

OECD Employment Outlook - 2008 Edition

Summary in Greek

Προοπτικές απασχόλησης του ΟΟΣΑ: Έκδοση 2008

Περίληψη στα ελληνικά

- Οι «Προοπτικές απασχόλησης του ΟΟΣΑ» είναι η ετήσια έκθεση του ΟΟΣΑ σχετικά με την κατάσταση των αγορών εργασίας και της απασχόλησης στις χώρες μέλη του Οργανισμού.
- Η έκδοση του 2008 αναφέρει ότι τα ποσοστά απασχόλησης στις χώρες του ΟΟΣΑ ουδέποτε υπήρξαν υψηλότερα, καθώς τα δυο τρίτα του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας σήμερα εργάζονται.
- Όμως μερικές ομάδες συνεχίζουν να βραδυπορούν: οι γυναίκες έχουν 20% λιγότερες πιθανότητες να εργάζονται σε σύγκριση με τους άνδρες, ενώ τα μέλη εθνοτικών μειονοτήτων αναζητούν εργασία για πολύ μεγαλύτερο χρονικό διάστημα απ' ό,τι άλλα άτομα.
- Οι προηγούμενες μεταρρυθμίσεις βοήθησαν στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών, όμως χρειάζεται να γίνουν ακόμα πολλά, όπως η εφαρμογή της υφιστάμενης νομοθεσίας κατά των διακρίσεων και η θέσπιση πολιτικών που προωθούν διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού χωρίς διακρίσεις.

Εξασφάλιση ίσων ευκαιριών απασχόλησης για όλους

Οι επιδόσεις της αγοράς εργασίας βελτιώθηκαν και η μελλοντική πρόκληση συνίσταται στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους

Οι αγορές εργασίας των χωρών του ΟΟΣΑ σημείωσαν σημαντική βελτίωση κατά την περασμένη δεκαετία. Το 2007 το μέσο ποσοστό ανεργίας μειώθηκε στο 5,6% στη ζώνη του Οργανισμού και είναι το χαμηλότερο ποσοστό από το 1980. Η απασχόληση αυξήθηκε επίσης σημαντικά και σήμερα τα δυο τρίτα του ενεργού πληθυσμού κατά μέσο όρο εργάζονται, κάτι που αποτελεί πρωτοφανές επίτευγμα στη μεταπολεμική εποχή. Αν και τούτο είναι ευχάριστο νέο, δεν είναι λόγος εφησυχασμού. Οι συνθήκες στην αγορά εργασίας παραμένουν δυσχερείς για μερικές ομάδες και ο κίνδυνος δυσμενών εξελίξεων στο παγκόσμιο οικονομικό περιβάλλον προβάλλουν απειλητικά με πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας (βλ. «Οικονομικές Προοπτικές του ΟΟΣΑ» αριθ. 83 για περαιτέρω ανάλυση).

Πέρα από την τρέχουσα κυκλική αδυναμία, η κύρια πρόκληση για τις αγορές εργασίας των χωρών του ΟΟΣΑ είναι η περαιτέρω βελτίωση των βιοτικών επιπέδων στο πλαίσιο της γήρανσης του πληθυσμού. Η «Αναθεωρημένη Στρατηγική του ΟΟΣΑ για την Απασχόληση» παρέχει ένα σφαιρικό πλαίσιο πολιτικής για την ενίσχυση της απασχόλησης και των εισοδημάτων. Υπογραμμίζει το γεγονός ότι η παροχή βοήθειας στους εν δυνάμει εργαζομένους από τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες προκειμένου να βρουν εργασία είναι μια βασική προτεραιότητα πολιτικής, καθώς σε πολλές χώρες τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών, των νέων, των ηλικιωμένων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες είναι σχετικά χαμηλά. Όμως η παροχή βοήθειας για την εξεύρεση εργασίας δεν επαρκεί. Απαιτούνται μείζονες προσπάθειες για να διασφαλιστεί ότι όλα τα άτομα έχουν πρόσβαση στις ίδιες ευκαιρίες απασχόλησης. Σημαντικό μέρος της αύξησης της απασχόλησης σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ κατά τις δυο περασμένες δεκαετίες οφειλόταν στην αύξηση του αριθμού των εργαζομένων σε επισφαλείς και/ή σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

Οι μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας προώθησαν τη συμμετοχή...

Οι μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας που εφαρμόστηκαν σε ένα αριθμό χωρών του ΟΟΣΑ προώθησαν τη συμμετοχή των

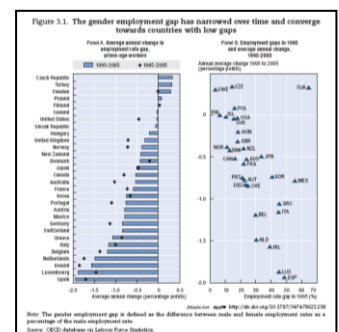
υποεκπροσωπούμενων ομάδων στην αγορά εργασίας. Οι εν λόγω μεταρρυθμίσεις περιλαμβάνουν την εφαρμογή στρατηγικών «ενεργοποίησης/ αμοιβαίας υποχρέωσης», όπου οι αποτελεσματικές υπηρεσίες επαναπασχόλησης συνδυάζονται με ισχυρά κίνητρα αναζήτησης εργασίας· τη μεταρρύθμιση των συστημάτων φορολογίας και επιδομάτων με στόχο τη μείωση της φορολογικής σφήνας και την ενίσχυση της αποδοτικότητας της εργασίας, ιδιαίτερα για τους χαμηλόμισθους εργαζομένους· και την άρση των αντικινήτρων για την παράταση του εργατικού βίου στα συστήματα συντάξεων γήρατος και στα προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης. Όσον αφορά τις γυναίκες περιλαμβάνουν επίσης ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, επαρκή γονική άδεια και καλής ποιότητας και οικονομικά προσιτή παιδική μέριμνα.

... όμως οι μεταρρυθμίσεις αυτές θα είναι ανεπαρκείς, εάν τα εμπόδια που περιορίζουν την πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, όπως η διακριτική μεταχείριση, δεν αντιμετωπιστούν καταλλήλως

Η επιτυχία των μέτρων πολιτικής για την ενίσχυση της συμμετοχής του ενεργού πληθυσμού θα είναι περιορισμένη, εάν δεν αυξηθεί παράλληλα η ζήτηση εργατικού δυναμικού από τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες. Η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών στην αγορά εργασίας απαιτεί μακροπρόθεσμες επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, καθώς και παρεμβάσεις πολιτικής για την προώθηση της πρόσβασης σε παραγωγικές και αποδοτικές θέσεις εργασίας. Η συνεχής αναντιστοιχία των δεξιοτήτων που απέκτησαν τα άτομα και αυτών που απαιτούν οι επιχειρήσεις για την πλοήγηση σε ένα παγκοσμιοποιημένο και πιο ανταγωνιστικό περιβάλλον εξακολουθεί να αποτελεί φραγμό στις δυνατότητες απασχόλησης ορισμένων ομάδων.

Επιπρόσθετα, σε πολλές χώρες η διακριτική μεταχείριση στην αγορά εργασίας – δηλαδή η άνιση μεταχείριση εξίσου παραγωγικών ατόμων απλά και μόνο επειδή ανήκουν σε μια συγκεκριμένη ομάδα - παραμένει ένας καίριος παράγοντας διογκώνοντας τις ανισότητες στην απασχόληση και στην ποιότητα των ευκαιριών απασχόλησης. Για παράδειγμα, παρά την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών και την άμβλυνση των διαφορών στα ποσοστά απασχόλησης και τους μισθούς των δυο φύλων σχεδόν σε όλες τις χώρες, οι γυναίκες εξακολουθούν να έχουν, κατά μέσο όρο, 20% λιγότερες πιθανότητες να εργάζονται απ' ό,τι οι άνδρες και αμείβονται 17% λιγότερο απ' ό,τι οι άνδρες συνάδελφοί τους. Τα στοιχεία που παρουσιάζονται σε αυτήν την έκδοση των «Προοπτικών απασχόλησης» υποδεικνύουν ότι περίπου το 8% της διακύμανσης όσον αφορά τις διαφορές στα ποσοστά απασχόλησης των δυο φύλων και το 30% της διακύμανσης όσον αφορά τις διαφορές στους μισθούς των δυο φύλων σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ ερμηνεύεται από τις πρακτικές διακρίσεων στην

Σχήμα 3.1. Η διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης των δυο φύλων μειώθηκε με το χρόνο και συγκλίνει προς τις χώρες με τη χαμηλή διαφορά



αγορά εργασίας. Παράλληλα, ο χρόνος που απαιτείται για την εξεύρεση εργασίας μεταξύ των εργαζομένων μελών εθνοτικών μειονοτήτων είναι από 40% έως 50% μεγαλύτερος απ' ό,τι εκείνος των ατόμων που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά αλλά ανήκουν σε ομάδες που αποτελούν την πλειονότητα του πληθυσμού, γεγονός που τους καθιστά πιο ευάλωτους στον κίνδυνο της μακροχρόνιας ανεργίας. Και, εάν προσληφθούν, οι μέσοι μισθοί των μελών γηγενών εθνοτικών μειονοτήτων σε ορισμένες χώρες είναι πάνω από 10% χαμηλότεροι σε σύγκριση με αυτούς συναδέλφων που ανήκουν στην πλειονότητα του πληθυσμού.

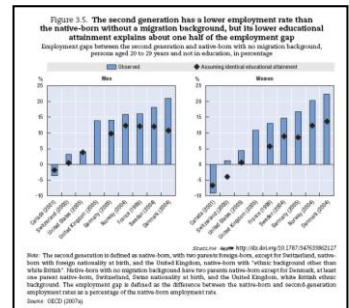
Οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις μπορούν να βοηθήσουν στη μείωση των διακρίσεων ...

Αυτές καθαυτές οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις ενδεχομένως να βελτιώσουν τις ευκαιρίες απασχόλησης των υποεκπροσωπούμενων ομάδων, καθώς μειώνουν το εύρος της διακριτικής μεταχείρισης. Πράγματι, εφαρμόζοντας κατά τις δυο περασμένες δεκαετίες μεταρρυθμίσεις που ενισχύουν τον ανταγωνισμό στις αγορές προϊόντων οι χώρες του ΟΟΣΑ πέτυχαν «με ένα σμπάρο δύο τρυγόνια». Αφενός, βελτίωσαν την κατανομή των πόρων και κατέστησαν ισχυρότερη και πιο διατηρήσιμη τη μεγέθυνση της οικονομίας, τόνωνοντας ως εκ τούτου τη ζήτηση εργασίας. Αφετέρου, ο ισχυρότερος ανταγωνισμός μειώνοντας τις οικονομικές προσόδους περιόρισε επίσης τη δυνατότητα των εργοδοτών να καλύπτουν το κόστος που προκύπτει από τις προκαταλήψεις τους κατά την πρόσληψη και την προαγωγή προσωπικού. Επιπρόσθετα, οι μειώσεις του προσδοκώμενου κόστους πρόσληψης εργαζομένων χαμηλής παραγωγικότητας, η χαλάρωση της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης εκεί όπου είναι υπερβολικά αυστηρή, η συγκράτηση των αυξήσεων των βασικών μισθών και η συμπίεση της φορολογικής σφήνας που επιβαρύνει τους χαμηλόμισθους έχουν όλα τη δυνατότητα να περιορίσουν τη διακριτική μεταχείριση κατά την πρόσληψη, όταν τούτη βασίζεται σε προγενέστερες πεποιθήσεις ή στερεότυπα σχετικά με τη μέση απόδοση μιας ομάδας.

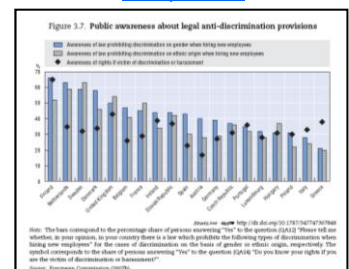
... όμως η ουσιαστική εφαρμογή της νομικής απαγόρευσης των διακρίσεων είναι ζωτικής σημασίας ...

Όμως για την αποτελεσματική καταπολέμηση των διακρίσεων απαιτείται επίσης ειδική νομοθεσία κατά των διακρίσεων καθώς και άλλες πολιτικές. Επιπλέον, η νομική απαγόρευση της διακριτικής μεταχείρισης μπορεί να είναι αποτελεσματική μόνο εάν εφαρμόζεται. Κι εδώ έγκειται το μεγαλύτερο πρόβλημα: σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ η εφαρμογή βασίζεται στη θέληση των θυμάτων να διεκδικήσουν τις αξιώσεις τους. Όμως πολλοί άνθρωποι δε γνωρίζουν καν τα νόμιμα δικαιώματά τους σχετικά με τις διακρίσεις στο χώρο

Σχήμα 3.5. Το ποσοστό απασχόλησης της δεύτερης γενιάς είναι χαμηλότερο από αυτό των γηγενών που δεν κατάγονται από οικογένειες μεταναστών, όμως τα χαμηλότερα εκπαιδευτικά επίπεδα της εν λόγω γενιάς εξηγούν περίπου το ήμισυ της διαφοράς στην απασχόληση



Σχήμα 3.7. Ενημέρωση της κοινής γνώμης σχετικά με τις διατάξεις κατά των διακρίσεων



εργασίας. Κι ακόμα κι αν τα γνώριζαν, οι αιτιάσεις περί διακρίσεων είναι εγγενώς δύσκολο να αποδειχθούν από τον ενάγων και η προσφυγή στη δικαιοσύνη είναι δαπανηρή διαδικασία της οποίας τα μελλοντικά οφέλη είναι μικρά και αβέβαια. Όλα αυτά αποθαρρύνουν τα θύματα από την υποβολή μήνυσης. Οι χώρες που αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά το θέμα αυτό παρέχουν επαρκή θεσμική στήριξη στους ενάγοντες. Προβλέπουν επίσης στην οικεία νομοθεσία κατά των διακρίσεων συγκεκριμένες επανορθωτικές αποζημιώσεις και προσφέρουν εναλλακτικές απλουστευμένες διαδικασίες για την επίλυση των διαφορών

Οι κανόνες δικαίου, εντούτοις, θα έχουν μεγαλύτερη απήχηση, εάν η εφαρμογή τους δεν εξαρτάται αποκλειστικά από την ατομική δράση. Πολλές χώρες του ΟΟΣΑ έχουν συστήσει ειδικευμένους φορείς κατά των διακρίσεων. Όμως μόνο σε μερικές από αυτές οι εν λόγω φορείς, απουσία ατομικών καταγγελιών, εξουσιοδοτούνται να διερευνούν επιχειρήσεις, να ασκούν αγωγή εναντίον εργοδοτών για τους οποίους υπάρχουν υπόνοιες ότι εφαρμόζουν πρακτικές διακρίσεων και να τους επιβάλλουν κυρώσεις όταν η διακριτική μεταχείριση στοιχειοθετείται.

... όπως είναι και τα ειδικά κίνητρα για την προαγωγή της αρχής της μη διακριτικής μεταχείρισης και για την ανάπτυξη θετικής δράσης

Η καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας θα πρέπει να εκτείνεται πέρα από την περιστολή της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς και την αποζημίωση των θυμάτων. Απαιτεί επίσης παρεμβάσεις που προωθούν πολιτιστικές αλλαγές και επαναπροσδιορίζουν τις κοινωνικά αποδεκτές πρακτικές. Η ψήφιση απλών, κωδικοποιημένων νόμων και η προώθηση κωδικών δεοντολογίας μπορούν να βοηθήσουν τους εργοδότες να αποφύγουν τις διακρίσεις ευθύς εξαρχής. Και, ίσως πιο σημαντικό, οι κυβερνήσεις μπορούν να αναπτύξουν προγράμματα κινήτρων για να αφυπνίσουν την ενάρετη συμπεριφορά, όπως σήματα για τη μη διακριτική μεταχείριση και οικονομικά κίνητρα για την ανάπτυξη συγκεκριμένων θετικών δράσεων.

Η προώθηση ίσων ευκαιριών απασχόλησης για όλους απαιτεί ένα συνδυασμό διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και άμεσων μέτρων κατά των διακρίσεων

Η «Αναθεωρημένη Στρατηγική του ΟΟΣΑ για την Απασχόληση» αποδείχθηκε χρήσιμο πλαίσιο για μια σφαιρική πολιτική με στόχο τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας. Τα καλά νέα είναι ότι η δέσμη αυτή μεταρρυθμίσεων μπορεί επίσης να συμβάλει στη μείωση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας. Όμως απαιτούνται επίσης άμεσα μέτρα πρόληψης των διακρίσεων. Διαφορετικά, δεν είναι δυνατό να εξασφαλιστούν ίσες ευκαιρίες για

όλους τους εργαζομένους.

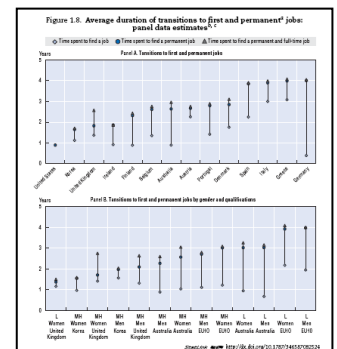
* * * * *

Η φετινή έκδοση των «Προοπτικών απασχόλησης» εξετάζει επίσης άλλα ζητήματα πολιτικής, όπως τους τρόπους προώθησης περισσότερων και καλύτερων ευκαιριών απασχόλησης για τους νέους, τους άτυπα απασχολούμενους και τους εργαζομένους με προβλήματα ψυχικής υγείας. Αξιολογεί επίσης τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες στις ξένες θυγατρικές πολυεθνικών εταιρειών και τους τρόπους με τους οποίους η πολιτική μπορεί να ενισχύσει τις ξένες άμεσες επενδύσεις και την υπεύθυνη συμπεριφορά των επιχειρήσεων.

Ένα επιτυχές ξεκίνημα; Μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας στις χώρες του ΟΟΣΑ

Το κεφάλαιο παρέχει πρώτα μια επισκόπηση των επιδόσεων της αγοράς εργασίας όσον αφορά τους νέους κατά την περασμένη δεκαετία. Κατόπιν παρουσιάζει στοιχεία για την επίδραση του οικονομικού κύκλου στην ανεργία των εφήβων και των νέων ενηλίκων και την αυξημένη σπουδαιότητα της προσωρινής και της μερικής απασχόλησης ως τρόπων εισόδου στην εργασία. Κατόπιν παρουσιάζονται διάφοροι δείκτες για το ρυθμό και τους τρόπους μετάβασης από το σχολείο στην εργασία μετά την ολοκλήρωση της αρχικής εκπαίδευσης, και επίσης αναλύεται η ποιότητα των θέσεων εργασίας που προσφέρονται στους νέους, καθώς και κατά πόσον οι μορφές απασχόλησης, όπως η προσωρινή και η χαμηλά αμειβόμενη εργασία, μπορούν να χρησιμεύσουν ως σκαλοπάτια για καλύτερες θέσεις εργασίας. Τέλος, το κεφάλαιο υπογραμμίζει τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν μερικοί απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης – ιδιαίτερα εκείνοι που δεν ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συγκεκριμένη βαθμίδα - να εξέλθουν από τη μη απασχόληση, παρά τη συνολική μεταβλητότητα της αγοράς εργασίας των νέων.

Σχήμα 1.8. Μέση διάρκεια μετάβασης στην πρώτη και τη μόνιμη θέση εργασίας: υπολογισμοί βάσει στοιχείων πάνελ



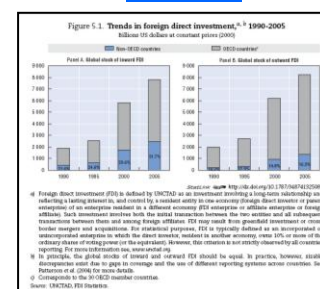
Δηλωμένη ή μαύρη εργασία: Η άτυπη απασχόληση σε εφτά χώρες του ΟΟΣΑ

Η άτυπη απασχόληση και η αδήλωτη εργασία είναι σημαντικό πρόβλημα της αγοράς εργασίας σε μερικές χώρες του ΟΟΣΑ με χαμηλό ή μέσο εισόδημα εμπνέοντας ανησυχίες για την προστασία των εργαζομένων, δυσχεραίνοντας τις προσπάθειες των κυβερνήσεων να παράσχουν υψηλής ποιότητας υπηρεσίες απασχόλησης και

Άραγε οι πολυεθνικές εταιρείες προάγουν τη βελτίωση των αποδοχών και των συνθηκών εργασίας;

Οι άμεσες ξένες επενδύσεις (ΑΞΕ) που πραγματοποιούν οι πολυεθνικές εταιρείες των οποίων η έδρα βρίσκεται στις χώρες του ΟΟΣΑ στις αναπτυσσόμενες και τις αναδυόμενες οικονομίες αυξήθηκαν αισθητά κατά τις δυο περασμένες δεκαετίες. Αν και γενικά θεωρούνται ευεργετικές για την τοπική ανάπτυξη, αποτέλεσαν επίσης αίτιο ανησυχιών σχετικά με τον αθέμιτο ανταγωνισμό και την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων στις χώρες υποδοχής. Το κεφάλαιο αυτό πραγματεύεται την επίδραση των ΑΞΕ στους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας των απασχολούμενων στις ξένες θυγατρικές πολυεθνικών εταιρειών και στις εταιρείες των προμηθευτών τους. Τα στοιχεία υποδεικνύουν ότι οι πολυεθνικές εταιρείες τείνουν να παρέχουν καλύτερες αποδοχές σε σχέση με τις αντίστοιχες εγχώριες επιχειρήσεις, ιδιαίτερα όταν δραστηριοποιούνται σε αναπτυσσόμενες και αναδυόμενες οικονομίες, αλλά όχι απαραίτητα καλύτερες μη μισθολογικές συνθήκες εργασίας. Ο αντίκτυπος στους μισθούς ίσως να επεκταθεί στους ξένους προμηθευτές των πολυεθνικών εταιρειών, αλλά τέτοιου είδους θετικές επιδράσεις είναι περιορισμένες.

Σχήμα 5.1. Τάσεις των ξένων άμεσων επενδύσεων, 1990-2005



Το πλήρες δημοσίευμα διατίθεται στη διεύθυνση www.oecd.org/employment/outlook

Η περίληψη αυτή περιέχει **StatLinks** που επιτρέπουν τη δημιουργία αρχείων τύπου ExcelTM από το έντυπο κείμενο!

© OECD 2008

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/