

*Οδηγός διαχείρισης των διακρίσεων στην απασχόληση**

* Καψάλη Απόστολου, Νομικού-Εργατολόγου, Επιστημονικού Συνεργάτη ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή

Παρά το γεγονός ότι το σύγχρονο φαινόμενο μαζικής μετανάστευσης προς την Ελλάδα συμπληρώνει, ήδη, περισσότερα από 15 χρόνια διάρκειας, η μελέτη του ειδικότερου θέματος της διαχείρισης των διακρίσεων στην απασχόληση μόλις τώρα συγκαταλέγεται δειλά-δειλά στις ερευνητικές επιλογές της επιστημονικής κοινότητας.

Στην χώρα μας οι μελέτες με αμιγές περιεχόμενο την αντιμετώπιση του φαινομένου των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών στην απασχόληση ή στον χώρο εργασίας είναι ελάχιστες, ενώ οι αναλύσεις ή οι περιγραφές των επιμέρους ζητημάτων, που συνθέτουν το γνωστικό αυτό πεδίο, προσεγγίζονται επιδερμικά ή εντοπίζονται διάσπαρτες σε κείμενα με ευρύτερη θεματική.

Η φτωχή σχετική βιβλιογραφία αντανακλά, ασφαλώς, την γενικότερη κοινωνική αντίδραση απέναντι στο φαινόμενο των διακρίσεων. Η συνδρομή μιας σειράς ιδιαίτερων οικονομικών και κοινωνικών-εργασιακών παραγόντων, οι οποίοι θα αναπτυχθούν αναλυτικά στην συνέχεια, είχε σαν συνέπεια οι διακρίσεις με βάση την εθνοτική ή την φυλετική καταγωγή στην απασχόληση να μην έχουν λάβει ανησυχητικές διαστάσεις μέχρι σήμερα

Απουσία μειζόνων ή, έστω, ιδιαίτερα εμφανών κρουσμάτων κοινωνικού αποκλεισμού και περιθωριοποίησης στο εσωτερικό της ελληνικής κοινωνίας, το θέμα φαίνεται ότι δεν έχει προβληματίσει σε μεγάλο βαθμό τους υπεύθυνους για την χάραξη της μεταναστευτικής πολιτικής, δεν προσελκύει συχνά το ενδιαφέρον των ΜΜΕ, όπως, επίσης, δεν έχει προκαλέσει ιδιαίτερη ανησυχία και στις τάξεις των κοινωνικών εταίρων.

Όμως, από την πλευρά των ενώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών προέρχονται, τελικά, οι πρώτες μεθοδευμένες και συγκροτημένες απόπειρες καταγραφής των διαστάσεων, που έχουν λάβει οι φυλετικές διακρίσεις, με απώτερο στόχο την αποτελεσματική αντιμετώπισή τους. Μάλιστα, πρόκειται για συντονισμένες και κοινές προσπάθειες, στον πυρήνα των οποίων βρίσκεται η μέριμνα και η συν-αντίληψη περί την αναγκαιότητα της έγκαιρης πρόληψης γενικευμένων διακριτικών συμπεριφορών σε βάρος των μεταναστών.

Έτσι, αυτός εδώ ο Οδηγός προβλέφθηκε να συνταχθεί στα πλαίσια της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal, από το σχήμα μιας αναπτυξιακής σύμπραξης, στην οποία για

~~πρώτη~~ ~~φορά~~ συμμετέχουν ως εταίροι αυτής –μεταξύ άλλων- εργοδοτικοί και εργατικοί φορείς, όπως τα ΚΕΚ της ΓΣΕΒΕΕ και του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τα Εργατικά Κέντρα της Αθήνας και του Πειραιά, ή το τμήμα επιστημονικής υποστήριξης του Εργατικού Κέντρου της Θεσσαλονίκης.

Ο Οδηγός διαχείρισης των διακρίσεων στην απασχόληση απευθύνεται, κατά κύριο λόγο, στους εργοδότες-μέλη της ΓΣΕΒΕΕ και στους μεμονωμένους εργοδότες, φυσικά ή νομικά πρόσωπα, είτε ως εν δυνάμει συμβαλλόμενους με μετανάστες μισθωτούς είτε, ακόμη, ως συναδέλφους μεταναστών, οι οποίοι ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα. Βασική επιδίωξη του Οδηγού είναι η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση του συνόλου των εργοδοτών, ως κοινωνικό εταίρο στην χώρα μας, για το εύρος και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του φαινομένου των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών στην απασχόληση και στον χώρο εργασίας.

Σε κάθε χώρα, η επιλογή των ενδεδειγμένων λύσεων και πρωτοβουλιών απέναντι στις διακρίσεις, αποτελεί, συνήθως, το επιστέγασμα μιας περιόδου ζυμώσεων, συζητήσεων και ερευνών (και) από την πλευρά των εργοδοτών. Στην περίπτωση της Ελλάδας, όμως, δεν φαίνεται να είναι εφικτή η κατά προτεραιότητα διεξαγωγή μιας τέτοιας μακροχρόνιας διαδικασίας, δίχως τον κίνδυνο να εδραιωθούν ανεπιστρεπτί οι γνωστές δυσάρεστες συνέπειες, που αντιμετωπίζουν σε κοινωνικό επίπεδο οι χώρες με παράδοση στην υποδοχή μεταναστών στην γηραιά Ήπειρο.

Εντούτοις, το παρόν κείμενο δεν στοχεύει στην υποβολή συγκεκριμένων προτάσεων προς το σύνολο των εργοδοτών στο θέμα της καταπολέμησης των διακρίσεων, αλλά στην έμπνευση ενός γενικότερου προβληματισμού σχετικά με την αναγκαιότητα διαμόρφωσης ενός σχετικού πλαισίου δράσης και ακολούθως των μεθόδων υλοποίησής του.

Υπό την έννοια αυτή δεν πρόκειται για Οδηγό διαχείρισης με την στενή έννοια του όρου, με την μορφή που αυτός έχει λάβει, για παράδειγμα, στην γαλλική Χάρτα της διαφορετικότητας ή στον αγγλικό Κώδικα καλών πρακτικών, αλλά περισσότερο για ένα κείμενο στοχασμού και συζήτησης γύρω από την προοπτική σύνταξης ενός ανάλογου «δεσμευτικού» κειμένου (Οδηγού, Κώδικα ή Χάρτας) καλών πρακτικών και στην Ελλάδα.

Ακόμη και από τα επίσημα χείλη εκπροσώπων των αρμόδιων πολιτειακών οργάνων για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στις κλασικές ευρωπαϊκές χώρες υποδοχής μεταναστών γίνεται, πλέον, δημόσια παραδεκτή η εξής πραγματικότητα:

ότι η ανάληψη της μιας ή της άλλης εθνικής πολιτικής ή πρωτοβουλίας αποφασίζεται εξ αφορμής ή εξ αιτίας των σημαντικών και αναμφισβήτητων ευρημάτων μιας¹ ευρείας και ανεξάρτητης επιστημονικής έρευνας εθνικής εμπέλειας με κεντρικό θέμα τις διακρίσεις σε βάρος των μεταναστών στην απασχόληση.

Στην Ελλάδα αυτή η πρώτη απαραίτητη «φάση» δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί, εάν, βεβαίως, θεωρηθεί ότι έχει έστω ξεκινήσει. Κατά συνέπεια, με βάση όσα προηγήθηκαν, κρίνεται απαραίτητο η δομή του συγκεκριμένου Οδηγού να περιλαμβάνει τις ακόλουθες τρεις θεματικές ενότητες:

Στην **πρώτη ενότητα** θα γίνει μια συνοπτική επισκόπηση των πολιτικών ένταξης και καταπολέμησης των διακρίσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο με έμφαση, όπου αυτό είναι δυνατόν, σε μοντέλα ή πρωτοβουλίες στις οποίες η εμπλοκή των εργοδοτικών ενώσεων είναι άμεση. Ιδιαίτερη βαρύτητα θα δοθεί στις εργοδοτικές πρακτικές διαχείρισης των διακρίσεων της Γαλλίας, μιας χώρας η οποία βιώνει εντονότερα από κάθε άλλη τα συμπτώματα μιας διαδεδομένης κατάστασης αποκλεισμού.

Η **δεύτερη ενότητα** είναι αφιερωμένη στην ελληνική περίπτωση και περιλαμβάνει, μια ολοκληρωμένη σκιαγράφηση του φαινομένου των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών. Αναλύονται τα πεδία, στα οποία εντοπίζονται διακριτικές συμπεριφορές εναντίον τους και επιχειρείται μια πρώτη προσέγγιση των στάσεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών σε σχέση με τους μετανάστες εργαζόμενους.

Τέλος, στην **τρίτη ενότητα** προτείνονται ορισμένες ενέργειες, τις οποίες θα μπορούσε να αναλάβει άμεσα η εργοδοτική πλευρά στην Ελλάδα, ώστε να επιδιώξει την επίτευξη ενός διπλού στόχου: αφενός, της στενής παρακολούθησης και της πλήρους κατανόησης του προβλήματος των διακρίσεων και του αποκλεισμού στην απασχόληση και αφετέρου, της κατάληξης στην διαμόρφωση ειδικότερων μέτρων και πρακτικών πρόληψης και αντιμετώπισης των διακρίσεων στην επιχείρηση σε εθνικό επίπεδο.

¹ Η και περισσότερων.

I. Εξελίξεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Πλούσια σε δραστηριότητες για την ισότητα και την εξάλειψη των διακρίσεων είναι η ευρωπαϊκή εμπειρία και αφορά, ιδίως, σε κατευθυντήριες γραμμές ή ακόμη και σε ολοκληρωμένες παρεμβάσεις σε κοινοτικό επίπεδο (Α).

Το ίδιο ισχύει και σε ό,τι έχει να κάνει με πρωτοβουλίες που πραγματοποιούνται στο εσωτερικό των κρατών μελών. Κάποιες από αυτές είναι αξιοσημείωτες και ιδιαίτερα σημαντικές ως πρωτοπόρες, στο βαθμό, μάλιστα, που προέρχονται αυτοτελώς από την πλευρά των εργοδοτών ή προϋποθέτουν την εξ αρχής συνδρομή και συμφωνία τους (Β).

A. Σύγχρονες τάσεις καταπολέμησης των διακρίσεων με βάση την εθνική ή φυλετική καταγωγή στην απασχόληση: από την καταπολέμηση της παράνομης μετανάστευσης, στην προώθηση των ίσων ευκαιριών

Το έτος 2007 έχει ανακηρυχθεί ως το *Ευρωπαϊκό Έτος της Ισότητας των ευκαιριών για όλους*. Στην επίσημη ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία δημιουργήθηκε στα πλαίσια αυτού του ευρωπαϊκού έτους, περιγράφονται με ευκρίνεια όλοι οι επιδιωκόμενοι στόχοι, καθώς, επίσης, και οι λόγοι που οδήγησαν στην αναγόρευση του 2007 ως έτους ίσων ευκαιριών.

Ο αναγνώστης-επισκέπτης της ιστοσελίδας² αυτής θα διαβάσει ότι βασική επιδίωξη αποτελεί η ευαισθητοποίηση όλων των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης γύρω από την προοπτική μιας Ευρώπης, όπου ο καθένας θα μπορεί να διάγει μια ζωή χωρίς διακρίσεις, μέσα από τον απόλυτο σεβασμό του θεμελιώδους δικαιώματος του στην ίση μεταχείριση σε όλα τα πεδία της δραστηριότητάς του.

Επιπλέον, γίνεται μνεία στο πλούσιο νομοθετικό έργο, το οποίο έχει παραχθεί τα τελευταία χρόνια αναφορικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων και δεν πρέπει να μείνει αναξιοποίητο. Αναφέρεται, τέλος, ότι η οικεία νομοθεσία δεν αρκεί σε καμία περίπτωση από μόνη της να εγγυηθεί την πλήρωση των στόχων, που τέθηκαν κατά την υιοθέτησή της στο εσωτερικό ενός ευρωπαϊκού χώρου, ο οποίος χαρακτηρίζεται ολοένα και πιο έντονα από το στοιχείο της **διαφορετικότητας**.

² http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?&.

Για τους λόγους αυτούς και καθ' όλη την διάρκεια του 2007 η στρατηγική της Επιτροπής συμπυκνώνεται σε τρεις επιμέρους άξονες παρέμβασης:

α) στην συνειδητοποίηση από την πλευρά των πολιτών του συνόλου των δικαιωμάτων τους για ίση μεταχείριση και μια ζωή δίχως διακρίσεις λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή δόγματος, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού,

β) στην προώθηση των ίσων ευκαιριών για όλους,

γ) στην προώθηση μιας γενικότερης συζήτησης σχετικά με τα οφέλη της διαφορετικότητας για τις ευρωπαϊκές κοινωνίες και τους ιδιώτες.

Για την κατανόηση, τόσο της αναγκαιότητας για ένα ευρωπαϊκό έτος αφιερωμένο στις ίσες ευκαιρίες, όσο και του ειδικότερου περιεχομένου αυτής της πρωτοβουλίας, είναι απαραίτητη μια σύντομη αναδρομή στην πορεία της ευρωπαϊκής πολιτικής ενάντια στις διακρίσεις με έμφαση στα ποιοτικά χαρακτηριστικά, που έχει λάβει κατά καιρούς.

Μολονότι οι διακριτικές συμπεριφορές ενδέχεται να πηγάζουν στην πράξη από οποιονδήποτε από τους παραπάνω παράγοντες, από το φύλο και την ηλικία έως τον σεξουαλικό προσανατολισμό, εκείνο το κριτήριο της διάκρισης, που βρίσκεται, συνήθως, πίσω από κάθε βήμα της σύγχρονης ευρωπαϊκής πολιτικής για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, είναι αυτό της εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής.

Το κριτήριο αυτό, σε ό,τι αφορά τουλάχιστον την Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 χωρών-μελών (έως τον Μάιο του 2004 δηλαδή) έχει να κάνει, κυρίως, με τα πρόσφατα μεταναστευτικά ρεύματα στην Ευρώπη μετά την κατάρρευση των καθεστώτων της ανατολικής Ευρώπης, αλλά και με ζητήματα ένταξης των μεταναστών 2^{ης} και 3^{ης} γενιάς, δηλαδή, των απογόνων των αλλοδαπών εργατών από προηγούμενες μαζικές μετακινήσεις την δεκαετία του '60 ή του '70.

Ενώ οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών ή των αναπήρων πολιτών υφίστανται από τότε που υπάρχει η Ευρωπαϊκή Ένωση, οι κοινοτικές νομοθετικές και πολιτικές δράσεις για την καταπολέμηση όλων των μορφών των διακρίσεων «συμπίπτουν» χρονικά με την μαζική και αρρυθμιστη εγκατάσταση υπηκόων τρίτων χωρών στο εσωτερικό των χωρών μελών με κύριο σκοπό την αναζήτηση εργασίας.

Μόλις το 1997 γίνεται η πρώτη συντονισμένη προσπάθεια χάραξης μιας κοινής πολιτικής για την ίση μεταχείριση στα πλαίσια μάλιστα του Ευρωπαϊκού Έτους για την καταπολέμηση του Ρατσισμού και της Ξενοφοβίας. Το ίδιο έτος ψηφίζεται η συνθήκη του Άμστερνταμ, το άρθρο 13 της οποίας αποτελεί ακόμη και σήμερα τον θεμέλιο λίθο της κοινοτικής πολιτικής ενάντια στις διακρίσεις.

Όμως, τα βασικότερα νομικά κείμενα που θεμελιώθηκαν σε αυτή την διάταξη, οι οδηγίες 2000/43³ και 2000/78⁴ οφείλουν την υιοθέτησή τους, και μάλιστα σε χρόνο ρεκόρ, στην εκλογική επιτυχία του ναζιστικού κόμματος του Χάιντερ στην Αυστρία του 1999, η οποία αντικατοπτρίζει πολύ καθαρά ένα αναπτυσσόμενο αίσθημα φόβου και εχθρότητας απέναντι στους "νέους" και τους "παλαιούς" μετανάστες σε όλες, σχεδόν, τις χώρες της Ευρώπης των 15.

Η μετανάστευση και ειδικότερα τα ζητήματα, που αφορούν στην ένταξη των οικονομικών μεταναστών στην απασχόληση, στην πραγματικότητα λειτουργούν σαν καύσιμα, με τα οποία τροφοδοτείται διαρκώς η κοινοτική μηχανή, που επεξεργάζεται και υλοποιεί δράσεις και πολιτικές για την καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει κανείς παρατηρώντας την πορεία των προτεραιοτήτων που τέθηκαν στα πλαίσια της προσπάθειας για μια κοινή μεταναστευτική πολιτική.

Το 1992 (Συνθήκη του Μάαστριχτ) προέχει η φύλαξη των εξωτερικών συνόρων της Ένωσης και η διαμόρφωση ενός κοινού πλαισίου για την είσοδο και την διαμονή υπηκόων τρίτων χωρών. Το 1995 (Συμβούλιο Βαρκελώνης) και το 1997 (Συνθήκη Άμστερνταμ) βασική μέριμνα αποτελεί η σταδιακή εγκαθίδρυση ενός χώρου ελευθερίας ασφάλειας και δικαιοσύνης στο εσωτερικό της Ένωσης, καθώς, επίσης, και η θωράκιση των εξωτερικών της συνόρων (Συμφωνίες Σένγκεν).

Το 1999 (Συμβούλιο Τάμπερε) και το 2000 (Συμβούλιο Σεβίλλη), παράλληλα με την ανάγκη για την καταπολέμηση της παράνομης μετανάστευσης, την επέκταση των συμφώνων επανεισδοχής με τις τελευταίες χώρες προέλευσης και την διαχείριση-θωράκιση των κοινών συνόρων, τονίζεται και η μέριμνα για την ίση μεταχείριση των αλλοδαπών πολιτών.

³ Περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

⁴ Για την διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

Το 2001 (Συμβούλιο Λάακεν) γίνεται για πρώτη φορά λόγος για μια ολοκληρωμένη προσέγγιση του κοινωνικού αποκλεισμού και δημιουργείται το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Μετανάστευσης. Το 2003 (Συμβούλιο Θεσσαλονίκης) επισημοποιείται οριστικά το δίπολο που περιλαμβάνει από την μία, την κοινωνική ένταξη των νομίμων μεταναστών στις χώρες-μέλη και από την άλλη, την καταπολέμηση της παράνομης μετανάστευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Είναι, όμως, γεγονός ότι στο εξής η **προτεραιότητα** της **ευρωπαϊκής πολιτικής** απομακρύνεται σταδιακά από τους αρχικούς στόχους της καταπολέμησης της παράνομης μετανάστευσης, της φύλαξης των συνόρων και των κοινών ρυθμίσεων για την υποδοχή των μεταναστών. Η πολιτική πρωτοβουλία αφορά, πλέον, κατά κύριο λόγο, μια προσέγγιση βασισμένη στην προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων των μεταναστών, στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και στην προσπάθεια διαχείρισης των οικονομικών μεταναστεύσεων.

Ακόμη και στη θεματολογία των επίσημων κειμένων η αντικατάσταση των όρων "καταπολέμηση" και "φύλαξη", από άλλους όπως "ένταξη", "διακριτική μεταχείριση" ή "προσέγγιση/ διαχείριση" σηματοδοτεί αυτήν την ριζική μεταστροφή στην αντιμετώπιση της μετανάστευσης. Από μια άμεση απειλή, η μετεγκατάσταση υπηκόων τρίτων χωρών θεωρείται, βαθμιδών, μια νέα πραγματικότητα, την οποία τα κράτη-μέλη και η Ένωση οφείλουν να διαχειριστούν, όχι με γνώμονα την ασφάλεια των κοινωνιών τους, αλλά στη βάση του σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων των μεταναστών.

Κατά συνέπεια, τα βασικότερα κοινοτικά κείμενα για την μετανάστευση, ήδη, από το 2003 είναι, μεταξύ άλλων, η Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο *Μετανάστευση, ένταξη και απασχόληση* (2003), η Πρώτη ετήσια Έκθεση για την μετανάστευση και την ένταξη (2004) και η Πράσινη Βίβλος για μια κοινοτική προσέγγιση της διαχείρισης των οικονομικών μεταναστεύσεων (2004).

Το ψηφιδωτό των σχετικών κειμένων για την μετανάστευση διανθίζουν, τόσο η Πράσινη Βίβλος για την ισότητα και τη μη διακριτική μεταχείριση στην διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση (2005), όσο και η Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο *Απαγόρευση των διακρίσεων και ίσες ευκαιρίες για όλους*, όπου ιδιαίτερο βάρος αφιερώνεται στους μετανάστες και στις μειονότητες των χωρών-μελών.

Η εξέλιξη αυτή δικαιολογείται ως ένα μεγάλο βαθμό από τις κοινωνικές παθογένειες και τα κρούσματα κοινωνικού αποκλεισμού, περιθωριοποίησης και φτώχειας που εμφανίστηκαν έντονα και ταχύτατα στο εσωτερικό πολλών κρατών-μελών, εξ αιτίας, κυρίως, της αντι-μεταναστευτικής πολιτικής που ακολούθησαν, σε εναρμόνιση με την ευρύτερη κοινοτική αντιμετώπιση της μετανάστευσης.

Δραματική επιβεβαίωση αυτής της σχέσης αιτίου και αιτιατού συνιστά η εξέγερση στα προάστια-γκέτο των «μεταναστών» σε μεγάλες πόλεις της Γαλλίας και άλλων χωρών τον Φθινόπωρο του 2005, με πρωταγωνιστές νεαρούς, αυτόχθονες πολίτες, μεταναστευτικής οικογενειακής καταγωγής.

Στο πιθανό εύλογο ερώτημα γιατί το 2007 επιλέχθηκε να είναι ένα ευρωπαϊκό έτος για την πρόωση των ίσων ευκαιριών, η απάντηση μοιάζει αυτονόητη: διότι τα γεγονότα που μετέτρεψαν για εβδομάδες το Παρίσι, τις Βρυξέλλες και άλλες πόλεις σε εμπόλεμη ζώνη, εκτυλίχθηκαν στα τέλη του 2005 και ήταν, πλέον, αργά για να ανακληθεί η ανακήρυξη του 2006 ως έτους αφιερωμένο στην κινητικότητα των εργαζομένων.

Έτσι, οι προσπάθειες ερμηνείας των αιτίων αυτών των κοινωνικών δυσλειτουργιών και αναταραχών κατέληξαν σε ένα καθοριστικό συμπέρασμα. Σύμφωνα με αυτό, οι **διακρίσεις** που αντιμετωπίζουν **στην απασχόληση** οι μετανάστες, οι «μετανάστες» δεύτερης και τρίτης γενιάς ή τα μέλη ορισμένων μειονοτήτων ευθύνονται σχεδόν αποκλειστικά για τα γενικευμένα φαινόμενα κοινωνικού αποκλεισμού στις ευρωπαϊκές κοινωνίες.

Το πεδίο μάλιστα, όπου εντοπίζονται τα μεγαλύτερα προβλήματα, είναι αυτό της πρόσβασης σε μια θέση απασχόλησης, δηλαδή, στο στάδιο της **πρόσληψης**, για νεαρά σε ηλικία άτομα, τα οποία ανήκουν σε αυτές τις "ευάλωτες" πληθυσμιακές ομάδες. Στο σημείο αυτό, η συζήτηση καταλήγει, μοιραία, στον παράγοντα **εργοδότες**, δεδομένου ότι, κατά κανόνα, από αυτούς εξαρτάται αποκλειστικά η έναρξη μιας σχέσης εργασίας σε οποιαδήποτε επιχείρηση.

Είναι, πάντως, αλήθεια ότι αυτή η διαπίστωση είχε αρχίσει να αποκρυσταλλώνεται στο εσωτερικών αυτών των ευρωπαϊκών χωρών, ήδη, από το 1997, όταν τα πρώτα σημάδια ρατσισμού, μισοξενίας και διακρίσεων άρχισαν να γίνονται ολοένα και πιο ορατά.

B. Η περίπτωση των ευρωπαϊκών χωρών υποδοχής μεταναστών: από την διαπίστωση και πιστοποίηση του προβλήματος, στις πρώτες προσπάθειες αντιμετώπισής του.

Σε όλες ανεξαιρέτως τις περιπτώσεις κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα ποσοστά ανεργίας των ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων του πληθυσμού παραμένουν από τα μέσα της δεκαετίας του '90 μέχρι σήμερα πολύ υψηλότερα από τα αντίστοιχα των εθνικών μέσων όρων και φυσικά υψηλότερα από τα αντίστοιχα των πολιτών εκείνων, οι οποίοι δεν κατατάσσονται σε αυτές τις πληθυσμιακές ομάδες.

Σε ορισμένες χώρες ο προσδιορισμός των ομάδων αυτών γίνεται στην βάση της καταγωγής των γονέων, της φυλής, της ράτσας ή του χρώματος του δέρματος, ενώ σε όσες περιπτώσεις απαγορεύονται η "εθνοτικές στατιστικές", η στατιστική κατηγοριοποίηση των πολιτών γίνεται με την βοήθεια στοιχείων της κοινωνικής και γεωγραφικής καταγωγής τους.

Πάντοτε, όμως, η διαπίστωση παραμένει κοινή: ο κίνδυνος να παραμείνει κάποιος άνεργος και γενικότερα να υποστεί τις συνέπειες διακριτικών σε βάρος του συμπεριφορών στην απασχόληση είναι μεγαλύτερος, εάν ανήκει σε μια ορισμένη κατηγορία πολιτών, από ό,τι θα συνέβαινε, εάν δεν ανήκε σε αυτή.

Η διαπίστωση αυτή, όσο καθολική και ομόθυμη και αν ήταν, δεν επαρκούσε, ώστε να θεμελιωθεί ένα αμάχητο τεκμήριο, (όχι βεβαίως, με την νομική έννοια, αλλά σε πολιτικό επίπεδο), αναφορικά με την λειτουργία μηχανισμών συστηματικών διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών στην απασχόληση και ειδικότερα στο πιο νευραλγικό σημείο, αυτό της πρόσληψης σε μια θέση εργασίας. Έτσι, η πιστοποίηση αυτής της γενικευμένης κοινωνικής ανισοροπίας έπρεπε να γίνει με ανεξάρτητα επιστημονικά μέσα.

Με πρωτοβουλία του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και με εργαλείο την μέθοδο της «πιστοποίησης των πραγματοποιηθέντων συμπεριφορών⁵», την γνωστή μέθοδο του «testing», κατά την διάρκεια του δεύτερου μισού της δεκαετίας του '90 και σε διάφορες χώρες του κόσμου, έγινε μια προσπάθεια καταγραφής της πιθανότητας-κινδύνου διακριτικής αντιμετώπισης, που αντιμετώπιζαν νέοι πολίτες, ανήκοντες σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες σε τρεις φάσεις της διαδρομής της αναζήτησης μιας θέσης εργασίας:

⁵ Test des pratiques effectives.

α) στο στάδιο της πρώτης επικοινωνίας με την επιχείρηση,

β) στο στάδιο της κλήσης σε συνέντευξη, και

γ) στο στάδιο της προσφοράς μιας θέσης εργασίας

Στην **Ολλανδία** η μελέτη⁶ συνέκρινε την διαφοροποίηση στην αντιμετώπιση που έτυχαν από τους εργοδότες οι νέοι μαροκινής καταγωγής σε σχέση με νέους Ολλανδούς στην προσπάθεια ανεύρεσης μιας θέσης εργασίας διαθέτοντας, πάντα, αντίστοιχα προσόντα. Η έρευνα κατέληξε στην διαπίστωση διακρίσεων στο 23% των περιπτώσεων σε βάρος των νέων μαροκινής καταγωγής. Η αναλογία αυτή είναι μάλιστα υψηλότερα, όσο εξετάζονται οι διαδοχικές φάσεις, για να αγγίξει το 36% στο τέλος της διαδρομής.

Στο **Βέλγιο** η σύγκριση αφορούσε στην υποδοχή, της οποίας έτυχαν οι νέοι μαροκινοί σε σχέση με την αντίστοιχη των νέων γηγενών⁷ σε τρεις περιοχές της χώρας, τις Βρυξέλλες, την Φλάνδρα και την Βαλλονία. Οι διακρίσεις έπληξαν το 19% των υποψηφιοτήτων των νέων μαροκινών στην πρώτη φάση της διαδικασίας πρόσληψης και το 33% στο τελικό στάδιο.

Στην **Ισπανία**, η αντίστοιχη έρευνα⁸ στις περιοχές της Βαρκελώνης, της Μαδρίτης και της Μάλαγας, αφορούσε, επίσης, σε νέους μαροκινούς, σε βάρος των οποίων διαπιστώθηκαν διακριτικές συμπεριφορές στο πρώτο στάδιο της πρόσληψης σε ποσοστό 25% για να ξεπεράσει το 36% στο τελευταίο στάδιο.

Στην **Γερμανία**, στο κρατίδιο της Ρηνανίας-Βόρειας Βεστφαλίας οι ερευνητές κατέγραψαν⁹ ένα ποσοστό 13% στο πρώτο και 19% στο τελευταίο στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης σε βάρος των νέων Τούρκων εργαζομένων.

Στην **Ελβετία** η έρευνα εμπεριείχε και συγκριτικά αποτέλεσμα για τις υποκατηγορίες των κοινοτικών και των εξω-κοινοτικών αλλοδαπών σε σχέση με τις διακρίσεις που πιστοποιήθηκαν κατά την προσπάθεια κάλυψης μιας θέσης εργασίας. Οι νέοι Πορτογάλοι έτυχαν συμπεριφοράς όχι εξαιρετικά δυσμενέστερης αυτής των νέων

⁶ Bovenkerk F. Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in Netherlands, Geneva, ILO, 1995.

⁷ Arijn P., Feld S., Nayer A., Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium, Geneva, ILO, 1999.

⁸ Prada Angel M., Labour market discrimination against migrant workers in Spain, Geneva, ILO, 1996.

⁹ Goldberg A., Mourinho D. et Kulke U., Labour market discrimination against foreign workers in Germany, Geneva, ILO, 1996.

Ελβετών συναδέλφων τους, όμως, οι Τούρκοι και οι αλβανόφωνοι Γιουγκοσλάβοι αντιμετώπισαν διακρίσεις σε πολύ υψηλότερα ποσοστά.

Στον πίνακα που ακολουθεί αποτυπώνονται συγκριτικά τα ελάχιστα ποσοστά διακρίσεων, που πιστοποιήθηκαν από αυτές τις μελέτες¹⁰ στο ειδικό στάδιο της πρόσκλησης σε συνέντευξη πρόσληψης για τις υπό εξέταση κάθε φορά κατηγορίες πολιτών.

Κατηγορία Πολιτών	Χώρα	Ποσοστό διακρίσεων
Πορτογάλοι	Γαλλόφωνη Ελβετία	9%
Τούρκοι	Γερμανία	13%
Μαροκινοί	Βέλγιο	19%
Μαροκινοί	Ολλανδία	23%
Μαροκινοί	Ισπανία	25%
Τούρκοι	Γερμανόφωνη Ελβετία	30%
Αλβανόφωνοι Γιουγκοσλ.	Γερμανόφωνη Ελβετία	48%

Πίνακας 1, Πηγή: Fibi, Kaya, Piguet, 2003.

Είναι προφανές ότι οι Μαροκινοί αντιμετωπίζουν παρόμοια ποσοστά διακρίσεων στο Βέλγιο, την Ολλανδία και την Ισπανία, αλλά υψηλότερα από τα αντίστοιχα των Πορτογάλων στην γαλλόφωνη Ελβετία ή χαμηλότερα των Τούρκων ή των Αλβανόφωνων στην Γερμανόφωνη Ελβετία.

Επίσης, δεν υφίστανται όλες οι μειονότητες σε κάθε χώρα τα ίδια προβλήματα διακριτικής μεταχείρισης και αυτή η παραδοχή τελεί σε άμεση συνάρτηση με τα στερεότυπα, τα οποία κυριαρχούν στο εσωτερικό μιας συγκεκριμένης κοινωνίας και τα οποία δεν αφήνουν ανεπηρέαστους τους εργοδότες κατά την επιλογή του κατάλληλου εργαζομένου για την επιχείρησή τους.

¹⁰ Περισσότερες πληροφορίες για όλες αυτές τις έρευνες του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας στο Fibi Rosita, « Discrimination dans l'accès à l'emploi des jeunes d'origine immigrée en Suisse », Revue Formation Emploi, No 94, Avril-Juin 2006, p.p. 45-58.

Τα συμπεράσματα των ανεξάρτητων αυτών ερευνών έπειτα, ιδίως, από μια ευρεία καμπάνια διάδοσής τους μέσα από τα ΜΜΕ των χωρών, στις οποίες διενεργήθηκαν, είχαν άμεσο κοινωνικό και πολιτικό αντίκτυπο. Για πρώτη φορά η γενική και αφηρημένη κοινή αίσθηση για τις διακρίσεις των μελών των μειονεκτουσών ομάδων του πληθυσμού στην απασχόληση «ποσοτικοποιείται», ενώ γίνεται ευχερέστερη και η θεμελίωση της σύνδεσης των υψηλών ποσοστών ανεργίας των πολιτών αυτών με τις διακριτικές συμπεριφορές που αντιμετωπίζουν στο στάδιο της πρόσληψης.

Δεν θα ήταν υπερβολή να ειπωθεί ότι από το 1997 και μετά το σύνολο των πολιτικών που υιοθετήθηκαν στο Βέλγιο σχετικά με την προώθηση της ίσης μεταχείρισης οφείλονται άμεσα στην έρευνα πιστοποίησης που διενεργήθηκε¹¹, με την οποία καταρρίφθηκαν και οι τελευταίες αμφιβολίες για την λειτουργία διαδεδομένων διακριτικών συμπεριφορών στην αγορά εργασίας. Το ίδιο ισχύει και για τις υπόλοιπες χώρες, ενώ, σε όσες δεν είχε πραγματοποιηθεί μια ανάλογη απόπειρα ταυτοποίησης των διακρίσεων, τα κοινά πορίσματα των προηγούμενων έδωσαν το απαραίτητο έναυσμα, ώστε να ακολουθηθεί η ίδια διαδικασία.

Η Γαλλία δεν θα μπορούσε να αποτελέσει εξαίρεση. Μόλις πρόσφατα, στις 14 Μαρτίου 2007 ανακοινώθηκαν στην κοινή γνώμη τα συμπεράσματα μιας αντίστοιχης έρευνας, η οποία διεξήχθη στα πρότυπα του υποδείγματος του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας στις περιοχές της Λιλ, της Λιόν, της Μασσαλίας, της Νάντης, του Παρισιού και του Στρασβούργου στη βάση 2.440 αγγελιών για εργασία.

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρθηκε στον γαλλικό Τύπο, είναι προτιμότερο να ονομάζεται κανείς Julien αντί για Farid, εάν επιθυμεί να βρει δουλειά. Στα 4/5 των περιπτώσεων προσλήφθηκε τελικά ένας μη μειονοτικός υποψήφιος και συγκεκριμένα:

- μόνο το 11% των εργοδοτών τήρησαν απόλυτα σε όλη την διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης την αρχή της ίσης μεταχείρισης,
- στο 70% των περιπτώσεων προτίμησαν ένα υποψήφιο μη αφρικανικής καταγωγής, ενώ

¹¹ Ilke Adam, « La discrimination ethnique à l'embauche à l'agenda politique belge », Revue Formation Emploi, No 94, Avril-Juin 2006, p.p. 11-25.

- στο 19% αυτών προτίμησαν έναν υποψήφιο, ο οποίος δεν ανταποκρίνεται στο μοντέλο του γάλλου πολίτη.

Αυτή την φορά, οι γάλλοι εργοδότες δεν περίμεναν την δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων αυτής της έρευνας, για να αναλάβουν δράση. Γνώριζαν εκ των προτέρων ότι και στην γαλλική περίπτωση, αν όχι κυρίως σε αυτή, οι διακρίσεις σε βάρος των μεταναστών 2^{ης} ή 3^{ης} γενιάς αποτελούν καθημερινό φαινόμενο.

Και αυτό, παρά το γεγονός ότι στην Γαλλία οι "εθνικές στατιστικές" δεν επιτρέπονται, οπότε οι συγκριτικές μετρήσεις γίνονται, συνήθως, με κριτήριο την γεωγραφική καταγωγή, την διαμονή, δηλαδή, σε ευαίσθητα προάστια, τα οποία συγκεντρώνουν παραδοσιακά πολλές μειονοτικές οικογένειες.

Στις αρχές του 2004 στα πλαίσια μιας Έκθεσης με τίτλο «Οι ξεχασμένοι της ισότητας των ευκαιριών¹²» διαμορφώθηκε η ιδέα μιας **Χάρτας της διαφορετικότητας** με σκοπό να ενθαρρυνθούν οι επιχειρήσεις να αποτυπώσουν στο προσωπικό τους τις διαφορετικές συνιστώσες της γαλλικής κοινωνίας και να καταστήσουν την ίση μεταχείριση και την διαφορετικότητα στρατηγικούς άξονες της πολιτικής τους.

Πολλοί μεμονωμένοι εργοδότες ανταποκρίθηκαν άμεσα σε αυτήν την πρόκληση με αποτέλεσμα η Γαλλική Ένωση Ιδιωτικών Επιχειρήσεων (AFEP) να αναλάβει μέσα σε διάστημα λίγων μόλις μηνών να συνδράμει ενεργητικά στην σύνταξη και διάδοση αυτής της Χάρτας, η οποία εκπονήθηκε με ευθύνη του αρμόδιου Υπουργείου για την Προώθηση της Ισότητας των Ευκαιριών. Στις 22 Οκτωβρίου του 2004, 314 εκπρόσωποι μικρών, μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων υπογράφουν για πρώτη φορά την Χάρτα και δεσμεύονται:

1. Να ευαισθητοποιήσουν και να εκπαιδεύσουν τους διευθυντές τους και τους συνεργάτες, οι οποίοι εμπλέκονται στην διαδικασία προσλήψεων, την κατάρτιση και την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης, αναφορικά με το διακύβευμα της μη-διάκρισης και της διαφορετικότητας.
2. Να σεβαστούν την εφαρμογή της αρχής περί μη διάκρισης σε όλα τα πεδία της διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων όπως είναι, ιδίως, η πρόσληψη, η κατάρτιση, η επαγγελματική πρόοδος και ανέλιξη των συνεργατών.

¹² Yazig Sebeg et Laurence Méhaignerie, *Les oubliés de l'égalité des chances*, Janvier 2004.

3. Να αναζητήσουν τρόπους, ώστε να αντανakλάται στο προσωπικό τους η πολιτιστική και εθνική διαφορετικότητα της γαλλικής κοινωνίας.
4. Να κοινοποιήσουν στο σύνολο των συνεργατών τους την δέσμευση αυτή σε σχέση με την μη-διάκριση και την διαφορετικότητα και να τους ενημερώνουν για τα έμπρακτα αποτελέσματα αυτής της δέσμευσης.
5. Να καταστήσουν την διαμόρφωση και την εφαρμογή της πολιτικής της διαφορετικότητας ένα θέμα διαβούλευσης με τους αντιπροσώπους των εργαζομένων.
6. Να συμπεριλαμβάνουν στην ετήσια Έκθεση προόδου ένα κεφάλαιο με την περιγραφή της δέσμευσης αυτής: εφαρμοσμένες δράσεις, πρακτικές και αποτελέσματα.

Τον Μάρτιο του 2006 ψηφίζεται ο νέος Νόμος για την ισότητα των ευκαιριών, ενώ λίγους μήνες αργότερα κατά την έκδοση της πρώτης ετήσιας Έκθεσης του Υπουργείου για την περίοδο Ιούνιος 2005- Ιούνιος 2006, οι υπογράφουσες επιχειρήσεις ανέρχονταν σε 600 και στα τέλη του ίδιου έτους ξεπερνούσαν τις 2000.

Μια τέτοιας εμβέλειας πρωτοβουλία δεν θα ήταν δυνατόν να αφήσει αδιάφορες τις υπόλοιπες χώρες με παράδοση στην υποδοχή μεταναστών, είτε οι διακρίσεις στο επίπεδο της πρόσληψης είχαν προσδιοριστεί ποσοτικά, είτε όχι. Κατά την διάρκεια της 7^{ης} διπυργικής γαλλογερμανικής συνάντησης στις 12 Οκτωβρίου 2006 στο Παρίσι αποφασίστηκε η επέκταση της Χάρτας της διαφορετικότητας και στην Γερμανία.

Έτσι, στις 23 Ιανουαρίου 2007, όταν ο αρμόδιος γάλλος Υπουργός παρουσίαζε στο Παρίσι την Έκθεση για την ένταξη και την ισότητα των ευκαιριών, τέσσερις γερμανικές επιχειρήσεις είχαν, ήδη, υπογράψει την γερμανική Χάρτα της διαφορετικότητας. Είναι βέβαιο ότι, ανεξάρτητα από την προς τούτο δέσμευση της γερμανικής προεδρίας κατά την διάρκεια του έτους 2007 για την ισότητα των ευκαιριών, ανάλογες προσπάθειες θα αναπτυχθούν αυτόνομα στο εσωτερικό και άλλων χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε πολλές από αυτές η εργοδοτική πλευρά έχει αναλάβει από καιρό δράση στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών και των μειονοτικών ομάδων του πληθυσμού, αναλόγως της έκτασης, που έχουν λάβει οι διακρίσεις στην απασχόληση.

Τι ισχύει όμως στην ελληνική περίπτωση σε σχέση με την διαπίστωση και την καταγραφή των διακρίσεων;

II. Η ελληνική περίπτωση

Στην Ελλάδα, τα βασικά χαρακτηριστικά της μετανάστευσης, άλλοτε είναι κοινά και άλλοτε διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό από αυτά, τα οποία συναντώνται στις υπόλοιπες χώρες υποδοχής μεταναστών, είτε αυτές δέχθηκαν κατά την διάρκεια της δεκαετίας του '90 για πρώτη φορά υπηκόους τρίτων χωρών ως οικονομικούς μετανάστες, είτε είχαν βιώσει ανάλογες εμπειρίες στο έδαφός τους σε προηγούμενες δεκαετίες.

Το κοινό γνώρισμα του τελευταίου μεταναστευτικού κύματος προς πολλά κράτη-μέλη είναι η αυθόρμητη και ανοργάνωτη μετακίνηση αλλοδαπών πολιτών, απουσία επίσημης διακρατικής συμφωνίας με τις χώρες προέλευσης και φυσικά δίχως την πρότερη σχετική προετοιμασία υποδομών υποδοχής.

Πολλά εκατομμύρια οικονομικών μεταναστών εγκαταστάθηκαν στο εσωτερικών των χωρών αυτών με αποκλειστικό σκοπό την αναζήτηση εργασίας και έπειτα από την πάροδο ενός σύντομου, συνήθως, χρονικού διαστήματος προσαρμογής, άρχισαν να φιλοξενούν και τα μέλη της οικογένειάς τους, που είχαν παραμείνει στις πατρίδες τους.

Η ένταξη των εργαζομένων αυτών στις εθνικές αγορές εργασίας πραγματοποιήθηκε μέσα από την λειτουργία του μηχανισμού της προσφοράς και της ζήτησης, ενώ το επίπεδο επιτυχίας μιας τέτοιας διαδικασίας είχε να κάνει πάντοτε με τις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε οικονομίας, την ταχύτητα προσαρμογής της στα νέα δεδομένα και την δυνατότητα άμεσης απορρόφησης του νέου εργατικού δυναμικού.

Η στάση που υιοθετήθηκε από τις κυβερνήσεις των χωρών υποδοχής επιτάχυνε ή διευκόλυνε αυτές τις διεργασίες, οσάκις καταβλήθηκε προσπάθεια να ρυθμιστούν και να οργανωθούν οι αλλαγές στην οικονομία και στην απασχόληση, αλλά σε καμία περίπτωση δεν τις αναχαίτισε, όταν επιχειρήθηκε κάτι τέτοιο.

Διαφορετικός, λοιπόν, είναι ο βαθμός επιτυχίας της ενταξιακής προσπάθειας που κατέβαλαν και καταβάλλουν ακόμα οι οικονομικοί μετανάστες σε κάθε κοινωνία υποδοχής. Όπως, αναφέρθηκε προηγουμένως, σχεδόν σε όλες τις σύγχρονες χώρες εγκατάστασης εξω-κοινοτικών μεταναστών, τα μέλη των μειονοτικών ομάδων του πληθυσμού αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας σε σχέση με τους μη ανήκοντες σε αυτές τις ομάδες.

Τι ισχύει στην χώρα μας σε ό,τι αφορά τις διακρίσεις με βάση την καταγωγή στο στάδιο της πρόσληψης σε μια θέση εργασίας (Α); Σε ποιους άλλους τομείς της απασχόλησης μπορούν να ανιχνευτούν διακριτικές συμπεριφορές σε βάρος των μεταναστών μέσα από τις διαθέσιμες ερευνητικές εργασίες, που έχουν εκπονηθεί (Β);

Α. Οι διακρίσεις σε βάρος των μεταναστών κατά την πρόσληψη σε μια θέση εργασίας

Κατ' αρχήν θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι, αναφορικά με την γνώση των κεντρικών αξόνων του της θεματικής, η οποία εξετάζεται στο κεφάλαιο αυτό, η Ελλάδα βρίσκεται σήμερα στην κατάσταση, στην οποία βρίσκονταν οι χώρες του Βορρά της Ευρώπης πριν την διεξαγωγή των ερευνών πιστοποίησης των διακριτικών συμπεριφορών, όπως περιγραφικά παρουσιάστηκαν στην πρώτη ενότητα αυτού του Οδηγού.

Κατά συνέπεια, εκτός από ορισμένες βάσιμες υποψίες, απόρροια των διδαγμάτων της καθημερινής πείρας και παρατήρησης, ο μόνος αξιόπιστος τρόπος προσέγγισης του θεματικού πεδίου της προσβασιμότητας των μεταναστών στην αγορά εργασίας¹³ είναι η επεξεργασία των καταγραφών της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας εργατικού δυναμικού της ΕΣΥΕ κατά το πρώτο τρίμηνο κάθε ημερολογιακού έτους, οι μετανάστες και συγκεκριμένα οι αλλοδαποί εργαζόμενοι της χώρας, συγκεντρώνουν χαρακτηριστικά εξ ολοκλήρου διαφορετικά από αυτά, τα οποία σημειώνονται σε οποιαδήποτε άλλη εθνική αγορά εργασίας.

Τα ποσοστά ανεργίας των μεταναστών είναι χαμηλότερα από τα αντίστοιχα των ελλήνων με βάση το φύλο του εργαζόμενου:

ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	ΕΤΗ		
	2006	2005	2001
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	8,8	9,6	10,4
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ	8,8	9,7	10,4
ΞΕΝΗ ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ	7,5	8,1	11,4
ΑΝΔΡΕΣ ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	5,6	5,8	6,9
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ	5,7	5,9	6,9

¹³ Πολλά από τα στοιχεία που ακολουθούν εμπεριέχονται σε σχετικό κεφάλαιο του γράφοντος στο, 1^ο Τεύχος – Έκθεση του ευρωπαϊκού προγράμματος με τίτλο «Αξιολόγηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση στην Ελλάδα, περιπτώσεις ενεργούς γήρανσης και ένταξης των μεταναστών στην αγορά εργασίας», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2006-2007, υπό έκδοση.

ΞΕΝΗ ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ	4,0	4,4	7,5
ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	13,4	15,2	15,9
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ	13,4	15,3	15,8
ΞΕΝΗ ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ	12,9	14,2	17,9

Πίνακας 2, Πηγή: ΕΕΔ της ΕΣΥΕ, β' τρίμηνα, Επεξεργασία ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Με εξαίρεση τις αρχές της δεκαετίας, τα ποσοστά των μεταναστών και των μεταναστριών είναι σήμερα χαμηλότερα από τα αντίστοιχα των ελλήνων και των ελληνίδων. Επιπλέον, ο ρυθμός και ο βαθμός μείωσης των ποσοστών ανεργίας είναι σημαντικότερος στην περίπτωση του μεταναστευτικού πληθυσμού από ό,τι για τον γηγενή.

Μάλιστα, η Ελλάδα κατέχει την πρώτη θέση μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε ό,τι αφορά την σχέση του μεριδίου της ανεργίας των μεταναστών ως προς το μερίδιο συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό. Όταν, για παράδειγμα, οι μετανάστες αντιπροσωπεύουν το 5% του εργατικού δυναμικού και το 5% των ανέργων μιας χώρας, τότε αυτή η σχέση λέγεται ότι είναι ίση με την μονάδα.

Κατά μέσο όρο την διετία 2002-2003 αυτή η σχέση εμφανίζεται αρνητική, δηλαδή, μικρότερη της μονάδας, μόνο στην περίπτωση της Ελλάδος, όπως προκύπτει από τα στοιχεία της Eurostat τα οποία εμπεριέχονται σε μια πρόσφατη έρευνα¹⁴.

Όμως, και από τα διαθέσιμα στοιχεία της ΕΣΥΕ για το 2006 προκύπτει ότι, πράγματι, οι μετανάστες αντιπροσωπεύουν το 6,5% του εργατικού δυναμικού, αλλά μόνο το 5,5% των ανέργων.

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ (%) ΞΕΝΗΣ ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑΣ	ΕΤΗ		
	2006	2005	2001
και τα δύο φύλα			
Απασχολούμενοι	6,5	6,7	4,1
Εργατικό Δυναμικό	6,4	6,6	4,2
Άνεργοι	5,5	5,6	4,5
Άνδρες	2006	2005	2001
Απασχολούμενοι	6,7	7,0	4,3
Εργατικό Δυναμικό	6,6	6,9	4,3

¹⁴ Πρόκειται για την μελέτη του Κου Φωτάκη (Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής), η οποία παρουσιάστηκε στην εισήγησή του με τίτλο «Δημογραφικές εξελίξεις, μετανάστευση και ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική», κατά την διάρκεια συνεδρίου του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου στις 25 και 26 Μαΐου 2006 με θέμα «Η κοινωνική πολιτική σ' ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον: προκλήσεις και προοπτικές».

Άνεργοι	4,8	5,2	4,7
Γυναίκες	2006	2005	2001
Απασχολούμενοι	6,2	6,4	3,8
Εργατικό Δυναμικό	6,2	6,3	3,9
Άνεργοι	5,9	5,9	4,4

Πίνακας 3, Πηγή: ΕΕΑ της ΕΣΥΕ, β' τρίμηνα, Επεξεργασία ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Με απλά λόγια, σε αντίθεση με την κατάσταση που επικρατεί στις υπόλοιπες χώρες υποδοχής μεταναστών, η πρόσβαση σε μια θέση εργασίας είναι ευχερέστερη για τους οικονομικούς μετανάστες από ό,τι για τους έλληνες.

Σημειωτέον, ότι από τα δεδομένα αυτά δεν δείχνουν να επιβεβαιώνονται οι δυσσιώνες προβλέψεις που διατυπώθηκαν πριν το 2004, σύμφωνα με τις οποίες η ολοκλήρωση των ολυμπιακών έργων θα εκτόξευε την ανεργία, ιδίως, των αντρών μεταναστών στα ύψη. Το ποσοστό ανεργίας αυτών είναι πολύ χαμηλό, σχεδόν κατά 50% χαμηλότερο σε σχέση με την περίοδο προετοιμασίας των ολυμπιακών εγκαταστάσεων με πυρετώδους ρυθμούς.

Η εικόνα αυτή, η οποία καθιστά την Ελλάδα μια χώρα, όπου οι μετανάστες απορροφώνται με χαρακτηριστικά ευκολία στην αγορά εργασίας, δεν είναι ανερμήνευτο. Σχετίζεται, μάλιστα με μια σειρά από χαρακτηριστικά γνωρίσματα της ελληνικής οικονομίας και με ορισμένες ιδιαιτερότητες της εκδήλωσης του φαινομένου της μετανάστευσης στην ελληνική περίπτωση.

Από τις αρχές τις δεκαετίας του '90, όταν άρχισαν να εκδηλώνονται τα πρώτα μεταναστευτικά ρεύματα μέχρι και σήμερα, η Ελλάδα σηματοδεύτηκε από μια αύξηση της ζήτησης σε χειρώνακτες μισθωτούς και γενικότερα σε χαμηλής ειδίκευσης ή εκπαιδευτικού επιπέδου εργατικά χέρια σε μια σειρά από κλάδους της οικονομίας. Δίχως καμία αναπτυξιακή στρατηγική προσανατολισμένη στην καινοτομία, την έρευνα και την αύξηση της ποιότητας της εργασίας και του παραγόμενου προϊόντος, το 70% των εργαζομένων της χώρας είναι σήμερα απόφοιτοι Δημοτικού, Γυμνασίου και Λυκείου¹⁵.

Μέσα σε τέτοιες συνθήκες οι εκατοντάδες χιλιάδες των μεταναστών που εγκαταστάθηκαν στην χώρα προσανατολίστηκαν, σχεδόν αυτόματα, σε

¹⁵ Βλ. Ρομπόλης Σάββας, Ανάπτυξη και ιδιωτικά ΑΕΙ, εφημ. ΤΑ ΝΕΑ, 26/01/2007, σελ. 6.

συγκεκριμένους κλάδους της οικονομίας, οι οποίοι δεν γνώριζαν απαραίτητα ραγδαία ανάπτυξη.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο κλάδος των κατασκευών, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά το αντρικό αλλοδαπό εργατικό δυναμικό. Αντίθετα απ' ό,τι ενδεχομένως πιστεύεται, ούτε η αθρόα είσοδος των μεταναστών στην Ελλάδα, ούτε η απορροφητικότητα των αντρών μεταναστών στην απασχόληση συνδέεται άρρηκτα με τους Ολυμπιακούς Αγώνες. Και αυτό για δύο λόγους.

Πρώτον, επειδή, από το σύνολο των σχετικών επιστημονικών μελετών¹⁶ προκύπτει, ότι στην πλειοψηφία τους οι μετανάστες, άντρες και γυναίκες, εγκαταστάθηκαν στην Ελλάδα μέχρι λίγο μετά το πρώτο μισό της δεκαετίας του 1990 και κατά κύριο λόγο έως το 1995, πολύ πριν ανατεθεί στην χώρα η ευθύνη της διεξαγωγής των Ολυμπιακών Αγώνων.

Δεύτερον, επειδή, και οι γυναίκες, αλλά και οι υπόλοιποι άντρες απορροφήθηκαν εξίσου εύκολα και στους άλλους κλάδους, στους οποίους συγκεντρώθηκαν οι μετανάστες, ενώ τα ποσοστά ανεργίας τους όχι μόνο δεν αυξάνονται, αλλά μειώνονται, ιδίως μετά το 2004.

Οι κλάδοι, λοιπόν, στους οποίους απασχολούνται ως επί το πλείστον οι μετανάστες, είναι οι κατασκευές, η μεταποίηση, ο τουρισμός-επισιτισμός και η γεωργία, ενώ ειδικά για την κατηγορία των μεταναστριών προστίθεται ο κλάδος της κατ' οίκον εργασίας, όπως προκύπτει από τους πίνακες που ακολουθούν.

Για τους άντρες οι σχετικές καταγραφές έχουν ως εξής:

ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΕΤΗ		
	2006	2005	2001
ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΔΡΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ	100	100	100
A. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	7,8	7,6	2,4
B. Αλιεία	0,1	0,3	0,2
Γ. Ορυχεία και λατομεία	0,4	0,4	0,2
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	17,9	16,3	21,5
E. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος κλπ	0,4	0,3	
ΣΤ. Κατασκευές	49,2	51,8	45,1
Z. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, οχημάτων	8,8	9,4	13,4

¹⁶ Μελέτη ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Μετανάστες, οικονομία και απασχόληση. Η ανάγκη "νομιμοποίησης" της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, υπό έκδοση.

Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	7,2	6,7	6,4
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	2,5	3,0	4,8
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	*	*	0,5
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	2,3	1,4	2,3
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα κλπ	0,6	0,1	0,3
Μ. Εκπαίδευση	0,4	0,3	0,6
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	0,5	0,4	0,9
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	1,0	1,1	1,0
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά	0,9	0,7	0,6
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	*	39,0	*

Πίνακας 4, Πηγή: ΕΕΔ της ΕΣΥΕ, β' τρίμηνα, Επεξεργασία ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΕΤΗ		
	2006 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ (%)	2005 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ (%)	2001 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ (%)
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΝΔΡΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ			
ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΑΝΔΡΩΝ	6,7	7,0	4,3
Α. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	4,8	4,8	0,7
Β. Αλιεία	0,9	4,2	1,6
Γ. Ορυχεία και λατομεία	4,6	5,1	1,0
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	8,0	7,6	5,7
Ε. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος κλπ	2,0	1,6	*
ΣΤ. Κατασκευές	25,7	27,1	16,5
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, οχημάτων	3,5	3,8	3,5
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	7,8	7,6	4,7
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	2,0	2,6	2,4
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	*	0,8	0,9
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	2,8	1,7	2,1
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα κλπ	0,4	0,0	0,2
Μ. Εκπαίδευση	0,6	0,5	0,6
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	1,2	1,0	1,6
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	2,3	2,6	1,6
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά	48,3	48,4	26,6
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	*	39,0	*

Πίνακας 5, Πηγή: ΕΕΔ της ΕΣΥΕ, β' τρίμηνα, Επεξεργασία ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Για τις μετανάστριες τα στατιστικά δεδομένα έχουν ως ακολούθως:

ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΕΤΗ		
	2006	2005	2001
ΣΥΝΟΛΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ	100%	100%	100%
Α. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	5,9	7,6	3,0
Β. Αλιεία	*	*	*
Γ. Ορυχεία και λατομεία	*	*	*

Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	8,7	8,1	10,6
Ε. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος κλπ	*	*	*
ΣΤ. Κατασκευές	0,9	1,0	1,6
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, οχημάτων	7,1	9,6	6,4
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	16,2	15,8	19,9
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	0,6	0,6	0,8
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	0,7	0,4	*
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	5,2	7,5	4,8
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα κλπ	0,0	0,4	0,4
Μ. Εκπαίδευση	1,8	1,0	1,9
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	3,5	3,1	2,1
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	2,9	4,3	2,1
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά	46,5	40,8	46,5
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	0,2	*	*

Πίνακας 6, Πηγή: ΕΕΛ της ΕΣΥΕ, β' τρίμηνα, Επεξεργασία ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΕΤΗ		
	2006 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ (%)	2005 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ (%)	2001 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ (%)
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ			
ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	6,2	6,4	3,8
Α. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	2,8	3,5	0,7
Β. Αλιεία	*	*	*
Γ. Ορυχεία και λατομεία	*	*	*
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	6,1	5,6	3,7
Ε. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος κλπ	*	*	*
ΣΤ. Κατασκευές	11,7	17,0	16,9
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, οχημάτων	2,3	3,2	1,4
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	13,1	12,4	9,3
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	1,2	1,2	1,2
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	1,3	0,7	*
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	4,1	5,9	2,8
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα κλπ	*	0,4	0,2
Μ. Εκπαίδευση	0,9	0,6	0,7
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	2,5	2,3	1,0
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	4,3	6,1	2,2
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά	71,0	67	58,2
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	34,5	*	*

Πίνακας 7, Πηγή: ΕΕΛ της ΕΣΥΕ, β' τρίμηνα, Επεξεργασία ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Η κυριαρχία των μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων και η τάση των νέων σε ηλικία (γηγενών) εργαζόμενων για αναζήτηση μισθολογικά ανώτερων και κοινωνικά καταξιωμένων επαγγελμάτων προς αξιοποίηση του μορφωτικού επιπέδου τους λειτουργούν, τελικά, ως παράγοντες, οι οποίοι καθιστούν την ανάγκη για φτηνά και

ανειδίκευτα εργατικά χέρια μόνιμη, διαρκή και έντονα πιθανολογούμενη για το άμεσο μέλλον στην χώρα μας.

Το υψηλό ποσοστό του συνόλου των μεταναστριών, που απασχολούνται σε ιδιωτικά νοικοκυριά (σχεδόν 50%) και το γεγονός ότι 7 στις 10 γυναίκες του κλάδου είναι μετανάστριες, δεν μπορεί παρά να συνδυαστεί με την σταδιακά αυξανόμενη εισόδο των ελληνίδων στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση και στην απασχόληση, φαινόμενο, το οποίο παρατηρείται την τελευταία 20ετία και είναι απόρροια των γενικότερων μετεξελίξεων, που σημειώνονται στην Ελλάδα, σε κοινωνικό, τουλάχιστον, επίπεδο.

Δεδομένου ότι η μετανάστευση προς την Ελλάδα δεν έλαβε ποτέ την μορφή οργανωμένων μετακινήσεων στην βάση ειδικών διακρατικών συμφωνιών με τις χώρες καταγωγής, οι μετανάστες αποδέχθηκαν εξ ορισμού την προοπτική αναζήτησης μιας θέσης εργασίας, που εμπίπτει στον διεθνώς αναγνωρισμένο προσδιορισμό «3D» (Dirty, dangerous, demeaning). Αυτό σημαίνει ότι παραιτήθηκαν εξ αρχής από οποιαδήποτε προσπάθεια αξιοποίησης των γνώσεων και των εμπειριών, με τις οποίες ήταν εκ των προτέρων εφοδιασμένοι και επιχείρησαν να καλύψουν επαγγέλματα, τα οποία -ούτως ή άλλως- οι έλληνες εργαζόμενοι απέφευγαν να ακολουθήσουν.

Εκτός, όμως, από τους προηγούμενους λόγους, τα μεγάλα ποσοστά πρόσβασης των μεταναστών στην απασχόληση εξηγούνται, επιπλέον, από την γεωγραφική και εθνική ιδιαιτερότητα, που χαρακτηρίζει ακόμη και σήμερα το μεταναστευτικό φαινόμενο στον ελλαδικό χώρο. Τρία είναι τα στοιχεία, τα οποία συνθέτουν αυτή την διάσταση:

α) από το 1990 μέχρι πολύ πρόσφατα η Ελλάδα ήταν η μοναδική χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία συνόρευε αποκλειστικά με τρίτες χώρες και ιδίως με πρώην ανατολικές χώρες, απ' όπου προήλθε το μεγαλύτερο ποσοστό μεταναστών στην σύγχρονη ευρωπαϊκή μεταναστευτική ιστορία.

β) ως συνέπεια του προηγούμενου παράγοντα, το 65% των μεταναστών της χώρας προέρχεται από τρεις γειτονικές-συνορεύουσες χώρες και,

γ) η Ελλάδα παραμένει η μοναδική περίπτωση χώρας υποδοχής, στην οποία περίπου το 58% του συνόλου των μεταναστών κατάγεται από μια μόνο συγκεκριμένη χώρα, την Αλβανία.

Κατά συνέπεια, τα οικογενειακά και φιλικά δίκτυα, που έτσι κι αλλιώς αναπτύσσονται σε τέτοιες περιπτώσεις, λειτούργησαν και ως άτυπα κανάλια διασύνδεσης με την αγορά εργασίας, ιδίως, για τους μετανάστες, οι οποίοι ακολούθησαν λίγο αργότερα τα πρώτα κύματα των συμπατριωτών, συντοπιτών ή και συγγενών τους, στις απαρχές της δεκαετίας του '90.

Η ταχύτητα και η πρακτική ευκολία μετακίνησης των νέων μεταναστών από την χώρα καταγωγής στην Ελλάδα μέσα από αυτά τα δίκτυα, αποτέλεσε σίγουρα ένα παράγοντα που «εγγυήθηκε» εκ των προτέρων την αυξημένη πιθανότητα πρόσβασης σε έναν ορισμένο κλάδο απασχόλησης και, όχι σπάνια, ακόμη και την κάλυψη μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας στο εγγύς επαγγελματικό περιβάλλον του, ήδη, εγκαταστημένου συμπατριώτη τους.

Το ίδιο ισχύει και κατά την αντίστροφη πορεία. Η σύντομη διάρκεια της μετακίνησης προς την χώρα καταγωγής επέτρεψε, καθ' όλη την διάρκεια της τελευταίας δεκαπενταετίας, την εκεί μόνιμη ή προσωρινή επιστροφή σε περίπτωση παρατεταμένης εξόδου από την αγορά εργασίας ή σε βραχεία διαστήματα ανεργίας.

Με άλλα λόγια η γεωγραφική εγγύτητα των χωρών αποστολής λειτούργησε και λειτουργεί έως σήμερα ευεργετικά ως προς την επιλογή ανεπίσημων οδών εποχικής ή ακόμη και κυκλικής μετανάστευσης, απουσία, συνήθως, οποιασδήποτε σχετικής κρατικής μέριμνας και οργάνωσης αυτών των ιδιαίτερα διαδεδομένων στην πράξη μορφών διασυνοριακής μετακίνησης αλλοδαπού εργατικού δυναμικού.

Έτσι, σε σχέση με την δυνατότητα κάλυψης μιας θέσης εργασίας για τους οικονομικούς μετανάστες της χώρας τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία αρκούν για την θεμελίωση των απαραίτητων ενδείξεων ως προς τη μη διαδεδομένη διακριτική μεταχείριση εναντίον τους.

Έχει, παρόλα αυτά, ξεχωριστή σπουδαιότητα, η προσπάθεια εντοπισμού ιχνών διακριτικής συμπεριφοράς και αντίληψης από την πλευρά των εργοδοτών σε άλλα επίπεδα της εργασιακής σχέσης ή συνολικά στις στάσεις και τις προκαταλήψεις αυτών απέναντι στους μετανάστες.

B. Διακριτικές συμπεριφορές σε βάρος των μεταναστών κατά την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης

Για τους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, στους οποίους κατευθύνθηκαν μαζικά οι οικονομικοί μετανάστες, ανεξάρτητα από μορφωτικό επίπεδο και επαγγελματική εμπειρία και για τους λόγους, οι οποίοι αναπτύχθηκαν προηγουμένως, δεν τίθεται σοβαρά ζήτημα διακριτικής μεταχείρισης κατά το στάδιο της προσπάθειας σύναψης μιας σχέσης εργασίας.

Σε πολλές, όμως, χώρες υποδοχής οι μετανάστες είναι συχνά θύματα παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε ό,τι αφορά τους μισθούς, τα ασφαλιστικά δικαιώματα, την προαγωγή ή την επαγγελματική ανέλιξη. Επίσης, στο επίπεδο των αντιλήψεων των εργοδοτών, οι τάσεις και τα στερεότυπα που κυριαρχούν για μια σειρά από ζητήματα, υπό προϋποθέσεις, συνιστούν στοιχεία ικανά, να οδηγήσουν σε διακριτικές συμπεριφορές στο εσωτερικό της επιχείρησης.

Όπως αναφέρθηκε, ήδη, στο γνωστικό αυτό πεδίο οι σχετικές ερευνητικές καταγραφές στον ελληνικό χώρο είναι ελάχιστες και τα διαθέσιμα στοιχεία περιλαμβάνονται σε μελέτες, που καταπιάνονται με γενικότερα ζητήματα γύρω από το μεταναστευτικό φαινόμενο. Ένα πρώτο πεδίο αναζήτησης αποτελούν οι αμοιβές των μεταναστών σε σύγκριση με τις αντίστοιχες των ελλήνων συναδέλφων τους.

Βέβαια, προκειμένου για την αποτύπωση ασφαλών συγκριτικών συμπερασμάτων απαραίτητη προϋπόθεση είναι η ταυτόχρονη γνώση των αμοιβών των ελλήνων εργαζομένων στον ίδιο κλάδο, επάγγελμα ή επιχείρηση και μάλιστα όλων εκείνων των βασικών παραγόντων, βάσει των οποίων διαμορφώνεται το τελικό ύψος του μισθού ή του ημερομισθίου. Τέτοια κριτήρια είναι, ενδεικτικά, οι αναγνωρισμένες τριετίες, το πιστοποιημένο εκπαιδευτικό επίπεδο, τα ανατεθειμένα καθήκοντα και η επαγγελματική ειδικότητα. Κατά συνέπεια, πολλές τέτοιες ερευνητικές προσπάθειες στηρίζονται, κυρίως, στο υποκειμενικό στοιχείο της εκτίμησης, την οποία έχουν διαμορφώσει προσωπικά οι ίδιοι οι μετανάστες μέσα από συζητήσεις με τους έλληνες συναδέλφους τους.

Σε μια μελέτη για τους Αλβανούς μετανάστες στη Θεσσαλονίκη¹⁷ οι ερευνητές καταλήγουν σε δύο συμπεράσματα: αφενός, ότι το 69,5% των μεταναστών έχουν χαμηλότερη αμοιβή από τους αντίστοιχους συναδέλφους τους στην ίδια επιχείρηση, όμως, αφετέρου, *«αντίθετα με την ιδιαίτερα διαδεδομένη αντίληψη ότι οι Αλβανοί*

¹⁷ Λαμπριανίδης Λόης και Λυμπεράκη Αντιγόνη, Αλβανοί μετανάστες στην Θεσσαλονίκη, εκδ. Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη 2001. Το εμπειρικό υλικό συνίστατο σε 500 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

αμείβονται με πολύ χαμηλότερες αμοιβές από αυτές που απολαμβάνουν οι Έλληνες ομόλογοί τους, ακόμα και στον ίδιο εργοδότη, αυτό δε φαίνεται να ισχύει πια με απόλυτο τρόπο». Μάλιστα υπάρχει και ένα αξιοσημείωτο ποσοστό μεταναστών (13,2%) που έχει υψηλότερες αμοιβές από τους Έλληνες που κάνουν την ίδια δουλειά στον ίδιο εργοδότη.

Άλλωστε, οι μετανάστες εργάζονται κατά κύριο λόγο σε μια μόνο εργασία, από την οποία κατά κανόνα αμείβονται με ποσά, που τους επιτρέπουν να συντηρήσουν τις οικογένειές τους. Το γεγονός αυτό συνηγορεί στην διαπίστωση ότι οι αμοιβές τους συνολικά δεν μπορεί να είναι πολύ κατώτερες από αυτές των ελλήνων εργαζομένων.

Συγκεκριμένα σύμφωνα με έρευνα του 2002¹⁸, κατά την οποία πραγματοποιήθηκαν τον Σεπτέμβρη του 2000 συνεντεύξεις με 1074 συμμετέχοντες στο πρόγραμμα νομιμοποίησης του 1998, η συντριπτική πλειοψηφία των μεταναστών (84%) απάντησε ότι έχει μια μόνο εργασία. Επίσης, με βάση τα στοιχεία, που αφορούν αυτήν την μοναδική ή κύρια απασχόληση των μεταναστών, προκύπτει ότι τα εισοδήματά τους δεν είναι συνολικά μονοσήμαντα χαμηλά. Μάλιστα, περίπου οι μισοί μετανάστες είχαν εισόδημα κάτω από 200.000 δραχμές και οι άλλοι μισοί πάνω από 200.000, ενώ ειδικότερα ένα σημαντικό ποσοστό (21%) δήλωσε εισόδημα πάνω από 250.000 δραχμές.

Στην ίδια εικόνα καταλήγει και μια πιο πρόσφατη έρευνα¹⁹ που αναφέρεται επίσης σε συνεντεύξεις. Στο σχετικό ερώτημα το 82% των ερωτηθέντων απάντησε ότι εργάζεται σε μια μόνο εργασία. Επίσης, στο ερώτημα εάν το (συνολικό) ετήσιο εισόδημα αρκεί στον μετανάστη για να ζήσει, τα 2/3 των ερωτηθέντων απάντησαν ότι αξιολογούν τα εισοδήματά τους μέτρια ή επαρκή.

Σε μια έρευνα του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου της Αθήνας²⁰ επιχειρήθηκε μια προσπάθεια διερεύνησης της μισθολογικής κατάστασης 494 οικονομικών μεταναστών σε σύγκριση με την αντίστοιχη των ελλήνων συναδέλφων, συνδυάζοντας τις υποκειμενικές εκτιμήσεις με τις αντικειμενικές καταγραφές. Σε γενικά πλαίσια το

¹⁸ Καβουνίδου Τζένη, Έρευνα για την οικονομική και κοινωνική ένταξη των μεταναστών, Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2002.

¹⁹ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Έρευνα για τις μορφές κοινωνικής ένταξης των οικονομικών μεταναστών στην Περιφέρεια Αττικής, Αθήνα 2004.

²⁰ Καψάλης Απόστολος, Παρουσίαση αποτελεσμάτων από την διεξαγωγή συνεντεύξεων με μέλη της ομάδας στόχου των εργαζομένων μεταναστών στους κλάδους της οικοδομής, των πρατηρίων βενζίνης και της ένδυσης, ΕΚΑ, 2004. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της πρωτοβουλίας Equal.

ημερομίσθιο των ερωτηθέντων κυμαίνεται από 12 έως 60 ευρώ, με μέσο ημερομίσθιο τα 35 ευρώ και για τους τρεις κλάδους.

Σε ό,τι αφορά τα αντικειμενικά στοιχεία, με εξαίρεση κάποιες ειδικότητες στον κλάδο των κατασκευών, οι μετανάστες μισθωτοί και των τριών κλάδων αμείβονται με ημερομίσθια ανώτερα από τα νόμιμα κατώτατα όρια ανά κλάδο και επαγγελματική ειδικότητα. Σε όσες περιπτώσεις τα ημερομίσθια των οικοδόμων είναι χαμηλότερα από τα επιτρεπτά, η απόκλιση ήταν πολύ μικρή από το κατώτατο ανά περίπτωση όριο.

Σε σχέση με τον υποκειμενικό παράγοντα και στο ερώτημα εάν οι έλληνες του κοντινού εργασιακού τους περιβάλλοντος αμείβονται καλύτερα από τους ίδιους, οι απαντήσεις ήταν μοιρασμένες: το 43% απάντησε θετικά, 42% απάντησε αρνητικά και ένα σημαντικό ποσοστό δεν τοποθετήθηκε καθόλου στο ερώτημα.

Τα πλέον αξιόπιστα συγκριτικά δεδομένα σε ό,τι αφορά τα εισοδήματα των ελλήνων και των μεταναστών μισθωτών θα μπορούσαν να προέρχονται από τις επίσημα στοιχεία που διατηρεί η στατιστική υπηρεσία του ΙΚΑ, του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγεται η μεγάλη πλειοψηφία των οικονομικών μεταναστών. Δυστυχώς τα διαθέσιμα στοιχεία που αφορούν στους μετανάστες είναι εξαιρετικά ελλιπή μην επιτρέποντας την εξαγωγή ασφαλών και αναντίρρητων συμπερασμάτων στο θέμα της διακριτικής μισθολογικής μεταχείρισης σε βάρος του αλλοδαπού εργατικού δυναμικού της χώρας.

Γεγονός, πάντως, είναι ότι οι μετανάστες αμείβονται λιγότερο από τους έλληνες σε απόλυτα μεγέθη σύμφωνα με πρόσφατη επεξεργασία των στοιχείων²¹ που κατέγραψε η Διεύθυνση Αναλογιστικών Μελετών και Στατιστικής του ΙΚΑ για το έτος 2003. Για τις κοινές επιχειρήσεις το σύνολο των αποδοχών ανά ημέρα εργασίας είναι 41,28 ευρώ για τους έλληνες και 26,07 για τους αλλοδαπούς, ενώ η απόκλιση είναι πολύ μικρότερη στα οικοδομοτεχνικά έργα, δηλαδή, 48,98 έναντι 41,09 αντίστοιχα για τις δύο εθνικές κατηγορίες. Επιπλέον, οι κοινωνικές εισφορές των ελλήνων αντιπροσωπεύουν το 37,8% των αποδοχών τους έναντι 43,1% για τους αλλοδαπούς. Με άλλα λόγια οι αλλοδαποί πληρώνουν περισσότερες εισφορές από τους έλληνες σε σχέση με το επίπεδο των αμοιβών τους.

²¹ Μαράτου-Αλιπράντη Λαούρα και Γκαζόν Έρικ, Μετανάστευση και Υγεία-Πρόνοια, ΕΚΚΕ, 2005.

Σε ανάλογο συμπέρασμα καταλήγει και η αναλογιστική μελέτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για τον συγκεκριμένο ασφαλιστικό φορέα²². Σε σχέση με τους μετανάστες οι ερευνητές καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι «η άποψη που υποστηρίζεται ότι η οικονομική συμμετοχή των ασφαλισμένων μεταναστών στα έσοδα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ είναι ανάλογη με τον αριθμό τους, δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα». Αυτή η διαπίστωση βασίζεται σε δύο λόγους:

- στους χαμηλότερους μέσους μισθούς, που απολαμβάνουν οι μετανάστες έναντι των ελλήνων και
- στις λιγότερες ημέρες εργασίας, που πραγματοποιούν οι μετανάστες έναντι των ελλήνων σε όλες τις ηλικίες.

Πράγματι, στην προαναφερθείσα έρευνα του ΕΚΚΕ αναφέρεται ότι ο σχετικός μέσος όρος για τους μετανάστες είναι πολύ χαμηλότερος από τον αντίστοιχο των ελλήνων ασφαλισμένων στο ΙΚΑ, όπως αποτυπώνεται στον πίνακα που ακολουθεί:

<i>Αριθμός ημερών ασφάλισης ανά ασφαλισμένο</i>			
Υπηκοότητα	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ελληνική	220,11	201,38	211,42
Αλλοδαπή	190,40	186,45	188,77
Αλβανική	192,46	164,51	182,59
Σύνολο	216,78	199,99	209,08

Πίνακας 8, ΙΚΑ, Διεύθυνση Αναλογιστικών Μελετών & Στατιστικής. Ετήσια στοιχεία απασχόλησης, έτος 2003, κοινές επιχειρήσεις

Ακόμη πιο διάσπάρτα και περιγραφικά είναι τα στοιχεία, τα οποία θα μπορούσαν να επιτρέψουν την διαμόρφωση μιας πρώτης εκτίμησης σε σχέση με τα υπόλοιπα πεδία, στα οποία εντοπίζονται, συνήθως, διακριτικές συμπεριφορές σε βάρος των μεταναστών, όπως είναι η εξέλιξη της εργασιακής πορείας ή η ιδιαίτερη θέση στο επάγγελμα. Στο σημείο αυτό, μόνο η διερεύνηση των στάσεων και των αντιλήψεων

²² ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αναλογιστική μελέτη για το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, 2005.

των εργοδοτών εν γένει θα είχε αυξημένες πιθανότητες εξαγωγής αξιοποιήσιμων πορισμάτων.

Η μοναδική γνωστή σχετική εργασία διεξήχθη στα πλαίσια της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal το έτος 2004 και αφορούσε στην καταγραφή των θέσεων της εργοδοτικής πλευράς, με την μέθοδο των προσωπικών συνεντεύξεων με 400 έλληνες εργοδότες της περιοχής της Αθήνας²³. Οι κλάδοι απασχόλησης ήταν αυτοί των κατασκευών-οικοδομών, των βιοτεχνιών ένδυσης, των πρατηρίων βενζίνης και των συνεργείων καθαρισμού και περιελήφθησαν "μικρές" και "μεγάλες" επιχειρήσεις, είτε απασχολούσαν μετανάστες, είτε όχι.

Η συγκεκριμένη έρευνα και τα ειδικότερα ευρήματα αυτής, με κριτήριο το μέγεθος της επιχείρησης ή το γεγονός της απασχόλησης μεταναστών ή όχι, παρουσιάζουν εξαιρετικό ενδιαφέρον, για τον επιπλέον λόγο ότι οι ερωτήσεις δεν απαιτούσαν μόνο μια καταφατική ή αρνητική απάντηση, αλλά περιελάμβαναν διαφορετικά επίπεδα διαστρωμάτωσης των εκτιμήσεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών.

Ο συντάκτης της έρευνας αυτής συνοψίζοντας τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων καταλήγουν στο γενικό συμπέρασμα ότι *«οι αντιλήψεις των εργοδοτών για τους ξένους εργαζόμενους, σχετικά με τα διάφορα κοινωνικά και οικονομικά θέματα καθώς και αναφορικά με την αξιολόγηση διαφόρων χαρακτηριστικών για συγκεκριμένες εθνικότητες κυμαίνονται στα περισσότερα ζητήματα από "αρνητικές" έως "ουδέτερες", εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων»*. Τα βασικότερα ποιοτικά συμπεράσματα, μεταξύ άλλων, καταγράφονται συνοπτικά ως εξής:

- Η παρουσία των ξένων εργαζομένων στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται ως "πρόβλημα" από τους μισούς εργοδότες της έρευνας και εντονότερα από εργοδότες που δεν απασχολούν μετανάστες.
- Η αναγκαιότητά τους στην αγορά εργασίας εκτιμάται πάνω από "μέτρια".
- Σε ένα ποσοστό 56% οι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι οι μισθοί και τα ημερομίσθια δεν επηρεάζονται από τους μετανάστες, ενώ ένα 36,1% θεωρεί ότι οι μετανάστες ευθύνονται για την μείωση των μισθών.

²³ Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Έρευνα αντιλήψεων των εργοδοτών για τους ξένους εργαζόμενους, 2004.

- Ισορροπημένη, συμμετρική και ομοιόμορφη είναι η αντίληψη του συνόλου των εργοδοτών σχετικά με την παραγωγικότητα-απόδοση της εργασίας (μείωση = 26,1%, ουδέτερη στάση = 52,2% και αύξηση = 26,1%).
- Όσον αφορά στις θέσεις εργασίας, οι εργοδότες θεωρούν ότι οι μετανάστες «παίρνουν τις δουλειές» από τους έλληνες, αντί να «δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας» με αναλογία 3 προς 1.
- Η συνολική προσφορά των μεταναστών εργαζομένων στην ελληνική κοινωνία έχει έντονη αρνητική χροιά σε ποσοστό 43,2%, έναντι του αντιθέτου με ποσοστό 16,6%.

Όσο αντιφατικές και αυθόρμητες και να ήταν οι αντιδράσεις των εργοδοτών, είναι προφανές ότι συχνά συμβαδίζουν με τα γενικότερα στερεότυπα που επικρατούν στην ελληνική κοινωνία, ιδιαίτερα ως προς ορισμένες εθνικότητες ή κατηγορίες επαγγέλματος, παρά το γεγονός ότι η πραγματικότητα στην ίδια την επιχείρησή τους είναι συχνά, εντελώς διαφορετική.

Με αφορμή αυτήν την παρατήρηση, πρέπει να σημειωθεί, ότι σε αντίθεση με ό,τι ισχύει για οποιαδήποτε άλλη κατηγορία πολιτών, η γενικότερη στάση που θα υιοθετήσει τελικά το σύνολο των εργοδοτών μιας χώρας στο θέμα της πρόσληψης ή της εξέλιξης της εργασιακής σχέσης, θα έχει αμεσότερη και καθοριστικότερη επίδραση στο τομέα της κοινωνικής ένταξης των μειονοτικών ομάδων του πληθυσμού σε εθνικό επίπεδο.

Ο ρόλος της ελληνικής εργοδοτικής πλευράς αποδεικνύεται, τελικά, πρωταγωνιστικός, ιδίως, σε ό,τι αφορά το άμεσο μέλλον των παιδιών των πρώτων μεταναστών των αρχών της δεκαετίας του '90.

III. Προτάσεις για ανάληψη δράσης από την πλευρά των ελλήνων εργοδοτών

Είναι γεγονός ότι η μη διαπίστωση γενικευμένων διακριτικών συμπεριφορών σε βάρος των μεταναστών κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας και ειδικότερα στο στάδιο της πρόσληψης σε μια επιχείρηση δεν θα πρέπει, σε καμία περίπτωση, να εμπνεύσουν ένα αίσθημα επανάπαυσης και εφησυχασμού για δύο βασικούς λόγους.

Αφενός, γιατί διατυπώνονται σοβαρές υπόνοιες για την λειτουργία μηχανισμών δυσμενούς μεταχείρισης σε άλλα πεδία της εργασίας, όπως στην ισότητα των αμοιβών ή στα θέματα κοινωνικής ασφάλισης. Αφετέρου, γιατί ακόμη και σε ό,τι αφορά την πρόσληψη, η εικόνα που διαμορφώνεται μέχρι σήμερα είναι πολύ πιθανό να διαφοροποιηθεί στο άμεσο μέλλον, ιδίως, σε σχέση με τους μετανάστες δεύτερης και τρίτης γενιάς.

Έτσι, η δράση των εργοδοτικών ενώσεων στο ζήτημα της διαχείρισης των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών στην απασχόληση εκτείνεται εκ των πραγμάτων σε ένα ευρύτερο θεματικό πεδίο. Κατά πρώτον, περιλαμβάνει την επιχειρηματικότητα των μεταναστών, την ανεξάρτητη οικονομική δραστηριότητά τους και τους όρους λειτουργίας της, τόσο στο εσωτερικό των ενώσεων των εργοδοτών, αλλά και γενικότερα στο εσωτερικό της ελληνικής αγοράς εργασίας και κοινωνίας (Α).

Οι ενώσεις των εργοδοτών, όπως και οι αντίστοιχες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ή οι κοινότητες των μεταναστών, δεν αποτελούν παρά ενώσεις συμφερόντων και συγκεκριμένα ενώσεις φυσικών και νομικών προσώπων με κοινά προβλήματα και επιδιώξεις.

Ανεξάρτητα από τα όρια ανεκτικότητας μιας χώρας, τα κοινωνικά αντισώματα που έχουν αναπτυχθεί απέναντι στον ιό του ρατσισμού ή τα διαθέσιμα μέσα καταπολέμησης των στερεοτύπων, οι εργοδότες θα πρέπει, επιπλέον, να αναλάβουν στο εσωτερικό τους μια συζήτηση για τα οφέλη, τα κοινωνικά, αλλά και τα αμιγώς οικονομικά, που προκύπτουν από την διαχείριση των διακρίσεων στην απασχόληση (Β).

Τέλος, η καταπολέμηση και ιδίως η πρόληψη των διακρίσεων στην επιχείρηση απαιτεί την χάραξη μιας συνολικότερης εθνικής στρατηγικής, παρόμοιας με αυτή που υιοθετήθηκε σε άλλες χώρες υποδοχής μεταναστών. Είτε πρόκειται για το μερίδιο ευθύνης, που αναλογεί αποκλειστικά στους εργοδότες, είτε για μια ευρύτερη κοινωνική συμφωνία με άλλες ενώσεις συμφερόντων, σήμερα περισσότερο από ποτέ είναι ευχερέστερη, όσο και κατεπείγουσα, η κοινωνική διαβούλευση και η κοινή συμφωνία σε ορισμένες βασικές αρχές (Γ).

A. Η επιχειρηματικότητα των μεταναστών

Όταν η μετανάστευση διέπεται από δομικά χαρακτηριστικά και εμφανίζει εντονότερα το στοιχείο της μονιμότητας, είναι επόμενο οι οικονομικοί μετανάστες, οι οποίοι αρχικά απασχολούνται, κατ' αρχήν, αποκλειστικά σε καθεστώς εξαρτημένης εργασίας, να προσανατολίζονται, σταδιακά, στην ανεξάρτητη οικονομική δραστηριότητα. Σε μια τέτοια εύλογη και αναμενόμενη εξέλιξη η αντίδραση των γηγενών εργοδοτών απέναντι στους "νέους" συναδέλφους τους δεν είναι αυτονόητη.

Ακριβώς, όπως, σε οποιαδήποτε χώρα υποδοχής είναι πιθανό να εκδηλωθούν συναισθήματα επιφυλακτικότητας και ανησυχίας από τους γηγενείς εργαζόμενους απέναντι στους μετανάστες μισθωτούς, έτσι δεν μπορεί να αποκλειστεί το ενδεχόμενο από εργοδοτικής πλευράς να εκφραστεί μια ανάλογη αντίδραση απέναντι στους αλλοδαπούς επιχειρηματίες.

Συχνά, μια τέτοια αμυντικογενής συμπεριφορά καταλήγει στην άσκηση πιέσεων με αποδέκτες τους υπεύθυνους για την χάραξη της μεταναστευτικής πολιτικής προς την κατεύθυνση της θέσπισης αυστηρών κανόνων για τη πρόσβαση στην επιχειρηματικότητα, με απώτερο στόχο την αποτροπή των επίδοξων αλλοδαπών επιχειρηματιών. Από πολλές πλευρές ακούγεται ότι οι σχετικές διατάξεις του τελευταίου ολοκληρωμένου Νόμου 3386/2005 για την μετανάστευση στην χώρα μας έχουν υπαγορευθεί από μια τέτοια αντίληψη.

Ειδικότερα, ενώ οι γενικότεροι όροι πρόσβασης στην ανεξάρτητη επιχειρηματική δραστηριότητα παραμένουν οι ίδιοι σε σχέση με τον προηγούμενο Νόμο 2910/2001, ως προς την απόδειξη της επάρκειας των οικονομικών πόρων εισάγεται, πλέον, μια σημαντική διαφοροποίηση (Ν. 3386/2005, άρθρο 24): απαιτείται στο εξής η ύπαρξη οικονομικών πόρων ύψους 60.000 ευρώ κατατεθειμένων σε λογαριασμό του αιτούντος και σε αναγνωρισμένο τραπεζικό ίδρυμα.

Γίνεται, βεβαίως, άμεσα αντιληπτό ότι αφενός, ένα τόσο υψηλό ποσό είναι εξαιρετικά δύσκολο να αποταμιευτεί από οποιονδήποτε πολίτη, πόσο μάλλον από ένα οικονομικό μετανάστη και αφετέρου, εάν κάτι τέτοιο γινόταν κατορθωτό, τα χρήματα αυτά στην χώρα καταγωγής του μετανάστη θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν σε πολλαπλάσιο βαθμό, από ό,τι στην Ελλάδα.

Παράλληλα, σύμφωνα με τον Ν. 3377/2005, απαγορεύεται στο εξής η απόκτηση άδειας υπαίθριου εμπορίου από υπηκόους τρίτων χωρών, δραστηριότητα η οποία αφορούσε μέχρι πρόσφατα σε μεγάλο αριθμό μεταναστών, ενώ η σχετική αρμοδιότητα για την έκδοση ανάλογων αδειών μεταφέρεται από την τοπική αυτοδιοίκηση στο Υπουργείο Ανάπτυξης.

Όπως χαρακτηριστικά τονίζεται σε μια πολύ πρόσφατη μελέτη του Ινστιτούτου Μεταναστευτικής Πολιτικής²⁴, «κατά την διάρκεια των τελευταίων ετών το νομοθετικό πλαίσιο, που αφορά την άσκηση ανεξάρτητης οικονομικής δραστηριότητας των αλλοδαπών γίνεται πιο περιοριστικό. Τόσο ο 3386/2005 με τη θέσπιση των €60.000 ως ελάχιστο ποσό επαρκών πόρων για την άσκηση ανεξάρτητης οικονομικής δραστηριότητας, όσο και ο 3377/2005 με την απαγόρευση έκδοσης άδειας υπαίθριου εμπορίου σε υπηκόους τρίτων χωρών, αποτελούν σημάδια ενός πιο περιοριστικού νομοθετικού πλαισίου για την ανάπτυξη αλλοδαπής επιχειρηματικότητας».

Τα ερωτήματα, τα οποία θα πρέπει να απασχολήσουν τους συλλογικούς φορείς των εργοδοτών το αμέσως επόμενο διάστημα είναι τα εξής δύο:

- πρώτον, εάν η νέα σχετική νομοθεσία ως προς την πρόσβαση των μεταναστών στην επιχειρηματική δράση είναι δυνατόν να θεμελιώσει αδικαιολόγητη δυσμενή μεταχείριση εναντίον τους και στην περίπτωση θετικής απάντησης, ποιες θα πρέπει να είναι οι σχετικές εισηγήσεις των εργοδοτών προς την Πολιτεία στο άμεσο μέλλον και,
- δεύτερον, εάν τελικά μια τέτοιου είδους θεσμική παρεμπόδιση της επιχειρηματικότητας των μεταναστών θα μπορούσε, έστω, να αποβεί προς όφελος των γηγενών επιχειρηματιών ή όχι, εάν δηλαδή θα μπορούσε να απαντά στην ανάγκη προάσπισης των οικονομικών συμφερόντων των ελλήνων επιχειρηματιών.

²⁴ Μαυρομμάτης Γιώργος, Μετανάστευση και επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, ΙΜΕΠΟ 2007, υπό έκδοση.

Για πολλούς λόγους, οι οποίοι προφανώς δεν περιορίζονται μόνο στο οικείο νομικό καθεστώς, τα επίπεδα αυτο-απασχόλησης των ελλήνων και των αλλοδαπών δεν είναι ομοιόμορφα. Στα πλαίσια της μελέτης του ΙΜΕΠΟ και έπειτα από την επεξεργασία των διαθέσιμων στοιχείων της ΕΣΥΕ (ΕΕΔ, β' τρίμηνο 2006), προκύπτουν τα εξής:

- Τα επίπεδα αυτό-απασχόλησης των γηγενών ανέρχονταν στο 31,3% του συνόλου των ελλήνων απασχολούμενων.
- Το ποσοστό αυτό-απασχόλησης των υπηκόων άλλων κρατών μελών της Ε.Ε. των δεκαπέντε (15) ήταν 31,5%.
- Σε σχέση με τους υπηκόους της Ε.Ε. των δέκα νέων κρατών-μελών, παρατηρείται ότι το ποσοστό αυτό-απασχόλησης τους ανέρχονταν μόλις στο 6,4% του συνόλου των απασχολούμενων.
- Τέλος, σε σχέση με τους υπηκόους Τρίτων Χωρών, το ποσοστό αυτό-απασχόλησης τους ήταν 8%.

Στοιχεία για την επιχειρηματικότητα των μεταναστών προκύπτουν²⁵, επίσης, από το σύστημα καταγραφής των ασφαλισμένων του Ταμείου Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος (ΤΕΒΕ), αλλά και από το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (ΕΒΕΑ).

Σε ό,τι αφορά το ΤΕΒΕ προκύπτει ότι το 1^ο εξάμηνο του 2005 ο αριθμός των ασφαλισμένων αλλοδαπών ανήλθε στους 13.725, εκ των οποίων οι 12.017 ή το 87,5% των συνολικών εγγραφών του Ταμείου (1965-2005) πραγματοποιήθηκαν μετά το 2001. Επίσης, οι Αλβανοί αυτό-απασχολούμενοι αποτελούν το 34,2% του συνόλου των ασφαλισμένων και ακολουθούν άλλες εθνικότητες με πολύ μικρότερα ποσοστά συμμετοχής, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο (6,3%) ή η Γερμανία (4,1%).

Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με την προαναφερθείσα μελέτη του ΕΚΚΕ²⁶, και με βάση επιστολή από την μηχανογράφηση του ΤΕΒΕ στους ερευνητές, οι εγγεγραμμένοι αλλοδαποί του Ταμείου ανέρχονταν το 2003 σε 9.075 και ότι το 34% αυτών ήταν αλβανικής καταγωγής.

Ως προς τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της επιχειρηματικότητας των αλλοδαπών τα στοιχεία που διατηρεί το ΤΕΒΕ είναι εξαιρετικά ελλιπή, όμως σύμφωνα με εμπειρικές

²⁵ Μαυρομάτης Γιώργος, ό.π.

²⁶ Μαράτου-Αλιπράντη Λαούρα και Γκαζόν Έρικ, Μετανάστευση και Υγεία-Πρόνοια, ΕΚΚΕ, 2005.

εκτιμήσεις ανωτέρων στελεχών του Ταμείου, όπως καταγράφονται στην μελέτη του ΙΜΕΠΟ «οι περισσότεροι ασφαλισμένοι αλλοδαποί ασκούν ανεξάρτητες οικονομικές δραστηριότητες υπό τη μορφή παροχής υπηρεσιών (κατασκευές, τεχνίτες, συνεργία καθαρισμού κτλ.). Στην περίπτωση που ορισμένοι από αυτούς δραστηριοποιούνται στον τομέα των εμπορικών επιχειρήσεων, οι περισσότερες από αυτές αποτελούν μορφές μικρό-επιχειρήσεων που σχετίζονται με το λιανικό εμπόριο και την εστίαση (καφετέριες-μπαρ, είδη ένδυσης και υπόδησης κτλ.)».

Συνοψίζοντας, εξαιρετικό ενδιαφέρον θα παρουσίαζε μια προσπάθεια καταγραφής των πρόσφατων στατιστικών δεδομένων, που αφορούν στους αλλοδαπούς επιχειρηματίες, καθώς, επίσης, και των άμεσων ή έμμεσων επιπτώσεων, που θα είχε η εφαρμογή του νέου θεσμικού πλαισίου στην πρόσβαση των μεταναστών στην επιχειρηματικότητα.

Η επιχειρηματικότητα των μεταναστών, είτε συνιστά διέξοδο στην δυσκολία εκπλήρωσης κοινωνικο-ασφαλιστικών αναγκών και συνεπώς ανανέωσης των αδειών διαμονής, είτε αυτοτελής και συνειδητή επαγγελματική επιλογή, πρέπει να διερευνηθεί στην χώρα μας και από την σκοπιά της ίσης μεταχείρισης, τόσο ως προς την δυνατότητα ανάληψης μιας ανεξάρτητης οικονομικής δραστηριότητας, όσο και ως προς τους όρους λειτουργίας της.

B. Οφέλη και κόστη της καταπολέμησης των διακρίσεων

Σε καμία χώρα υποδοχής μεταναστών η επιτυχία της εξάλειψης ή της πρόληψης των διακρίσεων στην αγορά εργασίας δεν μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την προαγωγή των αρχών της ίσης μεταχείρισης ή των πανανθρώπινων αξιών της αλληλεγγύης, της ισότητας και του σεβασμού της διαφορετικότητας. Τα ξενοφοβικά στερεότυπα, οι ρατσιστικές αντιλήψεις και συμπεριφορές, η διακριτική μεταχείριση των μεταναστών και των απογόνων τους, θεμελιώνονται στην πραγματικότητα σε αμιγώς οικονομικά στηρίγματα.

Στην περίπτωση των εργαζομένων, η προσπάθεια καταπολέμησης της ξενοφοβίας περνά αναπόφευκτα μέσα από την αντιμετώπιση των θεωριών του λεγόμενου και «οικονομικού ρατσισμού» και, ειδικότερα, από την κατάρριψη των επιχειρημάτων, τα οποία έχουν να κάνουν με τις δυσμενείς επιπτώσεις της μετανάστευσης στην απασχόληση, στο εισόδημα και στην ποιότητα των εργασιακών σχέσεων των γηγενών εργαζομένων.

Σε ό,τι αφορά τους εργοδότες, η εγκαθίδρυση ενός κλίματος ίσης μεταχείρισης κατά την πρόσληψη ή την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης στην επιχείρηση, προϋποθέτει την ευαισθητοποίηση και την ενημέρωση των εργοδοτών για τα οφέλη και τα ενδεχόμενα εμπόδια, που θα μπορούσαν να προκύψουν από την υιοθέτηση ενός μοντέλου επιχειρηματικής δραστηριότητας χωρίς διακρίσεις.

Οι εργοδότες δεν μπορούν να κατανεμηθούν σε εξ ορισμού ξενοφοβικούς και μη ξενοφοβικούς. Η επιλογή από κάποιον εργοδότη στο Βέλγιο ανάμεσα σε έναν βέλγο, έναν γερμανό ή έναν μαροκινό εργαζόμενο δεν γίνεται ούτε με κριτήριο την ανωτερότητα της μιας ή της άλλης φυλής, ούτε επειδή το χρώμα του δέρματος είναι παράγοντας ικανός να εγγυηθεί μεγαλύτερη αποδοτικότητα κατά την εκτέλεση των επαγγελματικών καθηκόντων.

Ενδέχεται, όμως, η εργοδοτική προτίμηση ενός ευρωπαίου αντί ενός ασιατή ή ενός αφρικανού μισθωτού να απαντά σε προηγούμενες οικονομικές «αναλύσεις», οι οποίες καθιστούν «αναγκαία» μια τέτοια διακριτική συμπεριφορά. Τέτοιες είναι, για παράδειγμα: α) η εκτίμηση ότι οι πελάτες ενός καταστήματος προτιμούν, να εξυπηρετούνται από ένα ομοεθνή τους γηγενή υπάλληλο είτε, β) η επίδραση διαδεδομένων στερεοτύπων περί τον υψηλότερο βαθμό εργατικότητας της μιας ή της άλλης εθνικότητας.

Συνήθως, σε ανάλογες περιπτώσεις διαφεύγει της προσοχής η βασική λεπτομέρεια ότι οι πελάτες μιας επιχείρησης στις σύγχρονες ευρωπαϊκές κοινωνίες δεν διαμορφώνουν αφηρημένα ένα εθνικά συμπαγές σύνολο από αυτόχθονες πολίτες, αλλά προέρχονται από διάφορες εθνικότητες και φυλές.

Έτσι, σε κοινοτικό επίπεδο, παράλληλα με τις αναληφθείσες δράσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση, έχουν από καιρό δρομολογηθεί προσπάθειες διάδοσης κειμένων και ερευνών, στα οποία τίθενται ζητήματα πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων, που μπορεί να συνεπάγεται η προώθηση της διαφορετικότητας στην απασχόληση.

Την πιο ολοκληρωμένη, ίσως, μορφή ενός τέτοιου εγχειριδίου αποτελεί η μελέτη²⁷ **«Τα οφέλη και τα κόστη της διαφορετικότητας, έρευνα των μεθόδων και των δεικτών μέτρησης της σχέσης κόστος-αποτελεσματικότητα των πολιτικών**

²⁷ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση για την Απασχόληση, τις εργασιακές σχέσεις και τις κοινωνικές υποθέσεις, Οκτώβριος 2003.

προώθησης της διαφορετικότητας στην επιχείρηση». Η έρευνα περιελάμβανε μεταξύ άλλων μια καταγραφή σε 200 επιχειρήσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση, 8 μελέτες-περιπτώσεων προγραμμάτων προώθησης της διαφορετικότητας σε 6 χώρες-μέλη και 48 συνεντεύξεις με εταιρείες, οργανώσεις εργοδοτών, εθνικές κυβερνήσεις, συνδικάτα εργαζομένων και μη κυβερνητικές οργανώσεις.

Τέσσερα είναι τα κεντρικά πεδία αναζήτησης αυτής της μελέτης, τα συμπεράσματα της οποία θα ήταν εξαιρετικά χρήσιμο να διαχυθούν και να συζητηθούν από το σύνολο των εργοδοτών και στην Ελλάδα:

- 1) Οι εταιρείες οι οποίες αναλαμβάνουν μια συγκεκριμένη πολιτική προώθησης της διαφορετικότητας των εργαζομένων διαπιστώνουν σημαντικά οφέλη αύξησης της ανταγωνιστικότητας τους σε μακροχρόνια βάση και σε ορισμένες περιπτώσεις εντοπίζουν μια ποιοτική αναβάθμιση των εργασιών τους σε μέσο ή βραχύ χρονικό διάστημα.
- 2) Καθίσταται απαραίτητη η καταμέτρηση και πιστοποίηση των πλεονεκτημάτων αυτών για τις επιχειρήσεις, που προωθούν την διαφορετικότητα, έτσι ώστε να προβληθούν τα κατάλληλα οικονομικά επιχειρήματα προς την πλευρά των επιχειρήσεων, οι οποίες δεν θεωρούν απαραίτητη μια τέτοια πρωτοβουλία.
- 3) Διαπιστώνονται πολλά εμπόδια, νομικής, διοικητικής και κοινωνικής φύσης, για την διάδοση των προγραμμάτων προώθησης της διαφορετικότητας, για την υπερπήδηση των οποίων είναι απαραίτητη η συνδρομή της Πολιτείας.
- 4) Τέλος, τα οικονομικά επιχειρήματα σχετικά με τα οφέλη της προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης για την επιχείρηση βρίσκονται ακόμη σε εμβρυακή μορφή.

Παρόλα αυτά, η διοργάνωση σεμιναρίων και εργαστηρίων με αφορμή την παρουσίαση και τον σχολιασμό των ευρημάτων αυτής της έρευνας, θα αποτελούσε μια πολύ καλή αφορμή, ώστε να επιχειρηθεί και στην Ελλάδα μια προσπάθεια ανάλογης προσέγγισης από την πλευρά των εργοδοτών των οικονομικών πτυχών της προώθησης της διαφορετικότητας και της ίσης μεταχείρισης.

Μια σχετική προσπάθεια στην ελληνική περίπτωση είναι απαραίτητο να εστιάζει στην μελέτη των χαρακτηριστικών απασχόλησης και των επαγγελματικών προσανατολισμών των μεταναστών 2^{ης} γενιάς, καθώς επίσης και στην διερεύνηση

των τάσεων και των προδιαθέσεων των εργοδοτών απέναντι σε αυτούς τους μετανάστες.

Γ. Στοιχευμένες δράσεις για μια κοινή πολιτική διαχείρισης των διακρίσεων

Τα στατιστικά στοιχεία, τα οποία παρουσιάστηκαν στο δεύτερη ενότητα αυτού του οδηγού σε σχέση με την προσβασιμότητα των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας, αφορούν κατά κύριο λόγο στους μετανάστες πρώτης γενιάς, στους πρώτους οικονομικούς μετανάστες, που εγκαταστάθηκαν στην χώρα στο πρώτο μισό της δεκαετίας του '90.

Τα συμπεράσματα που περιγράφουν έναν μεγάλο βαθμό απορρόφησής τους στην απασχόληση και για τους λόγους, οι οποίοι αναφέρθηκαν, δεν είναι βέβαιο ότι θα εξακολουθούν να ισχύουν και για τους απογόνους των πρώτων οικονομικών μεταναστών, οι οποίοι προοδευτικά ολοκληρώνουν την εκπαιδευτική τους διαδικασία και αναζητούν εργασία. Και αυτό γιατί, κατ' αρχήν δεν θα ισχύουν οι ίδιοι κοινωνικοί και οικονομικοί λόγοι, που οδήγησαν σε αυτή την θετική ελληνική πραγματικότητα.

Για τα παιδιά των μεταναστών, τους μετανάστες 2^{ης} γενιάς, οι οποίοι γεννιούνται και μεγαλώνουν στην χώρα, η προσπάθεια πρόσβασης στην αγορά εργασίας αναμένεται να διεξαχθεί με τους ίδιους όρους και με τις ίδιες επιδιώξεις, που πραγματοποιείται και για τους έλληνες συνομηλίκους τους. Κανείς από αυτούς δεν θα δεχθεί εκ των προτέρων να αναλάβει μια εργασία η οποία αφενός, θα είναι αναντίστοιχη των ενδιαφερόντων του και αφετέρου, κατώτερη των προσδοκιών που συνοδεύουν το ειδικό μορφωτικό του επίπεδο.

Με άλλα λόγια το ζήτημα των διακρίσεων στην απασχόληση και ειδικότερα κατά την πρόσληψη σε μια θέση εργασίας αφορά, κυρίως, στους νέους μεταναστευτικής καταγωγής, οι οποίοι θα επιδιώξουν πρωτίστως, να αξιοποιήσουν τα εκπαιδευτικά ή άλλα προσόντα, που έχουν αποκτήσει στην χώρα μας.

Εάν στο άμεσο μέλλον η μη ελληνική καταγωγή ή υπηκοότητα αποδειχθεί σε μεγάλο βαθμό μειονέκτημα και κριτήριο δυσμενούς μεταχείρισης σε βάρος τους, τότε σε συνδυασμό με την εικαζόμενη απροθυμία τους να εργαστούν ως οικιακοί βοηθοί ή στον κλάδο της κτηνοτροφίας, τα ποσοστά ανεργίας τους δεν πρόκειται να παραμείνουν το ίδιο χαμηλά με τα αντίστοιχα σημερινά των γονέων τους, οι οποίοι

είχαν εξ αρχής αποδεχθεί πλήρως την προοπτική να εργαστούν σε οποιονδήποτε κλάδο, ανεξάρτητα από μορφωτικό επίπεδο και επαγγελματική εμπειρία.

Κατά συνέπεια, η αντιμετώπιση διευρυμένων και διαδεδομένων διακριτικών συμπεριφορών απέναντι σε αυτήν την πληθυσμιακή ομάδα θα πρέπει να γίνει χωρίς καθυστέρηση. Επειδή η είσοδος των μεταναστών αυτών στην αγορά εργασίας δεν έχει λάβει ακόμη μεγάλες διαστάσεις, λόγω της μικρής κατά μέσο όρο ηλικίας των μεταναστών δεύτερης γενιάς, η έμφαση θα δοθεί αναπόφευκτα στη πρόληψη τέτοιων φαινομένων.

Η εργοδοτική πλευρά, έχει την ευκαιρία να κινηθεί έγκαιρα και αποτελεσματικά, αποτρέποντας την δημιουργία ενός άδικου και εχθρικού περιβάλλοντος απασχόλησης για τους νέους μετανάστες, αντίθετα από ό,τι συνέβη σε άλλες χώρες υποδοχής μεταναστών, όπου η αντίδραση των εργοδοτών έγινε με μεγάλη καθυστέρηση. Η σχετική δράση περιλαμβάνει ειδικότερα τρία επιμέρους πεδία.

Κατά πρώτον, είναι λογικό να δοθεί ιδιαίτερο βάρος στην ανίχνευση και στην καταγραφή των κινδύνων, οι οποίοι ελλοχεύουν. Στην παρούσα κατάσταση μια ανάλογη εργασία δεν θα μπορούσε παρά να περιλαμβάνει την διαπίστωση των διαθέσεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών απέναντι στην προοπτική να απασχολήσουν μετανάστες, όχι πλέον σε ανειδίκευτες και χειρονακτικές εργασίες, αλλά σε οποιαδήποτε θέση απασχόλησης στο εσωτερικό της επιχείρησης.

Η κατάρτιση και διακίνηση ερωτηματολογίων με στόχο την ανακάλυψη των στάσεων και των πιθανών στερεοτύπων θα προσέφερε την δυνατότητα για την συλλογή ενός ενδιαφέροντος υλικού για προβληματισμό. Σε ποιο βαθμό είναι διατεθειμένοι, για παράδειγμα, οι ιδιοκτήτες ξένων γλωσσών να απασχολήσουν καθηγητές αγγλικών ή γερμανικών αλβανικής ή πακιστανικής καταγωγής;

Επίσης, η διεξαγωγή πιλοτικής έρευνας για την πιστοποίηση της προδιάθεσης των εργοδοτών όλων των επαγγελματικών κλάδων για διακριτική μεταχείριση σε βάρος των μεταναστών στην πρόσληψη, ενδεχομένως να είχε μεγαλύτερο αντίκτυπο στην κοινή γνώμη και κατ' επέκταση στους ίδιους τους εργοδότες, εάν μπορούσε να αποτυπωθεί με την βοήθεια μιας ποσοτικής ανάλυσης.

Η χρήση της μεθόδου του testing, του ελέγχου των διακρίσεων μέσω της πιστοποίησης των πραγματοποιηθέντων συμπεριφορών, που ακολουθείται κατά κόρον σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, ενδεχομένως να προσέφερε στην ελληνική εμπειρία

χρήσιμες γνώσεις και εμπειρίες, δεδομένου ότι η αναζήτηση εργαζομένων μέσα από αγγελίες αποτελεί μια ευρέως διαδεδομένη πρακτική και στην χώρα μας.

Σε ένα δεύτερο επίπεδο, πιθανόν, στην βάση των ευρημάτων, που θα προέκυπταν από προηγούμενες ανάλογες ερευνητικές προσπάθειες, η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών καθίσταται μια σπουδαία προτεραιότητα. Είναι προφανές ότι τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις σε βάρος της μιας ή της άλλης μειονοτικής ομάδας του πληθυσμού δεν θεμελιώνονται, παρά κατ' εξαίρεση, σε ολοκληρωμένες και απόλυτα τεκμηριωμένες ρατσιστικές και ξενοφοβικές ιδεολογίες.

Είναι, επίσης, βέβαιο ότι οι ιδιαίτεροι κοινωνικοί παράγοντες, που διασφάλισαν μέχρι σήμερα μια ομαλή εργασιακή διαδρομή στους οικονομικούς μετανάστες της χώρας, οφείλονται και για το μικρό ενδιαφέρον, τόσο των εργαζομένων, όσο και των εργοδοτών γύρω από τα θέματα που σχετίζονται άμεσα με τις διακρίσεις σε βάρος των μεταναστών στην απασχόληση.

Η σφαιρική γνώση, όμως, των διαστάσεων αυτού του κοινωνικά επικίνδυνου φαινομένου είναι σίγουρο ότι θα είχε ως αποτέλεσμα, να συμπεριλάβουν άμεσα οι εργοδότες στην ατζέντα των προτεραιοτήτων τους την μελέτη των κατάλληλων τρόπων αντιμετώπισής του.

Σε αυτήν την κατεύθυνση ενδείκνυνται δράσεις, όπως η διοργάνωση σεμιναρίων ή συνεδρίων με θέμα την προώθηση της διαφορετικότητας και της αρχής της ίσης μεταχείρισης, η με κάθε τρόπο ενημέρωση των εργοδοτών σχετικά με τις κοινοτικές πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων, καθώς επίσης και με την ελληνική νομοθεσία, η οποία αφορά στην ίση μεταχείριση (Ν. 3304/2005).

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι το μεταναστευτικό φαινόμενο στην χώρα μας διέπεται από μια σπάνια μοναδικότητα, απόρροια, ίσως, πολλών ιστορικών και κοινωνικοπολιτικών παραγόντων: σήμερα, οι τοποθετήσεις και οι προτάσεις των οργανώσεων, από την μια των εργαζομένων και από την άλλη της πλειοψηφίας των εργοδοτών (μικρομεσαίες επιχειρήσεις) σε γενικές γραμμές είναι συγκλίνουσες.

Με αφορμή την υιοθέτηση του Ν. 3536/2007, με τον οποίο τροποποιείται ο τελευταίος βασικός Νόμος για την μετανάστευση (3386/2005) και στο στάδιο της διαβούλευσης των κοινωνικών συνομιλητών στα πλαίσια της Κοινωνικής και

Κοινωνικής Επιτροπής²⁸, οι απόψεις των εκπροσώπων και των εμπειρογνομόνων της ΓΣΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ σχεδόν ταυτίστηκαν. Αυτή η διαπίστωση δεν αφορά μόνον στις επιμέρους διατάξεις του υπό έκδοση, τότε, νομοθετικού κειμένου, αλλά και στα ζητήματα των βασικών αρχών και επιδιώξεων, όσον αφορά στην χάραξη μιας γενικότερης συγκροτημένης μεταναστευτικής πολιτικής στην Ελλάδα.

Ιδιαίτερα ελπιδοφόρο είναι το γεγονός ότι υπήρξε κοινή συμφωνία ως προς την αναγκαιότητα της προαγωγής της ένταξης των μεταναστών δεύτερης γενιάς σε όλες τις κοινωνικές διεργασίες και ειδικότερα στην απασχόληση. Οι συγκεκριμένες τριτοβάθμιες οργανώσεις θα έχουν την ευκαιρία να συνεργαστούν και να διαμορφώσουν ομόφωνες θέσεις όχι μόνο αναφορικά με το μέλλον των μεταναστών, που θα ζήσουν και θα εργαστούν στην Ελλάδα, αλλά και συνολικότερα για την κοινωνική και οικονομική πορεία της χώρας.

Η Εθνική Επιτροπή για την Κοινωνική Ένταξη των μεταναστών που ιδρύεται με τον Ν. 3536/2007 είναι η κατάλληλη αφορμή για μια επιπλέον συντονισμένη και στοχευμένη δράση εργαζομένων και εργοδοτών. Όμως, προκειμένου αυτή η προσπάθεια να έχει το επιθυμητό αποτέλεσμα, είναι απαραίτητο, αυτοτελώς και στο εσωτερικό των εργοδοτικών και των εργατικών οργανώσεων να αναληφθεί η μέριμνα για την μελέτη και την έμπρακτη προώθηση της διαχείρισης των διακρίσεων στην απασχόληση.

²⁸ Και στα πλαίσια της διαμόρφωσης της Γνώμης 165 της ΟΚΕ.