



## Προοπτικές απασχόλησης του ΟΟΣΑ 2014

### Περίληψη στα ελληνικά

#### *Η ανάκαμψη της αγοράς εργασίας στη ζώνη του ΟΟΣΑ δεν έχει ακόμα ολοκληρωθεί*

Η ανεργία παραμένει αρκετά πάνω από τα πριν από την κρίση επίπεδα σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ παρά την αύξηση της απασχόλησης. Προβλέπεται μικρή μείωση της ανεργίας κατά το υπόλοιπο του 2014 και κατά το 2015. Η διατήρηση των υψηλών επιπέδων ανεργίας έχει προκαλέσει αύξηση της διαρθρωτικής ανεργίας σε μερικές χώρες, που πιθανώς να μην αντιστραφεί αυτόματα με την ανάκαμψη της οικονομικής ανάπτυξης λόγω της απώλειας ανθρώπινου κεφαλαίου και κινήτρων για την εξεύρεση εργασίας, ιδιαίτερα μεταξύ των μακροχρόνια ανέργων. Στη ζώνη του ΟΟΣΑ ως σύνολο, 17,2 εκατομμύρια άνθρωποι (πάνω από έναν στους τρεις ανέργους) ήταν χωρίς εργασία για δώδεκα ή περισσότερους μήνες κατά το τελευταίο τρίμηνο του 2013, δηλαδή δυο φορές περισσότεροι από το 2007. Δεδομένων αυτών των εξελίξεων, η προώθηση της ζήτησης θα πρέπει να παραμείνει βασικός στόχος πολιτικής εκεί όπου η ανάκαμψη ήταν λιγότερο εύρωστη, και θα πρέπει να συνοδεύεται από ενισχυμένα μέτρα κατά της διαρθρωτικής ανεργίας. Επίσης, θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στα μέτρα για την απασχόληση και την κατάρτιση των μακροχρόνια ανέργων, οι οποίοι συνήθως αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια στην εξεύρεση εργασίας και οι οποίοι είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν το εργατικό δυναμικό.

#### *Ο ρυθμός αύξησης των πραγματικών μισθών ελαττώθηκε σημαντικά*

Οι πραγματικές αποδοχές πολλών εργαζομένων που δεν έχασαν την εργασία τους αυξήθηκαν με βραδύτερο ρυθμό ή ακόμα και μειώθηκαν εξαιτίας της κρίσης. Η συνεχής αύξηση της ανεργίας σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ περιέστειλε την αύξηση των πραγματικών μισθών. Η εξέλιξη αυτή συνέβαλε στον περιορισμό του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, βελτιώνοντας κατά συνέπεια την εξωτερική ανταγωνιστικότητα πολλών χωρών, ιδιαίτερα στη ζώνη του ευρώ. Περαιτέρω μισθολογικές προσαρμογές, ιδιαίτερα δεδομένου του χαμηλού πληθωρισμού, θα απαιτούσαν επώδυνες περικοπές των μισθών και θα μπορούσαν να αυξήσουν τον αριθμό των φτωχών εργαζομένων. Μια σειρά από πολιτικές είναι απαραίτητες για να προωθήσουν την ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Συγκεκριμένα, επιπρόσθετα με τις ορθές μακροοικονομικές πολιτικές για την προώθηση της ανάκαμψης απαιτούνται: μεταρρυθμίσεις που θα στοχεύουν στην αύξηση του ανταγωνισμού στις αγορές αγαθών και υπηρεσιών• μέτρα που θα βοηθήσουν αυτούς που έχουν χάσει την εργασία τους να μεταβούν σε άλλους τομείς απασχόλησης• και μέτρα για την ενίσχυση των εισοδημάτων των χαμηλόμισθων εργαζομένων.

#### *Η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας είναι απαραίτητη*

Η απόδοση της αγοράς εργασίας θα πρέπει να αξιολογείται ως προς τον αριθμό και την ποιότητα των δυνατοτήτων απασχόλησης, με άλλα λόγια, στόχος των πολιτικών θα πρέπει να είναι η δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας. Ένα νέο εννοιολογικό και λειτουργικό πλαίσιο έχει αναπτυχθεί για να μετρήσει την ποιότητα της απασχόλησης μέσω τριών διαστάσεων: του επιπέδου και της κατανομής των αποδοχών• της ασφάλειας στην αγορά εργασίας• και της ποιότητας του περιβάλλοντος εργασίας. Οι διαφορές μεταξύ των χωρών είναι πολύ μεγάλες σε κάθε μία από αυτές τις διαστάσεις, όμως δε φαίνεται να υπάρχει κάποιος σημαντικός συμβιβασμός μεταξύ ποιότητας και ποσότητας της εργασίας:

μερικές χώρες τα καταφέρνουν καλά και στις δυο πτυχές. Υπάρχουν επίσης σημαντικές διαφορές ως προς την ποιότητα της εργασίας μεταξύ των κοινωνικοοικονομικών ομάδων στο εσωτερικό των χωρών. Οι νέοι, οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι και αυτοί που απασχολούνται σε προσωρινές θέσεις εργασίας φαίνεται να συγκεντρώνουν πολλά μειωνεκτήματα. Αντίθετα, οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση όχι μόνο σε περισσότερες αλλά και σε καλύτερης ποιότητας θέσεις εργασίας. Το επίπεδο και η κατανομή των αποδοχών εξαρτάται από το ρόλο των πολιτικών που ευνοούν την ανάπτυξη, από τη δυνατότητα πρόσβασης στην εκπαίδευση και την ποιότητά της, από τη φύση των θεσμών καθορισμού μισθών (π.χ. βασικοί μισθοί, συλλογικές διαπραγματεύσεις) και από το σχεδιασμό των συστημάτων φορολόγησης και παροχών. Η ασφάλεια στην αγορά εργασίας καθορίζεται από την αλληλεπίδραση τριών στοιχείων: της προστασίας της απασχόλησης, των συστημάτων αποζημίωσης της ανεργίας (επίδομα ανεργίας και αποζημίωση λόγω απόλυσης) και των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας. Η ποιότητα του περιβάλλοντος εργασίας καθορίζεται κυρίως από την αποτελεσματικότητα των κανόνων επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας στην αποφυγή προβλημάτων υγείας που σχετίζονται με την εργασία, αλλά και από τον κοινωνικό διάλογο και το βαθμό κοινωνικής ευθύνης του εργοδότη.

### *Η υπερβολική εξάρτηση στην προσωρινή εργασία είναι επιζήμια για τα άτομα και την οικονομία*

Η μη κανονική απασχόληση -δηλαδή όλες οι μορφές απασχόλησης που δεν κατοχυρώνονται με συμβάσεις μόνιμης εργασίας ή αορίστου χρόνου- μπορεί να παράσχει την ευελιξία που χρειάζονται οι επιχειρήσεις για να προσαρμόσουν το εργατικό δυναμικό τους στις μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες. Μπορεί επίσης να αποτελέσει εθελοντική επιλογή των εργαζομένων οι οποίοι προτιμούν την ευελιξία που σχετίζεται με αυτού του είδους τις συμβάσεις εργασίας. Εντούτοις, η εκτεταμένη χρήση συμβάσεων μη κανονικής εργασίας μπορεί να επιδράσει αρνητικά τόσο στην ισότητα όσο και στην αποδοτικότητα. Όσοι εργαζόμενοι απασχολούνται με παρόμοιες συμβάσεις συνήθως αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη επαγγελματική ανασφάλεια σε σύγκριση με αυτούς που απασχολούνται με συμβάσεις κανονικής εργασίας. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις τείνουν να επενδύουν λιγότερο σε εργαζομένους με συμβάσεις μη κανονικής απασχόλησης, με ενδεχόμενη συνέπεια τη μείωση της παραγωγικότητάς τους και τον περιορισμό της ανάπτυξης ανθρώπινου κεφαλαίου. Κατά τις δύο δεκαετίες πριν από την παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση, η μη κανονική εργασία επεκτάθηκε σε πολλές χώρες, καθώς οι εθνικές αρχές κατέβαλαν προσπάθειες για να προωθήσουν την ευελιξία στην αγορά εργασίας. Προς τούτο, προέβησαν κυρίως στη χαλάρωση των κανόνων που διέπουν τις συμβάσεις μη κανονικής εργασίας, διατηρώντας παράλληλα τους σχετικά πιο αυστηρούς όρους για τους εργαζομένους με συμβάσεις κανονικής εργασίας. Οι επιλογές πολιτικής για τη μείωση του εργασιακού χάσματος μεταξύ των εργαζομένων κανονικής και μη κανονικής απασχόλησης περιλαμβάνουν την αυστηρότερη ρύθμιση της χρήσης των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης και την παράλληλη χαλάρωση των κανόνων για την απόλυση των μόνιμων εργαζομένων. Περαιτέρω, η σύγκλιση του ύψους της αποζημίωσης σε περίπτωση τερματισμού των συμβάσεων θα μπορούσε να επιτευχθεί με τη θέσπιση μίας μοναδικής ή ενιαίας σύμβασης. Κάθε μία από αυτές τις επιλογές προϋποθέτει την υπέρβαση των δυσκολιών υλοποίησης και απαιτεί συμπληρωματικές μεταρρυθμίσεις για να είναι αποτελεσματική.

### *Τα προσόντα και οι δεξιότητες είναι σημαντικά για τις αρχικές αλλά και για τις μεταγενέστερες επιδόσεις στην αγορά εργασίας*

Η διεθνής έρευνα του ΟΟΣΑ για τις ικανότητες των ενηλίκων επέτρεψε τη βαθύτερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο τα εκπαιδευτικά προσόντα και ένα φάσμα δεξιοτήτων επηρεάζει τις επιδόσεις των νέων ηλικίας 16 έως 29 ετών στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, εξετάζεται ο κίνδυνος να βρεθούν εκτός σχολείου και εκτός εργασίας και, εάν εργάζονται, το επίπεδο των ωρομισθίων τους. Τα πορίσματα τονίζουν τη σημασία της προώθησης υψηλότερων επιπέδων μόρφωσης, της προαγωγής του γραμματισμού, του αριθμητισμού και της επίλυσης προβλημάτων, καθώς και της βελτίωσης των πληροφοριών που διατίθενται στους νέους κατά την επιλογή τομέα σπουδών. Η επαγγελματική πείρα επίσης επηρεάζει από την αρχή θετικά τους μισθούς, όπως επίσης και οι δεξιότητες «γενικής φύσης». Παρόλα αυτά, σε ορισμένες χώρες, λίγοι είναι οι νέοι που συνδυάζουν την εργασία με τις σπουδές, ενώ οι περισσότεροι σπουδαστές που εργάζονται, απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που δεν εγγράφονται στα τυπικά προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας όπως τα μαθήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK) ή τις μαθητείες. Τούτο υποδεικνύει ότι, προκειμένου να εξοικειωθούν καλύτερα οι σπουδαστές με την αγορά εργασίας, θα πρέπει, αφενός, να εισαχθούν ή να αναπτυχθούν περαιτέρω ενότητες μαθημάτων εργασιακού χαρακτήρα στα προγράμματα EEK και μαθητείας και, αφετέρου, να ενισχυθούν εκείνα τα μέτρα που θα καταστήσουν ευκολότερο για όλους τους σπουδαστές να αποκτήσουν εργασιακή πείρα. Στα εν λόγω μέτρα συγκαταλέγονται ενδεχομένως η εξάλειψη των εμποδίων που δυσχεραίνουν την πρόσληψη εργαζομένων μερικής απασχόλησης από τις επιχειρήσεις και πιθανώς η

θέσπιση φορολογικών κινήτρων για την παρακίνηση των σπουδαστών να εργάζονται έως ένα ορισμένο αριθμό ωρών.

© 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](http://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](mailto: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](http://www.oecd.org/rights)



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

© OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2014-en