

**ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

*Αθήνα,
Νοέμβριος 2006*

Περιεχόμενα

Προλογικό Σημείωμα

Εισαγωγή

I. Η ελληνική πραγματικότητα

A. Η μετανάστευση στην Ελλάδα

B. Η διάσταση των διακρίσεων στην εργασία

II. Τα μέσα καταπολέμησης των διακρίσεων

A. Πρακτικές αντιμετώπισης των διακρίσεων εφαρμοσμένες σε άλλες χώρες

B. Σκέψεις και προτάσεις για την ελληνική περίπτωση

Προλογικό Σημείωμα

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία (Κ.Π.) EQUAL αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και στοχεύει στην πειραματική εφαρμογή και διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας στον τομέα της απασχόλησης.

Μεταξύ των γενικών στόχων της Πρωτοβουλίας περιλαμβάνεται και η βελτίωση της απασχολησιμότητας μέσα από την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την Αγορά Εργασίας (**Μέτρο 1.2**)

Το Μέτρο αποσκοπεί στην καταπολέμηση των φαινομένων αυτών μέσω επιλεκτικών παρεμβάσεων ενώ άμεσα επωφελούμενοι του μέτρου είναι οι αλλοδαποί που βρίσκονται στην Ελλάδα ως οικονομικοί μετανάστες ή πρόσφυγες και υφίστανται διακρίσεις με βάση την καταγωγή τους.

Μια τέτοια παρέμβαση αποτελεί και το έργο με τίτλο **“Παρατηρητήριο και Δίκτυο Δομών για την ενδυνάμωση των Οικονομικών Μεταναστών και Προσφύγων στην Αγορά Εργασίας”** που υλοποιείται από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη (Α.Σ.) **“Ενδυνάμωση των οικονομικών μεταναστών και προσφύγων στην αγορά εργασίας”**, με συντονιστή το ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Το **κεντρικό ζήτημα** που επιχειρεί να αντιμετωπίσει η Α.Σ. εντοπίζεται στην προσπάθεια δημιουργίας περιβάλλοντος πραγματικής άσκησης των δικαιωμάτων των μεταναστών, με έμφαση στα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματά τους. Η επιτυχής έκβαση μιας τέτοιας προσπάθειας προϋποθέτει τη συνεχή και συστηματική παρατήρηση των όρων και των συνθηκών εργασίας των μεταναστών και τη στοχευμένη παρέμβαση ως αποτέλεσμα μιας κατάλληλης, αποτελεσματικής και διαχρονικής (βιώσιμης) δικτύωσης.

Σκοπός του έργου είναι η υποστήριξη των Μεταναστών και των Προσφύγων σε μια προσπάθεια για ισότιμη και πλήρη άσκηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων.

Η προσπάθεια αυτή συμβάλλει στη δημιουργία ενός **οργανωμένου υποστηρικτικού δικτύου** για όλους όσους υπόκεινται σε διακρίσεις στους χώρους εργασίας τους λόγω της εθνικής ή της φυλετικής τους καταγωγής.

Η επιτυχημένη έκβαση μιας τέτοιας προσπάθειας στηρίζεται:

- στη συνεχή και συστηματική παρατήρηση και γνώση των όρων και συνθηκών εργασίας των μεταναστών,
- στη δικτύωση και τη συντονισμένη παρέμβαση των φορέων, των οργανισμών και των συλλογικών οργανώσεων που δραστηριοποιούνται για την υποστήριξή τους,
- στην ενδυνάμωση και την ενεργό συμμετοχή των ίδιων των μεταναστών.

Στο πλαίσιο αυτό αναπτύσσονται στοχευμένες ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των Κοινωνικών Εταίρων, της Ομάδας Στόχου, των Συμβούλων και της κοινής γνώμης. Τέτοιου είδους ενέργεια είναι η διοργάνωση εργαστηρίων με τη συμμετοχή στελεχών κοινωνικών εταίρων και στελεχών από τις κοινότητες των μεταναστών.

Αντικείμενο των εργαστηρίων αποτελεί η διερεύνηση των καταλληλότερων και αποτελεσματικότερων μέτρων άρσης των διακρίσεων με βάση την καταγωγή στην απασχόληση, η ανάπτυξη της επικοινωνίας μεταξύ τους, καθώς και ο έλεγχος και η

παρακολούθηση της πορείας υλοποίησης των δράσεων που έχουν αναληφθεί σχετικά με μετανάστες και πρόσφυγες, είτε στο πλαίσιο αυτού, είτε στο πλαίσιο άλλου έργου.

Το παρόν ενημερωτικό έντυπο συντάχθηκε για τις ανάγκες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των Κοινωνικών Εταίρων, της Ομάδας Στόχου, των Συμβούλων και της κοινής γνώμης . Η ενέργεια υλοποιείται από το ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ (Ενέργεια II, Δράση 11 του σχεδίου).

Το έργο χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (75%) και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (25%).

Η χρονική περίοδος υλοποίησης του έργου συνολικά είναι από το 2005 έως το 2008.

Οι περιοχές υλοποίησης του είναι η Αθήνα, ο Πειραιάς, η Θεσσαλονίκη, η Πάτρα και ο Βόλος.

Εισαγωγή

Σε πολλές ευρωπαϊκές κοινωνίες, **μετανάστες 2^{ης} ή 3^{ης} γενιάς**, νεαρής κυρίως ηλικίας, συνήθως διαθέτοντας την ιθαγένεια του κράτους υποδοχής, αποτελούν συχνά θύματα συστηματικών διακρίσεων στο σχολείο, στη διασκέδαση ή στην εργασία εξαιτίας της καταγωγής των γονέων τους.

Στοιχεία ικανά να οδηγήσουν σε ρατσιστικές συμπεριφορές εναντίον τους καθ' όλη τη διάρκεια της ενηλικίωσής τους είναι ιδίως:

- η ιδιαίτερη **προφορά**
- η εξωτερική εμφάνιση ή τα **χαρακτηριστικά γνωρίσματα του προσώπου**
- το ξενικής προέλευσης **όνομα** τους.

Έτσι, σε έναν τρίτο παρατηρητή των εξελίξεων θα μπορούσε κάλλιστα να δοθεί η εντύπωση ότι σε μια μόνο λέξη, τις **διακρίσεις**, περικλείονται ταυτόχρονα η αφορμή, τα βαθύτερα αίτια, η δικαιολογία, αλλά και οι συνέπειες μιας κοινωνικής δυσλειτουργίας που:

- από τη μία, προσβάλλει ορισμένες κατηγορίες πολιτών και
- από την άλλη, οδηγεί σε νοσηρές καταστάσεις το σύνολο της κοινωνίας.

Ίσως, αυτός να είναι και ο βασικός λόγος για τον οποίο δεν είναι εύκολο να δοθεί ένας συγκεκριμένος και κοινώς αποδεκτός **ορισμός** της έννοιας των διακρίσεων, δεδομένου ότι ο κοινωνιολόγος, ο νομικός ή ο ψυχολόγος την προσεγγίζουν ή την αντιλαμβάνονται διαφορετικά.

Με κριτήριο όμως τον ορισμό, ο οποίος αναφέρεται στα πλέον πρόσφατα νομικά κείμενα που ρυθμίζουν το φαινόμενο:

- Γίνεται λόγος για **άμεση διάκριση**, όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.
- Συντρέχει **έμμεση διάκριση**, όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου σε σχέση με άλλα άτομα.
- Η δυσμενέστερη αυτή μεταχείριση ή συμπεριφορά θεμελιώνεται ή οφείλεται συνήθως στη συγκέντρωση κάποιων **χαρακτηριστικών ή ιδιοτήτων** στο πρόσωπο αυτό, οι οποίες κατά κύριο λόγο αφορούν στο φύλο, την φυλετική ή την εθνοτική καταγωγή, την ηλικία, τη θρησκεία, το γενετήσιο προσανατολισμό, την αναπηρία ή άλλες ειδικές ανάγκες.
- Όταν πρόκειται για συρροή περισσοτέρων του ενός παραπάνω λόγων, γίνεται λόγος για **πολλαπλή διάκριση**.
- Τα **πεδία** στα οποία μπορεί να εντοπιστεί μια τέτοια συμπεριφορά είναι κυρίως η εκπαίδευση, οι κοινωνικές παροχές, η κοινωνική προστασία και η περίθαλψη.

Ο τομέας εκείνος, στον οποίο οι διακρίσεις αποκτούν μια ιδιαίτερη σπουδαιότητα, είναι αυτός της **απασχόλησης**.

Κι αυτό, γιατί οι εργασιακές σχέσεις και οι ειδικότεροι όροι που τις διέπουν συνδέονται άρρηκτα με το ατομικό και το οικογενειακό **εισόδημα**, έναν παράγοντα καθοριστικό για την ποιότητα ζωής και την πρόοδο κάθε ανθρώπου.

Οι **διακρίσεις στην εργασία** εντοπίζονται, συνήθως:

- κατά την πρόσβαση ή τη διατήρηση μιας θέσης απασχόλησης
- στις ειδικότερες συνθήκες εργασίας
- στην εξέλιξη της εργασιακής σχέσης
- στην επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση ή ακόμη και
- στη συμμετοχή σε μια συνδικαλιστική οργάνωση.

Όσο δύσκολο και αν είναι στην πράξη να εντοπιστούν ή να προληφθούν οι διακρίσεις στην απασχόληση, οι κεντρικές κοινωνικές πολιτικές θα πρέπει να θέτουν ως προτεραιότητα την καταπολέμησή τους, πριν αυτές παγιωθούν και αποτελέσουν μια αθεράπευτη κοινωνική μάστιγα.

Στις σύγχρονες κοινωνίες η αναγκαιότητα αυτή γίνεται ευκολότερα αντιληπτή στην περίπτωση των διακρίσεων στην εργασία σε βάρος προσώπων ή ομάδας προσώπων με βάση την **εθνοτική** ή τη **φυλετική καταγωγή**.

Τι συμβαίνει όμως στην **ελληνική περίπτωση**; Πόσο καθησυχαστικές μπορεί να είναι οι διαβεβαιώσεις των αρμοδίων ότι στην Ελλάδα οι διακρίσεις σε βάρος των μεταναστών δεν θα λάβουν ανησυχητικές διαστάσεις;

Η απάντηση σε αυτό το κρίσιμο **ερώτημα** πρέπει να επιχειρηθεί με δύο τρόπους:

- αφενός, με την εξέταση των **αντικειμενικών συνθηκών** για τη γέννηση παρόμοιων καταστάσεων, δηλαδή, τη μελέτη τόσο των χαρακτηριστικών της μετανάστευσης, όσο και των διαστάσεων που έχουν λάβει οι διακρίσεις στην εργασία σε βάρος των μεταναστών (**I**),
- και αφετέρου, με την αναζήτηση των **τρόπων** αντιμετώπισης ή το προτιμότερο, **πρόληψης** γενικευμένων διαδικασιών κοινωνικού αποκλεισμού και δυσμενούς μεταχείρισης απέναντι στους μετανάστες (**II**).

I. Η ελληνική πραγματικότητα

Οι **διακρίσεις** με βάση την εθνοτική ή τη φυλετική καταγωγή στην απασχόληση αποτελούν για την Ελλάδα ένα πολύ **πρόσφατο πεδίο έρευνας** σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες με μακροχρόνια παράδοση στην υποδοχή μεταναστών από τρίτες χώρες.

Επίσης, οι μορφές εκδήλωσης του φαινομένου της μετανάστευσης στην χώρα μας διέπονται από μια σπάνια **μοναδικότητα**, η οποία οφείλεται κυρίως σε γεωγραφικής φύσης παράγοντες.

Για τους λόγους αυτούς:

- η διερεύνηση της διάστασης που έχουν λάβει οι διακρίσεις στο επίπεδο της εργασιακής ζωής των μεταναστών (**B**), πρέπει να γίνεται με μεγάλη προσοχή και αφού προηγουμένως έχουν μελετηθεί επαρκώς τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εγκατάστασης των μεταναστών στην ελληνική Επικράτεια (**A**).

A. Η μετανάστευση στην Ελλάδα

Η **Ελλάδα**, παραδοσιακά χώρα αποστολής μεταναστών στην Ευρώπη, την Αμερική και την Αυστραλία, στα τέλη της δεκαετίας του '80 **μετατράπηκε** αίφνης σε **χώρα υποδοχής μεταναστών**, προερχομένων, λόγω της γεωγραφικής της θέσης, κατά κύριο λόγο από τα κράτη που για δεκαετίες συνιστούσαν στην Ευρώπη το επονομαζόμενο «Ανατολικό μπλοκ», αλλά και από άλλα κράτη της Ασιατικής ή της Αφρικανικής Ηπείρου.

Η πρόσφατη μετανάστευση από αυτές τις χώρες ήταν απότομη, μαζική, αυθόρμητη και απρογραμματίστη, δημιουργώντας μέσα σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα **νέα κοινωνικά δεδομένα**, τόσο στις χώρες αποστολής, όσο και σε αυτές της εγκατάστασης.

Σήμερα, δεκαπέντε περίπου χρόνια από την είσοδο των πρώτων μεταναστών στην χώρα είναι δυνατόν να εξαχθούν με ασφάλεια **πέντε γενικά συμπεράσματα** σχετικά με την πρόσφατη εκδήλωση του φαινομένου στην Ελλάδα:

1) Οι μετανάστες αποτελούν ένα σημαντικό ποσοστό του πληθυσμού της χώρας.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της **Απογραφής του 2001**:

- Το σύνολο όλων των αλλοδαπών πολιτών (**πραγματικός πληθυσμός**, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών μεταναστών, των ομογενών και των κοινοτικών αλλοδαπών) ήταν **797.093**, αριθμός ο οποίος αντιστοιχεί στο **7,27%** του συνόλου του πληθυσμού.
- Από αυτούς, ο αριθμός όσων δήλωσαν ότι η Ελλάδα αποτελεί το συνήθη τόπο διαμονής, δηλαδή το σύνολο του **μόνιμου αλλοδαπού πληθυσμού**, ανέρχεται σε **762.191** άτομα.
- Από τον προηγούμενο αριθμό που αφορά στο σύνολο του πραγματικού πληθυσμού των αλλοδαπών θα πρέπει να αφαιρεθούν οι 79.000 αλλοδαποί

υπήκοοι των 25 σήμερα χωρών μελών της Ε.Ε. περιορίζοντας τον αριθμό των **εξω-κοινοτικών αλλοδαπών** σε **670.000** περίπου χιλιάδες.

- Μετά την επερχόμενη ένταξη της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας στην Ε.Ε., στο σύνολο των καταγεγραμμένων αλλοδαπών της Απογραφής του 2001, περίπου το **20%** θα αντιστοιχεί σε **κοινοτικούς αλλοδαπούς**.

Από πολλές πλευρές εκφράζονται έντονες **επιφυλάξεις** σε σχέση με την καθολική συμμετοχή των αλλοδαπών στις διαδικασίες της **Απογραφής** του 2001.

Και αυτό γιατί παρά το γεγονός ότι η Απογραφή αποτελεί το μόνο αξιόπιστο τρόπο υπολογισμού του πληθυσμού μιας χώρας, στην ελληνική περίπτωση είναι πιθανό πολλοί αλλοδαποί, στην πλειοψηφία τους χωρίς χαρτιά, να διέφυγαν της καταγραφής από φόβο μήπως συλληφθούν.

2) Η ποσοτική μετεξέλιξη του φαινομένου διακρίνεται από μια σταθεροποίηση.

Από το σύνολο των σχετικών ερευνών, συμπεριλαμβανομένων και των στοιχείων της Απογραφής της ΕΣΥΕ του 2001, προκύπτει αναμφισβήτητα ότι ο **κύριος όγκος** των μεταναστών εισήλθε στη χώρα κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90 και κυρίως μέχρι τα μέσα της δεκαετίας αυτής.

Ο ρυθμός αύξησης του μεταναστευτικού πληθυσμού της χώρας παρουσιάζει σταδιακή μείωση από τα τέλη της προηγούμενης δεκαετίας μέχρι σήμερα. Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία της **Eurostat**:

- κατά τη διάρκεια της δεκαετίας **1991-2001** η κατά μέσο όρο ετήσια καθαρή μεταναστευτική εισροή ήταν **6,2** μετανάστες ανά χίλιους κατοίκους,
- η μέση ετήσια τιμή για το **2005** είναι περίπου **3,3** μετανάστες ανά χίλιους κατοίκους, εμφανίζεται δηλαδή μειωμένη κατά 47%.
- σύμφωνα με το βασικό σενάριο της Eurostat **μετά το 2010** στην **Ευρώπη** των 25 η σταδιακή πτώση της μεταναστευτικής εισροής θα διαμορφωθεί από 3,94 σε **1,7** μετανάστες ανά χίλιους κατοίκους, θα παρουσιάσει δηλαδή περαιτέρω μείωση της τάξης του 56%.
- μια ανάλογη μείωση και για την ελληνική περίπτωση θα σήμαινε, σύμφωνα με το προηγούμενο σενάριο, ότι η καθαρή μετανάστευση μετά το **2010** θα αντιπροσωπεύει μόλις **1,4 μετανάστες ανά χίλιους κατοίκους**.

Με βάση αυτές τις εκτιμήσεις είναι προφανές ότι η κρατική μέριμνα και η ανάληψη κεντρικών διοικητικών και νομοθετικών πρωτοβουλιών θα πρέπει, πλέον:

- να είναι θεμελιωμένες στη διαπίστωση περί την σταθεροποίηση του μεταναστευτικού φαινομένου,
- να είναι προσανατολισμένες στα ζητήματα που συνεπάγεται αυτή η εξέλιξη, με σημαντικότερο από αυτά, το ζήτημα της ένταξης των απογόνων των πρώτων μεταναστών, δηλαδή των μεταναστών της δεύτερης και της τρίτης γενιάς.

3) Η μετανάστευση προς την Ελλάδα εμπεριέχει έντονα την εργασιακή διάσταση.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της Απογραφής του Μαρτίου του 2001, τα στατιστικά δεδομένα, τα οποία συνθέτουν την εργασιακή διάσταση της μετανάστευσης στη χώρα μας, έχουν ως εξής:

- Για το **54,2%** των μεταναστών (413.241 άτομα), κύριο λόγο εγκατάστασης στην Ελλάδα αποτέλεσε η **αναζήτηση εργασίας**. Από αυτούς, οι 8 στους 10 εγκαταστάθηκαν σε αστικές περιοχές και οι υπόλοιποι σε αγροτικές.
- Το **51,4%** των μεταναστών (391.674 άτομα) δήλωσαν **απασχολούμενοι**, ποσοστό το οποίο αντιστοιχεί στο 9,5% του συνολικού εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα.
- Τέλος, από τους απασχολούμενους, η συντριπτική πλειοψηφία (348.455 δηλαδή **89%**), δήλωσαν **μισθωτοί**, ποσοστό το οποίο αντιστοιχεί στο 13% του συνόλου των μισθωτών της χώρας. (Διάφορες άλλες εκτιμήσεις κάνουν λόγο για ποσοστό το οποίο κυμαίνεται στο 15%).

Κατ' εξοχή φαινόμενο απασχόλησης, η μετανάστευση προς την Ελλάδα διαμόρφωσε σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή πραγματικότητα της χώρας, δημιουργώντας **νέα δεδομένα** σε όλους σχεδόν τους κλάδους της οικονομίας.

Ανάλογα με το **φύλο** του μετανάστη κάποιες επαγγελματικές ειδικότητες, ιδίως **χειρονακτικές** και **ανειδίκευτες**, απορρόφησαν περισσότερους ή λιγότερους μετανάστες απασχολούμενους.

Για το έτος 2005 σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ (γ' τρίμηνο), για τις **γυναίκες** οι κλάδοι αυτοί είναι:

ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	Σύνολο Μεταναστριών
Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	7,6 %
Μεταποιητικές βιομηχανίες	8,1 %
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, οχημάτων	9,6 %
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	15,8 %
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	3,1 %
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	4,3 %
Ιδιωτικά νοικοκυριά	40,8 %

Μάλιστα, στους **τρεις παρακάτω συναφείς κλάδους**:

- α) τα ιδιωτικά νοικοκυριά
- β) την υγεία και την κοινωνική μέριμνα
- γ) την παροχή υπηρεσιών

και στο γενικότερο σύνολο όλων των γυναικών απασχολούμενων, **τρεις στις τέσσερις είναι μετανάστριες**.

Για τους άντρες μετανάστες οι κλάδοι που συγκεντρώνονται κατά κύριο λόγο είναι:

ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	Σύνολο Μεταναστών
Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	7,6 %
Μεταποιητικές βιομηχανίες	16,3 %
Κατασκευές	51,8 %
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο οχημάτων	9,4 %
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	6,7%

4) Η πλειοψηφία των μεταναστών προέρχεται από βαλκανικές χώρες.

Μια **ιδιαιτερότητα** της ελληνικής περίπτωσης έγκειται στο γεγονός ότι:

- οι μετανάστες της χώρας κατάγονται σε ποσοστό **65% από τρεις βαλκανικές, γειτονικές χώρες** (Αλβανία, Ρουμανία και Βουλγαρία).
- από μια μόνον από αυτές, την **Αλβανία**, προέρχεται το **57,5%** του συνόλου των μεταναστών.
- τα **3/4 των μεταναστών** προέρχονται από την **ευρωπαϊκή ήπειρο**.

Κάποιες από αυτές τις χώρες, εάν όχι όλες, βρίσκονται, είτε σε **άμεση** (Ρουμανία και Βουλγαρία), είτε σε **μεσοπρόθεσμη** (όπως η Αλβανία) ευρωπαϊκή **ενταξιακή διαδικασία**.

Αναμένεται με βεβαιότητα ότι σε **σύντομο χρονικό διάστημα**, ίσως συντομότερο από αυτό το οποίο απαιτήθηκε για την εκδήλωση του φαινομένου στην Ελλάδα,

η συντριπτική πλειοψηφία των σημερινών μεταναστών θα είναι κοινοτικοί υπήκοοι.

Αυτή η **μοναδικότητα** που εμφανίζει η μετανάστευση στην Ελλάδα καθιστά πολύ πιο ευχερή, τόσο τη χάραξη ολοκληρωμένης μεταναστευτικής πολιτικής, όσο και την αποφυγή λαθών σαν αυτά που έχουν οδηγήσει άλλες χώρες σε κοινωνικές παθογένειες και κρούσματα ρατσισμού και περιθωριοποίησης.

Η **εγγύτητα** και η αλληλεπίδραση των **πολιτισμών** και των εθίμων των λαών της χώρας καταγωγής και εκείνου της εγκατάστασης αποτελούν παράγοντες, οι οποίοι θεωρητικά επιτρέπουν να ατενίζει κανείς το μέλλον με αισιοδοξία.

5) Έπειτα από 15 χρόνια η πλειοψηφία των μεταναστών παραμένουν ανεπίσημοι.

Η αισιοδοξία με την οποία θα έπρεπε να αντιμετωπίζεται η προοπτική της **ισότιμης** κοινωνικής **ένταξης** των μεταναστών στην Ελλάδα υποχωρεί σημαντικά μπροστά στη σκληρή καθημερινή πραγματικότητα.

Και αυτό γιατί παρά το γεγονός ότι:

- α) δεν εισέρχεται πλέον μεγάλος αριθμός νέων μεταναστών
- β) οι υπάρχοντες μετανάστες διαμένουν ήδη για πολλά χρόνια στην Ελλάδα
- γ) οι περισσότεροι μετανάστες επιθυμούν να παραμείνουν μόνιμα ή έστω για μεγάλο χρονικό διάστημα στη χώρα

οι επιλογές της Πολιτείας καθ' όλη την διάρκεια της τελευταίας δεκαπενταετίας είχαν σαν αποτέλεσμα να μην τελεί υπό **επίσημο καθεστώς** διαμονής και εργασίας παρά μόνον ένα **μικρό τμήμα του μεταναστευτικού πληθυσμού**.

Από τον συνδυασμό των διαφόρων επίσημων στατιστικών στοιχείων (Απογραφή 2001 και δύο ευκαιρίες νομιμοποίησης του 1998 και του 2001) προκύπτει το συμπέρασμα ότι:

- σε κανένα χρονικό σημείο αυτής της 15ετίας οι εν ισχύ **άδειες διαμονής** δεν ξεπέρασαν τις **230.000**.
- **σε μη επίσημο καθεστώς βρίσκεται μέχρι και σήμερα τουλάχιστον το 1/2 του συνόλου των μεταναστών!**

B. Η διάσταση των διακρίσεων στην εργασία

Στην ελληνική περίπτωση όμως, συντρέχουν ορισμένοι σημαντικοί **παράγοντες**, οι οποίοι **περιορίζουν** μέχρι στιγμής την έντονη εκδήλωση των **διακρίσεων** στην **απασχόληση**, ή έστω τις συνέπειες και τις παρενέργειες αυτών.

Πρέπει να επισημανθεί ότι εκτός από άμεσες ή έμμεσες, οι διακρίσεις μπορεί να χαρακτηρίζονται ως **θεσμικές** ή εν τοις **πράγμασι**, με την έννοια ότι:

- είτε, πηγάζουν από νομοθετικής φύσης κείμενα
- είτε, εμφανίζονται στην πράξη ανεξάρτητα ή ακόμη και κατά παράβαση της οικείας νομοθεσίας.

Οι θεσμικής φύσης διακρίσεις στην εργασία, αποτελούν την πιο επικίνδυνη μορφή διακρίσεων, ενώ η αντιμετώπισή τους αποδεικνύεται στην πράξη ιδιαίτερα δύσκολη, δεδομένου ότι δεν αρκεί η σύμφωνη γνώμη και πρόθεση των κοινωνικών εταίρων για την αντιμετώπισή τους.

Στην **ελληνική νομοθεσία** δεν συναντώνται διατάξεις, οι οποίες να επιφυλάσσουν ευθέως **δυσμενέστερη μεταχείριση** στην εργασία απέναντι στους μετανάστες σε σχέση με τους γηγενείς συναδέλφους τους.

Εκτός από τη συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης όλων των πολιτών (και) στον τομέα της απασχόλησης, η ελληνική Πολιτεία **ενσωμάτωσε** σχετικά πρόσφατα την οικεία **κοινωνική νομοθεσία** για την εφαρμογή της αρχής αυτής.

Πρόκειται για δύο οδηγίες του Συμβουλίου.

- Αφενός, την οδηγία **2000/43** για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής
- Αφετέρου, την οδηγία **2000/78** για την διαμόρφωση ενός γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.
- Οι συγκεκριμένες οδηγίες ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη με τον **N. 3304/2005**, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ στις 27 Ιανουαρίου 2005.

Στην πράξη, σε όλες τις χώρες υποδοχής οι μετανάστες εργαζόμενοι βιώνουν καθημερινά διακρίσεις σε πολλά επίπεδα της εργασιακής ζωής τους, συνήθως, όμως, κατά την προσπάθεια εύρεσης μιας δηλωμένης θέσης εργασίας (i), αλλά ακόμη και στο επίπεδο της αναζήτησης μιας οποιασδήποτε θέσης εργασίας (ii).

i) Εύρεση μιας δηλωμένης θέσης εργασίας

Δυσχερής αποδεικνύεται η **πρόσβαση** σε μια **επίσημη** και **δηλωμένη** σχέση **εργασίας**, δεδομένου ότι ο μετανάστης μισθωτός, εκτός από το γενικότερο κίνδυνο της αδήλωτης απασχόλησης, θα πρέπει επιπλέον να υπερπηδήσει και ένα θεσμικής φύσης εμπόδιο.

Ο λόγος για την υποχρέωση **απόδειξης** ενός συγκεκριμένου κατ' έτος **αριθμού ενσήμων** ως απαραίτητη προϋπόθεση για την απόκτηση άδειας διαμονής, η ύπαρξη της οποίας και μόνον επιτρέπει την εργασία με νόμιμους όρους.

Ανεξάρτητα από τον κατά περίπτωση απαιτούμενο αριθμό ενσήμων, η αποτυχία απόδειξης του έχει ως αποτέλεσμα την οριστική έκπτωση από το επίσημο καθεστώς διαμονής, γεγονός που συνεπάγεται δυνατότητα απασχόλησης αποκλειστικά με όρους αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας.

Ο μεγαλύτερος αριθμός των μεταναστών δεν καταφέρνει να αποκτήσει τα απαραίτητα έγγραφα, ενώ το σύνολο των σχετικών επιστημονικών μελετών καταλήγει στο **συμπέρασμα** ότι το φαινόμενο αυτό απορρέει από την ελληνική μεταναστευτική νομοθεσία και συγκεκριμένα αποδίδεται:

- Κυρίως στην αδυναμία απόδειξης των απαιτούμενων κατ' έτος ημερών ασφάλισης
- Στη γραφειοκρατία που περιβάλλει την όλη διαδικασία και
- Στο υψηλό κόστος των παραβόλων.

Έτσι, μια φαινομενικά ουδέτερη νομική υποχρέωση:

- καταλήγει σε δυσμενή και μειονεκτική μεταχείριση των μεταναστών,
- θεμελιώνει μια **έμμεση διάκριση σε βάρος ενός τμήματος των εργαζομένων στη βάση της εθνοτικής τους καταγωγής.**

Οι **συνέπειες** της θεμελιώδους αυτής θεσμικής διάκρισης εντοπίζονται σε μια σειρά από επί μέρους τομείς της απασχόλησης.

1) Αρχικά, στο επίπεδο της **κοινωνικής ασφάλισης** και της ισότιμης πρόσβασης σε μια σειρά κοινωνικά αγαθά, τόσο στην περίπτωση αυτών που καταφέρνουν να αποκτήσουν και να ανανεώνουν τις άδειες, όσο κυρίως, και σε αυτή όσων δεν το κατορθώνουν.

- Στην περίπτωση των **επίσημων μεταναστών**, σημειώνεται το εξής παράδοξο: ενώ η απαίτηση για την απόδειξη ενός αριθμού ενσήμων δικαιολογείται από την ανάγκη πάταξης της μαύρης εργασίας, στην ουσία η πρακτική αυτή οδηγεί σε αντίθετα αποτελέσματα.

Χωρίς να προκύπτει από καμία αξιόπιστη επιστημονική καταγραφή ότι οι μετανάστες μισθωτοί εργάζονται λιγότερες μέρες το χρόνο από τους Έλληνες συναδέλφους τους, ο **μέσος όρος των ημερών ασφάλισης** τους στο ΙΚΑ (**188** ημέρες) και ειδικότερα των Αλβανών (**182** ημέρες) είναι πολύ μικρότερος από τον αντίστοιχο των Ελλήνων (**211**). Μάλιστα, οι γυναίκες από την Αλβανία εμφανίζονται να ασφαλιζονται για μόλις **164** ημέρες κατά μέσο όρο.

- Και στις δύο κατηγορίες μεταναστών, αλλά προφανώς περισσότερο στην περίπτωση των **ανεπίσημων**, αυτή η έμμεση θεσμική διάκριση σε σχέση με τα ένσημα κατά την ανανέωση της άδειας διαμονής έχει επίπτωση στο επίπεδο της θεμελίωσης **συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων.**

Το ίδιο ισχύει και σε ό,τι αφορά στο θέμα της ισότιμης πρόσβασης σε μια σειρά **κοινωνικά αγαθά**, όπως η στέγαση, δεδομένου ότι η απόλαυσή τους είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με έναν ορισμένο αριθμό ημερών ασφάλισης.

2) Επιπλέον, στο επίπεδο των **αποδοχών** των μεταναστών.

- Η αυξημένη πιθανότητα εργασίας σε συνθήκες αδήλωτης απασχόλησης συνεπάγεται μεγαλύτερα ποσοστά καταστρατήγησης των **νόμιμων κατωτάτων ορίων αμοιβής** στις τάξεις των (**ανεπίσημων**) μεταναστών σε σχέση με τα αντίστοιχα των Ελλήνων που εργάζονται στις ίδιες συνθήκες.

- Όμως, ακόμη και στην περίπτωση των **επίσημων** μεταναστών, από τα επίσημα στοιχεία του ΙΚΑ προκύπτει ότι τα **δηλωθέντα εισοδήματα** των μεταναστών είναι **κατά μέσο όρο** χαμηλότερα από τα αντίστοιχα των Ελλήνων ασφαλισμένων.

Οι περισσότεροι από αυτούς αμείβονται με αποδοχές πολύ κοντά στα νόμιμα κατώτατα όρια, μολονότι είναι πιθανό η αναγνωρισμένη τριετία ή άλλες ιδιότητες να προσαυξάνουν το ύψος των αποδοχών.

ii) Αναζήτηση εργασίας

Από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας και του μεταναστευτικού φαινομένου στην Ελλάδα δε φαίνεται να «δικαιολογούνται» κανενός είδους **διακρίσεις** σε βάρος των μεταναστών, είτε αυτές πηγάζουν από το θεσμικό πλαίσιο, είτε αυτοτελώς από τη συμπεριφορά των ιδιωτών.

Η παρουσία μεταναστών εργαζομένων την τελευταία δεκαπενταετία κάλυψε με επάρκεια τις αυξημένες **ανάγκες της ελληνικής οικονομίας** για (ανειδίκευτα) εργατικά χέρια σε αρκετούς κλάδους απασχόλησης.

Τα **ποσοστά ανεργίας** των μεταναστών, σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει σε όλες σχεδόν τις υπόλοιπες βόρειες ευρωπαϊκές χώρες, όχι μόνο δεν είναι υψηλότερα από τα αντίστοιχα των Ελλήνων εργαζομένων, αλλά είναι και χαμηλότερα των εθνικών μέσων όρων.

Κατά την **Απογραφή του 2001** άνεργοι δήλωσαν το **9,2%** των μεταναστών, ενώ ο μέσος όρος της χώρας ήταν **11%**.

Σύμφωνα με τα πιο **πρόσφατα στοιχεία** της **ΕΣΥΕ**, τα συγκριτικά στοιχεία για τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης Ελλήνων και μεταναστών έχουν ως εξής:

Κατηγορία εργαζομένων	Ποσοστό ανεργίας %	Ποσοστό απασχόλησης %
Σύνολο χώρας	9,6	61,4
Άντρες Έλληνες	5,9	46,5
Άντρες αλλοδαποί	4,4	65,1
Γυναίκες Ελληνίδες	15,3	26,8
Γυναίκες αλλοδαπές	14	34,9

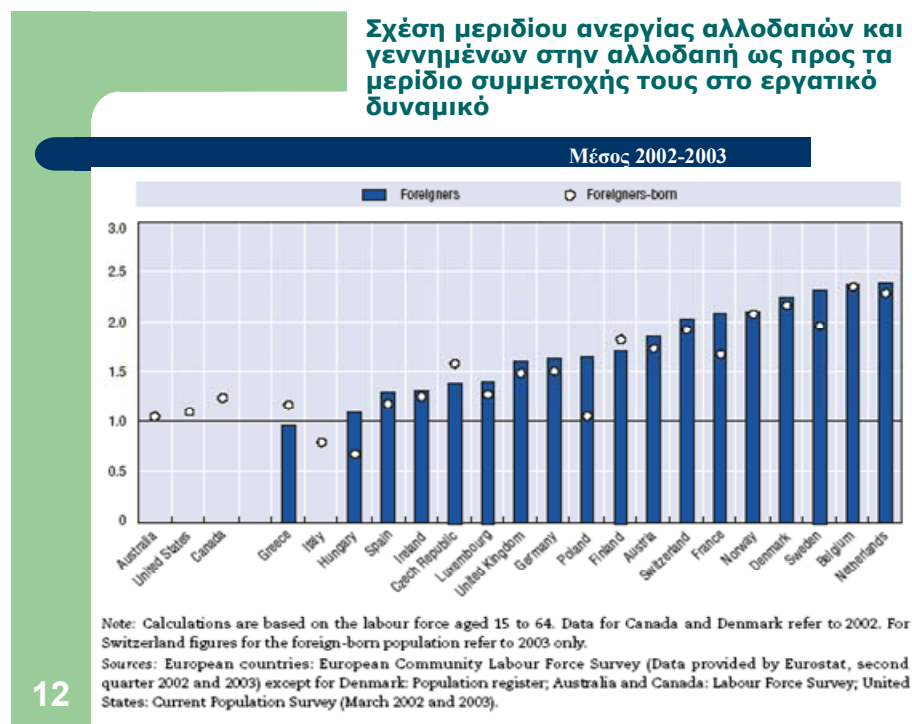
Πίνακας 1, Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, β' τρίμηνο, 2005.

Το ίδιο ισχύει και για τη σχέση του **μεριδίου της ανεργίας** των μεταναστών ως προς το **μερίδιο συμμετοχής** τους στο **εργατικό δυναμικό**. Όταν για παράδειγμα, οι μετανάστες αντιστοιχούν στο 5% των ανέργων και στο 5% του εργατικού δυναμικού μιας χώρας, τότε αυτή η σχέση είναι ίση με τη μονάδα.

Όπως προκύπτει από πολύ πρόσφατα επεξεργασμένα στοιχεία της **Eurostat**, κατά την διετία 2002-2003, μεταξύ πολλών ευρωπαϊκών χωρών, η προηγούμενη σχέση

ανάμεσα στα δύο μερίδια εμφανίζεται αρνητική, δηλαδή μικρότερη της μονάδας, μόνο στην περίπτωση της Ελλάδας:

Σχέση μεριδίου ανεργίας αλλοδαπών και γεννημένων στην αλλοδαπή ως προς τα μερίδια συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό



12

Από τα διαθέσιμα στοιχεία της ΕΣΥΕ για το 2005 προκύπτει επίσης ότι οι μετανάστες:

- αντιπροσωπεύουν το 6,6% του εργατικού δυναμικού, αλλά μόνο το 5,6% των ανέργων.
- για τους άντρες τα ποσοστά είναι αντίστοιχα 6,6% και 5,5%.
- για τις γυναίκες 6,3% και 5,8%.

Δυο βασικά συμπεράσματα προκύπτουν από το σύνολο των σχετικών μελετών για την ελληνική περίπτωση:

- *Οι μετανάστες στην Ελλάδα δεν αντιμετωπίζουν ουσιαστικά προβλήματα εύρεσης εργασίας, απασχολούνται πλήρως και μάλιστα απορροφούνται στην αγορά εργασίας ευκολότερα από ότι οι Έλληνες εργαζόμενοι, στους κλάδους εκείνους τουλάχιστον, στους οποίους συγκεντρώνονται κατά κύριο λόγο οι μετανάστες εργαζόμενοι.*
- *Τα κυριότερα προβλήματα που παρατηρούνται είναι, τελικά, θεσμικής φύσης ενώ σε ότι αφορά τους ειδικότερους όρους και συνθήκες εργασίας τους, οι μετανάστες δεν αντιμετωπίζουν μεγάλης έκτασης διακρίσεις στη Χώρα μας.*

II. Τα μέσα καταπολέμησης των διακρίσεων

Απέναντι στο φαινόμενο των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών στην εργασία έχουν αναπτυχθεί διάφορες **μέθοδοι** και **μέτρα αντιμετώπισης**, κυρίως σε χώρες οι οποίες για κοινωνικοπολιτικούς ή οικονομικούς λόγους έχουν μακροχρόνια παράδοση στην υποδοχή μεταναστών.

- Μια σύντομη επισκόπηση δοκιμασμένων πρακτικών σε άλλες χώρες με μεγάλη παρουσία μεταναστών (Α) καθίσταται ιδιαίτερα χρήσιμη προκειμένου να διαμορφωθούν συγκεκριμένες προτάσεις για την ελληνική περίπτωση (Β).

A. Πρακτικές αντιμετώπισης των διακρίσεων εφαρμοσμένες σε άλλες χώρες

Για το **σύνολο** των βασικών **χωρών προορισμού** των μεταναστών ισχύουν παγκοσμίως, κατά κανόνα, κάποια βασικά χαρακτηριστικά:

- τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας συγκεντρώνονται στις τάξεις των μεταναστών σε σχέση ιδίως με αυτά των γηγενών,
- οι μετανάστες έχουν δυσκολία πρόσβασης σε θέσεις απασχόλησης που δεν χαρακτηρίζονται ως «3D» (dirty, dangerous, demeaning) και
- οι διακρίσεις σε βάρος τους μέσα στην επιχείρηση καθ' όλη τη διάρκεια της εξέλιξης της εργασιακής τους σχέσης και σε όλα τα επίπεδά της είναι συχνά ιδιαίτερα διαδεδομένες.

Σε συνάρτηση με τις ιδιαίτερες πολιτικές και νομικές τους παραδόσεις, κάθε μια από τις χώρες αυτές έχει αναπτύξει ιδιαίτερους **μηχανισμούς ελέγχου** και **καταπολέμησης** των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών στην εργασία.

Σε έναν πολύ μεγάλο βαθμό οι περισσότεροι και οι πιο γνωστοί από αυτούς τους μηχανισμούς δεν αφορούν παρά στο **πεδίο** εκείνο, το οποίο αποδεικνύεται το πλέον καθοριστικό για την εκδήλωση του φαινομένου, δηλαδή, στο πεδίο της **πρόσβασης σε μια θέση εργασίας**.

1) ΗΠΑ

Από τα τέλη της δεκαετίας του '60, οι Πολιτειακές αρχές υιοθετούν ένα σύνολο μέτρων, τα οποία επιφυλάσσουν μια διακριτική συμπεριφορά προς όφελος διαφόρων μειονοτικών ομάδων, όπως οι μαύροι, οι ισπανόφωνοι και οι ασιάτες, μοιραία στη βάση αυτών των συγκεκριμένων χαρακτηριστικών, δεδομένου ότι τα μέλη των συγκεκριμένων κοινοτήτων συνήθως δεν είναι μετανάστες, αλλά αμερικανοί πολίτες.

Η βασικότερη θεσμοθετημένη πρακτική είναι αυτή των **θετικών διακρίσεων**, η οποία στις χώρες που εφαρμόζεται, αποδίδεται με τους όρους *affirmative action* στα αγγλικά ή *discrimination positive* στα γαλλικά.

- Στην πιο **απλή μορφή** τους οι θετικές δράσεις μπορεί να συνίστανται στην δημοσίευση αγγελιών πρόσληψης σε εφημερίδες, οι οποίες διαβάζονται, για παράδειγμα, κατά κύριο λόγο από μαύρους πολίτες.
- Στην πιο **σύνθετη μορφή** τους οι πρακτικές αυτές περιλαμβάνουν την υλοποίηση προγραμμάτων πλήρωσης συγκεκριμένης έκτασης ποσοστώσεων, δηλαδή την ανάληψη δράσεων επίτευξης στατιστικών αποτελεσμάτων για την

ποσοτική εξισορρόπηση των διακριτικών φαινομένων, σε γεωγραφικό επίπεδο ή στο επίπεδο της επιχείρησης.

Συγκεκριμένα, με τη **συνδρομή** των πορισμάτων **στατιστικών μελετών** και ερευνών ορίζονται -όσο το δυνατόν λιγότερο αυθαίρετα- κάποιοι **ποσοτικοί στόχοι**, οι οποίοι θα πρέπει οπωσδήποτε να επιτευχθούν. Το αποτέλεσμα των προσπαθειών αυτών θα είναι η παρουσία ενός συγκεκριμένου ποσοστού π.χ. ασιατών εργαζόμενων σε μια Πολιτεία, μια επιχείρηση ή έναν κλάδο.

Ακόμη και στις ΗΠΑ, όπου πρωτο-εφαρμόστηκαν και μάλιστα σε ευρεία κλίμακα διάφορες μέθοδοι θετικών διακρίσεων, η τάση η οποία διαμορφώνεται σήμερα, είναι η ανάληψη δράσεων **συγκεκριμένων θετικών διακρίσεων**.

2) Κάτω Χώρες

Δεν είναι λίγες οι χώρες εκείνες, οι οποίες υιοθετούν ανάλογες μεθόδους για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία επηρεασμένες άμεσα ή έμμεσα από το αγγλο-σαξονικό «μοντέλο» χωρών όπως οι ΗΠΑ, ο Καναδάς και η Αυστραλία.

Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της **Ολλανδίας**, στην οποία μεταξύ άλλων, θεσπίστηκαν θετικές δράσεις μέσα από δύο πρόσφατους Νόμους.

- Ο πρώτος αφορά στην προαγωγή μιας αναλογίας στη σχέση αλλοδαπών και ντόπιων εργαζομένων στην απασχόληση.
- Ο δεύτερος έχει να κάνει με την τόνωση της συμμετοχής των μειονοτήτων στην απασχόληση.

Με βάση αυτούς τους Νόμους, οι εργοδότες που απασχολούν άνω των 35 εργαζόμενων έχουν δύο υποχρεώσεις.

- Η πρώτη συνίσταται στην **αναλυτική** ετήσια **καταγραφή** της αναλογίας των αλλοδαπών στην επιχείρηση με κριτήριο την εθνικότητά τους.
- Η δεύτερη υποχρέωση αφορά στην κατάρτιση και την υποβολή στο περιφερειακό γραφείο εργασίας ενός **πλάνου εργασίας**, στο οποίο θα πρέπει να αναφέρεται λεπτομερώς, με ποιο τρόπο θα μεριμνήσουν οι εργοδότες, έτσι ώστε η εθνοτική σύνθεση του προσωπικού τους να αντανακλά την αντίστοιχη εθνοτική σύνθεση της γεωγραφικής περιοχής στην οποία είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση.

Αντίστοιχα μέτρα σε κεντρικό ή περιφερειακό επίπεδο υιοθετούνται σε όλες σχεδόν τις Κάτω-Χώρες, με πιο χαρακτηριστική ίσως την περίπτωση των περιοχών των Βρυξελλών και ιδίως της Φλάνδρας του **Βελγίου**, όπου εκτός των άλλων η εντυπωσιακή εκλογική άνοδος ρατσιστικών και ναζιστικών συνδυασμών έχει προκαλέσει μια εκτεταμένη κοινωνική ανησυχία.

Γενικότερα, οι θετικές διακρίσεις, στο βαθμό που λαμβάνουν την μορφή πάγιων εθνικών στρατηγικών, συνοδεύονται συνήθως από **τρία βασικά μειονεκτήματα**:

- τον εθισμό των επωφελούμενων στην άμεση θεσμική συνδρομή,
- τις αρνητικές επιπτώσεις στην ισότητα των ευκαιριών, αφού οι θετικές διακρίσεις προς όφελος κάποιου προσώπου έχουν ως αποτέλεσμα την δυσμενέστερη μεταχείριση κάποιου άλλου,
- την ενίσχυση της ανασφάλειας και της περιθωριοποίησης στις τάξεις των μειονοτικών ομάδων, ένα «αποτέλεσμα Boomerang» σε σχέση με αυτό που επιδιώκεται αρχικά.

3) Βρετανία

Στην χώρα αυτή προάγεται το λεγόμενο «πολύ-φυλετικό» μοντέλο οργάνωσης.

Τα μέτρα που υλοποιούνται συγκεντρώνονται σε βασικά **νομικά κείμενα**, τα οποία καλύπτουν όλο το φάσμα των επί μέρους πεδίων εκδήλωσης των διακρίσεων και αφορούν ταυτόχρονα:

- στην ανάληψη θετικών δράσεων,
- στην αποτελεσματική καταπολέμηση των διακρίσεων.

Ο πρόσφατος **Κώδικας Πρακτικών για τη Φυλετική Ισότητα στην Απασχόληση** δεν αποτελεί παρά την συστηματική καταγραφή όλων των ενδεδειγμένων λύσεων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των διακρίσεων στην εργασία.

Το εργαλείο αυτό, στο οποίο περιγράφονται οι βασικές υποχρεώσεις των εργοδοτών και οι αντίστοιχες πρόσθετες των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων, είναι μια ολοκληρωμένη και επικαιροποιημένη **συλλογή καλών και επιβεβλημένων πρακτικών**, με την οποία συγκεκριμενοποιείται το βασικό νομικό κείμενο, το Race Relation Act του 1976.

Τις πρακτικές αυτές καλούνται και οφείλουν να ασπαστούν οι εργοδότες, όχι τόσο με τη μορφή της υποχρέωσης εφαρμογής της μιας ή της άλλης πρακτικής, όσο με αυτή της αποδοχής ενός συνολικού **κώδικα καλής συμπεριφοράς**, δηλαδή μιας γενικότερης φιλοσοφίας σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην επιχείρηση.

4) Γαλλία

Στη χώρα αυτή οι θετικές δράσεις αποτελούν εξαίρεση, αφού δεν επιτρέπονται καν οι «εθνοτικές στατιστικές».

Κυριότερο μέσο καταπολέμησης των διακρίσεων κατά την πρόσβαση στην απασχόληση αποτελεί μια **μέθοδος** γνωστή και ως «*testing*», όρος που θα μπορούσε να αποδοθεί περιγραφικά ως *διαδικασία πιστοποίησης διακρίσεων κατά την πρόσληψη*.

Σε εφαρμογή αυτής της μεθόδου:

- είτε αφορά σε ανοιχτή διαδικασία αναγγελίας προσλήψεων μιας επιχείρησης
- είτε σε αυθόρμητη υποψηφιότητα με πρωτοβουλία του εργαζομένου

αποστέλλονται δύο -σχεδόν ίσων τυπικών προσόντων- «**δίδυμα**» **βιογραφικά σημειώματα**.

- Το ένα ανήκει σε έναν λευκό πολίτη γαλλικής ιθαγένειας
- Το άλλο βιογραφικό σημείωμα αντιστοιχεί σε έναν υποψήφιο «ευαίσθητης κοινωνικής καταγωγής ή διαφοροποιημένων εθνοτικών χαρακτηριστικών».

Η **διαφοροποίηση** αυτή θεμελιώνεται:

- είτε στην επισυναπτόμενη φωτογραφία
- είτε στο ονοματεπώνυμο του υποψηφίου, από το οποίο προκύπτει η μεταναστευτική καταγωγή του ιδίου ή των γονέων του.

Στην περίπτωση που κληθεί στην πρώτη φάση των συνεντεύξεων ο πρώτος, αλλά όχι ο δεύτερος των υποψηφίων, στοιχειοθετείται **τεκμήριο** διακριτικής αντιμετώπισης των δύο υποψηφιοτήτων και το βάρος απόδειξης περί το αντίθετο φέρει πλέον η εργοδοτική πλευρά.

Οι παγκοσμίως εφαρμοσμένες πρακτικές δεν αφορούν μόνο στην διαδικασία αναζήτησης μιας θέσης απασχόλησης.

Πολλές ενδιαφέρουσες μέθοδοι προαγωγής της ισότητας στο εσωτερικό της επιχείρησης και καταπολέμησης όλων των μορφών διακρίσεων στην εργασία εντοπίζονται κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών σε πολλές χώρες με παράδοση στην υποδοχή μεταναστών.

B. Σκέψεις και προτάσεις για την ελληνική περίπτωση

Στο σύνολο τους οι επιστημονικές μελέτες και οι εμπειρικές έρευνες στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε., σχετικά με τις διακρίσεις σε βάρος των μεταναστών στην εργασία, αφορούν κυρίως στο ζήτημα της **πρόσληψης** σε μια επιχείρηση.

Προκύπτουν έτσι αναμφίβολα **δύο συμπεράσματα**:

- Η ανάληψη μιας θέσης εργασίας είναι αυτή την στιγμή το **κεντρικό** πολιτικό και κοινωνικό **ζήτημα** σε ό,τι αφορά τις διακρίσεις σε βάρος των μεταναστών στην απασχόληση.
- Στο βαθμό που στις χώρες αυτές η ανασφάλιστη εργασία αποτελεί την εξαίρεση και όχι τον κανόνα, σε ένα μεγάλο βαθμό η **πρόσληψη συνεπάγεται την ίση μεταχείριση** σε όλα τα επίπεδα της εργασιακής σχέσης, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι αποκλείεται να εμφανιστούν στην πράξη διακριτικές συμπεριφορές σε επίπεδο απολαβών, στην προαγωγή ή κατά τη διαδικασία των απολύσεων.

Στην Ελλάδα, αντιθέτως:

- Οι **μετανάστες πρώτης γενιάς** δεν αντιμετωπίζουν δυσκολίες εύρεσης μιας θέσης εργασίας, ενώ τα ποσοστά ανεργίας είναι χαμηλότερα από τα αντίστοιχα των γηγενών συναδέλφων τους.
- Η κάλυψη όμως μιας θέσης εργασίας δεν συνεπάγεται την ίση μεταχείριση σε όλα τα επίπεδα της εργασιακής σχέσης. Σε μια χώρα όπου η παρουσία της παραοικονομίας είναι ούτως ή άλλως ιδιαίτερα έντονη, η ελληνικής 15ετής μεταναστευτική πολιτική όπως εφαρμόστηκε μέχρι σήμερα, αυξάνει δραματικά τις πιθανότητες εργασίας με όρους **ανασφάλιστης απασχόλησης** για τους μετανάστες, με ό,τι αυτό συνεπάγεται.

Τα ερωτήματα που προκύπτουν είναι τα εξής:

- ***Τι πρόκειται να συμβεί στην περίπτωση που τα παιδιά των πρώτων μεταναστών, οι «μετανάστες» δεύτερης γενιάς, δεν ακολουθήσουν την εργασιακή διαδρομή των γονέων τους, αλλά επιχειρήσουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας με ποιοτικότερους όρους;***
- ***Ποια θα είναι η εξέλιξη του φαινομένου των διακρίσεων όταν δεν θα επιθυμούν στο εξής να αναλαμβάνουν τα είδη των εργασιών, στα οποία περιορίστηκαν οι γονείς τους ανεξάρτητα από εκπαιδευτικό επίπεδο;***

Ένας μεγάλος αριθμός παιδιών των πρώτων μεταναστών της δεκαετίας του '90:

- γεννήθηκαν ή μεγάλωσαν στην Ελλάδα
- ολοκλήρωσαν το βασικό στάδιο της εκπαίδευσης στην χώρα μας

- σπουδάζουν στα ελληνικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα.

Δίχως καμία διάθεση να μεταναστεύσουν στην πατρίδα των γονέων τους, με την οποία άλλωστε διατηρούν ελάχιστους δεσμούς, είναι πολύ πιθανόν να επιχειρήσουν να καταλάβουν μια θέση εργασίας σε **κλάδους**, στους οποίους η **δυνατότητα απορρόφησης** δεν είναι το ίδιο μεγάλη.

Στο βαθμό που τα **θεσμικής φύσης εμπόδια** ως προς την ισότιμη πρόσβαση στην επίσημη αγορά εργασίας για τους «μετανάστες» 2^{ης} γενιάς παραμένουν, η ενδεχόμενη διαδεδομένη διακριτική αντιμετώπιση τους κατά το στάδιο της πρόσληψης δεν αποκλείεται σε βάθος χρόνου να προκαλέσει κάποια σοβαρά κοινωνικά προβλήματα.

Έτσι, δεν θα πρέπει να διαφεύγει της προσοχής ότι:

- κοινό χαρακτηριστικό γνώρισμα όλων των άλλων **ευρωπαϊκών χωρών**, είναι ότι για ιστορικούς λόγους, η διαμόρφωσή τους σε πολυφυλετικές κοινωνίες δεν έγινε, ούτε στην διάρκεια μιας δεκαετίας, ούτε ερήμην των κεντρικών κυβερνητικών επιλογών.
- **στην Ελλάδα**, όπως η εκδήλωση του μεγαλύτερου τμήματος του φαινομένου της αυθόρμητης μετανάστευσης ολοκληρώθηκε σε λιγότερο από δέκα χρόνια, είναι αναμενόμενο ότι και η μεταβολή στην επαγγελματική κατανομή για το σύνολο των «μεταναστών» 2^{ης} γενιάς θα πραγματοποιηθεί το ίδιο απότομα και ταχύτατα.

Άρα, δεν υπάρχουν μεγάλα περιθώρια αδράνειας ως προς την ανάληψη δράσεων καταπολέμησης των διακρίσεων στην εργασία σε βάρος των μεταναστών.

Κάτω από τις ισχύουσες συνθήκες τα **μέτρα** που επιβάλλεται να ληφθούν θα είναι κυρίως **προληπτικού χαρακτήρα**. Το ζήτημα δεν τίθεται προς στιγμήν σε σχέση με την καταπολέμηση ή την τιμωρία των διακριτικών συμπεριφορών, αλλά κυρίως σε σχέση με την πρόληψη τέτοιων φαινομένων. Έτσι πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη τα εξής δεδομένα:

- **Μοντέλο** πρόληψης των διακρίσεων που θα έπρεπε να υιοθετηθεί στην Ελλάδα δεν υπάρχει.
- Δεν είναι η καλύτερη ιδέα να αντιγράφονται ή να **μεταφέρονται** αυτούσιες σε μια χώρα πρακτικές και δράσεις που εφαρμόστηκαν σε οποιαδήποτε άλλη.
- Το **ελληνικό μοντέλο** αντιμετώπισης των διακρίσεων με βάση την εθνικότητα στην απασχόληση χρειάζεται να διαμορφωθεί
- Για την ακρίβεια επιβάλλεται να **συν-διαμορφωθεί** από τον **κόσμο της εργασίας**, εμπνευσμένο ασφαλώς από τα συμπεράσματα που εξάγονται, έπειτα από την μελέτη της ευρωπαϊκής ή ακόμη και της παγκόσμιας εμπειρίας.
- Ο ρόλος των **κοινωνικών εταίρων** δεν είναι απλά σημαντικός, αλλά πρωταγωνιστικός σε αυτήν την κατεύθυνση.

Ως προς την εξάλειψη των αντικειμενικών παραγόντων που προκαλούν μια γενικευμένη μορφή διακρίσεων στην απασχόληση, οι ενώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών από κοινού και σε συνεργασία με τις μεταναστευτικές κοινότητες ή άλλες Μ.Κ.Ο. θα πρέπει να εργαστούν σε δύο επίπεδα:

- Το πρώτο αφορά στην **άρση** όλων των θεσμικής φύσης **εμποδίων** για την δυνατότητα πρόσβασης στην επίσημη αγορά εργασίας, έστω για τα παιδιά που γεννιούνται ή αποφοιτούν από την βασική εκπαίδευση στην Ελλάδα. Είναι αναγκαίο να διεκδικηθεί συλλογικά η απεξάρτηση του δικαιώματος για εργασία από την ανανέωση των σχετικών αδειών διαμονής με τους όρους, που αυτή η ανανέωση γίνεται σήμερα, έτσι ώστε ο μεγαλύτερος όγκος των μόνιμων μεταναστών της χώρας να τελεί υπό επίσημο καθεστώς.
- Το δεύτερο επίπεδο είναι αυτό της ουσιαστικής **καταπολέμησης** των **αιτίων**, τα οποία ευθύνονται για την διακριτική μεταχείριση σε βάρος των μεταναστών στην καθημερινή εργασιακή ζωή, τόσο στο στάδιο της πρόσληψης, όσο και σε όλους τους άλλους τομείς της εργασίας.

Η έγκαιρη και επισταμένη ενασχόληση με αυτήν την διάσταση θα έχει ως αποτέλεσμα, όταν σε λίγα χρόνια η συντριπτική πλειοψηφία των μεταναστών της χώρας, 1^{ης} ή 2^{ης} γενιάς, θα είναι πλέον πολίτες της Ε.Ε., τα **στερεότυπα** και η **καχυποψία** σε βάρος τους να είναι εμφανώς περιορισμένα.

Στο άμεσο μέλλον, όχι μόνον οι κάθε είδους διακρίσεις σε βάρος των μεταναστών θα απαγορεύονται ρητώς, αλλά θα πρέπει επιπλέον να είναι πρακτικά περιορισμένες και καθολικά καταδικαστέες.

Συγκεκριμένα, δεν θα ήταν άνευ ουσιώδους σημασίας:

- Η σύνταξη και η διάδοση ενός κοινού **κώδικα** ή **οδηγού** καλών πρακτικών και ενδεδειγμένων συμπεριφορών, ο οποίος να απευθύνεται σε εργοδότες και εργαζόμενους ενός επαγγέλματος, ενός κλάδου ή μιας συγκεκριμένης γεωγραφικής περιοχής.
- Η υλοποίηση στατιστικής **έρευνας** και ποιοτικής **μελέτης** των προδιαθέσεων και των διαφαινόμενων τάσεων των εργοδοτών σε μια σειρά από επαγγελματικούς κλάδους.

Σχετικά με την καταγραφή της διάστασης αυτής θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι στη χώρα μας η πλειοψηφία των επιχειρήσεων χαρακτηρίζονται μικρές ή μεσαίες.

- Έτσι, μόνο για τις **μεγάλες επιχειρήσεις**, όπου γίνεται εκτεταμένη χρήση της διαδικασίας υποβολής υποψηφιοτήτων με την αποστολή βιογραφικού σημειώματος, είναι δυνατή η εφαρμογή της μεθόδου όπως αυτή του *testing*, για την πιστοποίηση διακριτικών αντιλήψεων.
- Ο ενδεδειγμένος τρόπος εντοπισμού και καταγραφής των προδιαθέσεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών στις **μικρές ή τις μεσαίες επιχειρήσεις** θα μπορούσε να είναι η διακίνηση και η συμπλήρωση ειδικών σχετικών ερωτηματολογίων.

Σε συνάρτηση και με τα πορίσματα τέτοιου είδους ερευνών, κάποιες από τις **ιδέες** προς συζήτηση ή πιθανές ενδεδειγμένες δράσεις θα μπορούσαν να είναι:

- η πραγματοποίηση εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης
- η οργάνωση ενημερωτικών και εκπαιδευτικών ημερίδων ή εξειδικευμένων σεμιναρίων
- η υλοποίηση ειδικών προγραμμάτων παρέμβασης και δράσης από τις εργοδοτικές και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις

- η ανάδειξη και η προώθηση υιοθέτησης καλών πρακτικών

Διατυπώνεται, όμως, συχνά το ερώτημα, όχι απαραίτητα με την μορφή ένστασης ή αντίρρησης, σχετικά με το **ποιο μπορεί να είναι το ουσιαστικό όφελος των εργοδοτών για τη συμμετοχή ή τη στήριξη τέτοιων δράσεων.**

- κατ' αρχήν θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι ο **σεβασμός** της **αρχής** της ίσης μεταχείρισης είναι υποχρεωτικός και ότι οι διακριτικές συμπεριφορές και πράξεις είναι παράνομες.
- ως ευθεία απάντηση στο ερώτημα θα αρκούσε η **υπενθύμιση** ότι οι μετανάστες εκτός από πολίτες ή εργαζόμενοι, έχουν και την ιδιότητα του πελάτη και του καταναλωτή.

Τη διάσταση αυτή μόλις πρόσφατα άρχισαν να συνειδητοποιούν με σοβαρότητα στο Βορρά της Ε.Ε., παρά το γεγονός ότι στις χώρες αυτές υπάρχει παράδοση δεκαετιών στην υποδοχή μεταναστών. Στη χώρα μας η σχετική διαπίστωση πραγματοποιείται πιο έγκαιρα.

Η υλοποίηση του έργου της Κ.Π. EQUAL «Παρατηρητήριο και Δίκτυο Δομών για την ενδυνάμωση των Οικονομικών Μεταναστών και Προσφύγων στην Αγορά εργασίας», στο πλαίσιο του οποίου εκπονήθηκε το παρόν έντυπο, συμβάλλει προς αυτή την κατεύθυνση, δηλαδή της ευαισθητοποίησης των εργοδοτών και ανάληψης δράσεων για την άρση των διακρίσεων στο πεδίο της απασχόλησης.