ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΕΘΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Παραδοτέο Π1: Ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης της Αγοράς Εργασίας

«Υπηρεσίες ανάπτυξης Προτάσεων Πολιτικής, για την ομαλή μετάβαση των αποφοίτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) στην αγορά εργασίας, στο πλαίσιο του ΠΕ5 με τίτλο «Προτάσεις Πολιτικής», του ΥΠ.1 "Συντονισμός-Διοίκηση και υποστηρικτικές ενέργειες από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π" (ΑΥΙΜ), της Πράξης «Παρατηρητήριο Μετάβασης των Αποφοίτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης προς την Αγορά Εργασίας (Μεταφερόμενη Πράξη της ΠΠ 2014-2020)» MIS 6005056, του Επιχειρησιακού Προγράμματος Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική Συνοχή - Προγραμματική Περίοδος 2021 – 2027»

ΑΝΑΔΟΧΟΣ

Scale Up Consulting MON I.K.E.

Ιούλιος 2025

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΣΠΑ 2021-2027

Πρόγραμμα Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική Συνοχή

Document information page	
Τίτλος Παραδοτέου	Π.1 Ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης της Αγοράς Εργασίας
Σύμβαση	Παροχή υπηρεσιών ανάπτυξης Προτάσεων Πολιτικής, για την ομαλή μετάβαση των αποφοίτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) στην αγορά εργασίας, στο πλαίσιο του ΠΕ5 με τίτλο «Προτάσεις Πολιτικής»,
Ανάδοχος	«SCALE UP CONSULTING ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ι.Κ.Ε.»
Editing και επιστημονική επιμέλεια	Κωνσταντίνος Παπαευσταθίου, MSc Εκπαίδευση Ενηλίκων
Τύπος παραδοτέου	text
Γλώσσα	Ελληνικά
Status	☐In progress ☐For Review ☐For approval ☒Approved

Deliverable History				
Version	Date	Author	Description	Approved by
1	16/07/2025	«SCALE UP CONSULTING ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ι.Κ.Ε.»	Π.1 Ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης της Αγοράς Εργασίας	
2	21/08/2025	«SCALE UP CONSULTING ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ι.Κ.Ε.»	Π.1 Ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης της Αγοράς Εργασίας	Επιτροπή Παρακολούθησης και Παραλαβής

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη, αποτυπώνει την υφιστάμενη κατάσταση της ελληνικής αγοράς εργασίας και αναδεικνύει τις βασικές τάσεις, προκλήσεις και προοπτικές που τη διαμορφώνουν, με ιδιαίτερη έμφαση στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.) και τη διασύνδεσή της με την απασχόληση. Στόχος είναι η δημιουργία μιας αξιόπιστης βάσης που θα υποστηρίξει τη διαμόρφωση προτάσεων πολιτικής για την ομαλή μετάβαση των αποφοίτων στην αγορά εργασίας. Η ανάλυση βασίζεται στη συστηματική συλλογή και επεξεργασία δευτερογενών δεδομένων, στατιστικών στοιχείων, θεσμικών εκθέσεων και κλαδικών μελετών, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Περιλαμβάνει συγκριτικές αναλύσεις με την ΕΕ-27, αξιολόγηση ιστορικών μεταβολών και προβλέψεις έως το 2035. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην ανίχνευση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, στις μεταβολές της απασχόλησης, καθώς και στις αναδυόμενες ανάγκες που προκύπτουν από την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση.

Η μελέτη εξετάζει την ιστορική εξέλιξη και την τρέχουσα κατάσταση της αγοράς εργασίας, αναλύοντας τις δημογραφικές μεταβολές, τις μεταναστευτικές ροές και τις διαφοροποιήσεις ανά φύλο και κοινωνικές ομάδες. Παρουσιάζει τη διάρθρωση της απασχόλησης ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας και επίπεδο δεξιοτήτων, ενώ εστιάζει στις αναδυόμενες τάσεις που συνδέονται με την ψηφιακή οικονομία, τις πράσινες τεχνολογίες, την τηλεργασία και την παραγωγική τεχνητή νοημοσύνη. Ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στην ανάλυση των αναγκών της αγοράς εργασίας, στις προβλέψεις για επαγγέλματα και δεξιότητες έως το 2035, καθώς και στις διαρθρωτικές προκλήσεις που αφορούν την επίμονη αναντιστοιχία δεξιοτήτων, την ανεργία των νέων, τη μακροχρόνια ανεργία, τις περιφερειακές ανισότητες και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ευάλωτες ομάδες.

Από την ανάλυση προκύπτει ότι η ελληνική αγορά εργασίας αντιμετωπίζει χρόνια αναντιστοιχία δεξιοτήτων, ιδιαίτερα σε τομείς υψηλής τεχνολογίας και τεχνικής εξειδίκευσης, ενώ οι δημογραφικές τάσεις και η μετανάστευση νέων εντείνουν τις πιέσεις στο παραγωγικό δυναμικό. Η πράσινη και ψηφιακή μετάβαση δημιουργούν νέες ευκαιρίες, αλλά απαιτούν άμεση προσαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η Ε.Ε.Κ. διαθέτει σημαντικές δυνατότητες συμβολής στην κάλυψη των αναγκών, εφόσον ενισχυθεί η σύνδεσή της με την αγορά εργασίας και αναπτυχθούν σύγχρονα προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων. Παράλληλα, η στοχευμένη υποστήριξη των ευάλωτων ομάδων είναι απαραίτητη για τη διασφάλιση κοινωνικής συνοχής και ισότιμης πρόσβασης σε ποιοτικές θέσεις εργασίας.

Η μελέτη καταλήγει ότι η επιτυχής προσαρμογή της ελληνικής αγοράς εργασίας στις προκλήσεις της νέας εποχής θα εξαρτηθεί από την ευθυγράμμιση των προγραμμάτων Ε.Ε.Κ. με τις πραγματικές και προβλεπόμενες ανάγκες, την ενίσχυση της μαθητείας και της πρακτικής άσκησης σε συνεργασία με τις επιχειρήσεις, τη δημιουργία ευέλικτων μηχανισμών πρόβλεψης αναγκών δεξιοτήτων, τη στήριξη της διά βίου μάθησης και την αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισοτήτων. Συνολικά, η ελληνική αγορά εργασίας βρίσκεται σε μεταβατική φάση και η δυναμική σύζευξη της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας αποτελεί το κλειδί για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής.

Executive Summary

This study captures the current state of play in the Greek labor market and highlights the main trends, challenges and prospects that shape it, with particular emphasis on Vocational Education and Training (VET) and its interconnection with employment. The aim is to create a reliable basis that will support the formulation of policy proposals for the smooth transition of graduates to the labor market. The analysis is based on the systematic collection and processing of secondary data, statistics, institutional reports, and sectoral studies, both at the national and European level. It includes comparative analyses with the EU-27, assessment of historical changes and forecasts until 2035. Particular emphasis was given to the detection of skills mismatches, changes in employment, as well as the emerging needs arising from the green and digital transition.

The study examines the historical evolution and current state of the labor market, analyzing demographic changes, migration flows and differentiations by gender and social groups. It presents the structure of employment by sector of economic activity and skill level, while focusing on emerging trends linked to the digital economy, green technologies, teleworking and generative artificial intelligence. Particular emphasis is placed on the analysis of labor market needs, forecasts for occupations and skills up to 2035, as well as on structural challenges related to persistent skills mismatches, youth unemployment, long-term unemployment, regional inequalities and barriers faced by vulnerable groups.

The analysis reveals that the Greek labor market is facing a chronic skills mismatch, particularly in high-tech and technical sectors, while demographic trends and youth migration are intensifying pressures on the country's productive capacity. The green and digital transitions create new opportunities, but require immediate adaptation of education and training programs. To this end, VET has significant potential to contribute to meeting the needs, provided that its connection with the labor market is strengthened and upgraded curricula provide up to date skills. At the same time, targeted support for vulnerable groups is essential to ensure social cohesion and equal access to quality jobs. The study concludes that the successful adaptation of the Greek labor market to the challenges of the new era will depend on the alignment of VET programs with the current and anticipated labor market needs, strengthening apprenticeships and traineeships in collaboration with enterprises, creating flexible mechanisms for anticipating skills needs, supporting lifelong learning and addressing regional inequalities. Overall, the Greek labor market is in a transition phase and the dynamic matching of vocational education and training with the needs of the economy and society is the key to strengthening competitiveness and social cohesion.

Περιεχόμενα

1 Εισαγωγή 7

2 Θεωρητικό πλαίσιο και μεθοδολογική προσέγγιση 7

2.1 Ορισμοί και εννοιολογικές προσεγγίσεις της αγοράς εργασίας 7

2.2 Διαρθρωτικές προκλήσεις και αναντιστοιχίες δεξιοτήτων 8

2.3 Σημασία των δευτερογενών δεδομένων στην ανάλυση της αγοράς εργασίας 10

2.4 Μεθοδολογία συλλογής και ανάλυσης στοιχείων 11

2.4.1 Χρήση στατιστικών δεδομένων και πηγών 11

2.4.2 Περιορισμοί και προκλήσεις στην επεξεργασία δευτερογενών δεδομένων 12

2.4.3 Συνδυαστική ανάλυση κλαδικών μελετών και θεσμικών εκθέσεων 13

3 Ιστορική εξέλιξη της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα 14

3.1 Μεταβολές στη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού 14

3.1.1 Δημογραφικές εξελίξεις και ηλικιακή σύνθεση 14

3.1.2 Μεταναστευτικές ροές και επίδραση στην αγορά εργασίας 15

3.1.3 Εξελίξεις ανά φύλο και κοινωνικές ομάδες 16

3.2 Κύρια χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας 17

3.3 Ιστορικές Εξελίξεις και Πρόσφατες Τάσεις 18

3.4 Συγκριτική Ανάλυση με τις Αγορές Εργασίας της ΕΕ 21

3.5 Επιπτώσεις διεθνών κρίσεων (οικονομική, πανδημία COVID-19) 24

4 Υφιστάμενη κατάσταση της ελληνικής αγοράς εργασίας 25

4.1 Διάρθρωση απασχόλησης κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας 25

4.1.1 Πρωτογενής τομέας 25

4.1.2 Δευτερογενής τομέας 26

4.1.3 Τριτογενής τομέας 28

4.2 Δομή εργατικού δυναμικού 29

4.2.1 Επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιοτήτων 29

4.2.2 Ανεργία και υποαπασχόληση 31

4.2.3 Νέοι εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης και κατάρτισης (NEETs) 32

4.3 Αναδυόμενες τάσεις και νέες μορφές απασχόλησης 34

4.3.1 *Ψηφιακή οικονομία, τηλεργασία, πράσινη οικονομία και παραγωγική τεχνητή νοημοσύνη* 34

4.3.2 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης 35

4.3.3 Αυτοαπασχόληση και επιχειρηματικότητα 36

5 Ανάγκες και απαιτήσεις της αγοράς εργασίας 37

5.1 Δεξιότητες σε ζήτηση 37

5.1.1 Τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες 37

5.1.2 Ψηφιακές δεξιότητες 38
5.1.3 Οριζόντιες δεξιότητες (soft skills) 39
5.2 Ανάλυση προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων 41
5.2.1 Βασικοί Οικονομικοί Τομείς και Πρότυπα Απασχόλησης 41
5.2.2 Τάσεις στα Επαγγέλματα και τα Αναδυόμενα Επαγγέλματα 43
5.2.3 Επαγγέλματα με υψηλή ζήτηση 44
5.2.4 Επαγγέλματα με πλεόνασμα εργατικού δυναμικού 45
5.2.5 Προβλεπόμενες τάσεις ως το 2035 46
5.3 Επιπτώσεις της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στην απασχόληση 48
6 Διαρθρωτικές προκλήσεις και ανισορροπίες στην αγορά εργασίας 50
6.1 Αναντιστοιχία μεταξύ εκπαίδευσης και απαιτήσεων της αγοράς 50
6.1.1 Απορρόφηση αποφοίτων Γ'βάθμιας Εκπαίδευσης (επίπεδο 6 του ΕΠΠ) 50
6.1.2 Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.) 51
6.1.3 Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και διά βίου μάθηση 52
6.2 Διαρθρωτική ανεργία και μακροχρόνια ανεργία 53
6.3 Ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και διακρίσεις στην απασχόληση 54
6.3.1 Νέοι και γυναίκες 54
6.3.2 Μετανάστες και πρόσφυγες 56
6.3.3 Άτομα με αναπηρία 56
6.4 Περιφερειακές ανισότητες στην αγορά εργασίας 57
7 Διαδρομές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης 58
7.1 Δομή και Ρόλος της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ελλάδα 58
7.2 Αποτελέσματα Αποφοίτων και Προοπτικές Απασχόλησης 60
7.3 Συστήματα Μαθητείας και Μάθηση στον Χώρο Εργασίας 62
7.4 Βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες προβλέψεις 63
8 Αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων 65
8.1 Τυπολογίες και Μέτρηση της Αναντιστοιχίας Δεξιοτήτων 65
8.2 Επιπτώσεις στην Οικονομική Ανάπτυξη και την Κοινωνική Ένταξη 67
9 Συμπεράσματα 69
10. Βιβλιογραφία 71

Λίστα Πινάκων

Πίνακας 1: Μεταβολές κλάδων & δεξιοτήτων (2010–2020) και τρέχοντες δείκτες αγοράς εργασίας .. 19
Πίνακας 2: Πίνακας Προβλέψεων Απασχόλησης 20
Πίνακας 3: Κατανομή εργατικού δυναμικού Ελλάδας και ΕΕ-27 22
Πίνακας 4: Δείκτες Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (VET) στην Ελλάδα σε σχέση με την ΕΕ-27 και τους στόχους ΕΕ 23
Πίνακας 5: Employment growth by broad sector of economic activity, 2015-35 25
Πίνακας 6: Ποσοστά απασχολουμένων ως ποσοστό επί του συνόλου των απασχολουμένων στην οικονομία 26
Πίνακας 7: Εργαζόμενοι επαγγελματίες στην ΕΕ το 2018 ανά τομέα σπουδών 28
Πίνακας 8: Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας κύριας απασχόλησης 29
Πίνακας 9: Εγγεγραμμένοι άνεργοι το 2023 (μηνιαία) 31
Πίνακας 10: Ποσοστό απασχολούμενων ανά επίπεδο δεξιοτήτων και Περιφέρεια (2023) 33
Πίνακας 11: Απασχολούμενοι και άνεργοι 15-74 ετών (σε χιλ.) 42
Πίνακας 12: Κατανομή των συνολικών νέων θέσεων εργασίας ανά επίπεδο προσόντων, 2022–2035 47
Πίνακας 13: Απασχόληση και μεταβολές της ανά επάγγελμα (διψήφιος κωδικός), 2012-2018 48
Πίνακας 14: Εξέλιξη του εργατικού δυναμικού ηλικίας 15-64 (σε χιλ.) 49
Πίνακας 15: Ισοζύγιο μισθωτής απασχόλησης ανά επίπεδο δεξιοτήτων 51
Πίνακας 16: Η στατιστική ανεργία ανά προηγούμενο κλάδο και ηλικία 54
Πίνακας 17: Κατάσταση απασχόλησης ανά φύλο, έτη 2018 και 2019 55
Πίνακας 18: Νέα γενιά ανέργων ανά φύλο 55
Πίνακας 19: Κατάσταση απασχόλησης ανά βαθμό αστικότητας, έτη 2018 και 2019 57
Πίνακας 20: European vocational education and training policy dashboard: Greece 60
Πίνακας 21: Δείκτης Έλλειψης Εργατικού Δυναμικού 68

Ακρωνύμια

1. Ε.Ε.Κ.: Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση
2. Δ.Β.Μ.: Διά Βίου Μάθηση
3. Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.: Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
4. Δ.ΥΠ.Α.: Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης
5. ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.: Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας
6. Σ.Α.Ε.Κ.: Σχολές Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (πρώην ΙΕΚ - Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης)
7. Σ.Ε.Κ.: Σχολές Επαγγελματική Κατάρτισης
8. ΕΠΑ.Σ.: Επαγγελματικές Σχολές
9. Π.ΕΠΑ.Σ.: Πρότυπες Επαγγελματικές Σχολές
10. Ε.Ε.: Ευρωπαϊκή Ένωση
11. ΕΛ.ΣΤΑΤ.: Ελληνική Στατιστική Αρχή
12. NEETS: Νέοι εκτός Απασχόλησης Εκπαίδευσης ή Κατάρτισης
13. I.L.O.: International Labour Organization (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας)
14. OECD: Organization for Economic Co-operation and Development (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης)
15. Α.Ε.Π.: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
16. ISCED: Internanional Standard Classification of Education (Διεθνής Τυποποιημένη Ταξινόμηση της Εκπαίδευσης)
17. ISCO: Internanional Standard Classification of Occupations (Διεθνής Τυποποιημένη Ταξινόμηση Επαγγελμάτων)
18. ESCO: European Skills, Competences, and Occupations (Ευρωπαϊκή ταξινόμηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων και επαγγελμάτων)

1 Εισαγωγή

Η ανάλυση της αγοράς εργασίας αποτελεί ένα σύνθετο εγχείρημα που απαιτεί τη συστηματική συλλογή και επεξεργασία δευτερογενών δεδομένων, όπως στατιστικά στοιχεία και εκθέσεις, με σκοπό την κατανόηση των διαρθρωτικών προκλήσεων και των αναγκών που διαμορφώνονται στο σύγχρονο περιβάλλον. Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από σημαντικές μεταβολές, οι οποίες συνδέονται τόσο με την παραγωγική αναδιάρθρωση που έλαβε χώρα κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης όσο και με τις διαχρονικές κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και η συνακόλουθη άνοδος του ποσοστού απασχόλησής τους αποτελούν ενδεικτικά παραδείγματα των μετασχηματισμών που συντελούνται.

Η διαχρονική στρατηγική για την αγορά εργασίας εστιάζει στον μετασχηματισμό της μέσω της αναβάθμισης και της δημιουργικής αξιοποίησης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων, δηλαδή το χάσμα μεταξύ των προσόντων που διαθέτουν οι εργαζόμενοι και αυτών που απαιτούνται από την αγορά εργασίας, αναδεικνύεται ως μία από τις βασικές προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει το σύστημα. Η ανάγκη για προσαρμοσμένη κατάρτιση, ιδιαίτερα για ευάλωτες ομάδες, και η στήριξη της δυνατότητας απασχόλησης αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για τη βελτίωση της ανταπόκρισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς. Η εμπλοκή των εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων στις διαδικασίες πιστοποίησης και διασφάλισης ποιότητας ενισχύει τη σύνδεση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με τις πραγματικές ανάγκες της οικονομίας. Παράλληλα, η βελτίωση του σχεδιασμού των προγραμμάτων εκπαίδευσης/κατάρτισης με βάση τις ανάγκες της αγοράς εργασίας συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη προετοιμασία των ατόμων για την ένταξή τους στο εργασιακό περιβάλλον.

Η διασύνδεση της αγοράς εργασίας με τους θεσμούς (συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης, συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού) και η δημιουργία βιώσιμων και ποιοτικών θέσεων εργασίας παραμένουν διαχρονικά ζητούμενα. Η ενδυνάμωση της θέσης της εργασίας έναντι των μονόπλευρων απαιτήσεων του κεφαλαίου[1] και η βελτίωση των δυνατοτήτων της αγοράς θα πρέπει να αποτελούν τους απώτερους στόχους των θεσμικών παρεμβάσεων. Το ανταγωνιστικό μοντέλο ερμηνείας της αγοράς εργασίας υποστηρίζει ότι οι διαρθρωτικές αλλαγές μπορούν να οδηγήσουν σε αποκλεισμό ορισμένων ομάδων από την αγορά, γεγονός που καθιστά αναγκαία την υιοθέτηση πολιτικών κοινωνικής ένταξης. Οι παραπάνω διαπιστώσεις τεκμηριώνουν την ανάγκη για συνεχή παρακολούθηση και ανάλυση των εξελίξεων, ώστε να διαμορφώνονται αποτελεσματικές στρατηγικές που ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

2 Θεωρητικό πλαίσιο και μεθοδολογική προσέγγιση

2.1 Ορισμοί και εννοιολογικές προσεγγίσεις της αγοράς εργασίας

Η αγορά εργασίας αποτελεί ένα σύνθετο σύστημα, το οποίο διαμορφώνεται από τη συνεχή αλληλεπίδραση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, καθώς και από τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας. Η έννοια της αγοράς εργασίας

[1] Lintzeris, P., & Valassi, D. (2025). The EU Communication 'Union of Skills': A further step towards embedding skills policies within a competitiveness-oriented economic rationality. *Adult Education Critical Issues*, *5*(1), 7–22. https://doi.org/10.12681/haea.41618

δεν περιορίζεται μόνο στη διαδικασία εύρεσης και παροχής εργασίας, αλλά περιλαμβάνει και το σύνολο των θεσμών, των κανόνων και των μηχανισμών που ρυθμίζουν τη σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Η αγορά αυτή χαρακτηρίζεται από δυναμισμό, καθώς οι παράγοντες που την επηρεάζουν, όπως η πρόκληση της μετάβασης των "τριών D" (Decarbonization, Digitalization, Demographics)[2] οι τεχνολογικές εξελίξεις, η ανάπτυξη της Παραγωγικής Τεχνητής Νοημοσύνης (Generative AI) οι δημογραφικές μεταβολές και οι αλλαγές στις δεξιότητες, μεταβάλλονται διαρκώς. Σύμφωνα με τη Δ.ΥΠ.Α., στην επικαιροποίηση του 2023 που αφορά στη Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας, η αγορά εργασίας μπορεί να οριστεί ως το πεδίο όπου συναντώνται οι ικανότητες και οι δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού με τις ανάγκες των επιχειρήσεων και της οικονομίας.

Η ανάλυση της αγοράς εργασίας εστιάζει τόσο στις ποσοτικές όσο και στις ποιοτικές διαστάσεις της απασχόλησης, λαμβάνοντας υπόψη τις διαρθρωτικές προκλήσεις που προκύπτουν από την αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων. Η ύπαρξη τέτοιων αναντιστοιχιών συχνά οδηγεί σε φαινόμενα όπως η ανεργία, η υποαπασχόληση ή η δυσκολία κάλυψης συγκεκριμένων θέσεων εργασίας, παρά την ύπαρξη διαθέσιμου εργατικού δυναμικού. Η εννοιολογική προσέγγιση της αγοράς εργασίας περιλαμβάνει διάφορα θεωρητικά μοντέλα. Το ανταγωνιστικό μοντέλο, όπως αναφέρει ο Δρ. Βάιος Κώτσιος (2024), υποστηρίζει ότι οι μισθοί και η απασχόληση καθορίζονται από την ελεύθερη αλληλεπίδραση προσφοράς και ζήτησης, χωρίς παρεμβάσεις. Ωστόσο, στην πράξη, η αγορά εργασίας επηρεάζεται από θεσμικούς παράγοντες, όπως η νομοθεσία, τα συνδικάτα και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, που διαμορφώνουν το πλαίσιο λειτουργίας της. Επιπλέον, η αγορά εργασίας δεν είναι ομοιογενής, αλλά διαφοροποιείται ανάλογα με τον κλάδο, το επάγγελμα, την περιοχή και το επίπεδο δεξιοτήτων. Η σύγχρονη προσέγγιση της αγοράς εργασίας δίνει έμφαση στη σημασία της διασύνδεσης μεταξύ εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, με στόχο την καλύτερη προσαρμογή των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού στις ανάγκες της οικονομίας. Η προσαρμοσμένη κατάρτιση και η συνεχής αναβάθμιση των δεξιοτήτων θεωρούνται κρίσιμες για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας και την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών προκλήσεων.

Η στρατηγική για τον μετασχηματισμό της αγοράς εργασίας επικεντρώνεται στην αναβάθμιση και δημιουργική αξιοποίηση των δεξιοτήτων, ώστε να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα και η ανθεκτικότητα της οικονομίας. Η ανάλυση της αγοράς εργασίας βασίζεται στη συλλογή και επεξεργασία δευτερογενών δεδομένων, όπως στατιστικά στοιχεία, εκθέσεις και ειδικές μελέτες για την προσφορά και ζήτηση εργασίας. Η χρήση τέτοιων δεδομένων επιτρέπει την κατανόηση των τάσεων, των αναντιστοιχιών και των προκλήσεων που αντιμετωπίζει η αγορά εργασίας, καθώς και τη διαμόρφωση πολιτικών για την ενίσχυση της απασχόλησης και την προώθηση της κοινωνικής συνοχής. Η αγορά εργασίας, επομένως, αποτελεί ένα πολυδιάστατο πεδίο ανάλυσης, όπου η θεωρητική προσέγγιση συνδυάζεται με την εμπειρική διερεύνηση, προκειμένου να κατανοηθούν οι μηχανισμοί λειτουργίας της και να εντοπιστούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά της.

2.2 Διαρθρωτικές προκλήσεις και αναντιστοιχίες δεξιοτήτων

Οι διαρθρωτικές προκλήσεις και οι αναντιστοιχίες δεξιοτήτων αποτελούν ένα από τα πιο σύνθετα και επίμονα ζητήματα που αντιμετωπίζει η σύγχρονη αγορά εργασίας. Η ανάλυση των διαρθρωτικών προκλήσεων εστιάζει κυρίως στις μεταβολές που συντελούνται τόσο στη ζήτηση όσο και στην προσφορά εργασίας, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται ανισορροπίες

[2] OECD (2025), Empowering the Workforce in the Context of a Skills-First Approach, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/345b6528-en

μεταξύ των απαιτούμενων και των διαθέσιμων δεξιοτήτων. Η διαχρονική στρατηγική για την αγορά εργασίας αναδεικνύει ως βασικό στόχο τον μετασχηματισμό της μέσω της αναβάθμισης και της δημιουργικής αξιοποίησης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, ώστε να ανταποκρίνεται στις νέες ανάγκες που προκύπτουν από τις τεχνολογικές, οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις. Η ύπαρξη αναντιστοιχιών μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων συνδέεται άμεσα με τις διαρθρωτικές αδυναμίες της αγοράς εργασίας. Οι αναντιστοιχίες αυτές εκδηλώνονται όταν οι δεξιότητες που διαθέτουν οι εργαζόμενοι δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των εργοδοτών, γεγονός που οδηγεί σε φαινόμενα υποαπασχόλησης ή και ανεργίας, παράλληλα με την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας. Η ανάλυση δευτερογενών δεδομένων, όπως αυτά που αξιοποιεί η Πυξίδα Ανταγωνιστικότητας της Ε.Ε., επιτρέπει την αξιόπιστη αποτύπωση τάσεων και αναγκών στην αγορά εργασίας. Παρέχει ιστορική σύγκριση, εντοπίζει διαρθρωτικές αλλαγές και στηρίζει προβλέψεις για δεξιότητες, συμβάλλοντας στον σχεδιασμό πολιτικών που ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση.

Η ενίσχυση των οριζόντιων δεξιοτήτων, όπως η προσαρμοστικότητα, η επικοινωνία και η επίλυση προβλημάτων, θεωρείται κρίσιμη για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των απαιτήσεων της αγοράς και των προσόντων του εργατικού δυναμικού. Η συλλογή και ανάλυση δευτερογενών δεδομένων, όπως στατιστικά στοιχεία απασχόλησης ανά κλάδο και περιφέρεια, επιτρέπει την αποτύπωση των διαρθρωτικών χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας και την ταυτοποίηση των τομέων όπου παρατηρούνται οι μεγαλύτερες αναντιστοιχίες. Η αξιοποίηση τέτοιων δεδομένων συμβάλλει στην κατανόηση των ποιοτικών μεταβολών στα επαγγέλματα και στις ανάγκες σε δεξιότητες, όπως αναδεικνύεται και από τη μελέτη της Δρ. Ελένης Δρακάκη και του Καθηγητή Κωνσταντίνου Καραμάνη για το ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. (2023) «Διεθνείς εξελίξεις στα επαγγέλματα και στις δεξιότητες και η θέση της Ελλάδας». Η ανάλυση της απορροφητικότητας των αποφοίτων Σ.Α.Ε.Κ. (πρώην Ι.Ε.Κ.) σε συγκεκριμένους κλάδους αποτελεί ενδεικτικό παράδειγμα για τη διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ως προς την κάλυψη των αναγκών της αγοράς. Η προσαρμογή της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.) στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας αποτελεί βασικό άξονα για την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών προκλήσεων. Η στήριξη της παροχής προσαρμοσμένης κατάρτισης, ιδιαίτερα για ευάλωτες ομάδες, ενισχύει την ικανότητα του εργατικού δυναμικού να ανταποκρίνεται στις νέες απαιτήσεις.

Τα δευτερογενή δεδομένα αποτελούν βασικό εργαλείο στην ανάλυση της αγοράς εργασίας, παρέχοντας αξιόπιστες πληροφορίες. Μέσω αυτών αναδεικνύονται τάσεις, κενά δεξιοτήτων και διαρθρωτικές αλλαγές, που υποστηρίζουν τη χάραξη πολιτικών απασχόλησης και εκπαίδευσης. Η ανακοίνωση *Ένωση Δεξιοτήτων* της Ε.Ε. (2025) αξιοποιεί αυτά τα δεδομένα και προτείνει τη χάραξη μίας ευρωπαϊκής στρατηγικής, με στόχο, εκτός, άλλων, τον σχεδιασμό στοχευμένων προγραμμάτων αναβάθμισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων, ενισχύοντας την παραγωγικότητα και την κοινωνική συνοχή. Η σύνδεση με το ανακοινοθέν της Ε.Ε. *Πυξίδα Ανταγωνιστικότητας* (Comptetitiveness Compass, 2024) προσδίδει ιδιαίτερη έμφαση στις πολιτικές δεξιοτήτων που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς και στη βιώσιμη ανάπτυξη. Περαιτέρω, η εισαγωγή (CEDEFOP, 2025) στο *νέο εννοιολογικό πλαίσιο VET-S,* όπου το S αναφέρεται στοχευμένα στο Skills Development, σηματοδοτεί τη μετάβαση στη νέα εποχή της στενότερης σύνδεσης της ΕΕΚ με τις δεξιότητες αιχμής. Σε αυτό το νέο πλαίσιο, ο σχεδιασμός των προγραμμάτων σπουδών με βάση τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και η συνεχής αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων αποτελούν αναγκαίες προϋποθέσεις για τη μείωση των αναντιστοιχιών. Η οικονομετρική προσέγγιση για τον προσδιορισμό των αναντιστοιχιών προσφοράς και ζήτησης εργασίας, όπως παρουσιάζεται σε ειδικές μελέτες για την περίοδο 2021-2023, προσφέρει ένα εργαλείο για την ποσοτική αποτίμηση του φαινομένου και την

τεκμηρίωση πολιτικών παρεμβάσεων. Η ανάλυση αυτή επιτρέπει την αναγνώριση των τομέων όπου η ζήτηση δεν συμβαδίζει με την προσφορά, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε στοχευμένες δράσεις για την εξισορρόπηση της αγοράς. Η συλλογή πρωτογενών δεδομένων από αποφοίτους Σχολών Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (εφεξής, Σ.Α.Ε.Κ.), όπως η ανάλυση των δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητάς τους, προσφέρει επιπλέον τεκμηρίωση για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών πολιτικών και την προσαρμογή τους στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς. Η συνεχής παρακολούθηση και ανάλυση των διαρθρωτικών προκλήσεων και των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων αποτελεί αναγκαία συνθήκη για τη διαμόρφωση ευέλικτων και αποτελεσματικών πολιτικών απασχόλησης, που θα ενισχύσουν την ανταγωνιστικότητα και την κοινωνική συνοχή.

2.3 Σημασία των δευτερογενών δεδομένων στην ανάλυση της αγοράς εργασίας

Η ανάλυση της αγοράς εργασίας βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στη χρήση δευτερογενών δεδομένων, τα οποία προέρχονται από ήδη υπάρχουσες πηγές, όπως στατιστικά στοιχεία, επίσημες εκθέσεις και βάσεις δεδομένων. Η αξιοποίηση αυτών των δεδομένων επιτρέπει την αποτύπωση της τρέχουσας κατάστασης της αγοράς εργασίας, καθώς και την ανίχνευση διαρθρωτικών προκλήσεων και αναντιστοιχιών μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων. Η συλλογή και ανάλυση δευτερογενών δεδομένων αποτελεί ουσιώδες εργαλείο για την κατανόηση των τάσεων που διαμορφώνονται, καθώς και για την αξιολόγηση της απορροφητικότητας των αποφοίτων μεταδευτεροβάθμιων δομών κατάρτισης, όπως οι Σ.Α.Ε.Κ., στην αγορά εργασίας. Η σημασία των δευτερογενών δεδομένων έγκειται στο γεγονός ότι παρέχουν μια ευρεία και συστηματική εικόνα της αγοράς, επιτρέποντας τη σύγκριση μεταξύ διαφορετικών χρονικών περιόδων και γεωγραφικών περιοχών. Μέσω της ανάλυσης αυτών των δεδομένων, είναι δυνατή η ταυτοποίηση των βασικών διαρθρωτικών προκλήσεων, όπως η αναντιστοιχία δεξιοτήτων, η ανεπαρκής διασύνδεση της εκπαίδευσης/κατάρτισης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς και η ανάγκη για αναβάθμιση των προσόντων του εργατικού δυναμικού. Η ύπαρξη τέτοιων δεδομένων επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με το ποσοστό των ατόμων με χαμηλές δεξιότητες, τις μεταβολές στη ζήτηση επαγγελμάτων και τις επιπτώσεις των τεχνολογικών και κοινωνικών αλλαγών στην απασχόληση.

Η ανάλυση δευτερογενών δεδομένων συμβάλλει στην τεκμηρίωση των πολιτικών που αφορούν την αναβάθμιση και δημιουργική αξιοποίηση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και στη διαμόρφωση στρατηγικών για τον μετασχηματισμό της αγοράς εργασίας. Η χρήση τέτοιων δεδομένων επιτρέπει την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων και την προσαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς. Επιπλέον, η ανάλυση δευτερογενών δεδομένων διευκολύνει την κατανόηση των σύγχρονων επαγγελματικών τάσεων και των δεξιοτήτων που απαιτούνται, με ιδιαίτερη έμφαση στις ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες, που αναδεικνύονται ως κρίσιμες για την ανταγωνιστικότητα της εθνικής οικονομίας. Η αξιοποίηση δευτερογενών δεδομένων δεν περιορίζεται μόνο στην καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης, αλλά επεκτείνεται και στη διαμόρφωση προβλέψεων για μελλοντικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας.

Η ανάλυση των τάσεων και των μεταβολών που καταγράφονται σε δευτερογενείς πηγές επιτρέπει την έγκαιρη αναγνώριση αναδυόμενων αναγκών και την προσαρμογή των πολιτικών απασχόλησης και εκπαίδευσης. Ο Δρ. Βασίλειος Ραφτόπουλος, (2023), επισημαίνει ότι η ανεπαρκής διασύνδεση των δομών εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας μπορεί να εντοπιστεί και να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικότερα μέσω της συστηματικής ανάλυσης δευτερογενών δεδομένων. Η χρήση δευτερογενών δεδομένων ενισχύει επίσης τη διαφάνεια και την αξιοπιστία της ανάλυσης,

καθώς βασίζεται σε επίσημες και ελεγμένες πηγές, ενώ παράλληλα μειώνει το κόστος και τον χρόνο που απαιτείται για τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων. Ωστόσο, η ερμηνεία των δευτερογενών δεδομένων απαιτεί προσεκτική μεθοδολογική προσέγγιση, καθώς συχνά υπάρχουν περιορισμοί που σχετίζονται με την επικαιρότητα, την πληρότητα και τη συγκρισιμότητα των διαθέσιμων στοιχείων. Παρά τις προκλήσεις αυτές, η συμβολή των δευτερογενών δεδομένων στην ανάλυση της αγοράς εργασίας παραμένει καθοριστική για την επιστημονική τεκμηρίωση και την υποστήριξη της λήψης αποφάσεων σε επίπεδο πολιτικής και στρατηγικής.

2.4 Μεθοδολογία συλλογής και ανάλυσης στοιχείων

2.4.1 Χρήση στατιστικών δεδομένων και πηγών

Η χρήση στατιστικών δεδομένων και πηγών αποτελεί θεμέλιο για την ανάλυση της αγοράς εργασίας, καθώς επιτρέπει την τεκμηριωμένη αποτύπωση των διαρθρωτικών χαρακτηριστικών και των μεταβολών της. Η συλλογή δευτερογενών δεδομένων από ερευνητικές εκθέσεις, μελέτες και βάσεις στατιστικών στοιχείων διασφαλίζει την αξιοπιστία και την εγκυρότητα των συμπερασμάτων, ενώ παράλληλα επιτρέπει τη διασταύρωση πληροφοριών από διαφορετικές πηγές. Η ανάλυση των στατιστικών δεδομένων διευκολύνει την κατανόηση των τάσεων στην αγορά εργασίας, όπως η εξέλιξη της απασχόλησης, η μεταβολή των ποσοστών ανεργίας και η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Η αξιοποίηση των στατιστικών πηγών δεν περιορίζεται μόνο στην καταγραφή μεγεθών, αλλά επεκτείνεται και στη διερεύνηση των αιτίων που διαμορφώνουν τις παρατηρούμενες τάσεις. Για παράδειγμα, η παραγωγική αναδιάρθρωση κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης[3] αναδεικνύεται μέσα από τη συστηματική ανάλυση στατιστικών δεικτών, προσφέροντας ερμηνευτικά εργαλεία για τη σημερινή κατάσταση της αγοράς εργασίας. Επιπλέον, η χρήση δεδομένων από διεθνείς οργανισμούς, όπως ο ΟΟΣΑ, που υιοθετεί ορισμούς του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO) ή του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), ανάλογα με τη δημοσίευση, ενισχύει τη συγκρισιμότητα των αποτελεσμάτων και επιτρέπει τη διαμόρφωση πολιτικών με βάση διεθνή πρότυπα.

Η ανάλυση των στατιστικών στοιχείων συχνά εστιάζει σε συγκεκριμένες παραμέτρους, όπως η ετεροαπασχόληση των αποφοίτων διαφόρων εκπαιδευτικών βαθμίδων, προσφέροντας πολύτιμες πληροφορίες για τη σύζευξη της εκπαίδευσης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η συστηματική καταγραφή και επεξεργασία τέτοιων δεδομένων συμβάλλει στην ανάδειξη της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, καθώς και στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων πολιτικής που στοχεύουν στη βελτίωση της απασχολησιμότητας. Σύμφωνα με τη *Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας* (Επικαιροποίηση 2023) της Δ.ΥΠ.Α, η στρατηγική προσέγγιση για τον μετασχηματισμό της αγοράς εργασίας βασίζεται στην αναβάθμιση και δημιουργική αξιοποίηση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, κάτι που μπορεί να αποτυπωθεί μόνο μέσω της συστηματικής ανάλυσης στατιστικών δεδομένων. Η παρακολούθηση της προόδου προς τους στόχους απασχόλησης, απαιτεί τη συνεχή συλλογή και ερμηνεία σχετικών δεικτών. Η ερμηνεία των στατιστικών δεδομένων δεν είναι μια απλή διαδικασία, αλλά προϋποθέτει την κριτική αποτίμηση της ποιότητας των πηγών, τη διασταύρωση των ευρημάτων και την προσαρμογή των μεθόδων ανάλυσης στις ιδιαιτερότητες του υπό μελέτη πληθυσμού. Η ανάλυση των στοιχείων ετεροαπασχόλησης, για παράδειγμα, απαιτεί τη διασύνδεση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων, ώστε να αναδειχθούν οι πραγματικές διαστάσεις της αναντιστοιχίας

[3] *Δρ. Ελένη Δρακάκη, Καθηγητής Κωνσταντίνος Καραμάνης. ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.* (2023) Διεθνείς εξελίξεις στα επαγγέλματα και στις δεξιότητες και η θέση της Ελλάδας.

δεξιοτήτων. Η χρήση στατιστικών δεδομένων και πηγών, επομένως, δεν αποτελεί απλώς τεχνικό εργαλείο, αλλά αναγκαία προϋπόθεση για την επιστημονική τεκμηρίωση των προκλήσεων και των δυνατοτήτων της αγοράς εργασίας. Η συστηματική ανάλυση των δεδομένων αυτών επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων που μπορούν να στηρίξουν τον σχεδιασμό αποτελεσματικών πολιτικών και παρεμβάσεων.

2.4.2 Περιορισμοί και προκλήσεις στην επεξεργασία δευτερογενών δεδομένων

Η επεξεργασία δευτερογενών δεδομένων στην ανάλυση της αγοράς εργασίας παρουσιάζει σημαντικούς περιορισμούς και προκλήσεις, οι οποίοι επηρεάζουν την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των συμπερασμάτων. Ένα βασικό ζήτημα, αφορά την *ετερογένεια των πηγών* δεδομένων, καθώς τα στατιστικά στοιχεία και οι εκθέσεις που χρησιμοποιούνται συχνά διαφέρουν ως προς τη μεθοδολογία συλλογής, το χρονικό εύρος και το επίπεδο ανάλυσης. Αυτή η ετερογένεια μπορεί να οδηγήσει σε ασυμβατότητες μεταξύ των δεδομένων, καθιστώντας δύσκολη τη σύγκριση και τη σύνθεση των αποτελεσμάτων. Επιπλέον, η διαθεσιμότητα των δευτερογενών δεδομένων είναι συχνά περιορισμένη, ειδικά σε ό,τι αφορά εξειδικευμένες κατηγορίες του πληθυσμού ή συγκεκριμένους τομείς της αγοράς εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχουν κενά πληροφόρησης, τα οποία δυσχεραίνουν την πλήρη κατανόηση των διαρθρωτικών προκλήσεων.

Σημαντική πρόκληση αποτελεί και *η επικαιρότητα των δεδομένων*. Τα δευτερογενή δεδομένα ενδέχεται να μην αντανακλούν τις πιο πρόσφατες εξελίξεις στην αγορά εργασίας, καθώς η συλλογή και δημοσίευσή τους συχνά υστερεί χρονικά σε σχέση με τις πραγματικές μεταβολές. Αυτή η χρονική υστέρηση μπορεί να οδηγήσει σε λανθασμένες εκτιμήσεις για τις τρέχουσες ανάγκες και τις αναντιστοιχίες δεξιοτήτων. Η Δρ. Δρακάκη Ελένη και ο Καθηγητής Κωνσταντίνος Καραμάνης, ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. (2023), επισημαίνουν ότι η βιβλιογραφική έρευνα και η ανάλυση δευτερογενών δεδομένων, αν και απαραίτητες, δεν επαρκούν για την πλήρη αποτύπωση της δυναμικής της αγοράς εργασίας, καθώς δεν λαμβάνουν υπόψη τις ταχείες αλλαγές που παρατηρούνται σε περιόδους κρίσης ή μετασχηματισμού.

Ένα ακόμη ζήτημα αφορά την *αξιοπιστία* και την *ακρίβεια* των δευτερογενών δεδομένων. Τα δεδομένα που προέρχονται από διαφορετικούς φορείς ή οργανισμούς ενδέχεται να υπόκεινται σε διαφορετικούς ορισμούς, ταξινομήσεις και μεθοδολογικές παραδοχές, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει την ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Για παράδειγμα, η χρήση διαφορετικών ορισμών για την απασχόληση ή την ανεργία μεταξύ των πηγών μπορεί να οδηγήσει σε παραπλανητικές συγκρίσεις. Η ανάλυση του Δρ. Ραφτόπουλου Βασίλειου, (2023), αναδεικνύει τη σημασία της προσαρμογής της κατάρτισης στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς, κάτι που απαιτεί ακριβή και επικαιροποιημένα δεδομένα, τα οποία συχνά δεν είναι διαθέσιμα μέσω δευτερογενών πηγών.

Η ερμηνεία των δευτερογενών δεδομένων απαιτεί επίσης προσεκτική ανάλυση του πλαισίου στο οποίο συλλέχθηκαν τα δεδομένα. Οι κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, οι θεσμικές αλλαγές και οι πολιτικές παρεμβάσεις που ίσχυσαν κατά την περίοδο συλλογής των δεδομένων μπορεί να επηρεάσουν σημαντικά τα αποτελέσματα. Η παραγωγική αναδιάρθρωση κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, για παράδειγμα, αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την κατανόηση της σημερινής κατάστασης, αλλά τα δευτερογενή δεδομένα ενδέχεται να μην αποτυπώνουν επαρκώς τις επιπτώσεις αυτών των αλλαγών.

Τέλος, η χρήση δευτερογενών δεδομένων περιορίζει τη δυνατότητα *διερεύνησης αιτιακών σχέσεων*, καθώς τα διαθέσιμα στοιχεία συχνά δεν περιλαμβάνουν όλες τις μεταβλητές που απαιτούνται για την ανάλυση των πολύπλοκων αλληλεπιδράσεων στην αγορά εργασίας. Ο Δρ. Κώτσιος Βάιος, (2024), υπογραμίζει ότι τα υποδείγματα που βασίζονται σε δευτερογενή

δεδομένα ενδέχεται να απλοποιούν υπερβολικά την πραγματικότητα, παραβλέποντας κρίσιμους παράγοντες που επηρεάζουν την απασχόληση και την παραγωγικότητα. Συνολικά, η επεξεργασία δευτερογενών δεδομένων στην ανάλυση της αγοράς εργασίας απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή ως προς την επιλογή, την ερμηνεία και τη σύνθεση των στοιχείων, λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς που σχετίζονται με την ετερογένεια, την επικαιρότητα, την αξιοπιστία και το θεσμικό πλαίσιο των δεδομένων.

2.4.3 Συνδυαστική ανάλυση κλαδικών μελετών και θεσμικών εκθέσεων

Η συνδυαστική ανάλυση κλαδικών μελετών και θεσμικών εκθέσεων αποτελεί βασικό εργαλείο για την κατανόηση των διαρθρωτικών προκλήσεων και των αναγκών της αγοράς εργασίας. Η μεθοδολογική προσέγγιση βασίζεται στη συλλογή δευτερογενών δεδομένων, τα οποία προέρχονται από ποικίλες πηγές, όπως στατιστικά στοιχεία, ερωτηματολόγια, δείκτες και μετρήσιμα στοιχεία που αναπτύσσονται ειδικά για την αποτύπωση των τάσεων και των μεταβολών στην αγορά. Η αξιοποίηση αυτών των δεδομένων επιτρέπει τη διασταύρωση ποσοτικών και ποιοτικών πληροφοριών, ενισχύοντας την εγκυρότητα των συμπερασμάτων. Η ανάλυση των κλαδικών μελετών προσφέρει τη δυνατότητα να εντοπιστούν οι ιδιαιτερότητες κάθε τομέα, όπως οι απαιτήσεις σε δεξιότητες, οι τάσεις απασχόλησης και οι προοπτικές ανάπτυξης. Ταυτόχρονα, οι θεσμικές εκθέσεις παρέχουν ένα ευρύτερο πλαίσιο, καταγράφοντας τις στρατηγικές προτεραιότητες, τις πολιτικές παρέμβασης και τις διαρθρωτικές μεταβολές που επηρεάζουν το σύνολο της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με τις πρόσφατες εκθέσεις του ΟΟΣΑ και του CEDEFOP, η ενίσχυση μιας “skills-first” προσέγγισης κρίνεται καθοριστική για την προσαρμοστικότητα της αγοράς, καθώς δίνει έμφαση στην αναγνώριση και αξιοποίηση των δεξιοτήτων ανεξάρτητα από τα τυπικά προσόντα, ενισχύει την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και μειώνει τα ποσοστά αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Παράλληλα, επισημαίνεται η ανάγκη για στοχευμένες πολιτικές αναβάθμισης δεξιοτήτων, ιδίως σε τομείς που επηρεάζονται από την ψηφιοποίηση και την πράσινη μετάβαση, καθώς και για ισχυρότερη διασύνδεση μεταξύ εκπαίδευσης/κατάρτισης και αναγκών της αγοράς (OECD, 2025, CEDEFOP, 2025). Η συνδυαστική αξιοποίηση αυτών των πηγών επιτρέπει την αναγνώριση τόσο των οριζόντιων όσο και των κάθετων προκλήσεων, όπως η αναντιστοιχία δεξιοτήτων, η απορροφητικότητα των αποφοίτων και η ανάγκη για αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Στο πλαίσιο αυτό, η ανάλυση των θεσμικών εκθέσεων συμβάλλει στην κατανόηση των μακροπρόθεσμων στρατηγικών στόχων, όπως ο μετασχηματισμός της αγοράς εργασίας μέσω της δημιουργικής αξιοποίησης των δεξιοτήτων και της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας.

Παράλληλα, οι κλαδικές μελέτες αναδεικνύουν τις επιμέρους ανάγκες και ελλείψεις, όπως το διαχρονικό έλλειμμα σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων, το οποίο στην Ελλάδα υπερβαίνει το 10% σε σύγκριση με τον μέσο όρο της Ευρώπης των 27 (CEDEFOP, 2025). Η διαφορά αποδίδεται σε δομικούς παράγοντες της αγοράς εργασίας, όπως η συγκέντρωση της απασχόλησης σε κλάδους χαμηλής και μεσαίας εξειδίκευσης και η περιορισμένη απορρόφηση πτυχιούχων σε αντίστοιχες θέσεις[4]. Η διασταύρωση αυτών των ευρημάτων με τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω ερωτηματολογίων και δεικτών επιτρέπει την εξαγωγή πιο ακριβών συμπερασμάτων για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών κατάρτισης και την προσαρμοστικότητα της αγοράς εργασίας. Η μεθοδολογική αυτή προσέγγιση ενισχύεται περαιτέρω με την ανάλυση της απορροφητικότητας των αποφοίτων συγκεκριμένων εκπαιδευτικών δομών, όπως οι Σ.Α.Ε.Κ. γεγονός που επιτρέπει την αξιολόγηση της σύνδεσης μεταξύ εκπαίδευσης/κατάρτισης και απασχόλησης. Η αξιολόγηση αυτή είναι κρίσιμη για τη διαμόρφωση πολιτικών που στοχεύουν στη μείωση

[4] CEDEFOP. (2025). *Shaping learning and skills for Europe: A time for commitment*. Publications Office of the European Union

της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας, ειδικά σε τομείς που παρουσιάζουν δυναμική ανάπτυξη ή αντιμετωπίζουν ελλείψεις σε εξειδικευμένο προσωπικό. Συνολικά, η συνδυαστική ανάλυση κλαδικών μελετών και θεσμικών εκθέσεων, με τη χρήση κατάλληλων μεθοδολογιών συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων, προσφέρει μια πολυδιάστατη προσέγγιση για την κατανόηση των σύνθετων προκλήσεων της αγοράς εργασίας. Η προσέγγιση αυτή επιτρέπει την ταυτόχρονη αποτύπωση των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων τάσεων, καθώς και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των υφιστάμενων πολιτικών και παρεμβάσεων.

3 Ιστορική εξέλιξη της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα

3.1 Μεταβολές στη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού

3.1.1 Δημογραφικές εξελίξεις και ηλικιακή σύνθεση

Οι δημογραφικές εξελίξεις και η ηλικιακή σύνθεση του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για την κατανόηση των διαρθρωτικών μεταβολών στην αγορά εργασίας. Η ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων αποκαλύπτει ότι η γήρανση του πληθυσμού έχει ενταθεί τις τελευταίες δεκαετίες[5], με αποτέλεσμα τη σταδιακή αύξηση του ποσοστού των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό. Η μεταβολή αυτή συνδέεται άμεσα με τη μείωση των γεννήσεων και τη σταθερή αύξηση του προσδόκιμου ζωής, γεγονός που οδηγεί σε ανακατανομή των ηλικιακών ομάδων εντός της αγοράς εργασίας. Η σύνθεση του εργατικού δυναμικού μεταβάλλεται, καθώς παρατηρείται μείωση της συμμετοχής των νεότερων ηλικιακών ομάδων και ταυτόχρονη αύξηση της συμμετοχής των ατόμων άνω των 55 ετών. Η τάση αυτή ενισχύεται από τη μετανάστευση νέων, ιδιαίτερα κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, που είχε ως αποτέλεσμα την απώλεια σημαντικού μέρους του παραγωγικού δυναμικού νεαρής ηλικίας (brain drain). Η αναλογία εξαρτώμενων ηλικιών, δηλαδή ο λόγος ατόμων εκτός παραγωγικής ηλικίας προς τον ενεργό πληθυσμό, αυξάνεται, δημιουργώντας πιέσεις στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και υγείας[6].

Η ηλικιακή πόλωση στην αγορά εργασίας, όπως αναδεικνύεται από τα δεδομένα, οδηγεί σε διαφοροποιήσεις ως προς τις δεξιότητες, την παραγωγικότητα και τις ανάγκες κατάρτισης των εργαζομένων. Οι μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες συχνά αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες και απαιτήσεις, ενώ οι νεότεροι, αν και διαθέτουν επικαιροποιημένες δεξιότητες, είναι λιγότεροι αριθμητικά. Η μεταβολή αυτή στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού επηρεάζει τη συνολική δυναμική της αγοράς εργασίας, καθώς και τη διαθεσιμότητα και την ποιότητα των προσφερόμενων δεξιοτήτων. Η διαχρονική ανάλυση δείχνει ότι οι δημογραφικές εξελίξεις δεν επηρεάζουν μόνο το μέγεθος του εργατικού δυναμικού, αλλά και τη δομή του, με σημαντικές επιπτώσεις στην απασχόληση, την ανεργία και την παραγωγικότητα. Η σταδιακή αύξηση του μέσου όρου ηλικίας των εργαζομένων απαιτεί την υιοθέτηση πολιτικών διά βίου μάθησης και αναβάθμισης δεξιοτήτων (upskilling and reskilling), ώστε να διασφαλιστεί η προσαρμοστικότητα και η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας.

Παράλληλα, η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών και των ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας μπορεί να μετριάσει τις επιπτώσεις της γήρανσης και να συμβάλει στην ανανέωση του εργατικού δυναμικού. Η εξέλιξη της ηλικιακής σύνθεσης σχετίζεται επίσης με τις μεταβολές στη ζήτηση επαγγελμάτων και τις αναντιστοιχίες δεξιοτήτων, καθώς οι

[5] Διανέοσις (2024) 1974- Επιτεύγματα και κρίσεις της Μεταπολίτευσης, προκλήσεις για το μέλλον, συλλογικός τόμος
[6] Διανέοσις (2024) όπ.π.

διαφορετικές ηλικιακές ομάδες παρουσιάζουν διακριτά επαγγελματικά προφίλ και προσδοκίες. Η κατανόηση των δημογραφικών τάσεων και της ηλικιακής δομής του εργατικού δυναμικού αποτελεί προϋπόθεση για τον σχεδιασμό αποτελεσματικών παρεμβάσεων πολιτικής που θα ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

3.1.2 Μεταναστευτικές ροές και επίδραση στην αγορά εργασίας

Οι μεταναστευτικές ροές αποτελούν έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες που διαμορφώνουν τη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα, επηρεάζοντας τόσο τη σύνθεση όσο και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Η εισροή μεταναστών, ιδιαίτερα κατά τις τελευταίες δεκαετίες, έχει οδηγήσει σε σημαντικές μεταβολές στη διαθεσιμότητα και την κατανομή των δεξιοτήτων, καθώς και στη δυναμική προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Η στρατηγική διαχείρισης της αγοράς εργασίας καλείται να καλύψει το κενό που δημιουργείται από την αναντιστοιχία δεξιοτήτων μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, ένα φαινόμενο που εντείνεται λόγω της παρουσίας μεταναστών με διαφορετικά εκπαιδευτικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά. Η ανάλυση των στατιστικών δεδομένων αποκαλύπτει ότι οι μεταναστευτικές ροές συχνά ενισχύουν το ανθρώπινο δυναμικό σε τομείς όπου παρατηρούνται ελλείψεις (πρωτογενής τομέας, κατασκευές, τουρισμός), αλλά ταυτόχρονα δημιουργούν προκλήσεις ως προς την ένταξη και την αξιοποίηση των δεξιοτήτων των μεταναστών. Η Ελλάδα τείνει να «εξάγει» το επιστημονικό της ταλέντο σε πιο προηγμένες οικονομίες της ΕΕ (brain drain), ενώ ταυτόχρονα «εισάγει» εργαζόμενους χαμηλής ειδίκευσης, οι οποίοι, ωστόσο, παραμένουν απαραίτητοι για βασικούς τομείς όπως η γεωργία, ο τουρισμός και οι κατασκευές[7]. Η αυξημένη ζήτηση για μεσαίου επιπέδου δεξιότητες στην ελληνική αγορά εργασίας, όπως επισημαίνει ο Δρ. Ραφτόπουλος Βασίλειος (2023), συνδέεται άμεσα με τη δυνατότητα των μεταναστών να καλύψουν συγκεκριμένες ανάγκες, ιδιαίτερα σε επαγγέλματα που απαιτούν τεχνική κατάρτιση ή εξειδίκευση.

Η συλλογή και ανάλυση δευτερογενών δεδομένων, όπως στατιστικά στοιχεία από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ., επιτρέπει την αποτύπωση των μεταβολών στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού και την αξιολόγηση της επίδρασης των μεταναστευτικών ροών. Τα δεδομένα αυτά χρησιμοποιούνται για την πρόβλεψη των εκροών ανά επάγγελμα και επίπεδο δεξιοτήτων, γεγονός που συμβάλλει στην κατανόηση των διαρθρωτικών αλλαγών που επιφέρει η μετανάστευση. Επιπλέον, η χρήση συνδυασμού εργαλείων, όπως ερωτηματολόγια και συνεντεύξεις, ενισχύει την αξιοπιστία των συμπερασμάτων σχετικά με την ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας. Η παρουσία μεταναστών επηρεάζει και την οργάνωση της εργασίας, καθώς η ένταξή τους συχνά απαιτεί την προσαρμογή των υφιστάμενων δομών και διαδικασιών, τόσο σε επίπεδο επιχειρήσεων όσο και σε επίπεδο πολιτικής απασχόλησης. Η ενεργοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και η διατήρηση της σύνδεσής του με την αγορά εργασίας αποτελούν βασικούς στόχους των πολιτικών που σχεδιάζονται για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που προκύπτουν από τις μεταναστευτικές ροές.

Η ανάλυση των επιπτώσεων των μεταναστευτικών ροών δεν περιορίζεται μόνο στη διάσταση της προσφοράς εργασίας, αλλά επεκτείνεται και στη ζήτηση, καθώς οι μεταναστευτικοί πληθυσμοί συχνά δημιουργούν νέες ανάγκες και αγορές, επηρεάζοντας τη συνολική οικονομική δραστηριότητα. Η αποτελεσματική διαχείριση των προγραμμάτων ένταξης και η δημοσιοποίηση επικαιροποιημένων και αντικειμενικών δεδομένων αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για την προσαρμογή της αγοράς εργασίας στις νέες συνθήκες. Τέλος, η μελέτη των μεταναστευτικών ροών και της επίδρασής τους στην αγορά

[7] *Lintzeris, P., & Valassi, D. (2025). The EU Communication 'Union of Skills': A further step toward embedding skills policies within a competitiveness-oriented economic rationality. Adult Education Critical Issues, 5(1), 7–22.*

εργασίας αναδεικνύει την ανάγκη για συνεχή παρακολούθηση και προσαρμογή των πολιτικών, με στόχο την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και την αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού, ανεξαρτήτως προέλευσης.

3.1.3 Εξελίξεις ανά φύλο και κοινωνικές ομάδες

Οι εξελίξεις στη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα παρουσιάζουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ανά φύλο και κοινωνικές ομάδες, γεγονός που αντανακλάται τόσο στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας όσο και στις ευκαιρίες απασχόλησης. Η ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων καταδεικνύει ότι η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξάνεται με ταχύτερο ρυθμό σε σύγκριση με τους άνδρες κατά την περίοδο 2020-2035, με την προβλεπόμενη αύξηση να ανέρχεται σε 6 ποσοστιαίες μονάδες για τις γυναίκες και 5 για τους άνδρες, υπερβαίνοντας τις αντίστοιχες μεταβολές που αναμένονται στον μέσο όρο της Ε.Ε.-27. Αυτή η τάση υποδηλώνει μια σταδιακή μείωση των έμφυλων ανισοτήτων στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, αν και εξακολουθούν να υφίστανται διαρθρωτικά εμπόδια που περιορίζουν την πλήρη αξιοποίηση του γυναικείου δυναμικού.

Η ανισότητα μεταξύ των φύλων δεν περιορίζεται μόνο στη συμμετοχή, αλλά επεκτείνεται και στην ποιότητα και το είδος της απασχόλησης. Υπάρχουν ενδείξεις ότι οι γυναίκες συχνά απασχολούνται σε τομείς με χαμηλότερες αμοιβές ή σε θέσεις με περιορισμένες δυνατότητες εξέλιξης, γεγονός που συνδέεται με τις διαρθρωτικές προκλήσεις της αγοράς εργασίας και την αναντιστοιχία δεξιοτήτων. Οι γυναίκες που αποφάσιζαν να ακολουθήσουν καριέρα στον τομέα του STEM συχνά αντιμετώπιζαν αντίξοες συνθήκες, όπως έλλειψη πρόσβασης σε εκπαιδευτικές ευκαιρίες, έλλειψη υποστήριξης και δυσκολίες στην προαγωγή στις επαγγελματικές κλίμακες. Η Ε.Ε για το λόγο αυτό προωθεί το πρόγραμμα «Συμμετοχή των γυναικών σε σπουδές και σταδιοδρομίες στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM)» μέσω του σχεδίου δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση – Δράση 13. Στόχος αποτελεί η αύξηση του αριθμού των γυναικών που σπουδάζουν, εργάζονται και ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα στους τομείς της ψηφιακής τεχνολογίας και STEM και η βελτίωση της συμπερίληψης των γυναικών στην ψηφιακή οικονομία. Η ύπαρξη ελλείψεων σε επαγγελματικές και τεχνικές δεξιότητες ανά ειδικότητα, που θεωρούνται απαραίτητες για την αγορά εργασίας, επηρεάζει δυσανάλογα ορισμένες κοινωνικές ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών και των νέων. Η ενεργοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και η διατήρηση της σύνδεσής του με την αγορά εργασίας αποτελούν βασικές προκλήσεις, ιδιαίτερα για τις ομάδες που αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα εμπόδια ένταξης. Η επίδραση της ανεργίας διαφέρει επίσης ανά επαγγελματική κατηγορία και κοινωνική ομάδα, με ορισμένα επαγγέλματα να πλήττονται περισσότερο από τις διαρθρωτικές αλλαγές και τις οικονομικές κρίσεις. Η ανάλυση της αγοράς εργασίας λαμβάνει υπόψη τις επιπτώσεις αυτών των μεταβολών σε κάθε ξεχωριστό επάγγελμα, αναδεικνύοντας τις ιδιαίτερες ανάγκες και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.

Η συλλογή και επεξεργασία στατιστικών στοιχείων και εκθέσεων επιτρέπει την αποτύπωση των διαφοροποιήσεων αυτών, συμβάλλοντας στη διαμόρφωση στοχευμένων πολιτικών για την ενίσχυση της ισότητας και της κοινωνικής συνοχής. Η διαδικασία ανάλυσης της υφιστάμενης κατάστασης των δομών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως οι Σ.Α.Ε.Κ., οι Σ.Ε.Κ., οι ΕΠΑ.Σ- ΔΥΠΑ και Π.ΕΠΑ.Σ. (Πρότυπες ΕΠΑΣ)- ΔΥΠΑ και η Τάξη Μαθητείας των ΕΠΑ.Λ., αναδεικνύει την ανάγκη προσαρμογής των προγραμμάτων σπουδών στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες των κοινωνικών ομάδων. Η απόκτηση σχετικής πιστοποίησης και η ανάπτυξη δεξιοτήτων που ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες της οικονομίας αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας, ιδιαίτερα για τις γυναίκες και τις ομάδες που

παραδοσιακά υποεκπροσωπούνται στην αγορά εργασίας. Ο Δρ. Κώτσιος Βάιος[8] επισημαίνει ότι η απορρόφηση των αποφοίτων της δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευση παρουσιάζει διαφοροποιήσεις ανάλογα με το φύλο και το κοινωνικό υπόβαθρο, γεγονός που υπογραμμίζει τη σημασία της στοχευμένης παρέμβασης. Η λειτουργία του *Εθνικού Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας* ενισχύει τη δυνατότητα παρακολούθησης των εξελίξεων και της αποτύπωσης των αναγκών ανά κοινωνική ομάδα, επιτρέποντας την προσαρμογή των πολιτικών απασχόλησης και κατάρτισης. Ο Εθνικός Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας συστάθηκε το 2016 με τον Ν. 4368 και βρίσκεται υπό την εποπτεία του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) που είχε οριστεί ως επιστημονικά υπεύθυνος φορέας και από το 2022 με τον Ν. 4921 υπάγεται στην Μονάδα Εμπειρογνωμόνων Απασχόλησης, Κοινωνικής Ασφάλισης, Πρόνοιας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Μ.Ε.Κ.Υ.) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Είναι ένας εθνικός θεσμός με αποστολή τη καταγραφή, ανάλυση και οπτικοποίηση των τρεχουσών αναγκών της αγοράς εργασίας σε επαγγέλματα και δεξιότητες, σε σχέση με τις προσφερόμενες δεξιότητες από το εργατικό δυναμικό, την αποτύπωση της συμμετοχής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων και ανέργων σε προγράμματα κατάρτισης, τη πρόβλεψη για τις ανάγκες που θα προκύψουν στο άμεσο μέλλον και μεσοπρόθεσμα, βάσει της δυναμικής που αναπτύσσουν οι διάφορες οικονομικές δραστηριότητες και τη παρακολούθηση των μεταβολών στο περιεχόμενο των επαγγελμάτων και των τεχνολογικών εξελίξεων που επιδρούν στην απασχόληση. Συγκεντρώνει στατιστικά στοιχεία από εθνικές και ευρωπαϊκές βάσεις δεδομένων (ΕΛΣΤΑΤ, Εργάνη, ΔΥΠΑ, ΑΑΔΕ, ΕΦΚΑ,Eurostat,ESCO) για την παρακολούθηση των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται (και χάνονται) ανά επάγγελμα, εκπαιδευτικό επίπεδο, φύλο, ηλικία, καθεστώς απασχόλησης, κάθε μήνα, σε κάθε περιφέρεια, περιφερειακή ενότητα και δήμο για την ανάδειξη των πιο δυναμικών επαγγελμάτων και κλάδων. Εκπονεί έρευνες και μελέτες: έρευνες επιχειρήσεων, ομάδες εστίασης και τεχνολογικές προοπτικές διερεύνησης, ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία για τον προσδιορισμό των αναντιστοιχιών προσφοράς-ζήτησης επαγγελμάτων και δεξιοτήτων, σε εθνικό και τοπικό επίπεδο – και την Ετήσια Έκθεση. Διαχειρίζεται και αξιοποιεί πληροφορικό σύστημα και ιστοσελίδα για την αποθήκευση των δεδομένων και τη διάχυση των αποτελεσμάτων προς το ευρύτερο κοινό και διαπιστευμένους χρήστες. Η συνεχής ανάλυση των διαρθρωτικών μεταβολών μέσω του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας και η ενσωμάτωση των ευρημάτων στη χάραξη πολιτικής συμβάλλουν στη μείωση των ανισοτήτων και στην ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης.

3.2 Κύρια χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας

Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μια σειρά ιδιαιτεροτήτων που διαμορφώνουν τη δυναμική της και επηρεάζουν την απασχόληση, την παραγωγικότητα και τη ζήτηση δεξιοτήτων. Ένα από τα πιο σταθερά χαρακτηριστικά της είναι το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης, το οποίο παραμένει διαχρονικά κάτω από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ανεργία, ιδιαίτερα στους νέους και στις γυναίκες, αποτελεί διαχρονικό πρόβλημα, ενώ η μακροχρόνια ανεργία παραμένει σε υψηλά επίπεδα, γεγονός που υποδηλώνει δυσκολίες στην επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας.

Η δομή της απασχόλησης στην Ελλάδα παρουσιάζει σημαντική παρουσία αυτοαπασχολούμενων, με το ποσοστό τους να είναι από τα υψηλότερα στην Ευρώπη. Αυτό το φαινόμενο συνδέεται με τη μικρή μέση επιχειρηματική μονάδα και την περιορισμένη ανάπτυξη μεγάλων επιχειρήσεων, γεγονός που επηρεάζει την ευελιξία και την

[8]*Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.*(2024) 3η Έκθεση για την απορρόφηση στην αγορά εργασίας των αποφοίτων Δευτεροβάθμιας, Μεταδευτεροβάθμιας, Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και των αποφοίτων τάξεων μαθητείας

προσαρμοστικότητα της αγοράς εργασίας. Η ηλικιακή κατανομή του εργατικού δυναμικού δείχνει επίσης γήρανση, με αυξανόμενο ποσοστό εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, ενώ η συμμετοχή των νέων παραμένει χαμηλή. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων αποτελεί ένα από τα βασικά διαρθρωτικά προβλήματα. Η ζήτηση για νέες δεξιότητες, που σχετίζονται με τις τεχνολογικές καινοτομίες και τις αλλαγές στο παραγωγικό υπόδειγμα, δεν καλύπτεται επαρκώς από το εκπαιδευτικό σύστημα και τα προγράμματα κατάρτισης. Η ανάλυση των επαγγελμάτων και των δεξιοτήτων αποκαλύπτει ότι συχνά οι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες ή τις ικανότητες που απαιτούνται από την αγορά εργασίας, οδηγώντας σε φαινόμενα υποαπασχόλησης ή υπερπροσόντων. Η ύπαρξη αυτής της αναντιστοιχίας επιβεβαιώνεται και από ευρωπαϊκές μελέτες, όπως του CEDEFOP, που καταγράφουν χαμηλά ποσοστά εργαζομένων που αποκτούν νέες δεξιότητες, παρά τις ανησυχίες για τις μελλοντικές ανάγκες της αγοράς.

Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται επίσης από έντονες διακυμάνσεις στη ζήτηση και προσφορά εργασίας, οι οποίες επηρεάζονται από μακροοικονομικούς και δημογραφικούς παράγοντες. Οι μακροσκοπικές προβολές για τα επόμενα χρόνια[9] δείχνουν ότι οι αλλαγές στη δομή της απασχόλησης θα συνεχιστούν, με έμφαση στην ανάγκη προσαρμογής των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού στις απαιτήσεις της σύγχρονης οικονομίας. Η παραγωγικότητα παραμένει σχετικά χαμηλή, γεγονός που συνδέεται με τη χαμηλή ενσωμάτωση καινοτομιών και την περιορισμένη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Σημαντικό στοιχείο αποτελεί η προσπάθεια εκσυγχρονισμού των επαγγελματικών προφίλ και η ανάπτυξη της μαθητείας και της επαγγελματικής εκπαίδευσης, με στόχο την καλύτερη προσαρμογή στις ανάγκες της αγοράς. Η χαρτογράφηση των επαγγελμάτων και η επικαιροποίηση των επαγγελματικών προφίλ αποτελούν βήματα προς την κατεύθυνση της μείωσης της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και της ενίσχυσης της απασχολησιμότητας. Παράλληλα, η συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους και η αξιοποίηση δευτερογενών δεδομένων, όπως στατιστικά στοιχεία και εκθέσεις, συμβάλλουν στη διαμόρφωση πολιτικών που ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς.

Η ανάλυση των βασικών χαρακτηριστικών της ελληνικής αγοράς εργασίας αναδεικνύει την ανάγκη για συνεχή παρακολούθηση των εξελίξεων και προσαρμογή των πολιτικών απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε να αντιμετωπιστούν οι διαρθρωτικές προκλήσεις και να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας.

3.3 Ιστορικές Εξελίξεις και Πρόσφατες Τάσεις

Η ελληνική αγορά εργασίας έχει βιώσει σημαντικούς μετασχηματισμούς τις τελευταίες δεκαετίες, οι οποίοι διαμορφώθηκαν τόσο από τις εγχώριες όσο και από τις διεθνείς εξελίξεις. Ιστορικά, η δομή της απασχόλησης στην Ελλάδα χαρακτηριζόταν από ισχυρή παρουσία θέσεων εργασίας στον αγροτικό και δημόσιο τομέα, με σταδιακή μετατόπιση προς τις υπηρεσίες και τη βιομηχανία καθώς η οικονομία εκσυγχρονιζόταν. Η περίοδος από το 2010 έως το 2020 χαρακτηρίστηκε ιδιαίτερα από τις επιπτώσεις της χρηματοπιστωτικής κρίσης, η οποία οδήγησε σε συρρίκνωση της απασχόλησης, αύξηση των ποσοστών ανεργίας και αναδιάρθρωση των επαγγελματικών κατηγοριών. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η ζήτηση για ορισμένες δεξιότητες και επαγγέλματα άλλαξε, με ορισμένους τομείς να αντιμετωπίζουν απώλειες θέσεων εργασίας, ενώ άλλοι, όπως οι τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών, σημείωσαν σχετική ανάπτυξη, όπως αποτυπώνεται και στο Πίνακα 1. Η πανδημία COVID-19 εισήγαγε πρόσθετες προκλήσεις, επιδεινώνοντας τις υπάρχουσες διαρθρωτικές αδυναμίες και επιταχύνοντας τάσεις όπως η ψηφιοποίηση και η ανάγκη για νέες δεξιότητες.

[9] CEDEFOP. (2025) Πρόβλεψη δεξιοτήτων για το 2025, Ελλάδα

Πίνακας 1: Μεταβολές κλάδων & δεξιοτήτων (2010–2020) και τρέχοντες δείκτες αγοράς εργασίας

Κατηγορία	Τάση 2010–2020	Ενδεικτικός σχετικός δείκτης (2021–2022)	Ελλάδα	ΕΕ-27	Στόχος ΕΕ
ΤΠΕ (ICT) και ψηφιακή οικονομία	Σημαντική ανάπτυξη, αυξημένη ζήτηση ειδικών ψηφιακών δεξιοτήτων	Ενήλικες (16-74) με βασικές ψηφιακές δεξιότητες (2021)	52.5%	53.9%	70% (2025)
Υγεία & κοινωνικές υπηρεσίες	Σταθερή έως αυξανόμενη ζήτηση, γήρανση πληθυσμού	Συμμετοχή ενηλίκων στη μάθηση (25-64) (2022)	15.1%	39.5%	50% (2025)
Μεταποίηση χαμηλής τεχνολογίας	Μείωση θέσεων εργασίας, πίεση από αυτοματοποίηση και διεθνή ανταγωνισμό	Απασχόληση πρόσφατων αποφοίτων IVET (20-34) (2022)	59.8%	79.7%	82% (2025)
Διοικητικές & γραμματειακές εργασίες	Μείωση λόγω αυτοματοποίησης & ψηφιοποίησης	NEETs (15-29) (2022)	15.4%	11.7%	9% (2030)
Επαγγέλματα πράσινης οικονομίας	Σταδιακή άνοδος, κυρίως μετά το 2018	–	–	–	–

Πηγή: Cedefop. (2023) VET in Greece

Οι μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της πανδημίας στην ελληνική οικονομία ήταν σημαντικές, επηρεάζοντας τόσο τη ζήτηση όσο και την προσφορά εργασίας και υπογραμμίζοντας τη σημασία της προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού. Συγκριτικά δεδομένα για την εκπαίδευση, τα επίπεδα δεξιοτήτων και τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας αποκαλύπτουν αναντιστοιχίες μεταξύ των προσόντων των ατόμων που αναζητούν εργασία και των απαιτήσεων των διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Αυτή η αναντιστοιχία είναι ιδιαίτερα εμφανής μεταξύ των νέων και των ευάλωτων ομάδων, όπως οι NEETs (εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης), οι οποίοι απαιτούν στοχευμένες παρεμβάσεις. Η ζήτηση αντικατάστασης έχει αναδειχθεί ως βασικός μοχλός θέσεων εργασίας σε διάφορες επαγγελματικές ομάδες. Για παράδειγμα, οι γεωργικοί εργάτες, οι εργαζόμενοι στον τομέα του ηλεκτρονικού εμπορίου, καθώς και τα στοιχειώδη επαγγέλματα όπως οι καθαριστές και οι βοηθοί παρασκευής φαγητού, προβλέπεται να δουν αύξηση των θέσεων εργασίας κυρίως λόγω της ανάγκης αντικατάστασης εργαζομένων που συνταξιοδοτούνται ή αποχωρούν, παρά λόγω της καθαρής αύξησης της απασχόλησης (Πίνακας 2). Αυτό το φαινόμενο υπογραμμίζει τη σημασία της εξέτασης τόσο της καθαρής αλλαγής στην απασχόληση όσο και των αναγκών αντικατάστασης κατά την πρόβλεψη των τάσεων της αγοράς εργασίας.

Πίνακας 2: Πίνακας Προβλέψεων Απασχόλησης

Επαγγελματική κατηγορία	Καθαρή μεταβολή απασχόλησης	Ανάγκη αντικατάστασης	Κύρια πηγή θέσεων
Γεωργικοί εργάτες (Skilled agricultural workers)	Μείωση	Υψηλό	Ανάγκη αντικατάστασης
Εργαζόμενοι ηλεκτρονικού εμπορίου (Sales workers)	Σταθερό/Αύξηση μικρή	Υψηλό	Μικτό
Καθαριστές & βοηθοί (Cleaners and helpers)	Σταθερό	Υψηλό	Ανάγκη αντικατάστασης
Βοηθοί παρασκευής φαγητού (Food preparation assistants)	Σταθερό	Υψηλό	Ανάγκη αντικατάστασης
Προσωπικό εξυπηρέτησης (Personal service workers)	Αύξηση	Υψηλό	Μικτό
Ηλεκτρολόγοι/Ηλεκτρονικοί τεχνικοί (Electrical and electronic trade workers)	Μείωση	Υψηλό	Ανάγκη αντικατάστασης
Επαγγελματίες Υγείας (Health professionals)	Αύξηση	Μέτριο	Μικτό
Τεχνικοί πληροφορικής (ICT professionals)	Αύξηση	Μέτριο	Μικτό

Πηγή: CEDEFOP, 2025 Skills Forecast, Greece

Η εξέλιξη της ελληνικής αγοράς εργασίας αντικατοπτρίζεται επίσης στην ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών που αποσκοπούν στην ευθυγράμμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.) με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις έχουν επικεντρωθεί στην ενημέρωση και αναβάθμιση των προγραμμάτων σπουδών Ε.Ε.Κ., στην ενσωμάτωση μεθοδολογιών πρόβλεψης δεξιοτήτων και στην ενίσχυση της διασφάλισης της ποιότητας των ιδρυμάτων που εμπλέκονται στην παροχή Ε.Ε.Κ. Η μεταρρύθμιση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) στην Ελλάδα εδράζεται σε δύο θεμελιώδεις νομοθετικές παρεμβάσεις που καθορίζουν το σύγχρονο πλαίσιο λειτουργίας της. Ο Νόμος-πλαίσιο 4763/2020 εισήγαγε το Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης (ΕΣΕΕΚ), ενισχύοντας τη σύνδεση με την αγορά εργασίας, θεσμοθετώντας τα Περιφερειακά Συμβούλια Σύνδεσης με την Παραγωγή και την Αγορά Εργασίας (ΣΣΠΑΕ) και θέτοντας μηχανισμούς διασφάλισης ποιότητας σε όλα τα επίπεδα παροχής ΕΕΚ (Ν. 4763/2020). Σε συμπλήρωση αυτού, ο Νόμος 5082/2024 προχώρησε σε σημαντικές αλλαγές που αφορούν τα επίπεδα 3 και 5 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ), την αναβάθμιση των φορέων διακυβέρνησης της ΕΕΚ, την ενίσχυση του ρόλου των ΣΣΠΑΕ ως μηχανισμών χαρτογράφησης των αναγκών της τοπικής και περιφερειακής οικονομίας, καθώς και τη θεσμοθέτηση και επικαιροποίηση του ΕΠΠ (Ν. 5082/2024). Το υπό διαβούλευση Στρατηγικό Σχέδιο ΕΕΚ 2025–2027 εναρμονίζεται με το παραπάνω θεσμικό πλαίσιο, εξασφαλίζοντας τη νομική του κατοχύρωση και την αποτελεσματική εφαρμογή των πολιτικών του. Το Ελληνικό Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, που ξεκίνησε το 2021, έχει δώσει προτεραιότητα σε αυτές τις μεταρρυθμίσεις, με σημαντικές επενδύσεις να διατίθενται στην αξιολόγηση και τη συνεχή βελτίωση των συστημάτων Ε.Ε.Κ. Η ίδρυση Πρότυπων Επαγγελματικών Λυκείων (Π.ΕΠΑ.Λ.) και Επαγγελματικών Σχολών/Προτύπων Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑ.Σ./Π.ΕΠΑ.Σ. της

Δ.ΥΠ.Α.) και η εισαγωγή θεματικών και πειραματικών Σχολών Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΑΕΚ, πρώην ΙΕΚ) αποτελούν μέρος, μόνο, αυτής της ευρύτερης στρατηγικής για την καλύτερη αντιστοίχιση της προσφοράς δεξιοτήτων με τη ζήτηση στην αγορά εργασίας. Η σύνθεση του εργατικού δυναμικού ανά επίπεδο προσόντων επηρεάζεται από δημογραφικούς παράγοντες, ποσοστά συμμετοχής και την έκταση της τυπικής εκπαίδευσης. Οι απεικονίσεις της εξέλιξης της απασχόλησης ανά επάγγελμα, καθώς και τα στατιστικά στοιχεία ανεργίας ανά τομέα και εκπαιδευτικό επίπεδο, προσφέρουν μια λεπτομερή εικόνα του μεταβαλλόμενου τοπίου. Αυτές οι πηγές δεδομένων είναι καθοριστικές για τον εντοπισμό τομέων με ελλείψεις και πλεονάσματα δεξιοτήτων, διαμορφώνοντας δυναμικά την εθνική στρατηγική για την ΕΕΚ, όπως αυτή αποτυπώνεται, πιο πρόσφατα, στο υπό διαβούλευση Στρατηγικό Σχέδιο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση & τη Διά Βίου Μάθηση 2025-2027, της Γενικής Γραμματείας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης, του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού.

Οι πιο πρόσφατοι ορισμοί και προσεγγίσεις στην ανάλυση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα υιοθετούν μια ευρύτερη κοινωνική προοπτική, αναγνωρίζοντας την αλληλεπίδραση μεταξύ οικονομικών, εκπαιδευτικών και κοινωνικών παραγόντων στη διαμόρφωση των αποτελεσμάτων της απασχόλησης. Αυτή η ολιστική άποψη, αντικατοπτρίζεται στις σύγχρονες πολιτικές πρωτοβουλίες και ερευνητικές προσπάθειες, οι οποίες στοχεύουν στη διασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης σε αναδυόμενες ευκαιρίες, όπως αυτές που παρουσιάζονται από την πράσινη μετάβαση και τον ψηφιακό μετασχηματισμό. Ο συνεχής διάλογος μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών, των υπευθύνων χάραξης πολιτικής και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, είναι κρίσιμος για την καταγραφή των δυνατών και αδύναμων σημείων του τρέχοντος συστήματος και για την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών για την αντιμετώπιση των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων.

Η ενσωμάτωση της επιστημονικής εμπειρογνωμοσύνης στην ανάλυση της αγοράς εργασίας, όπως αποδεικνύεται από τη συμμετοχή ερευνητών και αναλυτών, ενισχύει περαιτέρω την ικανότητα αντιμετώπισης των εξελισσόμενων προκλήσεων και του σχεδιασμού παρεμβάσεων βασισμένων σε τεκμήρια. Στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, σε σύντομες εκθέσεις πολιτικής του Cedefop (2023), επισημαίνεται ότι προηγούμενες εκθέσεις για την αγορά εργασίας έχουν διαδραματίσει θεμελιώδη ρόλο στη διαμόρφωση των επαγγελματικών προφίλ, των προγραμμάτων σπουδών και των ειδικοτήτων μαθητείας, καταδεικνύοντας την αλληλεπίδραση μεταξύ έρευνας, πολιτικής και πρακτικής. Καθώς η ελληνική αγορά εργασίας συνεχίζει να προσαρμόζεται στις νέες πραγματικότητες, η ευθυγράμμιση της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων παραμένει κεντρικό μέλημα, απαιτώντας διαρκή προσοχή στις ιστορικές εξελίξεις και τις αναδυόμενες τάσεις.

3.4 Συγκριτική Ανάλυση με τις Αγορές Εργασίας της ΕΕ

Μια συγκριτική ανάλυση της ελληνικής αγοράς εργασίας με εκείνη άλλων κρατών μελών της Ε.Ε. αποκαλύπτει τόσο συγκλίσεις όσο και αποκλίσεις όσον αφορά στην προσφορά δεξιοτήτων, τη ζήτηση και τα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας. Στην Ελλάδα, το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που διαθέτει προσόντα μεσαίου επιπέδου υπερβαίνει τον μέσο όρο της ΕΕ-27, CEDEFOP. (2025) *Πρόβλεψη δεξιοτήτων για το 2025: Ελλάδα*, ενώ το ποσοστό των ατόμων με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο είναι κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ. Αυτή η διαμόρφωση υποδηλώνει μια σχετικά ισχυρή βάση ενδιάμεσων δεξιοτήτων, ωστόσο υποδεικνύει επίσης πιθανές ευπάθειες τόσο στα τμήματα του εργατικού δυναμικού με χαμηλές όσο και στα τμήματα με υψηλές δεξιότητες. Οι προβλέψεις δείχνουν ότι έως το 2035, η Ελλάδα θα αντιμετωπίσει έλλειμμα στην προσφορά εργαζομένων όπως φαίνεται και από το Πίνακα 3 τόσο χαμηλής όσο και μεσαίας

ειδίκευσης σε σχέση με τη ζήτηση της αγοράς εργασίας, ενώ η προσφορά εργαζομένων με υψηλές δεξιότητες προβλέπεται να αντιστοιχεί περίπου στη ζήτηση. Αυτή η αναμενόμενη ανισορροπία δεν παρατηρείται ομοιόμορφα σε ολόκληρη την ΕΕ, όπου πολλά κράτη μέλη αναμένεται να διατηρήσουν ένα πιο ισορροπημένο ισοζύγιο μεταξύ της προσφοράς δεξιοτήτων και των επαγγελματικών απαιτήσεων. Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται επομένως από επίμονη «στενότητα», ιδίως σε επαγγέλματα που απαιτούν χαμηλά έως μεσαία προσόντα, η οποία είναι λιγότερο έντονη σε ορισμένες άλλες χώρες της ΕΕ. Η Ελλάδα εξακολουθεί να καταγράφει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης στην ΕΕ, με σημαντικές διαφορές μεταξύ φύλων και ηλικιακών ομάδων (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2025). Η διαρκής υποχώρηση της αγοραστικής δύναμης των μισθών, σε συνδυασμό με την απορρύθμιση κρίσιμων θεσμών προστασίας, επηρεάζει αρνητικά την ποιότητα της απασχόλησης. Παράλληλα, το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.) καλείται να ανταποκριθεί στις ανάγκες της αγοράς, με ιδιαίτερη έμφαση στην ποιοτική αναβάθμιση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και στη βελτίωση του συντονισμού μεταξύ συναρμόδιων υπουργείων (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2024). Η έλλειψη σαφούς στρατηγικού πλαισίου και η περιορισμένη αξιολόγηση υφιστάμενων δράσεων υπονομεύουν την αποτελεσματικότητα των πολιτικών, γεγονός που καθιστά αναγκαίες τις στοχευμένες παρεμβάσεις για τη διασύνδεση της κατάρτισης με τις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων.

Πίνακας 3: Κατανομή εργατικού δυναμικού Ελλάδας και ΕΕ-27

Επίπεδο προσόντων	Ελλάδα 2025 (% εργατικού δυναμικού)	Μέσος όρος ΕΕ-27 2025 (%)	Τάση έως 2035 (Ελλάδα)
Χαμηλό	0	18	Έλλειμμα προσφοράς
Μεσαίο	58	40	Έλλειμμα προσφοράς
Υψηλό	42	42	Ισορροπία προσφοράς - ζήτησης

Πηγή: CEDEFOP. (2025) Skills Forecast

Η ζήτηση αντικατάστασης, και όχι η καθαρή αύξηση της απασχόλησης, αναμένεται να αποτελέσει τον κύριο μοχλό δημιουργίας θέσεων εργασίας στην Ελλάδα για διάφορες επαγγελματικές ομάδες. Για παράδειγμα, οι γεωργικοί εργάτες, οι εργαζόμενοι στον τομέα του ηλεκτρονικού εμπορίου, καθώς και τα στοιχειώδη επαγγέλματα όπως οι καθαριστές και οι βοηθοί παρασκευής φαγητού, προβλέπεται να δουν αύξηση των θέσεων εργασίας κυρίως λόγω της ανάγκης αντικατάστασης εργαζομένων που συνταξιοδοτούνται ή αποχωρούν, παρά λόγω της καθαρής αύξησης της απασχόλησης. Αυτό το μοτίβο παρατηρείται και σε άλλες αγορές εργασίας της ΕΕ, αλλά το μέγεθος και η επαγγελματική κατανομή της ζήτησης αντικατάστασης μπορεί να διαφέρει σημαντικά, αντανακλώντας τις εθνικές δημογραφικές τάσεις και τις τομεακές δομές.

Το ελληνικό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.) έχει υποστεί σημαντικές μεταρρυθμίσεις τα τελευταία χρόνια, με στόχο την ενίσχυση της ανταπόκρισής του στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και την καλύτερη ευθυγράμμισή του με τις πολιτικές κατευθύνσεις της ΕΕ. Η ψήφιση του νόμου 4763 τον Δεκέμβριο του 2020 σηματοδότησε μια σημαντική αλλαγή στη διακυβέρνηση της Ε.Ε.Κ., συγκεντρώνοντας την ευθύνη για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την παρακολούθηση της πολιτικής στη Γενική Γραμματεία Ε.Ε.Κ., Διά βίου Μάθησης και Νεολαίας. Επίσης θεσμοθετήθηκαν νέες δομές και διαδικασίες διακυβέρνησης, όπως το Κεντρικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Κ.Σ.Ε.Ε.Κ.), η Κεντρική Επιστημονική Επιτροπή (Κ.Ε.Ε.) ή τα Περιφερειακά Συμβούλια Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Παραγωγή

και την Αγορά Εργασία (ΣΣΠΑΕΕ). Αυτή η μεταρρύθμιση αντικατοπτρίζει τις ευρύτερες προσπάθειες της Ε.Ε. για τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων Ε.Ε.Κ., ωστόσο ο ρυθμός και το βάθος της εφαρμογής στην Ελλάδα έχουν διαμορφωθεί από εθνικές προτεραιότητες και περιορισμούς. Οι προσπάθειες για τη βελτίωση της συνάφειας της Ε.Ε.Κ. στην Ελλάδα με την αγορά εργασίας περιλαμβάνουν την ενημέρωση των προγραμμάτων σπουδών, την επένδυση στον ψηφιακό μετασχηματισμό και την ενίσχυση του εργαστηριακού εξοπλισμού, τα οποία είναι όλα συνεπή με τις στρατηγικές σε επίπεδο Ε.Ε. για την προώθηση δεξιοτήτων για την ψηφιακή και πράσινη μετάβαση. Ωστόσο, το ελληνικό σύστημα αντιμετωπίζει μοναδικές προκλήσεις στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της παροχής Ε.Ε.Κ. και της πραγματικής ζήτησης στην αγορά εργασίας, ιδίως υπό το πρίσμα των επίμονων αναντιστοιχιών δεξιοτήτων και των εξελισσόμενων αναγκών των επιχειρήσεων.

Στατιστικά στοιχεία, όπως αυτά αποτυπώνονται στη μελέτη του CEDEFOP (2024) *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, εκθέσεις πολιτικής 2023*, δείχνουν ότι η Ελλάδα, όπως και αρκετές άλλες χώρες της Ε.Ε., έχει επηρεαστεί από τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19, οι οποίες έχουν αλλάξει τα πρότυπα ζήτησης και προσφοράς εργασίας, έχουν επιταχύνει την ψηφιοποίηση και έχουν αναδείξει ευπάθειες σε ορισμένους τομείς και μεταξύ συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων, όπως οι NEETs (νέοι εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης). Η πορεία ανάκαμψης της ελληνικής αγοράς εργασίας και η ικανότητά της να προσαρμοστεί σε αυτές τις αλλαγές επηρεάζονται τόσο από μέτρα εσωτερικής πολιτικής όσο και από ευρύτερες οικονομικές τάσεις της Ε.Ε. Μία βασική στρατηγική κατεύθυνση για την ΕΕΚ για τη χώρα μας είναι η διαδικασία ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων (Ε.Π.). Τα Ε.Π. αναπτύσσονται από συνεργαζόμενους φορείς στους οποίους απαραίτητα εκπροσωπούνται οι τριτοβάθμιες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων που συνυπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΕΕ), στις οποίες εντάσσεται το προτεινόμενο επαγγελματικό περίγραμμα και πιστοποιούνται από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. δυνάμει των διατάξεων της ΚΥΑ Αριθμ. ΟΙΚ. 110998 «Πιστοποίηση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων» (ΦΕΚ 566/Β’/8-5-2006), ως ισχύει. Το ανωτέρω ευθυγραμμίζεται με τις βέλτιστες πρακτικές της ΕΕ, τονίζοντας την ανάγκη για πολιτική βασισμένη σε τεκμήρια και συνεχή προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης στα δεδομένα της αγοράς εργασίας. Παρ' όλα αυτά, η αποτελεσματικότητα αυτών των μέτρων στη μείωση των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων και στην ενίσχυση της απασχόλησης εξακολουθεί να εξαρτάται από την ικανότητα του ελληνικού συστήματος να ανταποκρίνεται δυναμικά στις εξελίξεις τόσο της εγχώριας όσο και της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας.

Πίνακας 4: Δείκτες Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (VET) στην Ελλάδα σε σχέση με την ΕΕ-27 και τους στόχους ΕΕ

Δείκτης	Έτος	Ελλάδα (%)	ΕΕ-27 (%)	Στόχος ΕΕ (έτος)
Συμμετοχή ενηλίκων στη μάθηση (25-64)	2022	15.1	39.5	50% (2025)
Απασχόληση πρόσφατων αποφοίτων IVET (20-34)	2022	59.8	79.7	82% (2025)
NEETs (15-29)	2022	15.4	11.7	9% (2030)
Πρόωρη εγκατάλειψη εκπαίδευσης	2022	4.1	9.6	<9% (2030)
Βασικές ψηφιακές δεξιότητες (16-74)	2021	52.5	53.9	70% (2025)

Πηγή: Cedefop European VET policy dashboard

Τα συγκριτικά δεδομένα υπογραμμίζουν επίσης ότι, ενώ η Ελλάδα έχει σημειώσει πρόοδο σε ορισμένους τομείς, όπως η αύξηση του μεριδίου του εργατικού δυναμικού με προσόντα μεσαίου επιπέδου, εξακολουθεί να αντιμετωπίζει διαρθρωτικές προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένων των υψηλών ποσοστών ανεργίας και της υποαπασχόλησης, ιδίως μεταξύ των νέων και των πρόσφατων αποφοίτων. Αυτά τα ζητήματα δεν είναι μοναδικά για την Ελλάδα, αλλά συχνά είναι πιο έντονα σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ. [10]. Η ανάλυση των τάσεων της αγοράς εργασίας και των αναγκών σε δεξιότητες στην Ελλάδα, σε σύγκριση με τα σημεία αναφοράς της ΕΕ, υπογραμμίζει τη σημασία των συνεχιζόμενων μεταρρυθμίσεων, των στοχευμένων επενδύσεων στην ΕΕΚ και της ανάπτυξης ισχυρών μηχανισμών για την πρόβλεψη και την αντιστοίχιση δεξιοτήτων. Η ελληνική εμπειρία καταδεικνύει τόσο τις ευκαιρίες όσο και τους περιορισμούς της ευθυγράμμισης των εθνικών πολιτικών για την αγορά εργασίας με τους ευρύτερους ευρωπαϊκούς στόχους, ιδίως εν όψει των ραγδαίων τεχνολογικών αλλαγών και των μεταβαλλόμενων οικονομικών τοπίων.

3.5 Επιπτώσεις διεθνών κρίσεων (οικονομική, πανδημία COVID-19)

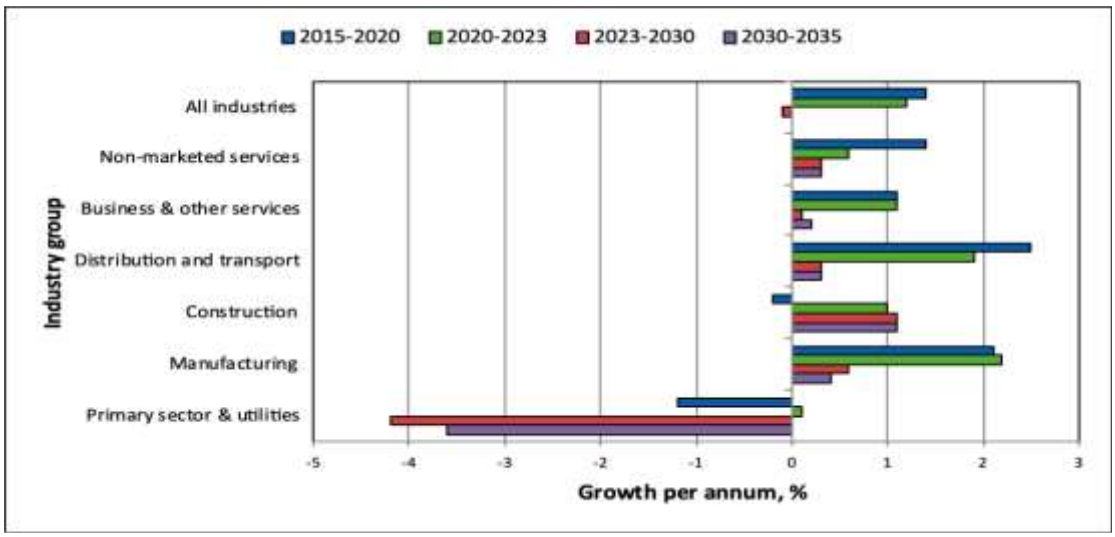
Οι διεθνείς κρίσεις, όπως η παγκόσμια οικονομική ύφεση και η πανδημία COVID-19, έχουν επιφέρει σημαντικές και πολυεπίπεδες επιπτώσεις στην ελληνική αγορά εργασίας. Η οικονομική κρίση που εκδηλώθηκε στα τέλη της δεκαετίας του 2000 οδήγησε σε δραματική αύξηση της ανεργίας, με τα ποσοστά να φτάνουν σε πρωτοφανή επίπεδα, γεγονός που ανέδειξε τις διαρθρωτικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας και την ευαλωτότητα της αγοράς εργασίας σε εξωτερικούς κλυδωνισμούς. Η ανεργία δεν επηρέασε μόνο το συνολικό μέγεθος της απασχόλησης, αλλά και τη σύνθεση των επαγγελμάτων, με ορισμένους κλάδους να πλήττονται δυσανάλογα, όπως ο κατασκευαστικός τομέας και η μεταποίηση. Η πανδημία COVID-19 επέφερε μια νέα, απρόβλεπτη διαταραχή, επιταχύνοντας τις ήδη υπάρχουσες τάσεις και δημιουργώντας νέες προκλήσεις. Η αναστολή λειτουργίας πολλών επιχειρήσεων, κυρίως στους τομείς του τουρισμού, της εστίασης και των υπηρεσιών, οδήγησε σε προσωρινή ή και μόνιμη απώλεια θέσεων εργασίας, ενώ ταυτόχρονα ανέδειξε την ανάγκη για ευελιξία και προσαρμοστικότητα τόσο από τους εργαζόμενους όσο και από τους εργοδότες.

Η ανάλυση των δεδομένων[11] δείχνει ότι η απασχόληση σε τομείς, όπως οι επιχειρηματικές υπηρεσίες και άλλες υπηρεσίες, που σε άλλες χώρες αναμένεται να οδηγήσουν σε ανάπτυξη της απασχόλησης, στην Ελλάδα παρουσιάζει πολύ μικρή αύξηση ή και στασιμότητα. Παράλληλα, ο πρωτογενής τομέας και οι υπηρεσίες κοινής ωφέλειας προβλέπεται να συνεχίσουν να μειώνονται με ετήσιο ρυθμό της τάξης του 3.6%-4.2% για την περίοδο 2023-2035. Η επίδραση των κρίσεων δεν περιορίζεται μόνο στη μείωση της απασχόλησης, αλλά επεκτείνεται και στη διαρθρωτική αναντιστοιχία δεξιοτήτων. Η ταχεία μεταβολή των αναγκών της αγοράς, σε συνδυασμό με την αδυναμία του εκπαιδευτικού συστήματος να ανταποκριθεί άμεσα, οδήγησε σε αύξηση του φαινομένου της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφερόμενων και ζητούμενων δεξιοτήτων. Όπως αναφέρουν οι Δρ. Δρακάκη Ελένη και ο καθηγητής Κωνσταντίνος Καραμάνης (2023), οι κύριες τάσεις στην οργάνωση της εργασίας, όπως η ψηφιοποίηση και η τηλεργασία, ενισχύθηκαν κατά την περίοδο της πανδημίας, δημιουργώντας νέες απαιτήσεις για ψηφιακές και διαπροσωπικές δεξιότητες.

[10]Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) (2023) Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας. Επικαιροποίηση 2023

[11] *CEDEFOP*. (2025) Πρόβλεψη δεξιοτήτων για το 2025, Ελλάδα.

Πίνακας 5: Employment growth by broad sector of economic activity, 2015-35



Πηγή: Cedefop (2022 Skills Forecast).

Η γεωγραφική κατανομή των επιπτώσεων υπήρξε επίσης άνιση, με ορισμένες περιφέρειες να πλήττονται περισσότερο λόγω της εξάρτησής τους από συγκεκριμένους τομείς, όπως ο τουρισμός. Η ελληνική πολιτεία προσπάθησε να στηρίξει τους ανέργους μέσω διαφόρων μέτρων, ωστόσο ο βαθμός υποστήριξης δεν ήταν ομοιόμορφος και συχνά δεν επαρκούσε για να καλύψει τις αυξημένες ανάγκες. Το ποσοστό των προσλήψεων αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε θέσεις που απαιτούν μέσο επίπεδο δεξιοτήτων το 2023 παραμένει χαμηλό, γεγονός που υποδηλώνει τη δυσκολία προσαρμογής της αγοράς εργασίας στις νέες συνθήκες. Η ανάλυση των στατιστικών στοιχείων και των εκθέσεων καταδεικνύει ότι οι διεθνείς κρίσεις λειτουργούν ως καταλύτες για την ανάδειξη και ενίσχυση των διαρθρωτικών προκλήσεων της ελληνικής αγοράς εργασίας. Η ανάγκη για συνεχή παρακολούθηση των τάσεων, προσαρμογή των πολιτικών απασχόλησης και ενίσχυση της διασύνδεσης μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας καθίσταται επιτακτική, ώστε να αντιμετωπιστούν οι επιπτώσεις με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα.

4 Υφιστάμενη κατάσταση της ελληνικής αγοράς εργασίας

4.1 Διάρθρωση απασχόλησης κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας

4.1.1 Πρωτογενής τομέας

Ο πρωτογενής τομέας αποτελεί διαχρονικά έναν από τους βασικούς πυλώνες της ελληνικής οικονομίας και απασχόλησης, διαμορφώνοντας σημαντικά τη διάρθρωση της αγοράς εργασίας. Η ανάλυση των επαγγελμάτων που σχετίζονται με τον πρωτογενή τομέα, όπως η γεωργία, η κτηνοτροφία και η αλιεία, αποκαλύπτει τη σημασία τους τόσο σε επίπεδο απασχόλησης όσο και σε επίπεδο τοπικής ανάπτυξης. Η κατανομή των εργαζομένων στον πρωτογενή τομέα παρουσιάζει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, καθώς παρατηρείται υψηλή συγκέντρωση σε αγροτικές και ημιαστικές περιοχές, γεγονός που συνδέεται με τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής και την αποτροπή της ερημοποίησης της υπαίθρου. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία από τη μελέτη των Δρ. Ελένη Δρακάκη και Καθηγητή Κωνσταντίνου Καραμάνη (2023), ο πρωτογενής τομέας εξακολουθεί να απασχολεί σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού, αν και η σχετική συμμετοχή του έχει μειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες λόγω της μετατόπισης της οικονομικής δραστηριότητας προς τον δευτερογενή και τριτογενή τομέα. Η ανάλυση των κωδικών επαγγελμάτων καταδεικνύει ότι τα επαγγέλματα του πρωτογενούς τομέα χαρακτηρίζονται από έντονη εποχικότητα, χαμηλότερα επίπεδα τυπικών προσόντων και συχνά περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης.

Πίνακας 6: Ποσοστά απασχολουμένων ως ποσοστό επί του συνόλου των απασχολουμένων στην οικονομία

Έτος	Ελλάδα - Γεωργία (%)
2000	17.28
2008	11.14
2010	12.53
2012	13.12
2014	13.57
2016	12.37
2018	12.3

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Παράλληλα, η ηλικιακή διάρθρωση των εργαζομένων στον πρωτογενή τομέα εμφανίζει τάσεις γήρανσης, με αποτέλεσμα να τίθεται ζήτημα διαδοχής και ανανέωσης του ανθρώπινου δυναμικού. Η ανεπάρκεια δεξιοτήτων και η αναντιστοιχία μεταξύ των απαιτήσεων της αγοράς και των προσόντων των εργαζομένων αποτελούν σημαντικές διαρθρωτικές προκλήσεις για τον πρωτογενή τομέα. Η ανάγκη για εκσυγχρονισμό των παραγωγικών διαδικασιών, η ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών και η προσαρμογή στις απαιτήσεις της βιώσιμης ανάπτυξης καθιστούν επιτακτική την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας του πρωτογενούς τομέα, ωστόσο η επάρκεια και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών εκπαίδευσης συχνά δεν ανταποκρίνονται πλήρως στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς. Η συμβολή του πρωτογενούς τομέα στην τοπική οικονομία και κοινωνία είναι πολυδιάστατη, καθώς πέρα από την παραγωγή πρώτων υλών, στηρίζει την απασχόληση, ενισχύει την κοινωνική συνοχή και συμβάλλει στη διατήρηση της πολιτισμικής ταυτότητας των αγροτικών περιοχών.

Η απορρόφηση των αποφοίτων σχετικών ειδικοτήτων από την αγορά εργασίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητα του τομέα να προσαρμόζεται στις νέες συνθήκες και να αξιοποιεί τις ευκαιρίες που προσφέρει η τεχνολογική πρόοδος και η πράσινη μετάβαση. Η Δρ. Δρακάκη Ελένη και ο καθηγητής Κωνσταντίνος Καραμάνης, (2023), επισημαίνουν ότι ο κίνδυνος της αυτοματοποίησης και της ψηφιοποίησης επηρεάζει ήδη ορισμένες δραστηριότητες του πρωτογενούς τομέα, δημιουργώντας νέες απαιτήσεις σε δεξιότητες και μεταβάλλοντας το προφίλ της απασχόλησης. Η διασύνδεση του πρωτογενούς τομέα με τους υπόλοιπους τομείς της οικονομίας, όπως η μεταποίηση και οι υπηρεσίες, ενισχύει τη σημασία του για τη συνολική ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Η αποτελεσματική διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας και η προσαρμογή των πολιτικών απασχόλησης και εκπαίδευσης αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της βιωσιμότητας του πρωτογενούς τομέα.

4.1.2 Δευτερογενής τομέας

Ο δευτερογενής τομέας της ελληνικής αγοράς εργασίας περιλαμβάνει τη βιομηχανία, τη μεταποίηση, την ενέργεια και τις κατασκευές, αποτελώντας έναν από τους βασικούς πυλώνες της οικονομικής δραστηριότητας. Η ανάλυση της απασχόλησης στον δευτερογενή τομέα αποκαλύπτει σημαντικές διαρθρωτικές προκλήσεις, καθώς και μεταβολές που

σχετίζονται με τις ανάγκες της αγοράς και την αναντιστοιχία δεξιοτήτων. Η πολυεπίπεδη ανάλυση που παρουσιάζεται από τον κ. Ιωαννίδη Αλέξη και την κ. Οξούζη Ελένη, (2023) αναδεικνύει ότι ο δευτερογενής τομέας έχει υποστεί διαχρονικά πιέσεις, τόσο λόγω της παγκοσμιοποίησης όσο και εξαιτίας της τεχνολογικής προόδου, με αποτέλεσμα τη μείωση της απασχόλησης σε παραδοσιακές βιομηχανικές δραστηριότητες. Σύμφωνα με την ανάλυση του προφίλ των εργαζομένων στον δευτερογενή τομέα, προκύπτει ότι διαφοροποιείται σημαντικά σε σχέση με άλλους τομείς, καθώς περιλαμβάνει τόσο μισθωτούς όσο και αυτοαπασχολούμενους, με διαφορετικά επίπεδα δεξιοτήτων και επαγγελματικών προσόντων.

Η ανάλυση των στατιστικών δεδομένων, Δ.ΥΠ.Α (2023), δείχνει ότι η απασχόληση στον δευτερογενή τομέα παρουσιάζει γεωγραφικές ανισότητες, με ορισμένες περιφέρειες να διατηρούν ισχυρή βιομηχανική βάση, ενώ άλλες εμφανίζουν τάσεις αποβιομηχάνισης. Η δυναμική του τομέα επηρεάζεται επίσης από τις διακυμάνσεις της ζήτησης, τις επενδύσεις σε υποδομές και την προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες. Η συμβολή του δευτερογενούς τομέα στην απασχόληση συνδέεται άμεσα με την ικανότητα του εκπαιδευτικού συστήματος και της επαγγελματικής κατάρτισης να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων αποτελεί σημαντικό ζήτημα, καθώς συχνά παρατηρείται ότι οι απόφοιτοι επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.) δεν απορροφώνται άμεσα από τη βιομηχανία, γεγονός που επισημαίνεται σε σχετική έρευνα στην έρευνα του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. για την παρακολούθηση της πορείας των αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Αγορά Εργασίας (2021). Η προοπτική απορρόφησης των καταρτιζόμενων από την αγορά εργασίας εξαρτάται από την ευελιξία των προγραμμάτων κατάρτισης και την προσαρμογή τους στις τεχνολογικές εξελίξεις. Η πανδημία επέφερε επιπρόσθετες προκλήσεις στον δευτερογενή τομέα, με επιπτώσεις τόσο στη ζήτηση όσο και στην προσφορά εργασίας.

Η Δρ. Δρακάκη Ελένη και ο καθηγητής Κωνσταντίνος Καραμάνης[12], αναφέρουν ότι οι επιπτώσεις της πανδημίας οδήγησαν σε προσωρινή μείωση της παραγωγικής δραστηριότητας, επηρεάζοντας αρνητικά την απασχόληση, ιδιαίτερα σε κλάδους που εξαρτώνται από τις εξαγωγές ή την εσωτερική κατανάλωση. Παράλληλα, η ανάγκη για ψηφιακό μετασχηματισμό και η ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στη βιομηχανία δημιουργούν νέες απαιτήσεις για εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό. Η ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. (2021) επιβεβαιώνει ότι η αγορά εργασίας στον δευτερογενή τομέα χαρακτηρίζεται από διαρθρωτικές αδυναμίες, όπως η χαμηλή συμμετοχή σε προγράμματα διά βίου μάθησης και η περιορισμένη διασύνδεση μεταξύ εκπαίδευσης και παραγωγής. Η ενίσχυση της τοπικής κοινωνίας των πολιτών και η συνεργασία με την αγορά εργασίας, όπως επισημαίνει ο Δρ. Ραφτόπουλος Βασίλειος[13], μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της απασχολησιμότητας και στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας του τομέα.

Η πολυπλοκότητα του δευτερογενούς τομέα απαιτεί συνεχή παρακολούθηση των τάσεων και προσαρμογή των πολιτικών απασχόλησης, με στόχο την ενίσχυση της βιωσιμότητας και της ανθεκτικότητας της ελληνικής βιομηχανίας. Η συλλογή και ανάλυση στατιστικών στοιχείων και εκθέσεων, αποτελούν αναγκαίο εργαλείο για την κατανόηση των εξελίξεων και τη διαμόρφωση αποτελεσματικών παρεμβάσεων.

[12] *ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.* (2023) Διεθνείς εξελίξεις στα επαγγέλματα και στις δεξιότητες και η θέση της Ελλάδας.
[13] ΕΟΠΠΕΠ (2023) Μεθοδολογία Διασφάλισης Ποιότητας των Προγραμμάτων Σπουδών Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης

4.1.3 Τριτογενής τομέας

Ο τριτογενής τομέας αποτελεί τον κυρίαρχο τομέα της απασχόλησης στην Ελλάδα, συγκεντρώνοντας το μεγαλύτερο ποσοστό του εργατικού δυναμικού. Η ανάλυση της διάρθρωσης της απασχόλησης αποκαλύπτει ότι σημαντικό μέρος των εργαζομένων απασχολείται σε υπηρεσίες που σχετίζονται με τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, ενώ το ποσοστό των μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα παραμένει σχετικά χαμηλό. Αυτή η κατανομή, όπως φαίνεται και από το Πίνακα 7 αντανακλά τη δομική εξάρτηση της ελληνικής αγοράς εργασίας από τον τριτογενή τομέα, με έμφαση στις δημόσιες υπηρεσίες και λιγότερο στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Η απασχόληση στον τριτογενή τομέα συνδέεται στενά με τις διαρθρωτικές προκλήσεις της αγοράς εργασίας, καθώς η παραγωγικότητα παραμένει χαμηλή και το πρόβλημα αποδίδεται σε ζητήματα οργάνωσης και αξιοποίησης των δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Πίνακας 7: Εργαζόμενοι επαγγελματίες στην ΕΕ το 2018 ανά τομέα σπουδών

Τομέας σπουδών	%
Γεωργία και κτηνιατρική	1,21
Τέχνες και ανθρωπιστικές σπουδές	9,41
Επιχειρήσεις, διοίκηση και νομική	17,09
Επιστήμες της αγωγής	11,61
Γενικά προγράμματα	3,96
Υγεία και πρόνοια	16,36
ΤΠΕ	6,47
Φυσικές επιστήμες και μαθηματικά	6,23
Εξυπηρέτηση – Προσωπικές υπηρεσίες	1,91
Κοινωνικές επιστήμες	8,94
Επιστήμες τεχνολογίας και μηχανικού	13,51
Καμία απάντηση	3,3

Πηγή: Στοιχεία Cedefop

Η αναντιστοιχία μεταξύ των προσφερόμενων δεξιοτήτων και των αναγκών της αγοράς είναι εμφανής, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την απορρόφηση των αποφοίτων όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης. Η έκθεση του Δρ. Βάιου Κώτσιου (2024) για την απορρόφηση στην αγορά εργασίας των αποφοίτων δευτεροβάθμιας, μεταδευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αναδεικνύει τις δυσκολίες ένταξης, ειδικά σε επαγγέλματα του τριτογενούς τομέα, όπου οι απαιτήσεις σε δεξιότητες μεταβάλλονται διαρκώς. Στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι η ανεργία διαφοροποιείται σημαντικά, ανάλογα με το προηγούμενο επάγγελμα και το εκπαιδευτικό επίπεδο, με τον τριτογενή τομέα να παρουσιάζει ιδιαίτερες προκλήσεις στην απορρόφηση εργατικού δυναμικού. Η στατιστική ανεργία ανά επάγγελμα και εκπαιδευτικό επίπεδο καταδεικνύει ότι οι απόφοιτοι που κατευθύνονται σε επαγγέλματα του τριτογενούς τομέα συχνά αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, γεγονός που συνδέεται με τη δομή και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η απασχόληση των υπαλλήλων γραφείου, που αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα επαγγελμάτων του τριτογενούς τομέα, παρουσιάζει διαφορές μεταξύ Ελλάδας και Ευρωπαϊκής Ένωσης, τόσο ως προς το ποσοστό συμμετοχής όσο και ως προς την κατανομή ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Η ανάλυση των μικροδεδομένων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ. (Πίνακας 8) επιβεβαιώνει τη σημασία του τριτογενούς τομέα στην ελληνική αγορά εργασίας, αλλά και τις προκλήσεις που σχετίζονται με την προσαρμογή των δεξιοτήτων στις απαιτήσεις της αγοράς.

Πίνακας 8: Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας κύριας απασχόλησης

Κλάδος – Τριτογενής Τομέας	Άτομα (Αυτοαπασχολούμενοι)	%	Άτομα (Μισθωτοί)	%	Άτομα (Βοηθοί οικογ. επιχείρησης)	%
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων	227501	20	426680	17	34345	25
Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	113	0	336575	13	0	0
Εκπαίδευση	27643	2	274848	11	705	1
Υπηρεσίες καταλύματος και εστίασης	88452	8	247468	10	25806	18
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	46810	4	195448	8	262	0
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	120556	11	93551	4	354	0

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Ενώ η αγορά εργασίας στον τριτογενή τομέα χαρακτηρίζεται από έντονη δυναμική, υπάρχουν, όμως διαρθρωτικές προκλήσεις, όπως η αναντιστοιχία δεξιοτήτων και η χαμηλή παραγωγικότητα, τα οποία επιβεβαιώνονται και από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. (2021), ο οποίος τονίζει τη σημασία της προσαρμογής της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Συνολικά, ο τριτογενής τομέας στην Ελλάδα διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της απασχόλησης, αλλά ταυτόχρονα αντιμετωπίζει σημαντικές προκλήσεις που σχετίζονται με τη διάρθρωση της αγοράς, την οργάνωση των υπηρεσιών και την προσαρμογή των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της οικονομίας.

4.2 Δομή εργατικού δυναμικού

4.2.1 Επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιοτήτων

Το επίπεδο εκπαίδευσης και οι δεξιότητες του εργατικού δυναμικού αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για τη δομή και τη λειτουργία της ελληνικής αγοράς εργασίας. Η ανάλυση των διαθέσιμων δεδομένων, όπως η έρευνα της Δ.ΥΠ.Α. (2023) *Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας. Επικαιροποίηση 2023*, αποκαλύπτει σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς την κατανομή των εργαζομένων ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης, τον τίτλο σπουδών και την ηλικιακή ομάδα, γεγονός που επηρεάζει άμεσα την απασχολησιμότητα και την προσαρμοστικότητα στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς. Η ύπαρξη αναντιστοιχιών μεταξύ των δεξιοτήτων που διαθέτουν οι εργαζόμενοι και αυτών που απαιτούνται από τους εργοδότες αποτελεί διαρθρωτική πρόκληση, η οποία εντείνεται από τις ταχείες τεχνολογικές και οικονομικές μεταβολές.

Σύμφωνα με την επεξεργασία των μικροδεδομένων της Δ.ΥΠ.Α. (επικαιροποίηση 2023), παρατηρείται ότι σημαντικό ποσοστό αποφοίτων μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης απασχολείται σε θέσεις που δεν απαιτούν το επίπεδο δεξιοτήτων που κατέχουν, γεγονός που υποδηλώνει φαινόμενα υπερπροσόντων ή και υποαπασχόλησης. Η κατανομή των προσλήψεων αποφοίτων τάξεων μαθητείας σε επαγγέλματα χαμηλότερων απαιτήσεων δεξιοτήτων ενισχύει την άποψη ότι η αγορά εργασίας δεν απορροφά πάντα αποτελεσματικά το διαθέσιμο ανθρώπινο κεφάλαιο. Η σύγχρονη αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από το «φαινόμενο της πόλωσης», όπου παρατηρείται αύξηση της ζήτησης

τόσο για επαγγέλματα υψηλών όσο και χαμηλών δεξιοτήτων, ενώ τα επαγγέλματα μεσαίου επιπέδου δεξιοτήτων συρρικνώνονται. Αυτό το φαινόμενο οδηγεί σε ανακατανομή του εργατικού δυναμικού και απαιτεί συνεχή επικαιροποίηση των δεξιοτήτων, ώστε να διασφαλιστεί η προσαρμοστικότητα των εργαζομένων στις νέες συνθήκες. Ο δείκτης συμμετοχής στη συνολική απασχόληση ανά ομάδα επαγγελμάτων, τόσο στην Ελλάδα όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καταδεικνύει τις μεταβολές στη ζήτηση δεξιοτήτων και την ανάγκη για στοχευμένες πολιτικές ενίσχυσης. Ο δείκτης συμμετοχής στη συνολική απασχόληση ανά ομάδα επαγγελμάτων προκύπτει από στατιστικά δεδομένα απασχόλησης, και συγκεκριμένα υπολογίζεται ως το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που απασχολείται σε κάθε κατηγορία επαγγελμάτων, σε σχέση με τη συνολική απασχόληση της χώρας ή της ΕΕ.

$$\text{Δείκτης Συμμετοχής} = \frac{\text{Αριθμός απασχολούμενων σε επάγγελμα X}}{\text{Συνολικός αριθμός απασχολουμένων}} X100\%$$

Η ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων αναδεικνύει επίσης την ανάγκη για επικαιροποίηση των επαγγελματικών προφίλ και την ανάπτυξη νέων, ώστε να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Ο ΕΟΠΠΕΠ το 2024, στο πλαίσιο της Πράξης «Ανάπτυξη/Επικαιροποίηση και Πιστοποίηση επαγγελματικών περιγραμμάτων και πλαισίων προγραμμάτων» MIS 5075008 στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων» πιστοποίησε 134 νέα/επικαιροποιημένα ΕΠ. Η εισαγωγή της μαθητείας και της εργασιακής μάθησης στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.) από το 2016 αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προς αυτή την κατεύθυνση, καθώς ενισχύει τη σύνδεση μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας. Παράλληλα, η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην ανάπτυξη και επικαιροποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων συμβάλλει στη βελτίωση της αντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων. Η λειτουργία της αγοράς εργασίας και ο καταμερισμός του εργατικού δυναμικού στους διάφορους επαγγελματικούς κλάδους επηρεάζονται από τη φύση των δεξιοτήτων που απαιτούνται, αλλά και από τις δυνατότητες αναβάθμισης ή επανακατάρτισης των εργαζομένων. Η ύπαρξη στοχευμένων δράσεων ενίσχυσης δεξιοτήτων σε κλαδικό, επαγγελματικό και χωρικό επίπεδο μπορεί να συμβάλει στη μείωση των αναντιστοιχιών και στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Η ανάλυση των δεδομένων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού επιτρέπει την παρακολούθηση των μεταβολών στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού και την πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες.

Η συστηματική συλλογή και αξιοποίηση στατιστικών στοιχείων και εκθέσεων αποτελεί βασικό εργαλείο για τη χάραξη αποτελεσματικών πολιτικών στην αγορά εργασίας. Ο Δρ. Κώτσιος (2024) Βάιος, στην 3η Έκθεση για την απορρόφηση στην αγορά εργασίας των αποφοίτων Δευτεροβάθμιας, Μεταδευτεροβάθμιας, Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και των αποφοίτων τάξεων μαθητείας, επισημαίνει ότι η κατανομή των απασχολούμενων αποφοίτων ανά επίπεδο δεξιοτήτων και τίτλο σπουδών αναδεικνύει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει το εκπαιδευτικό σύστημα στην προσαρμογή του στις ανάγκες της αγοράς. Η διασύνδεση της τοπικής κοινωνίας των πολιτών με την αγορά εργασίας, όπου αυτό είναι εφικτό, μπορεί να ενισχύσει τη δυναμική της ανάπτυξης δεξιοτήτων και να προωθήσει την κοινωνική συνοχή. Η συνεχής παρακολούθηση και ανάλυση των διαρθρωτικών προκλήσεων, σε συνδυασμό με την προσαρμογή των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προγραμμάτων, αποτελούν αναγκαίες προϋποθέσεις για τη βελτίωση της αντιστοιχίας μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας.

4.2.2 Ανεργία και υποαπασχόληση

Η ανεργία και η υποαπασχόληση αποτελούν δύο από τις σημαντικότερες διαρθρωτικές προκλήσεις της ελληνικής αγοράς εργασίας, επηρεάζοντας άμεσα τη δομή του εργατικού δυναμικού και τη συνολική οικονομική ανάπτυξη. Η ανάλυση των μικροδεδομένων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ αποκαλύπτει ότι η ανεργία παραμένει σε υψηλά επίπεδα, (Πίνακας 9). Η υποαπασχόληση, δηλαδή η απασχόληση σε θέσεις εργασίας που δεν ανταποκρίνονται πλήρως στα προσόντα των εργαζομένων, συνδέεται στενά με την αναντιστοιχία δεξιοτήτων και την αδυναμία της αγοράς να απορροφήσει το διαθέσιμο ανθρώπινο δυναμικό. Σύμφωνα με την ανάλυση για την Πρόβλεψη των Δεξιοτήτων στην Ελλάδα, του CEDEFOP (2025), το ποσοστό του εργατικού δυναμικού με μεσαίου επιπέδου προσόντα είναι υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ-27, ενώ το ποσοστό των ατόμων με χαμηλή εκπαίδευση είναι χαμηλότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Ωστόσο, η προσφορά εργαζομένων με χαμηλές και μεσαίες δεξιότητες αναμένεται να υπολείπεται της ζήτησης έως το 2035, γεγονός που εντείνει τις δυσκολίες πρόσληψης σε αυτούς τους τομείς. Η υποαπασχόληση συχνά εκδηλώνεται ως αποτέλεσμα αυτής της αναντιστοιχίας, καθώς οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να αποδεχθούν θέσεις εργασίας κατώτερες των προσόντων τους ή μερικής απασχόλησης, λόγω της αδυναμίας της αγοράς να προσφέρει κατάλληλες θέσεις πλήρους απασχόλησης. Η έκθεση του Cedefop επισημαίνει ότι η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μακροχρόνια ανεργία, η οποία επιδεινώθηκε περαιτέρω λόγω των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19. Η μακροχρόνια ανεργία οδηγεί σε απώλεια δεξιοτήτων και μειώνει τις πιθανότητες επανένταξης στην αγορά εργασίας, ενώ ταυτόχρονα αυξάνει τον κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Επιπλέον, οι νέοι που δεν βρίσκονται σε εκπαίδευση, απασχόληση ή κατάρτιση (NEETs) αποτελούν μια ιδιαίτερα ευάλωτη ομάδα, η οποία απαιτεί στοχευμένες πολιτικές παρέμβασης.

Πίνακας 9: Εγγεγραμμένοι άνεργοι το 2023 (μηνιαία)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Η υποαπασχόληση δεν περιορίζεται μόνο στη μερική απασχόληση, αλλά περιλαμβάνει και την απασχόληση σε θέσεις που δεν αξιοποιούν πλήρως τις γνώσεις και τις δεξιότητες των εργαζομένων. Αυτό το φαινόμενο συνδέεται με τη δομή της ελληνικής οικονομίας, όπου η ζήτηση για υψηλά καταρτισμένο προσωπικό δεν συμβαδίζει πάντα με την προσφορά, οδηγώντας σε φαινόμενα υπερπροσόντων και επαγγελματικής υποβάθμισης. Ο Δρ. Ραφτόπουλος Βασίλειος στον Οδηγό Εφαρμογής Μεθοδολογίας Διασφάλισης Ποιότητας των Προγραμμάτων Σπουδών Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (2023), αναφέρει ότι η τοπική κοινωνία και οι εκπρόσωποι της αγοράς εργασίας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των αναγκών, ωστόσο η αδυναμία προσαρμογής των εκπαιδευτικών και

επαγγελματικών δομών στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εντείνει το πρόβλημα της υποαπασχόλησης. Η ανάλυση των στατιστικών δεδομένων δείχνει ότι η ανεργία και η υποαπασχόληση δεν είναι ομοιόμορφα κατανεμημένες στον πληθυσμό. Ορισμένες περιφέρειες και επαγγελματικοί κλάδοι εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, ενώ άλλοι αντιμετωπίζουν ελλείψεις σε εξειδικευμένο προσωπικό. Η ύπαρξη αυτών των ανισοτήτων υπογραμμίζει την ανάγκη για στοχευμένες πολιτικές που θα ενισχύσουν την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και θα προωθήσουν την αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Η υποαπασχόληση, ως φαινόμενο, έχει σημαντικές κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις. Περιορίζει το διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών, μειώνει την παραγωγικότητα και ενισχύει το αίσθημα ανασφάλειας μεταξύ των εργαζομένων.

Η αντιμετώπιση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης απαιτεί συντονισμένες παρεμβάσεις τόσο σε επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης όσο και σε επίπεδο αγοράς εργασίας, με στόχο την καλύτερη αντιστοίχιση προσόντων και θέσεων εργασίας. Ο ΕΟΠΠΕΠ, στο πλαίσιο της υλοποίησης της Πράξης με τίτλο «Παρατηρητήριο Μετάβασης των Αποφοίτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης προς την Αγορά Εργασίας (Μεταφερόμενη Πράξη της ΠΠ 2014- 2020)» MIS 6005056, του Επιχειρησιακού Προγράμματος Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική Συνοχή - Προγραμματική Περίοδος 2021 – 2027», υλοποιεί σχετικό έργο, το οποίο αφορά στην ανάπτυξη και πιλοτική λειτουργία ενός μηχανισμού παρακολούθησης της πορείας των αποφοίτων μεταγυμνασιακής και μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) και της μετάβασής τους σε άλλες εκπαιδευτικές διαδρομές ή και στην αγορά εργασίας, καθώς και στην καταγραφή και ανάλυση του ρόλου της πιστοποίησης, τόσο κατά τη διαδικασία μετάβασης των αποφοίτων από την εκπαίδευση στην απασχόληση όσο και κατά την επιλογή των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών τους διαδρομών. Η διαρκής παρακολούθηση των τάσεων της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, σε συνδυασμό με την ανάλυση δευτερογενών δεδομένων και τη συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων, αποτελεί βασική προϋπόθεση για την αποτελεσματική χάραξη πολιτικών που θα ενισχύσουν τη βιωσιμότητα και την ανθεκτικότητα της ελληνικής αγοράς εργασίας.

4.2.3 Νέοι εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης και κατάρτισης (NEETs)

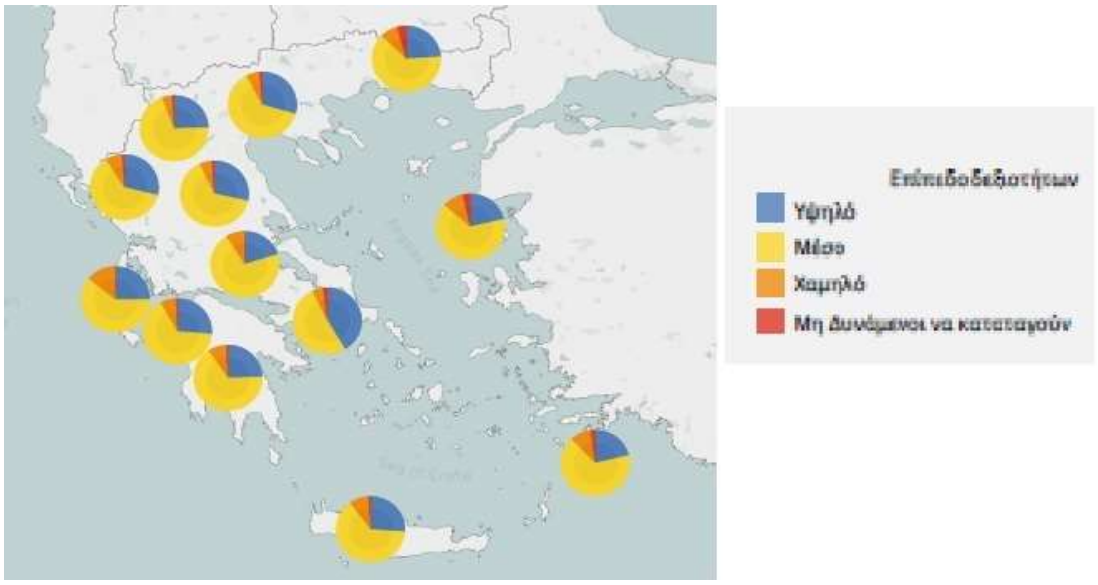
Οι νέοι εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης και κατάρτισης (NEETs) αποτελούν μια ιδιαίτερα ευάλωτη ομάδα του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα, με σημαντικές κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις. Η ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων αποκαλύπτει ότι το φαινόμενο των NEETs συνδέεται στενά με τις διαρθρωτικές αδυναμίες της ελληνικής αγοράς εργασίας, όπως η αναντιστοιχία δεξιοτήτων, η περιορισμένη ζήτηση για νέους εργαζόμενους και η αδυναμία του εκπαιδευτικού συστήματος να ανταποκριθεί στις ανάγκες της αγοράς.

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία της οικονομετρικής μελέτης του Δρ. Κώτσιου Βάιου (2024)[14], το ποσοστό απασχόλησης των νέων στην Ελλάδα παραμένει διαχρονικά χαμηλό, γεγονός που ενισχύει το πρόβλημα των NEETs. Η ανεργία στους νέους συχνά συνδέεται με το μορφωτικό επίπεδο, καθώς οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και οι νέοι χωρίς εξειδικευμένες δεξιότητες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες στην ένταξη στην αγορά εργασίας. Η ετεροαπασχόληση και η υποαπασχόληση είναι συχνά φαινόμενα, με αποτέλεσμα πολλοί νέοι να αποθαρρύνονται και να αποσύρονται από την ενεργό αναζήτηση εργασίας ή εκπαίδευσης. Η ανεπάρκεια των μηχανισμών διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας και η αργή προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης

[14]*Δρ. Βάιος Κώτσιος*. (2024) *Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης*. Ειδική μελέτη για τον οικονομετρικό προσδιορισμό αναντιστοιχιών προσφοράς και ζήτησης εργασίας: Προβλέψεις για την ισορροπία στην ελληνική αγορά εργασίας σε επαγγέλματα και δεξιότητες την περίοδο 2023-2026

επιτείνουν το πρόβλημα, καθώς οι νέοι δεν αποκτούν τις δεξιότητες που απαιτούνται για τις σύγχρονες θέσεις εργασίας. Η ψηφιοποίηση και η τεχνολογική πρόοδος δημιουργούν νέες απαιτήσεις, ωστόσο το εκπαιδευτικό σύστημα και τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης συχνά υστερούν στην παροχή σχετικών γνώσεων και δεξιοτήτων. Το γεγονός αυτό οδηγεί σε μια διαρκή αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων, με αποτέλεσμα την αύξηση του αριθμού των NEETs. Η επαγγελματική εμπειρία και το επαγγελματικό παρελθόν των νέων διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην πιθανότητα ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Οι νέοι που δεν έχουν αποκτήσει πρακτική εμπειρία ή δεν έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα μαθητείας αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα εμπόδια στην εύρεση εργασίας. Επιπλέον, η γεωγραφική κατανομή των απασχολούμενων παρουσιάζει διαφοροποιήσεις, με ορισμένες περιφέρειες να εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά λόγω τοπικών ιδιαιτεροτήτων, όπως η περιορισμένη βιομηχανική δραστηριότητα ή η έλλειψη επενδύσεων σε τομείς με υψηλή ζήτηση εργασίας. Η ύπαρξη μεγάλου ποσοστού NEETs έχει σημαντικές συνέπειες τόσο για το ίδιο το άτομο όσο και για την κοινωνία συνολικά. Οι νέοι που παραμένουν εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης και κατάρτισης διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού, φτώχειας και μακροχρόνιας ανεργίας. Η παρατεταμένη αδράνεια οδηγεί σε απώλεια δεξιοτήτων και μείωση της απασχολησιμότητας, ενώ παράλληλα επιβαρύνει τα δημόσια οικονομικά μέσω της αύξησης των κοινωνικών δαπανών και της μείωσης των φορολογικών εσόδων.

Πίνακας 10: Ποσοστό απασχολούμενων ανά επίπεδο δεξιοτήτων και Περιφέρεια (2023)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Η ανάλυση των τάσεων δείχνει ότι η αντιμετώπιση του φαινομένου των NEETs απαιτεί συντονισμένες παρεμβάσεις σε πολλαπλά επίπεδα. Η ενίσχυση των μηχανισμών διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, η αναβάθμιση των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και η προώθηση της μαθητείας και της πρακτικής άσκησης μπορούν να συμβάλουν στη μείωση του αριθμού των NEETs. Επιπλέον, η ενίσχυση της διασύνδεσης μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, η στήριξη της επιχειρηματικότητας των νέων και η παροχή στοχευμένων κινήτρων για την πρόσληψη νέων εργαζομένων αποτελούν κρίσιμες στρατηγικές για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Η ύπαρξη ενός σημαντικού ποσοστού νέων εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης και κατάρτισης αποτελεί ένδειξη βαθύτερων διαρθρωτικών αδυναμιών της ελληνικής αγοράς εργασίας και απαιτεί τη διαμόρφωση ολοκληρωμένων πολιτικών που θα στοχεύουν τόσο στην πρόληψη όσο και στην αντιμετώπιση του φαινομένου.

4.3 Αναδυόμενες τάσεις και νέες μορφές απασχόλησης

4.3.1 *Ψηφιακή οικονομία, τηλεργασία, πράσινη οικονομία και παραγωγική τεχνητή νοημοσύνη*

Η ψηφιακή οικονομία και η τηλεργασία αποτελούν δύο από τις σημαντικότερες αναδυόμενες τάσεις που διαμορφώνουν τη σύγχρονη ελληνική αγορά εργασίας. Η ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές τόσο στη φύση της εργασίας όσο και στις απαιτούμενες δεξιότητες των εργαζομένων. Η αυξανόμενη χρήση ψηφιακών εργαλείων και πλατφορμών έχει οδηγήσει σε εναλλασσόμενες συνθήκες εργασίας, όπου η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα καθίστανται κρίσιμες δεξιότητες για την επαγγελματική επιβίωση και εξέλιξη. Η τηλεργασία, ως μορφή απασχόλησης που βασίζεται στην τεχνολογική υποδομή, έχει ενισχυθεί ιδιαίτερα μετά τις διαδοχικές οικονομικές κρίσεις και τις ανάγκες για κοινωνική αποστασιοποίηση, αναδεικνύοντας νέες προκλήσεις αλλά και ευκαιρίες για την αγορά εργασίας.

Η μετάβαση προς την ψηφιακή οικονομία συνοδεύεται από αυξημένη εξειδίκευση σε πολλούς τομείς, γεγονός που επηρεάζει τη σύνθεση των επαγγελμάτων και οδηγεί σε μεγαλύτερη ζήτηση για επαγγελματίες, τεχνικούς και βοηθούς επαγγελματιών. Η εξειδίκευση αυτή αντικατοπτρίζει αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και απαιτεί συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων, με έμφαση στις ψηφιακές ικανότητες και την ικανότητα διαχείρισης νέων μορφών εργασίας. Η τηλεργασία, ως χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής της μετάβασης, απαιτεί από τους εργαζόμενους να διαθέτουν όχι μόνο τεχνικές γνώσεις αλλά και δεξιότητες αυτοδιαχείρισης, επικοινωνίας και συνεργασίας σε ψηφιακά περιβάλλοντα. Η ευελιξία που προσφέρει η τηλεργασία συνδέεται άμεσα με τις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες μετά την οικονομική κρίση του 2009 διευκόλυναν την υιοθέτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η δυνατότητα εργασίας εξ αποστάσεως, επιτρέπει την καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλά ταυτόχρονα δημιουργεί νέες προκλήσεις όσον αφορά την παρακολούθηση της παραγωγικότητας, την ασφάλεια των δεδομένων και την ψυχοκοινωνική υγεία των εργαζομένων. Η ανάλυση των χαρακτηριστικών της απασχόλησης δείχνει ότι η τηλεργασία έχει επηρεάσει το είδος της απασχόλησης, με αύξηση των προσωρινών και μερικής απασχόλησης θέσεων, καθώς και την εμφάνιση νέων επαγγελματικών ρόλων που σχετίζονται με την ψηφιακή διαχείριση και υποστήριξη. Η συλλογή και ανάλυση δευτερογενών δεδομένων, αποκαλύπτει ότι η ζήτηση για ψηφιακές δεξιότητες αυξάνεται διαρκώς, ενώ παρατηρείται συχνά αναντιστοιχία μεταξύ των προσφερόμενων και των ζητούμενων δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας.

Η αναβάθμιση των μηχανισμών διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας στοχεύει στην καλύτερη κατανόηση των μεταβαλλόμενων απαιτήσεων και στη διαμόρφωση κατάλληλων πολιτικών για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας. Η ανάλυση των διαθέσιμων υλικών και ανθρώπινων πόρων, καθώς και η συστηματική παρακολούθηση των εξελίξεων, συμβάλλουν στην προσαρμογή των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προγραμμάτων στις ανάγκες της ψηφιακής οικονομίας. Η τηλεργασία και η ψηφιακή οικονομία, επομένως, διαμορφώνουν ένα νέο τοπίο στην ελληνική αγορά εργασίας, όπου η συνεχής εκπαίδευση, η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για την επαγγελματική επιτυχία. Οι αλλαγές αυτές δεν περιορίζονται μόνο στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αλλά επεκτείνονται και στην υποκατάσταση παραδοσιακών επαγγελμάτων, εντείνοντας την ανάγκη για διαρκή αναβάθμιση δεξιοτήτων και προσαρμογή στις τεχνολογικές εξελίξεις.

Παράλληλα με τις εξελίξεις στην ψηφιακή οικονομία και την τηλεργασία, η μετάβαση στην πράσινη οικονομία και η εντεινόμενη διείσδυση της παραγωγικής τεχνητής νοημοσύνης

(Generative AI) αναδεικνύονται σε καθοριστικούς παράγοντες μετασχηματισμού της αγοράς εργασίας. Η πράσινη μετάβαση έχει τη δυναμική να δημιουργήσει σημαντικές επαγγελματικές ευκαιρίες, (Istituto Affari Internazionali, 2023). Παράλληλα, η συνδυαστική προώθηση της ψηφιακής και της πράσινης μετάβασης απαιτεί εκπαίδευση ενηλίκων, κατάρτιση και εξειδίκευση σε ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες (European Commission, 2023). Σχετικά με την παραγωγική ΤΝ, πρόσφατη ανάλυση του ILO (Μάιος 2025) υπογραμμίζει την ανάγκη για μεθοδολογίες που αξιολογούν τον βαθμό έκθεσης των επαγγελμάτων στη Generative AI, ώστε να εξεταστούν οι επιπτώσεις και να προταθούν πολιτικές στήριξης. (ILO, 2025). Η πράσινη οικονομία και η παραγωγική ΤΝ, λειτουργούν ενισχυτικά με τις επιδράσεις της ψηφιακής οικονομίας και της τηλεργασίας, διαμορφώνοντας ένα πολυδιάστατο πεδίο προσαρμογής στην ελληνική αγορά εργασίας, όπου η κατάρτιση και η επικαιροποίηση δεξιοτήτων σε ψηφιακό και οικολογικό επίπεδο είναι καίριες προτεραιότητες για την επαγγελματική επιτυχία.

4.3.2 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν ένα διαρκώς ενισχυόμενο χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας, αντανακλώντας τις διαρθρωτικές αλλαγές και τις ανάγκες προσαρμογής σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα και ταχύτατες μεταβολές. Η υιοθέτηση τέτοιων μορφών απασχόλησης συνδέεται άμεσα με την προσπάθεια των επιχειρήσεων να ανταποκριθούν στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς, αλλά και με την ανάγκη των εργαζομένων για μεγαλύτερη ευελιξία και προσαρμοστικότητα. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα δεδομένα από τη μελέτη των Δρ. Ελένη Δρακάκη και Καθηγητή Κωνσταντίνου Καραμάνη (2023), ένα σημαντικό ποσοστό των επιχειρήσεων στην Ελλάδα βασίζεται σε εργατικό δυναμικό με περιορισμένη εξειδίκευση, γεγονός που ενισχύει την τάση για ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Η ανάλυση της δομής της απασχόλησης αποκαλύπτει ότι η ευελιξία αποτελεί στρατηγική επιλογή για την αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και της αβεβαιότητας που χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας. Η ύπαρξη μηχανισμών για τον εντοπισμό των μεταβαλλόμενων απαιτήσεων της αγοράς εργασίας, όπως αναφέρει ο Δρ. Ραφτόπουλος Βασίλειος (2023), επιτρέπει την καλύτερη προσαρμογή των μορφών απασχόλησης στις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Παράλληλα, η συμβολή των εμπειρογνωμόνων από τον χώρο εργασίας στον σχεδιασμό της εργασίας ενισχύει τη δυνατότητα υιοθέτησης ευέλικτων πρακτικών, προσαρμοσμένων στις ιδιαιτερότητες κάθε κλάδου. Η ευελιξία στην απασχόληση συνδέεται επίσης με την προώθηση της κινητικότητας των εργαζομένων και την ενίσχυση της αμοιβαίας εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς διευκολύνεται η μετάβαση μεταξύ διαφορετικών επαγγελματικών τομέων και η απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Η αξιολόγηση της μάθησης που επιτυγχάνεται στον χώρο εργασίας μέσω της ανάθεσης εργασιών αποτελεί μια πρακτική που ενισχύει την ευελιξία.

Η υιοθέτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης δεν είναι ομοιόμορφη σε όλους τους κλάδους, καθώς επηρεάζεται από το επίπεδο εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού, τις τεχνολογικές εξελίξεις και τις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε τομέα. Σε ορισμένους κλάδους, η ευελιξία συνδέεται με την ενσωμάτωση της μάθησης στον χώρο εργασίας, ενώ σε άλλους υιοθετούνται συστήματα όπου το στοιχείο της εργασιακής εμπειρίας είναι λιγότερο έντονο. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της σύγχρονης ελληνικής αγοράς εργασίας, λειτουργώντας ως μηχανισμός προσαρμογής στις διαρθρωτικές προκλήσεις και στις ανάγκες τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων.

4.3.3 Αυτοαπασχόληση και επιχειρηματικότητα

Η αυτοαπασχόληση και η επιχειρηματικότητα αποτελούν σημαντικές διαστάσεις των αναδυόμενων τάσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, αντανακλώντας τόσο τις διαρθρωτικές προκλήσεις όσο και τις ευκαιρίες που προκύπτουν από τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της οικονομίας. Η μέση ηλικία των αυτοαπασχολούμενων στην Ελλάδα παρουσιάζει σημαντική διακύμανση ανά επάγγελμα, κυμαινόμενη από 41,1 έως 57,7 έτη, γεγονός που υποδηλώνει ότι η αυτοαπασχόληση δεν αποτελεί αποκλειστικό χαρακτηριστικό των νεότερων ηλικιακών ομάδων, αλλά διαπερνά ευρύτερα το φάσμα της αγοράς εργασίας. Αυτή η ηλικιακή κατανομή ενδέχεται να σχετίζεται με τις ιδιαίτερες απαιτήσεις και τα ρίσκα που συνεπάγεται η επιχειρηματική δραστηριότητα, καθώς και με τις περιορισμένες εναλλακτικές απασχόλησης σε ορισμένους κλάδους. Η ανάλυση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούνται για την υποστήριξη των αναπτυξιακών στρατηγικών αναδεικνύει τη σημασία της προσαρμοστικότητας και της συνεχούς μάθησης για τους αυτοαπασχολούμενους και τους επιχειρηματίες. Η ανάγκη για ευελιξία και καινοτομία καθίσταται εντονότερη, καθώς οι τεχνολογικές εξελίξεις και οι μεταβολές στη ζήτηση της αγοράς επιβάλλουν την απόκτηση νέων γνώσεων και την ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων. Οι νέες τεχνολογίες, ειδικά στην Ευρωπαϊκή Ένωση, έχουν μετασχηματίσει το τοπίο της εργασίας, δημιουργώντας νέες μορφές απασχόλησης που συχνά συνδέονται με την αυτοαπασχόληση και την επιχειρηματικότητα. Αν και οι θέσεις εργασίας χαμηλών δεξιοτήτων δεν θα εξαφανιστούν, σε αυτές θα απασχολείται το 15% το πολύ του εργατικού δυναμικού. Η τάση δημιουργίας θέσεων εργασίας μεγαλύτερης έντασης δεξιοτήτων θα συνεχιστεί σε όλα τα επίπεδα και πολλές παραδοσιακά χειρωνακτικές εργασίες θα μειωθούν ή θα απαιτούν στο μέλλον υψηλότερες βασικές δεξιότητες[15].

Η διασύνδεση με την αγορά εργασίας ενισχύεται μέσω εξειδικευμένων μονάδων, όπως η Μονάδα Εμπειρογνωμόνων Απασχόλησης, Κοινωνικής Ασφάλισης, Πρόνοιας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίες διαδραματίζουν ρόλο-κλειδί στην υποστήριξη των αυτοαπασχολούμενων και των μικρών επιχειρήσεων. Η ύπαρξη τέτοιων δομών διευκολύνει την πρόσβαση σε πληροφορίες, τη συμβουλευτική και τη δικτύωση, στοιχεία που κρίνονται απαραίτητα για την επιβίωση και την ανάπτυξη του επιχειρείν. Παράλληλα, η διαδικασία προσδιορισμού του ποσοστού των αποφοίτων που εργοδοτούνται στο αντικείμενό τους αναδεικνύει τη σημασία της σύνδεσης της εκπαίδευσης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς, στοιχείο που επηρεάζει άμεσα και την αυτοαπασχόληση. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων αποτελεί διαχρονικό πρόβλημα, καθώς πολλοί νέοι αυτοαπασχολούμενοι ενδέχεται να μην διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις ή δεξιότητες για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του σύγχρονου επιχειρηματικού περιβάλλοντος. Η αναβάθμιση και ευθυγράμμιση των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, όπως προωθείται μέσω εθνικών στρατηγικών και ευρωπαϊκών πρωτοβουλιών, στοχεύει στη μείωση αυτής της αναντιστοιχίας. Η συμβολή των εμπειρογνωμόνων από τον χώρο εργασίας στον σχεδιασμό της εργασίας και των εκπαιδευτικών προγραμμάτων ενισχύει τη σύνδεση μεταξύ θεωρίας και πράξης, προσφέροντας στους αυτοαπασχολούμενους τη δυνατότητα να αποκτήσουν πρακτικές δεξιότητες που ανταποκρίνονται στις πραγματικές συνθήκες της αγοράς. Επιπλέον, η αξιολόγηση της μάθησης που επιτυγχάνεται στον χώρο εργασίας μέσω της ανάθεσης εργασιών αποτελεί διαδεδομένη πρακτική σε πολλούς επαγγελματικούς τομείς, ενισχύοντας την ανάπτυξη επιχειρηματικών ικανοτήτων.

[15]*Αλέξης Ιωαννίδης και Ελένη Οξούζη. ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.*(2023) Ανεργία, επαγγέλματα και δεξιότητες. Επαγγέλματα στην Ελλάδα: Οι προοπτικές τους και ο κίνδυνος της ανεργίας. Μια πολυεπίπεδη ανάλυση της αγοράς εργασίας.

Αν και τα οφέλη της αυτοαπασχόλησης από τη σκοπιά των εργαζομένων δεν έχουν ακόμη αξιολογηθεί επαρκώς, η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης προσφέρει ευκαιρίες για επαγγελματική αυτονομία, καινοτομία και προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς. Ωστόσο, παραμένουν προκλήσεις που σχετίζονται με την ασφάλεια, τη σταθερότητα και την πρόσβαση σε κοινωνική προστασία, οι οποίες απαιτούν στοχευμένες πολιτικές και παρεμβάσεις για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της αυτοαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας στο ελληνικό πλαίσιο.

5 Ανάγκες και απαιτήσεις της αγοράς εργασίας

5.1 Δεξιότητες σε ζήτηση

5.1.1 Τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες

Οι τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες αποτελούν βασικό άξονα για την κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας, καθώς συνδέονται άμεσα με τις απαιτήσεις συγκεκριμένων επαγγελμάτων και την προσαρμοστικότητα του εργατικού δυναμικού στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της οικονομίας. Η ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων αποκαλύπτει ότι οι δεξιότητες αυτές δεν περιορίζονται μόνο στη γνώση τεχνικών διαδικασιών, αλλά περιλαμβάνουν και την ικανότητα εφαρμογής της γνώσης σε πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα, γεγονός που ενισχύει την απασχολησιμότητα των ατόμων. Σύμφωνα με τον Δρ. Βασίλειο Ραφτόπουλο (2023), οι απόφοιτοι επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης απορροφώνται σε μεγαλύτερο ποσοστό από την αγορά εργασίας σε σύγκριση με τους αποφοίτους γενικής εκπαίδευσης, γεγονός που υποδηλώνει τη σημασία των εξειδικευμένων τεχνικών δεξιοτήτων. Η ύπαρξη αυτών των δεξιοτήτων καθιστά τους εργαζόμενους πιο ανταγωνιστικούς, ιδιαίτερα σε τομείς όπου η τεχνολογική πρόοδος και η αυτοματοποίηση μεταβάλλουν τις απαιτήσεις των επαγγελμάτων.

Η αύξηση της αυτοματοποίησης σε κλάδους όπως η βιομηχανία και οι κατασκευές οδηγεί σε μείωση της ζήτησης για παραδοσιακές τεχνικές ειδικότητες, ενώ ταυτόχρονα δημιουργεί ανάγκη για νέες δεξιότητες που σχετίζονται με τη διαχείριση και συντήρηση αυτοματοποιημένων συστημάτων. Η ταχεία ανάπτυξη της αυτοματοποίησης μειώνει τη ζήτηση για παραδοσιακές τεχνικές ειδικότητες, όμως παράλληλα απαιτεί νέες δεξιότητες, όπως η διαχείριση αυτοματοποιημένων και έξυπνων συστημάτων ενεργειακής απόδοσης. Ενδεικτικά, στο πλαίσιο αυτό, το συγχρηματοδοτούμενο έργο BUS-REGRoUP – Δράση LIFE (BUILD UP Skills) εντάσσει αυτές τις εξελίξεις στον Εθνικό Οδικό Χάρτη, προτείνοντας κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση για τεχνίτες και μηχανικούς ώστε να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της καθαρής ενέργειας, της ψηφιακής τεχνολογίας και της αξιοποίησης πόρων. Η μη ισορροπία μεταξύ των προσόντων που διαθέτουν οι εργαζόμενοι και των απαιτήσεων των θέσεων εργασίας αποτελεί σημαντική διαρθρωτική πρόκληση. Ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων δηλώνει ότι διαθέτει περισσότερα προσόντα από όσα απαιτούνται για τη θέση εργασίας τους, γεγονός που υποδηλώνει την ύπαρξη φαινομένου υπερπροσόντων. Αυτό το φαινόμενο μπορεί να οδηγήσει σε υποαπασχόληση και χαμηλότερη παραγωγικότητα, ενώ παράλληλα αναδεικνύει την ανάγκη για καλύτερη σύζευξη μεταξύ της εκπαίδευσης και των πραγματικών αναγκών της αγοράς. Η ζήτηση για τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες διαφοροποιείται ανάλογα με τον κλάδο και το επίπεδο εξειδίκευσης. Οι προβολές απασχόλησης ανά επίπεδο δεξιοτήτων δείχνουν ότι η αγορά εργασίας θα συνεχίσει να απαιτεί εξειδικευμένο προσωπικό, ιδιαίτερα σε τομείς που σχετίζονται με την πράσινη οικονομία και τις νέες τεχνολογίες. Η αναγνώριση των χαρακτηριστικών και των τύπων πράσινων θέσεων εργασίας είναι απαραίτητη για την πραγματική αξιολόγηση της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων, καθώς οι νέες αυτές θέσεις απαιτούν συνδυασμό τεχνικών γνώσεων και καινοτόμων δεξιοτήτων.

Η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει ιδιαιτερότητες, όπως η μη υποχρεωτική δήλωση των κενών θέσεων, που δυσχεραίνει την ακριβή αποτύπωση των αναγκών σε τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες. Παράλληλα, η λειτουργία της αγοράς επηρεάζεται από τη διάκριση μεταξύ μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων, καθώς και από τα χαρακτηριστικά των ανέργων, τα οποία μελετώνται με βάση τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία. Ο κ. Ιωαννίδης Αλέξης και η κ. Οξούζη Ελένη (2023), επισημαίνουν ότι η κάλυψη των αναγκών της αγοράς σε δεξιότητες αποτελεί βασικό στόχο της σχετικής έρευνας, ενώ η ανάλυση των δεδομένων αποκαλύπτει την ανάγκη για συνεχή προσαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η ύπαρξη ισχυρού ενδιάμεσου επιπέδου προσόντων στην Ελλάδα περιορίζει τη συνολική επίδραση στις μεσαίες ειδικότητες, ωστόσο η μείωση της απασχόλησης σε παραδοσιακά τεχνικά επαγγέλματα λόγω αυτοματοποίησης καθιστά αναγκαία την αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Εάν οι προβλέψεις επιβεβαιωθούν, η αγορά εργασίας θα συνεχίσει να βρίσκεται σε ανισορροπία τα επόμενα χρόνια, γεγονός που ενισχύει τη σημασία της ευελιξίας και της διά βίου μάθησης για την απόκτηση νέων τεχνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων.

Η ανάλυση των στατιστικών δεδομένων και των προβολών απασχόλησης[16] καταδεικνύει ότι η ζήτηση για τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες παραμένει υψηλή, αλλά μεταβάλλεται ως προς το είδος και το επίπεδο εξειδίκευσης, ανάλογα με τις τεχνολογικές εξελίξεις και τις διαρθρωτικές αλλαγές της οικονομίας. Η συνεχής παρακολούθηση των αναγκών της αγοράς και η προσαρμογή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για την αποτελεσματική σύζευξη προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων.

5.1.2 Ψηφιακές δεξιότητες

Οι ψηφιακές δεξιότητες αποτελούν ένα από τα πιο κρίσιμα στοιχεία που διαμορφώνουν τη σύγχρονη αγορά εργασίας, καθώς η τεχνολογική πρόοδος και η ψηφιοποίηση των διαδικασιών επηρεάζουν σχεδόν κάθε τομέα της οικονομίας. Η ανάγκη για προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις απαιτήσεις της οικονομίας οδηγεί σε μια συνεχή αναθεώρηση της σύνθεσης των δεξιοτήτων, με τις ψηφιακές δεξιότητες να βρίσκονται στο επίκεντρο αυτής της διαδικασίας. Σύμφωνα με το CEDEFOP (2025)[17], οι δεξιότητες μεσαίου και υψηλού επιπέδου έχουν καταστεί βασικός μοχλός συμμετοχής στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία, διαμορφώνοντας τις προοπτικές απασχολησιμότητας και επαγγελματικής εξέλιξης.

Η ενίσχυση των ψηφιακών ικανοτήτων δεν αφορά μόνο την απόκτηση βασικών γνώσεων στη χρήση υπολογιστών, αλλά και την ανάπτυξη πιο σύνθετων ικανοτήτων, όπως η ανάλυση δεδομένων, η διαχείριση πληροφοριακών συστημάτων και η εξοικείωση με σύγχρονα εργαλεία λογισμικού. Η ανάλυση των δεδομένων της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα αποκαλύπτει ότι η ζήτηση για εργαζόμενους με ψηφιακές δεξιότητες αυξάνεται σταθερά, τόσο σε παραδοσιακούς όσο και σε αναδυόμενους κλάδους. Τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι οι εργοδότες αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία στην ικανότητα των εργαζομένων να ανταποκρίνονται στις τεχνολογικές εξελίξεις, γεγονός που επηρεάζει άμεσα το ποσοστό ικανοποίησης τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων. Η προσαρμογή των προγραμμάτων σπουδών και η διασύνδεση της εκπαίδευσης με τις ανάγκες της αγοράς αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για την αποτελεσματική ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων.

Η αναντιστοιχία μεταξύ των προσφερόμενων και των ζητούμενων δεξιοτήτων παραμένει σημαντική πρόκληση, καθώς συχνά παρατηρείται είτε υπερπροσφορά εργαζομένων με

[16]Δρ. Ελένη Δρακάκη, Καθηγητής Κωνσταντίνος Καραμάνης. ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. (2023) Διεθνείς εξελίξεις στα επαγγέλματα και στις δεξιότητες και η θέση της Ελλάδας

[17] https://doi.org/10.2801/2388199

γενικές ψηφιακές γνώσεις είτε έλλειψη εξειδικευμένων δεξιοτήτων που απαιτούνται σε συγκεκριμένους τομείς. Η ανάλυση με πολυωνυμική λογαριθμική ανάλυση επιβεβαιώνει ότι η σύνθεση του εργατικού δυναμικού μεταβάλλεται, με τις ψηφιακές δεξιότητες να αποτελούν καθοριστικό παράγοντα για την απασχολησιμότητα. Η ικανοποίηση των εργοδοτών από το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων των αποφοίτων παραμένει μέτρια, γεγονός που υπογραμμίζει την ανάγκη για συνεχή αναβάθμιση των γνώσεων και ικανοτήτων. Η συλλογή και ανάλυση δευτερογενών δεδομένων, όπως στατιστικά στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. και μικροδεδομένα ερευνών εργατικού δυναμικού, όπως ενδεικτικά προβολές απασχόλησης ανά επίπεδο δεξιοτήτων, επιτρέπουν την αποτύπωση της τρέχουσας κατάστασης και την εξαγωγή συστάσεων για τη βελτίωση των διαδικασιών εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η συζήτηση και ανάλυση των δεδομένων οδηγεί σε προτάσεις για την αναθεώρηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να ενισχύουν ουσιαστικά τις ψηφιακές δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού. Η διασφάλιση ότι οι απόφοιτοι επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορούν να αποκτούν πρόσβαση σε θέσεις εργασίας με υψηλή ψηφιακή ένταση και να παραμένουν παραγωγικοί θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα στην εφαρμογή πολιτικών για την ΕΕΚ. Η διατήρηση της απασχολησιμότητας και η ενίσχυση της διασύνδεσης με την αγορά εργασίας εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητα των ατόμων να αναπτύσσουν και να επικαιροποιούν τις ψηφιακές τους δεξιότητες, προκειμένου να ανταποκρίνονται στις διαρκώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της οικονομίας. Όπως επισημαίνει και το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ψηφιακών Ικανοτήτων DigComp 2.2, η συνεχής ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων στον ψηφιακό τομέα είναι απαραίτητη για την ενεργό συμμετοχή στην κοινωνία και την προσαρμογή σε νέες τεχνολογικές και επαγγελματικές απαιτήσεις (Vuorikari, Kluzer, & Punie, 2022).

5.1.3 Οριζόντιες δεξιότητες (soft skills)

Οι οριζόντιες δεξιότητες, γνωστές και ως soft skills, αποτελούν κρίσιμο παράγοντα για την προσαρμοστικότητα και την απασχολησιμότητα των εργαζομένων στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Το εύρος που καλύπτουν περιλαμβάνει δεξιότητες όπως η *επικοινωνία*, η *συνεργασία*, η *επίλυση προβλημάτων*, η *προσαρμοστικότητα*, η *δημιουργικότητα* και η *διαχείριση χρόνου*, οι οποίες δεν περιορίζονται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, αλλά διατρέχουν οριζόντια το σύνολο των επαγγελματικών δραστηριοτήτων.

Η Δρ. Δρακάκη Ελένη και ο καθηγητής Καραμάνης Κωνσταντίνος (2023), επισημαίνουν ότι οι οριζόντιες δεξιότητες είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική εφαρμογή της γνώσης και την προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς, καθώς και για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των εργαζομένων. Η αυξανόμενη σημασία των οριζόντιων δεξιοτήτων συνδέεται άμεσα με τις τεχνολογικές καινοτομίες και την ψηφιοποίηση, που μετασχηματίζουν τα καθήκοντα και τις απαιτήσεις σε όλα τα επαγγέλματα. Η ψηφιοποίηση, για παράδειγμα, απαιτεί από τους εργαζόμενους όχι μόνο τεχνικές γνώσεις αλλά και ικανότητες προσαρμογής σε νέα περιβάλλοντα εργασίας, διαχείρισης πληροφοριών και συνεργασίας σε πολυεπιστημονικές ομάδες. Όπως αναφέρεται στο DigComp 2.2 (2023), η ψηφιακή ικανότητα περιλαμβάνει όχι μόνο την τεχνική επάρκεια, αλλά και «τη συνειδητή, κριτική και υπεύθυνη χρήση και εμπλοκή με τις ψηφιακές τεχνολογίες για τη μάθηση, την εργασία και τη συμμετοχή στην κοινωνία», με έμφαση στον γραμματισμό πληροφοριών, την επικοινωνία και συνεργασία, την δημιουργία περιεχομένου, την ψηφιακή ασφάλεια και την επίλυση προβλημάτων». Επιπλέον, το πλαίσιο τονίζει ότι η συνεργασία σε ψηφιακά περιβάλλοντα απαιτεί δεξιότητες όπως:

- χρήση ψηφιακών εργαλείων για κατανομή ευθυνών σε ομάδες,
- αξιοποίηση εφαρμογών όπως κοινόχρηστοι οπτικοί πίνακες, καθώς και
- ικανότητα συμμετοχής σε συλλογικές διεργασίες παραγωγής γνώσης.

Η τάση αυτή οδηγεί στη δημιουργία θέσεων εργασίας με μεγαλύτερη ένταση δεξιοτήτων, ακόμα και σε παραδοσιακά χειρωνακτικές ή χαμηλής ειδίκευσης επαγγελματικές κατηγορίες. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα δεδομένα, η αγορά εργασίας αναγνωρίζει ολοένα και περισσότερο την αξία των οριζόντιων δεξιοτήτων, καθώς αυτές συμβάλλουν στην ανθεκτικότητα των εργαζομένων απέναντι στις διαρθρωτικές αλλαγές και στην κοινωνική δικαιοσύνη. Η ανάπτυξη τέτοιων δεξιοτήτων θεωρείται απαραίτητη για τη βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, καθώς επιτρέπει στους εργαζόμενους να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις νέες προκλήσεις και να αξιοποιούν ευκαιρίες που προκύπτουν από τις αλλαγές στην αγορά. Το στρατηγικό σχέδιο για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού δίνει έμφαση στην κατάρτιση εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών, ώστε να ενισχυθεί η μετάδοση και η καλλιέργεια των οριζόντιων δεξιοτήτων σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η ανάλυση της ελληνικής αγοράς εργασίας δείχνει ότι η ζήτηση για οριζόντιες δεξιότητες αυξάνεται διαρκώς, καθώς οι εργοδότες αναζητούν εργαζόμενους που μπορούν να λειτουργήσουν αποτελεσματικά σε δυναμικά και πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα.

Ο κ. Ιωαννίδης Αλέξης και η κ. Οξούζη Ελένη (2023), αναφέρουν ότι η προσαρμοστικότητα και η ικανότητα διαχείρισης αλλαγών αποτελούν βασικά κριτήρια επιλογής προσωπικού, ιδιαίτερα σε επαγγέλματα που επηρεάζονται έντονα από τις τεχνολογικές εξελίξεις. Η έλλειψη οριζόντιων δεξιοτήτων μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη ανεργία, καθώς οι εργαζόμενοι που δεν διαθέτουν αυτές τις δεξιότητες δυσκολεύονται να ανταποκριθούν στις νέες απαιτήσεις της αγοράς. Ο OECD εστιάζει στον τομέα των «πράσινων δεξιοτήτων», οι οποίες συχνά περιλαμβάνουν οριζόντιες δεξιότητες όπως η περιβαλλοντική συνείδηση, η ομαδικότητα και η ικανότητα επίλυσης σύνθετων προβλημάτων που σχετίζονται με τη βιωσιμότητα[18]. Η ενσωμάτωση τέτοιων δεξιοτήτων στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης θεωρείται αναγκαία για την προετοιμασία του εργατικού δυναμικού για τις μελλοντικές προκλήσεις της πράσινης μετάβασης. Ο Δρ. Κώτσιος Βάιος (2024), επισημαίνει ότι η αύξηση του μεριδίου των απασχολούμενων με υψηλές δεξιότητες, στις οποίες περιλαμβάνονται και οι οριζόντιες δεξιότητες, αποτελεί βασική τάση της αγοράς εργασίας, ενώ ταυτόχρονα μειώνεται το μερίδιο των εργαζομένων με χαμηλότερες ή μεσαίες δεξιότητες. Αυτό υποδηλώνει ότι η επένδυση στην ανάπτυξη οριζόντιων δεξιοτήτων είναι κρίσιμη για τη διατήρηση της απασχολησιμότητας και τη μείωση του κινδύνου ανεργίας, ιδιαίτερα για τα άτομα που ανήκουν σε επαγγελματικές ομάδες μεσαίου επιπέδου δεξιοτήτων. Θα μπορούσε να γίνει, επίσης, αναφορά στις ικανότητες επιχειρηματικότητας και στο αντίστοιχο ευρωπαϊκό πλαίσιο ικανοτήτων EntreComp, το οποίο περιγράφει την επιχειρηματικότητα ως οριζόντια ικανότητα, χρήσιμη σε όλους τους τομείς της ζωής. Όπως αναφέρεται στην έκθεση, το EntreComp στοχεύει να ενισχύσει τις «οριζόντιες δεξιότητες και τρόπους σκέψης» που προωθούν τη βιώσιμη απασχολησιμότητα και την προσωπική ανάπτυξη. Οι ικανότητες αυτές είναι ιδιαίτερα σημαντικές στο σύγχρονο, διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον εργασίας και συνδέονται με τη δυνατότητα του ατόμου να μετατρέπει ιδέες σε δράση, δημιουργώντας αξία κοινωνική, πολιτιστική ή οικονομική[19].Η συστηματική συλλογή και ανάλυση δευτερογενών δεδομένων, όπως στατιστικά στοιχεία

[18] Ο OECD ακολουθεί τους ορισμούς της ILO ή του CEDEFOP, ανάλογα με τη δημοσίευση και επικεντρώνεται περισσότερο στις «πράσινες δεξιότητες» παρά στις «πράσινες θέσεις εργασίας» (Δ.ΥΠ.Α.) (2023) *Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας. Επικαιροποίηση 2023*

[19] Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework (EUR 27939 EN). Publications Office of the European Union.

και εκθέσεις, επιβεβαιώνει ότι οι οριζόντιες δεξιότητες αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των δεξιοτήτων σε ζήτηση και διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην προσαρμογή της αγοράς εργασίας στις σύγχρονες προκλήσεις.

5.2 Ανάλυση προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων

5.2.1 Βασικοί Οικονομικοί Τομείς και Πρότυπα Απασχόλησης

Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μια ποικιλόμορφη τομεακή σύνθεση, με διακριτά πρότυπα αύξησης και συρρίκνωσης της απασχόλησης σε διαφορετικούς κλάδους. Η ανάλυση των τάσεων της απασχόλησης από το 2015 έως το 2035 αποκαλύπτει ότι, ενώ η συνολική απασχόληση στην Ελλάδα προβλέπεται να παραμείνει σχετικά σταθερή, η δυναμική ανά τομέα είναι πιο λεπτή[20]. Οι κατασκευές αναμένεται να παρουσιάσουν την πιο ισχυρή ανάπτυξη, με μέση ετήσια αύξηση περίπου 1,1%. Η μεταποίηση αναμένεται επίσης να επεκταθεί, αν και με βραδύτερο ρυθμό περίπου 0,5% ετησίως. Αντίθετα, τομείς όπως οι Υπηρεσίες Διανομής & Μεταφορών και οι Μη Εμπορεύσιμες Υπηρεσίες προβλέπεται να αυξηθούν κατά 0,3% ετησίως, υποδεικνύοντας μια πιο μέτρια αλλά σταθερή ζήτηση για εργασία σε αυτούς τους τομείς.

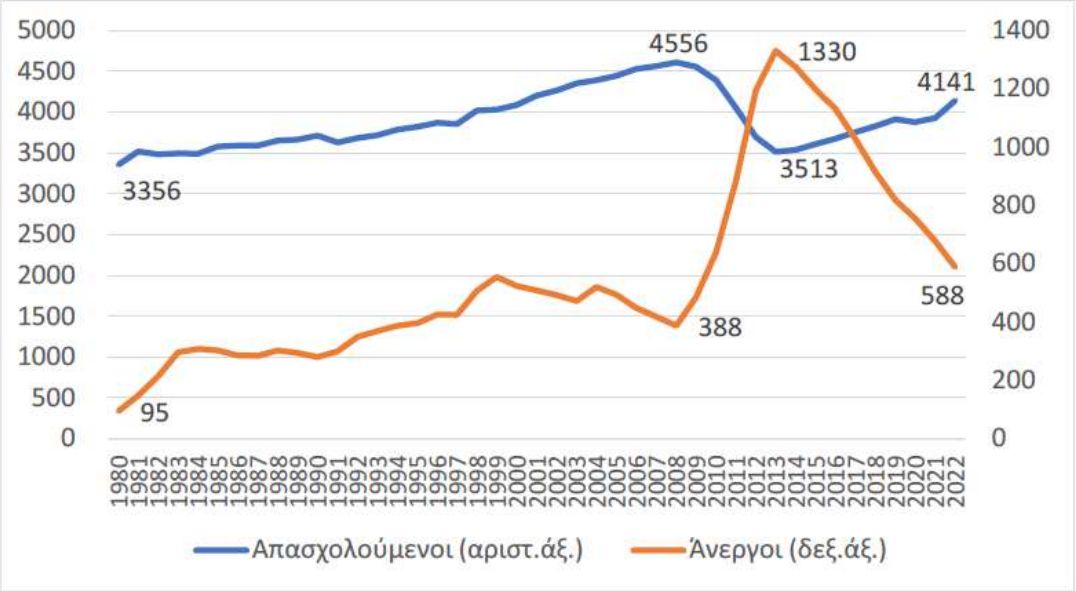
Η εξέλιξη των προτύπων απασχόλησης επηρεάζεται περαιτέρω από την εφαρμογή στοχευμένων πρωτοβουλιών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.). Το υπό διαβούλευση Στρατηγικό Σχέδιο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και Διά Βίου Μάθηση, όπως περιγράφεται για την περίοδο 2025-2027, δίνει έμφαση στην Ολιστική αναβάθμιση της Ε.Ε.Κ. και Δ.Β.Μ, την Αύξηση της εξωστρέφειας και της συνεργασίας, την ενίσχυση της ισότιμης πρόσβασης και συμπερίληψης, την προώθηση του ψηφιακού μετασχηματισμού και της πράσινης μετάβασης και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της διακυβέρνησης. Αυτές οι πρωτοβουλίες έχουν σχεδιαστεί για να ανταποκριθούν στις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας, με στόχο να αυξηθεί η απασχολησιμότητα μέσω ποιοτικής και προσαρμοσμένης εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επιπλέον, στοχεύουν στην υποστήριξη της οικονομικής ανάπτυξης και της καινοτομίας, ενισχύοντας τις δεξιότητες που απαιτούν οι επιχειρήσεις και οι νέες τεχνολογίες. Παράλληλα, προωθούν την κοινωνική ένταξη και την ισότητα ευκαιριών. Συμβάλλουν στον ψηφιακό και πράσινο μετασχηματισμό, ενσωματώνοντας νέες τεχνολογίες και βιώσιμες πρακτικές στην εκπαίδευση και κατάρτιση. Τέλος, διασφαλίζουν τη συνεχή βελτίωση και ποιότητα της εκπαίδευσης μέσω αξιολόγησης, καινοτομιών και συνεργασιών, προσαρμόζοντας το πλαίσιο στις απαιτήσεις της περιόδου 2025-2027 και δίνοντας καλύτερες ευκαιρίες μάθησης και εργασίας σε όλους τους πολίτες.

Υπάρχει μια ομάδα ατόμων που, ενώ επί του παρόντος είναι άνεργα ή οικονομικά ανενεργά, έχουν την ικανότητα να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας. Αυτή η ομάδα ατόμων αποτελείται από άτομα που έχουν σταματήσει να αναζητούν εργασία επειδή θεωρούν ότι δεν υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις, άτομα που επιθυμούν εργασία αλλά δεν είναι άμεσα διαθέσιμα αλλά και άτομα που εργάζονται μερικώς. Αυτή η λανθάνουσα προσφορά εργασίας αποτελεί έναν πιθανό πόρο για τους τομείς που αντιμετωπίζουν ανάπτυξη ή ελλείψεις δεξιοτήτων. Η δυναμική μεταξύ του διαθέσιμου ανθρώπινου κεφαλαίου και της ζήτησης ανά τομέα είναι κρίσιμη για την κατανόηση τόσο των τρεχόντων προτύπων απασχόλησης όσο και του μελλοντικού σχεδιασμού του εργατικού δυναμικού. Τα διαχρονικά δεδομένα για τους αριθμούς απασχόλησης, που εκτείνονται σε αρκετές δεκαετίες, παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες για τις κυκλικές και διαρθρωτικές αλλαγές στην ελληνική οικονομία. Για παράδειγμα, τα στοιχεία απασχόλησης από το 1980 έως το 2022 απεικονίζουν διακυμάνσεις που αντιστοιχούν σε ευρύτερους οικονομικούς κύκλους,

[20] *CEDEFOP*. (2025) Πρόβλεψη δεξιοτήτων για το 2025, Ελλάδα

πολιτικές παρεμβάσεις και τομεακές μετατοπίσεις. Αυτές οι τάσεις επιβεβαιώνονται περαιτέρω από τις προβλέψεις για την περίοδο 2023-2026, οι οποίες υπογραμμίζουν τις αναμενόμενες αλλαγές στην απασχόληση σε βασικούς τομείς. Ο τομέας της υγείας, συμπεριλαμβανομένων επαγγελμάτων όπως οι γιατροί και άλλοι εργαζόμενοι στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, έχει υποστεί σημαντικό μετασχηματισμό τόσο ως προς τα επίπεδα απασχόλησης όσο και ως προς τα απαιτούμενα σύνολα δεξιοτήτων κατά την περίοδο 2010-2020. Αυτή η τομεακή εξέλιξη αντανακλά ευρύτερες μετατοπίσεις στις κοινωνικές ανάγκες, τις τεχνολογικές εξελίξεις και τις πολιτικές προτεραιότητες. Η αλληλεπίδραση μεταξύ της τομεακής ζήτησης και των επαγγελματικών απαιτήσεων απαιτεί συνεχή παρακολούθηση και προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι απόφοιτοι διαθέτουν τις ικανότητες που απαιτεί η αγορά εργασίας.

Πίνακας 11: Απασχολούμενοι και άνεργοι 15-74 ετών (σε χιλ.)



Πηγή: ΟΟΣΑ

Οι μηχανισμοί για τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας, όπως ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στον εντοπισμό των αναδυόμενων τάσεων και στην ενημέρωση των πολιτικών απαντήσεων. Αυτοί οι μηχανισμοί βασίζονται σε έναν συνδυασμό ποσοτικής ανάλυσης δεδομένων και ποιοτικών αξιολογήσεων για την αποτύπωση του εξελισσόμενου τοπίου των ευκαιριών απασχόλησης και των απαιτήσεων σε δεξιότητες. Επιπλέον, η ευθυγράμμιση μεταξύ δεξιοτήτων και ζήτησης στην αγορά εργασίας επηρεάζεται από τη δομή και την ανταπόκριση του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης. Η ενσωμάτωση των σχολίων από τους ενδιαφερόμενους φορείς της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών και των τομεακών οργανώσεων, είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί ότι τα προγράμματα σπουδών κατάρτισης παραμένουν σχετικά και αποτελεσματικά. Η συνεχής αξιολόγηση των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων και ο εντοπισμός κενών στην αγορά εργασίας είναι κεντρικής σημασίας για την ανάπτυξη στοχευμένων παρεμβάσεων που αποσκοπούν στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας και στην υποστήριξη της οικονομικής ανάπτυξης.

Η βιβλιογραφία επισημαίνει επίσης τη σημασία της αντιμετώπισης της ανεργίας και της υποαπασχόλησης μέσω της στρατηγικής ανάπτυξης δεξιοτήτων που έχουν ζήτηση σε όλους τους αναπτυσσόμενους τομείς. Ο εντοπισμός βασικών οικονομικών τομέων με αναπτυξιακό δυναμικό, σε συνδυασμό με την παροχή σχετικής κατάρτισης και ευκαιριών αναβάθμισης δεξιοτήτων, είναι θεμελιώδης για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων της αγοράς εργασίας. Η

Δρ. Δρακάκη Ελένη και ο καθηγητής Καραμάνης Κωνσταντίνος (2023), υποδεικνύουν ότι οι ποιοτικές αλλαγές στα επαγγέλματα και τις ανάγκες σε δεξιότητες απαιτούν μια προληπτική προσέγγιση στην ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, με έμφαση στην προσαρμοστικότητα και τη διά βίου μάθηση.

Συνοψίζοντας, η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει μια σύνθετη αλληλεπίδραση μεταξύ της τομεακής ανάπτυξης, των προτύπων απασχόλησης και των απαιτήσεων σε δεξιότητες. Η στρατηγική εστίαση στην επαγγελματική εκπαίδευση, η κινητοποίηση των διαθέσιμων ανθρώπινων πόρων και η συνεχής παρακολούθηση των τάσεων της αγοράς εργασίας είναι όλα αναπόσπαστα στοιχεία για την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών προκλήσεων και τη διασφάλιση καλύτερης ευθυγράμμισης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων.

5.2.2 Τάσεις στα Επαγγέλματα και τα Αναδυόμενα Επαγγέλματα

Αναλύσεις της ελληνικής αγοράς εργασίας, όπως ενδεικτικά του CEDEFOP. (2025) *Πρόβλεψη δεξιοτήτων για το 2025, Ελλάδα* και της Δρ. Ελένη Δρακάκη, Καθηγητής Κωνσταντίνος Καραμάνης. ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. (2023) *Διεθνείς εξελίξεις στα επαγγέλματα και στις δεξιότητες και η θέση της Ελλάδας*, αποκαλύπτουν σημαντικές μετατοπίσεις στις επαγγελματικές τάσεις, οι οποίες οφείλονται τόσο σε μακροοικονομικούς παράγοντες όσο και σε εξελίξεις ανά τομέα. Η αύξηση της απασχόλησης δεν είναι ομοιόμορφη σε όλους τους τομείς ή τα επαγγέλματα. Αντίθετα, διαμορφώνεται από έναν συνδυασμό συνολικής οικονομικής επίδοσης, διατομεακών μετατοπίσεων απασχόλησης και εξελισσόμενων επαγγελματικών δομών εντός των τομέων. Αυτές οι δυναμικές επηρεάζονται περαιτέρω από τις τεχνολογικές εξελίξεις, την ψηφιοποίηση και τη μετάβαση προς μια οικονομία που προσανατολίζεται περισσότερο στις υπηρεσίες, οι οποίες συλλογικά μεταβάλλουν τη ζήτηση για συγκεκριμένα σύνολα δεξιοτήτων και επαγγέλματα. Μια αξιοσημείωτη τάση είναι η αυξανόμενη πόλωση της επαγγελματικής ζήτησης. Αφενός, υπάρχει αυξανόμενη ανάγκη για επαγγέλματα υψηλότερου επιπέδου, ιδίως εκείνα που απαιτούν προηγμένες ψηφιακές και γνωστικές δεξιότητες. Αυτό είναι εμφανές σε τομείς που βρίσκονται σε ψηφιακό μετασχηματισμό, όπου οι εξειδικευμένοι ρόλοι γίνονται πιο σημαντικοί και το μερίδιο τέτοιων επαγγελμάτων διευρύνεται. Αντίθετα, υπάρχει μια αισθητή μείωση της ζήτησης για επαγγέλματα χαμηλότερου επιπέδου και ορισμένα ενδιάμεσα επαγγέλματα, ειδικά εκείνα που υποστηρίζουν κυρίως την παραγωγή και τις βασικές λειτουργίες παροχής υπηρεσιών. Η μείωση αυτών των ρόλων αποδίδεται στον αυτοματισμό, τη βελτιστοποίηση των διαδικασιών και την ευρύτερη στροφή προς δραστηριότητες έντασης γνώσης. Παρά τη συνολική μείωση σε ορισμένους ρόλους χαμηλής και μεσαίας ειδίκευσης, ορισμένες λειτουργικές και προσανατολισμένες στις υπηρεσίες θέσεις εργασίας συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν έντονες ελλείψεις, πιθανώς λόγω διαρθρωτικών αναντιστοιχιών μεταξύ του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού και των ειδικών απαιτήσεων αυτών των θέσεων εργασίας.

Οι προβλέψεις για τα επόμενα χρόνια δείχνουν ότι η ελληνική οικονομία αναμένεται να συνεχίσει να δημιουργεί θέσεις που απαιτούν χαμηλότερα επίπεδα εξειδίκευσης, αν και η σχετική ζήτηση για εργαζόμενους χαμηλής ειδίκευσης αναμένεται να μειωθεί σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη. Αυτή η προοπτική αντικατοπτρίζει τη συνύπαρξη της επίμονης ζήτησης σε ορισμένους παραδοσιακούς τομείς με την εμφάνιση νέων επαγγελμάτων σε τομείς που ευθυγραμμίζονται με την ανάπτυξη του τεχνολογικού τομέα και του τομέα των υπηρεσιών. Τα αποτελέσματα από τις έρευνες εργατικού δυναμικού και την ανάλυση δευτερογενών δεδομένων υπογραμμίζουν τη σημασία της παρακολούθησης τόσο των ποσοτικών όσο και των ποιοτικών αλλαγών στην επαγγελματική ζήτηση, καθώς αυτές οι μετατοπίσεις έχουν άμεσες επιπτώσεις στην επαγγελματική κατάρτιση και τον προγραμματισμό του εργατικού δυναμικού.

Ο συνεχιζόμενος μετασχηματισμός του επαγγελματικού τοπίου διαμορφώνεται επίσης από τις ευρύτερες τάσεις της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, όπως επισημαίνεται σε πρόσφατες θεωρητικές ανασκοπήσεις και εμπειρικές μελέτες, όπως στη μελέτη των Δρ. Ελένη Δρακάκη και Καθηγητή Κωνσταντίνου Καραμάνη (2023). Η αυξανόμενη εξειδίκευση εντός των τομέων, ιδίως στα επαγγέλματα υγείας και στα ψηφιακά επαγγέλματα, αναμένεται να οδηγήσει σε μια πιο διαφοροποιημένη επαγγελματική δομή. Ωστόσο, ορισμένοι παραδοσιακοί ρόλοι, όπως οι συνεργαζόμενοι επαγγελματίες υγείας (βοηθητικά ιατρικά επαγγέλματα, τεχνικοί ραδιολόγοι, νοσοκόμες, τεχνικοί μηχανημάτων υγείας), ενδέχεται να παρουσιάσουν μείωση της απασχόλησης, αντανακλώντας τις μεταβαλλόμενες τομεακές προτεραιότητες και την τεχνολογική ολοκλήρωση. Οι διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους και τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη είναι απαραίτητες για τον εντοπισμό τοπικών και ειδικών ανά τομέα αναγκών, καθώς και για την αντιμετώπιση μεμονωμένων αναντιστοιχιών δεξιοτήτων που ενδέχεται να μην αποτυπώνονται από συγκεντρωτικά δεδομένα. Αυτές οι συνεργατικές προσπάθειες συμβάλλουν σε μια πιο λεπτομερή κατανόηση των αναδυόμενων επαγγελμάτων και βοηθούν στην ενημέρωση στοχευμένων παρεμβάσεων στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Η αλληλεπίδραση μεταξύ μακροοικονομικών μεταβλητών, όπως το Α.Ε.Π. και ο πληθωρισμός, και τάσεων απασχόλησης ανά τομέα περιπλέκει περαιτέρω τις επαγγελματικές προοπτικές. Η συνεχής παρακολούθηση αυτών των μεταβλητών, παράλληλα με λεπτομερή δεδομένα της αγοράς εργασίας, είναι ζωτικής σημασίας για την πρόβλεψη μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες και την ευθυγράμμιση των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων με τη ζήτηση της αγοράς εργασίας. Τα στοιχεία υποδηλώνουν ότι, ενώ ορισμένα παραδοσιακά επαγγέλματα συρρικνώνονται, προκύπτουν νέες ευκαιρίες σε εξειδικευμένους και τεχνολογικά προηγμένους τομείς, γεγονός που καθιστά απαραίτητες προσαρμοστικές στρατηγικές στην ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού και στον σχεδιασμό πολιτικής. Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και η επανειδίκευση είναι απαραίτητες για να διασφαλιστεί ότι το εργατικό δυναμικό, μπορεί να προσαρμοστεί στην ταχεία αναδιάρθρωση των οικονομικών τομέων, να υποστηρίξει την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση και να διατηρήσει την ανταγωνιστικότητα σε μια μεταβαλλόμενη παγκόσμια οικονομία. Αυτές οι προσπάθειες θα συμβάλουν επίσης στην κοινωνική ισότητα, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να έχουν πρόσβαση σε νέες ευκαιρίες σε αναδυόμενες βιομηχανίες [21]

5.2.3 Επαγγέλματα με υψηλή ζήτηση

Η ανάλυση των επαγγελμάτων με υψηλή ζήτηση στην ελληνική αγορά εργασίας αποκαλύπτει σημαντικές μεταβολές στη διάρθρωση της απασχόλησης, οι οποίες σχετίζονται άμεσα με τις ανάγκες της οικονομίας και την εξέλιξη των δεξιοτήτων που απαιτούνται. Τα τελευταία χρόνια, παρατηρείται μια σαφής τάση μείωσης της συμμετοχής των επαγγελμάτων που απαιτούν υψηλά προσόντα, γεγονός που υποδηλώνει μεταβολές στη ζήτηση για εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό. Παράλληλα, η συνολική εικόνα της θέσης κάθε επαγγέλματος στην ελληνική δομή απασχόλησης αναδεικνύει ότι ορισμένοι τομείς διατηρούν ή και ενισχύουν τη ζήτησή τους, αντανακλώντας τις διαρθρωτικές ανάγκες της αγοράς. Η κατανομή των απασχολούμενων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και άνω ανά επίπεδο δεξιοτήτων φανερώνει ότι τα επαγγέλματα που απαιτούν ανώτερες γνωστικές και τεχνικές δεξιότητες παραμένουν σε υψηλή ζήτηση, ιδιαίτερα σε τομείς που σχετίζονται με τις υπηρεσίες, την τεχνολογία και την υγεία.

[21] Cedefop (2023). Skills in transition: the way to 2035

Η ανάλυση της αγοράς εργασίας επιτρέπει την κατανόηση των μετατοπίσεων στη ζήτηση, καθώς και την ανάδειξη των επαγγελμάτων που παρουσιάζουν ανθεκτικότητα ή δυναμική ανάπτυξης. Οι γνωστικές δεξιότητες του ατόμου, που είναι κρίσιμες για την απόδοσή του στην αγορά εργασίας, αποτελούν βασικό παράγοντα για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας και την κάλυψη των αναγκών της αγοράς. Σύμφωνα με τον Δρ. Κώτσιο Βάιο (2024), η εκτίμηση της εξέλιξης της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας για την επόμενη τετραετία αναδεικνύει ότι τα επαγγέλματα που απαιτούν υψηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων διατηρούν τη σημασία τους, ενώ οι θέσεις που σχετίζονται με χαμηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων παρουσιάζουν συνεχή μείωση. Αυτό το φαινόμενο συνδέεται με τη γενικότερη τάση της αγοράς να προσανατολίζεται σε επαγγέλματα που απαιτούν εξειδίκευση, διά βίου μάθηση και προσαρμοστικότητα στις τεχνολογικές καινοτομίες. Η πολυεπίπεδη ανάλυση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, όπως παρουσιάζεται από τον κ. Αλέξη Ιωαννίδη και την κ. Ελένη Οξούζη (2023), επισημαίνει ότι τα επαγγέλματα με υψηλή ζήτηση συνδέονται συχνά με χαμηλότερο κίνδυνο ανεργίας, καθώς ανταποκρίνονται καλύτερα στις διαρθρωτικές ανάγκες της οικονομίας. Η συνολική εικόνα της δομής απασχόλησης, όπως περιγράφεται από τους ίδιους συγγραφείς, επιβεβαιώνει ότι η ζήτηση για επαγγέλματα που απαιτούν εξειδικευμένες δεξιότητες παραμένει σταθερή ή αυξάνεται, ιδιαίτερα σε τομείς που σχετίζονται με την παροχή υπηρεσιών και την τεχνολογική ανάπτυξη.

Η συλλογή και ανάλυση δευτερογενών δεδομένων, επιτρέπει την τεκμηρίωση των τάσεων αυτών και τη διαμόρφωση στρατηγικών για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Η κατανόηση των αναγκών της αγοράς και η προσαρμογή των επαγγελματικών προσόντων στις απαιτήσεις της συμβάλλει στη βελτίωση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος τόσο των επαγγελματιών όσο και των παρόχων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι επαγγελματικές δεξιότητες που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς αποτελούν βασικό παράγοντα για τη διατήρηση της απασχολησιμότητας και την ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης. Συνοψίζοντας τα παραπάνω, η ανάλυση της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων καταδεικνύει ότι τα επαγγέλματα με υψηλή ζήτηση χαρακτηρίζονται από την ανάγκη για ανώτερες γνωστικές, τεχνικές και προσαρμοστικές δεξιότητες, ενώ η διαρκής παρακολούθηση των τάσεων της αγοράς είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική χάραξη πολιτικών απασχόλησης και εκπαίδευσης.

5.2.4 Επαγγέλματα με πλεόνασμα εργατικού δυναμικού

Η ύπαρξη επαγγελμάτων με πλεόνασμα εργατικού δυναμικού αποτελεί ένα από τα πιο χαρακτηριστικά φαινόμενα της σύγχρονης αγοράς εργασίας, αντανακλώντας τις διαρθρωτικές ανισορροπίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων. Η ανάλυση των σχετικών δεδομένων αποκαλύπτει ότι σε ορισμένες επαγγελματικές ομάδες παρατηρείται υπερπροσφορά εργαζομένων, η οποία δεν συνοδεύεται από αντίστοιχη ζήτηση, οδηγώντας σε φαινόμενα υποαπασχόλησης και ετεροαπασχόλησης.

Η υποαπασχόληση, δηλαδή η μη αξιοποίηση των προσόντων του εργατικού δυναμικού, αποτελεί σαφή ένδειξη ότι οι δεξιότητες που διαθέτουν οι εργαζόμενοι δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς. Η ανάλυση της ηλικιακής σύνθεσης και άλλων χαρακτηριστικών των επαγγελματικών ομάδων επιτρέπει τον εντοπισμό των επαγγελμάτων όπου παρατηρείται πλεόνασμα εργατικού δυναμικού. Η προσέγγιση αυτή βασίζεται στη συλλογή και επεξεργασία δευτερογενών δεδομένων, όπως στατιστικά στοιχεία απασχόλησης, επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιότητες που έχουν αποκτήσει τα άτομα. Η σύνδεση του επαγγέλματος και του κλάδου με το επίπεδο δεξιοτήτων, όπως αυτό προκύπτει από το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, αναδεικνύει τις επαγγελματικές κατηγορίες όπου η προσφορά υπερβαίνει τη ζήτηση. Σύμφωνα με τις εμπειρικές παρατηρήσεις, επαγγέλματα που σχετίζονται με χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης ή παραδοσιακούς

τομείς της οικονομίας εμφανίζουν συχνότερα πλεόνασμα εργατικού δυναμικού. Οι προβλέψεις για την αγορά εργασίας σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις ΗΠΑ επιβεβαιώνουν ότι η τεχνολογική πρόοδος και οι μεταβολές στη διάρθρωση της οικονομίας οδηγούν σε μείωση της ζήτησης για ορισμένες επαγγελματικές ομάδες, ενώ ταυτόχρονα αυξάνουν την ανάγκη για νέες δεξιότητες. Η ανισορροπία αυτή εντείνεται όταν οι εργαζόμενοι δεν προσαρμόζονται έγκαιρα στις νέες απαιτήσεις, με αποτέλεσμα να συσσωρεύεται πλεονάζον εργατικό δυναμικό σε επαγγέλματα που φθίνουν. Επομένως, καθίσταται αναγκαία η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και η επανειδίκευση των εργαζομένων.

Η ύπαρξη πλεονάσματος εργατικού δυναμικού συνδέεται επίσης με τους κανόνες πρόσβασης στην αγορά εργασίας και τις διαδικασίες αδειοδότησης, οι οποίοι ενίοτε περιορίζουν τη δυνατότητα μετακίνησης των εργαζομένων σε άλλους τομείς. Επιπλέον, η ανεπάρκεια μηχανισμών ανίχνευσης των αναγκών των καταρτιζόμενων και των μη μαθησιακών τους αναγκών, όπως οικονομικές ή ψυχικές, δυσχεραίνει την αποτελεσματική προσαρμογή του εργατικού δυναμικού. Η ανταπόκριση στις ανάγκες της αγοράς αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για τη μείωση του πλεονάσματος εργατικού δυναμικού. Η πολυεπίπεδη ανάλυση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα αναδεικνύει ότι ο κίνδυνος ανεργίας είναι αυξημένος σε επαγγέλματα με πλεόνασμα εργατικού δυναμικού, ενώ οι προοπτικές τους παραμένουν περιορισμένες. Η διερεύνηση των βασικών χαρακτηριστικών των ανέργων, όπως το επίπεδο εκπαίδευσης και η επαγγελματική εμπειρία, συμβάλλει στην κατανόηση των αιτίων που οδηγούν στη συσσώρευση εργατικού δυναμικού σε συγκεκριμένες επαγγελματικές ομάδες.

Οι τάσεις της αγοράς εργασίας, όπως αποτυπώνονται σε στατιστικά στοιχεία και εκθέσεις, επιβεβαιώνουν τη διαρκή ανάγκη για προσαρμογή των δεξιοτήτων στις απαιτήσεις της οικονομίας. Η ετεροαπασχόληση, δηλαδή η απασχόληση σε εργασία που δεν είναι αντίστοιχη με τις δεξιότητες ή το εκπαιδευτικό επίπεδο του ατόμου, αποτελεί ένα ακόμη σύμπτωμα του πλεονάσματος εργατικού δυναμικού. Η ύπαρξη τέτοιων φαινομένων υπογραμμίζει την ανάγκη για συνεχή παρακολούθηση των τάσεων της αγοράς και την ανάπτυξη πολιτικών που θα ενισχύσουν την αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων.

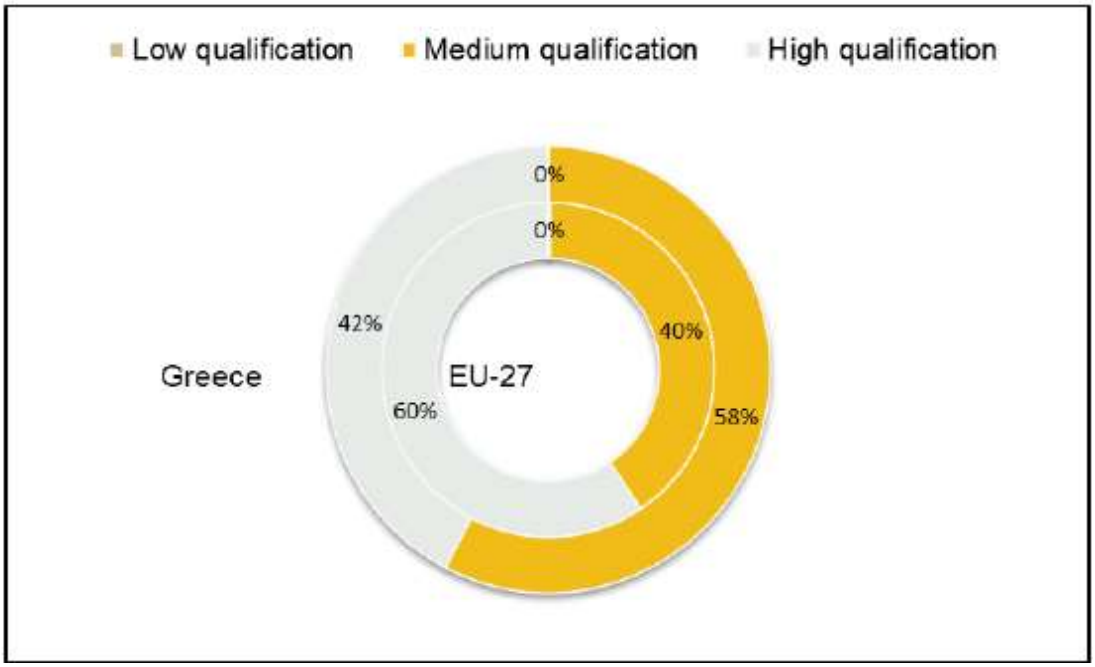
5.2.5 Προβλεπόμενες τάσεις ως το 2035

Οι προβλεπόμενες τάσεις στην αγορά εργασίας έως το 2035 διαμορφώνονται από μια σειρά παραγόντων που σχετίζονται με τη ζήτηση και την προσφορά δεξιοτήτων, τις τεχνολογικές εξελίξεις και τις δημογραφικές μεταβολές. Η ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων αποκαλύπτει ότι η αγορά εργασίας στην Ελλάδα θα συνεχίσει να μεταβάλλεται, με σημαντικές επιπτώσεις στις απαιτούμενες δεξιότητες και τα επίπεδα προσόντων. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, η πλειονότητα των νέων θέσεων εργασίας που θα δημιουργηθούν έως το 2035 θα απαιτεί μεσαίου επιπέδου προσόντα.

Συγκεκριμένα, εκτιμάται ότι περίπου το 58% των συνολικών νέων θέσεων εργασίας θα απαιτούν μεσαία προσόντα, ποσοστό που υπερβαίνει κατά 18 ποσοστιαίες μονάδες τον μέσο όρο της ΕΕ-27. Παράλληλα, το 42% των θέσεων θα απαιτεί υψηλού επιπέδου προσόντα, ενώ δεν προβλέπεται ζήτηση για θέσεις με χαμηλά προσόντα σε αυτό το χρονικό ορίζοντα (Πίνακας 12). Αυτή η μετατόπιση αντανακλά τη γενικότερη τάση αναβάθμισης των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας, καθώς οι τεχνολογικές καινοτομίες και οι αλλαγές στις παραγωγικές διαδικασίες ενισχύουν τη ζήτηση για πιο εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό. Η εξέλιξη της προσφοράς εργασίας εξαρτάται από το μέγεθος του πληθυσμού εργασιακής ηλικίας, τα ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας και το επίπεδο των τυπικών προσόντων που αποκτούν οι εργαζόμενοι. Η σταδιακή γήρανση του πληθυσμού και η μείωση του εργατικού δυναμικού αναμένεται να επηρεάσουν τη διαθεσιμότητα

εργαζομένων, γεγονός που καθιστά ακόμη πιο επιτακτική την ανάγκη για συνεχή αναβάθμιση δεξιοτήτων και διά βίου μάθηση.

Πίνακας 12: Κατανομή των συνολικών νέων θέσεων εργασίας ανά επίπεδο προσόντων, 2022–2035



Πηγή: Cedefop (2025 Skills Forecast).

Η προσαρμογή των δεξιοτήτων στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας και της απασχολησιμότητας. Η ανάλυση των ποιοτικών μεταβολών στις δεξιότητες δείχνει ότι οι εργοδότες θα συνεχίσουν να αναζητούν εργαζόμενους με συνδυασμό τεχνικών και οριζόντιων δεξιοτήτων, όπως η προσαρμοστικότητα, η επίλυση προβλημάτων και η ψηφιακή επάρκεια. Η έμφαση στις οριζόντιες δεξιότητες ενισχύεται από ευρήματα διεθνών ερευνών που υποδεικνύουν την αυξανόμενη σημασία της επικοινωνίας, της συνεργασίας, της δημιουργικής σκέψης και της ικανότητας επίλυσης προβλημάτων. Οι επιχειρήσεις εκτιμούν ιδιαίτερα την προσαρμοστικότητα στην αλλαγή και την κριτική σκέψη, ως βασικά στοιχεία επαγγελματικής επάρκειας. Ο συνδυασμός τεχνικής επάρκειας και οριζόντιων δεξιοτήτων καθίσταται κρίσιμος παράγοντας για την επαγγελματική ανέλιξη στη νέα εποχή της εργασίας. Η συνεχής μεταβολή των απαιτήσεων της αγοράς, σε συνδυασμό με τις τεχνολογικές εφαρμογές, οδηγεί σε διαρκή ανάγκη για επικαιροποίηση των γνώσεων και των ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων, δηλαδή το χάσμα μεταξύ των προσόντων που διαθέτουν οι εργαζόμενοι και αυτών που απαιτούνται από την αγορά, αναμένεται να παραμείνει σημαντική πρόκληση, ιδίως σε τομείς που χαρακτηρίζονται από ταχεία τεχνολογική πρόοδο. Η συλλογή και ανάλυση στατιστικών δεδομένων, όπως αυτά που προέρχονται από την ΕΛΣΤΑΤ και άλλους φορείς, επιτρέπει την παρακολούθηση των μεταβολών στην απασχόληση, την ανεργία και τη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού(Πίνακας 13). Τα δεδομένα αυτά συμβάλλουν στην κατανόηση των διαρθρωτικών προκλήσεων και στη διαμόρφωση πολιτικών για την ενίσχυση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων.

Πίνακας 13: Απασχόληση και μεταβολές της ανά επάγγελμα (διψήφιος κωδικός), 2012-2018

	Ελλάδα			Γερμανία			Πορτογαλία		
	2012	2018	Μεταβ.	2012	2018	Μεταβ.	2012	2018	Μεταβ.
0	55.553	64.820	17%	202.735	191.841	-5%	30.357	24.184	-20%
11	3.521	4.229	20%	649.852	727.914	12%	11.966	19.762	65%
12	32.154	14.133	-56%	457.376	557.540	22%	35.536	41.057	16%
13	36.503	30.668	-16%	462.876	565.584	22%	97.389	107.755	11%
14	88.164	60.061	-32%	213.399	193.330	-9%	147.944	102.870	-30%
21	119.142	116.271	-2%	1.387.556	1.548.180	12%	112.090	162.175	45%
22	92.802	111.390	20%	899.363	992.562	10%	119.613	164.183	37%
23	249.867	248.355	-1%	1.525.455	1.649.469	8%	217.685	246.304	13%
24	102.816	114.072	11%	1.150.594	1.431.379	24%	89.616	150.421	68%
25	18.337	28.027	53%	624.398	808.149	29%	25.529	677.48	165%
26	107.314	119.017	11%	1.136.167	123.5639	9%	114.555	127.839	12%
31	55.150	45.349	-18%	2.056.211	204.9905	0%	107.419	121.083	13%
32	65.948	73.038	11%	2.353.259	261.4606	11%	34.612	44.186	28%
33	130.338	125.547	-4%	2.876.848	333.0349	16%	217.342	299.418	38%
34	30.606	33.990	11%	1.105.619	131.4111	19%	44.634	59.004	32%
35	15.223	25.936	70%	213.546	244.803	15%	32.975	29.394	-11%
41	169.458	226.852	34%	1.601.149	1.572.276	-2%	152.392	163.388	7%
42	89.059	96.753	9%	787.145	767.158	-3%	94.514	100.448	6%
43	68.861	65.638	-5%	2.496.909	2.684.509	8%	84.211	98.421	17%
44	45.356	23.987	-47%	397.830	405.144	2%	20.918	12.929	-38%
51	247.861	282.011	14%	1.876.647	2.032.278	8%	188.478	220.722	17%
52	424.566	477.833	13%	2.966.984	2.928.840	-1%	310.918	380.945	23%

Πηγή: Μικροδεδομένα Labour Force Survey της EUROSTAT

Η προβολή και συγκρισιμότητα των δεξιοτήτων και προσόντων θα διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και στη διευκόλυνση της μετάβασης μεταξύ επαγγελμάτων και τομέων. Η βελτίωση της ποιότητας και η ανάπτυξη της καταλληλότητας των δεξιοτήτων αποτελούν βασικές προτεραιότητες για την επόμενη δεκαετία, καθώς η αγορά εργασίας θα απαιτεί όλο και πιο εξειδικευμένες και προσαρμοσμένες ικανότητες. Συνολικά, οι προβλεπόμενες τάσεις έως το 2035 υποδεικνύουν μια αγορά εργασίας που θα χαρακτηρίζεται από αυξημένη ζήτηση για μεσαία και υψηλά προσόντα, συνεχή ανάγκη για αναβάθμιση δεξιοτήτων και προσαρμοστικότητα στις τεχνολογικές και κοινωνικές αλλαγές.

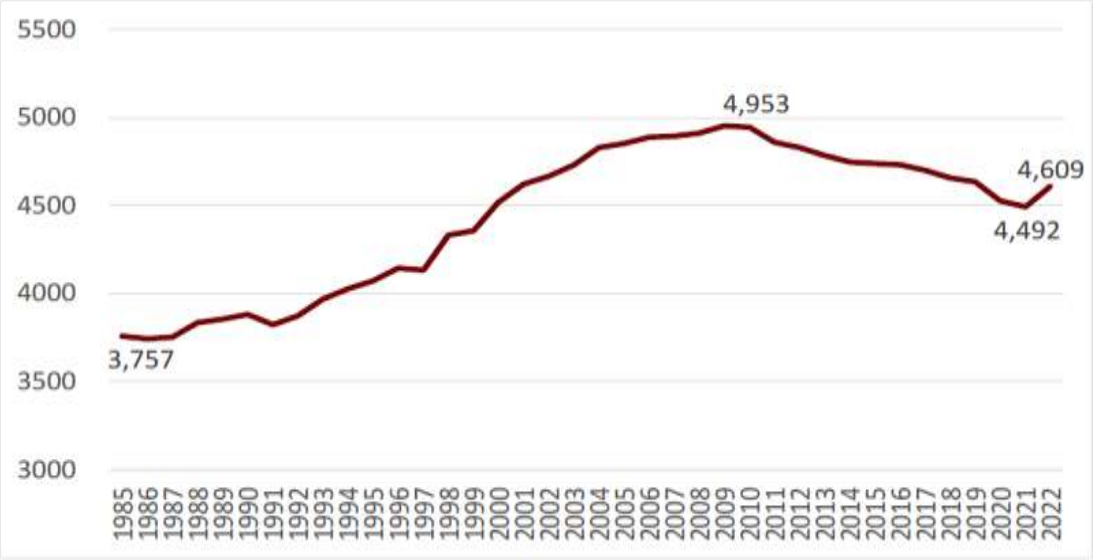
5.3 Επιπτώσεις της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στην απασχόληση

Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα διαρθρωτικά προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας, με άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις στην απασχόληση. Η ύπαρξη αυτής της αναντιστοιχίας συνεπάγεται ότι οι δεξιότητες που διαθέτουν οι εργαζόμενοι ή οι άνεργοι δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των διαθέσιμων θέσεων εργασίας, γεγονός που οδηγεί σε χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης και αυξημένη ανεργία, ιδιαίτερα μεταξύ των νέων και των αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η περιορισμένη δυνατότητα απορρόφησης εργατικού δυναμικού με συγκεκριμένες

δεξιότητες εντείνει το φαινόμενο της ετεροαπασχόλησης, όπου οι εργαζόμενοι καταλαμβάνουν θέσεις που δεν αντιστοιχούν στο επίπεδο ή το είδος των προσόντων τους.

Σύμφωνα με τον Δρ. Κώτσιο Βάιο (2024), το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό του πληθυσμού ηλικίας 15-64 ετών, όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 14 συνδέεται άμεσα με τη δυσκολία εύρεσης κατάλληλων θέσεων εργασίας που να ανταποκρίνονται στις δεξιότητες των υποψηφίων. Η ανισορροπία αυτή οδηγεί σε υποαπασχόληση, όπου άτομα με υψηλότερα προσόντα εργάζονται σε θέσεις χαμηλότερης εξειδίκευσης, αλλά και σε παρατεταμένη ανεργία για όσους δεν μπορούν να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις της αγοράς. Η ανάλυση των επαγγελμάτων και των δεξιοτήτων δείχνει ότι η αναντιστοιχία δεν αφορά μόνο το επίπεδο εκπαίδευσης, αλλά και το είδος των δεξιοτήτων, καθώς η αγορά εργασίας μεταβάλλεται διαρκώς και απαιτεί νέες, συχνά πιο εξειδικευμένες ή διαθεματικές δεξιότητες. Η ύπαρξη αναντιστοιχίας δεξιοτήτων έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της παραγωγικότητας, καθώς οι επιχειρήσεις δυσκολεύονται να βρουν το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό για να καλύψουν τις ανάγκες τους. Η αρχική ανάλυση των απόψεων των εμπλεκόμενων μερών, όπως εργοδότες και εργαζόμενοι, αναδεικνύει ότι η έλλειψη κατάλληλων δεξιοτήτων αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για την ανάπτυξη και την καινοτομία, ενώ ταυτόχρονα αυξάνει το κόστος εκπαίδευσης και προσαρμογής των εργαζομένων. Η Δρ. Δρακάκη Ελένη και ο καθηγητής Καραμάνης Κωνσταντίνος (2023), επισημαίνουν ότι τα επαγγέλματα διαφοροποιούνται έντονα ως προς τις απαιτούμενες δεξιότητες, γεγονός που δημιουργεί ανταγωνισμό και διεκδίκηση για τις περιορισμένες θέσεις που ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένα προφίλ. Η ανάλυση της δομής της απασχόλησης στην Ελλάδα αποκαλύπτει ότι ορισμένα επαγγέλματα παρουσιάζουν υπερπροσφορά εργατικού δυναμικού, ενώ άλλα αντιμετωπίζουν ελλείψεις, με αποτέλεσμα να παρατηρείται ταυτόχρονα ανεργία και ανεκπλήρωτη ζήτηση. Η χρήση πρωτότυπων μεθοδολογικών προσεγγίσεων, επιτρέπει την αντιστοίχιση των ανέργων με τις ανάγκες της αγοράς, ωστόσο τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η αναντιστοιχία παραμένει έντονη, επηρεάζοντας αρνητικά τόσο τα άτομα όσο και το σύνολο της οικονομίας.

Πίνακας 14: Εξέλιξη του εργατικού δυναμικού ηλικίας 15-64 (σε χιλ.)



Πηγή: ΟΟΣΑ

Η συλλογή και ανάλυση δευτερογενών δεδομένων, όπως στατιστικά στοιχεία και εκθέσεις, επιβεβαιώνει ότι η αναντιστοιχία δεξιοτήτων αποτελεί διαχρονικό πρόβλημα, το οποίο επιδεινώνεται σε περιόδους οικονομικής κρίσης ή ταχείας τεχνολογικής αλλαγής. Τα

αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης, τόσο αυτοτελώς όσο και σε συνδυασμό με τα μερίδια επί της συνολικής απασχόλησης, καταδεικνύουν ότι η αναντιστοιχία δεξιοτήτων οδηγεί σε χαμηλότερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και περιορίζει τις δυνατότητες ανάπτυξης της αγοράς εργασίας.

6 Διαρθρωτικές προκλήσεις και ανισορροπίες στην αγορά εργασίας

6.1 Αναντιστοιχία μεταξύ εκπαίδευσης και απαιτήσεων της αγοράς

6.1.1 Απορρόφηση αποφοίτων Γ'βάθμιας Εκπαίδευσης (επίπεδο 6 του ΕΠΠ)

Η απορρόφηση των αποφοίτων *Γ'βάθμιας Εκπαίδευσης (επίπεδο 6 του ΕΠΠ)* στην αγορά εργασίας αποτελεί ένα από τα πιο χαρακτηριστικά παραδείγματα της αναντιστοιχίας μεταξύ εκπαίδευσης και απαιτήσεων της αγοράς, καθώς συχνά παρατηρείται ότι οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται κατά τη διάρκεια των σπουδών δεν ανταποκρίνονται πλήρως στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων, όπως στατιστικά στοιχεία και εκθέσεις, αποκαλύπτει ότι η απορρόφηση των αποφοίτων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το αντικείμενο σπουδών, το επίπεδο δεξιοτήτων και τις διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία.

Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία[22], οι απόφοιτοι επαγγελμάτων υψηλών δεξιοτήτων, όπως οι επαγγελματίες και οι τεχνικοί, παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης, ιδιαίτερα σε περιφέρειες με αυξημένη ζήτηση για εξειδικευμένο προσωπικό. Ωστόσο, η ύπαρξη σημαντικής αναντιστοιχίας δεξιοτήτων οδηγεί σε φαινόμενα υποαπασχόλησης ή απασχόλησης σε θέσεις που δεν απαιτούν το επίπεδο εκπαίδευσης που διαθέτουν οι απόφοιτοι. Η ανάλυση αυτή είναι κρίσιμη, καθώς επιτρέπει την πρόβλεψη των επαγγελμάτων στα οποία αναμένεται να δημιουργηθούν οι περισσότερες νέες θέσεις εργασίας, αλλά και την αναγνώριση των τομέων όπου παρατηρείται υπερπροσφορά πτυχιούχων. Η παρακολούθηση της απορρόφησης των αποφοίτων στην αγορά εργασίας βασίζεται σε συστηματική συλλογή δεδομένων, όπως η *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού*, η οποία καταγράφει την απασχόληση, την ανεργία και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων ανά επαγγελματική ομάδα. Τα δεδομένα αυτά επιτρέπουν την ανάλυση της κατανομής των αποφοίτων ανά επίπεδο δεξιοτήτων και φύλο, προσφέροντας μια πιο λεπτομερή εικόνα των ανισορροπιών που επικρατούν.

Η ανάλυση των μεγεθών που περιγράφουν την αγορά εργασίας μπορεί να γίνει σε επιμέρους άξονες, όπως η οικονομική και κοινωνική διάσταση, ώστε να εντοπιστούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την απορρόφηση των αποφοίτων. Η διαρκής τεχνολογική πρόοδος και η παγκοσμιοποίηση εντείνουν την ανάγκη για προσαρμογή των δεξιοτήτων των αποφοίτων στις νέες απαιτήσεις της αγοράς, καθιστώντας αναγκαία την ενίσχυση της διασύνδεσης μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων. Η ύπαρξη «καλών» και «όχι καλών» θέσεων εργασίας στην αγορά, σχετίζεται άμεσα με το επίπεδο και το είδος των δεξιοτήτων που διαθέτουν οι απόφοιτοι, αλλά και με τη δυνατότητα προσαρμογής τους σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Η παρακολούθηση και ανάλυση της απορρόφησης των αποφοίτων Γ' βάθμιας εκπαίδευσης αποτελεί βασικό εργαλείο για τη χάραξη πολιτικών που στοχεύουν στη μείωση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των νέων. Η καταγραφή και ανάλυση της απορρόφησης στην αγορά μισθωτής εργασίας για το 2023, όπως απεικονίζεται στο Πίνακα 15, συμβάλλει στην κατανόηση των τάσεων και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι απόφοιτοι,

[22] (Δ.ΥΠ.Α.) (2023) Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας. Επικαιροποίηση 2023

επιτρέποντας την προσαρμογή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς.

Πίνακας 15: Ισοζύγιο μισθωτής απασχόλησης ανά επίπεδο δεξιοτήτων



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

6.1.2 Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.)

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.) διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας μεταξύ των δεξιοτήτων που προσφέρει το εκπαιδευτικό σύστημα και των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας. Στην Ελλάδα, η Ε.Ε.Κ. χαρακτηρίζεται από διαρθρωτικές αδυναμίες, όπως η χαμηλή ελκυστικότητα, η παρωχημένη υλικοτεχνική υποδομή, ιδιαίτερα στον τομέα του ψηφιακού εξοπλισμού, και η περιορισμένη σύνδεση με τις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων. Η στρατηγική για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση εστιάζει στην ενίσχυση της διασύνδεσης με την αγορά εργασίας και στην προσαρμογή των προγραμμάτων σπουδών στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Ο Εθνικός Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών, συμβάλλει στη συστηματική συλλογή και ανάλυση δεδομένων για τη ζήτηση δεξιοτήτων, επιτρέποντας την προσαρμογή της Ε.Ε.Κ. στις πραγματικές συνθήκες. Τα δεδομένα αυτά αντλούνται από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, η οποία παρέχει πληροφορίες για τον αριθμό των απασχολούμενων ανά επίπεδο δεξιοτήτων και επάγγελμα. Η παρακολούθηση των αποφοίτων της Ε.Ε.Κ. αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων κατάρτισης και την ανίχνευση των τάσεων στην απασχόληση, όπως αναδεικνύεται από τις χαρτογραφήσεις των μέτρων παρακολούθησης αποφοίτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η ύπαρξη τέτοιων μηχανισμών επιτρέπει την καλύτερη κατανόηση της διαδρομής των αποφοίτων στην αγορά εργασίας και τη διαμόρφωση πολιτικών που ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες. Η ύπαρξη δικτύων διασύνδεσης μεταξύ παρόχων Ε.Ε.Κ. και επιχειρήσεων ενισχύει την κυκλική ροή πληροφόρησης. Η συνεχής ανάλυση της απασχολησιμότητας λειτουργεί ως μηχανισμός έγκαιρης προειδοποίησης για την αναθεώρηση των εκπαιδευτικών ειδικοτήτων. Μέσα από στοχευμένες παρεμβάσεις, βελτιώνεται η ευθυγράμμιση προσφοράς-ζήτησης δεξιοτήτων και υποστηρίζεται η χάραξη περιφερειακών στρατηγικών ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Η αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού αποτελεί βασικό άξονα για την ενίσχυση της καινοτομίας και της ανθεκτικότητας των επιχειρήσεων, καθώς η αγορά εργασίας μετασχηματίζεται ραγδαία λόγω της τεχνολογικής προόδου. Η συνεχής παρακολούθηση των εξελίξεων στα πεδία των δεξιοτήτων και της αγοράς εργασίας είναι απαραίτητη για την έγκαιρη προσαρμογή των προγραμμάτων Ε.Ε.Κ. Η ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση και αξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης ενισχύει τη συνάφεια των προσφερόμενων δεξιοτήτων με τις ανάγκες της αγοράς. Συνολικά, η αποτελεσματική λειτουργία της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης προϋποθέτει τη διαρκή αναβάθμιση των προγραμμάτων, την ενίσχυση της διασύνδεσης με την αγορά εργασίας και την αξιοποίηση αξιόπιστων δεδομένων για τη διάγνωση των αναγκών, ώστε να περιοριστεί η αναντιστοιχία μεταξύ εκπαίδευσης και απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι πιστοποιήθηκαν 130 νέοι Οδηγοί Κατάρτισης της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης οι οποίοι αναπτύχθηκαν με βάση μια ενιαία μεθοδολογική προσέγγιση η οποία:

- διασφαλίζει την εγκυρότητα των μαθησιακών αποτελεσμάτων ως προς τα επαγγελματικά καθήκοντα, γνώσεις και δεξιότητες της ειδικότητας,
- παρέχει λεπτομερείς και σαφείς περιγραφές οι οποίες επιτρέπουν την διασύνδεση με άλλα προγράμματα σπουδών συμπεριλαμβανομένων των ΑΕΙ και
- τυποποιεί το σύνολο των διαδικασιών διαμόρφωσης μαθησιακών αποτελεσμάτων και των προδιαγραφών υλοποίησης με τρόπο που να είναι δυνατή και εύκολη η περιοδική επικαιροποίηση των Οδηγών Κατάρτισης, των Εκπαιδευτικών Εγχειριδίων και των Τραπεζών Θεμάτων κάθε ειδικότητας.

6.1.3 Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και διά βίου μάθηση

Η *Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και διά βίου μάθηση* αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για την αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας μεταξύ των δεξιοτήτων που προσφέρει το εκπαιδευτικό σύστημα και των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας. Η ταχεία εξέλιξη της τεχνολογίας και οι μεταβαλλόμενες ανάγκες των επιχειρήσεων οδηγούν σε διαρκή ανανέωση των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων, γεγονός που καθιστά αναγκαία την προσαρμογή των εργαζομένων μέσω συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Η διά βίου μάθηση δεν περιορίζεται μόνο στην τυπική εκπαίδευση, αλλά περιλαμβάνει και την άτυπη και μη τυπική μάθηση, όπως η επαγγελματική κατάρτιση, τα σεμινάρια και η εργασιακή εμπειρία, τα οποία ενισχύουν την απασχολησιμότητα και την κινητικότητα των εργαζομένων.

Η ενσωμάτωση της διά βίου μάθησης στις πολιτικές απασχόλησης και εκπαίδευσης συμβάλλει στη μείωση της ανεργίας και στην καλύτερη προσαρμογή των εργαζομένων στις διαρθρωτικές αλλαγές της αγοράς εργασίας. Η συμμετοχή των ενηλίκων σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης συνδέεται με την αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της διαχείρισης του χρόνου τους, καθώς αποκτούν νέες δεξιότητες που ανταποκρίνονται στις σύγχρονες απαιτήσεις. Επιπλέον, η ύπαρξη ευκαιριών για συνεχή μάθηση ενισχύει την ισότητα ευκαιριών και την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα για ευάλωτες ομάδες πληθυσμού που αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες προσαρμογής. Η ανάλυση των στατιστικών δεδομένων δείχνει ότι η συμμετοχή σε προγράμματα διά βίου μάθησης σχετίζεται με χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας, ειδικά σε επαγγέλματα που απαιτούν τακτική αναβάθμιση δεξιοτήτων. Η διά βίου μάθηση λειτουργεί ως μηχανισμός προσαρμογής στις αλλαγές της αγοράς, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να ανταποκρίνονται στις νέες απαιτήσεις και να διατηρούν την ανταγωνιστικότητά τους. Ο κ. Ιωαννίδης Αλέξης και η κ. Οξούζη Ελένη(2023), επισημαίνουν ότι η πρόβλεψη της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας

ανά επάγγελμα συνδέεται άμεσα με την ανάγκη για συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων, καθώς οι τεχνολογικές καινοτομίες και οι αλλαγές στη δομή της οικονομίας δημιουργούν νέες απαιτήσεις.

Η διά βίου μάθηση ενισχύει επίσης την ανάπτυξη δεξιοτήτων, όπως η επικοινωνία, η συνεργασία και η προσαρμοστικότητα, οι οποίες είναι ιδιαίτερα σημαντικές για την απασχολησιμότητα σε ένα δυναμικό εργασιακό περιβάλλον. Η ανάγκη για πτυχιούχους με υψηλή κινητικότητα και ευελιξία καθιστά τη συνεχή εκπαίδευση αναπόσπαστο μέρος της επαγγελματικής τους πορείας. Ο Δρ. Κώτσιος Βάιος (2024),αναφέρει ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση και τα προγράμματα μαθητείας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προετοιμασία των αποφοίτων για τη διά βίου μάθηση, ενισχύοντας τη δυνατότητα προσαρμογής τους στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς.

Η συλλογή και ανάλυση δευτερογενών δεδομένων, επιτρέπουν την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών διά βίου μάθησης και την ταυτοποίηση των τομέων όπου απαιτείται περαιτέρω ενίσχυση. Η πρόβλεψη της ζήτησης επαγγελμάτων και δεξιοτήτων βασίζεται σε τέτοια δεδομένα, τα οποία χρησιμοποιούνται για τον σχεδιασμό στοχευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η αξιοποίηση αυτών των δεδομένων είναι απαραίτητη για την προσαρμογή της προσφοράς δεξιοτήτων στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς. Η διά βίου μάθηση, επομένως, αποτελεί βασικό εργαλείο για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ εκπαίδευσης/κατάρτισης και αγοράς εργασίας, ενισχύοντας την απασχολησιμότητα, την προσαρμοστικότητα και την κοινωνική συνοχή.

6.2 Διαρθρωτική ανεργία και μακροχρόνια ανεργία

Η διαρθρωτική ανεργία και η μακροχρόνια ανεργία αποτελούν δύο από τις σημαντικότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η σύγχρονη αγορά εργασίας, καθώς συνδέονται άμεσα με τις ανισορροπίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων, αλλά και με τις μεταβαλλόμενες ανάγκες των επιχειρήσεων και της οικονομίας. Η διαρθρωτική ανεργία προκύπτει όταν οι δεξιότητες του εργατικού δυναμικού δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των διαθέσιμων θέσεων εργασίας, γεγονός που συχνά οφείλεται σε τεχνολογικές αλλαγές, μεταβολές στη διάρθρωση της οικονομίας ή γεωγραφικές ανισότητες. Η ανάλυση των στατιστικών δεδομένων δείχνει ότι η διαχρονική αύξηση της απασχόλησης σε ορισμένους κλάδους συνοδεύεται από μείωση σε άλλους, δημιουργώντας εστίες διαρθρωτικής ανεργίας, ιδιαίτερα σε ομάδες εργαζομένων που δεν έχουν τη δυνατότητα να προσαρμοστούν γρήγορα στις νέες συνθήκες.

Η μακροχρόνια ανεργία, από την άλλη πλευρά, αφορά άτομα που παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα, συχνά λόγω της αδυναμίας τους να αποκτήσουν ή να επικαιροποιήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες. Οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, αλλά και οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι, αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες στην ένταξη ή επανένταξη, καθώς οι απαιτήσεις των εργοδοτών μεταβάλλονται ταχέως και η αναντιστοιχία δεξιοτήτων εντείνεται. Η ύπαρξη διαρθρωτικής ανεργίας ενισχύει το φαινόμενο της μακροχρόνιας ανεργίας, καθώς τα άτομα που δεν διαθέτουν τις κατάλληλες γνώσεις και ικανότητες παραμένουν εκτός παραγωγικής διαδικασίας για παρατεταμένα διαστήματα. Η συλλογή και ανάλυση δευτερογενών δεδομένων, όπως στατιστικά στοιχεία απασχόλησης ανά κλάδο και ηλικιακή ομάδα, όπως φαίνεται από τον Πίνακα 16, αποκαλύπτει ότι η διαρθρωτική ανεργία δεν είναι ομοιόμορφα κατανεμημένη στον πληθυσμό, αλλά επηρεάζει δυσανάλογα συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες και επαγγέλματα. Η ζήτηση αντικατάστασης ανά επάγγελμα, δηλαδή οι ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό που προκύπτουν από αποχωρήσεις ή συνταξιοδοτήσεις, δεν καλύπτεται πάντα από το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό, γεγονός που επιτείνει τις ανισορροπίες. Επιπλέον, η απορρόφηση των αποφοίτων της δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

στην αγορά εργασίας παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις, με αποτέλεσμα να παρατηρούνται φαινόμενα υπερπροσφοράς ή υποπροσφοράς σε συγκεκριμένους τομείς.

Πίνακας 16: Η στατιστική ανεργία ανά προηγούμενο κλάδο και ηλικία



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Η ύπαρξη μηχανισμών για τον καθορισμό των αναγκών κατάρτισης στην αγορά εργασίας αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την αντιμετώπιση της διαρθρωτικής και μακροχρόνιας ανεργίας. Ωστόσο, δημιουργούνται προκλήσεις ως προς την αξιοπιστία και την αμεροληψία της διαδικασίας, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε αναποτελεσματικές πολιτικές παρέμβασης. Η ανάλυση της απορρόφησης των αποφοίτων αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την κατανόηση των διαρθρωτικών ανισορροπιών και την προσαρμογή των εκπαιδευτικών και κατάρτισης προγραμμάτων στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς. Η διαρθρωτική ανεργία και η μακροχρόνια ανεργία συνδέονται στενά με τις οργανωτικές και θεσμικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η αγορά εργασίας, τόσο σε επίπεδο πόρων όσο και σε επίπεδο δομών. Η αποτελεσματική αντιμετώπιση αυτών των φαινομένων απαιτεί συντονισμένες παρεμβάσεις που θα ενισχύσουν την προσαρμοστικότητα του εργατικού δυναμικού, θα βελτιώσουν τη διασύνδεση μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας και θα προωθήσουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων που ανταποκρίνονται στις σύγχρονες απαιτήσεις.

6.3 Ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και διακρίσεις στην απασχόληση

6.3.1 Νέοι και γυναίκες

Η ανάλυση της αγοράς εργασίας αποκαλύπτει ότι οι νέοι και οι γυναίκες αποτελούν δύο από τις πιο ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, οι οποίες αντιμετωπίζουν σημαντικές διακρίσεις και προκλήσεις στην απασχόληση. Η συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό διαφοροποιείται αισθητά, όχι μόνο λόγω του φύλου, αλλά και εξαιτίας παραγόντων όπως η υπηκοότητα και η ηλικία, που εντείνουν τις ανισότητες και τις διαρθρωτικές ανισορροπίες. Οι γυναίκες συχνά βρίσκονται αντιμέτωπες με εμπόδια που σχετίζονται με την πρόσβαση σε ποιοτικές θέσεις εργασίας, ενώ οι νέοι αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας και περιορισμένες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη. Η συλλογή και ανάλυση δευτερογενών δεδομένων, όπως τα μικροδεδομένα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ, όπως φαίνεται από τους Πίνακες 17 και 18, επιβεβαιώνει ότι οι νέοι και οι γυναίκες εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε σύγκριση με άλλες ομάδες του πληθυσμού. Τα στατιστικά στοιχεία καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες συχνά απασχολούνται σε επαγγέλματα χαμηλότερης ειδίκευσης ή σε θέσεις με περιορισμένες δυνατότητες

εξέλιξης, ενώ οι νέοι συχνά καταλήγουν σε θέσεις που δεν ανταποκρίνονται στο επίπεδο των προσόντων ή των δεξιοτήτων τους.

Πίνακας 17: Κατάσταση απασχόλησης ανά φύλο, έτη 2018 και 2019

	2018			2019		
Φύλο	**ΣΥΝΟΛΟ**	**Άνδρες**	**Γυναίκες**	**ΣΥΝΟΛΟ**	**Άνδρες**	**Γυναίκες**
Κατάσταση απασχόλησης	**Άτομα**	**Άτομα**	**Άτομα**	**Άτομα**	**Άτομα**	**Άτομα**
0-14 ετών	1.533.294	786.603	746.691	1.508.844	775.176	733.668
Απασχολούμενοι	3.828.021	2.238.215	1.589.806	3911.030	2.266.326	1644.704
Αυτοαπασχολούμενοι	1.141.654	777.750	363.904	1.124.072	766.585	357.487
Μισθωτοί	2.546.279	1.408.230	1.138.048	2.663.522	1.455.774	1.207.748
Βοηθοί στην οικ. επιχ.	140.089	52.234	87.854	123.436	43.968	79.469
Άνεργοι	915.007	406.524	508.483	818.891	368.436	450.456
Μη οικονομ. ενεργοί	4.397.121	1.761.040	2.636.081	4.373.626	1.752.088	2.621.538
Εργατικό δυναμικό	4.743.028	2.644.740	2.098.289	4.729.921	2.634.762	2.095.160
Ποσοστό ανεργίας	19,29%	15,37%	24,23%	17,31%	13,98%	21,49%

Πηγή: Μικροδεδομένα Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ

Πίνακας 18: Νέα γενιά ανέργων ανά φύλο

Ποια ασχολία είχε πριν αρχίσει να αναζητά εργασία	**Φύλο**		
	ΣΥΝΟΛΟ	**Άνδρας**	**Γυναίκα**
	Άτομα	**Άτομα**	**Άτομα**
ΣΥΝΟΛΟ	150.232	69.183	81.049
Ήταν μαθητής ή σπουδαστής	120.664	39.615	81.049
Ήταν στρατευμένος	29.568	29.568	0

Πηγή: Μικροδεδομένα Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ

Η απασχόληση σε αντικείμενα διαφορετικά από το αντικείμενο σπουδών, είναι ιδιαίτερα έντονη στους νέους, γεγονός που υποδηλώνει την ύπαρξη αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και αναγκών της αγοράς. Η προσαρμογή της παρεχόμενης κατάρτισης στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των ευάλωτων ομάδων, αποτελεί βασικό άξονα για τη μείωση των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας. Η στήριξη της παροχής προσαρμοσμένης κατάρτισης, που λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες αυτών των ομάδων, μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στην ενίσχυση της απασχολησιμότητάς τους και στη βελτίωση της πρόσβασής τους σε ποιοτικές θέσεις εργασίας. Η ανάλυση δεδομένων από επιχειρήσεις αναδεικνύει ότι συχνά υπάρχει δυσαρέσκεια των εργοδοτών ως προς το επίπεδο ή το είδος των προσφερόμενων δεξιοτήτων, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά τις προοπτικές απασχόλησης για τους νέους και τις γυναίκες.. Οι νέοι και οι γυναίκες συχνά βρίσκονται σε θέσεις με χαμηλότερες αμοιβές, γεγονός που ενισχύει τις ανισότητες και περιορίζει τις δυνατότητες κοινωνικής κινητικότητας. Η ύπαρξη εργαλείων διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας μπορεί να συμβάλει στην καλύτερη κατανόηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι

συγκεκριμένες ομάδες και να υποστηρίξει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή στοχευμένων πολιτικών.

Η επιστημονική προσέγγιση των ανωτέρω αναδεικνύει την ανάγκη για στοχευμένες παρεμβάσεις, όπως Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας που θα αντιμετωπίζουν τις διαρθρωτικές ανισορροπίες και θα προάγουν την ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας.

6.3.2 Μετανάστες και πρόσφυγες

Η ανάλυση της θέσης των μεταναστών και προσφύγων στην ελληνική αγορά εργασίας αποκαλύπτει σημαντικές διαρθρωτικές προκλήσεις και ανισορροπίες που σχετίζονται με την ένταξη αυτών των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Η συμμετοχή των μεταναστών και προσφύγων στην απασχόληση χαρακτηρίζεται από ποικίλες διαστάσεις, όπως το επίπεδο ειδίκευσης, η ηλικία, το φύλο και η γεωγραφική κατανομή, στοιχεία που επηρεάζουν την πρόσβασή τους σε ποιοτικές θέσεις εργασίας. Η ανισότητα στην αγορά εργασίας εντείνεται από την αναντιστοιχία δεξιοτήτων, καθώς συχνά οι δεξιότητες που διαθέτουν οι μετανάστες και πρόσφυγες δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της εθνικής αγοράς, ιδιαίτερα σε τομείς που δίνεται έμφαση στην ψηφιακή και πράσινη μετάβαση. Η συλλογή και ανάλυση δευτερογενών δεδομένων, όπως στατιστικά στοιχεία και εκθέσεις διεθνών οργανισμών(OECD, 2018), αναδεικνύει ότι οι μετανάστες και πρόσφυγες αντιμετωπίζουν αυξημένες πιθανότητες ανεργίας ή υποαπασχόλησης, ενώ συχνά απασχολούνται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης ή επισφαλείς εργασιακές συνθήκες. Η εργασιακή τους ένταξη επηρεάζεται επίσης από αστάθμητους παράγοντες, όπως οι δημογραφικές μεταβολές και οι αλλαγές στη δομή της αγοράς εργασίας, που ενδέχεται να ενισχύσουν τις διακρίσεις και τα εμπόδια στην απασχόληση.

Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η στρατηγική αναβάθμισης και αξιοποίησης των δεξιοτήτων, η οποία αποτελεί διαχρονικό στόχο για τον μετασχηματισμό της αγοράς εργασίας. Η ενίσχυση των δεξιοτήτων των μεταναστών και προσφύγων, μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και διά βίου μάθησης, μπορεί να συμβάλει στη μείωση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και στη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους. Παράλληλα, η ανάλυση των γενικών χαρακτηριστικών της απασχόλησης δείχνει ότι οι μετανάστες και πρόσφυγες συχνά αντιμετωπίζουν διακρίσεις λόγω της εθνικής τους ταυτότητας, της ηλικίας ή του φύλου, γεγονός που επιτείνει τις ανισότητες στην αγορά εργασίας. Η πολυπλοκότητα των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες και πρόσφυγες στην αγορά εργασίας απαιτεί συνδυασμένες παρεμβάσεις πολιτικής, που να λαμβάνουν υπόψη τόσο τις διαρθρωτικές ανισορροπίες όσο και τις ιδιαίτερες ανάγκες αυτών των ομάδων. Η ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης και η καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση αποτελούν κρίσιμες παραμέτρους για τη διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής των μεταναστών και προσφύγων στην αγορά εργασίας.

6.3.3 Άτομα με αναπηρία

Τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν σημαντικές διαρθρωτικές προκλήσεις και ανισορροπίες, οι οποίες έχουν σχέση με την πρόσβαση, τη συμμετοχή και την ένταξη αυτής της ευάλωτης κοινωνικής ομάδας. Η προσβασιμότητα των εργαστηριακών χώρων και των επαγγελματικών δομών αποτελεί βασικό παράγοντα για τη διευκόλυνση της συμμετοχής των ατόμων με κινητικές ή άλλες αναπηρίες στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Η ύπαρξη προσβάσιμων εργαστηρίων, ενισχύει την επάρκεια και την αποδοτικότητα της χρήσης των μαθησιακών πόρων, επιτρέποντας στα άτομα με αναπηρία να αποκτήσουν δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Τα άτομα με αναπηρία συχνά αντιμετωπίζουν διακρίσεις και περιορισμούς στην απασχόληση, τόσο ως προς την πρόσβαση σε θέσεις εργασίας όσο και ως προς τις

ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης. Η ανισότητα αυτή εντείνεται από την αναντιστοιχία δεξιοτήτων, καθώς οι ανάγκες της αγοράς εργασίας μεταβάλλονται ταχέως και απαιτούν εξειδικευμένες γνώσεις και ικανότητες, τις οποίες τα άτομα με αναπηρία ενδέχεται να δυσκολεύονται να αποκτήσουν λόγω ελλιπούς προσβασιμότητας ή ανεπαρκών υποστηρικτικών μηχανισμών.

Η εργασιακή προοπτική των ατόμων με αναπηρία επηρεάζεται επίσης από τις γενικότερες διαρθρωτικές ανισορροπίες της αγοράς εργασίας, όπως η έλλειψη κατάλληλων θέσεων εργασίας και η περιορισμένη δυνατότητα προσαρμογής των υφιστάμενων θέσεων στις ανάγκες τους. Οι προκλήσεις αυτές συνδέονται με την ανάγκη για στοχευμένες πολιτικές και παρεμβάσεις που θα ενισχύσουν την ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση. Η ανάλυση των μικροδεδομένων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού επιτρέπει την καλύτερη κατανόηση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία, καθώς και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των υφιστάμενων μέτρων ένταξης.

Η διασφάλιση της προσβασιμότητας και της ισότητας στην αγορά εργασίας για τα άτομα με αναπηρία απαιτεί τη συνεχή προσαρμογή των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών δομών, καθώς και την ενίσχυση των μηχανισμών υποστήριξης. Η ύπαρξη διακρίσεων και η υποεκπροσώπηση αυτής της ομάδας στην απασχόληση υπογραμμίζουν την ανάγκη για συστηματική παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών ένταξης, με στόχο τη μείωση των ανισοτήτων και την προώθηση της κοινωνικής συνοχής.

6.4 Περιφερειακές ανισότητες στην αγορά εργασίας

Οι περιφερειακές ανισότητες στην αγορά εργασίας αποτελούν ένα διαχρονικό και πολυδιάστατο φαινόμενο, το οποίο συνδέεται στενά με τις διαρθρωτικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η ελληνική οικονομία. Η γεωγραφική κατανομή της απασχόλησης και των ευκαιριών εργασίας παρουσιάζει σημαντικές διαφοροποιήσεις, τόσο ως προς το επίπεδο απασχόλησης όσο και ως προς τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, όπως η ηλικία, το φύλο και το εκπαιδευτικό επίπεδο . Οι διαφορές αυτές εντοπίζονται μεταξύ αστικών και αγροτικών περιοχών, αλλά και μεταξύ περιφερειών με διαφορετικό βαθμό οικονομικής ανάπτυξης.

Πίνακας 19: Κατάσταση απασχόλησης ανά βαθμό αστικότητας, έτη 2018 και 2019

Αστικότητα	0 – 14 ετών	Απασχο-λούμενοι	Άνεργοι	Εργατικό δυναμικό	Μη οικονομικά ενεργοί	% ανεργίας	% ανεργίας
	2019						2018
	N	N	N	N	N	%	%
ΠΣ Θεσσαλονίκης	130.731	330.614	79.195	409.810	398.959	19,3%	21,4%
Περιφέρ. πρωτεύουσ.	417.190	1.193.255	259.635	1.452.889	1.225.702	17,9%	20,4%
Λοιπ. αστικές περιοχ.	491.616	1.078.362	242.445	1.320.806	1.199.522	18,4%	20,3%
Ημιαστικές περιοχές	210.616	520.846	103.512	624.357	586.412	16,6%	18,3%
Αγροτικές περιοχές	258.691	787.953	134.105	922.058	963.031	14,5%	15,9%

Πηγή: Μικροδεδομένα Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ

Σύμφωνα με τη Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας (Επικαιροποίηση 2023), η αγορά εργασίας

στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από έντονες περιφερειακές ανισορροπίες, οι οποίες αντανακλούν τις ανισότητες στην οικονομική δραστηριότητα, τις επενδύσεις σε υποδομές και την πρόσβαση σε εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς πόρους. Οι περιφέρειες με υψηλότερο επίπεδο ανάπτυξης, όπως η Αττική, συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο ποσοστό των μισθωτών και των θέσεων εργασίας, ενώ οι λιγότερο ανεπτυγμένες περιφέρειες αντιμετωπίζουν αυξημένα ποσοστά ανεργίας και περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης. Η ανάλυση των στατιστικών δεδομένων αποκαλύπτει ότι οι μισθωτοί αποτελούν τη βασική μορφή απασχόλησης τόσο στην Ελλάδα όσο και στις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ27, ωστόσο η κατανομή τους δεν είναι ομοιόμορφη σε όλες τις περιφέρειες. Η ύπαρξη περιφερειακών ανισοτήτων συνδέεται επίσης με την αναντιστοιχία δεξιοτήτων, καθώς οι ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας συχνά δεν συμβαδίζουν με τα προσόντα και τις δεξιότητες του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού.

Ο Δρ. Ραφτόπουλος Βασίλειος (2023), επισημαίνει ότι η απορρόφηση των αποφοίτων από την αγορά εργασίας διαφέρει σημαντικά ανά περιφέρεια, γεγονός που σχετίζεται με τις τοπικές οικονομικές δομές, την καινοτομία και την εξωστρέφεια των επιχειρήσεων. Επιπλέον, η πρόσβαση σε υποδομές, εξοπλισμό και πόρους διαμορφώνει το επίπεδο απασχόλησης και τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης σε κάθε περιοχή. Η ανάλυση των περιφερειακών ανισοτήτων απαιτεί τη συστηματική συλλογή και επεξεργασία δευτερογενών δεδομένων, όπως στατιστικά στοιχεία για τη μισθωτή απασχόληση ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και κλάδο, καθώς και δεδομένα που αφορούν τη γεωγραφική κατανομή των εργαζομένων. Η ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης και άλλων κοινωνικών χαρακτηριστικών στην ανάλυση επιτρέπει την καλύτερη κατανόηση των μηχανισμών που αναπαράγουν τις ανισότητες. Οι περιφερειακές ανισότητες στην αγορά εργασίας δεν περιορίζονται μόνο στην ποσότητα των θέσεων εργασίας, αλλά επεκτείνονται και στην ποιότητα της απασχόλησης, τις απολαβές, τον χρόνο εργασίας και τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης. Η αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισοτήτων προϋποθέτει στοχευμένες πολιτικές που θα ενισχύσουν την τοπική ανάπτυξη, θα βελτιώσουν την πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, και θα ενισχύσουν τη διασύνδεση μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και της αγοράς εργασίας. Η κατανόηση των περιφερειακών διαφορών αποτελεί βασικό βήμα για τον σχεδιασμό αποτελεσματικών παρεμβάσεων που θα συμβάλουν στη μείωση των ανισοτήτων και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

7 Διαδρομές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

7.1 Δομή και Ρόλος της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ελλάδα

Η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.) στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από μια σύνθετη δομή που αντικατοπτρίζει τόσο τις εθνικές προτεραιότητες όσο και τα ευρωπαϊκά πλαίσια για την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Το σύστημα έχει σχεδιαστεί για να αντιμετωπίζει τις εξελισσόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας, με στόχο να εξοπλίσει τα άτομα με τις ικανότητες που απαιτούνται για την απασχόληση σε διάφορους τομείς, ιδίως σε εκείνους που αντιμετωπίζουν ραγδαίες τεχνολογικές και οργανωτικές αλλαγές. Η δομή της ΕΕΚ περιλαμβάνει μια σειρά από κατευθύνσεις, συμπεριλαμβανομένης της αρχικής και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, οι οποίες παρέχονται μέσω ποικίλων δομών και προγραμμάτων. Αυτές οι κατευθύνσεις αποσκοπούν στην παροχή τόσο θεωρητικών γνώσεων όσο και πρακτικών δεξιοτήτων, διασφαλίζοντας ότι οι απόφοιτοι είναι προετοιμασμένοι για άμεση είσοδο στο εργατικό δυναμικό ή περαιτέρω εκπαίδευση.

Ο ρόλος της Ε.Ε.Κ. στην Ελλάδα έχει αποκτήσει ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στο πλαίσιο των μετασχηματισμών της αγοράς εργασίας, ειδικά καθώς η χώρα αντιμετωπίζει προκλήσεις όπως η γήρανση του πληθυσμού, οι μεταβολές στην τομεακή απασχόληση και

η ανάγκη για προηγμένες ψηφιακές δεξιότητες. Το σύστημα επηρεάζεται από την *Ευρωπαϊκή Ατζέντα Δεξιοτήτων*, η οποία δίνει έμφαση στη βιώσιμη ανταγωνιστικότητα και την ευθυγράμμιση της κατάρτισης με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, οι πάροχοι Ε.Ε.Κ. ενθαρρύνονται να εφαρμόσουν μηχανισμούς διασφάλισης ποιότητας, όπως αυτοί που περιγράφονται στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διασφάλισης Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EQAVET), για να διασφαλίσουν ότι τα αποτελέσματα της κατάρτισης είναι σχετικά και ανταποκρίνονται στις προσδοκίες των επιχειρήσεων και της κοινωνίας. Να σημειωθεί ότι ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού έχει οριστεί ως Εθνικό Σημείο Αναφοράς/Σημείο Επικοινωνίας Ευρωπαϊκών εργαλείων και δικτύων σε θέματα διαφάνειας προσόντων, διασφάλισης ποιότητας, ενίσχυσης της κινητικότητας και της σταδιοδρομίας: EQAVET, EQF-NCP, EUROPASS, EUROGUIDANCE, ECVET, REFERNET.

Ένα άλλο βασικό χαρακτηριστικό του ελληνικού συστήματος Ε.Ε.Κ. είναι η ανταπόκρισή του στις τομεακές και περιφερειακές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Για παράδειγμα, τα επαγγέλματα υψηλής εξειδίκευσης στην τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών, καθώς και τα επαγγέλματα υγείας, προσδιορίζονται ως τομείς όπου η ΕΕΚ μπορεί να διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στην αντιμετώπιση των ελλείψεων δεξιοτήτων και στην υποστήριξη της αύξησης της απασχόλησης.

Η μεθοδολογία πρόγνωσης δεξιοτήτων του CEDEFOP, η οποία διαχωρίζει τις εθνικές οικονομικές τάσεις από τις περιφερειακές επιπτώσεις, παρέχει πολύτιμες πληροφορίες για το πώς η Ε.Ε.Κ. μπορεί να προσαρμοστεί στα μεταβαλλόμενα πρότυπα ζήτησης. Αυτή η αναλυτική προσέγγιση επιτρέπει στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους παρόχους κατάρτισης να κατανοήσουν καλύτερα τους παράγοντες που οδηγούν στην αλλαγή της απασχόλησης και να σχεδιάσουν στοχευμένες παρεμβάσεις. Η ενσωμάτωση προηγμένων ψηφιακών δεξιοτήτων στα προγράμματα σπουδών Ε.Ε.Κ. είναι μια άλλη σημαντική εξέλιξη, που αντανακλά την αυξανόμενη ζήτηση για εργασία έντασης γνώσης και την ανάγκη για ειδικούς τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε βασικούς τομείς. Η Δρ. Δρακάκη Ελένη και ο καθηγητής Καραμάνης Κωνσταντίνος, ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. (2023) *Διεθνείς εξελίξεις στα επαγγέλματα και στις δεξιότητες και η θέση της Ελλάδας*, τονίζουν ότι ο ποιοτικός μετασχηματισμός των επαγγελμάτων και η εμφάνιση νέων απαιτήσεων σε δεξιότητες απαιτούν συνεχή προσαρμογή των προγραμμάτων Ε.Ε.Κ. Αυτό περιλαμβάνει όχι μόνο τεχνικές δεξιότητες αλλά και εγκάρσιες ικανότητες όπως η μάθηση μέσω της μάθησης (learning to learn), οι οποίες είναι απαραίτητες για τη διά βίου απασχολησιμότητα. Η διασφάλιση της ποιότητας και η συνεχής βελτίωση της ΕΕΚ υποστηρίζονται από εθνικές και ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες.

Η εφαρμογή του πλαισίου EQAVET στην Ελλάδα έχει οδηγήσει στην ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών που ενισχύουν την αποτελεσματικότητα και τη διαφάνεια της επαγγελματικής κατάρτισης. Ο Δρ. Ραφτόπουλος Βασίλειος (2023) στον Οδηγό Εφαρμογής Διασφάλισης Ποιότητας των Προγραμμάτων Σπουδών Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης σημειώνει, ότι η συμμετοχή των τοπικών κοινοτήτων και των εκπροσώπων της αγοράς εργασίας στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση των προγραμμάτων Ε.Ε.Κ. συμβάλλει στη συνάφεια και την αποδοχή τους. Επιπλέον, η παρακολούθηση των αποτελεσμάτων των αποφοίτων, ιδίως όσον αφορά την απασχολησιμότητα, παρέχει κρίσιμη ανατροφοδότηση για τη συνεχή βελτίωση των οδών κατάρτισης. Το δημογραφικό πλαίσιο στην Ελλάδα, που χαρακτηρίζεται από γήρανση του εργατικού δυναμικού και μέτρια προβλεπόμενη αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, υπογραμμίζει τη σημασία της ΕΕΚ στην υποστήριξη τόσο των νέων όσο και των ενηλίκων μαθητών. Το σύστημα πρέπει επομένως να εξισορροπεί τις ανάγκες των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας με εκείνες των υφιστάμενων εργαζομένων που επιδιώκουν να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους ή να μεταβούν σε νέους ρόλους. Αυτή η

διπλή εστίαση αντικατοπτρίζεται στη δομή των διαδρομών Ε.Ε.Κ., οι οποίες προσφέρουν ευέλικτες επιλογές για αρχική κατάρτιση, αναβάθμιση δεξιοτήτων και επανεκπαίδευση.

Συνοπτικά, η δομή και ο ρόλος της Ε.Ε.Κ. στην Ελλάδα διαμορφώνονται από έναν συνδυασμό εθνικών στρατηγικών, ευρωπαϊκών πλαισίων πολιτικής και των δυναμικών απαιτήσεων της αγοράς εργασίας. Το σύστημα έχει ως καθήκον να παρέχει υψηλής ποιότητας σχετική κατάρτιση που υποστηρίζει την απασχόληση και την οικονομική ανταγωνιστικότητα, ενώ παράλληλα προσαρμόζεται στις συνεχιζόμενες αλλαγές στην τεχνολογία, τα δημογραφικά στοιχεία και τη ζήτηση ανά τομέα.

7.2 Αποτελέσματα Αποφοίτων και Προοπτικές Απασχόλησης

Τα αποτελέσματα των αποφοίτων και οι προοπτικές απασχόλησης για τους αποφοίτους επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.) στην Ελλάδα διαμορφώνονται από μια σύνθετη αλληλεπίδραση της δυναμικής της αγοράς εργασίας, των διαρθρωτικών προκλήσεων και της αποτελεσματικότητας, στον εξοπλισμό των ατόμων με σχετικές δεξιότητες. Πρόσφατα δεδομένα[23] δείχνουν, ότι το ποσοστό απασχόλησης των πρόσφατων αποφοίτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα ήταν 59,8% το 2022, ένα ποσοστό που είναι σημαντικά χαμηλότερο τόσο από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) του 79,7% όσο και από τον στόχο της Ε.Ε. του 82% για το 2025. Αυτή η απόκλιση υπογραμμίζει τις επίμονες δυσκολίες στη μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση για τους αποφοίτους Ε.Ε.Κ. στο ελληνικό πλαίσιο. Το σχετικά χαμηλό ποσοστό απασχόλησης υποδηλώνει ότι η ευθυγράμμιση μεταξύ των δεξιοτήτων που αποκτώνται μέσω της Ε.Ε.Κ. και των πραγματικών απαιτήσεων της αγοράς εργασίας παραμένει μη βέλτιστη.

Πίνακας 20: European vocational education and training policy dashboard: Greece

Progress	Adults (16-74 year-olds) with at least basic digital skills (%)	2021	52.5	53.9	Skills Agenda ESPR Action Plan	70% (2025) 80% (2030)
Progress	Employment rate for recent IVET graduates (20--34- year-olds) (%)	2022	59.8	79.7	Council Rec o VET	82% (2025)
Progress	Recent IVET graduates (20--34 year-olds) with a work-based learning experience as part of their vocational education and training (%)	2022	35.7	60.1	Council Rec on VET Council Resolution on EEA	60% (2025)
Context	25-34 year-olds with tertiary attainment (%	2022	45.2	42	Council Resolution on EEA	45% (2025)
Context	Gender employment gap (%)	2022	21	10.7	ESPR Action Plan	To be halved (2030)
Context	People at risk of poverty or social exclusion (1000s)	2022	2 722	95 284	ESPR Action Plan	15 million decrease (2030)
Context	Employed ICT specialists (1000s)	2022	103.1	9 370.2[e]	2030 Digital Compass	20 million, with convergence between men and women (2030)
VET for the European Education Area						

Πηγή: Cedefop. European VET policy dashboard

Η ποιότητα της πιστοποίησης και οι μηχανισμοί διασφάλισης ποιότητας που υπάρχουν είναι κρίσιμοι παράγοντες που επηρεάζουν την απασχολησιμότητα των αποφοίτων. Τα ισχυρά συστήματα διασφάλισης ποιότητας, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης

[23] *CEDEFOP.* (2024) Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Σύντομες εκθέσεις πολιτικής 2023

προτύπων ποιότητας, πλαισίων αυτοαξιολόγησης και της χρήσης διαδικασιών αξιολόγησης, είναι απαραίτητα για να διασφαλιστεί ότι τα προγράμματα Ε.Ε.Κ. παράγουν αποφοίτους των οποίων τα προσόντα αναγνωρίζονται και εκτιμώνται από τους εργοδότες. Η εφαρμογή του Ευρωπαϊκού πλαισίου Διασφάλισης Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EQAVET) στην Ελλάδα από το 2010 έχει ως στόχο την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων μέσω της προώθησης της συνεχούς βελτίωσης και της διαφάνειας στην παροχή Ε.Ε.Κ. Ειδικότερα, ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. αποτελεί το Εθνικό Σημείο Αναφοράς του Ευρωπαϊκού Δικτύου για τη Διασφάλιση της Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EQAVET). Στο πλαίσιο αυτό, από το 2016 έχει υλοποιήσει σημαντικές συγχρηματοδοτούμενες (ERASMUS+) προτάσεις που αφορούν στην έρευνα και ανάπτυξη, με στόχο τη διασφάλιση ποιότητας και την ανάπτυξη της Ε.Ε.Κ. Ωστόσο, παρά τις προσπάθειες αυτές, τα αποτελέσματα απασχόλησης για τους αποφοίτους δείχνουν ότι απαιτούνται περαιτέρω βελτιώσεις για να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ της κατάρτισης και των αναγκών της αγοράς εργασίας.

Οι διαρθρωτικές προκλήσεις που συμβάλλουν στις αναντιστοιχίες δεξιοτήτων είναι πολύπλευρες. Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μια δυναμική ζήτηση για νέες δεξιότητες, ιδίως ως απάντηση στις τεχνολογικές εξελίξεις και τις αλλαγές στις οργανωτικές πρακτικές. Ωστόσο, η ανταπόκριση των προγραμμάτων σπουδών Ε.Ε.Κ. σε αυτές τις εξελισσόμενες απαιτήσεις είναι συχνά περιορισμένη, με αποτέλεσμα μια υστέρηση μεταξύ των δεξιοτήτων που παρέχονται από τους αποφοίτους και εκείνων που αναζητούν οι εργοδότες. Τα ευρήματα του Δρ. Βάιου Κώτσιου (2024) στην Ειδική μελέτη για τον οικονομετρικό προσδιορισμό αναντιστοιχιών προσφοράς και ζήτησης εργασίας: *Προβλέψεις για την ισορροπία στην ελληνική αγορά εργασίας σε επαγγέλματα και δεξιότητες την περίοδο 2023-2026*, υποδηλώνουν ότι τα τρέχοντα αποτελέσματα μπορούν να ερμηνευθούν ως ένα χαμηλότερο όριο των αναμενόμενων αναγκών για νέες προσλήψεις, υπονοώντας ότι η πραγματική ζήτηση θα μπορούσε να είναι ακόμη υψηλότερη εάν οι δεξιότητες των αποφοίτων ήταν πιο ευθυγραμμισμένες με τις προσδοκίες της αγοράς εργασίας.

Αυτές οι πρωτοβουλίες στοχεύουν στο να παρέχουν στους εκπαιδευόμενους πρακτική εμπειρία και έκθεση σε σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα, τα οποία είναι ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας. Παρ' όλα αυτά, το χάσμα στα ποσοστά απασχόλησης υπογραμμίζει την ανάγκη για συνεχή προσαρμογή του περιεχομένου και των μεθόδων κατάρτισης ώστε να αντικατοπτρίζουν καλύτερα την πραγματικότητα της αγοράς εργασίας. Οι πρωτοβουλίες διασφάλισης ποιότητας, όπως η ανάπτυξη εγχειριδίων, προτύπων και δεικτών, καθώς και η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών μέσω αξιολόγησης από ομοτίμους και διαβούλευσης, επισημαίνονται ως καθοριστικές για την υποστήριξη της συνεχούς βελτίωσης των αποτελεσμάτων της Ε.Ε.Κ. Αυτά τα μέτρα έχουν σχεδιαστεί για να διασφαλίζουν ότι οι δεξιότητες και οι ικανότητες που αποκτώνται από τα προγράμματα Ε.Ε.Κ., είναι τόσο ενημερωμένες όσο και εφαρμόσιμες στις ανάγκες των επιχειρήσεων, ενισχύοντας έτσι τις προοπτικές απασχόλησης των αποφοίτων.

Η δυναμική μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων περιπλέκεται περαιτέρω από το ευρύτερο οικονομικό πλαίσιο και τη δομή της ελληνικής αγοράς εργασίας. Οι νομοθετικές μεταρρυθμίσεις και οι συστάσεις πολιτικής σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο επικεντρώνονται όλο και περισσότερο στην προώθηση της *βιώσιμης ανταγωνιστικότητας*, της *κοινωνικής δικαιοσύνης* και της *ανθεκτικότητας* μέσω της Ε.Ε.Κ. Αυτές οι πολιτικές κατευθύνσεις τονίζουν τη σημασία της διά βίου μάθησης και την αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, η οποία μπορεί να παρέχει πρόσθετες διαδρομές για αναβάθμιση των δεξιοτήτων (upskilling) και επανακατάρτιση (reskilling) ως απάντηση στις αλλαγές της αγοράς εργασίας. Συνοπτικά, οι προοπτικές απασχόλησης των αποφοίτων

Ε.Ε.Κ. στην Ελλάδα επηρεάζονται από την αποτελεσματικότητα των μηχανισμών διασφάλισης ποιότητας, την προσαρμοστικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και το ευρύτερο οικονομικό και πολιτικό περιβάλλον.

Ενώ έχουν καταβληθεί σημαντικές προσπάθειες για τη βελτίωση της ευθυγράμμισης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων, τα διαθέσιμα στοιχεία υποδεικνύουν συνεχιζόμενες προκλήσεις στην επίτευξη ευνοϊκών αποτελεσμάτων για τους αποφοίτους. Η συνεχής εξέλιξη των οδών ΕΕΚ, η οποία βασίζεται σε αυστηρή ανάλυση δεδομένων και συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών, παραμένει απαραίτητη για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των αποφοίτων και την αντιμετώπιση των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας.

7.3 Συστήματα Μαθητείας και Μάθηση στον Χώρο Εργασίας

Τα συστήματα μαθητείας και η μάθηση στον χώρο εργασίας αποτελούν αναπόσπαστα στοιχεία της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.), επηρεάζοντας άμεσα την ευθυγράμμιση μεταξύ της προσφοράς δεξιοτήτων και της ζήτησης στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Η εξέλιξη αυτών των συστημάτων διαμορφώνεται τόσο από πολιτικές πρωτοβουλίες όσο και από τις δυναμικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, όπως αποδεικνύεται από πρόσφατα στρατηγικά σχέδια και εμπειρικά δεδομένα. Το υπό διαβούλευση Στρατηγικό Σχέδιο 2025-27 για την Ε.Ε.Κ. και τη διά βίου μάθηση, στην Ελλάδα δίνει έμφαση στον εκσυγχρονισμό της Ε.Ε.Κ. μέσω πρωτοβουλιών για την αναβάθμιση των υποδομών, την ενσωμάτωση ψηφιακών εργαλείων, την ενίσχυση της διασύνδεσης με την αγορά εργασίας και την υιοθέτηση καινοτομικών προσεγγίσεων. Ο εκσυγχρονισμός συνδέεται επίσης με την πράσινη μετάβαση και την προσαρμογή στις τεχνολογικές αλλαγές, ώστε η Ε.Ε.Κ. και η Δ.Β.Μ. να ανταποκρίνονται στις μελλοντικές προκλήσεις. Αυτός ο εκσυγχρονισμός δεν περιορίζεται στη διδασκαλία στην τάξη, αλλά επεκτείνεται στην ενίσχυση των περιβαλλόντων μάθησης στον χώρο εργασίας, με στόχο τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της θεωρητικής γνώσης και της απόκτησης πρακτικών δεξιοτήτων. Ο ανωτέρω εκσυγχρονισμός αναμένεται να βελτιώσει την ποιότητα και τη συνάφεια των εμπειριών μαθητείας, διασφαλίζοντας ότι οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν ικανότητες ευθυγραμμισμένες με τις σύγχρονες απαιτήσεις του χώρου εργασίας.

Η μάθηση στον χώρο εργασίας, χρησιμεύει ως μηχανισμός για την ενσωμάτωση των μαθητών/σπουδαστών σε πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα, επιτρέποντάς τους να αναπτύξουν δεξιότητες, τόσο ειδικές για το επάγγελμα όσο και εγκάρσιες. Η απόκτηση δεξιοτήτων, όπως η διαχείριση συστημάτων πληροφοριών, οι δημόσιες σχέσεις και το μάρκετινγκ είναι ολοένα και πιο σημαντική, αντανακλώντας την ευρύτερη στροφή προς την ψηφιοποίηση και τα επαγγέλματα που προσανατολίζονται στις υπηρεσίες. Αυτή η τάση υπογραμμίζει την ανάγκη τα προγράμματα μαθητείας να προσαρμόσουν τα προγράμματα σπουδών και τις μεθόδους κατάρτισης, ώστε να συμπεριλάβουν τις αναδυόμενες δεξιότητες, ενισχύοντας έτσι την απασχολησιμότητα των αποφοίτων.

Η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει διαρθρωτικές προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένων των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων και ενός επίμονου χάσματος μεταξύ των προσόντων των αποφοίτων Ε.Ε.Κ. και των αναγκών των επιχειρήσεων. Τα ποσοστά συμμετοχής σε πρωτοβουλίες διά βίου μάθησης και αναβάθμισης δεξιοτήτων μεταξύ ενηλίκων με χαμηλά προσόντα και ανέργων παραμένουν σχετικά χαμηλά, γεγονός που μπορεί να εμποδίσει την αποτελεσματικότητα της μάθησης στον χώρο εργασίας ως εργαλείου για την ένταξη στην αγορά εργασίας. Η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων απαιτεί μια πολύπλευρη προσέγγιση, που να συνδυάζει την επέκταση των ευκαιριών μαθητείας με στοχευμένες παρεμβάσεις για την υποστήριξη της συνεχούς ανάπτυξης δεξιοτήτων. Επιπλέον, η σχέση μεταξύ διασφάλισης ποιότητας και πιστοποίησης ΕΕΚ είναι κρίσιμη για την αξιοπιστία και

την αποτελεσματικότητα των συστημάτων μαθητείας. Ο Δρ. Ραφτόπουλος Βασίλειος (2023), αναφέρει ότι τα ισχυρά πλαίσια διασφάλισης ποιότητας συμβάλλουν στην αναγνώριση των προσόντων Ε.Ε.Κ., διευκολύνοντας την ομαλότερη μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό στο πλαίσιο της μάθησης στον χώρο εργασίας, όπου η συνέπεια και η τυποποίηση των εμπειριών κατάρτισης σε διαφορετικούς εργοδότες και τομείς είναι απαραίτητες για την εξασφάλιση δίκαιων αποτελεσμάτων για όλους τους συμμετέχοντες.

Η ζήτηση για αντικατάσταση στο εργατικό δυναμικό, που οφείλεται στις συνταξιοδοτήσεις και άλλες μορφές εξόδου από την αγορά εργασίας, υπογραμμίζει επίσης τη σημασία της μαθητείας ως μέσο αναπλήρωσης του ανθρώπινου κεφαλαίου. Η πρόβλεψη αυτών των αναγκών αντικατάστασης επιτρέπει τον σχεδιασμό προγραμμάτων μαθητείας που ανταποκρίνονται στις τομεακές και επαγγελματικές τάσεις, υποστηρίζοντας έτσι τη βιωσιμότητα της αγοράς εργασίας. Επιπλέον, η ενσωμάτωση διατομεακών δεξιοτήτων στα προγράμματα σπουδών μαθητείας αναγνωρίζεται ολοένα και περισσότερο ως προτεραιότητα. Η ενσωμάτωση των δεξιοτήτων σε πλαίσια μάθησης στον χώρο εργασίας ενισχύει την προσαρμοστικότητα των αποφοίτων Ε.Ε.Κ., προετοιμάζοντάς τους για μια αγορά εργασίας που χαρακτηρίζεται από ραγδαίες τεχνολογικές και οργανωτικές αλλαγές. Τα αποτελέσματα των έργων που αποσκοπούν στην ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσω βελτιωμένων συστημάτων μαθητείας και μάθησης στον χώρο εργασίας αναμένεται να υποστηρίξουν τόσο την ανάπτυξη δεξιοτήτων όσο και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας. Τέτοιες πρωτοβουλίες συμβάλλουν στην ανθεκτικότητα του εργατικού δυναμικού, εξοπλίζοντας τα άτομα με τις απαραίτητες ικανότητες για την αντιμετώπιση των εξελισσόμενων συνθηκών της αγοράς εργασίας. Η εστίαση στις *πράσινες δεξιότητες*, καταδεικνύει περαιτέρω την ανάγκη τα συστήματα μαθητείας να προσαρμοστούν στις αναδυόμενες οικονομικές και περιβαλλοντικές προτεραιότητες. Ενσωματώνοντας την εκπαίδευση που σχετίζεται με τη βιωσιμότητα και τη διαχείριση του περιβάλλοντος, η μάθηση στον χώρο εργασίας μπορεί να διαδραματίσει ρόλο στην προετοιμασία του εργατικού δυναμικού για τη μετάβαση σε μια πιο πράσινη οικονομία.

Τέλος, η ανάλυση των προβλέψεων της αγοράς εργασίας, παρέχει πολύτιμες πληροφορίες για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων μαθητείας. Η κατανόηση των αναμενόμενων ρυθμών ανάπτυξης και των απαιτήσεων σε δεξιότητες σε διαφορετικούς τομείς επιτρέπει στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους παρόχους κατάρτισης να ευθυγραμμίσουν την προσφορά προγραμμάτων σπουδών μαθητείας με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, μεγιστοποιώντας έτσι τον αντίκτυπό τους στα αποτελέσματα της απασχόλησης. Ο συνεχιζόμενος μετασχηματισμός των συστημάτων μαθητείας και της μάθησης στον χώρο εργασίας στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από προσπάθειες εκσυγχρονισμού των υποδομών, ενσωμάτωσης ψηφιακών και εγκάρσιων δεξιοτήτων, ενίσχυσης της διασφάλισης της ποιότητας και ανταπόκρισης στις τρέχουσες και μελλοντικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Αυτές οι εξελίξεις υποστηρίζονται από τη δέσμευση για πολιτική βασισμένη σε τεκμηριωμένα στοιχεία και συνεχή προσαρμογή, διασφαλίζοντας ότι οι διαδρομές ΕΕΚ παραμένουν αποτελεσματικές στην υποστήριξη της ευθυγράμμισης της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων.

7.4 Βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες προβλέψεις

Οι βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες προβλέψεις των αναγκών σε δεξιότητες της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα απαιτούν μια προσέγγιση που ενσωματώνει ποσοτικά δεδομένα, ποιοτικές γνώσεις και προβλέψεις βασισμένες σε σενάρια. Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μια δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων, η οποία επηρεάζεται από τις μακροοικονομικές τάσεις, τις τομεακές μετατοπίσεις και τις εξελισσόμενες απαιτήσεις προσόντων. Ένα σημαντικό ποσοστό των

ελληνικών επιχειρήσεων, που κυμαίνεται από 75% έως 82%, λειτουργούν με εργατικό δυναμικό που είναι κυρίως χαμηλής ειδίκευσης, με μόνο περίπου το 25% των εργαζομένων να διαθέτουν εξειδικευμένες δεξιότητες[24]. Αυτό το δομικό χαρακτηριστικό έχει άμεσες επιπτώσεις τόσο στις άμεσες όσο και στις μελλοντικές αναντιστοιχίες δεξιοτήτων. Βραχυπρόθεσμα, η στενότητα της αγοράς εργασίας παρατηρείται συχνά σε τομείς όπου η ζήτηση για συγκεκριμένα προσόντα υπερβαίνει τη διαθέσιμη προσφορά.

Η πρόβλεψη δεξιοτήτων του Cedefop (2025), χρησιμοποιεί το υψηλότερο επίπεδο προσόντων που επιτυγχάνουν τα άτομα ως δείκτη για τα επίπεδα δεξιοτήτων, διακρίνοντας μεταξύ υψηλών, μεσαίων και χαμηλών κατηγοριών, με βάση την ταξινόμηση ISCED. Αυτή η προσέγγιση επιτρέπει τον εντοπισμό επαγγελματικών ομάδων που είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν ελλείψεις ή πλεονάσματα. Για παράδειγμα, τα επαγγέλματα που απαιτούν δεξιότητες υψηλού επιπέδου, όπως αυτά που ταξινομούνται στα επίπεδα δεξιοτήτων 3 και 4 του ISCO-08, είναι πιο ευάλωτα όταν το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν παράγει αρκετούς εξειδικευμένους πτυχιούχους. Αντίθετα, τα στοιχειώδη επαγγέλματα, τα οποία απαιτούν μόνο βασικές δεξιότητες, ενδέχεται να αντιμετωπίσουν υπερπροσφορά, οδηγώντας σε υποαπασχόληση ή αυξημένο ανταγωνισμό για θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης. Οι βραχυπρόθεσμες προοπτικές περιπλέκονται περαιτέρω από την ταχεία εξέλιξη των απαιτήσεων εργασίας. Όπως σημειώνουν, η Δρ. Δρακάκη Ελένη και ο καθηγητής Καραμάνης Κωνσταντίνος (2023), τη δεκαετία 2005 έως 2015 σημειώθηκε αύξηση 12% στην απασχόληση, συνοδευόμενη από συνεχή εμπλουτισμό των απαιτήσεων προσόντων. Οι εργοδότες δεν αναζητούν μόνο τεχνική και επιστημονική εμπειρογνωμοσύνη, αλλά και ένα ευρύτερο σύνολο ικανοτήτων, συμπεριλαμβανομένων των «ήπιων» δεξιοτήτων και της προσαρμοστικότητας. Αυτή η τάση υποδηλώνει ότι ακόμη και εντός της ίδιας επαγγελματικής ομάδας, η φύση της ζήτησης δεξιοτήτων μεταβάλλεται, καθιστώντας απαραίτητες συνεχείς προσαρμογές στα προγράμματα σπουδών επαγγελματικής κατάρτισης και πρωτοβουλίες αναβάθμισης δεξιοτήτων.

Οι μακροπρόθεσμες προβλέψεις, από την άλλη πλευρά, πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία, τις δημογραφικές τάσεις και τις τεχνολογικές εξελίξεις. Ο αυτοματισμός, η ψηφιοποίηση, η τεχνητή νοημοσύνη και η πράσινη μετάβαση αναμένεται να αναδιαμορφώσουν τη ζήτηση για δεξιότητες κατά την επόμενη δεκαετία. Αυτοί οι μετασχηματισμοί είναι πιθανό να αυξήσουν την ανάγκη για υψηλού επιπέδου ψηφιακές δεξιότητες, μειώνοντας παράλληλα τη ζήτηση για συνήθεις χειρωνακτικές εργασίες. Η ελληνική αγορά εργασίας, με την τρέχουσα εκπροσώπηση της απασχόλησης χαμηλής ειδίκευσης, αντιμετωπίζει τον κίνδυνο επιδείνωσης των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων, εάν δεν ληφθούν προληπτικά μέτρα για την ευθυγράμμιση των διαδρομών εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις αναδυόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Οι προβλέψεις της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας ανά επίπεδο δεξιοτήτων, παρέχουν μια ποσοτική βάση για την πρόβλεψη μελλοντικών κενών. Αυτές οι προβλέψεις αναδεικνύουν πιθανές ανισορροπίες, όπως η υπερπροσφορά εργαζομένων με μεσαία ή χαμηλά προσόντα σε σχέση με την αναμενόμενη ζήτηση για επαγγελματίες υψηλής ειδίκευσης. Ο Δρ. Κώτσιος Βάιος (2024), σκιαγραφεί ένα σενάριο το οποίο περιλαμβάνει την προσφορά εργασίας που υπερβαίνει τη ζήτηση, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη ανεργία ή υποαξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Αυτό το σενάριο είναι ιδιαίτερα σημαντικό στο πλαίσιο της Ελλάδας, όπου η διαρθρωτική ανεργία επιμένει λόγω αναντιστοιχιών μεταξύ των προσόντων των αναζητούντων εργασία και των απαιτήσεων των διαθέσιμων θέσεων εργασίας.

[24] *Δρ. Ελένη Δρακάκη, Καθηγητής Κωνσταντίνος Καραμάνης. ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.* (2023) Διεθνείς εξελίξεις στα επαγγέλματα και στις δεξιότητες και η θέση της Ελλάδας.

Η χρήση μοντέλων πολυωνυμικής λογαριθμικής ανάλυσης[25], επιτρέπει μια πιο λεπτομερή ανάλυση των μεταβάσεων στην αγορά εργασίας και της πιθανότητας απασχόλησης σε διαφορετικά επίπεδα δεξιοτήτων. Τέτοια μοντέλα μπορούν να ενσωματώσουν μεταβλητές που σχετίζονται με την εκπαίδευση, την εμπειρία και την τομεακή σύνδεση, παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με την πιθανότητα οι αναντιστοιχίες δεξιοτήτων να επιμένουν ή να εντείνονται με την πάροδο του χρόνου. Επιπλέον, ο δυναμισμός των επαγγελμάτων ανά δεξιότητα και εκπαιδευτικό επίπεδο, υπογραμμίζει τη σημασία της συνεχούς παρακολούθησης και των παρεμβάσεων πολιτικής που βασίζονται σε δεδομένα. Η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) παρέχει δεδομένα απασχόλησης ανά επάγγελμα και τομέα, τα οποία, σε συνδυασμό με προβλέψεις δεξιοτήτων, μπορούν να αξιοποιηθούν για τον σχεδιασμό στοχευμένων στρατηγικών ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού.

Συνοπτικά, τόσο οι βραχυπρόθεσμες όσο και οι μακροπρόθεσμες προβλέψεις δείχνουν ότι η ελληνική αγορά εργασίας βρίσκεται σε ένα σταυροδρόμι, με σημαντικές προκλήσεις που σχετίζονται με τις αναντιστοιχίες δεξιοτήτων και τη στενότητα της αγοράς εργασίας. Η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων απαιτεί μια συντονισμένη προσέγγιση που αξιοποιεί την ισχυρή ανάλυση δεδομένων, προβλέπει τις μελλοντικές τάσεις και προσαρμόζει την επαγγελματική κατάρτιση στις εξελισσόμενες ανάγκες των επιχειρήσεων και της οικονομίας, ευρύτερα.

8 Αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων

8.1 Τυπολογίες και Μέτρηση της Αναντιστοιχίας Δεξιοτήτων

Οι τυπολογίες της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας είναι πολύπλευρες και μπορούν να κατηγοριοποιηθούν με βάση τη φύση και την κατεύθυνση της ανισορροπίας μεταξύ των προσόντων ή των ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού και των απαιτήσεων των διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Μια ευρέως αναγνωρισμένη τυπολογία διακρίνει μεταξύ *κάθετης* και *οριζόντιας* αναντιστοιχίας. Η κάθετη αναντιστοιχία αναφέρεται σε καταστάσεις όπου το επίπεδο εκπαίδευσης ή κατάρτισης των εργαζομένων δεν αντιστοιχεί στο επίπεδο που απαιτείται από το επάγγελμά τους, όπως τα υπερπροσόντα ή τα υποπροσόντα. Η οριζόντια αναντιστοιχία, από την άλλη πλευρά, προκύπτει όταν ο τομέας σπουδών ή η εξειδίκευση δεν ευθυγραμμίζεται με τις συγκεκριμένες απαιτήσεις της εργασίας, ακόμη και αν το συνολικό επίπεδο εκπαίδευσης είναι κατάλληλο. Αυτές οι διακρίσεις είναι κρίσιμες για την κατανόηση των τρόπων με τους οποίους η προσφορά και η ζήτηση δεξιοτήτων μπορεί να μην ευθυγραμμίζονται.

Μια άλλη σημαντική τυπολογία περιλαμβάνει τη διαφοροποίηση μεταξύ *ποιοτικών* και *ποσοτικών* αναντιστοιχιών. Η ποσοτική αναντιστοιχία παρατηρείται όταν υπάρχει αριθμητική ανισορροπία μεταξύ του αριθμού των εργαζομένων με ορισμένες δεξιότητες και του αριθμού των θέσεων εργασίας που απαιτούν αυτές τις δεξιότητες. Η ποιοτική αναντιστοιχία, ωστόσο, εστιάζει στο περιεχόμενο και τη συνάφεια των δεξιοτήτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι σε σχέση με αυτό που χρειάζεται η αγορά εργασίας. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τόσο «σκληρές» δεξιότητες, όπως η τεχνική εμπειρογνωμοσύνη, όσο και «ήπιες» ή εγκάρσιες δεξιότητες, οι οποίες αναγνωρίζονται ολοένα και περισσότερο ως απαραίτητες σε διάφορους τομείς. Η αυξανόμενη έμφαση στις εγκάρσιες δεξιότητες αντικατοπτρίζει τη δυναμική φύση των σύγχρονων αγορών εργασίας, όπου η *προσαρμοστικότητα* και η *συνεχής μάθηση* εκτιμώνται ιδιαίτερα.

[25] Η *πολυωνυμική λογαριθμική ανάλυση* χρησιμοποιείται για την εκτίμηση της πιθανότητας ένταξης ενός ατόμου σε επίπεδο δεξιοτήτων (χαμηλό, μεσαίο, υψηλό), με βάση μεταβλητές όπως ηλικία, φύλο και χρόνο. Τα αποτελέσματα χρησιμοποιούνται για προβλέψεις προσφοράς εργασίας έως το 2026. Το υπόδειγμα εκτιμήθηκε με μέγιστη πιθανοφάνεια και περιλαμβάνει σενάρια πρόβλεψης.

Η μέτρηση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων είναι μια σύνθετη διαδικασία που απαιτεί την ενσωμάτωση πολλαπλών πηγών δεδομένων και αναλυτικών προσεγγίσεων. Μια καθιερωμένη μέθοδος είναι η χρήση ενός δείκτη έλλειψης εργατικού δυναμικού, ο οποίος συνθέτει τρία βασικά στοιχεία: την αύξηση της απασχόλησης, τη ζήτηση αντικατάστασης και την ανισορροπία προσφοράς/ζήτησης, που συχνά υλοποιείται μέσω δεικτών όπως ο *Δείκτης Μελλοντικής Ανισορροπίας της Ζήτησης Επαγγελμάτων (IFIOD)*. Τα αποτελέσματα για κάθε επάγγελμα ομαδοποιούνται σε τεταρτημόρια, με τιμές που κυμαίνονται από 1 (χαμηλή ένδειξη έλλειψης) έως 4 (υψηλή ένδειξη έλλειψης). Η τελική τιμή του δείκτη συνήθως υπολογίζεται ως ένας απλός μέσος όρος των μεμονωμένων στοιχείων, παρέχοντας ένα σύνθετο μέτρο πιθανών ελλείψεων εργατικού δυναμικού σε επαγγελματικό επίπεδο. Αυτή η προσέγγιση επιτρέπει μια συστηματική σύγκριση μεταξύ διαφορετικών τομέων και επαγγελμάτων. Για παράδειγμα, για το επάγγελμα Νοσηλευτής/Νοσηλεύτρια (ISCO-08: 2221) η Αύξηση Απασχόλησης (EG) σύμφωνα με τη Eurostat είναι 7% για την περίοδο 2024-2030 (Βαθμός τεταρτημορίου 3)[26], η Ζήτηση Αντικατάστασης (RD) 8% ανά 5ετία(Βαθμός τεταρτημορίου 3)[27] και η Αναντιστοιχία Προσφοράς/Ζήτησης (SDI) είναι σημαντική στην αγορά εργασίας νοσηλευτών, με δυσκολίες κάλυψης κενών θέσεων και σημαντικές ελλείψεις(Βαθμός τεταρτημορίου 4)[28]. Επομένως από τον Τύπο του IFIOD έχουμε ότι ο δείκτης έχει τιμή 3,67 με Υψηλή Ένδειξη Έλλειψης (τεταρτημόριο 4).

Η *ζήτηση αντικατάστασης* είναι ένα άλλο κρίσιμο στοιχείο στη μέτρηση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Καταγράφει την ανάγκη πλήρωσης θέσεων εργασίας που κενώθηκαν λόγω συνταξιοδοτήσεων, αλλαγών σταδιοδρομίας ή άλλων μορφών εναλλαγής εργατικού δυναμικού, ανεξάρτητα από την καθαρή αύξηση της απασχόλησης. Κάθε νέα πρόσληψη, επομένως, αντικατοπτρίζει όχι μόνο τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αλλά και τη συνεχή ανάγκη αναπλήρωσης του εργατικού δυναμικού σε υπάρχοντες ρόλους, κάτι που μπορεί να απαιτεί συγκεκριμένο εκπαιδευτικό υπόβαθρο και σύνολα δεξιοτήτων. Η αλληλεπίδραση μεταξύ της ζήτησης αντικατάστασης και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας διαμορφώνει τη συνολική δυναμική της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Η χρήση δευτερογενών πηγών δεδομένων, όπως εθνικές και ευρωπαϊκές έρευνες, διοικητικά αρχεία και στατιστικά στοιχεία της αγοράς εργασίας, είναι απαραίτητη για αξιόπιστες μετρήσεις. Για παράδειγμα, η *Ευρωπαϊκή Έρευνα Δεξιοτήτων και Απασχόλησης* του CEDEFOP (2025) παρέχει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τα χαρακτηριστικά της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων σε όλες τις χώρες, επισημαίνοντας τόσο τους διαρθρωτικούς όσο και τους κυκλικούς παράγοντες που επηρεάζουν το φαινόμενο. Επιπλέον, οι διαδραστικές απεικονίσεις δεδομένων και οι τομεακές αναλύσεις διευκολύνουν μια πιο λεπτομερή κατανόηση των προτύπων αναντιστοιχίας, επιτρέποντας στοχευμένες πολιτικές παρεμβάσεις.

Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων συνδέεται επίσης στενά με ευρύτερους δείκτες της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των *ποσοστών απασχόλησης*, της *ανεργίας* (τόσο μακροπρόθεσμης όσο και βραχυπρόθεσμης) και των *τομεακών τάσεων απασχόλησης*. Ο αριθμός των απασχολούμενων ατόμων, ανά τομέα ή επάγγελμα, καθώς και η συχνότητα εμφάνισης ανεργίας μεταξύ διαφορετικών δημογραφικών ομάδων, παρέχουν το πλαίσιο για την ερμηνεία της έκτασης και του αντίκτυπου της αναντιστοιχίας. Η επίμονη αναντιστοιχία μπορεί να οδηγήσει σε σπατάλη πόρων, όπως υποδεικνύεται από τα στατιστικά στοιχεία του CEDEFOP για την αναντιστοιχία δεξιοτήτων, και μπορεί να εμποδίσει τη βέλτιστη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου.

[26] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_projections
[27] https://www.oecd.org/en/topics/policy-issues/the-future-of-health-systems.html
[28] https://www.ekke.gr/research/outcomes

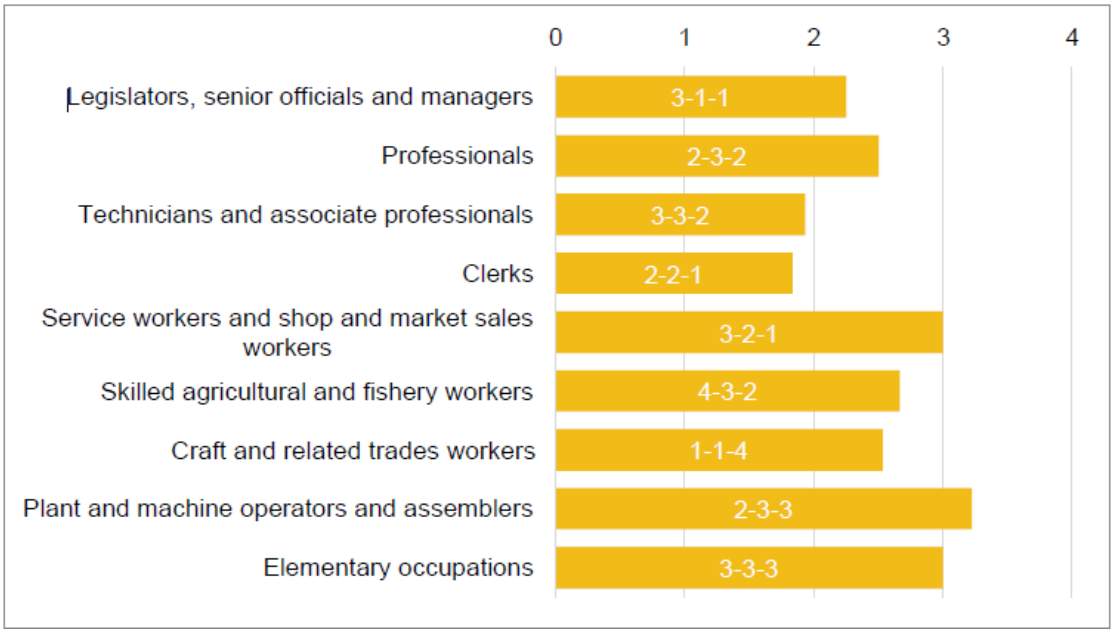
Οι απόψεις των βασικών ενδιαφερόμενων μερών, όπως οι εργοδότες, οι απόφοιτοι επαγγελματικής κατάρτισης και οι εκπαιδευτικοί, είναι αναπόσπαστο κομμάτι της ανάλυσης της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Οι έρευνες και ειδικότερα η ποιοτική έρευνα που αφορούν αυτές τις ομάδες μπορούν να αποκαλύψουν κενά μεταξύ των ικανοτήτων που αναπτύσσονται μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και εκείνων που απαιτούνται από τους εργοδότες, διαμορφώνοντας τον σχεδιασμό πιο ευέλικτων προγραμμάτων κατάρτισης και πολιτικών για την αγορά εργασίας. Η συνεχής αναβάθμιση των γνώσεων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων μεταξύ των εργαζομένων αποτελεί κεντρικό στόχο των πρωτοβουλιών που αποσκοπούν στη μείωση της αναντιστοιχίας και στην ενίσχυση της προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού.

Συμπερασματικά, οι τυπολογίες και η μέτρηση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων περιλαμβάνουν μια σειρά εννοιολογικών διακρίσεων και μεθοδολογικών εργαλείων. Αυτά περιλαμβάνουν τη διαφοροποίηση μεταξύ *κάθετης* και *οριζόντιας* αναντιστοιχίας, την ενσωμάτωση *ποσοτικών* και *ποιοτικών* διαστάσεων και την εφαρμογή *σύνθετων δεικτών* και *μετρήσεων ζήτησης αντικατάστασης*. Η αποτελεσματική χρήση δευτερογενών δεδομένων και η συμβολή των ενδιαφερόμενων μερών είναι απαραίτητη για την καταγραφή της πολυπλοκότητας της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και την ενημέρωση στρατηγικών που βασίζονται σε στοιχεία για την αντιμετώπισή της.

8.2 Επιπτώσεις στην Οικονομική Ανάπτυξη και την Κοινωνική Ένταξη

Η αναντιστοιχία μεταξύ της προσφοράς δεξιοτήτων και της ζήτησης στην ελληνική αγορά εργασίας επιφέρει σημαντικές επιπτώσεις τόσο στην οικονομική ανάπτυξη όσο και στην κοινωνική ένταξη. Όταν τα προσόντα του εργατικού δυναμικού δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες των επιχειρήσεων, το παραγωγικό δυναμικό της οικονομίας δεν αξιοποιείται πλήρως, οδηγώντας σε αναποτελεσματικότητα και υποαξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Αυτό το φαινόμενο είναι ιδιαίτερα εμφανές στο πλαίσιο των επαγγελμάτων υψηλής εξειδίκευσης, όπου οι ελλείψεις ή τα πλεονάσματα μπορούν να μετρηθούν συστηματικά χρησιμοποιώντας δείκτες που συγκεντρώνουν την αύξηση της απασχόλησης, τη ζήτηση αντικατάστασης και την ισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης. Η ταξινόμηση των επαγγελμάτων βασίζεται στην επίσημη ταξινόμηση ISCO-08 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Η χρήση των τεταρτημορίων εφαρμόζεται σε δεδομένα ανεργίας ή δεξιοτήτων, όπως τα συλλέγει η Eurostat και το CEDEFOP. Για παράδειγμα, το επάγγελμα κατά ISCO-08 2512 – Προγραμματιστές λογισμικού συνήθως κατατάσσονται στο πρώτο τεταρτημόριο (χαμηλή ανεργία), ενώ, αντίθετα, η κατηγορία ISCO-08 5223 – Υπάλληλοι πωλήσεων καταστημάτων στο τέταρτο (υψηλή ανεργία). Με αυτόν τον τρόπο, τα επαγγέλματα κατηγοριοποιούνται σε τέσσερα τεταρτημόρια, επιτρέποντας στοχευμένες πολιτικές απασχόλησης. Ουσιαστικά επισημαίνει τομείς με οξείες ελλείψεις, οι οποίοι είναι πιθανό να περιορίσουν την οικονομική επέκταση λόγω της αδυναμίας κάλυψης κρίσιμων θέσεων. Οι επίμονες αναντιστοιχίες δεξιοτήτων μπορούν να επιβραδύνουν την οικονομική ανάπτυξη εμποδίζοντας την υιοθέτηση νέων τεχνολογιών και περιορίζοντας την ικανότητα καινοτομίας. Όταν οι εργοδότες δεν είναι σε θέση να προσλάβουν εργαζόμενους με τις απαραίτητες ικανότητες, τα κέρδη παραγωγικότητας περιορίζονται και η διάδοση προηγμένων πρακτικών καθυστερεί.

Πίνακας 21: Δείκτης Έλλειψης Εργατικού Δυναμικού



Πηγή: CEDEFOP Πρόβλεψη δεξιοτήτων για το 2025, Ελλάδα.

Η ελληνική αγορά εργασίας, όπως υποδεικνύεται από πρόσφατα στοιχεία[29], αντιμετωπίζει τέτοιες προκλήσεις, με ορισμένους τομείς να αντιμετωπίζουν τόσο υπερβολική προσφορά όσο και ανεκπλήρωτη ζήτηση, γεγονός που αντανακλά διαρθρωτικές ακαμψίες και ανεπαρκή ανταπόκριση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η κατάσταση αυτή επιδεινώνεται περαιτέρω από το φαινόμενο της ετεροαπασχόλησης μεταξύ των αποφοίτων δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, όπου τα άτομα απασχολούνται σε θέσεις που δεν ταιριάζουν με τον τομέα σπουδών ή το επίπεδο δεξιοτήτων τους, οδηγώντας σε μη βέλτιστη κατανομή ταλέντων και μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία.

Από κοινωνική άποψη, οι αναντιστοιχίες δεξιοτήτων συμβάλλουν στην αυξημένη ανισότητα και τον αποκλεισμό. Οι ομάδες που δεν έχουν πρόσβαση σε σχετική κατάρτιση ή δεν μπορούν να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο μακροχρόνιας ανεργίας ή υποαπασχόλησης. Αυτή η δυναμική επηρεάζει δυσανάλογα τις νεότερες ομάδες και όσους προέρχονται από μειονεκτούντα περιβάλλοντα, ενισχύοντας τα υπάρχοντα κοινωνικά χάσματα. Η αδυναμία εξασφάλισης κατάλληλης απασχόλησης όχι μόνο περιορίζει τις ατομικές προοπτικές εισοδήματος, αλλά υπονομεύει και την κοινωνική συνοχή, καθώς τμήματα του πληθυσμού περιθωριοποιούνται από την οικονομική συμμετοχή. Το ελληνικό πλαίσιο, όπως αντικατοπτρίζεται στις αναλύσεις της αγοράς εργασίας, καταδεικνύει ότι αυτές οι αναντιστοιχίες δεν κατανέμονται ομοιόμορφα, αλλά επηρεάζονται από παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο.

Επιπλέον, η έλλειψη ευθυγράμμισης μεταξύ των δεξιοτήτων και των αναγκών της αγοράς εργασίας μπορεί να αποθαρρύνει τις επενδύσεις, τόσο εγχώριες όσο και ξένες, καθώς οι επιχειρήσεις μπορεί να αντιλαμβάνονται ότι το περιβάλλον δεν διαθέτει τους απαραίτητους ανθρώπινους πόρους για την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα. Αυτή η αντίληψη μπορεί να δημιουργήσει αρνητικές συνέπειες, όπου οι περιορισμένες οικονομικές ευκαιρίες μειώνουν περαιτέρω τα κίνητρα για τα άτομα να επενδύσουν στην

[29] *Δρ. Βάιος Κώτσιος* (2024) *Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.* Ειδική μελέτη για τον οικονομετρικό προσδιορισμό αναντιστοιχιών προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

εκπαίδευση και την κατάρτιση, διαιωνίζοντας τον κύκλο της αναντιστοιχίας και του αποκλεισμού. Η σύζευξη της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας είναι ένας κρίσιμος καθοριστικός παράγοντας τόσο της μακροοικονομικής απόδοσης όσο και της συμπεριληπτικότητας της ανάπτυξης. Οι προσπάθειες για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων απαιτούν ισχυρή ανάλυση δεδομένων και στοχευμένες παρεμβάσεις. Οι έρευνες για αποφοίτους επαγγελματικής κατάρτισης, για παράδειγμα, παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων διαδρομών εκπαίδευσης και κατάρτισης και τον βαθμό στον οποίο προετοιμάζουν τα άτομα για τις πραγματικότητες της αγοράς εργασίας. Μια τέτοια έρευνα μπορεί να συμβάλει στον σχεδιασμό πολιτικών που αποσκοπούν στη μείωση των αναντιστοιχιών, στην ενίσχυση της απασχόλησης και στην προώθηση της κοινωνικής κινητικότητας.

Η ενσωμάτωση των πληροφοριών για την αγορά εργασίας στον σχεδιασμό προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί ότι το εργατικό δυναμικό εξελίσσεται παράλληλα με τις οικονομικές ανάγκες. Συνοψίζοντας, η αλληλεπίδραση μεταξύ των αναντιστοιχιών δεξιοτήτων, της οικονομικής ανάπτυξης και της κοινωνικής ένταξης είναι πολύπλοκη και πολύπλευρη. Η αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων δεν αφορά μόνο τη βελτίωση των ατομικών αποτελεσμάτων, αλλά και την ενίσχυση της συνολικής ανθεκτικότητας και του δυναμισμού της ελληνικής οικονομίας. Τα στοιχεία υπογραμμίζουν την αναγκαιότητα συντονισμένων στρατηγικών που γεφυρώνουν το χάσμα μεταξύ της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της ζήτησης στην αγορά εργασίας, υποστηρίζοντας έτσι τόσο την οικονομική ανάπτυξη όσο και μια πιο συμπεριληπτική κοινωνία.

9 Συμπεράσματα

Η ανάλυση της ελληνικής αγοράς εργασίας αποκαλύπτει μια σειρά σημαντικών *προκλήσεων και ευκαιριών* που σχετίζονται με τη δυναμική της σύγχρονης οικονομίας. Η *αναντιστοιχία* μεταξύ των δεξιοτήτων που προσφέρει το εκπαιδευτικό σύστημα και των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας αποτελεί ένα από τα βασικά ζητήματα που επηρεάζουν την απασχόληση και την παραγωγικότητα. Τα βασικά σημεία που αναδείχθηκαν είναι:

- Η γήρανση του πληθυσμού αυξάνει το ποσοστό εργαζομένων άνω των 55 ετών και μειώνει τη συμμετοχή νεώτερων ηλικιακών ομάδων.
- Το brain drain της περιόδου της κρίσης αποδυνάμωσε το επιστημονικό και τεχνικό δυναμικό της χώρας.
- Η μετανάστευση εισάγει εργατικό δυναμικό κυρίως χαμηλής και μεσαίας ειδίκευσης, καλύπτοντας ελλείψεις σε συγκεκριμένους τομείς.
- Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξάνεται, αλλά παραμένουν μισθολογικά και επαγγελματικά χάσματα.

Η ταχεία τεχνολογική εξέλιξη και οι μεταβολές στη δομή της οικονομίας απαιτούν συνεχή προσαρμογή των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, καθιστώντας τη διά βίου μάθηση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση απαραίτητους μοχλούς για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας.

Η ελληνική αγορά εργασίας βρίσκεται ήδη σε διαδικασία προσαρμογής σε ένα νέο περιβάλλον, όπου η τεχνολογία, η πράσινη μετάβαση και οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας δημιουργούν ταυτόχρονα ευκαιρίες και προκλήσεις. Η μετάβαση αυτή δεν αφορά μόνο τους τεχνολογικούς κλάδους, αλλά επηρεάζει οριζόντια το σύνολο της οικονομίας, από τη μεταποίηση και τις υπηρεσίες μέχρι τη γεωργία και την ενέργεια.

Οι κυριότερες αναδυόμενες τάσεις είναι οι εξής:

Αναδυόμενες τάσεις στην ελληνική αγορά εργασίας
Ραγδαία ανάπτυξη της ψηφιακής οικονομίας, τηλεργασίας και των πράσινων επαγγελμάτων.
Αύξηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης.
Διείσδυση της παραγωγικής τεχνητής νοημοσύνης (AI).

Η ανεργία παραμένει σημαντικό πρόβλημα, ιδιαίτερα για ευάλωτες ομάδες όπως οι *νέοι*, οι *γυναίκες*, οι *μετανάστες* και τα *άτομα με αναπηρία*.

Ανεργία
Επίμονα υψηλά ποσοστά ανεργίας, κυρίως στους νέους και στους μακροχρόνια ανέργους.
Εστίαση απασχόλησης σε κλάδους χαμηλής προστιθέμενης αξίας.
Μεγάλη εξάρτηση από τον τουρισμό και τις υπηρεσίες, με περιορισμένη βιομηχανική βάση

Οι περιφερειακές ανισότητες στην αγορά εργασίας υπογραμμίζουν την ανάγκη για πολιτικές που θα προωθήσουν την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή σε όλες τις περιοχές της χώρας.

Περιφερειακές ανισότητες
Διακριτές διαφορές στα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας μεταξύ περιφερειών
Αστικές περιοχές προσφέρουν περισσότερες θέσεις υψηλής ειδίκευσης, ενώ αγροτικές και νησιωτικές περιοχές υστερούν σε ευκαιρίες

Η ενίσχυση της **ψηφιακής μετάβασης και η ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων** αποτελούν βασικούς άξονες για την προσαρμογή της αγοράς εργασίας στις σύγχρονες απαιτήσεις. Στο πλαίσιο αυτό, διαπιστώνεται:

Ψηφιακή μετάβαση
Υψηλή ζήτηση για τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες σε κλάδους μεταποίησης, ενέργειας και τεχνολογίας.
Ελλείψεις σε ψηφιακές δεξιότητες.
Ανάγκη ενίσχυσης της διά βίου μάθησης και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Η αντιμετώπιση των παραπάνω προκλήσεων απαιτεί στοχευμένες πολιτικές που θα ενισχύσουν την πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς και τη διασύνδεση μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και των θεσμικών φορέων στη διαμόρφωση και υλοποίηση αυτών των πολιτικών είναι καθοριστική για την αποτελεσματικότητά τους.

Η συνεχής παρακολούθηση των εξελίξεων στην αγορά εργασίας και η προσαρμογή των πολιτικών στις πραγματικές ανάγκες αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για τη βελτίωση της απασχόλησης και την προώθηση της κοινωνικής συνοχής. Η ενίσχυση της διασύνδεσης μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και η προώθηση της ισότητας ευκαιριών είναι κρίσιμες για τη δημιουργία μιας πιο ανθεκτικής και δυναμικής αγοράς εργασίας. Η εφαρμογή αυτών των πολιτικών απαιτεί συνεργασία μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών φορέων, καθώς και την ενεργή συμμετοχή των πολιτών, ώστε να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα και η αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων.

10. Βιβλιογραφία

1. *Δρ. Βάιος Κώτσιος*. (2024) *Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.* Ειδική μελέτη για τον οικονομετρικό προσδιορισμό αναντιστοιχιών προσφοράς και ζήτησης εργασίας: Προβλέψεις για την ισορροπία στην ελληνική αγορά εργασίας σε επαγγέλματα και δεξιότητες την περίοδο 2023-2026.
2. ΕΟΠΠΕΠ (2023) *Οδηγός Εφαρμογής Μεθοδολογίας Διασφάλισης Ποιότητας των Προγραμμάτων Σπουδών Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης,* Συγγραφέας: Δρ. Βασίλειος Ραφτόπουλος, Επιστημονική Επιμέλεια: Κωνσταντίνος Παπαευσταθίου MSc, Ρεγγίνα Καλοδίκη LLM, Υπεύθυνος έργου: Αντώνιος Γλάρος, στο πλαίσιο των δράσεων του έργου «EQAVET NRPs 2021-2023» του προγράμματος ERASMUS+, που υλοποίησε ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. ως Εθνικό Σημείο Αναφοράς (ν.4115/2013) του Ευρωπαϊκού Δικτύου για τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση EQAVET. Project number: 101048314 , https://eqavet.eoppep.gr/%CE%B2%CE%B9%CE%B2%CE%BB%CE%B9%CE%BF%CE%B8%CE%AE%CE%BA%CE%B7/%CE%B5%CE%BA%CE%B4%CF%8C%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82
3. ΕΟΠΠΕΠ (2023) *Μεθοδολογία Διασφάλισης Ποιότητας των Προγραμμάτων Σπουδών Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης*, Συγγραφέας- Επιστημονικός Υπεύθυνος: Δρ. Βασίλειος Ραφτόπουλος, Επιμέλεια Κειμένου: Κωνσταντίνος Παπαευσταθίου,MSc Ρεγγίνα Καλοδίκη LLM, Υπεύθυνος έργου: Αντώνιος Γλάρος, στο πλαίσιο των δράσεων του έργου «EQAVET NRPs 2021-2023» του προγράμματος ERASMUS+, που υλοποίησε ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. ως Εθνικό Σημείο Αναφοράς (ν.4115/2013) του Ευρωπαϊκού Δικτύου για τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση EQAVET. Project number: 101048314, https://eqavet.eoppep.gr/docs/EOPPEP_80SEL_21X29_Corrections%205.pdf
4. *Δρ. Βάιος Κώτσιος*. (2024) *Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.* 3η Έκθεση για την απορρόφηση στην αγορά εργασίας των αποφοίτων Δευτεροβάθμιας, Μεταδευτεροβάθμιας, Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και των αποφοίτων τάξεων μαθητείας.
5. *Δρ. Βάιος Κώτσιος,* (2021) *Βασιλική Κρομμύδα MSc, Σοφία Παρδάλη MSc. Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.* Παρακολούθηση της πορείας των αποφοίτων της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην αγορά εργασίας.
6. *EQAVET* (2017) Εγχειρίδιο Διασφάλισης Ποιότητας της Πιστοποίησης της Μάθησης που Αποκτάται στον Εργασιακό Χώρο (Μαθητεία / Πρακτική Άσκηση).
7. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) (2023) *Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεσή του με την Αγορά Εργασίας. Επικαιροποίηση 2023*, https://www.dypa.gov.gr/storage/efropaiko-etos-deksiotiton-2023/dypa-strathgikh-deksiothton-2023-final.pdf
8. *EQAVET* (2023) . Χτίζοντας μια πολιτική διασφάλισης ποιότητας βάσει του Πλαισίου και των Κατευθυντήριων Γραμμών του.
9. *CEDEFOP.* (2024) Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Σύντομες εκθέσεις πολιτικής 2023.
10. *CEDEFOP*. (2025) Πρόβλεψη δεξιοτήτων για το 2025, Ελλάδα.
11. *Δρ. Ελένη Δρακάκη, Καθηγητής Κωνσταντίνος Καραμάνης*. *ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.* (2023) Διεθνείς εξελίξεις στα επαγγέλματα και στις δεξιότητες και η θέση της Ελλάδας.
12. *Αλέξης Ιωαννίδης και Ελένη Οξούζη. ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.*(2023) Ανεργία, επαγγέλματα και δεξιότητες. Επαγγέλματα στην Ελλάδα: Οι προοπτικές τους και ο κίνδυνος της ανεργίας. Μια πολυεπίπεδη ανάλυση της αγοράς εργασίας.

13. ΕΟΠΠΕΠ (2021) *Έρευνα Παρακολούθησης της πορείας των αποφοίτων της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην αγορά εργασίας,* Συγγραφική Ομάδα: Δρ. Βάιος Κώτσιος, Βασιλική Κρομμύδα MSc Σοφία Παρδάλη MSc, Επιστημονική Συμβολή Δρ. Σταύρος Γαβρόγλου, Δρ. Χρύσα Παϊδούση, Υπεύθυνος έργου: Αντώνιος Γλάρος, στο πλαίσιο των δράσεων του έργου «EQAVET NRPs 2019-2021» του προγράμματος ERASMUS+, που υλοποιεί ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. ως Εθνικό Σημείο Αναφοράς του Ευρωπαϊκού Δικτύου για τη Διασφάλιση Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση EQAVET, https://eqavet.eoppep.gr/docs/EOPPEP_48SEL_21X29_WEBFINAL1_27082021.pdf
14. OECD (2018). "Skills for Jobs", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No.197, Paris: OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/06804863-en
15. EUROPEAN UNION (2025) COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE EUROPEAN COUNCIL, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS The Union of Skills https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52025DC0090
16. EUROPEAN UNION (2025) COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE EUROPEAN COUNCIL, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A Competitiveness Compass for the EU https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52025DC0030
17. *CEDEFOP* (2023). Skills in transition: the way to 2035
18. Υπουργείο Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού. Γενική Γραμματεία Ε.Ε.Κ. & Δ.Β.Μ. Στρατηγικό Σχέδιο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση, Κατάρτιση και Διά Βίου Μάθηση 2025-2027 https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2023/2025_%CE%A3%CE%A4%CE%A1%CE%91%CE%A4%CE%97%CE%93%CE%99%CE%9A%CE%9F_%CE%A3%CE%A7%CE%95%CE%94%CE%99%CE%9F_%CE%95%CE%95%CE%9A%CE%94%CE%92%CE%9C_2025_2027_20_6_2025.pdf
19. Διανέοσις (2024) 1974- Επιτεύγματα και κρίσεις της Μεταπολίτευσης, προκλήσεις για το μέλλον, συλλογικός τόμος
20. Lintzeris, P., & Valassi, D. (2025). The EU Communication 'Union of Skills': A further step toward embedding skills policies within a competitiveness-oriented economic rationality. Adult Education Critical Issues, 5(1), 7–22. https://doi.org/10.12681/haea.41618
21. Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2023). *DigComp 2.2: Το ευρωπαϊκό πλαίσιο για την ψηφιακή ικανότητα των πολιτών* (Μετάφρ. Γενική Γραμματεία Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Απλούστευσης Διαδικασιών). Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης. (Πρωτότυπο έργο δημοσιευμένο το 2022). https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415
22. Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework* (EUR 27939 EN). Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2791/593884
23. ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (2025). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ετήσια Έκθεση 2025*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ
24. *CEDEFOP*. (2025). *VET needs to go digital: Upgrading the backbone of Europe's twin transition* (Policy brief No. 9200 EN). Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2801/2388199
25. European Commission. (2023). *Employment and Social Developments in Europe (ESDE) 2023: Towards a green, digital and fair economy*. Publications Office of the

European Union. https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2023/chapters/chapter-2-3-1.html
26. Istituto Affari Internazionali. (2023). *Training, reskilling, upskilling: How to create jobs through the green transition*. IAI Commentaries. https://www.iai.it/en/pubblicazioni/c05/training-reskilling-upskilling-how-create-jobs-through-green-transition
27. ILO (2025). *Generative AI and jobs: A refined global index of occupational exposure*. ILO Working Paper. https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-refined-global-index-occupational-exposure
28. OECD**.** (2025). *Empowering the workforce in the context of a skills-first approach* (OECD Skills Studies). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/345b6528-en
29. Cedefop**.** (2025). *Shaping learning and skills for Europe: A time for commitment*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2801/2783450