

## Καλές πρακτικές στον τομέα της Απασχόλησης

*Οι πιο κάτω προτάσεις βασίζονται σε καλές πρακτικές στον τομέα της απασχόλησης, όπως αυτές υιοθετούνται σε άλλες χώρες. Είναι ενδεικτικές και μπορούν να αποτελέσουν πηγή έμπνευσης για παρόμοιες πρακτικές στην Κύπρο, οι οποίες θα μπορούσαν να υλοποιηθούν στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσφύγων (ΕΤΠ) νοουμένου ότι θα γίνει η ανάλογη πρόσκληση για υποβολή αιτήσεων*

Η προσέγγιση που αντικατοπτρίζεται μέσα από τις προτάσεις αυτές, θα μπορούσε να εφαρμοστεί στους αναγνωρισμένους πρόσφυγες (ΑΠ), δικαιούχους συμπληρωματικής προστασίας (ΔΣΠ), καθώς και στους αιτητές ασύλου, καθ' όσον αφορά τους τομείς απασχόλησης που δικαιούνται να εργάζονται.

Τέτοιες πρωτοποριακές μέθοδοι, όπως περιγράφονται στις πιο κάτω πρακτικές, που βασίζονται σε μια εντατική δικτύωση θα μπορούσαν να μειώσουν τόσο το οικονομικό κόστος για την Κυβέρνηση όσο και το φόρτο εργασίας των λειτουργών στα Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας και Επαρχιακά Γραφεία Ευημερίας.

Επίσης, οι εν λόγω πρακτικές θα μπορούσαν να αποβούν προς όφελος τόσο των ατόμων που σχετίζονται με άσυλο, όσο και των εργοδοτών.

Η εφαρμογή τέτοιων μεθόδων δεν θα είναι κατ'ανάγκη δαπανηρή αν γίνουν συντονισμένες προσπάθειες απορρόφησης κονδυλίων από το ΕΤΠ.

1. Για τον καλύτερο προγραμματισμό δράσεων επαγγελματικού προσάνατολισμού και επαγγελματικής αποκατάστασης, όσον αφορά τους ΑΠ και ΔΣΠ, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να δημιουργηθεί ένας πλήρης κατάλογος των ΑΠ και ΔΣΠ με τα πιο πρόσφατα στοιχεία επικοινωνίας τους. Για άμεση και ταχύτερη επικοινωνία καλό θα ήταν να δοθεί προτεραιότητα στην ηλεκτρονική διεύθυνση (e-mail) και στον αριθμό τηλεφώνου τους (κινητού). Αυτά τα στοιχεία θα πρέπει να ανανεώνονται περιοδικά – καθώς και άλλες χρήσιμες πληροφορίες, όπως για παράδειγμα το μορφωτικό επίπεδο και δεξιότητες των καταχωρημένων ατόμων, για καλύτερα αποτελέσματα.  
Η ιδέα πίσω από την πρακτική αυτή δεν είναι μόνο για να διευκολύνει στην εξεύρεση μίας οποιασδήποτε εργασίας, αλλά για να βρεθεί μια εργασία που θα είναι κατάλληλη για τις δεξιότητες, τις ικανότητες και το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων αυτών. Η αρχική συλλογή δεδομένων θα μπορούσε να προέλθει από την Υπηρεσία Ασύλου αφού ήδη έχει τα βασικά δεδομένα των ατόμων αυτών. Η UNHCR έχει δημιουργήσει ήδη μία βάση δεδομένων με τα στοιχεία που αναφέρονται πιο πάνω και θα μπορούσε να μοιραστεί τα στοιχεία αυτά με την Υπηρεσία Ασύλου προκειμένου να διαβιβαστούν σε φορείς που ενδεχομένως θα αναλάβουν την υλοποίηση ενός τέτοιου προγράμματος.  
Όπως προκύπτει από τα πιο κάτω παραδείγματα, διάφορες χώρες προβαίνουν σε μια ενδελεχή ανάλυση ικανοτήτων/δεξιοτήτων (skills analysis), ώστε να γίνει ο καλύτερος συσχετισμός ανάμεσα σε κενές θέσεις εργασίας και εργαζόμενου.
2. Αναφορικά με τους αιτητές ασύλου, τα πιο πρόσφατα στοιχεία επικοινωνίας τους είναι διαθέσιμα στην Υπηρεσία Ασύλου, αφού οι αιτητές ασύλου έχουν την υποχρέωση να ανακοινώνουν οποιαδήποτε αλλαγή της διεύθυνσης τους.

Παρατείνονται πιο κάτω παραδείγματα προγραμμάτων, όπως αυτά υλοποιούνται σε διάφορες άλλες χώρες.

1. Emplooi Werk voor Vluchtelingen<sup>1</sup>: πρόκειται για ένα ΜΚΟ στην Ολλανδία με εξειδίκευση στην εξεύρεση εργασίας για τους πρόσφυγες. Το σχετικό πρόγραμμα χρησιμοποιεί ένα εθνικό δίκτυο 100 συνταξιούχων πρώην στελεχών επιχειρήσεων που ο καθένας εργάζεται με 10-25 πρόσφυγες και οι οποίοι τοποθετούνται σε κέντρα εργασίας 2 ημέρες την εβδομάδα. Το αποτέλεσμα του προγράμματος είναι ενθαρρυντικό αφού εξασφαλίζουν 500 έως 600 θέσεις εργασίας κάθε χρόνο.

Ο φορέας αυτός ιδρύθηκε το 1989 από το Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες στην Ολλανδία με 15 συνταξιούχους επιχειρηματίες και έγινε ανεξάρτητος το 2001. Οι εθελοντές του Emplooi, γνωστοί και ως πρεσβευτές, προσλαμβάνονται από τον επιχειρηματικό κόσμο. Ο Wim Kok, ο πρώην πρωθυπουργός της Ολλανδίας, είναι ένας από αυτούς. Στην προσπάθειά τους να εξασφαλίσουν εργασία σε πρόσφυγες αποδομούν πολλές αρνητικές προκαταλήψεις και στερεότυπα που υπάρχουν μεταξύ πολλών εργοδοτών.

Από την ίδρυση του οργανισμού το 1990, ο Emplooi βοήθησε 10.000 πρόσφυγες να βρουν δουλειά.

- 80 - 90% των προσφύγων είναι από το Ιράν, το Ιράκ, το Αφγανιστάν, και το 80% εξ αυτών είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στη χώρα προέλευσής τους.
- Το έμμισθο προσωπικό στα τοπικά κέντρα απασχόλησης παραπέμπει τους πρόσφυγες στους εθελοντές συμβούλους (mentors).
- 70% των προσφύγων παραπέμπονται με τον πιο πάνω τρόπο ενώ το 30% επωφελοούνται από το πρόγραμμα μέσω του διαδικτύου.
- Το μεγαλύτερο μέρος της χρηματοδότησης του έργου προέρχεται από το Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες, από τα έσοδα πώλησης λαχείου, τα ιδρύματα και την τοπική αυτοδιοίκηση.
- Οι εθελοντές σύμβουλοι (mentors) λειτουργούν σε 9 περιφερειακές ομάδες και κάθε ομάδα διορίζει τον επικεφαλής της, ο οποίος συγκαλεί συναντήσεις κάθε 6 έως 8 εβδομάδες. Κάθε 2 μήνες, οι επικεφαλείς συναντούνται στα κεντρικά γραφεία του φορέα για συντονισμό.

Η ηλικία, το καθεστώς και η ικανότητα των συμβούλων (mentors) να έχουν πρόσβαση σε τοπικούς εργοδότες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αποτελεσματικότητα του έργου αυτού. Ορισμένοι έχουν επίσης πρόσβαση σε βουλευτές προκειμένου να επηρεάσουν μέτρα πολιτικής στον τομέα της εργασίας για τους πρόσφυγες. Έχουν επίσης επαφές με συντεχνίες εργαζομένων, αλλά ο κύριος στόχος τους είναι οι εργοδότες.

Ο τρόπος με τον οποίο οι σύμβουλοι προβάλλουν τους πρόσφυγες σε πιθανούς εργοδότες εστιάζεται στο δυναμικό των προσφύγων. Παρουσιάζονται κυρίως ως 'ειδικευμένοι νεοεισερχόμενοι' που μπορούν να προσφέρουν. Παραδείγματα αφίσων της Emplooi που στοχεύουν τους εργοδότες: «όταν είστε οι καλύτεροι στον τομέα σας, αλλά δεν μπορείτε να βρείτε εργασίας» και «Πώς ένας ικανός πρόσφυγας μπορεί να γίνει ένας καλός συνάδελφος». Έρευνες δείχνουν ότι οι ντόπιοι άνεργοι δεν έχουν εκφράσει δυσaráσκεια για το πρόγραμμα.

#### *Πρόσληψη & ρόλος των συμβούλων*

Διαφημίσεις τοποθετούνται σε εθνικές εφημερίδες για την πρόσληψη νέων συμβούλων. Οι επικεφαλείς διενεργούν τις συνεντεύξεις αρχικά τηλεφωνικά και στη συνέχεια προσωπικά. Για ένα μήνα νέοι σύμβουλοι δουλεύουν παράλληλα με τους έμπειρους.

---

<sup>1</sup>Η ιστοσελίδα τους είναι μόνο στα ολλανδικά:

[http://www.emplooi.net/over\\_emplooi/onze\\_organisatie/](http://www.emplooi.net/over_emplooi/onze_organisatie/). Καλή περιγραφή του οργανισμού μπορείτε να βρείτε σ' αυτή την έκθεση μελέτης:

[http://www.churchilltrust.com.au/res/File/Fellow\\_Reports/Carr% 20Jill% 202004.pdf](http://www.churchilltrust.com.au/res/File/Fellow_Reports/Carr%20Jill%202004.pdf)

- Παραπομπή των προσφύγων στις κενές θέσεις εργασίας
  - Παροχή βοήθειας στην προετοιμασία των αιτήσεων, βιογραφικών, και συνεντεύξεων
  - Συνοδεία σε συνεντεύξεις για την παροχή ανατροφοδότησης (feedback) σχετικά με την απόδοσή τους
  - Επαγγελματικός προσανατολισμός, π.χ. συμβουλές να εγκαταλείψουν μη ρεαλιστικούς στόχους, όπως το να προσπαθούν να βρουν εργασία στον τομέα που εργάζονταν στο παρελθόν
  - Βοήθεια στην αναγνώριση από τη χώρα υποδοχής των επαγγελματικών προσόντων της χώρας καταγωγής των προσφύγων
  - Διευθέτηση εργασιακής εμπειρίας, mock συνεντεύξεις, σκίαση κλπ. .ωστε οι πρόσφυγες να ζήσουν την εμπειρία του εργασιακού ανταγωνισμού
- Οι σύμβουλοι μιλούν μόνο ολλανδικά. Αρνούνται επίτηδες να μιλούν αγγλικά.

*Ρόλος κεντρικού γραφείου:*

- Αναζήτηση εταιρών (lobbying) για δωρεάν εκπαίδευση – εμπλοκή ΜΜΕ
- έκδοση μηνιαίου ενημερωτικού δελτίου για τους συμβούλους με πληροφορίες της αγοράς εργασίας κλπ.
- να καθιερώσουν αμέσως επαφή με πρόσφυγες που απέκτησαν αριθμό κοινωνικής ασφάλισης
- άσκηση πίεσης(lobbying) για την ανάπτυξη επαγγελματικών μαθημάτων γλώσσας για τους 70.000 ανέργους «παλιότερους μετανάστες» (μετανάστες και πρόσφυγες που έχουν ζήσει στην Ολλανδία εδώ και πολύ καιρό, αλλά δεν ξέρουν ολλανδικά)

2. Community Integration Partnership (CIP) West Midlands, Αγγλία<sup>2</sup>

Από το 2003, αποστολή του οργανισμού CIP είναι να βοηθήσει τις γυναίκες πρόσφυγες να αποκτήσουν τις δεξιότητες για την εξεύρεση ασφαλέστερων θέσεων εργασίας. Προσφέρουν δραστηριότητες για την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την απασχόληση.

3. Service d'Intervention directe sur l'emploi (SIDE), Βρυξέλλες, Βελγιο<sup>3</sup>

Το πρόγραμμα είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες των προσφύγων με μέτρια γνώση της γλώσσας και ελάχιστα τυπικά προσόντα. Μετά την παραπομπή σε τοπικές ΜΚΟ, οι δεξιότητες τους αξιολογούνται και παράλληλα, παρέχεται στους πρόσφυγες εκπαίδευση καθώς και ψυχολογική στήριξη (όπου χρειάζεται). Λαμβάνουν επίσης και βοήθεια για απόκτηση τυπικών εγγράφων, όπως άδειες εργασίας και πιστοποιητικά καλής διαγωγής.

4. EQUAL project «Integra», Ιταλία

Μέχρι σήμερα έχουν διοργανωθεί σε επτά δήμους κάτω από το πρόγραμμα «Integra» συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης για το θέμα της ένταξης στις οποίες λαμβάνουν μέρος εκπαιδευτικοί των γραφείων απασχόλησης, επαγγελματικά κέντρα εκπαίδευσης, συντεχνίες, αιτητές ασυλού και πρόσφυγες.

5. Προγράμματα αξιολόγησης ικανοτήτων – π.χ. 'Skills and Assessment on the job' και 'Trial opportunity', Σουηδία

Προκειμένου να δοθεί στις εταιρείες καλύτερη εικόνα της διαδικασίας αξιολόγησης δεξιοτήτων και για να αναπτύξουν την εμπιστοσύνη τους στο σύστημα, ειδικευμένοι μετανάστες τοποθετούνται σε πρακτική άσκηση τριών εβδομάδων, μετά την οποία λαμβάνουν ένα πιστοποιητικό αναγνώρισης των δεξιοτήτων τους.

Εάν η τοποθέτηση αυτή δεν έχει ως αποτέλεσμα μια προσφορά εργασίας, τότε ο συμμετέχων λαμβάνει ένα πιστοποιητικό, το οποίο είναι χρήσιμο για μελλοντικές αιτήσεις

<sup>2</sup><http://www.cip-uk.org.uk/>

<sup>3</sup> στα Γαλλικά:

[http://www.actiris.be/Search/Asp/page.asp?pg=http://www.actiris.be/fr/employeur/services/side\\_fr.htm](http://www.actiris.be/Search/Asp/page.asp?pg=http://www.actiris.be/fr/employeur/services/side_fr.htm)

εργασίας. Το 50% αυτών που συμμετείχαν σε προγράμματα επί δοκιμαστικής βάσης προσλήφθηκαν έξι μήνες μετά τη λήξη του προγράμματος.

6. Εντοπισμός και αξιολόγηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων γίνεται και στην Ολλανδία.