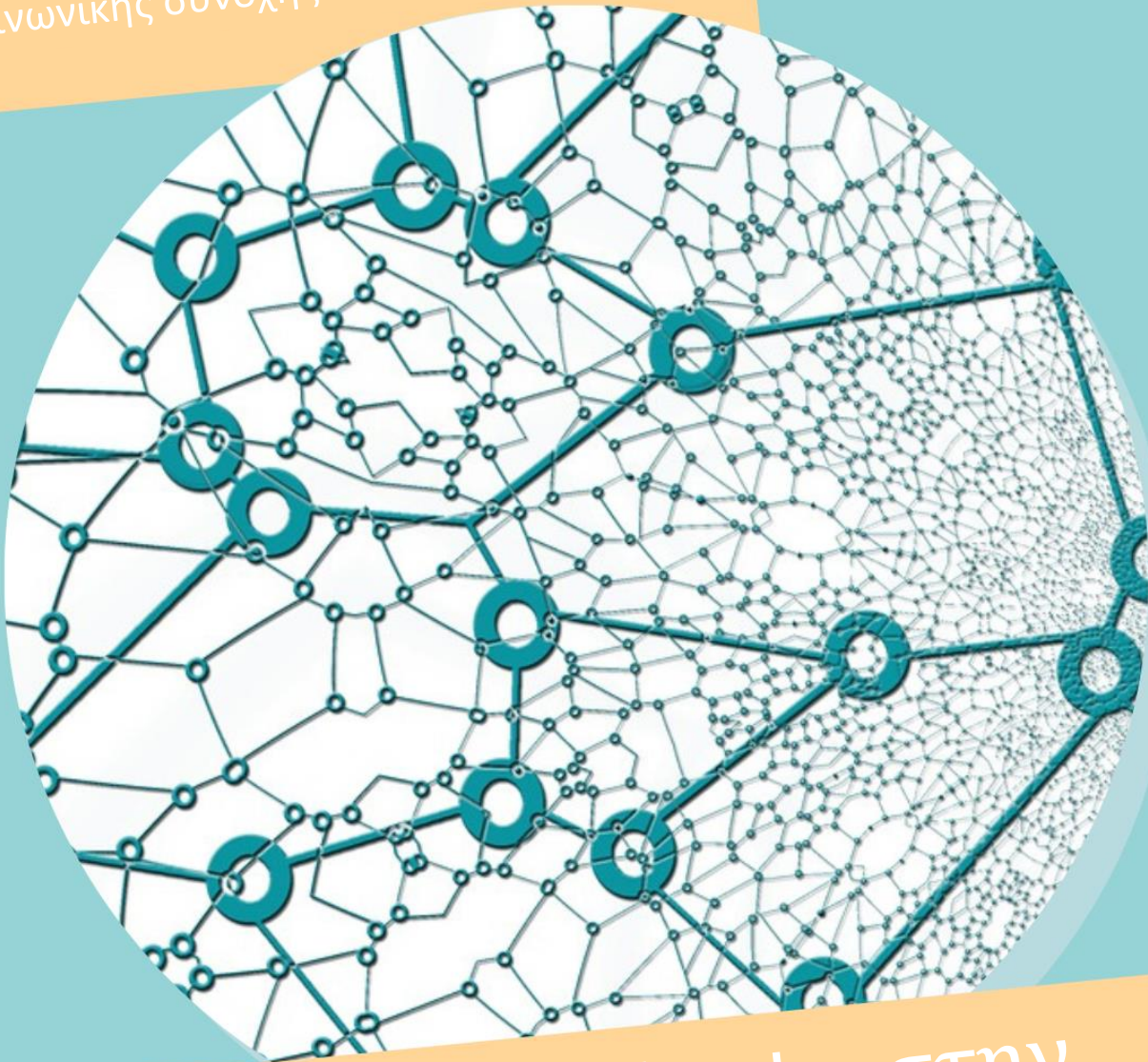


Includ-EU

Περιφερειακή και τοπική εμπειρογνωμοσύνη,
ανταλλαγή και δέσμευση για την ενίσχυση
της κοινωνικής συνοχής στην Ευρώπη.



Συμπερίληψη στην
αγορά εργασίας



The project is funded by the Asylum,
Migration and Integration Fund of
the European Union



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies



www.includeu.eu



Αυτό το έργο χρηματοδοτείται από το Ταμείο Ασύλου,
Μετανάστευσης και Ένταξης (TAME) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι γνώμες που εκφράζονται στην έκθεση ανήκουν στους συντάκτες και δεν αντιπροσωπεύουν απαραίτητα τις απόψεις του Διεθνούς Οργανισμού Μετανάστευσης (ΔΟΜ). Οι ονομασίες που χρησιμοποιούνται και η παρουσίαση του υλικού σε ολόκληρο το έντυπο δεν συνεπάγονται την έκφραση οποιασδήποτε γνώμης σε καμία περίπτωση από πλευράς του ΔΟΜ, όσον αφορά το νομικό καθεστώς οποιασδήποτε χώρας, επικράτειας, πόλης ή περιοχής ή των αρχών της ή όσον αφορά τα σύνορα ή τα όρια τους.

Ο ΔΟΜ είναι προσανατολισμένος στην αρχή ότι η ανθρώπινη και ομαλή μετανάστευση ευνοεί τους μετανάστες και την κοινωνία. Ως διακυβερνητικός οργανισμός, ο ΔΟΜ δρα μαζί με τους συνεργάτες τους στη διεθνή κοινότητα προκειμένου: να βοηθά στην αντιμετώπιση των επιχειρησιακών προκλήσεων της μετανάστευσης, να προωθεί την κατανόηση των ζητημάτων της μετανάστευσης, να ενθαρρύνει την κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη μέσω της μετανάστευσης και να υποστηρίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την ευημερία των μεταναστών.

Η ενημέρωση αυτή χρηματοδοτήθηκε από το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το περιεχόμενο της παρούσας ενημέρωσης αντιπροσωπεύει μόνο τις απόψεις του συντάκτη και τελεί υπό την αποκλειστική ευθύνη του. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν αποδέχεται οποιαδήποτε ευθύνη για την οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχει.

Εκδότης: Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης (ΔΟΜ)
Γραφείο Συντονισμού του ΔΟΜ για τη Μεσόγειο
Casale Strozzi Superiore
Via L.G. Faravelli snc 00195, Rome
Τηλ.: +39 06 44 23 14 28
Email: iomrome@iom.int
Ιστότοπος: www.italy.iom.int

Η παρούσα δημοσίευση εκδόθηκε χωρίς την επίσημη επιμέλεια του ΔΟΜ.

Η παρούσα δημοσίευση εκδόθηκε χωρίς την έγκριση της Μονάδας Εκδόσεων του ΔΟΜ (PUB).

Η παρούσα δημοσίευση εκδόθηκε χωρίς επίσημη μετάφραση από τη Μονάδα TRS.

Φωτογραφία εξωφύλλου: www.pixabay.com / Gerd Altmann

© IOM 2023



Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Αυτό το έργο διατίθεται δυνάμει της [άδειας Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).*

Για περισσότερες προδιαγραφές ανατρέξτε στα [Πνευματικά δικαιώματα και τους όρους χρήσης](#).

Η παρούσα δημοσίευση δεν πρέπει να χρησιμοποιείται, να δημοσιεύεται ή να αναδιανέμεται για σκοπούς που αποσκοπούν κυρίως σε εμπορικό όφελος ή χρηματική αποζημίωση, με εξαίρεση εκπαιδευτικούς σκοπούς, π.χ. για να συμπεριληφθεί σε σχολικά βιβλία.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ



Εισαγωγή	5
Περιγραφή του έργου Includ-EU	5
Στόχος της ενημέρωσης	6
Ένταξη στην αγορά εργασίας, πρόσβαση σε επαγγελματική κατάρτιση και αναγνώριση δεξιοτήτων στο σχέδιο δράσης για την ένταξη και συμπερίληψη.....	6

Το δικαίωμα στην εργασία και η πρόσβαση στην αγορά εργασίας	8
--	----------



Η κατάσταση της ένταξης των μεταναστών στην αγορά εργασίας στην ΕΕ	9
---	----------

Επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στην ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας.....	11
Μέτρα μετριασμού	14
Συμπερίληψη στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια ανθρωπιστικών κρίσεων: η εισροή ανθρώπων που εγκαταλείπουν την Ουκρανία	14



Ένταξη στην αγορά εργασίας σε χώρες του Includ-EU	16
Ελλάδα	17
Ιταλία	18
Ολλανδία.....	19
Ρουμανία	20
Σλοβενία	21
Ισπανία.....	22



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Προώθηση υψηλότερων επιπέδων συμπερίληψης των μεταναστών στην αγορά εργασίας στην Ευρώπη 23

Γλωσσικές δεξιότητες, επαγγελματική κατάρτιση και υποστήριξη της απασχόλησης 23

Ενδυνάμωση, εκπαίδευση και καθοδήγηση 26

Αξιολόγηση και επικύρωση δεξιοτήτων 28

Τοποθέτηση..... 31

Ειδικές ανάγκες 33

Προώθηση της τακτικής εργασίας 34



Η συμβολή της Includ-EU στη συμπερίληψη στην αγορά εργασίας 37



Συμπεράσματα..... 38

Βιβλιογραφία..... 41



Εισαγωγή



Περιγραφή του έργου Includ-EU

Στόχος του Includ-EU είναι να συμβάλει στην οικοδόμηση πιο περιεκτικών και συνεκτικών ευρωπαϊκών κοινωνιών με την ενίσχυση της διακρατικής ανταλλαγής γνώσεων, της συνεργασίας και των εταιρικών σχέσεων μεταξύ των τοπικών και περιφερειακών αρχών στην Ελλάδα, την Ιταλία, την Ολλανδία, τη Ρουμανία, τη Σλοβενία και την Ισπανία.

Το έργο Includ-EU αξιοποιεί την ποικιλομορφία της τοπικής εμπειρογνομοσύνης και των προσεγγίσεων, καθώς και την υφιστάμενη πολιτική και πρακτική στον τομέα της ένταξης. Το έργο χρηματοδοτείται από το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και επικεντρώνεται στη(ν):

- α) βελτίωση των γνώσεων και των ικανοτήτων για τη διευκόλυνση της ένταξης των μεταναστών,
- β) εφαρμογή και αξιολόγηση πιλοτικών έργων που προωθούν την ενσωμάτωση των μεταναστών σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο,
- γ) δημιουργία ενός άτυπου δικτύου περιφερειών και τοπικών αρχών με διαφορετικά επίπεδα εμπειρογνομοσύνης.

Στόχος της ενημέρωσης

Ένας από τους ειδικούς στόχους του έργου Includ-EU είναι η ενίσχυση των γνώσεων και των ικανοτήτων των τοπικών και περιφερειακών φορέων για την εφαρμογή καινοτόμων μέτρων ένταξης, μεταξύ άλλων μέσω της ανάλυσης των υφιστάμενων ορθών πρακτικών και της διατύπωσης θεματικών συστάσεων πολιτικής.

Στο πλαίσιο αυτό, στόχος της παρούσας ενημέρωσης είναι να παρουσιάσει την κατάσταση της εργασιακής ένταξης των μεταναστών στην Ελλάδα, την Ιταλία, την Ολλανδία, τη Ρουμανία, τη Σλοβενία και την Ισπανία, εστιάζοντας σε πιθανές επιπτώσεις για ευρύτερες δράσεις. Το παρόν έγγραφο εξετάζει επίσης τις υφιστάμενες ορθές πρακτικές που συμβάλλουν στην πρόσβαση των μεταναστών στην αγορά εργασίας και στην αναγνώριση των δεξιοτήτων τους στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) και διατυπώνει συστάσεις πολιτικής για τον τρόπο περαιτέρω βελτίωσης αυτών των πτυχών.

Η παρούσα ενημέρωση είναι το αποτέλεσμα μιας συνεργατικής διαδικασίας χαρτογράφησης επιτυχημένων συμπράξεων πολλαπλών ενδιαφερομένων μερών, πολλαπλών επιπέδων και δημόσιου-ιδιωτικού τομέα σε διάφορες διαστάσεις της συμπερίληψης των μεταναστών στις χώρες-στόχους του έργου Includ-EU, σύμφωνα με το νέο σχέδιο δράσης για την ένταξη και συμπερίληψη 2021-27.

Ένταξη στην αγορά εργασίας, πρόσβαση σε επαγγελματική κατάρτιση και αναγνώριση δεξιοτήτων στο σχέδιο δράσης

Ενώ η ευθύνη για τις πολιτικές ένταξης ανήκει πρωτίστως στα κράτη μέλη, η ΕΕ έχει θεσπίσει μια σειρά μέτρων για την παροχή κινήτρων και τη στήριξη των εθνικών, περιφερειακών και τοπικών αρχών, καθώς και της κοινωνίας των πολιτών, στις προσπάθειές τους για την προώθηση της ένταξης. Στο πλαίσιο αυτό, το σχέδιο δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής όσον αφορά την ένταξη και τη συμπερίληψη 2021-2027 (το σχέδιο δράσης) θέτει προτεραιότητες πολιτικής για την ένταξη, προτείνει συγκεκριμένες δράσεις, παρέχει καθοδήγηση και περιγράφει ευκαιρίες χρηματοδότησης, ώστε να μετατραπεί η πολιτική σε πράξη σε βασικούς τομείς της διαδικασίας ένταξης.

Στον τομέα της ένταξης στην αγορά εργασίας, το σχέδιο δράσης αναγνωρίζει τη σημασία της απασχόλησης ως καθοριστικής σημασίας για την ένταξη, ιδίως για συμπερίληψη στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας υποδοχής και την πρόσβαση σε αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης. Η έγκαιρη ένταξη στην αγορά εργασίας θέτει επί τάπητος και την ανάγκη για εργατικό δυναμικό, ιδίως σε βασικούς τομείς που υποφέρουν από ελλείψεις εργατικού δυναμικού και γήρανση του πληθυσμού. Για τους λόγους αυτούς, η Επιτροπή στοχεύει στην υποστήριξη των κρατών μελών για τη **βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης και την αναγνώριση των δεξιοτήτων** ώστε να αξιοποιηθεί πλήρως το δυναμικό όλων των μεταναστών, ιδίως των προσφύγων και των γυναικών.

Στο πλαίσιο του **νέου θεματολογίου δεξιοτήτων για την Ευρώπη**, η Επιτροπή δεσμεύεται να αναπτύξει μια «**εργαλειοθήκη δεξιοτήτων και επαγγελματικών προσόντων**» για να υποστηρίξει τον έγκαιρο προσδιορισμό των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων, να εξασφαλίσει καλύτερη **πληροφόρηση σχετικά με τις πρακτικές** και τις αποφάσεις **αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων** σε διάφορες χώρες μέσω της [πύλης Europass](#) και να βελτιώσει τη **διαφάνεια** όσον αφορά τα επαγγελματικά προσόντα που αποκτήθηκαν σε τρίτες χώρες, μέσω της αναθεώρησης του [Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων](#).

Η Επιτροπή αναγνωρίζει επίσης την καλή ποιότητα της **επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ)** με βάση την εργασία ως ένα ιδιαίτερα πολύτιμο εργαλείο που θα πρέπει να ενισχυθεί περαιτέρω σε όλα τα κράτη μέλη.

Τέλος, το σχέδιο δράσης προβλέπει ειδική στήριξη για έργα στο πλαίσιο του Ταμείου Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης (TAME) και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου Plus (EKT+), προωθώντας την «ταχεία» ένταξη στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ιδίως για τις γυναίκες.

Εκτός από αυτούς τους προγραμματικούς στόχους, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προωθεί τη μεγαλύτερη **κινητικότητα των εργαζομένων και την αντιστοίχιση δεξιοτήτων**. Το 2020, η Επιτροπή επανεκκίνησε την **Ευρωπαϊκή Εταιρική Σχέση για την Ένταξη**, στην οποία συμμετέχουν βασικοί κοινωνικοί και οικονομικοί εταίροι. Η εταιρική σχέση υπογράφηκε για πρώτη φορά το 2017 με σκοπό την ενίσχυση της έγκαιρης ένταξης των προσφύγων στην αγορά εργασίας και την προώθηση μιας προσέγγισης με πολλούς ενδιαφερόμενους φορείς. Αργότερα, το 2021, η Επιτροπή εγκαινίασε τις «**Συμπράξεις Ταλέντων**», μια πρωτοβουλία στο πλαίσιο του Νέου Συμφώνου για τη Μετανάστευση και το Άσυλο, η οποία αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των ελλείψεων δεξιοτήτων στην ΕΕ και στην ενίσχυση των αμοιβαία επωφελών εταιρικών σχέσεων με τρίτες χώρες. Επιπλέον, στην **ανακοίνωση «Προσέλκυση δεξιοτήτων και ταλέντων στην ΕΕ»** του Απριλίου 2022, η Επιτροπή περιέγραψε τρεις πυλώνες μέτρων για την προώθηση της μετανάστευσης εργατικού δυναμικού, δηλαδή νομοθετικές, επιχειρησιακές και μελλοντικές δράσεις. Τα νομοθετικά μέτρα περιλαμβάνουν την απλούστευση των διαδικασιών για την εισδοχή των εργαζομένων και την κινητικότητα εντός της ΕΕ, καθώς και τη βελτίωση της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων. Όσον αφορά τους επιχειρησιακούς πυλώνες που προτείνει η Επιτροπή, προτείνει την ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων ταλέντων με τις χώρες-εταίρους και μια δεξαμενή ταλέντων της ΕΕ. Τέλος, οι μακροπρόθεσμες προτάσεις της Επιτροπής καλύπτουν τους εργαζόμενους στη μακροχρόνια φροντίδα, την κινητικότητα των νέων και τους ιδρυτές νεοφυών επιχειρήσεων. Μια άλλη εμβληματική πρωτοβουλία στον τομέα της εργασιακής ένταξης είναι η πρωτοβουλία «**Εργοδότες μαζί για την ένταξη**», που ξεκίνησε από την Επιτροπή το 2017 για την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη δράση των εργοδοτών για την υποστήριξη της συμπερίληψης στην αγορά εργασίας.

Το δικαίωμα στην εργασία και η πρόσβαση στην αγορά εργασίας

Η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων αναγνωρίζει το **δικαίωμα στην εργασία ως θεμελιώδες δικαίωμα όλων των ατόμων**. Το άρθρο 23 παράγραφος 1 ορίζει ότι «κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα στην εργασία, στην ελεύθερη επιλογή της απασχόλησης, σε δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας και στην προστασία από την ανεργία».

Άλλες διεθνείς συνθήκες για τα ανθρώπινα δικαιώματα κωδικοποιούν τον **καθολικό και θεμελιώδη χαρακτήρα** του δικαιώματος αυτού. Πρόκειται για το άρθρο 6 του Διεθνούς Συμφώνου για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα, το άρθρο 11 παράγραφος 1 στοιχείο α) της Σύμβασης για την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών, το άρθρο 1 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και το άρθρο 15 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ. Το δικαίωμα στην εργασία αναγνωρίζεται επίσης στους πρόσφυγες στη Σύμβαση του 1951 για το Καθεστώς των Προσφύγων.

Η απασχόληση είναι ζωτικής σημασίας για την υλοποίηση άλλων οικονομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Αποτελεί βασική προϋπόθεση για να βρουν αξιοπρεπή στέγη και να ενταχθούν στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας υποδοχής. Στο πλαίσιο της γήρανσης του πληθυσμού και της συρρίκνωσης του εργατικού δυναμικού στην Ευρώπη, η ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας έχει καταστεί καθοριστική για την **κάλυψη των αναγκών σε εργατικό δυναμικό και τη βιωσιμότητα του συστήματος πρόνοιας**.

Παρά τον καθολικό χαρακτήρα του δικαιώματος αυτού και τη σημασία του ανοίγματος των αγορών εργασίας στους νεοεισερχόμενους, **πολλές χώρες του κόσμου διστάζουν να αναγνωρίσουν το δικαίωμα στην εργασία των μεταναστών**, ιδίως των πιο ευάλωτων, συμπεριλαμβανομένων των προσφύγων, ή περιορίζουν την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Η απροθυμία αυτή είναι συχνά αποτέλεσμα φόβων και ανησυχιών σχετικά με την περιορισμένη χωρητικότητα της αγοράς εργασίας, τον συνωστισμό που παρατηρείται σε ορισμένους τομείς, τον ανταγωνισμό με τους πολίτες για θέσεις εργασίας, τη μείωση των μισθών, την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και τις διαρθρωτικές διακρίσεις και προκαταλήψεις. Στην πραγματικότητα, σχεδόν τα μισά από τα 145 συμβαλλόμενα κράτη της Σύμβασης για τους πρόσφυγες διατυπώνουν επιφυλάξεις για το δικαίωμα εργασίας των προσφύγων και, όταν παραχωρούν το δικαίωμα αυτό, θέτουν όρους για την πρόσβαση της ομάδας αυτής στην αγορά εργασίας (Zettel and Ruaudel 2018).

Η κατάσταση της ένταξης των μεταναστών στην αγορά εργασίας στην ΕΕ

Παρά τον καθολικό και θεμελιώδη χαρακτήρα του δικαιώματος στην εργασία, η **πρόσβαση στην απασχόληση, η βοήθεια και τα δικαιώματα δεν παρέχονται πλήρως σε όλα τα άτομα** ή διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των χωρών.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης MIPEX, η πλειονότητα των εξεταζόμενων χωρών (33 από τις 56 σε έξι ηπείρους) **καθυστερεί την πλήρη και ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας για τους αλλοδαπούς κατοίκους** και 15 από αυτές αρνούνται την άμεση πρόσβαση στην αγορά εργασίας για τους μετανάστες με προσωρινές άδειες (MIPEX, 2022).¹ Είναι σημαντικό το ότι η κατάσταση δεν έχει αλλάξει σε μεγάλο βαθμό τα τελευταία πέντε χρόνια στην πλειονότητα των εξεταζόμενων χωρών, χωρίς να έχουν πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα σχετικές μεταρρυθμίσεις για την ένταξη στην αγορά εργασίας (MIPEX, 2022).

Ομοίως, οι **δεξιότητες και η αναγνώριση των προσόντων** διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των χωρών και αποτελούν σημαντικό εμπόδιο για τη συμπερίληψη στην αγορά εργασίας. Από τις 56 χώρες που εξετάζονται στο δείκτη MIPEX, 34 χορηγούν ισότιμη πρόσβαση, 13 εφαρμόζουν διαφορετικές διαδικασίες για τους μετανάστες και τους υπηκόους, με πιο επαχθείς απαιτήσεις για τους πρώτους, και 9 χώρες έχουν ad hoc ή καθόλου διαδικασίες για την αναγνώριση τίτλων (MIPEX, 2022).

Ως αποτέλεσμα των επαχθών απαιτήσεων για την αναγνώριση δεξιοτήτων σε συνδυασμό με διαρθρωτικές διακρίσεις και προκαταλήψεις, οι μετανάστες δεν μπορούν να έχουν πρόσβαση σε θέσεις εργασίας που ανταποκρίνονται καλύτερα στα προσόντα τους. **Περιορίζονται σε επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης** ή πρέπει να περάσουν από **χρονοβόρες και δαπανηρές γραφειοκρατικές διαδικασίες** μέσω προξενείων και πρεσβειών. Η αναγνώριση δεξιοτήτων αποτελεί ακόμη μεγαλύτερο εμπόδιο για τους κατόχους διεθνούς προστασίας που δεν μπορούν να αποκτήσουν τα έγγραφά τους από τη χώρα καταγωγής τους, καθώς και για τους μετανάστες που έχουν **μη τυπικές και άτυπες ικανότητες**.

Η **πρόσβαση σε στοχευμένη υποστήριξη** για την ένταξη στην αγορά εργασίας είναι μια άλλη σημαντική αδυναμία. Η πλειονότητα των χωρών που εξετάζονται από τον δείκτη MIPEX δεν διαθέτουν ή δεν παρέχουν επαρκώς στοχευμένη στήριξη στους αλλοδαπούς εργαζόμενους με κατάρτιση ή χαμηλή ειδίκευση, ιδίως στις γυναίκες και τους νέους (MIPEX, 2022). Για παράδειγμα, στοχευμένη γλωσσική και επαγγελματική κατάρτιση, καθοδήγηση, κίνητρα απασχόλησης ή μέτρα για τους νέους και τις γυναίκες μετανάστες είναι διαθέσιμα μόνο σε λίγες χώρες.

¹ Το MIPEX μετρά πολιτικές σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ (συμπεριλαμβανομένου του Ηνωμένου Βασιλείου), σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες (Αλβανία, Ισλανδία, Βόρεια Μακεδονία, Μολδαβία, Νορβηγία, Σερβία, Ελβετία, Ρωσία, Τουρκία και Ουκρανία), σε χώρες της Ασίας (Κίνα, Ινδία, Ινδονησία, Ισραήλ, Ιαπωνία, Ιορδανία, Σαουδική Αραβία, Νότια Κορέα, Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα), σε χώρες της Βόρειας Αμερικής (Καναδάς, Μεξικό και ΗΠΑ), σε χώρες της Νότιας Αμερικής (Αργεντινή, Βραζιλία, Χιλή), στη Νότια Αφρική, καθώς και στην Αυστραλία και τη Νέα Ζηλανδία στην Ωκεανία.

Όσον αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων, οι μετανάστες με άδεια μόνιμης διαμονής έχουν γενικά την ίδια πρόσβαση στην **κοινωνική ασφάλιση** με τους υπηκόους της ΕΕ.² Αντίθετα, η πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση για τους προσωρινά διαμένοντες διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα (MIPEX, 2022). Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι είναι πιθανότερο να αντιμετωπίζουν νομικά και πρακτικά εμπόδια στην πρόσβαση σε παροχές κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας λόγω της κατάστασής τους, της ανεπαρκούς διάρκειας απασχόλησης ή διαμονής, των διοικητικών εμποδίων και του ανεπαρκούς συντονισμού μεταξύ των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα καταγωγής και στη χώρα υποδοχής, καθώς και της έλλειψης ενημέρωσης σχετικά με τα δικαιώματά τους (ΔΟΕ 2021, 20).

Γενικότερα, οι μετανάστες εργαζόμενοι **συχνά αποκόπτονται από την απασχόληση που ανταποκρίνεται στις δεξιότητες και τις προσδοκίες τους**. Αυτό περιορίζει την ένταξή τους και δυσχεραίνει τη συμβολή τους στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Στις χώρες της ΕΕ, αυτό είναι αποτέλεσμα αλληλένδετων διαρθρωτικών και συγκυριακών παραγόντων.

Εκτός από τα προαναφερθέντα εμπόδια, οι **γλωσσικοί φραγμοί και οι ανεπαρκείς γλωσσικές δεξιότητες** αποτελούν σημαντική πρόκληση για τον εντοπισμό και την εξασφάλιση ευκαιριών απασχόλησης. Επιπλέον, οι ανεπαρκείς γλωσσικές δεξιότητες οδηγούν τους μετανάστες σε άγνοια ή σε ανεπαρκή κατανόηση των δικαιωμάτων τους.

Αντίθετα, οι **εργοδότες συχνά δεν γνωρίζουν το κανονιστικό πλαίσιο σχετικά με το δικαίωμα στην εργασία και την εγκυρότητα των πιστοποιητικών που κατέχουν συγκεκριμένες ομάδες μεταναστών**, όπως οι αιτούντες άσυλο και οι δικαιούχοι διεθνούς προστασίας, ή δυσκολεύονται να ξεπεράσουν τα διοικητικά εμπόδια για να τους προσλάβουν (OECD και UNHCR 2018).

Στην περίπτωση τόσο των μεταναστών όσο και των εργοδοτών, ο **εξορθολογισμός των διαδικασιών και η διάδοση των σχετικών πληροφοριών σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα δεν διασφαλίζονται με διατομεακό τρόπο** μεταξύ των υπηρεσιών, γεγονός που οδηγεί σε de facto περιορισμούς στην άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων, όπως το δικαίωμα συμμετοχής σε κρατικά προγράμματα για την προώθηση της απασχόλησης (OECD, 2019b).

Επιπλέον, τα **διαδικαστικά εμπόδια και τα γραφειοκρατικά εμπόδια αποθαρρύνουν τόσο τους υποψήφιους μετανάστες εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες από την έναρξη κανονικών συμβάσεων εργασίας**. Οι εργοδότες συχνά αποθαρρύνονται από τους κανόνες και τις διαδικασίες για την πρόσληψη πολιτών τρίτων χωρών. Επιπλέον, οι εταιρείες και οι εργοδότες συχνά στερούνται γνώσεων σχετικά με τα προγράμματα προσλήψεων και τη διαχείριση της πολυμορφίας (OECD, 2019b).

Όσον αφορά τους αιτούντες άσυλο, οι καθυστερήσεις στην εξέταση των αιτήσεων διεθνούς προστασίας μπορεί να οδηγήσουν σε **παρατεταμένες περιόδους αποκλεισμού από την κανονική απασχόληση**. Αυτό εμποδίζει τις πιθανότητες επιστροφής στην απασχόληση αργότερα, έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία και τα κίνητρα και ωθεί τους αιτούντες άσυλο σε άτυπες και εκμεταλλευτικές εργασιακές σχέσεις (Hainmueller et al. 2016).

Αν και δυνητικά ελκυστική, η **επιχειρηματικότητα των μεταναστών** παραμένει ένα περιορισμένο φαινόμενο στις περισσότερες χώρες της ΕΕ, λόγω των εμποδίων στην πρόσβαση στην κύρια χρηματοδότηση ή την οικονομική στήριξη. Πέραν αυτού, οι μετανάστες ενδέχεται να χρειάζονται

² Παρόλα αυτά, παραμένουν ισχυροί περιορισμοί στη φορητότητα των συνταξιοδοτικών παροχών και των παροχών υγειονομικής περίθαλψης για τους διεθνώς μετακινούμενους εργαζομένους. Τα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν συνάψει διμερείς συμφωνίες κοινωνικής ασφάλισης με τρίτες χώρες για τη βελτίωση αυτής της πτυχής (βλ. ΔΟΕ 2021).

ειδική κατάρτιση και καθοδήγηση σχετικά με την πρόσβαση σε κεφάλαια και τον τρόπο υλοποίησης επιχειρηματικών ιδεών.³

Τέλος, η **απασχόληση στις χώρες υποδοχής είναι πολύ συχνά απρόσιτη για τις γυναίκες μετανάστριες**. Λόγω της κακής κατανομής της αναπαραγωγικής εργασίας και των ευθυνών φροντίδας που τιμωρούν τις γυναίκες, οι τελευταίες δεν διαθέτουν τις βασικές προϋποθέσεις για να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας επί ίσοις όροις με τους άνδρες. Επιπλέον, η έλλειψη στοχευμένης επαγγελματικής κατάρτισης, στήριξης της απασχόλησης και επαρκούς και οικονομικά προσιτής φροντίδας των παιδιών θέτει τις γυναίκες μετανάστριες σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση.

Ως αποτέλεσμα αυτών των αλληλένδετων εμποδίων, οι μετανάστες, ιδίως όσοι βρίσκονται σε κατάσταση ευαλωτότητας, είναι **πιο εκτεθειμένοι στους κινδύνους της άτυπης εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της εκμετάλλευσης, της στέγασης, του διαχωρισμού και του κοινωνικού αποκλεισμού**.

Ορισμένοι τομείς είναι ιδιαίτερα επιρρεπείς στην εκμετάλλευση της εργασίας των μεταναστών στις χώρες που περιλαμβάνονται στην ΕΕ, όπως η γεωργία, οι κατασκευές, η οικιακή εργασία και η φιλοξενία (FRA 2019, 959).

Γενικότερα, ακόμη και όταν οι μετανάστες εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε κάποια μορφή απασχόλησης, **εξακολουθούν να είναι εκτεθειμένοι στη μη καταβολή εισφορών που επηρεάζουν το ταμείο κοινωνικής ασφάλισης και συνταξιοδότησης των εργαζομένων, σε μη πληρωμένες άδειες ασθενείας και στον αποκλεισμό από τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει στην αδυναμία απόκτησης άδειας εργασίας και διαμονής**.

Τέλος, οι μετανάστες εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν συχνά **διακρίσεις και δυσπιστία** που επηρεάζουν τις πιθανότητες εύρεσης κανονικής εργασίας. Για την ακρίβεια, οι αρνητικές αφηγήσεις για τη μετανάστευση ως απειλή για τον πολιτισμό, την ταυτότητα, την οικονομία και την αγορά εργασίας τείνουν να είναι βαθιά ριζωμένες στην κοινωνία, ακόμη και όταν δεν βασίζονται σε στοιχεία (Banulescu-Bogdan et al. 2021, 25). Αυτές οι αφηγήσεις έχουν αποκτήσει μεγαλύτερη σημασία με την άνοδο των ακροδεξιών λαϊκιστικών κομμάτων σε όλη την Ευρώπη (Dennison and Geddes 2018) και η κατανόηση της λειτουργίας τους είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση μιας πιο ισορροπημένης δημόσιας συζήτησης και χάραξης πολιτικής για την κοινωνική ένταξη (Banulescu-Bogdan et al. 2021, 25).

Επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στην ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας

Η επείγουσα κατάσταση στον τομέα της υγείας έφερε στο προσκήνιο τον **ουσιαστικό ρόλο** των εργαζομένων μεταναστών σε ζωτικής σημασίας τομείς της οικονομίας, όπως η υγεία και η περίθαλψη, η οικιακή εργασία και η γεωργία, αποκαλύπτοντας τις επισφαλείς συνθήκες απασχόλησης που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι αυτοί. Η πανδημία είχε επίσης σοβαρές επιπτώσεις στις ευκαιρίες απασχόλησης των μεταναστών, καθώς πολλές βιομηχανίες έκλεισαν ή αναγκάστηκαν να μειώσουν σημαντικά τις δραστηριότητές τους, αφήνοντας πολλούς ανθρώπους σε αβεβαιότητα.

³ Σχετικά με τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες όσον αφορά την επιχειρηματικότητα των μεταναστών, βλέπε UNCTAD, 2018. *Οδηγός πολιτικής για την επιχειρηματικότητα των μεταναστών και των προσφύγων*. Γενεύη. Διατίθεται στο https://unctad.org/system/files/official-document/diae2018d2_en.pdf. Προσπελάστηκε στις 18 Οκτωβρίου 2022.

Ορισμένοι **τομείς στους οποίους οι μετανάστες εργαζόμενοι αποτελούν σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού ήταν ιδιαίτερα εκτεθειμένοι** στις συνέπειες της κρίσης στον τομέα της υγείας. Πολλά επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης και επαγγελματικά επαγγέλματα δεν μπορούν να εφαρμοστούν εξ αποστάσεως ή εικονικά (συλλογή φρούτων, καθαρισμός, οικοδομικές εργασίες, φιλοξενία), με αποτέλεσμα πολλοί μετανάστες να μένουν χωρίς **εργασία και χωρίς ουσιαστικές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις**. Επιπλέον, οι μετανάστες τείνουν να εργάζονται με προσωρινές και ευέλικτες συμβάσεις εργασίας και, ως εκ τούτου, πολλοί έχασαν τη δουλειά τους χωρίς αποζημίωση ή άλλες παροχές.

Ενώ ορισμένοι τομείς, όπως η φιλοξενία, κατέρρευσαν, άλλοι αντιμετώπισαν **σοβαρή έλλειψη εργατικού δυναμικού**. Για παράδειγμα, οι περιορισμοί στην κινητικότητα εμπόδισαν τους εποχικούς εργάτες να φτάσουν στην Ιταλία για την περίοδο συγκομιδής, με αποτέλεσμα να επιβαρυνθεί ο εθνικός **γεωργικός τομέας**. Αυτοί οι μετανάστες εργάτες ήταν δύσκολο να αντικατασταθούν λόγω της έλλειψης κατάλληλων δεξιοτήτων μεταξύ των Ιταλών υπηκόων. Κατά συνέπεια, η **πλατφόρμα «Εργασία στην ύπαιθρο»**, που δημιουργήθηκε στην Ιταλία για την αντιμετώπιση της έλλειψης εργαζομένων στη γεωργία, αποδείχθηκε αναποτελεσματική στην αντιμετώπιση της έλλειψης εργατικού δυναμικού. Κατά τη διάρκεια της κρίσης, αυτό οδήγησε σε εκστρατείες συνηγορίας για την αναγνώριση του πόσο σημαντικό είναι οι μετανάστες σε βασικούς τομείς, όπως η υγειονομική περίθαλψη, η γεωργία και οι υπηρεσίες παράδοσης.

Οι περιορισμοί μετακίνησης επηρέασαν ιδιαίτερα τους εργαζόμενους στις **υπηρεσίες μεταφορών**. Στη Σλοβενία, για παράδειγμα, πολλοί από αυτούς έμειναν αποκλεισμένοι χωρίς να έχουν κάπου να μείνουν, κάπου να ξεκουραστούν ή τρόπους επιστροφής στη χώρα καταγωγής τους. Ομοίως, οι μετανάστες εργαζόμενοι στον **κατασκευαστικό τομέα** βρέθηκαν σε ευάλωτη κατάσταση: ενώ μπορούσαν να διατηρήσουν την εργασία τους, έπρεπε να εργάζονται σε συνθήκες υπερπληθυσμού με υψηλότερο κίνδυνο μόλυνσης. Επιπλέον, πολλοί εργαζόμενοι στον τομέα των κατασκευών είναι παγιδευμένοι σε συμβάσεις που περιορίζουν την πρόσβασή τους στην υγειονομική περίθαλψη και τους αναγκάζουν να συνεχίζουν να διαμένουν σε υπερπλήρη καταλύματα.

Πέρα από τον αντίκτυπο στους επιμέρους τομείς της οικονομίας, **η πανδημία επιδείνωσε τα υφιστάμενα προβλήματα πρόσβασης στην αγορά εργασίας**.

Πρώτον, η **επιβολή και η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων** τέθηκε σε κίνδυνο από τους περιορισμούς. Στη Σλοβενία, οι απαγορεύσεις κυκλοφορίας σε εθνικό επίπεδο είχαν ως αποτέλεσμα την αύξηση των απολύσεων και την κατάχρηση των εργασιακών κανονισμών. Το ίδιο ισχύει και για την ήδη ανεπαρκή εποπτεία της νομιμότητας και της ασφάλειας από τις κυβερνητικές αρχές.

Δεύτερον, η **πρόσβαση σε πληροφορίες** σχετικά με τα δικαιώματα, τα καθήκοντα και τις ευκαιρίες απασχόλησης έγινε ακόμη πιο δύσκολη απ' ό,τι σε μη επείγουσες συνθήκες, εκθέτοντας περαιτέρω τους μετανάστες εργαζόμενους σε διοικητικές καθυστερήσεις και εκμετάλλευση. Οι ταχέως μεταβαλλόμενοι κανονισμοί σχετικά με την πανδημία COVID-19 αποδείχθηκαν συχνά αντιφατικοί ή ασαφείς. Οι μετανάστες είχαν δυσκολίες πρόσβασης ή ερμηνείας ακριβών πληροφοριών, αντιμετωπίζοντας αβεβαιότητα και καταστάσεις παρατυπίας.

Στην Ολλανδία, για παράδειγμα, η Ολλανδική Υπηρεσία Προσφύγων ανέφερε ότι οι μετανάστες δυσκολεύονταν να βρουν πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που αφορούσαν την εργασία, το εισόδημα, τις απαιτήσεις ένταξης, τους φόρους και τα επιδόματα. Οι συνήθεις πλατφόρμες πληροφόρησης ήταν διαθέσιμες μόνο στην ολλανδική γλώσσα και τα εξειδικευμένα κέντρα υποστήριξης αναγκάστηκαν να κλείσουν τις πόρτες τους σύμφωνα με τα εθνικά μέτρα ασφαλείας. Ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια του λεγόμενου «πρώτου κύματος» της

πανδημίας το 2020, η έλλειψη ξεκάθαρης πληροφόρησης επηρέασε σε πολύ μεγάλο βαθμό τους μετανάστες στην Ολλανδία, τουλάχιστον μέχρι να αναπτύξουν τα αντίστοιχα σχέδια έκτακτης ανάγκης για την πανδημία οι εθνικές και τοπικές κυβερνήσεις, καθώς και οι ΜΚΟ και οι εργοδότες.

Τρίτον, οι **διοικητικές καθυστερήσεις λόγω της πανδημίας επηρέασαν τις προσλήψεις και την έκδοση αδειών διαμονής και** εργασίας. Σύμφωνα με την έκθεση του ΟΟΣΑ International Migration Outlook - Διεθνείς Προοπτικές για τη Μετανάστευση (2020), για παράδειγμα, στην Ισπανία ολόκληρο το μεταναστευτικό σύστημα έχει επηρεαστεί από διοικητικές καθυστερήσεις, με εξαίρεση τις διαδικασίες έκδοσης αδειών εργασίας για τους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας και της γεωργίας. Στην ίδια έκθεση τονίζεται ότι όλες οι διαδικασίες σχετικά με τη συλλογική πρόσληψη αλλοδαπών εργατών ανεστάλησαν το 2020, επηρεάζοντας σημαντικά την πρόσληψη εποχικών γεωργικών εργατών.

Στην Ελλάδα, οι μετανάστες με ληγμένα νόμιμα έγγραφα δεν γίνονταν δεκτοί ως επιλέξιμοι για απασχόληση, παρόλο που η Ελληνική Υπηρεσία Ασύλου παρέτεινε την ισχύ των συγκεκριμένων εγγράφων. Οι μετανάστες που διέμεναν σε χώρους προσωρινής φιλοξενίας υπό καραντίνα δεν ολοκλήρωσαν εγκαίρως όλες τις απαιτούμενες διοικητικές διαδικασίες και, κατά συνέπεια, αποκλείστηκαν από βασικές υπηρεσίες.

Τέταρτον, η **ολοκλήρωση των απαιτήσεων ένταξης και η παρακολούθηση γλωσσικών μαθημάτων και πρακτικής άσκησης κατέστησαν πολύ δύσκολες ή αδύνατες στο αποκορύφωμα της πανδημίας, με μακροπρόθεσμες συνέπειες για την κοινωνική συμπερίληψη.** Οι διαδικτυακές δραστηριότητες, αν και ενεργοποιήθηκαν αμέσως σε όλες τις χώρες της ΕΕ, δεν μπόρεσαν να αναπληρώσουν την απώλεια της κατάρτισης δια ζώσης, τόσο λόγω της έλλειψης διαπροσωπικών επαφών όσο και λόγω της μη διαθεσιμότητας υπολογιστών και πρόσβασης στο διαδίκτυο.

Συναφώς, οι μετανάστες εργαζόμενοι ήταν ιδιαίτερα εκτεθειμένοι στις επιπτώσεις της πανδημίας στην **ψυχική υγεία**, με συνέπειες στην ανάπτυξη δεξιοτήτων. Η υποχρεωτική καραντίνα και η απώλεια εργασίας έθεσαν τους μετανάστες εργαζόμενους υπό σοβαρή ψυχική πίεση, απομόνωση και αβεβαιότητα.

Τέλος, οι **μετανάστες χωρίς χαρτιά**, οι οποίοι ήδη αντιμετώπιζαν επισφαλείς συνθήκες εργασίας, **εξαναγκάστηκαν σε εξαθλίωση**, χωρίς εισόδημα από άτυπες ευκαιρίες απασχόλησης και με λιγότερες ευκαιρίες πρόσβασης στα δίκτυα υποστήριξής τους εν μέσω της κατάστασης έκτακτης ανάγκης.

Αυτές οι καθυστερήσεις στη διαδικασία εργασιακής ένταξης αναμένεται να έχουν παρατεταμένες επιπτώσεις: η αδυναμία εξάσκησης της τοπικής γλώσσας, απόκτησης χρήσιμων κοινωνικών δεξιοτήτων, δημιουργίας δικτύου, ενίσχυσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων και διατήρησης ενός επιπέδου ψυχικής υγείας που απαιτείται για καλή απόδοση στον εργασιακό χώρο, θα εμποδίσουν τις ατομικές προοπτικές απασχόλησης.

Μέτρα μετριασμού

Σε πολλές χώρες της ΕΕ, οι **εθνικές αρχές εστίασαν τις προσπάθειές τους στη νομιμοποίηση των διακινούμενων εργαζομένων και στην παράταση των αδειών διαμονής**. Για να καλύψει τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού σε βασικούς τομείς, κυρίως στη γεωργία, η **Ιταλία** προέβη σε στοχευμένη νομιμοποίηση των μεταναστών που απασχολούνταν ήδη στη γεωργία, την κτηνοτροφία, την αλιεία, τη μακροχρόνια φροντίδα και την οικιακή εργασία. Μια πρώτη ροή νομιμοποίησης χορήγησε 6μηνες άδειες σε μετανάστες των οποίων τα έγγραφα είχαν λήξει μετά τις 31 Οκτωβρίου 2019, υπό την προϋπόθεση ότι βρίσκονταν στην Ιταλία κατά τη διάρκεια του πρώτου lockdown και είχαν προηγουμένως εργαστεί στους τομείς που αναφέρονται ανωτέρω. Μια άλλη ροή στόχευε τους μετανάστες που βρίσκονταν στην Ιταλία με νέα απασχόληση ή παράτυπες συμβάσεις στους παραπάνω τομείς (ΕΔΜ και ΟΟΣΑ 2020β). Ωστόσο, υποβλήθηκαν συνολικά μόνο 207.542 αιτήσεις. Από αυτές, κάτω από το 15% αφορούσαν τον γεωργικό τομέα (Υπουργείο Εσωτερικών της Ιταλίας 2020).

Επιπλέον, η Ιταλία παρέτεινε όλες τις άδειες διαμονής (άρθρο 103, Ν. 27/2020) και άλλα έγγραφα που απαιτούνται για την πρόσβαση σε μέτρα χρηματοδοτικής στήριξης (EMN/OECD 2020α). Ωστόσο, δεν ήταν ενήμεροι για την εν λόγω παράταση όλοι οι εργοδότες, με αποτέλεσμα να φοβούνται να προσλάβουν μετανάστες με «ληγμένες άδειες».

Παρά τους ισχύοντες περιορισμούς κινητικότητας, στην Ιταλία οι μετανάστες με ιταλική άδεια διαμονής που βρίσκονταν προσωρινά στο εξωτερικό κατά την περίοδο του lockdown, είχαν τη δυνατότητα να επιστρέψουν. Το μέτρο αυτό σίγουρα μετρίασε τις πιθανές απώλειες θέσεων εργασίας, αλλά πολλοί μετανάστες εργαζόμενοι εξακολουθούσαν να αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα υψηλό υλικό και ψυχικό κόστος λόγω της υποχρεωτικής καραντίνας.

Στην Ισπανία, μεταξύ άλλων μέτρων, η εθνική κυβέρνηση χορήγησε άδειες διαμονής και εργασίας για τουλάχιστον 2 χρόνια σε όλους τους νεαρούς μετανάστες που απασχολούνταν στον γεωργικό τομέα κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Αν και σίγουρα ήταν πολύ αναγκαία, αυτά τα μέτρα μετριασμού δεν έφτασαν σε πολλούς άλλους διακινούμενους εργαζόμενους, οι οποίοι βρέθηκαν σε κατάσταση υψηλής ευπάθειας λόγω της κατάστασής τους ή του τομέα απασχόλησής τους.

Τα **επιδόματα ανεργίας και η κοινωνική** στήριξη ήταν άλλα μέτρα μετριασμού που τέθηκαν σε εφαρμογή κατά τη διάρκεια της περιόδου έκτακτης ανάγκης. Στην Ιταλία, για παράδειγμα, οι μετανάστες που κατείχαν κανονική άδεια δικαιούνταν επιδόματα ανεργίας και αποζημιώσεις όπως οι Ιταλοί υπήκοοι, υπό την προϋπόθεση της εκπλήρωσης ορισμένων κριτηρίων, αν και δυστυχώς τα τελευταία δεν ήταν πάντα συμβατά με τις συμβάσεις που κατείχαν οι μετανάστες. Σε άλλες χώρες, όπως η Σλοβενία, οι ΜΚΟ έχουν επικεντρώσει τις προσπάθειες υπεράσπισής τους στην επέκταση όλων των μέτρων που σχετίζονται με την COVID, ώστε να συμπεριλάβουν την προστασία των δικαιωμάτων των μεταναστών εργαζομένων.

Συμπερίληψη στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια ανθρωπιστικών κρίσεων: η εισροή ανθρώπων που εγκαταλείπουν την Ουκρανία

Η επίθεση της Ρωσίας στην Ουκρανία έχει προκαλέσει μια **άνευ προηγούμενου ανθρωπιστική κρίση στην Ευρώπη**. Μήνες μετά τον πόλεμο, το ένα τρίτο των Ουκρανών έχει εκτοπιστεί, με πάνω από 7,1 εκατομμύρια εκτοπισμένους στην Ουκρανία και περίπου 15,7 εκατομμύρια

άτομα να χρειάζονται ανθρωπιστική βοήθεια και προστασία (Υπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες 2022).

Για να προσφέρει γρήγορη και αποτελεσματική προστασία σε όσους εγκαταλείπουν την Ουκρανία, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ζήτησε την ενεργοποίηση της **οδηγίας για την προσωρινή προστασία**. Σύμφωνα με την οδηγία, οι Ουκρανοί πολίτες και οι μη Ουκρανοί πολίτες που δεν είναι σε θέση να επιστρέψουν στη χώρα καταγωγής τους θα λαμβάνουν άμεση προστασία, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας των δικαιωμάτων διαμονής, της πρόσβασης στην αγορά εργασίας και της αναγνώρισης των προσόντων, της πρόσβασης σε στέγαση, κοινωνική πρόνοια, ιατρική ή άλλη βοήθεια και μέσα διαβίωσης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2022).

Από τον Ιούνιο του 2022, υπήρχαν τουλάχιστον 5,5 εκατομμύρια πρόσφυγες από την Ουκρανία στην Ευρώπη και 3,6 έχουν εγγραφεί για προσωρινή προστασία ή παρόμοια εθνικά συστήματα προστασίας. Από τον Φεβρουάριο του 2022 έχουν καταγραφεί περίπου 8,4 εκατομμύρια συνοριακές διελεύσεις από την Ουκρανία, ενώ 3,1 εκατομμύρια έχουν αναφερθεί ως άτομα που έχουν επιστρέψει στη χώρα (Υπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες 2022).

Αρκετούς μήνες μετά την έναρξη της σύγκρουσης, οι προοπτικές των εκτοπισμών εντός και εκτός της Ουκρανίας είναι ακόμη ασαφείς. Ταυτόχρονα, μετά την πρώτη φάση αντιμετώπισης της κατάστασης έκτακτης ανάγκης, η **πρόσβαση στην απασχόληση έχει καταστεί μια από τις βασικές προκλήσεις για τη διαβίωση και τη μακροπρόθεσμη ένταξη των Ουκρανών προσφύγων**.

Μεταξύ Μαΐου και Ιουνίου 2022, η Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες πραγματοποίησε 4.871 συνεντεύξεις με πρόσφυγες από την Ουκρανία σε βασικές χώρες υποδοχής στην Ευρώπη (UNHCR 2022). Οι συμμετέχοντες στην έρευνα απάντησαν ότι οι κύριες επείγουσες ανάγκες είναι τα χρήματα, η απασχόληση και η στέγαση (περίπου 40% των ερωτηθέντων για την κάθε μία). Ακολουθεί η ιατρική περίθαλψη και η υλική βοήθεια (περίπου 20% για την κάθε μία) (UNHCR 2022, 14). Επιπλέον, οι πρόσφυγες απάντησαν ότι οι γλωσσικοί φραγμοί αποτελούν ένα από τα κύρια προβλήματα πρόσβασης στην αγορά εργασίας και ανέφεραν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξεύρεση αξιόπιστων και ενημερωμένων πληροφοριών σχετικά με τις διαθέσιμες ευκαιρίες απασχόλησης (UNHCR 2022, 18).

Η αυξανόμενη ζήτηση για εργασιακή συμπερίληψη αναδείχθηκε επίσης κατά τη διάρκεια της [διαδικτυακής ανταλλαγής πληροφοριών που πραγματοποίησε η ομάδα του Includ-EU με τον ΔΟΜ Ρουμανίας τον Μάιο του 2022](#). Η ανταλλαγή επικεντρώθηκε στο πώς μπορούμε να αντλήσουμε διδάγματα για καλύτερη μακροπρόθεσμη συμπερίληψη από την αντιμετώπιση του εκτοπισμού από την Ουκρανία. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης, οι εταίροι του έργου, οι τοπικές αρχές και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ διαπίστωσαν ότι οι πολυεπίπεδες συμπράξεις με τον ιδιωτικό τομέα είναι ιδιαίτερα σημαντικές. Είναι επίσης υψίστης σημασίας η ταυτόχρονη αντιμετώπιση της ζήτησης για ένταξη στον τομέα της εκπαίδευσης, της εργασίας, της στέγασης και των υπηρεσιών, με μια ξεχωριστή ολιστική προσέγγιση της ένταξης.

Ένταξη στην αγορά εργασίας σε χώρες του Includ-EU

Η ακόλουθη ενότητα επικεντρώνεται στην κατάσταση της συμπερίληψης των μεταναστών στην αγορά εργασίας στις έξι χώρες εταίρους του έργου Includ-EU, συμπεριλαμβανομένων των κύριων εμποδίων και των τρόπων πρόσβασης στην απασχόληση, στην κατάρτιση, καθώς και στην αναγνώριση και αξιολόγηση των δεξιοτήτων σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο.



Ελλάδα

Το 2009 η Ελλάδα εισήλθε σε μια σοβαρή οικονομική κρίση, η οποία οδήγησε στη λήψη μιας σειράς μέτρων λιτότητας για τη μεταρρύθμιση του δημόσιου τομέα, των συνταξιοδοτικών συστημάτων, της φορολογίας και της αγοράς εργασίας. Η ανεργία αυξήθηκε σημαντικά και το ΑΕΠ μειώθηκε σταθερά κατά τα έτη που ακολούθησαν την κρίση. Το 2019, η Ελλάδα ανέφερε το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας (17,3%) μεταξύ όλων των κρατών της ΕΕ (Leivaditi et al. 2020).



Οι μετανάστες που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας και στα γενικά μέτρα στήριξης. Ωστόσο, η κατάσταση της οικονομίας, σε συνδυασμό με τη δύσκολη κατάσταση υποδοχής των μεταναστών, καθιστά δύσκολη την πρόσβαση στην ελληνική τοπική αγορά εργασίας για τους μετανάστες, ιδίως για τους αιτούντες άσυλο. Πιο πρόσφατα, ο νόμος 4636/2019 εισήγαγε εξάμηνη προθεσμία πριν επιτραπεί η τακτική απασχόληση στους αιτούντες άσυλο. Οι δικαιούχοι διεθνούς προστασίας έχουν πρόσβαση σε αμειβόμενη εργασία ή αυτοαπασχόληση με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που ισχύουν για τους Έλληνες πολίτες, εφόσον διαθέτουν έγκυρη άδεια διαμονής (άρθρο 69 του ν. 4375/2016 και άρθρο 27 του ν. 4636/2019).

Για να απασχοληθούν, όλοι οι κάτοικοι στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένων των αιτούντων άσυλο και των δικαιούχων διεθνούς προστασίας, πρέπει να αποκτήσουν Αριθμό Φορολογικού Μητρώου (ΑΦΜ) και Αριθμό Κοινωνικής Ασφάλισης (ΑΜΚΑ). Ο ΑΦΜ εκδίδεται από την αρμόδια ΔΟΥ με την προσκόμιση της κάρτας αιτούντος άσυλο ή της άδειας διαμονής και της απόδειξης διαμονής. Η έκδοση του ΑΦΜ υπόκειται επανειλημμένα σε καθυστερήσεις, οι οποίες σχετίζονται κυρίως με την ταυτοποίηση και την απόδειξη κατοικίας (AIDA 2019). Η έκδοση του ΑΜΚΑ αποτελεί παρόμοια πρόκληση λόγω καθυστερημένων απαντήσεων και ανομοιογενών διοικητικών πρακτικών. Επιπλέον, τον Ιούλιο του 2019 η επερχόμενη κυβέρνηση ανακάλεσε τη διάταξη που παρέχει στους αιτούντες άσυλο το δικαίωμα λήψης ΑΜΚΑ, αφήνοντας πολλούς ανθρώπους σε αδιέξοδο (Leivaditi et al. 2020). Αργότερα, το 2020, η νέα διάταξη τροποποιήθηκε και οι αιτούντες άσυλο απέκτησαν το δικαίωμα λήψης του προσωρινού αριθμού ασφάλισης και υγειονομικής περίθαλψης για αλλοδαπούς (ΡΑΑΥΡΑ), αν και η διαδικασία αυτή, επίσης, υπόκειται σε σημαντικές καθυστερήσεις.

Ιταλία



Σύμφωνα με πρόσφατη έκθεση στην Ιταλία, οι μετανάστες κερδίζουν 30% λιγότερο από τους Ιταλούς, και σε 3 στις 4 περιπτώσεις δεν υπάρχει σαφής εξήγηση για αυτό, εκτός από μορφές διακρίσεων στην αγορά εργασίας και στο χώρο εργασίας (ΔΟΕ, 2020).

Παρόλα αυτά, οι μετανάστες συνεισφέρουν το 9% του ιταλικού ΑΕΠ (*Fondazione Moressa* 2021). Παρόλο που η συμβολή τους αναγνωρίζεται σε μεγάλο βαθμό, σύμφωνα με τα αποτελέσματα του MIPEX 2020, οι ιταλικές πολιτικές για τη

συμπερίληψη των μεταναστών στην αγορά εργασίας είναι ευνοϊκές μόνο σε κάποιο βαθμό: οι πολίτες τρίτων χωρών έχουν πρόσβαση στην απασχόληση και την αυτοαπασχόληση, αλλά η έλλειψη στοχευμένης υποστήριξης για την αντιμετώπιση των ειδικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με ξένη εκπαίδευση ή χαμηλή μόρφωση τους προσφέρει λιγότερες πιθανότητες από τους πολίτες της ΕΕ να βρουν ασφαλείς θέσεις εργασίας που να ανταποκρίνονται στα προσόντα και τις δεξιότητές τους (MIPEX, 2020).

Σύμφωνα με τον ενοποιημένο νόμο για τη μετανάστευση (TUI) (νομοθετικό διάταγμα 286/98, όπως τροποποιήθηκε από το νόμο 189/2002), οι μετανάστες που προτίθενται να εργαστούν στην Ιταλία πρέπει να λάβουν άδεια εργασίας από το γραφείο μετανάστευσης των νομαρχιών, καθώς και θεώρηση εργασίας από την ιταλική πρεσβεία στη χώρα καταγωγής τους πριν από την είσοδό τους. Αφού εισέλθουν στην Ιταλία, λαμβάνουν άδεια παραμονής η οποία διαρκεί όσο διαρκεί η σύμβαση εργασίας τους. Δεδομένου ότι η παραμονή τους συνδέεται με την τελευταία, η διάταξη αυτή δίνει στους εργοδότες δυσανάλογη εξουσία επί των εργαζομένων μεταναστών.

Επιπλέον, οι άδειες εργασίας για τους μετανάστες έχουν ανώτατο όριο και η κυβέρνηση υποχρεούται να αναπτύσσει κάθε τρία χρόνια ένα «μακροπρόθεσμο πρόγραμμα για τη μεταναστευτική πολιτική και τους αλλοδαπούς στην επικράτεια του κράτους». Ωστόσο, το μακροπρόθεσμο πρόγραμμα δεν έχει δημοσιευθεί για περισσότερα από 15 χρόνια και ο αριθμός αυτών των προκαθορισμένων ποσοστώσεων εισόδου έχει μειωθεί δραστικά, μεταξύ άλλων και σε τομείς που αντιμετωπίζουν σοβαρές ελλείψεις εργατικού δυναμικού.

Οι αιτούντες άσυλο και οι κάτοχοι διεθνούς προστασίας που φιλοξενούνται στο σύστημα υποδοχής έχουν δικαίωμα εργασίας μετά από 60 ημέρες από την καταχώριση της αίτησής τους και έχουν πρόσβαση στις υπηρεσίες προσανατολισμού που προσφέρουν οι πάροχοι υπηρεσιών υποδοχής. Οι αιτούντες άσυλο και οι κάτοχοι διεθνούς προστασίας ενθαρρύνονται επίσης να εγγραφούν στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΔΥΑ). Η επαγγελματική κατάρτιση είναι διαθέσιμη τόσο εντός του συστήματος υποδοχής, όσο και με την υποστήριξη του ΤΕΜΑ ή μέσω εθνικών προγραμμάτων ή προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και υλοποιούνται μέσω των τοπικών αρχών.

Ολλανδία

Ο ολλανδικός εθνικός οργανισμός ασφάλισης εργασίας UWV αναφέρει ότι, από τον Οκτώβριο του 2020, το 61% των κατοίκων με μεταναστευτικό υπόβαθρο έχουν κάποια μορφή τακτικής, φορολογούμενης απασχόλησης. Για όσους δεν έχουν μεταναστευτικό υπόβαθρο, το ίδιο ποσοστό είναι ελάχιστα υψηλότερο (69%) (RTL News 2020).

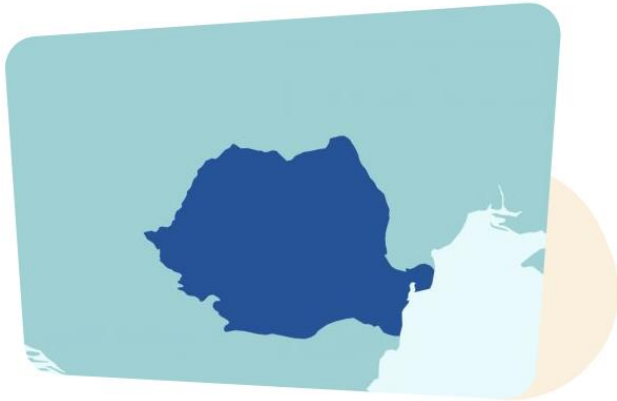
Όλοι όσοι έχουν μεταναστευτικό υπόβαθρο λαμβάνουν υποστήριξη και πληροφορίες για την πρόσβαση στην ολλανδική αγορά εργασίας μέσω των φυσικών και εικονικών γραφείων αποδήμων που υπάρχουν σε τουλάχιστον 12 πόλεις. Τα γραφεία αυτά παρέχουν νομικές συμβουλές, παραπομπές, σεμινάρια, καθώς και πληροφορίες σχετικά με τη στέγαση και τη μετεγκατάσταση για τους αλλοδαπούς εργαζομένους που ετοιμάζονται να εγκατασταθούν.



Οι αιτούντες άσυλο δεν επιτρέπεται να εργάζονται κατά τους πρώτους έξι μήνες μετά την υποβολή της αίτησης ασύλου, ενώ στη συνέχεια έχουν περιορισμένη πρόσβαση στην αγορά εργασίας μέχρι να εξασφαλίσουν άδεια διαμονής. Κατά τη διάρκεια της αρχικής εξάμηνης περιόδου, οι αιτούντες άσυλο μπορούν να εργαστούν για 24 από τις 52 εβδομάδες, και μόνο εφόσον διαθέτουν έγγραφο ταυτότητας αλλοδαπού και ο εργοδότης τους διαθέτει άδεια εργασίας με πιστοποιητικό «*tewerkstellingsvergunning*». Το έγγραφο αυτό πιστοποιεί την ικανότητα του εργοδότη να προσλαμβάνει μετανάστες και να τηρεί τους σχετικούς κρατικούς κανονισμούς. Από τους αιτούντες άσυλο που αποκτούν εισόδημα κατά τη διάρκεια της παραμονής τους στο σύστημα ασύλου αφαιρείται ένα μέρος του βασικού επιδόματος διαβίωσης από το *Centraal Orgaan orvang asielzoekers* (COA), τον εθνικό φορέα που είναι υπεύθυνος για τη στέγαση και την ευημερία των αιτούντων άσυλο στα κέντρα ασύλου. Ενώ η λογική αυτού του κανόνα είναι ξεκάθαρη, μπορεί επίσης να λειτουργήσει ως αποτρεπτικός παράγοντας όσον αφορά την αναζήτηση και τη δήλωση αμειβόμενης εργασίας από πλευράς των μεταναστών κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ασύλου.

Μόλις οι μετανάστες λάβουν άδεια διαμονής, επιτρέπεται να εργάζονται χωρίς περιορισμούς και μπορούν να υποβάλουν αίτηση για εργασία σε οποιονδήποτε εργοδότη (όχι μόνο σε εκείνους που διαθέτουν πιστοποιητικό *tewerkstellingsvergunning*). Δυστυχώς, πολλοί μετανάστες δυσκολεύονται να εξασφαλίσουν ουσιαστική εργασία μέχρι να βελτιώσουν τις γνώσεις τους στην ολλανδική γλώσσα, να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους, να επανεκπαιδευτούν και να εξοικειωθούν με την ολλανδική κουλτούρα.

Ρουμανία



Οι εργαζόμενοι μετανάστες στη Ρουμανία έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας, σε βασικές πληροφορίες και σε σχετικές υπηρεσίες και διαδικασίες αναγνώρισης. Έχουν επίσης την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και την κοινωνική ασφάλιση με τους Ρουμάνους υπηκόους. Ωστόσο, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων των μεταναστών και οι προοπτικές απασχόλησης είναι περιορισμένες (MIPEX, 2020).

Σε γενικές γραμμές, η Ρουμανία εξακολουθεί να είναι χώρα μετανάστευσης. Σύμφωνα με τα στοιχεία του

κυβερνητικού τμήματος για τους Ρουμάνους στο εξωτερικό, η χώρα έχει έναν από τους μεγαλύτερους πληθυσμούς μεταναστών στην ΕΕ. Το 2019, περίπου 5,6 εκατομμύρια υπήκοοι ζούσαν στο εξωτερικό (*Ministerul pentru Romani de Pretutindeni* 2020). Ο αριθμός αυτός έχει αυξηθεί κατά 64,29% από το 2016, όταν, σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, περίπου 3,6 εκατομμύρια άτομα που γεννήθηκαν στη Ρουμανία ζούσαν στο εξωτερικό (OECD 2019a). Οι κυριότεροι παράγοντες μετανάστευσης είναι κοινωνικοοικονομικοί, όπως η έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης, τα χαμηλά εισοδήματα, η δύσκολη πρόσβαση στα συστήματα εκπαίδευσης και υγείας, ιδίως στις αγροτικές περιοχές και στις πόλεις μεσαίου μεγέθους, οι συνθήκες διαβίωσης, η γραφειοκρατία κ.λπ.

Η κατάσταση της οικονομίας και οι αρνητικές δημογραφικές τάσεις έχουν οδηγήσει σε σοβαρές ελλείψεις εργατικού δυναμικού. Σύμφωνα με το Τμήμα Πληθυσμού του Τμήματος Οικονομικών και Κοινωνικών Υποθέσεων των Ηνωμένων Εθνών (2017), ο πληθυσμός της Ρουμανίας αναμένεται να συρρικνωθεί κατά 17% μεταξύ του 2017 και του 2050 και θα ανέλθει στα 16,3 εκατομμύρια. Ως εκ τούτου, η μετανάστευση εργατικού δυναμικού αναμένεται να αποκτήσει όλο και μεγαλύτερη σημασία. Ορισμένοι τομείς (π.χ. φιλοξενία, κατασκευές) και γεωγραφικές περιοχές πλήττονται περισσότερο, με αποτέλεσμα να αυξάνεται η πίεση που ασκεί ο ιδιωτικός τομέας προς την κυβέρνηση με στόχο την αύξηση του αριθμού των αδειών εργασίας που εκδίδονται για τους μετανάστες. Η ρουμανική κυβέρνηση ανταποκρίθηκε αυξάνοντας το ετήσιο ποσοστό των εργαζομένων από τρίτες χώρες, ιδίως στους τομείς των κατασκευών και των υπηρεσιών.

Σλοβενία

Ο αριθμός των μεταναστών με μόνιμη απασχόληση στη Σλοβενία αυξήθηκε κατά πάνω από 80% τα τελευταία πέντε χρόνια. Στα τέλη Οκτωβρίου 2019, απασχολούνταν 101.200 μετανάστες, οι περισσότεροι από τους οποίους προέρχονταν από τη Βοσνία-Ερζεγοβίνη (49.600), ακολουθούμενοι από τη Σερβία (12.900) και το Κοσσυφοπέδιο (9.600).⁴



Σύμφωνα με τα ευρήματα του MIPEX, οι σλοβενικές πολιτικές είναι ελαφρώς δυσμενείς για τους εργαζόμενους μετανάστες. Οι τελευταίοι αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια και δεν λαμβάνουν επαρκή στοχευμένη υποστήριξη για πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Οι μετανάστες έχουν περιορισμένες ευκαιρίες πρόσβασης ή αλλαγής εργασίας. Επιπλέον, μόνο ορισμένες κατηγορίες έχουν πρόσβαση σε μη ρυθμιζόμενες θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα υπό τους ίδιους όρους με τους Σλοβένους υπηκόους. Ομοίως, η πρόσβαση σε μέτρα απασχόλησης και ανάπτυξης δεξιοτήτων διαφέρει μεταξύ των μεταναστών κατοίκων και των πολιτών της ΕΕ (MIPEX 2020).

Γενικότερα, στη Σλοβενία οι μετανάστες είναι συχνά απομονωμένοι και έχουν περιορισμένες ευκαιρίες σύνδεσης με τοπικούς εργοδότες και δημιουργίας τοπικών δικτύων (NIEM 2018). Οι αιτούντες άσυλο αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες από την άποψη αυτή, επειδή δεν επιτρέπεται να εργαστούν κατά τους πρώτους εννέα μήνες μετά την υποβολή της αίτησης ασύλου, σε περίπτωση που δεν έχει ληφθεί απόφαση για την αίτηση ασύλου τους κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Ακόμη και αργότερα, οι αιτούντες άσυλο και οι πρόσφυγες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην είσοδο στην αγορά εργασίας στη Σλοβενία λόγω της ελλιπούς γνώσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων, της δυσπιστίας και των στερεοτύπων (NIEM 2018).⁵

⁴ Οι αναφορές στο Κοσσυφοπέδιο νοούνται στο πλαίσιο της απόφασης 1244 (1999) του Συμβουλίου Ασφαλείας των Ηνωμένων Εθνών.

⁵ Για την αντιμετώπιση αυτής της πρόκλησης, το 2016, ο ΔΟΜ εξέτασε τον βαθμό στον οποίο οι δικαιούχοι διεθνούς προστασίας είναι σε θέση να ενταχθούν στην αγορά εργασίας στη Σλοβενία, τις διαθέσιμες υπηρεσίες υποστήριξης και τα μέτρα που σχεδιάζονται στον τομέα της ένταξης στην αγορά εργασίας από τους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς. Ο ΔΟΜ ανέπτυξε επίσης ένα εγχειρίδιο για να βοηθά τους εργοδότες να βρίσκουν τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με την απασχόληση αιτούντων άσυλο και προσφύγων, καθώς και μια εργαλειοθήκη για αιτούντες άσυλο και δικαιούχους διεθνούς προστασίας, η οποία περιγράφει την αγορά εργασίας και τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας στη Σλοβενία.

Ισπανία



Τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, η Ισπανία έχει γίνει χώρα προορισμού για πολλούς μετανάστες. Το μεταναστευτικό της σύστημα καθοδηγείται από τη ζήτηση αλλοδαπών εργατών χαμηλής ή μεσαίας ειδίκευσης και χαρακτηρίζεται από ανεπαρκή αναγνώριση δεξιοτήτων και προσόντων και, σε γενικές γραμμές, από ανεπαρκή προστασία των δικαιωμάτων των μεταναστών εργαζομένων, ιδίως σε τομείς όπου η άτυπη εργασία είναι ευρέως διαδεδομένη, όπως η γεωργία και η φροντίδα κατ' οίκον (Hooper, 2019).

Από τον Ιούλιο του 2022, το Υπουργείο Συμπερίληψης, Κοινωνικής Ασφάλισης και Μετανάστευσης της Ισπανίας έχει καταγράψει συνολικά 2.378.437 αλλοδαπούς ασφαλισμένους στην κοινωνική ασφάλιση. Από τον συνολικό αριθμό των αλλοδαπών εργαζομένων, περίπου το 65,5% προέρχεται από χώρες εκτός ΕΕ και το 34,5% από την ΕΕ. Οι μεγαλύτερες ομάδες αλλοδαπών συνεισφερόντων προέρχονταν από τη Ρουμανία (339.053), το Μαρόκο (285.046), την Ιταλία (163.826), την Κολομβία (122.192) και τη Βενεζουέλα (118.147). Περίπου το 56,8% είναι άνδρες, ενώ το 44,2% είναι γυναίκες (*Ministerio de la Inclusión, Seguridad Social y Migraciones* 2022).

Οι μετανάστες που διαμένουν στην Ισπανία έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας και στη γενική υποστήριξη της απασχόλησης όπως και οι υπήκοοι της ΕΕ. Οι συνθήκες είναι γενικά ευνοϊκές, αν και δεν λαμβάνουν καμία στοχευμένη υποστήριξη που να λαμβάνει υπόψη τις ειδικές ανάγκες των ατόμων με κατάρτιση στο εξωτερικό ή με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (π.χ. γλωσσική κατάρτιση και κατάρτιση επαγγελματιών, καθοδήγηση και προσανατολισμός) (MIPEX, 2020). Παρόλα αυτά, πολλοί μετανάστες εργάζονται στην παραοικονομία και αντιμετωπίζουν καταστάσεις εκμετάλλευσης και ευαλωτότητας (Hooper, 2019).

Πρώθηση υψηλότερων επιπέδων συμπερίληψης των μεταναστών στην αγορά εργασίας στην Ευρώπη

Η πρόσβαση στην αγορά εργασίας αποδεικνύεται όλο και πιο δύσκολη για τους μετανάστες, τόσο λόγω διαρθρωτικών παραγόντων όσο και λόγω των πρόσφατων συνεπειών της έκτακτης υγειονομικής ανάγκης που δημιουργήθηκε με την COVID-19. Σε αυτό το πλαίσιο, οι υφιστάμενες ορθές πρακτικές στις χώρες του έργου Includ-EU δείχνουν ότι είναι σημαντικό να συνεχιστεί η ενίσχυση της κατάρτισης και της υποστήριξης της απασχόλησης, της εκπαίδευσης και της καθοδήγησης σε θέματα εργασίας, της αξιολόγησης και της επικύρωσης των δεξιοτήτων, των υπηρεσιών τοποθέτησης, της απασχόλησης μέσω κοινωνικών συνεταιρισμών και της προώθησης της τακτικής εργασίας τόσο σε νομικό επίπεδο όσο και επίπεδο θέσπισης πολιτικών.

1. Γλωσσικές δεξιότητες, επαγγελματική κατάρτιση και υποστήριξη της απασχόλησης

Για να βελτιωθούν οι πιθανότητες εισόδου στην αγορά εργασίας και εξασφάλισης βιοπορισμού, είναι υψίστης σημασίας η επένδυση στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου με την προώθηση της **έγκαιρης ενεργοποίησης μαθημάτων επαγγελματικής κατάρτισης** σε συνδυασμό με εξειδικευμένη **εκμάθηση γλωσσών** και άλλες υπηρεσίες **προσανατολισμού**, αρχής γενομένης από το στάδιο πριν από την αναχώρηση. Οι υπηρεσίες απασχόλησης μπορούν να περιλαμβάνουν υποστήριξη της αυτοαπασχόλησης, κατάρτιση και καθοδήγηση για την απασχόληση, παροχή πληροφοριών σε υποψήφιους εργοδότες σχετικά με τις διαδικασίες πρόσληψης και υποστήριξη της πρόσβασης των μεταναστών επιχειρηματιών σε πιστώσεις μέσω υπηρεσιών πληροφόρησης σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

Όπως υποδηλώνουν τα παραδείγματα στο πλαίσιο 1, η ενεργή συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης συμβάλλει στη συμπερίληψη των μεταναστών στο τοπικό περιβάλλον και στην ανάπτυξη **προσωπικών δικτύων εμπιστοσύνης**, τα οποία μπορούν να



1 © Jopwell / pexels.com

συμβάλουν στην εξεύρεση ευκαιριών απασχόλησης σε μεταγενέστερο στάδιο. Επιπλέον, αυτές οι καλές πρακτικές καταδεικνύουν πώς η **συνεργασία** μεταξύ εργοδοτών, ΜΚΟ και της κοινωνίας των πολιτών μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της απασχολησιμότητας.



Ορθές πρακτικές με μια ματιά

Hands on Deck for Hands in Healthcare - Ολλανδία

Φορέας(είς) υλοποίησης: Υπουργείο Υγείας, Δήμοι Lelystad, Almere, Dronten, Noord-Oostpolder και Urk, Axion, Zowelwerk

Για την ταυτόχρονη αντιμετώπιση των υψηλών ποσοστών ανεργίας μεταξύ των μεταναστριών και των ελλείψεων εργατικού δυναμικού στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, το ολλανδικό Υπουργείο Υγείας θέσπισε οκτώ περιφερειακά πιλοτικά προγράμματα για την περίοδο 2008-2013.

Από τα οκτώ περιφερειακά πιλοτικά έργα που δρομολογήθηκαν, το πιο επιτυχημένο ήταν το πιλοτικό έργο με τίτλο *Handen aan de Ploeg voor Handen in de Zorg* (Hands on Deck for Hands in Healthcare). Μαζί με 10 εργοδότες στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης κατάφερε να εκπαιδεύσει και να απασχολήσει 24 μετανάστριες για να εργαστούν στον τομέα της υγείας κατά τη διάρκεια της υλοποίησής του. Αυτό περιελάμβανε μαθήματα ολλανδικών, μαθηματικών και μαθήματα σχετικά με την αποτελεσματική εργασία στον ολλανδικό τομέα της υγείας, όπως συμβουλευτική και γνώσεις σχετικά με τη φροντίδα των ασθενών. Το έργο επικεντρώθηκε στην ευαισθησία σε θέματα φύλου και πολιτισμού, όχι μόνο στοχεύοντας ειδικά στις άνεργες μετανάστριες, αλλά και ευαισθητοποιώντας τους φορείς απασχόλησης σε θέματα φύλου και πολιτισμικών διαφορών.

Το έργο περιελάμβανε καταρτίσεις για την ποικιλομορφία για τους εργοδότες και την εκπόνηση κατευθυντήριων γραμμών για την ποικιλομορφία σχετικά με τον τρόπο υποστήριξης της μετάβασης των μεταναστριών από την ανεργία στην απασχόληση στον τομέα της υγείας.

HELIOS - Υποστήριξη της απασχολησιμότητας - Ελλάδα

Φορέας(είς) υλοποίησης: Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης, Catholic Relief Services (CRS), Danish Refugee Council Greece (DRC Greece), Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες (ΕΣΠ), Solidarity Now, INTERSOS, Οργανισμός Ανάπτυξης Δήμου Θεσσαλονίκης Α.Ε. (MDAT), Metadrasi, PLOIGOS, ΚΕΔΗΛ, Ινστιτούτο Ανάπτυξης Τεχνολογίας και Ανθρώπινων Πόρων (ΙΑΤΑΠ).

Το έργο HELIOS στοχεύει στην προώθηση της συμπερίληψης των δικαιούχων διεθνούς προστασίας που διαμένουν σήμερα σε προγράμματα προσωρινής στέγασης μέσω μαθημάτων ένταξης, προγραμμάτων ανεξάρτητης στέγασης, υποστήριξης της απασχολησιμότητας, παρακολούθησης της ένταξης και δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης που απευθύνονται στην κοινότητα υποδοχής.

Συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες στο έργο HELIOS έχουν πρόσβαση σε υποστήριξη για την απασχολησιμότητα, προκειμένου να εξοικειωθούν με την ελληνική αγορά εργασίας και τους τρόπους αναζήτησης εργασίας και, παράλληλα, να αποκτήσουν αυξημένη επίγνωση του επαγγελματικού τους προφίλ. Σε αυτό το πλαίσιο, στους δικαιούχους του HELIOS προσφέρονται δομημένες ατομικές συνεδρίες επαγγελματικής συμβουλευτικής για την ανάπτυξη ενός σχεδίου σταδιοδρομίας και την αξιολόγηση των ενδιαφερόντων και των δεξιοτήτων τους. Το έργο HELIOS

συνεργάζεται επίσης με τον ιδιωτικό τομέα για τη διοργάνωση εκδηλώσεων για την απασχολησιμότητα, όπου οι δικαιούχοι έχουν την ευκαιρία να συναντηθούν με πιθανούς εργοδότες, να ενημερωθούν για τη φύση των διαθέσιμων ευκαιριών εργασίας και να ζητήσουν πληροφορίες σχετικά με τους όρους των συμβάσεων, τις συνθήκες εργασίας κ.λπ.

ACOL - Programa Treball i Formació (Πρόγραμμα εργασίας και κατάρτισης) - Ισπανία

Φορέας(είς) υλοποίησης: Generalitat de Catalunya (κυβέρνηση της Καταλονίας), Servei d'Ocupació de Catalunya-SOC (Υπηρεσία Απασχόλησης της Καταλονίας), Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania (Γραμματεία ισότητας, μετανάστευσης και ιθαγένειας), ΜΚΟ με κέντρο εργασίας στην Καταλονία.

Το πρόγραμμα ACOL αποτελεί επιχορήγηση του προγράμματος εργασίας και κατάρτισης της Υπηρεσίας Απασχόλησης της Καταλονίας. Απευθύνεται σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς που εδρεύουν στην Καταλονία για να διευκολύνει την πρόσβαση, μέσω αυτών, σε θεώρηση διαμονής για μετανάστες που θεωρούνται παράτυποι.

Για την επίτευξη των στόχων της, η ACOL χρηματοδοτεί ΜΚΟ οι οποίες στη συνέχεια προσλαμβάνουν και παρέχουν κατάρτιση σε μετανάστες χωρίς κανονική άδεια. Το ποσό της επιχορήγησης για κάθε σύμβαση εργασίας ανέρχεται στα 18.759,96 ευρώ (αυτό περιλαμβάνει το μισθό και την εισφορά στην κοινωνική ασφάλιση). Οι υποχρεωτικές δράσεις κατάρτισης μπορούν να πραγματοποιηθούν μέσω ενοτήτων κατάρτισης με επαγγελματικά πιστοποιητικά (μεταξύ 80 και 200 ωρών) ή ενοτήτων εγκάρσιας κατάρτισης (μεταξύ 60 και 80 ωρών).

Το 2019, 123 μετανάστες βρήκαν εργασία σε τοπικές ΜΚΟ για περίοδο 12 μηνών και μπόρεσαν να υποβάλουν αίτηση και να λάβουν άδεια παραμονής και εργασίας. Τα μέλη των οικογενειών αυτών των νομιμοποιημένων μεταναστών ωφελήθηκαν έμμεσα από το πρόγραμμα, καθώς νομιμοποιήθηκαν επίσης μέσω της οικογενειακής επανένωσης. Οι μετανάστες που προσλήφθηκαν μέσω του προγράμματος απέκτησαν εργασιακή εμπειρία που κατέστη απαραίτητη για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Πρόγραμμα κατάρτισης στο χώρο εργασίας - Σλοβενία

Φορέας(είς) υλοποίησης: Υπηρεσία Απασχόλησης της Σλοβενίας (ESS)

Από το 2017, η Υπηρεσία Απασχόλησης της Σλοβενίας εφαρμόζει ένα πρόγραμμα κατάρτισης στην εργασία για τους κατόχους διεθνούς προστασίας με σκοπό την ενίσχυση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των δικαιούχων και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς τους στην αγορά εργασίας.

Το ESS παρέχει επίσης εξατομικευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες για την ενίσχυση των γλωσσικών και διαπολιτισμικών ικανοτήτων των χρηστών του. Μέρος της συμβουλευτικής αφορά επίσης τη διαχείριση των προσδοκιών που σχετίζονται με την αμοιβή και τις προοπτικές σταδιοδρομίας.

Το ESS συνεργάζεται στενά με τους εργοδότες για την εφαρμογή του προγράμματος κατάρτισης στο χώρο εργασίας. Οι κυβερνητικές υπηρεσίες και οι ΜΚΟ συμμετέχουν επίσης επίσημα ή ανεπίσημα στην πρακτική αυτή για να συμπληρώνουν η κάθε μία το έργο της άλλης.

2. Ενδυνάμωση, εκπαίδευση και καθοδήγηση



2 © fauxels / pexels.com

συνδυασμού δραστηριοτήτων (πρακτική άσκηση, κατάρτιση, εθελοντισμός) και καθοδήγησης από μέντορες.

Οι αρνητικές αντιλήψεις των εργοδοτών και της κοινωνίας μπορούν να αποκλείσουν τους μετανάστες από ευκαιρίες εκπαίδευσης και απασχόλησης. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, κοινωνικό αποκλεισμό και να συμβάλει στη δημιουργία αρνητικής αυτοεικόνας και στη χαμηλή αυτοεκτίμηση σε ατομικό επίπεδο.

Οι πρωτοβουλίες στο πλαίσιο 2 καταδεικνύουν πώς είναι δυνατόν να αντιμετωπιστεί αυτή η πτυχή της συμπερίληψης στην αγορά εργασίας με τη **βελτίωση των αντιλήψεων** των εργοδοτών για τους μετανάστες και την ταυτόχρονη **ενίσχυση των δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων και δικτύωσης των μεταναστών**. Τα έργα που περιγράφονται παρακάτω συνδυάζουν εργαλεία αναζήτησης εργασίας με μια ολιστική προσέγγιση που αναπτύσσει επίσης μαθησιακές και γλωσσικές δεξιότητες, εκπαίδευση και κοινωνικά δίκτυα μέσω ενός



Ορθές πρακτικές με μια ματιά


Empowerment Brabantse Allochtonen - Κάτω Χώρες

Φορέας(είς) υλοποίησης: Stichting Palet, PSW Arbeidsmarktadvies, Provincie Noord-Brabant, ROC Koning Willem I College, ROC Midden-Brabant, Stichting Marokkaanse Jongeren 's-Hertogenbosch, pact Brabant

Το Empowerment *Brabantse Allochtonen* ήταν μια πρωτοβουλία που εμπύχωσε τους νέους μετανάστες στην ολλανδική επαρχία Noord-Brabant προς την απασχόληση μέσω ομάδων προώθησης και μεντόρων νεαρών ατόμων, καθώς και με την ανάπτυξη οδηγών και εργαστηρίων για τα θέματα της εμπύχωσης των μεταναστών νεαρής ηλικίας και της διαπολιτισμικής ευαισθησίας. Συγκεκριμένα, οι ομάδες προώθησης ήταν ομάδες νεαρών ατόμων που αναλάμβαναν κοινές δραστηριότητες με σκοπό να βελτιώσουν τη θέση τους και τη θέση των συνομηλίκων τους στην αγορά εργασίας ή στην εκπαίδευση.

Οι δραστηριότητες περιλάμβαναν την επαφή με πιθανούς εργοδότες για την εξασφάλιση θέσεων πρακτικής άσκησης και μαθητείας, τη διοργάνωση συζητήσεων και την παροχή πρακτικής υποστήριξης σε άτομα που αναζητούσαν εργασία. Η ενεργός συμμετοχή και η εμπύχωση των δικαιούχων ενισχύθηκε με τη συμμετοχή μαροκινών και τουρκικών οργανώσεων της διασποράς.

Η πρωτοβουλία διήρκεσε δύο χρόνια (2005 - 2006) και υιοθέτησε προσεγγίσεις με ευαισθησία ως προς το φύλο και την ηλικία, επιβάλλοντας ποσόστωση φύλου (ομάδα-στόχος αποτελούμενη από 50%



άνδρες και 50% γυναίκες) και μέγιστη ηλικία τα 25 έτη. Στην επαρχία συγκροτήθηκαν συνολικά δεκαπέντε ομάδες προώθησης, εκ των οποίων οι δεκατέσσερις εξακολουθούσαν να είναι ενεργές ένα χρόνο μετά την επίσημη λήξη της πρωτοβουλίας. Οι προσπάθειες αυτών των ομάδων προώθησης είχαν ως αποτέλεσμα 250 επιπλέον θέσεις πρακτικής άσκησης, τον μόνιμο διορισμό ενός εκπροσώπου των μεταναστών νεαρών ατόμων στην τοπική οργάνωση εργοδοτών και, σύμφωνα με πληροφορίες, την αύξηση των επιπέδων αυτοεκτίμησης των μεταναστών νεαρής ηλικίας.

Η μεγάλη κλίμακα του έργου (επαρχιακή) σε συνδυασμό με την καθιερωμένη σύνδεση με τα περιφερειακά διοικητικά δίκτυα κατέστησαν την πρωτοβουλία ιδιαίτερα αποτελεσματική. Οι πληροφορίες σχετικά με τα κωλύματα και τις εκάστοτε λύσεις τους γνωστοποιούνταν εύκολα εντός του δικτύου, γεγονός που διευκόλυνε τις απότομες καμπύλες μάθησης μεταξύ των φορέων υλοποίησης.



ESIRAS Slovenia - Απασχολησιμότητα και κοινωνική ένταξη - Σλοβενία

Φορέας(είς) υλοποίησης: Σλοβενικός Ερυθρός Σταυρός

Μεταξύ Ιανουαρίου 2018 και 31 Αυγούστου 2019, ο Σλοβενικός Ερυθρός Σταυρός υλοποίησε το έργο ESIRAS Slovenia - Employability and Social Integration of Refugees and Asylum Seekers.

Οι δικαιούχοι συμμετείχαν σε εργαστήρια για την απόκτηση δεξιοτήτων, όπως κατάρτιση στη βασική επικοινωνία, απόκτηση άδειας οδήγησης, βασικές δεξιότητες αριθμητικής, εργαστήρια νέων τεχνολογιών, σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και προετοιμασία για συνεντεύξεις εργασίας.

Υπήρχαν καταρτισμένοι εθελοντές που προσέφεραν στους δικαιούχους υποστήριξη στη μάθηση, στην εξάσκηση των δεξιοτήτων που αποκτούσαν μέσω μαθημάτων, στη σύνταξη βιογραφικών σημειωμάτων και στην εξεύρεση θέσεων εργασίας. Το έργο επικεντρώθηκε επίσης στην ενίσχυση των βασικών δεξιοτήτων χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών. Επιπλέον, με τη βοήθεια διερμηνέων και εθελοντών, παρασχέθηκε πολιτιστική/επαγγελματική διαμεσολάβηση για τη διευκόλυνση της συμμετοχής σε επαγγελματικές καταρτίσεις, της επικοινωνίας με τους εργοδότες, της πρώτης ημέρας στην εργασία κ.λπ. Με τη βοήθεια του συμβατικού εταίρου του έργου, του Νομικού-Ενημερωτικού Κέντρου για ΜΚΟ (PiC), προσφέρονταν δωρεάν νομικές συμβουλές και, παράλληλα, μαθήματα σχετικά με το νομικό πλαίσιο που σχετίζεται με τις συνθήκες απασχόλησης ή κοινωνικής ένταξης των δικαιούχων.



Πρόσφυγες που επενδύουν στη συμμετοχή - το πρόγραμμα VIP - Ολλανδία

Φορέας(είς) υλοποίησης: Vluchtelingenwerk (Συμβούλιο Προσφύγων Ολλανδίας), 60 δήμοι και 250 επιχειρήσεις

Στο πρόγραμμα VIP (Refugees Investing in Participation), το Ολλανδικό Συμβούλιο Προσφύγων επικεντρώθηκε στην υποστήριξη της πρόσβασης των μεταναστών στην αγορά εργασίας μέσω της πρακτικής άσκησης, του εθελοντισμού και των επισκέψεων σε εταιρείες. Σε κάθε συμμετέχοντα ανατέθηκε ένας προσωπικός προπονητής, διασφαλίζοντας ότι οι δραστηριότητες ήταν προσαρμοσμένες στις ατομικές ανάγκες των συμμετεχόντων.

Επιπλέον, το Ολλανδικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες προσέφερε εργαστήρια και κατάρτιση στις εταιρείες που συμμετείχαν στο έργο, προκειμένου να διασφαλιστεί η ετοιμότητα, η πολιτιστική ευαισθησία και η αμοιβαία συμμετοχή στις δραστηριότητες.



Το έργο ξεκίνησε το 2015 και ολοκληρώθηκε τον Δεκέμβριο του 2017. Συνολικά, ολοκλήρωσαν το πρόγραμμα σχεδόν 1.200 πρόσφυγες. Επιστρατεύτηκαν 400 προπονητές εργασίας και συμμετείχαν 60 δήμοι και 250 εργοδότες. Λόγω της επιτυχίας του, ξεκίνησε μια δεύτερη φάση του έργου (VIP2) τον Νοέμβριο του 2017, η οποία ολοκληρώθηκε τον Νοέμβριο του 2020.

3. Αξιολόγηση και επικύρωση δεξιοτήτων

Η αξιολόγηση και η επικύρωση των δεξιοτήτων των μεταναστών εξακολουθεί να αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια για τη συμπερίληψη στην αγορά εργασίας. Για να αντιμετωπιστεί αυτό, **θα πρέπει να αξιολογούνται, με τυποποιημένα εργαλεία, τα δυνατά σημεία, οι τεχνικές και κοινωνικές δεξιότητες, καθώς και οι ατομικές προτιμήσεις, και να αντικατοπτρίζονται στο σχεδιασμό των σχεδίων απασχόλησης.** Εκτός από την εκτίμηση των ικανοτήτων των μεταναστών, οι διαδικασίες ταχείας αξιολόγησης δεξιοτήτων θα πρέπει να είναι ταχείες, σαφείς, διαφανείς, χρονικά περιορισμένες και προσβάσιμες, ώστε να ανταποκρίνονται εγκαίρως στις ανάγκες των εργοδοτών.



3 © Ono Kosuki / pexels.com

Τα έργα που αναφέρονται στο πλαίσιο 3 αποσκοπούν στην προώθηση της αναγνώρισης των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, στην αξιοποίηση των ικανοτήτων των μεταναστών σε σχέση με τις ειδικές ανάγκες του τοπικού πλαισίου, στην εδραίωση και την ενίσχυση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και στη συνεργασία μεταξύ των οργανισμών του δημόσιου, του τρίτου και του ιδιωτικού τομέα.




Ορθές πρακτικές με μια ματιά

Curing the Limbo - Ελλάδα

Φορέας(εις) υλοποίησης: Δήμος Αθηναίων, σε συνεργασία με το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ), την Catholic Relief Services (CRS), τη Διεθνή Επιτροπή Διάσωσης (IRC) και την Athens Development and Destination Management Agency (ADDMA).

Το Curing the Limbo (2018-2021) είναι ένα ευρωπαϊκό πιλοτικό πρόγραμμα με επικεφαλής τον Δήμο Αθηναίων και το οποίο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης μέσω της πρωτοβουλίας Urban Innovative Actions (UIA).



Το Curing the Limbo προτείνει ένα ολιστικό μοντέλο κοινωνικής συμπερίληψη για την αντιμετώπιση του προβλήματος της μακροχρόνιας αναγκαστικής «αδράνειας» που πλήττει μεγάλο μέρος του προσφυγικού πληθυσμού. Το πρόγραμμα στηρίζει τους πρόσφυγες που έχουν λάβει άσυλο και ζουν, επί του παρόντος, στην Αθήνα ώστε να ξεπεράσουν τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Στο πλαίσιο του έργου, η IRC ανέπτυξε υπηρεσίες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των «Καταρτίσεων εργασιακής ετοιμότητας» για να μαθαίνουν οι μετανάστες πώς να διαχειρίζονται τις προσδοκίες απασχόλησης, την κουλτούρα και τους κανόνες του χώρου εργασίας και την πρακτική των συνεντεύξεων. Το αποτέλεσμα αυτής της δραστηριότητας θα είναι ένας οδηγός κατάρτισης για την εργασιακή ετοιμότητα, ο οποίος θα περιλαμβάνει μεταβιβάσιμα μαθήματα που μπορούν να εφαρμοστούν σε πόλεις της ΕΕ.

Κατά τη διεξαγωγή της αξιολόγησης των δεξιοτήτων των προσφύγων, το προσωπικό του έργου, με την υποστήριξη της IRC, θα εργαστεί επίσης για τον εντοπισμό ενδιαφερόμενων εργοδοτών σε τομείς ανάπτυξης, παρόχων κατάρτισης, παρόχων χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και άλλων φορέων του ιδιωτικού τομέα που μπορούν να υποστηρίξουν την παροχή υπηρεσιών απασχόλησης για τους πρόσφυγες. Η χαρτογράφηση θα χρησιμοποιηθεί από ειδικούς σε θέματα απασχόλησης για τον εντοπισμό ευκαιριών και την παροχή πληροφοριών στους δικαιούχους πρόσφυγες.



COMMIT - Αρμοδιότητες μεταναστών - Ιταλία

Φορέας(είς) υλοποίησης: Περιφέρεια Τοσκάνης (επικεφαλής φορέας), ANCI Toscana, Consorzio Metropoli Scs Onlus, F.I.L. Formazione Innovazione Lavoro Srl, Servizi Lavoro Società Consortile a R.L. και Solidarietà Caritas

Το COMMIT είναι ένα έργο που χρηματοδοτείται από τα ταμεία AMIF-PRIMA (2014-2020) και αποτελεί μέρος ενός ευρύτερου συνόλου δράσεων που διεξάγονται στην ιταλική περιφέρεια της Τοσκάνης. Οι στόχοι του έργου περιλαμβάνουν τη βελτίωση της πολυεπίπεδης διακυβέρνησης της ένταξης, την ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών, τη βελτίωση της επικύρωσης και της πιστοποίησης των δεξιοτήτων των μεταναστών, την ενθάρρυνση καινοτόμων δράσεων στον τομέα της συμπερίληψης των μεταναστών στην εργασία.


Για την επιδίωξη αυτών των στόχων, το έργο COMMIT εφαρμόζεται τόσο σε περιφερειακό επίπεδο για την ενίσχυση των υφιστάμενων υπηρεσιών όσο και σε τοπικό επίπεδο για τον πειραματισμό με καινοτόμες λύσεις για την ενίσχυση των προοπτικών απασχόλησης των μεταναστών. Ταυτόχρονα, το έργο ενθαρρύνει την άμεση συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων μερών, συμπεριλαμβανομένων των δικαιούχων του, και προωθεί την παρουσία πολιτιστικών διαμεσολαβητών στις τοπικές δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης σε συνεργασία με τον ιδιωτικό τομέα.

Τέλος, το έργο εντάσσεται στο περιφερειακό νομοθετικό πλαίσιο της Τοσκάνης. Μακροπρόθεσμα, αυτό θα συμβάλει στη βιωσιμότητά του.



Skills2Work - Βέλγιο, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Σλοβακική Δημοκρατία, Σλοβενία, Ισπανία και Ηνωμένο Βασίλειο

Φορέας(είς) υλοποίησης: ΔΟΜ, σε συνεργασία με το Društvo Odnos στη Σλοβενία, το Ίδρυμα Leone Moressa στην Ιταλία, το Menedék στην Ουγγαρία, το Αφρικανικό Δίκτυο Νέων Επαγγελματιών στις



Κάτω Χώρες, το Πανεπιστήμιο Radboud στις Κάτω Χώρες και το Ίδρυμα για τους Φοιτητές Πρόσφυγες - UAF στις Κάτω Χώρες.

Πρόκειται για ένα έργο που χρηματοδοτήθηκε από το TAME. Το [Skills2Work](#) είχε ως στόχο την προώθηση της έγκαιρης και βιώσιμης απασχόλησης των προσφύγων μέσω καλύτερων πρακτικών επικύρωσης δεξιοτήτων, υπηρεσιών συμπερίληψης και συμμετοχής του ιδιωτικού τομέα. Το έργο υλοποιήθηκε σε εννέα κράτη μέλη της ΕΕ, μεταξύ των οποίων το Βέλγιο, η Ουγγαρία, η Ιρλανδία, η Ιταλία, οι Κάτω Χώρες, η Σλοβακική Δημοκρατία, η Σλοβενία, η Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο, κατά την περίοδο 2016-2018.

Συγκεκριμένα, οι δραστηριότητες του έργου επικεντρώθηκαν στην ενίσχυση της επικύρωσης των δεξιοτήτων και της έγκαιρης εξεύρεσης εργασίας για τους πρόσφυγες, με βάση τόσο τις υφιστάμενες ορθές πρακτικές όσο και τις διαβουλεύσεις με τους εθνικούς ενδιαφερόμενους φορείς. Το Skills2Work είχε επίσης ως στόχο να διευκολύνει το συντονισμό, την παραπομπή και την πρόσβαση σε υπηρεσίες επαγγελματικής ένταξης για τους πρόσφυγες, αναπτύσσοντας κατευθυντήριες γραμμές πολιτικής. Ταυτόχρονα, το έργο ευαισθητοποίησε τους εργοδότες σχετικά με τις δεξιότητες των συμμετεχόντων κατόχων διεθνούς προστασίας, παρουσιάζοντας επιτυχημένες ιστορίες εύρεσης εργασίας και διευκολύνοντας την επαγγελματική δικτύωση.

Τα κύρια αποτελέσματα του Skills2Work περιλάμβαναν τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού δικτύου εμπειρογνομόνων, δήμων, ομάδων συμφερόντων, εργοδοτών και ακαδημαϊκών, ενός καταλόγου ορθών πρακτικών σε όλη την Ευρώπη, ενός εγχειριδίου με κατευθυντήριες γραμμές για την υποστήριξη πρωτοβουλιών στον τομέα της ένταξης στην αγορά εργασίας και, τέλος, μιας πλατφόρμας με πληροφορίες για εργοδότες, δήμους και κατόχους διεθνούς προστασίας για τη διευκόλυνση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας στις εννέα εμπλεκόμενες χώρες.

4. Τοποθέτηση



4 © Cedric Fauntleroy / pexels.com

Η αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας, ιδίως σε περιόδους παγκόσμιας οικονομικής αβεβαιότητας, αποτελεί ιδιαίτερη πρόκληση για τους μετανάστες. Οι τελευταίοι τείνουν να είναι λιγότερο εξοικειωμένοι με το τοπικό πλαίσιο σε σύγκριση με τους κατοίκους που έχουν γεννηθεί στη χώρα τους και αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια στην εξασφάλιση σταθερού βιοπορισμού.

Ο ρόλος των γραφείων ευρέσεως εργασίας και των υπηρεσιών τοποθέτησης είναι καθοριστικός για τον εντοπισμό των σχετικών ευκαιριών απασχόλησης, την πρόσβαση στην καθοδήγηση για την ενεργό έρευνα εργασίας, την υποστήριξη της ένταξης στην αγορά εργασίας και τη διατήρηση ενός συνεχούς διαλόγου με τους δυνητικούς εργοδότες. Τα παραδείγματα στο πλαίσιο 4 δείχνουν πώς μπορούν να συμβάλουν στην επίτευξη αυτών των στόχων σε διαφορετικά εθνικά πλαίσια τα ιδιωτικοδημόσια δίκτυα.



Ορθές πρακτικές με μια ματιά


Κέντρο Διαμεσολάβησης για την εργασία CELAV - Ιταλία

Φορέας(είς) υλοποίησης: Δήμος του Μιλάνου, σε συνεργασία με την A&I και το τοπικό και περιφερειακό σύστημα υπηρεσιών απασχόλησης

Το CELAV (Κέντρο Διαμεσολάβησης για την Εργασία) είναι μια γενική υπηρεσία του Δήμου του Μιλάνου που προσφέρει τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας σε ανέργους. Το CELAV υποστηρίζει επίσης τη δημιουργία δικτύων με τοπικές υπηρεσίες (π.χ. κοινωνικές υπηρεσίες) και απευθύνεται ειδικά στις πιο ευαίσθητες και ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των αιτούντων άσυλο και των κατόχων διεθνούς προστασίας, καθώς και των ατόμων με αναπηρία.

Συγκεκριμένα, οι δραστηριότητες του CELAV αποσκοπούν στη διευκόλυνση της αντιστοίχισης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης θέσεων εργασίας, στην προσφορά μαθημάτων κατάρτισης σε συνεργασία με άλλους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, στην ενεργοποίηση της πρακτικής άσκησης και της κατάρτισης στο χώρο εργασίας, καθώς και στον σχεδιασμό και την υλοποίηση σχεδίων για την ένταξη συγκεκριμένων κατηγοριών, μεταξύ των οποίων οι μετανάστες.

Επιπλέον, το CELAV προσφέρει συμβουλευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες ανάπτυξης ικανοτήτων σε εταιρείες που χρειάζονται πληροφορίες και καθοδήγηση σχετικά με τις διαδικασίες πρόσληψης



μεταναστών - το ίδιο προσφέρεται και για τους αιτούντες άσυλο και τους IPH που φιλοξενούνται στα κέντρα υποδοχής που διαχειρίζεται ο Δήμος.

Το CELAV συμβάλλει στην ενσωμάτωση των υπηρεσιών ένταξης, δίνοντας παράλληλα προσοχή στις ειδικές ανάγκες. Οι διεπιστημονικές ομάδες και το εκτεταμένο δίκτυο ιδιωτικών εργοδοτών, κέντρων κατάρτισης, οργανισμών του τρίτου τομέα και φορέων απασχόλησης αποτελούν άλλους σημαντικούς παράγοντες για την επιτυχία της υπηρεσίας αυτής.

Το CELAV μπορεί επίσης να βασιστεί σε μια ολοκληρωμένη στρατηγική για τη στήριξη της εργασιακής ένταξης των μεταναστών. Ετησίως, το Κέντρο υποστηρίζει 2.500 δικαιούχους, μεταξύ των οποίων 600 μετανάστες. Προσφέρει περίπου 1.500 θέσεις πρακτικής άσκησης/προγράμματα ένταξης και το ποσοστό απασχόλησης των χρηστών του είναι 30% (και έως και 60% όταν πρόκειται για άτομα νεαρής ηλικίας).



Συμφωνία μεταξύ της Εθνικής Υπηρεσίας Απασχόλησης και της GII - Ρουμανία

Φορέας(είς) υλοποίησης: Γενική Επιθεώρηση Μετανάστευσης (GII) και Εθνική Υπηρεσία Απασχόλησης

Ο κύριος στόχος αυτής της συμφωνίας είναι η στήριξη των μεταναστών που διαμένουν νόμιμα στη Ρουμανία και έχασαν την εργασία τους λόγω της πανδημίας, ώστε να βρουν κατάλληλες ευκαιρίες απασχόλησης. Σύμφωνα με το ρουμανικό σύστημα, οι μετανάστες με άδεια εργασίας έχουν 90 ημέρες για να βρουν νέο εργοδότη στο τέλος της σύμβασής τους, σε περίπτωση παραίτησης ή σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής τους. Μέσω αυτής της συμφωνίας, οι υπηρεσίες της GGI παραπέμπουν τους άνεργους μετανάστες στα γραφεία ευρέσεως εργασίας της κομητείας. Οι τελευταίες προσφέρουν συμβουλευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες προσανατολισμού στην αγορά εργασίας για να υποστηρίξουν τους μετανάστες στην εξεύρεση εργασίας και να συνεχίσουν να ζουν και να εργάζονται στη Ρουμανία. Ο Εθνικός Οργανισμός Απασχόλησης και η GGI είναι υπεύθυνοι για την παρακολούθηση των αποτελεσμάτων της συμφωνίας.



Σύμπραξη μεταξύ του ΔΟΜ Ρουμανίας και της AFSRU - Ρουμανία

Φορέας(είς) υλοποίησης: Ο ΔΟΜ Ρουμανίας και η Ρουμανική Ένωση Πρακτόρων Προσωρινής Εργασίας (AFSRU)

Η Ρουμανική Ένωση Πρακτόρων Προσωρινής Εργασίας (AFSRU) είναι η μεγαλύτερη ρουμανική ένωση για την προσωρινή τοποθέτηση εργασίας. Ο ρόλος της είναι να συνδέει τα γραφεία εύρεσης εργασίας και τους πελάτες τους με τους δικαιούχους του έργου. Η AFSRU παρέχει υποστήριξη στον εντοπισμό ευκαιριών προσωρινής ή/και μόνιμης απασχόλησης και βοηθά τους χρήστες στη σύνταξη βιογραφικών σημειωμάτων και επιστολών κινήτρων. Όταν χρειάζεται, η AFSRU μπορεί επίσης να παρέχει συμβουλές για συνεντεύξεις εργασίας ή επαγγελματική εισαγωγή για τις θέσεις που έχουν προσδιοριστεί.

Μέσω αυτής της εταιρικής σχέσης, ο ΔΟΜ Ρουμανίας παραπέμπει τους μετανάστες στην AFSRU για καθοδήγηση και συμβουλές σχετικά με τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Η υλοποίηση του έργου παρακολουθείται μέσω μηνιαίων συναντήσεων για τα αποτελέσματα της τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας.

5. Ειδικές ανάγκες

Σε ένα πλαίσιο πολλαπλών εμποδίων στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, η **δημιουργία ευκαιριών εργασίας** για τους μετανάστες με περιορισμένη απασχολησιμότητα λόγω αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, ανεπαρκών γλωσσικών δεξιοτήτων, αδύναμων κοινωνικών δικτύων και προκαταλήψεων αποτελεί μια επιτυχημένη μεσοπρόθεσμη λύση που έχει επίσης τη δυνατότητα να **ενισχύει τη μακροπρόθεσμη απασχολησιμότητα**.

Στο πλαίσιο 5 παρουσιάζονται τα παραδείγματα ενός παραδοσιακού συνεταιρισμού τυροκομικών προϊόντων στην Ελλάδα και ενός εστιατορίου στη Σλοβενία, τα οποία δημιουργούν ευκαιρίες απασχόλησης εκεί όπου δεν υπάρχουν ή όπου είναι δύσκολο να έχουν πρόσβαση οι αιτούντες άσυλο και οι πρόσφυγες. Και οι δύο πρωτοβουλίες συμβάλλουν επίσης στην ευρύτερη κοινωνική ένταξη και αναζωογονούν την τοπική οικονομία και τον κοινωνικό ιστό, με αμοιβαία οφέλη τόσο για τους νεοεισερχόμενους όσο και για τις κοινότητες υποδοχής.



5 © Moe Magners / pexels.com



Ορθές πρακτικές με μια ματιά

Τυροκομικός συνεταιρισμός «Irina» της Τήλου - Ελλάδα

Φορέας(είς) υλοποίησης: Ελβετικός Δήμος Meinier, Δήμος Τήλου, Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες, κάτοικοι της Τήλου

Ο μικρός τυροκομικός συνεταιρισμός «Irina» της Τήλου δημιουργήθηκε το 2018 για να αναβιώσει την οργανωμένη κτηνοτροφία και μεταποίηση στο νησί, προσφέροντας παράλληλα εργασία στους αιτούντες άσυλο που διαμένουν στο νησί μέσω του προγράμματος ESTIA (Ελληνικό Σύστημα Υποδοχής-διαμερίσματα). Για την τοπική αυτοδιοίκηση της Τήλου, η προσφυγική κρίση ήταν μια μοναδική ευκαιρία να αναζωογονήσει το νησί του πρωτογενούς τομέα, μια περιοχή που οδηγήθηκε σε μααρασμό λόγω της αστικοποίησης και της στροφής προς τον τουρισμό.

Ο Συνεταιρισμός προωθεί τη συμπερίληψη των αιτούντων άσυλο και των προσφύγων στην τοπική κοινότητα. Ο δήμος Τήλου και οι τοπικοί εταίροι (αγρότες, βοσκοί, εργάτες) συνέβαλαν με την τεχνογνωσία και τις εργασιακές τους προσπάθειες: γη, γεωργικά μηχανήματα, μέρος του κοπαδιού των αιγών, κτίρια, ένα αγροτεμάχιο για την υποδοχή της παραγωγικής μονάδας, επίβλεψη για την υλοποίηση του έργου και την εκπαίδευση των ενδιαφερόμενων δικαιούχων. Το έργο θα ολοκληρωθεί στο τέλος του 2023 - αρχές του 2024.

Social cooperative Skuhna - Σλοβενία

Φορέας(είς) υλοποίησης: Ινστιτούτο Παγκόσμιας Μάθησης και Ινστιτούτο Εθελοντισμού

Το Skuhna είναι μια κοινωνική επιχείρηση που λειτουργεί εστιατόριο το οποίο προσφέρει αυθεντικά φαγητά από την Αφρική, την Ασία και τη Νότια Αμερική. Επί του παρόντος, είναι το μοναδικό εστιατόριο στη Σλοβενία που προσφέρει φαγητό από όλο τον κόσμο σε ένα μέρος.

Άνθρωποι με διάφορα νομικά καθεστώτα (αιτούντες άσυλο, πρόσφυγες, πολίτες) μπορούν να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και να εξασφαλίσουν εργασία στο Skuhna. Κατά τη διάρκεια της υλοποίησης του έργου, 8 μετανάστες έλαβαν κατάρτιση στον κλάδο της φιλοξενίας και 6 από αυτούς απασχολήθηκαν, σε μεταγενέστερο στάδιο, στο πλαίσιο του προγράμματος.

Το Skuhna ξεκίνησε το 2012 από τη MKO Institute for Global Learning σε συνεργασία με το Voluntariat Institute και έλαβε χρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Ένωση και το Υπουργείο Εργασίας της Σλοβενίας. Το εστιατόριο άνοιξε το 2014 και, με το τέλος του προγράμματος το 2015, ξεκίνησε μια συνεργασία με την πρωτοβουλία Open Kitchen στη Λιουμπλιάνα, πουλώντας τρόφιμα στην τοπική εβδομαδιαία αγορά.

Η Skuhna συνεχίζει να είναι επιτυχημένη και συμμετέχει επίσης στο πρόγραμμα καθοδήγησης για κοινωνικές επιχειρήσεις, ένα έργο που χρηματοδοτείται από το Ταμείο Συνοχής της ΕΕ και το Υπουργείο Οικονομικής Ανάπτυξης και Τεχνολογίας της Σλοβενίας.

6. Προώθηση της τακτικής εργασίας



6 © Quang Nguyen Vinh / pexels.com

Τα εμπόδια στην αναγνώριση και επικύρωση των δεξιοτήτων και η δύσκολη πρόσβαση σε κανονικές ευκαιρίες απασχόλησης καθιστούν τους μετανάστες, ιδίως τους αιτούντες άσυλο, τους πρόσφυγες, τους κάτοχους προσωρινών αδειών και τις γυναίκες, ιδιαίτερα εκτεθειμένους σε συνθήκες εκμετάλλευσης της εργασίας.

Η έκθεση των μεταναστών εργαζομένων στους κινδύνους της παραοικονομίας και της εργασιακής εκμετάλλευσης επιδεινώθηκε λόγω της πανδημίας. Κατά τη διάρκεια των μηνών αιχμής της κρίσης, ήταν πολύ σημαντικό να διασφαλιστεί ότι οι μετανάστες και οι πρόσφυγες εργαζόμενοι δεν θα περιέρχονταν σε παράνομο καθεστώς. Αρκετές χώρες της ΕΕ, όπως η Ιταλία και η Ισπανία μεταξύ των χωρών της ΕΕ, έλαβαν μέτρα για να διευκολύνουν την παράταση των αδειών εργασίας

ή διαμονής ή την αυτόματη ανανέωση των εγγράφων που σχετίζονται με το καθεστώς ασύλου. Αυτό έγινε για να εξασφαλιστεί η πρόσβαση στις υπηρεσίες και η συνέχεια της εργασίας σε κανονικές συνθήκες.

Στο πλαίσιο 6 παρουσιάζονται δύο βασικά παραδείγματα μέτρων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της εκτεταμένης εργασιακής εκμετάλλευσης στην Ισπανία και στην Ιταλία, στο ειδικό πλαίσιο της έκτακτης ανάγκης που σχετίζεται με την COVID και από την άποψη πιο διαρθρωτικών λύσεων.

Στην Ισπανία, ο γεωργικός τομέας έχει πληγεί σκληρά από την έλλειψη εποχιακών εργαζομένων, οι περισσότεροι από τους οποίους είναι μετανάστες. Προκειμένου να δημιουργήσει ευκαιρίες για κανονική απασχόληση στην επίσημη οικονομία, η Ισπανία επέτρεψε στους νέους ηλικίας 18 έως 21 ετών και χωρίς εργασιακά δικαιώματα να εργαστούν στην επίσημη οικονομία.

Στην Ιταλία, το πρόγραμμα Su.Pr.Eme. αποτελεί μέρος του εθνικού σχεδίου της Ιταλίας για την αντιμετώπιση της εργασιακής εκμετάλλευσης στη γεωργία στις νότιες περιοχές της Απουλίας, της Μπαζιλικάτα, της Καλαβρίας, της Καμπανίας και της Σικελίας, μέσω της προώθησης ειδικών παρεμβάσεων και της ενισχυμένης διοργανικής συνεργασίας.



Ορθές πρακτικές με μια ματιά

Διάταγμα που ορίζει ότι όλοι οι αλλοδαποί νέοι από τρίτες χώρες που εργάστηκαν στους γεωργικούς τομείς κατά τη διάρκεια της πανδημίας θα έχουν άδεια εργασίας και διαμονής 2 ετών με δυνατότητα ανανέωσης - Ισπανία

Φορέας(είς) υλοποίησης: Ισπανός Υπουργός Μετανάστευσης, Γενική Διεύθυνση Μετανάστευσης

Τον Απρίλιο του 2020, προκειμένου να δοθεί η κατάλληλη λύση στην κατάσταση έκτακτης ανάγκης που προκλήθηκε από την COVID-19, το ισπανικό Υπουργείο Γεωργίας, Αλιείας και Τροφίμων υιοθέτησε επείγοντα μέτρα στον τομέα της γεωργικής απασχόλησης για να ενθαρρύνει την προσωρινή πρόσληψη εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, το Υπουργείο Ένταξης, Κοινωνικής Ασφάλισης και Μετανάστευσης χορήγησε έκτακτα μέτρα για την παράταση των αδειών εργασίας που επρόκειτο να λήξουν πριν από τις 30 Ιουνίου 2020. Επιπλέον, η Ισπανία επέτρεψε στους νέους ηλικίας 18 έως 21 ετών που δεν είχαν εργασιακά δικαιώματα να εργαστούν στην επίσημη οικονομία, χορηγώντας άδεια διάρκειας δύο ετών.

Σύμφωνα με την παράταση που συμφωνήθηκε με το βασιλικό διάταγμα 19/2020, τα μέτρα αυτά ίσχυαν έως τις 30 Σεπτεμβρίου 2020. Το διάταγμα που εγκρίθηκε από τη Γενική Διεύθυνση Μετανάστευσης παρέχει νομική ασφάλεια σε όλους αυτούς τους νέους που εργάζονται σε βασικούς τομείς. Μετά τη λήξη του βασιλικού διατάγματος 19/2020, οι νέοι αυτοί θα έχουν πρόσβαση σε άδεια διαμονής και εργασίας, η οποία θα ισχύει σε όλη την εθνική επικράτεια.

Επιπλέον, τον Οκτώβριο του 2021, η Ισπανία ενέκρινε μια φιλόδοξη μεταρρύθμιση του κανονισμού για τους αλλοδαπούς με σκοπό την προώθηση της ένταξης των ασυνόδευτων ανηλίκων, διασφαλίζοντας ότι δεν θα παραμείνουν χωρίς έγγραφα και παγιώνοντας την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας από την ηλικία των 16 ετών. Η μεταρρύθμιση θέσπισε ένα ειδικό καθεστώς για τους νέους που έχουν λάβει προστασία, παρατείνοντας τη διάρκεια των αδειών διαμονής και επιτρέποντας στους νέους ηλικίας 18 έως 23 ετών να αποκτήσουν άδεια εργασίας (La Moncloa, 2021).

Από τον Ιούνιο του 2022, πάνω από 9.300 ανήλικοι και νέοι ηλικίας 18 έως 23 ετών έχουν αποκτήσει πρόσβαση στην αγορά εργασίας. 3.504 από αυτούς που έχουν λάβει άδεια εργασίας είναι ανήλικοι και 5.817 είναι πρώην νέοι υπό επιτροπεία. Τα στοιχεία αυτά αντιπροσωπεύουν πάνω από το 60% του στόχου, ενώ ο στόχος είναι 15.000 (La Moncloa, 2022).

«Supreme και Più Supreme» κατά της εκμετάλλευσης της γεωργικής εργασίας - Ιταλία

Φορέας(είς) υλοποίησης: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Πολιτικών, Περιφέρεια Απουλίας, άλλες 4 περιφέρειες της Νότιας Ιταλίας και άλλοι εταίροι

Η εργασιακή εκμετάλλευση των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα δεν είναι ασυνήθιστο φαινόμενο στην Ιταλία. Πολλές γεωργικές επιχειρήσεις προσπαθούν να διατηρήσουν την ανταγωνιστικότητά τους μειώνοντας το κόστος ή στηριζόμενες στην άτυπη εργασία. Από τους 430.000 παράτυπους εργαζόμενους στον αγροτικό τομέα, οι 100.000 είναι θύματα ομαδικής εκμετάλλευσης και σοβαρής εργασιακής εκμετάλλευσης, εκ των οποίων το 80% είναι μετανάστες. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες μετανάστες απασχολούνται στον τομέα αυτό και μέσω των κοινωνικών τους δικτύων. Ενώ τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες μετανάστες εργαζόμενοι εκτίθενται σε κινδύνους εργασιακής εκμετάλλευσης, οι γυναίκες εργαζόμενες εκτίθενται σε πρόσθετους κινδύνους σεξουαλικής εκμετάλλευσης, κακοποίησης και παρενόχλησης συχνότερα από τους άντρες.

Το Su.Pr.Eme. To Italia (Sud Protagonista nel superamento delle Emergenze in ambito di grave sfruttamento e di gravi marginalità degli stranieri regolarmente presenti nelle 5 regioni meno sviluppate) είναι ένα πρόγραμμα που χρηματοδοτείται από τα ταμεία έκτακτης ανάγκης TAME της Ευρωπαϊκής Επιτροπής μέσω του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Πολιτικών.

Το πρόγραμμα αποσκοπεί στη στήριξη 18 έως 21 χιλιάδων εποχικών μεταναστών που εργάζονται στη γεωργία στις πέντε εμπλεκόμενες περιφέρειες. Επιπλέον, θα ενισχύσει την περιφερειακή και διαπεριφερειακή διακυβέρνηση στον τομέα αυτό.

Το Su.Pr.Eme. εντάσσεται στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου για την αντιμετώπιση της εκμετάλλευσης της εργασίας στη γεωργία στις περιφέρειες της Απουλίας, της Μπαζιλικάτα, της Καλαβρίας, της Καμπανίας και της Σικελίας, μέσω της προώθησης συγκεκριμένων παρεμβάσεων και της ενισχυμένης διοργανικής συνεργασίας. Περιλαμβάνει δράσεις για τη βελτίωση των συνθηκών στέγασης, ιδίως στους άτυπους οικισμούς, την καταπολέμηση της εργασιακής εκμετάλλευσης μέσω της πρόληψης, του ελέγχου και της άμεσης υποστήριξης των εργαζομένων, την προώθηση της πρόσβασης σε υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης και τη μεγαλύτερη κοινωνική συμμετοχή. Επιπλέον, μέσω μιας εξειδικευμένης ομάδας πολιτισμικών διαμεσολαβητών που έχει αναπτυχθεί σε όλη τη χώρα, ο ΔΟΜ εγγυάται ατομική παρακολούθηση των πιθανών θυμάτων εργασιακής εκμετάλλευσης, παραπέμποντάς τα σε δίκτυα καταπολέμησης της εμπορίας ανθρώπων.

Η συμβολή της Includ-EU στη συμπερίληψη στην αγορά εργασίας

Εκτός από την προώθηση των ορθών πρακτικών που παρουσιάζονται στην παρούσα ενημέρωση, η Includ-EU έχει δρομολογήσει ένα πιλοτικό πρόγραμμα για την προώθηση της έγκαιρης ένταξης των κατόχων αδειών διαμονής, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε ποιοτικές ευκαιρίες απασχόλησης.

Ο Δήμος του Τίλμπουργκ, στις Κάτω Χώρες, υλοποιεί το έργο **Integration+**, το οποίο ανταποκρίνεται στις θεματικές προτεραιότητες της ΕΕ για την **ολοκληρωμένη παροχή υπηρεσιών και την ένταξη στην αγορά εργασίας**. Ο Δήμος του Τίλμπουργκ στοχεύει να συγκεντρώσει την πληροφόρηση και τον προσανατολισμό των μεταναστών που διαμένουν στην Περιφέρεια Hart van Brabant κατά τη διάρκεια της υποδοχής (περίπου 350 δικαιούχοι και κάτοχοι καθεστώτος). Το πιλοτικό πρόγραμμα επεκτείνει ένα υπάρχον *Welkomhuis* (κέντρο υποδοχής) σε ένα ενιαίο κατάστημα.

Το έργο επικεντρώνεται στον **ολοκληρωμένο προσανατολισμό της ένταξης σε πρώιμο** στάδιο, δηλαδή πριν από τη μετεγκατάσταση των κατόχων άδειας διαμονής από τα κέντρα ασύλου στους δήμους της Περιφέρειας. Η συντονισμένη υποστήριξη προσφέρεται μέσω ενός δικτύου παρόχων υπηρεσιών (συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών) με σχετική εμπειρογνομosύνη, αυξάνοντας την αποτελεσματικότητα και αποφεύγοντας την επανάληψη ρόλων και πληροφοριών ή την κακή επικοινωνία.

Οι πληροφορίες είναι προσβάσιμες σε **διάφορες μητρικές γλώσσες** που ομιλούνται στην περιοχή. Υπάρχει επίσης μια **πλατφόρμα για να μπορούν οι εργοδότες** να προσεγγίσουν τους συμμετέχοντες.

Το πρόγραμμα **Integration+** ξεκινά μετά από 3-6 εβδομάδες από την άφιξη ενός μετανάστη στην περιοχή **Hart van Brabant** και δίνει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να επιλέξουν την πορεία ένταξής τους και να συμμετάσχουν σε προσαρμοσμένες δραστηριότητες. Για την ακρίβεια, το έργο εστιάζει στις ατομικές ανάγκες και φιλοδοξίες, εφαρμόζοντας ταυτόχρονα μια πρακτική προσέγγιση για τη συμπερίληψη στην αγορά εργασίας. Οι προβλεπόμενες δραστηριότητες περιλαμβάνουν επίσης τον εθελοντισμό και την ενίσχυση των κοινωνικών δεξιοτήτων.

Αυτό το νέο μοντέλο για την **έγκαιρη ένταξη** των κατόχων αδειών διαμονής τυγχάνει διαχείρισης από τους **Δήμους της περιοχής Hart van Brabant**, βάσει του νέου ολλανδικού νόμου για την ένταξη των πολιτών, ο οποίος επικεντρώνεται στην **ενεργό συμμετοχή των δικαιούχων**, στα μέτρα έγκαιρης ένταξης που ξεκινούν με την εκμάθηση της γλώσσας, στην εκπαίδευση και στην εργασιακή συμπερίληψη.

Συμπεράσματα

Η σημασία της προστασίας του θεμελιώδους και καθολικού δικαιώματος στην εργασία και της εξασφάλισης αξιοπρεπών συνθηκών για τους εργαζόμενους μετανάστες έχει αποκτήσει νέα ώθηση, όπως και η κεντρική σημασία της απασχόλησης για την κοινωνική συμπερίληψη, τα μέσα διαβίωσης των μεταναστών και την ευημερία των κοινωνιών υποδοχής. Η κρίση της COVID-19 ευαισθητοποίησε περισσότερο τη **σημασία του ρόλου που διαδραματίζουν οι μετανάστες που ασκούν επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης** στις κοινωνίες και τις οικονομίες της ΕΕ, ιδίως σε περιόδους αναγκαστικού κλεισίματος.

Παρόλα αυτά, οι **ολοκληρωμένες πολιτικές για την αναγνώριση και την επικύρωση των δεξιοτήτων, τη γλωσσική και επαγγελματική κατάρτιση και την αποτελεσματική πρόσβαση των μεταναστών στην ποιοτική απασχόληση εξακολουθούν να μην αποτελούν στόχους** στις χώρες της ΕΕ. Η αποτελεσματική πρόσβαση σε ποιοτικές ευκαιρίες απασχόλησης αποτελεί πρόκληση για τους μετανάστες εκτός ΕΕ, λόγω τόσο μακροχρόνιων διαρθρωτικών παραγόντων όσο και εξωτερικών πληγμάτων, όπως είναι οι κρίσεις ασφαλείας, η αντίδραση απέναντι στην COVID-19 και οι ανησυχίες για θέματα ενέργειας.

Σε αυτό το πλαίσιο, επομένως, είναι ζωτικής σημασίας να **αξιοποιηθούν οι υπάρχουσες εμπειρίες και καλές πρακτικές στις χώρες εταίρους της Includ-EU για τον σχεδιασμό, την προώθηση και την εφαρμογή μακροπρόθεσμων διαρθρωτικών μέτρων** για την υλοποίηση του δικαιώματος σε αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας για όλους τους μετανάστες, ιδίως τους πιο ευάλωτους.

Η επισκόπηση των πιο επιτυχημένων πρακτικών που εφαρμόστηκαν σε όλες τις χώρες του Includ-EU υποδεικνύει ότι οι ακόλουθοι τομείς της συμπερίληψης στην αγορά εργασίας θα πρέπει να αποτελέσουν προτεραιότητα:

- ⇒ **Διασφάλιση έγκαιρης και στοχευμένης πρόσβασης σε μαθήματα γλώσσας, επαγγελματικής κατάρτισης και υποστήριξης της απασχόλησης:** είναι υψίστης σημασίας να συνεχιστεί η επένδυση στην έγκαιρη ενεργοποίηση μαθημάτων επαγγελματικής κατάρτισης, εξειδικευμένης εκμάθησης γλωσσών και υπηρεσιών προσανατολισμού και υποστήριξης της απασχόλησης, ιδίως για τις γυναίκες και από το στάδιο πριν από την αναχώρηση. Η βελτίωση της διαθεσιμότητας και της πρόσβασης σε αυτές τις υπηρεσίες **από την «πρώτη μέρα»** επιτρέπει στους μετανάστες να εξασφαλίζουν θέσεις εργασίας που ανταποκρίνονται στα προσόντα τους και στις τυπικές και άτυπες ικανότητές τους. Επιπλέον, η **ενεργή συμμετοχή** σε προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης συμβάλλει στη συμπερίληψη των μεταναστών και στην ανάπτυξη **προσωπικών δικτύων εμπιστοσύνης**. Οι υπηρεσίες απασχόλησης και τα σχέδια που απευθύνονται σε αλλοδαπούς μπορεί να περιλαμβάνουν υποστήριξη της αυτοαπασχόλησης, κατάρτιση και καθοδήγηση για την απασχόληση. Επί του παρόντος, οι πρωτοβουλίες αυτές βασίζονται κυρίως σε έργα και εξαρτώνται από την πρωτοβουλία μεμονωμένων τοπικών αρχών. Θα πρέπει, ωστόσο, να προωθηθούν και να

εφαρμοστούν σε **συστηματική και διαρθρωτική** βάση σε όλες τις χώρες της ΕΕ. Ειδικότερα, η στήριξη των δημόσιων υπηρεσιών αποτελεί βασικό τομέα για τη βιωσιμότητα των παρεμβάσεων συμπερίληψης στην αγορά εργασίας και θα πρέπει να ενισχυθεί.

- ⇒ **Επέκταση των ευκαιριών για την ενδυνάμωση των διακινούμενων εργαζομένων μέσω της εκπαίδευσης και της καθοδήγησης:** η καθοδήγηση από μέντορες σε συνδυασμό με την κατάρτιση, την πρακτική άσκηση και τη χρήση εργαλείων αναζήτησης εργασίας μπορεί να συμβάλει στην ενδυνάμωση των μεταναστών για τον **σχεδιασμό του δικού τους επαγγελματικού μέλλοντος**, καθώς και στη δημιουργία **δικτύων εμπιστοσύνης** με τους εργοδότες και την κοινωνία υποδοχής γενικότερα. Οι παρεμβάσεις αυτές μπορούν επίσης να συμβάλουν στη **βελτίωση των αντιλήψεων του κοινού** και στη **συνειδητοποίηση** του σημαντικού ρόλου των μεταναστών στις τοπικές οικονομίες.
- ⇒ **Πρώθηση της ταχείας αξιολόγησης και επικύρωσης δεξιοτήτων για την ταχεία ένταξη στην επαγγελματική κατάρτιση και στην αγορά** εργασίας. Η αξιολόγηση και η επικύρωση των δεξιοτήτων των μεταναστών εξακολουθεί να αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια για τη συμπερίληψη στην αγορά εργασίας, γεγονός που περιορίζει αυτή την ομάδα εργαζομένων σε θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης. Η **αξιοποίηση των ικανοτήτων των μεταναστών** σε σχέση με τις συγκεκριμένες τοπικές ανάγκες θα πρέπει να επιδιώκεται μέσω **ενιαίων εργαλείων και ατομικών σχεδίων απασχόλησης** που λαμβάνουν υπόψη **τα δυνατά σημεία, τις τεχνικές και κοινωνικές δεξιότητες, καθώς και τις ατομικές προτιμήσεις**. Για το σκοπό αυτό, είναι ζωτικής σημασίας να διασφαλιστεί η **καλύτερη ενημέρωση** τόσο των δυνητικών εργοδοτών όσο και των εργαζομένων **σχετικά με τις πρακτικές αναγνώρισης προσόντων, τα συστήματα απασχόλησης και τα δικαιώματα** των εργαζομένων.
- ⇒ **Ενοποίηση και ενίσχυση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης μέσω της συνεργασίας μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών φορέων και οργανώσεων του τρίτου τομέα για τη βελτίωση της αντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης.** Αυτό θα πρέπει να συνοδεύεται από καλύτερη ενημέρωση και προσανατολισμό σχετικά με τις διαθέσιμες υπηρεσίες τόσο για τους υποψήφιους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους. Οι δράσεις στον τομέα αυτό θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνουν δραστηριότητες **ανάπτυξης ικανοτήτων** για τη διαχείριση της πολυμορφίας με στόχο τους εργοδότες και υπηρεσίες **διαμεσολάβησης** για τη διευκόλυνση των εργασιακών σχέσεων πριν και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης.
- ⇒ **Στήριξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και άλλων σχεδίων που ευνοούν την ένταξη των μεταναστών στην αγορά** εργασίας. Οι ειδικοί κοινωνικοί συνεταιρισμοί δημιουργούν ευκαιρίες εργασίας για μετανάστες με περιορισμένη δυνατότητα απασχόλησης λόγω ελλιπούς γνώσης της τοπικής γλώσσας, πολιτιστικών εμποδίων, αδύναμων κοινωνικών δικτύων και προκαταλήψεων. Οι ευκαιρίες αυτές μπορούν να συμβάλουν καθοριστικά στην παροχή επίσημων ευκαιριών απασχόλησης και ηθικών και δίκαιων συνθηκών εργασίας. Επιπλέον, η κοινωνική επιχειρηματικότητα παρέχει **την ευκαιρία για** περαιτέρω ανάπτυξη ατομικών δεξιοτήτων και για δημιουργία δεσμών με την τοπική κοινότητα.
- ⇒ **Αντιμετώπιση της εργασιακής εκμετάλλευσης μέσω διαρθρωτικών νομικών και πολιτικών μεταρρυθμίσεων.** Οι προσπάθειες για την εξάλειψη της εργασιακής εκμετάλλευσης, ιδίως σε καίριους τομείς, όπως η γεωργία, έχουν επικεντρωθεί κυρίως σε μέτρα και κυρώσεις που αφορούν το συγκεκριμένο πλαίσιο, με περιορισμένη αποτελεσματικότητα. Τα έργα μεγάλης κλίμακας που έχουν δρομολογηθεί στον τομέα αυτό υποδηλώνουν ότι οι εθνικές και τοπικές αρχές θα πρέπει να παρέμβουν επειγόντως για να σχεδιάσουν και να προωθήσουν **διαρθρωτικά μέτρα ένταξης στην αγορά εργασίας** για την πρώθηση της **νομιμοποίησης** των διακινούμενων εργαζομένων, να υποστηρίξουν μεγαλύτερο διάλογο μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων φορέων, να διασφαλίσουν την πρόσβαση σε αξιοπρεπή εργασία, να δημιουργήσουν ή να παράσχουν διαύλους για την **αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας εκτός του άτυπου τομέα** και να ευαισθητοποιήσουν σχετικά με τις ευκαιρίες κανονικής απασχόλησης.

⇒ **Πρώθηση διατομεακών και ολιστικών πρωτοβουλιών για την ένταξη στην αγορά εργασίας:** η εφαρμογή μέτρων για την ένταξη στην αγορά εργασίας αποτελεί διατομεακή προσπάθεια. Απαιτεί **συντονισμένες προσπάθειες** από κυβερνητικούς φορείς, περιφερειακές και τοπικές αρχές, δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Επιπλέον, για να είναι επιτυχής, η εργασιακή συμπερίληψη θα πρέπει να επιδιώκεται με την προώθηση της συμπερίληψης και σε άλλους τομείς της ένταξης, κυρίως στη στέγαση, την υγεία, την πρόσβαση σε υπηρεσίες και την εκπαίδευση. Αυτές οι διαστάσεις της ένταξης είναι βαθιά αλληλοεξαρτώμενες και απαιτούν **μια ολιστική προσέγγιση που εστιάζει στην ευημερία και την ενδυνάμωση των μεταναστών** σε όλους τους τομείς της εργασίας και της κοινωνικής ζωής. Για τους λόγους αυτούς, είναι ζωτικής σημασίας να συνεχίσουμε να **υποστηρίζουμε διαρθρωτικές και ολιστικές μεταρρυθμίσεις** για το σχεδιασμό, τη χάραξη και την εφαρμογή πολιτικών με συντονισμένο και συνεπή τρόπο **σε όλους τους θεματικούς τομείς και σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο διακυβέρνησης.**

Βιβλιογραφία

- AIDA, 2019. Country Report: Greece. Διαθέσιμο στο https://asylumineurope.org/wp-content/uploads/2020/07/report-download_aida_gr_2019update.pdf. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- Banulescu-Bogdan, N., Malka, H., and Culbertson, S., 2021. *How We Talk about Migration. The Link between Migration Narratives, Policy, and Power*. Washington, DC: Migration Policy Institute.
- Dennison, J. and Geddes, A., 2018. "A Rising Tide? The Salience of Immigration and the Rise of Anti-Immigration Political Parties in Western Europe", *The Political Quarterly*, 90(1), 107-116.
- EMN, 2016. *EMN Focussed Study 2016. Illegal employment of Third-Country Nationals in the EU. National contribution from Slovenia*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Δίκτυο Μετανάστευσης. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/25a_slovenia_illegal_employment_final_en.pdf. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- EMN/OECD, 2020a. *EU and OECD Member States responses to managing residence permits and migrant unemployment during the COVID-19 pandemic. Inform #1*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Δίκτυο Μετανάστευσης. Διαθέσιμο στο https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inform-1-eu-and-oecd-member-states-responses-managing-residence-permits-and_en. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- EMN/OECD, 2020b. *Maintaining labour migration in essential sectors in times of pandemic. Inform #3*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Δίκτυο Μετανάστευσης. Διαθέσιμο στο https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inform-3-maintaining-labour-migration-essential-sectors-times-pandemic-covid-19_en. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022. Ουκρανία: *Commission proposes temporary protection for people fleeing war in Ukraine and guidelines for border checks*. Διαθέσιμο στο https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1469. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- Fondazione Moressa, 2021. *XI Rapporto sull'Economia delle Migrazioni*. Venice: Fondazione Moressa. Διαθέσιμο στο <https://integrazioneimmigranti.gov.it/it-it/Ricerca-news/Detail-news/id/2038/Fondazione-Moressa-migranti-piu-colpiti-dalla-crisi-Covid-19>. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- FRA, 2019. *Protecting Migrant Workers from Exploitation in the EU: Workers' Perspectives*. Λουξεμβούργο: Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ. Διαθέσιμο στο

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf. Προσπελάστηκε στις 18 Οκτωβρίου 2022.

- Hainmueller, J., Hangartner, D., and Lawrence, D., 2016. "When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees", *Science Advances*, 2(8), 1-7.
- Hooper, K., 2019. *Spain's Labour Migration Policies in the Aftermath of the Economic Crisis*. Βρυξέλλες: Migration Policy Institute. Διαθέσιμο στο <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/MPIE-SpainMigrationPathways-Final.pdf>. Προσπελάστηκε στις 18 Οκτωβρίου 2022.
- ILO, 2020. *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*. Γενεύη: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας. Διαθέσιμο στο https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- ILO, 2021. *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners*. Γενεύη: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας. Διαθέσιμο στο https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- Υπουργείο Εσωτερικών της Αυστρίας, 2020. *Regularisation of work relations*. https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2020-08/dlci_-_analisi_dati_emersione_15082020_ore_24.pdf. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- La Moncloa, 2021. "Reforma del Reglamento de Extranjería para favorecer la integración de menores extranjeros y jóvenes extutelados". Διαθέσιμο στο <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/191021-enlace-extranjeria.aspx>. Προσπελάστηκε στις 25 Αυγούστου 2022.
- La Moncloa, 2022. "Más de 9.300 menores y jóvenes extutelados se han beneficiado de la reforma del reglamento de extranjería en sus primeros seis meses de vigencia". Διαθέσιμο στο <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2022/030622-reforma-extranjeria-menores.aspx>. Προσπελάστηκε στις 25 Αυγούστου 2022.
- Leivaditi, N., Papatzani, E., Ilias, A., and Petracou, E., 2020. *Integration Policies, Practices and Experiences. RESPOND Greece Country Report*. Διαθέσιμο στο <https://doi.org/10.5281/zenodo.3886993>, <https://respondmigration.com/wp-blog/refugee-integration-policies-practices-experiences-greece-country-report>. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- Ministerio de la Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2022. "La Seguridad Social registra 2.378.437 afiliados extranjeros en julio". Διαθέσιμο στο <https://www.inclusion.gob.es/en/w/la-seguridad-social-registra-2.378.437-afiliados-extranjeros-en-julio>. Προσπελάστηκε στις 25 Αυγούστου 2022.
- Ministerul pentru Romani de Pretutindeni, 2020. *Raport de Activitate Anul 2019*. Διαθέσιμο στο <https://observatorulnational.ro/wp-content/uploads/2019/12/Raport-IULIE-2019.pdf>. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- MIPEX, 2020. *Migrant Integration Policy Index*. Διαθέσιμο στο <https://www.mipex.eu/>. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- NIEM, 2018. *Εθνική έκθεση NIEM. Σλοβενία*. Λιουμπλιάνα: Mirovni Institut. Διαθέσιμο στο https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2019/04/SLO_report_1-finalna-verzija-9-4-2019.pdf. Πρόσβαση στις 7 Νοεμβρίου 2022.

- ΟΟΣΑ, 2019a. *Talent Abroad: A Review of Romanian Emigrants*. Παρίσι: ΟΟΣΑ. Διαθέσιμο στο <https://www.oecd.org/fr/publications/talent-abroad-a-review-of-romanian-emigrants-bac53150-en.htm>. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- ΟΟΣΑ, 2019b. *Building an EU Talent Pool – A New Approach to Migration Management for Europe*. Παρίσι: ΟΟΣΑ. Διαθέσιμο στο <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/6ea982a0-en.pdf?itemId=/content/publication/6ea982a0-en&mimeType=application/pdf>. Προσπελάστηκε στις 18 Οκτωβρίου 2022.
- ΟΟΣΑ και Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες, 2018. *Engaging with Employers in the Hiring Refugees. A 10-Point Multistakeholder Action Plan for Employers, Refugees, Governments, and Civil Society*. Παρίσι και Γενεύη: ΟΟΣΑ και Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες. Διαθέσιμο στο <https://www.unhcr.org/5adde9904>. Προσπελάστηκε στις 21 Οκτωβρίου 2022.
- RTL News, 2020. “*Nieuwkomers in Nederland komen moeilijk aan werk*”, 15 Οκτωβρίου 2020. Διαθέσιμο στο <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5190389/nieuwkomers-niet-westerse-immigranten-arbeidsmarkt-moeite>. Προσπελάστηκε στις 17 Αυγούστου 2022.
- UNHCR, 2022. “*Lives on Hold: Profiles and Intentions of Refugees from Ukraine*”, Περιφερειακό Γραφείο της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες για την Ευρώπη. Διαθέσιμο στο https://data.unhcr.org/en/documents/details/94176#_ga=2.229088543.2050837122.1656522732-1817820738.1644335388. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- Ηνωμένα Έθνη, Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Υποθέσεων, Τμήμα Πληθυσμού (2017). “*World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables*”. Διαθέσιμο στο https://population.un.org/wpp/publications/Files/WPP2017_KeyFindings.pdf. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.
- Zetter, R. and Ruaudel, H., 2018. “*Refugees’ Right to Work and Access to Labour Markets: Constraints, Challenges and Ways Forward*”, *Forced Migration Review*, 58, 1-7. Διαθέσιμο στο <https://www.fmreview.org/sites/fmr/files/FMRdownloads/en/zetter-ruaudel.pdf>. Προσπελάστηκε στις 4 Ιουλίου 2022.

Includ-EU

Συμπερίληψη στην
αγορά εργασίας



The project is funded by the Asylum,
Migration and Integration Fund of
the European Union



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies



GEMEENTE TILBURG



REGION OF CRETE
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ



anci
toscana

www.incluideu.eu



Αυτό το έργο χρηματοδοτείται από το Ταμείο Ασύλου,
Μετανάστευσης και Ένταξης (TAME) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.