει μια σειρά από μέτρα για να διασφαλίσει και να ενισχύσει την ποιότητα των συγκεκριμένων προγραμμάτων σπουδών.*
- *Στην Ουγγαρία, τα προγράμματα «βραχείας διάρκειας» επαγγελματικής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν αναμορφωθεί για να συμπεριλάβουν και ένα εξάμηνο πρακτικής άσκησης. Τα προγράμματα αυτά μπορούν να προσφερθούν μόνο από τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, εφόσον αυτά έχουν συνάψει μακροχρόνια συνεργασία με επιχειρήσεις που παρέχουν θέσεις πρακτικής άσκησης […].*

Επιπλέον, οι χώρες της Ε.Ε. έχουν θέσει σε εφαρμογή μια σειρά από πρωτοβουλίες μεγάλης κλίμακας, που επιβεβαιώνουν την επείγουσα ανάγκη για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Συνηθέστερα, οι χώρες έχουν θεσπίσει μέτρα πολιτικής σε τρεις βασικούς τομείς δράσης: **α)** την αύξηση των ευκαιριών απόκτησης *εργασιακής εμπειρίας*, **β)** τον εναρμονισμό των *αναντιστοιχιών δεξιοτήτων*, και γ) την *αναβάθμιση των δεξιοτήτων* των νέων. Σε σχεδόν το ήμισυ όλων των χωρών, τα θέματα αυτά επιχειρείται να αντιμετωπιστούν μέσω μιας ολοκληρωμένης πολιτικής πρωτοβουλιών και

δράσεων για την απασχόληση των νέων. Σχεδόν τα δύο τρίτα των χωρών έχουν θέσει σε εφαρμογή ή ετοιμάζονται να εφαρμόσουν μέτρα πολιτικής που αποσκοπούν στην ενίσχυση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία μέσω της υποστήριξης των ευκαιριών απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας, είτε στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (μέσω των προγραμμάτων μαθητείας ή πρακτικής άσκησης) ή στη γενική εκπαίδευση, από τη δευτεροβάθμια στην τριτοβάθμια εκπαίδευση κ.ο.κ. (European Commission / EACEA / Eurydice, 2013, κεφ. 3).

Λαμβάνοντας υπόψη την εκπεφρασμένη βούληση των ευρωπαϊκών κυβερνήσεων ότι *«η εκπαίδευση των ενηλίκων και των στρατηγικών διά βίου μάθησης θα πρέπει να διαδραματίσει βασικό ρόλο στις πολιτικές για την ανταγωνιστικότητα και την απασχολησιμότητα, την κοινωνική ένταξη και την ενεργό ιδιότητα του πολίτη»*, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έχει καθορίσει ένα σημείο αναφοράς για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη ΔβΜ και εξέδωσε ψήφισμα για ένα ανανεωμένο θεματολόγιο για την Εκπαίδευση των Ενηλίκων. Ο στόχος αναφοράς είναι ότι, μέχρι το 2020, το 15% των Ευρωπαίων ενηλίκων (ηλικίας 25-64 ετών) θα πρέπει να συμμετέχουν σε δραστηριότητες ΔβΜ. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat (*βλέπε παρακάτω Γράφημα 1*), η συμμετοχή των ενηλίκων στη ΔβΜ σε ολόκληρη την Ε.Ε. είναι πολύ πίσω από το σημείο αναφοράς στόχος του 15%. Μόνο πέντε από τα κράτη μέλη (Δανία, Ολλανδία, Φινλανδία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο) έχουν υπερβεί το ποσοστό αναφοράς 15%. Υπάρχει μια μεγάλη διαφορά μεταξύ των κρατών μελών, με τρεις χώρες με επίπεδο συμμετοχής πάνω από 20% (Δανία, Φινλανδία και Σουηδία) και πέντε χώρες με επίπεδο συμμετοχής κάτω από το 3% (Βουλγαρία, Ελλάδα, Κροατία, Ουγγαρία και Ρουμανία) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή / EACEA / Ευρυδίκη, 2013: 58).

Γράφημα 1: *Ποσοστό πληθυσμού ηλικίας 25-64 που συμμετέχουν σε «τυπική» ή «μη-τυπική» εκπαίδευση, ανά χώρα (2012)*



(%)	EU-28	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY
	9.0	6.6	1.5	10.8	31.6	7.9	12.9	7.1	2.9	10.7	5.7	2.4	6.6	7.4
LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK
7.0	5.2	13.9	2.8	7.0	16.5	14.1	4.5	10.6	1.4	13.8	3.1	24.5	26.7	15.8

Πηγή: Eurostat, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού», όπως παρουσιάζεται στο Ευρωπαϊκή Επιτροπή / EACEA / Ευρυδίκη, 2013: 58)

Ένα από τα βασικά μέτρα για την αύξηση της συνολικής συμμετοχής των ενηλίκων στη ΔβΜ είναι η *άρση των εμποδίων για τη συμμετοχή*. Για να το καταφέρουν αυτό, πολλά κράτη μέλη υποστηρίζουν *νέους τρόπους παροχής περιεχομένου μάθησης*, όπως εξ αποστάσεως εκπαίδευση, βραδινά μαθήματα και εκπαίδευση προσαρμοσμένη στις ανάγκες και τις συνθήκες του ατόμου, και πρακτικές e-learning. Επιπλέον, στους μαθητές προσφέρονται εναλλακτικές, πιο ευέλικτες μορφές για την απόκτηση τίτλων τριτοβάθμιας εκπαίδευσηw (Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας κ.ά.). Επιπρόσθετα, δίνονται και *οικονομικά κίνητρα* για την αύξηση της συμμετοχής των ενηλίκων στη διά βίου μάθηση αφού πολλές χώρες υιοθετούν πολιτικές παροχής κινήτρων για την ενθάρρυνση των ατόμων και των επιχειρήσεων να συμμετάσχουν στη ΔβΜ. Ενδεικτικά, δεκαεννέα κράτη μέλη εμφανίζονται να έχουν προγράμματα δανειοδότησης με στόχο την ενθάρρυνση των κοινωνικά ευπαθών ομάδων και την ενεργοποίησή τους προς την κατεύθυνση αυτή. Ταυτόχρονα στο πεδίο της μη τυπικής εκπαίδευσης (non-formal education) και ειδικότερα σε αυτό της επαγγελματικής κατάρτισης έχει κάνει την εμφανισή της η πολιτική των *vouchers*. Πρόκειται για μια αντισταθμιστικού τύπου πολιτική η οποία προωθεί την αρχική και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση, με κίνητρο την παροχή επιδόματος και την ελευθερία επιλογής από τον καταρτιζόμενο του παρόχου/φορέα κατάρτισης. Επιπλέον, στο πλαίσιο των μέτρων και πρωτοβουλιών αυτών εντάσσεται και η επιστροφή των τελών εγγραφής, καθώς και η παροχή δικαιώματος στους εργαζόμενους να τους παρέχεται άδεια από την εργασία τους για εκπαίδευση και κατάρτιση. Σε πολλές περιπτώσεις, οι εκπαιδευτικές άδειες προβλέπονται θεσμικά μέσα στις ρυθμίσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κοινωνικό κεκτημένο το οποίο ενδημεί δεκαετίες ολόκληρες στα σκανδιναβικά κράτη και σε χώρες της κεντρικής Ευρώπης, σε μια

προσπάθεια να καθίσταται κατοχυρωμένος ο ρόλος της ΔβΜ σε όλο το εργασιακό φάσμα και σε όλους τους παραγωγικούς χώρους. Σε άλλες περιπτώσεις δίνεται έμφαση σε μορφές δημόσιας χρηματοδοτικής στήριξης για την εκπαίδευση ενηλίκων, ενώ ειδική μέριμνα ακολουθείται σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες όπως οι μακροχρόνια άνεργοι, οι γυναίκες, τα άτομα με αναπηρίες, οι έχοντες χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα και έλλειψη εξειδίκευσης (*unskilled people*) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή / EACEA / Ευρυδίκη 2013, κεφ. 4).

Ευρωπαϊκές εκπαιδευτικές στρατηγικές και ΔβΜ: μια πρώτη κριτική αποτίμηση

Η κυρίαρχη τάση των επίσημων κειμένων εκπαιδευτικής πολιτικής σε Ευρωπαϊκό επίπεδο[1] συνδέεται άρρηκτα με το πρόταγμα της «απασχολησιμότητας», «ευελιξίας» και «προσαρμογής» του (μάλλον αόριστα οριοθετημένου) «εθνικού εργατικού δυναμικού» (CEC, 2003a,β, 2005) σε μια προσπάθεια να προταχθούν οι «ιδέοτυποι» αυτοί ως η απάντηση της νεοφιλελευθερισμού απέναντι στην κρίση. Ταυτόχρονα πολύ λίγες είναι οι αναφορές που γίνονται σε ό,τι μια πρώην Επίτροπος για την «Εκπαίδευση & Πολιτισμός» υποστήριζε πως είναι ρόλος της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (V. Reding, «Πρόλογος» στο CEDEFOP- ΕΥΡΥΔΙΚΗ, 2001): η εκπαίδευση *«δεν είναι απλώς αναγκαία για τη διατήρηση της απασχολησιμότητας των εργαζόμενων και την ικανότητά τους να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας»*, αλλά είναι ένας μηχανισμός για την προώθηση της *«ενεργού πολιτειότητας και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής»*. Είναι λοιπόν περισσότερο από ποτέ εμφανές πως στην παρούσα φάση αυτό που εγκαταλείπεται και φθίνει σταδιακά είναι η αρχική ουμανιστική έννοια της «Δια βίου Εκπαίδευσης» όπως αυτή προσδιορίστηκε από την UNESCO το 1970 και περιγράφεται εύγλωττα στην «Έκθεση Faure» (Borg & Mayo, 2005· Schuetze, 2006). Ταυτόχρονα αυτό που επίσης βλέπουμε να κερδίζει διαρκώς έδαφος είναι η απόσυνδεση των σύγχρονων πολιτικών για τη ΔβΜ από τις ρίζες μιας μακράς παράδοσης η οποία θεμελιώθηκε πάνω στα ριζοσπαστικά και παιδαγωγικά κινήματα της ΔβΜ αλλά και τους αγώνες των εργατικών συνδικάτων ήδη από τα τέλη του 19ου αιώνα ενάντια στη φτώχεια, τον αναλφαβητισμό και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Ωστόσο, αναφορικά προς τη σύγχρονη εικόνα της ΔβΜ αξιοσημείωτη είναι η συμβολή των Borg και Mayo (2005) οι οποίοι επισημαίνοντας τη μετάλλαξη του ρόλου της ΔβΜ επισημαίνουν πως *«η νεοφιλελεύθερη σειρά κατευθυντήριων γραμμών που περιέχονται στο Μνημόνιο [για ΔΒΜ] χρησιμεύει για να αυξήσει την ανταγωνιστικότητα των χωρών-μελών και των υποψήφιων χωρών, σε ένα μελλοντικό σενάριο που χαρακτηρίζεται από την εντατικοποίηση της παγκοσμιοποίησης»* (σ. 218).

Αναμφίβολα, αυτό που συνήθως προβάλλεται σταθερά είναι το ιδεολογικό και πολιτικό πρόταγμα ενός *κοινωνικού, οικονομικού* και *τεχνολογικού ντετερμινισμού* μέσω του οποίου επιχειρείται η μονοδιάστατη ερμηνεία της πραγματικότητας. Πιο συγκεκριμένα, διακηρύσσεται ότι η προώθηση των ευκαιριών για ΔβΜ,

[1] Εδώ πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι δεν αναφερόμαστε μόνο στα (29 σήμερα) κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης –αν και η Ε.Ε. είναι ο βασικός πυρήνας των αλλαγών σε εργασιακό και εκπαιδευτικό επίπεδο— αλλά σε όλες τις χώρες που ακολουθούν τη «Διαδικασία της Μπολόνια» (47 σήμερα).

ιδίως μέσω της χρήσης των ΤΠΕ, αποτελεί το μόνο μέσο για να ξεπεραστούν τα υφιστάμενα εμπόδια για τη συμμετοχή, παραβλέποντας ουσιαστικά άλλα σημαντικότερα εμπόδια τα οποία σχετίζονται τόσο με το χρόνο, το χώρο και το ρυθμό μάθησης, όσο και με τις δομικές εκπαιδευτικές και κοινωνικές ανισότητες οι οποίες ενδημούν στο εσωτερικό των κοινωνιών, υψώνοντας ανυπέβλητα τέιχη αποκλεισμού από τα αγαθά της γνώσης και της παιδείας. Ταυτόχρονα ορισμένοι κριτικοί των επίσημων ρητορικών (περί ΔβΜ κ.ά.) τονίζουν πως η βάση της κυρίαρχης συλλογιστικής της ΔβΜ παραμένει μια *«λευκή, μεσοαστική, ευρωκεντρική (στο αλφάβητο και στη γλώσσα τουλάχιστον), αρσενική κατασκευή, [και] με πολλές από τις τεχνολογίες που αποτελούν τη ραχοκοκαλιά των on-line εκπαιδεύσεων ενηλίκων (ιδίως στο Διαδίκτυο) να μην είναι απαραίτητο να είναι εξοικειωμένοι άνθρωποι που ανήκουν στην εργατική τάξη, είναι ηλικιωμένοι, γυναίκες ή/και μαθητές από εθνοτικές μειονότητες*» (Selwyn & Gorard, 1999: 3· βλέπε επίσης Spender, 1997· Holderness, 1998· Selwyn, 2002).

Μια άλλη επιχειρηματολογία τονίζει τους δομικούς περιορισμούς στην αξιοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων που αποκτώνται μέσω ορισμένων προγραμμάτων της ΔβΜ. Υποστηρίζεται ότι η εφαρμογή και η αξιοποίηση στην πράξη όλων των μαθησιακών αποτελεσμάτων (learning outcomes) που προκύπτουν από τη συμμετοχή σε αυτά τα προγράμματα –που υποτίθεται ότι εξοπλίζουν τον εκπαιδευόμενο με «χρηστικές δεξιότητες»– δεν είναι αυτονόητο πως μπορούν να αναγνωριστούν και να λειτουργήσουν επωφελώς, δεδομένου ότι ένας εργαζόμενος περιορίζεται συνήθως μέσα στα όρια μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας και οι ικανότητές του/της δεν μπορούν εύκολα να μεταφερθούν εκτός των ορίων της επιχείρησης, αλλά και ούτε αναγνωρίζονται, συσσωρεύονται και μεταφέρονται επίσημα από το ένα εργασιακό περιβάλλον στο άλλο. Αντιθέτως, τόσο η συμμετοχή των ενηλίκων σε προγράμματα ΔβΜ όσο και η αξιοποίηση των προκυπτόμεων μαθησιακών αποτελεσμάτων συνδέεται ευθέως με παράγοντες όπως το πολιτισμικό κεφάλαιο, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, το οικογενειακό περιβάλλον, τον κοινωνικό περίγυρο της οικογένειας, τον κύκλο δημόσιων σχέσεων, το εργασιακό περιβάλλον των εκπαιδευομένων (βλ. Καραλής, 2013). Προς επίρρωση της διαπίστωσης αυτής χαρακτηριστικά είναι άλλα ερευνητικά στοιχεία σχετικά με την άτυπη μάθηση σε διάφορες ανεπτυγμένες χώρες, τα οποία έδειξαν πως *«τα επίπεδα της άτυπης πρακτικής γνώσης που επιτυγχάνονται στο χώρο εργασίας και στην καθημερινή ζωή από τους λιγότερο μορφωμένους ανθρώπους, γενικά δεν αναγνωρίζονται, ούτε στον δημόσιο Λόγο, αλλά ούτε και στις πολιτικές προσλήψεων των εταιριών*» (Livingstone, 1999: 171· επίσης στο Brown, Lauder & Ashton, 2010).

Η Ευρωπαϊκή Αγορά Εργασίας και οι επιπτώσεις της Οικονομικής Κρίσης

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων έξι ετών, η ένταση εργασίας (η προσπάθεια που απαιτείται και οι χρονικές πιέσεις της εργασιακής διαδικασίας) έχει αυξηθεί σε όλες τις περιφέρειες της Ευρώπης. Η αύξηση της έντασης της εργασίας σαφώς συνδέεται ευθέως με το βίωμα και την εμπειρία της οικονομικής κρίσης. Οι

εργαζόμενοι έχουν περισσότερες πιθανότητες να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα έντασης της εργασίας, εάν ο οργανισμός τους είχε πρόσφατα αντιμετωπίσει οικονομικές δυσκολίες, αν υπήρξαν μειώσεις του προσωπικού στο χώρο εργασίας, ή αν οι δικές τους θέσεις εργασίας είχαν γίνει λιγότερο ασφαλείς (Gallie, 2013). Η αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας αποδεικνύεται εξίσου έντονη μεταξύ των μόνιμων υπαλλήλων, καθώς και εκείνων οι οποίοι βρίσκονται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης, ή και εκείνων με προσωρινή σχέση απασχόλησης (Lyberaki, 2012· Gallie, 2013).

Οι ευκαιρίες για εκπαίδευση/κατάρτιση, όπως δείχνουν πρόσφατες μελέτες, μειώθηκαν σε πολλές χώρες. Οι πιθανότητες να λάβει κάποιος κατάρτιση ήταν 20% χαμηλότερες το 2010-11 σε σύγκριση με το 2004-05, ακόμη και αν λάβουμε υπόψη άλλες πιθανές αλλαγές στο εργατικό δυναμικό και στους χώρους εργασίας (ESS, 2012: 7). Η πιο σημαντική πτώση ήταν στην Ανατολική Ευρώπη, ακολουθούμενη από την Ιρλανδία. Αντίθετα δεν υπήρξε μείωση στον τομέα της κατάρτισης στις Σκανδιναβικές χώρες, ενώ η Γερμανία και το Βέλγιο παρουσίασαν αυξημένες ευκαιρίες κατάρτισης. Οι χώρες με ισχυρότερες ρυθμίσεις για την προστασία των θέσεων εργασίας –που στοχεύουν σε μακροπρόθεσμες σχέσεις μεταξύ των εργοδοτών και του εργατικού δυναμικού τους– είχαν περισσότερες πιθανότητες να διατηρήσουν σε υψηλά επίπεδα την παροχή κατάρτισης (Gallie, 2013). Ταυτόχρονα, τα φαινόμενα σύγκρουσης εργασιακών και οικογενειακών απαιτήσεων (*work-family conflict*) μεταξύ των παντρεμένων ζευγαριών ή ζευγαριών που συζούν, αυξήθηκαν στις περισσότερες χώρες. Μια σειρά αλλαγών στις συνθήκες εργασίας συνέβαλε σε αυτό: αύξηση της εργασίας σε ωράρια «αντικοινωνικά» (π.χ. βραδινή εργασία), αύξηση στην υπερωριακή απασχόληση, την «εκ περιτροπής» απασχόληση και την απασχόληση «χωρίς ειδοποίηση» (*on short notice*) καθώς και την αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας. Εν κατακλείδι, η πίεση που επιβάλλεται από την εργασία στην οικογενειακή ζωή αποδεικνύεται γενικά υψηλότερη σε χώρες οι οποίες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη αύξηση των ποσοστών ανεργίας (Gallie, 2013).

Τα δεδομένα της ESS

Στη δεκαετία του 1990 το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επιστημών εντόπισε για πρώτη φορά την ανάγκη για μια νέα τακτική και επιστημονικά στιβαρή και αξιόπιστη πανευρωπαϊκή έρευνα για την καταγραφή των αλλαγών στις κοινωνικές αξίες σε όλη την Ευρώπη. Μέχρι το 2001, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε πλαισιωθεί από 21 εθνικά ερευνητικά συμβούλια και υπουργεία σε όλη την Ευρώπη προκειμένου να χρηματοδοτήσουν από κοινού τον πρώτο γύρο της φιλόδοξης «Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας» (ESS). Η έρευνα αυτή μετρά τις στάσεις, τις πεποιθήσεις και τις συμπεριφορές των διαφορετικών πληθυσμών σε περισσότερα από τριάντα έθνη, με βασικό σκοπό την αποτύπωση όψεων και τάσεων στον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνεται το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον (*http://www.europeansocialsurvey.org/about/index.html*).

Από το 2002, η ESS διεξάγεται κάθε δύο χρόνια και, με την πάροδο του χρόνου, μια λεπτομερής ερευνητική υποδομή έχει ακμάσει. Όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε., εκτός από τη Μάλτα, έχουν συμμετάσχει στην ESS, όπως έχουν και άλλες εννέα χώρες εκτός της Ε.Ε. (η Αλβανία, το Κοσσυφοπέδιο, η Ισλανδία, το Ισραήλ, η Νορβηγία, η Ρωσία, η Ελβετία, η Τουρκία και η Ουκρανία). Μέχρι τώρα υπήρξαν έξι (6) γύροι (επαναλήψεις) της ESS: από το 2002-03 έως 2012-13.

Δυστυχώς, τα ζητήματα που αφορούν τη θέση στην αγορά εργασίας των ατόμων και τις αντιλήψεις και τα συναισθήματά τους για αυτήν (π.χ. ικανοποίηση από την εργασία, ασφάλεια στην εργασία, επίτευξη ισορροπίας εργασίας-προσωπικής ζωής, συγκρούσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας κ.λπ.) δεν περιλαμβάνονται στους πρώτους τέσσερις γύρους της ESS (ούτε καν στον πιο πρόσφατο, δηλαδή τον 6ο γύρο), συνηγορώντας με αυτόν τον τρόπο στην έλλειψη μιας σαφούς και ενδελεχούς συγκριτικής εικόνας αυτών των φαινομένων, σε βάθος χρόνου.

Παρ' όλα αυτά, η Εναλλασσόμενη Ενότητα «G» του 5ου γύρου της ESS αποτελεί μια πλούσια πηγή δεδομένων για τις εργασιακές εμπειρίες ζωής των ευρωπαίων πολιτών, ιδίως των νεότερων. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις του βασικού ερωτηματολογίου της ESS οι οποίες αναφέρονται στις προαναφερθείσες μεταβλητές, κωδικοποιούνται σε ιεραρχική σειρά, σε μια κλίμακα με τέσσερις, πέντε, έξι ή επτά βαθμίδες, και κυμαίνονται από το *«Συμφωνώ απόλυτα»* στο *«Διαφωνώ απόλυτα»*, ή από το *«Καθόλου αληθές»* στο *«Πολύ αληθές»*, κ.λπ. (για λεπτομέρειες βλέπε παρακάτω). Δεν θα πρέπει να διαφύγει της προσοχής μας το γεγονός ότι η φύση της πλειοψηφίας των μεταβλητών που παράγεται από το σύνολο δεδομένων της έρευνας (δηλαδή από τις ερωτήσεις που περιλαμβάνονται στο κύριο ερωτηματολόγιο) είναι «κατηγορική», έτσι ώστε τα δεδομένα να μην μπορούν εύκολα να αναδιατάσσονται ή να επανακωδικοποιηθούν προκειμένου να εξαγάγουμε «ιεραρχικές» ή «συνεχείς» αριθμητικές κλίμακες οι οποίες θα επιτρέπουν περίπλοκη επαγωγική στατιστική ανάλυση με παραμετρικά τεστ, δηλαδή ανάλυση που βασίζεται –κυρίως– στην προϋπόθεση της «κανονικής κατανομής» των δεδομένων (βλ. Φίλιας, Β. *κ. συν.,* 2001: 359-367· Ρούσος & Τσαούσης, 2002: 41-44· Cohen, Manion & Morrison, 2008: 533-535). Επομένως, πολλά από τα ευρήματά μας θα παρουσιαστούν και θα προσεγγιστούν αναπόφευκτα στη βάση της «περιγραφικής» στατιστικής μορφής, δίνοντας μια αντιπροσωπευτική εικόνα του συνολικού (πανευρωπαϊκού) πληθυσμού –με δεδομένο ότι έχει προηγηθεί μια αντιπροσωπευτική δειγματοληψία από έμπειρα ερευνητικά κέντρα και φορείς σε όλες τις χώρες– χωρίς να μπορούμε όμως να καταφύγουμε σε πολυμεταβλητές αναλύσεις (π.χ. διακύμανσης, συσχέτισης, παλινδρόμησης κ.λπ.) ή, πολύ περισσότερο, σε αιτιακά μοντέλα (για περισσότερα τεχνικά στοιχεία για τη διεξαγωγή της ESS, βλέπε στον ιστοτόπο: *http://www.europeansocialsurvey.org/about/index.html).*

Η επεξεργασία των στοιχείων έγινε με το γνωστό στατιστικό πακέτο **IBM-SPSS for Windows, έκδοση 21**.

Βασικά ερευνητικά ερωτήματα

Έχοντας κατά νου το κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον σε όλη την Ευρώπη (βλ. παραπάνω), και ιδίως το γεγονός (που έγινε εμφανές από τις πρόσφατες διεθνείς στατιστικές πηγές) ότι οι νεότερες γενιές είναι πιο ευάλωτες από τους μεγαλύτερους στην ολοένα και πιο ασταθή και ραδγαία μεταβαλλόμενη ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, θέτουμε μερικά κύρια ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία είναι μάλλον *διερευνητικού χαρακτήρα*, δεδομένου ότι το σύνολο δεδομένων της ESS δεν επιδέχονται πολύπλοκη επαγωγική στατιστική ανάλυση. Στόχος μας είναι η διερεύνηση των γενικών διαφορών ή/και ομοιοτήτων μεταξύ των νέων ενηλίκων, σε όλη την Ευρώπη, μέσα στο συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο της οικονομικής κρίσης. Πιο συγκεκριμένα, θα επιχειρήσουμε να σκιαγραφήσουμε το περίγραμμα των γενικών τάσεων που λαμβάνουν οι στάσεις και οι αντιλήψεις των νέων ενηλίκων για την κατάσταση της αγοράς εργασίας τους και να αναδείξουμε μερικές όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστες και έγκυρες απαντήσεις στα ακόλουθα ερωτήματα:

1. Υπάρχουν διαφορές μεταξύ των «νεότερων» και «παλαιότερων» γενεών όσον αφορά στις εργασιακές εμπειρίες και την προσωπική/οικογενειακή τους ζωή;
2. Οι διαφορές αυτές (αν και όπου εμφανίζονται) περιορίζονται μόνο σε ορισμένες χώρες ή αναφέρονται σε καθολικά φαινόμενα που αφορούν σε όλη την Ευρωπαϊκή επικράτεια; Αν συμβαίνει το δεύτερο, με ποιο τρόπο αποκρυσταλώνονται αυτά τα φαινόμενα και πώς γίνοται αντικείμενο πρόσληψης από τα συλλογικά υποκείμενα (νέοι, άνεργοι, ελαστικά απασχολούμενοι κ.ά.);
3. Αν υπάρχουν διαφοροποιήσεις, είναι αυτές ανεξάρτητες ή όχι από άλλου είδους διαφορές, όπως οι έμφυλες διαφορές, οι διαφορές οικογενειακού περιβάλλοντος, κοινωνικο-οικονομικής προέλευσης και πολιτισμικής καταγωγής κ.ά.);
4. Τί μας λένε οι όποιες καταγεγραμμένες διαφορές για το παρόν της Ευρώπης, λαμβάνοντας υπόψη μας τις διαφορές των εργασιακών συνθηκών (κυρίως το διαρκώς διευρυνόμενο αναπτυξιακό χάσμα μεταξύ Βορρά και Νότου) καθώς και τις ομιχλώδεις μελλοντικές προοπτικές σε ευρωπαϊκό ή διεθνές επίπεδο, στο πλαίσιο της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης;
5. Τί μας λένε τα πορίσματα για την αποτελεσματικότητα των σύγχρονων συστημάτων εκπαίδευσης/κατάρτισης, τα οποία –όπως είδαμε– έχουν πολύ φιλόδοξους σκοπούς, τόσο σε επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης, όσο και σε επίπεδο κοινωνικής συνοχής (π.χ. καταπολέμηση της ανεργίας, της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, με ταυτόχρονη προώθηση της κοινωνικής αλληλεγγύης και της «ενεργού πολιτειότητας»);

Εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου «νέοι εργαζόμενοι»

Η «Νεότητα» γίνεται κατανοητή ως μια περίοδος μετάβασης από την *εξάρτηση* της παιδικής ηλικίας προς την *ανεξαρτησία* της «ενήλικης ζωής» και την *ευαισθητοποίηση* γύρω από την αλληλεξάρτησή μας, ως μέλη μιας ευρύτερης κοινότητας. Ο όρος «Νεολαία» αφορά μια περισσότερο ρευστή κατηγορία από μια συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα. Ωστόσο, *«η ηλικία»* είναι ο ευκολότερος τρόπος για να ορίσουμε την ομάδα αυτή, ιδιαίτερα σε σχέση με την εκπαίδευση και την απασχόληση. Ως εκ τούτου, οι «νέοι» συχνά ορίζονται ως τα άτομα μεταξύ της ηλικίας όπου μπορεί κάποιος άνθρωπος να εγκαταλείψει την υποχρεωτική εκπαίδευση, μέχρι και την ηλικία κατά την οποία βρίσκει την πρώτη του απασχόληση. Αυτό το τελευταίο όριο ηλικίας έχει αυξηθεί, καθώς τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας και το κόστος της δημιουργίας ενός ανεξάρτητου νοικοκυριού ωθεί πολλούς νέους ανθρώπους σε μια παρατεταμένη περίοδο εξάρτησης (Eurostat, 2012, κυρίως κεφ. 2 & 6· επίσης βλ. Eurostat, 2013 & 2014 για νεότερα στοιχεία).

Αποτελέσματα

Περιγραφικά στατιστικά

Από τις απαντήσεις στην Εναλλασσόμενη Ενότητα «G» του 5ου γύρου της ESS, προέκυψαν τα εξής:

- **Έμφυλα στερεότυπα:** Ένα πολύ υψηλό ποσοστό των νέων εκφράζει πολύ στερεοτυπικές απόψεις σχετικά με την **κατανομή των φύλων στην αγορά εργασίας**. Πιο συγκεκριμένα, ένα αξιοσημείωτο 38,7% των ερωτηθέντων (σε σύγκριση με ένα 54% του συνολικού δείγματος) «συμφώνησαν έντονα» ή «απλώς συμφώνησαν» με τη δήλωση ότι «*Μια γυναίκα θα πρέπει να είναι έτοιμη να περικόψει αμειβόμενη εργασία της για χάρη της οικογένειάς της*», με ένα 24,5% να είναι αναποφάσιστοι/ες. Ένα άλλο 16,8% των νέων (σε σύγκριση με το 28% του συνολικού δείγματος) «συμφώνησαν έντονα» ή «απλώς συμφώνησαν» με τη δήλωση «*όταν οι δουλειές είναι λίγες, οι άνδρες θα πρέπει να έχουν περισσότερα δικαιώματα σε μια θέση εργασίας από τις γυναίκες*», με άλλο ένα 15,4% να είναι σίγουροι για τις απόψεις τους (*περισσότερα για αυτό αργότερα*).
- **Επιδείνωση της οικονομικής κατάστασης:** Ένα ποσοστό που κυμαίνεται από 36% έως 25% των νέων (σε σύγκριση με το 40% έως 30% του συνολικού δείγματος) δήλωσαν ότι η **οικονομική τους κατάσταση** είχε επιδεινωθεί κατά τα τελευταία τρία έτη (πριν από την έρευνα) και έπρεπε είτε να μειώσουν αισθητά τις δαπάνες τους ή να βασίζονται στην ανάληψη χρημάτων από τις καταθέσεις τους προκειμένου να καλύψουν τα έξοδα διαβίωσης. Το ποσοστό εκείνων που εξέφρασαν ακραίες οικονομικές δυσκολίες (δηλαδή οι οποίοι επέλεξαν την κατηγορία 6: «*Πάρα πολύ*») ήταν 12,6% για το πρώτο, 8,7% για το δεύτερο ερώτημα και 12,5% για το τρίτο ερώτημα (βλέπε και τον Πίνακα 1 παρακάτω).

Πίνακας 1: Οικονομική επιδείνωση των ευρωπαίων νέων ενήλικων κατά τα τρία τελευταία έτη (2008-2010) / «*Σε ποιο βαθμό είχε υποχρεωθεί ο ερωτώμενος…*»

	… να ζει με κατώτερο οικογενειακό εισόδημα τα τελευταία 3 χρόνια.		***… να αποσύρει χρήματα από αποταμιεύσεις του προκειμένου να καλύψει τρέχοντα έξοδα τα τελευταία 3 χρόνια.***		***… να μην κάνει διακοπές, ή να μην αγοράζει αγαθά για το σπίτι τα τελευταία 3 χρόνια.***	
	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	1259	26.9	1950	42.0	1693	36.1
1	490	10.5	584	12.6	488	10.4
2	485	10.4	429	9.2	453	9.7
3	745	15.9	523	11.3	542	11.6
4	608	13.0	434	9.3	488	10.4
5	501	10.7	324	7.0	439	9.4
Πάρα πολύ	592	12.6	402	8.7	585	12.5
Σύνολο	**4680**	**100.0**	**4646**	**100.0**	**4688**	**100.0**

Τα αποτελέσματα ωστόσο είναι ανάμικτα, όταν εξετάζουμε μεμονωμένες χώρες, με τις πιο «δυναμικές» από αυτές (με οικονομικούς και τεχνολογικούς όρους) να εμφανίζουν χαμηλότερο βαθμό της οικονομικής επιδείνωσης στους εργαζόμενους, σε σύγκριση με τις «λιγότερο δυναμικές», αν και η γενική εικόνα δεν φαίνεται να διαφοροποιείται αισθητά.

- **Απορρύθμιση του εργασιακού χρόνου-ωραρίου:** Ένα σχεδόν 41,5% των ερωτώμενων (νέων) εργαζομένων αποκάλυψαν ότι «πολλές φορές το μήνα», ή «μια φορά την εβδομάδα», ή «αρκετές φορές την εβδομάδα», ή «κάθε μέρα», **εργάζονται αργά το απόγευμα ή τη νύχτα**, και ένα επιπλέον 35% εργάζονται **υπερωριακά**, «χωρίς προειδοποίηση» (*on short notice*) (τα αντίστοιχα ποσοστά για το σύνολο του δείγματος είναι 38,5% και 34%). Επιπλέον, ένα 46% δήλωσαν ότι καλούνται να εργαστούν τα Σαββατοκύριακα «αρκετές φορές το μήνα», ή «κάθε εβδομάδα» (το αντίστοιχο ποσοστό για το σύνολο του δείγματος είναι 37%).

Πίνακας 2: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Εργασιακά ωράρια / «*Η εργασία μου προβλέπει…*»

	… να εργάζομαι απογεύματα/νύχτες – Πόσο συχνά;		***…. να εργάζομαι υπερωριακά και «χωρίς προειδοποίηση» - Πόσο συχνά;***	
	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
Ποτέ	654	44.1	558	38.0
Λιγότερο από μια φορά το μήνα	139	9.4	233	15.9

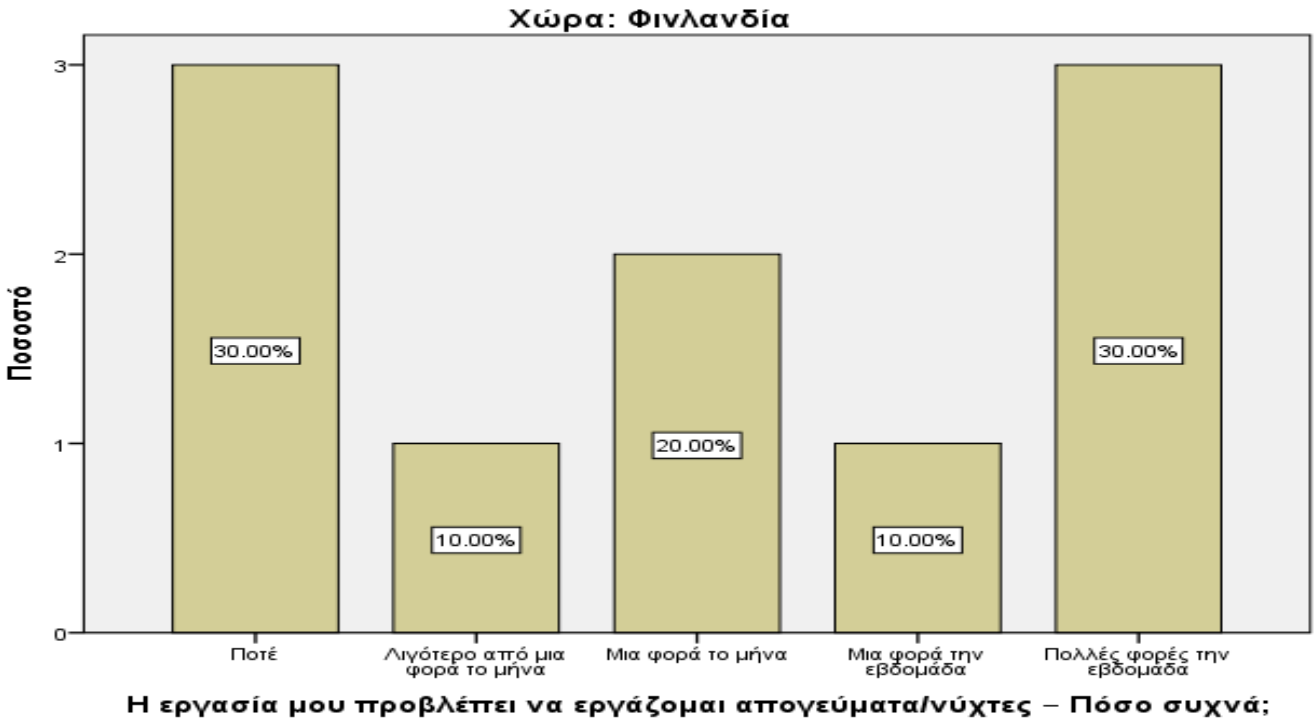
Μια φορά το μήνα	74	5.0	160	10.9
Πολλές φορές το μήνα	225	15.2	223	15.2
Μια φορά την εβδομάδα	82	5.5	96	6.5
Πολλές φορές την εβδομάδα	237	16.0	162	11.0
Κάθε μέρα	71	4.8	36	2.5
Σύνολο	**1482**	**100.0**	**1468**	**100.0**

Πίνακας 3: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Εργασιακά ωράρια / «*Η εργασία μου προβλέπει…»*

να εργάζομαι τα Σ/Κύριακα - Πόσο συχνά;		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ποτέ	477	32.1
Λιγότερο από μια φορά το μήνα	169	11.4
Μια φορά το μήνα	160	10.8
Πολλές φορές το μήνα	423	28.5
Κάθε εβδομάδα	257	17.3
Σύνολο	**1486**	**100.0**

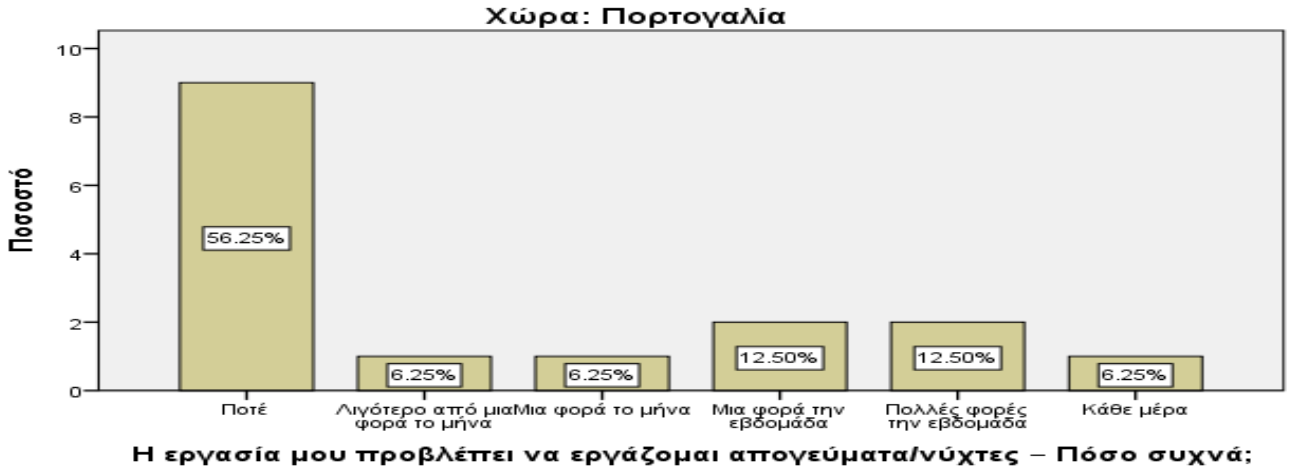
Εδώ υπάρχουν επιμέρους διακυμάνσεις στις διάφορες χώρες, αλλά σε μια *μη αναμενόμενη κατεύθυνση*. Για παράδειγμα, χώρες με μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση στη σχέση «εκπαίδευση-εργασία» (π.χ. Γερμανία), ή χώρες με μακρά παράδοση σε δομές Εκπαίδευσης Ενηλίκων και γενικά ευκαιριών για ΔβΜ (π.χ. Φινλανδία), παρουσιάζουν μια εικόνα εντατικών ωραρίων εργασίας για τους νέους ενήλικες, όπως η νυχτερινή εργασία, η υπερωριακή εργασία, ή η εργασία μέσα στα Σ/Κύριακα, σε σύγκριση με χώρες που έχουν «ασθενέστερους» δεσμούς μεταξύ των συστημάτων «εκπαίδευσης» και «αγοράς εργασίας». Εδώ παρέχουμε ενδεικτικά γραφήματα για τη Φινλανδία και την Πορτογαλία.

Γράφημα 2: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Εργασιακά ωράρια [**Φινλανδία**]



Σημείωση: Κάποιες απαντήσεις δεν αναπαρίστανται στα ιστογράμματα, είτε γιατί οι απαντήσεις ήταν μηδενικές για τη συγκεκριμένη απάντηση, ή η συχνότητά τους ήταν εξαιρετικά μικρή για να τη συμπεριλάβει ο Graph editor του SPSS.

Γράφημα 3: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Εργασιακά ωράρια [**Πορτογαλία**]



Σημείωση: Κάποιες απαντήσεις δεν αναπαρίστανται στα ιστογράμματα, είτε γιατί οι απαντήσεις ήταν μηδενικές για τη συγκεκριμένη απάντηση, ή η συχνότητά τους ήταν εξαιρετικά μικρή για να τη συμπεριλάβει ο Graph editor του SPSS.

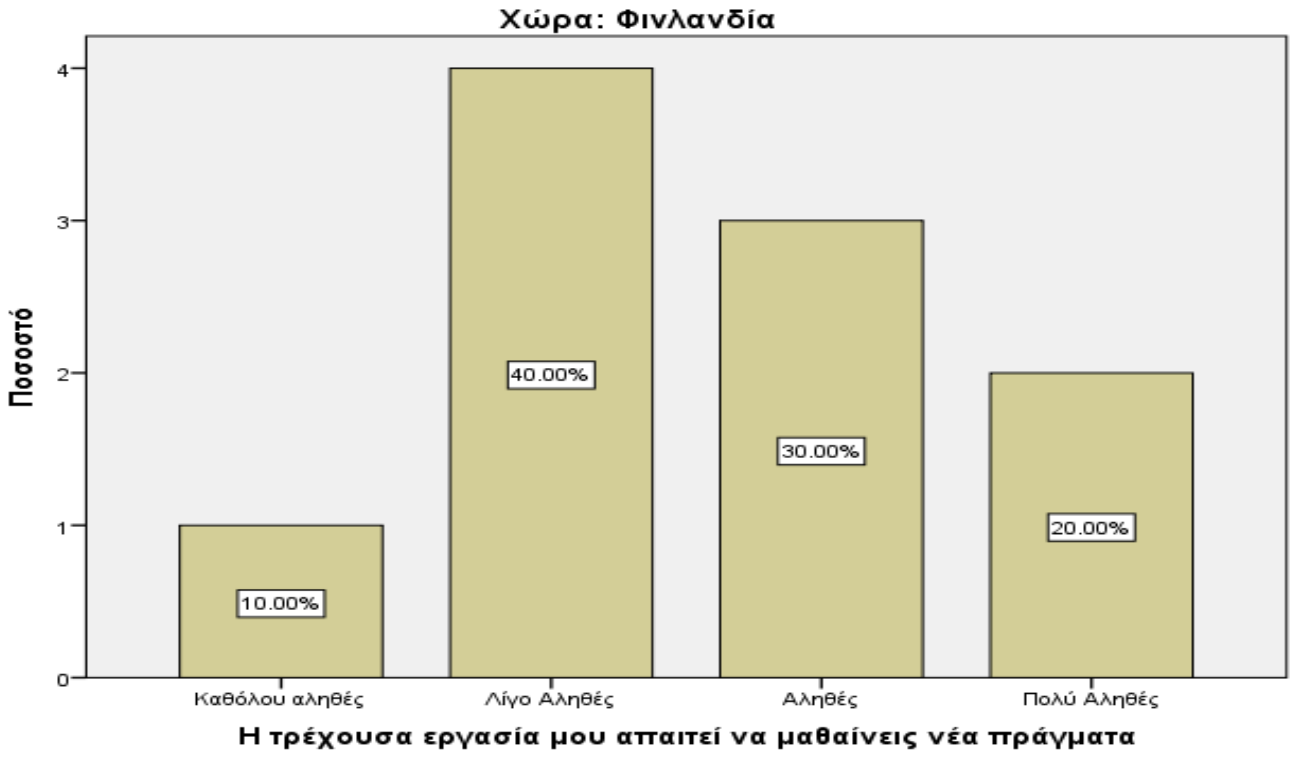
- **Αίσθημα ματαίωσης και απογοήτευσης απέναντι στην εργασία:** Ένα 37,5% δήλωσαν ότι υπάρχει «μικρή» ή «καμιά **ποικιλία**» στην εργασία που εκτελούν. Επιπλέον, ένα 38% ισχυρίστηκαν ότι η τρέχουσα εργασία τους δεν απαιτεί «**εκμάθηση νέων πραγμάτων**» (κατηγορίες «δεν είναι καθόλου αλήθεια» ή «λίγο αλήθεια»), αμφισβητώντας έτσι τον ισχυρισμό των εθνικών και ευρωπαϊκών αρχών σχετικά με τις δυνατότητες και τις ευκαιρίες της «Κοινωνίας της Γνώσης» και της «Εποχή της Πληροφορίας» (Castells, 1996· CEC, 2003b, 2005). Γενικά, η άποψη που έχουν οι νέοι εργαζόμενοι σχετικά με την τρέχουσα απασχόλησή τους είναι μάλλον υποτιμητική. Στην ερώτηση πόσο αληθινή είναι η δήλωση *«ο μισθός μου εξαρτάται από το μέγεθος της **προσπάθειας** που κάνω στη δουλειά μου»*, η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων (ένα εντυπωσιακό 70,8%) απάντησε ότι αυτό είτε *«δεν είναι καθόλου αληθές»* ή *«λίγο αληθές»*.

Πίνακας 4: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010)

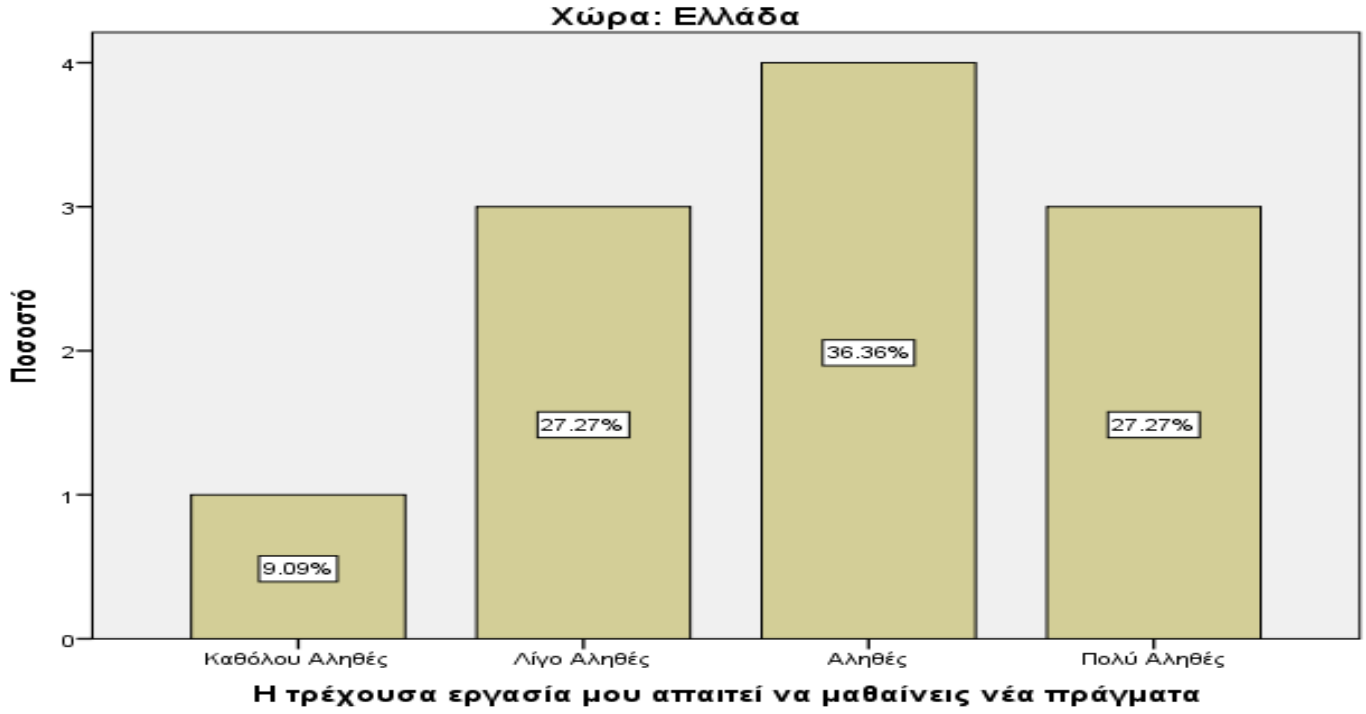
	Η τρέχουσα εργασία μου περιέχει ποικιλία		***Η τρέχουσα εργασία μου απαιτεί να μαθαίνεις νέα πράγματα***		***Στην τρέχουσα εργασία μου ο μισθός μου εξαρτάται από το μέγεθος της προσπάθειας που καταβάλλω***	
	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου αληθές	181	13.0	194	14.0	659	47.4
Λίγο Αληθές	410	29.5	399	28.7	297	21.4
Αληθές	452	32.5	427	30.7	254	18.3
Πολύ Αληθές	349	25.1	370	26.6	179	12.9
Σύνολο	**1392**	**100.0**	**1390**	**100.0**	**1389**	**100.0**

Τα αποτελέσματα για τις επιμέρους χώρες είναι διαφοροποιημένα, αλλά οι γενικές τάσεις είναι λίγο πολύ οι ίδιες. Πάλι με έκπληξη διαπιστώνουμε ότι υπάρχουν περιπτώσεις όπου σε χώρες με μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση στη σύνδεση «εκπαίδευση-εργασία», και ένα πολύ εξελιγμένο σύστημα δομών ΔβΜ (π.χ. Γερμανία και Φινλανδία), οι νέες/νέοι εργαζόμενες/-οι εκφράζουν την απογοήτευση ή/και αρνητική άποψη όσον αφορά, για παράδειγμα, στην «ποικιλία» στην τρέχουσα εργασία τους ή στις ευκαιρίες για «εκμάθηση νέων πραγμάτων» από την εκτέλεση της εργασίας τους, σε σύγκριση με χώρες με υποτιθέμενους «ασθενέστερους» δεσμούς μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας. Εδώ παρέχουμε κάποιες γραφικές παραστάσεις που συγκρίνουν τη Φινλανδία με την Ελλάδα και τη Γερμανία με την Ελλάδα (για διαφορετικές ερωτήσεις οι δύο συγκρίσεις).

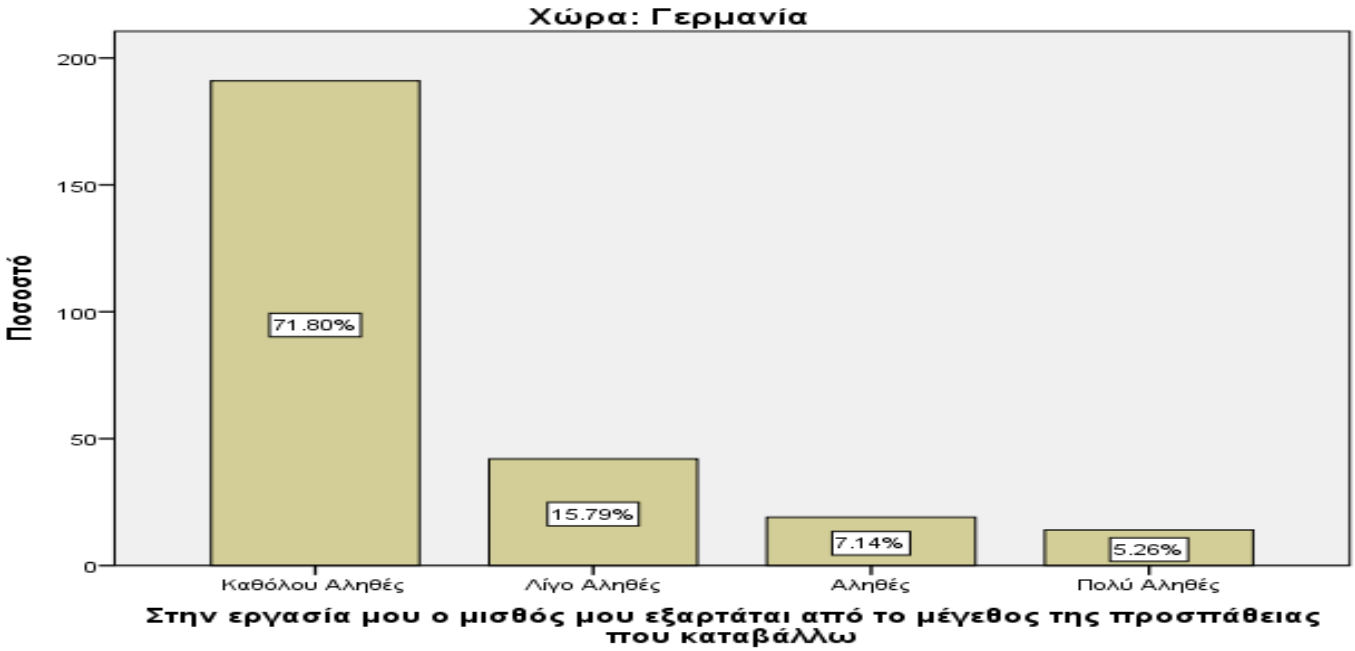
Γράφημα 4: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Ποιότητα & Ποικιλία [**Φινλανδία**]



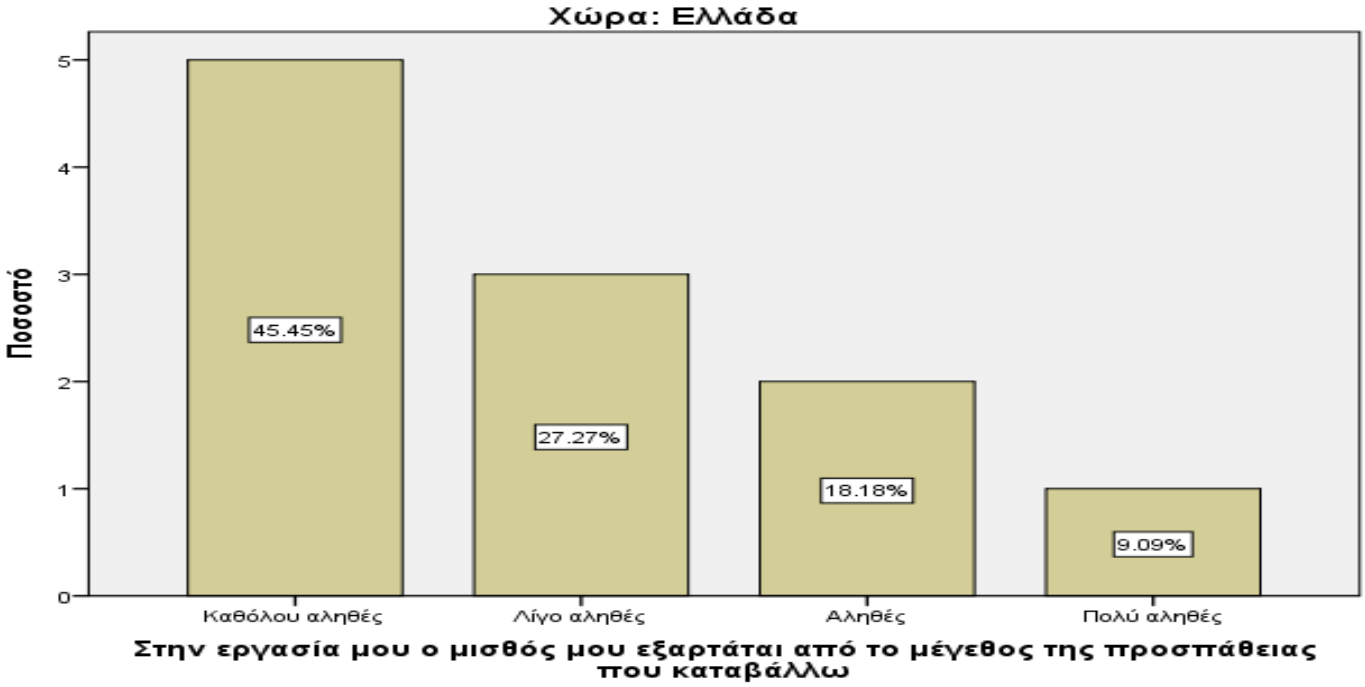
Γράφημα 5: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Ποιότητα & Ποικιλία [**Ελλάδα**]



Γράφημα 6: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Ανταμοιβή προσπάθειας [**Γερμανία**]



Γράφημα 7: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Ανταμοιβή προσπάθειας [**Ελλάδα**]



- **Επαγγελματικοί κίνδυνοι:** Ένα μικρό αλλά αξιοσημείωτο ποσοστό των ερωτηθέντων υποστήριξαν ότι η δουλειά τους εκθέτει σε **κινδύνους την υγεία ή/και την ασφάλειά τους**. Πιο συγκεκριμένα, στην ερώτηση *«η σημερινή δουλειά σας βάζει σε κίνδυνο την υγεία ή την ασφάλειά σας;»*, περισσότερο από το ένα πέμπτο (21,4 %) επέλεξαν είτε το «αληθές» ή «πολύ αληθές».
- **Αίσθημα ανασφάλειας:** Στην ερώτηση *«είναι η σημερινή δουλειά σας εξασφαλισμένη;»* (δηλαδή αν υπάρχει μελλοντική **προοπτική παραμονής** στη συγκεκριμένη εργασία), περισσότερο από το ένα τρίτο (36,3%) επέλεξαν είτε το «καθόλου αληθές» ή «λίγο αληθές». Αυτό ισχύει επίσης για όλες τις ηλικιακές ομάδες του συνολικού δείγματος από όλες τις συμμετέχουσες στην ESS χώρες (35%). Αυτό αποκαλύπτει, αφενός, ότι πολλοί ευρωπαίοι ενήλικες που εργάζονται νιώθουν ανασφαλείς και απειλούνται από την τρέχουσα κρίση. Την ίδια στιγμή βλέπουμε ότι αυτό το συναίσθημα είναι το ίδιο και για τους νεότερους, και για τις μεγαλύτερες ηλικίες, γεγονός που συνεπάγεται μια ευρέως διαδεδομένη *αίσθηση ανασφάλειας* του ενεργού ευρωπαϊκού πληθυσμού.
- **Εντατικοποίηση της εργασίας:** Ένα 28% παραδέχονται ότι στην τρέχουσα εργασία τους *«ποτέ δεν υπάρχει αρκετός χρόνος για να γίνει η δουλειά»*, κάτι που υπογραμμίζει τις εμπειρίες **εντατικοποίησης της εργασίας** από τους νέους, προκειμένου να επιβιώσουν σε μια ολοένα και πιο ανταγωνιστική αγορά εργασίας (το αντίστοιχο ποσοστό για το σύνολο του δείγματος είναι 38%).

Πίνακας 5*: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Εργασιακή ασφάλεια & μελλοντική εξασφάλιση*

	Η σημερινή δουλειά βάζει σε κίνδυνο την υγεία ή την ασφάλειά σας;		***Είναι η σημερινή δουλειά σας εξασφαλισμένη;***	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Καθόλου αληθές	679	49.0	233	17.4
Λίγο αληθές	411	29.6	325	24.3
Αληθές	192	13.8	427	31.9
Πολύ αληθές	105	7.6	352	26.3
Σύνολο	**1387**	**100.0**	**1337**	**100.0**

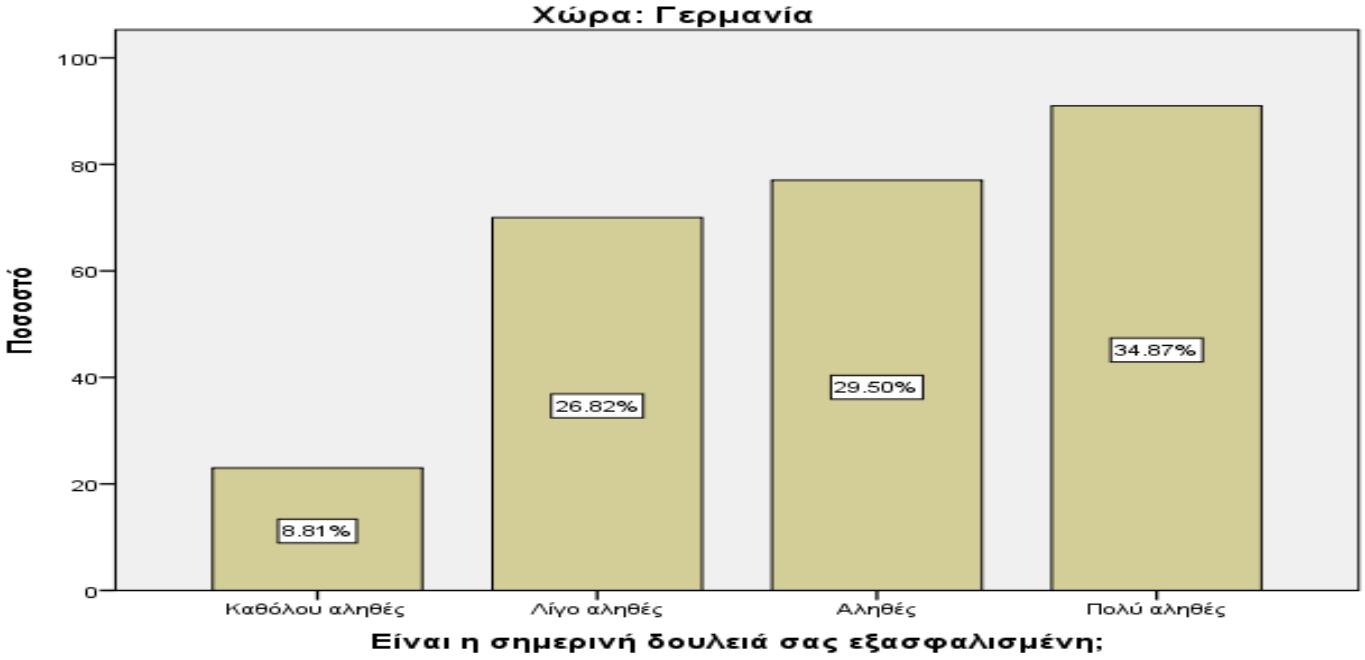
Πίνακας 6*: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Εντατικοποίηση της εργασίας*

Ποτέ δεν υπάρχει αρκετός χρόνος για να γίνει η δουλειά		
	Frequency	Percent
Συμφωνώ απόλυτα	89	6.4
Απλά συμφωνώ	298	21.4

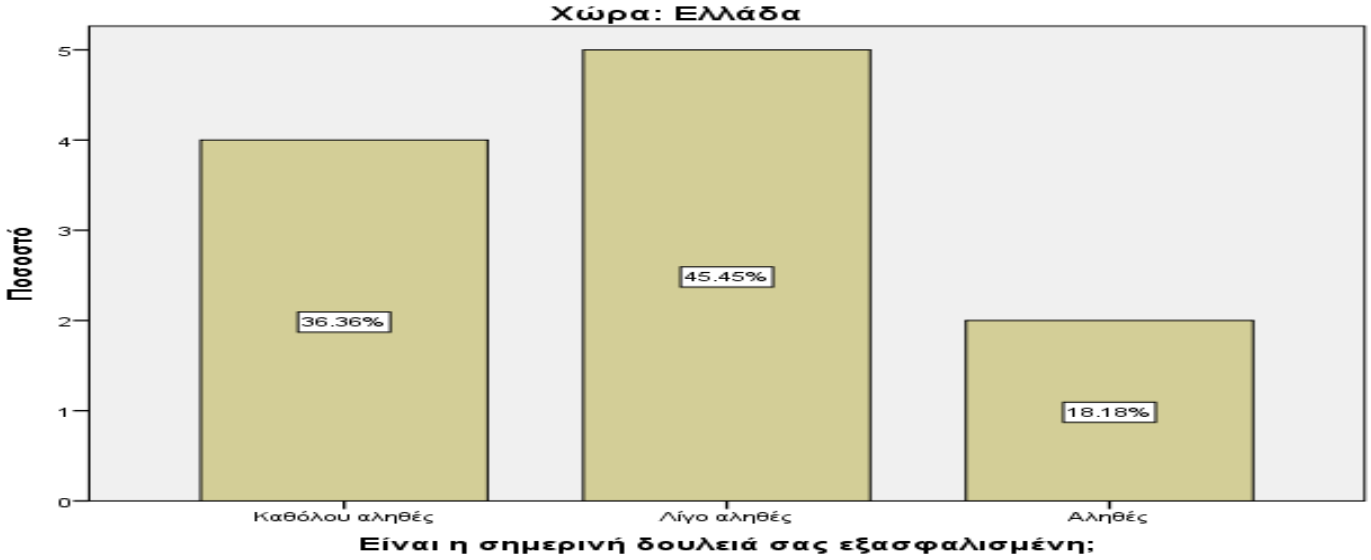
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	341	24.5
Διαφωνώ	540	38.8
Διαφωνώ απόλυτα	123	8.8
Σύνολο	**1391**	**100.0**

- **Ποιότητα της εργασίας**: Σε ό, τι αφορά τις διαφορές μεταξύ των χωρών, οι χώρες που είχαν πληγεί περισσότερο από την ύφεση (μέχρι τα μέσα του 2011), έδειξαν, όπως άλλωστε αναμενόταν, μια πιο απαισιόδοξη άποψη για την ποιότητα της εργασίας τους όσον αφορά στους κινδύνους για την υγεία/ασφάλεια και την εξασφάλιση την τρέχουσας θέσης τους. Εδώ παρουσιάζουμε δύο χαρακτηριστικές γραφικές παραστάσεις που αφορούν στη σύγκριση Γερμανίας και Ελλάδας.

Γράφημα 8*: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Εργασιακή εξασφάλιση [**Γερμανία**]*



***Γράφημα 9**: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Εργασιακή εξασφάλιση [**Ελλάδα**]*



Σημείωση: Κάποιες απαντήσεις δεν αναπαρίστανται στα ιστογράμματα, είτε γιατί οι απαντήσεις ήταν μηδενικές για τη συγκεκριμένη απάντηση, ή η συχνότητά τους ήταν εξαιρετικά μικρή για να τη συμπεριλάβει ο Graph editor του SPSS.

- **Στάσεις απέναντι στα επίπεδα αμοιβών της εργασίας:** Επιπλέον, ένα 33,7% των ερωτηθέντων εξέφρασαν τη δυσαρέσκειά τους (είτε «απλή» ή «ισχυρή») με τη **ανταμοιβή** (μισθοί/ημερομίσθια) που λαμβάνουν μετά από όλη την προσπάθεια και τα επιτεύγματα του έργου τους. Ο αντίστοιχος αριθμός για το σύνολο (όλες οι ηλικίες) του δείγματος είναι 44,7%.

***Πίνακας 7**: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Ικανοποίηση με ανταμοιβή*

Λαμβάνοντας υπόψη την προσπάθεια που καταβάλετε, είστε ικανοποιημένος/η από την ανταμοιβή σας;		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Συμφωνώ απόλυτα	81	5.9
Απλά συμφωνώ	499	36.5
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	326	23.9
Διαφωνώ	358	26.2
Διαφωνώ απόλυτα	102	7.5
Σύνολο	**1366**	**100.0**

- **Εργασία και επαγγελματική εξουθένωση:** Επιπλέον, ένα 24% δήλωσαν ότι είναι «συχνά» ή «πάντα» *«πάρα πολύ **κουρασμένοι** μετά τη δουλειά για να απολαύσουν τα πράγματα που θα ήθελαν να κάνουν στο σπίτι»* (το αντίστοιχο ποσοστό για το σύνολο του δείγματος είναι σχεδόν όμοιο, με 26%). Σχετικές με τα παραπάνω είναι οι απαντήσεις στο ερώτημα *«πόσο συχνά νιώθετε ότι η δουλειά σας αποτρέπει από το να αφιερώσετε **χρόνο στη/στο σύντροφό σας ή στην***

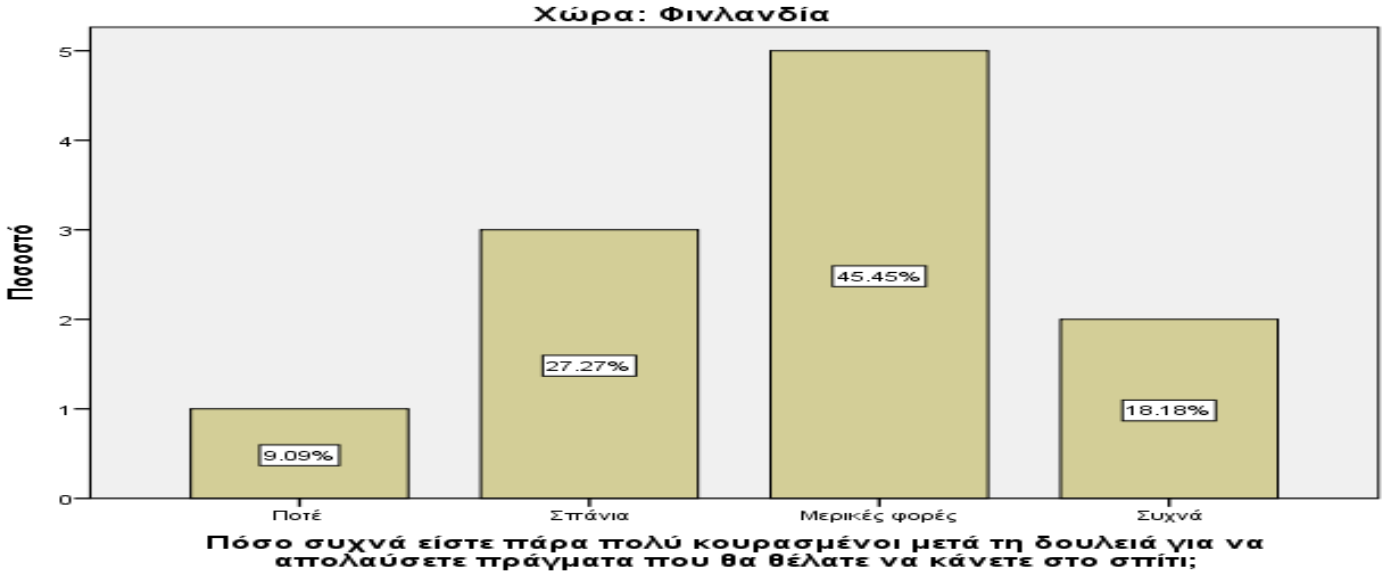
οικογένεια;». Εδώ, ένα 30% των ερωτηθέντων απάντησε «συχνά» ή «πάντα» (το αντίστοιχο ποσοστό για το σύνολο του δείγματος είναι 27%).

Πίνακας 8*: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Συμφιλίωση οικογένειας-εργασίας*

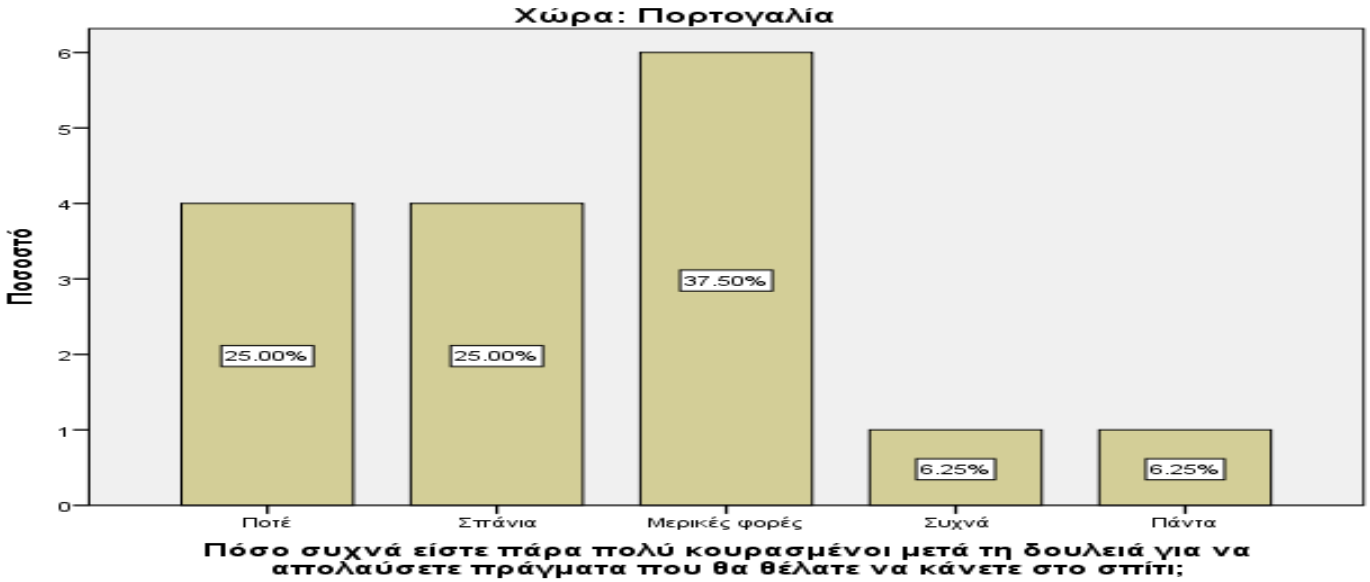
Πόσο συχνά είστε πάρα πολύ κουρασμένοι μετά τη δουλειά για να απολαύσετε πράγματα που θα θέλατε να κάνετε στο σπίτι;			***Πόσο συχνά η δουλειά σας αποτρέπει από το αφιερώσετε χρόνο στη/στο σύντροφό σας ή στην οικογένειά σας;***		
	Συχνότητα	Ποσοστό		Συχνότητα	Ποσοστό
Ποτέ	215	14.4	*Ποτέ*	287	19.8
Σπάνια	316	21.2	*Σπάνια*	344	23.7
Μερικές φορές	593	39.8	*Μερικές φορές*	383	26.4
Συχνά	285	19.1	*Συχνά*	198	13.7
Πάντα	80	5.4	*Πάντα*	39	2.7
Σύνολο	**1489**	**100.0**	*Δεν έχω σύντροφο/οικογένεια*	199	13.7
			Σύνολο	**1450**	**100.0**

Τα ευρήματα από τις μεμονωμένες χώρες δείχνουν ότι ακόμη και σε χώρες που επηρεάστηκαν λιγότερο από την οικονομική ύφεση των τελευταίων ετών, οι νέοι εκφράζουν συναισθήματα κόπωσης από την εργασία, καθώς και έλλειψη χρόνου για απόλαυση πραγμάτων, όπως το να περνά κάποιος περισσότερο χρόνο με τα άλλα μέλη της οικογένειάς του (π.χ. Φινλανδία). Το ποσοστό των αρνητικών απαντήσεων είναι αρκετά συχνά μεγαλύτερο από αυτό των χωρών με τις φτωχότερες οικονομικές επιδόσεις και ζοφερές προοπτικές ανάπτυξης (όπως, π.χ. η Πορτογαλία, στο παρακάτω γράφημα).

***Γράφημα 10**: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Συμφιλίωση οικογένειας-εργασίας [**Φινλανδία**]*



***Γράφημα 11**: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Συμφιλίωση οικογένειας-εργασίας [**Πορτογαλία**]*



- **Βαθμός ικανοποίησης από την εργασία:** Ένα 23% δήλωσαν ότι **δεν είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους** (δηλαδή σε ένα συνεχές από 0 [«Εξαιρετικά δυσαρεστημένος»] μέχρι 10 [«Εξαιρετικά ικανοποιημένος»], το ποσοστό εκείνων που εμπίπτουν στις κατηγορίες 0-5). Το αντίστοιχο ποσοστό για

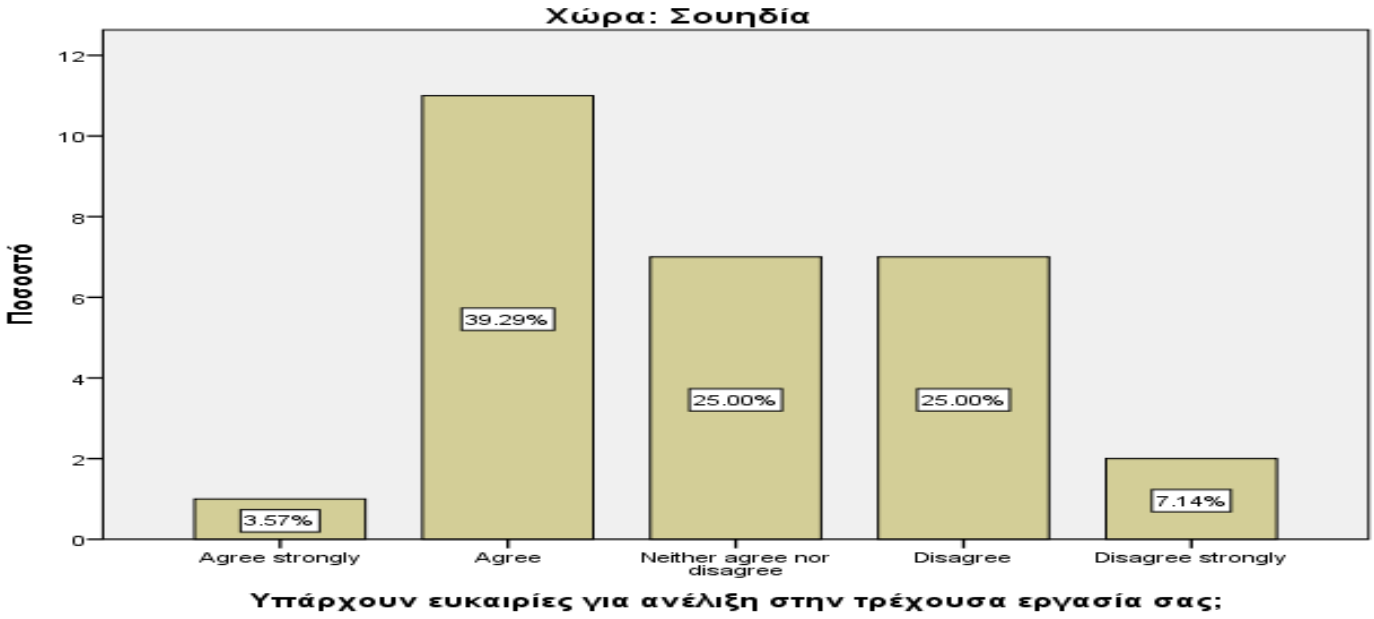
το σύνολο του δείγματος είναι 16,5%, δείχνοντας έτσι ότι υπάρχει μια μικρή, αλλά ίσως σημαντική διαφορά μεταξύ της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας και του συνόλου του ενεργού πληθυσμού. Αυτό, μπορούμε μόνο να εικάσουμε ότι οφείλεται είτε στη χειροτέρευση των εργασιακών συνθηκών των νέων εργαζομένων ή στις πολύ υψηλότερες απαιτήσεις που (πιθανώς) έχουν οι νεότερες γενιές, συγκριτικά με τις παλαιότερες, όσο αφορά στην ποιότητα της εργασίας τους.

Πίνακας 9*: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Εργασιακή ικανοποίηση*

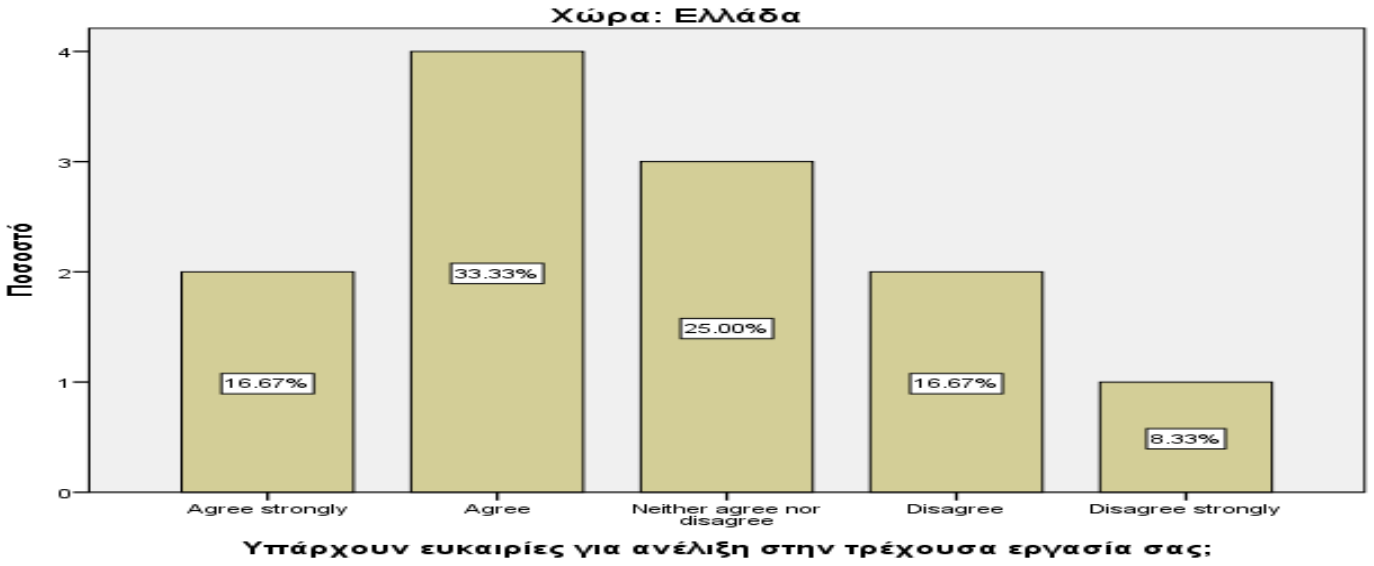
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την εργασία σας;			
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Εξαιρετικά δυσαρεστημένος/η	16	1.1	1.1
1	10	.7	1.7
2	29	2.0	3.7
3	43	2.9	6.6
4	61	4.1	10.7
5	184	12.4	23.1
6	166	11.2	34.3
7	247	16.6	50.9
8	339	22.8	73.7
9	212	14.3	88.0
Εξαιρετικά ευχαριστημένος/η	179	12.0	100.0
Σύνολο	**1486**	**100.0**	

- **Μελλοντικές προοπτικές σχετικά με την εργασία:** Σχετικό με το παραπάνω είναι και το γεγονός ότι σχεδόν οι μισοί από τους/τις νέους/νέες ενήλικες του δείγματός μας (ένα εντυπωσιακό 47,3%) βλέπουν την εργασία τους με έναν μάλλον υποτιμητικό τρόπο, απαντώντας ότι κάποιος/α που υποβάλλει αίτηση για τη δουλειά τους *«**δεν χρειάζεται εκπαίδευση πέρα από την υποχρεωτική**»* (ο αντίστοιχος αριθμός για το συνολικό δείγμα της ESS είναι 30%). Τέλος, ένα 29% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι **δεν υπάρχουν ευκαιρίες για ανέλιξη** στην τρέχουσα εργασία τους (20% «απλά διαφωνούν» και 9% «διαφωνούν απόλυτα»). Τα αποτελέσματα για τις επιμέρους χώρες παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις, αλλά οι γενικές τάσεις είναι λίγο πολύ οι ίδιες. Και εδώ όμως βλέπουμε, αναπάντεχα, ότι υπάρχουν ορισμένες χώρες με αναπτυγμένες δομές και αναμφισβήτητα περισσότερες ευκαιρίες για ΔβΜ (π.χ. Φινλανδία ή Σουηδία), όπου οι νέοι/νέες ενήλικες εκφράζουν μια μάλλον πιο απαισιόδοξη άποψη σχετικά με τις μελλοντικές «ευκαιρίες για πρόοδο» στην τρέχουσα εργασία τους, σε σύγκριση με χώρες με λιγότερο αναπτυγμένους θεσμούς ΔΒΜ. Εδώ παρέχουμε κάποιες γραφικές παραστάσεις για τη Σουηδία από τη μία πλευρά και την Ελλάδα και την Πορτογαλία από την άλλη.

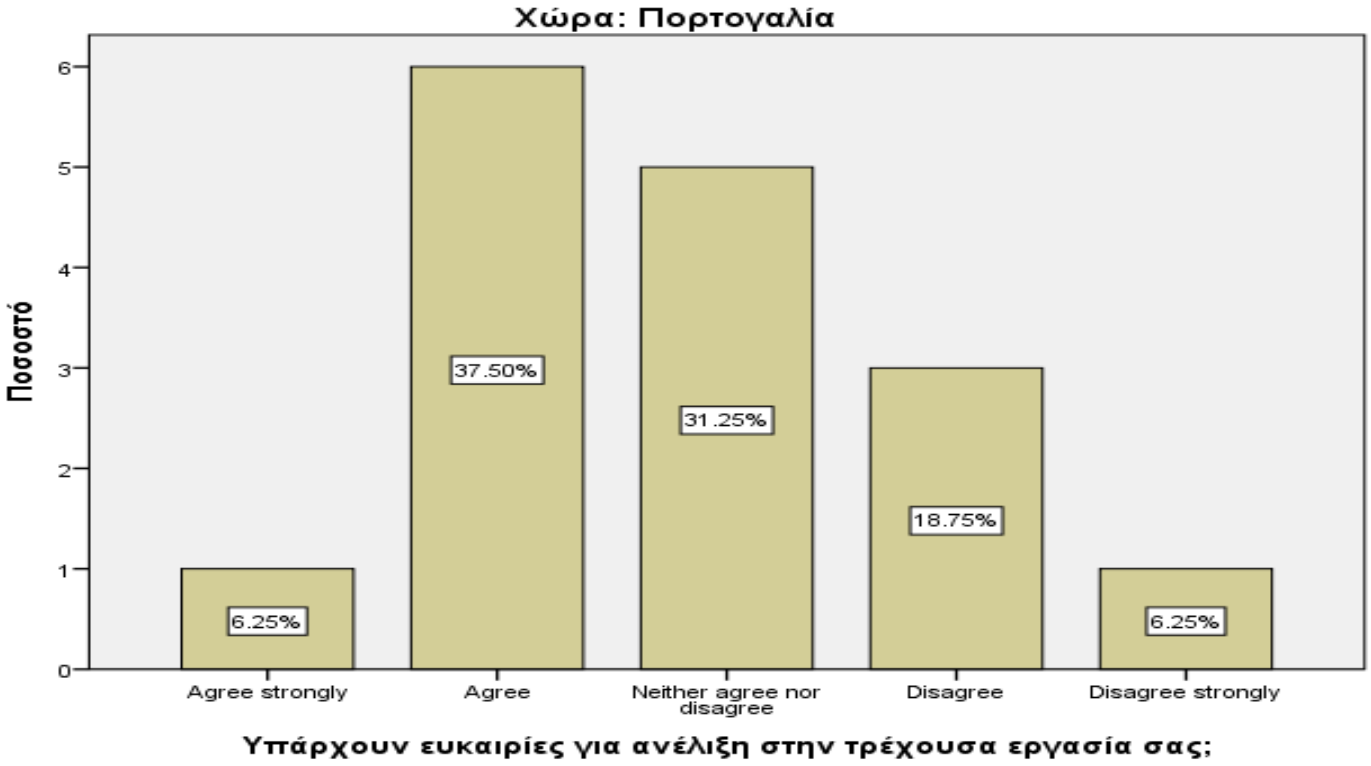
***Γράφημα 12**: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Ευκαιρίες για ανέλιξη [**Σουηδία**]*



***Γράφημα 13**: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Ευκαιρίες για ανέλιξη [**Ελλάδα**]*



***Γράφημα 14**: Εργασιακές συνθήκες των Ευρωπαίων νέων τα τελευταία 3 χρόνια (2008-2010) – Ευκαιρίες για ανέλιξη [**Πορτογαλία**]*



Ευρήματα επαγωγικής στατιστικής

Αν και αυτό δεν ήταν πρωταρχικός στόχος του παρόντος κειμένου, προχωρήσαμε σε μία συν-εξέταση των *εξαρτημένων μεταβλητών* (δηλαδή εκείνων των στοιχείων που δείχνουν την εργασιακή εμπειρία των νεαρών Ευρωπαίων εργαζόμενων και το βαθμό εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής) με ορισμένες ανεξάρτητες μεταβλητές που ενδέχεται να επηρεάσουν ή να διαφοροποιήσουν τις απαντήσεις του δείγματος.

Πρώτα από όλα, προσπαθήσαμε να συσχετίσουμε τη μεταβλητή ***ηλικία του ερωτώμενου*** με τις *εξαρτημένες* μεταβλητές. Όπως έχει γίνει φανερό και από την περιγραφική στατιστική παραπάνω, δεν υπάρχει (στατιστικά) σημαντική συσχέτιση μεταξύ της «ηλικίας» με κάποια από τις εξαρτημένες μεταβλητές (ακόμα και όταν «τρέξαμε» μία διμεταβλητή ανάλυση συσχέτισης, οι συντελεστές ήταν είτε μη σημαντικοί ή εξαιρετικά μικροί ώστε να ληφθούν υπόψη).

Δεύτερον, «τρέξαμε» t-test προκειμένου να επισημάνουμε τυχόν διαφορές μεταξύ των ***φύλων*** στην (υποκειμενική) αξιολόγηση της ποιότητας των θέσεων εργασίας, της ασφάλειας της εργασίας, των οικονομικών συνθηκών και των εμπειριών απασχόλησης ή/και ανεργίας, καθώς και για την ισορροπία εργασίας-οικογενειακής ζωής. Ο Πίνακας 10 παρακάτω δείχνει τα αποτελέσματα. Όπως μπορούμε να δούμε,

οι γυναίκες που ερωτήθηκαν εκφράζουν εμφανώς πιο αρνητικά συναισθήματα αναφερόμενες στην παρούσα κατάσταση. Επίσης, φαίνεται να βιώνουν πιο δραστικές περικοπές στις δαπάνες (είτε για τρέχουσες δαπάνες διαβίωσης ή για τον ελεύθερο χρόνο) και στις αποταμιεύσεις τους. Επιπλέον, εκφράζουν μια πιο αρνητική εικόνα για το περιβάλλον εργασίας τους, αν και οι άρρενες ερωτηθέντες αναφέρουν συχνότερα την ψυχοσωματική κούραση που προκαλείται από τις υπερβολικές απαιτήσεις των νέων περιβάλλοντα εργασίας.

Πίνακας 10: *Φύλο και διαστάσεις της εργασιακής εμπειρία των νέων εργαζόμενων στην Ευρώπη (*Independent Samples Test / έχουν σταθμιστεί τα πληθυσμιακά μεγέθη των χωρών σε κάθε τεστ*)*

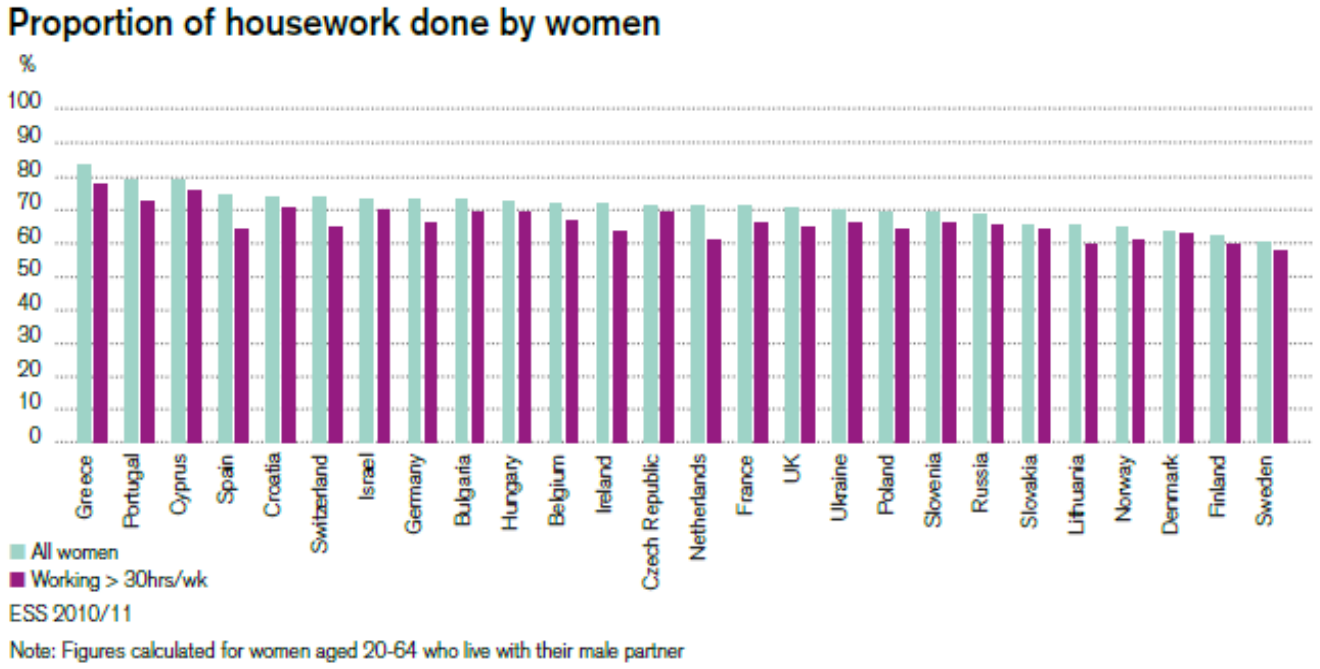
	Φύλο	**N**	**Μέσος Όρος**	**Τυπική Απόκλιση**	**t-test**	**df**	**Sig. (2-tailed)**
Έχετε νοιώσει χαρούμενος/η ή σε καλή διάθεση τις τελευταίες 2 εβδομάδες;	Άνδρας	2419	2.34	1.068	-.204	5154	.838
	Γυναίκα	2737	2.35	1.013			
Έχετε νοιώσει ήρεμος/η & χαλαρός/ή τις τελευταίες 2 εβδομάδες;	**Άνδρας**	**2417**	**2.56**	**1.163**	**-7.473**	**5144**	**.000**
	Γυναίκα	**2729**	**2.82**	**1.266**			
Έχετε νοιώσει ενεργητικός/ή και δυναμικός/ή τις τελευταίες 2 εβδομάδες;	**Άνδρας**	**2423**	**2.43**	**1.156**	**-6.008**	**5153**	**.000**
	Γυναίκα	**2732**	**2.63**	**1.222**			
Σε ποιο βαθμό αναγκαστήκατε να στηριχθείτε σε χαμηλότερο εισόδημα τα τελευταία 3 χρόνια;	Άνδρας	2271	2.48	2.086	-1.730	4849	.084
	Γυναίκα	2580	2.59	2.107			
Σε ποιο βαθμό αναγκαστήκατε να καταφύγετε στις αποταμιεύσεις σας για να καλύψετε καθημερινά έξοδα τα τελευταία 3 χρόνια;	**Άνδρας**	**2284**	**1.77**	**2.050**	**-1.951**	**4845**	**.051**
	Γυναίκα	**2563**	**1.89**	**2.044**			
Σε ποιο βαθμός κάνατε περικοπές σε διακοπές ή σε έξοδα του σπιτιού τα τελευταία 3 χρόνια;	**Άνδρας**	**2288**	**2.18**	**2.180**	**-3.893**	**4848**	**.000**
	Γυναίκα	**2562**	**2.43**	**2.208**			
Πόσο συχνά εργάζεστε απογεύματα ή νύχτες;	**Άνδρας**	**941**	**3.04**	**2.036**	**3.786**	**1790**	**.000**
	Γυναίκα	**850**	**2.67**	**2.144**			
Πόσο συχνά η εργασία σας απαιτεί να δουλεύετε υπερωριακά χωρίς προειδοποίηση;	**Άνδρας**	**921**	**3.06**	**1.918**	**3.606**	**1760**	**.000**
	Γυναίκα	**840**	**2.73**	**1.925**			
Πόσο συχνά η εργασία σας απαιτεί να δουλεύετε Σ/Κύριακα;	Άνδρας	942	2.93	1.555	-1.458	1794	.145
	Γυναίκα	854	3.04	1.564			
Υπάρχει ποικιλία στην εργασία σας;	**Άνδρας**	**861**	**2.69**	**.979**	**2.426**	**1690**	**.015**
	Γυναίκα	**832**	**2.57**	**.961**			
Απαιτεί η εργασία σας να μαθαίνετε νέα πράγματα;	**Άνδρας**	**854**	**2.75**	**.970**	**2.753**	**1684**	**.006**
	Γυναίκα	**832**	**2.62**	**1.039**			
Ο μισθός στην τρέχουσα εργασία	**Άνδρας**	**861**	**2.20**	**1.170**	**5.243**	**1691**	**.000**

εξαρτάται από την προσπάθεια που καταβάλλετε;	**Γυναίκα**	**832**	**1.91**	**1.076**			
Αντιμετωπίζετε κινδύνους υγείας & ασφάλειας στην τρέχουσα εργασία σας;	**Άνδρας**	**856**	**2.11**	**1.083**	**11.848**	**1685**	**.000**
	Γυναίκα	**832**	**1.56**	**.809**			
Είναι η εργασιακή σας θέση εξασφαλισμένη;	Άνδρας	826	2.69	.997	1.410	1629	.159
	Γυναίκα	805	2.62	1.024			
Απαιτεί η εργασία σας να δουλεύετε σκληρά;	Άνδρας	861	2.29	.942	-1.801	1691	.072
	Γυναίκα	832	2.37	.932			
Νοιώθετε ότι ποτέ δεν βρίσκετε χρόνο για να ολοκληρώσετε την εργασία σας;	Άνδρας	859	3.27	1.071	.945	1689	.345
	Γυναίκα	832	3.22	1.143			
Σας δίνει η τρέχουσα εργασία σας δυνατότητες ανέλιξης;	**Άνδρας**	**843**	**2.82**	**1.104**	**-2.473**	**1655**	**.014**
	Γυναίκα	**815**	**2.96**	**1.130**			
Αισθάνεστε συχνά πολύ κουρασμένος/η για να απολαύσετε πράγματα που σας αρέσουν στο σπίτι;	**Άνδρας**	**943**	**2.80**	**1.044**	**-3.767**	**1804**	**.000**
	Γυναίκα	**863**	**2.99**	**1.122**			
Σας αποτρέπει η εργασία σας από το να αφιερώσετε χρόνο στην οικογένειά σας ή στον/στη σύντροφό σας;	Male	904	3.16	1.660	-1.237	1742	.216
	Female	840	3.26	1.642			

Γραμμές με έντονα στοιχεία (γράμματα & αριθμοί) φανερώνουν στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα, σε επίπεδο τουλάχιστον p=.05

Τα ευρήματα συμφωνούν με την σταθερά αρνητική εικόνα της γυναικείας απασχόλησης στην Ευρώπη, παρά τις πολιτικές «ενσωμάτωσης» της διάστασης του Φύλου (*gender mainstreaming)* που εφαρμόζονται στον ευρωπαϊκό χώρο εδώ και πολύ καιρό. Το γράφημα που ακολουθεί (ESS, 2012, σ. 9), και το οποίο παρουσιάζει το μερίδιο της οικιακής εργασίας που αναλαμβάνεται από τις γυναίκες που ζουν με άνδρα σύντροφο, για όλες τις γυναίκες ηλικίας 20-64 ετών (γαλάζιες μπάρες) ή για τις γυναίκες που εργάζονται περισσότερες από 30 ώρες την εβδομάδα (μωβ μπάρες), αποκαλύπτει ότι ακόμη και οι γυναίκες με πλήρη απασχόληση είναι υπεύθυνες, κατά μέσο όρο, περίπου για τα δύο τρίτα του συνολικού χρόνου που τα ετερόφυλα ζευγάρια ξοδεύουν για τις δουλειές του σπιτιού. Πρόκειται στην ουσία για την καταφανή συνέχιση ενός παραδοσιακού στερεότυπου το οποίο τόσο ως πρακτική όσο και ως κοινωνική κατασκευή επισκιάζει το γυνακείο φύλο, το οποίο ουσιαστικά επιφορτίζεται με το αφανές κόστος μιας καθημερινής παροχής υπηρεσιών, χωρίς αυτό ούτε κοινωνικά να αναγνωρίζεται, ούτε πολύ περισσότερο να αλλάζει ως στάση της συνολικότερης κοινωνίας απέναντι στις γυναίκες.

***Γράφημα 13**: Άνιση κατανομή των οικογενειακών βαρών μεταξύ ανδρών και γυναικών*



Πηγή: ESS, 2012, σ. 9

Επιπροσθέτως, προβήκαμε σε κάποιες αναλύσεις για τυχόν (στατιστικώς σημαντικές) διαφορές μεταξύ ***«ντόπιων» και «ξένων»***, εκτελώντας t-test για ανεξάρτητα δείγματα, όπου είχαμε ως μεταβλητή αναφοράς την ερώτηση C26 του κύριου ερωτηματολογίου της ESS, η οποία καταγράφει το πολιτικό στάτους των ερωτώμενων (*«Είσαι ένας πολίτης της χώρας αυτής;»*, εννοώντας τη χώρα στην οποία διεξάγεται η έρευνα*).* Επίσης, ελέγξαμε το δείγμα μας για τυχόν (στατιστικώς σημαντικές) διαφορές μεταξύ των διαφόρων ***θρησκευτικών ομάδων***, εκτελώντας μια one-way ANOVA, όπου χρησιμοποιήθηκε ως παράγοντας διαφοροποίησης η ερώτηση C20 του κύριου ερωτηματολογίου της ESS. Αυτή η ερώτηση ζητά από τους ερωτώμενους που δήλωσαν στην προηγούμενη ερώτηση ότι *«ανήκουν σε μια συγκεκριμένη θρησκεία ή δόγμα»* και ποια ήταν η συγκεκριμένη θρησκεία. Και τα δύο τεστ δεν βρήκαν, πάντως, στατιστικώς σημαντικές διαφορές.

Για να μελετήσει κανείς πιθανή συσχέτιση που το ***εκπαιδευτικό επίπεδο*** του/της κάθε συμμετέχοντα/ουσας (που μετράται από τα επίσημα επίπεδα ISCED της UNESCO) μπορεί να έχει με τις διάφορες πτυχές του τριγώνου της «*επαγγελματική ζωή – οικογενειακή ζωή – ποιότητα ζωής*», «τρέξαμε» μια μη-παραμετρική ανάλυση συσχετίσεων (Spearman' rho), η οποία έδειξε είτε μη στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα ή οι συντελεστές ήταν πολύ μικροί (λιγότερο από 0,2). Το ίδιο ισχύει και όταν περιλήφθηκε στην ανάλυση η («συνεχής») μεταβλητή *«**χρόνια συμπληρωμένης εκπαίδευσης**»*. Με άλλα λόγια, αντίθετα από την προσδοκία πως καλύτερες συνθήκες εργασίας θα έπρεπε να βιώνονται συχνότερα από τους πιο

μορφωμένους ανθρώπους, τα αποτελέσματά μας δείχνουν ότι υπάρχει ένα ξεκάθαρη «συμφωνία» των νέων εργαζόμενων για την κατάσταση στην αγορά εργασίας, χωρίς να έχει ιδιαίτερη σημασία το επίπεδο των εκπαιδευτικών τους προσόντων. Στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα δεν παρήχθησαν ούτε όταν έγινε η εκτίμηση των συντελεστών συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών που αντανακλούν το τρίγωνο «*επαγγελματική ζωή – οικογενειακή ζωή – ποιότητα ζωής*» και εκείνων που αντιπροσωπεύουν το ***εκπαιδευτικό και επαγγελματικό επίπεδο των γονέων***, δηλαδή είτε το εκπαιδευτικό επίπεδο (σύμφωνα με την ταξινόμηση ISCED της UNESCO) ή την επαγγελματική κατηγορία (σύμφωνα με την ταξινόμηση ISCO88) των γονέων των ερωτωμένων.

Συμπεράσματα – Συζήτηση – Προεκτάσεις

Η εικόνα που σκιαγραφείται από τα ευρήματα της ESS είναι αρκετά ανησυχητική για το πρόταγμα της λεγόμενης «Κοινωνίας της Γνώσης» καθώς και για την ουσία και το περιεχόμενο της επίσημης ρητορικής που διέπει τη Δια βίου Μάθηση. Οι Ευρωπαίοι νέοι/νέες εργαζόμενοι/ες (όπως και το σύνολο του ενηλίκου πληθυσμού), παρά το γεγονός ότι είναι πιο μορφωμένοι/ες από ποτέ (με βάση και τα προσόντα που διαθέτουν σε σχέση με τις προηγούμενες γενιές, αλλά και τη διαθεσιμότητα των δομών ΔβΜ στη σημερινή Ευρώπη), αντιμετωπίζουν τεράστια εμπόδια στην εκπλήρωση των προσδοκιών τους για καλύτερες συνθήκες εργασίας, ικανοποιητικές οικονομικές ανταμοιβές, πιο αισιόδοξες προοπτικές για το μέλλον και καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασιακών και οικογενειακών απαιτήσεων. Πιο συγκεκριμένα, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό των νέων ενηλίκων εργαζομένων:

- Εργάζονται πολλές ώρες, τα Σαββατοκύριακα και τις νυχτερινές βάρδιες, πάντα υπό συνεχή πίεση για να βελτιωθεί η απόδοση τους.
- Έχουν δει τους μισθούς/ημερομίσθιά τους να μειώνονται και καταφεύγουν στις αποταμιεύσεις τους ή στον τραπεζικό δανεισμό, προκειμένου να διατηρήσουν τον τρόπο ζωής τους.
- Πιστεύουν ότι πληρώνονται πολύ κάτω από αυτό που τους αξίζει – σύμφωνα με τα προσόντα και τις προσπάθειές τους.
- Στον εργασιακό τους χώρο εκτελούν καθήκοντα που συνήθως στερούνται οποιασδήποτε αίσθησης δημιουργικότητας ή ακόμη και ποικιλίας.
- Βλέπουν την εργασία τους με έναν μάλλον υποτιμητικό τρόπο.
- Υποφέρουν από εργασιακή κόπωση και φοβούνται τις παρενέργειες τις οποίες η δουλειά τους θα μπορούσε να έχει στην υγεία τους.
- Χάνουν πολύτιμο ελεύθερο χρόνο ή και χρόνο που επιθυμούν να διαθέσουν για τις οικογένειές τους και τις/τους συντρόφους τους.

Τα ευρήματα της ESS επιβεβαιώνουν τη γνωστή δήλωση του B. Bernstein (1970) ότι *«η εκπαίδευση δεν μπορεί να διορθώσει την κοινωνία»*. Παρά την επίσημη ρητορική της «Στρατηγικής της Λισαβόνας» της Ε.Ε. ότι βασικός στόχος είναι *«η ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού»*, η εικόνα που σκιαγραφήθηκε από τις/τους νέες/νέους εργαζόμενες/ους είναι μάλλον απογοητευτική. Αυτό που βλέπουμε να συμβαίνει είναι μια αξιοσημείωτη και πρωτοφανής –για τα μεταπολεμικά δεδομένα– υποβάθμιση και απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, στο όνομα της «οικονομικής ανταγωνιστικότητας», των πολιτικών λιτότητας και των πολιτικών βίαιων προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής. Η οξεία χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση έχει άμεσες αρνητικές επιπτώσεις στους δείκτες της αγοράς εργασίας (ανεργία, ετεροαπασχόληση, μείωση κόστους εργατικής δύναμης, είδη και συνθήκες εργασίας), στη φτώχεια (οικονομική στέρηση) και στις κοινωνικές υπηρεσίες (βλ. και Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014β· ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2014, Μέρος 6).

Είδαμε επίσης ότι οι αρνητικές απόψεις των νέων εργαζομένων για την αγορά εργασίας, καθώς και τις δικές τους συνθήκες εργασίας *δεν διαφέρουν* σημαντικά από τις μεγαλύτερης ηλικίας ομάδες. Σε ορισμένες περιπτώσεις μάλιστα, αναδεικνύουν μια *πιο αρνητική* εικόνα της αγοράς εργασίας από τις/τους μεγαλύτερες/ους εργαζόμενες/ους, αφού (δηλώνουν πως) βιώνουν μια μεγάλη εντατικοποίηση στους ρυθμούς εργασίας, μια πτώση της ποιότητας του εργασιακού τους περιβάλλοντος και μια ολοένα και μεγαλύτερη απογοήτευση από τις οικονομικές απολαβές τους ή γενικότερα την υλική και ηθική αναγνώριση της προσφοράς τους. Ταυτόχρονα, είναι καταφανής η αίσθηση της ματαίωσης των προσδοκιών τους αφού το μέλλον τους διαγράφεται ζοφερό και αμφίβολο σε μια εποχή κατάρριψης όλων των βεβαιοτήτων μέσα στις οποίες η μεταπολεμική κοινωνία διαμορφώθηκε.

Στο «Μνημόνιο για τη ΔβΜ» (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2002), η «ενεργός πολιτειότητα» και η «απασχολησιμότητα» αποτελούν τους δύο σημαντικότερους στόχους-προϋποθέσεις για μια Ευρωπαϊκή Κοινωνία και Οικονομία της Γνώσης. Η «ενεργή πολιτειότητα», ως συνειδητή στάση ζωής και κοινωνικής πρακτικής, εστιάζει στο κατά πόσο τα άτομα συμμετέχουν σε όλες τις σφαίρες της κοινωνικής και οικονομικής ζωής, στις ευκαιρίες, στα εμπόδια και στο ρίσκο που αντιμετωπίζουν καθώς επιχειρούν αυτή τη συμμετοχή, καθώς επίσης και στο βαθμό αίσθησης του *ανήκειν* στην κοινωνία που ζουν. Ταυτόχρονα δίνει έμφαση στην ορθή και επωφελή, τόσο για το άτομο όσο και για το σύνολο, άσκηση των κοινωνικών και πολιτικών δικαιωμάτων με τρόπο που να ενισχύεται η ανάπτυξη και η κοινωνική συνοχή. Παράλληλα η «απασχολησιμότητα», ως ικανότητα πρόσβασης, διασφάλισης και διατήρησης της απασχόλησης, υποτίθεται πως αποτελεί βασική διάσταση της ενεργού πολιτειότητας αλλά και αποφασιστική συνθήκη για τη βελτίωση της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας και ευημερίας στη «νέα οικονομία». Από τα στοιχεία της ESS διαπιστώνουμε πως *μόνο το δεύτερο* (δηλαδή η «απασχολησιμότητα») φαίνεται να προωθείται σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, ενώ το πρώτο (η «ενεργή πολιτειότητα») αποτελεί ουσιαστικά μια ψευδεπίγραφη διακήρυξη από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι αποδεικνύεται πως χάνουν ολοένα και περισσότερο τον έλεγχο

πάνω στην καθημερινή εργασία τους, πόσο μάλλον στο *πολιτικό γίγνεσθαι,* σε μια εποχή που η πολιτική δύναμη διαχέεται από την τοπική κοινωνία και το Κράτος σε υπερεθνικές ενώσεις, σε πολυεθνικές, υπερεθνικές ή διακρατικές οικονομικές οντότητες, σε μειοψηφικές ομάδες συμφερόντων κ.ο.κ. Αλλά ακόμα και αυτή η «απασχολησιμότητα» νοηματοδοτείται αρνητικά από ολοένα και αυξανόμενο ποσοστό νέων εργαζομένων, αφού σε πολλές περιπτώσεις καθίσταται συνώνυμη της κατάργησης των εργασιακών και κοινωνικών κεκτημένων, των χαμηλών αμοιβών, της ανασφάλειας και της δια βίου αβεβαιότητας. Ωστόσο είναι σημαντικό να αναρωτηθεί κανείς αν, ακόμα και αυτοί/ές που επιλέγουν τις περισσότερο «θετικές» απαντήσεις στις εξεταζόμενες παραπάνω ερωτήσεις της ESS, το πράττουν γιατί πραγματικά αξιολογούν τις συνθήκες και την ποιότητα της εργασίας τους ως «σχετικά καλές», «καλές» ή «πολύ καλές» –για να θυμηθούμε κάποιες υπο-κατηγορίες απαντήσεων από το γενικό ερωτηματολόγιο της ESS– ή γιατί, κάτω από τις διαρκώς επιδεινούμενες εργασιακές συνθήκες σε πανευρωπαϊκή κλίμακα και με το φάσμα της ανεργίας να πλανάται πάνω από το κεφάλι τους (βλ. Eurostat, 2013· Eurostat, 2014· Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014β), είναι απλά ευχαριστημένοι/ες που έχουν ακόμα δουλειά, και είναι ακόμα «απασχολήσιμοι/ες»...

Προς επίρρωση του ισχυρισμού αυτού είναι σημαντικό να επισημανουμε τα συμπεράσματα ανάλογης έρευνας του ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ αναφορικά προς τη διερεύνηση των επαγγελματικών διαδρομών των αποφοίτων από προγράμματα μη τυπικής εκπαίδευσης/κατάρτισης, όπου 8 στους 10 απάντησαν θετικά πως θα δέχονταν να αποδεχτούν μια εργασία ακόμα κι αν αυτή δεν θα πληρούσε καμία από στοιχειώδεις προϋποθέσεις όπως η κοινωνική ασφάλιση, οι ικανοποιητικές αμοιβές, η μονιμότητα κ.ο.κ. (βλ. Φωτόπουλος, 2013). Καταλαβαίνουμε λοιπόν πως μπροστά στο άπιαστο όνειρο έστω και μιας υποτυπώδους εργασίας, όλα τα υπόλοιπα ωχριούν ακόμα και αν παραβιάζονται ή παραλείπονται στοιχειώδη προαπαιτούμενα, των οποίων η παροχή σε άλλες συνθήκες και εποχές θα ήταν κάτι περισσότερο αυτονόητη.

Το ενδιαφέρον στην εικόνα που μας έδωσαν τα στοιχεία της ESS είναι ότι δεν υπάρχουν μεγάλες διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους/στις πιο μορφωμένους/ες και στους/στις λιγότερο μορφωμένους/ες εργαζόμενους/ες, καταδεικνύοντας έτσι τα αδιέξοδα των δομικών αλλαγών του σύγχρονου καπιταλισμού στη σημερινή συγκυρία αλλά και των πολιτικών εργασίας που ακολουθούνται στην Ευρώπη σήμερα, τόσο από τις (περισσότερες) κυβερνήσεις, όσο και από το ιδιωτικό κεφάλαιο, σε εθνική και υπερεθνική κλίμακα. Ακόμα και οι εργαζόμενοι που προέρχονται από τα πιο «προνομιούχα» στρώματα (με βάση το επάγγελμα και την εκπαίδευση των γονέων τους), για τα οποία η διεθνής οικονομική και κοινωνιολογική βιβλιογραφία έχει καταδείξει ότι έχουν ένα συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι των υπολοίπων στις ευκαιρίες για καλύτερη εκπαιδευτική και επαγγελματική –άρα και κοινωνική– πορεία, δεν φάνηκε να έχουν πιο θετική εικόνα για την αγορά εργασίας.[2] Με άλλα λόγια, παρουσιάζεται μια ευρύτερη χειροτέρευση των συνθηκών εργασίας για *όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες* σε πανευρωπαϊκό επίπεδο (βλ. Gallie, 2013).

[2] Βέβαια, όπως είπαμε και παραπάνω, η ταξινόμηση των επαγγελματικών και εκπαιδευτικών κατηγοριών που χρησιμοποιείται στην ESS δεν μας βοηθά να συγκρίνουμε τα πορίσματα της παρούσας έρευνας με εκείνα παλαιότερων ερευνών πάνω στην «κοινωνική

Θα πρέπει, επίσης, να τονίσουμε τη διάσταση του «φύλου» της οικονομικής κρίσης, η οποία τονίζεται από τα ευρήματα της ESS. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων μας, ένα από τα πιο σημαντικά ζητήματα που αναδεικνύονται είναι το αν είναι δυνατόν να υποστηριχθεί η *ισότητα των φύλων* σε ένα περιβάλλον γενικής αποδόμησης των κοινωνικών κατακτήσεων για τους άνδρες και τις γυναίκες, και η αύξηση της ανασφάλειας. Ποιο είναι το νόημα να μιλάμε για ευκαιρίες ΔβΜ και για συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όταν χάνονται κατά χιλιάδες οι θέσεις εργασίας και το Κράτος Πρόνοιας συρρικνώνεται; Ταυτόχρονα, θα μπορούσε κανείς να αναρωτηθεί γιατί η διάσταση του «φύλου» απουσιάζει –ή είναι αισθητά μειωμένη σε σχέση με το παρελθόν– από σχεδόν όλα τα σχέδια πολιτικής της Ε.Ε. μέχρι το 2020 (ενδεικτικά βλ. European Council, 2012· Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014α, β) και περιορίζεται μόνο σε «αόριστες δηλώσεις και ευσεβείς πόθους» (Villa και Smith, 2010, όπως αναφέρεται στο Gasouka, 2012: 49). Η τυπικά «ισότιμη» συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας, βέβαια, δεν είναι αρκετή. Οι εργαζόμενες γυναίκες –και οι νέες εργαζόμενες του δείγματος της έρευνας της ESS– οι οποίες βιώνουν πιο αρνητικά τις νέες αλλαγές στην αγορά εργασίας, είναι εκείνες που θα «αποσυρθούν» πρώτες από την απασχόληση σε συνθήκες οικονομικής κρίσης, συρρίκνωσης των οικογενειακών προϋπολογισμών και δραστικής μείωσης των παροχών κοινωνικής φροντίδας, αφού συχνά επωμίζονται κατά αποκλειστικότητα και το ρόλο της νοικοκυράς και τη φροντίδα των παιδιών (Lyberaki, 2012· Karamessini, 2014). Όπως επισημαίνει Sianou-Kyrgiou (2012: 125), *«[Ε]ίναι επιτακτική η ανάγκη για την εκ νέου αξιολόγηση των πολιτικών για την ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση και ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας, η οποία θα λαμβάνει υπόψη ζητήματα όπως η κοινωνική τάξη ή η εθνική και πολιτισμική διαφοροποίηση, οι οποίες συνυπάρχουν και αλληλεπιδρούν με τις έμφυλες διαφορές*».

Συμπερασματικά, διαπιστώνεται ότι οι αντιφατικές εννοιοδοτήσεις προς τις οποίες κινούνται τα ευρωπαϊκά κείμενα *εκπαιδευτικής* και *εργασιακής πολιτικής*, είναι κατά κύριο λόγο αποτέλεσμα της γενικότερης αντιφατικής κίνησης των ευρωπαϊκών πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης ανάμεσα στην «απασχολησιμότητα» και την «πολιτειότητα»· αντίφαση που συνδέεται με τις ευρύτερες αντιφάσεις της καπιταλιστικής ολοκλήρωσης στη μεταπολεμική Ευρώπη, αλλά και τις ιδεολογικο-πολιτικές ανακατατάξεις και συγκρούσεις στην πολιτική οικοδόμηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με ανάλογο τρόπο, στα εν λόγω κείμενα η ανάγνωση και η γραφή (παραδοσιακές «βασικές δεξιότητες») νοούνται ως ένα ουδέτερο πακέτο αποσυνδεδεμένων από τα συμφραζόμενα δεξιοτήτων, αποκομμένες από την κοινωνική της διάσταση, δηλαδή το «γραμματισμό» ως τοποθετημένη κοινωνική πρακτική, ενώ η πολιτειότητα, ως μορφή, αιωρείται ανάμεσα σε μια παθητική εκδοχή που εξαντλεί το ενδιαφέρον της στην τυπική πληροφόρηση σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του πολίτη ή τη λειτουργία του κοινοβουλευτισμού, και σε μια ενεργητική

διαστρωμάτωση», την «κοινωνική κινητικότητα» ή την «ταξική διαφοροποίηση/ανισότητα» – πολύ δε περισσότερο, να εξάγουμε συμπεράσματα για ευδιάκριτες, επαγγελματικές/κοινωνικές/ταξικές ομαδοποιήσεις στη σύγχρονη Ευρωπαϊκή πραγματικότητα.

που ενδυναμώνει τον πολίτη να συμμετάσχει στη δημόσια ζωή και, ενδεχομένως, να επινοήσει εναλλακτικούς τρόπους λειτουργίας της δημοκρατίας.

Τα ευρήματα της ESS που τώρα παρουσιάσαμε καταδεικνύουν, όχι μόνο μια αδυναμία των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης να λύσουν τα δομικά προβλήματα των Ευρωπαϊκών οικονομιών, αλλά θέτουν και υπό αμφισβήτηση τη ρητορική περί «ενεργού πολίτη», με την έννοια του ότι ολοένα και αυξάνονται τα εμπόδια των ατόμων να συμμετέχουν σε όλες τις σφαίρες της κοινωνικής και οικονομικής ζωής, και να αποκτήσουν την αίσθηση του *ανήκειν* στην κοινωνία που ζουν. Αν μάλιστα συνδυαστούν με τα διαχρονικά ευρήματα από όλους τους προηγούμενους γύρους της ESS σχετικά με το βαθμό «πολιτικής νομιμοποίησης» (*political legitimacy)* που έχουν οι διάφοροι ευρωπαϊκοί θεσμοί (βλ. ενδεικτικά ESS, 2013: 11-12), τότε μπορούμε να μιλήσουμε για ευρύτερη κρίση του λεγόμενου «Ευρωπαϊκού Οικοδομήματος».

Ωστόσο στην προέκταση των παραπάνω είναι σημαντικό είναι να αναδείξουμε μερικές ακόμα προεκτάσεις, αναφορικά πάντα και με το ελληνικό παράδειγμα αφού η παρατεταμένη δημοσιονομική κρίση και κρίση χρέους έχουν διαμορφώσει εξαιρετικά δυσμενείς συνθήκες για την ευδοκίμηση των στόχων που η ρητορική τη ΔβΜ έχει κατά καιρούς αναπτύξει.

Ειδικότερα στην περίπτωση της Ελλάδας βλέπουμε πως ακόμα και σήμερα η πρόσβαση σε προγράμματα και δράσεις ΔβΜ συνδέεται ευθέως με τις υφιστάμενες εκπαιδευτικές και κοινωνικές ανισότητες (NESSE, 2012) αφού οι μη έχοντες προσόντα και ταυτόχρονα κατέχοντες αδύναμο «πολιτισμικό κεφάλαιο» αντιμετωπίζουν τα σημαντικότερα εμπόδια και δυσκολίες στην πρόσβαση στη γνώση (βλ. Καραλής, 2013). Υπό την έννοια αυτή, ενώ η ΔβΜ θα έπρεπε να προσελκύει –ως δεύτερη ευκαιρία– αυτούς που πραγματικά έχουν ανάγκη να αποκτήσουν προσόντα και μάλιστα πιστοποιημένα, διαφαίνεται πως αυτός ο στόχος δεν καθίσταται εφικτός αφού κατά κανόνα οι περισσότερο μορφωμένοι και κατέχοντες προσόντα είναι σε θέση να ανταποκριθούν.

Ταυτόχρονα, λαμβάνοντας υπόψη το δυσμενές οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον και εντός αυτού την υφιστάμενη λειτουργία της αγοράς εργασίας που στην ουσία παραμένει ουσιωδώς ανεξέλεγκτη, προκύπτει εύλογα το ερώτημα του κατά πόσο θα μπορούσε να αποδειχτεί επωφελής η λειτουργία της ΔβΜ, όχι μόνο μέσα από τους γενικότερους στόχους της «πολιτειότητας» ή της «απασχολησιμότητας», αλλά μέσα από την ανάπτυξη ενός συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και μαθητείας (*apprentisechip*). Μήπως εν τέλει ματαιοπονούμε εάν πιστεύουμε πως οι πολιτικές και εφαρμογές ενός συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι ικανές να αντιμετωπίσουν μονομερώς το δομικό πρόβλημα της ανεργίας, και ειδικότερα της ανεργίας των νέων; Είναι σαφές πως σε καμία περίπτωση το ζήτημα τη ανεργίας, της οικονομικής κρίσης και της ύφεσης μπορεί να λυθεί μόνο μέσα από τις πολιτικές ΔβΜ ή οποιεσδήποτε άλλες πολιτικές κατάρτισης και μαθητείας.

Η ποιοτική και βιώσιμη ανάπτυξη, η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σε σταθερό εργασιακό περιβάλλον, η επαναλειτουργία της αγοράς εργασίας με όρους κοινωνικής οικονομίας και όχι νεοφιλελεύθερης βαρβαρότητας, η ενίσχυση των κοινωνικά ασθενέστερων και ευπαθών ομάδων, προϋποθέτουν κατ' ελάχιστο ισχυρές κοινωνικές συμφωνίες ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους, καθώς και το σεβασμό των εργασιακών σχέσεων όπως αυτές απαιτείται να διαμορφώνονται μέσα από τους θεσμούς των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Σε μια οικονομική και κοινωνική συγκυρία που ο ρόλος των προσόντων επαναπροσδιορίζεται διαρκώς που η κινητικότητα της εργασίας λαμβάνει ραγδαίες διαστάσεις κυρίως ανάμεσα σε Βορρά και Νότο που οι πιέσεις για προσαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής στις ανάγκες της αγοράς εργασίας εντείνονται, ο ρόλος της ΔβΜ οφείλει να αναδιαταχθεί και να συνδυαστεί με επιμέρους συμπληρωματικούς μηχανισμούς και εργαλεία καταπολέμησης της ανεργίας των νέων. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της ανάπτυξης των γνώσεων-δεξιοτήτων-ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού στη βάση μιας ολιστικής προσέγγισης επιχειρώντας την υγιή σύνδεση της ΔβΜ με τη σφαίρα της απασχόλησης. Ενδεικτικά για να προωθηθεί η προοπτική αυτή επιβάλλεται:

- Η παροχή αναβαθμισμένης, ποιοτικής γνώσης και εξειδίκευσης με παράλληλη καλλιέργεια των δεξιοτήτων και ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού.
- Η διευκόλυνση και επιτάχυνση της πρόσβασης των αποφοίτων στην αγορά εργασίας με όρους σταθερής και αξιοπρεπούς απασχόλησης.
- Ο επαναπροσδιορισμός και αναπροσαντολισμός του παραγωγικού μοντέλου ανάπτυξης της οικονομίας έτσι ώστε να αναδιατάσσεται το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τους δυναμικούς όσο και τους φθίνοντες κλάδους της οικονομίας.
- Η ανάπτυξη ενός διαρκώς ενημερωμένου συστήματος διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε επαγγέλματα, ειδικότητες και κυρίως σε δεξιότητες αιχμής (σε κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο).
- Η σθεναρή ενίσχυση του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με στόχο την κάλυψη των αναγκών της παραγωγής μέσα από τον εναρμονισμό της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων, δημιουργώντας, αναπτύσσοντας και επικαιροποιώντας επαγγελματικά περιγράμματα, προγράμματα σπουδών, μητρώα εκπαιδευτών, εκπαιδευτικό υλικό, υλικοτεχνικές υποδομές κ.ο.κ.

Ωστόσο είναι σημαντικό να δούμε με σοβαρότητα και απόλυτη θεσμική ευθύνη συμπληρωματικές πολιτικές και εργαλεία όπως ο θεσμός της μαθητείας, για τον οποίο πολύ λόγος γίνεται τελευταία κυρίως σε χώρες του βιομηχανικού Βορρά και της κεντρικής Ευρώπης. Είναι σαφές πως εκεί που ο θεσμός αυτός όπου εφαρμόστηκε με *ορθολογισμό, θεσμική συνέπεια, διαφάνεια* και *αυστηρό δημόσιο και κοινωνικό έλεγχο* συνέβαλε τα μέγιστα τόσο στη διασύνδεση της θεωρίας με την πράξη όσο και στην προώθηση της απασχόλησης των αποφοίτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στο ευρύτερο πλαίσιο των

πολιτικών της ΔβΜ. Για να λειτουργήσει όμως το μέτρο αυτό κρίνεται απόλυτα αναγκαία και ταυτόχρονα κρίσιμη η διασφάλιση της ορθής λειτουργίας του, και σε καμία περίπτωση ο εκφυλισμός του σε εκμεταλλευτικό μηχανισμό υποκατάστασης πραγματικών θέσεων εργασίας ή δημιουργίας φθηνών και ευέλικτων θέσεων «μαύρης» και υποαμοιβόμενης εργασίας.

Εν κατακλείδι, με αφορμή τα στοιχεία της ESS είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναστοχαστούμε πάνω στο ζήτημα του αναπροσανατολισμού των πολιτικών ΔβΜ με τρόπο που η επίσημη ρητορική να αποκτήσει ουσία και περιεχόμενο, συμβάλλοντας αποφασιστικά στη μορφωτική ενίσχυση και την απελευθέρωση δυνάμεων του εργατικού δυναμικού. Υπό την έννοια αυτή, δίπλα στο καίριο ζήτημα της «απασχόλησης» το οποίο είναι αναγκαίο να επαναπροσδιοριστεί δυναμικά εντός των νέων εργασιακών συνθηκών που αναπόφευκτα διαμορφώνονται στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, οφείλουμε να ενισχύσουμε την *κοινωνική* και *πολιτική διάσταση της ΔβΜ*, με στόχο την ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή. Σε διαφορετική περίπτωση οι επίσημες ρητορικές εντός της Ευρωπαϊκής περιοχής θα αποδειχτούν το «αδειανό πουκάμισο» μιας συλλογικής αποτυχίας να πραγματωθεί το ιδεώδες μιας ουσιαστικά Ενωμένης Ευρώπης.

Βιβλιογραφικές Πηγές

Ελληνόγλωσσες

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας.* Μτφ: Σ. Κυρανάκης, Μ. Μαυράκη, Χ. Μητσοπουλου, Π. Μπιθάρα, Μ. Φιλιπούλου. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2014α). *Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη (*η-κείμενο*).* Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2014. [ανακτήθηκε: 22.11.2014].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2014β). *Εκπαίδευση, κατάρτιση, νεολαία και αθλητισμός (*η-κείμενο*).* Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2014. [ανακτήθηκε: 22.11.2014].

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (2000). *Συμπεράσματα της προεδρίας ("Στρατηγική της Λισσαβόνας").* Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας 23-24 Μαρτίου. Βρυξέλλες: *http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/ cms_Data/docs/pressData/el/ec/00100-r1.gr0.htm*

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (2002). *Ψήφισμα του Συμβουλίου της 27ης Ιουνίου 2002, σχετικά με τη Δια βίου Μάθηση* (2001/C 163/ 01). Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 09/07/2002 (*η-αρχείο*). [ανακτήθηκε**:** 03.05.2010]

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ) (2014). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση – Ετήσια Έκθεση 2014*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Καραλής, Θ. (2013). Κίνητρα *και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη Διά Βίου Εκπαίδευση*. Αθήνα: ΙΜΕ-ΓΣΒΕΕ / ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Ρούσος, Π. & Τσαούσης, Ι. (2002). *Στατιστική εφαρμοσμένη στις κοινωνικές επιστήμες.* Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Φωτόπουλος, Ν. (επιμ.) (*2013) Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική*. Αθήνα: ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ.

Φίλιας, Β. *κ. συν.* (2001) (β' έκδοση). *Εισαγωγή στη Μεθοδολογία των Κοινωνικών Ερευνών.* Αθήνα: Gutenberg.

Ξενόγλωσσες

Bernstein, B. (1970). Education cannot compensate for society. *New Society*, 387.

Borg, C. & Mayo, P. (2005). The EU Memorandum on lifelong learning. Old wine in new bottles? *Globalisation, Societies and Education*, 3 (2), pp. 203-225.

Brown, P., Lauder, H. & Ashton, D. (2010). *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Rewards.* New York: Oxford University Press.

Castells, M. (1996). *The Information Age: Economy, Society and Culture – Volume I: The Rise of the Network Society*, Oxford: Blackwell.

CEDEFOP & EURYDICE (2001). *National actions to implement Lifelong Learning in Europe*. Joint publication of the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) and the EURYDICE European Unit (e-paper).

CEDEFOP (2015). *Handbook for VET providers, Supporting internal quality management and quality culture*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Commission of the European Communities (CEC) (2001). *Making a European area of lifelong learning a reality.* Commission Communication. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Commission of the European Communities (CEC) (2003a). *The role of the universities in the Europe of knowledge*. Commission Communication [COM (2003) 58 final/15.02.2003]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Commission of the European Communities (CEC) (2003b). *Implementing Lifelong Learning Strategies in Europe: Progress report on the follow-up to the 2002 Council resolution - Reply to the Commission questionnaire: HELLAS*, Brussels: European Commission - Directorate-General for Education and Culture.

Commission of the European Communities (CEC) (2005). *Mobilising the brainpower of Europe: enabling universities to make their full contribution to the Lisbon Strategy '*[COM(2005) 152 final / 20.04.2005]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (*e-version*). Available at: *http://europa.eu.int* [ανακτήθηκε: 18.01.2006].

Commission of the European Communities (CEC) (2012). *Annual Growth Survey 2013.* Communication from the Commission. COM (2012) 750 final. [pdf] Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: *http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013_en.pdf* [ανακτήθηκε: 29.05.2014].

European Commission/EACEA/Eurydice (2013). *Education and Training in Europe 2020: Responses from the EU Member States – Eurydice Report.* Brussels: Eurydice Available at: *http://eacea.ec.europa.eu/education/ eurydice* [ανακτήθηκε: 12.03.2014].

European Council (2012). *COUNCIL RECOMMENDATION of 20 December 2012, on the validation of non-formal and informal learning* (2012/C 398/01). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Social Survey (ESS) (2012). *Exploring public attitudes, informing public policy – Selected findings from the first five rounds (July 2012).* Available at: *http://www.europeansocialsurvey.org/* [ανακτήθηκε: 18.10.2013].

European Social Survey (ESS) (2013). *Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration*: *Topline Results from Rounds 2 and 5 of the European Social Survey* (April 2013). Available at: *http://www.europeansocialsurvey.org/* [ανακτήθηκε: 18.10.2013].

Eurostat (2012). *Key Figures on Europe 2012.* Available at: *http://epp.eurostat.ec.europa.eu/ portal/ page/ portal/ eurostat/home/* [ανακτήθηκε: 28.01.2014].

Eurostat (2013). *November 2012: Euro area unemployment rate at 11.8%* (Euro-indicators: Press Release, 8 January 2013). Available at: *http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/ page/ portal/ eurostat/ home/* [ανακτήθηκε: 28.01.2014].

Eurostat (2014). *Harmonised unemployment rate by sex* (March 2014). Available at: *http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/ page/ portal/ eurostat/ home/* [ανακτήθηκε: 24.10.2014].

Gallie, D. (ed.) (2013). *Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration*: *The European Experience.* Oxford: Oxford University Press.

Gasouka, M. (2012). Women, Rights and the Crisis in Greece Today*. Journal of Critical Studies in Business and Society*, 3 (1), pp. 40-52.

Holderness, M. (1998). Who are the World's Information-Poor? In: B. D. Loader ed. 1998. *Cyberspace Divide: Equality, Agency and Policy in the Information Society.* London: Routledge.

Karamessini, M. (2014). "Introduction - Women's vulnerability to recession and austerity: a different crisis, a different content". In M. Karamessini & J. Rubery (eds.) *Women and Austerity – The economic crisis and the future for Gender Equality* (pp. 3-16)*.* Abingdon OX: Routledge.

Livingston, D. W. (1999). Lifelong Learning and Underemployment in the Knowledge Society: a North American Perspective*. Comparative Education,* 35 (2), pp. 163 – 186.

Lyberaki, A. (2012). The Crisis and Women's Economic Independence: Some Warnings from Greece. *Journal of Critical Studies in Business & Society,* 3 (1), pp. 12-39.

NESSE (2012). *Mind the Gap - Education, inequality across EU Regions*. Brussels: European Union Available at: (http://www.nesse.fr/nesse/activities/reports/mind-the-gap-1/ [ανακτήθηκε: 5.9.2015].

Schuetze, H. G. (2006). International concepts and agendas of Lifelong Learning. *Compare,* 36 (3), pp. 289-296.

Selwyn, N. (2002). *Telling Tales of Technology - Qualitative Studies of Technology and Education.* Aldershot: Ashgate.

Selwyn, N. & Gorard, S. (1999). "Anyway, Anyhow, Anywhere': Overcoming the Barrier of Space in Adult Education through the Use of Information & Communications Technology*?"* Paper presented at SCUTREA, 29th Annual Conference. Warwick, UK, 5-7 July 1999. (University of Warwick: Warwick).

Sianou-Kyrgiou, E. (2012). Gender, social inequalities and the transition of graduates to the labour market under crisis conditions*. Journal of Critical Studies in Business and Society*, 3 (1), pp. 112-128.

Spender, D. (1997). The Position of Women in Information Technology: or Who Got There First and with What Consequences*? Current Sociology*, 45 (2), pp. 135-147.