

Εργασιακή εμπειρία
αιτούντων άσυλο
και προσφύγων
στον Τουριστικό κλάδο



2023



Εργασιακή εμπειρία αιτούντων άσυλο και προσφύγων στον Τουριστικό κλάδο για την σεζόν του 2023

Από το **SolidarityNow** / www.solidaritynow.org

Η έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκε με πρωτοβουλία της Μαίρης Ασβεστά, Συντονίστριας Υπηρεσίας Απασχόλησης

Σχεδιασμός έρευνας: **Αλέξανδρος Αγοραστός**

Ανάλυση δεδομένων: **Ναυσικά Βάγγερ**

Συγγραφή και επιμέλεια: **Ναυσικά Βάγγερ, Μαίρη Ασβεστά, Γεωργία Σπυροπούλου**

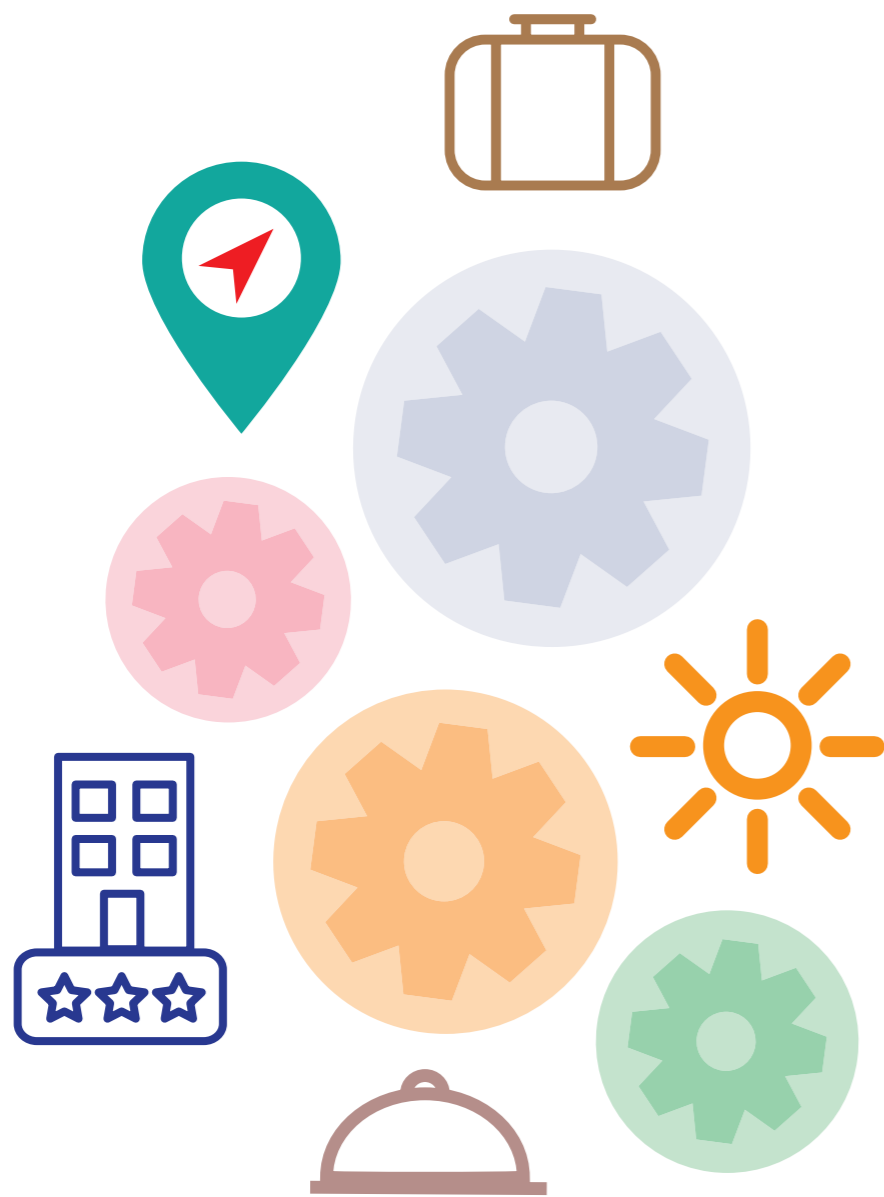
Συνηεντεύκτες: **Αλέξανδρος Αγοραστός, Χρύσα Δότσα, Κωνσταντίνα Χατζούδη, Μαίρη Ασβεστά.**

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	2
Σύντομη Επισκόπηση	5
Εισαγωγή	6
Πλαίσιο	7
Νομοθεσία – Πρόσβαση στην αγορά εργασίας	8
Μεθοδολογία	9
Περιορισμοί	9
Οι συνθήκες εργασίας των αιτούντων άσυλο και προσφύγων απασχολούμενων στον τουριστικό κλάδο	10
Δημογραφικά	10
Τυπικές συνθήκες εργασίας	10
Διαμονή, διατροφή και συμπεριφορά στην εργασία	12
Η επικοινωνία στην ελληνική γλώσσα παραμένει πρόκληση για την εργασία στον τουριστικό κλάδο	13
Τρόποι εύρεσης εργασίας	13
Προτάσεις για πολιτικές, προγράμματα και μελλοντική έρευνα	14
Συζήτηση	15

Ευχαριστίες

Ειδικές ευχαριστίες για τη συμβολή των διερμηνέων στην έρευνα, Chasan Kassem, Jerry Angye Bah, Barry Mamadou Moussa, Kbar Zada Abdul Matin, Margaryta Aradzhyni, Ahmed Rais.



Σύντομη Επισκόπηση

Η συμβολή του τουριστικού κλάδου στην οικονομία της Ελλάδας είναι πολύ σημαντική, ειδικότερα στις μεταβολές του ποσοστού της απασχόλησης και της ελληνικής οικονομίας, έμμεσα και άμεσα. Παράλληλα, η διαθεσιμότητα του εργατικού δυναμικού για τον τουριστικό κλάδο είναι περιορισμένη, με τα ποσοστά έλλειψης να αυξάνονται διαρκώς από την περίοδο της πανδημικής κρίσης και έπειτα, μία πρόκληση που αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο. Η υψηλή ζήτηση για εργατικό δυναμικό στον τουριστικό κλάδο αλληλεπιδρά με την αναζήτηση εργασίας από μετακινούμενους πληθυσμούς, μετανάστες, αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες και επομένως μεγάλο ποσοστό απασχολείται σε αυτόν τον κλάδο.

Το SolidarityNow, τον Δεκέμβριο του 2023, διεξήγαγε έρευνα σε 50 πρόσφυγες οι οποίοι εργάστηκαν την θερινή περίοδο του ίδιου έτους στον τουριστικό κλάδο και έχουν εξυπηρετηθεί από το Κέντρο Υποστήριξης Προσφύγων του SolidarityNow (Blue Refugee Center/BRC). Ο σκοπός της έρευνας ήταν να αναδειχθούν οι συνθήκες απασχόλησης των ωφελούμενων της οργάνωσης στον συγκεκριμένο κλάδο. Η έρευνα διεξήχθη μέσω ερωτηματολογίων με κλειστού τύπου ερωτήσεις εξετάζοντας τρεις κατηγορίες ερωτήσεων: α) δημογραφικά χαρακτηριστικά, β) βασικές συνθήκες εργασίας και γ) τρόπους ανεύρεσης εργασίας.

Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι το 94% των ατόμων που ερωτήθηκαν είχαν σύμβαση εργασίας με απολαβές που ευθυγραμμίζονταν με τη συλλογική σύμβαση εργασίας, όπως ισχύει για τον τουριστικό κλάδο. Οι περισσότεροι (74%) εργάστηκαν σε θέσεις χαμηλής ειδικότητας ή ως υποστηρικτικό προσωπικό (όπως καθαριστές-στριες, λάντζα, βοηθοί μάγειρες, σερβιτόροι, μάγειρες, υπάλληλοι υποδοχής κλπ.). Βασική δυσκολία στην άσκηση των καθηκόντων κατά την εργασία για το 50% των συμμετεχόντων αποτέλεσε η ελάχιστη ως μηδαμινή γνώση της ελληνικής γλώσσας χωρίς να προκύπτει βέβαια από τα αποτελέσματα ότι η δυσκολία αυτή επηρεάζει την αξιολόγησή τους για την εργασία ή τον εργοδότη.

Ωστόσο, από τα αποτελέσματα εντοπίστηκαν παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Χαρακτηριστικό είναι ότι το 38% δήλωσε ότι έλαβε απολαβές ή μέρος αυτών σε μετρητά. Επιπρόσθετα, το 44% δήλωσε ότι δούλεψε από 2 έως και 6 παραπάνω ώρες ημερησίως για τις οποίες το 80% αυτών έλαβε απολαβές, όπου φαίνεται ότι οι ώρες εργασίας ξεπερνούν τις οριζόμενες από το νόμο χωρίς να καταβάλλονται οι νόμιμες της υπερωρίας/υπερεργασίας απολαβές. Οι σχετικές παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων επηρεάζουν τις συνθήκες διαβίωσης των ατόμων καθώς συμπαρασύρουν μελλοντικές παροχές και απολαβές, όπως το σχετικό επίδομα για τους υπαλλήλους στον τουριστικό κλάδο.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι εντοπίστηκε χάσμα μεταξύ των απολαβών των γυναικών με των αντρών καθώς 56% το γυναικών έλαβαν 801-1.001 ευρώ ενώ το 68% των αντρών έλαβε πάνω από 1.001 ευρώ, το οποίο επιχείρημα ενισχύεται από τα επίσημα στοιχεία.

Σχετικά με τις βασικές παροχές και την συμπεριφορά που βίωσαν οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο της εργασίας υπογραμμίστηκε έντονα ότι οι λόγοι για τους οποίους εγκατέλειψαν την εργασία τους ήταν εξαιτίας των ανεπαρκών συνθηκών εργασίας, των χαμηλών απολαβών ή περιστατικών λεκτικής επίθεσης.

Εισαγωγή

Το SolidarityNow (SN) είναι ένα μη-κερδοσκοπικό φιλανθρωπικό σωματείο, που ιδρύθηκε το 2013 για να ανταποκριθεί στις ανάγκες και να διασφαλίσει τα δικαιώματα των πιο ευπαθών και περιθωριοποιημένων ομάδων χωρίς διακρίσεις. Όραμα της οργάνωσης είναι να βελτιώσει τις ζωές των ανθρώπων και να τους ενδυναμώσει, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στη δημιουργία μίας δικαιότερης κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς.

Το όραμα γίνεται πράξη μέσα από τέσσερις βασικές προτεραιότητες οι οποίες είναι: (α) η συμπεριληπτική εκπαίδευση, (β) οι ευκαιρίες ένταξης και πρόσβασης στην αγορά εργασίας, (γ) η κοινωνική προστασία και (δ) η πρόσβαση στη δικαιοσύνη και η προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Στο πλαίσιο αυτό, για να επιτευχθεί η δεύτερη προγραμματική προτεραιότητα, μέσα από τα δύο Κέντρα Αλληλεγγύης που λειτουργεί η οργάνωση σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, παρέχονται υπηρεσίες εργασιακής συμβουλευτικής, ενδυνάμωσης και διασύνδεσης με την αγορά εργασίας.

Στη Θεσσαλονίκη, το SolidarityNow λειτουργεί από το 2016 το Κέντρο Υποστήριξης Προσφύγων (ΚΥΠ) ή αλλιώς Blue Refugee Center (BRC), το οποίο αποτελεί έναν κόμβο υποστήριξης και ένα σημείο συνεύρεσης και αλληλεπίδρασης για πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο στην ευρύτερη περιοχή της Θεσσαλονίκης. Στο BRC, το SolidarityNow παρέχει υπηρεσίες απασχόλησης με στόχο την υποστήριξη και ενδυνάμωση ατόμων που διαβιούν σε συνθήκες κοινωνικού αποκλεισμού, ώστε να βελτιώσουν τους όρους της επαγγελματικής τους ένταξης.

Σε συνεργασία και με χρηματοδότηση της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες, στο πλαίσιο του προγράμματος «Livelihoods», από τον Μάρτιο έως τον Δεκέμβριο του 2023, το SolidarityNow υποστήριξε 461 άτομα, εκ των οποίων το 25% εξασφάλισε μια θέση εργασίας. Το καλοκαίρι του 2023, οι περισσότεροι εξ' αυτών (64 άτομα) κάλυψαν θέσεις εργασίας στον τουριστικό κλάδο και την εστίαση σε διάφορες τοποθεσίες στα νησιά και την ηπειρωτική Ελλάδα.

Πλαίσιο

Ο τουρισμός είναι ένας από τους πιο βασικούς κλάδους της οικονομίας, καθώς έχει καταλυτική συμβολή στο ΑΕΠ και στον τομέα της απασχόλησης. Για το 2023, η άμεση συνεισφορά του τουρισμού στην ελληνική οικονομία ανήλθε στα 28,5 δισ. ευρώ, ποσό που αντιστοιχεί στο 13% του ΑΕΠ¹ της χώρας και αποτελεί το υψηλότερο, ιστορικά, για τον τομέα μέχρι σήμερα. Το 2022 τα αντίστοιχα μεγέθη ήταν 23,9 δισ. ευρώ και 11,6% του ΑΕΠ. Αν συνηγορηθεί και η έμμεση συνεισφορά του τομέα μέσω πολλαπλασιαστών, το αντίστοιχο ποσοστό ανεβαίνει περίπου στο 30%. Με βάση τα διαθέσιμα δεδομένα, η τουριστική δραστηριότητα παραμένει κατά κύριο λόγο εξαγωγική, αφού το 82,7% των εισπράξεων προέρχονται από τον εισερχόμενο τουρισμό. Περαιτέρω, στο γ' τρίμηνο του 2023, ο τομέας συνέβαλε άμεσα στη μείωση της ανεργίας κατά περίπου 40%.

Το σύνολο των ατόμων που συμμετείχε σε αυτόν τον τομέα της οικονομίας το 2021, ανήλθε στα 2.732.159, εκ των οποίων τα 702.029 (26%) εντάσσονταν στη βιομηχανία του τουρισμού.

Παράλληλα, τα τελευταία χρόνια ο τουριστικός κλάδος αντιμετωπίζει κρίσιμες ελλείψεις σε διαθέσιμο εργατικό δυναμικό. Με βάση τη μελέτη που εκπόνησε το ΙΝΣΕΤΕ² σε εθνικό επίπεδο, εκτιμάται ότι στην αιχμή της θερινής σεζόν του 2022 καταγράφηκαν 60.225 ελλείψεις θέσεων, από τις 262.981 θέσεις εργασίας που προβλέπονται βάσει οργανογράμματος στα ξενοδοχεία. Δηλαδή, το ποσοστό έλλειψης ανήλθε σε 23% ή περισσότερες από 1 στις 5 θέσεις δεν καλύφθηκε. Το ποσοστό έλλειψης ήταν παρόμοιο σε όλα σχεδόν τα τμήματα και κυμαινόταν από 21% έως 24%. Σε σχέση με τα αντίστοιχα μεγέθη για την αιχμή της θερινής σεζόν του 2021, το 2022 καταγράφηκε αύξηση των θέσεων εργασίας, ενώ το ποσοστό των ελλείψεων παρέμεινε ίδιο.³

Αριθμητικά, οι μεγαλύτερες ελλείψεις παρουσιάστηκαν σε Καμαριέρες (7.360 κενές θέσεις ή 12% του συνόλου των ελλείψεων και 18% επί του συνόλου των θέσεων που προβλέπονται στα οργανογράμματα για τη συγκεκριμένη ειδικότητα), σε Σερβιτόρους (5.164 ή 9% των ελλείψεων και 22% των αντίστοιχων προβλεπόμενων θέσεων), σε Βοηθούς Σερβιτόρου (3.883 ή 6% των ελλείψεων και 21% των αντίστοιχων προβλεπόμενων θέσεων) και σε Receptionist (3.460 ή 6% των ελλείψεων και 17% των προβλεπόμενων θέσεων). Ακολούθησαν οι Barista/Barman-Barwoman (2.729 ή 5% και 24% αντίστοιχα), Λαντζέρης (2.866 ή 5% και 24% αντίστοιχα) και Τεχνική Υποστήριξη (2.054 ή 3% και 21% αντίστοιχα).

Συγκρίνοντας τα ποσοστά έλλειψης του 2022, με τα αντίστοιχα ποσοστά του 2021, καταγράφηκε μείωση του ποσοστού έλλειψης στα ξενοδοχεία 5 αστέρων, καθώς από 17% που ήταν το 2021, έπεσε σε 15% το 2022. Αντίθετη εικόνα παρουσίασαν όλες οι άλλες κατηγορίες με τα ποσοστά έλλειψης να αυξάνονται, ιδιαίτερα στις κατηγορίες 1 αστέρου και 2 αστέρων.

Από το σύνολο των θέσεων εργασίας που προβλέπονται βάσει οργανογράμματος, το 27% αντιστοιχεί σε θέσεις εργασίας σε ξενοδοχεία που βρίσκονται στην περιοχή του Νοτίου Αιγαίου και ακολουθεί η Κρήτη με 20%, τα Ιόνια Νησιά με 12% και η Κεντρική Μακεδονία με 10%. Σε όλες τις υπόλοιπες περιοχές, αντιστοιχεί ποσοστό μικρότερο από 10% του συνόλου. Το 24% των συνολικών ελλείψεων (14.346 κενές θέσεις εργασίας) καταγράφηκε στο Νότιο Αιγαίο, το 18% (10.808 θέσεις) στην Κρήτη, το 10% (5.891 θέσεις) στην Κεντρική Μακεδονία και το 14% (8.378 θέσεις) στα Ιόνια Νησιά.

¹ ΙΝΣΕΤΕ, Η συμβολή του τουρισμού στην ελληνική οικονομία το 2023, <https://shorturl.at/WDkOS>

² ΙΝΣΕΤΕ, Απασχόληση και ελλείψεις εργατικού δυναμικού στα ελληνικά ξενοδοχεία στην αιχμή της θερινής σεζόν 2022, <https://shorturl.at/gsjFy>

³ ΙΝΣΕΤΕ, Απασχόληση και ελλείψεις εργατικού δυναμικού στα ελληνικά ξενοδοχεία στην αιχμή της θερινής σεζόν 2021, https://insete.gr/wp-content/uploads/2022/03/22-03_Apasxolsh_Eleipseis_ED.pdf

2.1 Νομοθεσία – Πρόσβαση στην αγορά εργασίας

Σχετικά με την πρόσβαση στην εργασία πολιτών τρίτων χωρών, η διαδικασία και οι προϋποθέσεις είναι διαφορετικές ανάλογα με το αν η είσοδος για εργασία θα είναι μακροχρόνια (τουλάχιστον ενός έτους) ή θα έχει προσωρινό χαρακτήρα (εποχιακή εργασία), τον κλάδο της απασχόλησης, τον αν αφορά ενδοεταιρική μετάθεση ή υψηλή ειδίκευση κτλ.

Στις περιπτώσεις πρόσκλησης (μετάκληση) για μακροχρόνια εξαρτημένη εργασία (σε οποιοδήποτε κλάδο) ή για εποχιακή εργασία στον κλάδο της γεωργίας και της κτηνοτροφίας και αλιείας, πρέπει να υπάρχει θέση σε κοινή υπουργική απόφαση που εκδίδεται κάθε δύο χρόνια. Στην απόφαση αυτή καθορίζεται ο αριθμός και οι ειδικότητες των πολιτών τρίτων χωρών που μπορούν να εισέλθουν στη χώρα για εργασία.

Οι πολίτες τρίτων χωρών που εισέρχονται στην Ελλάδα με σκοπό την εργασία θα πρέπει να είναι κάτοχοι ενός από τα εξής νομιμοποιητικά έγγραφα:

A	B	Γ
Θεώρησης εισόδου με δικαίωμα εργασίας (visa).	Άδεια διαμονής με δικαίωμα εργασίας.	Βεβαίωση κατάθεσης αίτησης για την έκδοση άδειας διαμονής με δικαίωμα εργασίας.

Πρόσβαση στην εργασία έχουν και οι πολίτες τρίτων χωρών, στους οποίους έχει χορηγηθεί βεβαίωση αναβολής απομάκρυνσης ή βεβαίωση περί μη απομάκρυνσης για ανθρωπιστικούς λόγους από την αρμόδια αστυνομική αρχή, η οποία είναι σε ισχύ, εφόσον είναι κάτοχοι άδειας εργασίας σε ισχύ. Οι κάτοχοι της συγκεκριμένης άδειας εργασίας μπορούν να εργάζονται μόνο στους τομείς της γεωργίας και της κτηνοτροφίας, στον τομέα της οικιακής εργασίας καθώς και στον κλάδο του ιματισμού και να εργάζονται στο σύνολο του εδάφους της χώρας με εξαίρεση κάποιες ακριτικές περιοχές.

Οι αιτούντες διεθνή προστασία έχουν δικαίωμα ουσιαστικής πρόσβασης στην αγορά εργασίας μετά την πάροδο 60 ημερών από την ολοκλήρωση της διαδικασίας κατάθεσης της αίτησης διεθνούς προστασίας και τη λήψη των σχετικών νομιμοποιητικών εγγράφων που αναφέρονται σε αυτή, εφόσον δεν έχει ληφθεί πρωτοδίκως απόφαση από την αρμόδια Αρχή και η καθυστέρηση δεν μπορεί να αποδοθεί σε αυτούς.

Εφόσον κατέχουν «δελτίο αιτούντος διεθνή προστασία» ή «δελτίο αιτήσαντος άσυλο αλλοδαπού» έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε εξαρτημένη εργασία ή την παροχή υπηρεσιών ή έργου καθόλη τη διάρκεια ισχύος του δελτίου. Το δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας ανακαλείται αυτοδικαίως σε περίπτωση απορριπτικής απόφασης, η οποία δεν έχει ανασταλτικό χαρακτήρα, και οι αιτούντες δεν έχουν δικαίωμα παραμονής στη χώρα.

Οι αιτούντες υποχρεούνται να ενημερώνουν την αρμόδια Αρχή Υποδοχής για κάθε έναρξη επαγγελματός ή για κάθε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που συνάπτουν, με την προσκόμιση βεβαίωσης έναρξης εργασιών ή αντιγράφου της σύμβασης ή της αναγγελίας πρόσληψης στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) ή την αναγγελία πρόσληψης στην ΕΡΓΑΝΗ.

3

Μεθοδολογία

Γνωρίζοντας και λαμβάνοντας υπόψη τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι πρόσφυγες, οι αιτούντες άσυλο και οι μετανάστες, όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, το SolidarityNow πραγματοποίησε μια έρευνα πεδίου με στόχο να εξετάσει τις συνθήκες εργασίας αυτού του πληθυσμού στον τομέα του τουρισμού. Για τη διενέργεια της έρευνας, ρωτήθηκαν 50 άτομα που έχουν ωφεληθεί από την Υπηρεσία Απασχόλησης στη Θεσσαλονίκη και εργάστηκαν κατά τη θερινή περίοδο στον τουριστικό κλάδο. Στόχος του SolidarityNow μέσω της έρευνας ήταν να λάβει οργανωμένα και συστηματικά ανατροφοδότηση για τις εμπειρίες των ανθρώπων που εξυπηρετούνται από τα προγράμματα του.

Προς αυτό τον σκοπό, δημιουργήθηκε ένα σύντομο ερωτηματολόγιο με κλειστού τύπου ερωτήσεις, οι οποίες υπάγονται στις εξής τρεις κατηγορίες:

1 | Δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων

2 | Εργασιακές συνθήκες απασχόλησης κατά την τουριστική περίοδο του 2023

3 | Τρόποι ανεύρεσης εργασίας

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν από τον Οκτώβριο έως τον Δεκέμβριο του 2023, τηλεφωνικά και δια ζώσης από τους Εργασιακούς Συμβούλους της Υπηρεσίας Απασχόλησης της οργάνωσης, με τη συνδρομή διερμνέων όπου αυτό απαιτούνταν. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε μια online φόρμα. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω στατιστικού προγράμματος (SPSS), που επιτρέπει ενδεχόμενες συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών και εξασφαλίζει την αξιοπιστία και την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων.

Στη συνέχεια, ακολούθησε ο έλεγχος για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των στοιχείων που συλλέχθηκαν. Το δείγμα είναι αντιπροσωπευτικό με 95% διάστημα εμπιστοσύνης και περιθώριο λάθους 6,6%. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας αποτελούν στιγμιαία αποτύπωση της κατάστασης, προκειμένου να κατανοήσουμε τις εμπειρίες πολιτών τρίτων χωρών που εργάζονται σε αυτόν τον τομέα.

Τα στοιχεία που συλλέγονται από ερευνητικές πρωτοβουλίες συνεισφέρουν: α) στην αποτελεσματικότερη υποστήριξη των εξυπηρετούμενων, β) στον βέλτιστο σχεδιασμό μελλοντικών προγραμμάτων και γ) σε κατάλληλες δράσεις συνηγορίας προς τους αρμόδιους φορείς.

4

Περιορισμοί

Οι περιορισμοί στην έρευνα σχετίζονταν κυρίως με την συλλογή επίσημων στοιχείων για τον τουριστικό κλάδο κατά την περίοδο διεξαγωγής. Η άρση των συγκεκριμένων περιορισμών θα στοιχειοθετούσε μια ολοκληρωμένη εικόνα για την εργασία των μεταναστών, των αιτούντων άσυλο και των προσφύγων στον τουριστικό κλάδο και επομένως θα ενίσχυε την εγκυρότητα και αξιοπιστία των αποτελεσμάτων.

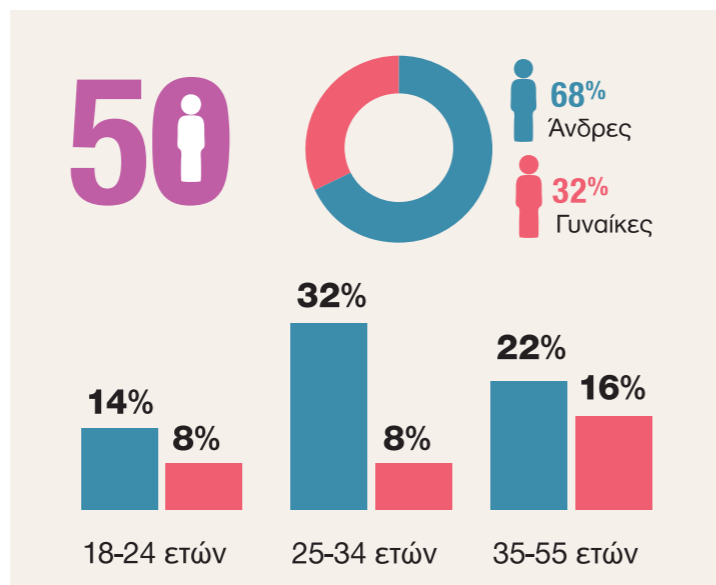
Συγκεκριμένα εντοπίστηκαν:

- Ανεπαρκή επικαιροποιημένα στατιστικά για τα ποσοστά των απασχολούμενων μεταναστών και προσφύγων στον τουριστικό κλάδο.
- Ανεπαρκή στοιχεία για τα ποσοστά των ελλείψεων του εργατικού δυναμικού για την θερινή περίοδο του 2023.
- Δυσκολία εντοπισμού του αντικειμενικού πληθυσμού.
- Δυσκολία απόδειξης της υποδηλούμενης εργασίας.
- Έλλειψη συγκριτικών μελετών.
- Μικρός αριθμός δείγματος.

Οι συνθήκες εργασίας των αιτούντων άσυλο και προσφύγων απασχολούμενων στον τουριστικό κλάδο

5.1 Δημογραφικά

Στην έρευνα συμμετείχαν 50 άτομα που απασχολήθηκαν στον τουριστικό κλάδο κατά τη θερινή τουριστική περίοδο του 2023. Από το σύνολο των ερωτηθέντων, το 32% (16 άτομα) είναι γυναίκες και το 68% (34 άτομα) είναι άνδρες, ποσοστό αντιπροσωπευτικό του εξυπηρετούμενου πληθυσμού ως προς το φύλο στο Κέντρο Υποστήριξης Προσφύγων (BRC). Στην πλειοψηφία τους, οι συμμετέχοντες είναι μεταξύ 25-55 ετών (78%), ενώ το 22% είναι νέοι μεταξύ 18-24 ετών. Το 70% των συμμετεχόντων είναι δικαιούχοι διεθνούς προστασίας και το 30% είναι αιτούντες άσυλο. Το 80% προέρχεται από χώρες της Υποσαχάριας Αφρικής, όπως η Νιγηρία, η Γκάνα, η Ερυθραία και η Σομαλία, ενώ το 3% των συμμετεχόντων προέρχεται από το Αφγανιστάν, το Ιράν και την Παλαιστίνη αντίστοιχα.



5.2 Τυπικές συνθήκες εργασίας

Το 46% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν είναι η πρώτη φορά που εργάζονται στον τουριστικό κλάδο στην Ελλάδα. Το μεγαλύτερο ποσοστό (74%) απασχολήθηκε ως υπάλληλοι χαμηλής ειδίκευσης σε θέσεις όπως καθαριστές/στριες, προσωπικό κουζίνας (λάντζα), βοηθοί μάγειρες, καθαριστές πισίνας κ.ά., ενώ οι υπόλοιποι εργάστηκαν ως υποστηρικτικοί υπάλληλοι, όπως σερβιτόροι/ες, μάγειρες και υπάλληλοι υποδοχής.

Οι περισσότεροι (60%) εργάστηκαν σε μεγάλες επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, το 38% απασχολήθηκε σε επιχειρήσεις με 50-199 υπαλλήλους και το 22% σε επιχειρήσεις με πάνω από 200 υπαλλήλους. Το 64% εργάστηκε για διάστημα μεγαλύτερο από 5 μήνες στις περιοχές της Κεντρικής Μακεδονίας, Θράκης και τα νησιά του Αιγαίου (66%).

Η **υποδηλωμένη εργασία** αναφέρεται στην παράνομη πρακτική των εργοδοτών σχετικά με την μειωμένη δήλωση μισθών και κυρίως στην πρακτική να πληρώνουν σε νόμιμα δηλωμένους υπαλλήλους δύο μισθούς: (α) επίσημο μισθό που δηλώνεται για φορολογικούς σκοπούς, κοινωνική ασφάλιση και εργατικό δίκαιο και (β) πρόσθετη αδήλωτη αμοιβή που λαμβάνεται «κάτω από το τραπέζι» ή σε «φάκελο». Μια άλλη παραλλαγή της υποδηλωμένης εργασίας στην Ελλάδα είναι όταν οι επιχειρήσεις απασχολούν ένα άτομο, για παράδειγμα, με μια σύμβαση 4 ωρών, αλλά εργάζονται για 7-8 ώρες.

Η **αδήλωτη εργασία** αναφέρεται στην εργασία που δεν έχει δηλωθεί πουθενά στο κράτος, για λόγους φορολογίας, κοινωνικής ασφάλισης ή/ και εργατικού δικαίου. Αυτό περιλαμβάνει μη εγγεγραμμένους υπαλλήλους χωρίς συμβόλαιο που εργάζονται για μια επιχείρηση, για ένα νοικοκυριό, ως μέλη της οικογένειας, ιδιωτικούς δασκάλους ή ως εργάτες.

Το 94% των εργαζομένων εργάστηκε νόμιμα με υπογραφή σύμβασης εργασίας, εκ των οποίων το 60% είχε μηνιαίες απολαβές άνω των 1.001 ευρώ. Τα καθήκοντα ανταποκρίνονταν στις αρχικές συμφωνίες για το 88% των ερωτηθέντων. Σε 3 περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι αποφάσισαν να μην υπογράψουν σύμβαση εργασίας. Παρατηρείται μισθολογική διαφορά μεταξύ γυναικών και ανδρών, με το 56% των γυναικών να λαμβάνουν απολαβές μεταξύ 801 και 1.000 ευρώ, ενώ το 68% των ανδρών να λαμβάνει πάνω από 1.001 ευρώ. Αυτή η παρατήρηση επιβεβαιώνεται και από τα επίσημα δεδομένα⁴ για την μισθολογική ισότητα, όπου οι γυναίκες πληρώνονται λιγότερο από τους άνδρες στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (13% έμφυλο μισθολογικό χάσμα). Η Ελλάδα κατατάσσεται στην 25η θέση από τις 27 χώρες όσον αφορά τη μισθολογική ισότητα, ενώ η θέση της έχει βελτιωθεί κατά μία θέση από το 2010.

Ο βασικότερος τρόπος πληρωμής ήταν με κατάθεση σε τραπεζικό λογαριασμό για τους περισσότερους συμμετέχοντες (62%). Παρόλα αυτά, το 38% δήλωσε ότι λάμβαναν χρήματα από τον εργοδότη και με άλλο τρόπο εκτός της κατάθεσης σε τραπεζικό λογαριασμό. Το τελευταίο αν συσχετιστεί με το γεγονός πως 94% είχε συμβόλαιο, μας οδηγεί στην παραδοχή πως πρόκειται στις περισσότερες περιπτώσεις για **υποδηλωμένη εργασία**⁵, συμπαρασύροντας και περαιτέρω παροχές όπως μελλοντικά επιδόματα έχοντας ως μακροοικονομικό αποτέλεσμα τη σμίκρυνση του κράτους πρόνοιας.⁶

Το μέγεθος της **αδήλωτης οικονομίας** εκτιμάται ότι ισοδυναμεί με περίπου 25% του ΑΕΠ στην Ελλάδα. Καταλυτικό ρόλο για το ύψος της αποτελεί το σχετικά υψηλό επίπεδο αυτό-απασχόλησης και το μεγάλο μερίδιο μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Ειδικότερα, οι πολύ μικρές επιχειρήσεις με 1-9 εργαζόμενους αντιπροσωπεύουν το 96% όλων των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, απασχολώντας το 55% του εργατικού δυναμικού (σε σύγκριση με λιγότερο από το 30% στην ΕΕ-28).⁷ Ωστόσο, το συγκεκριμένο επιχείρημα δεν ισχύει καθώς το 60% των συμμετεχόντων εργάστηκε σε επιχειρήσεις ως πάνω από 200 υπαλλήλους. Στη παρούσα έρευνα δεν εντοπίστηκε αριθμός συμμετεχόντων σε αδήλωτη εργασία για να εντοπίσουμε τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους.

Το 70% δήλωσε ότι είχε 2-4 ρεπό το μήνα ενώ υπήρχε και ένα 12% που είχε πάνω από 5 ρεπό το μήνα. Το 44% δήλωσε ότι δούλεψε από 2 έως και 6 παραπάνω ώρες ημερησίως για τις οποίες το 80% αυτών έλαβε απολαβές, χωρίς να μπορούμε να προσδιορίσουμε ότι ξεπερνά τα οριζόμενα από το νόμο.

Βάσει της συλλογικής σύμβασης Ξενοδοχοϋπαλλήλων όπως ισχύει από 01.01.2023, ο βασικός μικτός μισθός ενός υπαλλήλου στον τουρισμό ξεκινάει από 825,89 ευρώ αν ανήκει στη Κατηγορία Δ που αφορά, μεταξύ άλλων, θέσεις καθαρισμού μέχρι και 911,34 ευρώ αν ανήκει στην Κατηγορία Α, αποτελούμενη από θέσεις όπως υπαλλήλους υποδοχής, θυρωρούς, προϊστάμενους υπνοδωματίων και άλλα. Ο μισθός διαμορφώνεται/τροποποιείται ανάλογα με τον αριθμό των δωματίων του ξενοδοχείου και τα χαρακτηριστικά (προσόντα και οικογενειακή κατάσταση) του υποψηφίου. Συγκεκριμένα, λαμβάνουν πολλαπλά επιδόματα όπως επίδομα τουριστικής απασχόλησης, προϋπηρεσίας, οικογενειακών βαρών και διατροφής. Ο χρόνος εργασίας ορίζεται στις 40 ώρες με πενήνήμερη εργασία και επιτρέπεται να απασχολήσουν τους εργαζόμενους όχι πέραν της μιας (1) ώρας ημερησίως για τις οποίες υποχρεούνται να καταβάλλουν πρόσθετη αμοιβή εξαιτίας αυτής της υπέρβασης, υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίως υπολογιζόμενος επί περιόδου οκτώ (8) το πολύ εβδομάδων δεν υπερβαίνει τον αριθμό των 40 ωρών εργασίας.

Σύμφωνα με τα δεδομένα της έρευνας, παραπάνω από το 36% των συμμετεχόντων υπερέβη κατά πολύ τις οριζόμενες, από την σύμβαση, ώρες εργασίας σε συνδυασμό με ότι κάποιοι λάμβαναν το μισθό τους σε μετρητά φανερώνει πως υπήρξαν παραβιάσεις στην εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Από την έρευνα δεν προκύπτει εάν υπήρξε παραβίαση των όρων της σύμβασης ως προς τη

⁴ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country>

⁵ <https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/adiloti-ergasia/charaktiristika-kai-antimetopisi/>

⁶ Triantafyllidou A. et al (2020): "Migrants with irregular status in Europe. Evolving Conceptual Policy Challenges". Springer Open, IMISCOE Research Series p. 149

⁷ Το ίδιο

διάρκεια απασχόλησης. Με βάση τα στοιχεία ως προς τον αριθμό των υπερωριών, φαίνεται πως τουλάχιστον αφορά υπερωρίες ή υπερεργασία που είτε δεν πληρώθηκαν ή/και πληρώθηκαν με απολαβές σε μετρητά. Επιπλέον, καταφαίνεται ότι εφόσον ισχύουν τα παραπάνω οι εργοδότες επωφελούνται μείωσης ή αποφυγής πληρωμής των ασφαλιστικών και φορολογικών εισφορών.

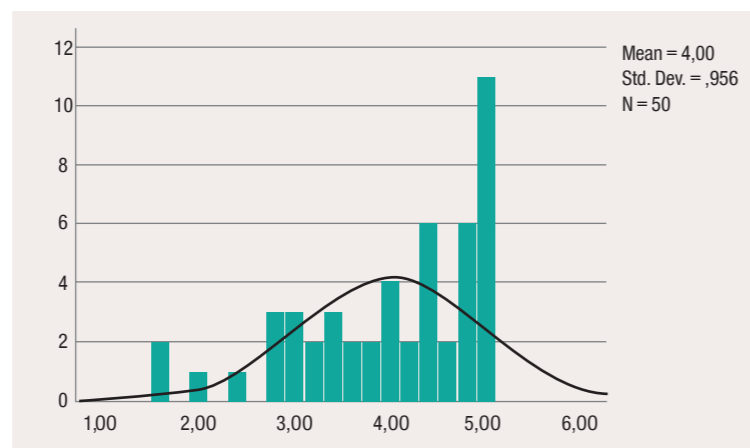
Στο πλαίσιο της έρευνας δεν έχει εξεταστεί ο αναγραφόμενος μισθός και το σύνολο των υπερωριών/ υπεργασιών μηνιαίως στη σύμβαση των εργαζομένων, για να καταλήξουμε σε συγκεκριμένα συμπεράσματα και σε σχέση με τους τυπικούς όρους, όπως αυτοί ισχύουν και αναγράφονται στην ενιαία σύμβαση για τους εργαζόμενους στον τουριστικό κλάδο.

Τέλος, υπήρξε ερώτηση αναφορικά με τη δυνατότητα λήψης επιδόματος εποχικού χαρακτήρα και το 54% των συμμετεχόντων δήλωσε πως δεν γνωρίζει αν δικαιούται επίδομα ολοκληρώνοντας την εργασία του στον τουρισμό. Οι εποχικοί υπάλληλοι στα τουριστικά επαγγέλματα μετά τη λήξη της εργασίας τους λαμβάνουν εποχικό επίδομα υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις που αφορούν κυρίως το χρόνο προϋπηρεσίας στον κλάδο τα προηγούμενα χρόνια. Επομένως, τουλάχιστον το 46% που δήλωσε ότι έχει ξανά εργαστεί στον κλάδο θα ήταν προς όφελος του να γνωρίζει την πληροφορία αυτή.

5.3 Διαμονή, διατροφή και συμπεριφορά στην εργασία

Οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν για τις βασικές παροχές και τη συμπεριφορά των εργοδοτών και των συναδέλφων τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Σε μια πενταβάθμια κλίμακα Likert⁸ δήλωσαν το επίπεδο συμφωνίας τους (Συμφωνώ απόλυτα=5 έως Διαφωνώ απόλυτα=1) για την ποιότητα της διαμονής, διατροφής και συμπεριφοράς των εργοδοτών και συναδέλφων. Ξεχώρισαν 3 περιπτώσεις όπου παραιτήθηκαν από την εργασία λόγω των ανεπαρκών συνθηκών εργασίας, χαμηλών απολαβών ή/και λόγω περιστατικού λεκτικής επίθεσης. Οι υπόλοιποι συμμετέχοντες ολοκλήρωσαν την εργασία τους με το πέρας της τουριστικής περιόδου.

Οι περισσότεροι συμφωνούν ότι οι συνθήκες διαμονής, διατροφής και η συμπεριφορά από τον εργοδότη και τους συναδέλφους ήταν επαρκής έως καλής ποιότητας (μ.ο 4,00). Το 32% δήλωσε ότι δεν επιθυμούν να εργαστούν ξανά στον ίδιο εργοδότη, ενώ 52% δέχτηκαν πρόταση για ανανέωση της σύμβασής τους. Οι λόγοι που δεν επιθυμούν να εργαστούν στην ίδια επιχείρηση δεν διερευνήθηκαν στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας. Μόνο δύο (2) άτομα προήχθησαν σε καλύτερη θέση με περισσότερες απολαβές.



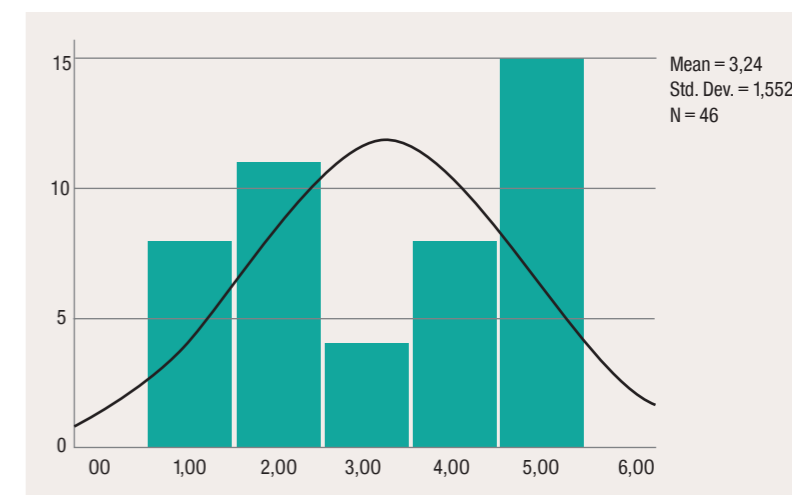
Σε προηγούμενη έρευνα του SolidarityNow που αφορούσε στις εργασιακές εμπειρίες μεταναστριών εργαζομένων με τη συμμετοχή 184 μεταναστριών στην Ελλάδα⁹ μόνο το 42% εμπιστεύεται ότι οι εργοδότες σέβονται τη διαφορετικότητά τους και εν γένει δηλώνουν μια δυσπιστία ως προς τους εκπρόσωπους της αγοράς εργασίας παρόλο που έχουν την πεποίθηση ότι η ελληνική αγορά εργασίας μπορεί να είναι ασφαλής για τις ίδιες. Επίσης, στην ίδια έρευνα εργοδότες απάντησαν για τις απαιτήσεις και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν προσλαμβάνοντας μετανάστριες, δηλώνοντας ότι προσλαμβάνουν μετανάστριες για πολλαπλούς λόγους χωρίς να απαιτείται κάποιο επίπεδο γνώσης, εμπειρίας

ή και ικανοτήτων, κάποιοι εστιάζοντας στο γεγονός ότι οι γυναίκες είναι πιο ανθεκτικές στην εργασία. Την πολύ θετική στάση των εργοδοτών να προσλάβουν προσφυγικό πληθυσμό επιβεβαιώνει και η πρόσφατη έρευνα του IOM Greece που αφορά την εργασία του προσφυγικού πληθυσμού.¹⁰

5.4 Η επικοινωνία στην ελληνική γλώσσα παραμένει πρόκληση για την εργασία στον τουριστικό κλάδο

Το 50% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι αντιμετώπισε δυσκολίες σε σχέση με την επικοινωνία τους στην ελληνική γλώσσα. Ο Sarsour (2022) υποστηρίζει ότι «Αυτή (η γλώσσα) είναι σύμβολο ταυτότητας. Μέσω της γλώσσας μαθαίνουμε να αντιλαμβανόμαστε (κατανοούμε) την κοινωνία και το περιβάλλον».¹¹

Σε προηγούμενη έρευνα της οργάνωσης που διεξήχθη σε 184 γυναίκες μετανάστριες, το 95% δήλωσε ότι θεωρεί σημαντικό για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας την γνώση της ελληνικής γλώσσας και ταυτόχρονα εκφράζει την ανάγκη υποστήριξης από τους φορείς για την εκμάθησή της. Στον αντίποδα ωστόσο αυτού βρίσκεται ο ισχυρισμός των εργοδοτών που συμμετείχαν στην ίδια έρευνα (15) οι οποίοι για την εκτέλεση των καθηκόντων εργασίας, επιθυμούν από ελάχιστο ως μηδαμινό επίπεδο ικανοτήτων, μεταξύ αυτών και τη γνώση της ελληνικής γλώσσας¹² προσλαμβάνοντας ανειδίκευτους εργάτες. Η δυσκολία στην επικοινωνία και την κατανόηση της ελληνικής γλώσσας θέτει σε πιο ευάλωτη θέση τους πρόσφυγες και



τους μετανάστες σε όλες τις εκφάνσεις της καθημερινότητας τους, επηρεάζοντας την πρόσβαση στην εργασία και συνολικά την κοινωνική τους ένταξη. Όπως σημειώνει ο Sarsour (2022) «Η γνώση της γλώσσας θεωρείται βασικό ζήτημα για την ένταξη, ενώ η κοινωνία υποδοχής θεωρείται ως ένα είδος εγγύησης για την επιτυχή ένταξη. Συνήθως οι μετανάστες είναι πρόθυμοι να μάθουν τη γλώσσα της κοινωνίας υποδοχής εάν τα μαθήματα είναι προσαρμοσμένα στις ανάγκες τους, για παράδειγμα μια γυναίκα που φροντίζει τα παιδιά της στο σπίτι, μπορεί να μην αισθάνεται την ανάγκη να μάθει τη γλώσσα και να μην έχει ευκαιρία επειδή βρίσκεται στο σπίτι για τα παιδιά της, αλλά αυτό αλλάζει όταν τα παιδιά πηγαίνουν στο νηπιαγωγείο ή στο σχολείο, καθώς τότε μπορούν να παρακολουθήσουν αποτελεσματικά τα μαθήματα. Δυστυχώς, η διαδικασία σε πολλές χώρες πραγματοποιείται με τυποποιημένα μαθήματα χωρίς σχεδόν καμία ποικιλομορφία και διάκριση.» Επομένως, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι ο τρόπος εκμάθησης της γλώσσας για να έχει αντίκρυσμα θα πρέπει να έχει ευθεία σχέση με τις ανάγκες των ανθρώπων.

5.5 Τρόποι εύρεσης εργασίας

Ο επικρατέστερος τρόπος εύρεσης εργασίας, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων είναι μέσα από το υποστηρικτικό δίκτυο φίλων και συγγενών (52%). Σε μικρότερο ποσοστό αναφέρθηκε η προγενέστερη εργασία στον ίδιο εργοδότη (8%), ενώ η εύρεση εργασίας μέσω εταιρειών ανθρωπίνου δυναμικού ή/και τα γραφεία ευρέσεως εργασίας αναφέρθηκε σε ποσοστό (6%). Σε Ημέρες Απασχόλησης (Job Fair) βρήκε εργασία το 2% των ερωτηθέντων. Το 26% των ερωτηθέντων δεν απάντησε.

⁸ A likert scale, or rating system, is a measurement method used in research to evaluate attitudes, opinions and perceptions <https://www.qualtrics.com/experience-management/research/likert-scale/>

⁹ The reality of employment for migrant women in Greece: An Empirical study, 2023: Author: SolidarityNow, p.20 <https://www.solidaritynow.org/wp-content/uploads/2024/02/The-Reality-of-Employment-for-Migrant-Women-in-Greece.pdf>

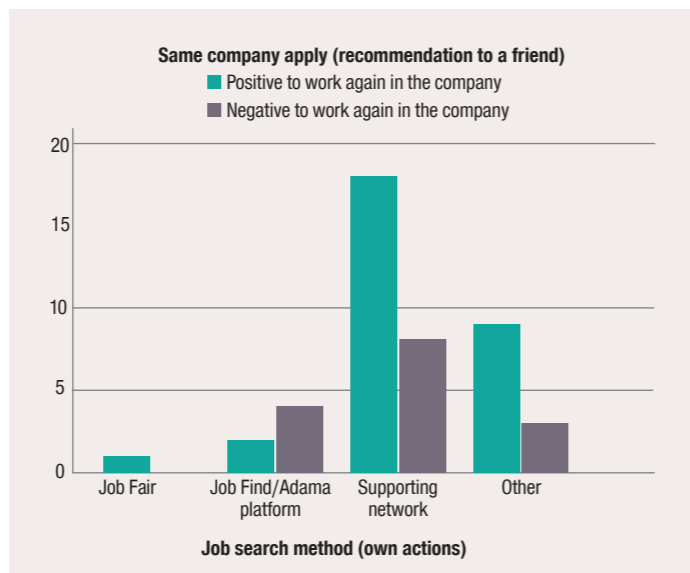
¹⁰ Mobility and employment of refugee populations in the Greek region, 2022, Apostolos Kapsalis https://greece.iom.int/sites/g/files/tmzbd11086/files/documents/MOBILITY%20AND%20EMPLOYMENT_EN_online.pdf

¹¹ Sarsour, O. (2022) The Role of Language in the Social Integration of Arab Immigrants and Refugees in the EU. Open Journal of Social Sciences, 10, 92-99. doi: 10.4236/jss.2022.107008.

¹² The reality of employment for migrant women in Greece: An Empirical study, 2023: Author: SolidarityNow, p.20, p.26 <https://www.solidaritynow.org/wp-content/uploads/2024/02/The-Reality-of-Employment-for-Migrant-Women-in-Greece.pdf>

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος συσχέτισης μεταξύ της επιθυμίας να εργαστεί ξανά ο συμμετέχων στον ίδιο εργοδότη με α) τον τρόπο εύρεσης εργασίας και β) τη δυσκολία επικοινωνίας στην ελληνική γλώσσα και δεν εντοπίστηκε συσχέτισμός μεταξύ αυτών.

Καταφαίνεται ότι η εύρεση εργασίας μέσω συγγενών και φίλων, δεν εξασφαλίζει την ποιότητα εργασίας που θα οδηγήσει το άτομο να επιλέξει να εργαστεί ξανά στον ίδιο εργοδότη. ($\chi^2(3, 3,952)=0,267$). Επιπρόσθετα, ο τόπος παροχής εργασίας δεν αλλάζει την θετική/αρνητική άποψη του εργαζόμενου ($\chi^2(4, 6,601)=0,168$). Επιπρόσθετα είναι αξιοσημείωτο σε σχέση με τη δυσκολία επικοινωνίας στην ελληνική γλώσσα ότι το επίπεδο δυσκολίας στην επικοινωνία δεν συσχετίστηκε με την επιθυμία του εργαζόμενου για τη θέση εργασίας ($t(98)=0,760$, $p=0,452$). Από το τελευταίο, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η δυσκολία στην επικοινωνία λόγω της διαχείρισης και κατανόησης της γλώσσας δεν αποτελεί αιτιακό παράγοντα για την επιλογή της θέσης εργασίας. Στο πλαίσιο αυτής της έρευνας δεν έχει εξεταστεί σε βάθος το επίπεδο χειρισμού και χρησιμότητας της γλώσσας για να μπορέσουμε να ελέγξουμε μια αιτιακή σχέση με τις συνθήκες εργασίας. Δηλαδή αν το επίπεδο γνώσης/άγνοιας της γλώσσας επηρεάζει και την κρίση του εργαζόμενου για την επιχείρηση και επομένως την αξιολόγηση του για τον εργοδότη.



6

Προτάσεις για πολιτικές, προγράμματα και μελλοντική έρευνα

Ενώ έχει παρουσία σημαντικός αριθμός μεταναστών και προσφύγων σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης υπάρχουν βασικές προκλήσεις οι οποίες απαιτούν συστηματοποιημένες ενέργειες και συνέργειες μεταξύ των εμπλεκόμενων. Μεταξύ των βασικών προκλήσεων που θα πρέπει να αντιμετωπίσουν οι Υπεύθυνοι σχεδιασμού Πολιτικών συμπεριλαμβάνεται και ο σχεδιασμός πολιτικών που θα προάγουν τα δικαιώματα των εργαζομένων με συμπεριληπτικό τρόπο, λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας.

Παρακάτω ακολουθούν οι προτάσεις πολιτικής του SN:

- ▶ Προγράμματα ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για την προστασία των δικαιωμάτων εργαζομένων που ανήκουν σε ευάλωτους πληθυσμούς, ειδικότερα μεταναστών, αιτούντων άσυλο και προσφύγων.
- ▶ Πολιτικές αναγνώρισης των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των προσφύγων, των αιτούντων άσυλο και των μεταναστών συμπεριλαμβάνοντας και τους πιο ευάλωτους σε αυτές.
- ▶ Προγράμματα και πολιτικές ενίσχυσης των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των ατόμων ευθυγραμμισμένα με τις απαιτήσεις της ελληνικής αγοράς εργασίας.
- ▶ Προγράμματα εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας ευθυγραμμισμένα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας με εστίαση στα πολιτιστικά χαρακτηριστικά.
- ▶ Πολιτικές και προγράμματα στοχευμένα στην επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων και εν γένει φορέων της αγοράς εργασίας, στις βασικές αρχές συμπερίληψης και στις εξειδικευμένες εφαρμογές της στον τομέα της εργασίας. Έτσι οι επικεφαλής των ομάδων θα προσανατολίζονται στη προστασία και στην ανάδειξη της διαφορετικότητας και των ίσων ευκαιριών για όλους χωρίς αποκλεισμό στον χώρο εργασίας.

Μελλοντικές έρευνες:

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω ευρήματα ακολουθούν ενδεικτικές προτάσεις για μελλοντική έρευνα, οι οποίες είναι:

- Ο ρόλος της γλώσσας στην εργασιακή ένταξη των μεταναστών και προσφύγων.
- Εργασιακά δικαιώματα και αδήλωτη εργασία για μετανάστες και πρόσφυγες.
- Το αποτύπωμα της Υπηρεσίας Απασχόλησης του SolidarityNow στην είσοδο των αιτούντων άσυλο και προσφύγων στην αγορά εργασίας.

7

Συζήτηση

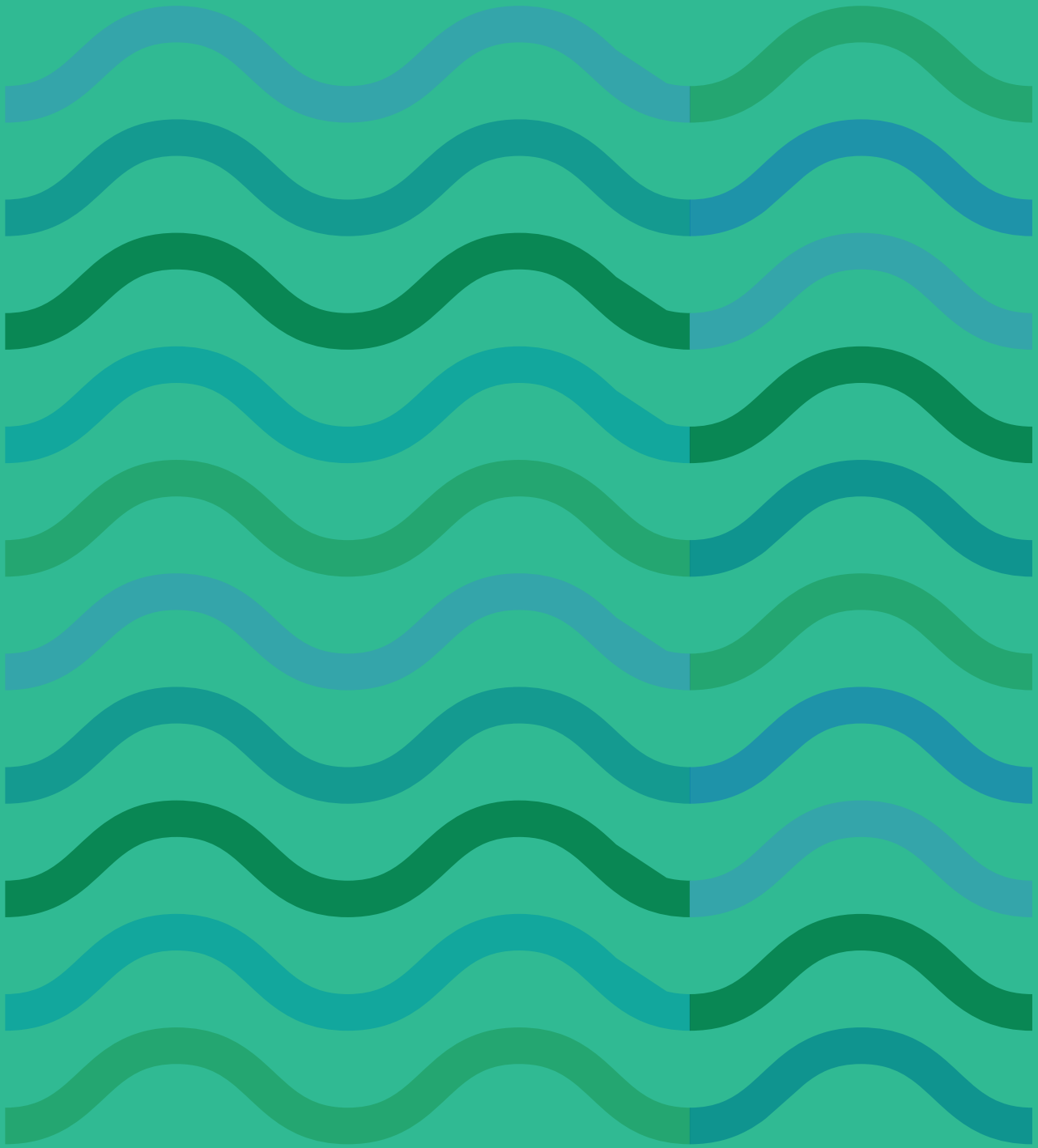
Η εικόνα που διαμορφώνεται από τα παραπάνω δείχνει ότι **ο τουριστικός κλάδος αποτελεί έναν από τους κατεξοχήν κλάδους της οικονομίας όπου οι πρόσφυγες, οι αιτούντες άσυλο και οι μετανάστες βρίσκουν εργασία**. Στο μεγαλύτερο ποσοστό ο πληθυσμός αυτός καλύπτει θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, τις οποίες κατά το ήμισυ τις βρίσκει μέσα από το υποστηρικτικό τους δίκτυο, μέσω συγγενών και φίλων. Σύμφωνα με τα παραπάνω δεδομένα, οι εργαζόμενοι αυτοί απασχολούνται στο μεγαλύτερο ποσοστό τους έχοντας υπογράψει σύμβαση εργασίας. Περίπου το **ένα τρίτο δήλωσε πως έχει εργαστεί υπερωρίες πάνω από το προβλεπόμενο στη σχετική ΣΣΕ όριο**. Οι υπερωρίες αυτές είναι αδήλωτες και πληρώνονται σε μετρητά. Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες **δήλωσαν επαρκώς ικανοποιημένοι από τις συνθήκες διαμονής και σίτισης** καθώς και από τη συμπεριφορά που δέχθηκαν από συναδέλφους και υπεύθυνους. Σχετικά με τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν τουλάχιστον οι μισοί δήλωσαν ότι **δυσκολεύτηκαν στην επικοινωνία λόγω της έλλειψης γνώσης της ελληνικής γλώσσας**. Σε σχέση με αυτό, μια πρόταση για μελλοντική έρευνα θα ήταν να εστιάσουμε στο ρόλο της εργασίας στην εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας.

Τα παραπάνω δεδομένα καταδεικνύουν πως υπάρχει απορρόφηση του προσφυγικού και μεταναστευτικού πληθυσμού σε θέσεις εργασίας στον τουρισμό, όταν οι άνθρωποι έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας και οι υπόλοιπες συνθήκες διαβίωσης τους στην Ελλάδα τους επιτρέπουν να εργαστούν ή να μετακινηθούν για λόγους εργασίας μακριά από την κατοικία ή τις δομές φιλοξενίας που διαμένουν.

Γίνεται αντιληπτό, ότι υπάρχει μεγάλο περιθώριο βελτίωσης τόσο αναφορικά με τις συνθήκες απασχόλησής τους ώστε να πληρούν όλους τους όρους νομιμότητας, όσο και του βαθμού ετοιμότητας των ανθρώπων από άποψη πληροφόρησης και ενδυνάμωσης. Με άλλα λόγια επιβεβαιώνεται πως **οι πρόσφυγες χρήζουν υποστήριξης, ώστε να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους και να διεκδικήσουν καλύτερους όρους εργασιακής ένταξης**.

Σε αυτήν την ανάγκη επιχειρεί να απαντήσει το SolidarityNow θέτοντας το ως έναν από τους στρατηγικούς στόχους του οργανισμού και διαμέσου της εργασιακής συμβουλευτικής που προσφέρει στα Κέντρα Αλληλεγγύης της. Βασικός πυρήνας στη στόχευση της Υπηρεσίας Απασχόλησης του SolidarityNow είναι η εργασιακή ένταξη, ώστε οι άνθρωποι να φτάσουν στο επίπεδο αυτονομίας και αυτάρκειας που οι ίδιοι επιθυμούν. Και αυτό επιτυγχάνεται με την εξατομικευμένη υποστήριξη των ανθρώπων που απευθύνονται σε εμάς μέσω της πληροφόρησης, τη διαπολιτισμική συμβουλευτική και την ενδυνάμωση. Εξειδικευμένοι Εργασιακοί Σύμβουλοι με εμπειρία στην εξυπηρέτηση ανθρώπων από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα που αντιμετωπίζουν πολλαπλούς κοινωνικούς αποκλεισμούς, παρέχουν υποστήριξη μέσω της συμβουλευτικής σχέσης να αντιμετωπίσουν τις ανάγκες τους.

Στο SolidarityNow πιστεύουμε πως η ανάκαμψη από τις εκάστοτε δυσκολίες είναι εφικτή μέσω της ανάληψης ευθύνης, της λήψης πρωτοβουλίας και της ενεργητικής στάσης. Αυτή η πίστη αποτελεί βασικό γνώμονα της ενδυνάμωσης που επιχειρείται στην υποστήριξη των ανθρώπων τόσο από τους Εργασιακούς Συμβούλους όσο και από το λοιπό υποστηρικτικό προσωπικό του SolidarityNow με απώτερο στόχο την ταχύτερη αυτονομία τους.



SOLIDARITY
NOW

This is our common ground