

Δρ. Μαρία (Μαρίλη) Μέξη
Ιούνιος 2026

Οι νέοι στο περιθώριο της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα

Αναντιστοιχία δεξιοτήτων ή προσδοκιών;



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.

Μάιος 2026

© Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

ISBN 978-618-5779-35-1

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

➔ www.fes.de/publikationen



Δρ. Μαρία (Μαρίλη) Μέξη
Μάιος 2026

Οι νέοι στο περιθώριο της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα

Αναντιστοιχία δεξιοτήτων ή προσδοκιών;

Περιεχόμενα

1. Σύνοψη	3
2. Η απασχόληση των νέων στην Ελλάδα: πλαίσιο και προκλήσεις	4
2.1 Ανάκαμψη χωρίς επίλυση	4
2.2 Γιατί η πρόκληση παραμένει	4
3. Πέρα από το χάσμα δεξιοτήτων: αναντιστοιχία, ποιότητα θέσεων εργασίας και προσδοκίες	6
3.1 Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων δεν αποτελεί μεμονωμένο πρόβλημα	6
3.2 Ποιότητα εργασίας, προσδοκίες και ο μύθος των «μη ρεαλιστικών στάσεων» ..	6
3.3 Πώς αλληλεπιδρούν οι δύο αναντιστοιχίες	7
4. Συγκριτικά διαφωτιστικά παραδείγματα για την Ελλάδα	8
4.1 Ισπανία: σύνδεση της αξιοπρεπούς εργασίας με την πολιτική για την απασχόληση των νέων	8
4.2 Δυτικά συστήματα ΕΕΚ: αξιοποίηση διδαγμάτων χωρίς μηχανική αντιγραφή	8
4.3 Youth Guarantee: ποιότητα, όχι μόνο κάλυψη	8
4.4 Η αξιοπρεπής εργασία ως οργανωτική αρχή	9
5. Τι σημαίνουν τα στοιχεία για την Ελλάδα	10
6. Προτεραιότητες πολιτικής για την Ελλάδα	12
Βιβλιογραφία	15
Παράρτημα 1	16
Παράρτημα 2	19

1. Σύνοψη

Τα στοιχεία για την απασχόληση των νέων στην Ελλάδα έχουν βελτιωθεί σημαντικά – το ποσοστό των ΕΑΕΚ - ΝΕΕΤ (Νέοι Εκτός Απασχόλησης, Εκπαίδευσης ή Κατάρτισης) μειώθηκε κατά το ήμισυ την τελευταία δεκαετία, ενώ η ανεργία των νέων βρίσκεται σε ιστορικά χαμηλά επίπεδα. Γιατί, λοιπόν, φαίνεται ότι δεν έχει ακόμη δοθεί λύση στο πρόβλημα; Γιατί τόσοι πολλοί νέοι Έλληνες εξακολουθούν να μην έχουν πρόσβαση σε αξιοπρεπή, σταθερή και αντάξια των προσόντων τους εργασία; Ο λόγος έγκειται σε μια διπλή αναντιστοιχία που κρύβεται πίσω από τα συγκεντρωτικά μεγέθη.

Συνήθως προτείνονται δύο εξηγήσεις: αναντιστοιχία δεξιοτήτων ή αναντιστοιχία προσδοκιών. Η απάντηση δεν βρίσκεται σε κανένα από τα δύο μεμονωμένα, αλλά και στα δύο ταυτόχρονα.

Δεν είναι θέμα δεξιοτήτων. Οι Έλληνες νέοι κατατάσσονται στους πιο μορφωμένους της Ευρώπης. Η δυσκολία έγκειται στην αδυναμία της οικονομίας να απορροφήσει ό,τι έχουν να προσφέρουν: το ποσοστό το ποσοστό υπερεξειδίκευσης υπερβαίνει το 33%, ενώ οι απόφοιτοι αναφέρουν την χαμηλότερη αντιστοιχία μεταξύ εκπαίδευσης και εργασίας σε σύγκριση με οποιαδήποτε άλλη ομάδα στη χώρα. Οι δεξιότητες υπάρχουν· όχι όμως και οι θέσεις εργασίας που τις αξιοποιούν.

Ούτε πρόκειται για πρόβλημα προσδοκιών. Όπως αποδεικνύουν αλληπάλληλες έρευνες, αυτά που επιθυμούν οι νέοι εργαζόμενοι – δίκαιη αμοιβή, ασφάλεια, μέλλον – δεν είναι καθόλου υπερβολικά. Αποτελούν τη βάση της αξιοπρεπούς εργασίας, όπως ορίζεται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ). Όταν μόνο ένας στους τέσσερις νέους εργαζόμενους δηλώνει ότι ο μισθός του καλύπτει τις βασικές του ανάγκες και περισσότεροι από τους μισούς εξακολουθούν να εξαρτώνται οικονομικά από τους γονείς τους, το χάσμα δεν βρίσκεται μεταξύ των υπερβολικών προσδοκιών και της πραγματικότητας

της αγοράς εργασίας. Βρίσκεται μεταξύ της αγοράς εργασίας και οποιουδήποτε λογικού προτύπου σχετικά με το τι πρέπει να αποφέρει η εργασία.

Ο δείκτης ΕΑΕΚ αποτυπώνει με ακρίβεια αυτή τη σύνθετη αποτυχία: δεν μετράει μόνο τους άνεργους, αλλά και όλους όσους έχουν αποκλειστεί από την εκπαίδευση, την κατάρτιση ή την απασχόληση – όσους προσδοκούν καλύτερες θέσεις εργασίας που δεν προκύπτουν ποτέ, όσους αποδέχονται κακές θέσεις εργασίας που σύντομα θα εγκαταλείψουν, όσους έχουν μεταναστεύσει, όσους έχουν αποσυρθεί εντελώς. Αποτελεί τον πιο αντικειμενικό δείκτη του βάθους της διπλής αναντιστοιχίας.

Η μείωση του ποσοστού των ΕΑΕΚ είναι αναγκαία, αλλά όχι ικανή συνθήκη.

Ακολουθούν έξι προτεραιότητες πολιτικής: η αναδιάρθρωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) ως αξιόπιστης διαδρομής απόκτησης δεξιοτήτων· η θεμελίωση της πολιτικής για την απασχόληση των νέων σε σαφή πρότυπα αξιοπρεπούς εργασίας· η ανασυγκρότηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η ενσωμάτωση των νέων στον κοινωνικό διάλογο· η επένδυση σε οικοσυστήματα απασχόλησης με περιφερειακές διαφοροποιήσεις· η επιτάχυνση του οικονομικού μετασχηματισμού από την πλευρά της ζήτησης· και ο επανασχεδιασμός του προγράμματος Youth Guarantee (Εγγύηση για τη Νεολαία) με γνώμονα την ποιότητα, την προσέγγιση των νέων και τη βιωσιμότητα.

Η Ελλάδα δεν χρειάζεται να υποχρεώσει τους νέους της να προσαρμοστούν σε μια αγορά εργασίας που δεν αξιοποιεί επαρκώς τις δυνατότητές τους. Χρειάζεται μια αγορά εργασίας ικανή να αξιοποιήσει τα προσόντα που διαθέτουν.

2.

Η απασχόληση των νέων στην Ελλάδα: πλαίσιο και προκλήσεις

2.1 Ανάκαμψη χωρίς επίλυση

Η αγορά εργασίας για τους νέους στην Ελλάδα έχει βελτιωθεί σημαντικά μετά την κρίση δημόσιου χρέους, όταν η ανεργία των νέων ξεπέρασε το 57% το 2013-2014 και το ποσοστό των ΕΑΕΚ για την ηλικιακή ομάδα 15-29 ετών πλησίασε το 27% (Eurostat, 2025α). Μέχρι τον Ιανουάριο του 2026, η ανεργία των νέων ηλικίας 15-24 ετών είχε μειωθεί στο 16,0% (ΕΛΣΤΑΤ, 2026), ενώ η Ελλάδα κατέγραψε τη μεγαλύτερη απόλυτη μείωση του ποσοστού των ΕΑΕΚ μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ την τελευταία δεκαετία, με το ποσοστό να μειώνεται στο 14,2% το 2024, δηλαδή μείωση κατά 12,5 ποσοστιαίες μονάδες από το 2014 (Eurostat, 2025α). Έχει σημειωθεί πράγματι πρόοδος

Ωστόσο, η βελτίωση αυτή δεν εξαλείφει τα βαθύτερα διαρθρωτικά προβλήματα. Η Eurostat κατατάσσει την Ελλάδα σε μια ομάδα χωρών όπου το ποσοστό των ΕΑΕΚ υπερβαίνει τον μέσο όρο της ΕΕ, τόσο για τους νέους που έχουν ολοκληρώσει την επίσημη εκπαίδευση όσο και για εκείνους που δεν την έχουν ολοκληρώσει – με μια διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων μικρότερη των τριών ποσοστιαίων μονάδων (Eurostat, 2025β). Αυτό υποδηλώνει ότι ο αποκλεισμός δεν περιορίζεται στους μαθητές που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο, αλλά εκτείνεται ευρέως σε ολόκληρο τον πληθυσμό των νέων, υποδεικνύοντας συστημικές αδυναμίες στη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία και όχι ένα περιορισμένο πρόβλημα που αφορά μια υποομάδα υψηλού κινδύνου. Αξίζει να σημειωθεί ότι πάνω από το ένα τρίτο όσων εγκατέλειψαν τις σπουδές τους ανέφεραν οικονομικούς λόγους ή την προτίμησή τους να εργαστούν – γεγονός που δηλώνει ότι η αποχώρηση αυτή αντανακλά οικονομικές πιέσεις και χαμηλή εμπιστοσύνη στην απόδοση της συνέχισης των σπουδών, εξίσου με εκπαιδευτικούς παράγοντες (ό.π.).

Τα στοιχεία σχετικά με την αναντιστοιχία περιπλέκουν την εικόνα. Πάνω από το ένα τέταρτο των νέων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που δεν απαιτούν υψηλά προσόντα, ενώ οι νέοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο παρουσιάζουν τη χαμηλότερη αντιστοιχία μεταξύ εκπαίδευσης και εργασίας σε σύγκριση με οποιαδήποτε άλλη ομάδα στη χώρα, με ποσοστό υπερεπίδευσης άνω του 30% (Eurostat, 2025c). Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιότητων

του CEDEFOP κατατάσσει την Ελλάδα στην 29η θέση μεταξύ 31 χωρών, με βαθμολογία «Αντιστοίχισης Δεξιοτήτων» μόλις 20 στα 100 και ποσοστό υπερεπίδευσης 40,2% για τους πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης – τελευταία η Ελλάδα μεταξύ όλων των χωρών που περιλαμβάνονται στον δείκτη (CEDEFOP, 2024). Το ποσοστό απασχόλησης των πρόσφατων αποφοίτων ανήλθε στο 73,2% το 2024, έναντι μέσου όρου 82,3% στην ΕΕ (Eurostat, 2025δ). Οι περιφερειακές ανισότητες επιτείνουν ακόμη περισσότερο το πρόβλημα: Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ, το μέσο ποσοστό ΕΑΕΚ στις περιφέρειες για την ηλικιακή ομάδα 15-24 ετών το 2023 ανέρχεται σε 24%, κυμαινόμενο από 14,6% στην Κρήτη έως 33,2% στα Ιόνια Νησιά, ενώ μόνο τρεις από τις δεκατρείς περιφέρειες βρίσκονται κάτω από το σημείο αναφοράς του ΟΟΣΑ (ΟΟΣΑ, 2024).

Η πρόκληση για την Ελλάδα δεν είναι αν οι νέοι διαθέτουν επαρκείς δεξιότητες, αλλά αν η οικονομία δημιουργεί θέσεις εργασίας που αξιοποιούν ουσιαστικά αυτές τις δεξιότητες με αξιοπρεπείς όρους.

2.2 Γιατί η πρόκληση παραμένει

Αν το πρόβλημα ήταν απλώς κυκλικό, η πρόσφατη ανάκαμψη θα είχε προσφέρει μια πιο αποφασιστική ανακούφιση. Το γεγονός ότι εξακολουθούν να υπάρχουν σημεία αποκλεισμού υποδηλώνει, αντίθετα, βαθύτερες διαρθρωτικές αδυναμίες στον τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρούν η εκπαίδευση, η απασχόληση και η κινητικότητα.

Πρώτον, **η αδυναμία του ίδιου του συστήματος μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία.** Στην Ελλάδα, η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση παραμένει λιγότερο δομημένη και λιγότερο υποστηριζόμενη θεσμικά σε σύγκριση με χώρες που διαθέτουν πιο ισχυρές επαγγελματικές διαδρομές. Η Ελλάδα έχει από καιρό δώσει προτεραιότητα στη γενική ακαδημαϊκή εκπαίδευση έναντι της επαγγελματικής και τεχνικής κατάρτισης, χωρίς να δημιουργήσει ένα εξίσου ισχυρό σύστημα μάθησης στον χώρο εργασίας αλλά και διαδρομών μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση, ενώ το σύστημα ΕΕΚ της χώρας χαρακτηρίζεται από χαμηλή ελκυστικότητα και θεωρείται ότι

ανταποκρίνεται ανεπαρκώς στις ανάγκες της αγοράς εργασίας (CEDEFOP, 2023). Η Ελλάδα παρουσίαζε επίσης ένα από τα υψηλότερα ποσοστά στην Ευρώπη όσον αφορά τους φοιτητές που δεν εργάζονταν καθόλου κατά τη διάρκεια των σπουδών τους: 78% το 2016, δεύτερη μετά τη Ρουμανία (Eurostat, 2026). Το αποτέλεσμα είναι ένα καθεστώς μετάβασης στο οποίο η είσοδος στην αγορά εργασίας συχνά καθυστερεί, χαρακτηρίζεται από αδύναμη αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης και υποστηρίζεται ανεπαρκώς από τους θεσμούς.

Δεύτερον, **η δηλωμένη προτίμηση είναι η εξωτερική μετανάστευση**. Η κατάσταση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα κατά την κρίση αλλά και μετά από αυτή οδήγησε σε συνεχή μετανάστευση νέων και μορφωμένων εργαζομένων προς το εξωτερικό. Σύμφωνα με την έρευνα της diaNEOsis για το 2024, το 60,7% των Ελλήνων δήλωσε ότι θα μετανάστευε στο εξωτερικό για μια καλύτερη θέση εργασίας, ποσοστό αυξημένο σε σχέση με το 57,9% του 2022 (diaNEOsis, 2025). Επομένως, η εξωτερική μετανάστευση δεν αποτελεί απλώς κληρονομιά της κρίσης· παραμένει μια δηλωμένη προτίμηση που υποδεικνύει ότι η εγχώρια προσφορά εργασίας εξακολουθεί να είναι κατώτερη των προσδοκιών όσον αφορά τις αμοιβές, την εργασιακή ασφάλεια και τις ευκαιρίες.

Τρίτον, **η περιορισμένη ζήτηση για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό στους υψηλότερους ποιοτικά τομείς της οικονομίας**. Ακόμη και στους τομείς όπου η απασχόληση έχει ανακάμψει, η ζήτηση εργασίας εξακολουθεί να συγκεντρώνεται σε μεγάλο βαθμό σε θέσεις εργασίας με χαμηλές αποδοχές, περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης και ανεπαρκή εργασιακή προστασία (Νικηφόρος κ.ά., 2025). Επομένως, η επέκταση της εκπαίδευσης δεν μεταφράζεται αυτομάτως σε σταθερή, ικανοποιητική και κατάλληλη απασχόληση, γεγονός που εξηγεί εν μέρει γιατί εξακολουθούν να υφίστανται η υπερεξειδίκευση, η απογοήτευση και οι πιέσεις για μετανάστευση στο εξωτερικό (Kitsoleris και Luong, 2025).

3. Πέρα από το Χάσμα Δεξιοτήτων: Αναντιστοιχία, Ποιότητα Θέσεων Εργασίας και Προσδοκίες

3.1 Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων δεν αποτελεί μεμονωμένο πρόβλημα

Το επόμενο βήμα είναι να περάσουμε από τη διάγνωση στην εξήγηση: η αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην Ελλάδα δεν αποτελεί ένα μεμονωμένο πρόβλημα, αλλά ένα πολυδιάστατο ζήτημα. Λειτουργεί σε τουλάχιστον τρία αναλυτικά διακριτά επίπεδα, καθένα από τα οποία έχει διαφορετικές επιπτώσεις σε πολιτικό επίπεδο

Η (κατακόρυφη) αναντιστοιχία προσόντων αποτελεί την πιο εμφανή διάσταση, καθώς αναφέρεται στο χάσμα μεταξύ της τυπικής εκπαίδευσης των εργαζομένων και του επιπέδου προσόντων που απαιτεί η εργασία τους. Το 2024, το ποσοστό των ατόμων με υπερβολικά υψηλά προσόντα στην Ελλάδα ανήλθε στο 33,0%, σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ που ήταν 21,3%. Στους εργαζόμενους υπηκόους τρίτων χωρών, το ποσοστό έφτασε το 69,6% το 2023, το υψηλότερο στην ΕΕ (Eurostat, 2025α· Eurostat, 2024). Αυτό δεν αντανakλά απλώς την ύπαρξη «υπερβολικού αριθμού αποφοίτων», αλλά και την περιορισμένη ικανότητα της ελληνικής οικονομίας να δημιουργεί θέσεις εργασίας υψηλής ειδίκευσης που να ανταποκρίνονται στο εκπαιδευτικό επίπεδο των αποφοίτων.

Η αναντιστοιχία του αντικειμένου σπουδών (οριζόντια) έχει εξίσου σοβαρές συνέπειες. Το ποσοστό των φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα που παρακολουθούν προγράμματα STEM (επιστήμες, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά) ανήλθε στο 33,7% το 2023, υπερβαίνοντας τον μέσο όρο της ΕΕ (26,9%) και τον προτεινόμενο στόχο για το 2030 (32%) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2025). Ωστόσο, αυτό δεν μεταφράζεται σε ανάλογα αποτελέσματα στην εγχώρια αγορά εργασίας, καθώς η κλαδική δομή της οικονομίας δεν δημιουργεί επαρκή ζήτηση για αυτές τις δεξιότητες. Το αποτέλεσμα είναι ένα φαινόμενο όπου η επένδυση στην εκπαίδευση μπορεί να είναι λογική σε ατομικό επίπεδο, αλλά να μην ανταμείβεται επαρκώς σε εθνικό επίπεδο, αυξάνοντας έτσι την πιθανότητα οι δεξιότητες να μην αξιοποιούνται πλήρως εντός της χώρας ή να αξιοποιούνται μέσω της μετανάστευσης στο εξωτερικό.

Ελλείψεις στην πρόβλεψη των δεξιοτήτων και στη διακυβέρνηση. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων

επηρεάζεται επίσης από τη θεσμική ικανότητα να εντοπίζονται οι αναδυόμενες ανάγκες και να προσαρμόζονται αναλόγως τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η Ελλάδα έχει ενισχύσει τους μηχανισμούς διάγνωσης της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των μεταρρυθμίσεων που συνδέονται με τον Νόμο 4921/2022 (CEDEFOP, 2023). Ωστόσο, η υποδομή πρόβλεψης βρίσκεται ακόμη σε αναπτυξιακό στάδιο και η συστηματική αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της από τους φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και από τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, δεν έχει ακόμη επιτευχθεί (ό.π.). Η ικανότητα να μετατρέπονται οι πληροφορίες για την αγορά εργασίας σε έγκαιρες αναμορφώσεις των προγραμμάτων σπουδών και σε αποτελεσματική αντιστοίχιση παραμένει, συνεπώς, περιορισμένη.

Συνολικά, αυτές οι τρεις διαστάσεις υποδηλώνουν ότι η αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην Ελλάδα πρέπει να θεωρηθεί ως ένα πολυεπίπεδο πρόβλημα *ελλιπούς αξιοποίησης, αναντιστοιχίας και θεσμικής υστέρησης*. Αυτό μετατοπίζει τη συζήτηση περί πολιτικής πέραν της μονομερούς παραδοχής ότι ο κοινωνικός αποκλεισμός των νέων οφείλεται κυρίως στην έλλειψη κατάλληλων δεξιοτήτων. Η περίπτωση της Ελλάδας καταδεικνύει, αντίθετα, μια πραγματικότητα στην οποία τα προσόντα συχνά υπάρχουν, αλλά δεν ανταποκρίνονται επαρκώς στις απαιτήσεις, αξιοποιούνται ελάχιστα ή συνδέονται ανεπαρκώς με τη δομή και την ποιότητα των διαθέσιμων θέσεων εργασίας (Katsikas, 2021· ΟΟΣΑ, 2025α).

3.2 Ποιότητα εργασίας, προσδοκίες και ο μύθος των «μη ρεαλιστικών στάσεων»

Τα στοιχεία σχετικά με την ποιότητα της εργασίας είναι σαφή. Μόνο το 25% των νέων εργαζομένων στην Ελλάδα δηλώνει ότι τα εισοδήματά τους καλύπτουν πάντα τις βασικές μηνιαίες ανάγκες τους· το 52% εξακολουθούν να εξαρτώνται οικονομικά από τους γονείς τους. Το 38% δηλώνει ότι υπάρχει ελάχιστη ή καμία σχέση μεταξύ των σπουδών τους και της τρέχουσας εργασίας τους, ενώ ο βαθμός ικανοποίησης όσον αφορά τις επαγγελματικές προοπτικές ανέρχεται σε μόλις 2,0 στα 5 (INE/GSEE-ALCO, 2025). Αυτά δεν είναι ενδείξεις αποστασιοποίησης· είναι ενδείξεις μιας

αγοράς εργασίας που δεν καταφέρνει να μετατρέψει την εκπαίδευση σε οικονομική ανεξαρτησία ή σε ουσιαστική επαγγελματική σταδιοδρομία.

Το έλλειμμα ποιότητας δεν περιορίζεται μόνο στους μισθούς. Οι νέοι εργαζόμενοι αναφέρουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (3,9/5), σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και στον ύπνο (4,5/5) και βαθμολογία εμπιστοσύνης προς τους θεσμούς μόλις 2,2/5. Παράλληλα, δίνουν σαφή προτεραιότητα στην ψυχική υγεία έναντι της οικονομικής ασφάλειας (4,1/5) και επιμένουν ότι η εργασία πρέπει να έχει έναν σκοπό πέραν του μισθού (4,1/5). Δεν πρόκειται, λοιπόν, για μια γενιά με μη ρεαλιστική στάση απέναντι στην εργασία. Πρόκειται για μια γενιά που εφαρμόζει λογικά κριτήρια –αξιοπρέπεια, βιωσιμότητα, νόημα– σε μια αγορά εργασίας που τα παραβλέπει συστηματικά. Η αλλαγή στάσης είναι ορατή και σε επίπεδο πληθυσμού. Σύμφωνα με την diaNEOsis, οι χαμηλοί μισθοί έχουν υπερβεί την ανεργία ως κύρια ανησυχία των νέων Ελλήνων – 41,1% έναντι 39,6% το 2024, μια αντιστροφή της τάσης σε σχέση με το 2022, όταν η ανεργία κατείχε την πρώτη θέση (diaNEOsis, 2025). Το πρόβλημα της νεολαίας στην Ελλάδα δεν αφορά πλέον κυρίως τον αριθμό των θέσεων εργασίας. Αφορά την ποιότητά τους.

Και δεν πρόκειται για ένα πρόβλημα αποκλειστικά ελληνικό. Οι νέοι εργαζόμενοι στις ανεπτυγμένες οικονομίες δίνουν όλο και μεγαλύτερη προτεραιότητα στην ισορροπία, στην επαγγελματική εξέλιξη και στο νόημα στην εργασία – μια τάση που έχει καταγραφεί, μεταξύ άλλων, από τις εταιρείες Deloitte (2024) και Randstad (2025). Η ιδιαιτερότητα της Ελλάδας δεν έγκειται στις προσδοκίες των νέων της, αλλά στο βάθος του χάσματος που χωρίζει αυτές τις προσδοκίες από μια αγορά εργασίας στην οποία οι χαμηλοί μισθοί, η ανεπαρκής προστασία και η περιορισμένη κινητικότητα παραμένουν ιδιαίτερα έντονα. Η αναντιστοιχία δεν αφορά τις «μη ρεαλιστικές» προσδοκίες των νέων έναντι των «ρεαλιστικών» συνθηκών της αγοράς εργασίας. Έγκειται στο χάσμα μεταξύ της αγοράς εργασίας και του πώς θα έπρεπε να είναι η αξιοπρεπής εργασία, σύμφωνα με οποιονδήποτε λογικό ορισμό.

3.3 Πώς αλληλεπιδρούν οι δύο αναντιστοιχίες

Αυτές οι δύο αναντιστοιχίες δεν συνυπάρχουν απλώς· αλληλοενισχύονται, δημιουργώντας αυτό που θα μπορούσαμε να αποκαλέσουμε **δυναμική διπλής μετατόπισης**. Η βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου έχει υπερβεί τη δημιουργία θέσεων εργασίας ικανών να αξιοποιήσουν αυτά τα προσόντα, με αποτέλεσμα τη συνεχιζόμενη ελλιπή αξιοποίηση των δεξιοτήτων των νέων. Παράλληλα, τα μισθολογικά επίπεδα, η

εργασιακή ασφάλεια και οι προοπτικές σταδιοδρομίας που συνδέονται με πολλές θέσεις εργασίας απέχουν από αυτά που οι νέοι εύλογα θεωρούν αποδεκτά. Το πρόβλημα δεν είναι μόνο η ελλιπής αξιοποίηση των προσόντων, αλλά και η αναντιστοιχία μεταξύ των διαθέσιμων θέσεων εργασίας και των προτύπων αξιοπρεπούς εργασίας.

Αυτή η αλληλεπίδραση δημιουργεί έναν φαύλο κύκλο με τουλάχιστον τέσσερις συνέπειες. Πρώτον, **παρατεταμένη αναμονή** για έναν αριθμό θέσεων εργασίας καλύτερης ποιότητας που βαίνει μειούμενος, παράταση της ανεργίας και καθυστέρηση της εισόδου στην αγορά εργασίας. Δεύτερον, **απασχόληση που δεν αρμόζει στις ικανότητες του εργαζομένου και δεν τον ικανοποιεί**, αυξάνοντας την πιθανότητα επαγγελματικής εξουθένωσης, απώλειας ενδιαφέροντος και πρόωρης αποχώρησης. Τρίτον, **μετανάστευση ως στρατηγική εξόδου**, ιδίως μεταξύ των ατόμων με προσόντα και κινητικότητα. Τέταρτον, **αποχώρηση από την αγορά εργασίας**, συμπεριλαμβανομένης της εργασιακής αδράνειας που οφείλεται στην αποθάρρυνση ή στις υποχρεώσεις φροντίδας. Το Eurofound (2024) δείχνει ότι οι ευθύνες φροντίδας οδηγούν σε δυσανάλογα υψηλά ποσοστά εργασιακής αδράνειας μεταξύ των νέων γυναικών, υπογραμμίζοντας τον έμφυλο χαρακτήρα αυτής της διαδρομής. Η κατηγορία ΕΑΕΚ λειτουργεί, επομένως, όχι μόνο ως μέτρο της μη συμμετοχής αλλά και ως δείκτης **της ευρύτερης περιθωριοποίησης των νέων και του κινδύνου κοινωνικού αποκλεισμού**.

Οι τέσσερις παραπάνω διαδρομές – η αναμονή, η είσοδος στην αγορά εργασίας σε μη ποιοτική θέση, η μετανάστευση, η αποχώρηση – δεν αποτελούν ξεχωριστά προβλήματα που απαιτούν ξεχωριστές παρεμβάσεις. **Είναι συμπτώματα της ίδιας δομικής ανεπάρκειας**. Η αντιμετώπισή τους δεν απαιτεί απλώς την περαιτέρω ενεργοποίηση σε οποιαδήποτε διαθέσιμη εργασία, αλλά μια συνειδητή μετατόπιση προς οικονομία και θεσμούς ικανούς να προσφέρουν εργασία που να ανταποκρίνεται στα προσόντα και στις προσδοκίες των νέων

4. Συγκριτικά διαφωτιστικά παραδείγματα για την Ελλάδα

4.1 Ισπανία: σύνδεση της αξιοπρεπούς εργασίας με την πολιτική για την απασχόληση των νέων

Η Ισπανία αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά πρόσφατα ευρωπαϊκά παραδείγματα για το πώς η πολιτική για την απασχόληση των νέων μπορεί να συνδεθεί άμεσα με την ποιότητα της εργασίας. Το πρόγραμμα «**Youth Guarantee Plus**» για την αξιοπρεπή εργασία (2021–2027) σχεδιάστηκε εξ αρχής με στόχο τη βελτίωση της πρόσβασης όχι μόνο στην απασχόληση αλλά και σε θέσεις εργασίας καλύτερης ποιότητας (ΟΟΣΑ, 2025β). Η ενδιάμεση αξιολόγηση του ΟΟΣΑ κατέγραψε ενθαρρυντικά αποτελέσματα για τους ευάλωτους συμμετέχοντες, μεταξύ των οποίων την αυξημένη πιθανότητα σύναψης συμβάσεων αορίστου χρόνου, ενώ παράλληλα ανέδειξε και διαρκείς αδυναμίες: μόλις το 49% των εγγεγραμμένων νέων είχε πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, μόλις το 16% έλαβε κατάρτιση και μόλις το 32% θεωρούσε ότι αμείβεται επαρκώς (ό.π.).

Οι ευρύτερες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας της Ισπανίας είναι εξίσου διδακτικές. Η μεταρρύθμιση του 2021 περιόρισε τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, επανέφερε τη σύμβαση αορίστου χρόνου ως τον κανόνα και ενίσχυσε τις κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης στην Ισπανία μειώθηκε από 29,7% (μέσος όρος 2014-2019) σε 12,7% το 2024 (CaixaBank Research, 2025). Το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η μεταρρύθμιση οδήγησε σε αύξηση της μόνιμης απασχόλησης, με άμεσα θετικά αποτελέσματα στη σταθερότητα των νοικοκυριών (ΔΝΤ, 2024). Συνολικά, αυτές οι δύο πτυχές της ισπανικής πολιτικής υποδηλώνουν ότι τα αποτελέσματα όσον αφορά την απασχόληση των νέων βελτιώνονται στον μέγιστο βαθμό όταν τα μέτρα ενεργοποίησης συνδυάζονται με παρεμβάσεις σε θεσμικό πλαίσιο που μειώνουν την επισφάλεια και ενισχύουν την ποιότητα της απασχόλησης.

4.2 Διπλά συστήματα ΕΕΚ: υιοθέτηση διδακτικών παραδειγμάτων χωρίς αντιγραφή

Ένα δεύτερο δίδαγμα προέρχεται από χώρες με ισχυρά δικά συστήματα ΕΕΚ, όπως η **Γερμανία, η Αυστρία, η Ελβετία και οι Κάτω Χώρες**, όπου η μετάβαση από το σχολείο στην εργασία τείνει να είναι πιο οργανωμένη και η ανεργία των νέων συγκριτικά χαμηλή. Ωστόσο, το βασικό δίδαγμα δεν είναι ότι η Ελλάδα πρέπει να υιοθετήσει αυτά τα συστήματα αυτούσια. Σύμφωνα με συγκριτικές μελέτες, τα διπλά συστήματα εντάσσονται σε ευρύτερες θεσμικές ρυθμίσεις -όπως ο συντονισμός των εργοδοτών, η κοινωνική εταιρική σχέση και η διασφάλιση της ποιότητας- οι οποίες δεν μπορούν απλώς να αντιγραφούν (ΟΟΣΑ, 2025γ).

Επομένως, για την Ελλάδα, το σχετικό δίδαγμα είναι λειτουργικής και όχι απλώς θεσμικής φύσης: η αποτελεσματική για την αγορά εργασίας εκπαίδευση εξαρτάται από την ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό των προγραμμάτων σπουδών και των προτύπων πιστοποίησης, από αμειβόμενες και πιστοποιημένης ποιότητας θέσεις μαθητείας, από σαφείς διαδρομές μετάβασης από την επαγγελματική στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, καθώς και από συνεχείς προσπάθειες ενίσχυσης της κοινωνικής νομιμοποίησης των μη ακαδημαϊκών διαδρομών. Η πρωτοβουλία «U-Talent» της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ) και της UNICEF, η οποία ξεκίνησε το 2025 και αποσκοπεί στην ανάπτυξη πράσινων και ψηφιακών δεξιοτήτων στις σχολές μαθητείας της ΔΥΠΑ, αποτελεί ένα ελπιδοφόρο βήμα, μικρής όμως εμβέλειας (UNICEF Ελλάδα, 2025)¹.

4.3 Youth Guarantee: ποιότητα, όχι μόνο κάλυψη

Το ενισχυμένο πλαίσιο του Youth Guarantee αποτελεί το κύριο ευρωπαϊκό μέσο για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων, ωστόσο πρόσφατες αξιολογήσεις επιβεβαιώνουν ότι το μέσο και ο αντίκτυπός του δεν ταυτίζονται. Η μελέτη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

¹ <https://prosvasis.dypa.gov.gr/en/u-talent-dypa-kai-unicef-enwnoyn-dinameis-ghia-tin-eniskhisi-ton-deksiotiton-ton-neon-1>

του 2025 δείχνει ότι η εφαρμογή έχει επεκταθεί, αλλά εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές προκλήσεις όσον αφορά την ποιότητα των προσφερόμενων προγραμμάτων, την προσέγγιση των αδρανών ΕΑΕΚ τον θεσμικό συντονισμό και τις ανισότητες ανά επικράτεια (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο/EPRS, 2025). Στην περίπτωση της Ελλάδας, ένα βασικό πρόβλημα είναι ότι οι ανενεργοί ΕΑΕΚ που δεν είναι εγγεγραμμένοι στις υπηρεσίες απασχόλησης παραμένουν σε μεγάλο βαθμό αόρατοι στα υφιστάμενα προγράμματα. Το κύριο κενό στην πολιτική δεν είναι, επομένως, η έλλειψη μέσων, αλλά η δυσκολία προσέγγισης των λιγότερο ορατών νέων και η μετατροπή της τυπικής επιλεξιμότητας σε ουσιαστική πρόσβαση.

Το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Νεολαίας προειδοποιεί ότι η Εγγύηση για τη Νεολαία κινδυνεύει να μετατραπεί σε έναν «ατέρμονο κύκλο προσφορών χαμηλής ποιότητας» όταν δεν επιβάλλονται τα πρότυπα ποιότητας (Ευρωπαϊκό Φόρουμ Νεολαίας, 2025). Για την Ελλάδα, όπου η εμπιστοσύνη στους θεσμούς είναι ήδη χαμηλή και οι ανησυχίες για την ποιότητα της εργασίας έντονες, η αξιοπιστία της Εγγύησης εξαρτάται λιγότερο από τον αριθμό των προσφορών και περισσότερο από το αν αυτές προσφέρουν μια πραγματική διαδρομή προς μια σταθερή και αξιοπρεπή εργασία.

4.4 Η αξιοπρεπής εργασία ως οργανωτική αρχή

Οι πρόσφατες παγκόσμιες εκθέσεις της ΔΟΕ εντάσσουν την περίπτωση της Ελλάδας σε ένα ευρύτερο πλαίσιο. Η παγκόσμια ανεργία των νέων μειώθηκε στο 13,0% το 2023, το χαμηλότερο ποσοστό των τελευταίων 15 ετών, ωστόσο η πρόσβαση σε αξιοπρεπή εργασία δεν βελτιώθηκε αναλόγως (ΔΟΕ, 2024). Το 2024, η ανεργία των νέων παρέμεινε σε υψηλά επίπεδα, στο 12,6%, ενώ τα συστημικά εμπόδια στην πρόσβαση σε αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας συνέχιζαν να αφήνουν πολλούς νέους εργαζόμενους στο περιθώριο (ΔΟΕ, 2025).

Για την Ελλάδα, η παγκόσμια τάση είναι σημαντική από αναλυτική άποψη: η βελτίωση στους κύριους δείκτες της απασχόλησης των νέων δεν έχει μεταφραστεί αυτομάτως σε πρόσβαση σε αξιοπρεπή εργασία – και τα στοιχεία της ΔΟΕ δείχνουν ότι αυτό δεν αποτελεί ελληνική εξαίρεση, αλλά μια διαρθρωτική τάση στις σύγχρονες αγορές εργασίας.



5. Τι σημαίνουν τα στοιχεία για την Ελλάδα

Η παραπάνω ανάλυση καταλήγει σε επτά συμπεράσματα τα οποία, στο σύνολό τους, αναδιατυπώνουν το πρόβλημα της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα καθώς και τις προϋποθέσεις για την αντιμετώπισή του.

Πιν. 1

Κύρια ευρήματα και επιπτώσεις πολιτικών για την απασχόληση των νέων στην Ελλάδα

Κύριο συμπέρασμα	Επιπτώσεις
1. Ο εκτοπισμός των νέων από την αγορά εργασίας στην Ελλάδα δεν αντανάκλα απλώς έλλειμμα δεξιοτήτων από την πλευρά της προσφοράς, αλλά μια σύνθετη διαρθρωτική πρόκληση που συνδέεται με την ανεπαρκή δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας και τη διαχρονική αναντιστοιχία εκπαίδευσης και παραγωγικών αναγκών.	Οι πολιτικές που εστιάζουν αποκλειστικά στην κατάρτιση ή στην ενεργοποίηση του εργατικού δυναμικού θα παραμείνουν ανεπαρκείς, εκτός αν συνδυαστούν με μέτρα για τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας, την ενίσχυση της ικανότητας της οικονομίας να απορροφά εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό και τη διεύρυνση της πρόσβασης σε σταθερές θέσεις εργασίας υψηλότερης προστιθέμενης αξίας.
2. Το ζήτημα της νεανικής απασχόλησης έχει μετατοπιστεί από μια αμιγώς ποσοτική κρίση απασχόλησης προς μια διευρυνόμενη αναντιστοιχία μεταξύ των διαθέσιμων θέσεων εργασίας και των προϋποθέσεων που χρειάζονται οι νέοι για να εξασφαλίσουν αξιοπρεπείς και βιώσιμες συνθήκες διαβίωσης.	Οι χαμηλοί μισθοί (41,1%) έχουν υπερβεί την ανεργία (39,6%) ως κύρια ανησυχία της νεολαίας: μόλις το 25% των νέων εργαζομένων δηλώνει ότι τα εισοδήματά τους καλύπτουν πάντα τις βασικές ανάγκες. Η πολιτική για την απασχόληση των νέων πρέπει να εστιάζει στους μισθούς, την εργασιακή ασφάλεια, τις προοπτικές εξέλιξης και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και όχι απλώς στην εξεύρεση οποιασδήποτε θέσης εργασίας για τους νέους.
3. Οι προσδοκίες των νέων εργαζομένων —δίκαιη αμοιβή, ασφάλεια και εργασία με σκοπό— αντανάκλουν τα πρότυπα αξιοπρεπούς εργασίας της ΔΟΕ και δεν συνιστούν υπέρμετρες απαιτήσεις.	Η πρόκληση για τη δημόσια πολιτική δεν έγκειται στην «προσαρμογή» των προσδοκιών των νέων, οι οποίες συχνά παρουσιάζονται ως μη ρεαλιστικές, αλλά στη μείωση της απόκλισης ανάμεσα σε όσα προσφέρει η αγορά εργασία και στα κανονιστικά πρότυπα της αξιοπρεπούς εργασίας.

Κύριο συμπέρασμα	Επιπτώσεις
4. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο κοινωνικός διάλογος αρχίζουν να ανακάμπτουν, αλλά θα παραμένουν ημιτελείς χωρίς ουσιαστική και συμπεριληπτική συμμετοχή, και αν παραμένουν πεδίο πολιτικής αντιπαράθεσης.	Η ενίσχυση της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου με τη συμμετοχή των νέων είναι απαραίτητη για να μετατραπεί η ανάκαμψη σε βελτίωση των συνθηκών εργασίας.
5. Οι περιφερειακές και έμφυλες ανισότητες απαιτούν διαφοροποιημένες παρεμβάσεις. Τα ποσοστά ΕΑΕΚ ανά περιφέρεια κυμαίνονται από 14,6% (Κρήτη) έως 33,2% (Ιόνια Νησιά).	Η Ελλάδα χρειάζεται διαφοροποιημένες πολιτικές ανά περιφέρεια και στοχευμένη στήριξη για τις ομάδες που αντιμετωπίζουν διαρθρωτικά υψηλότερο κίνδυνο εργασιακής αδράνειας, ιδίως τις νέες γυναίκες με ευθύνες φροντίδας.
6. Ο εκσυγχρονισμός της ΔΥΠΑ είναι πραγματικός, αλλά η προσέγγιση των μη ενεργών νέων και η ποιότητα της απασχόλησης παραμένουν οι βασικές προκλήσεις.	Η επόμενη φάση θα πρέπει να επικεντρωθεί στην προσέγγιση συμμετεχόντων, στην παρακολούθηση μετά την ένταξη στα προγράμματα και στην ποιότητα των αποτελεσμάτων σε επίπεδο απασχόλησης, και όχι απλώς στον αριθμό των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα.
7. Οι πιέσεις που οδηγούν στη διαρροή εγκεφάλων (brain drain) παραμένουν δομικά συνδεδεμένες με τις εγχώριες συνθήκες απασχόλησης.	Οι πολιτικές «επιστροφής εγκεφάλων» (brain gain) θα παραμείνουν ευάλωτες, εκτός αν στηριχθούν σε διαρκείς βελτιώσεις στις αμοιβές, στην εμπιστοσύνη στους θεσμούς και στις προοπτικές σταδιοδρομίας εντός της Ελλάδας.

6.

Προτεραιότητες πολιτικής για την Ελλάδα

Η διάγνωση οδηγεί σε ένα σαφές συμπέρασμα: Η Ελλάδα δεν χρειάζεται να υποχρεώσει τους νέους να προσαρμοστούν σε μια αγορά εργασίας που δεν αξιοποιεί επαρκώς τις δυνατότητές τους. Χρειάζεται μια αγορά εργασίας ικανή να αξιοποιήσει τα προσόντα που διαθέτουν. Επομένως, η απάντηση πρέπει να καλύπτει και τις δύο πτυχές: τις δεξιότητες και τα συστήματα μετάβασης από πλευράς προσφοράς εργασίας, καθώς και την ποιότητα των θέσεων εργασίας και τη δομή της αγοράς εργασίας από πλευράς ζήτησης. Σύμφωνα με συγκριτικά στοιχεία, σημειώνεται μεγαλύτερη πρόοδος όταν τα δύο αυτά ζητήματα αντιμετωπίζονται από κοινού. Ακολουθούν έξι προτεραιότητες:

Προτεραιότητα 1: Να αναδείξουμε την ΕΕΚ ως μια αξιόπιστη και υψηλής ποιότητας οδό προς την εξειδικευμένη απασχόληση.

Το σύστημα ΕΕΚ της Ελλάδας απαιτεί τη μετατόπιση από μια συμπληρωματική παροχή εκπαίδευσης σε μια αξιόπιστη διαδρομή προς την εξειδικευμένη απασχόληση. Αυτό απαιτεί τέσσερις παρεμβάσεις: (α) ενίσχυση και, όπου απαιτείται, θεσμοθέτηση κλαδικών συμβουλίων δεξιοτήτων, ώστε η συμμετοχή εργαζομένων και εργοδοτών στον σχεδιασμό των προγραμμάτων σπουδών και των προτύπων επαγγελματικών προσόντων να είναι ουσιαστική και διαρκής· (β) επέκταση των αμειβόμενων μαθητιών με διασφάλιση ποιότητας μέσω των Επαγγελματικών Σχολών Μαθητείας (ΕΠΑΣ) της ΔΥΠΑ και των Σχολών Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΑΕΚ), με ασφαλιστικές δικλείδες για τους μαθητεύομενους· (γ) επένδυση στο κοινωνικό κύρος των επαγγελματικών διαδρομών μέσω της αναγνώρισης από τους εργοδότες και της θεσμοθέτησης διαδρομών προόδου προς την τριτοβάθμια εκπαίδευση· (δ) επέκταση μοντέλων όπως η πρωτοβουλία U-Talent των ΔΥΠΑ–UNICEF για την ενσωμάτωση ψηφιακών, πράσινων και σύγχρονων δεξιοτήτων του 21ου αιώνα στα προγράμματα σπουδών ΕΕΚ (UNICEF Ελλάδα, 2025). Ο στόχος δεν είναι να αντιγράψουμε τα ισχυρότερα

συστήματα διπλής εκπαίδευσης, αλλά να δημιουργήσουμε μια από κοινού ευθύνη για την εκπαίδευση —μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και εκπαιδευομένων— που θα εξασφαλίζει την αποτελεσματική λειτουργία τους.

Προτεραιότητα 2: Η πολιτική για την απασχόληση των νέων πρέπει να θεμελιώνεται σε σαφή πρότυπα αξιοπρεπούς εργασίας

Η Ελλάδα θα πρέπει να αντλήσει επιλεκτικά διδάγματα από την εμπειρία της Ισπανίας, συνδέοντας με πιο ξεκάθαρο τρόπο την εφαρμογή του Youth Guarantee με τις αρχές της αξιοπρεπούς εργασίας, δηλαδή τις εξής: (α) ελάχιστα πρότυπα ποιότητας για όλες τις προτάσεις εργασίας αναφορικά με τους μισθούς, τη διάρκεια, το εκπαιδευτικό περιεχόμενο και τις προοπτικές εξέλιξης· (β) αμειβόμενη πρακτική άσκηση, χρονικά περιορισμένη με καθορισμένα μαθησιακά αποτελέσματα, σύμφωνα με την έκκληση της ευρωπαϊκής συνομοσπονδίας συνδικάτων ETUC (2023) για απαγόρευση των μη αμειβόμενων πρακτικών ασκήσεων· (γ) ενίσχυση των επιθεωρήσεων εργασίας σε τομείς με υψηλή απασχόληση νέων (τουρισμός, φιλοξενία, λιανική, εργασία μέσω πλατφορμών)· (δ) πλαίσιο παρακολούθησης που θα καταγράφει όχι μόνο τα ποσοστά τοποθέτησης, αλλά και την ποιότητα της εργασίας, τη διατήρηση των θέσεων εργασίας και την ικανοποίηση των συμμετεχόντων – ακολουθώντας το παράδειγμα της αξιολόγησης του προγράμματος YG+P της Ισπανίας από τον ΟΟΣΑ (ΟΟΣΑ, 2025β).

Προτεραιότητα 3: Ανασυγκρότηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και κοινωνικός διάλογος πιο ανοιχτός στους νέους

Η αποκατάσταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων θα πρέπει να θεωρείται βασικό στοιχείο της πολιτικής για την απασχόληση των

νέων. Οι μεταρρυθμίσεις για την περίοδο 2025-2026, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης του ορίου επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων, καθώς και το Σχέδιο Δράσης για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για την περίοδο 2026-2030, δημιουργούν σημαντικές προοπτικές. Ωστόσο, το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις παραμένει πολύ χαμηλό: σύμφωνα με τα στοιχεία του δείκτη παρακολούθησης μισθών της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ), μόλις το 10,3% των εργαζομένων στην Ελλάδα καλύπτονταν από ενεργές συλλογικές συμβάσεις που καταγράφηκαν στον δείκτη κατά το τρίτο τρίμηνο του 2025, σε σύγκριση με τον ιστορικό μέσο όρο του 10,7%. Επομένως, η Ελλάδα χρειάζεται όχι μόνο μια τυπική νομική αποκατάσταση, αλλά και ενεργή πολιτική υποστήριξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κλάδους όπου η συλλογική προστασία παραμένει πιο αδύναμη. Χωρίς αυτό, οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις δεν θα αποκαταστήσουν τη διαπραγματευτική ισχύ σε τομείς όπου συγκεντρώνονται οι νέοι εργαζόμενοι. Μία ακόμη προτεραιότητα είναι να καταστεί ο κοινωνικός διάλογος πιο ανοιχτός στους νέους. Όπως αναφέρει η ΔΟΕ, οι νέοι εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στον κοινωνικό διάλογο, παρά το γεγονός ότι συγκαταλέγονται μεταξύ των ομάδων που πλήττονται περισσότερο από την εργασιακή ανασφάλεια, τις αποτυχίες στη μετάβαση και τις αλλαγές στην αγορά εργασίας (Mexi, 2023).

Προτεραιότητα 4: Δημιουργία οικοσυστημάτων απασχόλησης των νέων που να λαμβάνουν υπόψη τις περιφερειακές και έμφυλες ιδιαιτερότητες.

Δεδομένης της έκτασης των περιφερειακών ανισοτήτων (ΟΟΣΑ, 2024), τα μέσα σε εθνικό επίπεδο πρέπει να συμπληρώνονται από στρατηγικές που λαμβάνουν υπόψη τις τοπικές ιδιαιτερότητες: (α) περιφερειακοί κόμβοι καινοτομίας που συνδέουν φορείς εκπαίδευσης, εργοδότες και τοπικές αρχές σε περιοχές με υψηλά ποσοστά ΕΑΕΚ (β) στοχευμένες δράσεις προσέγγισης των ΕΑΕΚ με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων και κοινοτικών δικτύων για την προσέγγιση των μη ενεργών νέων· (γ) επέκταση της προσιτής παιδικής φροντίδας για τη μείωση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι νέες γυναίκες, για τις οποίες οι ευθύνες φροντίδας εξακολουθούν να αποτελούν δυσανάλογη πηγή κινδύνου ΕΑΕΚ (Eurofound, 2024)· (δ) περιφερειακά συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού συνδεδεμένα με πληροφορίες για την τοπική αγορά εργασίας. Η προγραμματική περίοδος του Ευρωπαϊκού

Κοινωνικού Ταμείου + (ΕΚΤ+) παρέχει ένα συγκεκριμένο χρηματοδοτικό πλαίσιο για τέτοιου είδους διαφοροποιημένες προσεγγίσεις.

Προτεραιότητα 5: Επιτάχυνση του οικονομικού μετασχηματισμού από πλευράς ζήτησης εργασίας

Οι επενδύσεις από πλευράς προσφοράς εργασίας, όσον αφορά τις δεξιότητες και την ενεργοποίηση του εργατικού δυναμικού, θα παραμείνουν αναποτελεσματικές, αν δεν συνοδεύονται ταυτόχρονα από τον μετασχηματισμό της ζήτησης εργασίας. Η Ελλάδα χρειάζεται ταχύτερες επενδύσεις σε τομείς που μπορούν να δημιουργήσουν ποιοτικές θέσεις εργασίας: τεχνολογία, ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, προηγμένες υπηρεσίες, δημιουργικές βιομηχανίες και αγροδιατροφικά προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας. Αυτό απαιτεί, τουλάχιστον: (α) στοχευμένη στήριξη για την επέκταση των επιχειρήσεων μέσω της πρόσβασης στη χρηματοδότηση και της απλούστευσης του κανονιστικού πλαισίου· (β) στρατηγικό σχεδιασμό του εργατικού δυναμικού που συνδέει τις επενδύσεις στην πράσινη και ψηφιακή μετάβαση με αποτελέσματα που βελτιώνουν την ποιότητα της απασχόλησης· (γ) ρήτρες στις δημόσιες συμβάσεις που ευνοούν όσους εργοδότες πληρούν τα ελάχιστα πρότυπα ποιότητας στην απασχόληση και συμμορφώνονται με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ο τομέας του τουρισμού –όπου μια πρόσφατη συμφωνία αύξησε τον κατώτατο μισθό για την κατώτατη κατηγορία εργαζομένων στα 950 ευρώ, ποσό υψηλότερο από τον εθνικό κατώτατο μισθό (GTP, 2025)– καταδεικνύει τις δυνατότητες που προσφέρουν οι διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο για την προώθηση βελτιώσεων όσον αφορά την ποιότητα.

Προτεραιότητα 6: Αναδιαμόρφωση της Εγγύησης για τη Νεολαία με έμφαση στη συμμετοχικότητα, την ποιότητα και τη βιωσιμότητα

Η επόμενη φάση της μεταρρύθμισης οφείλει να υπερβεί τη στενή λογική της διοικητικής καταγραφής και να στραφεί προς τους νέους που παραμένουν εκτός εμβέλειας για τις συνήθεις υπηρεσίες. Αυτό σημαίνει ενίσχυση της προσπάθειας προσέγγισης των μη ενεργών ΕΑΕΚ μέσω κοινοτικών και ψηφιακών καναλιών, καθώς και μέσω καναλιών κινητών τηλεφώνων· παρακολούθηση μετά την τοποθέτηση, με στόχο τη μείωση εναλλαγής

προγραμμάτων και ανεργίας· δημοσίευση στοιχείων σχετικά με τα αποτελέσματα όσον αφορά τη διατήρηση των θέσεων εργασίας και την ποιότητα της απασχόλησης· καθώς και ουσιαστική συμμετοχή των νέων στον σχεδιασμό και την αξιολόγηση των προγραμμάτων. Ο εκσυγχρονισμός της ΔΥΠΑ αποτελεί πραγματικότητα -390.000 πολίτες έχουν αναβαθμίσει δεξιότητες ή έχουν επανεκπαιδευτεί από το 2022 (ΔΥΠΑ, 2025)- αλλά το πλήθος των προγραμμάτων από μόνο του δεν μπορεί να εγγυηθεί τη μόνιμη μετάβαση σε αξιοπρεπή εργασία.

Η Ελλάδα έχει ήδη αποδείξει ότι οι βασικοί δείκτες μπορούν να βελτιωθούν. Ωστόσο, το γεγονός ότι περισσότεροι νέοι έχουν εργασία δεν σημαίνει αυτομάτως ότι περισσότεροι νέοι έχουν απασχόληση αξιοπρεπή, σταθερή και αντάξια των προσόντων τους. Το πιο δύσκολο έργο τώρα είναι η μετατόπιση από την ενεργοποίηση -δηλαδή την ένταξη των νέων σε οποιαδήποτε θέση εργασίας- προς μια στρατηγική που θα βασίζεται στην αξιοπρεπή εργασία, στις ισχυρότερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, στον κοινωνικό διάλογο με τη συμμετοχή των νέων, στην περιφερειακά διαφοροποιημένη στήριξη και σε ένα παραγωγικό μοντέλο ικανό να αξιοποιήσει πραγματικά τις δυνατότητες που έχουν να προσφέρουν οι νέοι. Αυτή η μετάβαση είναι απαραίτητη ώστε τα επιτεύγματα της τελευταίας δεκαετίας να αποκτήσουν ουσιαστική κοινωνική αξία και θεσμική βιωσιμότητα - και όχι να παραμείνουν απλώς στατιστικά ευρήματα.



Βιβλιογραφία

CaixaBank Research (2025), "Employment stability improves in Spain", [Βελτίωση της σταθερότητας στην απασχόληση στην Ισπανία], Μηνιαία Έκθεση, Φεβρουάριος 2025.

CEDEFOP (2023), Skills Anticipation in Greece: 2023 [Προβλέψεις για τις δεξιότητες στην Ελλάδα: Επικαιροποίηση για το 2023], Θεσσαλονίκη CEDEFOP.

CEDEFOP (2024), European Skills Index – Greece Country Pillar [Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων – Εθνικός Πυλώνας Ελλάδας], Θεσσαλονίκη: CEDEFOP.

Deloitte (2024), The Deloitte Global 2024 Gen Z and Millennial Survey [Η παγκόσμια έρευνα της Deloitte για τη Γενιά Z και τη Γενιά των Μιλένιαλ του 2024] Λονδίνο: Deloitte.

diaNEOsis (2025), Τι πιστεύουν οι Έλληνες 2024, Αθήνα: diaNEOsis.

ΔΥΠΑ (2025), Απολογισμός Δράσεων 2025: Δεξιότητες, Απασχόληση και Κοινωνική Προστασία, Αθήνα: Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ).

EKT (2026), ECB Wage Tracker Signals Continued Moderation in Negotiated Wage Growth [Ο δείκτης μισθών της EKT υποδηλώνει συνεχιζόμενη συγκράτηση στην αύξηση των μισθών που προκύπτουν από συλλογικές διαπραγματεύσεις] Δελτίο Τύπου, 11 Φεβρουαρίου 2026, Frankfurt am Main: Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα.

ETUC (2023), ETUC Action Programme 2023–2027: Together for a Fair Deal for Workers, [Πρόγραμμα Δράσης της ETUC 2023–2027: Μαζί για μια δίκαιη μεταχείριση των εργαζομένων] Βρυξέλλες: ETUC.

Eurofound (2024), Becoming Adults: Young People in a Post-Pandemic World [Το Πέρασμα στην Ενηλικίωση: Οι Νέοι σε Έναν Κόσμο μετά την Πανδημία] Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της ΕΕ.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2025), Έκθεση Παρακολούθησης της Εκπαίδευσης και της Κατάρτισης 2025, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο/EPRS (2025), The Implementation of the Reinforced Youth Guarantee: Trends in EU Member States, Impact, EU Funding and Governance [Η Εφαρμογή της Ενισχυμένης Εγγύησης για τη Νεολαία: Τάσεις στα κράτη μέλη της ΕΕ, Επιπτώσεις, Χρηματοδότηση και Διακυβέρνηση της ΕΕ], PE 774.714, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

Ευρωπαϊκό Φόρουμ Νεολαίας (2025), Position Paper on Youth Guarantee: How to Support Young People Finding a Pathway [Έγγραφο θέσεων σχετικά με την Εγγύηση για τη Νεολαία: Πώς να βοηθήσετε τους νέους να βρουν έναν δρόμο] Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Φόρουμ Νεολαίας.

Eurostat (2024), Almost 40% of Non-EU Citizens Over-Qualified in 2023 [Περίπου το 40% των υπηκόων τρίτων χωρών ήταν υπερεξειδικευμένοι το 2023], Λουξεμβούργο: Ευρωπαϊκή Επιτροπή / Eurostat.

Eurostat (2025a), Statistics on Young People Neither in Employment nor in Education or Training, Luxembourg: [Στατιστικά στοιχεία για τους νέους που δεν εργάζονται ούτε παρακολουθούν πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης] Ευρωπαϊκή Επιτροπή / Eurostat.

Eurostat (2025b), Young People Dropping Out of Education and Labour Market Participation, Luxembourg: [Πρόωρη εγκατάλειψη εκπαίδευσης και συμμετοχή των νέων στην αγορά εργασίας, Λουξεμβούργο:] Ευρωπαϊκή Επιτροπή / Eurostat.

Eurostat (2025c), Young People – Qualifications, Skills and Job Alignment [Νέοι – Προσόντα, Δεξιότητες και Αντιστοίχιση με τις Θέσεις Εργασίας], Λουξεμβούργο: Ευρωπαϊκή Επιτροπή / Eurostat.

Eurostat (2025d), Employment Rates of Recent Graduates [Ποσοστά απασχόλησης πρόσφατων αποφοίτων], Λουξεμβούργο: Ευρωπαϊκή Επιτροπή / Eurostat.

Eurostat (2025e), Employment - Annual Statistics [Απασχόληση - Ετήσιες στατιστικές], Λουξεμβούργο: Ευρωπαϊκή Επιτροπή / Eurostat.

Eurostat (2026), Young People on the Labour Market – Statistics [Οι νέοι στην αγορά εργασίας – Στατιστικά Στοιχεία], Λουξεμβούργο: Ευρωπαϊκή Επιτροπή / Eurostat.

Ελληνική Κυβέρνηση (2025), Εθνική Κοινωνική Συμφωνία για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, Αθήνα, Νοέμβριος 2025.

GTP – Greek Travel Pages (2025), "Greece signs landmark agreement to reinforce collective labor contracts" [«Η Ελλάδα υπογράφει ιστορική συμφωνία για την ενίσχυση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας»], 26 Νοεμβρίου 2025.

Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία (ΕΛΣΤΑΤ) (2026), Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Ιανουάριος 2026, Πειραιάς: Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία.

ΔΟΕ (2024), Global Employment Trends for Youth 2024, [Παγκόσμιες τάσεις στην απασχόληση των νέων 2024] Γενεύη: ILO.

ΔΟΕ (2025), World Employment and Social Outlook: Trends 2025 [Παγκόσμια προοπτική για την απασχόληση και τα κοινωνικά θέματα: Τάσεις 2025], Γενεύη: ILO.

ΔΝΤ (2024), "Assessment of the Effects of Spain's 2021 Labor Market Reform" [«Αξιολόγηση των επιπτώσεων της μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας στην Ισπανία το 2021»], Εκθέσεις του προσωπικού του ΔΝΤ για τις χώρες, Τόμος 2024, Τεύχος 153.

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και ALCO (2025), «Generation Z: Ανάμεσα στην εργασία, την επισφάλεια και την υποαμοιβή», Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Ελλάδος (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ).

Κατσιάκας, Δ. (2021), "Skills Mismatch in the Greek Labour Market" [«Αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας»], Έγγραφο πολιτικής αριθ. 79, Αθήνα: ΕΛΙΑΜΕΠ.

Κιτσολέρης, Γ. & Luong, T.A. (2025), "Intragenerational Occupational Mobility: The Effect of Crisis and Overeducation on Career Mobility in a Segmented Labour Market (Ενδογενεακή επαγγελματική κινητικότητα: Η επίδραση της κρίσης και της υπερ-εκπαίδευσης στην επαγγελματική κινητικότητα σε μια κατακερματισμένη αγορά εργασίας)", Public Sector Economics, 49(1), σελ. 89–127.

Νόμος 4921/2022, Μεταρρυθμίσεις στην απασχόληση και την κοινωνική προστασία, Εφημερίδα της Κυβερνήσεως Α' /75, 18 Απριλίου 2022.

Μέξη, Μ. (2023), Social Dialogue With and For Youth: Challenges and Opportunities in the Evolving World of Work, Geneva: [Κοινωνικός διάλογος με και για τους νέους: Προκλήσεις και ευκαιρίες στον εξελισσόμενο κόσμο της εργασίας], Γενεύη: Διεθνής Οργανισμός Εργασίας.

Νικηφόρος, Μ., Μισσός, Β., Πιέρος, Κ. και Ροδουσάκης, Ν. (2025), The Café Economy: Structural Transformation in Greece in the Wake of Austerity and "Reforms" [Η Οικονομία των Καφέ: Διαρθρωτικές Αλλαγές στην Ελλάδα μετά την Εφαρμογή Μέτρων Λιτότητας και «Μεταρρυθμίσεων»], GreeSE Paper No. 212, Λονδίνο: Ελληνικό Παρατηρητήριο, Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών του Λονδίνου.

ΟΟΣΑ (2024), Job Creation and Local Economic Development 2024 – Greece Country Note [Δημιουργία Θέσεων Εργασίας και Τοπική Οικονομική Ανάπτυξη 2024 – Εθνική Έκθεση για την Ελλάδα], Παρίσι: Εκδόσεις ΟΟΣΑ.

ΟΟΣΑ (2025a), The Jobs Again Reform in Greece, Paris: [Η μεταρρύθμιση «Jobs Again» στην Ελλάδα] Παρίσι: Εκδόσεις ΟΟΣΑ.

ΟΟΣΑ (2025b), Mid-Term Evaluation of Spain's Youth Guarantee Plus Plan 2021–2027 [Ενδιάμεση αξιολόγηση του ισπανικού προγράμματος «Youth Guarantee Plus» για την περίοδο 2021–2027], Παρίσι: Εκδόσεις ΟΟΣΑ.

ΟΟΣΑ (2025γ), Vocational Education and Training Systems in Nine Countries: Germany [Συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε εννέα χώρες] Γερμανία, Παρίσι Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης.

Randstad (2025), Gen Z Workplace Blueprint: Future Focused, Fast Moving [Σχέδιο για την Γενιά Z στον Χώρο Εργασίας: Προσανατολισμένο στο Μέλλον, Ταχύτατο], Άμστερνταμ: Randstad.

UNICEF Greece (2025), "U-Talent: Η ΔΥΠΑ και η UNICEF ενώνουν τις δυνάμεις τους για την ενίσχυση των δεξιοτήτων των νέων», Δελτίο Τύπου, 26 Ιουνίου 2025.

Παράρτημα 1

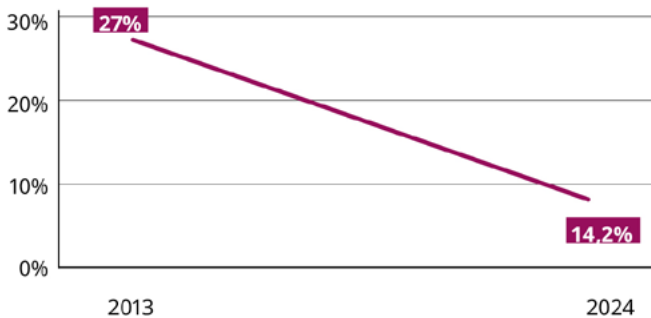
Διαγρ. 1

Η ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ

Πραγματική πρόοδος, διαρθρωτικά κενά

Το ποσοστό ΕΑΕΚ 2024 — 14,22%

Το ποσοστό των ΕΑΕΚ το 2024 - η μεγαλύτερη απόλυτη μείωση σε μία δεκαετία στην ΕΕ, από 27% το 2013



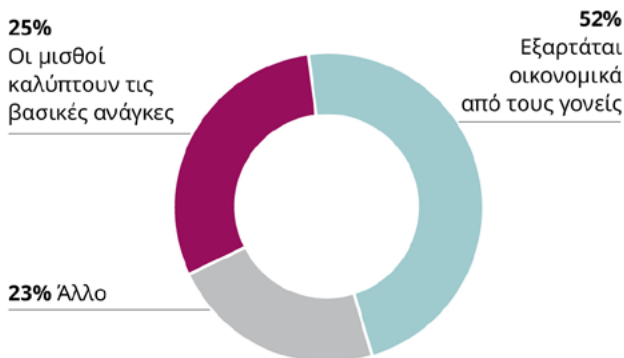
Υπερεξειδίκευση — 33,0%

έναντι 21,3% στην ΕΕ - Αντιστοίχιση δεξιοτήτων CEDEFOP — 20/100 29η θέση στις 31 χώρες



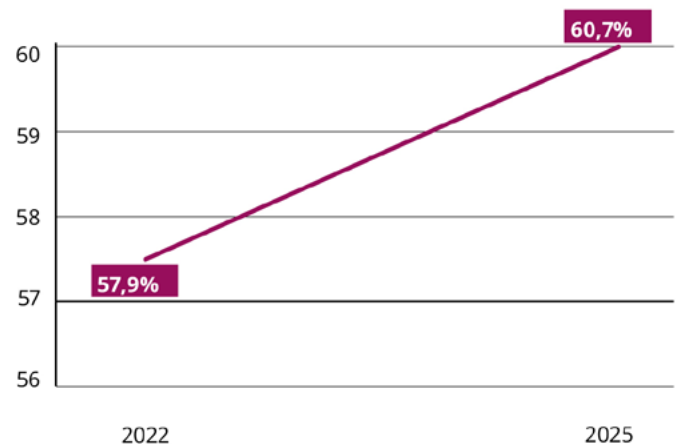
Νέοι εργαζόμενοι

Μόνο το 25% των νέων εργαζομένων δηλώνει ότι ο μισθός του καλύπτει πάντα τις βασικές του ανάγκες. Το 52% εξακολουθεί να εξαρτάται οικονομικά από τους γονείς του." (αυτό έχουμε στο αγγλικό). Αν όλο αυτό δεν χωράει στο γράφημα, μπορούμε να κρατήσουμε μόνο τον τίτλο «Νέοι εργαζόμενοι» και να αφήσουμε το υπόλοιπο γράφημα όπως είναι, με τις επεξηγήσεις που υπάρχουν.



Μετανάστευση— 60,7%

Θα μετανάστευαν στο εξωτερικό για καλύτερη θέση εργασίας (diaNEOsis 2025), αύξηση από 57,9% το 2022



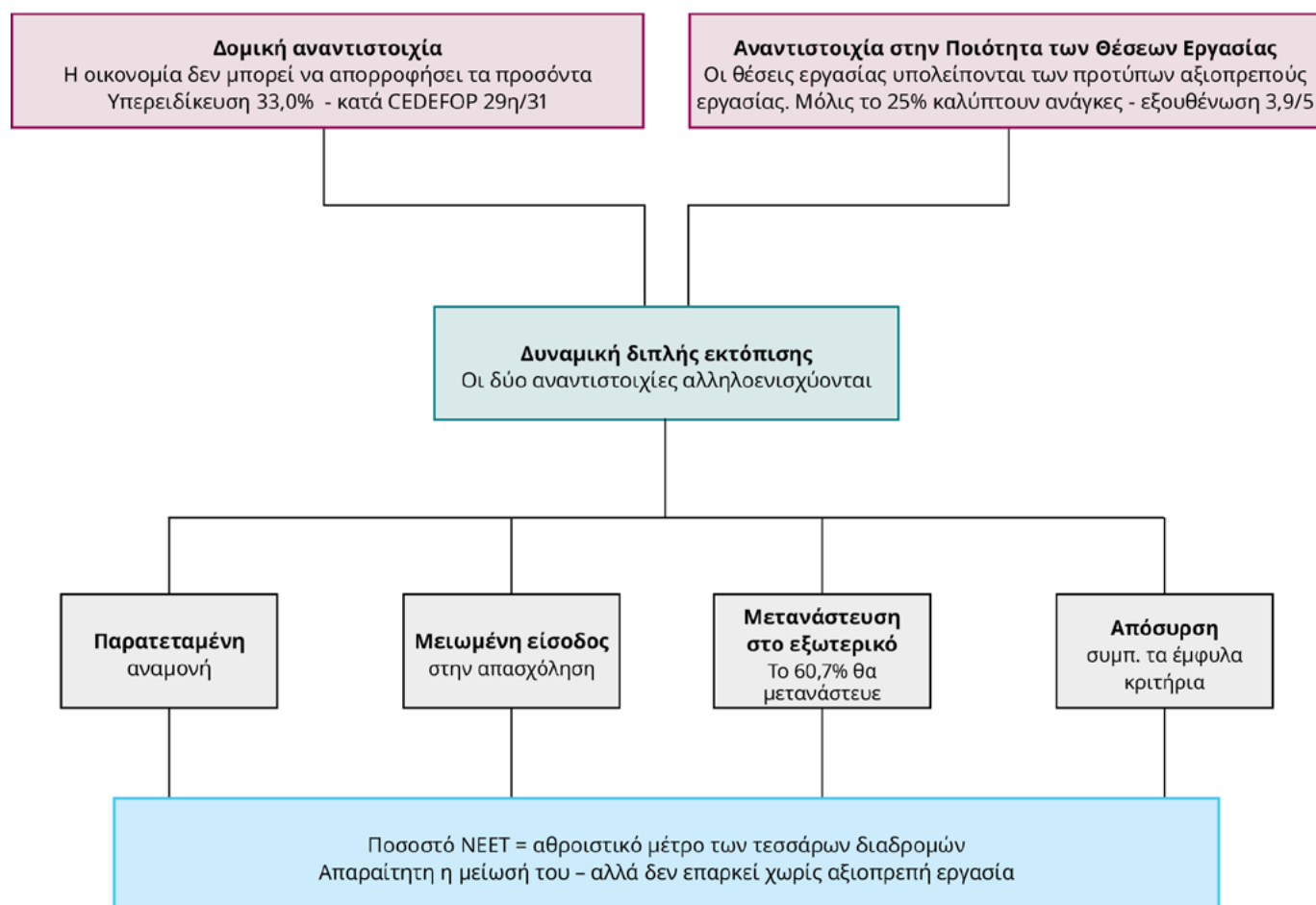
Πηγές: Eurostat - CEDEFOP · ΕΛΣΤΑΤ · ΕΚΤ - diaNEOsis · INE/GSEE-ALCO · ΟΟΣΑ · ΔΟΕ · Eurofound

ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑ

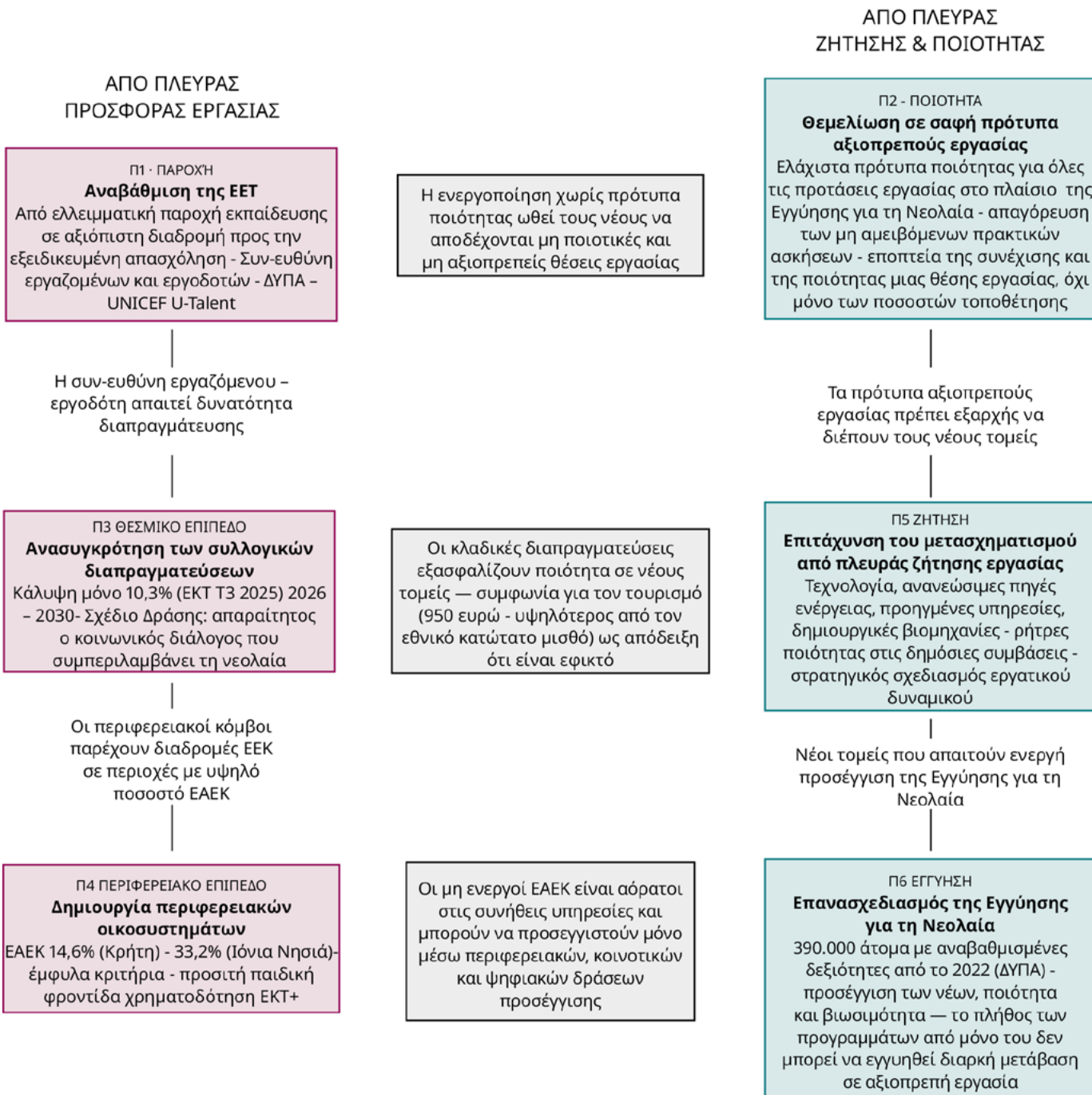
Δύο εξηγήσεις δίνονται συνήθως για το πρόβλημα απασχόλησης των νέων: η αναντιστοιχία δεξιοτήτων – οι νέοι δεν διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα – ή η αναντιστοιχία προσδοκιών – οι νέοι ζητούν περισσότερα από ό,τι μπορούν να προσφέρουν.

Η απάντηση δεν βρίσκεται σε κανένα από τα δύο μεμονωμένα, αλλά και στα δύο ταυτόχρονα. Το πραγματικό πρόβλημα είναι μία διπλή αναντιστοιχία,

δομικής προέλευσης που επιδεινώνεται από τις μη ποιοτικές θέσεις εργασίας. Οι Έλληνες νέοι κατατάσσονται στους πιο μορφωμένους της Ευρώπης, η οικονομία δεν μπορεί να απορροφήσει αυτό που προσφέρουν και οι θέσεις εργασίας υπολείπονται οποιουδήποτε εύλογου προτύπου αξιοπρεπούς εργασίας.



ΕΞΙ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ



Πηγές: Eurostat - CEDEFOP - ΕΛΣΤΑΤ - ΕΚΤ - diaNEOsis - INE/GSEE-ALCO - ΟΟΣΑ - ΔΟΕ - Eurofound

ΟΙ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΑΛΛΗΛΟΕΝΙΣΧΥΟΝΤΑΙ

Καθεμιά εξαρτάται από άλλες για την επίτευξη του στόχου

Π1 Π3

Η ΕΕΚ απαιτεί διαπραγμάτευση. Η συν-ευθύνη εργαζομένων και εργοδοτών όσον αφορά τον σχεδιασμό του προγράμματος σπουδών και τα πρότυπα προσόντων αποτελεί προϋπόθεση για την αποτελεσματικότητα της ΕΕΚ — αυτό είναι το βασικό δίδαγμα από χώρες με ισχυρά διπλά συστήματα. Χωρίς διαπραγματευτική ικανότητα, δεν υπάρχει θεσμικός μηχανισμός που θα ευθυγραμμίζει την κατάρτιση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η ανασυγκρότηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Π3) δεν αποτελεί, επομένως, παράλληλη πορεία προς τη μεταρρύθμιση της ΕΕΚ (Π1) αλλά προϋπόθεσή της.

Π1 Π5

Κατάρτιση χωρίς ζήτηση είναι σπατάλη. Οι επενδύσεις στην προσφορά δεξιοτήτων παραμένουν αναποτελεσματικές, εκτός αν συνοδεύονται από παράλληλο μετασχηματισμό της ζήτησης εργασίας. Οι απόφοιτοι χρειάζονται μια αγορά εργασίας ικανή να απορροφήσει τα προσόντα τους με αξιοπρεπείς όρους. Οι επενδύσεις στην τεχνολογία, τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και τις προηγμένες υπηρεσίες (Π5) δημιουργούν τη βάση απασχόλησης που καθιστά τις διαδρομές ΕΕΚ ουσιαστικές και όχι κυκλικές.

Π2 Π3

Τα πρότυπα πρέπει να επιβάλλονται. Τα ελάχιστα πρότυπα ποιότητας για τις προσφορές της Εγγύησης για τη Νεολαία είναι μεν φιλόδοξα αλλά δεν υπάρχει ένας μηχανισμός που να τα καθιστά δεσμευτικά σε όλους τους τομείς. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι αυτός ο μηχανισμός. Με κάλυψη 10,3% (ΕΚΤ, 3ο τρίμηνο 2025), οι δεσμεύσεις ποιότητας στην πολιτική για την απασχόληση των νέων παραμένουν εύθραυστες χωρίς ενεργή πολιτική υποστήριξη για την ανασυγκρότηση της διαπραγματευτικής ικανότητας στους τομείς όπου συγκεντρώνονται οι νέοι εργαζόμενοι.

Π2 Π6

Η Εγγύηση κινδυνεύει να εγκλωβιστεί σε έναν φαύλο κύκλο. Το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Νεολαίας προειδοποιεί ότι η Εγγύηση για τη Νεολαία μπορεί να καταστεί «ένας φαύλος κύκλος προτάσεων εργασίας χαμηλής ποιότητας» όταν δεν επιβάλλονται τα πρότυπα ποιότητας. Τα ελάχιστα πρότυπα ποιότητας της Π2 αποτελούν την προϋπόθεση για τον επανασχεδιασμό της Ρ6, ώστε να επιτευχθούν πραγματικές μετατοπίσεις σε αξιοπρεπή εργασία. Ο όγκος του προγράμματος από μόνος του δεν μπορεί να εγγυηθεί διαρκή αποτελέσματα.

Π3 Π5

Οι διαπραγματεύσεις θεσμοθετούν την αξιοπρεπή εργασία σε νέους τομείς. Ο μετασχηματισμός της πλευράς της ζήτησης δημιουργεί νέα απασχόληση — αλλά όχι αυτομάτως με αξιοπρεπείς όρους. Οι διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο είναι ο μηχανισμός μέσω του οποίου θεσμοθετείται η αξιοπρεπή εργασία σε αναδυόμενους τομείς. Η συμφωνία στον τομέα του τουρισμού όπου προβλέπεται αύξηση των μισθών στα 950 ευρώ, που υπερβαίνουν τον εθνικό κατώτατο μισθό, δείχνει πώς λειτουργεί αυτό στην πράξη και υποδεικνύει τι είναι εφικτό και σε άλλους τομείς.

Π4 Π1

Η υλοποίηση σε περιφερειακό επίπεδο είναι η προϋπόθεση για τη μεγαλύτερη εμβέλεια της ΕΕΚ. Οι περιφερειακοί κόμβοι καινοτομίας που συνδέουν τους παρόχους εκπαίδευσης, τους εργοδότες και την τοπική αυτοδιοίκηση είναι ο τρόπος με τον οποίο οι αξιόπιστες διαδρομές ΕΕΚ φτάνουν στις περιοχές όπου το πρόβλημα είναι εντονότερο. Η μεταρρύθμιση της ΕΕΚ σε εθνικό επίπεδο δεν φτάνει αυτομάτως σε περιφέρειες όπου τα ποσοστά ΕΑΕΚ κυμαίνονται από 14,6% (Κρήτη) έως 33,2% (Ιόνια Νησιά). Η προγραμματική περίοδος του ΕΚΤ+ παρέχει το χρηματοδοτικό πλαίσιο για την εν λόγω διαφοροποιημένη υλοποίηση.

Π4 Π6

Προσέγγιση των αόρατων ΕΑΕΚ. Οι μη ενεργοί ΝΕΕΤ που δεν είναι εγγεγραμμένοι στις υπηρεσίες απασχόλησης παραμένουν σε μεγάλο βαθμό αόρατοι στα υπάρχοντα προγράμματα. Το κύριο κενό πολιτικής δεν είναι η απουσία μέσων αλλά η δυσκολία προσέγγισης των λιγότερο ορατών νέων και η μετατροπή της τυπικής επιλεξιμότητας σε αποτελεσματική πρόσβαση. Η περιφερειακή, κοινοτική, κινητή και ψηφιακή προσέγγιση (Π4) αποτελεί τον μηχανισμό υλοποίησης για έναν αποτελεσματικό επανασχεδιασμό της Εγγύησης για τη Νεολαία (Π6).

Πηγές: Eurostat · CEDEFOP · ΕΛΣΤΑΤ · ΕΚΤ · diaNEOsis · INE/GSEE-ALCO · ΟΟΣΑ · ΔΟΕ · Eurofound

Σχετικά με την συγγραφέα

Δρ. Μαρία (Μαρίλη) Μέξη

Ανώτερη σύμβουλος 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
Επισκέπτρια ερευνητική εταίρος, Πανεπιστήμιο Κορνέλ, Global Labor Institute ΗΠΑ

Οι νέοι στο περιθώριο της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα

Τα στοιχεία για την απασχόληση των νέων στην Ελλάδα έχουν βελτιωθεί θεαματικά, με το ποσοστό των νέων εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτιση (ΕΑΕΚ) να έχει μειωθεί στο μισό και την ανεργία των νέων να βρίσκεται σε ιστορικά χαμηλό επίπεδο. Ωστόσο, πολλοί νέοι στην Ελλάδα εξακολουθούν να αποκλείονται από αξιοπρεπή, σταθερή και κατάλληλη εργασία, εξαιτίας μιας διπλής αναντιστοιχίας που κρύβεται πίσω από τα στατιστικά στοιχεία. Δεν πρόκειται κυρίως για πρόβλημα δεξιοτήτων: οι νέοι

Έλληνες είναι ιδιαίτερα μορφωμένοι, όμως η οικονομία αδυνατεί να απορροφήσει τα προσόντα τους. Ούτε πρόκειται για πρόβλημα υπερβολικών προσδοκιών: οι απαιτήσεις για δίκαιες αμοιβές, ασφάλεια και προοπτικές αντανάκλουν τα βασικά πρότυπα αξιοπρεπούς εργασίας και όχι υπερβολικές φιλοδοξίες.

Το ποσοστό των ΕΑΕΚ αποτυπώνει αυτή την ευρύτερη αποτυχία, συμπεριλαμβάνοντας όσους είναι παγιδευμένοι σε θέσεις εργασίας χαμηλής

ποιότητας, αδυνατούν να βρουν κατάλληλη εργασία, έχουν αποκοπεί από την κατάρτιση ή αναγκάζονται να μεταναστεύσουν.

Η μείωση του ποσοστού των ΕΑΕΚ είναι αναγκαία, αλλά όχι επαρκής. Η Ελλάδα χρειάζεται αποτελεσματικότερες διαδρομές προς την είσοδο στην αγορά εργασίας, ποιοτικότερες θέσεις εργασίας, ανανεωμένο κοινωνικό διάλογο, περιφερειακές επενδύσεις και μια οικονομία ικανή να αξιοποιήσει όσα ήδη προσφέρουν οι νέοι άνθρωποι.

Περισσότερες δημοσιεύσεις του Friedrich-Ebert-Stiftung μπορείτε να βρείτε εδώ:
➤ athens.fes.de