

OECD Employment Outlook: 2004 Edition

Summary in Greek

Προοπτικές της απασχόλησης του ΟΟΣΑ: Έκδοση 2004

Περίληψη στα ελληνικά

Επαναξιολόγηση της Στρατηγικής του ΟΟΣΑ για την απασχόληση

του John P. Martin

Διευθυντή Απασχόλησης, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Η Στρατηγική του ΟΟΣΑ για την απασχόληση αποδείχθηκε χρήσιμη, αλλά, δέκα χρόνια μετά, η επαναξιολόγηση της είναι απαραίτητη

Δέκα χρόνια πριν οι χώρες μέλη του ΟΟΣΑ ενέκριναν τη Στρατηγική για την απασχόληση ως κατευθυντήριες γραμμές για τις μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούσαν στη μείωση της υψηλής και έμμονης ανεργίας. Η Στρατηγική για την απασχόληση μοιράζεται πολλά χαρακτηριστικά με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση η οποία τέθηκε σε εφαρμογή το 1997. Ευθύς εξαρχής η συμβολή της Στρατηγικής του ΟΟΣΑ στο διάλογο για τη χάραξη πολιτικής στις χώρες μέλη του Οργανισμού ήταν ουσιαστική. Σύμφωνα με την αξιολόγηση που πραγματοποίησε η Γραμματεία το 1999, οι προσπάθειες για τη βελτίωση της απόδοσης της αγοράς εργασίας επέφεραν σχετικά καλά αποτελέσματα στις χώρες όπου η εφαρμογή της Στρατηγικής για την απασχόληση ήταν η ευρύτερη.

Μολαταύτα από το 1999 έως σήμερα οι εξελίξεις στις πολιτικές της αγοράς εργασίας και στα αποτελέσματά τους στις χώρες μέλη του ΟΟΣΑ ήταν πολλές. Οι Υπουργοί Εργασίας του ΟΟΣΑ κατά τη συνάντησή τους στο Παρίσι το Σεπτέμβριο του 2003 συμπέραναν ότι, υπό το φως των πιο πρόσφατων εμπειριών και των μελλοντικών προκλήσεων, έφτασε η στιγμή για την επαναξιολόγηση της Στρατηγικής για την απασχόληση.

Ο αγώνας για την καταπολέμηση της ανεργίας δεν έχει ακόμα ολοκληρωθεί...

Εν πρώτοις, η ανεργία παραμένει υψηλή. Είναι αλήθεια ότι τα ποσοστά ανεργίας στον ΟΟΣΑ είναι κάπως χαμηλότερα από τα αντίστοιχα της περιόδου πριν από το 1994 και ότι σύμφωνα με τις πιο πρόσφατες προβλέψεις (βλ. Κεφάλαιο 1) θα μειωθούν έως ένα βαθμό κατά τα επόμενα δύο χρόνια λόγω της ισχυρής ανάπτυξης σε ορισμένες χώρες (κυρίως στις Ηνωμένες Πολιτείες) και της ανάκαμψης σε πολλές άλλες (ιδιαίτερα στην Ιαπωνία και σε μικρότερο βαθμό στην Ευρωπαϊκή Ένωση). Παρ' όλα αυτά το ποσοστό ανεργίας σε πολλές χώρες θα διατηρηθεί σε υψηλότερα επίπεδα από αυτά που καταγράφηκαν κατά τη δεκαετία του '70 και του '80.

..και η αντιμετώπιση της δημογραφικής γήρανσης απαιτεί τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας

Παράλληλα οι προκλήσεις για τη μελλοντική οικονομική ανάπτυξη και το βιοτικό επίπεδο ως συνέπεια της γήρανσης του πληθυσμού κατέχουν σήμερα σημαντικότερη θέση στα προγράμματα μεταρρυθμίσεων. Οι Υπουργοί κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι ο καλύτερος τρόπος για την αντιμετώπιση της πρόκλησης αυτής είναι η δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας, ιδίως για τα άτομα που μειονεκτούν στην αγορά εργασίας και επηρεάζονται δυσανάλογα από την ανεργία και την αδράνεια της αγοράς εργασίας. Πρέπει να γίνουν πολλά για την επίτευξη του στόχου αυτού. Κατά μέσο όρο 35% περίπου του ενεργού πληθυσμού των χωρών μελών του ΟΟΣΑ δεν απασχολείται - η πλειοψηφία των ατόμων αυτών ταξινομείται στατιστικά στους «αέργους»- παρόλο που μπορεί και συχνά θέλει να εργαστεί. Όμως πίσω από το ποσοστό αυτό κρύβονται σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών. Συγκεκριμένα το ποσοστό της μη απασχόλησης είναι χαμηλότερο από 30% στην Αυστραλία, την Ολλανδία, τη Νέα Ζηλανδία και τις Βόρειες Χώρες (εκτός από τη Φιλανδία) τη Βόρειο Αμερική, την Ελβετία και το Ηνωμένο Βασίλειο, αλλά υψηλότερο από 40% στο Βέλγιο, την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, την Ελλάδα, την Ιταλία, το Μεξικό και την Τουρκία.

Η Στρατηγική για την απασχόληση σχεδιάστηκε σε μια περίοδο κατά την οποία η μείωση της υψηλής και έμμονης ανεργίας ήταν η κύρια μέριμνα πολλών χωρών. Η Επαναξιολόγηση θα εξετάσει πως θα πρέπει να αναθεωρηθούν ή/και να συμπληρωθούν οι συστάσεις της Στρατηγικής για την απασχόληση, ούτως ώστε να επιτευχθεί ο στόχος για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας.

Ωστόσο τα μέτρα για τη βελτίωση της απασχόλησης πρέπει να βρίσκονται σε αρμονία με τις κοινωνικές επιδιώξεις. Οι κυβερνήσεις πρέπει να προσέξουν ιδιαίτερα την ασφάλεια της απασχόλησης, ...

Η δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας, εάν και αποτελεί κεντρική στόχευση, πρέπει να συνδυάζεται με άλλες κοινωνικές στοχεύσεις, ιδίως τη διασφάλιση επαρκούς κοινωνικής προστασίας, την καλύτερη συμφιλίωση της εργασίας με την οικογένεια, καθώς και την επίτευξη δίκαιων αποτελεσμάτων σύμφωνα με τις εθνικές επιλογές.

Η μεταρρύθμιση της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης είναι σημαντική πτυχή του θέματος αυτού. Το Κεφάλαιο 2 δείχνει ότι η ελαστικότερη νομοθεσία πιθανόν να διευκολύνει τους εργοδότες να προσλάβουν εργαζομένους,

αυξάνοντας κατά συνέπεια τις ευκαιρίες εύρεσης εργασίας ομάδων όπως για παράδειγμα των νέων και των γυναικών που αντιμετωπίζουν προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας. Ωστόσο οι μεταρρυθμίσεις αυτές θα διευκολύνουν τους εργοδότες όσον αφορά την απόλυση, κορυφώνοντας έτσι την ανησυχία και την ανασφάλεια μεταξύ των εργαζομένων στην πλέον παραγωγική ηλικία και των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Μεγαλύτερη προσοχή είναι επίσης απαραίτητη αναφορικά με τη φύση των προτεινόμενων μεταρρυθμίσεων της νομοθεσίας. Το Κεφάλαιο 2 δείχνει ότι κατά την περασμένη δεκαετία ορισμένες χώρες επιδιώκοντας να προωθήσουν την απασχόληση χαλάρωσαν τις διατάξεις που διέπουν την προσωρινή εργασία, καθώς και άλλες μορφές μη κανονικής εργασίας, ενώ άφησαν σχεδόν απείραχτες τις διατάξεις που ρυθμίζουν την προστασία των μόνιμων συμβάσεων. Το αποτέλεσμα ήταν να αυξηθεί σε ορισμένες χώρες η συχνότητα εμφάνισης μη κανονικών μορφών απασχόλησης υπό όρους που δεν αποτελούν πάντοτε ελεύθερη επιλογή των εργαζομένων. Ως εκ τούτου τίθεται το ερώτημα ως προς το κόστος και τα οφέλη των μεταρρυθμίσεων που εστιάζονται αποκλειστικά στις μη κανονικές μορφές απασχόλησης σε σχέση με τις τροποποιήσεις των κανόνων που διέπουν την κανονική απασχόληση, και πώς το κόστος και τα οφέλη αυτά επηρεάζονται από άλλες πολιτικές και μηχανισμούς της αγοράς εργασίας και της αγοράς προϊόντων.

Συνολικά, μια κάποια προστασία από απολύσεις σε συνδυασμό με την καλή λειτουργία των συστημάτων επιδομάτων ανεργίας, τις αποτελεσματικές υπηρεσίες επανένταξης στην εργασία και τον ανταγωνισμό της αγοράς προϊόντων ενδεχομένως να βοηθήσει στην εξισορρόπηση της ανάγκης για μια δυναμικότερη αγορά εργασίας με την ανάγκη για ασφάλεια της απασχόλησης και του εισοδήματος. Ο τρόπος και ο βαθμός συνάρθρωσης όλων αυτών των μέτρων σε κάθε χώρα απαιτεί διεξοδικότερη εξέταση στο πλαίσιο της επαναξιολόγησης της Στρατηγικής του ΟΟΣΑ για την απασχόληση.

... τις μεθόδους προώθησης των κινήτρων για εργασία, ...

Ομοίως, μολονότι κάποιες από τις υφιστάμενες συστάσεις της Στρατηγικής του ΟΟΣΑ για την απασχόληση αύξησαν σαφώς τα κίνητρα για εργασία, ενδεχομένως να δημιουργήσουν μια πρόκληση για την κοινωνική προστασία. Η περικοπή, για παράδειγμα, των κοινωνικών παροχών ή η μείωση της διάρκειάς τους θα προωθήσει την επιστροφή στην εργασία σε σχέση με τη συνέχιση της λήψης παροχών. Ο μεγαλύτερος βαθμός δυσκολίας πρόσβασης στις παροχές ενδεχομένως να αποτρέψει την απόσυρση από την αγορά εργασίας των ατόμων που είναι ικανά να εργαστούν. Είναι όμως επίσης απαραίτητο να δοθεί προσοχή, ούτως ώστε τα άτομα με μεγάλα προβλήματα πρόσληψης να μη χάσουν τα δικαιώματά τους στις κοινωνικές παροχές και να μη βρεθούν στη φτώχεια ως αποτέλεσμα παρόμοιων μέτρων.

Από αυτήν την άποψη η υιοθέτηση της προσέγγισης των «αμοιβαίων υποχρεώσεων» αναφορικά με τις κοινωνικές παροχές ίσως να βοηθήσει στην εκπλήρωση τόσο των στόχων απασχόλησης όσο και των στόχων κοινωνικής προστασίας. Στο πλαίσιο της εν λόγω προσέγγισης οι αποδέκτες των κοινωνικών παροχών απολαμβάνουν συμβουλευτικών υπηρεσιών, υπηρεσιών στήριξης στην αναζήτηση εργασίας και άλλων υπηρεσιών επανένταξης. Από την πλευρά τους οι ενδιαφερόμενοι, για να συνεχίσουν να λαμβάνουν τις παροχές στήριξης, θα πρέπει να αναζητούν ενεργά εργασία ή να προσπαθούν να βελτιώσουν την απασχολησιμότητά τους. Τα τελευταία χρόνια συγκεντρώθηκαν πολλά

στοιχεία αναφορικά με το σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα παρόμοιων κοινωνικών πολιτικών που προσανατολίζονται προς την απασχόληση. Η επαναξιολόγηση της Στρατηγικής του ΟΟΣΑ για την απασχόληση θα εξετάσει τους τρόπους με τους οποίους αυτά τα μέτρα ενεργοποίησης μπορούν να στηρίζουν αποτελεσματικά την επιστροφή στην εργασία, καθώς και το ρόλο των υπηρεσιών απασχόλησης σε συνάρτηση με το θέμα αυτό, ιδιαίτερα όσον αφορά τους αποδέκτες επιδομάτων ασθένειας, ανικανότητας και μόνου γονέα –των οποίων ο αριθμός αυξήθηκε σημαντικά σε πολλές χώρες μέλη κατά την τελευταία δεκαετία.

Επιπλέον, η εύρεση εργασίας θα πρέπει να αποφέρει απτά οφέλη στον ενδιαφερόμενο και στην οικογένειά του. Σε αυτήν την περίπτωση τα προγράμματα που αποσκοπούν στην αύξηση της αποδοτικότητας της εργασίας (όπως οι κοινωνικές παροχές που εξαρτώνται από την άσκηση μιας εργασίας και που συμπληρώνουν τις χαμηλές αποδοχές ή η μείωση των εργοδοτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους χαμηλούς μισθούς) ενδέχεται επίσης να διευκολύνουν τους αποδέκτες επιδομάτων να επιστρέψουν στην εργασία. Η βαθύτερη εξέταση των μεταρρυθμίσεων των συστημάτων εισφορών-παροχών που είναι αποτελεσματικά και αυτών που δεν είναι θα αποτελέσει κεντρική πτυχή της επαναξιολόγησης της Στρατηγικής του ΟΟΣΑ για την απασχόληση.

...τον αντίκτυπο της ευέλικτης απασχόλησης στη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ...

Μια από τις γενικές κατευθυντήριες γραμμές της Στρατηγικής του ΟΟΣΑ για την απασχόληση ασχολείται με την ανάγκη μεγαλύτερης ευελιξίας του χρόνου εργασίας, και πολλές χώρες μέλη του ΟΟΣΑ κατέφυγαν όλο και πιο συχνά σε μη καθιερωμένα ωράρια εργασίας που συμπεριλάμβαναν την αύξηση της μερικής απασχόλησης, την απασχόληση πέρα από τις καθιερωμένες ώρες εργασίας και τα ευμετάβλητα ωράρια εργασίας.

Έως ένα μεγάλο βαθμό η εμπειρία αυτή επαληθεύει τις ελπίδες ότι παρόμοια μέτρα μπορούν να αυξήσουν την απασχόληση. Για παράδειγμα, η παροχή περισσότερων δυνατοτήτων μερικής απασχόλησης μπορεί να βοηθήσει τους γονείς με μικρά παιδιά να συνδυάσουν την εργασία με το ρόλο του γονέα, καθώς και ορισμένους ηλικιωμένους μεγαλύτερης ηλικίας να παρατείνουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, ενώ η μεγαλύτερη ευελιξία του ωραρίου μπορεί να βοηθήσει τις εταιρείες να προσαρμοστούν στο μεταβαλλόμενο φόρτο εργασίας. Ωστόσο το Κεφάλαιο 1 καθιστά σαφές ότι ορισμένα ωράρια εργασίας τείνουν να δυσχεραίνουν παρά να διευκολύνουν τους εργαζομένους όσον αφορά τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή. Τα άτομα που εργάζονται τα απογεύματα, τη νύχτα ή τα σαββατοκύριακα, καθώς και εκείνα των οποίων το ωράριο εργασίας είναι απρόβλεπτο ή μεγάλης διάρκειας αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες αναφορικά με τη συμφιλίωση του ωραρίου εργασίας και τις ευθύνες απέναντι στην οικογένειά τους. Οι περαιτέρω προσπάθειες για την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά κάποιες ομάδες, πρέπει να συμβαδίζει με τη δημιουργία κινήτρων για την καλύτερη συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής. Η σημασία του ζητήματος αυτού υποβαθμίστηκε στη Στρατηγική για την απασχόληση, αλλά θα δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στην επαναξιολόγηση.

... και τις αυξανόμενες μισθολογικές ανισότητες που οφείλονται στο επίπεδο των δεξιοτήτων – γεγονός που συνηγορεί υπέρ της δια βίου μάθησης

Υπάρχουν πολλά στοιχεία που τεκμηριώνουν την υπόθεση ότι η τεχνική πρόοδος που σημειώθηκε κατά τις δύο περασμένες δεκαετίες στις χώρες μέλη του ΟΟΣΑ δημιούργησε μια προκατάληψη υπέρ της εξειδικευμένης εργασίας και εις βάρος της ανειδίκευτης. Το γεγονός αυτό υπογραμμίζει την ύπαρξη ενός δυνητικού συμβιβασμού μεταξύ των στόχων απασχόλησης και των στόχων δικαίου. Θα πρέπει ίσως να μειωθούν οι αποδοχές των χαμηλόμισθων εργαζομένων (σε σχέση με τις αποδοχές των άριστα καταρτισμένων εργαζομένων) σε μια προσπάθεια στήριξης της ζήτησης εργασίας για την ομάδα αυτή. Τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο Κεφάλαιο 3 τεκμηριώνουν την τάση διεύρυνσης των μισθολογικών ανισοτήτων κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες, και συχνά στις χώρες όπου οι εν λόγω ανισότητες ήταν μεγαλύτερες, οι εξελίξεις στον τομέα της απασχόλησης ήταν πιο ευνοϊκές.

Η δια βίου μάθηση ίσως να αποδειχθεί αποτελεσματικό μέσο βελτίωσης των προοπτικών της απασχόληση μακροπρόθεσμα, μετριάζοντας έτσι το συμβιβασμό μεταξύ των στόχων αποδοτικότητας και των στόχων δικαίου. Το Κεφάλαιο 4 παραθέτει εμπειρικά στοιχεία σύμφωνα με τα οποία, εφόσον οι υπόλοιπες παράμετροι παραμένουν αμετάβλητες, οι εργαζόμενοι που παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης έχουν περισσότερες ευκαιρίες να κρατήσουν την εργασία τους σε σύγκριση με τους ομολόγους τους που δεν παρακολουθούν παρόμοια προγράμματα. Ακόμα και σε περίπτωση που χάσουν τη δουλειά τους, οι εργαζόμενοι που παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης πριν να χάσουν τη δουλειά τους έχουν σχετικά μεγαλύτερες πιθανότητες να βρουν εργασία. Υπάρχουν επίσης στοιχεία που υποδεικνύουν ότι οι πολιτικές κατάρτισης που στοχεύουν μια συγκεκριμένη δημογραφική ομάδα δε συνεπάγονται σημαντικές συνέπειες μετακίνησης *στο εσωτερικό* της ομάδας, δηλαδή το καθαρό αποτέλεσμα όσον αφορά την απασχόληση είναι θετικό για όλη την ομάδα ως σύνολο. Η κατάρτιση ίσως λοιπόν να είναι ευεργετική για τους χαμηλόμισθους εργαζομένους, οι οποίοι είναι ιδιαίτερα τρωτοί στους δυσμενείς κλυδωνισμούς και συχνά περνούν από την εργασία στην ανεργία ή στην αεργία, δυσχεραίνοντας το έργο των πολιτικών της αγοράς εργασίας. Επιπλέον η κατάρτιση ενδεχομένως να αυξήσει την ικανότητα και την προθυμία των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας να παρατείνουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Τα στοιχεία αυτά, καθώς και τα στοιχεία που παρουσιάζονται στις *Προοπτικές της απασχόλησης* του περασμένου έτους, συνηγορούν υπέρ της δια βίου μάθησης, που είναι ένας από τους πυλώνες της Στρατηγικής για την απασχόληση. Ωστόσο το πεδίο αυτό απαιτεί πιο συγκεκριμένες προτάσεις πολιτικής. Ως εκ τούτου ο ρόλος των διαφόρων συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων και των πολιτικών, που αποσκοπούν στην αύξηση των επενδύσεων στις δεξιότητες των εργαζομένων με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και άλλων υποεκπροσωπούμενων ομάδων, θα αποτελέσει αντικείμενο ευρύτερης εξέτασης στο πλαίσιο της επαναξιολόγησης.

Πρέπει επίσης να εξευρεθούν τρόποι που θα διευκολύνουν τη μετάβαση από την αδήλωτη εργασία στην επίσημη απασχόληση

Σε πολλές χώρες μέλη του ΟΟΣΑ όπως στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, το Μεξικό, την Τουρκία και σε ορισμένες περιοχές της Νότιας Ευρώπης, καθώς και σε πολλές χώρες μη μέλη του Οργανισμού, ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων απασχολούνται σε θέσεις άτυπης ή αδήλωτης εργασίας και/ή δε δηλώνουν το εισόδημα που λαμβάνουν από την εργασία τους αυτή, προκειμένου να αποφύγουν τη φορολόγηση και τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Η κατάσταση αυτή εγκυμονεί τον

κίνδυνο δημιουργίας μιας παγίδας χαμηλής παραγωγικότητας, καθώς και τον κίνδυνο διάβρωσης της φορολογικής βάσης στην οποία στηρίζεται η επιδότηση των δημόσιων αγαθών, δυσχεραίνοντας έτσι την υιοθέτηση των κατάλληλων συστημάτων εκπαίδευσης και κοινωνικής προστασίας, τα οποία διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην κοινωνική συνοχή και την ανάπτυξη. Οι κατευθυντήριες γραμμές της Στρατηγικής του ΟΟΣΑ για την απασχόληση δεν κάλυψαν την αδήλωτη εργασία, και η διατύπωση συστάσεων για το θέμα αυτό θα αποτελέσει μια από τις προκλήσεις της επαναξιολόγησης.

Ως πρώτο βήμα προς αυτήν την κατεύθυνση, το Κεφάλαιο 5 παρουσιάζει μια περιεκτική ανάλυση όσον αφορά τη διευκόλυνση της μετάβασης στην επίσημη απασχόληση. Πρέπει, κατά πρώτον, να αναθεωρηθούν κάποιοι κανονισμοί. Συγκεκριμένα, πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη συνοχή στα συστήματα φορολόγησης και κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και να αναθεωρηθούν οι κανονισμοί και οι διοικητικές διατάξεις που επιβαρύνουν την επίσημη απασχόληση. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι επίσης η καλύτερη εφαρμογή των υφιστάμενων κανονισμών μέσω της δημιουργίας αποτελεσματικών σωμάτων επιθεώρησης της εργασίας και της φορολογίας. Τα συστήματα κοινωνικής προστασίας και προώθησης της απασχόλησης θα πρέπει να διευρυνθούν, ούτως ώστε να φτάσουν έως τα άτομα που πραγματικά έχουν ανάγκη, ακόμα και εάν αυτά εργάζονται στην παραοικονομία. Επιπλέον τα εν λόγω συστήματα θα πρέπει να σχεδιάζονται με τέτοιο τρόπο ώστε να ενθαρρύνουν την ένταξη στην επίσημη οικονομία. Γενικά η ποιότητα της λειτουργίας της διοίκησης εμφανίζεται ως βασικός παράγοντας σε αυτό το πεδίο.

Τέλος, είναι απαραίτητη η αξιολόγηση της συνδυασμένης δράσης των πολιτικών, καθώς και των εναλλακτικών προσεγγίσεων

Η Στρατηγική του ΟΟΣΑ για την απασχόληση θεωρήθηκε συχνά ως ένας κατάλογος ανεξάρτητων συστάσεων. Ωστόσο η εμπειρία υποδεικνύει ότι οι *αλληλεπιδράσεις* μεταξύ των διάφορων πολιτικών και μηχανισμών ενδεχομένως να επηρεάσει τα αποτελέσματα αναφορικά με την απασχόληση, καθώς και την ικανότητα των οικονομιών να απορροφούν τους δυσμενείς κλυδωνισμούς. Ως εκ τούτου είναι πιθανό οι πολιτικές που αποσκοπούν στην προώθηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας να είναι πιο αποτελεσματικές, εάν αρθούν τα εμπόδια που απορρέουν από την πλευρά της ζήτησης, δημιουργώντας, για παράδειγμα, ένα ευνοϊκό μακροοικονομικό περιβάλλον, ενισχύοντας τον ανταγωνισμό της αγοράς προϊόντων ή μετριάζοντας τους υπερβολικά αυστηρούς κανονισμούς που ρυθμίζουν την απασχόληση. Εάν, για παράδειγμα, τροποποιηθούν οι κανονισμοί που διέπουν την αγορά προϊόντων, ούτως ώστε να προάγουν τον ανταγωνισμό, τα ενεργά προγράμματα για την αγορά εργασίας είναι πιθανό να σημειώσουν μεγαλύτερη επιτυχία όσον αφορά την επανένταξη στην εργασία των εργαζομένων που μετακινήθηκαν λόγω μεταβολών στη ζήτηση (π.χ. ως αποτέλεσμα της απελευθέρωσης των εμπορικών συναλλαγών).

Κατά την εξέταση των αλληλεπιδράσεων και της συμπληρωματικότητας μεταξύ των ποικίλης υφής πολιτικών θα πρέπει επίσης να διερευνηθούν οι λόγοι που χώρες όπως η Δανία, η Ολλανδία, η Νέα Ζηλανδία και οι Ηνωμένες Πολιτείες επιτυγχάνουν εξίσου υψηλά ποσοστά απασχόλησης παρά τις διαφορετικές πολιτικές και τα διαφορετικά θεσμικά όργανα. Πράγματι μια από τις προκλήσεις της επαναξιολόγησης θα είναι να κατανοηθεί η δυνατότητα ύπαρξης διαφορετικών μεταρρυθμιστικών «προσεγγίσεων».

Η επαναξιολόγηση της Στρατηγικής του ΟΟΣΑ για την απασχόληση θα υποβληθεί στους Υπουργούς του ΟΟΣΑ σε δύο χρόνια

Ο ΟΟΣΑ ανταποκρινόμενος στην εντολή των Υπουργών Εργασίας ανέλαβε την υποχρέωση να επαναξιολογήσει τη Στρατηγική για την απασχόληση. Τόσο η περσινή όσο και η φετινή έκδοση των *Προοπτικών της απασχόλησης* θα παράσχουν ορισμένα από τα στοιχεία για αυτήν την επαναξιολόγηση. Με βάση τα στοιχεία αυτά, οι κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές και οι λεπτομερείς συστάσεις θα τροποποιηθούν ή θα συμπληρωθούν. Τα κύρια συμπεράσματα της επαναξιολόγησης θα συζητηθούν από τους Υπουργούς του ΟΟΣΑ σε δύο χρόνια. Η πρόκληση συνίσταται στην κατάρτιση ενός ισορροπημένου προγράμματος μεταρρυθμίσεων που θα βοηθήσει τις χώρες να προσαρμοστούν στις διαρθρωτικές αλλαγές, επιτυγχάνοντας παράλληλα τόσο τους στόχους για την απασχόληση όσο και τους κοινωνικούς στόχους.

© OECD 2004

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.

rights@oecd.org

Fax: +33 (0)1 45 24 13 91

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal
75116 Paris
France

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

