

*Οδηγός ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης των
κοινωνικών εταίρων για την ισότιμη εργασιακή και
κοινωνική αντιμετώπιση των μεταναστών*

Καψάλη Απόστολου

Αθήνα 2007

Εισαγωγή

Η σύνταξη του συγκεκριμένου Οδηγού συμπίπτει με την ολοκλήρωση και του Β΄ Κύκλου των εργαστηρίων, που πραγματοποιήθηκαν στα πλαίσια της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL και πιο συγκεκριμένα στα πλαίσια του έργου **«Παρατηρητήριο και Δίκτυο Δομών για την ενδυνάμωση των Οικονομικών Μεταναστών και Προσφύγων στην Αγορά Εργασίας»**, που υλοποιείται από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη **«Ενδυνάμωση των οικονομικών μεταναστών και προσφύγων στην αγορά εργασίας»**, με συντονιστή εταίρο το INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Τα συγκεκριμένα εργαστήρια, με την συμμετοχή εκπροσώπων από τα συνδικάτα των εργαζομένων, τις ενώσεις των εργοδοτών και τους μεταναστευτικούς συλλόγους, έλαβαν χώρα σε διάφορα σημεία της χώρας, όπως η Αθήνα, ο Βόλος, ο Πειραιάς, η Πάτρα και η Θεσσαλονίκη. Για πρώτη φορά για τα ελληνικά δεδομένα οι κοινωνικοί εταίροι σε τοπικό επίπεδο προβληματίστηκαν από κοινού πάνω στο ζήτημα των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας.

Οι σχετικές συζητήσεις σε κάθε έναν από τους κύκλους των εργαστηρίων αυτών, ενισχύθηκαν επιστημονικά από δύο προγενέστερα κείμενα, τα οποία συντάχθηκαν σε εκτέλεση του ως άνω έργου κατά την διάρκεια του 2007. Πρόκειται αφενός, για την έρευνα με τίτλο **«Μετανάστες και ένταξη στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα»** και αφετέρου, για τον **«Οδηγό διαχείρισης των διακρίσεων στην απασχόληση»**.

Στο πρώτο κείμενο αναλύονται οι κεντρικές έννοιες και οι βασικές παράμετροι του φαινομένου των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας και στο δεύτερο η σπουδαιότητα του ρόλου της εργοδοτικής πλευράς στην προληπτική και θεραπευτική αντιμετώπισή τους.

Ο παρών οδηγός επικεντρώνει στο ζήτημα της ευαισθητοποίησης και της κινητοποίησης των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά στην ισότιμη μεταχείριση των μεταναστών και λαμβάνει υπόψη όλα, όσα καταγράφηκαν στα δύο προηγούμενα υποστηρικτικά κείμενα.

Ιδίως, όμως, βασίζεται στον πλούτο των ιδεών και των προβληματισμών, που οι ίδιοι οι πρωταγωνιστές της κοινωνικής και εργασιακής ζωής του τόπου αντάλλαξαν κατά την διάρκεια των ιδιαίτερα επιτυχημένων εργαστηρίων τριμερούς συμμετοχής και εκπροσώπησης στις πέντε προαναφερθείσες ελληνικές πόλεις.

Άλλωστε, τόσο η πρωτοποριακή έμπνευση της οργάνωσης, όσο και η επιτυχής υλοποίηση αυτών των συναντήσεων με αντικείμενο τις διακρίσεις στην βάση της εθνοτικής καταγωγής, συνιστούν περίτρες αποδείξεις ότι η πορεία ευαισθητοποίησης των κοινωνικών εταίρων σε ένα τόσο σημαντικό κοινωνικό ζήτημα, δεν βρίσκεται σε μηδενική αφετηρία.

Εντούτοις, η συνειδητοποίηση της σημασίας και του εύρους ενός κοινωνικού φαινομένου ή ακόμη περισσότερο της ευθύνης, που αναλογεί σε κάθε έναν από τους κοινωνικούς εταίρους ξεχωριστά, δεν επαρκεί. Όσο αναγκαία και εάν είναι αυτή η προϋπόθεση, η ουσιαστική καταπολέμηση του ρατσισμού και των διακρίσεων σε οποιαδήποτε χώρα δεν μπορεί να επιτευχθεί δίχως την πλήρωση ενός ακόμη θεμελιώδους όρου.

Ο όρος αυτός περιλαμβάνει δύο πτυχές: πρώτον, την προαπαιτούμενη πολιτική απόφαση σε σχέση με μια έμπρακτη συμπόρευση και δεύτερον, την (συν) αντίληψη αναφορικά με μια κοινή συμφωνία προκειμένου για την εφαρμογή καθορισμένων και εξειδικευμένων δράσεων προς την κατεύθυνση της εγκαθίδρυσης ενός χώρου ισοτιμίας και ισοπολιτείας για όλους στην ελληνική αγορά εργασίας.

Έτσι, με τον προκείμενο οδηγό επιδιώκεται η διαμόρφωση ενός γενικού πλαισίου για την σταδιακή ικανοποίηση των προηγούμενων απαραίτητων όρων και οι οποίοι αφορούν, τόσο στην ευαισθητοποίηση, όσο και στην κινητοποίηση των κοινωνικών εταίρων.

Κύριοι αποδέκτες του οδηγού αυτού είναι όλα τα φυσικά και νομικά μέλη των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών σε οριζόντια και κάθετη διαστρωμάτωση. Το ίδιο ισχύει, δευτερευόντως όμως, και για τις αντιπροσωπευτικές μεταναστευτικές κοινότητες και συλλόγους.

Και αυτό γιατί αφενός, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, που συνοδεύουν το μεταναστευτικό φαινόμενο στην χώρα μας και αφετέρου, ορισμένες αντικειμενικές - και, κυρίως, θεσμικής φύσης- δυσκολίες εκπροσώπησης των μεταναστών σε δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο επίπεδο, καθιστούν εξαιρετικά δύσκολη την προοπτική μιας άμεσης τριμερούς δραστηριοποίησης, μολονότι -σε κάθε περίπτωση- μια ανάλογη εξέλιξη θα ήταν πολύ ενθαρρυντική και οπωσδήποτε ευκαταία.

Με επιδιωκόμενο στόχο, λοιπόν, μια ολοκληρωμένη προσπάθεια καθορισμού ορισμένων ειδικών αξόνων και συγκεκριμένων πεδίων κοινής διερεύνησης και

δράσης για τους παραδοσιακούς κοινωνικούς εταίρους της χώρας, ο οδηγός αυτός αποτελείται από δύο επιμέρους ενότητες:

- Η πρώτη ενότητα είναι αφιερωμένη στην ανάλυση, τόσο της υφιστάμενης κατάστασης στην Ελλάδα, όσο και των προοπτικών επιτυχίας μιας κοινής και συντονισμένης απόπειρας παρέμβασης στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων στην απασχόληση από τους εργοδότες και τους εργαζόμενους.
- Στην δεύτερη ενότητα επιχειρείται η κωδικοποίηση ορισμένων εξειδικευμένων προτάσεων και σκέψεων για την άμεση ανάληψη σχετικής δράσης από τις ενώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών. Περιγράφονται, ενδεικτικά, ορισμένες αντίστοιχες προσπάθειες, που σημειώθηκαν σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, ενώ η έμφαση δίνεται σε ολοκληρωμένα και επιτυχημένα παραδείγματα του κοντινού παρελθόντος.

1. Μετανάστες εργαζόμενοι και έλληνες εργοδότες: δύο ρόλοι όχι απόλυτα διακριτοί στην Ελλάδα

Κάθε χώρα συγκεντρώνει ορισμένα ποιοτικά χαρακτηριστικά σε σχέση με την αγορά εργασίας, το εργατικό δυναμικό και τις αναπτυξιακές προοπτικές της. Η μετανάστευση σαν σύγχρονο οικονομικό και κοινωνικό φαινόμενο, είτε πρόκειται για οργανωμένες μετακινήσεις στην βάση πρότερων διακρατικών συμφωνιών, είτε εκδηλώνεται με την μορφή αρρυθμιστών εισροών οικονομικών μεταναστών, προσαρμόζεται και εξελίσσεται ανάλογα με τα ποιοτικά αυτά χαρακτηριστικά σε οποιοδήποτε κράτος.

Εάν κάποιος επιχειρούσε σε μια και μόνο περιγραφική φράση να συνοψίσει τον χαρακτήρα και την πορεία της μετανάστευσης προς την Ελλάδα, από τις αρχές της δεκαετίας του '90 μέχρι σήμερα, θα μπορούσε κάλλιστα να καταλήξει στον εξής τίτλο: ***«Ανειδίκευτοι εργάτες σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις στα πλαίσια μιας ανοργάνωτης και εν πολλοίς αδήλωτης αγοράς εργασίας».***

- Η διαπίστωση για το ***ανειδίκευτο μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό*** εξάγεται από την μελέτη δύο, έστω, κλάδων της οικονομίας, στους οποίους συγκεντρώθηκαν για δεκαεπτά ολόκληρα χρόνια πάνω από τους μισούς άντρες και γυναίκες μετανάστες μισθωτούς στην Ελλάδα: για τους μεν ο κλάδος των κατασκευών και για τις δε τα ιδιωτικά νοικοκυριά.

Σε ό,τι αφορά τους άντρες, είναι γεγονός ότι η έλευση οικονομικών μεταναστών δεν συνδέεται άρρηκτα με κάποιον συγκεκριμένο εθνικά στρατηγικό αναπτυξιακό προσανατολισμό και δεν μπορεί να ενταχθεί στα πλαίσια κανενός παρόμοιου οικονομικού στόχου, ούτε καν σε αυτόν της διεξαγωγής των ολυμπιακών αγώνων του 2004.

Από το σύνολο των διαθέσιμων επίσημων ή ανεξάρτητων επιστημονικών καταγραφών προκύπτει, άλλωστε, ότι στην συντριπτική πλειοψηφία τους οι οικονομικοί μετανάστες εισήλθαν στην χώρα με δική τους πρωτοβουλία το αργότερο μέχρι το 1994-1995, δύο ή τρία χρόνια πριν την επίσημη ανάθεση της διοργάνωσης των ολυμπιακών αγώνων στην Ελλάδα.

Κατά συνέπεια, πάνω από το 50% των (αντρών κυρίως) μεταναστών, διαχρονικά, είτε από το 1990 έως το 1998 (πριν την έναρξη των ολυμπιακών έργων), είτε από το 1998 έως το 2004 (κατά την προετοιμασία των ολυμπιακών αθλητικών και μη εγκαταστάσεων) απασχολήθηκαν και εξακολουθούν μέχρι και σήμερα να εργάζονται στον κλάδο των κατασκευών εξαιτίας συγκεκριμένων δομικών χαρακτηριστικών αυτού του κλάδου της οικονομίας.

Για πολλούς λόγους -οι οποίοι δεν είναι δυνατόν να αναλυθούν στα πλαίσια αυτού εδώ του οδηγού- ο κατασκευαστικός τομέας γνώρισε μια ιδιαίτερη ανάπτυξη καθ' όλη την διάρκεια της προηγούμενης δεκαεπταετίας, ενώ, σε οποιαδήποτε χώρα και εάν εκδηλώνεται η συγκεκριμένη εξέλιξη, συνεπάγεται πάντοτε αυξημένη ζήτηση για έναν μεγάλο αριθμό (ανειδίκευτων) εργατικών χεριών.

Εάν δεν είχε εκδηλωθεί το μαζικό μεταναστευτικό φαινόμενο στις αρχές της δεκαετίας του '90, με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, μάλιστα, που προσέλαβε, είναι προφανές ότι την ανάγκη αυτή θα κάλυπταν, είτε γηγενείς εργαζόμενοι, είτε -στην περίπτωση, κατά την οποία δεν παρατηρούνταν κάτι τέτοιο- η χώρα θα κατέφευγε σε οργανωμένες μετακλήσεις αλλοδαπών εργατών, όπως ακριβώς συμβαίνει στην Ιρλανδία τα τελευταία πέντε χρόνια, με αποτέλεσμα στο διάστημα αυτό να έχουν εγκατασταθεί στην χώρα περίπου 1,5 εκατομμύρια πολωνοί οικοδόμοι.

Σε ό,τι αφορά τις μετανάστριες, η κατάσταση δεν διέφερε σημαντικά. Η μετακίνηση αγροτικών πληθυσμών προς τα μεγάλα αστικά κέντρα και η μαζική και ταχεία είσοδος των ελληνίδων γυναικών στην εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας σηματοδότησε ριζικές αλλαγές στον κοινωνικό και εργασιακό ιστό της χώρας.

Οι ισχυρές πολιτιστικές αντιλήψεις σε σχέση με τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας και τον καταμερισμό των καθηκόντων στο εσωτερικό του ελληνικού νοικοκυριού, σε συνδυασμό με την απουσία αξιόλογης κρατικής πολιτικής για την ενίσχυση της μητρότητας και της οικογένειας συνιστούν παράγοντες, οι οποίοι ανέδειξαν την παρουσία και την εργασία εκατοντάδων χιλιάδων μεταναστριών σε ένα ζήτημα κομβικής σημασίας.

Οι κατά κύριο λόγο γυναίκες (μετανάστριες) που απασχολούνται ως οικιακές μισθωτοί αποτελούν, σήμερα, αναπόσπαστο κομμάτι της εύρυθμης οικιακής λειτουργίας και της απρόσκοπτης άσκησης της επαγγελματικής δραστηριότητας του ζευγαριού καλύπτοντας σε μεγάλο βαθμό με την εργασία τους το έλλειμμα, που

παρατηρείται, σε προνοιακού χαρακτήρα κρατική μέριμνα σε ό,τι αφορά την ανατροφή των παιδιών και την φροντίδα των ηλικιωμένων απομάχων της εργασίας.

Έτσι και αλλιώς, δεδομένου ότι στο σύνολο μιας χώρας, όπως η Ελλάδα, το 70% των εργαζομένων της χώρας παραμένουν ακόμη και σήμερα απόφοιτοι Δημοτικού και Γυμνασίου-Λυκείου, γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι οι νέο-εισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, είτε πρόκειται για (ενηλικιωθέντες) ημεδαπούς, είτε για εισερχόμενους μετανάστες, θα κατευθυνθούν, μοιραία, σε θέσεις εργασίας με χαμηλού μορφωτικού επιπέδου και επαγγελματικής ειδίκευσης απαιτήσεις.

- Έπειτα, όπως συμβαίνει, συνήθως, σε περιπτώσεις χωρών, όπου κυριαρχούν - σχεδόν απόλυτα- συνθήκες αρρυθμιστής αγοράς εργασίας, έτσι και στην Ελλάδα, παρατηρείται ταυτόχρονα και η συνεχής διόγκωση και εξάπλωση της (πλήρως ή μερικώς) *αδήλωτης αγοράς εργασίας*.

Προκύπτει επίσης, ιστορικά, ότι, όταν οι μετακινήσεις οικονομικών μεταναστών είναι αυθόρμητες, οδηγούν αυτόματα αυτούς τους «νέους» εργαζόμενους στα περιθώρια της επωνομαζόμενης και «παράλληλης» αγορά εργασίας, διευρύνοντας έτσι τα εθνικά μεγέθη της παράνομης απασχόλησης, της φοροδιαφυγής και της εισφοροδιαφυγής. Όσο φυσιολογική και εάν είναι αυτή η προοπτική για εκατοντάδες χιλιάδες νέο-εισερχόμενους οικονομικούς μετανάστες, δεν σημαίνει ότι είναι και αναπόφευκτη.

Διαχρονικά, καθ' όλη την διάρκεια των τελευταίων δέκα ετών, από τα πρώτα προγράμματα «νομιμοποίησης» του 1998, έως την τελευταία «ευκαιρία» του Ν. 3536//2007, μόλις το 1/3 των μεταναστών διαθέτει άδεια διαμονής σε ισχύ, το 1/3 από αυτούς έχει στην κατοχή του την βεβαίωση κατάθεσης των απαιτούμενων δικαιολογητικών για την ανανέωση κάποιας άδειας και το 1/3 δεν έχει καθόλου χαρτιά¹.

Στο εξαιρετικά χαμηλό αυτό ποσοστό επισήμων μεταναστών στο σύνολο του πληθυσμού τους, συνέβαλε, κυρίως, η στάση της ελληνικής Πολιτείας απέναντι στην νέα πραγματικότητα, που εγκαθιδρύθηκε απότομα και ταχύτατα στον ελληνικό χώρο. Η κρατική αντίδραση συνίστατο αφενός, σε πλήρη αδράνεια έως το 1998 και αφετέρου, σε έκδηλη απροθυμία από το 1998 έως σήμερα, προκειμένου να ρυθμιστεί

¹ Οι εκτιμήσεις αυτές αναφέρονται στο Καψάλης Απόστολος (επιμ.), *Αδήλωτη Απασχόληση και «Νομιμοποίηση» των μεταναστών*, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τόμος 27, 2007, σελ. 43 επόμε.

με επάρκεια και με επιτυχία το νομικό καθεστώς, που διέπει την διαμονή και την εργασία του συνόλου των μεταναστών της χώρας.

Έτσι, τα θεσμικής φύσης έμμεσα και άμεσα εμπόδια ως προς την δυνατότητα πρόσβασης στην επίσημη αγορά εργασίας έχουν ως αποτέλεσμα τον εγκλωβισμό των μεταναστών στα πλοκάμια της μαύρης αγοράς εργασίας, ακόμα και στην περίπτωση στην οποία από την εργοδοτική πλευρά υπάρχει σαφής πρόθεση για πρόσληψη ενός συγκεκριμένου μετανάστη μισθωτού με νόμιμους όρους, προοπτική η οποία αποδεικνύεται πρακτικά αδύνατη, απουσία άδειας διαμονής εν ισχύ.

- Τέλος, σε σχέση με το τελευταίο συνθετικό του περιγραφικού τίτλου, που επιχειρήθηκε για την σύγχρονη ελληνική μεταναστευτική εμπειρία, η απασχόληση των μεταναστών, κυρίως, σε **μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις** δεν συνιστά έκπληξη, παρά μάλλον φυσικό επόμενο, δεδομένου ότι πάνω από το 90% των επιχειρήσεων ανήκουν σε αυτήν την κατηγορία.

Αυτή, όμως, η διάσταση συνεπάγεται ορισμένες σημαντικές και καθοριστικές συνέπειες αναφορικά με την προοπτική της ευαισθητοποίησης και την κινητοποίησης των εργοδοτών στο θέμα των διακρίσεων με βάση την εθνοτική καταγωγή στην απασχόληση. Από μόνη της η εργασία σε μια μικρή και μεσαία επιχείρηση πλαισιώνεται από ιδιαιτερότητες συναφείς με το μέγεθος και την κοινωνική θέση αυτών των επιχειρήσεων.

Ανεξάρτητα από την υπηκοότητα του εργαζόμενου πολύ συχνά σε αυτές τις επιχειρήσεις οι σχέσεις, που αναπτύσσονται μεταξύ των δύο πλευρών, κινούνται πέρα από τα στενά πλαίσια της κλασσικής διάστασης «εργοδότης-εργαζόμενος», ιδιαίτερα δε, σε οικονομικούς κλάδους, στους οποίους συγκεντρώνονται οι μετανάστες μισθωτοί στην Ελλάδα.

Έτσι, ο εργοδότης πολλές φορές εργάζεται παράλληλα με τον εργαζόμενο στον ίδιο χώρο δουλειάς και κάτω από παρόμοιες συνθήκες, όπως συμβαίνει με τον εργολάβο και τον εργάτη στην οικοδομή ή στα συνεργεία καθαρισμού, με τον έμπορο και τον υπάλληλο σε οποιοδήποτε κατάστημα ή βιοτεχνία, με τον αγρότη ή τον κτηνοτρόφο και τους γεωργικούς μισθωτούς, με τον εστίατορα ή τον ξενοδόχο και τον εργαζόμενο στον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού σε τουριστικές περιοχές.

Σε ανάλογες περιπτώσεις επέρχεται, όχι σπάνια, αλλοίωση των διακριτών ρόλων και των παραδοσιακών ιδιοτήτων με αποτέλεσμα ανάμεσα στις δύο συνιστώσες της

εργασιακής σχέσης να αναπτύσσονται συναδελφικοί, φιλικοί ακόμη και συγγενικοί – μεταφορικά και κυριολεκτικά- δεσμοί, φαινόμενο ιδιαίτερα έντονο στην περίπτωση του κλάδου των ιδιωτικών νοικοκυριών μεταξύ των οικιακών απασχολούμενων και των μελών της «εργοδότης» οικογένειας.

Επιπλέον, όσο πιο μικρή είναι η επιχείρηση και όσο πιο έντονη η προσωπική εργασία του εργοδότη, τόσο ευκολότερο είναι οι προσωπικές σχέσεις, που αναπτύσσονται ανάμεσα στις δύο πλευρές, να συνεπάγονται αυξημένη προσπάθεια για ικανοποίηση των νόμιμων εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών υποχρεώσεων ή αναγκών αντίστοιχα.

Στην ελληνική πραγματικότητα η κατανομή των μεταναστών γίνεται σε συγκεκριμένους κλάδους, δηλαδή και για τα δύο φύλα α) στην γεωργία-κτηνοτροφία, β) στην μεταποίηση και γ) στα ξενοδοχεία-εστιατόρια. Επιπλέον, για τους άντρες ο κλάδος, που απορροφά το μεγαλύτερο ποσοστό μεταναστών είναι ο κατασκευαστικός και για τις γυναίκες τα ιδιωτικά νοικοκυριά. Στους δύο κλάδους αυτούς, όπως ειπώθηκε νωρίτερα, εργάζεται περίπου το 50% του συνόλου των μισθωτών της μιας και της άλλης κατηγορίας.

Κατά συνέπεια, σε πολύ μεγάλο βαθμό οι έλληνες εργοδότες, είτε καταλήγουν στην πράξη συνάδελφοι ή συνεργάτες των μεταναστών, είτε είναι ακόμα και οι ίδιοι τυπικά (αλλά και ουσιαστικά) μισθωτοί στον δικό τους επαγγελματικό βίο. Η ιδιαιτερότητα της ελληνικής περίπτωσης καθιστά, λοιπόν, ευχερέστερη την κατανόηση των ιδιαίτερων προβλημάτων των μεταναστών, αλλά και την προοπτική συνεννόησης για την ανάληψη κοινής δραστηριότητας σε ό,τι αφορά την αντιμετώπιση των διακρίσεων με κριτήριο την εθνοτική καταγωγή στην αγορά εργασίας.

Άλλωστε, κατόπιν όλων όσων προηγήθηκαν, δεν είναι τυχαίο ότι σε ελάχιστες περιπτώσεις οι θέσεις τους αποδείχθηκαν αποκλίνουσες οποτεδήποτε οι αντιπρόσωποι των εργατικών και των εργοδοτικών ενώσεων κλήθηκαν να τοποθετηθούν σε κάποιο ζήτημα, που σχετίζεται με την μετανάστευση στην Ελλάδα.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η συνεργασία των κοινωνικών εταίρων στα πλαίσια ενός θεσμικά αναγνωρισμένου οργάνου διαβούλευσης και συνεργασίας, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής. Τόσο στο επίπεδο της ομάδας των εμπειρογνομόνων, που διαμορφώνουν την προς υιοθέτηση Γνώμη της ΟΚΕ, όσο και σε αυτό της Ολομέλειας του Οργάνου, όπου αυτή η Γνώμη επικυρώνεται από τους

αντιπροσώπους των κοινωνικών ομάδων, η μέχρι σήμερα εμπειρία, δεν αφήνει μεγάλα περιθώρια παρερμηνείας.

Στις περισσότερες νομοθετικές προτάσεις της Πολιτείας ο σχολιασμός των κοινωνικών εταίρων έγινε με κριτήριο κοινές απόψεις και αντιλήψεις για τις κοινωνικές, οικονομικές και αμιγώς εργασιακές και κοινωνικο-ασφαλιστικές προεκτάσεις της παρουσίας εκατοντάδων χιλιάδων μεταναστών εργαζομένων και των οικογενειών τους.

Στα πλαίσια της επίσημης διαβούλευσης με αφορμή τα Προεδρικά Διατάγματα του 1997, την δεύτερη «ευκαιρία νομομοποίησης» με τον Νόμο 2910/2001 ή την τρίτη «ευκαιρία» με τους Νόμους 3386/2005 και 3536/2007 οι τοποθετήσεις και οι κριτικές των εκπροσώπων της ΓΣΕΕ, της ΓΣΕΒΕΕ, της ΕΣΕΕ, της ΠΑΣΕΓΕΣ και της ΓΕΣΑΣΕ ήταν, επί το πλείστον, κοινές και ομόφωνες, ενώ συχνά παρατηρήθηκε το φαινόμενο ακόμα και οι εκπρόσωποι του ΣΕΒ να συντάσσονται με αυτές².

Η κοινή συνεργασία έχει λάβει πρόσφατα μια νέα διάσταση, αυτή της συμμετοχή στο στάδιο της σύνταξης της ετήσιας Εκθέσεις της ΟΚΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τα καθήκοντα, που της επιφυλάσσει το άρθρο 18 του Νόμου 3304/2005. Υπενθυμίζεται ότι με τον Νόμο αυτό και με πολύ μεγάλη χρονική καθυστέρηση ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη οι δύο κοινοτικές οδηγίες 2000/43 και 2000/78 για την καταπολέμηση των διακρίσεων στον κοινωνικό και εργασιακό βίο.

Πρόκειται για μια πιο εξειδικευμένη προσπάθεια ελέγχου της πραγματικότητας, που αφορά στην καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων στην αγορά εργασίας, αλλά και ευρύτερα σε κοινωνικό επίπεδο, ενώ τα δείγματα της σύμπτωσης, που διέπουν την εργατική και την εργοδοτική πλευρά κατά την υιοθέτηση των δύο πρώτων ετήσιων εκθέσεων³, παραπέμπουν σε ένα υψηλό επίπεδο συμφωνίας, όπως, ακριβώς, παρατηρείται με αφορμή τα νομοθετήματα με αμιγώς μεταναστευτικό περιεχόμενο.

Είναι γεγονός, μολαταύτα, ότι αν εξαιρεθούν οι προηγούμενες διεργασίες ως προϊόντα διαβούλευσης με αφορμή τις θεσμικές υποχρεώσεις των ενώσεων των κοινωνικών εταίρων, οι πρωτοβουλιακού χαρακτήρα συναντήσεις και ζυμώσεις για

² Οι σχετικές Γνώμες της ΟΚΕ είναι οι εξής: 8/1997, 38/2001, 133/2005 και 165/2007.

³ Για τα έτη 2005 και 2006.

τα θέματα αυτά δεν είναι παρά ελάχιστες. Σημειώνεται, σίγουρα, ένα έλλειμμα στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση αυτοτελών διμερών δράσεων και συζητήσεων σε εθνικό και τοπικό επίπεδο.

Για τους αντικειμενικούς λόγους, που αναλύθηκαν συνοπτικά προηγούμενα, το κοινωνικό υπόβαθρο που έχει δημιουργηθεί γύρω από την εργασία των μεταναστών, καθιστά εκ των προτέρων ευσίωνες τις προσπάθειες συν-διαμόρφωσης κοινών αξόνων και μιας ομόφωνης επιλογής μεθόδων και δράσεων διεκδίκησης και παρέμβασης στο ζήτημα της αντιμετώπισης των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών.

Κάτι τέτοιο αποδείχθηκε περίτρανα κατά την διάρκεια των εργαστηρίων, που διοργανώθηκαν σε όλη την Ελλάδα, όπου κυρίαρχο στοιχείο αποτέλεσε η ανάπτυξη ενός κλίματος γόνιμου διαλόγου και η συν-αντίληψη για τα περισσότερα ζητήματα που τέθηκαν.

Άλλωστε, μέσα και από την ποιοτική έρευνα στις δύο γνωστές έρευνες, που αφορούν στην προδιάθεση των εργοδοτών απέναντι στους μετανάστες εργαζόμενους⁴, επιβεβαιώνεται η αναντίρρητη αντικειμενική πραγματικότητα, όπως αυτή αποτυπώνεται στις έρευνες εργατικού δυναμικού της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας κατά την διάρκεια των προηγούμενων ετών, δηλαδή, η απουσία σημαντικών διακριτικών συμπεριφορών σε βάρος των μεταναστών κατά το στάδιο της πρόσληψης ή ακόμη και κατά την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης.

Ανιχνεύονται, παρ' όλα αυτά, ορισμένες αντιφατικές, ίσως, (προ)διαθέσεις -σε θεωρητικό επίπεδο- όπως, επίσης, και η επιμονή ορισμένων στερεοτύπων σε σχέση με τους αλλοδαπούς πολίτες γενικότερα ή το επίπεδο εργατικότητας των μελών της μίας ή της άλλης εθνικότητας.

Έτσι, προς όφελος της δεύτερης γενιάς των μεταναστών, τα μέλη της οποία εισέρχονται στην αγορά εργασίας με άλλους όρους και με διαφορετικά και πλουσιότερα εφόδια από τους γονείς τους, καθίσταται κοινωνικά αναγκαίο να προληφθούν καταστάσεις και συμπεριφορές που θα μπορούσαν να διαταράξουν την πορεία προς την πλήρη κοινωνική ένταξή τους.

⁴ Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Έρευνα αντιλήψεων των εργοδοτών για τους ξένους εργαζόμενους, 2004 και Πρόγραμμα Ορίζοντες/Equal, Πανελλαδική έρευνα για τις κοινωνικές στάσεις και αντιλήψεις των εργοδοτών απέναντι στους αλλοδαπούς εργαζόμενους, 2007.

Οι αντικειμενικές και οι υποκειμενικές συνθήκες είναι ώριμες. Απομένει η απόφαση για την χάραξη συγκεκριμένων ενεργειών για την ευαισθητοποίηση και την έμπρακτη κινητοποίηση των κοινωνικών εταίρων.

2. Προτάσεις για ανάληψη δράσεων και πρωτοβουλιών προς την κατεύθυνση της ευαισθητοποίησης και της κινητοποίησης των κοινωνικών εταίρων

Θα ήταν λάθος να θεωρηθεί ότι η Ελλάδα υστερεί σημαντικά σε σχέση με άλλες χώρες με πολυετή παράδοση στην υποδοχή μεταναστών όσον αφορά στο θέμα της ευαισθητοποίησης και της δραστηριοποίησης των κοινωνικών εταίρων για την καταπολέμηση των διακρίσεων και του ρατσισμού.

Κατά πρώτον, ίσως να μην έχουν διενεργηθεί πολλά και έμπρακτα βήματα στην κατεύθυνση της ευαισθητοποίησης των κοινωνικών εταίρων, αλλά είναι, επίσης, αλήθεια ότι στην Ελλάδα δεν έχουν μέχρι σήμερα σημειωθεί ιδιαίτερα σοβαρά προβλήματα στην εργασιακή και κοινωνική ένταξη των μεταναστών στην χώρα, ούτε επικίνδυνα κρούσματα ρατσιστικής βίας ή ξενοφοβικής αντιμετώπισης τους.

Επιπλέον, είναι γεγονός ότι γενικότερα σε ευρωπαϊκό επίπεδο ή σε συγκεκριμένες χώρες η πρόοδος στο πεδίο, που εξετάζεται είναι μεν υπαρκτή και σε πολλές περιπτώσεις επιτυχημένη, όμως αυτό δεν σημαίνει, ούτε ότι τα κοινωνικά προβλήματα έχουν εκλείψει παντελώς, ούτε, όμως, ότι η ευαισθητοποίηση ήταν πάντοτε αυτονόητη.

Δεν θα πρέπει, επίσης, να παραγνωρίζεται ότι, στην πρόσφατη ιστορία και κατά την διάρκεια της προηγούμενης δεκαετίας, οι σημαντικότερες και χαρακτηριστικότερες εθνικές συζητήσεις και δράσεις αποτελούν συνέχεια αποφάσεων και πρωτοβουλιών, που ελήφθησαν, με τον έναν ή τον άλλο τρόπο, σε κοινοτικό επίπεδο.

Οι κοινωνικοί εταίροι ακόμα και σε χώρες με προγενέστερο αποικιακό παρελθόν και με μεγάλη εμπειρία στην υποδοχή μεταναστών αποδείχθηκαν διστακτικοί σε μια από κοινού παρέμβαση με κεντρικό στόχο την πρόληψη ή την θεραπεία κρουσμάτων διαδεδομένων διακρίσεων και περιθωριοποίησης στο εσωτερικό των κοινωνιών τους.

Η κατάσταση αλλάζει μετά το πρώτο μισό της δεκαετίας του '90. Ήδη, η γκετοποίηση, ο αποκλεισμός, οι ρατσιστικές επιθέσεις και η άνοδος της επιρροής απροκάλυπτα ξενοφοβικών και νέο-ναζιστικών πολιτικών σχηματισμών αποτελούν

φαινόμενα, τα οποία είναι, πλέον, παγιωμένα στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, άλλοτε με μικρότερη και άλλοτε με μεγαλύτερη ένταση.

Οι κοινωνικοί εταίροι σύντομα αντιλαμβάνονται σε υπερ-εθνικό επίπεδο ότι η απασχόληση και συγκεκριμένα η ισότιμη πρόσβαση σε μια θέση εργασίας αποτελεί το κλειδί αυτών των εξελίξεων. Συναισθανόμενοι, επιπλέον, το φορτίο της ευθύνης που τους αναλογεί, ως πρωταγωνιστές της κοινωνικής ζωής, αναλαμβάνουν δράση παράλληλα με τις διεργασίες, που συντελούνται από τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την πολιτική αντιμετώπιση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας.

Έτσι, στις 21 Οκτωβρίου 1995 υπογράφεται η **«Κοινή δήλωση για την πρόληψη των φυλετικών διακρίσεων και της ξενοφοβίας και για την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης στους χώρους εργασίας»** από την Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), την Ένωση των Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνομοσπονδιών της Ευρώπης (UNICE) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Επιχειρήσεων με Δημόσια Συμμετοχή (CEEP).

Σε χώρες με προηγούμενη δραστηριοποίηση στο πεδίο, είτε αυτοτελώς, είτε από κοινού από την εργοδοτική και την εργατική πλευρά, η συγκεκριμένη δήλωση αποτέλεσε την αφορμή για την ανάληψη κοινών ενεργειών και για τον συντονισμό των επιμέρους δράσεων.

Από τα διαθέσιμα σχετικά κείμενα ποιοτικής αξιολόγησης⁵ αυτής της πρωτοβουλίας των κοινωνικών εταίρων στο εσωτερικό των ευρωπαϊκών χωρών προκύπτει ότι αξιόλογες παρεμβάσεις συναποφασίστηκαν, ιδίως, στο Βέλγιο, την Δανία, την Γερμανία, την Ολλανδία, την Νορβηγία, την Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Σε χώρες, όπως η Πορτογαλία και η Ελλάδα, οι κοινωνικοί εταίροι ενσωμάτωσαν την σχετική δέσμευσή τους στο περιεχόμενο των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας του επομένου έτους.

Προκειμένου για την χώρα μας στα πλαίσια της ΕΓΣΣΕ των ετών 1996-1997 και στο άρθρο 14 με τίτλο «Ρατσισμός και ξενοφοβία», αναφέρεται ότι *«Τα συμβαλλόμενα μέρη υιοθετούν την παραπάνω Κοινή Γνώμη και επισημαίνουν την ανάγκη διαμόρφωσης και εφαρμογής πολιτικών ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης σε*

⁵ Η πιο γνωστή συγκριτική εργασία είναι αυτή με τίτλο, *Social Partners and Racism: the impact of the European joint declaration*, EIRO, 28/06/1997.

θέματα προσλήψεων, επιλογής και τοποθέτησης στην εργασία καθώς και εκπαίδευσης και κατάρτισης». Επί της ουσίας, όμως, στην συγκριτική έκθεση του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου για τις Εργασιακές Σχέσεις (EIRO) αναφέρεται χαρακτηριστικά⁶ «Εντούτοις, φαίνεται ότι καμία κοινή δράση δεν έχει σχεδιαστεί και ότι ο ΣΕΒ αμφιβάλλει, εάν το θέμα θα πρέπει να συμπεριληφθεί στις διαπραγματεύσεις για την επόμενη ΕΓΣΣΕ».

Θα πρέπει, επίσης, να σημειωθεί ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση ανακήρυξε το 1997 ως *Ευρωπαϊκό έτος ενάντια στο ρατσισμό* με αποτέλεσμα πολλές πρωτοβουλίες των εργαζομένων και των εργοδοτών να υλοποιηθούν στα πλαίσια των δράσεων, που διοργανώθηκαν και χρηματοδοτήθηκαν απευθείας από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Καθίσταται, έτσι, πολύ δύσκολο να εκτιμηθεί σε ποιο βαθμό η μια ή άλλη δράση που (συν)αποφασίστηκε από τις εργοδοτικές και τις εργατικές συνδικαλιστικές ενώσεις σε κάποια χώρα αποτελεί συνέχεια της αυτόνομης προσπάθειας ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων ή απλά συμμετοχή σε προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης εντασσόμενα στο ευρύτερο πολιτικό πλαίσιο της καταπολέμησης του ρατσισμού σαν γενικότερο φαινόμενο, πέρα από τα πλαίσια του κόσμου της εργασίας.

Πάντως για την ελληνική περίπτωση *«αναφέρεται ότι δεν υπήρξε καμία ενέργεια από τις κεντρικές οργανώσεις για την διάδοση πληροφοριών και ότι σημειώνεται έλλειψη ενημέρωσης στην βάση»⁷*. Το φαινόμενο αυτό δεν είναι δυσερμήνευτο, ούτε μπορεί να αποδοθεί σε μια εγγενή αδιαφορία των ελληνικών συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων.

Απλά, απαραίτητη προϋπόθεση για μια ολοκληρωμένη παρέμβαση σε ένα οποιοδήποτε ζήτημα και ιδιαίτερα σε μια καινοφανή κατάσταση, όπως η απότομη και εντελώς απρογραμμάτιστη είσοδος χιλιάδων οικονομικών μεταναστών, είναι η στοιχειώδης γνώση των ποσοτικών και κυρίως των ποιοτικών χαρακτηριστικών, που συγκεντρώνει η μετανάστευση στην Επικράτεια.

Το 1995 αλλά και το 1997, όταν αναλαμβάνονται αυτές οι ευρωπαϊκές δραστηριότητες, στην Ελλάδα αγνοείται, ακόμα, πλήρως το αριθμητικό μέγεθος των

⁶ EIRO, το ίδιο.

⁷ EIRO, το ίδιο.

μεταναστών, τα ηλικιακά, εκπαιδευτικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά, η γεωγραφική και κλαδική κατανομή τους.

Η πρώτη απόπειρα καταγραφής και τακτοποίησης της διαμονής και της απασχόλησης των οικονομικών μεταναστών γίνεται πολύ αργότερα, μόλις το 1998, με τα αποτελέσματα, όμως, αυτών των ερευνητικών καταγραφών να μην δημοσιεύονται παρά μόνο μετά το 2002⁸ και με σοβαρές και βάσιμες ενστάσεις ως προς τα αξιόπιστο των συμπερασμάτων, εξαιτίας της περιορισμένης συμμετοχής των μεταναστών στα προγράμματα καταγραφής και «νομιμοποίησης», που εισήχθησαν με τα Προεδρικά Διατάγματα του 1997.

Με άλλα λόγια η στάση της Πολιτείας απέναντι στην νέα κατάσταση που δημιουργήθηκε κατέστησε, εν πολλοίς, αδύνατη οποιαδήποτε πολιτική παρέμβαση σε επίπεδο κοινωνικών εταίρων, δίχως, βεβαίως, να παραγνωρίζεται η σπουδαιότητα ενός άλλου παράγοντα, του ελλείμματος, δηλαδή, σε διαδεδομένες μορφές διαβούλευσης, που παρατηρείται, έτσι κι αλλιώς, στην ευρύτερη ελληνική εργασιακή κουλτούρα.

Κατά την διάρκεια της τελευταίας πενταετίας οι απαραίτητες αυτές επιστημονικές προϋποθέσεις αρχίζουν να ικανοποιούνται με αργούς ρυθμούς, ενώ δημοσιεύεται σταδιακά ένας ικανοποιητικός αριθμός εμπειριστατωμένων μελετών και εξειδικευμένων ερευνών αναφορικά με την εργασιακή, οικονομική και κοινωνική διάσταση της μετανάστευσης.

Κατά συνέπεια, εάν θεωρηθεί ότι, πρακτικά, η συνεννόηση των κοινωνικών εταίρων και η ανάληψη κοινής δραστηριότητας δεν είναι εφικτή παρά μόλις από το 2002 και δεδομένου ότι δεν υπάρχουν ακόμη και σήμερα αξιόπιστα επίσημα ποιοτικά/στατιστικά δεδομένα για την μετανάστευση, η σύλληψη της ιδέας για την στενή συνεργασία της ΓΣΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ στο πρόγραμμα, στο οποίο εντάσσεται ο εν λόγω οδηγός, κρίνεται, μάλλον, άμεση, επικεντρωμένη και ποιοτικά στοχευμένη.

Μια δράση σχετική με την περαιτέρω ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση των κοινωνικών εταίρων για την αντιμετώπιση των διακρίσεων στην εργασία μπορεί, ενδεικτικά, να προταθεί σε τρία επίπεδα: στο εθνικό, στο κλαδικό και όμοιο-επαγγελματικό και στο επιχειρησιακό επίπεδο.

⁸ Καβουνίδου Τζένη, *Έρευνα για την οικονομική και κοινωνική ένταξη των μεταναστών*, Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2002.

- Σε **εθνικό επίπεδο** οι δύο Συνομοσπονδίες, από την μία των εργαζομένων και από την άλλη των επαγγελματιών, των βιοτεχνών και των εμπόρων⁹, θα μπορούσαν να διατηρήσουν, να ενισχύσουν και να συστηματοποιήσουν ορισμένες μορφές τριμερούς διαβούλευσης σε τοπικό επίπεδο στην βάση των εργαστηρίων, που υλοποιήθηκαν στα πλαίσια του έργου «*Παρατηρητήριο και Δίκτυο Δομών για την ενδυνάμωση των Οικονομικών Προσφύγων στην Αγορά Εργασίας*».

Μια τέτοια διαδικασία θα επέτρεπε στις Συνομοσπονδίες να εφοδιάζονται με τις απαραίτητες πληροφορίες, προτάσεις και προβληματισμούς από τους εκπροσώπους τους και τα μέλη των μεταναστευτικών συλλόγων σε σχέση με τα προβλήματα και τις ιδιαιτερότητες κάθε περιοχής στο ζήτημα των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών εργαζομένων. Στις συναντήσεις αυτές θα μπορούσε να προβλεφθεί η συμμετοχή εκπροσώπων και άλλων παραγωγικών δυνάμεων, όπως η ΕΣΕΕ ή η ΠΑΣΕΓΕΣ και η ΓΕΣΑΣΕ σε περιοχές με ανεπτυγμένη την αγροτική οικονομία.

Μια καλά οργανωμένη αντίστοιχη διαδικασία, θα επέτρεπε στους κοινωνικούς εταίρους να σχηματίσουν ενιαία αντίληψη για τα θέματα της μετανάστευσης και να κατορθώσουν πιθανότατα, να εμφανιστούν με κοινές-θέσεις και προτάσεις ενώπιον της Εθνικής Επιτροπής για την κοινωνική ένταξη των μεταναστών.

Βέβαια, για να επιτευχθεί ένας τέτοιος φιλόδοξος στόχος είναι απαραίτητο, προηγουμένως, οι Συνομοσπονδίες των εργαζομένων και των εργοδοτών να απαντήσουν σε ένα ιδιαίτερα κομβικό, όσο και ακανθώδες ζήτημα: *υπάρχει πραγματικά η βούληση να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά η αδήλωτη απασχόληση στην Ελλάδα;*

Η ελληνική Πολιτεία, όπως, ήδη αναφέρθηκε, με την στάση της απέναντι στην μετανάστευση απέδειξε και επέδειξε μια αξιοσημείωτη ανοχή στην ανεπίσημη εργασία των οικονομικών μεταναστών, όχι μόνο πριν, αλλά και μετά από το 1998.

Σιωπηρά, και σε πολιτικό-οικονομικό επίπεδο, αυτή η ανοχή της Πολιτείας απαντά σε μια παγιωμένη και ευρέως διαδεδομένη αντίληψη, σύμφωνα με την οποία στην προσπάθεια αύξησης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και των επιχειρήσεων, αυτό που προέχει δεν είναι η ενθάρρυνση της καινοτομίας και η ενίσχυση του

⁹ Και γιατί όχι και των βιομηχάνων (ΣΕΒ).

παραγόμενου προϊόντος με ποιοτικά χαρακτηριστικά, αλλά η συμπίεση του εργατικού κόστους.

Σε ακολουθία, πάντοτε, με αυτήν την άποψη η ανοχή απέναντι στην πλήρως ή μερικώς αδήλωτη απασχόληση (των γηγενών και των μεταναστών) και κυρίως, η θεσμική παρεμπόδιση της πρόσβασης σε μια επίσημη εργασιακή σχέση ειδικότερα για τους μετανάστες υποστηρίζεται ότι εξυπηρετεί αφηρημένα τους αναπτυξιακούς στόχους της χώρας και κατά συνέπεια την πρόοδο των (μικρομεσαίων επιχειρήσεων).

Το ερώτημα, στο οποίο καλούνται να τοποθετηθούν οι κοινωνικοί εταίροι, είναι *εάν, τελικά, σύμφωνα με την προηγούμενη λογική, η αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία αποβαίνει βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα επωφελής για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες και κατ' επέκταση για την οικονομία της χώρας και γιατί.*

Τα ερωτήματα αυτά απαντήθηκαν με χαρακτηριστικό τρόπο και με αποφασιστικότητα από τους ισπανούς κοινωνικούς εταίρους, ενώ οι δράσεις που ακολούθησαν καθιστούν, πλέον, την χώρα τους ένα αξιοσημείωτο παράδειγμα προς μίμηση για όλες τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Στην **Ισπανία**, οι συνομοσπονδίες των εργαζομένων και των εργοδοτών συμφώνησαν στην αναγκαιότητα να καταπολεμηθεί άμεσα και εκτεταμένα η αδήλωτη απασχόληση στην εγχώρια αγορά εργασίας.

Σε ό,τι αφορά το θέμα, που εξετάζεται στον παρόντα οδηγό, οι ισπανοί κοινωνικοί εταίροι κατέληξαν στο συμπέρασμα, ότι η καταπολέμηση της μαύρης αγοράς εργασίας συνεπάγεται μια διαρκή, ευρεία, απλή και ταχεία διαδικασία «νομιμοποίησης» των ανεπίσημων μεταναστών που διαβιούσαν στην χώρα.

Επιπλέον, η μεγαλύτερη εργοδοτική συνομοσπονδία, η CEOE και οι εργατικές συνομοσπονδίες CC.OO και UGT απαίτησαν από την Πολιτεία να θεσπίσει τις κατάλληλες επίσημες διαδικασίες στις αρχές του 2005, από τις οποίες επωφελήθηκαν, τελικά, περίπου 600.000 μετανάστες, με αποτέλεσμα η μεγάλη πλειοψηφία των μεταναστών να εργάζεται, σήμερα, στην Ισπανία σε καθεστώς επίσημης αγοράς εργασίας.

Όμως, και σε άλλες χώρες όπως η Ιταλία και η Πορτογαλία υλοποιούνται συχνά ανάλογα προγράμματα με απώτερο στόχο την ένταξη των μεταναστών στην επίσημη αγορά εργασίας. Στα πλαίσια μιας ενδεχόμενης ανάλογης πρωτοβουλίας των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα, μια ενημερωτική επίσκεψη (συν) εργασίας

αντιπροσώπων της ΓΣΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ στους ομολόγους τους στην Ισπανία (ή και σε άλλες χώρες) θα μπορούσε να αποτελέσει μια εποικοδομητική επιλογή.

Άλλωστε, συνηθίζεται οι κοινωνικοί εταίροι ακόμη και σε χώρες με μεγάλη επιτυχία στην ένταξη των μεταναστών, να πραγματοποιούν τέτοιες επισκέψεις, όπως στην περίπτωση της **Σουηδίας**, την περασμένη δεκαετία. Οι συνδικαλιστικές ενώσεις των εργαζομένων LO και TCO και η εργοδοτική οργάνωση SAF πραγματοποίησαν επίσημη επίσκεψη στην Μεγάλη Βρετανία προκειμένου να μελετήσουν από κοντά το περιεχόμενο της συνεργασίας των Συνομοσπονδιών TUC και CBI, αντίστοιχα, στο θέμα της καταπολέμησης των διακρίσεων στην εργασία.

Εν προκειμένω, οι **βρετανοί** κοινωνικοί εταίροι έχουν να επιδείξουν ένα πλούσιο συναφές έργο, το οποίο περιλαμβάνει κοινές ενημερωτικές εκδόσεις και εκδηλώσεις σε εθνικό επίπεδο. Σχετικά πρόσφατα (Σεπτέμβρης 2005) οι δύο προαναφερθείσες Συνομοσπονδίες (συν)υπέγραψαν κοινή διακήρυξη με την Πολιτεία αναφορικά με την διαχείριση των μεταναστευτικών ροών.

Ευχής έργο θα ήταν να εμπνευστούν και οι κοινωνικοί εταίροι στην Ελλάδα από ανάλογες πρακτικές, που υιοθετήθηκαν στο παρελθόν με επιτυχία σε χώρες του Νότου και του Βορρά της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στην περίπτωση της **Πορτογαλίας** αναλαμβάνονται από δεκαετίας δράσεις και κοινές δεσμεύσεις σε τριμερές επίπεδο (Κυβέρνηση, εργοδότες -CIP, CCP,CAP- και εργαζόμενοι -UGT), οι οποίες επισημοποιούνται στα κείμενα κοινών διακηρύξεων για την ενθάρρυνση της καταπολέμησης του ρατσισμού και των διακρίσεων στην επιχείρηση.

Στην **Ιρλανδία**, η στενή συνεργασία των εργατικών (ICTU) και των εργοδοτικών (IBEC) ενώσεων, είχε ως αποτέλεσμα την έκδοση ενός «*Κοινού Οδηγού καλών πρακτικών σχετικά με την πρόληψη του ρατσισμού στον χώρο εργασίας*» (1995), ο οποίος περιλαμβάνει συγκεκριμένες οδηγίες καταπολέμησης των διακρίσεων. Επιπλέον, οι κοινωνικοί εταίροι πολύ πρόσφατα ανέλαβαν πολλές και ενδιαφέρουσες επιμέρους δράσεις σε τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο, στα πλαίσια της πρωτοβουλίας για μια «*Εβδομάδα Αντιρατσιστικής καμπάνιας στους χώρους εργασίας*» (7-13 Νοεμβρίου 2005).

- Σε **κλαδικό επίπεδο** είναι, ίσως, πιο εύκολο να σχεδιαστούν και να υλοποιηθούν δράσεις και προγράμματα ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης των κοινωνικών εταίρων.

Για τους λόγους, οι οποίοι αναφέρθηκαν στην πρώτη ενότητα του οδηγού, η μεγάλη πλειοψηφία των μεταναστών στην χώρα μας εργάζεται σε τρεις ή τέσσερις συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Ειδικά στην περίπτωση που οι εργοδότες ενός κλάδου είναι νομικά πρόσωπα, η συνεννόηση με την πλευρά των εργατικών συνδικαλιστικών ενώσεων για την εξεύρεση κοινών προτάσεων προκειμένου για την ανάληψη δράσης με στόχο την πρόληψη και την καταπολέμηση διακριτικών συμπεριφορών συγκεντρώνει μεγαλύτερες προοπτικές επιτυχίας.

Δεν συμβαίνει, όμως, το ίδιο όταν η εργοδοτική πλευρά αποτελείται, κυρίως, από ιδιώτες των οποίων, μάλιστα η εκπροσώπηση ή και η οργάνωση ακόμη σε κλαδικό επίπεδο καθίσταται εκ των πραγμάτων δύσκολη ή αδύνατη. Κλασσικά παραδείγματα από την ελληνική εμπειρία συνιστούν αφενός, ο κλάδος των κατ' οίκον απασχολούμενων και αφετέρου, ο κλάδος της γεωργίας-κτηνοτροφίας, όπου εργοδότες των μεταναστών εργαζομένων είναι κατά κανόνα τα ιδιωτικά νοικοκυριά.

Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις οι κοινωνικοί εταίροι θα μπορούσαν να αναλάβουν κοινές και εξειδικευμένες πρωτοβουλίες, δεδομένου ότι γενικότερα η συλλογική διαπραγμάτευση και η διαβούλευση πραγματοποιείται με άλλους όρους σε κλαδικό ή τοπικό επίπεδο. Προφανώς, ένα πρώτο βήμα θα ήταν να συμπεριληφθούν ρήτρες ή ειδικές μνείες αναφορικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων στο στάδιο της σύναψης ή της αναθεώρησης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ακολουθως, ενδείκνυνται οι ίδιες, ακριβώς, πρωτοβουλίες, οι οποίες υλοποιούνται, συνήθως, από την πλευρά των συνομοσπονδιών των δύο πλευρών. Επί παραδείγματι, μπορεί να εξεταστεί ως καλή πρακτική η έντονη δραστηριοποίηση, που παρατηρείται στον κλάδο του **εμπορίου** από τις ευρωπαϊκές αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων.

Οι οργανώσεις EuroCommerce και Uni-Europa Commerce επιδεικνύουν από καιρό έναν υψηλό βαθμό ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης σε **ευρωπαϊκό επίπεδο**. Στην πλέον, πρόσφατη εκδοχή της η συνεργασία αυτή εκφράστηκε με την κοινή δήλωση για την *Ενσωμάτωση της Κοινωνικής Ευθύνης*, που υπογράφηκε στις 30/11/2004.

Στην δήλωση αυτή, άλλωστε, ενσωματώνονται δύο επί μέρους προγενέστερα σχετικά κείμενα και συγκεκριμένα η *Συμφωνία για τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία* (1999) και η *Κοινή δήλωση για την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας* (2000).

Άξιο μελέτης είναι, επίσης, το παράδειγμα στον βελγικό κλάδο της προσωρινής απασχόλησης. Στα πλαίσια της σύναψης της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας στο **Βέλγιο** το 1997 υπογράφηκε παράλληλα ένα σύμφωνο σχετικά με την καταπολέμηση των φυλετικών διακρίσεων στην εργασία ανάμεσα στην εργοδοτική οργάνωση (UPEDI) των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης (Interim) και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις FGTV και CSC.

Η δραστηριότητα αυτή απαντά στην ανάγκη να προστατευτεί επαρκώς ο μεγάλος αριθμός εργαζομένων-μελών μιας κατ' εξοχής ευάλωτης ομάδας του πληθυσμού στα πλαίσια μιας εξαιρετικά ευέλικτης μορφής απασχόλησης, όπως είναι η εργασία μέσα από γραφεία ευρέσεως (προσωρινής) εργασίας.

Το αξιοσημείωτο της πρωτοβουλίας αυτής των κοινωνικών εταίρων είναι το γεγονός ότι η κοινή συμφωνία περιλαμβάνει και έναν Κώδικα καλών πρακτικών για την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση την εθνοτική καταγωγή των εργαζομένων, στο άρθρο 3 του οποίου αναφέρεται, για παράδειγμα, ότι *«τα προσόντα και η εμπειρία του εργαζομένου που αποκτήθηκαν σε άλλες χώρες δεν επιτρέπεται να αγνοηθούν αυτόματα και χωρίς να πραγματοποιηθεί εμπειριστατωμένη εξέτασή τους από την εργοδοτική πλευρά»*.

- Τέλος, σε **επιχειρησιακό επίπεδο**, η ευαισθητοποίηση των κοινωνικών εταίρων στο θέμα των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών θεωρείται ευχερέστερη, συχνότερη και σε ό,τι αφορά στην χώρα μας είναι σε μεγάλο βαθμό δεδομένη, όπως επιχειρήθηκε να αναλυθεί στην πρώτη ενότητα του οδηγού αυτού.

Παρ' όλα αυτά, για να λάβει η κινητοποίηση των κοινωνικών εταίρων την μορφή ή τον χαρακτήρα μιας συλλογικής συμφωνίας ή ρύθμισης απαιτείται να εργάζεται στην επιχείρηση ένας αυξημένος αριθμός εργαζομένων και ασφαλώς η ύπαρξη επιχειρησιακού σωματείου, κάτι που δεν είναι δεδομένο ιδιαίτερα στις επιχειρήσεις των κλάδων, στους οποίους απασχολούνται κατά κύριο λόγο οι μετανάστες στην Ελλάδα.

Σε όλες, σχεδόν, τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στις οποίες κυριαρχούν οι μεσαίες και οι μεγάλες επιχειρήσεις και κατά την διάρκεια, ιδίως, της προηγούμενης δεκαετίας υπάρχουν πολλά παραδείγματα ευαισθητοποίησης των κοινωνικών εταίρων με αυτοτελείς συμφωνίες ή με ειδικές αναφορές στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Από αυτές, οι περισσότερες εντοπίζονται σε επιχειρήσεις του κλάδου το μέταλλου στην Γερμανία και στο Βέλγιο ή σε διάφορους άλλους κλάδους στις Κάτω Χώρες και στην Γαλλία.

Η μελέτη όλων αυτών των περιπτώσεων δεν στερείται ενδιαφέροντος την στιγμή μάλιστα, που σε επιχειρησιακό επίπεδο ρυθμίζονται παράμετροι και πεδία, στα οποία εντοπίζονται παραδοσιακά διακριτικές συμπεριφορές σε βάρος των μεταναστών. Στην **Γαλλία**, σήμερα, βρίσκεται σε εξέλιξη μια προσπάθεια εξάπλωσης επιχειρησιακών συλλογικών συμφώνων με αποκλειστικό περιεχόμενο την πρόληψη και την καταπολέμηση του ρατσισμού και των διακρίσεων.

Πιο γνωστή από όλες είναι η πρωτοβουλία της εργατικής Συνομοσπονδίας CFDT με τον τίτλο «*Χίλια σύμφωνα για την διαφορετικότητα*», στον οποίο συμπυκνώνεται η προσπάθεια να ακολουθηθεί σε όλη την χώρα το παράδειγμα των συλλογικών συμφωνιών στην επιχείρηση Mutuelle Atlantique (2005) ή στην αυτοκινητοβιομηχανία PSA Peugeot Citroen (2004).

Στην τελευταία επιχείρηση η συμφωνία ρυθμίζει, με δεσμευτικό τρόπο, διάφορα ζητήματα, όπως η εκπαίδευση των υπευθύνων για τις προσλήψεις σε θέματα ισότητας των ευκαιριών, την προώθηση της πρόσληψης διπλωματούχων από τις υποβαθμισμένες περιοχές σε θέσεις ευθύνης ή ακόμη και την εισαγωγή ενός συστήματος αντικειμενικής/ποιοτικής διάγνωσης της επαγγελματικής ανέλιξης των εργαζομένων με μεταναστευτική καταγωγή.

Επίλογος

Σε σύγκριση με την κινητοποίηση των κοινωνικών εταίρων δέκα χρόνια νωρίτερα η ευαισθητοποίηση τους δεν κινήθηκε σε ικανοποιητικά επίπεδα, όπως θα αναμενόταν με αφορμή την ανακήρυξη του 2007 ως Έτους ίσων ευκαιριών για όλους. Περισσότερο παρατηρήθηκε μια δραστηριότητα από τα πολιτικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και δευτερευόντως από τις ηγεσίες των κρατών μελών.

Το 2007 θα μείνει στην ιστορία ως το έτος, κατά την διάρκεια του οποίου επιχειρήθηκε η επιβολή ενός νέου μοντέλου αντιμετώπισης της μετανάστευσης, με προαγωγή των προγραμμάτων «επιλεκτικής» μετανάστευσης και τον περιορισμό των νομικών διόδων, μέσω των οποίων επιτυγχάνεται η «αναγκαστική» μετανάστευση (για παράδειγμα με την οικογενειακή επανένωση).

Αντί για δράσεις, που θα ενέπλεκαν τους κοινωνικούς εταίρους σε μια μεθοδευμένη προσπάθεια για την πλήρη ένταξη των μεταναστών, το ενδιαφέρον μονοπώλησε η εφεύρεση της ευρωπαϊκής μπλε κάρτας, στα πρότυπα της πράσινης κάρτας των ΗΠΑ προκειμένου για εξειδικευμένους και «χρήσιμους» μετανάστες.

Οι άνθρωποι του καθημερινού μόχθου, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων γνωρίζουν καλύτερα από τον καθένα ότι οι διακρίσεις, η περιθωριοποίηση, η εκτεταμένη φτώχεια και τα συμπτώματα γκετοποίησης και γενικευμένης ανασφάλειας δεν ευνοούν, ούτε την εργασία, ούτε την επιχειρηματική δραστηριότητα.

Το λανθασμένο των πολιτικών προτεραιοτήτων, που υιοθετηθήκαν κατά την διάρκεια του 2007, αναφορικά με την επιλεκτική μετανάστευση, από τον Ιταλό Επίτροπο, υπεύθυνο για θέματα μετανάστευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ή στα πλαίσια των συνόδων του γαλλο-γερμανικού άξονα από τον Πρόεδρο της Γαλλικής Δημοκρατίας και την Γερμανίδα Καγκελάρια, αποδείχθηκε περίτρανα μόλις πρόσφατα, τον Νοέμβριο του 2007, με την επανάληψη των αιματηρών συγκρούσεων στα γαλλικά προάστια, όπως ακριβώς έγινε 24 μήνες νωρίτερα, τον Νοέμβριο του 2005.

Η συνειδητοποίηση της κοινωνικής τους ευθύνης από την πλευρά των ενώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών, τους επιβάλλει να συνεργαστούν στενά για να

αντιμετωπίσουν το φαινόμενο των διακρίσεων, ευαισθητοποιώντας και κινητοποιώντας, όχι μόνο τα μέλη τους, αλλά και το σύνολο της κοινωνίας. Μια τέτοια προοπτική αποδεικνύεται απαραίτητη και επιτακτική ακόμα και στην περίπτωση της αδράνειας, της άγνοιας ή και της διαφωνίας από την πλευρά της Πολιτείας.

Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, εάν οι υπεύθυνοι για την χάραξη της μεταναστευτικής πολιτικής είχαν την παραμικρή διάθεση για διαβούλευση, δεν θα απέρριπταν στο σύνολό τους τις κοινές και ομόφωνες προτάσεις των κοινωνικών εταίρων, όπως αυτές διατυπώνονται από μια δεκαετία περίπου στο θεσμικό όργανο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής.

Ομοίως, δεν θα άφηναν ανεκπλήρωτη και την νομική υποχρέωσή τους για μια -έστω τυπική- συμμετοχή κατά την σύνταξη της Ετήσιας Έκθεσης για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης με ευθύνη του ίδιου θεσμικού οργάνου.

Οι μετανάστες 2^{ης} γενιάς έχουν, ήδη, αρχίσει να εισέρχονται μαζικά στην ελληνική αγορά εργασίας και να αντιμετωπίζουν πρώιμες μορφές θεσμικών, κυρίως, διακρίσεων σε βάρος τους, είτε κατά την ενηλικίωσή τους, είτε κατά την αποφοίτησή τους από τα ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Η σύγχρονη ευρωπαϊκή ιστορία της μετανάστευσης δεν αφήνει περιθώρια εφησυχασμού και περαιτέρω ολιγωρίας: στον νευραλγικό τομέα της εργασίας ποτέ δεν είναι νωρίς για την αντιμετώπιση των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών...