



**ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ:  
ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ  
ΥΠΗΚΟΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ**

**ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ**



**ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ:  
ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ  
ΥΠΗΚΟΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ.  
ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ.  
Φεβρουάριος 2020**

**Συντονισμός:** [ICEI – International Economic Cooperation Institute](#), [Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο](#)

**Συγγραφείς (Α/Ω):** Ελένη Γεωργακάκου, Κωνσταντίνος Γιαννόπουλος, Αλίκη Παναγιωτάρου

Το έργο *Migrants Integration in the Labour market in Europe (MILE)* συγχρηματοδοτείται από το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το περιεχόμενο αυτής της δημοσίευσης αντιπροσωπεύει μόνο τις απόψεις των συντακτών και είναι αποκλειστική ευθύνη τους. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν αποδέχεται καμία ευθύνη για τη χρήση των πληροφοριών που εμπεριέχονται.



Τα περιεχόμενα αυτού του εγγράφου διανέμονται με άδεια: είναι διαθέσιμα για οποιαδήποτε αναπαραγωγή, σε γραπτή ή ψηφιακή μορφή, με την προϋπόθεση ότι δεν παραποιούνται και αναφέρεται η πηγή, δηλαδή: Τίτλος, συντάκτης (ες) και όνομα και αριθμός έργου ως εξής "MILE Migrants Integration in the Labour market in Europe (821725-MILE-AMIF-2017-AG-INTE) funded by the Asylum, Migration and Integration Fund of the European Union".

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	2
1. Ελλάδα.....	5
"Νομικά ζητήματα σχετικά με την πρόσληψη και την εργασία υπηκόων τρίτων χωρών" .....	5
"Το προφίλ των εργαζόμενων υπηκόων τρίτων χωρών" .....	20
ΠΗΓΕΣ .....	26



... a MILE ahead!

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το έργο «[Migrants Integration in the Labour market in Europe](#)» (MILE, 821725-MILE-AMIF-2017-AG-INTE) συγχρηματοδοτείται από το **Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης**.

Το έργο, ξεκίνησε τον Δεκέμβριο του 2018 και θα ολοκληρωθεί το Μάη του 2021. Συντονιστής φορέας είναι το [ICEI International Economic Cooperation Institute](#) (Μιλάνο, Ιταλία), σε συνεργασία με τους ακόλουθους φορείς:

- [Agency for the Training, Guidance and Employment of the Metropolitan City of Milan](#) (Ιταλία)
- [EMIT Feltrinelli](#) (Ιταλία)
- [Foundation Action Against Hunger](#) (Ισπανία)
- [Verein Multikulturell](#) (Αυστρία)

Συντονιστής φορέας των δράσεων του έργου MILE στην Ελλάδα είναι το [Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο](#), το οποίο συμμετέχει μέσω της ερευνητικής ομάδας [DAISSy](#), σε συνεργασία με την Ολυμπιακή Εκπαιδευτική και Συμβουλευτική.

Επιπλέον, ένα σύνολο ιδιωτικών και δημόσιων οργανισμών υποστηρίζουν το έργο και συμμετέχουν σε διάφορες δραστηριότητες, όπως για παράδειγμα: οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, δημόσιες αρχές, ενώσεις μεταναστών, ΜΚΟ, ερευνητικά ιδρύματα, πανεπιστήμια, κ.ά. Στην Ελλάδα, το έργο υποστηρίζουν (ενδεικτικά) οι κάτωθι φορείς (σε αλφαβητική σειρά):

- α. [Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης](#) (IOM Office in Greece)
- β. [Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών](#) (ΕΚΚΕ)
- γ. [Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ](#) (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ)
- δ. [Κέντρου Συντονισμού για θέματα Μεταναστών και Προσφύγων](#) (ACCMR) Δήμου Αθηναίων
- ε. Μη Κυβερνητική Οργάνωση [ΜΕΤΑδραση](#), και
- ζ. [Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες](#) (UNHCR Greece)

Το έργο υλοποιείται σε 5 Ευρωπαϊκές πόλεις/Περιφέρειες και συγκεκριμένα στις: Μιλάνο (Λομβαρδία, Ιταλία), Πάτρα και Αθήνα (Δυτική Ελλάδα και Αττική, Ελλάδα), Viladecans (Καταλονία, Ισπανία) και Ίνσμπρουκ (Τυρόλο, Αυστρία).

Βασικός στόχος του MILE είναι να αναπτύξει, εφαρμόσει και ενσωματώσει ένα **αποτελεσματικό μοντέλο για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών στην αγορά εργασίας**, με βάση τις πολυτομεακές (multi-sectorial) ικανότητες, την κινητοποίηση διαφορετικών φορέων αλλά και τις πολιτιστικές, κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες των μεταναστών.

Ειδικότερα, **συγκεκριμένοι στόχοι** του έργου είναι:

- Ενίσχυση των ικανοτήτων και των πρακτικών των ενδιαφερομένων (συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών) στον τομέα της ένταξης υπηκόων τρίτων χωρών στην αγορά εργασίας.
- Ανάπτυξη και εφαρμογή σε συνεργασία με τους μετανάστες ενός μεθοδολογικού συστήματος για την προώθηση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας, μέσω μιας δομημένης και συνεχιζόμενης συμμετοχής των εργοδοτών και
- Διάδοση και ενσωμάτωση των αποτελεσμάτων του MILE σε τοπικό, εθνικό και κοινοτικό επίπεδο.

Στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων με ενδιαφερόμενα μέρη, πραγματοποιήθηκε μία εκδήλωση κατάρτισης για τη δημιουργία ικανοτήτων (**capacity building**) για **εργοδότες και οργανώσεις εργοδοτών** σε καθεμία από τις 4 χώρες εταίρους, από τον Οκτώβριο έως τον Δεκέμβριο του 2019. Στην Ελλάδα, η συγκεκριμένη εκδήλωση έλαβε χώρα από την ερευνητική ομάδα DAISSy στις 9 και 10 Δεκεμβρίου 2019 στο Επιμελητήριο Αχαΐας, Μιχαλακοπούλου 58, στην Πάτρα.

Η κατάρτιση συμπεριελάμβανε την εκπαίδευση σχετικά με νομικά ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες υπηκόων τρίτων χωρών στην Ελλάδα. Αυτό αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα/εμπόδιο της ένταξης στην Ελλάδα, δεδομένου ότι η νομοθεσία είναι σχετικά νέα, περίπλοκη, δύσκολο να εξηγηθεί και περιέχει πολλά ειδικά θέματα για τα οποία οι εργοδότες πρέπει να είναι ενήμεροι.

Περαιτέρω θεματικές που συζητήθηκαν στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, βασίστηκαν και στα αποτελέσματα της **έρευνας «[Η Φωνή των Ευρωπαϊκών Εργοδοτών. Προκλήσεις και οφέλη από την ένταξη Υπηκόων Τρίτων Χωρών στην αγορά εργασίας](#)»**. Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε επίσης στο πλαίσιο του έργου MILE με τη συμμετοχή περισσότερων από 170 εργοδοτών και ενώσεων εργοδοτών από την Ιταλία, την Αυστρία, την Ελλάδα και την Ισπανία κατά το πρώτο εξάμηνο του 2019 και διερεύνησε ανάγκες, προτάσεις, κ.ά. των εργοδοτών σχετικά με το ζήτημα της ενσωμάτωσης μη Ευρωπαίων πολιτών στον τομέα της εργασίας.

Γενικός στόχος της εκπαίδευσης ήταν η ενίσχυση των δεξιοτήτων, των γνώσεων και των ικανοτήτων των συμμετεχόντων στη **διαχείριση της διαφορετικότητας** και στην **ένταξη υπηκόων τρίτων χωρών στην αγορά εργασίας**. Εργοδότες από όλους τους οικονομικούς τομείς και μεγέθη επιχειρήσεων της Δυτικής Ελλάδας, κυρίως Μικρές Επιχειρήσεις (SMEs), συμμετείχαν στην εκδήλωση και εκπαιδευτές ήταν εθνικοί εμπειρογνώμονες στα προαναφερθέντα θέματα.

Ειδικότεροι στόχοι της κατάρτισης στην Ελλάδα ήταν:

- η σύντομη περιγραφή και αξιολόγηση της εξέλιξης της σύγχρονης μετανάστευσης στην Ευρώπη και την Ελλάδα,
- μια εισαγωγή στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την ένταξη των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας,
- η παρουσίαση των πυλώνων στους οποίους βασίζεται η πολιτική-νομοθετική ρύθμιση του φαινομένου της μετανάστευσης και
- η παρουσίαση των απαιτήσεων των Ελλήνων εργοδοτών όσον αφορά το επαγγελματικό προφίλ των μεταναστών εργαζομένων.

Το παρόν **Εγχειρίδιο** περιλαμβάνει συνοπτικά τα πρακτικά της συγκεκριμένης εκπαίδευσης και έχει ως στόχο να αποτελέσει ένα εύκολο στη χρήση εργαλείο για εργοδότες και ενώσεις εργοδοτών στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένων όσων παρευρέθηκαν στην εκδήλωση, οι οποίοι επιθυμούν να αποκτήσουν περισσότερες πληροφορίες και γνώσεις σχετικά με τον τρόπο προώθησης της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας τους και να υποστηρίξουν την ενσωμάτωση των υπηκόων τρίτων χωρών σε αυτήν.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την ανάπτυξη ικανοτήτων, την έρευνα και άλλες δράσεις του έργου MILE, μπορείτε να επισκεφθείτε την Ιστοσελίδα: [www.projectmile.eu](http://www.projectmile.eu). Για περαιτέρω πληροφορίες σχετικά με το MILE και άλλες δράσεις της ερευνητικής ομάδας DAISSy:

Website: <http://daissy.eap.gr>

Facebook: [@DAISSyResearchGroup](https://www.facebook.com/DAISSyResearchGroup)

Email: [info@daissy.eap.gr](mailto:info@daissy.eap.gr)



## 1. ΕΛΛΑΔΑ

### "ΝΟΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΥΠΗΚΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ"

*Κωνσταντίνος Γιαννόπουλος, BSc, MSc Νομικής, Νομικός Εμπειρογνώμονας*

### "ΤΟ ΠΡΟΦΪΛ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΥΠΗΚΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ"

*Αλίκη Παναγιωτάρου, BSc, MSc, Εμπειρογνώμονας ειδική σε θέματα Εκπαίδευσης*

#### ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΪΑ

Σήμερα η συντριπτική πλειοψηφία των αλλοδαπών πολιτών που διαμένουν στη χώρα προέρχονται από το 1990 (πρώτο κύμα) και την κρίση των προσφύγων του 2010 (δεύτερο κύμα). Τα άτομα αυτά κινήθηκαν αυθόρμητα και ανεξέλεγκτα σε ατομική βάση ή σε μικρές ομάδες, τις περισσότερες φορές χωρίς να ακολουθήσουν τη νόμιμη πορεία εισόδου στη χώρα.

Συνολικά, τα επιστημονικά στοιχεία για την πρόσφατη μετανάστευση στην Ελλάδα συγκλίνουν σε ορισμένα βασικά συμπεράσματα. Μερικά από αυτά κάνουν την ελληνική περίπτωση ιδιαίτερα ξεχωριστή:

- Η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα, η οποία μέχρι πρόσφατα δεν συνόρευε με κανένα άλλο κράτος μέλος της ΕΕ
- Οι μετανάστες προέρχονται κυρίως από τρεις γειτονικές χώρες της Βαλκανικής Χερσονήσου, την Αλβανία, τη Ρουμανία και τη Βουλγαρία
- Περισσότεροι από τους μισούς μετακινούμενους μετανάστες του πρώτου κύματος προέρχονταν από μία χώρα, την Αλβανία
- Η Ελλάδα ήταν μακράν η πρώτη επιλογή όσον αφορά τη μετεγκατάσταση των μεταναστών του πρώτου κύματος, αλλά αποτελούσε έναν ενδιάμεσο προορισμό για τους περισσότερους μετανάστες του δεύτερου κύματος
- Ένας μεγάλος αριθμός μεταναστών είναι εγκατεστημένος στην Ελλάδα εδώ και πολλά χρόνια, με συνεχή διαμονή στη χώρα, και όταν αυτή διακόπτεται, είναι για σύντομες χρονικές περιόδους, καθώς υπάρχει η πρόθεση μόνιμης διαμονής στην Ελλάδα

Πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι περισσότεροι από τους μισούς μετανάστες δήλωσαν ότι είχαν εγκατασταθεί στην Ελλάδα αναζητώντας εργασία. Πριν από την κρίση, περισσότεροι από τους μισούς μετανάστες ενσωματώθηκαν στην οικονομική ζωή της χώρας, με τη συντριπτική τους πλειοψηφία να εργάζεται. Η μεγάλη πλειοψηφία των αλλοδαπών βρίσκεται σήμερα σε παραγωγική ηλικία.



## ΝΟΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΥΠΗΚΟΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ

### I. Το νομοθετικό πλαίσιο για την πρόσληψη μεταναστών στην Ελλάδα - Βασικές Αρχές

Οι βασικές διατάξεις που ρυθμίζουν την πρόσληψη μεταναστών βρίσκονται στον Κώδικα Μετανάστευσης (ν. 4251/2014, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει σήμερα).

**Βασικές έννοιες** (άρθρο 1 Κώδικα Μετανάστευσης):

- Πολίτης τρίτης χώρας είναι το φυσικό πρόσωπο που δεν έχει την ελληνική ιθαγένεια ούτε την ιθαγένεια άλλου κράτους – μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
  - Άδεια διαμονής (οριστικός τίτλος διαμονής): Κάθε είδους πιστοποίηση που παρέχεται από τις αρμόδιες ελληνικές αρχές, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και βάσει της οποίας επιτρέπεται σε πολίτη τρίτης χώρας να διαμένει νόμιμα στην Ελληνική Επικράτεια.
  - Άδεια για προσωρινή διαμονή: κάθε είδους πιστοποίηση που παρέχεται από τις ελληνικές αρχές και με βάση την οποία επιτρέπεται σε πολίτη τρίτης χώρας να διαμένει νόμιμα στην ελληνική επικράτεια, για συγκεκριμένο σκοπό και συγκεκριμένο χρονικό διάστημα που συναρτάται με την ολοκλήρωση αυτού του σκοπού.
  - Μετάκληση: Διαδικασία, με την οποία καθίσταται δυνατή η είσοδος και διαμονή πολίτη τρίτης χώρας για παροχή εξαρτημένης εργασίας στην Ελλάδα, σε συγκεκριμένο εργοδότη και για ορισμένο είδος απασχόλησης.
  - Εργαζόμενοι ειδικού σκοπού: Πολίτες τρίτων χωρών που εισέρχονται και διαμένουν στην Ελλάδα, βάσει ειδικής νομοθεσίας, ειδικών διακρατικών συμφωνιών ή προς εξυπηρέτηση του συμφέροντος της εθνικής οικονομίας.
  - Μέλη οικογένειας πολίτη τρίτης χώρας: α. Ο έτερος των συζύγων, εφόσον έχει συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας του, καθώς και τα κάτω των 18 ετών άγαμα κοινά τέκνα τους, και β. τα λοιπά, κάτω των 18 ετών, άγαμα τέκνα του συντηρούντος ή του ετέρου των συζύγων.
  - Θεώρηση εισόδου: Πολίτης τρίτης χώρας, ο οποίος εισέρχεται στο ελληνικό έδαφος οφείλει να κατέχει έγκυρο ταξιδιωτικό έγγραφο, αναγνωρισμένο από τη χώρα μας, που πληροί τα ακόλουθα κριτήρια: α) η ισχύς του εκτείνεται τουλάχιστον τρεις μήνες μετά την προβλεπόμενη ημερομηνία αναχώρησης από την επικράτεια των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή, σε περίπτωση περισσότερων επισκέψεων, μετά την τελευταία προβλεπόμενη ημερομηνία αναχώρησης από την επικράτεια των κρατών μελών ωστόσο, σε αιτιολογημένη επείγουσα περίπτωση, η υποχρέωση αυτή δύναται να αίρεται β) περιέχει τουλάχιστον δύο κενές σελίδες γ) εκδόθηκε εντός της προηγούμενης δεκαετίας.
- Τα έγγραφα αυτά πρέπει να φέρουν, εφόσον αυτό απαιτείται από τις ισχύουσες διεθνείς συμβάσεις, το δίκαιο της ΕΕ και τις εθνικές ρυθμίσεις, θεώρηση εισόδου (VISA).



- Η θεώρηση εισόδου χορηγείται από την προξενική αρχή, εντός της δικαιοδοσίας της οποίας διαμένει νομίμως ο αιτών πολίτης τρίτης χώρας, αφού ληφθούν υπόψη λόγοι που αφορούν ιδίως στη δημόσια τάξη, ασφάλεια και δημόσια υγεία. Υπάρχουν 3 τύποι θεώρησης εισόδου.

Οι **κατηγορίες αδειών διαμονής**, καθώς και οι τύποι αδειών που περιλαμβάνονται σε αυτές είναι οι εξής (άρθρο 7 Κ.Μ.):

- I. Άδεια διαμονής για εργασία και επαγγελματικούς λόγους - A1. Εργαζόμενοι με εξαρτημένη εργασία - παροχή υπηρεσιών ή έργου A2. Εργαζόμενοι ειδικού σκοπού A3. Επενδυτική δραστηριότητα A4. Απασχόληση υψηλής ειδίκευσης - «Μπλε Κάρτα».
- II. Προσωρινή διαμονή - B1. Εποχική εργασία B2. Αλιεργάτες B3. Μέλη καλλιτεχνικών συγκροτημάτων B4. Πολίτες τρίτων χωρών που μετακινούνται από επιχείρηση εγκατεστημένη σε κράτος - μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, με σκοπό την παροχή υπηρεσίας B5. Πολίτες τρίτων χωρών που μετακινούνται από επιχείρηση εγκατεστημένη σε τρίτη χώρα με σκοπό την παροχή υπηρεσίας B6. Αρχηγοί οργανωμένων ομάδων τουρισμού.
- III. Άδεια διαμονής για ανθρωπιστικούς, εξαιρετικούς και άλλους λόγους
- IV. Λοιπές άδειες: άδεια διαμονής για σπουδές, εθελοντική εργασία, έρευνα και επαγγελματική κατάρτιση, άδεια διαμονής για θύματα εμπορίας ανθρώπων και παράνομης διακίνησης μεταναστών, άδεια διαμονής για οικογενειακή επανένωση

#### **Διαδικασία χορήγησης άδειας διαμονής (άρθρο 8 Κ.Μ.)**

- Πολίτης τρίτης χώρας που αιτείται τη χορήγηση άδειας διαμονής στην Ελλάδα, για έναν από τους λόγους του Κώδικα αυτού, οφείλει, μετά την είσοδο του στη χώρα και πριν από τη λήξη της θεώρησης εισόδου, εκτός αν από τις διατάξεις του παρόντος ορίζεται διαφορετικά, να υποβάλει αίτηση για τη χορήγηση της.
- Οι αιτήσεις για τη χορήγηση των αδειών διαμονής κατατίθενται στην υπηρεσία μιας στάσης της αρμόδιας Διεύθυνσης Αλλοδαπών και Μετανάστευσης της Αποκεντρωμένης Διοίκησης του τόπου διαμονής του αιτούντος ή στην αρμόδια Διεύθυνση Μεταναστευτικής Πολιτικής του Υπουργείου Εσωτερικών. Η υποβολή των αιτήσεων για τη χορήγηση αρχικής άδειας διαμονής, η υποβολή συμπληρωματικών δικαιολογητικών και η παραλαβή της άδειας διαμονής ή της απορριπτικής απόφασης ή άλλων εγγράφων από τον οικείο φάκελο μπορεί να γίνεται είτε με αυτοπρόσωπη παρουσία του πολίτη τρίτης χώρας είτε με εκπροσώπηση του από πληρεξούσιο δικηγόρο είτε από συζύγους, ανιόντες και ενήλικους κατιόντες. Η πληρεξουσιότητα αποδεικνύεται εγγράφως με θεώρηση του γνησίου της υπογραφής του εξουσιοδοτούντος από οποιαδήποτε δημόσια αρχή.
- Ειδικότερο και πιο απλουστευμένο νομοθετικό πλαίσιο ισχύει για πολίτες τρίτων χωρών που είναι σύντροφοι πολίτη της Ένωσης ή Έλληνα, με τον οποίον διατηρούν σταθερή σχέση

προσηκόντως αποδεδειγμένη. Συγκεκριμένα, χορηγείται από τον Υπουργό Εσωτερικών, έχει διάρκεια ενός έτους, υπάρχει δικαίωμα ανανέωσης ανά διετία και παρέχει στους κατόχους της το δικαίωμα προς εργασία. Συνεπώς, πρόκειται για ενιαία άδεια διαμονής.

- Ήδη από το σημείο αυτό έχει γίνει σαφές ότι οι προϋποθέσεις που τίθενται για να πάρει η μεγάλη πλειοψηφία μεταναστών άδεια διαμονής είναι αρκετές και δύσκολα ικανοποιούνται στο σύνολό τους, χωρίς καν μάλιστα να αναφερθούμε στις ειδικότερες διατάξεις.

## II. Το νομοθετικό πλαίσιο για την πρόσληψη μεταναστών στην Ελλάδα - η διαδικασία πρόσληψης

### **Διαδικασία λήψης άδειας εργασίας (άρθρο 11 Κ.Μ.)**

Με απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Εξωτερικών, Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, Ναυτιλίας και Αιγαίου, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, που εκδίδεται κατά το τελευταίο τρίμηνο κάθε δεύτερου έτους καθορίζεται ο ανώτατος αριθμός θέσεων για εξαρτημένη εργασία που χορηγούνται σε πολίτες τρίτων χωρών, ανά Περιφέρεια και ειδικότητα απασχόλησης. Με την ίδια απόφαση μπορεί να προβλέπεται προσαύξηση του ανώτατου αριθμού θέσεων έως 10%, ώστε να καλύπτονται απρόβλεπτες και έκτακτες ανάγκες, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

**Η διαδικασία ξεκινά από τον εργοδότη.** Συγκεκριμένα:

Κάθε εργοδότης, ο οποίος επιθυμεί να προσλάβει προσωπικό για εξαρτημένη εργασία, με βάση τις θέσεις εργασίας οι οποίες περιλαμβάνονται στην κοινή υπουργική απόφαση του άρθρου 11 του παρόντος, καταθέτει αίτηση στην αρμόδια υπηρεσία της Αποκεντρωμένης Διοίκησης του τόπου διαμονής του, στην οποία θα αναφέρονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, τα στοιχεία και η ιθαγένεια των προς απασχόληση πολιτών τρίτων χωρών, η ειδικότητα, καθώς και το χρονικό διάστημα της απασχόλησης.

Η αίτηση θα πρέπει να συνοδεύεται: (α) από έγκυρη σύμβαση εργασίας για ένα τουλάχιστον έτος στην Ελλάδα από την οποία προκύπτει ότι η αμοιβή του είναι ίση, τουλάχιστον, με τις μηνιαίες αποδοχές του ανειδίκευτου εργάτη, (β) εκκαθαριστικό σημείωμα φόρου ή αντίγραφο δήλωσης φορολογίας νομικού προσώπου από τα οποία να προκύπτει η δυνατότητα του εργοδότη να καταβάλει τις μηνιαίες αποδοχές όπως αυτές ορίζονται στη σύμβαση εργασίας και γ) αποδεικτικό καταβολής τέλους ύψους διακοσίων (200) ευρώ για κάθε πολίτη τρίτης χώρας που θέλει να απασχολήσει, το οποίο εισπράττεται υπέρ του Δημοσίου και δεν επιστρέφεται.

Ο Γενικός Γραμματέας της αρμόδιας Αποκεντρωμένης Διοίκησης εκδίδει πράξη με την οποία εγκρίνεται η απασχόληση του πολίτη τρίτης χώρας για παροχή εξαρτημένης εργασίας σε συγκεκριμένο εργοδότη μόνον εφόσον η ειδικότητα απασχόλησης περιλαμβάνεται στον ως άνω καθορισμό εργασιακών αναγκών του άρθρου 11 και ο αριθμός των εκεί προβλεπομένων θέσεων εργασίας της εν λόγω ειδικότητας, που προβλέπονται στην ίδια απόφαση, δεν έχει εξαντληθεί. Η σχετική πράξη έγκρισης διαβιβάζεται, μαζί με την υπογεγραμμένη από τον εργοδότη σύμβαση εργασίας, στην αρμόδια ελληνική προξενική αρχή.

Η αρμόδια ελληνική προξενική αρχή καλεί τους ενδιαφερόμενους πολίτες τρίτων χωρών, για τους οποίους έχει εκδοθεί πράξη έγκρισης για την είσοδο στην Ελλάδα με σκοπό την παροχή εξαρτημένης εργασίας. Οι ενδιαφερόμενοι οφείλουν να παρουσιάζονται αυτοπροσώπως στην ανωτέρω υπηρεσία

προκειμένου να υπογράψουν τη σχετική σύμβαση εργασίας και να τους χορηγηθεί η εθνική θεώρηση εισόδου, τηρουμένων κατά τα λοιπά των γενικών και ειδικών διατάξεων για τις θεωρήσεις.

Από τη στιγμή που εκδοθεί η απόφαση του Συντονιστή της αρμόδιας Αποκεντρωμένης Διοίκησης στο υποβληθέν από τον ενδιαφερόμενο εργοδότη αίτημα για μετάκληση, διαβιβάζεται μαζί με την υπογεγραμμένη από αυτόν σύμβαση εργασίας στην αρμόδια ελληνική προξενική αρχή του τόπου διαμονής του ενδιαφερόμενου εργαζομένου, προκειμένου αυτή να χορηγήσει θεώρηση εισόδου (visa).

Έχοντας ήδη visa, συνεχίζεται η διαδικασία στην οικεία υπηρεσία της Αποκεντρωμένης Διοίκησης, για τη λήψη της άδειας διαμονής (άρθρο 15 Κ.Μ.). Στον πολίτη τρίτης χώρας, που έχει λάβει θεώρηση εισόδου για την παροχή εξαρτημένης εργασίας στην Ελλάδα, χορηγείται άδεια διαμονής για εξαρτημένη εργασία, εφόσον προσκομίσει σύμβαση εργασίας από την οποία να προκύπτει ότι η αμοιβή του είναι ίση, τουλάχιστον, με τις μηνιαίες αποδοχές του ανειδίκευτου εργάτη και τα απαιτούμενα δικαιολογητικά. Η διάρκεια της άδειας είναι αρχικά διετής.

Η ίδια αρχή είναι επίσης αρμόδια για τις ανανεώσεις των αδειών, για τριετή μάλιστα διάρκεια, με επιπρόσθετο προνόμιο το ότι διασφαλίζεται από αυτό το χρονικό σημείο δικαίωμα πρόσβασης, πέραν από την αγορά της εξαρτημένης εργασίας, και στην παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου.

Ο πολίτης τρίτης χώρας που είναι κάτοχος άδειας διαμονής για εξαρτημένη εργασία είναι δυνατόν: α) να αλλάξει εργοδότη, αν δεν αλλάξει το είδος εργασίας και β) να εργασθεί σε άλλη Περιφερειακή Ενότητα και να μεταβάλει ειδικότητα μετά την πάροδο ενός έτους από τη χορήγηση της αρχικής άδειας διαμονής.

Με ειδικότερο τρόπο ρυθμίζεται η πρόσληψη εργαζομένων ως προσωρινά απασχολούμενων σε εποχικές εργασίες, αλλά και η πρόσληψη αλιεργατών. Η διαδικασία κι εδώ θα ξεκινήσει από την εργοδότη και αφορά ξανά σε μετάκληση και περιγράφεται στο άρθρο 13 Κ.Μ.

### III. Το νομοθετικό πλαίσιο για την πρόσληψη μεταναστών στην Ελλάδα - Εποχική εργασία

Ως **εποχική εργασία** νοείται η δραστηριότητα που πραγματοποιείται στην Ελλάδα για χρονικό διάστημα έως έξι συνολικά μήνες ανά περίοδο δώδεκα μηνών σε τομέα εποχικής απασχόλησης, με περιοδικό χαρακτήρα εντός του έτους. Ως τέτοιοι νοούνται οι τομείς που σχετίζονται με εποχικές συνθήκες κατά τη διάρκεια των οποίων το αναγκαίο επίπεδο εργατικού δυναμικού είναι σημαντικά υψηλότερο από αυτό που απαιτείται για τις συνήθεις δραστηριότητες. Το σχετικό πλαίσιο δέχτηκε αλλαγές με τον Ν. 4332/2015, ώστε να ανταποκρίνεται στη σχετική ευρωπαϊκή Οδηγία. Παραδείγματα: Σερβιτόρος σε τουριστική επιχείρηση που λειτουργεί μόνο το καλοκαίρι, συλλέκτης ελαιοκάρπου που αναχωρεί από τη χώρα μας μόλις συλλεγεί ο καρπός

Εποχική εργασία παρέχεται σε συγκεκριμένο εργοδότη, σύμφωνα με τις εντολές του, με βάση σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, για συγκεκριμένο χρόνο, σε τομέα δραστηριότητας που συναρτάται με πρόσκαιρη, εποχικού χαρακτήρα απασχόληση. Επόμενος, δεν θεωρείται εποχική εργασία όταν κάποιος παραμένει στην Ελλάδα αλλάζοντας απασχόληση και εργοδότη κατά τη διάρκεια του έτους.

Η διαφορά εν προκειμένω συνίσταται στην εφαρμογή του άρθρου 18 Κ.Μ., λόγω του προσωρινού χαρακτήρα της παρεχόμενης εργασίας, και στο ότι δεν απαιτείται άδεια διαμονής.

Σε πολίτες τρίτων χωρών που εισέρχονται στη χώρα για συγκεκριμένο σκοπό και για συγκεκριμένο διάστημα διαμονής, που συναρτάται με την ολοκλήρωση του σκοπού, χορηγείται από την αρμόδια προξενική αρχή, με την επιφύλαξη των γενικών και ειδικών διατάξεων για τις θεωρήσεις, εθνική θεώρηση εισόδου, πέραν των ενενήντα (90) ημερών, που επιτρέπει τη διαμονή για εργασιακούς ή άλλους λόγους (γενική ρύθμιση).

Κατά παρέκκλιση ομοιόμορφη θεώρηση (βραχείας διαμονής - τύπου C) με δικαίωμα εργασίας χορηγείται στους εποχικά εργαζόμενους που εισέρχονται για περίοδο που δεν υπερβαίνει τις ενενήντα (90) ημέρες. Η ανωτέρω θεώρηση εισόδου χορηγείται κατά περίπτωση σε πολίτες τρίτων χωρών που εμπίπτουν στις παρακάτω κατηγορίες:

### **Εποχικά εργαζόμενοι**

Σε πολίτη τρίτης χώρας, για τον οποίο η αρμόδια υπηρεσία της Αποκεντρωμένης Διοίκησης έχει εκδώσει και διαβιβάσει απόφαση έγκρισης απασχόλησης για εποχική εργασία στην αρμόδια προξενική αρχή, αυτή δύναται να χορηγεί, εφόσον πληρούνται και οι λοιπές γενικές και ειδικές διατάξεις, κατά περίπτωση: α) Εθνική θεώρηση εισόδου για εποχική εργασία μέγιστης διάρκειας ισχύος και διαμονής έξι (6) μηνών. Ο πολίτης τρίτης χώρας μπορεί να εισέλθει εκ νέου με αντίστοιχη θεώρηση μετά την παρέλευση έξι (6) μηνών από τη λήξη της προηγούμενης θεώρησης εισόδου ή β) εθνική θεώρηση εισόδου για εποχική εργασία μέγιστης διάρκειας ισχύος ενός (1) έτους με δικαίωμα εποχικής εργασίας συνολικής διάρκειας έξι (6) μηνών κατά τη διάρκεια ισχύος της θεώρησης, το οποίο συναρτάται με τις προβλεπόμενες από τη σύμβαση εργασίας περιόδους απασχόλησης ή γ) ομοιόμορφη θεώρηση εισόδου βραχείας διάρκειας (Σένγκεν) πολλαπλών εισόδων μέγιστης ισχύος έξι (6) μηνών με διάρκεια παραμονής ενενήντα (90) ημέρες για εποχική εργασία.

Μετά τη συμπλήρωση της μέγιστης διάρκειας διαμονής, ο εποχικά εργαζόμενος δεν μπορεί να επανέλθει στην ελληνική επικράτεια, εάν δεν έχουν συμπληρωθεί έξι (6) μήνες από την ολοκλήρωση της εποχικής απασχόλησης, σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της περίπτωσης α' της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου. Ο εποχικά εργαζόμενος πολίτης τρίτης χώρας, μετά την ολοκλήρωση της περιόδου απασχόλησης οφείλει να αναχωρήσει αμέσως από την ελληνική επικράτεια. Αν δεν συμμορφωθεί, δεν έχει τη δυνατότητα να εισέλθει εκ νέου στη χώρα για κανέναν από τους λόγους που προβλέπονται στον Κ.Μ. και για περίοδο έως πέντε (5) έτη από την ημερομηνία κατά την οποία ήταν υποχρεωμένος να αναχωρήσει από τη χώρα.

Εντός της μέγιστης περιόδου, ο πολίτης τρίτης χώρας, στον οποίο έχει χορηγηθεί θεώρηση εισόδου για το σκοπό της εποχικής εργασίας και βρίσκεται νομίμως στην ελληνική επικράτεια, υποβάλλει αίτηση στην αρμόδια Υπηρεσία της οικείας Αποκεντρωμένης Διοίκησης για παράταση της διαμονής του εάν: α) παρατείνεται η σύμβασή του με τον ίδιο εργοδότη ή συνάπτει νέα σύμβαση με διαφορετικό εργοδότη, β) δεν σημειώνεται υπέρβαση της μέγιστης διάρκειας διαμονής του και γ) δεν ισχύουν οι λόγοι απόρριψης του άρθρου 24 του Κ.Μ. κατά περίπτωση.

Να σημειωθεί ότι η Ελλάδα έχει υπογράψει με την Αλβανία μια Συμφωνία (ν. 2482/1997) εποχικής απασχόλησης εργατικού δυναμικού, που διευκολύνει τη διαδικασία για παρεχόμενη εργασία τουλάχιστον 2 και μέχρι 6 μηνών. Παλαιότερα, υπήρχε αντίστοιχη συμφωνία και με την Βουλγαρία.

#### IV. Το νομοθετικό πλαίσιο για την πρόσληψη μεταναστών στην Ελλάδα - Ειδικές άδειες

##### **Αλιεργάτες**

Σε πολίτη τρίτης χώρας, στον οποίο έχει εγκριθεί η είσοδος για εργασία αλιεργάτη, η αρμόδια προξενική αρχή, με την επιφύλαξη των γενικών και ειδικών διατάξεων για τις θεωρήσεις, εκδίδει αντίστοιχη θεώρηση εισόδου για εποχική εργασία.

Η θεώρηση εισόδου αλιεργατών είναι ισόχρονη με τη διάρκεια της απασχόλησης, όπως προκύπτει από τη σχετική σύμβαση εργασίας, δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έντεκα μήνες και παρέχει δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας αποκλειστικά για την παροχή της συγκεκριμένης εργασίας και στον συγκεκριμένο εργοδότη, ύστερα από πρόσκληση του οποίου χορηγήθηκε.

Περαιτέρω, στο άρθρο 18 παρ. 1 Κ.Μ. περιγράφονται και άλλες κατηγορίες εργαζομένων που απολαμβάνουν των ίδιων περίπου προνομίων: μέλη καλλιτεχνικών συγκροτημάτων, εργαζόμενοι σε επιχείρηση που έρχονται στην Ελλάδα για συγκεκριμένη επιχειρησιακή δραστηριότητα για όσο χρόνο διαρκεί αυτή και όχι περισσότερο από 1 έτος κλπ.

- Υπάρχουν και άδειες ειδικού σκοπού που χορηγούνται για την εξυπηρέτηση δημοσίου συμφέροντος, του πολιτισμού, του αθλητισμού και της εθνικής οικονομίας, κατά παρέκκλιση από τη διαδικασία της μετάκλησης (άρθρο 17 Κ.Μ.)
- Άδειες για επενδυτική δραστηριότητα (άρθρο 16 Κ.Μ.)
- Άδειες διαμονής παρέχονται και για ανθρωπιστικούς λόγους (άρθρο 19α Κ.Μ.) από τον Υπουργό Εσωτερικών ή από τον Συντονιστή της Αποκεντρωμένης Διοίκησης, ανάλογα με την περίπτωση, αλλά και για εξαιρετικούς λόγους, που μνημονεύονται στο άρθρο 19 Κ.Μ. Έτσι, μπορεί να μείνει κάποιος στην Ελλάδα και, ακολούθως, να αναζητήσει εργασία.

#### V. Το νομοθετικό πλαίσιο για την πρόσληψη μεταναστών στην Ελλάδα - δικαιώματα μεταναστών

##### **Δικαιώματα μεταναστών που διαμένουν νομίμως στην Ελλάδα (άρθρο 21 Κ.Μ.)**

- Ελευθερία κίνησης και εγκατάστασης σε όλη την επικράτεια
- Ασφάλιση στους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς και ίδια ασφαλιστικά δικαιώματα με ημεδαπούς
- Υποχρεωτική σχολική φοίτηση ανήλικων πολιτών τρίτων χωρών, με τα ίδια δικαιολογητικά που απαιτούνται για τους ημεδαπούς
- Πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση όπως και οι ημεδαποί



- Δεν απαιτείται προσκόμιση πιστοποιητικού αμοιβαιότητας για την άσκηση οποιασδήποτε επαγγελματικής δραστηριότητας

### **Ίση μεταχείριση εργαζομένων, κατόχων ενιαίας άδειας (άρθρο 21<sup>A</sup> Κ.Μ.)**

1. Οι εργαζόμενοι κάτοχοι ενιαίας άδειας, απολαύουν ίσης μεταχείρισης με τους ημεδαπούς όσον αφορά:

α) το δικαίωμα εισόδου και διαμονής στην ελληνική επικράτεια, καθώς και την ελεύθερη πρόσβαση σε αυτή, με τον περιορισμό των διατάξεων της παραγράφου 1 του άρθρου 21,

β) το δικαίωμα να ασκούν τη συγκεκριμένη δραστηριότητα για την οποία έχουν λάβει την αντίστοιχη θεώρηση εισόδου,

γ) τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένου του κατώτατου επιτρεπόμενου ορίου ηλικίας για εργασία, τις συνθήκες εργασίας, περιλαμβανομένων των όρων αμοιβής και απόλυσης, του ωραρίου εργασίας, των αδειών και αργιών, καθώς και τις απαιτήσεις σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας,

δ) το δικαίωμα στην απεργία και στην ανάληψη συνδικαλιστικής δράσης, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, της προσχώρησης και της συμμετοχής σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που παρέχονται από τις οργανώσεις αυτές, μεταξύ των οποίων το δικαίωμα διαπραγμάτευσης και σύναψης συλλογικών συμβάσεων, και υπό την επιφύλαξη των διατάξεων για τη δημόσια τάξη και τη δημόσια ασφάλεια,

ε) την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση,

στ) την αναγνώριση των διπλωμάτων/πιστοποιητικών και άλλων επαγγελματικών προσόντων, σύμφωνα με τις σχετικές εθνικές διαδικασίες,

ζ) τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας σχετικά με τους κλάδους κοινωνικής ασφάλειας, όπως ορίζονται στον Κανονισμό (ΕΚ) υπ' αριθμ. 883/2004 (ΕΕ L 166 της 30.4.2004). Οι ειδικές διατάξεις του Παραρτήματος του Κανονισμού (ΕΚ) υπ' αριθμ. 1231/2010 του Συμβουλίου 344 της 29.12.2010 και της 987/2009 (ΕΕ L 284 της 30.10.2009) εφαρμόζονται αναλόγως,

η) με την επιφύλαξη των υφιστάμενων διμερών συμφωνιών, την καταβολή ποσών σχετικών με κεκτημένα δικαιώματα στο πλαίσιο εκ του νόμου συντάξεων γήρατος στο ύψος που προβλέπει η εθνική νομοθεσία ή η νομοθεσία των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που οφείλουν τα εν λόγω ποσά στην περίπτωση μετακίνησης σε τρίτη χώρα,

θ) την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την προμήθεια αγαθών και υπηρεσιών που τίθενται στη διάθεση του κοινού, περιλαμβανομένων των διαδικασιών για την απόκτηση στέγασης, καθώς και των υπηρεσιών ενημέρωσης και παροχής συμβουλών που παρέχουν οι υπηρεσίες εύρεσης εργασίας χωρίς να θίγει το δικαίωμα αυτό τη συμβατική ελευθερία σύμφωνα με την ενωσιακή και εθνική νομοθεσία,

ι) τα φορολογικά πλεονεκτήματα, υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος θεωρείται ότι έχει φορολογική κατοικία στην ελληνική επικράτεια.

2. Οι εργαζόμενοι που μετακινούνται προς τρίτη χώρα, ή οι κληρονόμοι των εν λόγω εργαζομένων που διαμένουν σε τρίτη χώρα και έλκουν δικαιώματα από αυτούς, λαμβάνουν τις νόμιμες συντάξεις που δικαιούνται βάσει της προηγούμενης απασχόλησης του εποχικού εργαζομένου σύμφωνα με τις διατάξεις που ορίζονται στο άρθρο 3 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004, υπό τις ίδιες συνθήκες και με τους ίδιους συντελεστές, όπως και οι ημεδαποί όταν μεταβαίνουν σε τρίτη χώρα.

3. Το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης ΔΕΝ παρέχεται:

i) όσον αφορά τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας σχετικά με τους κλάδους κοινωνικής ασφάλειας που αφορούν τις οικογενειακές παροχές και τις παροχές ανεργίας, με την επιφύλαξη του Κανονισμού (ΕΚ) αριθμ. 1231/2010 (ΕΕL 344 της 29.12.2010) σε πολίτες τρίτων χωρών οι οποίοι έχουν γίνει δεκτοί για σπουδές κατόπιν θεώρησης εισόδου για το σκοπό αυτόν, καθώς και σε όσους επιτρέπεται να εργάζονται με θεώρηση εισόδου,

ii) όσον αφορά επιδόματα και δάνεια σπουδών και διαβίωσης ή άλλα επιδόματα και δάνεια που αφορούν εκπαίδευση ή επαγγελματική κατάρτιση σε όσους επιτρέπεται να εργάζονται με θεώρηση εισόδου. Όσον αφορά την πρόσβαση στην πανεπιστημιακή και τριτοβάθμια εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση που δεν συνδέεται άμεσα με τη συγκεκριμένη απασχόληση, εφαρμόζονται ειδικές προϋποθέσεις περιλαμβανομένης της δέουσας γνώσης της γλώσσας, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία,

iii) όσον αφορά τα φορολογικά πλεονεκτήματα στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η κατοικία ή η συνήθης διαμονή των μελών της οικογένειας του εργαζομένου, για τα οποία ζητεί παροχές δεν ευρίσκεται εντός της Ελληνικής Επικράτειας,

iv) όσον αφορά την πρόσβαση σε διαδικασίες στέγασης σε πολίτες τρίτων χωρών οι οποίοι δεν εργάζονται.

4. Το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης που προβλέπεται στην παράγραφο 1 δεν θίγει το δικαίωμα των αρμόδιων υπηρεσιών να ανακαλούν ή να απορρίπτουν την άδεια διαμονής που εκδίδεται βάσει των διατάξεων του παρόντος Κώδικα.

5. Οι αρμόδιες ελληνικές προξενικές αρχές και οι αρμόδιες υπηρεσίες της Αποκεντρωμένης Διοίκησης παρέχουν τόσο στους εργαζόμενους όσο και στους εργοδότες όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για τη διαδικασία υποβολής αίτησης, τα δικαιολογητικά, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, καθώς και τις προβλεπόμενες διαδικαστικές εγγυήσεις.



## VI. Νομικές πανίδες για τους εργοδότες

Τα ανωτέρω ισχύουν υπό την επιφύλαξη έκδοσης κοινής απόφασης των αρμοδίων Υπουργών Εξωτερικών, Εσωτερικών και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλειας και Πρόνοιας ως προς την αναστολή των μετακλήσεων από τρίτες χώρες για λόγους εθνικού συμφέροντος, εθνικής οικονομίας ή διμερών σχέσεων, ιδίως σε περίπτωση κατά την οποία συγκεκριμένη τρίτη χώρα δεν συνεργάζεται στον τομέα των επιστροφών των πολιτών της (11 παρ. 4 ΚΜ). Να μην ολοκληρωθεί δηλαδή η διαδικασία της μετάκλησης, για λόγους που δεν έχουν να κάνουν με το πρόσωπο του συγκεκριμένου πολίτη.

## VII. Υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων πολιτών τρίτων χωρών – Κυρώσεις

### **Άρθρο 28 Κ.Μ. – Υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων πολιτών τρίτων χωρών – Κυρώσεις**

1. Δεν επιτρέπεται η πρόσληψη και η απασχόληση πολιτών τρίτων χωρών που δεν πληρούν ή δεν πληρούν πλέον τις προϋποθέσεις νόμιμης διαμονής στην Ελλάδα.
2. Δεν επιτρέπεται η πρόσληψη και η απασχόληση πολιτών τρίτων χωρών που η άδεια διαμονής ή η θεώρηση εισόδου (visa) που κατέχουν δεν τους δίνουν το δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας ή είναι κάτοχοι βεβαίωσης κατάθεσης δικαιολογητικών για άδεια διαμονής, η οποία δεν παρέχει πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Αν η κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, παροχής υπηρεσιών ή έργου αποτελεί προϋπόθεση για τη χορήγηση της άδειας διαμονής, η ισχύς της σύμβασης τελεί υπό την αναβλητική αίρεση της χορήγησης αντίστοιχης άδειας.
3. Στους εργοδότες που παραβιάζουν τις διατάξεις της παραγράφου 1, πέραν των άλλων κυρώσεων που προβλέπονται από τη νομοθεσία, θα επιβάλλονται οι κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του ν. 4052/ 2012, όπως ισχύει.
4. Στους εργοδότες που παραβιάζουν τις διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου, πέραν των άλλων κυρώσεων που προβλέπονται από τη νομοθεσία, θα επιβάλλεται πρόστιμο 1.500 ευρώ για κάθε νόμιμα διαμένοντα αλλά παράνομα απασχολούμενο αλλοδαπό.
5. Όταν η παραβίαση των διατάξεων του παρόντος άρθρου γίνεται με σκοπό την προαγωγή πολιτών τρίτων χωρών σε πορνεία, εκτός των άλλων κυρώσεων που προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία, ο εργοδότης τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον δύο ετών και χρηματική ποινή τουλάχιστον έξι χιλιάδων (6.000) ευρώ. Σε περίπτωση που το θύμα είναι ανήλικο, τιμωρείται με κάθειρξη μέχρι δέκα ετών και με χρηματική ποινή δέκα χιλιάδων (10.000) έως πενήντα χιλιάδων (50.000) ευρώ. Με κάθειρξη και χρηματική ποινή πενήντα χιλιάδων (50.000) έως εκατό χιλιάδων (100.000) ευρώ τιμωρείται ο υπαίτιος αν το έγκλημα τελέσθηκε σε ορισμένες ειδικά αναφερόμενες περιπτώσεις. Επιπλέον:
  - I. Οι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν στις αρμόδιες ελληνικές προξενικές αρχές ή στις υπηρεσίες Αλλοδαπών και Μετανάστευσης των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων όλες τις απαραίτητες πληροφορίες που απαιτούνται για τη χορήγηση και την παράταση της θεώρησης εισόδου για το σκοπό της εποχικής εργασίας.

- II. Οι εργοδότες οφείλουν να ενημερώνουν τις υπηρεσίες των οικείων Αποκεντρωμένων Διοικήσεων για οποιαδήποτε αλλαγή του καταλύματος του εποχικού εργαζόμενου, σύμφωνα με την περίπτωση ε' της παραγράφου 3 του άρθρου 13 του παρόντος. Εάν διαπιστωθεί από τις αρμόδιες αρχές ότι δεν έχει παρασχεθεί κατάλυμα ή ότι το κατάλυμα που έχει παρασχεθεί δεν πληροί τις απαιτούμενες προδιαγραφές υγείας και ασφάλειας, αφενός επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο ύψους χιλίων πεντακοσίων (1.500) ευρώ, αφετέρου ο εργοδότης αποκλείεται από τη δυνατότητα μετάκλησης εποχικά εργαζόμενου για τα επόμενα πέντε έτη (παρ. 9)
- III. Οι εργοδότες, οι οποίοι έχουν παραβεί τις υποχρεώσεις τους κατά τη διάρκεια προηγούμενης μετάκλησης για εποχικά εργαζόμενους, δεν μπορούν να υποβάλουν νέο αίτημα για μετάκληση πολίτη τρίτης χώρας πριν την πάροδο χρονικού διαστήματος τριών ετών από την ημερομηνία διαπίστωσης της αρχικής παραβίασης (παρ. 10).

### VIII. Βέλτιστες πρακτικές

Προκειμένου να ενημερωθούν οι εργοδότες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους ως προς την πρόσληψη μεταναστών, είναι αναγκαία η διεξαγωγή εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισής τους. Περαιτέρω, θα μπορούσε να χορηγείται και οικονομικό κίνητρο στους εργοδότες για την πρόσληψη μεταναστών, επί παραδείγματι δια της επιδότησης των ασφαλιστικών εισφορών των προσλαμβανόμενων μεταναστών για ορισμένο χρονικό διάστημα. Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να τηρούν τα οριζόμενα στο άρθρο 80 ν. 4052/2012.

### **Δικαίωμα μεταναστών σε ασφαλιστική κάλυψη και υγειονομική περίθαλψη (άρθρα 21, 21<sup>Α</sup>, 26 Κ.Μ.)**

- Οι νομίμως διαμένοντες στην Ελλάδα μετανάστες έχουν δικαίωμα να ασφαρίζονται στους οικείους ασφαλιστικούς φορείς και έχουν τα ίδια ασφαλιστικά δικαιώματα με τους ημεδαπούς.
- Ωστόσο, το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης δεν έχει εφαρμογή επί των περιπτώσεων που ρητώς ορίζει το άρθρο 21<sup>Α</sup> Κ.Μ. και αναφέρθηκαν αναλυτικά ανωτέρω (οικογενειακές παροχές, παροχές ανεργίας, στέγαση όσων δεν εργάζονται κ.ο.κ.)

Για να διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα πολίτες τρίτων χωρών, πρέπει να διαθέτουν πλήρη ασφάλιση ασθένειας, για το σύνολο των κινδύνων που καλύπτονται για τους ημεδαπούς. Υπό την επιφύλαξη ειδικών ρυθμίσεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας, οι πολίτες τρίτων χωρών που διαμένουν στη χώρα για εργασία και τα μέλη των οικογενειών τους, εφόσον είναι συντηρούμενα, ασφαρίζονται υποχρεωτικά στον ασφαλιστικό φορέα που υπάγονται, αναλόγως του επαγγέλματος που ασκούν, αντίστοιχα με τους ημεδαπούς. Τα τέκνα των πολιτών τρίτων χωρών μετά την ενηλικίωσή τους, συνεχίζουν να ασφαρίζονται για υγειονομική περίθαλψη ως έμμεσα μέλη, στον οικείο ασφαλιστικό φορέα του γονέα, σύμφωνα με την ασφαλιστική νομοθεσία για υγειονομική περίθαλψη που ισχύει για τους ημεδαπούς και εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις της μόνιμης και νόμιμης διαμονής στη χώρα. Πολίτες τρίτων χωρών που διαμένουν στη χώρα για λοιπούς λόγους μπορούν να ασφαρίζονται σε ιδιωτικούς ασφαλιστικούς φορείς (άρθρο 6 περ. ε' Κ.Μ.)

Επομένως, οι νομίμως διαμένοντες στην Ελλάδα μετανάστες έχουν δικαίωμα σε υγειονομική περίθαλψη, υπό τους ειδικώς προβλεπόμενους για αυτούς όρους, όπως και οι ημεδαποί. Κατ'

εξαίρεση, και οι μη νομίμως διαμένοντες στην Ελλάδα μετανάστες μπορούν να έχουν πρόσβαση σε νοσοκομεία, θεραπευτήρια και κλινικές όταν πρόκειται για πολίτες τρίτων χωρών που εισάγονται εκτάκτως για νοσηλεία, τοκετό και για ανήλικα παιδιά, καθώς σε οι δομές κοινωνικής μέριμνας που λειτουργούν στο πλαίσιο των Ο.Τ.Α. (άρθρο 26 παρ. 2 Κ.Μ.)

### ΙΧ. Καθεστώς πολιτικού ασύλου

**Διεθνής προστασία**, σύμφωνα με το νόμο, είναι το καθεστώς πρόσφυγα (δηλαδή η χορήγηση ασύλου) και το καθεστώς επικουρικής προστασίας.

- Το άσυλο είναι η προστασία που δίνεται από ένα κράτος σε άτομα που φεύγουν από τη χώρα τους, ή φοβούνται να επιστρέψουν σε αυτήν διότι διώκονται.
- Οι προϋποθέσεις χορήγησης ασύλου διέπονται από τη Διεθνή Σύμβαση της Γενεύης του 1951 για το Καθεστώς των Προσφύγων. Αίτηση για άσυλο μπορεί να κάνει κάποιος ο οποίος έχει φύγει από τη χώρα του και δεν μπορεί να γυρίσει, επειδή φοβάται βάσιμα ότι θα υποστεί δίωξη για έναν ή περισσότερους από τους παρακάτω λόγους: φυλής, θρησκείας, εθνικότητας, συμμετοχής σε ιδιαίτερη κοινωνική ομάδα, πολιτικών πεποιθήσεων
- Προκειμένου να χορηγηθεί άσυλο σε έναν αιτούντα, θα πρέπει να πληροί τις παραπάνω προϋποθέσεις και τουλάχιστον έναν λόγο δίωξης.
- Η Ελληνική νομοθεσία υιοθετεί τη Σύμβαση της Γενεύης για το Καθεστώς των Προσφύγων, όπως κάνουν και οι συναφείς Κανονισμοί και οι Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που επίσης αποτελούν νόμο για την Ελλάδα. Η χορήγηση ασύλου δεν αποτελεί πράξη φιλανθρωπίας αλλά υποχρέωση της χώρας με βάση τις διεθνείς συνθήκες και την ελληνική νομοθεσία.

### **Διάκριση μεταξύ προσφύγων και μεταναστών**

Σύνθετη διαδικασία. Οι μεταναστευτικές ροές προς την Ελλάδα είναι «μικτές», αφού τόσο οι πρόσφυγες όσο και οι οικονομικοί μετανάστες χρησιμοποιούν τους ίδιους δρόμους διέλευσης και εισόδου στη χώρα. Συχνά αμφότεροι στερούνται νομιμοποιητικών εγγράφων (π.χ. άδεια θεώρησης εισόδου) ή εγγράφων ταυτοποίησης (ταυτότητας, διαβατηρίου κλπ.) και καταφεύγουν σε «κυκλώματα» διακινητών ώστε να αποφύγουν τους συνοριακούς ελέγχους, με αποτέλεσμα η ταυτότητα και η εξακρίβωση της χώρας προέλευσης και της ανάγκης για διεθνή προστασία να καθίσταται δύσκολη. Η πρώτη καταγραφή γίνεται, στην περίπτωση σύλληψης, στα κέντρα πρώτης υποδοχής και κράτησης. Στην περίπτωση αυτών που ζητούν άσυλο οι χειριστές των υποθέσεων μπορούν, με τη χρήση ορισμένων μεθόδων και «εργαλείων», να καταλάβουν από ποια χώρα προέρχονται, και μέσω της διαδικασίας ασύλου να καταλήξουν στο ποιοι είναι πρόσφυγες. Επικοινωνία με διπλωματικές αντιπροσωπείες για τη διακρίβωση στοιχείων επιτρέπεται μόνο εφόσον δεν πρόκειται για αιτούντες άσυλο ή για δικαιούχους διεθνούς προστασίας.

### **Πρόσληψη μεταναστών υπό καθεστώς πολιτικού ασύλου (ν. 4636/2019)**

Επιτρέπεται στους δικαιούχους διεθνούς προστασίας να ασκούν μισθωτή ή ανεξάρτητη επαγγελματική δραστηριότητα. Οι δικαιούχοι διεθνούς προστασίας μπορούν να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα για ενήλικες τα οποία σχετίζονται με την απασχόληση, επαγγελματική

κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων μαθημάτων κατάρτισης για την αναβάθμιση δεξιοτήτων, πρακτική εξάσκηση σε χώρους εργασίας και παροχή συμβουλών από υπηρεσίες απασχόλησης, υπό τους όρους που ισχύουν για τους Έλληνες πολίτες.

Οι αιτούντες διεθνή προστασία, μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας κατάθεσης της αίτησης διεθνούς προστασίας και εφόσον κατέχουν «δελτίο αιτούντος διεθνή προστασία» ή «δελτίο αιτήσαντος άσυλο αλλοδαπού», έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε εξαρτημένη εργασία ή την παροχή υπηρεσιών ή έργου.

Άρθρο 15 Οδηγίας 2013/33/ΕΕ. Οι αιτούντες διεθνή προστασία, μετά την πάροδο έξι μηνών από την ολοκλήρωση της διαδικασίας κατάθεσης της αίτησης διεθνούς προστασίας, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, αν δεν έχει ληφθεί πρωτοδίκως απόφαση από την αρμόδια αρχή και η καθυστέρηση δεν μπορεί να αποδοθεί σε αυτούς, έχουν δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας υπό τους όρους και προϋποθέσεις του άρθρου 71 του ν. 4375/2016, εφόσον κατέχουν «δελτίο αιτούντος διεθνή προστασία» ή «δελτίο αιτήσαντος άσυλο αλλοδαπού», σύμφωνα με το άρθρο 70, και καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος του.

- 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 τις αρμόδιες αρχές για κάθε έναρξη επαγγέλματος ή για κάθε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που συνάπτουν, με την προσκόμιση βεβαίωσης έναρξης εργασιών ή αντιγράφου της σύμβασης ή της αναγγελίας πρόσληψης στον ΟΑΕΔ.
- Τέλος, όποιος μετανάστης έχει λάβει βεβαίωση κατάθεσης πλήρους φακέλου δικαιολογητικών για άδεια διαμονής, θεωρείται ότι νομίμως διαμένει στη χώρα και απολαύει των δικαιωμάτων που παρέχει η άδεια διαμονής που αιτείται (άρθρο 8 Κ.Μ.), συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος εργασίας με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

#### Χ. Νομική αντιμετώπιση ρατσισμού στο χώρο εργασίας

Στη γενική ρύθμιση του άρθρου 1 ν. 4443/2016, όπου εξειδικεύεται ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., κατοχυρώνεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής και γενεαλογικών καταβολών.

- I. Ως «άμεση διάκριση» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση.

- II. Ως «έμμεση διάκριση» νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

Όψεις του ρατσισμού στο χώρο εργασίας είναι η χαμηλότερη αμοιβή των μεταναστών από τη νόμιμη, η μερική απασχόληση, η ανασφάλιστη εργασία, η αποκλειστική απασχόληση σε χειρωνακτικές εργασίες, η προσβολή της προσωπικότητάς τους λόγω της καταγωγής τους δια λεκτικής ή σωματικής βίας κ.ο.κ.

Προς αποφυγή περιστατικών ρατσισμού στο χώρο εργασίας, οι εκπαιδευόμενοι προς ένταξη στην αγορά εργασίας και οι προσλαμβανόμενοι μετανάστες είναι αναγκαίο να είναι νομικώς καταρτισμένοι τουλάχιστον ως προς τα θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματά τους.

Τα βασικά εργασιακά δικαιώματα, τα οποία οι μετανάστες έχουν ως εργαζόμενοι και, ως εκ τούτου, πρέπει να γνωρίζουν, είναι τα εξής: α) το δικαίωμα για υγειονομική περίθαλψη και ασφαλιστική κάλυψη, β) βασικές ρυθμίσεις του ελληνικού εργατικού δικαίου ως προς τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τη διάκριση των συμβάσεων εργασίας σε αορίστου και ορισμένου χρόνου, τον νόμιμο μισθό κ.ο.κ. και γ) την απαγόρευση διάκρισης στην εργασία λόγω φύλου, φυλετικής καταγωγής, θρησκείας κ.ο.κ.

### **Διοικητικές κυρώσεις – Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 11 παρ. 2 ν. 4443/2016)**

Η διακριτική μεταχείριση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης καθ' οποιοδήποτε στάδιο πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 3996/2011.

### **Ποινικές κυρώσεις (άρθρα 11 παρ. 1 ν. 4443/2016 και 84<sup>A</sup> Π.Κ.)**

Όποιος, κατά τη συναλλακτική διάθεση αγαθών ή παροχή υπηρεσιών στο κοινό, παραβιάζει την κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευση της διακριτικής μεταχείρισης για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, τιμωρείται με φυλάκιση έξι (6) μηνών μέχρι τριών (3) ετών και με χρηματική ποινή χιλίων (1.000) έως πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ. Οι πράξεις που προβλέπονται στην παρούσα παράγραφο διώκονται αυτεπαγγέλτως. Επιβαρυντική περίπτωση του άρθρου 84Α ΠΚ, που καλείται σε εφαρμογή και επαυξάνει την επαπειλούμενη ποινή όταν το θύμα ενός εγκλήματος επιλέγεται βάσει ρατσιστικών κινήτρων.



## **Άδεια διαμονής για ανθρωπιστικούς λόγους (άρθρο 19<sup>Α</sup> Κ.Μ.)**

Χορηγείται σε πολίτες τρίτων χωρών, οι οποίοι απασχολήθηκαν είτε με ιδιαίτερα καταχρηστικούς όρους εργασίας είτε ως ανήλικοι. Ως τέτοιοι όροι θεωρούνται όσοι είναι κατάφωρα δυσανάλογοι προς τις συνθήκες εργασίας των νόμιμα απασχολούμενων εργαζόμενων, έχοντας σοβαρή επίπτωση στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων και προσβάλλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Σε αυτές περιλαμβάνονται ιδίως διακρίσεις λόγω φύλου.

## **ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ**

Οι βασικές διατάξεις που ρυθμίζουν την πρόσληψη μεταναστών βρίσκονται στον Κώδικα Μετανάστευσης (ν. 4251/2014, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει σήμερα – εφεξής Κ.Μ.):

- Βασικές έννοιες (**άρθρο 1 Κ.Μ.**)
- Κατηγορίες αδειών διαμονής (**άρθρο 7 Κ.Μ.**)
- Διαδικασία χορήγησης άδειας διαμονής (**άρθρο 8 Κ.Μ.**)
- Διαδικασία λήψης άδειας εργασίας (**άρθρο 11 Κ.Μ.**)
- Πρόσληψη εργαζομένων ως προσωρινά απασχολούμενων σε εποχικές εργασίες και πρόσληψη αλιεργατών (**άρθρο 13 Κ.Μ.**).
- Εφαρμογή του **άρθρου 18 Κ.Μ.**, λόγω του προσωρινού χαρακτήρα της παρεχόμενης εργασίας.
- Χορήγηση και ανανέωση άδειας διαμονής για εξαρτημένη εργασία (**άρθρο 15 Κ.Μ.**)
- Άδειες ειδικού σκοπού (**άρθρο 17 Κ.Μ.**).
- Άδειες για επενδυτική δραστηριότητα (**άρθρο 16 Κ.Μ.**).
- Ειδικές κατηγορίες εργαζομένων (**άρθρο 18 Κ.Μ.**)
- Άδειες διαμονής παρέχονται και για ανθρωπιστικούς λόγους (**άρθρο 19α Κ.Μ.**) και για εξαιρετικούς λόγους (**άρθρο 19**).
- Δικαιώματα μεταναστών που διαμένουν νομίμως στην Ελλάδα (**άρθρο 21 Κ.Μ.**)
- Ίση μεταχείριση εργαζομένων, κατόχων ενιαίας άδειας (**άρθρο 21<sup>Α</sup> Κ.Μ.**)
- Οι κλάδοι κοινωνικής ασφάλειας ορίζονται στον **Κανονισμό (ΕΚ) υπ' αριθμ. 883/2004**.
- Αναστολή της διαδικασίας μετάκλησης σε περίπτωση κατά την οποία συγκεκριμένη τρίτη χώρα δεν συνεργάζεται στον τομέα των επιστροφών των πολιτών της (**11 παρ. 4 ΚΜ**).
- Υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων πολιτών τρίτων χωρών – Κυρώσεις (**Άρθρο 28 Κ.Μ. + νόμος 4052/2012**)
- Δικαίωμα μεταναστών σε ασφαλιστική κάλυψη και υγειονομική περίθαλψη (**άρθρα 21, 21<sup>Α</sup>, 26 Κ.Μ.**)

- Πολίτες τρίτων χωρών που διαμένουν στη χώρα για λοιπούς λόγους μπορούν να ασφαλίζονται σε ιδιωτικούς ασφαλιστικούς φορείς (**άρθρο 6 περ. ε΄ Κ.Μ.**)
- Πρόσληψη μεταναστών υπό καθεστώς πολιτικού ασύλου (**ν. 4636/2019**)
- Αιτούντες διεθνή προστασία (**Άρθρο 15 Οδηγίας 2013/33/ΕΕ και άρθρα 70, 71 ν. 4375/2016**)
- Συνέπειες βεβαίωσης κατάθεσης πλήρους φακέλου δικαιολογητικών για άδεια διαμονής (**άρθρο 8 Κ.Μ.**)
- Αρχή της ίσης μεταχείρισης και καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής και γενεαλογικών καταβολών (**γενική ρύθμιση του άρθρου 1 ν. 4443/2016, όπου εξειδικεύεται ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.**)
- Διοικητικές κυρώσεις – Επιθεώρηση Εργασίας (**άρθρο 11 παρ. 2 ν. 4443/2016 + άρθρο 24 του ν. 3996/2011**)
- Ποινικές κυρώσεις (**άρθρα 11 παρ. 1 ν. 4443/2016 και 84<sup>Α</sup> Π.Κ.**)
- Απαγόρευση επιστροφής αλλοδαπού (**άρθρο 41 ν. 3907/2011**).



## **ΤΟ ΠΡΟΦΪΛ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΥΠΗΚΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ: ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΕΚΠΑΪΔΕΥΣΗΣ**

Στην παρούσα ενότητα περιλαμβάνονται πληροφορίες για την τρέχουσα κατάσταση στην Ελλάδα όσον αφορά: το εργατικό δυναμικό των υπηκόων τρίτων χωρών, το σύστημα εργασίας για τους μετανάστες, τις ανάγκες των εργοδοτών, τις ευκαιρίες απασχόλησης που προσφέρονται στους μετανάστες και τον αναπροσανατολισμό των βασικών πυλώνων με βάση την έρευνα που έλαβε χώρα στο έργο "MILE".

Συγκεκριμένα, με τη βοήθεια του έργου "MILE", θα διερευνήσουμε το επαγγελματικό προφίλ των υπηκόων τρίτων χωρών και τις ανάγκες των εργοδοτών όσον αφορά τις δεξιότητες και τις δεξιότητες των Ελλήνων μεταναστών. Τέλος, προτείνονται τομεακές, νομικές και εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών στην Ελλάδα.

### **Οι υπήκοοι τρίτων χωρών στην Ευρώπη**

1. αντιμετωπίζουν ισχυρούς φραγμούς στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας
2. το ποσοστό απασχόλησής τους μετράτε συνεχώς αρκετά χαμηλότερα από τους πολίτες της ΕΕ
3. εργάζονται σε θέσεις που απαιτούν προσόντα χαμηλότερα από τις δεξιότητές τους, με χαμηλά μισθολόγια και χωρίς προοπτικές σταδιοδρομίας
4. υπάρχει μια αναντιστοιχία μεταξύ της αγοράς εργασίας και των προφίλ των μεταναστών στερεότυπα και διακρίσεις

### **Η υπάρχουσα κατάσταση στην Ελλάδα**

- Οι μετανάστες αποτελούν πλέον βασική συνιστώσα της κοινωνικής μας οργάνωσης, του συστήματος απασχόλησης και της αγοράς εργασίας
- Μεγάλα προβλήματα εισόδου, ένταξης και ενσωμάτωσής τους με συστηματικό και διάφανο τρόπο
- Συντηρείται το σύστημα της ελληνικής οικονομίας σε ανειδίκευτο και ειδικευμένο αδήλωτο εργατικό δυναμικό (ΙΝΕΓΣΣΕ)
- Επιτακτική η αναγκαιότητα αλλαγής προσανατολισμού στη στρατηγική της Ελλάδας για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων στην εργασιακή, πολιτική, κοινωνική και πολιτιστική ζωή των μεταναστών

### **Οι κύριοι κλάδοι της αγοράς που απασχολούν τους περισσότερους εργαζόμενους** (Εθνικό Ινστιτούτο Αθηνών, Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2018) είναι οι εξής:

1. Καλλιέργεια μη πολυετών φυτών (δημητριακά, όσπρια, λαχανικά κ.λπ.): 21.600
2. Πολυετείς καλλιέργειες (εσπεριδοειδή, ελιές, αμπελώνες κ.λπ.): 13.164
3. Μικτή γεωργική και κτηνοτροφική (φυτική και ζωική παραγωγή): 10.207
4. Δραστηριότητες υπηρεσιών ποτών: 8.211
5. Κοινωνικές υπηρεσίες: 7.924

## **Εργατικό δυναμικό από υπηκόους τρίτων χωρών**

Η αύξηση των μεταναστευτικών ροών έχει επηρεάσει το μέγεθος του εργατικού δυναμικού στη Ελλάδα. Έρευνα (Ρομπόλης, 2006) κατέδειξε:

- η αύξηση (17,4%) του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα την περίοδο 1991-2001 οφείλεται κατά 62,2% στην επίπτωση των μεταβολών του πληθυσμού (10,9%),
- η αύξηση του εργατικού δυναμικού (17,4%) σχετίζεται λιγότερο με τους γηγενείς (8,3%) και περισσότερο με τους αλλοδαπούς (9,1%)

## **Το εργατικό δυναμικό των υπηκόων τρίτων χωρών στην Ελλάδα**

1. Οι υπήκοοι τρίτων χωρών, οι οποίοι εργάζονται **επίσημως** στην Ελλάδα, είναι περίπου:

- 173.460 (2017). Από αυτούς:
  - 155.716 μισθωτοί
  - 16.415 αυτοαπασχολούμενοι
  - 1.329 οικογενειακοί εργαζόμενοι
  - 139.918 εργάζονται με πλήρες ωράριο
  - 33.542 εργάζονται με μερική απασχόληση

2. Υπερεκπροσωπούνται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, και συγκεκριμένα:

- Κατασκευή
- Βοήθεια στα νοικοκυριά
- Παραγωγή
- Εμπόριο

## **Σημαντικότερα προβλήματα για τους υπηκόους τρίτων χωρών**

- οι διαδικασίες εισόδου – διαμονής
- η διασφάλιση δίκαιων όρων απασχόλησης και συνθηκών εργασίας
- η αδήλωτη εργασία
- η καταπολέμηση των διακρίσεων
- οι ελλείψεις του επίσημου εργασιακού συστήματος
- οι νομοθετικές διακρίσεις

- οι σοβαρές ελλείψεις τόσο στο επίπεδο επίσημων πολιτικών όσο και στις διαδικασίες περί οικογενειακής επανένωσης
- οι διαδικασίες που προβλέπονται για τους «επί μακρόν διαμένοντες υπηκόους τρίτων χωρών»

### **Βασικοί πυλώνες για ανακατεύθυνση**

- Η σφαιρική πληροφόρηση (και από τις δύο πλευρές-εργοδοτών-εργαζομένων)
- Οι ευκαιρίες κατάρτισης
- Οι ευκαιρίες απασχόλησης , Η καθοδήγηση των μεταναστών

### **Το προφίλ ενός εργαζόμενου υπηκόου τρίτης χώρας στην Ελλάδα**

- Εργασία για μέγιστο διάστημα έξι μηνών
- Απασχόληση υπηκόων τρίτων χωρών κυρίως στον γεωργικό τομέα σε περιοχές όπου υπάρχουν εποχικές θέσεις εργασίας
- Εργασία σε ανειδίκευτους υπηκόους τρίτων χωρών ή αιτούντες άσυλο που ζουν ήδη στην Ελλάδα
- Παροχή προσωρινής άδειας διαμονής έξι μηνών

### **Οι αδυναμίες του εργασιακού συστήματος**

- Ανειδίκευτοι εργαζόμενοι
- Παράνομη απασχόληση (η εκμετάλλευση και / ή η καταναγκαστική εργασία)
- Ώθηση στην υπόγεια οικονομία και τη λαθραία εργασία όπου παραμένουν ιδιαίτερα εκτεταμένες περιόδους
- Χαμηλοί μισθοί
- Αδήλωτη εργασία που καθιστά τη συνεχή αναπαραγωγή μέσω ανεπίσημων τομέων
- Ανασφάλιστο, προσωρινό και ευέλικτο εργατικό δυναμικό
- Η νομιμοποίηση των υπηκόων τρίτων χωρών, καθώς υπάρχει υπερβολική γραφειοκρατία και εμπλοκή πολλών υπουργείων και υπηρεσιών
- Η μεταχείριση των υπηκόων τρίτων χωρών ως εργαζομένων και όχι ως πολιτών που προσφέρονται για κοινωνικά ανεπιθύμητες θέσεις απασχόλησης
- Η έλλειψη γνώσης της ελληνικής γλώσσας
- Ρατσιστική συμπεριφορά των πολιτών με ξενοφοβική στάση απέναντι στους μετανάστες, ανεξάρτητα από τη φυλή, τη θρησκεία και την οικονομική κατάσταση

### **Υπάρχουσα κατάσταση - Ανάγκες εργοδοτών:**

**6/10 εργοδότες στην Ελλάδα έχουν δυσκολίες να βρουν τους κατάλληλους υπαλλήλους (ManpowerGroup, 2018). Αίτια:**

- Η έλλειψη απαιτούμενης εμπειρίας (27%),
- Η έλλειψη τεχνικών δεξιοτήτων (25%)
- Προσδοκία υψηλότερων αποδοχών σε σύγκριση με τις προσφερόμενες (12%)
- Οι εργοδότες δίνουν επίσης μεγάλη έμφαση
  - στις προσωπικές δεξιότητες (διαπροσωπικές και ηγετικές ικανότητες)
  - το προσωπικό στίγμα και την προσωπική εικόνα

### **Ανάγκη Ελλήνων εργοδοτών για πρόσληψη εργαζομένου υπηκόου τρίτων χωρών**

- καλύπτουν τα κενά στην τοπική απασχόληση
- διατηρούν τους μισθούς χαμηλά στη γεωργία, συμβάλλοντας στη μείωση του κόστους παραγωγής, στη διατήρηση και στην επέκταση της γεωργίας
- τα επαγγέλματα που απασχολούνται «ορίζονται» ως μη ελκυστικά, περιθωριακά και δευτερεύοντα, που θεωρούνται κατώτερα από την Ελληνική κοινωνία

### **Πραγματοποίηση έρευνας MILE**

Η έρευνα MILE δεν κατέγραψε μόνο το επαγγελματικό προφίλ των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών, αλλά αναζήτησε περαιτέρω και τις δεξιότητες τις οποίες οι εργοδότες θεωρούν σημαντικές για την κάλυψη θέσεων εργασίας. Συγκεκριμένα, οι απαντήσεις κατέδειξαν τις ανάγκες σε:

- Γλωσσικές δεξιότητες
- Δεξιότητες Συνεργασίας
- Ψηφιακές δεξιότητες
- Κριτική σκέψη
- Δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων

### **Τέλος, η έρευνα MILE κατέδειξε επίσης τις:**

Τομεακές ανάγκες για την ενσωμάτωση υπηκόων τρίτων χωρών

#### **I. Νομικές μεταρρυθμίσεις**

- Εργασιακά δικαιώματα για τους υπηκόους ώστε να έχουν ένα αυξημένο ενδιαφέρον για την παραμονή στη δουλειά και την εκμάθηση

- Καλύτερες ασφαλιστικές εισφορές
- Λιγότερη γραφειοκρατία όταν μια ΜΜΕ χρειάζεται να απασχολήσει έναν υπήκοο τρίτης χώρας
- Πιο ευέλικτη νομοθεσία για τους υπηκόους τρίτων χωρών να αποκτούν άδειες εργασίας
- Φορολογικές περικοπές για τις ΜΜΕ που απασχολούν υπηκόους τρίτων χωρών

## II. Πολιτικές μεταρρυθμίσεις

- Η απόκτηση άδειας και οι συναλλαγές που σχετίζονται με την απασχόληση των υπηκόων τρίτων χωρών πρέπει να υποστηρίζονται από το σύστημα ηλεκτρονικής διακυβέρνησης
- Πολιτικές που υποδηλώνουν σαφώς τα δικαιώματα των υπηκόων τρίτων χωρών στην ΕΕ
- Υπηρεσίες για την εξεύρεση εξειδικευμένων εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας
- Πρέπει να δοθούν περισσότερα κίνητρα στις ΜΜΕ για να προσλάβουν υπηκόους τρίτων χωρών
- Τα οικονομικά κίνητρα, η εκπαίδευση και η κατάρτιση πρέπει να παρέχονται από τις περιφερειακές αρχές
- Οι εθνικές ή περιφερειακές υπηρεσίες θα πρέπει να είναι διαθέσιμες για να βοηθήσουν τις ΜΜΕ να προσλάβουν υπηκόους τρίτων χωρών

## III. Εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις

- Προγράμματα ταχείας εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας (βασική ελληνική γραμματική και σύνταξη) (π.χ. με διάρκεια 6 μηνών)
- Προγράμματα εκμάθησης συγκεκριμένης ορολογίας για την εκμάθηση βασικών γλωσσικών δεξιοτήτων και για την εκμάθηση συγκεκριμένων όρων εργασίας
- Προγράμματα διά βίου κατάρτισης και επανεκπαίδευσης για υπηκόους τρίτων χωρών που πρέπει
  - να αποκτήσουν βασικές δεξιότητες
  - να αναβαθμίσουν τις υπάρχουσες ικανότητές τους για να αποκτήσουν καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης
- Προγράμματα που οδηγούν σε κάποια πιστοποίηση αναγνωρισμένη από την Κυβέρνηση
- Προγράμματα κατάρτισης για εργοδότες για την διαχείριση της ενσωμάτωσης υπηκόων τρίτων χωρών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας

## ΠΗΓΕΣ

- Δημουλάς Κ., Παπαδοπούλου Δ., (επ. ευθ.), 2005, Μορφές Κοινωνικής Ένταξης και Ενσωμάτωσης των οικονομικών μεταναστών στην Περιφέρεια Αττικής, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα.
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. (2018). Ετήσια έκθεση - Αγορά εργασίας. Μηχανισμός διάγνωσης. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Ετήσια Έρευνα Έλλειψης Ταλέντου της ManpowerGroup. (2018, Ιούλιος 9). [www.manpowergroup.gr](http://www.manpowergroup.gr). Ανάκτηση από <https://www.manpowergroup.gr/nea-demosioteta/-2018-manpowergroup/94106>
- Κέντρο Ενσωμάτωσης των Μεταναστών του Δήμου Ανδραβίδας - Κυλλήνης. (2019, Φεβρουάριος). Δεδομένα κέντρου ενσωμάτωσης των μεταναστών για υπηκόους τρίτων χωρών που θέλουν να βρουν δουλειά. Ανδραβίδα - Κυλλήνη, Ηλεία, Ελλάδα.
- Φούσκας, Θ. (2018). Ένταξη στην αγορά εργασίας υπηκόων τρίτων χωρών. Ευρωπαϊκός Οργανισμός Δημοσίου Δικαίου (EPLO)
- Ελληνική Στατιστική Αρχή. (2018). <http://www.statistics.gr>. Ανάκτηση από <http://www.statistics.gr>: <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/>- <http://ipode.gr/>. (n.d.).
- <http://www.andravida-killini.gr>. (n.d.). Ανάκτηση από [http://www.andravidakillini.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=136&Itemid=164](http://www.andravidakillini.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=136&Itemid=164).

## ΑΛΛΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

### Ευρωπαϊκές Στρατηγικές και Εργαλεία

- Ευρωπαϊκό Web Site για την Ένταξη: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/home>
- Εργαλείο προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ για υπηκόους τρίτων χωρών: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en>
- Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>



... a MILE ahead!



Co-funded by  
the European Union



*The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.*

*The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.*