

PODCAST BABEΛ – Σπ. Πρωτοψάλτης (ΔΥΠΑ): Θεμιτός στόχος η ανεργία στο 6-6,5%

Υψηλό στην αρχή, χαμηλότερο στην συνέχεια το νέο επίδομα ανεργίας – Γυναίκες απόφοιτοι λυκείου 30-45 ετών το μέσο προφίλ των ανέργων



Νίκος Φιλιππίδης

22.02.2024 | 10:00

Γιατί να μην παίρνεις πιο πολλά στην αρχή, που έχεις το μεγαλύτερο σοκ από την εργασία στην ανεργία να είναι πιο ομαλή μετάβαση και μετά να φθίνει το ποσό καθώς περνάει ο καιρός και ως κίνητρο γρήγορης επανένταξης, περιέγραψε ο επικεφαλής της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης **Σπύρος Πρωτοψάλτης**, τις αλλαγές που ετοιμάζει η κυβέρνηση στο επίδομα ανεργίας. Όπως αναφέρει, «είτε δουλεύεις 20 χρόνια, είτε δουλεύεις 2, παίρνεις το ίδιο επίδομα. Είτε έχεις πληρώσει λοιπόν 20 χρόνια ένσημα υπέρ ανεργίας, είτε έχεις δουλέψει 2 χρόνια κατώτατο μισθό το ίδιο επίδομα παίρνεις, άρα δεν είναι δίκαιο και δεν είναι ανταποδοτικό».

Μιλώντας στο **PODCAST BABEΛ**, χαρακτήρισε θεμιτό ένα επίπεδο ανεργίας κοντά στον ευρωπαϊκό μέσο όρο, δηλαδή στο 6-6,5%. Ο ίδιος περιέγραψε το προφίλ του ανέργου, επισημαίνοντας ότι πολλοί έχουν στο μυαλό τους, έναν 60χρονο πρώην εργαζόμενο βιομηχανίας που έκλεισε και τα λοιπά, προβληματικής. Η αλήθεια ωστόσο είναι ότι ο μέσος άνεργος, είναι γυναίκα 30 έως 45 ετών, απόφοιτος λυκείου. «Έχουμε παρατηρήσει το εξής πρόβλημα, οι γυναίκες φεύγουν από την αγορά εργασίας να μεγαλώσουν τα παιδιά και έχουν πρόβλημα να ξαναμπούνε, γιατί μετά από αυτή την αποχή δεν έχουν την πρόσφατη εμπειρία που ζητάει ο εργοδότης έχουν χάσει λίγο την επαφή με την αγορά εργασίας και κάποιες έχουν σημαντικά προβλήματα. Γι' αυτό έχουμε βγάλει προγράμματα τώρα που είναι για τη μητέρα που επιστρέφει στην αγορά εργασίας μετά την ανατροφή των παιδιών της, από το Ταμείο Ανάκαμψης, και πάει και πολύ καλά και βγάζουμε προγράμματα για γυναίκες και έχουν απορροφητικότητα, αλλά χρειάζεται να κάνουμε περισσότερα. Τα 2/3 των ανέργων είναι γυναίκες και είναι κάτι που πρέπει να μας προβληματίσει και να κάνουμε ακόμα περισσότερα».

Τα επαγγέλματα με ζήτηση και ο ρόλος της οικογένειας

Από ηλεκτροσυγκολλητής, τورναδόρος, ηλεκτρολόγος υδραυλικός, χειριστής μηχανημάτων, είναι τόσα τα επαγγέλματα που αυτή τη στιγμή βγάζεις σίγουρη δουλειά με καλά λεφτά. Είναι πάρα πολλά, είναι πολλά. Τώρα εμείς φταιμε κιόλας, γιατί μιλάμε σε αυτά με παλιούς όρους. Λέω εγώ, μάγειρας σου έρχεται ένα πράγμα στο μυαλό αν σου πω σεφ δεν το σκέφτεσαι διαφορετικά; (Το έφτιαξες). Άρα, άρα, θέλω να σου πω ότι και εμείς πρέπει λιγάκι να αρχίσουμε να μιλάμε τη γλώσσα των νέων, τα επαγγέλματά να τους τα εξηγούμε. Άλλο μόδα, άλλο κοπτική, ραπτική, Σωστά; Και όμως εμείς ακόμα μιλάμε με κάτι όρους της δεκαετίας του '50 και του '60 που λέμε γιατί δεν προσελκύουμε τους νέους μα, δε μιλάμε και εμείς στη γλώσσα τους, ούτε πάμε να τους δείξουμε τι πραγματικά σημαίνει αυτό το επάγγελμα και μετά λέμε γιατί δεν έρχονται, δεν τους προσεγγίζουμε. Άρα πρέπει και εμείς σαν κράτος, σαν εκπαιδευτικοί και τα λοιπά, να αλλάξουμε την προσέγγισή μας και να μιλήσουμε στην ελληνική οικογένεια και στο παιδί και να τους εξηγήσουμε με πραγματικά στοιχεία τι συμβαίνει στην αγορά εργασίας, ποια είναι τα επαγγέλματα, ποιες είναι οι οδοί, πώς φτάνεις εκεί; Και να τους βοηθήσουμε να κάνουν την επιλογή που είναι σωστή για τον εαυτό τους. Δεν μπορούν να κάνουν τα ίδια πράγματα, αλλά να έχουν την πληροφορία που χρειάζεται για να κάνουν μια σωστή επιλογή.

Η απόγνωση του 50αρη και το αστέρι της Volkswagen

Το Σάββατο είχαμε μια εκδήλωση, job ready λεγόταν, ήταν η δεύτερη που κάναμε, που τι έκανε; Σε βοηθάω να φτιάξεις το βιογραφικό σου, να προετοιμαστείς για μία συνέντευξη. Εργαστήρια ουσιαστικά, σεμινάρια προετοιμασίας, γι' αυτό και λέγεται job ready, προετοιμασίας για εργασία, μας τα ζήτηγε ο κόσμος, τα κάναμε, πάνε πολύ καλά και τα λοιπά. Έρχεται λοιπόν και ανοίγω κουβέντα με έναν άνεργο που είχε έρθει το Σάββατο και του λέω, Τι κάνεις; Μου δίνει το βιογραφικό του και μου λέει την ιστορία του. Τώρα μη στα πολυλογώ τι μου πε; Αυτός τώρα είναι γύρω στα 50, είναι απόφοιτος λυκείου, μόνος του, ανύπαντρος ζει στην Αθήνα. Με 479 προσπαθεί να επιβιώσει. Είναι χωρίς δουλειά 10 μήνες του μένουν άλλοι 2 μήνες επίδομα, τον έπιασε η μέση του ήταν σε αποθήκες και σήκωνε πράγματα και τα λοιπά. Αυτός τώρα μου λέει ότι πάει παντού όπου βλέπει ζητείται εργαζόμενος και χτυπάει την πόρτα. Παντού την κλείνουν την πόρτα λόγω ηλικίας. Πήγε στο φούρνο μου λέει προχθές έγραφε απέξω ζητείται πωλητής. Μπαίνει μέσα και του λέει αυτός θέλω κοπέλα κάτω από 30. Άρα δεν ζητείται πωλητής. Ζητείται πωλήτρια κάτω των 30. Αυτός θα μπορούσε να σερβίρει κουλουράκια και να βγάλει το ψωμί να το τυλίξει δηλαδή δεν σηκώνει κάτι. Δεν του κάνει δηλαδή ο εργοδότης ψάχνει για κάτι άλλο και πιο συγκεκριμένο.

Αυτή λοιπόν, η ηλικιακή διάκριση αναγκάζει τη ΔΥΠΙΑ να δημιουργήσει προγράμματα που δίνουμε όσο το δυνατόν μεγαλύτερα κίνητρα στις επιχειρήσεις, να τους προσλάβουμε. Λέμε λοιπόν, αν προσλάβεις κάποιον που είναι 30 ετών θα πάρεις 300€ το μήνα, αν προσλάβει κάποιος που είναι πάνω από 55 ετών θα πάρεις 700€ το μήνα. Δηλαδή δίνουμε μεγαλύτερα κίνητρα στις επιχειρήσεις να πάρουν άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Φτιάξαμε και ένα πρόγραμμα να πάνε στους δήμους, διότι ακόμα και με τα κίνητρα, πολλές επιχειρήσεις δεν ανταποκρίνονταν. Και έχουμε ένα πολύ πετυχημένο πρόγραμμα πάνω από 55 ετών μπορεί να πας σε δήμους για 1 + 1 χρόνο. Αλλά όλο αυτό δεν λύνεται μόνο προφανώς με αυτά τα προβλήματα πρέπει η νοσοτροπία και η κουλτούρα να αλλάξει και να σου πω κάτι Νίκο; (ναι λέει ο Φιλίππιδης). Έχουμε πάρει εμείς τέτοιους ανθρώπους στη ΔΥΠΙΑ. Δουλεύουν σε εμάς. Ξέρεις γιατί ας μου επιτραπεί, αστέρια μιλάμε; Ο άλλος ήταν αρχλογιστής της Volkswagen και δουλεύει στο ΚΠΑ μου. Κάνει παπάδες με τα excel. Οι συνάδελφοι μου λένε ότι είναι ότι καλύτερο έχουμε δει. Αυτός ο άνθρωπος γιατί δεν μπορούσε να βρει δουλειά; Μετά από τόσα χρόνια, με τέτοιο βιογραφικό.

Ο άλλος δεν το άνοιγε καν όταν έβλεπε την ημερομηνία γέννησης. Αυτοί χάνουν που δεν τους παίρνουν διότι είναι επαγγελματίες, έχουν τρομερές εμπειρίες, ξέρουν να φέρονται σε εργασιακό χώρο. Δηλαδή έχουν αυτή την εμπειρία και του πώς τα πάω καλά με τους συναδέλφους και διατηρώ ισορροπίες στον εργασιακό χώρο. Είναι ώριμοι. Δηλαδή είναι φοβεροί εργαζόμενοι. Είναι τρομερή χασούρα της ελληνικής επιχείρησης που έχει αυτή την ηλικιακή διάκριση που δεν επενδύει σε αυτούς. Γιατί; Για τα 200, 300 παραπάνω που ίσως να ζητάει λόγω της εμπειρίας και να πρέπει να πάρει; Δηλαδή αυτό είναι μια κοντόφθαλμη οπτική, η οποία δεν καταλαβαίνουν στο

τέλος θα τους κοστίζει πιο πολύ. Θα έχουν μεγαλύτερο turn over, δηλαδή θα έχουν περισσότερες αλλαγές προσωπικού από αυτούς στους οποίους θα επενδύουν και θα φεύγουν, από το να πάρει κάποιον έμπειρο, σταθερό, ο οποίος ξέρει τι θέλει, ξέρει τι κάνει, φέρνει τρομερές γνώσεις και δεξιότητες και παραμένει ένας μόνιμος υπάλληλος που σου βγάζει δουλειά και είναι παραγωγικός. Αυτό το βλέπω εγώ ως εργοδότης πλέον, γιατί αυτοί έχουν έρθει στη ΔΥΠΙΑ και μου λένε όλοι τα καλύτερα παντού

Οι διαφορές στις μετρήσεις ΔΥΠΙΑ-ΕΛΣΤΑΤ

είναι 2 διαφορετικοί δείκτες που μετράνε 2 διαφορετικά πράγματα. Τι λέει η ΕΛΣΤΑΤ; Κάνει έναν δειγματοληπτικό έλεγχο και λέει: δουλεύεις; Ψάχνεις για δουλειά; Είσαι έτοιμος αύριο να ξεκινήσεις δουλειά; Σας λέω χοντρικά. Άρα δεν λέει απλώς αν δεν δουλεύεις, σου λέει είσαι άμεσα διαθέσιμος για εργασία και αν αναζητάς ενεργά εργασία. Αυτή η τριπλέτα δεν δουλεύω, ψάχνω για δουλειά και είμαι άμεσα διαθέσιμος είναι ο παγκόσμιος ορισμός της ανεργίας. Δεν αρκεί δηλαδή απλώς να μη δουλεύεις, πρέπει να ψάχνεις και να είσαι διαθέσιμος. Πάμε. Τι κάνει η ΔΥΠΙΑ; Στη ΔΥΠΙΑ έρχεται και γράφεται όποιος λέει ότι δεν δουλεύει και δεν εμφανίζεται στην Εργάνη. Αν ψάχνει για δουλειά, αν είναι άμεσα διαθέσιμος για δουλειά ή αν δουλεύει κάπου που δεν μπορώ να πιάσω από την Εργάνη, αυτό δεν μπορώ να το ελέγξω εγώ. Άρα, 2 διαφορετικά νούμερα, το ένα δειγματοληπτικό, το άλλο καθολικό, το ένα self-reported με 3 πράγματα, το άλλο μόνο έλεγχος με Εργάνη.

Υπάρχουν εγγεγραμμένοι που δεν ψάχνουν για δουλειά

Τώρα, το ξέρουμε όλοι αυτό ότι υπάρχουν άνθρωποι γραμμένοι στη ΔΥΠΙΑ που δεν ψάχνουν για δουλειά. Αυτό μου το λένε οι ίδιοι οι υπάλληλοι της ΔΥΠΙΑ. Εγώ έχω πάει σε όλες τις υπηρεσίες της ΔΥΠΙΑ, 116, έχω πάει σε όλες, σε όλη την Ελλάδα και σε κάποιες έχω πάει και πολλές φορές. Γιατί το κάνω αυτό; Κατ' αρχάς μαθαίνω πράγματα που δεν θα μάθω ποτέ αν κάτσω στο γραφείο μου στον Άλιμο που έρχονται και μου παρουσιάζουν την εικόνα που θέλουν. Και αυτοί που δεν το κάνουν και δυστυχώς είναι πολλοί και το λέω και στους γενικούς διευθυντές μου και τα λοιπά δεν ξέρουν τι χάνουν, δεν ξέρουν τι χάνουν. Η δουλειά τους θα ήταν 80% πιο σωστή, αποτελεσματική και ευκολότερη, αν μιλάγαμε στον κόσμο. Πηγαίναμε λοιπόν δεξιά και αριστερά και μας λέγανε οι εργαζόμενοι κάντε κάτι με το μητρώο να ξεκαθαριστεί, έχουμε κόσμο και κοσμάκη που δεν θέλει να εργαστεί και είναι γραμμένος σε μας. Το ακούω 1, το ακούω 2, το ακούω 10. Άρχισα μετά να κάνω ένα άτυπο poll. Σε κάθε υπηρεσία που πήγα να έλεγα από τους 10 εγγεγραμμένους πόσοι πραγματικά ψάχνουν για δουλειά; Ρώταγα τους υπαλλήλους μας. Και όλοι οι υπάλληλοι μου λέγανε από 1 έως 5, οι περισσότεροι 2 με 3 και σε ένα ΚΠΑ (Κέντρο Προώθησης Απασχόλησης) μου είπαν 5 και σε ένα ΚΠΑ μου είπαν 1 στους 10.

Οκέι λοιπόν, συνεχίζουμε, συνεχίζουμε και πάμε τώρα με τον πρώην υπουργό, τον κύριο Χατζιδάκη τον Κωστή στην Κέρκυρα και είναι πρώτη του επίσκεψη σε υπηρεσία. Πάει πρώτα στον ΕΦΚΑ και μετά πάμε στο κέντρο μας και είμαι εγώ και ο υπουργός. Πρώτη φορά σε υπηρεσία της ΔΥΠΙΑ. Μπαίνει μέσω υπουργός, χαιρετούρες, ιστορίες, πάμε στους εργασιακούς συμβούλους μας. Γυρίζει και λέει ο υπουργός παιδιά, τι σας απασχολεί, ποιο το πρόβλημα εδώ; Γυρίζουν και του λένε οι εργασιακοί τους παίρνουμε τηλέφωνο να πάνε και δεν πάνε για δουλειά. Λένε οι εργασιακοί σύμβουλοι στον υπουργό εργασίας. Τους λέει γιατί ρε παιδιά; Λέει κάποιος θέλουν μόνο να δουλεύουν 5-6 μήνες, όταν δηλαδή τους λέμε ότι η δουλειά που προσφέρεται είναι δωδεκάμηνη, οι ίδιοι αρνούνται. Κάποιοι δεν ψάχνουν για δουλειά και λέει μη με ξαναπάρεις τηλέφωνο, εγώ είμαι γραμμένος για άλλους λόγους. Άρα όταν το ακούει αυτό ο ίδιος ο υπουργός ο εργασίας -που εγώ το είχα ακούσει ήδη στις περισσότερες υπηρεσίες- καταλάβαμε όλοι ότι κάτι πρέπει να κάνουμε. Τι κάναμε λοιπόν; Για πρώτη φορά πέρασε νόμος ο 4921/22 που λέει κατ' αρχάς βάλουμε εισοδηματικά κριτήρια. Αν δηλαδή είσαι γραμμένος σε μας και έχεις εισόδημα πάνω από το επίδομα θέρμανσης, δεν έχεις πια τις παροχές που είχες, ένα το κρατούμενο. Και δεύτερον και πιο σημαντικό για μένα βάλουμε υποχρεώσεις και της ΔΥΠΙΑ απέναντι στους άνεργους, αλλά και στους άνεργους απέναντι στη ΔΥΠΙΑ και είπαμε αν σου προσφέρουν δουλειά 3 φορές και αρνηθείς, θα σε διαγράψω, αν σε βρω να απασχολείσαι ενώ μου έχεις πει ότι είσαι άνεργος, θα υπάρχει ποινή. Άρα δηλαδή ουσιαστικά είπαμε ότι δεν μπορεί κάποιος να είναι γραμμένος στο μητρώο χωρίς να ψάχνει για δουλειά.

Δεν μπορεί να γίνει κάποιος μάγειρας χωρίς εκπαίδευση

Υπάρχει κόσμος που ψάχνει για δουλειά που πολύ απλά δεν έχει τις γνώσεις, τα προσόντα και τις δεξιότητες που θέλουν οι επιχειρήσεις. Το κλασικό παράδειγμα που φέρνω, γιατί πολλές φορές το ακούω αυτό, μου λένε, ας πούμε, οι επιχειρηματίες, μου λένε όλοι αυτοί οι άνεργοι, γιατί δεν βρίσκω κανέναν; Τι ψάχνεις; Μάγειρα. Μα για να γίνει κάποιος μάγειρας πρέπει να εκπαιδευθεί, δε μπορείς να μαγειρέψεις για 200 άτομα επειδή είσαι άνεργος, δηλαδή δεν σημαίνει ότι επειδή είσαι στο μητρώο και είσαι άνεργος αύριο το πρωί μπορεί να βάλεις τη στολή του σεφ και να μπεις σε ένα ξενοδοχείο να μαγειρέψεις για 200. Αυτός ο άνθρωπος ποτέ δεν έμαθε ένα επάγγελμα που αυτή τη στιγμή να υπάρχει σε ζήτηση. Έχουμε, ένα θέμα λοιπόν είναι αυτό. Είναι η αντιστοιχισή δεξιοτήτων.

Ένα άλλο θέμα είναι το spatial mismatch που λέμε στα αγγλικά που είναι η χωρική αντιστοιχία, δηλαδή αλλού είναι οι δουλειές αλλού είναι οι άνεργοι. Βλέπε στην ύπαιθρο με το αγροτικό τομέα, βλέπε με τις βιομηχανικές ζώνες, δηλαδή υπάρχουν δουλειές στα Οινόφυτα, ο άλλος που μένει Αθήνα δεν είναι εύκολο να πάει στα Οινόφυτα να δουλέψει, οπότε υπάρχει και αυτό το κομμάτι. Και μετά βέβαια υπάρχει και το κομμάτι -και εδώ είναι μια μεγάλη κουβέντα που πρέπει να ανοίξει στην Ελλάδα- και των μισθών και των συνθηκών εργασίας και το πως βλέπει ο εργοδότης τον εργαζόμενο, εγώ ξέρετε έχω αυτή την ιδιαίτερη θέση ως διοικητής και βλέπω και την προσφορά και τη ζήτηση. Και εδώ θα σας πω βλέπω πολλές προβληματικές συμπεριφορές και στην προσφορά αλλά και στη ζήτηση. Βλέπω επιχειρήσεις οι οποίες -για να το πω όσο πιο απλά- από τη μύγα ξύνκι, βλέπω επιχειρήσεις με ηλικιακή διάκριση σωρηδόν, δηλαδή δεν κοιτάνε κανέναν πάνω από κάποια ηλικία. Στην Αμερική, η πρόσληψη είναι κάτι καλό, ο άλλος λέει, business is booming, I'm hiring, δηλαδή είναι καλό το να προσλαμβάνεις, να παίρνεις κόσμο, να επεκτείνεσαι. Εδώ βλέπεις μια διστακτικότητα στην πρόσληψη. Σαν να λέει θα πάρω ό,τι περισσότερο μπορώ από αυτούς που έχω πριν προσθέσω άλλη μία μονάδα, ενώ στην Αμερική είναι πολύ -τώρα θα μου πεις εκεί και απολύσεις και πιο εύκολα το καταλαβαίνω- αλλά θέλω να πω ότι βλέπεις εδώ στην Ελλάδα ακόμα μια αντίληψη ότι ο εργαζόμενος είναι ένα κόστος, είναι ένα βάρος, όταν στην πραγματικότητα ο εργαζόμενος είναι, το ανθρώπινο κεφάλαιο, είναι μια επένδυση. Αυτός είναι που θα σου αυξήσει την παραγωγικότητά, θα σου αυξήσει το κέρδος, όλα θα γίνουν μέσα από τους ανθρώπους, οπότε και ο Έλληνας επιχειρηματίας πρέπει λιγάκι σιγά σιγά να αλλάξει την αντίληψή του και να δει ότι εργαζόμενος είναι μια επένδυση, όχι κόστος. Αυτό θα πάρει λίγο χρόνο.

Οι διαφορές Ελλάδας Αμερικής

«Ένα πράγμα που μου έχει κάνει πολύ εντύπωση και το λέω συνεχώς είναι ότι εγώ στην Αμερική είχα φτάσει στο σημείο να σιχαθώ τα meetings, δηλαδή κάνανε συναντήσεις ακόμα και για να αποφασίσουν πότε θα κάνουν την επόμενη συνάντηση, δηλαδή meeting για το meeting. Αυτό ήταν το ένα άκρο και ήρθα εδώ που είμαι το εντελώς διαφορετικό. Δεν συζητάει ο κόσμος, δεν είναι της ομαδικής δουλειάς. Δουλεύουμε πάρα πολύ ακόμα σαν μονάδες, είμαστε εξαιρετικοί ως μονάδες, αλλά δεν νομίζω ότι έχουμε εμπειδώσει ότι $1 + 1$ είναι παραπάνω από 2, ότι δηλαδή η ομαδική δουλειά σου δίνει τη δυνατότητα να δημιουργήσεις και να προσθέσεις αξία που μόνος του σαν άτομο δεν μπορείς και το αποτέλεσμα είναι πολύ καλύτερο όταν μαθαίνουμε να δουλεύουμε μαζί. Αυτό τώρα είναι κάτι που μου έχει κάνει πολύ εντύπωση εδώ και συνειδητοποιώ πόσο μεγάλη διαφορά από την Αμερική. Δηλαδή έχω διευθυντές που δεν μιλάνε μεταξύ τους, αν δεν τους φωνάξω εγώ στο γραφείο μου, είναι δίπλα δίπλα τα γραφεία τους, αν εγώ δεν τους φωνάξω να κάτσουμε να μαζευτούμε στο γραφείο, ας πούμε, να λύσουμε ένα πρόβλημα, δεν θα συνεννοηθούν μεταξύ τους. Και είναι ένα έλλειμμα αυτό. Κακά τα ψέματα και ειδικά στο δημόσιο, -πολλές φορές, αυτό, δεν υπάρχει ο συντονισμός, η συνεργασία και η ομαδική δουλειά που θα έπρεπε να υπάρχει. Αυτό είναι το ένα. Και το δεύτερο είναι δυστυχώς αυτό που μεγαλώνοντας εδώ ξέρω πολύ καλά, είμαστε της τελευταίας στιγμής. Δηλαδή όλα τελευταία στιγμή. Το κλασικό παράδειγμα που φέρνω είναι ότι εγώ ήμουν υπεύθυνος για τον προϋπολογισμό της ανώτατης παιδείας στην Αμερική, 160 δις περίπου. Έβγαινε λοιπόν ο προϋπολογισμός του έτους, τον ανακοινώναμε από την επόμενη ξεκινάγαμε τον προγραμματισμό για το επόμενο έτος, δηλαδή ξεκινάγαμε τα πάντα νωρίς. Όλα είχανε έναν προγραμματισμό, κοιτάζαμε μπροστά, ανοίγαμε τα calendar και βάζαμε σαν project management τι θα γίνει κάθε εβδομάδα από τώρα μέχρι 6 μήνες

μπροστά. Πολύ διαφορετικά εδώ τα πράγματα, όπως ξέρεις Νίκο, τελευταία στιγμή για τα πάντα, τα καταφέρνουμε με κάποιο τρόπο, αλλά αυτό το άγχος και αυτό το πράγμα του να τα κάνεις όλα τελευταία στιγμή δεν σου δίνουν και την άνεση να τα σκεφτείς ξανά, να τα ξαναδείς, να δοκιμάζεις διαφορετικά πράγματα γιατί είσαι με το άγχος του να γίνει κάτι. Οπότε αυτές είναι 2 μεγάλες αλλαγές που έχω δει όσον αφορά την εργασία».

Αναλυτικά η απομαγνητοφώνηση του podcast Βαβέλ. Ο Νίκος Φιλιππίδης φιλοξενεί τον Σπύρο Πρωτοψάλτη, πρόεδρο της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (πρώην ΟΑΕΔ). Ο ίδιος αναλύει τις παθογένειες της ελληνικής αγοράς εργασίας, παρουσιάζει το σχέδιο που στοχεύει να αναμορφώσει το εργασιακό περιβάλλον και επισημαίνει ποια επαγγέλματα θα έχουν όλο και περισσότερη ζήτηση στο μέλλον:

00:00:50 Νίκος Φιλιππίδης

Γεια σου Σπύρο καλώς ήρθες.

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Γεια σου Νίκο. Ευχαριστώ για την πρόσκληση.

Νίκος Φιλιππίδης

Τώρα, η αλήθεια είναι βλέποντας το βιογραφικό σου, τι κάνει ένας άνθρωπος που έχει κάνει τόσα πολλά πράγματα στην Αμερική και για τόσα πολλά χρόνια, στην Ελλάδα και δη σε ένα τομέα και σε ένα χώρο και σε μια υπηρεσία την οποία μας είχε πλακώσει η μαυρίλα για μια δεκαετία και βάλε.

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Μισή ζωή στην Αμερική, 24 χρόνια, πολύ καλά, πέρασα ωραία, έκανα πολλά πράγματα, με πήγε πολύ η Αμερική να το πω έτσι, πήγα για σπουδές, το ένα έφερε το άλλο -να μην τα πολυλογώ- κατέληξα επί Obama στην Ουάσιγκτον, δούλεψα για ένα βουλευτή από το Κολοράντο -που μόλις είχε εκλεγεί- έμεινα εκεί στη Βουλή, μετά πήγα στη Γερουσία, δούλεψα για τον γερουσιαστή τον Tom Harkin από Iowa, ο οποίος ήταν ο πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας και Παιδείας τότε στην Αμερική και μετά μεταπήδησα στο Υπουργείο Παιδείας της Αμερικής, όπου έγινα Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας επί Obama στη δεύτερη θητεία. Φανταστικά χρόνια, είδα Βουλή, Γερουσία, Εκτελεστικό, Λευκό Οίκο, Υπουργείο, τα πάντα και μετά ήρθε ο Trump, κέρδισε, πήγα και έγινα καθηγητής στο George Mason University, που είναι το μεγαλύτερο δημόσιο πανεπιστήμιο της Βιρτζίνια και μετά έγιναν οι εκλογές εδώ το 2019 και ενώ ήμουν καθηγητής και είχα μια αρκετά καλή ζωή και έκανα ενδιαφέροντα πράγματα, αλλά μου έλειπε η αδρεναλίνη της πολιτικής, έγιναν οι εκλογές στην Ελλάδα και ήρθε η πρόσκληση να αναλάβω τον ΟΑΕΔ, την οποία αποδέχτηκα και με χαρά, ήταν τιμή για μένα ότι μου πρόσφεραν αυτή τη θέση, γιατί μου έδωσαν την ευκαιρία να γυρίσω στην Ελλάδα να κάνω για τους Έλληνες όλα αυτά που έκανα τόσα χρόνια τους Αμερικανούς. Ήξερα σε τι ερχόμουν και είναι μια πρόκληση τεράστια και μια ευκαιρία τεράστια, γιατί πραγματικά αυτό που μου αρέσει είναι ότι ακουμπάμε πάρα πολλές ζωές, δηλαδή αυτό που κάνουμε αλλάζει ζωές ανθρώπων. Το να είναι κάποιος άνεργος και την επόμενη μέρα να έχει δουλειά, το ότι ξαναπατάει στα πόδια του, ανακτά την αξιοπρέπειά του και ξαναγυρίζει η αισιοδοξία και το χαμόγελο στη ζωή του είναι κάτι το οποίο το να μπορείς να το κάνεις αυτό και να έχεις ένα λιθαράκι σε αυτή την προσπάθεια, καταλαβαίνετε ότι είναι μια πολύ σημαντική ανταμοιβή και για αυτό και συνεχίζουμε δυνατά και κάνουμε πολλά.

Νίκος Φιλιππίδης

Θα τα συζητήσουμε εκτενώς όλα αυτά, το ερώτημα είναι ότι, ξέρεις, ποιες είναι οι διαφορές; Θα βρήκες κάποιες διαφορές. Τώρα άλλο Αμερική φαντάζομαι, άλλο Ελλάδα.

00:03:40 Σπύρος Πρωτοψάλτης

Σωστά. Ένα πράγμα που μου έχει κάνει πολύ εντύπωση και το λέω συνεχώς είναι ότι εγώ στην Αμερική είχα φτάσει στο σημείο να σιχαθώ τα meetings, δηλαδή κάνανε συναντήσεις ακόμα και για να αποφασίσουν πότε θα κάνουν την επόμενη συνάντηση, δηλαδή meeting για το meeting. Αυτό ήταν το ένα άκρο και ήρθα εδώ που είμαι το εντελώς διαφορετικό. Δεν συζητάει ο κόσμος, δεν είναι της ομαδικής δουλειάς. Δουλεύουμε πάρα πολύ ακόμα σαν μονάδες, είμαστε εξαιρετικοί ως μονάδες, αλλά δεν νομίζω ότι έχουμε εμπεδώσει ότι 1 + 1 είναι παραπάνω από 2, ότι δηλαδή η

ομαδική δουλειά σου δίνει τη δυνατότητα να δημιουργήσεις και να προσθέσεις αξία που μόνος του σαν άτομο δεν μπορείς και το αποτέλεσμα είναι πολύ καλύτερο όταν μαθαίνουμε να δουλεύουμε μαζί. Αυτό τώρα είναι κάτι που μου έχει κάνει πολύ εντύπωση εδώ και συνειδητοποιώ πόσο μεγάλη διαφορά από την Αμερική. Δηλαδή έχω διευθυντές που δεν μιλάνε μεταξύ τους, αν δεν τους φωνάξω εγώ στο γραφείο μου, είναι δίπλα δίπλα τα γραφεία τους, αν εγώ δεν τους φωνάξω να κάτσουμε να μαζευτούμε στο γραφείο, ας πούμε, να λύσουμε ένα πρόβλημα, δεν θα συνεννοηθούν μεταξύ τους. Και είναι ένα έλλειμμα αυτό. Κακά τα ψέματα και ειδικά στο δημόσιο, πολλές φορές, αυτό, δεν υπάρχει ο συντονισμός, η συνεργασία και η ομαδική δουλειά που θα έπρεπε να υπάρχει. Αυτό είναι το ένα. Και το δεύτερο είναι δυστυχώς αυτό που μεγαλώνοντας εδώ ξέρω πολύ καλά, είμαστε της τελευταίας στιγμής. Δηλαδή όλα τελευταία στιγμή. Το κλασικό παράδειγμα που φέρνω είναι ότι εγώ ήμουν υπεύθυνος για τον προϋπολογισμό της ανώτατης παιδείας στην Αμερική, 160 δις περίπου. Έβγαινε λοιπόν ο προϋπολογισμός του έτους, τον ανακοινώσαμε από την επόμενη ξεκινάγαμε τον προγραμματισμό για το επόμενο έτος, δηλαδή ξεκινάγαμε τα πάντα νωρίς. Όλα είχαν έναν προγραμματισμό, κοιτάζαμε μπροστά, ανοίγαμε τα calendar και βάζαμε σαν project management τι θα γίνει κάθε εβδομάδα από τώρα μέχρι 6 μήνες μπροστά. Πολύ διαφορετικά εδώ τα πράγματα, όπως ξέρεις Νίκο, τελευταία στιγμή για τα πάντα, τα καταφέρνουμε με κάποιο τρόπο, αλλά αυτό το άγχος και αυτό το πράγμα του να τα κάνεις όλα τελευταία στιγμή δεν σου δίνουν και την άνεση να τα σκεφτείς ξανά, να τα ξαναδείς, να δοκιμάζεις διαφορετικά πράγματα γιατί είσαι με το άγχος του να γίνει κάτι. Οπότε αυτές είναι 2 μεγάλες αλλαγές που έχω δει όσον αφορά την εργασία.

Νίκος Φιλυπίδης

Στο αντικείμενο το συγκεκριμένο; Δηλαδή ξέρουμε εδώ είχαμε ένα στερεότυπο παλαιού ΟΑΕΔ, ο οποίος έδινε κάποια επιδόματα, έκανε και κάποιες άλλες δουλειές, κανόνιζε να πάνε άνθρωποι εκδρομές το καλοκαίρι διακοπές και μπορώ να πω έπαιρνε και τα προγράμματα κατάρτισης, τα οποία άλλοτε τα έκανε καλά, άλλοτε δεν τα πετάγανε καλά και κάπου εκεί τελειώνει η δουλειά.

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Κάποια πράγματα αυτονόητα δεν γινόντουσαν στην Ελλάδα και νομίζω ήταν αποτέλεσμα ιδεοληψιών και διάφορων ταμπού που υπάρχουν. Θα σας δώσω 2 παραδείγματα. Ξεκινήσαμε τις ημέρες καριέρας. Τι είναι ημέρες καριέρας; Τα career days, τα job fares -πες τα όπως θες- υπάρχουν στο δυτικό κόσμο εδώ και 150 χρόνια. Τι είναι αυτά; Υπάρχουν επιχειρήσεις που ψάχνουν για κόσμο και κόσμος που ψάχνει για δουλειά. Ερχόμαστε στον ίδιο χώρο και συζητάμε. Τίποτα το καινοτόμο, τίποτα το ιδιαίτερο. Όταν ήρθα εδώ, κατάλαβα ότι δεν τα κάνει αυτά τα πράγματα η ΔΥΠΙΑ, ο ΟΑΕΔ και λέω γιατί; Και ξεκινήσαμε τις ημέρες καριέρας. Τι αντιδράσεις από το εσωτερικό, ξοδεύει λεφτά ο διοικητής για επικοινωνία, όλα αυτά είναι μόνο για το φαίνεσθαι, ανακοινώσεις συνδικαλιστών, συζητήσεις επί συζητήσεων, διοικητικό συμβούλιο για πράγματα αυτονόητα. Για μένα δηλαδή αυτό που θα έπρεπε να τους έχει εξοργίσει είναι γιατί δεν τα κάναμε τόσο καιρό, όχι γιατί πάμε να τα κάνουμε και βλέπεις μια αντίσταση η οποία είναι να λες όχι για να λες όχι, όχι επειδή υπάρχουν λόγοι πραγματικοί. Πολλές φορές λες θέλω να κάνω κάτι και πριν καν ανοίξεις το στόμα σου λέει ο άλλος όχι! Πριν πεις τι θες να κάνεις [γέλιο]. Δηλαδή είναι σαν ένστικτο, σαν αντίδραση. Οπότε ημέρες καριέρας για μένα κάτι κλασικό. Δεύτερο παράδειγμα, μιλάμε με τις επιχειρήσεις, έχουμε έρθει πιο κοντά στις επιχειρήσεις. Μα είναι δυνατόν να μειωθεί η ανεργία χωρίς να είσαι κοντά σε επιχειρήσεις; Υπάρχει άλλος τρόπος να βρεις δουλειά στον κόσμο από το να μιλάς με τις επιχειρήσεις, δηλαδή εγώ πραγματικά δεν ξέρω, αν ανοίξουμε τη βιβλιογραφία, ο μόνος τρόπος να μειωθεί η ανεργία παγκοσμίως είναι επιχειρήσεις να προσλάβουν ανέργους σε νέες θέσεις εργασίας. Δεν υπάρχει άλλος τρόπος. Πώς είναι λοιπόν δυνατόν η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης να μην είναι δίπλα και να μιλάει στις επιχειρήσεις; Αυτά λοιπόν, είναι πράγματα τα οποία είναι αυτονόητα και δεν γινόντουσαν και έπρεπε να γίνουν. Κάλιο αργά παρά ποτέ, νομίζω ότι έχει αρχίσει να γίνεται μια αλλαγή. Το όνομα ήταν, γιατί έπρεπε να σηματοδοτεί σε αυτή τη μετεξέλιξη, δε μπορείς να αλλάξεις τα πάντα και να αφήσει το ίδιο όνομα. Ρωτήσανε τον κόσμο, προς τιμήν της η προηγούμενη διοίκηση πριν φύγει στις αρχές του 19, παράγγειλε μια έρευνα να δει πώς βλέπουν οι πολίτες τον ΟΑΕΔ. Και τι βρήκε η έρευνα; Αυτό που θα φανταστούμε όλοι, ότι δηλαδή βλέπαν τον ΟΑΕΔ κάπου που πας να πάρεις επιδόματα, γραφειοκρατικός, εσωστρεφής, που διαχειρίζεται την ανεργία, δεν σε βοηθάει να βρεις δουλειά και τα λοιπά και τα λοιπά. Άρα, επειδή σημασία έχει πώς σε βλέπουν οι

άλλοι και όχι πώς βλέπεις τον εαυτό σου, όταν ρωτάς τον άλλον πώς σε βλέπει και σου λέει σε βλέπω έτσι, αυτό είναι καμπανάκι ότι πρέπει να αλλάξεις.

Νίκος Φιλιππίδης

Έχουμε ένα ζήτημα σε ότι αφορά τα μεγέθη, βλέπουμε για παράδειγμα κλασική αναφορά των εγγεγραμμένων του ΟΑΕΔ, το 1.028.000 και τους ανέργους που μετράει η ΕΛΣΤΑΤ που 430.000.

Σπύρος Πρωτοψάλτης: Σωστά.

Νίκος Φιλιππίδης: Αντιλαμβάνομαι, δεν είμαι στην ομάδα των ανθρώπων που θεωρώ ότι επικρατεί το ένα νούμερο των άλλων, δεν θα σε πάω εκεί, απλώς μου κάνει εντύπωση για ποιο λόγο τα ευεργετήματα, γιατί είναι μια σειρά από πράγματα που κερδίζει κάποιος που είναι εγγεγραμμένος στη λίστα του ΟΑΕΔ, να τη διατηρούν τόσοι πολλοί άνθρωποι σε μια αγορά εργασίας, η οποία είναι πολύ ζεστή, όλοι ψάχνουν ή τουλάχιστον λένε ότι όλοι ψάχνουν για έναν εργαζόμενο. Είναι δυνατόν να έχουμε 1.028.000 εγγεγραμμένους στις λίστες σας;

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Κοιτάξτε, είναι 2 διαφορετικοί δείκτες που μετράνε 2 διαφορετικά πράγματα. Τι λέει η ΕΛΣΤΑΤ; Κάνει έναν δειγματοληπτικό έλεγχο και λέει: δουλεύεις; Ψάχνεις για δουλειά; Είσαι έτοιμος αύριο να ξεκινήσεις δουλειά; Σας λέω χοντρικά. Άρα δεν λέει απλώς αν δεν δουλεύεις, σου λέει είσαι άμεσα διαθέσιμος για εργασία και αν αναζητάς ενεργά εργασία. Αυτή η τριπλέτα δεν δουλεύω, ψάχνω για δουλειά και είμαι άμεσα διαθέσιμος είναι ο παγκόσμιος ορισμός της ανεργίας. Δεν αρκεί δηλαδή απλώς να μη δουλεύεις, πρέπει να ψάχνεις και να είσαι διαθέσιμος. Πάμε. Τι κάνει η ΔΥΠΙΑ; Στη ΔΥΠΙΑ έρχεται και γράφεται όποιος λέει ότι δεν δουλεύει και δεν εμφανίζεται στην Εργάνη. Αν ψάχνει για δουλειά, αν είναι άμεσα διαθέσιμος για δουλειά ή αν δουλεύει κάπου που δεν μπορώ να πιάσω από την Εργάνη, αυτό δεν μπορώ να το ελέγξω εγώ. Άρα, 2 διαφορετικά νούμερα, το ένα δειγματοληπτικό, το άλλο καθολικό, το ένα self-reported με 3 πράγματα, το άλλο μόνο έλεγχος με Εργάνη. Τώρα, το ξέρουμε όλοι αυτό ότι υπάρχουν άνθρωποι γραμμένοι στη ΔΥΠΙΑ που δεν ψάχνουν για δουλειά. Αυτό μου το λένε οι ίδιοι οι υπάλληλοι της ΔΥΠΙΑ. Εγώ έχω πάει σε όλες τις υπηρεσίες της ΔΥΠΙΑ, 116, έχω πάει σε όλες, σε όλη την Ελλάδα και σε κάποιες έχω πάει και πολλές φορές. Γιατί το κάνω αυτό; Κατ' αρχάς μαθαίνω πράγματα που δεν θα μάθω ποτέ αν κάτσω στο γραφείο μου στον Άλιμο που έρχονται και μου παρουσιάζουν την εικόνα που θέλουν. Και αυτοί που δεν το κάνουν και δυστυχώς είναι πολλοί και το λέω και στους γενικούς διευθυντές μου και τα λοιπά δεν ξέρουν τι χάνουν, δεν ξέρουν τι χάνουν. Η δουλειά τους θα ήταν 80% πιο σωστή, αποτελεσματική και ευκολότερη, αν μιλάγαμε στον κόσμο. Πηγαίναμε λοιπόν δεξιά και αριστερά και μας λέγανε οι εργαζόμενοι κάντε κάτι με το μητρώο να ξεκαθαριστεί, έχουμε κόσμο και κοσμάκη που δεν θέλει να εργαστεί και είναι γραμμένος σε μας. Το ακούω 1, το ακούω 2, το ακούω 10. Αρχισα μετά να κάνω ένα άτυπο poll. Σε κάθε υπηρεσία που πήγαινα έλεγα από τους 10 εγγεγραμμένους πόσοι πραγματικά ψάχνουν για δουλειά; Ρώταγα τους υπαλλήλους μας. Και όλοι οι υπάλληλοι μου λέγανε από 1 έως 5, οι περισσότεροι 2 με 3 και σε ένα ΚΠΑ (Κέντρο Προώθησης Απασχόλησης) μου είπαν 5 και σε ένα ΚΠΑ μου είπαν 1 στους 10. Οκέι λοιπόν, συνεχίζουμε, συνεχίζουμε και πάμε τώρα με τον πρώην υπουργό, τον κύριο Χατζιδάκι, τον Κωστή στην Κέρκυρα και είναι πρώτη του επίσκεψη σε υπηρεσία. Πάει πρώτα στον ΕΦΚΑ και μετά πάμε στο κέντρο μας και είμαι εγώ και ο υπουργός. Πρώτη φορά σε υπηρεσία της ΔΥΠΙΑ. Μπαίνει μέσω υπουργός, χαιρετούρες, ιστορίες, πάμε στους εργασιακούς συμβούλους μας. Γυρίζει και λέει ο υπουργός παιδιά, τι σας απασχολεί, ποιο το πρόβλημα εδώ; Γυρίζουν και του λένε οι εργασιακοί τους παίρνουμε τηλέφωνο να πάνε και δεν πάνε για δουλειά. Λένε οι εργασιακοί σύμβουλοι στον υπουργό εργασίας. Τους λέει γιατί ρε παιδιά; Λέει κάποιος θέλουν μόνο να δουλεύουν 5-6 μήνες, όταν δηλαδή τους λέμε ότι η δουλειά που προσφέρεται είναι δωδεκάμηνη, οι ίδιοι αρνούνται. Κάποιοι δεν ψάχνουν για δουλειά και λέει μη με ξαναπάρεις τηλέφωνο, εγώ είμαι γραμμένος για άλλους λόγους. Άρα όταν το ακούει αυτό ο ίδιος ο υπουργός ο εργασίας -που εγώ το είχα ακούσει ήδη στις περισσότερες υπηρεσίες- καταλάβαμε όλοι ότι κάτι πρέπει να κάνουμε. Τι κάναμε λοιπόν; Για πρώτη φορά πέρασε νόμος ο 4921/22 που λέει κατ' αρχάς βάλουμε εισοδηματικά κριτήρια. Αν δηλαδή είσαι γραμμένος σε μας και έχεις εισόδημα πάνω από το επίδομα θέρμανσης, δεν έχεις πια τις παροχές που είχες, ένα το κρατούμενο. Και δεύτερον και πιο σημαντικό για μένα βάλουμε υποχρεώσεις και της ΔΥΠΙΑ απέναντι στους ανέργους, αλλά και στους άνεργους απέναντι στη ΔΥΠΙΑ και είπαμε αν σου προσφέρουν δουλειά 3

φορές και αρνηθείς, θα σε διαγράψω, αν σε βρω να απασχολείσαι ενώ μου έχεις πει ότι είσαι άνεργος, θα υπάρξει ποινή. Άρα δηλαδή ουσιαστικά είπαμε ότι δεν μπορεί κάποιος να είναι γραμμένος στο μητρώο χωρίς να ψάχνει για δουλειά.

Νίκος Φιλιππίδης

Άρα θα έχουμε σημαντική μείωση του αριθμού των εγγεγραμμένων;

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Η μείωση θα επέλθει από την εφαρμογή αυτών των πολιτικών, αλλά δεν γίνονται όλα από τη μια μέρα στην άλλη, η εφαρμογή τους θα είναι και σταδιακή και στην αρχή ήπια, μέχρι που να καταλάβουν όλοι τους κανόνες, αλλά δεν σας κρύβω ότι ένας μεγάλος λόγος είναι ότι για να πάρεις το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα πρέπει να είσαι γραμμένος στο μητρώο. Τώρα, μην πάμε από το ένα άκρο στο άλλο. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν έχουμε πάρα πολλούς άνεργους στη χώρα και αυτό δεν σημαίνει ότι δεν πρέπει να κάνουμε -και αυτή τη δουλειά μας- ό,τι περνάει από το χέρι μας να βοηθήσουμε αυτούς που πραγματικά ψάχνουν για δουλειά, αλλά ότι υπάρχουν άνθρωποι γραμμένοι στο μητρώο της ΔΥΠΙΑ που δεν αναζητούν εργασία και δεν είναι άμεσα διαθέσιμοι για εργασία, αυτό ισχύει και προσπαθούμε να το διορθώσουμε.

Νίκος Φιλιππίδης

Όκει, άρα θα έχουμε αποκλιμάκωση θεωρητικά εγώ εικάζω του αριθμού των εγγεγραμμένων στον ΟΑΕΔ. Υπάρχει βέβαια αυτός ο αριθμός που μετρά η ΕΛΣΤΑΤ, 430.000, πρέπει να πω ότι ιστορικά αν κάτσουμε και δούμε και πριν την οικονομική κρίση, περίπου αυτός ήταν ο στάνταρ αριθμός των ανέργων στην Ελλάδα. Δηλαδή ακόμα και όταν την εποχή που περνάμε διακοποδάνεια για να πάμε για σαββατοκύριακο στο Λονδίνο ή για εβδομάδα στη Νέα Υόρκη, στο Empire State Building για επίσκεψη, ακόμα και τότε ο αριθμός των ανέργων ήταν αυτός. Πώς μπορεί τώρα αυτός να μειωθεί τη στιγμή που λέμε ότι έχουμε ανάγκες διακοσίων, τριακοσίων χιλιάδων επιπλέον εργαζομένων στην ελληνική οικονομία;

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Είναι ένα σύνθετο πρόβλημα αυτό το οποίο τώρα περιγράφετε και έχει αναλωθεί μεγάλο κομμάτι της θητείας μου στο να επιλύσουμε αυτό το πρόβλημα που είναι το θέμα της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Τι σημαίνει; Υπάρχει κόσμος που ψάχνει για δουλειά που πολύ απλά δεν έχει τις γνώσεις, τα προσόντα και τις δεξιότητες που θέλουν οι επιχειρήσεις. Το κλασικό παράδειγμα που φέρνω, γιατί πολλές φορές το ακούω αυτό, μου λένε, ας πούμε, οι επιχειρηματίες, μου λένε όλοι αυτοί οι άνεργοι, γιατί δεν βρίσκω κανέναν; Τι ψάχνεις; Μάγειρα. Μα για να γίνει κάποιος μάγειρας πρέπει να εκπαιδευθεί, δε μπορείς να μαγειρέψεις για 200 άτομα επειδή είσαι άνεργος, δηλαδή δεν σημαίνει ότι επειδή είσαι στο μητρώο και είσαι άνεργος αύριο το πρωί μπορεί να βάλεις τη στολή του σεφ και να μπεις σε ένα ξενοδοχείο να μαγειρέψεις για 200. Αυτός ο άνθρωπος ποτέ δεν έμαθε ένα επάγγελμα που αυτή τη στιγμή να υπάρχει σε ζήτηση. Έχουμε, ένα θέμα λοιπόν είναι αυτό. Είναι η αντιστοιχισή δεξιοτήτων. Ένα άλλο θέμα είναι το spatial mismatch που λέμε στα αγγλικά που είναι η χωρική αντιστοιχία, δηλαδή αλλού είναι οι δουλειές αλλού είναι οι άνεργοι. Βλέπε στην ύπαιθρο με το αγροτικό τομέα, βλέπε με τις βιομηχανικές ζώνες, δηλαδή υπάρχουν δουλειές στα Οινόφυτα, ο άλλος που μένει Αθήνα δεν είναι εύκολο να πάει στα Οινόφυτα να δουλέψει, οπότε υπάρχει και αυτό το κομμάτι. Και μετά βέβαια υπάρχει και το κομμάτι -και εδώ είναι μια μεγάλη κουβέντα που πρέπει να ανοίξει στην Ελλάδα- και των μισθών και των συνθηκών εργασίας και το πως βλέπει ο εργοδότης τον εργαζόμενο, εγώ ξέρετε έχω αυτή την ιδιαίτερη θέση ως διοικητής και βλέπω και την προσφορά και τη ζήτηση. Και εδώ θα σας πω βλέπω πολλές προβληματικές συμπεριφορές και στην προσφορά αλλά και στη ζήτηση. Βλέπω επιχειρήσεις οι οποίες -για να το πω όσο πιο απλά- από τη μύγα ξύγκι, βλέπω επιχειρήσεις με ηλικιακή διάκριση σωρηδόν, δηλαδή δεν κοιτάνε κανέναν πάνω από κάποια ηλικία. Στην Αμερική, η πρόσληψη είναι κάτι καλό, ο άλλος λέει, business is booming, I'm hiring, δηλαδή είναι καλό το να προσλαμβάνεις, να παίρνεις κόσμο, να επεκτείνεσαι. Εδώ βλέπεις μια διστακτικότητα στην πρόσληψη. Σαν να λέει θα πάρω ό,τι περισσότερο μπορώ από αυτούς που έχω πριν προσθέσω άλλη μία μονάδα, ενώ στην Αμερική είναι πολύ -τώρα θα μου πεις εκεί και απολύσεις και πιο εύκολα το καταλαβαίνω- αλλά θέλω να πω ότι βλέπεις εδώ στην Ελλάδα ακόμα μια αντίληψη ότι ο εργαζόμενος είναι ένα κόστος, είναι ένα βάρος, όταν στην πραγματικότητα ο εργαζόμενος είναι, το ανθρώπινο κεφάλαιο, είναι μια επένδυση. Αυτός είναι που θα σου αυξήσει την παραγωγικότητά, θα σου αυξήσει το κέρδος, όλα θα γίνουν μέσα από τους ανθρώπους, οπότε

και ο Έλληνας επιχειρηματίας πρέπει λιγάκι σιγά σιγά να αλλάξει την αντίληψή του και να δει ότι εργαζόμενος είναι μια επένδυση, όχι κόστος. Αυτό θα πάρει λίγο χρόνο.

Νίκος Φιλιππίδης

Υπάρχει το ηλικιακό, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δείχνουν ότι γερνάμε. Υπήρχε η οικονομική κρίση της προηγούμενης δεκαετίας που πολλοί έχασαν τη δουλειά τους, βρέθηκαν γενικώς εκτός, αυξήθηκαν οι κοινωνικές ανισότητες σε πολύ μεγάλο βαθμό. Είναι αυτή η κατηγορία των ανθρώπων άνω των 50, οι οποίοι δυσκολεύονται να βρουν δουλειά με όριο συνταξιοδότησης θυμίζουμε τα 67 χρόνια για τη δική μας τη γενιά. Άρα μιλάμε για μια κατάσταση η οποία είναι αρκετά δύσκολη να μπορέσουν στη διάρθρωση αυτή της οικονομίας της ελληνικής, η οποία τι έχει; Τουρισμό, αγροτική παραγωγή που τι ψάχνουν όλοι; Νέους, ανθρώπους που να είναι δυνατοί, να είναι στους πελάτες ευχάριστοι να τους βλέπεις. Ένας άνθρωπος άνω των 55 γίνεται λίγο πιο βαρύν, πιο δύσκολος για αυτούς τι κάνετε;

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Κάνουμε πολλά, αλλά τώρα θα μου δώσετε το πάτημα να σας πω για μία ενδιαφέρουσα συζήτηση που είχα το Σάββατο. Το Σάββατο είχαμε μια εκδήλωση, job ready λεγόταν, ήταν η δεύτερη που κάναμε, που τι έκανε; Σε βοηθάω να φτιάξεις το βιογραφικό σου, να προετοιμαστείς για μία συνέντευξη. Εργαστήρια ουσιαστικά, σεμινάρια προετοιμασίας, γι' αυτό και λέγεται job ready, προετοιμασίας για εργασία, μας τα ζητάγε ο κόσμος, τα κάναμε, πάνε πολύ καλά και τα λοιπά. Έρχεται λοιπόν και ανοίγω κουβέντα με έναν άνεργο που είχε έρθει το Σάββατο και του λέω, Τι κάνεις; Μου δίνει το βιογραφικό του και μου λέει την ιστορία του. Τώρα μη στα πολυλογώ τι μου πε; Αυτός τώρα είναι γύρω στα 50, είναι απόφοιτος λυκείου, μόνος του, ανύπαντρος ζει στην Αθήνα. Με 479 προσπαθεί να επιβιώσει. Είναι χωρίς δουλειά 10 μήνες του μένουν άλλοι 2 μήνες επίδομα, τον έπασε η μέση του ήταν σε αποθήκες και σήκωνε πράγματα και τα λοιπά. Αυτός τώρα μου λέει ότι πάει παντού όπου βλέπει ζητείται εργαζόμενος και χτυπάει την πόρτα. Παντού την κλείνουν την πόρτα λόγω ηλικίας. Πήγε στο φούρνο μου λέει προχθές έγραφε απ έξω ζητείται πωλητής. Μπαίνει μέσα και του λέει αυτός θέλω κοπέλα κάτω από 30. Άρα δεν ζητείται πωλητής. Ζητείται πωλήτρια κάτω των 30. Αυτός θα μπορούσε να σερβίρει κουλουράκια και να βγάλει το ψωμί να το τυλίξει δηλαδή δεν σηκώνει κάτι. Δεν του κάνει δηλαδή ο εργοδότης ψάχνει για κάτι άλλο και πιο συγκεκριμένο. Αυτή λοιπόν, η ηλικιακή διάκριση αναγκάζει τη ΔΥΠΙΑ να δημιουργήσει προγράμματα που δίνουμε όσο το δυνατόν μεγαλύτερα κίνητρα στις επιχειρήσεις, να τους προσλάβουμε. Λέμε λοιπόν, αν προσλάβεις κάποιον που είναι 30 ετών θα πάρεις 300€ το μήνα, αν προσλάβει κάποιος που είναι πάνω από 55 ετών θα πάρεις 700€ το μήνα. Δηλαδή δίνουμε μεγαλύτερα κίνητρα στις επιχειρήσεις να πάρουν άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Φτιάξαμε και ένα πρόγραμμα να πάνε στους δήμους, διότι ακόμα και με τα κίνητρα, πολλές επιχειρήσεις δεν ανταποκρίνονταν. Και έχουμε ένα πολύ πετυχημένο πρόγραμμα πάνω από 55 ετών μπορεί να πας σε δήμους για 1 + 1 χρόνο. Αλλά όλο αυτό δεν λύνεται μόνο προφανώς με αυτά τα προβλήματα πρέπει η νοοτροπία και η κουλτούρα να αλλάξει και να σου πω κάτι Νίκο; (να λέει ο Φιλιππίδης). Έχουμε πάρει εμείς τέτοιους ανθρώπους στη ΔΥΠΙΑ. Δουλεύουν σε εμάς. Ξέρεις γιατί ας μου επιτραπεί, αστέρια μιλάμε; Ο άλλος ήταν αρχιλογιστής της Volkswagen και δουλεύει στο ΚΠΑ μου. Κάνει παπάδες με τα excel. Οι συνάδελφοι μου λένε ότι είναι ότι καλύτερο έχουμε δει. Αυτός ο άνθρωπος γιατί δεν μπορούσε να βρει δουλειά; Μετά από τόσα χρόνια, με τέτοιο βιογραφικό.

Ο άλλος δεν το άνοιγε καν όταν έβλεπε την ημερομηνία γέννησης. Αυτοί χάνουν που δεν τους παίρνουν διότι είναι επαγγελματίες, έχουν τρομερές εμπειρίες, ξέρουν να φέρονται σε εργασιακό χώρο. Δηλαδή έχουν αυτή την εμπειρία και του πώς τα πάω καλά με τους συναδέλφους και διατηρώ ισορροπίες στον εργασιακό χώρο. Είναι ώριμοι. Δηλαδή είναι φοβεροί εργαζόμενοι. Είναι τρομερή χασούρα της ελληνικής επιχείρησης που έχει αυτή την ηλικιακή διάκριση που δεν επενδύει σε αυτούς. Γιατί; Για τα 200, 300 παραπάνω που ίσως να ζητάει λόγω της εμπειρίας και να πρέπει να πάρει; Δηλαδή αυτό είναι μια κοντόφθαλμη οπτική, η οποία δεν καταλαβαίνουν στο τέλος θα τους κοστίσει πιο πολύ. Θα έχουν μεγαλύτερο turn over, δηλαδή θα έχουν περισσότερες αλλαγές προσωπικού από αυτούς στους οποίους θα επενδύουν και θα φεύγουνε, από το να πάρει κάποιον έμπειρο, σταθερό, ο οποίος ξέρει τι θέλει, ξέρει τι κάνει, φέρνει τρομερές γνώσεις και δεξιότητες και παραμένει ένας μόνιμος υπάλληλος που σου βγάζει δουλειά και είναι παραγωγικός.

Αυτό το βλέπω εγώ ως εργοδότης πλέον, γιατί αυτοί έχουν έρθει στη ΔΥΠΙΑ και μου λένε όλοι τα καλύτερα παντού.

Νίκος Φιλιππίδης

Από αυτούς περίπου 430.000 πόσοι είναι εποχικοί και πόσοι είναι κανονικοί άνεργοι οι οποίοι δουλεύουν σε 12 μήνες δουλειές οι οποίες κλείσανε;

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Άλλο ένα κλειδί. Όταν σου λέει 430 είναι αφού έχει γίνει στατιστική επεξεργασία για την εποχικότητα. Όταν εγώ λέω 1.030.000 οι 150.000 από αυτούς είναι εποχικοί, δηλαδή εγώ τώρα έχω 1.030.000, τον Μάιο θα έχω 900, 850, πέφτει το νούμερο, ενώ αυτό επειδή είναι στατιστικά επεξεργασμένο η εποχικότητα είναι αυτό που λέμε έχει ενσωματωθεί ως το πούμε έτσι. Οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερο πρόβλημα, δεν το συζητώ, είναι διπλάσια η ανεργία των γυναικών, οι νέοι και μεγαλύτερης ηλικίας. Πολύς κόσμος δεν το ξέρει αυτό, λέει ποιο είναι το προφίλ του Έλληνα ανέργου και έχει στο μυαλό του τον 60χρονο πρώην εργαζόμενο βιομηχανίας που έκλεισε και τα λοιπά, προβληματικής. Είναι γυναίκα 30 έως 45 ετών, απόφοιτους λυκείου. Έχουμε παρατηρήσει το εξής πρόβλημα, οι γυναίκες φεύγουν από την αγορά εργασίας να μεγαλώσουν τα παιδιά και έχουν πρόβλημα να ξαναμπούνε, γιατί μετά από αυτή την αποχή δεν έχουν την πρόσφατη εμπειρία που ζητάει ο εργοδότης έχουν χάσει λίγο την επαφή με την αγορά εργασίας και κάποιες έχουν σημαντικά προβλήματα. Γι' αυτό έχουμε βγάλει προγράμματα τώρα που είναι για τη μητέρα που επιστρέφει στην αγορά εργασίας μετά την ανατροφή των παιδιών της, από το Ταμείο Ανάκαμψης, και πάει και πολύ καλά και βγάζουμε προγράμματα για γυναίκες και έχουν απορροφητικότητα, αλλά χρειάζεται να κάνουμε περισσότερα. Τα 2/3 των ανέργων είναι γυναίκες και είναι κάτι που πρέπει να μας προβληματίσει και να κάνουμε ακόμα περισσότερα.

Νίκος Φιλιππίδης

Η μικροεπιχειρηματικότητα έτσι ως τάση, ως διαφυγή;

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Ο Έλληνας είναι γνωστό, όλοι θέλουν να φτιάξουν δικιά τους επιχείρηση. Δίνουμε με 15 χιλιάδικα σε ανέργους για να φτιάξουν επιχείρηση δικιά τους, Κυρίως νέους. Νέους για την Ευρώπη είναι έως και 29 και το λέω με χρηματοδοτικούς περιορισμούς, δηλαδή επειδή έρχονται από το youth guarantee, που είναι το πρόγραμμα της Ευρώπης για τους νέους. Αυτοί θεωρούν νέους και άρα μας αναγκάζουν δεν μπορούν να δώσουν χρήματα πάνω από 29 από άλλα funds από άλλες πηγές μπορώ, αλλά από ένα βασικό δεν μπορώ. Οι νέοι λοιπόν τι κάνουν; Δυστυχώς πολλές φορές οι επιχειρήσεις που φτιάχνουν εκεί που υπάρχει κορεσμός, πολύ εστίαση, πολύ περιποίηση νυχιών, πολύ καφετέρια και αυτή είναι η αλλαγή που κάνουμε τώρα στα προγράμματα. Θέλουμε μεγαλύτερη έμφαση στην ψηφιακή οικονομία, στην πράσινη οικονομία, σε πιο βιώσιμες επιχειρήσεις, γιατί σε άλλες βλέπουμε κορεσμό. Γνώρισα ζευγάρι που ήταν άνεργοι, άνοιξαν ταξιδιωτικό γραφείο με λεφτά της ΔΥΠΙΑ και τώρα έρχονται και προσλαμβάνουν ανέργους από τα προγράμματα της ΔΥΠΙΑ για το ταξιδιωτικό του γραφείο, δηλαδή φουλ (25:12)...που λέμε. Όλος ο κύκλος. Ο άνεργος που έγινε επιχειρηματίας που δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας και προσλαμβάνει άλλους ανέργους σε αυτές. Για μένα αυτά είναι τα σαξές στόρις ας πούμε, που θέλω να αναδεικνύουμε και να λέμε ώστε να ξέρει ο κόσμος ότι αυτά δεν είναι λεφτά πεταμένα.

Νίκος Φιλιππίδης

Εσύ διαχειρίζεσαι βέβαια στον οργανισμό και ιστορίες αποτυχίας, οι οποίες είναι δικαίωμα στη ζωή, δεν το είχαμε παλιά. Πρέπει να σου πω πριν τη χρεοκοπία δεν υπήρχε δικαίωμα δεύτερης ευκαιρίας στην αποτυχία εδώ στην Ελλάδα, αλλά για παράδειγμα πολλές επιχειρήσεις κλείνουν, οι περισσότερες κλείνουν, πολλοί δεν το ξέρουν, αλλά από το 60 – 70% των επιχειρήσεων είναι καταδικασμένες να κλείσουν από την αρχή. Αυτοί επιστρέφουν σε σας;

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Είχαμε ένα πρόγραμμα δεύτερης επιχειρηματικής ευκαιρίας που και αυτό πήγε αρκετά καλά και έκανε αυτό που μόλις είπες, δηλαδή για αυτούς που είχαν επιχειρήσει και την έκλεισαν τους δίνουμε τη δυνατότητα να το ξαναδοκιμάσουν ξανά. Υπάρχει και αυτό γίνεται και αυτό. Ξέρεις αυτά τα προγράμματα τα είχαν βαφτίσει ανακύκλωση της ανεργίας και διάφορα και τα λοιπά. Και η αλήθεια είναι ότι δεν είχαν αξιολογηθεί ποτέ, δηλαδή κανείς ποτέ δεν κοίταξε εδώ και

δεκαετίες τρέχουμε τέτοια προγράμματα, να πει ρε παιδάκι μου στο τέλος του προγράμματος, τι γίνεται αυτός ο άνθρωπος; Μένει στη δουλειά, δεν μένει, ξαναγίνεται άνεργος; Κάναμε λοιπόν μια προσπάθεια εμείς το καλοκαίρι και βρήκαμε ότι 2/3 παραμένουν. Και τώρα ήρθε ΟΟΣΑ, που για πρώτη φορά έκανε αυτή την αξιολόγηση, παρουσιάσαμε την περασμένη εβδομάδα τα αποτελέσματα, και τι βρήκε; Αν συμμετέχεις στα προγράμματα απασχόλησης της ΔΥΠΙΑ, έχεις διπλάσια πιθανότητα να είσαι εργαζόμενος απ' ότι αν δεν είχες συμμετάσχει 36 μήνες μετά. Δηλαδή σε βάθος χρόνου είδε ότι η απασχολησιμότητα όντως ενισχύεται, άρα αυτό μας δίνει καλό προαίσθημα γι' αυτό που κάνουμε και μας δίνει κουράγιο ως το πω έτσι, και δύναμη να συνεχίζουμε να επενδύουμε σε αυτά τα προγράμματα και δείχνει ότι είναι έξυπνη στρατηγική επιλογή της κυβέρνησης.

Νίκος Φιλιππίδης

Πόσο κάτω μπορεί να πάει η ανεργία;

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Σίγουρα να συγκλίνουμε με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, δηλαδή το να κοιτάξουμε ένα 6, 6,5% στα επόμενα χρόνια νομίζω ότι είναι θεμιτό. Σίγουρα να πέσουμε κάτω από το 9, ο στόχος του 8% μέσα στην τετραετία που έχει δώσει ο πρωθυπουργός σίγουρα εφικτός για μένα, αλλά ξέρετε όλα αυτά έχουν να κάνουν και με το τι κάνεις εσύ, αλλά και με πράγματα που δεν κοντρολάρεις. Κακά τα ψέματα είμαστε σε μια παγκόσμια οικονομία. Οτιδήποτε εξωγενές γίνει σε μια οικονομία, που η Ελλάδα είναι μια μικρή οικονομία τώρα παγκοσμίως άμα συζητάμε καταλαβαίνετε κάτι να γίνει σε μια άλλη μεγάλη χώρα και να έχει ντόμινο effect και επιπτώσεις παγκοσμίως μπορεί να μας επηρεάσει, αλλά άμα αυτά τα αφήσουμε στην άκρη χωρίς τέτοιες επιπτώσεις, όλες καλές δεν είναι όλες οι ενδείξεις.

Νίκος Φιλιππίδης

Τα αιτήματα ελλείψεων εργαζομένων σε σένα δεν έρχονται;

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Έρχονται στο υπουργείο Εργασίας, έρχονται σε εμάς, είναι κάτι το οποίο προφανώς μας προβληματίζει. Εγώ πάντα λέω είναι, all of the above. Όταν μου λέει τι κάνουμε, τα κάνουμε όλα, δηλαδή και προσελκύνουμε κόσμο από άλλες χώρες, και προσελκύνουμε κόσμο εντός της Ευρώπης από άλλες χώρες, και βέβαια επενδύουμε στην κατάρτιση και επανακατάρτιση του προσωπικού μας. Έχουμε ένα δισεκατομμύριο από το Ταμείο Ανάκαμψης, τρέχουμε το μεγαλύτερο πρόγραμμα κατάρτισης που έχει γίνει ποτέ στη χώρα. Παράδειγμα, και προς τιμήν τους δηλαδή ήταν έξυπνο, ήρθαν οι ιδιοκτήτες συνεργείων της Δυτικής Μακεδονίας και είπανε, ΔΥΠΙΑ μπορείς να μάθεις ηλεκτρικό αυτοκίνητο; Διότι κοιτάνε μπροστά και ξέρουν ότι μέσα στα επόμενα 3, 4 χρόνια, αν δεν ξέρεις να φτιάχνεις ηλεκτρικό αυτοκίνητο σαν συνεργείου δεν θα υπάρχεις διότι εκεί πάμε. Πήγαμε εμείς στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, τους ζητήσαμε να κάνουν ένα πρόγραμμα, κάναμε ένα πρόγραμμα, ήρθαν άνθρωποι από όλη τη Δυτική Μακεδονία πήραν την πιστοποίηση και τώρα ξέρουν να δουλεύουν ηλεκτρικό αυτοκίνητο. Μόνο έτσι θα γίνει η δουλειά.

Νίκος Φιλιππίδης

Στα πιο πολλά μέρη της Ελλάδας, ξέρεις τι κάνουν με τις νέες τεχνολογίες των αυτοκινήτων, τα συνεργεία άμα τους κάτσει κάποιος επισκέπτης; Το φορτώνουν σε ένα γερανό και το φέρνει στην Αθήνα ή στη Θεσσαλονίκη. Δεν μπορούν και το λένε οι άνθρωποι.

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Αλλά αυτό το μοντέλο Νίκο της δικιάς σου γενιάς και της δικιάς μου, ότι πάω στο σχολείο, μετά πάω στο πανεπιστήμιο, πάνω μια δουλειά και δεν ξαναπατάω το πόδι μου στην τάξη, έχει πεθάνει.

Νίκος Φιλιππίδης

Έχει πεθάνει. Συμφωνώ.

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Εμείς συνεχώς θα πρέπει να μαθαίνουμε νέα πράγματα. Δες τη δημοσιογραφία. Δες τι έχει γίνει στα 30 χρόνια αυτά;

Νίκος Φιλιππίδης

Δεν έχει καμία σχέση με αυτό που εγώ μπήκα πριν από 30 χρόνια.

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Ακριβώς, όλα αλλάζουν τα πάντα.

Νίκος Φιλιππίδης

Προχωρώντας προς το τέλος, πες μας λίγο τις αλλαγές στο επίδομα ανεργίας. Τι ακριβώς κανείς; Γιατί καταλαβαίνω ότι μαζί με το υπουργείο εργασίας αλλάζει ο τρόπος, τα ποσά;

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Ότι κάνουμε εμείς βασικά σχεδιάστηκε τη δεκαετία του '80. Όταν κοιτάει κάποιος στο θεσμικό πλαίσιο το επίδομα ανεργίας και τα λοιπά είναι κατά βάση '85, '89 άλλη οικονομία τότε, άλλη αγορά εργασίας, αλλά όλα. Ενώ λοιπόν τα πάντα αλλάζουν τα θεσμικά πλαίσια μένουν ίδια. Αγία Γραφή, δεν αλλάζει τίποτα. Δίνουμε ένα ειδικό εποχικό βοήθημα εμείς κάθε Σεπτέμβριο και γράφω το δελτίο Τύπου και βλέπω τα επαγγέλματα και δεν υπάρχουν πια, ταξιθέτης σινεμά, υπάρχει; Δηλαδή τι, τι μου λέτε. Λοιπόν αυτό γράφτηκε το '89 και μέχρι σήμερα δεν έχει αλλάξει ούτε μια λέξη. Λοιπόν πρέπει να το επικαιροποιούμε όλα, να τα βλέπουμε, να τα ξαναβλέπουμε, να τα κάνουμε πιο απλά πιο στοχευμένα. Τι έχουμε στο επίδομα ανεργίας; Είτε δουλεύεις 20 χρόνια, είτε δουλεύεις 2, παίρνεις το ίδιο επίδομα. Είτε έχεις πληρώσει λοιπόν 20 χρόνια ένσημα υπέρ ανεργίας, είτε έχεις δουλέψει 2 χρόνια κατώτατο μισθό το ίδιο επίδομα παίρνεις, άρα δεν είναι δίκαιο και δεν είναι ανταποδοτικό, ένα. Δύο, παίρνεις 479 κάθε μήνα για 12 μήνες, γιατί να μην παίρνεις πιο πολλά στην αρχή, που έχεις το μεγαλύτερο σοκ από την εργασία στην ανεργία να είναι πιο ομαλή μετάβαση και μετά να φθίνει το ποσό καθώς περνάει ο καιρός και ως κίνητρο γρήγορης επανένταξης; Αυτές είναι οι 2 μεγάλες αλλαγές που κοιτάμε. Τις μελετάμε με τον ΟΟΣΑ, είδαμε και τη μεταρρύθμιση στη Γαλλία και σε κάποια άλλα κράτη έχουμε κάνει κάποιες μελέτες και θέλουμε με τα χρήματα που μας έχει δώσει το ταμείο, να κάνουμε ένα πιλοτικό, να δούμε αυτές τις επιπτώσεις αυτού και να κάνουμε αλλαγές.

Νίκος Φιλιππίδης

Από που θα ξεκινήσει το πιλοτικό;

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Δεν ξέρω, έχουμε 2 μεθοδολογικές οδούς ή να κάνουμε γεωγραφικά κάπου κάτι ή να κάνουμε ένα random sampling πανελλήνιο. Ο λόγος όμως που το πιλοτικό θα κοστίζει και έχουμε 100 εκατομμύρια ευρώ είναι γιατί δίνεις κάτι παραπάνω, αλλά η αλήθεια είναι ότι αυτό συνολικά θα έχει εμείς πιστεύουμε μειωμένη χρήση, δηλαδή θα είναι πιο ενισχυμένο, αλλά θα οδηγήσει σε γρηγορότερη επανένταξη στην αγορά εργασίας, άρα από εκεί θα υπάρχουνε savings, αυτά μελετάμε με το μοντέλο του ΟΟΣΑ βάζουμε στοιχεία, βλέπουμε τι βγάζει, θέλω να πιστεύω ότι τους επόμενους δυο μήνες θα είμαστε έτοιμοι να καταλήξουμε σε ένα σενάριο.

Νίκος Φιλιππίδης

Κλείνοντας πως φαντάζεσαι στο τέλος της θητείας σου την κατάσταση στην ελληνική αγορά εργασίας;

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Με βάση όλα αυτά που βλέπω ακόμα πιο σφιχτή και θα πρέπει να αλλάξουν συμπεριφορά και στην προσφορά και στη ζήτηση, λέω ας πούμε πολλές φορές έναν άνεργο άμα ψάχνεις 3, 4 χρόνια για δουλειά σε ένα αντικείμενο και δεν βρίσκεις δεν πρέπει να διευρύνεις σε περισσότερα αντικείμενα; Σου λέει ο άλλος εγώ αυτό σπούδασα. Οκ, το καταλαβαίνω ότι αυτό που σπούδασες αλλά άμα αυτό δεν το θέλει η αγορά εργασίας αυτή τη στιγμή, μήπως πρέπει να ανοίξουμε λίγο την βεντάλια αυτού που ψάχνουμε; Αντίστοιχα επιχείρηση, μου λες δεν βρίσκεις κόσμο. Ο ένας σου μυρίζει ο άλλος σου βρωμάει. Έχεις δηλαδή, αυτά που συζητήσαμε ηλικιακή διάκριση και τα λοιπά. Μήπως πρέπει και σε λιγάκι να αρχίζεις να βλέπεις διαφορετικά τους πιθανούς υποψήφιους; Άρα, βλέπω αλλαγές στις οποίες θα αναγκαστούμε να κάνουμε και λόγω της παγκόσμιας κατάστασης και τα λοιπά θα πρέπει να αυξήσουμε μισθούς, θα δώσουμε καλύτερες συνθήκες εργασίας, θα ανταγωνίζονται πιο πολύ επιχειρήσεις για τα ταλέντα, για τους ανθρώπους και αυτό είναι καλό θα οδηγήσει σε αυξημένους μισθούς και σε καλύτερα πακέτα

παροχών προς τους εργαζομένους. Αυτό νομίζω και νομίζω ότι και η ελληνική οικογένεια σιγά σιγά θα αρχίσει να καταλαβαίνει ότι υπάρχουν πολλά επαγγέλματα που είχαν απαξιωθεί και που δεν θέλανε τα παιδιά τους να πάνε να μάθουνε, τα οποία είναι εξαιρετικά, με φοβερή επαγγελματική εξασφάλιση και ανέλιξη.

Νίκος Φιλιππίδης

Πες μας ένα που το συζητάτε εσωτερικά στη ΔΥΠΙΑ και λέτε ότι γιατί δεν πάνε; Έρχονται επιχειρήσεις και μας ζητάν αυτή τη θέση εργασίας που δίνει και καλή αμοιβή.

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Από ηλεκτροσυγκολλητής, торναδόρος, ηλεκτρολόγος υδραυλικός, χειριστής μηχανημάτων, είναι τόσα τα επαγγέλματα που αυτή τη στιγμή βγάζεις σίγουρη δουλειά με καλά λεφτά. Είναι πάρα πολλά, είναι πολλά. Τώρα εμείς φταίμε κιόλας, γιατί μιλάμε σε αυτά με παλιούς όρους. Λέω εγώ, μάγειρας σου έρχεται ένα πράγμα στο μυαλό αν σου πω σεφ δεν το σκέφτεσαι διαφορετικά; (Το έφτιαξες). Άρα, άρα, θέλω να σου πω ότι και εμείς πρέπει λιγάκι να αρχίσουμε να μιλάμε τη γλώσσα των νέων, τα επαγγέλματά να τους τα εξηγούμε. Άλλο μόδα, άλλο κοπτική, ραπτική, Σωστά; Και όμως εμείς ακόμα μιλάμε με κάτι όρους της δεκαετίας του '50 και του '60 που λέμε γιατί δεν προσελκύουμε τους νέους μα, δε μιλάμε και εμείς στη γλώσσα τους, ούτε πάμε να τους δείξουμε τι πραγματικά σημαίνει αυτό το επάγγελμα και μετά λέμε γιατί δεν έρχονται, δεν τους προσεγγίζουμε. Άρα πρέπει και εμείς σαν κράτος, σαν εκπαιδευτικοί και τα λοιπά, να αλλάξουμε την προσέγγισή μας και να μιλήσουμε στην ελληνική οικογένεια και στο παιδί και να τους εξηγήσουμε με πραγματικά στοιχεία τι συμβαίνει στην αγορά εργασίας, ποια είναι τα επαγγέλματα, ποιες είναι οι οδοί, πώς φτάνεις εκεί; Και να τους βοηθήσουμε να κάνουν την επιλογή που είναι σωστή για τον εαυτό τους. Δεν μπορούν να κάνουν τα ίδια πράγματα, αλλά να έχουν την πληροφορία που χρειάζεται για να κάνουν μια σωστή επιλογή.

Νίκος Φιλιππίδης

Ευχαριστώ Σπύρο.

Σπύρος Πρωτοψάλτης

Εγώ σε ευχαριστώ Νίκο.