

Ημερίδα του ΚΕΠΕΑ της ΓΣΕΕ με θέμα:  
«Πολιτικές ενίσχυσης της Απασχόλησης»

N. ΑΝΑΛΥΤΗΣ

27/3/2003

Κατά την έναρξη του 21<sup>ου</sup> αιώνα, από τις κυριότερες προκλήσεις που απασχολούν την Ευρώπη και φυσικά και τη χώρα μας, αποτελούν η δημιουργία απασχόλησης και ο έλεγχος της ανεργίας.

Σήμερα, που η Ευρωπαϊκή οικονομία βρίσκεται σε τροχιά ύφεσης και σε συνδυασμό με την κρίση στη Μέση Ανατολή η αντιμετώπιση των προκλήσεων αυτών γίνεται επιτακτικότερη και δυσκολότερη.

Η ανεργία στην Ευρώπη εμφανίσθηκε μετά την πρώτη πετρελαϊκή κρίση, στα τέλη του 1973 και από τότε δεν έπαψε να αποτελεί ένα σοβαρό οικονομικο-κοινωνικό πρόβλημα με αιχμή το 1993 κατά το οποίο ξεπέρασε το 11% του ενεργού ευρωπαϊκού πληθυσμού.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει από αρκετά χρόνια χαράξει πολιτικές και λαμβάνει μέτρα με στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης. Σημαντικό σημείο υπήρξε η θεσμοθέτηση το 1997 της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση καθώς και η νέα αναθεωρημένη μορφή της που ψηφίστηκε στο πρόσφατο Εαρινό Συμβούλιο των Βρυξελλών.

Νέα ώθηση στην αναθεώρηση της Στρατηγικής έδωσαν τα Συμπεράσματα του Συμβουλίου της Λισσαβόνας το 2000 οπότε και ετέθη ένας στρατηγικός και αρκετά φιλόδοξος στόχος για την Ευρωπαϊκή Ένωση:

“Να γίνει η Ευρώπη η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή”.

Πιο συγκεκριμένα οι αρχηγοί των κρατών μελών συμφώνησαν στο στόχο ότι το 2010 τα συνολικά ποσοστά απασχόλησης θα έχουν αυξηθεί στο 70% ενώ για τις γυναίκες θα φθάσει το 60%. Επί πλέον το Συμβούλιο αυτό έδωσε προτεραιότητα στην διαβίου μάθηση ως βασικό στοιχείο του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και της αύξησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Τώρα, ειδικά για την χώρα μας, από την τελευταία Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Απασχόληση (Joint Employment Report 2002) προκύπτουν τα εξής στοιχεία:

Παρά τον υψηλό δείκτη ανάπτυξης της χώρας που είναι 4,1% ξεπερνώντας τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για έκτη συνεχή χρονιά, η Ελλάδα εμφανίζει αρνητικά ποσοστά αύξησης της απασχόλησης για τρία επίσης συνεχή έτη και βρίσκεται σημαντικά κάτω από το μέσο όρο απασχόλησης της Ε.Ε. (55,4% έναντι 63,9%).

Η ανεργία αν και μειώθηκε για τρίτη συνεχή χρονιά στο 10,5% το 2001 βρίσκεται ακόμη σε υψηλά επίπεδα συγκρινόμενη με το μέσο όρο της Ε.Ε. που είναι 7,4%.

Επιπλέον η ίδια έκθεση αναδεικνύει την ακόλουθη αντίφαση που εμφανίζει η ελληνική οικονομία:

Ενώ οι ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης στην Ελλάδα εμφανίζονται ταχύτεροι από ότι οι μέσοι ρυθμοί στην Ε.Ε., η απασχόληση στην χώρα μειώνεται, ενώ στην Ε.Ε. παρουσιάζει σταθερή άνοδο. Με άλλα λόγια η οικονομική άνοδος στην Ελλάδα δημιουργεί συγκριτικά λιγότερες θέσεις εργασίας από ότι η άνοδος στην Ε.Ε.

Το φαινόμενο θα πρέπει να αποδοθεί σε παράγοντες που έχουν σχέση με τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Και τέτοια είναι: (ο τρόπος που λειτουργούν οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, η μη σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, και η γενικότερη έλλειψη στρατηγικής κατάρτισης, η έλλειψη αξιολόγησης και ελέγχου των πολιτικών απασχόλησης κ.α καθώς και στις δομές της οικονομίας. Αυτό το τελευταίο συνδέεται με την δημιουργία περιβάλλοντος πρόσφορου για προσέλκυση νέων επενδύσεων και μάλιστα από το εξωτερικό, με τις δυνατότητες ανάπτυξης έρευνας για δημιουργία καινοτόμων και ποιοτικών προϊόντων, την αναθεώρηση του συνολικού Εκπαιδευτικού Συστήματος, της μείωσης της Γραφειοκρατίας, της Φορολογικής ελάφρυνσης, κ.α.

Είναι φανερό ότι απαιτείται εκσυγχρονισμός των θεσμών περιλαμβανομένων των εργασιακών σχέσεων ώστε να ανταποκρίνονται πιο ουσιαστικά, ρεαλιστικά και άμεσα στις τεχνολογικές εξελίξεις, στις επικοινωνιακές δυνατότητες καθώς και στις παραγωγικές ανακατατάξεις, που επιτάσσει το παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον που λειτουργούμε σήμερα.

Η καταπολέμηση της ανεργίας αλλά και η δημιουργία θέσεων απασχόλησης δεν μπορεί να στηρίζεται σε ημίμετρα. Έχει ανάγκη από μια κοσμογονία διαρθρωτικών παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, στη δημιουργία υποδομών, στη ριζική αναδιοργάνωση των πολιτικών εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης και σε ολοκληρωμένες πολιτικές απασχόλησης που θα συμβαδίζουν με την ανάπτυξη ενός αξιόπιστου και σταθερού επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

Κύριος παράγοντας όμως της διεύρυνσης και της δημιουργίας απασχόλησης, είναι η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας με μια συνεχή διαδικασία μεταρρυθμίσεων και προσαρμογών σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής και κοινωνικής ζωής. Η ανταγωνιστικότητα είναι φαινόμενο σύνθετο και απαιτεί σύνθετες λύσεις.

Και σε κάθε περίπτωση δεν είναι δυνατόν ν'αυξηθεί χωρίς την αύξηση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων σ'αυτές.

Είναι ακόμη αυτονόητο ότι ένα σταθερό και υποστηρικτικό μακροοικονομικό περιβάλλον είναι σημαντικό για την επιχειρηματικότητα.

Και αυτού του περιβάλλοντος ουσιαστικό τμήμα αποτελεί η σύνθεση, η λειτουργία και η αποτελεσματικότητα της κρατικής μηχανής στην ευρεία της έννοια.

Στην παγκοσμιοποιημένη οικονομία η καλλιέργεια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας είναι στοιχείο απαραίτητο για την επιβίωση και την εξέλιξη τόσο των επιχειρήσεων όσο και της απασχόλησης.

Την ευελιξία όμως πρέπει να τη δούμε με το θετικό της περιεχόμενο, αυτό που πραγματικά σημαίνει. Την ικανότητα προσαρμογής της κοινωνίας, των επιχειρήσεων, του ατόμου στις αλλαγές του περιβάλλοντος με στόχο την επιβίωσή τους και την συνολική βελτίωση και ανάπτυξη.

Η ταχύτητα με την οποία μεταβάλλεται η τεχνολογία, η πληροφορική, η επικοινωνία, οι μέθοδοι παραγωγής, θα ακυρώνει συνεχώς τις γνώσεις του εργατικού δυναμικού και θα απαιτεί μια συνεχή διαδικασία ανανέωσης της γνώσης.

Ο επαγγελματικός βίος γίνεται όλο και ποιο σύνθετος και απαιτητικός. Οι συνθήκες θα οδηγούν στην ανάγκη αλλαγής θέσεων εργασίας, αλλαγής εργοδοτών, αλλαγής αντικειμένου εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι ο πολίτης, ο εργαζόμενος, πρέπει να είναι προσαρμοσμένος στην διαχείριση των αλλαγών και σε μια αυξημένη αίσθηση ευελιξίας, που θα τους επιτρέπει να προσαρμόζονται, χωρίς να μειώνεται το αίσθημα της ασφάλειας, που επίσης είναι αναγκαίο.

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με ανακοίνωσή της ήδη από το 1998 πρότεινε συντονισμένη δράση στα κράτη μέλη για την αναδιοργάνωση των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης προκειμένου να ανταποκρίνονται στις νέες προκλήσεις τις οποίες αντιμετωπίζουν και να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τη διαρθρωτική ανεργία με την εφαρμογή σύγχρονων μεθόδων και εξατομικευμένης παρέμβασης.

Στη χώρα μας με μεγάλη καθυστέρηση ο Νόμος 2956/6-11-2001 ρύθμισε την αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ. Η εν λόγω αναδιάρθρωση, αν και με πολλά προβλήματα, ήλθε να απαντήσει σε αιτήματα του ΣΕΒ για την ανάγκη εκσυγχρονισμού και εξέλιξης του Οργανισμού προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτητικές και πολύπλοκες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Οι μεγαλύτερες υστερήσεις του οργανισμού εντοπίζονταν στην προώθηση της απασχόλησης μέσω ολοκληρωμένων παρεμβάσεων (κατάρτιση- επιδότηση- προώθηση σε απασχόληση), στη σύζευξη της προσφοράς με τη ζήτηση στην έλλειψη πολιτικών για τη μείωση των μακροχρονίως ανέργων, ποιοτικών και σύγχρονων προγραμμάτων κατάρτισης κ.α., προβλήματα που ακόμη δεν έχουν αντιμετωπισθεί.

Είναι φανερό ότι χωρίς έναν εκσυγχρονισμένο ΟΑΕΔ η διαχείριση της ανεργίας είναι δύσκολο να επιτευχθεί. Και αυτό πρέπει να συγκεντρώσει την προσοχή και φροντίδα όλων μας.

Ως προς τον θεσμό που προβλέπει την δημιουργία και λειτουργία Κέντρων Πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων αλλά και σε ότι ανακουφίζει τον άνεργο και τον εργαζόμενο και προωθεί την απασχολισιμότητά του, δεν μπορεί παρά να είμαστε θετικοί.

Πρέπει όμως να τονίσουμε ότι κάθε τέτοιο κέντρο θα πρέπει να λειτουργεί με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια και σε συνέργια με τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης, με τους κοινωνικούς εταίρους, ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης κατάρτισης και άλλα κέντρα παροχής βοήθειας στους ανέργους.

Η εμπειρία από “πετυχημένα” κράτη μέλη, με χαμηλά ποσοστά ανεργίας αποδεικνύουν ότι η δικτύωση όλων των δυνάμεων της αγοράς και η πελατοκεντρική αντίληψη στη λειτουργία τους, φέρνουν το αποτέλεσμα που επιθυμούμε όλοι μας. “καλύτερες και ποιοτικότερες θέσεις απασχόλησης”.

Πελάτης – Παράδειγμα

Με E – Mail Τι ζητούν ποιοι είναι.

Εννέα υποψήφιοι Γραμμ. με Γαλλικά, Ελληνικά, Αγγλικά, ζήτησαν κάθε ένας ραντεβού και είχαν μια φόρμα.

Μετά την συνέντευξη η Επιχείρηση έστειλε κατ'ευθείαν την φόρμα. Με τα στοιχεία υποψηφίου και τους λόγους μη αποδοχής τους.

Όταν κατέληξαν τους επισκέφθηκε στέλεχος για μια απ' ευθείας επικοινωνία και επεξήγηση του τι προσφέρει ο Οργανισμός σε εκπαίδευση . κατάρτιση κλπ-.

33% που αποτελούν την εισφορά δεν καταβάλλεται τον πρώτο χρόνο το μισό δεν καταβάλλεται τον δεύτερο χρόνο.

-----



