

Δρ Μαρία (Μαρίλη) Μέξη
Νοέμβριος 2025

Από τη Δημογραφική Μετάβαση στο Μέλλον της Εργασίας: Οι Εργαζόμενοι στο Επίκεντρο



Στοιχεία έκδοσης

Εκδότης

Friedrich-Ebert-Stiftung
Γραφείο Αθηνών
Νεοφύτου Βάμβα 4
10674 Αθήνα
Ελλάδα

Ευθύνη για το περιεχόμενο

Regine Schubert | Διευθύντρια

Επικοινωνία

Regine Schubert
Τηλ.: +30 210 72 44 670
<https://athens.fes.de>
Email: info.athens@fes.de

Σχεδιασμός/Σελιδοποίηση

Εριφύλη Αράπογλου - enArte

Σχεδιασμός εξωφύλλου

Φωτογραφία από Andrii Yalanskyi / Shutterstock

Οι απόψεις που εκφράζονται στη συγκεκριμένη δημοσίευση δεν ταυτίζονται κατ' ανάγκη με εκείνες του Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. (FES). Η εμπορική χρήση του υλικού που εκδίδεται από το FES δεν επιτρέπεται χωρίς την έγγραφη συναίνεση του FES. Οι δημοσιεύσεις του FES δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιούνται για προεκλογικούς σκοπούς.

Ιούλιος 2025

© Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

ISBN 978-618-5779-30-6

Περισσότερες δημοσιεύσεις του Friedrich-Ebert-Stiftung
μπορείτε να βρείτε εδώ:

➔ www.fes.de/publikationen



Δρ Μαρία (Μαρίλη) Μέξη
Νοέμβριος 2025

Από τη Δημογραφική Μετάβαση στο Μέλλον της Εργασίας: Οι Εργαζόμενοι στο Επίκεντρο

Περιεχόμενα

Συνοπτική Παρουσίαση	3
1. Εισαγωγή: Η Αναδιατύπωση του Αφηγήματος - Από το Μέλλον της Εργασίας στο Μέλλον των Εργαζομένων	4
2. Δημογραφικές Τάσεις και Σύγκριση Σε Παγκόσμιο Επίπεδο	5
3. Ανθεκτικότητα της Αγοράς Εργασίας εν μέσω Δημογραφικών Αλλαγών	7
α. Το Υπό Εξαφάνιση Εργατικό Δυναμικό	7
β. Το Υψηλό Κόστος της Γήρανσης	9
γ. Έλλειψη ταλέντων, Αναντιστοιχίες και ο Πόλεμος για τις Δεξιότητες	9
δ. Η Γεωγραφία της Ανισότητας	12
ε. Μια Αχτίδα Ελπίδας: Από το Brain Drain στο Brain Gain;	12
4. Πολιτικές Απαντήσεις και Διεθνείς Πρακτικές	14
α. Η Ασύγχρονη Γήρανση και ο Ρόλος της Εργασιακής Μετανάστευσης	14
β. Πολιτικές Φιλικές προς την Οικογένεια και την Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής ζωής για Μακροπρόθεσμη Ανανέωση	15
γ. Αύξηση της Συμμετοχής των Εργαζομένων Μεγαλύτερης Ηλικίας	18
δ. Οι Δεξιότητες στην Πρώτη Γραμμή: Τα Όρια Ηλικίας Συνταξιοδότησης δεν αποτελούν Ολοκληρωμένη Λύση	19
ε. Καινοτομία και Αυτοματοποίηση για την Αντιμετώπιση των Δημογραφικών Πιέσεων	20
στ. Διαγενεακή Δικαιοσύνη: Δικαιοσύνη Εφ' Όρου Ζωής	22
5. Ένα Ανθρωποκεντρικό Όραμα για το Μέλλον των Εργαζομένων	24
Φιλικές προς την οικογένεια και προς την ισότητα των φύλων πολιτικές εξισορρόπησης εργασίας και προσωπικής ζωής	24
Ευέλικτες και Χωρίς Ηλικιακούς Αποκλεισμούς Αγορές Εργασίας και Ενεργός Γήρανση	24
Καθολική Πρόσβαση στη Διά Βίου Μάθηση και Επένδυση σε Δεξιότητες Εφ' Όρου Ζωής	24
Αποτελεσματικά Πλαίσια για την Εργασία και τον Επαναπατρισμό των Εξερχόμενων Μεταναστών	24
Καινοτομία στα Συστήματα Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας	25
Ανθρωποκεντρική Προσέγγιση στην Αυτοματοποίηση και στην Τεχνολογική Καινοτομία	25
Πρωώθηση της Διαγενεακής Ισότητας μέσω του Συμπεριληπτικού Κοινωνικού Διαλόγου	25
Διατομεακός Συντονισμός Πολιτικών για Όλες τις Ηλικίες	25
Βιβλιογραφικές Αναφορές	27

Συνοπτική Παρουσίαση

Η Ελλάδα υφίσταται μια βαθιά δημογραφική μετάβαση, χαρακτηριζόμενη από τη γήρανση του πληθυσμού, την υπογεννητικότητα και την εξερχόμενη μετανάστευση ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, η οποία αναδιαμορφώνει την αγορά εργασίας της χώρας. Δεδομένου ότι πάνω από το 32% του πληθυσμού αναμένεται να είναι άνω των 65 ετών έως το 2050 και ότι ο συνολικός πληθυσμός αναμένεται να μειωθεί κάτω από τα 9 εκατομμύρια, οι τάσεις αυτές συμβάλλουν στην έλλειψη εργατικού δυναμικού, στις περιφερειακές ανισότητες και στην αυξανόμενη πίεση στα δημόσια συστήματα.

Σε αυτό το πλαίσιο, η παρούσα ανάλυση πολιτικής μετατοπίζει την εστίαση από την παραδοσιακή οπτική του «Μέλλοντος της Εργασίας» σε εκείνη του «Μέλλοντος των Εργαζομένων» θέτοντας στο επίκεντρο της συζήτησης τους ανθρώπους - και όχι τις θέσεις εργασίας. Επιδιώκει τη διαμόρφωση πολιτικών που προάγουν τη διαγενεακή δικαιοσύνη, διασφαλίζουν τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και προωθούν την ανθεκτικότητα εν όψει των μακροπρόθεσμων δημογραφικών αλλαγών. Το μέλλον των εργαζόμενων στην Ελλάδα θα εξαρτηθεί από το πόσο αποτελεσματικά η χώρα θα κινητοποιήσει τις δυνάμεις όλων των γενεών στο εργατικό δυναμικό. Με την αναπλαισίωση της συζήτησης μέσα από το πρίσμα της δημογραφικής μετάβασης, η παρούσα μελέτη διερευνά το ποιοι θα συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, το πώς εξελίσσονται οι δυναμικές στην εργασία καθώς και τις απαιτούμενες πολιτικές για να οικοδομηθεί ένα οικοσύστημα εργασίας που θα είναι προσαρμοσμένο στο μέλλον, ισότιμο και βιώσιμο. Η παρούσα ανάλυση αντλεί πληροφορίες από συγκρίσεις σε παγκόσμιο επίπεδο και διεθνείς βέλτιστες πρακτικές και παρέχει τεκμηριωμένες γνώσεις και προσαρμοσμένες συστάσεις πολιτικής για την Ελλάδα. Οι κύριες προτεραιότητες πολιτικής είναι οι εξής:

- Πολιτικές εναρμόνισης εργασίας - προσωπικής ζωής, φιλικές προς την οικογένεια και την ισότητα των φύλων
- Ευέλικτες αγορές εργασίας που περιλαμβάνουν όλες τις ηλικίες & στρατηγικές ενεργούς γήρανσης

- Καθολική πρόσβαση σε διά βίου μάθηση και επένδυση σε δεξιότητες εφ' όρου ζωής
- Αποτελεσματικά πλαίσια για την εργασία και τον επαναπατρισμό μεταναστών
- Καινοτομία στα συστήματα υγείας και κοινωνικής φροντίδας
- Ανθρωποκεντρικές προσεγγίσεις για την αυτοματοποίηση και την τεχνολογική καινοτομία
- Προώθηση της διαγενεακής ισότητας μέσα από συμπεριληπτικό κοινωνικό διάλογο
- Διατομεακός συντονισμός πολιτικής για όλες τις ηλικίες

Είναι απαραίτητη η άμεση, συντονισμένη δράση. Χωρίς αποφασιστικές μεταρρυθμίσεις, η δημογραφική πορεία της Ελλάδας ενδέχεται να παγιώσει τις ανισοροπίες στην αγορά εργασίας, να περιορίσει την οικονομική ανάπτυξη και να υπονομεύσει την κοινωνική συνοχή. Ωστόσο, με στρατηγική προνοητικότητα και πολιτική δέσμευση, η χώρα μπορεί να μετατρέψει αυτές τις προκλήσεις σε ευκαιρίες που θα δώσουν ώθηση στην καινοτομία, τη συμπερίληψη και τη μακροχρόνια ανθεκτικότητα.

Η ανάλυση αυτή απευθύνεται σε υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, κοινωνικούς εταίρους και όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς που στοχεύουν στη διαμόρφωση μιας αγοράς εργασίας για την Ελλάδα που θα είναι ανθρωποκεντρική, διαγενεακή και προσαρμοσμένη στο μέλλον.

1. Εισαγωγή: Η Αναδιατύπωση του Αφηγήματος - Από το Μέλλον της Εργασίας στο Μέλλον των Εργαζομένων

Τα τελευταία χρόνια μεγάλο μέρος του παγκόσμιου πολιτικού διαλόγου έχει επικεντρωθεί στο «Μέλλον της Εργασίας» — μια έννοια που διαμορφώνεται σε μεγάλο βαθμό από τις τεχνολογικές ανατροπές, την αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση. Αν και σημαντική, αυτή η οπτική επικεντρώνεται συχνά στις θέσεις εργασίας, τις δεξιότητες και την παραγωγικότητα, παραβλέποντας τις ευρύτερες κοινωνικές και δημογραφικές μεταβολές που αναμορφώνουν τις αγορές εργασίας, ιδίως σε γηράσκουσες κοινωνίες όπως εκείνη της Ελλάδας.

Η παρούσα ανάλυση προτείνει μια αναδιατύπωση: από το **Μέλλον της Εργασίας** στο **Μέλλον των Εργαζομένων**. Η μετατόπιση αυτή δεν είναι απλώς σημασιολογική, αλλά έχει στρατηγική σημασία. Στρέφει εκ νέου την προσοχή στους **ανθρώπους, στις βιωμένες εμπειρίες και στις διαγενεακές διαστάσεις** της συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο της βαθιάς δημογραφικής μετάβασης της Ελλάδας, η συγκεκριμένη ανθρωποκεντρική προσέγγιση είναι απαραίτητη.

Η Ελλάδα αντιμετωπίζει μια «τριπλή πρόκληση»:

- **Γήρανση του πληθυσμού**, με απότομη αύξηση του ποσοστού των ατόμων άνω των 65
- **Διαχρονικά χαμηλά ποσοστά γονιμότητας**, μεταξύ των χαμηλότερων στην ΕΕ
- **Συνεχιζόμενη εξερχόμενη μετανάστευση ειδικευμένου εργατικού δυναμικού**, ιδίως μεταξύ των νεότερων ηλικιακών ομάδων.

Οι δυναμικές αυτές οδηγούν σε **συρρίκνωση του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας, σε αναντιστοιχία δεξιοτήτων και σε αυξανόμενες πιέσεις στα συστήματα υγείας, συντάξεων και φροντίδας**. Οι συνέπειες δεν είναι μόνο οικονομικές αλλά και κοινωνικές - επηρεάζουν την ισότητα, τη συνοχή και τη μακροχρόνια ανθεκτικότητα.

Η αναδιατύπωση του αφηγήματος γύρω από το **Μέλλον των Εργαζομένων** μας επιτρέπει να θέσουμε νέα ερωτήματα:

- Ποιοι θα αποτελούν το εργατικό δυναμικό της Ελλάδας τις επόμενες δεκαετίες;
- Πώς μπορούμε να υποστηρίξουμε καλύτερα τους εργαζόμενους όλων των ηλικιών, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι όλοι μπορούν να έχουν πρόσβαση σε αξιοπρεπή εργασία;
- Τι είδους πολιτικές καινοτομίες απαιτούνται για να διασφαλιστεί τόσο η διαγενεακή ισότητα όσο και η πρόσβαση όλων των εργαζομένων σε αξιοπρεπή εργασία;

Με την ανάδειξη αυτών των ζητημάτων, η παρούσα ανάλυση επιδιώκει να προωθήσει μια νέα πολιτική ατζέντα, η οποία θα είναι **συμπεριληπτική, προνοητική και θεμελιωμένη στη διαγενεακή αλληλεγγύη**. Ο στόχος δεν είναι μόνο η διαχείριση των δημογραφικών αλλαγών, αλλά και **η αξιοποίησή τους ως καταλύτη** για ένα πιο ανθεκτικό και ανθρωποκεντρικό εργασιακό μέλλον.

2.

Δημογραφικές Τάσεις και Σύγκριση Σε Παγκόσμιο Επίπεδο

Box 1

Τις τελευταίες δεκαετίες η Ελλάδα συγκαταλέγεται πλέον σαφώς ανάμεσα στις γηράσκουσες κοινωνίες παγκοσμίως. Η διάμεση ηλικία του πληθυσμού της χώρας αυξάνεται σταθερά, κυρίως λόγω της δραματικής μείωσης των γεννήσεων. Η συγκεκριμένη δημογραφική αλλαγή δεν αφορά μόνο την Ελλάδα. Χώρες όπως η Ιαπωνία, η Γερμανία, η Νότια Κορέα και η Κίνα αντιμετωπίζουν παρόμοιες μεταβάσεις. Στο μεταξύ, οι αναδυόμενες οικονομίες της Αφρικής και της Νοτιοανατολικής Ασίας εισέρχονται στα αρχικά στάδια της γήρανσης. Η Ελλάδα οφείλει να αντλήσει διδάγματα από αυτές τις περιπτώσεις ώστε να σχεδιάσει προσαρμοστικές και στραμμένες προς το μέλλον πολιτικές που θα εξασφαλίζουν αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης εφ' όρου ζωής.

Η Ελλάδα συγκαταλέγεται μεταξύ των χωρών με την ταχύτερη γήρανση στην Ευρώπη. Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), ο πληθυσμός της χώρας έχει μειωθεί από 11 και πλέον εκατομμύρια το 2011 σε περίπου 10,4 εκατομμύρια το 2024 (Γράφημα 1).¹ Οι προβλέψεις δείχνουν ότι, με την παραδοχή μηδενικού καθαρού μεταναστευτικού ισοζυγίου, ο συνολικός πληθυσμός της Ελλάδας αναμένεται να μειωθεί κατά 1,3 έως 1,5 εκατομμύρια μεταξύ 2025 και 2050 (Ινστιτούτο Δημογραφικών Ερευνών, 2025). Τα ποσοστά γονιμότητας παρέμειναν μεταξύ των χαμηλότερων στην ΕΕ, φτάνοντας μόλις τις 1,3 γεννήσεις ανά γυναίκα το 2023 — σημαντικά χαμηλότερες από το όριο αναπλήρωσης των 2,1 γεννήσεων. Αντίθετα, το 1970, ο δείκτης γονιμότητας ήταν 2,4 παιδιά ανά γυναίκα, υπερβαίνοντας το επίπεδο αναπλήρωσης.² Ο δείκτης γήρανσης —που ορίζεται ως ο αριθμός των ατόμων άνω των 65 ανά 100 άτομα ηλικίας 0-14 ετών— έχει αυξηθεί κατακόρυφα σε 178,5 το 2024, από περίπου 72 στις αρχές της δεκαετίας του 1990 (Γράφημα 1), σηματοδοτώντας τη μετάβαση της

Ελλάδας σε μια «υπερ-γηρασμένη» κοινωνία. Το 2024 τα παιδιά ηλικίας 0-14 ετών αντιπροσωπεύουν μόλις το 13,1% του πληθυσμού, η ομάδα σε ηλικία εργασίας (15-64 ετών) αντιπροσωπεύει το 63,6% και τα άτομα άνω των 65 αντιπροσωπεύουν το 23,3% (Γράφημα 2). Οι συγκεκριμένες δημογραφικές δυναμικές υπογραμμίζουν όχι μόνο τη συρρίκνωση του πληθυσμού, αλλά και μια θεμελιώδη αλλαγή στην ηλικιακή δομή της ελληνικής κοινωνίας, με βαθιές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας, τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας και τη μακροπρόθεσμη οικονομική βιωσιμότητα της χώρας.

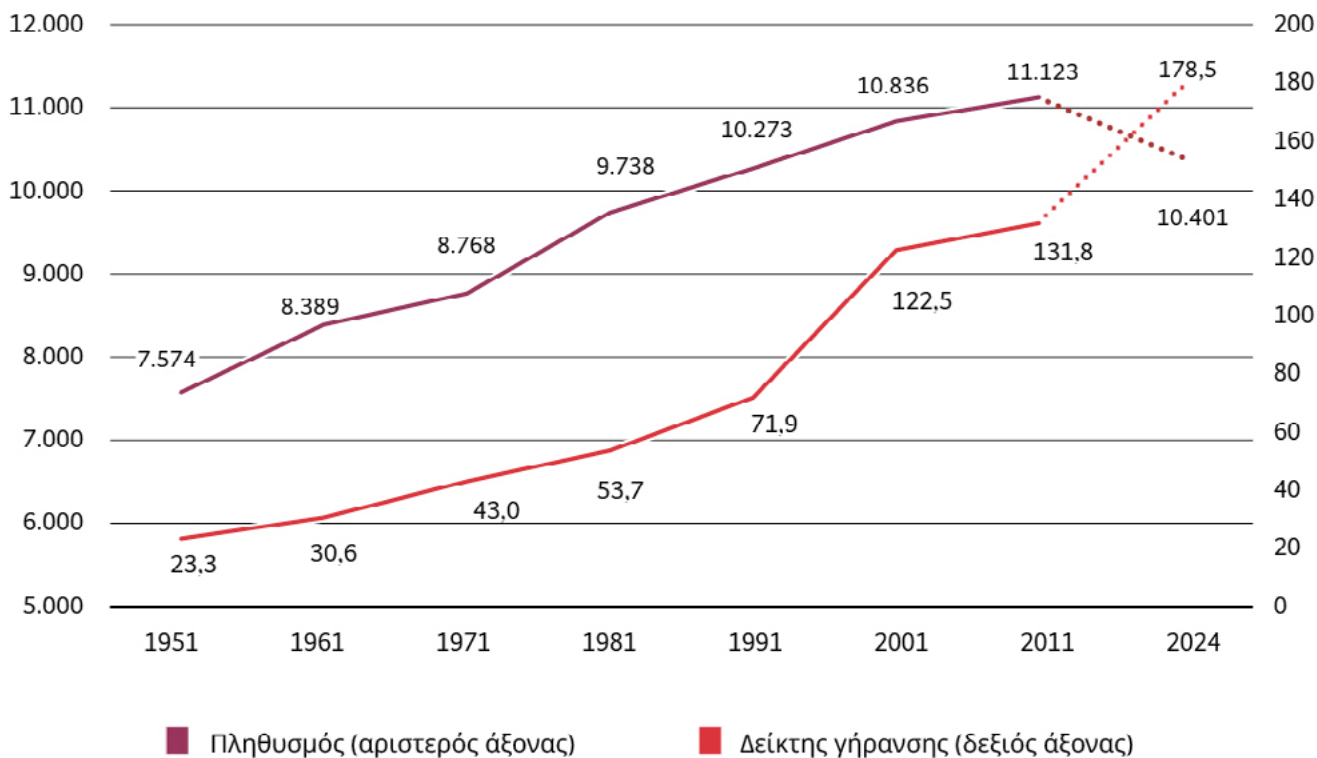
Από παγκόσμια άποψη, η γήρανση του πληθυσμού δεν περιορίζεται πλέον στα πλούσια βιομηχανικά έθνη, αλλά έχει γίνει παγκόσμια τάση. Χώρες όπως η Ιαπωνία, η Ιταλία και η Φινλανδία, όπου σχεδόν το 30% του πληθυσμού είναι ήδη άνω των 60 ετών, συχνά καταλαμβάνουν τις πρώτες θέσεις στη συγκεκριμένη τάση. Ωστόσο, η γήρανση επιταχύνεται πλέον και σε πολλές αναπτυσσόμενες περιοχές, λόγω των βελτιώσεων στην υγειονομική περίθαλψη, την εκπαίδευση και την οικονομική ανάπτυξη σε ολόκληρη την Ασία, τη Λατινική Αμερική και τμήματα της Αφρικής (UN DESA, 2024). Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας προβλέπει ότι μέχρι το 2050, τα δύο τρίτα του παγκόσμιου πληθυσμού άνω των 60 θα κατοικούν σε αυτές τις περιοχές.³ Αν και η Ελλάδα ανήκει στην ομάδα των χωρών υψηλού εισοδήματος, ο δημογραφικός της μετασχηματισμός την τοποθετεί σταθερά στη συγκεκριμένη ευρύτερη παγκόσμια μετατόπιση.

1 Βλ. στοιχεία για τον εκτιμώμενο πληθυσμό (1.1.2024) και τις μεταναστευτικές ροές (2023), διαθέσιμα στο: [https://www.statistics.gr/documents/20181/b248e72c-2917-bdae-1d15-98d22787adb7#:~:text=Data%20on%20Estimated%20Population%20\(1.1.to%20178.5%20\(Graph%201\).](https://www.statistics.gr/documents/20181/b248e72c-2917-bdae-1d15-98d22787adb7#:~:text=Data%20on%20Estimated%20Population%20(1.1.to%20178.5%20(Graph%201).)

2 Βλ. ΕΛΣΤΑΤ - «Συνολικός δείκτης γονιμότητας (1950-2023)», διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/en/statistics/-/publication/DKT75/2021>

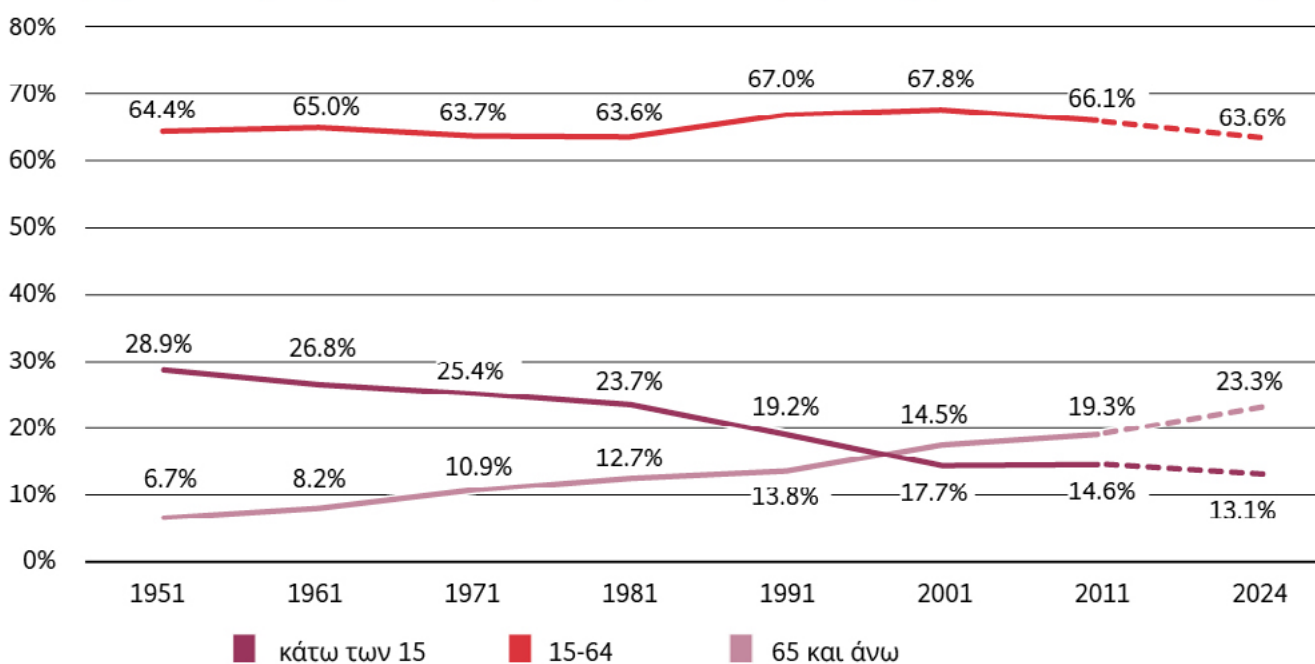
3 Τα δεδομένα αντλήθηκαν από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ) – *Ageing and Health*, διαθέσιμο στο: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health#:~:text=In%202050%2C%2080%25%20of%20older,children%20younger%20than%205%20years.>

Εκτιμώμενος πληθυσμός και δείκτης γήρανσης (1951-2011 και 2024)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2024

Κατανομή του πληθυσμού κατά μεγάλες ηλικιακές ομάδες (1951-2011 και 2024)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2024

3.

Ανθεκτικότητα της Αγοράς Εργασίας εν μέσω Δημογραφικών Αλλαγών

Η δημογραφική μετάβαση της Ελλάδας —που συχνά αναφέρεται ως μία «πραγματική δημογραφική βόμβα»— ασκεί αυξανόμενη πίεση στην αγορά εργασίας της χώρας. Η συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού, σημαντικές ελλείψεις εργατικού δυναμικού σε κρίσιμους τομείς και η διεύρυνση των περιφερειακών ανισοτήτων δεν αποτελούν πλέον προβλήματα, αλλά μια πραγματικότητα, που ήδη περιορίζει την παραγωγικότητα και επιτείνει την αναντιστοιχία δεξιοτήτων. Αυτή η αλλαγή έχει τις ρίζες της σε ένα συνδυασμό μακροχρόνιων διαρθρωτικών και κοινωνικοοικονομικών προκλήσεων: παρατεταμένη οικονομική αβεβαιότητα, επίμονη υποαπασχόληση —ιδίως στους νέους και στις γυναίκες— ανεπαρκή συστήματα οικογενειακής υποστήριξης και απουσία ισχυρών πολιτικών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Από το 2010 η μετανάστευση 600.000 και πλέον ατόμων, κυρίως νέων και υψηλής ειδίκευσης, έχει επιδεινώσει περαιτέρω την κατάσταση του ανθρώπινου κεφαλαίου της Ελλάδας, εντείνοντας τις πιέσεις στην αγορά εργασίας.⁴

Πέρα από την αγορά εργασίας, οι συγκεκριμένες δημογραφικές αλλαγές οδηγούν σε ευρύτερες συστημικές προκλήσεις, όπως είναι η εντεινόμενη δημοσιονομική πίεση στα συστήματα συντάξεων και υγειονομικής περίθαλψης και η αυξανόμενη ζήτηση σε υποδομές κοινωνικής προστασίας που ήδη δέχονται πιέσεις. Σύμφωνα με την **Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη Γήρανση για το έτος 2024 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2024a)**, οι δημόσιες δαπάνες που σχετίζονται με τη γήρανση του πληθυσμού ενδέχεται να σταθεροποιηθούν έως το **2070**, αλλά **οι βραχυπρόθεσμες και μεσοπρόθεσμες πιέσεις** στην αγορά εργασίας και στο δημοσιονομικό σύστημα εντείνονται και **χρηζουν άμεσης πολιτικής διαχείρισης**. Εάν δεν αντιμετωπιστούν, αυτές οι δημογραφικές αντιξοότητες ενδέχεται να υπονομεύσουν σε μεγάλο βαθμό την ικανότητα της Ελλάδας:

→ Να υποστηρίξει μια συμπεριληπτική οικονομική ανάπτυξη

→ Να χρηματοδοτεί τα συστήματα κοινωνικής προστασίας

→ Να επιτύχει τους στόχους της πράσινης και ψηφιακής μετάβασης.

Οι πιέσεις αυτές υπογραμμίζουν την επείγουσα ανάγκη υιοθέτησης προοδευτικών πολιτικών για την εργασία, οι οποίες όχι μόνο θα ανταποκρίνονται στις άμεσες δημογραφικές προκλήσεις αλλά θα θέτουν και τα θεμέλια για μακροπρόθεσμη ανθεκτικότητα. Σε αυτό το πλαίσιο, η δημιουργία μιας αγοράς εργασίας που θα μπορεί να προσαρμόζεται και να εξελίσσεται θα είναι ουσιαστικής σημασίας.

Μια ανθεκτική αγορά εργασίας —η οποία προσαρμόζεται στις δημογραφικές αλλαγές μέσω στρατηγικής προνοητικότητας, συμπεριληπτικών πολιτικών και επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο— θα είναι **ζωτικής σημασίας για τη διαφύλαξη της ανταγωνιστικότητας, της συνοχής και του κοινωνικού συμβολαίου** της Ελλάδας στις επόμενες δεκαετίες.

Στις υποενότητες που ακολουθούν διερευνώνται πέντε κρίσιμα ρήγματα που διαμορφώνουν το μέλλον της εργασίας και την ανθεκτικότητα της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα:

α. Το Υπό Εξαφάνιση Εργατικό Δυναμικό

Box 2

Η Ελλάδα εισέρχεται σε μια νέα εποχή διαρθρωτικών ελλείψεων εργατικού δυναμικού, οι οποίες δεν οφείλονται στις κυκλικές υφέσεις αλλά στις βαθιές δημογραφικές και πολιτικές αναντιστοιχίες.

Καθώς ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας μειώνεται και οι συνταξιούχοι υπερβαίνουν σε αριθμό τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, η χώρα

4 Βλ. Το Vima – “Greece’s Bold Plan to Reverse Brain Drain by 2027” [Το τολμηρό σχέδιο της Ελλάδας για την αντιστροφή του Brain Drain έως το 2027], διαθέσιμο στο: <https://www.tovima.com/society/greeces-bold-plan-to-reverse-brain-drain-by-2027/#:~:text=Newsroom-,According%20to%20official%20data%2C%20by%202024%2C%20approximately%20350%2C000%20of%20the,50%2C000%20young%20professionals%20by%202027.>

αντιμετωπίζει ένα αυξανόμενο και επίμονο πρόβλημα αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Η έλλειψη αυτή επηρεάζει τόσο **τα επαγγέλματα που απαιτούν υψηλή ειδίκευση όσο και εκείνα που απαιτούν χαμηλή ειδίκευση**, ιδίως σε τομείς ζωτικής σημασίας για την οικονομική ανθεκτικότητα της Ελλάδας και την πράσινη και ψηφιακή της μετάβαση — **όπως η υγειονομική περίθαλψη, η γεωργία, οι κατασκευές, ο τουρισμός και οι ψηφιακές υπηρεσίες.**

Κάποιες βασικές τάσεις υπογραμμίζουν τον επείγοντα χαρακτήρα της κατάστασης:

→ Μεταξύ **2019 και 2022** αυξήθηκε κατακόρυφα η στενότητα στην αγορά εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο: κατά **50% στην Γερμανία** και **κατά 80% στις ΗΠΑ**. Ωστόσο, **η Ελλάδα ξεπέρασε και τις δύο αυτές χώρες**, με τις κενές θέσεις εργασίας να αυξάνονται κατά **115,6% μόνο στο πρώτο εξάμηνο του 2024** (Τράπεζα της Ελλάδας, 2024).

→ Οι εργοδότες **πλέον κονταροχτυπιούνται για το λιγοστό εξειδικευμένο προσωπικό**, με αποτέλεσμα **οι ονομαστικοί μισθοί να αυξάνονται κατά 5% ετησίως**. Χωρίς αντίστοιχη αύξηση της παραγωγικότητας, ο μισθολογικός πληθωρισμός ενδέχεται να υπονομεύσει **την ανταγωνιστικότητα των ελληνικών εξαγωγών.**

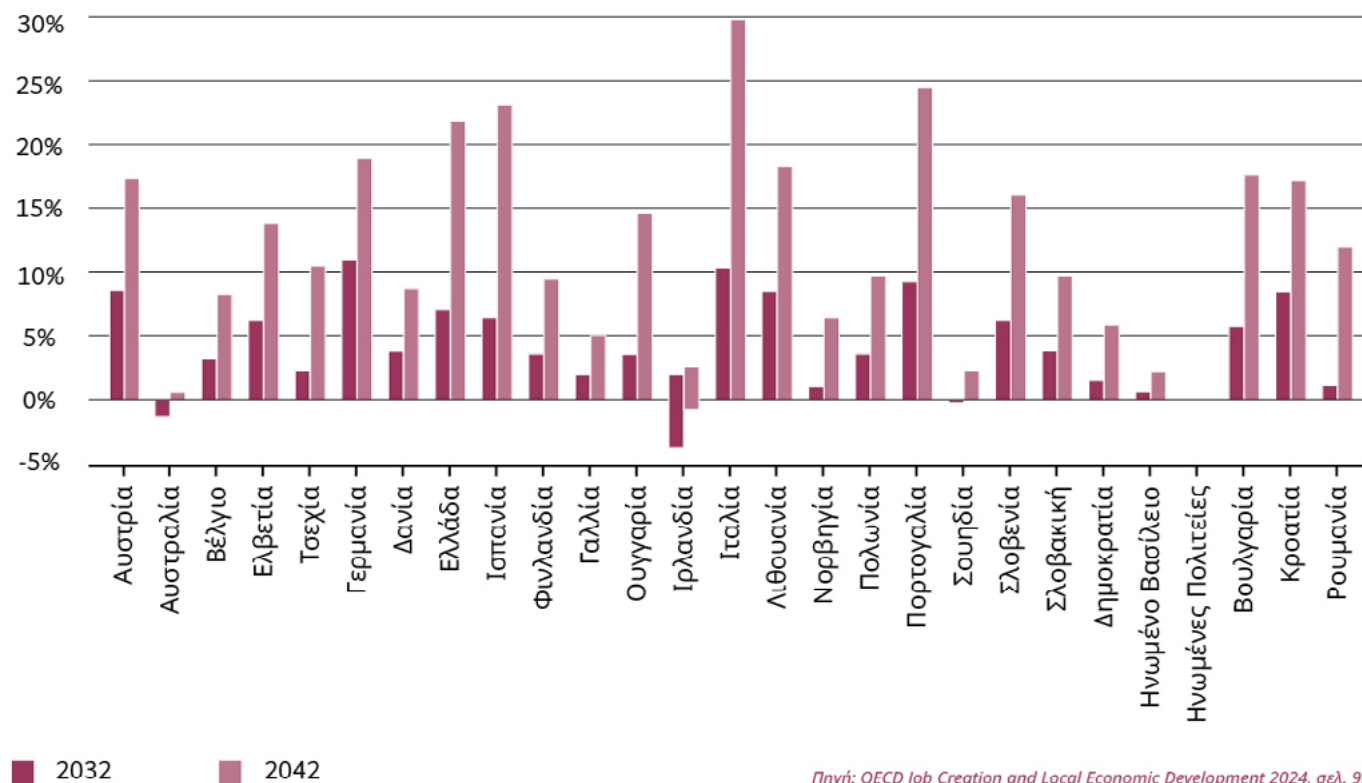
→ Μέχρι το **2042** η έλλειψη εργατικού δυναμικού στις χώρες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) προβλέπεται να αυξηθεί κατά **9%**, ενώ η Ελλάδα πρόκειται να έρθει αντιμέτωπη με μία από τις **μεγαλύτερες αυξήσεις —έως και 21,7%**—λόγω της ταχείας γήρανσης του εργατικού δυναμικού της.

→ Η χαμηλή συμμετοχή των **εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας**, που οφείλεται σε **ελλείψεις ψηφιακών δεξιοτήτων, προβλήματα υγείας και διακρίσεις στις προσλήψεις λόγω ηλικίας**, συρρικνώνει περαιτέρω την προσφορά εργασίας (Botelho και Weißler, 2022).

Μέση προβλεπόμενη μεταβολή στη στενότητα της αγοράς εργασίας

(βάσει της καθαρής μεταβολής του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας ανά χώρα, με δείκτη αναφοράς το 2022)

Γράφημα. 3



Πηγή: OECD Job Creation and Local Economic Development 2024, σελ. 95

Ο αντίκτυπος είναι εκτεταμένος. Η έλλειψη εργατικού δυναμικού πλήττει ήδη επαγγέλματα που είναι ζωτικής σημασίας για τις πράσινες και τις ψηφιακές φιλοδοξίες της ΕΕ (OECD, 2022- OECD, 2023a- OECD, 2023b). Μια μελέτη της Capital Economics για το 2025 εκτιμά ότι η χρόνια έλλειψη εργατικού δυναμικού και οι χαμηλές μεταναστευτικές εισροές θα μπορούσαν να μειώσουν το μακροπρόθεσμο δυναμικό ανάπτυξης του ΑΕΠ της Ελλάδας⁵ — μια σημαντική απώλεια, ειδικά σε μια περίοδο που η Ελλάδα σταθεροποιεί την εύθραυστη ανάκαμψή της μετά την κρίση.

Βασικό Συμπέρασμα:

Το εργατικό δυναμικό δεν συρρικνώνεται απλώς - αφανίζεται. Αν δεν υπάρξουν τολμηρές ενέργειες για την αύξηση της συμμετοχής στην εργασία, την επένδυση σε δεξιότητες και την προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων, η έλλειψη εργατικού δυναμικού θα στραγγαλίσει την ανάπτυξη της Ελλάδας, θα υπονομεύσει τις προσπάθειες μετάβασης και θα επιδεινώσει τις περιφερειακές και διαγενεακές ανισότητες.

β. Το Υψηλό Κόστος της Γήρανσης

Η δημογραφική ωρολογιακή βόμβα της Ελλάδας δεν είναι μόνο ζήτημα συντάξεων ή υγειονομικής περίθαλψης — απειλεί τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα ολόκληρου του δημοσιονομικού συστήματος.

Καθώς ο πληθυσμός γερνάει, οι πιέσεις στις δημόσιες δαπάνες θα ενταθούν:

- Οι συντάξεις απορροφούν ήδη το 16,4% του ΑΕΠ, το υψηλότερο ποσοστό στην ΕΕ. Αν δεν υπάρξουν μεταρρυθμίσεις, το ποσοστό αυτό προβλέπεται να αυξηθεί στο 18-19% έως το 2050, επιτείνοντας την πίεση στα δημόσια οικονομικά.
- Το ακαθάριστο ποσοστό αναπλήρωσης —ένας βασικός δείκτης επάρκειας των συντάξεων— αναμένεται να μειωθεί στο 55% έως το 2060, υπονομεύοντας την ασφάλεια της συνταξιοδότησης και την κοινωνική ισότητα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2024α).
- Οι δαπάνες υγειονομικής περίθαλψης αναμένεται να αυξηθούν κατά 0,6 ποσοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ μεταξύ 2022 και 2070, λόγω της αυξημένης ζήτησης για μακροχρόνια περίθαλψη και διαχείριση

χρόνιων ασθενειών. Η αύξηση αυτή υπερβαίνει τον μέσο όρο της ΕΕ και θα ασκήσει ακόμη μεγαλύτερη πίεση στις ήδη επιβαρυνμένες υπηρεσίες υγείας.

Οι μακροπρόθεσμες δημοσιονομικές προοπτικές προκαλούν ανησυχία. Μέχρι το 2100 η Ελλάδα ενδέχεται να έρθει αντιμέτωπη με:

- Μείωση του πραγματικού ΑΕΠ κατά 31%
- Μείωση της απασχόλησης κατά 48%, που αντιστοιχεί σε 2,1 εκατομμύρια λιγότερους εργαζόμενους
- Απώλεια δημόσιων εσόδων ύψους 14 δισεκατομμυρίων ευρώ

Πηγή: IOBE, 2022

Σε ένα πλαίσιο επίμονου δημόσιου χρέους, οι συγκεκριμένες δημογραφικές τάσεις ενέχουν τον κίνδυνο να πλήξουν περαιτέρω τις ήδη ευάλωτες δημοσιονομικές παραμέτρους, περιορίζοντας την ικανότητα της κυβέρνησης να επενδύσει σε μια συμπεριληπτική ανάπτυξη ή να ανταποκριθεί σε μελλοντικούς κλυδωνισμούς, οικονομικούς, περιβαλλοντικούς ή γεωπολιτικούς.

Βασικό Συμπέρασμα:

Η γήρανση δεν είναι απλώς μια κοινωνική πρόκληση - είναι ένας δημοσιονομικός γκρεμός. Χωρίς γενναίες και προληπτικές διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, η Ελλάδα κινδυνεύει να αντιμετωπίσει ένα μέλλον οικονομικής στασιμότητας, υποβάθμισης των δημόσιων υπηρεσιών και διεύρυνσης των ανισοτήτων.

γ. Έλλειψη ταλέντων, Αναντιστοιχίες και ο Πόλεμος για τις Δεξιότητες

Box 3

Η Ελλάδα βρίσκεται στην πρώτη γραμμή ενός παγκόσμιου «πολέμου για ταλέντα». Οι εργοδότες σε ολόκληρη τη χώρα αντιμετωπίζουν όλο και μεγαλύτερες δυσκολίες στην εξεύρεση κατάλληλων υποψηφίων - μια κατάσταση που αντανάκλα βαθιά ριζωμένα διαρθρωτικά προβλήματα και δημογραφικές πιέσεις.

⁵ Οι πληροφορίες ανακτήθηκαν από το Capital Economics - *Lack of LabourCasts Shadow Over Greek Recovery*. Διαθέσιμο στο: <https://www.capitaleconomics.com/publications/europe-economics-update/lack-labour-casts-shadow-over-greek-recovery>

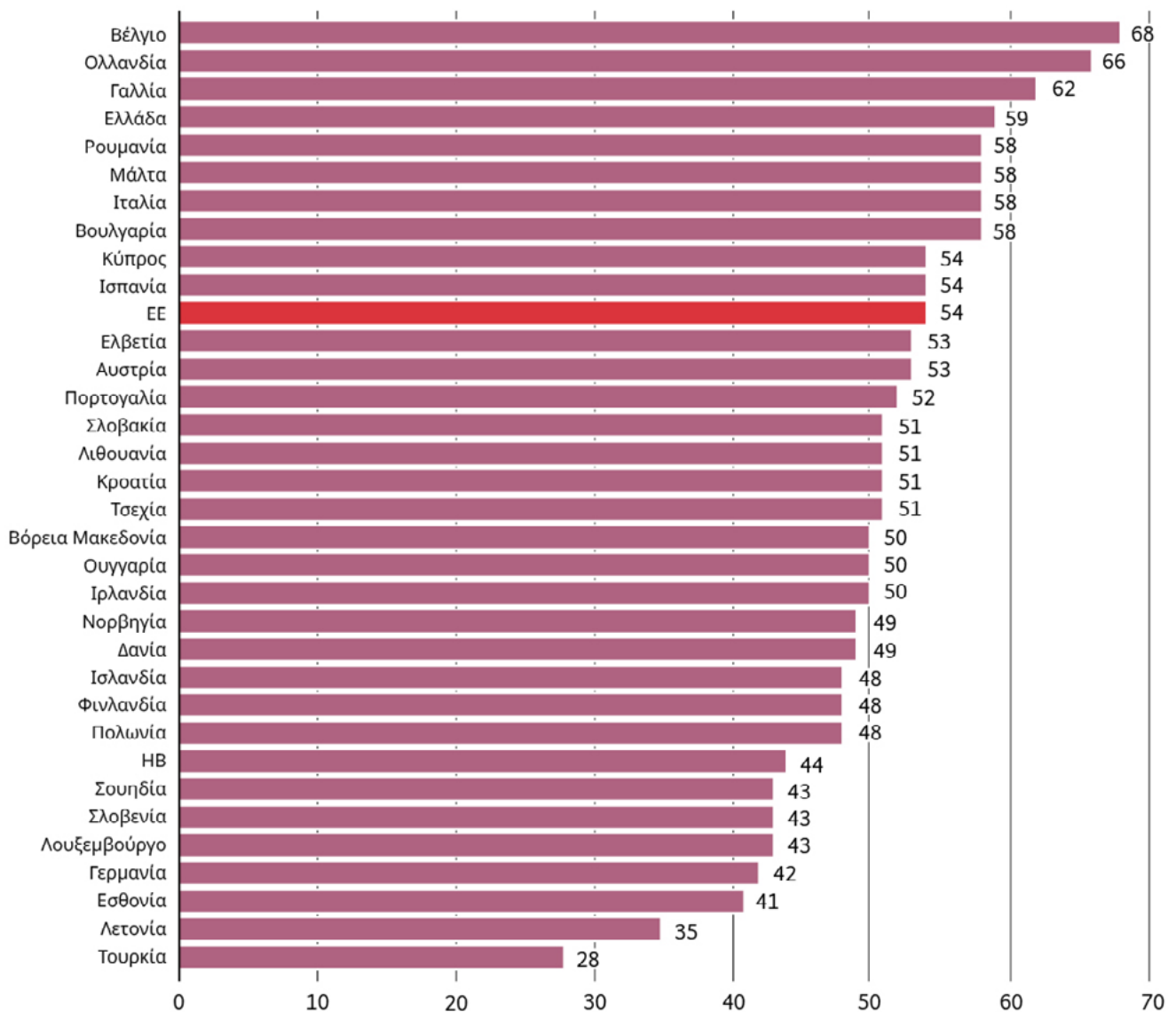
Το 2023 το 82% των εργοδοτών στην Ελλάδα και τη Γερμανία ανέφεραν δυσκολίες στην κάλυψη θέσεων εργασίας — τα υψηλότερα ποσοστά σε ολόκληρη την ΕΕ (ManpowerGroup, 2024).⁶ Οι τομείς που πλήττονται περισσότερο από την έλλειψη δεξιοτήτων περιλαμβάνουν τους παρακάτω:

- Υγειονομική περίθαλψη
- Κατασκευές
- Τουρισμός
- Γεωργία
- Πληροφορική (IT)

Σύμφωνα με έρευνα του Ευρωβαρόμετρου (2023)⁷ περισσότερες από τις μισές μικρομεσαίες επιχειρήσεις της ΕΕ, και ένα ακόμη μεγαλύτερο ποσοστό στην Ελλάδα, αναφέρουν την έλλειψη ειδικευμένων υποψηφίων ως το κύριο εμπόδιο στην πρόσληψη προσωπικού.

Γραφήμα 4

Δυσκολίες στην εξεύρεση εργαζομένων με τις κατάλληλες δεξιότητες (2023)



Πηγή: Έρευνα Ευρωβαρόμετρου, διεξαχθείσα στα τέλη του 2023

⁶ Δεδομένα που ανακτήθηκαν από: <https://www.euronews.com/business/2024/04/08/eu-jobs-crisis-as-employers-say-applicants-dont-have-the-right-skills>

⁷ Στοιχεία διαθέσιμα στο: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2994>

Επιπλέον, σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, οι κενές θέσεις εργασίας στην Ελλάδα αυξήθηκαν κατακόρυφα κατά 32,6% το τρίτο τρίμηνο του 2024, φθάνοντας τις 48.813. Οι βασικοί τομείς περιλαμβάνουν:

Τομέας	Κενές θέσεις για το τρίτο τρίμηνο του 2024	Κενές θέσεις για το τρίτο τρίμηνο του 2023
Εκπαίδευση	11.642	2.669
Δημόσια διοίκηση & άμυνα	6.903	1.911
Διαμονή & εστίαση	6.345	3.297
Χονδρικό & λιανικό εμπόριο	8.447	6.125
Διοικητικές & υποστηρικτικές υπηρεσίες	2.255	1.605

Πηγή: *Capital.gr*, Δεκέμβριος 2024

Αυτές οι σοβαρές ελλείψεις οφείλονται σε έναν συνδυασμό χαμηλών ποσοστών γεννήσεων, γήρανσης του πληθυσμού και εξερχόμενης μετανάστευσης ειδικευμένων εργαζομένων, ενώ το ποσοστό συμμετοχής στην εργασία παραμένει χαμηλό, στο 60,3% (τρίτο τρίμηνο του 2024).

Σε επίπεδο ΕΕ, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει εντοπίσει 42 ειδικότητες με κρίσιμη έλλειψη εργατικού δυναμικού, η οποία οφείλεται στις ταυτόχρονες πιέσεις της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης και στην ανάγκη αντικατάστασης των εργαζομένων που συνταξιοδοτούνται. Δεδομένου ότι ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας της ΕΕ προβλέπεται ότι θα συρρικνωθεί από 272 εκατομμύρια το 2009 σε 236 εκατομμύρια έως το 2050, ο ανταγωνισμός για την προσέλκυση ταλέντων εντείνεται (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2024β).

Δομικά εμπόδια που Επιτείνουν την Έλλειψη Ταλέντων

Η αυξανόμενη αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας στην Ελλάδα επιδεινώνεται από τα κενά πολιτικής σε διάφορους νευραλγικούς τομείς:

→ Δημογραφικά στοιχεία για τους νέους: Η συρρικνούμενη δεξαμενή νεότερων εργαζομένων — οι οποίοι τείνουν να είναι πιο ευέλικτοι και προσαρμοστικοί— περιορίζει την ευελιξία στην αγορά εργασίας.

→ Παιδική φροντίδα και ανισότητες μεταξύ των φύλων: Η ανεπαρκής επένδυση στην εκπαίδευση και τη φροντίδα στην πρώιμη παιδική ηλικία υπονομεύει τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.

→ Κινητικότητα στον τομέα της στέγασης: Η έλλειψη προσιτής στέγης ανασχέει τη γεωγραφική κινητικότητα, την πρόσβαση στην εργασία και τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης.

→ Εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας: Η απουσία ενεργητικών πολιτικών για τη διατήρηση και την επανεκπαίδευση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας εντείνει την πίεση στο διαθέσιμο εργατικό δυναμικό.

Αν δεν υπάρξει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση, η Ελλάδα κινδυνεύει να εισέλθει σε έναν μακροπρόθεσμο κύκλο έλλειψης εργατικού δυναμικού, μείωσης παραγωγικότητας και στασιμότητας στην ανάπτυξη - ιδίως καθώς προσπαθεί να επιτύχει τους στόχους της για το κλίμα και τον ψηφιακό μετασχηματισμό.

Βασικό Συμπέρασμα:

Το ταλέντο είναι ο πιο σπάνιος οικονομικός πόρος της Ελλάδας. Προκειμένου να καλύψει το χάσμα μεταξύ ζήτησης και προσφοράς εργατικού δυναμικού, η Ελλάδα πρέπει να δράσει αποφασιστικά: επενδύοντας

στην εκπαίδευση και τις δεξιότητες εφ' όρου ζωής, βελτιώνοντας την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και δημιουργώντας συμπεριληπτικές διαδρομές ένταξης και επανένταξης στην αγορά εργασίας.

δ. Η Γεωγραφία της Ανισότητας

Οι δημογραφικές πιέσεις δεν κατανέμονται ομοιόμορφα σε όλη την Ελλάδα. Ενώ κάποια αστικά κέντρα όπως η Αθήνα και η Θεσσαλονίκη συνεχίζουν να προσελκύουν ταλέντα, επενδύσεις και δημόσιους πόρους, οι αγροτικές, ορεινές και νησιωτικές περιοχές αντιμετωπίζουν μια ολοένα επιταχυνόμενη παρακμή. Οι συγκεκριμένες περιοχές χαρακτηρίζονται από εξερχόμενη μετανάστευση των νέων, γήρανση του πληθυσμού και συρρίκνωση της παροχής δημόσιων υπηρεσιών, δημιουργώντας ένα αυξανόμενο χάσμα στην πρόσβαση σε αξιοπρεπή εργασία και στις βασικές υποδομές.

Αυτή η ανισότητα μεταξύ αστικών και αγροτικών περιοχών όχι μόνο εντείνει τις κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες αλλά και αποδυναμώνει τη συνολική ανθεκτικότητα της Ελλάδας, ιδίως ενόψει μελλοντικών κρίσεων, όπως είναι οι φυσικές καταστροφές ή οι οικονομικές υφέσεις.

Προκειμένου να αποφευχθεί η μη αναστρέψιμη δημογραφική και εργασιακή υποβάθμιση σε περιοχές της περιφέρειας, απαιτούνται επειγόντως στοχευμένες πολιτικές με βάση την εκάστοτε τοποθεσία. Οι βασικές προτεραιότητες περιλαμβάνουν:

- Επέκταση της ευρυζωνικής σύνδεσης υψηλής ταχύτητας και της ψηφιακής υποδομής για τη σύνδεση απομακρυσμένων περιοχών
- Παροχή κινήτρων για μοντέλα εξ αποστάσεως και υβριδικής εργασίας, ιδίως στον δημόσιο τομέα και σε τομείς που βασίζονται στη γνώση
- Δημιουργία τοπικών κέντρων δεξιοτήτων και επαγγελματικής κατάρτισης προσαρμοσμένων στις ανάγκες της περιφερειακής αγοράς εργασίας
- Υποστήριξη πρωτοβουλιών κυκλικής και πράσινης οικονομίας που αξιοποιούν τους τοπικούς πόρους και δημιουργούν θέσεις εργασίας
- Ενίσχυση των μεταφορών και των κοινωνικών υποδομών, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών υγειονομικής περίθαλψης, φροντίδας παιδιών και φροντίδας ηλικιωμένων

Βασικό Συμπέρασμα:

Καμία γεωγραφική περιοχή δεν πρέπει να μείνει πίσω. Ένα δίκαιο και συμπεριληπτικό εργασιακό μέλλον για την Ελλάδα απαιτεί μια ισορροπημένη γεωγραφική προσέγγιση που θα αναζωογονήσει τις αγροτικές και τις απομακρυσμένες κοινότητες, αξιοποιώντας παράλληλα το ανεκμετάλλευτο δυναμικό.

ε. Μια Αχτίδα Ελπίδας: Από το Brain Drain στο Brain Gain;

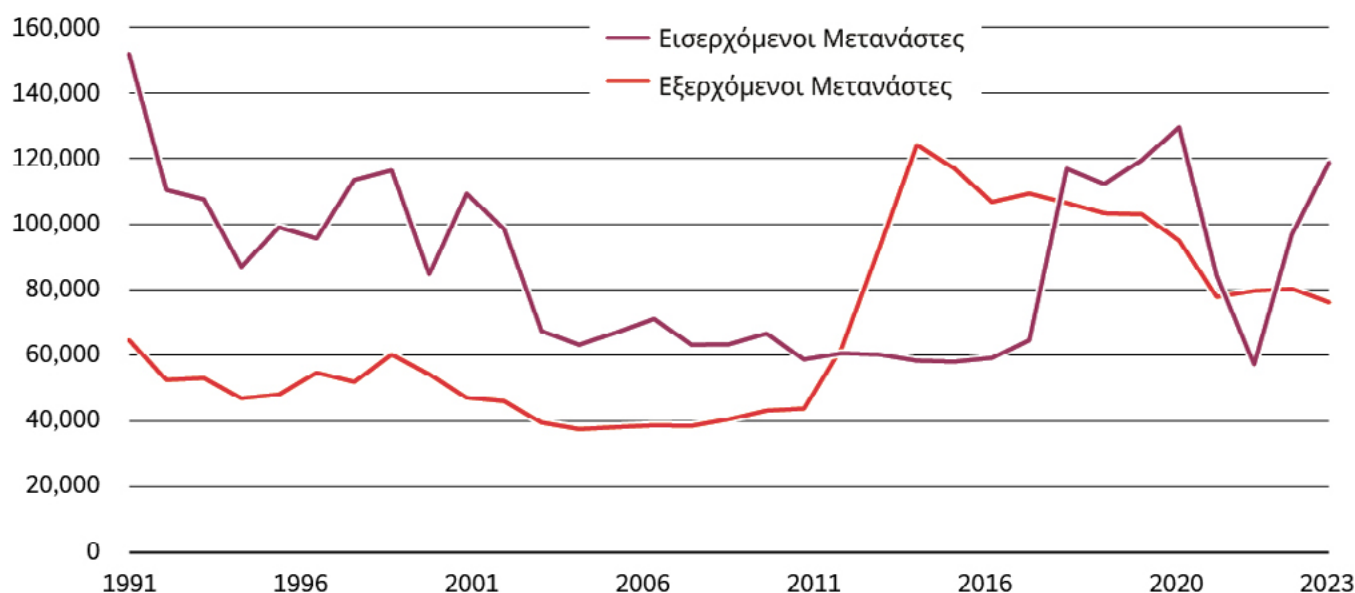
Box 5

Πρόσφατα στοιχεία δείχνουν ότι ο επαναπατρισμός των Ελλήνων μεταναστών αυξάνεται σταδιακά, υποδηλώνοντας μια πιθανή —αν και εύθραυστη— αναστροφή του φαινομένου της διαρροής εγκεφάλων (brain drain). Ωστόσο, προκειμένου αυτή η δυναμική να μεταφραστεί σε μια βιώσιμη «προσέλκυση εγκεφάλων», η Ελλάδα πρέπει να διασφαλίσει ότι υπάρχουν στέρεα θεμέλια για αξιοπρεπή εργασία: ανταγωνιστικοί μισθοί, ποιοτικές ευκαιρίες απασχόλησης, προσιτή στέγαση και αξιόπιστες δημόσιες υπηρεσίες..

Μεταξύ 1991 και 2023 η Ελλάδα παρουσίασε σημαντικό αρνητικό ισοζύγιο μετανάστευσης ταλέντων, καθώς οι εξερχόμενοι μετανάστες υπερέβαιναν σταθερά τους εισερχόμενους. Αυτό ήταν ιδιαίτερα έντονο κατά τη διάρκεια των ετών της οικονομικής κρίσης, με τη **μετανάστευση να κορυφώνεται το 2015 και το 2017**, ξεπερνώντας τα 100.000 άτομα — κυρίως νέοι, μορφωμένοι και εξειδικευμένοι εργαζόμενοι που αναζητούσαν καλύτερες προοπτικές στο εξωτερικό.

Ενώ η **εξερχόμενη μετανάστευση παρέμεινε σε υψηλά επίπεδα μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 2010**, μετά το 2020 άρχισε να σημειώνεται μια αλλαγή. Μέχρι το **2023** το χάσμα μεταξύ εξερχόμενης και εισερχόμενης μετανάστευσης είχε **μειωθεί**, υποδηλώνοντας τα πρώτα αποτελέσματα των **πρωτοβουλιών για «brain gain»** καθώς και μια μικρή βελτίωση στις οικονομικές προοπτικές της Ελλάδας.

Εξερχόμενοι μετανάστες - εισερχόμενοι μετανάστες, 1991 - 2023



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2024

Ωστόσο, αυτή η θετική τάση παραμένει επισφαλής. Πολλοί από τους επαναπατριζόμενους αντιμετωπίζουν τα ίδια δομικά προβλήματα που τους οδήγησαν αρχικά στη φυγή τους στο εξωτερικό: περιορισμένες προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης, πιέσεις συνδεδεμένες με το κόστος διαβίωσης και ανεπαρκής θεσμική υποστήριξη.

Προκειμένου να διατηρήσει και να επιταχύνει τον επαναπατρισμό των μεταναστών, η Ελλάδα πρέπει να αντιμετωπίσει κρίσιμους παράγοντες, όπως είναι οι εξής:

- Ανταγωνιστική και διαφανής διάρθρωση των αποδοχών
- Ευκαιρίες μακροπρόθεσμης επαγγελματικής εξέλιξης
- Σαφείς επαγγελματικές διαδρομές και κινητικότητα
- Προσβάσιμη, οικονομικά προσιτή στέγαση σε αστικά και περιφερειακά κέντρα
- Εκσυγχρονισμένες, ευέλικτες δημόσιες υπηρεσίες (π.χ. παιδική φροντίδα, υγειονομική περίθαλψη, ψηφιακές υποδομές)

Βασικό Συμπέρασμα:

Η δημογραφική κάμψη δεν είναι αναπόφευκτη. Η Ελλάδα έχει ένα στενό παράθυρο ευκαιρίας να αντιστρέψει τη χρόνια έλλειψη εργατικού δυναμικού και να επανασυνδεθεί με τη διασπορά που διαθέτει υψηλή εξειδίκευση. Στοχευμένες, συντονισμένες πολιτικές δράσεις σήμερα μπορούν να διαμορφώσουν ένα μέλλον κοινής ευημερίας και συμπερίληψης.

4.

Πολιτικές Απαντήσεις και Διεθνείς Πρακτικές

Οι Γηράσκοντες Πληθυσμοί απαιτούν Τολμηρές, Ισορροπημένες και Δίκαιες Πολιτικές

Καθώς οι πληθυσμοί γερνούν, οι χώρες αντιμετωπίζουν την ίδια επιτακτική ανάγκη: να σχεδιάσουν πολιτικές που να είναι κοινωνικά δίκαιες, οικονομικά βιώσιμες και στρατηγικού χαρακτήρα από δημογραφική άποψη. Η πρόκληση δεν περιορίζεται στη διαχείριση των συνεπειών της γήρανσης, αλλά περιλαμβάνει και τη θεώρηση των δημογραφικών αλλαγών ως ευκαιριών για συμπεριληπτική ανάπτυξη και για ενίσχυση της ανθεκτικότητας της κοινωνίας. Αυτό απαιτεί την εξισορρόπηση της υποστήριξης προς τους ηλικιωμένους με θέσπιση μέτρων για τη διατήρηση της ζωτικότητας της αγοράς εργασίας και την προώθηση της διαγενεακής ισότητας. Μια συντονισμένη, προνοητική προσέγγιση — βασισμένη στη διεθνή εμπειρία— είναι απολύτως απαραίτητη για τη διεύρυνση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, για την επένδυση σε δεξιότητες, καινοτομία και αυτοματοποίηση, καθώς και για την ενίσχυση της διαγενεακής συνοχής ως πυλώνα της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας.

α. Η Ασύγχρονη Γήρανση και ο Ρόλος της Εργασιακής Μετανάστευσης

Μια σημαντική παγκόσμια τάση είναι η ασύγχρονη γήρανση: ενώ πολλές ανεπτυγμένες χώρες αντιμετωπίζουν μείωση του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας και στενότητα στην αγορά εργασίας, άλλες περιοχές εξακολουθούν να έχουν πλεόνασμα εργατικού δυναμικού. Αυτή η δημογραφική αναντιστοιχία έχει καταστήσει τη ρυθμιζόμενη εργασιακή μετανάστευση ως μια πρακτική και αμοιβαία επωφελή λύση. Οι μετανάστες εργαζόμενοι συχνά καλύπτουν κρίσιμες ελλείψεις εργατικού δυναμικού, υποστηρίζοντας την οικονομική σταθερότητα και τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας σε γηράσκουσες κοινωνίες.

Η επιτυχία αυτών των προσεγγίσεων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την αποτελεσματική συνεργασία

μεταξύ των κοινωνικών εταίρων —κυβερνήσεων, εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων— μέσω τριμερούς και διμερούς κοινωνικού διαλόγου (Mexi, 2022· ΔΟΕ, 2025).

Παραδείγματα από τη διεθνή πρακτική περιλαμβάνουν τα εξής:

- **Ο Γερμανικός νόμος για τη Μετανάστευση Ειδικευμένων Εργαζομένων (2023-2024):** Ο νόμος, ο οποίος συντάχθηκε στο πλαίσιο τριμερούς διαβούλευσης, αποσκοπεί στην αύξηση κατά 60.000 άτομα της ετήσιας εισροής ειδικευμένων εργαζομένων από χώρες εκτός ΕΕ. Ο νόμος απλοποιεί τις διαδικασίες εισόδου και διαμονής για υπηκόους τρίτων χωρών σε στρατηγικούς οικονομικούς τομείς, ευνοώντας ένα πιο ευέλικτο σύστημα μετανάστευσης βασισμένο στις εκάστοτε ανάγκες.⁸
- **Ισπανία:** Η Τριμερής Επιτροπή Εργασίας για τη Μετανάστευση έχει διαδραματίσει κεντρικό ρόλο στον προσδιορισμό των επαγγελματιών που αντιμετωπίζουν έλλειψη εργατικού δυναμικού και στον καθορισμό των ποσοστώσεων μετανάστευσης, σε συντονισμό με τις περιφερειακές κυβερνήσεις. Αυτή η συνεργατική διαδικασία οδήγησε στη δημοσίευση ενός καταλόγου επαγγελματιών που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην κάλυψη θέσεων εργασίας τον Ιούνιο του 2022. Επιπλέον, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετείχαν ενεργά το 2022 στην αναθεώρηση του Ισπανικού Κανονισμού για τη Μετανάστευση, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη κριτηρίων για τη χορήγηση αδειών διαμονής σε αλλοδαπούς υπηκόους, καθώς και διαδικασιών για την ανανέωση ή την ανάκληση αδειών και τον καθορισμό κυρώσεων για παραβιάσεις των κανονισμών.⁹
- **Βραζιλία:** Το Εθνικό Συμβούλιο Μετανάστευσης, που ιδρύθηκε ως τριμερής θεσμός υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας, συμβουλευεί την κυβέρνηση σε θέματα μεταναστευτικής πολιτικής, εξασφαλίζοντας τη συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών στη διαμόρφωση των

⁸ Βλ. "Germany to Pass Immigration Reform Law This Week", Reuters, 19 Ιουνίου 2023.

⁹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, "Press Release on Spain: Government Adapts Immigration Law to Include Migrant Workers in the Labour Market", 5 Σεπτεμβρίου 2022.

εκάστοτε ρυθμιστικών μηχανισμών και πλαισίων εφαρμογής πολιτικής.¹⁰

- **Αυστραλία:** Υιοθετήθηκε μια τριμερής προσέγγιση για την αντιμετώπιση της έλλειψης εργατικού δυναμικού στον τομέα της φροντίδας ηλικιωμένων, μέσω της εισαγωγής μιας νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στον αντίστοιχο κλάδο. Η συμφωνία αυτή έχει σχεδιαστεί με στόχο να διευκολύνει την πρόσληψη και τη διατήρηση εργαζομένων με την προσέλκυση ταλέντων από το εξωτερικό. Τα βασικά χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν κίνητρα όπως μια ταχεία διετής διαδικασία απόκτησης άδειας μόνιμης παραμονής, προκειμένου η απασχόληση στον εν λόγω τομέα να καταστεί πιο ελκυστική για τους διεθνείς εργαζόμενους στον τομέα της φροντίδας.¹¹

Άλλες χώρες έχουν επίσης εισαγάγει συστήματα εισερχόμενης μετανάστευσης βάσει μοριοδότησης ή προγράμματα για συγκεκριμένους τομείς, με σκοπό να προσελκύσουν νεότερους, εξειδικευμένους εργαζομένους και να αντιμετωπίσουν την έλλειψη εργατικού δυναμικού σε βασικούς τομείς:

- **Παγκόσμια Ροή Ταλέντων του Καναδά:** Προσφέρει ταχεία έκδοση βίζας για επαγγέλματα υψηλής ζήτησης στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM).¹²
- **Πορτογαλία:** Προωθεί προγράμματα **κυκλικής μετανάστευσης και επανένταξης** για επαναπατριζόμενους της διασποράς στο πλαίσιο ευρύτερων προσπαθειών για την ενίσχυση της εθνικής προσφοράς εργασίας. Σε μια συμπληρωματική κίνηση, το **Δημοτικό Συμβούλιο της Λισαβόνας** ενέκρινε την ανάπτυξη **νέας ψηφιακής πλατφόρμας** ειδικά σχεδιασμένης για να διευκολύνει την ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας της πόλης. Η πλατφόρμα, που θεωρείται **πρωτοποριακή πρωτοβουλία στην Ευρώπη**, έχει ως στόχο **να αντιστοιχίσει τις δεξιότητες των μεταναστών με τις ανάγκες των τοπικών επιχειρήσεων**, προάγοντας μια πιο δομημένη και αξιοπρεπή πρόσβαση στην απασχόληση.¹³

Σε διεθνές επίπεδο, η απόφαση της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας (ILC) (2023) σχετικά με την προστασία της εργασίας υπογραμμίζει τη ζωτική συμβολή των μεταναστών εργαζομένων στη βιώσιμη ανάπτυξη και στις αγορές εργασίας. Ωστόσο, επισημαίνει επίσης τις συνεχιζόμενες προκλήσεις, όπως είναι η διάκριση και η περιορισμένη πρόσβαση στην προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για ολοκληρωμένα πολιτικά πλαίσια που θα διασφαλίζουν τη δίκαιη μεταχείριση και την κοινωνική ένταξη των μεταναστών εργαζομένων.¹⁴

β. Πολιτικές Φιλικές προς την Οικογένεια και την Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής για Μακροπρόθεσμη Ανανέωση

Προκειμένου να αντιμετωπίσουν την υπογεννητικότητα, οι κυβερνήσεις σε παγκόσμιο επίπεδο επενδύουν όλο και περισσότερο σε πολιτικές στήριξης της οικογένειας, με στόχο τη δημιουργία συνθηκών για μακροπρόθεσμη δημογραφική και κοινωνική ανανέωση. Η **Γαλλία**, για παράδειγμα, διατηρεί ιστορικά ένα από τα υψηλότερα ποσοστά γονιμότητας στην ΕΕ, υποστηριζόμενη από ένα ολοκληρωμένο σύστημα οικογενειακής στήριξης που περιλαμβάνει επιδόματα τέκνων, εκτεταμένη δημόσια μέριμνα για τα παιδιά, γονική άδεια μετ' αποδοχών και για τους δύο γονείς και φορολογικά οφέλη για τις οικογένειες. Ωστόσο, λόγω της πρόσφατης υποχώρησης των ποσοστών γονιμότητας, οι πολιτικές αυτές τελούν υπό μεταρρύθμιση, προκειμένου να αντιμετωπιστούν καλύτερα οι αναδυόμενες προκλήσεις και να ενθαρρυνθεί η τεκνοποίηση.¹⁵ Σε άλλες χώρες, οι προσπάθειες ποικίλλουν ανάλογα με τις συγκεκριμένες δημογραφικές προκλήσεις. Στη **Νότια Κορέα**, παρά τα ιστορικά χαμηλά ποσοστά γονιμότητας, η κυβέρνηση έχει επεκτείνει τα χρηματικά κίνητρα για τους νέους γονείς και επενδύει σε επιδοτήσεις στέγασης, καλύτερη ισότητα των φύλων και ευελιξία στον χώρο εργασίας προσαρμοσμένη στις νέες οικογένειες. Αν και η δημογραφική αλλαγή είναι σταδιακή, αυτού του είδους οι πολιτικές είναι θεμελιώδεις για την

10 ILO, "National Council of Immigration" (γνωστό με το ακρωνύμιο CNIg στα πορτογαλικά), ILO MIGRANT Good Practices Database, πρόσβαση στις 15 Ιουλίου 2023.

11 Βλ. Αυστραλία, Υπουργείο Μετανάστευσης, Ιθαγένειας και Πολυπολιτισμικών Υποθέσεων, "Press Release on A Tripartite Approach to Address Workforce Shortages in Aged Care", 5 Μαΐου 2023.

12 Βλ. *Express Entry Chances for STEM Occupations in 2025*, διαθέσιμο στο: <https://amcaim.ca/express-entry-chances-for-stem-occupations-in-2025/>

13 Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Μετανάστευση και Εσωτερικές Υποθέσεις, https://home-affairs.ec.europa.eu/news/portugal-new-platform-promote-migrant-labour-market-integration-2025-02-03_en

14 Βλ. Διεθνής Οργάνωση Εργασίας - *International Migrants are Vital Force in the Global Labour Market*, διαθέσιμο στο: <https://www.ilo.org/resource/news/international-migrants-are-vital-force-global-labour-market#:~:text=Addressing%20the%20needs%20of%20migrant,but%20also%20an%20economic%20necessity.%E2%80%9D>

15 Βλ. *France to Reform Parental Leave After Births Hit Post-War Low*, διαθέσιμο στο: <https://www.reuters.com/world/europe/france-sees-collapse-births-lowest-since-world-war-two-2024-01-16/>

οικοδόμηση μακροπρόθεσμης κοινωνικής ανθεκτικότητας.¹⁶

Επιπλέον, στοιχεία από τα κράτη μέλη της ΕΕ δείχνουν ότι ένας συνδυασμός καλά σχεδιασμένων μέτρων για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να ενθαρρύνει τη δικαιότερη κατανομή των ρόλων φροντίδας μεταξύ των γονέων και να μειώσει το άνισο βάρος της φροντίδας που συχνά επιβαρύνει τις γυναίκες. Τα βασικά στοιχεία των μέτρων αυτών περιλαμβάνουν ευέλικτο ωράριο εργασίας, σωστά δομημένη γονική άδεια (ιδίως μη μεταβιβάσιμες και καλά αμειβόμενες επιλογές για τους πατέρες) και πρωτοβουλίες που προωθούν ενεργά τη λήψη άδειας από τους άνδρες. Για παράδειγμα:

→ Η **Φινλανδία** έχει εισαγάγει ένα σύστημα γονικής άδειας που δεν κάνει διάκριση μεταξύ των φύλων, προσφέροντας ίση άδεια μετ' αποδοχών και στους δύο γονείς.¹⁷

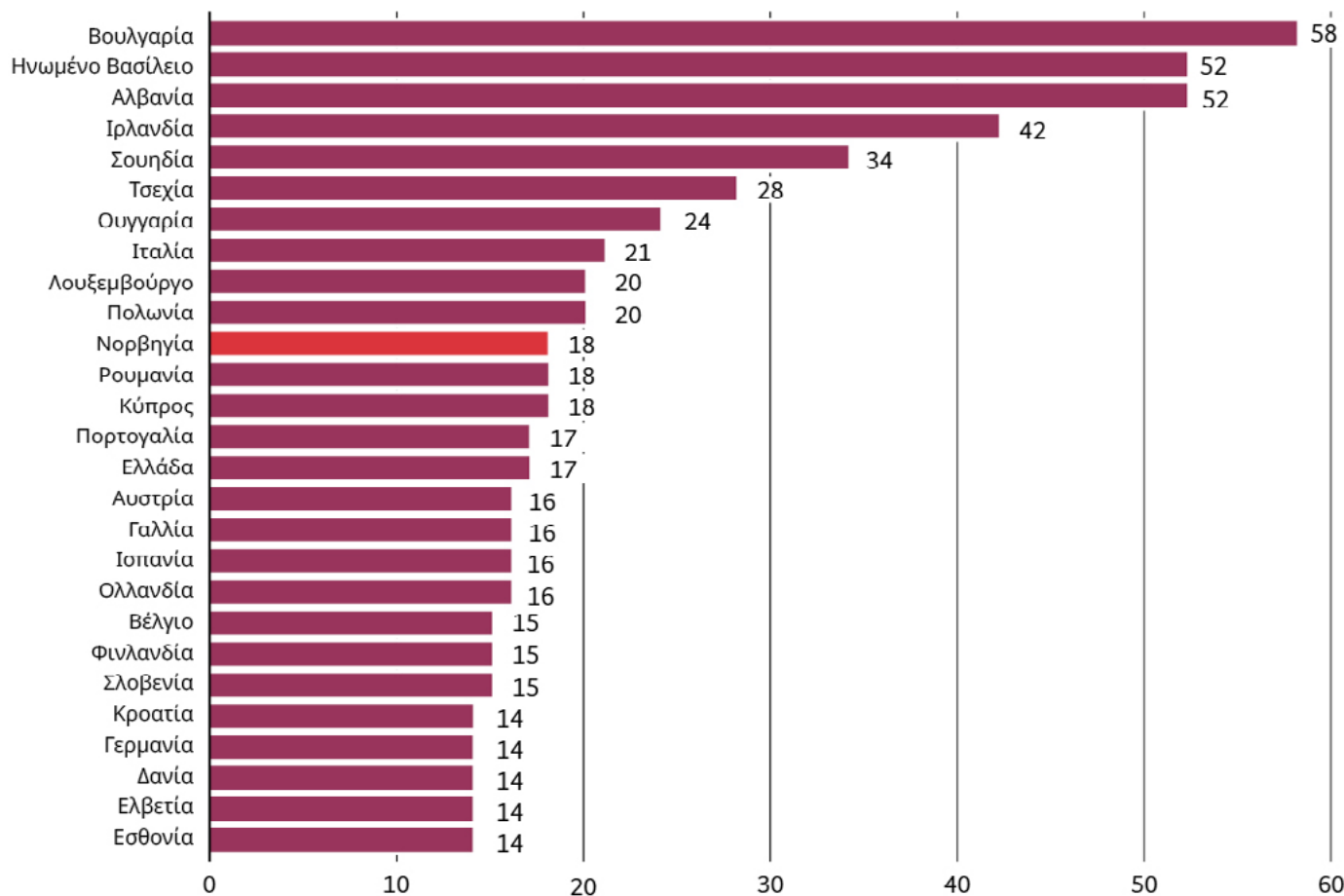
→ Η **Ολλανδία** προσφέρει σημαντική άδεια για άτομα φροντίδας, επιτρέποντας στους εργαζομένους να φροντίζουν άλλα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας χωρίς να αποχωρούν από την αγορά εργασίας.¹⁸

→ Η **Σουηδία και η Νορβηγία** συνδυάζουν την καλά αμειβόμενη γονική άδεια με ολοκληρωμένη κρατική υποστήριξη για την εκπαίδευση και τη φροντίδα της πρώιμης παιδικής ηλικίας, επιτρέποντας στους γονείς —ιδίως στις γυναίκες— να παραμένουν ενεργοί στην αγορά εργασίας. Η Σουηδία ξεχωρίζει, με 480 ημέρες γονικής άδειας μετ' αποδοχών, η οποία κατανέμεται ισότιμα μεταξύ των γονέων, προωθώντας την ισότητα των φύλων και την ευέλικτη κατανομή των ευθυνών φροντίδας των παιδιών.¹⁹ Στην Εικόνα 4 παρακάτω παρουσιάζεται η σύγκριση της Ελλάδας με άλλες ευρωπαϊκές χώρες όσον αφορά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας - ένα ουσιαστικό στοιχείο των πλαισίων της πολιτικής στήριξης της οικογένειας.

Γράφημα 6

Πώς συγκρίνεται η Ελλάδα: Διάρκεια άδειας μητρότητας στην Ευρώπη

(σε εβδομάδες)



Πηγή: Το Βήμα, Μάιος 2025

¹⁶ Βλ. *South Korea's Plan to Avoid Population Collapse*, διαθέσιμο στο: <https://www.thinkglobalhealth.org/article/south-koreas-plan-avoid-population-collapse>

¹⁷ Βλ. *Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023) Δημογραφική Αλλαγή στην Ευρώπη: Μία Εργαλειοθήκη για Δράση*. COM(2023) 577 final, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0577>

¹⁸ ό.π.

¹⁹ Βλ. *Work-Life Balance in Sweden*, διαθέσιμο στο: <https://sweden.se/work-business/working-in-sweden/work-life-balance>

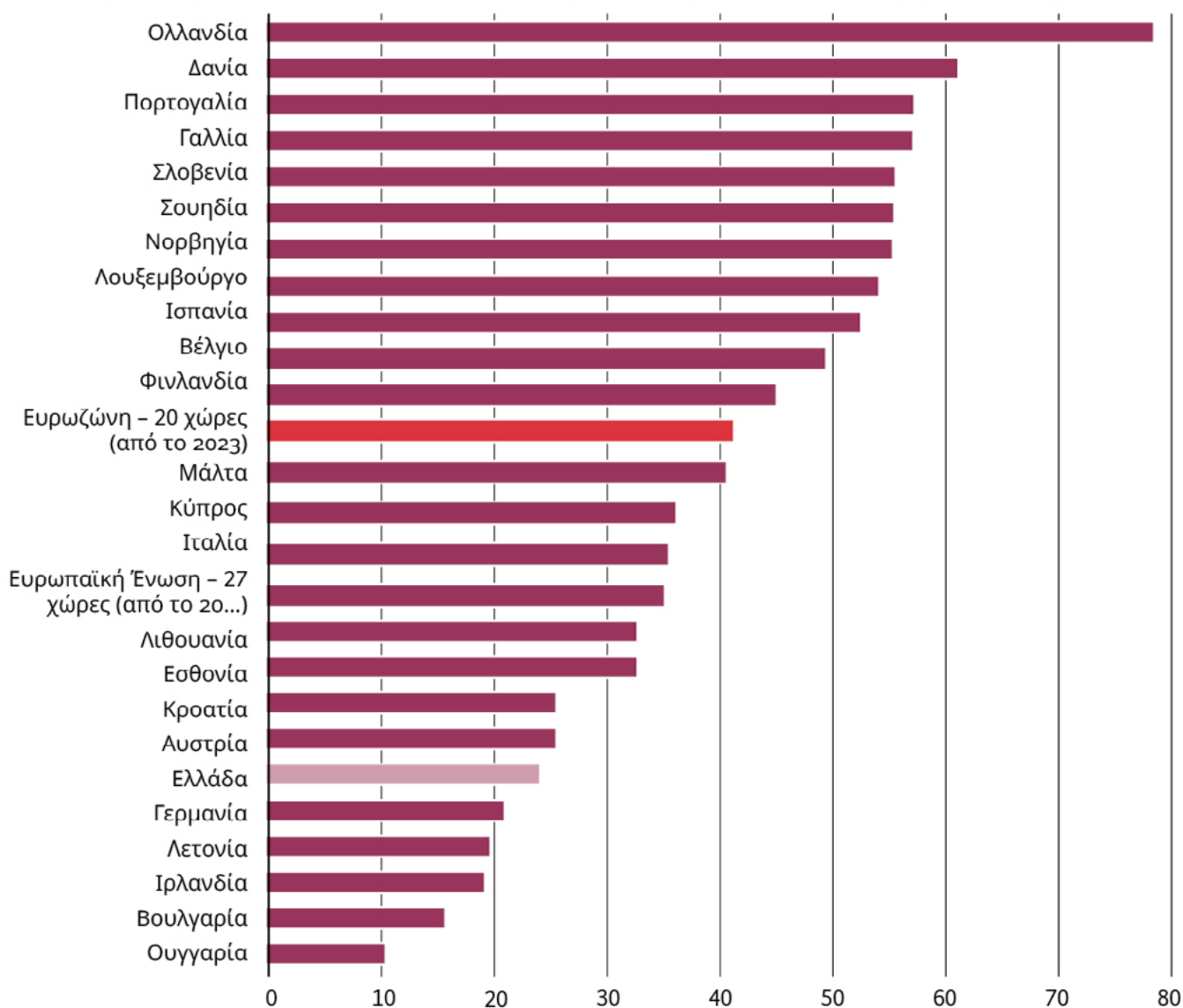
Παράλληλα, η προσιτή και υψηλής ποιότητας φροντίδα των παιδιών είναι απαραίτητη ώστε οι γονείς —ιδίως οι γυναίκες— να μπορούν να εξισορροπούν τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις και να συμμετέχουν πλήρως στην αγορά εργασίας. Αρκετές ευρωπαϊκές χώρες έχουν πραγματοποιήσει σημαντικές επενδύσεις μέσω των Προγραμμάτων Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας: η **Κροατία** διαθέτει περίπου 215 εκατομμύρια ευρώ για την επέκταση της προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας, με στόχο να εξασφαλίσει θέσεις για όλα τα παιδιά άνω των τεσσάρων ετών και να δημιουργήσει 22.500 νέες θέσεις, μειώνοντας τις περιφερειακές ανισότητες. Η **Πορτογαλία** δίνει επίσης προτεραιότητα στην επέκταση της φροντίδας των παιδιών για να υποστηρίξει την απασχόληση των γυναικών, ιδίως σε

περιοχές με χαμηλή συμμετοχή στην αγορά εργασίας και με περιορισμένες επίσημες επιλογές φροντίδας.²⁰

Στην Ελλάδα η φροντίδα των παιδιών παραμένει ένα κρίσιμο εμπόδιο: μόλις το 29% περίπου των παιδιών κάτω των τριών ετών ήταν εγγεγραμμένα σε επίσημους παιδικούς σταθμούς (για μία ώρα ή περισσότερο) το 2024, ποσοστό σημαντικά χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ που είναι 39%. Αντίθετα, χώρες όπως η Ολλανδία (79%), η Δανία (63%) και η Πορτογαλία (59%) αποδεικνύουν πόσο σημαντικές είναι οι επενδύσεις στην εκπαίδευση και στη φροντίδα της πρώιμης παιδικής ηλικίας για την ανάπτυξη των παιδιών και τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Γράφημα 7

Παιδιά ηλικίας κάτω των 3 ετών σε επίσημες υπηρεσίες παιδικής φροντίδας



Πηγή: Eurostat, 2024

20 Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2023) *Δημογραφική Αλλαγή στην Ευρώπη: Μία Εργαλειοθήκη για Δράση*. COM(2023) 577 final.

Αυτή η ανεπαρκής προσφορά προσιτών και προσβάσιμων υπηρεσιών φροντίδας παιδιών αποτελεί ένα σημαντικό εμπόδιο για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας (από τα χαμηλότερα στην Ευρώπη, με ποσοστό κάτω του 60% στην Ελλάδα το 2024, σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ που είναι περίπου 71%)²¹ ιδίως για τις μητέρες, έναν διαρθρωτικό περιορισμό των ποσοστών γονιμότητας, καθώς πολλά ζευγάρια αναφέρουν την έλλειψη υποστήριξης για τη φροντίδα των παιδιών ως λόγο αναβολής ή αποφυγής της τεκνοποίησης, και τέλος έναν παράγοντα που συμβάλλει στις περιφερειακές ανισότητες, καθώς οι αστικές περιοχές τείνουν να διαθέτουν περισσότερες υπηρεσίες φροντίδας παιδιών από τις αγροτικές ή απομακρυσμένες περιοχές.

Συνολικά, αναγνωρίζοντας την απουσία αποτελεσματικών παρεμβάσεων και το μέγεθος της πρόκλησης, το προγραμματισμένο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για το Δημογραφικό²² καθορίζει έναν δεκαετή οδικό χάρτη μέτρων που αποσκοπούν στην αύξηση των γεννήσεων και στη στήριξη των οικογενειών, κυρίως μέσω ενίσχυσης της οικονομικής και κοινωνικής στήριξης για τη γέννηση και την ανατροφή των παιδιών. Επίσης, επιδιώκει την αύξηση της απασχόλησης μέσω της προώθησης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, της επέκτασης των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και της άρσης των εμποδίων στη συμμετοχή των γυναικών, των γονέων και των νέων στην αγορά εργασίας.

Η επιτυχία αυτών των μέτρων μένει να διαπιστωθεί και θα εξαρτηθεί σε μεγάλο βαθμό από την πραγματική εφαρμογή τους, την αποτελεσματικότητα των μηχανισμών ελέγχου σε εθνικό, περιφερειακό και τομεακό επίπεδο, καθώς και από το κατά πόσον οι μηχανισμοί αυτοί εφαρμόζονται και τηρούνται σωστά.

γ. Αύξηση της Συμμετοχής των Εργαζομένων Μεγαλύτερης Ηλικίας

Η ενίσχυση της συμμετοχής των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι ζωτικής σημασίας για την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων, ιδίως δεδομένου ότι το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα για την ηλικιακή ομάδα 55-64 ετών ήταν περίπου 57% το 2024, σημαντικά χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ που είναι περίπου 65%.²³ Στην Ελλάδα, η συμμετοχή των ηλικιωμένων στο εργατικό δυναμικό

παραμένει σε μέτρια επίπεδα, κατατάσσοντας τη χώρα στη μεσαία κατηγορία του Δείκτη Ενεργού Γήρανσης (UNECE, 2018). Προκειμένου να αξιοποιηθεί το δυναμικό των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας απαιτούνται πολιτικές που να υπερβαίνουν την απλή αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης και να εστιάζουν στην παράταση της παραγωγικής επαγγελματικής ζωής.

Οι φιλικές προς τους ηλικιωμένους πολιτικές στοχεύουν στην άρση των φραγμών που περιορίζουν τη συμμετοχή των ηλικιωμένων εργαζομένων στην αγορά εργασίας και περιλαμβάνουν:

- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως προγράμματα μερικής απασχόλησης, εξ αποστάσεως εργασία ή επιλογές σταδιακής συνταξιοδότησης.
- Εργονομία στον χώρο εργασίας και ανασχεδιασμό εργασιών για τη μείωση των σωματικών απαιτήσεων.
- Στοχευμένα προγράμματα επανεκπαίδευσης και αναβάθμισης δεξιοτήτων, προσαρμοσμένα σε αναπτυσσόμενους τομείς όπως η πράσινη τεχνολογία και οι ψηφιακές υπηρεσίες.
- Νομοθεσία κατά των διακρίσεων λόγω ηλικίας σε συνδυασμό με εκστρατείες ευαισθητοποίησης του κοινού για την αλλαγή της στάσης της κοινωνίας απέναντι στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας.
- Μέτρα για την αντιμετώπιση της εργασιακής ανασφάλειας, ιδίως για τις γυναίκες στην Ελλάδα, όπου το ποσοστό ανέρχεται σε 12,9%, υπερβαίνοντας τον μέσο όρο της ΕΕ-27 ο οποίος είναι 10,4%. Αυτό υπογραμμίζει την αυξημένη ευπάθεια των εργαζόμενων γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας στην Ελλάδα σε σύγκριση με τις Ευρωπαϊκές (Eurofound 2025, σελ. 9).

Σημαντικές διεθνείς πρακτικές περιλαμβάνουν τα εξής:

- Τα «**Ασημένια Κέντρα Ανθρώπινου Δυναμικού της Ιαπωνίας**» διευκολύνουν τις βραχυπρόθεσμες, ευέλικτες ευκαιρίες εργασίας για συνταξιούχους, προάγοντας τη συμμετοχή στην κοινότητα και την εξασφάλιση συμπληρωματικού εισοδήματος. Από το 2021, οι εταιρείες υποχρεούνται να διευκολύνουν ενεργά τις ευκαιρίες απασχόλησης για εργαζομένους ηλικίας έως 70 ετών.²⁴

21 Βλ. στοιχεία Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem010/default/table?lang=en&category=es.tesem>

22 Βλ. ERT News: <https://www.ertnews.gr/eidiseis/oikonomia/elladaoikonomia/ethniko-sxedio-drasis-gia-to-dimografiko-5-aksones-100-drasesis-kai-20-disek-eyro-tin-epomeni-10etia-gia-tin-antimetopisi-tou-provlimatos/>

23 Βλ. στοιχεία της Eurostat διαθέσιμα στο: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem050/default/bar?lang=en&category=es.tesem>

24 Βλ. Japan's Ageing Workforce Is Redefining Retirement And The World of Work, διαθέσιμο στο: <https://hr.asia/asia-2/japans-ageing-workforce-is-redefining->

→ Το «**Πρόγραμμα Εργασιακής Ικανότητας**» της **Φινλανδίας** βελτιώνει τη δυνατότητα απασχόλησης μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης και των υπηρεσιών υγείας, απευθυνόμενο στους ηλικιωμένους και στους μακροχρόνια ανέργους (Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, 2024).

→ **Ο νόμος της Σιγκαπούρης για τη Συνταξιοδότηση και την Επανεκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας** προβλέπει ευκαιρίες επανένταξης στην αγορά εργασίας μετά από την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης, με κίνητρα που παρέχονται από την κυβέρνηση στους εργοδότες. Οι εργοδότες οι οποίοι αυξάνουν το ηλικιακό όριο ενδοεταιρικής επαναπρόσληψης και προσφέρουν επιλογές επαναπρόσληψης με καθεστώς μερικής απασχόλησης μπορούν να λάβουν οικονομική υποστήριξη.²⁵

→ **Η γερμανική «Πρωτοβουλία για Νέα Ποιότητα στην Εργασία- Neue Qualität der Arbeit (INQA)»** ενθαρρύνει τις εταιρείες ώστε να υιοθετήσουν πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού χωρίς ηλικιακούς αποκλεισμούς, ανασχεδιασμό θέσεων εργασίας και εργονομικές βελτιώσεις. Η INQA είναι μια συνεργατική προσπάθεια στην οποία συμμετέχουν η ομοσπονδιακή κυβέρνηση, οι πολιτείες, οι εργοδοτικές ενώσεις, τα συνδικάτα και άλλοι ενδιαφερόμενοι φορείς. Η πρωτοβουλία τονίζει τη σημασία της προσαρμογής των χώρων εργασίας στις δημογραφικές αλλαγές και της προώθησης πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς για τη διατήρηση της υγείας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων.²⁶

Συνολικά, οι συγκεκριμένες πολιτικές, φιλικές προς την οικογένεια και χωρίς ηλικιακούς αποκλεισμούς, παρέχουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την ενίσχυση της δημογραφικής βιωσιμότητας, υποστηρίζοντας παράλληλα την οικονομική και κοινωνική συνοχή.

δ. Οι Δεξιότητες στην Πρώτη Γραμμή: Τα Όρια Ηλικίας Συνταξιοδότησης δεν αποτελούν Ολοκληρωμένη Λύση

Χώρες όπως η Σουηδία, η Ισπανία, η Εσθονία, η Ολλανδία και η Πορτογαλία έχουν παρατείνει τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής κατά πέντε και

πλέον έτη, κυρίως ενθαρρύνοντας τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους και τις γυναίκες να παραμένουν σε καθεστώς εργασίας. Ενώ οι μεταρρυθμίσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος και η αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης αποτελούν συνήθη εργαλεία πολιτικής για τη διατήρηση των δημόσιων οικονομικών και την ενίσχυση της προσφοράς εργασίας, δεν συνιστούν λύση από μόνες τους.

Η αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης από μόνη της δεν αρκεί. Το να ζητούμε απλώς από τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας να παραμένουν στην εργασία τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα δεν θα έχει αποτέλεσμα, εάν οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες για να ανταποκριθούν στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς. Στη σημερινή ταχέως μεταβαλλόμενη οικονομία οι εργαζόμενοι χρειάζεται να έχουν προσαρμοστικότητα μέσω της συνεχούς ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους — δεν αρκούν μόνο τα επιπλέον έτη εργασίας. Χωρίς πρόσβαση σε ευκαιρίες επανεκπαίδευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας αντιμετωπίζουν αυξημένο κίνδυνο αποκλεισμού ή υποαπασχόλησης (ΟΟΣΑ, 2020).

Οι ανισότητες στη συμμετοχή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας σε προγράμματα κατάρτισης εξακολουθούν να υφίστανται σε ολόκληρη την Ευρώπη. Στην Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις Εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας και τους Μισθούς το 2024 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2024γ) επισημαίνεται ότι, αν και η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης έχει αυξηθεί σε σύγκριση με ό,τι ίσχυε πριν από 15 χρόνια, ο μέσος αριθμός ωρών κατάρτισης έχει μειωθεί σε ορισμένα κράτη μέλη. Το 2022 η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης ξεπέρασε το 50% στη Γερμανία, την Ουγγαρία, τη Σουηδία και την Ολλανδία, αλλά παρέμεινε κάτω από το 15% στη Βουλγαρία, την Πολωνία, τη Ρουμανία και την Ελλάδα.

Ορισμένες χώρες παρέχουν αξιόλογα μοντέλα για τη διά βίου μάθηση και την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού:

→ **Η Δανία, η Ελβετία και η Ολλανδία** προσφέρουν προγράμματα κατάρτισης χρηματοδοτούμενα από το κράτος και συνδυάζονται με κίνητρα για τους εργοδότες με σκοπό την προώθηση της εκπαίδευσης ενηλίκων.

retirement-and-the-world-of-work/#:~:text=For%20decades%2C%20mandatory%20retirement%20at,to%20the%20age%20of%2070.

25 Βλ. Singapore's Ministry of Manpower – Responsible Re-employment, διαθέσιμο στο: <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/re-employment/#:~:text=Employers%20must%20offer%20re%20Deployment%20to%20eligible%20employees,as%20they%20are%20willing%20and%20able%20to>.

26 Βλ. Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων – INQA. Διαθέσιμο στο: https://www.inqa.de/DE/service/english/english.html?utm_source=chatgpt.com

→ Το πρόγραμμα «**FitzWork**» της Αυστρίας υποστηρίζει τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας που μεταβαίνουν σε νέες θέσεις εργασίας, ιδίως σε τομείς οι οποίοι απαιτούν σωματική εργασία.²⁷

→ Το γερμανικό πρόγραμμα «**WeGebAU**» (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen), το οποίο εστιάζει στην περαιτέρω κατάρτιση των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης και μεγαλύτερης ηλικίας στις επιχειρήσεις, θεσπίστηκε με σκοπό την παροχή στοχευμένης στήριξης σε αυτές ακριβώς τις ομάδες. Το πρόγραμμα επιδοτεί την κατάρτιση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και χαμηλής ειδίκευσης με τη συμμετοχή των εργοδοτών.²⁸

→ Η πρωτοβουλία «**Skills to Advance**» της Ιρλανδίας προσφέρει αναβάθμιση δεξιοτήτων, επιδοτούμενη από το κράτος, η οποία είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες των εργαζομένων άνω των 50.²⁹

→ Στη Βρετανική Κολούμπια, στον Καναδά, το πρόγραμμα «**Εκπαίδευση Δεξιοτήτων για την Απασχόληση Εργαζομένων Άνω των 55**» έχει σχεδιαστεί για να βοηθά άτομα ηλικίας άνω των 55 ώστε να ξεπεράσουν τα εμπόδια στην εξασφάλιση σταθερής απασχόλησης. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε άτομα που είναι άνεργα ή απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας και ενδέχεται να αντιμετωπίζουν δυσκολίες, όπως παρωχημένες δεξιότητες, περιορισμένη πρόσβαση σε τεχνική κατάρτιση και έλλειψη εξοικείωσης με τις σύγχρονες διαδικασίες πρόσληψης. Παρέχει μια σειρά υπηρεσιών προσαρμοσμένων στις ανάγκες των συμμετεχόντων, όπως ανάπτυξη δεξιοτήτων, βοήθεια στην εύρεση εργασίας, συμβουλευτική, καθοδήγηση, υποστήριξη στις μετακινήσεις, διευκολύνσεις για άτομα με αναπηρία, πρακτική εργασιακή εμπειρία και επιδοτήσεις μισθών.³⁰

→ Ο **Νόμος της Νότιας Κορέας για τη Διά Βίου Επαγγελματική Εκπαίδευση** προβλέπει την πρόσβαση σε κατάρτιση για όλες τις ηλικιακές ομάδες, ενθαρρύνοντας τη διαρκή μάθηση και τις ομαλές μεταβάσεις στην απασχόληση. Το επιτυχημένο σύστημα διά βίου μάθησης της Νότιας Κορέας παρέχει σημαντικά διδάγματα σε τρεις βασικούς τομείς: την προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων βαθμίδων της κυβέρνησης, τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών σε κάθε

στάδιο της διαδικασίας χάραξης πολιτικής και τη διασφάλιση του συντονισμού των μηχανισμών χρηματοδότησης.³¹

→ Η πρωτοβουλία «**SkillsFuture**» της Σιγκαπούρης παρέχει επιδοτήσεις κατάρτισης για άτομα στο μέσον της εργασιακής τους σταδιοδρομίας, προωθώντας τη διά βίου ανάπτυξη δεξιοτήτων για όλους τους πολίτες. Το SkillsFuture, που ξεκίνησε το 2015, είναι ένα πρωτοποριακό εθνικό κίνημα που έχει ως στόχο να βοηθήσει τους πολίτες της Σιγκαπούρης ώστε να αξιοποιούν πλήρως το δυναμικό τους εφ' όρου ζωής, ανεξάρτητα από το κοινωνικό τους υπόβαθρο. Με την πάροδο του χρόνου παρέμεινε ένας βασικός μοχλός τόσο των ατομικών όσο και των εργοδοτικών προσπαθειών για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την επανεκπαίδευση του εργατικού δυναμικού, προετοιμάζοντάς το για τις απαιτήσεις μιας ταχέως μεταβαλλόμενης οικονομίας.³²

Με την ένταξη της διά βίου μάθησης οι συγκεκριμένες χώρες επιδεικνύουν τον τρόπο διατήρησης της δυνατότητας απασχόλησης σε όλες τις ηλικίες, — πρόκειται για έναν βασικό πυλώνα που διασφαλίζει ότι οι μεγάλες μεταβάσεις της εποχής μας, συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών και πράσινων μεταβάσεων, συντελούνται χωρίς αποκλεισμούς και είναι δίκαιες.

Ε. Καινοτομία και Αυτοματοποίηση για την Αντιμετώπιση των Δημογραφικών Πιέσεων

Box 5

Η δημογραφική γήρανση αναδιαμορφώνει τις ανάγκες σε εργατικό δυναμικό σε όλους τους τομείς. Θα απαιτηθούν σημαντικές αυξήσεις εργατικού δυναμικού στους τομείς της υγείας και της φροντίδας ηλικιωμένων, ενώ οι ψηφιακές υπηρεσίες και οι πράσινοι τομείς απαιτούν εξειδικευμένους εργαζόμενους για την επίτευξη των στόχων για το κλίμα και την καινοτομία. Η αυτοματοποίηση μπορεί να συμβάλει στην κάλυψη ορισμένων ελλείψεων σε εργατικό δυναμικό, αλλά η εκάστοτε πολιτική πρέπει να διασφαλίζει ότι η τεχνολογία συμπληρώνει την ανθρώπινη εργασία και δεν την αντικαθιστά, διατηρώντας παράλληλα τα δικαιώματα, τα εισοδήματα και την ευημερία των εργαζομένων.

27 Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. επίσης: <https://www.fit2work.at/>

28 Βλ. *What Is the WeGebAU Program?*, διαθέσιμο στο: <https://codelabsacademy.com/en/blog/what-is-the-wegebau-program/>

29 Βλ. Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science of Ireland, βλ. <https://www.gov.ie/en/service/b9d2c-skills-to-advance-upskilling-andreskilling/#what-skills-to-advance-is>.

30 Για περισσότερες πληροφορίες ανατρέξτε στο: <https://ageing-policies.unecce.org/browse-policy/491>

31 Βλ. *Lifelong Learning in South Korea — A Case Study*, διαθέσιμο στο: <https://en.eef.or.th/2023/05/08/lifelong-learning-in-south-korea-a-case-study/#:~:text=South%20Korea's%20lifelong%20learning%20system,an%20ever%20changing%20global%20landscape.>

32 Για περισσότερες πληροφορίες ανατρέξτε στο: <https://www.skillsfuture.gov.sg/>

Με τη συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού και την αύξηση των δεικτών εξάρτησης πολλές χώρες επιταχύνουν την υιοθέτηση της αυτοματοποίησης και των προηγμένων τεχνολογιών ως στρατηγική απάντηση για τη διατήρηση της παραγωγικότητας και της οικονομικής ανταγωνιστικότητας. Η αύξηση αυτή σηματοδοτεί μια θεμελιώδη αλλαγή στον τρόπο με τον οποίο οι χώρες προετοιμάζουν τις οικονομίες τους για τις μακροπρόθεσμες δημογραφικές προκλήσεις.

Η δημογραφική γήρανση, η οποία κάποτε θεωρούνταν ως επί το πλείστον μία κοινωνική και δημοσιονομική πρόκληση, αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως κινητήριο μοχλός της τεχνολογικής μεταμόρφωσης. Πρωτοποριακές έρευνες συνδέουν τη γήρανση του πληθυσμού με την αυξημένη υιοθέτηση της αυτοματοποίησης. Οι Acemoglu & Restrepo (2018, 2020, 2022) δείχνουν ότι οι χώρες που αντιμετωπίζουν μείωση του εργατικού δυναμικού τείνουν να υιοθετούν περισσότερο τη ρομποτική και την τεχνητή νοημοσύνη (TN). Με βάση τα παραπάνω, οι Abeliatsky & Prettner (2023), αναλύοντας δεδομένα από 60 χώρες (1993–2013), διαπίστωσαν ότι η βραδύτερη αύξηση του πληθυσμού σχετίζεται στενά με την ευρύτερη υιοθέτηση ρομπότ — μια αύξηση της τάξης του 1% στην αύξηση του πληθυσμού οδηγεί σε μείωση κατά 2% της αύξησης χρήσης ρομπότ. Αυτό υποδηλώνει ότι η δημογραφική στασιμότητα προάγει την καινοτομία, ενθαρρύνοντας τις χώρες να επενδύουν σε τεχνολογίες που εξοικονομούν εργατικό δυναμικό προκειμένου να διατηρήσουν τις οικονομικές τους επιδόσεις.

Οι τεχνολογικές απαντήσεις ποικίλουν χωρίς να περιορίζονται στον τομέα της μεταποίησης και αφορούν την ταχεία αυτοματοποίηση στους τομείς των υπηρεσιών, της γεωργίας, της εφοδιαστικής αλυσίδας, της υγειονομικής περίθαλψης και της φροντίδας ηλικιωμένων. Η παγκόσμια πυκνότητα ρομπότ έφτασε στο επίπεδο ρεκόρ των 162 μονάδων ανά 10.000 υπαλλήλους το 2023, υπερδιπλασιάζοντας τον αριθμό που είχε καταγραφεί επτά χρόνια νωρίτερα (Διεθνής Ομοσπονδία Ρομποτικής, 2024). Οι χώρες που αντιμετωπίζουν σοβαρά δημογραφικά προβλήματα είναι πρωτοπόροι στις στρατηγικές αυτοματοποίησης:

→ Η **Γερμανία**, με έναν από τους γηραιότερους πληθυσμούς της Ευρώπης, διαθέτει σχεδόν το ήμισυ των βιομηχανικών ρομπότ της ΕΕ. Οι επιχειρήσεις αυτοματοποιούν τις σωματικά απαιτητικές εργασίες στον τομέα της παραγωγής και της εφοδιαστικής αλυσίδας προκειμένου να αυξήσουν την παραγωγικότητα και να βοηθήσουν τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας να παραμείνουν ενεργοί μειώνοντας τη σωματική καταπόνηση.

→ Η **Κίνα** αντιμετωπίζει απότομη αύξηση του δείκτη εξάρτησης —από 45% το 2021 σε περίπου 76% έως το 2055 (πολύ πάνω από τον παγκόσμιο μέσο όρο του 61%, βλ. Meacham, 2023)— κυρίως λόγω της κληρονομιάς της «πολιτικής του ενός παιδιού». Προκειμένου να ανταποκριθεί, η Κίνα εγκαινίασε ένα εθνικό πενταετές πρόγραμμα με στόχο να ηγηθεί της παγκόσμιας αυτοματοποίησης. Μόνο εντός του 2023 εγκατέστησε 276.288 βιομηχανικά ρομπότ, που αντιπροσωπεύουν το 51% των παγκόσμιων εγκαταστάσεων (Διεθνής Ομοσπονδία Ρομποτικής, 2024). Η προσπάθεια αυτή στοχεύει στη διατήρηση της ανάπτυξης και στον έλεγχο των δαπανών στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, των συντάξεων και της κοινωνικής πρόνοιας.

→ Η **Ιαπωνία**, πρωτοπόρος στον τομέα της ρομποτικής και της γήρανσης του πληθυσμού, προβλέπει έλλειμμα 11 εκατομμυρίων εργαζομένων έως το 2040. Με πάνω από το 10% του πληθυσμού της σε ηλικία άνω των 80 ετών και με σχετικά περιοριστικές πολιτικές μετανάστευσης, η Ιαπωνία αξιοποιεί την αυτοματοποίηση όχι μόνο για να καλύψει τα κενά στην αγορά εργασίας αλλά και για να βελτιώσει την παραγωγικότητα στους τομείς της μεταποίησης, των μεταφορών και της παροχής φροντίδας. Η προσέγγισή της δίνει έμφαση στη *συμπλήρωση του εργατικού δυναμικού παρά στην αντικατάστασή του*, οδηγώντας σε αύξηση της παραγωγικότητας και των μισθών, σε αντίθεση με πολλές άλλες χώρες με υψηλό εισόδημα (Kawaguchi κ.ά., 2021).

Τα συγκεκριμένα παραδείγματα δείχνουν ότι η αυτοματοποίηση —σε συνδυασμό με μια προσεκτική πολιτική— δεν αποτελεί ένα παιχνίδι μηδενικού αθροίσματος. Μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα, να μετασχηματίσει τις θέσεις εργασίας και να ενισχύσει την οικονομική ανθεκτικότητα σε γηράσκουσες κοινωνίες. Σήμερα το πεδίο της αυτοματοποίησης επεκτείνεται περαιτέρω με την Τεχνητή Νοημοσύνη και την παραγωγική Τεχνητή Νοημοσύνη που ενισχύουν τη λήψη αποφάσεων στην υγειονομική περίθαλψη, το λιανικό εμπόριο και τις δημόσιες υπηρεσίες - υποστηρίζοντας τη διάγνωση, τη διαχείριση αποθεμάτων και την υποστήριξη πελατών, οι οποίες παραδοσιακά βασίζονται στην ανθρώπινη κρίση (Acemoglu & Restrepo, 2017· Graetz & Michaels, 2018).

Ωστόσο, εξακολουθούν να υφίστανται κάποιοι κίνδυνοι. Χωρίς δικλείδες ασφαλείας, η αυτοματοποίηση μπορεί να διευρύνει τις ανισότητες και να εκτοπίσει τους εργαζόμενους χαμηλής και μέσης ειδίκευσης (Mexi, 2024). Οι βιώσιμες στρατηγικές εξισορροπούν την τεχνολογική πρόοδο μέσα από συμπεριληπτικές πολιτικές - προάγοντας τη διά βίου μάθηση, την αναβάθμιση δεξιοτήτων καθώς

και ισχυρά συστήματα κοινωνικής προστασίας. Χώρες όπως η **Σιγκαπούρη** και η **Νότια Κορέα** συνδυάζουν την καινοτομία με δυναμικά προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων και υποστήριξης μικρομεσαίων επιχειρήσεων, ενώ **αρκετές ευρωπαϊκές χώρες** αξιοποιούν τα πλαίσια κοινωνικού διαλόγου ώστε να προβλέψουν τις επιπτώσεις και να διαπραγματευτούν δίκαιες μεταβάσεις. Ιδιαίτερα στη **Γερμανία**, η εκπροσώπηση των εργαζομένων μέσω συμβουλίων εργασίας και ισχυρών συνδικάτων όπως το IG Metall εξασφαλίζει έγκαιρη διαβούλευση σχετικά με την αυτοματοποίηση, μέσω συλλογικών συμβάσεων που περιλαμβάνουν πρωτοβουλίες επανεκπαίδευσης και απόκτησης ψηφιακών δεξιοτήτων. Οι κοινωνικοί εταίροι στη **Σουηδία** διαπραγματεύονται συμφωνίες που επιβάλλουν την έγκαιρη ενημέρωση και την από κοινού εποπτεία των τεχνολογικών αλλαγών, δίνοντας έμφαση στην κατάρτιση των εργαζομένων. Η **Φινλανδία** βασίζεται στην τριμερή συνεργασία μεταξύ κυβέρνησης, συνδικάτων και εργοδοτών προκειμένου να ενσωματώσει στις κλαδικές συμφωνίες την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την κατάρτιση, ευθυγραμμίζοντας τις πολιτικές της με τις εθνικές πολιτικές σε ό,τι αφορά την ψηφιοποίηση και την τεχνητή νοημοσύνη. Η Ολλανδία χρησιμοποιεί συμφωνίες καινοτομίας που αναπτύσσονται από τους κοινωνικούς εταίρους προκειμένου να δημιουργήσουν προγράμματα μετάβασης τα οποία υποστηρίζουν την αναβάθμιση δεξιοτήτων και τη μετακίνηση προσωπικού κατά την αυτοματοποίηση, με την υποστήριξη συνεργασιών μεταξύ κυβέρνησης, βιομηχανίας και συνδικάτων, όπως η πρωτοβουλία Smart Industry. Η **Γαλλία** ενίσχυσε τον κοινωνικό διάλογο μέσω εργατικών νόμων που απαιτούν διαβουλεύσεις σε εταιρικό επίπεδο σχετικά με τον ψηφιακό μετασχηματισμό, με κλαδικές συμφωνίες που εστιάζουν στην εκτίμηση κινδύνου και στην κατάρτιση. Το μοντέλο της αγοράς εργασίας της **Δανίας** βασίζεται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων, εξασφαλίζοντας δεσμεύσεις για διά βίου μάθηση και κοινή διαχείριση των τεχνολογικών αλλαγών στον χώρο εργασίας.³³

Εν κατακλείδι, ενώ η γήρανση επιβραδύνει την ανάπτυξη και ασκεί πίεση στις αγορές εργασίας, η συμπεριληπτική αυτοματοποίηση μπορεί να μετατρέψει τις δημογραφικές προκλήσεις σε ευκαιρίες. Οι στρατηγικές απαντήσεις πρέπει να ευθυγραμμίζουν τις επενδύσεις στην καινοτομία με πολιτικές που διασφαλίζουν ότι τα οφέλη θα κατανέμονται ευρέως σε όλες τις γενιές και τις κοινωνικές ομάδες.

στ. Διαγενεακή Δικαιοσύνη: Δικαιοσύνη Εφ' Όρου Ζωής

Καθώς η δημογραφική γήρανση επιταχύνεται, η διαγενεακή δικαιοσύνη πρέπει να αποτελέσει μια από τις κατευθυντήριες αρχές. Η πραγματική δικαιοσύνη εξασφαλίζει ότι οι νεότεροι και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι δεν βρίσκονται σε αντιπαράθεση μεταξύ τους, αλλά υποστηρίζονται μέσω συμπληρωματικών πολιτικών που κατανέμουν δίκαια κόστη, ευθύνες και ευκαιρίες. Αυτή η ισορροπία είναι απαραίτητη για τη διαφύλαξη της κοινωνικής συνοχής και της οικονομικής ανθεκτικότητας.

Οι βασικές πολιτικές παράμετροι περιλαμβάνουν τα εξής:

- Η μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος πρέπει να εξισορροπεί την επαρκή κάλυψη των συνταξιούχων με τη μακροπρόθεσμη δημοσιονομική βιωσιμότητα ώστε να μην επιβαρύνεται υπερβολικά η νεότερη γενιά.
- Οι πρωτοβουλίες για την απασχόληση και την εκπαίδευση των νέων πρέπει να αναπτύσσονται παράλληλα με πολιτικές που υποστηρίζουν τη διατήρηση εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, προάγοντας ένα ακμαίο πολυγενεακό εργατικό δυναμικό. Οι νέοι, προκειμένου να επιτύχουν, χρειάζονται ισχυρές μεταβάσεις από την εκπαίδευση στην εργασία, προγράμματα μαθητείας και προσιτή στέγαση.

Παραδείγματα Χωρών:

- **Αυστρία:** Τα «Generationenprojekte» (διαγενεακά προγράμματα) φέρνουν σε επαφή εργαζόμενους μεγαλύτερης και μικρότερης ηλικίας μέσω κοινών προγραμμάτων κατάρτισης και καθοδήγησης, προωθώντας την αμοιβαία μάθηση.
- **Ολλανδία:** Υποστηρίζει μοντέλα διαγενεακής στέγασης που συνδυάζουν προσιτή διαβίωση για φοιτητές οι οποίοι κρατούν συντροφιά και φροντίζουν ηλικιωμένους κατοίκους, ενισχύοντας την κοινωνική συνοχή και μειώνοντας την απομόνωση.
- **Γερμανία:** Οι μεταρρυθμίσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος περιλαμβάνουν παράγοντες βιωσιμότητας που προσαρμόζουν τις παροχές με βάση τις δημογραφικές και οικονομικές αλλαγές.
- **Ιταλία:** Εισάγει ρήτρες διαγενεακής αλληλεγγύης στις συμβάσεις εργασίας, ενθαρρύνοντας την

³³ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με περαιτέρω πρωτοβουλίες ανατρέξτε στο Eurofound - *Anticipating and Managing the Impact of Change: We Need to Talk about AI*, διαθέσιμο στο: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2021/we-need-talk-about-ai>

πρόσληψη νέων και προστατεύοντας παράλληλα τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας.

→ **Βέλγιο:** Προωθεί τις «θέσεις συν-εργασίας», όπου οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας που πλησιάζουν στη συνταξιοδότηση καθοδηγούν τους νεότερους συναδέλφους τους, διευκολύνοντας τη μεταφορά γνώσεων και τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Στην Ελλάδα, η προώθηση της διαγενεακής δικαιοσύνης απαιτεί συντονισμένες πολιτικές που θα αντιμετωπίζουν τόσο την ανεργία των νέων³⁴ όσο και την ενεργό γήρανση και θα καταπολεμούν τις άτυπες και μη τυποποιημένες μορφές απασχόλησης (Eurofound, 2025), εξασφαλίζοντας παράλληλα επαρκή χρηματοδότηση για τη μακροχρόνια φροντίδα, την εκπαίδευση και την κοινωνική προστασία. Είναι εξαιρετικά σημαντικό να επενδύσουμε στον κοινωνικό διάλογο και να ενδυναμώσουμε τους νέους εργαζόμενους στη χάραξη πολιτικής (Mexi, 2023). Η συμπεριληπτική διακυβέρνηση επιτρέπει σε όλες τις ηλικιακές ομάδες να προσαρμόζονται στις τεχνολογικές αλλαγές, να διατηρούν τη δυνατότητα απασχόλησής τους και να συμμετέχουν στην πρόοδο. Χωρίς τη συμμετοχή των εργαζομένων και των ενδιαφερόμενων μερών, οι προσπάθειες για την παράταση της επαγγελματικής ζωής ενέχουν τον κίνδυνο να διευρύνουν τις ανισότητες και να υπονομεύσουν την κοινωνική συνοχή — ιδίως καθώς η παγκόσμια έκκληση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για κοινωνική δικαιοσύνη³⁵, σε ό,τι αφορά το μέλλον της εργασίας, τονίζει την ανάγκη για πιο συμπεριληπτικά, προσαρμοστικά και δίκαια εργασιακά περιβάλλοντα.

34 Το ποσοστό ανεργίας των νέων στην Ελλάδα αυξήθηκε στο 25,20% τον Μάρτιο από 18,60% τον Φεβρουάριο του 2025, σύμφωνα με τα πρόσφατα στατιστικά στοιχεία.

35 Η Παγκόσμια Συμμαχία για την Κοινωνική Δικαιοσύνη της ΔΟΕ, που ιδρύθηκε το 2023, συνενώνει διάφορους ενδιαφερόμενους φορείς με σκοπό την προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας, τη μείωση των ανισοτήτων και την προώθηση των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης. Βλ. <https://www.ilo.org/resource/other/global-coalition-social-justice-0>

5.

Ένα Ανθρωποκεντρικό Όραμα για το Μέλλον των Εργαζομένων

Η δημογραφική μετάβαση είναι μια διαρθρωτική πραγματικότητα που διαμορφώνει την αγορά εργασίας της Ελλάδας. Προκειμένου η Ελλάδα να μετατρέψει αυτή την πρόκληση σε πηγή ανθεκτικότητας και κοινής ευημερίας, πρέπει να επενδύσει στους ακόλουθους βασικούς τομείς:

Φιλικές προς την οικογένεια και προς την ισότητα των φύλων πολιτικές εξισορρόπησης εργασίας και προσωπικής ζωής

- Επέκταση των προσιτών, υψηλής ποιότητας δημόσιων και επιδοτούμενων υπηρεσιών φροντίδας παιδιών, διασφάλιση επαρκών δικαιωμάτων άδειας και ενίσχυση της στήριξης στη στέγαση, προκειμένου να ενθαρρυνθεί η δημιουργία οικογενειών και να αυξηθούν τα ποσοστά γεννήσεων.
- Ανάπτυξη ολοκληρωμένων πλαισίων που θα βοηθούν τα άτομα να εναρμονίσουν την οικογενειακή ζωή με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, προωθώντας ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως τηλεργασία, συμπυκνωμένες εβδομάδες εργασίας και μειωμένο ωράριο.
- Εφαρμογή στοχευμένων προγραμμάτων επανένταξης στην εργασία και πρωτοβουλιών αναβάθμισης δεξιοτήτων για τη στήριξη των γονέων που επανέρχονται στην αγορά εργασίας μετά από παρατεταμένη γονική άδεια για την ανατροφή παιδιού.
- Προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση για την πλήρη αξιοποίηση του δυναμικού της αγοράς εργασίας.
- Ενίσχυση των πολιτικών κινήτρων για την ενθάρρυνση των εργοδοτών να υιοθετούν πρακτικές φιλικές προς την οικογένεια, όπως φοροαπαλλαγές για ευέλικτο ωράριο εργασίας ή παιδικούς σταθμούς στον χώρο εργασίας, προγράμματα δημόσιας αναγνώρισης για χώρους εργασίας με ισότητα των φύλων και κρατικές επιδοτήσεις που θα υποστηρίζουν την απόκτηση νέων δεξιοτήτων από τους γονείς.

Ευέλικτες και Χωρίς Ηλικιακούς Αποκλεισμούς Αγορές Εργασίας και Ενεργός Γήρανση

- Ενίσχυση και διεύρυνση των ευέλικτων επιλογών εργασίας, του εργονομικού σχεδιασμού θέσεων εργασίας, των τρόπων σταδιακής συνταξιοδότησης και των προτύπων υγείας και ασφάλειας στην εργασία που θα λαμβάνουν υπόψη την ηλικία, με στόχο την υποστήριξη μιας μακροβιότερης και υγιέστερης επαγγελματικής ζωής.
- Εφαρμογή των νόμων κατά των διακρίσεων και προώθηση της αλλαγής κουλτούρας στους χώρους εργασίας ώστε να αναγνωρίζεται η αξία των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, να καταπολεμάται η ηλικιακή διάκριση και να ενθαρρύνεται η συνεχής συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό.

Καθολική Πρόσβαση στη Διά Βίου Μάθηση και Επένδυση σε Δεξιότητες Εφ' Όρου Ζωής

- Ενσωμάτωση της διά βίου μάθησης, της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της επανεκπαίδευσης στις πολιτικές για την αγορά εργασίας.
- Διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας διαθέτουν τα απαραίτητα εφόδια για να προσαρμοστούν στην ψηφιακή και στην πράσινη μετάβαση.

Αποτελεσματικά Πλαίσια για την Εργασία και τον Επαναπατρισμό των Εξερχόμενων Μεταναστών

- Αξιοποίηση της ορθά ρυθμισμένης μετανάστευσης εργατικού δυναμικού για την αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων και των δημογραφικών ανισορροπιών.
- Ενίσχυση των στοχευμένων κινήτρων και των προγραμμάτων στήριξης για την ενθάρρυνση του επαναπατρισμού νέων επαγγελματιών και την αναστροφή της διαρροής εγκεφάλων.

→ Προώθηση της αναγνώρισης των προσόντων των μεταναστών και διευκόλυνση της ένταξής τους στις τοπικές αγορές εργασίας μέσω εξατομικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης, αναβάθμισης δεξιοτήτων και πιστοποίησης.

Καινοτομία στα Συστήματα Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας

- Αξιοποίηση των ψηφιακών τεχνολογιών και των μοντέλων φροντίδας σε επίπεδο κοινότητας για την κάλυψη των αυξανόμενων αναγκών φροντίδας των ηλικιωμένων.
- Διασφάλιση ότι τα συστήματα φροντίδας είναι ανθρωποκεντρικά, οικονομικά προσιτά και βιώσιμα.

Ανθρωποκεντρική Προσέγγιση στην Αυτοματοποίηση και στην Τεχνολογική Καινοτομία

- Προώθηση της υιοθέτησης τεχνολογιών για την αντιμετώπιση της έντονης έλλειψης εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα, με την παράλληλη διασφάλιση ότι η ευρύτερη διάδοση της αυτοματοποίησης σε όλα τα επαγγέλματα συμπληρώνει —και δεν αντικαθιστά— την ανθρώπινη εργασία.
- Ενσωμάτωση της ανθρωποκεντρικής αυτοματοποίησης μέσω πολιτικών που παρέχουν στους εργαζόμενους τα απαραίτητα εφόδια για τη μετάβαση λόγω της χρήσης τεχνητής νοημοσύνης, με ενίσχυση της παραγωγικότητας και χωρίς επιδείνωση της ανεργίας ή της ανισότητας.
- Προώθηση της συμπεριληπτικής τεχνολογικής καινοτομίας, με τη συμμετοχή των εργαζομένων στον σχεδιασμό, την υιοθέτηση και τη διαχείριση των τεχνολογιών στον χώρο εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στις ανάγκες των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.

Προώθηση της Διαγενεακής Ισότητας μέσω του Συμπεριληπτικού Κοινωνικού Διαλόγου

- Εναρμόνιση των μεταρρυθμίσεων στο συνταξιοδοτικό σύστημα, των μέτρων για τη νεολαία με στόχο τη βελτίωση της πρόσβασης των νέων σε ποιοτικές θέσεις εργασίας, σε προσιτή

στέγαση και σε ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο, καθώς και της στήριξης των ηλικιωμένων, στο πλαίσιο ενός συνεκτικού και δίκαιου πλαισίου που θα αναπτυχθεί μέσω διαδικασιών συμπεριληπτικού κοινωνικού διαλόγου, όπου θα συμμετέχουν ομάδες διαφορετικών ηλικιών και δεξιοτήτων.

- Προώθηση της αλληλεγγύης μεταξύ των ηλικιακών ομάδων μέσω της στήριξης κέντρων διαγενεακής μάθησης ή κέντρων διά βίου μάθησης που φέρνουν σε επαφή διαφορετικές ηλικιακές ομάδες με στόχο την κοινή κατάρτιση σε αναδυόμενους τομείς —όπως οι πράσινες τεχνολογίες, η εξοικείωση με την τεχνητή νοημοσύνη ή η ομαδική εργασία και η επικοινωνία— προάγοντας την κοινή προετοιμασία για τις μελλοντικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.
- Ενθάρρυνση πρωτοβουλιών για πολυγενεακούς χώρους εργασίας,, συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων καθοδήγησης όπου έμπειροι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας καθοδηγούν νεότερους συναδέλφους, ενώ οι νεότεροι εργαζόμενοι υποστηρίζουν τους μεγαλύτερους στην προσαρμογή τους στις νέες τεχνολογίες και μεθόδους εργασίας.

Διατομεακός Συντονισμός Πολιτικών για Όλες τις Ηλικίες

- Εξασφάλιση ισχυρού συντονισμού των πολιτικών σε βασικούς τομείς, όπως η απασχόληση, οι συντάξεις, η υγειονομική περίθαλψη και η μακροχρόνια φροντίδα, η παιδική μέριμνα, η κοινωνική στέγαση, η ανάπτυξη δεξιοτήτων και τα μέτρα που προάγουν την καινοτομία και την ισότιμη ανάπτυξη των τεχνολογιών (για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων των δημογραφικών μεταβολών στην παραγωγικότητα και στη δημοσιονομική βιωσιμότητα).
- Προτεραιότητα στις πολιτικές λύσεις που αποφέρουν οφέλη σε πολλές γενιές, με τη διασφάλιση ότι η **αξιοπρεπής εργασία**³⁶ θα παραμένει θεμελιώδης προτεραιότητα στη χάραξη πολιτικής.
- Ανάπτυξη κοινών συστημάτων δεδομένων και δεικτών για την παρακολούθηση των δημογραφικών επιπτώσεων και της αποτελεσματικότητας των πολιτικών σε όλους τους τομείς.

³⁶ Σύμφωνα με την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), «αξιοπρεπής εργασία» σημαίνει δίκαιη, ασφαλής και συμπεριληπτική απασχόληση με ίσες ευκαιρίες και δικάϊωμα λόγου για όλους τους εργαζομένους. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το Θεματολόγιο της ΔΟΕ για την Αξιοπρεπή Εργασία, ανατρέξτε στο: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work>

Αυτή η μετατόπιση —από την αντίδραση στους δημογραφικούς κινδύνους στην προληπτική ενίσχυση της ανθεκτικότητας της εργασίας— απαιτεί πολιτική βούληση, ευρεία συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών και στρατηγικές δημόσιες επενδύσεις. Αν υιοθετήσει αυτό το όραμα, η Ελλάδα μπορεί να κάνει σημαντικά βήματα προς την οικοδόμηση ενός βιώσιμου, δίκαιου και συμπεριληπτικού μέλλοντος για όλες τις γενιές.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Abeliansky, A.L. & Prettnner, K., 2023. *Automation and population growth: Theory and cross-country evidence.* [Αυτοματοποίηση και αύξηση του πληθυσμού: Θεωρία και στοιχεία από διάφορες χώρες.] *Journal of Economic Behavior & Organization*, 208(C), σελ. 345–358.

Acemoglu, D. & Restrepo, P., 2017. *Secular stagnation? The effect of aging on economic growth in the age of automation.* [Χρόνια στασιμότητα: Η επίδραση της γήρανσης του πληθυσμού στην οικονομική ανάπτυξη στην εποχή της αυτοματοποίησης.] *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 107(5), σελ. 174–179.

Acemoglu, D. & Restrepo, P., 2018. *Demographics and automation.* [Δημογραφικά στοιχεία και αυτοματοποίηση.] NBER Working Papers, 24421. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Acemoglu, D. & Restrepo, P., 2020. *Robots and jobs: Evidence from US labor markets.* [Ρομπότ και θέσεις εργασίας: Στοιχεία από τις αγορές εργασίας των ΗΠΑ.] *Journal of Political Economy*, 128(6), σελ. 2188–2244. DOI: 10.1086/705716.

Acemoglu, D. & Restrepo, P., 2022. *Demographics and automation.* (Δημογραφικά στοιχεία και αυτοματοποίηση.) *The Review of Economic Studies*, 89(1), σελ. 1–44.

Τράπεζα της Ελλάδας, 2024. *Νομισματική Πολιτική 2023–2024* Ιούνιος 2024. Διαθέσιμο στο: <https://www.bankofgreece.gr/Publications/NomPol20232024.pdf>

Botelho, V. & Weißler, M., 2022. *COVID-19 and retirement decisions of older workers in the euro area.* [COVID-19 και αποφάσεις συνταξιοδότησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην ευρωζώνη] ΕΚΤ Οικονομικό Δελτίο, 6. Διαθέσιμο στο: https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2022/html/ecb.ebbox202206_02-67d6677c0e.en.html

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2024α. *2024 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2022–2070)* [Έκθεση για τη γήρανση του πληθυσμού 2024: Οικονομικές και δημοσιονομικές προβλέψεις για τα κράτη μέλη της ΕΕ (2022–2070)] (Institutional Paper 279). Γενική Διεύθυνση Οικονομικών και Δημοσιονομικών Υποθέσεων. Διαθέσιμο στο: https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/2024-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2022-2070_en

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2024β. *Labour and Skills Shortages in the EU: An Action Plan* [Έλλειψη εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στην ΕΕ: Ένα σχέδιο δράσης] (COM(2024) 131 final). Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27473&langId=en>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2024γ. *Labour Market and Wage Developments in Europe: Annual Review 2024.* [Εξελίξεις στην αγορά εργασίας και στους μισθούς στην Ευρώπη: Ετήσια ανασκόπηση 2024.] Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης. Διαθέσιμο στο: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/057f23e9-bdc5-11ef-91ed-01aa75ed71a1/language-en>

Graetz, G. & Michaels, G., 2018. *Robots at Work.* [Ρομπότ στην εργασία.] *Review of Economics and Statistics*, 100(5), σελ. 753–768.

Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ), 2023. *Data on Estimated Population (1.1.2023) and Migration Flows (2022).* [Δεδομένα για τον Εκτιμώμενο Πληθυσμό (1.1.2023) και τις Μεταναστευτικές Ροές (2022).] Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/documents/20181/de3e26f6-9b77-d2e5-2ca3-e13bcafe482a>

Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ), 2024. *Data on Estimated Population (1.1.2024) and Migration Flows (2023).* [Δεδομένα για τον Εκτιμώμενο Πληθυσμό (1.1.2024) και τις Μεταναστευτικές Ροές (2023).] Διαθέσιμο στο: <https://shorturl.at/Gn7m5>

[https://www.statistics.gr/documents/20181/b248e72c-2917-bdae-1d15-98d22787adb7#:~:text=The%20population%20aged%200%2D14,to%20178.5%20\(Graph%201\).](https://www.statistics.gr/documents/20181/b248e72c-2917-bdae-1d15-98d22787adb7#:~:text=The%20population%20aged%200%2D14,to%20178.5%20(Graph%201).)

Huczynska, Dominika. 2025. *Keeping Older Workers Engaged – Country Report: Greece.* [Διατήρηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας – Έκθεση ανά χώρα: Ελλάδα.] Working Paper No. WPEF24080. Συντάχθηκε με τη συμβολή της Ε. Κούστα (Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ). Δουβλίνο: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας. Διαθέσιμο στο: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2025-01/wpef24080.pdf>

Ινστιτούτο Δημογραφικών Ερευνών και Μελετών, 2025. *Δημογραφική Γήρανση, Πληθυσμός Εργαζόμενης Ηλικίας και Απασχολούμενοι στην Ελλάδα, στον Ορίζοντα του 2050 / Population Ageing, Working-Age Population, and Employment in Greece Toward 2050.* POP NEWS, Τεύχος 2. Διαθέσιμο στο: <https://indemography.gr/pop-news-tefchos-2-2025-dimografiki-giransi-plithysmos-ergasimis-ilikias-kai-apascholoumenoi-stin-ellada-ston-orizonta-tou-2050/>

International Federation of Robotics, 2024. *World Robotics 2024.* [Παγκόσμια ρομποτική 2024.] Διαθέσιμο στο: <https://ifr.org/worldrobotics/>

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), 2025. *Social Dialogue for the Governance of Labour Migration.* [Κοινωνικός διάλογος για τη διακυβέρνηση της μετανάστευσης εργασίας.] ILO Policy Brief. Συντάχθηκε με βάση έρευνα που διεξήγαγε η Δρ. Μ. Μέξη. (Σύμβουλος της ΔΟΕ & Geneva Graduate Institute). Διαθέσιμο στο: <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-governance-labour-migration>

IOBE (Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών), 2022. *The Demographic Issue in Greece: Challenges and Policy Proposals.* [Το δημογραφικό ζήτημα στην Ελλάδα: προκλήσεις και προτεινόμενες πολιτικές.] Διαθέσιμο στο: https://iobe.gr/research_dtl_en.asp?RID=267#:~:text=Through%20macroeconomic%20simulations%2C%20we%20estimate,education%20and%20the%20labour%20market.

Kawaguchi, D., Saito, Y., & Adachi, D., 2021. *Robots and employment: Evidence from Japan, 1978–2017.* [Ρομπότ και απασχόληση: Στοιχεία από την Ιαπωνία, 1978–2017.] *VoxEU – CEPR.* Διαθέσιμο στο: <https://cepr.org/voxeu/columns/robots-and-employment-evidence-japan-1978-2017>

Meacham, S., 2023. *Beijing Welcomes Its New Robot Coworkers: China's Aging Crisis and Automation.* [Το Πεκίνο καλωσορίζει τους νέους ρομποτικούς συναδέλφους του: Η κρίση της γήρανσης του πληθυσμού και η αυτοματοποίηση στην Κίνα.] *Harvard International Review*, 31 Μαρτίου 2023. Διαθέσιμο στο: <https://hir.harvard.edu/beijing-welcomes-its-new-robot-coworkers-chinas-aging-crisis-and-automation/>

Mexi, M., 2022. *The Policy Dimension: Lessons Learnt and Ways Forward.* [Η Πολιτική Διάσταση: Διδάγματα και Προοπτικές για το Μέλλον.] Στο: S. Baglioni & F. Calò (επιμ.), *Migrants and Refugees in Europe: Work Integration in Comparative Perspective.* [Μετανάστες και Πρόσφυγες στην Ευρώπη: Ενσωμάτωση στην Αγορά Εργασίας σε Συγκριτικό Πλαίσιο.] Policy Press.

Mexi, M., 2023. *Social Dialogue With and For Youth: Challenges and Opportunities in the Evolving World of Work.* [Κοινωνικός διάλογος με και για τους νέους: Προκλήσεις και Ευκαιρίες στον Εξελισσόμενο Κόσμο της Εργασίας.] Έκθεση ΔΟΕ. Γενεύη: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO). Διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_884839/lang-en/index.htm

Mexi, M., 2024. *Unpacking the AI and Migration Nexus: Reflections from the Future of Work Summit 2024.* [Αποκωδικοποιώντας τη Σύνδεση Τεχνητής Νοημοσύνης και Μετανάστευσης: Στοχασμοί από τη Σύνοδο για το Μέλλον της Εργασίας 2024.] Διαθέσιμο στο: <https://tasplatform.org/whats-new/unpacking-the-ai-and-migration-nexus-reflections-from-the-future-of-work-summit-2024>

Ministry of Social Affairs and Health, 2024. *Safe and Healthy Working Conditions And Work Ability For Everyone: Policy For The Work Environment And Wellbeing At Work Until 2030 — Implementation Plan 2024–2027* (P. Mattila, Ed.). [Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, 2024. Ασφαλείς και Υγιεινές Συνθήκες Εργασίας και Ικανότητα προς Εργασία για Όλους: Πολιτική για το Εργασιακό Περιβάλλον και την Ευημερία στην Εργασία έως το 2030 — Σχέδιο Υλοποίησης 2024–2027 (P. Mattila επιμ.).] Ελσίνκι. Διαθέσιμο στο: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165817/STM_2024_25.pdf

ΟΟΣΑ, 2020. *Promoting an Age-Inclusive Workforce.* [Πρώθηση εργατικού δυναμικού χωρίς ηλικιακούς αποκλεισμούς.] [online] Διαθέσιμο στο: <https://www.oecdilibrary.org/content/publication/59752153-en>

ΟΟΣΑ, 2022. *The post-COVID-19 rise in labour shortages.* [Η μετα-COVID-19 άνοδος των ελλείψεων εργατικού δυναμικού.] OECD Economics Department Working Papers No. 1721, OECD Publishing, Paris. Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.1787/e60c2d1c-en>

ΟΟΣΑ, 2023a. *Job creation and local economic development 2023: Bridging the great green divide.* [Δημιουργία θέσεων εργασίας και τοπική οικονομική ανάπτυξη 2023: Γεφυρώνοντας το μεγάλο πράσινο χάσμα.] OECD Publishing, Paris. Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.1787/21db61c1-en>

ΟΟΣΑ, 2023β. *Labour and skills shortages in the agro-food sector*. [Ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στον αγροτικό και διατροφικό τομέα.] OECD Food, Agriculture and Fisheries Papers No. 189, OECD Publishing, Paris. Διαθέσιμο στο: <https://www.oecd.org/publications/labour-and-skills-shortages-in-theagro-food-sector-ed758aaben.htm>

ΟΟΣΑ, 2024. *Job Creation and Local Economic Development 2024 – Country Notes: Greece*. [Δημιουργία θέσεων εργασίας και τοπική οικονομική ανάπτυξη 2024 – Σημειώσεις ανά Χώρα: Ελλάδα.] Διαθέσιμο στο: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/11/job-creation-and-local-economic-development-2024-country-notes_65d489c5/greece_84a4b8ca/e629881d-en.pdf

UN DESA, 2024. *World Population Ageing 2023: Challenges and opportunities of population ageing in the least developed countries*. [Παγκόσμια γήρανση του πληθυσμού 2023: Προκλήσεις και ευκαιρίες της γήρανσης του πληθυσμού στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες.] [online] Διαθέσιμο στο: <https://desapublications.un.org/publications/world-population-ageing-2023-challenges-and-opportunities-population-ageing-least>

UNECE, 2018. *Active Ageing Index 2018*. United Nations Economic Commission for Europe. [Δείκτης Ενεργού Γήρανσης 2018. Οικονομική Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών για την Ευρώπη.] Διαθέσιμο στο: <https://unece.org/population/active-ageing-index#:~:text=The%202018%20Active%20Ageing%20Index,calculations%20and%20progress%20over%20time>.

Σχετικά με την συγγραφέα

Δρ Μαρία (Μαρίλη) Μέξη

Ανώτερη σύμβουλο σε θέματα Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής, Geneva Graduate Institute
Επικεφαλής έρευνας, Πρόγραμμα για το Εμπόριο και την Εργασία, Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (WEF) & TASC Platform

Ερευνήτρια - σύμβουλος, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), Γενεύη

Από τη Δημογραφική Μετάβαση στο Μέλλον της Εργασίας: Οι Εργαζόμενοι στο Επίκεντρο

Η Ελλάδα βιώνει μια σημαντική δημογραφική μεταβολή, με χαμηλά ποσοστά γεννήσεων, γήρανση του πληθυσμού και επίμονα κενά σε ταλέντα, ενώ η έλλειψη εργατικού δυναμικού και οι αναντιστοιχίες δεξιοτήτων είναι ήδη εμφανείς. Μέχρι το 2050, πάνω από το ένα τρίτο του πληθυσμού θα είναι άνω των 65 ετών, γεγονός που θα ασκήσει πίεση στην αγορά εργασίας, στην οικονομική ανάπτυξη και στα συστήματα κοινωνικής

προστασίας. Η παρούσα ανάλυση αναδιατυπώνει το θέμα συζήτησης από «Μέλλον της Εργασίας» σε «Μέλλον των Εργαζομένων», εστιάζοντας στους ανθρώπους και στη διαγενεακή δικαιοσύνη, ενώ τοποθετεί το δημογραφικό ζήτημα στο επίκεντρο του πολιτικού διαλόγου.

Οι οικογενειακές πολιτικές, η φροντίδα των παιδιών, η συμπερίληψη των γυναικών και

των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, η στοχευμένη αναβάθμιση δεξιοτήτων, η αποτελεσματική μετανάστευση και η έξυπνη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης αποτελούν το κλειδί για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων. Είναι απαραίτητη η συντονισμένη, ανθρωποκεντρική δράση σε όλους τους τομείς των συντάξεων, της περίθαλψης, της εκπαίδευσης και της απασχόλησης.

Περισσότερες δημοσιεύσεις του Friedrich-Ebert-Stiftung μπορείτε να βρείτε εδώ: [↗ fes.de](https://www.fes.de)