

**Ομιλία του Υπουργού Βιομηχανίας, Ενέργειας, Τεχνολογίας
και Εμπορίου
κ. Κώστα Σημίτη**

**στην Ημερίδα της 20.01.1995 με θέμα:
«Ο Ο.Α.Ε.Δ. ως φορέας Ανάπτυξης.
Παρουσίαση Αναπτυξιακών Μελετών Περιφερειών
που πλήττονται από ανεργία και αποβιομηχάνιση»**

Ποιός ο ρόλος του ΟΑΕΔ σε μια αναπτυξιακή προσπάθεια

Οι προϋποθέσεις συμβολής του ΟΑΕΔ σε μία αναπτυξιακή προσπάθεια

Η θετική συμβολή του ΟΑΕΔ σε μία αναπτυξιακή προσπάθεια μπορεί να διασφαλισθεί αν εκπληρωθούν δύο κατηγορίες προϋποθέσεων.

Η μία αφορά στη λειτουργία του ίδιου του ΟΑΕΔ. Αν θεωρηθεί ο Οργανισμός ως όργανο-εργαλείο άσκησης εργατικής πολιτικής, ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου στην Ελλάδα, πρέπει ο Οργανισμός να κατακτήσει ένα επίπεδο επάρκειας στη διαχείριση. Χωρίς ικανοποιητική διαχείριση -και η Χώρα μας και ο δημόσιος τομέας ιδιαίτερα δεν φημίζονται για τις υψηλές επιδόσεις ως προς τη διαχείριση- οποιεσδήποτε κατευθύνσεις ορθές ή λαθεμένες, οποιεσδήποτε επιλογές, απλώς δεν θα υλοποιούνται. Θα μένουν λόγια κενά. Ίσως ωραία λόγια, ορθά, δυνάμει εφικτά αλλά εν τέλει μή πραγματοποιούμενα. Επομένως, το επίπεδο διαχείρισης του ΟΑΕΔ αποτελεί τη μία προϋπόθεση. Η δεύτερη προϋπόθεση συνδέεται με την αναγνώριση των νέων πεδίων παρέμβασης, την επιλογή των σωστών και δυναμικών κατευθύνσεων σ' ένα ρευστό και διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον.

Αναβάθμιση του ΟΑΕΔ, του επιπέδου διαχείρισης σ' ένα ισχυρό, έξυπνο, ευέλικτο, αποδοτικό εργαλείο.

Η επάρκεια διαχείρισης διασφαλίζεται με παρεμβάσεις σε πολλά επίπεδα. Συναρτάται βέβαια με την επιλογή ηγεσίας και επιτελείου που διαθέτουν την αναγκαία γνώση και την

ευρύτερη αναγνώριση (όπως στην περίπτωση του τωρινού Διοικητή κ. Σπυρόπουλου), αλλά και ένα ευρύ και προ-συμφωνημένο χρονικό ορίζοντα δράσης και βέβαια συνέπειες για την περίπτωση μή επίτευξης των τεθειμένων στόχων. Απαιτεί τη χρήση των σύγχρονων μέσων στην εκτέλεση των εργασιών. Ακόμα η δράση του Οργανισμού πρέπει να υπόκειται σε περιοδική εσωτερική και εξωτερική αξιολόγηση, όπως συμβαίνει με αντίστοιχους οργανισμούς του εξωτερικού.

Πρέπει να διασφαλίζεται η δημοσιότητα και η διαφάνεια στη διαχείριση των σημαντικών δημόσιων πόρων. Η ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών μερών μπορεί να υποβοηθήσει να σχεδιασθούν οι υπηρεσίες του Οργανισμού με φιλικότητα και σεβασμό για τον πελάτη-χρήστη. Στην περίπτωσή μας είναι οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις.

Το ανθρώπινο δυναμικό του Οργανισμού πρέπει σταθερά να επιλέγεται, να κατανέμεται και ν' αναπτύσσεται με κριτήριο την προσφορά στην υλοποίηση των κάθε φορά στόχων του Οργανισμού.

Όσο κι' αν ακούγονται αυτονόητα, αυτά στη Χώρα μας δεν είναι κατακτημένα και ο Οργανισμός αν θέλει να διαδραματίσει σοβαρό ρόλο, οφείλει σταθερά και με διάρκεια να συνεχίσει την προσπάθεια για να εξασφαλισθεί επάρκεια διαχείρισης, για να αναβαθμισθεί ο Οργανισμός σ' ένα έξυπνο, ισχυρό, ευέλικτο, αποτελεσματικό όργανο. Αυτό αποτελεί μία αναγκαία προϋπόθεση για την επιτυχή συμβολή του Οργανισμού στην αναπτυξιακή προσπάθεια.

Ρόλος του Οργανισμού στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον

Το οικονομικό περιβάλλον έχει μεταβληθεί σε ουσιώδη του χαρακτηριστικά. Αυτό επιτάσσει τον αναπροσανατολισμό των οργανώσεων που επιθυμούν να παρέμβουν στην αγορά εργασίας και να ασκήσουν ενεργητική εργατική πολιτική ή ευρύτερα πολιτική ανθρώπινου κεφαλαίου. Οι μεταβολές αυτές έχουν επιπτώσεις στην πλευρά της ζήτησης εργασίας ή στην πλευρά της προσφοράς εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα:

1. Το πρότυπο της μαζικής παραγωγής που δεν μπόρεσε να ευδοκιμήσει στην Ελλάδα αμφισβητείται. Στρατηγικές με έμφαση στην ευέλικτη ή στην ποιοτική παραγωγή μπορούν πλέον να οδηγήσουν σε επιτυχία στις διεθνείς αγορές. Οι στρατηγικές ευέλικτης και ποιοτικής παραγωγής δεν στηρίζονται στον ανειδίκευτο ή ημι-ειδικευμένο εργαζόμενο, αλλά σε εργαζόμενους με υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων και ικανότητα διαρκούς μάθησης. Αυτό μεταβάλλει ποιοτικά τη δομή της ζήτησης εργασίας.
2. Η διεθνοποίηση της οικονομικής ζωής, της παραγωγής (ένα προϊόν συναρμολογείται συχνά από ενδιάμεσα προϊόντα που έχουν παραχθεί σε πολλές χώρες), της χρηματοδότησης, των επενδύσεων, των καταναλωτικών προτύπων, αναγκάζει και την εργασία ως συντελεστή παραγωγής να αναμετρείται από άποψη κόστους και ποιότητας στο διεθνή στίβο. Κλάδοι παραγωγής που είχαν το προνόμιο της προστασίας από ανταγωνισμό βρίσκονται έκθετοι και πρέπει να βρουν τις ορθές απαντήσεις. Η στρατηγική της απόκτησης αναγωνιστικών πλεονεκτημάτων μόνο με μείωση του κόστους εργασίας, είναι αδιέξοδη για την Ελλάδα. Διέξοδος μένει η αναβάθμιση της ποιότητας της ανθρώπινης εργασίας. Η σχέση του συστήματος Παιδείας με το σύστημα Εργασία πρέπει

να λάβει υπόψη τα νέα δεδομένα. Η ανάγκη για διευκόλυνση της μετάβασης από το ένα σύστημα στο άλλο και η ανάγκη για διαρκή μάθηση ανοίγει πεδίο νέων καθηκόντων.

3. Για την Ελλάδα ανοίγονται -πρέπει βέβαια να γίνουν και οι κατάλληλες κινήσεις στο πεδίο της εξωτερικής πολιτικής- ευκαιρίες επιχειρηματικής δραστηριοποίησης στις γειτονικές βαλκανικές χώρες. Ο μικρός οικονομικός χώρος δράσης -διαρθρωτικό πρόβλημα μέχρι τώρα- διευρύνεται. Αυτό θα έχει επιπτώσεις και στο είδος των δεξιοτήτων που θα ζητείται αλλά και στον όγκο της ζήτησης εργασίας. Η παρέμβαση του ΟΑΕΔ μπορεί να είναι ουσιαστική.
4. Η τάση για συρρίκνωση του αγροτικού τομέα -πρόβλημα κεντρικό για την μετεμφυλιακή Ελλάδα που έψαχνε μια νέα θέση στο διεθνή καταμερισμό εργασίας και σε δραστηριότητες βιομηχανικές- μεταποιητικές- θα συνεχισθεί. Παράλληλα όμως δεν διαφαίνεται αν μπορεί ο βιομηχανικός τομέας να δημιουργήσει νέες θέσεις απασχόλησης. Η μετάβαση ανθρώπινου δυναμικού από αγροτικές σε βιομηχανικές ή σε δραστηριότητες υπηρεσιών αποτελεί πεδίο παρέμβασης του Οργανισμού.
5. Η όποια αναπτυξιακή προοπτική προϋποθέτει ένα αποτελεσματικό Δημόσιο. Αυτό συνεπάγεται την ορθολογική αξιοποίηση των εργαζομένων στο Δημόσιο. Το πρόβλημα της ανορθολογικής επέκτασης της δημόσιας απασχόλησης, που στις χώρες με κρατικοποιημένη οικονομία οδήγησε σε επώδυνες και πολιτικά επικίνδυνες καταστάσεις, είναι πεδίο για παρέμβαση της Εργατικής Πολιτικής και επομένως ενός αναβαθμισμένου και ορθολογικά δρώντος ΟΑΕΔ.

6. Οι βιομηχανικές δραστηριότητες και οι υπηρεσίες χαμηλού επιπέδου σε συνθήκες διεθνοποίησης εγκαταλείπονται υπο την πίεση του ανταγωνισμού των χωρών με χαμηλό κόστος εργασίας. Η επιτυχία της Χώρας μας και κάθε επιχείρησης θα μετρηθεί από το πόσο θα μπορέσει να προσεγγίσει ένα νέο πρότυπο με εργασία υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων, με υπηρεσίες και προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας, έντασης γνώσης, υψηλής κερδοφορίας και ανταγωνιστικότητας, χαμηλό περιβαλλοντικό και κοινωνικό κόστος.

Η αναζήτηση των ορθών κατευθύνσεων παρέμβασης και η προσπάθεια αναβάθμισης του Οργανισμού σε μια εποχή που η σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου αναβαθμίζεται έχει ιδιαίτερη σημασία. Η δράση του πολύτιμου ανθρώπινου δυναμικού του Οργανισμού και οι σημαντικοί πόροι που διαχειρίζεται πρέπει να αντιμετωπισθούν ως επένδυση της Ελληνικής Κοινωνίας για το μέλλον της, δηλ. για την ποιότητα ζωής των παιδιών μας.

Η πληγή του υψηλού αριθμού νέων χωρίς ειδίκευση και χωρίς εργασία μας στοιχίζει ήδη ακριβά. Κάθε άνθρωπος αποτελεί πολύτιμο κεφάλαιο για να σπαταλιέται άσκοπα. Η μή επαρκής ανάπτυξη των ανθρώπων θα μας κληροδοτήσει με ανθρώπους ανειδίκευτους, γυμνούς από γνώσεις και προοπτικές. Οι συνέπειες μπορεί να είναι καταστροφικές. Η ευθύνη του Οργανισμού στην ανάπτυξη των ανθρωπίνων δυνατοτήτων είναι μεγάλη. Η συναίσθηση της ευθύνης αυτής ίσως είναι η σημαντικότερη προϋπόθεση για την επιτυχή συμβολή του Οργανισμού στην αναπτυξιακή προσπάθεια.