



# Έρευνα για τις στάσεις των επιχειρήσεων απέναντι στην απασχόληση προσφύγων/ μεταναστών

Παρουσίαση αποτελεσμάτων  
- Ιούλιος 2021 -



# Ερευνητική Προσέγγιση & Προδιαγραφές

## Ποιοτική Διερεύνηση μικρής κλίμακας

- Διεξαγωγή ατομικών συνεντεύξεων σε βάθος (IDIs) με decision-makers επιχειρήσεων για θέματα επιλογής / πρόσληψης προσωπικού
- Διερεύνηση με τη μορφή ελεύθερης συζήτησης από έμπειρο moderator, μέσω zoom- διάρκειας 45-60'
- Δείγμα: **5 συνεντεύξεις στην Αθήνα**
  - 3 μικρές (ως 9 άτομα) και 2 μικρομεσαίες (10-250 άτομα)
  - 2 επιχειρήσεις που απασχολούν τουλ. 1 πρόσφυγα/ μετανάστη.

Διεξαγωγή:  
25-28/5/ 2021

## Ποσοτική μέτρηση

- Έρευνα CATI – μέσω τηλεφωνικών συνεντεύξεων
- Διεξαγωγή από ομάδα ειδικευμένων ερευνητών της Focus Bari, βάσει ειδικά σχεδιασμένου ερωτηματολογίου
- Πληθυσμός: decision makers για θέματα επιλογής προσωπικού σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον νομό Αττικής
- Δείγμα: **80 συνεντεύξεις**, τυχαία δειγματοληψία

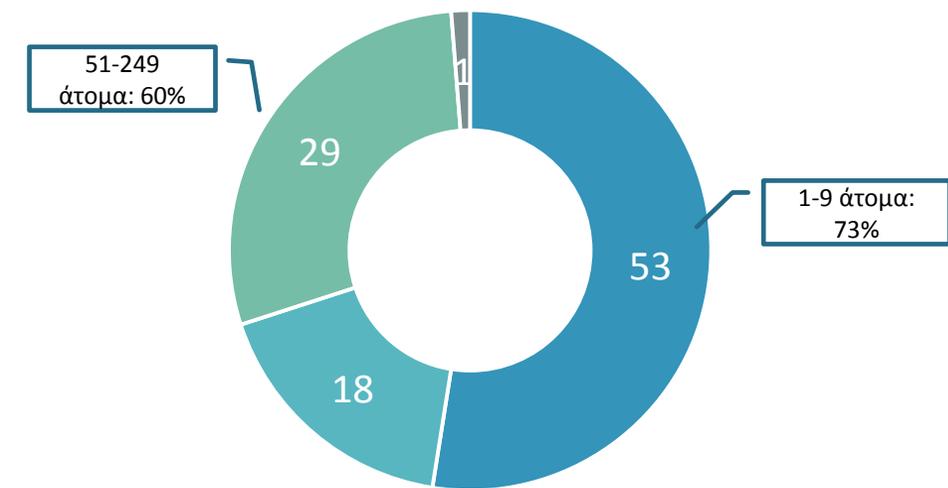
Μέγεθος – Αριθμός εργαζομένων	N	%
Ως 9 άτομα	51	63,8
10-50 άτομα	14	17,5
51-249 άτομα	15	18,8

Διεξαγωγή:  
23/06-26/07/2021  
Έλεγχος ποιότητας:  
28,8% συνακρόαση

Κλάδοι Επιχειρήσεων – Δραστηριότητες	N	%
Μεταποίηση / Βιομηχανία	8	10,0
Παροχή ηλεκτρ. ρεύματος, φυσ.αερίου, ατμού, κλιμ/σμού	1	1,3
Παροχή νερού, επεξ. λυμάτων, διαχ/ση αποβλήτων	1	1,3
Χονδρικό & λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχ/των	26	32,5
Μεταφορά και αποθήκευση	5	6,3
Υπηρεσίες παροχής καταλύματος/ εστίασης	10	12,5
Επαγγελματικές, επιστ/κές & τεχνικές δραστηριότητες	16	20,0
Διοικητικές & υποστηρικτικές δραστηριότητες	2	2,5
Κατασκευές	11	13,8

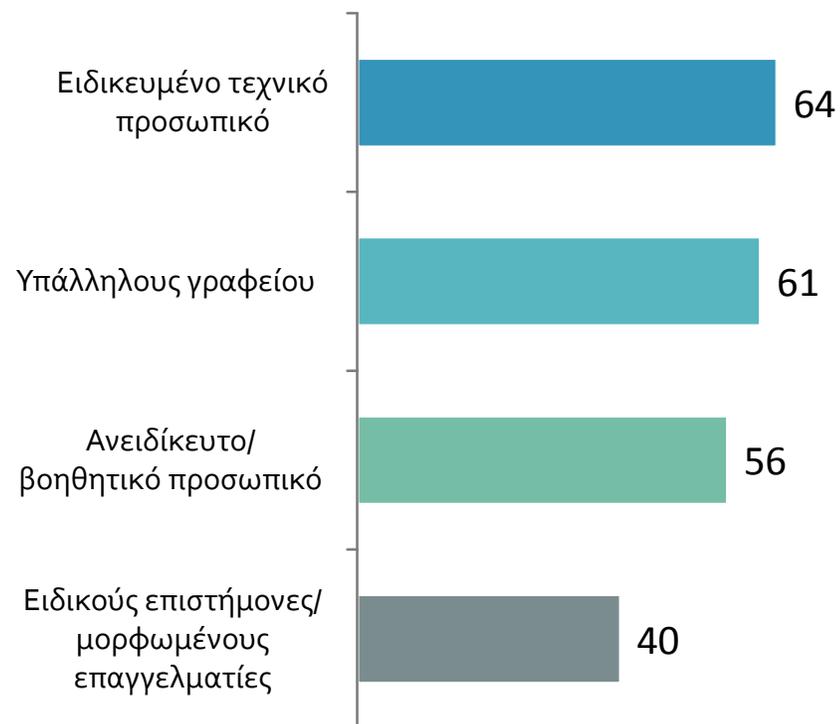
# Προφίλ επιχειρήσεων

Θέση ερωτώμενου



- Ιδιοκτήτης
- Διευθύνων σύμβουλος/ Γενικός διευθυντής
- Υπεύθυνος προσωπικού/ Διευθυντής Προσωπικού
- Άλλο

Κατηγορίες υπαλλήλων που απασχολούν



[%]

# Α. Ευρήματα της ποιοτικής έρευνας

## Το τοπίο των ΜΜΕ

- Στην Ελλάδα, το τοπίο των ΜΜΕ χαρακτηρίζεται από **μεγάλη διαφορετικότητα** καθώς υπάρχει ποικιλία σε κλάδους, δραστηριότητες και μεγέθη, με πολύ **μεγάλο μέρος να αποτελούν οι πολύ μικρές & μικρές επιχειρήσεις**.
- Αντίστοιχα, οι ανάγκες τους σε προσωπικό τόσο σε αριθμό όσο και ειδίκευση/ προσόντα διαφοροποιείται. Επίσης, διαχειρίζονται με διαφορετικό τρόπο την επιλογή & πρόσληψη προσωπικού.

*Μικρές επιχειρήσεις  
Αποφάσεις & επιλογές που γίνονται  
από τον ιδιοκτήτη ...  
Βάσει προσωπικών πεποιθήσεων  
Περιορισμένος αριθμός προσλήψεων  
Με απλές διαδικασίες:  
αγγελία (ΧΕ, FB), γνωριμίες*

*Μαγειρείο/ εστιατόριο,  
Βιοτεχνία επίπλων*

*Μικρές/ μεσαίες αλλά και  
εξειδικευμένες επιχειρήσεις  
Αποφάσεις & επιλογές που γίνονται  
με απλές ή πιο σύνθετες διαδικασίες  
αναλόγως θέσης/ απαιτήσεων  
Συχνά μέσω τρίτων (εργολάβοι)*

*Τεχνικών έργων, Κατασκευαστική*

*Μεγαλύτερες επιχειρήσεις  
Αποφάσεις & επιλογές βάσει  
πολιτικής της εταιρίας,  
με συγκεκριμένες διαδικασίες  
Από ειδικευμένο τμήμα/  
προσωπικό (HR)*

*Ναυτιλιακή*

## Κριτήρια επιλογής / πρόσληψης προσωπικού γενικά

- Ανεξαρτήτως προφίλ εταιρίας, για όλες τις επιχειρήσεις που πήραν μέρος στην ποιοτική έρευνα, η επιλογή προσωπικού **βασίζεται στο δίπολο:**

Βιογραφικό  
Τυπικά προσόντα

### Επαγγελματικά προσόντα

- Γνώσεις / εμπειρία
- Δεξιότητες / Ειδίκευση
- (μόρφωση)

### Προσωπικότητα

- Συμπεριφορά
- Τρόπος σκέψης/ προσέγγιση
- Ευγένεια

Παρουσία  
Παρουσίαση

Να ξέρει τη δουλειά  
Να είναι αξιόπιστος με καλή συμπεριφορά

Να ταιριάζει στο προφίλ της θέσης  
& της επιχείρησης

# Πρόσληψη προσφύγων/ μεταναστών σήμερα

- Γίνεται **από ανάγκη κάλυψης θέσης/ ειδικότητας για την οποία δεν υπάρχει «εναλλακτική»...**
- Θέσεις/ εργασίες που δεν αναλαμβάνουν Έλληνες
- Καθοριστικό ρόλο παίζουν **οι συστάσεις ως εγγύηση** για τις γνώσεις αλλά και τη συμπεριφορά του υποψηφίου
- Προηγείται **δοκιμαστικό** (τεχνίτες)
- Γίνεται **βάσει προσόντων** - με την παραδοχή της μειωμένης διαθεσιμότητας για εξειδικευμένες θέσεις
- Αντανακλούν επιθυμία / **ανθρωπιστική διάθεση** του ιδιοκτήτη/ διοίκησης
- Με **προϋπόθεση την καταλληλότητα** για τη θέση
- **Και πάλι με τις συστάσεις** να παίζουν σημαντικό ρόλο, όπως και η **δοκιμαστή περίοδος**
- Γίνεται **στο πλαίσιο εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας / πολιτικής της εταιρίας**
- Με **οργανωμένο** τρόπο - επιδοτούμενο **πρόγραμμα**
- Που συχνά προβλέπει και εκπαίδευση

Αγγελίες

Αγορά / κλάδος  
(γνωστοί)

Δεν μεσολαβεί αρμόδιος φορέας, ούτε υπάρχει ειδική ενημέρωση  
Δεν δίνονται επίσημα κίνητρα

# Αντιλαμβανόμενα πλεονεκτήματα της απασχόλησης προσφύγων/ μεταναστών

Τα θετικά στοιχεία/ οφέλη που αναγνωρίζονται από όλες τις επιχειρήσεις;

- **Προθυμία - ευελιξία & εργατικότητα & `ταπεινότητα`**
  - Δεν είναι επιλεκτικοί στις εργασίες
  - Δουλεύουν όσο/ όποτε τους ζητηθεί
  - Έχουν θέληση να τα καταφέρουν

Θα μπορούσαν να υπάρχουν οικονομικά οφέλη αλλά:

- Σύμφωνα με τις επιχειρήσεις/ την εμπειρία τους, οι ξένοι αμείβονται (σχεδόν) το ίδιο με τους Έλληνες
- Δεν υπάρχει ενημέρωση σχετικά με επιδοτούμενα προγράμματα που θα λειτουργούσαν ως κίνητρο

*Η μακροχρόνια παραμονή και οι `δεσμοί` με τη χώρα (π.χ. οικογένεια, γνώση της γλώσσας) ενισχύουν την αξιοπιστία των υποψηφίων στα μάτια των εργοδοτών*

# Αντιλαμβανόμενα εμπόδια/ μειονεκτήματα της απασχόλησης προσφύγων/ μεταναστών

Οι δυσκολίες που συζητούν οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων είναι αρκετές και αφορούν σε διαφορετικά στάδια/ επίπεδα

## Πριν / για την πρόσληψη:

- **Ανασταλτικός παράγοντας είναι ο έλεγχος νομιμότητας που απαιτείται να προηγηθεί (να έχει χαρτιά, να μην έχει μπλεξίματα με την αστυνομία)**
  - **Οι διαδικασίες πρόσληψης σε μικρότερο βαθμό καθώς υπάρχει μικρή εμπειρία**
- **Να μην απαιτούνται επιπλέον, δύσκολες & χρονοβόρες διαδικασίες**

## Κατά την εργασία:

- **Η συμπεριφορά στην εργασία προκαλεί τη μεγαλύτερη ανησυχία καθώς επηρεάζει όλη τη λειτουργία της επιχείρησης (παραγωγικότητα/ σχέσεις υπαλλήλων)**  
*«να μην δημιουργεί φασαρίες»*
  - **Η συνέπεια & τήρηση των συμφωνημένων - θέματα αξιοπιστίας**  
*«να μην μας παρατήρει χωρίς προειδοποίηση»*
- **Να υπάρχει εμπιστοσύνη & καλή συνεννόηση ... παράγοντας που υπερτερεί σε σημαντικότητα της γνώσης της γλώσσας**

## Αντιλαμβανόμενα εμπόδια/ μειονεκτήματα της απασχόλησης προσφύγων/ μεταναστών

- Παράμετροι που σχετίζονται με το **θρήσκευμα & την εθνικότητα** συζητιούνται ως προβληματισμοί, αλλά ...
- **Δεν δηλώνονται / αναγνωρίζονται από μόνα τους ως κριτήρια επιλογής**, με την προϋπόθεση ότι τέτοια στοιχεία **δεν θα επηρεάζουν την απόδοση & το περιβάλλον εργασίας**
- Στοιχεία κουλτούρας όπως ενδυμασία, προσευχή ή άλλες συνήθειες ζητείται να μην εκφράζονται/ εισέρχονται στον πλαίσιο της εργασίας.



Κατά μια έννοια, η απασχόληση προσφύγων/ μεταναστών στις ελληνικές επιχειρήσεις προϋποθέτει προσαρμογή τους στα ελληνικά δεδομένα.

Η διαφορετικότητα είναι σεβαστή σε γενικό πλαίσιο, αλλά όχι επιθυμητή στο πλαίσιο της εργασίας.

→ Οι απαιτήσεις ξεφεύγουν από το πλαίσιο της εκπαίδευσης και αφορούν σε ένταξη με την ευρύτερη έννοια *δράση που μπορεί να αναλάβει μόνο μεγάλη επιχείρηση με ειδικά σχεδιασμένα προγράμματα*

## Συνολικές στάσεις στην απασχόλησης προσφύγων/ μεταναστών

- Η συνολική εικόνα δείχνει μια **σχετικά θετική προς ουδέτερη στάση** απέναντι στο θέμα
- Σε κάθε περίπτωση, αντιμετωπίζεται με **επιφυλακτικότητα ...**
- Η πρόσληψη προσφύγων/ μεταναστών **θεωρείται ως έναν βαθμό ρίσκο** για την επιχείρηση



*Παρατηρείται **έλλειψη επαφής με το θέμα** και **περιορισμένη γνώση**. Η πρόσληψη προσφύγων/ μεταναστών μπορεί να προκύψει **τυχαία** και τείνει να αποτελεί **δεύτερη επιλογή**.*

- Η έκφραση αρνητικής στάσης είναι **πιο περιορισμένη**, και σχετίζεται με νοοτροπία ...
  - Έχουν προτεραιότητα οι Έλληνες σε ανάγκη
- Έχεται αποδίδεται σε πρότερη εμπειρία ή/ και «εξωτερικούς» παράγοντες...
  - Νοοτροπία πελατών/ συνεργατών που μπορεί να δημιουργήσει πρόβλημα στην επιχείρηση



*Πρόσληψη προσφύγων/ μεταναστών μπορεί να είναι **περιστασιακή** & να αφορά **μόνο σε λύση ανάγκης**.*

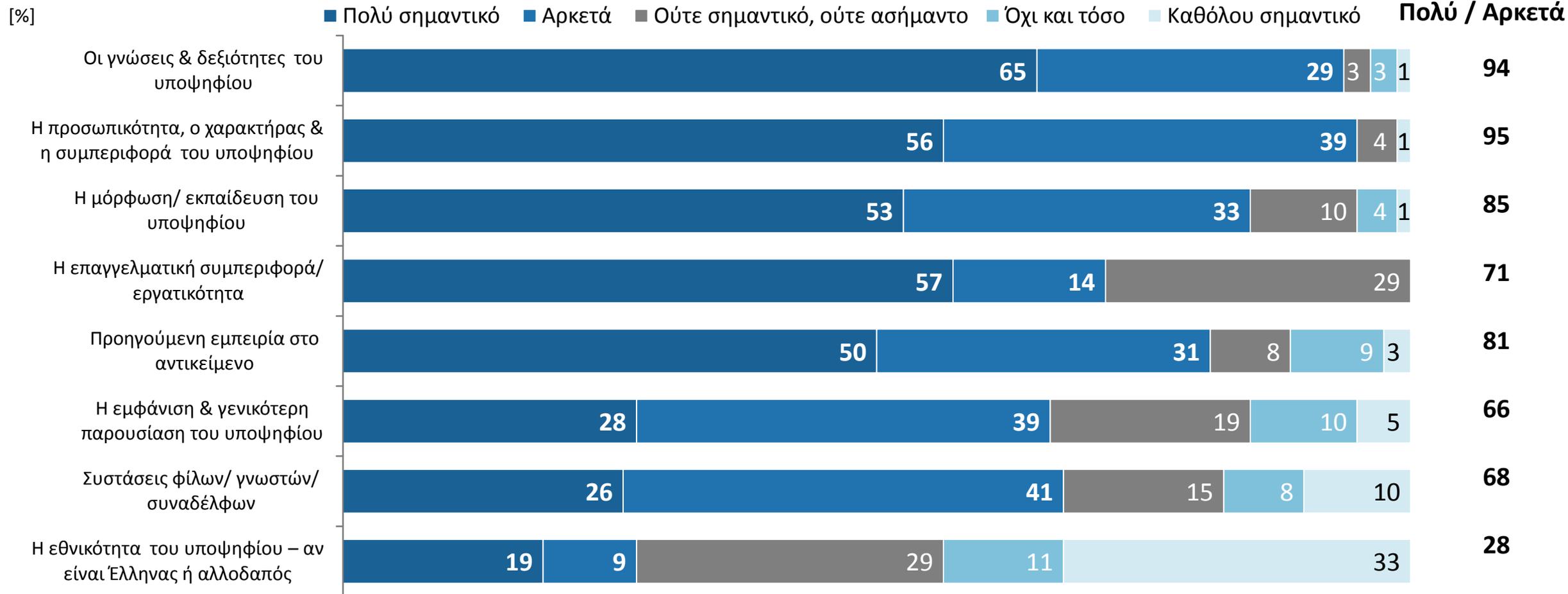
## Β. Αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας



Γενικές στάσεις στην πρόσληψη προσφύγων/ μεταναστών  
από τις επιχειρήσεις

# Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή προσωπικού γενικά

Τα επαγγελματικά προσόντα & η προσωπικότητα/ συμπεριφορά του υποψηφίου αποτελούν τα βασικά κριτήρια επιλογής, ενώ η εθνικότητα κατατάσσεται τελευταία μεταξύ των εξεταζόμενων κριτηρίων



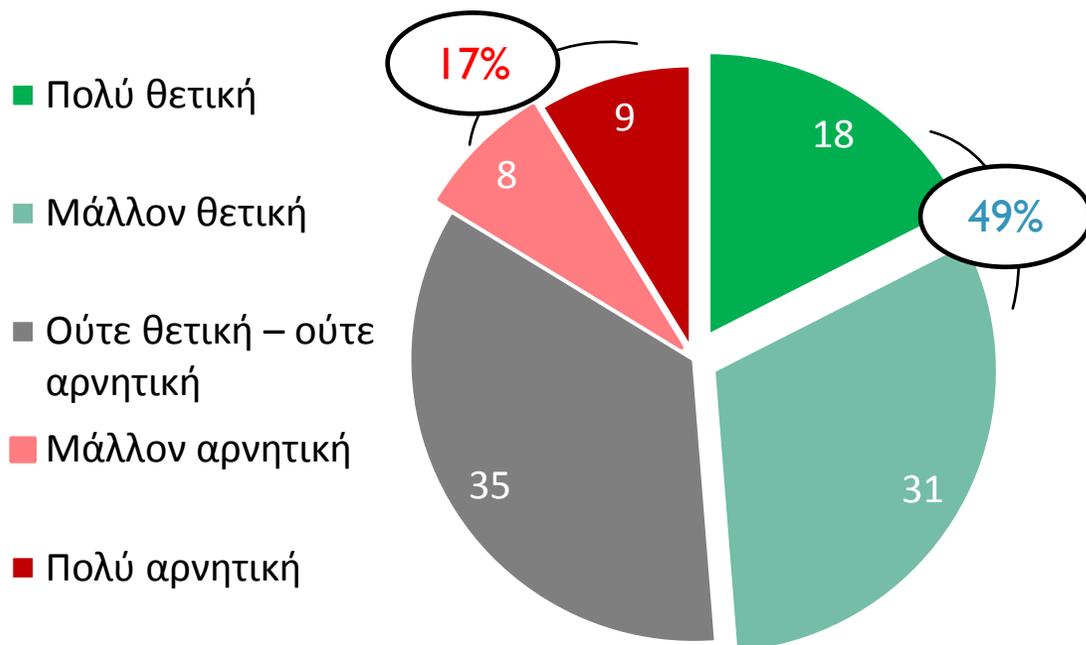
Βάση: Σύνολο (N=80)

ΕΡ.1 Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες ή πολιτικές που ακολουθούνται και επηρεάζουν την απόφαση επιλογής προσωπικού των επιχειρήσεων. Πόσο σημαντικοί ή όχι είναι για τη δική σας επιχείρηση οι παράγοντες που θα σας αναφέρω;

# Στάση επιχείρησης στο να προσλάβει κάποιον πρόσφυγα / μετανάστη

Σχεδόν 1 στις 2 επιχειρήσεις (49%) δηλώνει πολύ/ μάλλον θετική να προσφέρει εργασία σε πρόσφυγα/ μετανάστη και 17% δηλώνουν αρνητική στάση, ενώ λίγο περισσότερες από 1 στις 3 επιχειρήσεις δεν παίρνουν θέση (35%).

Στο σύνολο των επιχειρήσεων:



Με βάση τα μέγεθος της επιχείρησης:



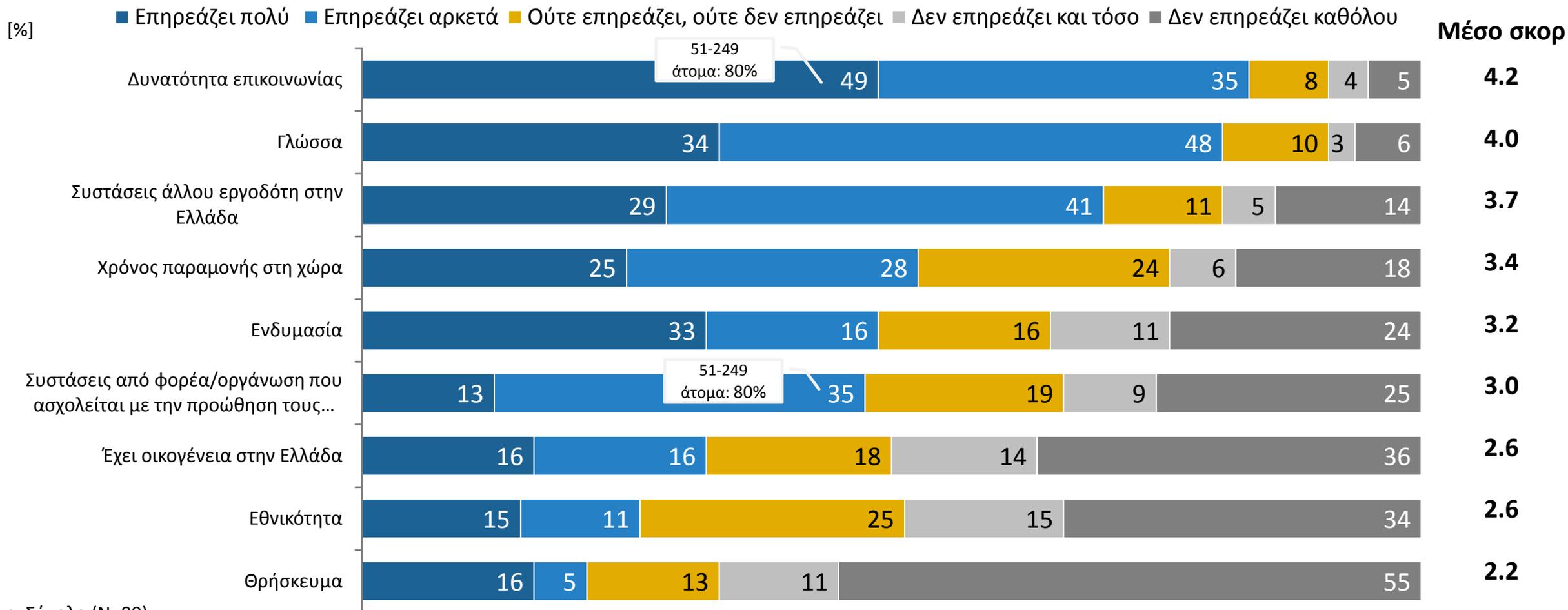
\* Ενδεικτικά αποτελέσματα λόγω μικρού δείγματος (<60 άτομα)

Βάση: Σύνολο (N=80)

EP.2 Λόγω δυσμενών συνθηκών που επικρατούν σε διάφορες χώρες (πχ πόλεμος, φτώχεια, ανεργία, κ.α.), βρίσκονται στην Ελλάδα πρόσφυγες και μετανάστες διαφόρων εθνικοτήτων που αναζητούν εργασία. Ποια είναι η στάση της δικής σας επιχείρησης στο να προσφέρει εργασία/ να προσλάβει στο προσωπικό της κάποιον πρόσφυγα ή μετανάστη;

# Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή προσφύγων / μεταναστών στην επιχείρηση

Η δυνατότητα επικοινωνίας αναδεικνύεται ως βασικότερος παράγοντας - λίγο πιο σημαντικός από τη γλώσσα που ακολουθεί. Η ενδυμασία φαίνεται ότι επηρεάζει πολύ 1 στις 3 επιχειρήσεις και ακολουθούν οι συστάσεις. Θρήσκευμα αλλά και εθνικότητα επηρεάζουν πολύ λιγότερο.

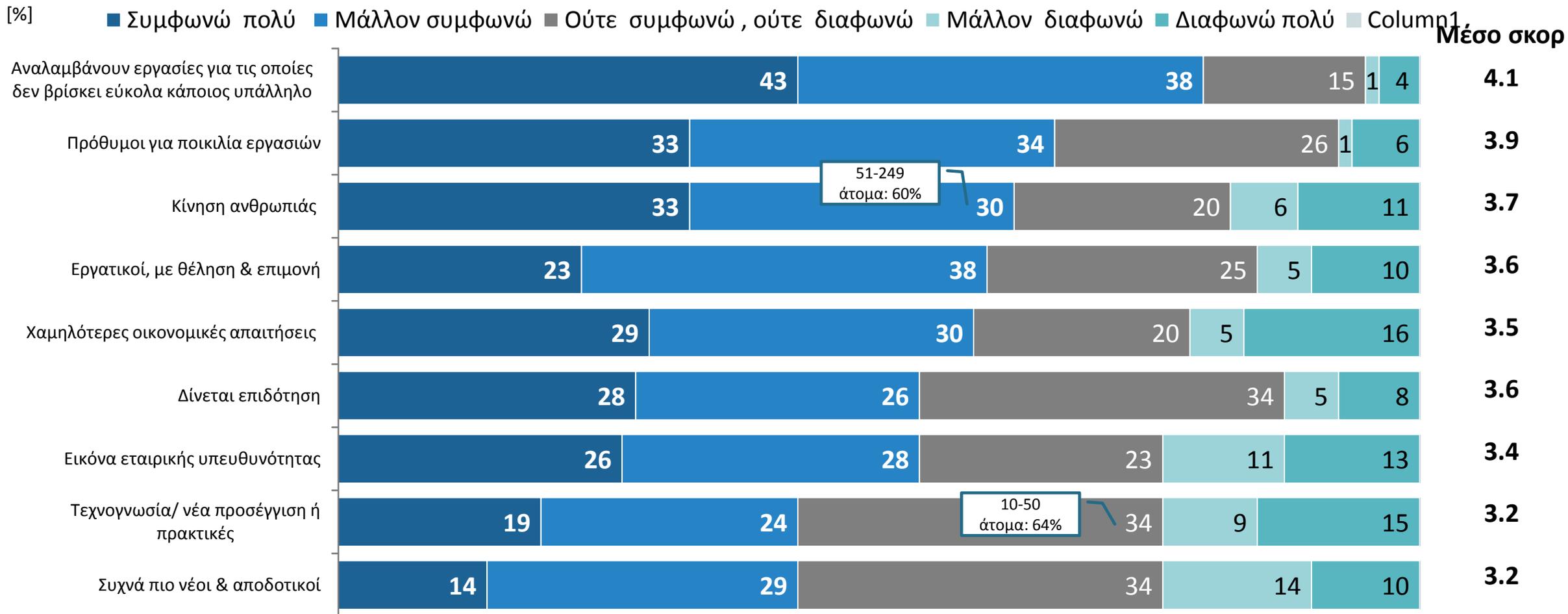


Βάση: Σύνολο (N=80)

EP.3 Πόσο επηρεάζουν - αν επηρεάζουν - την απόφαση πρόσληψης ενός πρόσφυγα ή μετανάστη παράγοντες όπως...

# Σημαντικότητα οφελών από την πρόσληψη προσφύγων/μεταναστών

Οι ξένοι προσλαμβάνονται για εργασίες που δεν αναλαμβάνουν άλλοι και δεν είναι επιλεκτικοί. Τις πρώτες θέσεις οφελών συμπληρώνει η «ηθική υποχρέωση». Οικονομικοί λόγοι (αμοιβές/ επιδοτήσεις) αποτελούν πολύ σημαντικά πλεονεκτήματα για περισσότερες από 1 στις 4 επιχειρήσεις.

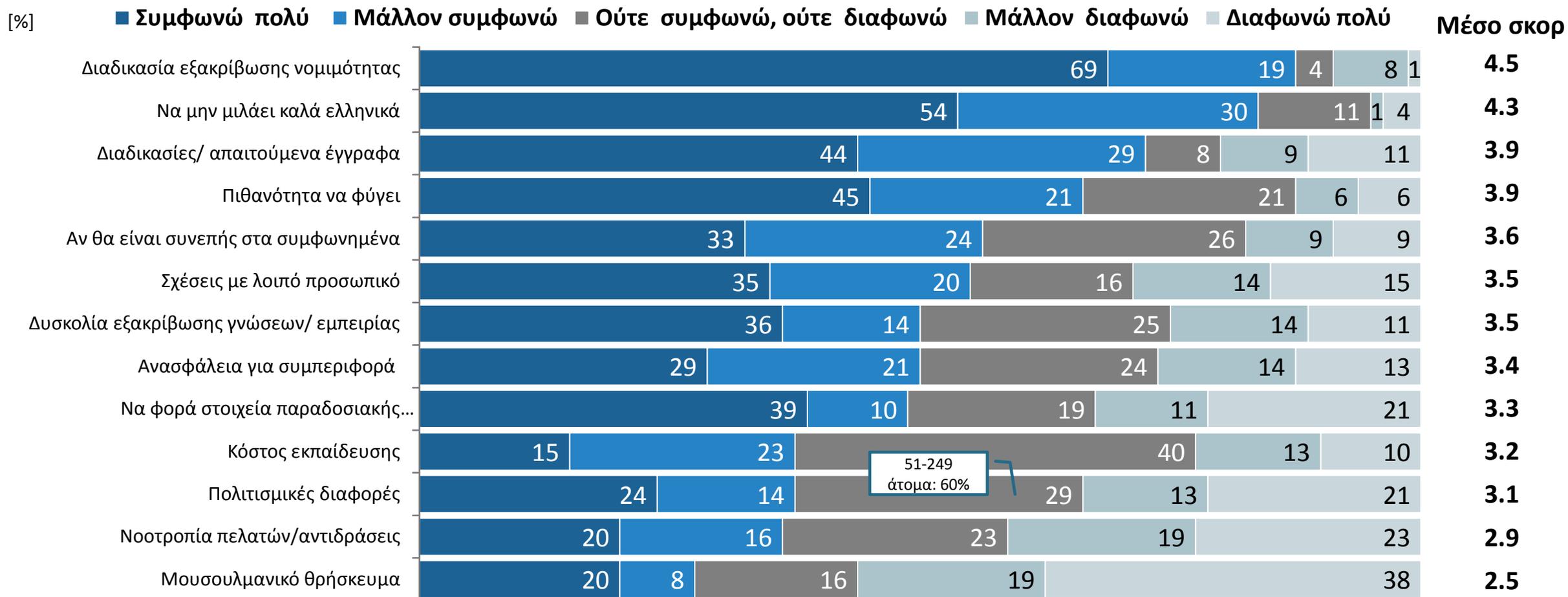


Βάση: Σύνολο (N=80)

ΕΡ.4 Θα σας διαβάσω τώρα κάποιες φράσεις που έχουν πει άλλοι εργοδότες σε ελληνικές επιχειρήσεις σχετικά με τα πλεονεκτήματα/ οφέλη που μπορεί να έχει μια επιχείρηση από την απασχόληση προσφύγων ή μεταναστών και να μου πείτε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε εσείς;

# Σημαντικότητα εμποδίων για πρόσληψη προσφύγων / μεταναστών

Για σχεδόν 7 στις 10 επιχειρήσεις, βασικό πρόβλημα με διαφορά αποτελεί η ανάγκη εξακρίβωσης της νομιμότητας και ακολουθούν τα εμπόδια επικοινωνίας λόγω γλώσσας. Σε μέτριο βαθμό προβληματίζουν θέματα συμπεριφοράς & κουλτούρας



Βάση: Σύνολο (N=80)

ΕΡ.6 Σχετικά με πιθανά εμπόδια ή παράγοντες που μπορεί να προβληματίζουν έναν εργοδότη από το να προσλάβει πρόσφυγες/ μετανάστες στην επιχείρησή του, πείτε μου κατά πόσο εσείς συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις φράσεις που θα σας αναφέρω.

# Επιλογή του πιο σημαντικού πλεονεκτήματος & πιο σημαντικού εμποδίου

[%]

## 1ο πλεονέκτημα/ όφελος



## 1ο εμπόδιο/ προβληματισμός



Βάση: Σύνολο (N=80)

ΕΡ.5 Ποιο από αυτά που σας ανέφερα είναι κατά τη γνώμη σας το πιο σημαντικό πλεονέκτημα για την επιχείρηση;

## Ενέργειες που θα λειτουργούσαν θετικά ώστε οι επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν πρόσφυγες / μετανάστες

Όλες οι προτάσεις συγκεντρώνουν υψηλά ποσοστά, ωστόσο 9 στις 10 επιχειρήσεις θα διευκολύνονταν αν υπήρχε φορέας για τον έλεγχο νομιμότητας/ εγγράφων των υποψηφίων. Ακολουθούν με 84% η ενημέρωση για pool υποψηφίων σχετικών με την αναζήτησή τους και φορέας που αναλαμβάνει τις γραφειοκρατικές διαδικασίες πρόσληψης.



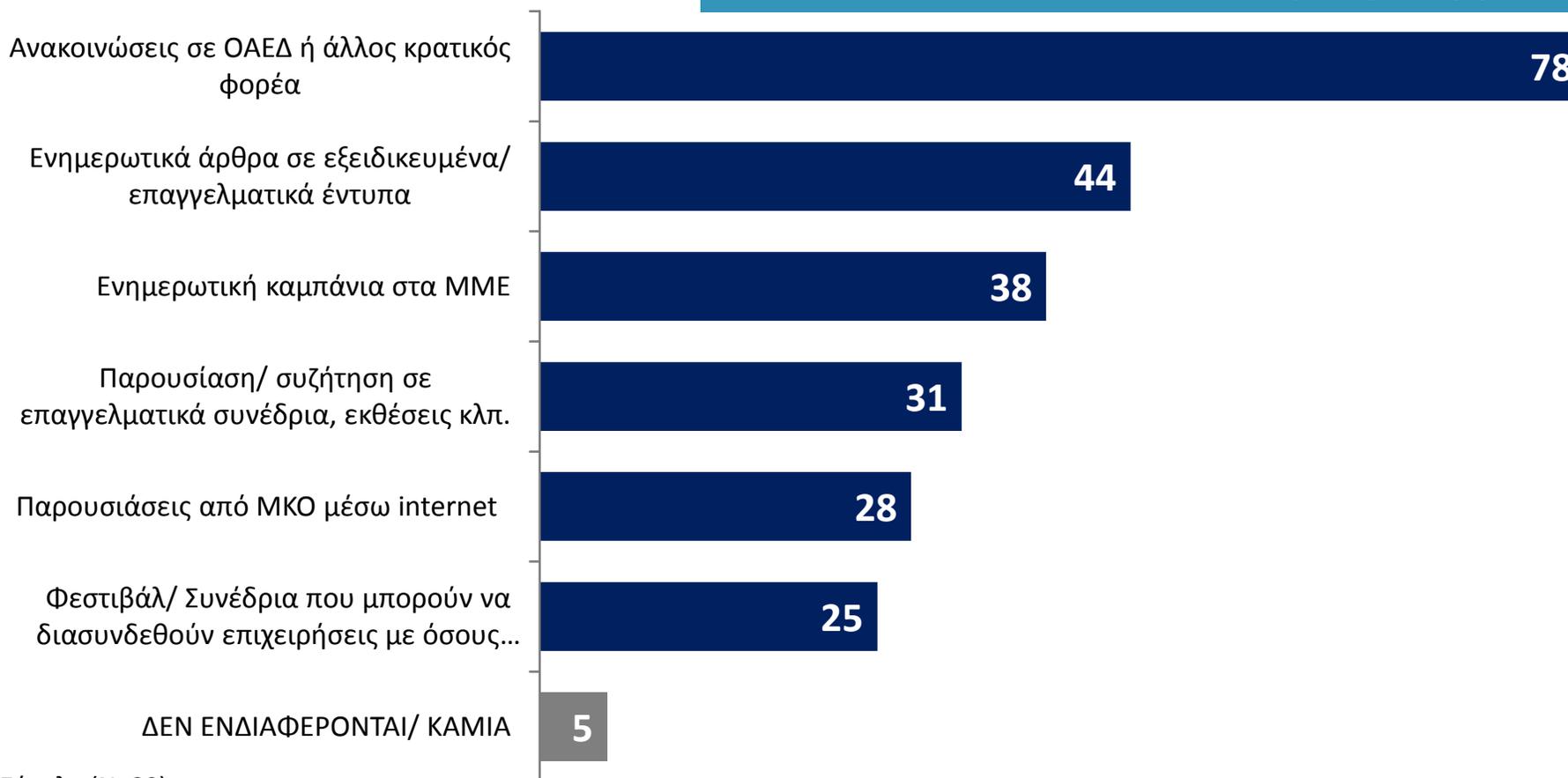
Βάση: Σύνολο (N=80)

ΕΡ.8 Τι θα σας έκανε να εξετάσετε την πιθανότητα πρόσληψης πρόσφυγα ή μετανάστη στην επιχείρησή σας; Θα σας αναφέρω κάποιες ιδέες και να μου πείτε ποια ή ποιες θα λειτουργούσαν ως κίνητρα ή όχι.

## Πηγές ενημέρωσης για την διαθεσιμότητα υποψήφίων προσφύγων / μεταναστών

Σχεδόν 8 στις 10 επιχειρήσεις (78%) επιλέγουν σχετικές ανακοινώσεις στον ΟΑΕΔ ή άλλους κρατικούς φορείς. Με 44% & 38% επιλέγονται ενημερωτικό περιεχόμενο σε κλαδικά Μέσα ή σε ΜΜΕ γενικότερα και ακολουθεί με μικρότερα ποσοστά η ενημέρωση μέσα από επαγγελματικές εκδηλώσεις επαφής/ διασύνδεσης πιθανότατα λόγω περιορισμένης επαφής με τέτοιας φύσης διοργανώσεις.

[%]



Βάση: Σύνολο (N=80)

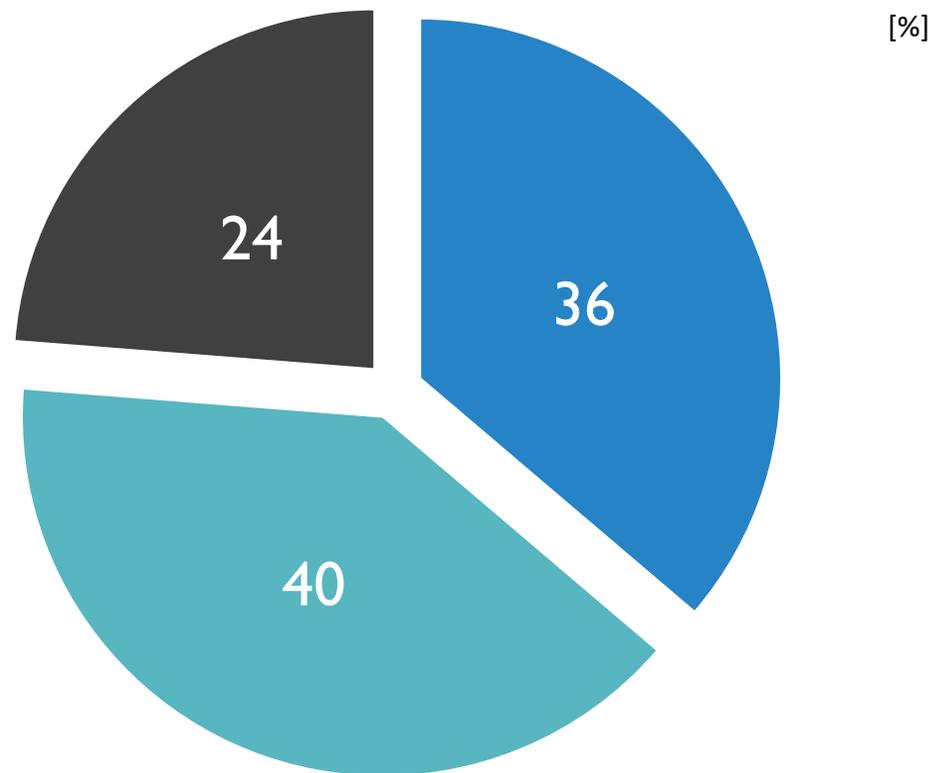


Διείσδυση & Λόγοι πρόσληψης ή μη προσφύγων/ μεταναστών  
από τις επιχειρήσεις

## Απασχόληση προσφύγων / μεταναστών στις επιχειρήσεις σήμερα

Σήμερα, λίγο παραπάνω από 1 στις 3 επιχειρήσεις (36%) απασχολούν τουλάχιστον έναν πρόσφυγα/ μετανάστη .  
Από τις υπόλοιπες, το 40% δεν αποκλείει τέτοιο ενδεχόμενο ενώ αντίθετα για το 24% δεν υπάρχει τέτοια πρόθεση.

- Απασχολούμε ήδη τουλάχιστον έναν πρόσφυγα ή μετανάστη
- Δεν απασχολούμε κανέναν πρόσφυγα ή μετανάστη αλλά είναι πιθανό να προσλάβουμε κάποιον στο μέλλον
- Δεν απασχολούμε κανέναν πρόσφυγα ή μετανάστη και δεν είναι πιθανό να προσλάβουμε κάποιον στο μέλλον



## Λόγοι που οδήγησαν σε πρόσληψη πρόσφυγα / μετανάστη στην επιχείρηση

Περισσότερες από 3 στις 5 επιχειρήσεις που απασχολούν σήμερα πρόσφυγες/ μετανάστες, οδηγήθηκαν στην επιλογή λόγω έλλειψης άλλων υποψηφίων για συγκεκριμένες εργασίες (62%). Η προσωπικότητα/ συμπεριφορά του υποψηφίου έπαιξε ρόλο για την επιλογή του σε σχεδόν 1 στις 2 περιπτώσεις επιχειρήσεων, ενώ 1 στις 3 επιχειρήσεις βασίστηκαν στην ειδικότητα αλλά και τη δυνατότητα συνεννόησης με τους υποψηφίους ου προσέλαβαν.



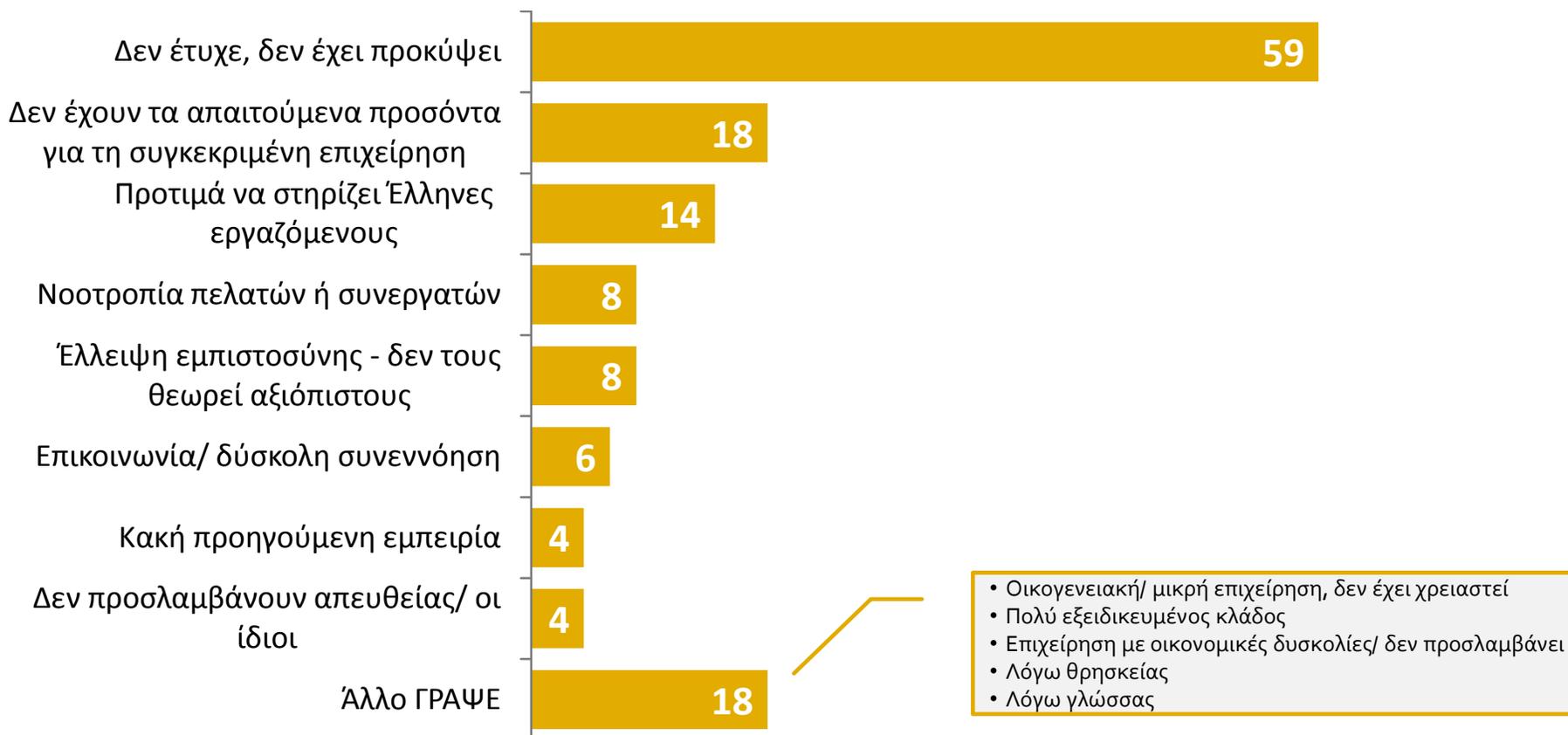
Βάση: Επιχειρήσεις που απασχολούν τουλ. έναν πρόσφυγα/ μετανάστη σήμερα (N=29\* -ενδεικτικά αποτελέσματα)

Ερ.10 Σχετικά με τους αλλοδαπούς που ήδη απασχολείτε στην επιχείρησή σας: Τι σας ώθησε/ τι έχει παίξει ρόλο στο να προσλάβετε πρόσφυγες ή μετανάστες στην επιχείρησή σας;

## Λόγοι που δεν έχουν προσλάβει πρόσφυγα / μετανάστη στην επιχείρηση

6 στις 10 επιχειρήσεις αποδίδουν σε τυχαίο γεγονός την μη πρόσληψη προσφύγων/ μεταναστών στην επιχείρησή τους. Περίπου 1 στις 6 επιχειρήσεις λειτουργούν με προσωπικό διαφορετικών προσόντων (18%) ή / και προτιμούν ξεκάθαρα Έλληνες (14%).

[%]





## Συμπεράσματα & Συστάσεις

# Συμπεράσματα & Συστάσεις

- Σήμερα, 36% των εξεταζόμενων επιχειρήσεων απασχολεί ξένους στο εργατικό δυναμικό του με βασικό κίνητρο & λόγο την έλλειψη Ελλήνων για την κάλυψη συγκεκριμένων πόστων.. Οι επιχειρήσεις που δεν δραστηριοποιούνται σε κλάδους όπου υπάρχει τέτοια έλλειψη, υπάρχει απόσταση από το θέμα – δεν απασχολεί / περιορισμένο ενδιαφέρον ή ενημέρωση.
- Η απόφαση πρόσληψης προσφύγων/ μεταναστών δεν θεωρείται εύκολη ή απλή υπόθεση. Οι επιπλέον απαιτήσεις & διαδικασίες με κυριότερη την εξακρίβωση νομιμότητας & αξιοπιστίας των υποψηφίων λειτουργούν ανασταλτικά, παρά τα οφέλη που αναγνωρίζονται και αφορούν κυρίως στην ηθική προσφορά και την προσδοκώμενη εργατικότητα/ ευελιξία.
- Σημαντικός παράγοντας που ενισχύει την αξιοπιστία των προσφύγων/ μεταναστών υποψηφίων για εργασία είναι οι συστάσεις ως παροχή εγγύησης σε επίπεδο ικανοτήτων/ δεξιοτήτων αλλά και χαρακτήρα που αποτελεί βασικό κριτήριο επιλογής προσωπικού γενικά. Στο πλαίσιο της εργασίας είναι απαραίτητη η ικανότητα συνεννόησης στον καλύτερο δυνατό βαθμό, ώστε να εξασφαλίζεται ομαλή συνεργασία & αποτελεσματική επικοινωνία.
- Συγκριτικά με τα παραπάνω, η γλώσσα καθαυτή δεν αποτελεί αυστηρό κριτήριο αλλά συμπληρωματικό. Σε συνδυασμό με τα χρόνια παραμονής & άλλους δεσμούς με τη Χώρα, ενισχύουν την αίσθηση εμπιστοσύνης και ένταξης στην ελληνική πραγματικότητα.

# Συμπεράσματα & Συστάσεις

- Υπάρχει σημαντικό μερίδιο της αγοράς που δεν είναι αρνητικό στην προσφορά θέσεων εργασίας σε πρόσφυγες/ μετανάστες αλλά **προϋποθέτει ένα οργανωμένο σύστημα προώθησης.**
- Χρειάζονται καταρχήν **ενέργειες για την ενημέρωση** των επιχειρήσεων σχετικά με το δυναμικό που υπάρχει γενικά, ιδανικά με τρόπο που αφορά την κάθε επιχείρηση βάσει αναγκών/ κλάδου/ δραστηριότητας.
- Οι φορείς που ασχολούνται με το δυναμικό αυτό, θα βοηθούσε **να λειτουργούν ως ενδιάμεσοι σε 2 επίπεδα:**
  - **Φιλτράρισμα βάσει δεξιοτήτων / ικανοτήτων και εγγύηση «αξιοπιστίας»** (νομιμότητα, προσωπικότητα) ← *υποψήφιος & επιχείρηση*
  - **Απλοποίηση διαδικασιών / εγγράφων για την επιχείρηση** ← *κράτος & επιχείρηση*
- Τα **οικονομικά οφέλη** για την επιχείρηση αποτελούν **σημαντικό κίνητρο κινητοποίησης** των επιχειρήσεων. Δεδομένης της υφιστάμενης κατάστασης, αυτό θα πρέπει να είναι μέρος της προσέγγισης των επιχειρήσεων (δεν θα το αναζητήσουν οι επιχειρήσεις από μόνες τους).

# Συμπεράσματα & Συστάσεις

- Στην πράξη, η δυσκολία είναι ότι οι ενέργειες **προϋποθέτουν και έναν βαθμό προσαρμογής των προσφύγων/ μεταναστών στην ελληνική πραγματικότητα.**  
Η **διαφορετική κουλτούρα** – συνήθειες, θρησκεία, ενδυμασία – είναι **αποδεκτή** εφόσον δεν εμπλέκεται με την εργασία.  
Οι ελληνικές επιχειρήσεις δεν είναι σε θέση/ φάση να κάνουν αλλαγές προκειμένου να τους εντάξουν στο δυναμικό τους – αναμένεται οι ίδιοι οι πρόσφυγες/ μετανάστες να ενταχθούν.
- Ως προς τα **σημεία επαφής / επικοινωνίας** για την προσέγγιση των επιχειρήσεων, αυτά θα ήταν καλό να **διαφοροποιηθούν** προκειμένου να καλυφθεί το εύρος των επιχειρήσεων.  
Λόγω της διαφορετικότητάς τους στα ζητούμενα & τον τρόπο αναζήτησης προσωπικού, η προσέγγιση δεν μπορεί να είναι μέσα από ένα κανάλι/ ένα μήνυμα.
  - Μια «μαζική» καμπάνια ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης θα ήταν αποτελεσματική για μικρές ή μεσαίες επιχειρήσεις ← ερέθισμα & ενημέρωση
  - Ενημερωτικές δράσεις & δημιουργία σχέσης μέσω κλαδικών εκδηλώσεων (συνέδρια, fora, κλπ) θα ήταν κατάλληλη για μεσαίες & μεγαλύτερες επιχειρήσεις ← παρουσίαση προτάσεων/ τρόπων συνεργασίας