

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Ο μεταβαλλόμενος κόσμος της εργασίας και η μακροβιότητα/γήρανση του πληθυσμού — Προϋποθέσεις για να παραμείνουν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας ενεργοί στον νέο κόσμο της εργασίας»

(Διερευνητική γνωμοδότηση κατόπιν αίτησης της Φινλανδικής Προεδρίας)

(2020/C 14/08)

Εισηγητής: ο κ. **Irinel Eduard FLORIA**

Συνεισηγητής: ο κ. **Vladimír BÁLEŠ**

Αίτηση της Φινλανδικής Προεδρίας του Συμβουλίου	Επιστολή με ημερομηνία 7.2.2019
Νομική βάση	Άρθρο 304 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης Διερευνητική γνωμοδότηση
Απόφαση του Προεδρείου	19.2.2019
Αρμόδιο τμήμα	Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη
Υιοθετήθηκε από το τμήμα	10.9.2019
Υιοθετήθηκε από την ολομέλεια	25.9.2019
Σύνοδος ολομέλειας αριθ.	546
Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας (υπέρ/κατά/αποχές)	131/0/3

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1. Η ΕΟΚΕ επικροτεί την έμφαση της Φινλανδικής Προεδρίας στην οικονομία της ευεξίας του πληθυσμού, ιδίως των ατόμων τρίτης ηλικίας, και τη θεωρεί θετικό βήμα προς την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ των δημογραφικών τάσεων, της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας.

1.2. Τα κράτη μέλη έχουν αναγνωρίσει το ζήτημα της γήρανσης του πληθυσμού και έλαβαν ορισμένα μέτρα κατά τα τελευταία χρόνια, αλλά τα μέτρα αυτά φαίνεται να είναι αποσπασματικά και οι επιπτώσεις τους δεν έχουν εκτιμηθεί. Επιπλέον, ο αντίκτυπος της τεχνολογικής προόδου και η μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας περιπλέκουν ακόμη περισσότερο το εν λόγω ζήτημα.

1.3. **Οι κοινωνικοί εταίροι, σε συνεργασία με τις κυβερνήσεις, είναι καθοριστικής σημασίας για τη διευκόλυνση της εφαρμογής μέτρων σε διάφορα επίπεδα. Η κοινωνία των πολιτών και οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να επιτελέσουν σημαντικό ρόλο στην ενθάρρυνση της επιμήκυνσης του ενεργού επαγγελματικού βίου.**

1.4. **Η πολιτική δράση και η χρηματοδότηση σε επίπεδο ΕΕ** θα μπορούσαν να συμβάλουν στην υπέρβαση αυτών των φραγμών, αλλά θα χρειαστεί να ληφθούν υπόψη οι διαφορές μεταξύ των χωρών όσον αφορά τη δημογραφία, την οικονομία, την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να αξιοποιήσουν τα ευρωπαϊκά κονδύλια για τη χρηματοδότηση μέτρων, ενώ η ευθύνη για τη στήριξη της επιμήκυνσης του επαγγελματικού βίου θα πρέπει να επιμερίζεται μεταξύ των κυβερνήσεων, των επιχειρήσεων και των ιδιωτών.

1.5. Η Επιτροπή υποστηρίζει τις δράσεις των κρατών μελών για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της πρόκλησης της γήρανσης μέσω διαφόρων πρωτοβουλιών και προγραμμάτων ⁽¹⁾.

1.6. Απαιτούνται **ολοκληρωμένες στρατηγικές** εστιασμένες στην ανάπτυξη εθνικών πολιτικών ενεργού γήρανσης διότι οι δημογραφικές και οι σχετικές με την απασχόληση προκλήσεις μπορούν να αντιμετωπιστούν μόνο κατά τρόπο ολιστικό. Οι ειδικές συστάσεις που προτείνονται για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της ενεργού γήρανσης έχουν ως εξής:

⁽¹⁾ 2012, ευρωπαϊκό έτος Ενεργού Γήρανσης και Αλληλεγγύης μεταξύ των Γενεών (έκθεση αξιολόγησης), Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014.

1.6.1. **ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και της συμμετοχής όλων των ενδιαφερόμενων φορέων** στην ανάπτυξη ολοκληρωμένων στρατηγικών και εθνικών πολιτικών ενεργού γήρανσης·

1.6.2. **ανάπτυξη της απασχόλησης και των δεξιοτήτων μέσω της διά βίου μάθησης·**

1.6.3. **προώθηση δυναμικών επαγγελματικών σταδιοδρομιών και δυναμικής εργασίας·**

1.6.4. **τόνωση της επιχειρηματικότητας της τρίτης ηλικίας·**

1.6.5. **καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων, ιδίως λόγω ηλικίας και φύλου·**

1.6.6. **υλοποίηση πρωτοβουλιών μεταφοράς/ανταλλαγής γνώσεων·**

1.6.7. **εφαρμογή ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και καλύτερων συνθηκών εργασίας·**

1.6.8. **προαγωγή της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών και αλλαγή στάσης απέναντι στη γήρανση.**

1.7. **Όλα τα μέτρα θα πρέπει να παρακολουθούνται διαρκώς και ο αντίκτυπος της συμμετοχής των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας να αξιολογείται δεόντως.** Η σαφής αποτύπωση του αντικτύπου των εν λόγω μέτρων θα ενθαρρύνει περαιτέρω τα κράτη μέλη να διαδίδουν και να ανταλλάσσουν βέλτιστες πρακτικές σχετικά με την ενεργό γήρανση.

2. Ιστορικό πλαίσιο

2.1. Η σημαντικότερη συμβολή της ΕΕ στον τομέα της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι η οδηγία για την ίση μεταχείριση⁽²⁾, η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω ηλικίας στους περισσότερους τομείς απασχόλησης. Ωστόσο, η οδηγία αποδείχθηκε αναποτελεσματική για την εξάλειψη συγκεκριμένων διακρίσεων λόγω ηλικίας στην αγορά εργασίας, φαινόμενο το οποίο αποθαρρύνει πολλά άτομα μεγαλύτερης ηλικίας ακόμη και από την αναζήτηση εργασίας.

2.2. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η στρατηγική «Ευρώπη 2020» περιλαμβάνει ισχυρή εστίαση στη δημιουργία θέσεων εργασίας και θέτει ως στόχο την επίτευξη πλήρους απασχόλησης έως το 2020. Ενώ η στρατηγική «Ευρώπη 2020» πλησιάζει στο τέλος της, δεν επικεντρώθηκε ωστόσο σε μεγάλο βαθμό στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας ως ιδιαίτερη κατηγορία. Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων τροποποίησε την προσέγγιση της ενεργού γήρανσης, δεδομένου ότι υποδεικνύει πολυάριθμες πτυχές που είναι σημαντικές για τη διευκόλυνση της απασχόλησης εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Ωστόσο, ο πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων στερείται μηχανισμού εφαρμογής.

2.3. Στο πλαίσιο του επόμενου μακροπρόθεσμου προϋπολογισμού της ΕΕ, η Επιτροπή πρότεινε το πρόγραμμα Ψηφιακή Ευρώπη, ένα ενωσιακό πρόγραμμα που επικεντρώνεται στην οικοδόμηση των στρατηγικών ψηφιακών δεξιοτήτων της ΕΕ και στη διευκόλυνση της ευρείας ανάπτυξης των ψηφιακών τεχνολογιών. Το πρόγραμμα αυτό θα διαμορφώσει και θα υποστηρίξει τον ψηφιακό μετασχηματισμό της κοινωνίας και της οικονομίας της Ευρώπης και θα εξασφαλίσει ότι οι Ευρωπαίοι πολίτες διαθέτουν τις αναγκαίες δεξιότητες για να αντεπεξέλθουν στον ψηφιακό μετασχηματισμό.

2.4. **Η πληθυσμιακή διάρθρωση της ΕΕ αλλάζει και θα «γκριζάει όλο και περισσότερο» κατά τις επόμενες δεκαετίες.** Ο συνολικός πληθυσμός της ΕΕ θα αυξηθεί από 511 εκατομμύρια το 2016 σε 520 εκατομμύρια το 2070, όμως ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας (15-64 ετών)⁽³⁾ θα μειωθεί σημαντικά από 333 εκατομμύρια το 2016 σε 292 εκατομμύρια το 2070 λόγω αλλαγών στη γονιμότητα, το προσδόκιμο ζωής και τη δυναμική των μεταναστευτικών ροών⁽⁴⁾. Η συνολική προσφορά εργαζομένων ηλικίας 20-64 ετών αναμένεται να μειωθεί σημαντικά μετά το 2070, κατά 9,6 %, στην ΕΕ. Η αύξηση του ποσοστού των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην ΕΕ δεν θα πρέπει ταυτίζεται απερίσκεπτα με αντίστοιχη αύξηση της επιβάρυνσης των κοινωνικών συστημάτων, συνάγοντας, π.χ., ότι τα υφιστάμενα συνταξιοδοτικά συστήματα δεν θα είναι ικανά να λειτουργήσουν στο μέλλον.

2.5. Ο κύριος παράγοντας χρηματοδότησης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης δεν είναι το ποσοστό δημογραφικής εξάρτησης, αλλά ο βαθμός οικονομικής εξάρτησης. Επιπλέον, η αύξηση της συνολικής παραγωγικότητας της εργασίας είναι ένας άλλος βασικός παράγοντας που επιτρέπει την αύξηση του μεγέθους της «πίτας» που μπορεί να μοιραστεί όχι μόνον μεταξύ εργαζομένων αλλά και μη εργαζομένων⁽⁵⁾.

2.6. Η δημογραφική πρόκληση μπορεί επίσης να θεωρηθεί ως ευκαιρία για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας. Καθώς νέες αγορές αγαθών και υπηρεσιών θα κάνουν την εμφάνισή τους λόγω της γήρανσης του πληθυσμού, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να ενσωματώσουν το φαινόμενο αυτό στις στρατηγικές καινοτομίας τους για την παροχή καινοτόμων υπηρεσιών και προϊόντων (ασημένια οικονομία ή οικονομία της τρίτης ηλικίας).

⁽²⁾ Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23).

⁽³⁾ <https://data.oecd.org/porp/working-age-population.htm>

⁽⁴⁾ «Έκθεση του 2018 για τη δημογραφική γήρανση: Οικονομικές και δημοσιονομικές προβολές για τα 28 κράτη μέλη της ΕΕ (2016-2070)», Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018.

⁽⁵⁾ «Το μέλλον της εργασίας: μια προσέγγιση βασισμένη στον κύκλο ζωής», Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018.

2.7. Για την ΕΕ ως σύνολο, το προσδόκιμο ζωής κατά τη γέννηση αναμένεται να αυξηθεί κατά 7,8 έτη για τους άνδρες και κατά 6,6 έτη για τις γυναίκες έως το 2070 ⁽⁶⁾. Η θετική εξέλιξη που συνίσταται στην επιμήκυνση της διάρκειας ζωής και με καλύτερη υγεία δεν ευθυγραμμίζεται, ωστόσο, με τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου. Η έλλειψη χώρων εργασίας και κατάλληλων ενεργών πολιτικών και μέτρων για την αγορά εργασίας, τα ζητήματα υγείας, η έλλειψη σχετικών δεξιοτήτων, καθώς και η μη ικανοποιητική ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου αποτελούν σημαντικές απτίες πρόωρης αποχώρησης από την αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, η έκθεση σε διακρίσεις λόγω ηλικίας ή σε αρνητικά στερεότυπα επηρεάζει τις αποφάσεις πρόωρης εξόδου από την αγορά εργασίας.

2.8. Η διάσταση του φύλου όσον αφορά τις θέσεις και τις συνθήκες εργασίας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας θα πρέπει να εξεταστεί δεόντως. Κατά την τελευταία δεκαετία, η τάση της «ημισυνταξιοδότησης» έχει εξαπλωθεί ακόμη περισσότερο μεταξύ των γυναικών από ό,τι μεταξύ των ανδρών ⁽⁷⁾.

2.9. Λόγω της έντονης πίεσης που ασκείται στον ενεργό πληθυσμό, τα άτομα τρίτης ηλικίας ενδέχεται να στιγματιστούν θεωρούμενα ως επιβάρυνση. Ωστόσο, ο στιγματισμός δεν περιορίζεται μόνο στις κοινωνικές ομάδες, αλλά, αντίθετα, επεκτείνεται και σε ορισμένους εργοδότες που ενδέχεται να αντιλαμβάνονται το εργατικό δυναμικό μεγαλύτερης ηλικίας και τους συνταξιούχους ως άτομα που στερούνται ενέργειας, δυσκολεύονται να εκπαιδευτούν και είναι «ανίκανα» προς εργασία.

2.10. Είναι ουσιώδες να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις και τα αρνητικά στερεότυπα εις βάρος των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας δεν είναι κατ' ανάγκη λιγότερο παραγωγικοί από τους νεότερους, αλλά διαθέτουν όντως διαφορετικές ικανότητες και δεξιότητες, με κύρια πλεονεκτήματά τους τις επαγγελματικές γνώσεις και την εμπειρία τους.

3. Γενικές παρατηρήσεις σχετικά με τη χρήση της τεχνολογίας από άτομα τρίτης ηλικίας

3.1. Η Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση και η ταχεία ανάπτυξη και ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών στην κοινωνία και στη βιομηχανία έχουν πρωτόγνωρο αντίκτυπο στον κόσμο της εργασίας. Πληθώρα χειρωνακτικών εργασιών και γνωστικών καθηκόντων εκτελούνται ολοένα περισσότερο από μηχανές και αλγορίθμους ή ενίοτε έχουν ακόμη και πλήρως αυτοματοποιηθεί. Ταυτόχρονα, η συμπερίληψη αυτών των νέων στα επιχειρηματικά μοντέλα των διαφόρων κλάδων δημιουργεί πολυάριθμες νέες θέσεις εργασίας και επαναπροσδιορίζει τα καθήκοντα πολλών άλλων ήδη υφιστάμενων. Από τις εν λόγω εξελίξεις συνάγεται ότι οι παγκόσμιες και οι περιφερειακές αγορές εργασίας θα υποστούν αναπόφευκτα δραστικό μετασχηματισμό κατά τα προσεχή έτη.

3.2. Η τεχνολογική πρόοδος έχει σημαντικό αντίκτυπο στην οικονομία γενικότερα και ασκεί σημαντική πίεση στην αγορά εργασίας δεδομένου ότι οι εργοδότες θα είναι σε θέση να αντικαταστήσουν ένα μέρος του σημερινού εργατικού δυναμικού τους με τη βοήθεια της τεχνολογίας (κατά περίπτωση), επανεκπαιδεύοντας ορισμένα άτομα για νέες θέσεις εργασίας και αναζητώντας εργατικό δυναμικό υψηλής εξειδίκευσης, ικανό να εφαρμόσει, να χρησιμοποιήσει και να προσαρμόσει τις τεχνολογίες. Σε αυτό το πλαίσιο, το εργατικό δυναμικό μεγαλύτερης ηλικίας θα καταστεί ακόμη πιο ευάλωτο.

3.3. Ενστερνιζόμενα την τεχνολογία, τα άτομα τρίτης ηλικίας θα μπορέσουν να ενταχθούν στον διαδικτυακό μας κόσμο, αξιοποιώντας όλα όσα έχει να προσφέρει. Στην ΕΕ, το 87 % των ατόμων ηλικίας 75 ετών και άνω δεν έχουν συνδεθεί ποτέ στο διαδίκτυο ⁽⁸⁾. Τα άτομα τρίτης ηλικίας ενδέχεται να μην είναι εξοικειωμένα με έννοιες και όρους που συνδέονται με τα ψηφιακά μέσα, ενώ ορισμένα εξ αυτών συχνά αντιμετωπίζουν σωματικές προκλήσεις, όπως περιορισμένη όραση ή ακοή, καθώς και έλλειψη κατανόησης ή εξοικείωσης με την τεχνολογία. Ο ηλεκτρονικός αποκλεισμός (e-exclusion) μπορεί να αποτελέσει ένα από τα κυριότερα εμπόδια που παρακωλύουν την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, καθώς και στο γεγονός ότι χρειάζεται να αναληφθούν συγκεκριμένες πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων ΤΠΕ των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας ⁽⁹⁾.

4. Μέτρα που έχουν λάβει τα κράτη μέλη για την προώθηση της ενεργού γήρανσης

4.1. Αρκετές ευρωπαϊκές χώρες έχουν αναπτύξει στρατηγικές που περιλαμβάνουν μέτρα πολιτικής τα οποία αποσκοπούν στην ενθάρρυνση της επιμήκυνσης του επαγγελματικού βίου ⁽¹⁰⁾. Δεδομένου ότι αυτές οι εθνικές πρωτοβουλίες συνήθως αναπτύσσονται κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους και παρέχουν πολυετή πλαίσια για την πρόβλεψη και τη διαχείριση της δημογραφικής γήρανσης, θα μπορούσαν να αποβούν καθοριστικές για την ανάπτυξη και την υλοποίηση μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για την ενεργό γήρανση.

4.2. Έρευνα που πραγματοποίησε το Eurofound ⁽¹¹⁾ δείχνει ότι εθνικές στρατηγικές ενεργού γήρανσης υφίστανται σε μια σειρά χωρών και έχουν συμβάλει στην αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις δημογραφικές προκλήσεις. Από την εξέταση των εθνικών εκδόσεων προκύπτει ότι οι ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας των κρατών μελών έχουν συμβάλει στην προώθηση της ανάπτυξης των δεξιοτήτων και της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, παρότι ελάχιστα έως μηδενικά στοιχεία είναι διαθέσιμα όσον αφορά την ποιότητα και τη βιωσιμότητα αυτών των θέσεων εργασίας. Οι περισσότερες πρωτοβουλίες επικεντρώνονται μέχρι στιγμής σε διορθωτικά μέτρα, όπως η παροχή μισθολογικών επιδοτήσεων για την πρόσληψη εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, η αύξηση της μέσης ηλικίας συνταξιοδότησης και ο περιορισμός της πρόωρης συνταξιοδότησης. Τα εν λόγω μέτρα αυτά καθεαυτά χρειάζονται προσεκτική εξέταση και ανάλυση των οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεών τους. ενώ ενδέχεται να είναι ανεπαρκή για την επιτυχή παράταση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.

⁽⁶⁾ «Έκθεση του 2018 για τη δημογραφική γήρανση: Οικονομικές και δημοσιονομικές προβολές για τα 28 κράτη μέλη της ΕΕ (2016-2070)», Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018.

⁽⁷⁾ *A gender perspective on older workers' employment and working conditions* (Η διάσταση του φύλου όσον αφορά την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας), Patricia Vendramin & Gerard Valencic, 2014.

⁽⁸⁾ «Στατιστικά στοιχεία για την ψηφιακή οικονομία και την κοινωνία – νοικοκυριά και ιδιώτες», Eurostat, 2018.

⁽⁹⁾ ΕΕ C 228 της 22.9.2009, σ. 24.

⁽¹⁰⁾ <https://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies.htm>

⁽¹¹⁾ «Ο ρόλος των κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων στην προσπάθεια διατήρησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας», Eurofound, 2013.

4.3. Από την άποψη της αποτελεσματικότητας, και παρότι θεωρούνται εν γένει επιτυχημένα, τα περισσότερα από τα εν λόγω μέτρα και προγράμματα δεν έχουν αξιολογηθεί επισήμως. Σε αυτό το πλαίσιο, **η ΕΟΚΕ τονίζει τη σημασία της ανάλυσης και της αξιολόγησης του αντικτύπου των μέτρων στη συμμετοχή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας.**

5. Ειδικές συστάσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της ενεργού γήρανσης

5.1. Στη συνέχεια παρατίθενται ορισμένα μέτρα που θα μπορούσαν να στηρίξουν ένα θεματολόγιο της ενεργού γήρανσης στο εσωτερικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης:

5.2. **Ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και της συμμετοχής όλων των ενδιαφερόμενων φορέων στην ανάπτυξη ολοκληρωμένων στρατηγικών και εθνικών πολιτικών ενεργού γήρανσης:** Προκειμένου να ενθαρρυνθεί η επιμήκυνση του ενεργού επαγγελματικού βίου, οι κυβερνήσεις, οι εργοδότες, οι ΜΚΟ, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι πρέπει να συνενώσουν τις ευθύνες και τις προσπάθειές τους. Οι ενδιαφερόμενοι φορείς σε όλα τα επίπεδα οφείλουν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη, τη διαπραγμάτευση, την εφαρμογή και την αξιολόγηση μέτρων για την προσαρμογή του κόσμου της εργασίας με σκοπό να δοθεί στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας η δυνατότητα να παραμένουν ενεργοί για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, η προσπάθεια αυτή δεν θα πρέπει να θέσει τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας υπό αυξημένη πίεση ούτε να προκαλέσει βλάβη σε όσους δεν θα είναι πλέον σε θέση να συνεχίσουν να εργάζονται.

5.3. **Η βελτίωση της απασχολησιμότητας και της ανάπτυξης δεξιοτήτων μέσω της διά βίου μάθησης** αποτελεί βασικό εργαλείο πολιτικής για τη διατήρηση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας, δεδομένου ότι η συμμετοχή των εργαζομένων στην κατάρτιση μειώνεται καθώς μεγαλώνουν σε ηλικία και είναι δυσκολότερο για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας που μένουν άνεργοι να βρουν μια νέα θέση εργασίας. Η διά βίου μάθηση και η εκπαίδευση των ενηλίκων έχουν αποδείξει ότι ενισχύουν όχι μόνο την οικονομική συμμετοχή, αλλά και την ποιότητα ζωής, την υγεία και την προσαρμοστικότητα. Η διά βίου μάθηση και η ενεργός γήρανση δεν θα πρέπει να απευθύνονται μόνο στους σημερινούς εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας· αντιθέτως, στοχευμένες πρωτοβουλίες θα πρέπει να απευθύνονται και σε νέους/σπουδαστές, ακόμη και σε παιδιά, προκειμένου να συνειδητοποιήσουν το μέλλον του χώρου εργασίας και τη σημασία της καλλιέργειας μιας νοοτροπίας διά βίου μάθησης.

5.3.1. Η βελτίωση της απασχολησιμότητας και της ανάπτυξης δεξιοτήτων μέσω της διά βίου μάθησης θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω των εξής ενεργειών:

5.3.1.1. της διασφάλισης της δημόσιας χρηματοδότησης και της διάθεσης των αναγκαίων πόρων προς όφελος μιας προορατικής πολιτικής για την αγορά εργασίας, με στόχο τόσο την επανένταξη των ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της παροχής συμβουλών και υποστήριξης στους αναζητούντες εργασία, όσο και τη μείωση του κινδύνου της μακροχρόνιας ανεργίας·

5.3.1.2. της ενίσχυσης του ρόλου των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης ώστε να παρέχουν ένα πλήρες φάσμα συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών στους αναζητούντες εργασία, καθώς και εξατομικευμένη υποστήριξη πρόσληψης (π.χ. κρατικά επιδοτούμενη απασχόληση, μεταβατική υποστήριξη και καθοδήγηση και κοινωνικά προγράμματα κοινής ωφελείας) και μέτρα πρόληψης και αποκατάστασης για τη στήριξη της μακροπρόθεσμης επανένταξης·

5.3.1.3. της υποστήριξης της λήψης μέτρων εκ μέρους των εταιρειών, μέσω συλλογικών συμβάσεων ή βάσει νόμου, για την επίτευξη υψηλότερου ποσοστού συμμετοχής των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στη διά βίου μάθηση (π.χ. κίνητρα για τη βελτίωση του χαμηλού ποσοστού συμμετοχής σε ενδοεπιχειρησιακή επιμόρφωση, ιδίως μεταξύ των εργαζομένων χαμηλής εξειδίκευσης· εξασφάλιση της απαιτούμενης χρηματοδότησης για τη βελτίωση των δεξιοτήτων των ατόμων ηλικίας άνω των 45 ετών· βελτίωση του νομικού πλαισίου που διέπει τις εκπαιδευτικές άδειες)·

5.3.1.4. της ενδυνάμωσης του ρόλου των ΜΚΟ στην υποστήριξη των προγραμμάτων επιμόρφωσης ενηλίκων και της παροχής σε αυτές της δυνατότητας να καταστούν εταίροι των κυβερνήσεων για την υλοποίηση ευρείας κλίμακας εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας·

5.3.1.5. της περαιτέρω ενίσχυσης της πρόσβασης των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην ψηφιακή τεχνολογία, μεταξύ άλλων, με την προσαρμογή του εξοπλισμού και του λογισμικού στις ιδιαίτερες ανάγκες τους (π.χ. πολυγλωσσικό λογισμικό), καθώς και με την παροχή πρόσβασης στο διαδίκτυο ως δικαιώματος καθολικής υπηρεσίας υπαγόμενου στο κριτήριο της οικονομικής προσιτότητας·

5.3.1.6. της παροχής περισσότερων ευκαιριών κατάρτισης, με τη χρήση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και με εστίαση στην ανάπτυξη εγκάρσιων δεξιοτήτων, ικανοτήτων «εκμάθησης της μάθησης» και δεξιοτήτων ΤΠΕ για την ηλικιακή ομάδα των ατόμων άνω των 45 ετών·

5.3.1.7. της αναγνώρισης νέων δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν επίσημα ή ανεπίσημα, μέσω πιστοποιητικών και τίτλων αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων·

5.3.1.8. της διεξαγωγής εκστρατειών ευαισθητοποίησης απευθυνόμενων σε νέους, σε σπουδαστές και σε παιδιά σχετικά με τη σημασία της καλλιέργειας μιας νοοτροπίας διά βίου μάθησης στο πλαίσιο του μέλλοντος της εργασίας και της ενεργού γήρανσης·

5.3.1.9. της ανάπτυξης της ικανότητας των κρατών μελών της ΕΕ να συλλέγουν, να αναλύουν και να ερμηνεύουν τα στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις τάσεις της αγοράς εργασίας, τα ποσοστά απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, την έλλειψη δεξιοτήτων των πολιτών, καθώς και άλλες αλλαγές στην κοινωνία.

5.4. Η **προώθηση δυναμικών επαγγελματικών σταδιοδρομιών και δυναμικής εργασίας** θα πρέπει να αποτελέσει έναν ακόμη τομέα εστίασης. Η διά βίου μάθηση και το αυξημένο προσδόκιμο ζωής συνεπάγονται ότι οι εργαζόμενοι θα πραγματοποιήσουν πάνω από μία επαγγελματική σταδιοδρομία κατά τη διάρκεια της ζωής τους· αναμένεται δε ότι οι θα εργάζονται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους κάνοντας χρήση πολλαπλών αδειών για προσωπικούς λόγους και ετών προσωρινής διακοπής της εργασίας για λόγους μάθησης, επανεκπαίδευσης και πραγματοποίησης ταξιδιών.

5.4.1. Εν προκειμένω, **οι βασικές πρωτοβουλίες για την προώθηση δυναμικών επαγγελματικών σταδιοδρομιών και δυναμικής εργασίας** θα πρέπει να περιλαμβάνουν τα εξής:

5.4.1.1. την πρόβλεψη των αναδυόμενων θέσεων εργασίας και επαγγελματικών σταδιοδρομιών στις οποίες θα μπορούσαν να στραφούν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου·

5.4.1.2. τη βελτίωση των συμβουλών επαγγελματικού προσανατολισμού που παρέχουν οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης για την καθοδήγηση των εργαζομένων κατά την απαιτητική διαδικασία συνεχούς αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανεκπαίδευσης·

5.4.1.3. την παροχή φορολογικών κινήτρων στις επιχειρήσεις με σκοπό την πραγματοποίηση επενδύσεων σε προγράμματα διά βίου κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων για τους εργαζόμενους, καθώς και την προσέλκυση και πρόσληψη εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας·

5.4.1.4. τη διοργάνωση εκδόσεων με αντικείμενο τις θέσεις εργασίας και την επαγγελματική σταδιοδρομία, τη σύσταση «ομάδων συζήτησης» για άτομα άνω των 50 ετών και τη δημιουργία κέντρων εύρεσης εργασίας ειδικά εστιασμένων στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας·

5.4.1.5. τη δημιουργία ομάδων εργασίας από εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας για την ανάπτυξη στρατηγικών με σκοπό την προσέλκυση και τη διατήρηση έμπειρων ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας·

5.5. την προώθηση της επιχειρηματικότητας μεταξύ των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, η οποία αποτελεί αποτελεσματικό τρόπο επιμήκυνσης του επαγγελματικού βίου, μείωσης της ανεργίας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και βελτίωσης της κοινωνικής τους ένταξης. Πολλά άτομα μεγαλύτερης ηλικίας ενδέχεται να επιθυμούν να παραμείνουν οικονομικά ενεργά και να επιλέξουν την αυτοαπασχόληση ως εναλλακτική λύση έναντι της οργανωμένης απασχόλησης. Η επιχειρηματικότητα της τρίτης ηλικίας αποτελεί μάλιστα πάγιο μέλημα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία διαθέτει διάφορες πρωτοβουλίες σε αυτόν τον τομέα. ⁽¹²⁾

5.5.1. Η επιχειρηματικότητα αυτή θα μπορούσε να τονωθεί μέσω πολιτικών εστιασμένων στις ακόλουθες πτυχές:

5.5.1.1. στην παροχή κατάρτισης, καθοδήγησης και συμβουλών για την απόκτηση επιχειρηματικών δεξιοτήτων και την ενθάρρυνση των ατόμων τρίτης ηλικίας που επιθυμούν να ιδρύσουν μια επιχείρηση, καθώς και για τη στήριξη όσων δραστηριοποιούνται ήδη στον εν λόγω τομέα·

5.5.1.2. στην υποστήριξη της δημιουργίας επιχειρηματικών δικτύων με την εξασφάλιση τόσο υπαρκτών όσο και εικονικών χώρων όπου επιχειρηματίες τρίτης ηλικίας, θεσμικοί φορείς και νέοι επιχειρηματίες θα μπορούν να συναντώνται και να διερευνούν πιθανούς τρόπους συνεργασίας και προώθησης των διαγενεακών ανταλλαγών·

5.5.1.3. στην εξασφάλιση της πρόσβασης σε προγράμματα χρηματοδότησης για τη σύσταση επιχειρήσεων και στην εγγύηση χαμηλότοκων δανείων προς το σκοπό αυτό·

5.5.1.4. στη θέσπιση ευρωπαϊκών προγραμμάτων στήριξης για την τόνωση της επιχειρηματικότητας της τρίτης ηλικίας·

5.5.1.5. στην υλοποίηση εκστρατειών ευαισθητοποίησης σχετικά με τα οφέλη της επιχειρηματικότητας της τρίτης ηλικίας για την κοινωνία και την οικονομία εν γένει, αλλά και για τα ίδια τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας.

5.6. Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας θεωρούνται ολοένα και περισσότερο από τους εργοδότες ως πιστοί, έμπειροι, αξιόπιστοι και έντονα προσηλωμένοι στην εργασία τους. Ωστόσο, **εξακολουθεί να επικρατεί η προκατάληψη ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας δεν ενδιαφέρονται για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους και δεν είναι δεκτικοί στις αλλαγές**. Η προκατάληψη σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας έχουν χαμηλότερες επιδόσεις από τους νέους εργαζόμενους έχει αποδειχθεί αναληθής, ενώ στις περιπτώσεις κατά τις οποίες είναι όντως λιγότερο παραγωγικοί, αυτό συμβαίνει κατά κανόνα επειδή δεν τους έχει παρασχεθεί κατάρτιση. Παρότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας διαθέτουν ενδεχομένως λιγότερες σωματικές ή γνωστικές ικανότητες, η πολυετής εμπειρία τους τους βοηθά να αντισταθμίζουν αυτό το έλλειμμα. Συναφείς έρευνες έδειξαν ότι οι γυναίκες είναι ελαφρώς πιθανότερο να υποστούν διακρίσεις λόγω ηλικίας από ό,τι οι άνδρες.

5.6.1. Οι λύσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ηλικίας ή φύλου θα πρέπει να καλύπτουν τις ακόλουθες πτυχές:

5.6.1.1. τη θέσπιση αυστηρότερης νομοθεσίας για την καταπολέμηση των κάθε μορφής διακρίσεων·

5.6.1.2. τη διεξαγωγή έρευνας για να διαπιστωθεί κατά πόσον το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας αποτελεί συνέπεια διακριτικής μεταχείρισης στην αγορά εργασίας·

⁽¹²⁾ https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/seniors_en

5.6.1.3. τον σχεδιασμό πρωτοβουλιών και εκστρατειών για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των γυναικών με σκοπό να διευκολυνθεί η επάνοδός τους στην εργασία μετά από κάποιο διάστημα διακοπής της επαγγελματικής τους δραστηριότητας·

5.6.1.4. την προώθηση της πρόσληψης με βάση τις απαιτούμενες δεξιότητες και την πραγματοποίηση αξιοκρατικής επιλογής·

5.6.1.5. την αιτιολόγηση των αποφάσεων απόλυσης με αντικειμενικά και σχετιζόμενα με την εργασία κριτήρια προκειμένου να εξασφαλίζεται η διατήρηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων και η δίκαιη εφαρμογή των καθεστώτων συνταξιοδότησης.

5.7. Η **ανάληψη πρωτοβουλιών ανταλλαγής/μεταφοράς γνώσεων** θα πρέπει να αποτελέσει έναν επιπλέον τομέα εστίασης. Στο πλαίσιο της δημογραφικής αλλαγής, ο προσδιορισμός αποτελεσματικών τρόπων για τη μεταφορά τεχνογνωσίας και εμπειρίας μεταξύ των γενεών συνιστά πρόσθετη πρόκληση. Αφενός, η μεταφορά γνώσεων από τις νεότερες προς τις παλαιότερες γενεές διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην προαγωγή της κατανόησης μεταξύ των γενεών και στην επανεκπαίδευση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, αφετέρου, δε, η μεταβίβαση από τις παλαιότερες προς τις νεότερες γενεές μπορεί να διατηρήσει τις δεξιότητες των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και να βοηθήσει τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας και τους συνταξιούχους να διατηρήσουν την αίσθηση ότι η ζωή τους έχει νόημα και σκοπό, προλαμβάνοντας τον κοινωνικό τους αποκλεισμό.

5.7.1. Οι πρωτοβουλίες ανταλλαγής/μεταφοράς γνώσεων θα πρέπει να καλύπτουν τα εξής:

5.7.1.1. την ενθάρρυνση των εν εξελίξει σχέσεων καθοδήγησης και αντίστροφης καθοδήγησης μεταξύ εργαζομένων μεγαλύτερης και μικρότερης ηλικίας, με έμφαση στις ΤΠΕ και στις ψηφιακές δεξιότητες, στις εγκάρσιες δεξιότητες και στις δεξιότητες όσον αφορά τις σχέσεις με τους πελάτες, κατά περίπτωση·

5.7.1.2. την υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων με εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας ως εκπαιδευτές κατάρτισης, σε τομείς όπως η επαγγελματική κατάρτιση στον χώρο εργασίας, τα μαθήματα σε αίθουσες διδασκαλίας, οι προσομοιωτές και η ηλεκτρονική μάθηση, με την υποστήριξη δράσεων πρακτικής άσκησης εκ μέρους νεότερων εργαζομένων και ανατροφοδότησης·

5.7.1.3. τη δημιουργία δικτύων γνώσης και κοινοτήτων πρακτικής άσκησης·

5.7.1.4. τη χρήση συστημάτων διαχείρισης της γνώσης για την τεκμηρίωση και τη διατήρηση των γνώσεων των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας·

5.7.1.5. την εφαρμογή μέτρων ευαισθητοποίησης με στόχο την αναγνώριση της εμπειρίας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και την προώθηση της μεταβίβασης των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου προς τους νεότερους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων ποικίλων δυνατοτήτων όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ των ηλικιών εντός των διαφόρων ομάδων·

5.7.1.6. τη συνεργασία με τα εκπαιδευτικά ιδρύματα ή τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης για τη διευκόλυνση των μεταβάσεων τόσο προς την αγορά εργασίας όσο και εντός αυτής.

5.8. Η **ενθάρρυνση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας προκειμένου να παραμείνουν ενεργοί στην αγορά εργασίας μπορεί επίσης να επιτευχθεί με την προώθηση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και καλύτερων συνθηκών εργασίας προς όφελος της εξισορρόπησης του επαγγελματικού και του ιδιωτικού τους βίου**. Ωστόσο, οι ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις θα πρέπει να εφαρμόζονται με σύνεση προκειμένου να αποφεύγονται ενδεχόμενες καταχρήσεις.

5.8.1. Τα εν λόγω ζητήματα αυτά θα πρέπει να αντιμετωπιστούν με την πραγματοποίηση κοινωνικού διαλόγου και συλλογικών διαπραγματεύσεων στο επίπεδο που βρίσκεται πλησιέστερα στην εκάστοτε συγκεκριμένη περίπτωση. Κρίνεται σκόπιμο να διασφαλίζεται το δικαίωμα επιστροφής στην αρχική μορφή απασχόλησης και να συνυπολογίζονται οι ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων στις σχετικές ρυθμίσεις ⁽¹³⁾.

5.8.2. Για την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, απαιτείται να εξασφαλιστεί η δυνατότητα επιμήκυνσης του επαγγελματικού βίου. Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας δεν μπορεί να αυξηθεί μόνο με τη διαφύλαξη της υγείας τους και της ικανότητάς τους για εργασία και με τη βελτίωση της ελκυστικότητας της εργασίας τους για τους εργοδότες. Οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας πρέπει να γίνουν περισσότερο ελκυστικές και για τα ίδια τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Ως εκ τούτου, η ποιότητα της εργασίας επηρεάζει καθοριστικά την επάνοδο και την παραμονή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας.

5.8.3. Η εφαρμογή ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και καλύτερων συνθηκών εργασίας θα μπορούσε να επιτευχθεί με τα εξής:

5.8.3.1. την προώθηση της ανάπτυξης επωφελών για την υγεία προτύπων χρόνου εργασίας που θα αποτελούν αντικείμενο διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε τομεακό και εταιρικό επίπεδο και θα εφαρμόζονται καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας (π.χ. άδειες για προσωπικούς λόγους, εκπαιδευτικές άδειες) προς όφελος της εξισορρόπησης του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου·

5.8.3.2. την υιοθέτηση ευέλικτων ρυθμίσεων για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, όπως ευέλικτο ωράριο εργασίας, μειωμένη εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας, τηλεργασία, μερική απασχόληση και πρόγραμμα σταδιακής παύσης της επαγγελματικής δραστηριότητας·

⁽¹³⁾ ΕΕ C 129 της 11.4.2018, σ. 44.

5.8.3.3. τη θέσπιση ευρωπαϊκού προγράμματος εστιασμένου στην προαγωγή της χρήσης ευέλικτων ρυθμίσεων για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας εκ μέρους των εργοδοτών·

5.8.3.4. τη διασφάλιση του γεγονότος ότι οι εργοδότες που χρησιμοποιούν ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας σε ορισμένες θέσεις εργασίας θα έχουν τη δυνατότητα να εκφέρουν γνώμη κατά τη διαδικασία χάραξης πολιτικής·

5.8.3.5. την προσαρμογή των σημερινών συστημάτων υγείας και περίθαλψης για την κάλυψη των μελλοντικών αναγκών. Οι εθνικές πολιτικές και οι πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων έχουν επικεντρωθεί στην προώθηση της έννοιας της «ικανότητας προς εργασία»·

5.8.3.6. την προσαρμογή των θέσεων, των συνθηκών και του περιβάλλοντος εργασίας κατά τρόπο ώστε να ανταποκρίνονται τις ανάγκες των εργαζομένων διαφορετικών ηλικιών (ιδίως όσον αφορά τα επαγγέλματα υψηλού κινδύνου), με παράλληλη συνεκτίμηση του γεγονότος ότι η απαιτητική φύση της εργασίας ενδέχεται να επιβάλλει περιορισμούς, καθώς και σε συνδυασμό με τη διασφάλιση της δέουσας παρακολούθησης και διαχείρισης των εν λόγω περιορισμών·

5.8.3.7. τη χάραξη αποτελεσματικών στρατηγικών πρόληψης και εκτίμησης κινδύνου, με συνυπολογισμό των υφιστάμενων νομοθετικών υποχρεώσεων.

5.9. Η προαγωγή της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών και η αλλαγή στάσης απέναντι στη γήρανση θα μπορούσε να επιτευχθεί με τα εξής:

5.9.1. τον σχεδιασμό και την υλοποίηση εκστρατειών ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης με θέμα τις δημογραφικές αλλαγές και τις πρακτικές κατά των διακρίσεων, με στόχο την προώθηση αλλαγής στάσης απέναντι στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας και της σημασίας που έχει η επιμήκυνση του επαγγελματικού βίου. Οι εκστρατείες αυτές θα πρέπει να υποστηρίζονται από όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς, συμπεριλαμβανομένων των επιχειρήσεων, των κυβερνητικών υπηρεσιών, των ΜΚΟ και των λοιπών ενδιαφερομένων·

5.9.2. την προώθηση της έννοιας της «ασημένιας οικονομίας» και των συναφών ευκαιριών και ωφελειμάτων.

Βρυξέλλες, 25 Σεπτεμβρίου 2019.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Luca JAHIER