



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ

**Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού
εργατικού δυναμικού**

Αγγελική ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗ

*Κύρια Ερευνήτρια,
Επικεφαλής Προγράμματος Μετανάστευσης*



Ιούλιος 2024
Policy Paper #164/2024

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Copyright © 2024 | All Rights Reserved

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ & ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ (ΕΛΙΑΜΕΠ)

Βασιλίσσης Σοφίας 49, 10676, Αθήνα

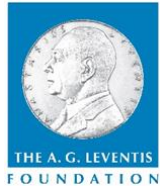
Τηλ.: 210 7257 110 | Fax: 210 7257 114 | www.eliamep.gr | eliamep@eliamep.gr

Το ΕΛΙΑΜΕΠ ενθαρρύνει τον ανοιχτό, πλουραλιστικό διάλογο στη βάση επιχειρημάτων και δεδομένων. Οι απόψεις που διατυπώνονται από συνεργάτες του ΕΛΙΑΜΕΠ εκφράζουν αποκλειστικά τους συγγραφείς τους και δεν δεσμεύουν το Ίδρυμα.

Αγγελική ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗ

Κύρια Ερευνήτρια,

Επικεφαλής Προγράμματος Μετανάστευσης



Με την υποστήριξη της Ερευνητικής Έδρας Ιδρύματος Α.Γ. Λεβέντη

Φωτογραφία εξωφύλλου: Markus Spiske, Unsplash

Περίληψη

Η παρούσα έκθεση επικεντρώνεται στην πρόσληψη/πρόσκληση υπηκόων τρίτων χωρών μέσω διμερών συμφωνιών ως πλαίσιο αντιμετώπισης της έλλειψης εργατικού δυναμικού. Με άλλα λόγια, εστιάζει στην πρόσκληση αλλοδαπών εργαζομένων με έμφαση σε ειδικευμένους και χαμηλής ειδίκευσης και όχι σε κατόχους Μπλε Κάρτας. Η έκθεση αποτελεί μέρος ενός συνολικού έργου που εξετάζει τη νόμιμη μετανάστευση εργατικού δυναμικού. Η πρώτη δημοσίευση εξέτασε πρακτικές σε επιλεγμένα κράτη μέλη, ενώ η παρούσα επικεντρώνεται στην Ελλάδα και διερευνά τα πρακτικά ζητήματα που προκύπτουν κατά την προσπάθεια πρόσληψης ξένων εργαζομένων στη χώρα.

Η έμφαση στις διμερείς συμφωνίες για εργασία αντικατοπτρίζει επίσης την τρέχουσα πολιτική προτεραιότητα της ελληνικής κυβέρνησης για την αντιμετώπιση της έλλειψης εργατικού δυναμικού, με περισσότερες συμφωνίες να αναμένονται τους επόμενους μήνες. Ως εκ τούτου, είναι μια καλή στιγμή για να δούμε πού βρίσκονται τα πράγματα όσον αφορά στην εφαρμογή και τον μελλοντικό σχεδιασμό και ποια ζητήματα απαιτούν περαιτέρω προσοχή.

Η έκθεση, μέσα από εξέταση και ανάλυση των υφιστάμενων πρακτικών και ζητημάτων, επιδιώκει να αναδείξει δύο σημεία:

- Πρώτον, ένα μοτίβο αντιμετώπισης της έλλειψης εργατικού δυναμικού από το ελληνικό κράτος που τείνει να αναπαράγει προηγούμενες πρακτικές χωρίς να «τολμά να φανεί πιο δημιουργικό.
- Δεύτερον, τα γραφειοκρατικά εμπόδια, που εξακολουθούν να δυσχεραίνουν την υλοποίηση αυτών των συμπράξεων, ιδίως λόγω του τρόπου με τον οποίο λειτουργεί η διαδικασία πρόσκλησης αλλοδαπών εργαζομένων (μετάκληση)

Τέλος, η έκθεση περιλαμβάνει σειρά συστάσεων που βασίζονται επίσης σε συζητήσεις με ενδιαφερόμενους φορείς, καθώς και με άτομα που έχουν εμπλακεί στη διαδικασία της μετάκλησης.

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη.....	3
Εισαγωγή.....	5
Τρεις δεκαετίες νόμιμης μετανάστευσης εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα.....	8
Από τη δεκαετία του 1990 στην πανδημία (1990-2021).....	8
Μεταπανδημικές αλλαγές και μεταρρυθμίσεις.....	10
Διμερείς συμφωνίες εργασίας.....	15
Το Μνημόνιο Συνεννόησης με το Μπαγκλαντές.....	15
Η συμφωνία με την Αίγυπτο.....	18
Τρέχουσες προκλήσεις για την προσέλκυση αλλοδαπών εργαζομένων.....	21
Αρκούν οι διμερείς συμφωνίες;.....	22
Προσωρινή νομιμοποίηση υπηκόων Μπαγκλαντές.....	23
Νομιμοποίηση βάσει εργασίας.....	24
Προτάσεις Πολιτικής.....	25

Εισαγωγή

Τον Μάρτιο του 2023, στο πλαίσιο του 2ου Φόρουμ Ανατολικής Μακεδονίας - Θράκης, ο πρώην Υπουργός Μετανάστευσης και Ασύλου και νυν βουλευτής Δημήτρης Καιρίδης σημείωσε ότι «η Ελλάδα σήμερα αντιμετωπίζει, ίσως για πρώτη φορά σε τέτοιο βαθμό, το πρόβλημα της έλλειψης νόμιμων μεταναστών εργατών. [...] Δεν μιλάμε μόνο για άτομα χαμηλής εξειδίκευσης, μιλάμε και για υψηλής εξειδίκευσης»¹

Ο δημόσιος διάλογος για τη νόμιμη μετανάστευση είναι σχετικά πρόσφατος στην Ελλάδα. Η υπερδρακατική οικονομική κρίση, σε συνδυασμό με την ευρωπαϊκή «προσφυγική κρίση» του 2015, είχε ως αποτέλεσμα να δοθεί υπερβολική έμφαση στην αντιμετώπιση της παράτυπης μετανάστευσης. Οι μειωμένες ευκαιρίες και η υψηλή ανεργία οδήγησαν πολλούς νόμιμους μετανάστες, ιδίως αλβανικής καταγωγής, να αναζητήσουν καλύτερες ευκαιρίες στην Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Η πανδημία του COVID-19 και η πράσινη μετάβαση προκάλεσαν [διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά](#) εργασίας με αποτέλεσμα την έλλειψη εργατικού δυναμικού σε ολόκληρη την ΕΕ αλλά και στην Ελλάδα.

Η πανδημία [επιδείνωσε](#) τις ελλείψεις που είναι εμφανείς εδώ και πολλά χρόνια στον τομέα της Υγείας, Τεχνολογιών Πληροφορίας και των Επικοινωνιών. Στους τομείς που αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες ελλείψεις, περιλαμβάνονται κυρίως ο κατασκευαστικός κλάδος και ο τομέας της φιλοξενίας. Καθώς πολλοί πρώην εργαζόμενοι βρήκαν νέες θέσεις εργασίας με καλύτερες συνθήκες, οι χώρες αγωνίστηκαν να προσελκύσουν νέο εργατικό δυναμικό για να καλύψουν τα κενά. Όπως τονίζεται στην έρευνα, το ζήτημα δεν αφορά μόνο στην κάλυψη των διαθέσιμων θέσεων εργασίας αλλά και στην εύρεση ατόμων με τις απαραίτητες δεξιότητες. Η πράσινη και η ψηφιακή μετάβαση σημαίνουν ότι απαιτούνται ορισμένες δεξιότητες που δεν υπάρχουν απαραίτητα (π.χ. στις κατασκευές). Ενώ ορισμένες χώρες λαμβάνουν μέτρα για την αναπροσαρμογή της εκπαίδευσης και της (επανα)κατάρτισης ώστε να διευκολυνθεί η απόκτηση των δεξιοτήτων που απαιτούνται στην αγορά εργασίας (π.χ. Γερμανία), υπάρχει μια αυξανόμενη συνειδητοποίηση ότι η μετανάστευση και ιδιαίτερα η μετανάστευση εργατικού δυναμικού μπορεί να δώσει ορισμένες από τις απαντήσεις στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Ταυτόχρονα, η μετανάστευση παραμένει ένα εξαιρετικά πολιτικοποιημένο θέμα, με τα κράτη-μέλη να προσπαθούν να εξισορροπήσουν τις σκληρές πολιτικές αποτροπής της παράνομης μετανάστευσης και ταυτόχρονα να ανοίξουν νόμιμες οδούς εργασίας.

Αυτή η διπλή προσέγγιση συναντάται ακόμα περισσότερο στις χώρες της Νότιας Μεσογείου, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας. Η χώρα έχει αλλάξει τόσο τη ρητορική όσο και την πολιτική της όσον αφορά στη μετανάστευση εργατικού δυναμικού και απευθύνεται όλο και περισσότερο στις χώρες της Ασίας και της Βόρειας Αφρικής για την πολυπόθητη προσφορά εργατικού δυναμικού. Οι συμφωνίες με τρίτες χώρες έχουν έρθει στο προσκήνιο τα τελευταία χρόνια, σε μια προσπάθεια προσέλκυσης ξένου εργατικού δυναμικού και κάλυψης των κενών σε διάφορους τομείς. Έμφαση δίνεται στην εποχική και προσωρινή εργασία και κατά κύριο λόγο στην ειδίκευση και όχι στην υψηλή ειδίκευση, αντανακλώντας τις ανάγκες της ελληνικής οικονομίας.

¹ Ολόκληρη η ομιλία στα ελληνικά είναι διαθέσιμη μέσω της [επίσημης](#) ιστοσελίδας του πρώην υπουργού

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Οι εταιρικές σχέσεις με τρίτες χώρες για τη νόμιμη κινητικότητα δεν είναι καινούργιες. Ήδη τον Δεκέμβριο του 2006, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, στα συμπεράσματα που ανέκρινε, ανέφερε ότι «ενώ σεβόμαστε τις αρμοδιότητες των κρατών μελών στον τομέα αυτό, θα εξεταστεί ο τρόπος με τον οποίο οι ευκαιρίες νόμιμης μετανάστευσης μπορούν να ενσωματωθούν στις εξωτερικές πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης προκειμένου να αναπτυχθεί μια ισορροπημένη εταιρική σχέση με τρίτες χώρες, προσαρμοσμένη στις συγκεκριμένες ανάγκες της αγοράς εργασίας των κρατών μελών της ΕΕ: θα διερευνηθούν τρόποι και μέσα για τη διευκόλυνση της κυκλικής και προσωρινής μετανάστευσης- [...]».²

Η συνιστώσα της κινητικότητας είναι ζωτικής σημασίας και συχνά συνοδεύεται από ρήτρα για τη διαχείριση της παράτυπης μετανάστευσης.

Η Ελλάδα είχε υπογράψει στη δεκαετία του 1990 διμερείς συμφωνίες εργασίας με την Αλβανία (1997, η οποία εξακολουθεί να ισχύει³), την Αίγυπτο⁴ και τη Βουλγαρία (μέχρι το 1999⁵). Σε σχέση με την Αλβανία και τη Βουλγαρία, η έμφαση δόθηκε στους εποχικούς εργάτες γης, στους οποίους χορηγούνταν άδειες παραμονής και εργασίας ανάλογα με τη ζήτηση των Ελλήνων εργοδοτών (μετάκληση). Για την Αίγυπτο, η αρχική συμφωνία κάλυπτε τον τομέα της αλιείας, ενώ υπεγράφη μια πρόσθετη συμφωνία που επέτρεπε τη μεταφορά των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης και σύνταξης σε αμοιβαία βάση. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου η χώρα υιοθέτησε επίσης προγράμματα νομιμοποίησης, σύμφωνα με τις πρακτικές που εφαρμόζονται στην Ιταλία και την Ισπανία.

Το 2022, αναγνωρίζοντας την αυξημένη ζήτηση για εργατικό δυναμικό αφενός και την περιορισμένη προσφορά αφετέρου, η Ελλάδα προχώρησε στη διεύρυνση του πλαισίου της εταιρικής σχέσης, προσκαλώντας ένα ποσοστό αλλοδαπών εργαζομένων από συγκεκριμένες χώρες, ενώ παράλληλα επεξέτεινε τη συνολική ποσόστωση των αλλοδαπών εργαζομένων που θα μπορούσαν να προσληφθούν για εποχική ή/και προσωρινή εργασία, από την οποία όμως προέκυψαν διάφορα ζητήματα που δυσχέραναν τη διαδικασία.

Η παρούσα έκθεση επικεντρώνεται μόνο στην πρόσληψη/πρόσκληση υπηκόων τρίτων χωρών μέσω διμερών συμφωνιών ως πλαίσιο αντιμετώπισης της έλλειψης εργατικού δυναμικού. Με άλλα λόγια, εστιάζει στην πρόσκληση αλλοδαπών εργαζομένων με έμφαση σε ειδικευμένους και χαμηλής ειδίκευσης και όχι σε κατόχους Μπλε Κάρτας. Η έκθεση αποτελεί μέρος ενός συνολικού έργου που εξετάζει τη νόμιμη μετανάστευση εργατικού δυναμικού. Η πρώτη δημοσίευση εξέτασε [πρακτικές σε επιλεγμένα κράτη μέλη](#), ενώ η παρούσα επικεντρώνεται στην Ελλάδα και διερευνά τα πρακτικά ζητήματα που προκύπτουν κατά την προσπάθεια πρόσληψης ξένων εργαζομένων στη χώρα.

² Council of the European Union, 16879/1/06 REV 1, “Presidency Conclusions – Brussels, 14/15 December 2006», as well as European Commission, COM (2007) 248 final, «Communication from the Commission to the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, on circular migration and mobility partnerships between the European Union and third countries”, Brussels, 16.05.2007.

³ η οποία κυρώθηκε με το νόμο 2482/1997 (Εθνικό Τυπογραφείο, Α' 73), «Συμφωνία εποχικής απασχόλησης εργατικού δυναμικού μεταξύ της Κυβέρνησης της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Κυβέρνησης της Δημοκρατίας της Αλβανίας».

⁴ Η αρχική συμφωνία κυρώθηκε με το νόμο 1453/1984 (Εθνικό Τυπογραφείο, Α' 88).

⁵ Σε ισχύ μέχρι το τέλος της μεταβατικής περιόδου την 1η Ιανουαρίου 2009, κατά τη διάρκεια της οποίας περιορίστηκε η ελεύθερη κυκλοφορία Βουλγάρων πολιτών που αναζητούν εργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ)

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Η έμφαση στις διμερείς συμφωνίες για εργασία αντικατοπτρίζει επίσης την τρέχουσα πολιτική προτεραιότητα της ελληνικής κυβέρνησης για την αντιμετώπιση της έλλειψης εργατικού δυναμικού, με περισσότερες συμφωνίες να αναμένονται τους επόμενους μήνες. Ως εκ τούτου, είναι μια καλή στιγμή για να δούμε πού βρίσκονται τα πράγματα όσον αφορά στην εφαρμογή και τον μελλοντικό σχεδιασμό και ποια ζητήματα απαιτούν περαιτέρω προσοχή.

Η έκθεση, μέσα από εξέταση και ανάλυση των υφιστάμενων πρακτικών και ζητημάτων, επιδιώκει να αναδείξει δύο σημεία:

- Πρώτον, ένα μοτίβο αντιμετώπισης της έλλειψης εργατικού δυναμικού από το ελληνικό κράτος που τείνει να αναπαράγει προηγούμενες πρακτικές χωρίς να «τολμά να φανεί πιο δημιουργικό.
- Δεύτερον, τα γραφειοκρατικά εμπόδια, που εξακολουθούν να δυσχεραίνουν την υλοποίηση αυτών των συμπράξεων, ιδίως λόγω του τρόπου με τον οποίο λειτουργεί η διαδικασία πρόσκλησης αλλοδαπών εργαζομένων (μετάκληση)

Τέλος, η έκθεση περιλαμβάνει σειρά συστάσεων που βασίζονται σε συζητήσεις με ενδιαφερόμενους φορείς⁶, καθώς και με άτομα που έχουν εμπλακεί στη διαδικασία της μετάκλησης.

Η έκθεση ξεκινά με μια σύντομη ιστορική αναδρομή στη νόμιμη μετανάστευση εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα, η οποία χρησιμεύει ως μέσο εντοπισμού μοτίβων που επαναλαμβάνονται σήμερα. Το κύριο μέρος της έκθεσης διερευνά τις πιο πρόσφατες συμφωνίες με το Μπανγκλαντές και την Αίγυπτο και θέτει μια σειρά από ζητήματα που έχουν προκύψει και τα οποία επίσης επισημάνθηκαν από τα ενδιαφερόμενα μέρη. Διερευνάται ακόμη το ζήτημα των προγραμμάτων νομιμοποίησης έναντι των διμερών συμφωνιών. Πρόταση της έκθεσης είναι ότι χρειάζονται και τα δύο, ιδίως λαμβάνοντας υπόψη τις ελλείψεις των υφιστάμενων διαρθρωτικών μηχανισμών. Τέλος, η έκθεση ολοκληρώνεται με μια σειρά συστάσεων πολιτικής που προέκυψαν από την έρευνα, καθώς και από τις συζητήσεις με τους ενδιαφερόμενους φορείς.

⁶ Οι συζητήσεις διεξήχθησαν με τη μέθοδο της «μη απόδοσης»

Τρεις δεκαετίες νόμιμης μετανάστευσης εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα

Από τη δεκαετία του 1990 στην πανδημία (1990-2021)

Η Ελλάδα από τη δεκαετία του 1990 έχει μετατραπεί από μια χώρα εξαγωγής μεταναστών αποκλειστικά σε μια χώρα τόσο εγκατάστασης όσο και εισαγωγής. Η οικονομική ανάπτυξη κατά τη δεκαετία του 1980 ως αποτέλεσμα της προσχώρησης της χώρας στην Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ), σε συνδυασμό με την άνοδο του βιοτικού και του μορφωτικού επιπέδου του γηγενή πληθυσμού, οδήγησε σε ζήτηση εργατικού δυναμικού. Καθώς οι Έλληνες άρχισαν να αποφεύγουν τις εποχικές θέσεις εργασίας και να προτιμούν θέσεις που αντιστοιχούσαν στα προσόντα τους, ανέκυψαν κενές θέσεις εργασίας στο κατώτερο άκρο της επαγγελματικής κλίμακας σταδιοδρομίας⁷. Η μετανάστευση σε αυτήν την πρώιμη περίοδο ανταποκρίθηκε τόσο στις οικονομικές ανάγκες όσο και στη δημογραφική μείωση που παρατηρήθηκε στις αγροτικές περιοχές, αποτέλεσμα της αστυφιλίας καθώς και της μετανάστευσης προς άλλες χώρες της Ευρώπης⁸. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι μετανάστες στην ελληνική οικονομία στα μέσα της δεκαετίας του 1990 απορροφήθηκαν κυρίως στον αγροτικό τομέα και στην ανειδίκευτη εργασία (περίπου 30% και 12% αντίστοιχα, σε τέσσερις περιφέρειες της Βόρειας Ελλάδας)⁹. Η απασχόληση, ιδιαίτερα στη γεωργία, ήταν εποχική και προσέλκυε κυρίως εργαζόμενους από γειτονικές χώρες, όπως η Αλβανία, η Βουλγαρία και η Πολωνία¹⁰.

Σε διμερές επίπεδο, η Ελλάδα είχε (μέχρι το 2020) περιορισμένες συνεργασίες με τρίτες χώρες για τη νόμιμη κινητικότητα εργατικού δυναμικού, συγκεκριμένα με την Αλβανία, τη Βουλγαρία και την Αίγυπτο, με τις χώρες αυτές να θεωρούνται όχι μόνο ως πηγή απόκτησης μεταναστών για προσωρινή εργασία αλλά και ως τρόπος ενίσχυσης της «[διακυβερνητικής συνεργασίας σε οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό επίπεδο](#)». Η μετανάστευση θεωρήθηκε ως εσωτερικό ζήτημα, αρμοδιότητα του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και του Υπουργείου Εσωτερικών.

Η απουσία μιας συνεπούς πολιτικής για την εισαγωγή εργατικού δυναμικού από τρίτες χώρες οφείλεται σε μια αντίφαση που παρατηρείται και σε άλλα νότια κράτη μέλη της ΕΕ, όπως η Ιταλία: [οι περιορισμοί και τα μέτρα καταστολής](#) που εισήχθησαν εκεί συστηματικά συνέβαλαν στο να καταστήσουν τους μηχανισμούς νόμιμης εισόδου και παραμονής σε μεγάλο βαθμό απαγορευτικούς. Η ισχυρή θωράκιση των συνόρων και οι αδύναμες στρατηγικές ενσωμάτωσης επέτρεψαν στους μετανάστες να απορροφηθούν στην άτυπη αγορά εργασίας διατηρώντας την επισφαλή κατάστασή τους χωρίς έγγραφα.

⁷ Kasimis, C. (2013). Greece, migration 1830s to present. In *The Encyclopedia of Global Human Migration*, I. Ness (Ed.). <https://doi.org/10.1002/9781444351071.wbeghm259>

⁸ Kasimis, C., & Papadopoulos, A. G. (2005). The multifunctional role of migrants in the Greek countryside: implications for the rural economy and society. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31(1), 99–127. <https://doi.org/10.1080/1369183042000305708>, σ.107..

⁹ Lianos, T., Sarris, A. and Katseli, L. (1996). Illegal Immigration in Local Labour Markets: the Case of Northern Greece. *International Migration* 34 (3): *International Migration* 34 (3): *International Migration* 34 (3): *International Migration* 34 (3): 449-484.

¹⁰ Βάιου, Δ., Χατζημηχάλης, Κ. (1997). *Με τη ραπτομηχανή στην κουζίνα και τους Πολωνούς στους αγρούς. Πόλεις, περιφέρειες και άτυπη εργασία*, Αθήνα: Αθήνα: Εξάντας (στα ελληνικά).

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Ειδικότερα, κράτη όπως η Ελλάδα και η Ιταλία, εφάρμοσαν γραφειοκρατικές διαδικασίες¹¹ για να δυσχεράνουν την εγκατάσταση και ιδιαίτερα τη νόμιμη εγκατάσταση (είτε μέσω νομιμοποίησης είτε νόμιμης άφιξης), με αποτέλεσμα και οι δύο να εμφανίζουν τα τελευταία τριάντα χρόνια μεγάλη ασυνέπεια στην αντιστοίχιση των αναγκών της αγοράς εργασίας και των πολιτικών μετανάστευσης.

Για την Ελλάδα, η ασυνέπεια αυτή οφείλεται εν μέρει στη συνολική προσέγγιση της μετανάστευσης. Στα τέλη της δεκαετίας του 1990, η προσφορά εργασίας από μετανάστες ήταν ευπρόσδεκτη, διότι συνεισέφερε τα αναγκαία «χέρια» χαμηλής ειδίκευσης στις αγροτικές περιοχές. Οι περισσότεροι εισέρχονταν χωρίς χαρτιά και είχαν πρόσβαση στην άτυπη αγορά εργασίας, με διάφορες διατάξεις που θεσπίστηκαν καθ' όλη τη διάρκεια από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 και τα μέσα της δεκαετίας του 2000 για να νομιμοποιήσουν την παραμονή τους. Ωστόσο, τα βασικά κριτήρια για τη νομιμοποίησή τους ήταν -και παραμένει- η οικονομική τους συμβολή στην εθνική οικονομία. Κατά τα άλλα, οι μετανάστες δεν ήταν ιδιαίτερα ευπρόσδεκτοι, ούτε ενθαρρύνονταν να ενσωματωθούν. Ως άμεσο αποτέλεσμα, οι ελληνικές πολιτικές τα τελευταία τριάντα χρόνια προσπάθησαν να δώσουν έμφαση στην πρόληψη της παράτυπης μετανάστευσης, η οποία ωστόσο απορροφήθηκε στην οικονομία μέχρι την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

Ο πρώτος ελληνικός νόμος που ρύθμιζε τη μετανάστευση (Ν1975/1991) καθιέρωσε το σύστημα της **μετάκλησης**, δηλαδή την πρόσληψη υπηκόων τρίτων χωρών με σκοπό την απασχόληση σε συγκεκριμένους τομείς. Η **μετάκληση** ήταν μια διαδικασία δύο σταδίων. Το πρώτο περιλάμβανε τον καθορισμό των ποσοτώσεων, των δεξιοτήτων και τη διάρκειας παραμονής των δυνητικών εργαζομένων. Το δεύτερο βήμα ήταν η πραγματική πρόσληψη και η έκδοση θεωρήσεων. Η όλη διαδικασία μπορούσε να διαρκέσει έως και 18 μήνες. Αναγνωρίζοντας ότι το σύστημα όχι μόνο δεν ανταποκρινόταν στις ανάγκες, αλλά συχνά οδηγούσε στην άτυπη πρόσληψη ατόμων στην ελληνική αγορά εργασίας (π.χ. μετανάστες χωρίς έγγραφα), με αποτέλεσμα την εκμετάλλευση ατόμων (όπως φάνηκε στην περίπτωση της Μανωλάδας) καθώς και την απώλεια εσόδων για το κράτος, η διαδικασία επικαιροποιήθηκε το 2005. Παλαιότερες έρευνες έδειξαν¹² ότι οι περισσότεροι εργοδότες- ειδικά στα αστικά κέντρα (π.χ. στις κατασκευές ή στον τομέα των υπηρεσιών) επέλεξαν να μην προσκαλέσουν αλλοδαπούς εργαζόμενους για θέσεις απασχόλησης μικρής και μεσαίας διάρκειας, αποτρεπόμενοι από τη χρονοβόρα γραφειοκρατία που συχνά κατέληγε είτε σε απόρριψη του αιτούντος από τα ελληνικά προξενία του εξωτερικού είτε λόγω παρέλευσης της προθεσμίας. Όταν οι μετανάστες κατάφερναν να έρθουν στη χώρα, το έκαναν κυρίως από γειτονικές χώρες για εποχική εργασία στον τομέα της γεωργίας και της αλιείας. Αυτό συνέβη ιδιαίτερα στις περιπτώσεις μεταναστών από την Αλβανία, τη Δημοκρατία της Βόρειας Μακεδονίας και τη Βουλγαρία. Επειδή οι περισσότεροι εργάτες ήταν γνωστοί στους αγρότες που τους απασχολούσαν κάθε χρόνο, ήταν εφικτό να υποβάλλονται συγκεκριμένα αιτήματα για εργάτες στο δήμο και οι ανάγκες παρέμεναν σχετικά σταθερές με την πάροδο των ετών, απλοποιώντας τη διαδικασία.

¹¹ Triandafyllidou, A., & Ambrosini, M. (2011). Irregular Immigration Control in Italy and Greece: Strong Fencing and Weak Gate-keeping serving the Labour Market. *European Journal of Migration and Law*, 13(3), 251-273.

<https://doi.org/10.1163/157181611X58784>

¹² Τριανταφυλλίδου, Α., Μαρούφωφ, Μ. (2009). Η εγκατάσταση των Μεταναστών στην Ελλάδα. Δυναμικές ένταξης και προβλήματα καταγραφής. στο Τάκης, Α. (επιμ.) *Μετανάστευση, ετερότητα και θεσμοποίηση υποδοχής στην Ελλάδα. Το στοίχημά της κοινωνικής ένταξης*. Θεσσαλονίκη, Σάκκουλας, σσ. 39-81.

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Η οικονομική κρίση του 2009 επηρέασε σοβαρά τόσο τα ποσοστά απασχόλησης του μεταναστευτικού πληθυσμού όσο και την ελκυστικότητα της Ελλάδας ως χώρας για τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού. Επομένως, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι η μετανάστευση εργατικού δυναμικού δεν αποτέλεσε προτεραιότητα και δεν ελήφθησαν συγκεκριμένα μέτρα σχετικά με την εργασία αλλοδαπών.

Το 2014, η Ελλάδα προσπάθησε να πραγματοποιήσει μια από τις μεγαλύτερες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις στον τομέα της μετανάστευσης μέσω του Κώδικα Μετανάστευσης. Ο Κώδικας Μετανάστευσης, επεδίωξε να εξορθολογήσει τη διαχείριση των αδειών, των εργασιακών και ασφαλιστικών θεμάτων για τους εποχικούς μετανάστες που εργάζονται στη γεωργία ή την αλιεία. Και οι δύο αυτοί τομείς αποτελούν τομείς εποχικής μετανάστευσης από γειτονικές χώρες (Αίγυπτος για την αλιεία και Αλβανία ή άλλες βαλκανικές χώρες για αγροτική εργασία).

Ο [Κώδικας Μετανάστευσης](#) διατήρησε τη μετάκληση όχι μόνο ως έννοια αλλά και ως διαδικασία. Η μόνη αλλαγή ήταν ότι οι ποσοτώσεις για διαθέσιμες θέσεις ανακοινώνονταν κάθε δύο χρόνια και όχι ετησίως, επιτρέποντας καλύτερο σχεδιασμό. Παρόλα αυτά, τα βασικά διαρθρωτικά προβλήματα διατηρήθηκαν, καθιστώντας τη διαδικασία μη ρεαλιστική για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις/εργοδότες που ενδιαφέρονταν να φέρουν εργαζόμενους για τις κατασκευές και τις υπηρεσίες.

Μεταπανδημικές αλλαγές και μεταρρυθμίσεις

Όπως και άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η Ελλάδα αντιμετώπισε το 2020, κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19, έξοδο εργαζομένων, τόσο γηγενών όσο και μεταναστών (νόμιμων και παράτυπων), πολλοί από τους οποίους δεν επέστρεψαν ποτέ. Τα προγράμματα νομιμοποίησης, όπως αυτά της Ιταλίας το 2020, προσέλκυσαν παράτυπους μετανάστες από την Ελλάδα, οι οποίοι επεδίωκαν να μετακινηθούν και να νομιμοποιήσουν την παραμονή τους σε μια χώρα όπου υπήρχαν ευκαιρίες απασχόλησης σε παρόμοιους τομείς με την Ελλάδα. Παρά την επικρατούσα ρητορική, ο αριθμός των προσφύγων στη χώρα μετά το 2015 ήταν ανεπαρκής για να καλύψει τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Παράλληλα, [όπως σημειώνει ο Καψάλης](#), τα πρωτοφανή σε έκταση και ένταση μέτρα αστυνόμευσης και ελέγχου που τέθηκαν σε εφαρμογή το 2020 (και ιδιαίτερα μετά το περιστατικό στον Έβρο) εμπόδισαν τους μετανάστες εργάτες γης που επιθυμούσαν να επιστρέψουν στην κανονική τους «απασχόληση» για τη συλλογή φράουλας, πιπεριάς και κρεμμυδιού καθώς και καπνού, γεγονός που αύξησε περαιτέρω τις ελλείψεις σε εργατικό δυναμικό.

Η μεταπανδημική περίοδος χαρακτηρίζεται από σημαντικές αντιφάσεις στη δομή της ελληνικής αγοράς εργασίας. Από τη μία πλευρά υπάρχει καλύτερη γνώση των αναγκών από ό,τι στο παρελθόν, αν και η χαρτογράφηση εξακολουθεί να είναι ανεπαρκής. Από την άλλη πλευρά υπάρχει αδυναμία κάλυψης αυτών των αναγκών λόγω της περιορισμένης δυνατότητας αντιστοίχισης των κενών θέσεων εργασίας με άτομα που αναζητούν εργασία και των απαιτούμενων δεξιοτήτων με τις προσφερόμενες δεξιότητες σε συγκεκριμένους τομείς. Επιπλέον, τα μέτρα για την αναχαίτιση ή και τη μείωση των μεταναστευτικών ροών, καθώς και ο αυξανόμενος διεθνής ανταγωνισμός για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, οδήγησαν ένα σημαντικό ποσοστό του εγχώριου και του [ξένου εργατικού δυναμικού](#) να αναγκαστεί να εγκαταλείψει τη χώρα. Για κάποιους, το υψηλό κόστος διαβίωσης και η κρίση στέγασης ήταν επίσης παράγοντες που πυροδότησαν τη μετανάστευση προς φθηνότερες τοποθεσίες ή/και υψηλότερες αποδοχές.

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Σε μια προσπάθεια να γίνει ένας ελκυστικός προορισμός για τους μετανάστες-εργάτες, η Ελλάδα διατηρεί έως σήμερα τη διττή και μάλλον αντιφατική προσέγγιση, με την οποία επιδιώκει τη μείωση και την αποτροπή της παράτυπης μετανάστευσης, ενώ ταυτόχρονα προσπαθεί να προσελκύσει αλλοδαπό μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό για συγκεκριμένους τομείς και με συγκεκριμένη διάρκεια. Ένας [νέος μεταναστευτικός κώδικας τέθηκε σε ισχύ στην Ελλάδα την 1η Ιανουαρίου 2024](#), ο οποίος τροποποιεί διάφορες νομικές διατάξεις του προηγούμενου Κώδικα Μετανάστευσης και Κοινωνικής Ένταξης (Ν. 4251/2014), ενώ συγκεντρώνει άλλους νόμους. Η βασική καινοτομία του είναι η πρόβλεψη για «άδεια παραμονής μακράς διάρκειας», η οποία παρέχει στον κάτοχό της τη δυνατότητα να μετακινείται και να εργάζεται σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ. Όσον αφορά στην πρόσκληση αλλοδαπών εργαζομένων, διατηρεί τις μεταρρυθμίσεις του Ν. 4251/2014 (ΦΕΚ Α' 80) «Κώδικας Μετανάστευσης και Κοινωνικής Ένταξης και άλλες διατάξεις», όπως έχουν ενσωματωθεί στο [Ν. 4825/2021 για τη Μετάκληση](#).

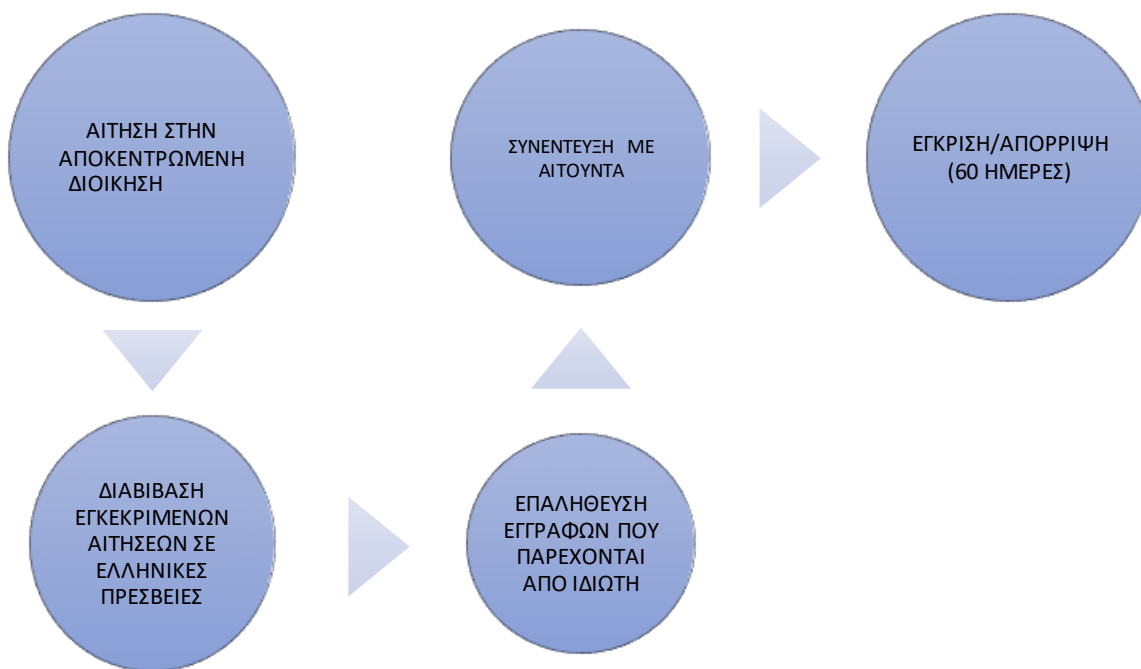
Σε σχέση με το ανωτέρω, μόλις γνωστοποιηθούν οι διαθέσιμες ποσοτώσεις, οι εργοδότες υποβάλλουν τις αιτήσεις τους στην αποκεντρωμένη διοίκηση. Οι αιτήσεις πρέπει να περιλαμβάνουν τα εξής στοιχεία:

- πλήρη στοιχεία των υπηκόων τρίτων χωρών που πρόκειται να απασχοληθούν,
- ειδικότητα,
- διάρκεια της απασχόλησης,
- τέλος 100 ευρώ ανά περίοδο απασχόλησης ανά εργαζόμενο,
- υπεύθυνη δήλωση για την ανάληψη του προβλεπόμενου κόστους,
- έγκυρη σύμβαση εργασίας με πρόβλεψη για ασφάλιση,
- αποδεικτικά στοιχεία ότι το πρόσωπο πληροί τις προϋποθέσεις για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, εάν πρόκειται να ασκήσει νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα στην Ελλάδα,
- αποδεικτικά στοιχεία για την παροχή κατάλληλου καταλύματος στον εργαζόμενο ή αποδεικτικά στοιχεία ότι ο εποχικά εργαζόμενος διαθέτει δικό του κατάλυμα με τις απαιτούμενες προδιαγραφές¹³,
- φωτοαντίγραφο του διαβατηρίου του υπηκόου τρίτης χώρας,
- πιστοποιητικά γέννησης και οικογενειακής κατάστασης.

¹³Ο εργοδότης που προσκαλεί υπήκοο τρίτης χώρας για εποχική εργασία στον τομέα της γεωργίας και της κτηνοτροφίας πρέπει να παρέχει στον εργαζόμενο κατάλληλο κατάλυμα, το οποίο να πληροί τις απαιτούμενες προδιαγραφές υγείας και ασφάλειας. Εάν ο εποχικός εργαζόμενος υποχρεούται να καταβάλει ενοίκιο, ο εργοδότης πρέπει να παρέχει στον εργαζόμενο σύμβαση ενοικίασης ή ισοδύναμο έγγραφο που να αναφέρει σαφώς τους όρους της ενοικίασης. Όταν το κατάλυμα δεν παρέχεται από τον εργοδότη, ο εργοδότης πρέπει να προσκομίσει στην αρμόδια υπηρεσία της Αποκεντρωμένης Διοίκησης αποδεικτικά στοιχεία ότι ο εποχικός εργαζόμενος διαθέτει δικό του κατάλυμα, το οποίο πληροί τις προδιαγραφές που απαιτούνται από το νόμο, όπως αναφέρεται παραπάνω.

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Εφόσον η αίτηση εγκριθεί, ο φάκελος διαβιβάζεται στις ελληνικές πρεσβείες/προξενεία για τον έλεγχο, τη συνέντευξη του ατόμου και την έγκριση ή απόρριψη της αίτησης.



Κατ' αρχήν, οι εργαζόμενοι μπορούν να προσκληθούν στη χώρα για εργασία σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες: υψηλής ειδίκευσης (Μπλε Κάρτα της ΕΕ), για εξαρτημένη εργασία (ειδικευμένη ή ανειδίκευτη) και για εποχιακή εργασία (6μηνης διάρκειας).

Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας για τα έτη 2023 και 2024, ο μέγιστος αριθμός θεωρήσεων διαμονής για υπηκόους τρίτων χωρών ήταν 167.925.

Περιοχή	Αριθμός αδειών	Κατανομή για εποχική εργασία	Κατανομή για εξαρτημένη απασχόληση/προσωρινή εργασία
Αττική	10.236	4.700	4.746
Νότιο Αιγαίο	830	560	134
Βόρειο Αιγαίο	6,528	5.115	1.013
Πελοπόννησος	14.850	10.650	3.850
Κεντρική Μακεδονία	44.265	35.350	8.115

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Ανατολική Μακεδονία & Θράκη	4.764	1.630	2.444
Δυτική Μακεδονία	7.575	6.200	1.250
Θεσσαλία	14,817	9.335	5.082
Ήπειρος	7.920	4.375	3.245
Στερεά Ελλάδα	5844	4.050	794
Δυτική Ελλάδα	11.720	10.400	1.320
Ιόνιο	3.836	2.950	716
Κρήτη	14.740	7.030	7.460

Πηγή: [Υπουργική Απόφαση 1314 07-03-2023](#)

Πέρα από τις θέσεις που προκηρύχθηκαν το 2023 και καλύφθηκαν μόνο εν μέρει, τον Απρίλιο του 2023 εκδόθηκε [νέα υπουργική](#) απόφαση με την οποία προστέθηκαν άλλες 32.517 θέσεις. Αν και πρόκειται για σημαντική αύξηση, ο αριθμός αυτός υπολείπεται του αριθμού που είχαν υποβάλει οι Περιφέρειες, φθάνοντας τις 380.000 θέσεις. Έτσι, ενώ το Υπουργείο Εργασίας, για παράδειγμα, τονίζει ότι η ποσόστωση για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους στον τομέα της φιλοξενίας έχει αυξηθεί σημαντικά (9.261 αντί για 2.811 των δύο προηγούμενων ετών), ωστόσο είναι πολύ χαμηλότερη από τα αιτήματα που υπέβαλαν οι εργοδότες και έφθασαν τις 80.316 θέσεις. Ωστόσο, οι μειωμένες ποσοστώσεις αντανακλούν την πρόθεση του Υπουργείου να καλυφθούν οι ανάγκες σε εργατικό δυναμικό μέσω των εγγεγραμμένων στα γραφεία ανεργίας.

Οι ποσοστώσεις στοχεύουν κυρίως σε τομείς όπου δεν υπάρχει ενδιαφέρον από Έλληνες εργαζόμενους. Η υπουργική απόφαση επέτρεψε επίσης την κατανομή των θέσεων σε περιφέρειες και όχι σε περιφερειακές ενότητες, επιτρέποντας μεγαλύτερη γεωγραφική διασπορά. Επίσης, επέτρεψε την απασχόληση σε περισσότερα από ένα επαγγέλματα με την ομαδοποίηση ειδικοτήτων (π.χ. γεωργικοί εργάτες, εργάτες γης κ.λπ.) αντί για συγκεκριμένες θέσεις.

Από τις διαθέσιμες θέσεις, **20.000 αναμένεται να καλυφθούν μέσω των διμερών συμφωνιών** που έχουν υπογραφεί μεταξύ της Ελλάδας και της Αιγύπτου και της Ελλάδας και του Μπαγκλαντές (βλ. ενότητα σχετικά με τις διμερείς συμφωνίες). Οι υπόλοιπες θέσεις θα καλυφθούν μέσω της τακτικής διαδικασίας της μετάκλησης. Εξετάζοντας την κατανομή που προβλέπεται στην Υπουργική Απόφαση δύο πράγματα είναι σημαντικό να επισημανθούν.

1. Πρώτον, το ελληνικό κράτος κατανέμει περιορισμένες ποσοστώσεις για εργαζόμενους υψηλής ειδίκευσης, γεγονός που πιθανότατα αντικατοπτρίζει και την περιορισμένη ζήτηση. Συνολικά κατανέμονται 505 θέσεις για την περίοδο 2023-2024, εκ των οποίων οι 200 αφορούν την Περιφέρεια Αττικής.
2. Δεύτερον, οι θέσεις ανειδίκευτης ή χαμηλής ειδίκευσης εργασίας αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος των θέσεων και από αυτές περίπου 86.000 θέσεις διατίθενται για εποχική εργασία (16.572 θέσεις εξαρτημένης εργασίας 12μηνης διάρκειας και 5.265 θέσεις σε Αιγύπτιους αλιείς για

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

μέγιστο διάστημα 11 μηνών ετησίως). Μόνο στον πρωτογενή τομέα [εκτιμάται ότι λείπουν 70.000 εργαζόμενοι](#), ιδίως από τη γεωργία. Πρόσθετες ανάγκες υπάρχουν στον κλάδο της φιλοξενίας. Αν και στους τομείς της διαμονής και της εστίασης το ανώτατο όριο έχει αυξηθεί (9.261 έναντι 2.811 τα δύο προηγούμενα έτη), είναι σημαντικά χαμηλότερο από τους 80.316 εργαζομένους που ζητούνται. Και εδώ λήφθηκε υπόψη η προσφορά εργασίας και η δυνατότητα κάλυψης των κενών θέσεων από το εγχώριο εργατικό δυναμικό, αν και μένει να φανεί πόσο αποτελεσματική είναι αυτή η στρατηγική. Παρ' όλα αυτά, η συνολική ποσόστωση που έχει οριστεί είναι χαμηλότερη από τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, όπως αυτές εκτιμώνται από τους εργοδότες. Μένει να φανεί πόσο αποτελεσματική είναι η μετάκληση με την τρέχουσα μορφή της στην αντιμετώπιση των αναγκών της αγοράς εργασίας.

Με δεδομένη τη ζήτηση εργασίας, οι συμφωνίες με τρίτες χώρες που προβλέπουν την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού μπορούν σαφώς να συμβάλουν στην κάλυψη των αναγκών της αγοράς. Ωστόσο, η εφαρμογή τους μέχρι στιγμής αποδεικνύεται δύσκολη.

Διμερείς συμφωνίες εργασίας

Οι διμερείς συμφωνίες εργασίας είναι ένα αρκετά παλιό και καλά τεκμηριωμένο εργαλείο στην εργαλειοθήκη της μεταναστευτικής διπλωματίας των κρατών¹⁴, όχι μόνο για τη χώρα αποστολής αλλά και για τη χώρα υποδοχής. Αποτελούν επίσης χρήσιμα μέσα για τη διασφάλιση της προστασίας των δικαιωμάτων των μεταναστών, ιδίως όταν βασίζονται σε υφιστάμενα διεθνή εργαλεία για την ενσωμάτωση ενός κανονιστικού πλαισίου στη συμφωνία (ILO, 2017). Αυτά μπορεί να κυμαίνονται από εργαλεία του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις βασικές συμβάσεις της ΔΟΕ, έως τα ειδικά εργαλεία για τους μετανάστες εργαζόμενους και όλα τα υπόλοιπα πρότυπα εργασίας.

Οι συμφωνίες που επικεντρώνονται στην κινητικότητα του εργατικού δυναμικού αποτελούν μέρος της ευρύτερης μεταναστευτικής διπλωματίας πολλών χωρών στην Ασία και την Αφρική, καθώς και -όλο και περισσότερο- στην Ευρώπη. Για τις χώρες αποστολής λειτουργούν ως μέσο άμβλυσης των δημογραφικών πιέσεων και της ανεργίας, διασφαλίζοντας παράλληλα την προστασία των δικαιωμάτων των πολιτών τους. Για τις χώρες υποδοχής, χρησιμεύουν ως νόμιμη οδός για τους εργασιακούς μετανάστες, ενώ ταυτόχρονα εγγυώνται ότι οι χώρες προέλευσης θα δεχθούν την επιστροφή των πολιτών τους μόλις λήξει η άδεια παραμονής τους.

Δεν υπάρχει τυποποιημένη μορφή συμφωνίας, με το περιεχόμενο τους να κυμαίνεται από τη θέσπιση οδών για τη μετακίνηση ενός συγκεκριμένου αριθμού συγκεκριμένου είδους εργαζομένων από τη μία χώρα στην άλλη (π.χ. συμφωνία Ελλάδας-Αιγύπτου), ενώ άλλες συμφωνίες καθορίζουν κατευθυντήριες γραμμές για τη ρύθμιση κάθε εργαζόμενου που μετακινείται μεταξύ του ζεύγους χωρών. Οι περισσότερες επικεντρώνονται είτε σε προσωρινά απασχολούμενους είτε σε εποχικούς εργαζόμενους, αν και έχουν υπάρξει διμερείς συμφωνίες που ρυθμίζουν, μεταξύ άλλων, την ανταλλαγή θέσεων πρακτικής άσκησης, τη συνεργασία στον τομέα των κοινωνικών ασφαλίσεων και την τεχνική συνεργασία για συγκεκριμένα έργα που περιλαμβάνουν προσωρινή ανταλλαγή ατόμων κ.λπ. Η Ελλάδα έχει δώσει έμφαση στην εποχική εργασία.

Το Μνημόνιο Συνεννόησης με το Μπαγκλαντές

Το Μπαγκλαντές είναι μια χώρα που έχει επενδύσει στη μετανάστευση ως αναπτυξιακή στρατηγική. Η κυβέρνηση έχει θέσει τον φιλόδοξο στόχο [να κερδίσει σωρευτικά 150 δισεκατομμύρια δολάρια μέσω των εμβασμάτων](#) στο πλαίσιο του όγδοου πενταετούς σχεδίου της (από τα μέσα του 2020 έως τα μέσα του 2025). Ήταν καθοριστικής σημασίας για τη βελτίωση -μέσω των εμβασμάτων- του βιοτικού επιπέδου και της κοινωνικής θέσης των κατοίκων στο Μπαγκλαντές. Εκτιμήσεις κάνουν λόγο για 12.000.000 εργαζομένους στο εξωτερικό, πολλοί με εποχιακές συμβάσεις εργασίας που έχουν εγγραφεί στην

¹⁴ Για μια επισκόπηση των διμερών εργασιακών συμφωνιών βλέπε Chilton, A., Woda, B. (2022). The expanding universe of bilateral labor agreements. *Theoretical Inquiries in Law*, 23 (2), pp. 1-64. <https://doi.org/10.1515/til-2022-0010>. Για την Αίγυπτο βλ. Gerasimos Tsourapas, G. (2022). Migration and Development in Egypt—A Holistic View. *International Development Policy | Revue internationale de politique de développement*, 14. DOI: <https://doi.org/10.4000/poldev.4803>; Για το Μπαγκλαντές βλ. Barkat, A., Osman, A., Ahmed Sk A., Osman, A., Suhrwardy, GM., Sen Gupta, SK., Badiuzzaman, M. (2017) *Bangladesh National Strategy and Action Plan on Migration and Development and Monitoring and Evaluation Framework*. Dhaka: Human Development Research Center.

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

κυβέρνηση, ενώ ένας άγνωστος αριθμός υπηκόων του Μπαγκλαντές αναλαμβάνει επίσης ανεπίσημες συμβάσεις στο εξωτερικό.

Για τη διευκόλυνση των προσλήψεων και της μετανάστευσης, καθώς και για την πρόληψη της εκμετάλλευσης και της εμπορίας ανθρώπων, το Μπαγκλαντές έχει δημιουργήσει 1500 γραφεία προσλήψεων, τα οποία αδειοδοτούνται και παρακολουθούνται από το κράτος. Είναι υπεύθυνα για την πρόσληψη εργαζομένων με βάση τη ζήτηση και αναλαμβάνουν επίσης την αρχική συνέντευξη. Οι διπλωματικές αποστολές του Μπαγκλαντές έχουν επίσης επιδιώξει να εξασφαλίσουν πρόσβαση σε διαύλους όπου οι μετανάστες μπορούν να ζητήσουν προστασία και βοήθεια.

Τον Φεβρουάριο του 2022, η Κυβέρνηση της Ελληνικής Δημοκρατίας και η Κυβέρνηση της Λαϊκής Δημοκρατίας του Μπαγκλαντές υπέγραψαν **Μνημόνιο Συνεννόησης (ΜΣ) για τη μετανάστευση και την κινητικότητα**, το οποίο κυρώθηκε στην Ελλάδα με το νόμο 4959/2022 τον Ιούλιο του 2022. Η διμερής συμφωνία καθορίζει τους όρους εισόδου και προσωρινής διαμονής των υπηκόων του Μπαγκλαντές με σκοπό την προσωρινή απασχόληση, σύμφωνα και με τη συμφωνία ΕΕ-Μπαγκλαντές του 2017. Με άλλα λόγια, το μνημόνιο αφορά αποκλειστικά τις εποχικές ανάγκες σε εργατικό δυναμικό.

Η Ελλάδα είναι εδώ και καιρό αποδέκτης μεταναστών από το Μπαγκλαντές¹⁵. Το 2023, φορείς υπολόγιζαν τον αριθμό υπηκόων Μπαγκλαντές σε 45.000, εκ των οποίων περίπου 15.000 είχαν νόμιμη άδεια παραμονής (εκτός της πρόσφατης διαδικασίας νομιμοποίησης). Άλλοι 5.000 εργαζόμενοι εκτιμάται ότι έφυγαν το 2021 μέσω της οδού των Δυτικών Βαλκανίων, επιλέγοντας την Ιταλία και την Πορτογαλία που υιοθετούσαν τότε βραχυπρόθεσμα προγράμματα νομιμοποίησης για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού σε βασικούς τομείς της οικονομίας. Με μια αυξανόμενη διασπορά, το Μνημόνιο Συνεννόησης με το Μπαγκλαντές είναι μια φυσική εξέλιξη στο πλαίσιο των αναδυόμενων σχέσεων μεταξύ των δύο χωρών.

Η συμφωνία έχει **τρία βασικά στοιχεία**:

Πρώτον, εγγυάται ότι το Μπαγκλαντές θα διευκολύνει την επιστροφή των πολιτών του.

Δεύτερον, κατανέμει για τα πρώτα πέντε έτη εφαρμογής του Μνημονίου 4 000 προσωρινές άδειες παραμονής πενταετούς διάρκειας, οι οποίες θα χορηγούνται ετησίως μέσω της διαδικασίας της Μετάκλησης. Μετά τη λήξη της πενταετούς περιόδου, θα πρέπει να επιστρέψουν στο Μπαγκλαντές.

Τρίτον, και σε μια προσπάθεια να αντιμετωπιστούν οι υπάρχουσες ελλείψεις εργατικού δυναμικού, το μνημόνιο επιτρέπει τη χορήγηση προσωρινής μακροχρόνιας εποχικής βίζας (πενταετής άδεια παραμονής) σε έως και 15.000 Μπαγκλαντεσιανούς που διαμένουν ήδη χωρίς έγγραφα στην Ελλάδα, για πρόσβαση σε εποχιακή εργασία (9 μήνες ετησίως), με δυνατότητα επιστροφής στην πατρίδα τους στο τέλος της 5ετίας. Η θεώρηση ισχύει μόνο για την Ελλάδα, επομένως δεν επιτρέπει την εργασία σε άλλα κράτη μέλη της ΕΕ.¹⁶

¹⁵ Fouskas, T. (2012). Low-Status Work and Decollectivization: The Case of Bangladeshis in Athens. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 10(1), 54–73. <https://doi.org/10.1080/15562948.2012.646230>; Minamide, K. (2021). *The temporariness of Bangladeshi migration in Greece*. *Migration Letters*, 18(1), pp. 61-71. <https://doi.org/10.33182/ml.v18i1.1139>

¹⁶ Το σχήμα είναι εκτός του πεδίου εφαρμογής της παρούσας έκθεσης

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Η εφαρμογή του δεύτερου συστατικού, της μετάκλησης, είναι το επίκεντρο της προσοχής σε αυτή την περίπτωση. Οι ενδιαφερόμενοι τόνισαν ότι στην πράξη το Μνημόνιο δεν εφαρμόστηκε παρά τη διαθεσιμότητα εργαζομένων από την πλευρά του Μπαγκλαντές. Εκτός από διάφορα ζητήματα που είναι κοινά σε όλους τους τύπους μετάκλησης, ειδικά για το Μπαγκλαντές υπήρχε το πρόσθετο ζήτημα των προξενικών υπηρεσιών.

Η τελική απόφαση για την έκδοση θεώρησης εναπόκειται στις ελληνικές πρεσβείες και το Υπουργείο Εξωτερικών. Η Ελλάδα δεν έχει προξενική υπηρεσία στο Μπαγκλαντές, πράγμα που σημαίνει ότι όποιος ενδιαφέρεται να υποβάλει αίτηση για βίζα θα πρέπει να ταξιδέψει στην Ινδία.

Η πρεσβεία εξετάζει τον φάκελο που διαβιβάζεται από την Αποκεντρωμένη Διοίκηση στην Ελλάδα και ζητά κατ' αρχήν από τον αιτούντα προσωπική συνέντευξη. Η προσωπική συνέντευξη δημιουργεί αρκετές πρόσθετες προκλήσεις.

1. Πρώτον, αυξάνει σημαντικά το κόστος για τους αιτούντες, οι οποίοι συχνά μένουν σε αγροτικά κέντρα και πρέπει να καλύψουν τα έξοδα μετακίνησης και διαμονής για να φτάσουν σε όποιο αστικό κέντρο (συνήθως την πρωτεύουσα) εδρεύει η ελληνική πρεσβεία. Πρόκειται για ένα κόστος που δεν μπορούν να επωμιστούν όλοι, ιδίως όταν το αποτέλεσμα είναι άγνωστο. Για το Μπαγκλαντές αυτό είναι ακόμη πιο δαπανηρό και περίπλοκο, δεδομένου ότι δεν υπάρχει ελληνική πρεσβεία ή προξενείο στη χώρα, αντίθετα, η ελληνική πρεσβεία στο Νέο Δελχί είναι υπεύθυνη για τις αιτήσεις των Μπαγκλαντεσιανών. Αυτό καθιστά τη διαδικασία ακόμα πιο πολύπλοκη αφού οι πολίτες του Μπαγκλαντές χρειάζονται βίζα για να ταξιδέψουν στην Ινδία, με μόνο 6.000 βίζες να εκδίδονται καθημερινά.
2. Δεύτερον, η ελληνική πρεσβεία στο Νέο Δελχί καλύπτει το Μπαγκλαντές, την Ινδία και το Μπουτάν, με την Ινδία να αποτελεί την κύρια προτεραιότητα. Λόγω της χαμηλής στελέχωσής της, δεν μπόρεσε να ανταποκριθεί στις αιτήσεις, με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί συσσωρευμένο πρόβλημα. Οι ενδιαφερόμενοι σημείωσαν ότι άτομα που είχαν υποβάλει αίτηση τον Απρίλιο του 2023 δεν είχαν ακόμη λάβει κλήση για συνέντευξη μέχρι τον Μάρτιο του 2024. Το Υπουργείο Εξωτερικών εξέφρασε ενδιαφέρον για το άνοιγμα πρεσβείας στη Ντάκα και ανέθεσε στην [Global Visa Center World](#) να ανοίξει γραφείο στη Ντάκα και να συνεργαστεί για τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων για βίζα. Παρ' όλα αυτά, χωρίς σημαντική αύξηση του προσωπικού και απλούστευση των διαδικασιών, είναι απίθανο να αλλάξει δραστικά η διαδικασία.
3. Τρίτον, οι εμπλεκόμενοι φορείς ανέφεραν ότι το πρόβλημα υπερβαίνει τις ελλείψεις προσωπικού και ότι υπάρχει ένας γενικός δισταγμός στην έκδοση βίζας σε εποχικούς εργαζόμενους από το Μπαγκλαντές, το Πακιστάν και άλλες χώρες, με την ανησυχία ότι δεν θα παραμείνουν στην Ελλάδα αλλά θα φύγουν για άλλη χώρα της ΕΕ. Οι απορρίψεις στις περισσότερες περιπτώσεις πραγματοποιούνται μετά τη συνέντευξη, συχνά χωρίς καμία αιτιολόγηση.

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Η συμφωνία με την Αίγυπτο

Η συμφωνία μεταξύ Ελλάδας και Αιγύπτου υπεγράφη στο Κάιρο στις 22 Νοεμβρίου 2022. Η συμφωνία καθορίζει τους όρους εισόδου και διαμονής 5.000 Αιγυπτίων πολιτών στην Ελλάδα με σκοπό την απασχόλησή τους στον αγροτικό τομέα. Σε αντίθεση με το Μνημόνιο Συνεννόησης με το Μπαγκλαντές, η συμφωνία με την Αίγυπτο έχει τεθεί υπό πολύ διαφορετικό πρίσμα.

Η Αίγυπτος είναι μια χώρα με την οποία η Ελλάδα έχει μακροχρόνια συνεργασία για την εποχιακή απασχόληση στον τομέα της αλιείας. Αποτελεί επίσης χώρα προτεραιότητας για την Ελλάδα σε θέματα εξωτερικής πολιτικής καθώς και σε θέματα παράτυπης μετανάστευσης. Το γεγονός αυτό καθιστά τη συμφωνία για την εποχική μετανάστευση μέρος ενός ευρύτερου διπλωματικού παζλ που επιδιώκει να προωθήσει την υπάρχουσα σχέση μεταξύ των δύο χωρών¹⁷.

Ομοίως με το Μπαγκλαντές, η Αίγυπτος χρησιμοποιεί τη μετανάστευση ως αναπτυξιακή στρατηγική. Η βιβλιογραφία έχει δείξει πώς στο παρελθόν η Αίγυπτος απελευθέρωσε την πολιτική μετανάστευσης σε μια προσπάθεια να αντιμετωπίσει τον υπερπληθυσμό και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας. Η διεθνής μετανάστευση αποτελεί επίσης πηγή των πολυπόθητων εμβασμάτων. Σε μακροοικονομικό επίπεδο, τα εμβάσματα τροφοδοτούν το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών της Αιγύπτου με συνάλλαγμα απαραίτητο για να κλείσει το χρόνιο έλλειμμα στο εμπορικό της ισοζύγιο. Το 2019 τα εμβάσματα που στάλθηκαν στην Αίγυπτο από τους διακινούμενους εργαζομένους της σε όλους τους προορισμούς έφθασαν τα 26,8 δισεκατομμύρια δολάρια (Παγκόσμια Τράπεζα, 2020). Αυτό υποδηλώνει ότι η μετανάστευση αποτελεί στρατηγική για την ανάπτυξης αλλά και την επιβίωση της αιγυπτιακής οικονομίας.

Η συμφωνία για την εργασία στην αλιεία υπογράφηκε το 1981 και τελικά ψηφίστηκε στη Βουλή των Ελλήνων το 1984. Η Ελλάδα και η Αίγυπτος έχουν διευκολύνει την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 για την αλιεία. Αιγύπτιοι προσκαλούνται μέσω της μετάκλησης να εργαστούν στην αλιεία (εποχική εργασία), ενώ είναι επίσης σύνηθες να απασχολούνται Αιγύπτιοι που έχουν άδεια παραμονής στην Ελλάδα για εποχική εργασία στον τομέα της αλιείας. Απαντώντας σε πρόσφατη κοινοβουλευτική ερώτηση σχετικά με το ποσοστό έκδοσης Αιγυπτίων αλιέων, ο [Υπουργός Εξωτερικών σημείωσε ότι](#) «το 2023 υποβλήθηκαν από την Αίγυπτο 1.495 αιτήσεις, εκ των οποίων ολοκληρώθηκαν οι 1.373», ενώ «το 2024 έως σήμερα έχουν υποβληθεί 875 αιτήσεις με μόλις 85 απορρίψεις».

Η συμφωνία με την Αίγυπτο δεν επικεντρώνεται στην αλιεία, αλλά καθορίζει τις προδιαγραφές για την πρόσληψη **5.000 εποχικών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα**.

¹⁷ Βουλή των Ελλήνων περίοδος ΙΗ' - Σύνοδος Δ', [Διάρκής επιτροπή εθνικής άμυνας και εξωτερικών υποθέσεων πρακτικό](#) (άρθρο 40 παρ. 1 κ.τ.β.)

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Η συμφωνία με την Αίγυπτο περιλαμβάνει τρία μοναδικά στοιχεία.

1. Πρώτον, θέτει ανώτατο όριο στον αριθμό των ατόμων που θεωρείται από πολλούς ότι υπολείπεται κατά πολύ των πραγματικών αναγκών του ελληνικού γεωργικού τομέα. Σύμφωνα με τον πρώην Υφυπουργό Εξωτερικών, το χαμηλό πλαφόν εξυπηρετεί δύο σκοπούς: επιτρέπει στην ελληνική πλευρά να δει πώς θα εφαρμοστεί η συμφωνία στην πράξη και εμποδίζει την Ελλάδα να μη βασίζεται αποκλειστικά σε μία χώρα για την αντιμετώπιση των εργασιακών της αναγκών¹⁸.
2. Δεύτερον, ο έλεγχος και η επιλογή των Αιγυπτίων μεταναστών γίνεται αποκλειστικά από το αιγυπτιακό κράτος. Στη συνέχεια, ο κατάλογος διαβιβάζεται στις ελληνικές προξενικές αρχές για την έκδοση βίζας. Ουσιαστικά, η αιγυπτιακή κυβέρνηση είναι υπεύθυνη για την εξεύρεση εργατών στην Αίγυπτο σύμφωνα με την παρούσα Συμφωνία, ενώ η ελληνική πλευρά προσδιορίζει εγγράφως το είδος της αγροτικής παραγωγής για την οποία ζητάει εργάτες. Βασικές αντιρρήσεις για τη διαδικασία αυτή ήταν ότι ο εργοδότης δεν έχει γνώση ή επιλογή για το ποιοι θα έρθουν να εργαστούν γι' αυτόν, καθώς και αν θα έχουν τις κατάλληλες δεξιότητες που απαιτούνται. Αν και αυτές είναι εύλογες ανησυχίες, στην πραγματικότητα, η απουσία ελληνικών (ή αδειοδοτημένων) γραφείων εργασίας σε διάφορες χώρες σημαίνει ότι η όλη διαδικασία της μετάκλησης μέχρι τώρα βασιζόταν σε προσωπικές επαφές και όχι σε αντικειμενικές διαδικασίες πρόσληψης. Η μεταφορά της επιλογής και των ελέγχων στις αιγυπτιακές αρχές απαλλάσσει το ελληνικό προξενείο από πρόσθετα καθήκοντα και μεταθέτει την ευθύνη για την κατάλληλη επιλογή των μεταναστών εργασίας στην Αίγυπτο.
3. Τέλος, οι εργαζόμενοι θα είναι διαθέσιμοι για το σύνολο της ελληνικής επικράτειας, δημιουργώντας μια κοινή «δεξαμενή» εργαζομένων από την οποία οι εργοδότες θα επιλέγουν και θα υποβάλλουν αίτηση για μετάκληση. Αυτό είναι ένα νέο και θετικό βήμα που επιτρέπει την κατανομή των εργαζομένων σε όλη τη χώρα με πιο ορθολογικό τρόπο.

Οι ελληνικές προξενικές αρχές δεσμεύονται στη συμφωνία να εγκρίνουν τη θεώρηση εντός 30 ημερών από την υποβολή όλων των απαιτούμενων εγγράφων. Στη συμφωνία ενσωματώνεται επίσης η διμερής ανταλλαγή ενδιαφερομένων με σκοπό την ομαλή εφαρμογή της.

Ο τ. Υπουργός Μετανάστευσης και Ασύλου ανακοίνωσε στις αρχές Ιουνίου 2024 ότι έχει ήδη καταρτιστεί ο πρώτος [κατάλογος 2.400 επιλέξιμων Αιγύπτιων εποχικών εργαζομένων](#), σε συνεργασία με το αιγυπτιακό Υπουργείο Εργασίας. Το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής και το αποτέλεσμα της συμφωνίας αναμένεται να καθοριστούν. Για παράδειγμα, ορισμένοι ενδιαφερόμενοι εξέφρασαν την ανησυχία τους ότι οι Αιγύπτιοι εργάτες μπορεί να μην έχουν απαραίτητα τις δεξιότητες που απαιτούνται για ορισμένες εργασίες στον γεωργικό τομέα, γεγονός που θα περιορίζει τον αριθμό των εργαζομένων που είναι πρόθυμοι να έρθουν ή θα απαιτούνταν κάποιας μορφής κατάρτισης κατά τη διάρκεια της εργασίας.

¹⁸ Βουλή των Ελλήνων περίοδος ΙΗ' - Σύνοδος Δ', [Διαρκής επιτροπή εθνικής άμυνας και εξωτερικών υποθέσεων πρακτικό](#) (άρθρο 40 παρ. 1 κ.τ.β.)

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Τόσο στη συμφωνία με την Αίγυπτο όσο και με το Μπαγκλαντές οι οικογένειες δεν μπορούν να συνοδεύουν τους εργαζόμενους, γεγονός που αποδεικνύει ακόμη περισσότερο ότι η Ελλάδα προσεγγίζει την πρόσληψη εργατικού δυναμικού ως προσωρινή μορφή μετανάστευσης χωρίς να επενδύει στην ένταξη και την ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Τρέχουσες προκλήσεις για την προσέλκυση αλλοδαπών εργαζομένων

Πέρα από τα συγκεκριμένα ζητήματα, όπως η έλλειψη προξενικών υπηρεσιών στο Μπαγκλαντές, υπάρχει επίσης μια σειρά από προκλήσεις και ζητήματα που κυριαρχούν σε όλη τη διαδικασία της μετάκλησης, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής των διμερών συμφωνιών.

Αξιολόγηση της ζήτησης

Υπάρχει σημαντικό χάσμα μεταξύ των αναγκών που προβάλλουν οι διάφορες ενώσεις και των εξαμηνιαίων ποσοστώσεων. Για παράδειγμα, η Εθνική Ένωση Αγροτικών Συνεταιρισμών υποστηρίζει ότι για το 2023 οι υποβληθείσες αιτήσεις για εποχικό εργατικό δυναμικό για τη γεωργία και την κτηνοτροφία ήταν πιο κοντά στις **380.000**. Αν αυτό ισχύει, τότε οι τρέχουσες ποσοστώσεις δεν επαρκούν για την αντιμετώπιση των αναγκών σε εργατικό δυναμικό και αυτό που λείπει είναι τόσο μια λεπτομερής χαρτογράφηση όχι μόνο της ζήτησης αλλά και των απαιτούμενων δεξιοτήτων.

Διάρκεια της διαδικασίας λήψης αποφάσεων

Δεν υπάρχει ομοιομορφία ως προς το χρονικό διάστημα που η αποκεντρωμένη διοίκηση θα χρειαστεί για να επεξεργαστεί την αίτηση. Στην Αττική συνήθως δεν ξεπερνά τον 1 μήνα, ενώ σε άλλες αστικές περιοχές μπορεί να διαρκέσει έως και 8 μήνες, οπότε η μετάκληση είναι απίθανο να προχωρήσει εκείνο το έτος. Αυτό σημαίνει ότι ορισμένες Περιφέρειες καταλήγουν να μειονεκτούν έναντι άλλων, κυρίως λόγω της ελλιπούς στελέχωσης της αποκεντρωμένης διοίκησης.

Πρόσληψη

Η Ελλάδα δεν διαθέτει γραφεία προσλήψεων (αδειοδοτημένα ή κρατικά) με τα οποία να συνεργάζεται και οι υποψήφιοι εργοδότες δεν έχουν πρόσβαση στους καταλόγους που έχουν καταρτίσει τα γραφεία του Μπαγκλαντές. Ως εκ τούτου, η πρόσληψη, όταν πραγματοποιείται, γίνεται από στόμα σε στόμα, είτε από φίλο ή μέλος της οικογένειας κάποιου που ζει ήδη στην Ελλάδα, είτε όλο και συχνότερα, οι υποψήφιοι εργοδότες απευθύνονται σε μεσάζοντες που μπορούν να τους συστήσουν εργαζόμενους στη χώρα προέλευσης (συνήθως μέσω των διευρυμένων κοινωνικών τους δικτύων). Αυτοί με τη σειρά τους παρέχουν τα απαραίτητα έγγραφα/πληροφορίες ώστε ο εργοδότης να υποβάλει στη συνέχεια την αίτηση στην Αποκεντρωμένη Διοίκηση.

Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι τα δύο μέρη γνωρίζονται μεταξύ τους ή ότι έχουν επικοινωνία έστω και εξ αποστάσεως. Συνήθως το όνομα και οι πληροφορίες τους έχουν δοθεί στον εργοδότη, ώστε να τους καταχωρήσει στην επίσημη αίτηση. Συχνά οι προσλήψεις γίνονται περισσότερο με βάση τις προσωπικές σχέσεις παρά με βάση τις δεξιότητες ή τη διαδικασία της συνέντευξης για τον καλύτερο υποψήφιο. Αφήνει επίσης τον εργαζόμενο εκτεθειμένο στην εκμετάλλευση από λιγότερο ευσυνείδητους εργοδότες ή/και μεσάζοντες.

Διαμονή για εποχική εργασία

Η στέγαση αποτελεί κρίσιμο ζήτημα για την πρόσληψη εργατικού δυναμικού και ειδικά για την εποχική εργασία. Σε πολλές χώρες, συμπεριλαμβανομένων των Κάτω Χωρών και της Γερμανίας, οι εργοδότες παρέχουν στέγαση στους εργαζόμενους, μερικές φορές χωρίς κόστος, καθιστώντας τες έτσι πιο ελκυστικές. Αν και σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία πρέπει να παρέχεται στέγαση στον εργαζόμενο, στην πράξη αυτό είτε δεν συμβαίνει, είτε η ποιότητα της στέγασης είναι κακή. Η αποκεντρωμένη διοίκηση είναι υπεύθυνη για τη διασφάλιση της παροχής κατάλληλης στέγασης, ωστόσο, η πρακτική είναι να ελέγχει μόνο αν παρέχεται διεύθυνση ή ενοικιαστήριο συμβόλαιο.

Ορισμένοι ενδιαφερόμενοι σημείωσαν ότι συχνά η ίδια διεύθυνση φαίνεται να είναι καταχωρημένη για πολλά άτομα, ενώ δεν γίνονται ποιοτικοί έλεγχοι της παρεχόμενης στέγασης. Αυτό έχει οδηγήσει άτομα να επιστρέψουν γρήγορα στην πατρίδα τους είτε λόγω απουσίας στέγασης, είτε λόγω κακών συνθηκών. Αν και δεν είναι το πιο συνηθισμένο αποτέλεσμα, καθώς ο ανταγωνισμός για την εργασία αυξάνεται, τα άτομα θα έχουν περισσότερες επιλογές για να επιλέξουν πού θα μεταναστεύσουν και οι συνθήκες μετανάστευσης θα είναι κρίσιμες για την επιλογή τους.

Διάρκεια εργασίας

Οι εργοδότες πρέπει να είναι σε θέση να εγγυηθούν επαρκή χρόνο εργασίας για τους εργαζόμενους. Αυτό δεν είναι πάντα εφικτό, δεδομένου ότι ειδικά για την εποχική εργασία στη γεωργία, είναι απίθανο ο μετανάστης να είναι σε θέση να εργαστεί για 9 συνεχόμενους μήνες. Στην πράξη σημαίνει μειωμένο εισόδημα. Λαμβάνοντας υπόψη ότι πολλοί δίνουν ένα ποσοστό του εισοδήματός τους στο γραφείο εργασίας που διευκόλυε την πρόσληψή τους, τα έξοδα ταξιδιού κ.λπ., οι συμβάσεις διάρκειας λίγων μηνών δεν θα είναι ελκυστικές για τους εργαζόμενους και για όσους ενταχθούν, η επιστροφή δεν είναι εγγυημένη καθώς ο ανταγωνισμός αυξάνεται.

Διάρκεια παραμονής

Κατά τη στιγμή της συγγραφής του παρόντος κειμένου, δεν ήταν δυνατό για έναν εργαζόμενο που έφτανε στο πλαίσιο της μετάκλησης να παραμείνει στη χώρα πέραν των 9 μηνών. Αυτό αυξάνει το κόστος και καθιστά τη χώρα μη ελκυστική σε σύγκριση με άλλα κράτη μέλη της ΕΕ. Το πιο σημαντικό είναι ότι σημαίνει ότι κάποιος θα επιχειρήσουν να φύγουν από την Ελλάδα και να μετακινηθούν σε άλλο κράτος μέλος της ΕΕ, όπου η δυνατότητα απόκτησης άδειας διαμονής/εργασίας και άλλων παροχών είναι πιο πιθανή.

Αρκούν οι διμερείς συμφωνίες;

Τον Φεβρουάριο του 2024, ο πρωθυπουργός της Ελλάδας ανακοίνωσε [ότι η διμερής συμφωνία με την Ινδία βρίσκεται στο τελικό στάδιο](#) για την εισαγωγή ανειδίκευτων και ειδικευμένων εργατών στη χώρα, οι οποίοι θα απασχοληθούν στους τομείς της γεωργίας, των κατασκευών και του τουρισμού. Η συμφωνία θα αποτελέσει μέρος ενός ευρύτερου ανοίγματος της ελληνικής αγοράς σε ξένους εργαζόμενους, με την κυβέρνηση να προχωρά στην υπογραφή συμφωνιών με συνολικά έξι χώρες - την Αρμενία, τη Γεωργία και τη Μολδαβία στην Ευρώπη και την Ινδία, τις Φιλιππίνες και το Βιετνάμ στην Ασία. Στόχος είναι να διαφοροποιηθούν εν μέρει οι χώρες προέλευσης, για την προσέλκυση άλλων 40.000 εργαζομένων για εποχική και προσωρινή απασχόληση. Η επιλογή των χωρών φαίνεται να βασίζεται εν μέρει στην παρουσία ελληνικών πρεσβειών και δεύτερον στις καλές εργασιακές σχέσεις.

Ο δημόσιος διάλογος για αυτές τις συμφωνίες, και συγκεκριμένα μετά την ανακοίνωση μιας πιθανής συμφωνίας με το Πακιστάν, επικεντρώθηκε στο αν η Ελλάδα θα πρέπει να στοχεύει στη διευκόλυνση της μετανάστευσης εργατικού δυναμικού ή αντίθετα στη νομιμοποίηση του πληθυσμού που βρίσκεται ήδη στη χώρα. Αυτό το ζήτημα τέθηκε από διάφορους φορείς, κάποιοι από τους οποίους θεωρούν τη νομιμοποίηση ως προτιμότερη ενώ άλλοι υποστηρίζουν τις διμερείς συμφωνίες. Αν και δεν αποτελεί αντικείμενο του παρόντος κειμένου, είναι σημαντικό να γίνει σύντομη αναφορά στα υφιστάμενα προγράμματα νομιμοποίησης στην Ελλάδα, διότι δείχνουν ότι -από μόνα τους- είναι απίθανο να αντιμετωπίσουν τα υπάρχοντα κενά στην αγορά εργασίας. Υπάρχει επίσης το ερώτημα τι θα προτιμούσε ο ελληνικός πληθυσμός.

Η έρευνα της διαΝΕΟσις του 2024 με θέμα [«Τι πιστεύουν οι Έλληνες – 2024» \(μέρος Β\)](#), δείχνει ότι οι Έλληνες έχουν ανάμεικτες απόψεις σχετικά με τη μετανάστευση, αλλά υπάρχει μια ευρύτερη συναίνεση ότι η μετανάστευση εργατικού δυναμικού είναι απαραίτητη και επωφελής για την οικονομία. Επτά στους δέκα ερωτηθέντες αναγνώρισαν ότι η εκροή μεταναστών δημιουργεί πρόβλημα στην οικονομία - στη γεωργία, στον τουρισμό, στις υπηρεσίες στο εσωτερικό. Ένα παρόμοιο ποσοστό επισημαίνει την ανάγκη για κίνητρα και μια κουλτούρα προσέλκυσης εργαζομένων όπου υπάρχουν κενά. Η έρευνα επιχειρεί επιπλέον να καταγράψει τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που επικρατούν για τους μετανάστες ανάλογα με την καταγωγή τους. Οι μετανάστες από τις βαλκανικές χώρες συγκεντρώνουν τις πιο θετικές απόψεις (65,8%), ίσως επειδή είναι αυτοί με τους οποίους ο ντόπιος πληθυσμός είναι περισσότερο εξοικειωμένος. Ακολουθούν όσοι προέρχονται από τη Λατινική ή Κεντρική Αμερική (58,8%), την Αφρική (51,9%) και την Ασία (50,4%). Τις πιο αρνητικές απόψεις έχουν οι μετανάστες από χώρες της Μέσης Ανατολής με μόνον τέσσερις στους δέκα να έχουν θετική γνώμη γι' αυτούς. «Το ποσοστό αυτό συμβαδίζει με την αρνητική χροιά της λέξης "μουσουλμάνοι"», σημειώνει η έκθεση, με το 61,6% να τη συνδέει με κάτι «αρνητικό», παρά με κάτι «θετικό» (31,3%).

Πρόσφατη διαδικτυακή έρευνα που διεξήχθη από τους [Σαμπάνη & Κυρκοπούλου](#) (Φεβρουάριος 2024) εξέτασε κατά πόσο οι Έλληνες προτιμούν τις πολιτικές νομιμοποίησης έναντι των διμερών συμφωνιών. Με βάση ένα διαδικτυακό δείγμα 2000 συμμετεχόντων, φαίνεται ότι οι Έλληνες προτιμούν τις πολιτικές νομιμοποίησης ελαφρώς περισσότερο από τις διμερείς συμφωνίες εργασίας. Συγκεκριμένα, το 40% των Ελλήνων υποστήριξε τις διμερείς συμφωνίες έναντι του 50% που υποστήριζε τα προγράμματα νομιμοποίησης. Ως ένα βαθμό αυτό είναι αναμενόμενο αν το δει κανείς υπό το πρίσμα και των

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

ευρημάτων της διαΝΕΟσις, όπου η μεγαλύτερη εξοικείωση με ορισμένες εθνικότητες φαίνεται να οδηγεί σε πιο θετικά συναισθήματα. Ουσιαστικά τα προγράμματα νομιμοποίησης διευκολύνουν την ενός ήδη υπάρχοντος μεταναστευτικού πληθυσμού με τον οποίο οι ντόπιοι έχουν εξοικειωθεί και σε πολλές περιπτώσεις απασχολούν ήδη ανεπίσημα.

Η Ελλάδα έχει υλοποιήσει στο παρελθόν (1997-2008) προγράμματα νομιμοποίησης.¹⁹ Το τελευταίο διάστημα υλοποιεί δύο καινούρια προγράμματα νομιμοποίησης με στόχο τη διατήρηση εργατικού δυναμικού στη χώρα.

Προσωρινή νομιμοποίηση υπηκόων Μπαγκλαντές

Το πρώτο πρόσφατο πρόγραμμα νομιμοποίησης είναι μέρος του Μνημονίου Συνεννόησης με το Μπαγκλαντές. Μέρος της συμφωνίας αφορά σε **προσωρινή νομιμοποίηση** Μπαγκλαντεσιανών. Η συμφωνία καθιερώνει νόμιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας για εποχική εργασία, απαιτώντας 3μηνη ετήσια επιστροφή στο Μπαγκλαντές και τελικά μόνιμη επιστροφή. Ουσιαστικά, η συμφωνία μετατρέπει τους μετανάστες που μπορεί να βρίσκονται στη χώρα για χρόνια σε παράτυπο καθεστώς, σε εποχικούς εργαζόμενους.

Για να πληρούν τις προϋποθέσεις, οι αιτούντες έπρεπε να έχουν διαβατήριο του Μπαγκλαντές με ισχύ τουλάχιστον δύο ετών, απόδειξη ότι ζούσαν στην Ελλάδα πριν από τις 9 Φεβρουαρίου 2022 και απόδειξη ότι είχαν εργασία (εάν ήθελαν να διατηρήσουν το νομικό καθεστώς). Όσοι επιθυμούσαν να επωφεληθούν από την ευκαιρία αυτή έπρεπε πρώτα να εγγραφούν στην πρεσβεία του Μπαγκλαντές στην Αθήνα, πριν προχωρήσουν στην ηλεκτρονική υποβολή αίτησης μέσω της ιστοσελίδας της ελληνικής κυβέρνησης. Σύμφωνα με το [Infomigrants](#), συνολικά 10.337 παράτυποι Μπαγκλαντεσιανοί υπέβαλαν αίτηση για νομιμοποίηση το 2023 στο πλαίσιο του Μνημονίου.

Αιτήσεις στο πλαίσιο του Μνημονίου Συνεννόησης (έως τον Φεβρουάριο 2024)	Άδειες διαμονής (μέχρι τον Φεβρουάριο 2024)	Ακυρωμένες αιτήσεις*	Εκκρεμούν
10.450	3.405	1.009	5.910

*μπορούν να υποβάλουν εκ νέου αίτηση εάν πληρούν ορισμένα κριτήρια

Αν και η προσδοκία ήταν ότι ο αριθμός θα ξεπερνούσε τις αρχικά προβλεπόμενες 15.000, [πολλαπλά γραφειοκρατικά εμπόδια](#) δυσκόλεψαν τη διαδικασία για όσους επιθυμούν να νομιμοποιήσουν την παραμονή τους. Οι ενδιαφερόμενοι τόνισαν επίσης ότι πολλοί εργάζονται σε θέσεις εργασίας χωρίς επίσημο εργοδότη, ως πλανόδιοι πωλητές, ανθοπώλες κ.λπ. κάτι που περιορίζει τη δυνατότητά τους να νομιμοποιηθούν. Οι υποστηρικτές του προγράμματος υποστήριξαν ότι είναι το πρώτο συγκεκριμένο βήμα για τον τερματισμό του φαινομένου της εργασιακής εκμετάλλευσης που είναι ιδιαίτερα διαδεδομένο στον αγροτικό τομέα, όπως αποκαλύφθηκε στην απόφαση-ορόσημο του ΕΔΔΑ

¹⁹ Για μια πλήρη ανάλυση των προγραμμάτων νομιμοποίησης στην Ευρώπη, βλέπε ICMDP. (2005). [Regine: Μελέτη σχετικά με τις πρακτικές στον τομέα της νομιμοποίησης των παρανόμως διαμενόντων υπηκόων τρίτων χωρών στα κράτη μέλη της ΕΕ](#). Ref. JLS/B4/2007/05; Kanics, J., Coppari, P.R. (2021). [Regularization of Migrants in an Irregular Situation in the OSCE Region Recent Developments, Points for Discussion and Recommendations](#). OSCE.

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

"[CHOWDHURY AND OTHERS vs GREECE](#)" (2017-υπόθεση Μανωλάδα). Η 5ετής άδεια δεν οδηγεί σε καθεστώς διαμονής, πρόσβαση στην ιθαγένεια ή σε ένταξη. Οι εργαζόμενοι δεν έχουν δικαίωμα να φέρουν την οικογένειά τους στην Ελλάδα, ούτε να παραμείνουν πέραν της 5ετούς διάρκειας. Τα δύο τελευταία σημεία τονίστηκαν έντονα μετά την ανακοίνωση της συμφωνίας, επιδιώκοντας να κατευνάσουν τα αντιμεταναστευτικά αισθήματα. Μια κριτική που ασκείται είναι ότι αυτή η μορφή νομιμοποίησης «επενδύει» στη προσωρινότητα και όχι στην ένταξη. Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη το σημερινό πολιτικό πλαίσιο, εξακολουθεί να αποτελεί ένα θετικό βήμα τόσο για την καθιέρωση νόμιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας και κατοικίας όσο και για τη μείωση της εκμετάλλευσης των εργαζομένων.

Νομιμοποίηση βάσει εργασίας

Μια δεύτερη μορφή νομιμοποίησης κωδικοποιήθηκε στο **άρθρο 193 του νόμου 5078/2023**. Η αρχική εκτίμηση ήταν ότι θα επέτρεπε τη νομιμοποίηση σημαντικού αριθμού μεταναστών που διέμεναν στη χώρα επί μακρόν χωρίς άδεια παραμονής. Αυτό ισχύει για όσους εισήλθαν νόμιμα αλλά δεν ανανέωσαν την άδειά τους, εισήλθαν και παρέμειναν χωρίς έγγραφα, είχαν υποβάλει αίτηση για νομιμοποίηση αλλά απορρίφθηκε (συμπεριλαμβανομένων των απορριφθέντων αιτούντων άσυλο), αιτούντες άσυλο και κάθε άλλη κατηγορία που κατά τη στιγμή της υποβολής της αίτησης βρισκόταν στη χώρα χωρίς άδεια. Το άρθρο 193 του νόμου 5078/2023 καθιέρωσε μια νέα διαδικασία για τη χορήγηση άδειας διαμονής, η οποία παρέχει πρόσβαση σε αμειβόμενη απασχόληση, καθώς και σε παροχή υπηρεσιών ή εργασίας σε υπηκόους τρίτων χωρών οι οποίοι:

- (α) Διαθέτουν δήλωση προσφοράς εργασίας από εργοδότη στην Ελλάδα ή έναρξης επαγγέλματος, για την απασχόλησή τους υπό καθεστώς εξαρτημένης εργασίας ή παροχής υπηρεσιών ή έργου,
- β) Διέμεναν στην Ελλάδα έως τις 30 Νοεμβρίου 2023 και είχαν συμπληρώσει τουλάχιστον τρία (3) συνεχή έτη διαμονής στην Ελλάδα, πριν από την υποβολή της αίτησης, με τη διαμονή τους να βεβαιώνεται με δημόσιο έγγραφο ορισμένης ημερομηνίας,
- γ) Έχουν λευκό ποινικό μητρώο, έγκυρα προσωπικά έγγραφα και πληρούν ορισμένες άλλες προϋποθέσεις υπέρ της δημόσιας ασφάλειας.

Ωστόσο, η άδεια έχει διάρκεια τριών ετών και σε αντίθεση με τη νομιμοποίηση των εργαζομένων από το Μπαγκλαντές, μετά τη λήξη της, οι υπήκοοι τρίτων χωρών θα έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε άλλο τύπου άδεια από αυτές που προβλέπονται στον Κώδικα Μετανάστευσης. Με αυτό το καθεστώς θα μπορούν: α) να παραμείνουν στην Ελλάδα με τις οικογένειές τους, καθώς ο συγκεκριμένος τύπος άδειας καλύπτει τόσο τον/την σύζυγο όσο και τα ανήλικα μέλη της οικογένειας του κατόχου β) να υποβάλουν αίτηση πολιτογράφησης στην Ελλάδα ή/και γ) να ταξιδέψουν σε άλλο κράτος μέλος της ΕΕ.

Το πρόγραμμα επιτρέπει την υποβολή αιτήσεων έως τις 31 Δεκεμβρίου 2024.

Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία από το [Υπουργείο Μετανάστευσης](#), από τις 9 Φεβρουαρίου 2024 (ημερομηνία ενεργοποίησης της ηλεκτρονικής πλατφόρμας) έως την 1η Μαρτίου 2024 είχαν υποβληθεί 4.790 αιτήσεις, από τις οποίες οι 828 αιτούντες είχαν ήδη λάβει προσωρινή άδεια διαμονής, ενώ οι

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

υπόλοιπες 3.952 αιτήσεις εξετάζονται. Μένει να φανεί πόσοι από τους αιτούντες θα καταλήξουν να νομιμοποιήσουν τη διαμονή τους, αν και είναι απίθανο ο αριθμός να φτάσει τις 300.000.

Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν χρειάζονται προγράμματα νομιμοποίησης. Αντιθέτως, παρά το περιορισμένο πεδίο εφαρμογής τους και τα γραφειοκρατικά προβλήματα (συμπεριλαμβανομένων των καθυστερήσεων στην εφαρμογή), αποτελούν θετικά βήματα προς την κατεύθυνση να επιτραπεί σε ένα τμήμα του μεταναστευτικού του πληθυσμού να γίνει ορατό και να αποκτήσει έγγραφα με όλα τα δικαιώματα που αυτά παρέχουν. Συχνά υπάρχει η εσφαλμένη εντύπωση ότι τα προγράμματα νομιμοποίησης αποτελούν παράγοντα έλξης, ωστόσο αυτό υποδηλώνει περιορισμένη κατανόηση της παράτυπης μετανάστευσης. Οι περισσότεροι παράτυποι μετανάστες είναι αποτέλεσμα περιορισμών και κενών στο καθεστώς θεώρησης και σε πολλές περιπτώσεις οι άνθρωποι κινούνται μεταξύ κανονικού και παράτυπου καθεστώτος. Με άλλα λόγια, ένα πρόγραμμα νομιμοποίησης από μόνο του είναι απίθανο να λειτουργήσει ως παράγοντας έλξης για τις αφίξεις. Ωστόσο, θα ωφελήσει την επίσημη την οικονομία και θα προωθήσει την ασφάλεια και την ένταξη των ατόμων που ήδη διαμένουν στη χώρα. Το πιο σημαντικό είναι ότι τα προγράμματα νομιμοποίησης στην ΕΕ συνεπάγονται εγγυήσεις, με έμφαση στην καθορισμένη διάρκεια παραμονής στη χώρα, [γεγονός που τα αποτρέπει από το να λειτουργούν ως «παράγοντες έλξης»](#).

Ωστόσο, για να είναι επιτυχείς, πρέπει να τύχουν καλής διαχείρισης και να προσφέρουν [μακροπρόθεσμες προοπτικές στους αιτούντες](#).

Αν και οι νομιμοποιήσεις αποτελούν μέρος της εργαλειοθήκης, οι συμφωνίες με τρίτες χώρες μπορούν να λειτουργήσουν συμπληρωματικά προς τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, αλλά και ως εργαλείο μεταναστευτικής διπλωματίας και, ως εκ τούτου, μπορούν να αποτελέσουν μέρος των ευρύτερων προτεραιοτήτων εξωτερικής πολιτικής με επιλεγμένες χώρες. Για την Ελλάδα, αυτό σημαίνει ότι οι συμφωνίες πρέπει να επιλέγονται στρατηγικά, με βελτιώσεις να γίνονται τόσο σε διοικητικό επίπεδο, στο τι προσφέρεται στους εργαζόμενους, στην αναγνώριση και μεταφορά δεξιοτήτων, όσο και στην εφαρμογή των συμφωνιών.

Προτάσεις Πολιτικής

Έχουν ήδη κατατεθεί αρκετές προτάσεις από διάφορους φορείς σχετικά με το θέμα της προσέλκυσης και διατήρησης ξένου εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα και της παραμονής των μεταναστών εδώ. Υπάρχει ομοφωνία μεταξύ τους ότι έχουν γίνει θετικά βήματα που έχουν γίνει αλλά δυσχεραίνονται από τους γραφειοκρατικούς μηχανισμούς καθώς και από τη διστακτικότητα του ελληνικού κράτους να προχωρήσει σε μια πιο εύρωστη νόμιμη μεταναστευτική πολιτική. Αυτό είναι άμεσο αποτέλεσμα όχι μόνο του εγχώριου πολιτικού πλαισίου, αλλά και του πολιτικού λόγου που εδώ και χρόνια τοποθετεί τη μετανάστευση σε αρνητικό πρίσμα. Η Ελλάδα θα πρέπει σταδιακά να ανταγωνιστεί χώρες όπως η Ισπανία, η Γερμανία ή ακόμη και η Ιταλία και η Ολλανδία για την προσέλκυση εποχικής εργασίας. Θα χρειαστεί να κινηθεί γρήγορα για να διασφαλίσει την κάλυψη των κενών στην αγορά εργασίας, όχι μόνο για φέτος ή το επόμενο έτος, αλλά για την επόμενη δεκαετία. Μπορούν να ληφθούν διάφορα μέτρα, μεταξύ των οποίων:

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

Ανάπτυξη συνεκτικών και συμπληρωματικών πολιτικών για τη νόμιμη μετανάστευση: οι συμφωνίες εργασίας και τα περιορισμένα προγράμματα νομιμοποίησης δεν επιτρέπουν από μόνα τους τη δημιουργία μιας συνεκτικής και βιώσιμης πολιτικής εργασιακής μετανάστευσης. Καθώς εισερχόμαστε σε μια εποχή όπου ο ανταγωνισμός για την προσέλκυση εργατικού δυναμικού θα αυξηθεί, είναι σημαντικό το νομικό πλαίσιο να μεταρρυθμιστεί για να καταστεί η χώρα ελκυστική, προσφέροντας μακροχρόνια διαμονή και ένταξη εάν επιθυμούμε την απόκτηση ενός πιο μόνιμου εργατικού δυναμικού. Η τρέχουσα μεταναστευτική πολιτική αντιδρά και δεν προλαμβάνει τις εξελίξεις. Χρειάζεται η εκπόνηση μελλοντικών σεναρίων για τον προσδιορισμό των αυξανόμενων αναγκών, που δεν περιορίζονται στη γεωργία ή τον τουρισμό. Η διάσταση του φύλου θα πρέπει επίσης να ενσωματωθεί σε αυτό το σημείο, λαμβάνοντας υπόψη ότι η τρέχουσα διαδικασία πρόσληψης τείνει να δίνει προτεραιότητα στους άνδρες μετανάστες.

Μέτρηση των αναγκών της αγοράς εργασίας: δεν υπάρχει ακριβής ποσοτική μέτρηση των αναγκών, των ειδικοτήτων (ιδίως όσον αφορά στη μετανάστευση ειδικευμένων ατόμων) και των γεωγραφικών περιοχών που θα μπορούσαν να καλύψουν οι προσλήψεις από τρίτες χώρες. Αυτό είναι σημαντικό για την ανάπτυξη μιας ολιστικής μεταναστευτικής πολιτικής. Το θέμα τέθηκε από όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς. Ένα πλήρως ψηφιοποιημένο σύστημα όπου οι ανάγκες θα καταγράφονται και θα είναι άμεσα ορατές τόσο στα αντίστοιχα υπουργεία, όσο και στους οργανισμούς που επιτρέπουν την επιτόπια ενημέρωση, θα διευκόλυνε την ακριβή καταγραφή των αναγκών. Η δυνατότητα των περιφερειών να διαβλέπουν τις ανάγκες θα διευκόλυνε επίσης την κατανομή και τον επιμερισμό των ποσοστώσεων, λαμβάνοντας υπόψη ότι σύντομα θα ψηφιστεί νομοσχέδιο που θα επιτρέπει στους υπηκόους τρίτων χωρών υπό μετάκληση να αλλάζουν εργοδότη ενώ βρίσκονται στην Ελλάδα.

Στρατηγική επιλογή των χωρών-εταίρων, όχι μόνο σε σχέση με την «ευκολία» με την οποία μπορεί να εκδοθεί η βίζα, αλλά και σε σχέση με τις ευρύτερες μεταναστευτικές προτεραιότητες της Ελλάδας (και τις επιστροφές ειδικότερα), αλλά και το σύνολο των δεξιοτήτων που διαθέτουν οι χώρες. Το Πακιστάν είναι μία από αυτές τις χώρες που ανταποκρίνεται και στις δύο παραπάνω προϋποθέσεις και θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για την ελληνική μεταναστευτική διπλωματία.

✚ Πακιστάν:

- Το Μνημόνιο Συνεννόησης με το Μπαγκλαντές, για παράδειγμα, έδειξε πώς η νόμιμη μετανάστευση μπορεί επίσης να διευκολύνει τη συνεργασία στον τομέα των επιστροφών, ένα κρίσιμο ζήτημα για τη διακυβέρνηση της μετανάστευσης- έναν τομέα στον οποίο η ΕΕ συνολικά υπολείπεται. Μια παρόμοια συμφωνία θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο διαπραγμάτευσης με το Πακιστάν, ενσωματώνοντας επίσης τη νομιμοποίηση των Πακιστανών μεταναστών στην Ελλάδα.
- Η ΕΕ προχωρά σε μια εταιρική σχέση προσέλκυσης ταλέντων με το Πακιστάν. Η Ελλάδα θα πρέπει να επιδιώξει να συμμετέχει ενεργά, έστω και με ελάχιστο ρόλο, και θα πρέπει επίσης να εμπλέξει ενεργά τον κατασκευαστικό τομέα στη συζήτηση τόσο για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, όσο και για στοχευμένα προγράμματα κυκλικής μετανάστευσης εργατικού δυναμικού.

✚ Ινδία:

- Η Ινδία είναι μια χώρα στην οποία έχει ήδη σημειωθεί πρόοδος αναφορικά με τη σύναψη συμφωνίας. Ωστόσο, η Ινδία είναι επίσης μια χώρα που παράγει μετανάστες υψηλής ειδίκευσης,

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

ιδίως στον τομέα της τεχνολογίας. Εκεί υπάρχει μια ευκαιρία για την Ελλάδα και αντί να επικεντρωθεί κυρίως στην εποχιακή εργασία στον αγροτικό τομέα, θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην προσέλκυση εργαζομένων μέσης και υψηλής ειδίκευσης στους τομείς των ΤΠΕ. Το μοντέλο της Ολλανδίας που διευκόλυνε τη μετανάστευση ειδικευμένων εργαζομένων μέσω μιας ευέλικτης αγοράς εργασίας που επιτρέπει στα εξαρτώμενα μέλη να μεταναστεύουν και να εργάζονται, έχει καταστήσει τη χώρα ελκυστική για τους Ινδούς μετανάστες που εργάζονται στον τομέα της τεχνολογίας και έχει δημιουργήσει θετικές εξωτερικές επιδράσεις στον ευρύτερο τομέα. Είναι μια από τις πολλές καλές κρατικές που μπορεί να λάβει υπόψιν η Ελλάδα.

Συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα και των εργατικών : ανεπτυγμένες χώρες στρέφονται σε συμπράξεις πολλαπλών παραγόντων όσον αφορά τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού. Για παράδειγμα, τον Απρίλιο του 2024, υπογράφηκε ένα Μνημόνιο Συνεννόησης από τις εργατικές ομοσπονδίες της Σικελίας και του Μαρόκου – δίνοντας τη δυνατότητα στους Μαροκινούς εργαζόμενους να υποβληθούν σε επαγγελματική κατάρτιση στη χώρα και να είναι επιλέξιμοι για εποχική απασχόληση στη Σικελία. Τέτοια προγράμματα μικρότερης κλίμακας είναι ωφέλιμα τόσο για τους εργαζόμενους (μειώνουν σημαντικά τις δυνατότητες εκμετάλλευσης) όσο και για τη χώρα προέλευσης. Μπορούν να χρηματοδοτηθούν εκπαιδευσεις μικρότερης κλίμακας μέσω του ιδιωτικού τομέα για να καταστεί δυνατή η κατάρτιση και τελικά η εποχική εργασία στην Ελλάδα.

Συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών και των εργοδοτικών ομοσπονδιών/οργανώσεων στην ανάπτυξη και εφαρμογή των διμερών συμφωνιών. Αρκετά αιτήματα προσαρμογής έχουν ενσωματωθεί στον υπό έγκριση νόμο. Για παράδειγμα, καθώς παρατηρήθηκε ότι η διάταξη για την επιστροφή των αποσπασμένων εργαζομένων στις χώρες τους για τρεις μήνες ετησίως είναι δαπανηρή και στην πραγματικότητα λειτουργεί ως αντικίνητρο, το Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής εξετάζει το ενδεχόμενο να επιτρέψει στους εργαζόμενους να παραμείνουν για 18 συνεχόμενους μήνες και στη συνέχεια να επιστρέψουν στις χώρες τους για άλλους 6 μήνες. Πρόκειται για θετικά βήματα, αλλά χρειάζονται περισσότερα, ιδίως όσον αφορά στις προσπάθειες πρόσληψης και του είδους των δεξιοτήτων που απαιτούνται. Εδώ, εταίροι όπως το [Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο](#) της Ελλάδας έχουν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη σύνδεση με τους διάφορους κλάδους και την καταγραφή των αναγκών. Επιπλέον, η κοινωνία των πολιτών πρέπει να γίνει ενεργός εταίρος στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των συμφωνιών. Καθώς τα ανθρώπινα δικαιώματα ενσωματώνονται στον επιχειρηματικό τομέα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής πολιτικής, οι εργοδότες, οι ενώσεις και η βιομηχανία θα χρειαστούν όχι μόνο κατάρτιση αλλά και εκ των προτέρων πληροφόρηση για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στα απαιτούμενα πρότυπα και να παραμείνουν ανταγωνιστικοί στην προσέλκυση ξένων εργαζομένων. Η κοινωνία των πολιτών πρέπει να διαδραματίσει ρόλο εδώ, τόσο στην κατάρτιση, την πληροφόρηση όσο και στην παρακολούθηση.

Πρόσληψη: Η Ελλάδα πρέπει να γίνει πιο ενεργή στην πρόσληψη εργατικού δυναμικού. Οι περιορισμένες επενδυτικές επιλογές για την ανάπτυξη ενός πρακτορείου ή γραφείων στο εξωτερικό απαιτούν την ανάληψη μιας πιο ευέλικτης προσέγγισης. Μια διαδικτυακή πλατφόρμα παρόμοια με την Ευρωπαϊκή Δεξαμενή Ταλέντων (EU Talent Pool), αλλά σε εθνικό επίπεδο, θα ήταν μια επιλογή, όπου θα αναρτώνται οι θέσεις εργασίας με τις απαιτούμενες δεξιότητες και οι υποψήφιοι θα μπορούν να υποβάλλουν τα βιογραφικά τους σημειώματα. Μόλις οι περιφέρειες εγκρίνουν τις δηλώσεις αναγκών των εργοδοτών, οι τελευταίοι θα έχουν πρόσβαση στα βιογραφικά που τους αντιστοιχούν.. Ένα από τα βασικά ζητήματα που επισημαίνεται από τους εμπλεκόμενους εταίρους είναι η αδυναμία διεξαγωγής

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

συνέντευξης με τους υποψήφιους εργαζόμενους, ωστόσο υπάρχουν βέλτιστες πρακτικές που μπορούν να αξιοποιηθούν για την πρόσληψη.

Προσδιορισμός βέλτιστων πρακτικών: Υπάρχει σημαντική έλλειψη διαθέσιμων πληροφοριών σχετικά με τις βέλτιστες πρακτικές που εφαρμόζονται στην Ευρώπη και πέραν αυτής. Για παράδειγμα, η Μάλτα προσφέρει διαδικτυακές συνεντεύξεις, οι οποίες επιτρέπουν στους εργοδότες να γνωρίσουν τους δυνητικούς εργαζόμενους. Η Ολλανδία έχει δημιουργήσει μια ηλεκτρονική βάση δεδομένων για την πρόσληψη προσωπικού στον γεωργικό τομέα. Πέρα από την πρόσβαση σε βιογραφικά σημειώματα και αγγελίες θέσεων εργασίας, η βάση δεδομένων προσφέρει πληροφορίες για τους αναζητούντες εργασία και τους εργοδότες σχετικά με το τι πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους όταν εργάζονται στην Ολλανδία (για τον αιτούντα εργασία) ή προσλαμβάνουν άτομα από το εξωτερικό (για τον εργοδότη). Οι πληροφορίες παρέχονται σε κείμενο, εικόνες και βίντεο σε διάφορες γλώσσες, κάνοντάς τες έτσι προσβάσιμες. Για την Ελλάδα χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες και έρευνα για να προσδιοριστούν οι πρακτικές που μπορούν να εφαρμοστούν λαμβάνοντας υπόψη το εθνικό πλαίσιο και τις δυνατότητες.

Διαμονή: Η διαμονή είναι κλειδί και δεν αντιμετωπίζεται εύκολα σε σχέση με το κόστος και τις διαθέσιμες επιλογές. Μια λύση θα ήταν οι διάφορες επιχειρηματικές ενώσεις να νοικιάζουν διαθέσιμα καταλύματα για τα μέλη τους και η αποκεντρωμένη διοίκηση να προσλαμβάνει επιπλέον προσωπικό ώστε να ελέγχει τις συνθήκες διαμονής. Θα πρέπει να θεσπιστούν ελάχιστα υποχρεωτικά κριτήρια για τους εργοδότες. Το κόστος ενοικίασης θα καλύπτεται μέσω των τελών που καταβάλλουν οι εργοδότες στον σύνδεσμο. Αυτό θα τους απαλλάξει από την άμεση ευθύνη για την εξεύρεση κατάλληλης στέγης και ταυτόχρονα θα διασφαλίσει ότι πληρούνται ορισμένα κριτήρια. Για τις γεωργικές εργασίες, μια λύση θα ήταν η δημιουργία προκατασκευασμένων κατοικιών (όπως στην Ολλανδία) που θα προσφέρουν κοινόχρηστους και ατομικούς χώρους και θα συντηρούνται είτε από τον γεωργικό σύλλογο της περιοχής είτε από μεμονωμένους αγρότες. Θα πρέπει επίσης να εξεταστεί το ενδεχόμενο ανακαίνισης και αξιοποίησης του υπάρχοντος κτιριακού αποθέματος, των υφιστάμενων δημόσιων εγκαταστάσεων και δομών για κατάλληλες εγκαταστάσεις στέγασης και διαβίωσης.

Κέντρα κατάρτισης: Αρκετές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ισπανίας, της Γερμανίας και της Ιαπωνίας, έχουν δημιουργήσει ή πρόκειται να δημιουργήσουν κέντρα κατάρτισης σε χώρες όπου θα δώσουν έμφαση στις προσλήψεις. Στόχος είναι να διευκολυνθεί η απόκτηση δεξιοτήτων που συνδέονται με συγκεκριμένους τομείς απασχόλησης και συχνά βασίζονται σε προβλεπόμενες ανάγκες. Τα κέντρα κατάρτισης προσφέρουν πιστοποίηση που επιτρέπει επίσης την αναγνώριση και τη μεταφορά δεξιοτήτων. Θα άξιζε να διερευνηθεί η συνεργασία με χώρες της ΕΕ για την από κοινού ανάπτυξη επιλεκτικής κατάρτισης υπηκόων τρίτων χωρών, οι οποίοι στη συνέχεια θα μπορούσαν να λάβουν γρήγορα άδεια παραμονής και εργασίας στην Ελλάδα και να απορροφηθούν εύκολα από την αγορά εργασίας. Αυτό θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο για συγκεκριμένους τομείς, όπως οι κατασκευές, όπου παρόμοιες ανάγκες αναδύονται σε όλη την Ευρώπη ως αποτέλεσμα της πράσινης μετάβασης.

Εικονικό γραφείο υποδοχής: Οι ενδιαφερόμενοι ανέφεραν ως ένα από τα ζητήματα την απουσία οργανωμένης υποδοχής όσων φτάνουν για εργασία στην Ελλάδα. Παρέχονται περιορισμένες πληροφορίες και ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις ο εργοδότης προσπαθεί να τους συνοδεύσει κατά την άφιξή τους στον τόπο διαμονής και εργασίας τους, αυτό δεν είναι συχνά δυνατό. Ένας τρόπος για να μειωθεί το κόστος και ταυτόχρονα να προσφέρονται πληροφορίες θα ήταν η δημιουργία διαδικτυακών/εικονικών γραφείων υποδοχής. Με τη λήψη της βίζας ο μετανάστης θα κατέβαζε και θα καταχωρούσε μια αίτηση διαθέσιμη σε επιλεγμένες γλώσσες και εκεί θα ήταν διαθέσιμες όλες οι

Η Ελλάδα σε αναζήτηση μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού

πληροφορίες σχετικά με το ταξίδι του/της, τη διάρκεια της διαμονής του/της, τον εργοδότη (διεύθυνση, διάρκεια σύμβασης, είδος εργασίας κ.λπ.), τη διεύθυνση του καταλύματος, τις επιλογές μετακίνησης (ιδίως από την Αθήνα σε αγροτικές περιοχές) και όλες τις άλλες σχετικές πληροφορίες. Μια επιλογή ηλεκτρονικής συνομιλίας θα επέτρεπε επίσης περαιτέρω ερωτήσεις καθώς και τη δυνατότητα μέσω ενός ενσωματωμένου ερωτηματολογίου να εκτιμηθούν τα επίπεδα ικανοποίησης, τα πιθανά ζητήματα που προέκυψαν ή ακόμη και τα παράπονα που θα έπρεπε να απαντηθούν από την αποκεντρωμένη διοίκηση.

Ανάπτυξη δεξιοτήτων στην Ελλάδα : Η Ελλάδα δεν προσφέρει στους μετανάστες τη δυνατότητα απόκτησης τυπικών δεξιοτήτων κατά την παραμονή στη χώρα για εποχιακή εργασία. Με άλλα λόγια, όποια περαιτέρω εμπειρία ή τεχνογνωσία και αν αποκτήσει ο μετανάστης, δεν θα μπορέσει να τη μεταφέρει σε άλλη χώρα ή στην πατρίδα του, καθώς δεν υπάρχει επίσημη διαδικασία για την ανάπτυξη και αναγνώριση δεξιοτήτων. Η ενσωμάτωση αυτής της δυνατότητας σε συμφωνίες με συγκεκριμένες χώρες θα αύξανε και τον παράγοντα προσέλκυσης αλλά και θα έδινε τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να καλλιεργήσουν τις δεξιότητές τους όσο βρίσκονται στην Ελλάδα, προς όφελος τόσο των ίδιων όσο και των εργοδοτών τους.

Διακυβερνητική δομή: Επί του παρόντος, πολλά υπουργεία καθώς και αποκεντρωμένες διοικήσεις εμπλέκονται στη διαδικασία πρόσληψης για εργασία υπηκόων τρίτων χωρών. Έχουν γίνει συζητήσεις για νομοθετική παρέμβαση που θα μεταφέρει αρμοδιότητες από το Υπουργείο Εσωτερικών και τις αποκεντρωμένες διοικήσεις στο Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου. Ωστόσο, για να λειτουργήσει αυτό, θα σήμαινε τη δημιουργία στο Υπουργείο μιας ξεχωριστής υπηρεσίας με πρόσθετο προσωπικό που θα έχει ως αποστολή μόνο την εφαρμογή των διμερών συμφωνιών και της μετάκλησης. Η αξιοποίηση του υπάρχοντος προσωπικού θα μειώσει την ήδη περιορισμένη ικανότητα του Υπουργείου. Μια διακυβερνητική ομάδα εργασίας που θα συσταθεί για την παρακολούθηση των προκλήσεων εφαρμογής, καθώς και για τον εντοπισμό βέλτιστων πρακτικών και την πιθανή μμεταφορά τους στο εθνικό πλαίσιο, θα μπορούσε να διευκολύνει τη συνεργασία μεταξύ των υπουργείων.