

ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΟ
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ
P R O G R E S S

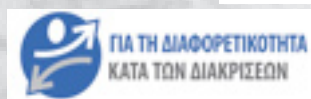
(ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ
ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
VS/2009/0383)

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ

ΕΚΠΟΝΗΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΓΙΑ
καλές πρακτικές
ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ
ΣΤΗΝ *Ε*ΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΕ
ΑΛΛΕΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ
ΧΩΡΕΣ ΚΑΙ ΑΦΟΡΟΥΝ
*μ*ετανάστριες
ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ
*α*πασχόλησης*ς*

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ

Δήμητρα Κονδύλη
Μαρία Θανοπούλου
Αλίκη Μουρίκη
Χαρά Στρατουδάκη
Μαρία Τζωρτζοπούλου



ΑΘΗΝΑ - ΜΑΪΟΣ 2010

«Εκπόνηση έρευνας για καλές πρακτικές που εφαρμόζονται στην Ελλάδα και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες και αφορούν μετανάστριες στον τομέα της απασχόλησης» στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος PROGRESS (Συμφωνητικό Επιχορήγησης VS/2009/0383).

Η έρευνα υλοποιήθηκε μεταξύ 30/3/2010-31/5/2010 με βάση σύμβαση που συνάφθηκε στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος PROGRESS (Συμφωνητικό Επιχορήγησης VS/2009/0383) μεταξύ του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης και του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) .

Την ερευνητική ομάδα του ΕΚΚΕ αποτέλεσαν οι εξής:

Δήμητρα Κονδύλη , επιστημονική υπεύθυνη, κοινωνιολόγος, Ειδική Λειτουργική

Επιστήμων Β', Ινστιτούτο Αστικής και

Αγροτικής Κοινωνιολογίας (ΙΑΑΚ)

Μαρία Θανοπούλου, μέλος , κοινωνιολόγος, Διευθύντρια Ερευνών, Ινστιτούτο Αστικής

και Αγροτικής Κοινωνιολογίας (ΙΑΑΚ)

Αλίκη Μουρίκη, μέλος, κοινωνιολόγος, Ειδική Λειτουργική

Επιστήμων Α', Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής (ΙΝΚΠΟ)

Χαρά Στρατουδάκη, μέλος , κοινωνιολόγος, Ειδικός Επιστήμων, Ινστιτούτο

Πολιτικής Κοινωνιολογίας, (Ι.ΠΟ.ΚΟΙ.ΝΩ)

Μαρία Τζωρτζοπούλου, μέλος, πολιτικός επιστήμων-περιφερειολόγος, Ειδική

Λειτουργική Επιστήμων Α', Ινστιτούτο Κοινωνικής

Πολιτικής (ΙΝΚΠΟ)

Ευχαριστίες

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε το ΕΚΚΑ και τα στελέχη του για την καλή συνεργασία που είχαμε καθ'όλη τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας. Ευχαριστούμε επίσης όλους τους φορείς και τους εκπροσώπους τους που μας βοήθησαν να συγκεντρώσουμε το υλικό μας, διευκολύνοντάς μας κατά τη συλλογή του δευτερογενούς υλικού και συμμετέχοντας στην έρευνα πεδίου. Χωρίς τη συμβολή τους η έρευνα αυτή δεν θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1. Μετανάστευση και απασχόληση: η διάσταση του φύλου	1
2. Η έρευνα για το μεταναστευτικό φαινόμενο και την απασχόληση των μεταναστών στην Ελλάδα	4
3. Το υιοθετούμενο πλαίσιο διερεύνησης	12
4. Η δομή της μελέτης	15
1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΠΕΡΙ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ	17
1. Διεθνείς ορισμοί και κριτήρια	17
2. Ευρωπαϊκοί ορισμοί και κριτήρια	20
3. Εθνικοί ορισμοί και κριτήρια	25
4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις	28
2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΣΤΟΧΟΙ, ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	31
1. Στόχοι της έρευνας	31
2. Αντικείμενο της έρευνας	32
3. Μέθοδος της έρευνας	33
3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ	41
1. Πολιτικές Ε.Ε. και κοινοτικές πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την απασχόληση των μεταναστών	41
2. Καλές πρακτικές στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστών	50
2.1. Η γαλλική εμπειρία	53
2.2. Η αυστριακή εμπειρία	56
2.3. Η γερμανική εμπειρία	58
2.4. Η βρετανική εμπειρία	60
2.5. Η δανική εμπειρία	62
2.6. Η βελγική εμπειρία	63
2.7. Η ισπανική εμπειρία	64
2.8. Η ιταλική εμπειρία	66
2.9. Η πορτογαλική εμπειρία	68
2.10. Η ολλανδική εμπειρία	69

3. Δραστηριότητες ευρωπαϊκών επιχειρήσεων που διαχειρίζονται τη διαφορετικότητα ως καλή πρακτική	72
3.1. Η έννοια της διαχείρισης της διαφορετικότητας στις επιχειρήσεις	72
3.2. Η βρετανική εμπειρία	74
3.3. Η γερμανική εμπειρία	76
3.4. Η ιρλανδική εμπειρία	77
3.5. Η ισπανική εμπειρία	78
3.6. Η βελγική εμπειρία	79
3.7. Η ολλανδική εμπειρία	80
3.8. Η σουηδική εμπειρία	80
4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις	81

4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

86

1. Εθνικές πολιτικές που σχετίζονται με την απασχόληση των μεταναστριών	86
2. Προγράμματα, δράσεις σχετικές με την απασχόληση των μεταναστριών και φορείς χρηματοδότησης	92
2.1. Προγράμματα και δράσεις	93
2.1.1. Πρόγραμμα Equal	
2.1.2. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση	
2.1.3. Επιχειρησιακά Προγράμματα	
2.1.4. Leonardo da Vinci	
2.2. Φορείς χρηματοδότησης	101
2.2.1. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο	
2.2.2. Χρηματοδοτικός Μηχανισμός Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου	
2.2.3. Ευρωπαϊκό Ταμείο Ένταξης Υπηκόων Τρίτων Χωρών	
3. Καλές πρακτικές που υλοποιούν ελληνικοί φορείς στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών	104
3.1 Καλές πρακτικές που αφορούν στην παροχή συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών (ΣΥΥ)	105
3.2. Καλές πρακτικές για την ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας	112
3.3. Καλές πρακτικές ευαισθητοποίησης του κοινού και καταπολέμησης του Ρατσισμού και της Ξενοφοβίας	117
3.4. Καλές πρακτικές πρόσβασης στην εργασία	119
3.5. Η διαχείριση της πολυμορφίας/διαφορετικότητας (diversity management) στο χώρο εργασίας ως καλή πρακτική	121
4. Καταγραφή δραστηριοτήτων επιχειρήσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης	

ως καλής πρακτικής	135
4.1 Η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ)	135
4.2. Από τη διαχείριση της διαφορετικότητας στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	137
4.3. Επιχειρήσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που αντιλαμβάνονται τους μετανάστες ως μέρος της διαφορετικότητας	140
5. Αποτελέσματα ποιοτικής έρευνας	147
5.1. Ποιοτική έρευνα σε φορείς που υλοποιούν προγράμματα και δράσεις σχετικά με την απασχόληση των μεταναστών	148
5.2. Ποιοτική έρευνα σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως καλής πρακτικής	157
6. Συμπερασματικές παρατηρήσεις	161
5ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ. ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	166
1. Κριτική αποτίμηση της ελληνικής εμπειρίας	166
1.1 Εμπειρία από προγράμματα καλών πρακτικών	167
1.2 Εμπειρία από επιχειρήσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης	174
2. Σύγκριση της ελληνικής εμπειρίας με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή	176
3. Συμπερασματικές παρατηρήσεις	180
6ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	183
1. Προϋποθέσεις μεταφοράς καλών πρακτικών στην Ελλάδα	183
1.1. Εξέταση του πλαισίου «γένεσης» των καλών πρακτικών στην ευρωπαϊκή χώρα	184
1.2. Εξέταση του πλαισίου εντός του οποίου θα μεταφερθούν οι καλές πρακτικές στην Ελλάδα	185
2. Ανασταλτικοί παράγοντες για την επιτυχή μεταφορά καλών πρακτικών στην ελληνική πραγματικότητα	187
3. Κριτήρια επιλογής των καλών πρακτικών	188
4. Ενδεικτικά παραδείγματα καλών πρακτικών προς μεταφορά	189
5. Συμπερασματικές παρατηρήσεις	192
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	194

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	202
----------------------------	------------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	207
---------------------	------------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	220
--------------------	------------

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το φαινόμενο της μετανάστευσης είναι χαρακτηριστικό γνώρισμα της εξέλιξης των ανθρωπίνων κοινωνιών. Ακολουθεί το ρου της ανθρώπινης ιστορίας και παρουσιάζει κοινωνικές, οικονομικές, πολιτισμικές και πολιτικές όψεις. Οι χώρες της Βόρειας Ευρώπης δέχθηκαν, μεταπολεμικά, μετανάστες, αρχικά, από τις χώρες της Νότιας Ευρώπης και, στη συνέχεια, από την Ασία και την Αφρική. Μάλιστα, από τη δεκαετία του '90, κυρίως, οι χώρες της Νότιας Ευρώπης-χώρες μέχρι τότε αποστολής μεταναστών- μετατράπηκαν σε χώρες υποδοχής μεταναστών. Το φαινόμενο εντάθηκε λόγω της παγκοσμιοποίησης η οποία συνέβαλε καθοριστικά στην αύξηση του μεταναστευτικού ρεύματος όχι μόνο προς την Ευρώπη,¹ αλλά και προς τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής με κύριο στόχο την αναζήτηση εργασίας. Από τα τέλη της δεκαετίας του '80 και ειδικότερα τη δεκαετία του '90 τα μεταναστευτικά ρεύματα προς την Ευρώπη διαφοροποιήθηκαν σημαντικά, μεταξύ άλλων, ως προς τις περιοχές προέλευσης- εφόσον στη διεθνή μετανάστευση έχουν εμπλακεί και νέες χώρες- και ως προς την κατά φύλο σύνθεση, στην οποία και θα επικεντρωθούμε λόγω του αντικειμένου της μελέτης.

1. Μετανάστευση και απασχόληση: η διάσταση του φύλου

Η μετανάστευση γυναικών αυτή καθαυτή δεν αποτελεί νεότερο φαινόμενο. Το νέο στοιχείο που υπεισέρχεται τα τελευταία 20-25 χρόνια, είναι η, σε μεγάλο βαθμό, αυτόνομη μετανάστευση των γυναικών. Δηλαδή οι γυναίκες μεταναστεύουν μόνες προς τη χώρα υποδοχής, ως ενεργά οικονομικά υποκείμενα ή και ως αρχηγοί νοικοκυριών. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με το παλαιότερο κυρίαρχο μοντέλο του άνδρα μετανάστη, αρχηγού της οικογένειας ο οποίος και εξασφάλιζε τα προς το ζην (breadwinner). Η ανεξάρτητη αυτή και σημαντική παρουσία των γυναικών στη διεθνή μετανάστευση με στόχο την αναζήτηση

¹ Οι Ευρωπαϊκές χώρες ήσαν κατά παράδοση χώρες αποστολής μεταναστών. Αρχικά, από το 17^ο αι. μετανάστες από τη Δυτική και Βόρεια Ευρώπη και από τις αρχές του 20^{ου} αι. από την Ανατολική, Κεντρική και Νότια Ευρώπη μετακινούνται προς τις ΗΠΑ.

εργασίας μετατράπηκε έτσι σε κυρίαρχο συστατικό των μεταναστευτικών ρευμάτων.² Ταυτόχρονα, όλο και λιγότερες είναι οι γυναίκες που μεταναστεύουν ακολουθώντας τον μετανάστη σύζυγό τους.³ Οι εξελίξεις αυτές αποτυπώνονται στη διεθνή βιβλιογραφία με τον όρο «θηλυκοποίηση»⁴ της οικονομικής μετανάστευσης. Στη σύγχρονη μετανάστευση, σε αντίθεση με τη μετανάστευση προς τις χώρες της Βόρειας Ευρώπης, κατά τη δεκαετία του '60 και '70, η πλειοψηφία των γυναικών, όπως και των ανδρών, δεν είχε, κατά την αρχή εμφάνισης του φαινομένου, τη δυνατότητα ομαλής και νόμιμης εισόδου στην αγορά εργασίας της χώρας υποδοχής με αποτέλεσμα να απασχολούνται κυρίως σε τομείς όπου ανθεί η άτυπη οικονομία. Δηλαδή να παρέχουν οικιακή εργασία και υπηρεσίες φροντίδας σε μέλη της οικογένειας ή να εργάζονται στον αγροτικό ή και στον τουριστικό τομέα ή ακόμα στον τομέα παροχής σεξουαλικών υπηρεσιών.

Αντίστοιχα φαινόμενα παρατηρήθηκαν και στη χώρα μας όπου από τις αρχές της δεκαετίας του '90 υπήρξε μαζική εισροή αλλοδαπών μεταναστών.⁵ Το κύριο ρεύμα μετανάστευσης προήλθε από την Αλβανία και τις λοιπές Βαλκανικές χώρες καθώς και τις χώρες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης, με σημαντικές διαφορές στην ποσοστιαία εκπροσώπηση ανά εθνικότητα.⁶ Η σύνθεση των πρόσφατων αυτών μεταναστευτικών ρευμάτων διακρίνεται από έμφυλη διαφοροποίηση ανά χώρα προέλευσης.⁷ Στο σύνολο των μεταναστών που δήλωσαν κατά την απογραφή του 2001 ότι έχουν έρθει στην Ελλάδα για εργασία οι γυναίκες αποτελούν το 41%.⁸ Αξίζει να αναφερθεί ότι, στο σύνολο των μεταναστών που προέρχονται από κάποιες χώρες, σε αντίθεση με το μεταναστευτικό πληθυσμό από κάποιες άλλες, το ποσοστό των γυναικών υπερτερεί αυτού των ανδρών,⁹ όπως

²Tastsoglou E., Maratou-Alipranti L., 2003, «Gender and international migration: conceptual, substantive and methodological issues», στο Tastsoglou E., Maratou-Alipranti L., (eds.) *The Greek Review of Social Research*, no 110, 5-22.

³ Ramirez C., Dominguez M.G. & Morais J.M., 2005, *Crossing Borders: Remittances, Gender and Development*, Santo Domingo: INSTRAW, text at: http://www.un-instraw.org/en/images/stories/remittances/documents/crossing_borders.pdf [Accessed 5 March 2006].

⁴ Castles S. & Miller M.J., 1998, *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, New York: The Guilford Press.

⁵ King R., Black R., (eds), *Southern Europe and the new immigration*, Brighton, Sussex Academic Press, 1997.

⁶ Καβουνίδη Τζ., 2000, *Αλλοδαποί που υπέβαλαν Αίτηση για Κάρτα Προσωρινής Παραμονής: Υπηκοότητα, Φύλο και Χωροθέτηση*, Β' Έκδοση αναθεωρημένη, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.

⁷ Bettion F., Simonazzi A., Villa P., 2006.

⁸ Απογραφή πληθυσμού ΕΣΥΕ 2001.

⁹ Τζωρτζοπούλου Μ., 2005, «Η μετανάστευση στην Ελλάδα: Τα βασικά χαρακτηριστικά του αλλοδαπού πληθυσμού» στο Ζιώμας Δ., κ.ά. (επιμ.), *Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2003-2004*, Αθήνα, ΕΚΚΕ-ΙΝΠΟ,

στην περίπτωση των μεταναστών από τη Βουλγαρία, την Ουκρανία, τη Ρωσία, τη Γεωργία και τις Φιλιππίνες. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία οι μετανάστριες απασχολούνται κυρίως στον τομέα της φροντίδας των ηλικιωμένων και των παιδιών, καθώς και σε μικρές επιχειρήσεις ως μισθωτές και ως συμβοηθούντα μέλη.¹⁰

Πέρα από τις εθνοτικές διαφορές, το προφίλ αυτών των μεταναστριών παρουσιάζει αρκετές ομοιότητες, δηλαδή μεταναστεύουν μόνες, εργάζονται ως οικιακοί βοηθοί και σε πολλές περιπτώσεις δεν έχουν άδεια εργασίας, πράγμα το οποίο δημιουργεί καθεστώς επισφάλειας¹¹ για τις ίδιες τις μετανάστριες και καθιστά δύσκολο τον ακριβή υπολογισμό τους. Συχνά απασχολούνται σε εργασίες που δεν συνδέονται με τα εκπαιδευτικά ή επαγγελματικά προσόντα τους¹² και είναι εγκλωβισμένες σε ιδιότυπες θέσεις εργασίας εντός των ιδιωτικών νοικοκυριών. Έτσι, οι μετανάστριες μετέχουν στην περιφερειακή αγορά εργασίας που απευθύνεται σχεδόν αποκλειστικά σε πολυεθνοτικό-πολυθρησκευτικό και πολυγλωσσικό γυναικείο εργατικό δυναμικό. Βεβαίως αυτή η ζήτηση αλλοδαπού γυναικείου εργατικού δυναμικού συναρτήθηκε με τις βαθιές αλλαγές που έχουν συντελεσθεί στην ελληνική κοινωνία, όπως είναι η μαζική είσοδος των Ελληνίδων στην αγορά εργασίας, η δημογραφική γήρανση, η συρρίκνωση της οικογένειας, η άνοδος του βιοτικού επιπέδου, η υποχώρηση του κράτους πρόνοιας. Οι αλλαγές αυτές δημιούργησαν τις προϋποθέσεις για ζήτηση υπηρεσιών που καλύπτονται σχεδόν ολοκληρωτικά από το δυναμικό αυτό.¹³

σ. 67-85. Ειδικότερα, ανά χώρα: Βουλγαρία: Α=39,2, Γ=60,8, Γεωργία: Α=39,6, Γ=60,4, Ουκρανία Α=21,2, Γ=78,8, σ. 71.

¹⁰ Kambouri H, 2007, «Gender, migration and domestic work: space and time in the discourse of Albania domestic workers», στο Tastsoglou E., Maratou-Alipranti L., (eds.), *The Greek Review of Social Research*, τ. 110, σ.35-54, Sakellis I., Spyropoulou N., 2003, «Employing immigrant women from Albania and Ukraine in domestic services in Greece», στο Tastsoglou E., Maratou-Alipranti L. (eds.), ό.π. σ. 71-94.

¹¹ Η πρόσφατη έρευνα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2009, *Εργασιακές σχέσεις στον Κλάδο της Καθαριότητας, Αποτελέσματα Εμπειρικής Έρευνας*, παρουσιάζει εργαζόμενους/ες με επισφαλές καθεστώς εργασίας, προβληματικά εργασιακά δικαιώματα και συχνά μη δηλωμένη απασχόληση. Είναι δε χαρακτηριστικό ότι η έρευνα αφιερώθηκε στη συνδικαλίστρια μετανάστρια Κ. Κούνεβα και το σοβαρό τραυματισμό της τα Χριστούγεννα 2008, που έκανε ευρέως γνωστές τις εξαιρετικά δύσκολες συνθήκες εργασίας για τους συγκεκριμένους εργαζόμενους, η πλειονότητα των οποίων είναι μετανάστες και δη γυναίκες.

<http://www.inegsee.gr/Απασχόληση%20στον%20κλάδο%20καθαρισμού-τελικό.pdf>, αποθηκεύτηκε 20/01/10.

¹² Μετανάστριες που απασχολούνταν στον τομέα των υπηρεσιών μεταξύ 1998-2000, είχαν υψηλότερα προσόντα από τα απαιτούμενα στη θέση, ανεξαρτήτως επαγγέλματος και τομέα παραγωγής (Ψημμένος Ι., 2006 στο Μπάγβος Χ., Παπαδοπούλου Δ., (επ.). Ένταξη μεταναστών στην ελληνική κοινωνία, Αθήνα, Gutenberg.

¹³ Η μετανάστευση προς τον ευρωπαϊκό νότο (Ιταλία, Ισπανία και Πορτογαλία) γενικότερα παρουσιάζει συναφή κοινωνικά χαρακτηριστικά με της Ελλάδας, επηρεάζεται δηλαδή από τις κοινωνικές αλλαγές που χαρακτηρίζουν τους πρόσφατους κοινωνικούς μετασχηματισμούς στην Ελλάδα. Ως εκ τούτου, οι ερευνητές αναφέρονται σε μοντέλο μετανάστευσης του Ευρωπαϊκού Νότου (Kavounidis J., 2006, King R., 2000).

Βασική συνιστώσα στη διαδικασία ένταξης των μεταναστών αποτελεί η πρόσβαση στην αμειβόμενη απασχόληση η οποία και συναρτάται με την ισότιμη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.¹⁴ Μεταξύ των μεταναστών οι κατηγορίες που αντιμετωπίζουν οξυμμένα προβλήματα στην αγορά εργασίας είναι οι νεοαφιχθέντες μετανάστες και οι μετανάστριες. Ειδικότερα, οι μετανάστριες, όπως ήδη αναφέρθηκε, συχνά εργάζονται σε ένα καθεστώς επισφάλειας που οφείλεται στο γεγονός ότι στερούνται βασικών δικαιωμάτων στη χώρα υποδοχής, αλλά και στο ότι υφίστανται τις ανισότητες που επικρατούν στην αγορά εργασίας με βάση το φύλο, όπως είναι οι χαμηλότερες αμοιβές, η δυσκολία εξεύρεσης και διατήρησης της απασχόλησης λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, η έλλειψη προνοιακών παροχών μητρότητας και φύλαξης των παιδιών τους. Μάλιστα, επειδή συνήθως εργάζονται στην άτυπη αγορά εργασίας, συχνά τελούν σε καθεστώς παρανομίας πράγμα το οποίο συνεπάγεται την καταπάτηση βασικών εργασιακών δικαιωμάτων.¹⁵ Επιπλέον τα προβλήματα εξεύρεσης εργασίας επιτείνονται από το γεγονός ότι δεν γνωρίζουν επαρκώς την ελληνική γλώσσα. Συνήθως έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε κέντρα εκμάθησης γλώσσας, λόγω περιορισμένων οικονομικών δυνατοτήτων τους ή και λόγω περιορισμένου χρόνου έτσι ώστε η διαδικασία εκμάθησης να παραμένει, ως επί το πλείστον, προσωπική υπόθεση.¹⁶ Όσα ήδη ενδεικτικά αναφέρθηκαν σκιαγραφούν εν μέρει τη δυσχέρεια ένταξης των μεταναστριών στις τρέχουσες πολιτικές, καθώς και τη δυσκολία σχεδιασμού των πολιτικών αυτών.

2. Η έρευνα για το μεταναστευτικό φαινόμενο και την απασχόληση των μεταναστριών στην Ελλάδα

Πολλές έρευνες έχουν διεξαχθεί στην Ελλάδα για τη μελέτη του φαινομένου της μαζικής εισροής αλλοδαπών στη χώρα. Τέτοιες έρευνες καταγράφονται ήδη από το 1990 και αυξάνονται σταδιακά από το 1993, χρηματοδοτούνται δε κατά το μεγαλύτερο μέρος τους

¹⁴ Ζιώμας Δ., Χαμπίδης Κ., 2005, *Πρακτικός Οδηγός. Πλαίσιο – Σύστημα Διαδικασιών για τη Διερεύνηση και Προσέγγιση της Τοπικής Ιδιαιτερότητας*. Σε ζητήματα Απασχόλησης Ειδικών Πληθυσμιακών Ομάδων, τόσο από την πλευρά της «προσφοράς», όσο και από την πλευρά της «ζήτησης». Ειδικότερα, ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας, μπορεί να είναι το αθροιστικό αποτέλεσμα μιας σειράς στέρησεων από τα παρεχόμενα στον μέσο πολίτη οικονομικά, κοινωνικά, πολιτιστικά και λοιπά αγαθά, συμπεριλαμβανομένων και των αγαθών υγείας.

¹⁵ Χριστόπουλος Δ., Παύλου Μ. (επιμ), 2004, *Η Ελλάδα της Μετανάστευσης, κοινωνική συμμετοχή, δικαιώματα και ιδιότητα του πολίτη*, Σειρά μελετών ΚΕΜΟ, αρ.8 , Αθήνα, ΚΡΙΤΙΚΗ.

¹⁶ Liapi M., Vouyioukas A., 2010, Policy gaps in integration and reskilling strategies of migrant women άρθρο στο περιοδικό Social Cohesion and Development , θέμα

από την Ε.Ε. Τα θέματα στα οποία αναφέρονται σχετίζονται κυρίως με την κοινωνική και οικονομική ένταξη των μεταναστών, με τη στάση των Ελλήνων προς τους μετανάστες και με το ρόλο των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης ως προς τη διαμόρφωση στάσεων και αντιλήψεων.¹⁷ Ειδικότερα, κάποιες από τις έρευνες αυτές που επικεντρώνονται στην κοινωνική και οικονομική ένταξη των μεταναστών συγκροτούν δείκτες κοινωνικής ένταξης (με μεταβλητές τη θεσμική ένταξη, την ένταξη στην αγορά εργασίας, τη στέγαση, τις εκπαιδευτικές και γλωσσικές δεξιότητες, την υγεία και κοινωνική ασφάλιση, την κοινωνική και πολιτισμική ένταξη, τα δικαιώματα του μετανάστη ως πολίτη, το σεβασμό στη πολυμορφία).¹⁸ Κάποιες άλλες εξετάζουν την έννοια ένταξη/ενσωμάτωση (integration/inclusion) σε σχέση με συγκεκριμένες εθνικότητες μεταναστών και μεταναστριών.¹⁹ Υπάρχουν, επίσης, έρευνες που επικεντρώνονται στους παράγοντες ένταξης και ορίζουν ως τέτοιους τη θεσμική διαδικασία, το θεσμικό καθεστώς, την εκμάθηση της γλώσσας, τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και τη στέγαση.²⁰ Παράλληλα, αρχίζει να διερευνάται η μεταναστευτική πολιτική είτε με συγκριτική οπτική μεταξύ των κρατών μελών, είτε από την πλευρά της πολιτικής σε συγκεκριμένους τομείς (ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αγοράς εργασίας, κ.ά).²¹

¹⁷ Η Στρατουδάκη Χ., 2009, στο Βαρουξή Χ., κ.ά. (επιμ.), *Όψεις μετανάστευσης και μεταναστευτικής πολιτικής στην Ελλάδα σήμερα*, Αθήνα, ΕΚΚΕ, στο κεφάλαιο «Η Εμπειρική Κοινωνική Έρευνα για τους μετανάστες την περίοδο 1990-2005», καταγράφει τις έρευνες που αφορούν τη μετανάστευση και τις κατηγοριοποιεί ανά θεματολογικό άξονα και περίοδο.

¹⁸ Baldwin-Edwards M. κ.ά., 2005, *Στατιστικά Δεδομένα για τους Μετανάστες στην Ελλάδα: Αναλυτική μελέτη για τα διαθέσιμα στοιχεία και προτάσεις για τη συμμόρφωση με τα standards της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Μελέτη για λογαριασμό του Ι.Μ.Ε.Π.Ο., Μεσογειακό Παρατηρητήριο Μετανάστευσης, Ι.Α.Π.Α.Δ. Πάντειο Πανεπιστήμιο.

¹⁹ Κασσιμάτη Κ. 1993, *Πόντιοι μετανάστες από την πρώην Σοβιετική Ένωση : κοινωνική και οικονομική τους ένταξη*, Αθήνα , ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Παύλου Μ., Χριστόπουλος Δ., (επιμ.), 2004, *Η Ελλάδα της μετανάστευσης. Κοινωνική συμμετοχή, δικαιώματα και ιδιότητα του πολίτη*, Κέντρο Ερευνών Μειονοτικών Ομάδων, Κριτική Ψημμένος Ι., 2006, «Η κοινωνική διάσταση της εργασίας των μεταναστριών κοινωνικών βοηθών: αιτίες ανάπτυξης και συνθήκες απασχόλησης», σ.152-211 στο Μπάγκαβος Χρ. Και Δ. Παπαδοπούλου (επιμ.) *Μετανάστευση και ένταξη των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία*, Αθήνα, Gutenberg.

²⁰ Δημουλάς Κ., Παπαδοπούλου Δ., 2004, Οι συγγραφείς εξετάζουν τους παράγοντες αυτούς σε σχέση με την γενικότερη συμβίωση στην Ελλάδα όπως την ένωση όλης της οικογένειας, τις σχέσεις με τις ελληνικές υπηρεσίες, την εκπαίδευση των παιδιών, τη συμμετοχή σε οργανώσεις και τις σχέσεις με τον γηγενή πληθυσμό καθώς επίσης και την αποδοχή της ετερότητας.

²¹ Ενδεικτικά: Βαρουξή Χ., κ.ά. (επ.), 2009 *Όψεις μετανάστευσης και μεταναστευτικής πολιτικής στην Ελλάδα σήμερα*, Αθήνα, ΕΚΚΕ, οι πρόσφατες έρευνες του ΕΛΙΑΜΕΠ όπως αυτή στο πλαίσιο των προγραμμάτων: MIGSYS *Μετανάστες, μεταναστευτικές πολιτικές και συστήματα: Μια συγκριτική εθνογραφική έρευνα*, (2006-2007), και το ερευνητικό πρόγραμμα IDEA (2006-2009), για τις μεταναστευτικές τάσεις και πολιτικές στη Νότια και Κεντρική-ανατολική Ευρώπη., <http://www.eliamep.gr/migration/>, έργο Equal: *Ενεργός Γήρανση και Ένταξη*

Σημαντική διάσταση της έρευνας για τη μετανάστευση έχει αρχίσει να αποτελεί τα τελευταία χρόνια και η διάσταση του φύλου.²² Στις αρχές του 2000 οι περισσότερες έρευνες για τις μετανάστριες αναφέρονται στην πορνεία και το trafficking²³. Λίγο αργότερα, μετά το 2003, αρχίζουν να αυξάνονται οι έρευνες που αφορούν το θέμα του φύλου στην μεταναστευτική διαδικασία και δίνουν έμφαση στην οικιακή εργασία, τη σχέση με το χώρο, τις πολιτικές για τις μετανάστριες κ.λπ. Πρόσφατη έρευνα του Κ.Ε.Θ.Ι (2007)²⁴ με τίτλο «*Η γυναικεία μετανάστευση στην Ελλάδα*», που διεξήχθη σε πανελλαδικό επίπεδο και σε δείγμα 612 μεταναστριών, περιέλαβε στο αντικείμενο διερεύνησης και την απασχόληση των μεταναστριών και κατέληξε σε ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Μεταξύ αυτών μπορούν να αναφερθούν τα εξής: α) Οι μετανάστριες έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης εφόσον κατά το μεγαλύτερο ποσοστό τους είναι απόφοιτες Λυκείου και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (στο μεγαλύτερο ποσοστό δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας). β) Έφτασαν στην Ελλάδα στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας και σκοπεύουν να μείνουν στη χώρα με εξαίρεση τις προερχόμενες από Φιλιππίνες και Πολωνία που σκοπεύουν να επιστρέψουν κάποια στιγμή στη χώρα τους. γ) Ένα σημαντικό ποσοστό μεταναστριών ήρθαν μόνες (θηλυκοποίηση της μετανάστευσης). δ) Κατά την άφιξή τους δέχθηκαν βοήθεια από «άτυπα κοινωνικά δίκτυα» συγγενικών προσώπων και ομοεθνών συνήθως, ενώ, σε λίγες περιπτώσεις αναφέρθηκε βοήθεια από Κοινωνικές Υπηρεσίες, όπως Δημόσιες Υπηρεσίες, Μ.Κ.Ο, την Εκκλησία ή

των Μεταναστών στην Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα: Μία αξιολόγηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, επιστημονική υπεύθυνη Παπαδοπούλου Δ., κ.ά., 2007, τελικές και ενδιάμεσες εκθέσεις, στο www.inegsee.gr/equal.

Κατρούγκαλος Γ., κ.ά., 2004, *Νομικές, Θεσμικές και Διοικητικές Διαστάσεις του Καθεστώτος Εισόδου και Παραμονής των Μεταναστών στην Ελλάδα*, Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Ίδρυμα Τσάτσου, Λιανός Θ., Κανελλόπουλος Κ., 2004, *Εκτίμηση για τον όγκο των παράνομων μεταναστών που διαμένουν στην Ελλάδα*, τελική έκθεση, Απρίλιος 2004, ανακτήθηκε 12/5/2010.

http://www.imepo.gr/ClientFiles/documents/AENEAS_IMEPO_RESEARCH_2008_GR_000.pdf, Κασιμάτη Κ., (επ.) 2003, *Πολιτικές ενσωμάτωσης και ένταξης*, Αθήνα, Gutenberg, Μπάγκαβος Χ., Παπαδοπούλου Δ., 2003, *Μεταναστευτικές τάσεις & Ευρωπαϊκή μεταναστευτική πολιτική*, Μελέτες, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

²² Καμπούρη Ε., 2007, *Φύλο και μετανάστευση: η καθημερινή ζωή των μεταναστριών από την Αλβανία και την Ουκρανία*, τομ II, Αθήνα Gutenberg/ ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Κασιμάτη Κ., Μουσούρου Λ., 2007, *Φύλο και μετανάστευση: θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση*, τομ .I, Αθήνα Gutenberg/ ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Πετρονιώτη Μ., Ζαρκιά Κ., 1998, *Το πορτραίτο μιας διαπολιτισμικής σχέσης*, Αθήνα, ΕΚΚΕ/UNESCO, Θανοπούλου Μ., 2007, *Φύλο και μετανάστευση: Διαγενεακές σχέσεις και σχέσεις φύλου σε οικογένειες Αλβανών μεταναστών*, III, Αθήνα Gutenberg/ ΚΕΚΜΟΚΟΠ.

²³ Βλ. Καμπούρη Ν., Λαφαζάνη Ο., Το σπίτι στη Βουλγαρία, η συλλογή με παπούτσια στην Ελλάδα: Δια-εθνικές διαδρομές, μετανάστευση και φύλο στο Βαΐου Ντ., Στρατηγάκη Μ. (επιμ), 2009, *Το φύλο της μετανάστευσης*, Αθήνα, Μεταίχμιο, σ. 40-41.

²⁴ Μαράτου-Αλιπράντη Λ., κ.ά., 2007, *Η γυναικεία μετανάστευση στην Ελλάδα: τα ευρήματα της πανελλήνιας έρευνας του Κ.Ε.Θ.Ι*, Αθήνα, ΚΕΘΙ

Συλλόγους μεταναστών/-τριών. ε) Τα συνήθη προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην Ελλάδα, ανεξάρτητα από το χρόνο παραμονής τους, εστιάζονται σε δύο κατηγορίες: τα προβλήματα γραφειοκρατίας, κυρίως όσον αφορά στην απόκτηση άδειας παραμονής και εργασίας, και εργασιακά προβλήματα (δυσκολίες ως προς την εξεύρεση εργασίας, ιδίως νόμιμης, χαμηλές αποδοχές για τη ζωή στην Ελλάδα, πολλές ώρες εργασίας). στ) Ως προς την εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας αυτή συντελείται είτε μέσω της εργασίας, είτε με ατομική προσπάθεια, ενώ οι οργανωμένες δομές εκπαίδευσης της ελληνικής γλώσσας δεν αποτελούν συχνό τρόπο εκμάθησης. Οι γυναίκες, που επιθυμούν να μείνουν για πάντα στην Ελλάδα γνωρίζουν καλύτερα την ελληνική γλώσσα και επενδύουν στο ζήτημα αυτό. ζ) Ως προς τις θέσεις που κατέχουν στην αγορά εργασίας τα ευρήματα συμφωνούν με τις Έρευνες του Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ, δηλαδή ότι οι μετανάστριες απασχολούνται σε χαμηλά αμειβόμενες, ανειδίκευτες εργασίες, καλύπτοντας θέσεις που συνήθως οι Ελληνίδες απορρίπτουν. Η πλειοψηφία των μεταναστριών εργάζεται ως οικιακό βοηθητικό παραϊατρικό προσωπικό, απασχολείται στη φύλαξη παιδιών και ηλικιωμένων και αντικαθιστά την Ελληνίδα νοικοκυρά σε όλες τις οικιακές εργασίες. Επίσης, οι περισσότερες εργαζόμενες γυναίκες είναι ανασφάλιστες, έχουν χαμηλές αποδοχές αμείβονται χαμηλά, ενώ εργάζονται συχνά πέραν του κανονικού ωραρίου. η) Από το συσχετισμό εκπαίδευσης των μεταναστριών με την απασχόληση προκύπτει, επίσης, ότι ένα μικρό, αλλά εξαιρετικά ενδιαφέρον ποσοστό (6,2% των μεταναστριών με σπουδές πέραν των 13 χρόνων) θα ενδιαφερόταν να δημιουργήσει επιχείρηση στην Ελλάδα ή στη χώρα προέλευσης. θ) Το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης που παρουσιάζουν οι μετανάστριες δεν αποτελεί παράγοντα που επιδρά στην εργασιακή κατάστασή τους, καθώς οι περισσότερες ασκούν επαγγέλματα που λίγη ή ελάχιστη σχέση έχουν με τις δεξιότητές τους.

Διακρατική έρευνα στην οποία συμμετείχε και η Ελλάδα μέσω του Κέντρου Γυναικείων Μελετών (ΔΙΟΤΙΜΑ)²⁵ με τίτλο “*Integration of female Immigrants in Labour Market and Society; Policy Assessment and Policy Recommendations “FeMiPol”*” είχε ως αντικείμενο την επίδραση των δημόσιων πολιτικών και ιδιαίτερα της μεταναστευτικής

²⁵ “Integration of female Immigrants in Labour Market and Society; Policy Assessment and Policy Recommendations “FeMiPol”, χρηματοδοτούμενη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με συντονιστή το Institute of Social Research J.W. Goethe university Frankfurt am Main και 7 εταίρους από ευρωπαϊκές χώρες βλ. Μ. Λιάπη, Στρατηγικές ένταξης των μεταναστριών: Περιορισμοί επιλογές και προοπτικές στο Βαίον Ν., Στρατηγική Μ., (επιμ.), (2009), Το φύλο της μετανάστευσης, Αθήνα, Μεταίχμιο, σ. 163-194

πολιτικής στη θέση των μεταναστριών. Μέσα από βιογραφική προσέγγιση αναδεικνύεται το μεταναστευτικό σχέδιό τους που αντικατοπτρίζει τις προθέσεις της μετανάστευσης εντοπίστηκαν στρατηγικές που αναπτύσσουν για τη βελτίωση των όρων ζωής στη μετανάστευση. Μεταξύ των ευρημάτων της έρευνας μπορούν να αναφερθούν τα εξής: α) Φάνηκε ότι οι εμπειρίες και διαδικασίες αποκλεισμού και ένταξης μεταναστριών που απασχολούνται στην οικιακή εργασία συνυπάρχουν και δεν είναι αλληλοαποκλειόμενες. β) Σε πολλές περιπτώσεις οι μετανάστριες είναι αρχηγοί οικογενειών είτε γιατί στηρίζουν οικονομικά τα παιδιά τους που κατοικούν στη χώρα προέλευσης, είτε γιατί τα μεγαλώνουν στην Ελλάδα. γ) Εργάζονται πολλές ώρες και δεν διαθέτουν τον επιθυμητό χρόνο για τη δική τους οικογένεια στην περίπτωση που τα παιδιά τους είναι στην Ελλάδα.

Επίσης τέσσερις πρόσφατες έρευνες του ΚΕΚΜΟΚΟΠ (2007) για το φύλο και τη μετανάστευση που συμπεριελήφθησαν στο ερευνητικό πρόγραμμα ΠΥΘΑΓΟΡΑΣ ανέδειξαν άλλες όψεις της απασχόλησης των μεταναστριών στην Ελλάδα. Στο πλαίσιο της πρώτης έρευνας που είχε ως τίτλο «Σχέσεις φύλου στην καθημερινή ζωή»²⁶ εξετάστηκαν οι σχέσεις μεταναστριών από Αλβανία και Ουκρανία με τις εργοδότες, όπως τις προσλαμβάνουν τόσο οι εργοδότες, όσο και οι μετανάστριες. Αναλυτικότερα διερευνήθηκαν ζητήματα όπως η πρόσληψη των μεταναστριών, ο καταμερισμός εργασίας, οι αμοιβές, ο χρόνος και ο χώρος εργασίας, οι κοινωνικές σχέσεις με τις μετανάστριες και κατέληξαν σε ενδιαφέροντα ευρήματα. Μεταξύ αυτών μπορούν να αναφερθούν τα εξής: α) Οι εργοδότες θεωρούν ότι οι μετανάστριες οικιακές βοηθοί που απασχολούν έχουν ως θετικά στοιχεία την ταχύτητα στην εργασία και την εντιμότητα. Θεωρούν όμως ότι είναι καταπιεσμένες από τις κοινωνίες προέλευσής τους –οι Αλβανίδες σε μεγαλύτερο βαθμό από τις Ουκρανές. Οι τελευταίες περιγράφονται ως γυναίκες ανώτερης μόρφωσης και κουλτούρας που έχουν αναγκασθεί να κάνουν εργασίες κατώτερου επιπέδου. β) Ως προς τον καταμερισμό εργασίας οι εργοδότες δεν εμπλέκουν τις μετανάστριες σε δύο τομείς: τα ψώνια και το μαγείρεμα. Το μαγείρεμα ως πολιτιστική πρακτική που η εργοδότρια προσφέρει στη βοηθό ως ανταμοιβή και ως πολιτιστικό δώρο ενώ τα ψώνια αντιπροσωπεύουν τις καταναλωτικές συνήθειες και πρακτικές τις οποίες αγνοούν οι μετανάστριες, κατά την άποψη πάντα των εργοδοτριών. γ)

²⁶ Εκτενής περίληψη από την Έκθεση (Πακέτο Νο3): Καμπούρη Ε., «Σχέσεις Φύλου στην Καθημερινή Ζωή», Αθήνα, στο Κασιμάτη Κ., Μουσούρου Λ., 2007, *Φύλο και μετανάστευση: θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση*, τομ. Ι, Αθήνα Gutenberg/ ΚΕΚΜΟΚΟΠ

Ως προς την αμοιβή η στάση των εργοδοτριών ήταν αρκετά αόριστη, προκύπτει όμως ότι η συντριπτική πλειοψηφία είναι αδήλωτες, τους καταβάλλεται συνήθως δώρο Πάσχα και Χριστουγέννων και επικρατεί αοριστία και από τις δύο πλευρές για τη διάρκεια της συνεργασίας. δ) Οι κοινωνικές σχέσεις ορίζονται από απόσταση και όρια, όμως χωρίς εντάσεις και διαφωνίες. Όσο πιο απομακρυσμένοι από τον τόπο κατοικίας της εργοδότριας είναι οι τόποι διαμονής μεταναστών τόσο λιγότερο ρατσίστριες δηλώνουν οι εργοδότριές τους. ε) Στις διηγήσεις των μεταναστριών η απόφαση για τη μετανάστευση παρουσιάζεται ως αποκλειστικά προσωπική πρωτοβουλία. Ενώ στις Αλβανίδες η μετανάστευση συνδέεται με περισσότερη προσωπική ελευθερία από αυτή που βίωναν στη χώρα τους, στις Ουκρανές, παρατηρείται αποδυνάμωση των οικογενειακών δεσμών που άφησαν στη χώρα τους. στ) Όταν οι μετανάστριες απασχολούνται στον τομέα της φροντίδας μελών οικογένειας και παιδιών τα όρια μεταξύ των εργασιακών και των προσωπικών σχέσεων είναι δυσδιάκριτα. ζ) Οι μετανάστριες αναλαμβάνουν μόνες την υποχρέωση της ασφάλισής τους χωρίς να μπορούν πάντοτε να ανταπεξέλθουν στο σχετικό κόστος και το ίδιο συμβαίνει και με τη διαδικασία νομιμοποίησής τους. η) Ο χώρος και ο χρόνος εργασίας καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο κομμάτι της καθημερινότητάς τους και όσες εξ'αυτών έχουν και άλλη εργασία αισθάνονται μεγαλύτερη ικανοποίηση και κοινωνική κατάκτηση. θ) Ένας παράγοντας «κοινωνικής ενσωμάτωσης και κοινωνικής συναναστροφής φαίνεται ότι είναι για τις Αλβανίδες η μύηση και βάφτιση στην ορθόδοξη πίστη που αποτελεί και μέσο κοινωνικής συναναστροφής με τους Έλληνες. ι) Η θέση των Αλβανίδων που κινούνται διαρκώς ανάμεσα στη χώρα καταγωγής και χώρα υποδοχής όπου συχνά οι σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων διαφέρουν και δέχονται πιέσεις και επιρροές και από τις δύο τις καθιστά ευάλωτες, ελυσσόμενες ανάμεσα σε δύο τρόπους κουλτούρες και μηνύματα.

Μια δεύτερη έρευνα του προγράμματος «ΠΥΘΑΓΟΡΑΣ» με τίτλο «Απασχόληση και φύλο»²⁷ είχε ως στόχο την ανάδειξη των συνθηκών απασχόλησης των μεταναστριών σε οικιακού τύπου εργασίες και τη συσχέτισή τους με το προφίλ των μεταναστριών προκειμένου να μελετηθεί η ένταξή τους στην ελληνική κοινωνία. Για το σκοπό αυτό υιοθετήθηκαν δύο προσεγγίσεις, μια ποσοτική σε δείγμα 190 μεταναστριών και μια ποιοτική

²⁷ Εκτενής περίληψη από την Έκθεση (Πακέτο Νο 4) Ι. Σακέλλη (υπεύθυνου ομάδας), «*Η απασχόληση μεταναστριών από την Αλβανία και Ουκρανία σε οικιακού τύπου εργασίες*», Αθήνα 2006, δημοσίευτο στο

σε 20 μετανάστριες και 10 εργοδότες. Ενδιαφέροντα ευρήματα της ποσοτικής προσέγγισης ήταν, μεταξύ άλλων, τα εξής: α) Υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ των δύο εθνοτήτων που διερευνήθηκαν, Ουκρανών και Αλβανίδων, ως προς την ηλικία. Οι Ουκρανές είναι κατά μια δεκαετία μεγαλύτερες των Αλβανίδων και έρχονται μόνες σε αντίθεση με την οικογενειακή μετανάστευση των Αλβανίδων. β) Το εκπαιδευτικό τους επίπεδο είναι σχετικά υψηλό με υψηλότερο το επίπεδο των Ουκρανών. γ) Αντιμετωπίζουν θετικά την απασχόληση τους αλλά δεν κρίνουν επαρκείς τις αμοιβές τους. Οι Ουκρανές απασχολούνται κυρίως στη φροντίδα ατόμων ως εσωτερικοί οικιακοί βοηθοί ενώ οι Αλβανίδες ως οικιακοί βοηθοί-καθαρίστριες. δ) Η εργασία τους δεν καλύπτεται ασφαλιστικά από τους εργοδότες αν και σε ένα ποσοστό οι εσωτερικά εργαζόμενες καλύπτονται ασφαλιστικά από τους εργοδότες τους. ε) Είναι δύσκολο να εκτιμηθεί το ύψος των αμοιβών λόγω των ωρών εργασίας, της ύπαρξης ή απουσίας ασφαλιστικής κάλυψης κ.ά. και εργάζονται στην πλειοψηφία τους σε ιδιωτικά νοικοκυριά. στ) Το φύλο του εργοδότη δεν φαίνεται να επηρεάζει τη σχέση τους, αντίθετα οι άνδρες εργοδότες θεωρούνται πιο καλόβολα αφεντικά από τις γυναίκες. ζ) Οι προερχόμενες από την Αλβανία φαίνονται πιο ευχαριστημένες από την απασχόλησή τους στην Ελλάδα σε σχέση με τη χώρα τους, ενώ για τις Ουκρανές συμβαίνει το αντίθετο. η) Συγκριτικά με τον πρώτο χρόνο παραμονής τους στην Ελλάδα, θεωρούν ότι οι συνθήκες απασχόλησης είναι καλύτερες διότι γνωρίζουν τη γλώσσα, έχουν καλύτερους εργασιακούς όρους και έχουν συνηθίσει το περιβάλλον. Δεν διαβλέπουν όμως προοπτικές αλλαγής απασχόλησης λόγω της έλλειψης υποστηρικτικών δικτύων. θ) Τα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν γενικά οι μετανάστριες εντοπίζονται στη δυσκολία επικοινωνίας λόγω της ατελούς γνώσης της ελληνικής γλώσσας, στην οικονομική εκμετάλλευση και την μη ασφαλιστική κάλυψη, στις βαριές εργασίες που κάνουν και σε ένα μικρό ποσοστό στην κακή συμπεριφορά των εργοδοτών. ι) Ως προς τους οικογενειακούς ρόλους συχνά επωμίζονται το βάρος της διαβίωσης ολόκληρης της οικογένειας, χωρίς, αντίστοιχα να αλλάζει (για τις Αλβανίδες τουλάχιστον) η θέση τους, εντός του νοικοκυριού και η πρόσληψη που έχουν ως προς το ρόλο τους. κ) Στην ένταξή τους στην ελληνική κοινωνία επιδρούν θετικά εκτός από την απασχόληση η νομιμότητα παραμονής στη χώρα, οι κοινωνικές συναναστροφές με συγγενείς και ομοεθνείς, ενώ γνωρίζουν ελάχιστα τη δράση των μεταναστευτικών συλλόγων και αποτιμούν θετικά την ποιότητα ζωής στην Ελλάδα, τρόπο διαβίωσης, οικονομική

ανάπτυξη συγκριτικά με τη χώρα καταγωγής. Στην ποιοτική προσέγγιση επιχειρήθηκε η εις βάθος διερεύνηση ερωτημάτων της ποσοτικής έρευνας.

Μια τρίτη έρευνα του προγράμματος «ΠΥΘΑΓΟΡΑΣ» είχε ως τίτλο «*Φορείς παροχής υπηρεσιών: εκπαίδευση, κοινωνική ασφάλιση, υγεία-πρόσβαση των μεταναστριών από Αλβανία και Ουκρανία*»²⁸ και, μεταξύ άλλων, ως στόχο τη διερεύνηση των κοινωνικών διαδικασιών (δηλαδή οικονομικών, εργασιακών και άλλων κοινωνικών συνθηκών) που καθορίζουν ή διαμορφώνουν τη σχέση των μεταναστριών οικιακών βοηθών με την πρόσβαση και χρήση κοινωνικών αγαθών και υπηρεσιών. Μερικά από τα ευρήματα της έρευνας αυτής ήταν τα εξής: α) Η προνοιακή περιθωριοποίηση των μεταναστριών ξεκινά από τις χώρες προέλευσης με την αποσταθεροποίηση οικογενειακών δεσμών και απασχόλησης και συνεχίζεται στην Ελλάδα με την είσοδό τους στην άτυπη εργασία μέσω της διασύνδεσής τους με τα γραφεία διακίνησης εργατριών και την εσωτερική οικιακή εργασία. β) Διαμορφώνεται μια κουλτούρα ευέλικτης απασχόλησης που εξαρτάται από τις καλές σχέσεις με τους εργοδότες και εντείνει την αναζήτηση εναλλακτικών μορφών κοινωνικής προστασίας. γ) Η υγεία συνδέεται με την εξεύρεση εργασίας και ταυτόχρονα η εσωτερική οικιακή εργασία συντελεί στην παραμέληση των ζητημάτων υγείας των μεταναστριών, αλλά και της πρόσβασής τους στις μονάδες υγείας. δ) Οι λόγοι δυσκολίας που επικαλούνται ως προς την πρόσβαση συνίστανται στην ελλιπή ενημέρωση για ζητήματα υγείας και των δικαιωμάτων για χρήση των υπηρεσιών υγείας, την αδυναμία εξυπηρέτησης λόγω του ωραρίου τους ως εργαζομένων και κυρίως την έλλειψη ασφαλιστικής κάλυψης.

Μια τέταρτη έρευνα του προγράμματος «ΠΥΘΑΓΟΡΑΣ» είχε ως τίτλο «*Διαγενεακές σχέσεις και σχέσεις φύλου*»²⁹ και διεξήχθη σε οικογένειες Αλβανών μεταναστών. Στην έρευνα αυτή οι διαγενεακές σχέσεις και οι σχέσεις φύλου εξετάστηκαν σε συνάρτηση και με την απασχόληση των γυναικών μελών του κάθε νοικοκυριού. Μεταξύ

²⁸ α) Ψημμένος Ι., Σκαμνάκης Χ., 2008, *Οικιακή Εργασία των Μεταναστριών και Κοινωνική Προστασία. Η περίπτωση των Γυναικών από την Αλβανία και την Ουκρανία*, Παπαζήσης, β) Εκτενής περίληψη από την έκθεση αποτελεσμάτων του πακέτου V Ψημμένου Ι., Σκαμνάκη Χ., «Φορείς παροχής υπηρεσιών: Εκπαίδευση, Κοινωνική Ασφάλιση, Υγεία, Πρόσβαση των μεταναστριών από Αλβανία και Ουκρανία». Εξειδικευμένη επιτόπια έρευνα «ΠΥΘΑΓΟΡΑΣ» στο Κασιμάτη Κ., Μουσούρου Α., 2007, *Φύλο και μετανάστευση: θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση*, τομ .Ι, Αθήνα. Gutenberg/ ΚΕΚΜΟΚΟΠ

²⁹ Θανοπούλου Μ., 2007, *Φύλο και μετανάστευση: Διαγενεακές σχέσεις και σχέσεις φύλου σε οικογένειες Αλβανών μεταναστών*, ΙΙΙ, Αθήνα. Gutenberg/ ΚΕΚΜΟΚΟΠ.

άλλων από την έρευνα προέκυψε ότι η ελληνική αγορά εργασίας και οι όροι απασχόλησης ξένου εργατικού δυναμικού κατά φύλο και ηλικία αντανakλώνται και στην οργάνωση της καθημερινής ζωής των νοικοκυριών. Έτσι, η γενιά ηλικίας 40 ετών και άνω αναγκάζεται στην Ελλάδα να αλλάξει τους παραδοσιακούς της ρόλους στο σπίτι, όταν η αγορά εργασίας δεν επιτρέπει στα φύλα να τις διατηρήσουν. Επίσης η γενιά των παιδιών τους κινείται στην Ελλάδα μεταξύ του παραδοσιακού προτύπου και του σύγχρονου ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσής της, αλλά και τις αντικειμενικές συνθήκες που προσδιορίζονται από τους όρους απασχόλησης στην αγορά εργασίας και τις σχέσεις συγκατοίκησης με την προηγούμενη γενιά, τη γενιά των γονέων.

3. Το υιοθετούμενο πλαίσιο διερεύνησης

Αν και η μεταναστευτική πολιτική έχει αρχίσει να αποτελεί αντικείμενο διερεύνησης, όπως ήδη αναφέρθηκε, εντούτοις, μέχρι στιγμής, δεν φαίνεται να έχουν απασχολήσει την υπάρχουσα έρευνα η εφαρμογή των πολιτικών για τη μετανάστευση και η αξιολόγηση των σχετικών προγραμμάτων υπό το πρίσμα των καλών πρακτικών και σε συνάρτηση με το φύλο, ούτε καν σε περιορισμένη κλίμακα, όπως έχει γίνει σε άλλες περιπτώσεις (π.χ. στην περίπτωση της απασχόλησης των γυναικών γενικά).³⁰ Έτσι, η εκπόνηση έρευνας για καλές πρακτικές που εφαρμόζονται στην Ελλάδα και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες και αφορούν μετανάστριες στον τομέα της απασχόλησης αποτελεί ένα εγχείρημα πρωτότυπο για πολλούς λόγους. Καταρχήν επιχειρεί να καταγράψει τη σχετική εμπειρία άλλων ευρωπαϊκών χωρών και να εντοπίσει τη σχετική υπάρχουσα δραστηριότητα και εμπειρία στην Ελλάδα. Επομένως, διαμορφώνει ένα πλαίσιο διερεύνησης των καλών πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών, το οποίο μπορεί να χρησιμεύσει και σε επόμενες έρευνες. Στη συνέχεια, μεταβαίνει σε ένα άλλο επίπεδο, αυτό της κριτικής και συγκριτικής αποτίμησης της προϋπάρχουσας εμπειρίας σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, όπως αυτή καταγράφηκε στο πλαίσιο της έρευνας. Προσφέρει έτσι, νέο έδαφος για συζήτηση

³⁰ Ενδεικτικά βλ. μελέτες α) Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιά, 2007, *Καλές Πρακτικές Ενίσχυσης της Γυναίκας Απασχόλησης & Επιχειρηματικότητας Σχέδιο: "Women in Business support growth and competitiveness"*, Programme Interreg III και Ομάδα Περιβάλλοντος ΙΑΑΚ/ΕΚΚΕ, πρόγραμμα Equal: Έργο Αειφόρος Απασχολησιμότητα Ενέργεια III, 2010, *Οδηγός Καλών Πρακτικών: Θεσμοθετημένες Μορφές Ευέλικτης Εργασίας - Καλές Πρακτικές Πράσινης Δραστηριότητας - Χρηματοδοτικά Μέσα - Δια Βίου Μάθηση και Μηχανές Αναζήτησης*.

σε όσους εμπλέκονται στα ζητήματα εφαρμογής πολιτικών για τις μετανάστριες. Επιπλέον, εξετάζοντας τις δυνατότητες μεταφοράς ευρωπαϊκών καλών πρακτικών στην ελληνική πραγματικότητα, υπεισέρχεται στην εφαρμογή πολιτικών και κατ' αυτόν τον τρόπο αναδεικνύει το χρηστικό χαρακτήρα των ερευνητικών αποτελεσμάτων. Πέραν αυτών, όμως, η εκπόνηση έρευνας για καλές πρακτικές που αφορούν μετανάστριες στον τομέα της απασχόλησης αποτελεί ένα εγχείρημα σύνθετο λόγω του ότι η σχετική έρευνα δεν είναι δυνατόν να περιορισθεί στις καλές πρακτικές αυτές καθαυτές. Από το γεγονός ότι οι καλές πρακτικές απορρέουν από προγράμματα που υλοποιούνται στο πλαίσιο διαφόρων πολιτικών η έρευνα αυτή καλείται να εξετάσει και να συμπεριλάβει στο αντικείμενο διερεύνησης το πλέγμα των πολιτικών με τις οποίες συναρτώνται οι διερευνώμενες πρακτικές. Στην περίπτωση των πολιτικών για τις μετανάστριες, πρόκειται για ένα πλέγμα που απαρτίζεται από την πολιτική ένταξης των μεταναστριών, αλλά και τις πολιτικές για την απασχόληση, για την ισότητα των φύλων και για την κοινωνική συνοχή.

Η έρευνα για το φαινόμενο της μετανάστευσης προϋποθέτει την κατανόηση και οριοθέτηση του όρου «μετανάστευση», που ορίζεται με διαφορετικό τρόπο, κατά περίπτωση, από την επιστημονική κοινότητα και τους διεθνείς οργανισμούς. Οι επιστημονικοί ορισμοί για τη μετανάστευση διαφέρουν ανάλογα με τον ερευνητικό προσανατολισμό των επιστημονικών κλάδων. Συνήθως, συνδέεται η μετανάστευση με τη μεταφορά του παραγωγικού συντελεστή «εργασία» από μία περιοχή σε μία άλλη. Το Τμήμα Κοινωνικών Υποθέσεων των Ηνωμένων Εθνών (1949), όρισε ως μετανάστευση το φαινόμενο που περιλαμβάνει τα άτομα που διακινούνται για να αναζητήσουν μόνιμη, προσωρινή ή εποχική εργασία, και τα μέλη που εξαρτώνται από τα άτομα αυτά.³¹ Στην Ελλάδα, η ΕΣΥΕ εναρμονιζόμενη με τα Ηνωμένα Έθνη αποδέχθηκε τον ορισμό αυτό και διακρίνει τους μετανάστες σε τέσσερις κατηγορίες: τους επί μακρόν διαμένοντες, τους μετανάστες με βραχεία παραμονή, τους μετανάστες με συγκεκριμένη διάρκεια παραμονής και τους νομάδες.³² Για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης, ως μετανάστευση νοείται η μόνιμη ή προσωρινή μεταβολή του τόπου εγκατάστασης ενός ατόμου, μιας ομάδας ή ενός κοινωνικού

³¹ Έμκε-Πουλοπούλου Η., 1986, *Προβλήματα μετανάστευσης-παλιννόστησης*, Αθήνα, ΙΜΕΟ/ΕΔΗΜ σ.20, Τζωρτζοπούλου Μ., 2002, *Μετανάστες προς την Ελλάδα. Η περίπτωση της περιοχής Πρωτεύουσας (Διδακτορική Διατριβή)*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών - Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, σ.14.

³² ΕΣΥΕ, Glossary of Statistical Terms, Μάιος 2010 www.statistics.gr, αποθηκεύτηκε 30/3/2010.

συνόλου. Επίσης, μετανάστης θεωρείται ο αλλοδαπός που έχει εγκατασταθεί στη χώρα ανεξάρτητα από το καθεστώς νόμιμης ή παράνομης διαμονής.

Δεύτερη συνισταμένη της έρευνας είναι η απασχόληση μιας ειδικής κατηγορίας γυναικών, των μεταναστριών. Από τη βιβλιογραφία, όπως ήδη αναφέρθηκε, φαίνεται ότι στη μεγάλη πλειοψηφία τους συγκεντρώνονται στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας³³ και ειδικότερα, σε επαγγέλματα που συνδέονται με την οικιακή εργασία και τη φροντίδα μελών οικογενειών και δευτερευόντως στον τουρισμό, γεωργία κ.ά. Επίσης, οι μετανάστριες απασχολούνται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, με χαμηλό βαθμό εξειδίκευσης για την προσφερόμενη εργασία, χαμηλές ως επί το πλείστον αποδοχές και με ασταθείς προοπτικές απασχόλησης (χωρίς προσδιορισμό διάρκειας στη θέση εργασίας) χωρίς δυνατότητα προαγωγής.³⁴ Παρέχουν τυπική – αναγνωρισμένη από την εργατική νομοθεσία της χώρας – εργασία και άτυπη - μη αναγνωρισμένη - εργασία. Η παρούσα έρευνα για τις καλές πρακτικές ενδιαφέρεται τόσο για την τυπική όσο και για την άτυπη εργασία των μεταναστριών, στο βαθμό που τα προγράμματα καλών πρακτικών δεν θέτουν σχετικούς περιορισμούς.

Τέλος, τρίτη και βασική συνισταμένη της έρευνας είναι οι καλές πρακτικές σε σχέση με την απασχόληση. Ο όρος μπορεί να νοηματοδοτηθεί με διαφορετικούς τρόπους ανάλογα με τα κριτήρια που προσδιορίζουν την αναγνώριση των πρακτικών ως καλών, αλλά και με το υποκείμενο ή την Αρχή που θέτει αυτά τα κριτήρια και προβαίνει σε αυτήν την αναγνώριση, όπως θα φανεί στο πρώτο κεφάλαιο της μελέτης. Έτσι, είναι δυνατόν η αναθέτουσα Αρχή, ήδη από την προκήρυξη ενός προγράμματος, να συμπεριλαμβάνει στις προδιαγραφές του τις καλές πρακτικές ως ζητούμενο. Η είναι δυνατόν οι καλές πρακτικές ενός προγράμματος να αναδεικνύονται μετά από αξιολόγησή του εκ των υστέρων (εσωτερική ή εξωτερική). Ακόμα, είναι δυνατόν τις καλές πρακτικές να ορίζουν και να αναγνωρίζουν οι ίδιοι οι συντελεστές-υπεύθυνοι ενός προγράμματος ή η Ευρωπαϊκή Ένωση. Σε κάθε περίπτωση κύριο συστατικό των καλών πρακτικών είναι η καινοτομία. Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας είναι αναγκαίο

³³ Βάσει του μοντέλου δυαδικής αγοράς εργασίας, στον πρωτεύοντα τομέα βρίσκονται τα επαγγέλματα με προκαθορισμένη εξειδίκευση, και εκπαίδευση, καλύτερες αποδοχές, καλύτερους εργασιακούς όρους και σταθερότητα (Ευστράτογλου Α., 1998, Held D., et al., 1999).

³⁴ Μαράτου-Αλιπράντη Λ., κ.ά, 2007, *Η γυναικεία μετανάστευση στην Ελλάδα: τα ευρήματα της πανελλήνιας έρευνας του Κ.Ε.Θ.Ι.*, ΚΕΘΙ.

να γίνουν δύο διευκρινίσεις σε σχέση με τον ορισμό των καλών πρακτικών. Καταρχήν δεν υιοθετείται κάποιος ορισμός των καλών πρακτικών, διότι ο ορισμός τους εντάσσεται στο αντικείμενο της έρευνας. Παραμένει, λοιπόν, διερευνητέο ποιος ορισμός ισχύει στην περίπτωση κάθε προγράμματος. Μάλιστα οι εκάστοτε ορισμοί που χρησιμοποιούνται κατά τις διαδικασίες αξιολόγησης των προγραμμάτων θεωρούνται δεδομένοι και «υιοθετούνται», χωρίς κριτική αποτίμηση. Επίσης είναι σημαντικό να διευκρινισθεί ότι βάση της αναζήτησης καλών πρακτικών παραμένει η δημόσια γνώση και συγκεκριμένα η ύπαρξη αξιολογήσεων που έχουν δημοσιοποιηθεί από τους φορείς. Στην παρούσα μελέτη ενσωματώθηκαν μόνον οι καλές πρακτικές που έχουν αναγνωρισθεί βάσει αξιολογήσεων οι οποίες και είναι δημόσια προσβάσιμες.

4. Η δομή της μελέτης

Το κείμενο που ακολουθεί καταγράφει όλα τα στάδια της έρευνας που εκπονήθηκε και τα αποτελέσματα των εργασιών της ερευνητικής ομάδας. Ήδη έχει γίνει αναφορά στις βασικές συνισταμένες που απαρτίζουν το αντικείμενο έρευνας: τη μετανάστευση, την απασχόληση των μεταναστριών ως παράγοντα κοινωνικής ένταξης και τις καλές πρακτικές που απορρέουν από τις σχετικές πολιτικές. Μάλιστα στο 1^ο κεφάλαιο γίνεται εκτενής αναφορά στους ορισμούς και τις διαδικασίες αναγνώρισης των καλών πρακτικών. Για τη συγγραφή του έχουν συνεργασθεί η Χαρά Στρατουδάκη και η Αλίκη Μουρίκη. Στο 2^ο κεφάλαιο περιγράφονται οι στόχοι, το αντικείμενο και η μέθοδος της έρευνας. Το έχει συγγράψει η Μαρία Θανοπούλου. Στο 3^ο κεφάλαιο αναδεικνύεται το τοπίο των ευρωπαϊκών πολιτικών σε σχέση με την απασχόληση των μεταναστριών και εξετάζονται οι πολιτικές που αφορούν τη μετανάστευση, την απασχόληση και την ισότητα μεταξύ των ευρωπαίων πολιτών. Το κεφάλαιο αυτό αναφέρεται επίσης στην εμπειρία καλών πρακτικών δέκα ευρωπαϊκών χωρών, καθώς και στην ευρωπαϊκή εμπειρία επιχειρήσεων που διαχειρίζονται τη διαφορετικότητα ως καλή πρακτική. Για τη συγγραφή αυτού του κεφαλαίου έχουν συνεργασθεί η Δήμητρα Κονδύλη και η Αλίκη Μουρίκη. Στο 4^ο κεφάλαιο επιχειρείται να αποτυπωθεί η ελληνική εμπειρία σε σχέση με τις πολιτικές για τη μετανάστευση και με τα προγράμματα και τις δράσεις που έχουν υλοποιηθεί στη χώρα τα τελευταία 10 χρόνια. Επιπλέον, εκτίθεται η ελληνική εμπειρία σε σχέση με ελληνικές επιχειρήσεις που λειτουργούν με βάση την αρχή της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως καλή πρακτική.

Παράλληλα, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της καταγραφής των φορέων υλοποίησης προγραμμάτων για μετανάστριες και των ίδιων των προγραμμάτων με έμφαση στα προγράμματα καλών πρακτικών που έχει εκπονήσει μέρος των καταγεγραμμένων φορέων. Στο κεφάλαιο αυτό συμπεριλαμβάνονται και τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας που ανέδειξε όψεις της ποιοτικής διάστασης της ελληνικής εμπειρίας τόσο σε επίπεδο προγραμμάτων όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Για τη συγγραφή αυτού του κεφαλαίου έχουν συνεργασθεί η Χαρά Στρατουδάκη, η Μαρία Τζωρτζοπούλου και η Δήμητρα Κονδύλη. Στο 5^ο κεφάλαιο επιχειρείται μια κριτική αποτίμηση της ελληνικής εμπειρίας για τις καλές πρακτικές και η σύγκρισή της με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή προκειμένου να εντοπισθούν συγκλίσεις και αποκλίσεις μεταξύ των δύο εμπειριών. Στο 6^ο κεφάλαιο εξετάζονται οι δυνατότητες και προϋποθέσεις μεταφοράς ευρωπαϊκών καλών πρακτικών στην ελληνική πραγματικότητα, καθώς και οι ανασταλτικοί παράγοντες που υπεισέρχονται κατά τη διαδικασία υιοθέτησης καλών πρακτικών. Για τη συγγραφή των κεφαλαίων 5 και 6, καθώς και για τα συμπεράσματα, στα οποία γίνεται σύνθεση των ευρημάτων της έρευνας και συνοψίζονται τα βασικά σημεία της, συνεργάστηκαν όλα τα μέλη της ερευνητικής ομάδας. Τέλος, η μελέτη καταλήγει σε προτάσεις που αποτελούν προϊόν προβληματισμού της ερευνητικής ομάδας. Το κύριο σώμα της μελέτης συνοδεύεται από τέσσερα παραρτήματα. Παράρτημα I: Ευρωπαϊκή εμπειρία: Ταξινόμηση καλών πρακτικών, Παράρτημα II: Προγράμματα ελληνικών φορέων και καλές πρακτικές, Παράρτημα III: Μητρώο φορέων και Παράρτημα IV: Κριτήρια αξιολόγησης και φόρμες ανίχνευσης καλών πρακτικών.

1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΠΕΡΙ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

Ο όρος «καλές πρακτικές», όπως και οι συναφείς όροι «βέλτιστες πρακτικές» ή «επιτυχημένες πρακτικές», προέρχεται από τον αγγλικό όρο “best practices”, ο οποίος πρωτο-εμφανίστηκε τη δεκαετία του ’90 και σταδιακά καθιερώθηκε διεθνώς. Καλή πρακτική είναι μια δοκιμασμένη τεχνική, μέθοδος, διαδικασία ή δράση, η οποία έχει αποδειχθεί στην πράξη ότι είναι πιο αποτελεσματική από άλλες, όταν εφαρμόζεται σε συγκεκριμένους τομείς και συνθήκες. Ωστόσο, ανάλογα με το πεδίο εφαρμογής, επιδέχεται και άλλες ερμηνείες. Για το λόγο αυτό δεν υπάρχει ένας ενιαίος και ευρέως αποδεκτός ορισμός, πολύ περισσότερο μάλιστα όταν οι διάφοροι ορισμοί προέρχονται από το απαύγασμα μιας εμπειρικά αποκτημένης γνώσης. Ο όρος πρωτοχρησιμοποιήθηκε από τους ΑγγλοΑμερικάνους στον χώρο της διοίκησης επιχειρήσεων και σταδιακά, η χρήση του επεκτάθηκε στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας, της δημόσιας διοίκησης, της παραγωγής, κ.ά. Διεθνείς οργανισμοί, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και εθνικές αρχές έχουν χρησιμοποιήσει τον όρο, του έχουν προσδώσει ποικίλες έννοιες-πολλές φορές ταυτόσημες- και έχουν υιοθετήσει ανάλογα κριτήρια.

1. Διεθνείς ορισμοί και κριτήρια

Σε διεθνές επίπεδο πολλοί είναι οι οργανισμοί που έχουν συμπεριλάβει στη δραστηριότητά τους αναγνώριση καλών πρακτικών. Μεταξύ αυτών συγκαταλέγεται η Unesco η οποία είναι γνωστή για την ευρεία πολιτιστική και κοινωνική της δράση. Από το μεγάλο φάσμα δραστηριοτήτων της επιλέξαμε να επικεντρωθούμε στη δραστηριότητα που σχετίζεται με τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό επειδή ενδιαφέρουν άμεσα την παρούσα μελέτη και δανειστήκαμε τον ορισμό των καλών πρακτικών που χρησιμοποιεί σε κείμενά της. Σύμφωνα με αυτόν οι καλές πρακτικές είναι *«πρότυπα προγράμματα ή πολιτικές που στοχεύουν στη βελτίωση της ποιότητας της ζωής ατόμων ή ομάδων που υφίστανται τη φτώχεια ή τον κοινωνικό αποκλεισμό. Συνήθως αποτελούν προϊόν συνεργασίας των εθνικών ή των τοπικών αρχών, των μη κυβερνητικών οργανισμών (ΜΚΟ) και των τοπικών κοινοτήτων,*

του ιδιωτικού τομέα και της ακαδημαϊκής κοινότητας. Περιλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων από κάθε γωνιά του κόσμου». ³⁵ Κοινά χαρακτηριστικά σε όλες τις καλές πρακτικές που σχετίζονται με τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό είναι τα εξής:

- α) *Η καινοτομία.* Οι καλές πρακτικές αναπτύσσουν νέες και δημιουργικές λύσεις σε κοινά προβλήματα που σχετίζονται με τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό.
- β) *Η ποιοτική διαφορά.* Οι καλές πρακτικές επιδεικνύουν θετικά και απτά αποτελέσματα στις συνθήκες διαβίωσης, στην ποιότητα ζωής ή στο περιβάλλον των ατόμων, των ομάδων ή των κοινοτήτων στις οποίες αναφέρονται.
- γ) *Η διάρκεια των αποτελεσμάτων.* Οι καλές πρακτικές συμβάλλουν στη διαρκή εξάλειψη της φτώχειας ή του κοινωνικού αποκλεισμού, ιδίως μέσα από την εμπλοκή των συμμετεχόντων σε αυτές.
- δ) *Η δυνατότητα επανάληψης.* Οι καλές πρακτικές λειτουργούν ως πρότυπα για το σχεδιασμό πολιτικών και πρωτοβουλιών σε άλλες περιοχές.

Αντίστοιχα, ο διεθνής οργανισμός United Nations Populations Fund (UNFPA) αναφέρεται σε «αποτελεσματικές πρακτικές» (effective practices) τις οποίες ορίζει ως «πρακτικές που αποδείχθηκαν αποτελεσματικές σε συγκεκριμένες συνθήκες. Η γνώση για τις αποτελεσματικές πρακτικές χρησιμοποιείται για να δείξει τι δουλεύει και τι όχι, να συγκεντρώσει και να εφαρμόσει γνώσεις σχετικά με το πώς και το γιατί επιτυγχάνει κάτι σε διάφορες συνθήκες και περιστάσεις». ³⁶

Ακόμη, το Interagency Committee on Women and Gender Equality (IACWGE), μία ειδική επιτροπή για την ανάδειξη καλών πρακτικών σε ζητήματα φύλου, που δημιουργήθηκε στα τέλη της δεκαετίας του 1990 υπό την United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), αναγνωρίζει μια πρακτική ως «καλή» εφόσον ικανοποιεί τα κριτήρια και ανταποκρίνεται σε δύο τουλάχιστον από τις εξής προϋποθέσεις:

- α) Εφόσον οδηγεί σε μια πραγματική μεταβολή που συμβάλλει στην ισότητα των φύλων ή ανοίγει νέο πεδίο σε μη-παραδοσιακούς τομείς για τις γυναίκες. Περιλαμβάνεται και η σύνδεση της «καλής πρακτικής» με κάποια ορατή ή μετρήσιμη μεταβολή στις σχέσεις των

³⁵ UNESCO, Social and Human Sciences, MOST Clearing House Best Practices, διαθέσιμο online στη διεύθυνση <http://www.unesco.org/most/bphome.htm>.

³⁶ UNFPA, Division of Oversight Services (2004), *Glossary of Planning, Monitoring & Evaluation Terms*, Programme Manager's Planning Monitoring & Evaluation Toolkit: Tool Number 1, σ. 4. http://www.unfpa.org/monitoring/toolkit/tool1_glossary.doc.

φύλων, στην ισορροπία των φύλων, ή στις δυνατότητες και τις ευκαιρίες που προσφέρονται στις γυναίκες.

β) Εφόσον επηρεάζει το περιβάλλον άσκησης της πολιτικής, δημιουργεί ένα περισσότερο θετικό περιβάλλον για την ισότητα των φύλων. Περιλαμβάνει την επίδραση στη νομοθεσία, στο ρυθμιστικό περιβάλλον, ή διάθεση πόρων. Θα έπρεπε επίσης να περιλαμβάνει την αποτίμηση του βαθμού θεσμικής ενσωμάτωσης της αναγνωρισμένης καλής πρακτικής.

γ) Εφόσον επιδεικνύει καινοτόμο και επαναλήψιμη προσέγγιση. Στο πλαίσιο των καλών πρακτικών, το κριτήριο αυτό υποδηλώνει την ικανότητα υπόδειξης όσων στοιχείων είναι νέα ή αποτελούν ιδιαιτερότητα της πρωτοβουλίας – είτε σε επίπεδο αποτελέσματος, είτε σε επίπεδο διαδικασίας – και τις δυνατότητες που προσφέρονται για την επανάληψη της πρωτοβουλίας σε άλλες χώρες και υπό διαφορετικές συνθήκες.

δ) Εφόσον επιδεικνύει βιωσιμότητα. Σε αυτό το πλαίσιο, η αφοσίωση των χορηγών ή των συμμετεχόντων σε μία πρωτοβουλία – είτε πρόκειται για την Κυβέρνηση, την ακαδημαϊκή κοινότητα, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, τις ΜΚΟ κλπ. – θα πρέπει να αποτελεί στοιχείο της καλής πρακτικής.

Πέρα από τα κριτήρια αυτά, ιδιαίτερο ενδιαφέρον εκδηλώνει ο συγκεκριμένος οργανισμός για πρακτικές που προκύπτουν από συμμετοχικές διαδικασίες στις οποίες εμπλέκονται διαφορετικοί φορείς, έχουν μεγάλη κλίμακα ή εμβέλεια, περιλαμβάνουν συνεργασία μεταξύ διαφορετικών φορέων, αντιμετωπίζουν τις διακρίσεις και τις ανισότητες σε όλα τα στάδια ανάπτυξής τους, έχουν σαφή υποστήριξη της κυβέρνησης ώστε να συνεχιστούν με πόρους και χρηματοδότηση, κ.ά.

Επίσης το χρηματοδοτούμενο από την USAID (United States Agency for International Development) - φορέα του οποίου η δραστηριότητα επικεντρώνεται στις αναπτυσσόμενες χώρες - πρόγραμμα *Advance Africa* δημιούργησε μία βάση καλών πρακτικών με τον εξής στόχο:

«Η Σύνοψη Καλών Πρακτικών δημιουργήθηκε για να προσφέρει εύκολη πρόσβαση σε μια βάση δεδομένων αποδεδειγμένων πρακτικών τις οποίες μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι υπεύθυνοι προγραμμάτων οι οποίοι διαπιστώνουν κενά, ανάγκες αλλά και ευκαιρίες στα προγράμματά τους. Οι χρήστες μπορούν να αναζητήσουν (...) και να πληροφορηθούν τα επιτεύγματα συγκεκριμένων πρακτικών. Επίσης, μπορούν να εντοπίσουν πρότυπα προγράμματα

τα οποία στη συνέχεια δύνανται να προσαρμόσουν στις δικές τους ανάγκες. Ξαναδιαβάζοντας τα μαθήματα που διδαχθήκαμε (*learned lessons*)³⁷ από άλλες πρακτικές, οι υπεύθυνοι των προγραμμάτων μπορούν να προχωρήσουν στην εφαρμογή των δικών τους πρακτικών με μεγαλύτερη βεβαιότητα».³⁸

2. Ευρωπαϊκοί ορισμοί και κριτήρια

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο με το ζήτημα της αναγνώρισης καλών πρακτικών απασχολείται η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ήδη από το 2002. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα κριτήρια τα οποία θα έπρεπε ιδανικά να πληροί μια πρακτική για να αναγνωρισθεί ως καλή είναι τα εξής:

- α) *Καινοτομία* – προσφέρει νέες, δημιουργικές λύσεις σε κοινά προβλήματα κοινωνικού αποκλεισμού, διακρίσεων και ανισότητας στην αγορά εργασίας. Εδώ θα πρέπει, ωστόσο, να επισημάνουμε ότι το στοιχείο της καινοτομίας δεν καθιστά αυτόματα μια πρακτική «καλή». Η καινοτομία θα πρέπει, επίσης, να συνδέεται με τις πολιτικές, υφιστάμενες ή σχεδιαζόμενες και επομένως θα πρέπει κάθε φορά να επιτυγχάνεται μια ισορροπία η οποία θα επιτρέπει το διάλογο ανάμεσα στον πολιτικό ρεαλισμό και την καινοτόμο πρόταση.
- β) *Αποτελεσματικότητα* – «κάνει τη διαφορά» και έχει θετική και απτή επίδραση στη ζωή των κοινωνικά μειονεκτούντων ατόμων, ομάδων ή κοινοτήτων.
- γ) *Αποδοτικότητα* – προσφέρει «value for money».
- δ) *Βιωσιμότητα* – παράγει διαρκή οφέλη για τους συμμετέχοντες και γενικά για την κοινότητα.
- ε) *Αναπαραγωγικότητα* – έχει τη δυνατότητα να αναπαράγεται σε παρόμοιες συνθήκες, να λειτουργεί ως πρότυπο για νέες πρωτοβουλίες και πολιτικές αλλού.

³⁷ Μία ακόμη συναφής έννοια προς τις «καλές πρακτικές». Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, τα “Lessons learned” είναι «Γενικεύσεις οι οποίες στηρίζονται στην αξιολόγηση της εμπειρίας από έργα, προγράμματα ή πολιτικές, και συνιστούν αφαίρεση από τις συγκεκριμένες συνθήκες ώστε να μπορούν να αξιοποιηθούν σε ευρύτερες περιστάσεις. Συνγνά, τα μαθήματα αυτά διαφωτίζουν τα δυνατά σημεία ή τις αδυναμίες κατά την προετοιμασία, το σχεδιασμό, και την εφαρμογή, τα οποία επηρεάζουν τη λειτουργία, το αποτέλεσμα και την επίδρασή τους» (OECD, *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management*, ανατύπωση 2010, διαθέσιμο online στη διεύθυνση: http://www.unfpa.org/monitoring/toolkit/tool1_glossary.doc.

³⁸ Advance Africa, *Best Practices Compendium*, διαθέσιμο online στη διεύθυνση: <http://www.advanceafrica.org/compendium/>.

στ) *Δυνατότητα μεταφοράς* – έχει τη δυνατότητα να μεταφέρεται σε διαφορετικές συνθήκες και/ή να χρησιμοποιείται για την αντιμετώπιση διαφορετικών προβλημάτων.

ζ) *Συνάφεια με την πολιτική* – αντιμετωπίζει πραγματικά ζητήματα και ανταποκρίνεται στις ανάγκες των σχεδιαστών της πολιτικής.³⁹

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), ένα από τα διαρθρωτικά ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει ασχοληθεί, επίσης, με το ζήτημα των καλών πρακτικών. Σε διαφορετικές εκδόσεις του αναφέρεται ότι «ο όρος καλή πρακτική συχνά χρησιμοποιείται για να δηλώσει την αποτελεσματική πρακτική, την πρακτική που υπόσχεται αποτελέσματα ή την καλή πρακτική. Στην πραγματικότητα όλοι αυτοί οι όροι σημαίνουν ελαφρώς διαφορετικά πράγματα για διαφορετικούς ανθρώπους. Αν δεν καθιερωθούν κριτήρια και αυστηρές μέθοδοι αξιολόγησης, οι απόψεις σχετικά με το αν κάποια πρακτική είναι καλή είναι κατ' ουσίαν υποκειμενικές. Για τις ανάγκες του παρόντος οδηγού ορίσαμε τις «καλές πρακτικές» ως προσεγγίσεις που δουλεύουν καλά και μπορούν να επαναληφθούν αλλού».⁴⁰

Το ζήτημα των καλών πρακτικών έχει τεθεί και στο πλαίσιο ευρωπαϊκών προγραμμάτων και πρωτοβουλιών. Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL, η οποία, εξ αρχής, έθετε ως στόχο την ανάδειξη καλών πρακτικών που θα μπορούσαν στη συνέχεια να ενσωματωθούν στις εθνικές πρακτικές και νομοθεσίες, αναγνωρίζοντας ότι «οι καλές πρακτικές δεν είναι απομονωμένες οντότητες που μπορούμε απλά να αντιγράψουμε και να αναπαράγουμε. Αντίθετα, οι καλές πρακτικές αναπτύσσονται μέσα σε ένα δίκτυο αλληλοϋποστηριζόμενων δραστηριοτήτων».⁴¹ Ο απλούστερος ορισμός των καλών πρακτικών που αναφέρεται στο πλαίσιο αυτό είναι ότι πρόκειται για «προσεγγίσεις που

³⁹ European Commission, Employment & European Social Fund, 2005, *EQUAL Making Change Possible: A practical guide to mainstreaming*, σ. 22.

⁴⁰ European Union – European Social Fund, χ.χ., Equality and Diversity Good Practice Guide – Ethnic Minority Communities, Ecotec διαθέσιμο στη διεύθυνση: http://www.equal.ecotec.co.uk/resources/equalopps/502762_ESF_GPG_Ethnic_v2.pdf, σελ. 5, αποθηκεύθηκε 14/4/2010, European Union – European Social Fund, χ.χ., Equality and Diversity Good Practice Guide – Gender, Ecotec διαθέσιμο στη διεύθυνση: http://www.equal.ecotec.co.uk/resources/equalopps/502751_ESF_Gender_v4.pdf, σελ. 5, αποθηκεύθηκε 15/4/2010 Όπως αναφέραμε και παραπάνω, πρόσφατα επιχειρήθηκε στη χώρα μας η αξιολόγηση καλών πρακτικών στα πεδία πολιτικής του ΕΚΤ, για λογαριασμό της Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΣΕΚΤ) (βλ. παραπάνω, ενότητα 2.1.2).

⁴¹ European Commission, Employment & European Social Fund, 2005, *EQUAL Making Change Possible: A practical guide to mainstreaming*, σ. 21.

http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/mainstreamguide_en.pdf, αποθηκεύθηκε 30/6/2010

δουλεύουν καλά και μπορούν να επαναληφθούν αλλού».⁴² Παράλληλα τονίζεται ότι οι καλές πρακτικές, μεταξύ άλλων θα πρέπει α) να συνδέονται με τις υφιστάμενες και τις νέες προτεραιότητες της πολιτικής, β) να προσφέρουν συγκεκριμένες απαντήσεις στα προβλήματα που απασχολούν τις υφιστάμενες και τις νέες πολιτικές, γ) να αναγνωρίζονται ως «καλές», βάσει αποδείξεων και αξιόπιστων αποτελεσμάτων και δ) να αποτιμώνται ως «καλές» εφόσον οι δυνητικοί χρήστες κρίνουν ότι μπορούν να τις υιοθετήσουν, οπότε αποτιμάται η δυνατότητα μεταφοράς από εκείνους που επιθυμούν να τις υιοθετήσουν.⁴³

Δεδομένου ότι στόχος της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL ήταν εξ αρχής η καινοτομία και ο εντοπισμός καλών πρακτικών, δημιουργήθηκε ένας ανάλογος μηχανισμός αναζήτησης, εντοπισμού, αξιολόγησης, διάχυσης και προώθησης της εφαρμογής τους, καθώς επίσης και ενσωμάτωσής τους σε πολιτικές. Ο μηχανισμός αυτός στηρίχθηκε στη συγκρότηση και λειτουργία των Εθνικών και Ευρωπαϊκών Θεματικών Δικτύων. Συγκεκριμένα, δημιουργήθηκαν ομάδες εργασίας φορέων που υλοποιούσαν έργα EQUAL και ομάδες εμπειρογνομόνων γύρω από ένα θεματικό αντικείμενο με στόχο «τη συσπείρωση όλων των εμπλεκόμενων δυνάμεων για τον εντοπισμό των καλύτερων πρακτικών, την επίτευξη της διάχυσης και ευρύτερης εφαρμογής των πρακτικών που θα αποδεικνύονταν επιτυχημένες και τη δημιουργία ενός πιο πειστικού επιχειρήματος για την υιοθέτηση των νέων προσεγγίσεων από φορείς και οργανισμούς».⁴⁴ Στη συνέχεια, στο πλαίσιο των Εθνικών Θεματικών Δικτύων, υποβλήθηκαν από τις Αναπτυξιακές Συμπράξεις προτάσεις για την αναγνώριση καλών πρακτικών μέσω μιας Φόρμας Αναγνώρισης Καλών Πρακτικών.⁴⁵ Οι

⁴² Ο ορισμός αυτός υιοθετείται στις εκδόσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, όπως π.χ. European Union – European Social Fund, χ.χ., *Equality and Diversity Good Practice Guide – Ethnic Minority Communities*, Ecotec διαθέσιμο online στη διεύθυνση:

http://www.equal.ecotec.co.uk/resources/equalopps/502762_ESF_GPG_Ethnic_v2.pdf, σελ. 5, και European Union – European Social Fund, χ.χ., *Equality and Diversity Good Practice Guide – Gender*, Ecotec διαθέσιμο online στη διεύθυνση: http://www.equal.ecotec.co.uk/resources/equalopps/502751_ESF_Gender_v4.pdf, σ. 5.

⁴³ European Commission, Employment & European Social Fund, 2005, *EQUAL Making Change Possible: A practical guide to mainstreaming*, σ. 21-22.

⁴⁴ Ναγόπουλος Ν., Μπούζας Ν., 2005, *Κείμενο πρότασης ενσωμάτωσης καλών πρακτικών στα εθνικά σχέδια δράσης για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ενσωμάτωση*, http://www.equal-greece.gr/_e_details.asp?ethd=10&aa=5.

⁴⁵ Βλ. Παράρτημα IV, σελ. 15 κ.επ. Για τη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τη διαμόρφωση της Φόρμας Αναγνώρισης Καλών Πρακτικών, βλ. Σιδηρά Β., Ναγόπουλος Ν., 2007, *Μελέτη καλών πρακτικών: μεθοδολογία και κριτήρια επιλογής*, Αθήνα, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο». Στο Παράρτημα IV, σελ. 7 κ.επ. παρουσιάζεται η αντίστοιχη φόρμα που δημιουργήθηκε κεντρικά για το EQUAL. Η τεκμηρίωση της ευρωπαϊκής φόρμας μπορεί να αναζητηθεί στο «*EQUAL Entrepreneurship. Second Version. Developing the Good Practice Screening Fiche*», Μάρτιος 2003, διαθέσιμο online στη

προτάσεις αυτές αξιολογήθηκαν από ομάδα εμπειρογνομόνων η οποία και επέλεξε τις υποσχόμενες καλές πρακτικές. Σε επόμενο στάδιο και μετά την ολοκλήρωση των έργων πραγματοποιήθηκε η τελική επιλογή των καλών πρακτικών σύμφωνα με συγκεκριμένα κριτήρια.⁴⁶ Για τα έργα που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο του Β' Κύκλου της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal, η αξιολόγηση υπακούει σε σαφώς καθορισμένα κριτήρια, τα οποία μνημονεύονται ρητά και είναι τα εξής:⁴⁷

α) *Η καινοτομία*. Διερευνήθηκε και αξιολογήθηκε: 1) η προστιθέμενη αξία της καλής πρακτικής σε σχέση με τα κενά και τις ελλείψεις πολιτικής, 2) τα πλεονεκτήματα της καλής πρακτικής σε σύγκριση με υφιστάμενες πρακτικές, 3) η εφαρμογή νέων τρόπων αντιμετώπισης διαπιστωμένων αναγκών και προβλημάτων σχετικά με τις ανισότητες και τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας που υφίστανται οι ομάδες-στόχος κ.ά.

β) *Η συνάφεια*. Διερευνήθηκε και αξιολογήθηκε: 1) η συμβολή σε συγκεκριμένες ελλείψεις και κενά της εθνικής πολιτικής, 2) η συνάφεια του περιεχομένου της πρακτικής με διαπιστωμένες ανάγκες και προβλήματα των ομάδων-στόχου, 3) η συμβατότητα των στόχων με στρατηγικές και προτεραιότητες των αντίστοιχων εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών κ.ά.

γ) *Η αποτελεσματικότητα*. Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: 1) τα άμεσα ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματα από την εφαρμογή της καλής πρακτικής, 2) ο βαθμός επίτευξης

διεύθυνση: http://circa.europa.eu/Public/irc/empl/equal_etg/library?l=/etg2/01_documents&vm=detailed&sb=Title αρχείο ETG2-DOC-015-v3-EN-screening_fiche_summary.doc.

⁴⁶ Σιδηρά Β., Ναγόπουλος Ν., 2007, *Μελέτη καλών πρακτικών: μεθοδολογία και κριτήρια επιλογής*, Αθήνα, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο», Σιδηρά Β., Ναγόπουλος Ν., 2008, *Καλές Πρακτικές του Δικτύου Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο και των έργων EQUAL των συνεργαζόμενων Αναπτυξιακών Συμπράξεων: αποσαφήνιση εννοιών, ανάδειξη επιμέρους συστατικών μερών, συντελεστές, περιορισμοί, αποτελέσματα, δυνατότητες και προοπτικές για ευρύτερη εφαρμογή*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας - Ειδική Υπηρεσία της ΚΠ EQUAL. Μία κωδικοποίηση των κριτηρίων παρουσιάζουν και οι Σιδηρά Β., Ναγόπουλος Ν., 2007, *Μελέτη καλών πρακτικών: μεθοδολογία και κριτήρια επιλογής*, Αθήνα, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο», την οποία περιλάβαμε στο Παράρτημα IV της παρούσας μελέτης, σελ. 22 κ.επ. Το ευρωπαϊκό πρότυπο των κριτηρίων παρουσιάζεται στο «*EQUAL Entrepreneurship. Second Version. Developing the Good Practice Screening Fiche*», Μάρτιος 2003, και περιλαμβάνεται στο Παράρτημα IV, σ. 13 κ.επ. και Ναγόπουλος Ν., Μπούζας Ν., 2005, *Κείμενο πρότασης ενσωμάτωσης καλών πρακτικών στα εθνικά σχέδια δράσης για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ενσωμάτωση*.

⁴⁷ Σιδηρά Β., Ναγόπουλος Ν., 2008, *Καλές Πρακτικές του Δικτύου Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο και των έργων EQUAL των συνεργαζόμενων Αναπτυξιακών Συμπράξεων: αποσαφήνιση εννοιών, ανάδειξη επιμέρους συστατικών μερών, συντελεστές, περιορισμοί, αποτελέσματα, δυνατότητες και προοπτικές για ευρύτερη εφαρμογή*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας - Ειδική Υπηρεσία της ΚΠ EQUAL.

των αρχικών στόχων και προσδοκώμενων αποτελεσμάτων, 3) η συμβολή στην επίτευξη των στόχων της πορείας υλοποίησης κ.ά.

δ) *Οι επιπτώσεις*. Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: 1) τα άμεσα προβλεπόμενα μεσοπρόθεσμα αποτελέσματα, 2) τα έμμεσα προβλεπόμενα μεσοπρόθεσμα αποτελέσματα, 3) τα προσδοκώμενα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα και επιπτώσεις σε συνάρτηση με ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες επίπτωσης κ.ά.

ε) *Η δυνατότητα εφαρμογής σε διαφορετικά περιβάλλοντα, συνθήκες, κ.ά.* Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: 1) οι δυνατότητες αξιοποίησης της καλής πρακτικής από άλλα εταιρικά σχήματα, φορείς, ομάδες, άτομα, 2) η δυνατότητα εφαρμογής τους σε κοινωνικοοικονομικές καταστάσεις, 3) η δυνατότητα εφαρμογής σε άλλες συνθήκες, υπό άλλες προϋποθέσεις και με διαφορετικό εμπλεκόμενο ανθρώπινο δυναμικό κ.ά.

στ) *Η δυνατότητα ευρύτερης εφαρμογής*. Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: 1) η δυνατότητα να υιοθετηθεί η καλή πρακτική από όλους τους ενδιαφερόμενους, 2) το είδος και το εύρος των συνθηκών που απαιτούνται για την επιτυχία της εφαρμοζόμενης πρακτικής, 3) οι ενέργειες που μπορούν να συμβάλουν στη μεγιστοποίηση των επιπτώσεων της πρακτικής κ.ά.

ζ) *Η ενδυνάμωση*. Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: 1) συγκεκριμένοι τρόποι εμπλοκής των επωφελούμενων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, 2) συγκεκριμένοι τρόποι εμπλοκής των επωφελούμενων στο σχεδιασμό, 3) συγκεκριμένοι τρόποι εμπλοκής των επωφελούμενων στην υλοποίηση, 4) συγκεκριμένα οφέλη και αξίες για τις ομάδες στόχο, 5) ο βαθμός ενίσχυσης της (μελλοντικής) θέσης των ωφελουμένων και των ομάδων στόχων στην αγορά εργασίας.

η) *Η προσβασιμότητα*. Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: 1) οι δυνατότητες πρόσβασης των ομάδων στόχου στις διεργασίες ανάπτυξης προϊόντων, υπηρεσιών κ.ά., 2) ο βαθμός αξιοποίησης προϊόντων, υπηρεσιών και πρακτικών, 3) η προσαρμογή υπηρεσιών, πρακτικών κ.ά. σε δυνατότητες των ατόμων των ομάδων στόχου.

θ) *Η χρησιμότητα*. Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: 1) οι δυνατότητες χρήσης της προτεινόμενης καλής πρακτικής προς όφελος άλλων πληθυσμιακών ομάδων, 2) οι δυνατότητες μετεξέλιξης και αξιοποίησης της πρακτικής σε διαφορετικά πεδία, περιβάλλοντα, συνθήκες κ.ά., 3) οι δυνατότητες ευρύτερης αξιοποίησης συστατικών –

συνολικά η μερικά – της καλής πρακτικής από διαφορετικούς φορείς / εταιρικά σχήματα φορέων.

ι) *Η αποδοτικότητα*. Διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν: 1) οι πόροι που χρησιμοποιήθηκαν με παρόμοιες ή και προηγούμενες πρακτικές, 2) οι πιθανότητες μεγιστοποίησης της αποτελεσματικότητας της πρακτικής από ενδεχόμενη αύξηση των πόρων, 3) η δυνατότητα ενσωμάτωσης της πρακτικής σε επιχειρησιακά προγράμματα, στρατηγικές φορέων, εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο με το ζήτημα των καλών πρακτικών έχει ασχοληθεί και το πρόγραμμα Leonardo da Vinci. Το πρόγραμμα αυτό ορίζει ότι «καλή πρακτική είναι ένα υποδειγματικό πρόγραμμα (*project*) (περιλαμβανομένων των αποτελεσμάτων ή των διαδικασιών) το οποίο έχει επηρεάσει θετικά συστήματα και πρακτικές μέσα από τις δραστηριότητες και τα αποτελέσματά του. Συνεπώς, οι καλές πρακτικές αξίζουν να μεταφέρονται και να αξιοποιούνται σε διαφορετικές συνθήκες και περιβάλλοντα από νέους χρήστες ή οργανισμούς».⁴⁸

3. Εθνικοί ορισμοί και κριτήρια

Σε εθνικό επίπεδο ενδιαφέρον παρουσιάζει το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» του Υπουργείου Εργασίας για το οποίο θα γίνει εκτενής αναφορά στο κεφάλαιο 4, ενότητα 2.1.2. Στο σημείο αυτό επισημαίνεται, ότι, κατά την αποτίμηση των καλών πρακτικών, η οποία πραγματοποιήθηκε αυτοτελώς ανά πεδίο πολιτικής του ΕΚΤ και κινήθηκε σε πέντε διαφορετικά πεδία, χρησιμοποιήθηκαν γενικά κριτήρια και εξειδικευμένα υποκριτήρια ανάλογα με το αντικείμενο του κάθε πεδίου. Ειδικότερα σε ότι αφορά τις καλές πρακτικές προγραμμάτων που εντάχθηκαν στο πεδίο πολιτικής 2 «Προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους με έμφαση σε όσους είναι εκτεθειμένοι στον κοινωνικό αποκλεισμό», πεδίο που συναρτάται άμεσα με το αντικείμενο της έρευνάς μας τα κριτήρια ήταν τα εξής:⁴⁹

⁴⁸ European Commission, DG for Education and Culture, *Dissemination and exploitation of results of our programmes*, xx, διαθέσιμο online στη διεύθυνση:

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/valorisation/glossary_en.htm.

⁴⁹ Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΣΕΚΤ), χ.χ., *Δευτερογενής καταγραφή και αποτίμηση καλών πρακτικών του ΕΚΤ κατά την Γ' προγραμματική περίοδο- Β Φάση*, σελ. 29-35.

α) *Προγραμματικός σχεδιασμός*. Εξετάζεται αν η πρακτική απορρέει από μία διαδικασία που να εμπλέκει και να κινητοποιεί τους αρμόδιους για το πρόβλημα φορείς. Θα πρέπει να εξασφαλίζεται η συμμετοχή των αρμόδιων και των κατάλληλων φορέων και κοινωνικών εταίρων στην εξειδίκευση των χαρακτηριστικών και του περιεχομένου της πρακτικής σύμφωνα με τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του τομέα - ομάδα στόχου που παρεμβαίνει η πρακτική. Επίσης εξετάζεται αν η πρακτική καθορίζει στόχους και μοντέλο για τη μέτρηση της επίτευξής τους.

β) *Αποτελεσματικότητα – αποδοτικότητα*. Εξετάζεται αν η πρακτική υλοποιήθηκε με βάση την επίτευξη των προγραμματικών στόχων σε φυσικό και οικονομικό αντικείμενο. Η αποτελεσματικότητα (effectiveness) που προσδιορίζεται, ως η σχέση μεταξύ επιτευγμάτων / υλοποιήσεων και επιδιωκόμενων στόχων σε μια ορισμένη χρονική περίοδο. Πλήρης αποτελεσματικότητα μιας ενέργειας σημαίνει επίτευξη του στόχου. Η αποδοτικότητα (efficiency), επίσης, σε μια απλοποιημένη μορφή μετράται από τις κοινωνικο - οικονομικές υλοποιήσεις (outputs) σε σχέση με τα χρησιμοποιηθέντα μέσα (inputs). Είναι προφανές ότι η αποδοτικότητα είναι υψηλότερη όταν το μοναδιαίο κόστος για μια υλοποίηση ή κοινωνικό - οικονομικό αποτέλεσμα ελαχιστοποιείται.

γ) *Καινοτομία της Πρακτικής*. Το κριτήριο αφορά την αξιολόγηση της πρακτικής αναφορικά με το βαθμό καινοτομίας της. Υπάρχουν συγκεκριμένα θέματα ειδικού περιεχομένου που η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θεωρεί ότι θα πρέπει να ληφθούν υπόψη στη διαδικασία αξιολόγησης καλών πρακτικών. Για παράδειγμα, στοιχείο καινοτομικό μπορεί να είναι μια νέα μορφή συνεργασίας ή επικοινωνίας μεταξύ εταίρων και επωφελούμενων, νέα συστήματα ή διαδικασίες, όπως εργαλεία παρακολούθησης, νέοι τρόποι συλλογής πληροφοριών, νέοι τρόποι προβολής και διαφήμισης, νέοι τρόποι προσέγγισης των ομάδων-στόχων.

δ) *Συμπληρωματικότητα με άλλες παρεμβάσεις διαρθρωτικών ταμείων Ε.Ε.*. Εξετάζεται αν η πρακτική παρουσιάζει συνέργεια με άλλες δράσεις και πολιτικές που εφαρμόζονται: οι ορθές πρακτικές πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη δραστηριότητες που ήδη υποστηρίζονται από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα στην ίδια περιοχή, όπως οι κύριες δραστηριότητες του ΕΚΤ, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης ή η ΚΠ EQUAL καθώς και οι εθνικές πηγές χρηματοδότησης. Επίσης μελετάται αν οι πρακτικές εντάσσονται ή συνεργούν σε ολοκληρωμένα και πολυτομεακά τοπικά σχέδια που ενισχύουν την οικονομική και κοινωνική

ανάπτυξη.

ε) *Αποτελέσματα- επιπτώσεις*. Το 5ο κριτήριο αφορά την αξιολόγηση της πρακτικής ως προς τα αποτελέσματα και τις επιπτώσεις της στην ομάδα στόχο και στο ευρύτερο περιβάλλον. Εξετάζεται η επίπτωση (impact) της πρακτικής που μετρά τα άμεσα ή έμμεσα οφέλη από την υλοποίηση της ενέργειας σε σχέση με τους στόχους καθώς και τα απώτερα πλεονεκτήματα για τους τελικούς ωφελημένους. Σε αυτό το επίπεδο εξετάζεται αν μετά το πέρας της παρέμβασης της πρακτικής δημιουργούνται θετικές μετρήσιμες επιπτώσεις που αλλάζουν δραστικά την υφιστάμενη κατάσταση της ομάδας στόχου.

στ) *Βιωσιμότητα –δυνατότητα μεταφοράς*. Το 6^ο κριτήριο αφορά την αξιολόγηση της πρακτικής ως προς τη βιωσιμότητά της και τη δυνατότητα μεταφοράς της. Ειδικότερα εξετάζεται σε ποιο βαθμό έχει προβλεφθεί ή έχει εξασφαλιστεί στην πράξη η συνέχιση της εφαρμογής της πρακτικής. Η παράμετρος αυτή σε επίπεδο σχεδιασμού επηρεάζει σε πολλές περιπτώσεις αποφασιστικά την επιτυχία της πρακτικής, «εμπνέοντας» δράσεις προώθησης της επιχειρηματικότητας στο πλαίσιο ανάκαμψης, επέκτασης αλλά και διαφοροποίησης της τοπικής οικονομίας.

Με βάση τα παραπάνω κριτήρια και υποκριτήρια διαμορφώθηκαν δομημένα ερωτηματολόγια ανά πεδίο πολιτικής ΕΚΤ.⁵⁰ Σε αυτό το σημείο αξίζει να τονίσουμε την υπόδειξη των αξιολογητών των καλών πρακτικών του ΕΚΤ: «Επισημαίνεται ότι σε καμία περίπτωση δεν σημαίνει ότι οι πρακτικές που παρουσιάζονται στην παρούσα μελέτη αποτελούν το μοναδικό σύνολο των καλών πρακτικών, που υλοποιήθηκαν τα τελευταία οκτώ χρόνια μέσω του ΕΚΤ. Πιθανά να υπάρχουν και άλλες πρακτικές που είτε να πληρούσαν τα κριτήρια καλών πρακτικών και να μην δηλώθηκαν από τις ΕΥΔ για λόγους που δεν αφορούν την ομάδα μελέτης, είτε να υλοποιήθηκαν και να υπερπληρούν σε πολύ υψηλό βαθμό συγκεκριμένα κριτήρια (πχ την καινοτομία) αλλά σε λιγότερο ή καθόλου τα άλλα κριτήρια που έθεσε η ομάδα μελέτης και εκ των πραγμάτων να μην συγκέντρωναν την απαιτούμενη βαθμολογία».⁵¹

⁵⁰ Βλ. Παράρτημα IV, σελ. 26 κ.επ.

⁵¹ Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΣΕΚΤ), χ.χ., *Δευτερογενής καταγραφή και αποτίμηση καλών πρακτικών του ΕΚΤ κατά την Γ' προγραμματική περίοδο- Β Φάση*, Αθήνα, ανάδοχος Logotech, σελ. 58.

4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η σύντομη και ενδεικτική αναφορά στους διεθνείς, ευρωπαϊκούς και εθνικούς ορισμούς του όρου καλή πρακτική, καθώς και στα αντίστοιχα κριτήρια που υιοθετούνται έδειξε ότι δεν υφίσταται ομοφωνία ως προς το περιεχόμενο του όρου. Παράλληλα όμως προέκυψε ότι κατά τη διαδικασία αναγνώρισης καλών πρακτικών τίθενται μερικά κοινά ζητήματα ανεξαρτήτως του πλαισίου εντός του οποίου κάθε φορά επιχειρείται αυτή η αναγνώριση. Τα ζητήματα αυτά είναι τα εξής:

Πρώτον: Το ζήτημα της καινοτομίας. Πολλοί ορισμοί αναφέρονται στην καινοτομία όπως ο παρακάτω ορισμός : «η καινοτομία δεν είναι απαραίτητο να είναι νέα με την έννοια πως δεν έχει δοκιμαστεί ποτέ στο παρελθόν. Μπορεί να είναι νέα ως προς μια τουλάχιστον άποψη. Για παράδειγμα μπορεί να καινοτομεί ως προς εκπαιδευτές που χρησιμοποιεί, την ομάδα – στόχο, τον τομέα της πολιτικής, κλπ» (σ.22). Η καινοτομία μπορεί να αναφέρεται στη διαδικασία υλοποίησης μιας πρακτικής, στους στόχους της ή στο πλαίσιο αναφοράς της. Δεν είναι απαραίτητο και ενδεχομένως δεν είναι ούτε εφικτό να καλύπτει και τους τρεις αυτούς τομείς. Ένα δεύτερο σημείο που θα πρέπει να αποσαφηνισθεί είναι πως η καινοτομία δεν είναι το μόνο γνώρισμα μιας καλής πρακτικής: η πρακτική θα πρέπει να είναι αποτελεσματική και η καινοτομία να την καθιστά αποτελεσματικότερη. Δεν πρέπει να διαφύγει της προσοχής ότι δεν αποκλείεται κάποιες καινοτομίες να αποτύχουν. Επομένως η καινοτομία δεν καθιστά αυτόματα μια πρακτική «καλή». Επίσης η καινοτομία θα πρέπει να συνδέεται με τις πολιτικές, υφιστάμενες ή σχεδιαζόμενες και επομένως θα πρέπει κάθε φορά να επιτυγχάνεται μια ισορροπία η οποία θα επιτρέπει το διάλογο ανάμεσα στον πολιτικό ρεαλισμό και την καινοτόμο πρόταση.

Δεύτερον: Το ζήτημα ποιος εφαρμόζει τα κριτήρια. Μολονότι διαπιστώθηκε ότι υφίστανται κάποια grosso modo κοινά κριτήρια καλών πρακτικών, φάνηκε ότι κάθε οργανισμός θέτει εξειδικευμένα κριτήρια προκειμένου να ιχνηλατήσει ενδεχόμενες καλές πρακτικές, να ζητήσει τεκμήρια, να τις αξιολογήσει και να αναγνωρίσει κάποιες από αυτές ως «καλές». Επομένως, τα κριτήρια που παρατέθηκαν προηγουμένως, και άλλα τα οποία ενδεχομένως υφίστανται (δημοσιοποιημένα ή όχι) στο πλαίσιο άλλων οργανισμών, δεν υφίστανται έξω από το θεσμικό πλαίσιο που τα αναγνωρίζει, τα αξιοποιεί και τα εφαρμόζει. Η ίδια η διαδικασία αξιολόγησης είναι αρκετά σύνθετη και προϋποθέτει τα εξής: α) την ύπαρξη ενός

θεσμικού πλαισίου για τη ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών, το οποίο ταυτόχρονα επιδιώκει τον εντοπισμό, την αναγνώριση και τη διάδοση καλών πρακτικών, β) την πρόθεση των οργανισμών ή των φορέων να υποβληθούν σε μια διαδικασία αξιολόγησης των πρακτικών τους σύμφωνα με τα συγκεκριμένα κριτήρια και τη συμφωνία τους να διαθέσουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες, γ) ένα σώμα εμπειρογνομόνων που εξουσιοδοτούνται να έχουν πρόσβαση τόσο στις πολιτικές όσο και στις πληροφορίες των φορέων και καλούνται να εξειδικεύσουν τα υφιστάμενα κριτήρια και να τα εφαρμόσουν στις υποβαλλόμενες σε αυτά πρακτικές.

Ειδικότερα το μεν θεσμικό πλαίσιο ορίζει με σαφήνεια το πρόβλημα πολιτικής, αξιολογεί σύμφωνα με συγκεκριμένα και γνωστά εκ των προτέρων κριτήρια δημοσιοποιεί τις «καλές πρακτικές», τις «αποτελεσματικές πρακτικές» και την «αποκτηθείσα γνώση» σε κάθε ενδιαφερόμενο, μεριμνά για την ενσωμάτωση των «καλών πρακτικών» στις μελλοντικές πολιτικές. Οι δε φορείς διαθέτουν γνώση των προβλημάτων και των υφιστάμενων «καλών πρακτικών» σε τοπικό, εθνικό ή και διεθνές επίπεδο, κρίνουν αν η εφαρμογή υφιστάμενων καλών πρακτικών επαρκεί για τη λύση συγκεκριμένων προβλημάτων, προτείνουν τροποποιήσεις σε υφιστάμενες καλές πρακτικές ή νέες προσεγγίσεις, αξιολογούν την αποτελεσματικότητα των πρακτικών που εφαρμόζουν, τη συμμόρφωσή τους προς τα θεσμικά κριτήρια, και προτείνουν «καλές πρακτικές», δημοσιοποιούν τις «καλές πρακτικές» με κάθε πρόσφορο τρόπο. Τέλος, οι εμπειρογνώμονες είναι αυτοί οι οποίοι θα εντοπίσουν τις καλές πρακτικές μεταξύ των δυνητικών καλών πρακτικών που έχουν υποδειχθεί από φορείς υλοποίησης που εθελοντικά συμμετέχουν στη διαδικασία αναγνώρισης τέτοιων πρακτικών.

Τρίτον: Το ζήτημα ότι οι καλές πρακτικές είναι δημόσιες. Η αναγνώριση καλών πρακτικών, όπως ήδη αναφέρθηκε, είναι έργο εμπειρογνομόνων στο πλαίσιο μιας θεσμικά οργανωμένης διαδικασίας. Ο στόχος της αναγνώρισης είναι η δημοσιοποίηση της καλής πρακτικής ώστε να λειτουργήσει ως πρότυπο ή ως μάθημα για άλλους φορείς. Επίσης στόχος της αναγνώρισης ενός σώματος καλών πρακτικών είναι η ενσωμάτωσή τους στις εθνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς πολιτικές.

Αξίζει να επισημανθεί ότι δεν υπάρχει πρακτική που να είναι βέλτιστη για όλες τις συνθήκες και καμία καλή πρακτική δεν μπορεί να παραμείνει βέλτιστη για μεγάλο χρονικό διάστημα εφόσον οι άνθρωποι πάντα προσπαθούν να γίνουν ακόμη πιο αποτελεσματικοί και

αποδοτικοί και, παράλληλα, οι συνθήκες αλλάζουν. Επομένως, μια «καλή πρακτική» του σήμερα, μπορεί να είναι μια ξεπερασμένη πρακτική αύριο.

2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΣΤΟΧΟΙ, ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η προσέγγιση του αντικειμένου της έρευνας είναι ολιστική, υπερεθνική και πολύπλευρη. Εξετάζει το ζήτημα της απασχόλησης των μεταναστριών ως κοινωνικό φαινόμενο, αλλά και ως αντικείμενο πολιτικής το οποίο συνοδεύεται από συγκεκριμένες εφαρμογές και συνδυάζεται με αντίστοιχες πρακτικές. Μελετά το φαινόμενο της απασχόλησης των μεταναστριών σε όλες του τις διαστάσεις (τυπική, άτυπη, νόμιμη, μη νόμιμη, πλήρης, μερική), καθώς και τις πολιτικές αντιμετώπισής του εντός και εκτός των εθνικών ορίων, μέσω της προσέγγισης της πραγματικότητας άλλων ευρωπαϊκών χωρών στο πλαίσιο της Ε.Ε. Επίσης, χρησιμοποιεί διαφορετικές πηγές και προσφεύγει σε πρωτογενείς και δευτερογενείς αναλύσεις. Επομένως ο εντοπισμός καλών πρακτικών στο πλαίσιο της έρευνας συναρτάται με τη γνώση της ευρωπαϊκής εμπειρίας στα θέματα ένταξης των μεταναστριών στον τομέα της απασχόλησης, με έμφαση στις σχετικές καλές πρακτικές που εφαρμόζονται. Παράλληλα, είναι αναγκαία και η γνώση της προϋπάρχουσας σχετικής εμπειρίας σε εθνικό επίπεδο έτσι ώστε να είναι δυνατή η επισήμανση των δυνατοτήτων και προοπτικών μεταφοράς αυτής της εμπειρίας στην ελληνική πραγματικότητα ύστερα από κριτική αποτίμησή της. Το κεφάλαιο αναφέρεται αναλυτικά στους στόχους, το αντικείμενο και τη μέθοδο της έρευνας που έχει διεξαχθεί με αυτό το πρίσμα.

1. Στόχοι της έρευνας

Η έρευνα έχει τρεις στόχους αλληλένδετους μεταξύ τους.

Πρώτος στόχος είναι η διερεύνηση της ευρωπαϊκής εμπειρίας στα θέματα ένταξης των μεταναστριών στον τομέα της απασχόλησης με έμφαση στις σχετικές καλές πρακτικές που εφαρμόζονται.

Δεύτερος στόχος είναι η διερεύνηση της ελληνικής εμπειρίας στα θέματα ένταξης των μεταναστριών στον τομέα της απασχόλησης με έμφαση στις σχετικές καλές πρακτικές που εφαρμόζονται.

Τρίτος στόχος είναι η διερεύνηση των προοπτικών για την εφαρμογή καλών πρακτικών σε εθνικό επίπεδο.

2. Αντικείμενο της έρευνας

Το αντικείμενο της έρευνας εξειδικεύεται ως εξής :

Ως προς τον πρώτο στόχο που είναι η διερεύνηση της ευρωπαϊκής εμπειρίας στα θέματα ένταξης των μεταναστριών στον τομέα της απασχόλησης με έμφαση στις σχετικές καλές πρακτικές που εφαρμόζονται η έρευνα περιλαμβάνει:

α) διερεύνηση των πολιτικών σε επίπεδο Ε.Ε που σχετίζονται με την απασχόληση των μεταναστριών

β) σύνδεση των πολιτικών αυτών με ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες, προγράμματα και δράσεις από τις οποίες απορρέουν καλές πρακτικές

γ) ανίχνευση, εντοπισμό και περιγραφή ευρωπαϊκών καλών πρακτικών που στοχεύουν στην αντιμετώπιση των ζητημάτων των γυναικών μεταναστριών στον τομέα της απασχόλησης

δ) ανίχνευση, εντοπισμό και περιγραφή ευρωπαϊκών και ελληνικών επιχειρήσεων που διαχειρίζονται τη διαφορετικότητα και λειτουργούν με βάση την εταιρική κοινωνική ευθύνη ως καλή πρακτική

Ως προς το δεύτερο στόχο που είναι η διερεύνηση της ελληνικής εμπειρίας στα θέματα ένταξης των μεταναστριών στον τομέα της απασχόλησης με έμφαση στις σχετικές καλές πρακτικές που εφαρμόζονται η έρευνα περιλαμβάνει:

α) διερεύνηση της εθνικής πολιτικής για την απασχόληση των μεταναστριών

β) σύνδεση των πολιτικών αυτών με προγράμματα και δράσεις από τις οποίες απορρέουν καλές πρακτικές

γ) διερεύνηση καλών πρακτικών που εφαρμόζονται στην Ελλάδα και στοχεύουν στην αντιμετώπιση των προβλημάτων και της παραβίασης των δικαιωμάτων των γυναικών μεταναστριών στον τομέα της απασχόλησης (πχ αδήλωτη εργασία)

δ) εντοπισμό των φορέων που έχουν προγράμματα και δράσεις σχετικές με την απασχόληση των μεταναστριών

ε) εντοπισμό επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως καλής πρακτικής

Ως προς τον τρίτο στόχο που είναι η διερεύνηση προοπτικών για την εφαρμογή καλών πρακτικών σε εθνικό επίπεδο, η έρευνα περιλαμβάνει:

α) κριτική αποτίμηση της ελληνικής εμπειρίας και σύγκρισή της με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή

β) διερεύνηση των δυνατοτήτων μεταφοράς σχετικής τεχνογνωσίας και εμπειρίας ευρωπαϊκών χωρών και προσαρμογής στην ελληνική πραγματικότητα των καλών πρακτικών που έχουν υλοποιηθεί σε αυτές.

3. Μέθοδος της έρευνας

Στην επιλογή της κατάλληλης μεθόδου επιδρά καθοριστικά όχι μόνο το αντικείμενό της, αλλά και οι προδιαγραφές υλοποίησής της, οι οποίες συχνά θέτουν χρονικούς και οικονομικούς περιορισμούς. Στην παρούσα έρευνα ως κατάλληλη μέθοδος προκρίθηκε αυτή που προσφεύγει στην αξιοποίηση προϋπαρχόντων γραπτών τεκμηρίων για ποικίλους λόγους. Καταρχήν το αντικείμενο της έρευνας συνδέεται με την καταγραφή της ευρωπαϊκής εμπειρίας σε σχέση με καλές πρακτικές στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών και παραπέμπει σε δεδομένα άλλων χωρών. Ως εκ τούτου η διερεύνηση του αντικειμένου αυτού προϋποθέτει δευτερογενή διαδικτυακή αναζήτηση. Επίσης, το αντικείμενο της έρευνας περιλαμβάνει και καταγραφή της ελληνικής εμπειρίας για καλές πρακτικές στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών και παραπέμπει σε υπάρχοντα δεδομένα σε όλη την επικράτεια. Ως εκ τούτου είναι και πάλι αναγκαία η δευτερογενής διαδικτυακή αναζήτηση. Για το λόγο αυτό προτάσσεται η αξιοποίηση δευτερογενών πηγών πολλαπλής προέλευσης ως κύρια μέθοδος διερεύνησης. Ωστόσο, το αντικείμενο της έρευνας, ειδικότερα ως προς το μέρος που αφορά την υιοθέτηση καλών πρακτικών για τις μετανάστριες στον τομέα της απασχόλησης, εμπεριέχει ποιοτικές διαστάσεις, η διερεύνηση των οποίων – καίτοι περιορισμένη- συνεισφέρει στην καλύτερη κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν μια τέτοια υιοθέτηση, καθώς και την εφαρμογή τους. Για το λόγο αυτό επικουρικά χρησιμοποιείται και η μεθοδολογία της ποιοτικής έρευνας. Είναι αυτονόητο ότι τα αποτελέσματα της ποιοτικής αυτής έρευνας που πραγματοποιείται σε μικρή κλίμακα έχουν καθαρά ενδεικτικό χαρακτήρα. Τελικώς εξασφαλίζεται ο συνδυασμός μεθόδων και πηγών και σε ένα βαθμό και η μεταξύ τους αλληλοσυμπληρωματικότητα. Αναλυτικότερα:

A. Αξιοποίηση δευτερογενών πηγών

Η αξιοποίηση των δευτερογενών πηγών περιέλαβε αναζήτηση βιβλιογραφίας, αναζήτηση δευτερογενών δεδομένων και πληροφοριών, καταγραφή φορέων, προγραμμάτων και καλών πρακτικών και, τέλος, καταγραφή δραστηριοτήτων επιχειρήσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως καλής πρακτικής. Πιο συγκεκριμένα:

Πρώτον: Αναζήτηση βιβλιογραφίας

Στόχος της αναζήτησης αυτής ήταν η συγκέντρωση και αξιοποίηση διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας και στοιχείων που αναφέρονται στην ευρωπαϊκή εμπειρία για τα θέματα ένταξης των μεταναστριών στον τομέα της απασχόλησης με έμφαση στις σχετικές καλές πρακτικές. Για το σκοπό αυτό αναζητήθηκαν, μέσω του διαδικτύου και επιμέρους ηλεκτρονικών βιβλιοθηκών, βάσεων και ιστοτόπων, βιβλιογραφικά δεδομένα με τις εξής λέξεις κλειδιά: μετανάστευση, μετανάστριες/ μετανάστες, αλλοδαποί, υπήκοοι τρίτων χωρών εκτός Ε.Ε, πολιτικές απασχόλησης μεταναστών, μεταναστευτική πολιτική, ευρωπαϊκή πολιτική μετανάστευσης/ενσωμάτωσης/διαφορετικότητας, ευάλωτες ομάδες πληθυσμού, σχέδια δράσης για απασχόληση/μετανάστευση Ε.Ε., καλές πρακτικές απασχόλησης μεταναστριών. Η αναζήτηση έγινε σε τρεις γλώσσες: αγγλικά, γαλλικά, ισπανικά. Ειδικότερα στα αγγλικά οι λέξεις κλειδιά που οδήγησαν σε επισήμανση καλών πρακτικών ήταν οι λέξεις diversity και diversity policies, good practices, success stories, ενώ στα γαλλικά ήταν οι λέξεις politiques d'intégration και intégration sociale, bons exemples, bonnes pratiques. Επίσης στόχος της ψηφιακής αναζήτησης ήταν η συγκέντρωση και αξιοποίηση διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας και στοιχείων που αναφέρονται και στην ελληνική εμπειρία για τα θέματα ένταξης των μεταναστριών στον τομέα της απασχόλησης, με έμφαση στις σχετικές καλές πρακτικές. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκαν οι λέξεις-κλειδιά που ήδη αναφέρθηκαν με επίκεντρο την Ελλάδα και αξιοποιήθηκαν μεταδεδομένα και πληροφορίες φορέων, όπως το Ίδρυμα Μεταναστευτικής Πολιτικής (ΙΜΕΠΟ), το Παρατηρητήριο Απασχόλησης (ΠΑΕΠ) του ΟΑΕΔ, το Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), η Ευρωπαϊκή Ένωση. Αξιοποιήθηκε επίσης η θεματική βάση «Μετανάστευση» της Ελληνικής

Τράπεζας Κοινωνικών Δεδομένων (ΕΤΚΔ) του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) / www.gsdb.gr/komvos.

Δεύτερον: Αναζήτηση δευτερογενών δεδομένων και πληροφοριών

Αναζητώντας δευτερογενή δεδομένα και πληροφορίες χρησιμοποιήσαμε τη Βάση «Πανόραμα Απογραφικών Δεδομένων 1991 & 2001» του Ινστιτούτου Αστικής και Αγροτικής Κοινωνιολογίας του ΕΚΚΕ σε συνεργασία με την ΕΣΥΕ. Επιπλέον συμβουλευτήκαμε τις πρόσφατες έρευνες Εργατικού Δυναμικού της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας.⁵²

Τρίτον: Καταγραφή φορέων, προγραμμάτων και καλών πρακτικών

Η καταγραφή των φορέων που έχουν προγράμματα και δράσεις σχετικές με την απασχόληση των μεταναστριών έχει διεξαχθεί σε τρεις φάσεις:

Α' φάση: Προηγήθηκε ο εντοπισμός των φορέων που έχουν προγράμματα και δράσεις σχετικές με την απασχόληση των μεταναστριών μέσω διαδικτυακής αναζήτησης με λέξεις-κλειδιά όπως αυτές που χρησιμοποιήθηκαν κατά τη βιβλιογραφική αναζήτηση. Για τον εντοπισμό των φορέων χρησιμοποιήθηκε και η θεματική βάση «Μετανάστευση» της Ελληνικής Τράπεζας Κοινωνικών Δεδομένων (ΕΤΚΔ) του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) / (www.gsdb.gr/komvos) η οποία διαθέτει πληροφορίες για οργανώσεις μεταναστών.

Β' φάση: Ακολούθησε αναζήτηση προγραμμάτων και δράσεων σχετικών με την απασχόληση των μεταναστριών, καθώς και την κατάρτιση και συμβουλευτική μεταναστών μέσω διαδικτύου με λέξεις κλειδιά, όπως Equal, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, προγράμματα νόμιμης απασχόλησης μεταναστριών/μεταναστών, προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης μεταναστριών, καλές πρακτικές επαγγελματικής κατάρτισης μεταναστριών, καλές πρακτικές απασχόλησης μεταναστριών/μεταναστών, προγράμματα κατάρτισης για ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, προγράμματα απασχόλησης για ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, ίσες ευκαιρίες απασχόλησης για μετανάστριες/μετανάστες. Για

⁵² Σήμερα, Ελληνική Στατιστική Αρχή

τις περιπτώσεις που ο ιστότοπος δεν περιείχε αναλυτικές πληροφορίες, υπήρξε ηλεκτρονική ή και τηλεφωνική επικοινωνία.

Γ' φάση: Αναζητήθηκαν, στη συνέχεια, οι καλές πρακτικές στον τομέα της απασχόλησης μεταναστριών μέσω διαδικτύου, αλλά και με απευθείας επικοινωνία με τις αντίστοιχες διαχειριστικές αρχές των προγραμμάτων, καθώς και τους φορείς υλοποίησης τους. Όπως ήδη ειπώθηκε, ο ορισμός των καλών πρακτικών ήταν μέρος του αντικειμένου της έρευνας. Έτσι, η ερευνητική ομάδα, κατά τη διαδικασία εντοπισμού και ανάδειξης καλών πρακτικών, «υιοθέτησε», κατά κάποιο τρόπο έμμεσα, τους ορισμούς που χρησιμοποιούνται κατά τις διαδικασίες αξιολόγησης των προγραμμάτων. Επίσης η ερευνητική ομάδα στηρίχθηκε μόνο στις δημόσιες αξιολογήσεις, δηλαδή αυτές που έχουν δημοσιοποιήσει οι φορείς και που είναι δημόσια προσβάσιμες. Ωστόσο είναι σαφές ότι υλικό που αφορά την αναγνώριση καλών πρακτικών υπάρχει στα αρχεία των φορέων χωρίς να είναι προσβάσιμο στο ευρύ κοινό. Το υλικό αυτό ασφαλώς και θα ενδιέφερε να αξιοποιηθεί κατά τη μελέτη των διαδικασιών αναγνώρισης καλών πρακτικών. Κάτι τέτοιο όμως θα προϋπέθετε την εκφρασμένη συναίνεση των φορέων η οποία και θα επέτρεπε την πρόσβαση σε μη δημοσιοποιημένες πληροφορίες. Δεδομένων των χρονικών περιορισμών της έρευνας και της επισφάλειας που συνεπάγεται η αναζήτηση μη θεσμικά αναγνωρισμένων πρακτικών, η ερευνητική ομάδα επικέντρωσε τελικώς την αναζήτηση των καλών πρακτικών στις θεσμικά αναγνωρισμένες ως τέτοιες.

Τέταρτον: Καταγραφή δραστηριοτήτων επιχειρήσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως καλής πρακτικής

Μέσω διαδικτύου αναζητήθηκαν επιχειρήσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως καλής πρακτικής. Η αναζήτηση περιέλαβε, και σε αυτήν την περίπτωση, επιχειρήσεις στον ευρωπαϊκό και τον ελληνικό χώρο αντίστοιχα. Οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις εντοπίστηκαν με τις λέξεις κλειδιά diversity management /διαφορετικότητα/ πολυμορφία. Στην Ελλάδα, αναζητήθηκαν καλές πρακτικές στο χώρο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης των επιχειρήσεων με συγκέντρωση πληροφοριών για οργανισμούς που διαχειρίζονται την υφιστάμενη σχετική γνώση (π.χ. ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη). Λέξεις-κλειδιά που χρησιμοποιήθηκαν ήταν: καλές πρακτικές για απασχόληση μεταναστών

και εταιρική κοινωνική ευθύνη, εταιρική κοινωνική ευθύνη – μετανάστριες/μετανάστες. Για τις περιπτώσεις που ο ιστότοπος δεν περιείχε αναλυτικές πληροφορίες, υπήρξε και πάλι ηλεκτρονική ή/και τηλεφωνική επικοινωνία. Η αναζήτηση είχε δύο σκέλη. Το πρώτο σκέλος αφορούσε στον εντοπισμό των επιχειρήσεων που έχουν ως έδρα την Ελλάδα και έχουν αναπτύξει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ανάγοντάς την σε μέρος της συνολικής στρατηγικής τους. Μολονότι υπάρχει πλέον μια κρίσιμη μάζα τέτοιων επιχειρήσεων (συνήθως πρόκειται για μεγάλες επιχειρήσεις και πολυεθνικές εταιρείες), ο αριθμός τους παραμένει περιορισμένος και οι διαθέσιμες πληροφορίες, στις περισσότερες περιπτώσεις, είναι συγκεχυμένες και ασαφείς. Μετά τη γενικότερη διερεύνηση των πληροφοριών που είναι διαθέσιμες στο διαδίκτυο, εστίασαμε το ενδιαφέρον μας στα μέλη του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (EKE). Μελετήσαμε τους Κοινωνικούς Απολογισμούς τους για να διαπιστώσουμε τους άξονες ενδιαφέροντος στους οποίους επικεντρώνεται η EKE και εντοπίσαμε τις επιχειρήσεις οι οποίες περιλαμβάνουν τις μετανάστριες και τους μετανάστες στην EKE. Διασταυρώσαμε τις πληροφορίες αυτές με τις συλλογές καλών πρακτικών EKE που έχει εκδώσει το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.⁵³ Και τέλος, αναζητήσαμε τις εθνικές και διεθνείς βραβεύσεις ελληνικών επιχειρήσεων για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Το δεύτερο σκέλος περιέλαβε την αναζήτηση επιχειρήσεων που έχουν αναγνωριστεί ως παραδείγματα καλής πρακτικής στον τομέα της απασχόλησης μεταναστριών στο πλαίσιο των έργων που παρουσιάσαμε στο τέταρτο κεφάλαιο (Equal, Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, Leonardo da Vinci κλπ.). Τα παραδείγματα αυτά, καθώς, επίσης, και κείμενα που παρήχθησαν στο πλαίσιο των έργων, μας επιτρέπουν να κατανοήσουμε το ευρύτερο πλαίσιο και τις διαδικασίες διοίκησης μέσα από τις οποίες ορισμένες επιχειρήσεις οδηγούνται στη διαχείριση της διαφορετικότητας/ποικιλομορφίας (diversity management).

Για την οργάνωση και καλύτερη αξιοποίηση του υλικού που προέκυψε από τη διαδικασία αναζήτησης φορέων, προγραμμάτων και καλών πρακτικών δημιουργήθηκε μια

⁵³ Βλ. Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: 50+ Καλές Πρακτικές*, 2006, *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Καλές Πρακτικές Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων*, 2008, *Κατάλογος Έκθεσης Καλών Πρακτικών*, 2007, *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Καλές πρακτικές + δράσεις*, 2008, <http://www.csr.gr>, αποθηκεύτηκε 26/4/2010.

βάση access με τα εξής πεδία: όνομα φορέα, τίτλος προγράμματος, πληθυσμός στόχος, στόχοι προγράμματος, δράσεις και καλές πρακτικές.

B. Ποιοτική έρευνα

Στο πλαίσιο της διερεύνησης καλών πρακτικών για τις μετανάστριες στον τομέα της απασχόλησης είχε προβλεφθεί και μια ποιοτική έρευνα μικρής κλίμακας. Στόχος αυτής θα ήταν η περαιτέρω κατανόηση των αποτελεσμάτων της εφαρμογής καλών πρακτικών. Πληθυσμός της θα ήταν εκπρόσωποι φορέων που έχουν σημαντική εμπειρία σχετική με την εφαρμογή καλών πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών. Ο αρχικός σχεδιασμός προέβλεπε διεξαγωγή 5-8 ημι-κατευθυνόμενων συνεντεύξεων.

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας έπρεπε να επιλεγούν οι φορείς στους εκπροσώπους των οποίων θα απευθυνόντουσαν τα ερωτήματα που περιελάμβαναν οι οδηγοί συνέντευξης.

Η επιλογή των προς διερεύνηση φορέων έγινε μεταξύ δύο κατηγοριών φορέων: α) φορέων που έχουν προγράμματα και δράσεις σχετικές με την απασχόληση των μεταναστριών και β) επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως καλής πρακτικής. Συνολικά διεξήχθησαν επτά συνεντεύξεις. Τα του σχεδιασμού και της υλοποίησης της ποιοτικής έρευνας θα εκτεθούν αναλυτικότερα ανά σκέλος της ποιοτικής έρευνας. Ειδικότερα:

α) Πρώτο σκέλος: Ποιοτική έρευνα σε φορείς που έχουν προγράμματα και δράσεις σχετικές με την απασχόληση των μεταναστριών.

Η επιλογή των προς διερεύνηση φορέων έγινε με ποικίλα κριτήρια. Ένα πρώτο κριτήριο ήταν η νομική φύση του φορέα. Ενδιέφεραν τόσο οι δημόσιοι, όσο και οι ιδιωτικοί φορείς. Ένα δεύτερο κριτήριο ήταν η υλοποίηση, κατά το δυνατόν, μεγάλου αριθμού προγραμμάτων για μετανάστες. Ένα τρίτο κριτήριο ήταν η συνεχής παρουσία του φορέα στο χώρο υλοποίησης προγραμμάτων για μετανάστες. Ένα τέταρτο κριτήριο ήταν η τυχόν βράβευση έστω ενός προγράμματος του φορέα για τις καλές πρακτικές ή η αναγνώρισή του ως καλής πρακτικής.

Σχεδιάσθηκε οδηγός συνέντευξης ο οποίος περιέλαβε ποικίλα ερωτήματα, όπως τα ακόλουθα: πόσα προγράμματα για μετανάστες έχουν υλοποιήσει την τελευταία πενταετία, πόσα από αυτά έχουν οδηγήσει σε αναγνώριση καλών πρακτικών, ποια είναι η ποσόστωση

του συγκεκριμένου πληθυσμού σε σχέση με τις λοιπές ομάδες καταρτιζομένων, ποιοι ήταν οι στόχοι του προγράμματος, ποια ήταν η ομάδα στόχος του κάθε προγράμματος, πώς εντοπίζεται η ομάδα στόχος, αν μπορούν να συμμετάσχουν μετανάστριες χωρίς άδεια παραμονής ή και εργασίας, αν υπάρχει αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, γιατί αναγνωρίστηκε ως καλή πρακτική το συγκεκριμένο πρόγραμμα ή επιμέρους δράσεις του, αν πρόκειται για καλή πρακτική που σχετίζεται άμεσα με την απασχόληση ή με έμμεση δράση προώθησης στην απασχόληση, ποια είναι τα οφέλη των ίδιων των καταρτιζομένων, αν υπάρχει δυνατότητα επαναχρηματοδότησης και συνέχισης, αν έγινε διάχυση της καλής πρακτικής.

Η επιτόπια έρευνα διεξήχθη τον μήνα Μάιο σε πέντε φορείς οι οποίοι επιλέχθηκαν με τα παραπάνω κριτήρια και ήταν οι εξής: Δήμος Αθηναίων, το ΚΕΚ του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, ΚΕΚ Μέντωρ, ΕΚΠΟΣΠΟ-ΝΟΣΤΟΣ, PRAKSIS. Συγκεκριμένα στην έρευνα συμμετείχαν εκπρόσωποι των φορέων αυτών από τις εξής διευθύνσεις και τμήματα:

Όνομα Φορέα	Διεύθυνση /Τμήμα	Αρ. συνεντεύξεων
Δήμος Αθηναίων	Διεύθυνση Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης	1
ΚΕΚ ΜΕΝΤΩΡ	Τομέας Αθήνας	1
ΚΕΚ του ΙΝΕ- ΓΣΕΕ	Τομέας Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής κατάρτισης	1
ΕΚΠΟΣΠΟ ΝΟΣΤΟΣ	Διεύθυνση Υλοποίησης Προγραμμάτων	1
PRAKSIS	Τομέας Προγραμμάτων-Δράσεων	1
ΣΥΝΟΛΟ		5

β) Δεύτερο σκέλος: Ποιοτική έρευνα σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως καλής πρακτικής.

Κριτήριο για την επιλογή της κάθε επιχείρησης ήταν η βράβευσή της στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Για τη συλλογή πληροφοριών σχετικών με την εφαρμογή της αρχής της διαφορετικότητας στις επιχειρήσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σχεδιάστηκε οδηγός συνέντευξης που θα υποβαλλόταν στο αρμόδιο στέλεχος κάθε επιχείρησης. Η συνέντευξη περιστράφηκε γύρω από ποικίλα ερωτήματα όπως τα ακόλουθα: ποιο είναι το αντικείμενο ενασχόλησης της επιχείρησης, ποια είναι η ποσόστωση του συγκεκριμένου πληθυσμού σε σχέση με τους λοιπούς εργαζόμενους, με ποια κριτήρια προσλαμβάνει η επιχείρηση το συγκεκριμένο πληθυσμό, πως αποτυπώνεται η εταιρική κοινωνική ευθύνη στην καθημερινή λειτουργία της επιχείρησης.

Η επιτόπια έρευνα διεξήχθη το μήνα Μάιο σε δύο επιχειρήσεις οι οποίες επιλέχθηκαν με τα παραπάνω κριτήρια και ήταν οι Coco-mat A.E και Piscines Idéales A.E. Συγκεκριμένα στην έρευνα συμμετείχαν εκπρόσωποι των επιχειρήσεων αυτών από τις εξής διευθύνσεις και τμήματα:

Όνομα Φορέα	Διεύθυνση /Τμήμα	Αρ. συνεντεύξεων
Coco-mat	Διεύθυνση Πιστοποίησης Υπηρεσιών Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	1
Piscines Idéales	Τομέας Κοινωνικής Υπευθυνότητας	1
ΣΥΝΟΛΟ		2

Λόγω των περιορισμένων χρονικών ορίων της παρούσας έρευνας, αλλά και του φόρτου εργασίας των υπευθύνων των φορέων και των επιχειρήσεων ήταν εξαιρετικά δύσκολο να εξασφαλισθούν συναντήσεις για τη διεξαγωγή συνεντεύξεων. Συνολικά διεξήχθησαν επτά συνεντεύξεις. Τόσο στο πρώτο, όσο και στο δεύτερο σκέλος της ποιοτικής έρευνας, τα ερωτήματα που τέθηκαν στους εκπροσώπους των φορέων και των επιχειρήσεων απαντήθηκαν ανάλογα με τη δραστηριότητα του κάθε φορέα ή επιχείρησης και τη χρονική διαθεσιμότητα του κάθε εκπροσώπου.

3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

Στο κεφάλαιο αυτό καταγράφεται η ευρωπαϊκή εμπειρία στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών σε πολλαπλά επίπεδα. Καταρχήν γίνεται αναφορά στο πλέγμα ρυθμίσεων που απαρτίζουν το ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο και περιγράφονται οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης που σχετίζονται με το διερευνώμενο πληθυσμό. Επίσης, παρουσιάζονται οι κοινοτικές πρωτοβουλίες που απορρέουν από τις πολιτικές αυτές. Παράλληλα, εντοπίζονται οι καλές πρακτικές που έχουν αναδειχθεί στο πλαίσιο λειτουργίας δομών για τους μετανάστες ή στο πλαίσιο υλοποίησης ευρωπαϊκών και εθνικών προγραμμάτων που έχουν τους μετανάστες ως πληθυσμό στόχο.

1. Πολιτικές Ε.Ε. και κοινοτικές πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την απασχόληση των μεταναστριών

Πολιτικές που σχετίζονται άμεσα και ρητά με την πρόσβαση των μεταναστριών στην αγορά εργασίας δεν έχουν εντοπιστεί. Όμως, εφαρμόζονται ευρωπαϊκές πολιτικές που αφορούν την απασχόληση των μεταναστριών έμμεσα. Οι πολιτικές αυτές συναρθρώνονται με μια σειρά άλλων πολιτικών, όπως η πολιτική προώθησης της ισότητας ευκαιριών, διαχείρισης της διαφορετικότητας,⁵⁴ ίσης μεταχείρισης και εξάλειψης των διακρίσεων με βάση τη φυλή, καθώς και πολιτικές ενσωμάτωσης και καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού. Οι παραπάνω πολιτικές λειτουργούν ως το πλαίσιο εντός του οποίου κινούνται και οι επιμέρους εθνικές νομοθετικές πρωτοβουλίες και δράσεις. Το σχετικό ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο εμπλουτίζεται κατά την πορεία οικοδόμησης της Ε.Ε. και διαμορφώνεται σε ένα πλαίσιο σύνθετο.

⁵⁴ Ο όρος διαφορετικότητα χρησιμοποιείται εναλλακτικά με τον όρο πολυμορφία, ως απόδοση του αγγλικού όρου “diversity”.

Η ευρωπαϊκή πολιτική, μετά τη δεκαετία του 1970, βασίζεται κυρίως στο κλείσιμο των συνόρων για νέους μετανάστες και στην προσπάθεια κοινωνικής ένταξης όσων ήδη διέμεναν στα κράτη-μέλη, λόγω της οικονομικής ύφεσης της περιόδου αυτής. Στη δεκαετία του 1980, οι συνεργασίες των κρατών μελών της Ε.Ε. για τη μετανάστευση είναι σε διακυβερνητικό επίπεδο και στοχεύουν κυρίως σε ζητήματα των συνόρων, της ασφάλειας και του εγκλήματος. Αργότερα, η συνθήκη του Schengen (1985) καθορίζει για πρώτη φορά έναν ευρύτερο χώρο ελεύθερης διακίνησης ατόμων με προσδιορισμένα και ελεγχόμενα εξωτερικά σύνορα, η οποία αρχικά ήταν πρωτοβουλία συγκεκριμένων χωρών και η οποία εφαρμόστηκε στη συνέχεια από το σύνολο σχεδόν των χωρών της Ε.Ε μόλις το 1995.⁵⁵ Επίσης στη σύνοδο κορυφής του Συμβουλίου (Tampere 1999) αποφασίζεται ουσιαστικά η υιοθέτηση μιας κοινής μεταναστευτικής πολιτικής και ασύλου που περιλαμβάνει διαχείριση των μεταναστευτικών ροών, κοινό ευρωπαϊκό σύστημα για τα ζητήματα ασύλου, συνεργασία με τις χώρες καταγωγής των μεταναστών και δίκαιη αντιμετώπιση των υπηκόων τρίτων χωρών (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 2000). Οι πολιτικές της ΕΕ για το χρονικό αυτό διάστημα εστιάζουν αποκλειστικά στην εθνικότητα και το φύλο σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Καθοριστικής σημασίας για την αντιμετώπιση των διακρίσεων που υφίστανται – μεταξύ άλλων ομάδων- οι μετανάστες είναι η εφαρμογή, από το 1999, της *Συνθήκης του Άμστερνταμ*. Το άρθρο 13 αναφέρεται ρητά στην απαγόρευση των διακρίσεων με βάση την εθνικότητα, τη θρησκεία ή την πίστη, την ηλικία, την αναπηρία ή το σεξουαλικό προσανατολισμό. Επίσης ακρογωνιαίο λίθο για την ανάπτυξη και την απασχόληση στην Ευρώπη αποτελεί η συνθήκη της Λισαβόνας που υπογράφεται το 2000 και προβλέπει «καλύτερες θέσεις εργασίας» για όλους τους πληθυσμούς της ενιαίας Ευρώπης και κατά συνέπεια και για τους μετανάστες. Την ίδια χρονιά η Ε.Ε. εισάγει την απαγόρευση της παράνομης διακίνησης ανθρώπων στο πλαίσιο του δικαιώματος της ανθρώπινης αξιοπρέπειας του Χάρτη των θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (άρθρο II 65, παρ.3).⁵⁶

⁵⁵ Πετράκου Η., 2009, «Παράνομη Μετανάστευση στην Ελλάδα και την Ευρώπη» στο Παύλου Μ., Σκουλαρίκη Α., (επ), *Μετανάστες & μειονότητες-Λόγος και Πολιτικές*, Αθήνα, Βιβλιόραμα, σ.307-332.
<http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/el/lvb/133020.htm>.

⁵⁶ Στρατηγάκη Μ., 2008, «Μετανάστριες χαμένες στη μετάφραση των ευρωπαϊκών πολιτικών» στο Βαίου Ντ., Στρατηγάκη Μ., (επ.), *Το φύλο της μετανάστευσης*, Αθήνα, Μεταίχμιο σ. 208-209.

Μετά τις Συνθήκες του Άμστερνταμ και της Λισαβόνας ακολουθούν, το 2000, η έκδοση της *Οδηγίας για την Ισότητα των Φυλών* (EU Race Equality Directive, 2000/43/EC), η οποία εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των ατόμων, ανεξάρτητα από φυλετική ή εθνική καταγωγή και η έκδοση της *Οδηγίας για την Ισότητα στην Απασχόληση* (Employment Equality Directive, 2000/78/EC). Το 2003 υιοθετείται Οδηγία με την οποία ρυθμίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος οικογενειακής επανένωσης σε υπηκόους τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα σε χώρες της Ε.Ε.⁵⁷ Το 2004 εκδίδεται η *Οδηγία για την Ίση Μεταχείριση Ανδρών και Γυναικών* ως προς την πρόσβαση και παροχή αγαθών και υπηρεσιών (Council Directive 2004/113/EC). Το ίδιο έτος υιοθετείται από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο η διακήρυξη των *Κοινών Βασικών Αρχών για την Πολιτική Ενσωμάτωσης των Μεταναστών στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, η οποία, μεταξύ άλλων αναφέρει ρητά ότι «η απασχόληση συνιστά βασικό συστατικό της διαδικασίας ενσωμάτωσης και αποτελεί σημείο-κλειδί για τη συμμετοχή των μεταναστών, για τη συνεισφορά τους στην κοινωνία-υποδοχής και για την ανάδειξη αυτής της συνεισφοράς».⁵⁸ Την ίδια χρονιά η καταπολέμηση του εγκλήματος εντάσσεται στις προτεραιότητες του προγράμματος της Χάγης, πράγμα το οποίο έχει ως αποτέλεσμα την εκπόνηση ειδικού προγράμματος από το Συμβούλιο.⁵⁹

Για πρώτη φορά γίνεται σαφής διαχωρισμός μεταξύ νόμιμης και μη νόμιμης μετανάστευσης, ο οποίος και αποτυπώνεται στο Σχέδιο πολιτικής για τη μετανάστευση το 2005. Στη συνέχεια, με σειρά οδηγιών, προβλέπονται ειδικές ρυθμίσεις για διαφορετικά καθεστάτα εργασίας των μεταναστών (π.χ. εποχιακή, σταθερή, μερική, επιστημονική εργασία κ.ά.). Με αυτές τις ρυθμίσεις διαχωρίζονται οι μετανάστες σε ειδικές κατηγορίες, προστατεύονται οι έχοντες απασχόληση και νόμιμο καθεστώς εργασίας, ενώ οι υπόλοιποι περνούν σε καθεστώς διακινδύνευσης.⁶⁰ Οι τελευταίοι υπόκεινται στις ρυθμίσεις που περιγράφονται σε κείμενο πολιτικής του 2006 για τη μη νόμιμη μετανάστευση.⁶¹ Οι πολιτικές για τη μετανάστευση αυτής της περιόδου αποτυπώνουν την αντίφαση ανάμεσα στην ανάγκη εισόδου νέου ηλικιακά, φθηνού εργατικού δυναμικού- σε μια Ευρώπη που

⁵⁷ Στρατηγάκη Μ., ό.π. σ.208-209.

⁵⁸ βλ. σχετικά European Policy Centre, 2005.

⁵⁹ Στρατηγάκη Μ., ό.π. σ.210.

⁶⁰ Στρατηγάκη Μ., ό.π.

⁶¹ Ανακοίνωση για τις προτεραιότητες πολιτικής για την καταπολέμηση της παράνομης μετανάστευσης υπηκόων τρίτων χωρών (COM (2006) 402 final στο Στρατηγάκη ό.π. σ.207.

γυράσκει - και την ανάγκη ελέγχου των συνόρων. Την ίδια εποχή, το 2006, εκδίδεται η Οδηγία για την Ίση Μεταχείριση Ανδρών και Γυναικών στον τομέα της Απασχόλησης και του Επαγγέλματος (Council Directive 2006/54/EC) και συγκροτείται η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τη Μετανάστευση (CDMG).⁶² Πρόκειται για ειδική επιτροπή του Συμβουλίου της Ευρώπης που γνωμοδοτεί για ζητήματα που άπτονται της μετανάστευσης. Στις εκθέσεις της επιτροπής αυτής οι γυναίκες μετανάστριες αναφέρονται ως ομάδα στόχος των πολιτικών ένταξης.

Στο πλαίσιο της κοινής πολιτικής για το άσυλο,⁶³ το 2008, εκπονείται σχέδιο πολιτικής για το άσυλο ταυτόχρονα με την κοινή μεταναστευτική πολιτική. Επίσης σε ανακοίνωση της Ε.Ε. του ιδίου έτους⁶⁴ γίνεται αναφορά στο επαγγελματικό προφίλ των μεταναστών. Στην ίδια ανακοίνωση γίνεται λόγος για τις διαφοροποιήσεις των κρατών μελών σχετικά με το επίπεδο των επαγγελματικών δεξιοτήτων των πληθυσμών ή την κατανομή ανά τομέα απασχόλησης. Τονίζεται έτσι η ανάγκη εναρμόνισης προσφοράς και ζήτησης εργατικού δυναμικού λόγω της οικονομικής κρίσης και της ανάγκης πρόβλεψης των μακροπρόθεσμων τάσεων εξέλιξης του εργατικού αυτού δυναμικού. Ένα χρόνο αργότερα, το 2009, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο συζητεί τη νέα Οδηγία κατά των Διακρίσεων (2009), η οποία, ωστόσο, πρέπει να εγκριθεί και από τα 27 εθνικά κοινοβούλια προκειμένου να τεθεί σε ισχύ. Πρόσφατα, το 2010, σε εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,⁶⁵ μεταξύ των ομάδων σε κίνδυνο συγκαταλέγονται οι μετανάστες και προτείνεται σειρά ενεργητικών μέτρων με τρεις πυλώνες: τη διαμόρφωση μιας αγοράς εργασίας που ευνοεί την ένταξη, την πρόσβαση σε υπηρεσίες ποιότητας και τη χορήγηση συμπληρωματικών προς το εισόδημα επιδομάτων. Παράλληλα προτείνεται να δοθούν κίνητρα στις επιχειρήσεις προκειμένου να προωθήσουν τη διαφορετικότητα στη λειτουργία τους. Επίσης, η Ατζέντα EU2020, που συζητείται

⁶² Commissionnaires Group on migration issues. Η συγκεκριμένη επιτροπή έχει ως στόχο τη σύζευξη του συνόλου των σχετικών πολιτικών ανά τομέα στο, ec.europa.eu/commission_barroso/fratini/doc/2006/pr_30_08_06_en.pdf, αποθηκεύθηκε 23/3/2010.

⁶³ Commission of the European Communities, COM(2008)360, Policy plan on asylum, an integrated approach to protection across the EU. http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons asylum_immigration/jl0002_el.htm, αποθηκεύθηκε 3/3/2010.

⁶⁴ Commission of the European Communities, COM (2008) 868/3, “New Skills for new Jobs Anticipating and matching labour market and skills needs”

http://highereducationmanagement.eu/attachments/154_1_EN_ACT_part1_v7.pdf, αποθηκεύθηκε 3/3/2010.

⁶⁵ European Employment Strategy, Social Outlook, May 2010.

http://www.ilo.org/pls/apex/f?p=109:4:1347425511725018::NO:4:P4_TAXONOMY_ID:X.40, αποθηκεύτηκε 25/5/2010.

σήμερα, προτρέπει τα κράτη μέλη να δώσουν ιδιαίτερη έμφαση στην ένταξη των μεταναστών στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας⁶⁶ και να τους αναγάγουν σε βασικό πληθυσμό στόχο των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση.⁶⁷

Το ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο επηρεάζει το αντίστοιχο εθνικό μέσα από την έκδοση – και υποχρεωτική ενσωμάτωση - Οδηγιών, αλλά και τη διατύπωση μη δεσμευτικών συστάσεων. Αν και η Ε.Ε. έχει κάνει, τα τελευταία χρόνια, σοβαρές προσπάθειες ρύθμισης και διαχείρισης των μεταναστευτικών εισροών, ωστόσο οι πολιτικές ένταξης που αφορούν τους μετανάστες σχεδιάζονται και εφαρμόζονται κατά κύριο λόγο από το κάθε κράτος μέλος. Προς το παρόν η Ε.Ε δεν νομιμοποιείται να παρέμβει στη νομοθεσία των χωρών μελών (π.χ. το δίκαιο της ιθαγένειας) που διαμορφώνεται από τις εθνικές παραδόσεις. Τα κράτη μέλη της Ε.Ε. φαίνεται να συγκλίνουν σε δύο βασικές προτεραιότητες της μεταναστευτικής πολιτικής: την καταπολέμηση της μη νόμιμης μετανάστευσης με παράλληλη αυστηρή αστυνόμευση των εξωτερικών συνόρων της Ένωσης και την ένταξη των ήδη εγκατεστημένων μεταναστών στις ευρωπαϊκές κοινωνίες μέσα από τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.⁶⁸ Μάλιστα, ένα σημαντικό ποσοστό μεταναστών που διαμένουν στην Ευρώπη είναι αυτοί που τελούν υπό καθεστώς παρανομίας, δηλαδή είτε ήρθαν ως παράνομοι στις χώρες της Ε.Ε., είτε, στη συνέχεια, εισήλθαν σε καθεστώς παρανομίας μετά την επίσημη λήξη της εργασιακής σχέσης τους.⁶⁹

Παρά το γεγονός ότι οι εθνικές πολιτικές για τη μετανάστευση επηρεάζονται και δεσμεύονται από το κοινοτικό θεσμικό πλαίσιο, τα κράτη μέλη διαχειρίζονται τη

⁶⁶ COM (2007) 512 final, Brussels, 11.9.2007, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions, *Third Annual Report in Migration and Integration*,

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/docs/com_2007_512_en.pdf

⁶⁷ Council document 6706/07.

⁶⁸ Παπαδοπούλου Δ., κ.ά., (2007), Έργο Αξιολόγησης της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, *Ενδιάμεση έκθεση αξιολόγησης για την Αξιολόγηση των Μεταναστευτικών πολιτικών*, INE-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, <http://www.inegsee.gr>, αποθηκεύθηκε 20/4/2010.

⁶⁹ Στη βιβλιογραφία καλούνται ως undocumented migrants. Τα τελευταία χρόνια δεδομένης της αυξανόμενης παρουσίας τους υπάρχει αρκετή βιβλιογραφία για το ζήτημα. Ενδεικτικά: Baldwin Edwards M., Arango J., (1999), (eds) *Immigrants and the informal economy in Southern Europe*, London, Cass F., Reyneri E., (2003), *Illegal Immigration and the underground Economy*, National Europe Centre Paper no 68, Kanellopoulos N., Gregou M., Petralias A., 2006, *Illegal immigrants in Greece. State approaches, their profile and social situation*, Athens EMN-KEPE National Contact Point for Greece, δίγλωσση έκδοση στην ελληνική και αγγλική γλώσσα, Beneria, L., (1999), The enduring debate over unpaid labour, *International Labour Review*, 138, no. 3, 287–309, Levinson, A., (2005), *The regularization of unauthorised migrants: literature survey and country case studies*. Oxford, Centre on Migration, Policy and Society, University of Oxford.

διαφορετικότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας σε συνάρτηση με τη μεταναστευτική εμπειρία της χώρας, ως χώρας υποδοχής, ή ως χώρας αποστολής μεταναστών, και τις συγκεκριμένες οικονομικο-κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν κάθε στιγμή. Σημαντικό ρόλο στο σχεδιασμό και την εφαρμογή εθνικών πολιτικών διαδραματίζουν, επίσης, η πολιτική συγκυρία και η στάση των πολιτικών ελίτ απέναντι στο φαινόμενο της μετανάστευσης, ο επιδιωκόμενος βαθμός αφομοίωσης ή ενσωμάτωσης των μεταναστών, ο βαθμός προετοιμασίας της κρατικής μηχανής για την αντιμετώπιση των προβλημάτων υποδοχής και ενσωμάτωσης των μεταναστών και οι αντιδράσεις του πληθυσμού. Έτσι, κάποιες χώρες προηγήθηκαν της κοινοτικής θέσπισης μέτρων, με ανάληψη σημαντικών πρωτοβουλιών υπέρ της ενσωμάτωσης των μεταναστών, όπως η Βρετανία, η Φιλανδία και η Ιρλανδία. Κάποιες άλλες, όπως οι χώρες του ευρωπαϊκού νότου ακολουθούν με αργό ρυθμό. Οι χώρες αυτές βρέθηκαν απροετοίμαστες απέναντι στο φαινόμενο της μαζικής μετανάστευσης και άργησαν να προσαρμοστούν στη νέα πραγματικότητα μιας χώρας υποδοχής πλέον (και όχι αποστολής) μεταναστών. Κάποιες άλλες χώρες προηγήθηκαν των κοινοτικών πρωτοβουλιών σε ορισμένους τομείς, ενώ παρουσιάζουν καθυστέρηση σε κάποιους άλλους (π.χ. Γερμανία). Ειδικότερα⁷⁰ η Βρετανία προχώρησε ένα βήμα πέρα από την «Οδηγία για την Ισότητα των Φυλών» (Race Directive), επιβάλλοντας στους δημόσιους φορείς την υποχρέωση να προωθούν τη φυλετική ισότητα και τις καλές δια-φυλετικές σχέσεις (2000). Στη Φιλανδία, βάσει της νομοθεσίας, οι ΟΤΑ υποχρεούνται να διαμορφώνουν ένα σχέδιο δράσης για την προώθηση της ισότητας στην απασχόληση και την παροχή υπηρεσιών. Η Ιρλανδία εκπόνησε ένα «Εθνικό Σχέδιο Δράσης κατά του Ρατσισμού» προτού διαμορφωθεί η στρατηγική για την ενσωμάτωση (2005). Η Γερμανία υιοθέτησε τη «Χάρτα της Διαφορετικότητας» και ψήφισε το «Γενικό Νόμο για την Ίση Μεταχείριση» (2006). Ωστόσο, το κοινοβούλιό της αντιδρά στη ψήφιση της νέας «Οδηγίας κατά των Διακρίσεων». Στην Ισπανία συστήθηκε ένα «Σώμα για την παρακολούθηση του ρατσισμού και την προώθηση των ίσων ευκαιριών» (2003), ενώ το 2007 εκπονήθηκε το «Στρατηγικό Σχέδιο για την Ιδιότητα του Πολίτη (citizenship) και την

⁷⁰ βλ. CLIP Network, 2008, *Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clipdiversity.htm>, αποθηκεύθηκε 8/2/2010.

Ενσωμάτωση». Τέλος, η Ουγγαρία έχει εδώ και πολλές δεκαετίες διαμορφώσει τη δική της πολιτική για τις εθνικές μειονότητες, λόγω της παρουσίας μεγάλου αριθμού Ρομά.

Οι πολιτικές της Ε.Ε που σχετίζονται με την απασχόληση των μεταναστριών αποτυπώνονται σε ποικίλες κοινοτικές πρωτοβουλίες και χρηματοδοτικά πλαίσια, όπως οι κοινοτικές πρωτοβουλίες Equal, Progress, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Ένταξης Υπηκόων Τρίτων Χωρών και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Συγκεκριμένα η κοινοτική πρωτοβουλία Equal, κατά τους 2 γύρους υλοποίησης (2002-2005 και 2005-2008), χρηματοδότησε μια σειρά από Αναπτυξιακές Συμπράξεις που είχαν είτε ως αποκλειστική ομάδα-στόχο ή, σε συνδυασμό με άλλες ευπαθείς ομάδες, τους μετανάστες και τη διευκόλυνση της πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας. Συνολικά 76 από τα επιλεγέντα έργα του α' γύρου είχαν ως αντικείμενο την «καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξеноφοβίας σε σχέση με την αγορά εργασίας», ενώ περίπου 100 Αναπτυξιακές Συμπράξεις είχαν ως αντικείμενο την «(επαν)ένταξη στην αγορά εργασίας» και απευθύνονταν (και) στους μετανάστες και τις εθνικές μειονότητες. Οι δράσεις που υλοποιήθηκαν αφορούσαν αφενός τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των μεταναστών (μέσα από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης), αφετέρου, τη δημιουργία ενός κλίματος που να ευνοεί την κοινωνική και επαγγελματική ενσωμάτωση των μεταναστών και των εθνικών μειονοτήτων. Ως προς το δεύτερο σκέλος, δόθηκε έμφαση σε εκστρατείες ευαισθητοποίησης, στη διαχείριση της διαφορετικότητας εντός των επιχειρήσεων και στη βελτίωση των δεξιοτήτων των υπαλλήλων των υπηρεσιών απασχόλησης, ώστε να είναι σε θέση να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες των μεταναστών.⁷¹ Για συγκεκριμένα παραδείγματα καλών πρακτικών, βλ. παρακάτω στην ενότητα 2.

Τα Εθνικά Θεματικά Δίκτυα (ΕΘΔ) που συγκροτήθηκαν στο πλαίσιο της Equal συνέβαλαν και αυτά, είτε άμεσα, είτε έμμεσα, στην προώθηση στην απασχόληση των μεταναστριών, με τον εντοπισμό και την ενθάρρυνση της μεταφοράς καινοτόμων καλών πρακτικών από τα έργα που υλοποίησαν οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις (ΑΣ). Σε αρκετές χώρες-μέλη δημιουργήθηκαν ΕΘΔ με αντικείμενο ειδικά την ένταξη των μεταναστών και

⁷¹βλ. Equal, 2006, *National networks of DPs tackling discrimination against immigrants and ethnic minorities*: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_en.cfm, αποθηκεύθηκε 20/3/2010.

των εθνικών μειονοτήτων. Στην ενότητα 2 γίνεται αναλυτική αναφορά στην εμπειρία των επιτυχημένων σχετικών θεματικών δικτύων του α' γύρου της Γαλλίας και της Πορτογαλίας.

Επίσης, στο κοινοτικό Πρόγραμμα Progress (2007-2013) για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη έχουν σχεδιασθεί εξειδικευμένες δράσεις για μετανάστες, αλλά και μετανάστριες. Δεδομένου ότι το πρόγραμμα είναι σε εξέλιξη, η αποτίμηση της αποτελεσματικότητας των σχετικών δράσεων θα πραγματοποιηθεί μετά τη λήξη της δικής μας έρευνας. Βασικός χρηματοδοτικός μηχανισμός παρέμβασης της Ε.Ε στην αγορά εργασίας των κρατών μελών είναι το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Στοχεύει σε ειδικά μέτρα για μεγαλύτερη συμμετοχή των μεταναστών στην απασχόληση και επομένως στην κοινωνική τους ένταξη. Επιπλέον, οι μετανάστες λογίζονται ως μειονεκτούντα άτομα και γίνονται αποδέκτες δράσεων που ενισχύουν την ένταξή τους με σκοπό τη βιώσιμη ενσωμάτωση τους στην απασχόληση και την καταπολέμηση των διακρίσεων κάθε μορφής στην αγορά εργασίας.⁷² Στο Ευρωπαϊκό Ταμείο Ένταξης Υπηκόων Τρίτων Χωρών (2007-2013) υλοποιούνται δράσεις που στοχεύουν στην ένταξη. Η ανάληψη ειδικών δράσεων για την πρόσβαση στην απασχόληση και τη διευκόλυνση στην κοινωνική τους ένταξη αποτελεί κεντρικό πυρήνα του προγράμματος, αλλά και πολιτική προτεραιότητα της Ε.Ε. Στο πρόγραμμα αυτό γίνεται σαφής αναφορά στις γυναίκες μετανάστριες σε σχέση με ζητήματα ισότητας των δύο φύλων και πρόσβασης στην απασχόληση (υποστηρικτικές δράσεις για την οικογένεια, φύλαξη παιδιών, κ.ά).

Οι σύγχρονες κοινωνικές αναδιατάξεις, τα νέα γεωπολιτικά δεδομένα, η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), η αναδιάταξη των οικονομικών δεδομένων/συμφερόντων δημιουργούν καινούργια δεδομένα στις μεταναστευτικές μετακινήσεις. Συνεπάγονται ένα νέο μεταναστευτικό ευρωπαϊκό χώρο στο πλαίσιο του οποίου διαφοροποιούνται τόσο οι όροι και οι προϋποθέσεις μετακίνησης και εγκατάστασης ξένων πολιτών, όσο και οι πολιτικές που υιοθετούνται για την ένταξη των μεταναστών.⁷³ Επιπλέον, στο πλαίσιο της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, η μετανάστευση ενισχύει την ευελιξία και την

⁷²Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1081/2006 της 5.7.2006 (ΕΕ L 210,31.07.2006).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:210:0012:0012:EL:PDF>.

⁷³ Βλ. Ιωάννου Ν., 2003, «Ελληνική Μεταναστευτική Πολιτική στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στο Συμβούλιο της Ευρώπης», στο: Κασιμάτη Κ. (επιμ.) *Πολιτικές Μετανάστευσης και Στρατηγικές ένταξης*. Αθήνα: Gutenberg, σ. 271-282. European Commission (2003), *Migration and Social Integration of Migrants*, Brussels: Directorate General for Research.

ελαστικότητα της αγοράς εργασίας. Οι μετανάστες/τριες απασχολούνται μερικά, πρόσκαιρα ή εποχιακά, αποτελώντας ένα εργατικό δυναμικό που χαρακτηρίζεται από υψηλή επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα.⁷⁴ Οι νέες αυτές τάσεις έχουν σημαντικά διαφοροποιήσει σήμερα τις πολιτικές για τη μετανάστευση, ενώ οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) συγκλίνουν στη διαμόρφωση μιας κοινής ευρωπαϊκής πολιτικής.⁷⁵ Στην πολιτική αυτή υπάρχουν τρία επιμέρους στοιχεία, που συνδέονται άμεσα με τις διεθνείς συμβάσεις και την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου και αφορούν σε μεγάλο ποσοστό τις γυναίκες μεταξύ αυτών. Το πρώτο στοιχείο είναι η πολιτική περί ασύλου που εμφανίζεται όπου και τα ζητήματα μετανάστευσης στα κείμενα της Ε.Ε. Το δεύτερο στοιχείο είναι η οικογενειακή επανένωση και αναφέρεται στην άδεια εισόδου και διαμονής των μελών της οικογένειας μεταναστών/τριών. Το τρίτο στοιχείο είναι η καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων που συγκαταλέγεται στις πολιτικές δίωξης του εγκλήματος και προστασίας των θυμάτων. Μάλιστα, ενώ ο ΟΗΕ αντιμετωπίζει την εμπορία και διακίνηση ανθρώπων ως παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η Ε.Ε. τη θεωρεί κυρίως ως έγκλημα παράνομης μετακίνησης πληθυσμών αναπτύσσοντας δράσεις και προγράμματα πρωτίστως για την καταστολή του και δευτερευόντως για την προστασία των θυμάτων.⁷⁶

Μια πρώτη επισήμανση σε ό,τι αφορά τις ευρωπαϊκές πολιτικές είναι η συνεχής μέριμνα, στο όνομα της ίσης μεταχείρισης, να εξομοιώνονται όλες οι ευπαθείς ομάδες μεταξύ τους και να συμπεριλαμβάνονται «ισότιμα» στις δράσεις και πολιτικές της Ε.Ε., πράγμα το οποίο προσδίδει χαρακτήρα δημοκρατικό στο ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο. Στην ουσία, όμως, αποκρύπτεται ο δομικός χαρακτήρας των διακρίσεων που αποδίδονται σε «ατομικές ιδιαιτερότητες» και οι οποίες όταν γίνουν αποδεκτές ως τέτοιες μπορούν να «εμπλουτίσουν» το χώρο εργασίας (πολυμορφία των επιχειρήσεων) ή την κοινωνία ολόκληρη (πολιτισμική κοινωνία). Στην πράξη διασπώνται πόροι, άνθρωποι και υλικοί,

⁷⁴ Βλ. Παύλου Μ. & Χριστόπουλος Δ. (επιμ.), 2004, *Η Ελλάδα της Μετανάστευσης*. Αθήνα: Κριτική-ΚΕΜΟ, σ. 185-189. Μπάγκαβος Χρ. & Παπαδοπούλου Δ. (επιμ.), 2006, *Μετανάστευση και ένταξη των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία*, Gutenberg

⁷⁵ Βλ. Ιωάννου Ν., 2003, ό.π., European Commission, 2003, ό.π.

⁷⁶ Wijers, 2000 στο Στρατηγάκη Μ., 2009, ό.π. σ. 210.

μεταξύ των διαφορετικών ομάδων με αποτέλεσμα να μειώνεται η αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων.⁷⁷

Μια δεύτερη επισήμανση είναι ότι η παρουσία ενός θεσμικού πλαισίου που ευνοεί την ενσωμάτωση των μεταναστών και των μειονοτήτων δεν εξασφαλίζει από μόνη της την εφαρμογή στην πράξη των διακηρυγμένων πολιτικών. Ο κατακερματισμός των φορέων υλοποίησης, η απουσία συντονισμού μεταξύ τους, η έλλειψη αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων, πόρων, αλλά και συχνά πολιτικής βούλησης, υποσκάπτουν την αποτελεσματικότητα ακόμη και του πιο προωθημένου και ολοκληρωμένου θεσμικού οπλοστασίου.

2. Καλές πρακτικές στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών

Ένα σύνολο κανονιστικών και θεσμικών ρυθμίσεων σε επίπεδο Ε.Ε. διασφαλίζει την αντιμετώπιση των μεταναστών και των μεταναστριών ως ισότιμων πολιτών της χώρας υποδοχής, το οποίο σημαίνει ότι έχουν τα ίδια πολιτικά, εργασιακά και εκπαιδευτικά δικαιώματα. Το κάθε κράτος μέλος έχει τη δυνατότητα να αναπροσαρμόσει και να διαμορφώσει την εθνική κοινωνική του πολιτική, σε συνάρτηση, αφενός με το ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο, αφετέρου με τις ιδιαιτερότητες, τις ανάγκες και τις λειτουργίες της εθνικής αγοράς εργασίας.

Οι τομείς όπου απασχολούνται οι μετανάστριες καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα οικονομικών δραστηριοτήτων, τόσο στον επίσημο, όσο και στον ανεπίσημο τομέα της οικονομίας,⁷⁸ ανάλογα με τη χώρα, τις τοπικές αγορές εργασίας, αλλά και τη συγκυρία. Αυτό που αποτελεί, ωστόσο, κοινό χαρακτηριστικό όλων των χωρών-μελών της ΕΕ-27 είναι το εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό μεταναστών/τριών που απασχολείται στον δημόσιο τομέα (υπολογίζεται ότι μόλις το 1.5% των υπηκόων τρίτων χωρών στην ΕΕ-15 απασχολείτο το 2005 στον δημόσιο τομέα). Εξαίρεση αποτελούν οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης

⁷⁷ Στρατηγάκη Μ., 2009, «Μετανάστριες χαμένες στη μετάφραση» στο Βαίου Ν., Στρατηγάκη Μ., *Το φύλο της μετανάστευσης*, Αθήνα, Μεταίχμιο, σ.216.

⁷⁸ Σε ορισμένες χώρες η αδήλωτη εργασία - που τροφοδοτείται σε μεγάλο βαθμό από τους μετανάστες - εξακολουθεί να αποτελεί το 1/5 του ΑΕΠ και λαμβάνονται μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου (Βουλγαρία, Πορτογαλία, Ελλάδα, Κύπρος, Ουγγαρία, Ιταλία, Μάλτα).

(ΟΤΑ), οι οποίοι, ήδη από τη δεκαετία του 1990, προσλαμβάνουν, για τις ανάγκες των δήμων, ένα σταθερά αυξανόμενο αριθμό μεταναστών και μελών μειονοτικών ομάδων, στο πλαίσιο των πολιτικών ενσωμάτωσης. Πρωτοπόροι στον τομέα αυτό υπήρξαν δήμοι στη Δανία, τη Φιλανδία και την Ολλανδία, ενώ σταδιακά τους μιμήθηκε μεγάλος αριθμός δήμων στις περισσότερες χώρες της ΕΕ.

Πέρα από την πολιτική της ενσωμάτωσης, η συστηματική και οργανωμένη πρόσληψη μεταναστών/τριών στους δήμους ενσωματώνει με τη σειρά τις αρχές που απορρέουν από επιμέρους πολιτικές, όπως η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η διαχείριση της διαφορετικότητας. Καλύπτει ανάγκες που συνδέονται με τη δημογραφική γήρανση, η οποία και προκαλεί έλλειψη προσωπικού. Συμβάλλει στην πολιτική μείωσης των εντάσεων και αποφυγής της ριζοσπαστικοποίησης των μεταναστών. Η πρόσληψη μεταναστών ως εργατικού δυναμικού των δήμων δεν πραγματοποιείται πάντοτε χωρίς αντιδράσεις τόσο από την πλευρά των γηγενών δημοτών, όσο και από την πλευρά του υπόλοιπου προσωπικού που ενδέχεται να βλέπει αρνητικά τις προσλήψεις μεταναστών. Οι τοπικές αρχές, σε αρκετές περιπτώσεις, πρέπει να δώσουν μάχη για να μειώσουν αυτές τις αντιδράσεις. Την έντονη αντίθεσή τους εκφράζουν συνήθως οι εκπρόσωποι ακροδεξιών κομμάτων ή παρατάξεων, αλλά και ομάδες του πληθυσμού που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Συχνά, οι τοπικές πολιτικές πρόσληψης μεταναστών βρίσκονται σε διάσταση με τις επίσημες κεντρικές πολιτικές για την ενσωμάτωση των μειονοτήτων και τη διαχείριση της διαφορετικότητας. Για παράδειγμα, η ολλανδική πόλη Breda, η Κοπεγχάγη και η Βιέννη έχουν μια διαφορετική, πιο προωθημένη, προσέγγιση στο θέμα των μεταναστών από τις αντίστοιχες κεντρικές κυβερνήσεις της Ολλανδίας, της Δανίας και της Αυστρίας.⁷⁹ Η ίδια παρατήρηση ισχύει και για τις εφαρμοζόμενες κοινωνικές πολιτικές. Οι τοπικές κυβερνήσεις, οι οποίες είναι αυτές που σε πολλές περιπτώσεις σηκώνουν το βάρος άσκησης της κοινωνικής πολιτικής, προσαρμόζουν τις πολιτικές αυτές στις ιδιαίτερες ανάγκες και τις ιδιομορφίες του τοπικού πληθυσμού, ανεξάρτητα από την επίσημη κρατική πολιτική και συχνά σε αντίθεση με αυτήν. Μάλιστα, οι τοπικές κυβερνήσεις ανά χώρα χρησιμοποιούν διαφορετικούς όρους για την περιγραφή των μεταναστών: αλλοδαποί, αλλογενείς, ξένης

⁷⁹ βλ. CLIP Network, 2008, *Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm αποθηκεύθηκε 25/3/2010.

καταγωγής, υπήκοοι τρίτων χωρών, κ.λπ., με αποτέλεσμα τα στοιχεία να μην είναι απόλυτα συγκρίσιμα μεταξύ τους, καθώς ο κάθε χαρακτηρισμός παραπέμπει και σε διαφορετική βιογραφία του κάθε μετανάστη.⁸⁰

Όλα όσα προαναφέρθηκαν δείχνουν ότι το πλαίσιο μέσα στο οποίο αναπτύσσονται και αναδεικνύονται οι καλές πρακτικές στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών καθορίζεται από ένα πλέγμα παραμέτρων το οποίο διαφέρει ανά χώρα έτσι ώστε η ευρωπαϊκή εμπειρία να συντίθεται τελικά από «ψηφίδες» διαφόρων επιπέδων, εθνικές παραδόσεις, όψεις της κοινωνίας των πολιτών, δομές αποκέντρωσης κ.λπ. Είναι πολλές οι χώρες της Ε.Ε, όπου εντοπίστηκαν καλές πρακτικές στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών. Δεδομένης της μικρής διάρκειας της έρευνας θα επικεντρωθούμε στην εμπειρία ορισμένων χωρών της Ε.Ε, δηλαδή της Γαλλίας, της Αυστρίας, της Γερμανίας, του Βελγίου, του Ηνωμένου Βασιλείου, της Δανίας, της Ιταλίας, της Ισπανίας, της Πορτογαλίας και της Ολλανδίας, προκειμένου να αναδείξουμε καλές πρακτικές που έχουν εφαρμόσει για την ένταξη των μεταναστριών στην αμειβόμενη απασχόληση.⁸¹

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της διαδικτυακής αναζήτησης με βάση πληροφορίες για καλές πρακτικές όπως ορίζονται στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal, κυρίως όπως αναφέρονται στα «Εγχειρίδια σχετικά με την ένταξη για υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και ειδικούς επαγγελματίες (2004, 2007, 2009)», στο Δίκτυο Πόλεων για την Τοπική Ενσωμάτωση (CLIP Network)⁸² και στη διαδικτυακή πύλη της ΕΕ για την ενσωμάτωση. Αναλυτικότερα:

⁸⁰ CLIP Network, 2008, *Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm αποθηκεύθηκε 25/3/2010.

⁸¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Μάιος 2007, *Εγχειρίδιο σχετικά με την ένταξη για υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και ειδικούς επαγγελματίες*. Δεύτερη έκδοση, www.ec.europa.eu/justice_home/doc/2007/handbook_2007_el.pdf αποθηκεύθηκε 2/4/2010.

⁸² Το Δίκτυο CLIP συγκροτήθηκε το 2006, με πρωτοβουλία 30 πόλεων μεσαίου μεγέθους από όλες τις περιοχές της Ευρώπης, με σκοπό να στηρίζει αποτελεσματικά την κοινωνική και οικονομική ενσωμάτωση των μεταναστών, να καταπολεμά τις κοινωνικές ανισότητες και να βοηθά τους μετανάστες να διατηρούν την πολιτιστική τους ταυτότητα. Συνολικά 9 από τις πόλεις του Δικτύου προχώρησαν πέρα από τη λήψη μέτρων κατά των διακρίσεων, στην αντιμετώπιση των παραγόντων που δυσχεραίνουν την πρόσβαση των μεταναστών στην απασχόληση. Βλ. CLIP Network, 2008, *Equality and diversity in jobs and services. City policies for migrants in Europe*. Eurofound.

2.1. Η γαλλική εμπειρία

Η γαλλική εμπειρία στον τομέα της απασχόλησης μεταναστριών που καταγράφεται εδώ, προέρχεται τόσο από το επίπεδο της οργάνωσης εθνικών δομών για μετανάστες, όσο και από το επίπεδο της υλοποίησης προγραμμάτων Equal.

Πρώτον, στη Γαλλία λειτουργεί ως διαρκής δομή ένα σύστημα παροχής συμβουλών με εκπαιδευτές, το οποίο χρησιμεύει για να διευρύνει το φάσμα των επαγγελματικών προοπτικών των νεαρών μεταναστών. Στη δομή αυτή Γάλλοι συνταξιούχοι αναλαμβάνουν το ρόλο του εκπαιδευτή⁸³ για νεαρούς μετανάστες οι οποίοι επιλέγονται μέσω των τοπικών μονάδων (σημεία πρόσβασης για την απασχόληση και τις κοινωνικές υπηρεσίες). Οι εκπαιδευτές είναι εθελοντές, αλλά τους παρέχεται κατάρτιση από τις κρατικές αρμόδιες υπηρεσίες. Το 2008 οι εκπαιδευτές παρείχαν συμβουλές σε 18.000 νέους και ο γενικός στόχος είναι να στηρίζουν 20.000 νέους.

Δεύτερον, στο πλαίσιο ενεργειών της Equal για τη διάχυση και μεταφορά προσεγγίσεων που θα βοηθήσουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων, το 2003 συγκροτήθηκε ένα Εθνικό Θεματικό Δίκτυο το οποίο συντονίστηκε από μια αναπτυξιακή σύμπραξη. Οι φορείς που συμμετείχαν έδωσαν έμφαση στη δημιουργία των κατάλληλων εργαλείων και δεικτών για την παρακολούθηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, ενώ καίριο ρόλο στη δημιουργία αυτών των εργαλείων, αλλά και στην οργάνωση της δημόσιας συζήτησης για τους τρόπους καταπολέμησης των διακρίσεων έπαιξαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, που συμμετείχαν ενεργά και στο ΕΘΔ. Ο στόχος του δικτύου ήταν να κινητοποιήσει τους κοινωνικούς εταίρους και τους σχεδιαστές πολιτικής του δημόσιου τομέα σε διάλογο έτσι ώστε να επηρεάσει τις υπάρχουσες πρακτικές με άμεσα αποτελέσματα στις πρακτικές πρόσληψης και απασχόλησης μεταναστών.⁸⁴ Συνεργάστηκαν 18 Αναπτυξιακές Σύμπράξεις (ΑΣ) από τις 22 που συγκροτήθηκαν αρχικά, στον α' κύκλο της Equal, θεματική ενότητα Β'. Παρά την ύπαρξη ενός ολοκληρωμένου - ρυθμιστικού και θεσμικού πλαισίου - για την ένταξη των μεταναστών, οι ΑΣ γνώριζαν ότι ο συντονισμός και λειτουργία των υπηρεσιών και κοινωνικών εταίρων παρουσίαζε κενά συνεργασίας και ενημέρωσης. Στην

⁸³ Στα γαλλικά εκπαιδευτής (educateur) ή νονός (parain) του μετανάστη που δίνει το στίγμα των διαπροσωπικών σχέσεων επίσης.

⁸⁴ European Commission, xxx, *Tackling Racial Discrimination in France: Equal Shows a Way Forward*, http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg1-iem-ntnfr.pdf, αποθηκεύθηκε την 21/3/2010,

ουσία η ισχύουσα νομοθεσία δεν εφαρμοζόταν ικανοποιητικά. Το Εθνικό Θεματικό Δίκτυο οργάνωσε 3 συναντήσεις μεταξύ 2003-2004 με σκοπό να διερευνήσει τα ενδιαφέροντα όλων των εμπλεκόμενων μελών, να ανταλλάξει πληροφορίες και να σχεδιάσει τρόπους διάχυσης των καλών πρακτικών που δημιουργήθηκαν από το έργο του. «Το ΕΘΔ έθεσε τις βάσεις για τη συνεργασία των ΑΣ και, ως εκ τούτου, για συντονισμό των ενεργειών των εμπλεκόμενων φορέων σε επίπεδο τοπικό, μεταξύ περιοχών και περιφερειών σε εθνικό επίπεδο».⁸⁵ Το ΕΘΔ, προκειμένου να προωθήσει δράσεις κατά των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, επεδίωξε να προωθήσει αλλαγή των πρακτικών και όχι αλλαγή του θεσμικού πλαισίου και με «συστημική προσέγγιση» προώθησε το ζήτημα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στους συνομιλητές εταιρικούς, δηλαδή εργοδότες, συνδικάτα και οργανώσεις, κατά των διακρίσεων. Θεώρησε ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη πρόσφερε ένα κοινά αποδεκτό πλαίσιο συζήτησης διότι θεώρησαν ότι πρέπει να βασίζεται στη διαπολιτισμική διαχείριση και η παρουσία διαφορετικών πολιτισμικών εθνοτήτων να προσφέρει νέα δυναμική στις επιχειρήσεις. Καλές πρακτικές ήταν σε γενικό επίπεδο οι διάφορες συμφωνίες και μνημόνια συνεργασίας που έγιναν μεταξύ δημοσίων υπηρεσιών, φορέων απασχόλησης κ.ά., που ευαισθητοποιούν τους εταίρους ώστε να προχωρήσουν σε εφαρμογή πρακτικών δράσεων. Ενδεικτικά να αναφερθεί η εταιρεία σούπερ-μάρκετ CASINO, που συνεργάστηκε με μια ΑΣ η οποία προωθούσε την ισότιμη συμμετοχή στην εργασία προκειμένου να υποστηριχθεί η συνύπαρξη διαφορετικών εθνικοτήτων μεταναστών εργαζομένων⁸⁶ αφενός και η σχέση τους με την πελατεία αφετέρου. Προκειμένου οι σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων να είναι φιλικές, προσέλαβε ανά περιφέρεια μετανάστες υπαλλήλους και διεξήγαγε σεμινάρια κατάρτισης για τη συνύπαρξη των διαφορετικών εθνικοτήτων μεταναστών. Το ΕΘΔ, για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, εστίασε σε 4 τομείς παρέμβασης: την ευαισθητοποίηση των δημόσιων υπηρεσιών για την απασχόληση, την ενεργή συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων, την προώθηση και τη διαχείριση της πολυμορφίας. Περισσότερες από 300 εταιρείες έχουν υπογράψει το «Χάρτη της πολυμορφίας στην επιχείρηση», ο οποίος άρχισε να εφαρμόζεται το 2004. Οι εταιρείες που τον υπέγραψαν αναλαμβάνουν τη δέσμευση να θέσουν ως

⁸⁵ Όπως υποστηρίζει η Marie Christine Palicot από την οργάνωση Racine, την Εθνική Δομή Στήριξης του προγράμματος Equal στη Γαλλία, και η οποία συντόνισε το έργο του Εθνικού Θεματικού Δικτύου στο European Commission, xxx, *Tackling Racial Discrimination in France: Equal Shows a Way Forward*, http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg1-iem-ntnfr.pdf, αποθηκεύθηκε την 21/3/2010.

⁸⁶ Η εταιρεία CASINO έχει καταστήματα σε πολλές υποβαθμισμένες αστικές περιοχές της Γαλλίας.

στρατηγικό στόχο τη μη διακριτική μεταχείριση και την πολυμορφία. Οι πρώτες που υπέγραψαν ήταν 40 μεγάλες εταιρείες,⁸⁷ οι οποίες προσπάθησαν, επίσης, να διαδώσουν ευρύτερα αυτή την πρωτοβουλία. Τώρα καταβάλλονται προσπάθειες να υπογραφεί και από μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Στο πλαίσιο του έργου επιχειρήθηκε η αλλαγή στάσεων και αντιλήψεων μέσα από την αλλαγή των παγιωμένων πρακτικών στις προσλήψεις, η οποία μεταφράστηκε σε συγκεκριμένες δεσμεύσεις και συμφωνίες κατά των διακρίσεων στην αγορά εργασίας.

Τρίτον, μια άλλη επιτυχημένη εφαρμογή της Equal, που αφορούσε μάλιστα άμεσα γυναίκες-μετανάστριες, ήταν το πρόγραμμα *«Ενίσχυση των δραστηριοτήτων που αποφέρουν εισόδημα μεταξύ εθνικών ομάδων και κοινοτήτων»* που υλοποιήθηκε στη Γαλλία την περίοδο 2002-2004, με συντονιστή τον μεγαλύτερο οργανισμό μικρο-πίστωσης στη Δυτ. Ευρώπη, την Ένωση για το Δικαίωμα στην Οικονομική Πρωτοβουλία (ADIE), σε συνεργασία με τον Εθνικό Οργανισμό Απασχόλησης και άλλους φορείς. Στόχος της συγκεκριμένης Αναπτυξιακής Σύμπραξης ήταν η ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας μεταναστών/τριών που κατοικούν σε υποβαθμισμένες γειτονιές του Παρισιού και απασχολούνται στον άτυπο τομέα της οικονομίας: το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες, στην πλειοψηφία τους από χώρες της υπο-σαχάριας Αφρικής και μάλιστα, κατά ένα ποσοστό, αναλφάβητες. Για την επίτευξη των σκοπών του προγράμματος στήθηκε ένας καινοτόμος μηχανισμός μικρο-πίστωσης και επιχειρηματικής στήριξης για να βοηθήσει τους πελάτες του να δημιουργήσουν σιγά-σιγά ένα εισόδημα, το οποίο θα τους επέτρεπε να ενταχθούν στην επίσημη οικονομία. Η τεχνική που εφαρμόστηκε ήταν ο δανεισμός να κατευθύνεται σε ομάδες των τριών ατόμων, που αναλαμβάνουν από κοινού την ευθύνη έγκαιρης αποπληρωμής των δόσεων του δανείου. Παράλληλα, οι συμμετέχοντες παρακολούθησαν εισαγωγικά μαθήματα διαχείρισης του οικογενειακού προϋπολογισμού, υπολογισμού των εσόδων και εξόδων, εκτίμησης των κινδύνων και των πλεονεκτημάτων της επισημοποίησης της δραστηριότητάς τους κ.λπ. Μετά από 2 χρόνια λειτουργίας, είχαν δανειοδοτηθεί 275

⁸⁷ Μεταξύ αυτών ο όμιλος επιχειρήσεων στις τηλεπικοινωνίες France Télévisions που υπέγραψε συμφωνία με τις αρμόδιες εθνικές αρχές για την απασχόληση και δεσμεύθηκε να προωθεί την πολυμορφία στις πρακτικές προσλήψεων του ομίλου.

άτομα, το δε ποσοστό αδυναμίας εξυπηρέτησης του δανείου ανήλθε μόνο σε 2.6% του συνόλου.⁸⁸

Τέταρτον, ένα ακόμη πρόγραμμα που αφορά αποκλειστικά μετανάστριες υλοποιήθηκε από την πόλη της La Rochelle την περίοδο 2007-2008. Αφορούσε την κατάρτιση μεταναστριών σε υπηρεσίες εστίασης, μετά από διαπίστωση του τοπικού φορέα για την Ενσωμάτωση,⁸⁹ ότι έπρεπε να ληφθούν μέτρα για την επαγγελματική ένταξη των μεταναστριών. Συνεργάστηκαν οι τοπικές αρχές, ο δήμος, οι δημόσιες υπηρεσίες για την απασχόληση, το τοπικό συμβούλιο για την ενσωμάτωση, κ.ά. Έγινε έρευνα αγοράς προκειμένου να διερευνηθεί η ζήτηση και η προσφορά στο συγκεκριμένο τομέα και σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά της ομάδας -στόχου συστάθηκε μια εταιρεία εστίασης με στόχο την στήριξη πολιτών σε κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού. Η κατάρτιση άρχισε με μαθήματα γλώσσας και γνωριμίας με τη γαλλική κουλτούρα, κοινωνικές δεξιότητες, και, στη συνέχεια, προχώρησε στο κυρίως αντικείμενο της κατάρτισης. Πραγματοποιήθηκαν συνεχείς συναντήσεις εργασίας με τοπικούς παράγοντες και φορείς, προκειμένου να εξοικειωθούν οι μετανάστριες με τον εργασιακό κόσμο της πόλης και της χώρας που διαμένουν.

2.2 Η αυστριακή εμπειρία

Η αυστριακή εμπειρία που καταγράφεται εδώ προέρχεται από την υλοποίηση τριών προγραμμάτων για μετανάστες.⁹⁰

Το πρώτο έργο υλοποίησε η δημαρχία της Βιέννης (με αναλογία 1 μετανάστη ανά 4 κατοίκους της πόλης), επιδιώκοντας την αποδοχή μιας διαπολιτισμικής κοινωνίας βασισμένης στην πολυμορφία.⁹¹ Δημιούργησε το πρόγραμμα, M17, βάσει του οποίου προσλαμβάνει με αυξημένη αναλογία μετανάστες, οι οποίοι στελεχώνουν τις υπηρεσίες του Δήμου. Με την πρόσληψη μεταναστών στο Δήμο το πρόγραμμα στοχεύει αφενός στην κοινωνική ένταξη των εργαζομένων μεταναστών/μεταναστριών και αφετέρου στη

⁸⁸ European Commission, 2005, *Equal Success stories*, “Migrating out of the informal economy”. Available at: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_en.cfm

⁸⁹ Στα γαλλικά, Agent de Développement Local pour l’Intégration.

⁹⁰ Εδώ θα μπορούσαμε να προσθέσουμε κι ένα ακόμη πρόγραμμα, το «Mingo Services for SMEs» (2008-2010) και προωθείται η δικτύωση 300 ΜΜΕ επιχειρήσεων ιδιοκτησίας μεταναστών γυναικών και ανδρών. Θα τους παρέχεται σειρά συμβουλευτικών υπηρεσιών όπως, διαφήμιση, επικοινωνία με τους κατάλληλους κοινωνικούς εταίρους, δικτύωση κ.ά. και άνδρες επιχειρηματίες,

http://ec.europa.eu/ewsi/en/practice/details.cfm?ID_ITEMS=13495, αποθηκεύθηκε 30/5/2010.

⁹¹ όπ.π

διευκόλυνση πρόσβασης των χρηστών μεταναστών του Δήμου σε μεγάλο φάσμα δραστηριοτήτων, δεδομένου ότι εξυπηρετούνται και από υπαλλήλους που μιλούν τη μητρική τους γλώσσα και γνωρίζουν καλύτερα τις πολιτισμικές τους πρακτικές. Στα κέντρα εργασίας, οι μετανάστες μαθαίνουν να αναδεικνύουν τις ικανότητές τους, να αποκτούν εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και να αναλαμβάνουν οι ίδιοι, με την υποστήριξη των σχετικών υπηρεσιών όταν χρειάζεται, τη διαδικασία εξεύρεσης εργασίας. Με την πρωτοβουλία αυτή, η Βιέννη επιδιώκει την ένταξη των μεταναστών και των διαφόρων εθνικοτήτων εξοικειώνοντάς τους με τη δημόσια διοίκηση της χώρας, αλλά και προσλαμβάνοντας μετανάστες ως προσωπικό.⁹²

Το δεύτερο πρόγραμμα υλοποιήθηκε στη Βιέννη επίσης, μέσω της εταιρικής σχέσης InterCulturExpress στο πλαίσιο της Equal (2006-2008), που προωθούσε επαγγελματικές ευκαιρίες για τους μετανάστες ή πρόσφυγες με προσόντα. Εξειδικευμένες ΜΚΟ συνεργάστηκαν με βασικά ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης, με εργοδότες και επαγγελματίες γλωσσών για την ανάπτυξη ενός προγράμματος κατάρτισης, ώστε οι μετανάστες να εμπλουτίσουν τα προσόντα τους. Οι μετανάστες παρακολουθούσαν τακτικά μαθήματα, τα οποία συμπληρώνονταν με ειδικά στοιχεία σχετικά με τη μεταναστευτική εμπειρία τους, όπως τα μαθήματα γλώσσας ή επιπλέον επαγγελματική κατάρτιση. Η όλη διαδικασία είχε επίσημη πιστοποίηση. Η πρακτική άσκηση αποτέλεσε τμήμα του προγράμματος επαγγελματικών σπουδών και η πρωτοβουλία InterCulturExpress κατόρθωσε να τοποθετήσει μετανάστες και πρόσφυγες σε τοπικές επιχειρήσεις. Η φήμη την οποία έχουν τα βασικά ιδρύματα στην τοπική επιχειρηματική κοινότητα διευκόλυνε το έργο, το οποίο συνήθως προϋποθέτει να μην έχει επιφυλάξεις ο εργοδότης.⁹³

Το τρίτο πρόγραμμα, επίσης της Equal, ονομάζεται “*Living and Working Together*” και υλοποιήθηκε στο Linz της Αυστρίας την περίοδο 2005-2008, με πολύ θετικά αποτελέσματα. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα, το οποίο είχε ως συντονιστή το περιφερειακό παράρτημα της Ομοσπονδίας Συνδικάτων ÖGB, είχε ως κεντρικό στόχο να επιχειρήσει να μεταβάλει την αρχικά αρνητική στάση του τοπικού πληθυσμού απέναντι στους μετανάστες και τις μειονότητες, που κατέφθαναν με αυξανόμενους ρυθμούς στην περιοχή. Το

⁹² Η πολιτική γενικότερα της Αυστρίας προς τους αιτούντες εργασία βασίζεται στις συμβουλευτικές υπηρεσίες προς τους ενδιαφερομένους, Εγχειρίδιο για σχεδιαστές πολιτικής και εκπαιδευτές, Ε. Ε, 2^η έκδοση, 2007.

⁹³ Περισσότερες πληροφορίες στον ιστότοπο: www.interculturexpress.at

πρόγραμμα στηρίχθηκε σε 3 ευρείες κατηγορίες δράσεων: α) Μέσα από *καμπάνιες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης* των εργοδοτών και εργαζομένων της περιοχής, τονίστηκαν κατ' αρχήν οι θετικές επιπτώσεις της παρουσίας των μεταναστών στην τοπική ανάπτυξη, ως αποτέλεσμα της δημιουργίας μιας διασυνοριακής αγοράς εργασίας με τη γειτονική Τσεχία. Επιπλέον, δόθηκε ώθηση στον διάλογο ανάμεσα στα μέλη τοπικών συμβουλίων και φορέων και αναπτύχθηκε μια πλατφόρμα πληροφόρησης σε δύο γλώσσες προσβάσιμη από το διαδίκτυο. β) Δημιουργήθηκε ένα κεντρικό *Σημείο επαφής ενάντια στο ρατσισμό*, με 5 τοπικά παραρτήματα, για να καταγράφει και να παρακολουθεί κρούσματα ρατσιστικής/ξеноφοβικής συμπεριφοράς, καθώς και να παρέχει νομική υποστήριξη και πρακτική βοήθεια στα θύματα του ρατσισμού. Επιπλέον, σε συνεργασία με την αστυνομία, συστάθηκε μια Συμβουλευτική Επιτροπή για την παροχή συμβουλών και τη διαρκή παρακολούθηση των καταγγελιών. γ) Η Ομοσπονδία Συνδικάτων ÖGB εφάρμοσε ένα *Πιλοτικό πρόγραμμα διαπολιτισμικής κατάρτισης* νέου τύπου που στηρίζεται στη συμμετοχή, ανά ζεύγη, ενός εκπροσώπου των εργαζομένων κι ενός συναδέλφου του μετανάστη ή από κάποια μειονότητα.

Η παραπάνω πρωτοβουλία είχε ως αποτέλεσμα, από τη μία, οι τοπικοί επιχειρηματίες να μπορέσουν να αντιληφθούν τα πλεονεκτήματα της διασυνοριακής συνεργασίας μεταξύ Αυστρίας και Τσεχίας και, από την άλλη, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών, των εργαζομένων, της τοπικής αυτοδιοίκησης και των ΜΚΟ να συν-διαμορφώσουν μια στρατηγική συμμαχία για την παροχή συμβουλών, τον σχεδιασμό και συντονισμό των ενεργειών και την εξασφάλιση της συνέχειας του προγράμματος.⁹⁴

2.3 Η γερμανική εμπειρία

Η γερμανική εμπειρία στον τομέα απασχόλησης μεταναστριών που καταγράφεται εδώ, προέρχεται τόσο από το επίπεδο της οργάνωσης εθνικών δομών για μετανάστες, όσο και από το επίπεδο της υλοποίησης προγραμμάτων Equal.

Πρώτον, στην πόλη της Στουτγάρδης, λειτουργεί ήδη από το 1981, ειδική Υπηρεσία Ένταξης, η οποία υπάγεται άμεσα στο δήμαρχο και θέτει τα προβλήματα ένταξης στην αιχμή

⁹⁴ βλ. Equal Success stories, 2005, “*Changing perceptions of immigration: from threat to opportunity*”, http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_en.cfm, αποθηκεύθηκε 12/5/2010.

του πολιτικού προγράμματος δράσης. Το τμήμα για την ένταξη έχει καθήκοντα τεχνικής παρακολούθησης έναντι των υπηρεσιακών μονάδων της διοίκησης και των εταιρειών που ανήκουν στο δήμο και διασφαλίζει ότι, για παράδειγμα, τα κέντρα απασχόλησης λαμβάνουν ουσιαστικά υπόψη την πολυμορφία των πελατών τους. Σε επίπεδο υπηρεσιών, οι προϊστάμενοι υπηρεσίας και οι αντιδήμαρχοι είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή και την αξιολόγηση της πολιτικής και των σχεδίων ένταξης. Το τμήμα για την ένταξη έχει δικό του προϋπολογισμό και εισάγει πρότυπα σχέδια, σε συνεργασία με πολυάριθμους εταίρους. Αυτά τα πρότυπα σχέδια τονίζουν τη μεταβίβαση διαπολιτισμικών αρμοδιοτήτων στις τακτικές δομές, η δε ορθή πρακτική προβάλλεται με έγκριση του δημάρχου. Η τεχνική αυτή παρακολούθησης συμπληρώνεται με την πολιτική παρακολούθηση της διεθνούς, όπως ονομάζεται, επιτροπής του δημοτικού συμβουλίου. Πρόκειται για μια συμβουλευτική επιτροπή η οποία αποτελείται από 13 επιλεγμένα μέλη του δημοτικού συμβουλίου και 12 εμπειρογνώμονες κατοίκους. Οι κάτοικοι είναι αρμόδιοι στους ακόλουθους τομείς: γλωσσική κατάρτιση, εκπαίδευση, αθλητικές δραστηριότητες, αστική ανάπτυξη, συνοχή, ασφάλεια, κοινωνικές υποθέσεις, νεολαία, υγεία, επαγγελματικά προσόντα, απασχόληση, οικονομία, πολιτιστικά θέματα, διαθηρσκευτικός διάλογος. Η διεθνής αυτή επιτροπή δεν εκπροσωπεί τις ξένες υπηκοότητες, αλλά αποτελεί μια ομάδα εμπειρογνομόνων, η οποία εξετάζει όλους τους τομείς δράσης που αφορούν την ένταξη. Από το 2005, η διοίκηση υποβάλλει, επίσης, στο δημοτικό συμβούλιο διετείς εκθέσεις για την ένταξη.⁹⁵

Μια δεύτερη πρωτοβουλία καλών πρακτικών, που υλοποιείται από την πόλη της Φρανκφούρτης, αφορά την καθοδήγηση (mentoring) γυναικών μεταναστριών από γυναίκες εκπαιδύτριες επί ένα χρόνο, προκειμένου να βελτιώσουν τις ίδιες γνώσεις αλλά και να κατανοήσουν τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, στην οποία αποβλέπουν να ενταχθούν. Η εμπειρία έχει δείξει ότι, σε πολλούς επιχειρηματικούς κλάδους, τα προγράμματα καθοδήγησης (mentoring programme) είναι οι «πόρτες που μπορούν να οδηγήσουν σε θέσεις εργασίας». Εκτιμάται ότι το 84% των μεταναστριών έχουν εκπληρώσει τους επαγγελματικούς στόχους τους.⁹⁶

⁹⁵ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2007, «Εγχειρίδιο σχετικά με την ένταξη για υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και ειδικούς επαγγελματίες», 2^η έκδοση, http://www.inegsee.gr/equal/equal2/idisis/handbook_2007_el.pdf, αποθηκεύθηκε 22/5/2010.

⁹⁶βλ. <http://www.berami.de>

Τρίτον, στο πλαίσιο ενεργειών του α' κύκλου Equal (2002–2004), υλοποιήθηκε το πρώτο σχέδιο «Οι μετανάστες εντάσσουν μετανάστες» (Ostwestfalen-Lippe). Σύμφωνα με το σχέδιο αυτό δημιουργήθηκε ένα δίκτυο μεταναστριών εκπαιδευτριών οι οποίες θα παρέχουν επαγγελματικό προσανατολισμό σε νεαρές μετανάστριες οι οποίες εγκαταλείπουν το σχολείο. Μεταξύ των εκπαιδευτριών υπήρχαν γυναίκες καταξιωμένες επαγγελματικά, αλλά και σπουδάστριες, οι οποίες έδιναν συμβουλές στις νεαρές γυναίκες που είχαν εγκαταλείψει πρόωρα το σχολείο και ήταν άνεργες. Επίσης, προσφέρονταν να μιλήσουν στα μέλη της οικογένειάς τους. Επιπλέον, μια ομάδα από ντόπιες επαγγελματίες διοργάνωνε πρακτική άσκηση ή άλλα είδη βοήθειας προς τις εκπαιδευόμενες. Το σχέδιο διοργάνωσε εργαστήρια κατάρτισης για εθελόντριες εκπαιδευτριες, τα οποία κάλυπταν αφενός τις ψυχολογικές και αφετέρου τις νομικές και διοικητικές πτυχές. Στις εκπαιδευτριες χορηγήθηκε πιστοποιητικό. Ένα τρίτο πρόγραμμα χρηματοδοτούμενο από το ΕΚΤ (2008) απέβλεπε στην προώθηση μεταναστών και μεταναστριών σε διοικητικές θέσεις εργασίας. Το πρόγραμμα στόχευσε στην πρόσβαση στην απασχόληση ατόμων με μη αναγνωρισμένα, στη Γερμανία, εκπαιδευτικά και επαγγελματικά προσόντα, αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης χωρίς εργασιακή εμπειρία. Ταυτόχρονα, πραγματοποιήθηκαν ενέργειες ευαισθητοποίησης των εργοδοτών και οι καταρτιζόμενοι βοηθήθηκαν στην εξεύρεση εργασίας.

Τέταρτον, ένα καλό παράδειγμα δικτύωσης σε τοπικό επίπεδο internships αφορά θέσεις εργασίας εσωτερικών βοηθών νοσοκόμων σε δημόσια νοσοκομεία στη Βρέμη. Οι αρμόδιες υπηρεσίες έφεραν σε επαφή τη συγκεκριμένη ειδικότητα με τους σωστούς εργοδότες (διευθυντές σχολείων, εργοδότες, μέλη των ενώσεων μεταναστών) και από τη συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών αυξήθηκε ο αριθμός των απασχολούμενων σε υπηρεσίες του δημόσιου τομέα στη Βρέμη.

2.4 Η βρετανική εμπειρία

Η βρετανική εμπειρία που καταγράφεται εδώ, προκύπτει από την οργανωμένη δράση των εθνικών δομών για τους μετανάστες.

Πρώτον, η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου προωθεί συστηματικά τη δράση για την πολυμορφία, καθιστώντας κάθε Μόνιμο Γραμματέα (Permanent Secretary) των υπουργείων προσωπικά υπεύθυνο να διασφαλίζει ότι το κάθε υπουργείο εκπληρώνει πλήρως

τις σχετικές δεσμεύσεις του (ο μόνιμος γραμματέας είναι ο αρχαιότερος δημόσιος υπάλληλος ενός βρετανικού υπουργείου, ο οποίος είναι αρμόδιος για τη διοίκηση του υπουργείου σε καθημερινή βάση). Επιπλέον, έχουν συσταθεί διάφορες νέες θέσεις και καθήκοντα ειδικών για την προώθηση του προγράμματος διαχείρισης της πολυμορφίας. Για παράδειγμα, διάφοροι ανώτεροι δημόσιοι υπάλληλοι ανέλαβαν συγκεκριμένα καθήκοντα ως Diversity Sponsors (ανάδοχοι της πολυμορφίας) και Diversity Champions (πρωτοπόροι της πολυμορφίας) για να κατευθύνουν το έργο της πολυμορφίας εντός και μεταξύ των υπουργείων.

Δεύτερον, στη βρετανική εμπειρία συγκαταλέγεται και το σχέδιο Policesol, το οποίο είναι ένα πρόγραμμα κατάρτισης που δημιουργήθηκε από κοινού από την υπηρεσία «δημόσιας ασφάλειας της αστυνομίας» του Κάρντιφ και την υπηρεσία «για τον ελεύθερο χρόνο και τη διά βίου εκπαίδευση» του συμβουλίου της κομητείας του Κάρντιφ. Το σχέδιο Policesol⁹⁷ παρέχει γλωσσική υποστήριξη στα άτομα που δεν μιλούν αγγλικά. Το πρόγραμμα συνδυάζει μαθήματα που διδάσκουν καθηγητές του ESOL, με παρεμβάσεις αστυνομικών περιπολίας του δήμου και δόκιμων υπαλλήλων. Τα μέλη του προσωπικού της αστυνομίας εξηγούν στους μετέχοντες πώς να αντιμετωπίζουν ή να αποφεύγουν προβλήματα, όπως η παραμονή παιδιών μόνων τους στο σπίτι ή σε πάρκα, η οικογενειακή βία και η φυλετική παρενόχληση.

Μεταξύ των θετικών αποτελεσμάτων του σχεδίου είναι να αναπτύξουν οι μετέχοντες, που ανήκουν σε εθνοτικές μειονότητες, μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στην αστυνομία και να τους δοθούν ευκαιρίες να εργαστούν, εθελοντικά ή επ' αμοιβή, ως υπάλληλοι στήριξης στην αστυνομία. Κατ' αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται η βελτίωση του εθνοτικού χαρακτήρα της αστυνομίας. Συγχρόνως, οι αστυνομικοί που μετείχαν στις συζητήσεις ανέφεραν ότι η πρακτική εμπειρία της επαφής με διάφορες εθνοτικές ομάδες ήταν ιδιαίτερα σημαντική γι' αυτούς, διότι μπόρεσαν να εκτιμήσουν καλύτερα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες και διαπίστωσαν ότι η εμπειρία αυτή είναι αποτελεσματικότερη από μια τυπική «εκπαίδευση για την πολυμορφία».⁹⁸

⁹⁷ Το ακρωνύμιο ESOL σημαίνει «αγγλικά για τους ομιλούντες άλλες γλώσσες», (English for Speakers of Other Languages).

⁹⁸ Περισσότερες πληροφορίες στο www.cardiff.gov.uk

2.5. Η δανική εμπειρία

Η δανική εμπειρία που καταγράφεται εδώ προέρχεται από το επίπεδο της οργάνωσης εθνικών δομών για μετανάστες.

Η πρώτη καλή πρακτική αφορά ένα σχέδιο ένταξης στις επιχειρήσεις και εφαρμόστηκε την περίοδο 2003–2006, με σκοπό να διευκολύνει την ένταξη των νεοαφιχθέντων μεταναστών στον τόπο εργασίας με το καλούμενο «κλιμακωτό μοντέλο», το οποίο προβλέπει διαδοχικά στάδια για την ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας. Κατά την περίοδο «ενεργού έναρξης», η οποία διαρκεί από τρεις έως έξι μήνες, οι νεοαφιχθέντες παρακολουθούν εντατικά μαθήματα γλώσσας και μαθήματα σχετικά με τον πολιτισμό και την κοινωνία της Δανίας. Οι νεοαφιχθέντες αρχίζουν πρακτική άσκηση και συγχρόνως λαμβάνουν κοινωνικές παροχές και συνεχίζουν τα μαθήματα γλώσσας. Οι εταιρείες έχουν κατ' αυτό τον τρόπο την ευκαιρία να εκτιμήσουν τις ικανότητές τους και τα προσόντα τους. Στους νεοαφιχθέντες χορηγείται σύμβαση εργασίας από την επιχείρηση, αλλά ο δήμος επιδοτεί το μισθό τους. Οι νεοαφιχθέντες μπορούν να συνεχίσουν να παρακολουθούν μαθήματα γλώσσας ή επαγγελματικής κατάρτισης σχετικής με την εργασία τους και έχουν κανονική θέση εργασίας. Ο δήμος μπορεί να χρηματοδοτήσει ένα σύστημα χορηγίας στο πλαίσιο του οποίου ένας συνάδελφος πληρώνεται για ορισμένες ώρες εργασίας για να τον/την εντάξουν στο χώρο εργασίας. Το σχέδιο βασίζεται σε τετραμερή συμφωνία μεταξύ της κυβέρνησης, της ένωσης τοπικών αρχών, της συνομοσπονδίας των δανικών συνδικάτων και της συνομοσπονδίας των Δανών εργοδοτών. Οι τοπικές εταιρικές σχέσεις, που δημιουργήθηκαν κατ' αυτόν τον τρόπο, αφορούν δεκατρείς δήμους σε τρεις περιφέρειες, εταιρείες και άλλους σημαντικούς φορείς, όπως οι σχολές για την εκμάθηση γλώσσας.

Δεύτερον, οι πολιτικές πολυμορφίας στη Δανία, σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης, χρονολογούνται από τα τέλη της δεκαετίας του '90. Το 2005, στο πλαίσιο του δήμου Κοπεγχάγης, συστάθηκε ένα ειδικό «Γραφείο Ένταξης», με σκοπό να ενισχύσει το συντονισμό και την εφαρμογή των πολιτικών ένταξης. Το Γραφείο συνεπικουρείται από ένα «Συμβούλιο Ένταξης», το οποίο αποτελείται από 23 μέλη, τα 15 εξ αυτών είναι απευθείας εκλεγμένα από τους ίδιους τους μετανάστες και τα υπόλοιπα διορισμένα από τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών. Η δημοτική αρχή, που εξελέγη το 2005, δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην προώθηση της πολυμορφίας στον τομέα της απασχόλησης

και της παροχής υπηρεσιών. Για το λόγο αυτό συνεργάζεται στενά με τους εργοδότες και τα συνδικάτα σε κοινά προγράμματα προώθησης της απασχόλησης για όλες τις ομάδες του πληθυσμού. Επιπλέον, καταβάλλεται προσπάθεια ώστε η σύνθεση του προσωπικού των υπηρεσιών του δήμου να αντανακλά τη δημογραφική σύνθεση του πληθυσμού της πόλης. Αν και οι μετανάστες υπο-εκπροσωπούνται, καθώς το 2005 αποτελούσαν το 8.2% του συνολικού προσωπικού του δήμου (όταν στο σύνολο του πληθυσμού της πόλης αποτελούν το 19.8%), το ποσοστό τους αυξάνεται σταθερά. Το 2007 ο δήμος Κοπεγχάγης υιοθέτησε ένα σχέδιο προώθησης των μεταναστών σε υψηλότερες θέσεις στην ιεραρχία: κάθε χρόνο 30 «υψηλές» (και μόνιμες) θέσεις πρέπει να καλύπτονται από μετανάστες. Επιπλέον, ο δήμος θεσπίζει ετήσια βραβεία για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν επιτυχώς πολιτικές πολυμορφίας, αλλά και για μέλη των ομάδων-στόχου που διακρίνονται.⁹⁹

2.6. Η βελγική εμπειρία

Η βελγική εμπειρία στον τομέα απασχόλησης μεταναστριών που καταγράφεται εδώ, προέρχεται από το επίπεδο υλοποίησης προγραμμάτων του ΕΚΤ.

Πρώτον, το πρόγραμμα «Inter-national» της FOREM, δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης της Βαλλονίας, απευθύνεται στους μετανάστες με προσόντα, οι οποίοι διατηρούν στενούς δεσμούς και γνωρίζουν τη γλώσσα της χώρας καταγωγής τους. Το πρόγραμμα τους τοποθετεί σε εταιρείες της Βαλλονίας που επιθυμούν να αναπτύξουν τη διεθνή τους διάσταση, για παράδειγμα με την είσοδό τους σε νέες αγορές ή με τη σύναψη εταιρικών σχέσεων με ξένες εταιρείες. Οι εταιρείες αυτές ζητούν να προσλάβουν εργαζόμενους των οποίων η καταγωγή θα τις βοηθήσει να έρθουν σε επαφή ή να διαπραγματευθούν με τις αρχές. Το FOREM προετοιμάζει τους μετανάστες γι' αυτό το ρόλο και τους προσφέρει μαθήματα κατάρτισης σε θέματα όπως το διεθνές εμπόριο. Οι μετέχοντες στο πρόγραμμα πραγματοποιούν, επίσης, πρακτική άσκηση στο Βέλγιο και σε μια τρίτη χώρα (συνήθως τη χώρα καταγωγής τους). Συχνά, η επαφή με τον μελλοντικό εργοδότη πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης.

⁹⁹ Βλ. "Diversity policies in employment and service provision. Case study: Copenhagen, Denmark, CLIP Network, 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/176/en/1/EF09176EN.pdf>, αποθηκεύθηκε 22/5/2010

Δεύτερον, η απασχολησιμότητα αποτελεί βασική μέριμνα του βελγικού σχεδίου SIDE (Service d'intervention directe sur l'emploi), του οποίου την εφαρμογή άρχισε πριν από τέσσερα χρόνια η υπηρεσία απασχόλησης της περιφέρειας Βρυξέλλες-Πρωτεύουσα. Η ομάδα-στόχος αυτού του σχεδίου είναι οι νεοαφιχθέντες, οι περισσότεροι από τους οποίους έχουν παρακολουθήσει ελάχιστη σχολική εκπαίδευση και δεν γνωρίζουν καλά τη γλώσσα. Οι νεοαφιχθέντες οι οποίοι συμμετέχουν στο σχέδιο παραπέμπονται κατ' αρχάς σε ΜΚΟ, που εξετάζουν τα προσόντα τους, τους παρέχουν μια κατάρτιση και τους βοηθούν να αποκτήσουν έγγραφα, όπως η άδεια εργασίας και το πιστοποιητικό χρηστών ηθών. Οι ΜΚΟ παρέχουν, επίσης, ψυχολογική υποστήριξη. Όταν οι μετέχοντες περάσουν το προπαρασκευαστικό αυτό στάδιο, το SIDE τους βοηθά να υποβάλουν αίτηση σε συγκεκριμένες κενές θέσεις. Η ομάδα του σχεδίου προσεγγίζει τις επιχειρήσεις και συντάσσει μαζί τους συγκεκριμένες περιγραφές των προσφερομένων θέσεων απασχόλησης. Στη συνέχεια, προτείνει στις επιχειρήσεις τους μετανάστες υποψηφίους, των οποίων τα προσόντα αντιστοιχούν ακριβώς στη σχετική θέση απασχόλησης. Για κάθε κενή θέση προτείνεται μόνο ένα πρόσωπο. Αξίζει να επισημανθεί ότι από τον Δεκέμβριο του 2002, το 30 % περίπου των μετεχόντων στο σχέδιο SIDE έχει βρει εργασία.

2.7. Η ισπανική εμπειρία

Η ισπανική εμπειρία στον τομέα της απασχόλησης μεταναστριών που καταγράφεται εδώ, αφορά τόσο το επίπεδο της οργάνωσης δομών για μετανάστες, όσο και το επίπεδο υλοποίησης προγραμμάτων του ΕΚΤ, καθώς και πρωτοβουλίες δήμων.

Πρώτον, το πρόγραμμα μετανάστευσης που εφαρμόζεται στην Ισπανία εντοπίζει τα κενά στις θέσεις εργασίας σε συνεννόηση με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τις οργανώσεις των εργοδοτών και τις περιφερειακές αρχές. Όταν εγκριθεί από την κεντρική κυβέρνηση ο κατάλογος των κενών θέσεων, αποστέλλεται στις χώρες με τις οποίες η Ισπανία έχει συνάψει ειδικές συμφωνίες μετανάστευσης: τον Ισημερινό, την Κολομβία, τη Δομινικανή Δημοκρατία, το Μαρόκο, την Πολωνία, τη Ρουμανία και τη Βουλγαρία. Οι αρχές εργασίας των εν λόγω χωρών πραγματοποιούν μια προεπιλογή των πιθανών υποψηφίων για τις προσφερόμενες θέσεις απασχόλησης. Η τελική επιλογή γίνεται από μια διμερή επιτροπή στην οποία συμμετέχουν οι εργοδότες. Στους εργαζόμενους χορηγείται θεώρηση και άδεια

διαμονής και εργασίας ενός έτους. Οι άδειες αυτές είναι δυνατό να ανανεωθούν, εφόσον αποδεικνύεται ότι ο κάτοχος εργάστηκε πράγματι επί τουλάχιστον έξι μήνες στον τομέα και στην περιοχή που προέβλεπε η άδεια. Στο πλαίσιο του ελεγχόμενου προγράμματός της για τη μετανάστευση η Ισπανία χορηγεί θεωρήσεις στους αιτούντες εργασία για περίοδο τριών μηνών, κατά τη διάρκεια της οποίας ο ενδιαφερόμενος μπορεί να αναζητήσει εργασία στον τομέα και την περιοχή που προβλέπονται γι' αυτό. Εάν ο κάτοχος της θεώρησης κατορθώσει να βρει θέση απασχόλησης, η θεώρηση μετατρέπεται σε άδεια εργασίας και διαμονής ενός έτους. Το 98% των μεταναστών βρίσκουν εργασία στον τομέα για τον οποίο χορηγήθηκε η θεώρηση.

Δεύτερον, στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου “PROXIMA”, το οποίο χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (2006-2008), ο δήμος της Παμπλόνα, σε συνεργασία με την Υπηρεσία Απασχόλησης της Ναβάρρα, υλοποίησε ένα πρόγραμμα κατάρτισης για μετανάστριες ηλικίας 25-50 ετών, προκειμένου να παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας στη γειτονιά σε ανθρώπους που έχουν ανάγκη βοήθειας (άτομα με αναπηρία, με δυσκολία κίνησης κ.ά.). Οι στόχοι του προγράμματος ήταν η ενίσχυση της κατάρτισης μεταναστριών προκειμένου να προσφέρουν κοινωνικές υπηρεσίες σε επίπεδο γειτονιάς, αλλά και να βελτιώσουν τις ευκαιρίες απασχόλησής τους, καθώς και η μείωση των διακρίσεων στην εξεύρεση εργασίας, με ταυτόχρονη υποστήριξη προς τις μετανάστριες κατά την κατάρτιση. Κατ' αυτόν τον τρόπο ο δήμος επιχείρησε να ελαφρύνει το φόρτο εργασίας των κοινωνικών λειτουργών και παράλληλα να δώσει ευκαιρίες απασχόλησης σε μετανάστριες, που ανήκουν σε ομάδες με υψηλό κίνδυνο αποκλεισμού. Το πρόγραμμα θεωρήθηκε καλή πρακτική και βρίσκεται στη β' φάση της υλοποίησής του (2008-2010) με διευρυμένη ομάδα - στόχο, που συμπεριλαμβάνει μετανάστριες, αλλά και γυναίκες μακροχρόνια άνεργες, μεγάλης ηλικίας κλ.π, λόγω της οικονομικής κρίσης, με τον τίτλο «Pacto Local por el Empleo en el Comercio Urbano de Pamplona», στο πλαίσιο μιας ευρύτερης συναίνεσης των κοινωνικών εταίρων (δήμος, δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, μεταναστευτικοί φορείς, κοινωνικές υπηρεσίες κ.α.).¹⁰⁰

Τρίτον, ο δήμος του Μатарό στην Καταλονία προσφέρει πρακτική βοήθεια στους μετανάστες που αναζητούν εργασία μέσα από το Γραφείο Εργασίας του δήμου.

¹⁰⁰ Βλ. www.pamplona.es, http://ec.europa.eu/ewsi/fr/info_sheet.cfm?ID_CSHEET

Συγκεκριμένα, το Δημοτικό Ινστιτούτο Οικονομικής Προώθησης της πόλης έχει προσλάβει έναν ειδικό συντονιστή για τους μετανάστες που ψάχνουν δουλειά. Η στήριξη που τους παρέχει η υπηρεσία περιλαμβάνει πρόσβαση σε υπολογιστές και τον τύπο, καθοδήγηση στη συμπλήρωση βιογραφικών και αιτήσεων για εργασία, καθώς και στη διενέργεια συνεντεύξεων, ανάρτηση μικρών αγγελιών στον πίνακα ανακοινώσεων, επεξήγηση του περιεχομένου των προσφερομένων θέσεων εργασίας, παροχή συμβουλευτικής σε θέματα επιμόρφωσης, καριέρας, εντοπισμού των ικανοτήτων και των ενδιαφερόντων των αιτούντων εργασία, βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων τους, καθώς και μαθήματα κατάρτισης σε τομείς όπου υπάρχει έλλειψη εργατικού δυναμικού (όπως διοίκηση ξενοδοχείων, φροντίδα παιδιών, υδραυλικοί, κ.ά.). Οι παρεχόμενες υπηρεσίες του δήμου διαφημίζονται και μέσα από τις ενώσεις των μεταναστών προκειμένου να γίνουν ευρύτερα γνωστές.¹⁰¹

2.8. Η ιταλική εμπειρία

Η ιταλική εμπειρία στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών, που καταγράφεται εδώ, προέρχεται από δύο πηγές: αφενός από ένα πρόγραμμα για μετανάστες που εφαρμόστηκε στην Τοσκάνη και αφορούσε κατάρτιση μεταναστριών πριν την άφιξή τους στη χώρα και τη συγκεκριμένη θέση εργασίας και αφετέρου από την εφαρμογή ενός προγράμματος χρηματοδοτούμενου από την Equal στον δήμο του Τορίνου.

Πρώτον, το πιλοτικό σχέδιο «Από τη Σρι Λάνκα στην Τοσκάνη», υλοποιήθηκε από την ιταλική κυβέρνηση σε συνεργασία με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Μετανάστευσης (IOM). Το σχέδιο αυτό παρέχει κατάρτιση στους υπηκόους της Σρι Λάνκα, που επιθυμούν να μεταναστεύσουν στην Ιταλία, πριν από την άφιξή τους, για να παράσχουν υπηρεσίες φύλαξης σε παιδιά ή ηλικιωμένα άτομα. Για την προεπιλογή των υποψηφίων χρησιμοποιήθηκε μια βάση δεδομένων που δημιούργησε το γραφείο για την απασχόληση στη Σρι Λάνκα. Η επαρχία της Τοσκάνης επέλεξε αρχικά 160 από τους 250 υποψηφίους που περιλαμβάνονταν στη βάση δεδομένων. Η ομάδα του σχεδίου επικοινωνήσε στη συνέχεια με τις οικογένειες που επιθυμούν να προσλάβουν άτομα για παροχή φροντίδας και εξέτασε, με συνέντευξη, 85 υποψήφιους που ανταποκρίνονταν στα ζητούμενα προσόντα. Από αυτούς οι

¹⁰¹ Βλ. CLIP Network, 2008, Equality and diversity in jobs and services. City policies for migrants in Europe. Eurofound.

60 υποψήφιοι έγιναν δεκτοί. Τα άτομα αυτά παρακολούθησαν μαθήματα ιταλικής γλώσσας 60 ωρών στο Κολόμπο και ένα μάθημα 25 ωρών σχετικά με την παροχή φροντίδας. Η κατάρτιση αυτή συνεχίστηκε στην Ιταλία και κατέληξε σε ένα ιταλικό πιστοποιητικό βοηθού παροχής φροντίδων. Το πρόγραμμα αυτό εντάσσεται στη λογική της ελεγχόμενης και στοχοθετημένης, ανάλογα με τις ανάγκες, εισροής μεταναστών εργαζομένων και συζητείται σε πολλά κράτη η υιοθέτηση παρόμοιων πρακτικών. Παράλληλα, βελτιώνονται οι προοπτικές ένταξης στην απασχόληση των μεταναστών.¹⁰²

Δεύτερον, ο δήμος του Τορίνου συμμετείχε με άλλες 7 ιταλικές πόλεις στο πρόγραμμα της *Equal Integ RARsi*, με στόχο την ανάπτυξη τοπικών δικτύων για την κοινωνική και οικονομική ενσωμάτωση των αιτούντων άσυλο και των προσφύγων. Ο συντονισμός του προγράμματος έγινε σε εθνικό επίπεδο, ενώ στις διάφορες πρωτοβουλίες συμμετείχαν δήμοι, επιχειρήσεις, μη-κερδοσκοπικές οργανώσεις, καθώς και ενώσεις της κοινωνίας των πολιτών κ.λπ. Οι δράσεις του προγράμματος περιελάμβαναν την κατάρτιση του προσωπικού των τοπικών υπηρεσιών ώστε να είναι σε θέση να βοηθήσουν τις ομάδες-στόχους, την παροχή υπηρεσιών προσανατολισμού και πληροφόρησης στους αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες, την υποβοήθηση της κοινωνικής και οικονομικής τους ένταξης, μέσα από μαθήματα γλώσσας, πιστοποίηση προσόντων, κατάρτιση μέσω μαθητείας και προετοιμασία βιογραφικών σημειωμάτων, την παρακολούθηση και αξιολόγηση όλων των δράσεων του προγράμματος, και τη διενέργεια εκστρατειών ευαισθητοποίησης για τη δημιουργία μιας ευρύτερης κουλτούρας προστασίας των εν λόγω ομάδων.¹⁰³

¹⁰² Η ιταλική πολιτική αποβλέπει στην εκπαίδευση και κατάρτιση των μεταναστών προκειμένου να σταθεροποιήσει την απασχόλησή τους. Προωθεί συνεργασίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, όπως είναι οι επιχειρηματίες που ενδιαφέρονται για τις δεξιότητες του συγκεκριμένου εργατικού δυναμικού, επαφές με ηγέτες των διαφορετικών μεταναστευτικών ή και εθνοτικών κοινοτήτων, δράσεις ενημέρωσης τους για την ένταξη των μεταναστών σε σταθερή απασχόληση. Επιπρόσθετα, παρατηρείται στις ευρωπαϊκές χώρες σημαντική διαφοροποίηση ως προς το νομικό καθεστώς παραμονής καθώς επίσης και ως προς τα δικαιώματα που απολαμβάνουν οι μετανάστες οι οποίες μεταναστεύουν στην Ευρώπη με την ιδιότητα των αιτούντων άσυλο, ή εργασία, ή προς επανένωση της οικογένειας, ως τουρίστες ή ως παράνομες, χωρίς δικαίωμα παραμονής στη χώρα. Βλ. Μ. Kontos (ed.), 2009, *Integration of female immigrants in labour market and society. A comparative analysis, summary, results and recommendations EU-project: integration of female immigrants in labour market and society. Policy assessment and policy recommendations (FeMiPol)*, http://www.femipol.uni-francfort.de/docs/femipol_finalreport.pdf (αποθηκεύθηκε την 23/4/2010).

¹⁰³ Βλ. CLIP Network, 2008, *Equality and diversity in jobs and services. City policies for migrants in Europe*, www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm (αποθηκεύθηκε την 3/3/2010).

2.9. Η πορτογαλική εμπειρία

Η πορτογαλική εμπειρία στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών, που καταγράφεται εδώ, προέρχεται από ένα πρόγραμμα για μετανάστες που αφορούσε τη διαδικασία αναγνώρισης των επαγγελματικών ειδικοτήτων. Μεταξύ 2002 και 2005 το JRS (Jesuit Refugee Service) στην Πορτογαλία και το ίδρυμα Gulbenkian εφάρμοσαν ένα σχέδιο για να βοηθήσουν στην αναγνώριση των πτυχίων των μεταναστών γιατρών. Όλοι οι μετέχοντες είχαν εργασία στην Πορτογαλία η οποία δεν ανταποκρινόταν στα πανεπιστημιακά τους διπλώματα, πολλοί δε εργάζονταν στον κατασκευαστικό τομέα. Επρόκειτο, μεταξύ άλλων, για γενικούς γιατρούς, καθώς και για παιδίατρους, χειρουργούς και άλλες ειδικότητες. Οι περισσότεροι από τους μετέχοντες είχαν ουκρανική, ρωσική ή μολδαβική ιθαγένεια και είχαν κατ' αρχάς έρθει σε επαφή με το JRS στο πλαίσιο μαθημάτων πορτογαλικών που διοργάνωνε η οργάνωση αυτή. Η διαδικασία αναγνώρισης απαιτούσε μαθήματα σε ιατρική σχολή, άσκηση σε νοσοκομείο διάρκειας 4 έως 9 μηνών, μια εξέταση και εγγραφή στο πορτογαλικό ιατρικό συμβούλιο. Το σχέδιο κάλυπτε τα έξοδα της αίτησης και μετάφρασης για κάθε μετέχοντα, ο οποίος είχε επίσης μηνιαία υποτροφία σπουδών (διάρκειας έως εννέα μηνών) και ένα επίδομα για την αγορά βιβλίων. Συνεχή μαθήματα πορτογαλικών, καθώς και κοινωνική και ψυχολογική υποστήριξη συμπλήρωναν την παρεχόμενη βοήθεια. Το σχέδιο άρχισε με δέκα ιατρούς και τελείωσε με 105 ιατρούς, οι οποίοι ασκούν πλέον επίσημα την ιατρική σε όλη την Πορτογαλία. Για να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα σχετικά με τη θεώρηση διαβατηρίου, το σχέδιο δημιούργησε ειδικά πρωτόκολλα σε συνεργασία με τις υπηρεσίες μετανάστευσης. Ανεπίσημες επαφές με το Υπουργείο Υγείας και το πορτογαλικό ιατρικό συμβούλιο αποδείχθηκαν επίσης χρήσιμες. Ωστόσο, ο χρόνος αναμονής ήταν σημαντικός. Για να αντιμετωπιστεί αυτό το πρόβλημα, το σχέδιο παρέτεινε την περίοδο χρηματοδοτικής στήριξης με ένα σύστημα δανείων, και παράλληλα εντόπισε προσωρινές θέσεις απασχόλησης στον ιατρικό τομέα (π.χ. με το Ινστιτούτο Αίματος).

Τέλος, το ΕΘΔ της Equal που συστάθηκε με αντικείμενο την κοινωνική ένταξη και την κατάρτιση των μεταναστών, των προσφύγων και των εθνικών μειονοτήτων ανέλαβε να πιστοποιεί τα καινοτόμα προϊόντα και μεθόδους των ΑΣ που συμμετείχαν στο Δίκτυο και να

προτείνει τρόπους βελτίωσής τους, ώστε αυτά να μπορούν να χρησιμοποιηθούν ευρύτερα και από άλλους φορείς που προωθούν στρατηγικές ένταξης.¹⁰⁴

2.10. Η ολλανδική εμπειρία

Η ολλανδική εμπειρία καλών πρακτικών στον τομέα απασχόλησης μεταναστριών αντλείται από τις πολιτικές που εφαρμόζονται σε δύο πόλεις, το Άμστερνταμ και τη Breda.

Πρώτον, ο δήμος του Άμστερνταμ, που σήμερα κατά το ήμισυ αποτελείται από μη γηγενή πληθυσμό, ακολουθεί ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του '60 πολιτικές στήριξης των μεταναστών. Το 1989 οι πολιτικές αυτές μετακινήθηκαν από την οπτική της «μειονότητας» προς αυτήν της «πολυμορφίας», η οποία, δέκα χρόνια αργότερα, διατυπώθηκε μάλιστα ως επίσημη πολιτική στο κείμενο «Η δύναμη μιας πολύμορφης πόλης». Έκτοτε, η πολιτική κοινωνικής ενσωμάτωσης και ένταξης στοχεύει στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την πλήρη συμμετοχή στη ζωή της πόλης 4 διαφορετικών ομάδων-στόχων: των αλλοδαπών, των γυναικών, των ΑμεΑ και των ομοφυλοφίλων. Η πεμπτουσία των πολιτικών ενσωμάτωσης που ακολουθεί ο δήμος συμπυκνώνεται στη δημιουργία κλίματος ειρηνικής συνύπαρξης και αμοιβαίου σεβασμού μεταξύ των διαφορετικών εθνοτικών, θρησκευτικών και μειονοτικών ομάδων που κατοικούν στο Άμστερνταμ. Οι μετανάστες δεν αντιμετωπίζονται πλέον ως ομοιογενείς εθνικές ομάδες με παρόμοια προβλήματα, αλλά ως άτομα με διαφορετικές και συγκεκριμένες ανάγκες. Ένα από τα βασικά εργαλεία προώθησης της ένταξης αποτελούν τα (υποχρεωτικά) μαθήματα συνείδησης του πολίτη (citizenship courses) που πραγματοποιούνται σε διάφορα σημεία της πόλης και απευθύνονται τόσο σε νέο-αφιχθέντες, όσο και σε παλαιότερους μετανάστες.

Οι οργανώσεις των μεταναστών έχουν τη δυνατότητα να επηρεάσουν την πολιτική πολυμορφίας του δήμου μέσα από τη θεσμικά κατοχυρωμένη συνεργασία τους με τη «Συμβουλευτική Επιτροπή Πολυμορφίας και Ένταξης», η οποία απαρτίζεται από εμπειρογνώμονες και είναι επιφορτισμένη να συγγράφει και να δημοσιεύει 4 επιστημονικά

¹⁰⁴ Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. European Commission, Equal, 2006, *National networks of DPs tackling discrimination against immigrants and ethnic minorities*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_en.cfm, αποθηκεύθηκε 15/5/2010.

τεκμηριωμένες εκθέσεις το χρόνο, σχετικές με θέματα που η επιτροπή ή ο δήμος κρίνουν σημαντικά.

Η πολιτική ένταξης που ακολουθεί ο δήμος του Άμστερνταμ έχει, ωστόσο, δεχτεί αρκετή κριτική, τόσο από μεταναστευτικές οργανώσεις, όσο και από τμήμα του γηγενούς πληθυσμού, ως υπερβολικά «πατερναλιστική». Στην κριτική αυτή ο δήμος απαντά με την εντατικοποίηση των προσπαθειών εξομάλυνσης των διαφορών μεταξύ των εθνοτήτων και την αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης για νέους. Η κοινωνική συνοχή μεταξύ των μελών των κοινοτήτων θεωρείται κλειδί στη διατήρηση της κοινωνικής ειρήνης και στην αποφυγή εξτρεμιστικών συμπεριφορών.

Η πολιτική προσλήψεων του δήμου του Άμστερνταμ επιδιώκει την αύξηση της απασχόλησης αλλοδαπών (μη αυτοχθόνων, όπως χαρακτηρίζονται), όπως και των άλλων μειονοτικών ομάδων, ώστε η σύνθεση του προσωπικού να αντανakλά την πολυμορφία του πληθυσμού της πόλης. Προς το σκοπό αυτό, από τη δεκαετία του '80 και μετά, ακολουθείται μια πολιτική θετικών δράσεων, που έχει ως αποτέλεσμα σήμερα οι μετανάστες να αποτελούν ένα σημαντικό ποσοστό του συνολικού προσωπικού του δήμου (από 22% το 2006 αναμένεται σύντομα να προσεγγίσει το 27%). Αξίζει να σημειωθεί ότι όλες ανεξαιρέτως οι θέσεις εργασίας του δήμου είναι ανοικτές και στους μετανάστες.¹⁰⁵

Δεύτερον, η πόλη της Breda ακολουθεί μια διαφορετική προσέγγιση προκειμένου να διευκολύνει την πρόσβαση των μεταναστριών στην απασχόληση. Το Γραφείο Πολυμορφίας του δήμου φέρνει, μέσω άτυπων συναντήσεων, σε απευθείας επαφή μετανάστριες και εκπροσώπους των κοινοτήτων τους με εργοδότες, προκειμένου οι τελευταίοι να έχουν την ευκαιρία να διαπιστώσουν άμεσα τις δεξιότητες των μεταναστριών και εάν το επαγγελματικό τους προφίλ ταιριάζει με τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας. Παράλληλα, ο δήμος προωθεί συστηματικά την άμεση επαφή του προσωπικού του με ομάδες μεταναστών. Το 2007, 60 εκπρόσωποι αφρικανικών οργανώσεων και εκπρόσωποι των Μαροκινών μεταναστών συμμετείχαν σε συγκέντρωση που διοργάνωσε η δημοτική αρχή, προκειμένου να διαπιστώσει τις πραγματικές ανάγκες των μεταναστευτικών κοινοτήτων και να λύσει τις

¹⁰⁵ Βλ. Eurofound, 2009, *"Diversity policies in employment and service provision. Case study: Amsterdam, the Netherlands"*, CLIP Network, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/1713/en/1/EF091713EN.pdf>, αποθηκεύθηκε 22/5/2010.

απορίες τους. Η προσέγγιση αυτή βοηθά στη βαθύτερη κατανόηση των προβλημάτων των μεταναστών και στην καλύτερη επικοινωνία μεταξύ των δύο πλευρών.¹⁰⁶

Η ευρωπαϊκή εμπειρία, όπως καταγράφηκε στην ενότητα 2, μέσα από προγράμματα και δομές, παρουσιάζεται συνοπτικά στο διάγραμμα I (βλ. Παράρτημα). Σημειώνεται ότι οι καλές πρακτικές που παρουσιάστηκαν εδώ αφορούν στο μεγαλύτερο ποσοστό σε δράσεις για μετανάστες γενικά χωρίς τη διάσταση του φύλου ως κριτήριο. Αφορούν τόσο δράσεις όσο και προγράμματα που έχουν δομικό και σταθερό χαρακτήρα. Οι δράσεις αυτές φαίνεται να έχουν ενσωματωθεί στις δημόσιες δομές ή να είχαν αρχικά διεξαχθεί στο πλαίσιο ευρωπαϊκών προγραμμάτων και στη συνέχεια εξελίχθηκαν σε δομές. Το περιεχόμενο των δράσεων συχνά είναι κοινό σε όλες τις χώρες, έτσι ώστε να είναι δύσκολο να υποστηριχθεί η ύπαρξη καινοτομίας ανά χώρα. Κατά πάσα πιθανότητα, εδώ αποτυπώνεται αφενός η ευρωπαϊκή πολιτική για τη μετανάστευση, αφετέρου η επιρροή των χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, πράγμα το οποίο θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο νέας έρευνας. Επιπλέον, πρέπει να επισημανθεί ότι οι δράσεις, είτε αφορούν προγράμματα είτε εθνικές δομές, στοχεύουν ωστόσο σε μικρούς αριθμητικά πληθυσμούς, εύκολα διαχειρίσιμους. Ανάλογα με τη χώρα, οι δράσεις είναι πολυεπίπεδες και εμπλέκουν μεγάλο αριθμό κοινωνικών εταίρων. Στις δράσεις συμμετέχουν κρατικοί φορείς, ΜΚΟ και σχεδόν πάντοτε φορείς μεταναστών. Κάποιες χώρες με δυνατό συνδικαλιστικό κίνημα ή καλύτερα με παράδοση στη λειτουργία και συνύπαρξη όλων των κοινωνικών εταίρων, όπως η Γαλλία, δημιουργούν πολυεπίπεδες δράσεις και εμπλέκουν το σύνολο της τοπικής κοινωνίας σε όλα τα επίπεδα. Σε αρκετές περιπτώσεις οι δράσεις είναι αποτέλεσμα διερεύνησης των αναγκών της αγοράς εργασίας και προσπαθούν να ανταποκριθούν σε πραγματική ζήτηση και προσφορά.

¹⁰⁶ Βλ. CLIP Network, 2008, Equality and diversity in jobs and services. City policies for migrants in Europe. www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm (αποθηκεύθηκε 23/3/2010).

3. Δραστηριότητες ευρωπαϊκών επιχειρήσεων που διαχειρίζονται τη διαφορετικότητα ως καλή πρακτική

Η αναζήτηση καλών πρακτικών που εφαρμόζονται στην Ευρώπη και αφορούν τον τομέα απασχόλησης μεταναστριών μας οδήγησε, επίσης, στην έννοια της διαχείρισης της πολυμορφίας, για την οποία έγινε ήδη λόγος στην ενότητα περί ευρωπαϊκής πολιτικής. Πιο συγκεκριμένα, η αναζήτηση αυτή στράφηκε μόνο στο χώρο των επιχειρήσεων που διαχειρίζονται τη διαφορετικότητα ως καλή πρακτική σε σχέση με τους μετανάστες, διότι, όπως σημειώνεται στην ενότητα που ακολουθεί, η διαφορετικότητα καλύπτει ευρύ φάσμα πληθυσμών και πολιτισμικών χαρακτηριστικών (θρησκευτικές πεποιθήσεις, αναπηρία, σεξουαλικό προσανατολισμό, φύλο κ.ά.). Πριν παρουσιάσουμε τις περιπτώσεις τέτοιων επιχειρήσεων ανά χώρα, θα αναφερθούμε εν συντομία στην έννοια της διαφορετικότητας στις επιχειρήσεις και τη σχετική συζήτηση.

3.1. Η έννοια της διαχείρισης της διαφορετικότητας στις επιχειρήσεις

Η ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας κ.ά, φαίνεται ότι επηρεάζει και τις επιχειρήσεις. Η σχετική βιβλιογραφία στον τομέα της δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων στη διαχείριση της διαφορετικότητας είναι σχετικά πρόσφατη. Ενώ στην Ευρώπη η πρακτική αυτή εμφανίζεται τα τελευταία χρόνια, οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής ενσωμάτωσαν μια τέτοια λογική στη λειτουργία των επιχειρήσεων, κυρίως για τις μειονοτικές ομάδες, από τη δεκαετία του '70. Στην Ευρώπη η λογική αυτή περιλαμβάνει όλες τις ομάδες με ιδιαίτερα πολιτισμικά χαρακτηριστικά. Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ευρώπη επιχειρούν αλλαγή κουλτούρας σε επίπεδο διοίκησης και λειτουργίας της επιχείρησης με την ενεργή εμπλοκή του συνόλου των εργαζομένων τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα έρευνας του 2005, το επιχειρησιακό παράδειγμα για τη διαφορετικότητα τείνει να ενσωματώνεται στη λειτουργία των μεγάλων επιχειρήσεων και να συνδέεται με το μέγεθος της επιχείρησης.¹⁰⁷ Η εξήγηση που δίνεται, βάσει πορισμάτων,

¹⁰⁷*The business case for diversity: good practices in the workplace*, 2005, μελέτη που εκπονήθηκε για την Ε.Ε. σε 1200 ΜΜΕ σε 27 χώρες, με στόχο την προώθηση της πολιτικής για τη διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις, τις προκλήσεις, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν καθώς και παραδείγματα καλών πρακτικών προς υιοθέτηση. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1428&langId=en, αποθηκεύθηκε 22/5/2010.

έγκειται στο ότι πολλές από τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ), στην πραγματικότητα δεν είναι σε θέση να προσλάβουν μεγάλο αριθμό εργαζομένων διαφορετικών εξειδικεύσεων. Σε αντίθεση με τις μεγάλες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παγκοσμιοποιημένη αγορά, οι μικρότερες επιχειρήσεις, συχνά, δραστηριοποιούνται σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Τα οφέλη που αποδίδονται στη διαχείριση της διαφορετικότητας, σύμφωνα με μελέτη της Ε.Ε,¹⁰⁸ συνίστανται στην ενδυνάμωση των πολιτιστικών αξιών της επιχείρησης, την ενίσχυση της εταιρικής φήμης, την προσέλκυση ταλαντούχων ατόμων, τη σώρευση αυξημένων κινήτρων απόδοσης του υπάρχοντος προσωπικού και την αύξηση των καινοτομικών πρωτοβουλιών από πλευράς των εργαζομένων. Με επιχειρησιακούς όρους, η διαχείριση της διαφορετικότητας συνδυαζόμενη με την ενίσχυση προσλήψεων από συγκεκριμένες κοινότητες αναβαθμίζει την υπόσταση των επιχειρήσεων αυτών στα μάτια της προερχόμενης από διαφορετικές εθνότητες πελατείας. Ένας άλλος παράγων, υπό την έννοια της αναβάθμισης του εργατικού δυναμικού που συναρτάται με την αποδοχή της διαφορετικότητας, αφορά την πρόσληψη ανώτατου στελεχιακού δυναμικού προερχόμενου από τρίτες χώρες. Ορισμένες επιχειρήσεις χωρών που αντιμετωπίζουν έλλειψη εργατικού δυναμικού έχουν υπογράψει συμφωνίες με ξένα και εγχώρια γραφεία για την πρόσληψη και κατάρτιση συγκεκριμένου αριθμού εργαζομένων από το εξωτερικό.¹⁰⁹ Μια δεύτερη έρευνα του 2007¹¹⁰ ανέδειξε, επιπλέον, ότι η ενημέρωση και η υποστήριξη των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ) σε ό,τι αφορά ζητήματα πολιτικής της διαφορετικότητας διαμεσολαβείται, κυρίως μέσα από τη δικτύωσή με επαγγελματικές ενώσεις, δημόσιους οργανισμούς, κέντρα κατάρτισης και πελάτες. Ο ρόλος αυτών των οργανισμών μπορεί να

¹⁰⁸ European Commission, 2003, *THE COSTS AND BENEFITS OF DIVERSITY: A Study on Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises*, Fundamental rights and anti-discrimination, Executive Summary, DG for Employment, Industrial Relations, and Social Affairs, Unit D/3, <http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/CostsBenefExSumEN.pdf>, ανακτήθηκε την 25/5/2010. Η μελέτη διεξήχθη σε 270 επιχειρήσεις 4 χωρών.

¹⁰⁹ Ο όμιλος Vips στην Ισπανία για παράδειγμα, βλ. Keil M. κ.ά., 2007, *Εγχειρίδιο Κατάρτισης για Διαχείριση της Διαφορετικότητας*, Διεθνής Εταιρεία Διαχείρισης της Διαφορετικότητας, Διεθνής Εταιρεία Διαχείρισης της Διαφορετικότητας, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1474&langId=el, αποθηκεύθηκε 23/5/2010

¹¹⁰ *Diversity for talent and competitiveness: the SME business case for diversity*, 2007, έρευνα χρηματοδοτούμενη από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα στο πλαίσιο του European Community Programme for Employment & Social Solidarity (2007-2013). Η έρευνα διεξήχθη σε 100 ΜΜΕ και συνεργαζόμενους φορείς δημόσιου και ιδιωτικού χαρακτήρα, και υλοποιήθηκε από την εταιρεία Focus Consultancy σε συνεργασία με EIM Business Policy & Research, European Academy of Business in Society και European Institute for managing Diversity, www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=772&langId=e, (αποθηκεύθηκε 30/5/2010).

είναι καθοριστικός ως προς τη διαμόρφωση ενός ευνοϊκού κλίματος υιοθέτησης της διαφορετικότητας από τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις με πρακτικά βήματα, διότι αυτό που τελικά προέχει για την ανάπτυξή τους είναι «ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση ανεξαρτήτως καταγωγής και κουλτούρας».¹¹¹ Ο «χάρτης διαφορετικότητας» έχει υπογραφεί μόνο από το 17% των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο σύμφωνα με την μελέτη, αν και σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό τείνουν οι επιχειρήσεις αυτές να υιοθετούν τα κριτήρια της διαφορετικότητας και ισότητας σε επίπεδο προφορικής δέσμευσης, διότι οι γραπτές συμφωνίες θεωρούνται γραφειοκρατικές και δεσμευτικές. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι στη Γαλλία περισσότερες από 300 εταιρείες έχουν υπογράψει το «Χάρτη της πολυμορφίας στην επιχείρηση», ο οποίος άρχισε να εφαρμόζεται το 2004.

3.2 Η βρετανική εμπειρία

Από το χώρο της βρετανικής επιχειρηματικής δραστηριότητας παρουσιάζονται τρία παραδείγματα επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον τομέα της διαφορετικότητας με έμφαση στην εθνική προέλευση.

α) Η βρετανική εταιρεία Air Products με παρουσία 60 τουλάχιστον χρόνων στους τομείς τεχνολογίας, ενέργειας, υγειονομικής περίθαλψης και βιομηχανίας, διενεργεί από το 2001 σεμινάρια και πρόγραμμα ενημέρωσης για τη διαφορετικότητα, με τίτλο «Αξιολογώντας τη Διαφορετικότητα». Τα σεμινάρια άρχισαν όταν διαπιστώθηκε ότι συμπεριφορές αποκλεισμού μεταξύ των υπαλλήλων της είχαν επίσημο αντίκτυπο στην παραγωγικότητα. Πραγματοποιούνται εργαστήρια και ειδικές συζητήσεις που εξηγούν τα οφέλη της διαφορετικότητας, γίνονται δημοσιεύσεις σε περιοδικά εργαζομένων έτσι ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να συνεισφέρει δημιουργικά και να αισθάνεται ότι γίνεται αποδεκτός από τους άλλους. Τα σεμινάρια βασίζονται στη βελτίωση της επικοινωνίας, την ένταξη, την οικοδόμηση εμπιστοσύνης, την καλύτερευση της ομαδικής εργασίας και τη διαμόρφωση πολιτιστικής συνείδησης. Έχουν δημιουργηθεί δίκτυα εργαζομένων, μεταξύ αυτών το δίκτυο (EDEN - Εργαζόμενοι Διαφορετικών Εθνότητων) κ.ά. Η πρακτική αυτή της ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης έχει δημιουργήσει ένα ιδιαίτερα φιλικό εργασιακό

¹¹¹ Ο.π. σ. 32

περιβάλλον με σχετικές δραστηριότητες στις χώρες της Ευρώπης όπου δραστηριοποιείται η επιχείρηση.¹¹² Στη Γαλλία, για παράδειγμα, η επιχείρηση με την πρόσληψη και στέγαση Μουσουλμάνων εργαζομένων στο εργοτάξιο του Maugueras βελτίωσε την εταιρική της φυσιογνωμία στην τοπική κοινότητα. Στην Ισπανία, οι εργαζόμενοι της εταιρείας δημιούργησαν μια πετυχημένη ιστοσελίδα και ενημερωτικές αφίσες για τη διαφορετικότητα, υλοποίησαν συμβουλευτικό πρόγραμμα και σεμινάρια ευαισθητοποίησης για τους διευθυντές και ανέλαβαν την πρωτοβουλία να γίνουν προσλήψεις από την τοπική κοινότητα. Η συνολική πρωτοβουλία είχε θετικό αντίκτυπο στο εργασιακό περιβάλλον, οδήγησε σε αλλαγές στον τρόπο διαχείρισης και εδραίωσε ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζόμενους, τους πελάτες και την τοπική κοινότητα.

β) Η BT (British Telecommunications plc) εταιρεία τηλεπικοινωνιών κατέχει ηγετική θέση στο χώρο και υιοθετεί πολιτική προσλήψεων κατά των διακρίσεων που απευθύνεται τόσο σε άτομα με αναπηρία όσο και σε άτομα από διαφορετικές εθνότητες. Η εταιρεία έχει αναλάβει πρωτοβουλία για συνεχή ένταξη (Effortless Inclusion) των εργαζομένων της τα τελευταία είκοσι χρόνια. Το εταιρικό σκεπτικό συνίσταται στη θέση ότι η διαφορετικότητα επιφέρει οφέλη στη λειτουργία της και έχει ενσωματώσει την έννοια της ένταξης τόσο στο επίπεδο της πολιτικής απασχόλησης όσο και στη γενικότερη στρατηγική ανάπτυξης και σχέσεων με τους πελάτες. Ως εκ τούτου έχει αναπτύξει μεθόδους για πελάτες με αναπηρία και στο εσωτερικό έχει αναπτύξει επιτυχή δίκτυα εκπροσώπησης εργαζομένων από διαφορετικές εθνότητες, με αναπηρία, ιδιαίτερα πολιτισμικά χαρακτηριστικά κ.ά. Αυτά τα δίκτυα παρέχουν πληροφορίες και μεταβιβάζουν γνώση σχετική με τους πληθυσμούς τους έτσι ώστε οι σχεδιαστές προϊόντων της να απευθύνονται στις αντίστοιχες ομάδες πελατών με εξειδικευμένες υπηρεσίες. Χάρη σε αυτήν την πολιτική διαχείρισης της διαφορετικότητας η εταιρεία έχει ένα μεγάλο ποσοστό υπαλλήλων, πτυχιούχων γυναικών, προερχόμενων από ξένες χώρες. Επίσης, προωθεί την εργασία υπαλλήλων από το σπίτι με άμεσο όφελος το ελάχιστο ποσοστό απουσίας από την εργασία (2% σε σχέση με το βρετανικό μέσο όρο) και υψηλότερο ποσοστό ικανοποίησης από την εργασία.

¹¹² Keil M. κ.ά., 2007, *Εγχειρίδιο Κατάρτισης για Διαχείριση της Διαφορετικότητας*, Διεθνής Εταιρεία Διαχείρισης της Διαφορετικότητας, Διεθνής Εταιρεία Διαχείρισης της Διαφορετικότητας, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1474&langId=el, αποθηκεύθηκε 23/5/2010.

γ) Η εταιρεία FORD, με έδρα την Αγγλία, συγκρότησε μια ομάδα διαφορετικότητας, το 2000, με στόχο να προωθήσει τη διαφορετικότητα εντός της επιχείρησης. Η ομάδα υιοθέτησε το πρότυπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την καταπολέμηση κατά των διακρίσεων και σχεδίασε ανάλογη στρατηγική στα δέκα εργοστάσια όλης της χώρας. Η στρατηγική αυτή επικεντρώθηκε σε τέσσερις άξονες, την ανάπτυξη της αξιοπρέπειας στην εργασία - ώστε οι εργαζόμενοι να αισθάνονται αποδεκτοί και σεβαστοί -, ένα πρόγραμμα κατάρτισης στη διαφορετικότητα, επανεξέταση των διαδικασιών πρόσληψης και επιλογής και δράσεις επικοινωνίας για τα δικαιώματα όλων των πολιτών στην εταιρεία. Η εταιρεία Jaguar, επίσης τμήμα της FORD, το 2002, συγκρότησε μια ομάδα διαφορετικότητας η οποία υλοποίησε σεμινάρια κατάρτισης σε συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τα σεμινάρια είχαν εξατομικευμένη παρέμβαση, mentoring, μάθηση εξ' αποστάσεως κ.ά. Τα δίκτυα των υπαλλήλων λειτουργούν ως σημείο αναφοράς, διότι στηρίζουν τον τομέα ανάπτυξης και υπηρεσιών με την τεχνογνωσία τους και αποτελούν την πιλοτική ομάδα-στόχο των προϊόντων που σχεδιάζονται.

Οι υπάλληλοι και τα στελέχη που έχουν παρακολουθήσει το πρόγραμμα φαίνεται, βάσει έρευνας που πραγματοποιήθηκε, να έχουν θετική αντίληψη για τον «άλλο» εντός και εκτός εταιρείας, να είναι θετικοί στη διαφορετικότητα και ικανοποιημένοι που εργάζονται για τη συγκεκριμένη εταιρεία.

3.3 Η γερμανική εμπειρία

Στο χώρο των γερμανικών επιχειρήσεων, η αναζήτηση παραδειγμάτων οδήγησε σε δύο παραδείγματα. Το πρώτο παράδειγμα είναι η εταιρεία Adam Opel AG, από τις μεγαλύτερες εταιρείες αυτοκινήτων. Από το 2001 έχει υπογραφεί συμφωνία μεταξύ της διοίκησης και της ένωσης εργαζομένων σχετικά με την αντιμετώπιση των πολιτικών διάκρισης της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι όλων των βαθμίδων εξέφρασαν τις θέσεις τους για το τελικό κείμενο συμφωνίας στο οποίο γίνεται αναφορά στο σεβασμό της πολυμορφίας, στην καταπολέμηση των διακρίσεων, του ρατσισμού και της ξενοφοβίας, ενώ η ένταξη και ανοχή είναι συστατικό κομμάτι των εταιρικών αρχών. Οι πολιτικές των ίσων ευκαιριών για όλους εφαρμόζονται τόσο στο επίπεδο της πρόσληψης, όσο και της μαθητείας, της αξιολόγησης αποτελεσμάτων και της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, διαχέονται δε σε

πολλές γλώσσες. Το εργασιακό κλίμα είναι καλό. Μάλιστα προβλέπεται διαδικασία ενστάσεων σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος παραβεί τις αρχές αυτές εις βάρος κάποιου άλλου εργαζόμενου.¹¹³

Ένα δεύτερο παράδειγμα είναι αυτό της εταιρείας Across Barriers GmbH, η οποία είναι μία βιοτεχνολογική εταιρεία, με εργαζόμενους μετανάστες/ριες απασχολούμενους σε όλες τις θέσεις. Αρχικά η πρόσληψη μεταναστών ήταν περισσότερο ανάγκη παρά επιδιωκόμενη πολιτική. Η εταιρεία ζητούσε εργαζόμενους με υψηλά προσόντα και αφοσίωση στην εργασία τους. Στις αιτήσεις παρουσιάστηκαν πολλοί μετανάστες, που είχαν έλθει για πανεπιστημιακές σπουδές, είτε ζούσαν στη χώρα ως μετανάστες «δεύτερης γενιάς». Η συγκυρία αυτή μετατράπηκε σε πολιτική, διότι το όφελος της εταιρείας από τους μετανάστες ήταν σημαντικό με αποτέλεσμα να αλλάξει το μάνατζμεντ της εταιρείας ως προς τις προσλήψεις και τη διαχείριση του προσωπικού. Η εταιρεία συνεργάζεται με εκπαιδευτικούς οργανισμούς που παρέχουν υπηρεσίες στους μετανάστες, επιζητά, μέσω των γραφείων απασχόλησης, μετανάστες και διαχέει την πολιτική της. Οι απαιτήσεις της εταιρείας από μετανάστες και μη μετανάστες είναι οι ίδιες. Γι' αυτό παρέχονται μαθήματα γλώσσας στους μετανάστες και γενικά σεμινάρια διαπολιτισμικής εκπαίδευσης σε όλους. Αξίζει να επισημανθεί ότι η εταιρεία είναι σχετικά μικρή, είχε δηλαδή 30 εργαζόμενους (2007), με μεγάλες όμως προοπτικές ανάπτυξης στον κλάδο της.

3.4 Η ιρλανδική εμπειρία

Η αναζήτηση ιρλανδικών επιχειρήσεων στον τομέα της διαφορετικότητας οδήγησε στον εντοπισμό ενός μόνο παραδείγματος. Πρόκειται για την ιρλανδική εταιρεία Dublin Bus που χρηματοδοτείται από το δημόσιο με προσωπικό προερχόμενο από τουλάχιστον 50 διαφορετικές χώρες. Το 2001 η εταιρεία σε μια προσπάθεια αναδιάρθρωσης της λειτουργίας και αναβάθμισης της δημόσιας εικόνας της αποφάσισε να επανεξετάσει την ισχύουσα στρατηγική της ως προς την ισότητα των εργαζομένων. Η ενέργεια αυτή προβλήθηκε στα μέσα ενημέρωσης και οδήγησε στην συγκρότηση ενός στρατηγικού σχεδίου δράσης για την ισότητα και τη διαφορετικότητα, δύο χρόνια αργότερα. Το στρατηγικό αυτό σχέδιο εξειδικεύεται με επιμορφωτικά σεμινάρια, μάρκετινγκ και διαφήμιση που στοχεύουν στον

¹¹³ www.pro-diversity.net/Products-Results/LM_Final_Product_GR.pdf

αμοιβαίο σεβασμό στην εργασία, ίσες ευκαιρίες πρόσληψης ως προς την εθνότητα και την αποδοχή της διαφορετικότητας για κάθε ομάδα πληθυσμού. Οι ομάδες εργασίας, που περιλαμβάνουν διευθυντές, προσωπικό και συνδικάτα, δραστηριοποιούνται σε ζητήματα διαφορετικότητας. Μια τέτοια ομάδα είναι η διαπολιτισμική ομάδα εργασίας στην οποία μετέχουν προσωπικό και οδηγοί λεωφορείων με διαφορετικές καταγωγές και πολιτισμικό υπόβαθρο. Μεταξύ των δραστηριοτήτων της συγκαταλέγονται η προώθηση ενός εργατικού περιβάλλοντος βασισμένου στη διαπολιτισμικότητα, κατάρτιση εκπαιδευτών για επιλεγμένο προσωπικό με σκοπό τη διαπολιτισμική επιμόρφωση, κ.α. Ως εκ τούτου η Dublin Bus φαίνεται να διαθέτει υψηλό ποσοστό ικανοποιημένων εργαζόμενων και συγκεντρώνει αυξανόμενο αριθμό αιτήσεων για θέσεις εργασίας από εθνοτικές μειονότητες, ηλικιωμένους ανθρώπους και άτομα με αναπηρία.

3.5 Η ισπανική εμπειρία

Από την αναζήτηση στον επιχειρηματικό χώρο της Ισπανίας εντοπίστηκε ένα παράδειγμα, αυτό του ομίλου VIPS που είναι μια ιδιαίτερα αναπτυσσόμενη ισπανική επιχείρηση στον τομέα της εστίασης και ένδυσης. Η επιδίωξή της είναι η αύξηση των καταστημάτων σε όλη την Ισπανία. Προκειμένου να ανταπεξέλθει στην άμεση ζήτηση προσωπικού και δεδομένου ότι οι νεαροί Ισπανοί συνήθως επιθυμούν να συνεχίσουν τις σπουδές τους σε άλλους τομείς, εφάρμοσε μια στρατηγική διαφορετικότητας στην πρόσληψη του προσωπικού. Έτσι σύναψε συμφωνίες με τα Υπουργεία Εργασίας της Βουλγαρίας, της Ρουμανίας, του Μαρόκου, της Κολομβίας για την πρόσληψη, εκπαίδευση και γενικότερη κοινωνική ένταξη των ανθρώπων αυτών. Επιπλέον, τους παρέχονται μαθήματα ταχείας εκμάθησης της ισπανικής γλώσσας. Με την άφιξή τους στην Ισπανία, οι διαφορετικές εθνότητες μαθαίνουν να συνεργάζονται, να εξοικειώνονται με την ισπανική κοινωνία και πραγματικότητα και να αμείβονται ισότιμα με τους γηγενείς εργαζόμενους. Το προσωπικό αυτό είναι θετικό στην κατάρτιση, εντάσσεται αμέσως στη δομή της εταιρείας και εξελίσσεται γρήγορα με αμοιβαία οφέλη για την εταιρεία και το ανθρώπινο δυναμικό της.

3.6 Η βελγική εμπειρία

Στο Βέλγιο, όπως προέκυψε από τη σχετική αναζήτηση, επιχείρηση που δραστηριοποιείται στον τομέα της διαφορετικότητας με βάση την εθνοτική προέλευση είναι η RANDSTAD, μια από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών που έχει εκεί την έδρα της. Το μόντο της εταιρείας είναι ότι «ασχολούνται με ανθρώπους και όχι με κενές θέσεις».¹¹⁴ Συνεργάζεται με μεγάλο εύρος εταιρειών και υποψηφίων εργαζομένων με διαφορετικές ανάγκες και χαρακτηριστικά. Προκειμένου να επιτύχει την πρόσβαση σε θέσεις εργασίας όλων των υποψηφίων και να αντιμετωπίσει τυχόν ανισότητες στη διαδικασία εξεύρεσης απασχόλησης, λειτουργεί ειδική διεύθυνση που ασχολείται με την εφαρμογή προγραμμάτων διαφορετικότητας. Τα προγράμματα αυτά ενθαρρύνουν τους εργοδότες στο να εφαρμόζουν την αρχή της ισότητας στη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού έχοντας πλήρη επίγνωση αυτής της διαδικασίας. Γνωρίζοντας τις ανάγκες των πελατών της, δηλαδή εταιρειών και υποψηφίων, επιτυγχάνει εξατομικευμένες λύσεις υπό τη μορφή μικρών και τοπικών έργων. Τα έργα αυτά περιλαμβάνουν καθοδήγηση και κατάρτιση των υποψηφίων και στήριξη των πελατών υπό τη μορφή της επίγνωσης και των σχετικών με αυτή πρακτικών εργαλείων. Συμμετείχε επίσης ως εταίρος στο έργο Paradox της EQUAL με στόχο την προώθηση της απασχόλησης ατόμων άνω των 45 και προερχόμενων από διαφορετικές χώρες σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην περιοχή της Αμβέρσας. Στο πλαίσιο αυτό συντάχθηκαν οδηγοί ευαισθητοποίησης εργοδοτών, εργαλεία κ.ά. Η προσέγγιση της Randstad ως προς τη διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις, είναι πολυεπίπεδη, επιφέρει οφέλη όχι μόνο για την εταιρεία, αλλά και στους εταίρους της. Τα έργα της σχεδιάζονται με στόχο το αμοιβαίο κέρδος για όλους τους εμπλεκόμενους, πελάτες, υποψηφίους, την ίδια τη Randstad, την κοινωνία και την τοπική κοινότητα.

Στο Βέλγιο, ένα δεύτερο παράδειγμα είναι η δραστηριοποίηση της φλαμανδικής οργάνωσης εργοδοτών μικρομεσαίων επιχειρήσεων (UNIZO) η οποία στην προσπάθειά της να ευαισθητοποιήσει και να στηρίξει τους εργοδότες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων ως προς τη διαχείριση της πολυμορφίας, δημιούργησε ένα «σημείο εξυπηρέτησης της πολυμορφίας» που παρέχει υπηρεσίες κατά περίπτωση όσον αφορά την ευαισθητοποίηση και

¹¹⁴Βλ. ιστότοπο εταιρείας στην Ελλάδα.

http://www.selecthellas.gr/index.php?pageid=2&par_men=6&sub1_men=19

τη στήριξη. Η οργάνωση αυτή προσπαθεί επίσης να δημιουργήσει τις κατάλληλες συνθήκες για τη διοργάνωση μαθημάτων εκμάθησης της (ολλανδικής) γλώσσας στο χώρο εργασίας, στις μικρές επιχειρήσεις. Το σχέδιο αυτό αποτελεί μέρος ενός μεγαλύτερου προγράμματος της φλαμανδικής κοινότητας για την ίση συμμετοχή στην αγορά εργασίας και για την πολυμορφία.

3.7 Η ολλανδική εμπειρία

Στον τομέα της διαφορετικότητας, με βάση την εθνοτική προέλευση, δραστηριοποιείται, όπως προέκυψε από τη σχετική αναζήτηση η ολλανδική επιχείρηση TNT N.V. Η επιχείρηση που δραστηριοποιείται σε υπηρεσίες logistics σε όλο τον κόσμο με έναν πληθυσμό πελατών και εργαζομένων που αντανάκλα τη διαφορετικότητα. Αναγνωρίζει ότι τα οφέλη που προέρχονται από ένα πολύμορφο προσωπικό μπορούν να αντληθούν από μια πολιτική της διαφορετικότητας που εφαρμόζεται σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας της επιχείρησης. Τα προγράμματα της «Διαφορετικότητας και ενσωμάτωσης»¹¹⁵ εξειδικεύονται ανάλογα με τις ανάγκες και στόχους της συγκεκριμένης τοπικής κοινωνίας. Η εταιρεία αναζητά και προσλαμβάνει προσωπικό από άλλες χώρες και προσφέρει κατάρτιση και εκμάθηση γλώσσας πριν την έναρξη της εργασίας. Το προσωπικό αυτό δέχεται καθοδήγηση πριν και μετά την πρόσληψη από μέντορα. Τα αποτελέσματα επιδεικνύουν υψηλό ποσοστό κινητοποίησης των εργαζομένων, ικανοποίηση από τον εργασιακό χώρο, χαμηλό ποσοστό απουσίας από την εργασία.

3.8 Η σουηδική εμπειρία

Στη Σουηδία η πολιτική για την καταπολέμηση των διακρίσεων οδήγησε σταδιακά στην προώθηση της διαφορετικότητας/πολυμορφίας και της ισότητας για «όλους», οι οποίες και συμπεριλαμβάνουν συστηματικά αναφορές στις εθνικές μειονότητες και στις ρατσιστικές συμπεριφορές που πρέπει να αντιμετωπισθούν. Η επιχείρηση IKEA έχει ενσωματώσει στην επιχειρησιακή της λειτουργία τη διαχείριση της πολυμορφίας έτσι ώστε να προσλαμβάνονται μετανάστες, οι οποίοι εργάζονται σε ένα διεθνές πολιτισμικό και φιλικό προς αυτούς

¹¹⁵ Στα αγγλικά Diversity & Inclusion.

περιβάλλον. Μάλιστα προωθεί την εκπροσώπηση διαφορετικών εθνικοτήτων σε όλες τις θέσεις εργασίας.

Συνοψίζοντας, τα ευρωπαϊκά παραδείγματα επιχειρήσεων που εφαρμόζουν τη διαχείριση της διαφορετικότητας στη λειτουργία τους- τα οποία και καταγράψαμε εδώ- συνδέονται με μεγάλες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται κυρίως σε διεθνές επίπεδο. Εκ των πραγμάτων οφείλουν να υιοθετούν μια τέτοια πολιτική, διότι το προσωπικό που προσλαμβάνουν προέρχεται από τις τοπικές κοινωνίες και παίζει ρόλο διαμεσολαβητή μεταξύ των επιχειρήσεων και των τοπικών αυτών κοινωνιών. Επιπλέον, το οικονομικό μέγεθος των επιχειρήσεων αυτών επιτρέπει τη διάθεση ανθρώπινων και οικονομικών πόρων για κατάρτιση, εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης χωρίς να δημιουργούνται εμπόδια στην λειτουργία της.

4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η ευρωπαϊκή εμπειρία καλών πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών είναι συνυφασμένη με τις ευρωπαϊκές πολιτικές, τις πολιτικές των κρατών μελών, τις κοινοτικές πρωτοβουλίες που μεταφράζουν την ευρωπαϊκή πολιτική σε πράξη, τις εθνικές δομές και τα εθνικά προγράμματα των κρατών μελών, καθώς και με το χώρο των επιχειρήσεων. Πρόκειται για μια εμπειρία σύνθετη και πολυεπίπεδη.

Στο επίπεδο των πολιτικών της Ε.Ε. παρατηρήσαμε ότι τρεις είναι οι βασικοί άξονες γύρω από τους οποίους στρέφονται οι σχετικές πολιτικές: η πολιτική περί ασύλου, η οποία συνδέεται άμεσα με την μετανάστευση, η οικογενειακή επανένωση, μέσω της οποίας επιτρέπεται η είσοδος και παραμονή των μελών των οικογενειών των μεταναστών/τριών και η καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων, που συνδέεται άμεσα με τις πολιτικές δίωξης του εγκλήματος και της προστασίας των θυμάτων. Η ευρωπαϊκή πολιτική για τη μετανάστευση συνδέεται και επηρεάζεται, επίσης, από τις πολιτικές για την ισότητα και ίση μεταχείριση, την κοινωνική συνοχή, την κοινωνική ασφάλιση κ.ά. Αξίζει να επισημανθεί το γεγονός ότι στις σχετικές πολιτικές οι μετανάστες εντάσσονται στις ευπαθείς ομάδες με αποτέλεσμα να τους αναλογεί περιορισμένο ανθρώπινο και υλικοτεχνικό δυναμικό ως προς την αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικών και δράσεων που απευθύνονται σε αυτούς. Σε κάθε περίπτωση η ευρωπαϊκή νομοθεσία δεν είναι δεσμευτική για την εφαρμογή των εθνικών

πολιτικών και, ως εκ τούτου, υπάρχουν χώρες με περισσότερο ή λιγότερο προωθημένες πολιτικές για τη μετανάστευση.

Στο επίπεδο των κοινοτικών πρωτοβουλιών που σχετίζονται με την απασχόληση των μεταναστριών διαπιστώσαμε ότι τα χρηματοδοτικά πλαίσια και προγράμματα απευθύνονται σε αυτούς μέσα από την γενική κατηγορία των κοινωνικά ευπαθών ομάδων. Τα προγράμματα αυτά αφορούν δράσεις και έργα κοινωνικής ένταξης, προώθησης στην απασχόληση, ευαισθητοποίησης του κοινωνικού σώματος, των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης, των εργοδοτών για την καταπολέμηση του ρατσισμού, της ξеноφοβίας και της αποδοχής της διαφορετικότητας. Αν θελήσουμε να αποτιμήσουμε ποσοτικά το σχετικό υλικό μπορούμε να επισημάνουμε ότι ο μεγαλύτερος αριθμός έργων και δράσεων που απευθύνονται σε μετανάστες δεν φαίνεται να έχει σαν άμεσο στόχο την πρόσβαση στην απασχόληση.

Ειδικότερα σε σχέση με τις καλές πρακτικές στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών η ευρωπαϊκή εμπειρία, όπως ήδη επισημάνθηκε, συναρτάται με δομές, προγράμματα και επιχειρήσεις. Οι καλές πρακτικές που εφαρμόζονται σε δομές είναι, μεταξύ άλλων, παροχή συμβουλών από εκπαιδευτές προς τους μετανάστες, με στόχο την προώθηση στην απασχόληση (Γαλλία, Ισπανία), ειδικές υπηρεσίες που προωθούν πολιτικές κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής δικτύωσης μεταξύ αρμόδιων φορέων (Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Δανία), πολιτική θετικών δράσεων και ίσων ευκαιριών (Ολλανδία). Οι πρακτικές αυτές σχετίζονται με δομές στα υπουργεία, όπως στην περίπτωση της Γαλλίας και του Ηνωμένου Βασιλείου ή σε δήμους, όπως στην περίπτωση της Στουτγάρδης, Βρέμης, Αμστερνταμ, Κοπεγχάγης κ.ά. Οι καλές πρακτικές που εφαρμόζονται σε προγράμματα είναι ενέργειες ευαισθητοποίησης και καταπολέμησης των διακρίσεων στην αγορά εργασίας (Γαλλία), αποδοχής της πολυμορφίας και υποστηρικτικές ενέργειες προώθησης στην απασχόληση (π.χ. εκμάθηση γλώσσας και συμβουλευτική, όπως στην περίπτωση της Αυστρίας), επαγγελματικής κατάρτισης για την είσοδο σε ντόπιες και διεθνείς αγορές (Βέλγιο), ανάπτυξης τοπικών δικτύων για την κοινωνική και οικονομική ενσωμάτωση (Ιταλία). Οι καλές πρακτικές στην περίπτωση αυτή σχετίζονται είτε με τα ευρωπαϊκά προγράμματα Equal, Clip Network, EKT, είτε με τα εθνικά προγράμματα που υλοποιούν οι τοπικές κυβερνήσεις. Στο χώρο των επιχειρήσεων υπάρχει η ιδιομορφία ότι καλή πρακτική αποτελεί

η ίδια η διαχείριση της διαφορετικότητας με βάση την εθνοτική προέλευση. Η εφαρμογή της καλής αυτής πρακτικής περιλαμβάνει ευαισθητοποίηση και ενημέρωση του προσωπικού, συμφωνίες τυπικές ή άτυπες για τη διαχείριση της διαφορετικότητας, γνωστοποίηση της πολιτικής ίσων ευκαιριών και προώθησης της διαφορετικότητας στο δίκτυο πελατών, κοινωνικών εταίρων και τοπικής κοινωνίας. Επιτυγχάνεται έτσι ένα καλό εργασιακό κλίμα, αύξηση της αποδοτικότητας και συχνά οι αλλοδαποί εργαζόμενοι δέχονται μαθήματα εκμάθησης της γλώσσας και ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης για να έχουν τις ίδιες δυνατότητες ανέλιξης.

Επίσης, πρέπει να επισημανθεί ότι η ευρωπαϊκή εμπειρία καλών πρακτικών, όπως την καταγράψαμε στο κεφάλαιο αυτό, παραπέμπει κυρίως σε δράσεις που πραγματοποιούνται στη χώρα υποδοχής (βλ. Διάγραμμα Ι) και δευτερευόντως στη χώρα αποστολής. Στη χώρα υποδοχής οι καλές πρακτικές που καταγράψαμε σχετίζονται με δράσεις που πραγματοποιούνται όχι μόνο πριν από τη πρόσληψη, αλλά και μετά από αυτήν. Βέβαια, το μεγαλύτερο μέρος αυτών των πρακτικών παραπέμπει σε δράσεις πριν την τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας. Τέτοιες καλές πρακτικές, μεταξύ άλλων, είναι το κλιμακωτό μοντέλο ένταξης στην αγορά εργασίας με πολυεπίπεδες ενέργειες, όπως μαθήματα γλώσσας και πολιτισμού με την άφιξή τους στη χώρα, πρακτική άσκηση με κοινωνικές παροχές για την καθημερινή επιβίωσή τους και επιδότηση από το δήμο στην πρώτη θέση εργασίας. Ένα μικρότερο μέρος αυτών των πρακτικών παραπέμπει σε δράσεις μετά την τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας. Τέτοιες καλές πρακτικές, μεταξύ άλλων, είναι η τοποθέτηση μεταναστών στις υπηρεσίες των δήμων και άλλες δημόσιες υπηρεσίες με στόχο την επαγγελματική ενσωμάτωσή τους και ταυτόχρονα την καλύτερη εξυπηρέτηση των δημοτών μεταναστών της περιοχής. Στη χώρα αποστολής οι καλές πρακτικές είναι εστιασμένες σε συγκεκριμένο πληθυσμό που έχει σε μεγάλο βαθμό προεπιλεγεί για να ενταχθεί σε θέσεις εργασίας στη χώρα υποδοχής. Οι καλές αυτές πρακτικές είναι πολιτισμικού χαρακτήρα μαζί με βασική επαγγελματική κατάρτιση. Σημειώνεται ότι οι καλές πρακτικές που παρουσιάστηκαν εδώ αφορούν στο μεγαλύτερο ποσοστό σε δράσεις που στοχεύουν τόσο σε μετανάστες, όσο και μετανάστριες. Λίγες είναι οι περιπτώσεις που εντοπίστηκαν και αφορούν αποκλειστικά μετανάστριες ως ομάδα στόχο, όπως στη Γαλλία πρόκειται για εκπαίδευση νεαρών μεταναστριών από εκπαιδευτρίες, καθώς και επαγγελματική κατάρτιση στον τομέα της

εστίασης. Στη Γερμανία πρόκειται για mentoring μεταναστριών από επαγγελματίες εκπαιδευτές με στόχο τη βελτίωση των γνώσεών τους και της εξοικείωσής τους με την τοπική αγορά εργασίας, καθώς και το πρόγραμμα «μετανάστες εντάσσουν μετανάστες» μέσω της παροχής συμβουλευτικής και επαγγελματικών συμβουλών σε νεαρές μετανάστριες. Στην Ιταλία πρόκειται για το σχέδιο τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας στην περιοχή της Τοσκάνης, γυναικών από τη Σρι-Λάνκα βάσει διακρατικής συμφωνίας. Το πλεονέκτημα των δράσεων που καταγράφηκαν σε ό,τι αφορά τις δομές είναι εύλογο εφόσον επιτρέπουν την περαιτέρω βελτίωση των καλών πρακτικών σε βάθος χρόνου και χωρίς τον περιορισμό που τίθεται από τις εθνικές και κυρίως τις ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις. Αξίζει να επισημανθεί ότι η τοπική αυτοδιοίκηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις δράσεις με δομικό χαρακτήρα. Επιπλέον φαίνεται ότι το είδος των παρεμβάσεων σχετίζεται άμεσα με τη γενικότερη εθνική, αλλά και μεταναστευτική παράδοση της κάθε χώρας. Σε αρκετές, επίσης, περιπτώσεις, οι δράσεις που εντοπίστηκαν, τόσο σε επίπεδο δομών, όσο και παρεμβάσεων, είναι προϊόν διερεύνησης της ζήτησης και προσφοράς στο πλαίσιο της τοπικής αγοράς εργασίας.

Τέλος, σε ό,τι αφορά τα παραδείγματα ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, κοινό χαρακτηριστικό είναι το μεγάλο μέγεθος των επιχειρήσεων αυτών και η δραστηριοποίησή τους σε διεθνές επίπεδο. Οι δράσεις για τη διαχείριση της διαφορετικότητας περιλαμβάνουν συνολική στρατηγική διαμόρφωσης της εταιρικής τους εικόνας με σεμινάρια διαπολιτισμικής γνώσης, εκμάθησης της γλώσσας για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους και καμπάνιες ευαισθητοποίησης των εργαζομένων και των κοινωνικών εταίρων της επιχείρησης. Ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των ενώσεων των εργαζομένων είναι σημαντικός. Εξάλλου οι εργασιακές σχέσεις, σε οριζόντιο και κάθετο επίπεδο, χαρακτηρίζονται καλές λόγω του ότι υπάρχει σημαντική κινητοποίηση και συμμετοχή των εργαζομένων στη συνολική ανάπτυξη της εταιρείας.

Η σύντομη αναδρομή στην ευρωπαϊκή εμπειρία καλών πρακτικών στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών έδειξε ότι πρόκειται για μια εμπειρία που αναφέρεται ως επί το πλείστον στο γενικό πληθυσμό των μεταναστών και ότι η διάσταση του φύλου λαμβάνεται υπόψη μόνο κατ' εξαίρεση. Έδειξε, δηλαδή, ότι η διάκριση λόγω φύλου απορροφάται από τη διάκριση λόγω εθνότητας. Με βάση αυτήν την εμπειρία που καταγράψαμε φαίνεται ότι η πολιτική προώθησης της ισότητας των φύλων δεν έχει

διαπεράσει επαρκώς τον τομέα της απασχόλησης των μεταναστών, καθώς και τις σχετικές πολιτικές της Ε.Ε. και των κρατών μελών.

4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

Στο κεφάλαιο αυτό καταγράφεται η ελληνική εμπειρία στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών. Καταρχήν αναφέρεται στις ρυθμίσεις που αποτελούν το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο και περιγράφεται η εθνική πολιτική για τους μετανάστες. Στη συνέχεια παρουσιάζει κοινοτικές πρωτοβουλίες και προγράμματα που συνδέονται με τις πολιτικές αυτές οι οποίες και αποτέλεσαν, κατά τη δεκαετία 2000-2010, το κύριο εργαλείο εφαρμογής των πολιτικών αυτών, καθώς και δοκιμής νέων προσεγγίσεων και ανάδειξης καλών πρακτικών. Στην τρίτη ενότητα του κεφαλαίου συνοψίζεται η αποκτηθείσα γνώση από την υλοποίηση των προγραμμάτων και δίνεται έμφαση στις καλές πρακτικές που αναγνωρίστηκαν ως τέτοιες σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για κάθε πρόγραμμα διαδικασίες αξιολόγησης. Οι καλές πρακτικές παρουσιάζονται σε συνάρτηση με πέντε άξονες δράσεων που αφορούν την απασχόληση των μεταναστριών και καλύπτουν όλα τα στάδια, από την προετοιμασία για την ένταξη στην αγορά εργασίας μέχρι την τοποθέτησή στο χώρο εργασίας. Στην τέταρτη ενότητα δίνεται έμφαση στις ελάχιστες αναγνωρισμένες και τεκμηριωμένες καλές πρακτικές απασχόλησης μεταναστών και μεταναστριών στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Στην πέμπτη ενότητα εκτίθενται τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας η οποία είχε δύο σκέλη. Το πρώτο σκέλος της διεξήχθη σε φορείς που υλοποιούν προγράμματα και δράσεις σχετικές με την απασχόληση των μεταναστριών. Το δεύτερο σκέλος της διεξήχθη σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως καλής πρακτικής.

1. Εθνικές πολιτικές που σχετίζονται με την απασχόληση των μεταναστριών

Η μεταναστευτική πολιτική κάθε χώρας επηρεάζεται από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της, την ιστορικότητα εμφάνισης του φαινομένου, τα χαρακτηριστικά του εισερχόμενου πληθυσμού, αλλά και από τις διεθνείς δεσμεύσεις της. Στην περίπτωση των

χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι αποφάσεις και οι οδηγίες που εκδίδονται από τα όργανά της είναι το δεσμευτικό πλαίσιο για την κάθε χώρα, που αργά ή γρήγορα θα πρέπει να ακολουθήσουν. Σε αυτό το γενικό πλαίσιο η Ελλάδα διαμορφώνει την πολιτική της για τη μετανάστευση τόσο για τον έλεγχο των μεταναστευτικών ροών, όσο και για τους τομείς της διαβίωσης και της εργασίας του μεταναστευτικού πληθυσμού. Όμως, ενώ μαζικά κύματα μεταναστών παρατηρούνται από τα τέλη του '80 και ειδικότερα στις αρχές του '90, για μεγάλο διάστημα η πολιτική της χώρας μας για τους μετανάστες περιοριζόταν είτε σε επιχειρήσεις «σκούπα» είτε χαρακτηριζόταν από ένα καθεστώς «ανοχής». Μόλις το Νοέμβριο του 1997 κινητοποιούνται διαδικασίες νομιμοποίησής τους και γίνεται η πρώτη απογραφή (Π.Δ. 358/97 και 359/97), με τις όποιες ατέλειες και δυσλειτουργίες τους. Με την έκδοση αυτών των Προεδρικών Διαταγμάτων επιχειρήθηκε η εξομάλυνση της μη νόμιμης παραμονής και απασχόλησης των μεταναστών στη χώρα. Εν τούτοις, από τους 370.00 που απογράφηκαν μόνο οι 210.000 καταφέρνουν να αποκτήσουν την πράσινη κάρτα, επειδή οι προϋποθέσεις και οι όροι ήταν σχεδόν απαγορευτικοί για πολλούς μετανάστες. Μέχρι την περίοδο εκείνη δεν υπήρχε ακριβής εκτίμηση του αριθμού των αλλοδαπών που ζούσαν και εργάζονταν στη χώρα, πολλώ δε μάλλον, σχεδιασμός εθνικής μεταναστευτικής πολιτικής. Σε κάθε περίπτωση, επί μέρους προβλήματα, όπως για παράδειγμα ζητήματα σχετικά με την εκπαίδευση των παιδιών των μεταναστών που ανέκυπταν, αντιμετωπιζόνταν με επί μέρους ρυθμίσεις.

Η αναγκαιότητα συνολικής ρύθμισης της μετανάστευσης στη χώρα, οδήγησε στην ψήφιση του νόμου 2790/2000 για τα ζητήματα των παλιννοστούντων ομογενών από την πρώην Σοβιετική Ένωση και το 2001 (ν. 2910/01) του νόμου που ρυθμίζει την είσοδο και παραμονή αλλοδαπών στην ελληνική επικράτεια.¹¹⁶ Ο νέος αυτός νόμος επικρίθηκε από κάποιους μελετητές και ειδικούς για επί μέρους διατάξεις του, αλλά και για τις προβλεπόμενες διαδικασίες νομιμοποίησης των μεταναστών. Αντίθετα, από άλλους

¹¹⁶ Την ίδια περίοδο πραγματοποιείται η απογραφή πληθυσμού. Ακόμη και με την υπόθεση ότι κάποιο ποσοστό των αλλοδαπών δεν συμπεριλαμβάνεται στα επίσημα στατιστικά δεδομένα, η συνολική εικόνα για τη σύνθεση του μεταναστευτικού πληθυσμού καθώς και των λοιπών κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών του δεν απέχει πολύ από αυτήν που αποτυπώνεται στην απογραφή του Μαρτίου 2001. Είναι προφανές ότι, για μία αποτελεσματική μεταναστευτική πολιτική προϋποτίθεται γνώση των δημογραφικών και των άλλων χαρακτηριστικών των μεταναστών που ζουν και εργάζονται στη χώρα, γνώση που, σε κάποιο βαθμό, έχει αποκτηθεί..

θεωρήθηκε ως δεύτερη ευκαιρία για τους μετανάστες. Το νομοθετικό πλαίσιο του 2001 τροποποιείται τέσσερα χρόνια μετά και το 2005 ψηφίζεται ένας νέος νόμος (ν. 3386/05 «Είσοδος, διαμονή και κοινωνική ένταξη υπηκόων τρίτων χωρών στην Ελληνική επικράτεια»), με τον οποίο ρυθμίζονται τα σχετικά με τους μετανάστες ζητήματα. Με το νόμο αυτό διατηρούνται αρκετές από τις διατάξεις του προηγούμενου και εισάγονται, σε εναρμόνιση με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2003/109/CE και 2003/86/CE), δύο σημαντικά ζητήματα, εκείνο της «οικογενειακής συνένωσης» και το ζήτημα της χορήγησης της ιδιότητας του «επί μακρόν διαμένοντος». Δύο χρόνια μετά ψηφίζεται νέος νόμος (ν. 3536/2007), ο οποίος, κατά δήλωση του αρμόδιου υπουργού, εξαλείφει τις δυσλειτουργίες του προηγούμενου.

Η κοινωνική ένταξη των μεταναστών συνιστά, πλέον, μια από τις κύριες προτεραιότητες της χώρας. Στο πλαίσιο της μεταναστευτικής πολιτικής ο νόμος 3386/2005 έθεσε τους όρους της νέας προσπάθειας νομιμοποίησης των παράνομα διαμενόντων αλλοδαπών και ταυτόχρονα εισήγαγε το «Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Δράσης για την κοινωνική ένταξη των αλλοδαπών». Επιπρόσθετα, με το νόμο 3136/2007 συστάθηκε η Εθνική Επιτροπή για την Κοινωνική Ένταξη των Μεταναστών με έργο την εισήγηση προτάσεων και δράσεων στο συγκεκριμένο ζήτημα. Αλλά και μέχρι τις μέρες μας, επί μέρους άρθρα νεώτερων νόμων ρυθμίζουν διάφορα ζητήματα που αφορούν τους μετανάστες (όπως την εκπαίδευση των παιδιών, την απασχόληση κ.λπ.). Θα μπορούσαμε να αναφέρουμε το νόμο 3731/08, όπου σε τέσσερα άρθρα του, το 37, 39, 40 και 41, ρυθμίζονται ζητήματα «των εποχιακά εργαζομένων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις», «σχετικά με τις άδειες διαμονής δεκαετούς διάρκειας», «ρυθμίσεις επί μέρους ζητημάτων μεταναστευτικής πολιτικής» και «θέματα ελληνικής ιθαγένειας». Επίσης, το νόμο 3801/2009, όπου στα άρθρα 43 και 44 ρυθμίζεται το ζήτημα «της απασχόλησης των κατόχων αυτοτελών αδειών παραμονής».

Η μεταναστευτική πολιτική ενός κράτους συνδέεται άμεσα με τις προβλεπόμενες διαδικασίες για την παροχή ιθαγένειας στον αλλοδαπό πληθυσμό. Η ιθαγένεια, αυτή η νομική κατασκευή για τη σχέση ενός ανθρώπου με ένα κράτος, παρέχεται εύκολα ή δύσκολα στους αλλοδαπούς και συνιστά σημαντική παράμετρο της διαδικασίας ενσωμάτωσης των αλλοδαπών. Στη χώρα μας, για μεγάλο διάστημα, το δίκαιο της ιθαγένειας είναι δίκαιο του αίματος “jus sanguinis” και εκφράζεται με την αυτοδίκαιη απόκτηση της ιθαγένειας των

γονέων (μόνο του πατέρα μέχρι το 1984) από το παιδί, ανεξάρτητα από τον τόπο που γεννήθηκε. Το δίκαιο κινείται με την αντίληψη ότι «Έλληνας γεννιέσαι». Με το νόμο 2790/2000 ορίζονται οι όροι απόκτησης ελληνικής ιθαγένειας από ομογενείς που προέρχονται από τις χώρες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης, με το νόμο 2910/2001 οι προϋποθέσεις απόκτησης της ελληνικής ιθαγένειας από αλλοδαπούς και με κάποιες τροποποιήσεις του προηγούμενου νόμου οι προϋποθέσεις απόκτησης ιθαγένειας για τους παλιννοστούντες. Στη συνέχεια, νόμοι ή/και επί μέρους διατάξεις γενικότερων νόμων του αρμόδιου υπουργείου, με τελευταίο το νόμο 3838/2010 (ΦΕΚ 49/24.3.2010) ρυθμίζουν τους όρους και τις προϋποθέσεις απόκτησης της ελληνικής ιθαγένειας από τους αλλοδαπούς. Στο νόμο 3838/2010 το δίκαιο του αίματος εξακολουθεί να έχει την πρωτοκαθεδρία, όμως παράλληλα έχουν ενσωματωθεί καινοτομίες σε πολλά ζητήματα και κυρίως στο ότι δίνεται ιδιαίτερο βάρος στη διαπίστωση των πραγματικών δεσμών των ατόμων με την ελληνική πολιτεία.¹¹⁷ Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στη χορήγηση ιθαγένειας στα παιδιά των αλλοδαπών που γεννιούνται στην Ελλάδα. Επίσης, σημαντική είναι και η ρύθμιση που προβλέπει την υποχρεωτική αιτιολόγηση στην περίπτωση που απορριφθεί αίτημα πολιτογράφησης.

Σε επίπεδο εφαρμοσμένων πολιτικών, η εθνική πολιτική, τα τελευταία χρόνια, ορίζεται με στρατηγικά πλαίσια, ολοκληρωμένα προγράμματα δράσης και εθνικά σχέδια δράσης. Ενδεικτικά¹¹⁸ μπορεί να αναφερθεί το Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Δράσης για την ομαλή προσαρμογή και ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών που διαμένουν νομίμως στην ελληνική επικράτεια, το πρόγραμμα “ΕΣΤΙΑ”. Το Πρόγραμμα αυτό απορρέει από το νόμο 3386/05 “Είσοδος, διαμονή και κοινωνική ένταξη υπηκόων τρίτων χωρών στην Ελληνική επικράτεια” (άρ. 65, 66), την Κοινή Υπουργική Απόφαση 25057/2008 (ΦΕΚ 2363/20.11.2008 Β') και τα Επιχειρησιακά Προγράμματα κάθε τομέα ένταξης. Σκοπός του Ολοκληρωμένου Προγράμματος είναι να καθοριστούν οι προτεραιότητες της εθνικής πολιτικής και να αναληφθούν νέα μέτρα και δράσεις ένταξης που θα ανταποκρίνονται στις τάσεις και τις προοπτικές του μέλλοντος, στο πλαίσιο συγκεκριμένων επιχειρησιακών προγραμμάτων. Για την επίτευξη του στόχου αυτού αξιοποιήθηκαν η καταγραφή της

¹¹⁷ <http://www.Hlhr.gr/press/kei-enosi.pdf>

¹¹⁸ http://ec.europa.eu/ewsi/fr/info_sheet.cfm?ID_CSHEET=50

υφιστάμενης κατάστασης, ανά τομέα ένταξης των υπηκόων τρίτων χωρών στην ελληνική κοινωνία και η ανάδειξη τόσο των δράσεων και αποτελεσμάτων που έχουν αναληφθεί, όσο και των περιοχών διαρθρωτικών παρεμβάσεων. Χρησιμοποιήθηκε, επίσης, η αποτύπωση των κυριότερων δράσεων κοινωνικής ένταξης των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο πλαίσιο του Προγράμματος Δράσης η κοινωνική ένταξη εκλαμβάνεται ως ένα οργανωμένο σύνολο δραστηριοτήτων μεταξύ κράτους, αποκεντρωμένης κρατικής διοίκησης, τοπικής αυτοδιοίκησης, ιδιωτικού τομέα και εκπροσώπων της κοινωνίας των πολιτών, συμπεριλαμβανομένων των ίδιων των μεταναστών (νεοεισερχόμενων και ήδη εγκατεστημένων, πρώτης και δεύτερης γενιάς, προσφύγων και ατόμων υπό καθεστώς προστασίας και των αντιπροσώπων τους), καθώς και όλων των αξιόπιστων φορέων που δραστηριοποιούνται στο χώρο, ανεξάρτητων αρχών και μη κυβερνητικών οργανώσεων. Στόχος των ανωτέρω δραστηριοτήτων είναι αφενός να καταστούν οι υπήκοοι τρίτων χωρών ικανοί να λειτουργούν ανεξάρτητα από οποιαδήποτε παρέμβαση του κράτους, αναλογικά ισότιμα με τους ημεδαπούς και ευρωπαίους πολίτες της χώρας μας και να είναι εφοδιασμένοι με όλα τα εχέγγυα για πλήρη κατανόηση των θεμελιωδών κανόνων και αξιών της κοινωνίας μας που τους υποδέχεται και αφετέρου να βοηθηθούν οι χώρες προέλευσής τους στο πλαίσιο της σύνδεσης που επιχειρείται μεταξύ κοινωνικής ένταξης και ανάπτυξης των χωρών αυτών (Εφημερίς της Κυβερνήσεως Αρ. Φύλλου 2363 /20/11/08). Στις στρατηγικές κατευθύνσεις για την επόμενη περίοδο της «Εθνικής Έκθεσης Στρατηγικής για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη 2008-2010» αναφέρεται ότι «δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην κοινωνική ένταξη των μεταναστών». Η διαμόρφωση του θεσμικού πλαισίου έχει ήδη λάβει χώρα. Το πρόγραμμα «Εστία» προβλέπεται να δράσει συντονιστικά μεταξύ των συναρμόδιων υπουργείων και θα περιλαμβάνει πληθώρα δράσεων, όπως εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας, προώθηση στην αγορά εργασίας και δράσεις για την πολιτισμική ένταξη. Βασικός σκοπός της προτεινόμενης δράσης είναι η εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας σε μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες και λοιπούς άνεργους προερχόμενους από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες (αιτούντες άσυλο, θύματα trafficking), για τους οποίους η ανεπαρκής γνώση της ελληνικής γλώσσας λειτουργεί ανασταλτικά στην κοινωνική τους ενσωμάτωση».¹¹⁹

¹¹⁹ www.ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social./2008/greece_el.pdf

Από το 2006 (Π.Δ.150/2006, ΦΕΚ160 τ. Α'/31.7.2006) προβλέπεται η πιστοποίηση της γνώσης της ελληνικής γλώσσας και στοιχείων της ελληνικής ιστορίας και του ελληνικού πολιτισμού για τους υπηκόους τρίτων χωρών ως βασική προϋπόθεση για την απόκτηση του καθεστώτος του επί μακρόν διαμένοντος. Τα ανωτέρω απορρέουν από την Οδηγία 2003/109/ΕΚ, το νόμο 3386/05 (άρθρα 67, 68, 69), το Προεδρικό Διάταγμα 150/2006 για την ενσωμάτωση της Οδηγίας στην ελληνική νομοθεσία και την Κοινή Υπουργική Απόφαση 16928/17.08.07 ΦΕΚ 1638 Β', που αφορά τη διαδικασία πιστοποίησης.¹²⁰

Στον τομέα της Κοινωνικής Ένταξης η στρατηγική της χώρας για το 2008-2010, όπως αποτυπώνεται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη 2008-2010 (ΕΣΔΕΝ 2008-2010),¹²¹ περιλαμβάνει τέσσερις κεντρικές πολιτικές προτεραιότητες, που αφορούν την απασχόληση, την εκπαίδευση, την οικογένεια και ρυθμίσεις για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, καθώς και την κοινωνική ένταξη συγκεκριμένων ομάδων, περισσότερο ευάλωτων λόγω προσωπικών ή πολιτισμικών χαρακτηριστικών. Η πρώτη προτεραιότητα είναι η «ενίσχυση της απασχόλησης και της ελκυστικότητας της εργασίας, ιδιαίτερα για τις γυναίκες, τους νέους, τους μακροχρόνια άνεργους και άλλες ομάδες σε δυσμενή θέση στην

Ήδη προκηρύχθηκε το πρώτο έργο ελληνομάθειας στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013, ύψους 14 εκατομμυρίων ευρώ, που θα αφορά περίπου 3670 άτομα.

¹²⁰ Ως Σύστημα Πιστοποίησης της γνώσης της ελληνικής γλώσσας και στοιχείων της ελληνικής ιστορίας και του ελληνικού πολιτισμού των υπηκόων τρίτων χωρών, προκειμένου να αποκτήσουν το καθεστώς του επί μακρόν διαμένοντος στην Ελλάδα, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ.150/2006 (ΦΕΚ 160 τ.Α'/31.7.2006). Ως Σύστημα Πιστοποίησης, ορίζεται το σύνολο των διαδικασιών που αποσκοπούν αφενός στην Εκπαίδευση και στην αξιολόγηση της γνώσης τους στην ελληνική γλώσσα και στα στοιχεία της ελληνικής ιστορίας και του ελληνικού πολιτισμού και, αφετέρου, στην παροχή σε αυτούς σχετικού αποδεικτικού επάρκειας Επιπέδου Α2.

Οι διαδικασίες αξιολόγησης αντιστοιχούν και καλύπτουν τις προδιαγραφές του Επιπέδου Α2, όπως αυτό περιγράφεται στο άρθρο 9 του Π.Δ. 363/1998 (ΦΕΚ 242 Α'729.10.1998).

Οι ενδιαφερόμενοι υπήκοοι τρίτων χωρών, προκειμένου να έχουν δυνατότητα συμμετοχής στο Σύστημα Πιστοποίησης για την απόκτηση του καθεστώτος του επί μακρόν διαμένοντος πρέπει:

α) να είναι ηλικίας 16 ετών και άνω, β) να διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα.

Για τη διαδικασία πιστοποίησης απαιτείται:

α) να έχουν παρακολουθήσει εκπαιδευτικό πρόγραμμα, διάρκειας τουλάχιστον εκατό πενήντα (150) ωρών, μαθημάτων της ελληνικής γλώσσας και είκοσι πέντε (25) ωρών μαθημάτων στοιχείων της ελληνικής ιστορίας και του ελληνικού πολιτισμού, στα τμήματα μάθησης των Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Κ.Ε.Ε.) της Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Γ.Γ.Ε.Ε.) του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (Υπ.Ε.Π.Θ.) (σημερινό Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων).

β) να έχουν επιτύχει στις ειδικές γραπτές και προφορικές εξετάσεις, που διενεργούνται μετά την ολοκλήρωση της παρακολούθησης του παραπάνω προγράμματος.

Τμήματα μάθησης στα ανωτέρω Κέντρα, οργανώνονται δύο (2) φορές ετησίως από το Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Ι.Δ.ΕΚ.Ε.), της αρμόδιας Γ.Γ.Ε.Ε. του Υπ.Ε.Π.Θ.

¹²¹ Το ΕΣΔΕΝ, μαζί με την Εθνική Έκθεση Στρατηγικής για τις Συντάξεις και την Εθνική Έκθεση Στρατηγικής για την Υγεία και τη Μακροχρόνια Φροντίδα, αποτελούν διακριτά μέρη της συνολικής Έκθεσης Στρατηγικής για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη.

αγορά εργασίας». Η δεύτερη είναι η «αντιμετώπιση της μειονεκτικής θέσης προσώπων και ομάδων όσον αφορά στην εκπαίδευση και την κατάρτιση». Η τρίτη είναι η «ενίσχυση της οικογένειας, με έμφαση στη φτώχεια των παιδιών και στήριξη των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας». Τέλος, η τέταρτη προτεραιότητα είναι η «κοινωνική ένταξη των ΑμεΑ, των μεταναστών και ατόμων /ομάδων κοινωνικά ευάλωτων λόγω πολιτισμικών χαρακτηριστικών».

2. Προγράμματα, δράσεις σχετικές με την απασχόληση των μεταναστριών και φορείς χρηματοδότησης

Κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας το ζήτημα της απασχόλησης μεταναστριών στη χώρα μας αντιμετωπίστηκε από διαφορετικές πλευρές. Σε ορισμένες περιπτώσεις, στο πλαίσιο προγραμμάτων που χρηματοδοτήθηκαν από ευρωπαϊκούς και εθνικούς πόρους, οι δράσεις αποσκοπούσαν είτε στην πιλοτική εφαρμογή καινοτόμων προσεγγίσεων, είτε στη διαμόρφωση και τον έλεγχο καλών πρακτικών, είτε, τέλος, στη μεταφορά τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών από διακρατικούς εταίρους και τον έλεγχο της εφαρμογής τους στις τοπικές συνθήκες της χώρας μας. Σε άλλες περιπτώσεις το ζητούμενο ήταν η διάχυση υφιστάμενων πρακτικών, η αποτελεσματικότητα και η άμεση υλοποίηση των δράσεων.

Τόσο τα προγράμματα, όσο και οι φορείς υλοποίησής τους παρουσιάζουν μεγάλη ποικιλομορφία ως προς το περιεχόμενο της δράσης, ως προς την ομάδα στόχο, αλλά και τη θέση που προβλέπουν για την απασχόληση των μεταναστριών. Στη συνέχεια παρουσιάζονται η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal, το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση», τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα, το πρόγραμμα Leonardo da Vinci, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, ο Χρηματοδοτικός Μηχανισμός του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Ένταξης Υπηκόων Τρίτων Χωρών. Στο σημείο αυτό παρουσιάζονται οι γενικοί στόχοι των προγραμμάτων, ενώ τα επιμέρους έργα που αφορούσαν άμεσα ή έμμεσα την απασχόληση μεταναστριών παρατίθενται στο Παράρτημα (βλ. Παράρτημα II).

2.1. Προγράμματα και δράσεις

2.1.1. Πρόγραμμα Equal¹²²

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Κεντρικός στόχος της Equal ήταν η πειραματική εφαρμογή και διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας στον τομέα της απασχόλησης. Η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal λειτούργησε συμπληρωματικά προς τις προηγούμενες Πρωτοβουλίες EMPLOYMENT & ADAPT. Ο Α΄ Κύκλος Εφαρμογής της Πρωτοβουλίας εκτείνεται στην περίοδο 2001-2005, ενώ ο Β΄ Κύκλος Εφαρμογής στην περίοδο 2005-2008. Το πρόγραμμα σχεδιάστηκε έτσι ώστε να στηρίξει μια οριζόντια προσέγγιση στις πολιτικές και τις υπηρεσίες προς τις οποίες θα έχουν πρόσβαση πολλές κατηγορίες ομάδων αποκλεισμένων ή απειλούμενων με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας και να αντιμετωπίσει την αποσπασματικότητα και την έλλειψη συντονισμού των εφαρμοζόμενων πολιτικών. Στις ομάδες-στόχο της Equal περιλαμβάνονται οι νέοι, οι γυναίκες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι απασχολούμενοι με ελλιπή εκπαίδευση, οι παλιννοστούντες, οι μετανάστες, οι πρόσφυγες, οι φυλακισμένοι, οι αποφυλακισμένοι, οι ανήλικοι παραβάτες, οι τσιγγάνοι, οι Πομάκοι και τα ανεξαρτημένα άτομα. Γενικοί στόχοι του Προγράμματος που σχετίζονταν με την απασχόληση των μεταναστριών ορίστηκαν: α) Η βελτίωση της απασχολησιμότητας, μέσα από τη διευκόλυνση της πρόσβασης και επιστροφής στην αγορά εργασίας των ομάδων που υφίστανται διακρίσεις, η καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά της εργασίας. β) Η ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος, μέσα από τη βελτίωση της πρόσβασης στη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης, η ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας. γ) Η ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολούμενων, μέσα από την προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης, η υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των εταιρειών και των εργαζομένων. Επιπλέον, γενικοί στόχοι του προγράμματος ήταν: α) Η ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες, μέσα από το συνδυασμό οικογενειακής

¹²² Οι πληροφορίες για το πρόγραμμα Equal αντλήθηκαν από την ιστοσελίδα του προγράμματος που είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση <http://www.equal-greece.gr>.

και επαγγελματικής ζωής, η ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού.
β) Η υποστήριξη της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο.

Όλα τα έργα που εντάχθηκαν στην Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal προέβλεπαν και διακρατικές συνεργασίες, που είχαν ως αποτέλεσμα τη διάχυση καλών πρακτικών από τους διεθνείς εταίρους προς τις ελληνικές αναπτυξιακές συμπράξεις. Τα επί μέρους κριτήρια για την ανάδειξη καλών πρακτικών αναφέρονται αναλυτικά στο κεφάλαιο 1. Οι αναπτυξιακές συμπράξεις συνεργάστηκαν στο πλαίσιο των Εθνικών Θεματικών Δικτύων (ΕΘΔ) στο έργο των οποίων περιλαμβανόταν και η αναγνώριση και αποτίμηση των καλών πρακτικών που αναδείχθηκαν εντός του προγράμματος Equal. Όπως επισημαίνεται «στο πλαίσιο των Εθνικών και των Ευρωπαϊκών Θεματικών Δικτύων, οι δράσεις των Αναπτυξιακών Συμπράξεων της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal εξετάζονται ως προς τη συμβολή τους στις εθνικές και ευρωπαϊκές προτεραιότητες και κατ' επέκταση ως προς το προσδοκώμενο όφελος της καλύτερης συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στους κεντρικούς στόχους και στην αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση προβλημάτων που αναδεικνύονται μέσα από έργα».¹²³

Στο πλαίσιο του Α΄ Κύκλου Equal αναζητήθηκαν καλές πρακτικές σε συνάρτηση με τους παρακάτω θεματικούς άξονες: 1) Εκσυγχρονισμός των υφιστάμενων δομών συμβουλευτικής της απασχόλησης και ανάπτυξη νέων υπηρεσιών με δικτυωμένη και εκτεταμένη συνεργασία και καλύτερη διάχυση των καλών πρακτικών. 2) Εισαγωγή θεσμικού πλαισίου για τη συνολική αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι πλέον ευάλωτες ομάδες, καθώς και εκπαίδευση των συμβούλων απασχόλησης σε νέα αντικείμενα που ενισχύουν τη λογική των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων των δομών. 3) Ανάπτυξη υποστηρικτικών δομών ποιοτικού επιπέδου παροχής υπηρεσιών και μηχανισμών ανίχνευσης των αναγκών για την ισότιμη πρόσβαση στα βασικά κοινωνικά αγαθά και δικαιώματα που διευκολύνουν την ομαλή πρόσβαση στην αγορά εργασίας και τη συνεχή συμβουλευτική και υποστήριξη για την ανάπτυξη κοινωνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες που προκύπτουν από τις νέες μορφές οργάνωσης της

¹²³ Ναγόπουλος Ν., Μπούζας Ν., 2005, *Κείμενο πρότασης ενσωμάτωσης καλών πρακτικών στα εθνικά σχέδια δράσης για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ενσωμάτωση*, http://www.equal-greece.gr /e_details.asp?ethd=10&aa=5, αποθηκεύθηκε 23/4/2010.

εργασίας και τη διαχείριση της ποικιλίας και της διαφορετικότητας. 4) Σύνδεση της τοπικής ανάπτυξης με τις ανάγκες απασχόλησης των κοινωνικά ευπαθών ομάδων και την εμπλοκή όλων των τοπικών φορέων, των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων και των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια υποστήριξης, από το στάδιο του σχεδιασμού μέχρι και το στάδιο της υλοποίησης των δράσεων και της ευρύτερης εφαρμογής των επιτυχημένων πρακτικών. 5) Διαχείριση των πολιτιστικών διαφορών, προετοιμασία των μεταναστών και των εθνικών μειονοτήτων σε ζητήματα που αφορούν την κοινωνική και εργασιακή τους ένταξη. 6) Εξατομικευμένα πλάνα εκπαίδευσης και κοινωνικής ενσωμάτωσης και κατανόησης της στρατηγικής για την ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας ατόμων με πολλαπλές δυσκολίες (κατανόηση του κοινωνικού αποκλεισμού και της φτώχειας με τη βοήθεια συγκριτικών δεικτών), την ανάπτυξη της δυναμικότητας των παραγόντων που αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τον κοινωνικό αποκλεισμό και τη φτώχεια και προωθούν καινοτόμες μεθόδους. 7) Υιοθέτηση βελτιωμένων μεθόδων για τη σωστή αποτίμηση της μάθησης και των ικανοτήτων των ατόμων, την οργάνωση των ανταλλαγών σε πολιτικές που εφαρμόζονται και προάγουν την αμοιβαία μάθηση σε σχέση με τα Εθνικά Σχέδια Δράσης των κρατών μελών και τη δυνατότητα εκπαίδευσης και κατάρτισης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής. 8) Συμβολή των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, κίνητρα συμμετοχής και ενίσχυση του διαλόγου σε ειδικούς θεματικούς άξονες στην κατεύθυνση της βελτίωσης των διαδικασιών σύζευξης, με οφέλη για τους άνεργους αλλά και για τις επιχειρήσεις.

2.1.2. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση»¹²⁴

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» του Υπουργείου Εργασίας αποτελεί μετεξέλιξη των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων της δεκαετίας του 1990 («Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» και «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας») και καλύπτει την προγραμματική περίοδο 2000-2006, ενώ συνεχίζεται για την περίοδο 2007-2013 ως Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού».

¹²⁴ Οι πληροφορίες αντλήθηκαν από το «Σχέδιο Επιχειρησιακού Προγράμματος “Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση”, 2001, Υπουργείο Απασχόλησης, που είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα του προγράμματος στη διεύθυνση <http://www.prosonolotaxos.gr>.

Κύριος στόχος του προγράμματος είναι η προώθηση της απασχόλησης και η άμβλυνση των προβλημάτων της αγοράς εργασίας, προς την κατεύθυνση της πρόληψης της ανεργίας, της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών και των μειονεκτουσών ομάδων, με παράλληλη μείωση της ανεργίας ορισμένων ομάδων του εργατικού δυναμικού, οι οποίες συντελούν κατά μεγάλο βαθμό στη διαμόρφωση της συνολικής ανεργίας της Χώρας. Όλες οι δράσεις που περιλαμβάνονται στα επιμέρους Μέτρα και Άξονες Προτεραιότητας του Επιχειρησιακού Προγράμματος έχουν ως στόχο την αύξηση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού, την προώθηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας, (με κυρίαρχο άξονα την πρόληψη της ανεργίας), όσο αυτοί οι δείκτες εξαρτώνται από τις παρεμβάσεις για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, στο πλαίσιο του συγκεκριμένου Επιχειρησιακού Προγράμματος. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, με δράσεις για τη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Καινοτόμο συστατικό στοιχείο της στρατηγικής του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» υπήρξε η ενεργός συμμετοχή των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων στην υλοποίησή του.

Οι Άξονες και τα Μέτρα ανά άξονα του Επιχειρησιακού Προγράμματος ήταν τα ακόλουθα:

1^{ος} Άξονας «Ανάπτυξη και Προώθηση Ενεργών Πολιτικών για την καταπολέμηση και την πρόληψη της ανεργίας, για την αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας και τη διευκόλυνση της επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων».

Μέτρο 1.1: Ενίσχυση των υποδομών των υπηρεσιών απασχόλησης, παρακολούθησης και υποστήριξης των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας.

Μέτρο 1.2: Ενίσχυση της λειτουργίας ή/και δράσεων των υπηρεσιών απασχόλησης, παρακολούθησης και υποστήριξης των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας.

Μέτρο 1.3: Ενίσχυση και αναβάθμιση των παρεμβάσεων και ενεργειών υπέρ των ανέργων για την προσαρμογή των δεξιοτήτων τους στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Μέτρο 1.4: Ενίσχυση και αναβάθμιση των προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης ανέργων.

Μέτρο 1.5: Ανάπτυξη των δεξιοτήτων και προώθηση της απασχόλησης ανέργων στους τομείς φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος.

2^{ος} Άξονας «Προώθηση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα για εκείνους που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό».

Μέτρο 2.1: Υποστηρικτικές και προπαρασκευαστικές (προκατάρτιση) καθώς και συνοδευτικές ενέργειες προώθησης της ισότητας των ευκαιριών.

Μέτρο 2.2: Προώθηση στην απασχόληση ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

Μέτρο 2.3: Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ ειδικών μειονεκτουσών ομάδων και υπέρ των ανέργων σε περιοχές ή τομείς υψηλής ανεργίας.

3^{ος} Άξονας «Προώθηση και Βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και της παροχής συμβουλών».

Μέτρο 3.1: Ενίσχυση δράσεων πιστοποίησης (μονάδων, φορέων, προγραμμάτων και εκπαιδευτών κατάρτισης), καθώς και υπηρεσιών δημιουργίας και τυποποίησης προγραμμάτων κατάρτισης.

4^{ος} Άξονας «Ανάπτυξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας και προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού».

Μέτρο 4.1: Ενίσχυση ανέργων για αυτοαπασχόληση και σύσταση νέων Επιχειρήσεων.

Μέτρο 4.2: Ενίσχυση και υποστήριξη της συμμετοχής των αυτοαπασχολούμενων σε προγράμματα αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους.

Μέτρο 4.3: Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων σε επιχειρήσεις.

Μέτρο 4.4: Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων στο Δημόσιο Τομέα.

5^{ος} Άξονας «Βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας».

Μέτρο 5.1: Θετικές δράσεις για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις Μικρο-μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις.

Μέτρο 5.2: Στήριξη της λειτουργίας και της ποιοτικής αναβάθμισης των μονάδων και υπηρεσιών εξυπηρέτησης παιδιών, ηλικιωμένων και λοιπών πληθυσμιακών ομάδων που χρήζουν ιδιαίτερης φροντίδας.

Μέτρο 5.3: Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών (Εξειδικευμένη κατάρτιση, συμβουλευτική, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, επιχειρηματικότητα, δίκτυα, ευαισθητοποίηση/ πληροφόρηση φορέων και δομών).

Όπως διαπιστώνουμε οι γυναίκες (άξονας 5) και οι μετανάστες (άξονας 2) εντάσσονται σε δύο διαφορετικούς άξονες του Επιχειρησιακού Προγράμματος Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση. Κατά συνέπεια, οι γυναίκες μετανάστριες δεν ήταν δυνατόν να αναδυθούν ως ειδικό και αυτοτελές αντικείμενο ενδιαφέροντος ούτε των πολιτικών αλλά ούτε και των πρακτικών.

Στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα εντάχθηκαν και δράσεις ενίσχυσης της απασχόλησης που αποτελούσαν παρεμβάσεις ενίσχυσης των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (ΜΚΟ), οι οποίες διενεργήθηκαν με το σχεδιασμό και την εκτέλεση Σχεδίων Δράσης, για τα οποία υπήρχε η εκτίμηση ότι θα ενισχύονταν περίπου χίλιοι τριακόσιοι άνεργοι. Η υλοποίηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος πραγματοποιήθηκε σε δύο κύκλους, οι οποίοι ολοκληρώθηκαν στο τέλος του 2008. Ο συνολικός προϋπολογισμός των δράσεων ανήλθε στα 40.000.000 €.

Ειδικότερα, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού αυτού προγράμματος, υπήρξε αποτίμηση καλών πρακτικών του ΕΚΤ κατά τη Γ προγραμματική περίοδο για λογαριασμό της Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΣΕΚΤ) η οποία αφορούσε «τον εντοπισμό των καλών πρακτικών (σε επίπεδο μέτρων) που συγχρηματοδοτήθηκαν από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο μέσα από τα Τομεακά και Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης»¹²⁵ (βλ. και την επόμενη ενότητα). Η αξιολόγηση πραγματοποιήθηκε αυτοτελώς ανά πεδίο πολιτικής του ΕΚΤ και κινήθηκε σε πέντε διαφορετικά πεδία:¹²⁶

¹²⁵ ΕΥΣΕΚΤ, χ.χ., *Δευτερογενής καταγραφή και αποτίμηση καλών πρακτικών του ΕΚΤ κατά την Γ' προγραμματική περίοδο- Α Φάση*, Αθήνα, ανάδοχος Logotech, σελ. 27.

¹²⁶ ΕΥΣΕΚΤ, χ.χ., *Δευτερογενής καταγραφή και αποτίμηση καλών πρακτικών του ΕΚΤ κατά την Γ' προγραμματική περίοδο- Β Φάση*, σελ. 28-29.

- Πεδίο πολιτικής 1: Ανάπτυξη και προώθηση ενεργών πολιτικών αγοράς εργασίας για την πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας, την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, τη διευκόλυνση της επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας και την υποστήριξη της επαγγελματικής ενσωμάτωσης των νέων και των ατόμων που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας μετά από ένα διάστημα απουσίας.
- Πεδίο πολιτικής 2: «Προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους με έμφαση σε όσους είναι εκτεθειμένοι στον κοινωνικό αποκλεισμό».
- Πεδίο πολιτικής 3: «Προώθηση και βελτίωση της κατάρτισης, της εκπαίδευσης και της παροχής συμβουλών, ως συνιστώσα μιας πολιτικής δια βίου μάθησης, ώστε να διευκολυνθεί και να βελτιωθεί η πρόσβαση και η ένταξη στην αγορά εργασίας, να βελτιωθεί και να διατηρηθεί η απασχολησιμότητα και να προαχθεί η εργασιακή κινητικότητα».
- Πεδίο πολιτικής 4: «Προώθηση ενός εξειδικευμένου, εκπαιδευμένου και προσαρμοσμένου εργατικού δυναμικού, προώθηση της καινοτομίας και προσαρμοστικότητας στην οργάνωση της εργασίας, της ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας και προώθηση των συνθηκών διευκόλυνσης της δημιουργίας θέσεων εργασίας, της βελτίωσης των δεξιοτήτων και της ενίσχυσης του ανθρωπίνου δυναμικού στην έρευνα, στην επιστήμη και στην τεχνολογία».
- Πεδίο πολιτικής 5: «Συγκεκριμένα μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, της πρόσβασης σε νέες ευκαιρίες απασχόλησης και της δυνατότητάς τους να συστήσουν νέες επιχειρήσεις αλλά και της μείωσης των οριζόντιων και κάθετων διακρίσεων με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας».

2.1.3. Επιχειρησιακά Προγράμματα

Το Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (ΚΠΣ) 2000 – 2006 είναι το αποτέλεσμα της συμφωνίας μεταξύ της ελληνικής κυβέρνησης και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις αναπτυξιακές προτεραιότητες της χώρας, οι οποίες συγχρηματοδοτήθηκαν, ανάλογα με την κατηγορία τους, από ένα από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκό

Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης – ΕΤΠΑ, Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – ΕΚΤ, Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσανατολισμού και Εγγυήσεων – ΕΓΤΠΕ και Χρηματοδοτικό Μέσο Προσανατολισμού της Αλιείας – ΧΜΠΑ).

Το Γ' ΚΠΣ περιελάμβανε αφενός τα Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ένα για κάθε συγκεκριμένο τομέα δραστηριότητας, όπως π.χ. το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανταγωνιστικότητα και Επαγγελματική Κατάρτιση) και αφετέρου τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ένα για κάθε μία από τις 13 διοικητικές περιφέρειες της χώρας, π.χ. ΠΕΠ Κρήτης). Τα συνολικά 25 Επιχειρησιακά Προγράμματα (Τομεακά και Περιφερειακά) απευθύνονταν τόσο στο δημόσιο τομέα, π.χ. για έργα που αφορούν την ανάπτυξη υποδομών και τη βελτίωση υπηρεσιών προς τον πολίτη, όσο και σε ιδιώτες (φυσικά ή νομικά πρόσωπα) για προγράμματα που αφορούν επιχειρήσεις, αγρότες, νέους, ανέργους κ.λπ.

Τα έργα που καταγράψαμε και αφορούσαν την απασχόληση μεταναστών/τριών ήταν ενταγμένα στα ΠΕΠ Στερεάς Ελλάδας, Ηπείρου, Δυτικής Ελλάδας και Κρήτης. Σε κάθε ένα από τα προγράμματα αυτά περιλαμβανόταν ως άξονας δράσης η υποστήριξη και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, στην οποία περιλαμβανόταν και η απασχόληση των μεταναστών. (βλ. Παράρτημα II)

Όπως αναφέραμε παραπάνω (ενότητα 2.1.2) η αποτίμηση των καλών πρακτικών των Τομεακών και Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της αποτίμησης καλών πρακτικών του ΕΚΤ κατά τη Γ' προγραμματική περίοδο, για λογαριασμό της Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΣΕΚΤ). Η αποτίμηση αφορούσε «τον εντοπισμό των καλών πρακτικών (σε επίπεδο μέτρων) που συγχρηματοδοτήθηκαν από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο μέσα από τα Τομεακά και Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης».¹²⁷

¹²⁷ ΕΥΣΕΚΤ, χ.χ., Δευτερογενής καταγραφή και αποτίμηση καλών πρακτικών του ΕΚΤ κατά την Γ' προγραμματική περίοδο- Α Φάση, Αθήνα, ανάδοχος Logotech, σελ. 27.

2.1.4. Leonardo da Vinci

Το πρόγραμμα Leonardo da Vinci είναι πρόγραμμα δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης από το 1994. Κύριο μέλημα του προγράμματος είναι να προωθήσει την οικοδόμηση της «Ευρώπης της γνώσης» και να συμβάλει με την εφαρμογή του στην ενίσχυση του Ευρωπαϊκού χώρου συνεργασίας στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

Το πρόγραμμα Leonardo da Vinci υποστηρίζει τις πολιτικές της δια βίου κατάρτισης που εφαρμόζουν τα κράτη μέλη. Στηρίζει τις καινοτόμες πρωτοβουλίες, διακρατικού χαρακτήρα, για την ανάπτυξη των απαραίτητων γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων, που βοηθούν το άτομο να ενταχθεί με επιτυχία στην αγορά εργασίας και να ασκήσει πλήρως την πολιτική του ιδιότητα.

Τα διακρατικά σχέδια τα οποία στήριξε το πρόγραμμα Leonardo da Vinci στη δεύτερη φάση του αφορούσαν μέτρα για κινητικότητα, δοκιμαστικά σχέδια, γλωσσικές ικανότητες, διακρατικά δίκτυα και υλικό αναφοράς.

Στο πλαίσιο του προγράμματος αναγνωρίστηκαν σε ευρωπαϊκό επίπεδο μια σειρά «καλών πρακτικών», οι οποίες και περιελήφθησαν σε σχετικές εκδόσεις, χωρίς ωστόσο να είναι σαφή τα κριτήρια και η διαδικασία αξιολόγησης. Όπως αναφέρεται στην εισαγωγή των σχετικών εντύπων, «τα έργα που περιλαμβάνονται επελέγησαν λόγω της επίδρασης και της πρωτοτυπίας των αποτελεσμάτων τους και αντιπροσωπεύουν ένα μικρό μόνο δείγμα των επιτευγμάτων του προγράμματος».¹²⁸

2.2. Φορείς χρηματοδότησης

Τα βασικά προγράμματα που προαναφέρθηκαν χρηματοδοτήθηκαν από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, από το Χρηματοδοτικό Μηχανισμό Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου και από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Ένταξης Υψηλών Τρίτων Χωρών:

¹²⁸ European Commission, DG for Education and Culture, 2004, *Intercultural dialogue*, Leonardo da Vinci series: Good Practices, διαθέσιμο online στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/leonardo/bestpractice08_en.pdf, σελ. 3.

2.2.1. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) είναι ένα από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της Ε.Ε., το οποίο ιδρύθηκε με σκοπό τη μείωση των διαφορών ευημερίας και επιπέδου ζωής στα κράτη-μέλη και τις περιφέρειες της Ε.Ε., προωθώντας έτσι την οικονομική και κοινωνική συνοχή.

Το ΕΚΤ εστιάζεται στην προώθηση της απασχόλησης στην Ε.Ε., βοηθά τα κράτη-μέλη να εξοπλίσουν καλύτερα το εργατικό δυναμικό και τις εταιρίες της Ευρώπης, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις νέες, παγκόσμιες προκλήσεις. Συνοπτικά η χρηματοδότηση κατανέμεται στα κράτη-μέλη και τις περιφέρειες, ιδιαίτερα εκείνες όπου η οικονομική ανάπτυξη υστερεί. Είναι ένα βασικό στοιχείο της στρατηγικής της Ε.Ε. για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση, η οποία έχει στόχο τη βελτίωση της ζωής των πολιτών της Ε.Ε., παρέχοντάς τους καλύτερες δεξιότητες και καλύτερες εργασιακές προοπτικές.

2.2.2. Χρηματοδοτικός Μηχανισμός Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου¹²⁹

Ο Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος (ΕΟΧ) είναι η μεγαλύτερη ολοκληρωμένη αγορά σε παγκόσμιο επίπεδο, χωρίς να είναι μια πλήρως ολοκληρωμένη τελωνειακή ένωση, όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση. Την 1.1.1993 τέθηκε σε ισχύ η συμφωνία για τη δημιουργία του ΕΟΧ, που περιλάμβανε τότε τα 12 κράτη μέλη της Ε.Ε. και τα επτά κράτη της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελευθέρων Συναλλαγών (ΕΖΕΣ) (σήμερα ο ΕΟΧ αποτελείται από τις 27 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και επιπλέον την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία).

Στο πλαίσιο της παραπάνω συμφωνίας ιδρύθηκε το 1994 ο Χρηματοδοτικός Μηχανισμός του ΕΟΧ, ως ενισχυτικό εργαλείο συνοχής. Σκοπός του Χρηματοδοτικού Μηχανισμού του ΕΟΧ είναι η μείωση των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων στην Ευρώπη και η υποστήριξη των νέων κρατών μελών συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, της Πορτογαλίας και της Ισπανίας, στις προσπάθειές τους να συμμετάσχουν πλήρως στη διευρυμένη εσωτερική αγορά. Ο Χρηματοδοτικός Μηχανισμός αποτελεί μέρος των ευρύτερων πρωτοβουλιών της ευρωπαϊκής ενοποίησης δίνοντας έμφαση στην ενδυνάμωση των οικονομικών και πολιτικών δεσμών ανάμεσα στις δικαιούχες χώρες και τις χώρες του ΕΟΧ-ΕΖΕΣ.

¹²⁹ www.esfhellas.gr/articledetails.aspx?iden=37

Μέσω του εν λόγω Μηχανισμού, την περίοδο 2004-2009, διατέθηκαν 600 εκ. € για τα νέα κράτη μέλη, την Ισπανία, την Πορτογαλία και την Ελλάδα. Στη χώρα μας, αναλογεί ποσοστό 5,71% του ανωτέρω προϋπολογισμού.

Οι προτεραιότητες του Χρηματοδοτικού Μηχανισμού για την Ελλάδα αναφέρονται στους εξής τομείς: προστασία περιβάλλοντος, προστασία αειφόρου ανάπτυξης, διαφύλαξη πολιτιστικής κληρονομιάς, ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού, υγεία και φροντίδα παιδιού, ακαδημαϊκή έρευνα.

2.2.3. Ευρωπαϊκό Ταμείο Ένταξης Υπηκόων Τρίτων Χωρών¹³⁰

Στο πνεύμα των ανακοινώσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για θέματα μετανάστευσης, ένταξης και απασχόλησης θεωρήθηκε αναγκαίο να εφοδιαστεί η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, από το 2007, με ένα ειδικό μέσο που θα βοηθήσει τα κράτη-μέλη, σε εθνικό επίπεδο, να αναπτύξουν και να θέσουν σε εφαρμογή πολιτικές ένταξης, σύμφωνα με τις Κοινές Βασικές Αρχές της πολιτικής ένταξης των μεταναστών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, συμπληρωματικά προς το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ). Σε αυτό το πλαίσιο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προχώρησε στη σύσταση του Ευρωπαϊκού Ταμείου Ένταξης Υπηκόων Τρίτων Χωρών. Η απόφαση αυτή αποτελεί μέρος του Προγράμματος-Πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης «Αλληλεγγύη και Διαχείριση των Μεταναστευτικών Ροών».

Σκοπός του Ευρωπαϊκού Ταμείου Ένταξης Υπηκόων Τρίτων Χωρών είναι η υποστήριξη των προσπάθειών που καταβάλλουν τα κράτη-μέλη, για την ομαλή ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών με διαφορετικό οικονομικό, κοινωνικό, πολιτισμικό, θρησκευτικό, γλωσσικό και εθνοτικό υπόβαθρο στις ευρωπαϊκές κοινωνίες και για την τήρηση των όρων διαμονής τους. Ειδικότερα, το Ταμείο επικεντρώνεται στους ακόλουθους στόχους: α) προώθηση της θεσμοθέτησης και εφαρμογής διαδικασιών εισδοχής των υπηκόων τρίτων χωρών, β) ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών ένταξης των νεο-αφιχθέντων υπηκόων τρίτων χωρών στα κράτη μέλη, γ) ενίσχυση της ικανότητας των κρατών-μελών να αναπτύσσουν, να εφαρμόζουν, να παρακολουθούν και να αξιολογούν πολιτικές και μέτρα ένταξης των υπηκόων τρίτων χωρών, δ) συνεργασία και ανταλλαγή πληροφοριών και βέλτιστων

¹³⁰ Οι πληροφορίες σχετικά με το Ευρωπαϊκό Ταμείο Ένταξης Υπηκόων Τρίτων Χωρών αντλήθηκαν από την ιστοσελίδα του προγράμματος που είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση <http://ete.yypes.gr/matia.html>.

πρακτικών, εντός και μεταξύ των κρατών-μελών, σχετικά με την ανάπτυξη, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών ένταξης των υπηκόων τρίτων χωρών.

Στο πλαίσιο μιας συνεκτικής και αποτελεσματικής στρατηγικής για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών στις ευρωπαϊκές κοινωνίες, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προχώρησε στην υιοθέτηση Στρατηγικών Κατευθυντήριων Γραμμών που διέπουν το Ευρωπαϊκό Ταμείο Ένταξης Υπηκόων Τρίτων Χωρών και αποτελούν τη βάση για το σχεδιασμό του Πολυετούς και των Ετησίων Προγραμμάτων. Ειδικότερα, οι δράσεις των Ετησίων Προγραμμάτων θα πρέπει να εντάσσονται στις ακόλουθες προτεραιότητες: 1. Υλοποίηση δράσεων για την πρακτική εφαρμογή των «Κοινών Βασικών Αρχών της πολιτικής ένταξης των μεταναστών στην Ευρωπαϊκή Ένωση». 2. Ανάπτυξη δεικτών και αξιολόγηση μεθόδων για την αποτίμηση της προόδου, την προσαρμογή πολιτικών και μέτρων και τη διευκόλυνση του συντονισμού της συγκριτικής μάθησης. 3. Ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών προώθησης της διαπολιτισμικότητας στα κράτη-μέλη σε όλα τα επίπεδα της διοίκησης. 4. Ανταλλαγή εμπειριών, βέλτιστων πρακτικών και πληροφοριών ένταξης μεταξύ κρατών-μελών.

3. Καλές πρακτικές που υλοποιούν ελληνικοί φορείς στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών

Στο σημείο αυτό παρουσιάζουμε τις καλές πρακτικές που υλοποιούν ελληνικοί φορείς στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών. Επισημαίνουμε ότι το σώμα της ενότητας αυτής αποτελείται από καλές πρακτικές¹³¹ αξιολογημένες από επίσημους μηχανισμούς αναγνώρισης καλών πρακτικών που προβλέπονται στο πλαίσιο των διαφόρων προγραμμάτων. Στη διάρκεια της αναζήτησης εντοπίσαμε, βεβαίως, και άλλα ενδιαφέροντα παραδείγματα δυνητικά καλών πρακτικών, τα οποία, όμως, τελικά δεν συμπεριλάβαμε στο παρόν κεφάλαιο εφόσον δεν έχει υπάρξει θεσμική αναγνώρισή των πρακτικών αυτών ως καλών. Η μελέτη του υλικού που συγκεντρώσαμε από τα προγράμματα, για τα οποία έγινε ήδη λόγος στην προηγούμενη ενότητα, μας οδήγησε στη διαπίστωση ότι υπάρχουν συγκλίσεις σε τομείς ένταξης των προσπαθειών, οι οποίες σχετίζονται με την απασχόληση μεταναστών ή/και μεταναστριών. Θεωρήσαμε τα σημεία στα οποία συνέκλιναν οι πρακτικές

¹³¹ Διακρίνονται από τη σχετική ένδειξη στον τίτλο.

των έργων ως κομβικά θέματα γύρω από τα οποία κινούνται οι καλές πρακτικές που μας ενδιαφέρουν. Στη συνέχεια, συστηματοποιήσαμε τους τομείς ένταξης των προσπαθειών σε πέντε άξονες, οι οποίοι είναι οι εξής: α) Καλές πρακτικές που αφορούν στην παροχή Συμβουλευτικών και Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΣΥΥ). β) Καλές πρακτικές για την ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας. γ) Καλές πρακτικές ευαισθητοποίησης του κοινού και καταπολέμησης του Ρατσισμού και της Ξενοφοβίας. δ) Καλές πρακτικές πρόσβασης στην εργασία. ε) Διαχείριση της πολυμορφίας/διαφορετικότητας (diversity management) στο χώρο εργασίας.

3.1. Καλές πρακτικές που αφορούν στην παροχή Συμβουλευτικών και Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΣΥΥ) (Πρώτος άξονας)

Στον άξονα αυτό συγκεντρώθηκαν καλές πρακτικές, οι οποίες σχετίζονται με: α) τη δημιουργία νέων δομών πληροφόρησης και παροχής συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών, β) την αξιοποίηση και αναβάθμιση των υφιστάμενων δομών για την παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών στους μετανάστες, γ) τη στελέχωση των υπηρεσιών συμβουλευτικής και υποστήριξης με μετανάστες και δ) την παροχή συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών. Τα ζητήματα αυτά αναδεικνύονται ως καθοριστικής σημασίας και απασχόλησαν το σύνολο σχεδόν των έργων που μελετήσαμε. Το έργο των δομών είναι πολυεπίπεδο καθώς αναλαμβάνουν να οδηγήσουν την κοινωνικά αποκλεισμένη μετανάστρια στην απασχόληση και την κοινωνική ένταξη, μέσα από μια σειρά σαφώς προσδιορισμένων βημάτων ψυχο-κοινωνικής και νομικής υποστήριξης, κατάρτισης, εκπαίδευσης στην ελληνική γλώσσα, αναγνώρισης και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων, δικτύωσης και, τελικά, τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας. Αναλυτικότερα:

Α. Καλές πρακτικές που αφορούν τη «ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΔΟΜΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ»

Περιγραφή: Δημιουργία νέων και εξειδικευμένων δομών πληροφόρησης και παροχής συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών.

Οφέλη για την ομάδα- στόχο

Η νέα δομή είναι εξειδικευμένη και εξ αρχής σχεδιασμένη να ανταποκριθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στις ανάγκες των μεταναστών για πληροφόρηση σχετικά με την αγορά εργασίας, τη ψυχο-κοινωνική και νομική στήριξή τους, την παροχή κατάρτισης και άλλων συναφών υπηρεσιών.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

Η δημιουργία νέων δομών προϋποθέτει ενδελεχή μελέτη και σχεδιασμό. Στα πιο επιτυχημένα παραδείγματα από όσα μελετήσαμε, η συμμετοχή φορέων μεταναστών στο στάδιο του σχεδιασμού υπήρξε καθοριστικός παράγοντας επιτυχίας.

1^ο παράδειγμα δημιουργίας νέας δομής ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Α΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Κέντρο Μεταπληροφόρησης για μετανάστες, Παλιννοστούντες, Πρόσφυγες – Ήφαιστος προχώρησε στη δημιουργία και λειτουργία Κέντρου Μεταπληροφόρησης. Σκοπός του κέντρου ήταν η παροχή – με ενιαίο και συστηματικό τρόπο – έγκυρης, επεξεργασμένης, εξειδικευμένης και επίκαιρης πληροφόρησης σε φορείς που εξυπηρετούν μετανάστες, παλιννοστούντες και πρόσφυγες και ο συντονισμός της μεταξύ τους συνεργασίας ώστε μέσα από μία διαδικασία ανταλλαγής και αλληλοσυμπλήρωσης των υπηρεσιών τους, να μπορούν να λειτουργούν ως «ενιαία σημεία επαφής» (one-stop shops), εξυπηρετώντας με αποτελεσματικότερο και πιο ολοκληρωμένο τρόπο τις ομάδες-στόχο.

Στο σχεδιασμό της δομής και της λειτουργίας της συμμετείχαν φορείς μεταναστών, παλιννοστούντων και προσφύγων, οι οποίοι συνέβαλαν στην αναγνώριση των προβλημάτων και την ανάδειξη συγκεκριμένων καλών πρακτικών στον τρόπο επίλυσής τους.

Κατά την αξιολόγηση του συγκεκριμένου έργου αναγνωρίστηκε πως από τη λειτουργία του Κέντρου Μεταπληροφόρησης ως στοχευμένης ενέργειας ηλεκτρονικής διασύνδεσης και συνεργασίας μεταξύ φορέων, αναδείχτηκαν σημαντικά στοιχεία σχετικά με αυτήν τη μορφή δικτύωσης, ως μέσο βελτίωσης της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας των δομών και της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχουν.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 10)

2^ο παράδειγμα δημιουργίας νέας δομής ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Β΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Ενδυνάμωση των Οικονομικών Μεταναστών και Προσφύγων στην Αγορά Εργασίας προχώρησε στη σύσταση και λειτουργία Γραφείων Υποστήριξης Μεταναστών σε Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη, Βόλο και Πάτρα.

Κατά την αξιολόγηση του Έργου αναγνωρίστηκε ως καλή πρακτική η οργάνωση και λειτουργία των γραφείων του Δικτύου, για την υποστήριξη μεταναστών και προσφύγων σε θέματα απασχόλησης. Επισημάνθηκε ότι καθοριστική σημασία για την αποτελεσματική σύσταση και λειτουργία των δομών είχε η στελέχωσή τους από κατάλληλα καταρτισμένους συμβούλους. Επιπλέον, όσον αφορά τη στρατηγική παρέμβασης του έργου, όπως αυτή αναπτύχθηκε στην πράξη, αποτιμήθηκε ως πολύ σημαντική η οργάνωση και λειτουργία μιας εκ των δομών από φορέα των ίδιων των μεταναστών (active involvement & bottom-up approaches).

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 19)

Β. Καλές πρακτικές που αφορούν την «ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΔΟΜΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟΥΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ»

Περιγραφή: Υφιστάμενες δομές παροχής υπηρεσιών που απευθύνονται στο συνολικό πληθυσμό, εξειδικεύονται στην παροχή επιπλέον στοχευμένων υπηρεσιών προς τους μετανάστες.

Οφέλη για την ομάδα-στόχο

- Η δομή που φιλοξενεί τη νέα λειτουργία είναι ήδη οργανωμένη και έχει λύσει βασικά προβλήματα. Επομένως η νέα λειτουργία μπορεί να τεθεί άμεσα σε εφαρμογή, μετά την κατάρτιση των στελεχών που θα απασχοληθούν σε αυτήν.
- Καθώς δεν υπάρχουν επιπλέον κόστη, η παροχή των υπηρεσιών προς τους μετανάστες μπορεί να συνεχιστεί και μετά το τέλος της χρηματοδότησης του προγράμματος.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

- Στελέχη μιας υπηρεσίας που ήδη έρχεται σε επαφή με τους μετανάστες εκπαιδεύονται στην παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών προς την ομάδα-στόχο, ενώ δημιουργούνται οι υποδομές που θα τους επιτρέψουν να είναι αποτελεσματικοί στην εργασία τους αυτή.

1^ο παράδειγμα αξιοποίησης υφιστάμενων δομών για παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών σε μετανάστες ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Α΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, η Αναπτυξιακή Σύμπραξη IDEA επεδίωξε το συντονισμό των δράσεων για τη στήριξη και τη διεύρυνση της Απασχόλησης στην Περιφέρεια Πελοποννήσου, μέσω της δικτύωσης των σημαντικότερων φορέων που εμπλέκονται με το ζήτημα αυτό σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Για το σκοπό αυτό ανέπτυξε μία Δικτυακή Πύλη Αναδιανομής της Πληροφορίας για την Απασχόληση και οργάνωσε τηλεφωνική Γραμμή Βοήθειας και Γραφείο Βοήθειας για τη διευκόλυνση της πρόσβασης των ανέργων στις πηγές πληροφόρησης για την απασχόληση. Η καινοτομία που εισήγαγε το συγκεκριμένο πρόγραμμα ήταν πως στηρίχθηκε στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και εκπαιδευσε ένα στέλεχος για κάθε ΟΤΑ της Περιφέρειας Πελοποννήσου στη χρήση της Δικτυακής Πύλης και στην παροχή των πληροφοριών στους μετανάστες της περιοχής του.

Κατά την αξιολόγηση του έργου αναγνωρίστηκε ως καλή πρακτική η εκπαίδευση των στελεχών των ΟΤΑ ως συμβούλων απασχόλησης, διότι έτσι εμπλέκεται η τοπική κοινωνία στην υποστήριξη της απασχόλησης των μεταναστών.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 30)

2^ο παράδειγμα αναβάθμισης δομών ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Α΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Δεσμός-Equality προχώρησε στην αναβάθμιση και δικτύωση τεσσάρων Κέντρων Απασχόλησης (Εύξεινη Πόλη Αχαρνών, ΧΕΝ Αττικής, ΔΟΚΠΥ Ν. Ιωνίας Μαγνησίας, ΚΕΣΥΥ ΝΕΛΕ Έβρου), τα οποία αξιοποίησαν τα εργαλεία που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 33)

Γ. Καλές πρακτικές που αφορούν τη «ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΜΕ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ»

Περιγραφή: Μετανάστες εκπαιδεύονται κατάλληλα προκειμένου να στελεχώσουν τις δομές παροχής συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών.

Οφέλη για την ομάδα- στόχο

- Καλύτερη επικοινωνία του μετανάστη/στελέχους με τους χρήστες της υπηρεσίας.
- Υπέρβαση γλωσσικών και άλλων εμποδίων.
- Τα καταρτισμένα στελέχη λειτουργούν και ως πολιτισμικοί διαμεσολαβητές ανάμεσα στους μετανάστες και την τοπική κοινωνία.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

Σε αρκετές περιπτώσεις, όταν η δομή παροχής ΣΥΥ δημιουργείται εξ αρχής, προσλαμβάνονται και καταρτίζονται στελέχη τόσο στις συγκεκριμένες υπηρεσίες που θα παρέχουν στους χρήστες όσο και στην πολιτισμική διαμεσολάβηση. Αρκετά επιτυχημένα παραδείγματα δομών αξιοποίησαν αυτήν την ευκαιρία για να καταρτίσουν και μετανάστες, ώστε τα στελέχη τους να προέρχονται και από την ομάδα-στόχο.

1^ο παράδειγμα στελέχωσης δομής με μετανάστες ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Β΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Immigrants agro-jobs υλοποίησε το έργο «Απασχόληση οικονομικών μεταναστών/στριών στον αγροτικό τομέα μέσα από την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων/ δεξιοτήτων και δομών υποστήριξης». Στόχος του έργου ήταν η οικονομική ενσωμάτωση και η βελτίωση της απασχολησιμότητας των οικονομικών μεταναστών/τριών μέσα από την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων/δεξιοτήτων και τη δημιουργία δομών υποστήριξης. Για την επίτευξη του στόχου, η

Αναπτυξιακή Σύμπραξη προχώρησε μεταξύ άλλων στη δημιουργία Γραφείων Ενημέρωσης και Απασχόλησης.

Ως καλή πρακτική του έργου αναγνωρίστηκε η απασχόληση ατόμων από την ομάδα-στόχο ως Συμβούλων, επειδή οδηγεί στην ενεργό συμμετοχή ευάλωτων κοινωνικά ομάδων. Ειδικότερα επισημάνθηκε πως οι Σύμβουλοι που προσφέρουν υπηρεσίες πληροφόρησης και υποστήριξης των μεταναστών που ζουν και εργάζονται στον αγροτικό χώρο, είναι οι ίδιοι μετανάστες που καταρτίστηκαν και κατόπιν επελέγησαν με συγκεκριμένη διαδικασία και εργάζονται υπό την εποπτεία του Συντονιστή-Συμβούλου των δομών. Εν προκειμένω, αξιοποιήθηκαν οι «άτυποι» ηγέτες της ομάδας, οι οποίοι έπαιξαν και το ρόλο του Διαμεσολαβητή, τόσο στην προσέλευση όσο και στην ενεργοποίηση των ωφελουμένων. Ο Σύμβουλος-Διαμεσολαβητής παρεμβαίνει στο επίπεδο στάσεων-νοοτροπίας, καθώς χρειάζεται να ενισχύσει τη διεκδικητικότητα και να άρει την καχυποψία των συμπατριωτών του απέναντι στους θεσμούς και τις υπηρεσίες του ελληνικού κράτους.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 16)

2^ο παράδειγμα στελέχωσης δομής με μετανάστες ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Β΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Ενδυνάμωση των Οικονομικών Μεταναστών και Προσφύγων στην Αγορά Εργασίας οργάνωσε επτά δομές για την υποστήριξη μεταναστών σε θέματα απασχόλησης. Κατά την αξιολόγηση της καλής πρακτικής επισημάνθηκε πως καθοριστική σημασία για την αποτελεσματική λειτουργία τους είχε η στελέχωσή τους από κατάλληλα καταρτισμένους συμβούλους, εκ των οποίων οι μισοί είναι μετανάστες. Επίσης, τη μία από τις δομές αυτές οργάνωσε και λειτουργεί φορέας μεταναστών.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 19)

3^ο παράδειγμα στελέχωσης δομής με μετανάστες ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Α΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, η Αναπτυξιακή Σύμπραξη E-Quality, προχώρησε στην κατάρτιση ανομοιογενούς ομάδας εργαζομένων και ανέργων με μέλη από την ομάδα-στόχο (στην οποία περιλαμβάνονταν και μετανάστες). Τα άτομα της ομάδας αυτής μετά το τέλος της κατάρτισης αποτέλεσαν τον πυρήνα του Δικτύου Συμβούλων ως πολλαπλασιαστές του Συστήματος ποιότητας και ως υπεύθυνοι της λειτουργίας του Δικτύου Ποιότητας σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Η επιλογή αυτή αξιολογήθηκε ως καλή πρακτική.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 25)

Δ. Καλές πρακτικές που αφορούν την «ΠΑΡΟΧΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ»

Περιγραφή: Παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, ψυχο-κοινωνικής και νομικής υποστήριξης στους μετανάστες από εξειδικευμένο προσωπικό.

Οφέλη για την ομάδα-στόχο

- Να γνωρίζουν ακριβώς οι μετανάστες τις υποχρεώσεις τους και τον τρόπο εκπλήρωσής τους, ώστε να μην κινδυνεύουν στη σχέση τους με τους μηχανισμούς της δημόσιας διοίκησης.
- Να κατανοήσουν οι μετανάστες τα δικαιώματά τους και να στηριχθούν στη διεκδίκησή τους.

- Να αντιμετωπίσουν τα ψυχο-κοινωνικά προβλήματα που απορρέουν από την ιδιότητα του μετανάστη και να κατορθώσουν να ενσωματωθούν ομαλά στην ελληνική κοινωνία.

Μεθοδολογία καλής πρακτικής

Οι καταρτιζόμενοι ενημερώνονται σχετικά με τα εργασιακά και άλλα δικαιώματά τους έτσι ώστε στη συνέχεια να είναι οι ίδιοι έτοιμοι στο να αναλάβουν ενέργειες προώθησης στην απασχόληση αλλά και ευρύτερης δραστηριοποίησης με τους εταίρους της τοπικής κοινότητας.

1^ο παράδειγμα αποκεντρωμένων υπηρεσιών ΣΥΥ ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Β΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Ενδυνάμωση των Οικονομικών Μεταναστών και Προσφύγων στην Αγορά Εργασίας προχώρησε στη δημιουργία και λειτουργία Γραφείων Υποστήριξης Μεταναστών σε Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη, Βόλο και Πάτρα. Τα γραφεία, που αξιολογήθηκαν ως καλή πρακτική, παρέχουν τις εξής υπηρεσίες:

- ενημέρωση/πληροφόρηση για τα εργασιακά τους δικαιώματα, καθώς και για θέματα νομιμοποίησης, εκπαίδευσης, κ.ά.
- υποστήριξη και παραπομπή τους στις αρμόδιες υπηρεσίες για επίλυση των προβλημάτων τους
- ενδυνάμωση και ενεργοποίησή τους για τη βελτίωση των εργασιακών τους συνθηκών, μέσω συλλογικών μορφών δράσης.
- Ενδυνάμωση και προώθηση των αιτημάτων τους μέσω της ενεργητικής συμμετοχής τους και ανάπτυξης επαφών με άλλους συλλογικούς φορείς, όπως συνδικάτα, κοινότητες μεταναστών, εργοδοτικούς φορείς και άλλες οργανώσεις

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 19)

2^ο παράδειγμα ανάπτυξης Συστήματος Ποιότητας των ΣΥΥ ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Α΄ Κυκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη E-quality προώθησε τη διαμόρφωση ενός πλαισίου ποιοτικών προδιαγραφών, καθώς και την ανάπτυξη ενός Συστήματος Ποιότητας με βασικά πεδία εφαρμογής τις δομές, τις υπηρεσίες και το στελεχιακό δυναμικό των υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης. Το Σύστημα Ποιότητας αναγνωρίστηκε κατά την αξιολόγηση του έργου ως κομβική καλή πρακτική, η οποία συνίσταται στο στρατηγικό σχεδιασμό που χαρακτηρίζει την πορεία δημιουργίας του, την πιλοτική του εφαρμογή, την ανάπτυξη και τη διάδοση /διάχυσή του. Ως στρατηγική, αλλά και μεθοδολογία οριζόντιου mainstreaming επιλέχθηκε ο συνδυασμός της ανάπτυξης και ανατροφοδότησης του Συστήματος Ποιότητας με την ενίσχυση και διεύρυνση της Δικτύωσης.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 25)

3^ο παράδειγμα ομαδικής συμβουλευτικής ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Α΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Δεσμός-E-quality αξιοποίησε την ομαδική συμβουλευτική για την ανάδειξη μεθοδολογιών και τεχνικών προσέγγισης, υποδοχής, ενδυνάμωσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων ανέργων μεταναστών

και ανέργων άλλων κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Η αξιοποίηση της ομαδικής συμβουλευτικής αναγνωρίστηκε ως καλή πρακτική κατά την αξιολόγηση του έργου.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 33)

4^ο παράδειγμα καινοτόμου μεθόδου προσέγγισης των μεταναστών που χρειάζονται τις ΣΥΥ ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Β΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Συγκλίσεις» ανέπτυξε μεθοδολογία εντοπισμού και προσέγγισης ιδιαίτερα ευπαθών ομάδων και εφάρμοσε πιλοτικά το εργαλείο «streetwork», το οποίο αναγνωρίστηκε κατά την αξιολόγηση του έργου ως καλή πρακτική. Στην αξιολόγηση της καλής πρακτικής επισημαίνεται πως η δράση εστίασε στην αδυναμία ατόμων ή ομάδων που δεν διαθέτουν πρόσβαση στις δομές της Τοπικής Αυτοδιοίκησης να απευθυνθούν σε κοινωνικές δομές της τελευταίας αξιοποιώντας τις υπάρχουσες υπηρεσίες. Η υπηρεσία με την ενεργοποίηση εκπαιδευμένων στελεχών ασκεί έργο εκτός δομής προσεγγίζοντας τα άτομα που για διάφορους λόγους αδυνατούν να αποκτήσουν πρόσβαση και να επωφεληθούν των υπηρεσιών που παρέχουν οι δομές στη διεύθυνση της έδρας τους. Οι δράσεις εκτός δομής αντιμετωπίζουν την απόσταση ανάμεσα σε κοινωνικές δομές της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και τους πληθυσμούς που τις χρειάζονται κατά το μέγιστο, μέσω υποστήριξης και ενδυνάμωσης, ενώ παράλληλα εξυπηρετούν τους παρακάτω βασικούς στόχους :

- Φροντίζουν τη διάχυση πληροφορίας για τις υπάρχουσες δομές και τις λειτουργίες τους
- Καταγράφουν ανάγκες που επιτρέπουν μια πιθανή αναδιαμόρφωση των παρεμβάσεων σύμφωνα με τις πραγματικές ανάγκες των ομάδων-στόχου
- Ενθαρρύνουν άτομα και ομάδες που βιώνουν κοινωνικό αποκλεισμό να αναζητήσουν υποστήριξη, σε υπηρεσίες για τις οποίες δεν διέθεταν καμία πληροφορία.

Τα μέλη των φορέων που εργάστηκαν για τη συγκεκριμένη δράση λάμβαναν εποπτεία και ανατροφοδότηση (τόσο ηλεκτρονική, όσο και τηλεφωνική). Τέλος, με την ολοκλήρωση της εφαρμογής επί του πεδίου, οι φόρμες καταγραφής, οι εκθέσεις των φορέων και των υπεύθυνων της εφαρμογής, ο πρώτος οδηγός για την προσέγγιση στο δρόμο καθώς το υλικό που εν γένει είχε συλλεχθεί χρησιμοποιήθηκαν για τη δημιουργία ενός εγχειριδίου/μεθοδολογικού εργαλείου. Το εγχειρίδιο αυτό το οποίο τυπώθηκε για να μοιραστεί σε ενδιαφερόμενες δομές της Τοπικής Αυτοδιοίκησης περιλαμβάνει επιπρόσθετα ασκήσεις και φωτογραφικό υλικό.

Στο βαθμό που η συγκεκριμένη πρακτική καθιστά τις κοινωνικές δομές της Τ.Α προσβάσιμες σε ακραία κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες ανθρώπων μπορούμε να μιλήσουμε για βελτίωση των υφιστάμενων εθνικών πολιτικών, καθώς επιτρέπει την αξιοποίησή τους. Παράλληλα, μέσω της ανατροφοδότησης που παρέχει ως προς τις δομές, καθώς οι φωνές ανθρώπων που πριν δεν ακούγονταν γίνονται πιο ευδιάκριτες, γίνεται εφικτή η αμφίδρομη επικοινωνία ανάμεσα σε κοινωνικά συστήματα υποστήριξης και τους αποδέκτες τους. Τα παραπάνω επιτρέπουν την αναδιαμόρφωση των εθνικών πολιτικών με βάση τις εκάστοτε εκφραζόμενες ανάγκες.

(βλ. Παράρτημα II, σελ. 40)

5^ο παράδειγμα εφαρμογής τηλε-συμβουλευτικής ως καινοτόμου πρακτικής

Στο πλαίσιο του Α΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη DREAM – Δίκτυο για την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξеноφοβίας στα ΜΜΕ δημιούργησε ανοικτή γραμμή επικοινωνίας τηλε-πληροφόρησης και τηλε-συμβουλευτικής με στόχο την ενημέρωση, στήριξη και συμβουλευτική των

μεταναστών και άλλων ομάδων που υφίστανται το ρατσισμό (φυλετικές ομάδες, μετανάστες – παλιννοστούντες – πρόσφυγες, ειδικές πολιτισμικές ομάδες – Ρομά).
(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 36)

3.2. Καλές πρακτικές για την ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας (Δεύτερος άξονας)

Στον άξονα αυτό συγκεντρώσαμε καλές πρακτικές που αποσκοπούν να οδηγήσουν το μετανάστη ή τη μετανάστρια από τον κοινωνικό αποκλεισμό στην αγορά εργασίας, να γεφυρώσουν την απόσταση ανάμεσα στον κοινωνικό αποκλεισμό και την αγορά εργασίας και να βοηθήσουν τον μετανάστη ή την μετανάστρια ως υποψήφιο εργαζόμενο/η, ή – μερικές φορές – ως υποψήφιο επιχειρηματία. Κύριοι στόχοι των πρακτικών αυτών είναι: Η αναγνώριση και πιστοποίηση των προσόντων των μεταναστών, η κατάρτισή τους και η εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας.

Όπως σημειώνεται στην *Ενημέρωση Ενδιάμεσης Έκθεσης Αξιολόγησης*, «η συνεργασία (στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL) με τους διακρατικούς εταίρους εμπλούτισε την ελληνική πραγματικότητα με γνώσεις που είχαν αποκτηθεί μετά τη μακρόχρονη εμπειρία των ευρωπαίων εταίρων μας στο συγκεκριμένο θεματικό πεδίο», και οδήγησε στη μεταφορά καλών πρακτικών στη χώρα μας. «Στο πλαίσιο των διακρατικών συνεργασιών των Α.Σ. του Μέρους 1.2 αναπτύσσονται θεματικά πεδία πρωτόγνωρα για την ελληνική πραγματικότητα, όπως: Αναγνώριση Προσόντων και δεξιοτήτων μεταναστών και προσφύγων και Συστήματα Κατάρτισης.¹³² Πιο συγκεκριμένα:

Α. Καλές πρακτικές που αφορούν την «ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΚΑΙ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΤΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ»

¹³² EQUAL, 2005, *Ενημέρωση Ενδιάμεσης Έκθεσης Αξιολόγησης*, TEC-Συμβουλευτική Α.Ε. – Planning Group ΕΠΕ, Αθήνα, online στη διεύθυνση http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/eva-el-05.pdf, σελ. 165, αποθηκεύθηκε 27/4/2010

Περιγραφή: Αναγνώριση και πιστοποίηση προσόντων που διαθέτουν οι μετανάστες προκειμένου να αξιοποιηθούν στην αγορά εργασίας.

Οφέλη για την ομάδα-στόχο

- Οι εργοδότες θα διαθέτουν ένα αξιόπιστο σύστημα πιστοποίησης για τα προσόντα και τις δεξιότητες των μεταναστών που προσλαμβάνουν στην επιχείρησή τους.
- Οι μετανάστες θα μπορούν να έχουν πρόσβαση σε εργασίες αντίστοιχες των προσόντων που διαθέτουν.

1^ο παράδειγμα αναγνώρισης και πιστοποίησης προσόντων ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Α' Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή ανέπτυξε και εφάρμοσε τέσσερα εργαλεία υποδοχής και επαγγελματικής συμβουλευτικής για μετανάστες και πρόσφυγες. Πρόκειται για ερωτηματολόγια επαγγελματικών προσόντων, επαγγελματικής προσωπικότητας, αυτοεκτίμησης και τεστ νοητικών δεξιοτήτων. Στα εργαλεία περιλαμβάνονταν και ψηφιοποιημένη βάση δεδομένων για την ταχεία και αντικειμενική επεξεργασία των δεδομένων και εξαγωγή αποτελεσμάτων, ενώ στηρίζονταν στη διαπίστωση των ατομικών χαρακτηριστικών των μεταναστών στις διάφορες φάσεις της συμβουλευτικής, ώστε να μη δίνεται η υποκειμενική δυνατότητα στον ωφελούμενο να συνάγει συμπεράσματα ο ίδιος για τον εαυτό του. Η προστιθέμενη αξία των εργαλείων βρίσκεται στην εξειδίκευση και στάθμισή τους στις ανάγκες και στο προφίλ των μεταναστών, αλλά και στο γεγονός ότι έτσι βελτιώνονται και τροφοδοτούνται οι εφαρμοζόμενες πολιτικές προς όφελος της ομάδας στόχου.

Η πιστοποίηση των προσόντων και η αναγνώριση τίτλων σπουδών των μεταναστών έγινε από τις αρμόδιες διοικητικές υπηρεσίες της χώρας μας.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 6)

2^ο παράδειγμα αναγνώρισης και πιστοποίησης προσόντων ως πρακτικής που ανταποκρίνεται στις κατευθυντήριες γραμμές των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ)

Στο πλαίσιο του Α' Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Κέντρο Μεταπληροφόρησης για Μετανάστες, Παλιννοστούντες, Πρόσφυγες – Ήφαιστος επεδίωξε την ανάδειξη, αντιστοίχιση, πιστοποίηση και αναβάθμιση (όπου απαιτείται) των τεχνικών επαγγελματικών δεξιοτήτων της ομάδας στόχου, έτσι ώστε να ενταχθούν στην ελληνική αγορά εργασίας αξιοποιώντας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα προσόντα τους. Για το σκοπό αυτό προχώρησε στην καταγραφή και αξιολόγηση των τεχνικών επαγγελματικών δεξιοτήτων των παλιννοστούντων μεταναστών, προσφύγων, προκειμένου να βοηθηθούν στην άμεση αξιοποίηση των αρχικών επαγγελματικών τους προσόντων. Στη συνέχεια, προχώρησε στην πιστοποίησή τους από τον ΟΕΕΚ, με στόχο την αύξηση της απασχολησιμότητάς τους.

Η πρακτική αυτή θεωρήθηκε πως ανταποκρίνεται στις κατευθυντήριες γραμμές των ΕΣΔΑ και αποτελεί πρόταση πολιτικής στα ΕΣΔΑ¹³³ και ΕΣΔΕΝ (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη).¹³⁴

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 10)

Β. Καλές πρακτικές που αφορούν την «ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ»

Περιγραφή: Συμμετοχή των μεταναστών σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο την ανάπτυξη νέων προσόντων για την αγορά εργασίας.

Οφέλη για την ομάδα-στόχο

- Οι μετανάστες θα είναι καλύτερα προετοιμασμένοι να αντιμετωπίσουν τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, με πρόσφατα αποκτημένα και πιστοποιημένα προσόντα.
- Παρέχεται η δυνατότητα για κατάρτιση σε τομείς με μεγαλύτερες δυνατότητες απασχόλησης.

1^ο παράδειγμα κατάρτισης μεταναστών σε επαγγέλματα των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ) ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Α΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη DREAM – Δίκτυο για την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας στα ΜΜΕ κατάρτισε άτομα από ομάδες που υφίστανται φυλετικές διακρίσεις (μετανάστες, ομογενείς, πρόσφυγες, Ρομά) σε επαγγέλματα σχετικά με τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης.

Σύμφωνα με την αξιολόγηση του συγκεκριμένου έργου, η κατάρτιση αποσκοπούσε στην καταπολέμηση των διακρίσεων λαμβάνοντας υπόψη τη δύναμη των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης στη διαμόρφωση της κοινής γνώμης και την ανάγκη βελτίωσης της απασχολησιμότητας των κοινωνικών ομάδων που υφίστανται ρατσισμό στα: (α) Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, ως εργασιακών χώρων, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις εκείνες, που επιτρέπουν τη δημοκρατική εκπροσώπηση στις επιχειρηματικές μονάδες των ατόμων από τις συγκεκριμένες ομάδες, (β) Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης ως φορέων διαμόρφωσης και επηρεασμού της κοινής γνώμης, για την καταπολέμηση των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που δυσκολεύουν την πρόσβαση αυτών των ομάδων στην αγορά εργασίας.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 36)

2^ο παράδειγμα κατάρτισης σε επαγγέλματα σχετικά με τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ) και δημιουργίας κοινοτικών μέσων ως καλής πρακτικής

¹³³ EQUAL, 2005, όπ.π., σελ. 257.

¹³⁴ EQUAL, 2005, όπ.π., σελ. 263.

Στο πλαίσιο του Β΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, η Αναπτυξιακή Σύμπραξη “ComMedia.Net” – Δίκτυο για την Προώθηση των Πολυπολιτισμικών Μέσων Ενημέρωσης προχώρησε στην κατάρτιση μεταναστών, παλιννοστούντων, προσφύγων και άλλων ειδικών πολιτισμικών ομάδων (Ρομά) σε επαγγέλματα σχετικά με τα ΜΜΕ προκειμένου στη συνέχεια να στελεχώσουν τα CommunityMedia.

Σύμφωνα με την αξιολόγηση του έργου, τα Community Media Centers αποτέλεσαν καλή πρακτική στοχευμένης παρέμβασης στο χώρο των ΜΜΕ με δυνατότητες ευρύτερης εφαρμογής, διότι αποδείχθηκαν (α) κυψέλες πολυδραστηριοτήτων, (β) εναλλακτικός μηχανισμός πληροφόρησης και ενημέρωσης και γ) χώρος εξοικείωσης των ατόμων με τις νέες τεχνολογίες και τα επαγγέλματα των ΜΜΕ. Επιπλέον, μέσα από συμπληρωματικές δράσεις, όπου αξιοποιήθηκε η δυναμική του εταιρικού σχήματος και με την υποστήριξη επαγγελματιών του χώρου, άτομα από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες – ιδιαίτερα νέοι οικονομικοί μετανάστες και πρόσφυγες – προωθήθηκαν σε επαγγέλματα του κλάδου των Μέσων Ενημέρωσης.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 45)

3^ο παράδειγμα κατάρτισης μεταναστών σε επαγγέλματα του πρωτογενή τομέα και του αγροτικού τουρισμού ως καινοτόμου πρακτικής

Στον Β΄ Κύκλο εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Immigrants agro-jobs σχεδίασε εκπαιδευτικά πακέτα απόκτησης επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων (α) για απασχόληση σε επαγγέλματα σχετικά με τον πρωτογενή τομέα και ανταποκρινόμενα στη ζήτηση στην αγορά εργασίας με έμφαση στην ποιότητα και στις φιλικές προς το περιβάλλον πρακτικές και (β) στον τομέα παροχής υπηρεσιών αγροτικού τουρισμού/εστίασης για μετανάστριες προκειμένου να απασχοληθούν σε ανάλογες επιχειρήσεις ιδιωτικού ή συλλογικού χαρακτήρα. Αποτέλεσμα της κατάρτισης των μεταναστών σε αυτούς τους τομείς ήταν η ισότιμη απασχόλησή τους σε γυναικείο συνεταιρισμό και η ισότιμη ενσωμάτωσή τους στο εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον των γυναικών-μελών του, η οποία αναγνωρίστηκε από την αξιολόγηση ως καινοτομία.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 16)

4ο παράδειγμα κατάρτισης μεταναστών στη νέα οικονομία και την πληροφορική ως καινοτόμου πρακτικής

Στο πλαίσιο του Α΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Δεσμός-Equality υλοποίησε ενέργειες και μηχανισμούς υποστήριξης των νέων με ανεπαρκή εκπαιδευτικά ή/και επαγγελματικά προσόντα για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, αναδεικνύοντας «ταλέντα» στον τομέα των Τεχνολογιών Επικοινωνίας και Πληροφορίας. Οι ενέργειες αυτές στηρίχθηκαν στην εφαρμογή ενός καινοτόμου προγράμματος κατάρτισης στη νέα οικονομία, συνδυασμένου με περίοδο τοποθέτησης σε επιχειρήσεις πληροφορικής, παράλληλα με ενέργειες ομαδικής και εξατομικευμένης στήριξης και συμβουλευτικής, μέσω των Εντευκτηρίων Πληροφορικής τα οποία χαρακτηρίστηκαν ως παράδειγμα «καινοτομίας δομών».¹³⁵

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 33)

Γ. Καλές πρακτικές που αφορούν την «ΕΚΜΑΘΗΣΗ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ»

¹³⁵ EQUAL, 2005, όπ.π., σελ. 190.

Περιγραφή: Προγράμματα εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας ως προϋπόθεσης για την ισότιμη ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας.

Οφέλη για την ομάδα-στόχο

- Οι μετανάστες θα αποκτήσουν καλύτερες δυνατότητες επικοινωνίας με τους πιθανούς εργοδότες, τους εργαζόμενους και τους συναλλασσόμενους μιας επιχείρησης και επομένως θα μπορούν να βρουν ευκολότερα εργασία.
- Οι μετανάστες θα κατανοήσουν καλύτερα το πολιτισμικό περιβάλλον εντός του οποίου καλούνται να ζήσουν και να εργαστούν, καθώς τα μαθήματα γλώσσας συνδυάζονται συνήθως με μαθήματα ελληνικής ιστορίας και πολιτισμού.

1ο παράδειγμα μαθημάτων ελληνικής γλώσσας και ιστορίας ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Β΄ Κύκλου εφαρμογής του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» χρηματοδοτήθηκαν προγράμματα εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας σε πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) για ανέργους παλιννοστούντες, μετανάστες, πρόσφυγες, και ανέργους, για τους οποίους η ανεπαρκής γνώση της ελληνικής γλώσσας λειτουργεί ανασταλτικά στην κοινωνική τους ενσωμάτωση. Στο τέλος του προγράμματος, οι συμμετέχοντες αποκτούσαν πιστοποιητικό επάρκειας της ελληνικής γλώσσας επιπέδου Β από το Κέντρο Ελληνικής Γλώσσας.

Όπως αναφέρεται στην αξιολόγηση της καλής πρακτικής, συνολικά 6.942 παλιννοστούντες, πρόσφυγες και μετανάστες ωφελήθηκαν από τον πρώτο κύκλο προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν σε όλη τη χώρα από πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, σε συνεργασία με το Κέντρο Ελληνικής Γλώσσας (τον επίσημο φορέα πιστοποίησης της επάρκειας γνώσης της ελληνικής γλώσσας, που υπάγεται στο Υπουργείο Παιδείας). Τα αποτελέσματα υπήρξαν εντυπωσιακά, καθώς το ποσοστό επιτυχίας στις εξετάσεις ελληνομάθειας ανήλθε σε 78%.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 65)

2ο παράδειγμα μαθημάτων ελληνικής γλώσσας που λαβαίνουν υπόψη την παράμετρο του φύλου ως καλής πρακτικής

Ο Δήμος Αθηναίων προσέφερε δωρεάν μαθήματα εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας ως δεύτερης και στοιχείων της ελληνικής ιστορίας και του ελληνικού πολιτισμού, σε μετανάστριες μητέρες ώστε να αποκτήσουν γλωσσικές δεξιότητες και πρακτικές κοινωνικές και διαπολιτισμικές ικανότητες. Τα μαθήματα προσφέρονταν απογεύματα σε χώρους των βρεφονηπιακών σταθμών. Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι μετανάστριες μητέρες ανήλικων παιδιών δεν μπορούσαν να αναθέσουν σε κάποιον τρίτο την επίβλεψη των παιδιών τους και πως αυτό θα μπορούσε να λειτουργήσει ανασταλτικά για τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα, τις ώρες των μαθημάτων τα παιδιά απασχολούνταν δημιουργικά σε διπλανή αίθουσα.

Όπως φαίνεται και από τις απαντήσεις στην ποιοτική έρευνα (βλ. παρακάτω), η επιτυχία του προγράμματος ήταν τόσο μεγάλη που συνεχίστηκε και τις επόμενες χρονιές, και τελικά χρηματοδοτήθηκε το 2009 από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Ένταξης Υπηκόων Τρίτων Χωρών. Παράλληλα, το πρόγραμμα υιοθέτησαν και άλλοι Δήμοι της Αττικής.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 95)

3.3. Καλές πρακτικές ευαισθητοποίησης του κοινού και καταπολέμησης του Ρατσισμού και της Ξενοφοβίας (Τρίτος Άξονας)

Ο ρατσισμός και η ξενοφοβία αποτελούν ένα σημαντικό εμπόδιο για την είσοδο των μεταναστών στην αγορά εργασίας. Η ευαισθητοποίηση του πληθυσμού γενικά, των εργοδοτών και των εργαζομένων, αλλά και ειδικών ομάδων πληθυσμού όπως π.χ. τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, η εκπαιδευτική κοινότητα κλπ. αποτελούν σημαντικό μέρος των προσπαθειών για την εργασιακή ένταξη και την απασχόληση των μεταναστών, όχι μόνο στη χώρα μας, αλλά και διεθνώς. Στη συνέχεια εστιάζουμε σε καλές πρακτικές που αφορούν την ευαισθητοποίηση εργοδοτών για θέματα ρατσισμού και ξενοφοβίας και την ευαισθητοποίηση εργαζομένων για θέματα ρατσισμού και ξενοφοβίας

Α. Καλές πρακτικές που αφορούν την «ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΡΑΤΣΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΞΕΝΟΦΟΒΙΑΣ

Περιγραφή: Ευαισθητοποίηση των εργοδοτών για ζητήματα ρατσισμού και ξενοφοβίας, αντιμετώπιση τυχόν ξενοφοβικών στάσεων εκ μέρους τους και υποστήριξη της απόφασής τους να απασχολήσουν μετανάστες στις επιχειρήσεις τους.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Καταπολέμηση ρατσιστικών και ξενοφοβικών αντιλήψεων των εργοδοτών.
- Μεγαλύτερη προθυμία των εργοδοτών να απασχολήσουν μετανάστες.

Μεθοδολογία της καλής πρακτικής

- Δημιουργία και διανομή εντύπου ενημερωτικού υλικού.
- Πραγματοποίηση εκδηλώσεων που απευθύνονται στον πληθυσμό μιας περιοχής, με έμφαση στην προσέλκυση εργοδοτών.
- Πραγματοποίηση συμβουλευτικής προς εργοδότες.
- Ανάπτυξη συστήματος βράβευσης ή προβολής εργοδοτών που απασχολούν μετανάστες.

1^ο παράδειγμα αποτελεσματικής ευαισθητοποίησης εργοδοτών σε αγροτικές περιοχές ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Β΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Immigrants agro-jobs επιδίωξε την ευαισθητοποίηση εργοδοτών/τριών για την ισότιμη αντιμετώπιση των εργαζομένων στην επιχείρησή τους με την εξάλειψη αρνητικών στερεοτύπων. Για το σκοπό αυτό εκπόνησε μελέτη σχετικά με τις στάσεις και τις αντιλήψεις του αγροτικού πληθυσμού και ειδικών ομάδων π.χ. εργοδοτών/αρχηγών γεωργικών εκμεταλλεύσεων, γεωργικών συνεταιρισμών κ.λπ. απέναντι στους οικονομικούς μετανάστες/τριες. Στηριγμένη στη μελέτη, προχώρησε στην πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση εργοδοτών/τριών για την εξάλειψη προκαταλήψεων, διακρίσεων, αρνητικών στερεοτύπων και την ορθή διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων με την άμεση επαφή εργαζομένων (ομάδα-στόχου) και εργοδοτών/τριών.

Αποτέλεσμα της προσπάθειας ήταν η τοποθέτηση και απασχόληση αλλοδαπών γυναικών σε Γυναικεία Γεωργοσυνεταιριστική Επιχείρηση, που αξιολογήθηκε ως καλή πρακτική.
(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 16)

2ο παράδειγμα ευαισθητοποίησης και βράβευσης εργοδοτών ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Α΄ Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη για Ίσες Ευκαιρίες Απασχόλησης των Γυναικών στο Αιγαίο – MEVEL επεδίωξε την προώθηση της ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στον εργασιακό χώρο και την ενθάρρυνση της γυναικείας απασχόλησης σε τομείς της νέας οικονομίας, όπως οι νέες μορφές τουρισμού και η νέα τεχνολογία καθώς επίσης και στην ανάδειξη-διερεύνηση του ζητήματος της αφανούς εργασίας των γυναικών. Στις ομάδες-στόχο του έργου περιλαμβάνονταν και οι γυναίκες μετανάστριες που εργάζονται ή επιθυμούν να εργαστούν στην περιοχή του Αιγαίου.

Μεταξύ των δράσεων που αναπτύχθηκαν, περιλαμβάνονταν και η εξατομικευμένη προσέγγιση των εργοδοτών των αφανώς εργαζομένων γυναικών από κλιμάκια συμβούλων-εμπνηχτών/τριών, η πραγματοποίηση καμπάνιας ευαισθητοποίησης και η βράβευση εργοδοτών, επιχειρηματιών και γυναικών επιχειρηματιών.

Σύμφωνα με την αξιολόγηση της καλής πρακτικής, στα θετικά αποτελέσματά της προσμετράται η αφύπνιση των επιχειρηματιών στο θέμα της εφαρμογής πολιτικών ισότητας στις επιχειρήσεις τους και η ενημέρωση των εργαζομένων για τις πολιτικές ισότητας και τα εργασιακά τους δικαιώματα.
(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 52)

B. Καλές πρακτικές που αφορούν την «ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΡΑΤΣΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΞΕΝΟΦΟΒΙΑΣ»

Περιγραφή: Ευαισθητοποίηση των εργαζομένων για ζητήματα ρατσισμού και ξενοφοβίας και αντιμετώπιση τυχόν ξενοφοβικών στάσεων εκ μέρους τους.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Καταπολέμηση ρατσιστικών και ξενοφοβικών αντιλήψεων των εργαζομένων.
- Μεγαλύτερη προθυμία των εργαζομένων να συνεργαστούν αρμονικά με μετανάστες.

- Αξιοποίηση εργαζομένων σε καίριους τομείς, όπως τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, για την ευαισθητοποίηση και άλλων ομάδων του κοινού.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

- Δημιουργία και διανομή εντύπου ενημερωτικού υλικού.
- Πραγματοποίηση εκδηλώσεων που απευθύνονται σε εργαζόμενους.

1^ο παράδειγμα ευαισθητοποίησης εργαζομένων σε Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ) για την προβολή αντιρατσιστικών και αντιξενοφοβικών αντιλήψεων ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη DREAM – Δίκτυο για την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης προχώρησε σε μελέτη στο χώρο των εργαζομένων στα ΜΜΕ για τον τρόπο που αντιμετωπίζουν και προβάλλουν τις «ευπαθείς» κοινωνικές ομάδες, που με τη σειρά της συνέβαλε στην ανάπτυξη του Equality Audit in the Media και τη σύνταξη Οδηγού Εφαρμογής Πολιτικών ενάντια στις διακρίσεις στα ΜΜΕ. Η καινοτομία του Οδηγού εστιάζεται, εκτός από την πρωτοτυπία της δημιουργίας και της εφαρμογής τους και στη μεθοδολογία ανάπτυξής τους, καθώς καταβλήθηκε σημαντική προσπάθεια συγκερασμού απόψεων ανθρώπων διαφορετικών επαγγελματικών κατηγοριών και διαφορετικών κοινωνικών ομάδων.
(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 36)

3.4. Καλές πρακτικές πρόσβασης στην εργασία (Τέταρτος άξονας)

Στον άξονα αυτό συγκεντρώσαμε τις πρακτικές που σχετίζονται με τη δικτύωση με επιχειρήσεις ως καλή πρακτική διασφάλισης πρόσβασης στην εργασία, την προσωρινή ή μόνιμη τοποθέτηση στην εργασία και την υποστήριξη στη δημιουργία επιχείρησης.

Α. Καλές πρακτικές που αφορούν τη «ΔΙΚΤΥΩΣΗ ΜΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ»

Περιγραφή: Η δικτύωση των φορέων παροχής συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών με επιχειρήσεις ή εργοδοτικούς φορείς, ώστε να υπάρχει μόνιμος διάυλος επικοινωνίας και τοποθέτησης των μεταναστών σε θέσεις εργασίας.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Διαρκής και αμφίδρομη επικοινωνία μεταξύ φορέων και επιχειρήσεων, που διευκολύνει την πρόσβαση των άνεργων μεταναστών/μεταναστριών στην εργασία.
- Μείωση των προσπαθειών για ευαισθητοποίηση των εργοδοτών, αφού οι ήδη ευαισθητοποιημένοι παραμένουν σε επαφή με το φορέα και τα αποτελέσματα της ευαισθητοποίησης καθίστανται μόνιμα.
- Δημιουργία ζήτησης εκ μέρους των εργοδοτών και των επιχειρήσεων.

Παράδειγμα δικτύωσης μέσα από παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Α' Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή προχώρησε σε παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας που περιέλαβαν διεξαγωγή έρευνας σε εργοδότες (ευαισθητοποίηση και καταγραφή Καλών Πρακτικών), τυπική αναγνώριση προσόντων, monitoring (Καλές Πρακτικές εργασιακής ενσωμάτωσης), σύνταξη Κώδικα Δεοντολογίας και συνδικαλιστική παρέμβαση στους χώρους εργασίας (καταγραφή Καλών Πρακτικών).

Σύμφωνα με την αξιολόγηση του έργου, οι παρεμβάσεις αυτές συνέβαλαν στην ανάδειξη ειδικών εργαλείων διάγνωσης και σύζευξης αναγκών μεταναστών/ προσφύγων και εργοδοτών.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 6)

Β. Καλές πρακτικές που αφορούν την «ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ Η ΜΟΝΙΜΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ»

Περιγραφή: Διασφάλιση προσωρινής τοποθέτησης (stage) ή πρόσληψης των μεταναστών/τριών σε επιχειρήσεις

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Οι μετανάστες αποκτούν εργασιακή εμπειρία και είναι ευκολότερο να βρουν εργασία στο μέλλον. Επίσης, βελτιώνεται η αυτοπεποίθησή τους και η διάθεσή τους να αναζητήσουν εργασία ανάλογη των προσόντων τους.
- Οι εργοδότες κάνουν το σημαντικό βήμα από την ευαισθητοποίηση στην πραγματική συνεργασία με μετανάστες, έστω και προσωρινά, γεγονός που μπορεί να έχει μακροχρόνια θετική επίδραση στην υπέρβαση των στερεοτύπων για τους μετανάστες.
- Ένας αριθμός μεταναστών βρίσκει μόνιμη δουλειά, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις η προσωρινή εργασία μπορεί να μετατραπεί αργότερα σε πρόσληψη.

1^ο παράδειγμα προετοιμασμένης τοποθέτησης και εποπτευόμενης εργασίας ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Β' Κύκλου εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL η Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΣύνΠραξις – Συνεργασία για την Απασχόληση, εφάρμοσε πιλοτικά ένα μοντέλο προετοιμασμένης τοποθέτησης και εποπτευόμενης εργασίας για ανέργους. Η πρακτική της

τοποθέτησης ολοκληρώνει τη διαδικασία ένταξης στην απασχόληση από την πλευρά του ανέργου ατόμου, συνιστά δε ένα εργαλείο «δοκιμής» της βασισμένης σε ανθρώπινους πόρους ανάπτυξης της επιχείρησης. Συνοπτικά, η τοποθέτηση ορίζεται ως διαδικασία που θα πρέπει (α) να περιλαμβάνει την ενεργό εμπλοκή της επιχείρησης σε όλα τα στάδια σχεδιασμού της τοποθέτησης, (β) την προετοιμασία του τοποθετούμενου ατόμου ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του συγκεκριμένου επαγγελματικού τομέα, (γ) τη σύνδεση με τις αναπτυξιακές προοπτικές της επιχείρησης και την ανάδειξη προτύπων που θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν ευρύτερα από την επιχείρηση και θα ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες της για τη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, την αξιοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης κλπ. (δ) την εξοικείωση του ανέργου ατόμου με τον κόσμο της εργασίας ως μέσου για την υπέρβαση του κοινωνικού αποκλεισμού.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 56)

2^ο παράδειγμα πιλοτικής πρόσληψης «Δώσε μια ευκαιρία» ως καλής πρακτικής

Στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» η ΜΚΟ Praksis διευκόλυνε μετανάστες, γυναίκες που απειλούνταν με κοινωνικό αποκλεισμό και άλλες ομάδες που υφίστανται κοινωνικό αποκλεισμό (συνολικά 200 άτομα) στην εξεύρεση εργασίας. Εφόρμωσε την ιδέα «Δώσε μια ευκαιρία», όπου με πιλοτική πρόσληψη διάρκειας ενός μηνός δοκιμάζεται η συνεργασία εργοδότη-εργαζόμενου και εφόσον είναι επιτυχής συνεχίζεται.

(Βλ. Παράρτημα II, σελ. 74)

3.5. Η διαχείριση της πολυμορφίας/διαφορετικότητας (diversity management) στο χώρο εργασίας ως καλή πρακτική¹³⁶ (Πέμπτος άξονας)

Οι πληροφορίες που συγκεντρώσαμε δεν καλύπτουν αυτόν τον καίριο τομέα καλών πρακτικών, αφού τα περισσότερα προγράμματα ολοκληρώνονταν πριν την πρόσβαση στην επιχείρηση. Φυσικά, σε ορισμένα από αυτά υπήρχε μια περίοδος μεταπαρακολούθησης στη διάρκεια της οποίας ειδικευμένοι σύμβουλοι παρακολουθούσαν την πορεία της εργασιακής ένταξης των μεταναστών/τριών. Όμως, τα αποτελέσματα αυτής της παρακολούθησης δεν είναι καταγεγραμμένα. Το κενό καλύπτει ένας μικρός αριθμός *Οδηγών Καλών Πρακτικών* που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο της μεταφοράς της διεθνούς εμπειρίας που απέκτησαν οι φορείς στις διακρατικές τους συνεργασίες. Έτσι, στον πέμπτο άξονα παρουσιάζουμε τη σύνοψη των *Οδηγών* αυτών που αναφέρεται στην ευαισθητοποίηση και επιμόρφωση σχετικά με την ανοχή και την καταπολέμηση των διακρίσεων, στον κώδικα ηθικής δεοντολογίας, στις συμφωνίες κατά των διακρίσεων, στις συμφωνίες συνεργασίας ανάμεσα στην επιχείρηση και σε Μη Κερδοσκοπικές Οργανώσεις-υπηρεσίες απασχόλησης, στη διαχείριση

¹³⁶ Οι καλές πρακτικές που παρουσιάζουμε σε αυτήν την ενότητα προέκυψαν ως παραδοτέα των έργων που μελετήσαμε.

ικανοτήτων, σε ουδέτερες πολιτικές πρόσληψης και προαγωγής, σε πολιτική αντικατάστασης για παρατεταμένη άδεια απουσίας, σε πρόγραμμα επιμόρφωσης για την ενσωμάτωση, σε καθορισμό καθηκόντων, σε mentoring–συμβουλευτική υποστήριξη, σε πολιτιστική ευελιξία, σε συμφιλίωση προσωπικής ζωής και εργασίας, σε μεταφρασμένο υλικό, σε προγράμματα κάλυψης γλωσσικής ανεπάρκειας, σε συνέδρια κατά του ρατσισμού και της ξеноφοβίας σε σεμινάρια προώθησης της διαπολιτισμικής γνώσης, σε οργάνωση κοινωνικών εκδηλώσεων και σε συμπληρωματικό πακέτο παροχών.

Α. «Η ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΟΧΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ¹³⁷» ως καλή πρακτική

Περιγραφή: Ενέργειες ευαισθητοποίησης με σκοπό την εξάλειψη των διακρίσεων.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Να ενημερωθεί το σύνολο της επιχείρησης ότι η σωστή και επαρκής διαχείριση της πολυμορφίας δημιουργεί ευκαιρίες για βελτίωση, γιατί συνιστά πλεονέκτημα στη σύγχρονη αγορά εργασίας.
- Να δημιουργηθεί μια κουλτούρα που να σέβεται τις αξίες της διαχείρισης της πολυμορφίας.
- Να ευαισθητοποιηθεί το προσωπικό ώστε να σέβεται την πολυμορφία.
- Να διασφαλιστεί ότι οι ενέργειες που πραγματοποιούνται στην επιχείρηση, όσον αφορά τη διαχείριση της πολυμορφίας, δε θα βρουν εμπόδια στην εφαρμογή τους σε συγκεκριμένα επίπεδα.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

Η οργάνωση σεμιναρίων για όλους, από τα άτομα που βρίσκονται σε διευθυντικές θέσεις, έως το προσωπικό παραγωγής. Η δυναμική αυτών των δράσεων μπορεί να ανατεθεί σε ειδικούς διαχείρισης της πολυμορφίας ή σε εξειδικευμένο προσωπικό μέσα από την ίδια την επιχείρηση, δηλαδή σε άτομα ικανά να μεταδώσουν τη σημασία του σεβασμού και της

¹³⁷ Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Σύν-πραξις», *Διαχείριση της Πολυμορφίας – Οδηγός για επιχειρήσεις*, όπως παρατίθεται στο: ΕΘΔ Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο, *Οδηγός (guidelines) για την ένταξη της Διαφορετικότητας στο Management των επιχειρήσεων (Diversity Management) για Εργοδότες και Διευθυντές Ανθρώπινων Πόρων*, Αθήνα, 2008.

ανοχής της πολυμορφίας, να βοηθήσουν τους υπόλοιπους να κατανοήσουν τα οφέλη της βέλτιστης διαχείρισης και να τους παράσχουν τις βασικές τεχνικές εφαρμογής των παραπάνω αρχών.

Β. «Ο ΚΩΔΙΚΑΣ ΗΘΙΚΗΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ»¹³⁸ ως καλή πρακτική

Περιγραφή: Συμφωνίες μεταξύ της διοίκησης της επιχείρησης και των σωματείων των εργαζομένων, με σκοπό να αποτραπούν και να αποφευχθούν οι διακρίσεις. Με αυτόν τον τρόπο, αρχές και κανονισμοί ορίζονται εθελοντικά και κατόπιν συμφωνίας.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Είναι ένα εργαλείο για την αντιμετώπιση των διακρίσεων που συγχρόνως προάγει την ανοχή και τη δίκαιη μεταχείριση. Βοηθά στην ανάπτυξη κοινής συνείδησης όσον αφορά αξίες όπως η δικαιοσύνη και η αλληλεγγύη στην επιχείρηση.
- Ο κώδικας δεοντολογίας προσδιορίζει συμπεριφορές που προτείνεται να υιοθετηθούν από το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης. Επίσης, διευκολύνει τις σχέσεις και την επαφή με τους πελάτες, τους προμηθευτές και τις άλλες επιχειρήσεις.
- Μέσω του κώδικα, η επιχείρηση, χωρίς να παράγονται νομικές συνέπειες, δηλώνει την επιθυμητή συμπεριφορά. Είναι μια απόπειρα αντίδρασης στα προβλήματα και τις διαμάχες με συμβιβαστικό τρόπο. Συνεπάγεται το συνασπισμό του προσωπικού σε μια συλλογική απόφαση.
- Η ανάπτυξη της ευνοεί ένα γενικό κλίμα εργασίας που προάγει την εκτίμηση και το σεβασμό όλων των ατόμων. Είναι μια διαδικασία βελτίωσης του κλίματος εργασίας, που πραγματοποιείται χωρίς ηθικούς ή νομικούς περιορισμούς, μέσω αλλαγής νοοτροπίας και συμπεριφοράς.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

¹³⁸ Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Σύν-πραξίς», όπ.π

Οι κώδικες δεοντολογίας τίθενται συνήθως σε εφαρμογή σε συνεργασία με τους εκπροσώπους του προσωπικού, αν και σε αρκετές περιπτώσεις εμπεριέχονται στον κανονισμό λειτουργίας. Είναι ουσιαστικό να γίνει διάλογος με όλες τις ομάδες-στόχους μέσα στην επιχείρηση για την αρχή των ίσων ευκαιριών και της αποφυγής των διακρίσεων, για τις αξίες και τις αρχές, καθώς και τους κανόνες προστασίας του περιβάλλοντος, την ασφάλεια και τη διαφάνεια. Όλο το προσωπικό πρέπει να γνωρίζει τον κώδικα δεοντολογίας. Η έμφαση εδώ πρέπει να δοθεί στην αφοσίωση της διοίκησης στην τήρηση του κώδικα.

Γ. «ΟΙ ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ ΕΝΑΝΤΙΟΝ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ»¹³⁹ ως καλή πρακτική

Περιγραφή: Είναι συμφωνίες ανάμεσα στην επιχείρηση και τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό τη διασφάλιση των ίσων ευκαιριών. Οι όροι αυτών των συμφωνιών είναι οι ακόλουθοι: διαφάνεια στο σύστημα αμοιβών και προαγωγών, ισότητα στην αμοιβή, βελτίωση των συνθηκών εργασίας, διαμόρφωση του κανονισμού.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Να διαμορφωθεί ένα κανονιστικό πλαίσιο που να εγγυάται δίκαιες συνθήκες εργασίας, προάγοντας έτσι το σεβασμό της πολυμορφίας σε όλα τα επίπεδα μέσα στην επιχείρηση.
- Να αναλάβει η επιχείρηση τυπικές και ουσιαστικές δεσμεύσεις.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

Η διοίκηση σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων θα δημιουργήσει το νομικό πλαίσιο με το οποίο θα επιτυγχάνονται τέτοιες συμφωνίες με συγκεκριμένους όρους. Έτσι, διασφαλίζονται οι ίσες ευκαιρίες και εξαλείφονται οι διακρίσεις ως προς τις συμβάσεις, τις συνθήκες εργασίας, τους μισθούς, τις απολύσεις, τη σταδιοδρομία, τις κοινωνικές παροχές, την επιμόρφωση και την πρόσβαση στην πληροφόρηση. Επιπλέον, καθορίζονται μέτρα για την αντιμετώπιση τυχόν παραπόνων, αλλά και μορφές κυρώσεων για τη μη τήρηση των συμφωνηθέντων. Το προσωπικό θα ενημερωθεί για το περιεχόμενό τους, θα εκλεγεί μια

¹³⁹ Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Σύν-πραξίς», όπ.π.

ομάδα που θα ελέγχει την εφαρμογή αυτών των ενεργειών, οι οποίες θα υπογραφούν από όλους τους αντιπροσώπους σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης.

Δ. «ΟΙ ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΣΕ ΜΗ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ-ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ»¹⁴⁰ ως καλή πρακτική

Περιγραφή: Στόχος εδώ είναι να διαμορφωθεί ένα πλαίσιο συνεργασίας για τη στρατολόγηση, την πρόσληψη και την ενσωμάτωση του προσωπικού.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Να ενισχυθούν οι σχέσεις συνεργασίας ανάμεσα στην επιχείρηση και τις μη κερδοσκοπικές οργανώσεις.
- Να διασφαλιστεί η σωστή επιλογή, η πρόσληψη και η ενσωμάτωση ορισμένων ομάδων.
- Να αυξηθούν οι ευκαιρίες απασχόλησης για τις ομάδες που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στον τομέα αυτό.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

Η δράση περιλαμβάνει διαμόρφωση ενός πλαισίου συνεργασίας, συνήθως με τη μορφή πρωτοκόλλου, ανάμεσα στις επιχειρήσεις και σε μη κερδοσκοπικούς φορείς, πολλοί από τους οποίους έχουν τμήματα που προσφέρουν υπηρεσίες κατά της ανεργίας για τη στρατολόγηση, την πρόσληψη και την ενσωμάτωση του προσωπικού. Συμφωνίες τέτοιου τύπου περιλαμβάνουν συμπληρωματικά μέτρα για να διευκολυνθεί το έργο της επιχείρησης, όπως κυρίως οι όροι της αναζήτησης του κατάλληλου ατόμου για την κατάλληλη θέση, η πληροφόρηση για προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης, η πληροφόρηση και προετοιμασία για ζητήματα που αφορούν τη διαδικασία ενσωμάτωσης του νεοπροσλαμβανόμενου ατόμου κλπ. Σημειώνουμε ότι συμφωνίες με τα χαρακτηριστικά αυτά υλοποιούνται ήδη στην Ελλάδα και έχει αρχίσει να συγκεντρώνεται σημαντική εμπειρία.

¹⁴⁰ Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Σύν-πραξίς», όπ.π.

Ε. «Η ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ»¹⁴¹ ως καλή πρακτική

Περιγραφή: Η διαχείριση των ικανοτήτων του προσωπικού αναφέρεται στο συντονισμό των ικανοτήτων που είναι απαραίτητες για την καλύτερη λειτουργία της επιχείρησης σε όλους τους τομείς με τέτοιο τρόπο, ώστε να επιτυγχάνονται οι επιθυμητές συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση συνολικά.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

Να προσδιοριστούν, να ενθαρρυνθούν, να αναπτυχθούν και να αποκτηθούν οι απαραίτητες ικανότητες που θα δώσουν μεγαλύτερη αξία στην εταιρεία και θα την καταστήσουν διαφορετική από τις άλλες. Με τη διαχείριση των ικανοτήτων δημιουργείται το κατάλληλο περιβάλλον που ευνοεί την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη, εναρμονίζοντας και ισορροπώντας τις ανάγκες των υπαλλήλων με υπεύθυνο τρόπο.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

Για τη διαχείριση των ικανοτήτων χρησιμοποιούνται διάφορα εργαλεία, όπως οι συνεντεύξεις για καίρια γεγονότα, η δυναμική των ομάδων και τα κέντρα αξιολόγησης, μεταξύ άλλων, τα οποία μας επιτρέπουν να καθορίσουμε τις επαγγελματικές ικανότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας μέσα στην επιχείρηση. Αυτά τα εργαλεία εφαρμόζονται στις διαδικασίες επιλογής και κατόπιν, ως εργαλεία διαχείρισης προσωπικού με σκοπό τον καθορισμό και τη διαχείριση της σταδιοδρομίας των υπαλλήλων. Μέσω τακτικής επιμόρφωσης, οι ικανότητες βελτιώνονται και ενισχύονται.

ΣΤ. «ΟΙ ΟΥΔΕΤΕΡΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ»¹⁴² ως καλή πρακτική

¹⁴¹ Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Σύν-πραξίς», όπ.π.

¹⁴² Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Σύν-πραξίς», όπ.π.

Περιγραφή: Διασφάλιση ότι η προσωπική ή οικογενειακή κατάσταση του υπαλλήλου δεν εμποδίζει την πρόσληψη ή την προαγωγή του στην επιχείρηση. Διευκόλυνση της δυνατότητας πρόσβασης και της μονιμότητας του υπαλλήλου στην επιχείρηση ανεξάρτητα από την προσωπική του κατάσταση.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Να προαχθεί η αρχή των ίσων ευκαιριών στην επιχείρηση.
- Να επιτευχθεί η επιλογή ατόμων βάσει των ικανοτήτων και των δυνατοτήτων τους.
- Να αναγνωριστούν και να εκτιμηθούν οι δεξιότητες και οι ικανότητες του προσωπικού.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

Οι διαδικασίες επιλογής πρέπει να καθοριστούν με σαφήνεια και οι οποιεσδήποτε ερωτήσεις σχετικά με την οικογενειακή ή προσωπική κατάσταση του υποψηφίου κατά τη διάρκεια της συνέντευξης θα πρέπει να αποφευχθούν.

Η αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων πρέπει να γίνει σύμφωνα με την πρότερη αξιολόγηση της θέσης εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ικανότητες και τον τρόπο συμπεριφοράς, παραμερίζοντας κριτήρια όπως η διαθεσιμότητα ή η προσωπική κατάσταση.

Z. «Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΓΙΑ ΠΑΡΑΤΕΤΑΜΕΝΗ ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ»¹⁴³ ως καλή πρακτική

Περιγραφή: Αντικατάσταση ενός υπαλλήλου με παρατεταμένη άδεια απουσίας για ολόκληρη την περίοδο απουσίας του. Αυτή η πολιτική συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα άλλων μέτρων, όπως η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, ενώ διευκολύνει επίσης την εφαρμογή προγραμμάτων εκπαίδευσης στο πλαίσιο της επιχείρησης.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Να διευκολυνθεί η πρόσβαση των ατόμων με σχετικές ανάγκες σε αυτά τα μέτρα χωρίς να επιβαρυνθούν οι συνάδελφοί τους με επιπλέον καθήκοντα.

¹⁴³ Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Σύν-πραξίς», όπ.π.

- Να εξαλειφθούν οι αρνητικές επιπτώσεις που ενδέχεται να συνεπάγεται για το προσωπικό της εταιρείας η κατάχρηση αυτών των μέτρων σε όλα τα επίπεδα.
- Να μειωθεί το στρες και να βελτιωθεί το κλίμα εργασίας.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

Η επιχείρηση πρέπει να μελετήσει λεπτομερώς πως επηρεάζεται ο ρυθμός της από μια άδεια απουσίας, ποια είναι τα κατάλληλα μέτρα που πρέπει να λάβει και ποιος ο αντίστοιχος χρόνος εφαρμογής τους.

Το προσωπικό πρέπει να γνωρίζει τις πολιτικές αντικατάστασης που εφαρμόζει η επιχείρηση σε όλα τα επίπεδα, από την παραγωγή ως τη διεύθυνση και τη διοίκηση.

Η. «ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ»¹⁴⁴ ως καλή πρακτική

Περιγραφή: Επιμόρφωση σχετικά με συγκεκριμένα στοιχεία που αφορούν την επιχείρηση: αποστολή, αξίες, δομή, λειτουργία.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

Να διευκολυνθεί η ενσωμάτωση των νέων εργαζομένων, περιορίζοντας κατά συνέπεια το χρόνο προσαρμογής.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

Υπάρχουν πολλοί τρόποι για να επιτευχθεί αυτού του είδους η ενημέρωση: ενημερωτικά φυλλάδια, νέες τεχνολογίες, ανακοινώσεις στους πίνακες της επιχείρησης, προετοιμασία ενός οδηγού καλωσορίσματος για τους νέους υπαλλήλους, οργάνωση σεμιναρίων για τις αξίες, την αποστολή και την ηθική της επιχείρησης. Η επιχείρηση πρέπει να διασφαλίσει ότι οι νέοι υπάλληλοι έχουν πρόσβαση σε αυτά τα στοιχεία και ότι έχουν ενημερωθεί για τη σημασία τους.

¹⁴⁴ Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Σύν-πραξίς», όπ.π.

Θ. «Ο ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ»¹⁴⁵ ως καλή πρακτική

Περιγραφή: Ο απλός και σαφής προσδιορισμός των καθηκόντων τα οποία πρέπει να εκτελεστούν από ένα άτομο που κατέχει μια συγκεκριμένη θέση, καθώς και των απαραίτητων παραγόντων ώστε τα καθήκοντα αυτά να εκτελεστούν με επιτυχία.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Να διευκρινιστούν οι ικανότητες, οι δεξιότητες, οι δυνατότητες και ο τρόπος συμπεριφοράς που πρέπει να έχει ένας υποψήφιος για μια θέση.
- Να μειωθεί ο βαθμός αβεβαιότητας των υπαλλήλων, όσον αφορά στην απόδοσή τους, τη θέση τους στην επιχείρηση και το επίπεδο ευθύνης.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

- Πρέπει να βασίζεται σε λεπτομερή έρευνα και να αποτελέσει ένα απλό εργαλείο για τον καθορισμό των απαιτούμενων προσόντων που πρέπει να διαθέτει ένας υπάλληλος προκειμένου να εκτελέσει αποτελεσματικά τα καθήκοντά του.
- Να ενημερωθεί ο υπάλληλος σχετικά με αυτά τα απαραίτητα προσόντα μετά την πρόσληψή του, και να κατανοήσει τις υποχρεώσεις και τα καθήκοντά του, να γίνει δηλαδή αξιολόγηση της θέσης εργασίας.

Ι. «ΤΟ MENTORING -Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ»¹⁴⁶ ως καλή πρακτική

Περιγραφή: Καθοδήγηση και υποστήριξη που παρέχονται από έναν παλαιότερο σε έναν νέο υπάλληλο. Πρόκειται για μια διαδικασία μετάδοσης γνώσεων και εμπειρίας που έρχεται να συμπληρώσει την εκπαίδευση και την πρακτική άσκηση.

¹⁴⁵ Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Σύν-πραξίς», όπ.π.

¹⁴⁶ Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Σύν-πραξίς», όπ.π.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Να παρασχεθεί υποστήριξη στους νέους υπαλλήλους, ιδιαίτερα σε εκείνους που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες, ώστε να αναπτύξουν ακόμη περισσότερο τις ικανότητές τους και να ενσωματωθούν στο νέο εργασιακό περιβάλλον.
- Να αποφευχθεί η εγκατάλειψη μιας θέσης λόγω κακής προσαρμογής.
- Να δοθούν στο προσωπικό εξατομικευμένες ευκαιρίες κατάρτισης ώστε να μπορούν να εκτελούν καλύτερα τα καθήκοντά τους.
- Να αντιμετωπιστούν και να καλυφθούν οι ανάγκες κάθε ατόμου μέσω εξατομικευμένης προσοχής.
- Οι μέντορες αποτελούν παράδειγμα προς μίμηση και μπορούν να εμπνεύσουν τους νέους υπαλλήλους να προσπαθήσουν και να γίνουν εξίσου ικανοί μ' εκείνους.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

- Είναι προτιμότερο οι μέντορες να προέρχονται από την ίδια την επιχείρηση, να αναλαμβάνουν αυτό το ρόλο εθελοντικά και να έχουν προετοιμαστεί για ν' αναλάβουν αυτό το καθήκον.
- Οι μέντορες πρέπει να είναι σε θέση να υποστηρίζουν το νεότερο υπάλληλο σε όλους τους τομείς της εργασίας του (σταδιοδρομία, εκπαίδευση, σχέση με την εταιρεία).
- Πρέπει να ενημερώσουν το νεότερο εργαζόμενο για τις δομές της επιχείρησης, τους θεσμούς και τις ευκαιρίες επιμόρφωσης.
- Ο μέντορας πρέπει να εμπνέει εμπιστοσύνη, ώστε ο νεότερος εργαζόμενος να μπορεί να εμπιστευτεί όλες του τις αμφιβολίες, τα προβλήματα και τις ανάγκες του.
- Η συμβουλευτική υποστήριξη που περιέχει η καθιέρωση του mentoring πρέπει να υποστηρίζεται και να διευκολύνεται από τη διοίκηση της επιχείρησης.

ΙΑ. «Η ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ»¹⁴⁷ ως καλή πρακτική

¹⁴⁷ Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Σύν-πραξίς», όπ.π.

Περιγραφή: Ικανοποίηση των αναγκών του προσωπικού ανάλογα με τις πολιτιστικές και φυλετικές διαφορές τους.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Να διευκολυνθεί η ενσωμάτωση των ατόμων με διαφορετικό πολιτιστικό και φυλετικό υπόβαθρο στην επιχείρηση, με τη βοήθεια μέτρων που καθιστούν την ενσωμάτωση και την προσαρμογή στην εργασία ευκολότερη.
- Να αυξηθεί το κίνητρο και να ευνοηθεί ένα καλό κλίμα εργασίας.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

- Η επιχείρηση θα αναλάβει την προώθηση της εφαρμογής των κανόνων ευελιξίας, όπως οι εκπαιδευτικές άδειες, οι περίοδοι απουσίας, οι διακοπές, τα μαθήματα γλώσσας, τα προγράμματα επιμόρφωσης.
- Το προσωπικό πρέπει να ενημερωθεί γι' αυτά τα μέτρα, καθώς επίσης και για τις διαδικασίες εφαρμογής τους, κυρίως όσον αφορά την αίτηση συμμετοχής, καθώς και τις προϋποθέσεις που θα πρέπει να πληρούν τα άτομα που κάνουν αίτηση, ώστε να αποφευχθούν τυχόν παρανοήσεις.

ΙΒ. «Η ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»¹⁴⁸ ως καλή πρακτική

Περιγραφή: Μέτρα για να επιτευχθεί η συμφιλίωση ανάμεσα στην οικογενειακή και την επαγγελματική ζωή και να διευκολυνθεί η πρόσβαση και η μονιμότητα στο χώρο εργασίας.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, όπως παιδική φροντίδα, φροντίδα ηλικιωμένων, υπηρεσίες ενημέρωσης για θεσμικά μέτρα ή τη νομοθεσία, υπηρεσίες υγείας, διευκόλυνση της πρόσβασης στις νέες τεχνολογίες.

¹⁴⁸ Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Σύν-πραξίς», όπ.π.

- Λήψη μέσων ευελιξίας εντός της επιχείρησης, όπως ευέλικτο ωράριο, καθιέρωση «τραπεζών» ωρών εργασίας, παροχή μεγαλύτερης διάρκειας αδειών (θηλασμού, γονική), τηλεργασία.

ΙΓ. «ΤΟ ΜΕΤΑΦΡΑΣΜΕΝΟ ΥΛΙΚΟ»¹⁴⁹ ως καλή πρακτική

Περιγραφή: Μετάφραση εντύπων και εγχειριδίων, όπως εγχειρίδια χρήσης και αξιοποίησης μηχανών και εργαλείων, εντύπου παρουσίασης της επιχείρησης, εργασιακών νόμων και οδηγιών, εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας της επιχείρησης, διαδικασιών διασφάλισης ποιότητας κλπ.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Κάθε εργαζόμενος, ό,τι γλώσσα κι αν μιλά, θα εργάζεται αποδοτικά, αποτελεσματικά, με ασφάλεια και σύμφωνα με τους κανονισμούς και τις προδιαγραφές του οργανισμού.
- Δεν θα υπάρξουν φαινόμενα ρατσισμού, περιστατικά διακρίσεων και ανάρμοστης μεταχείρισης και συμπεριφοράς από πλευράς προϊσταμένων και συνεργατών.
- Κάθε εργαζόμενος θα έχει την ευκαιρία να συμμετάσχει ενεργά στη λήψη αποφάσεων στρατηγικής σημασίας για την εταιρεία, όπου η διαφορετικότητα σε συνδυασμό με την ελευθερία έκφρασης χρησιμοποιούνται ως κινητήριοι μοχλοί ανάπτυξης.

ΙΔ. «ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΛΥΨΗΣ ΓΛΩΣΣΙΚΗΣ ΑΝΕΠΑΡΚΕΙΑΣ»¹⁵⁰ ως καλή πρακτική

Περιγραφή: Οργάνωση μαθημάτων εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

Αντιμετωπίζονται τα προβλήματα επικοινωνίας ανάμεσα στην επιχείρηση και τους αλλοδαπούς εργαζόμενους.

¹⁴⁹ Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή, *Οδηγός Καλών Πρακτικών Εργασιακής Ενσωμάτωσης Προσφύγων και Μεταναστών*, χχ. (υλοποίηση Τέκνωρ Α.Ε. – Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη), http://www.equal-greece.gr/Telikos_odigos_proiontwn_EQUAL.doc, αποθηκεύθηκε 10/4/2010.

¹⁵⁰ Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή, ό.π.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

- Οι αλλοδαποί «ομαδοποιούνται» σύμφωνα με την καταγωγή τους και την κοινή ενδεχομένως γλώσσα επικοινωνίας.
- Τα μαθήματα γίνονται στο χώρο της επιχείρησης μετά το πέρας του ωραρίου.
- Οι διδάσκοντες είναι είτε δάσκαλοι ειδικευμένοι να διδάξουν την ελληνική γλώσσα σε αλλοδαπούς, είτε άτομα που προτείνονται από την Πρεσβεία της χώρας προέλευσης των αλλοδαπών.
- Τα μαθήματα έχουν δίωρη διάρκεια και πραγματοποιούνται τουλάχιστον δύο φορές την εβδομάδα.
- Το περιεχόμενο των μαθημάτων, εκτός από τις γενικές αρχές της γλώσσας περιλαμβάνει στοιχεία της ελληνικής κουλτούρας και γνώσεις εξειδικευμένες και προσαρμοσμένες στο αντικείμενο δραστηριότητας της επιχείρησης.
- Το κόστος (αμοιβή διδασκόντων, έντυπο υλικό κλπ.) βαρύνει εξ ολοκλήρου την επιχείρηση.

ΙΕ. «ΤΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑ ΚΑΤΑ ΤΟΥ ΡΑΤΣΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΞΕΝΟΦΟΒΙΑΣ / ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗΣ ΓΝΩΣΗΣ»¹⁵¹ ως καλή πρακτική

Περιγραφή: Συμμετοχή σε συνέδρια που διοργανώνονται από διάφορους φορείς και Πανεπιστήμια στην Ελλάδα και το εξωτερικό, με θεματολογία που αναφέρεται στην αντιμετώπιση του ρατσισμού και της ξеноφοβίας και την προώθηση της διαπολιτισμικής γνώσης.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Η επιχείρηση αναγνωρίζει τις πολιτισμικές ιδιαιτερότητες των μεταναστών εργαζομένων και βρίσκει τρόπους να ανταποκριθεί στις ανάγκες τους.
- Η επιχείρηση είναι σε θέση να διακρίνει και να τιμωρεί περιστατικά διακρίσεων.

¹⁵¹ Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή, όπ.π.

ΙΣΤ. «Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ»¹⁵² ως καλή πρακτική

Περιγραφή: Βελτιστοποίηση της επικοινωνίας με όλους τους εργαζόμενους μέσα από καθιερωμένες τακτικές επαφές μεταξύ εργαζομένων ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδας.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

- Αντιμετωπίζονται τα προβλήματα επικοινωνίας και διευκολύνονται οι σχέσεις μεταξύ αλλοδαπών και Ελλήνων εργατών, αλλά και μεταξύ εργαζομένων διαφορετικής βαθμίδας.
- Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ηθική ικανοποίηση που συμβάλλει στην ομαλότερη λειτουργία της επιχείρησης.

Μεθοδολογία εφαρμογής της καλής πρακτικής

- Καθιέρωση του «πρωινού καφέ»: Κάθε πρωί όλοι οι εργαζόμενοι συγκεντρώνονται στο κυλικείο για 15-20 λεπτά και συζητούν για διάφορα θέματα πίνοντας καφέ. Ο θεσμός συμβάλλει τόσο στην επίλυση λειτουργικών προβλημάτων, όσο και στη βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ συναδέλφων αλλά και μεταξύ εργαζομένων και ηγεσίας.
- «Τα 30 λεπτά του εργαζόμενου»: Κάθε εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να συνομιλήσει με το Γενικό Διευθυντή κατά τη διάρκεια μιας προσωπικής ετήσιας συνάντησης, διάρκειας τριάντα λεπτών. Σκοπός της διαδικασίας είναι να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να εκφράσουν τις απόψεις τους, να συζητήσουν για προβλήματα που, αν και προφανή, δεν είναι ορατά σε τρίτους σε μια προσπάθεια να βρεθεί λύση.
- «Ιδιωτικό δείπνο»: Ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα, μια φορά το χρόνο, να καλέσει σε δείπνο ένα διευθυντικό στέλεχος της αρεσκείας του.
- Εκδρομές: Διοργάνωση εκδρομών με αυτοκίνητα της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι χαλαρώνουν γνωρίζονται καλύτερα και επικοινωνούν χωρίς επιφυλάξεις και προκαταλήψεις.

ΙΖ. «ΤΟ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟ ΠΑΚΕΤΟ ΠΑΡΟΧΩΝ»¹⁵³ ως καλή πρακτική

¹⁵² Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή, όπ.π.

Περιγραφή: Παροχή εξυπηρετήσεων προκειμένου να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι πιεστικά προβλήματα.

Οφέλη για την ομάδα στόχο

Αντιμετωπίζονται άμεσα προβλήματα των εργαζομένων, όπως το περισσότερο επιτακτικό όλων: το πρόβλημα στέγασης.

4. Καταγραφή δραστηριοτήτων επιχειρήσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) ως καλής πρακτικής

Η καταγραφή αυτή προϋπέθετε μια ευρεία και πολυεπίπεδη αναζήτηση για την οποία έγινε λόγος στην ενότητα περί μεθόδου του κεφαλαίου 1. Η αναζήτηση αυτή συμπεριέλαβε και άλλα ζητήματα, όπως αυτήν την ίδια την έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και τη διαφοροποίησή της από συναφείς έννοιες, τα πρότυπα κατάταξης των ελληνικών επιχειρήσεων με βάση τα πρότυπα διαχείρισης της διαφορετικότητας και τη σχέση των επιχειρήσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης με την απασχόληση των μεταναστών. Πριν παρουσιάσουμε τις περιπτώσεις επιχειρήσεων θα εστιαστούμε στα ζητήματα που προαναφέρθηκαν. Πιο συγκεκριμένα:

4.1. Η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)

Σύμφωνα με το ελληνικό δίκτυο για την ΕΚΕ «η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η εθελοντική δέσμευση των επιχειρήσεων σε στρατηγικές που ενσωματώνουν κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες και εκφράζονται με συναφείς πρακτικές που συμβάλλουν στη βιώσιμη ανάπτυξη, τις σχέσεις με το ανθρώπινο δυναμικό τους, την κοινωνική αλληλεγγύη και τη διασφάλιση σχέσεων εμπιστοσύνης με την τοπική κοινωνία και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο».¹⁵⁴ Έτσι, η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης περιλαμβάνει

¹⁵³ Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή, όπ.π.

¹⁵⁴ Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (2006), *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: 50+ Καλές Πρακτικές*, σ. 6., www.csr.gr

αυτοδέσμευση των επιχειρήσεων για δράσεις πέρα από όσα επιβάλλει το νομοθετικό πλαίσιο που ρυθμίζει τη λειτουργία τους. Η Εταιρική Κοινωνική ευθύνη στρέφεται τόσο προς το εσωτερικό της επιχείρησης (στο ανθρώπινο δυναμικό της), όσο και στο εξωτερικό της περιβάλλον, κοινωνικό και φυσικό. Και οι δύο κατευθύνσεις της μπορούν να ενδιαφέρουν την απασχόληση των μεταναστών για δύο λόγους. Ο πρώτος λόγος είναι ότι η εσωτερική κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την αναγνώριση της διαφορετικότητας και την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών, τη συστηματική και αμφίδρομη επικοινωνία μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων, τη συστηματική και διαρκή ανάπτυξη των προσόντων και των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού κ.ά. Ο δεύτερος λόγος είναι ότι η εξωτερική κοινωνική ευθύνη αφορά τα άμεσα και έμμεσα επηρεαζόμενα, από την επιχειρηματική δραστηριότητα, μέρη, μεταξύ των οποίων, την τοπική κοινότητα, τους πελάτες, τις μη Κυβερνητικές Οργανώσεις κλπ. Στην πρώτη κατηγορία μπορούν να περιληφθούν δράσεις οι οποίες εφαρμόζονται μετά την πρόσληψη μεταναστών σε μία επιχείρηση, ενώ στη δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνονται δράσεις οι οποίες προηγούνται της πρόσληψης, ή ανεξάρτητα από αυτήν και εστιάζουν στις ομάδες μεταναστών που ζουν στην τοπική κοινωνία. Και στις δύο περιπτώσεις, η αξιοποίηση καλών πρακτικών στο πλαίσιο της αυτοδέσμευσης των επιχειρήσεων αποτελεί το κύριο πεδίο εφαρμογής της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Ένα εύλογο ερώτημα που θα πρέπει να απαντηθεί σε αυτό το σημείο είναι το ερώτημα τι διαφοροποιεί την ΕΚΕ από την ανάπτυξη ή την υιοθέτηση καλών πρακτικών, σαν αυτές που παρουσιάσαμε παραπάνω. Ουσιαστικά, καλές πρακτικές μπορούν να υπάρξουν και χωρίς την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Όμως η ΕΚΕ προσφέρει το πλαίσιο εντός του οποίου οι καλές πρακτικές αποκτούν νόημα και συνδιαμορφώνουν ένα κατά βάση αξιακό σύστημα της επιχείρησης. «Η ΕΚΕ είναι μια σημαντική πολιτική στάση, η έννοια της ΕΚΕ είναι άρρηκτα συνυφασμένη με την κοινωνία των πολιτών που ουσιαστικά αυτοί επιλέγουν τα προϊόντα βάσει κοινωνικών και περιβαλλοντικών κριτηρίων (...). Σημαντικοί παράγοντες για την επιλογή είναι οι κατευθύνσεις της επιχείρησης σε βασικά πεδία της ζωής όπως η προστασία του περιβάλλοντος, η οικονομική ύφεση, η ανεργία, οι οικονομικοί μετανάστες, οι αιτούντες άσυλο/πρόσφυγες, ο ρατσισμός, (...) η θέση της γυναίκας» κ.ά.¹⁵⁵

¹⁵⁵Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο»-EQUAL Β' Κύκλος (2008), *Απόψεις, στάσεις, αντιλήψεις των εργοδοτών σχετικά με την απασχόληση ευπαθών κοινωνικά ομάδων και την υιοθέτηση της διαχείρισης της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας*, σ.49.

Θα πρέπει να επιμείνουμε στο γεγονός ότι η αυτοδέσμευση της επιχείρησης στην εταιρική κοινωνική ευθύνη δεν μπορεί να αποτελεί αντικείμενο διακήρυξης εκ μέρους της, αλλά οφείλει να είναι διαπιστώσιμη και μετρήσιμη αρχή από ανεξάρτητες αρχές. Όλο και περισσότερες επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται για την ΕΚΕ επιδιώκουν να ανταποκριθούν στις αρχές του δικτύου Global Compact,¹⁵⁶ το οποίο αποτελεί πρωτοβουλία του ΟΗΕ, ή άλλων αντίστοιχων δικτύων όπως το Global Reporting Initiative.¹⁵⁷ Σε κάθε περίπτωση οι επιχειρήσεις καλούνται να παρουσιάσουν λεπτομερή έκθεση σχετικά με την υφιστάμενη κατάσταση και τους στόχους που θέτουν στο πλαίσιο της ΕΚΕ, ελέγχονται σε τακτά διαστήματα για την επίτευξή τους και το βαθμό συμμόρφωσής τους με τους γενικότερους κανόνες που διέπουν το πλαίσιο της ΕΚΕ.

Κατά την έρευνά μας διαπιστώσαμε ότι, σε αρκετές περιπτώσεις, δεν ήταν εύκολο να αποσαφηνίσουμε αν οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, περιλαμβάνουν στο ανθρώπινο δυναμικό τους μετανάστες/τριες, δεδομένου ότι τέτοιες πληροφορίες δεν είναι προσβάσιμες. Έτσι, ενώ οι γενικές αναφορές στην ισότητα ευκαιριών, στις δίκαιες αμοιβές και προαγωγές κλπ. θα μπορούσαν να εκληφθούν ως παραδείγματα καλής πρακτικής, δεν είναι εύκολο να διαπιστώσουμε κατά πόσο περιλαμβάνονται μετανάστες στο προσωπικό των συγκεκριμένων επιχειρήσεων.

4.2 Από τη διαχείριση της διαφορετικότητας στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Έρευνα που εκπόνησε η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Διαπολιτισμική Διοίκηση και Τεχνολογικές Προσαρμογές» σε 303 επιχειρήσεις¹⁵⁸ κατατάσσει τις ελληνικές επιχειρήσεις σε πρότυπα διαχείρισης της διαφορετικότητας, τα οποία ανταποκρίνονται σε διεθνή μοντέλα. Τα πρότυπα αυτά είναι:

α) η *τυπική προσαρμογή*, δηλαδή προσπάθεια των επιχειρήσεων «να συμμορφώνονται προς την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία για την προστασία των αλλοδαπών εργαζομένων». Όπως επισημαίνεται στην έρευνα «στο ελληνικό περιβάλλον που επικρατούν άτυπες

¹⁵⁶ <http://unglobalcompact.org>. Το δίκτυο προωθεί την αρχή της διαφορετικότητας σε διεθνές επίπεδο.

¹⁵⁷ <http://www.globalreporting.org>.

¹⁵⁸ Β. Αράπογλου – Ν. Μποζατζής, 2006, Ποσοτική Έρευνα: Πολιτισμική Ευαισθητοποίηση της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων στην Ελλάδα στις Ιδιαιτερότητες των Γυναίκων Μεταναστριών, http://www.iobe.gr/index.asp?a_id=535, αποθηκεύθηκε 4/4/2010

εργασιακές σχέσεις μια τέτοια δήλωση χρήζει περαιτέρω διερεύνησης. Εφόσον επιβεβαιώνεται η εγκυρότητά της τότε μπορούμε να θεωρήσουμε ότι οι συγκεκριμένες απαντήσεις υποδηλώνουν ότι κάποιες επιχειρήσεις, θα μπορούσαν να αποδώσουν θετική αξία στην ποικιλομορφία, αλλά όχι με δική τους πρωτοβουλία».

β) η *αφομοιωτική προσέγγιση*, δηλαδή προσπάθεια της διοίκησης ώστε «οι αλλοδαπές εργαζόμενες να αφομοιώσουν τις αξίες και να προσαρμοστούν στον τρόπο οργάνωσης της επιχείρησης». Όπως επισημαίνεται στην έρευνα «η έμφαση είναι στην ομοιομορφία και η ένταξη εξαρτάται από την αποδοχή των κυρίαρχων αξιών. Παρότι εκδηλώνεται ενδιαφέρον για την ένταξη των μεταναστριών, οι αξίες και οι δυνατότητές τους δεν μπορούν να αποτελέσουν πηγή αλλαγής και δυναμικής ανάπτυξης της ίδιας της επιχείρησης».

γ) η *εξατομικευμένη διοίκηση*, δηλαδή η προσπάθεια της διοίκησης «να αξιοποιήσει τις δυνατότητες όλων των εργαζόμενων ανεξάρτητα από το φύλο και την εθνικότητά τους». Στην περίπτωση αυτή αναγνωρίζεται η σημασία της ποικιλομορφίας, αλλά αντιμετωπίζεται εξατομικευμένα.

δ) η *αμφίδρομη διοίκηση*, δηλαδή η μορφή εκείνη διοίκησης κατά την οποία «η επιχείρηση διαμορφώνει τις εργασιακές σχέσεις και το περιβάλλον της επιχείρησης ώστε να ανταποκρίνεται στον ιδιαίτερο τρόπο ζωής των αλλοδαπών γυναικών».¹⁵⁹

Από την έρευνα προέκυψε πως σχεδόν έξι στις δέκα επιχειρήσεις ανταποκρίνονται στα πρότυπα της τυπικής προσαρμογής ή της αφομοίωσης (44,2% και 38,2% αντίστοιχα).¹⁶⁰ Οι υπόλοιπες τέσσερις επιχειρήσεις (38,2%) τοποθετούνται εγγύτερα στο πρότυπο της εξατομικευμένης προσέγγισης στη διαφορετικότητα. Τέλος, ένα εξαιρετικά μικρό ποσοστό της τάξεως του 3% των επιχειρήσεων εμφανίζεται να εκτιμά πως η πρακτική τους διαθέτει τα χαρακτηριστικά της αμφίδρομης διοίκησης.¹⁶¹

¹⁵⁹ Β. Αράπογλου – Ν. Μποζατζής, ό.π., σ. 46.

¹⁶⁰ Η στάση αυτή χαρακτηρίζεται ως «παθητική τάση προς την ισότητα και τη διαφορετικότητα» που ανταποκρίνεται στη λογική του «φέρομαι σε όλους με τον ίδιο τρόπο» χωρίς να «δίνουν έμφαση στη συστηματική προώθηση ίσων ευκαιριών (χαρακτηριστικό μιας τέτοιας κουλτούρας: “δημιουργώ οργανωτικές δομές με στόχο την εποικοδομητική αξιοποίηση της διαφορετικότητας”)), και έχει αποτυπωθεί και σε άλλη έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του EQUAL. Βλ. σχετικά Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο» - EQUAL Β΄ Κύκλος (2008), *Απόψεις, στάσεις, αντιλήψεις των εργοδοτών σχετικά με την απασχόληση ευπαθών κοινωνικά ομάδων και την υιοθέτηση της διαχείρισης της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας*, Αθήνα, σελ. 28.

¹⁶¹ Β. Αράπογλου – Ν. Μποζατζής, 2006, ό.π., σ. 44-46.

Οι επιχειρήσεις που εντάσσονται στο πρότυπο της αμφίδρομης διοίκησης ήταν μικρές επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούσαν μέχρι 10 εργαζόμενους. Αυτό το εύρημα θα πρέπει να αντιμετωπιστεί με προσοχή, διότι ενδέχεται τα κριτήρια διαμόρφωσης του δείγματος να επηρέασαν καθοριστικά το είδος των επιχειρήσεων αυτής της κατηγορίας που τελικά εντοπίστηκαν, λόγω του μικρού αριθμού τους. Όπως σημειώνεται χαρακτηριστικά στην έρευνα, «δεδομένου ότι ένας από τους βασικούς στόχους της έρευνας είναι ο εντοπισμός πολιτισμικά ευαισθητοποιημένων επιχειρήσεων η δειγματοληψία δεν διενεργήθηκε στη βάση ποσοτικών κριτηρίων “αντιπροσωπευτικότητας” του συνόλου των ελληνικών επιχειρήσεων. Προτιμήθηκε να διατηρηθούν αναλογίες ως προς τις δραστηριότητες εκείνες που θα μπορούσαν να διαφοροποιηθούν πολιτισμικά, καθώς επίσης και ως προς το μέγεθος των επιχειρήσεων που θα μπορούσαν να αναλάβουν παρόμοια εγχειρήματα».¹⁶² Παράλληλα, διαμορφώνεται η εύλογη υπόθεση πως αν το ποσοστό είναι τόσο μικρό μεταξύ των επιχειρήσεων που «θα μπορούσαν να διαφοροποιηθούν πολιτισμικά», τότε πιθανότατα το αντίστοιχο ποσοστό στο σύνολο των ελληνικών επιχειρήσεων θα πρέπει να είναι ελάχιστο. Κατά συνέπεια, ακόμη και μία έρευνα σε περισσότερο αντιπροσωπευτικό δείγμα θα μπορούσε να μην εντοπίσει επιχειρήσεις ορισμένων κλάδων ή ορισμένου μεγέθους που υιοθετούν την αμφίδρομη διοίκηση της διαφορετικότητας, λόγω ακριβώς του γεγονότος ότι τελικά το ποσοστό τους είναι κατά προσέγγιση αντίστοιχο του στατιστικού σφάλματος

Πέραν τούτου, το συμπέρασμα που προκύπτει είναι πως οι εταιρείες οι οποίες ακολουθούν το πρότυπο της αμφίδρομης διοίκησης και ενσωματώνουν οικειοθελώς τις αρχές της διαχείρισης της διαφορετικότητας, πρακτικά εφαρμόζουν μια μορφή Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην απασχόληση των μεταναστών. Αυτό που απομένει είναι η κατανόηση των πλεονεκτημάτων για την ίδια την εικόνα και τη φήμη της επιχείρησης που πηγάζουν από τη δημόσια δέσμευσή της στις αρχές της ΕΚΕ, και της συμμετοχής στις διαδικασίες ανάδειξης και προβολής των καλών πρακτικών μέσα από τα εγχώρια και διεθνή δίκτυα ΕΚΕ.

Παράλληλα, σημαντικό είναι, κατά τη γνώμη μας, το εύρημα ότι τέσσερις στις δέκα επιχειρήσεις, οι οποίες ακολουθούν το πρότυπο της εξατομικευμένης διοίκησης, αναγνωρίζουν τη σημασία της διαφορετικότητας, αλλά την αντιμετωπίζουν εξατομικευμένα.

¹⁶² Β. Αράπογλου – Ν. Μποζατζής 2006, όπ.π, σ. 27.

Οι εταιρείες αυτές αποτελούν το πεδίο στο οποίο θα πρέπει να δραστηριοποιηθούν συστηματικότερα οι φορείς που εμπλέκονται στη απασχόληση των μεταναστριών, αξιοποιώντας εργαλεία που συναντήσαμε στην παρουσίαση των καλών πρακτικών, στην ενότητα για την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών για θέματα ρατσισμού και ξενοφοβίας. Επιπλέον είναι σκόπιμο να αναπτυχθεί η «συμβουλευτική» των εργοδοτών, δηλαδή η συστηματική συνεργασία των δομών απασχόλησης με εργοδότες και επιχειρήσεις. «Η προώθηση της απασχόλησης των ατόμων από κοινωνικά ευπαθείς ομάδες μπορεί να γίνει πιο αποτελεσματική, εφόσον οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να απευθύνονται σε δομές και συμβούλους που παρέχουν υπηρεσίες υποστήριξης σε ευπαθείς ομάδες. Εάν οι επιχειρήσεις μπορούν να συνεργάζονται στενά με τις δομές και τους συμβούλους, εάν μπορούν να λαμβάνουν συστάσεις για την πρόσληψη ατόμων και εάν έχουν τη δυνατότητα να υποβοηθούνται στην επίλυση προβλημάτων που τυχόν προκύπτουν κατά την εργασιακή διαδικασία, τότε είναι αναμενόμενο να βλέπουν με θετικότερο τρόπο το ενδεχόμενο πρόσληψης ατόμων από κοινωνικά ευπαθείς ομάδες».¹⁶³

4.3 Επιχειρήσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που αντιλαμβάνονται τους μετανάστες ως μέρος της διαφορετικότητας

Από όσα αναφέραμε στην προηγούμενη ενότητα, καθίσταται σαφές πως ένας μικρός αριθμός επιχειρήσεων υιοθετεί τις αρχές της διαχείρισης της διαφορετικότητας και τις ενστερνίζεται στη διοικητική της λειτουργία. Ακόμη μικρότερος είναι ο αριθμός των επιχειρήσεων που κάνουν ένα ακόμα βήμα και προχωρούν σε δημόσια οικειοθελή δέσμευση,

¹⁶³ Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο» - EQUAL Β' Κύκλος (2008), *Απόψεις, στάσεις, αντιλήψεις των εργοδοτών σχετικά με την απασχόληση ευπαθών κοινωνικά ομάδων και την υιοθέτηση της διαχείρισης της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας*, Αθήνα, σελ. 31. Παρόμοια άποψη εκφράζεται και στο Εθνικό Θεματικό Δίκτυο: Καινοτόμες Διαδικασίες Προώθησης στην Απασχόληση – EQUAL Β' Κύκλος (2008.), *Εγχειρίδιο Ευαισθητοποίησης Εργοδοτών, Αυτοαπασχολούμενων και Ιδιωτικών Εταιριών/Συμβούλων*, σ. 14: «Οι δομές απασχόλησης συνέβαλαν ιδιαίτερα στην άρση των αρχικών δισταγμών για απασχόληση ατόμων από κοινωνικά ευάλωτες ομάδες. Οι εργοδότες ανέφεραν ότι οι πληροφορίες που πήραν τους βοήθησαν να καταλάβουν ότι δεν παίρνουν ανθρώπους από το δρόμο αλλά άτομα που έχουν κάνει βήματα και που αποφάσισαν να παλέψουν για τη ζωή τους. Η παρέμβαση των συμβούλων ήταν ιδιαίτερα χρήσιμη για αυτούς καθώς κατέστησαν τη διαδικασία πιο προσωπική, τους βοήθησαν να επιλέξουν τους πιο κατάλληλους ενώ η συνεργασία μαζί τους έθεσε τις βάσεις και για μελλοντικές συνεργασίες. Πολύ σημαντικό για τους εργοδότες υπήρξε και το γεγονός ότι η παρουσία των συμβούλων τους “εξασφάλιζε” κατά κάποιον τρόπο ότι το άτομο που επέλεξαν είχε όντως τα κατάλληλα προσόντα και ότι ο σύμβουλος είχε ήδη αναπτύξει μία σχέση μαζί του».

άξονα της εταιρικής πολιτικής και παράμετρο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Ανάμεσα στους Κοινωνικούς Απολογισμούς και τις καλές πρακτικές της ΕΚΕ που μελετήσαμε, ο όρος «διαφορετικότητα» γίνεται αντιληπτός ως αναφερόμενος στις γυναίκες και τα ΑμεΑ. Ελάχιστες είναι οι περιπτώσεις επιχειρήσεων που αντιλαμβάνονται τους μετανάστες ως μέρος της «διαφορετικότητας». Τις περιπτώσεις αυτές παρουσιάζουμε στη συνέχεια.

Α) Η επιχείρηση Coco-Mat

Η επιχείρηση με τη συστηματικότερη στρατηγική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης εστιασμένη στους μετανάστες και αναγνωρισμένη τόσο στη χώρα μας όσο και διεθνώς¹⁶⁴ ως πρότυπο καλής πρακτικής είναι η Coco-Mat. Η πιο πρόσφατη αναγνώριση υπήρξε η βράβευση της επιχείρησης με το «Αριστείο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης 2009» από το Σύνδεσμο Διαφημιζομένων Ελλάδος στην κατηγορία Ανθρώπινο Δυναμικό/Ίσες Ευκαιρίες. Πράγματι, όπως σημειώνεται και στον ιστότοπο της επιχείρησης «δεκατρείς εθνικότητες και εννέα θρησκείες ενώνουν το προσωπικό της Coco-Mat σε ένα μωσαϊκό που παράγει συνεχώς νέες ιδέες. Οι άνθρωποι που δουλεύουν εδώ είναι φίλοι από όλο τον κόσμο. Άνθρωποι με αναπηρία, πρόσφυγες από χώρες των Βαλκανίων από οπουδήποτε και αν προέρχονται (Ελλάδα, Ισπανία, Κίνα, Κουρδιστάν, Ινδία, Ρωσία, Γαλλία) μπορούν πάντα να συνευρεθούν σε ένα γεύμα για να ανταλλάξουν της απόψεις και γνώσεις τους».¹⁶⁵

Η επιχείρηση κατασκευής φυσικών προϊόντων ύπνου απασχολεί 26 ΑμεΑ, σε διάφορους τομείς, ενώ στην παραγωγική μονάδα στην Ξάνθη, οι πρώτοι εργαζόμενοι ήταν παλιννοστούντες από την πρώην ΕΣΣΔ. Όπως σημειώνει ο διευθύνων σύμβουλος της επιχείρησης: «Το 45% περίπου των υπαλλήλων στο εργοστάσιο της Coco-Mat στην Ξάνθη είναι παλιννοστούντες από τις χώρες της πρώην ΕΣΣΔ. Το ενδιαφέρον για τις ειδικές κοινωνικές ομάδες εκφράζεται, επίσης, μέσα από την πρόσληψη ατόμων με ειδικά προσόντα (ΑΜΕΠ), όπως τα ονομάζω, ανθρώπων από πολύτεκνες οικογένειες και ανθρώπων που αντιμετωπίζουν ρατσιστικές, θρησκευτικές και εθνικές διακρίσεις».¹⁶⁶

¹⁶⁴ Βλ. ενδεικτικά την παρουσίαση της εταιρείας ως υπόδειγμα καλής πρακτικής της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στον τομέα της Ποικιλομορφίας και των Ίσων Ευκαιριών για το προσωπικό, στον ιστότοπο της CSR Europe http://www.csreurope.org/solutions.php?action=show_solution&solution_id=113.

¹⁶⁵ <http://www.coco-mat.com/site/el/personel>.

¹⁶⁶ <http://news.disabled.gr/?p=7924>.

Πρακτικές που σχετίζονται με την ισότιμη αντιμετώπιση των μεταναστών στην επιχείρηση και οι οποίες έχουν αναγνωριστεί ως καλές πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι:

α) *Η διερεύνηση της ικανοποίησης των εργαζομένων.* Οι εργαζόμενοι στην εταιρεία συμπληρώνουν κάθε έξι μήνες ερωτηματολόγιο που αναφέρεται στο βαθμό ικανοποίησής τους από την εργασία τους. Οι υπάλληλοι μπορούν να διατηρήσουν την ανωνυμία τους, το 99% όμως συμπληρώνουν το όνομά τους, γεγονός που αποδεικνύει την καλή σχέση μεταξύ υπαλλήλων και διοίκησης.

β) *Η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων.* Οι υπάλληλοι ενθαρρύνονται να συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού.

γ) *Η ενίσχυση της ομαδικής εργασίας και της συνεργασίας.* Κατά τις μηνιαίες συναντήσεις των τμημάτων, οι υπεύθυνοι έχουν τη δυνατότητα να εξετάσουν πιθανά προβλήματα και να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα. Όταν παρουσιάζεται ένα πρόβλημα σε κάποιο τμήμα, ο υπεύθυνος του τμήματος ενεργοποιεί μια ομάδα τριών ανθρώπων, την Ομάδα Άμεσης Λύσης Προβλημάτων, που αποτελείται από υπαλλήλους του τμήματος που έχουν γνώση του προβλήματος. Η ομάδα αυτή είναι σε συνεχή συνεργασία με τον υπεύθυνο του τμήματος και τον υπεύθυνο του τμήματος Total Quality Management.

δ) *Η ενίσχυση κοινωνικών σχέσεων μεταξύ ηγεσίας και προσωπικού.*¹⁶⁷ Οι κοινωνικές σχέσεις θεμελιώνονται στην άμεση επικοινωνία ηγεσίας-προσωπικού. Οι υπεύθυνοι προσφωνούνται με το μικρό τους όνομα. Η μέθοδος εσωτερικής επικοινωνίας που εφαρμόζει η εταιρεία συνδυάζει το θεσμό «τα 30 λεπτά του εργαζόμενου», τη διαδικασία εκπαίδευσης, την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στη διαμόρφωση στρατηγικής και τον προσδιορισμό των κινήτρων από όλους τους υπαλλήλους. Στο θεσμό «τα 30 λεπτά» ο γενικός διευθυντής έχει μια προσωπική συνάντηση με κάθε εργαζόμενο, μια φορά το χρόνο, για να συζητήσει θέματα επαγγελματικού ή προσωπικού ενδιαφέροντος. Σκοπός της συνάντησης είναι η ενθάρρυνση των εργαζομένων να εκφράσουν απόψεις, να εκθέσουν προβλήματα που δεν είναι εμφανή και να αναζητήσουν λύσεις. Με αυτόν τον τρόπο ανυψώνεται το ηθικό και η

¹⁶⁷ Βλ. επίσης Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή – EQUAL Α Κύκλος, Οδηγός Καλών Πρακτικών Εργασιακής Ενσωμάτωσης Προσφύγων και Μεταναστών, υλοποίηση Τέκμωρ Α.Ε.-Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, σελ 24-25.

παραγωγικότητα των εργαζομένων και επιτυγχάνεται πιο εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Το μέτρο εισήχθη το 1996 και τα θετικά αποτελέσματά του οδήγησαν στη διατήρησή του μέχρι το 2001. Τώρα ο θεσμός των «30 λεπτών» αντικαταστάθηκε από ένα ατομικό δείπνο. Κάθε εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ένα μέλος της διοίκησης για να έχει δείπνο μαζί του σε εστιατόριο της προτίμησής του, προκειμένου να συζητήσουν επαγγελματικά ή και προσωπικά θέματα. Επίσης, η επιχείρηση διοργανώνει στη διάρκεια του χειμώνα Κυριακάτικες εκδρομές για τους εργαζόμενους με αυτοκίνητά της.

ε) Ο σεβασμός της πολιτισμικής ιδιαιτερότητας. Η επιχείρηση όχι μόνο προβάλλει τη διαφορετικότητα και την πολιτισμική πολυμορφία των εργαζομένων σε αυτήν, αλλά την υποστηρίζει ενεργά με διάφορους τρόπους. Για παράδειγμα αποδέχεται τυχόν ενδυματολογικές ιδιαιτερότητες, προσφέρει στους μουσουλμάνους εργαζόμενους τη δυνατότητα να διακόψουν την εργασία τους και να αποσυρθούν για να προσευχηθούν, επιτρέπει στους εργαζόμενους να ακολουθούν τις αργίες που επιβάλλει η θρησκεία τους, παρέχει τη δυνατότητα ευέλικτου ωραρίου και επιπλέον ημερών αδείας.

στ) Η διαρκής ενημέρωση. Η επιχείρηση συμμετέχει ενεργά σε συνέδρια που διοργανώνονται στη χώρα μας και το εξωτερικό με θέματα όπως η αντιμετώπιση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας, ή η προώθηση της διαπολιτισμικής γνώσης.

B) Εταιρεία Shell

Η εταιρεία λειτουργεί στην Ελλάδα από το 1926 και διαθέτει ένα δίκτυο άνω των 1.000 πρατηρίων που καλύπτουν όλη την επικράτεια.¹⁶⁸ Η εταιρεία συμμετέχει στο Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Συγκεκριμένα:

α) Στην προσπάθειά της να εξασφαλίσει ίσες ευκαιρίες στο ανθρώπινο δυναμικό συμμετείχε σε πρόγραμμα της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες, προσφέροντας εργασία σε πρόσφυγες που διαμένουν στην Ελλάδα στα πρατήριά της. Το πρόγραμμα αποσκοπούσε στην ομαλή κοινωνική ενσωμάτωσή τους και προέβλεπε την αρχική αξιολόγησή τους από φορείς συνεργαζόμενους με την Ύπατη Αρμοστεία, όπως το Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες, ο Ερυθρός Σταυρός «Πολυδύναμο Κέντρο Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Προσφύγων», το Ίδρυμα Κοινωνικής Εργασίας, και το Εθνικό Ίδρυμα

¹⁶⁸ Η εταιρεία Shell συγχωνεύθηκε με την εταιρεία Motor oil τον Ιούνιο του 2010 και ως εκ τούτου δεν υπάρχει πλέον δομικό πρόγραμμα προώθησης μεταναστών εντός της εταιρείας.

Νεότητας. Στη συνέχεια οι επιλεγμένοι υποψήφιοι αξιολογούνταν και από την εταιρεία και προσλαμβάνονταν με σύμβαση ορισμένου χρόνου με δυνατότητα ανανέωσης.¹⁶⁹ Έτσι, το προσωπικό της εταιρείας αποτελείται τουλάχιστον κατά το 12% από πρόσφυγες (κυρίως από το Ιράν, το Ιράκ και το Αφγανιστάν), οι οποίοι καταλαμβάνουν όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας. Τα κριτήρια πρόσληψης δεν διαφέρουν από εκείνα που λαμβάνονται υπόψη κατά την πρόσληψη και των ελλήνων υποψηφίων εργαζομένων.

β) Η διοίκηση της εταιρείας έχει συντάξει «Κώδικα Αρχών Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς», ώστε η δέσμευσή της υπέρ της διαφορετικότητας και των ίσων ευκαιριών να ισχύει και στην πράξη για το σύνολο του προσωπικού. Σύμφωνα με τον κώδικα αυτό, οι υπάλληλοι οφείλουν να αποφεύγουν συμπεριφορές που ενέχουν αδικαιολόγητες διακρίσεις.

Γ) Εταιρεία Σήμα Α.Τ.Ε.Μ.Ε.

Η εταιρεία Σήμα ΑΤΕΜΕ ιδρύθηκε το 1994 και δραστηριοποιείται στον τομέα των μελετών και επιβλέψεων τεχνικών έργων ιδιωτικών και δημόσιων φορέων. Είναι μέλος του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Η εταιρεία έχει αναπτύξει μόνιμη συνεργασία υποστήριξης των προγραμμάτων του Διεθνούς Οργανισμού Μετανάστευσης (ΔΟΜ). Ενδεικτικά αναφέρεται η επιχορήγηση της Ελληνικής Αποστολής του ΔΟΜ για το πρόγραμμα «Κοινωνική Ένταξη Μεταναστών, Προσφύγων και Επαναπατριζόμενων Ελλήνων», διάρκειας 5 μηνών.¹⁷⁰ Από την αρχή της λειτουργίας της, η εταιρεία προσλαμβάνει και απασχολεί αλλοδαπούς εργαζόμενους. Επίσης, στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL συνεργάστηκε με το «Δίκτυο γραφείων προώθησης στην απασχόληση» και προσέλαβε πρόσφυγες.

Δ) Εταιρεία Δημιουργική Α.Ε.

Η εταιρεία Δημιουργική Α.Ε. Σύμβουλοι Επιχειρήσεων ιδρύθηκε το 1987 στη Θεσσαλονίκη. Οι εργασίες της καλύπτουν ευρύ φάσμα και περιλαμβάνουν Επιχειρησιακά Σχέδια/Business Plan, αναδιοργάνωση λειτουργιών επιχειρήσεων, επενδυτικά σχέδια και μελέτες, Διασφάλιση Ποιότητας, Ανθρώπινο Δυναμικό κ.ά., ενώ γεωγραφικά απευθύνονται

¹⁶⁹ Βλ. επίσης Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (2006), *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: 50+ Καλές Πρακτικές*, σελ. 72.

¹⁷⁰ Βλ. και τον ιστότοπο της εταιρείας <http://www.sima.gr/Praktikes.html>.

στην ευρύτερη περιοχή της Β. Ελλάδας. Αναγνωρίζοντας την έλλειψη πόρων των ΜΚΟ η επιχείρηση υποστηρίζει δράσεις του Δικτύου Γυναίκων Μεταναστριών Θεσσαλονίκης παρέχοντας οργανωτικές και επικοινωνιακές υπηρεσίες, όπως τη διοργάνωση ημερίδας με θέμα «Η ένταξη των γυναικών μεταναστριών στην ελληνική κοινωνία» με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας.¹⁷¹

*Ε) Εταιρεία Manpower Team A.E.*¹⁷²

Η Manpower Inc. είναι πολυεθνική εταιρεία που δραστηριοποιείται στο χώρο της παροχής υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού. Έχει παρουσία σε 73 χώρες, μέσα από 4.400 γραφεία. Το ελληνικό τμήμα Manpower Team A.E. είναι μέλος του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Από το Δεκέμβριο του 2007 ανακοίνωσε την έναρξη της συνεργασίας της με τη ΜΚΟ Praksis. Αντικείμενο της συνεργασίας είναι η ανάπτυξη ενός προγράμματος Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης με στόχο τη διασύνδεση ευπαθών κοινωνικών ομάδων με την αγορά εργασίας. Η δράση αφορά στην προώθηση σε θέσεις εργασίας ατόμων αποκλεισμένων από την αγορά. Οι ομάδες-στόχος είναι γυναίκες-μέλη μονογονεϊκών οικογενειών και οικονομικοί μετανάστες. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει παροχή τεχνογνωσίας, εκπαίδευση και συνεχή πρακτική υποστήριξη της Manpower στους εργασιακούς συμβούλους της Praksis, ώστε το συμβουλευτικό τους έργο να συντονίζεται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Ζ) Εταιρεία ΑΒ Βασιλόπουλος

Η εταιρεία ΑΒ Βασιλόπουλος ιδρύθηκε το 1969 και σήμερα αποτελεί τον 5^ο μεγαλύτερο εργοδότη στην Ελλάδα, σύμφωνα με όσα αναφέρονται στον Κοινωνικό της Απολογισμό για το έτος 2008. Είναι μέλος του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Το 6% του συνόλου των εργαζομένων και το 2% των ανώτερων και ανώτατων στελεχών της εταιρείας έχουν διαφορετική εθνικότητα από την ελληνική.¹⁷³

¹⁷¹ Βλ. Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Καλές Πρακτικές Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων*, σ. 41.

¹⁷² Οπ.π. σ. 71.

¹⁷³ ΑΒ Βασιλόπουλος, *Κοινωνικός Απολογισμός 2008*, σ. 3. και σ.45, http://www.ab.gr/1_company/elements/EKE_2008.pdf, αποθηκεύθηκε 12/5/2010.

Στους μετανάστες εργαζόμενους προσφέρονται οι ίδιες παροχές με εκείνες που προσφέρονται στους υπόλοιπους εργαζόμενους της επιχείρησης με αντίστοιχη θέση, όπως έκπτωση για αγορές από τα καταστήματα, επιπλέον δωροεπιταγές τα Χριστούγεννα και το Πάσχα, πρόγραμμα παιδικών κατασκηνώσεων, βράβευση πολυετούς εργασίας στην επιχείρηση κ.ά.

Η) Ανώνυμα Παραδείγματα

Σε αρκετές περιπτώσεις, οι παρουσιάσεις παραδειγμάτων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης γίνονται ανώνυμα και δεν κατέστη δυνατή η ταυτοποίηση των εταιρειών από διασταύρωση με άλλες πηγές. Έτσι, στη συνέχεια παραθέτουμε τα παραδείγματα όπως τα συναντήσαμε:

α) Επιχείρηση παροχής υπηρεσιών καθαρισμού απασχολεί μετανάστες από το Μπαγκλαντές. Τον πρώτο αλλοδαπό σύστησε στην επιχείρηση πελάτης της, που εργάζεται στην πρεσβεία του Μπαγκλαντές στην Ελλάδα. Η επιχείρηση έχει διαμορφώσει δύο γραφεία της σε μικρές πλήρως εξοπλισμένες κατοικίες, όπου φιλοξενεί μονίμως δύο εκ των αλλοδαπών εργαζομένων της.¹⁷⁴

β) Οι διοικήσεις ορισμένων τεχνικών εταιρειών, που απασχολούν μετανάστες, έχουν αναθέσει την επιλογή ανθρώπινου δυναμικού σε γραμματείες έργων και την προσαρμογή των νεοπροσλαμβανομένων σε ειδικές ομάδες υποδοχής. Έτσι, οι γραμματείες κάθε κατηγορίας έργων διατηρούν αρχείο ικανότητας των εργαζομένων, στο οποίο καταγράφονται όσοι εργαζόμενοι το επιθυμούν, ανεξαρτήτως εθνικότητας με μόνη διάκριση την ειδικότητά τους. Οι υπεύθυνοι των εργοταξίων ανατρέχουν στο αρχείο για τη στελέχωση των νέων ομάδων έργου. Επίσης, ειδικά διαμορφωμένες ομάδες υποδοχής υποδέχονται και καθοδηγούν τους νεοπροσλαμβανόμενους εργαζόμενους. Οι ομάδες απαρτίζονται από τους παλαιότερους εργαζόμενους Έλληνες και μετανάστες. Οι τελευταίοι αναλαμβάνουν την υποστήριξη των ομοεθνών τους που δε γνωρίζουν την ελληνική γλώσσα.¹⁷⁵ Εταιρείες παροχής υπηρεσιών καθαρισμού έχουν αναθέσει την πρόσληψη υπαλλήλων στον υπεύθυνο Προσωπικού και τους επόπτες εργασίας. Οι τελευταίοι είναι οι ίδιοι μετανάστες και

¹⁷⁴ Βλ. Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή – EQUAL Α Κύκλος, *Οδηγός Καλών Πρακτικών Εργασιακής Ενσωμάτωσης Προσφύγων και Μεταναστών*, σελ 26.

¹⁷⁵ Όπ. π.σ.26-27.

προσελκύουν εργαζόμενους από τον κύκλο τους, υποδέχονται τους εργαζόμενους και, καθώς μιλούν την ίδια γλώσσα, διευκολύνουν την προσαρμογή τους στο εργασιακό περιβάλλον.¹⁷⁶

γ) Μεγάλο ξενοδοχείο της Αθήνας με παραρτήματα σε νησιά, προσλαμβάνει σημαντικό αριθμό αλλοδαπών, κυρίως Άγγλους, Γάλλους, Ισπανούς, Γερμανούς και Ιταλούς, που διέθεταν βασική γνώση της ελληνικής γλώσσας. Οι αλλοδαποί υπάλληλοι ήταν πρόθυμοι να εργαστούν Σαββατοκύριακα και αργίες, σε αντίθεση με τους Έλληνες συναδέλφους τους, ενώ και οι πελάτες ήταν πολύ ικανοποιημένοι που μπορούσαν να επικοινωνήσουν στη μητρική τους γλώσσα. Οι διευθυντές των ξενοδοχείων προσέλαβαν μετανάστες λόγω της πολυεθνικής πελατείας τους και επειδή οι συγκεκριμένοι υπάλληλοι ήταν πρόθυμοι να εργαστούν με κυμαινόμενο ωράριο χωρίς να ζητούν υψηλότερη αμοιβή έναντι των Ελλήνων εργαζομένων. Στη συνέχεια, η εταιρεία έχει εισάγει μαθήματα ελληνικής γλώσσας, ώστε να βοηθηθούν οι αλλοδαποί υπάλληλοί της στην επικοινωνία με τους συναδέλφους τους και το κοινωνικό τους περιβάλλον. Παράλληλα όμως και οι Έλληνες εργαζόμενοι παρακινήθηκαν να αποκτήσουν βασική γνώση άλλων γλωσσών.¹⁷⁷

δ) Επιχείρηση καθαρισμού κτιρίων που έχει αναλάβει τον καθαρισμό του αεροδρομίου Αθηνών και αντιμετώπισε πρόβλημα στελέχωσης της βραδινής βάρδιας και της βάρδιας του Σαββατοκύριακου προσέφερε πλήρη απασχόληση στους μετανάστες που μέχρι τότε απασχολούσε με μερική απασχόληση. Έτσι, όχι μόνο ανταποκρίθηκε στις υποχρεώσεις της, αλλά και οι μετανάστες διευκόλυναν την επιχείρηση προτείνοντας νέες ιδέες για την αντιμετώπιση διαφόρων καταστάσεων. Οι πεπειραμένοι μετανάστες προήχθησαν και πλέον είναι αρμόδιοι για την κατάρτιση νέων μεταναστών εργαζομένων στην επιχείρηση.¹⁷⁸

5. Αποτελέσματα ποιοτικής έρευνας

Πέραν των αποτελεσμάτων της διαδικτυακής αναζήτησης η οποία οδήγησε στον εντοπισμό καλών πρακτικών που υλοποιούν ελληνικοί φορείς στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών, καθώς και δραστηριοτήτων επιχειρήσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης

¹⁷⁶ Οπ.π σ. 27.

¹⁷⁷ Immi-train – Προώθηση της Αποτελεσματικής Επαγγελματικής Απασχόλησης των Μεταναστών – Leonardo da Vinci, *Εγχειρίδιο Μελετών Περιπτώσεων. Ορθές Πρακτικές στην Απασχόληση των Μεταναστών*, χ.χ.,σελ. 35. http://www2.spi.pt/imm-train/downloads/C_S_Manual_Greek.pdf, αποθηκεύθηκε 5/5/2010

¹⁷⁸ Immi-train – Οπ.π .σ. 36.

ως καλής πρακτικής, στην έρευνα συμπεριελήφθη και μια ποιοτική έρευνα μικρής εμβέλειας. Η έρευνα αυτή είχε δύο σκέλη και διεξήχθη αφενός σε φορείς που έχουν προγράμματα και δράσεις σχετικές με την απασχόληση των μεταναστριών και αφετέρου σε επιχειρήσεις εταιρικής ευθύνης.

5.1. Ποιοτική έρευνα σε φορείς που έχουν προγράμματα και δράσεις σχετικά με την απασχόληση των μεταναστριών

Στον ελληνικό χώρο δραστηριοποιείται σημαντικός αριθμός δημόσιων και ιδιωτικών φορέων, όπως Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης κ.ά, οι οποίοι υλοποιούν προγράμματα και αναλαμβάνουν δράσεις σχετικά με την προώθηση των μεταναστών/τριών στην απασχόληση και την κοινωνική ένταξή τους. Ορισμένοι εξ αυτών συμπεριλαμβάνουν το συγκεκριμένο πληθυσμό εξορισμού στους πληθυσμούς-στόχους στους οποίους απευθύνονται οι δραστηριότητές τους. Κάποιοι άλλοι, απευθύνονται στους μετανάστες, μέσω των προγραμμάτων που υλοποιούν, ως μέρος των ευπαθών κοινωνικά ομάδων. Οι φορείς που περιελήφθησαν στο σκέλος αυτό της ποιοτικής έρευνας προέρχονται από το δημόσιο τομέα (Δήμος Αθηναίων) και από τον ιδιωτικό τομέα (2 ΚΕΚ και 2 ΜΚΟ). Όλοι οι φορείς που επιλέχθηκαν είχαν το χαρακτηριστικό ότι είναι συνεχής η παρουσία τους στο χώρο υλοποίησης προγραμμάτων και/ή ανάληψη δράσεων σχετικών με τους μετανάστες και το ότι έχει υπάρξει αναγνώριση κάποιου προγράμματος ή δράσης τους ως καλής πρακτικής. Όπως ήδη αναφέρθηκε για τη συγκεκριμένη έρευνα σχεδιάστηκε ειδικός οδηγός συνέντευξης. Τα ερωτήματα που υποβλήθηκαν στους εκπροσώπους των φορέων ήταν τα ακόλουθα :πόσα προγράμματα για μετανάστες έχουν υλοποιήσει την τελευταία πενταετία, πόσα από αυτά έχουν οδηγήσει σε αναγνώριση καλών πρακτικών, ποια είναι η ποσόστωση του συγκεκριμένου πληθυσμού σε σχέση με τις λοιπές ομάδες καταρτιζομένων, ποιοι ήταν οι στόχοι του προγράμματος, ποια ήταν η ομάδα στόχος του κάθε προγράμματος, πώς εντοπίζεται η ομάδα στόχος, αν μπορούν να συμμετάσχουν μετανάστριες χωρίς άδεια παραμονής ή και εργασίας, αν υπάρχει αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, γιατί αναγνωρίστηκε ως καλή πρακτική το συγκεκριμένο πρόγραμμα ή επιμέρους δράσεις του, αν πρόκειται για καλή πρακτική που σχετίζεται άμεσα με την απασχόληση ή με έμμεση δράση προώθησης στην απασχόληση, ποια είναι τα οφέλη των ίδιων των καταρτιζομένων, αν υπάρχει δυνατότητα επαναχρηματοδότησης και

συνέχισης, αν έγινε διάχυση της καλής πρακτικής. Οι σχετικές απαντήσεις και πληροφορίες, ύστερα από επεξεργασία και ανάλυση, παρουσιάζονται εδώ συνθετικά ανά φορέα.

Πρώτος φορέας είναι ο *Δήμος Αθηναίων*. Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε με τους υπευθύνους του Διαπολιτισμικού Κέντρου του Δήμου Αθηναίων. Το πρόγραμμα καλών πρακτικών που υλοποιεί ο Δήμος Αθηναίων ονομάζεται «Η Μαμά Μαθαίνει Ελληνικά». Υλοποιήθηκε για πρώτη φορά το 2008 ως πιλοτικό. Αυτό το πρόγραμμα έδωσε τεχνογνωσία και ανέδειξε καλές πρακτικές, με αποτέλεσμα να συνεχίζεται ως δομή. Το πρόγραμμα υλοποιήθηκε με ίδιους πόρους το 2008 και το 2010 και μόνο το 2009 χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Ένταξης Υπηκόων Τρίτων Χωρών στην Ελλάδα. Η καινοτομία του και κατ' επέκταση και η επιτυχία του συνίσταται στο ότι είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες των γυναικών, εφόσον μπορούν να παρακολουθούν τα μαθήματα απερίσπαστες και παράλληλα τα παιδιά τους να απασχολούνται δημιουργικά. Αναγνωρίστηκε ως καλή πρακτική από το ευρωπαϊκό δίκτυο πόλεων CLIP (βλ. κεφάλαιο 2.2). Το πρόγραμμα έγινε γνωστό στις κοινότητες των μεταναστών και αγκαλιάστηκε από τις γυναίκες. Στο πλαίσιο του προγράμματος χορηγείται πιστοποιητικό ελληνομάθειας (επίπεδο A2) σε συνεργασία με το αρμόδιο Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΙΔΕΚΕ). Ο κάτοχος αυτού του πιστοποιητικού εξασφαλίζει άδεια παραμονής για 5 αντί για 2 χρόνια. Επιπλέον, ενέργειες που γίνονται στο πλαίσιο του προγράμματος, έχουν ως αποτέλεσμα αφενός την επαφή των μεταναστριών με τον πολιτισμό της Ελλάδας (οργανώνεται μία εκδρομή σε κάποιον αρχαιολογικό ή άλλου ενδιαφέροντος χώρο) και αφετέρου ενισχύεται η γενικότερη ένταξή τους. Στο τέλος των μαθημάτων διοργανώνεται μία γιορτή για τις μαμάδες και τα παιδιά και πάντα υπάρχει και μία έκδοση στην οποία έχουν συνεργασθεί όλοι (ημερολόγιο με τις γιορτές 5 θρησκειών, παραμύθια από την πατρίδα, λεξικό κ.λπ.). Το πρόγραμμα λειτουργεί και το 2010 (Φεβρουάριος – Ιούνιος) σε 7 παιδικούς σταθμούς και με 13 τμήματα εκμάθησης. Όπως ανέφεραν και οι υπεύθυνες του προγράμματος, η χρηματοδότησή του από ίδιους πόρους τους δίνει την δυνατότητα να αναπροσαρμόζονται οι τακτικές τους ανάλογα με τα αιτήματα των μεταναστριών. Για παράδειγμα όταν ο σύζυγος εκδηλώσει ενδιαφέρον για την εκμάθηση της γλώσσας η υποψηφιότητά του συζητείται και συνήθως γίνεται δεκτός. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα έχει αναγνωρισθεί ως καλή πρακτική δεδομένου ότι συμβάλλει στο σεβασμό της ισότητας των φύλων, την ένταξη μητέρων και παιδιών και τη συνοχή της

οικογένειας. Οι μητέρες μετανάστριες εξασφαλίζουν το χρόνο που απαιτείται για την παρακολούθηση του προγράμματος χάρη στην υποστηρικτική λειτουργία της φύλαξης των παιδιών από το αρμόδιο προσωπικό του Δήμου με άμεσο όφελος την ενίσχυση του κοινωνικού τους κεφαλαίου ώστε να λειτουργούν καλύτερα στις σχέσεις τους με την κοινωνία και την πολιτεία, αλλά και να είναι σε θέση να παρακολουθούν την εκπαιδευτική εξέλιξη των παιδιών τους. Επισημαίνουμε ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα καλής πρακτικής είναι το μόνο που απευθύνεται αποκλειστικά σε μετανάστριες. Ο Δήμος, στο πλαίσιο μιας γενικότερης πολιτικής ένταξης των μεταναστών, έχει, επίσης, οργανώσει μαθήματα Η/Υ που απευθύνονται σε μετανάστες/ μετανάστριες με την προϋπόθεση να έχουν αποκτήσει το επίπεδο Α2 ελληνομάθειας. Επιπλέον, τα τελευταία δύο χρόνια έχει βραβεύσει τρεις αλλοδαπούς επιχειρηματίες του Δήμου, μεταξύ των οποίων και μια γυναίκα, για την επιχειρηματική τους δραστηριότητα. Φαίνεται λοιπόν ότι υπάρχει συνέχεια στην πολιτική του ως προς τους μετανάστες.

Δεύτερος φορέας που έχει να επιδείξει καλές πρακτικές στον τομέα απασχόλησης μεταναστριών είναι το *ΚΕΚ ΜΕΝΤΩΡ*. Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε με τον υπεύθυνο του ΚΕΚ στην Αθήνα. Το ΚΕΚ υλοποιεί προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης σχετικά με τα επαγγέλματα του περιβάλλοντος, της υγείας και πρόνοιας, του πολιτισμού και αθλητισμού, των παιδαγωγικών, της οικονομίας και διοίκησης, της πληροφορικής, των τουριστικών και παροχής υπηρεσιών, των αγροτικών, των τεχνικών και μεταφορών, με μεγαλύτερη συχνότητα στην πραγματοποίηση επαγγελματικών σεμιναρίων στον τομέα οικονομίας-διοίκησης και πληροφορικής. Το ΚΕΚ υλοποιεί προγράμματα και σε κάθε περίπτωση υπόκειται στους περιορισμούς που θέτει το ίδιο το πρόγραμμα. Όταν ομάδα-στόχος είναι οι άνεργοι, το 10% συνήθως είναι άτομα προερχόμενα από τις αποκαλούμενες «Ειδικές Ομάδες Πληθυσμού». Μέσα στο ποσοστό αυτό περιλαμβάνονται μετανάστες και μετανάστριες. Όμως, κατά τον υπεύθυνο του ΚΕΚ, η πρακτική της μη στόχευσης, λειτουργεί εις βάρος της συγκεκριμένης ομάδας. Μεγάλο ποσοστό καταρτιζομένων (79%) έχει αποκτήσει το πιστοποιητικό ελληνομάθειας από το ΙΔΕΚΕ. Η γνωστοποίηση του προγράμματος στους ενδιαφερομένους/ες γίνεται μέσω του ΟΑΕΔ (Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης), εφόσον το ΚΕΚ υποχρεούται να απευθύνεται σ' αυτόν. Μόνο στην περίπτωση που δεν καλυφθούν οι θέσεις, γίνονται σχετικές δημοσιεύσεις σε ελληνικές

εφημερίδες. Ως καλή πρακτική θεωρούνται τα μαθήματα εκμάθησης γλώσσας που έχει υλοποιήσει το ΚΕΚ, στο πλαίσιο καταρτίσεων, διότι η γνώση της γλώσσας διευκολύνει την πρόσβαση στην απασχόληση.

Τρίτος φορέας είναι η *ΕΚΠΟΣΠΟ-ΝΟΣΤΟΣ*. Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε με τον επιστημονικό υπεύθυνο. Δραστηριοποιείται από τη δεκαετία του '80, αρχικά, σε δράσεις και προγράμματα παλιννοστούντων και προσφύγων και, στη συνέχεια, σε μετανάστες. Συμμετέχει στην εκπόνηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στον τομέα των συνοδευτικών υπηρεσιών τα τελευταία 10 χρόνια. Εκτός της υλοποίησης προγραμμάτων για μετανάστες, η εταιρεία έχει δραστηριότητες που στοχεύουν στην έμμεση προώθηση στην απασχόληση των μεταναστών με τη δημιουργία μιας μόνιμης δομής με ίδιους πόρους, ένα είδος “λέσχης εργασίας”¹⁷⁹ κεφαλαιοποιώντας την εμπειρία στην υλοποίηση προγραμμάτων και έχοντας κατανοήσει τις ανάγκες του συγκεκριμένου πληθυσμού. Μία φορά την εβδομάδα, με τα “Opendoors”, οι μετανάστες έχουν τη δυνατότητα με τη βοήθεια του προσωπικού να φτιάξουν το βιογραφικό τους σημείωμα και, σε πολλές περιπτώσεις, να καλέσουν τον υποψήφιο εργοδότη τηλεφωνικά, να συζητήσουν με το προσωπικό του ΝΟΣΤΟΥ για τις δεξιότητες που απαιτούνται στην προσπάθεια εξεύρεσης εργασίας, γενικά ή ειδικά στη θέση εργασίας. Σε αυτήν τη δραστηριότητα συμμετέχουν μετανάστες ανεξαρτήτως καθεστώτος, δηλαδή νόμιμοι ή μη νόμιμοι, και η προσέλευση γίνεται μέσω της δικτύωσής τους με ομοεθνείς. Ως προς την ποσοστιαία εκπροσώπησή τους στα Επιχειρησιακά Προγράμματα αυτή καθορίζεται από το Υπουργείο. Στα επιμέρους προγράμματα Equal κ.ά, η εκπροσώπηση αυτή καθορίζεται από τα προγράμματα και επαναπροσδιορίζεται από τα εθνικά κριτήρια, όταν η χρηματοδότηση διαμεσολαβείται από την Εθνική Αρχή. Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά την καταγραφή καλών πρακτικών στο ΝΟΣΤΟ καταγράφηκαν τρία προγράμματα που έχουν να επιδείξουν τέτοιες πρακτικές.

α) Το πρώτο πρόγραμμα ήταν το «ΣΥΜΠΡΑΞΗ-Equal». Στόχος του ήταν η δημιουργία καινοτόμων εργαλείων για την εργασιακή ένταξη, σε πιλοτική βάση. Στη

¹⁷⁹ Οι λέσχες εργασίας «Jobclubs» δημιουργήθηκαν για πρώτη φορά στον Καναδά τη δεκαετία του '70 με συμβουλευτική στήριξη των ανέργων για την ανάδειξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων και προσωπικών χαρακτηριστικών τους.

«Σύμπραξη» μετείχαν 500 άτομα και η βασική ιδέα ήταν η παραγωγή ιδεών και εφαρμογών σε σχέση με τον κοινωνικό αποκλεισμό. Η υπόθεση εργασίας ήταν ότι, όσο πιο μεγάλος είναι ο βαθμός ματαίωσης, τόσο πιο δύσκολη είναι η πρόσβαση στην απασχόληση. Η παρέμβαση ήταν εξατομικευμένη διότι βασιζόταν στη βιογραφία του κάθε μετανάστη/τριας. Εστιάζοντας το σύνολο των δράσεων στην κινητοποίηση του μετανάστη, έχουν προβλεφθεί ολοκληρωμένες παρεμβάσεις, όπως σε εργοδότες και τις ανάγκες τους, σε υποψηφίους εργαζόμενους και το ατομικό τους προφίλ και, τέλος, σε συμβούλους που διαμεσολαβούν στον υποψήφιο και στη θέση εργασίας με κάποια χρονική διάρκεια. Το «Σύμπραξη» θεωρήθηκε από το Υπουργείο καλή πρακτική, για μετανάστες με νόμιμη παραμονή. Προϋπόθεση για να μετέχουν οι μετανάστες στο πρόγραμμα ήταν η μόνιμη παραμονή στην Ελλάδα. Υπήρξαν δε πολλαπλά επίπεδα αξιολόγησής του, ως όριζε το Equal και γεγονός είναι ότι, όταν τελείωσε το πρόγραμμα, οι περισσότεροι είχαν τοποθετηθεί σε θέσεις εργασίας. Το πρόγραμμα κατέβαλε αμοιβή επί πέντε μήνες στον εργοδότη προκειμένου ο τελευταίος να αξιολογήσει αν η συγκεκριμένη θέση εργασίας ήταν χρήσιμη στην επιχείρησή του. Αν και προέκυψαν κάποιες δυσκολίες, όπως για παράδειγμα η μη έγκαιρη καταβολή των επιδομάτων, η γενική αποτίμηση του προγράμματος είναι θετική. Παρά το γεγονός ότι δεν υπήρξε, άμεσα, δυνατότητα επαναχρηματοδότησης η παραχθείσα τεχνογνωσία επέτρεψε την υλοποίηση του επόμενου έργου με απλή πρακτική την «Συνανάπτυξη». Η διάχυση του προγράμματος προβλεπόταν μέσω του Equal. Οι εργοδότες ήταν, κυρίως, μικρές επιχειρήσεις και μέσω αυτής της πρακτικής επιδιώχθηκε η προώθηση της ιδέας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Από την άλλη, την ιδέα της ΕΚΕ πιο πρόθυμα ενστερνίστηκαν οι μεγάλες εταιρείες κατά τη διάρκεια των σεμιναρίων που πραγματοποιήθηκαν, σε παράλληλες δράσεις με αυτές των ευρωπαϊκών εταιρειών, που αφορούσαν την ιδέα της «διαχείρισης της διαφορετικότητας», δηλαδή την πολυμορφία στις επιχειρήσεις (βλ. κεφάλαιο 2.2 και επόμενη ενότητα Β. Ποιοτική έρευνα).

β) Το δεύτερο πρόγραμμα είναι οι «ΟΡΙΖΟΝΤΕΣ» (Equal 2006-2008). Στόχος του προγράμματος ήταν να αποτιμηθεί το κατά πόσον η λειτουργία δομών και δημιουργία ενημερωτικού υλικού, που απευθύνονται στους μετανάστες και τους πληροφορούν για τα δικαιώματά τους και την ελληνική κοινωνία γενικότερα, ευνοούν την ένταξή τους και έχουν πολλαπλασιαστικά οφέλη για την τοπική κοινωνία. Η καταπολέμηση της ξеноφοβίας και των

ρατσιστικών αντιλήψεων, για συγκεκριμένες ευπαθείς ομάδες πληθυσμού, σε χώρους όπως είναι οι επιχειρήσεις και τα ΜΜΕ, είναι ο βασικός στόχος του έργου «ΟΡΙΖΟΝΤΕΣ» με Δράσεις Εργασιακής και Κοινωνικής Ενσωμάτωσης. Στην αγορά εργασίας ένα ευρύ κοινωνικό σύνολο αποτελούμενο από διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες όσον αφορά τα «ιδιαιτέρα» χαρακτηριστικά αντιμετωπίζει δυσκολίες που συνδέονται με το ρατσισμό και την ξеноφοβία με αποτέλεσμα να εμποδίζεται η κοινωνική και επαγγελματική ένταξη-επανένταξή τους. Η ομάδα-στόχος ήταν μόνο μετανάστες και επιλέχθηκαν με σειρά προτεραιότητας. Η εταιρία λειτούργησε ως συνδετικός κρίκος για να εντοπιστούν μετανάστες. Υπήρχε on-going αξιολόγηση καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος. Αποτελεί έμμεση δράση για την απασχόληση με πολύπλευρες δράσεις.

γ) Το τρίτο πρόγραμμα είναι το “ΣΥΝ-ΑΝΑΠΤΥΞΗ” (2004-2009) και αποτελεί συνδυασμό των προηγούμενων. Η Ελλάδα ενέταξε τη δράση στον τομέα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού». Η ομάδα-στόχος ήταν μετανάστες/τριες χωρίς την προϋπόθεση της νομιμότητας. Στο πρόγραμμα συμμετείχαν 7 φορείς και εστιάστηκε στην παροχή εξειδικευμένων και πολυεπίπεδων υπηρεσιών σε 1.600 μετανάστες και τις οικογένειές τους, για τις οποίες διαπιστώθηκαν, μέσω ειδικών και καινοτομικών εργαλείων, από δομές κοινωνικής υποστήριξης του μη κυβερνητικού τομέα και οργανισμούς του δημοσίου, προβλήματα ενσωμάτωσης στην ελληνική κοινωνία. Η παρέμβαση ήταν εξατομικευμένη και στόχευσε στην κεφαλαιοποίηση της προηγούμενης εμπειρίας με απώτερο στόχο, ει δυνατόν, να ενσωματωθεί η καλή πρακτική στο σχεδιασμό εθνικής πολιτικής. Το πρόγραμμα αυτό στηρίχθηκε σε δύο προηγούμενα, αξιοποιώντας την καλή πρακτική που είχε αναδειχθεί στο πλαίσιό τους.

Τέταρτος φορέας είναι η PRAKSIS. Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε με το διευθυντή και την υπεύθυνη Κοινωνική Λειτουργό. Η PRAKSIS είναι ΜΚΟ που προσφέρει υπηρεσίες ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και νομικής υποστήριξης, συμβουλευτικές υπηρεσίες, εργασιακής προώθησης και ψυχοκοινωνικής στήριξης σε πληθυσμούς κοινωνικά και οικονομικά αποκλεισμένους. Εξυπηρετούνται καθημερινά περίπου 80 άτομα με ολιστική παρέμβαση. Τα άτομα που πρόκειται να συμμετάσχουν στα προγράμματα εντοπίζονται από τις κοινότητες τους. «Η πληροφόρηση για τις υπηρεσίες μας ταξιδεύουν στις κοινότητές τους» όπως ανέφερε χαρακτηριστικά ο Διευθυντής στη σχετική ερώτηση.

α) Μία πρώτη καλή πρακτική είναι το πρόγραμμα «Πράξις Ένταξης», ένα πρόγραμμα «πυρήνας» που λειτουργεί στο πλαίσιο των προγραμμάτων Αθήνας και Θεσσαλονίκης και αφορά στην προώθηση και ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας (Ελλήνων, αιτούντων άσυλο, προσφύγων, υπηκόων τρίτων χωρών κ.ά.). Όπως τέθηκε γενικός στόχος του προγράμματος ήταν η ενδυνάμωση των ανέργων με συμβουλευτική ενημέρωση και εργασιακή ένταξη, μέσω της διασύνδεσης με την αγορά εργασίας. Παράλληλα, αναπτύχθηκε ένα δίκτυο συνεργαζόμενων φορέων, εκπαίδευσης, κατάρτισης, αλλά και πιθανών εργοδοτών (επιχειρήσεων, εταιρειών) της ομάδας στόχου. Στους ανέργους παρέχεται εξατομικευμένη εργασιακή στήριξη από εξειδικευμένους συμβούλους και πραγματοποιούνται παρεμβάσεις σε εργασιακά θέματα, όπως, διερεύνηση του εργασιακού προφίλ του ανέργου, δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων, το εργατικό δίκαιο, άσκηση ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων, παρουσίαση αρμοδίων φορέων (π.χ. ΟΑΕΔ). Το ατομικό πλάνο δράσης επιτρέπει εξατομικευμένη παρέμβαση στον άνεργο και διάθεση των στοιχείων σε όλα τα στελέχη του προγράμματος. Το πλάνο περιέχει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων, το εργασιακό τους προφίλ, τις επαγγελματικές δεξιότητες, την προηγούμενη εκπαίδευση, τις επαγγελματικές προσδοκίες και την πορεία υποστήριξής τους από το πρόγραμμα Εργασιακής Προώθησης. Για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας σχεδιάστηκε και διανεμήθηκε στους εργοδότες έντυπο ενημερωτικό υλικό έτσι ώστε οι Έλληνες εργοδότες να εξοικειωθούν με τις κουλτούρες των ανέργων προσφύγων και μεταναστών. Όσοι προωθούνται στην αγορά εργασίας παρακολουθούνται και συνεχίζουν να υποστηρίζονται για το πρώτο διάστημα της εργασίας τους με στόχο την, όσο το δυνατόν, ομαλότερη ένταξη και προσαρμογή τους στο νέο εργασιακό περιβάλλον. Το πρόγραμμα υπόκειται σε αξιολογήσεις.

β) Μια δεύτερη καλή πρακτική είναι η δράση «Give a chance». Είναι η πειραματική τοποθέτηση ανέργων σε θέσεις εργασίας. Οι εργοδότες, εκ των προτέρων, έχουν ενημερωθεί και ευαισθητοποιηθεί απέναντι στα προβλήματα των ανέργων τόσο με έντυπα, όσο και με προσωπική επικοινωνία. Η τοποθέτηση αυτή γίνεται για το χρονικό διάστημα ενός μήνα, με απώτερο στόχο τη δυνατότητα (επαν)ένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας και την άρση των πιθανών προκαταλήψεων των εργοδοτών απέναντι στις συγκεκριμένες ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Στη δράση αυτή εντάχθηκαν πειραματικά 13 άτομα.

γ) Μια τρίτη καλή πρακτική είναι το «Info Kiosk» που στεγάζεται στο χώρο υλοποίησης του προγράμματος εργασιακής προώθησης. Λειτουργήσε ως περίπτερο πληροφόρησης σε θέματα που αφορούν την κοινωνική και εργασιακή δικτύωση των ομάδων πληθυσμού του προγράμματος. Η λειτουργία του συνεχίζεται και εμπλουτίστηκε με νέες πληροφορίες για την καθημερινή διαβίωση των εξυπηρετούμενων της Praksis, στα αγγλικά, στα φαρσί και στα αραβικά.

Ο πέμπτος φορέας είναι το ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε με τους υπεύθυνους του τομέα επαγγελματικής κατάρτισης. Το ΚΕΚ δραστηριοποιείται σε εθνικό επίπεδο με τα επιμέρους παραρτήματά τους στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Η άποψη των υπευθύνων του ΚΕΚ σχετικά με τον προσανατολισμό των προγραμμάτων ήταν ότι μέχρι το 2000 που περιλάμβαναν συγκεκριμένες ομάδες στόχο, δηλαδή τους παλιννοστούντες και μετανάστες, βοηθούσαν περισσότερο στην ένταξη αυτών των ομάδων. Αντίθετα, μετά το 2000 με την επικράτηση της mainstreaming πολιτικής της Ε.Ε. τα προγράμματα αναφέρονται γενικά στους άνεργους, όπου μόνο το 10% περίπου του πληθυσμού στόχου απευθύνεται στις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, συμπεριλαμβανομένων και των μεταναστών. Η λογική που ενυπάρχει είναι ότι με τα γενικά προγράμματα ενισχύεται η αλληλόδραση και η ένταξη, όμως, δεν φαίνεται να επιτυγχάνεται αυτός ο στόχος. Επιπλέον, οι ώρες υλοποίησης των προγραμμάτων ρυθμίζονται από τον κάθε φορέα χωρίς να λαμβάνονται απαραίτητα υπόψη, οι ανάγκες αλλά και η κουλτούρα των μεταναστών. Ο ΟΑΕΔ είναι ο κύριος τροφοδότης των εκπαιδευόμενων. Το ΚΕΚ στο πλαίσιο του προγράμματος Leonardo da Vinci, μετά την επιτυχία της κατάρτισης εκπαιδευτών στη διαπολιτισμικότητα, συνέδραμε ώστε αυτή η διάσταση να περιληφθεί στο νέο προφίλ του εκπαιδευτή που θα εκδώσει το ΕΚΕΠΙΣ. Το ΙΚΥ, που είναι φορέας διαχείρισης του προγράμματος, έχει κρίνει αυτήν την καινοτομία ως καλή πρακτική και ως παράδειγμα που θα ανακοινωθεί σε συνέδριο. Επιπλέον, η ΓΣΕΕ με τη λογική υποστήριξης και επιμόρφωσης των εργαζομένων, ενισχύει τη Δια Βίου Εκπαίδευση που απευθύνεται στους Κοινωνικούς Εταίρους στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ¹⁸⁰ με στόχο την εκμάθηση γλωσσών για τους

¹⁸⁰ Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση», 2008, του ΥΠΕΠΘ <http://www.epeaek.gr/epeaek/el/home.jsp>

εργαζόμενους (αγγλικά για τους Έλληνες και ελληνικά για τους αλλοδαπούς). Ειδικότερα για τους αλλοδαπούς, υποστήριζε με κάθε τρόπο τις ενέργειές τους για την πιστοποίηση των γνώσεών τους από το Κέντρο της Θεσσαλονίκης. Στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ, το ΚΕΚ, ως φορέας υλοποίησης, έχει εντάξει δύο ενότητες: μετανάστες και αγορά εργασίας και διαπολιτισμική εκπαίδευση με βασικό στόχο να καταπολεμηθούν τα στερεότυπα. Χρηματοδοτήθηκε μεν από την Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά η διάθεση των πόρων έγινε από το Υπουργείο Παιδείας (ΕΠΕΑΕΚ). Πέραν των γενικών δραστηριοτήτων του ΚΕΚ υπήρξαν και έργα τα οποία έχουν να επιδείξουν καλές πρακτικές.

Ειδικότερα στο Β΄ κύκλο του Equal, συμμετείχε στο έργο «Παρατηρητήριο και δίκτυο δομών για την ενδυνάμωση των οικονομικών μεταναστών και προσφύγων στην αγορά εργασίας», με κύριο στόχο τη δημιουργία δομών. Με συντονιστή το ΚΕΚ του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, το πρόγραμμα υλοποιήθηκε από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Ενδυνάμωση των οικονομικών μεταναστών και προσφύγων στην αγορά εργασίας». Σκοπός του έργου ήταν η υποστήριξη των μεταναστών και προσφύγων σε μία ισότιμη και πλήρη άσκηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων με τη δημιουργία ενός οργανωμένου υποστηρικτικού δικτύου για όσους υπόκεινται σε διακρίσεις στους χώρους δουλειάς τους λόγω της εθνικής ή φυλετικής τους καταγωγής. Δημιουργήθηκαν γραφεία συμβουλευτικής καθοδήγησης και υποστήριξης μεταναστών και προσφύγων σε 7 πόλεις της χώρας. Τα γραφεία αυτά λειτούργησαν με επιτυχία, εφόσον προϋπέθεταν και τοπικές συνεργασίες με συνδικάτα, φορείς, μεταναστευτικά σχήματα και Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις. Στη στελέχωση συμμετείχε οπωσδήποτε, εκτός από έναν Έλληνα, και ένας μετανάστης, ώστε να εκπαιδευτεί και, στη συνέχεια, να γίνει σύμβουλος σε ανάλογες δομές. Όμως, με το τέλος του προγράμματος οι δομές αυτές δεν συνεχίστηκαν, λόγω της έλλειψης χρηματοδότησης, εκτός από εκείνες που στεγάζονται στα Εργατικά Κέντρα Αθήνας και Θεσσαλονίκης. Αποτέλεσμα του προγράμματος ήταν το ειδικό γραφείο στο Εργατικό Κέντρο Αθήνας να στελεχωθεί με ικανό προσωπικό και να οργανωθεί καλύτερα. Σε αυτή την περίπτωση διαπιστώνουμε ότι δράσεις που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο ενός προγράμματος, συνεχίστηκαν ως δομή, διότι κάλυψαν αφενός ένα σημαντικό κενό και αφετέρου ο φορέας υλοποίησης της δομής διέθετε την απαιτούμενη τεχνογνωσία και υποδομή.

Το πρώτο σκέλος της ποιοτικής έρευνας που διεξήχθη σε πέντε φορείς που υλοποιούν προγράμματα και δράσεις σχετικές με την απασχόληση μεταναστριών, έδειξε ότι η δράση αυτών των φορέων έχει οδηγήσει στην ανάδειξη καλών πρακτικών τόσο στο πλαίσιο δομών όσο και στο πλαίσιο προγραμμάτων. Βεβαίως, η δράση αυτή διαφοροποιείται κατά περίπτωση σε σημαντικό βαθμό, ανάλογα με το εάν το πλαίσιο πραγμάτωσής της είναι δομή ή πρόγραμμα. Ωστόσο, τα περισσότερα προγράμματα καλών πρακτικών που διερευνήσαμε αφορούσαν κυρίως την προώθηση στην απασχόληση και όχι την ίδια την απασχόληση.

5.2 Ποιοτική έρευνα σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως καλής πρακτικής

Στον ελληνικό χώρο υπάρχουν εταιρείες οι οποίες έχουν ενσωματώσει στην εργασιακή και εταιρική τους κουλτούρα την αρχή της διαχείρισης της διαφορετικότητας (diversity management) και δραστηριοποιούνται στον τομέα της Κοινωνικής Εταιρικής Ευθύνης. «Η εταιρική κοινωνική ευθύνη χωρίζεται σε τέσσερις βασικούς άξονες: αγορά, ανθρώπινο δυναμικό, κοινωνία και περιβάλλον, στον καθένα από τους οποίους περιλαμβάνεται μια ευρεία γκάμα δράσεων. Εταιρική κοινωνική ευθύνη δεν σημαίνει «κάνω καλές μεν, αλλά απρογραμμάτιστες δράσεις». Η Εταιρική κοινωνική ευθύνη σημαίνει «εισάγω υπευθυνότητα στον τρόπο με τον οποίο λειτουργώ ως επιχείρηση».¹⁸¹ Στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας θεωρήσαμε σημαντικό να συμπεριλάβουμε στον πληθυσμό της έρευνας και εκπροσώπους εταιρειών που έχουν βραβευθεί για τη δράση τους στον τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και απασχολούν ένα σημαντικό ποσοστό μεταναστών και ως εκ τούτου μεταναστριών. Όπως ήδη αναφέρθηκε σχεδιασθηκε ειδικός οδηγός συνέντευξης ο οποίος συμπεριέλαβε τα ακόλουθα ερωτήματα: ποιο είναι το αντικείμενο ενασχόλησης της

¹⁸¹ Από συνέντευξη του προέδρου της EuroCharity Peter Michel Heilmann, στο ηλεκτρονικό περιοδικό www.ecotec.gr No 49. Επίσης, βλ. εισήγηση του ίδιου «Η διαφορετικότητα στον εργασιακό χώρο», 81 Σεπτέμβριος 2008, στα πρακτικά συνεδρίου: *Η διαφορετικότητα στην εργασία και την κοινωνία-Επενδύοντας στο μέλλον*, σ.72-75, Αθήνα, Πρόγραμμα Equal, <http://www.synedrio.diversity.net.gr/praktika.asp>, αποθηκεύθηκε 9/5/2010.

επιχείρησης, ποια είναι η ποσόστωση του συγκεκριμένου πληθυσμού σε σχέση με τους λοιπούς εργαζόμενους, με ποια κριτήρια προσλαμβάνει η επιχείρηση το συγκεκριμένο πληθυσμό, πως αποτυπώνεται η εταιρική κοινωνική ευθύνη στην καθημερινή λειτουργία της επιχείρησης. Οι σχετικές απαντήσεις και πληροφορίες έτυχαν επεξεργασίας και ανάλυσης. Τα αποτελέσματα του δεύτερου σκέλους της ποιοτικής έρευνας παρουσιάζονται εδώ συνθετικά, καταρχήν συνολικά και στη συνέχεια ανά επιχείρηση.

Όπως προέκυψε από την έρευνα η βασική φιλοσοφία αυτών των εταιρειών είναι «ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση ανεξαρτήτως πολιτισμικών χαρακτηριστικών και χωρίς διακρίσεις». Οι συνεντεύξεις με εκπροσώπους των εταιρειών αυτών ανέδειξαν, επίσης, ότι η κινητήρια δύναμη ανάπτυξης της εταιρείας βρίσκεται στην ανάπτυξη και διαχείριση του εργατικού δυναμικού, τις καλές εργασιακές σχέσεις και την καλή συνύπαρξη όλων των εργαζομένων εντός αυτής.

Η πρώτη επιχείρηση εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι η εταιρεία *Coco-mat*. Η εταιρεία αυτή έχει συνειδητά επιλέξει ως έδρα την Ξάνθη και εξαρχής το προσωπικό της αποτελείται από ανθρώπους που προέρχονται από τις συνοριακές με την Ελλάδα βαλκανικές χώρες, καθώς επίσης και από χώρες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης. Η επιχείρηση δραστηριοποιείται στην παραγωγή επίπλων, στρωμάτων και οικολογικών προϊόντων ύπνου κατασκευασμένα από φυσικά υλικά. Το εργοστάσιο παραγωγής βρίσκεται στην Ξάνθη, έχει καταστήματα σε πολλές περιοχές της Ελλάδας, σε χώρες της Ευρώπης, στην Κίνα, τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, ενώ συνεχίζει την επέκτασή της με τη μέθοδο franchise. Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε με την υπεύθυνη Διοίκησης Ολικής Ποιότητας και Ανθρώπινου Δυναμικού. Η αρχή προσλήψεων συνίσταται στο να συνδυάζεται η συγκεκριμένη θέση εργασίας με το προφίλ του υποψήφιου. «Δεν γίνεται σκόπιμα βάσει προγραμματισμού, αλλά από το ξεκίνημα της εταιρείας το 1989, λειτουργούμε ανεπηρέαστα, το θεωρούμε αυτονόητο να είναι στοιχείο της κουλτούρας μας». Οι μετανάστες - άνδρες και γυναίκες-αντιπροσωπεύουν περίπου το 45% του συνολικού αριθμού εργαζομένων στην εταιρεία. Τονίσθηκε ιδιαίτερα το γεγονός ότι η εκπροσώπηση αυτή δεν εντάσσεται σε μια λογική κατά των διακρίσεων, η οποία προβλέπει συγκεκριμένο ποσοστό εκπροσώπησης στο σύνολο της εταιρείας βάσει του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου, αλλά διότι η πρακτική αυτή έχει επιφέρει θετικά αποτελέσματα στη λειτουργία της επιχείρησης. Δημιουργούνται

δυνατότητες εξέλιξης του συγκεκριμένου προσωπικού και ως προς αυτό αναφέρθηκε χαρακτηριστικά το παράδειγμα εργαζόμενης μετανάστριας η οποία ξεκίνησε από τον τομέα καθαρισμού και με τη στήριξη της επιχείρησης εκτελεί πλέον διοικητικά καθήκοντα. Σε συστηματική βάση - όποτε κρίθηκε αναγκαίο - η επιχείρηση διοργάνωσε μαθήματα ή και γενικότερα σεμινάρια προσβλέποντας στην κατάρτιση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του προσωπικού, όπως μαθήματα γλώσσας ή και εκμάθησης Η/Υ ειδικότερα για τους μετανάστες/τριες. Η πολιτική αυτή αποτελεί διαρκή πρακτική της επιχείρησης. Στην Cocomat θεωρούν ότι ο φόβος και η προκατάληψη για τον «άλλο» οφείλονται σε μεγάλο βαθμό στην ελλιπή ενημέρωση. Το στοιχείο της διαφοροποίησης των εργαζομένων δεν δημιουργεί προβλήματα, αλλά έχει πολλά θετικά στοιχεία, φέρνει νέες ιδέες, ανοικτό τρόπο λειτουργίας, χωρίς στεγανά ανάμεσα στις ειδικότητες και τις ιεραρχίες και ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι εργάζεται σε κλίμα ασφάλειας και οικογενειακής ατμόσφαιρας. Ο χώρος των επιχειρήσεων στην Ελλάδα υστερεί στον τομέα της εταιρικής κοινωνική ευθύνης και στην αποδοχή της πολυμορφίας και, ως εκ τούτου, κατά την ερωτώμενη, δεν θα ήταν αρνητική πρακτική η ενίσχυση αυτών των λογικών έστω και μέσα από χρηματοδοτούμενα προγράμματα.

Η δεύτερη εταιρεία είναι η *Piscines Idéales* και η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε με την υπεύθυνη του τομέα Κοινωνικής Υπευθυνότητας της εταιρείας. Η εταιρεία είναι ο μεγαλύτερος κατασκευαστής ιδιωτικής και επαγγελματικής πισίνας στην Ευρώπη (για ιδιώτες και επιχειρήσεις) και τα τελευταία χρόνια εμπορεύεται spa της канаδέζικης Hydrapool. Στους 67 εργαζόμενους της επιχείρησης το 25% είναι εργαζόμενοι άλλης εθνικότητας. Η εταιρεία έχει μεγάλο αριθμό καταστημάτων με τη μέθοδο franchise σε όλη την Ελλάδα. Η λογική που διέπει τις προσλήψεις και σε αυτήν την εταιρεία συνίσταται στο γεγονός ότι δεν αποδέχονται τις διακρίσεις, διότι το κίνητρο πρόσληψης είναι ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση χωρίς να υπεισέρχονται παράγοντες εθνικότητας και φύλου. «Πιστεύουμε στη διαφορετικότητα, δεν δίνεται καμία βαρύτητα στη χώρα προέλευσης, δίνονται όμως φοβερές ευκαιρίες σε όλους». Σε αυτή την οπτική, η επιχείρηση αποσκοπεί στη συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και προσφέρει δυνατότητες ανέλιξης. Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε η περίπτωση εργαζόμενης ξένης εθνικότητας η οποία είχε καταρχήν προσληφθεί στον τομέα καθαρισμού και στη συνέχεια

εκπαιδευόμενη εντός της επιχείρησης εργάζεται σήμερα σε διοικητική θέση. Υπό το πρίσμα μιας γενικότερης οπτικής, η εκπρόσωπος της εταιρείας ανέφερε ότι «η συνολική κοινωνική ευθύνη προέρχεται από όλους τους ανθρώπους, κινητοποιούμε όλους τους ανθρώπους μας και, στη συνέχεια, το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο εντός του οποίου δρα η επιχείρησή μας». Η λογική δηλαδή της επιχείρησης φαίνεται να εντάσσεται και να συμμετέχει στην κοινωνία εντός της οποίας λειτουργεί. Η *ατομική κοινωνική υπευθυνότητα* (όρος που χρησιμοποίησε η εκπρόσωπος της εταιρείας) αποτυπώνεται στις δραστηριότητες που πραγματοποιεί η συγκεκριμένη εταιρεία. Ενδεικτικά αναφέρθηκαν καλλιτεχνικά εργαστήρια που πραγματοποιούνται 2-3 φορές ετησίως και στα οποία οι εργαζόμενοι δημιουργούν κοσμήματα και διάφορα άλλα προϊόντα τα οποία, στη συνέχεια, πωλούνται σε εκδηλώσεις κοινωφελών σκοπών με τη μορφή Bazaar. Τα έσοδα δίδονται σε ευπαθείς ομάδες. Επίσης, στην εταιρεία υπάρχουν «κουμπαράδες», όπου οι εργαζόμενοι συγκεντρώνουν ανά εξάμηνο το απαιτούμενο ποσό για την υιοθέτηση δύο παιδιών της Action-Aid. Επίσης, πραγματοποιούνται εθελοντικοί καθαρισμοί δασών και παραλιών και άλλες τέτοιες εκδηλώσεις.

Το δεύτερο σκέλος της ποιοτικής έρευνας που διεξήχθη σε δύο επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως καλής πρακτικής έδειξε ότι η διαφορετικότητα δεν αποτελεί κριτήριο πρόσληψης και ότι δεν επιδιώκεται διάκριση εις βάρος κάποιας εθνικότητας. Δίνονται ίσες ευκαιρίες σε όλους με βάση τη φιλοσοφία ότι ο κατάλληλος άνθρωπος πρέπει να βρίσκεται στην κατάλληλη θέση. Κοινό στοιχείο των δύο εταιρειών με αντίστοιχα παραδείγματα που αναφέρονται στην Ευρώπη (βλ. κεφάλαιο 3 «Ευρωπαϊκή εμπειρία στον τομέα απασχόλησης μεταναστριών. Καλές πρακτικές») είναι το γεγονός ότι δεν ανήκουν στο χώρο των μικρών επιχειρήσεων και ως εκ τούτου έχουν περισσότερες οικονομικές δυνατότητες να επενδύσουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Αυτό ισχύει και για τις μεγάλες επιχειρήσεις. Όμως πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι στην Ελλάδα το 70% των επιχειρήσεων αποτελούνται από 1-10 εργαζόμενους,¹⁸² πράγμα που σημαίνει ότι είναι δύσκολο να επενδύσει ο ιδιοκτήτης μιας μικρής επιχείρησης πόρους και να στερηθεί ταυτόχρονα για εύλογο διάστημα τον εργαζόμενό του προκειμένου να βελτιώσει τις εργασιακές ή και εκπαιδευτικές του δεξιότητες.

¹⁸² Έρευνες EOMMEX στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις 2003,2005, www.eommex.gr

6. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών είναι σύνθετη και πολυεπίπεδη. Εκτός του ότι συναρτάται με τις σχετικές ευρωπαϊκές πολιτικές, τα ευρωπαϊκά χρηματοδοτικά πλαίσια που καθορίζουν, εν πολλοίς, τις εθνικές δράσεις, συνδέεται και με τις σχετικές εθνικές πολιτικές και προγράμματα. Είναι πολλοί οι ελληνικοί φορείς που υλοποιούν προγράμματα στον τομέα της απασχόλησης μεταναστών. Παράλληλα η ελληνική εμπειρία διευρύνεται λόγω της δραστηριότητας επιχειρήσεων που πρόσφατα έχουν αρχίσει να λειτουργούν με βάση την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και να υιοθετούν τη διαχείριση της διαφορετικότητας ως καλή πρακτική.

Σε επίπεδο πολιτικών η εθνική μεταναστευτική πολιτική διαρθρώνεται γύρω από τους τομείς διαβίωσης και εργασίας. Η ανεκτική ή κατασταλτική, κατά περίπτωση, πολιτική της δεκαετίας του '90 εξειδικεύεται, από το 2000 και μετά, με σειρά νομοθετημάτων σχετικών με την οικογενειακή συνένωση, το καθεστώς «του επί μακρόν διαμένοντος», αλλά και επιμέρους ζητήματα, όπως αυτά της απασχόλησης, της εκπαίδευσης παιδιών κ.ά. Η πολιτική αυτή εναρμονίζεται, σε σημαντικό βαθμό, με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή και εγγράφεται, επίσης, στην υλοποίηση προγραμμάτων που επιχειρούν να αντιμετωπίσουν, μεταξύ άλλων, το ζήτημα της απασχόλησης των μεταναστών ως βασική συνιστώσα της κοινωνικής ένταξης τους στην ελληνική κοινωνία. Έτσι, υλοποιούνται ολοκληρωμένα προγράμματα και δράσεις με εμπλεκόμενους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, ΜΚΟ, συνδικαλιστικούς φορείς κ.ά. Στο επίπεδο των χρηματοδοτικών πλαισίων που αφορούν τον τομέα της απασχόλησης μεταναστριών, διαπιστώσαμε ότι, όπως και στην ευρωπαϊκή εμπειρία, οι μετανάστες και ειδικότερα οι γυναίκες μετανάστριες εντάσσονται ως ομάδα στη γενική κατηγορία των κοινωνικά ευπαθών ομάδων. Τα έργα και οι δράσεις επικεντρώνονται κυρίως στην αντιμετώπιση του αποκλεισμού των ατόμων από την αγορά εργασίας, καθώς και των διακρίσεων που υφίστανται ή και απορρέουν από αυτόν. Ενδεικτικά αναφέρουμε την κοινοτική πρωτοβουλία «Equal» και το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» στο πλαίσιο των οποίων εντοπίστηκαν οι περισσότερες καλές πρακτικές που καταγράψαμε στην παρούσα μελέτη. Τα προγράμματα που υλοποιήθηκαν και αφορούσαν τον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών χρηματοδοτήθηκαν από κοινοτικούς πόρους στο μεγαλύτερο μέρος τους. Η θετική εμπειρία συνίσταται στο ότι η πρόσβαση στην

απασχόληση των μεταναστών αποτελεί ουσιαστική στρατηγική επιλογή που έχει, όμως, μειονεκτήματα, όπως για παράδειγμα τον εκ των προτέρων προδιαγραφόμενο σχεδιασμό που δεν ανταποκρινόταν πάντοτε στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τόσο της ελληνικής κοινωνίας, όσο και της συγκεκριμένης ομάδα πληθυσμού.

Στο επίπεδο καλών πρακτικών σχετικά με τον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών οι πρακτικές που καταγράφηκαν ταξινομήθηκαν σε πέντε άξονες σε σχέση με το είδος των ενεργειών στις οποίες αναφέρονταν. Ο **πρώτος άξονας** καλών πρακτικών αφορά την παροχή συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών. Τέτοιες καλές πρακτικές είναι τα κέντρα μεταπληροφόρησης για μετανάστες που ιδρύθηκαν στο πλαίσιο έργων Equal και παρείχαν εξειδικευμένη και επίκαιρη πληροφόρηση σε φορείς που εξυπηρετούν την ομάδα στόχο λειτουργώντας ως ενιαία σημεία επαφής. Άλλες καλές πρακτικές ήταν η εκπαίδευση στελεχών ΟΤΑ ως συμβούλων απασχόλησης, δηλαδή η εμπλοκή της τοπικής κοινωνίας στην απασχόληση μεταναστών, η απόκτηση επαγγελματικών προσόντων στον αγροτικό τομέα, η κατάρτιση των ίδιων των μεταναστών στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών κ.ά. Ο **δεύτερος άξονας** καλών πρακτικών αφορά την ένταξη μεταναστών στην αγορά εργασίας. Οι καλές πρακτικές που εντοπίστηκαν αφορούν την ανάδειξη, πιστοποίηση και αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων για την ένταξη στην αγορά εργασίας, κατάρτιση στη νέα οικονομία και πληροφορική, την εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας κ.ά. Αξίζει να επισημανθεί η καλή πρακτική κατάρτισης μεταναστριών σε επαγγέλματα του πρωτογενή τομέα. Ειδικότερα, εντοπίστηκε κατάρτιση μεταναστριών στον πρωτογενή τομέα και τον αγροτικό τουρισμό, καθώς και σε νέες μορφές τουρισμού και νέων τεχνολογιών. Οι καλές αυτές πρακτικές υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal. Ο **τρίτος άξονας** καλών πρακτικών αφορά δράσεις ευαισθητοποίησης και καταπολέμησης του ρατσισμού και της ξеноφοβίας. Οι καλές πρακτικές που εντοπίστηκαν αφορούν ενέργειες σχετικά με την ευαισθητοποίηση εργοδοτών για την ισότιμη αντιμετώπιση των εργαζομένων εντός της επιχείρησης, ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση εργαζομένων στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας για την άρση των προκαταλήψεων κ.ά. Ο **τέταρτος άξονας** καλών πρακτικών αφορά την πρόσβαση στην εργασία και τη δημιουργία επιχειρήσεων. Οι καλές πρακτικές αφορούν την πιλοτική πρόσληψη μεταναστών σε θέσεις εργασίας και στήριξή τους, την προώθηση στην απασχόληση μέσω επιχορήγησης των θέσεων εργασίας, την ανάπτυξη και

στήριξη δημιουργίας επιχείρησης κ.ά. Οι καλές αυτές πρακτικές υλοποιήθηκαν μέσα από διαφορετικά χρηματοδοτικά πλαίσια. Ο **πέμπτος άξονας** αφορά τη διαχείριση της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας. Πρόκειται στην πραγματικότητα για σειρά οδηγιών καλών πρακτικών που αποσκοπούν στην αποδοχή της διαφορετικότητας εντός της επιχείρησης, στην ισότιμη αντιμετώπιση όλων των εργαζομένων, στην εφαρμογή κώδικα εργασιακής δεοντολογίας, σε συνεργασίες μεταξύ επιχειρήσεων και ΜΚΟ για την τοποθέτηση μεταναστών σε θέσεις εργασίας κ.ά. Επιπρόσθετα, όπως έδειξαν τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας σε φορείς που υλοποιούν προγράμματα και δράσεις, οι διερευνηθείσες ΜΚΟ που είχαν στο επίκεντρο της δραστηριότητάς τους μετανάστες, πρόσφυγες και παλιννοστούντες, διέθεταν υψηλή εξειδίκευση και τεχνογνωσία ως προς την παροχή υπηρεσιών στη συγκεκριμένη ομάδα στόχο. Στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας από το σύνολο των φορέων επισημάνθηκε ως πρόβλημα το ότι οι μετανάστες/μετανάστριες δεν αποτελούν εξειδικευμένη ομάδα στόχο των προγραμμάτων, πράγμα το οποίο έχει αρνητική επίπτωση στην προετοιμασία της ένταξής τους. Τέλος, από την έρευνα αυτή προέκυψε ότι, παρά το γεγονός ότι δεν εξασφαλίζεται η συνέχεια της χρηματοδότησης των σχετικών προγραμμάτων, οι φορείς συνεχίζουν να παρέχουν ad hoc μέρος των δράσεων που καλύπτονταν από προγράμματα και μετά την ολοκλήρωσή τους, χάρη στην τεχνογνωσία που διαθέτουν και λόγω της επαφής που διατηρούν με τον πληθυσμό των μεταναστών.

Ως προς τις επιχειρήσεις που λειτουργούν με βάση την εταιρική κοινωνική ευθύνη, επισημαίνουμε ότι η παρουσία τους είναι σχετικά ολιγάριθμη και ο εντοπισμός τους δεν είναι εύκολος. Στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης η δέσμευσή τους είναι πολύχρονη, διαρκής και έχει θετικό αντίκτυπο στην εταιρική εικόνα. Οι επιχειρήσεις αυτές, σύμφωνα με τα ερευνητικά δεδομένα μας, συνεργάζονται σε συστηματική βάση με φορείς και δομές Συμβουλευτικών και Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, των οποίων το έργο υποστηρίζουν οικονομικά και οργανωτικά. Στο πλαίσιο αυτών των συνεργασιών απασχολούν και μετανάστες. Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται ισότιμα με τους Έλληνες συναδέλφους τους, μάλιστα ορισμένοι εξ αυτών κατέχουν θέσεις εξειδικευμένου ή διοικητικού προσωπικού. Από τη μελέτη των περιπτώσεων που παρουσιάσαμε προέκυψαν τα εξής: α) Το φύλο και η εθνικότητα αντιμετωπίζονται μέχρι στιγμής εναλλακτικά ως αντικείμενα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Έτσι, εντοπίστηκαν δράσεις για την

απασχόληση γυναικών ή μεταναστών, όχι όμως και δράσεις για την απασχόληση γυναικών μεταναστριών. β) Υπάρχουν ενδιαφέροντα παραδείγματα ΕΚΕ που αναφέρονται σε μετανάστες, κυρίως από μεγάλες εγχώριες και πολυεθνικές επιχειρήσεις. Παράλληλα, φαίνεται πως υπάρχει ένας μικρός αλλά αξιοπρόσεκτος αριθμός μικρών επιχειρήσεων που θα μπορούσαν, με την κατάλληλη στήριξη, να μετατρέψουν την αυτοδέσμευσή τους στην απασχόληση μεταναστών σύμφωνα με τις αρχές του diversity management σε άξονα άσκησης ΕΚΕ.¹⁸³ γ) Τα παραδείγματα που παρουσιάσαμε δεν είναι όλα ισότιμα. Κάποιες από τις επιχειρήσεις βρίσκονται σε αρχικό στάδιο συνειδητοποίησης του γεγονότος ότι οι μετανάστες εργαζόμενοι είναι εξίσου ικανοί με τους Έλληνες και ότι η απασχόληση μεταναστών μπορεί να αποδειχθεί θετική για την απόδοση της επιχείρησης, αλλά και για την εικόνα της. Η αναγνώριση εκ μέρους των άλλων επιχειρήσεων, αλλά και εκ μέρους της ευρύτερης κοινωνίας, των θετικών αποτελεσμάτων που έχει για την κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών η ισότιμη πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, μπορεί μακροπρόθεσμα να οδηγήσει στη μετατροπή της επιλογής τους αυτής σε μακροχρόνια δέσμευση. δ) Στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σημαντικός είναι ο ρόλος που παίζουν οι ΜΚΟ και οι δομές. ε) Δεν υπάρχει ως κριτήριο πρόσληψης η διαφορετικότητα, δεν επιδιώκεται δηλαδή η πρόσληψη μεταναστών εις βάρος κάποιας εθνικότητας ή των γηγενών. Οι επιχειρήσεις είναι εκ των προτέρων ανοικτές στον υποψήφιο εργαζόμενο χωρίς να θέτουν κριτήρια «θετικής» ή «αρνητικής» διάκρισης. Η φιλοσοφία που διέπει την επιχείρηση είναι ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση και δυνατότητες ίσων ευκαιριών σε όλους. στ) Δίνεται η δυνατότητα εντός της επιχείρησης να βελτιώνονται οι δεξιότητες του προσωπικού (learning on the job) και προσφέρεται η δυνατότητα ανέλιξης τόσο σε επίπεδο ιεραρχίας όσο και μέσω της εναλλαγής τομέων. Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στον ανθρώπινο παράγοντα, καθώς και σε στρατηγικές που αποσκοπούν στην ικανοποίηση του εργαζόμενου εντός της επιχείρησης. ζ) Οι καλές αυτές πρακτικές στην πραγματικότητα αποτελούν δομικό γνώρισμα της λειτουργίας τους και αφορούν τις θέσεις των μεταναστριών μέσα στην απασχόληση. Σύμφωνα με τους εκπροσώπους των εταιρειών είναι η συνολική λειτουργία της κάθε επιχείρησης που δίδει δυνατότητα σε κάθε υποψήφιο εργαζόμενο και ως εκ τούτου ευνοεί έμμεσα την πολυμορφία.

¹⁸³ Βλ. Μουλκιώτης Ζ. (2008), «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη», Εθνικό Παρατηρητήριο για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις, σελ. 6-7.

Επομένως, μέρος της ελληνικής εμπειρίας καλών πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης μεταναστριών συναρτάται άμεσα με τις πολιτικές για τη μετανάστευση, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή και αντιμετωπίζεται στο πλαίσιο ευρωπαϊκών και εθνικών προγραμμάτων, δράσεων και παρεμβάσεων που έχουν ως στόχο κυρίως τις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες και δευτερευόντως τους μετανάστες. Ένα άλλο μέρος της ελληνικής εμπειρίας καλών πρακτικών συναρτάται με τη διαχείριση της πολυμορφίας από επιχειρήσεις που λειτουργούν με βάση την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Πάντως και στις δύο περιπτώσεις οι μετανάστριες σπανίως αντιμετωπίζονται ως αυτοτελής ομάδα-στόχος.

5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ. ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ

Η έρευνα για τις καλές πρακτικές στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών ανέτρεξε στην ευρωπαϊκή και την ελληνική εμπειρία και κατέγραψε προγράμματα και καλές

πρακτικές σε χώρες της Ε.Ε. και ειδικότερα στην Ελλάδα. Όμως, η οποιαδήποτε προσπάθεια αξιοποίησης αυτής της εμπειρίας είναι αναγκαίο να στηρίζεται σε μια κριτική αποτίμησή της. Στο κεφάλαιο αυτό επιχειρείται, καταρχήν, μια κριτική αποτίμηση της ελληνικής εμπειρίας, έτσι ώστε να εντοπιστούν τα θετικά και τα αρνητικά σημεία της και να επισημανθούν οι όψεις αυτής της εμπειρίας που μπορούν να χρησιμεύσουν σε όσους δραστηριοποιούνται στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών. Στη συνέχεια, επιχειρείται η συγκριτική αποτίμηση της ευρωπαϊκής και ελληνικής εμπειρίας καλών πρακτικών στον τομέα αυτό, έτσι ώστε να εντοπιστούν τα μεταξύ τους σημεία σύγκλισης και απόκλισης.

1.Κριτική αποτίμηση της ελληνικής εμπειρίας

Η ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών, όπως ήδη φάνηκε στο κεφάλαιο 4, είναι πολύπλευρη. Απορρέει τόσο από προγράμματα που έχουν υλοποιήσει ελληνικοί φορείς και απευθύνονται σε μετανάστες, όσο και από τη δραστηριότητα επιχειρήσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Η εμπειρία αυτή θα αποτιμηθεί εδώ και στα δύο επίπεδα και θα υπάρξουν κάποιες κριτικές επισημάνσεις. Όμως για να αποτιμηθεί η ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης μεταναστριών είναι αναγκαίο να αποτιμηθεί προηγουμένως το γενικό πλαίσιο εντός του οποίου εμφανίζονται και από το οποίο απορρέουν οι καλές πρακτικές. Έτσι, στην περίπτωση των προγραμμάτων που έχουν υλοποιήσει ελληνικοί φορείς, είναι αναγκαίο να ληφθούν υπόψη, κατά την αποτίμηση, η χρηματοδοτική πηγή των έργων, το είδος των φορέων και ο πληθυσμός-στόχος των έργων. Στη συνέχεια, είναι αναγκαίο να αποτιμηθούν οι καλές πρακτικές αυτές καθαυτές.

1.1 Εμπειρία από προγράμματα φορέων

Χρηματοδοτική πηγή των περισσότερων έργων που σχετίζονται με την απασχόληση μεταναστριών αποτέλεσαν η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal και το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση». Η μεν Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal είχε ως στόχους (α) τη βελτίωση της απασχολησιμότητας, μέσω της διευκόλυνσης της πρόσβασης και της επανόδου στην αγορά εργασίας, (β) την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και την ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας, (γ) την προσαρμοστικότητα

επιχειρήσεων και απασχολουμένων, (δ) την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες, (ε) την υποστήριξη της επαγγελματικής ένταξης μεταναστών, παλιννοστούντων και προσφύγων. Το δε Ε.Π «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», είχε ως στόχους (α) την καταπολέμηση της ανεργίας και τη διευκόλυνση της επανένταξης των ανέργων, (β) την προσαρμογή των δεξιοτήτων των ανέργων στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, (γ) την ενίσχυση και ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, (δ) την ενίσχυση των υποδομών, της λειτουργίας και των δράσεων των υπηρεσιών απασχόλησης και (ε) την ισότητα ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα εκείνους που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό. Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, τα δύο βασικά προγράμματα, στα οποία εντάσσονται έργα που υλοποιήθηκαν για μετανάστες, εμφανίζουν συνάφεια. Και τα δύο στοχεύουν αφενός στην προετοιμασία για την είσοδο στην αγορά εργασίας, μέσω της απόκτησης προσόντων και της ισότιμης πρόσβασης σε πόρους, υπηρεσίες, και τελικά στην εργασία, και αφετέρου στην ανάπτυξη επιχειρηματικότητας ανεξαρτήτως φύλου και εθνικότητας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών απορρέει από έργα που αφορούν κυρίως την προετοιμασία για την είσοδο στην αγορά εργασίας. Ελάχιστα είναι τα έργα που έχουν να επιδείξουν καλές πρακτικές και σχετίζονται με την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας. Ειδικότερα σε σχέση με την απασχόληση των μεταναστριών, επισημαίνεται ότι τα χρηματοδοτικά πλαίσια δεν εμπεριέχουν τη διάσταση του φύλου.

Ως προς τους φορείς υλοποίησης των έργων παρατηρούμε ότι οι φορείς που εντοπίσαμε να δραστηριοποιούνται στα παραπάνω προγράμματα εμφανίζουν μια ενδιαφέρουσα ποικιλομορφία. Η ποικιλομορφία αυτή αντικατοπτρίζεται στην διαφορετικού τύπου συνεισφορά που έχει κάθε κατηγορία φορέα στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών, καθώς και στη συσσώρευση διαφορετικού τύπου εμπειρίας. Μία κατηγορία τέτοιων φορέων είναι οι **Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις**, οι οποίες εμπλέκονται σε σημαντικό αριθμό έργων που απευθύνονται σε γυναίκες και σε μετανάστες. Άλλες από αυτές λόγω αντικειμένου δραστηριότητας εξειδικεύονται στους μετανάστες, στους παλιννοστούντες και τους πρόσφυγες και άλλες στις γυναίκες. Οι οργανώσεις αυτές παρουσιάζουν ευρύ έργο στο πεδίο αυτό. Μεταφέρουν, σε μεγάλο βαθμό, την τεχνογνωσία τους, αλλά και συνεισφέρουν στην πιλοτική εφαρμογή καινοτόμων προσεγγίσεων, οι οποίες αναδεικνύονται ως καλές πρακτικές. Διαθέτουν εμπειρία στις υπηρεσίες συμβουλευτικής,

ψυχοκοινωνικής και νομικής υποστήριξης, προετοιμασίας για την αγορά εργασίας, δικτύωσης με επιχειρήσεις και τοποθέτησης σε αυτές. Εξίσου σημαντική είναι και η εμπλοκή των **Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης**. Τα κέντρα αυτά συνεισφέρουν στα προγράμματα που προαναφέρθηκαν με τις υποδομές τους και την εμπειρία που έχουν αποκομίσει από την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης που αφορούν την απόκτηση νέων δεξιοτήτων ή την πιστοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων που ήδη διέθεταν τα άτομα των ομάδων στόχων. Οι **Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης**, επίσης, εμφανίζονται ιδιαίτερα δραστήριοι ως προς την εξασφάλιση υποδομών και προετοιμασία στελεχών για τη δημιουργία και στελέχωση δομών παροχής Συμβουλευτικών Υπηρεσιών σε μετανάστες που κατοικούν στα όρια των δήμων τους. Τέλος, μεταξύ των δημόσιων φορέων που εμπλέκονται στην υλοποίηση των προγραμμάτων που καταγράφηκαν, ο **ΟΑΕΔ**, με τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης, αποτελεί το βασικό συνδετικό κρίκο ανάμεσα στην επαγγελματική κατάρτιση και την προώθηση στην απασχόληση. Κατά συνέπεια, η ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών παρουσιάζει ενδιαφέρον, λόγω του γεγονότος ότι, απορρέει από τις δραστηριότητες φορέων που διαφοροποιούνται μεταξύ τους ως προς τη νομική τους υπόσταση και τους στόχους τους. Ο καθένας συμβάλλει στην υλοποίηση έργων ή προγραμμάτων για μετανάστες με το ιδιαίτερό του κεφάλαιο, την εξασφάλιση υποδομών (ΟΤΑ) ή και την παροχή τεχνογνωσίας και γνώσης για τις συγκεκριμένες ομάδες (ΚΕΚ, ΜΚΟ). Έτσι, η εμπειρία που συσσωρεύεται είναι πολυεπίπεδη και πολύμορφη. Επιπλέον, αποτελεί προϊόν συνέργειας των ως άνω αναφερομένων φορέων, πράγμα που εξασφαλίζει την αλληλοσυμπληρωματικότητα.

Ως προς το είδος των δράσεων που περιλαμβάνονται στα έργα που καταγράψαμε, επισημαίνουμε ότι τα έργα αυτά, στην πλειοψηφία τους, περιέχουν δράσεις συμβουλευτικής και στήριξης, τις οποίες συχνά συνδυάζουν με κατάρτιση και εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα έργα στοχεύουν στην καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας με καμπάνιες ευαισθητοποίησης από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης ή την κατάρτιση μεταναστών σε επαγγέλματα των Μέσων. Ελάχιστα έργα ασχολούνται συστηματικά με την πιστοποίηση των προσόντων των μεταναστών ή άλλων αντίστοιχων ομάδων κοινωνικού αποκλεισμού και με την τοποθέτησή τους σε θέσεις εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές έχει προβλεφθεί στάδιο μεταπαρακολούθησης, δηλαδή συνέχιση της

υποστήριξης των μεταναστών/μεταναστριών και των εργοδοτών, για ένα διάστημα αρκετών μηνών μετά την τοποθέτηση στη θέση εργασίας. Συνεπώς, η ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών συνδέεται κυρίως με δράσεις συμβουλευτικής, στήριξης, κατάρτισης και εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας. Βρίσκεται σε αντιστοιχία, δηλαδή, με τους στόχους των χρηματοδοτικών πλαισίων των σχετικών δράσεων.

Ως προς τον *πληθυσμό-στόχο* των έργων που καταγράψαμε παρατηρούμε ότι πρόκειται για πληθυσμό διευρυμένο, εφόσον περιλαμβάνει όλες τις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες και, εντός αυτών, τις γυναίκες και τους μετανάστες. Άρα, οι μετανάστριες δεν αναγνωρίζονται ως ιδιαίτερη ομάδα-στόχος. Μόνον έμμεσα αποτελούν πληθυσμό-στόχο των παραπάνω έργων. Έτσι τα έργα που απευθύνονται στις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες σχεδιάζονται χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τις ιδιομορφίες και ιδιαίτερες δυσκολίες του μεταναστευτικού πληθυσμού, ο οποίος ούτως ή άλλως δεν είναι ενιαίος εφόσον απαρτίζεται από διαφορετικές εθνικότητες. Επιπλέον, τα έργα αυτά δεν λαμβάνουν υπόψη τους τη διάσταση του φύλου με συνέπεια, ακόμη και όταν οι γυναίκες μετανάστριες έχουν δικαίωμα συμμετοχής σε αυτά, να απουσιάζει το πλέγμα υποστηρικτικών υπηρεσιών (π.χ. φύλαξη παιδιών, κάλυψη ιδιαίτερων πολιτισμικών αναγκών) που θα επέτρεπε την ουσιαστική συμμετοχή τους.

Όσα προαναφέρθηκαν, επομένως, προδιαγράφουν, σε μεγάλο βαθμό, το είδος των *καλών πρακτικών* που αναδείχθηκαν. Είναι σαφές ότι οι πρακτικές αυτές σχετίζονται, κατά κύριο λόγο, με την προετοιμασία για την είσοδο στην αγορά εργασίας και όχι με την απασχόληση. Είναι, επίσης, σαφές ότι οι πρακτικές αυτές δεν εφαρμόστηκαν αποκλειστικά και μόνο σε μετανάστριες. Οι καλές πρακτικές που αναδείχθηκαν στο πλαίσιο των παραπάνω έργων μπορούν να διακριθούν σε πέντε γενικές κατηγορίες και να σχολιασθούν ανά κατηγορία:

α) *Καλές πρακτικές σχετικά με τη δημιουργία, αξιοποίηση, στελέχωση και παροχή ΣΥΥ*. Στο πλαίσιο πολλών έργων η δημιουργία νέων δομών υπήρξε κοινή καλή πρακτική, ενώ η αξιοποίηση υφιστάμενων δομών ήταν λιγότερο συνηθισμένη. Οι πιο αξιοπρόσεκτες καλές πρακτικές, αφορούσαν στη στελέχωση των δομών με προσωπικό που καταρτίστηκε ειδικά για το έργο και περιελάμβανε άτομα της ομάδας-στόχου. Πρόκειται για μία σχετικά διαδεδομένη καλή πρακτική, η οποία αποτιμήθηκε θετικά, όπου υπήρξαν διαδικασίες

αξιολόγησης των καλών πρακτικών που προέκυψαν από τα έργα, όπως για παράδειγμα στα Εθνικά Θεματικά Δίκτυα της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL. Ένα δεύτερο στοιχείο που αναγνωρίστηκε ως καλή πρακτική σε επίπεδο δομών ΣΥΥ, ήταν η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών και η δικτύωση των υπηρεσιών.

β) *Καλές πρακτικές σχετικά με την αναγνώριση και πιστοποίηση προσόντων, την κατάρτιση και εκμάθηση ελληνικής γλώσσας.* Οι δράσεις αυτές αποσκοπούσαν στην ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας. Περισσότερο διαδεδομένες καλές πρακτικές ήταν εκείνες που αναφέρονταν στην εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας και την κατάρτιση. Οι πρακτικές αυτές δεν διέθεταν, στις περισσότερες περιπτώσεις, καινοτομικά στοιχεία. Αντίθετα, η αναγνώριση και η πιστοποίηση προσόντων, ως περισσότερο απαιτητική, αποτέλεσε μέρος της δραστηριότητας ελάχιστων φορέων. Παρουσιάζει ενδιαφέρον επειδή ενσωματώνει καινοτομικά στοιχεία που αξίζει να ληφθούν υπόψη σε νέα προγράμματα, να συστηματοποιηθούν και να οδηγήσουν σε ένα πάγιο σύστημα πιστοποίησης προσόντων των μεταναστών.

γ) *Καλές πρακτικές σχετικά με την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και εργαζομένων και του ευρύτερου κοινού απέναντι στον ρατσισμό και την ξеноφοβία.* Ορισμένα έργα υλοποίησαν αποκλειστικά τέτοιες δράσεις. Η ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών απορρέει, κυρίως, από έργα της πρώτης κατηγορίας που αφορούν την κατάρτιση των μεταναστών και των ευπαθών κοινωνικών ομάδων σε επαγγέλματα των Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας, ώστε να έχουν τη δυνατότητα να παράγουν υλικό για τα Μέσα και για την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών. Ειδικά η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών αποδείχθηκε ιδιαίτερα καλή πρακτική, καθώς οι ευαισθητοποιημένοι εργοδότες είναι περισσότερο πρόθυμοι να συνεργαστούν με τις δομές απασχόλησης, να προσλάβουν δοκιμαστικά ή μόνιμα μετανάστες/ μετανάστριες, αλλά και να προχωρήσουν σε μεταβολή της διοικητικής φιλοσοφίας προς την κατεύθυνση της διαχείρισης της διαφορετικότητας. Επίσης, οι ευαισθητοποιημένοι εργοδότες οι οποίοι δικτυώνονται με τις δομές απασχόλησης είναι πιθανότερο να οδηγηθούν και στην υιοθέτηση πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που εστιάζουν σε μετανάστριες ή μετανάστες.

δ) *Καλές πρακτικές σχετικά με την τοποθέτηση στην εργασία και τη δημιουργία επιχειρήσεων.* Οι καλές πρακτικές αυτού του άξονα αναφέρονται στην τοποθέτηση (προσωρινή ή μόνιμη) ατόμων των ομάδων στόχων σε επιχειρήσεις, τη δικτύωση με επιχειρήσεις προκειμένου να

διασφαλιστεί μία σταθερή ροή των ατόμων αυτών προς τις θέσεις εργασίας και τέλος, στη δημιουργία επιχειρήσεων από τα άτομα αυτά. Οι καινοτόμες καλές πρακτικές αναφέρονται κυρίως στην τελευταία κατηγορία, δηλαδή στην κατάρτιση των γυναικών και των μεταναστών προκειμένου να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση και την υποστήριξή τους στα πρώτα δύσκολα στάδια που θα πρέπει να αντιμετωπίσουν τη γραφειοκρατία και να αναπτύξουν συνεργασίες με τις υπόλοιπες τοπικές επιχειρήσεις. Οι πλέον ενδιαφέρουσες καλές πρακτικές συνδυάζουν την ανάπτυξη συνεργασιών με την ενίσχυση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης των μεγάλων τοπικών επιχειρήσεων.

ε) *Καλές πρακτικές σχετικά με τη διαχείριση της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας.* Τα έργα που καταγράψαμε, εστιάστηκαν περισσότερο στην ανάδειξη των καλών πρακτικών διαχείρισης της διαφορετικότητας στους χώρους εργασίας βάσει της καταγεγραμμένης κυρίως, στη διεθνή βιβλιογραφία, εμπειρίας και εκπόνησαν αρκετά λεπτομερείς Οδηγούς Καλών Πρακτικών για το συγκεκριμένο ζήτημα. Ωστόσο, τα έργα αυτά δεν επεχείρησαν να παρέμβουν επί της ουσίας στις σχέσεις που αναπτύσσονται στο εσωτερικό των επιχειρήσεων παρά μόνο σε επίπεδο συμβουλευτικής. Οι καλές πρακτικές που αναδείχθηκαν, στις περισσότερες περιπτώσεις, αναφέρονται στο περιεχόμενο των προσφερόμενων υπηρεσιών και όχι στις ιδιαιτερότητες των ομάδων στόχων (π.χ. στο φύλο).

Συνεπώς, η ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών προέρχεται, κυρίως, από δράσεις που απευθύνονται στους ίδιους τους μετανάστες και συνδέονται με την προώθηση στην απασχόληση (συμβουλευτική, ανάπτυξη επιχειρηματικότητας), δράσεις που απευθύνονται στους εργοδότες (ευαισθητοποίηση εργοδοτών, διαχείριση της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας) και δράσεις που απευθύνονται στον ευρύτερο πληθυσμό (ενημέρωση, ευαισθητοποίηση για την καταπολέμηση των διακρίσεων). Πρόκειται για πλούσια εμπειρία που είναι, όμως, εντοπισμένη στους συγκεκριμένους τομείς. Επιπρόσθετα, η ποιοτική αποτίμηση της ελληνικής εμπειρίας καλών πρακτικών, μέσω της ποιοτικής έρευνας που διεξήχθη σε επιλεγμένους φορείς, έδειξε ότι οι τομείς στους οποίους έχουν αναδειχθεί καλές πρακτικές συναρτώνται σε μεγάλο βαθμό με το αντικείμενο δραστηριοποίησης των φορέων. Έτσι, οι φορείς που ασχολούνται με μετανάστες ειδικότερα έχουν να επιδείξουν, αριθμητικά, περισσότερες της μιας καλές πρακτικές. Επίσης, οι τρεις στους τέσσερις φορείς συνεχίζουν μετά τη λήξη του προγράμματος να υλοποιούν κάποιες εκ των δράσεων που

έχουν χαρακτηριστεί ως καλές πρακτικές, προκειμένου να στηρίξουν τους μετανάστες. Παρά την έλλειψη πόρων που θα επέτρεπε την ενσωμάτωση των καλών πρακτικών σε δομές τους εξακολουθούν μερικώς την εφαρμογή τους και εξασφαλίζουν έτσι τη συνέχισή τους. Στο σημείο αυτό οι ΜΚΟ, ως πιο ευέλικτες, φαίνεται να παρακάμπτουν πιο εύκολα τα εμπόδια που αναφύονται.

Πρέπει να επισημανθεί ότι η ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών σε σχέση με την απασχόληση μεταναστριών είναι πολύ περιορισμένη. Από τα προγράμματα με αναγνωρισμένες καλές πρακτικές που εντοπίσαμε μόνο τέσσερα αφορούσαν αποκλειστικά γυναίκες μετανάστριες και είχαν συμπεριληφθεί στον άξονα καλών πρακτικών που αφορούν την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.¹⁸⁴ Στους λοιπούς άξονες σχετικά με την παροχή Συμβουλευτικών Υπηρεσιών, ευαισθητοποίησης του κοινού, καταπολέμησης του ρατσισμού και της ξενοφοβίας, καθώς και της διαχείρισης της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας, οι καλές πρακτικές που εντοπίστηκαν αφορούσαν ευρύτερες κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, στις οποίες περιλαμβάνονταν μετανάστες και γυναίκες. Το γεγονός αυτό εξηγείται από τον ίδιο το χαρακτήρα και τις προδιαγραφές των χρηματοδοτικών πλαισίων. Η εμπειρία αυτή εναρμονίζεται πλήρως με τη λοιπή εμπειρία καλών πρακτικών για την οποία έγινε ήδη αναφορά. Η διάσταση του φύλου δεν φαίνεται να έχει αποτελέσει μέχρι στιγμής επίκεντρο

¹⁸⁴ Πρόκειται για καλές πρακτικές επίσημα αναγνωρισμένες στο πλαίσιο των προγραμμάτων εντός των οποίων έχουν αναδειχθεί. Συγκεκριμένα πρόκειται για τις εξής δράσεις: α) Αναπτυξιακή Σύμπραξη Immigrants agro-jobs (βλ. αναλυτικά κεφάλαιο 4, σ.115 και Παράρτημα II, σ. 16), β) «Εκμάθηση ελληνικής γλώσσας και ιστορίας σε μητέρες μετανάστριες» του Δήμου Αθηναίων, www.cityofathens.gr, (βλ. αναλυτικά κεφάλαιο 4, σ.116 και Παράρτημα II σ. 98, γ) Αναπτυξιακή Σύμπραξη για ίσες Ευκαιρίες Απασχόλησης των Γυναικών στο Αιγαίο –MEVEL (βλ. αναλυτικά κεφάλαιο 4, σ.118 και Παράρτημα II, σ. 53), και δ) « Δώσε μια ευκαιρία» στο πλαίσιο του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», (βλ. αναλυτικά κεφάλαιο 4, σ.121 και Παράρτημα II, σ.77). Παράλληλα υπάρχουν καλές πρακτικές που αφορούν τον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών οι οποίες δεν είναι επίσημα αναγνωρισμένες, αλλά θεωρούνται ως καλές από τους φορείς υλοποίησης των προγραμμάτων στο πλαίσιο των οποίων έχουν αναδειχθεί. Αυτές οι καλές πρακτικές αναφέρονται μόνο στο Παράρτημα διότι όπως έχει ήδη αποσαφηνισθεί η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται μόνο στις επίσημα αναγνωρισμένες καλές πρακτικές. Ενδεικτικά τέτοιες καλές πρακτικές μη επίσημα αναγνωρισμένες είναι οι εξής: α) έργο «Εφαρμογή νέων μεθόδων εργασίας σε πολιτισμικά διαφοροποιημένες ομάδες: Έξυπνη προσαρμογή των επιχειρήσεων και βελτίωση των δεξιοτήτων των γυναικών μεταναστριών» της Αναπτυξιακής Σύμπραξης (Α.Σ): Διαπολιτισμική Διοίκηση και Τεχνολογικές Προσαρμογές, συντονιστής IOBE, www.iobe.gr, (βλ. αναλυτικά Παράρτημα II σ. 4.) β), Σχέδιο Δράσης "ΝΙΚΗ" που υλοποιείται στο πλαίσιο του Έργου "Δράσεις ενίσχυσης της απασχόλησης με την ενεργό συμμετοχή των ΜΚΟ" από το Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών, <http://www.genderissues.org.gr>, (βλ. αναλυτικά Παράρτημα II σ. 60) γ) έργο «Δημιουργική απασχόληση και ενεργός συμμετοχή γυναικών μεταναστριών δια μέσου της σύγχρονης τεχνολογίας» και σχετικό επιμορφωτικό σεμινάριο που υλοποίησαν η ANCE με το Κέντρο Ψηφιακού Πολιτισμού «Φούρνος», <http://www.ance-hellas.org>, (βλ. αναλυτικά Παράρτημα II σ. 62).

του σχεδιασμού έργων που απευθύνονται ειδικά σε μετανάστριες. Διαπιστώθηκε, επιπλέον, η πλήρης απουσία έργων που να σχετίζονται με τη χώρα προέλευσης των μεταναστών και να υλοποιούνται πριν την άφιξή τους στην Ελλάδα με αποτέλεσμα η ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών να συνδέεται μόνο με έργα των οποίων η υλοποίηση περιορίζεται στη χώρα μας, χώρα-υποδοχής. Ένας τομέας που εμφανίζεται αρκετά αναπτυγμένος και ο οποίος έχει οδηγήσει σε καλές πρακτικές είναι ο τομέας της παροχής συμβουλευτικών, ψυχοκοινωνικών και νομικών υπηρεσιών και στήριξης. Στον τομέα αυτό δραστηριοποιούνται κατά κύριο λόγο οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, οι οποίες φροντίζουν να συστηματοποιήσουν την εμπειρία τους και να την προβάλουν σε οδηγούς, φυλλάδια και με κάθε πρόσφορο τρόπο, αλλά και να υποστηρίζουν τεχνικά την αξιοποίησή της σε άλλους χώρους και από άλλους φορείς. Εξίσου διαδεδομένες είναι οι καλές πρακτικές εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας οι οποίες χρονολογούνται από το τέλος της δεκαετίας του 1990 και δεν παρουσιάζουν πλέον ιδιαίτερα καινοτομικά στοιχεία. Αντίθετα, ένας τομέας που έχει ελάχιστα αναπτυχθεί είναι ο τομέας της αναγνώρισης και πιστοποίησης των προσόντων των μεταναστών (αναγνωρισμένα προσόντα, εξειδικευμένες γνώσεις και επαγγελματική εμπειρία), ώστε να διαθέτουν περισσότερες δυνατότητες εξεύρεσης εργασίας που να αντιστοιχεί στις γνώσεις και τα προσόντα τους και να αμείβονται καλύτερα. Πρόκειται για τους μετανάστες που έρχονται στη χώρα μας και δεν είναι ανειδίκευτοι εργάτες. Ο τομέας αυτός προσφέρεται για το σχεδιασμό και την υλοποίηση καινοτόμων δράσεων που θα οδηγήσουν στην ανάπτυξη καλών πρακτικών.

1.2 Εμπειρία από επιχειρήσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης

Για να αποτιμηθεί επαρκώς η ελληνική εμπειρία από επιχειρήσεις που λειτουργούν με βάση την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και διαχειρίζονται τη διαφορετικότητα/ πολυμορφία ως καλή πρακτική, θα ήταν αναγκαίο να προβούμε σε σύγκριση των επιχειρήσεων αυτών με άλλες που απασχολούν μεν μετανάστες, πλην όμως δεν λειτουργούν με βάση αυτή την αρχή. Θα ήταν, επίσης, αναγκαίο να γνωρίζουμε τα της απασχόλησης μεταναστριών εντός όλων των παραπάνω επιχειρήσεων. Όμως το αντικείμενο της έρευνάς μας, καθώς και οι χρονικοί περιορισμοί ως προς την διεξαγωγή της, δεν επιτρέπουν την επέκτασή της στην ανίχνευση τέτοιου τύπου ερωτημάτων. Εξάλλου μια τέτοια αποτίμηση δεν είναι εφικτή και για το λόγο

ότι η ελληνική εμπειρία από επιχειρήσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι ακόμη περιορισμένη. Όπως έδειξε η έρευνά μας, ένας μικρός αριθμός μεγάλων και μεσαίων επιχειρήσεων έχει εντάξει την απασχόληση των μεταναστών στους στόχους της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και διαχειρίζεται τη διαφορετικότητα/ πολυμορφία ως αναγνωρισμένη καλή πρακτική. Τα πεδία δραστηριοποίησης αυτών των επιχειρήσεων είναι ποικίλα, και καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα, από τη βιομηχανία/βιοτεχνία ως το λιανεμπόριο, τις κατασκευές και τις υπηρεσίες. Θα περιορίσουμε την κριτική μας αποτίμηση στο σχολιασμό της εφαρμογής της «αρχής διαχείρισης της διαφορετικότητας» στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων που εντοπίσαμε.

Τα πλεονεκτήματα που αποκομίζουν όσες επιχειρήσεις λειτουργούν με βάση την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και υιοθετούν τη διαχείριση της διαφορετικότητας είναι σημαντικά. Η εταιρική κουλτούρα είναι ανοικτή. Οι υποψήφιοι εργαζόμενοι έχουν ίσες ευκαιρίες σε σχέση με την πιθανότητα πρόσληψής τους στην επιχείρηση. Αλλά και στη συνέχεια, ως μέλη του δυναμικού της επιχείρησης, εξακολουθούν να έχουν ίσες ευκαιρίες. Άλλη θετική όψη της συγκεκριμένης λειτουργίας είναι η συνέργεια και επαφή με την τοπική κοινότητα στην περιοχή της οποίας λειτουργεί η επιχείρηση. Μια τρίτη θετική όψη είναι οι συνεργασίες που οι επιχειρήσεις αυτές αναπτύσσουν με φορείς και δομές συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών, το έργο των οποίων, υποστηρίζουν οικονομικά και οργανωτικά. Μέσα από αυτές τις συνεργασίες, σε κάποιες περιπτώσεις, ωθούνται μετανάστες προς την απασχόληση. Είναι εύλογο ότι για τις μετανάστριες οι παραπάνω συνθήκες λειτουργίας των χώρων εργασίας διαμορφώνουν ένα πλαίσιο εργασιακής και κοινωνικής ένταξης ευνοϊκό. Πρέπει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με την ελληνική, τουλάχιστον, εμπειρία, η υιοθέτηση της αρχής της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας είναι σχετικά πρόσφατη. Ως εκ τούτου, δεν είναι δυνατή η κριτική αποτίμησή της σε βάθους χρόνου. Επιπλέον τα υπάρχοντα δεδομένα δεν είναι επαρκή ώστε να επιτρέπουν μια ολοκληρωμένη αποτίμηση. Ωστόσο, στο σημείο αυτό μπορούν να διατυπωθούν κάποιες προκαταρκτικές κριτικές σκέψεις που αφορούν τα μειονεκτήματα που συνδέονται με τον τρόπο εφαρμογής της αρχής της διαφορετικότητας. Ένας προβληματισμός που δημιουργείται αφορά τα δυσδιάκριτα και λεπτά όρια διασφάλισης των αμοιβαίων δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων. Για παράδειγμα, ο μεγάλος αριθμός εργαζομένων μεταναστών μπορεί να συνεπάγεται

χαμηλότερη αμοιβή ή υπέρβαση των ωρών απασχόλησής τους και τούτο εις βάρος της ισονομίας μεταξύ των γηγενών και των αλλοδαπών. Μάλιστα, με γνώμονα τη σημερινή επισφάλεια των θέσεων εργασίας, αλλά και το ότι δεν φαίνεται να είναι ενεργός ο ρόλος των ενώσεων εργαζομένων και συνδικαλιστικών φορέων στις επιχειρήσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης τίθεται το ερώτημα με ποιο τρόπο εφαρμόζεται η διαχείριση της διαφορετικότητας, έτσι ώστε να λειτουργεί προς όφελος όλων των εργαζομένων. Το ζήτημα χρήζει περαιτέρω διερεύνησης. Σε κάθε περίπτωση η σχετική συζήτηση και αποτίμηση δεν θα πρέπει να διεξάγεται χωρίς όρια και προϋποθέσεις. Θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το γενικότερο πλαίσιο λειτουργίας των ελληνικών επιχειρήσεων και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους πολύ περισσότερο μάλιστα όταν πρόκειται για την απασχόληση των μεταναστριών, κατηγορίας εργαζομένων με υψηλή επισφάλεια. Σε κάθε μελλοντική διεύρυνση του τομέα των επιχειρήσεων που λειτουργούν με βάση την εταιρική κοινωνική ευθύνη και τις αρχές της διαχείρισης της διαφορετικότητας-δεδομένου ότι είναι σχετικά μικρός ο αριθμός επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε αυτόν- μεγάλη σημασία θα είχε η ανάπτυξη συνεργασιών με φορείς που ασχολούνται με μετανάστες. Μια τέτοια συνεργασία θα μπορούσε να λειτουργήσει υποστηρικτικά προς τους μετανάστες και να συμβάλει στην εφαρμογή της αρχής της διαφορετικότητας εντός των επιχειρήσεων και προς όφελός τους.

Η κριτική αποτίμηση της ελληνικής εμπειρίας καλών πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών, τόσο στο επίπεδο των φορέων που έχουν υλοποιήσει προγράμματα καλών πρακτικών, όσο και στο επίπεδο των επιχειρήσεων που λειτουργούν με βάση την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και την διαχείριση της διαφορετικότητας/πολυμορφίας ανέδειξε κάποιες βασικές συνισταμένες της εμπειρίας αυτής, όπως η συνάρτηση των καλών πρακτικών με το χρηματοδοτικό πλαίσιο των προγραμμάτων, η ποικιλομορφία των φορέων, η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις ΕΚΕ ανεξαρτήτως εθνικότητας.

2. Σύγκριση της ελληνικής εμπειρίας με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή

Σε προηγούμενα κεφάλαια της μελέτης παρουσιάστηκαν αναλυτικά τα πορίσματα της αναζήτησης φορέων και προγραμμάτων καλών πρακτικών καθώς και δραστηριοτήτων επιχειρήσεων που λειτουργούν με βάση την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως καλή πρακτική.

Συγκεκριμένα, στο κεφάλαιο 3 έγινε επιλεκτική αναφορά στη σχετική εμπειρία δέκα χωρών της Ε.Ε., ενώ στο κεφάλαιο 4 έγινε εμπεριστατωμένη αναφορά στη σχετική ελληνική εμπειρία. Μάλιστα, η αναφορά αυτή συμπεριέλαβε και τα αποτελέσματα ποιοτικής έρευνας που σχεδιάστηκε ειδικά για την εις βάθος αποτίμηση των καλών πρακτικών. Η όλη έρευνα υπήρξε καρποφόρα και έδωσε πλούτο πληροφοριών. Ωστόσο, όπως ήδη φάνηκε στο κεφάλαιο 4, η σύγκριση μεταξύ των σχετικών εμπειριών των διαφόρων χωρών κάθε άλλο παρά είναι αυτονόητη. Καταρχήν, η ευρωπαϊκή εμπειρία δεν είναι ενιαία. Αποτελείται από τις σχετικές εμπειρίες διαφόρων χωρών. Κατά συνέπεια, σε κάθε προσπάθεια σύγκρισης, οι διαφορές μεταξύ εθνικών πολιτικών, εθνικών θεσμικών πλαισίων, εθνικών ορισμών του μετανάστη, δομών και υπηρεσιών, χρηματοδοτικών πλαισίων των προγραμμάτων, αλλά και των χαρακτηριστικών της μετανάστευσης ανά χώρα υπεισέρχονται ως εμπόδια που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη. Επιπλέον, η ευρωπαϊκή και η ελληνική εμπειρία δεν είναι ομοειδείς, ούτε ομοιογενείς. Έχουν διαμορφωθεί σε διαφορετικές οικονομικές, κοινωνικές και πολιτισμικές συνθήκες. Επιπρόσθετη δυσκολία ως προς το εγχείρημα της σύγκρισης της ευρωπαϊκής με την ελληνική εμπειρία προκύπτει από το γεγονός ότι τα δεδομένα που έχουν συλλεγεί στο πλαίσιο της διαδικτυακής καταγραφής δεν είναι επαρκή, ώστε να επιτρέπουν μια ολοκληρωμένη σύγκριση. Έτσι, προκειμένου να διακρίνει τις δομές από τα προγράμματα η ερευνητική ομάδα υιοθέτησε ως κριτήριο λειτουργίας των δομών αφενός την έλλειψη χρονικής διάρκειας και αφετέρου την απουσία αναφοράς σε συγκεκριμένη χρηματοδοτική πηγή. Κατά συνέπεια και το δικό μας εγχείρημα να συγκρίνουμε την ευρωπαϊκή με την ελληνική εμπειρία προσέκρουσε σε όλες τις δυσκολίες που προαναφέρθηκαν. Για το λόγο αυτό η σύγκριση στην οποία θα προβούμε θα στηριχθεί επιλεκτικά σε κάποιους άξονες τους οποίους προκρίναμε ως πρόσφορους για αυτή τη σύγκριση. Οι άξονες αυτοί είναι οι εξής: α) η σχέση των δράσεων με δομές ή προγράμματα, β) η διάσταση του φύλου σε σχέση με τον πληθυσμό-στόχο των έργων, γ) η σχέση με τη χώρα αποστολής και τη χώρα υποδοχής, δ) ο χαρακτήρας των δράσεων, ε) τα είδη των καλών πρακτικών και στ) η διαχείριση της διαφορετικότητας. Αναλυτικότερα:

α) Σύγκριση ευρωπαϊκής και ελληνικής εμπειρίας ως προς *τη σχέση των δράσεων με δομές και προγράμματα* στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών. Σύμφωνα με την *ευρωπαϊκή εμπειρία* υπάρχει μια σχετική αναλογία ανάμεσα σε δομές και προγράμματα

καλών πρακτικών που εντοπίσαμε. Στην ευρωπαϊκή εμπειρία φαίνεται τουλάχιστον ότι οι δομές, ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες ανάγκες τόσο των χαρακτηριστικών των μεταναστών, όσο και της ζήτησης στην αγορά εργασίας. Η Ισπανία, η Γερμανία και το Βέλγιο έχουν να επιδείξουν καλές πρακτικές σχετικές με την κατάρτιση μεταναστριών και μεταναστών σε επαγγέλματα κοινωνικών υπηρεσιών, ως βοηθών σε νοσοκομεία και ως φροντιστών ηλικιωμένων, απαντώντας σε ανάγκες της αγοράς εργασίας. Επίσης, η πιστοποίηση των εκπαιδευτικών προσόντων των αλλοδαπών-γιατρών στην Πορτογαλία είναι ένα παράδειγμα που απαντά στις ανάγκες της συγκεκριμένης ομάδας αλλά και του γενικού πληθυσμού. Επιπλέον, στην ευρωπαϊκή εμπειρία φαίνεται να κεφαλαιοποιείται η τεχνογνωσία των προγραμμάτων, διότι ενσωματώνονται σε δομές κάποιες από τις καλές πρακτικές. Τέτοια περίπτωση είναι η καλή πρακτική του Δήμου Βιέννης, σύμφωνα με την οποία, το πρόγραμμα ένταξης μεταναστών σε διοικητικές υπηρεσίες του Δήμου, το οποίο αρχικά υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος CLIP (βλ. κεφ. 3, ενότητα 2), φαίνεται να συνεχίζεται ως δομή μέχρι και σήμερα. Σύμφωνα με την *ελληνική εμπειρία*, οι καλές πρακτικές που εντοπίστηκαν έχουν υλοποιηθεί στο πλαίσιο συγκεκριμένων προγραμμάτων. Η έλλειψη συνέχειας και η περιορισμένη διάρκεια τέτοιων εγχειρημάτων έχει ήδη αναφερθεί ως μέρος των επιπτώσεων που αυτές συνεπάγονται για την ίδια την ομάδα-στόχο, καθώς και για την περαιτέρω βελτίωση της ίδιας της καλής πρακτικής. Άρα, στην ευρωπαϊκή εμπειρία πολλές καλές πρακτικές που εντοπίστηκαν συναρτώνται με τη λειτουργία δομών για μετανάστες, ενώ αντίθετα, στην Ελλάδα με την υλοποίηση προγραμμάτων.

β) Σύγκριση ευρωπαϊκής και ελληνικής εμπειρίας ως προς τη *διάσταση του φύλου* σε σχέση με τον πληθυσμό στόχο. Σύμφωνα με την *ευρωπαϊκή εμπειρία*, οι καλές πρακτικές που εντοπίστηκαν και αφορούν αποκλειστικά μετανάστριες ήταν αριθμητικά περιορισμένες σε σύγκριση με τις καλές πρακτικές που περιελάμβαναν γυναίκες και άνδρες μετανάστες. Στην *ελληνική*, επίσης, εμπειρία η καταγραφή ανέδειξε τέσσερα έργα ως καλές πρακτικές που απευθύνονταν αποκλειστικά στις μετανάστριες ως ομάδα στόχο. Άρα, τόσο στην ευρωπαϊκή, όσο και στην ελληνική εμπειρία διαπιστώθηκε ότι το φύλο δεν υπεισέρχεται συχνά ως κριτήριο στις δράσεις που στοχεύουν την συγκεκριμένη κατηγορία πληθυσμού. Οι δράσεις αυτές απευθύνονται στη γενικότερη πληθυσμιακή ομάδα, αυτή των μεταναστών.

γ) Σύγκριση ευρωπαϊκής και ελληνικής εμπειρίας ως προς τη *σχέση των δράσεων με τη χώρα αποστολής και τη χώρα υποδοχής*, στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών. Η *ευρωπαϊκή εμπειρία* έχει αναδείξει περιορισμένο αριθμό καλών πρακτικών που συνδέονται με τη χώρα αποστολής. Κάποιες χώρες αρχίζουν τις διαδικασίες προώθησης στην απασχόληση πριν την άφιξη, βάσει διακρατικών συμφωνιών και ως εκ τούτου είναι ελεγχόμενη, σε ένα βαθμό, η έλευση μεταναστριών. Πρόκειται για τις καλές πρακτικές που εντοπίστηκαν στην Ιταλία και την Ισπανία. Στην *ελληνική εμπειρία*, αντίθετα, δεν εντοπίστηκαν καλές πρακτικές οι οποίες να αφορούν την χώρα αποστολής των μεταναστών/τριών. Άρα, υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ της ευρωπαϊκής και της ελληνικής εμπειρίας ως προς τις καλές πρακτικές που συνδέονται με τη χώρα αποστολής. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ευρωπαϊκή εμπειρία περιορίζεται και αυτή σε δύο μόνο από τις δέκα χώρες που διερευνήσαμε.

δ) Σύγκριση ευρωπαϊκής και ελληνικής εμπειρίας ως προς *το χαρακτήρα των δράσεων* στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών. Σύμφωνα με την *ευρωπαϊκή εμπειρία*, οι δράσεις των καλών πρακτικών που εντοπίστηκαν, παρατηρούμε ότι είναι πολυεπίπεδες και αφορούν την προώθηση στην απασχόληση και σε μικρότερο βαθμό την ίδια την απασχόληση. Οι καλές αυτές πρακτικές συνδέονται, σε μεγάλο βαθμό με την επαγγελματική κατάρτιση, την ευαισθητοποίηση και προώθηση της διαφορετικότητας σε κεντρικό επίπεδο, τη συμβουλευτική για την προώθηση στην εργασία και την πιστοποίηση προσόντων κ.ά. Φαίνεται, επίσης, ότι οι καλές πρακτικές απορρέουν από δράσεις οι οποίες υλοποιήθηκαν σε συνάρτηση με την ζήτηση της αγοράς εργασίας, την προσφορά και τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού- στόχου. Και στην *ελληνική εμπειρία* οι καλές πρακτικές που εντοπίστηκαν, απορρέουν από σύνθετες δράσεις που έχουν υλοποιηθεί με την εμπλοκή διαφορετικών φορέων. Όμως, η σύντομη χρονική διάρκεια, εντός της οποίας, έχουν υλοποιηθεί οι δράσεις αυτές στην πραγματικότητα δεν αφήνει περιθώρια ουσιαστικής αποτίμησής τους. Άρα, ο χαρακτήρας των δράσεων τόσο στην ευρωπαϊκή όσο και στην ελληνική εμπειρία είναι σύνθετος. Όμως, στη μεν ευρωπαϊκή εμπειρία οι δράσεις είναι στενά συνδεδεμένες με το αντικείμενο του φορέα υλοποίησης, στη δε ελληνική εμπειρία είναι πιθανόν να υλοποιούνται από πληθώρα συνεργαζομένων φορέων που, εκ πρώτης όψεως, δεν έχουν απόλυτη συνάφεια με το αντικείμενο παρέμβασης.

ε) Σύγκριση ευρωπαϊκής και ελληνικής εμπειρίας ως προς τα *είδη καλών πρακτικών* στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών. Σύμφωνα με την *ευρωπαϊκή εμπειρία*, ως προς τα είδη καλών πρακτικών που εντοπίστηκαν, παρατηρούμε ότι συναρτώνται, στις περισσότερες περιπτώσεις, με κατάρτιση, επαγγελματική εξειδίκευση και πιστοποίηση προσόντων, υποστηριζόμενα συχνά και από ένα φάσμα συμβουλευτικών υπηρεσιών για την επίτευξη των άμεσων στόχων. Φαίνεται ότι τα είδη καλών πρακτικών εντάσσονται στο ευρύτερο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο της εκάστοτε χώρας ή περιοχής. Σύμφωνα με την *ελληνική εμπειρία*, τα είδη των καλών πρακτικών που εντοπίστηκαν, συναρτώνται μεν με την κάλυψη των στόχων του προγράμματος, πλην όμως δεν συσχετίζονται πάντοτε με τις ανάγκες του πληθυσμού –στόχου και ούτε εντάσσονται στο ευρύτερο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο της εκάστοτε περιοχής υλοποίησης του προγράμματος. Οι καλές αυτές πρακτικές σχετίζονται με την εκμάθηση της γλώσσας, τις συμβουλευτικές υπηρεσίες, την προώθηση στην απασχόληση και μερικώς με εξειδικευμένη κατάρτιση. Αξίζει να σημειωθεί ότι στο Δήμο Αθηναίων έχει εντοπιστεί η εκμάθηση της γλώσσας ως καλή πρακτική η οποία έχει καθιερωθεί και περιλαμβάνει υποστηρικτικές υπηρεσίες που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των μεταναστριών. Άρα, στην ευρωπαϊκή εμπειρία τα είδη καλών πρακτικών που εντοπίστηκαν είναι άμεσα συνδεδεμένα με την επαγγελματική κατάρτιση, ενώ στην ελληνική εμπειρία περιλαμβάνονται είδη δράσεων έμμεσα και άμεσα συνδεδεμένα με την απασχόληση, προκειμένου να καλύψουν βασικές ελλείψεις σε όλο το φάσμα των κοινωνικών αναγκών των ομάδων στόχων.

στ) Σύγκριση ευρωπαϊκής και ελληνικής εμπειρίας ως προς τη *διαχείριση της διαφορετικότητας* στις επιχειρήσεις. Στις *ευρωπαϊκές επιχειρήσεις* η εφαρμογή της αρχής της διαφορετικότητας ως καλής πρακτικής βασίζεται - και εν πολλοίς επηρεάζεται - από τη συνολική συνέργεια μεταξύ των επιχειρήσεων, των ενώσεων των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, της τοπικής κοινωνίας, των τυπικών συμφωνιών και εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης εντός και εκτός των επιχειρήσεων. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις αυτές ανήκουν στην κατηγορία των μεγάλων επιχειρήσεων και, ως επί το πλείστον, δραστηριοποιούνται σε διεθνές επίπεδο. Στην *ελληνική εμπειρία*, λαμβάνοντας υπόψη και τη βραχύχρονη παρουσία αυτών των επιχειρήσεων στο χώρο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, φαίνεται πως η διαφορετικότητα εφαρμόζεται ως ενδοεπιχειρησιακή λειτουργία και

δεν προκύπτει από το εύρος των συνεργειών που παρατηρήθηκαν στις αντίστοιχες ευρωπαϊκές. Οι ελληνικές επιχειρήσεις που την εφαρμόζουν θεωρούνται μικρές και μεσαίες για τα ευρωπαϊκά δεδομένα.

Εν κατακλείδι η απόπειρα σύγκρισης της ευρωπαϊκής με την ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών έδειξε ότι αυτές εμφανίζουν συγκλίσεις και αποκλίσεις ως προς το αντικείμενο δράσης, την εμπλοκή των φορέων, τη διαχείριση της διαφορετικότητας κ.λπ.

3. Συμπερασματικές Παρατηρήσεις

Η κριτική αποτίμηση της ελληνικής εμπειρίας καλών πρακτικών στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών έδειξε ότι είναι ποικίλες οι συνισταμένες αυτής της εμπειρίας. Οι καλές πρακτικές εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τα προγράμματα και τους περιορισμούς που επιβάλλουν τα χρηματοδοτικά τους πλαίσια, εφόσον οι προδιαγραφές προκαθορίζουν τόσο το είδος των δράσεων όσο και τις ομάδες στόχους. Στο πλαίσιο αυτό τα προγράμματα που υλοποιούνται δίνουν έμφαση στην προώθηση στην απασχόληση και όχι στην ίδια την απασχόληση και απευθύνονται γενικά σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των μεταναστών. Επίσης, τα προγράμματα αυτά δεν ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου και δεν συμπεριλαμβάνουν στο σχεδιασμό τους τις ειδικότερες ανάγκες των μεταναστριών, υποκατηγορίας του μεταναστευτικού πληθυσμού με αυξημένα προβλήματα. Παρά το γεγονός ότι η ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών συμπυκνώνει δράσεις καινοτομικού και πολυδιάστατου χαρακτήρα, παραμένει σε πιλοτικό στάδιο εφόσον δεν εξασφαλίζεται η συνέχιση και εξέλιξη των εκάστοτε δράσεων από τις οποίες απορρέει. Η έλλειψη συνέχειας των προγραμμάτων καλών πρακτικών επιδρά αρνητικά στη συσσώρευση τεχνογνωσίας από τους εμπλεκόμενους φορείς, καθώς και στην περαιτέρω αξιοποίηση της εμπειρίας που αποκομίζουν. Ως προς τις επιχειρήσεις που λειτουργούν με βάση την αρχή της διαφορετικότητας, επειδή ο αριθμός τους είναι μικρός και η εμπλοκή τους στο χώρο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης πρόσφατη, στην πραγματικότητα δεν είναι ακόμα δυνατό να αποτιμηθεί η εμπειρία από την εφαρμογή της αρχής της διαφορετικότητας ως καλής πρακτικής.

Επίσης, η συγκριτική αποτίμηση της ευρωπαϊκής και ελληνικής εμπειρίας καλών πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών έδειξε ότι υπάρχουν σημεία σύγκλισης και απόκλισης μεταξύ των δύο εμπειριών. Χωρίς να διαφεύγει της προσοχής ότι υπάρχουν σοβαρές κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές διαφορές μεταξύ των συγκρινόμενων ευρωπαϊκών χωρών και της Ελλάδας, οι οποίες και καθιστούν τη σύγκριση αυτή αρκετά επισφαλής, θα μπορούσε επισημανθεί ότι η ευρωπαϊκή και η ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών *συγκλίνουν* στα εξής: α) Τα είδη των δράσεων που υλοποιούνται στο πλαίσιο προγραμμάτων, καθώς και τα αντικείμενά τους εμφανίζουν ομοιότητες, προφανώς λόγω του ότι οι δράσεις αυτές εντάσσονται σε κοινά ευρωπαϊκά χρηματοδοτικά πλαίσια. Πρόκειται για καλές πρακτικές που συναρτώνται με δράσεις κατάρτισης και συμβουλευτικών υπηρεσιών με στόχο την προώθηση στην απασχόληση. Ειδικό βάρος έχουν επίσης οι δράσεις καλών πρακτικών σχετικά με την αλλαγή κουλτούρας και την καταπολέμηση των διακρίσεων. β) Οι δράσεις των καλών πρακτικών είναι πολυεπίπεδες. γ) Οι εμπλεκόμενοι φορείς είναι πολυάριθμοι, εμφανίζουν ποικιλομορφία ως προς το νομικό καθεστώς και το αντικείμενο δραστηριοποίησής τους και καλύπτουν ευρύ φάσμα συνεργειών. δ) Οι δράσεις που απευθύνονται σε μετανάστριες είναι περιορισμένες, πράγμα το οποίο αφήνει να διαφανεί μια υστέρηση ως προς τις mainstreaming πολιτικές ισότητας των φύλων. ε) Υπάρχουν επιχειρήσεις που βασίζονται στην εταιρική κοινωνική ευθύνη και υιοθετούν τη διαχείριση της διαφορετικότητας. Όμως, η ευρωπαϊκή και η ελληνική εμπειρία, όπως προέκυψε από την προηγηθείσα σύγκριση, *αποκλίνουν* ως προς τα εξής: α) Ως προς τη μεθοδικότητα και τη συνέχεια που συνοδεύουν την εφαρμογή καλών πρακτικών παρατηρούμε ότι στις ευρωπαϊκές χώρες τα προγράμματα συχνά μετατρέπονται σε δομές, συστηματοποιούνται και αποκτούν, ως εκ τούτου, δυνατότητα βελτίωσης, ενώ στην Ελλάδα αυτό συνήθως δεν ισχύει με αποτέλεσμα να μην διασφαλίζεται η συνέχισή των προγραμμάτων. β) Ως προς τη σχέση των καλών πρακτικών με τη χώρα αποστολής παρατηρούμε ότι σε λίγες ευρωπαϊκές χώρες υπάρχουν τέτοια παραδείγματα, ενώ στην Ελλάδα δεν υφίσταται σχετική εμπειρία. γ) Ως προς τους φορείς υλοποίησης των σχετικών δράσεων στις ευρωπαϊκές χώρες οι δράσεις σχετίζονται άμεσα με το αντικείμενο του φορέα, ενώ στην Ελλάδα δεν ισχύει πάντοτε αυτή η σχέση. δ) Ως προς το είδος των καλών πρακτικών στις ευρωπαϊκές χώρες εντοπίστηκαν αρκετές καλές πρακτικές εντός δομών, ενώ

στην Ελλάδα πολύ λίγα είναι τα παραδείγματα καλών πρακτικών σε επίπεδο δομών. ε) Ως προς την εμπειρία των επιχειρήσεων που υιοθετούν την αρχή της διαφορετικότητας ως καλής πρακτικής, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις. Στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις η εφαρμογή της αρχής αυτής βασίζεται στη συνέργεια των επιχειρήσεων με τις ενώσεις των εργαζομένων, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, την τοπική κοινωνία κ.ά. Στις ελληνικές επιχειρήσεις φαίνεται πως η διαφορετικότητα εφαρμόζεται ως ενδοεπιχειρησιακή λειτουργία και δεν προκύπτει το εύρος των συνεργειών που παρατηρήθηκαν στις αντίστοιχες ευρωπαϊκές. Επιπλέον, οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις στον τομέα αυτό ανήκουν στην κατηγορία των μεγάλων επιχειρήσεων και δραστηριοποιούνται σε διεθνές επίπεδο. Αντίθετα, οι αντίστοιχες ελληνικές επιχειρήσεις είναι μικρές και μεσαίες σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά δεδομένα.

Συνοψίζοντας, η απόπειρα σύγκρισης της ευρωπαϊκής με την ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών έδειξε ότι, πέραν της ανάδειξης και αναγνώρισης καλών πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης μεταναστριών, κρίσιμο είναι το θέμα της συνέχειας των δράσεων στο πλαίσιο των οποίων αυτές οι πρακτικές αναδείχθηκαν. Από αυτή τη συνέχεια εξαρτάται η επιτυχία τους σε βάθος χρόνου αλλά και η δυνατότητα διαρκούς βελτίωσής τους. Στο σημείο αυτό η ευρωπαϊκή εμπειρία, που χαρακτηρίζεται από μεθοδικότητα και συνέχεια των δράσεων, μπορεί να αποβεί εξαιρετικά χρήσιμη για τη χώρα μας.

6^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Ήδη στο προηγούμενο κεφάλαιο, κατά την κριτική αποτίμηση της ελληνικής εμπειρίας καλών πρακτικών, αναδείχθηκαν τα συστατικά στοιχεία της εμπειρίας αυτής, καθώς και μέρος των ελλείψεων και των αδυναμιών της. Επίσης, κατά τη συγκριτική αποτίμηση της ευρωπαϊκής και της ελληνικής εμπειρίας καλών πρακτικών, αναδείχθηκαν τα μεταξύ τους σημεία σύγκλισης και απόκλισης. Στο κεφάλαιο αυτό όσα προηγήθηκαν θα συντεθούν υπό το πρίσμα των δυνατοτήτων μεταφοράς της ευρωπαϊκής εμπειρίας καλών πρακτικών στην ελληνική πραγματικότητα. Ωστόσο, η μεταφορά αυτή κάθε άλλο παρά είναι αυτονόητη. Προϋποθέτει ότι θα προηγηθούν κάποιες διαδικασίες διερεύνησης που θα συμβάλουν στο να απαντηθεί το ερώτημα κατά πόσο η μεταφορά αυτή είναι σκόπιμη και εφικτή. Συγκεκριμένα χρειάζεται να περιγραφεί το πλαίσιο εντός του οποίου αναδείχθηκε μια καλή πρακτική στην ευρωπαϊκή χώρα-πρότυπο, χώρα «αποστολής» της καλής πρακτικής, καθώς και το πλαίσιο εντός του οποίου θα «μεταφυτευθεί» η καλή πρακτική στην Ελλάδα, χώρα «υποδοχής» της καλής πρακτικής. Και, βεβαίως, για τη μεταφορά αυτή χρειάζεται να πληρούνται κάποιες προϋποθέσεις, αλλά και να ληφθούν υπόψη τυχόν ανασταλτικοί παράγοντες που θα μπορούσαν να επηρεάσουν αρνητικά το όλο εγχείρημα. Επομένως, το κεφάλαιο αυτό για τις δυνατότητες μεταφοράς καλών πρακτικών στην ελληνική πραγματικότητα αναφέρεται στις προϋποθέσεις μεταφοράς καλών πρακτικών, στους ανασταλτικούς παράγοντες ως προς την επιτυχή μεταφορά στην ελληνική πραγματικότητα, στα κριτήρια επιλογής των καλών πρακτικών και σε ενδεικτικά παραδείγματα καλών πρακτικών προς μεταφορά.

1. Προϋποθέσεις μεταφοράς καλών πρακτικών στην Ελλάδα

Οι δυνατότητες μεταφοράς καλών πρακτικών προϋποθέτουν την εξέταση μιας σειράς παραγόντων που συγκροτούν το πολιτικο-κοινωνικό πλαίσιο της χώρας που αποτελεί

πρότυπο στον τομέα, καθώς και το αντίστοιχο ελληνικό. Έτσι, οι προϋποθέσεις μεταφοράς καλών πρακτικών στην ελληνική πραγματικότητα συνδέονται με την εξέταση τόσο του πλαισίου γένεσης των καλών πρακτικών στην ευρωπαϊκή χώρα, όσο και του πλαισίου εντός του οποίου θα μεταφερθούν στην Ελλάδα.

1.1. Εξέταση του πλαισίου «γένεσης» των καλών πρακτικών στην ευρωπαϊκή χώρα

Η ανάδειξη καλών πρακτικών στον τομέα απασχόλησης μεταναστριών, όπως ήδη φάνηκε, συντελείται σε συγκεκριμένες συνθήκες ανά χώρα. Η μεταφορά τους στην ελληνική πραγματικότητα προϋποθέτει τη γνώση των πολιτικών στο πλαίσιο των οποίων έχουν ήδη εφαρμοστεί οι καλές πρακτικές και γνώση της λογικής με βάση την οποία οι μετανάστες και οι μετανάστριες έχουν ενταχθεί στις σχετικές πολιτικές. Αναγκαίο είναι, επίσης, να ληφθεί υπόψη ποιοι είναι οι φορείς και οι δομές στο πλαίσιο των οποίων έχουν υλοποιηθεί δράσεις από τις οποίες αναδείχθηκαν οι καλές αυτές πρακτικές, έτσι ώστε να κατανοηθούν όλα τα σχετικά με την εφαρμογή τους ζητήματα. Για παράδειγμα, στην ευρωπαϊκή εμπειρία, όπως έχει ήδη περιγραφεί, διαφαίνεται ένας ενεργός ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης ως συνδετικού κρίκου ανάμεσα στην τοπική κοινότητα, τους υποψήφιους εργοδότες και τους μετανάστες. Ο ρόλος αυτός ασκείται άλλοτε έμμεσα - μέσω της κατάρτισης και της προσφοράς υπηρεσιών πιστοποίησης, συμβουλευτικής και στήριξης της ενσωμάτωσης των μεταναστών - και άλλοτε άμεσα, όταν η Τοπική Αυτοδιοίκηση είναι ο εργοδότης που προσλαμβάνει μετανάστες. Οι ΟΤΑ των περισσότερων ευρωπαϊκών χωρών έχουν τη θεσμική δυνατότητα χάραξης κοινωνικής πολιτικής και διευθέτησης εργασιακών ζητημάτων πέραν των πολιτικών της κεντρικής διοίκησης. Η κοινωνία των πολιτών, η οποία είναι ιδιαίτερα αναπτυγμένη στις περισσότερες από τις χώρες που διερευνήσαμε, επίσης συμβάλλει αποφασιστικά στην προστασία όλων των ομάδων πληθυσμού και αναπτύσσει δράσεις ευαισθητοποίησης και συνεργασίας με τις τοπικές επιχειρηματικές κοινότητες, αλλά και τις δημόσιες αρχές. Τέλος, οι εργατικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο ως προς την απασχόληση των μεταναστών και τη γενικότερη διαδικασία ένταξής τους.

Επομένως, κατά τη διαδικασία εξέτασης του πλαισίου «γένεσης» των καλών πρακτικών στην ευρωπαϊκή χώρα τίθεται μεταξύ άλλων το ερώτημα κατά πόσον υπάρχουν

αναλογίες μεταξύ της ευρωπαϊκής δομής εντός της οποίας αυτές έχουν εφαρμοσθεί και της ελληνικής δομής που καλείται να τις εφαρμόσει. Η ύπαρξη τέτοιων αναλογιών (π.χ. ως προς το είδος της δομής και το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της) θα επέτρεπε να υποθέσουμε καταρχήν ότι η υπό μεταφορά καλή πρακτική θα μπορούσε να ευδοκιμήσει και στην Ελλάδα.

1.2. Εξέταση του πλαισίου εντός του οποίου θα μεταφερθούν οι καλές πρακτικές στην Ελλάδα

Η μεταφορά των καλών πρακτικών στην ελληνική πραγματικότητα χρήζει και περαιτέρω διερεύνησης. Σειρά προϋποθέσεων δείχνει ότι η μεταφορά αυτή πρέπει να αποτελεί αντικείμενο σοβαρής μελέτης. Συγκεκριμένα :

α) Πριν από οποιαδήποτε σκέψη για τη μεταφορά ευρωπαϊκού παραδείγματος καλής πρακτικής στην ελληνική πραγματικότητα αναγκαίο είναι να εξετασθεί με προσοχή κατά πόσον τέτοιου τύπου παράδειγμα συναντάται ήδη στην ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών. Η εμπειρία αυτή, τουλάχιστον για το χρονικό διάστημα 2000-2010, έχει καταγραφεί και εν μέρει αποτιμηθεί στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, έτσι ώστε να μπορεί να λειτουργήσει υποστηρικτικά σε ένα τέτοιο εγχείρημα. Εάν συναντάται ήδη ένα τέτοιο παράδειγμα, τότε η μεταφορά μιας ευρωπαϊκής καλής πρακτικής θα ήταν άσκοπη, εκτός εάν είχε την έννοια του εμπλουτισμού της ήδη εφαρμοζόμενης πρακτικής. Στο σημείο αυτό μεγάλη σημασία έχει η ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ του ελληνικού φορέα που διαθέτει τη σχετική τεχνογνωσία και του ελληνικού φορέα που ενδιαφέρεται για την υιοθέτησή της ή και τη μεταφορά της, συνεργασία η οποία, λόγω των ανταγωνιστικών σχέσεων που αναπτύσσονται στο πεδίο της χρηματοδότησης των προγραμμάτων, δεν είναι εύκολη, ούτε αυτονόητη. Το γεγονός ότι συχνά υπάρχει έλλειψη ενημέρωσης και επικοινωνίας μεταξύ των δρώντων φορέων δεν πρέπει να οδηγήσει, κατά κάποιο τρόπο, σε μια «εύκολη» μεταφορά ευρωπαϊκού παραδείγματος πριν διερευνηθεί εξονυχιστικά η κατάσταση σε εθνικό επίπεδο.

β) Το ερώτημα είναι ποιος ενδιαφέρεται για τη μεταφορά της καλής πρακτικής. Εάν ενδιαφερόμενη είναι η ελληνική πολιτεία μέσω των αρμοδίων υπουργείων της και φορέων της τότε η επιτυχία των καλών πρακτικών εξαρτάται από παράγοντες όπως είναι :

-η υιοθέτηση καλών πρακτικών που αναγνωρίζονται ως «καλές», βάσει αποδείξεων και αξιόπιστων αποτελεσμάτων

- η σύνδεση των καλών πρακτικών με τις υφιστάμενες και τις νέες προτεραιότητες της πολιτικής και η πρόταση σχετικών λύσεων
- η αντιμετώπιση πραγματικών αναγκών και συγκεκριμένων προβλημάτων, που οι υφιστάμενες πολιτικές δεν είναι σε θέση να καλύψουν
- η στόχευσή τους σε ομάδες του πληθυσμού που υφίστανται πιο έντονα τις συνέπειες των διακρίσεων στην απασχόληση
- η ενσωμάτωσή τους στην πολιτική ατζέντα ως μόνιμο στοιχείο
- η ελκυστικότητα που μπορούν να ασκήσουν στους διαμορφωτές της πολιτικής
- η βιωσιμότητά τους πέρα από τον χρονικό ορίζοντα της χρηματοδότησής τους από κάποιο πρόγραμμα ή πρωτοβουλία

Σε κάθε περίπτωση οι δυνητικοί χρήστες, για να κρίνουν κατά πόσον μπορούν να υιοθετήσουν μια αναγνωρισμένη ευρωπαϊκή καλή πρακτική, είναι αναγκαίο να την επανα-αποτιμήσουν ως καλή, με βάση το συγκεκριμένο πλαίσιο στο οποίο η πρακτική αυτή θα μεταφερθεί.¹⁸⁵ Τηρουμένων των αναλογιών, όσα προαναφέρθηκαν ισχύουν και για ανεξάρτητους φορείς που θα επιθυμούσαν να υιοθετήσουν μια ευρωπαϊκή καλή πρακτική.

γ) Εάν τελικώς αποφασισθεί ότι είναι σκόπιμη η μεταφορά ενός ευρωπαϊκού παραδείγματος καλής πρακτικής στην ελληνική πραγματικότητα, τότε πρέπει να διερευνηθούν και στην Ελλάδα αντίστοιχα ζητήματα προς αυτά που ήδη αναφέρθηκαν σε σχέση με την εξέταση του πλαισίου γένεσης μιας καλής πρακτικής σε μια ευρωπαϊκή χώρα. Εφόσον οι πρακτικές αυτές θα ενταχθούν σε ένα πλαίσιο που συνδέεται με επιμέρους πολιτικές (πολιτικές για την απασχόληση, την κοινωνική συνοχή, τη μετανάστευση κ.ά.) αυτό είναι επιβεβλημένο. Επιπλέον, μια ενδεχόμενη μεταφορά καλής πρακτικής θα έπρεπε να λάβει υπόψη και άλλες παραμέτρους, όπως την κατάσταση των δομών που θα αναλάβουν την εφαρμογή της, τα χαρακτηριστικά της μετανάστευσης στην Ελλάδα, το ιστορικό των μεταναστριών (δημογραφικά, κοινωνικά, επαγγελματικά χαρακτηριστικά και ιστορικό μετανάστευσης), τους χρηματοδοτικούς μηχανισμούς και γενικότερα τους διαθέσιμους πόρους κ.λπ.

Από την έρευνά μας προέκυψε ότι οι φορείς και οι αρχές που διαθέτουν δομές έχουν άλλες προοπτικές εφαρμογής καλών πρακτικών από αυτούς που δεν διαθέτουν τέτοιες δομές,

¹⁸⁵ European Commission, Employment & European Social Fund, 2005, *EQUAL Making Change Possible: A practical guide to mainstreaming*, σ. 21-22.

διότι η δομή συνδέεται με την έννοια της συνέχειας, της σταθερότητας, ενώ το πρόγραμμα είναι βραχυπρόθεσμο και, ως εκ τούτου, καταλήγει σε αποσπασματικότητα. Μαζί με τη μεταφορά της καλής πρακτικής απαιτείται, επίσης, και η μεταφορά της τεχνογνωσίας. Για το σκοπό αυτό είναι αναγκαίες διακρατικές συναντήσεις με στόχο την κατανόηση του πλαισίου εντός του οποίου αναδείχθηκαν καλές πρακτικές, τη μεταβίβαση της προϋπάρχουσας εμπειρίας σε επίπεδο ανθρώπινων πόρων, την αποσαφήνιση των στόχων και του περιεχομένου των δράσεων, τη μεταβίβαση της βιωματικής εμπειρίας των εμπλεκομένων, τη γνωστοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης κ.ά.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που χρειάζεται να συνοδεύει κάθε απόπειρα μεταφοράς καλής πρακτικής στην ελληνική πραγματικότητα είναι η πρόβλεψη αξιολόγησης σε όλα τα στάδια, πριν από την έναρξη του προγράμματος, κατά τη διάρκεια της υλοποίησής του και εκ των υστέρων. Πριν την έναρξη, η αξιολόγηση στόχο θα έχει να διερευνηθεί αν και κατά πόσο η προτεινόμενη καλή πρακτική μπορεί να υιοθετηθεί και στην Ελλάδα και υπό ποιες προϋποθέσεις. Κατά τη διάρκεια της υλοποίησης του προγράμματος, η αξιολόγηση θα έχει ως στόχο να παρακολουθήσει εκ του σύνεγγυς την μεταφορά της πρακτικής στην ελληνική πραγματικότητα, να εντοπίσει τις δυσκολίες και τα προβλήματα που εμφανίζονται στην πράξη και να εξετάσει τις δυνατότητες προσαρμογής της στα ελληνικά δεδομένα. Τέλος, η αξιολόγηση εκ των υστέρων ως στόχο θα έχει να αποτιμήσει το όλο εγχείρημα και να εξετάσει τις πιθανότητες εμπλουτισμού της καλής αυτής πρακτικής με στοιχεία της ελληνικής κουλτούρας, ώστε να μπορεί αυτή μελλοντικά να εφαρμοστεί και σε άλλα προγράμματα.

Επομένως, η εξέταση του πλαισίου εντός του οποίου θα μεταφερθούν ευρωπαϊκές καλές πρακτικές στην Ελλάδα είναι διαδικασία σύνθετη και πολυεπίπεδη που απαιτεί χρόνο και εμπειριστατωμένη δουλειά προετοιμασίας.

2. Ανασταλτικοί παράγοντες ως προς την επιτυχή μεταφορά των καλών πρακτικών στην ελληνική πραγματικότητα

Η ευρωπαϊκή εμπειρία που παρουσιάσαμε στα προηγούμενα κεφάλαια υποδηλώνει ότι στη χώρα μας υπάρχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης των πολιτικών ένταξης των μεταναστριών στην απασχόληση μέσω της ανάδειξης καλών πρακτικών, όσο και μέσω της υιοθέτησης

ευρωπαϊκών καλών πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης μεταναστριών. Ωστόσο, η ευχερέστερη πρόσβαση των μεταναστριών στην επίσημη αγορά εργασίας προσκρούει όχι τόσο σε οικονομικούς περιορισμούς, όσο σε μια σειρά από θεσμικές, πολιτικές, κοινωνικές και πολιτισμικές αγκυλώσεις, που αν δεν αντιμετωπιστούν σφαιρικά θα οδηγήσουν το όλο εγχείρημα σε αποτυχία. Ανάμεσα στα κυριότερα θεσμικά, πρακτικά και πολιτισμικά εμπόδια, αναφέρουμε ενδεικτικά τα παρακάτω:

- την καθυστέρηση στη διαδικασία νομιμοποίησης των νέων κυμάτων μεταναστών,
- τη διάρθρωση του επιχειρηματικού τομέα, όπου κυριαρχούν οι πολύ μικρές επιχειρήσεις (το 98% του συνόλου απασχολεί λιγότερο από 10 εργαζόμενους),
- τη διστακτικότητα των εργοδοτών να προσλάβουν μετανάστες, σε βάση ισοτιμίας με τους υπόλοιπους εργαζόμενους,
- τη μεγάλη έκταση της παραοικονομίας και της αδήλωτης εργασίας,
- την αμφιθυμία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά και των υπόλοιπων εργαζομένων έναντι της πλήρους ενσωμάτωσης των μεταναστών και της ίσης μεταχείρισής τους
- την έλλειψη ενημέρωσης και ανάδειξης του προβλήματος,
- τις επικρατούσες αντιλήψεις και νοοτροπίες για τη θέση των μεταναστών –τριών στην ελληνική κοινωνία.

3. Κριτήρια επιλογής των καλών πρακτικών

Από τους ορισμούς των καλών πρακτικών που έχουν αναφερθεί στο πρώτο κεφάλαιο έχει αναδειχθεί σειρά κριτηρίων βάσει των οποίων μπορούν να επιλεγούν από τους φορείς σχεδιασμού και άσκησης πολιτικής εκείνες οι διεθνείς καλές πρακτικές που θα μπορούσαν να χαρακτηρισθούν ως «καλές» για την ελληνική πραγματικότητα και ενδεχομένως να μεταφερθούν σε αυτήν. Τόσο η ορολογική αμφισημία της *καλής πρακτικής*, όσο και η ποικιλία των συναφών όρων με τις λεπτές εννοιολογικές αποκλίσεις καθιστούν σαφές ότι τα κριτήρια επιλογής μιας καλής πρακτικής δεν μπορεί να είναι αυστηρά και απόλυτα, ούτε καθολικής εφαρμογής. Εξαρτώνται πάντα από τους στόχους μιας δράσης, τους διαθέσιμους πόρους και το ευρύτερο πλαίσιο εφαρμογής τους, δηλαδή το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, την κουλτούρα της διοίκησης, αλλά και τους ευρύτερους κοινωνικο-οικονομικούς συσχετισμούς. Στην περίπτωση της απασχόλησης μεταναστριών τα κριτήρια

επιλογής καλών πρακτικών, πέραν των όσων μέχρι τώρα προαναφέρθηκαν θα πρέπει να λάβουν υπόψη τους και τα παρακάτω ιδιαίτερα στοιχεία:

- την καταλληλότητα των καλών πρακτικών για τις ελληνικές συνθήκες, με δεδομένο το μεγάλο ποσοστό αδήλωτης εργασίας των μεταναστριών στην Ελλάδα, τον δυϊσμό της αγοράς εργασίας, την εκτεταμένη παραβίαση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και προπαντός την ύπαρξη μεγάλου αριθμού παράνομων μεταναστριών, λόγω του μεγάλου χρονικού διαστήματος που έχει μεσολαβήσει από την προηγούμενη διαδικασία νομιμοποίησης
- το χαμηλό κόστος υλοποίησης των πρακτικών, λόγω περιορισμένων πόρων, τόσο της κεντρικής, όσο και της τοπικής αυτοδιοίκησης
- την προστιθέμενη αξία τους στις υφιστάμενες πολιτικές και τη δυνατότητά τους να δώσουν απαντήσεις σε πραγματικές ανάγκες και συγκεκριμένα προβλήματα που δεν έχουν έως τώρα αντιμετωπιστεί
- τη βιωσιμότητά τους σ' ένα περιβάλλον ασφυκτικής δημοσιονομικής πειθαρχίας, δραστηκών αλλαγών στο επίπεδο της τοπικής αυτοδιοίκησης και γενικότερης πολιτικής ρευστότητας.

4. Ενδεικτικά παραδείγματα καλών πρακτικών προς μεταφορά

Όσα προαναφέρθηκαν σκιαγράφησαν το σύνθετο πλαίσιο το οποίο απαρτίζουν οι ποικίλες συνισταμένες ενός εγχειρήματος μεταφοράς καλών πρακτικών στην ελληνική πραγματικότητα. Στο σημείο αυτό θα αναφερθούμε σε τέσσερα παραδείγματα τα οποία, κατά τη γνώμη μας, παρουσιάζουν ενδιαφέρον για την ελληνική περίπτωση χωρίς, όμως, να υπεισέλθουμε στην εξέταση του σύνθετου αυτού πλαισίου που συνοδεύει ένα τυχόν εγχείρημα μεταφοράς τους στην Ελλάδα. Στην ενότητα αυτή απλώς εντοπίζονται κάποια παραδείγματα ευρωπαϊκών καλών πρακτικών και υπογραμμίζεται το ενδιαφέρον που παρουσιάζει το ενδεχόμενο μεταφοράς τους στην Ελλάδα με βασική προϋπόθεση, βεβαίως, την προσεκτική διερεύνηση των δυνατοτήτων μεταφοράς τους, όπως αυτές σκιαγραφήθηκαν στις προηγούμενες ενότητες του κεφαλαίου.

Το πρώτο παράδειγμα συνδέεται με δομή και προέρχεται από τη Γαλλία. Πρόκειται για συμβουλευτικές υπηρεσίες και mentoring τις οποίες παρέχουν Γάλλοι συνταξιούχοι σε νέους μετανάστες. Οι εκπαιδευτές είναι εθελοντές οι οποίοι έχουν δεχθεί ειδική κατάρτιση

γι' αυτό το ρόλο. Είναι μια πρακτική που έχει σημασία για την Ελλάδα, μια χώρα της οποίας ο πληθυσμός γηράσκει. Η εφαρμογή μιας τέτοιας πρακτικής θα μπορούσε να συμβάλει στην αξιοποίησή του παλαιότερου στελεχιακού δυναμικού της χώρας με διπλό όφελος, αφενός την ενεργοποίηση των αποχωρούντων από την αγορά εργασίας και αφετέρου τη μεταβίβαση της πολύχρονης και πολύπλευρης εμπειρίας τους στις νεότερες γενιές. Έτσι, έμμεσα, θα μπορούσε να αναπτυχθεί η αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών και των αλλοεθνών. Επίσης, η εργασία σε εθελοντική βάση θα μπορούσε να διευκολύνει την τυχόν οικονομική δυστοκία των φορέων υλοποίησης. Κατά κάποιον τρόπο, θα μπορούσε να επιτευχθεί η «επαν-ένταξη» δύο γενεών σε αμοιβαία βάση και με οφέλη που αντανακλούν σε όλο το κοινωνικό σώμα. Επισημαίνεται ότι το πρόγραμμα στη Γαλλία απευθύνονταν σε μετανάστες και μετανάστριες γενικότερα. Στην Ελλάδα, θα μπορούσε να γίνει η προσαρμογή του σε αντικείμενο εξειδικευμένο στην γυναικεία απασχόληση.

Το δεύτερο παράδειγμα συνδέεται με πρόγραμμα που απευθύνεται αποκλειστικά σε μετανάστριες. Πρόκειται για το πρόγραμμα “PROXIMA”, το οποίο χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (2006-2008) και υλοποιήθηκε από το δήμο της Παμπλόνα. Πρόκειται για πρόγραμμα κατάρτισης σε μετανάστριες 25-50 ετών προκειμένου να παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας σε επίπεδο γειτονιάς. Οι στόχοι του προγράμματος ήταν η ενίσχυση κατάρτισης μεταναστριών και η αύξηση της απασχόλησής τους, ενώ παράλληλη επιδίωξη ήταν η ελάφρυνση του φόρτου εργασίας των κοινωνικών λειτουργών του δήμου. Το πρόγραμμα αυτό παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την Ελλάδα, λόγω του γεγονότος ότι η χώρα συγκεντρώνει μεγάλο αριθμό μεταναστριών, οι οποίες απασχολούνται στον τομέα της φροντίδας μελών των οικογενειών. Αυτήν ακριβώς τη σύνδεση ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση υπηρεσιών φροντίδας θα μπορούσαν να εξασφαλίσουν οι ΟΤΑ. Η παροχή φροντίδας θα είχε επαγγελματική βάση, θα ήταν ελεγχόμενης ποιότητας, θα απαντούσε στην ολοένα αυξανόμενη ανάγκη υπηρεσιών προς τους ηλικιωμένους, ενώ ταυτόχρονα θα δημιουργούσε, και σε αυτήν την περίπτωση, θύλακες σταδιακής ένταξης και σύναψης κοινωνικών σχέσεων μεταξύ των μεταναστριών και του ντόπιου πληθυσμού.

Ένα τρίτο παράδειγμα είναι αυτό που υλοποιείται από την πόλη της Φρανκφούρτης και αφορά την καθοδήγηση γυναικών μεταναστριών από γυναίκες εκπαιδευτριες, προκειμένου να βελτιώσουν τις γνώσεις τους και να κατανοήσουν τα χαρακτηριστικά της

αγοράς εργασίας στην οποία σκοπεύουν να ενταχθούν. Η εμπειρία έχει δείξει ότι το mentoring μπορεί να αποβεί το κλειδί που ανοίγει πόρτες για θέσεις εργασίας. Επίσης, σε συνδυασμό με ένα μηχανισμό πιστοποίησης των εκπαιδευτικών προσόντων των μεταναστριών, η έλλειψη του οποίου διαπιστώθηκε στην έρευνά μας, το mentoring θα μπορούσε να οδηγήσει στην ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών των εκπαιδευομένων. Όπως ήδη έχει αναφερθεί, ένα σημαντικό μέρος των μεταναστριών στην Ελλάδα έχει επαρκή εκπαιδευτικά και επαγγελματικά προσόντα και μπορεί να δραστηριοποιηθεί σε πολλούς και διαφορετικούς τομείς.

Γενικότερα ενδιαφέρον παρουσιάζει, επίσης, για την ελληνική περίπτωση, το γεγονός ότι σε πολλές ευρωπαϊκές πόλεις, οι δήμοι συστηματικά προωθούν πολιτικές πρόσληψης και ένταξης μεταναστών σε πολλές υπηρεσίες τους, τόσο για την εξυπηρέτηση των κατοίκων ομοεθνών τους, όσο και για την επαγγελματική αποκατάσταση των ίδιων των απασχολούμενων. Στο υπάρχον ελληνικό θεσμικό πλαίσιο, η πρόσληψη μεταναστών σε δημόσιες υπηρεσίες προσκρούει σε θεσμικά ζητήματα. Όμως, το ευρωπαϊκό παράδειγμα δείχνει ότι η Τοπική Αυτοδιοίκηση θα είχε πολλά να ωφεληθεί εάν ελάμβανε υπόψη της αυτή τη διάσταση.

Ένα τέταρτο παράδειγμα προέρχεται από το χώρο των επιχειρήσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και αφορά περιπτώσεις πολλών ευρωπαϊκών χωρών ταυτόχρονα. Στις επιχειρήσεις αυτής της κατηγορίας που υιοθετούν τη διαφορετικότητα, πολύ θετικά αποτελέσματα οφείλονται και στο γεγονός ότι η πρόσληψη μεταναστών μπορεί να αυξήσει την πελατεία των επιχειρήσεων. Λόγω της πρόσληψης αυτής, οι μετανάστες της τοπικής κοινωνίας δείχνουν προτίμηση στις συγκεκριμένες επιχειρήσεις που επιλέγουν να απασχολήσουν μετανάστες. Μάλιστα, πολλές επιχειρήσεις προσλαμβάνουν μετανάστες που προέρχονται από χώρες στις οποίες αυτές δραστηριοποιούνται. Τους εργαζόμενους σε αυτές μετανάστες χρησιμοποιούν ως διαμεσολαβητές μεταξύ της επιχείρησης και της χώρας προέλευσής τους. Για την Ελλάδα, όπου δραστηριοποιούνται επιχειρήσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, οι οποίες και υιοθετούν την αρχή της διαφορετικότητας, παρουσιάζει ενδιαφέρον η παραπάνω πρακτική, γιατί θα μπορούσε να συμβάλει στην αύξηση των πελατών των επιχειρήσεων και στην ανάπτυξη των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων εκτός συνόρων της χώρας. Ειδικότερα, με δεδομένο ότι μεγάλος αριθμός μεταναστών προέρχεται

από τα Βαλκάνια, θα ήταν δυνατό ελληνικές επιχειρήσεις του χώρου να χρησιμοποιήσουν τους μετανάστες ως ενδιάμεσους οι οποίοι θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην εδραίωση των επιχειρηματικών τους δραστηριοτήτων στις χώρες των Βαλκανίων.

Σε όλες τις περιπτώσεις που αναφέραμε ισχύουν, βεβαίως, όσα ήδη τονίστηκαν σε σχέση με τις προϋποθέσεις μεταφοράς ευρωπαϊκών καλών πρακτικών στην ελληνική πραγματικότητα. Ο χώρος, ο χρόνος, και οι λοιπές συνθήκες είναι καθοριστικές για την επιτυχία κάθε σχετικού εγχειρήματος μεταφοράς στην ελληνική πραγματικότητα καλών πρακτικών που έχουν αναδειχθεί στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών.

4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η απλή μεταφύτευση καλών πρακτικών στην ελληνική πραγματικότητα κινδυνεύει να οδηγήσει σε αποτυχία την υιοθέτηση και αυτούσια εφαρμογή οποιασδήποτε καινοτομίας. Για το λόγο αυτό οι δυνατότητες μεταφοράς καλών πρακτικών προϋποθέτουν την εξέταση μιας σειράς παραγόντων που συγκροτούν το πολιτικο-κοινωνικό πλαίσιο της ευρωπαϊκής χώρας από την οποία προέρχεται ή υπό μεταφορά καλή πρακτική, καθώς και το πολιτικο-κοινωνικό πλαίσιο της χώρας μας εντός του οποίου θα μεταφερθεί ενδεχομένως η πρακτική αυτή. Τα κριτήρια επιλογής μιας καλής πρακτικής δεν μπορεί να είναι αυστηρά και απόλυτα, ούτε καθολικής εφαρμογής. Εξαρτώνται πάντα από τους στόχους μιας δράσης, τους διαθέσιμους πόρους και το ευρύτερο πλαίσιο εφαρμογής τους, δηλαδή από το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, την κουλτούρα της διοίκησης, αλλά και τους ευρύτερους κοινωνικο-οικονομικούς συσχετισμούς. Ο χώρος, ο χρόνος, και οι λοιπές συνθήκες είναι καθοριστικές για την επιτυχία κάθε σχετικού εγχειρήματος μεταφοράς στην ελληνική πραγματικότητα καλών πρακτικών που έχουν αναδειχθεί στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών. Κρίσιμο, μεταξύ άλλων, είναι το θέμα της συνέχειας των δράσεων στο πλαίσιο των οποίων οι καλές πρακτικές θα εφαρμοσθούν. Η ευρωπαϊκή εμπειρία χαρακτηρίζεται από μεθοδικότητα και συνέχεια των δράσεων. Ωστόσο, δεν ισχύει το ίδιο για τη χώρα μας, όπου τα προγράμματα μετά τη λήξη τους δεν ενσωματώνονται σε δομές. Έτσι, η ευρωπαϊκή εμπειρία θα μπορούσε να αποβεί εξαιρετικά χρήσιμη για τη χώρα μας, όχι μόνο ως προς τη μεταφορά μιας καλής πρακτικής, αλλά και ως προς τη διερεύνηση της δυνατότητας να εξασφαλιστεί η συνέχεια της εφαρμογής της, πράγμα το οποίο αποτελεί ζήτημα δομικό και

εντέλει πολιτικό. Αξίζει να υπογραμμισθεί ότι από αυτή τη συνέχεια εξαρτάται όχι μόνο η αντοχή στον χρόνο της καλής πρακτικής, αλλά και η περαιτέρω βελτίωσή της.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η απασχόληση των μεταναστριών αποτελεί όχι μόνο κοινωνικό φαινόμενο με πολλαπλές επιπτώσεις για τις ίδιες τις μετανάστριες και την κοινωνία υποδοχής, αλλά και ζήτημα πολιτικής, το οποίο συνοδεύεται από συγκεκριμένες εφαρμογές και συνδυάζεται με αντίστοιχες πρακτικές. Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας επιχειρήσαμε να αναδείξουμε όψεις του ζητήματος της απασχόλησης των μεταναστριών στη χώρα μας μέσα από την ανίχνευση και τον εντοπισμό καλών πρακτικών που αναδείχθηκαν στον τομέα αυτό. Αρχικά σκιαγραφήσαμε όψεις της απασχόλησης των μεταναστριών στην ελληνική αγορά εργασίας, τυπική και άτυπη. Για το σκοπό αυτό προσφύγαμε και σε πρόσφατες έρευνες που έχουν διεξαχθεί στην Ελλάδα και αναφέρονται στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες στον τομέα της απασχόλησης.

Στη συνέχεια αναζητήσαμε τον ορισμό της καλής πρακτικής. Από την αναζήτηση αυτή προέκυψε ότι δεν υπάρχει ενιαίος ορισμός της καλής πρακτικής και ότι, ανάλογα με το εκάστοτε θεσμικό πλαίσιο, τους φορείς που εμπλέκονται και το χρηματοδοτικό μηχανισμό, διαμορφώνονται αντίστοιχοι ορισμοί της καλής πρακτικής. Έτσι, υπάρχουν διεθνείς, ευρωπαϊκοί και εθνικοί ορισμοί της καλής πρακτικής από τους οποίους απορρέουν και ποικίλα κριτήρια αναγνώρισης καλών πρακτικών. Τα κριτήρια που υιοθετούνται στο πλαίσιο των διαφόρων ορισμών σε κάποια σημεία συγκλίνουν και σε άλλα αποκλίνουν. Πάντως όλοι οι ορισμοί συμφωνούν ότι βαρύνουσα σημασία ως κριτήριο αναγνώρισης μιας καλής πρακτικής έχει η ύπαρξη καινοτομίας (κεφ. 1).

Βασικό μέλημα της έρευνας ήταν να καταγράψει την προϋπάρχουσα εμπειρία σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο και να την αποτιμήσει κριτικά προκειμένου να συμβάλει με τα αποτελέσματά της στην μελετημένη μεταφορά ευρωπαϊκών πρακτικών στην ελληνική πραγματικότητα. Για την επίτευξη των στόχων της η παρούσα έρευνα χρησιμοποίησε διαφορετικές πηγές. Προσέφυγε κυρίως σε δευτερογενείς πηγές (διαδικτυακές, βιβλιογραφικές). Επικουρικά, όμως, παρήγαγε και πρωτογενείς πηγές, μέσω της διεξαγωγής μιας ποιοτικής έρευνας μικρής κλίμακας. Η ποιοτική αυτή έρευνα είχε ως στόχο την περαιτέρω κατανόηση των αποτελεσμάτων της εφαρμογής καλών πρακτικών και στηρίχθηκε

σε συνεντεύξεις με εκπροσώπους φορέων που έχουν σημαντική εμπειρία σχετική με την εφαρμογή καλών πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστών/μεταναστριών, καθώς και με στελέχη επιχειρήσεων που λειτουργούν με βάση την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (κεφ.2).

Ειδικότερα η αναζήτηση καλών πρακτικών στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών επιχείρησε να αποτυπώσει την ευρωπαϊκή εμπειρία που απαρτίζεται από τα παραδείγματα πολλών χωρών, με διαφορετικές εθνικές παραδόσεις, συνάρθρωση ποικίλων πολιτικών, ιστορικό της μετανάστευσης, εθνικές και τοπικές δομές, διάρθρωση της αγοράς εργασίας κ.ά. Οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν αλλά και επηρεάζονται, σήμερα, από το σύνθετο νομοθετικό πλαίσιο που διαμορφώνεται σε επίπεδο Ε.Ε. και με το οποίο αντιμετωπίζεται η μετανάστευση. Σήμερα σε επίπεδο Ε.Ε η μετανάστευση συναρτάται με τις επιμέρους πολιτικές για την απασχόληση, την κοινωνική συνοχή, την ισότητα των φύλων, την καταπολέμηση των διακρίσεων, τα ζητήματα ασφάλειας και δικαιοσύνης κ.α. Βασική συνιστώσα των ευρωπαϊκών πολιτικών για τη μετανάστευση αποτελεί η επιδίωξη της κοινωνικής ενσωμάτωσης των μεταναστών, η οποία και συνδέεται άμεσα με την πρόσβαση στην απασχόληση. Η ευρωπαϊκή πολιτική για τη μετανάστευση κινείται στην ουσία ανάμεσα στις παραδοσιακές αξίες ενός εδραιωμένου κράτους δικαίου που εξασφαλίζει ισονομία για όλους τους πολίτες και σε πολιτικές ελέγχου των μεταναστευτικών ροών. Μέσα από τα χρηματοδοτικά πλαίσια, τα ολοκληρωμένα προγράμματα παρέμβασης και τις σχετικές δράσεις, στις οποίες και αποτυπώνονται έμπρακτα οι προτεινόμενες λύσεις, αναδεικνύονται οι καλές πρακτικές στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών. Ειδικότερα, οι καλές αυτές πρακτικές στις διαφορετικές χώρες παρουσιάζουν μεν όψεις συγκλίνουσες ως προς το αντικείμενο δράσης, διαφοροποιούνται, όμως, ως προς τη διαδικασία υλοποίησής τους. Δηλαδή, ανάλογα με τις εθνικές παραδόσεις και πολιτικές, οι δράσεις αυτές εμπλέκουν μεγαλύτερο ή μικρότερο αριθμό κοινωνικών εταίρων και διαπερνούν τους κοινωνικούς μετασχηματισμούς. Αξίζει, επίσης, να επισημανθεί ότι οι καλές αυτές πρακτικές είτε αφορούν προγράμματα, είτε αφορούν εθνικές δομές, στοχεύουν σε μικρούς αριθμητικά πληθυσμούς, εύκολα διαχειρίσιμους. Ανάλογα με τη χώρα, οι δράσεις είναι πολυεπίπεδες και εμπλέκουν μεγάλο αριθμό κοινωνικών εταίρων. Στις δράσεις συμμετέχουν δημόσιοι φορείς, ΜΚΟ και σχεδόν πάντοτε φορείς μεταναστών. Ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης είναι

ιδιαίτερα σημαντικός. Οι καλές πρακτικές που εντοπίσαμε επικεντρώνονται σε ζητήματα κατάρτισης, αναβάθμισης δεξιοτήτων, συμβουλευτικής για την προώθηση στην απασχόληση και αλλαγής κουλτούρας και στάσεων των τοπικών και εθνικών κοινοτήτων. Οι καλές πρακτικές που απευθύνονται αποκλειστικά σε μετανάστριες δεν είναι πολλές. Το αποτέλεσμα της αναζήτησής μας αντανακλά τις γενικότερες πολιτικές, οι οποίες δεν περιλαμβάνουν ρητά τη διάσταση του φύλου σε ό,τι αφορά τη μετανάστευση. Επιπρόσθετα, στην ευρωπαϊκή εμπειρία καλών πρακτικών συμπεριλαμβάνεται και η πρακτική των επιχειρήσεων που εφαρμόζουν πολιτικές διαχείρισης της διαφορετικότητας, σε συνεργασία, ως επί το πλείστον, της διοίκησης με τις ενώσεις εργαζομένων, τα συνδικάτα και την πελατεία στην οποία απευθύνονται (κεφ.3).

Επιπλέον, η αναζήτηση καλών πρακτικών στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών επιχείρησε να αποτυπώσει την ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών στον τομέα απασχόλησης μεταναστριών. Η σχετικά πρόσφατη ελληνική εμπειρία καλών πρακτικών στον τομέα αυτό είναι σύνθετη και πολυεπίπεδη. Ένα σημαντικό μέρος της εμπειρίας αυτής συναρτάται άμεσα με τις πολιτικές για τη μετανάστευση, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή και αντιμετωπίζεται στο πλαίσιο ευρωπαϊκών και εθνικών προγραμμάτων, δράσεων και παρεμβάσεων που έχουν ως στόχο κυρίως τις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες και δευτερευόντως τους μετανάστες. Οι πολιτικές για τη μετανάστευση ουσιαστικά, διαμορφώνονται μετά το 2000 και συναρθρώνονται με τις ευρωπαϊκές πολιτικές με τις οποίες και εναρμονίζονται. Είναι προσανατολισμένες σε ζητήματα διαβίωσης και απασχόλησης των μεταναστών και αντιμετωπίζουν το ζήτημα της απασχόλησης των μεταναστών ως βασική συνιστώσα της κοινωνικής ένταξής τους στην ελληνική κοινωνία. Εξειδικεύονται με σειρά νομοθετημάτων και αποτυπώνονται στα στρατηγικά πλαίσια, τα ολοκληρωμένα προγράμματα δράσης και τα εθνικά σχέδια δράσης. Τα προγράμματα που υλοποιήθηκαν σε εθνικό επίπεδο και αφορούσαν τον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών κατά το μεγαλύτερο μέρος τους χρηματοδοτήθηκαν από κοινοτικούς πόρους. Στο πλαίσιο αυτών των προγραμμάτων, οι μετανάστες και ειδικότερα οι μετανάστριες, δεν αποτελούν διακριτή ομάδα-στόχο, αλλά εντάσσονται στην ευρύτερη κατηγορία «κοινωνικά ευπαθείς ομάδες». Τα σχετικά έργα και οι δράσεις της περιόδου 2000-2010 επικεντρώθηκαν κυρίως στην αντιμετώπιση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας. Ενδεικτικά ως τέτοια προγράμματα

μπορούν να αναφερθούν η κοινοτική πρωτοβουλία «Equal» και το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», στο πλαίσιο των οποίων και εντοπίστηκαν οι περισσότερες καλές πρακτικές που καταγράφηκαν στην παρούσα μελέτη. Τα σχετικά προγράμματα υλοποιήθηκαν από εθνικούς φορείς που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα. Πρόκειται για δημόσιους φορείς, οργανισμούς τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ), κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης (ΚΕΚ), συνδικαλιστικούς φορείς και μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ), η δράση των οποίων συχνά απευθύνεται και σε μετανάστες, πρόσφυγες, παλιννοστούντες καθώς και γυναίκες. Τα κοινοτικά αυτά προγράμματα, κατά το μεγαλύτερο μέρος τους, εστίαζαν στην προώθηση στην απασχόληση, πράγμα το οποίο δείχνει ότι η προώθηση αυτή αποτελεί ουσιαστική στρατηγική επιλογή που έχει θετικό αντίκτυπο στην ένταξη των μεταναστών. Ωστόσο, κατά την υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών ανέκυψαν ποικίλες αδυναμίες και μειονεκτήματα. Όπως το ότι, λόγω των περιορισμών που επέβαλαν οι προδιαγραφές του κάθε προγράμματος, ο αρχικός σχεδιασμός δεν ανταποκρινόταν πάντοτε στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ελληνικής κοινωνίας και της συγκεκριμένης ομάδας πληθυσμού. Αποτέλεσμα αυτού ήταν να μην υπάρξει κεφαλαιοποίηση του προσδοκώμενου οφέλους. Επίσης, λόγω του αποσπασματικού και συγκυριακού τους χαρακτήρα, τα προγράμματα αυτά ήταν δύσκολο να ενσωματωθούν σε ένα ενιαίο σύνολο πολιτικής. Ως προς τα προγράμματα που υλοποιούνται μόνον από εθνικούς πόρους- τα οποία είναι και λιγοστά-διαπιστώθηκε ότι έχουν μεγαλύτερη ευελιξία ως προς την επιλογή της ομάδας-στόχου και ότι οι δράσεις τους εστιάζονται κυρίως στην εκμάθηση γλώσσας και διαπολιτισμικής εκπαίδευσης. Η ελληνική εμπειρία *καλών πρακτικών*, που προέρχεται κυρίως από την υλοποίηση έργων όπως το Equal, περιστρέφεται γύρω από πέντε άξονες, ανάλογα με το είδος των ενεργειών με τις οποίες και συνδέονται αυτές οι πρακτικές. Ο πρώτος άξονας αφορά την παροχή συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών, ο δεύτερος την ένταξη μεταναστών στην αγορά εργασίας, ο τρίτος δράσεις ευαισθητοποίησης και καταπολέμησης του ρατσισμού και της ξενοφοβίας, ο τέταρτος την πρόσβαση στην εργασία και τη δημιουργία επιχειρήσεων και ο πέμπτος τη διαχείριση της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας. Μέρος της καταγραφής της ελληνικής εμπειρίας προήλθε από τη διεξαγωγή *ποιοτικής έρευνας σε φορείς που έχουν υλοποιήσει προγράμματα καλών πρακτικών* και είχε ως στόχο την περαιτέρω κατανόηση των αποτελεσμάτων εφαρμογής των πρακτικών

αυτών. Παρά το γεγονός ότι η ποιοτική αυτή έρευνα ήταν μικρής κλίμακας και ότι τα ευρήματά της έχουν μόνο ενδεικτικό χαρακτήρα, προέκυψαν ωστόσο ενδιαφέρουσες επισημάνσεις. Όπως για παράδειγμα, το ότι οι φορείς, οι οποίοι εξ αντικειμένου εξειδικεύονται στους μετανάστες επιδεικνύουν συνέχεια και συνάφεια στο φάσμα των δραστηριοτήτων τους. Επίσης, το ότι η διαθέσιμη υλικο-τεχνική υποδομή και η μεταφορά της αποκτηθείσας εμπειρίας και τεχνογνωσίας, μετά τη λήξη των προγραμμάτων, σε δομές διασφαλίζουν, έστω και μερικώς, τη συνέχιση της εφαρμογής της καλής πρακτικής. Ένα άλλο μέρος της ελληνικής εμπειρίας καλών πρακτικών συναρτάται με τις *επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης*, η οποία και θεωρείται από την Ε.Ε. ως καλή πρακτική, γιατί συνδέεται με τη διαχείριση της πολυμορφίας και ως εκ τούτου με την αρχή της «μη διάκρισης». Πρόκειται για ολιγάριθμες επιχειρήσεις. Κάποιες από αυτές συνεργάζονται σε συστηματική βάση με φορείς και δομές Συμβουλευτικών και Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, το έργο των οποίων υποστηρίζουν οικονομικά και οργανωτικά. Στο πλαίσιο αυτών των συνεργασιών απασχολούν και μετανάστες τους οποίους αντιμετωπίζουν ισότιμα με τους Έλληνες. Όπως φάνηκε από την *ποιοτική έρευνα* που διεξήχθη σε *πολύ μικρό αριθμό* τέτοιων *επιχειρήσεων*, η διαφορετικότητα αυτή καθαυτή δεν αποτελεί κριτήριο πρόσληψης. Προέχει, σύμφωνα με τη φιλοσοφία των επιχειρήσεων αυτών, το «να βρίσκεται ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση» και να προσφέρονται ίσες ευκαιρίες σε όλους και κατ'επέκταση και στους μετανάστες. Στο χώρο των επιχειρήσεων αυτών που λειτουργούν με βάση την εταιρική κοινωνική ευθύνη, η διαχείριση της πολυμορφίας ως καλή πρακτική αποτελεί στην πραγματικότητα δομικό γνώρισμα της λειτουργίας τους (κεφ. 4).

Κάθε προσπάθεια αξιοποίησης της ευρωπαϊκής και ελληνικής εμπειρίας προϋποθέτει την κριτική αποτίμησή της. Η κριτική αποτίμηση της ελληνικής εμπειρίας έδειξε ότι αυτή απορρέει από δύο χώρους, το χώρο δραστηριοποίησης των φορέων που υλοποιούν προγράμματα για μετανάστες και το χώρο δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που υιοθετούν τη διαχείριση της διαφορετικότητας ως καλή πρακτική. Ως προς τους φορείς, η κριτική αποτίμηση της ελληνικής εμπειρίας έδειξε τα εξής: α) Ο τομέας απασχόλησης των μεταναστριών αυτός καθαυτός δεν εμπίπτει στα χρηματοδοτικά πλαίσια, διότι τα προγράμματα και οι δράσεις απευθύνονται σε γενικότερες κατηγορίες

κοινωνικά ευπαθών ομάδων. Έτσι, οι μετανάστριες αποτελούν μόνο έμμεσα πληθυσμό στόχο αυτών των προγραμμάτων. Κατά την περίοδο 2000-2010 που εξετάσαμε μόνο τέσσερα προγράμματα καλών πρακτικών συνδέονται με την απασχόληση μεταναστριών. β) Οι εμπλεκόμενοι σε προγράμματα καλών πρακτικών φορείς είναι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, ΜΚΟ, πολλές εκ των οποίων εξειδικεύονται σε δράσεις που περιλαμβάνουν μετανάστες-πρόσφυγες και παλιννοστούντες ή εστιάζουν στο φύλο, καθώς και δημόσιοι φορείς σε κεντρικό επίπεδο. γ) Οι φορείς αυτοί δραστηριοποιούνται σε πληθώρα αντικειμένων, ενώ παράλληλα έχουν διαφορετικό νομικό καθεστώς και ως εκ τούτου διαφοροποιούνται σημαντικά. δ) Ως προς τις δράσεις, στο πλαίσιο των οποίων αναδείχθηκαν καλές πρακτικές, κατά το μεγαλύτερο μέρος τους οι δράσεις αυτές επικεντρώνονται σε συμβουλευτικές και υποστηρικτικές υπηρεσίες, τις οποίες συχνά συνδυάζουν με κατάρτιση και εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας. Κάποιες καλές πρακτικές στοχεύουν στην καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξеноφοβίας σε γενικό και ειδικό πληθυσμό, ενώ πολύ λίγες είναι οι καλές πρακτικές που απορρέουν από προγράμματα που ασχολούνται συστηματικά με την πιστοποίηση των προσόντων των μεταναστών και την τοποθέτησή τους σε θέσεις εργασίας. Ως προς τις επιχειρήσεις, η κριτική αποτίμηση της ελληνικής εμπειρίας έδειξε ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα από τη λειτουργία τους. Στις επιχειρήσεις που λειτουργούν με βάση την εταιρική κοινωνική ευθύνη, η εταιρική κουλτούρα είναι ανοικτή, υπάρχει επαφή με την τοπική κοινωνία και αναπτύσσονται, όπως φαίνεται, συνεργασίες με φορείς συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών. Ειδικότερα στις επιχειρήσεις αυτές που υιοθετούν την αρχή της διαφορετικότητας, οι μετανάστες έχουν τις ίδιες ευκαιρίες πρόσληψης με τους γηγενείς και μετά την πρόσληψή τους ίσες ευκαιρίες εξέλιξης. Στο γενικό αυτό πλαίσιο λειτουργίας δεν υπάρχει, όπως φαίνεται, διάκριση με βάση το φύλο, με αποτέλεσμα και οι γυναίκες μετανάστριες να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες πρόσληψης και εξέλιξης με τους άνδρες.

Το εγχείρημα της συγκριτικής αποτίμησης της ευρωπαϊκής και της ελληνικής εμπειρίας, για το οποίο διατυπώθηκαν πολλές επιφυλάξεις, αφορούσε τόσο τους φορείς υλοποίησης προγραμμάτων και δράσεων, όσο και τις επιχειρήσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Κατά τη συγκριτική αποτίμηση της ευρωπαϊκής και της ελληνικής εμπειρίας που απορρέει από φορείς, η σύγκριση περιορίστηκε σε συγκεκριμένους άξονες και έδειξε τα εξής:

α) Ως προς τη σχέση των δράσεων με δομές και προγράμματα στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών φάνηκε ότι βασική συνιστώσα δράσεων από τις οποίες απορρέουν καλές πρακτικές στην Ευρώπη είναι οι δομές, ενώ στην Ελλάδα είναι κυρίως τα προγράμματα.

β) Ως προς τη διάσταση του φύλου που έχει ο πληθυσμός-στόχος των δράσεων, φάνηκε ότι υπάρχει σύγκλιση μεταξύ της Ευρώπης και της Ελλάδας, διότι οι δράσεις που αφορούν αποκλειστικά απασχόληση μεταναστριών είναι αριθμητικά περιορισμένες.

γ) Ως προς τη σχέση των δράσεων με τη χώρα αποστολής και τη χώρα υποδοχής, φάνηκε ότι στην μεν Ευρώπη εντοπίστηκαν κάποιες καλές πρακτικές που απορρέουν από δράσεις που εφαρμόζονται στη χώρα αποστολής, στη δε Ελλάδα δεν εντοπίστηκε κανένα πρόγραμμα που να υλοποιήθηκε στις χώρες αποστολής.

δ) Ως προς το χαρακτήρα των δράσεων, προέκυψε ότι και στις δύο περιπτώσεις οι δράσεις είναι πολυεπίπεδες.

ε) Ως προς τα είδη των καλών πρακτικών, φάνηκε ότι οι δύο εμπειρίες συγκλίνουν μεν, εφόσον υφίσταται ένα κοινό ευρωπαϊκό χρηματοδοτικό πλαίσιο, διαφοροποιούνται, όμως, λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών εντός των οποίων εφαρμόζεται το πλαίσιο αυτό σε κάθε χώρα.

Επίσης, κατά τη συγκριτική αποτίμηση της ευρωπαϊκής και της ελληνικής εμπειρίας που απορρέει από τη λειτουργία επιχειρήσεων που υιοθετούν την αρχή της διαφορετικότητας, η σύγκριση έδειξε ότι:

α) Οι καλές πρακτικές που εντοπίσαμε στην ευρωπαϊκή εμπειρία είναι απόρροια της εμπλοκής ενώσεων εργαζομένων και συνδικάτων στη διοίκηση, ενώ στην περίπτωση της Ελλάδας συνιστούν στρατηγική επιλογή της ίδιας της επιχείρησης.

β) Παρατηρείται διαφοροποίηση ως προς το μέγεθος των επιχειρήσεων της ευρωπαϊκής και της ελληνικής εμπειρίας λόγω των διαφορετικών διαρθρωτικών χαρακτηριστικών των αντίστοιχων οικονομιών (κεφ. 5).

Η ανάδειξη καλών πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης των μεταναστριών συντελείται σε συγκεκριμένες συνθήκες για κάθε χώρα. Ως εκ τούτου η μεταφορά παραδείγματος δεν μπορεί να είναι απόλυτη. Προαπαιτούμενα της μεταφοράς είναι η γνώση του πολιτικού πλαισίου εφαρμογής των καλών πρακτικών, καθώς και η υπόσταση και δράση των εμπλεκόμενων μερών τόσο στην ευρωπαϊκή, όσο και στην ελληνική εμπειρία. Η πιθανή

μεταφορά μιας ευρωπαϊκής καλής πρακτικής προϋποθέτει μεταβίβαση τεχνογνωσίας, προϋπάρχουσας εμπειρίας σε επίπεδο ανθρώπινων και υλικοτεχνικών πόρων, αποτίμηση του χρόνου και της συγκυρίας στο πλαίσιο των οποίων έχει υλοποιηθεί. Σε κάθε περίπτωση, της μεταφοράς αυτής πρέπει να προηγηθεί η προσεκτική αποτίμηση της ελληνικής εμπειρίας καλών πρακτικών η οποία ενδέχεται, λόγω του πλούτου της και της πολυμορφίας της, να περιλαμβάνει προϋπάρχοντα παραδείγματα σχετικής εφαρμογής (κεφ.6).

Εν κατακλείδι η αναζήτηση καλών πρακτικών στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών ακολούθησε μια ενδιαφέρουσα διαδρομή. Αφού διέτρεξε τη σχετική εμπειρία πολλών ευρωπαϊκών χωρών και την αντίστοιχη ελληνική εμπειρία, οδηγήθηκε στη διαπίστωση ότι οι εμπειρίες αυτές συγκροτούνται από ψηφίδες που είναι παράμετροι των διαφορετικών όψεων που εμφανίζει το ζήτημα των καλών πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης μεταναστριών. Υπό κλίμακα μια αντίστοιχη διαδρομή θα πρέπει να ακολουθηθεί και κατά τη διαδικασία διερεύνησης των δυνατοτήτων μεταφοράς μιας ευρωπαϊκής καλής πρακτικής στην ελληνική πραγματικότητα, προκειμένου να αποσαφηνιστεί η σκοπιμότητα μιας τέτοιας μεταφοράς και στη συνέχεια, να αναδειχθούν οι δυσκολίες εφαρμογής, αλλά και τα οφέλη που μπορεί να προκύψουν.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Οι προτάσεις που σχετίζονται με τη μεταφορά καλών πρακτικών είναι άμεσα συναρτημένες με τις πολιτικές που ασκούνται στον τομέα απασχόλησης των μεταναστριών. Ειδικότερα στη χώρα μας το ζήτημα των πολιτικών για την απασχόληση και τη μετανάστευση είναι ιδιαίτερα κρίσιμο τη στιγμή κατά την οποία η διαδικασία ένταξης των μεταναστών στην αγορά εργασίας συνυπάρχει με την ανεργία των γηγενών, την οικονομική ύφεση και την τρέχουσα αυστηρή δημοσιονομική πολιτική. Έτσι, η βελτίωση της πρόσβασης των μεταναστριών στην απασχόληση αποτελεί ένα σύνθετο στόχο, ειδικότερα σε συνθήκες δημοσιονομικής και αναπτυξιακής ασφυξίας που διανύει σήμερα η χώρα μας. Αυτό, όμως, δεν σημαίνει ότι πρέπει να ανασταλούν οι πολιτικές ένταξης των ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού και βελτίωσης των συνθηκών απασχόλησής τους. Γι αυτό κρίνεται απαραίτητο, οι πολιτικές να κινηθούν - παράλληλα και όχι αποσπασματικά - στα εξής πεδία παρέμβασης:

1. *Αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο*, κυρίως προς δύο σημαντικές κατευθύνσεις: (α) τη νομιμοποίηση των παράνομων μεταναστών (με εφαρμογή συγκεκριμένων και ρεαλιστικών κριτηρίων) και (β) την καταπολέμηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας. Πιο συγκεκριμένα:

α) Όσον αφορά τη νομιμοποίηση των παράνομων μεταναστών, το πρόβλημα εντοπίζεται σε όσους μετανάστες δεν έχουν ακόμη νομιμοποιηθεί, είτε γιατί δεν πληρούσαν τις προϋποθέσεις των προηγούμενων ρυθμίσεων, είτε γιατί εισήλθαν στη χώρα μας μετά την ψήφιση του μεταναστευτικού νόμου 3386/2005. Ο πρόσφατος νόμος για την ιθαγένεια που δίνει το δικαίωμα πολιτογράφησης σε συγκεκριμένες κατηγορίες μεταναστών που διαμένουν επί μακρόν στη χώρα μας, ενώ αποτελεί σημαντικό βήμα διασφάλισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αυτών των κατηγοριών, δεν αντιμετωπίζει το πρόβλημα του τεράστιου αριθμού των λαθρομεταναστών (οι οποίοι υπολογίζονται, ανάλογα με τη μελέτη, σε 270.000 έως 500.000). Ούτε προβλέπεται να υπάρξει σύντομα παρόμοια πρωτοβουλία μαζικής εκ των υστέρων νομιμοποίησης, όπως κατά την περίοδο 2005-2007. Στην καλύτερη περίπτωση μπορεί να υπάρξει μια ήπιας μορφής αναγνώριση που δεν θα συνεπάγεται αναγκαστικά τη

χορήγηση άδειας παραμονής. Κατά συνέπεια, εκατοντάδες χιλιάδες παράνομοι μετανάστες – ανάμεσά τους και η ομάδα-στόχος της παρούσας μελέτης- θα παραμένουν για άγνωστο χρονικό διάστημα μετέωροι, κινούμενοι στη γκρίζα σφαίρα της μη-καταγεγραμμένης ύπαρξής τους και υποκείμενα εκμετάλλευσης.

β) Ως προς την καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας, δύο είναι τα μέτρα πολιτικής τα οποία εφόσον εφαρμοστούν, θ' αποτελούν τις πρώτες σοβαρές προσπάθειες αντιμετώπισης του προβλήματος της «μαύρης» εργασίας. Το *πρώτο*, το οποίο παραμένει εξαγγελία, άρα δεν έχει κριθεί ακόμη στην πράξη, αφορά την καθιέρωση της επιταγής-«κουπονιού» για τους εργοδότες-φυσικά πρόσωπα που απασχολούν κατ' οίκον ή σε αγροτικές εργασίες ανασφάλιστους και σήμερα τους αμείβουν χωρίς κανένα παραστατικό. Η νέα ρύθμιση, η οποία αναμένεται να ενταχθεί στο ασφαλιστικό νομοσχέδιο, αφορά περίπου 250.000 άτομα, κατά κύριο λόγο μετανάστες, γυναίκες και νέους, που παρέχουν κατ' οίκον υπηρεσίες (όπως για παράδειγμα οικιακοί βοηθοί, γυναίκες που ασχολούνται με τη φύλαξη παιδιών ή τη φροντίδα ηλικιωμένων και άλλων εξαρτημένων ατόμων, κηπουροί) ή απασχολούνται ως εργάτες γης (στις καλλιέργειες και τη συγκομιδή). Στόχος είναι να ασφαλιστούν οι συγκεκριμένες ομάδες (όπου σήμερα υπάρχουν πολύ μεγάλα ποσοστά εισφοροδιαφυγής) και να αυξηθούν τα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων. Σύμφωνα με αυτό το μέτρο, ο εργοδότης θα προμηθεύεται το κουπόνι -υπό τη μορφή διπλότυπης επιταγής- από τα ΚΕΠ, τις τράπεζες κ.ά. και θα πληρώνει με αυτό τον εργαζόμενο για τις υπηρεσίες του και το ασφάλιστρο το οποίο αναλογεί. Ο εργαζόμενος, «αυτόματα» ασφαλισμένος για την εργασία την οποία παρείχε, θα εξαργυρώνει την επιταγή αφού παρακρατηθεί η εισφορά που αναλογεί στο ΙΚΑ ή στον ΟΓΑ, κατά περίπτωση, ενώ ο εργοδότης - φυσικό πρόσωπο θα μπορεί να εκπίπτει από το φόρο τα σχετικά ποσά (υποβάλλοντας τα αντίγραφα των επιταγών μαζί με τη δήλωση). Η ασφάλιση του εργαζόμενου δεν συνιστά σχέση εξαρτημένης εργασίας, συνεπώς δεν αποκτά αξιώσεις για δώρα ή αποζημίωση σε περίπτωση απομάκρυνσης. Το μέτρο εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πακέτο ρυθμίσεων με τις οποίες επιδιώκεται η αποδέσμευση της σύνδεσης της ασφάλισης των αλλοδαπών εργαζομένων από τη διαδικασία της νομιμοποίησης και αναμένεται να δώσει τη δυνατότητα σε χιλιάδες μετανάστες να εγγραφούν στα ασφαλιστικά ταμεία. Το *δεύτερο* σχετικό μέτρο αφορά το πρόγραμμα του ΟΑΕΔ για τετραετή επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών νεο-προσληφθέντων, στο ύψος του βασικού μισθού, που

απευθύνεται σε 60.000 ανέργους, και συνδυάζεται με την πρώτη σοβαρή προσπάθεια καταπολέμησης της ανασφάλιστης εργασίας. Το πρόγραμμα αυτό, ωστόσο, απευθύνεται στις επιχειρήσεις και δεν επηρεάζει την τύχη των χιλιάδων μεταναστριών που εργάζονται στα ιδιωτικά νοικοκυριά.

Η χωρίς σχέδιο προώθηση στην απασχόληση των μεταναστριών δεν μπορεί να πετύχει, εάν δεν προηγηθεί μια διεξοδική μελέτη των αναγκών της ελληνικής αγοράς εργασίας που θα λαμβάνει υπόψη της και την παρουσία του μεταναστευτικού δυναμικού.

2. *Πρόβλεψη εκστρατειών ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης των εργοδοτών.* Ας υποθέσουμε ότι η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας αποδίδει καρπούς και ότι οι νόμιμες, τουλάχιστον, μετανάστριες μπορούν να ελπίζουν σε κάποια στοιχειώδη εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα. Μένει να πεισθούν και οι εργοδότες, είτε αυτοί είναι επιχειρήσεις/οργανισμοί, είτε φυσικά πρόσωπα, να εντάξουν στο δυναμικό τους (κυρίως οι πρώτοι) και γυναίκες μετανάστριες. Αυτό δεν είναι κάτι που θα συμβεί αυτόματα. Χρειάζονται εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης των εργοδοτών, με ανάδειξη των πλεονεκτημάτων από την εφαρμογή πολιτικών διαχείρισης της πολυμορφίας/διαφορετικότητας, ενδεχομένως κάποια κίνητρα, υποστηρικτικές ενέργειες για τη βελτίωση των προϋποθέσεων ισότιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας (π.χ. εκμάθηση ελληνικών, μαθήματα επαγγελματικού προσανατολισμού, βελτίωση δεξιοτήτων), κ.ά. Ωστόσο, βασική προϋπόθεση για να κάνουν οι εργοδότες προσλήψεις (μεταναστριών και άλλων ομάδων του εργατικού δυναμικού) είναι να υπάρξει ανάκαμψη της οικονομικής δραστηριότητας η οποία, για τα επόμενα χρόνια, αναμένεται να παραμένει σε τροχιά ύφεσης.

3. *Αναβάθμιση του ρόλου της τοπικής αυτοδιοίκησης* ως προς την παροχή ευκαιριών απασχόλησης και κοινωνικών υπηρεσιών, με την εξασφάλιση των αναγκαίων υλικών και θεσμικών πόρων.

4. *Αξιοποίηση του τομέα της κοινωνικής οικονομίας* και της πλούσιας εμπειρίας των ΜΚΟ στην ένταξη των μεταναστών-τριών.

5. *Ενίσχυση του ρόλου των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων.* Πρωταγωνιστικό ρόλο θα μπορούσαν να παίξουν και οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, τόσο στην πρόσβαση στην απασχόληση, όσο και στη διασφάλιση των δικαιωμάτων των μεταναστών-τριών.

Ειδικότερες προτάσεις που υποβοηθούν το *σχεδιασμό εθνικών πολιτικών* είναι οι εξής:

- Δημιουργία ενός διακρατικού ευρωπαϊκού προγράμματος σε θέματα τεχνογνωσίας για τη μετανάστευση που να εμπεριέχει ανταλλαγή εμπειριών, συμβουλευτικές υπηρεσίες και κατάρτιση.
- Δημιουργία ενός δικτύου φορέων που εφαρμόζουν καλές πρακτικές για μετανάστριες και μετανάστες γενικότερα με τη συμμετοχή φορέων υλοποίησης προγραμμάτων που απευθύνονται σε μετανάστες.
- Έρευνα με στόχο τη διερεύνηση αναγκών των μεταναστριών.
- Έρευνα αναγκών των εργοδοτών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων για την καλύτερη σύνδεση της προσφοράς και ζήτησης εργασίας.
- Ενίσχυση του ρόλου των ΜΚΟ που ασχολούνται με τους μετανάστες μετά από διαδικασίες πιστοποίησης και αξιολόγησης. Η ενεργοποίηση και ευαθετοποίηση της ελληνικής κοινωνίας και η ανάπτυξη δεσμών κοινωνικής αλληλεγγύης είναι σημαντικός παράγοντας ρύθμισης.
- Ανάπτυξη συνεργειών μεταξύ φορέων υλοποίησης προγραμμάτων και εταιρειών που λειτουργούν με βάση την εταιρική κοινωνική ευθύνη προς όφελος των μεταναστών, της οικονομίας και της κοινωνίας.

Επίσης, στις προτάσεις που αφορούν τον *τομέα απασχόλησης μεταναστριών* συμπεριλαμβάνονται και οι εξής :

- Η διερεύνηση των δημογραφικών, κοινωνικών και πολιτισμικών χαρακτηριστικών των μεταναστριών αποτελεί βασική προϋπόθεση για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των κατάλληλων πολιτικών (π.χ. στην περίπτωση εκπαίδευσης μεταναστριών είναι απαραίτητη η γνώση των προσόντων τους, ώστε να συνδέονται με την επιμόρφωσή τους). Αντίστοιχα, απαιτείται σε βάθος έρευνα των αναγκών της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε να προγραμματίζονται ανάλογες δράσεις και να επιλέγονται καλές πρακτικές που συμβάλλουν στην ένταξη των μεταναστριών στην αγορά εργασίας.

- Η επαγγελματική κατάρτιση που παρέχεται στις μετανάστριες πρέπει να είναι πιστοποιημένη, έτσι ώστε οι εκπαιδευόμενες μετανάστριες να αποκτούν πιστοποιημένα προσόντα και να αποκομίζουν την αίσθηση οφέλους και κέρδους σε επαγγελματικό και συναισθηματικό επίπεδο. Επίσης, η κατάρτιση θα πρέπει να προγραμματίζεται και να προσαρμόζεται στις συνθήκες ζωής των μεταναστριών και να παρέχονται οι αναγκαίες διευκολύνσεις.
- Οι μετανάστριες να υποστηρίζονται σε θέματα που αφορούν τη σχέση τους με τις δημόσιες υπηρεσίες.
- Να πραγματοποιούνται σεμινάρια ευαισθητοποίησης στους υπαλλήλους των Δημοσίων Υπηρεσιών.
- Άτομα από συγκεκριμένες εθνοτικές ομάδες μεταναστών με σημαντικό ποσοστό εκπροσώπησης στο σύνολο των μεταναστών (Αλβανοί, Ρώσοι) θα μπορούσαν να τοποθετηθούν σε υπηρεσίες που εξυπηρετούν αλλοδαπούς, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται αμοιβαία εξυπηρέτηση.
- Κατά το σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης με στόχο την προώθηση στην απασχόληση, χρήσιμο είναι να λαμβάνεται υπόψη ο λόγος των μεταναστευτικών οργανώσεων και των ΜΚΟ, έτσι ώστε οι στρατηγικές επιλογές, αλλά και οι πολιτικές προτεραιότητες να αντικατοπτρίζουν όσο το δυνατόν καλύτερα τις κοινωνικές ανάγκες.
- Τα προγράμματα να αξιολογούνται ως προς την αποτελεσματικότητά τους. Σε περίπτωση θετικής αποτίμησης να εξασφαλίζεται η διάχυση των αποτελεσμάτων με στόχο τη συνέχεια και βελτίωση του εγχειρήματος.
- Οι δράσεις και τα προγράμματα θα πρέπει να αξιολογούνται σε συστηματική βάση με την προοπτική ευρύτερης εφαρμογής και ενσωμάτωσης των αποτελεσμάτων τους στις εθνικές ή και ευρωπαϊκές πολιτικές για την απασχόληση και την κοινωνική ενσωμάτωση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Αμίτσης Γ., Βουλγαράκη Α., Μαρίνη Φ., 2005, *Εγχειρίδιο ορισμού και πιστοποίησης των ομάδων στόχου του κοινωνικού αποκλεισμού*, http://www.synigoros.gr/ygeia/prostasia_koinAll.htm
- ANCE «Δημιουργική απασχόληση και ενεργός συμμετοχή γυναικών μεταναστριών δια μέσου της σύγχρονης τεχνολογίας», <http://www.ance-hellas.org>
- Αράπογλου Β., Μποζατζής Ν., 2006, *Ποσοτική Έρευνα: Πολιτισμική Ευαισθητοποίηση της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων στην Ελλάδα στις Ιδιαιτερότητες των Γυναικών Μεταναστριών*, (Α.Σ. Διαπολιτισμική Διοίκηση και Τεχνολογικές Προσαρμογές – EQUAL), http://www.iobe.gr/index.asp?a_id=535.
- Αράπογλου Β., Τσονίδης Α., 2007, *Ποιοτική έρευνα εμβάθυνσης: Πολυπολιτισμική Διοίκηση Επιχειρήσεων και Γυναίκες Μετανάστριες. Εγχειρίδιο Καλών Πρακτικών*, Αθήνα, <http://www.iobe.gr/media/EQUAL/drasi2a.pdf>.
- Βαίου Ντ., 2007, *Διαπλεκόμενες καθημερινότητες και χωροκοινωνικές μεταβολές στην πόλη, μετανάστριες και ντόπιες στις γειτονίες της Αθήνας*, Αθήνα, ΕΜΠ - Σχολή Αρχιτεκτόνων - Τομέας Πολεοδομίας και Χωροταξίας, Τελική έκθεση, ΠΥΘΑΓΟΡΑΣ II
- Βαίου Ντ., Στρατηγάκη Μ., (επιμ.) 2008, *Το φύλο της μετανάστευσης*, Αθήνα, Μεταίχμιο.
- Baldwin-Edwards M. κ.ά., 2005, *Στατιστικά δεδομένα για τους μετανάστες στην Ελλάδα: Αναλυτική μελέτη για τα διαθέσιμα στοιχεία και προτάσεις για τη συμμόρφωση με τα standards της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, I.M.E.P.O., Μεσογειακό Παρατηρητήριο Μετανάστευσης.
- Βαρουξή Χ., κ.ά. (επ.), 2009 *Όψεις μετανάστευσης και μεταναστευτικής πολιτικής στην Ελλάδα σήμερα*, Αθήνα, ΕΚΚΕ
- Βαρουξή Χ., 2008, *Μεταναστευτική πολιτική και δημόσια διοίκηση. Μια ανθρωποδικαιωματική προσέγγιση κοινωνικών φορέων και οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών. Συμπεράσματα έρευνας πεδίου*, Κείμενα Εργασίας, 2008/17, ΕΚΚΕ.
- Βεντούρα Α., 2004, «Εθνικισμός, ρατσισμός και μετανάστευση στη σύγχρονη Ελλάδα», στο Παύλου, Μ. και Χριστόπουλος Δ. (επιμ.) *Η Ελλάδα της Μετανάστευσης*, Αθήνα, Κριτική-ΚΕΜΟ, σ. 174-204.
- Δημουλάς Κ. Παπαδοπούλου Δ., 2004, *Έρευνα μορφών κοινωνικής ένταξης των οικονομικών μεταναστών στην περιοχή της Αττικής, 2003-04*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, www.ine.gr
- Διαπολιτισμικό Κέντρο της Διεύθυνσης Αλλοδαπών του Δήμου Αθηναίων, 2009, *Αθήνα, η πόλη της ζωής μας*, Δίγλωσση έκδοση Ελληνικά-Αλβανικά.
- Διαπολιτισμικό Κέντρο της Διεύθυνσης Αλλοδαπών του Δήμου Αθηναίων «Εκμάθηση ελληνικής γλώσσας και ιστορίας σε μητέρες μετανάστριες», www.cityofathens.gr
- ΕΚΠΟΣΠΟ - Νόστος, 2008, *Λεύκωμα δραστηριοτήτων του προγράμματος της Κ.Π. Equal Ορίζοντες*.

- ΕΛΙΑΜΕΠ - MIGSYS Μετανάστες, μεταναστευτικές πολιτικές και συστήματα: Μια συγκριτική εθνογραφική έρευνα, 2006-2007, <http://www.eliamep.gr/migration>,
- ΕΛΙΑΜΕΠ - IDEA Οι χώρες της Μεσογείου και της Ανατολικής Ευρώπης ως νέοι μεταναστευτικοί προορισμοί στην Ε.Ε, 2006-2009, <http://www.eliamep.gr/idea/>
- Εμκε-Πουλοπούλου Η., 1986, Προβλήματα μετανάστευσης-παλιννόστησης, ΙΜΕΟ/ΕΔΗΜ
- Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιά, 2007, *Καλές πρακτικές ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης & επιχειρηματικότητας*, Σχέδιο: “Women in Business support growth and competitiveness”, Programme Interreg III.
- EQUAL – Αναπτυξιακή Σύμπραξη για Ίσες Ευκαιρίες Απασχόλησης των Γυναικών στο Αιγαίο – MEVEL, 2005, *Οδηγός ευαισθητοποίησης για την αφανή εργασία των γυναικών*, Αθήνα, http://diotima.wizcom.com.gr/ig_common/upload/Odigos_Eyaisthitopoihsis_Afanws_Ergazomenwn_final.doc
- EQUAL – Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή, 2001, *Οδηγός Καλών Πρακτικών Εργασιακής Ενσωμάτωσης Προσφύγων και Μεταναστών*, Αθήνα, http://www.antigone.gr/en/library/files/various_project_deliverables/paradoteo2.pdf.
- EQUAL – Αναπτυξιακή Σύμπραξη Ενδυνάμωση των οικονομικών μεταναστών και προσφύγων στην αγορά εργασίας, 2006, *Μετανάστες και Ένταξη στην Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα*, Αθήνα, http://www.inegsee.gr/equal/equal2/TelikoFylladioGseve_diorthoseis%20KEK%20ΓΣΕΒΕΕ%202.pdf.
- EQUAL – Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Σύν-πραξις», 2008, Διαχείριση της Πολυμορφίας – Οδηγός για επιχειρήσεις, στο EQUAL – Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο, *Οδηγός (guidelines) για την ένταξη της Διαφορετικότητας στο Management των επιχειρήσεων (Diversity Management) για Εργοδότες και Διευθυντές Ανθρωπίνων Πόρων*, Αθήνα
- EQUAL - Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Σύν-πραξις», *Διαχείριση της Πολυμορφίας – Οδηγός για επιχειρήσεις*, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο: Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο, *Οδηγός (guidelines) για την ένταξη της Διαφορετικότητας στο Management των επιχειρήσεων (Diversity Management) για Εργοδότες και Διευθυντές Ανθρωπίνων Πόρων*, 2008, Αθήνα.
- EQUAL - Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή, *Οδηγός Καλών Πρακτικών Εργασιακής Ενσωμάτωσης Προσφύγων και Μεταναστών*, χχ, (υλοποίηση Τέκμωρ Α.Ε. – Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη), http://www.equal-greece.gr/Telikos_odigos_proiontwn_EQUAL.doc,
- EQUAL-Αναπτυξιακή Σύμπραξη: Διαπολιτισμική Διοίκηση και Τεχνολογικές Προσαρμογές, έργο «Εφαρμογή νέων μεθόδων εργασίας σε πολιτισμικά διαφοροποιημένες ομάδες: Έξυπνη προσαρμογή των επιχειρήσεων και βελτίωση των δεξιοτήτων των γυναικών μεταναστριών», www.iobe.gr
- EQUAL – Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο, 2008, *Οδηγός (guidelines) για την ένταξη της Διαφορετικότητας στο Management των επιχειρήσεων (Diversity Management) για Εργοδότες και Διευθυντές Ανθρωπίνων Πόρων*, Αθήνα, http://www.equal-greece.gr/e_details_2.asp?ethd=1&aa=9.

- EQUAL – Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο», 2008, *Απόψεις, στάσεις, αντιλήψεις των εργοδοτών σχετικά με την απασχόληση ευπαθών κοινωνικά ομάδων και την υιοθέτηση της διαχείρισης της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας*, Αθήνα, http://www.equal-greece.gr/e_details_2.asp?ethd=1&aa=8
- EQUAL – Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Καινοτόμες Διαδικασίες Προώθησης στην Απασχόληση, 2008, *Εγχειρίδιο Ευαισθητοποίησης Εργοδοτών, Αυτοαπασχολούμενων και Ιδιωτικών Εταιριών/ Συμβούλων*, Αθήνα, http://www.equal-greece.gr/e_details_2.asp?ethd=3&aa=29.
- EQUAL – Εθνικό Θεματικό Δίκτυο: Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων, 2005, *Συνεργασία για την ανάπτυξη και προώθηση εργαλείων και συστημάτων πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων. Οδηγός Καλών Πρακτικών*, Αθήνα, http://www.equal-greece.gr/e_details.asp?ethd=3&aa=9
- EQUAL – Εθνικό Θεματικό Δίκτυο: Εναρμόνιση Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής, 2008, *Οδηγός Καλών και Αποτελεσματικών Πρακτικών των Α.Σ. που συμμετέχουν στο ΕΘΔ «Εναρμόνιση Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής»*, Αθήνα, http://www.equal-greece.gr/e_details_2.asp?ethd=4&aa=41
- EQUAL- Ενεργός γήρανση και ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα: Μια αξιολόγηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση <http://www.inegsee.gr/equal>
- EQUAL, 2005, *Ενημέρωση Ενδιάμεσης Έκθεσης Αξιολόγησης*, TEC-Συμβουλευτική Α.Ε. – Planning Group ΕΠΕ, Αθήνα, http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/eva-el-05.pdf,
- Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΣΕΚΤ), χ.χ., *Δευτερογενής καταγραφή και αποτίμηση καλών πρακτικών του ΕΚΤ κατά την Γ' προγραμματική περίοδο- Α Φάση*, Αθήνα, Logotech.
- Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου ΕΥΣΕΚΤ, χ.χ., *Δευτερογενής καταγραφή και αποτίμηση καλών πρακτικών του ΕΚΤ κατά την Γ' προγραμματική περίοδο - Β Φάση*, Αθήνα, Logotech.
- Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, 2006, *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: 50+ Καλές Πρακτικές*, Αθήνα, http://www.csrhellas.org/portal/images/stories/files/docs/katalogos_kalon_praktikon_50+.pdf.
- Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, 2007, *Κατάλογος Έκθεσης Καλών Πρακτικών 2007*, Αθήνα, http://www.csrhellas.org/portal/images/stories/files/docs/Katalogos_Koinonikos_Epixeire_in_07.pdf
- Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, 2008, *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Καλές Πρακτικές Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων*, Αθήνα, www.csrhellas.org/portal/images/stories/files/Katalogos_Kalon_Praktikon_Mme.pdf
- Έμκε-Πουλοπούλου Η., 2007, *Η Μεταναστευτική Πρόκληση*, Παπαζήσης.
- Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιά, 2007, *Καλές Πρακτικές Ενίσχυσης της Γυναικείας Απασχόλησης & Επιχειρηματικότητας Σχέδιο: “Women in Business support growth and competitiveness”*, Programme Interreg III, www.wbc-net.org/
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2009, *Διαβούλευση για τη μελλοντική στρατηγική ΕΕ 2020*, Βρυξέλλες, 24.11.2009, COM(2009)647 τελικό.

- ΕΣΥΕ, 2010, *Glossary of Statistical Terms*, www.statistics.gr
- Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006, *Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1081/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου*, Επίσημη Εφημερίδα της Ε.Ε.
- Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πόλεων για τις τοπικές πολιτικές ένταξης μεταναστών (CLIP-Network), 2008, *Ενημερωτικό δελτίο*
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή-Γενική Διεύθυνση Δικαιοσύνης, Ελευθερίας και Ασφάλειας, δεύτερη έκδοση 2007, *Εγχειρίδιο σχετικά με την ένταξη για υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και ειδικούς επαγγελματίες*
http://ec.europa.eu/justice_home/doc_centre/immigration/integration/doc/2007/handbook_2007_el.pdf
- Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πόλεων για τις τοπικές πολιτικές ένταξης μεταναστών (CLIP-Network), 2008, *Ενημερωτικό δελτίο*
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ (ΕΚ) αριθ. 1081/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου,
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:210:0012:0012:EL:PDF>
- Ευστράτογλου Α., 1998, «Εννοιολογικός προσδιορισμός των τοπικών αγορών εργασίας», *ΤΟΠΟΣ Επιθεώρηση Αστικών και Περιφερειακών Μελετών*, 15/98, σ. 25-65.
- Εφημερίς της Κυβερνήσεως Αρ. Φύλλου 2363 /20/11/08.
- Ζαβιτσάνου Α., Σιδηρά Β., 1999, *Οδηγός δικτύου προώθησης της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης/εξέλιξης των γυναικών*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τ.Ι., τ.ΙΙ.
- Ζιώμας Δ., Χαμπίδης Κ., 2005, *Πρακτικός Οδηγός: Πλαίσιο-Σύστημα διαδικασιών για τη διερεύνηση και προσέγγιση της τοπικής ιδιαιτερότητας σε ζητήματα Απασχόλησης Ειδικών Πληθυσμιακών Ομάδων, τόσο από την πλευρά της «προσφοράς», όσο και από την πλευρά της «ζήτησης»*, ΚΕΔΚΕ
<http://www.kedke.gr/uploads/11kedkeTSDA.doc>.
- Heilmann P. M., 2008, «Η διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας» στα πρακτικά συνεδρίου: *Η διαφορετικότητα στην εργασία και την κοινωνία-Επενδύοντας στο μέλλον*,
<http://www.synedrio.diversity.net.gr/praktika.asp>.
- Θανοπούλου Μ., 2003, «Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα. Εμπειρική διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης και επισήμανσης προοπτικών» στο *Ίση αμοιβή, Προσοχή στο Κενό*, Μελέτες Έρευνες, ΚΕΘΙ, σ.335-464.
- Θανοπούλου Μ., 2007, *Φύλο και Μετανάστευση. Διαγενεακές σχέσεις και σχέσεις φύλου σε οικογένειες Αλβανών μεταναστών*, Πάντειο Πανεπιστήμιο-ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Gutenberg.
- ΙΝΕ-ΓΣΕΕ 2009, *Εργασιακές σχέσεις στον κλάδο της καθαριότητας. Αποτελέσματα Εμπειρικής Έρευνας*,
<http://www.inegsee.gr/Απασχόληση%20στον%20κλάδο%20καθαρισμού-τελικό.pdf>
- Ιωάννου Ν., 2003, «Ελληνική Μεταναστευτική Πολιτική στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στο Συμβούλιο της Ευρώπης» στο: Κασιμάτη Κ. (επιμ.) *Πολιτικές Μετανάστευσης και Στρατηγικές ένταξης*, Gutenberg, σ. 271-282.
- Καβουνίδη Τζ., 2000, *Αλλοδαποί που υπέβαλαν Αίτηση για Κάρτα Προσωρινής Παραμονής: Υπηκοότητα, Φύλο και Χωροθέτηση*, Β' Έκδοση αναθεωρημένη, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.
- Καβουνίδη Τζ., κ.ά., 2007, (επ.) *Πολιτικές Ένταξης των Μεταναστών: Η Ευρωπαϊκή Εμπειρία*, <http://www.imepo.gr>

- Κάλλας Γ., Κονδύλη Δ., Καραγιάννης Γ., 2008, *Μεθοδολογικά ζητήματα και ερευνητικές υποδομές των κοινωνικών επιστημών*, Πανεπιστήμιο Αθηνών-Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ποταμός
- Καμπούρη Ε., 2007, *Φύλο και μετανάστευση: η καθημερινή ζωή των μεταναστριών από την Αλβανία και την Ουκρανία*, τομ II, Gutenberg/ ΚΕΚΜΟΚΟΠ.
- Καραμεσίνη Μ., Ιωακείμογλου Η., 2003, *Ίση Αμοιβή. Προσοχή στο Κενό*, Μελέτες-Ερευνες, ΚΕΘΙ.
- Κασιμάτη Κ. 1993, *Πόντιοι μετανάστες από την πρώην Σοβιετική Ένωση : κοινωνική και οικονομική τους ένταξη*, Αθήνα, Μελέτη ΚΕΚΜΟΚΟΠ.
- Κασιμάτη Κ., (επ.) 2003, *Πολιτικές μετανάστευσης και στρατηγικές ένταξης*, Gutenberg.
- Κασιμάτη Κ., Μουσούρου Λ., 2007, *Φύλο και μετανάστευση: θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση*, Τομ .I, Gutenberg/ ΚΕΚΜΟΚΟΠ.
- Κατρούγκαλος Γ., κ.ά., 2004, *Νομικές, Θεσμικές και Διοικητικές Διαστάσεις του Καθεστώτος Εισόδου και Παραμονής των Μεταναστών στην Ελλάδα. Προκλήσεις και Προοπτικές βελτίωσης/ Μελέτη Συμβατότητας του Ελληνικού και Ευρωπαϊκού Θεσμικού Πλαισίου*, Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Ίδρυμα Θ. και Δ. Τσάτσου, www.emn.gr/.../abstracts_gr.htm
- Καυάλης Α., 2007, *Οδηγός ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης των κοινωνικών εταίρων για την ισότιμη εργασιακή και κοινωνική αντιμετώπιση των μεταναστών*, Αναπτυξιακή Σύμπραξις: Ενδυνάμωση των οικονομικών μεταναστών και προσφύγων στην αγορά εργασίας.
- Καυάλης Α., 2008, *Προτάσεις Πολιτικής Προώθηση της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο*. Εθνικό Θεματικό Δίκτυο, Προτεραιότητα I , Equal
- Keil Marion κ.ά., 2007, *Εγχειρίδιο Κατάρτισης για Διαχείριση της Διαφορετικότητας*, Διεθνής Εταιρία Διαχείρισης της Διαφορετικότητας, Διεθνής Εταιρεία Διαχείρισης της Διαφορετικότητας, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1474&langId=el.
- Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών, Σχέδιο Δράσης "ΝΙΚΗ", έργο "Δράσεις ενίσχυσης της απασχόλησης με την ενεργό συμμετοχή των ΜΚΟ" <http://www.genderissues.org.gr>.
- Κοτζαμάνης Β., 2000, *Οι Δημογραφικές Εξελίξεις κατά τη Μεταπολεμική Περίοδο στις Χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και στην Ελλάδα*, ΕΚΚΕ.
- Κουζής Γ., κ.ά., 2009, *Οι Εργασιακές Σχέσεις στον Κλάδο του Καθαρισμού. Αποτελέσματα Εμπειρικής Έρευνας*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. <http://www.inegsee.gr/Απασχόληση%20στον%20κλάδο%20καθαρισμού-τελικό.pdf>
- Κριτική Γ., 2008, *Πληθυσμός, Εργατικό δυναμικό και Απασχόληση των μεταναστών*, Μηνιαία Έκδοση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, τ. 152
- Λαμπριανίδης Λ., Λυμπεράκη Α., 2005, *Αλβανοί μετανάστες στη Θεσσαλονίκη*, Πατάκης.
- Leonardo da Vinci, *χχ, Εγχειρίδιο Μελετών Περιπτώσεων. Ορθές Πρακτικές στην Απασχόληση των Μεταναστών*, Immi-train – Προώθηση της Αποτελεσματικής Επαγγελματικής Απασχόλησης των Μεταναστών http://www2.spi.pt/immi-train/downloads/C_S_Manual_Greek.pdf
- Λιανός Θ., Κανελλόπουλος Κ., 2004, *Εκτίμηση για τον όγκο των παράνομων μεταναστών που διαμένουν στην Ελλάδα*, τελική έκθεση, http://www.imepo.gr/ClientFiles/documents/AENEAS_IMEPO_RESEARCH_2008_GR_000.pdf.

- Λιάπη Μ., 2007, *Οδηγός Επαγγελματικής συμβουλευτικής με την έμφυλη διάσταση*, Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών
- Λινάρδος-Ρυλμόν Π., 2005, «Πολιτικές και πρωτοβουλίες απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο: Συμπεράσματα δύο μελετών στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας», στο Καραμεσίνη Μ., Κουζής Γ. (επ.) *Πολιτική Απασχόλησης. Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, Πάντειο Πανεπιστήμιο-ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Gutenberg, σ. 299-333.
- Μαράτου-Αλιπράντη Λ., κ.ά, 2007, *Η γυναικεία μετανάστευση στην Ελλάδα: τα ευρήματα της πανελλήνιας έρευνας του Κ.Ε.Θ.Ι*, ΚΕΘΙ.
- Μαράτου-Αλιπράντη Λ., 1999, «Διαγενεακές σχέσεις στη σύγχρονη εποχή: Θεωρήσεις, τάσεις, πρακτικές. Συγκριτική επισκόπηση», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τ. 98-99 Α΄ - Β, ΕΚΚΕ, σ. 42-76.
- Μαστοράκη Ε., 2008, *Οδηγός Μηχανισμών Προσέγγισης Ανέργων και Εργοδοτών-Επιχειρήσεων*, Εύξεινη Πόλη.
- Μονάδα Οργάνωσης της Διαχείρισης του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, 2007, *Καλές Πρακτικές του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης στην Ελλάδα*, http://www.mou.gr/media/documents/news/kales_praktikes_fakelos.pdf.
- Μουλικιώτης Ζ., 2008, *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*, Εθνικό Παρατηρητήριο για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις, <http://observatory.eommex.gr/eommex/genika.pdf>.
- Μουρίκη Α., 2005, «Η ισότητα των φύλων στις πολιτικές απασχόλησης» στο Καραμεσίνη Μ., Κουζής Γ. (επιμ.) *Πολιτική Απασχόλησης. Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και τη κοινωνικής πολιτικής*, Πάντειο Πανεπιστήμιο-ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Gutenberg, σ. 241-264.
- Μουρίκη Α., 2005, *Προτάσεις Ενσωμάτωσης Καλών Πρακτικών στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση*, Αθήνα, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής».
- Μουσούρου Λ., 1991, *Μετανάστευση και Μεταναστευτική Πολιτική*, Gutenberg.
- Μπάγκαβος Χ., κ.ά, 2009, *Μετανάστευση και παροχή υπηρεσιών σε μετανάστες στην Ελλάδα*, Μελέτες αριθ, 29, ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Μπάγκαβος Χ., Παπαδοπούλου Δ., 2006, (επ.), *Μετανάστευση και ένταξη των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία*, Gutenberg.
- Μπάγκαβος Χ., Παπαδοπούλου Δ., 2003, *Μεταναστευτικές τάσεις & Ευρωπαϊκή μεταναστευτική πολιτική*, Μελέτες Αρ.16, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Ναγόπουλος Ν., Μπούζας Ν., 2005, Κείμενο πρότασης ενσωμάτωσης καλών πρακτικών στα εθνικά σχέδια δράσης για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ενσωμάτωση, http://www.equal-greece.gr/e_details.asp?ethd=10&aa=5.
- Νάζου Δ., 2002, *Γυναίκες και Εργασία στην Ελλάδα: Παρουσίαση και σχολιασμός της βιβλιογραφίας με έμφαση στις κοινωνικές επιστήμες*, <http://www.aegean.gr/social-anthropology/msc/activity/msc-woman-gender-gr-activity-research-nazou.pdf>
- Niessen J., Schibel Y., 2007, *Εγχειρίδιο σχετικά με την ένταξη για υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και ειδικούς επαγγελματίες*, Migration Policy Group, Δεύτερη έκδοση, Ε.Ε., Μάιος http://ec.europa.eu/comm/justice_home/.
- Ομάδα Περιβάλλοντος ΙΑΑΚ/ΕΚΚΕ, πρόγραμμα Equal, ΕΡΓΟ ΑΕΙΦΟΡΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ Ενέργεια ΙΙΙ, 2010, *Οδηγός Καλών Πρακτικών: Θεσμοθετημένες μορφές ενέλικτης εργασίας - Καλές πρακτικές πράσινης δραστηριότητας - Χρηματοδοτικά μέσα- Δια βίου μάθηση και Μηχανές αναζήτησης*.

- Παγκόσμιο Φόρουμ για τη Μετανάστευση και την Ανάπτυξη, 2009, *Στρογγυλή Τράπεζα 2: Ένταξη, επανένταξη και κινητικότητα των μεταναστών προς όφελος της ανάπτυξης*, <http://gfmdatahens2009.org/index.php?id=28&L=0%20aND%208%3D8>.
- Παπαδοπούλου Δ., κ.ά., 2004, Έργο Αξιολόγησης της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, *Ενδιάμεση έκθεση αξιολόγησης για την Αξιολόγηση των Μεταναστευτικών πολιτικών*, INE-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Παπαδοπούλου Δ., κ.ά., 2007, *Μία αξιολόγηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση*, τελικές και ενδιάμεσες εκθέσεις, INE-ΓΣΕΕ, www.inegsee.gr
- Παρατηρητήριο και δίκτυο δομών για την ενδυνάμωση των οικονομικών μεταναστών και προσφύγων στην αγορά εργασίας, 2006, Newsletter τ. 2. www.equal-ine-kek.gr
- Παύλου Μ., Χριστόπουλος Δ., (επιμ.), 2004, *Η Ελλάδα της μετανάστευσης. Κοινωνική συμμετοχή, δικαιώματα και ιδιότητα του πολίτη*, Κέντρο Ερευνών Μειονοτικών Ομάδων, Κριτική.
- Πετράκου Η., 2009, «Παράνομη Μετανάστευση στην Ελλάδα και την Ευρώπη» στο Παύλου Μ., Σκουλαρίκη Α., (επ) *Μετανάστες & μειονότητες-Λόγος και Πολιτικές*, Βιβλιόραμα, σ.307-332, <http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/el/lvb/133020.htm>
- Πετρονότη Μ., Ζαρκιά Κ., 1998, *Το πορτραίτο μιας διαπολιτισμικής σχέσης*, ΕΚΚΕ/UNESCO.
- PRAKSIS, 2008, *Ετήσια αναφορά δράσης*.
- Σακέλλης Γ., 1993, *Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα. Μορφολογία και Διαχρονικές Εξελίξεις*, Γαβριηλίδης.
- Σιδηρά Β., Ναγόπουλος Ν., κ.ά., 2005, *Σύστημα Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης*, www.inegsee.gr/equal/systhma_poiothtaS.pdf
- Σιδηρά Β., Ναγόπουλος Ν., 2007, *Μελέτη καλών πρακτικών: μεθοδολογία και κριτήρια επιλογής*, Αθήνα, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο»
- Σιδηρά Β., Ναγόπουλος Ν., 2008, *Καλές Πρακτικές του Δικτύου Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο και των έργων EQUAL των συνεργαζόμενων Αναπτυξιακών Συμπράξεων: αποσαφήνιση εννοιών, ανάδειξη επιμέρους συστατικών μερών, συντελεστές, περιορισμοί, αποτελέσματα, δυνατότητες και προοπτικές για ευρύτερη εφαρμογή*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας - Ειδική Υπηρεσία της ΚΠ EQUAL.
- Στρατηγάκη Μ., 2009, «Μετανάστριες «χαμένες στη μετάφραση» των ευρωπαϊκών πολιτικών» στο Βαΐου Ντ., Στρατηγάκη Μ. (επ.) *Το φύλο της μετανάστευσης*, Μεταίχμιο, σ. 195-224.
- Στρατουδάκη Χ., 2008, *Έρευνες για τους μετανάστες στην Ελλάδα. Ερευνητικές εμμονές και εκκρεμότητες*, Κείμενα Εργασίας, 2008/20, ΕΚΚΕ-ΙΠΟΚΟΙΝΟ.
- Στρατουδάκη Χ., 2009, «Η εμπειρική Κοινωνική Έρευνα για τους μετανάστες στην Ελλάδα 1990-2005» στο Βαρουξή Χ., κ.ά. (επ.), *Όψεις μετανάστευσης και μεταναστευτικής πολιτικής στην Ελλάδα σήμερα*, ΕΚΚΕ, σ.85-99
- Σύνπραξις, 2007, *Αναβάθμιση των προσόντων των συμβούλων απασχόλησης: Απαντώντας στις προκλήσεις της αγοράς εργασίας. Η πρόταση των ΜΚΟ*, Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες, Εύξεινη Πόλη, ΝΟΣΤΟΣ, XENE.

- Ταλιαδώρου Α., 2008, *Ενεργή εμπλοκή και ενδυνάμωση των ευαίσθητων κοινωνικά ομάδων. Οδηγός Καλών Πρακτικών*, http://www.equal-greece.gr/e_details_2.asp?ethd=3&aa=30.
- Τζωρτζοπούλου Μ., 2001, «Απασχόληση των αλλοδαπών στην Ελλάδα: Ομοιότητες-διαφοροποιήσεις μεταξύ των εθνικοτήτων» στο *Ένταξη των μεταναστών*, Ινστιτούτο Παιδείας Ομογενών και Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης, σ. 387-392.
- Τζωρτζοπούλου Μ., 2002, *Μετανάστες προς την Ελλάδα. Η περίπτωση της περιοχής Πρωτεύουσας (Διδακτορική Διατριβή)*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών-Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης.
- Τζωρτζοπούλου Μ., 2005, «Η μετανάστευση στην Ελλάδα: Τα βασικά χαρακτηριστικά του αλλοδαπού πληθυσμού» στο Ζιώμας Δ., κ.ά (επιμ.), *Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2003-2004*, ΕΚΚΕ-ΙΝΠΟ, σ.67-85,
- Τριανταφυλλίδου Α., κ.ά, 2007, MIGSYS. *Μετανάστες, μεταναστευτικές πολιτικές και συστήματα: Μια συγκριτική εθνογραφική έρευνα*, ΕΛΙΑΜΕΠ, www.eliamep.gr/.../migsys/.../index.html
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2001, *Σχέδιο Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»*, <http://www.prosonolotachos.gr/files/download/ep3.zip>.
- Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Ειδική Υπηρεσία ΕΠΕΑΕΚ, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση», 2008, <http://www.epeaek.gr/epeaek/el/home.jsp>
- Χριστόπουλος Δ., Παύλου Μ., (επιμ), 2004, *Η Ελλάδα της Μετανάστευσης, κοινωνική συμμετοχή, δικαιώματα και ιδιότητα του πολίτη*, Σειρά μελετών ΚΕΜΟ αρ.8, ΚΡΙΤΙΚΗ.
- Ψημμένος Ι., 2006, «Η κοινωνική διάσταση της εργασίας των μεταναστριών οικιακών βοηθών: αιτίες ανάπτυξης και συνθήκες απασχόλησης» στο Μπάγκαβος Χ., Παπαδοπούλου Δ., (επ.) *Μετανάστευση και ένταξη των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία*, Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής, Gutenberg, σ. 157-207.
- Ψημμένος Ι., Σκαμνάκης Χ., 2008, *Οικιακή Εργασία των Μεταναστριών και Κοινωνική Προστασία. Η περίπτωση των Γυναικών από την Αλβανία και την Ουκρανία*, Παπαζήσης.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Agence nationale pour l'emploi -Direction des Etudes et Statistiques, 2005, *Les conditions de politiques migratoires et d'intégration réussie*, <http://www2.pole-emploi.fr/observatoire/IMG/pdf/03-LES-ACTES-201-fin.pdf>,
- Baldwin Edward E., Arango J., 1999, (eds) *Immigrants and the informal economy in Southern Europe*, London. Portlant, OR.
- Beneria, L., 1999, "The enduring debate over unpaid labour", *International Labour Review*, 138, no.3, pp. 287-309.
- Bettio F., Simonazzi A., Villa P., 2006, "Change in care regimes and female migration: the "care drain" in the Mediterranean. *Journal of European Social Policy*, Vol. 16(3): 271-285, London, Sage Publications
- Beveren J., et al, 2004, *Budgeting for all. Manual for local gender budget initiatives*, Bureau Castora, Delft/Sheila Quinn, Dublin/ Vrouwen Alliantie, Utrecht.

- Cass F., Reyneri E., 2003, *Illegal Immigration and the underground Economy*, National Europe Centre Paper, no 68.
- Castles S. & Miller M.J., 1998, *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, New York, The Guilford Press.
- Cavounidis J., 2003, “Gendered Patterns of Migration to Greece”, in Tastsoglou E. & Maratou-Alipranti L. (eds) *Gender and International Migration: Focus on Greece*, *The Greek Review of Social Research*, N.110, pp.221-238.
- Cavounidis J., 2006, “The labour market integration of migrants in Greece” in Papademetriou D., Cavounidis J., (eds) *Managing migration: the Greek, EU, and international contexts*, IMEPO, pp. 117-132.
- Commission of the European Communities, COM(2008)360, Policy plan on asylum, an integrated approach to protection across the EU
http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons/_asylum_immigration/jl0002_el.htm.
- Commission of the European Communities, COM (2008) 868/3, “New Skills for new Jobs Anticipating and matching labour market and skills needs”
http://highereducationmanagement.eu/attachments/154_1_EN_ACT_part1_v7.pdf
- Commission of the European Communities COM (2007) 512 final, Brussels, 11.9.2007, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions, *Third Annual Report in Migration and Integration*,
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/docs/com_2007_512_en.pdf
- Equal Success stories, 2005, *Changing perceptions of immigration: from threat to opportunity*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_en.cfm
- Equal Success stories, *Migrating out of the informal economy*
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_en.cfm,
- EQUAL Entrepreneurship. Second Version. Developing the Good Practice Screening Fiche», Μάρτιος 2003, http://circa.europa.eu/Public/irc/empl/equal_etg/library?l=/etg2/01_documents&vm=detailed&sb=Title αρχείο ETG2-DOC-015-v3-EN-screening_fiche_summary.
- Equal, 2006, *National networks of DPs tackling discrimination against immigrants and ethnic minorities*,
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_en.cfm
- European Commission, xxx, *Tackling Racial Discrimination in France: Equal Shows a Way Forward*, http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg1-iem-ntnfr.pdf
- European Commission, 2003, *Migration and Social Integration of Migrants*, Brussels: Directorate General for Research
- European Commission, Employment & European Social Fund, 2005, *EQUAL Making Change Possible: A practical guide to mainstreaming*,
http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/mainstreamguide_en.pdf.
- European Commission, Report 2008, *New Skills for new Jobs*. www.europe.eu.
- European Commission, Report 2009-2020, *European Employment Strategy*,
<http://ec.europa.eu/social/>
- European Commission, 2005, *The business case for diversity: good practices in the workplace*, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1428&langId=en

- European Commission, Equal, 2006, *National networks of DPs tackling discrimination against immigrants and ethnic minorities*
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_en.cfm.
- European Commission, DG for Education and Culture, 2004, *Intercultural dialogue*, Leonardo da Vinci series: Good Practices,
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/leonardo/bestpractice08_en.pdf
- European Commission, DG for Education and Culture, *Dissemination and exploitation of results of our programmes*, xx,
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/valorisation/glossary_en.htm.
- European Commission, 2003, *THE COSTS AND BENEFITS OF DIVERSITY: A Study on Methods and Indicators*.to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises, Fundamental rights and anti-discrimination, Executive Summary, DG for Employment, Industrial Relations, and Social Affairs, <http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/CostsBenefExSumEN.pdf>
- European Commission, 2010, *Migrants to Work. Innovative approaches towards successful integration of third country migrants into the labour market*, Research voor Beleid, Progress (2007-2013), ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4856&langId=en.
- European Community, 2007, *Diversity for talent and competitiveness: the SME business case for diversity*, www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=772&langId=e.
- European Employment Strategy, Social Outlook, May 2010
http://www.ilo.org/pls/apex/f?p=109:4:1347425511725018::NO:4:P4_TAXONOMY_ID:X.40.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009, *"Diversity policies in employment and service provision. Case study: Amsterdam, the Netherlands*, CLIP Network,
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/1713/en/1/EF091713EN.pdf>.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, *Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe*. CLIP Network,
www.eurofound.europa.eu.
- European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions, COM (2007) 512 final, 2007, *Third Annual Report on Migration and Integration* Communication from the Commission to the Council.
- European Social Watch, Report 2009, *Migrants in Europe as Development actors*.
www.europe.eu.
- European Union, 2010, *Migrants to Work Innovative approaches towards successful integration of third country migrants into the labour market*, Final Report, March 2010, Research voor Beleid, IMESCO network.
- European Union – European Social Fund, χ.χ., *Equality and Diversity Good Practice Guide – Ethnic Minority Communities*, Ecotec,
http://www.equal.ecotec.co.uk/resources/equalopps/502762_ESF_GPG_Ethnic_v2.pdf.
- European Union – European Social Fund, χ.χ., *Equality and Diversity Good Practice Guide – Gender*, Ecotec,
http://www.equal.ecotec.co.uk/resources/equalopps/502751_ESF_Gender_v4.pdf.
- Focus Consultancy and all, 2007, *Diversity for talent and competitiveness: the SME business case for diversity*,

- www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=772&langId=e.
- Held D., et al (eds), 1999, *Global Transformations*, Oxford, Blackwell
- Ioakeimoglou E., Patiniotis N., Kondyli D., 2004, “Re-Entering Transformable Labour Markets and the role of VET”, στο Evans K., Nimeyer B. (eds), *Reconnection: Countering social exclusion through situated learning*, Kluwer Academic Publishers, σελ.141-156.
- Kambouri H, 2007, “Gender, migration and domestic work: space and time in the discourse of Albania domestic workers in Athens” in Kassimati K., Moussourou L., Sakellis I., (eds) *Gender and Migration: Aspects of Social Integration and Social Policy, The Greek Review of Social Research*, N.124, pp. 35-54.
- Kanellopoulos N., Gregou M., Petralias A., 2006, *Illegal immigrants in Greece: State approaches, their profile and social situation*, Athens EMN-KEPE National Contact Point for Greece, δίγλωσση έκδοση στην ελληνική και αγγλική γλώσσα.
- King R., Black R., (eds), 1997, *Southern Europe and the new immigration*, Brighton, Sussex Academic Press.
- King, R., Rybaczuk, K., 1993, “Southern Europe and the international division of labour: from mass emigration to mass immigration”, in R. King, (ed.) *The New Geography of European Migrations*. London, Belhaven, p. 175-205.
- King R., 2000, “Southern Europe in the Changing Global Map of Migration” στο King R., Lazaridis G., & Tsardanidis C. (eds), *Eldorado or Fortress? Migration in Southern Europe*. London, Macmillan.
- Kontos M., (ed.), 2009, *Integration of female immigrants in labour market and society. A comparative analysis. Summary, results and recommendations*, EU-project: Integration of female immigrants in labour market and society. Policy assessment and policy recommendations (FeMiPol), http://www.femipol.uni-francfort.de/docs/femipol_finalreport.pdf.
- Levinson, A, 2005, *The regularization of unauthorised migrants: literature survey and country case studies*, Oxford, Centre on Migration, Policy and Society, University of Oxford.
- Moussourou L., 2007, “The role of Women in the integration of immigrants”, in Kassimati K., Moussourou L., Sakellis I., (eds) *Gender and Migration: Aspects of Social Integration and Social Policy, The Greek Review of Social Research*, N. 124, pp. 159-177.
- OECD, *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management*, ανατύπωση 2010, www.unfpa.org/monitoring/toolkit/tool1_glossary.doc.
- Ramirez C., Dominguez M.G. & Morais J.M., 2005, *Crossing Borders: Remittances, Gender and Development*, Santo Domingo: INSTRAW, http://www.un-instraw.org/en/images/stories/remittances/documents/crossing_borders.pdf
- Sakellis I., Spyropoulou N., 2007 “Employing immigrant women from Albania and Ukraine in domestic services in Greece” in Kassimati K., Moussourou L., Sakellis I., (eds) *Gender and Migration: Aspects of Social Integration and Social Policy, The Greek Review of Social Research*, Special Issue, N.124, pp.71-94.
- Stratigaki M., Vaiou D., 2007, “Migrants mothers’ everyday practices in nurseries and kindergartens as a strategy for social integration” in Kassimati K., Moussourou L., Sakellis I., (eds) *Gender and Migration: Aspects of Social Integration and Social Policy, The Greek Review of Social Research*, N. 124, pp. 139-158.

- Symeonidou H., 1996, "Social protection in contemporary Greece", *South European Society and Politics*, 1/3, pp.67-96.
- Taran P., Geronimi E., 2003, *Perspectives des migrations du travail, Globalisation et migrations de main-d'oeuvre: importance de la protection*, Secteur de la Protection Sociale Programme des Migrations Internationales Bureau International du Travail Genève, <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/pom/pom3f.pdf>
- Tastsoglou E., Maratou-Alipranti L., 2003, «Gender and international migration: conceptual, substantive and methodological issues», in Tastsoglou E., Maratou-Alipranti L., (eds.) Gender and International Migration: Focus on Greece, *The Greek Review of Social Research*, 110, pp.5-22.
- UNESCO, Social and Human Sciences, MOSTClearing House Best Practices, <http://www.unesco.org/most/bphome.htm>.
- UNFPA, Division of Oversight Services (2004), *Glossary of Planning, Monitoring & Evaluation Terms*, Programme Manager's Planning Monitoring & Evaluation Toolkit: Tool Number 1, σ. 4.
- Verloo M., Pantelidou -Maloutas M., 2005, "Differences in the Framing of Gender Inequality as a Policy Problem across Europe", in Verloo M., Pantelidou -Maloutas M., (eds.) Differences in the framing of Gender Inequality as a Policy Problem across Europe, Special Issue, *The Greek Review of Social Research*, N.117, pp. 3-10.
- Wrench, J., 1997, *Diversity management, Discrimination and ethnic Minorities in Europe: Clarifications, Critiques and Research Agendas*, Themes No 19, Mangfeldens Praktik, Centre for Ethnic and Urban Studies.

Ηλεκτρονικές Πηγές

<http://www.ance-hellas.org>,
<http://www.berami.de>
www.cityofathens.gr
www.eommex.gr
www.iobe.gr
www.ilo.org
<http://www.genderissues.org.gr>
www.gsdb.gr/komvos
<http://www.synigoros.gr/>
<http://www.prosonolotaxos.gr>.
<http://ete.ypes.gr/matia.html>.
<http://www.csr.gr>
<http://www.epc.eu/>
http://www.equal_greece.gr
http://ec.europa.eu/employment_social/equal/
<http://www.equal.ecotec.co.uk/>
www.ecotec.gr
www.cardiff.gov.uk

www.interculturexpress.at
www.inegsee.gr/
<http://www.eliamep.gr>
<http://www.antigone.gr>
<http://www.hlhr.gr>
www.ec.europa.eu
<http://unglobalcompact.org>
<http://www.globalreporting.org>
<http://www.epc.eu/>
<http://www.advanceafrica.org/compendium/>
http://ec.europa.eu/ewsi/en/practice/details.cfm?ID_ITEMS=13495
www.pamplona.es
www.pro-diversity.net
<http://www.selecthellas.gr>
<http://www.Hlhr.gr/press/kei-enosi.pdf>
www.esfhellas.gr/articledetails.aspx;iden=37
<http://www.csreurope.org/>
<http://www.coco-mat.com/>
www.sima.gr/praktikes
http://www.ab.gr/1_company/elements/EKE_2008.pdf
[http://www.synedrio.diversity.net.gr/praktika.asp,](http://www.synedrio.diversity.net.gr/praktika.asp)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

I) Διάγραμμα 1 Ευρωπαϊκή εμπειρία: Ταξινόμηση καλών πρακτικών

II) Προγράμματα ελληνικών φορέων και καλές πρακτικές

III) Μητρώο φορέων

IV) Κριτήρια Αξιολόγησης και φόρμες ανίχνευσης καλών πρακτικών

