



ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ



Co-funded by
the European Union

Ο παρών κατάλογος αποτελεί προϊόν του διεθνούς έργου „Πρόσληψη και διατήρηση προσωπικού στις κοινωνικές υπηρεσίες“ (Recruiting and retaining staff in social services) με αριθμό μητρώου 2022-1-CZ01-KA220-VET-000085721. Το έργο συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση.



**Co-funded by
the European Union**

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Το κείμενο της παρούσας δημοσίευσης συντάχθηκε από υπαλλήλους της Ένωσης Παρόχων Υπηρεσιών Περιθαλψης Τσεχικής Δημοκρατίας (APSS CR) με βάση το υλικό που παρέδωσαν οι εταίροι του έργου και προέκυψε κατά τη διάρκεια των επισκέψεων τους και με βάση τις σημειώσεις των συγγραφέων.

Οι φωτογραφίες που χρησιμοποιήθηκαν προέρχονται από τα αρχεία των οργανισμών-εταίρων ή τραβήχτηκαν από τους συμμετέχοντες κατά τη διάρκεια των επισκέψεων.

Οι οργανισμοί που παρείχαν υλικό για την προετοιμασία του καταλόγου περιλαμβάνουν:

Association of Social Services Providers Τσεχική Δημοκρατία (συντονιστής του έργου)

Ακμή Ανώνυμη Εκπαιδευτική Εταιρεία

Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

Istituto Regionale Rittmeyer Per I Ciechi

Lares Asociación: Unión de Residencias y Servicios del Sector Solidario

Soltun Hjúkrunarheimili

Domov U Biřičky



Δημοσιεύθηκε από την Ένωση Παρόχων Υπηρεσιών Περιθαλψης της Τσεχικής Δημοκρατίας
Vančurova 2904, 390 01 Tábor
Αριθμός ταυτότητας: 60445831 www.apsscr.cz
1η έκδοση, Tábor 2024
Συντάκτες: Pavel Jirek

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	7
2. Επίσκεψη στην Τσεχική Δημοκρατία (15/16 Νοεμβρίου 2022)	9
Παραδείγματα καλών πρακτικών	9
Οι Millennials (Gen Y, Gen Z) στους τομείς της Κοινωνίας και της Υγείας και οι απαιτήσεις τους - μια παρουσίαση που ετοιμάστηκε από τον συνεργάτη BIRICKA	9
Εσωτερικό κέντρο προσλήψεων - μια παρουσίαση που ετοιμάστηκε από τον εταίρο BIRICKA	10
Ανθρώπινο Δυναμικό στη SeneCura - μια παρουσίαση με πρωτοβουλία του Συντονιστή Έργου APSS CR	11
3. Επίσκεψη στην Αυστρία (21/22 Μαρτίου 2023)	13
Παραδείγματα Καλών Πρακτικών	13
Η GGZ ως εργοδότης	13
Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	14
Καθοδήγηση στη Νοσηλευτική	14
ilvi - Ελαχιστοποίηση της διαχείρισης	15
Κέντρο κατάρτισης για άτυπους φροντιστές (παρουσίαση και εκδρομή)	16
Peter Rosegger Nursing Home (Παρουσίαση και ξενάγηση)	18
4. Επίσκεψη στην Ελλάδα (29/30 Μαΐου 2023)	19
Παραδείγματα ορθής πρακτικής - Προσλήψεις	19
Employer Branding & Social Recruiting	19
Ψυχομετρικά εργαλεία	19
Παραδείγματα ορθής πρακτικής - Διατήρηση	20
Σύστημα ανταμοιβής εργαζομένων	20
Υποστήριξη της ψυχικής υγείας των εργαζομένων	20
5. Επίσκεψη στην Ισλανδία	22
Παραδείγματα Καλών Πρακτικών	22
Íðunn – Η λύση της χρήσης λογισμικού σε νοσηλευτικά ιδρύματα	22
Σπάζοντας τα κύματα - Pioneer Project	22
Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στη SOLTUN	24
6. Συμπέρασμα - 10 Ισχυρισμοί με βάση τις επισκέψεις στο έργο RES	26

7. Παράρτημα	28
Η ένταξη των αλλοδαπών εργαζομένων στις κοινωνικές υπηρεσίες - Η τρέχουσα κατάσταση	28
Τσεχική Δημοκρατία	28
Βασικά στοιχεία, Τσεχική Δημοκρατία	28
Πρόσβαση των αλλοδαπών εργαζομένων στην αγορά εργασίας στην Τσεχική Δημοκρατία γενικά	29
Αλλοδαποί υπήκοοι στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Τσεχική Δημοκρατία - Έρευνα εργαζομένων	29
Γιατί οι άνθρωποι αναζητούν εργασία στο εξωτερικό;	30
Προϋποθέσεις στο πλαίσιο της διαδικασίας Onboarding	30
Επαγγέλματα και προσόντα των ερωτηθέντων	31
Αλλοδαποί υπήκοοι στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Τσεχική Δημοκρατία - Έρευνα εργοδοτών	31
Περίληψη	32
Ενδιαφέροντα ευρήματα από την έρευνα	32
Συστάσεις για την ένταξη των αλλοδαπών εργαζομένων στην αγορά εργασίας στις κοινωνικές υπηρεσίες (σύμφωνα με την έρευνα βάσει ερωτηματολογίου)	33
Ελλάδα	33
Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης	33
Τρέχουσες συνθήκες	33
Κυριότεροι πάροχοι μακροχρόνιας φροντίδας, ειδικά για ηλικιωμένους, στην Ελλάδα	34
Αλλοδαποί υπήκοοι στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Ελλάδα	34
Ενδιαφέροντα ευρήματα	35
Συμπεράσματα	35
Συστάσεις πολιτικής	36
Συστάσεις πολιτικής για τις ομάδες-στόχους του έργου	36
Αυστρία	36
Πρόσβαση των αλλοδαπών εργαζομένων στην αγορά εργασίας στην Αυστρία γενικά	36
Αλλοδαποί υπήκοοι στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Αυστρία	37
Ένταξη στο Graz	38
Σχέδιο για την ένταξη αλλοδαπών εργαζομένων στην GGZ	38
Η Ιταλική Δημοκρατία (εστίαση στην περιφέρεια Friuli-Venezia Giulia)	39
Πρόσβαση των αλλοδαπών εργαζομένων στην αγορά εργασίας στην Ιταλική Δημοκρατία γενικά	39
Αλλοδαποί εργαζόμενοι στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Ιταλική Δημοκρατία	39
Η ειδική κατάσταση όσον αφορά τους νοσηλευτές στην περιφέρεια Friuli Venezia Giulia	39
Η ειδική κατάσταση όσον αφορά τους κοινωνικούς λειτουργούς στην Ιταλία	40
Ισλανδία	41
Βασικά στοιχεία, Ισλανδία	41
Πρόσβαση των αλλοδαπών εργαζομένων στην αγορά εργασίας στην Ισλανδία γενικά	41

Ισπανία	41
Βασικά στοιχεία, Ισπανία	41
Επισκόπηση της κατάστασης των αλλοδαπών εργαζομένων στην Ισπανία	41
Ο τομέας της περίθαλψης στην Ισπανία και ο αντίκτυπος της κρίσης του COVID-19	42
Διάγνωση της τρέχουσας κατάστασης	43
Πρόσβαση των αλλοδαπών εργαζομένων στην αγορά εργασίας στην Ισπανία	45
Συστάσεις κοινωνικής ομάδας LARES	46
8. Πηγές	48
Τσεχική Δημοκρατία	48
Ελλάδα	48
Αυστρία	48
Η Ιταλική Δημοκρατία (εστίαση στην περιφέρεια Friuli-Venezia Giulia)	49
Ισλανδία	50
Ισπανία	50

1. Εισαγωγή

Έχετε κάποια αναπηρία ή υπάρχει κάποιο άτομο με αναπηρία στην οικογένειά σας; Φροντίζετε κάποιο ηλικιωμένο άτομο στο νοικοκυριό σας; Θέλετε να απολαύσετε τα γηρατειά σας;

Αν απαντήσατε “ναι” τουλάχιστον σε ένα από τα παραπάνω, αυτό σημαίνει ότι χρησιμοποιείτε ήδη ή θα χρησιμοποιήσετε κοινωνικές υπηρεσίες. Οι κοινωνικές υπηρεσίες είναι ένας από τους μεγαλύτερους δημιουργούς θέσεων εργασίας στην Ευρώπη σήμερα και συμβάλλουν στην ενδυνάμωση όλων ώστε να διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στην κοινωνία. Παρ’ όλα αυτά, πολλοί εργοδότες Υπηρεσιών Περίθαλψης αναφέρουν δυσκολίες στην πρόσληψη και διατήρηση προσωπικού, με αποτέλεσμα την έλλειψη προσωπικού. Αυτό οφείλεται, μεταξύ άλλων, στην υποστελέχωση, στις συναισθηματικά και σωματικά απαιτητικές συνθήκες εργασίας και στις χαμηλότερες αμοιβές σε σύγκριση με τους εθνικούς μέσους όρους.

Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο δημιουργήθηκε μια διεθνής κοινοπραξία εταίρων για να συνεργαστούν σε ένα έργο με τίτλο “Πρόσληψη και διατήρηση προσωπικού στις κοινωνικές υπηρεσίες“. Ο παρών κατάλογος είναι ένα από τα αποτελέσματα αυτού του έργου, το οποίο υλοποιήθηκε από την 1η Σεπτεμβρίου 2022 έως τις 31 Δεκεμβρίου 2024. Δημιουργήθηκε μια σύμπραξη μεταξύ οργανισμών Υπηρεσιών Περίθαλψης και παρόχων υπηρεσιών με παρόμοιους στόχους και δραστηριότητες από την

Τσεχική Δημοκρατία, την Ελλάδα, την Αυστρία, την Ιταλία, την Ισπανία και την Ισλανδία.

Όλες οι οργανώσεις-εταίροι εστιάζουν τις δραστηριότητές τους στη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων Υπηρεσιών Περίθαλψης και ενδιαφέρονται για την ύπαρξη εξειδικευμένου και κινητοποιημένου εργατικού δυναμικού στον τομέα. Αυτό ήταν το κίνητρό τους για να συμμετάσχουν στο έργο, το οποίο αποσκοπεί στον εντοπισμό παραδειγμάτων ορθής πρακτικής στην πρόσληψη και τη φροντίδα.

Οργανώσεις-εταίροι:

- **Association of Social Services Providers Czech Republic:** ανεξάρτητη οργάνωση-ομπρέλα νομικών και φυσικών προσώπων και εγγεγραμμένων παρόχων κοινωνικών υπηρεσιών. (APSS CR)
- **AKMH ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ:** ο μεγαλύτερος πάροχος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα. (AKMI)
- **Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz:** ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός και ένα κέντρο ανάπτυξης δεξιοτήτων για τη γηριατρική ιατρική και τη νοσηλευτική. (GGZ)
- **ISTITUTO REGIONALE RITTMAYER PER I CIECHI:** ένας περιφερειακός δημόσιος φορέας που παρέχει υπηρεσίες σε άτομα με προβλήματα όρασης και πολλαπλές αναπηρίες. (IRRPIC)

- **Lares Asociación Unión de Residencias y Servicios del Sector Solidario:** ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που δραστηριοποιείται στον τομέα της βοήθειας προς ηλικιωμένους, εξαρτημένα άτομα και άτομα με αναπηρία, καθώς και άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό. (LARES)
- **Soltun Hjúkrunarheimili:** ένας κορυφαίος ισλανδικός πάροχος κατ' οίκον κοινωνικών υπηρεσιών. (SOLTUN)
- **Domov U Biříčky:** ένα σημαντικό πάροχος Υπηρεσιών Περίθαλψης με 300 υπαλλήλους. (BIRICKA)

Το έργο “Πρόσληψη και διατήρηση προσωπικού στις κοινωνικές υπηρεσίες” έχει ως στόχο να συγκεντρώσει παραδείγματα καλών πρακτικών για την πρόσληψη και διατήρηση προσωπικού στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, να αναπτύξει εργαλεία που θα βοηθήσουν τους ειδικούς σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού, τους διευθυντές και τους διαχειριστές των φορέων ώστε να επιλέξουν τους κατάλληλους υποψηφίους για εργασία και να σταθεροποιήσει τον τομέα διατηρώντας έμπειρους εργαζόμενους. Το έργο χωρίζεται σε τέσσερα πακέτα εργασίας δραστηριοτήτων. Στο πλαίσιο του πακέτου εργασίας αριθ. 2 πραγματοποιήθηκαν ανταλλαγή επισκέψεων μεταξύ των συμμετεχουσών χώρων. Τα αποτελέσματα και τα παραδείγματα καλών πρακτικών που εντοπίστηκαν κατά τη διάρκεια αυτών των επισκέψεων παρουσιάζονται παρακάτω.

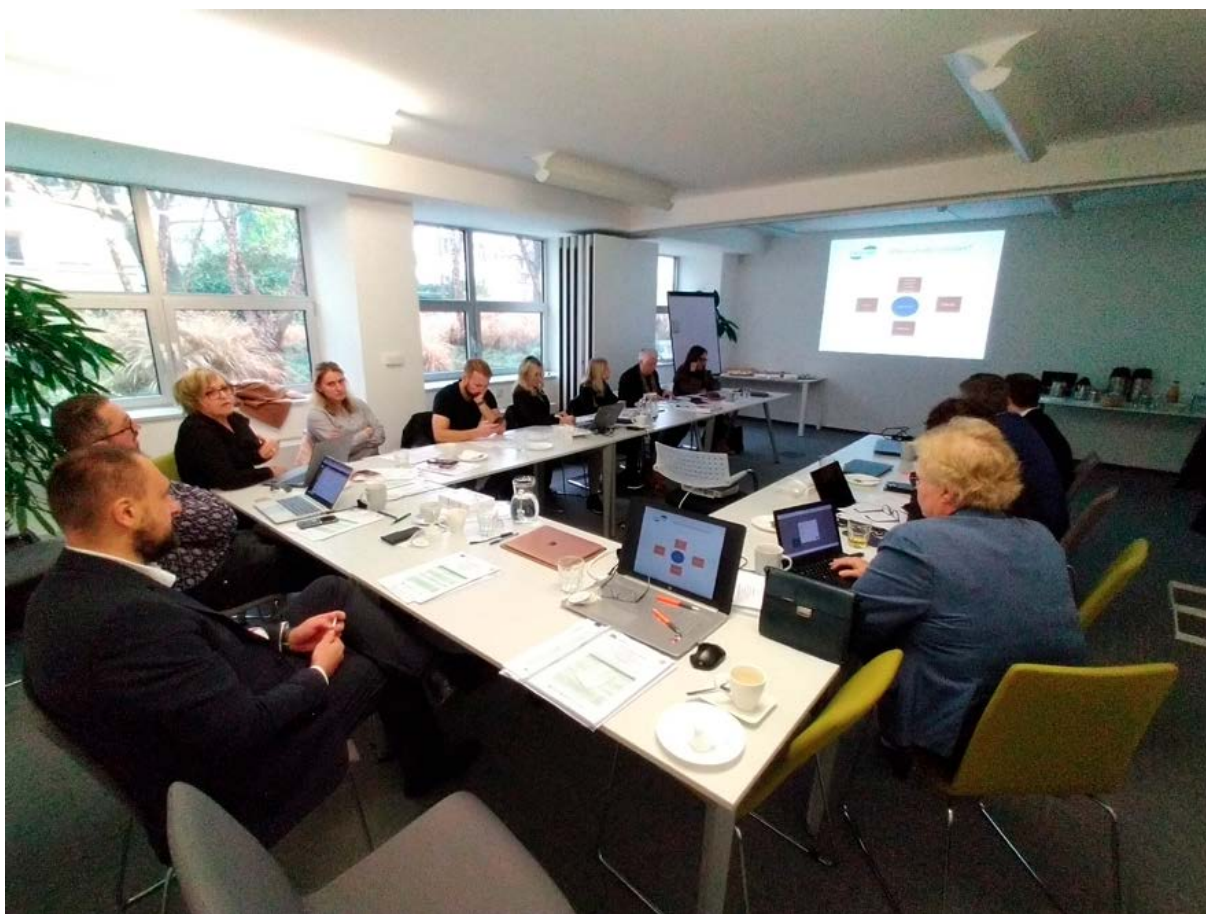
2. Επίσκεψη στην Τσεχική Δημοκρατία (15/16 Νοεμβρίου 2022)

Η πρώτη επίσκεψη στο πλαίσιο του έργου οργανώθηκε από τον συντονιστή του έργου APSS CR και τον εταίρο BIRICKA στην Πράγα και πραγματοποιήθηκε τον Νοέμβριο του 2022.

Παραδείγματα καλών πρακτικών

Οι Millennials (Gen Y, Gen Z) στους τομείς της Κοινωνίας και της Υγείας και οι απαιτήσεις τους - μια παρουσίαση που ετοιμάστηκε από τον συνεργάτη BIRICKA

- Ολόκληρη η αγορά εργασίας (όχι μόνο στις κοινωνικές υπηρεσίες) αλλάζει ραγδαία σε σχέση με την εμφάνιση μιας νέας γενιάς και την τεχνολογική πρόοδο, και όλα επιταχύνθηκαν από την πανδημία COVID-19. Οι απαιτήσεις των εργαζομένων διαφόρων γενεών πρέπει να συμβαδίσουν με τις απαιτήσεις που θέτουν οι εργοδότες.
- Σήμερα, από τη σύγκρουση μεταξύ των σημερινών διευθυντών, οι οποίοι εκπροσωπούν τη γενιά X (1965 - 1980), και των νέων εργαζομένων, οι οποίοι εκπροσωπούν τις γενιές Y (1980 - 1995) και Z (1995 - 2010), προκύπτει μια ιδιαίτερη κατάσταση, ιδίως για τους μικρούς και μεσαίους παρόχους κοινωνικών υπηρεσιών. Οι προσδοκίες των σημερινών στελεχών της γενιάς X δεν είναι συνήθως ίδιες με εκείνες των στελεχών της γενιάς Y και Z.
- Συμβουλές για τον τρόπο εναρμόνισης των προσδοκιών των γενεών X, Y και Z:
 - Γνωρίστε τις ατομικές ανάγκες των εργαζομένων.
 - Μείωση των υπερωριών.
 - Ακύρωση βάρδιας δωδεκάωρου.
 - Προτιμήστε ευέλικτο ωράριο εργασίας, όπου είναι δυνατόν.
 - Επιμερισμός θέσεων εργασίας και ημέρες ασθένειας.
 - Δώστε άδεια 14 ή περισσότερων συνεχόμενων ημερών, όπου είναι δυνατόν.
 - Προσαρμογή της οργανωσιακής δομής ώστε να διασφαλίζεται η δυνατότητα εξέλιξης της σταδιοδρομίας.
 - Μειώστε τα μεγέθη των ομάδων - ένας ηγέτης σε 10 υπαλλήλους.
- Σημειώσεις από τους εταίρους:
 - *“Η δομή του πληθυσμού αλλάζει προς την κατεύθυνση της αναλογικής μείωσης των νέων και της αναλογικής αύξησης των ηλικιωμένων. Ως εκ τούτου, οι εργοδότες θα πρέπει σύντομα να ανταγωνίζονται σκληρότερα για εργαζόμενους. Αυτό καθιστά ακόμη πιο σημαντική πρόκληση, από πλευράς εργοδοτών, την προσπάθεια για κατανόηση της άποψης του νεότερου πληθυσμού και του τι αυτοί θεωρούν “καλό μέρος για να εργαστεί κανείς” ή τι σημαίνει αυτό.” (SOLTUN)*



Φωτογραφία 1: Παρουσίαση από τον εταίρο BIRICKA

Εσωτερικό κέντρο προσλήψεων - μια παρουσίαση που ετοιμάστηκε από τον εταίρο BIRICKA

- Κάθε φθινόπωρο, η BIRICKA διοργανώνει μια “ημέρα πρόσληψης”. Οι δυνητικοί εργαζόμενοι παρακολουθούν μια παρουσίαση για το γηροκομείο και ξεναγούνται προκειμένου να ενημερωθούν για τις συνθήκες εργασίας στη μονάδα. Μετά την παρουσίαση ακολουθούν συνεντεύξεις με το προσωπικό. Σε αυτές τις επισκέψεις υπάρχουν πάντα 10 έως 15 υποψήφιοι και το ποσοστό επιτυχίας είναι περίπου 10% - δηλαδή, το 10% των επισκεπτών/ υποψήφιων εργαζομένων αρχίζουν να εργάζονται για την BIRICKA.
- Το BIRICKA προσφέρει καταλύματα για ξένους εργαζόμενους και μαθήματα τσεχικής γλώσσας για ξένους υπηκόους. Κάθε αλλοδαπός εργαζόμενος μπορεί να μείνει στις εγκαταστάσεις φιλοξενίας τους για μεγάλο χρονικό διάστημα. Τα οφέλη αυτά είναι πολύ ελκυστικά: περίπου το 70% των

νέων αλλοδαπών εργαζομένων χρησιμοποιούν τις εγκαταστάσεις στέγασης και περίπου το 90% παρακολουθούν τα μαθήματα τσεχικής γλώσσας.

- Άλλες παροχές περιλαμβάνουν χώρο στάθμευσης, γεύματα σε χαμηλή τιμή, δωρεάν ποτά στο χώρο εργασίας, οικονομικές εισφορές σε αθλητικές και πολιτιστικές δραστηριότητες, “χτίσιμο” της ομάδας εργαζομένων και πολλά άλλα.
- Το BIRICKA δίνει σε όλους τους νέους υποψηφίους, χωρίς προηγούμενη εμπειρία στις κοινωνικές υπηρεσίες, την ευκαιρία να παρακολουθήσουν μια 12ωρη πρακτική άσκηση στη μονάδα. Αυτή η πρακτική άσκηση ακολουθεί αμέσως μετά από τη διαδικασία επιλογής ενός/μιας εργαζομένου/ης και πριν από την τελική απόφαση για την υπογραφή σύμβασης εργασίας μαζί του/της. Κατά τη διάρκεια αυτής της πρακτικής άσκησης, ο/η υποψήφιος/α για εργασία είναι σε θέση να λάβει μια πιο προσεκτική εικόνα της πραγματικότητας της

φροντίδας ηλικιωμένων και μπορεί στη συνέχεια να αποφασίσει τελικώς για την υπογραφή ή όχι σύμβασης.

Ανθρώπινο Δυναμικό στη SeneCura - μια παρουσίαση με πρωτοβουλία του Συντονιστή Έργου APSS CR

- Ενεργά εργαλεία (active tools) που χρησιμοποιούνται στη SeneCura στην Τσεχική Δημοκρατία για την πρόσληψη νέου προσωπικού:
 - Ενεργή συνεργασία με τα σχολεία: ένας πιστοποιημένος χώρος εργασίας για πρακτική άσκηση, θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης και εθελοντές μαθητές.
 - Ημέρα πρόσληψης και εκδηλώσεις πρόσληψης.
 - Κίνητρα για τους εργαζόμενους - υπάρχει ένα μπόνους για τη σύσταση ενός νέου συναδέλφου, το οποίο χωρίζεται σε δύο μέρη: το πρώτο μέρος καταβάλλεται κατά την περίοδο της εισαγωγής και το δεύτερο αφού ο νέος συναδέλφος έχει εργαστεί για ένα χρόνο στη SeneCura.

- Παθητικά εργαλεία (passive tools) που χρησιμοποιούνται στη SeneCura στην Τσεχική Δημοκρατία για την πρόσληψη νέου προσωπικού:
 - Ιστοσελίδες προσλήψεων/εξωτερικές διαδικτυακές πλατφόρμες (jobs.cz, work.cz).
 - Τα τοπικά μέσα ενημέρωσης, αναλόγως της εμπειρίας τους στην περιοχή, περιοδικά.
 - Τμήμα απασχόλησης.
 - Ιστοσελίδα οργανισμού.
 - Μέσα κοινωνικής δικτύωσης - Facebook, LinkedIn.
 - Γραφεία προσλήψεων.
- Προϋποθέσεις για την επιτυχή πρόσληψη:
 - Άμεση απάντηση στον υποψήφιο για εργασία (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, τηλεφώνημα, προσωπική συνάντηση).
 - Η συνέντευξη διεξάγεται πάντα από έναν διαθέσιμο προϊστάμενο.
 - Ο υποψήφιος, για εργασία, συναντάται πάντα με δύο, τουλάχιστον, υπαλλήλους της εταιρείας.



Φωτογραφία 2: Παρουσίαση με επικεφαλής τη Vera Husakova, country manager της SeneCura Czech Republic

- Η διαδικασία επιλογής των υποψηφίων περιλαμβάνει ξενάγηση στις εγκαταστάσεις και στους επιμέρους χώρους εργασίας, καθώς και συνάντηση με μελλοντικούς συναδέλφους.
- Για έναν υποψήφιο χωρίς εμπειρία, ένα πραγματικό παράδειγμα εργασίας ενός μελλοντικού συναδέλφου του, αποτελεί μέρος της συνέντευξης.
- Ο υποψήφιος πρέπει να συμμετάσχει σε δοκιμαστική βάρδια (υποχρεωτική για τις μη διευθυντικές θέσεις).
- Μετά τη δοκιμαστική βάρδια, ο υπεύθυνος βάρδιας θα εισηγηθεί την αποδοχή ή μη του αιτούντος εργασία.
- Διατήρηση του προσωπικού της SeneCura στην Τσεχική Δημοκρατία -παράδειγμα εργαλείων:
 - Τακτικές συναντήσεις και συνεντεύξεις ανατροφοδότησης με τους προϊστάμενους.
 - Γιορτάζονται τα γενέθλια των εργαζομένων.
- Μέριμνα για την ψυχική υγεία των εργαζομένων
- μπορούν να επισκέπτονται δωρεάν ψυχολόγους.
- Η χρήση σύγχρονων ψηφιακών εργαλείων και συσκευών διευκολύνει το έργο των φροντιστών και συμβάλλει στη σταθεροποίηση της ομάδας.
- Οι προϊστάμενοι κατανοούν τους προσωπικούς παράγοντες παρακίνησης των υφισταμένων τους.

▪ *Anmerkungen von Partnern:*

- *“Εκτιμώ το ότι η SeneCura χρησιμοποιεί έναν εξωτερικό συνεργάτη σε τακτά χρονικά διαστήματα για να λαμβάνει τα σχόλια αξιολόγησης όλων των εργαζομένων. Αυτό βοηθά τους εργαζόμενους να φοβούνται λιγότερο να δώσουν ανατροφοδότηση και να είναι πιο “ανοιχτοί” από ό,τι αν έπρεπε να πουν τα συναισθήματά τους σε έναν άμεσο προϊστάμενο.” (GGZ)*



Φωτογραφία 3: Επίσκεψη και εκδρομή στο γηροκομείο SeneCura SeniorCentrum Slivenec

3. Επίσκεψη στην Αυστρία (21/22 Μαρτίου 2023)

Η δεύτερη επίσκεψη στο πλαίσιο του έργου οργανώθηκε από τον εταίρο GGZ στο Γκρατς και πραγματοποιήθηκε τον Μάρτιο του 2023.

Παραδείγματα Καλών Πρακτικών

Η GGZ ως εργοδότης

- Έμφαση στη δικτύωση: GGZ συνεργάζεται ενεργά με πανεπιστήμια, ερευνητικά ινστιτούτα και κυβερνητικούς οργανισμούς και ζητά τακτικά ανατροφοδότηση σχετικά με τις δραστηριότητες.

▪ Σημειώσεις από τους εταίρους:

- “Διατηρούν νηπιαγωγείο για τα παιδιά των υπαλλήλων τους. Αυτή είναι μια ιδέα που συζητείται συχνά από εμάς στην Ισλανδία, αλλά δεν έχει ακόμη θεωρηθεί ότι αξίζει τον κόπο”. (SOLTUN)
- “Η GGZ έχει ένα καλό σλόγκαν: Οι πελάτες μας είναι τα αφεντικά μας. Αυτοί αποφασίζουν τι είδους θεραπεία και τρόπο ζωής θέλουν”. (SOLTUN)



Φωτογραφία 4: Παρουσίαση από τον εταίρο GGZ

Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού

- Όταν χρειάζεται να προσλάβουμε έναν νέο υπάλληλο, εμπλέκονται όλα τα τμήματα, δηλαδή όχι μόνο το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού αλλά και τα υπόλοιπα. Αναζητούν ενεργά τους κατάλληλους συναδέλφους, διότι κάθε άτομο μετράει και η GGZ δίνει ιδιαίτερη προσοχή στις ιδιαίτερες ανάγκες τους.
- Η συστηματική συνεργασία με τους φοιτητές έχει αποδειχθεί πολύ αποτελεσματική, καθώς έως και οι μισοί από τους νέους υπαλλήλους προσλαμβάνονται από εκείνους που βρίσκονταν στην GGZ κατά τη διάρκεια των σπουδών τους. Αυτό σημαίνει ότι η GGZ προσφέρεται ενεργά, στα πανεπιστήμια, ως ένα καλό μέρος για την υποχρεωτική πρακτική άσκηση των φοιτητών τους.
- Για την πρόσληψη εργαζομένων, η GGZ χρησιμοποιεί τη δική της πύλη ευκαιριών απασχόλησης, η οποία παρουσιάζει επίσης ένα ευρύ φάσμα πλεονεκτημάτων. Ο υποψήφιος για εργασία μπορεί απλώς να αφήσει τη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/τον αριθμό τηλεφώνου του στην πύλη και το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού θα επικοινωνήσει μαζί του για να δει αν υπάρχει κατάλληλη θέση για αυτόν.
- Μια ασυνήθιστη παροχή που προσφέρει η GGZ, και η οποία έχει γίνει πολύ δημοφιλής, είναι η "Finnische Kaffeepause", η οποία επιτρέπει στους εργαζόμενους να συναντηθούν και να ανταλλάξουν γνώσεις και εμπειρίες από τις προηγούμενες τέσσερις ημέρες, καθώς πραγματοποιείται κάθε Παρασκευή στις 9:00 π.μ.
- Η GGZ πληρώνει τις προληπτικές ιατρικές εξετάσεις και την ιατρική περίθαλψη των υπαλλήλων της και συνεισφέρει 300 ευρώ στο "Klima Ticket", ώστε να μπορούν να ταξιδεύουν με τα μέσα μαζικής μεταφοράς σχεδόν δωρεάν όλο το χρόνο.
- Το επίδομα πρόσληψης ύψους 1.000 ευρώ είναι σίγουρα ένα θετικό κίνητρο. Η εισφορά αυτή καταβάλλεται σε έναν υφιστάμενο εργαζόμενο ο οποίος συστήνει έναν νέο εργαζόμενο που εργάζεται στη GGZ για τουλάχιστον ένα έτος.

- Η GGZ διαθέτει ένα σύστημα για την ενεργό επανένταξη των εργαζομένων που επιστρέφουν από μακροχρόνια αναρρωτική άδεια, γονική άδεια κ.λπ. Για παράδειγμα, οι συνεντεύξεις με τους προϋσταμένους και οι μειωμένες ώρες εργασίας χρησιμοποιούνται ως εργαλεία επανένταξης.
- Σημειώσεις από τους εταίρους:
 - "Ένα ενδιαφέρον σύστημα μπόνους. Ένας νέος υπάλληλος λαμβάνει μπόνους 2.100 έως 6.000 ευρώ ανάλογα με την αφοσίωσή του (ένα έως τρία χρόνια) και το επαγγελματικό του υπόβαθρο." (SOLTUN)
 - "Η εύκολη υποβολή αίτησης για μια θέση εργασίας με μόνο έναν αριθμό κινητού τηλεφώνου ή μια διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είναι ενδιαφέρουσα. Χωρίς βιογραφικό σημείωμα ή μακρύ κατάλογο πληροφοριών για συμπλήρωση." (SOLTUN)
 - "Η δημιουργία ενός καταλόγου όλων των παροχών που μπορούν να εκμεταλλευτούν οι εργαζόμενοι είναι μια καλή ιδέα. Μπορείτε επίσης να μιλήσετε με τους υπαλλήλους για να σας βοηθήσουν να αποφασίσετε ποια οφέλη είναι πολύτιμα!" (SOLTUN)
 - "Η εναλλαγή θέσεων εργασίας/μεταθέσεις εντός της εταιρείας είναι πολύ λογικές. Είναι πάντα προτιμότερο να δίνεις στους ανθρώπους νέους ρόλους και νέα καθήκοντα αντί να τους κρατάς στην ίδια θέση, καθώς το τελευταίο οδηγεί συχνά στην απόφασή τους να εγκαταλείψουν την εταιρεία λόγω έλλειψης εξέλιξης της καριέρας τους." (SOLTUN)
 - "Οι θέσεις εργασίας που ανταποκρίνονται στην ηλικία ήταν μια ενδιαφέρουσα συζήτηση και κάτι που θα εξετάσουμε στην εταιρεία μας." (SOLTUN)

Καθοδήγηση στη Νοσηλευτική

- Η GGZ είναι δίκαιη πολύ περήφανη για το σύστημα καθοδήγησης των νέων εργαζομένων της. Έχει αποδειχθεί ότι η μέθοδος και η ποιότητα στη διαδικασία της εισαγωγής των εργαζομένων, καθώς και ο τρόπος υποστήριξης τους από τους υφιστάμενους υπαλλήλους, επηρεάζουν τους νέους υπαλλήλους ως προς το αν θα παραμείνουν στην εταιρεία ή θα αποφασίσουν να φύγουν.

- Ο μέντορας φροντίδας είναι ένα επαγγελματικά έμπειρο άτομο που υποστηρίζει ένα λιγότερο έμπειρο άτομο (= mentee), για παράδειγμα έναν νέο εργαζόμενο που επιστρέφει από γονική άδεια. Ο μέντορας συνοδεύει τον καθοδηγούμενο σε όλες τις δραστηριότητές του στο τμήμα και εργάζονται μαζί στις ίδιες βάρδιες τουλάχιστον για τους δύο πρώτους μήνες. Εάν χρειαστεί αλλαγή μέντορα για οποιονδήποτε λόγο, ο καθοδηγούμενος έχει στη διάθεσή του έναν προκαθορισμένο αντικαταστάτη.
- Η καθοδήγηση βασίζεται, ωστόσο, στο αμοιβαίο δούναι και λαβείν, από το οποίο μπορεί, επίσης, να επωφεληθεί και ο μέντορας. Με τον τρόπο αυτό, δέχεται νέα ερεθίσματα και ιδέες από τον καθοδηγούμενό του και ενθαρρύνεται να προβληματιστεί σε βάθος, σχετικά με το έργο του καθώς και να αναπτύξει τις δικές του κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες.
- Σημειώσεις από τους εταίρους:
 - “Η προσέγγιση της καθοδήγησης ήταν συνολικά πολύ ενδιαφέρουσα και φάνηκε πολύ καλά δομημένη και οργανωμένη”. (SOLTUN)
 - “Ο μέντορας και ο μαθητευόμενος έχουν το ίδιο πρόγραμμα για ένα μήνα! Αυτό βοηθά τον νέο εργαζόμενο να μάθει τη δουλειά και να γίνει πιο ανεξάρτητος, ώστε να νιώθει πιο άνετα στην εργασία του”. (SOLTUN)
 - “Οι μέντορες θα χρειαστούν επίσης καθοδήγηση!” (SOLTUN)
 - “Η άφιξη ενός νέου υπαλλήλου προγραμματίζεται τέσσερις έως οκτώ εβδομάδες νωρίτερα! Αυτό είναι αξιοθαύμαστο :-)” (SOLTUN)
 - “Η παρουσίαση ήταν ενδιαφέρουσα και μας άρεσε πολύ. Μας επέτρεψε να μάθουμε για τις μεθόδους οι οποίες διευκολύνουν τα άτομα που αρχίζουν να εργάζονται στα κέντρα. Πιστεύουμε ότι θα μπορούσε να εφαρμοστεί και στα κέντρα μας, οπότε θα εργαστούμε προς αυτή την κατεύθυνση”. (LARES)

ilvi - Ελαχιστοποίηση της διαχείρισης

- Το ilvi είναι ένας συλλογικός όρος για έξυπνες λύσεις υγειονομικής περίθαλψης που βελτιστοποιούν τις διαδικασίες εργασίας και τεκμηρίωσης στην υγειονομική περίθαλψη, αυξάνουν την αξιοπιστία των διαδικασιών και μειώνουν το κόστος. Βοηθά τους επαγγελματίες στον τομέα της υγειο-



Παρουσίαση των λύσεων ilvi με επικεφαλής τον εταίρο GGZ

νομικής περιθαλψης να απλοποιήσουν τα καθημερινά τους καθήκοντα ρουτίνας, ώστε να μπορούν να επικεντρωθούν καλύτερα στην εξειδικευμένη φροντίδα των ασθενών τους.

- Σημειώσεις από τους εταίρους:
 - "Αυτός είναι ο απόλυτος δρόμος προς τα εμπρός. Έχουμε δει παρόμοιες λύσεις". (SOLTUN)
 - ο "Ήταν καινοτομία να μάθω για μια εφαρμογή που ελαχιστοποιεί τη διοικητική εργασία για τους εργαζόμενους στη φροντίδα μέσω ενός βραχιολιού με γραμμωτό κώδικα. Πρόκειται για ένα γρήγορο και αποτελεσματικό σύστημα για τη σάρωση των δεδομένων των ενοίκων του κέντρου και τη διασύνδεση όλων των στοιχείων διάγνωσης και παρακολούθησης. Ωστόσο, κατά τη γνώμη μας, το σύστημα αυτό είναι λίγο αποπροσωποποιημένο και αφήνει έξω την ανθρώπινη πτυχή του ενοίκου και τις μικρές λεπτομέρειες που, συναισθηματικά και σωματικά, συνθέτουν τη ζωή του". (LARES)
 - ο "Η παρουσίαση της συσκευής ILVI ήταν πολύ ενδιαφέρουσα. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την

ψηφιοποίηση των αρχείων φροντίδας πελατών/ασθενών και σημαίνει ότι μια και μόνο συσκευή μπορεί να χρησιμοποιηθεί για πολλές εργασίες, όπως η μέτρηση της αρτηριακής πίεσης, της θερμοκρασίας και του κορεσμού του οξυγόνου στο αίμα, καθώς και η καταγραφή του βάρους, του πόνου, των επιπέδων σακχάρου και των τροφών που καταναλώνονται." (BIRICKA)

Κέντρο κατάρτισης για άτυπους φροντιστές (παρουσίαση και εκδρομή)

- Το GGZ ή, ακριβέστερα, το Ινστιτούτο Γηριατρικής και Γεροντολογίας Albert Schweitzer, λειτουργεί ένα κέντρο κατάρτισης για άτυπους φροντιστές στο Γκρατς. Αυτό το κέντρο είναι ένας χώρος όπου οι άτυποι φροντιστές, συγκροτώντας μια μικρή ομάδα, μπορούν να μάθουν πρακτικές φροντίδας. Θα εξασκηθούν σε νοσηλευτικές δραστηριότητες σε ένα εκπαιδευτικό περιβάλλον όπως ένα διαμέρισμα, το οποίο είναι επιπλωμένο όπως ένα τυπικό νοικοκυριό, αλλά διαθέτει διάφορα εργαλεία και βοηθήματα που διευκολύνουν τη φροντίδα.



Εκδρομή στο κέντρο για άτυπους φροντιστές στο Γκρατς



Παρουσίαση με επικεφαλής τους Robert Zoglmeier και Christoph Kocher, διευθυντές του οίκου ευγηρίας Peter Rosegger

Οι εκπαιδευτικές μονάδες είναι επομένως πολύ πρακτικά προσανατολισμένες. Οι επισκέψεις σε ένα τέτοιο εκπαιδευτικό περιβάλλον, όπως το διαμερίσμα, μπορούν να βοηθήσουν τους άτυπους φροντιστές να πάρουν ιδέες για το πώς να προσαρμόσουν τα διαμερίσματα στις ανάγκες των ηλικιωμένων. Στην Αυστρία, η κατάσταση είναι τέτοια που οκτώ στα 10 άτομα τα οποία χρειάζονται βοήθεια και υποστήριξη φροντίζονται από συγγενείς στο σπίτι, και η πλειοψηφία των φροντιστών είναι ηλικίας μεταξύ 55 και 69 ετών. Η εκπαίδευση στο κέντρο θα τους βοηθήσει σίγουρα να βελτιώσουν την υγεία και ευεξία τους και να μειώσουν το ψυχικό στρες.

▪ Σημειώσεις από τους εταίρους:

- "Αυτό ήταν το αποκορύφωμα της ημέρας. Μας άρεσαν οι πολύ ρεαλιστικές αίθουσες εκπαίδευσης. Ως παράδειγμα καλής πρακτικής, καταλάβαμε τη σημασία του να μπορούμε να προσφέρουμε κατάρτιση και στους άτυπους φροντιστές. Προσφέρουμε κατάρτιση και προσομοιώνουμε περιβάλλοντα κατοικιών, αλλά είναι σημαντικό να μπορούμε να καλύψουμε και τη διάσταση των προσαρμοσμένων διαμερισμάτων, αναπαράγοντας τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας εκεί. Πρόκειται αναμφίβολα για μια καλή πρακτική που θα προσπαθήσουμε να αναπαράγουμε και να εφαρμόσουμε στις εγκαταστάσεις μας και στα κέντρα μας". (LARES)

Peter Rosegger Nursing Home (Παρουσίαση και ξενάγηση)

▪ Το γηροκομείο Peter Rosegger συμμετείχε στο έργο "Digibegleiter für Seniorinnen und Senioren". Πρόκειται για μια σειρά εκπαιδευτικών ενοτήτων που εξηγούν και φέρνουν την ψηφιοποίηση πιο κοντά στους ηλικιωμένους (smartphones, διαδίκτυο, εικονική πραγματικότητα και κίνδυνοι που σχετίζονται με τη χρήση του διαδικτύου). Το αποτέλεσμα του έργου ήταν εννέα εργαζόμενοι που πιστοποιήθηκαν ως "Digibegleiter für Seniorinnen und Senioren" (ψηφιακοί οδηγοί για ηλικιωμένους). Η διευθύντρια του γηροκομείου Peter Rosegger ανέφερε ένα συγκεκριμένο παράδειγμα όπου ένας "ψηφιακός οδηγός" βοήθησε στην προστασία του/της ηλικιωμένου/ης: επρόκειτο για μια ψεύτικη αγγελία γνωριμιών. Μια πελάτισσα του γηροκομείου αλληλογραφούσε για αρκετό καιρό με έναν υποτιθέμενο αιχμάλωτο πολέμου, ο οποίος ζητούσε χρήματα. Δεν του τα είχε στείλει ακόμη, αλλά η πελάτισσα ήταν πεπεισμένη ότι όλα ήταν νόμιμα και έτσι ήταν θέμα χρόνου να στείλει τα χρήματα.

▪ Σημειώσεις από τους εταίρους:

- "Ψηφιακός οδηγός" για ηλικιωμένους: "Ένας πολύ έξυπνος τρόπος για να ενδυναμώσουμε τους υπαλλήλους ώστε να είναι σε θέση να βοηθήσουν καλύτερα τους ηλικιωμένους σε θέματα που μπορεί να θεωρούν περίπλοκα ή δύσκολα να μάθουν." (SOLTUN)
- "Μια πολύ ενδιαφέρουσα και ουσιαστική ομιλία για το πώς να προσφέρουμε εκπαίδευση και υποστήριξη στους ηλικιωμένους σε θέματα ψηφιοποίησης, να συζητήσουμε για τις αμφιβολίες τους, να τους παρέχουμε συσκευές ώστε να μην μείνουν "πίσω" και να τους ενσωματώσουμε στη νέα δυναμική της κοινωνίας." (LARES)
- "Απολάσαμε πραγματικά αυτή την επίσκεψη. Ο χώρος ήταν πολύ ωραίος με τους υπαίθριους χώρους του και η δραστηριότητα ήταν πολύ καλά οργανωμένη. Ως παράδειγμα καλής πρακτικής, θα θέλαμε να επισημάνουμε τις μονάδες συνύπαρξης, μια πτυχή που εφαρμόζουμε επίσης στην Ισπανία. Ήταν ενδιαφέρον να δούμε την εφαρμογή των μονάδων συνύπαρξης, τις δυναμικές που αυτές ανέπτυξαν και τους επαγγελματίες που χρειάζονται σε άλλες χώρες." (LARES)

4. Επίσκεψη στην Ελλάδα (29/30 Μαΐου 2023)

Η τρίτη επίσκεψη στο πλαίσιο του έργου οργανώθηκε από τον εταίρο AKMI στην Αθήνα και πραγματοποιήθηκε τον Μάιο του 2023.

Παραδείγματα ορθής πρακτικής - Προσλήψεις

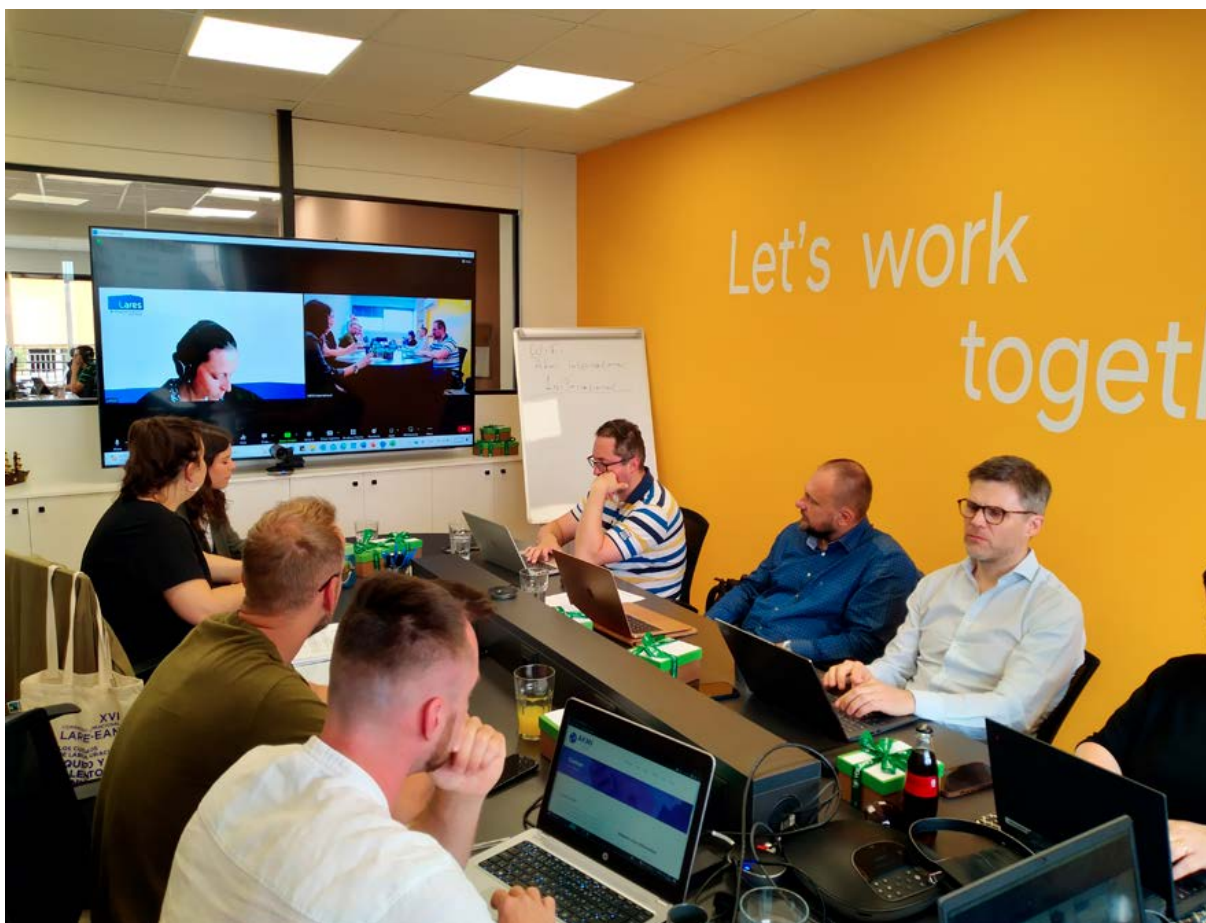
Employer Branding & Social Recruiting

Η στρατηγική πρόσληψης είναι ένας τρόπος για την πλήρωση μιας θέσης με το σωστό άτομο, με τις σωστές δεξιότητες, και για την κάλυψη των οργανωτικών αναγκών που προκύπτουν. Μια από τις πιο στοχευμένες και μακροπρόθεσμες πολιτικές προσλήψεων είναι το Employer Branding. Μέσω τέτοιων δραστηριοτήτων, οι εργοδότες αφουγκράζονται τις ανάγκες των υποψηφίων, μετατρέπουν την εμπειρία της αίτησης σε μια ευχάριστη και διαδραστική διαδικασία και παρακινούν τα talέντα να εργαστούν σε συνθήκες που προάγουν τις δεξιότητές τους. Με βάση μια προσεκτικά σχεδιασμένη πολιτική Employer Branding και την επιθυμία ανάδειξης των προσφερόμενων ευκαιριών απασχόλησης, χρησιμοποιούνται ολοένα και χρονικά πιο κατάλληλα και ελκυστικά εργαλεία στελέχωσης, με τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης να χρησιμοποιούνται κάθε χρόνο για την ενδυνάμωση της σχέσης με το κοινό των υποψηφίων. Στο πλαίσιο της επικρατούσας τάσης της προσέλκυσης

υποψηφίων μέσω καναλιών και μέσων κοινωνικής δικτύωσης, παρατηρούμε προσαρμογή στις ανάγκες των νέων, οικοδόμηση εμπιστοσύνης στις δυνατότητές τους και προσέγγιση με απλό, άμεσο και εγκάρδιο τρόπο. Καμία ερώτηση δεν μένει αναπάντητη και κάθε υποψήφιος αντιμετωπίζεται ξεχωριστά.

Ψυχομετρικά εργαλεία

Οι ψυχομετρικές αξιολογήσεις είναι εργαλεία μέτρησης που έχουν σχεδιαστεί για την ενδεδειγμένη μέτρηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, των γνωστικών ικανοτήτων και των τάσεων συμπεριφοράς ενός ατόμου. Οι ψυχομετρικές αξιολογήσεις έχουν εφαρμογές στον εκπαιδευτικό τομέα και στον εργασιακό χώρο για την λήψη σημαντικών αποφάσεων σχετικά με τον προγραμματισμό της σταδιοδρομίας, την πρόσληψη, την προσαρμογή σε έναν ρόλο, το στυλ εργασίας κ.λπ. Οι ψυχομετρικές δοκιμασίες βοηθούν στην κατανόηση των πτυχών των γνωστικών ικανοτήτων και του στυλ συμπεριφοράς ενός δυνητικού υποψηφίου που οι οργανισμοί δεν μπορούν να „μετρήσουν“ κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης, παρέχοντας σημαντικές πληροφορίες σχετικά με το κατά πόσον το άτομο θα αποδώσει σε έναν συγκεκριμένο ρόλο αλλά και θα αναπτυχθούν.



Παρουσίαση από τον εταίρο AKMI

Παραδείγματα ορθής πρακτικής - Διατήρηση

Σύστημα ανταμοιβής εργαζομένων

Η αναγνώριση και ανταμοιβή των εργαζομένων αφορά σε σύνθετα προγράμματα και πρωτοβουλίες που υλοποιούνται από οργανισμούς και επιχειρήσεις για την αναγνώριση και ανταμοιβή των προσπαθειών και της συμβολής των εργαζομένων τους στην επίτευξη των εταιρικών στόχων. Ένα „σύστημα ανταμοιβής“ αναφέρεται σε όλες τις χρηματικές, μη χρηματικές και „ψυχολογικές“ ανταμοιβές που παρέχει ένας οργανισμός στους εργαζομένους ως αντάλλαγμα για την εργασία που προσφέρουν. Τα συστήματα αυτά αποσκοπούν στη δημιουργία ενός θετικού και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει την αφοσίωση των εργαζομένων. Τα

αποτελεσματικά προγράμματα αναγνώρισης και ανταμοιβής μπορούν να οδηγήσουν σε αύξηση της παραγωγικότητας, υψηλότερα ποσοστά διατήρησης των εργαζομένων και βελτιωμένη ικανοποίηση από την εργασία. Μπορούν επίσης να συμβάλουν στη δημιουργία αισθήματος συλλογικότητας και στην ενίσχυση του ομαδικού πνεύματος, στοιχεία που αποδεικνύονται ευεργετικά για τη συνολική επιτυχία της επιχείρησης.

Υποστήριξη της ψυχικής υγείας των εργαζομένων

Μια ελληνική εταιρεία εφάρμοσε ένα νέο πλαίσιο για την υποστήριξη της ψυχικής υγείας των εργαζομένων. Το πρόγραμμα αναπτύσσεται σε τέσσερις άξονες και έχει ως στόχο να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να αποκτήσουν νέες συνήθειες



Παρουσίαση από τον Philippe-Richard Domeyer, ακαδημαϊκό καθηγητή στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

που θα τους βοηθήσουν να βελτιώσουν τη φυσική τους κατάσταση (Για το σώμα μου), να αναπτύξουν νέες προσωπικές δεξιότητες που θα ενισχύσουν τη συναισθηματική τους ανθεκτικότητα (Για την ψυχή μου), να νιώσουν δυνατοί και να ενισχύσουν τους δεσμούς τους με το κοινωνικό τους περιβάλλον και να συνεισφέρουν στο σύνολο (Για την κοινότητά μου). Τέλος, να αισθάνονται πιο ασφαλείς στη διαχείριση του οικονομικού τους μέλλοντος (Για το μέλλον μου). Η εταιρεία εισήγαγε μια τηλεφωνική

γραμμή βοήθειας μέσω της οποίας εξειδικευμένοι σύμβουλοι μπορούν να καθοδηγήσουν και να υποστηρίξουν τους εργαζόμενους στην καλύτερη διαχείριση του άγχους και στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, σε εθελοντικές πρωτοβουλίες με στόχο τη μείωση του περιβαλλοντικού τους αποτυπώματος, καθώς και σε αθλητικές δραστηριότητες που περιλαμβάνουν τη συμμετοχή σε μεγάλους αγώνες, όπως ημιμαραθώνιους και μαραθώνιους.

5. Επίσκεψη στην Ισλανδία

(30/31 Αύγουστος 2023)

Η τέταρτη και τελευταία επίσκεψη στο πλαίσιο του έργου οργανώθηκε από τον εταίρο SOLTUN στο Ρέικιαβικ και πραγματοποιήθηκε τον Αύγουστο του 2023.

Παραδείγματα Καλών Πρακτικών

Ιδunn – Η λύση της χρήσης λογισμικού σε νοσηλευτικά ιδρύματα

Ιδunn είναι το όνομα μιας ενός βοηθητικού λογισμικού για νοσηλευτικά ιδρύματα. Χρησιμοποιείται ήδη σε οίκους ευγηρίας στην Ισλανδία και σήμερα έχει μερίδιο αγοράς 35%. Οι προγραμματιστές (Origo) στοχεύουν σε μερίδιο 100% στην Ισλανδία το 2026. Το Ιδunn αφορά στη βελτίωση του επιπέδου ασφάλειας και φροντίδας στις κοινωνικές υπηρεσίες και τις υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης. Η βασική λειτουργία αυτού του λογισμικού είναι οι καταχώρισεις και οι εγγραφές σε πραγματικό χρόνο. Το Ιδunn προσδιορίζει την ατομική φροντίδα για κάθε ένοικο, επιτρέπει την επισκόπηση και την ενημέρωση της φροντίδας σε πραγματικό χρόνο μέσω μιας εφαρμογής για smartphones και διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ του προσωπικού στις εγκαταστάσεις φροντίδας σε ιδρύματα. Μπορούμε να το

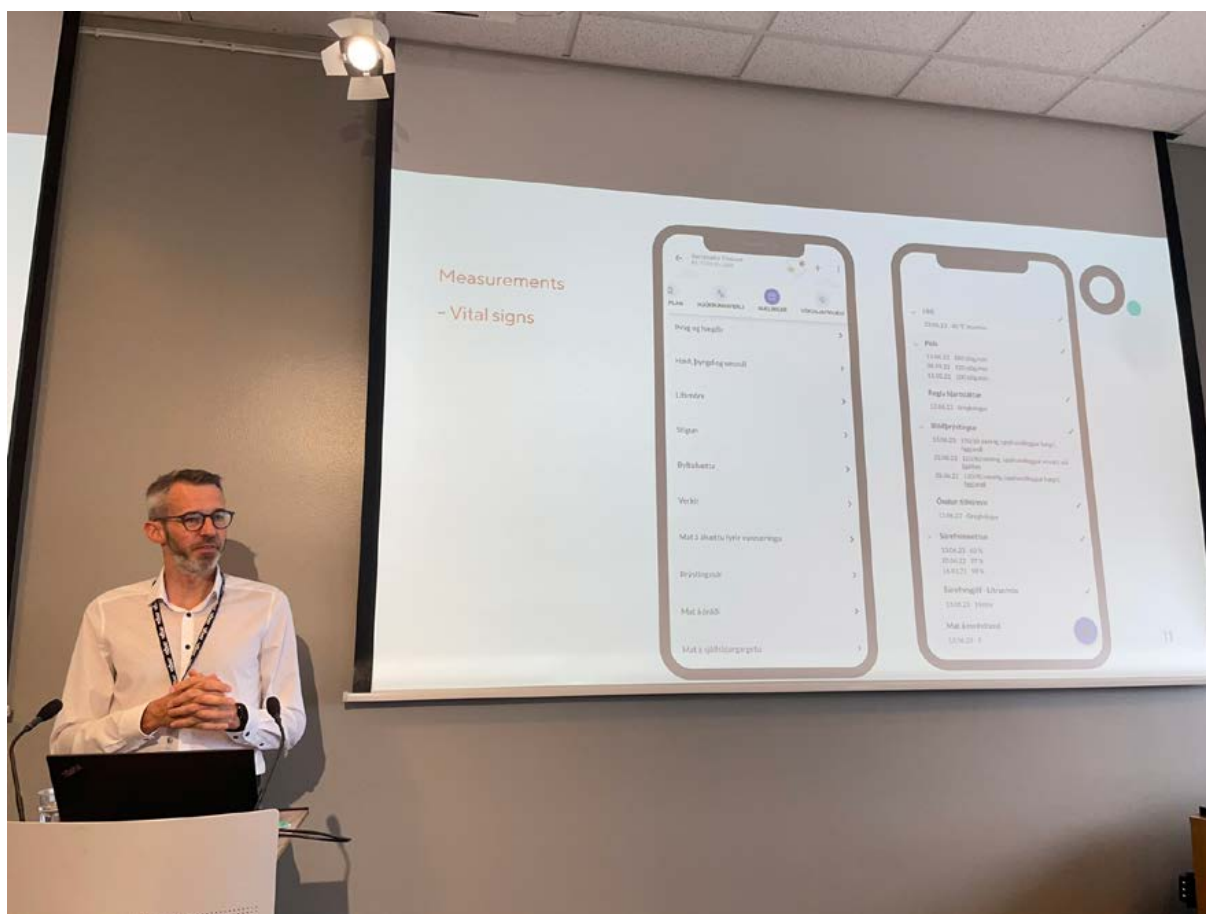
περιγράψουμε με μία πρόταση ως εξής: Το Ιδunn βελτιώνει την ασφάλεια, γεγονός που αυξάνει την ικανοποίηση από την εργασία και, χάρη σε αυτό, το Ιδunn διατηρεί σε υψηλό επίπεδο το συνεχές της φροντίδας.

▪ Σημειώσεις από τους εταίρους:

- „Στην Ισπανία, υπάρχουν εφαρμογές και λογισμικό με παρόμοιες λειτουργίες που εφαρμόζονται ήδη σε ορισμένα γηροκομεία του Lares. Το ενδιαφέρον σε αυτή την εφαρμογή είναι η ενοποίηση των διαφόρων τομέων φροντίδας των ενοίκων και των εργαζομένων στο ίδρυμα, καθώς και η διαλειτουργικότητα των δεδομένων και των ιατρικών αρχείων“. (LARES)

Σπάζοντας τα κύματα - Pioneer Project

Στην Ισλανδία, σύμφωνα με τη μεταναστευτική πολιτική της ισλανδικής κυβέρνησης, ένα πρωτοποριακό σχέδιο υλοποιήθηκε μεταξύ 2007 και 2008 για την πρόσληψη νέου προσωπικού για δύο οίκους ευγηρίας. Στόχος του σχεδίου ήταν να προσφερθεί στους μετανάστες που ζουν στην Ισλανδία ένα αμειβόμενο δίμηνο πρόγραμμα κατάρτισης με αντάλλαγμα την εργασία τους σε επιλεγμένα γηροκομεία για δύο χρόνια. Ο λόγος για την υλοποίηση αυτού



Παρουσίαση με επικεφαλής τον Thorolf Ingj Thorsson, υπεύθυνο έργου στην Origo Health Care Solutions

του σχεδίου ήταν φυσικά η έλλειψη φροντιστών και βοηθών νοσηλευτών. Από έναν πληθυσμό περισσότερων από 100 αιτούντων, επιλέχθηκαν για το πρόγραμμα 17 σπουδαστές, γυναίκες στο σύνολο τους, κυρίως από την Πολωνία, αλλά και από τη Ρωσία, τη Γερμανία, την Κένυα, τη Ναμίμπια, τις Φιλιππίνες, την Τανζανία, τη Σουηδία και τη Βουλγαρία. Αρχικά, έμαθαν τα βασικά της ισλανδικής γλώσσας, στη συνέχεια προχώρησαν στη μελέτη του ισλανδικού πολιτισμού, με βασικά θέματα φυσικά την ίδια τη φροντίδα και την επικοινωνία, καθώς και τη δημιουργία επαφών και θετικών σχέσεων με το ισλανδικό προσωπικό των γηροκομείων.

Πόσο επιτυχημένο ήταν το έργο μετά από ένα έτος:

- 16 σπουδαστές ολοκλήρωσαν την εκπαίδευση.
- Οι γνώσεις τους στην ισλανδική γλώσσα είχαν βελτιωθεί σημαντικά.
- Οι μαθητές και το προσωπικό του γηροκομείου έμειναν συνολικά πολύ ικανοποιημένοι.
- Μια πιο θετική στάση απέναντι στο προσωπικό από άλλες χώρες στους οίκους ευγηρίας χάρη στο πρόγραμμα και μια πιο θετική στάση απέναντι στους μετανάστες στην ισλανδική κοινωνία.
- Σημειώσεις από τους εταίρους:
 - ο „H Lares υλοποιεί ένα παρόμοιο έργο με το προξενείο της Κολομβίας στη Μαδρίτη, μέσω ενός (πilotικού) μαθήματος κοινωνικής φροντίδας και υγειονομικής περίθαλψης για εξαρτώμενα μέλη οικογενειών και φροντιστές. (...) Μέσω αυτού του έργου, θα ήταν ενδιαφέρον να καταγραφούν παρόμοιες εμπειρίες και η γνώση που αποκτήθηκε σχετικά με την εκπαίδευση και την πρόσληψη αλλοδαπού προσωπικού που εργάζονται ήδη ως άτυποι φροντιστές.“ (LARES)
 - Ήταν ενδιαφέρον το γεγονός ότι υπήρχαν



Παρουσίαση από τον εταίρο SOLTUN

μαθητές ηλικίας από 22 έως 52 ετών, και όλοι ήταν σε θέση να επιτύχουν και να συνεργαστούν. Δυστυχώς, η οικονομική κρίση που έπληξε την Ισλανδία το 2008 είχε ως συνέπεια ότι οι φοιτητές δεν ξεκίνησαν να εργάζονται κανονικά στους οίκους ευγηρίας και εγκατέλειψαν τη χώρα. (APSS CR)

Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στη SOLTUN

Η συνεχιζόμενη έλλειψη εργαζομένων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης και φροντίδας είναι κάτι το ανησυχητικό, ιδιαίτερα διότι ο πληθυσμός των ηλικιωμένων συνεχίζει να βαίνει αυξανόμενος. Η ζήτηση για φροντίδα σε οίκους ευγηρίας και υπηρεσίες υγείας παραμένει υψηλή, οπότε η SOLTUN πρέπει να βρει μια κοινή λύση για την προσέλκυση εργατικού δυναμικού.

Υπήρχε διαφορά μεταξύ του γηροκομείου SOLTUN και του γηροκομείου Sólvangur και,

λόγω της νέας ενιαίας προσέγγισης και της ένταξής τους υπό μία κοινή διοίκηση, ήταν απαραίτητο να δημιουργηθεί μία κοινή δομή για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Η δεύτερη διαπίστωση ήταν ότι πολλές διαδικασίες και εργασίες του ανθρώπινου δυναμικού τέθηκαν σε αναμονή μετά την πανδημία COVID-19 και έκτοτε εφαρμόζονται μόνο επιχειρησιακά και όχι στρατηγικά.

Εργαλεία που χρησιμοποιούνται στη διαδικασία διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στη SOLTUN:

- Google Workplace: όλα τα νέα, οι εκδηλώσεις, οι πληροφορίες βάρδιας κ.λπ. δημοσιεύονται στο Google Workplace, το οποίο μοιράζονται 400 εργαζόμενοι, ενώ 270 είναι οι καθημερινοί ενεργοί χρήστες αυτού του εργαλείου.
- MyTimePlan: Ένα εργαλείο προγραμματισμού βάρδιας που εξοικονομεί χρόνο για τους διευθυντές, καθώς δεν χρειάζεται να



Ομάδα έργου στο γηροκομείο Soltun στο Ρέικιαβικ

δημιουργούν χειροκίνητα βάρδιες και να εξετάζουν τις προσωπικές επιθυμίες και προτιμήσεις των εργαζομένων. Το ηλεκτρονικό σύστημα προγραμματισμού είναι σαφές και μοιάζει ως εξής:

- ο Εννέα εβδομάδες νωρίτερα, οι άνθρωποι μπορούν να ζητήσουν συγκεκριμένες βάρδιες, χωρίς να γνωρίζουν τι ζητούν οι άλλοι.
- Οκτώ εβδομάδες νωρίτερα, οι άνθρωποι μπορούν να δουν πόσες αιτήσεις υπάρχουν για κάθε βάρδια και να αλλάξουν τις αιτήσεις τους αν θέλουν.
- Επτά εβδομάδες πριν, ένας αλγόριθμος βρίσκει την „καλύτερη λύση“.
- Έξιμισι εβδομάδες νωρίτερα, η διοίκηση μπορεί να κάνει τις απαραίτητες αλλαγές στο σχέδιο.
- Έξι εβδομάδες νωρίτερα, η αλλαγή δημοσιεύεται.

▪ Οφέλη:

- Μια καντίνα που προσφέρει υγιεινά και χορηγούμενα από τον οργανισμό τρόφιμα.
- Αθλητική επιχορήγηση.
- Χριστουγεννιάτικα δώρα και πασχαλινά αυγά.
- Εκπτώσεις στην „αδελφή εταιρεία“ Utilif.

▪ Σημειώσεις από τους εταίρους:

- „Η συνεχιζόμενη έλλειψη εργαζομένων στον τομέα της υγείας και φροντιστών είναι ανησυχητική, ιδίως, καθώς ο πληθυσμός των ηλικιωμένων συνεχίζει να αυξάνεται. Η ζήτηση για φροντίδα σε οίκους ευγηρίας και υπηρεσίες υγείας παραμένει υψηλή, οπότε αυτού του είδους η προσέγγιση φαίνεται ως σημαντική λύση στην προσέλκυση προσωπικού“. (BIRICKA)

6. Συμπέρασμα

10 Ισχυρισμοί με βάση τις επισκέψεις στο έργο RES

Οι εταίροι του έργου RES συμφώνησαν στους ακόλουθους ισχυρισμούς που συνδέονται με αναγνωρισμένα παραδείγματα καλών πρακτικών.

Μέσω του έργου RES εξετάσαμε δύο βασικά ερωτήματα:

- Πώς μπορούμε να προσλάβουμε προσωπικό για τις κοινωνικές υπηρεσίες;
- Πώς μπορούμε να διατηρήσουμε (εξειδικευμένο) προσωπικό στις κοινωνικές υπηρεσίες;

Μπορούμε, ωστόσο, να τις συνδυάσουμε σε ένα ερώτημα: **Πώς μπορούμε να δημιουργήσουμε έναν εργασιακό χώρο όπου οι άνθρωποι θέλουν να έρχονται στη δουλειά τους και στη συνέχεια να θέλουν να μένουν και να συνεχίζουν να εργάζονται;** Θα βρείτε παρακάτω 10 ισχυρισμούς που συμφωνήθηκαν και επιβεβαιώθηκαν από τους εταίρους του έργου RES:

1. Ένας χώρος εργασίας που κάνει τους εργαζόμενους να θέλουν να έρχονται και να μένουν είναι ένας συνδυασμός παραγόντων που προάγουν ένα υποστηρικτικό, θετικό, παρακινητικό και δημιουργικό περιβάλλον.
2. Η ευημερία των εργαζομένων είναι ένας βασικός τομέας που πρέπει να αντιμετωπιστεί για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι δεν φεύγουν αλλά παραμένουν πιστοί στην εταιρεία. Αυτό μπορεί να

περιλαμβάνει χρηματικές ανταμοιβές καθώς και μη χρηματικές ανταμοιβές, όπως προγράμματα ευεξίας, ευέλικτες συνθήκες εργασίας, εκπαίδευση, σεμινάρια και προγράμματα καθοδήγησης για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη και πολλά άλλα.

3. Μια συνεργατική και ανοιχτή κουλτούρα και ο καθορισμός σαφών στόχων και προσδοκιών βοηθούν τους εργαζόμενους να κατανοήσουν τους ρόλους τους και τους παρακινούν να μοιράζονται ιδέες και να συνεργάζονται.
4. Είναι πολύ σημαντικό να υποστηρίζεται η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων, προωθώντας λογικά ωράρια εργασίας, αποθαρρύνοντας τις υπερβολικές υπερωρίες και σεβόμενοι τον προσωπικό χρόνο των εργαζομένων.
5. Η διοργάνωση κοινωνικών εκδηλώσεων, ομαδικών δραστηριοτήτων και εκδρομών για να διευκολυνθούν οι εργαζόμενοι να δημιουργήσουν και να οικοδομήσουν θετικές σχέσεις εκτός εργασίας.
6. Βοηθήστε τους εργαζόμενους να συνδέσουν την εργασία τους με την αποστολή της εταιρείας. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι η εργασία τους έχει νόημα, έχουν περισσότερα κίνητρα να συνεισφέρουν.

7. Δημιουργήστε ένα ισχυρό περιβάλλον ηγεσίας και επικοινωνίας, διότι οι αποτελεσματικοί ηγέτες εμπνέουν εμπιστοσύνη και παρέχουν σαφείς κατευθύνσεις. Επικοινωνούν ανοιχτά, ακούν τις ανησυχίες των εργαζομένων και είναι προσιτοί.
8. Εφαρμόστε την αρχή "Lead by Example", που σημαίνει ότι οι ηγέτες πρέπει να εμπεριέχουν όλες εκείνες τις ιδιότητες και τις συμπεριφορές που αναμένουν από τους υπαλλήλους τους. Μια θετική και αφοσιωμένη ηγετική ομάδα δίνει τον τόνο για ολόκληρο τον οργανισμό.
9. Αντιμετωπίστε τις συγκρούσεις και τα ζητήματα άμεσα και δίκαια. Η υγιής επίλυση συγκρούσεων μπορεί να αποτρέψει την ανάδυση αρνητικών συναισθημάτων και την επίδραση σε άλλους συναδέλφους.
10. Να θυμάστε ότι η δημιουργία ενός εξαιρετικού χώρου εργασίας είναι μια συνεχής προσπάθεια που απαιτεί συνεχή ανατροφοδότηση, προσαρμογή και βελτίωση. Ζητάτε τακτικά τη γνώμη των εργαζομένων μέσω ερευνών, ομάδων εστίασης και προσωπικών συζητήσεων, ώστε να διασφαλίζετε ότι ικανοποιείτε τις ανάγκες τους και αντιμετωπίζετε τυχόν ανησυχίες τους.

7. Παράρτημα

Η ένταξη των αλλοδαπών εργαζομένων στις κοινωνικές υπηρεσίες - Η τρέχουσα κατάσταση

Στις σελίδες που ακολουθούν περιλαμβάνονται εκθέσεις σχετικά με την τρέχουσα κατάσταση όσον αφορά στην ένταξη των αλλοδαπών εργαζομένων στις κοινωνικές υπηρεσίες σε πέντε χώρες. Αυτές είναι οι εξής:

- Τσεχική Δημοκρατία
- Ελλάδα
- Αυστρία
- Η Ιταλική Δημοκρατία (έμφαση στην περιοχή Friuli-Venezia Giulia)
- Ισλανδία
- Ισπανία

Οι εκθέσεις εκπονήθηκαν στο πλαίσιο του έργου "Πρόσληψη και διατήρηση στελεχών στις κοινωνικές υπηρεσίες (RES)". Το έργο θα υλοποιηθεί σε πανευρωπαϊκό επίπεδο με χρηματοδότηση της ΕΕ και ο αριθμός μητρώου του είναι 2022-1-CZ01-KA220-VET-000085721. Κύριος στόχος του έργου είναι να συμβάλει στη σταθεροποίηση της αγοράς εργασίας στις κοινωνικές υπηρεσίες. Έως και τρία εκατομμύρια περισσότεροι φροντιστές, νοσηλευτές και άλλα στελέχη χρειάζονται στην Ευρώπη. Ταυτόχρονα, ο

ρυθμός γήρανσης στις χώρες της ΕΕ αυξάνεται, γεγονός που θα έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση των αναγκών για κοινωνικές υπηρεσίες, ιδίως στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας. Η κατάσταση είναι σχεδόν παρόμοια σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, αλλά σε ορισμένες χώρες υπάρχει έλλειψη εργαζομένων επειδή εγκαταλείπουν τη χώρα, ενώ σε άλλες χώρες η ζήτηση για υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας έχει αυξηθεί, προκαλώντας ομοίως έλλειψη προσωπικού. Το ζήτημα του τρόπου πρόσληψης και διατήρησης του προσωπικού στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας έχει καταστεί βασικό ερώτημα και πρόκληση.

Τσεχική Δημοκρατία

Βασικά στοιχεία, Τσεχική Δημοκρατία

- 10,7 εκατομμύρια κάτοικοι
- 60.000 κρεβάτια σε οίκους ευγηρίας
- 36.000 διαμερίσματα υποστηριζόμενης διαβίωσης
- 106.000 πελάτες σε κατ'οίκον φροντίδα
- 110.000 εργαζόμενοι στον τομέα της μακροχρόνιας περίθαλψης (σε όλες τις κοινωνικές υπηρεσίες)
- Χρειάζονται 500 έως 1.000 επιπλέον νοσηλευτές και φροντιστές

Πρόσβαση των αλλοδαπών εργαζομένων στην αγορά εργασίας στην Τσεχική Δημοκρατία γενικά

Το καθεστώς διαμονής των αλλοδαπών εξαρτάται από την ιθαγένειά τους:

- Πολίτες τρίτων χωρών (εκτός ΕΕ) με απαιτήσεις θεωρήσεων εισόδου (visa).
- Πολίτες τρίτων χωρών χωρίς υποχρέωση θεωρήσεων εισόδου (visa).
- Πολίτες της ΕΕ, της Ισλανδίας, του Λιχτενστάιν, της Νορβηγίας και της Ελβετίας.

Οι πολίτες τρίτων χωρών με υποχρέωση θεώρησης μπορούν να λάβουν βραχυπρόθεσμες θεωρήσεις (visa) (έως 90 ημέρες), μακροπρόθεσμες θεωρήσεις (visa) (άνω των 90 ημερών) ή άδειες διαμονής μακράς διάρκειας. Εάν ένας αλλοδαπός πολίτης θέλει να εργαστεί σε θέση που περιλαμβάνεται στο κεντρικό μητρώο κενών θέσεων εργασίας που μπορούν να καλυφθούν από κατόχους κάρτας εργαζομένου, πρέπει να αποκτήσει τέτοια κάρτα εργαζομένου. Ο αλλοδαπός εργαζόμενος με κάρτα εργαζομένου δικαιούται να διαμένει στην επικράτεια της Τσεχικής Δημοκρατίας και, ταυτόχρονα, να εργάζεται στη θέση εργασίας για την οποία εκδόθηκε η κάρτα εργαζομένου, ή να εργάζεται στη θέση εργασίας για την οποία του χορηγήθηκε συναίνεση βάσει προηγούμενης νομοθεσίας, ή να εργάζεται σε θέση εργασίας για την οποία ενημερώθηκε καταλλήλως από δημόσιο φορέα του εξωτερικού.

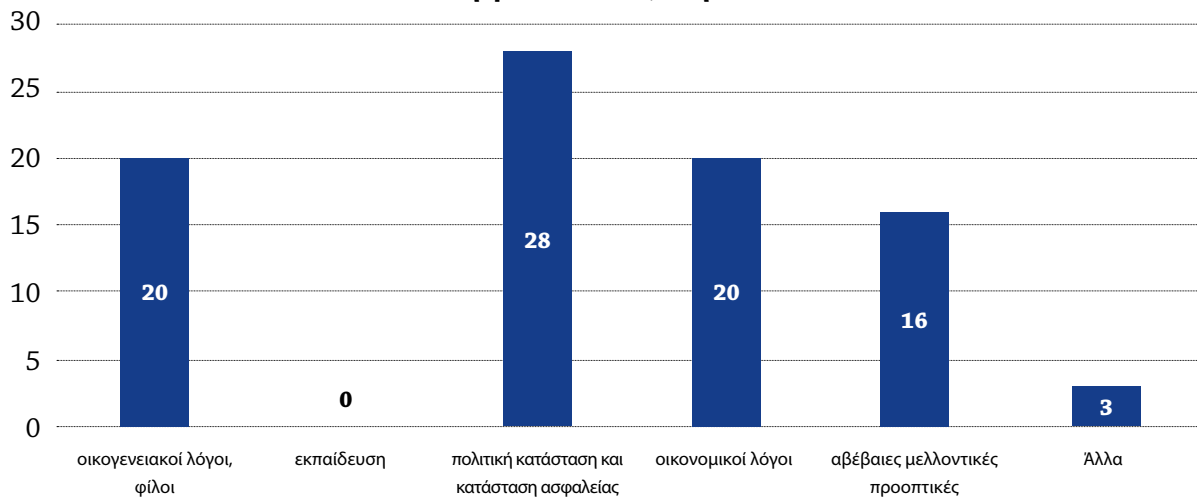
Οι πολίτες τρίτων χωρών χωρίς υποχρέωση θεώρησης μπορούν να παραμείνουν στην Τσεχική Δημοκρατία για 90 ημέρες το πολύ κάθε 180 ημέρες. Εάν θέλουν να εργαστούν ή να ιδρύσουν επιχείρηση εκεί, πρέπει να αποκτήσουν κατάλληλη θεώρηση εισόδου (visa) ή άδεια διαμονής. Η παραμονή χωρίς θεώρηση (visa) δεν θεμελιώνει το δικαίωμα εργασίας στο έδαφος της Τσεχικής Δημοκρατίας, οπότε οποιαδήποτε εργασία θα ήταν παράνομη.

Οι πολίτες της ΕΕ, της Ισλανδίας, του Λιχτενστάιν, της Νορβηγίας και της Ελβετίας μπορούν να παραμείνουν προσωρινά στην Τσεχική Δημοκρατία χωρίς ειδική άδεια, αποκλειστικά βάσει ταξιδιωτικού εγγράφου ή ταυτότητας. Εάν σκοπεύουν να παραμείνουν στην Τσεχική Δημοκρατία για διάστημα μεγαλύτερο των τριών μηνών, μπορούν να ζητήσουν πιστοποιητικό εγγραφής.

Αλλοδαποί υπήκοοι στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Τσεχική Δημοκρατία - Έρευνα εργαζομένων

Τον Απρίλιο και τον Μάιο του 2022, η Ένωση Παρόχων Κοινωνικών Υπηρεσιών της Τσεχικής Δημοκρατίας διεξήγαγε ευρεία έρευνα, βάσει ερωτηματολογίου, σε εργαζόμενους, και στη συνέχεια πραγματοποίησε, συμπληρωματικά, συνεντεύξεις με εκπροσώπους επιλεγμένων φορέων. Στην έρευνα αυτή συμμετείχαν συνολικά 79 αλλοδαποί εργαζόμενοι, ενώ 10 από αυτούς συμμετείχαν στις επαναληπτικές (follow up) συνεντεύξεις. Ένα σημαντικό γεγονός που πρέπει να σημειωθεί είναι ότι το 75% όλων των ερωτηθέντων ήταν πολίτες της Ουκρανίας. Το γεγονός αυτό αντικατοπτρίζει όχι μόνο τη συνολική διάρθρωση των απασχολούμενων αλλοδαπών στην αγορά εργασίας στην Τσεχική Δημοκρατία γενικότερα, αλλά και την επίθεση στην Ουκρανία τον Φεβρουάριο του 2022 και την μετανάστευση των κατοίκων της προς ασφαλή μέρη. Το δεύτερο σημαντικότερο γεγονός που αντανακλάται στην έρευνα ήταν η συμμετοχή μιας ομάδας πολιτών της Σλοβακικής Δημοκρατίας (14%). Αυτή η ομάδα εργαζομένων δεν έχει ουσιαστικά γλωσσικά εμπόδια χάρη στη στενή συγγένεια και την αμοιβαία κατανόηση της τσεχικής και της σλοβακικής γλώσσας. Επιπλέον, έπαιξαν ρόλο και τα 75 χρόνια συμβίωσης σε ένα κοινό κράτος - η Τσεχική και η Σλοβακική Δημοκρατία έγιναν ανεξάρτητα κράτη μόλις την 1η Ιανουαρίου 1993.

Λόγοι για τους οποίους οι Άνθρωποι Αναζητούν Εργασία στο Εξωτερικό



Διάγραμμα 1: Λόγοι για τους οποίους οι άνθρωποι αναζητούν εργασία στο εξωτερικό

Γιατί οι άνθρωποι αναζητούν εργασία στο εξωτερικό;

Η τρέχουσα κατάσταση, συνιστά το βασικό γεγονός και πολύ ενδιαφέρον στοιχείο, για το οποίο οι πολίτες αναζητούν εργασία στο εξωτερικό. Ακολουθούν τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα με βάση το ερωτηματολόγιο κατά το διάστημα Απρίλιος – Μάιος 2022:

Η έρευνα έδειξε ότι ο κύριος λόγος για την αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό ήταν η **“πολιτική κατάσταση και η κατάσταση ασφαλείας”**. Πρέπει να τονιστεί ότι τα αποτελέσματα επηρεάστηκαν από την επίθεση στην Ουκρανία που εξαπολύθηκε τον Φεβρουάριο του 2022. **“Οικογενειακοί λόγοι (σπουδές των παιδιών ή μετακίνηση για να συναντήσουν την οικογένειά τους) και φίλοι”** ήταν το κίνητρο για την αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό για το 25% των ερωτηθέντων. Το ίδιο ποσοστό των ερωτηθέντων ανέφερε **“οικονομικούς λόγους”** ως κίνητρο για να μετακομίσουν στο εξωτερικό.

Μας ενδιέφεραν επίσης οι λόγοι για τους οποίους οι ερωτηθέντες ήθελαν να εργαστούν στην Τσεχική Δημοκρατία. Τριάντα τρεις (33) ερωτηθέντες ανέφεραν ως λόγο το ενδιαφέρον τους να ζήσουν στην Τσεχική Δημοκρατία (μια ελκυστική χώρα), ενώ 31 ερωτηθέντες ήθελαν να ζήσουν με την οικογένειά

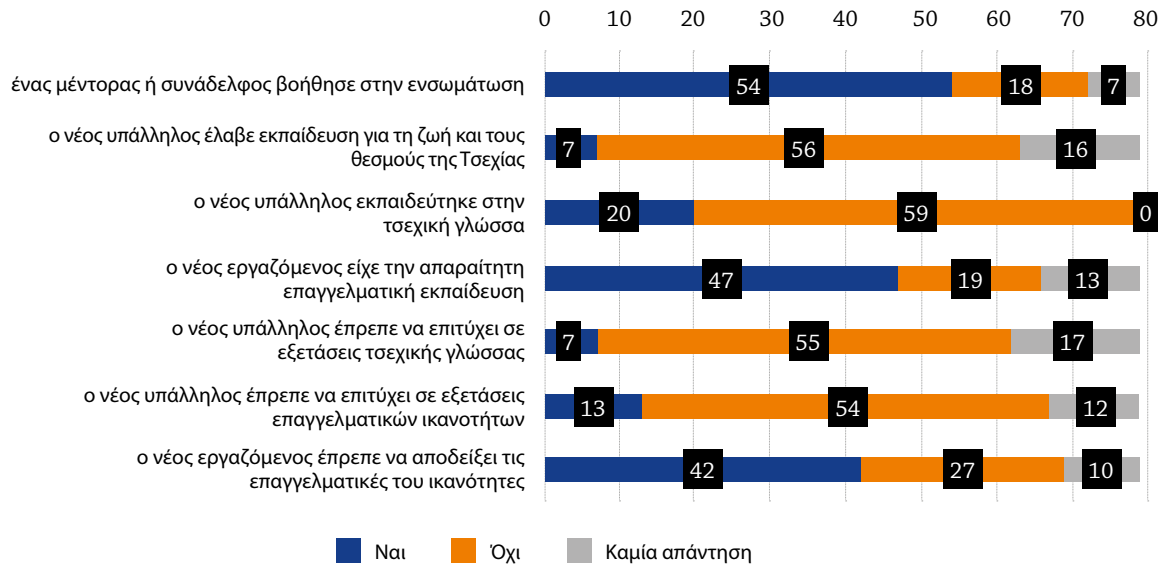
τους ή κοντά στους φίλους τους. Ρωτήσαμε επίσης τους συμμετέχοντες σχετικά με την προηγούμενη εμπειρία τους από την εργασία τους στον τομέα των υπηρεσιών περιθάλψης πριν από την άφιξή τους στην Τσεχική Δημοκρατία. Αποδείχθηκε **ότι μόνο το 30% των ερωτηθέντων είχαν εμπειρία στον τομέα των υπηρεσιών περιθάλψης στη χώρα καταγωγής τους.**

Προϋποθέσεις στο πλαίσιο της διαδικασίας Onboarding

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η έναρξη μιας εργασίας σε μια ξένη χώρα είναι μια πολύ απαιτητική διαδικασία, μας ενδιέφεραν πολύ οι προϋποθέσεις που έπρεπε να πληρούν οι ξένοι υπήκοοι κατά την εισαγωγή τους. Αυτή η ερώτηση προκάλεσε κάποιες σκέψεις και ανησυχίες σχετικά με τις συνέπειες των απαντήσεων, με το ένα πέμπτο των ερωτηθέντων να μην απαντά στην ερώτηση. Το παρακάτω διάγραμμα δείχνει τις απαντήσεις όσων απάντησαν.

Τα στοιχεία έδειξαν ότι **54 ερωτηθέντες είχαν έναν μέντορα ή συνάδελφο που τους βοήθησε στην προσαρμογή και 47 έλαβαν κάποια επαγγελματική κατάρτιση**. Με βάση τα πρόσθετα σχόλια των ερωτηθέντων, τα παραπάνω είναι κάτι το “συνηθισμένο” κατά την onboarding διαδικασία, το οποίο παρέχεται σε κάθε νέο εργαζόμενο και δεν συνιστά

Προϋποθέσεις στο πλαίσιο της διαδικασίας



Διάγραμμα 2: Προϋποθέσεις στο πλαίσιο της διαδικασίας Onboarding

μια ειδική ή ατομική εκπαίδευση. Ωστόσο, σε ό,τι αφορά τις απαντήσεις στη συγκεκριμένη ερώτηση, **είναι απαραίτητο να επισημανθεί** ότι αρκετά άτομα δήλωσαν ότι δεν μπόρεσαν ακόμη να ολοκληρώσουν ή και να συμμετάσχουν στις δραστηριότητες που εμφανίζονται στο διάγραμμα 2. Όπως αναφέρθηκε στην αρχή αυτού του κεφαλαίου, το 75% των ερωτηθέντων είχε φτάσει μόλις πρόσφατα, λόγω της επίθεσης στην Ουκρανία.

Επαγγέλματα και προσόντα των ερωτηθέντων

Η έρευνά μας επικεντρώθηκε επίσης στις εργασίες των ερωτηθέντων. Τα στοιχεία έδειξαν ότι **επτά στους 10 ερωτηθέντες αλλοδαπούς εργαζόμενους ήταν κοινωνικοί λειτουργοί ή εργαζόμενοι σε κοινωνικές υπηρεσίες**. Οι υπόλοιποι εργάζονταν σε τεχνικο-οικονομικές θέσεις, ενώ το 10% των ερωτηθέντων ήταν ιατρικό προσωπικό. **Σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες (49%) δήλωσαν ότι αξιοποίησαν τα προσόντα που απέκτησαν από την εργασία τους στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών. Στην περίπτωση του ιατρικού προσωπικού, το ποσοστό ήταν φυσικά 100%**.

Για όσους είναι από το εξωτερικό και αναζητούν εργασία, μπορεί να είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον ότι

οι πάροχοι υπηρεσιών περίθαλψης στην Τσεχία δεν απαιτούν την απόδειξη των επαγγελματικών τους προσόντων για τη θέση του “φροντιστή”. Όσοι δεν διαθέτουν αυτό το προσόν, πρέπει να το αποκτήσουν εντός 18 μηνών από την ένταξή τους, αλλά ωστόσο μπορούν να εργάζονται καθ’ όλη τη διάρκεια αυτής της περιόδου για τον πάροχο κοινωνικών υπηρεσιών. Οι συγκεκριμένοι μπορούν να αποκτήσουν τα προσόντα του “φροντιστή” ολοκληρώνοντας ένα αναγνωρισμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα που περιλαμβάνει 150 διδακτικές μονάδες.

Αλλοδαποί υπήκοοι στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Τσεχική Δημοκρατία - Έρευνα εργοδοτών

Η έρευνα με βάση το ερωτηματολόγιο, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στο κεφάλαιο 3, είχε ένα δεύτερο μέρος που απευθυνόταν επίσης στους εργοδότες. Συνολικά, συμμετείχαν 72 φορείς παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, ενώ 10 εργοδότες (διευθυντές) συμμετείχαν στις επαναληπτικές (follow-up) συνεντεύξεις. Περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες (συγκεκριμένα 39) ανέφεραν ότι στον οργανισμό τους εργάζονται αλλοδαποί. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι δεν πρόκειται για αντιπροσωπευτικό δείγμα. Λόγω της σημερινής κατάστασης στην αγορά εργασίας, η έρευνα με βάση

το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε κυρίως από όσους απασχολούν αλλοδαπούς εργαζόμενους, όσους ενδιαφέρονται για το θέμα αυτό και όσους σκέφτονται να απασχολήσουν αλλοδαπούς εργαζόμενους στο μέλλον. Παρ' όλα αυτά, ζητήσαμε από αυτούς τους ερωτηθέντες να διευκρινίσουν τον τρόπο με τον οποίο προσλαμβάνουν αλλοδαπούς εργαζόμενους. Οκτώ στους 10 οργανισμούς προσέλαβαν τουλάχιστον έναν αλλοδαπό εργαζόμενο που έκανε ο ίδιος αίτηση για εργασία. Περισσότερο από το 25% των ερωτηθέντων χρησιμοποίησαν τη μέθοδο της χιονοστιβάδας. Ο τρόπος με τον οποίο λειτουργεί αυτή η μέθοδος είναι ότι, ο εργοδότης λαμβάνει μια σύσταση για απασχόληση ενός αλλοδαπού εργαζόμενου, από έναν, ήδη, εργαζόμενο στον οργανισμό του. Πέντε οργανισμοί χρησιμοποίησαν γραφείο ευρέσεως εργασίας, δύο προσέγγισαν οι ίδιοι ένα γραφείο ευρέσεως εργασίας, ενώ τρεις προσεγγίστηκαν από ένα γραφείο. Ωστόσο, οι συνεντεύξεις με τους συμμετέχοντες, που ακολούθησαν, έδειξαν ότι στις περισσότερες περιπτώσεις η συνεργασία με τα γραφεία ευρέσεως εργασίας δεν ήταν χρήσιμη. Οι εργαζόμενοι που πρότειναν τα γραφεία είχαν συχνά διαφορετικές προσδοκίες και παραιτήθηκαν από την εργασία μετά από σύντομο χρονικό διάστημα. Αυτό σήμαινε ότι ο χρόνος που ξόδεψε ο πάροχος για την εκπαίδευσή τους πήγε χαμένος.

Σε γενικές γραμμές, η πρόσληψη νέων υπαλλήλων στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Τσεχική Δημοκρατία πραγματοποιείται με έναν τυποποιημένο τρόπο, χωρίς να υπάρχει στόχευση προσέγγισης αλλοδαπών εργαζομένων. Το σημαντικότερο κριτήριο ήταν πάντοτε η αξιολόγηση των ικανοτήτων του υποψηφίου, συμπεριλαμβανομένης της γνώσης της τσεχικής γλώσσας. Οι Τσέχοι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού επιλέγουν τα άτομα, που κάνουν αίτηση για εργασία, κυρίως, βάσει των συστατικών επιστολών και των συστάσεων, από νυν ή πρώην εργαζόμενους, και συναδέλφους από τον κοινωνικό τομέα ή τον τομέα της υγείας.

Περίληψη

Η απασχόληση αλλοδαπών εργαζομένων σε κοινωνικές υπηρεσίες στην Τσεχική Δημοκρατία δεν είναι τόσο συνηθισμένη. Υπάρχουν δύο κύριοι και ένας "κρυφός" λόγος για αυτό.

- Οι φροντιστές έρχονται σε καθημερινή επαφή με τους πελάτες και πρέπει να κατανοούν πλήρως τι θέλουν και τι χρειάζονται οι πελάτες. Κατά την επικοινωνία, οι παρεξηγήσεις, που οφείλονται στην έλλειψη γνώσης της γλώσσας, δεν μπορούν να γίνουν ανεκτές. Η κατάσταση στις κοινωνικές υπηρεσίες περιπλέκεται επίσης από το γεγονός ότι οι πελάτες είναι κυρίως ηλικιωμένοι και άτομα με αναπηρία.
- Οι θέσεις εργασίας στις κοινωνικές υπηρεσίες, που θα μπορούσαν να εκτελέσουν οι αλλοδαποί υπήκοοι, ακόμη και με φτωχότερες γλωσσικές δεξιότητες (βοηθητική εργασία στην κουζίνα ή στην καθαριότητα), δεν είναι ελκυστικές για αυτούς, λόγω των χαμηλών μισθών.
- Ο φόβος ή οι ανησυχίες των παρόχων σχετικά με τις απαιτητικές διοικητικές διαδικασίες που σχετίζονται με τους αλλοδαπούς εργαζομένους, ιδίως από χώρες εκτός ΕΕ.

Είναι ξεκάθαρο ότι η διαδικασία στοχευμένης πρόσληψης αλλοδαπών εργαζομένων για τις κοινωνικές υπηρεσίες στην Τσεχία δεν είναι κάτι το σύνηθες, ωστόσο όταν συμβαίνει, ανακύπτει το ζήτημα της έλλειψης των κατάλληλων εργαζομένων στην περιφερειακή (τοπική) αγορά εργασίας. Αυτό συμβαίνει συνήθως σε μεγαλύτερες ή μεγάλες πόλεις. Γενικότερα, οι πάροχοι υπηρεσιών περίθαλψης δεν είναι αντίθετοι με την πρόσληψη και απασχόληση αλλοδαπών υπηκόων. Στο πλαίσιο της διαδικασίας πρόσληψης, αυτό το οποίο αξιολογείται πάντοτε, είναι η ικανότητα του ατόμου να εκτελέσει την εργασία, συμπεριλαμβανομένης και της γνώσης της τσεχικής γλώσσας.

Ενδιαφέροντα ευρήματα από την έρευνα

- Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι ενδιαφέρονται να ενσωματωθούν στην τσεχική κοινωνία (29/35 ερωτηθέντες).
- Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι γίνονται αποδεκτοί από τους συναδέλφους και τους πελάτες χωρίς σημαντικά προβλήματα (28/39 ερωτηθέντες).
- Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι ενδιαφέρονται να μάθουν την τσεχική γλώσσα (26/35 ερωτηθέντες).

- Δεν μπορεί να δηλωθεί ρητά ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι έχουν χαμηλό ποσοστό αποχής από τον χώρο εργασίας (μόνο 19/36 ερωτηθέντες συμφώνησαν).
- Δεν μπορεί να δηλωθεί ρητά ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι έχουν χαμηλό ποσοστό εναλλαγής (μόνο 20/35 ερωτηθέντες συμφώνησαν).
- Δεν μπορεί να δηλωθεί ρητά ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι εκτιμούν τη δουλειά τους και την εργασία τους (μόνο 20/36 ερωτηθέντες συμφώνησαν).
- Δεν μπορεί να δηλωθεί ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι έχουν χαμηλότερες μισθολογικές απαιτήσεις (μόνο 3/36 ερωτηθέντες συμφώνησαν).

Συστάσεις για την ένταξη των αλλοδαπών εργαζομένων στην αγορά εργασίας στις κοινωνικές υπηρεσίες (σύμφωνα με την έρευνα βάσει ερωτηματολογίου)

- Να δώσει τη δυνατότητα στους παρόχους υπηρεσιών περίθαλψης να αποκτήσουν βαθύτερη γνώση γύρω από το ζήτημα της απασχόλησης αλλοδαπών εργαζομένων, ανταλλάσσοντας παραδείγματα καλών πρακτικών μεταξύ των παρόχων.
- Δεδομένης της έλλειψης υγειονομικού προσωπικού στην αγορά εργασίας, χρησιμοποιήστε κατάλληλα εργαλεία και μέτρα για να στοχεύσετε στην ένταξη των κατάλληλων αλλοδαπών εργαζομένων στις δομές των κοινωνικών υπηρεσιών.
- Εξασφάλιση χρονικά κατάλληλων και εντατικών μαθημάτων τσεχικής γλώσσας που θα επικεντρώνονται κυρίως στην επικοινωνία κατά την παροχή φροντίδας.
- Συμπεριλάβετε στην κατάρτιση γενικές οδηγίες σχετικά με την τσεχική κουλτούρα, την κουλτούρα της φροντίδας των ανθρώπων, τη δεοντολογία κ.λπ., καθώς και σχετικά με το σύστημα υπηρεσιών Περίθαλψης στην Τσεχική Δημοκρατία. Να είναι επίσης διαθέσιμα στο διαδίκτυο.
- Παροχή συμβούλων για την απασχόληση αλλοδαπών εργαζομένων.

- Παροχή κατάρτισης στους Τσέχους υπαλλήλους για την καλύτερη κατανόηση της κουλτούρας των αλλοδαπών εργαζομένων/συναδέλφων. Διαθέστε την επίσης στο διαδίκτυο.

Ελλάδα

Η παρούσα έκθεση θα παρουσιάσει την τρέχουσα κατάσταση των υπηρεσιών περίθαλψης στην Ελλάδα (πιο συγκεκριμένα, των υπηρεσιών κοινωνικής βοήθειας), τους παράγοντες που επηρεάζουν τον τομέα αυτό, καθώς και το καθεστώς των αλλοδαπών εργαζομένων. Επιπλέον, θα παράσχει συμπεράσματα σχετικά με το υφιστάμενο καθεστώς και θα προτείνει συστάσεις πολιτικής. Η έρευνα για την παρούσα έκθεση βασίστηκε σε ανοικτές πρωτογενείς και δευτερογενείς πηγές.

Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης

Η οικονομική κρίση είχε σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο σε όλους σχεδόν τους τομείς στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένης της μακροχρόνιας περίθαλψης. Η μείωση της δημόσιας χρηματοδότησης και οι οικονομικοί κλυδωνισμοί για τη συντριπτική πλειοψηφία της κοινωνίας επηρέασαν επίσης τις κοινωνικές υπηρεσίες. Ταυτόχρονα, η οικονομική ύφεση δημιούργησε μεγάλες ανάγκες κοινωνικής πρόνοιας και φροντίδας.

Ένα παράδειγμα των επιπτώσεων της οικονομικής ύφεσης είναι ότι το 2011 (στην αρχή της κρίσης) λειτουργούσαν 95 μονάδες κοινωνικής φροντίδας, οι οποίες παρείχαν υπηρεσίες φροντίδας σε 13.377 ασθενείς. Τέσσερα χρόνια αργότερα (2015) υπήρχαν μόνο 44 τέτοιες μονάδες, οι οποίες παρείχαν υπηρεσίες σε 9.472 ασθενείς. Κατ' επέκταση, αυτό επηρέασε και τον αριθμό του προσωπικού σε αυτές τις μονάδες - υπήρχαν 3.361 το 2011 και μόνο 2.446 το 2015. Οι πραγματικές δημόσιες κοινωνικές δαπάνες σημείωσαν πτώση κατά 18%, περίπου, μεταξύ 2007-2008 και 2012-2013.

Τρέχουσες συνθήκες

Η μακροχρόνια φροντίδα στην Ελλάδα αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα οργάνωσης, κρατικής υποστήριξης και τεχνογνωσίας. Επιπλέον, η πρόοδος και

η ανάπτυξη του τομέα αυτού είναι πολύ αργή και αντιμετωπίζει πολλά εμπόδια. Δεν υπάρχει θεσμοθετημένη παροχή υπηρεσιών σε ευάλωτες ομάδες, ιδίως στους ηλικιωμένους. Επιπλέον, σε τοπικό επίπεδο δεν υπάρχει συστηματική καταγραφή των αναγκών για μακροχρόνια φροντίδα με βάση το φύλο, την ηλικία, την υγεία, την εθνικότητα, την πρόσβαση σε υπηρεσίες κ.λπ. Η δημόσια χρηματοδότηση στον τομέα της μακροχρόνιας περίθαλψης είναι επίσης περιορισμένη, ενώ οι δημοσίες δαπάνες στη υγειονομική περίθαλψη, παραμένουν πολύ χαμηλές.

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι η ελληνική κοινωνία θεωρεί ότι τα άλλα μέλη της οικογένειας έχουν υποχρέωση να φροντίζουν τους ηλικιωμένους καθώς και τα μέλη της οικογένειας τα οποία που χρειάζονται πρόσθετη ειδική φροντίδα. Υπάρχει η κοινωνική αντίληψη ότι η φροντίδα αποτελεί θεμελιώδες χαρακτηριστικό της οικογένειας και υποχρέωση προς τα μέλη που τη χρειάζονται. Ως εκ τούτου, η άτυπη φροντίδα εντός της οικογένειας, η οποία παρέχεται είτε από συγγενείς είτε από αμειβόμενους φροντιστές (κυρίως αλλοδαπούς εργαζόμενους), παίζει πρωταρχικό ρόλο στην κάλυψη αυτών των αναγκών.

Η μετάβαση της Ελλάδας από μια αγροτική οικονομία σε μια μερικώς βιομηχανοποιημένη και, πιο πρόσφατα, σε μια οικονομία που βασίζεται κυρίως στον τριτογενή τομέα, εμπόδισε την ανάπτυξη μορφών κοινωνικής αλληλεγγύης και ενθάρρυνε τον ατομικισμό και την οικογενειοκεντρική αντίληψη. Κατ'επέκταση, οι δομές κοινωνικής φροντίδας δεν είναι καλά ανεπτυγμένες, με το ρόλο αυτό να αναλαμβάνει η οικογένεια.

Η ελληνική κοινωνία έχει έντονα πατριαρχική δομή. Μια πτυχή αυτού του φαινομένου δημιουργεί το κοινωνικό αφήγημα ότι κάποιες δουλειές είναι μόνο για άνδρες και κάποιες μόνο για γυναίκες. Ένας τομέας που θεωρείται "γυναικείος" είναι η μακροχρόνια φροντίδα. Υπάρχει λοιπόν μεγάλη διαφορά στην αναλογία ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

Κυριότεροι πάροχοι μακροχρόνιας φροντίδας, ειδικά για ηλικιωμένους, στην Ελλάδα

- Ταμεία κοινωνικής ασφάλισης (κυρίως νοσηλευτική περίθαλψη σε ιδιωτικές κλινικές για χρονίως πάσχοντες ηλικιωμένους). Το εύρος και το επίπεδο

κάλυψης διαφέρουν σημαντικά μεταξύ αυτών των ταμείων.

- Δημόσια υγεία και δομές περίθαλψης.
- Προγράμματα για τη φροντίδα των ηλικιωμένων. Αυτά προορίζονται για ηλικιωμένους που χρειάζονται βοήθεια, οι οποίοι δεν μπορούν να φροντίσουν τον εαυτό τους, ζουν μόνοι τους ή δεν διαθέτουν επαρκείς πόρους για να διατηρήσουν τους εαυτούς τους και τις οικογένειές τους στο φυσικό και κοινωνικό τους περιβάλλον.
- Η οικογένεια (αμειβόμενη ή μη αμειβόμενη άτυπη φροντίδα).
- Μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ), κυρίως γηροκομεία που ανήκουν στην εκκλησία.

Αλλοδαποί υπήκοοι στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Ελλάδα

Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι μπορούν να εργαστούν στην Ελλάδα εφόσον διαθέτουν τα απαραίτητα έγγραφα. Εάν η αίτησή τους γίνει δεκτή, τους χορηγείται άδεια διαμονής διάρκειας έως δύο ετών, με δυνατότητα παράτασης για τρία ακόμη έτη (πρέπει να υποβληθεί σχετική αίτηση).

Στη δεκαετία του 1990, υπήρξε μια ροή αλλοδαπών υπηκόων προς την Ελλάδα, κυρίως από την Ανατολική Ευρώπη, με τις γυναίκες, ιδίως, να απορροφώνται σε μεγάλο βαθμό στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας. Η κατάσταση αυτή συνεχίζεται μέχρι σήμερα. Δεν υπάρχουν ακριβή ποσοστά, διότι απορροφήθηκαν κυρίως στην άτυπη φροντίδα. Το ποσοστό των αλλοδαπών υπηκόων που παρέχουν υπηρεσίες σε νοικοκυριά είναι πολύ υψηλό στην Ελλάδα (20,5%) - για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι 2% και στις ΗΠΑ μόνο 1,2% (2008).

Από το 2015 και μετά, η προσφυγική κρίση σήμαινε ότι πολλοί αλλοδαποί εργαζόμενοι απορροφήθηκαν από τις κοινωνικές υπηρεσίες (ως προσπάθεια διαχείρισης της προσφυγικής κρίσης). Αυτοί οι αλλοδαποί εργαζόμενοι είναι κυρίως νέοι κάτω των 45 ετών, από ευρωπαϊκές χώρες και με πανεπιστημιακή εκπαίδευση. Οι περισσότεροι από αυτούς αντιμετωπίζουν εξαντλητικά ωράρια εργασίας, κακές συνθήκες εργασίας και καμία κατάρτιση.

Τα τελευταία χρόνια, το μεγαλύτερο μέρος της ροής μεταναστών και προσφύγων προς την Ελλάδα προέρχεται από χώρες της ευρύτερης Μέσης Ανατολής. Η συντριπτική πλειοψηφία αυτών των ανθρώπων, έχει συγκεκριμένες θρησκευτικές και κοινωνικές πεποιθήσεις και, εξαιτίας αυτών, μπορεί να αντιμετωπίσει εμπόδια στην ένταξή τους στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας. Ως εκ τούτου, θα μπορούσε να υπάρξει ειδική κατανομή καθηκόντων ανάλογα με τις πεποιθήσεις αυτές, π.χ. οι φροντιστές θα πρέπει να φροντίζουν μόνο άτομα του ίδιου φύλου.

Η πρόσληψη και η διατήρηση αλλοδαπών εργαζομένων, είναι ένα πολύ πιο δύσκολο και απαιτητικό έργο, από ό,τι στην περίπτωση των γηγενών. Αυτό ισχύει για όλους τους τομείς της οικονομίας και της κοινωνίας. Η ένταξη των αλλοδαπών εργαζομένων δεν μπορεί να εξαρτάται αποκλειστικά από τον ιδιωτικό τομέα ή το διοικητικό προσωπικό των οργανισμών και των επιχειρήσεων. Πρέπει να είναι μια κοινή προσπάθεια του κράτους και της κοινωνίας.

Η απασχόληση αλλοδαπών εργαζομένων στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Ελλάδα είναι αρκετά συχνή και μακροχρόνια. Αυτό οφείλεται στην έλλειψη κρατικής οργάνωσης, χωρίς θεσμική ή νομική προστασία των εργαζομένων. Ως αποτέλεσμα, οι μισθοί και οι συνθήκες εργασίας έχουν επιδεινωθεί.

Ενδιαφέροντα ευρήματα

Σύγκριση των ελληνικών δεδομένων με τα δεδομένα της ΕΕ

- Το 2014, η Ελλάδα διέθεσε μόνο το 2% των συνολικών δαπανών υγείας για τη μακροχρόνια περίθαλψη, πολύ λιγότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ-27 που είναι 15%.
- Το 2018, η Ελλάδα διέθεσε λιγότερο από το 0,5% του ΑΕΠ για τη μακροχρόνια περίθαλψη. Οι μόνες χώρες που έχουν χαμηλότερες δαπάνες είναι η Βουλγαρία και η Σλοβακία.
- Η Ελλάδα είναι η τελευταία χώρα στην ΕΕ όσον αφορά τις δημόσιες δαπάνες για τη μακροχρόνια περίθαλψη ως ποσοστό του ΑΕΠ, τόσο στις τρέχουσες όσο και στις προβλεπόμενες.
- Όσον αφορά το μερίδιο των δαπανών, από τις κυβερνήσεις, για την υγεία στη μακροχρόνια περίθαλψη, η Ελλάδα βρίσκεται στην 21η θέση στην ΕΕ.

- Η Ελλάδα είναι δεύτερη στην ΕΕ όσον αφορά τα διαφυγόντα έσοδα από φόρους και κοινωνική ασφάλιση, λόγω του χάσματος απασχόλησης στην άτυπη φροντίδα, ως ποσοστό του ΑΕΠ (γυναίκες ηλικίας 45 έως 64 ετών).
- Η Ελλάδα έχει 34% άτυπη φροντίδα, ενώ ο μέσος όρος της ΕΕ είναι 17%.
- Στην Ελλάδα το 63,6% των γυναικών ασχολούνται ως άτυπες φροντίστριες (4η στην ΕΕ), ενώ ο μέσος όρος της ΕΕ είναι 58,8%.
- Σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (βασικό σενάριο), οι δημόσιες δαπάνες για την μακροχρόνια περίθαλψη, ως ποσοστό του ΑΕΠ, στην Ελλάδα, θα αυξηθούν κατά 0,4 ποσοστιαίες μονάδες, από 0,5% του ΑΕΠ το 2013 σε 0,9% το 2060.

Συμπεράσματα

Στην παρούσα έκθεση έγινε μια προσπάθεια να παρουσιαστεί και να αναλυθεί η κατάσταση στην Ελλάδα όσον αφορά τις κοινωνικές υπηρεσίες (με τις περισσότερες αναφορές στη μακροχρόνια φροντίδα) και τη συμπεριφορά των αλλοδαπών εργαζομένων. Η κατάσταση στην Ελλάδα παρουσιάζει προβλήματα και προκλήσεις. Πρώτον, η ελληνική κοινωνία δεν έχει αναπτύξει το αίσθημα της κοινωνικής αλληλεγγύης, με το ρόλο αυτό να μονοπωλεί η οικογένεια. Οι διακρίσεις λόγω φύλου και η οικονομική κρίση έχουν δημιουργήσει πρόσθετα προβλήματα στον τομέα αυτό. Επιπλέον, η οργάνωση και η άδεια για την εμπλοκή των κοινωνικών λειτουργών είναι ιδιαίτερα δύσκολη λόγω, της έλλειψης κρατικής χρηματοδότησης, καθώς και του γεγονότος ότι η άτυπη φροντίδα είναι πολύ διαδεδομένη.

Όσον αφορά την ένταξη αλλοδαπών εργαζομένων στον τομέα της μακροχρόνιας περίθαλψης, η Ελλάδα έχει επιδείξει ευελιξία και σχετικά υψηλό επίπεδο απασχόλησης. Αυτό συμβαίνει κυρίως για τους λόγους που αναφέρθηκαν παραπάνω και έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της άτυπης φροντίδας και την επιδείνωση των μισθών και των συνθηκών εργασίας.

Από τη σύγκριση των ποσοτικών στοιχείων καταλαβαίνουμε ότι η Ελλάδα βρίσκεται σε μια από τις χειρότερες θέσεις όσον αφορά τις κοινωνικές υπηρεσίες.

Συστάσεις πολιτικής

Όσον αφορά τις ομάδες-στόχους του έργου, θα μπορούσαν να εφαρμόσουν τις ακόλουθες **καλές πρακτικές προκειμένου να επιτύχουν την ένταξη των αλλοδαπών υπηκόων στη μακροχρόνια περίθαλψη:**

- Το πρώτο και κύριο εμπόδιο είναι η γλώσσα. Θα πρέπει να πραγματοποιηθεί μια σειρά μαθημάτων (για να επιτευχθεί ένα επαρκές επίπεδο κατανόησης και ομιλίας) είτε για την τοπική γλώσσα είτε για μια γενικά κατανοητή γλώσσα (π.χ. αγγλικά).
- Ένα άλλο εμπόδιο είναι τα ζητήματα που σχετίζονται με τη διαβίωση (π.χ. στέγαση, προσαρμογή σε μια νέα χώρα κ.λπ.). Από αυτή την άποψη, οι υπεύθυνοι προσλήψεων θα μπορούσαν να βοηθήσουν μέσω του σχεδιασμού βιβλίου με οδηγίες και πληροφορίες πάνω σε αυτά τα θέματα, ενώ υπάρχει επίσης σχετική ανάγκη να βοηθηθούν οι άνθρωποι στην εξεύρεση στέγης.
- Καταγραφή των εργαζομένων και των αναγκών τους, καθώς και νομική και θεσμική προστασία.
- Επαρκείς μισθοί και καλές συνθήκες εργασίας.

Συστάσεις πολιτικής για τις ομάδες-στόχους του έργου

Προσλήψεις

- Υψηλό εισόδημα (ανάλογα με την κενή θέση).
- Σύνδεση με την ακαδημαϊκή και επαγγελματική εκπαίδευση.
- Στοχευμένες εκστρατείες πρόσληψης.
- Βελτίωση της ποιότητας και της παρουσίασης του υλικού πρόσληψης και ανάπτυξη βιβλιογραφίας σχετικά με τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας.
- Βελτίωση της ορατότητας.

Συγκράτηση

- Αύξηση του μισθού με βάση τις προσφερόμενες υπηρεσίες.
- Εκπαίδευση του προσωπικού σε όλες τις απαραίτητες δεξιότητες.
- Ειδική κατάρτιση στη χρήση νέων τεχνολογιών και ψηφιακών μέσων.
- Προσφορά ψυχολογικής υποστήριξης στους εργαζομένους.
- Προώθηση της συναισθηματικής ανθεκτικότητας.
- Αναγνώριση της συμβολής τους.
- Ευέλικτοι τρόποι εργασίας.
- Βελτίωση των συνθηκών εργασίας (ώρες εργασίας, εξοπλισμός κ.λπ.).

- Προώθηση της ενσυναίσθησης με τις ομάδες-στόχους.
- Η αύξηση των ωρών εργασίας και της παραγωγικότητας δεν θα βοηθήσει μακροπρόθεσμα.

Αυστρία

Πρόσβαση των αλλοδαπών εργαζομένων στην αγορά εργασίας στην Αυστρία γενικά

Μορφές μετανάστευσης

- **Πολίτες του ΕΟΧ και Ελβετοί πολίτες:** Οι προϋποθέσεις για το δικαίωμα διαμονής των πολιτών του ΕΟΧ, των Ελβετών υπηκόων και των μελών των οικογενειών τους εντός της ΕΕ ρυθμίζονται με τον ίδιο τρόπο σε ολόκληρη την Ένωση. Οι πολίτες του ΕΟΧ και οι Ελβετοί υπήκοοι απαλλάσσονται από την υποχρέωση θεώρησης εισόδου (visa) και έχουν δικαίωμα διαμονής στη Γερμανία για τρεις μήνες. Οι πολίτες του ΕΟΧ και οι Ελβετοί υπήκοοι δικαιούνται να παραμείνουν για διάστημα μεγαλύτερο των τριών μηνών σύμφωνα με το δίκαιο της ΕΕ, εφόσον εργάζονται ή εκπαιδεύονται στην Αυστρία ή/και διαθέτουν επαρκή μέσα διαβίωσης και ασφαλιστική κάλυψη υγείας.
- **Μόνιμη μετανάστευση:** Οι υπήκοοι τρίτων χωρών, δηλαδή τα πρόσωπα που δεν είναι ούτε πολίτες του ΕΟΧ ούτε Ελβετοί, χρειάζονται τίτλο διαμονής στην Αυστρία, εάν επιθυμούν να παραμείνουν για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών. Για διαμονή έως έξι μήνες, οι υπήκοοι τρίτων χωρών, δεν χρειάζεται να υποβάλουν αίτηση για τίτλο διαμονής, αλλά για θεώρηση εισόδου (visa). Για ορισμένους υπηκόους τρίτων χωρών είναι επίσης δυνατή η παραμονή έως 90 ημέρες εντός περιόδου 180 ημερών χωρίς θεώρηση.
- Επιπλέον, υπάρχει η δυνατότητα **προσωρινής διαμονής στην Αυστρία**, μέσω της άδειας διαμονής, για υπηκόους τρίτων χωρών, χωρίς πρόθεση εγκατάστασης, και **απασχόλησης ορισμένου χρόνου**, για άτομα που επιθυμούν να εργαστούν στην Αυστρία, για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (π.χ. εποχικοί εργαζόμενοι ή εργαζόμενοι σε προγράμματα).

Κόκκινη-Λευκή-Κόκκινη Κάρτα: Εάν ένα άτομο προέρχεται από τρίτη χώρα και θέλει να ζήσει και να εργαστεί στην Αυστρία, χρειάζεται μια Κόκκινη-Λευκή-Κόκκινη Κάρτα, για την οποία μπορούν να υποβάλουν αίτηση εξειδικευμένοι εργαζόμενοι από τρίτες χώρες. Η Ερυθρόλευκη-Κόκκινη Κάρτα εκδίδεται για 24 μήνες. Δίνει το δικαίωμα στον κάτοχό της να εγκατασταθεί για περιορισμένο χρονικό διάστημα και να εργαστεί για συγκεκριμένο εργοδότη. Οι ακόλουθες ομάδες ατόμων μπορούν να αποκτήσουν Ερυθρόλευκη-Κόκκινη Κάρτα υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις:

- Έχουν ιδιαίτερα υψηλά προσόντα.
- Είναι ειδικευμένος/η εργαζόμενος/η σε ένα επάγγελμα όπου υπάρχει έλλειψη εργαζομένων.
- Άλλο προσωπικό κομβικής σημασίας.
- Έχουν αποφοιτήσει από αυστριακό πανεπιστήμιο.
- Είναι τακτικός υπάλληλος.
- Αυτοαπασχολούμενο βασικό προσωπικό.
- Ιδρυτές νεοφυών επιχειρήσεων.

Μορφές απασχόλησης στην Αυστρία

Στην Αυστρία, οι άνθρωποι μπορούν γενικά να αρχίσουν να εργάζονται από την ηλικία των 15 ετών. Η κλασική σύμβαση εργασίας με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου με όλα τα δικαιώματά της (δικαίωμα άδειας, προστασία κατά της απόλυσης, κάλυψη μέσω κοινωνικής ασφάλισης κ.λπ.) και τις υποχρεώσεις της είναι η πιο διαδεδομένη μορφή σύμβασης εργασίας και η πιο σημαντική στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής φροντίδας.

Αλλοδαποί υπήκοοι στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Αυστρία

Στον υγειονομικό και κοινωνικό τομέα, στην Αυστρία, πολλές θέσεις εργασίας, θεωρούνται επαγγέλματα τα οποία χαρακτηρίζονται από έλλειψη εύρεσης κατάλληλου προσωπικού.

Απόσπασμα από τον κατάλογο των 68 επαγγελμάτων με έλλειψη εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο το 2022:

- 15. ιατροί.
- 18. ειδικευμένο υγειονομικό και νοσηλευτικό προσωπικό.
- 61. ιατρο-τεχνικοί ειδικοί (εργοθεραπευτής, φυσιοθεραπευτής, λογοθεραπευτής κ.λπ.).
- 65. εξειδικευμένοι βοηθοί νοσηλευτών (PFA).
- 66. βοηθοί νοσηλευτών (PA).

Οι υπήκοοι τρίτων χωρών μπορούν να υποβάλουν αίτηση για Κόκκινη-Λευκή-Κόκκινη Κάρτα ως ειδικευμένοι εργάτες για 24 μήνες, εάν μπορούν να αποδείξουν, π.χ., ότι έχουν ολοκληρώσει επαγγελματική κατάρτιση σε επάγγελμα με έλλειψη εργατών. Το συνολικό ποσοστό απασχόλησης στην Αυστρία το 2020 ήταν 72,4%, με το 74% των Αυστριακών και 65,1% των μη Αυστριακών να απασχολούνται. Το 2020, το 24,2% του εργατικού δυναμικού (1.038.000 άτομα) είχε μεταναστευτικό υπόβαθρο (2010: 18,0%). Το 2020, οι **εργαζόμενοι με μεταναστευτικό υπόβαθρο** εργάζονταν συχνότερα στους τομείς της μεταποίησης (16%) και του εμπορίου (15%), καθώς και στους τομείς των κατασκευών, της **υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας** και των υπηρεσιών διαμονής και εστίασης (τουρισμός), με ποσοστό **10%** αντιστοίχως. Το 2020 το 9,9% του εργατικού δυναμικού με μεταναστευτικό υπόβαθρο απασχολούνταν στους τομείς της υγείας και των υπηρεσιών περίθαλψης (πρώτη γενιά: 10,4%, δεύτερη γενιά: 7,4%). Σχετικά με το φύλο του εργατικού δυναμικού με μεταναστευτικό υπόβαθρο, που απασχολούνταν στους τομείς της υγείας και των υπηρεσιών περίθαλψης για το έτος 2020, το 19,9% ήταν άνδρες ενώ το 22,7% γυναίκες. Το 2020 ο συνολικός αριθμός, ο οποίος απασχολούνταν σε υπηρεσίες φροντίδας και νοσηλείας στην Αυστρία, ήταν 50.558 εργαζόμενοι σε ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης (Στυρία: 8.145). Τα επαγγέλματα υγείας υπόκεινται σε ειδικούς επαγγελματικούς νόμους στην Αυστρία, όπως ο νόμος περί υγειονομικής περίθαλψης και νοσηλείας. Μπορείτε να εργαστείτε σε ένα από αυτά τα επαγγέλματα μόνο εάν έχετε ολοκληρώσει την εκπαίδευσή σας στην Αυστρία ή εάν έχετε αναγνώριση των τίτλων σπουδών ή αναγνώριση άλλων εκπαιδευτικών προσόντων που αποκτήσατε στο εξωτερικό. Η πλειονότητα των εργαζομένων με μεταναστευτικό υπόβαθρο στον τομέα της περίθαλψης προέρχεται από την Ουγγαρία, τη Σλοβακία, τη Σλοβενία και τη Ρουμανία. Στην Αυστρία στο τέλος του 2020 ήταν εγγεγραμμένοι, περισσότεροι από 60.000 ενεργοί, αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι στον τομέα της προσωπικής φροντίδας, οι οποίοι εργάζονταν ως 24ωροι φροντιστές σε ιδιωτικά νοικοκυριά. Πρόκειται σχεδόν αποκλειστικά για μετακινούμενους μετανάστες, κυρίως από τη Ρουμανία και τη Σλοβακία. Συνήθως μετακινούνται μεταξύ της Αυστρίας και της χώρας προέλευσής τους κάθε δύο έως τέσσερις εβδομάδες. Εξακολουθούν να επικεντρώνονται στη

Χώρα προέλευσης	Αριθμός μεταναστών	Χώρα προέλευσης	Αριθμός μεταναστών
Ρουμανία	30	Ρουάντα	4
Βοσνία	20	Ουγγαρία	4
Γερμανία	16	Δομινικανή Δημοκρατία	3
Σλοβενία	14	Κίνα	3
Κροατία	12	Ιταλία	3
Σλοβακία	8	Κονγκό	3
Αυστρία	8	Πολωνία	3
Ιράν	5	Τσετσενία	2
Σερβία	5	Ιράκ	2
Νιγηρία	5	Τουρκία	2
Γκάνα	4	Ρωσία	2
Κόσοβο	4	Αιθιοπία	2

χώρα καταγωγής τους και η μόνιμη μετανάστευση συνήθως δεν σχεδιάζεται ούτε επιδιώκεται.

Ένταξη στο Graz

Στοιχεία, αριθμοί και δεδομένα για την ένταξη στο Γκρατς

- 295.424 άτομα από σχεδόν 160 χώρες ζούσαν στο Γκρατς (κύρια κατοικία) την 1η Ιανουαρίου 2022. 77.411 κάτοικοι του Γκρατς είχαν άλλη υπηκοότητα εκτός της αυστριακής, ενώ 38.978 είχαν υπηκοότητα άλλου κράτους μέλους της ΕΕ.
- Οι 10 συχνότερες χώρες προέλευσης ήταν η Κροατία (9.076), η Ρουμανία (8.827), η Βοσνία-Ερζεγοβίνη (7.160), η Γερμανία (7.068), η Τουρκία (5.577), η Ουγγαρία (3.494), η Συρία (3.121), το Αφγανιστάν (3.112), η Σλοβενία (2.513) και η Ρωσία (2.325).
- Το ακόλουθο διάγραμμα δείχνει τον αριθμό των μεταναστών στην GGZ

Φύλο	Αριθμός μεταναστών
αρσενικό	31
θηλυκό	157
Σύνολο	188

Στην GGZ εργάζονται άνθρωποι από 48 χώρες. Το ακόλουθο διάγραμμα δίνει μια επισκόπηση αυτών των χωρών και του αριθμού των μεταναστών από κάθε χώρα.

Υπήρχε επίσης ένας υπάλληλος από κάθε μία από τις ακόλουθες χώρες: Ολλανδία, Μπαγκλαντές, Αρμενία, Ουκρανία, Καναδάς, Νικαράγουα, Περού, Μεξικό, Αίγυπτος, Σομαλία, Ισημερινός, Τσεχική Δημοκρατία, Κένυα, Τυνησία, Μακεδονία, Ουγκάντα, Σαουδική Αραβία, Ινδία, Μαυροβούνιο, Αφγανιστάν και Νεπάλ.

Σχέδιο για την ένταξη αλλοδαπών εργαζομένων στην GGZ

Στην GGZ υλοποιείται σχέδιο για την ένταξη κολομβιανού νοσηλευτικού προσωπικού. Οι λόγοι για την υλοποίηση του εν λόγω σχεδίου είναι η έλλειψη νοσηλευτικού προσωπικού, η έλλειψη θέσεων κατάρτισης, η δημογραφική αλλαγή και οι αλλαγές σταδιοδρομίας ή αποχωρήσεις από την εργασία. Στο πλαίσιο του έργου, 17 άτομα από την Κολομβία θα αρχίσουν να εργάζονται ως νέοι υπάλληλοι στα νοσηλευτικά ιδρύματα της GGZ τον Μάρτιο του 2023. Ως πρώτο βήμα, πραγματοποιήθηκαν εργαστήρια με την Ακαδημία EMG (Σχολή για την υγειονομική περίθαλψη και τη νοσηλευτική, τα επαγγέλματα κοι-

νωνικής φροντίδας, τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και την Ακαδημία για τη διαχείριση της νοσηλευτικής). Μετά την άφιξη των Κολομβιανών ειδικευμένων νοσηλευτών (DGKP) στην Αυστρία, ολοκληρώνουν ένα πρόγραμμα εισαγωγής δύο εβδομάδων καθώς και εκπαίδευση στην GGZ. Στη συνέχεια ξεκινούν την επαγγελματική τους ζωή στο αντίστοιχο νοσηλευτικό ίδρυμα ως βοηθοί νοσηλευτών και παρακολουθούν μαθήματα γερμανικής/ιατρικής γλώσσας. Μετά από ένα έτος, πραγματοποιείται η αναγνώριση των εκπαιδευτικών τους προσόντων, καθώς και η απασχόληση ως DGKP και, εάν είναι απαραίτητο, η οικογενειακή επανένωση. Το πρόγραμμα αποσκοπεί στην ένταξη μακροχρόνιων και επαγγελματικά ικανών εργαζομένων.

Η Ιταλική Δημοκρατία (εστίαση στην περιφέρεια Friuli-Venezia Giulia)

Πρόσβαση των αλλοδαπών εργαζομένων στην αγορά εργασίας στην Ιταλική Δημοκρατία γενικά

Το καθεστώς διαμονής των αλλοδαπών εξαρτάται από την ιθαγένειά τους:

- Πολίτες τρίτων χωρών (εκτός ΕΕ) με απαιτήσεις θεώρησης.
- Πολίτες τρίτων χωρών χωρίς υποχρέωση θεώρησης.
- Πολίτες της ΕΕ, της Ισλανδίας, του Λιχτενστάιν, της Νορβηγίας και της Ελβετίας.

Πολίτες τρίτων χωρών με απαιτήσεις θεώρησης

Οι πολίτες τρίτων χωρών (εκτός της ΕΕ) μπορούν να έχουν πρόσβαση στην ιταλική αγορά εργασίας εάν διαμένουν στην Ιταλία ή εάν, όταν έρχονται από το εξωτερικό, βρίσκονται υπό το καθεστώς ειδικής άδειας (Decreto Flussi). Κάθε χρόνο, πριν από τις 30 Νοεμβρίου, η Ιταλική Δημοκρατία καθορίζει τον μέγιστο αριθμό ("ποσόστωση") των ατόμων από χώρες εκτός της ΕΕ που μπορούν να γίνουν δεκτοί στο ιταλικό έδαφος. Σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις, υπάρχουν ευκαιρίες εκτός αυτών των "ποσοστώσεων", όπως καταστάσεις πρακτικής άσκησης, ή επαγγελματικές (όχι επαγγελματικές αθλητικές) δραστηριότητες ή για εθελοντισμό.

Οι πολίτες της ΕΕ, της Ισλανδίας, του Λιχτενστάιν, της Νορβηγίας και της Ελβετίας μπορούν να παραμείνουν στην Ιταλία για εργασία (και γενικά) χωρίς καμία ειδική άδεια, αποκλειστικά βάσει ταξιδιωτικού εγγράφου ή ταυτότητας. Εάν σκοπεύουν να παραμείνουν στην Ιταλία για διάστημα μεγαλύτερο των τριών μηνών, πρέπει να ζητήσουν πιστοποιητικό εγγραφής (certificato di residenza).

Αλλοδαποί εργαζόμενοι στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Ιταλική Δημοκρατία

Τον Ιούλιο του 2020, το Ιταλικό Εθνικό Στατιστικό Ινστιτούτο (ISTAT) δημοσίευσε την έκθεσή του για το 2020 σχετικά με τους αλλοδαπούς στην αγορά εργασίας στην Ιταλία. Περιελάμβανε σύγκριση των στοιχείων για την προηγούμενη διετή περίοδο 2019-2018. Αυτό έδειξε ότι η απασχόληση των αλλοδαπών δεν αυξάνεται σε όλους τους τομείς. Από τη μία πλευρά, σημειώθηκαν μειώσεις στους τομείς των υπηρεσιών πληροφόρησης και επικοινωνίας (-6,2%, μείωση που οφείλεται αποκλειστικά στη μείωση των εργαζομένων από την ΕΕ), των κατασκευών (-2,9%, που προκύπτει και πάλι από τον αρνητικό ρυθμό αύξησης των εργαζομένων από την ΕΕ) και των λοιπών συλλογικών και προσωπικών υπηρεσιών (-2,7% συνολικά, που αντιστοιχεί σε μείωση 3,1% στη συνιστώσα της ΕΕ). Από την άλλη πλευρά, η απασχόληση των αλλοδαπών αυξήθηκε ιδιαίτερα στις χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες (+8,1%), στις μεταφορές και αποθήκευση (+7,9%), στη γεωργία (+6,4%), στη βιομηχανία με τη στενή έννοια του όρου (+6,3%) και στις υπηρεσίες ακινήτων και επιχειρήσεων (+6,1%).

Η ειδική κατάσταση όσον αφορά τους νοσηλευτές στην περιφέρεια Friuli Venezia Giulia

Λόγω της έλλειψης νοσηλευτών στην περιοχή μας, η περιφέρειά μας αποφάσισε να εγκρίνει εξαίρεση από τον κανονισμό της "ποσόστωσης". Συγκεκριμένα, αυτοί οι ειδικοί κανόνες μπορούν να εφαρμοστούν στην απασχόληση νοσηλευτών τρίτων χωρών που διαμένουν στο εξωτερικό και εργάζονται σε δημόσιες ή ιδιωτικές δομές υγειονομικής περίθαλψης ή σε κοινωνικές επιχειρήσεις, εφόσον διαχειρίζονται ολόκληρη τη δομή υγείας (ή ένα τμήμα ή μια υπηρεσία).

Απαραίτητη προϋπόθεση για την έκδοση άδειας εργασίας είναι οι νοσηλευτές να διαθέτουν αναγνωρισμένα προσόντα από το Υπουργείο Υγείας και να είναι εγγεγραμμένοι στο αντίστοιχο επαγγελματικό μητρώο. Ο εργοδότης που ενδιαφέρεται να προσλάβει νοσηλεύτη με υπηκοότητα τρίτης χώρας πρέπει να ζητήσει προέγκριση για την απασχόληση, αποστέλλοντας αίτηση στο Γραφείο Μετανάστευσης, μέσω της πύλης του Υπουργείου Εσωτερικών.

Οι ώρες εργασίας δεν μπορούν να είναι λιγότερες από 20 ώρες την εβδομάδα. Το Γραφείο Μετανάστευσης διαβιβάζει ηλεκτρονικά την προέγκριση στη διπλωματική προξενική αντιπροσωπεία στο εξωτερικό, όπου ο εργαζόμενος πρέπει να μεταβεί για να λάβει θεώρηση εισόδου για την Ιταλία. Για να αντιμετωπιστεί η σοβαρή έλλειψη προσωπικού υγείας και κοινωνικής φροντίδας στην Ιταλία, λόγω της τρέχουσας έκτακτης ανάγκης COVID-19, επιτρέπεται η προσωρινή εργασία θέτοντας ως κριτήριο την αξιοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, των εργαζόμενων τρίτων χωρών, στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής φροντίδας. Πρόκειται για ειδικούς κανόνες στην αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων. Γίνεται διάκριση μεταξύ των αλλοδαπών υπηκόων που βρίσκονται ήδη στην Ιταλία με έγκυρες άδειες διαμονής και εκείνων που δεν έχουν εισέλθει ακόμα στη χώρα. Για τους αλλοδαπούς πολίτες που βρίσκονται ήδη στην Ιταλία, οι δημόσιες, ιδιωτικές και υγειονομικές εγκαταστάσεις που είναι διαπιστευμένες στην Περιφερειακή Υπηρεσία Υγείας (SSR) και οι κοινωνικο-ιατρικές εγκαταστάσεις που είναι διαπιστευμένες και συνδεδεμένες με την SSR, επιτρέπεται να προσλαμβάνουν προσωρινά επαγγελματίες υγείας, εφόσον διαθέτουν άδεια διαμονής που τους επιτρέπει να εργάζονται και, επιπλέον, διαθέτουν α) τίτλο σπουδών που αποκτήθηκε σε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και β) εγγραφή σε επαγγελματική ένωση ή μητρώο στη χώρα καταγωγής τους, ή α) τίτλο σπουδών που αποκτήθηκε σε χώρα εκτός της ΕΕ με επικυρωμένη μετάφραση στην ιταλική γλώσσα, γ) εγγραφή σε επαγγελματικό σύλλογο ή μητρώο στη χώρα καταγωγής με επικυρωμένη μετάφραση στην ιταλική γλώσσα και δ) δή-

λωση που εκδίδεται από την ιταλική διπλωματική ή προξενική αρχή που είναι παρούσα στο κράτος στο οποίο απονεμήθηκε ο τίτλος σπουδών, η οποία επαληθεύει ότι ο τίτλος σπουδών πληροί τις οδηγίες της ΕΕ. Για τους πολίτες τρίτων χωρών που επιθυμούν να εισέλθουν στην Ιταλία, πριν από την αίτηση προέγκρισης, πρέπει να πραγματοποιηθεί παρόμοια διαδικασία ελέγχου. Επίσης στην περίπτωση που οι δομές υγείας και κοινωνικής φροντίδας, σκοπεύουν να συνάψουν σχέση εργασίας με πολίτη τρίτης χώρας που διαμένει στο εξωτερικό, τότε υποχρεούνται να υποβάλουν δήλωση για διαδικασία ελέγχου στα περιφερειακά γραφεία που είναι αρμόδια για τα ζητήματα μετανάστευσης. Η είσοδος στην Ιταλία, νοσηλευτών από χώρες εκτός ΕΕ που δεν διαθέτουν ακόμη άδεια παραμονής, μπορεί να επιτραπεί, προσωρινά, ακόμη και αν δεν υπάρχει ισοτιμία του αλλοδαπού τίτλου σπουδών, εφόσον προσκομίζεται δήλωση εκτίμησης της εγκυρότητας του αλλοδαπού τίτλου σπουδών, καθώς και εγγραφή στο μητρώο νοσηλευτών της χώρας προέλευσης. Επίσης θα πρέπει να δηλώνεται ότι θα απασχοληθούν για σκοπούς που σχετίζονται με την επείγουσα κατάσταση του COVID-19.

Η ειδική κατάσταση όσον αφορά τους κοινωνικούς λειτουργούς στην Ιταλία

Για να καλυφθούν οι αυξανόμενες ανάγκες υγειονομικής περίθαλψης στις δημόσιες και ιδιωτικές μονάδες υγειονομικής και κοινωνικής περίθαλψης, οι περιφέρειες και οι ανεξάρτητες επαρχίες του Τρέντο και του Μπολζάνο μπορούν να οργανώνουν συμπληρωματικά προγράμματα κατάρτισης στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης διάρκειας τουλάχιστον 300 ωρών, εκ των οποίων οι μισές είναι πρακτική άσκηση, που προορίζεται για τους εργαζόμενους στον τομέα της κοινωνικής περίθαλψης και είναι ήδη κάτοχοι του πιστοποιητικού προσόντων του κοινωνικού λειτουργού (operatore socio sanitario). Για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και γενικότερα επαγγελματικών εμπειριών των κοινωνικών λειτουργών, με εκπαίδευση στον τομέα της υγείας, έχουν δημιουργηθεί ειδικά μαθήματα κατάρτισης.

Ισλανδία

Βασικά στοιχεία, Ισλανδία

- 372.899 κάτοικοι.
- 86.000 άτομα ηλικίας 67 ετών και άνω για το 2050 (εκτίμηση) - 220% περισσότερα από ό,τι το 2016.
- 33.000 άτομα ηλικίας 80 ετών και άνω για το 2050 (εκτίμηση) - 300% περισσότερα από ό,τι το 2016.
- Το προσδόκιμο ζωής στην Ισλανδία έχει αυξηθεί κατά έξι χρόνια για τους άνδρες και τέσσερα χρόνια για τις γυναίκες από το 1998. Συνεπώς, το σημερινό προσδόκιμο ζωής είναι 80,9 έτη για τους άνδρες και 84,1 έτη για τις γυναίκες.
- 2.737 κρεβάτια σε οίκους ευγηρίας.
- 20.600 εργαζόμενοι σε όλες τις υγειονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες.
- Έλλειψη 300 εγγεγραμμένων νοσηλευτών και περισσότερων από 200 αδειούχων πρακτικών νοσηλευτών.

Πρόσβαση των αλλοδαπών εργαζομένων στην αγορά εργασίας στην Ισλανδία γενικά

Στο σύνολο της αγοράς εργασίας υπάρχουν 61.000 αλλοδαποί εργαζόμενοι, οι περισσότεροι από τους οποίους προέρχονται από χώρες της Ανατολικής Ευρώπης. Εκτιμάται ότι η Ισλανδία θα χρειαστεί σύντομα περισσότερους από 29.000 εργαζόμενους στους τομείς των κτιρίων, των ταξιδιωτικών υπηρεσιών, της υγείας και της κοινωνικής φροντίδας. Το δικαίωμα των αλλοδαπών υπηκόων να εργάζονται στην Ισλανδία ρυθμίζεται από τον νόμο για το δικαίωμα των αλλοδαπών υπηκόων να εργάζονται αριθ. 97/2002 και τον κανονισμό αριθ. 339/2005. Το δικαίωμα των αλλοδαπών υπηκόων να διαμένουν στην Ισλανδία ρυθμίζεται από τον νόμο αριθ. 80/2016 για τους αλλοδαπούς υπηκόους.

Ο εργοδότης που σκοπεύει να προσλάβει αλλοδαπό υπήκοο από χώρα εκτός της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών πρέπει να έχει υποβάλει αίτηση και να έχει ήδη λάβει άδεια εργασίας πριν ο αλλοδαπός υπήκοος αρχίσει να εργάζεται. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η άδεια εργασίας, από μόνη της, δεν περιλαμβάνει το δικαίωμα διαμονής στην Ισλανδία. Στις περισσότερες περιπτώσεις, πρέ-

πει επίσης να ληφθεί ξεχωριστή άδεια διαμονής από τη Διεύθυνση Μετανάστευσης. Εάν ο ξένος υπήκοος προέρχεται από χώρα της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών, δεν είναι απαραίτητο να υποβάλει αίτηση για άδεια εργασίας. Ωστόσο, ανάλογα με τον χρόνο παραμονής στην Ισλανδία, ενδέχεται να είναι απαραίτητο να δηλώσετε τη διαμονή σας στο μητρώο της Ισλανδίας και να λάβετε εθνικό αριθμό ταυτότητας, κάτι που γίνεται επίσης μέσω του μητρώου της Ισλανδίας. Ωστόσο οι κανόνες για την καταχώριση της διαμονής σας διαφέρουν μεταξύ των υπηκόων σκανδιναβικών χωρών και άλλων αλλοδαπών υπηκόων της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης ή της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών.

Ισπανία

Βασικά στοιχεία, Ισπανία

- Πληθυσμός Ισπανίας: (2022).
- ΑΕΠ: 328,922 δισεκατομμύρια ευρώ. Η ισπανική οικονομία είναι η 4η μεγαλύτερη στην ΕΕ.
- Κοινωνικές δαπάνες: 28,1% του ΑΕΠ.
- Ηλικιωμένοι: 9.310.828 - 19,5% του συνολικού πληθυσμού.
- Σύνολο εξαρτημένων ατόμων: 1.356.473 - 3,6% του συνολικού πληθυσμού.
- Ποσοστό αλλοδαπών στον ισπανικό πληθυσμό (2022): 11,68%.
- Αλλοδαποί υπήκοοι από χώρες εκτός ΕΕ: 70,81%.
- Αλλοδαποί υπήκοοι από χώρες της ΕΕ: 29,19%.
- Συνολικό ποσοστό ανεργίας για τους αλλοδαπούς υπηκόους (τόσο της ΕΕ όσο και εκτός ΕΕ): 12,66% (4,09% των αλλοδαπών είναι άνεργοι αναζητούντες εργασία από χώρες της ΕΕ και 8,58% από χώρες εκτός ΕΕ).
- Ποσοστό αλλοδαπών που εργάζονται στις υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής πρόνοιας: 5%.

Επισκόπηση της κατάστασης των αλλοδαπών εργαζομένων στην Ισπανία

Μακροπρόθεσμα, οι **κυριότερες οικονομικές προκλήσεις** της Ισπανίας είναι:

- Η γήρανση του πληθυσμού.
- Υψηλή μακροχρόνια ανεργία.

Η συνολικά **αύξηση του ενεργού πληθυσμού στην Ισπανία κατά την** τελευταία πενταετία οφείλεται στην ενσωμάτωση των αλλοδαπών στο εργατικό δυναμικό. Από το 2002, ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας στην Ισπανία μειώθηκε σε περισσότερο από ένα εκατομμύριο άτομα, ενώ ο πληθυσμός των εργαζομένων με χώρα προέλευσης του εξωτερικού αυξήθηκε κατά σχεδόν 4,2 εκατομμύρια. Τα ποσοστά **ένταξης στην εργασία όσον αφορά τον πληθυσμό των αλλοδαπών** σε διάφορους τομείς όπως η απασχόληση, οι συνθήκες εργασίας, η ανεργία και ο μισθός, είναι πάρα πολύ χαμηλά. Τα **χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των αλλοδαπών**, ειδικά μεταξύ των ενεργών ηλικιακά ομάδων, θα πρέπει να ερμηνευθούν ως ένας δείκτης της αδυναμίας ένταξης αυτού του πληθυσμού στην αγορά εργασίας.

Η ανάλυση κατά φύλο αποκαλύπτει μια **επιδεινώνει τον παραπάνω δείκτη ένταξης ειδικά για τις αλλοδαπές γυναίκες**, τόσο σε σύγκριση με τους υπόλοιπους αλλοδαπούς υπηκόους όσο και με τις Ισπανίδες.

- Η κατανομή κατά φύλο αποκαλύπτει ότι, όπως και στην αντίστοιχη περίπτωση που ισχύει για τον ισπανικό πληθυσμό, οι αλλοδαπές γυναίκες έχουν χαμηλότερο συνολικό ποσοστό δραστηριότητας (65%) από ό,τι οι άνδρες αλλοδαποί (71%).
- Όσον αφορά τις αλλοδαπές εργαζόμενες, υπάρχει μια διαφορά στην ενσωμάτωση της γυναικείας εργασίας που περιλαμβάνει δύο ζητήματα. Πρώτον, οι διαφορές στην απασχόληση ανά φύλο για τους αλλοδαπούς υπηκόους είναι πολύ σημαντικές για όλες τις ηλικιακές ομάδες, σε βάρος των γυναικών. Δεύτερον, οι διαφορές όσον αφορά την απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών σε σύγκριση με τις Ισπανίδες είναι επίσης σημαντικές.

Ένας από τους λόγους για το έλλειμμα **ένταξης του αλλοδαπού** πληθυσμού στην αγορά εργασίας είναι η έλλειψη νόμιμης διαμονής σημαντικού μέρους των αλλοδαπών υπηκόων, η οποία, για προφανείς λόγους, εμποδίζει την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Ένας απλός υπολογισμός δείχνει ότι ο αριθμός των ατόμων που διαμένουν παράτυπα στη χώρα μας είναι τουλάχιστον περίπου 150.000. Ορισμένοι από αυτούς τους παράτυπα διαμένοντες μπορεί πράγματι να εργάζονται άτυπα, αλλά, όπως και να

έχει, αυτό εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για την πλήρη ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Η ανάλυση του **επιπέδου των προσόντων** αποκαλύπτει σημαντικές διαφορές μεταξύ Ισπανών και αλλοδαπών υπηκόων. Η παρουσία των αλλοδαπών είναι πιο έντονη σε θέσεις εργασίας που απαιτούν λιγότερα προσόντα. Ομοίως, το έλλειμμα ένταξης στην αγορά εργασίας, για τους αλλοδαπούς υπηκόους με ανώτερη εκπαίδευση, είναι πολύ εμφανές. Οι διαφορές στις **συνθήκες εργασίας** καταδεικνύουν την ελλιπή ενσωμάτωση των αλλοδαπών εργαζομένων στην ισπανική αγορά εργασίας. Το ποσοστό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου είναι σχεδόν 36% μεταξύ των αλλοδαπών υπηκόων έναντι 23,4% μεταξύ των Ισπανών. Όσον αφορά το **εισόδημα**, το μισθολογικό χάσμα ανά εθνικότητα (ισπανική-αλλοδαπή) είναι 34%. Αυτό το χάσμα είναι ελαφρώς υψηλότερο για τις αλλοδαπές γυναίκες (37%) από ό,τι για τους αλλοδαπούς άνδρες (35%).

Ο τομέας της περίθαλψης στην Ισπανία και ο αντίκτυπος της κρίσης του COVID-19

Η πανδημία του COVID-19 αποτέλεσε σημείο καμπής στην τάση για ανάκαμψη των υπηρεσιών περίθαλψης στην Ισπανία. Η σημαντική αύξηση του ΑΕΠ των προηγούμενων ετών κάμφθηκε από τον COVID-19, η ανεργία εκτινάχθηκε κατά 22% το 2020 και ο αριθμός των ασφαλισμένων στην κοινωνική ασφάλιση μειώθηκε κατά 2%. Ωστόσο, το 2020 επισημάνθηκε, η ήδη προϋπάρχουσα έλλειψη εργαζομένων στον τομέα της υγείας, εξειδικευμένων γιατρών και νοσηλευτών. Η οικονομία ανέκαμψε το 2021 με αύξηση του ΑΕΠ κατά 5%, αν και η ανάπτυξη επιβραδύνθηκε στις αρχές του 2022. Παρά την ελαφρά βελτίωση της κρατικής και περιφερειακής χρηματοδότησης κατά την περίοδο 2016-2021, η δομή και η παροχή αυτών των υπηρεσιών εξακολουθούν να παρουσιάζουν τις ίδιες διαρθρωτικές ελλείψεις, οι οποίες μάλιστα αυξήθηκαν.

Για παράδειγμα, το 2021 στις κοινωνικές υπηρεσίες πρωτοβάθμιας φροντίδας, υπήρχε μόνο ένας επαγγελματίας για κάθε 2.064 κατοίκους- οι θέσεις φιλοξενίας για ηλικιωμένους ήταν πολύ περιορισμένες, με 2,7 θέσεις για κάθε 100 άτομα άνω των 65 ετών-

και η υπηρεσία κατ' οίκον βοήθειας κάλυπτε μόνο 4,9 δικαιούχους για κάθε 100 άτομα άνω των 65 ετών και μέση μηνιαία ένταση εργασίας 17,8 ώρες. Τα χρόνια της λιτότητας, των περικοπών, της έλλειψης επενδύσεων και των ιδιωτικοποιήσεων επιδείνωσαν την κατάσταση και προέβλεψαν ένα ζοφερό μέλλον. Το φαινόμενο είναι κοινό σε ολόκληρο το κράτος με σημαντικές περικοπές στις κρατική χρηματοδότηση του Συστήματος Αυτονομίας και Φροντίδας των Εξαρτώμενων Μελών (Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)) κατά 6.321 εκατ. ευρώ από την Κεντρική Διοίκηση και κατά 4.070 εκατ. ευρώ από τις Αυτόνομες Κοινότητες (CCAA).

Εκτός από την προφανή έλλειψη επαγγελματιών, ο τομέας αυτός χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό επισφάλειας, έλλειψη κοινωνικής αναγνώρισης, προσωρινό χαρακτήρα και χαμηλά προσόντα. Η κατάσταση είναι δραματική, ακόμη περισσότερο αν αναλογιστούμε τα επόμενα χρόνια, κατά τα οποία τα οικονομικά προβλήματα θα συνεχίσουν να αυξάνονται υπό την επίδραση της διεθνούς γεωπολιτικής και της προοδευτικής γήρανσης του πληθυσμού. Η γνώση ότι και άλλες ευρωπαϊκές χώρες βιώνουν παρόμοιες καταστάσεις δεν μειώνει τη σημασία και τη σοβαρότητα του προβλήματος. Εξετάζοντας την κατάσταση στην Ισπανία, φαίνεται ότι ορισμένες κυβερνήσεις και δημόσιες διοικήσεις έχουν παραιτηθεί ή εξακολουθούν να αρνούνται να παραδεχθούν τη σημασία των υπηρεσιών περίθαλψης και του SAAD και, στην καλύτερη περίπτωση, έχουν αποφασίσει να διατηρήσουν την τάση να μεταφέρουν την αντιμετώπιση των πιο ευάλωτων καταστάσεων σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς. Η Lares Social Group πιστεύει ότι ορισμένες προτάσεις και εναλλακτικές λύσεις θα μπορούσαν να βελτιώσουν την κατάσταση τα επόμενα χρόνια. Το μόνο που χρειάζεται είναι δέσμευση και θάρρος, από την πλευρά των πολιτικών ηγετών και των δημόσιων λειτουργών, να αναλάβουν το πρόβλημα και να προτείνουν λύσεις.

Διάγνωση της τρέχουσας κατάστασης

Η επίσημη αναγνώριση του **καθεστώτος των εργαζομένων στον τομέα της φροντίδας** είναι αρκετά πρόσφατη στην Ισπανία. Η παραπάνω διαδικασία τυποποιήθηκε μόλις το 2006, παράλληλα με την ψήφιση της νομοθεσίας για τη φροντίδα των εξαρτημέ-

νων μελών, η οποία εισήγαγε το δικαίωμα όλων των ανθρώπων να λαμβάνουν φροντίδα μέχρι το τέλος της ζωής τους.

Η Ισπανία διαθέτει δύο κύρια **προγράμματα περίθαλψης**:

1. **Το Σύστημα Αυτονομίας και Φροντίδας Εξαρτημένων Μελών (SAAD)** απασχολεί 603.900 άτομα, εκ των οποίων 339.600 εργάζονται σε οίκους ευγηρίας και 264.300 αλλού. Πολλοί εργάζονται με μερική απασχόληση, σχεδόν το ένα τρίτο είναι προσωρινά απασχολούμενοι, και το 20% είναι αλλοδαποί. Αν και το 2020, η κυβέρνηση συμφώνησε να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας, η δέσμευση αυτή παραμένει ανεκπλήρωτη.

2. **Το Plan Corresponsables** είναι μια νέα πρωτοβουλία της Υφυπουργού Ισότητας κατά της έμφυλης βίας, η οποία αποσκοπεί στην εξασφάλιση της φροντίδας ως καθολικού δικαιώματος, ανεξάρτητα από το εργασιακό καθεστώς των δικαιούχων, και της προώθησης της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το πρόγραμμα αυτό επιδιώκει να σχεδιάσει ολοκληρωμένα συστήματα φροντίδας που προωθούν την κοινή ευθύνη μεταξύ γυναικών και ανδρών, του κράτους, της αγοράς, των οικογενειών και της κοινότητας στην κάλυψη των διαφορετικών αναγκών φροντίδας του πληθυσμού.

Παρόλο που η Ισπανία είχε πάντα ισχυρή παράδοση στην οικογενειακή φροντίδα, τα τελευταία χρόνια, πάνω από **600.000 άτομα έχουν ενταχθεί στον τομέα της επαγγελματικής φροντίδας**, εκ των οποίων, περίπου 274.000 φροντίζουν ηλικιωμένους στα σπίτια τους και 346.000 σε οίκους ευγηρίας. Πράγματι, **από το σύνολο των οικιακών βοηθών στην ΕΕ, το 28% εργάζεται στην Ισπανία.**

Ο τομέας της περίθαλψης στην Ισπανία εκ της συστάσεως του υπήρξε ένας αδύναμος τομέας- ποτέ δεν είχε επαρκή **χρηματοδότηση**, μόλις 0,7% του ΑΕΠ - και χωρίς κεντρικό συντονισμό, με τις 17 αυτόνομες κοινότητες να τον διαχειρίζονται η καθεμία με τον τρόπο της. Αυτό σήμαινε ότι, για πολλά χρόνια, η φροντίδα παρέμεινε στα χέρια των οικογενειών και των άτυπων φροντιστών. Με την πάροδο του χρόνου, ο τομέας απέκτησε έναν πιο επαγγελματικό χαρακτήρα, αλλά συνεχίζει να έχει μια ιδιαιτερότη-

τα: αν και πρόκειται για δημόσια υπηρεσία - όπως η υγεία και η εκπαίδευση - η διαχείρισή του γίνεται σε μεγάλο βαθμό από ιδιωτικές εταιρείες. Στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, σχεδόν το 80% της διαχείρισής του γίνεται από τον δημόσιο και το 20% από τον ιδιωτικό τομέα. Στη φροντίδα εξαρτώμενων μελών συμβαίνει το αντίστροφο, με το 77% της διαχείρισης να καλύπτεται από τον ιδιωτικό τομέα και το 23% από τον δημόσιο, σύμφωνα με την FSS, μια ομοσπονδία που συνδέεται με την CCOO και εκπροσωπεί τους εργαζόμενους στις κοινωνικές και υγειονομικές υπηρεσίες.

Σήμερα ο **τομέας** της φροντίδας εξακολουθεί να είναι **ένας** γυναικοκρατούμενος τομέας. Από τα 1,8 εκατομμύρια άτομα που εργάζονται σε δραστηριότητες φροντίδας και κοινωνικών υπηρεσιών, το 74,5% είναι γυναίκες.

Η πιο πρόσφατη εκτίμηση είναι ότι περίπου 300.000 μετανάστες απασχολούνται παράτυπα, εκ των οποίων 70.000 είναι γυναίκες που εργάζονται ως οικονομικοί και φροντιστές σε σπίτια οικογενειών. Αυτό σημαίνει ότι έως και το **23% των αλλοδαπών εργαζομένων που απασχολούνται παράτυπα** είναι οικιακό προσωπικό, το οποίο αποτελεί την πιο κοινή ομάδα εργαζομένων μεταξύ του πληθυσμού των αλλοδαπών, και ξεπερνά, κατά πολύ, σε ποσοστό, τους άνδρες που εργάζονται ως εποχικοί εργάτες (6%) ή στον κατασκευαστικό κλάδο (9%). Το γεγονός αυτό οφείλεται όχι, μόνο στη ζήτηση για γυναίκες εργαζόμενες, αλλά και στην έλλειψη ελέγχου και στον, παραδοσιακά, υψηλό βαθμό παραοικονομίας που επικρατεί σε αυτόν τον τομέα.

Σύμφωνα με διάφορες μελέτες που πραγματοποιήθηκαν σε διάφορους δήμους και από την Κρατική Ένωση Διευθυντών και Διαχειριστών Κοινωνικών Υπηρεσιών, υπάρχει **έλλειμμα προσωπικού το οποίο ανέρχεται περίπου στο ποσοστό του 20%**. Ο τομέας της υγείας υπολόγισε το έλλειμμα επαγγελματιών σε 300.000. Στις κοινωνικές υπηρεσίες, δεν υπάρχει συγκεκριμένη εκτίμηση, αλλά το ποσοστό είναι πιθανό να είναι υψηλότερο.

Το 2020, 400.000 άτομα απασχολούνταν στο SAAD, το 73% σε δομές και το 27% εκτός δομών. Το 20% πε-

ρίπου των απασχολούμενων (περίπου 80.000), στον τομέα της περίθαλψης, ήταν αλλοδαποί, οι οποίοι εργάζονταν κυρίως σε υπηρεσίες εκτός δομών.

Μεταξύ του 2009 και 2018, δημιουργήθηκαν κατά μέσο όρο 82.900 θέσεις εργασίας στον τομέα, αλλά το 2021 - για πρώτη φορά στην ιστορία - η SAAD **σταμάτησε τη δημιουργία θέσεων εργασίας** και χάθηκαν περίπου 7.000 θέσεις εργασίας.

Συνολικά, υπάρχουν 283.694 άμεσες θέσεις εργασίας που σχετίζονται με τη φροντίδα βάσει του νόμου περί εξαρτημένης εργασίας (LAPAD) και εκτιμάται ότι 19.500 θέσεις εργασίας του τομέα δεν κατάφεραν να διατηρηθούν στο διάστημα των τελευταίων επτά ετών.

Τα στοιχεία δείχνουν ότι αυτό δεν είναι ένα μεμονωμένο πρόβλημα που εμφανίζεται μόνο τώρα. Αντιθέτως, πρόκειται για μια κατάσταση που διαρκεί εδώ και αρκετές δεκαετίες και εμποδίζει το έργο των κοινωνικών υπηρεσιών. Το **έλλειμμα του ανθρώπινου δυναμικού, όχι μόνο δεν** είναι προσωρινό, αλλά γίνεται και διαρθρωτικό.

Η εξήγηση για το πρόβλημα αυτό δεν είναι απλή. Αν σκοπεύουμε να κάνουμε μια ακριβή διάγνωση δεν θα πρέπει να ξεχνάμε πολλούς παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτό. Προφανώς μια ακριβή διαπίστωση των παραγόντων που συνθέτουν το πρόβλημα είναι απαραίτητη πριν προβούμε σε οποιαδήποτε πρόταση πολιτικής και δράσης.

Οι ανεπαρκείς κατανομές πιστώσεων, βάσει προϋπολογισμού, αποτελούν το κύριο εμπόδιο για την ανακούφιση αυτής της κατάστασης, αλλά όχι το μοναδικό. Οι δημόσιες διοικήσεις δεν θεωρούν τις δραστηριότητες φροντίδας ως προτεραιότητα, οπότε οι προϋπολογισμοί εξακολουθούν να είναι χαμηλότεροι από τις πραγματικές ανάγκες του τομέα. Άλλες πτυχές που οδηγούν σε αυτή την έλλειψη εργαζομένων στον τομέα της φροντίδας είναι οι ανεπαρκείς μισθοί, η επισφάλεια, η προσωρινότητα, η έλλειψη κοινωνικής αναγνώρισης, η έλλειψη κινήτρων, τα εναλλασσόμενα ωράρια, η έλλειψη επαγγελματικής σταδιοδρομίας και οι δυσκολίες στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής. Όλα

αυτά δημιουργούν ένα μείγμα καταστάσεων που διαιωνίζει την ανεπαρκή στελέχωση των κοινωνικών υπηρεσιών.

Το πρόβλημα δεν είναι μόνο ότι οι κοινωνικές **υπηρεσίες** είναι υποστελεχωμένες, αλλά και ότι το υπάρχον προσωπικό εγκαταλείπει τον τομέα σε αναζήτηση **καλύτερων συνθηκών**.

Η άφιξη της πανδημίας ανέδειξε πολλές από τις υπάρχουσες ελλείψεις στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής φροντίδας. Η έλλειψη εργαζομένων, και ιδίως η έλλειψη προσωπικού υψηλής εξειδίκευσης, είναι μία από αυτές τις ελλείψεις και **παρεμβαίνει στο επίπεδο ποιότητας της περίθαλψης**.

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ), έως το 2030, θα υπάρξει έλλειψη 18 εκατομμυρίων εργαζομένων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης παγκοσμίως. Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη από την Society for Human Resources Management, πριν από το ξέσπασμα της πανδημίας, το 46% των επαγγελματιών του τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού δήλωσε ότι ήταν πολύ δύσκολο να καλυφθούν οι κενές θέσεις για ειδικευμένους γιατρούς, νοσηλευτές και ειδικούς. Η κατάσταση αυτή επηρεάζει τόσο τον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης όσο και τον κοινωνικό τομέα της υγείας, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών υπηρεσιών.

Στις κοινωνικές υπηρεσίες, η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού είναι ένα γενικό φαινόμενο και αφορά διάφορες θέσεις: γιατροί, νοσηλευτές, κοινωνικοί λειτουργοί, βοηθοί νοσηλευτών, γεροντολόγοι, κοινωνικοί παιδαγωγοί, αλλά και διοικητικό προσωπικό και προσωπικό καθαριότητας. Πριν από χρόνια, τα μεγαλύτερα προβλήματα εστιαζόταν σε θέσεις που απαιτούσαν χαμηλότερα προσόντα, αλλά με τον ανταγωνισμό από τον δημόσιο τομέα, η έλλειψη επαγγελματιών επηρεάζει όλες τις θέσεις εργασίας.

Ζούμε σε έναν κόσμο αβεβαιότητας, στον οποίο οι άνθρωποι δίνουν μεγάλη αξία στη σταθερότητα της εργασίας και οι κοινωνικές υπηρεσίες δεν προσφέρουν αυτό που ζητείται. Η προσωρινότητα εξακολουθεί να είναι πολύ υψηλή. Αυτή η κατάσταση δεν είναι ελκυστική για όσους αναζητούν εργασία. Τα τελευταία χρόνια, η δημόσια υγειονομική περίθαλψη

έχει γίνει ένας εκ των ανταγωνιστών στην πρόσληψη εξειδικευμένων επαγγελματιών, ο οποίος προσφέρει καλύτερες συνθήκες εργασίας. Ως εκ τούτου, η φυγή των επαγγελματιών προς το δημόσιο σύστημα υγείας είναι συνεχής.

Ο Lares πιστεύει ότι τώρα είναι η ώρα να προταθούν θαρραλέες και τολμηρές πολιτικές που θα επιτρέψουν, μέσα από μικρή προσαρμογή, την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

Πρόσβαση των αλλοδαπών εργαζομένων στην αγορά εργασίας στην Ισπανία

Η Ισπανία είναι μία από τις **κύριες χώρες υποδοχής μεταναστών** στον κόσμο, στη δέκατη θέση της κατάταξης του Διεθνούς Οργανισμού Μετανάστευσης. Ο αλλοδαπός πληθυσμός στην Ισπανία ανέρχεται σε περίπου 4,7 εκατομμύρια άτομα, που αντιστοιχεί σε περίπου 11% του πληθυσμού, εκ των οποίων το 70% είναι καταγωγής ΕΕ και το 30% καταγωγής εκτός ΕΕ. Αντιπροσωπεύουν το 13% του ενεργού πληθυσμού. Εξαιρουμένων των υπηρεσιών υγείας, ο **μεταναστευτικός πληθυσμός** αντιπροσωπεύει το 21% των εργαζομένων στον **τομέα της φροντίδας** στο πλαίσιο του θεσμοθετημένου συστήματος υπηρεσιών περίθαλψης (συμπεριλαμβανομένου του SAAD), ενώ οι μετανάστριες αντιπροσωπεύουν σχεδόν το 20% των εργαζομένων στη φροντίδα πρώτης γραμμής. Η Ισπανία, όπως και άλλες χώρες, συνεχίζει να διατηρεί σε ισχύ **νόμους** και **κανονισμούς** που καθιστούν **εξαιρετικά δύσκολη την πρόσβαση των ατόμων από άλλες χώρες στην αγορά εργασίας**. Οι κανόνες αυτοί δυσχεραίνουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, αλλά δεν την εμποδίζουν. Αυτό που καταφέρνουν είναι να κάνουν αυτή την πρόσβαση πολύ επισφαλής, σπαταλώντας το δυναμικό αυτών των ανθρώπων και εξαναγκάζοντάς τους σε εντελώς απαράδεκτες συνθήκες εργασίας. Δεν αποτελεί έκπληξη, λοιπόν, το γεγονός ότι παρατηρείται ένα ποσοστό εγκατάλειψης της εργασίας που κατέχουν, μόλις μπορέσουν να βρουν μια άλλη, με καλύτερες συνθήκες.

Η τροποποίηση του νόμου για τους αλλοδαπούς υπηκόους (σε ισχύ από τις 16 Αυγούστου 2022) σημαίνει ότι οι αλλοδαποί φοιτητές δικαιούνται άδεια διαμονής και εργασίας μετά από δύο χρόνια σπου-

δών, καθώς και συλλογικές προσλήψεις στις χώρες προέλευσης, μια κατάσταση που αποτελεί παράθυρο ευκαιρίας όσον αφορά τις προσπάθειες κάλυψης της ζήτησης εργατικού δυναμικού στον τομέα της SAAD. Ήρθε η ώρα για την κυβέρνηση να **προσαρμόσει τους κανόνες** αυτούς στις **πραγματικές ανάγκες της** χώρας. Χρειαζόμαστε αυτούς τους εργαζόμενους, οπότε ας δημιουργήσουμε τις συνθήκες που θα τους επιτρέψουν να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας υπό κανονικές συνθήκες. Αυτό αφενός συνεπάγεται ένα καλύτερο μοντέλο περίθαλψης, αφετέρου τα οφέλη που θα προκύψουν θα είναι πολύ ευρύτερα: δημιουργία θέσεων εργασίας, μείωση της επισφάλειας και της προσωρινής απασχόλησης, αύξηση της είσπραξης φόρων και κοινωνική συνοχή. Οι άνθρωποι από άλλες χώρες είναι ήδη **απαραίτητοι για το σημερινό μοντέλο κοινωνικής πρόνοιας** στην Ισπανία και στις χώρες γύρω μας. Αν, μια μέρα, αποφάσιζαν να εγκαταλείψουν τις δουλειές τους, θα ανακαλύπταμε την ευθραυστότητα του συστήματός μας και την τεράστια εξάρτησή μας από αυτούς. Είναι δίκαιο να καρπώνονται τα οφέλη του κράτους πρόνοιας στον ίδιο βαθμό με εμάς.

Συστάσεις κοινωνικής ομάδας LARES

Αύξηση του προϋπολογισμού των κοινωνικών υπηρεσιών. Για να λειτουργήσει αυτό, οι πολιτικοί πρέπει να κατανοήσουν ότι οι κοινωνικές δαπάνες αποτελούν επένδυση. Για κάθε ευρώ που επενδύεται στις κοινωνικές υπηρεσίες, η κοινωνία θα εξοικονομήσει τουλάχιστον διπλάσια ποσά σε μελλοντικές αναγκαστικές επενδύσεις για την ανακούφιση των πιο δραματικών καταστάσεων κοινωνικής ευαλωτότητας.

Δημιουργία κατάλληλης νομοθεσίας που θα θέτει στο επίκεντρο τη φροντίδα όλων των ανθρώπων, ιδίως των πιο ευάλωτων, και θα θεωρεί την ευημερία των πολιτών ως ύψιστη προτεραιότητα.

Αύξηση της αναλογίας των επαγγελματιών προς τον αριθμό των χρηστών.

Να κατανοήσουν ότι οι δημόσιες πολιτικές για τις κοινωνικές υπηρεσίες είναι κρατικές και όχι κυβερνητικές πολιτικές και ότι πρέπει να αναπτύσσονται και να εφαρμόζονται με την μεγαλύτερη δυνατή συναίνεση.

Να διευκολυνθεί και να ευνοηθεί η πρόσβαση των μεταναστών στην αγορά εργασίας των κοινωνικών υπηρεσιών, δεδομένου ότι μπορούν να

προσφέρουν με επαγγελματισμό στον τομέα της περίθαλψης.

Οργανώστε την μαζική αλλά ελεγχόμενη βάσει κριτηρίων άφιξη ατόμων που έχουν γεννηθεί σε άλλες χώρες και έχουν την ικανότητα και την επιθυμία να εργαστούν στις κοινωνικές υπηρεσίες.

Να γίνουν πιο ευέλικτοι οι κανονισμοί που επιτρέπουν την επικύρωση των μελετών που σχετίζονται με τη φροντίδα σε άλλες χώρες. Η γραφειοκρατία δεν πρέπει να αποτελεί τροχοπέδη για το κράτος πρόνοιας.

Ενίσχυση της επαγγελματικής κατάρτισης που επιτρέπει την απόκτηση πρακτικών γνώσεων, ακόμη και αν η κατάρτιση αυτή δεν ακολουθεί τα παραδοσιακά μονοπάτια.

Επέκταση και ανάπτυξη όλων των βελτιώσεων που μπορούν να επιφέρουν οι τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας και η επιτάχυνση της τεχνολογικής ανάπτυξης.

Ανάπτυξη εκστρατειών ευαισθητοποίησης του κοινού με στόχο την ενίσχυση του κοινωνικού γοήτρου των εργαζομένων στις κοινωνικές υπηρεσίες, γενικότερα, αλλά και, ειδικότερα, των εργαζομένων στη φροντίδα.

Μείωση της προσωρινής απασχόλησης και της εργασιακής ανασφάλειας.

Ενθάρρυνση της καταβολής ικανοποιητικών μισθών διαβίωσης σε όλο τον τομέα.

Διευκόλυνση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής.

Προώθηση καναλιών κατάρτισης για τη διευκόλυνση της εισόδου νέων εργαζομένων.

Επικαιροποίηση της δεξαμενής εργαζομένων στη φροντίδα με στόχο την επιτάχυνση των χρόνων πρόσβασης σε θέσεις φροντίδας.

Οι ισπανικές περιφέρειες θα πρέπει να εφαρμόσουν, για καταστάσεις έκτακτης ανάγκης όπως αυτή που σημειώθηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας, **επείγοντα προγράμματα κατάρτισης** για το προσωπικό άμεσης φροντίδας χωρίς επαγγελματικά προσόντα.

Οι ισπανικές περιφέρειες πρέπει να **βελτιώσουν τον συντονισμό,** ιδίως μεταξύ των υπουργείων απασχόλησης, εκπαίδευσης, υπηρεσιών περίθαλψης και υγείας, ώστε να βρεθούν λύσεις στο ζήτημα της έλλειψης επαγγελματιών στον κοινωνικό τομέα και την υγεία.

Με την εφαρμογή αυτών των μέτρων, θα βρεθεί λύση στο πρόβλημα της έλλειψης ανθρώπινου δυναμικού στις κοινωνικές υπηρεσίες, οδηγώντας στη συνέχεια σε βελτιώσεις στην ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας, στην κοινωνική συνοχή και στην κοινωνική αυτοεκτίμηση. Ας μην ξεχνάμε ότι ο βαθμός ανάπτυξης μιας κοινωνίας αποτιμάται μέσα από την μεταχείριση των πιο ευάλωτων ανθρώπων της.

Έχουμε πλήρη επίγνωση των δυσκολιών στην εφαρμογή ορισμένων από αυτά τα μέτρα. Σε ορισμένες περιπτώσεις, λόγω δημοσιονομικών προβλημάτων, αλλά και σε άλλες περιπτώσεις, λόγω μιας δειλής πολιτικής η οποία δεν τολμά να λάβει τα μέτρα που πραγματικά ευνοούν πλατιά στρώματα του πληθυσμού, αλλά υποχωρεί μπροστά στον φόβο λαϊκίστικων επιθέσεων και επιθέσεων από τα μέσα ενημέρωσης. Ήρθε η ώρα οι πολιτικοί υψηλού επιπέδου να δηλώσουν ξεκάθαρα ότι χρειαζόμαστε μετανάστες εργαζόμενους αν θέλουμε να διατηρήσουμε το σημερινό κράτος πρόνοιας. Εν μέσω δημαγωγικών ρατσιστικών και ξενοφοβικών θέσεων, είναι καιρός να αντιμετωπίσουμε την πραγματικότητα και να πούμε ότι αυτοί οι μετανάστες όχι μόνο δεν μας παίρνουν τις θέσεις εργασίας, αλλά επιτρέπουν τη διατήρηση του μοντέλου πρόνοιας και είναι απαραίτητοι για την ανάπτυξη ενός μοντέλου ποιοτικής φροντίδας που θα φτάνει σε όλους.

8. Πηγές

Τσεχική Δημοκρατία

Ένωση Παρόχων Κοινωνικών Υπηρεσιών Τσεχική Δημοκρατία. (2022). Έρευνα βάσει ερωτηματολογίου σε παρόχους υπηρεσιών και αλλοδαπούς εργαζόμενους, Απρίλιος-Μάιος 2022.

Υπουργείο Εσωτερικών της Τσεχικής Δημοκρατίας. (2023). Κάρτα υπαλλήλου.
<<https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21849989&doctype=ART>>

Ελλάδα

Long-Term Care Report Trends, Challenges and Opportunities in an Ageing Society, Volume I. (2021).

Μπρέντα, Γεωργία και Περικλής Ρομπόλας. (2019). ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑ: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ. Zenodo, 1 Οκτωβρίου 2019. doi:10.5281/ZENODO.3692433.

Θεματική έκθεση του ESPN για τις προκλήσεις στη μακροχρόνια φροντίδα, Ελλάδα. (2018).

Λυμπεράκη, Αντιγόνη. (2021). “Μετανάστριες, εργασία φροντίδας και γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα”. Feminist Economics. Informa UK Limited, Ιούλιος 2011. doi:10.1080/13545701.2011.583201.

Τελώνη, Δήμητρα-Δώρα, Δεδότση, Σοφία και Τελώνης, Αριστείδης Γ. (2020). Η προσφυγική “κρίση” και οι κοινωνικές υπηρεσίες στην Ελλάδα: Social Workers’ Profile and Working Conditions. European Journal of Social Work, 23 (6). σελ. 1005-1018. ISSN 1369-1457.

Αυστρία

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft & Bundesministerium für Inneres. (2022).
<<https://www.migration.gv.at/de/service-und-links/impressum.html>>; <<https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung>>; <<https://www.migration.gv.at/de/leben-und-arbeiten-in-oesterreich/arbeiten/beschaefigungsformen/>>

Expertenrat für Integration. (2022). Integrationsbericht Wien.

Stadt Graz (2022). Zahlen, Daten und Fakten zur Integration in Graz.

<https://www.graz.at/cms/beitrag/10237914/7906961/Zahlen_Daten_und_Fakten_zur_Integration.html>

FORBA. (2021). Transnationale Betreuungs- und Pflegekräfte in europäischen Privathaushalten.

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/studienundzeitschriften/studien/gesundheitundpflege/Transnationale_Betreuungskraefte_20210420.pdf>

Statistik Austria. (2021). Betreuungs- und Pflegedienste. <<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/sozialeleistungen/betreuungs-und-pflegedienste>>

Statistik Austria. (2021). Statistisches Jahrbuch. Migration & Integration. Zahlen Daten Indikatoren.

Η Ιταλική Δημοκρατία (εστίαση στην περιφέρεια Friuli-Venezia Giulia)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). Ingresso e soggiorno per lavoro in Italia.

<<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/ingresso-e-soggiorno-per-lavoro-in-italia/Pagine/Ingresso-e-soggiorno-per-lavoro-in-Italia.aspx>>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). Assunzione del lavoratore cittadino UE in Italia.

Assunzione del lavoratore cittadino UE in Italia. <<https://urponline.lavoro.gov.it/s/article/SDG-Assunzione-del-lavoratore-cittadino-UE-in-Italia?language=it>>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2020). X Rapporto annual. <<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Decimo%20Rapporto%20Annuale%20-%20Gli%20stranieri%20nel%20mercato%20del%20lavoro%20in%20Italia%202020/X-Rapporto-Annuale-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia.pdf>>

Ministero dell'Interno. (2023). Trasferimento temporaneo/permanente in un altro Stato membro |Single Digital Gateway. <[https://sdg.interno.gov.it/it/d1-trasferimento-temporaneo-o-permanente-in-altro-stato-membro#:~:text=191\)-,Trasferimento%20temporaneo%20in%20un%20altro%20Stato%20membro%20%2D%20Soggiorni%20di%20durata,identit%C3%A0%20valido%20per%20l'espatrio](https://sdg.interno.gov.it/it/d1-trasferimento-temporaneo-o-permanente-in-altro-stato-membro#:~:text=191)-,Trasferimento%20temporaneo%20in%20un%20altro%20Stato%20membro%20%2D%20Soggiorni%20di%20durata,identit%C3%A0%20valido%20per%20l'espatrio)>

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia - Infermieri. (2020). <<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/servizi-lavoratori/FOGLIA99/FOGLIA13/#:~:text=Il%20datore%20di%20lavoro%20interessato,portale%20del%20Ministero%20dell'Interno>>

Ισλανδία

Διεύθυνση Μετανάστευσης Ισλανδίας. (2023). <<https://island.is/en/o/directorate-of-immigration>>

Ισπανία

Έκθεση για την ξένη αγορά εργασίας 2023. (Δεδομένα 2022). <<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-extranjeros.html>>

Έκθεση σχετικά με την ένταξη του αλλοδαπού πληθυσμού στην ισπανική αγορά εργασίας. (2022). <<https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/ficheros/documentos/Integraciondelapoblacion.pdf>>

Έκθεση της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ITUC) για τη φροντίδα - Δημιουργία της οικονομίας της φροντίδας. Συνδικάτα σε δράση σε όλο τον κόσμο. (2022). <<https://www.ituc-csi.org/ituc-report-on-care-2022-en?lang=en>>

Έκθεση Μετανάστευση στην Ισπανία: Ισπανία: Επιπτώσεις και ευκαιρίες. (2019). <<https://www.ces.es/documents/10180/5209150/Inf0219.pdf/eae2d5b3-dc20-5683-2763-1b24bb5c0173>>

Ουσιαστικά και χωρίς δικαιώματα ή Πώς να εφαρμόσετε τη Σύμβαση της ΔΟΕ για τους οικιακούς εργαζόμενους. (2021). <<https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/esenciales-sin-derechos-informe-completo.pdf>>

