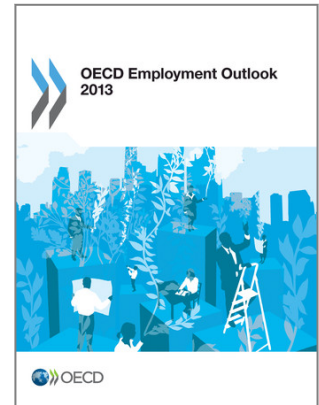


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2013

Summary in Greek



Read the full book on: 10.1787/empl_outlook-2013-en

Προοπτικές απασχόλησης του ΟΟΣΑ 2013

Περίληψη στα ελληνικά

Η ανεργία αναμένεται να παραμείνει υψηλή

Περισσότερα από πέντε χρόνια έχουν περάσει από την έναρξη της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης και ακόμη η ανεργία παραμένει υψηλή σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ. Τον Απρίλιο του 2013 ο αριθμός των ανέργων ξεπερνούσε τα 48 εκατομμύρια, που μεταφράζεται σε ποσοστό ανεργίας 8%, μόλις μισή εκατοστιαία μονάδα χαμηλότερο από το ανώτατο ποσοστό που καταγράφηκε κατά την κρίση (8,5%). Ωστόσο, οι διαφορές που υφίστανται μεταξύ των χωρών είναι μεγάλες: η ανεργία προσεγγίζει ή είναι χαμηλότερη από το 5% σε πέντε χώρες του ΟΟΣΑ, όμως υπερβαίνει το 25% σε δύο άλλες (Ελλάδα και Ισπανία). Σε ευρύτερο χρονικό ορίζοντα, τα ποσοστά ανεργίας προβλέπεται ότι θα παραμένουν ουσιαστικά αμετάβλητα στις χώρες του ΟΟΣΑ έως τα τέλη του 2014, καθώς η προβλεπόμενη κατά τουλάχιστον μία εκατοστιαία μονάδα αύξηση σε έξι ευρωπαϊκές χώρες θα αντισταθμιστεί από την κατά μισή ή παραπάνω μονάδα μείωση σε πέντε άλλες χώρες του Οργανισμού.

Οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι τα καταφέρνουν σχετικά καλά

Ορισμένες ομάδες, κυρίως οι ανειδίκευτοι νέοι άνδρες, αντιμετωπίζουν τρομερές δυσκολίες στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερων ηλικιών αντεπεξήλθαν σε αυτήν την κρίση καλύτερα απ' ό,τι στις προηγούμενες σοβαρές υφέσεις. Τούτο οφείλεται σε διάφορους παράγοντες που φαίνεται ότι προηγούνται χρονικά της κρίσης. Ένας από αυτούς είναι ότι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι συνταξιοδοτούνται συνήθως σε μεγαλύτερη ηλικία, εν μέρει διότι έχουν καλύτερο επίπεδο μόρφωσης και υγείας απ' ό,τι οι προηγούμενες γενιές. Το κλείσιμο ή ο περιορισμός της πρόσβασης σε προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης διαδραμάτισαν επίσης κάποιο ρόλο.

Από την ανάλυση της σχέσης μεταξύ της απασχόλησης των νέων και των ηλικιωμένων εργαζομένων διαχρονικά και μεταξύ των χωρών προκύπτει ότι η βελτίωση της κατάστασης των ηλικιωμένων εργαζομένων στην αγορά εργασίας δεν έγινε εις βάρος των νέων. Τούτο ενισχύει το συμπέρασμα ότι οι προηγούμενες προσπάθειες των κυβερνήσεων να βοηθήσουν τους νέους να εισέλθουν στην αγορά εργασίας μέσω της προώθησης της πρόωρης συνταξιοδότησης των ηλικιωμένων εργαζομένων ήταν λάθη πολιτικής με υψηλό κόστος. Είναι καθησυχαστικό το γεγονός ότι οι κυβερνήσεις μέχρι σήμερα δεν κατέφυγαν στην εφαρμογή προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης για την αντιμετώπιση των σημερινών υψηλών ποσοστών ανεργίας των νέων. Αντ' αυτού, θα πρέπει να εφαρμόσουν στρατηγικές που θα βελτιώσουν τις προοπτικές απασχόλησης τόσο των νέων όσο και των ηλικιωμένων εργαζομένων. Οι στρατηγικές αυτές θα πρέπει να συμπεριλαμβάνουν διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που ευνοούν την ανάπτυξη και στοχοθετημένες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης με στόχο τη στήριξη εκείνων των ατόμων και στις δύο ομάδες που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες δυσχέρειες στην εύρεση εργασίας ή στην παραμονή στην εργασία.

Ηπιότερη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης

Κατά την περασμένη δεκαετία, και ιδιαίτερα ύστερα από την έναρξη της κρίσης, οι χώρες του ΟΟΣΑ κατέβαλαν προσπάθειες για τη χαλάρωση της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης -δηλαδή

των κανόνων που διέπουν την πρόσληψη και την απόλυση των εργαζομένων- ιδιαίτερα όσον αφορά τις ομαδικές και τις ατομικές απολύσεις. Λήφθηκαν επίσης μέτρα, αν και λιγότερο φιλόδοξα, για τη μείωση των διαφορών ως προς το βαθμό προστασίας που παρέχουν οι συμβάσεις εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου. Κατά τη δεκαετία του '90 οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου απελευθερώθηκαν ευρέως, πυροδοτώντας τη διχοτόμηση της αγοράς εργασίας αφενός σε εργαζομένους με σταθερές, μακροχρόνιες συμβάσεις εργασίας και αφετέρου σε εργαζομένους με επισφαλείς συμβάσεις βραχείας διάρκειας.

Οι πρόσφατες αυτές μεταρρυθμίσεις αναμένεται να προσδώσουν μεγαλύτερη ευελιξία στις αγορές εργασίας έναντι των οικονομικών μεταβολών, γεφυρώνοντας παράλληλα το χάσμα μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και εκείνων με συμβάσεις αόριστου χρόνου. Οι έρευνες δείχνουν ότι, γενικά, οι εργαζόμενοι θα ωφεληθούν, καθώς θα είναι ευκολότερο να βρουν εργασία που να αντιστοιχεί στα προσόντα τους. Αναπόφευκτα, όμως, μερικοί εργαζόμενοι ίσως να υποστούν σημαντικές απώλειες. Οι κυβερνήσεις θα πρέπει να αντιδράσουν χαράζοντας πολιτικές που θα αμβλύνουν τις αρνητικές συνέπειες των εν λόγω μεταρρυθμίσεων και θα βοηθήσουν τους εργαζομένους αυτούς να ξαναβρουν εργασία.

Οι κατάλληλες πολιτικές ενεργοποίησης ενθαρρύνουν και διευκολύνουν την επιστροφή στην εργασία

Ως πολιτικές ενεργοποίησης νοούνται οι πολιτικές για την αγορά εργασίας που έχουν ως στόχο να ενθαρρύνουν τους δικαιούχους των παροχών κοινωνικής πρόνοιας να εργαστούν εκ νέου. Οι μέθοδοι που ακολουθούνται ποικίλλουν και συμπεριλαμβάνουν την παροχή στήριξης για την ανεύρεση εργασίας και την κατάρτιση• τη σύνδεση της καταβολής των παροχών με τις αποδεδειγμένες προσπάθειες αναζήτησης εργασίας• και την απαίτηση συμμετοχής σε προγράμματα για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας. Από την επισταμένη εξέταση των πολιτικών ενεργοποίησης σε εφτά χώρες του ΟΟΣΑ προκύπτουν τα ακόλουθα βασικά διδάγματα.

Πρώτον, προκειμένου να αποφευχθεί η επιδοματική εξάρτηση, όλες οι χώρες που διαθέτουν ορθά αναπτυγμένο σύστημα στήριξης του εισοδήματος των ανέργων μπορούν να ωφεληθούν από ένα ισχυρό σύστημα ενεργοποίησης το οποίο εστιάζεται στην απασχόληση. Αυτό συνεπάγεται τη λήψη μέτρων για την παροχή βοήθειας κατά την αναζήτηση εργασίας, για τη βελτίωση της επαγγελματικής ετοιμότητας και την υποχρέωση συμμετοχής σε προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης. Δεύτερον, είναι σημαντικό να συνεχιστούν οι μεταρρυθμιστικές προσπάθειες για την καθιέρωση ή την επέκταση των υποχρεώσεων εργασίας για ομάδες όπως οι μόνοι γονείς, οι άνεργοι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι και τα άτομα με μερική ικανότητα εργασίας. Έχει αποδειχθεί ότι οι μεταρρυθμίσεις αυτές βοηθούν με επιτυχία τις εν λόγω ομάδες να επιστρέψουν στην εργασία, ακόμα κι αν στην αρχή έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της «φανερής» ανεργίας, καθώς οι ομάδες αυτές δεν ανήκουν πια στην κατηγορία των αέργων. Τρίτον, η εφαρμογή μίας επιτυχημένης στρατηγικής ενεργοποίησης ίσως να απαιτήσει την προώθηση θεσμικών μεταρρυθμίσεων, όπως ο συντονισμός της χορήγησης των παροχών και του επιδόματος εύρεσης εργασίας, καθώς και οι χρηματοδοτικές ρυθμίσεις σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Τέλος, η αποτελεσματικότητα των δημόσιων και των ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης μπορεί να βελτιωθεί μέσω της διαχείρισης των επιδόσεων που θα βασίζεται σε μετρήσεις των αποτελεσμάτων απασχόλησης λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά των αναζητούντων εργασία και των τοπικών αγορών εργασίας.

Επιστροφή στην εργασία ύστερα από απόλυση

Στις χώρες για τις οποίες υπάρχουν στοιχεία, περίπου το 2% έως 7% των εργαζομένων κινδυνεύουν με απόλυση κατά τη διάρκεια ενός τυπικού έτους. Σε σύγκριση με τους εργαζομένους που βρίσκονται στην πλέον παραγωγική ηλικία, οι ηλικιωμένοι και οι νέοι εργαζόμενοι διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο, αν και οι εμπειρίες τους από την επιστροφή στην εργασία διαφέρουν. Γενικά, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι συναντούν περισσότερες δυσκολίες κατά την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας απ' ό,τι οι νέοι και υφίστανται μεγαλύτερες απώλειες στις αποδοχές. Αντίθετα, οι νέοι εργαζόμενοι ξαναβρίσκουν εργασία σχετικά γρήγορα, που συνήθως απαιτεί υψηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων. Άλλες ομάδες που διατρέχουν κίνδυνο απόλυσης είναι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε μικρές επιχειρήσεις και αυτοί που απασχολούνται σε κλάδους που απαιτούν φυσικές και χειροτεχνικές δεξιότητες, οι οποίες δε ζητούνται ιδιαίτερα στους αναπτυσσόμενους τομείς όπως η τεχνολογία της πληροφορικής.

Επειδή οι πρόσθετες παροχές συνδέονται από πολλές απόψεις με την αρχαιότητα, οι απολυμένοι εργαζόμενοι που ξαναβρίσκουν εργασία έχουν λιγότερες πιθανότητες να δικαιούνται αμειβόμενες διακοπές και άδειες λόγω ασθένειας. Επίσης, μπορεί να τους ζητηθεί να εργαστούν με άτυπο ωράριο ή υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Γενικά, όμως, το κύριο οικονομικό κόστος για τους απολυμένους

εργαζομένους προκύπτει από την απώλεια εισοδήματος κατά την περίοδο που δεν εργάζονται και όχι από τη μείωση των αποδοχών στη νέα θέση εργασίας.

Από τα παραπάνω πορίσματα ανακύπτουν ορισμένα ζητήματα πολιτικής. Συγκεκριμένα, για να μειωθεί η οικονομική επιβάρυνση των απολυμένων εργαζομένων είναι σημαντικό να ξαναβρούν γρήγορα νέα εργασία. Επίσης, εάν οι δημόσιοι πόροι είναι περιορισμένοι, τότε θα πρέπει να στοχεύουν τους ηλικιωμένους και τους ανειδίκευτους εργαζομένους. Τέλος, η παροχή των υπηρεσιών επανατοποθέτησης και επανακατάρτισης από τις ίδιες τις επιχειρήσεις ίσως να μην είναι η καλύτερη λύση εάν οι απολύσεις πραγματοποιούνται σε μικρές επιχειρήσεις οι οποίες συχνά δεν είναι υποχρεωμένες να προσφέρουν ή να χρηματοδοτούν παρόμοιες υπηρεσίες.

© OECD

Η περίληψη αυτή δεν αποτελεί επίσημη μετάφραση του ΟΟΣΑ.

Η αναπαραγωγή της περίληψης αυτής επιτρέπεται υπό την προϋπόθεση ότι παρατίθεται το δικαίωμα αποκλειστικής εκμετάλλευσης του ΟΟΣΑ, καθώς και ο τίτλος της πρωτότυπης έκδοσης.

Οι Πολύγλωσσες Περιλήψεις είναι μεταφρασμένα αποσπάσματα των δημοσιευμάτων του ΟΟΣΑ που εκδόθηκαν αρχικά στην αγγλική και τη γαλλική γλώσσα.

Διατίθενται δωρεάν στο Ηλεκτρονικό Βιβλιοπωλείο του ΟΟΣΑ www.oecd.org/bookshop

Για περισσότερες πληροφορίες επικοινωνήστε με το Τμήμα Δικαιωμάτων και Μεταφράσεων της Διεύθυνσης Δημοσίων Υποθέσεων και Επικοινωνιών του ΟΟΣΑ μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στη διεύθυνση: rights@oecd.org ή μέσω φαξ: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Επισκεφτείτε τον ηλεκτρονικό μας κόμβο www.oecd.org/rights



[Read the complete English version on OECD iLibrary!](#)

© OECD (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2013-en