

Αλλοδαποί εργαζόμενοι στις κοινωνικές
υπηρεσίες

Έκθεση χώρας - Ελλάδα

Προετοιμάστηκε από:

AKMI S.A (Ελλάδα)

No. 2021-1-CZ-KA220-VET-000025630

Αθήνα, 11/2022

Έκδοση 1.0

Αναγνωριστικό Δραστηριότητας: PR1/A4

Επίπεδο διάδοσης: δημόσιο



Co-funded by
the European Union

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή της παρούσας δημοσίευσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
II.	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	5
1.1	Πρόσβαση των αλλοδαπών στην ελληνική αγορά εργασίας ανά τύπο διαμονής.....	5
	Επίσημη κατηγοριοποίηση του καθεστώτος των αλλοδαπών σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία:	5
1.2	Γενικοί όροι σχετικά με το δικαίωμα διαμονής:	6
1.3	Χορήγηση άδειας διαμονής:	7
2.	Νομική διαδικασία για την πρόσληψη αλλοδαπών εργαζομένων από την Ευρωπαϊκή Ένωση ή τρίτες χώρες	8
III.	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΙΑΦΘΡΩΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ..	9
	Αποτελέσματα από εργοδότες κοινωνικής φροντίδας:.....	9
	Τα ακόλουθα αποτελέσματα δίνουν μια γενική επισκόπηση των βασικών συμπερασμάτων σε συνδυασμό:.....	11
	Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι μπορούν να γίνουν εύκολα αποδεκτοί	11
	Πρόσληψη αλλοδαπών εργαζομένων.....	11
	Θέσεις που κατέχουν αλλοδαποί υπάλληλοι	12
	Λόγοι πρόσληψης αλλοδαπών εργαζομένων & αξιολόγηση των αλλοδαπών εργαζομένων	13
	Δραστηριότητες για την ενσωμάτωση των αλλοδαπών εργαζομένων	23
	Λόγοι για τη μη χρησιμοποίηση αλλοδαπών εργαζομένων	24
	Δυνατότητα απασχόλησης αλλοδαπών εργαζομένων στο μέλλον	28
	Εκπαίδευση σχετικά με την απασχόληση αλλοδαπών εργαζομένων	29
	Αποτελέσματα από εργαζόμενους στην κοινωνική φροντίδα:	29
	Τα ακόλουθα αποτελέσματα δίνουν μια γενική επισκόπηση των βασικών συμπερασμάτων σε συνδυασμό:.....	31
	Γενικές πληροφορίες	31
	Η απόφαση για εργασία στο εξωτερικό.....	32
	Απασχόληση στην Ελλάδα.....	32
	Σύνδεση με την εργασία.....	34
	Ικανοποίηση από την τρέχουσα θέση εργασίας.....	36
	Ικανοποίηση από το εργασιακό περιβάλλον	37
	Ικανοποίηση με τους συναδέλφους.....	37
	Ικανοποίηση από τον επόπτη.....	37
	Προσόντα, γλωσσικές ικανότητες	38
	Μιλώντας:.....	38
	Κατανόηση:.....	38
	Ακούγοντας:.....	38
	Συγγραφή:.....	39
	Πρόσβαση σε κοινωνικές υπηρεσίες	40
	Ορισμένα σχόλια από αλλοδαπούς εργαζομένους	40

IV.	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΕΣΤΙΑΣΗΣ	41
	Πρόσληψη αλλοδαπών υπαλλήλων.....	41
	Εκτελείται από αλλοδαπούς υπαλλήλους	41
	Λόγοι πρόσληψης αλλοδαπών εργαζομένων	41
	Δραστηριότητες που διευκολύνουν την ένταξη αλλοδαπών εργαζομένων	41
	Αξιολόγηση & Εκπαίδευση στην απασχόληση αλλοδαπών εργαζομένων	42
	Προτεινόμενες συστάσεις	42
V.	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	43

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα έκθεση χώρας εκπονήθηκε στο πλαίσιο του διεθνούς έργου Foreign Workers in Social Sector No. 2021-1-CZ01-KA220-VET-000025630, το οποίο συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+ και στο οποίο, εκτός από την Τσεχική Δημοκρατία, συμμετείχαν εκπρόσωποι της Γαλλίας, της Αυστρίας, του Βελγίου και της Ελλάδας.

Στόχος του έργου είναι η παρακολούθηση του ζητήματος της απασχόλησης αλλοδαπών εργαζομένων στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών στις συμμετέχουσες χώρες, η σύγκριση των αποτελεσμάτων σε διεθνές επίπεδο και η διατύπωση συστάσεων λαμβάνοντας υπόψη τις καλές πρακτικές των επιμέρους χωρών.

Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος του έργου για τις συμμετέχουσες χώρες, αρχικά εκπονήθηκε το νομοθετικό υπόβαθρο της απασχόλησης αλλοδαπών εργαζομένων στις συμμετέχουσες χώρες και στη συνέχεια διεξήχθησαν δύο έρευνες ερωτηματολογίου για το θέμα, τόσο μεταξύ των φορέων παροχής κοινωνικών υπηρεσιών όσο και μεταξύ των αλλοδαπών εργαζομένων που εργάζονται σε κοινωνικές υπηρεσίες. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν βελτιώθηκαν στη συνέχεια, συμπληρώνοντας τα ευρήματα των συνεντεύξεων σε βάθος και με τις δύο ομάδες.

Τα ευρήματα της έρευνας θα αποτελέσουν βασική βάση για τη δημιουργία δραστηριοτήτων, διατυπώνοντας συστάσεις για την υποστήριξη των επιχειρήσεων του τομέα στην απασχόληση ατόμων από το εξωτερικό.

Η έκθεση για την Ελλάδα χωρίζεται σε πέντε κεφάλαια. Το κεφάλαιο II. περιλαμβάνει το θεωρητικό υπόβαθρο του υπό μελέτη θέματος. Στο Κεφάλαιο III. παρουσιάζονται τα αποτελέσματα ερευνών που διεξήχθησαν μεταξύ των φορέων παροχής κοινωνικών υπηρεσιών και των υπαλλήλων τους που είναι αλλοδαποί υπήκοοι. Το Κεφάλαιο IV. περιλαμβάνει τα αποτελέσματα της ομάδας εστίασης και το τελευταίο Κεφάλαιο V. παρουσιάζει μια συνολική σύνοψη των πληροφοριών που προέκυψαν από το έργο.

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΉ ΑΝΆΛΥΣΗ

1.1 Πρόσβαση των αλλοδαπών υπηκόων στην ελληνική αγορά εργασίας ανά τύπο διαμονής

Στην Ελλάδα, το δικαίωμα διαμονής για κάποιον που προέρχεται από τρίτη χώρα αναγνωρίζεται νομικά από τις ελληνικές αρχές ως *"το δικαίωμα κάποιου που περνάει τα ελληνικά σύνορα με νόμιμο τρόπο"*. Οι υπήκοοι τρίτων χωρών είναι υποχρεωμένοι να διαθέτουν έγκυρο ταξιδιωτικό έγγραφο αναγνωρισμένο από τις ελληνικές αρχές. Οι κάτοικοι που προέρχονται από τρίτη χώρα και έχουν μόνιμη κατοικία στην Ελλάδα τα τελευταία δέκα χρόνια καλούνται να υποβάλουν αίτηση για *άδεια διαμονής για εξαιρετικούς λόγους*.

• Ποια είναι η άδεια διαμονής για εξαιρετικούς λόγους:

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, οι υπήκοοι που προέρχονται από τρίτες χώρες που υποβάλλουν αίτηση για άδεια διαμονής για εξαιρετικούς λόγους αντιπροσωπεύουν όσους έχουν νόμιμη άδεια μόνιμης διαμονής τα τελευταία δέκα ή πέντε χρόνια, ανεξάρτητα από την κατηγορία της άδειας διαμονής που κατέχουν ή από το αν η εν λόγω άδεια έχει χορηγηθεί στο εν λόγω πρόσωπο.

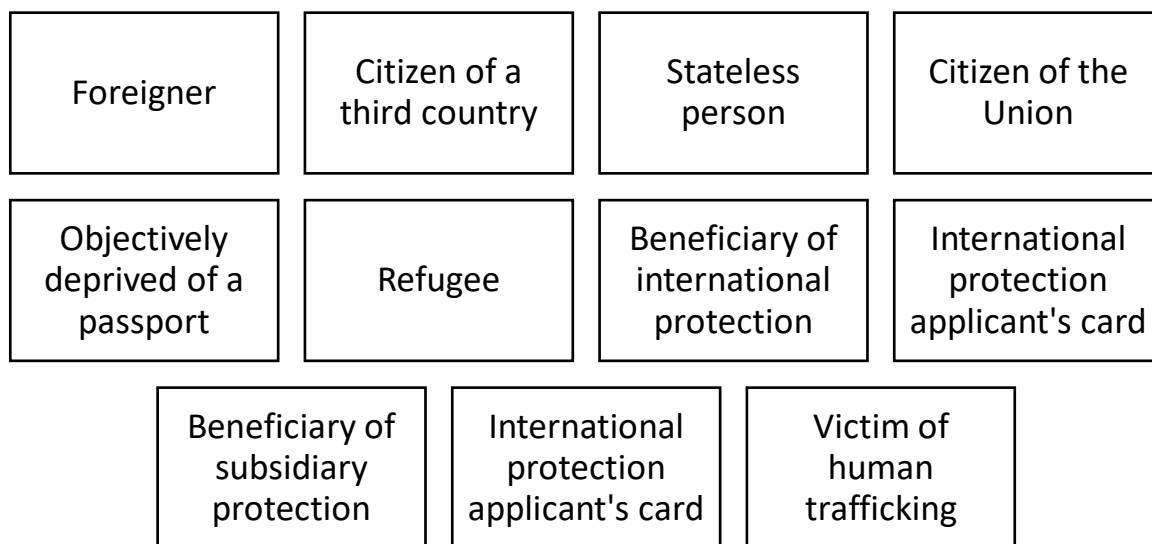
Ωστόσο, οι προαναφερθείσες διατάξεις για την άδεια διαμονής για εξαιρετικούς λόγους εξαιρούνται για τις ακόλουθες κατηγορίες:

- a) Κάτοχοι ειδικού πιστοποιητικού άδειας διαμονής
- b) Οι κάτοχοι θεωρήσεων εργασίας που έχουν εκδοθεί βάσει των διατάξεων του άρθρου 6 του ν. 6 4018/2011 ή του άρθρου 18 του ν. 4018/2011 ή του άρθρου 18 του ν. 18. 4251/2014
- c) Κάτοχοι κάρτας αιτούντος άσυλο
- d) Κάτοχοι αρχικών ή προσωρινών οριστικών αδειών διαμονής που έχουν άδεια διαμονής που έχει εκδοθεί βάσει των διατάξεων του άρθρου 91 παράγραφος 1 στοιχείο β) του κανονισμού 11 του ν. 3386/2005 ή του άρθρου 18 παράγραφος 1 στοιχείο α) στοιχείο β) του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 3386/2005 ή του άρθρου 18 παράγραφος 1 στοιχείο β) στοιχείο γ) του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 3386/2005 4 του ν. 3536/2007, αρχική άδεια διαμονής για μισθωτή εργασία κατόπιν πρόσκλησης, αρχική άδεια διαμονής για σπουδές κ.λπ.
- e) Κάτοχοι άδειας διαμονής που έχει εκδοθεί ή παραταθεί σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 65 και 66 του νόμου. 2910/01, οι οποίοι έχουν υποβάλει αίτηση ανανέωσης της άδειας διαμονής τους η οποία έχει απορριφθεί

Επίσημη κατηγοριοποίηση του καθεστώτος των αλλοδαπών σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία:

- **Ξένος:** Φυσικό πρόσωπο που δεν έχει την ελληνική ιθαγένεια ή είναι ανιθαγενής.
- **Πολίτης τρίτης χώρας:** Φυσικό πρόσωπο που δεν είναι ούτε Έλληνας πολίτης ούτε πολίτης άλλου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης βάσει του άρθρου 20 παράγραφος 1 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- **Ανιθαγενής:** Φυσικό πρόσωπο που πληροί τις προϋποθέσεις της Σύμβασης της Νέας Υόρκης του 1954 για το Καθεστώς των Ανιθαγενών, η οποία κυρώθηκε με το ν. 139/1975 (Α' 176).
- **Πολίτης της Ένωσης:** Κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει την ιθαγένεια κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

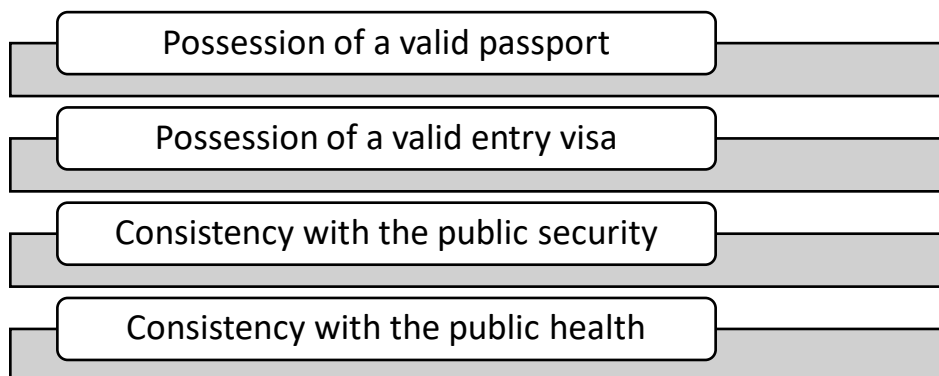
- **Αντικειμενικά στερείται διαβατηρίου:** Υπήκοος τρίτης χώρας που αποδεικνύει ότι αντικειμενικά αδυνατεί να αποκτήσει διαβατήριο ή ταξιδιωτικό έγγραφο λόγω ιδιαίτερων περιστάσεων ή καταστάσεων.
- **Πρόσφυγας:** Υπήκοος τρίτης χώρας ή ανιθαγενής, στο πρόσωπο του οποίου πληρούνται οι προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 1Α της Σύμβασης της Γενεύης.
- **Δικαιούχος διεθνούς προστασίας:** Αλλοδαπός ή ανιθαγενής στον οποίο έχει χορηγηθεί καθεστώς πρόσφυγα ή δικαιούχου επικουρικής προστασίας από την αρμόδια ελληνική αρχή.
- **Δικαιούχος επικουρικής προστασίας:** Ο αλλοδαπός ή ο ανιθαγενής που δεν πληροί τις προϋποθέσεις για να αναγνωριστεί ως πρόσφυγας, αλλά στο πρόσωπό του συντρέχουν ουσιώδεις λόγοι που αποδεικνύουν ότι αν επιστρέψει στη χώρα καταγωγής του ή, στην περίπτωση των ανιθαγενών, στη χώρα της προηγούμενης συνήθους διαμονής του, κινδυνεύει να υποστεί σοβαρή βλάβη, κατά την έννοια του άρθρου 15 του π.δ. 141/2013, και ο οποίος δεν μπορεί ή λόγω του κινδύνου αυτού δεν επιθυμεί να τεθεί υπό την προστασία της χώρας αυτής.
- **Κάρτα αιτούντος διεθνή προστασία:** Η ειδική ατομική κάρτα που χορηγείται στον αιτούντα κατά την εξέταση της αίτησής του από τις αρμόδιες ελληνικές αρχές υποδοχής και του επιτρέπει να παραμείνει στην ελληνική επικράτεια μέχρι την έκδοση της οριστικής απόφασης επί της αίτησης.
- **Θύμα εμπορίας ανθρώπων:** Κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι είναι θύμα οποιουδήποτε από τα αδικήματα που προβλέπονται στα άρθρα 323Α, 339 παράγραφοι 1 και 3, 342 παράγραφοι 1 και 2, 348 παράγραφος 2, 348Α, 348Β, 349 και 351Α του Ποινικού Κώδικα, πριν από την άσκηση της σχετικής δίωξης, καθώς και το πρόσωπο κατά του οποίου διαπράχθηκε οποιοδήποτε από τα ανωτέρω αδικήματα για τα οποία ασκήθηκε η δίωξη, ανεξάρτητα από το νομικό καθεστώς εισόδου στην Ελλάδα.



1.2 Γενικοί όροι σχετικά με το δικαίωμα διαμονής:

Σύμφωνα με το ελληνικό Σύνταγμα, το δικαίωμα διαμονής για τους υπηκόους τρίτων χωρών βασίζεται στις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- **Κατοχή έγκυρου διαβατηρίου:** Να είστε κάτοχος έγκυρου ταξιδιωτικού εγγράφου που αναγνωρίζεται από τις ελληνικές αρχές.
- **Κατοχή έγκυρης θεώρησης εισόδου:** Να είστε κάτοχος έγκυρης εθνικής θεώρησης εισόδου
- **Συνέπεια με τη δημόσια ασφάλεια:** Να μην θεωρείται απειλή για τη δημόσια τάξη, την εσωτερική ασφάλεια ή τις διεθνείς σχέσεις και να μην καταγράφεται ως ανεπιθύμητη στις εθνικές βάσεις δεδομένων.
- **Συνέπεια με τη δημόσια υγεία:** Δεν πρέπει να θεωρείται απειλή για τη δημόσια υγεία, με βάση τις διατάξεις που δημοσιεύει ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας σχετικά με τις μολυσματικές ασθένειες, τις μεταδοτικές ή παρασιτικές ασθένειες.
- **Ασφάλιση ασθένειας:** Οι υπήκοοι τρίτων χωρών που διαμένουν στη χώρα για λόγους εργασίας, καθώς και τα μέλη των οικογενειών τους, σε περίπτωση που είναι εξαρτώμενα, υποχρεούνται να ασφαλιζονται από τον ασφαλιστικό φορέα στον οποίο ανήκουν, ανάλογα με την εργασία τους, όπως και οι ημεδαποί. Οι υπήκοοι τρίτων χωρών που διαμένουν στη χώρα για άλλους λόγους μπορούν να ασφαλιζονται από ιδιωτικούς ασφαλιστικούς φορείς.



1.3 Χορήγηση άδειας διαμονής:

Ο πολίτης που προέρχεται από τρίτη χώρα και υποβάλλει αίτηση για άδεια διαμονής στην ελληνική επικράτεια πρέπει να υποβάλει την αίτηση μετά την ημερομηνία εισόδου στη χώρα και πριν από την ημερομηνία λήξης της θεώρησης εισόδου.

Επίσημη διαδικασία για τη χορήγηση άδειας διαμονής στην ελληνική επικράτεια:

Η άδεια διαμονής πρέπει να υποβληθεί

- Στην υπηρεσία της αρμόδιας Διεύθυνσης Μετανάστευσης της Αποκεντρωμένης Διοίκησης του τόπου κατοικίας του αιτούντος, ή,
- Στην αρμόδια Διεύθυνση Μεταναστευτικής Πολιτικής του Υπουργείου Εσωτερικών, βάσει των διατάξεων του άρθρου 2 του ν. 4018/2011 (Α 215).

Η υποβολή της αρχικής αίτησης ή η υποβολή των πρόσθετων εγγράφων που ζητούνται είναι υποχρεωτικό να πραγματοποιείται *αυτοπροσώπως* από,

- Το τρίτο πρόσωπο της χώρας, ή,
- Μέσω της εκπροσώπησης δικηγόρου ή,
- Από ενήλικες συγγενείς του αιτούντος (συμπεριλαμβάνονται οι σύζυγοι)

Ο τρόπος επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ του ατόμου τρίτης χώρας και της αρμόδιας διεύθυνσης παρέχεται από το Υπουργείο Εσωτερικών. Η επικοινωνία μπορεί να σχετίζεται με θέματα υποβολής της αίτησης ή συμπληρωματικών εγγράφων, καθώς και με τη φάση παρακολούθησης της προόδου της αίτησης.

Ομοίως, καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις σχετικά με τις προθεσμίες υποβολής των δικαιολογητικών.

Μαζί με την υποβολή της αίτησης, ο αιτών υποχρεούται να υποβάλει παράβολο, όπως επισημαίνεται στο άρθρο 132. Επιπλέον, ο αιτών οφείλει να επισυνάψει τα απαιτούμενα δικαιολογητικά που ορίζονται στην υπουργική απόφαση, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 136.

Κατά τη διάρκεια της περιόδου εκκρεμότητας, μετά την υποβολή της αίτησης, καθώς και κατά τη διάρκεια της περιόδου λήξης της βεβαίωσης διαμονής, η αρμόδια υπηρεσία της Διεύθυνσης πρέπει να παρέχει βεβαίωση διαμονής που θα διαρκεί περίπου ένα έτος. Εάν η αίτηση για άδεια διαμονής απορριφθεί, τότε η επικύρωση της βεβαίωσης διαμονής παύει την ίδια στιγμή. Εάν η βεβαίωση λήξει και η αίτηση εκκρεμεί, τότε η Διεύθυνση οφείλει να χορηγήσει νέα βεβαίωση, ενημερώνοντας το πρόσωπο τρίτης χώρας για τους λόγους που σχετίζονται με την καθυστέρηση αυτή.

Εάν το πιστοποιητικό προσκομίζεται, αλλά η αίτηση εκκρεμεί, τότε πρέπει να υποβληθεί στον ασφαλιστικό φορέα για την κάλυψη των εξόδων νοσηλείας, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και εργατικού ατυχήματος ή να εκδοθεί πιστοποιητικό υγείας από Ελληνικό Κρατικό Νοσοκομείο.

Ο πολίτης τρίτης χώρας που έχει υποβάλει αίτηση για άδεια διαμονής και έχει λάβει το πιστοποιητικό διαμονής είναι σε θέση να διαμένει νόμιμα στη χώρα για το χρονικό διάστημα για το οποίο ισχύει το πιστοποιητικό. Ο κάτοχος πιστοποιητικού αίτησης μπορεί να έχει τα δικαιώματα που παρέχει η άδεια διαμονής για την οποία έχει υποβληθεί αίτηση.

Η κατάλληλη Διεύθυνση της Αποκεντρωμένης Διοίκησης μπορεί να καλέσει τον ενδιαφερόμενο από την τρίτη χώρα για συνέντευξη. Εάν η πρόσκληση για συνέντευξη δεν απαντηθεί, τότε το πρόσωπο τρίτης χώρας θεωρείται ότι απουσιάζει, χωρίς να έχει αιτιολογία, ενώ η αίτηση διαμονής απορρίπτεται.

Ένα πρόσωπο τρίτης χώρας που βρίσκεται εκτός της ελληνικής επικράτειας μπορεί να υποβάλει αίτηση στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου, πριν από την είσοδό του στη χώρα, μέσω νομικού εκπροσώπου ή δικηγόρου. Η αίτηση αποστέλλεται για συστάσεις στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων, σχετικά με τη σκοπιμότητα και τη δυνατότητα χορήγησης άδειας διαμονής.

2. Νομική διαδικασία για την πρόσληψη αλλοδαπών εργαζομένων από την Ευρωπαϊκή Ένωση ή τρίτες χώρες

Με βάση την ελληνική νομοθεσία, υπάρχει ένα όριο για τον αριθμό των κενών θέσεων εργασίας με αμοιβή για άτομα που προέρχονται από τρίτες χώρες. Ως εκ τούτου, η κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών,

- Μετανάστευση και άσυλο,
- Ανάπτυξη και επενδύσεις,

- Εξωτερικές Υποθέσεις,
- Εργασία και Κοινωνικές Υποθέσεις,
- Θαλάσσια και νησιωτική πολιτική
- Αγροτική ανάπτυξη και τρόφιμα

Καθορίζει τον **μέγιστο αριθμό κενών θέσεων μισθωτής απασχόλησης**, που χορηγούνται σε πολίτες τρίτων χωρών, καθώς και τη δυνατότητα αύξησης του αριθμού των κενών θέσεων έως και 10% για την κάλυψη απρόβλεπτων αναγκών και απαιτήσεων.

Για τη δημοσίευση της κοινής υπουργικής απόφασης απαιτείται η γνώμη των ακόλουθων αρχών:

- Το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο της Ελλάδας
- Ο Δημόσιος Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)
- Οι περιφέρειες της Ελλάδας (κατόπιν ειδικού αιτήματος των Υπουργών Εσωτερικών και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας) σχετικά με τις υφιστάμενες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό στην ελληνική επικράτεια.

Οι προαναφερθείσες ελληνικές αρχές έχουν προθεσμία 30 ημερών για να υποβάλουν τις απόψεις τους, ώστε τα Υπουργεία να προχωρήσουν στην έκδοση της κοινής απόφασης. Η απόφαση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της ελληνικής οικονομίας, τη δυνατότητα απασχόλησης στη χώρα, καθώς και την προσφορά εργασίας που παρέχεται από πολίτες της ημεδαπής, της Ευρώπης ή τρίτων χωρών.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

Η έρευνα μεταξύ των παρόχων κοινωνικών υπηρεσιών πραγματοποιήθηκε σε δύο στάδια. Αρχικά, διεξήχθη μια ηλεκτρονική έρευνα με ερωτηματολόγιο και στη συνέχεια τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα βελτιώθηκαν και συμπληρώθηκαν μέσω συνεντεύξεων σε βάθος με εκπροσώπους των επιλεγμένων εγκαταστάσεων.

Η έρευνα ερωτηματολογίου διεξήχθη τον Απρίλιο και τον Μάιο του 2022, σε ηλεκτρονική μορφή. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τους ερωτηθέντες έγινε μέσω διαδικτυακής διεπαφής.

Η προσέλευση των επιλεγμένων ερωτηθέντων υποστηρίχθηκε από επιστολή προσέγγισης που περιλάμβανε αίτημα συνεργασίας, αιτιολόγηση του σκοπού και της ανάγκης για την έρευνα και σύνδεσμο προς ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο που βρισκόταν στη διαδικτυακή διεπαφή. Για την επιλογή των ερωτηθέντων λήφθηκε υπόψη η υφιστάμενη δομή των εγκαταστάσεων κοινωνικών υπηρεσιών ανάλογα με τη μορφή της παρεχόμενης κοινωνικής υπηρεσίας και τον αριθμό των εργαζομένων.

Προκειμένου να συμπληρωθούν και να βελτιωθούν οι συνεντεύξεις, **διεξήχθησαν συνεντεύξεις σε βάθος**, ιδίως με τους παρόχους κοινωνικών υπηρεσιών που ανέφεραν στην έρευνα ερωτηματολογίου υψηλότερο αριθμό εργαζομένων με διαφορετική εθνικότητα. Η επιλογή επηρεάστηκε επίσης από τις διαφορές στις απαντήσεις στις ερωτήσεις σε σύγκριση με το συνολικό δείγμα.

Αποτελέσματα από εργοδότες κοινωνικής φροντίδας:

Σε γενικές γραμμές, οι εργοδότες που απάντησαν στην έρευνα είχαν κοινή αντίληψη με εκείνους που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις σε βάθος. Οι απαντήσεις από την ποιοτική και την ποσοτική έρευνα είχαν πολλές ομοιότητες, καθώς και οι δύο έδιναν έμφαση στις ανάγκες και τις απαιτήσεις εκ μέρους των αλλοδαπών εργαζομένων στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας. Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες ανέφεραν ότι εντάσσουν τους αλλοδαπούς εργαζόμενους στο εργασιακό τους περιβάλλον με εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης, καθώς θεωρούνται πολύτιμο εργατικό δυναμικό, με χρονική ευελιξία, καλή απόδοση και χαμηλό επίπεδο διακυμάνσεων εντός του εργασιακού χώρου. Θεωρούνται ως άνθρωποι που εκτιμούν την εργασία τους, καθώς είναι πρόθυμοι να κάνουν εργασίες που οι ντόπιοι μπορεί να μην ενδιαφέρονται να κάνουν. Ο τομέας της κοινωνικής φροντίδας στην Ελλάδα είναι ένας τομέας που απασχολεί πολυάριθμους αλλοδαπούς εργαζόμενους με διαφορετικές εθνικές ταυτότητες.

Part of Interview

- So far the centre has staff from the Philippines, Albania, Bulgaria and Georgia
- The selection of staff was random, based on the need for workers of all nationalities.

Οι περισσότεροι από αυτούς απασχολούνται στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας, ως νοσηλευτές ή φροντιστές, εκτελώντας καθήκοντα που έχουν μάθει κυρίως μέσω εσωτερικής κατάρτισης. Είναι άνθρωποι που επιθυμούν να ενταχθούν στην ελληνική κοινωνία και να μάθουν την ελληνική γλώσσα.

Η πρόσληψη αλλοδαπών εργαζομένων είναι μια διαδικασία που μπορεί να διεξαχθεί χωρίς πολλές δυσκολίες, με την προϋπόθεση ότι ο αλλοδαπός έχει νόμιμο καθεστώς διαμονής. Συνήθως, η διαδικασία πρόσληψης αλλοδαπού εργαζομένου διεξάγεται μέσω δικηγόρου που είναι υπεύθυνος για τη νομική διαδικασία.

Part of Interview

- No, there is no difficulty in recruiting foreign people in relation to the recruitment of Greeks. Usually recruitment cases are done through a lawyer, who takes care of the legal procedures.

Όσον αφορά την αποδοχή των αλλοδαπών εργαζομένων από το εργασιακό τους περιβάλλον, έχει αναφερθεί ότι υπάρχει ομαλή συνεργασία μεταξύ των ανθρώπων τρίτων χωρών και των ντόπιων εργαζομένων.

Part of Interview

- Foreign workers are easily accepted by their working environment. They are skilled for the job and their qualifications match the type of work they do. Their formal qualifications are fully utilised in the workplace. Around 70% of foreign workers speak Greek. There is no discrimination between foreign and Greek workers.

Σε γενικές γραμμές, οι αλλοδαποί εργαζόμενοι περιγράφονται ως άτομα με προθυμία να ενσωματωθούν στην ελληνική κοινωνία, παρά τις πολιτισμικές ή θρησκευτικές διαφορές τους με την

τοπική κοινότητα. Πολλές φορές, οι αλλοδαποί εργαζόμενοι αναλαμβάνουν την πρωτοβουλία να συμμετέχουν σε δράσεις που προωθούν την ένταξή τους στην κοινωνία.

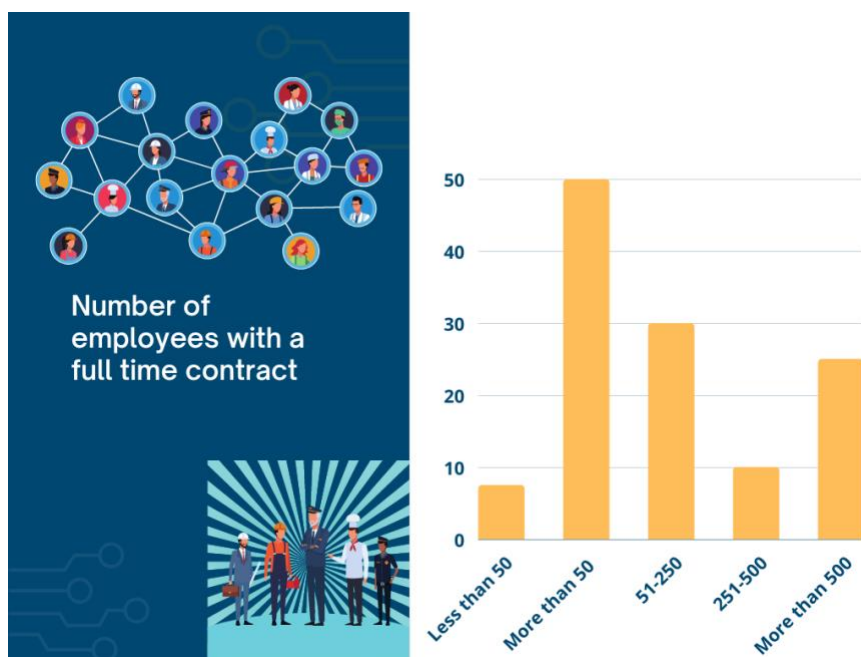
Part of Interview

- Foreign workers themselves take actions that promote their integration into society. They have a high level of organisation and make their own efforts to integrate into society.

Ωστόσο, η γνώση της ελληνικής γλώσσας είναι ένας παράγοντας που καθορίζει την επαγγελματική απόδοση ενός αλλοδαπού εργαζομένου. Η γνώση της γλώσσας δημιουργεί καλύτερη εργασιακή απόδοση, καθώς και μεγαλύτερη αποδοχή μέσα στον εργασιακό χώρο.

Τα ακόλουθα αποτελέσματα δίνουν μια γενική επισκόπηση των βασικών ευρημάτων σε συνδυασμό:

Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι μπορούν να γίνουν εύκολα δεκτοί

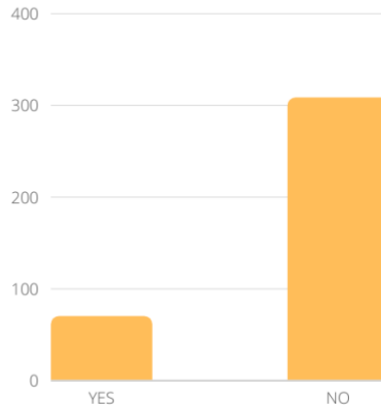


Πρόσληψη αλλοδαπών εργαζομένων


Do you have foreign workers working in your organisation (i.e. persons with other nationalities with whom the organization has an employment relationship)?


 **YES**
69,2%

 **NO**
30,8%



Please indicate the number of foreign workers with employment relationship (full time equivalents) in your organisation as of 31.12.2021

 1: 3,8%

 10: 7,7%

12: 3,8%

15: 7,7%

20: 19,2%

30: 19,2%

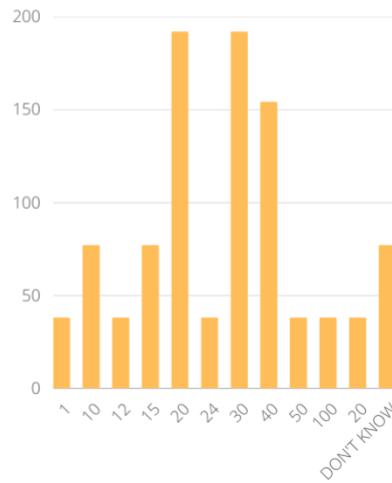
40: 15,4%

50: 3,8%

100: 3,8%

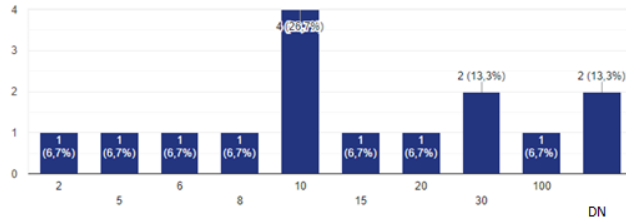
200: 3,8%

Don't know: 7,7%

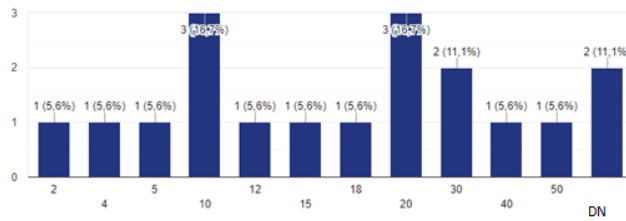


Θέσεις που κατέχουν αλλοδαποί υπάλληλοι

**Number of foreign workers with full time contract coming from EU countries, EEA, or Switzerland -
Number of foreign workers with full time contract coming from third countries**




Number of foreign workers with full time contract coming from third countries




9

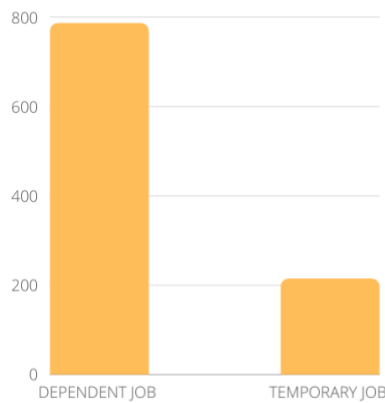
What is the employment relationship of the foreign workers



Temporary job: 20,7%



Dependent job: 79,3%

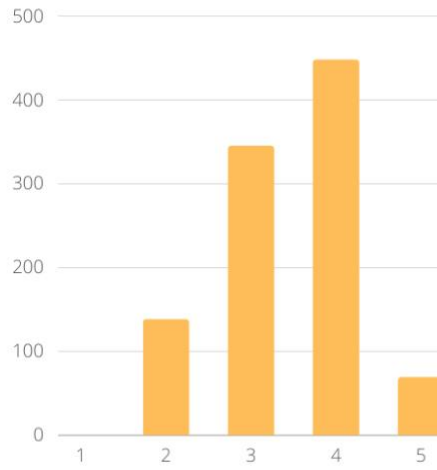


Λόγοι πρόσληψης αλλοδαπών εργαζομένων & αξιολόγηση των αλλοδαπών εργαζομένων

Lack of Local Labor Force

Rate from 1 to 5

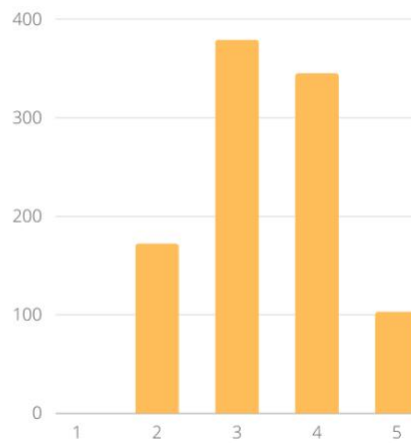
1: 0%
2: 13,8%
3: 34,5%
4: 44,8%
5: 6,9%



Best time flexibility

Rate from 1 to 5

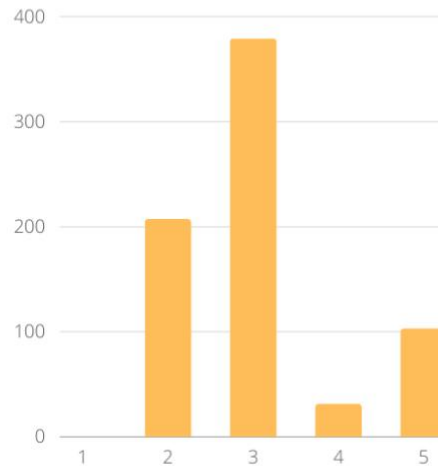
1: 0%
2: 17,2%
3: 37,9%
4: 34,5%
5: 10,3%



Better skills and qualifications

Rate from 1 to 5

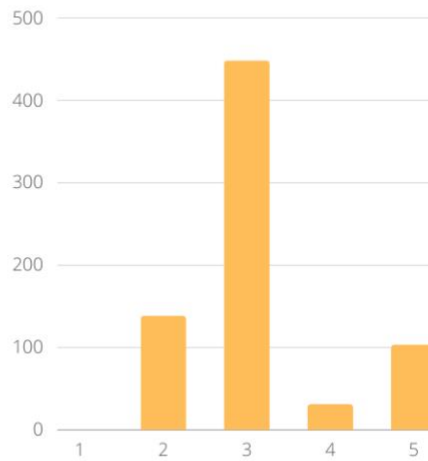
1: 0%
2: 20,7%
3: 37,9%
4: 31%
5: 10,3%



Low financial demands

Rate from 1 to 5

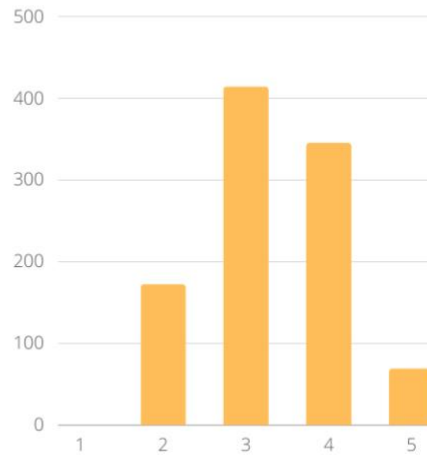
1: 0%
2: 13,8%
3: 44,8%
4: 31%
5: 10,3%



Specialised qualifications

Rate from 1 to 5

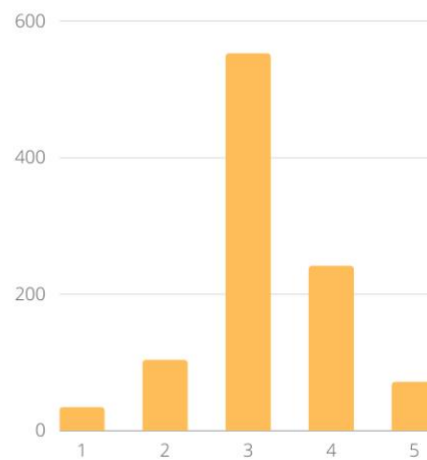
1: 0%
2: 17,2%
3: 41,4%
4: 34,5%
5: 6,9%



They are accepted without problems

Rate from 1 to 5

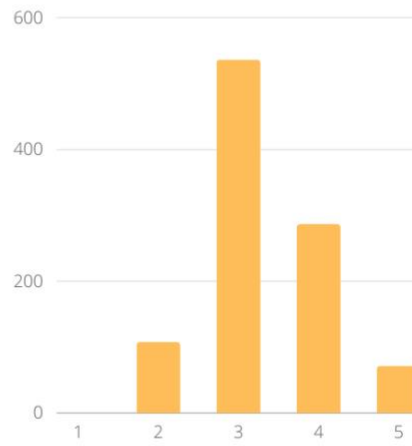
1: 3,4%
2: 10,3%
3: 55,2%
4: 24,1%
5: 6,9%



More appreciation to work

Rate from 1 to 5

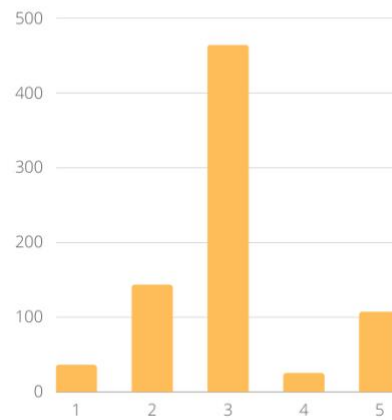
- 1: 0%
- 2: 10,7%
- 3: 53,6%
- 4: 28,6%
- 5: 7,1%



They do what the locals do not do

Rate from 1 to 5

- 1: 3,6%
- 2: 14,3%
- 3: 46,4%
- 4: 25%
- 5: 10,7%



They are more credible



Rate from 1 to 5

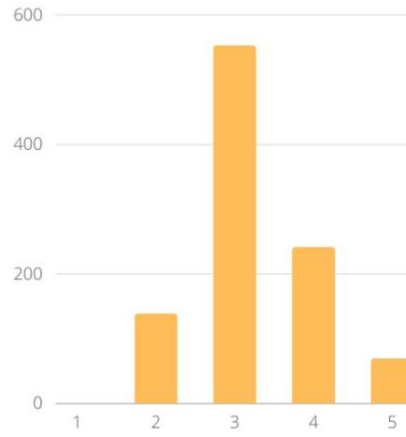
1: 0%

2: 13,8%

3: 55,2%

4: 24,1%

5: 6,9%



They have low fluctuation



Rate from 1 to 5

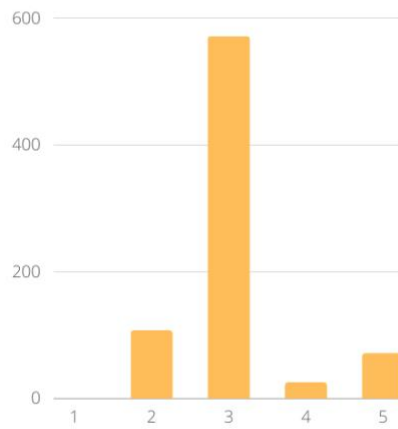
1: 0%

2: 10,7%

3: 57,1%

4: 25%

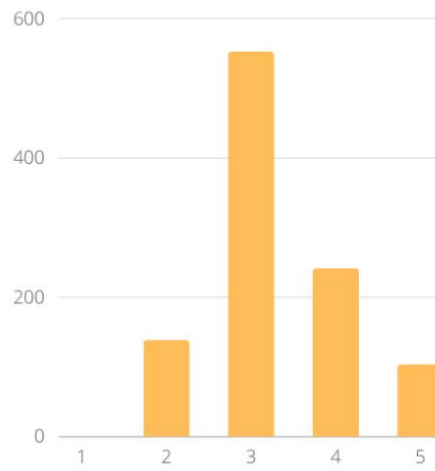
5: 7,1%



They are well qualified for the job

Rate from 1 to 5

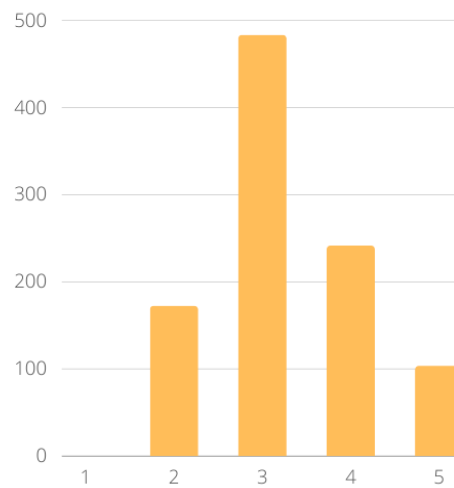
1: 0%
2: 13,8%
3: 55,2%
4: 24,1%
5: 6,9%



They have a low rate of absenteeism

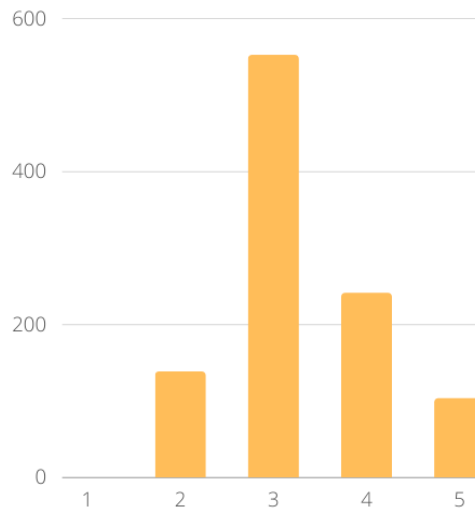
Rate from 1 to 5

1: 0%
2: 17,2%
3: 48,3%
4: 24,1%
5: 10,3%



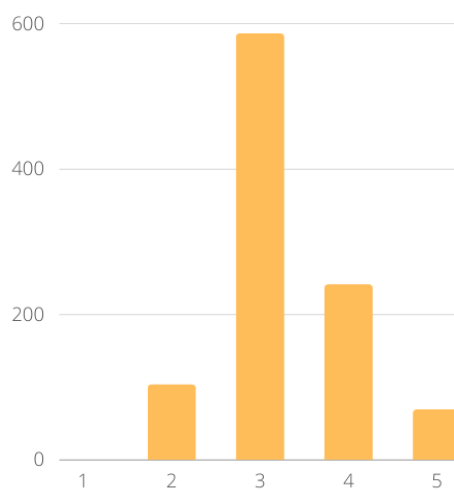
They are interested in learning the language

Rate from 1 to 5
1: 0%
2: 13,8%
3: 55,2%
4: 24,1%
5: 6,9%



They are interested in integrating into society

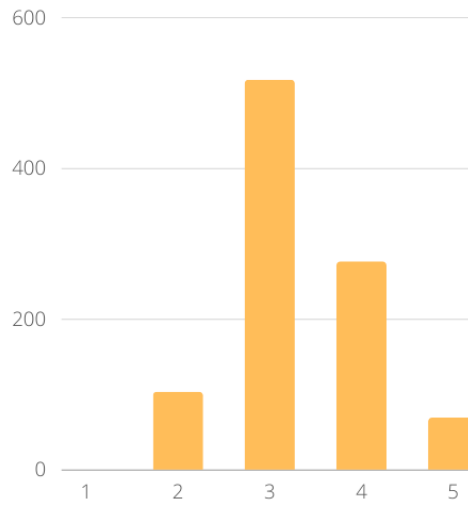
Rate from 1 to 5
1: 0%
2: 10,3%
3: 58,6%
4: 24,1%
5: 6,9%



Their knowledge of the language limits their work performance

Rate from 1 to 5

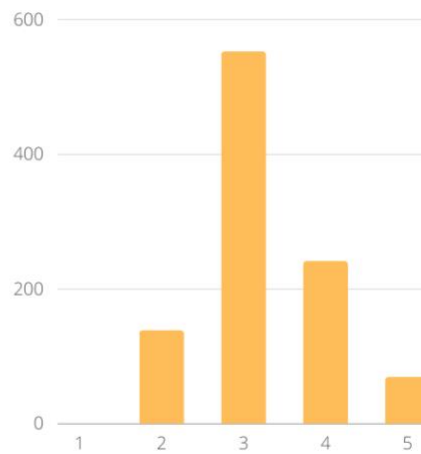
1: 0%
2: 10,3%
3: 51,7%
4: 27,6%
5: 10,3%



Their work performance is limited by their qualifications

Rate from 1 to 5

1: 0%
2: 13,8%
3: 55,2%
4: 24,1%
5: 6,9%

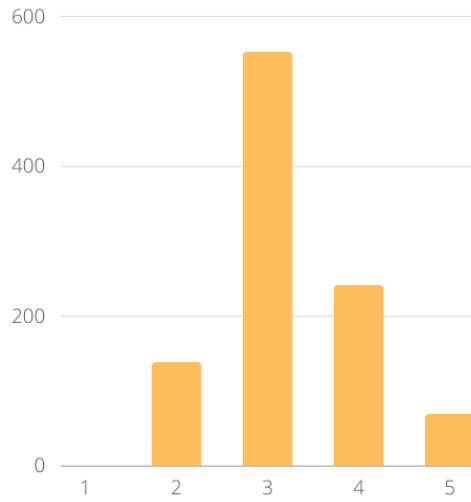


Their work performance is limited by their qualifications



Rate from 1 to 5

- 1: 0%
- 2: 13,8%
- 3: 55,2%
- 4: 24,1%
- 5: 6,9%

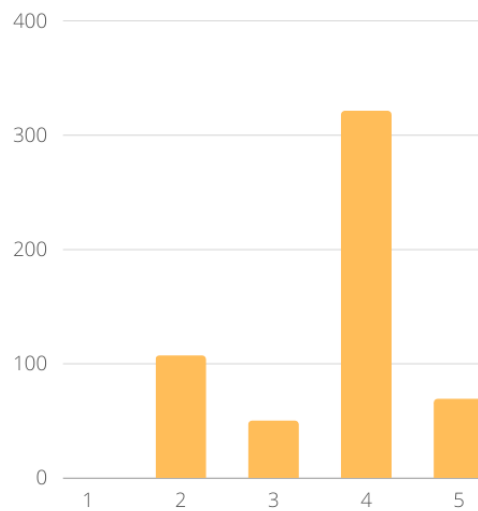


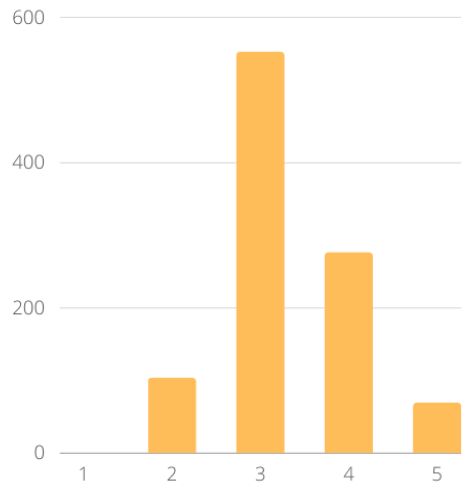
Their work performance is limited by the difficulty of acknowledging their qualifications



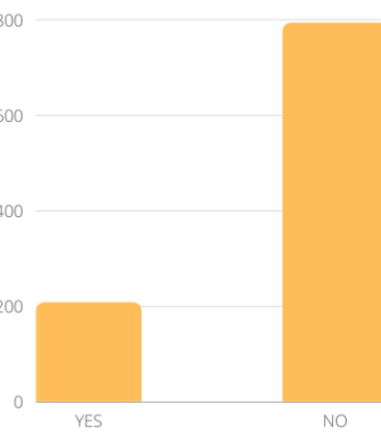
Rate from 1 to 5

- 1: 0%
- 2: 10,7%
- 3: 50%
- 4: 32,1%
- 5: 7,1%

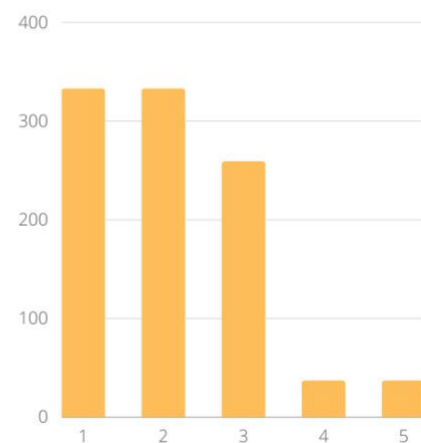
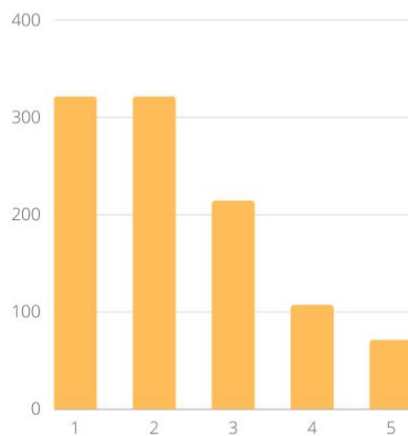
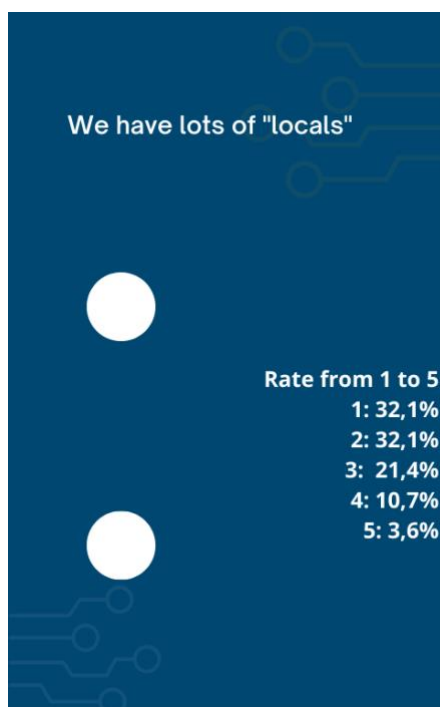




Δραστηριότητες για την ενσωμάτωση των αλλοδαπών εργαζομένων



Λόγοι για τη μη χρησιμοποίηση αλλοδαπών εργαζομένων

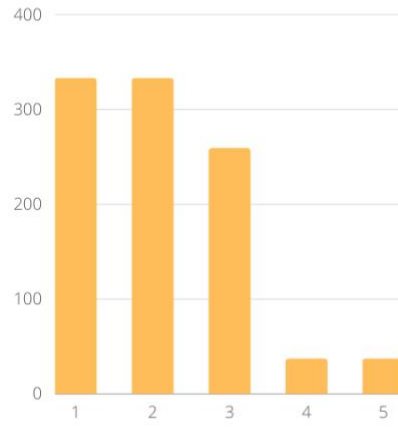


We have a bad experience with employing foreign workers



Rate from 1 to 5

- 1: 37%
- 2: 51,9%
- 3: 7,4%
- 4: 0%
- 5: 3,7%

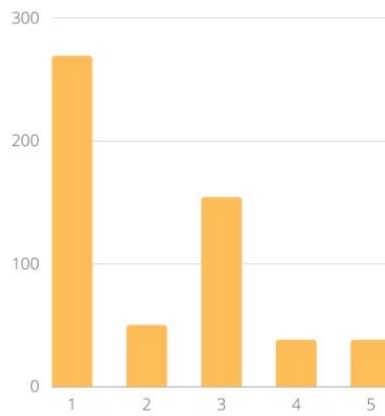


It is easier when foreign workers are employees of employment agency or another company



Rate from 1 to 5

- 1: 26,9%
- 2: 50%
- 3: 15,4%
- 4: 3,8%
- 5: 3,8%

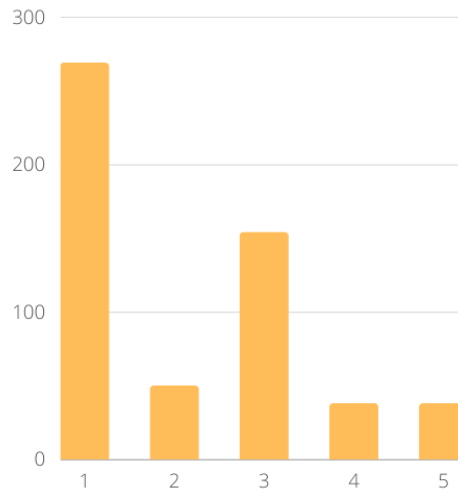


We are worried about problems arising from a lack of language skills



Rate from 1 to 5

- 1: 25,9%
- 2: 51,9%
- 3: 14,8%
- 4: 7,4%
- 5: 0%

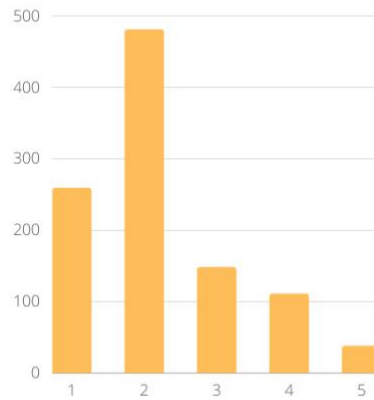


We are worried about non-acceptance by service users



Rate from 1 to 5

- 1: 25,9%
- 2: 48,1%
- 3: 14,8%
- 4: 11,1%
- 5: 0%



We are worried about non-acceptance by colleagues

Rate from 1 to 5

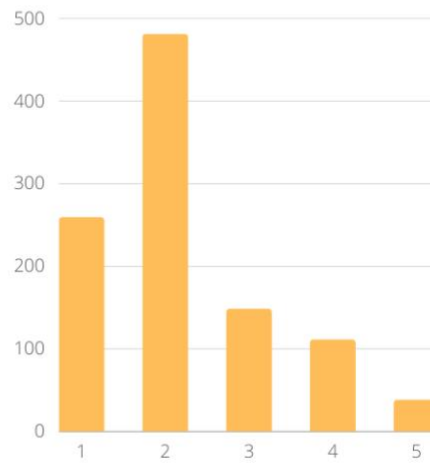
1: 25,9%

2: 48,1%

3: 18,5%

4: 3,7%

5: 3,7%



We are worried about the difficulty of the administrative process

Rate from 1 to 5

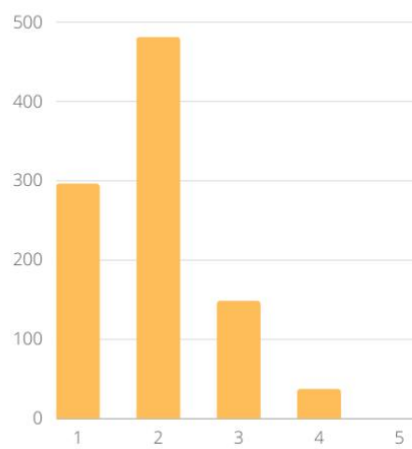
1: 29,6%

2: 48,1%

3: 14,8%

4: 3,3%

5: 3,7%



We have not been approached by any organisation that would arrange this



Rate from 1 to 5

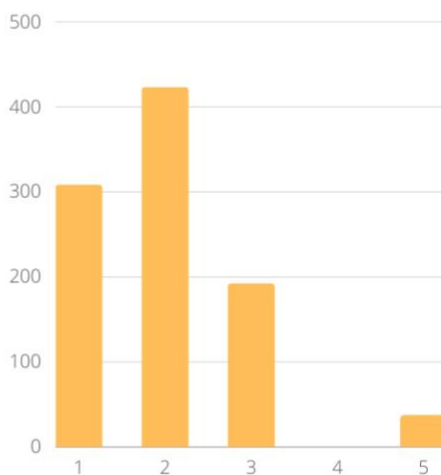
1: 30,8%

2: 42,3%

3: 19,2%

4: 0%

5: 7,7%



No foreign worker has applied for a job with us



Rate from 1 to 5

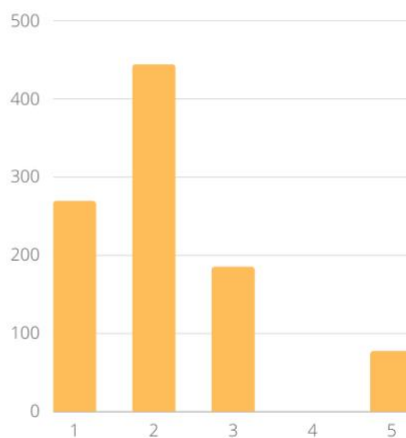
1: 26,9%

2: 44,4%

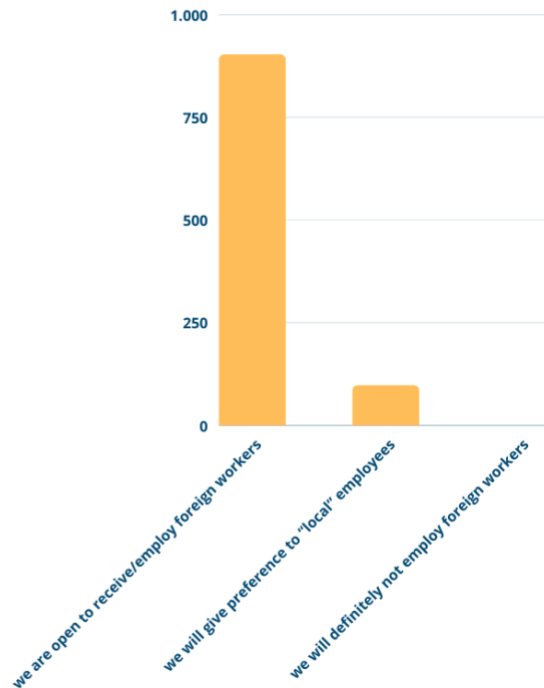
3: 18,5%

4: 0%

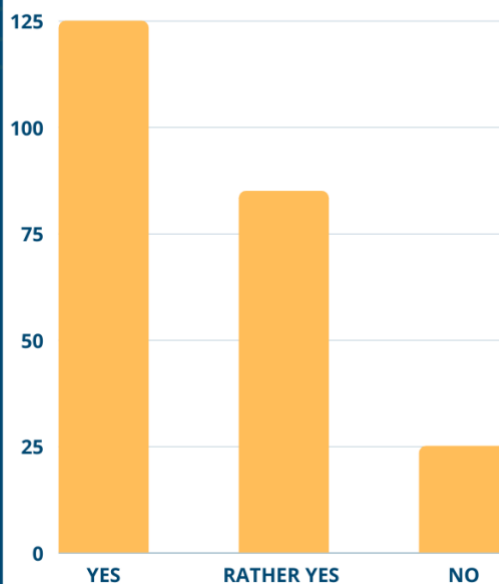
5: 7,4%



Δυνατότητα πρόσληψης αλλοδαπών εργαζομένων στο μέλλον



Εκπαίδευση σχετικά με την απασχόληση αλλοδαπών εργαζομένων



Αποτελέσματα από εργαζόμενους στην κοινωνική φροντίδα:

Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι στην Ελλάδα προέρχονται από διάφορα μέρη του κόσμου, ιδίως από τις χώρες της Νοτιοανατολικής Ευρώπης, της Ασίας και της Βόρειας Αφρικής. Η Αλβανία, η Συρία και η

Ουκρανία είναι μερικές από τις χώρες από τις οποίες ήρθαν οι αλλοδαποί, αναζητώντας καλύτερο βιοτικό επίπεδο και καλύτερες συνθήκες εργασίας. Όλοι τους έχουν με διαφορετικό εκπαιδευτικό υπόβαθρο και προσόντα, καθώς κάποιοι από αυτούς έχουν αποκτήσει πανεπιστημιακό πτυχίο στη χώρα καταγωγής τους, το οποίο δυστυχώς δεν μπόρεσαν να πιστοποιήσουν στην τρέχουσα εργασία τους.

Για τους μετανάστες, οι οικονομικές συνθήκες στη χώρα τους ήταν ο κύριος λόγος για τη μετεγκατάσταση, ενώ όσον αφορά τους πρόσφυγες, ο πόλεμος και η πολιτική κατάσταση τους ανάγκασαν να αναζητήσουν νέο τόπο διαμονής.

Part of
Interview

•When we came to Greece we were refugees, we were coming from a war and we didn't know where we were going.

Η μετεγκατάσταση στην Ελλάδα για ορισμένους ανθρώπους ήταν μια απόφαση που ελήφθη λόγω της γνώσης του πολιτισμού και των εθίμων που υπήρχαν στην ελληνική κοινωνία. Ωστόσο, η πλειονότητα των ατόμων αποφάσισε να έρθει στην Ελλάδα επειδή η οικογένειά τους ή οι φίλοι τους βρίσκονταν εκεί.

Part of
Interview

•When they came to Greece I moved to my relative's house because I had no place to live.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ποσοτικής και της ποιοτικής έρευνας, οι υπεύθυνοι πρόσληψης αλλοδαπών παρέχουν μια εκπαιδευτική διαδικασία που αφορά μόνο τις ευθύνες και τα καθήκοντα που μπορεί να έχουν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους απόδοσης, καθώς έχει επισημανθεί έλλειμμα στην παροχή εκπαιδευτικής κατάρτισης για τη γνώση της γλώσσας ή του πολιτισμού της Ελλάδας.

Όταν πρόκειται για τον κοινωνικό τομέα, η κατάρτιση στα επαγγελματικά μέσα θεωρείται εξαιρετικά κρίσιμη, καθώς οι εργαζόμενοι μαθαίνουν πώς να χρησιμοποιούν υλικά και πόρους που σχετίζονται με την εργασία τους, όπως ιατρικούς στόχους ή φάρμακα. Οι περισσότεροι από αυτούς έχουν μάθει να μιλούν τη γλώσσα από μόνοι τους, καθώς δεν είχαν λάβει καμία βοήθεια από κάποιον άλλον. Η πλειονότητά τους ανέφερε ότι μιλούν, κατανοούν και γράφουν άπταιστα την ελληνική γλώσσα, μετά την άφιξή τους στη χώρα.

Part of
Interview

•I learned to speak Greek on my own. I am self-taught, since no one helped me.

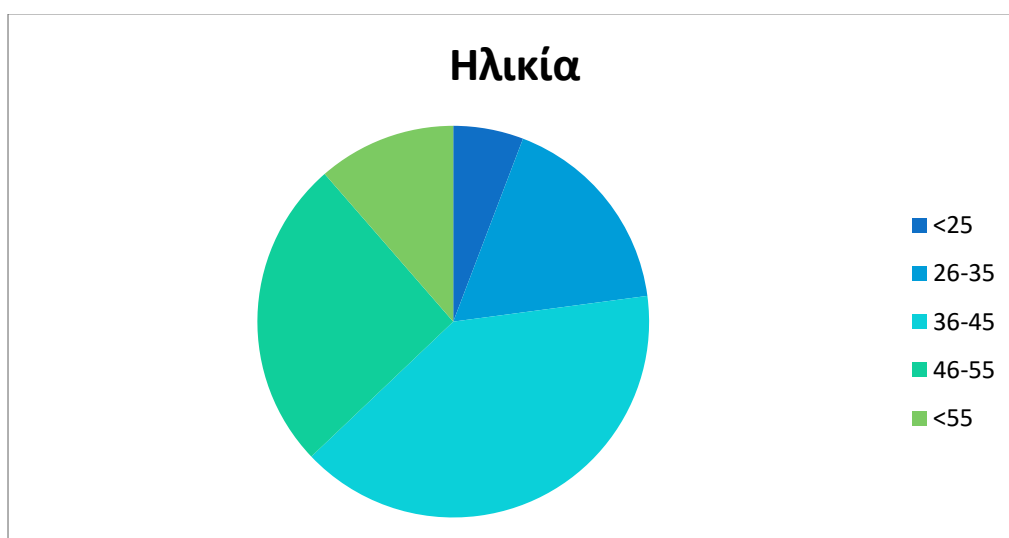
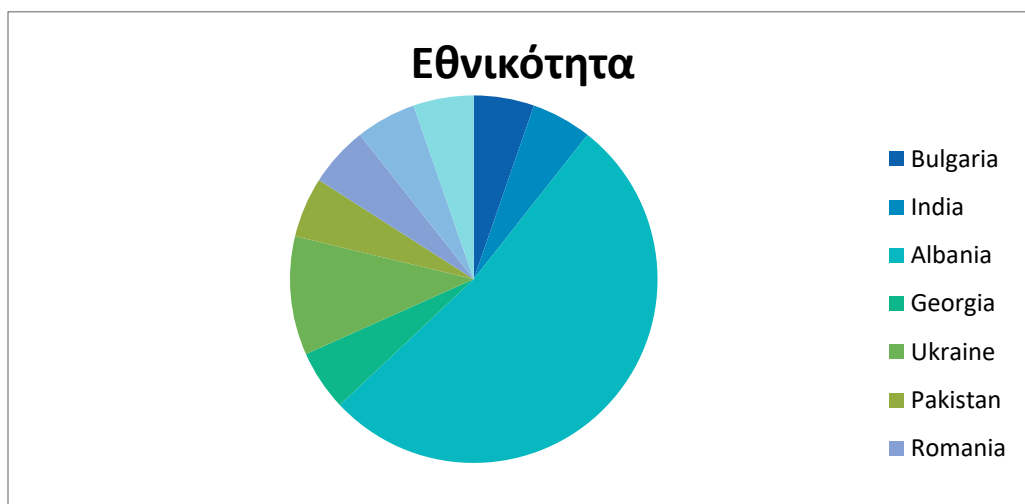
Σε πολλές περιπτώσεις, το μορφωτικό επίπεδο των αλλοδαπών δεν αναγνωρίζεται επίσημα, λόγω των γλωσσικών εμποδίων ή της δυσκολίας επαλήθευσης των νομικών εγγράφων.

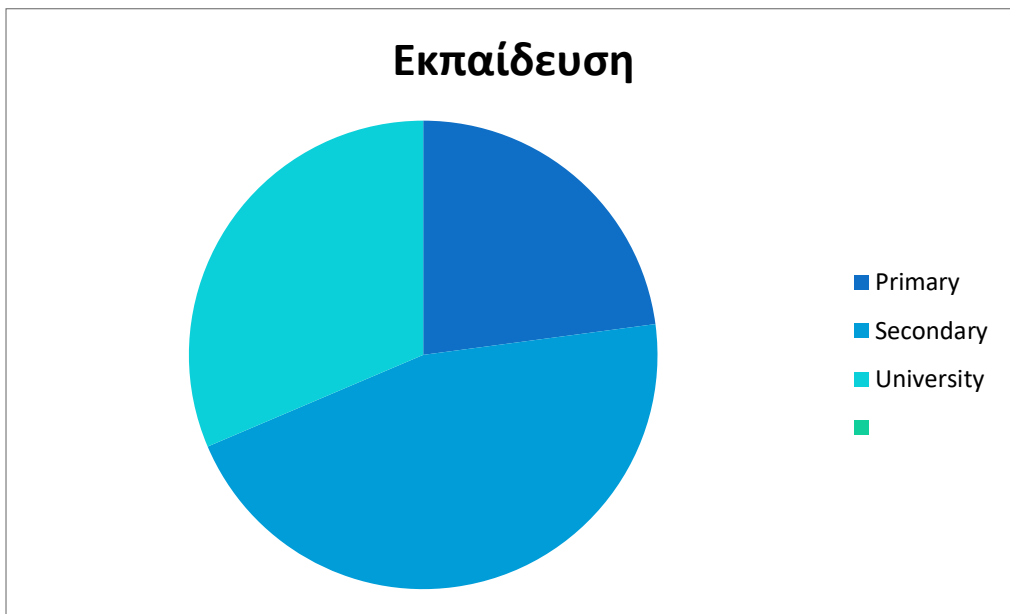
Σε γενικές γραμμές, οι αλλοδαποί εργαζόμενοι τόνισαν ότι έχουν ομαλή συνεργασία με τους εργοδότες τους και τους συναδέλφους τους στην τρέχουσα εργασία τους, καθώς είναι ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας τους και τις εργασιακές τους απαιτήσεις.

Όσον αφορά τις διακρίσεις έναντι των αλλοδαπών, έχουν αναφερθεί ελάχιστες περιπτώσεις άδικης ή προκατάληψης σχετικά με τις διαφορές στη γλώσσα, τη θρησκεία ή την εθνικότητα.

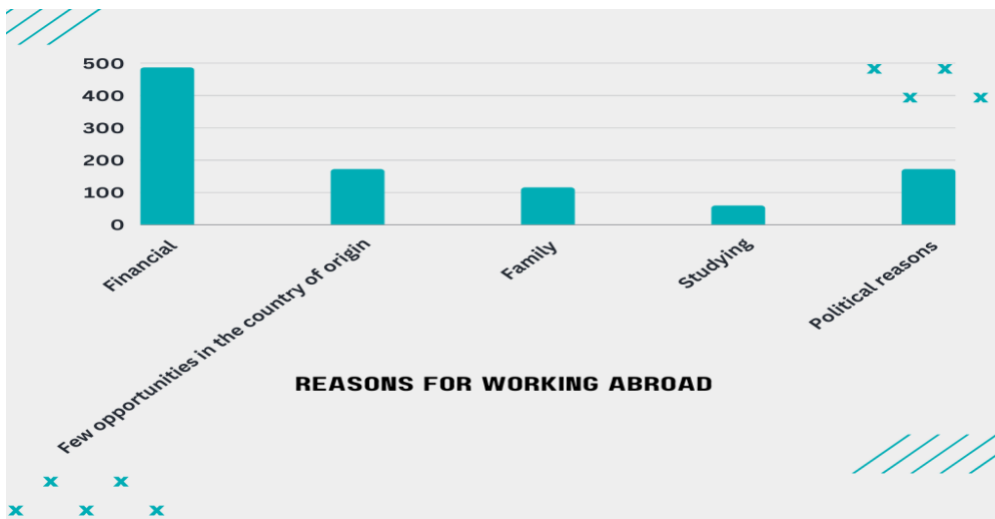
Τα ακόλουθα αποτελέσματα δίνουν μια γενική επισκόπηση των βασικών ευρημάτων σε συνδυασμό:

Γενικές πληροφορίες

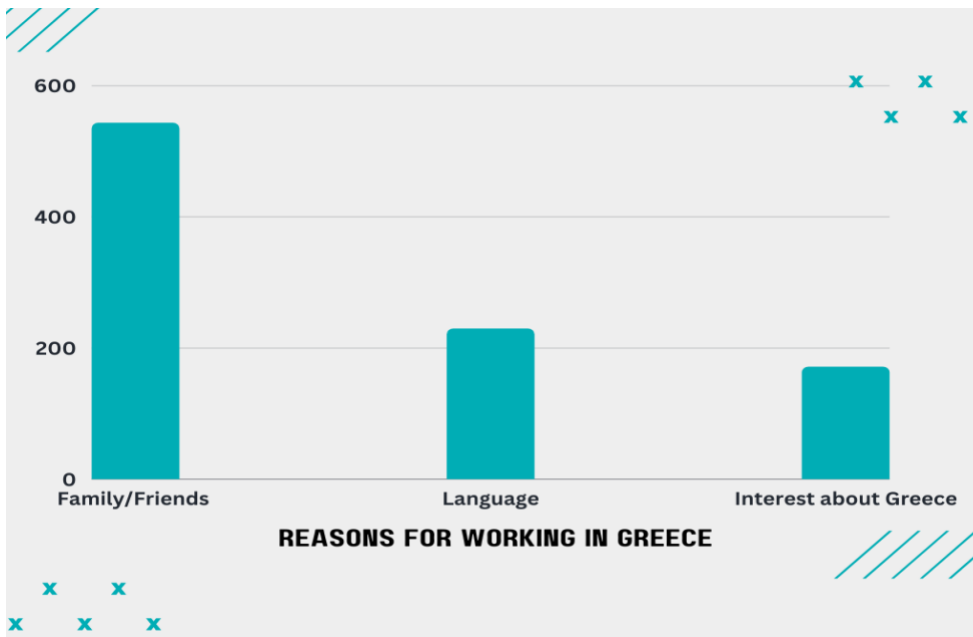




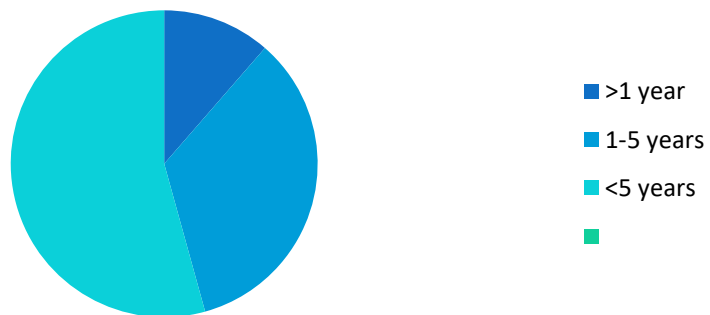
Η απόφαση για εργασία στο εξωτερικό



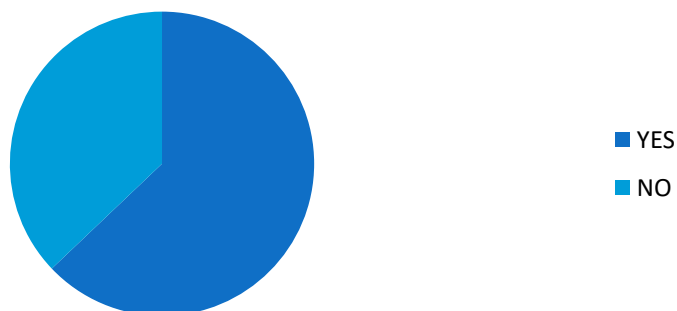
Απασχόληση στην Ελλάδα



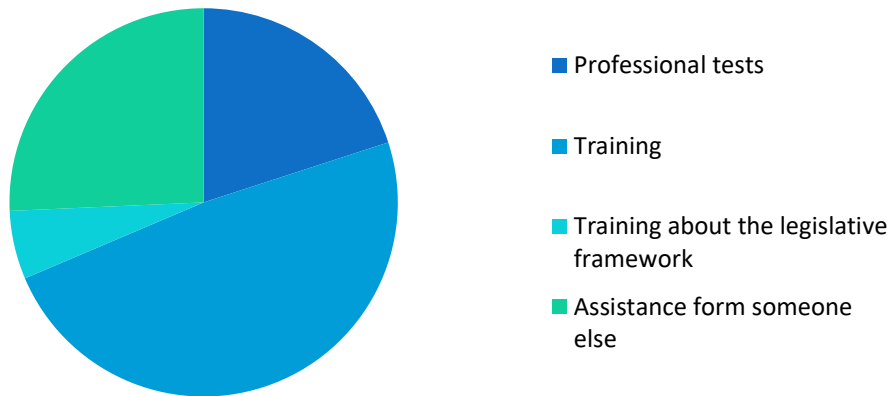
Εργασιακή εμπειρία στην Ελλάδα



Εργασιακή εμπειρία στον τομέα πριν από την έλευσή σας στην Ελλάδα

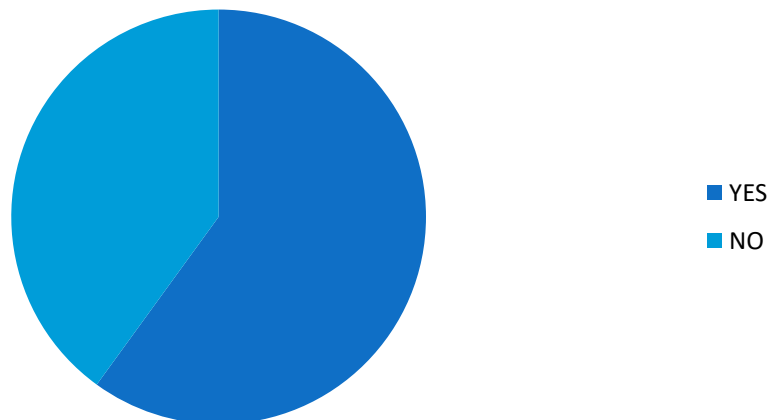


Λάβατε οποιαδήποτε υποστήριξη για να βρείτε τη δουλειά;

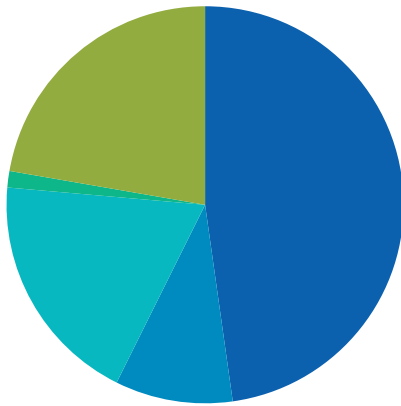


Σύνδεση με την εργασία

Χρησιμοποιείτε τις δεξιότητές σας στην τρέχουσα εργασία σας;

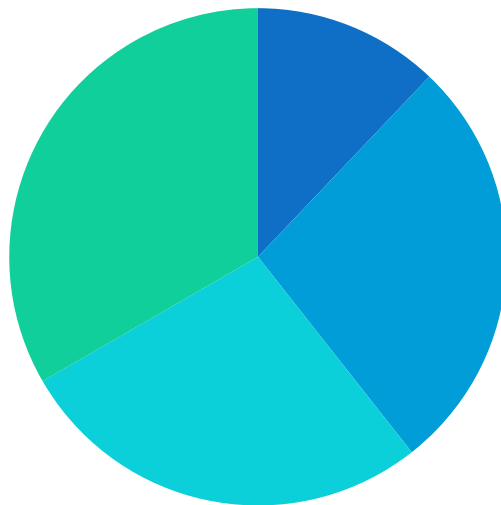


Παρακαλώ, αναφέρετε την τρέχουσα εργασία σας



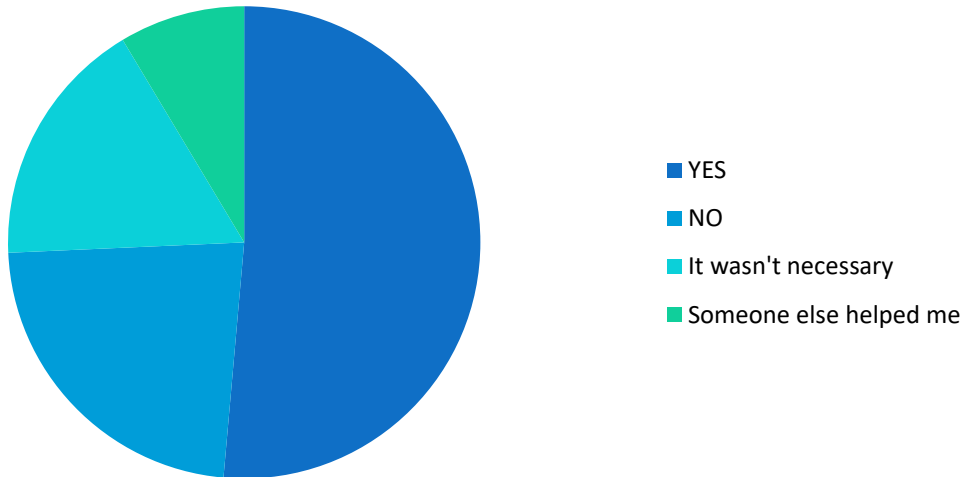
- care giver (carer, care assistant, home care worker, etc.)
- - social worker (community social work, child, family, school social work, etc.)
- - health worker (nurse, medical doctor, nutritionist, etc.)
- - pedagogical worker

Πώς βρήκατε την τρέχουσα εργασία σας;

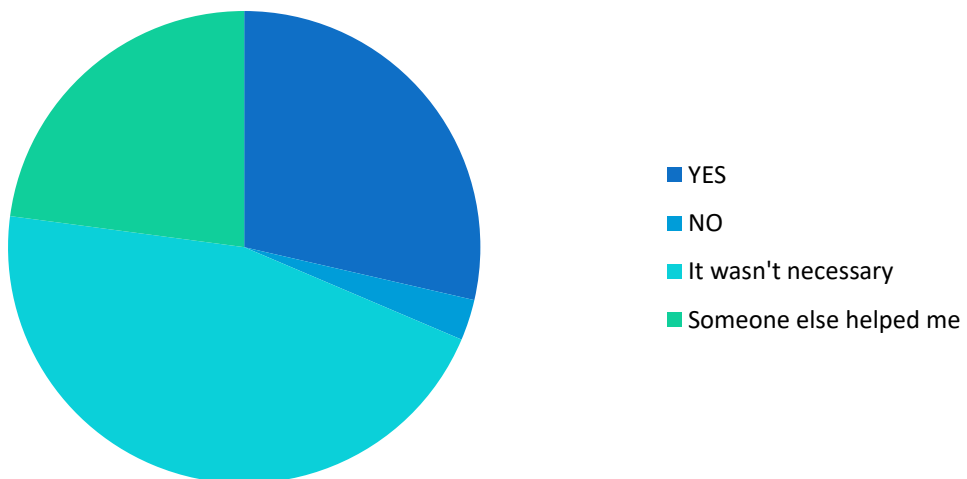


- Advertisement
- Agency
- Agency in Greece
- Friend / Relative

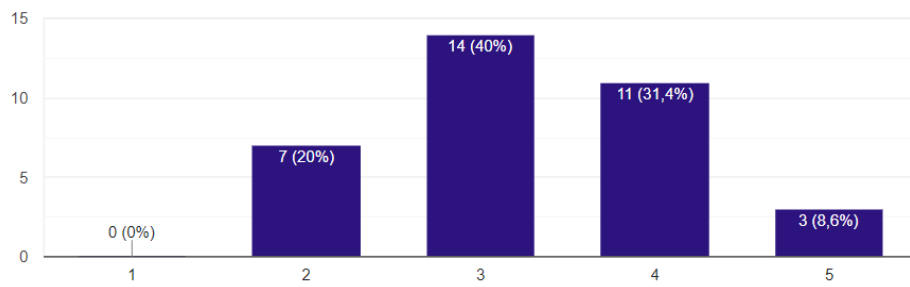
Ήταν δύσκολο να λάβετε την άδεια παραμονής σας



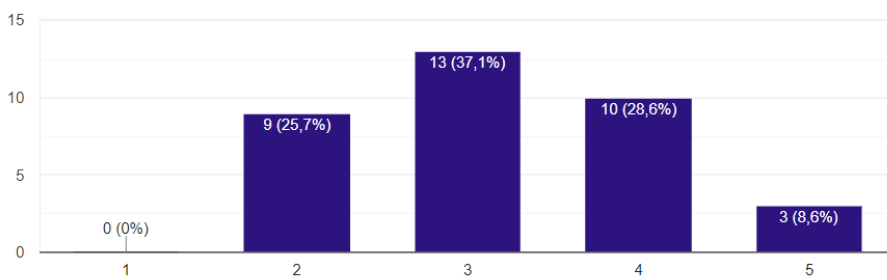
Ήταν δύσκολο να πιστοποιήσετε τις εκπαιδευτικές σας δεξιότητες;



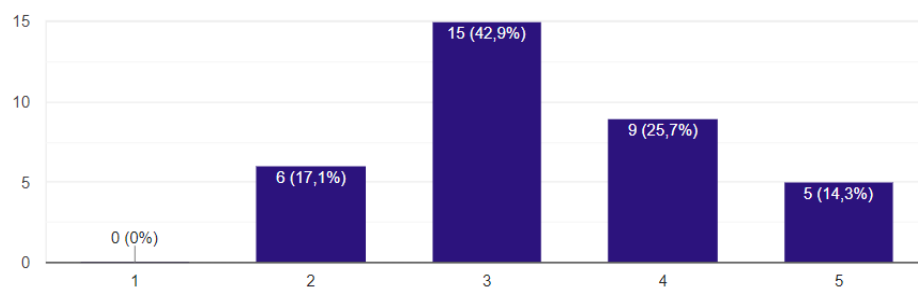
Ικανοποίηση από την τρέχουσα θέση εργασίας



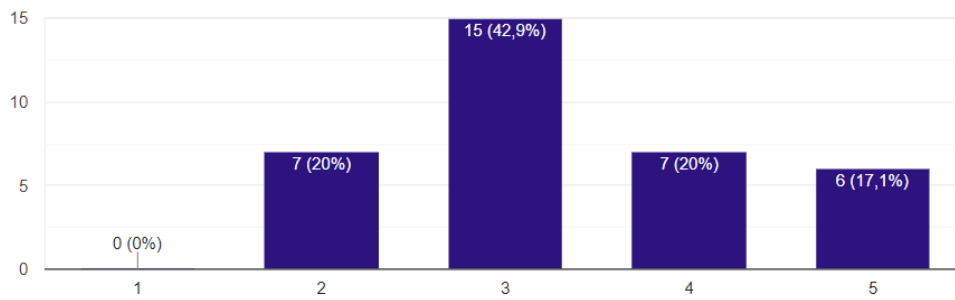
Ικανοποίηση από το εργασιακό περιβάλλον



Ικανοποίηση με τους συναδέλφους



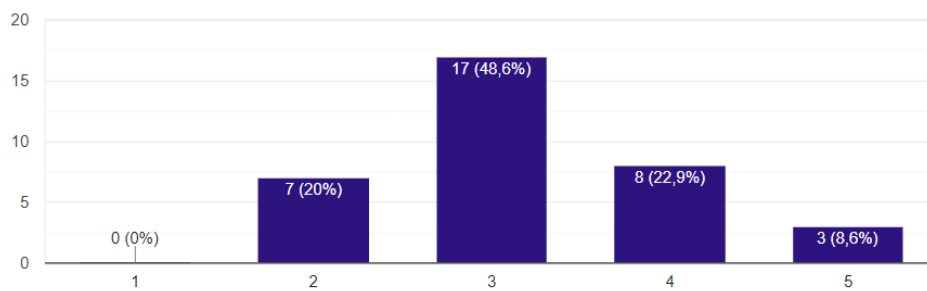
Ικανοποίηση από τον επόπτη



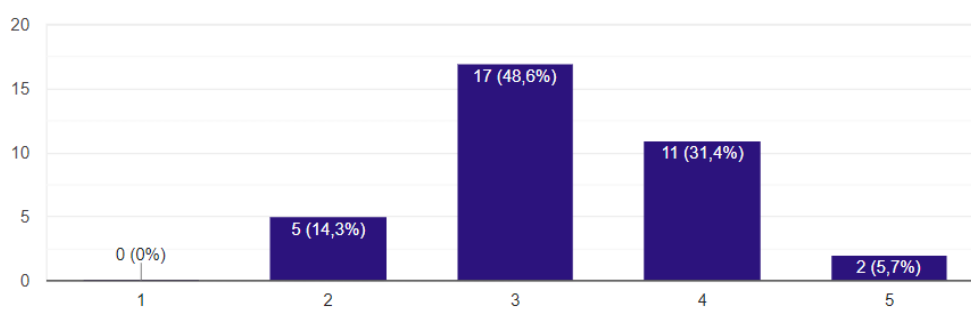
Προσόντα,

γλωσσικές ικανότητες

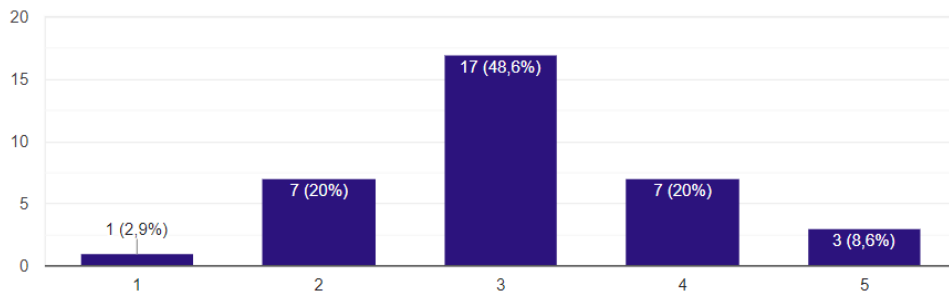
Μιλώντας:



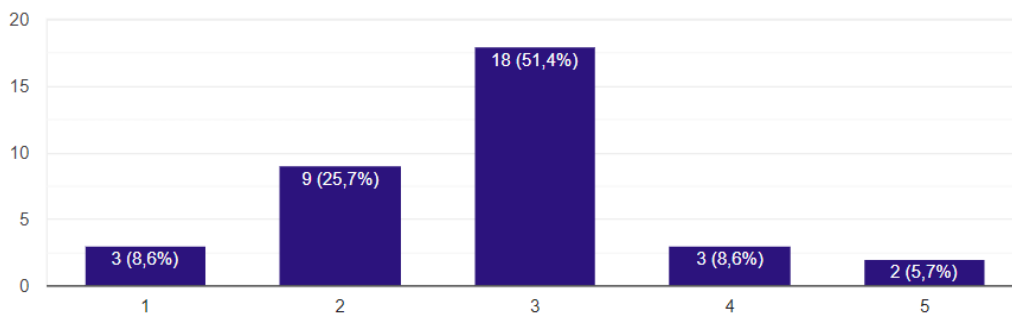
Κατανόηση:



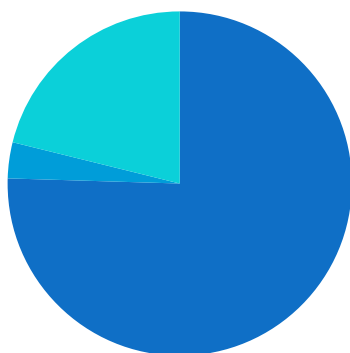
Ακρόαση:



Γραφή:

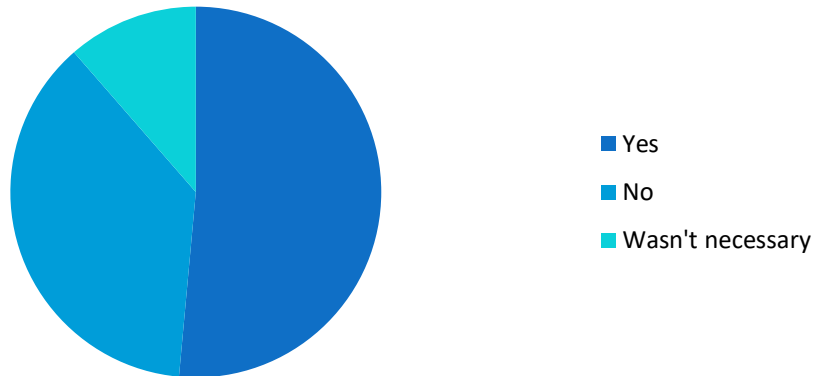


Συμμετοχή σε δραστηριότητες για τη βελτίωση των επιδόσεων της γλώσσας



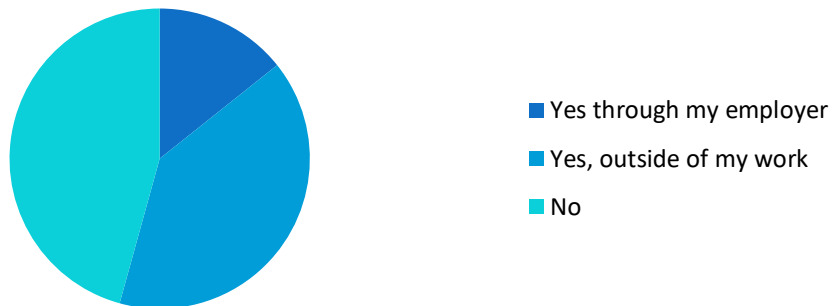
- YES
- NO
- YES, but without assistance

Ήταν δύσκολο να βρείτε το σπίτι σας;



Πρόσβαση σε κοινωνικές υπηρεσίες

Έχετε λάβει ποτέ υποστήριξη μετά την άφιξή σας στην Ελλάδα;



Ορισμένα σχόλια από αλλοδαπούς εργαζομένους



ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΕΣΤΙΑΣΗΣ

Πρόσληψη αλλοδαπών υπαλλήλων

Η πλειονότητα των αλλοδαπών εργαζομένων στην Ελλάδα αντιμετωπίζει πολλά εμπόδια προκειμένου να αναγνωρισθεί νόμιμα από τις επίσημες αρχές. Αξίζει να αναφερθεί ότι γενικά υπάρχει έλλειψη κοινών και συγκεκριμένων στρατηγικών διαδικασιών για την εισαγωγή των αλλοδαπών εργαζομένων στην ελληνική κοινωνία και την αγορά εργασίας. Επιπλέον, έχει εκδοθεί ότι υπάρχουν πρωτοφανείς καθυστερήσεις όσον αφορά τη νομική αναγνώριση των μελών της οικογένειας των αλλοδαπών εργαζομένων που διαμένουν στην Ελλάδα, καθώς οι ελληνικές αρχές διστάζουν να προχωρήσουν στην παροχή αδειών διαμονής. Όλοι αυτοί οι παράγοντες δυσχεραίνουν την απασχολησιμότητα των αλλοδαπών εργαζομένων, καθώς υπάρχουν πολλά κρίσιμα εμπόδια που περιορίζουν την είσοδο των ανθρώπων αυτών στο τοπικό εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, οι Έλληνες εργοδότες που συμμετείχαν στην Ομάδα Εστίασης ανέφεραν ότι όλοι τους είχαν ομαλή συνεργασία με εργαζόμενους που προέρχονταν από ευρωπαϊκές, ή τρίτες χώρες, πολλοί από τους οποίους απασχολούνταν ως κοινωνικοί λειτουργοί, μεταφραστές σε ΜΚΟ, ή παιδαγωγοί.

Εκτελείται από αλλοδαπούς υπαλλήλους

Σε γενικές γραμμές, οι ξένοι εργαζόμενοι περιγράφονται ως άνθρωποι πρόθυμοι να απασχοληθούν σε εργασίες που οι ντόπιοι μπορεί να αποφεύγουν να κάνουν. Πολλές φορές υπάρχουν εμπόδια όσον αφορά την επικοινωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, καθώς είναι δυνατόν ένας σημαντικός αριθμός από αυτούς να μην μιλάει την ελληνική γλώσσα μετά την άφιξή του στην ελληνική επικράτεια. Επίσης, πολλές φορές οι αλλοδαποί εργαζόμενοι έχουν το καθεστώς του πρόσφυγα, που σημαίνει ότι είναι άνθρωποι με πολλές ευπάθειες και τραυματικές προσωπικές εμπειρίες. Οι πιο συνηθισμένες διαφορές που μπορεί να έχουν οι αλλοδαποί εργαζόμενοι σε σχέση με τους ντόπιους εργαζόμενους αφορούν τις πολιτισμικές ιδιαιτερότητες. Σε πολλές περιπτώσεις, οι άνθρωποι που προέρχονται από τρίτες χώρες έχουν διαφορετικό πολιτιστικό και θρησκευτικό υπόβαθρο. Η κατάσταση αυτή εντείνει την ανάγκη για την υιοθέτηση στρατηγικών χωρίς αποκλεισμούς στο πλαίσιο των εργασιακών περιβαλλόντων για την ευκολότερη εισαγωγή τους στο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον.

Λόγοι πρόσληψης αλλοδαπών εργαζομένων

Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι παρουσιάζονται ως άτομα με πολλές δυνατότητες και ικανότητες στον εργασιακό χώρο. Πολλοί από αυτούς είναι πιο δεκτικοί και ευέλικτοι όσον αφορά τις εργασιακές τους απαιτήσεις, αλλά προσφέρουν υψηλής ποιότητας αποτελέσματα στην εργασία τους. Για ένα σημαντικό αριθμό Ελλήνων εργοδοτών η απασχολησιμότητα των εργαζομένων δεν εξαρτάται από την εθνική τους ταυτότητα, αλλά από τα προσόντα τους και την επαγγελματική τους απόδοση.

Δραστηριότητες που διευκολύνουν την ένταξη αλλοδαπών εργαζομένων

Έχει αναφερθεί ότι υπάρχει έλλειψη στρατηγικών χωρίς αποκλεισμούς που να προωθούν την προσαρμογή των αλλοδαπών εργαζομένων στην ελληνική κοινωνία. Πολλές φορές οι αλλοδαποί εργαζόμενοι αισθάνονται αποκλεισμένοι και απομονωμένοι από το κοινωνικό τους περιβάλλον, γεγονός που τους ωθεί στη δημιουργία κοινωνικών σχέσεων μόνο με άτομα με την ίδια εθνική ταυτότητα. Επιπλέον, η έλλειψη γνώσης της ελληνικής γλώσσας είναι ένας παράγοντας που εξαλείφει την πρόσβαση στις πληροφορίες και τους πόρους.

Αξιολόγηση & Εκπαίδευση στην απασχόληση αλλοδαπών εργαζομένων

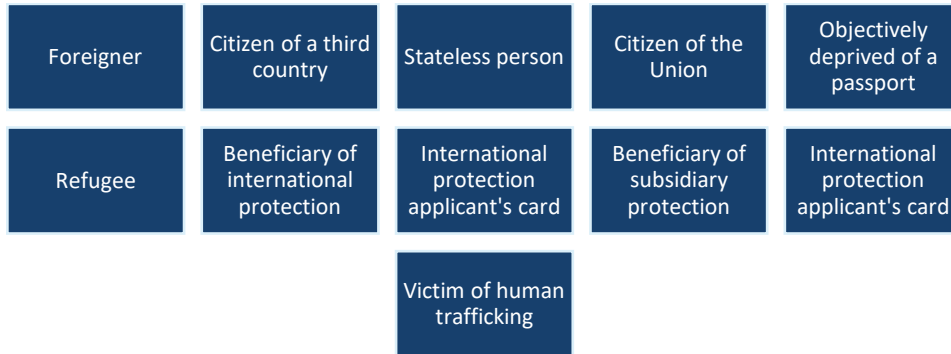
Το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των αλλοδαπών εργαζομένων δεν αντιστοιχεί πάντα στα καθήκοντα που μπορεί να έχουν στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η έλλειψη ευχέρειας της γλώσσας μπορεί να περιορίσει τις δυνατότητες επίδειξης των εκπαιδευτικών τους γνώσεων. Όσον αφορά τους πρόσφυγες, το πιο συνηθισμένο εμπόδιο που μπορεί να αντιμετωπίσουν είναι η έλλειψη των επίσημων πιστοποιητικών σπουδών τους που θα μπορούσαν να πιστοποιήσουν τα εκπαιδευτικά τους προσόντα.

Προτεινόμενες συστάσεις

Με βάση τα ευρήματα της Ομάδας Εστίασης που διεξήχθη, επισημάνθηκε ότι είναι πολύ σημαντικό οι εργοδότες να σέβονται τις πολιτισμικές ιδιαιτερότητες των ανθρώπων που έρχονται από τρίτες χώρες στην Ελλάδα. Είναι σημαντικό για την ελληνική κοινωνία να υιοθετήσει μια νοοτροπία σεβασμού προς τους ανθρώπους με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο. Όσον αφορά τα εργασιακά περιβάλλοντα, υπάρχει ανάγκη για βαθύτερη κατανόηση των αναγκών και των προσωπικών εμπειριών των αλλοδαπών εργαζομένων, καθώς και για την εξεύρεση τρόπου διευκόλυνσης της επικοινωνίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

- Το καθεστώς ενός αλλοδαπού κατά την είσοδο στα ελληνικά σύνορα μπορεί να κατηγοριοποιηθεί ως εξής:



- Προϋποθέσεις σχετικά με το δικαίωμα διαμονής:



- Βασικά ευρήματα:

Η πλειονότητα των αλλοδαπών που εισέρχονται στα ελληνικά σύνορα έχει αντιμετωπίσει πολλούς περιορισμούς και προκλήσεις, όσον αφορά την ένταξή τους στην κοινωνία, την αναγνώριση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους ή την απόκτηση άδειας διαμονής.

Σε γενικές γραμμές, οι συνθήκες επιβίωσης ενός ατόμου από τρίτη χώρα παρεμποδίζονται από έναν άφθονο αριθμό εμποδίων που επηρεάζουν όχι μόνο την προσωπική του ευημερία, αλλά και την επαγγελματική του απόδοση. Η γνώση της ελληνικής γλώσσας θεωρείται πλεονέκτημα, καθώς οι αλλοδαποί εργαζόμενοι μπορούν να έχουν καλύτερη επικοινωνιακή ευελιξία και επαγγελματικά αποτελέσματα μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.

Ένας σημαντικός αριθμός εργοδοτών που ερωτήθηκαν τόνισε την αναδυόμενη ανάγκη για την υιοθέτηση μιας κοινής και συνεκτικής πολιτικής που θα μπορούσε να παρέχει συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές και συστάσεις σχετικά με την εισαγωγή και την ένταξη των αλλοδαπών εργαζομένων στην ελληνική κοινότητα.

