

Το προφίλ του εργαζόμενου μετανάστη: Απαιτούμενες ικανότητες και προοπτικές εκπαίδευσης



Παναγιώταρου Αλίκη
Ερευνήτρια



Οι υπήκοοι τρίτων χωρών στην Ευρώπη

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

Η 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)
 - 155.716 μισθωτοί
 - 16.415 αυτοαπασχολούμενοι
 - 1.329 οικογενειακοί εργαζόμενοι
 - 139.918 εργάζονται με πλήρες ωράριο
 - 33.542 εργάζονται με μερική απασχόληση

Το εργατικό δυναμικό των υπηκόων τρίτων χωρών στην Ελλάδα (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 MILE σε
αυτήν την
κατεύθυνση

Τι είναι το MILE και πως βοηθάει σε αυτήν την κατεύθυνση?

- Το MILE "Ολοκλήρωση των μεταναστών στην αγορά εργασίας στην Ευρώπη" (821725-MILE-AMIF-201- AG-INTE) είναι έργο χρηματοδοτούμενο από το **Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ολοκλήρωσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης**
- Ανάπτυξη, εφαρμογή και ενσωμάτωση ενός αποτελεσματικού μοντέλου ολοκληρωμένων υπηρεσιών για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών στην αγορά εργασίας με βάση:
 - τις πολυτομεακές ικανότητες
 - τις πολιτιστικές, κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες των μεταναστών

Στόχοι του
MILE:

Ενίσχυση των ικανοτήτων
των υπηκόων τρίτων χωρών
στον τομέα της ένταξης στην
αγορά εργασίας

Ενίσχυση των ικανοτήτων
των εργοδοτών για την
ενδυνάμωση της ομαλής
ένταξης των υπηκόων
τρίτων χωρών στην αγορά
εργασίας

Ανάπτυξη και εφαρμογή
ενός μεθοδολογικού
σχήματος για την προώθηση
της ενσωμάτωσης των
υπηκόων τρίτων χωρών στην
αγορά εργασίας

Διάδοση και ενσωμάτωση
της εμπειρίας MILE σε
τοπικό, εθνικό και κοινοτικό
επίπεδο

Δράσεις του Έργου:

Συγκεκριμένα οι κύριες δραστηριότητες είναι:

- **Η δημιουργία ικανοτήτων για ένα δίκτυο πολλών ενδιαφερομένων (συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών)**
- **Η ανάπτυξη του μοντέλου MILE :**

Προκλήσεις, εμπόδια και ευκαιρίες για την ένταξη της εργασίας των υπηκόων τρίτων χωρών από την άποψη των εργοδοτών

- **Ανάπτυξη δεξιοτήτων των υπηκόων τρίτων χωρών και των εργοδοτών**

Δεξιότητες των υπηκόων τρίτων χωρών (γλωσσικές, ψηφιακές κ.α)

Δεξιότητες των εργοδοτών (νομικές, διαπολιτισμικές κ.α.)

- **Ενίσχυση της πρόσβασης και της ενσωμάτωσης στην εργασία για τους υπηκόους τρίτων χωρών**

Επαγγελματικά προφίλ που χρειάζονται οι εταιρείες και η αγορά εργασίας

- **Επικοινωνία, διάδοση των αποτελεσμάτων του έργου**

Η Έρευνα που
πραγματοποίησε
το Έργο MILE:

Η ομάδα –στόχος της έρευνας:

Επιχειρήσεις

Συνεταιρισμοί

Οργανισμοί

Οργανώσεις

**ΤΟΠΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ: Αττική,
Δυτική Πελοπόννησος**

Προφίλ Συμμετεχόντων

Επιχειρήσεις -η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων είναι μικρού ή μεσαίου μεγέθους:

- Παραγωγή
- Μεταποίηση
- Εμπορία γεωργικών προϊόντων
- Τρόφιμα
- Κατασκευές (κατά το παρελθόν περίπου το 1/3 του μεταναστευτικού ανδρικού πληθυσμού-πριν την οικονομική κρίση)

Σχεδιασμός Έρευνας

Ερευνητική εργασία

- Εντοπισμός των αναγκών και των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας για όλους τους εταίρους
Η έρευνα αυτή διεξήχθη από κάθε εταίρο για να εντοπίσει την υπάρχουσα κατάσταση σε τοπικό επίπεδο

Ποιοτική Έρευνα

- Καθοδηγημένες συνεντεύξεις για τον προσδιορισμό των πτυχών των αναγκών της τοπικής αγοράς εργασίας (40 συνεντεύξεις)

Ποσοτική Έρευνα

- Χρήση ερωτηματολογίων για να την ποσοτικοποίησή των ερευνητικών πτυχών(131 ερωτηματολόγια)

Ερευνητικά ζητήματα

Να καταγράψει το Προφίλ εργασίας για
τους μετανάστες

Να αναδείξει δεξιότητες και ικανότητες
που απαιτούνται από Έλληνες εργοδότες

Να εξετάσει την βιωσιμότητα και τις
προκλήσεις των ανειδίκευτων μεταναστών
στις αγροτικές περιοχές (Δυτική Ελλάδα)

Να αναδείξει ανάγκες κατά την επόμενη
πενταετία και προοπτικές κατάρτισης των
μεταναστών

Η εικόνα της αγοράς εργασίας στην Δυτική Ελλάδα

Η υπάρχουσα κατάσταση εργατικού δυναμικού σε υπηκόους τρίτων χωρών

Οι δημοφιλέστερες θέσεις εργασίας (από την μεριά των εργοδοτών-εργαζομένων)

Κλάδοι δραστηριοποίησης

Οι υπήκοοι τρίτων χωρών στην Δυτική Ελλάδα

Οι δηλωμένοι εργαζόμενοι των υπηκόων τρίτων χωρών στην Δυτική Ελλάδα είναι 3.143

Σύμφωνα με τα μηνιαία στοιχεία για την απασχόληση από τον Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ) (Δεκέμβριο, 2017):

2.285 Αλβανοί υπηκόοι

858 από άλλες χώρες εκτός ΕΕ ήταν νόμιμα απασχολούμενες στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας

Αναγνώριση θέσεων εργασίας που αναζητούνται από τους εργοδότες

Οι 10 θέσεις εργασίας υψηλής ζήτησης των εργαζομένων (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2018):

Οι εργάτες γης

Πωλητές

Οι αγρότες

Σερβιτόροι &
Barmen

Οι κτηνοτρόφοι

Υπηρεσίες
προστασίας

Ανειδίκευτοι
εργαζόμενοι της
δασοκομίας και της
αλιείας

Οι δημοφιλείς θέσεις εργασίας για τους υπηκόους τρίτων χωρών

- Εργαζόμενοι στη φύτευση φρούτων (βραχυπρόθεσμα)
- Εργαζόμενοι στην παραγωγή πατάτας και τομάτας (βραχυπρόθεσμα)
- Αγρότες
- Κλάδεμα και ψεκασμός (βραχυπρόθεσμα)
- Εργαζόμενοι στις τουριστικές επιχειρήσεις
- Βοηθοί κουζίνας και σερβιτόροι
- Οικοδόμοι και τεχνίτες
- Υπηρεσίες καθαρισμού
- Βοηθοί φροντίδας για ηλικιωμένους

(Κέντρο Ενσωμάτωσης των Μεταναστών του Δήμου Ανδραβίδας -Killini, 2019)

Κλάδοι δραστηριοποίησης

Το μεγαλύτερο μερίδιο των υπηκόων τρίτων χωρών απασχολείται κατά σειρά:

Γεωργία

Κτηνοτροφία

Τουριστικό τομέα

Ποιο είναι το προφίλ εργασίας για τους μετανάστες στην Ελλάδα?

Το προφίλ ενός εργαζόμενου υπηκόου τρίτων χωρών στην Ελλάδα

Οι αδυναμίες του εργασιακού συστήματος για έναν εργαζόμενο υπήκοο τρίτων χωρών στην Ελλάδα

Δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται από Έλληνες εργοδότες

Το προφίλ
ενός
εργαζόμενου
υπηκόου
τρίτων χωρών
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 (1)

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

Οι αδυναμίες του εργασιακού συστήματος (1)

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

Ανάγκες των
εργοδοτών

Ανάγκες των
εργοδοτών σύμφωνα
με την έρευνα του
MILE



Επαγγελματικό
προφίλ του
εργαζομένου υπηκόου
τρίτων χωρών

Υπάρχουσα κατάσταση-Ανάγκες εργοδοτών

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

- 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

Ποιο είναι το επαγγελματικό προφίλ των
εργαζομένων ΥΤΧ?

Διερεύνηση του επαγγελματικού προφίλ (ΥΤΧ)
με βάση τις ανάγκες των εργοδοτών ως προς:

τις ικανότητες

τις δεξιότητες

τις ανάγκες
κατάρτισης

Επαγγελματικό Προφίλ- Υπήκοοι τρίτων χωρών

Γλωσσικές δεξιότητες

Δεξιότητες Συνεργασίας

Οι ψηφιακές δεξιότητες

Η κριτική σκέψη

Η επίλυση προβλημάτων

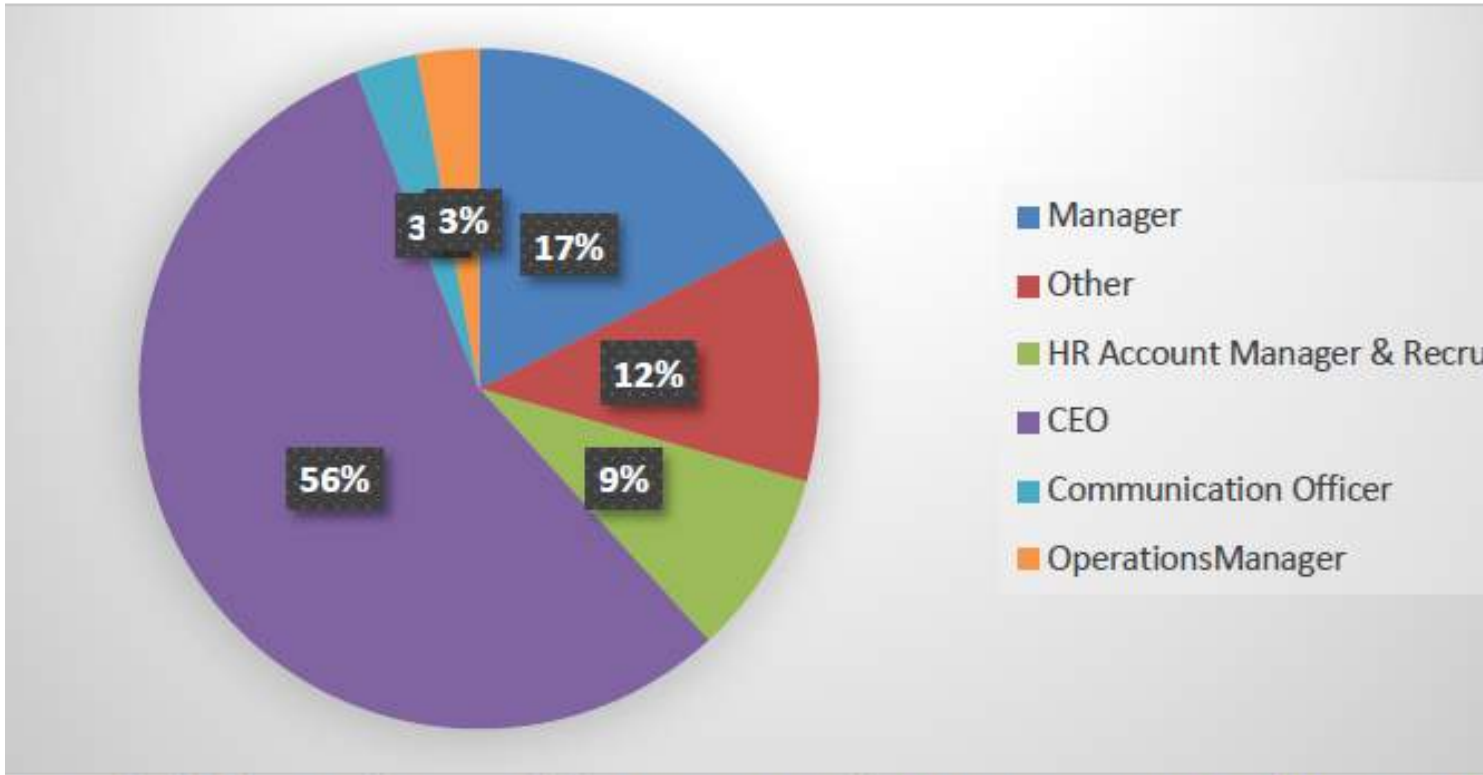


FIGURE 37. [GREEK SAMPLE] RESPONDENT POSITION WITHIN THE ORGANIZATION

56% - Διευθυντές

17% -Ιδιοκτήτες ΜΜΕ

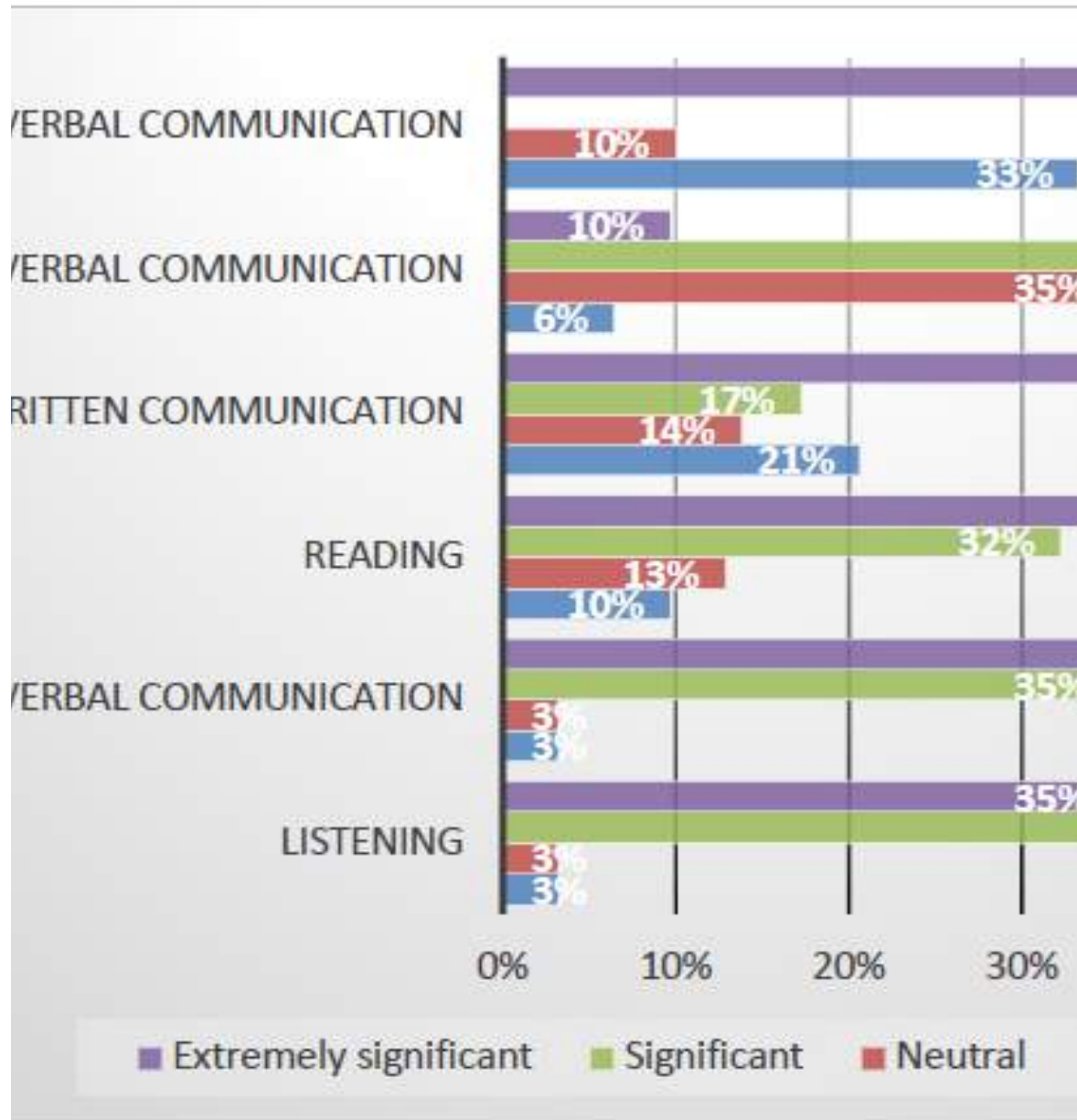
9% -Στελέχοι Ανθρώπινου δυναμικού

18%- Άλλο

Οι συμμετέχουσες ΜΜΕ ιδιωτικού τομέα που συμμετείχαν:

- το 46 % λειτουργούσαν για περισσότερα από 20 χρόνια
- το 31% είχε 10-20 χρόνια λειτουργίας

Δημογραφικά στοιχεία



Επικοινωνιακές δεξιότητες

- Ακρόαση (Κατανόηση όταν μιλάει κάποιος, παρακολούθηση ταινιών, τηλεόραση και βίντεο) -58% το θεωρούν σημαντικό
- Λεκτική επικοινωνία (Συμμετοχή συναδέλφων σε συνομιλία, επικοινωνία με οδηγίες και ιδέες) -58% το θεωρούν ιδιαίτερα σημαντικό
- Διάβασμα - 45% το θεωρούν ιδιαίτερα σημαντικό
- Γραφή - 48% το θεωρούν ιδιαίτερα σημαντικό
- Πολύγλωσση προφορική επικοινωνία - 48% το θεωρούν σημαντικό
- Μη λεκτική επικοινωνία (εμπιστοσύνη, έκφραση, ακρόαση) -57% το θεωρούν ιδιαίτερα σημαντικό

Δεξιότητες συνεργασίας

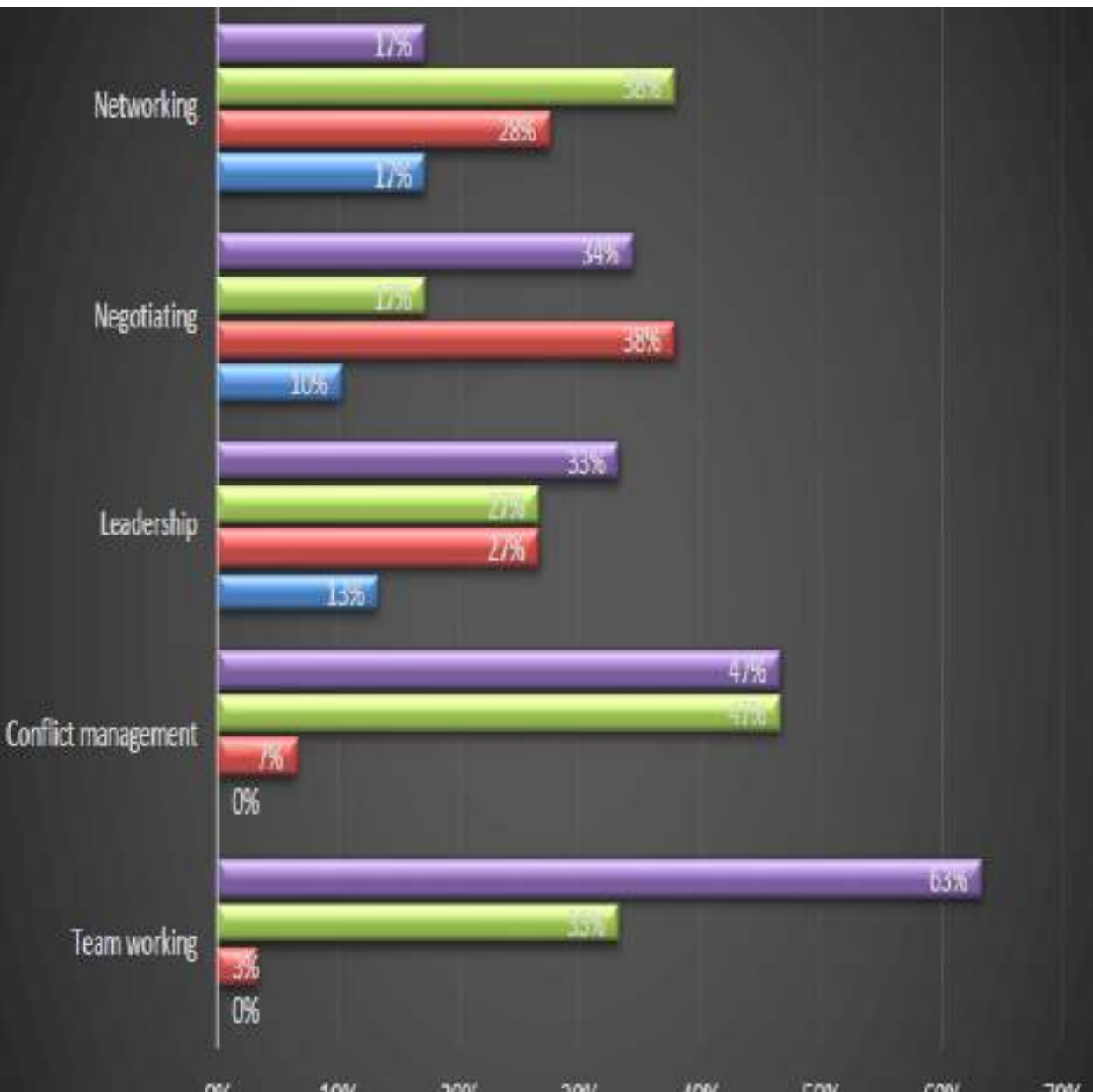
-Διαχείριση συγκρούσεων (διαφορά αξίας ως μέσο για την επίτευξη του καλύτερου αποτελέσματος)-94% το θεωρεί σημαντικό ή ιδιαίτερα σημαντικό

-Ηγεσία (ανάληψη πρωτοβουλιών)-60% το θεωρεί σημαντικό ή ιδιαίτερα σημαντικό

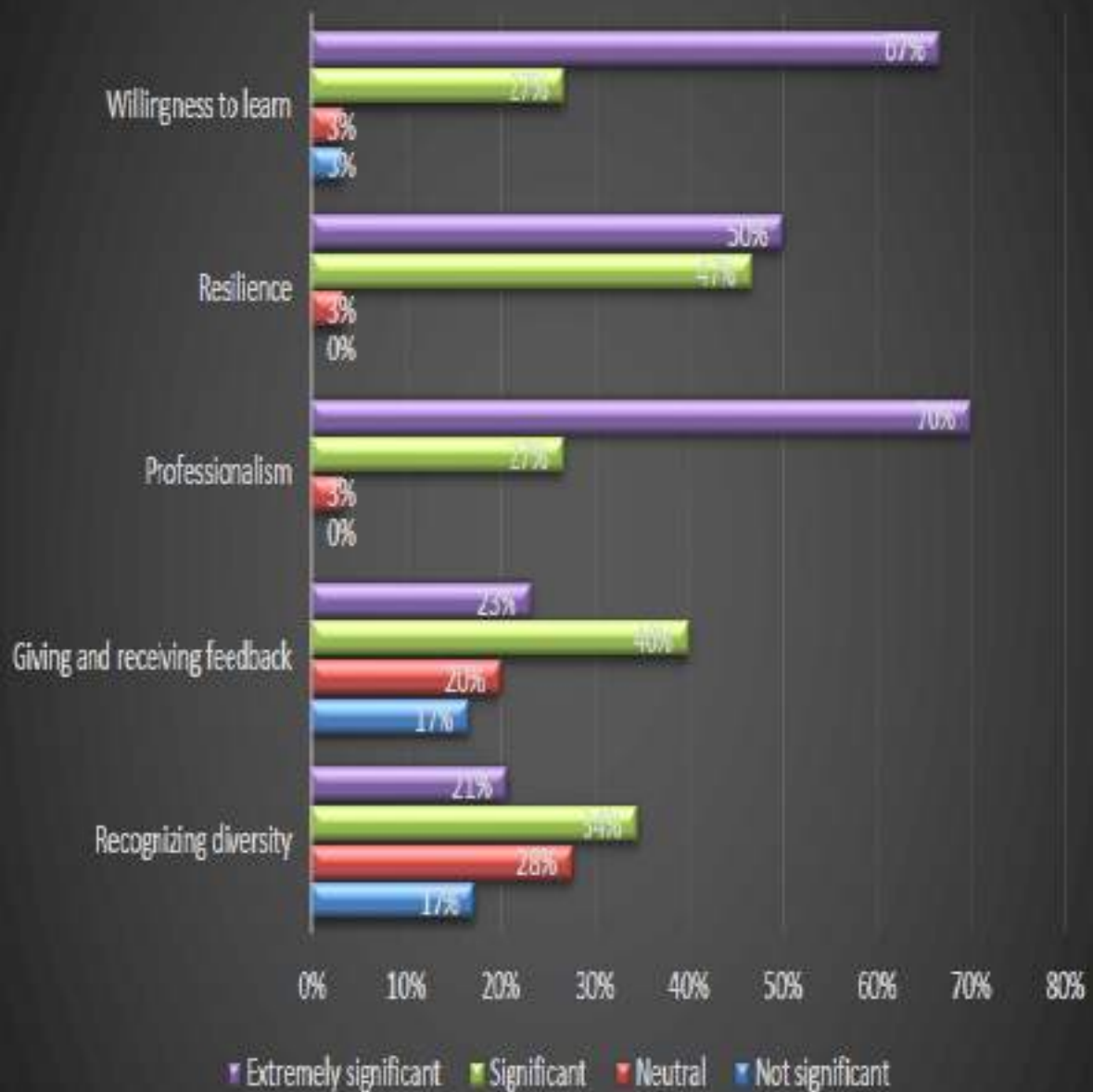
-Διαπραγμάτευση-38% το θεωρούν ουδέτερο-34% το θεωρούν σημαντικό

-Δικτύωση-38% το θεωρούν σημαντικό

-Η ομαδική εργασία -63% το θεωρούν ιδιαίτερα σημαντικό

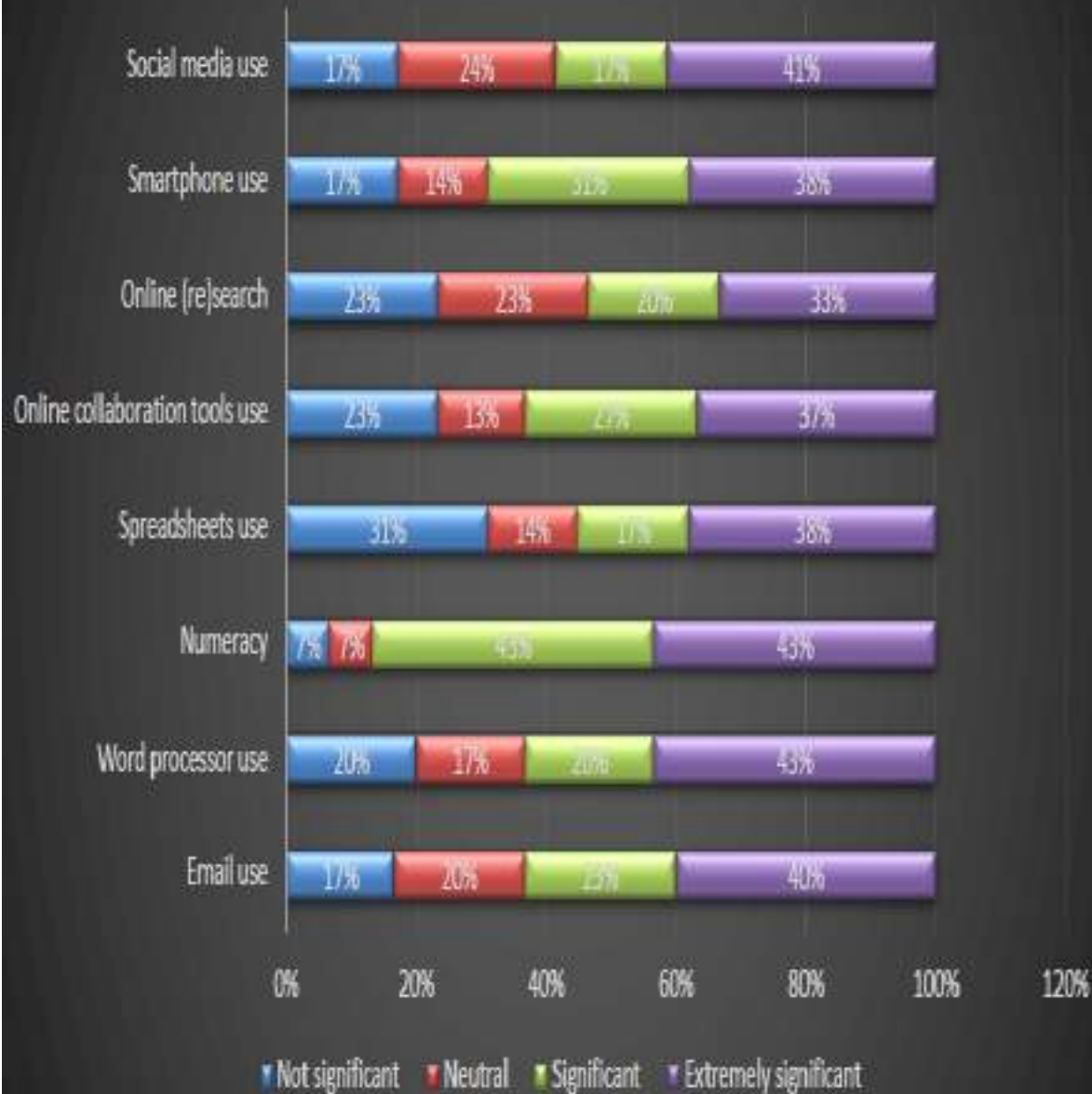


Ικανότητες κριτικής σκέψης



- Αναγνώριση της ποικιλομορφίας-34% το θεωρούν σημαντικό
- Ανατροφοδότηση-40% το θεωρούν σημαντικό
- Επαγγελματικότητα-70% το θεωρούν ιδιαίτερα σημαντικό
- Ευελιξία-50% το θεωρούν ιδιαίτερα σημαντικό
- Προθυμία για μάθηση-67% το θεωρούν ιδιαίτερα σημαντικό

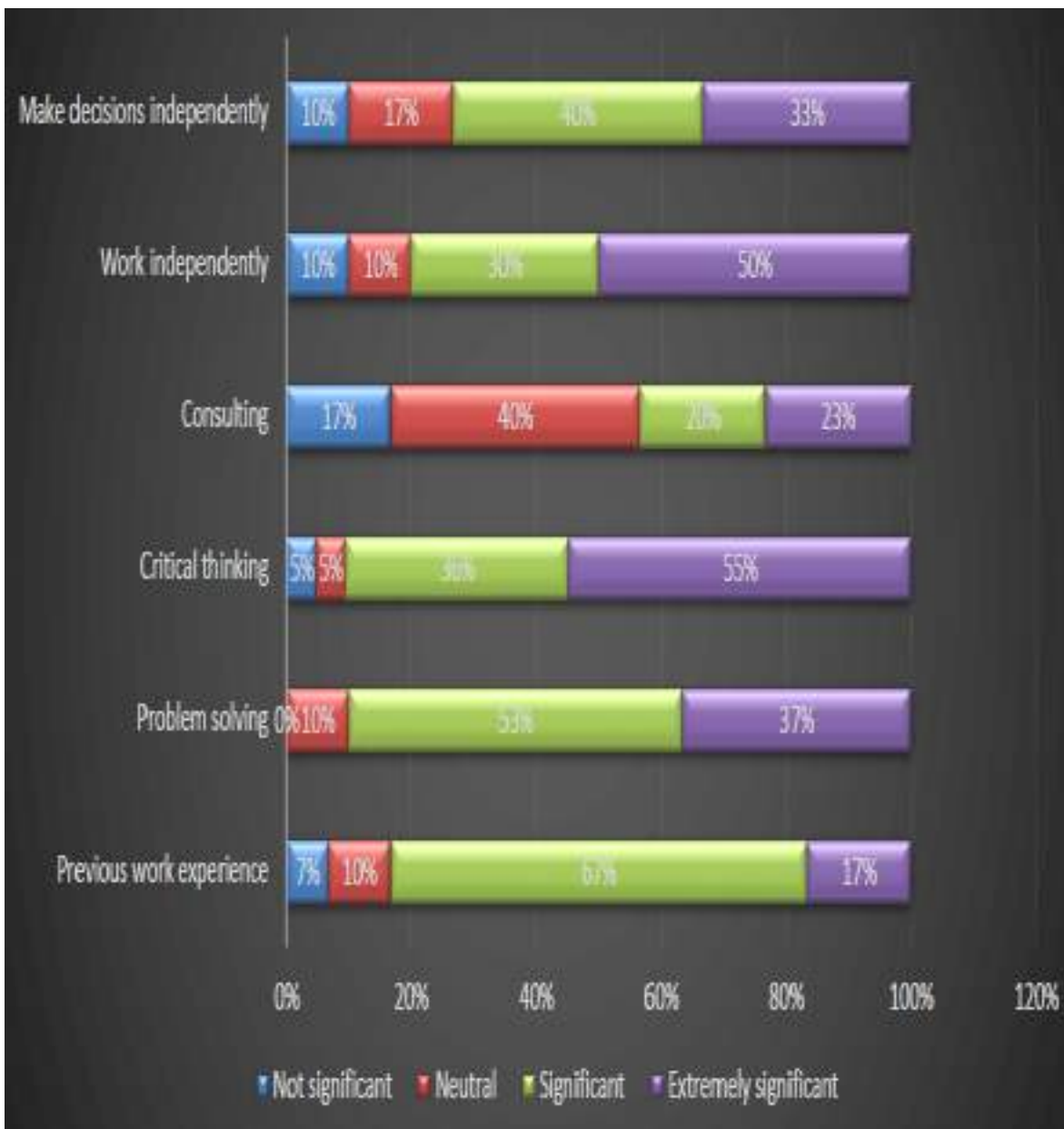
Ψηφιακές δεξιότητες

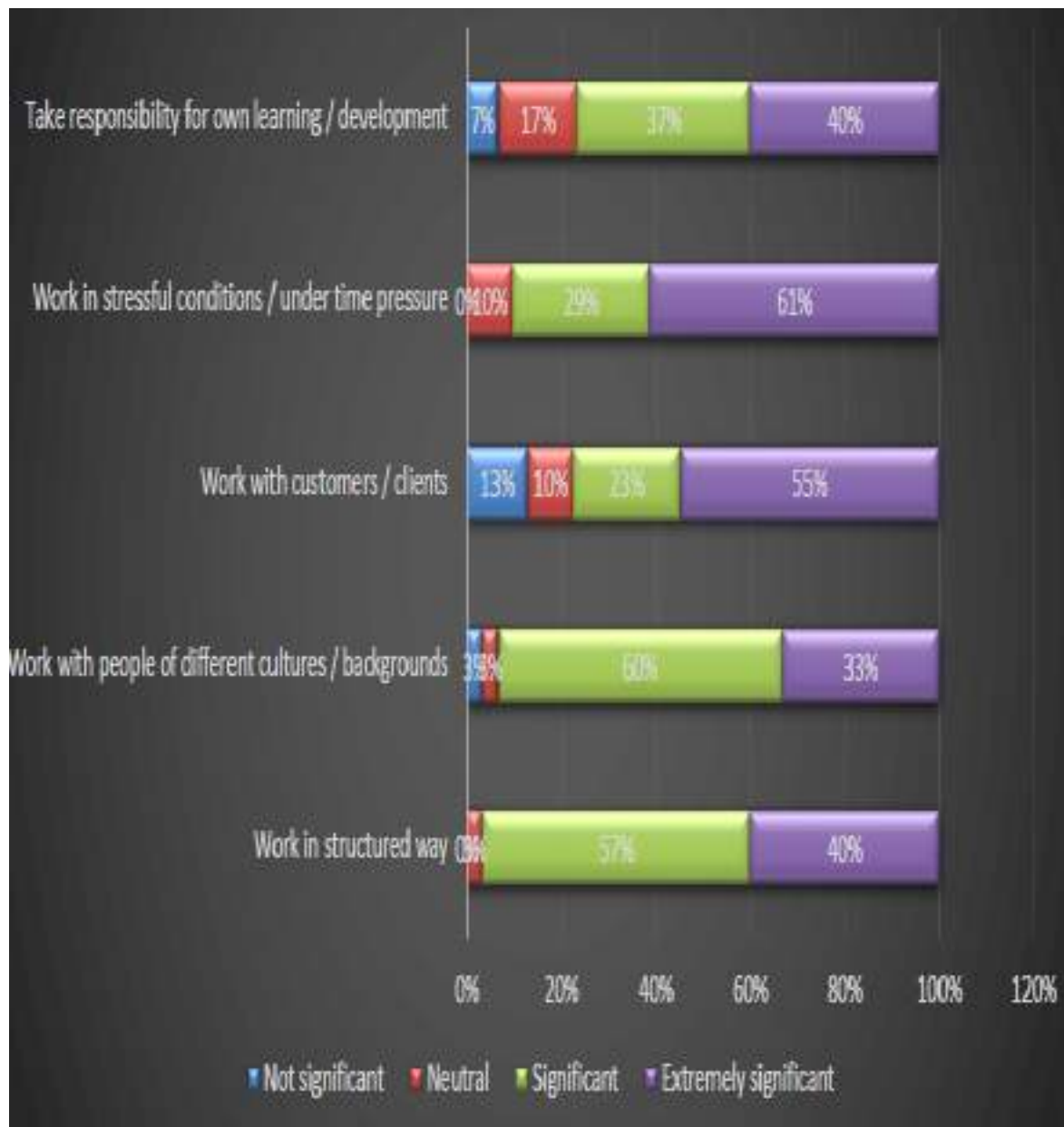


- Χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου-40% ιδιαίτερα σημαντικό
- Χρήση επεξεργαστή κειμένου-43% ιδιαίτερα σημαντικό
- Αριθμητική-43% ιδιαίτερα σημαντικό
- Χρήση υπολογιστικών φύλλων-38% ιδιαίτερα σημαντικό
- Χρήση εργαλείων ηλεκτρονικής συνεργασίας-37% ιδιαίτερα σημαντικό
- Online αναζήτηση-33% ιδιαίτερα σημαντικό
- Χρήση smartphone-38% ιδιαίτερα σημαντικό
- Χρήση των κοινωνικών μέσων-41% ιδιαίτερα σημαντικό

Ικανότητες επίλυσης προβλημάτων

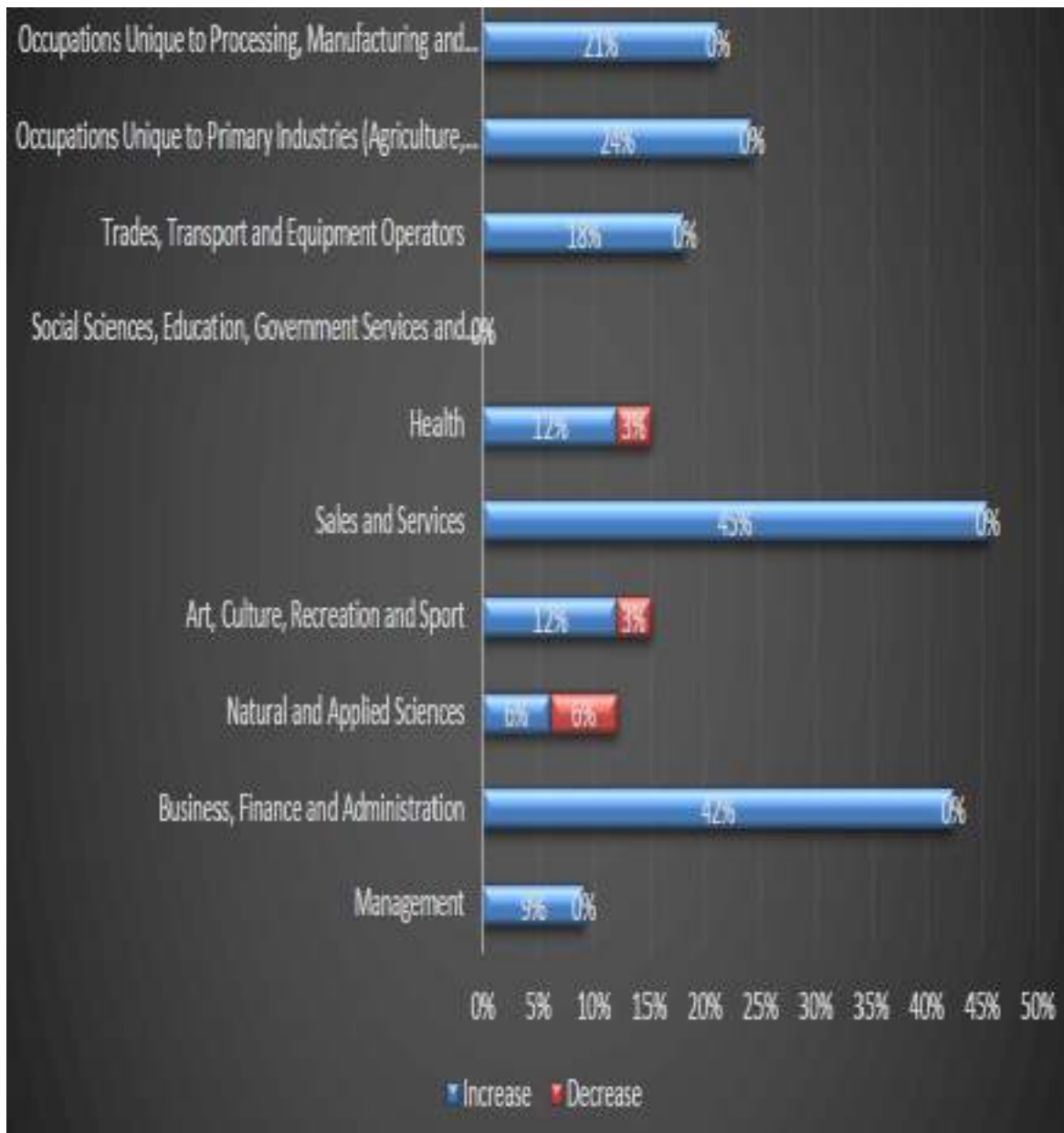
- Προηγούμενη εργασιακή εμπειρία-67% σημαντικό
- Επίλυση προβλήματος-53% σημαντικό
- Κριτική σκέψη-55% σημαντικό
- Συμβουλευτική-40% ουδέτερο
- Ανεξαρτησία στην εργασία-50% σημαντικό
- Λήψη αποφάσεων- 40% σημαντικό





Ικανότητες διαχείρισης συγκρούσεων

- Ικανότητα εργασίας με διαρθρωμένο τρόπο-40% ιδιαίτερα σημαντικό
- Ικανότητα εργασίας με ανθρώπους διαφορετικών πολιτισμών και κουλτούρας-33% ιδιαίτερα σημαντικό
- Ικανότητα συνεργασίας με πελάτες-55% ιδιαίτερα σημαντικό
- Ικανότητα εργασίας σε αγχωτικές συνθήκες/Υπο πίεση χρόνου-61% ιδιαίτερα σημαντικό
- Παίρνεται σοβαρά την κατάρτιση σας-40% ιδιαίτερα σημαντικό



Προοπτικές επιχειρήσεων

- Management
- Επιχειρήσεις σε Οικονομικά και Διοίκηση
- Φυσικές και Εφαρμοσμένες Επιστήμες
- Τέχνη, Πολιτισμός, Αναψυχή και Αθλητισμός
- Πωλήσεις και Υπηρεσίες
- Υγεία
- Κοινωνικές επιστήμες, εκπαίδευση, κυβερνητικές υπηρεσίες
- Εμπόριο
- Πρωτογενείς τομείς (γεωργία, αλιεία, δασοκομία, μεταλλεία, πετρέλαιο και φυσικό αέριο)
- Μεταποίηση

Τομεακές
ανάγκες
ενσωμάτωσης
μεταναστών

Νομικές μεταρρυθμίσεις

Πολιτικές μεταρρυθμίσεις

Εκπαιδευτικές
μεταρρυθμίσεις

Τομεακές
ανάγκες
ενσωμάτωσης
μεταναστών-
Νομικές
αλλαγές

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

Τομεακές
ανάγκες
ενσωμάτωσης
μεταναστών-
Πολιτικές
μεταρρυθμίσεις

Η απόκτηση άδειας και οι συναλλαγές που σχετίζονται με την απασχόληση των υπηκόων τρίτων χωρών πρέπει να υποστηρίζονται από το συστήματα 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

Τομεακές ανάγκες ενσωμάτωσης μεταναστών- Εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις (1)

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

Τομεακές ανάγκες ενσωμάτωσης μεταναστών- Εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις (2)

Προγράμματα δια βίου κατάρτισης για τους υπηκόους τρίτων χωρών

- Προγράμματα δια 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

- Προγράμματα κατάρτισης για εργαζόμενους για την διαχείριση της ενσωμάτωσης υπηκόων τρίτων χωρών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας

Εκπαιδευτικά προγράμματα προσανατολισμένα σε αυτήν την κατεύθυνση

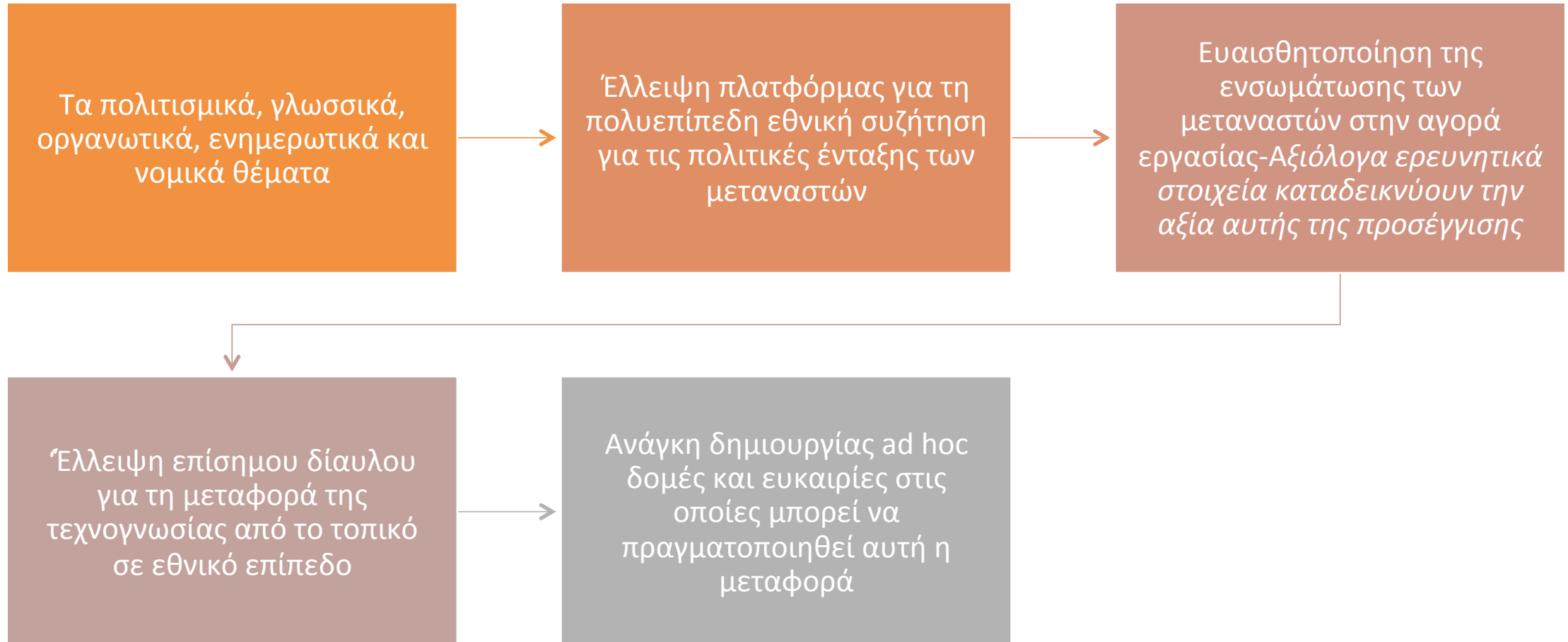
1. Προηγμένη κατάρτιση στη διαπολιτισμική διαμεσολάβηση. **Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο**.(<https://www.eap.gr>)
2. Εκπαίδευση Καθηγητών στη Διαπολιτισμική Εκπαίδευση και Διδασκαλία της Ελληνικής ως Δεύτερης ή Ξένης Γλώσσας, **Πανεπιστήμιο Πατρών** (<http://www.upatras.gr/el>).
3. Ετήσιο Εντατικό Πρόγραμμα για τη Διαπολιτισμική Εκπαίδευση: Εναλλακτικότητα, Αποδοχή, Ένταξη & Σχολείο (2018-2019), **Πανεπιστήμιο Αιγαίου** (<https://www.aegean.gr/>).
4. Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα: Διαπολιτισμική Εκπαίδευση - Θεωρητικές & Βιωματικές Προσεγγίσεις, **Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών** (<https://www.uoa.gr/>)
5. Το **Ινστιτούτο Πολιτισμού, Δημοκρατίας και Εκπαίδευσης** είναι μια μη κερδοσκοπική κοινωνία των πολιτών που παράγει αυτόνομο επιστημονικό και ερευνητικό έργο. Αυτό το Ινστιτούτο εργάζεται για να επιδιώξει μεταξύ άλλων:
 - I. Εκπαιδευτική και κοινωνική υποστήριξη για τις ευάλωτες ομάδες και τις ομάδες που κινδυνεύουν από κοινωνικές διακρίσεις, αποκλεισμός.
 - II. Διδασκαλία της ελληνικής γλώσσας και του πολιτισμού σε ξένους και Έλληνες στο εξωτερικό καθώς και σε μεταναστών που ζουν στην Ελλάδα(<http://ipode.gr/>).

Συμπεράσματα

Σημαντικές
ελλείψεις

Σημαντικές
προκλήσεις

Σημαντικές ελλείψεις



Σημαντικές προκλήσεις (1)

- Μηχανισμοί για την καταπολέμηση των διακρίσεων
- Σχεδιασμός πολιτικών και συγκεκριμένων δράσεων
- Μέτρα θετικής δράσης για τη διασφάλιση της ενσωμάτωσης των υπηκόων των τρίτων χωρών στην αγορά εργασίας
- Θέματα διαχείρισης της πολυμορφίας και συνεργασίας με ποικίλο εργατικό δυναμικό

Σημαντικές προκλήσεις (2)

- Παροχή μαθήματων
 - Προγράμματα γλώσσας, παράλληλα με το βασικό πρόγραμμα μαθημάτων
 - Προγράμματα κατάρτισης πέρα από το βασικό πρόγραμμα
 - Χορήγηση πιστοποιητικών
 - Συμμετοχή σε συμβουλευτικές επαγγελματικού προσανατολισμού
 - Ψυχολογική στήριξη

Ευχαριστώ για την προσοχή σας!
