

ΘΕΜΑ ΑΡ. 4: Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΣΤΟΧΟΣ

Ο σκοπός του μέρους αυτού είναι η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση για τις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνονται από του Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους για καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία, και για την ενίσχυση των δυνατοτήτων για δράσεις και παρεμβάσεις προς την κατεύθυνση αυτή στο μέλλον.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ

Κοινωνικός Διάλογος: Αναφέρεται σε θεσμικές ή λιγότερο επίσημες πρακτικές διαλόγου και συνεργασίας μεταξύ κοινωνικών εταίρων, άλλων αντιπροσώπων κοινωνικο-επαγγελματικών οργανισμών και πιθανώς του Κράτους.

Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι: Οργανισμοί που αναγνωρίζονται ως αντιπρόσωποι από τη Συνθήκη του Μάαστριχτ και συμμετέχουν στον κοινωνικό διάλογο.

Συμφωνίες πλαισίου: Συμφωνίες που έχουν υπογραφεί μεταξύ υπερεθνικών συντεχνιών και συνδέσμους εργοδοτών, καθώς και πολυεθνικούς οργανισμούς. Είναι λιγότερο δεσμευτικές από τις συλλογικές συμβάσεις.

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Με τη συμπλήρωση της μελέτης του τέταρτου μέρους, οι συμμετέχοντες πρέπει να είναι σε θέση να:

- ✓ Αντιλαμβάνονται τη διαφορά μεταξύ του ρόλου και των στρατηγικών των Ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων, EESC, ETUC, ITUC και άλλων Συντεχνιών στον Ευρωπαϊκό και διεθνή χώρο
- ✓ Συγκρίνουν διάφορες δράσεις και πρωτοβουλίες από Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους.
- ✓ Να αναλογιστούν τον ρόλο που παίζουν οι κοινωνικοί εταίροι σε διεθνές, Ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία

4.1: Εισαγωγή

Στο μέρος αυτό κοιτάζουμε τις μορφές παρέμβασης των συντεχνιών και των συνδέσμων εργοδοτών σε Ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Αρχικά, κοιτάζουμε τις πρωτοβουλίες και τις δράσεις των κοινωνικών εταίρων σε σχέση με τον αγώνα κατά των διακρίσεων σε εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο. Ακολούθως, αναλύεται ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΕΟΚΕ) και της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδος (ΟΚΕ), στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων. Τέλος, κοιτάζουμε τις παρεμβάσεις και τη δράση των συντεχνιών σε εθνικό, Ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

4.2: Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι και ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος σε διεπαγγελματικό και κλαδικό επίπεδο

Ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος λαμβάνει χώρα τόσο σε διεπαγγελματικό όσο και κλαδικό επίπεδο. Οι «αναγνωρισμένες» Ευρωπαϊκές συντεχνίες και οι σύνδεσμοι εργοδοτών που είναι μέρη του διαλόγου αυτού είναι οι ακόλουθοι: ETUC – Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, BUSINESSEUROPE (πρώην UNICE), που αντιπροσωπεύει τους εργοδότες στον ιδιωτικό τομέα, UEAPME – Σύνδεσμος Βιοτεχνιών, Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων, που αντιπροσωπεύει εργοδότες σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και βιοτεχνίες, CEEP (Ευρωπαϊκό Κέντρο Επιχειρήσεων με Δημόσια Συμμετοχή και Επιχειρήσεων Γενικού Ενδιαφέροντος), που αντιπροσωπεύει επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες γενικού ενδιαφέροντος όπως στους τομείς της ενέργειας, μεταφορών, τηλεπικοινωνιών κτλ. Ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος σε διεθνές επίπεδο, έχει οδηγήσει σε πληθώρα εγγράφων και θέσεων που έχουν υιοθετηθεί από τους αντιπροσώπους των εργατών και των εργοδοτών, καθώς και σε μερικές συμφωνίες πλαισίου. Οι συμφωνίες αυτές, που είναι αποτέλεσμα αυτόνομων διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου, εφαρμόζονται με δύο τρόπους: α) Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι καλούν τα σχετικά κοινοτικά σώματα να λάβουν απόφαση για το θέμα και να ψηφίσουν για μια οδηγία. Με τον τρόπο αυτό, η συμφωνία γίνεται μέρος της Κοινοτικής νομοθεσίας και β) οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι συνυπογράφουν «αυτόνομες» συμφωνίες, σύμφωνα τις οποίες έχουν οι ίδιοι την ευθύνη να εφαρμόσουν σε εθνικό, κλαδικό και λειτουργικό επίπεδο.

Ο κλαδικός κοινωνικός διάλογος γίνεται μέσω των Κλαδικών Επιτροπών Κοινωνικού διαλόγου (36 στο σύνολο), οι οποίες είναι συμβουλευτικά σώματα που μπορούν να επηρεάσουν Ευρωπαϊκές πολιτικές, και να συμμετάσχουν σε διμερείς συμφωνίες και σχέσεις.

4.3: Οι πρωτοβουλίες και δράσεις των Ευρωπαϊκών συντεχνιών και των οργανώσεων εργοδοτών για ζητήματα διακρίσεων και διαφορετικότητας στην εργασία

Οι Ευρωπαϊκές συντεχνίες και οι οργανώσεις εργοδοτών, παίζουν σημαντικό ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία, είτε μέσω της υπογραφής των «συμφωνιών πλαισίου» είτε μέσω λιγότερο θεσμικών πρωτοβουλιών. Η πρώτη «Συμφωνία Πλαισίου» που αφορά διακρίσεις και ίση μεταχείριση είναι αυτή της γονικής άδειας (1995) η οποία έγινε νομικά έγκυρη το 1996 με μια ψήφο υπέρ. Το 2009, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι αναθεώρησαν το πλαίσιο της συμφωνίας πλαισίου και άρα τη αναθεωρημένη Οδηγία, που λαμβάνει υπόψη τις προτάσεις της αναθεωρημένης Συμφωνίας Πλαισίου και υιοθετήθηκε το 2010. Η συμβολή της συμφωνίας αυτής στην καταπολέμηση των διακρίσεων είναι ότι προσπαθεί να συμφιλιώσει την εργασία με την οικογενειακή ζωή και προστατεύει εργάτες από λιγότερο ευνοϊκές μεταχειρίσεις ή απολύσεις ως αποτέλεσμα της αίτησης για ή της παροχής γονικής άδειας. Η πιο πρόσφατη πρόοδος, είναι η πρόταση για μια οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου, για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στις 26 Απρίλη 2017 και η κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/EU.

Η συμφωνία πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης του 1997, η οποία ενσωματώθηκε στην Κοινοτική νομοθεσία με ψηφοφορία την ίδια χρονιά με τη σχετική Οδηγία, λέει ότι οι εργάτες μερικής απασχόλησης δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά από τους εργάτες πλήρους απασχόλησης, εκτός εάν η διαφορά στη μεταχείριση είναι δικαιολογημένη για αντικειμενικούς λόγους. Μια «αυτόνομη» συμφωνία πλαισίου για τη βία και παρενόχληση στην εργασία έγινε το 2007 (η οποία, όπως αναφέρθηκε στο πρώτο μέρος, είναι μια μορφή διάκρισης). Η «αυτόνομη» συμφωνία πλαισίου για αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, που δεν αποκλείει συγκεκριμένες ομάδες εργατών, στοχεύει στη δημιουργία ενός πλαισίου για ίση μεταχείριση όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση γενικότερα.

Παρ' όλα αυτά, επιπρόσθετα των πιο πάνω συμφωνιών, (που σε μερικές περιπτώσεις γίνονται δεσμευτικές λόγω της υιοθέτησης Οδηγιών), έχουν υπάρξει και άλλες πρωτοβουλίες από τους Ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων. Για παράδειγμα, μπορεί να αναφερθεί το πρόγραμμα δράσης για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2005).

Μέσα στο πλαίσιο της λειτουργίας των τομεακών επιτροπών κοινωνικού διαλόγου σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, ένας μεγάλος αριθμός εγγράφων έχει δημοσιευτεί για τις διακρίσεις και την ίση μεταχείριση σε διάφορους τομείς, κυρίως όσον αφορά θέματα φύλου, μεγαλύτερους εργάτες και εργάτες με ειδικές ανάγκες, καθώς και για παρενόχληση.

Τόσο διεθνείς και Ευρωπαϊκές συντεχνίες όσο και πολυεθνικές εταιρίες, έχουν υπογράψει τα τελευταία χρόνια συμφωνίες πλαισίου για καταπολέμηση των διακρίσεων σε Ευρωπαϊκό ή διεθνές επίπεδο.

4.4: Ο Ρόλος της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) είναι ένα συμβουλευτικό σώμα που δημιουργήθηκε το 1957 με τη Συνθήκη της Ρώμης. Είναι ένας θεσμός που προωθεί τον διάλογο, στο οποίο συμμετέχουν διάφοροι κοινωνικοί και επαγγελματικοί οργανισμοί (εργοδότες, συντεχνίες, αγρότες, καταναλωτές κτλ.). Στη διαδικασία λήψης αποφάσεων της ΕΕ, η ΕΟΚΕ συμμετέχει στον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών ΕΕ. Το 1997, με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, ο σκοπός της δουλειάς της ΕΟΚΕ διευρύνθηκε σημαντικά, ειδικά σε σχέση με κοινωνικά θέματα. Έχει τρεις αποστολές:

(α) Να δρα συμβουλευτικά με τους τρεις σημαντικότερους Ευρωπαϊκούς θεσμούς (Συμβούλιο, Επιτροπή και Κοινοβούλιο)

(β) Να ενδυναμώνει τη συμμετοχή των αντιπροσώπων της οργανωμένης κοινωνίας πολιτών στο Ευρωπαϊκό εγχείρημα

(γ) Να ενδυναμώνει τον ρόλο της οργανωμένης κοινωνίας πολιτών, προωθώντας συστηματικό διάλογο με τους αντιπροσώπους. Όσον αφορά την καταπολέμηση διακρίσεων, η ΕΟΚΕ συνεισφέρει γνωμοδοτήσεις και αποφάσεις στα θέματα αυτά. Δεδομένου του μεγάλου αριθμού γνωμοδοτήσεων για τις διακρίσεις γενικότερα, θα αναφέρουμε μόνο δύο από αυτές. Η γνωμοδότηση SOC / 489 «Μέτρα προώθησης ένταξης των Ρομά» (10/2013), αναφέρεται μεταξύ άλλων στο θέμα των διακρίσεων στην απασχόληση. Ακόμα καλεί τα Κράτη-Μέλη να ενδυναμώσουν το νομοθετικό πλαίσιο που θα μπορούσε να ενθαρρύνει αποτελεσματικά τους εργοδότες να προσλάβουν Ρομά και να υιοθετήσουν καινοτόμα μέτρα πολιτικών απασχόλησης όπως τη δημιουργία ενός ικανοποιητικού αριθμού προσωρινών θέσεων εργασίας, χρηματοδοτούμενες από τον δημόσιο τομέα.

Η γνωμοδότηση SOC/363 «Άτομα με αναπηρία: απασχόληση και προσβασιμότητα» (3/2010), υπογραμμίζει μεταξύ άλλων, ότι σε μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, οι πολιτικές απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία, πρέπει να καλύπτουν διαδικασίες απασχόλησης που έχουν να κάνουν με απασχόληση εφ' όρου ζωής, με έμφαση στην εκπαίδευση, πρόσληψη, διατήρηση απασχόλησης και επαγγελματικής αποκατάστασης. Επίσης, η γνωμοδότηση αυτή υπογραμμίζει την ανάγκη να ληφθεί υπόψη ο παράγοντας φύλο στις πολιτικές για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, για καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες με αναπηρία στην απασχόληση.

4.5: Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην ενσωμάτωση των μεταναστών στην αγορά εργασίας

Αυτό το μέρος της μελέτης επικεντρώνεται στους τρόπους με τους οποίους οι κοινωνικοί εταίροι στις συμμετέχουσες χώρες σχεδιάζουν την ενσωμάτωση των μεταναστών εργατών στην αγορά εργασίας. Αναλύονται οι θεσμικές ρυθμίσεις των κοινωνικών εταίρων, όπου αυτοί υπάρχουν, και καθορίζονται οι εταίροι που συμμετέχουν σε τέτοιες διαδικασίες. Τέλος, παρουσιάζονται παραδείγματα πρωτοβουλιών από κοινωνικούς εταίρους με τις οποίες προωθείται η ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας.

ΚΥΠΡΟΣ

Στη θέση ενός Εθνικού Σχεδίου Δράσης, η ενσωμάτωση των μεταναστών στην Κύπρο είναι απλά κομμάτι του Εθνικού Προγράμματος «Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ενσωμάτωσης» (TAME). Μόνο μερικές παραγράφους στο πρόγραμμα αφιερώνονται στην 'ενσωμάτωση της διάστασης της μη-διάκρισης', η καταπολέμηση των διακρίσεων αναφέρεται μόνο στους στόχους του προγράμματος και στον ρατσισμό, ενώ η ανάγκη αντιμετώπισης του προβλήματος δεν αναφέρεται καθόλου. Η ενσωμάτωση λαμβάνει το χαμηλότερο ποσοστό του Ταμείου (25%), που καταδεικνύει τη στενή προοπτική των Κυπριακών αρχών όσον αφορά την ενσωμάτωση. Η έλλειψη πολιτικών ενσωμάτωσης και μέτρων και ο αποκλεισμός των μεταναστών, είναι ανάμεσα στους λόγους που κάποιοι περιφερειακοί και διεθνείς οργανισμοί και υπηρεσίες έχουν καταδικάσει την Κύπρο επανειλημμένα. Οι περισσότερες συντεχνίες στην Κύπρο έχουν κάνει ξεκάθαρες πολιτικές δηλώσεις με τις οποίες καταδικάζουν τις διακρίσεις με βάση τη φυλή και την εθνοτική καταγωγή: οι εργοδότες, όμως, γενικά τείνουν να μη δίνουν ιδιαίτερη σημασία για διακρίσεις που δεν αφορούν το φύλο. Συνεπώς, οι πολιτικές και τα μέτρα που έχουν αναπτυχθεί για την ενσωμάτωση των μεταναστών στην εργασία διαφέρουν αναλόγως των γενικών πολιτικών και προσεγγίσεων. Κάποια παραδείγματα πρωτοβουλιών των κοινωνικών εταίρων που αφορούν την ενσωμάτωση των μεταναστών στην εργασία, περιλαμβάνουν:

Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ): (1) Ίδρυση Γραφείου Μεταναστών, (2) Γραφείο Γυναικών που ασχολείται με τις διακρίσεις εναντίον των γυναικών, (3) Οργάνωση εκστρατειών ευαισθητοποίησης, (4) Σεμινάρια από συντεχνιακούς και αντιπροσώπους συντεχνιών για τη διαφορετικότητα, διακρίσεις, ισότητα, ρητορική μίσους και εγκλήματα μίσους, (5) Δημοσίευση φυλλαδίων και άλλου ενημερωτικού υλικού, (6) Μαθήματα γλωσσών για μετανάστες, (7) Διαμαρτυρίες και κινητοποιήσεις, (8) Συνεργασία με ΜΚΟ, δημόσιους οργανισμούς και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, (9) Συλλογή δεδομένων για υποβληθέντα παράπονα από μέλη και μη-μέλη για διάκριση.

Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου (ΔΕΟΚ): (1) Δημιουργία Τμήματος Ισότητας και Ίσης Μεταχείρισης, (2) Δημιουργία του Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου (ΠΙΚ), (3) Εκστρατείες ευαισθητοποίησης και (4) Δημοσιεύσεις και σεμινάρια.

Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων: Δημοσίευση του «Οδηγού Εργοδότη για την Προώθηση της Ισότητας και της Διαφορετικότητας στον Χώρο Εργασίας».

ΕΛΛΑΔΑ

Οι κοινωνικοί εταίροι στην Ελλάδα έχουν ενσωματώσει το θέμα της κοινωνικής ένταξης των μεταναστών στον κοινωνικό διάλογο και συχνά λαμβάνουν δράση προς αυτή την κατεύθυνση. Τα εκπαιδευτικά και συμβουλευτικά προγράμματα των κοινωνικών εταίρων είναι οι πιο συνεπείς προσπάθειες για ενδυνάμωση του εργατικού δυναμικού μεταναστών. Στο επίπεδο της υπεράσπισης και της χάραξης πολιτικής, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν σε θεσμούς όπως η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ), και η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΑΔ). Σε αυτό το πλαίσιο, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συμμετέχουν στη διαμόρφωση πολιτικών για προώθηση της κοινωνικής, πολιτισμικής και οικονομικής συμμετοχής των μεταναστών. Σε τοπικό επίπεδο, οι οργανώσεις των εργατών και των εργοδοτών συμφωνούν, στη θεωρία, για την πρόσληψη νέων μελών από τη μεταναστευτική κοινότητα.

Οι υποστηρικτικοί θεσμοί των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα, όπως το Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ), λαμβάνουν πρωτοβουλίες για ανάπτυξη επειγόντων δραστηριοτήτων υποδοχής για πρόσφυγες, που περιλαμβάνουν εκμάθηση γλώσσας και υπηρεσίες καθοδήγησης και παροχής συμβουλών. Την ίδια στιγμή, οι συντεχνίες και τα κέντρα εργασίας στα νησιά του Ανατολικού Αιγαίου παρέχουν προμήθειες και υποστήριξη στους νεοαφιχθέντες πρόσφυγες. Η σημαντική αυτή κινητοποίηση, παρόλο που μπορεί να φανεί ως συγκυριακή, έχει συνεισφέρει σε ένα κλίμα κοινωνικού διαλόγου που έχει οδηγήσει σε μια ξεκάθαρη καταδίκη του ρατσισμού και των διακρίσεων στον χώρο εργασίας, με καθαρή αναφορά στην πιο πρόσφατη γενική συλλογική σύμβαση.

Το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδας (ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ, Παράρτημα Ηπείρου, Ιωάννινα), σε συνεργασία με το INTERSOS και την υποστήριξη της UNHCR, σχεδίασε και εφάρμοσε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα με τον τίτλο «Ίσες Ευκαιρίες Κατάρτισης» το 2017. Συγκεκριμένα, μέσα στο πλαίσιο του Προγράμματος αυτού σχεδιάστηκαν και εφαρμόστηκαν δύο εκπαιδευτικά σεμινάρια κατάρτισης για αναγνωρισμένους πρόσφυγες και αιτητές πολιτικού ασύλου:

- 40ωρο θεωρητικό σεμινάριο «Εισαγωγή στην Κομμωτική»
- 40ωρο θεωρητικό σεμινάριο «Βασικές αρχές επιχειρηματικότητας».

Ο σκοπός του προγράμματος ήταν να παρέχει στους συμμετέχοντες εισαγωγικές γνώσεις στην επιχειρηματικότητα και στην κομμωτική, και να τους φέρει πιο κοντά στην τοπική αγορά εργασίας μέσω εκπαιδευτικών επισκέψεων σε επιχειρήσεις στα Ιωάννινα.

Το Γραφείο Ισότητας ΓΣΕΒΕΕ της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας, επίσης έχει να παρουσιάσει δράσεις για καταπολέμηση των ανισοτήτων και πολλαπλών διακρίσεων που προωθούν την αρχή της ισότητας φύλων με πληροφόρηση και υποστήριξη προς τις γυναίκες, ενίσχυση και βελτίωση σεμιναρίων για γυναίκες, επιστημονική εργασία, προτάσεις πολιτικής και καλές πρακτικές. Το Γραφείο Ισότητας έτρεξε από το 2012 μέχρι το 2015 το πλαίσιο του «Σχεδίου Δράσης για την Προώθηση των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Απόφασης των Συλλογικών Οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ» που ήταν μέρος του Λειτουργικού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013».

ΙΤΑΛΙΑ

Τα θέματα ενσωμάτωσης μεταναστών και τα εργασιακά θέματα είναι αποκεντρωμένα σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Οι κοινωνικοί εταίροι και οι τοπικές αρχές έχουν υπογράψει αρκετές συμφωνίες για την ένταξη και την κοινωνική ενσωμάτωση, περιλαμβανομένων και πολιτικών στέγασης και εκπαίδευσης. Ακόμα, τα Περιφερειακά Συμβούλια για τη Μετανάστευση στην Ιταλία, συζητούν θέματα ενσωμάτωσης, με σκοπό την προώθηση συμβουλευτικών υπηρεσιών για σημαντικά θέματα, προωθώντας πρωτοβουλίες για την κοινωνικό-χωρική ενσωμάτωση των μεταναστών, και υποβάλλοντας παρεμβάσεις στο κεντρικό κράτος. Παρόλο που τα Συμβούλια αυτά δεν έχουν νομική εξουσία για να λειτουργούν ως συμβουλευτικά σώματα, στις συναντήσεις που οργανώνουν, συμμετέχουν αντιπρόσωποι τοπικών θεσμών, σώματα από τον τριτογενή τομέα, εθελοντικά σώματα, συντεχνίες, το Εμπορικό Επιμελητήριο, σύνδεσμοι μεταναστών και ΜΚΟ.

Παρόλο που οι κοινωνικοί εταίροι θεωρούνται ότι παράγουν πολιτική για την ενσωμάτωση των μεταναστών, έχουν ένα βασικό επεμβατικό, συμβουλευτικό και διαμορφωτικό ρόλο στην Ιταλία. Οι Συντεχνίες για παράδειγμα, υποστηρίζουν τους μετανάστες μέσω γραφείων μεταναστών και έχουν αναπτύξει μια γκάμα υπηρεσιών που έχουν να κάνουν με προστασία απασχόλησης, συμβουλευτικές υπηρεσίες, βοήθεια με τη γραφειοκρατία, ανανέωση αδειών παραμονής και συμβουλευτική αγωγή. Η

ενσωμάτωση των μεταναστών εργατών, η προώθηση ή συμμετοχή σε εκστρατείες ευαισθητοποίησης, εκδηλώσεις και διαδηλώσεις για καταπολέμηση των διακρίσεων ή η αδήλωτη εργασία και η εύρεση εργασίας, περιλαμβάνονται στη λίστα των συντεχνιών για την ενσωμάτωση των μεταναστών. Επιπρόσθετα, σύνδεσμοι του τριτογενούς τομέα και ΜΚΟ παίζουν σημαντικό ρόλο στη νομιμοποίηση, βοηθώντας τους μετανάστες με τις διαδικασίες αίτησης. Τέλος, οι συντεχνίες και οι σύνδεσμοι εργοδοτών παίζουν θεμελιώδη ρόλο στην διαπραγμάτευση και ανανέωση των συλλογικών συμβάσεων, θεσπίζοντας διατάξεις για την ενσωμάτωση των μεταναστών στην αγορά εργασίας και την αποφυγή διακρίσεων στην εργασία.

ΔΑΝΙΑ

Οι Συντεχνίες, οι σύνδεσμοι εργοδοτών και οι τοπικές αρχές συμμετέχουν στο σχεδιασμό της διαδικασίας ενσωμάτωσης. Αυτό γίνεται μέσω συναντήσεων όπου οι αντιπρόσωποι από όλους τους τομείς προσπαθούν να εντοπίσουν εμπόδια και να βρουν λύσεις για να διευκολύνουν τη διαδικασία. Η συμμετοχή διαφόρων οργανισμών θεωρείται σημαντική.

ΓΑΛΛΙΑ

Οι Συντεχνίες και οι σύνδεσμοι εργοδοτών στη Γαλλία αντιλαμβάνονται τη μετανάστευση ως πηγή παραγωγής πλούτου. Το Επιχειρηματικό Κίνημα στην Γαλλία (MEDEF), για παράδειγμα, υποστηρίζει τη δημιουργία επιχειρήσεων από τους μετανάστες. Στο επίπεδο των συντεχνιών, η Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας (CGT) είναι δεσμευμένη στην προώθηση αλληλεγγύης με τους ξένους εργάτες τόσο σε νομικό επίπεδο με την υποστήριξη κεκτημένων δικαιωμάτων, όσο και σε κοινωνικό επίπεδο για αποφυγή αποκλεισμού και εκμετάλλευσης. Η Γαλλική Δημοκρατική Συνομοσπονδία Εργασίας (CFDT) παρουσίασε πρωτοβουλίες για υπεράσπιση της ιδέας «ζούμε μαζί», όπως για παράδειγμα, την κινητοποίηση του τοπικού πληθυσμού για τη σημερινή κατάσταση των μεταναστών. Επιπρόσθετα, η CFDT δουλεύει με τον σύνδεσμο Rodkrepa, που διεξάγει ενημερωτικές καμπάνιες στη Βουλγαρία για πληροφόρηση των ανθρώπων που επιθυμούν να εργαστούν στη Γαλλία για διαδικασίες και άλλα θέματα μετανάστευσης.

Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν σε διάφορα επίπεδα και σε διάφορους βαθμούς. Συμμετέχουν σε συναντήσεις με εταιρίες για τη διαφορετικότητα, καθώς και στον κοινωνικό διάλογο για θέματα διαφορετικότητας. Επιπρόσθετα, οι σύνδεσμοι εργοδοτών δουλεύουν προληπτικά, ξεκινώντας ή συμμετέχοντας σε πολλές πρωτοβουλίες – επαγγελματικά πιστοποιητικά, κατάρτιση κτλ. Οι σύνδεσμοι είναι μια σημαντική βάση με την οποία εφαρμόζονται διάφοροι μηχανισμοί και μέτρα για υποστήριξη των μεταναστών.

Δύο παραδείγματα καλής πρακτικής είναι αυτά στον εθελοντικό τομέα: το σύστημα ACCELAIR, υποστηριζόμενο από το Προσφυγικό Φόρουμ και το σύστημα RELOREF, υποστηριζόμενο από το France-Terre-d'Asile (FTDA), τα οποία ειδικεύονται στην βοήθεια για πρόσβαση σε απασχόληση και στέγη. Οι σύνδεσμοι δημιουργούν συνεταιρισμούς με υπηρεσίες δημόσιας απασχόλησης, οργανισμούς εκπαίδευσης ενηλίκων και εταιρίες. Εφαρμόζουν δράσεις που έχουν να κάνουν με τους συμμετέχοντες εταίρους, ανταλλαγές μεταξύ έργων και επαγγελματικών παραπομπών μέσω μιας τεχνικής επιτροπής, ευαισθητοποίηση, παροχή διερμηνέων, κατάρτισης στη Γαλλική καθώς και των ίδιων των προσφύγων, όπως υποστήριξη για απασχόληση: αξιολόγηση, δημιουργία επαγγελματικών σχεδίων, τεχνικών εργασιακής έρευνας, προετοιμασία για συνεντεύξεις, συναντήσεις με εργοδότες κτλ. Υπάρχουν επίσης κέντρα γλωσσών και/ή επαγγελματικής κατάρτισης που παρέχουν εκπαίδευση και καθοδήγηση. Τέλος, έχει αναπτυχθεί υποστήριξη στον χώρο εργασίας: συνοδοί μεταναστών στο συμβόλαιο, επαφές με τον εργοδότη. Το Cité des Métiers στο Παρίσι προσφέρει πολλά κλαμπ και εργαστήρια που προσφέρουν ειδική υποστήριξη στον μεταναστευτικό πληθυσμό, προς βελτίωση της πρόσβασής τους στην απασχόληση ή κατάρτιση ή βοήθεια για δημιουργία των δικών τους δραστηριοτήτων – για παράδειγμα το κλαμπ που προτάθηκε από το Iriv – Αξιολογώντας μεταναστευτικούς δρόμους- ή από το GRDR για τη δημιουργία της δικής του δραστηριότητας.