

Διεθνής
Ηλεκτρονική Περιοδική Έκδοση

Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες

Πάτρα, Σεπτέμβριος 2026 / Τεύχος 28
Εκδότης: Παντελής Γεωργογιάννης ISSN:
2459-2862



Διεθνής
Ηλεκτρονική Περιοδική Έκδοση
με κριτές

**Πολιτικές
και
Κοινωνικές Επιστήμες**

Τεύχος 28

Πάτρα, Σεπτέμβριος 2026

Title: Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες

ISSN: 2459-2862

σ.σ. 33 σχήμα 17,5 X 25 εκ.

Εκδότης:

Παντελής Γεωργογιάννης
Αντ. Οικονόμου 8, 26504 - Αγ. Βασίλειος, Πάτρα Αχαΐας
Tel/Fax: 2613019948
website: <http://politika.inpatra.gr>
email: politika@inpatra.gr

Γραμματεία:

Νικολακοπούλου Δήμητρα, Φιλόλογος, Κοινωνική Λειτουργός

Copyright ©:

Παντελής Γεωργογιάννης
Απαγορεύεται η μερική ή ολική αναδημοσίευση του έργου αυτού, καθώς και η αναπαραγωγή του με οποιοδήποτε άλλο μέσο, χωρίς σχετική άδεια του κατόχου του Copyright.

Πολιτική δημοσίευσης άρθρων:

Η Διεθνής Ηλεκτρονική Περιοδική Έκδοση *«Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες»* δημοσιεύει άρθρα τα οποία έχουν υποστεί διαδικασία τυφλής κρίσης. Ωστόσο, οι απόψεις που εκφράζονται σε κάθε άρθρο απηχούν εκείνες των συγγραφέων και δεν είναι απαραίτητως αποδεκτές από την Συντακτική Επιτροπή.

Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες

Περιοδική έκδοση
Για την επιλογή της ύλης εφαρμόζεται το σύστημα της τυφλής κρίσης

Διευθυντής σύνταξης

Γεωργογιάννης Παντελής, τ. Καθηγητής Πανεπιστημίου Πατρών

Συντακτική Επιτροπή

Κεδράκα Κατερίνα, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Τμήματος Μοριακής Βιολογίας και Γενετικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης

Παναγιωτόπουλος Δημήτρης, Καθηγητής Αθλητικού Δικαίου ΤΕΦΑΑ Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών

Πανταζής Σπύρος, Ομότιμος Καθηγητής Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

Επιστημονική Επιτροπή

Αλεξιάς Γιώργος, Καθηγητής Κοινωνιολογίας της Υγείας και του Σώματος Τμήματος Ψυχολογίας Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών

Αναστασιάδου Σοφία, Καθηγήτρια Στατιστικής και Εκπαιδευτικής Έρευνας Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Baros Wassilios, Professur für Bildungsforschung, Universität Salzburg

Γαλανάκη Ευαγγελία, Καθηγήτρια Αναπτυξιακής Ψυχολογίας Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών

Γεωργίου Θεόδωρος, Καθηγητής Τμήματος Κοινωνικής Διοίκησης και Πολιτικής Επιστήμης Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης

Ηλιοφώτου-Μένον Μαρία, Καθηγήτρια Εκπαιδευτικής ηγεσίας και Οικονομικών της Εκπαίδευσης Τμήματος Επιστημών της Αγωγής Πανεπιστημίου Κύπρου

Κουζής Γιάννης, Καθηγητής Εργασιακών Σχέσεων Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής, Κοσμήτορας Σχολής Πολιτικών Επιστημών Παντείου Πανεπιστημίου

Παιονίδης Φιλίμων, Καθηγητής Τμήματος Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης

Παπαδάκη Πολυξένη, Καθηγήτρια Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης Παντείου Πανεπιστημίου

Παπαρίζος Αντώνης, Καθηγητής Κοινωνιολογίας της Θρησκείας Τμήματος Κοινωνιολογίας Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών

Πλειός Γιώργος, Καθηγητής, Πρόεδρος του Τμήματος Επικοινωνίας και ΜΜΕ της Σχολής Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Πρόεδρος της Ελληνικής Κοινωνιολογικής Εταιρείας, Μέλος του ΔΣ του ΕΣΡ

Σαραφίδου Γιασεμή-Όλγα, Καθηγήτρια Στατιστικής-Μεθοδολογίας Ποσοτικής και Ποιοτικής έρευνας Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης Παν/μίου Θεσσαλίας

Ασημάκη-Δημακοπούλου Άννη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Κοινωνιολογίας της Νεοελληνικής Εκπαίδευσης Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Πατρών

Θάνος Θεόδωρος, Αναπληρωτής Καθηγητής Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

Καλεράντε Ευαγγελία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Εκπαιδευτικής Πολιτικής Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Καμτσιδου Ιφιγένεια, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Συνταγματικού Δικαίου Νομικής Σχολής Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, Μέλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Πρόληψη των Βασανιστηρίων του Συμβουλίου της Ευρώπης (CPT)

Οικονόμου Λεωνίδας, Αναπληρωτής Καθηγητής Τμήματος Κοινωνικής Ανθρωπολογίας Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών

Τουνταςάκη Ειρήνη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Τμήματος Κοινωνικής Ανθρωπολογίας Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών

Διαμαντοπούλου Ευαγγελία, Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήματος Επικοινωνίας και Μ.Μ.Ε. Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών

Κωσταρέλλα Ιωάννα, Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήματος Δημοσιογραφίας και ΜΜΕ Σχολής Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης

Μακρής Σπύρος, Επίκουρος Καθηγητής Πολιτικής Θεωρίας Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Επιστημών Πανεπιστημίου Μακεδονίας

Μαυρίδης Ηρακλής, Επίκουρος Καθηγητής Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής Παντείου Πανεπιστημίου

Μουζακίτης Άγγελος, Επίκουρος Καθηγητής Τμήματος Κοινωνιολογίας Παν/μίου Κρήτης

Ξανθόπουλος Χρήστος, Επίκουρος Καθηγητής Κοινωνικής θεωρίας της γνώσης Παντείου Πανεπιστημίου

Πρόντζας Δημήτρης, Επίκουρος Καθηγητής Διαφθοράς του Τμήματος Κοινωνιολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών

Σαββάκης Μάνος, Επίκουρος Καθηγητής Μικροκοινωνιολογίας Τμήματος Κοινωνιολογίας Πανεπιστημίου Αιγαίου

Τσαϊρίδης Χαράλαμπος, Επίκουρος Καθηγητής Στατιστικής Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης

Μενελάου Νίκη, Λέκτορας Δημοσιογραφίας Πανεπιστημίου Frederick Κύπρου

Σταυρόπουλος Αναστάσιος, Δρ. Τμήματος Μέσων Επικοινωνίας και Πολιτισμού της Σχολής Διεθνών Σπουδών Επικοινωνίας και Πολιτισμού Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Η Συντακτική Επιτροπή δεν φέρει ευθύνη για το περιεχόμενο και τη γλωσσική μορφή των άρθρων που δημοσιεύονται. Η ευθύνη αυτή ανήκει αποκλειστικά στους συγγραφείς των άρθρων.

Περιεχόμενα

**Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και εξατομίκευση της ανεργίας
στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ)** 7

Παπαγεωργίου Βασιλική

Παπαγεωργίου Βασιλική

Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και εξατομίκευση της ανεργίας στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ)*

Περίληψη

Το παρόν άρθρο εξετάζει τη σύγχρονη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ) και την εφαρμογή των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, εστιάζοντας στις μεταβολές που αυτές επιφέρουν στον τρόπο διαχείρισης της ανεργίας και στη σχέση κράτους και ανέργου. Αρχικά παρουσιάζεται το θεσμικό και εννοιολογικό πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών και η μετάβαση από το κράτος πρόνοιας προς το κράτος κοινωνικής επένδυσης. Στη συνέχεια αναλύονται βασικές μορφές παρέμβασης της ΔΥΠΑ, με έμφαση στην εξατομικευμένη συμβουλευτική, τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας, τα προγράμματα απασχόλησης και την κατάρτιση. Η ανάλυση προσεγγίζει τις διαδικασίες αυτές υπό το πρίσμα της σύγχρονης κοινωνικής θεωρίας, αξιοποιώντας έννοιες όπως η εξατομίκευση, η απασχολησιμότητα και η ενεργοποίηση. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη μετατόπιση της ευθύνης για την αντιμετώπιση της ανεργίας προς το άτομο, καθώς και στο σύστημα αμοιβαίων υποχρεώσεων και στη διοικητική διάσταση της ενεργοποίησης. Υποστηρίζεται ότι η σύγχρονη διαχείριση της ανεργίας συγκροτείται σε ένα πεδίο έντασης ανάμεσα στην κοινωνική προστασία και την ενεργοποίηση, την υποστήριξη και τον έλεγχο, το συλλογικό δικαίωμα και την ατομική ευθύνη, οδηγώντας σε μια περισσότερο εξατομικευμένη διαχείριση της ανεργίας.

* Το παρόν άρθρο βασίζεται σε μεταδιδακτορική έρευνα της συγγραφέως, η οποία εκπονείται στο Τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Αιγαίου.

Παραπομπή: Παπαγεωργίου, Β. (2026). Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και εξατομίκευση της ανεργίας στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ). *Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες*, τχ.28/2026, σ.σ. 7-33. Στο: <https://ipode.gr/politikes-koinonikes-epistimes/teuhi/>

Λέξεις-κλειδιά: Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, εξατομίκευση της ανεργίας, απασχολησιμότητα, συμβουλευτική, ενεργοποίηση του ανέργου.

Active labour market policies and the individualization of unemployment in the Public Employment Service (DYPA)

Abstract

This article examines the contemporary Greek Public Employment Service (DYPA) and the implementation of active labour market policies, focusing on the changes they bring about in the management of unemployment and in the relationship between the state and the unemployed. It first presents the institutional and conceptual framework of active labour market policies and the transition from the welfare state towards the social investment state. It then analyses key forms of intervention implemented by DYPA, with particular emphasis on personalised counselling, the matching of labour supply and demand, employment programmes, and vocational training. These processes are examined through the lens of contemporary social theory, drawing on concepts such as individualisation, employability, and activation. Particular attention is paid to the shifting of responsibility for addressing unemployment towards the individual, as well as to the system of mutual obligations and the administrative dimension of activation. The article argues that contemporary unemployment management is constituted within a field of tension between social protection and activation, support and control, and collective rights and individual responsibility, leading to an increasingly individualised management of unemployment.

Keywords: Public Employment Service (DYPA), active labour market policies, individualisation of unemployment, employability, counselling, activation of the unemployed

1. Εισαγωγή

Η ανεργία δεν αποτελεί μια αντικειμενική πραγματικότητα που μπορεί να αποτυπωθεί σε οικονομικούς και στατιστικούς δείκτες ή κοινά αποδεκτούς ορισμούς. Αντίθετα, προσλαμβάνεται και ερμηνεύεται με διαφορετικούς τρόπους, θεωρητικά, πολιτικά και ιδεολογικά πλαισιωμένους, που ποικίλουν όσον αφορά τον προσδιορισμό της ως προβλήματος, τις αιτίες και τους τρόπους αντιμετώπισής της. Η διαφοροποίηση αυτή αποτυπώνεται χαρακτηριστικά στις βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις του φαινομένου¹.

1 Καραμεσίνη, Μ., & Ιωαννίδης, Γ. (2023). *Ανεργία και πολιτική απασχόλησης* [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://doi.org/10.57713/kallipos-184>.

Η νεοκλασική φιλελεύθερη προσέγγιση, που συνδέεται ευρύτερα με τον οικονομικό φιλελευθερισμό και, σε μεταγενέστερες εκδοχές της, με τον νεοφιλελευθερισμό, θεωρεί ότι η αγορά εργασίας διαθέτει μηχανισμούς αυτορρυθμίσεως, μέσω των οποίων η προσφορά και η ζήτηση εργασίας τείνουν να προσαρμόζονται μεταξύ τους. Η ανεργία αποδίδεται, επομένως, σε παράγοντες που εμποδίζουν αυτή την προσαρμογή, όπως οι ακαμψίες των μισθών, οι θεσμικές ρυθμίσεις και οι αναντιστοιχίες μεταξύ των προσόντων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας, αλλά και σε ελλείψεις ή αδυναμίες των ίδιων των ατόμων. Στο πλαίσιο αυτό, η αντιμετώπιση της ανεργίας συνδέεται με την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στις απαιτήσεις της αγοράς και, ιδίως στον σύγχρονο νεοφιλελεύθερο λόγο, με την ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της ατομικής ευθύνης για την ένταξη στην εργασία².

Η κεϋνσιανή προσέγγιση διαφοροποιείται από τη νεοκλασική, καθώς δεν αποδίδει την ανεργία πρωτίστως σε προβλήματα προσαρμογής της αγοράς εργασίας ή στα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού. Αντίθετα, τη συνδέει με μακροοικονομικούς παράγοντες και, κυρίως, με την ανεπαρκή ενεργό ζήτηση, η οποία περιορίζει τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Η ανεργία μπορεί, επομένως, να αποτελεί αποτέλεσμα της συνολικής λειτουργίας της οικονομίας και να αντιμετωπίζεται μέσω παρεμβάσεων που ενισχύουν τη ζήτηση και την απασχόληση³.

Σε διαφορετική θεωρητική παράδοση, οι μαρξιστικές προσεγγίσεις ερμηνεύουν την ανεργία σε συνάρτηση με τη δομή και τη δυναμική του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και τις σχέσεις μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας. Η ανεργία συνδέεται, υπό αυτό το πρίσμα, με τις ίδιες τις διαδικασίες συσσώρευσης και αναδιάρθρωσης του κεφαλαίου και με τη δημιουργία ενός σχετικά πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού⁴.

Ως εκ τούτου, ο τρόπος με τον οποίο ορίζεται η ανεργία και κατασκευάζεται ως πρόβλημα, συνδέεται με ευρύτερες θεωρητικές παραδοχές που συμπεριλαμβάνουν, επίσης, και αντιλήψεις για το είδος της κρατικής παρέμβασης και της συνολικής κοινωνικής πολιτικής που πρέπει να ασκείται. Αυτές οι αντιλήψεις αποτυπώνονται, εξάλλου, στην κατηγοριοποίηση

2 Χλέτσος Μ. (2023). Αγορά εργασίας και ανεργία; Κριτική θεώρηση της νεοκλασικής θεωρίας. *Social Science Tribune*, 5(20). <https://doi.org/10.26253/heal.uth.ojs.sst.1996.1738>. Θεοχαράκης, Ν. (2005). *Η νεοκλασική θεωρία της εργασίας: Μια κριτική επισκόπηση υπό το πρίσμα της ιστορίας της οικονομικής σκέψης*. Αθήνα: Τυπωθήτω.. Laruffa, F. (2022). Neoliberalism, economization and the paradox of the new welfare state. *European Journal of Sociology*, 63(1), 131–163. Wacquant, L. (2009). *Punishing the Poor: The Neoliberal Government of Social Insecurity*. Duke University Press.

3 Καραμεσίνη, Μ., & Ιωαννίδης, Γ. (2023). *Ανεργία και πολιτική απασχόλησης* [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://doi.org/10.57713/kallipos-184>. σ. 52.

4 Καραμεσίνη, Μ., & Ιωαννίδης, Γ. (2023). *Ανεργία και πολιτική απασχόλησης* [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://doi.org/10.57713/kallipos-184>, σ.σ. 76-77 και 80-83. Δαμιανάκης, Ν.-Μ. Ι. (2018). *Η ανεργία ως οικονομικό-πολιτικό φαινόμενο και οι ψυχολογικές-κοινωνικές επιπτώσεις της*. Σειρά Δημοσιεύσεων Οικονομικού Τμήματος (ΣΔΟΤ), Αρ. 68.

της ανεργίας ως διοικητικού και στατιστικού όρου που ταξινομεί τα κριτήρια με βάση τα οποία κάποιος θεωρείται άνεργος.

Τα ίδια τα άτομα που βιώνουν την ανεργία, εμπλέκονται σε μια σύνθετη κοινωνική συνθήκη, η οποία επηρεάζει την καθημερινότητα, τη συμμετοχή στην κοινωνική ζωή, καθώς και την επαγγελματική και βιογραφική τους πορεία. Κατά συνέπεια, η εμπειρία της ανεργίας διαμορφώνεται σε ένα σημαντικό βαθμό και από τους θεσμούς και τους φορείς σχεδιασμού που υλοποιούν και εφαρμόζουν τις συγκεκριμένες κάθε φορά πολιτικές απασχόλησης⁵.

Τις τελευταίες τρεις δεκαετίες περίπου, ο σχεδιασμός και η εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης, σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, επηρεάζονται σε σημαντικό βαθμό από φιλελεύθερες και, ιδίως, νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις για την ανεργία. Η τάση αυτή είναι εμφανής στην ενίσχυση των λεγόμενων “ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης”, όπου η έμφαση μετατοπίζεται στην ενεργοποίηση του ανέργου, την απασχολησιμότητα και γενικά στην προσαρμογή του στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Σε αυτό το πλαίσιο, όπως υποστηρίζεται στην παρούσα μελέτη, η στροφή προς τις ενεργητικές πολιτικές δεν συνιστά απλώς μεταβολή των τεχνικών αντιμετώπισης της ανεργίας. Συνδέεται με τη μετάβαση από ένα πρότυπο κοινωνικής προστασίας που έδινε έμφαση στην αντιστάθμιση του κοινωνικού κινδύνου (κράτος πρόνοιας), προς ένα περισσότερο ενεργό πρότυπο κοινωνικού κράτους (κράτος κοινωνικής επένδυσης), στο οποίο κεντρική θέση καταλαμβάνουν η ενεργοποίηση των ανέργων και η απασχολησιμότητα. Οι διαδικασίες αυτές αναπτύσσονται ιδιαίτερα τις τελευταίες δεκαετίες εντός των ευρύτερων μετασχηματισμών των καπιταλιστικών οικονομιών και της ανάδυσης σύγχρονων μορφών φιλελεύθερης διακυβέρνησης, οι οποίες περιγράφονται στη σχετική βιβλιογραφία συχνά και ως νεοφιλελεύθερες⁶, και επαναπροσδιορίζουν τη σχέση κράτους, αγοράς και ατόμου⁷.

Οι σχετικές προσεγγίσεις από τα πεδία της κοινωνικής και πολιτικής θεωρίας συγκλίνουν στην ανάδειξη βαθιών αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας, στις μορφές κοινωνικής προστασίας, στις σχέσεις κράτους και αγοράς, καθώς και στους τρόπους διαχείρισης της ανεργίας και διαμόρφωσης των υποκειμένων της εργασίας. Περιγράφουν ένα σύγχρονο εργασιακό τοπίο μέσα στο οποίο διαμορφώνεται το σύστοιχο υποκείμενο της εργασίας, καθώς αναδύεται το

5 Παναγιωτόπουλος, Ν. (2013). *Η βία της ανεργίας*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

6 Harvey, D. (2007). *Νεοφιλελευθερισμός, Ιστορία και παρόν*, Αθήνα: Καστανιώτης. Foucault, M., 2008, *The Birth of Biopolitics: Lectures at the Collège de France, 1978-1979*, (μετάφραση Μ. Senellart, Ed., G. Burchell), Palgrave Macmillan. Μπράουν, Γ. (2016). *Ο Νεοφιλελευθερισμός ενάντια στη Δημοκρατία: Δέκα Θέσεις*. Αθήνα: Νήσος. Bourdieu, P. (2017). *Αντεπίθεση πυρών: Για ένα ευρωπαϊκό κοινωνικό κίνημα*, Αθήνα: Πατάκης.

7 Rose, N. (1999). *Powers of Freedom: Reframing Political Thought*, Cambridge: Cambridge University. Peck, J. (2001). *Workfare States*, New York: Guilford Press. Press. Beck, U. (2015). *Κοινωνία της διακινδύνευσης – Καθ' οδόν. προς μια άλλη νεωτερικότητα*, (μτφρ.) Η. Οικονόμου. Αθήνα: Πεδίο.

πρότυπο του “ευέλικτου” εργαζομένου⁸, προσαρμοστικού στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς, με ενεργή ευθύνη για την επαγγελματική του πορεία, την αποτυχία ή επιτυχία του.

Πρόκειται για ένα εργασιακό ήθος⁹ που διαμορφώνεται και εσωτερικεύεται, καθώς το άτομο εξοικειώνεται και συμμορφώνεται με τους κυρίαρχους λόγους και τις αντίστοιχες πρακτικές απασχόλησης. Έτσι, η συγκρότηση του “απασχολήσιμου” και “ευέλικτου” εργαζομένου¹⁰, όπως θα αναδειχτεί στις επόμενες ενότητες, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των σύγχρονων μορφών διαχείρισης της ανεργίας. Γι’ αυτό και η κυρίαρχη τάση σε διεθνές επίπεδο είναι η ανεργία να αντιμετωπίζεται ολοένα και περισσότερο μέσα από εξατομικευμένες παρεμβάσεις, καθώς η ευθύνη για την ένταξη στην απασχόληση κατανέμεται με διαφορετικό τρόπο μεταξύ κράτους και ατόμου, μετατοπίζοντας το βάρος στο δεύτερο. Αυτά τα στοιχεία είναι σημαντικά για να κατανοηθεί η πολιτική και ιδεολογική βάση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

2. Σκοπός της μελέτης

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αποτελούν σήμερα βασικό εργαλείο των πολιτικών για την αντιμετώπιση της ανεργίας και στην Ελλάδα. Η μελέτη αυτή εξετάζει τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης όπως εφαρμόζονται στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), με ιδιαίτερη αναφορά στο θεσμικό πλαίσιο που διαμορφώθηκε με τον ν. 4921/2022 «Δουλειές Ξανά»¹¹ και ιδίως με το σύστημα των «αμοιβαίων υποχρεώσεων» του ιδίου νόμου¹². Σκοπός δεν είναι η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των επιμέρους προγραμμάτων, αλλά η ανάδειξη της λογικής που οργανώνει τη σύγχρονη διαχείριση της ανεργίας και ο τρόπος που συγκροτείται το ίδιο το υποκείμενο της ανεργίας.

Η περίπτωση της ΔΥΠΑ είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα ως προς την

8 Sennett, R.. (2010). *Ο ελαστικοποιημένος άνθρωπος: Οι προσωπικές συνέπειες της εργασίας στον νέο καπιταλισμό*. Αθήνα: Πεδίο.

9 Τσιώλης, Γ. (2005). *Προς μια νέα ηθική της εργασίας: Μια ποιοτική διερεύνηση φορέων συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση* (Μελέτες αρ. 23). Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ) ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

10 Τσιώλης, Γ. (2013). Η κατασκευή των «απασχολήσιμων»: Προβληματισμοί με αφορμή μια εμπειρική έρευνα στο πεδίο της συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση. Στο Μ. Σπυριδάκης (Επιμ.), *Ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια: Όψεις ενός εμμένου κινδύνου* (σ. 151–185). Αλεξάνδρεια.

11 Ν. 4921/2022 «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις» (Α’ 75), <https://www.dypa.gov.gr/nomothesia-poy-diepei-ti-leitoyrghia-tis-ipiresias>. <https://www.taxheaven.gr/law/4921/2022>.

12 Το πλαίσιο των αμοιβαίων υποχρεώσεων δίνεται συγκεκριμένα στα άρθρα 20-23 του Νόμου 4921/2022 (ΦΕΚ Α’ 75/18.04.2022), σε συνδυασμό με την υπ’ αρ. 5274/114/2022 Απόφαση του Δ.Σ. της ΔΥΠΑ (ΦΕΚ Β’ 5078/28-09-2022), Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης. (2022). *Εξειδίκευση των αμοιβαίων υποχρεώσεων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και των αναζητούντων εργασία, καθώς και των συνεπειών που απορρέουν από αυτές, δυνάμει της παρ. 4 του άρθρου 79 του ν. 4921/2022 (Α’ 75)*, <https://www.taxheaven.gr/circulars/40926/5274-114-27-09-2022>.

ανταπόκριση της κοινωνικής πολιτικής σε συνθήκες νεοφιλελεύθερης οικονομίας της αγοράς και των τάσεων που περιγράφηκαν στην εισαγωγή, καθώς οι ενεργητικές πολιτικές οργανώνονται γύρω από ένα πλέγμα εξατομικευμένης συμβουλευτικής, διαμεσολάβησης και σύζευξης με την αγορά εργασίας, ανάπτυξης δεξιοτήτων και ενεργοποίησης. Παράλληλα, υιοθετείται το νέο σύστημα «αμοιβαίων υποχρεώσεων», το οποίο προσδίδει στη σχέση μεταξύ δημόσιας υπηρεσίας και ανέργου όχι μόνο υποστηρικτικό αλλά και ελεγκτικό/ πειθαρχικό χαρακτήρα. Η παρούσα μελέτη επιχειρεί να αναδείξει το πώς επιτυγχάνεται η σύγχρονη διαχείριση της ανεργίας, ποια είναι η λογική που την οργανώνει και, κυρίως, ο τρόπος με τον οποίο συγκροτείται το υποκείμενο της ανεργίας μέσα από τις διαδικασίες της εξατομικευμένης παρέμβασης και της ενεργοποίησης.

Πιο συγκεκριμένα, το άρθρο στοχεύει στην πραγμάτευση και συνεξέταση των τριών κύριων ερευνητικών ζητημάτων που θέτει: α. του είδους της κοινωνικής πολιτικής για την ανεργία που ασκείται κατά τη μετάβαση από το κράτος πρόνοιας στο μοντέλο του κράτους κοινωνικής επένδυσης, β. των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που απορρέουν από την εφαρμογή της συγκεκριμένης κοινωνικής πολιτικής για τη ανεργία, με έμφαση στην ενεργοποίηση και την απασχολησιμότητα, και πώς εφαρμόζονται, και γ. της εξατομίκευσης ως συνέπειας των ως άνω αναφερόμενων διαδικασιών, καθώς και της μεταβολής της σχέσης μεταξύ κράτους, δημόσιας υπηρεσίας και ανέργου.

3. Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

3.1. Από το κράτος πρόνοιας στο κράτος κοινωνικής επένδυσης: ενεργοποίηση και απασχολησιμότητα

Οι πολιτικές απασχόλησης αποτελούν το σύνολο των δημόσιων παρεμβάσεων που αποσκοπούν στη μείωση της ανεργίας και στην ενίσχυση της συμμετοχής στην εργασία, επηρεάζοντας το ύψος και τα χαρακτηριστικά της ανεργίας και του εργατικού δυναμικού, καθώς και τις συνθήκες απασχόλησης. Στο ευρύτερο αυτό πεδίο εντάσσονται διαφορετικές μορφές κρατικής παρέμβασης, μεταξύ των οποίων οι πολιτικές εισοδηματικής προστασίας των ανέργων, οι παρεμβάσεις στο μισθολογικό κόστος, η κατάρτιση και οι πολιτικές δημιουργίας ή διατήρησης θέσεων εργασίας¹³.

Μια ειδικότερη μορφή κατηγοριοποίησης των πολιτικών απασχόλησης

13 Καραμεσίνη, Μ. (2005). Η πολιτική απασχόλησης ως πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής: Οι στόχοι, η λογική και ο χαρακτήρας της πολιτικής απασχόλησης από τη μεταπολεμική περίοδο μέχρι σήμερα. Στο Μ. Καραμεσίνη & Γ. Κουζής (Επιμ.), *Πολιτική απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, σσ. 21–68. Gutenberg.

αποτελεί η διάκρισή τους σε “παθητικές” και “ενεργητικές”¹⁴. Οι παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας αμβλύνουν τις οικονομικές συνέπειες της ανεργίας, κυρίως με μέτρα εισοδηματικής στήριξης των ανέργων (επιδοματική πολιτική). Αντίθετα, κεντρικό στόχο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης αποτελεί η ενίσχυση της απασχολησιμότητας, πιο συγκεκριμένα, δηλαδή, η υιοθέτηση στρατηγικών διεύρυνσης των ευκαιριών απασχόλησης για την επίτευξη κοινωνικής ένταξης, που απευθύνονται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού με έμφαση σε ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες. Οι ενεργητικές πολιτικές επιδιώκουν τη δημιουργία ή τη διατήρηση θέσεων εργασίας (προγράμματα απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης), την προσαρμογή των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού στις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας (προγράμματα κατάρτισης) και την αντιστοίχιση των ανέργων με τις κενές θέσεις εργασίας (οι υπηρεσίες διαμεσολάβησης εργασίας και η συμβουλευτική καθοδήγηση και σύζευξη)¹⁵.

Γενικότερα, στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνεται, εκτός των ανωτέρω παρεμβάσεων, και ένα σύνολο στρατηγικών που προσανατολίζονται μεθοδικά στην ενεργοποίηση των ανέργων. Η “ενεργοποίηση” συμπεριλαμβάνει υπηρεσίες και παρεμβάσεις που υποβοηθούν τον άνεργο να κινητοποιηθεί (η συμβουλευτική και οι τεχνικές της), και είναι απαραίτητη για την επίτευξη των ενεργητικών πολιτικών.¹⁶ Στην πραγματικότητα, η ενεργοποίηση μεταμορφώνει τις παραδοσιακές ενεργητικές πολιτικές, δίνοντάς τους έναν πιο υποχρεωτικό και εξατομικευμένο χαρακτήρα, ιδίως στην περίπτωση της εφαρμογής της από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης. Η λογική της ενεργοποίησης από τη μια, συνδέεται με την αυστηροποίηση της επιδοματικής πολιτικής (ώστε να δίνονται κίνητρα στον άνεργο για επανένταξη στην αγορά εργασίας), και, από την άλλη, αποκτά έναν χαρακτήρα δεσμευτικό (υποχρέωση ενεργούς αναζήτησης εργασίας και συμμετοχής σε εξατομικευμένες παρεμβάσεις).

Οι ενεργητικές πολιτικές δεν αποτελούν νέα μορφή κρατικής παρέμβασης. Ήδη από τη μεταπολεμική περίοδο εφαρμόστηκαν σε ευρωπαϊκές χώρες, με διαφορετικές προτεραιότητες ως προς την κατάρτιση, την επιδότηση της απασχόλησης ή τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Ωστόσο, από τη δεκαετία του 1990 παρατηρείται μια σημαντική μετατόπιση στη λογική που τις οργανώνει

14 OECD. (2003). Benefits and employment, friend or foe? Interactions between passive and active social programmes. In *OECD Employment Outlook*, σσ.157–194.

15 Λαλιώτη, Β. (2019). *Σχεδιασμός και αξιολόγηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης: Βιβλιογραφική ανασκόπηση* (Σειρά «Διάγνωση Αναγκών», 4). Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ). Καραμεσίνη, Μ., & Ιωαννίδης, Γ. (2023). *Ανεργία και πολιτική απασχόλησης* [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://doi.org/10.57713/kallipos-184>.

16 OECD. (2007). Activating the unemployed: What countries do. In *OECD employment outlook 2007* (Chapter 5). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2007-en. Immervoll, H., & Scarpetta, S. (2012). Activation and employment support policies in OECD countries: An overview of current approaches. *IZA Journal of Labor Policy*, 1, σ.σ. 1–22. <https://doi.org/10.1186/2193-9004-1-1>. Καραμεσίνη, Μ., & Ιωαννίδης, Γ. (2023). *Ανεργία και πολιτική απασχόλησης* [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://doi.org/10.57713/kallipos-184>, σσ. 117-118.

καθώς συνδέονται με κοινές ευρωπαϊκές πολιτικές γύρω από την απασχόληση. Διευρύνεται, έτσι, ο ρόλος των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης οι οποίες καθίστανται κεντρικοί φορείς εφαρμογής των ενεργητικών πολιτικών. Παράλληλα, η έμφαση μεταφέρεται σταδιακά από την απασχόληση, ως αποτέλεσμα ευρύτερων οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών, στην “απασχολησιμότητα” του ατόμου¹⁷. Ο όρος αποκτά επίσημη θέση το 1997, στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ), ως ένας από τους τέσσερις πυλώνες αυτής (Απασχολησιμότητα, Επιχειρηματικότητα, Προσαρμοστικότητα, Ίσες ευκαιρίες)¹⁸. Πρόκειται για ένα μοντέλο απασχόλησης που συνδυάζει την ευελιξία με την ασφάλεια (όρος που στα αγγλικά θα γινόταν ευρέως γνωστός ως “flexicurity”)¹⁹.

Η “απασχολησιμότητα” δεν ταυτίζεται με την απασχόληση. Αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να αποκτά και να διατηρεί τα χαρακτηριστικά, τις γνώσεις και τις δεξιότητες που θεωρούνται αναγκαίες για την πρόσβαση και την παραμονή του στην αγορά εργασίας. Η έννοια μετατοπίζει, επομένως, το ενδιαφέρον από την ίδια τη διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας προς την ικανότητα του εργατικού δυναμικού να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις τους. Η διάκριση αυτή είναι κρίσιμη για την κατανόηση της σύγχρονης ενεργητικής πολιτικής, καθώς η ανεργία μπορεί πλέον να αντιμετωπίζεται όχι μόνο ως έλλειψη θέσεων εργασίας αλλά και ως ζήτημα αναντιστοιχίας προσόντων, δεξιοτήτων ή συμπεριφορών του αναζητούντος εργασίας.

Η μετατόπιση αυτή εντάσσεται σε μια ευρύτερη αναδιάρθρωση της κοινωνικής πολιτικής. Ειδικότερα, στην ατζέντα της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής τα τελευταία χρόνια εμφανίζονται όροι όπως “ενεργό κοινωνικό κράτος” (active welfare state) ή “κράτος κοινωνικής επένδυσης” (social investment state), σε αντιδιαστολή με το παραδοσιακό κράτος πρόνοιας²⁰. Η στροφή αυτή έχει ερμηνευθεί κριτικά ως διαδικασία περιορισμού ή αναδιάρθρωσης του κράτους πρόνοιας (δραστηκές περικοπές σε υπηρεσίες πρόνοιας, εισαγωγή θεσμικού πλαισίου ευέλικτης απασχόλησης, νέες εννοιολογήσεις και πρακτικές κοινωνικών παροχών κ.λπ.), που συμβαδίζει με την κυριαρχία του νεοφιλελεύθερου πολιτικού

17 Λαλιώτη, Β. (2019). Σχεδιασμός και αξιολόγηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης: Βιβλιογραφική ανασκόπηση (Σειρά «Διάγνωση Αναγκών», 4). Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ). Τσιώλης, Γ. (2013). Η κατασκευή των «απασχολήσιμων»: Προβληματισμοί με αφορμή μια εμπειρική έρευνα στο πεδίο της συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση. Στο Μ. Σπυριδάκης (Επιμ.), *Ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια: Όψεις ενός εμμένου κινδύνου*, σσ. 151–185. Αλεξάνδρεια.

18 Καραμεσίνη, Μ. (2005). Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση: Από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης. Στο Μ. Καραμεσίνη & Γ. Κουζής (Επιμ.), *Πολιτική απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, σσ. 69–120. Gutenberg.

19 Λαλιώτη, Β. (2019). Σχεδιασμός και αξιολόγηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης: Βιβλιογραφική ανασκόπηση (Σειρά «Διάγνωση Αναγκών», 4). Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), σ. 12.

20 Dean, M. (1995). Governing the unemployed self in an active society. *Economy and Society*, 24(4), 559–583. <https://doi.org/10.1080/030851495000000025>, σ. 567. Morel, N., Palier, B., & Palme, J. (Eds.). (2012). *Towards a social investment welfare state? Ideas, policies and challenges*. Policy Press.

και οικονομικού προγράμματος και των καπιταλιστικών αναδιαρθρώσεων, όπως αναφέρθηκε στην εισαγωγή²¹. Σε αυτό το πνεύμα, ασκείται κριτική στις κρατικές δαπάνες που επιδοτούν τους κοινωνικά ευάλωτους (κρατική επιδότηση της φτώχειας, της ανεργίας κ.λπ.), θεωρώντας ότι η προνοιακή αυτή πολιτική είναι μη παραγωγική και ότι υπονομεύει τη βιωσιμότητα. Ως εκ τούτου, προτείνονται μοντέλα κοινωνικής πολιτικής που παρουσιάζονται ως “επένδυση” για το μέλλον²².

Στο πλαίσιο αυτό, η κοινωνική πολιτική αποκτά έναν περισσότερο προληπτικό, επενδυτικό και μακροπρόθεσμο χαρακτήρα: αντί να περιορίζεται στην αντιστάθμιση των συνεπειών ενός κοινωνικού κινδύνου, επιδιώκει να ενισχύσει εκ των προτέρων την ικανότητα του ατόμου να τον αντιμετωπίσει. Η προσέγγιση αυτή συνδέεται στενά με την έννοια του «ανθρώπινου κεφαλαίου» και με την αυξανόμενη σημασία που αποκτούν η εκπαίδευση, η κατάρτιση και οι δεξιότητες ως ατομικοί πόροι για την ένταξη στην αγορά εργασίας²³.

Η μεταβολή αυτή έχει σημαντικές συνέπειες και για τον τρόπο με τον οποίο νοείται η ανεργία. Στο παραδοσιακό μοντέλο κοινωνικής προστασίας, η ανεργία μπορούσε να αντιμετωπίζεται πρωτίστως ως κοινωνικός κίνδυνος, ο οποίος δικαιολογούσε την παροχή εισοδηματικής προστασίας και την κρατική παρέμβαση. Στο πλαίσιο της ενεργοποίησης, ο άνεργος αντιμετωπίζεται ολόενα και περισσότερο ως υποκείμενο που οφείλει να συμμετέχει ενεργά στη διαχείριση της κατάστασής του: να αναζητά εργασία, να βελτιώνει τις δεξιότητές του, να συμμετέχει σε προγράμματα και να αξιοποιεί τις διαθέσιμες υπηρεσίες.

Η λογική αυτή έχει αναλυθεί εκτενώς στη βιβλιογραφία της ενεργοποίησης, μέσα από τις έννοιες του “workfare” και της “προνοιακής αιρεσιμότητας” (welfare conditionality), που αναφέρονται στη σταδιακή σύνδεση

21 Laruffa, F., 2022, «Neoliberalism, Economization and the Paradox of the New Welfare State», *European Journal of Sociology*, 63(1): 131-163. Schram, S. F. (2017). Neoliberalizing the welfare state: Marketizing social policy/disciplining clients. In D. Cahill, M. Cooper, M. Konings, & D. Primrose (Eds.), *The SAGE handbook of neoliberalism*, pp. 357–370. SAGE Publications.

22 Οι κυρίαρχες αυτές ιδέες αποτυπώνονται από τη δεκαετία του 1990 σε στρατηγικά κείμενα συμφωνιών και διακηρύξεων της ΕΕ και του ΟΟΣΑ, τα οποία αποτελούν πυξίδα προσανατολισμού για τη νέα κατάσταση. Ενδεικτικά, ένα βασικό κείμενο αποτελεί η έκθεση του ΟΟΣΑ (1997), «The OECD Report on Social Policy: Social Investment in the New Millennium», που εισήγαγε επίσημα τη μετατόπιση από το παραδοσιακό κράτος πρόνοιας (που βασιζόταν σε παθητικά επιδόματα) προς την «προοπτική των κοινωνικών επενδύσεων» (social investment perspective). Οι κοινωνικές πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξελίχθηκαν σταδιακά από τους στόχους κοινωνικής συνοχής της Στρατηγικής της Λισαβόνας μέχρι τη θεσμοθέτηση του Πακέτου Κοινωνικής Επένδυσης (Social Investment Package), το οποίο αποτύπωσε τη νέα στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη στήριξη του κοινωνικού κράτους. Βλ. European Commission. (2013). *Towards social investment for growth and cohesion: Staff working document (Evidence on social investment)* (SWD(2013) 38 final). Publications Office of the European Union.

23 Η θεωρία του «Ανθρώπινου Κεφαλαίου» (Human Capital Theory), διατυπώθηκε πρωταρχικά από τον κοινωνιολόγο Theodore Schultz. Κατά τον Schultz, ο άνθρωπος δεν είναι απλώς ένας εργάτης που πουλάει χρόνο, αλλά ένας κάτοχος κεφαλαίου. Το σώμα του, οι γνώσεις του και η υγεία του είναι το απόθεμά του. Συνεπώς, αν η κοινωνική πολιτική επενδύσει στη συντήρηση και αναβάθμιση αυτού του κεφαλαίου θα παράγει οικονομική απόδοση στο μέλλον. Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.

της πρόσβασης σε κοινωνικές παροχές με την υποχρέωση ενεργούς συμμετοχής στην αγορά εργασίας ή σε συναφείς δράσεις ένταξης²⁴. Το μοντέλο αυτό της υπό όρους πρόνοιας στους ανέργους έχει σταδιακά, από τη δεκαετία του 1990 και μετά, επεκταθεί στον ευρωπαϊκό χώρο αλλά και στα κράτη του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ)²⁵.

Η σταδιακή υιοθέτησή του εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο μεταβολής του τρόπου με τον οποίο κατασκευάζεται η ανεργία ως πρόβλημα πολιτικής με την έμφαση να μετατοπίζεται σταδιακά από τις δομικές και μακροοικονομικές διαστάσεις της ανεργίας, όπως η ανεπαρκής δημιουργία θέσεων εργασίας, προς τα χαρακτηριστικά και τη συμπεριφορά του ίδιου του ανέργου. Η ανεργία συνδέεται ολοένα και περισσότερο με ζητήματα απασχολησιμότητας, δεξιοτήτων, κινήτρων και προσαρμοστικότητας, ενώ στον νεοφιλελεύθερο λόγο περί ενεργοποίησης εμφανίζονται και ερμηνείες που αποδίδουν την παραμονή στην ανεργία σε αντικίνητρα εργασίας ή σε μια υποτιθέμενη κουλτούρα εξάρτησης από τις κοινωνικές παροχές. Στο πλαίσιο αυτό είναι που επιστρατεύτηκαν πολιτικές πειθάρχησης με ενεργοποίηση των ανέργων²⁶. Αυτό ακριβώς το πνεύμα εκφράζει και ο νόμος «δουλειές ξανά» με το σύστημα των «αμοιβαίων υποχρεώσεων» που για πρώτη φορά εφαρμόζει το ελληνικό κράτος (βλ. υποσημειώσεις 10 και 11).

3.2. Η σύγχρονη ΔΥΠΑ και οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης: το θεσμικό και εννοιολογικό πλαίσιο

Η μετατόπιση προς τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αποτυπώνεται στην Ελλάδα στη σταδιακή αναδιαμόρφωση του ρόλου της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ). Η μετεξέλιξη του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) σε ΔΥΠΑ και, κυρίως, το θεσμικό πλαίσιο που διαμορφώθηκε με τον ν. 4921/2022 «Δουλειές Ξανά», ενισχύουν τον ρόλο της Υπηρεσίας ως φορέα όχι μόνο παροχής επιδομάτων και διαχείρισης της ανεργίας, αλλά και ενεργοποίησης, συμβουλευτικής, διαμεσολάβησης και ανάπτυξης της απασχολησιμότητας²⁷.

24 Wright, S., Fletcher, D., & Stewart, A. (2020). Punitive benefit sanctions, welfare conditionality, and the social abuse of unemployed people in Britain: Transforming claimants into offenders? *Social Policy & Administration*, 54(2), σσ. 278–294. <https://doi.org/10.1111/spol.12527>. von Deylen, L., & Wichardt, P. C. (2025). Welfare conditionality and social identity: Effect mechanisms and the case of immigrant support. *Social Sciences*, 14(1), Article 52. <https://doi.org/10.3390/socsci14010052>, σ. 52. Lødemel, I., & Trickey, H. (Eds.). (2000). *An offer you can't refuse: Workfare in international perspective*. Policy Press. Peck, J. (2001). *Workfare states*. Guilford Press. Handler, J. F. (2004). *Social citizenship and workfare in the United States and Western Europe: The paradox of inclusion*. Cambridge University Press.

25 OECD. (2022). *Activity-related eligibility conditions for receiving unemployment benefits: Results 2022*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/4b6c7c5f-en>.

26 Peck, J. (2001). *Workfare states*. Guilford Press. Handler, J. F. (2004). *Social citizenship and workfare in the United States and Western Europe: The paradox of inclusion*. Cambridge University Press, σ. 142.

27 Προσπάθειες εκσυγχρονισμού του ΟΑΕΔ και σύγκλισης με τα ευρωπαϊκά πρότυπα των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, είχαν γίνει τα προηγούμενα χρόνια κυρίως μέσα από το πρόγραμμα αναδιοργάνωσης,

Στο οργανωτικό επίπεδο, βασική δομή εξυπηρέτησης των ανέργων και γενικότερα των αναζητούντων εργασία αποτελούν τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ2). Στο πλαίσιο του νόμου «δουλειές ξανά», αποτυπώνεται εναργώς και με λεπτομέρεια ο ρόλος του εργασιακού συμβούλου ως θεμελιώδης στο έργο της υπηρεσίας και στη σύνδεσή της με τους ανέργους²⁸. Η συμβουλευτική δεν περιορίζεται στην παροχή γενικών πληροφοριών για διαθέσιμες θέσεις ή προγράμματα, αλλά οργανώνεται γύρω από την καταγραφή του επαγγελματικού προφίλ, τη διερεύνηση των προσόντων και των δεξιοτήτων και τον σχεδιασμό μιας εξατομικευμένης πορείας προς την απασχόληση.

Η αλλαγή αυτή αποτυπώνεται και στη μεταβολή της ορολογίας. Παράλληλα με τον παραδοσιακό διοικητικό όρο “άνεργος”, το θεσμικό πλαίσιο και η πρακτική της ΔΥΠΑ χρησιμοποιούν πλέον συστηματικά τον όρο “αναζητών εργασία”²⁹. Η μετατόπιση από τον όρο “άνεργος” (unemployed) στον όρο “αναζητών εργασία” (jobseeker), που καταγράφεται σε διεθνές επίπεδο, αντανακλά μια βαθιά ιδεολογική στροφή στη σύγχρονη κοινωνική πολιτική που ξεκίνησε κατά τη δεκαετία του 1990, όπως αναφέρθηκε στις ενότητες 1 και 3.1. που προηγήθηκαν³⁰. Ενώ ο πρώτος όρος αντιστοιχεί σε μια παθητική κοινωνική κατάσταση, ο δεύτερος παραπέμπει σε ένα ενεργό και υπεύθυνο υποκείμενο που οφείλει να αναζητά εργασία και να διαχειρίζεται την κατάσταση ανεργίας του³¹. Πρόκειται για μία πολιτική που δεν αντιμετωπίζει τον εγγεγραμμένο στα μητρώα ανέργων της ΔΥΠΑ ως δικαιούχο μιας διοικητικής ιδιότητας ή μιας πιθανής παροχής, αλλά και ως υποκείμενο μιας διαδικασίας ενεργοποίησης.

4. Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης: η εφαρμογή τους

4.1. Συμβουλευτική και εξατομικευμένη προσέγγιση

το οποίο ορίστηκε ως «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» (Re-engineering) που υλοποιήθηκε το 2016-2018. Βλ. ΟΑΕΔ, «απολογισμός δράσεων Μάρτιος 2015 Ιούνιος 2019», <https://www.dypa.gov.gr>. Στη συνέχεια οι εξελίξεις που επέφερε η πανδημία του Covid-19, από το Μάρτιο του 2020 και μετά, επιτάχυναν την ψηφιακή μετάβαση, κάτι που ήταν γενικότερη εξέλιξη στις χώρες του ΟΟΣΑ, βλ. OECD. (2022). *Harnessing digitalisation in public employment services to connect people with jobs* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 2022/01). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/8e6c4d6f-en>

28 Η θεμελίωση του ρόλου των εργασιακών συμβούλων που ασχολούνται αποκλειστικά με τον άνεργο και την προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης πραγματοποιείται κυρίως με το ν. 4921/2022. Μάλιστα ο ρόλος τους και τα καθήκοντά τους ορίζονται αναλυτικά νωρίτερα με το νόμο 4837/2021 Άρθρο 60, παράγραφος 4.

29 Είναι χαρακτηριστικό ότι ήδη στον Νόμο 4837/2021, άρθρο 60, (<https://www.forin.gr/laws/law/4041/n-4837-2021#/?article=49238>), οι εργασιακοί σύμβουλοι προσδιορίζονται ως εργασιακοί σύμβουλοι “αναζητούντων εργασία”, ενώ στη σχετική νομολογία που έπεται το 2022 (ν. 4921/2022), φαίνεται ότι ο όρος άνεργος παραμένει, και χρησιμοποιείται αποκλειστικά για τις αναφορές στους αποδέκτες των παθητικών πολιτικών (επιδόματα), <https://www.forin.gr/laws/law/4128/n-4921-2022>.

30 Dean, M. (1995). Governing the unemployed self in an active society. *Economy and Society*, 24(4). σσ. 559–583. <https://doi.org/10.1080/03085149500000025>.

Boland, T., & Griffin, R. (2015). The death of unemployment and the birth of job-seeking. *Irish Journal of Sociology*, 23(2). σσ. 29–48. <https://doi.org/10.722/IJS.23.2.3>.

31 Boland, T. (2016). Seeking a role: Disciplining jobseekers as actors in the labour market. *Work, Employment and Society*, 30(2), 334–351. <https://doi.org/10.1177/0950017015583774>, σ. 341.

Κεντρικό στοιχείο της σύγχρονης παρέμβασης της ΔΥΠΑ αποτελεί η εξατομικευμένη προσέγγιση/παρέμβαση, μέσω της συμβουλευτικής υποστήριξης, που αποτελεί την κρίσιμη διοικητική λειτουργία, προκειμένου να εφαρμόζονται και να επιτυγχάνονται οι στόχοι της παρακίνησης και ενεργοποίησης των ανέργων³². Η διαδικασία ξεκινά με τη συνεργασία του αναζητούντος εργασία με τον εργασιακό σύμβουλο και περιλαμβάνει τη διερεύνηση της επαγγελματικής του κατάστασης, των προσόντων, των δεξιοτήτων, της εργασιακής εμπειρίας και των επαγγελματικών του επιδιώξεων. Με βάση τα δεδομένα αυτά διαμορφώνεται ένα εξατομικευμένο πλαίσιο παρέμβασης, το οποίο αποτυπώνεται στο Ατομικό Σχέδιο Δράσης (ΑΣΔ) που επέχει θέση συμφωνητικού ανάμεσα στη ΔΥΠΑ και τον άνεργο. Όλες αυτές οι διαδικασίες καταγράφονται ψηφιακά στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα που χρησιμοποιεί ο εργασιακός σύμβουλος.

Το ΑΣΔ λειτουργεί ως εργαλείο οργάνωσης της πορείας του αναζητούντος εργασία και περιλαμβάνει τις ενέργειες και τις δράσεις που κρίνονται κατάλληλες για την ένταξη ή επανένταξή του στην αγορά εργασίας. Η συμβουλευτική αποκτά έτσι κεντρικό ρόλο, καθώς λειτουργεί ως μηχανισμός σύνδεσης της ατομικής περίπτωσης με το σύνολο των διαθέσιμων υπηρεσιών και μέτρων πολιτικής.

Η εξατομικευμένη προσέγγιση μετασχηματίζει τη σύγχρονη λειτουργία της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης, απομακρύνοντάς την από ένα τυποποιημένο μοντέλο διοικητικής εξυπηρέτησης. Ο αναζητών εργασία δεν αποτελεί απλώς μία διοικητική καταχώριση, αλλά μια συγκεκριμένη περίπτωση, της οποίας τα χαρακτηριστικά καλείται να διερευνήσει και να αξιολογήσει ο εργασιακός σύμβουλος, προκειμένου να καθοριστεί η κατάλληλη διαδρομή προς την απασχόληση.

Η συμβουλευτική της εργασίας και άλλων ειδών (π.χ. σταδιοδρομίας, επαγγελματικού προσανατολισμού), έχει αναπτυχθεί τις τελευταίες δεκαετίες, καθώς τα άτομα ωθούνται σε μια εξοικείωση με ειδικούς συμβούλους, να αναζητούν βοήθεια σε προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Αποτελεί το σύμπτωμα μιας εποχής της εξατομίκευσης, και θεωρητικά στηρίζεται σε παραδοχές που είναι δύσκολο να διαχωρίσουμε από τον κυρίαρχο ατομοκεντρικό προσανατολισμό των νεοφιλελεύθερων πολιτικών και το διαχειριστικό έθος που τις χαρακτηρίζει³³.

32 Η κεντρική θέση της συμβουλευτικής στη σύγχρονη ΔΥΠΑ, αποτυπώνεται στους σχετικούς νόμους, που, όπως έχει αναφερθεί, περιγράφουν αναλυτικά τις διαδικασίες της εξατομικευμένης προσέγγισης και το ρόλο των εργασιακών συμβούλων. Επίσης, είναι χαρακτηριστικό, ότι οι τελευταίοι εκπαιδεύονται για τα καθήκοντά τους, μέσω ειδικών προγραμμάτων/ σεμιναρίων που ακολουθούν τις προδιαγραφές της σύγχρονης επαγγελματικής συμβουλευτικής. Αναφέρω ενδεικτικά πρόγραμμα επαγγελματικής επιμόρφωσης και κατάρτισης με τίτλο «Ενδυνάμωση Δεξιοτήτων των Εργασιακών Συμβούλων των ΚΠΑ2 της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης» που οργάνωσε το Κέντρο Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης (Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ.) του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (Ε.Κ.Π.Α.) κατά τη διετία 2024-2025. Η παρακολούθησή του ήταν υποχρεωτική για τους εργασιακούς συμβούλους των ΚΠΑ2.

33 Τσιώλης, Γ. (2024). Συμβουλευτική για την απασχόληση: Πειθαρχικός μηχανισμός προσαρμογής ή έναυσμα για χειραφετική κριτική στάση; Στο *Επαγγελματική συμβουλευτική: Σύγχρονες προκλήσεις και εξελίξεις στον*

Συχνά μάλιστα η συμβουλευτική αποτελεί υποχρεωτική υπηρεσία που επιβάλλεται στους αποδέκτες προγραμμάτων προνοιακής βοήθειας, όπως οι άνεργοι³⁴.

Μέσω της συμβουλευτικής, το άτομο ενθαρρύνεται να αυτοπαρατηρείται, να αξιολογεί τις δυνατότητές του και να αναπροσαρμόζει τη συμπεριφορά και τις επιλογές του, εσωτερικεύοντας πρότυπα επαγγελματικής επάρκειας και επιτυχίας³⁵. Η συμβουλευτική μπορεί να προσεγγιστεί ως μια «τεχνολογία του εαυτού» υπό τη φουκωική έννοια³⁶, δηλαδή ως ένα σύνολο πρακτικών μέσω των οποίων τα άτομα καλούνται να εργαστούν πάνω στον εαυτό τους, να αυτοαξιολογηθούν και να αναστοχαστούν σχετικά με τις δυνατότητες, τις δεξιότητες και τη συμπεριφορά τους, σε σχέση με συγκεκριμένες κοινωνικές και επαγγελματικές προσδοκίες³⁷. Από αυτή την οπτική, η συμβουλευτική μπορεί να ιδωθεί και ως μορφή «εξουσίας του ειδικού», όχι με την έννοια της άμεσης επιβολής, αλλά ως μια μορφή άσκησης εξουσίας που στηρίζεται στη γνώση και στην αξιολόγηση και συμβάλλει στη διαμόρφωση του υποκειμένου³⁸.

Στο πλαίσιο αυτό, η συμβουλευτική δεν αποτελεί απλώς μια υπηρεσία υποστήριξης, αλλά μια διαδικασία στην οποία το άτομο συμμετέχει ενεργά στη διαμόρφωση της επαγγελματικής του ταυτότητας. Οι στόχοι και οι κατευθύνσεις της διαδικασίας δεν προκύπτουν αποκλειστικά από το ίδιο το άτομο, αλλά διαμορφώνονται μέσα σε ένα θεσμικό και επαγγελματικό πλαίσιο που καθορίζει τι θεωρείται κατάλληλη συμπεριφορά, επαρκής προετοιμασία και επιθυμητή πορεία προς την απασχόληση. Με αυτή την έννοια, η συμβουλευτική συνδέεται με τη συγκρότηση ενός ενεργού και υπεύθυνου υποκειμένου της εργασίας, το οποίο καλείται να αναγνωρίζει τις αδυναμίες του, να αναπτύσσει τις δεξιότητές του και να προσαρμόζει διαρκώς το επαγγελματικό του προφίλ στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Η ανάπτυξη της απασχολησιμότητας μπορεί, συνεπώς, να ιδωθεί όχι μόνο ως απόκτηση προσόντων, αλλά και ως διαδικασία διαρκούς εργασίας του ατόμου πάνω στον εαυτό του.

4.2. Σύζευξη, προγράμματα απασχόλησης και κατάρτιση

μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

34 Schram, S. F. (2017). Neoliberalizing the welfare state: Marketizing social policy/disciplining clients. In D. Cahill, M. Cooper, M. Konings, & D. Primrose (Eds.), *The SAGE handbook of neoliberalism*. SAGE Publications.

35 Τσιώλης, Γ. (2013). Οι βιογραφικές (ανα)κατασκευές της κοινωνικής εμπειρίας: Προκλήσεις και προοπτικές της ανακατασκευαστικής βιογραφικής έρευνας. Επίμετρο στο Γ. Τσιώλης & Ε. Σιούτη (Επιμ.), *Βιογραφικές (ανα)κατασκευές στην ύστερη νεωτερικότητα: Θεωρητικά και μεθοδολογικά ζητήματα της βιογραφικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες*, σσ. 385–449. Αθήνα: Νήσος.

36 Foucault, M. (1988). "Technologies of the Self". in L. H. Martin, H. Gutman & P. H. Hutton (eds.), *Technologies of the Self: A Seminar with Michel Foucault*, Amherst: University of Massachusetts Press, pp. 16–49. Τσιώλης, Γ. (2013). Η κατασκευή των «απασχολήσιμων»: Προβληματισμοί με αφορμή μια εμπειρική έρευνα στο πεδίο της συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση. Στο Μ. Σπυριδάκης (Επιμ.). *Ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια: Όψεις ενός εμμένοντος κινδύνου*, σσ. 151–185. Αθήνα: Αλεξάνδρεια, σ. 177.

37 Rose, N. (1999). *Powers of freedom: Reframing political thought*. Cambridge University Press.

38 Rose, N. (1990). *Governing the Soul: the shaping of the private self*. London: Routledge. Dean, M.. (2010). *Governmentality: Power and Rule in Modern Society*. Λονδίνο: Sage Publications.

Δεύτερος βασικός άξονας των ενεργητικών πολιτικών της ΔΥΠΑ είναι η σύνδεση των αναζητούντων εργασία με την αγορά εργασίας, μέσω της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης, των προγραμμάτων απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης. Οι εργασιακοί σύμβουλοι στα ΚΠΑ2 χρησιμοποιούν τη συμβουλευτική ως εργαλείο πάνω στο οποίο στηρίζονται για να προσφέρουν αυτές τις υπηρεσίες στους άνεργους και να τους προτείνουν σχετικές δράσεις ή εν γένει να τους κατευθύνουν σε δεξιότητες απασχολησιμότητας (π.χ. συμμετοχή σε εργαστήρια ομαδικών συμβουλευτικών για εκμάθηση τεχνικών αναζήτησης εργασίας ή κατασκευής βιογραφικού).

Η διαδικασία αυτή στηρίζεται στην καταγραφή και επικαιροποίηση των στοιχείων των αναζητούντων εργασία, στη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας και στη διαμεσολάβηση των υπηρεσιών απασχόλησης. Το επαγγελματικό προφίλ που διαμορφώνεται κατά τη συμβουλευτική διαδικασία δεν αποτελεί, επομένως, απλώς διοικητικό αρχείο, αλλά μπορεί να αξιοποιηθεί για την αναζήτηση κατάλληλων θέσεων εργασίας σε προγράμματα απασχόλησης. Με τον τρόπο αυτό, η εξατομικευμένη παρέμβαση συνδέεται λειτουργικά με τη ζήτηση εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, η ΔΥΠΑ υλοποιεί πλήθος προγραμμάτων επιδοτούμενης απασχόλησης, τα οποία απευθύνονται είτε στο σύνολο των ανέργων είτε σε συγκεκριμένες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού, όπως μακροχρόνια άνεργοι, νέοι, άτομα μεγαλύτερης ηλικίας ή άλλες ομάδες που αντιμετωπίζουν αυξημένες δυσκολίες πρόσβασης στην απασχόληση. Τα προγράμματα αυτά αποτελούν βασικό εργαλείο των ενεργητικών πολιτικών, καθώς επιχειρούν να διευκολύνουν την είσοδο ή επανένταξη στην απασχόληση μέσω οικονομικών κινήτρων προς τις επιχειρήσεις.

Η σύζευξη μάλιστα αποκτά ιδιαίτερη σημασία στο πλαίσιο του συστήματος «αμοιβαίων υποχρεώσεων» που θεσπίζει ο ν. 4921/2022. Ειδικότερα, η νομοθεσία συνδέει την ενεργό συμμετοχή του αναζητούντος εργασία με την αποδοχή κατάλληλων προτάσεων απασχόλησης και προβλέπει συνέπειες σε περίπτωση επανειλημμένης άρνησης κατάλληλης θέσης, σύμφωνα με τις προβλεπόμενες προϋποθέσεις. Με τον τρόπο αυτό, η σύζευξη υπερβαίνει τη λειτουργία της απλής διαμεσολάβησης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας και εντάσσεται στους μηχανισμούς ενεργοποίησης και παρακολούθησης της συμπεριφοράς του αναζητούντος εργασία.

Παράλληλα, βασικό εργαλείο της ενεργητικής πολιτικής αποτελεί η επαγγελματική κατάρτιση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων. Η κατάρτιση έχει αποκτήσει κεντρική θέση στις σύγχρονες πολιτικές απασχόλησης, καθώς συνδέεται με την έννοια της απασχολησιμότητας και με την προσπάθεια προσαρμογής των προσόντων του εργατικού δυναμικού στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Ο ν. 4921/2022 εντάσσει την κατάρτιση σε ένα

ευρύτερο θεσμικό πλαίσιο ανάπτυξης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού που συνδέεται με το Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας³⁹. Ο μηχανισμός παράγει δεδομένα σχετικά με την προσφορά και τη ζήτηση δεξιοτήτων, με στόχο μεταξύ άλλων την αντιμετώπιση των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων και την καλύτερη ευθυγράμμιση των προγραμμάτων κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας⁴⁰. Στο ίδιο πλαίσιο που θεσμοθετεί ο ν. 4921/2022 εντάσσεται και ο Ατομικός Λογαριασμός Δεξιοτήτων, μέσω του οποίου οργανώνονται τα δικαιώματα του ατόμου για επιδοτούμενη κατάρτιση, συμβουλευτική και πιστοποίηση. Παράλληλα, η ΔΥΠΑ υλοποιεί προγράμματα αναβάθμισης και επανακατάρτισης δεξιοτήτων, συχνά μέσω εκπαιδευτικών επιταγών (vouchers) και διαδικασιών πιστοποίησης.

Η κατάρτιση εντάσσεται έτσι σε μια ευρύτερη λογική διαρκούς προσαρμογής του εργατικού δυναμικού. Δεν αντιμετωπίζεται μόνο ως μέσο απόκτησης ενός συγκεκριμένου επαγγελματικού προσόντος, αλλά ως συνεχιζόμενη διαδικασία ανανέωσης γνώσεων και δεξιοτήτων, ώστε το άτομο να μπορεί να ανταποκρίνεται στις μεταβολές της αγοράς εργασίας. Με αυτή την έννοια, η κατάρτιση συμπληρώνει τη σύζευξη: όταν η αντιστοίχιση ανάμεσα στο υφιστάμενο προφίλ του αναζητούντος εργασία και στις απαιτήσεις μιας θέσης δεν είναι άμεσα εφικτή, η ανάπτυξη ή επικαιροποίηση των δεξιοτήτων αποτελεί μία από τις βασικές προτεινόμενες υπηρεσίες, μέσω των οποίων επιχειρείται να επιτευχθεί η προσαρμογή αυτή, ενισχύοντας το βιογραφικό και επαγγελματικό προφίλ του ωφελούμενου.

5. Ενεργοποίηση του ανέργου και εξατομίκευση της διαχείρισης της ανεργίας

Οι βασικοί αυτοί άξονες παρέμβασης – εξατομικευμένη συμβουλευτική, σύζευξη με την αγορά εργασίας και ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω καταρτίσεων– λειτουργούν συμπληρωματικά και συγκροτούν ένα αλληλένδετο σύστημα ενεργητικών πολιτικών που βασίζεται στην εξατομικευμένη προσέγγιση και στην σχέση μεταξύ εργασιακού συμβούλου και ανέργου/αναζητούντος εργασία.

Στο νέο αυτό πλαίσιο, η συμβουλευτική αποτελεί κλειδί στη διαχείριση της ανεργίας. Ο άνεργος αντιμετωπίζεται πλέον ως αποδέκτης εξατομικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών για το πώς θα διαχειριστεί την κατάσταση ανεργίας του, ώστε να αυξήσει την ελκυστικότητά του ως υποψήφιος προς πιθανούς εργοδότες, και, γενικότερα, τις πιθανότητες ένταξης στην αγορά εργασίας. Μέσω

39 Ειδικότερα, με το άρθρο 26 θεσπίζεται η «Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας», ενώ με το άρθρο 28 προβλέπεται η Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού. Στον ίδιο νόμο με τα άρθρα 29-31, ορίστηκε ότι τα δεδομένα που συλλέγει ο Μηχανισμός πρέπει να χρησιμοποιούνται υποχρεωτικά για να σχεδιάζονται τα νέα προγράμματα κατάρτισης.

40 OECD (2025), *The Role of Subnational Governments in Adult Skills Systems – Greece*.

της συμβουλευτικής εκπαιδεύεται στους νέους τρόπους διαχείρισης της ανεργίας, αποκτώντας δεξιότητες απασχολησιμότητας.

Ο αποδέκτης συμβουλευτικών υπηρεσιών πρέπει να χτίζει έναν “επιχειρηματικό εαυτό”, μια έννοια που αναφέρεται στο άτομο που σκέφτεται, υπολογίζει, εκτιμά, σαν να αντιλαμβάνεται τη θέση του στον κόσμο ως “επιχειρηματίας του εαυτού” του⁴¹. Οφείλει να διαχειρίζεται τη ζωή, τις σχέσεις, την υγεία και τις δεξιότητές του ως ένα χαρτοφυλάκιο επενδύσεων που πρέπει διαρκώς να βελτιώνεται. Στη σύγχρονη εποχή, το περίγραμμα της οποίας δόθηκε στην ενότητα 1, το άτομο είναι υποχρεωμένο να σχεδιάζει τη ζωή του ως ένα προσωπικό project και να επιμελείται διαρκώς του βιογραφικού του, ανασχεδιάζοντας τις αποσπασματικές βιογραφικές του διαδρομές στις καταστάσεις διακινδύνευσης του νεοφιλελεύθερου καπιταλισμού⁴². Η ζωή δεν καθορίζεται πλέον στον ίδιο βαθμό από την παράδοση, τις σταθερές κοινωνικές δομές και τις προκαθορισμένες βιογραφικές διαδρομές, αλλά μετατρέπεται περισσότερο σε ένα διαρκές πεδίο επιλογών και λήψης αποφάσεων. Οι μεταβολές αυτές αποτελούν ένα σημαντικό θεωρητικό υπόβαθρο για την κατανόηση της σύγχρονης εργασιακής συμβουλευτικής και της ενεργοποίησης που καλείται να επιτύχει.

Η διαδικασία αυτή μπορεί να συνδεθεί με την ευρύτερη εξατομίκευση⁴³ των κοινωνικών κινδύνων που περιγράφει ο Γερμανός κοινωνιολόγος Ulrich Beck στη θεωρία της «κοινωνίας της διακινδύνευσης» (risk society) που διατυπώθηκε συστηματικά στο έργο του *Risk Society* (1986)⁴⁴. Στη συνθήκη της «κοινωνίας της διακινδύνευσης», οι συλλογικές βιογραφικές διαδρομές αποδυναμώνονται και οι κοινωνικοί κίνδυνοι μεταφέρονται ολοένα και περισσότερο στο επίπεδο της ατομικής βιογραφίας. Το άτομο καλείται να διαχειριστεί μόνο του κινδύνους που δεν παράγονται κατ’ ανάγκη από τις ατομικές του επιλογές, αλλά συνδέονται με ευρύτερες οικονομικές και κοινωνικές μεταβολές. Η ανεργία αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα μιας τέτοιας μετατόπισης: από κοινωνικό κίνδυνο που απαιτεί συλλογική προστασία μετατρέπεται σταδιακά και σε ατομικό πρόβλημα που απαιτεί προσωπική διαχείριση. Έτσι, παρότι η ανεργία ή η εργασιακή επισφάλεια αποτελούν δομικά χαρακτηριστικά της οικονομίας, η ευθύνη για την αντιμετώπισή τους αποδίδεται στον ίδιο τον εργαζόμενο ή άνεργο. Αφού λοιπόν

41 Rose, N. (1990). *Governing the soul: The shaping of the private self*. Routledge. Rose, N. (1992). Governing the enterprising self. In P. Heelas & P. Morris (Eds.), *The values of the enterprise culture: The moral debate* (pp. 141–164). London: Routledge. Rose, N. (1999). *Powers of freedom: Reframing political thought*. Cambridge University Press, σ. 142.

42 Παπαγαρουφάλη, Ε. (2013). Βιομηχανία βιογραφικών: Κατασκευή του εαυτού ως δραστήριου και ευέλικτου πολίτη. *Σύγχρονα Θέματα*, (122–123), 112–118, σ.113.

43 Σημειώνεται ότι στη σχετική βιβλιογραφία ο όρος “εξατομίκευση” (ή/και “ατομικοποίηση”) αποδίδει το αγγλικό “individualization”. Στην ελληνική μετάφραση του έργου του Beck, για παράδειγμα, ο όρος αποδίδεται κατά κύριο λόγο ως “εξατομίκευση”. Η “εξατομίκευση” έτσι παραπέμπει στην ευρύτερη κοινωνικοπολιτική διαδικασία μέσω της οποίας ευθύνες, κίνδυνοι και υποχρεώσεις που αντιμετωπίζονταν προηγουμένως περισσότερο συλλογικά μετατοπίζονται προς το άτομο.

44 Beck, U. (2015). *Κοινωνία της διακινδύνευσης: Καθ’ οδόν προς μια άλλη νεωτερικότητα*. Αθήνα: Πεδίο.

οι σταθερές της απασχόλησης και του εργασιακού βίου αποτυποποιούνται, τα άτομα βιώνουν ρήξεις (ταυτότητας, βιογραφικού σχεδιασμού), τα προβλήματα αυτά (αβεβαιότητα, ρευστότητα, επισφάλεια) εξατομικεύονται και χρειάζεται καθοδήγηση για το συνεχή σχεδιασμό του βίου μέσα από θεσμοποιημένες, τυποποιημένες διαδικασίες και κανονιστικά πλαίσια.

Στο πεδίο των ενεργητικών πολιτικών, η εξατομίκευση αυτή (ατομικοποίηση) αποκτά συγκεκριμένη διοικητική μορφή. Η εξατομικευμένη συμβουλευτική δεν αντιμετωπίζει πλέον τον άνεργο μόνο ως μέλος μιας ευρύτερης κατηγορίας του εργατικού δυναμικού, αλλά ως συγκεκριμένη περίπτωση, με συγκεκριμένο επαγγελματικό προφίλ, προσόντα, δεξιότητες, ελλείψεις και στόχους. Το Ατομικό Σχέδιο Δράσης οργανώνει αυτή τη διαδικασία και μετατρέπει την πορεία προς την απασχόληση σε αντικείμενο σχεδιασμού, παρακολούθησης και αξιολόγησης.

Η μεταβολή αυτή συνδέεται με τη διάδοση της έννοιας της απασχολησιμότητας, όπως αναπτύχθηκε στην ενότητα 3.1. Η συμβουλευτική βρίσκεται ακριβώς στην υπηρεσία των παραπάνω στόχων, καθώς επιδιώκει, μεταξύ άλλων, την ανάπτυξη αυτού που θα μπορούσε να προσδιοριστεί ως «δεξιότητες απασχολησιμότητας». Με τον τρόπο αυτό, η απασχολησιμότητα προσλαμβάνεται ως ένα σύνολο ιδιοτήτων και χαρακτηριστικών που φέρει το ίδιο το υποκείμενο, γεγονός που μπορεί να ενισχύσει την εξατομίκευση της ευθύνης για τη θέση του στην αγορά εργασίας⁴⁵.

Είναι σημαντικό, εξάλλου, ότι η έννοια της απασχολησιμότητας, όπως αξιοποιείται στο πλαίσιο της συμβουλευτικής, μπορεί να λάβει μια ολιστική διάσταση. Δεν περιλαμβάνει μόνο στοιχεία που συνδέονται άμεσα με ένα επάγγελμα, τις σπουδές, την επαγγελματική εμπειρία ή την εξειδίκευση, αλλά ένα σύνθετο μείγμα χαρακτηριστικών και μορφών “προσωπικού κεφαλαίου”, στο οποίο εντάσσονται διαθέσεις, νοοτροπίες, συναισθήματα και άλλες ατομικές ιδιότητες⁴⁶.

Έτσι, η ενεργοποίηση συνδέεται με τη λογική του ανθρώπινου κεφαλαίου και της κοινωνικής επένδυσης (βλ. ενότητα 3.1.). Η επένδυση στις γνώσεις, στις δεξιότητες και στην επαγγελματική ικανότητα του ατόμου παρουσιάζεται ως μέσο βελτίωσης της μελλοντικής του θέσης στην αγορά εργασίας. Το άτομο καλείται να επενδύει διαρκώς στον εαυτό του και να διατηρεί την αξία του σε μια αγορά εργασίας που μεταβάλλεται. Η κατάρτιση και η επανακατάρτιση αποκτούν έτσι μια λειτουργία ευρύτερη από την απλή εκπαίδευση: αποτελούν μηχανισμούς συνεχούς προσαρμογής του εργατικού δυναμικού και, παράλληλα, εκπαίδευσης ή

45 McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>.

46 Για παράδειγμα οι McQuaid και Lindsay, στο ολιστικό μοντέλο απασχολησιμότητας που προτείνουν, περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, δεξιότητες και χαρακτηριστικά όπως η αυτοπαρουσίαση, η προσήλωση στην εργασία, η θετική διάθεση, η αυτοπειθαρχία, η διαχείριση του χρόνου, η προθυμία, η ομαδικότητα και η προσαρμοστικότητα, βλ. McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>.

πειθάρχησης στο εργασιακού ήθους του ευέλικτου και απασχολήσιμου υποκειμένου.

6. Η ενεργοποίηση ως διοικητικός μηχανισμός: έλεγχος και διαχείριση του μητρώου ανεργίας

Η ενεργοποίηση, ωστόσο, δεν αφορά μόνο την ανάπτυξη ατομικών ικανοτήτων και προσαρμοστικότητας στο πλαίσιο της εξατομίκευσης της ανεργίας. Αφορά και τη διοικητική διαχείριση της ίδιας της ιδιότητας του ανέργου. Το σημείο αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό στην περίπτωση της ΔΥΠΙΑ. Η εγγραφή στο μητρώο δεν αποτελεί από μόνη της επαρκή ένδειξη μιας ενεργής σχέσης με την αγορά εργασίας. Η υπηρεσία καλείται να διαπιστώσει και να παρακολουθήσει κατά πόσο το άτομο πληροί τις προϋποθέσεις της ανεργίας και κατά πόσο βρίσκεται πράγματι σε διαδικασία αναζήτησης και διαθεσιμότητας για εργασία. Σε αυτήν την περίπτωση, φαίνεται πως η ΔΥΠΙΑ μέσω των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, επιχειρεί να περιορίσει την έκταση της διοικητικά καταγεγραμμένης κατηγορίας των ανέργων μέσω αυστηρότερων όρων εγγραφής και παραμονής στο μητρώο, σημείο που θα εξεταστεί στη συνέχεια.

Γενικότερα, οι ορισμοί της ανεργίας και των κατηγοριών ανέργων είναι διαφορετικοί και ποικίλουν ανάλογα με το φορέα που τους χρησιμοποιεί. Η πιο βασική διάκριση είναι ανάμεσα στον διοικητικό και τον στατιστικό ορισμό που, όπως και στην περίπτωση της Ελλάδας, δεν καταγράφουν την ανεργία με τον ίδιο τρόπο. Ο διοικητικός ορισμός είναι ευρύτερος, καθώς περιλαμβάνει όσους εγγράφονται στα μητρώα ανεργίας, ενώ ο στατιστικός βασίζεται σε συγκεκριμένα κριτήρια, μεταξύ των οποίων η ενεργός αναζήτηση και η διαθεσιμότητα για εργασία⁴⁷.

Από αυτή την άποψη, μπορεί να γίνει κατανοητή και η διαφοροποίηση μεταξύ της διοικητικής καταγραφής των ανέργων από τη ΔΥΠΙΑ και της στατιστικής αποτύπωσης της ανεργίας από την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ). Η ανεργία, όπως ορίζεται στατιστικά με βάση τα διεθνώς καθιερωμένα κριτήρια της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού⁴⁸, προϋποθέτει, μεταξύ άλλων, ότι το άτομο δεν εργάζεται, είναι διαθέσιμο για εργασία και αναζητά ενεργά εργασία. Η απλή κατοχή ή διατήρηση ενός δελτίου ανεργίας δεν μπορεί να αποτυπώσει όλες αυτές τις διαστάσεις και συνεπώς δεν αποτελεί από μόνη της ισοδύναμο στατιστικό κριτήριο.

Η καταμέτρηση της ανεργίας από την ΕΛΣΤΑΤ γίνεται μέσω της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ), με χρήση δειγματοληψίας, ερωτηματολογίων,

47 Καραμεσίνη, Μ., & Ιωαννίδης, Γ. (2023). *Ανεργία και πολιτική απασχόλησης* [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://doi.org/10.57713/kallipos-184>, σσ. 22-27.

48 Βλ. Eurostat. (n.d.). *Labour market – unemployment*. European Commission, https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Beginners%3ALabour_market_unemployment, προσπελάστηκε στις 14/7/2026. Για τους ορισμούς βλ. επίσης αναλυτικά την έκδοση του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας: Hussmanns, R., Mehran, F., & Verma, V. (1990). *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods*. Geneva: International Labour Office.

συνέντευξης και άλλων μεθόδων⁴⁹. Καθώς η ΕΛΣΤΑΤ, με τα στοχευμένα ερωτηματολόγια εστιάζει στον “οικονομικά ενεργό πληθυσμό” (απασχολούμενοι συν ενεργοί άνεργοι), έχει σαν αποτέλεσμα να αποτυπώνει πάντοτε μικρότερο ποσοστό ανεργίας. Αυτό προκύπτει λογικά από τους ορισμούς και τη μεθοδολογία της ΕΛΣΤΑΤ που – όπως και η στατιστική υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (EUROSTAT) ή ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO) – δεν περιλαμβάνει στους άνεργους τους “μη ενεργούς”, δηλαδή την κατηγορία των λεγόμενων “αποθαρρημένων”, όσων τοποθετούνται αρνητικά ως προς το ζητούμενο της ενεργούς αναζήτησης⁵⁰.

Ο προβληματισμός για τη δυσανάλογα υψηλή, σε σχέση με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, καταγεγραμμένη ανεργία συνδέεται με την επιδίωξη αριθμητικού περιορισμού του μητρώου ανέργων της ΔΥΠΑ και τον συστηματικότερο έλεγχο της εγγραφής και παραμονής σε αυτό. Άλλωστε, το πνεύμα της συμπερίληψης στην κατηγορία των ανέργων κυρίως όσων παραμένουν ενεργοί (“αναζητούντες εργασία”) αποτυπώνεται στον νέο νόμο, μέσα από την αυστηροποίηση των όρων παραμονής στο μητρώο και την ενίσχυση του ελεγκτικού ρόλου των εργασιακών συμβούλων στο πλαίσιο της εφαρμογής των «αμοιβαίων υποχρεώσεων».

Αυτό σημαίνει ότι η σύγχρονη ΔΥΠΑ δεν λειτουργεί απλώς ως μηχανισμός καταγραφής μιας ήδη δεδομένης κατηγορίας ανέργων. Μέσω της εξατομικευμένης παρέμβασης/ συμβουλευτικής, της επικαιροποίησης των στοιχείων και της παρακολούθησης των υποχρεώσεων του αναζητούντος εργασία, επιχειρεί να προσδώσει ενεργό περιεχόμενο στην ιδιότητα του εγγεγραμμένου ανέργου. Ο εργασιακός σύμβουλος αποκτά σε αυτή τη διαδικασία ιδιαίτερη σημασία: βρίσκεται στο σημείο όπου η διοικητική κατηγορία του ανέργου συναντά την ατομική περίπτωση και όπου η εγγραφή μεταφράζεται σε συγκεκριμένη διαδικασία ενεργοποίησης.

Με αυτή την έννοια, η εξατομικευμένη παρέμβαση/ συμβουλευτική αποτελεί ταυτόχρονα υπηρεσία υποστήριξης και μηχανισμό διοικητικής διαχείρισης. Ο εργασιακός σύμβουλος καλείται να διερευνήσει την κατάσταση του αναζητούντος εργασία, να αξιολογήσει το επαγγελματικό του προφίλ, να συμφωνήσει μαζί του συγκεκριμένες δράσεις και να παρακολουθήσει την πορεία υλοποίησής τους. Η σχέση επομένως δεν είναι απλώς σχέση παροχής βοήθειας. Περιλαμβάνει στοιχεία αξιολόγησης, παρακολούθησης και ελέγχου που καταγράφονται ηλεκτρονικά στο εσωτερικό σύστημα (Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα της ΔΥΠΑ) μέσα από μια πυκνή, τυποποιημένη και θεσμικά προσδιορισμένη διοικητική διαδικασία. Έτσι, ο εργασιακός σύμβουλος

49 Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ). (n.d.). *Έρευνα εργατικού δυναμικού (ΕΕΔ)*. Αθήνα: ΕΛΣΤΑΤ, <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01>, προσπελάστηκε στις 14/7/2026.

50 Σύμφωνα με τον International Labour Organization, οι αποθαρρημένοι εργαζόμενοι είναι άτομα που επιθυμούν και είναι διαθέσιμα για εργασία, αλλά έχουν εγκαταλείψει την ενεργή αναζήτηση, θεωρώντας ότι δεν μπορούν να βρουν εργασία, https://en.wikipedia.org/wiki/Discouraged_worker.

μπορεί να καταγράψει, για παράδειγμα, τις δράσεις που υλοποίησε ο άνεργος, τις επικοινωνίες και επαφές με την υπηρεσία, την άρνηση μιας θέσης μέσω προγράμματος που του προτάθηκε και το λόγο της άρνησης αυτής, ή, σύμφωνα με την προβλεπόμενη διοικητική διαδικασία, να προχωρήσει στην επιβολή των κυρώσεων του νόμου κ.ο.κ. Παράλληλα ο εργασιακός σύμβουλος επιχειρεί με κάθε δυνατό μέσο να κινητοποιήσει τους αποθαρρημένους άνεργους, όσους δηλαδή δεν αναζητούν με ενεργητικό τρόπο εργασία.

Κατ' αυτόν τον τρόπο, στο πλαίσιο της καθημερινής διοικητικής διεκπεραίωσης, η συμβουλευτική αποκτά και ελεγκτικό χαρακτήρα. Ο εργασιακός σύμβουλος αποτελεί διαχειριστή των διοικητικών εκκρεμοτήτων και υποχρεώσεων του άνεργου, με ταυτόχρονα έντονο τον ενημερωτικό του ρόλο σχετικά με τις υποχρεώσεις των ανέργων συναλλασσόμενων της ΔΥΠΑ. Η συμβουλευτική, ενταγμένη στην κοινωνική πολιτική των αμοιβαίων υποχρεώσεων, υπηρετεί την ενεργοποίηση, που από διοικητική σκοπιά στοχεύει στον έλεγχο και τον περιορισμό του μητρώου ανέργων.

Το σύστημα των «αμοιβαίων υποχρεώσεων» είναι κομβικό στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο διενεργείται θεσμικά και διοικητικά η μετάβαση στην κατηγορία του “ενεργού ανέργου” (“αναζητούντος εργασία” κατά τη διοικητική ορολογία). Η ενεργοποίηση στηρίζεται στην ιδέα ότι η κοινωνική προστασία δεν αποτελεί πλέον αποκλειστικά μονομερή υποχρέωση του κράτους. Το κράτος παρέχει υπηρεσίες συμβουλευτικής, κατάρτισης, διαμεσολάβησης και προγράμματα απασχόλησης, ενώ ο αναζητών εργασία αναλαμβάνει αντίστοιχα υποχρεώσεις ενεργού συμμετοχής: αναζήτηση εργασίας, συμμετοχή σε συμφωνημένες δράσεις και τήρηση των προβλεπόμενων διαδικασιών. Η σχέση αποκτά έτσι έναν περισσότερο αμοιβαίο και συμβατικό χαρακτήρα, στον οποίο η πρόσβαση στην κοινωνική προστασία συνδέεται στενότερα με συγκεκριμένες συμπεριφορές του δικαιούχου.

Στην περίπτωση της ΔΥΠΑ, που ακολουθεί τα πρότυπα των κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του ΟΟΣΑ, αυτή η λογική αποκτά ιδιαίτερη σημασία επειδή συνδυάζεται με την αυστηροποίηση των υποχρεώσεων και την ενίσχυση της δυνατότητας ελέγχου της τήρησής τους. Η ενεργοποίηση συνιστά ένα σύστημα διοικητικά οργανωμένης παρέμβασης μέσα από το καθεστώς αμοιβαίων υποχρεώσεων. Από τη μία πλευρά, παρέχει στον άνεργο υπηρεσίες και εργαλεία που μπορούν πράγματι να διευκολύνουν την πρόσβασή του στην εργασία. Από την άλλη, συγκροτεί ένα πλαίσιο συμπεριφορών που ο άνεργος αναμένεται να ακολουθήσει και το οποίο μπορεί, υπό τις προϋποθέσεις του ν. 4921/2022, να συνδέεται με κυρώσεις ή απώλεια συγκεκριμένων δικαιωμάτων. Ο εργασιακός σύμβουλος, μέσα από την εξατομικευμένη σχέση με τον αναζητούντα εργασία, βρίσκεται ακριβώς σε αυτό το σημείο συνάντησης της υποστήριξης και του ελέγχου.

Η διάσταση αυτή επιτρέπει να ενταχθεί η ενεργοποίηση στη ΔΥΠΑ σε

μια φουκωική προβληματική για τις πειθαρχικές τεχνικές και τη διακυβέρνηση των συμπεριφορών, η οποία, σε σχέση με τη συμβουλευτική ως πρακτική ενεργοποίησης, αναπτύχθηκε στην ενότητα 4.1. Υπό αυτό το πρίσμα, αναδεικνύεται πώς η διοίκηση μπορεί να λειτουργεί όχι μόνο απαγορευτικά ή κατασταλτικά, αλλά και μέσα από διαδικασίες παρακολούθησης, αξιολόγησης, κατηγοριοποίησης και καθοδήγησης⁵¹. Στο πεδίο της ανεργίας, η προσέγγιση αυτή έχει χρησιμοποιηθεί για να αναλυθεί ο τρόπος με τον οποίο οι θεσμοί και οι επαγγελματίες των υπηρεσιών απασχόλησης συμμετέχουν στη διαμόρφωση του “αναζητούντος εργασία” ως συγκεκριμένου τύπου υποκειμένου⁵².

7. Συμπεράσματα

Η ανάλυση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και του τρόπου εφαρμογής τους από τη ΔΥΠΑ αναδεικνύει την κεντρική θέση που καταλαμβάνει η εξατομικευμένη παρέμβαση μέσω της συμβουλευτικής υποστήριξης. Το Ατομικό Σχέδιο Δράσης και η διαμόρφωση του ατομικού βιογραφικού/ επαγγελματικού προφίλ μεταφέρουν τη διαχείριση της ανεργίας από ένα γενικό διοικητικό επίπεδο σε μια περισσότερο ενεργητική διαδικασία. Ο άνεργος δεν αντιμετωπίζεται απλώς ως δικαιούχος μιας παροχής, αλλά ως “αναζητών εργασία”: ένα πρόσωπο του οποίου οι δεξιότητες, οι ανάγκες, οι επιλογές και η συμπεριφορά αξιολογούνται και συνδέονται με συγκεκριμένη πορεία προς την απασχόληση.

Η εγγραφή στο μητρώο δεν αρκεί πλέον για την απόκτηση και διατήρηση της ιδιότητας του ανέργου. Ζητείται από το άτομο να αποδεικνύει την ενεργό αναζήτηση εργασίας και να συμμετέχει στις προβλεπόμενες διαδικασίες και παρεμβάσεις. Η ενεργοποίηση, επομένως, δεν αφορά μόνο την παροχή κινήτρων, αλλά και τη διαμόρφωση ενός υποκειμένου που οφείλει να παραμένει ενεργό και διαθέσιμο απέναντι στην αγορά εργασίας, ενισχύοντας διαρκώς τις δεξιότητες απασχολησιμότητάς του και υιοθετώντας ένα εργασιακό ήθος ευελιξίας και προσαρμοστικότητας, αντίστοιχο με τις απαιτήσεις των σύγχρονων αναδιαρθρώσεων της αγοράς εργασίας.

Με άλλα λόγια οι άνεργοι μετατρέπονται σε “απασχολήσιμους”⁵³, ή με άλλους όρους σε “αναζητούντες εργασία”. Για το είδος της διοικητικής διαχείρισης που εφαρμόζει η ΔΥΠΑ, το να βρουν εργασία είναι το ίδιο σημαντικό με το

51 Rose, N. (1999). *Powers of freedom: Reframing political thought*. Cambridge: Cambridge University Press. Peck, J. (2001). *Workfare states*. New York: Guilford Press. Dean, M. (2010). *Governmentality: Power and rule in modern society*. London: SAGE Publications.

52 Boland, T. (2016). Seeking a role: Disciplining jobseekers as actors in the labour market. *Work, Employment and Society*, 30(2), 334–351. <https://doi.org/10.1177/0950017015583774>

Boland, T., & Griffin, R. (2015). The death of unemployment and the birth of job-seeking. *Irish Journal of Sociology*, 23(2), 29–48. <https://doi.org/10.7227/IJS.23.2.3>

53 Τσιώλης, Γ. (2013α). Η κατασκευή των «απασχολήσιμων»: Προβληματισμοί με αφορμή μια εμπειρική έρευνα στο πεδίο της συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση. Στο Μ. Σπυριδάκης (Επιμ.), *Ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια: Όψεις ενός εμμένοντος κινδύνου*, σσ. 151–185. Αλεξάνδρεια.

να αποδεικνύουν ότι είναι σε θέση να εργαστούν ή να καταρτιστούν. Μάλιστα, είναι η εξατομικευμένη παρέμβαση που παρακολουθεί την πορεία προς την απασχόληση, σε ένα θεσμοθετημένο διοικητικό σύστημα που απαιτεί και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη (άνεργος-υπηρεσία) να συμμετέχουν σε μια σειρά πράξεων που αλληλοσυνδέονται, τεκμηριώνονται και παρακολουθούνται διοικητικά.

Τέλος, το πλαίσιο των «αμοιβαίων υποχρεώσεων» που θεσμοθετήθηκε με το νόμο 4921/ 2022, καθιστά τις διαδικασίες αυτές ιδιαίτερα σαφείς. Η σχέση ΔΥΠΑ και ανέργου/ αναζητούντος εργασία συγκροτείται ως σχέση δικαιωμάτων αλλά και υποχρεώσεων, στην οποία η κρατική υποστήριξη συνδέεται με την αναμενόμενη ενεργό συμμετοχή του ατόμου και την ατομική ευθύνη απέναντι στη διαχείριση της κατάστασης ανεργίας του. Οι προβλεπόμενες κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης προσδίδουν στην ενεργοποίηση και μια σαφή ελεγκτική διάσταση. Παράλληλα οι άνεργοι πειθαρχούνται και συμμορφώνονται προς της αξίες της ενεργοποίησης και της απασχολησιμότητας.

Επιλογικά, η ΔΥΠΑ, μέσω της εφαρμογής των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, εκφράζει μια νέα μορφή κοινωνικής πολιτικής που συνδέεται με το μετασχηματισμό της σχέσης κράτους και πολίτη και την σταδιακή υποχώρηση του κράτους πρόνοιας. Σε αυτό το πλαίσιο, συντελείται η εξατομίκευση της ανεργίας μέσω της εξατομικευμένης παρέμβασης, η οποία σηματοδοτεί νέους τρόπους πρόσληψης της ανεργίας. Η εξατομίκευση, ως μηχανισμός διαχείρισης της ανεργίας, δεν αναφέρεται απλά και μόνο στην φροντίδα για την ιδιαιτερότητα της κάθε ατομικής περίπτωσης (π.χ., ατομικά σχέδια δράσης, παρακολούθηση του ανέργου), αλλά παράλληλα και, κυρίως, στο βάρος της ευθύνης, που μεταφέρεται στο άτομο: το άτομο πρέπει μόνο του να βρει το δρόμο προς την ευνοϊκότερη αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζει.

Το κρίσιμο, επομένως, ζήτημα για τη θεωρητική προσέγγιση των σύγχρονων ενεργητικών πολιτικών αφορά το είδος της σχέσης κοινωνικής πολιτικής που συγκροτούν: ποια δικαιώματα διατηρούν, ποιες υποχρεώσεις δημιουργούν, πώς κατανέμουν την ευθύνη για την ανεργία και με ποιον τρόπο επαναπροσδιορίζουν τη σχέση κράτους και πολίτη. Η περίπτωση της ΔΥΠΑ δείχνει ότι η σύγχρονη διαχείριση της ανεργίας βρίσκεται ακριβώς σε αυτό το σημείο έντασης, ανάμεσα στην κοινωνική προστασία και την ενεργοποίηση, στην υποστήριξη και τον έλεγχο, στο συλλογικό δικαίωμα και την ατομική ευθύνη.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Beck, U. (2015). *Κοινωνία της διακινδύνευσης – Καθ' οδόν. προς μια άλλη νεωτερικότητα*, (μτφρ.) Η. Οικονόμου. Αθήνα: Πεδίο.
- Bourdieu, P. (2017). *Αντεπίθεση πυρών: Για ένα ευρωπαϊκό κοινωνικό κίνημα*,

- Αθήνα: Πατάκης.
- Δαμιανάκης, Ν.-Μ. Ι. (2018). *Η ανεργία ως οικονομικό-πολιτικό φαινόμενο και οι ψυχολογικές-κοινωνικές επιπτώσεις της*. Σειρά Δημοσιεύσεων Οικονομικού Τμήματος (ΣΔΟΤ), Αρ. 68.
- Harvey, D. (2007). *Νεοφιλελευθερισμός, Ιστορία και παρόν*, Αθήνα: Καστανιώτης.
- Θεοχαράκης, Ν. (2005). *Η νεοκλασική θεωρία της εργασίας: Μια κριτική επισκόπηση υπό το πρίσμα της ιστορίας της οικονομικής σκέψης*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Μπράουν, Γ. (2016). *Ο Νεοφιλελευθερισμός ενάντια στη Δημοκρατία: Δέκα Θέσεις*. Αθήνα: Νήσος.
- Καραμεσίνη, Μ. (2005α). Η πολιτική απασχόλησης ως πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής: Οι στόχοι, η λογική και ο χαρακτήρας της πολιτικής απασχόλησης από τη μεταπολεμική περίοδο μέχρι σήμερα. Στο Μ. Καραμεσίνη & Γ. Κουζής (Επιμ.), *Πολιτική απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, σσ. 21–68. Gutenberg.
- Καραμεσίνη, Μ. (2005β). Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση: Από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης. Στο Μ. Καραμεσίνη & Γ. Κουζής (Επιμ.), *Πολιτική απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, σσ. 69–120. Gutenberg.
- Καραμεσίνη, Μ., & Ιωαννίδης, Γ. (2023). *Ανεργία και πολιτική απασχόλησης* [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Κάλλιπος, Ανοιχτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://doi.org/10.57713/kallipos-184>.
- Λαλιώτη, Β. (2019). *Σχεδιασμός και αξιολόγηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης: Βιβλιογραφική ανασκόπηση* (Σειρά «Διάγνωση Αναγκών», 4). Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ).
- Sennett, R.. (2010). *Ο ελαστικοποιημένος άνθρωπος: Οι προσωπικές συνέπειες της εργασίας στον νέο καπιταλισμό*. Αθήνα: Πεδίο.
- Τσιώλης, Γ. (2005). *Προς μια νέα ηθική της εργασίας: Μια ποιοτική διερεύνηση φορέων συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση* (Μελέτες αρ. 23). Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ) ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Τσιώλης, Γ. (2013α). Η κατασκευή των «απασχολήσιμων»: Προβληματισμοί με αφορμή μια εμπειρική έρευνα στο πεδίο της συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση. Στο Μ. Σπυριδάκης (Επιμ.), *Ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια: Όψεις ενός εμμένοντος κινδύνου*, σσ. 151–185. Αλεξάνδρεια.
- Τσιώλης, Γ. (2013β). Οι βιογραφικές (ανα)κατασκευές της κοινωνικής εμπειρίας: Προκλήσεις και προοπτικές της ανακατασκευαστικής βιογραφικής έρευνας. Επίμετρο στο Γ. Τσιώλης & Ε. Σιούτη (Επιμ.),

Βιογραφικές (ανα-)κατασκευές στην ύστερη νεωτερικότητα: Θεωρητικά και μεθοδολογικά ζητήματα της βιογραφικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες, σσ. 385–449. Αθήνα: Νήσος.

Τσιώλης, Γ. (2024). Συμβουλευτική για την απασχόληση: Πειθαρχικός μηχανισμός προσαρμογής ή έναυσμα για χειραφετική κριτική στάση; Στο *Επαγγελματική συμβουλευτική: Σύγχρονες προκλήσεις και εξελίξεις στον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας*. INE-ΓΣΕΕ.

Παναγιωτόπουλος, Ν. (2013). *Η βία της ανεργίας*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

Παπαγαρουφάλι, Ε. (2013). Βιομηχανία βιογραφικών: Κατασκευή του εαυτού ως δραστήριου και ευέλικτου πολίτη. *Σύγχρονα Θέματα*, (122–123), 112–118.

Χλέτσος Μ. (2023). Αγορά εργασίας και ανεργία; Κριτική θεώρηση της νεοκλασικής θεωρίας. *Social Science Tribune*, 5(20). <https://doi.org/10.26253/heal.uth.ojs.sst.1996.1738>.

Ξενόγλωσση

Boland, T. (2016). Seeking a role: Disciplining jobseekers as actors in the labour market. *Work, Employment and Society*, 30(2), 334–351. <https://doi.org/10.1177/0950017015583774>.

Boland, T., & Griffin, R. (2015). The death of unemployment and the birth of job-seeking. *Irish Journal of Sociology*, 23(2). σσ. 29–48. <https://doi.org/10.7227/IJS.23.2.3>.

Dean, M. (1995). Governing the unemployed self in an active society. *Economy and Society*, 24(4). σσ. 559–583. <https://doi.org/10.1080/03085149500000025>.

European Commission. (2013). *Towards social investment for growth and cohesion: Staff working document (Evidence on social investment)* (SWD(2013) 38 final). Publications Office of the European Union.

Foucault, M. (1988), “Technologies of the Self”, in L. H. Martin, H. Gutman & P. H. Hutton (eds.), *Technologies of the Self: A Seminar with Michel Foucault*, Amherst: University of Massachusetts Press, pp. 16–49.

Foucault, M., 2008, *The Birth of Biopolitics: Lectures at the Collège de France, 1978-1979*, (μετάφραση Μ. Senellart, Ed., G. Burchell), Palgrave Macmillan.

Handler, J. F. (2004). *Social citizenship and workfare in the United States and Western Europe: The paradox of inclusion*. Cambridge University Press.

Husmanns, R., Mehran, F., & Verma, V. (1990). *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods*. Geneva: International Labour Office.

- Immervoll, H., & Scarpetta, S. (2012). Activation and employment support policies in OECD countries: An overview of current approaches. *IZA Journal of Labor Policy*, 1, σ.σ. 1–22. <https://doi.org/10.1186/2193-9004-1-1>.
- Laruffa, F. (2022). Neoliberalism, economization and the paradox of the new welfare state. *European Journal of Sociology*, 63(1), 131-163.
- Lødemel, I., & Trickey, H. (Eds.). (2000). *An offer you can't refuse: Workfare in international perspective*. Policy Press.
- Peck, J. (2001). *Workfare states*. Guilford Press.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>.
- Morel, N., Palier, B., & Palme, J. (Eds.). (2012). *Towards a social investment welfare state? Ideas, policies and challenges*. Policy Press.
- OECD. (1997). *The OECD report on social policy: Social investment in the new millennium*. OECD Publishing.
- OECD. (2003). Benefits and employment, friend or foe? Interactions between passive and active social programmes. In *OECD Employment Outlook*, σσ.157-194.
- OECD. (2007). Activating the unemployed: What countries do. In *OECD employment outlook 2007* (Chapter 5). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2007-en.
- OECD. (2022). *Activity-related eligibility conditions for receiving unemployment benefits: Results 2022*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/4b-6c7c5f-en>.
- OECD. (2022). *Harnessing digitalisation in public employment services to connect people with jobs* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 2022/01). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/8e6c4d6f-en>.
- OECD (2025), *The Role of Subnational Governments in Adult Skills Systems – Greece*.
- Peck, J. (2001). *Workfare States*, New York: Guilford Press. Press.
- Rose, N. (1990). *Governing the soul: The shaping of the private self*. Routledge.
- Rose, N. (1992). Governing the enterprising self. In P. Heelas & P. Morris (Eds.), *The values of the enterprise culture: The moral debate* (pp. 141–164). London: Routledge.
- Rose, N. (1999). *Powers of Freedom: Reframing Political Thought*, Cambridge: Cambridge University.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Schram, S. F. (2017). Neoliberalizing the welfare state: Marketizing social policy/disciplining clients. In D. Cahill, M. Cooper, M. Konings, & D. Primrose (Eds.), *The SAGE handbook of neoliberalism*, pp. 357–370.

SAGE Publications.

- von Deylen, L., & Wichardt, P. C. (2025). Welfare conditionality and social identity: Effect mechanisms and the case of immigrant support. *Social Sciences*, 14(1), Article 52. <https://doi.org/10.3390/socsci14010052>.
- Wacquant, L. (2009). *Punishing the Poor: The Neoliberal Government of Social Insecurity*. Duke University Press.
- Wright, S., Fletcher, D., & Stewart, A. (2020). Punitive benefit sanctions, welfare conditionality, and the social abuse of unemployed people in Britain: Transforming claimants into offenders? *Social Policy & Administration*, 54(2), σσ. 278–294. <https://doi.org/10.1111/spol.12527>.

Ιστοσελίδες

- Discouraged worker*, λήμμα, Wikipedia, https://en.wikipedia.org/wiki/Discouraged_worker, (προσπελάστηκε στις 14/7/2026).
- Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, <https://www.dypa.gov.gr/apologismos-dra-seon-oaed-martios-2015-iounios-2019>, (προσπελάστηκε στις 14/7/2026).
- Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης. (2022). *Εξειδίκευση των αμοιβαίων υποχρεώσεων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και των αναζητούντων εργασία, καθώς και των συνεπειών που απορρέουν από αυτές, δυνάμει της παρ. 4 του άρθρου 79 του ν. 4921/2022 (Α' 75)*, <https://www.taxheaven.gr/circulars/40926/5274-114-27-09-2022>, (προσπελάστηκε στις 14/7/2026).
- Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ). (n.d.). *Έρευνα εργατικού δυναμικού (ΕΕΔ)*. Αθήνα: ΕΛΣΤΑΤ, <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01>, (προσπελάστηκε στις 14/7/2026).
- Eurostat. (n.d.). *Labour market – unemployment*. European Commission, https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Be-ginners%3ALabour_market_unemployment, (προσπελάστηκε στις 14/7/2026).
- N. 4921/2022 «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις» (Α' 75), <https://www.dypa.gov.gr/nomothesia-poy-diepei-ti-leitoyrghia-tis-ipiresias>. <https://www.taxheaven.gr/law/4921/2022>, (προσπελάστηκε στις 14/7/2026).
- Νόμος 4837/2021, άρθρο 60, <https://www.forin.gr/laws/law/4041/n-4837-2021#!/?article=49238>, (προσπελάστηκε στις 14/7/2026).
- Βιογραφικά στοιχεία συγγραφέα**

Η Βασιλική Παπαγεωργίου σπούδασε Εθνολογία στο Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης. Έχει ολοκληρώσει μεταπτυχιακές σπουδές στο τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας του Πανεπιστημίου Αιγαίου από όπου αναγορεύτηκε διδάκτορας με Άριστα το 2009. Έχει διδάξει επί σειρά ετών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μαθήματα κοινωνικής και πολιτισμικής θεωρίας. Τα τελευταία χρόνια απασχολείται ως εργασιακή σύμβουλος στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης. Κατά το παρόν διάστημα ολοκληρώνεται η μεταδιδακτορική της έρευνα στο τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Αιγαίου, με θέμα της τις πολιτικές και τη σύγχρονη διαχείριση της ανεργίας.

Email επικοινωνίας: vaspapag@yahoo.gr



Διεθνής Ηλεκτρονική Περιοδική Έκδοση
Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες
Πάτρα, Σεπτέμβριος 2026/ Τεύχος 28 ISSN: 2459-2862
Εκδότης: Παντελής Γεωργιάννης
<https://ipode.gr/politikes-koινωνikes-epistimes/teuhi/>