

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας»

(γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

(2015/C 242/02)

Εισηγήτρια: η κ. Béatrice OUIIN

Στις 10 Ιουλίου 2014, και σύμφωνα με το άρθρο 29 παράγραφος 2 του εσωτερικού της κανονισμού, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αποφάσισε να καταρτίσει γνωμοδότηση πρωτοβουλίας με θέμα

«Ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας».

Το ειδικευμένο τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη», στο οποίο ανατέθηκαν οι σχετικές προπαρασκευαστικές εργασίες, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις 18 Δεκεμβρίου 2014.

Κατά την 504η σύνοδο ολομέλειας, της 21ης και 22ας Ιανουαρίου 2015 (συνεδρίαση της 21ης Ιανουαρίου 2015), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε την ακόλουθη γνωμοδότηση με 212 ψήφους υπέρ, 1 ψήφο κατά και 10 αποχές.

1. Συστάσεις

1.1. Με στόχο την εφαρμογή της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» και της ευρωπαϊκής ατζέντας για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών, τόσο από άποψη πρόσβασης των γυναικών στην απασχόληση όσο και από άποψη ένταξης των μεταναστών, και επειδή η Ευρώπη έχει ανάγκη τους μετανάστες, παρά την επιθετική ρητορική —η διάδοση της οποίας και ανησυχητική είναι και αντιβαίνει προς τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των πληθυσμών που ζουν στην Ευρώπη—, **η ΕΟΚΕ ζητά από τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα:**

- να αξιοποιήσουν καλύτερα το δυναμικό του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου και να προβούν σε συστάσεις ανά χώρα για την ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας,
- να λάβουν υπόψη τις ιδιαιτερότητες των μεταναστών κατά τη χάραξη της στρατηγικής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών για το διάστημα μετά το 2015,
- να συνεχίσουν να παρακολουθούν την εφαρμογή της οδηγίας 2003/86/ΕΚ σχετικά με το δικαίωμα οικογενειακής επανένωσης, ώστε να μην καθυστερεί άσκοπα η πρόσβαση στην απασχόληση των γυναικών που δικαιούνται οικογενειακή επανένωση, και να προβλέψουν την αναθεώρηση της εν λόγω οδηγίας προκειμένου οι σύζυγοι να έχουν άμεση πρόσβαση στην απασχόληση,
- να προβούν σε εκτίμηση του ποσοστού των γυναικών κατόχων της μπλε κάρτας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) ⁽¹⁾ και των δικαιούχων της οδηγίας για την εποχιακή εργασία ⁽²⁾, καθώς και σε αξιολόγηση του είδους των θέσεων εργασίας που κατέχουν, προκειμένου να βεβαιωθούν ότι οι μετανάστριες δεν υφίστανται διακρίσεις,
- να μεριμνήσουν ώστε οι γυναίκες να ωφελούνται εξίσου με τους άνδρες από τους μελλοντικούς κανόνες σχετικά με τους ερευνητές, τους σπουδαστές, τους εθελοντές και τους εσωτερικούς άμισθους βοηθούς (au pair) ⁽³⁾,
- να βεβαιωθούν ότι τα χρηματοδοτικά μέσα υπέρ της ένταξης των μεταναστών θα αξιοποιούνται κατά το ήμισυ τουλάχιστον υπέρ των γυναικών.

1.2. Πέραν των μέτρων που θα έπρεπε να εφαρμόζονται για όλους τους μετανάστες, άνδρες και γυναίκες, **η ΕΟΚΕ καλεί τα κράτη μέλη:**

- να θεσπίσουν σαφείς και φιλόδοξους στόχους για την ένταξη των μεταναστών,
- να υιοθετήσουν πολιτικές, λαμβάνοντας υπόψη την ειδική κατάσταση των γυναικών, το επίπεδο ειδίκευσής τους, τη γνώση της γλώσσας της χώρας υποδοχής, το εάν ανήκουν στην πρώτη γενιά μεταναστών ή σε επόμενη,

⁽¹⁾ Οδηγία 2009/50/ΕΚ του Συμβουλίου, της 25ης Μαΐου 2009.

⁽²⁾ Οδηγία 2014/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014.

⁽³⁾ Πρόταση οδηγίας COM(2013) 151 final.

- να κοινοποιούν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, τα μέτρα που θεσπίζονται υπέρ της ένταξης των μεταναστών στην αγορά εργασίας,
- να μην αναβάλλουν την πρόσβαση των συζύγων στην απασχόληση, στα πλαίσια της οικογενειακής επανένωσης, ώστε να προωθείται η ένταξη των οικογενειών και να αποτρέπονται η φτώχεια και η απώλεια δεξιοτήτων,
- να εξασφαλίσουν στις γυναίκες, σε κάθε φάση της διαδικασίας μετανάστευσης, ατομικά δικαιώματα και όχι απλώς και μόνο τα δικαιώματά τους ως μελών οικογένειας,
- να εξασφαλίσουν καλύτερη ενημέρωση στις μετανάστριες όσον αφορά την πρόσβαση σε υπηρεσίες στήριξης που διευκολύνουν την πρόσβαση σε επαγγελματική και γλωσσική κατάρτιση και σε ποιοτικές θέσεις εργασίας,
- να οργανώνουν μαθήματα γλώσσας που να ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες των μεταναστών και να έχουν ειδικό προσανατολισμό προς την αναζήτηση εργασίας, και στα οποία οι μετανάστριες να έχουν εύκολη πρόσβαση,
- να επιταχύνουν τις διαδικασίες αναγνώρισης των προσόντων και της εμπειρίας που έχουν αποκτηθεί στο εξωτερικό, ώστε να μπορούν οι γυναίκες να βρουν θέσεις εργασίας που να αντιστοιχούν στις δεξιότητες και στις προσδοκίες τους,
- να αποφεύγουν την υποβάθμιση των προσόντων, που αντιπροσωπεύει απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου,
- να θεωρούν ότι η εργασία σε ορισμένους τομείς (καθαριότητα, φύλαξη παιδιών, φροντίδα των ηλικιωμένων, ξενοδοχεία/καφετέριες/εστιατόρια, γεωργία κ.λπ.) μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες στις μετανάστριες χαμηλής ειδίκευσης υπό τον όρο οι τομείς αυτοί να εξέλθουν από το πλαίσιο της αδήλωτης εργασίας, να αποκτήσουν επαγγελματικό καθεστώς και να αναβαθμιστούν, καθώς και να προβλεφθεί η εκπαίδευση των γυναικών σε αυτά τα επαγγέλματα ώστε να μπορούν να προχωρήσουν στην καριέρα τους,
- να υποστηρίξουν τις γυναίκες επιχειρηματίες και να τονώσουν την επιχειρηματική εκπαίδευση των μεταναστών,
- να επιδιώξουν τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας πολιτών στη χάραξη και εφαρμογή των πολιτικών,
- να κυρώσουν τη διεθνή σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών της 18ης Δεκεμβρίου 1990 για την προστασία των δικαιωμάτων των διακινούμενων εργαζομένων και των μελών των οικογενειών τους,
- να νομιμοποιήσουν τη διαμονή των μεταναστών που κατοικούν στην Ευρώπη εδώ και πολλά χρόνια, δεδομένου ότι οι μαζικές νομιμοποιήσεις στις οποίες προέβησαν ορισμένα κράτη αποδείχθηκαν επωφελείς.

1.3. Τέλος, η ΕΟΚΕ καλεί τους κοινωνικούς εταίρους:

- να ενσωματώσουν καλύτερα τις ιδιαιτερότητες των μεταναστών στο πρόγραμμα εργασίας του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου,
- να διευκολύνουν, στις συλλογικές συμβάσεις, την αναγνώριση των προσόντων των μεταναστών.

2. Εισαγωγή

2.1. Τις τελευταίες δεκαετίες ολοένα και περισσότερες γυναίκες μεταναστεύουν. Οι γυναίκες που μεταναστεύουν στην Ευρώπη επανενώνονται με την οικογένειά τους ή είναι πρόσφυγες και αιτούσες άσυλο. Πολλές είναι οι γυναίκες που έρχονται για να κερδίσουν τα προς το ζην, αφήνοντας τις οικογένειές τους στη χώρα τους, και καθίστανται το κύριο στήριγμα της οικογένειας.

2.2. Άλλες θιγάνουν έχοντας ήδη άδεια διαμονής και άλλες όχι, με ή χωρίς υψηλά επίπεδα ειδίκευσης. Άλλες μεταναστεύουν με τη θέλησή τους και άλλες εξαναγκάζονται να μεταναστεύσουν, ενώ ορισμένες είναι θύματα εμπορίας ανθρώπων ή άλλων μορφών εκμετάλλευσης. Συνεπώς, πρόκειται για πληθυσμιακή ομάδα που και πολυπληθής είναι και ποικίλη.

2.3. Από την πλευρά της, δεδομένης της γήρανσης του πληθυσμού, της υπογεννητικότητας και της ανάγκης ειδικευμένου εργατικού δυναμικού σε πολλούς τομείς, η Ευρώπη αντιμετωπίζει μια σημαντική πρόκληση όσον αφορά την αγορά εργασίας.

2.4. Σε αυτό το πλαίσιο, οι μετανάστριες αποτελούν πηγή αρμοδιοτήτων και δημιουργικότητας που δεν αξιοποιείται επαρκώς. Η ένταξή τους στην αγορά εργασίας αποτελεί αναγκαιότητα. Συμβάλλει στην πλήρη αξιοποίηση του δυναμικού της μετανάστευσης, τόσο από πλευράς των μεταναστών όσο και από πλευράς Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ενισχύει την ένταξη και συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή.

2.5. Η ΕΟΚΕ έχει ήδη τοποθετηθεί επανειλημμένως σχετικά με το ζήτημα της μετανάστευσης και της ένταξης, έχει δε διατυπώσει πολλές συστάσεις που αφορούν και τους άνδρες και τις γυναίκες ⁽⁴⁾. Στην παρούσα γνωμοδότηση θα αποφευχθούν συστάσεις που έχουν ήδη διατυπωθεί.

2.6. Αντιθέτως, μέχρι στιγμής, η ΕΟΚΕ δεν έχει διατυπώσει προτάσεις που να αφορούν ειδικά τις μετανάστριες. Επειδή όμως πουθενά στον κόσμο η ισότητα ανδρών και γυναικών δεν είναι ακόμη πραγματικότητα, και επειδή υπάρχουν ζητήματα που αφορούν ειδικά τις γυναίκες, τα οποία δεν διακρίνονται εύκολα με μια γενική θεώρηση, η παρούσα γνωμοδότηση πραγματεύεται την ένταξη ειδικά των μεταναστριών στην αγορά εργασίας.

3. Ευρωπαϊκό πλαίσιο

3.1. Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, όπως και του ποσοστού απασχόλησης των μεταναστών, είναι μία από τις προτεραιότητες της ΕΕ, που προβλέπεται στη στρατηγική «Ευρώπη 2020», στην ευρωπαϊκή ατζέντα για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών ⁽⁵⁾ ή στα πολυετή προγράμματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου ⁽⁶⁾.

3.2. Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» προβλέπει αύξηση στο 75 % του ποσοστού απασχόλησης έως το 2020 και, για τον σκοπό αυτό, η καλύτερη ένταξη των μεταναστριών στην αγορά εργασίας είναι καθοριστικής σημασίας. Εν προκειμένω, το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο μπορεί να αποδειχθεί πολύτιμο εργαλείο. Τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν μέτρα με στόχο την ένταξη των μεταναστριών, ενώ η Επιτροπή θα πρέπει να προτείνει συγκεκριμένες συστάσεις ως προς το θέμα αυτό.

3.3. Η ιδιαιτερότητα των μεταναστριών πρέπει να ληφθεί καλύτερα υπόψη κατά τη χάραξη της νέας στρατηγικής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών για το διάστημα μετά το 2015. Η στρατηγική αυτή θα πρέπει να συμβάλει στη βελτίωση της θέσης των μεταναστριών στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων ενθαρρύνοντας την επιχειρηματικότητα.

3.4. Σε επίπεδο ΕΕ, η κατάσταση των μεταναστριών ποικίλλει σημαντικά ανάλογα με την οδηγία που ισχύει στην περίπτωση τους.

3.5. Η κάτοχος μπλε κάρτας ⁽⁷⁾ έχει ευκολότερη πρόσβαση σε απασχόληση υψηλής ειδίκευσης. Ομοίως, η σύζυγος κατόχου μπλε κάρτας έχει αυτόματα και αμέσως γενικό δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας της χώρας υποδοχής.

3.6. Αντιθέτως, η σύζυγος που επωφελείται οικογενειακής επανένωσης ⁽⁸⁾ μερικές φορές χρειάζεται να αναμένει έναν χρόνο πριν αποκτήσει πρόσβαση σε μισθωτή απασχόληση ή σε αυτοαπασχόληση, προθεσμία που μπορούν να επιβάλουν τα κράτη μέλη. Ο εν λόγω χρόνος αναμονής καθιστά τη γυναίκα εξαρτώμενη από τον σύζυγό της, την απομακρύνει από την αγορά εργασίας και την κάνει να χάνει μέρος των ικανοτήτων της. Για να αντιμετωπιστεί αυτή η κατάσταση, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν πρέπει να περιοριστεί σε έλεγχο της εφαρμογής της οδηγίας για την οικογενειακή επανένωση από τα κράτη μέλη, αλλά να προβλέψει την αναθεώρησή της.

3.7. Όσον αφορά τους αιτούντες άσυλο, η απαγόρευση εργασίας ισοδυναμεί με παρότρυνση σε αδήλωτη εργασία. Θα πρέπει, συνεπώς, να καταργηθούν τα νομικά εμπόδια για την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η εργασία θα πρέπει να νομιμοποιεί τη διαμονή, πράγμα που έχει ήδη δώσει θετικά αποτελέσματα σε όσα κράτη μέλη προέβησαν σε μαζικές νομιμοποιήσεις.

3.8. Εν κατακλείδι, η εναρμόνιση των ευρωπαϊκών μέσων είναι αναγκαία προκειμένου κάθε πρόσωπο που διαμένει νόμιμα στο ευρωπαϊκό έδαφος να έχει άμεση πρόσβαση στην απασχόληση και να απολαμβάνει ατομικά δικαιώματα διαμονής, ανεξάρτητα από την οικογενειακή του κατάσταση.

4. Ειδικά μέτρα για την ένταξη των μεταναστριών στην αγορά εργασίας των κρατών μελών

4.1. Μια ανησυχητική διαπίστωση: δυσκολίες τόσο ως γυναίκα όσο και ως μετανάστρια

4.1.1. Η αγορά εργασίας είναι δυσμενής για τις γυναίκες είτε είναι Ευρωπαίες είτε μετανάστριες. Παρά το νομοθετικό πλαίσιο της ΕΕ, η ισορροπία μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, η πρόσβαση στα κοινωνικά δικαιώματα και σε θέσεις ευθύνης ή η συμμετοχή στον δημόσιο βίο παραμένουν δυσκολότερες για τις γυναίκες απ' ό,τι για τους άνδρες.

⁽⁴⁾ Οι πλέον πρόσφατες γνωμοδοτήσεις της ΕΟΚΕ: ΕΕ C 451 της 16.12.2014, σ. 96· ΕΕ C 67 της 6.3.2014, σ. 16· ΕΕ C 351 της 15.11.2012, σ. 16· ΕΕ C 181 της 21.6.2012, σ. 131· ΕΕ C 48 της 15.2.2011, σ. 6· ΕΕ C 354 της 28.12.2010, σ. 16· ΕΕ C 347 της 18.12.2010, σ. 19· ΕΕ C 128 της 18.5.2010, σ. 29· ΕΕ C 27 της 3.2.2009, σ. 95, καθώς και η ενημερωτική έκθεση «Οι νέες προκλήσεις της ένταξης», SOC/376.

⁽⁵⁾ COM(2011) 455 τελικό.

⁽⁶⁾ Ευρωπαϊκά Συμβούλια του Τάμπερε (1999), της Χάγης (2004) και της Στοκχόλμης (2009).

⁽⁷⁾ Οδηγία 2009/50/ΕΚ (ΕΕ L 155 της 18.6.2009, σ. 17).

⁽⁸⁾ Οδηγία 2003/86/ΕΚ (ΕΕ L 251 της 3.10.2003, σ. 12).

4.1.2. Οι γυναίκες εργάζονται κυρίως σε συγκεκριμένους κλάδους⁽⁹⁾, όπως η υγεία, η εκπαίδευση, η δημόσια διοίκηση, τα ξενοδοχεία/εστιατόρια/καφενεία, οι υπηρεσίες προς τις οικογένειες, η οικιακή εργασία κ.λπ. Οι γυναίκες εργάζονται πιο συχνά κατά μερική απασχόληση και πλειοψηφούν επίσης στις συμβάσεις σύντομης διάρκειας, με επισφαλές καθεστώς. Το 2014 η απόκλιση μεταξύ μέσου μισθού ανδρών και γυναικών στην ΕΕ εξακολουθεί να ανέρχεται σε 16,4 %⁽¹⁰⁾, ενώ για τις συντάξεις είναι ακόμη μεγαλύτερη.

4.1.3. Η κατάσταση είναι ακόμη πιο ανησυχητική για τις μετανάστριες: το ποσοστό επαγγελματικής τους απασχόλησης είναι χαμηλότερο από το ποσοστό των γηγενών γυναικών. Οι περισσότερες από αυτές απασχολούνται σε συγκεκριμένους τομείς και αντιμετωπίζουν πιο συχνά την επισφάλεια και τις θέσεις μερικής απασχόλησης, τους χαμηλούς μισθούς και τις κακές συνθήκες εργασίας. Εμπόδια πολιτισμικής φύσεως, τόσο στην οικογένεια όσο και στις κοινότητές τους, δυσχεραίνουν ενίοτε την πρόσβαση τους στην απασχόληση. Συχνά υφίστανται επίσης διακρίσεις ως προς την πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

4.2. Απαιτείται η λήψη ειδικών μέτρων

4.2.1. Δεδομένης της κατάστασης αυτής, επιβάλλεται η ανάληψη θετικής δράσης. Θα πρέπει πρωτίστως να ληφθούν υπόψη η κατάσταση των γυναικών, το επίπεδο ειδικεύσεώς τους, η γνώση της γλώσσας της χώρας υποδοχής, το εάν ανήκουν σε πρώτη γενιά μεταναστών ή σε επόμενη.

4.2.2. Ορισμένα μέτρα, που σχετίζονται με τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, είναι τα ίδια με εκείνα που ισχύουν για τις γηγενείς γυναίκες. Η πρόσβαση σε ποιοτική παιδική μέριμνα, προσιτή από οικονομική και γεωγραφική άποψη, είναι κρίσιμης σημασίας για τις μετανάστριες επειδή η οικογένειά τους δεν είναι γενικά μαζί τους για να τις βοηθήσει.

4.2.3. Άλλες δράσεις αφορούν ειδικότερα τις μετανάστριες: η καταπολέμηση του ρατσισμού, η βελτίωση της πρόσβασης στη στέγαση, στην ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, στις κοινωνικές υπηρεσίες, η καταπολέμηση των αναγκαστικών γάμων, της πολυγαμίας κ.λπ. Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της ισότητας των δύο φύλων στην Ευρώπη, η αποφυγή της βίας κατά των γυναικών και των καταστάσεων ανισότητας είναι ορισμένοι από τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες εγκαταλείπουν τη χώρα τους. Δεν θα έπρεπε να βρίσκουν τα ίδια προβλήματα στην Ευρώπη· κι όμως: οι προκλήσεις αυτές υπάρχουν επίσης —και επηρεάζουν ακόμη και τη δεύτερη γενιά μεταναστών, εμποδίζοντας την πρόσβασή τους στην απασχόληση.

4.2.4. Στην ΕΕ πολλές εποικοδομητικές πρωτοβουλίες για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας αναλαμβάνονται σε τοπικό επίπεδο, από την κοινωνία των πολιτών, τις οργανώσεις μεταναστριών ή τα πανεπιστήμια. Θα έπρεπε να στηρίζονται και να ενθαρρύνεται η διάδοση των ορθών αυτών πρακτικών σε εθνικό επίπεδο και μεταξύ κρατών μελών.

4.3. Συλλογή των δεδομένων που απαιτούνται για ορθές πολιτικές

4.3.1. Για μια βαθύτερη γνώση των αναγκών των μεταναστριών και για τη χάραξη κατάλληλων πολιτικών, είναι απαραίτητο να υπάρχουν καλύτερες στατιστικές ανά φύλο και εθνικότητα ή καταγωγή, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

4.4. Καλύτερη ενημέρωση των μεταναστριών

4.4.1. Για να βελτιώσουν τις γνώσεις τους για την κοινωνία υποδοχής και την αγορά εργασίας της, οι μετανάστριες πρέπει να έχουν καλύτερη ενημέρωση όσον αφορά τα δικαιώματά τους και τις υφιστάμενες υπηρεσίες, σε πολλές γλώσσες και σε συνεργασία με την κοινωνία των πολιτών και με τα δίκτυα των μεταναστών, των οποίων η συμβολή πρέπει να αναγνωριστεί και να υποστηριχθεί.

4.5. Διευκόλυνση της εκμάθησης των γλωσσών των χωρών υποδοχής

4.5.1. Η ένταξη και η πρόσβαση στην απασχόληση εξαρτώνται από τη γνώση της γλώσσας της χώρας υποδοχής. Η ανεπαρκής γνώση της γλώσσας διακινδυνεύει την απομόνωση των γυναικών, τις εμποδίζει να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και να έχουν πρόσβαση στις δημόσιες υπηρεσίες και επηρεάζει την ένταξη των παιδιών τους. Πράγματι, οι σχολικές επιδόσεις των περισσότερων νέων από οικογένειες μεταναστών είναι χαμηλότερες από τις επιδόσεις των γηγενών.

4.5.2. Οι δημόσιες αρχές πρέπει συνεπώς να παρέχουν στις μετανάστριες μαθήματα γλωσσών τα οποία να είναι προσιτά από πλευράς κόστους, τόπου και ωραρίου (να συνδυάζονται με την παρουσία μικρών παιδιών στο νοικοκυριό). Από πλευράς περιεχομένου, τα μαθήματα θα πρέπει να είναι χρήσιμα για την αναζήτηση απασχόλησης και τις επαφές με τις δημόσιες υπηρεσίες.

⁽⁹⁾ Gender Equality Index Report (Έκθεση σχετικά με τους δείκτες για την ισότητα των φύλων) του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE, 2013), σ. 21.

⁽¹⁰⁾ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

4.6. Αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και πρόληψη της υποβάθμισής τους

4.6.1. Τα χαρακτηριστικά των μεταναστριών είναι ποικίλα και οι πολιτικές πρέπει να προσαρμοστούν σε αυτές τις διαφορές. Ορισμένες έχουν χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και εμπειρίας, ενώ άλλες διαθέτουν σημαντικά ακαδημαϊκά ή επαγγελματικά προσόντα.

4.6.2. Η μεγαλύτερη δυσκολία για πολλές από αυτές είναι η αναγνώριση των προσόντων και της εμπειρίας που έχει αποκτηθεί στο εξωτερικό, πράγμα παράδοξο δεδομένου ότι η Ευρώπη χρειάζεται ειδικευμένο προσωπικό σε πολλούς τομείς. Μερικές φορές η μακρά περίοδος αναμονής για την αναγνώριση των διπλωμάτων τους μπορεί να προκαλέσει αποθάρρυνση, απώλεια γνώσεων και να ωθήσει τις γυναίκες αυτές να δεχθούν θέσεις εργασίας κατώτερες των προσόντων τους. Οι μετανάστριες που είναι άνεργες ή απασχολούνται σε θέσεις κατώτερες των προσόντων τους συνιστούν πόρους που δεν αξιοποιούνται επαρκώς και σπατάλη ανθρώπινου κεφαλαίου.

4.6.3. Θα πρέπει να δημιουργηθούν υπηρεσίες με σκοπό την αναγνώριση των προσόντων που έχουν αποκτηθεί στη χώρα καταγωγής. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαδραματίσουν επίσης σημαντικό ρόλο, διευκολύνοντας, στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων, την αναγνώριση των προσόντων αυτών.

4.6.4. Ορισμένοι τομείς, όπως η καθαριότητα, η φύλαξη παιδιών, η φροντίδα ηλικιωμένων, τα ξενοδοχεία, τα καφενεία, τα εστιατόρια, η γεωργία και η κοινωνική οικονομία μπορεί να προσφέρουν στις μετανάστριες χαμηλής ειδικευσης ευκαιρίες απασχόλησής τους ως υπαλλήλων ή αυτοαπασχολούμενων. Ωστόσο, η εργασία στους τομείς αυτούς πρέπει να αποκτήσει πιο επαγγελματικό χαρακτήρα και να αναβαθμιστεί, να προβλεφθεί η εκπαίδευση των γυναικών σε αυτά τα επαγγέλματα και να αναγνωριστεί η σημαντική συμβολή των εργαζόμενων γυναικών σε αυτούς τους τομείς, προκειμένου η εργασία στους εν λόγω κλάδους να είναι επωφελής τόσο για τις γηγενείς γυναίκες όσο και για τις μετανάστριες.

4.6.5. Η εργασία αυτή μπορεί επίσης να είναι μεταβατική, εξ ου και η σημασία της παροχής κατάρτισης στις γυναίκες που εργάζονται σε αυτούς τους τομείς, προκειμένου να εξελιχθούν επαγγελματικά ή να προσανατολιστούν σε άλλες θέσεις εργασίας.

4.6.6. Η ειδική περίπτωση της κατ' οίκον απασχόλησης από ιδιώτες

4.6.6.1. Αν και δεν απασχολούνται όλες οι μετανάστριες σε αυτόν τον κλάδο, συχνά στρέφονται προς αυτόν σε μια πρώτη φάση, αφενός επειδή υπάρχει μεγάλη ζήτηση και, αφετέρου, επειδή μπορούν να εργαστούν χωρίς χαρτιά.

4.6.6.2. Οι γυναίκες αυτές παγιδεύονται. Μπορούν να έχουν μόνο αδήλωτη εργασία χωρίς προστασία. Και δεν μπορούν να επιτύχουν νομιμοποίηση και να αποκτήσουν άδεια παραμονής, διότι δεν μπορούν να αποδείξουν ότι εργάζονται. Βρίσκονται επομένως σε πολύ ευάλωτη κατάσταση, είτε μόνες απέναντι σε διάφορους εργοδότες είτε με έναν εργοδότη, στην οικία του οποίου διαμένουν.

4.6.6.3. Ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες έχουν λάβει μέτρα για τη νομιμοποίηση της αδήλωτης εργασίας (φορολογικές ενισχύσεις στη Σουηδία, τίτλοι υπηρεσίας στο Βέλγιο, επιταγή απασχόλησης υπηρεσιών στη Γαλλία κ.λπ.), τα οποία διευκολύνουν τις διαδικασίες καταχώρισης από τους εργοδότες, ενώ παρέχουν στους μισθωτούς πρόσβαση στα κοινωνικά δικαιώματα και τεκμηριώνουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα, ανοίγοντας με τον τρόπο αυτό τον δρόμο προς τη νόμιμη διαμονή.

4.6.6.4. Τα κράτη μέλη πρέπει να κυρώσουν τη σύμβαση 189 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ)⁽¹¹⁾, η οποία αναγνωρίζει στο οικιακό προσωπικό αντίστοιχα δικαιώματα με εκείνα των λοιπών εργαζομένων, και να μεριμνήσουν για την οργάνωση του κλάδου αυτού, όπως συνιστά η ΕΟΚΕ στη γνωμοδότησή της με τίτλο «Ανάπτυξη των υπηρεσιών προς την οικογένεια για την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης και την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία»⁽¹²⁾.

4.7. Υποστήριξη της αυτοαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας

4.7.1. Έρευνες δείχνουν ότι το πνεύμα καινοτομίας και επιχειρηματικότητας των μεταναστών είναι υψηλότερο από αυτό των γηγενών. Σε πολλές χώρες υιοθετούν το καθεστώς του «αυτοεπιχειρηματία» ή δημιουργούν νέες επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούν συχνά άλλους μετανάστες. Η ΕΟΚΕ έχει εκδώσει γνωμοδότηση σχετικά με τη «Συμβολή των μεταναστών επιχειρηματιών στην οικονομία της ΕΕ»⁽¹³⁾.

4.7.2. Για να επιτύχουν, οι επιχειρηματίες αυτοί έχουν ανάγκη από πρόσβαση σε πίστωση, από ένα καλό επιχειρηματικό σχέδιο, από επαρκή γνώση του καθεστώτος των επιχειρήσεων και της αγοράς της χώρας υποδοχής. Πρέπει να αναληφθούν συγκεκριμένες πρωτοβουλίες για την ενίσχυση των γυναικών επιχειρηματιών και να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην κοινωνική επιχειρηματικότητα.

⁽¹¹⁾ Σύμβαση αριθ. 189 της ΔΟΕ, που τέθηκε σε ισχύ στις 5 Σεπτεμβρίου 2013.

⁽¹²⁾ ΕΕ C 12 της 15.1.2015, σ. 16.

⁽¹³⁾ ΕΕ C 351 της 15.11.2012, σ. 16.

4.7.3. Οι μετανάστριες πρέπει επίσης να τυγχάνουν καθοδήγησης από άλλους πιο έμπειρους επιχειρηματίες, ενώ πρέπει να υποστηριχθούν τα δίκτυα μεταναστριών επιχειρηματιών. Η επιχειρηματική εκπαίδευση πρέπει να παρέχεται και στις μετανάστριες και να οργανώνεται σε στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και με τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών.

4.8. Βελτίωση της εικόνας των μεταναστριών

4.8.1. Ενώ η αυτόνομη γυναικεία μετανάστευση, συχνά ειδικευμένων γυναικών, αυξάνεται, η κοινωνική εκπροσώπηση της μετανάστριας, ως θύματος ενός πολιτισμού που ελάχιστα περιθώρια αφήνει στα δικαιώματα των γυναικών, αλλάζει με πολύ αργούς ρυθμούς. Μια πιο θετική εικόνα των μεταναστριών είναι απαραίτητη και θα μπορούσε να χρησιμεύσει ως πρότυπο στις κοινότητες των μεταναστών. Σε αυτό θα πρέπει να συμβάλουν εκστρατείες ενημέρωσης.

4.9. Βελτίωση της πολυεπίπεδης συνεργασίας

4.9.1. Η ένταξη μπορεί να επιτευχθεί αποτελεσματικά μόνο μέσω μιας σύμπραξης μεταξύ όλων των ενδιαφερόμενων μερών, όπως των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων, των κρατών μελών και των εθνικών, περιφερειακών και τοπικών φορέων.

4.9.2. Η συμμετοχή της οργανωμένης κοινωνίας των πολιτών —και ιδιαίτερα των ενώσεων των μεταναστριών— πρέπει να πραγματοποιείται σε όλα τα στάδια της πολιτικής για την ένταξη των μεταναστριών στην αγορά εργασίας. Οι φορείς αυτοί μπορούν να πράγματι να αποφέρουν πραγματική προστιθέμενη αξία, επειδή γνωρίζουν την πραγματικότητα που έχουν βιώσει οι μετανάστριες. Αυτό θα διευκολύνει επίσης την εμφάνιση μιας αίσθησης κοινής ευθύνης, που θα προωθήσει την αποδοχή και την εφαρμογή των πολιτικών.

5. Συμπέρασμα

5.1. Η συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι ένα από τα πιο αποτελεσματικά και πιο απτά μέσα κοινωνικής ένταξης. Οι μετανάστριες πρέπει να υποστηρίζονται και να καθοδηγούνται κατά τη διαδικασία ένταξής τους. Πρέπει να ενημερώνονται σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους στην κοινωνία υποδοχής, να απολαμβάνουν δικαιώματα σε προσωπική βάση, να έχουν πρόσβαση στην κατάρτιση, να αξιοποιούν τις δεξιότητές τους και να αναγνωρίζεται η συμβολή τους στην ευρωπαϊκή οικονομία και κοινωνία.

Βρυξέλλες, 21 Ιανουαρίου 2015.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Henri MALOSSE