



19 Μαΐου 2023

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ - ΕΥΡΩΠΗ

**Δυσκολίες και ευκαιρίες για τη δημιουργία
επιτυχημένων διαδικασιών ένταξης σε
πολυπολιτισμικές ομάδες γεωργικών
εκμεταλλεύσεων.**



Co-funded by
the European Union

Αριθμός έργου: 2022-1-ΙΤΟ1-KA220-VET-000087098

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του συγγραφέα ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.

Συγγραφείς: Ignacio Rojas Pino (COAG Jaén, Jaén, Spain)



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Πακέτο εργασίας 2 - Συνοπτική έκθεση (SR) ΕΥΡΩΠΗ

Εισαγωγή	4
Δομή και παραγωγή της αγροτικής περιοχής	6
Αγροτική αγορά εργασίας	9
Οι προκλήσεις της γεωργίας του μέλλοντος	12
Η μεταναστευτική προέλευση στην Ευρώπη	16
Προφίλ ατόμων που μεταναστεύουν στην ΕΕ	19
Κατάσταση μεταναστών στον αγροτικό τομέα	22
Κίνδυνος κοινωνικού αποκλεισμού αγροτικών περιοχών, αγροτών και μετανάστες εργάτες	26
Κοινωνική και οικονομική θέση του αγρότη	28
Κοινωνική και οικονομική κατάσταση των μεταναστών εργαζομένων στις αγροτικές περιοχές	29
Οικονομικές-κλαδικές προκλήσεις	32
Προσωπικές-πολιτιστικές προκλήσεις	33
Κοινωνικές και εργασιακές προκλήσεις	33
Ευκαιρίες για την ένταξη των εργαζομένων μετανάστες σε πολυπολιτισμικές ομάδες	34
Ευκαιρίες για τη γεωργία και τις αγροτικές περιοχές	38
Ο ρόλος του αγρότη και οι αρχές στη διαχείριση μιας πολυπολιτισμικής ομάδας	39
Ρόλος/στάσεις που μπορούν να ακολουθήσουν οι εργαζόμενοι για τη διευκόλυνση της ένταξης	40
Ρόλος/στάσεις που μπορούν να ακολουθήσουν οι εργαζόμενοι	41



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Πακέτο εργασίας 2 - Συνοπτική έκθεση (SR) ΕΥΡΩΠΗ

μετανάστες για τη διευκόλυνση της ένταξής τους	41
Αρχές συνύπαρξης που πρέπει να διέπουν τις πολυπολιτισμικές ομάδες	42
Εργαλεία και λειτουργίες για διαχείριση/επικοινωνία των εργοδοτών με μετακινούμενους μετανάστες εργαζομένους	44
Το ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο για τη μετανάστευση και την εργασία	46
Διαχείριση μετανάστευσης	46
Συλλογική διαχείριση στην προέλευση	47
Διακίνηση μεταναστών	47
Τι είναι το νέο Σύμφωνο της ΕΕ για τη Μετανάστευση και το Άσυλο;	48
Επισκόπηση σημαντικών γεγονότων	51
Πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την ένταξη των μεταναστών	51
Σχέδιο δράσης για την ένταξη και την ένταξη	52
Πρωτοβουλίες ένταξης σε αγροτικές περιοχές	53
Ευκαιρίες για βελτίωση αυτής της κατάστασης	54
Εκπαίδευση και ενημέρωση για μετανάστες εργαζομένους	54
Η ικανότητα των αγροτών να διαχειρίζονται πολυπολιτισμικές ομάδες	55
Οι μετανάστες εργάτες και οι αγρότες χρειάζονται εκπαίδευση για τη δημιουργία πολυπολιτισμικών ομάδων	56
Μεθοδολογία, εργαλεία και προσέγγιση που θα χρησιμοποιηθούν για την προετοιμασία του εκπαιδευτικού υλικού	58
Δεξιότητες, ικανότητες, εργαλεία, στρατηγικές για βελτίωση στην ψυχική υγεία	59
βιβλιογραφικές αναφορές	



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η γεωργία αποτελεί ζωτικό κλάδο στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), συμβάλλοντας σημαντικά στην παραγωγή τροφίμων, την απασχόληση και την αγροτική ανάπτυξη. Ο γεωργικός κλάδος βασίζεται σε ένα ποικίλο εργατικό δυναμικό για να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις των εποχιακών και ετήσιων δραστηριοτήτων του. Τα τελευταία χρόνια, η μετανάστευση έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην παροχή του απαραίτητου εργατικού δυναμικού σε πολλές χώρες της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένων τόσο των ημεδαπών όσο και των αλλοδαπών εργαζομένων.

Σε ολόκληρη την ΕΕ, ο γεωργικός τομέας έχει γίνει μάρτυρας της συμμετοχής μεταναστών εργαζομένων, οι οποίοι συνεισφέρουν τις δεξιότητες και τις προσπάθειές τους στις γεωργικές δραστηριότητες. Τα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν βιώσει διαφορετικούς βαθμούς μετανάστευσης γεωργικής εργασίας, με διαφορετικές χώρες να προσελκύουν μετανάστες στις αγροτικές τους περιοχές. Αυτό το μεταναστευτικό φαινόμενο αποτελεί ευκαιρία για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και την προώθηση της οικονομικής βιωσιμότητας των αγροτικών κοινοτήτων.

Ωστόσο, η ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα παρουσιάζει μοναδικές προκλήσεις και πολυπλοκότητες τόσο για τους μετανάστες όσο και για τους αγρότες. Οι μετανάστες εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν συχνά διάφορες δυσκολίες και εμπόδια στην κοινωνικο-επαγγελματική τους ένταξη, ενώ οι αγρότες αντιμετωπίζουν ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δυσκολίες στην αποτελεσματική διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων. Οι προκλήσεις αυτές πρέπει να αντιμετωπιστούν για να εξασφαλιστεί η αρμονική συνύπαρξη και η παραγωγικότητα του γεωργικού τομέα.

Οι μετανάστες εργαζόμενοι στον γεωργικό τομέα αντιμετωπίζουν συχνά επισφαλείς συνθήκες απασχόλησης, περιορισμένη πρόσβαση στα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, αλλά και γλωσσικά εμπόδια. Οι παράγοντες αυτοί εμποδίζουν την ένταξή τους στις τοπικές κοινότητες και μπορεί να οδηγήσουν σε κοινωνικοοικονομικές ανισότητες. Επιπλέον, οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορεί να διαθέτουν πολύτιμες δεξιότητες και γνώσεις από τις χώρες προέλευσής τους που θα μπορούσαν να συμβάλουν στην ανάπτυξη του γεωργικού τομέα, αλλά η έλλειψη αναγνώρισης των προσόντων τους και οι περιορισμένες ευκαιρίες για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους μπορεί να εμποδίσουν την επαγγελματική τους ανέλιξη.

Από την άλλη πλευρά, οι αγρότες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξεύρεση επαρκούς εργατικού δυναμικού, ιδίως κατά τις περιόδους αιχμής, λόγω της έλλειψης ενδιαφέροντος των εθνικών εργαζομένων για γεωργικές εργασίες. Η αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργατικού δυναμικού στον γεωργικό τομέα δημιουργεί οικονομικές προκλήσεις και επηρεάζει τη βιωσιμότητα των γεωργικών δραστηριοτήτων. Επιπλέον, η διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων απαιτεί από



INTRODUCTION

τους γεωργούς να αναπτύξουν δεξιότητες διαπολιτισμικής επικοινωνίας, να προσαρμοστούν σε διαφορετικά στυλ εργασίας και πολιτισμικά πρότυπα και να αντιμετωπίσουν πιθανές συγκρούσεις που προκύπτουν από πολιτισμικές διαφορές.

Οι προκλήσεις αυτές καθιστούν αναγκαία την εφαρμογή ολοκληρωμένων προγραμμάτων κατάρτισης και μηχανισμών υποστήριξης τόσο για τους διακινούμενους εργαζόμενους όσο και για τους αγρότες. Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι χρειάζονται κατάρτιση στις γλωσσικές δεξιότητες, στη διαπολιτισμική επικοινωνία και στη γνώση των τοπικών κανονισμών εργασίας για να βελτιώσουν την απασχολησιμότητά τους, την πρόσβασή τους στα δικαιώματα και την κοινωνική τους ένταξη. Ταυτόχρονα, οι αγρότες χρειάζονται κατάρτιση στην ηγεσία, τη διαπολιτισμική διαχείριση, την επίλυση συγκρούσεων και τους εργασιακούς κανονισμούς για την αποτελεσματική διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων και τη δημιουργία εργασιακών περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς.

Με την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων και την παροχή κατάλληλης κατάρτισης, ο γεωργικός τομέας μπορεί να επωφεληθεί από τις ποικίλες δεξιότητες, τις προοπτικές και τον πολιτισμικό πλούτο που φέρνουν οι μετανάστες εργαζόμενοι. Η ενίσχυση της ενσωμάτωσης των μεταναστών εργαζομένων και η βελτίωση της ικανότητας των γεωργών να διαχειρίζονται πολυπολιτισμικές ομάδες μπορεί να οδηγήσει σε βελτίωση της παραγωγικότητας, της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής στις αγροτικές κοινότητες.

Η δημιουργία πολυπολιτισμικών γεωργικών ομάδων προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα, όπως ο εμπλουτισμός των προοπτικών, των δεξιοτήτων και της ανταλλαγής γνώσεων. Με την αποτελεσματική διαχείριση και ενσωμάτωση πολυπολιτισμικών ομάδων, οι γεωργικές επιχειρήσεις μπορούν να ενισχύσουν την αποδοτικότητα, την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητά τους στην παγκοσμιοποιημένη αγορά. Ωστόσο, η επιτυχής διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων απαιτεί εξειδικευμένες γνώσεις, δεξιότητες διαπολιτισμικής επικοινωνίας και δέσμευση για την προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς.

Η παρούσα έκθεση έχει ως στόχο να διερευνήσει την κατάσταση της γεωργίας στις χώρες της ΕΕ, τη σημασία της μετανάστευσης για την κάλυψη των αναγκών σε εργατικό δυναμικό και τα πιθανά οφέλη από την προσέλκυση μεταναστών εργαζομένων στις αγροτικές περιοχές για γεωργικές δραστηριότητες. Θα αξιολογήσει επίσης τις προκλήσεις και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τόσο οι μετανάστες όσο και οι αγρότες στον γεωργικό τομέα. Επιπλέον, η έκθεση θα παρέχει πληροφορίες και συστάσεις σχετικά με τις ανάγκες κατάρτισης, τους μηχανισμούς υποστήριξης και τις βέλτιστες πρακτικές για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων και την προώθηση της επιτυχούς ένταξης και της κοινωνικοεπαγγελματικής ανάπτυξης των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα των χωρών της ΕΕ.

Στοιχεία γεωργίας: Δομή και τυπολογία των γεωργικών εκμεταλλεύσεων

Δομή και παραγωγές γεωργικών εκμεταλλεύσεων.

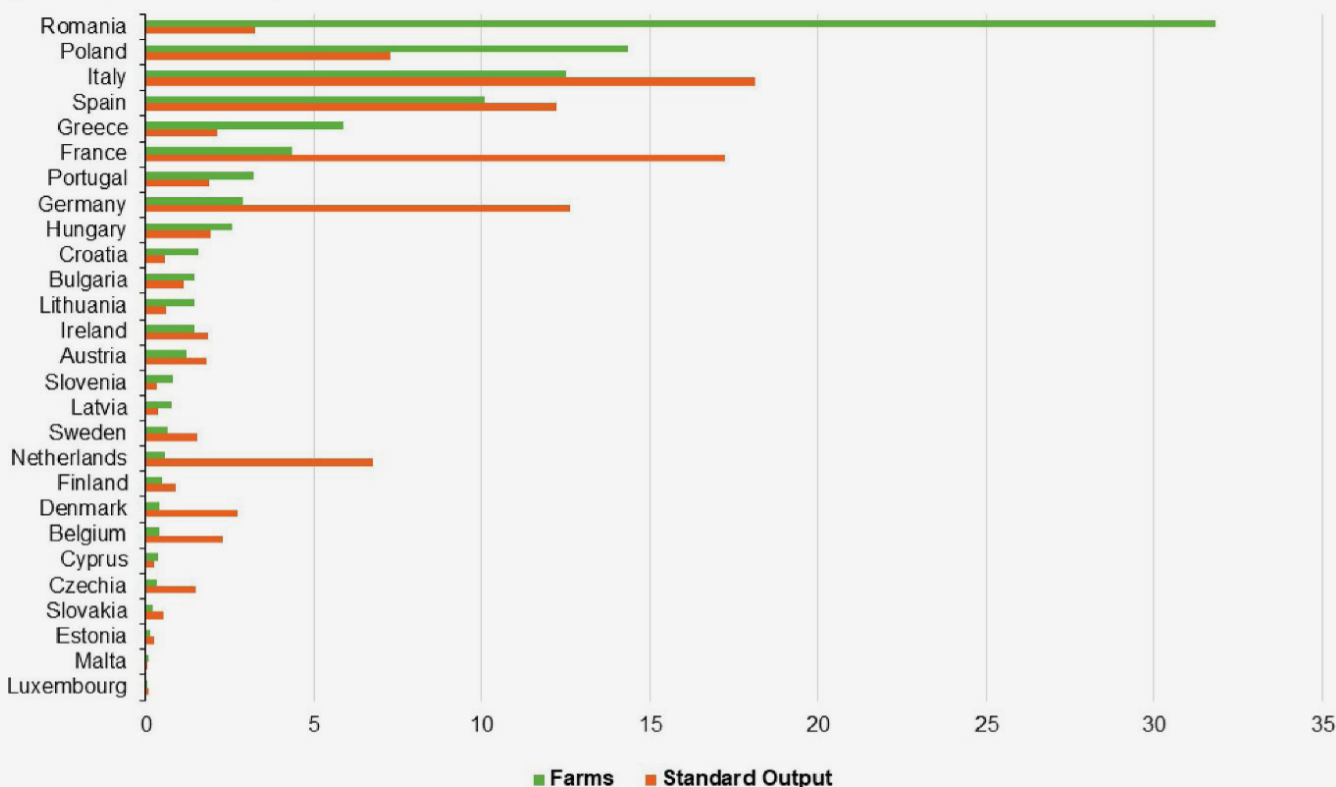
1. Αριθμός εκμεταλλεύσεων: Το 2020, υπήρχαν 9,1 εκατομμύρια γεωργικές εκμεταλλεύσεις στην ΕΕ. Η Ρουμανία είχε τον μεγαλύτερο αριθμό γεωργικών εκμεταλλεύσεων (2,9 εκατομμύρια), ακολουθούμενη από την Πολωνία (1,3 εκατομμύρια), την Ιταλία (1,1 εκατομμύρια) και την Ισπανία (0,9 εκατομμύρια).

3. Μέγεθος εκμετάλλευσης: Το 2020 σχεδόν τα δύο τρίτα των γεωργικών εκμεταλλεύσεων στην ΕΕ θα είναι μικρότερα από 5 εκτάρια. Οι εκμεταλλεύσεις των 50 εκταρίων και άνω αντιστοιχούσαν στο 7,5% των εκμεταλλεύσεων, αλλά καλλιεργούσαν το 68,2% της χρησιμοποιούμενης γεωργικής έκτασης στην ΕΕ. Στη Ρουμανία, οι περισσότερες εκμεταλλεύσεις ήταν μικρές, ενώ το Λουξεμβούργο, η Γαλλία και η Φινλανδία είχαν περισσότερες μεγάλες εκμεταλλεύσεις.

2. Η μεγάλη πλειονότητα των γεωργικών εκμεταλλεύσεων είναι οικογενειακές εκμεταλλεύσεις: το 94,8% των γεωργικών εκμεταλλεύσεων στην ΕΕ ταξινομούνται ως οικογενειακές εκμεταλλεύσεις, όπου τουλάχιστον το 50% του εργατικού δυναμικού των γεωργικών εκμεταλλεύσεων αποτελείται από μέλη της οικογένειας. Η Γαλλία και η Εσθονία είχαν σημαντικό ποσοστό μη οικογενειακών εκμεταλλεύσεων.

4. Κατηγοριοποίηση των γεωργικών εκμεταλλεύσεων: Τρεις κύριες κατηγορίες έχουν διαπιστωθεί στην ΕΕ: (i) οι εκμεταλλεύσεις διαβίωσης, οι οποίες επικεντρώνονται στην παραγωγή τροφίμων για ιδιοκατανάλωση, (ii) οι μικρές και μεσαίες εκμεταλλεύσεις, οι οποίες συνήθως διοικούνται από οικογένειες, και (iii) οι μεγάλες γεωργικές επιχειρήσεις, οι οποίες συνήθως έχουν νομική μορφή ή είναι συνεταιρισμοί.

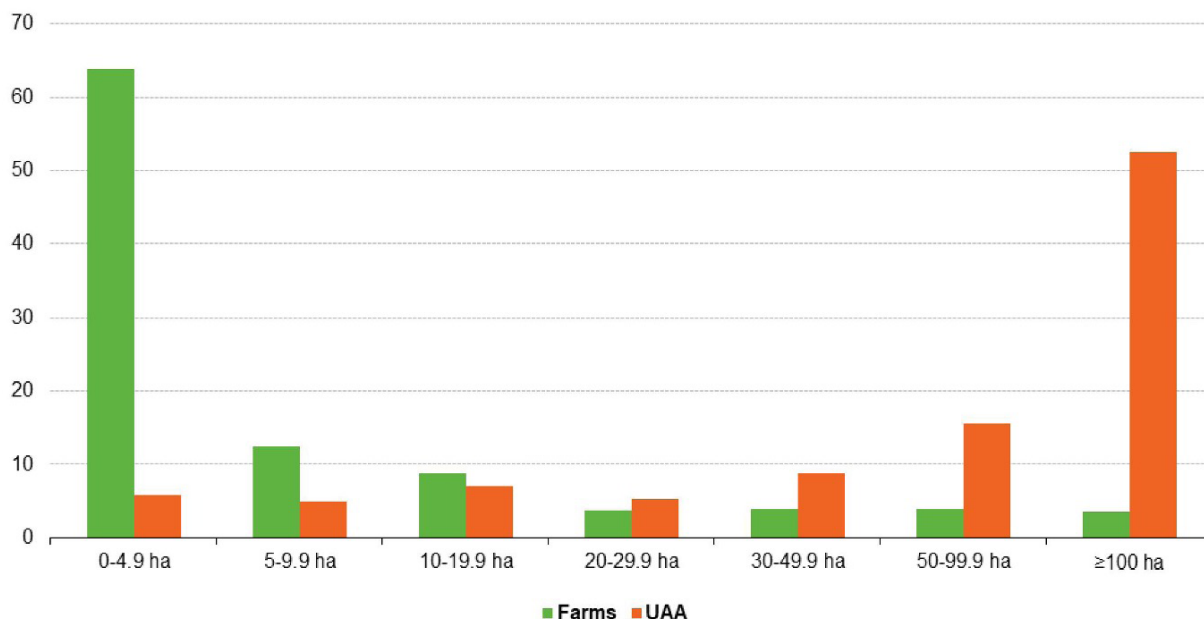
Farms and standard output, 2020
(share of EU total, %)



Source: Eurostat (online data code: ef_m_farmleg)

eurostat

Distribution of EU farms and utilised agricultural area according to farm size (%, 2020)



Note: There are some differences in the threshold applied by some Member States, often to exclude the very smallest agricultural holdings which together contribute 2% or less to the total UAA excluding common land, and 2% or less to the total number of farm livestock units.

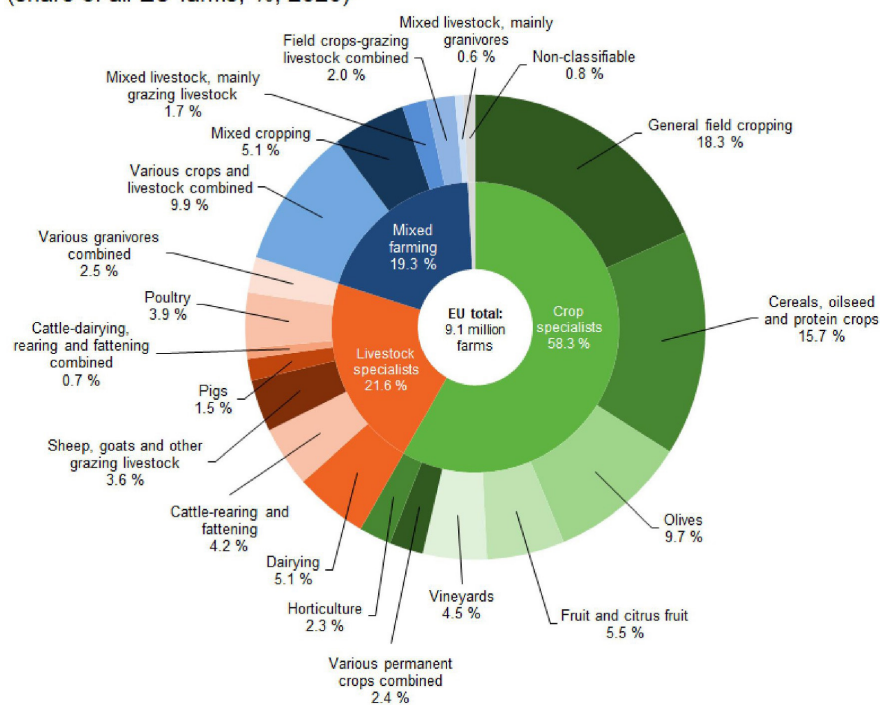
Source: Eurostat (online data code: ef_m_farmleg)

eurostat

5. Εξειδίκευση στις γεωργικές δραστηριότητες: Περίπου το 58,3% των γεωργικών εκμεταλλεύσεων στην ΕΕ ειδικεύεται σε καλλιέργειες, με τις καλλιέργειες αγρού και τις μόνιμες καλλιέργειες να είναι οι πιο συνηθισμένες. Περίπου το 21,6% των γεωργικών εκμεταλλεύσεων ειδικεύεται στην παραγωγή ζώων και προϊόντων. Οι μικτές εκμεταλλεύσεις αντιπροσωπεύουν το υπόλοιπο 19,3%.

6. Γεωργική έκταση που διαχειρίζονται οι γεωργικές εκμεταλλεύσεις: Οι γεωργικές εκμεταλλεύσεις στην ΕΕ διαχειρίζονταν το 38,4% της συνολικής έκτασης της γης, συμπεριλαμβανομένων των γεωργικών εκτάσεων, των δασικών εκτάσεων και άλλων εκτάσεων που δεν χρησιμοποιούνται για τη γεωργία. Χώρες όπως η Ιρλανδία, η Ρουμανία, η Ουγγαρία και οι Κάτω Χώρες είχαν μεγάλο ποσοστό της συνολικής τους έκτασης που χρησιμοποιούνταν ως γεωργική γη.

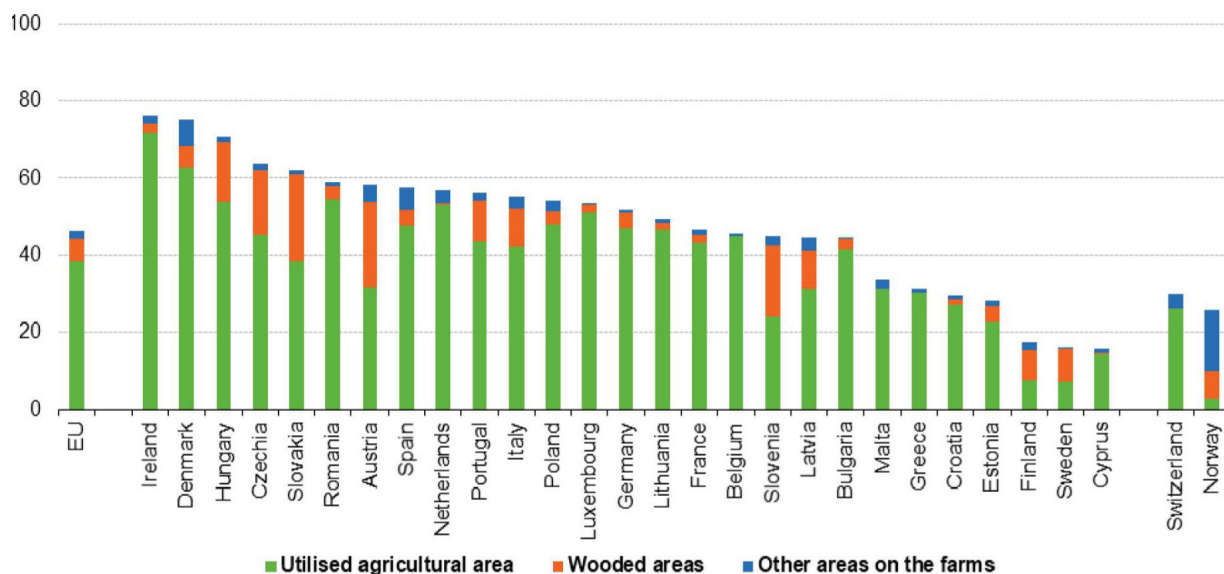
Farms by type of specialisation (share of all EU farms, %, 2020)



Source: Eurostat (online data code: ef_m_farmleg)

eurostat

Land belonging to farms by type of land (% share of total land area, 2020)



Source: Eurostat (online data codes: ef_lus_main and reg_area3)

eurostat

Γεωργία στις χώρες της κοινοπραξίας

Ελλάδα:

Στην Ελλάδα, το 74% των γεωργικών εκμεταλλεύσεων ήταν μικρές, με έκταση μικρότερη από 5 εκτάρια. Οι περισσότερες εκμεταλλεύσεις ειδικεύονταν σε καλλιέργειες, ιδίως στην παραγωγή ελιάς και σταφυλιών. Η Ελλάδα έχει σημαντική παράδοση στην οικογενειακή γεωργία, με ενεργό συμμετοχή των μελών της οικογένειας στο γεωργικό εργατικό δυναμικό.

Ισπανία:

Στην Ισπανία, το 64% των γεωργικών εκμεταλλεύσεων ήταν μικρότερες από 5 εκτάρια. Η γεωργία στην Ισπανία είναι ποικίλη και παράγει ένα ευρύ φάσμα καλλιεργειών, όπως ελιές, δημητριακά, φρούτα (όπως πορτοκάλια και φράουλες) και λαχανικά. Η Ισπανία κατέχει επίσης ηγετική θέση στην παραγωγή ελαιολάδου και έχει σημαντική κτηνοτροφική βιομηχανία, ιδίως στην εκτροφή χοίρων και βοοειδών.

Αυστρία:

Στην Αυστρία, οι περισσότερες εκμεταλλεύσεις ήταν μεσαίου και μεγάλου μεγέθους, με 30,9% των εκμεταλλεύσεων να έχουν έκταση 50 εκταρίων ή μεγαλύτερη. Η αυστριακή γεωργία χαρακτηρίζεται από την παραγωγή δημητριακών, πατάτας, φρούτων, λαχανικών, κρέατος και γαλακτοκομικών προϊόντων. Η κτηνοτροφία, ιδίως η εκτροφή γαλακτοπαραγωγών βοοειδών, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην αυστριακή γεωργία.

Ιταλία:

την Ιταλία, το 73,4% των γεωργικών εκμεταλλεύσεων είναι ποικίλες και ειδικεύονται σε ένα ευρύ φάσμα καλλιεργειών, όπως ελιές, σταφύλια, σιτάρι, αραβόσιτος, φρούτα και λαχανικά. Η Ιταλία είναι επίσης γνωστή για την παραγωγή γαλακτοκομικών προϊόντων και κρέατος.

Γαλλία:

Στη Γαλλία, το 42,3% των γεωργικών εκμεταλλεύσεων δεν ήταν οικογενειακές, που σημαίνει ότι δεν εξαρτώνται κυρίως από την οικογενειακή εργασία. Η Γαλλία διαθέτει ένα μείγμα μικρών και μεγάλων γεωργικών εκμεταλλεύσεων. Η γαλλική γεωργία ειδικεύεται σε ένα ευρύ φάσμα καλλιεργειών και προϊόντων, όπως σιτάρι, αραβόσιτος, φρούτα, λαχανικά, κρασί, γαλακτοκομικά προϊόντα και κρέας. Επιπλέον, η Γαλλία έχει ισχυρή παράδοση στην παραγωγή τροφίμων.



Αγροτική αγορά εργασίας

Η κατάσταση της αγοράς εργασίας στον γεωργικό τομέα της ΕΕ έχει υποστεί σημαντικές αλλαγές τα τελευταία χρόνια, τόσο όσον αφορά την απασχόληση όσο και την ποιότητά της.

Όσον αφορά την απασχόληση, παρατηρείται μια γενική πτώση λόγω της μηχανοποίησης των εργασιών, της εξειδίκευσης της παραγωγής, της εδραίωσης της ιδιοκτησίας της γης και του παγκόσμιου ανταγωνισμού. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, η απασχόληση στον γεωργικό τομέα στην ΕΕ-27 μειώθηκε από περίπου 10,6 εκατομμύρια άτομα το 2000 σε περίπου 8,3 εκατομμύρια άτομα το 2018.

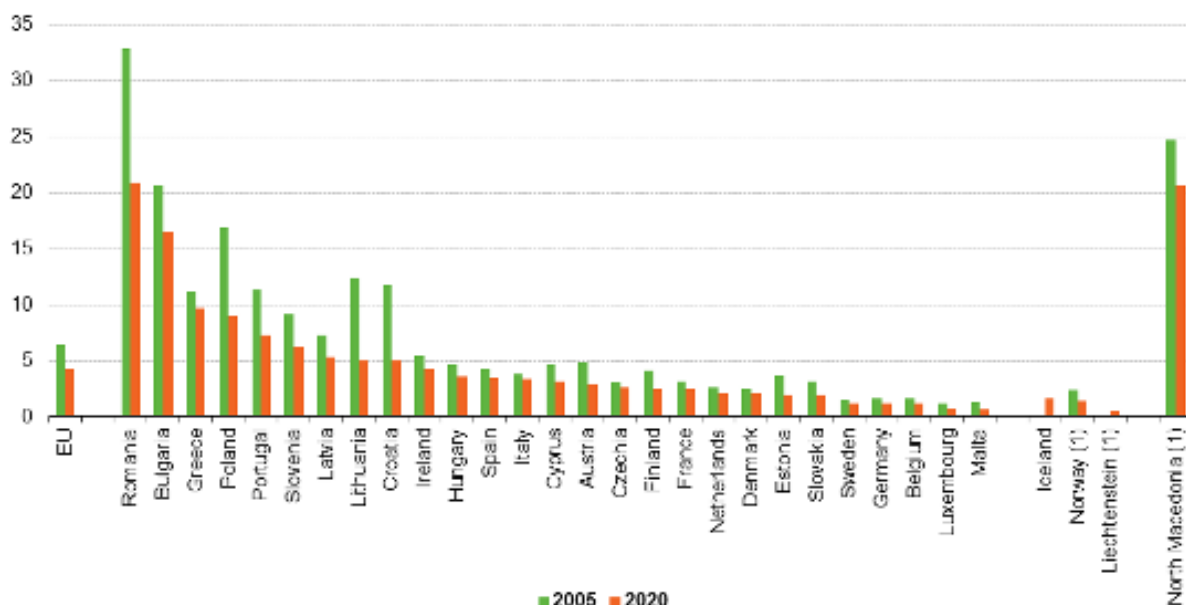
Η ποιότητα της απασχόλησης στον γεωργικό τομέα της ΕΕ παρουσιάζει επίσης σημαντικές προκλήσεις. Οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας, οι χαμηλοί μισθοί,

οι προσωρινές συμβάσεις και η υψηλή εποχικότητα εξακολουθούν να υφίστανται, επηρεάζοντας την απασχόληση και την οικονομική σταθερότητα των εργαζομένων στον γεωργικό τομέα. Επιπλέον, υπάρχει σημαντικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν κυρίως επισφαλείς και χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας στον γεωργικό τομέα.

Οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού αποτελούν ένα ακόμα σημαντικό πρόβλημα στον γεωργικό τομέα της ΕΕ, καθώς μπορούν να περιορίσουν την ικανότητα των γεωργών να εκτελούν τις απαραίτητες εργασίες στον αγρό, επηρεάζοντας την παραγωγή και την κερδοφορία των γεωργικών εκμεταλλεύσεων. Αυτό έχει παρατηρηθεί σε αρκετά κράτη μέλη της ΕΕ, όπου η έλλειψη εργατών στις γεωργικές εκμεταλλεύσεις έχει οδηγήσει σε δυσκολίες στην έγκαιρη ολοκλήρωση των γεωργικών εργασιών.

Employment in agriculture

(% of total employment, 2005 and 2020)



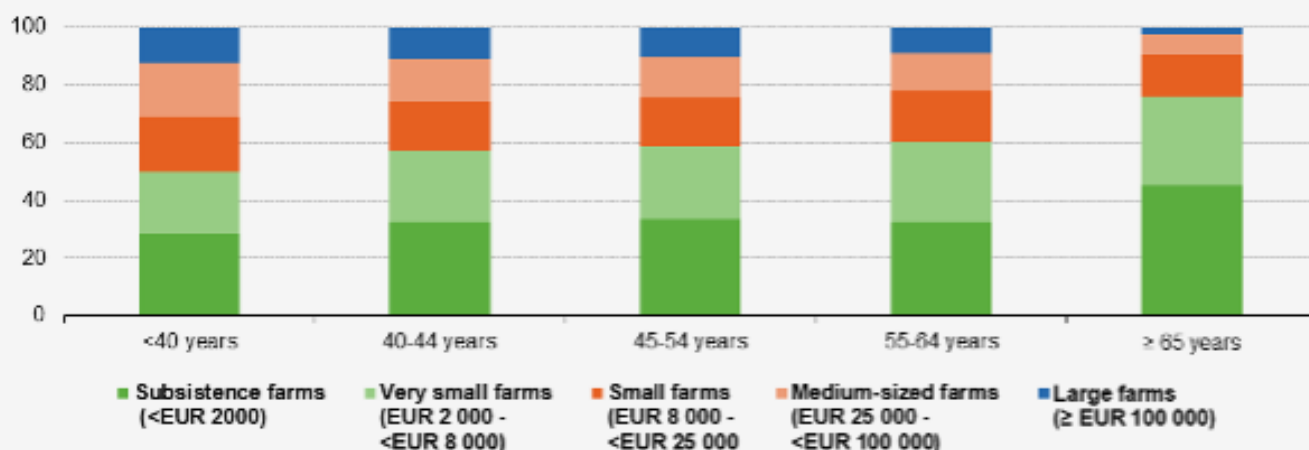
(*) 2019.

Source: Eurostat (online data code: nama_10_a04_e)

Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, έχουν προταθεί διάφορες λύσεις σε επίπεδο ΕΕ:

- **Αυτοματοποίηση:** Οι αγρότες μπορούν να στραφούν στην αυτοματοποίηση των γεωργικών εργασιών μέσω της χρήσης προηγμένων μηχανημάτων και τεχνολογίας, επιτρέποντάς τους να μειώσουν την εξάρτησή τους από την ανθρώπινη εργασία και να βελτιώσουν την αποδοτικότητα της παραγωγής.
- **Κινητικότητα της εργασίας:** Η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού εντός της ΕΕ έχει προωθηθεί, επιτρέποντας στους εργάτες γης να μετακινηθούν σε χώρες όπου υπάρχει ζήτηση για γεωργικό εργατικό δυναμικό. Αυτό έχει διευκολυνθεί μέσω ειδικών προγραμμάτων και πολιτικών, όπως το πρόγραμμα για τους εποχικούς εργάτες γης (TAW) σε ορισμένες χώρες.
- **Επενδύσεις σε τεχνολογία και κατάρτιση:** Είναι σημαντικό να ενθαρρυνθούν οι επενδύσεις στη γεωργική τεχνολογία και να παρασχεθούν ευκαιρίες κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων για τους γεωργικούς εργάτες. Αυτό θα βελτιώσει την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα.
- **Συνεργασία και συνέργειες μεταξύ των φορέων του τομέα:** Είναι σημαντικό να προωθηθεί η συνεργασία και η συνεννόηση μεταξύ των γεωργών, των γεωργικών οργανώσεων, των κυβερνήσεων και άλλων σχετικών φορέων. Αυτό μπορεί να συμβάλει στην ανταλλαγή πόρων, γνώσεων και ορθών πρακτικών και να ενισχύσει την καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα στον γεωργικό τομέα.
- **Βελτίωση των συνθηκών εργασίας:** Είναι σημαντικό να προωθηθεί η βελτίωση των συνθηκών εργασίας στον γεωργικό τομέα, εξασφαλίζοντας δίκαιους μισθούς, σταθερές συμβάσεις και ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας. Αυτό θα συμβάλει στην προσέλκυση και διατήρηση εξειδικευμένων εργαζομένων στον τομέα.
- **Πολιτικές ισότητας των φύλων:** Θα πρέπει να εφαρμοστούν πολιτικές και μέτρα για την αντιμετώπιση του χάσματος μεταξύ των φύλων στον γεωργικό τομέα, προωθώντας τις ίσες ευκαιρίες και διασφαλίζοντας ότι οι γυναίκες έχουν πρόσβαση σε ποιοτικές θέσεις εργασίας και καλύτερες συνθήκες εργασίας.
- **Πρώθηση της διαφοροποίησης και της προστιθέμενης αξίας:** Μπορούν να προωθηθούν πολιτικές για την ενθάρρυνση της διαφοροποίησης των καλλιεργειών και της παραγωγής τροφίμων υψηλότερης προστιθέμενης αξίας στον γεωργικό τομέα της ΕΕ. Αυτό μπορεί να δημιουργήσει πρόσθετες θέσεις εργασίας σε δραστηριότητες όπως η μεταποίηση τροφίμων, η εμπορία και ο αγροτουρισμός.

Farm managers, by age class and economic size of farm
(%, EU, 2020)



Source: Eurostat (online data code: ef_m_farmang)

eurostat

Αγροτική αγορά εργασίας στις χώρες της κοινοπραξίας

Η κατάσταση της γεωργικής αγοράς εργασίας στην Ευρώπη διαφέρει από χώρα σε χώρα και παρουσιάζει διαφορετικές προκλήσεις και χαρακτηριστικά. Οι βασικές πτυχές που σχετίζονται με την αγορά γεωργικής εργασίας στις χώρες της κοινοπραξίας (Ισπανία, Ελλάδα, Ιταλία, Γαλλία και Αυστρία) συνοψίζονται παρακάτω:

Γεωργική απασχόληση και τάσεις:

Γενικά, η απασχόληση στον γεωργικό τομέα στην Ευρώπη έχει μειωθεί λόγω της εκμηχάνισης, της εξειδίκευσης της παραγωγής και του παγκόσμιου ανταγωνισμού. Ορισμένες χώρες έχουν βιώσει μεγαλύτερη πτώση της γεωργικής απασχόλησης, ενώ άλλες έχουν καταφέρει να διατηρήσουν μια πιο σταθερή βάση απασχόλησης.

Ποιότητα της απασχόλησης:

Η ποιότητα της γεωργικής απασχόλησης ποικίλλει, αλλά σε πολλές περιπτώσεις παραμένει επισφαλής, με χαμηλούς μισθούς, προσωρινές συμβάσεις και υψηλή εποχικότητα. Υπάρχει σημαντικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν συχνά πιο επισφαλείς και χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

Ελλείψεις εργατικού δυναμικού:

Η έλλειψη γεωργικού εργατικού δυναμικού αποτελεί κοινή πρόκληση σε πολλές χώρες της Ευρώπης. Οι αγρότες δυσκολεύτηκαν να βρουν κατάλληλους εργάτες για την εκτέλεση γεωργικών εργασιών, γεγονός που επηρέασε την παραγωγικότητα και την κερδοφορία των γεωργικών εκμεταλλεύσεων.

Μέτρα και λύσεις:

Οι χώρες έχουν εφαρμόσει διάφορα μέτρα για την αντιμετώπιση της έλλειψης εργατικού δυναμικού, όπως η αυτοματοποίηση εργασιών, η πρόσληψη ξένων εργαζομένων και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Ορισμένες χώρες έχουν ενθαρρύνει την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού εντός της ΕΕ,

Ποικιλομορφία και ειδικές προσεγγίσεις:

Κάθε χώρα έχει τη δική της γεωργική δομή και συγκεκριμένες προσεγγίσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της αγοράς εργασίας. Ορισμένες χώρες έχουν μεγαλύτερη συγκέντρωση μεγάλων γεωργικών εκμεταλλεύσεων, ενώ άλλες έχουν σημαντικό ποσοστό μικρών και μεσαίων γεωργικών εκμεταλλεύσεων. Η ποικιλομορφία των καλλιεργειών και των γεωργικών προϊόντων σε κάθε χώρα επηρεάζει επίσης τη ζήτηση εργασίας και τις λύσεις που υιοθετούνται.

Οι προκλήσεις για τη γεωργία του μέλλοντος

Η γεωργία στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) αντιμετωπίζει μια σειρά προκλήσεων από πολλαπλές οπτικές γωνίες. Ορισμένες από τις κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η γεωργία στην ΕΕ από οικονομική, χρηματοοικονομική, αειφορία, κοινωνική και εργασιακή άποψη:

Οικονομικές προκλήσεις:

- Παγκόσμιος ανταγωνισμός: Η ευρωπαϊκή γεωργία αντιμετωπίζει ανταγωνισμό από εισαγόμενα γεωργικά προϊόντα από άλλες χώρες με χαμηλότερο κόστος παραγωγής.
- Ευμετάβλητες τιμές: Οι αγρότες έχουν να αντιμετωπίσουν τις ευμετάβλητες τιμές των γεωργικών προϊόντων το οποίο μπορεί να επηρεάσει την κερδοφορία και την οικονομική τους σταθερότητα.
- Αποδοτικότητα: Η κερδοφορία των γεωργικών εκμεταλλεύσεων μπορεί να αποτελέσει πρόκληση λόγω του υψηλού κόστους παραγωγής, των στενών περιθωρίων κέρδους και της εξάρτησης από τις γεωργικές αγορές και πολιτικές.

Κοινωνικές προκλήσεις:

Μείωση του αγροτικού πληθυσμού: Πολλές αγροτικές περιοχές στην Ε.Ε. αντιμετωπίζουν πληθυσμιακή μείωση που μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στη γεωργία και στη βιωσιμότητα των αγροτικών κοινοτήτων.

- Κοινωνική συνοχή: Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί η δίκαιη κατανομή των οφελών και των ευκαιριών στον γεωργικό τομέα, αποφεύγοντας τον κοινωνικό αποκλεισμό και βελτιώνοντας τις συνθήκες διαβίωσης των γεωργών και των αγροτικών κοινοτήτων.

Τεχνικές προκλήσεις:

- Γεωργική τεχνολογία: Η υιοθέτηση προηγμένων τεχνολογιών, όπως η γεωργία ακριβείας, η αυτοματοποίηση και η ψηφιοποίηση, μπορεί να αποτελέσει πρόκληση για τους αγρότες, καθώς απαιτεί επενδύσεις, κατάρτιση και πρόσβαση σε κατάλληλες υποδομές και υπηρεσίες.
- Καινοτομία και έρευνα: Η ανάπτυξη και η εφαρμογή καινοτόμων και βιώσιμων γεωργικών πρακτικών αποτελούν το κλειδί για τη βελτίωση της παραγωγικότητας, της αποδοτικότητας και της ανθεκτικότητας του γεωργικού τομέα στην ΕΕ.

Οικονομικές προκλήσεις:

- Πρόσβαση στη χρηματοδότηση: Οι αγρότες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πρόσβαση σε επαρκή χρηματοδότηση για επενδύσεις σε τεχνολογία, υποδομές και βελτιώσεις των γεωργικών εκμεταλλεύσεων.
- Γεωργικοί κίνδυνοι και ασφάλιση: Η γεωργία είναι εκτεθειμένη σε διάφορους κινδύνους, όπως οι καιρικές συνθήκες, οι ασθένειες των καλλιεργειών και η αστάθεια των τιμών, γεγονός που απαιτεί τη διαθεσιμότητα γεωργικών ασφαλίσεων και μέτρων διαχείρισης κινδύνων.

Εργασιακές προκλήσεις:

- Ελλείψεις εργατικού δυναμικού: Η γεωργία αντιμετωπίζει ελλείψεις εργατικού δυναμικού, ιδίως σε συγκεκριμένες περιόδους του έτους, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν την παραγωγή και την κερδοφορία των γεωργικών εκμεταλλεύσεων.
- Συνθήκες εργασίας και εργασιακά δικαιώματα: Η εξασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας, δίκαιων μισθών και σεβασμού των εργασιακών δικαιωμάτων στον γεωργικό τομέα αποτελεί μείζονα πρόκληση για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων στη γεωργία.

Εκπαιδευτικές προκλήσεις:

- Γεωργική εκπαίδευση: Η εξασφάλιση ποιοτικής γεωργικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων και γνώσεων στους γεωργούς και τους εργαζόμενους στις γεωργικές εκμεταλλεύσεις, καθώς και για την ενθάρρυνση της καινοτομίας και της υιοθέτησης ορθών πρακτικών.
- Μεταφορά γνώσεων: Η μεταφορά γνώσεων μεταξύ των γενεών και η συνεργασία μεταξύ γεωργών, ερευνητών και γεωργικών συμβούλων είναι απαραίτητες για την υιοθέτηση νέων γεωργικών τεχνικών και πρακτικών.

Προκλήσεις βιωσιμότητας:

- **Κλιματική αλλαγή:** Αυτό συνεπάγεται την προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες κλιματικές συνθήκες και την υιοθέτηση βιώσιμων γεωργικών πρακτικών που μειώνουν τις εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου.
- **Αποδοτικότητα πόρων:** Πρέπει να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα της χρήσης των φυσικών πόρων, όπως το νερό και τα λιπάσματα, και να ελαχιστοποιηθεί η ρύπανση του εδάφους και των υδάτων.
- **Βιοποικιλότητα και διατήρηση:** Η γεωργία πρέπει να εξισορροπεί την παραγωγή τροφίμων με τη διατήρηση της βιοποικιλότητας και των υπηρεσιών οικοσυστήματος, προστατεύοντας την άγρια ζωή και τους φυσικούς οικοτόπους.

Προκλήσεις της αγοράς:

- **Αλυσίδα εφοδιασμού τροφίμων:** Η εξασφάλιση μιας δίκαιης και ισότιμης αλυσίδας εφοδιασμού τροφίμων, με ισορροπημένες εμπορικές σχέσεις μεταξύ γεωργών, μεταποιητών και λιανοπωλητών, αποτελεί πρόκληση για την επίτευξη δίκαιων τιμών και δίκαιης κατανομής των οφελών.
- **Διαφοροποίηση και προσθήκη αξίας:** Η προώθηση της διαφοροποίησης των γεωργικών προϊόντων και της παραγωγής τροφίμων υψηλότερης προστιθέμενης αξίας αποτελεί πρόκληση για την εξεύρεση νέων αγορών και τη βελτίωση της κερδοφορίας των γεωργικών εκμεταλλεύσεων.
- **Διεθνές εμπόριο:** Ο παγκόσμιος ανταγωνισμός, οι εμπορικές συμφωνίες και τα εμπορικά εμπόδια μπορούν να επηρεάσουν την πρόσβαση στην αγορά και την ανταγωνιστικότητα των γεωργικών προϊόντων της ΕΕ.

Προκλήσεις στις χώρες της κοινοπραξίας

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο γεωργικός τομέας στη Γαλλία, την Ισπανία, την Ελλάδα, την Ιταλία και την Αυστρία καλύπτουν διάφορες οπτικές:

Οικονομικά:

Βελτίωση της οικονομικής βιωσιμότητας των γεωργικών εκμεταλλεύσεων, ενθάρρυνση της διαφοροποίησης του εισοδήματος, προώθηση της καινοτομίας και βελτίωση της εμπορίας των γεωργικών προϊόντων.

Χρηματο-οικονομικά

Πρόσβαση σε επαρκή χρηματοδότηση, διαχείριση των κινδύνων και βελτιστοποίηση των επενδύσεων σε τεχνολογία και βελτίωση των υποδομών.

Τεχνικά:

Υιοθέτηση προηγμένων τεχνολογιών, όπως η γεωργία ακριβείας, η αυτοματοποίηση και η ψηφιοποίηση, για την αύξηση της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας.

Αγορά:

Βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, διαφοροποίηση των αγορών, ενίσχυση της θέσης των γεωργών στην αλυσίδα εφοδιασμού τροφίμων και προώθηση της ποιότητας και της αυθεντικότητας των γεωργικών προϊόντων.

Βιωσιμότητα:

Υιοθέτηση βιώσιμων γεωργικών πρακτικών, μείωση της χρήσης φυτοφαρμάκων και λιπασμάτων και προστασία των φυσικών πόρων και του περιβάλλοντος.

Κοινωνικά και εργασιακά θέματα:

Ελίτωση των συνθηκών εργασίας, προσέλκυση νέων στη γεωργία, προώθηση της ισότητας των φύλων και αντιμετώπιση της πληθυσμιακής μείωσης της υπαίθρου.

Εκπαιδευτικό:

Προώθηση της γεωργικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ενθάρρυνση της μεταφοράς τεχνικών και επιστημονικών γνώσεων και παροχή γεωργικής εκπαίδευσης από μικρή ηλικία.

EUROPEAN UNION

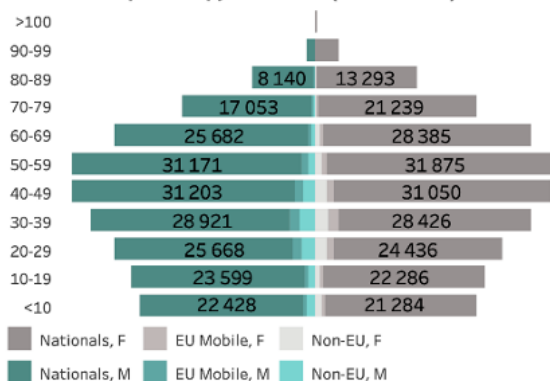


MAP AND FLAG FOR ILLUSTRATIVE PURPOSES ONLY

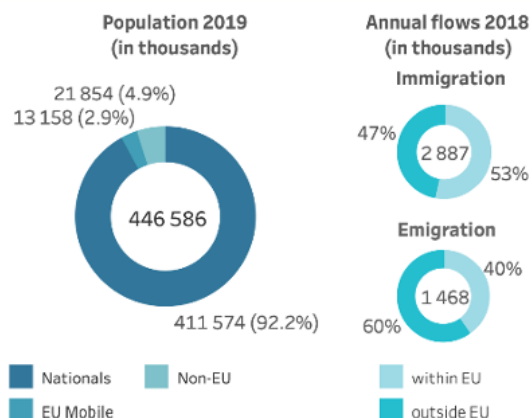


DEMOGRAPHY [at 1st January] (Eurostat)

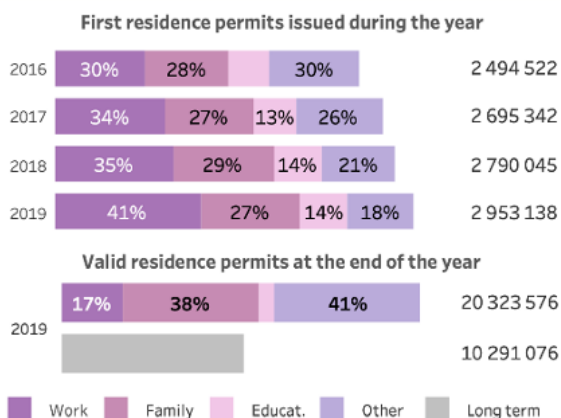
Population pyramid 2019 (in thousands)



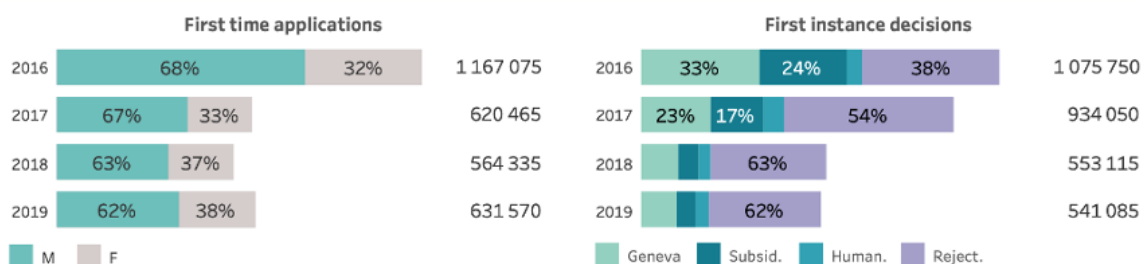
OVERVIEW [at 1st January] (Eurostat)



RESIDENCE PERMITS (Eurostat)



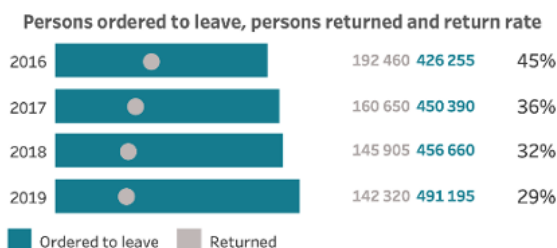
ASYLUM [1st Instance] (Eurostat)



SCHENGEN VISAS (Migration and Home Affairs)

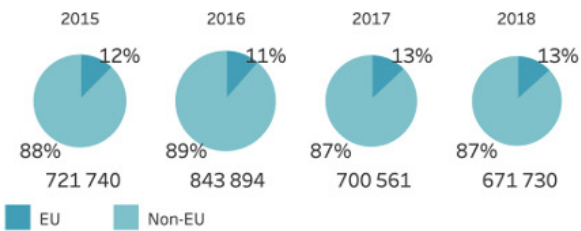


IRREGULAR MIGRATION (Eurostat)

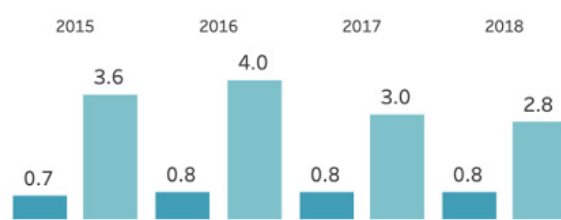


NATURALISATION (Eurostat)

Foreign citizens who have acquired citizenship during the year

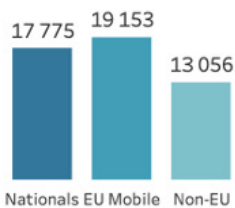


Share of foreign citizens who have acquired citizenship [%]

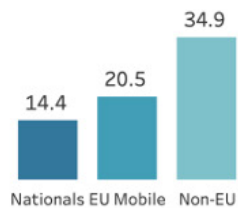


SOCIAL INCLUSION - 2019 (Eurostat)

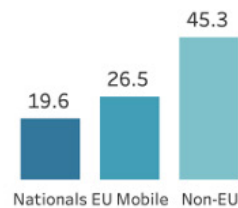
Median equivalised net income (18+) [EUR]



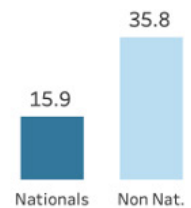
Overcrowding rate (18+) [%] (Household)



Persons at risk of poverty or social exclusion (18+) [%]

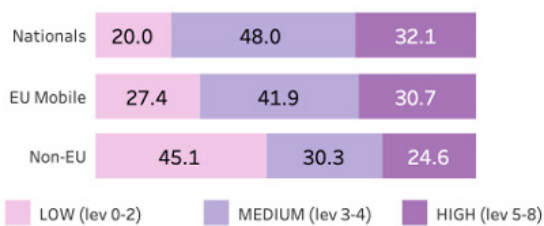


At risk of poverty rate for children [%]

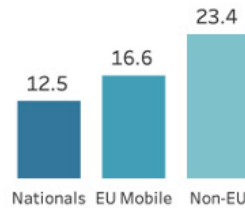


EDUCATION - 2019 (Eurostat)

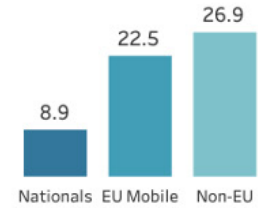
Population by educational attainment (25-64) [%]



NEET (18-24) [%]

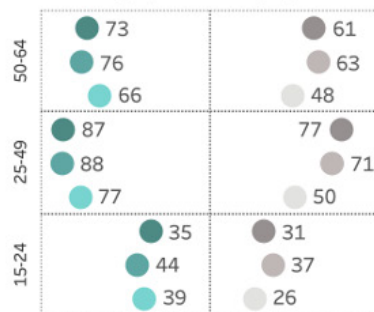


Early school leavers (18-24) [%]

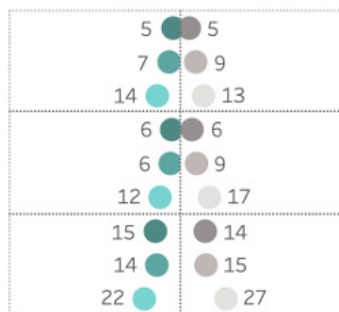


LABOUR MARKET - 2019 (Eurostat)

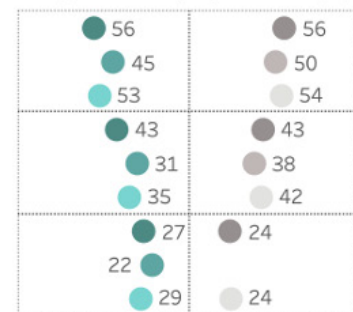
Employment rate [%]



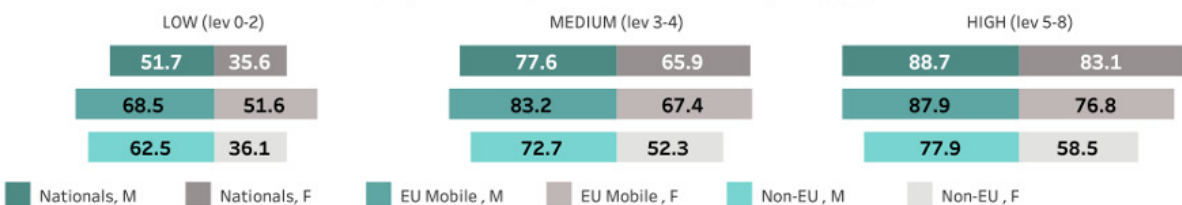
Unemployment rate [%]



Long term unemployment rate [%]



Employment rate by educational attainment (15-64) [%]



Population by citizenship

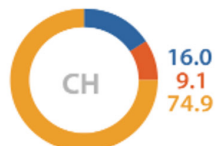
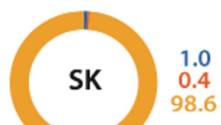
(% share of total population, 1 January 2019)

■ Citizens of other
EU Member States

■ Non-EU citizens

■ National citizens

■ Non-nationals



Note: due to rounding, some totals may not sum to 100.0 %. Non-EU citizens category includes stateless and unknown categories. CY and MT: no detailed data by country of citizenship available, thus only a share of total non-national population is displayed. EU-27 does not include data for CY and MT.

Source: Eurostat (online data code: migr_pop1ctz)

Thirty main countries of previous citizenship, 2021

Rank	Country of previous citizenship	Total acquisitions in EU (1000)	Main EU Member States granting citizenship								
			Rank 1	(%)	Rank 2	(%)	Rank 3	(%)	Rank 4	(%)	Other (%)
1.	Morocco	86.1	Spain	48.8	France	21.9	Italy	19.3	Belgium	4.3	5.8
2.	Syria	83.5	Sweden	37.2	Netherlands	32.4	Germany	22.9	Belgium	4.1	3.5
3.	Albania	32.3	Italy	69.7	Greece	24.0	Germany	1.5	France	1.4	3.4
4.	Romania	28.6	Italy	33.0	Germany	24.3	Spain	10.5	France	9.1	23.1
5.	Türkiye	25.7	Germany	47.6	France	21.6	Netherlands	11.2	Austria	4.3	15.4
6.	Brazil	20.4	Portugal	37.9	Italy	26.7	Spain	15.7	France	5.7	14.0
7.	Algeria	19.2	France	79.1	Spain	10.8	Italy	3.7	Belgium	2.5	3.9
8.	Ukraine	18.2	Poland	21.7	Italy	14.7	Germany	12.5	Spain	11.9	39.1
9.	Russia	17.3	Germany	29.1	France	16.0	Spain	7.8	Finland	6.7	40.3
10.	Pakistan	16.6	Spain	35.7	Italy	26.6	Germany	13.1	Sweden	5.0	19.7
11.	India	16.2	Italy	27.8	Germany	15.6	Spain	12.3	Netherlands	10.8	33.6
12.	Tunisia	13.9	France	62.5	Italy	21.8	Germany	9.2	Belgium	3.1	3.5
13.	Poland	12.5	Germany	43.7	Sweden	16.5	Belgium	8.5	France	6.8	24.5
14.	Ecuador	12.2	Spain	68.2	Italy	27.5	Germany	1.4	France	1.0	1.9
15.	Eritrea	12.0	Netherlands	61.8	Sweden	31.1	Germany	2.6	Belgium	2.1	2.4
16.	Iraq	11.9	Germany	37.3	Sweden	20.0	Belgium	15.9	Netherlands	12.1	14.7
17.	Afghanistan	11.5	Sweden	37.0	Germany	27.6	Belgium	12.7	Netherlands	8.8	13.9
18.	Colombia	10.8	Spain	77.3	France	6.9	Italy	5.6	Germany	3.8	6.3
19.	United Kingdom	10.6	Germany	22.1	Austria	11.2	Ireland	11.2	Sweden	10.6	45.0
20.	Italy	10.1	Germany	49.6	France	15.8	Belgium	12.1	Spain	8.0	14.5
21.	Bangladesh	8.9	Italy	57.4	Spain	10.2	Portugal	8.8	France	8.2	15.3
22.	Bolivia	8.9	Spain	93.6	Italy	2.6	France	1.2	Sweden	1.0	1.6
23.	Senegal	8.9	France	40.2	Italy	32.5	Spain	21.4	Belgium	2.8	3.1
24.	Iran	8.2	Germany	48.8	Sweden	15.9	Netherlands	12.8	Belgium	5.0	17.5
25.	Venezuela	8.2	Spain	80.0	Portugal	5.0	Italy	4.1	Germany	3.1	7.7
26.	Nigeria	8.2	Spain	29.2	Italy	26.9	Germany	13.5	Ireland	9.1	21.2
27.	Dominican Republic	8.2	Spain	83.3	Italy	10.0	Germany	2.6	France	1.3	2.8
28.	Serbia	8.0	Germany	28.0	Italy	15.0	Sweden	14.7	France	14.4	27.8
29.	Peru	7.7	Spain	53.3	Italy	35.9	France	3.9	Germany	2.7	4.3
30.	Argentina	7.5	Italy	48.7	Spain	41.4	Austria	2.9	France	2.2	4.8

Note: Data by individual former citizenship are not reliable for Romania . Data are rounded to the nearest multiple of 5 for Germany on provisional basis.

Source: Eurostat (online data code: migr_acq)

Origin in consortium countries

Austria					
Previous EU citizens of	(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	(1000)	(%)
Romania	0.3	18.0	Israel	2.6	18.1
Germany	0.3	15.6	United States	1.7	11.4
Hungary	0.3	14.8	United Kingdom	1.2	8.2
Croatia	0.2	9.9	Türkiye	1.1	7.6
Slovakia	0.1	8.3	Bosnia and Herzegovina	0.9	6.3
Other	0.6	33.3	Other	7.0	48.3
Greece					
Previous EU citizens of	(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	(1000)	(%)
Romania	0.2	32.4	Albania	7.7	81.8
Bulgaria	0.2	26.8	United Kingdom	0.3	2.8
Poland	0.1	12.0	Russia	0.2	2.1
Cyprus	0.1	8.9	Ukraine	0.2	1.9
Italy	0.0	4.0	India	0.1	1.4
Other	0.1	16.0	Other	1.0	10.1
Spain					
Previous EU citizens of	(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	(1000)	(%)
Romania	3.0	52.8	Morocco	42.0	31.5
Italy	0.8	14.2	Colombia	8.3	6.3
Bulgaria	0.8	13.2	Ecuador	8.3	6.3
Portugal	0.4	7.0	Bolivia	8.3	6.2
Poland	0.3	6.0	Dominican Republic	6.8	5.1
Other	0.4	6.8	Other	59.4	44.6
France					
Previous EU citizens of	(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	(1000)	(%)
United Kingdom	3.7	28.1	Morocco	18.9	15.2
Romania	2.6	19.8	Algeria	15.2	12.3
Portugal	1.7	12.9	Tunisia	8.7	7.0
Italy	1.6	12.2	Türkiye	5.5	4.5
Poland	0.8	6.4	Congo	4.3	3.4
Other	2.7	20.6	Other	71.6	57.6
Italy					
Previous EU citizens of	(1000)	(%)	Previous non-EU citizens of	(1000)	(%)
Romania	9.4	78.5	Albania	22.5	20.3
Poland	0.7	6.0	Morocco	16.6	15.0
Bulgaria	0.5	4.3	Brazil	5.5	4.9
Croatia	0.3	2.1	Bangladesh	5.1	4.6
Germany	0.2	1.6	India	4.5	4.0
Other	0.9	7.4	Other	56.7	51.2

Προφίλ των ατόμων που μεταναστεύουν στην ΕΕ

Sex and age distribution of persons acquiring citizenship, 2021

	Total (1000)	Sex distribution		Median age	Distribution by age (%)						
		Females (%)	Males (%)		0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55+	Unknown age
EU	827.3	50.2	49.8	31.6	25.0	13.1	19.6	21.7	12.7	7.9	0.0
Belgium	39.2	48.2	51.8	30.7	31.2	9.9	19.1	22.1	10.8	6.9	0.0
Bulgaria	2.2	46.9	53.1	45.2	4.5	12.0	15.6	17.6	20.6	29.7	0.0
Czechia	4.3	56.6	43.4	36.0	17.3	9.9	19.5	28.7	14.2	10.3	0.0
Denmark	6.5	52.6	47.4	34.9	26.1	11.4	12.6	24.8	14.3	10.9	0.0
Germany	130.0	49.6	50.4	33.1	15.3	14.1	26.6	24.9	11.9	7.2	0.0
Estonia	1.0	55.1	44.9	34.1	19.0	10.9	23.1	25.9	14.3	6.8	0.0
Ireland	9.8	47.1	52.9	40.0	5.9	7.1	15.9	39.7	19.5	11.8	0.0
Greece	10.1	51.5	48.5	19.9	30.1	29.6	7.4	10.9	13.6	8.4	0.0
Spain	144.0	52.2	47.8	34.0	26.2	9.7	15.8	24.1	16.1	8.1	0.0
France	130.4	51.1	48.9	26.1	33.3	14.8	20.5	17.4	8.4	5.6	0.0
Croatia	0.7	56.1	43.9	39.8	7.5	7.8	18.9	32.1	19.9	13.7	0.0
Italy	121.5	50.7	49.3	30.7	27.2	15.7	13.6	18.8	15.6	9.2	0.0
Cyprus	1.9	55.2	44.8	37.7	20.4	13.0	11.4	18.2	13.1	24.0	0.0
Latvia	0.9	51.8	48.2	24.7	34.1	16.2	14.5	14.5	9.5	11.2	0.0
Lithuania	0.2	51.3	48.7	46.8	0.7	8.0	16.7	20.7	20.7	33.3	0.0
Luxembourg	4.9	52.4	47.6	38.3	6.8	17.7	18.5	20.4	19.8	16.6	0.0
Hungary	2.5	47.5	52.5	38.5	9.2	9.9	21.3	24.1	17.0	18.5	0.0
Malta	1.2	52.0	48.0	39.3	18.6	11.4	10.9	24.0	19.2	15.8	0.0
Netherlands	63.0	46.7	53.3	28.5	30.3	13.2	20.9	20.0	9.5	6.1	0.0
Austria	16.2	50.5	49.5	30.9	25.0	15.3	18.2	19.8	9.2	12.5	0.0
Poland (*) (*)	7.4	52.3	47.7	30.8	17.5	16.2	27.2	19.9	12.1	7.0	0.0
Portugal	24.5	51.7	48.3	35.8	12.6	10.7	24.6	26.0	15.3	10.8	0.0
Romania	6.7	38.7	61.3	32.0	12.0	17.0	30.3	23.5	12.7	4.5	0.0
Slovenia	1.8	46.0	54.0	26.8	34.6	12.4	19.9	22.8	7.9	2.5	0.0
Slovakia	0.6	45.9	54.1	36.0	14.2	8.6	24.5	24.8	16.4	11.5	0.0
Finland	6.6	52.1	47.9	31.2	24.1	13.9	23.0	21.0	10.5	7.5	0.0
Sweden	89.4	49.2	50.8	32.0	25.1	10.9	21.3	22.2	11.9	8.6	0.0
Iceland	0.9	55.9	44.1	33.9	22.1	12.4	18.1	28.1	12.3	7.1	0.0
Liechtenstein	0.2	53.7	46.3	32.5	13.0	19.8	21.6	17.3	15.4	13.0	0.0
Norway	41.1	54.2	45.8	36.4	17.0	12.8	15.9	27.1	14.5	12.7	0.0
Switzerland	37.0	52.3	47.7	35.0	23.3	16.5	10.1	22.9	17.5	9.7	0.0

Note: Age definition is reached for all Member States with the exception of Germany, Ireland, Greece, France, Lithuania, Malta, Austria, Poland, Slovenia.

Those transmitted acquisitions of citizenship flows under age completed definition.

Data are rounded to the nearest multiple of 5 for Germany on provisional basis.

The individual values do not add up to the total due to rounding.

Age reached: at the end of the year.

Age completed: on the person's last birthday.

(*) provisional

(*) estimated

Source: Eurostat (online data code: migr_acq)

eurostat 

Το προφίλ των μεταναστών από τρίτες χώρες που έρχονται στην Ευρώπη μπορεί να ποικίλει σε μεγάλο βαθμό και είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ των χωρών υποδοχής και των μεταναστευτικών πολιτικών ανά χώρα. Ωστόσο, ορισμένα γενικά χαρακτηριστικά παρουσιάζονται παρακάτω:

1. Φύλο: Υπάρχει χάσμα μεταξύ των φύλων στη συμμετοχή στην εργασία με χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό για τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες, τόσο για τους μετανάστες από τρίτες χώρες όσο και για τους πολίτες άλλων κρατών μελών της ΕΕ. Αυτό το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων είναι ιδιαίτερα αισθητό μεταξύ των γυναικών μεταναστριών, ιδίως μεταξύ εκείνων που προέρχονται από χώρες εκτός ΕΕ.

2. Ηλικία: Το ηλικιακό προφίλ των μεταναστών από τρίτες χώρες μπορεί να ποικίλλει, αλλά γενικά παρατηρείται ότι κυμαίνεται σε ένα ευρύ ηλικιακό φάσμα, με την πλειονότητα να συγκεντρώνεται μεταξύ 18 και 50 ετών. Ωστόσο, υπάρχουν επίσης νεότεροι και μεγαλύτεροι σε ηλικία μετανάστες που εργάζονται σε διαφορετικά επαγγέλματα.

3.Μορφωτικό επίπεδο: Υπάρχει ποικιλία στο μορφωτικό επίπεδο των μεταναστών από τρίτες χώρες. Σε γενικές γραμμές, ένα σημαντικό ποσοστό διαπιστώνεται ότι έχει χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, με την πλειοψηφία να έχει ολοκληρώσει το πολύ την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Ωστόσο, υπάρχουν επίσης μετανάστες με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

4. Θέσεις και επίπεδο ευθύνης: Οι μετανάστες από τρίτες χώρες καταλαμβάνουν ποικίλες θέσεις εργασίας σε διάφορους τομείς της οικονομίας. Μπορούν να βρεθούν σε ρόλους που κυμαίνονται από χειρωνακτικές εργασίες και εργασίες παροχής υπηρεσιών έως τεχνικές και διευθυντικές θέσεις. Υπάρχουν διαφορές στα επίπεδα ευθύνης, με ορισμένους μετανάστες να καταλαμβάνουν θέσεις υψηλότερου επιπέδου και ευθύνης, ενώ άλλοι βρίσκονται σε θέσεις εργασίας χαμηλότερου επιπέδου.

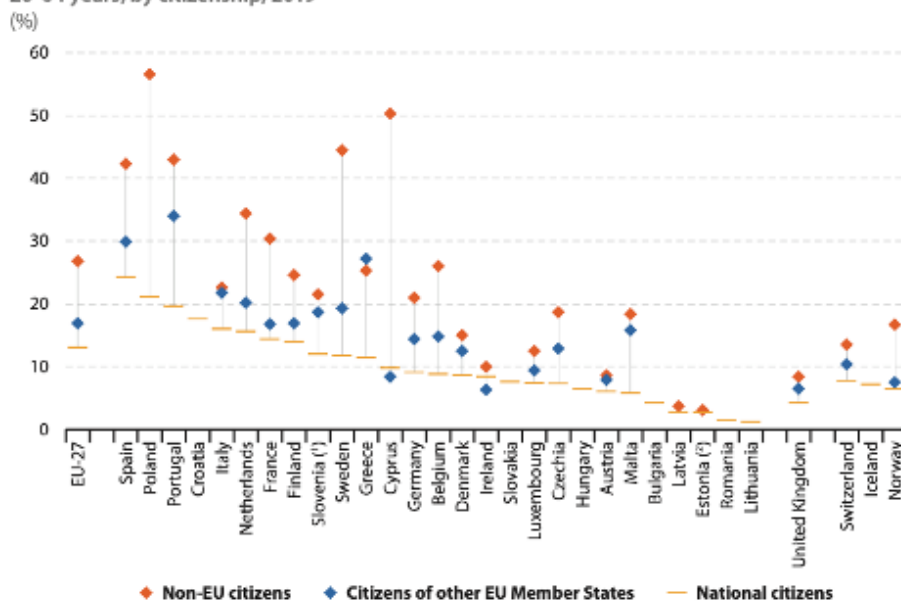
Figure 3.3: Highly-educated people, by citizenship
(% share of population aged 20 to 64 years, 2019)



Note: Bulgaria, Romania, Slovakia, citizens of other EU Member States and non-EU citizens - data not available; Latvia: citizens of other EU Member States - data not available; Poland, Croatia, Lithuania, Slovenia: citizens of other EU Member States - data with limited reliability; Croatia: non-EU citizens - data with limited reliability.

Source: Eurostat (ad-hoc extraction from the labour force survey)

Figure 2.12: Share of temporary employees in the total number of employees, persons aged 20-64 years, by citizenship, 2019
(%)



Note: ranked on share of temporary employees in the total number of employees for national citizens; Bulgaria, Croatia, Hungary, Lithuania, Romania, Slovakia and Iceland: citizens of other EU Member States and non-EU citizens, not available; Estonia, Latvia and Poland: citizens of other EU Member States, not available.

(*) Citizens of other EU Member States: data with limited reliability.
(*) Non-EU citizens: data with limited reliability.

Source: Eurostat (online data code: ifsa_etpgar)

5.Τυπολογίες προσλήψεων: Οι μετανάστες τρίτων χωρών μπορούν να προσληφθούν σε διάφορων τύπων απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των προσωρινών και μόνιμων θέσεων εργασίας. Το μερίδιο των προσωρινών θέσεων εργασίας τείνει να είναι υψηλότερο μεταξύ των υπηκόων τρίτων χωρών σε σύγκριση με τους υπηκόους της Ε.Ε..

6.Τομείς πρόσληψης: Οι μετανάστες από τρίτες χώρες μπορούν να εργαστούν σε ένα ευρύ φάσμα οικονομικών τομέων μεταξύ άλλων, στις κατασκευές, τη γεωργία, τη φιλοξενία, τις υπηρεσίες φροντίδας, τη μεταποίηση, την τεχνολογία. Σε ορισμένους τομείς μπορεί να παρατηρηθεί αυξημένη ζήτηση για μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό για την κάλυψη ελλείψεων σε εργατικό δυναμικό.

Share of Migrant Key-Workers, by Key Occupation

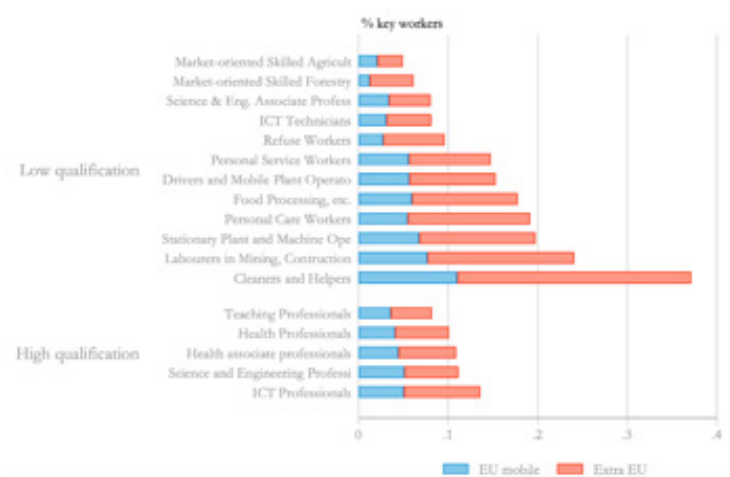
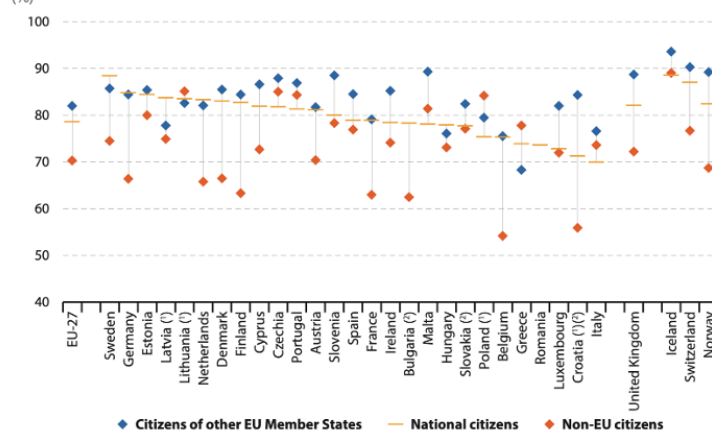
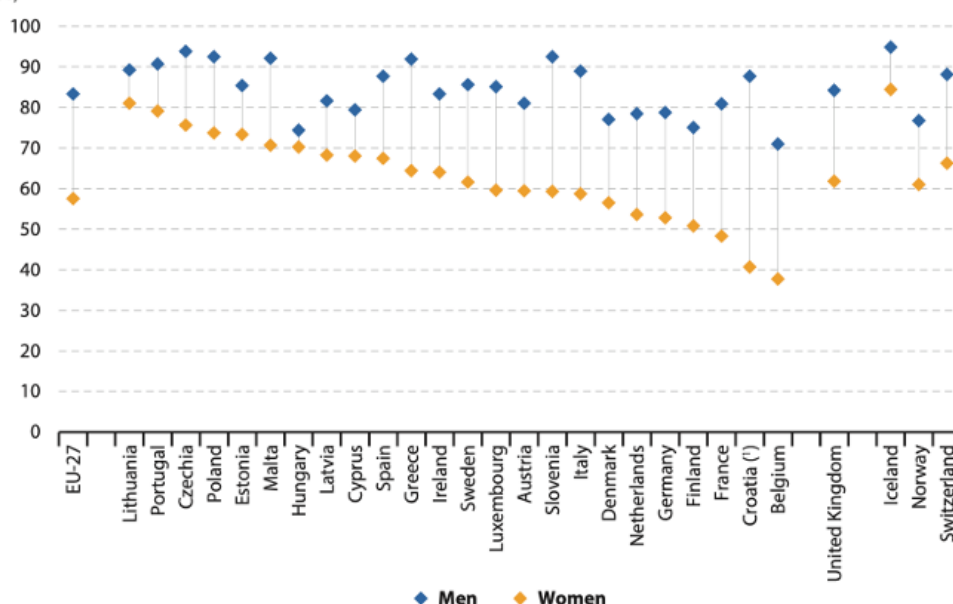


Figure 2.1: Activity rates for the population aged 20-64 years, by citizenship, 2019 (%)



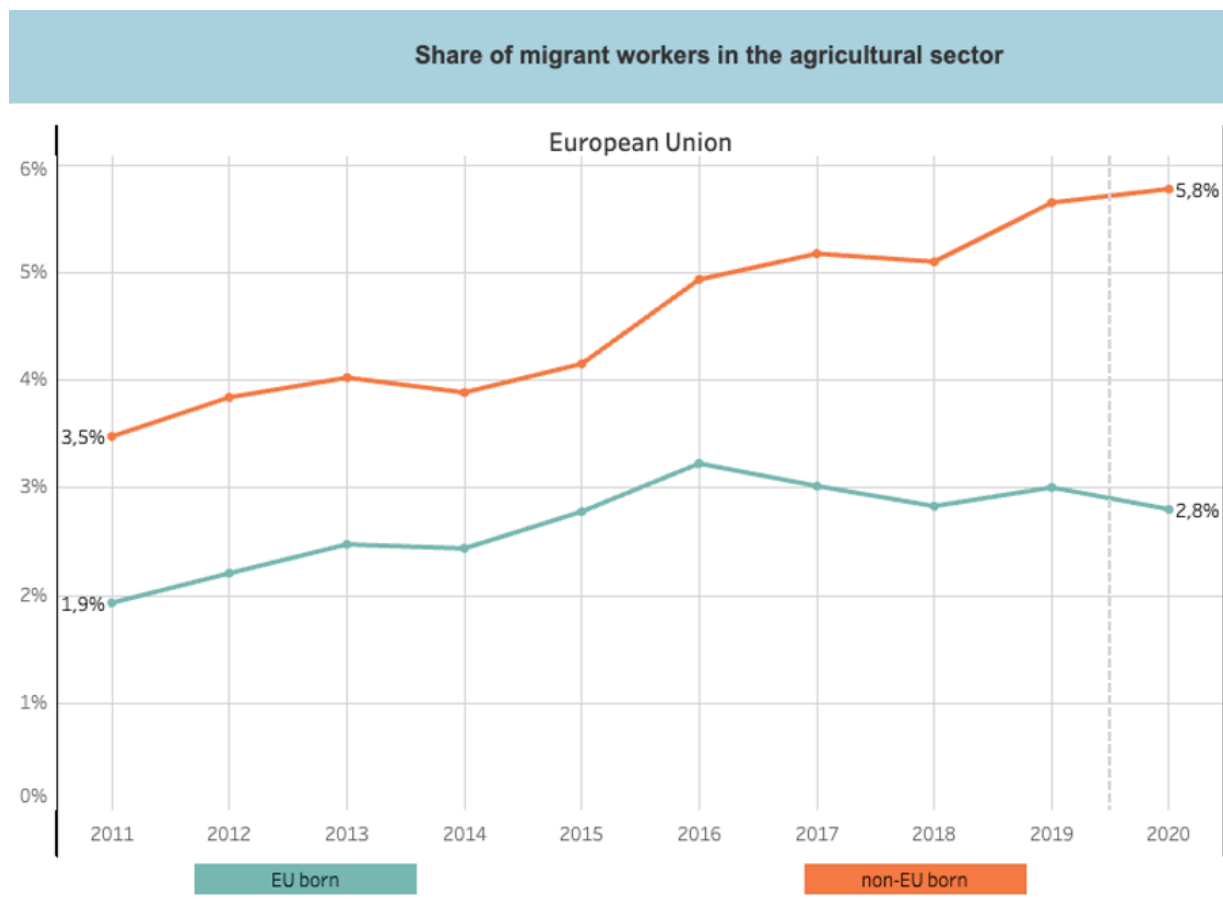
Note: ranked on activity rates for nationals. Bulgaria: citizens of other EU Member States, not available. Romania: citizens of other EU Member States and non-EU citizens, not available.
 (*) Citizens of other EU Member States: data with limited reliability.
 (†) Non-EU citizens: data with limited reliability.
 Source: Eurostat (online data code: lfsa_argan)

Figure 2.2: Activity rates for non-EU citizens aged 20-64 years, by sex, 2019 (%)



Note: ranked on activity rates for women. Bulgaria, Romania and Slovakia: data not available.
 (*) Data with limited reliability.
 Source: Eurostat (online data code: lfsa_argan)

Μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό στον γεωργικό τομέα



Πηγή: Ευρωπαϊκή Ένωση. Έρευνα εργατικού δυναμικού (EU LFS).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η μετανάστευση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στον γεωργικό τομέα. Οι μετανάστες εργαζόμενοι συμβάλλουν στην ανάπτυξη και την πρόοδο της γεωργίας, ιδίως με την εκτέλεση εποχικών εργασιών και την κάλυψη των αναγκών απασχόλησης που δεν καλύπτονται από τους ημεδαπούς. Ωστόσο, η κατάσταση της απασχόλησής τους μπορεί να είναι επισφαλής και αντιμετωπίζουν προκλήσεις που σχετίζονται με την εκπαίδευση, την ένταξη, τις διακρίσεις και την εκπροσώπηση.

Σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, παρατηρείται μια τάση υψηλότερων ποσοστών συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό για τους υπηκόους άλλων κρατών μελών της ΕΕ σε σύγκριση με τους υπηκόους και τους υπηκόους τρίτων χωρών. Αυτό αντικατοπτρίζεται στις περισσότερες χώρες μέλη, όπου οι πολίτες από άλλα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν υψηλότερα ποσοστά δραστηριότητας στη γεωργία και σε άλλους τομείς.

Επισημαίνεται η ανάγκη για μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό στην ευρωπαϊκή γεωργία, ιδίως κατά τις περιόδους συγκομιδής και στις εποχιακές καλλιέργειες. Η ζήτηση αυτή οφείλεται εν μέρει στην έλλειψη εθνικών εργαζομένων που είναι πρόθυμοι να εκτελέσουν αυτές τις εργασίες, καθώς και στη δυσκολία σχεδιασμού της διαχείρισης των γεωργικών εκμεταλλεύσεων λόγω απρόβλεπτων παραγόντων, όπως ο καιρός και η εποχικότητα των γεωργικών περιόδων.

Επιπλέον, αναγνωρίζεται η σημασία της κατάρτισης και της κοινωνικοεπαγγελματικής και πολιτιστικής ενσωμάτωσης των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα. Η αποτελεσματική ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για την ένταξή τους στις κοινωνίες υποδοχής

και τη θετική τους επίδραση στην οικονομία. Είναι σημαντικό να αξιοποιηθούν πλήρως οι δεξιότητες και το οικονομικό δυναμικό τους.

Συνολικά, υπάρχει σαφής ανάγκη να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες εργαζόμενοι στη γεωργία, όπως η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, η προστασία των δικαιωμάτων τους, η καταπολέμηση της εκμετάλλευσης και των διακρίσεων και η προώθηση της κοινωνικοοικονομικής και πολιτιστικής ενσωμάτωσής τους στις κοινότητες υποδοχής. Επισημαίνεται επίσης η σημασία των πολιτικών που προωθούν την κατάρτιση και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα, καθώς και τη δημιουργία νόμιμων και ασφαλών οδών για την εργασιακή μετανάστευση στον τομέα αυτό.

Immigrants' employment in agriculture compared to other sectors

Figure 2.2 captures the extent to which immigrants tend to work in agriculture as compared to all other economic sectors, by Member State. The dark blue colour stands for the year 2017, while lighter shades represent previous years. The size of the circle is proportional to the absolute number of migrants employed in agriculture. A positive gap is recorded when the share of migrants in total employed in the agriculture sector is higher than the share of migrants in total employed in all other sectors. The vertical axis represents this gap in pp.

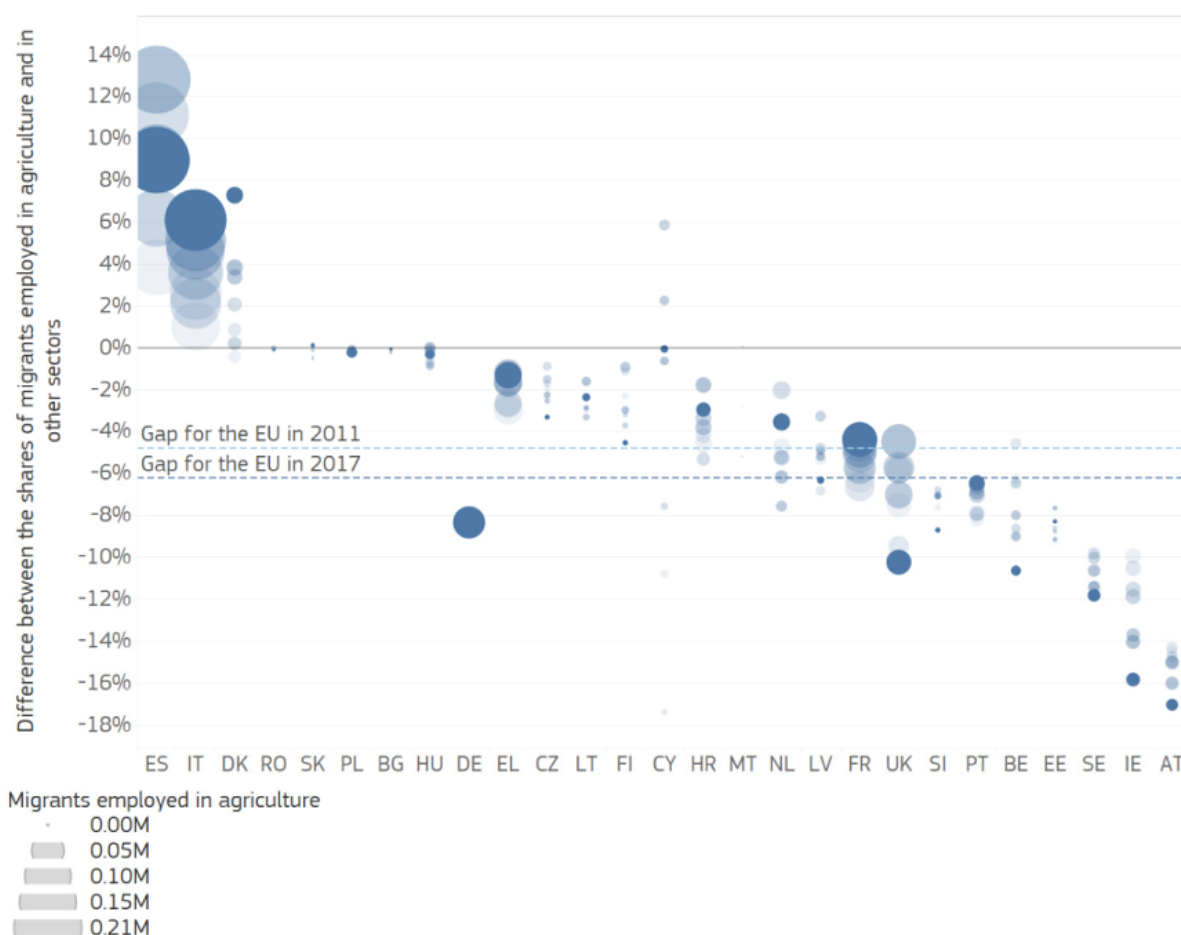


Figure 2.2 Difference between the share of migrants working in agriculture and the share of migrants in all other sectors (2011-2017).

Source: own elaboration of EU-LFS microdata.

Note: The size of the circle is proportional to the number of migrants employed in agriculture. Figures for Bulgaria, Malta, Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited number of observation in the LFS.

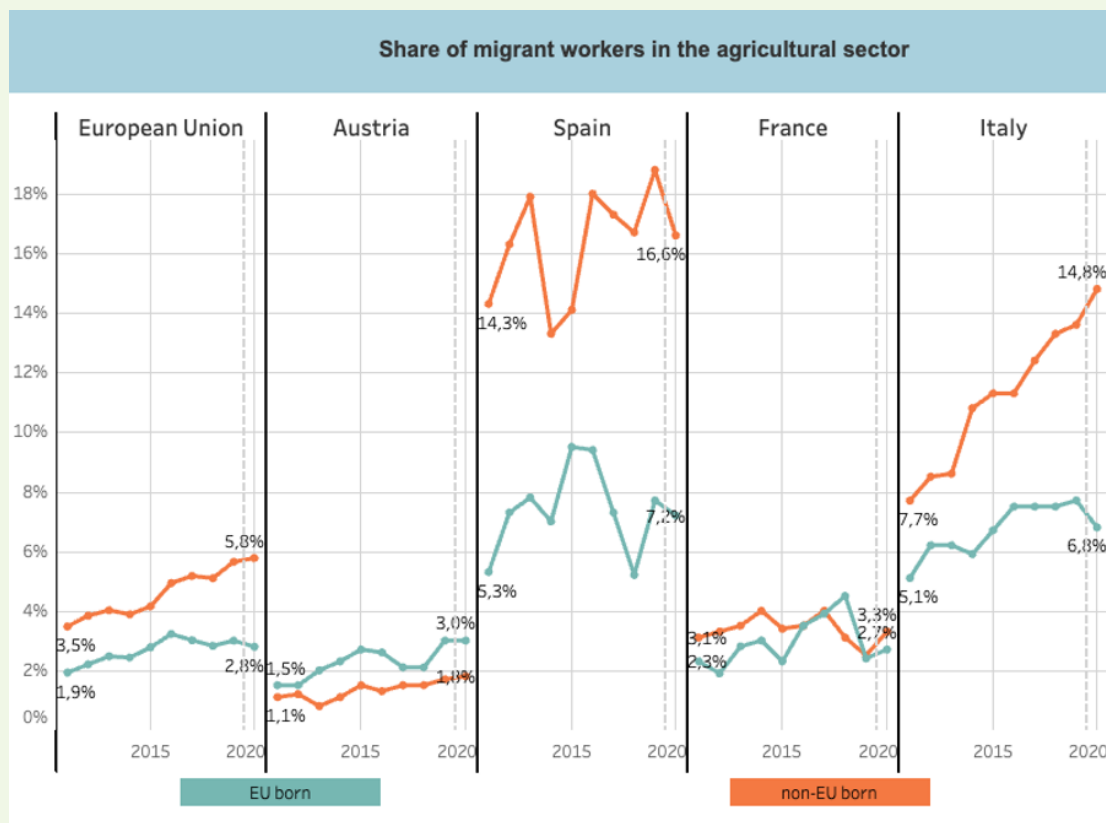
Επιπλέον από τις προαναφερθείσες πτυχές, είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι η μετανάστευση στον ευρωπαϊκό γεωργικό τομέα συνδέεται στενά με την ανάγκη κάλυψης κενών θέσεων εργασίας και αντιμετώπισης της έλλειψης εργατικού δυναμικού σε συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές και τομείς. Οι μετανάστες εργαζόμενοι διαδραματίζουν βασικό ρόλο στη διασφάλιση της παραγωγής και του εφοδιασμού τροφίμων στην Ευρώπη.

Ωστόσο, πρέπει να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις και τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες εργαζόμενοι στον γεωργικό τομέα. Οι προκλήσεις αυτές περιλαμβάνουν την έλλειψη προστασίας της εργασίας, την εκμετάλλευση, τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας, την έλλειψη πρόσβασης σε βασικές υπηρεσίες και τις διακρίσεις. Είναι σημαντικό να εφαρμοστούν πολιτικές και μηχανισμοί προστασίας που εγγυώνται τα εργασιακά δικαιώματα των μεταναστών εργαζομένων, προωθώντας ένα δίκαιο και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον.

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπάρχει ανάγκη να ενισχυθεί η συνεργασία μεταξύ των χωρών μελών για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των προβλημάτων που σχετίζονται με τη μετανάστευση στον γεωργικό τομέα. Αυτό συνεπάγεται την εναρμόνιση των εργασιακών κανονισμών, τη δημιουργία προγραμμάτων κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων για τους μετανάστες εργαζομένους, καθώς και την προώθηση πρωτοβουλιών κοινωνικής και πολιτισμικής ένταξης.

Επιπλέον, είναι σημαντικό να ενθαρρυνθεί η διαφοροποίηση των πηγών απασχόλησης στις αγροτικές και γεωργικές περιοχές, αναζητώντας οικονομικές εναλλακτικές λύσεις και βιώσιμες ευκαιρίες απασχόλησης που θα μειώνουν την εξάρτηση μόνο από τη μεταναστευτική εργασία. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω επενδύσεων στη γεωργική τεχνολογία, της προώθησης της τοπικής παραγωγής και της προώθησης πιο βιώσιμων και διαφοροποιημένων γεωργικών μοντέλων.

Η κατάσταση της μετανάστευσης στον ευρωπαϊκό γεωργικό τομέα στις χώρες της κοινοπραξίας:



Πηγή: Ευρωπαϊκή Ένωση. Έρευνα εργατικού δυναμικού (EU LFS). Πληροφορίες από την Ελλάδα δεν είναι διαθέσιμες.

Η κατάσταση της μετανάστευσης στον ευρωπαϊκό γεωργικό τομέα στις χώρες της κοινοπραξίας:

Ισπανία:

Στην Ισπανία, οι μετανάστες εργαζόμενοι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον γεωργικό τομέα. Αν και το προφίλ τους τείνει να είναι χαμηλής ειδίκευσης, καταλαμβάνουν σημαντικές θέσεις εργασίας στον τομέα και συμβάλλουν στην ανάπτυξη του. Στην ισπανική ύπαιθρο υπάρχει ζήτηση για απασχόληση που δεν καλύπτεται από τους εγχώριους αναζητούντες εργασία, γεγονός που οδηγεί στην πρόσληψη αλλοδαπών εργατών. Απαιτείται περιστασιακή εργασία για τις γεωργικές εκστρατείες και σε πολλές περιπτώσεις, οι μετανάστες εργαζόμενοι αποτελούν τη μόνη λύση για την κάλυψη αυτής της ζήτησης.

Ελλάδα:

Στην Ελλάδα, τόσο οι γηγενείς όσο και οι αλλοδαποί παίζουν ρόλο στον γεωργικό τομέα. Υπολογίζεται ότι το 11,6% έως 14,2% των ατόμων που απασχολούνται στον γεωργικό τομέα έχουν μεταναστευτικό παρελθόν. Επιπλέον, εκδίδονται άδειες παραμονής σε εργάτες γης κυρίως από την Αλβανία, τη Ρουμανία, τις Βαλκανικές χώρες, το Μπαγκλαντές και την Αίγυπτο. Οι εργαζόμενοι αυτοί απασχολούνται κυρίως για την καλλιεργητική περίοδο και συχνά εξαρτώνται από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης της χώρας προέλευσης.

Ιταλία:

Στην Ιταλία, η γεωργία βασίζεται σε μεγάλο βαθμό σε μετανάστες εργάτες. Υπολογίζεται ότι 450.000 έως 500.000 μετανάστες εργάζονται στον γεωργικό τομέα και εκτιμάται ότι το 40% αυτών είναι παράτυποι εργαζόμενοι. Οι μετανάστες εργάτες εκτελούν ποικίλες εργασίες, από το κλάδεμα των οπωρώνων μέχρι τη συγκομιδή φρούτων, ελιών, σταφυλιών και λαχανικών. Ωστόσο, πολλοί από αυτούς τους εργαζόμενους υποφέρουν από επισφαλείς συνθήκες εργασίας και εκμετάλλευση, ιδίως όσοι απασχολούνται μέσω παράνομων μεσαζόντων.

Γαλλία:

Στη Γαλλία, η γεωργία απασχολεί μεγάλο αριθμό εργαζομένων και ο τομέας βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στη μεταναστευτική εργασία. Ο αριθμός των αλλοδαπών εργαζομένων στη γεωργία στη Γαλλία υπολογίζεται μεταξύ 300.000 και 400.000. Οι μετανάστες εργάτες διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στη συγκομιδή των εποχιακών καλλιεργειών και κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, η σημασία τους έγινε ακόμη πιο εμφανής όταν οι περιορισμοί κινητικότητας περιόρισαν τη διαθεσιμότητα εργατών από άλλες χώρες.

Αυστρία:

Στην Αυστρία, η γεωργία βασίζεται επίσης σε μετανάστες εργάτες, ιδίως στη συγκομιδή των εποχιακών καλλιεργειών. Ωστόσο, η οικονομική και κοινωνική θέση των μεταναστών εργαζομένων στην αυστριακή γεωργία μπορεί να είναι περίπλοκη. Αντιμετωπίζουν προκλήσεις που σχετίζονται με την εκπαίδευση, την προβολή, την ενσωμάτωση, τις διακρίσεις και την εκπροσώπηση. Πολλοί μετανάστες εργαζόμενοι μπορεί να μην έχουν επίσημη εκπαίδευση ή προσόντα, γεγονός που περιορίζει τις ευκαιρίες τους για ανέλιξη και καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Επιπλέον, μπορεί να αντιμετωπίζουν γλωσσικά και πολιτιστικά εμπόδια που εμποδίζουν την ένταξή τους στην αυστριακή κοινωνία.

Κοινωνική και οικονομική κατάσταση στις αγροτικές περιοχές: Αγρότες και μετανάστες εργάτες

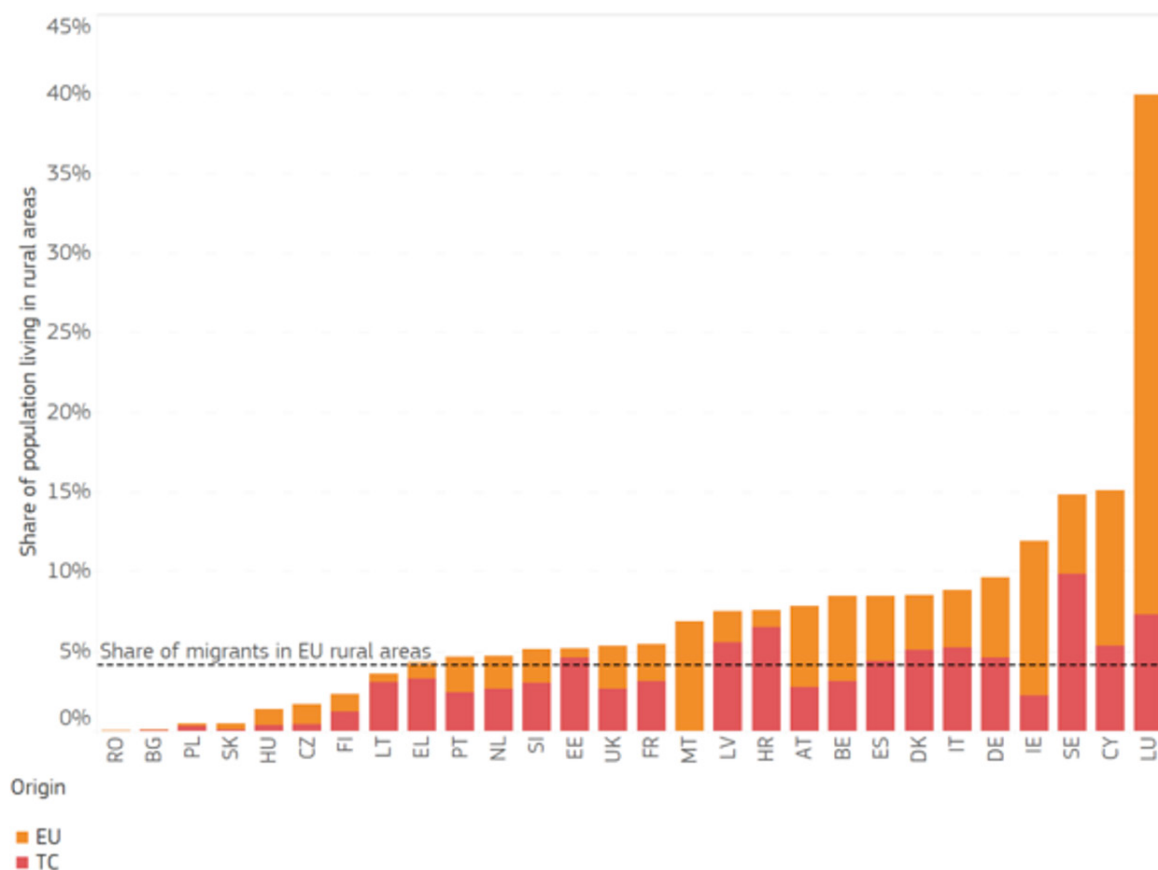


Figure 1.2 Share of migrants in rural areas by origin and Member States (2017).

Source: own elaboration of EU-LFS microdata.

Note: figures for Bulgaria, Malta, Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited (<50) number of observation in the EU-LFS.

Κίνδυνος κοινωνικού αποκλεισμού των αγροτικών περιοχών, των αγροτών και των μεταναστών εργαζομένων.

και των μεταναστών εργαζομένων.

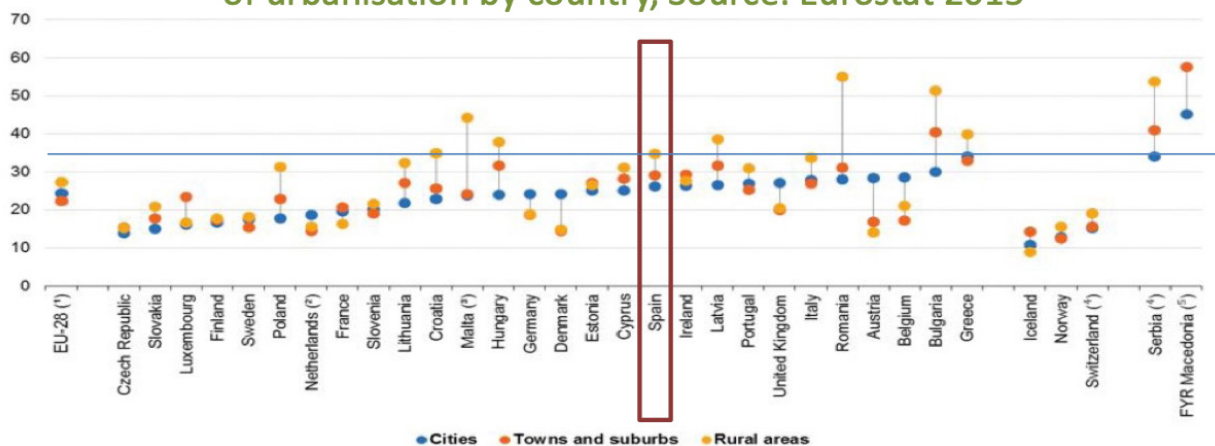
Η εξιδανίκευση του αγροτικού περιβάλλοντος παραβλέπει την ύπαρξη όχι μόνο καταστάσεων κοινωνικού αποκλεισμού, αλλά και ορισμένων αγροτικών εδαφικών χαρακτηριστικών που δημιουργούν αυτές τις καταστάσεις αποκλεισμού, όπως η αρνητική εξέλιξη της παροχής υπηρεσιών στον πληθυσμό, η γεωγραφική απομόνωση, η έλλειψη χώρων συνάντησης και κοινωνικής ζωής, η υποβάθμιση και η έλλειψη κατοικιών, οι χωροχρονικοί περιορισμοί των δημόσιων μεταφορών κ.λπ.

Δεν είναι όλες οι αγροτικές περιοχές εκτεθειμένες στα προβλήματα αυτά με τον ίδιο τρόπο, ούτε διαθέτουν τις ίδιες δυνατότητες ή πόρους για να ξεπεράσουν τις αρνητικές συνέπειες. Όμως στο αγροτικό περιβάλλον, όποιο και αν είναι αυτό, υπάρχουν ελλείψεις και προβλήματα που οδηγούν στον κοινωνικό αποκλεισμό, με τρόπο ώστε οι επιπτώσεις τους να είναι ισχυρότερες και να δημιουργούν πιο σοβαρές και σύνθετες καταστάσεις απ' ό,τι σε περιοχές με περισσότερους πόρους (όπως οι αστικές περιοχές).

Η επιδείνωση της αγοράς εργασίας και των καταναλωτικών αγορών στις αγροτικές περιοχές έχει οδηγήσει σε αύξηση των ποσοστών φτώχειας, καθώς και σε μείωση των ευκαιριών απασχόλησης. Οι λίγες διαθέσιμες θέσεις εργασίας χαρακτηρίζονται από έντονη επισφάλεια λόγω της σύνδεσής τους με τομείς χαμηλής αξίας (όπως η γεωργία ή/και η κτηνοτροφία, οι κατασκευές, οι μεταφορές, ο τουρισμός κ.λπ.), το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων (συχνά οικογενειακές) και τις δυσκολίες πρόσβασης στην πληροφόρηση.

Η κατάσταση αυτή έχει οδηγήσει στη μετανάστευση του εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού προς τις αστικές αγορές εργασίας, με περισσότερες ευκαιρίες, και, ως εκ τούτου, στη μείωση πληθυσμού στις αγροτικές περιοχές και στην εξαθλίωση της ελκυστικότητάς τους για την ανάπτυξη τόσο νέων παραγωγικών επενδύσεων όσο και υπηρεσιών και υποδομών κάθε είδους.

People at risk of poverty and social exclusion by degree of urbanisation by country, Source: Eurostat 2015



(*) Estimated data for rural areas.

(†) Provisional data.

(‡) Data for rural areas have low reliability.

(§) 2013 data.

(§) 2011 data; No data for 'rural areas'.

Κοινωνική και οικονομική θέση του αγρότη.

1.Κοινωνική θέση: Παρά κάποια πρόοδο, όπως η επανεκτίμηση των αγροτών μέσω της ευαισθητοποίησης για τα βιολογικά και υγιεινά τρόφιμα, οι αγρότες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν χαμηλή κοινωνική εκτίμηση. Εκτός του ότι θεωρούνται ο τελευταίος κρίκος στην αλυσίδα αξίας, εξακολουθούν να στιγματίζονται ως ανειδίκευτοι εργάτες και η εργασία τους θεωρείται μη ελκυστική. Είναι σημαντικό ότι οι αγρότες αντιμετωπίζουν επίσης έλλειψη αναγνώρισης του κρίσιμου ρόλου τους στην παραγωγή τροφίμων και στη βιωσιμότητα των αγροτικών περιοχών.

2.Οικονομική θέση: Πολλές γεωργικές εκμεταλλεύσεις, ιδίως οι μικρότερες και εκείνες που διατηρούν παραδοσιακά συστήματα, δεν είναι κερδοφόρες λόγω των χαμηλών τιμών των γεωργικών προϊόντων και του ανταγωνισμού από τρίτες χώρες με δομές χαμηλότερου κόστους. Αυτό καθιστά δύσκολη την κάλυψη του κόστους παραγωγής και περιορίζει τις δυνατότητες ανάπτυξης και προσαρμογής των γεωργικών εκμεταλλεύσεων. Οι αγρότες εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις γεωργικές επιδοτήσεις και ενισχύσεις για να διατηρήσουν τη δραστηριότητά τους. Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναζητηθούν λύσεις που προωθούν την οικονομική βιωσιμότητα των γεωργικών εκμεταλλεύσεων μέσω δίκαιων πολιτικών τιμολόγησης, πρόσβασης σε επαρκή χρηματοδότηση και προώθησης των τοπικών αγορών.

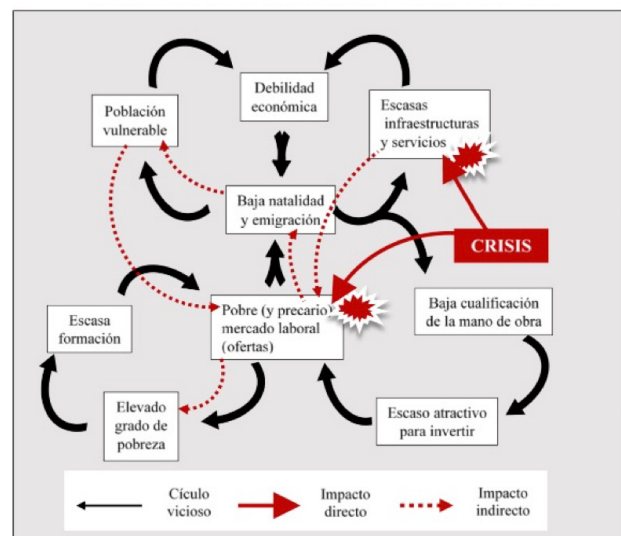
Variables used to identify potential social exclusion in rural areas.

Ejes	Introducidas con signo negativo
	Variables
Económico	Tasa de paro Empleo a tiempo parcial
Social	Índice de envejecimiento
	Tasa de dependencia
	Tasa de dependencia de >64 años
	Tasa de analfabetismo
	% de adultos jóvenes sobre total municipal
	% de mujeres sobre total municipal
	% de mujeres inmigrantes sobre total municipal
Espacial	% de población que no dispone en su núcleo de población de equipamientos sanitarios
	Distancia temporal al centro de servicios más cercano
	Población dispersa (y en diseminado)
	Altitud del núcleo de población principal

1.Εκπαίδευση: Αν και ο γεωργικός τομέας τείνει να έχει χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης σε σύγκριση με άλλους τομείς, παρατηρείται αύξηση του μορφωτικού επιπέδου των νέων αγροτών. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις όσον αφορά την πρόσβαση στην εκπαίδευση και την εξειδικευμένη κατάρτιση στον τομέα της γεωργίας, ιδίως για όσους δεν διαθέτουν τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις ικανότητες για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που προκύπτουν στη γεωργία. Είναι σημαντικό να προωθηθούν προγράμματα γεωργικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που παρέχουν στους γεωργούς τα απαραίτητα εργαλεία για τη διαχείριση της αβεβαιότητας και την υιοθέτηση βιώσιμων πρακτικών.

2.Διακρίσεις: Επιπλέον της έλλειψης κοινωνικής εκτίμησης, οι αγρότες μπορεί επίσης να αντιμετωπίζουν διακρίσεις με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης, την εθνικότητα και το επάγγελμά τους. Υπάρχουν βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις σχετικά με το μορφωτικό και οικονομικό επίπεδο των αγροτών, οι οποίες μπορεί να επηρεάσουν την αναγνώριση και την ένταξή τους στην κοινωνία. Είναι σημαντικό να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις και να προωθηθεί μια θετική εικόνα των αγροτών, αναγνωρίζοντας τη σημασία τους για την επισιτιστική ασφάλεια και τη διατήρηση των αγροτικών περιοχών. Είναι επίσης απαραίτητο να προωθηθεί η συνεργασία και ο διάλογος μεταξύ των γεωργών και άλλων

Impacts of the crisis on the circles of poverty and social exclusion in rural areas.



Κοινωνική και οικονομική κατάσταση των μεταναστών εργαζομένων στις αγροτικές περιοχές.

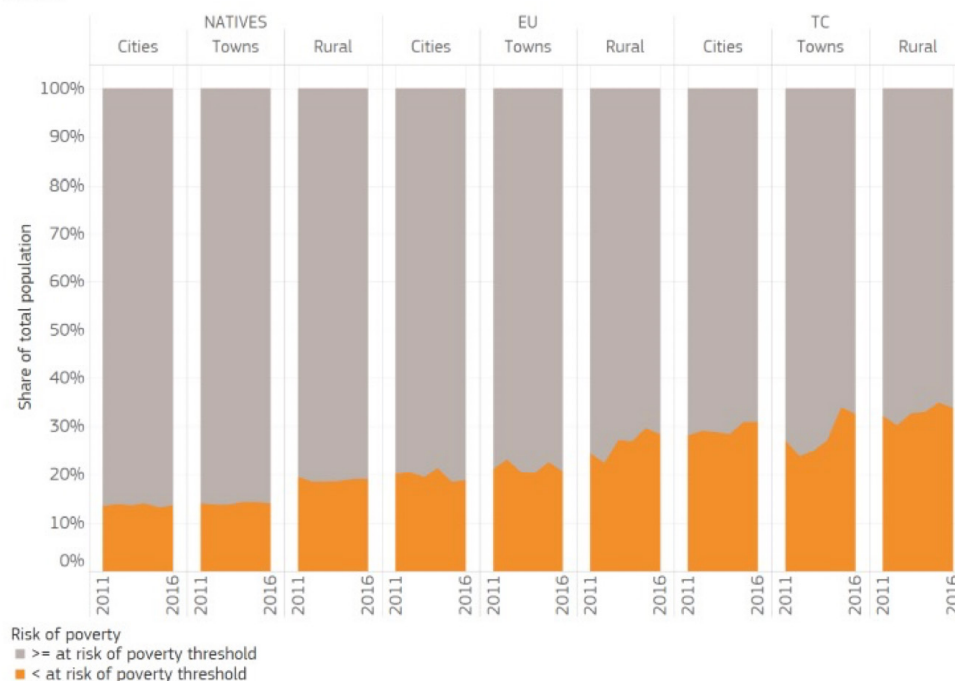
1. Κοινωνική και οικονομική θέση: Οι μετανάστες εργαζόμενοι στον γεωργικό τομέα αντιμετωπίζουν συχνά επισφαλείς συνθήκες εργασίας, χαμηλούς μισθούς και έλλειψη προστασίας της εργασίας. Πολλοί απασχολούνται σε εποχιακή και προσωρινή εργασία, γεγονός που τους εκθέτει σε εργασιακή αστάθεια και ευαλωτότητα. Επιπλέον, ενδέχεται να αντιμετωπίζουν διακρίσεις και εκμετάλλευση λόγω του μεταναστευτικού τους καθεστώτος και της εθνικότητάς τους. Η έλλειψη εργασιακής σταθερότητας και οι άδικες συνθήκες επηρεάζουν αρνητικά την οικονομική και κοινωνική τους ευημερία, καθιστώντας δύσκολη την ένταξή τους στις αγροτικές κοινότητες.

2. Εκπαίδευση: Η εκπαίδευση των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα μπορεί να διαφέρει ανάλογα με τη χώρα καταγωγής και το καθεστώς μετανάστευσης. Ορισμένοι μπορεί να έχουν χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, γεγονός που καθιστά δύσκολη την πρόσβασή τους σε καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης. Ωστόσο, παρατηρείται επίσης ότι ορισμένοι μετανάστες εργαζόμενοι έχουν υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, ιδίως εκείνοι που προέρχονται από ευρωπαϊκές χώρες. Είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί η πρόσβαση σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για τη βελτίωση των δεξιοτήτων και των ευκαιριών των

3. Διακρίσεις και κοινωνικός αποκλεισμός: Οι μετανάστες εργαζόμενοι στον γεωργικό τομέα αντιμετωπίζουν συχνά διακρίσεις και στιγματισμό λόγω της εθνικότητας, της ιθαγένειας ή της γλώσσας τους. Μπορεί να αντιμετωπίζουν διακρίσεις στο χώρο εργασίας, καθώς και στην πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες και δικαιώματα, όπως η υγειονομική περίθαλψη, η στέγαση και η εκπαίδευση. Η έλλειψη κοινωνικής ένταξης και τα γλωσσικά εμπόδια μπορεί να συμβάλλουν στον αποκλεισμό τους και στη δημιουργία απομονωμένων κοινοτήτων. Είναι σημαντικό να προωθηθούν πολιτικές και μέτρα που καταπολεμούν τις διακρίσεις, προωθούν την ίση μεταχείριση και διευκολύνουν την ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στις αγροτικές κοινότητες.

Risk of poverty

Figure shows the share of population at risk of poverty based on information coming from the EU-SILC. This variable is one of the most commonly used indicators to measure the level of living conditions of the EU population. It relates to one of the five headline targets of the Europe 2020, to reduce poverty by lifting at least 20 million people out of the risk of poverty or social exclusion by 2020.



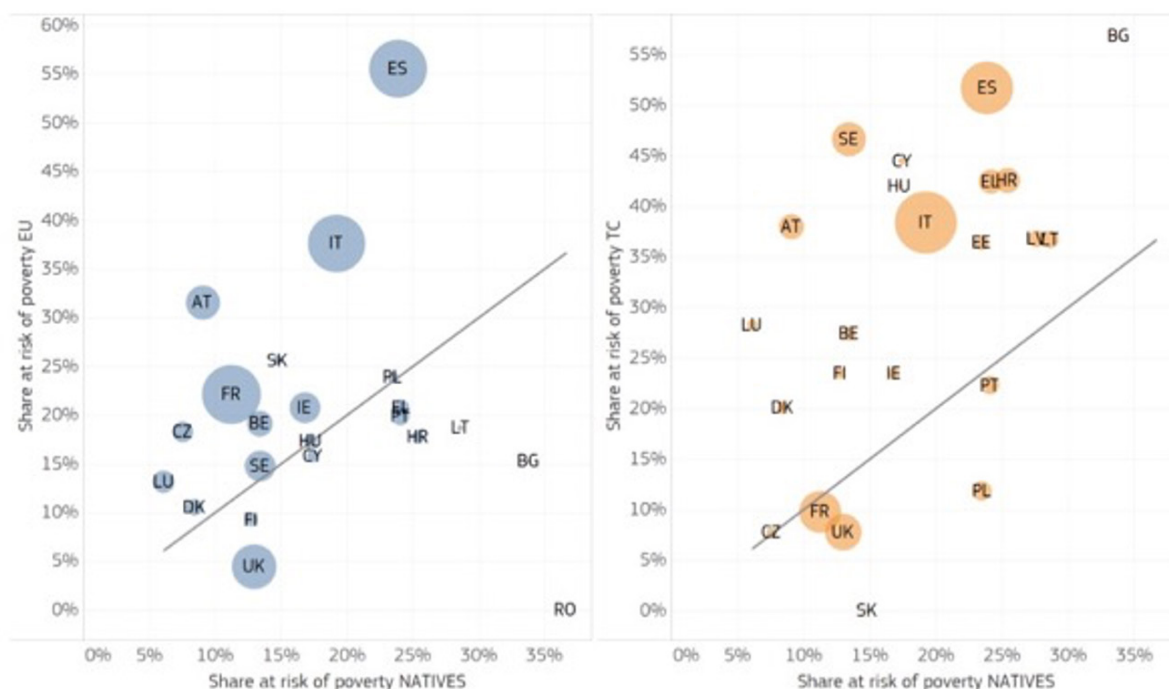


Figure 1.9 Comparison of the risk of poverty indicators between and natives and migrants in rural areas, by country (2017).

Source: own elaboration of EU-SILC microdata.

Note: The more distant are the values from the diagonal, the more migrants are disadvantaged with respect to natives. The size of circles is proportional to the underlying migrants' population of a country. Figures on the left pane for Bulgaria, Latvia, Poland, Romania and Slovakia as well as on the right pane for Belgium, Bulgaria, Czechia, Hungary Romania and Slovakia should be considered with caution due to the limited (<50) number of observation in the EU-SILC.

Αγρότες και Μετανάστες Εργάτες στις Χώρες της Κοινοπραξίας

Ισπανία

Οι αγρότες στην Ισπανία αντιμετωπίζουν οικονομικές προκλήσεις λόγω του παγκόσμιου ανταγωνισμού, του υψηλού κόστους παραγωγής και των μεταβαλλόμενων προτιμήσεων των καταναλωτών. Η κοινωνική θέση των αγροτών έχει υποστεί αλλαγές με τη μετανάστευση των νέων σε αστικές περιοχές σε αναζήτηση καλύτερων ευκαιριών. Οι μετανάστες εργαζόμενοι στον γεωργικό τομέα μπορεί να αντιμετωπίζουν διακρίσεις, επισφαλείς συνθήκες εργασίας και έλλειψη εκπροσώπησης.

Ιταλία

Οι Ιταλοί αγρότες αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες λόγω του διεθνούς ανταγωνισμού και της έλλειψης επαρκούς κρατικής στήριξης. Η κοινωνική θέση των αγροτών έχει μειωθεί τα τελευταία χρόνια και πολλοί νέοι εγκαταλείπουν τις αγροτικές περιοχές. Οι μετανάστες εργαζόμενοι στη γεωργία αντιμετωπίζουν συχνά προκλήσεις ένταξης, διακρίσεις και έλλειψη εκπροσώπησης.

Αγρότες και Μετανάστες Εργάτες στις Χώρες της Κοινοπραξίας

Γαλλία:

Οι αγρότες στη Γαλλία αντιμετωπίζουν οικονομικές προκλήσεις λόγω του υψηλού κόστους παραγωγής και της πίεσης των τιμών. Η κοινωνική θέση των γεωργών έχει επηρεαστεί από τη μείωση του γεωργικού πληθυσμού και την έλλειψη αναγνώρισης του ρόλου τους. Οι μετανάστες εργαζόμενοι στη γεωργία συχνά αντιμετωπίζουν προβλήματα ένταξης, διακρίσεων και έλλειψης εκπροσώπησης.

Αυστρία:

Οι αγρότες στην Αυστρία αντιμετωπίζουν οικονομικές προκλήσεις λόγω του κόστους παραγωγής και του παγκόσμιου ανταγωνισμού. Η κοινωνική θέση των αγροτών έχει αλλάξει και πολλοί νέοι εγκαταλείπουν τις αγροτικές περιοχές. Οι μετανάστες εργαζόμενοι στη γεωργία μπορεί να αντιμετωπίζουν εμπόδια στην εκπαίδευση, την έλλειψη προβολής, τις διακρίσεις και την έλλειψη εκπροσώπησης.

Ελλάδα

Οι Έλληνες αγρότες αντιμετωπίζουν οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις. Το μορφωτικό επίπεδο των αγροτών ποικίλλει και πολλοί έχουν μόνο πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Οι μετανάστες εργαζόμενοι στον αγροτικό τομέα μπορεί να αντιμετωπίζουν προβλήματα ένταξης, διακρίσεις και έλλειψη εκπροσώπησης. Η Ελλάδα έχει εφαρμόσει στρατηγικές κοινωνικής ένταξης, αλλά εξακολουθούν να υπάρχουν εμπόδια στη βελτίωση της οικονομικής και κοινωνικής θέσης των μεταναστών εργαζομένων.

Προκλήσεις και ευκαιρίες για τη βελτίωση της ένταξης των μεταναστών εργαζομένων σε Πολυπολιτισμικές Γεωργικές Ομάδες

Οικονομικές-τομεακές προκλήσεις

Η ενσωμάτωση των μεταναστών εργαζομένων στην οικονομία και στον εργασιακό τομέα παρουσιάζει μια σειρά από οικονομικές και τομεακές προκλήσεις στην ΕΕ. Ορισμένες από τις σημαντικότερες είναι οι ακόλουθες:

- **Αναγνώριση των προσόντων και της κατάρτισης:** Οι μετανάστες εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν προκλήσεις όσον αφορά την αναγνώριση των προσόντων και της εκπαίδευσής τους στη χώρα υποδοχής, γεγονός που περιορίζει την πρόσβασή τους σε εξειδικευμένες και καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας.
- **Πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση:** Τα εμπόδια στην πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση μπορούν να εμποδίσουν τις ευκαιρίες απασχόλησης και επαγγελματικής ανέλιξης των μεταναστών εργαζομένων.
- **Διακρίσεις και στιγματισμός:** Οι μετανάστες εργαζόμενοι ενδέχεται να αντιμετωπίσουν διακρίσεις και στιγματισμό στην αγορά εργασίας, γεγονός που επηρεάζει τις προοπτικές απασχόλησης και την επαγγελματική τους εξέλιξη.
- **Ειδικές ανάγκες του τομέα:** Κάθε τομέας εργασίας παρουσιάζει συγκεκριμένες προκλήσεις για την ένταξη των μεταναστών εργαζομένων, όπως οι κακές συνθήκες εργασίας, η έλλειψη κοινωνικής προστασίας ή η επισφαλής και προσωρινή απασχόληση.
- **Ανάγκη για πολιτικές ένταξης:** Απαιτούνται πολιτικές και πόροι για την υποστήριξη της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της κοινωνικής ένταξης των μεταναστών εργαζομένων, προωθώντας την ισότητα των ευκαιριών και την εξάλειψη των διακρίσεων.
- **Κατάληψη γης και εγκατάλειψη της υπαίθρου:** Οι αγροτικές κοινότητες αντιμετωπίζουν προκλήσεις λόγω της κατάληψης γης από κατασκευαστικές εταιρείες και της εγκατάλειψης των χωριών από τους νέους. Οι μετανάστες θα μπορούσαν να συμβάλουν στην αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων με την εξεύρεση ευκαιριών στη γεωργία και την αναζωογόνηση εγκαταλελειμμένων σπιτιών, επωφελούμενοι από τις γνώσεις και τις παραδόσεις που διατηρούν οι ηλικιωμένοι κάτοικοι της υπαίθρου.
- **Εποχιακή απασχόληση και οικονομική σταθερότητα:** Οι μετανάστες εργαζόμενοι συχνά αντιμετωπίζουν χαμηλά αμειβόμενη και επισφαλή απασχόληση λόγω του εποχικού χαρακτήρα της εργασίας, γεγονός που οδηγεί σε οικονομική αστάθεια.
- **Ευκαιρίες στη βιολογική και τοπική παραγωγή τροφίμων:** Η αυξανόμενη ζήτηση για βιολογικά και τοπικά παραγόμενα τρόφιμα δημιουργεί ευκαιρίες απασχόλησης στον τομέα της γεωργίας, συμπεριλαμβανομένων των εστιατορίων “από το αγρόκτημα στο τραπέζι”, των λαϊκών αγορών και των γεωργικών πρωτοβουλιών που υποστηρίζονται από την κοινότητα.

Προσωπικές-πολιτισμικές προκλήσεις.

Εκτός από τις οικονομικές και τομεακές προκλήσεις, η ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στην ΕΕ παρουσιάζει επίσης προσωπικές και πολιτισμικές προκλήσεις. Ορισμένες από τις κυριότερες είναι οι ακόλουθες:

- Προσαρμογή σε διαφορετικό πολιτισμό: Οι μετανάστες εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην προσαρμογή σε έναν νέο πολιτισμό, γλώσσα και τρόπο ζωής, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε άγχος και κοινωνική απομόνωση
- Αποχωρισμός από την οικογένεια και τις πολιτιστικές ρίζες: Οι μετανάστες εργαζόμενοι συχνά πρέπει να αφήσουν πίσω τις οικογένειές τους και τις πολιτισμικές τους ρίζες γεγονός που οδηγεί σε συναισθήματα απώλειας και μοναξιάς που μπορεί να επηρεάσουν τη συναισθηματική τους ευημερία και την ένταξή τους.
- Διακρίσεις και προκαταλήψεις: Οι μετανάστες εργαζόμενοι ενδέχεται να αντιμετωπίσουν διακρίσεις και προκαταλήψεις λόγω της εθνικότητάς τους ή της γλώσσας τους, γεγονός που επηρεάζει την αυτοεκτίμησή τους και εμποδίζει την ένταξή τους στην κοινωνία. Δυσκολίες στην καθιέρωση κοινωνικών σχέσεων: Τα πολιτισμικά και γλωσσικά εμπόδια μπορούν να αποτελέσουν πρόκληση για τους μετανάστες εργαζομένους όσον αφορά τη διαμόρφωση κοινωνικών σχέσεων, επηρεάζοντας την συναισθηματική τους ευημερία και την ένταξή τους στην κοινότητα.

Κοινωνικές και επαγγελματικές προκλήσεις.

Εκτός από τις οικονομικές, τομεακές, προσωπικές και πολιτιστικές προκλήσεις, η ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στην ΕΕ παρουσιάζει επίσης κοινωνικές και επαγγελματικές προκλήσεις. Ορισμένες από τις κυριότερες είναι οι ακόλουθες:

- Πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες: Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες, όπως η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση και η στέγαση, λόγω πολιτιστικών, γλωσσικών ή διοικητικών εμποδίων.
- Κοινωνική απομόνωση: Λόγω των γλωσσικών εμποδίων, των πολιτισμικών διαφορών και της

• Ανάγκη διατήρησης των πολιτιστικών ριζών: Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορεί να επιθυμούν να διατηρήσουν την πολιτιστική τους ταυτότητα, τις παραδόσεις και τα έθιμά τους, γεγονός που μπορεί να δημιουργήσει ένταση μεταξύ του πολιτισμού καταγωγής τους και του νέου πολιτισμού στον οποίο βρίσκονται.

• Γλωσσικές γνώσεις και επικοινωνία: Τα γλωσσικά εμπόδια μπορούν να αποτελέσουν σημαντική πρόκληση, επηρεάζοντας την ικανότητα των μεταναστών να επικοινωνούν με άλλους, να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες και να διαχειρίζονται γραφειοκρατικές διαδικασίες.

• Απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση: Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίσουν προκλήσεις στην εύρεση εργασίας και στην απόκτηση της απαραίτητης επαγγελματικής κατάρτισης και των απαραίτητων προσόντων, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει την ένταξή τους στο εργατικό δυναμικό.

• Κοινωνική υποστήριξη: Η έλλειψη δικτύων κοινωνικής υποστήριξης μπορεί να καταστήσει δύσκολη την αντιμετώπιση των προσωπικών και πολιτισμικών προκλήσεων από τους μετανάστες εργαζομένους, οδηγώντας ενδεχομένως σε αυξημένη απομόνωση και δυσκολίες στην πρόσβαση σε πόρους και υπηρεσίες.

έλλειψης κοινωνικών δικτύων, οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορεί να βιώνουν απομόνωση και αποσύνδεση από την κοινωνία.

• Έλλειψη συμμετοχής στην κοινωνία: Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πλήρη συμμετοχή τους στην κοινωνία, συμπεριλαμβανομένων των περιορισμένων ευκαιριών για εθελοντισμό, πολιτική συμμετοχή και κοινοτικές δραστηριότητες.

• Διακρίσεις: Οι μετανάστες εργαζόμενοι ενδέχεται να αντιμετωπίσουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας, στην κοινωνία και στις διαπροσωπικές σχέσεις λόγω της εθνότητάς τους, της εθνικότητας ή της

γλώσσας τους, γεγονός που μπορεί να εμποδίσει την κοινωνική και επαγγελματική τους ένταξη.

- Προβλήματα επαγγελματικής ένταξης: Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση εργασίας ή στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους λόγω γλωσσικών εμποδίων, μη εξοικείωσης με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, περιορισμένης πρόσβασης στην εκπαίδευση και την κατάρτιση και έλλειψης αναγνώρισης των προσόντων τους.

- Παράνομη εργασία και εκμετάλλευση: Οι

μετανάστες εργαζόμενοι μπορεί να είναι ευάλωτοι στην εκμετάλλευση και να ασχολούνται με παράνομη εργασία, γεγονός που εγκυμονεί κινδύνους για την ασφάλειά τους, την προστασία τους και τις συνολικές ευκαιρίες εργασίας τους.

- Προβλήματα υγείας και ασφάλειας: Οι μετανάστες εργαζόμενοι στον γεωργικό τομέα μπορεί να αντιμετωπίζουν επαγγελματικούς κινδύνους, συμπεριλαμβανομένων των κακών συνθηκών εργασίας, των ανεπαρκών μέτρων ασφαλείας και της έλλειψης πρόσβασης σε κοινωνικές υπηρεσίες και νομική προστασία.

Ευκαιρίες για την ένταξη των μεταναστών εργαζομένων σε πολυπολιτισμικές ομάδες.

Οι πολυπολιτισμικές γεωργικές ομάδες παρουσιάζουν πολλές ευκαιρίες ένταξης για τους μετανάστες εργαζόμενους. Ορισμένες από τις κύριες ευκαιρίες περιλαμβάνουν τα εξής:

1. Προώθηση της πολιτιστικής ποικιλομορφίας: Οι πολυπολιτισμικές αγροτικές ομάδες μπορούν να προωθήσουν την πολιτισμική ποικιλομορφία και τη διαπολιτισμική κατανόηση μεταξύ των εργαζομένων. Αυτό μπορεί να προωθήσει την ανοχή και τον αμοιβαίο σεβασμό και να συμβάλλει στη μείωση των διακρίσεων και του στιγματισμού.

2. Εκμάθηση γλωσσών και διαπολιτισμικές δεξιότητες: Οι πολυπολιτισμικές γεωργικές ομάδες παρέχουν ευκαιρίες στους μετανάστες εργαζόμενους να μάθουν νέες γλώσσες και να αναπτύξουν διαπολιτισμικές δεξιότητες. Αυτό βελτιώνει την ικανότητά τους να επικοινωνούν και να εργάζονται αποτελεσματικά με άτομα από διαφορετικούς πολιτισμούς.

3. Μεταφορά γνώσεων και δεξιοτήτων: Οι μετανάστες εργαζόμενοι μεταφέρουν πολύτιμες γνώσεις και δεξιότητες στις πολυπολιτισμικές γεωργικές ομάδες, ενισχύοντας την παραγωγικότητα, την αποδοτικότητα και παρέχοντας ευκαιρίες μάθησης για όλους τους εργαζόμενους.

4. Ευκαιρίες ηγεσίας και προαγωγής: Οι πολυπολιτισμικές γεωργικές ομάδες μπορούν να

προσφέρουν ευκαιρίες ηγεσίας και προαγωγής για τους μετανάστες εργαζόμενους, ενισχύοντας την αυτοεκτίμησή τους, την αυτοπεποίθησή τους και παρέχοντας ένα μονοπάτι για απασχόληση και οικονομική ανέλιξη.

5. Προώθηση της κοινωνικής συνοχής: Οι πολυπολιτισμικές γεωργικές ομάδες ενισχύουν την κοινωνική συνοχή και την αίσθηση κοινότητας μεταξύ των εργαζομένων, ενισχύοντας τη συναισθηματική τους ευημερία και διευκολύνοντας την ενσωμάτωση στην κοινωνία υποδοχής.

6. Αυξημένη παραγωγικότητα και αποδοτικότητα: Οι ειδικευμένοι και με κίνητρα εργαζόμενοι μετανάστες συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας στον γεωργικό και αγροτικό τομέα. Αυτό επηρεάζει θετικά την τοπική οικονομία και ενισχύει την ανταγωνιστικότητα.

7. Προώθηση της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας: Οι μετανάστες εργαζόμενοι φέρνουν ποικίλες δεξιότητες και εμπειρίες, ενισχύοντας την καινοτομία και την επιχειρηματικότητα στις αγροτικές περιοχές. Αυτό διαφοροποιεί την οικονομία και δημιουργεί νέες ευκαιρίες απασχόλησης και ανάπτυξης.

8. Αυξημένη ζήτηση για υπηρεσίες και αγαθά: Οι μετανάστες εργαζόμενοι δημιουργούν αυξημένη ζήτηση για υπηρεσίες και αγαθά στις αγροτικές

περιοχές, επηρεάζοντας θετικά την τοπική οικονομία και δημιουργώντας ευκαιρίες απασχόλησης σε μη γεωργικούς τομείς.

9. Κοινωνική ένταξη: Η άφιξη μεταναστών εργαζομένων προωθεί την κοινωνική ένταξη στις αγροτικές περιοχές, ενισχύοντας την αλληλεπίδραση και την κατανόηση μεταξύ διαφορετικών πολιτισμών και κοινοτήτων.

10. Σταθεροποίηση του πληθυσμού: Οι μετανάστες εργάτες συμβάλλουν στη σταθεροποίηση του πληθυσμού στις αγροτικές περιοχές, δημιουργώντας θέσεις εργασίας και βελτιώνοντας τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας. Αυτό καταπολεμά την ερήμωση και συμβάλλει στη βιώσιμη ανάπτυξη.

11. Βελτιωμένες δημόσιες υπηρεσίες: Οι μετανάστες εργαζόμενοι συμβάλλουν στη βελτίωση της ποιότητας και της προσβασιμότητας των δημόσιων υπηρεσιών στις αγροτικές περιοχές, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης, της υγειονομικής περίθαλψης και των μεταφορών. Αυτό βελτιώνει την ποιότητα ζωής και προσελκύει νέους κατοίκους.

12. Ενθάρρυνση της συνεργασίας και του εθελοντισμού: Οι μετανάστες εργαζόμενοι ενθαρρύνουν τη συνεργασία και τον εθελοντισμό στις αγροτικές περιοχές, ενισχύοντας το αίσθημα της κοινότητας και της αλληλεγγύης μεταξύ των κατοίκων.

13. Κάλυψη των ελλείψεων εργατικού δυναμικού: Η πρόσληψη μεταναστών εργατών συμβάλλει στην αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού στον γεωργικό τομέα, διασφαλίζοντας τη συνέχεια των εργασιών και βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα.

14. Εξοικονόμηση εργατικού κόστους: Οι μετανάστες εργάτες συχνά αποδέχονται χαμηλότερους μισθούς, μειώνοντας το κόστος εργασίας για τους αγρότες. Αυτό βελτιώνει την κερδοφορία και την ανταγωνιστικότητα.

15. Αυξημένη ευελιξία της εργασίας: Η προθυμία των μεταναστών εργαζομένων να εργάζονται υπερωρίες ή εναλλασσόμενες βάρδιες αυξάνει την ευελιξία της εργασίας, επιτρέποντας στους αγρότες να προσαρμόζονται στις ανάγκες της αγοράς και να ενισχύουν την αποδοτικότητα της παραγωγής.

16. Δυνατότητα οικονομικής ανάπτυξης: Η πρόσληψη μεταναστών εργαζομένων συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη των αγροτικών κοινοτήτων, δημιουργώντας απασχόληση και αυξάνοντας τη ζήτηση για υπηρεσίες και αγαθά.

17. Αύξηση της εισπραξης φόρων: Ο αυξανόμενος μεταναστευτικός πληθυσμός στις αγροτικές περιοχές αυξάνει τα φορολογικά έσοδα μέσω των φόρων εισοδήματος, των φόρων κατανάλωσης και των συναφών φόρων.

18. Αυξημένη κατανάλωση υπηρεσιών και αγαθών: Η αύξηση του μεταναστευτικού πληθυσμού ενισχύει την κατανάλωση υπηρεσιών και αγαθών, δημιουργώντας πρόσθετα έσοδα για τις τοπικές επιχειρήσεις και αυξάνοντας τα φορολογικά έσοδα.

19. Δημιουργία νέων θέσεων εργασίας: Η εισροή διακινούμενων εργαζομένων συμβάλλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, παρέχοντας πρόσθετο εισόδημα σε ιδιώτες, επιχειρήσεις και δημόσιους φορείς μέσω των φόρων.

20. Απόκτηση πρόσθετης χρηματοδότησης: Ο αυξημένος πληθυσμός μεταναστών μπορεί να προσελκύσει ευρωπαϊκές και άλλες πηγές χρηματοδότησης για έργα και προγράμματα που αποσκοπούν στην ένταξη και την αγροτική ανάπτυξη.

21. Υποστήριξη από μη κυβερνητικές οργανώσεις: Υπάρχει ένας αυξανόμενος αριθμός μη κυβερνητικών οργανώσεων που είναι αφιερωμένες στη βοήθεια των μεταναστών, παρέχοντας υποστήριξη και πόρους για την ένταξή τους στην κοινωνία και την αγορά εργασίας.

22. Γλωσσική υποστήριξη: Πολλές χώρες έχουν δημιουργήσει προγράμματα γλωσσικής υποστήριξης για τους μετανάστες, προσφέροντας μαθήματα γλώσσας και βοήθεια για να γεφυρωθεί το γλωσσικό χάσμα και να βελτιωθεί η επικοινωνία με την τοπική κοινότητα.

23. Ομάδες εργοδοτών: Οι εργοδότες στις αγροτικές περιοχές σχηματίζουν συχνά ομάδες για να διευκολύνουν την πρόσληψη εποχικών εργαζομένων. Αυτές οι ομάδες απλοποιούν τη διαδικασία, επιτρέποντας στους αγρότες να έχουν πρόσβαση σε μια δεξαμενή εργαζομένων και εξασφαλίζοντας μια ομαλότερη εμπειρία απασχόλησης τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους.

24. Κοινωνικές πρωτοβουλίες των εργοδοτών: Οι εργοδότες συμμετέχουν όλο και περισσότερο στη δημιουργία κοινωνικών δεσμών και στιγμών με τους εργαζομένους τους. Παρέχουν φαγητό και ποτά κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων και οργανώνουν κοινωνικές εκδηλώσεις για να ενισχύσουν την αίσθηση της κοινότητας μεταξύ των εργαζομένων και του τοπικού πληθυσμού.

25. Ευαισθητοποίηση και αποδοχή: Οι εργοδότες συνειδητοποιούν ολοένα και περισσότερο την ανάγκη των αλλοδαπών εργαζομένων για τη διατήρηση των δραστηριοτήτων τους. Αυτό έχει οδηγήσει σε αυξημένη αποδοχή των μεταναστών στις τοπικές κοινότητες, μειώνοντας το ρατσισμό και την ξеноφοβία.

26. Πρόσβαση στην κατάρτιση: Οι μετανάστες μπορούν να έχουν πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης που εστιάζουν στην ασφάλεια στην εργασία και παρέχουν επαγγελματική εκπαίδευση προσαρμοσμένη σε συγκεκριμένους τομείς και ειδικότητες. Τα προγράμματα αυτά βοηθούν τους μετανάστες να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες και ικανότητες για την απασχόληση και την επαγγελματική ανέλιξη.

27. Συνεργασία με τοπικούς οργανισμούς/ενώσεις: Οι αγρότες και οι εργοδότες συνεργάζονται με τοπικές ενώσεις και οργανισμούς που υποστηρίζουν τους μετανάστες και συνεργάζονται για την αντιμετώπιση των προκλήσεων και την παροχή βοήθειας στους μετανάστες εργαζόμενους.

28. Προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη: Οι μετανάστες εργαζόμενοι έχουν ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Αυτό τους επιτρέπει να βελτιώσουν την προσληψιμότητά τους και να συμβάλλουν στην επιτυχία των γεωργικών επιχειρήσεων.

29. Ευρωπαϊκές ευκαιρίες χρηματοδότησης: Η αύξηση του μεταναστευτικού πληθυσμού στις αγροτικές περιοχές μπορεί να ανοίξει ευκαιρίες πρόσβασης σε ευρωπαϊκά κονδύλια και άλλες πηγές χρηματοδότησης. Τα κεφάλαια αυτά μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη στήριξη των προσπάθειών ένταξης και την προώθηση της ανάπτυξης των αγροτικών περιοχών.

30. Ενισχυμένη κοινωνική συνοχή: Η παρουσία των μεταναστών εργαζομένων μπορεί να συμβάλλει στη βελτίωση της κοινωνικής συνοχής

εντός των αγροτικών κοινοτήτων, καθώς άνθρωποι με διαφορετικό υπόβαθρο συναντιούνται, αλληλεπιδρούν και οικοδομούν σχέσεις.

31. Προώθηση των πολιτιστικών ανταλλαγών: Η ένταξη των μεταναστών εργαζομένων προσφέρει ευκαιρίες για πολιτιστικές ανταλλαγές και αμοιβαία μάθηση μεταξύ διαφορετικών κοινοτήτων, προωθώντας την κατανόηση και την εκτίμηση των διαφορετικών πολιτισμών.

32. Καινοτομία και προσαρμογή: Οι μετανάστες εργαζόμενοι φέρνουν νέες προοπτικές και ιδέες στις αγροτικές περιοχές, προωθώντας την καινοτομία και την προσαρμογή στις νέες γεωργικές πρακτικές και τεχνολογίες.

33. Βιώσιμη ανάπτυξη: Η παρουσία των μεταναστών εργαζομένων μπορεί να συμβάλει στη βιώσιμη ανάπτυξη των αγροτικών περιοχών παρέχοντας εργατικό δυναμικό που υποστηρίζει τις γεωργικές δραστηριότητες και τονώνει τις τοπικές οικονομίες.

34. Ενισχυμένη ποικιλομορφία και δημιουργικότητα: Τα διαφορετικά υπόβαθρα και εμπειρίες των μεταναστών εργαζομένων εμπλουτίζουν τις αγροτικές κοινότητες, ενισχύοντας τη δημιουργικότητα και προσφέροντας νέες προοπτικές για τις γεωργικές πρακτικές και τις τοπικές παραδόσεις.

35. Βελτιωμένες κοινωνικές υπηρεσίες: Η εισροή μεταναστών εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει σε βελτίωση των κοινωνικών υπηρεσιών στις αγροτικές περιοχές, καθώς υπάρχει μεγαλύτερη ζήτηση για υγειονομική περίθαλψη, εκπαίδευση, μεταφορές και άλλες βασικές υπηρεσίες.

36. Πολιτιστική διατήρηση: Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορούν να συμβάλουν στη διατήρηση των τοπικών παραδόσεων και της πολιτιστικής κληρονομιάς με το να μοιράζονται τις δικές τους πολιτιστικές πρακτικές και γνώσεις, εμπλουτίζοντας τον πολιτιστικό ιστό των αγροτικών κοινοτήτων.

37. Κοινωνική κινητικότητα: Η ενσωμάτωση των μεταναστών εργαζομένων μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες για κοινωνική κινητικότητα προς τα πάνω, καθώς τα άτομα και οι οικογένειες μπορούν να βελτιώσουν τις συνθήκες διαβίωσης και τις οικονομικές προοπτικές τους μέσω της απασχόλησης και των εκπαιδευτικών ευκαιριών στις αγροτικές περιοχές.

38. Αύξηση της ποικιλομορφίας στο εργατικό δυναμικό: Η πρόσληψη μεταναστών εργαζομένων δημιουργεί ποικιλομορφία στο γεωργικό εργατικό δυναμικό, προωθώντας μια πιο περιεκτική και αντιπροσωπευτική αγορά εργασίας που αντανάκλα τον πολυπολιτισμικό χαρακτήρα της κοινωνίας.

39. Προώθηση των συνδέσεων μεταξύ αγροτικών και αστικών περιοχών: Η παρουσία των μεταναστών εργαζομένων στις αγροτικές περιοχές μπορεί να ενισχύσει τις συνδέσεις και τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ αγροτικών και αστικών περιοχών, προωθώντας την ανταλλαγή ιδεών, πόρων και οικονομικών ευκαιριών.

40. Προγράμματα πολιτιστικών ανταλλαγών: Πρωτοβουλίες που προωθούν προγράμματα πολιτιστικών ανταλλαγών μεταξύ μεταναστών εργαζομένων και κατοίκων της περιοχής μπορούν να διευκολύνουν την κατανόηση, τον σεβασμό και τη συνεργασία, καταρρίπτοντας τα εμπόδια και οικοδομώντας ισχυρότερες κοινότητες.

41. Προγράμματα κοινωνικής ένταξης: Οι κυβερνήσεις και οι οργανισμοί μπορούν να εφαρμόσουν προγράμματα κοινωνικής ένταξης που παρέχουν υποστήριξη και πόρους στους μετανάστες εργαζόμενους, βοηθώντας τους να προσανατολιστούν στις κοινωνικές και πολιτιστικές πτυχές των νέων κοινοτήτων τους.

42. Προγράμματα καθοδήγησης: Η καθιέρωση προγραμμάτων καθοδήγησης όπου έμπειροι αγρότες ή μέλη της κοινότητας μπορούν να καθοδηγούν και να κατευθύνουν τους μετανάστες εργάτες μπορεί να διευκολύνει την ένταξή τους και να τους παρέχει πολύτιμη καθοδήγηση και υποστήριξη.

43. Πρόσβαση σε χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες: Η εξασφάλιση της πρόσβασης των μεταναστών εργαζομένων σε χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, όπως τραπεζικές υπηρεσίες, λογαριασμούς ταμιευτηρίου και μικροχρηματοδοτήσεις, μπορεί να τους δώσει τη δυνατότητα να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τα οικονομικά τους και να οικοδομούν οικονομική σταθερότητα.

44. Πρωτοβουλίες κοινοτικής ανάπτυξης: Η εμπλοκή των μεταναστών εργαζομένων σε πρωτοβουλίες κοινοτικής ανάπτυξης, όπως η συμμετοχή σε τοπικές εκδηλώσεις, ο εθελοντισμός και η συνεισφορά σε κοινοτικά έργα, μπορεί να ενισχύσει την αίσθηση του ανήκειν και της ενεργού συμμετοχής.

45. Ισότητα των φύλων και ενδυνάμωση: Η προώθηση της ισότητας των φύλων και της ενδυνάμωσης των μεταναστών εργαζομένων, εξασφαλίζοντας ίση πρόσβαση σε πόρους, ευκαιρίες και διαδικασίες λήψης αποφάσεων, μπορεί να δημιουργήσει ένα πιο περιεκτικό και δίκαιο εργασιακό περιβάλλον.

46. Εκπαίδευση πολιτιστικής ευαισθητοποίησης: Η παροχή εκπαίδευσης πολιτισμικής ευαισθητοποίησης τόσο στους μετανάστες εργαζόμενους όσο και στους ντόπιους κατοίκους μπορεί να ενισχύσει την κατανόηση, να προωθήσει τον σεβασμό της διαφορετικότητας και να αποτρέψει παρεξηγήσεις ή συγκρούσεις.

47. Υποστήριξη της υγείας και της ευημερίας: Η παροχή ολοκληρωμένης υποστήριξης για την υγεία και την ευημερία, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης, πόρων ψυχικής υγείας και πρωτοβουλιών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μπορεί να συμβάλει στη συνολική ευημερία των μεταναστών εργαζομένων.

48. Ευκαιρίες δικτύωσης: Η διευκόλυνση των ευκαιριών δικτύωσης για τους μετανάστες εργαζόμενους στον γεωργικό τομέα, όπως οι εκδηλώσεις του κλάδου, τα συνέδρια και οι επαγγελματικές ενώσεις, μπορεί να τους βοηθήσει να δημιουργήσουν πολύτιμες συνδέσεις και να διευρύνουν τα επαγγελματικά τους δίκτυα.

49. Αναγνώριση των συνεισφορών: Η αναγνώριση και ο εορτασμός της συμβολής των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα και στις αγροτικές κοινότητες μέσω βραβείων, δημόσιων αναγνωρίσεων και εκδηλώσεων εκτίμησης μπορεί να ενισχύσει την αίσθηση του ανήκειν και της αξίας τους.

50. Προώθηση πολιτικών: Η συμμετοχή στην προώθηση πολιτικών για την χωρίς αποκλεισμούς και φιλικών προς τους μετανάστες σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο πολιτικών μπορεί να δημιουργήσει ένα υποστηρικτικό περιβάλλον για τους μετανάστες εργαζόμενους και να διευκολύνει την ένταξή τους στον γεωργικό τομέα και τις αγροτικές κοινότητες.

Ευκαιρίες για τη γεωργία και τις αγροτικές περιοχές.

Οι ευκαιρίες για την προσέλκυση και την πρόσληψη μεταναστών εργαζομένων στις αγροτικές περιοχές και στον γεωργικό τομέα στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι πολλαπλές. Οι ευκαιρίες αυτές προκύπτουν από τις διάφορες προκλήσεις και τους παράγοντες που εξετάσαμε μέχρι τώρα.

Πρώτον, η παρουσία των μεταναστών εργαζομένων αντιμετωπίζει το επίμονο ζήτημα της έλλειψης εργατικού δυναμικού στον γεωργικό τομέα και στις αγροτικές περιοχές σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Καλύπτοντας αυτά τα κενά, εξασφαλίζουν τη συνέχεια των γεωργικών εργασιών και αποτρέπουν διαταραχές στην παραγωγή και τον εφοδιασμό τροφίμων.

Επιπλέον, η προσέλκυση μεταναστών εργαζομένων συμβάλλει στην οικονομική μεγέθυνση και ανάπτυξη των αγροτικών περιοχών. Η απασχόλησή τους δημιουργεί ευκαιρίες απασχόλησης, τονώνει τις τοπικές επιχειρήσεις και αυξάνει τη ζήτηση για αγαθά και υπηρεσίες, ωφελώντας έτσι τη συνολική οικονομία της περιοχής.

Εκτός από τα οικονομικά οφέλη, η παρουσία των μεταναστών εργαζομένων ενισχύει την πολιτιστική ποικιλομορφία και τις διαπολιτισμικές ανταλλαγές. Το διαφορετικό υπόβαθρο, οι γλώσσες και οι παραδόσεις τους εμπλουτίζουν τον κοινωνικό ιστό και προάγουν τη διαπολιτισμική κατανόηση, την ανεκτικότητα και τον αμοιβαίο σεβασμό μεταξύ των μελών της κοινότητας. Οι μετανάστες εργαζόμενοι φέρνουν επίσης πολύτιμες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρίες σε διάφορες γεωργικές πρακτικές και τεχνικές. Η ένταξή τους στις αγροτικές περιοχές διευκολύνει τη μεταφορά αυτών των δεξιοτήτων στους τοπικούς αγρότες, οδηγώντας σε καινοτομία, βελτιωμένη παραγωγικότητα και υιοθέτηση βιώσιμων γεωργικών πρακτικών.

Επιπλέον, η προσέλκυση μεταναστών εργαζομένων συμβάλλει στην αντιμετώπιση του πιεστικού προβλήματος της ερήμωσης της υπαίθρου. Αυξάνοντας τον πληθυσμό και προσδίδοντας ζωτικότητα στις αγροτικές κοινότητες, συμβάλλουν στην αναγέννηση των τοπικών οικονομιών, των υποδομών και των υπηρεσιών.

Η ενσωμάτωση των μεταναστών εργαζομένων στις αγροτικές κοινότητες προωθεί την κοινωνική ένταξη και τη συμμετοχή της κοινότητας. Παρέχει ευκαιρίες συνεργασίας, εθελοντισμού και δημιουργίας κοινωνικών δεσμών, ενισχύοντας την αίσθηση του ανήκειν και της κοινωνικής συνοχής εντός της κοινότητας.

Η παρουσία τους ενθαρρύνει επίσης την επιχειρηματικότητα και την ανάπτυξη επιχειρήσεων στις αγροτικές περιοχές. Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορούν να ιδρύσουν τις δικές τους γεωργικές επιχειρήσεις ή να συμβάλουν στην ανάπτυξη και διαφοροποίηση των υφιστάμενων επιχειρήσεων, προωθώντας την καινοτομία και δημιουργώντας οικονομικές ευκαιρίες.

Η ανταλλαγή γλωσσών και πολιτισμών μεταξύ των μεταναστών εργαζομένων και του τοπικού πληθυσμού ωφελεί και τα δύο μέρη. Μπορούν να υλοποιηθούν μαθήματα γλώσσας και διαπολιτισμικές δραστηριότητες για τη διευκόλυνση της επικοινωνίας, της ενσωμάτωσης και της αμοιβαίας κατανόησης.

Οι μετανάστες εργαζόμενοι συχνά φέρνουν γνώσεις και εμπειρία σε βιώσιμες γεωργικές πρακτικές από τις χώρες προέλευσής τους. Η συμμετοχή τους στον γεωργικό τομέα προωθεί την υιοθέτηση μεθόδων φιλικών προς το περιβάλλον, συμβάλλοντας στη βιωσιμότητα και την ανθεκτικότητα των αγροτικών κοινοτήτων.

Η παρουσία μεταναστών εργατών με διαφορετικό υπόβαθρο και πολιτιστικούς δεσμούς ανοίγει πόρτες σε νέες αγορές και εξαγωγικές ευκαιρίες. Οι γνώσεις τους για τις διεθνείς αγορές και τις προτιμήσεις των καταναλωτών μπορούν να βοηθήσουν τις αγροτικές επιχειρήσεις να επεκτείνουν την εμβέλειά τους και να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητά τους.

Η ενσωμάτωση των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα μπορεί να προωθήσει τη συνεργασία στον τομέα της έρευνας και της καινοτομίας. Μπορούν να συμβάλλουν σε ερευνητικά έργα, ανταλλαγή γνώσεων και τεχνολογικές εξελίξεις, προωθώντας την πρόοδο και βελτιώνοντας τις γεωργικές πρακτικές. Επιπλέον, η παρουσία των μεταναστών εργαζομένων μπορεί να ενισχύσει τις κοινωνικές υπηρεσίες στις αγροτικές περιοχές, όπως η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση και οι δημόσιες μεταφορές. Ο αυξημένος πληθυσμός και η ζήτηση για υπηρεσίες οδηγούν στη βελτίωση των υποδομών και στην πρόσβαση σε βασικές ανέσεις τόσο για τους μετανάστες όσο και για τους ντόπιους κατοίκους.

Οι πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στην προσέλκυση και την ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στις αγροτικές περιοχές μπορεί να είναι επιλέξιμες για ευρωπαϊκή χρηματοδότηση και στήριξη. Τα προγράμματα και οι επιχορηγήσεις της ΕΕ παρέχουν πόρους για κατάρτιση, ανάπτυξη υποδομών και κοινοτικά έργα τα οποία διευκολύνουν την ένταξη και

την ευημερία των μεταναστών εργαζομένων.

Η πολιτιστική ζωτικότητα των αγροτικών περιοχών ενισχύεται από την παρουσία των μεταναστών εργαζομένων. Τα φεστιβάλ, οι γιορτές και οι πολιτιστικές εκδηλώσεις που αναδεικνύουν την ποικιλομορφία και τις παραδόσεις των διαφόρων κοινοτήτων δημιουργούν ένα ζωντανό και χωρίς αποκλεισμούς αγροτικό περιβάλλον.

Τέλος, η συμβολή των μεταναστών εργαζομένων στα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας, μέσω της συμμετοχής τους στις αγορές εργασίας και της καταβολής φόρων, ενισχύει τα συστήματα αυτά και ωφελεί τόσο τους μετανάστες όσο και την ευρύτερη κοινωνία.

Η προσέλκυση και η πρόσληψη μεταναστών εργαζομένων στις αγροτικές περιοχές και στον

γεωργικό τομέα της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζει ένα ευρύ φάσμα ευκαιριών. Οι ευκαιρίες αυτές περιλαμβάνουν την οικονομική ανάπτυξη, την πολιτιστική ποικιλομορφία, τη μεταφορά γνώσεων, την κοινωνική ένταξη, την επιχειρηματικότητα, τη βιωσιμότητα, την επέκταση της αγοράς, την ερευνητική συνεργασία, την ανάπτυξη υποδομών, την ευρωπαϊκή χρηματοδότηση, την πολιτιστική ζωτικότητα και την ενίσχυση των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας. Η αξιοποίηση αυτών των ευκαιριών μπορεί να οδηγήσει σε ακμάζουσες αγροτικές κοινότητες, ανθεκτικούς γεωργικούς τομείς και συνολική κοινωνικοοικονομική πρόοδο.

Δημιουργία πολυπολιτισμικών ομάδων γεωργίας

Ο ρόλος του γεωργού και οι αρχές στη διαχείριση μιας πολυπολιτισμικής ομάδας.

Ο ρόλος του γεωργού στη διαχείριση μιας πολυπολιτισμικής ομάδας είναι πολύ σημαντικός, καθώς μπορεί να επηρεάσει την αποτελεσματικότητα και την επιτυχία της ομάδας και της γεωργικής επιχείρησης στο σύνολό της. Ορισμένοι από τους κύριους ρόλους που μπορεί να διαδραματίσει ο γεωργός είναι οι εξής:

- Καθοδήγηση: Ο γεωργός θα πρέπει να προσφέρει καθοδήγηση και υποστήριξη σε εργαζόμενους από διαφορετικές κουλτούρες, ιδίως σε εκείνους που μπορεί να έχουν λιγότερη εμπειρία ή δεξιότητες. Αυτό μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της ομάδας και στην αύξηση της ποιότητας της εργασίας.

- Ηγεσία: Ο γεωργός πρέπει να ασκεί αποτελεσματική ηγεσία στην ομάδα, θέτοντας σαφείς στόχους και παρέχοντας εποικοδομητική ανατροφοδότηση. Αυτό μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση των κινήτρων και της δέσμευσης των εργαζομένων, καθώς και στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας της εργασίας.

- Δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς: Ο γεωργός πρέπει να εργαστεί για τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς, το οποίο προάγει την αμοιβαία συνεργασία, το σεβασμό και την ανοχή. Αυτό μπορεί να συμβάλει στην οικοδόμηση μιας αίσθησης κοινότητας μεταξύ εργαζομένων από διαφορετικές κουλτούρες και στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της ομάδας.

- Ενθάρρυνση της αποτελεσματικής επικοινωνίας: Ο

γεωργός πρέπει να ενθαρρύνει την αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων από διαφορετικές κουλτούρες και να διασφαλίζει ότι όλοι κατανοούν τα καθήκοντα και τις ευθύνες του άλλου. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην αποφυγή παρεξηγήσεων και στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας της εργασίας.

- Πρωώθηση της ανταλλαγής γνώσεων: Ο γεωργός μπορεί να ενθαρρύνει την ανταλλαγή γνώσεων και δεξιοτήτων μεταξύ εργαζομένων από διαφορετικές κουλτούρες. Αυτό μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της ομάδας και στην αύξηση της ποικιλομορφίας των δεξιοτήτων στη γεωργική επιχείρηση.

- Παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης: Ο γεωργός μπορεί να παρέχει κατάρτιση και εκπαίδευση σε εργαζόμενους από διαφορετικές κουλτούρες για να τους βοηθήσει να βελτιώσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους. Αυτό μπορεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα της ομάδας και να αυξήσει την ποιότητα της εργασίας.

- Ισότιμη αντιμετώπιση όλων των εργαζομένων: Ο γεωργός πρέπει να αντιμετωπίζει όλους τους εργαζόμενους ισότιμα και με σεβασμό, ανεξάρτητα από το πολιτιστικό ή εθνικό τους υπόβαθρο. Αυτό

μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός δίκαιου και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει τα κίνητρα και τη δέσμευση των εργαζομένων.

Ο γεωργός πρέπει να ακολουθήσει ορισμένες αρχές για να διαχειριστεί αποτελεσματικά μια πολυπολιτισμική ομάδα στην αγροτική επιχείρηση. Ορισμένες από αυτές τις αρχές είναι οι εξής:

- Σεβασμός στην πολιτιστική ποικιλομορφία: Ο γεωργός πρέπει να σέβεται και να εκτιμά την πολιτισμική ποικιλομορφία των εργαζομένων και να είναι ανοιχτός στο να μαθαίνει από τους διαφορετικούς πολιτισμούς που εκπροσωπούνται στην ομάδα.

- Αποτελεσματική επικοινωνία: Ο γεωργός πρέπει να διασφαλίζει ότι η επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων είναι αποτελεσματική και να είναι σαφής και συνοπτικός στην παροχή οδηγιών και σχολίων.

- Ισότιμη μεταχείριση: Ο γεωργός πρέπει να αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους ισότιμα και δίκαια, ανεξάρτητα από την πολιτιστική ή εθνοτική τους καταγωγή.

- Διαχείριση συγκρούσεων: Ο γεωργός πρέπει να είναι σε θέση να εντοπίζει και να διαχειρίζεται δίκαια και αποτελεσματικά τις συγκρούσεις που μπορεί να προκύψουν μεταξύ εργαζομένων από διαφορετικές κουλτούρες.

- Πρωώθηση της συνεργασίας: Ο γεωργός πρέπει να ενθαρρύνει τη συνεργασία μεταξύ εργαζομένων από διαφορετικές κουλτούρες και να προωθή την ανταλλαγή γνώσεων και δεξιοτήτων.

- Εκπαίδευση και κατάρτιση: Ο γεωργός θα πρέπει να παρέχει εκπαίδευση και κατάρτιση στους εργαζομένους από διαφορετικές κουλτούρες, ώστε να τους βοηθήσει να βελτιώσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους και να βελτιώσουν έτσι την αποτελεσματικότητα της ομάδας.

- Ευελιξία: Ο γεωργός πρέπει να είναι ευέλικτος στη διαχειριστική του προσέγγιση και πρόθυμος να προσαρμοστεί στις ανάγκες και τις προτιμήσεις των εργαζομένων που προέρχονται από διαφορετικές κουλτούρες.

- Ευαισθητοποίηση: Ο γεωργός πρέπει να γνωρίζει τις πολιτισμικές διαφορές που υπάρχουν στην ομάδα και να μπορεί να προσαρμόζεται σε αυτές. Αυτό περιλαμβάνει την επίγνωση των διαφορετικών τρόπων επικοινωνίας, των πολιτισμικών αξιών και πεποιθήσεων και των κοινωνικών κανόνων.

- Ενσυναίσθηση: Ο γεωργός πρέπει να δείχνει ενσυναίσθηση προς τους εργαζομένους από διαφορετικές κουλτούρες, προσπαθώντας να κατανοήσει τις απόψεις και τις προοπτικές τους. Αυτό μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία θετικού εργασιακού περιβάλλοντος και στην πρωώθηση της συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων.

Ρόλος/συμπεριφορές που μπορούν να ακολουθήσουν οι ημεδαποί εργαζόμενοι για να διευκολύνουν την ένταξη.

Οι ημεδαποί εργαζόμενοι σε μια πολυπολιτισμική ομάδα εκμετάλλευσης έχουν επίσης σημαντικό ρόλο να διαδραματίσουν στη διευκόλυνση της ένταξης των μεταναστών συναδέλφων τους. Ορισμένες στάσεις και συμπεριφορές που μπορούν να υιοθετήσουν περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Δείξτε ενδιαφέρον και περιέργεια για άλλους πολιτισμούς: Οι ημεδαποί εργαζόμενοι μπορούν να δείχνουν ενδιαφέρον και περιέργεια για τους πολιτισμούς των μεταναστών συναδέλφων τους και να είναι πρόθυμοι να μάθουν από αυτούς.

- Να είστε υπομονετικοί και να δείχνετε κατανόηση: Οι ημεδαποί εργαζόμενοι μπορούν να δείξουν υπομονή και κατανόηση στους μετανάστες συναδέλφους τους, οι οποίοι μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες προσαρμογής στη νέα κουλτούρα και στο νέο εργασιακό περιβάλλον.

- Προσφέρετε βοήθεια και υποστήριξη: Οι ημεδαποί εργαζόμενοι μπορούν να προσφέρουν βοήθεια και υποστήριξη στους μετανάστες συναδέλφους τους

σε τομείς όπως η επικοινωνία, η προσαρμογή στην εργασία και η διαβίωση στην τοπική κοινότητα.

- Αποφύγετε τις διακρίσεις και το ρατσισμό: Οι ημεδαποί εργαζόμενοι πρέπει να αποφεύγουν τις διακρίσεις και τον ρατσισμό απέναντι στους μετανάστες συναδέλφους τους και να τους αντιμετωπίζουν με σεβασμό και αξιοπρέπεια.

- Ενθαρρύνετε τη συνεργασία και τη συμπερίληψη: Οι ημεδαποί εργαζόμενοι μπορούν να ενθαρρύνουν τη συνεργασία και την ένταξη στην ομάδα, προωθώντας την ανταλλαγή γνώσεων και δεξιοτήτων και διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι εκτιμώνται και γίνονται σεβαστοί.

Ρόλος/συμπεριφορές που μπορούν να ακολουθήσουν οι μετανάστες εργαζόμενοι για να διευκολυνθεί η ένταξή τους.

Οι μετανάστες εργαζόμενοι έχουν επίσης σημαντικό ρόλο να διαδραματίσουν στη διευκόλυνση της ένταξής τους σε πολυπολιτισμικές γεωργικές ομάδες. Ορισμένες στάσεις και συμπεριφορές που μπορούν να υιοθετήσουν περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Δείξτε ενδιαφέρον για τον τοπικό πολιτισμό: Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορούν να δείχνουν ενδιαφέρον και σεβασμό για τον τοπικό πολιτισμό, προσπαθώντας να μάθουν και να προσαρμοστούν στα έθιμα και τις αξίες της κοινότητας.

- Εκμάθηση της τοπικής γλώσσας: Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορούν να μάθουν την τοπική γλώσσα για να βελτιώσουν την επικοινωνία με τους συναδέλφους τους στην εργασία και την τοπική κοινότητα.

- Να είστε προληπτικοί και συνεργάσιμοι: Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορούν να είναι προνοητικοί και συνεργάσιμοι στην εργασία τους, να βοηθούν εθελοντικά τους συναδέλφους τους και

να μοιράζονται τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους.

- Αποδεχτείτε τις πολιτισμικές διαφορές: Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορούν να αποδέχονται και να σέβονται τις πολιτισμικές διαφορές των συναδέλφων τους και να είναι ανεκτικοί στις πολιτισμικές διαφορές που μπορεί να προκύψουν.

- Συμμετοχή σε κοινωνικές δραστηριότητες: Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορούν να συμμετέχουν σε κοινωνικές και πολιτιστικές δραστηριότητες στην τοπική κοινότητα, οι οποίες μπορούν να τους βοηθήσουν να ενσωματωθούν και να δημιουργήσουν δεσμούς με ανθρώπους από διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο.

Αρχές συνύπαρξης που πρέπει να διέπουν τις πολυπολιτισμικές ομάδες.

Οι πολυπολιτισμικές ομάδες θα πρέπει να διέπονται από αρχές συνύπαρξης που προωθούν την αρμονία, τη συνεργασία και τον αμοιβαίο σεβασμό μεταξύ των εργαζομένων από διαφορετικές κουλτούρες. Οι αρχές αυτές περιλαμβάνουν τα εξής:

- Σεβασμός: Οι εργαζόμενοι από διαφορετικές κουλτούρες πρέπει να σέβονται τις πολιτισμικές διαφορές, τις απόψεις και τις πεποιθήσεις των συναδέλφων τους.

- Ανεκτικότητα: Οι εργαζόμενοι από διαφορετικές κουλτούρες πρέπει να είναι ανεκτικοί στις πολιτισμικές διαφορές και να προσπαθούν να κατανοήσουν τις προοπτικές και τις απόψεις των συναδέλφων τους.

- Αποτελεσματική επικοινωνία: Οι εργαζόμενοι από διαφορετικές κουλτούρες πρέπει να επικοινωνούν αποτελεσματικά, διασφαλίζοντας ότι όλοι κατανοούν τις οδηγίες και τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί.

- Συνεργασία: Οι εργαζόμενοι από διαφορετικές κουλτούρες πρέπει να συνεργάζονται στην εργασία, να μοιράζονται γνώσεις και δεξιότητες για την επίτευξη κοινών στόχων.

- Ευελιξία: Οι εργαζόμενοι από διαφορετικές κουλτούρες πρέπει να είναι ευέλικτοι και πρόθυμοι να προσαρμόζονται στις πολιτισμικές διαφορές και στις αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον.

- Ενσυναίσθηση: Οι εργαζόμενοι από διαφορετικές κουλτούρες θα πρέπει να έχουν ενσυναίσθηση προς τους άλλους, προσπαθώντας να κατανοήσουν τις προοπτικές και τις ανάγκες τους.

- Ισότητα: Οι εργαζόμενοι από διαφορετικές

Εργαλεία και λειτουργίες για τη διαχείριση/ επικοινωνία εργοδοτών με μετακινούμενους μετανάστες εργαζόμενους.

Υπάρχουν διάφορα εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη διαχείριση και την επικοινωνία των εργοδοτών του γεωργικού τομέα με τους μετακινούμενους μετανάστες εργαζόμενους. Ορισμένα από αυτά τα εργαλεία περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Πλατφόρμες διαχείρισης εργατικού δυναμικού: Παραδείγματα πλατφορμών διαχείρισης εργατικού δυναμικού στη γεωργία είναι οι AgriShift και Agrismart. Αυτές οι πλατφόρμες επιτρέπουν στους εργοδότες του γεωργικού τομέα να διαχειρίζονται την πρόσληψη και την παρακολούθηση της επίδοσης των μεταναστών εργαζομένων, καθώς και την επικοινωνία μαζί τους.

- Εφαρμογές για κινητά: Παραδείγματα εφαρμογών για κινητά τηλέφωνα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την επικοινωνία και την παρακολούθηση των διακινούμενων εργαζομένων είναι το FarmLead και το AgriSync. Αυτές οι εφαρμογές επιτρέπουν στους εργοδότες του αγροτικού τομέα να στέλνουν μηνύματα και να λαμβάνουν ενημερώσεις από τους μετανάστες εργαζόμενους, καθώς και να παρέχουν σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τη γεωργική επιχείρηση και τις συνθήκες εργασίας.

- Κοινωνικά δίκτυα: Παραδείγματα κοινωνικών δικτύων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την επικοινωνία με τους μετανάστες εργαζόμενους είναι το Facebook και το WhatsApp. Αυτά τα κοινωνικά δίκτυα επιτρέπουν στους εργοδότες του γεωργικού τομέα να στέλνουν μηνύματα και να μοιράζονται σημαντικές πληροφορίες με τους μετανάστες εργαζόμενους, καθώς και να ενθαρρύνουν τη δέσμευση και την αλληλεπίδραση.

- Εργαλεία μετάφρασης: Παραδείγματα μεταφραστικών εργαλείων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν είναι το Google Translate και το Microsoft Translator. Τα εργαλεία αυτά επιτρέπουν στους επιχειρηματίες του γεωργικού

τομέα να ξεπερνούν τα γλωσσικά εμπόδια και να επικοινωνούν με τους μετανάστες εργάτες στη μητρική τους γλώσσα.

- Κατάρτιση και εκπαίδευση: Παραδείγματα κατάρτισης και εκπαίδευσης που μπορούν να προσφερθούν στους μετανάστες εργαζόμενους περιλαμβάνουν προγράμματα κατάρτισης σχετικά με την επαγγελματική ασφάλεια, τις ορθές γεωργικές πρακτικές και τη χρήση γεωργικών μηχανημάτων. Τα προγράμματα αυτά μπορούν να βοηθήσουν τους μετανάστες εργαζόμενους να αποκτήσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική και αποδοτική εκτέλεση της εργασίας τους.

- Ενημερωτικά δελτία: Παραδείγματα ενημερωτικών δελτίων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την παροχή σημαντικών πληροφοριών στους μετανάστες εργαζόμενους είναι το Boletín Agrario του ισπανικού Υπουργείου Γεωργίας και Αλιείας, Τροφίμων και Περιβάλλοντος και το Γεωργικό Δελτίο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτά τα Δελτία μπορούν να παρέχουν σχετικές πληροφορίες σχετικά με τη γεωργική εκμετάλλευση, τις συνθήκες εργασίας και σημαντικά γεγονότα.

- Συναντήσεις και συνεδρίες ανατροφοδότησης: Παραδείγματα συναντήσεων και συνεδριών ανατροφοδότησης περιλαμβάνουν εβδομαδιαίες συναντήσεις για τη συζήτηση της προόδου και των προβλημάτων στη γεωργική εκμετάλλευση, καθώς και ατομικές συνεδρίες ανατροφοδότησης για την παροχή ανατροφοδότησης και την ενθάρρυνση της ανοικτής και αποτελεσματικής επικοινωνίας.

Ένα ανοικτό διαδικτυακό εργαλείο επικοινωνίας και συνεργασίας για πολυπολιτισμικές γεωργικές ομάδες θα πρέπει να διαθέτει αρκετές λειτουργίες για να διασφαλίζει την αποτελεσματική και αποδοτική επικοινωνία και συνεργασία. Ορισμένες από τις σημαντικές λειτουργίες που θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν είναι οι εξής:

- Συνομιλία σε πραγματικό χρόνο: Μια λειτουργία συνομιλίας σε πραγματικό χρόνο θα επέτρεπε στους εργαζόμενους να ανταλλάσσουν άμεσα μηνύματα, γεγονός που θα μπορούσε να βελτιώσει την επικοινωνία και τη συνεργασία στην ομάδα.

- Κοινό ημερολόγιο: Η λειτουργία κοινού ημερολογίου θα επιτρέπει στους εργαζόμενους να βλέπουν ο ένας το πρόγραμμα εργασίας του άλλου, γεγονός που θα μπορούσε να διευκολύνει την οργάνωση συνεργατικών συναντήσεων και εργασιών.

•Κοινή χρήση αρχείων: Μια λειτουργία κοινής χρήσης αρχείων θα επιτρέπει στους εργαζόμενους να μοιράζονται σημαντικά έγγραφα, όπως εγχειρίδια λειτουργίας, εκθέσεις ασφαλείας, εκπαιδευτικά βίντεο και άλλα.

•Αυτόματη μετάφραση: Μια λειτουργία αυτόματης μετάφρασης θα επέτρεπε στους εργαζόμενους με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο να επικοινωνούν στη μητρική τους γλώσσα και να μεταφράζουν τα μηνύματα σε πραγματικό χρόνο, ώστε οι άλλοι να μπορούν να τα καταλάβουν.

•Φόρουμ συζήτησης: Μια λειτουργία φόρουμ συζητήσεων θα επιτρέπει στους εργαζόμενους να υποβάλλουν ερωτήσεις και απαντήσεις, να ανταλλάσσουν ιδέες και να συζητούν σχετικά θέματα.

•Τηλεδιάσκεψη: Μια λειτουργία τηλεδιάσκεψης θα επέτρεπε στους εργαζόμενους να επικοινωνούν πρόσωπο με πρόσωπο μέσω διαδικτύου, γεγονός που θα μπορούσε να βελτιώσει την επικοινωνία και την κατανόηση.

•Έρευνες και ερωτηματολόγια: Μια λειτουργία έρευνας και ερωτηματολογίου θα επέτρεπε στους εργοδότες να συλλέγουν πληροφορίες και απόψεις από τους εργαζόμενους γρήγορα και αποτελεσματικά.

•Προγραμματισμός εργασιών: Μια λειτουργία προγραμματισμού εργασιών θα επέτρεπε στους εργοδότες να αναθέτουν εργασίες και να

παρακολουθούν την πρόοδό τους, πράγμα που θα μπορούσε να βελτιώσει την οργάνωση και την παραγωγικότητα.

•Διαχείριση προσφορών εργασίας: Μια ενότητα όπου οι εργοδότες μπορούν να δημοσιεύουν προσφορές εργασίας, προσδιορίζοντας τις λεπτομέρειες της θέσης και τις απαιτήσεις για την υποβολή αίτησης.

•Διαχείριση αιτήσεων εργασίας: Μια ενότητα όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να δημοσιεύουν τις αιτήσεις τους για εργασία, προσδιορίζοντας την εμπειρία και τις δεξιότητές τους, καθώς και τις θέσεις εργασίας που αναζητούν.

•Ηλεκτρονικό σύστημα προσλήψεων: Λειτουργία που επιτρέπει στους εργοδότες να προσλαμβάνουν μετανάστες εργαζόμενους μέσω διαδικτύου, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας και υπογραφής συμβάσεων.

•Διαχείριση συμβάσεων: Μια ενότητα όπου οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι μπορούν να βλέπουν και να διαχειρίζονται τις συμβάσεις τους ηλεκτρονικά, συμπεριλαμβανομένων λεπτομερειών σχετικά με το μισθό, τις ώρες εργασίας και τις αρμοδιότητες.

•Αυτόματες ειδοποιήσεις: Μια λειτουργία η οποία στέλνει αυτόματες ειδοποιήσεις σε εργαζόμενους και εργοδότες για νέες προσφορές εργασίας, ενημερώσεις συμβάσεων και άλλες σημαντικές αλλαγές στη γεωργική εκμετάλλευση.

Εκτός από τις προαναφερθείσες λειτουργίες, ένα ανοικτό διαδικτυακό εργαλείο επικοινωνίας και συνεργασίας για πολυπολιτισμικές γεωργικές ομάδες μπορεί επίσης να εφαρμόσει άλλες σημαντικές λειτουργίες σε επίπεδο καθοδήγησης, κατάρτισης και δεοντολογίας. Ορισμένες από αυτές τις λειτουργίες μπορεί να περιλαμβάνουν:

•Προσανατολισμός και πληροφορίες για την εργασία: Ένα τμήμα προσανατολισμού που παρέχει χρήσιμες πληροφορίες για τους μετανάστες εργαζόμενους, όπως το είδος της εργασίας που θα κάνουν, τις προσδοκίες του εργοδότη, τα εργασιακά δικαιώματα και τους κανονισμούς ασφαλείας.

•Μαθήματα κατάρτισης: Ένα τμήμα κατάρτισης που προσφέρει διαδικτυακά μαθήματα σε σχετικά θέματα, όπως η ασφάλεια στην εργασία, οι γλωσσικές και πολιτισμικές δεξιότητες και οι ορθές γεωργικές πρακτικές.

•Οδηγός δεοντολογίας και αξιών: Ένα τμήμα που καθορίζει τις αξίες και τις ηθικές αρχές που αναμένονται από τους εργαζόμενους και τους εργοδότες, συμπεριλαμβανομένης της ισότητας, του αμοιβαίου σεβασμού, της ανεκτικότητας και της κοινωνικής ευθύνης.

•Συμβουλές πολιτιστικής προσαρμογής: Ένα τμήμα

που παρέχει συμβουλές και καθοδήγηση για την προσαρμογή σε μια νέα κουλτούρα, όπως κανόνες συμπεριφοράς και πολιτισμική εθιμοτυπία.

•Πόροι υποστήριξης: Ένα τμήμα που παρέχει πληροφορίες και πόρους υποστήριξης, όπως υπηρεσίες συμβουλευτικής και συναισθηματικής υποστήριξης, ιατρική περίθαλψη και νομική βοήθεια.

•Ενημέρωση για τα εργασιακά δικαιώματα: Ένα τμήμα που ενημερώνει τους μετανάστες εργαζόμενους για τα εργασιακά τους δικαιώματα και τους πόρους που έχουν στη διάθεσή τους σε περίπτωση που χρειαστούν νομική βοήθεια.

•Επαφές έκτακτης ανάγκης: Ένα τμήμα που παρέχει έναν κατάλογο επαφών έκτακτης ανάγκης, όπως αριθμούς τηλεφώνων για την αστυνομία, την πυροσβεστική και τις ιατρικές υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης.

Ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπάρχουν αρκετοί κανονισμοί και οδηγίες που αφορούν ζητήματα που σχετίζονται με τη μετανάστευση, τις εργασιακές σχέσεις, τις διακρίσεις και την ένταξη των μεταναστών εργαζομένων και πολιτών. Μερικά από τα κυριότερα νομοθετήματα είναι τα εξής:

- Οδηγία 2003/109/EK σχετικά με το καθεστώς των υπηκόων τρίτων χωρών που είναι επί μακρόν διαμένοντες: Αυτή η οδηγία θεσπίζει ένα πλαίσιο για το καθεστώς των υπηκόων τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα σε ένα κράτος μέλος για μεγάλο χρονικό διάστημα. Παρέχει παρόμοια δικαιώματα και εγγυήσεις με τους πολίτες της ΕΕ όσον αφορά την απασχόληση, την εκπαίδευση, την κοινωνική ασφάλιση και άλλες πτυχές.

- Οδηγία 2004/38/EK σχετικά με το δικαίωμα των πολιτών της Ένωσης και των μελών των οικογενειών τους να κυκλοφορούν και να διαμένουν ελεύθερα στην επικράτεια των κρατών μελών: Η παρούσα οδηγία θεσπίζει τα δικαιώματα ελεύθερης κυκλοφορίας και διαμονής των πολιτών της ΕΕ και των μελών της οικογένειάς τους στην επικράτεια των κρατών μελών. Εγγυάται ίση μεταχείριση όσον αφορά την απασχόληση, την εκπαίδευση, την κοινωνική ασφάλιση και άλλες πτυχές.

- Οδηγία 2006/54/EK για τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας: Η οδηγία αυτή αφορά την ισότητα των φύλων στον τομέα της απασχόλησης και απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας, την προαγωγή και την επαγγελματική κατάρτιση.

- Οδηγία 2000/43/EK για τη φυλετική ισότητα: Η οδηγία αυτή απαγορεύει τις φυλετικές και εθνοτικές διακρίσεις στην απασχόληση, την εκπαίδευση, την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, την κοινωνική ασφάλιση και άλλους τομείς. Θεσπίζει ένα πλαίσιο για την πρόληψη και την καταπολέμηση των φυλετικών διακρίσεων και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης.

- Οδηγία 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία: Η οδηγία αυτή θεσπίζει ένα πλαίσιο για την πρόληψη των διακρίσεων στην απασχόληση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Εξασφαλίζει την ίση μεταχείριση στην απασχόληση, την κατάρτιση, τις συνθήκες εργασίας και τα συναφή θέματα.

- Οδηγία 2011/98/ΕΕ σχετικά με τις διαδικασίες έκδοσης θεωρήσεων μακράς διαρκείας και αδειών διαμονής: Η παρούσα οδηγία θεσπίζει πρότυπα και διαδικασίες για την έκδοση θεωρήσεων μακράς διαρκείας και αδειών διαμονής σε υπηκόους τρίτων χωρών. Καθορίζει κριτήρια για την εισδοχή και τη διαμονή των μεταναστών και προωθεί την ένταξη των μεταναστών.

Στο εργασιακό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπάρχουν διάφοροι κανονισμοί που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις στις επιχειρήσεις. Ορισμένοι από τους κυριότερους κανονισμούς είναι οι εξής:

- Οδηγία 2003/88/EK σχετικά με ορισμένες πτυχές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας: Η οδηγία αυτή θεσπίζει κανόνες για τον μέγιστο χρόνο εργασίας, τις περιόδους ανάπαυσης και την ετήσια άδεια. Εξασφαλίζει την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων όσον αφορά τον χρόνο εργασίας και τις περιόδους ανάπαυσης.

- Οδηγία 2001/23/EK για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεων: Η οδηγία αυτή εξασφαλίζει την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεων. Τα δικαιώματα και οι όροι εργασίας που αποκτούν οι εργαζόμενοι πρέπει να γίνονται σεβαστά και να διατηρούνται από τον νέο εργοδότη.

- Η οδηγία 2002/14/EK θεσπίζει ένα γενικό πλαίσιο για την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους

εργαζομένους στην Ευρωπαϊκή Ένωση: Η εν λόγω οδηγία θεσπίζει το δικαίωμα των εργαζομένων να ενημερώνονται και να ζητείται η γνώμη τους για σημαντικά θέματα που επηρεάζουν τα συμφέροντά τους στην επιχείρηση. Πρωθεί τη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων και εγγυάται το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης.

•Οδηγία 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία: Η οδηγία αυτή, εκτός από την αντιμετώπιση των διακρίσεων, απαγορεύει επίσης τις διακρίσεις στην απασχόληση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Θεσπίζει ένα πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία.

•Οδηγία 2006/54/EK για τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας: Η οδηγία αυτή προβλέπει την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της ίσης αμοιβής και της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου. Πρωθεί τις ίσες ευκαιρίες και τη μη διάκριση λόγω φύλου στην απασχόληση.

Οι κοινωνικοί και εργασιακοί κανονισμοί που αφορούν την κυκλοφορία των μεταναστών πολιτών στην Ευρωπαϊκή Ένωση ρυθμίζουν ορισμένες σημαντικές πτυχές. Ακολουθεί κατάλογος και περίληψη των κύριων πτυχών που καλύπτονται από τους κανονισμούς αυτούς:

•Κίνηση και παραμονή: Οι κανονισμοί καθορίζουν τις διαδικασίες και τις απαιτήσεις για την κυκλοφορία και τη διαμονή των μεταναστών πολιτών στις χώρες της ΕΕ. Αυτό περιλαμβάνει την απόκτηση θεωρήσεων, αδειών παραμονής, αδειών εργασίας και άλλων εγγράφων που είναι απαραίτητα για τη νόμιμη είσοδο και παραμονή σε μια χώρα της ΕΕ.

•Ισότιμη μεταχείριση: Κανονισμοί διασφαλίζουν την ίση μεταχείριση μεταξύ των μεταναστών πολιτών και των υπηκόων των χωρών της ΕΕ όσον αφορά την απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση, την πρόσβαση στη στέγαση, την εκπαίδευση και άλλα κοινωνικά δικαιώματα και παροχές. Απαγορεύονται οι διακρίσεις με βάση την εθνικότητα ή την εθνοτική καταγωγή.

•Εργατικά δικαιώματα: Κανονισμοί προστατεύουν τα εργασιακά δικαιώματα των μεταναστών πολιτών, συμπεριλαμβανομένων των ελάχιστων μισθών, των μέγιστων ωρών εργασίας, της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, της προστασίας από αδικαιολόγητες απολύσεις και της πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση.

•Αναγνώριση προσόντων: Οι κανονισμοί θεσπίζουν διαδικασίες για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων των μεταναστών υπηκόων, γεγονός που

διευκολύνει την πρόσβασή τους στην απασχόληση σε χώρα της ΕΕ. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ότι τα προσόντα που αποκτώνται σε μια χώρα αναγνωρίζονται σε άλλες χώρες της ΕΕ.

•Οικογενειακή επανένωση: Οι κανονισμοί προβλέπουν τα δικαιώματα και τις διαδικασίες για την οικογενειακή επανένωση των μεταναστών υπηκόων. Καθορίζουν τις απαιτήσεις και τις προϋποθέσεις για να φέρνουν οι μετανάστες τα άμεσα μέλη της οικογένειάς τους για να διαμένουν μαζί τους στη χώρα υποδοχής.

•Υπηκοότητα και ιθαγένεια: Οι κανονισμοί αφορούν επίσης την απόκτηση της ιθαγένειας και της υπηκοότητας μιας χώρας της ΕΕ από τους μετανάστες πολίτες. Καθορίζουν τα κριτήρια και τις διαδικασίες για την πολιτογράφηση και την απόκτηση της ιθαγένειας μιας χώρας της ΕΕ.

•Ενσωμάτωση: Οι κανονισμοί προωθούν την ένταξη των μεταναστών πολιτών στην κοινωνία και την τοπική κοινότητα. Ενθαρρύνουν τη συμμετοχή στην κοινωνική, πολιτιστική και πολιτική ζωή της χώρας υποδοχής, καθώς και την πρόσβαση στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και τις υπηρεσίες υποστήριξης για τη διευκόλυνση της ένταξης.

Αυτές είναι μερικές από τις κύριες πτυχές που ρυθμίζονται στους κοινωνικούς και εργασιακούς κανονισμούς σε σχέση με την κυκλοφορία των μεταναστών πολιτών στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Είναι σημαντικό να έχετε κατά νου ότι οι συγκεκριμένοι κανονισμοί ενδέχεται να διαφέρουν από κράτος μέλος σε κράτος μέλος και είναι απαραίτητο να συμβουλευέστε την ισχύουσα εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία για λεπτομερείς και ενημερωμένες πληροφορίες.

Διαχείριση μετανάστευσης

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστηρίζει τις χώρες της ΕΕ στην ανάπτυξη και εφαρμογή συστημάτων διαχείρισης της μετανάστευσης και ασύλου. Αυτό επιτυγχάνεται με την παροχή επιχειρησιακής ανταπόκρισης σε χώρες της ΕΕ, ιδίως στην Ιταλία, τη Μάλτα, την Κύπρο, την Ισπανία και την Ελλάδα. Σε αυτές τις χώρες, η Επιτροπή υποστηρίζει τις εθνικές αρχές, επίσης μέσω ομάδων επί τόπου και σε συντονισμό με οργανισμούς της ΕΕ, διεθνείς οργανισμούς και άλλους σχετικούς φορείς, στη(ν):

- διαχείριση των αφίξεων μεταναστών
- δημιουργία κατάλληλων εγκαταστάσεων υποδοχής μεταναστών
- εφαρμογή των αποφάσεων μετεγκατάστασης και άλλων μηχανισμών μεταφοράς σε επίπεδο ΕΕ
- εξασφάλιση αποτελεσματικών διαδικασιών ασύλου και επιστροφής
- βελτίωση της διαχείρισης των συνόρων
- προστασία των ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλων ευάλωτων ομάδων
- προώθηση πολιτικών ένταξης για τους νόμιμα διαμένοντες υπηκόους τρίτων χωρών

Συλλογική διαχείριση στην Προέλευση

Η συλλογική διαχείριση στην προέλευση είναι μια προσέγγιση που έχει εφαρμοστεί στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με τη μετανάστευση, ιδίως όσον αφορά τη διαχείριση και την αξιοποίηση της μετανάστευσης στις χώρες προέλευσης. Η στρατηγική αυτή βασίζεται στη συνεργασία μεταξύ των χωρών προέλευσης και των χωρών υποδοχής μεταναστών για τη διευκόλυνση της ομαλής, ασφαλούς και νόμιμης μετανάστευσης και την αξιοποίηση των οφελών τόσο για τις χώρες προέλευσης όσο και για τους ίδιους τους μετανάστες.

Η κατάσταση της “Συλλογικής Διαχείρισης στην Προέλευση” ποικίλλει στις διάφορες χώρες της ΕΕ, καθώς κάθε χώρα έχει τις δικές της πολιτικές και προγράμματα σχετικά με τη μετανάστευση και τη συνεργασία με τις χώρες προέλευσης. Ωστόσο, σε γενικές γραμμές, έχουν αναπτυχθεί πρωτοβουλίες και έργα για την ενίσχυση της συλλογικής διαχείρισης στην προέλευση και τη βελτίωση των δεσμών μεταξύ των χωρών προέλευσης και των χωρών υποδοχής μεταναστών.

Ο κύριος στόχος της Συλλογικής Διαχείρισης στην Προέλευση είναι να αντιμετωπιστούν οι παράγοντες που οδηγούν στη μετανάστευση, όπως η έλλειψη οικονομικών και εργασιακών ευκαιριών, η φτώχεια και η έλλειψη ανάπτυξης στις χώρες προέλευσης. Μέσω της συνεργασίας μεταξύ των χωρών αποστολής και υποδοχής, επιδιώκεται η δημιουργία οικονομικών ευκαιριών και η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης στις χώρες προέλευσης, ώστε οι άνθρωποι να έχουν λιγότερα κίνητρα για μετανάστευση.

Αυτό επιτυγχάνεται με τη στήριξη της οικονομικής ανάπτυξης, τη δημιουργία θέσεων εργασίας, τη βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και την προώθηση των επενδύσεων στις χώρες προέλευσης. Επιπλέον, προωθούνται οι νόμιμοι και ασφαλείς δίαυλοι μετανάστευσης για να διασφαλιστεί ότι οι άνθρωποι μπορούν να μεταναστεύουν με ομαλό και προστατευμένο τρόπο, αποφεύγοντας έτσι την παράνομη μετανάστευση και τους συναφείς κινδύνους.

Η Συλλογική Διαχείριση στην Προέλευση βασίζεται στην ιδέα ότι η μετανάστευση μπορεί να αποτελέσει εργαλείο για την ανάπτυξη τόσο των χωρών αποστολής όσο και των χωρών υποδοχής, υπό την προϋπόθεση ότι γίνεται σωστή διαχείριση και ότι προωθείται ο σεβασμός των δικαιωμάτων των μεταναστών. Μέσω της συνεργασίας και του διαλόγου μεταξύ των χωρών, επιδιώκει τη θέσπιση πολιτικών και προγραμμάτων που ωφελούν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και συμβάλλουν σε μια πιο ανθρώπινη και βιώσιμη προσέγγιση της μετανάστευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Λαθραία διακίνηση μεταναστών

Η λαθραία διακίνηση μεταναστών είναι μια δυναμική παγκόσμια εγκληματική δραστηριότητα. Η φτώχεια, η κοινωνική και πολιτική αστάθεια, καθώς και η περιορισμένη διαθεσιμότητα νόμιμων μεταναστευτικών οδών, ωθούν τους ανθρώπους προς τα εγκληματικά δίκτυα για να διευκολύνουν την παράνομη είσοδο, διέλευση ή παραμονή τους στην ΕΕ. Το ταξίδι προς την ΕΕ μπορεί να είναι εξαιρετικά επικίνδυνο και οι λαθρέμποροι συχνά εκθέτουν τους μετανάστες τόσο σε κινδύνους που απειλούν τη ζωή τους όσο και σε βία. Η απώλεια ανθρώπινων ζωών στη Μεσόγειο Θάλασσα καταδεικνύει την ανάγκη για μια δυναμική και επείγουσα απάντηση από την ΕΕ.

Η λαθραία διακίνηση μεταναστών μέσω θαλάσσης είναι μια από τις πιο επικίνδυνες μορφές λαθρεμπορίας μεταναστών και συχνά απαιτεί σοβαρή ανθρωπιστική βοήθεια. Για να σώσουν τη ζωή όσων κινδυνεύουν στη θάλασσα, οι ακτοφυλακές και οι ναυτικές υπηρεσίες των χωρών της ΕΕ καταβάλλουν σημαντικές προσπάθειες με τη συνδρομή του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Συνοριοφυλακής και Ακτοφυλακής (FRONTEX).

Οι περισσότεροι παράτυποι μετανάστες εισέρχονται αρχικά νόμιμα στην ΕΕ με βίζα βραχείας διαμονής, αλλά παραμένουν στην ΕΕ για οικονομικούς λόγους μετά τη λήξη της βίζας τους. Η αποτελεσματική και αξιόπιστη διαχείριση των εξωτερικών συνόρων είναι απαραίτητη. Η Επιτροπή εξέδωσε στις 14 Μαρτίου την ανακοίνωση για τη χάραξη πολυετούς στρατηγικής πολιτικής για την ολοκληρωμένη διαχείριση των ευρωπαϊκών συνόρων, η οποία παρέχει πολιτικές προτεραιότητες και στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές, μεταξύ άλλων στοιχείων, σχετικά με την ΕΑΠ, μεταξύ άλλων, για τη διατήρηση υψηλού επιπέδου ασφάλειας με τη χρήση τεχνολογίας πληροφοριών (όπως το σύστημα πληροφοριών για τις θεωρήσεις) και βιομετρικών χαρακτηριστικών (π.χ. δακτυλικά αποτυπώματα) για την ταυτοποίηση.

Δημόσιες ή ιδιωτικές πρωτοβουλίες και φορείς

Ποιο είναι το νέο Σύμφωνο της ΕΕ για τη μετανάστευση και το άσυλο;

Το Νέο Σύμφωνο για τη Μετανάστευση και το Άσυλο είναι ένα σύνολο κανονισμών και πολιτικών για τη δημιουργία μιας πιο δίκαιης, αποτελεσματικής και βιώσιμης διαδικασίας μετανάστευσης και ασύλου για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το Σύμφωνο, το οποίο προτάθηκε τον Σεπτέμβριο του 2020, έχει σχεδιαστεί για τη διαχείριση και την ομαλοποίηση της μετανάστευσης μακροπρόθεσμα, παρέχοντας ασφάλεια, σαφήνεια και αξιοπρεπείς συνθήκες για τους ανθρώπους που φθάνουν στην ΕΕ. Επιδιώκει επίσης να καθιερώσει μια κοινή προσέγγιση για τη μετανάστευση και το άσυλο που θα βασίζεται στην αλληλεγγύη, την υπευθυνότητα και τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Πρόοδος στο Σύμφωνο

Το Σύμφωνο επέφερε διάφορα αποτελέσματα:

- Σύσταση σχετικά με έναν μηχανισμό της ΕΕ για την ετοιμότητα και τη διαχείριση κρίσεων που σχετίζονται με τη μετανάστευση: Αυτό έχει αναπτύξει ένα σύστημα έγκαιρης προειδοποίησης και πρόβλεψης που επιτρέπει τον έγκαιρο εντοπισμό των μεταναστευτικών καταστάσεων, επιτρέποντας την αποτελεσματική ετοιμότητα και αντιμετώπιση.
- Σύσταση σχετικά με τη συνεργασία σε θέματα έρευνας και διάσωσης και καθοδήγηση για τη μη ποινικοποίηση της έρευνας και διάσωσης: Η σύσταση αυτή βελτιώνει τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ όσον αφορά τη διαχείριση ιδιωτικών σκαφών που συμμετέχουν σε Επιχειρήσεις Έρευνας και Διάσωσης (SAR). Έχει θέσει τις βάσεις για τις τακτικές συνεδριάσεις της Ευρωπαϊκής Ομάδας Επαφής για τη SAR. Η καθοδήγηση αποτρέπει την ποινικοποίηση των ανθρωπιστικών επιχειρήσεων SAR.
- Ο Οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το Άσυλο (EUAA) αντικατέστησε την Ευρωπαϊκή

Υπηρεσία Υποστήριξης για το Άσυλο (EASO) με περισσότερα εργαλεία για την υποστήριξη των κρατών μελών ώστε να επιτευχθεί μεγαλύτερη σύγκλιση των πρακτικών ασύλου και υποδοχής με τα υψηλά πρότυπα της ΕΕ.

- Συντονιστής επιστροφής: Ο Συντονιστής Επιστροφών της ΕΕ διορίστηκε στις 2 Μαρτίου 2022 με σκοπό τη δημιουργία ενός αποτελεσματικού και κοινού ευρωπαϊκού συστήματος επιστροφής και τη βελτίωση του συντονισμού των δράσεων μεταξύ της ΕΕ και των κρατών μελών.
- Εθελοντικός μηχανισμός αλληλεγγύης: 23 κράτη μέλη της ΕΕ και συνδεδεμένες χώρες έχουν συμφωνήσει από τις 22 Ιουνίου 2022 να στηρίξουν τα κράτη μέλη που δέχονται πιέσεις, μεταξύ άλλων με τη δέσμευση να μετεγκαταστήσουν ορισμένους από τους αιτούντες άσυλο και με οικονομικές συνεισφορές. Με τις μετεγκαταστάσεις να βρίσκονται σε εξέλιξη, περισσότεροι από 1000 αιτούντες άσυλο έχουν μετεγκατασταθεί από την Κύπρο, την Ελλάδα, την Ιταλία, τη Μάλτα και την Ισπανία μέχρι τις αρχές του 2023.

Τρέχουσα Κατάσταση

Τον Σεπτέμβριο του 2022, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και οι πέντε εκ περιτροπής Προεδρίες του Συμβουλίου υπέγραψαν κοινή δήλωση σχετικά με το χρονοδιάγραμμα για την οργάνωση, τον συντονισμό και την έγκριση προτάσεων στο πλαίσιο του Κοινού Ευρωπαϊκού Συστήματος Ασύλου (ΚΕΣΑ) και του νέου συμφώνου μέχρι το τέλος της παρούσας νομοθετικής περιόδου, με σκοπό την ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων έως τον Φεβρουάριο του 2024.

Επισκόπηση σημαντικών γεγονότων και εξελίξεων

Νομικό πλαίσιο για τη λαθραία διακίνηση μεταναστών

Το 2002, η ΕΕ θέσπισε ένα νομικό πλαίσιο για το λαθρεμπόριο, το οποίο αποτελείται από μια οδηγία που ορίζει τη διευκόλυνση της παράνομης εισόδου, διέλευσης και διαμονής και μια απόφαση-πλαίσιο που ενισχύει το ποινικό πλαίσιο για τα αδικήματα αυτά.

Σύμφωνα με το Σύμφωνο για τη Μετανάστευση και το Άσυλο, η Επιτροπή εξέδωσε κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων της ΕΕ για τον ορισμό και την πρόληψη της διευκόλυνσης της παράνομης εισόδου, διέλευσης και διαμονής (C(2020) 6470 FINAL). Υπενθυμίζει ότι το δίκαιο της ΕΕ δεν επιτρέπει την ποινικοποίηση της ανθρωπιστικής δραστηριότητας, η οποία είναι επιβαλλόμενη από το νόμο, και καλεί τα κράτη μέλη να κάνουν διάκριση μεταξύ των δραστηριοτήτων που διεξάγονται με σκοπό την ανθρωπιστική βοήθεια και των δραστηριοτήτων που αποσκοπούν στη διευκόλυνση της παράνομης εισόδου ή διέλευσης, προκειμένου να αποκλείσουν τις πρώτες από την ποινικοποίηση.

Ευρωπαϊκή Ατζέντα για τη μετανάστευση και Ευρωπαϊκή Ατζέντα για την ασφάλεια

Ο αριθμός των παράτυπων μεταναστών που εισήλθαν στην ΕΕ έφτασε σε πρωτοφανή επίπεδα το 2015 και παρέμεινε υψηλός το 2016. Κατά τη διάρκεια του 2016, οι χώρες της ΕΕ ανέφεραν νέες αφίξεις από την Αφρική, τη Μέση Ανατολή και την Ασία, πολλοί από τους οποίους στράφηκαν σε εγκληματικά δίκτυα διακινητών για βοήθεια.

Για να αποτραπεί η εκμετάλλευση των μεταναστών από εγκληματικά δίκτυα και να μειωθούν τα κίνητρα για παράτυπη μετανάστευση, τόσο η Ευρωπαϊκή Ατζέντα για τη Μετανάστευση όσο και η Ευρωπαϊκή Ατζέντα για την Ασφάλεια χαρακτήρισαν την καταπολέμηση της λαθραίας διακίνησης μεταναστών ως προτεραιότητα.

Ένα ανανεωμένο σχέδιο δράσης της ΕΕ κατά της λαθραίας διακίνησης μεταναστών (2021-2025)

Στις 29 Σεπτεμβρίου 2021, η Επιτροπή ενέκρινε ένα ανανεωμένο σχέδιο δράσης της ΕΕ κατά της λαθραίας διακίνησης μεταναστών για την περίοδο 2021-2025. Ενισχύει την επιχειρησιακή συνεργασία, καθώς και

την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των χωρών της ΕΕ και των υπηρεσιών επιβολής του νόμου της ΕΕ για τη διερεύνηση και τη δίωξη των δικτύων παράνομης διακίνησης μεταναστών.

Καλύπτει τομείς όπως οι οικονομικές έρευνες, η ανάκτηση περιουσιακών στοιχείων, η απάτη εγγράφων και το ψηφιακό λαθρεμπόριο. Το ανανεωμένο σχέδιο δράσης της ΕΕ υιοθετεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση και επιδιώκει ακόμη στενότερη συνεργασία με τις χώρες-εταίρους κατά μήκος των μεταναστευτικών οδών προς την ΕΕ. Το ανανεωμένο σχέδιο δράσης της ΕΕ βασίζεται σε επιτυχημένες δράσεις που δρομολογήθηκαν μέσω του Σχεδίου Δράσης της ΕΕ κατά της Λαθραίας Διακίνησης Μεταναστών για την περίοδο 2015-2020.

Κανόνες κατά της εμπορίας ανθρώπων και Οδηγία για τις Κυρώσεις στους Εργοδότες

Οι παράτυποι μετανάστες είναι πιο ευάλωτοι στην εργασία και σε άλλες μορφές εκμετάλλευσης. Η εμπορία ανθρώπων είναι ένα διαφορετικό, αλλά αλληλένδετο έγκλημα, και η ΕΕ έχει θεσπίσει αυστηρότερους κανόνες για τη δράση κατά των εγκληματιών που εμπλέκονται στην εμπορία ανθρώπων.

Οι κανόνες της ΕΕ διασφαλίζουν ότι τα θύματα εμπορίας ανθρώπων έχουν πρόσβαση σε βοήθεια, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας προσωρινής διαμονής στην ΕΕ όταν συνεργάζονται με τις αρχές επιβολής του νόμου ή, για τα κράτη μέλη που το προβλέπουν, ανεξάρτητα από τη συνεργασία τους. Η ΕΕ παρακολουθεί επίσης την εφαρμογή της Οδηγίας για τις Κυρώσεις στους Εργοδότες, διασφαλίζοντας ότι οι εργοδότες που απασχολούν παράτυπους μετανάστες τιμωρούνται δεόντως και ότι οι παράτυποι μετανάστες μπορούν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους να διεκδικήσουν πίσω τους μισθούς και τις κοινωνικές εισφορές.

Η Ανακοίνωση σχετικά με την Οδηγία για τις Κυρώσεις στους Εργοδότες, που εκδόθηκε στις 29 Σεπτεμβρίου 2021, εξετάζει την πρακτική εφαρμογή της Οδηγίας και προσδιορίζει δράσεις για την ενίσχυση της εφαρμογής της, εστιάζοντας σε τρεις κύριες δράσεις: κυρώσεις κατά των εργοδοτών, μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων των παράτυπων μεταναστών και επιθεωρήσεις.

Κανονισμός για τη δημιουργία ευρωπαϊκού δικτύου αξιωματικών συνδέσμων μετανάστευσης (δίκτυο ΔΟΕ)

Στο πλαίσιο του Σχεδίου Δράσης της ΕΕ για την καταπολέμηση της λαθραίας διακίνησης μεταναστών (2015-2020), η Επιτροπή πρότεινε έναν νέο κανονισμό που εγκρίθηκε από τους συννομοθέτες το 2019 για την ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των αξιωματικών συνδέσμων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των οργανισμών της ΕΕ και των κρατών μελών που αναπτύσσονται σε τρίτες χώρες. Το δίκτυο ΔΟΕ αποσκοπεί στη βελτίωση της ανταλλαγής πληροφοριών σχετικά με τη μετανάστευση, υιοθετώντας μια συντονισμένη προσέγγιση σε συνεργασία με τις αρχές τρίτων χωρών. Οι δραστηριότητες των ΔΟΕ έχουν μεγάλη σημασία για την πρόληψη της παράτυπης μετανάστευσης, την καταπολέμηση της λαθραίας διακίνησης μεταναστών, τη διευκόλυνση της επανεισδοχής των παράτυπων μεταναστών και τη διευκόλυνση των νόμιμων οδών προς την ΕΕ.

EMPACT

Το 2010, η ΕΕ δημιούργησε τον κύκλο πολιτικής της ΕΕ για το οργανωμένο και σοβαρό διεθνές έγκλημα, ευρύτερα γνωστό με την ονομασία EMPACT (Ευρωπαϊκή Πολυθεματική Πλατφόρμα κατά των Εγκληματικών Απειλών).

Μεταξύ των προτεραιοτήτων της ΕΕ για το έγκλημα για τον κύκλο πολιτικής της ΕΕ 2018-2021, περιλαμβάνεται η προτεραιότητα EMPACT για το έγκλημα Διευκόλυνση της παράνομης μετανάστευσης (FII). Η EMPACT FII είναι μια δομημένη, διεπιστημονική πλατφόρμα συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ για τη διάλυση των Οργανωμένων Εγκληματικών Ομάδων που διευκολύνουν την παράνομη μετανάστευση. Στο επίκεντρο της EMPACT FII, βρίσκονται τα ετησίως επικαιροποιημένα Επιχειρησιακά Σχέδια Δράσης, τα οποία περιγράφουν σημαντικές επιχειρησιακές δράσεις των χωρών της ΕΕ και των οργανισμών της ΕΕ (Europol, Frontex, Eurojust, CEPOL, EU-LISA κ.λπ.) για την καταπολέμηση της λαθραίας διακίνησης μεταναστών.

Για την περίοδο 2022-2025, το EMPACT θα έχει ειδική προτεραιότητα για τη λαθραία διακίνηση μεταναστών.

Η Επιτροπή συμμετέχει στις συζητήσεις για τα Επιχειρησιακά Σχέδια Δράσης και στις συνεδριάσεις και παρέχει οικονομική στήριξη για την υλοποίησή τους.

Σύμφωνο για τη μετανάστευση και το άσυλο

Το Σύμφωνο για τη Μετανάστευση και το Άσυλο που εγκρίθηκε στις 23 Σεπτεμβρίου 2020 προβλέπει βελτιωμένες και ταχύτερες διαδικασίες σε όλο το σύστημα ασύλου και μετανάστευσης και θέτει σε ισορροπία τις αρχές της δίκαιης κατανομής της ευθύνης και της αλληλεγγύης. Αυτό είναι ζωτικής σημασίας για την ανοικοδόμηση της εμπιστοσύνης μεταξύ των Κρατών Μελών και της εμπιστοσύνης στην ικανότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης να διαχειρίζεται τη μετανάστευση.

Στρατηγική της ΕΕ για την εθελοντική επιστροφή και επανένταξη

Στις 27 Απριλίου 2021, η Επιτροπή ενέκρινε τη στρατηγική της ΕΕ για την εθελοντική επιστροφή και επανένταξη, η οποία αποσκοπεί στην αύξηση του αριθμού των εθελοντικών επιστροφών και στη βελτίωση της ποιότητας της υποστήριξης που παρέχεται στους επιστρέφοντες. Με τον τρόπο αυτό, βελτιώνει τη συνολική αποτελεσματικότητα του συστήματος επιστροφής της ΕΕ.

Καλύτερη οργάνωση της νόμιμης μετανάστευσης

Η πολιτική θεσπίζει ένα πλαίσιο για τη νόμιμη μετανάστευση, λαμβάνοντας πλήρως υπόψη τη σημασία της ένταξης στις κοινωνίες υποδοχής.

Η ΕΕ έχει αναπτύξει κανόνες για την εναρμόνιση των όρων εισόδου και διαμονής των Κρατών Μελών για ορισμένες κατηγορίες υπηκόων τρίτων χωρών. Αυτό περιλαμβάνει την είσοδο και τη διαμονή για εργασιακούς σκοπούς, όπως εργαζόμενοι υψηλής ειδίκευσης (που υπόκεινται στην οδηγία της ΕΕ για τη μπλε κάρτα), οι εποχικοί εργαζόμενοι και οι ενδοεπιχειρησιακά μετατιθέμενοι.

Περαιτέρω κανόνες της ΕΕ ρυθμίζουν:

Further EU rules regulate:

- τις προϋποθέσεις εισδοχής και τα δικαιώματα φοιτητών και ερευνητών από χώρες εκτός ΕΕ
- το δικαίωμα στην οικογενειακή επανένωση,
- τις προϋποθέσεις και τις διαδικασίες για την απόκτηση άδειας διαμονής μακράς διάρκειας από υπηκόους τρίτων χωρών

Η νομοθεσία της ΕΕ προβλέπει επίσης μια ενιαία διαδικασία και μια Ενιαία Άδεια που συνδυάζει την άδεια εργασίας και διαμονής για τους εργαζομένους από τρίτες χώρες που γίνονται δεκτοί στο πλαίσιο των θνικών συστημάτων των Κρατών Μελών.

Μια άλλη σημαντική πτυχή της νόμιμης μετανάστευσης της ΕΕ είναι τα συστήματα κινητικότητας του εργατικού δυναμικού με χώρες εκτός ΕΕ. Τα πιλοτικά σχέδια δείχνουν ότι, παρέχοντας στοχευμένη στήριξη, η ΕΕ μπορεί να βοηθήσει τα Κράτη Μέλη να εφαρμόσουν συστήματα που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργοδότην, ενισχύοντας παράλληλα την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου στις χώρες εταίρους. Το 2019 η Επιτροπή ολοκλήρωσε τον Έλεγχο Καταλληλότητας της Νόμιμης Μετανάστευσης - μια συνολική αξιολόγηση του εν λόγω νομικού πλαισίου.

Προτάσεις για τον εκσυγχρονισμό της πολιτικής της ΕΕ για τη νόμιμη μετανάστευση

Στις 27 Απριλίου 2022, η Επιτροπή παρουσίασε μία ανακοίνωση με την οποία καθορίζει μια προσέγγιση για μια νέα και βιώσιμη πολιτική νόμιμης μετανάστευσης της ΕΕ, η οποία θα προσελκύει τις δεξιότητες και τα talenta που χρειάζεται η ΕΕ για να αντιμετωπίσει τις ελλείψεις σε εργατικό δυναμικό και να ανταποκριθεί στη δημογραφική αλλαγή στην Ευρώπη. Την ίδια ημέρα, η Επιτροπή παρουσίασε επίσης προτάσεις για τον εκσυγχρονισμό της οδηγίας για τους επί μακρόν διαμένοντες και της οδηγίας για την ενιαία άδεια. Οι κύριοι στόχοι αυτών των αναδιατυπώσεων είναι οι εξής:

- μείωση του κόστους και του διοικητικού φόρτου για τους εργοδότες
- πρόληψη της εργασιακής εκμετάλλευσης
- στήριξη της περαιτέρω ένταξης και κινητικότητας εντός της ΕΕ των υπηκόων τρίτων χωρών που ήδη διαμένουν και εργάζονται στην ΕΕ

Η δεξαμενή ταλάντων της ΕΕ και η πιλοτική της πρωτοβουλία

Στην ανακοίνωση για την προσέλκυση δεξιοτήτων και ταλάντων, η Επιτροπή πρότεινε τη δημιουργία της πρώτης πλατφόρμας εργασίας και εργαλείου αντιστοίχισης σε ολόκληρη την ΕΕ - την Ευρωπαϊκή Δεξαμενή Ταλάντων. Θα συμβάλει στο να γίνει η ΕΕ πιο ελκυστική για τους υπηκόους τρίτων χωρών και να αντιμετωπιστεί η πρόκληση της αντιστοίχισης των εργοδοτών της ΕΕ με τα talέντα που δεν μπορούν να βρουν στην αγορά εργασίας της ΕΕ.

Η Δεξαμενή Ταλάντων της ΕΕ θα είναι μια δεξαμενή υποψηφίων από χώρες εκτός ΕΕ σε όλη την ΕΕ. Οι υποψήφιοι θα επιλέγονται βάσει συγκεκριμένων επιπέδων δεξιοτήτων, κριτηρίων και μεταναστευτικών απαιτήσεων μετά από έλεγχο των διαπιστευτηρίων των υποψηφίων. Στην ανακοίνωση παρουσιάζονται τα βασικά χαρακτηριστικά της δεξαμενής, με βάση τις μελέτες του ΟΟΣΑ:

- [Δημιουργία μιας Δεξαμενής Ταλάντων στην ΕΕ. Μια νέα προσέγγιση για τη διαχείριση της Μελέτη σκοπιμότητας για την Ανάπτυξη μιας Δεξαμενής Ταλάντων της ΕΕ, 2022](#)
- [Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool, 2022](#)

Πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό επίπεδο σε σχέση με την ένταξη των μεταναστών.

Η νόμιμη μετανάστευση αποτελεί μέρος μιας ισορροπημένης κοινής μεταναστευτικής πολιτικής της ΕΕ από την οποία επωφελούνται οι μετανάστες, οι χώρες προέλευσης και οι χώρες προορισμού. Δίνει στους ανθρώπους που σκοπεύουν να μεταναστεύσουν την ευκαιρία να βελτιώσουν τις συνθήκες διαβίωσής τους. Ταυτόχρονα, βοηθά τις χώρες υποδοχής να αντιμετωπίσουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Η νόμιμη μετανάστευση αποτελεί επίσης επένδυση στην οικονομία και την κοινωνία. Υποστηρίζει την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση της ΕΕ, ενώ παράλληλα συμβάλλει στο να γίνουν οι ευρωπαϊκές κοινωνίες πιο συνεκτικές και ανθεκτικές.

Σχέδιο δράσης για την ένταξη και ενσωμάτωση

Όπως τονίζεται στο νέο Σύμφωνο για τη Μετανάστευση και το Άσυλο, μια επιτυχημένη πολιτική ένταξης και ενσωμάτωσης αποτελεί ουσιαστικό μέρος μιας καλά διαχειριζόμενης και αποτελεσματικής πολιτικής μετανάστευσης και ασύλου. Είναι επίσης απαραίτητη για την κοινωνική συνοχή και για μια δυναμική οικονομία που λειτουργεί για όλους.

Το [Σχέδιο Δράσης για την Ένταξη και ενσωμάτωση 2021-2027](#) προτείνει στοχευμένη και προσαρμοσμένη υποστήριξη που λαμβάνει υπόψη τα ατομικά χαρακτηριστικά που ενδέχεται να παρουσιάζουν ειδικές προκλήσεις για τα άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο, όπως το φύλο ή το θρησκευτικό υπόβαθρο. Η επιτυχής ένταξη και ενσωμάτωση εξαρτώνται τόσο από την έγκαιρη δράση όσο και από τη μακροπρόθεσμη δέσμευση.

Αν και οι εθνικές κυβερνήσεις είναι κατά κύριο λόγο υπεύθυνες για τη δημιουργία και την εφαρμογή κοινωνικών πολιτικών, η ΕΕ διαδραματίζει βασικό ρόλο στην υποστήριξη των κρατών μελών μέσω της χρηματοδότησης, της ανάπτυξης κατευθυντήριων γραμμών και της προώθησης σχετικών συμπτάξεων. Οι κύριες δράσεις είναι οι εξής:

- Εκπαίδευση και κατάρτιση χωρίς αποκλεισμούς, από την πρώιμη παιδική ηλικία έως την τριτοβάθμια εκπαίδευση, με έμφαση στην ταχύτερη αναγνώριση των προσόντων και την εκμάθηση γλωσσών, με τη στήριξη των κονδυλίων της ΕΕ.
- Βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης και της αναγνώρισης των δεξιοτήτων, ώστε να εκτιμηθεί πλήρως η συμβολή των μεταναστευτικών κοινοτήτων, και ιδίως των γυναικών, και να εξασφαλιστεί ότι θα υποστηριχθούν ώστε να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Η Επιτροπή θα συνεργαστεί με τους κοινωνικούς και οικονομικούς εταίρους και τους εργοδότες για να προωθήσει την ένταξη στην αγορά εργασίας, να στηρίξει την επιχειρηματικότητα και να διευκολύνει τους εργοδότες να αναγνωρίζουν και να αξιολογούν τις δεξιότητες.
- Ειδική χρηματοδότηση της ΕΕ για την προώθηση της πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας για άτομα που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ και ευκαιρίες για τα κράτη μέλη να ανταλλάσσουν βέλτιστες πρακτικές.
- Πρόσβαση σε κατάλληλη και οικονομικά προσιτή στέγαση που χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο Plus, το Ταμείο Ασύλου και Μετανάστευσης και το Invest EU, καθώς και πλατφόρμες χρηματοδότησης για την ανταλλαγή εμπειριών σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά κατοικίας και του διαχωρισμού.

Πρωτοβουλίες ένταξης στις αγροτικές περιοχές.

Επί του παρόντος, υπάρχουν διάφορες πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο για την ενίσχυση της υποδοχής και της ένταξης των μεταναστών στις αγροτικές περιοχές και στον γεωργικό τομέα. Ορισμένες από αυτές τις πρωτοβουλίες είναι οι εξής:

1.Πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση και την κοινωνική καινοτομία (EaSI): Στόχος του EaSI είναι να στηρίξει την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και την ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό και αγροτικό τομέα μέσω δράσεων όπως η επαγγελματική κατάρτιση, η αναγνώριση των προσόντων, η στήριξη των επιχειρήσεων και η πρόσβαση στη χρηματοδότηση.

2.Δίκτυο EURES: Το δίκτυο EURES είναι ένα δίκτυο συνεργασίας μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης των κρατών μελών της ΕΕ. Παρέχει πληροφορίες, καθοδήγηση και συμβουλές σε μετανάστες που ενδιαφέρονται να εργαστούν στον γεωργικό και αγροτικό τομέα, καθώς και σε εργοδότες που αναζητούν εργαζόμενους.

3.Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία (ΕΔΕΤ): Τα Ταμεία ESI, όπως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης, στηρίζουν έργα και προγράμματα αγροτικής ανάπτυξης και απασχόλησης στις αγροτικές περιοχές της ΕΕ. Τα ταμεία αυτά μπορούν να χρησιμοποιηθούν για πρωτοβουλίες που προωθούν την υποδοχή και την ένταξη των μεταναστών στον γεωργικό και αγροτικό τομέα.

4.Πρόγραμμα LEADER: Το πρόγραμμα LEADER είναι μια χρηματοδοτούμενη από την ΕΕ πρωτοβουλία αγροτικής ανάπτυξης που προωθεί καινοτόμα και βιώσιμα έργα σε αγροτικές περιοχές. Ορισμένα έργα LEADER μπορούν να επικεντρωθούν στην ένταξη των μεταναστών στον γεωργικό και αγροτικό τομέα, διευκολύνοντας την πρόσβασή τους σε γη, κατάρτιση και απασχόληση.

5.Εθνικά και περιφερειακά προγράμματα: Πολλές χώρες της ΕΕ έχουν τα δικά τους προγράμματα και πολιτικές για την προώθηση της υποδοχής και της ένταξης των μεταναστών στις αγροτικές περιοχές και στον γεωργικό τομέα. Τα προγράμματα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν μέτρα οικονομικής στήριξης, κατάρτισης, επιχειρηματικής συμβουλευτικής και υπηρεσιών κοινωνικής υποστήριξης για τους μετανάστες.

6.Πρωτοβουλίες του ιδιωτικού τομέα και της κοινωνίας των πολιτών: Εκτός από τις δημόσιες πρωτοβουλίες, υπάρχουν ιδιωτικές οργανώσεις και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών που δραστηριοποιούνται στον τομέα της υποδοχής και της ένταξης των μεταναστών στις αγροτικές περιοχές και στον γεωργικό τομέα. Οι οργανώσεις αυτές μπορούν να προσφέρουν προγράμματα κατάρτισης, συμβουλευτική για την απασχόληση, κοινωνική στήριξη και δραστηριότητες ευαισθητοποίησης.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι πρωτοβουλίες αυτές μπορεί να διαφέρουν σε κάθε χώρα και περιοχή της ΕΕ και ότι πρέπει να γίνεται διαβούλευση με συγκεκριμένες πολιτικές και προγράμματα σε κάθε πλαίσιο.. Επιπλέον, η συνεργασία και ο συντονισμός μεταξύ δημόσιων, ιδιωτικών φορέων και φορέων της κοινωνίας των πολιτών είναι ουσιαστικής σημασίας για την επιτυχή ένταξη των μεταναστών στις αγροτικές περιοχές και στον γεωργικό τομέα.

Ευκαιρίες για τη βελτίωση αυτής της κατάστασης.

Η συνεργασία μεταξύ των χωρών προέλευσης και προορισμού, καθώς και εντός της ίδιας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μπορεί επίσης να αποτελέσει ευκαιρία για τη βελτίωση της ένταξης των μεταναστών εργαζομένων στις γεωργικές επιχειρήσεις και τις αγροτικές περιοχές. Μια τέτοια συνεργασία μπορεί να επιτρέψει την καλύτερη διαχείριση της μετανάστευσης εργατικού δυναμικού, καθώς και την προώθηση πολιτικών και προγραμμάτων που προωθούν την εργασιακή και κοινωνική ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στις αγροτικές κοινότητες.

Για παράδειγμα, η συνεργασία μεταξύ των χωρών προέλευσης και προορισμού μπορεί να επιτρέψει καλύτερο συντονισμό στην επιλογή και πρόσληψη των μεταναστών εργαζομένων, καθώς και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης των εργαζομένων. Η συνεργασία εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης μπορεί επίσης να επιτρέψει την ανταλλαγή ορθών πρακτικών και την εφαρμογή πολιτικών και προγραμμάτων που προωθούν την ένταξη και τις ίσες ευκαιρίες στις αγροτικές κοινότητες.

Υπάρχουν ευκαιρίες στον συντονισμό των εθνικών, περιφερειακών και τοπικών φορέων για τη βελτίωση της ένταξης των μεταναστών εργαζομένων στις γεωργικές επιχειρήσεις και τις αγροτικές περιοχές της Ισπανίας. Ο καλύτερος συντονισμός μεταξύ αυτών των φορέων μπορεί να επιτρέψει την αποτελεσματικότερη διαχείριση των υφιστάμενων πόρων και προγραμμάτων, την αποφυγή επικαλύψεων και τη βελτίωση της φροντίδας και της υποστήριξης των μεταναστών εργαζομένων.

Από την άλλη πλευρά, η ψηφιοποίηση μπορεί επίσης να αποτελέσει ευκαιρία για τη βελτίωση της κοινωνικής και εργασιακής ένταξης των μεταναστών εργαζομένων στις γεωργικές επιχειρήσεις και τις αγροτικές περιοχές. Η εφαρμογή ψηφιακών πλατφορμών και τεχνολογικών εργαλείων μπορεί να διευκολύνει την επικοινωνία και την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των γεωργικών επιχειρήσεων και των διακινούμενων εργαζομένων, επιτρέποντας την καλύτερη διαχείριση και τον συντονισμό της εργασίας. Τα εργαλεία αυτά μπορούν επίσης να παρέχουν πόρους κατάρτισης και ανάπτυξης ικανοτήτων στους μετανάστες εργαζόμενους, βελτιώνοντας τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους στον γεωργικό τομέα και σε άλλους συναφείς τομείς.

ο Προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης: Μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορούν να βελτιώσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους στον γεωργικό τομέα και σε άλλους συναφείς τομείς, επιτρέποντάς τους να έχουν πρόσβαση σε καλύτερες θέσεις εργασίας και να βελτιώσουν την εργασιακή τους ένταξη. Κίνητρα πρόσληψης: Οι γεωργικές εταιρείες μπορούν να λάβουν κίνητρα και οικονομική υποστήριξη για την πρόσληψη μεταναστών εργαζομένων, γεγονός που τους ενθαρρύνει να προσφέρουν θέσεις εργασίας και ευκαιρίες απασχόλησης στους μετανάστες εργαζόμενους.

ο Συμβουλές και υποστήριξη: Δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς μπορούν να προσφέρουν συμβουλές και υποστήριξη σε γεωργικές επιχειρήσεις και μετανάστες εργαζόμενους για τη βελτίωση της εργασιακής και κοινωνικής τους ένταξης στις αγροτικές περιοχές. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, συμβουλές σχετικά με τις διοικητικές διαδικασίες και υποστήριξη στην εξεύρεση στέγης και βασικών υπηρεσιών.

ο Προγράμματα υποδοχής και ένταξης: Μέσω των προγραμμάτων υποδοχής και ένταξης, οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορούν να λάβουν υποστήριξη και βοήθεια για να προσαρμοστούν στη ζωή στις αγροτικές περιοχές και να βελτιώσουν την κοινωνική τους ένταξη στις κοινότητες αυτές.

ο Ευαισθητοποίηση και ευαισθητοποίηση: μπορεί να βελτιώσει την κοινωνική και εργασιακή ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στις γεωργικές επιχειρήσεις και στις αγροτικές περιοχές. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει εκστρατείες ευαισθητοποίησης, εργαστήρια και δραστηριότητες για την προώθηση της συνύπαρξης και της ένταξης.

Προγράμματα κατάρτισης ή/και ανάγκες κατάρτισης για τη βελτίωση της ένταξης των μεταναστών

Κατάρτιση και ενημέρωση των διακινούμενων εργαζομένων

Στην Ευρώπη, υπάρχουν διάφορες πρωτοβουλίες και προγράμματα κατάρτισης και πληροφόρησης που απευθύνονται στους μετανάστες εργαζόμενους, με στόχο την ενίσχυση της πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας και τη διευκόλυνση της πλήρους ένταξής τους. Οι πρωτοβουλίες αυτές υποστηρίζονται συνήθως από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς και περιλαμβάνουν ένα φάσμα υπηρεσιών, όπως επαγγελματικός προσανατολισμός, κατάρτιση σε δεξιότητες, νομική καθοδήγηση και βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας.

Ωστόσο, παρά τη διαθεσιμότητα αυτών των προγραμμάτων, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις όσον αφορά την κατάρτιση και την ενημέρωση των διακινούμενων εργαζομένων. Τα γλωσσικά εμπόδια και η έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τους διαθέσιμους πόρους μπορεί να εμποδίσουν την πρόσβασή τους σε αυτά τα προγράμματα. Επιπλέον, ορισμένα προγράμματα ενδέχεται να μην καλύπτουν επαρκώς τις ειδικές ανάγκες των μεταναστών εργαζομένων, γεγονός που μπορεί να περιορίσει την αποτελεσματικότητά τους στην προώθηση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας και της συνολικής ένταξης.

Η αναγνώριση των προσόντων μπορεί να αποτελέσει πρόκληση για τους διακινούμενους εργαζόμενους που επιθυμούν να παρακολουθήσουν μαθήματα κατάρτισης και να βελτιώσουν την επαγγελματική τους κατάσταση. Πολλοί μετανάστες είναι κάτοχοι πτυχίων και διπλωμάτων από τις χώρες καταγωγής τους, τα οποία δεν αναγνωρίζονται στη χώρα υποδοχής τους λόγω των διαφορών στα εκπαιδευτικά συστήματα και της απουσίας διεθνών συμφωνιών για την αναγνώριση των προσόντων.

Αυτή η έλλειψη αναγνώρισης μπορεί να περιορίσει την πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης και υψηλότερες επαγγελματικές θέσεις, εμποδίζοντας κατά συνέπεια την αγορά εργασίας και την κοινωνική ένταξη. Για να αντιμετωπιστεί το ζήτημα αυτό, μπορούν να εφαρμοστούν μέτρα για την απλούστευση των διαδικασιών αναγνώρισης των τίτλων που αποκτώνται στο εξωτερικό και τη σύναψη διεθνών συμφωνιών για την αναγνώριση των προσόντων.

Επιπλέον, είναι ζωτικής σημασίας η προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης στις ειδικές ανάγκες και δεξιότητες των διακινούμενων εργαζομένων, ανεξάρτητα από το αν αναγνωρίζονται τα προσόντα τους. Αυτό διασφαλίζει ότι οι μετανάστες εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης που ενισχύουν τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους, διευκολύνοντας την ένταξή τους στην αγορά εργασίας και τη συνολική κοινωνική τους ένταξη στην Ευρώπη.

Ικανότητα των γεωργών να διαχειρίζονται πολυπολιτισμικές ομάδες.

Στην Ευρώπη, η διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων μπορεί να αποτελέσει πρόκληση για τους αγρότες, καθώς πρέπει να αντιμετωπίσουν την πολιτισμική ποικιλομορφία και να προσαρμοστούν στα διαφορετικά στυλ εργασίας και στις μεθόδους επικοινωνίας των μεταναστών εργαζομένων. Η ετοιμότητα των αγροτών να διαχειριστούν πολυπολιτισμικές ομάδες μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με την προηγούμενη εμπειρία τους, την κατάρτιση και τους διαθέσιμους πόρους. Ενώ ορισμένοι αγρότες μπορεί να είναι καλά προετοιμασμένοι λόγω των προηγούμενων αλληλεπιδράσεών τους με τους μετανάστες εργάτες, άλλοι μπορεί να χρειάζονται εκπαίδευση και υποστήριξη για να χειριστούν αποτελεσματικά τις πολιτισμικές διαφορές.

Για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, υπάρχουν διαθέσιμα προγράμματα κατάρτισης και καθοδήγησης για τους γεωργούς ώστε να ενισχύσουν την ικανότητά τους στη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων. Τα προγράμματα αυτά επικεντρώνονται στη διαπολιτισμική επικοινωνία, στις ηγετικές δεξιότητες

και στην προώθηση της διαχείρισης της πολιτισμικής ποικιλομορφίας. Επιπλέον, μπορούν να παρέχονται τεχνολογικά εργαλεία και διαδικτυακοί πόροι για τη διευκόλυνση της διαχείρισης της πολιτισμικής ποικιλομορφίας στον γεωργικό εργασιακό χώρο.

Διάφορα προγράμματα κατάρτισης σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες στοχεύουν στην υποστήριξη των γεωργών από αυτή την άποψη. Για παράδειγμα, το πρόγραμμα “Managing Diversity in the Agricultural Sector” του Fundaci3n Tomillo, το οποίο χρηματοδοτείται από το Υπουργείο Εργασίας, Μετανάστευσης και Κοινωνικής Ασφάλισης της Ισπανίας, επικεντρώνεται στην ενίσχυση των ικανοτήτων των αγροτών να διαχειρίζονται την πολιτιστική ποικιλομορφία. Ομοίως, το πρόγραμμα “Διαχείριση της πολιτισμικής ποικιλομορφίας στον γεωργικό τομέα” του Fundaci3n Juan Ciudad ONGD, που χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στοχεύει στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των αγροτών στη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων. Ένα άλλο παράδειγμα είναι το πρόγραμμα “Intercultural Competences for Team Management in the Agricultural Sector” που προσφέρεται από την Asociaci3n para el Desarrollo Rural de la Sierra de Cazorla, το οποίο χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Αυτά τα προγράμματα κατάρτισης έχουν σχεδιαστεί για να εξοπλίσουν τους αγρότες με τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για την αποτελεσματική διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων, προωθώντας την επιτυχή εργασιακή και κοινωνική ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στις αγροτικές κοινότητες. Επιπλέον, μπορούν να παρέχουν τεχνολογικά εργαλεία και διαδικτυακούς πόρους για τη διευκόλυνση της διαχείρισης της πολιτισμικής ποικιλομορφίας στον γεωργικό εργασιακό χώρο.

Ανάγκες κατάρτισης των μεταναστών εργαζομένων και των αγροτών για τη δημιουργία πολυπολιτισμικών ομάδων.

Τόσο οι διακινούμενοι εργαζόμενοι όσο και οι αγρότες στην Ευρώπη μπορούν να επωφεληθούν από προγράμματα κατάρτισης που αποσκοπούν στην ενίσχυση της ένταξης των διακινούμενων εργαζομένων σε πολυπολιτισμικές ομάδες. Οι ανάγκες κατάρτισης για κάθε ομάδα μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

Μετανάστες εργάτες: Οι μετανάστες εργαζόμενοι μπορούν να επωφεληθούν από τη γλωσσική κατάρτιση, όπως η εκμάθηση της τοπικής γλώσσας (π.χ. ισπανικά, γαλλικά, γερμανικά) και η εκμάθηση δεξιοτήτων διαπολιτισμικής επικοινωνίας. Ενδέχεται επίσης να χρειάζονται ειδική τεχνική κατάρτιση σχετικά με τις γεωργικές εργασίες, καθώς και γνώση των κανονισμών και των δικαιωμάτων εργασίας στην αντίστοιχη ευρωπαϊκή χώρα. Επιπλέον, ο προσανατολισμός σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, την πρόσβαση σε κοινωνικές υπηρεσίες και τους διαθέσιμους πόρους στις αγροτικές κοινότητες μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχή ένταξή τους.

Αγρότες: Οι αγρότες μπορούν να επωφεληθούν από την κατάρτιση σε θέματα ηγετικών δεξιοτήτων, διαχείρισης της πολιτισμικής ποικιλομορφίας, διαπολιτισμικής επικοινωνίας, πρόληψης και επίλυσης συγκρούσεων και διαχείρισης ανθρώπινων πόρων. Η κατανόηση των κανονισμών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων για τις κοινωνικές και υγειονομικές υπηρεσίες για τους διακινούμενους εργαζόμενους, είναι απαραίτητη. Οι αγρότες θα πρέπει επίσης να λαμβάνουν καθοδήγηση σχετικά με τη διαχείριση της πολιτισμικής ποικιλομορφίας στο χώρο εργασίας και την προσαρμογή στα διαφορετικά στυλ εργασίας και τα πρότυπα επικοινωνίας των μεταναστών εργαζομένων.

Είναι σημαντικό να προσαρμοστούν τα προγράμματα κατάρτισης στις ειδικές ανάγκες και δεξιότητες των μεταναστών εργαζομένων και των αγροτών, διασφαλίζοντας ότι είναι σχεδιασμένα για να προωθήσουν την ενσωμάτωση και την αμοιβαία προσαρμογή. Η ενσωμάτωση τεχνολογικών εργαλείων και διαδικτυακών πόρων μπορεί επίσης να αποδειχθεί επωφελής για τη διευκόλυνση της επικοινωνίας και τη διαχείριση της πολιτισμικής ποικιλομορφίας στο γεωργικό εργασιακό περιβάλλον.

Στην Ευρώπη υπάρχουν διάφορες πρωτοβουλίες κατάρτισης για την αντιμετώπιση αυτών των αναγκών.

Οι εθνικές κυβερνήσεις, οι γεωργικές ενώσεις και οι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί προσφέρουν προγράμματα κατάρτισης που εστιάζουν στην εκμάθηση γλωσσών, στη διαπολιτισμική επικοινωνία, στις τεχνικές δεξιότητες, στους κανονισμούς εργασίας και στην πολιτισμική ευαισθησία. Τα προγράμματα αυτά αποσκοπούν στην προώθηση αρμονικών και παραγωγικών εργασιακών περιβαλλόντων, όπου τόσο οι μετανάστες εργαζόμενοι όσο και οι αγρότες μπορούν να ευδοκιμήσουν και να συνεισφέρουν στον γεωργικό τομέα.

Μεθοδολογία, εργαλεία και προσέγγιση που θα χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού.

Η εργασία με πολυπολιτισμικές ομάδες ενέχει πολυπλοκότητες όχι μόνο λόγω των διαφορετικών στυλ επικοινωνίας, αλλά και λόγω των διαφορετικών συμπεριφορών, αξιών και προτεραιοτήτων των μελών της. Επομένως, είναι απαραίτητο να υπάρχει μια στρατηγική για τη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων και οι γεωργοί που θα τις ηγηθούν να είναι εκπαιδευμένοι και εξοικειωμένοι με τον τρόπο επιτυχούς διαχείρισης τους παρά τις πολιτισμικές και γεωγραφικές αποστάσεις. Αυτές οι πολυπολιτισμικές ομάδες προσφέρουν ορισμένα πλεονεκτήματα:

ο Δημιουργικότητα. Η πολιτισμική ποικιλομορφία φέρνει διαφορετικές ιδέες και λύσεις στο ίδιο πρόβλημα. Αυτό μεταφράζεται σε αυξημένη δημιουργικότητα κατά τη λήψη αποφάσεων, καθώς κάθε μέλος της ομάδας θα φέρει μια διαφορετική οπτική γωνία με βάση τις προσωπικές του εμπειρίες και δεξιότητες.

ο Απόδοση. Οι ομάδες που αποτελούνται από άτομα από διαφορετικές χώρες αποφέρουν μεγαλύτερη παραγωγικότητα στην εταιρεία, καθώς μπορούν να σχεδιάζουν προϊόντα και υπηρεσίες που ανταποκρίνονται στις παγκόσμιες ανάγκες, προσφέροντας μεγαλύτερο πλούτο και καθιστώντας την εταιρεία πιο ανταγωνιστική.

ο Ομαδική εργασία. Οι ομάδες που αποτελούνται από άτομα διαφορετικών πολιτισμών τείνουν να χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερη ευελιξία και ανοχή, καθώς και από μεγαλύτερη ικανότητα ομαδικής εργασίας. Οι πολιτισμικές διαφορές αυξάνουν τη συνεργασία και τη δυνατότητα επίτευξης συμφωνιών όταν προκύπτουν διαφωνίες μεταξύ των μελών.

Αλλά για να τα διαχειριστούμε, είναι απαραίτητο να

ο Γνωρίζουμε τα πολιτισμικά χαρακτηριστικά. Αν και τα στερεότυπα πρέπει να αποφεύγονται, είναι αλήθεια ότι κάθε πολιτισμός έχει κοινά χαρακτηριστικά που μπορούν να επηρεάσουν τον κόσμο της εργασίας. Ενώ οι άνθρωποι της Κεντρικής Ευρώπης τείνουν να είναι πιο αναλυτικοί, η λατινική κουλτούρα χαρακτηρίζεται από περισσότερο αυτοσχεδιασμό και δημιουργικότητα. Είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη οι διαφορετικές πολιτισμικές δεξιότητες για να διευκολύνεται η καλύτερη προσαρμογή.

ο Προσθέτουμε δεξιότητες. Αφού εντοπιστούν οι διάφορες πολιτισμικές δεξιότητες, η ομάδα θα κερδίσει σε αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα αν ξέρει πώς να τις εκμεταλλευτεί όλες. Δεν πρόκειται για την επιβολή μιας κυρίαρχης κουλτούρας, αλλά για την αξιοποίηση των διαφορετικών ιδιοτήτων των διαφόρων μελών της ομάδας.

ο Υπάρχει παγκόσμια ηγεσία. Μια πολυπολιτισμική ομάδα πρέπει να διοικείται από έναν διευθυντή που είναι περίεργος, ανοιχτός σε διαφορετικές προοπτικές και έχει την ικανότητα να συνδέει τους ανθρώπους. Ο ηγέτης πρέπει να γνωρίζει τα χαρακτηριστικά κάθε κουλτούρας που υπάρχει στην ομάδα του προκειμένου να μπορεί να συνδέει τους ανθρώπους με θετικό τρόπο.

Το εκπαιδευτικό υλικό για τη στήριξη της κοινωνικο-επαγγελματικής ένταξης των διακινούμενων εργαζομένων μπορεί να έχει διαφορετική μορφή και να χρησιμοποιεί διαφορετικά εργαλεία. Ορισμένες επιλογές παρουσιάζονται παρακάτω:

ο Οδηγοί και εγχειρίδια: Μπορούν να παραχθούν οδηγοί και εγχειρίδια που να εξηγούν με σαφή και απλό τρόπο τους εργασιακούς κανόνες και κανονισμούς στην Ισπανία, τα εργασιακά δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, καθώς και άλλα συναφή θέματα για την κοινωνικο-επαγγελματική τους ένταξη.

ο Εκπαιδευτικά βίντεο: τα εκπαιδευτικά βίντεο είναι ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την παρουσίαση συγκεκριμένων εργασιακών δεξιοτήτων και τεχνικών, καθώς και για την προώθηση της επικοινωνίας και των διαπολιτισμικών ανταλλαγών. Τα βίντεο αυτά μπορούν να προσφέρονται στο διαδίκτυο για εύκολη πρόσβαση και διάδοση.

ο Εκπαιδευτικά παιχνίδια: τα εκπαιδευτικά παιχνίδια μπορούν να αποτελέσουν ένα χρήσιμο εργαλείο για τη διδασκαλία δεξιοτήτων και γνώσεων με παιγνιώδη και διασκεδαστικό τρόπο. Τα παιχνίδια μπορούν να σχεδιαστούν για να ενθαρρύνουν τη διαπολιτισμική επικοινωνία, την επίλυση συγκρούσεων, την ομαδική εργασία και άλλες δεξιότητες που αφορούν τους μετανάστες εργαζόμενους.

ο Εργαστήρια και μαθήματα κατάρτισης: Τα εργαστήρια και τα μαθήματα κατάρτισης μπορούν να αποτελέσουν ένα αποτελεσματικό εργαλείο για τη διδασκαλία συγκεκριμένων τεχνικών δεξιοτήτων, καθώς και για την προώθηση της διαπολιτισμικής επικοινωνίας και της ανταλλαγής εμπειριών. Αυτά τα εργαστήρια και τα μαθήματα μπορούν να προσφέρονται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς και μπορούν να προσαρμοστούν στις ειδικές ανάγκες και δεξιότητες των μεταναστών εργαζομένων.

ο Τεχνολογικά εργαλεία: Τα τεχνολογικά εργαλεία, όπως οι εφαρμογές για κινητά και οι διαδικτυακές πλατφόρμες, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την προσφορά εκπαιδευτικού υλικού που είναι προσβάσιμο και προσαρμόσιμο σε διαφορετικά εργασιακά πλαίσια και καταστάσεις. Τα εργαλεία αυτά μπορούν να περιλαμβάνουν εκπαιδευτικά βίντεο, σεμινάρια, οδηγούς προσανατολισμού και άλλους πόρους σχετικούς με τους μετανάστες εργαζόμενους.

Δεξιότητες, ικανότητες, εργαλεία, στρατηγικές για τη βελτίωση της ψυχικής υγείας.

Αυτές οι δεξιότητες, ικανότητες, εργαλεία και στρατηγικές μπορούν να εφαρμοστούν με διαφορετικούς τρόπους και σε διαφορετικές καταστάσεις για τη βελτίωση της ένταξης των μεταναστών και της διαχείρισης πολυπολιτισμικών ομάδων γεωργικών εκμεταλλεύσεων:

- ο Διαπολιτισμικές δεξιότητες για την κατανόηση και το σεβασμό των πολιτισμικών διαφορών.
- ο Ικανότητα ακρόασης και αποτελεσματικής επικοινωνίας, ακόμη και σε πολύγλωσσο περιβάλλον.
- ο Ικανότητα διαχείρισης και ηγεσίας ομάδων.
- ο Γνώση της τοπικής και εθνικής εργατικής νομοθεσίας και κανονισμών.
- ο Ικανότητα διαχείρισης συγκρούσεων και επίλυσης προβλημάτων.
- ο Ικανότητα προώθησης της ομαδικής εργασίας και της συνεργασίας.
- ο Γνώση τεχνικών δεξιοτήτων ειδικά για τις γεωργικές εργασίες.
- ο Επάρκεια στην εκπαίδευση και την καθοδήγηση.
- ο Ικανότητα παρακίνησης και ενδυνάμωσης των μεταναστών εργαζομένων.
- ο Ικανότητα δημιουργίας ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και φιλόξενου περιβάλλοντος.
- ο Γνώση των τοπικών πόρων και υπηρεσιών για τους μετανάστες εργαζόμενους.
- ο Ικανότητα προσαρμογής σε διαφορετικά εργασιακά πλαίσια και καταστάσεις.
- ο Ικανότητα διευκόλυνσης της διαπολιτισμικής επικοινωνίας και της κοινωνικής ενσωμάτωσης.
- ο Ικανότητα διαχείρισης και οργάνωσης έργων.
- ο Γνώση βιώσιμων γεωργικών πρακτικών.
- ο Ικανότητα διδασκαλίας και μετάδοσης τεχνικών δεξιοτήτων και γνώσεων.
- ο Επάρκεια στη χρήση τεχνολογικών εργαλείων διαχείρισης και επικοινωνίας.
- ο Ικανότητα δημιουργίας ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.
- ο Ικανότητα οικονομικής διαχείρισης και λογιστικής.
- ο Γνώση των απαιτήσεων επαγγελματικής ασφάλειας.
- ο Ικανότητα προώθησης της μάθησης και της συνεχούς βελτίωσης.
- ο Ικανότητα προγραμματισμού και διαχείρισης του χρόνου.
- ο Ικανότητα προώθησης της δημιουργικότητας και της καινοτομίας στην εργασία.
- ο Γνώση των ειδικών αναγκών και δεξιοτήτων των μεταναστών εργαζομένων.
- ο Ικανότητα διαχείρισης αλλαγών και προσαρμογής σε νέες καταστάσεις.



Αναφορές

Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης (ΔΟΜ). (2020). Παγκόσμια Έκθεση 2020. ISBN 978-92-9068-789-4. Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT). (2018). Vita e percorsi di integrazione degli immigrati in Italia. ISBN 978-88-458-1968-1.

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA). (2019). Il contributo dei lavoratori stranieri all'agricoltura italiana.

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA). (2022). L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura in Italia - Anni 2000-2020.

Senato della Repubblica-Camera dei Deputati. (2023). Dossier, Disposizioni urgenti per la gestione dei flussi migratori.

FLAI-CGIL. (2019). Agromafie e Caporalato. Le mappe delle aree a rischio caporalato e sfruttamento lavorativo in agricoltura.

CGIL. (2022). Rapporto del laboratorio "Altro Diritto" / FLAI-CGIL sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con ILO Organizzazione Internazionale del Lavoro. (2021). Immigrazione, Come, Dove, Quando - Manuale d'uso per l'integrazione.

Scotto, A. (2016). Tra sfruttamento e protesta: i migranti e il caporalato agricolo in Italia meridionale. Università di Pavia.

Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI). (2021). Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare.

Istituto per gli Studi di Politica Internazionale (ISPI). (n.d.). Gli effetti delle riforme delle protezioni. Ανακτήθηκε από <https://www.ispionline.it/it/pubblicazione/migranti-e-migrazioni-in-italia-la-dashboard-con-tutti-i-numeri-126051>.

Progetto FAMI. (n.d.). Social Rural Act: promuoviamo l'Agricoltura Sociale come modello vincente per prevenire e contrastare il fenomeno del caporalato, arginare le agromafie e promuovere processi virtuosi di inclusione e/o re-inserimento socio-lavorativo dei migranti. Retrieved from <https://www.ruralsocialact.it/>

Progetto FAMI. (n.d.). PINA-Q: Promozione di percorsi di inclusione attiva nel settore agricolo di qualità. Ανακτήθηκε από <https://pina-q.eu/>.

Abajo Del Río, R., & Garzo Montalvo, M. A. (2019). Εργασιακή ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα: Ανάλυση της κατάστασης στην Καστίλλη-Λα Μάντσα. Anales de Geografía de la Universidad Complutense.

Barrón López de Roda, A., & Moreno Gómez, M. (2018). Μετανάστευση και απασχόληση στον ισπανικό γεωργικό τομέα. Apuntes de la Revista de Estudios Agrarios.



- Castañeda, H., & Meléndez, E. (2018). Εργασιακή ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στον αγροδιατροφικό τομέα. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*.
- Cebrián-Robles, D., & López-López, M. (2021). Αγροτική μετανάστευση, κοινωνική ευθύνη και εταιρική εικόνα στις ισπανικές επιχειρήσεις ελαιολάδου. *Sustainability*.
- Caravaca-Barroso, I., & García-López, M. (2020). Εργασιακή ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα στην Ανδαλουσία: Μια ανάλυση των συνθηκών εργασίας. *Revista Internacional de Sociología*.
- Delgado-Moreno, L., Salas-Fumás, V., & Aguilar-Barrientos, P. (2020). Αξιολόγηση της ένταξης των μεταναστών στις αγροτικές περιοχές της Ανδαλουσίας: Μια μελέτη περίπτωσης. *Βιωσιμότητα*.
- Flores-García, E., & Martín-Martín, J. (2019). Μετανάστευση και απασχόληση στη γεωργία της Ανδαλουσίας: A Qualitative Analysis. *Revista Iberoamericana de Economía Ecológica*.
- Frías, P., & Rodríguez, V. (2019). Γεωργική μετανάστευση στην Ισπανία: A Successful Integration Model (Ένα επιτυχημένο μοντέλο ένταξης). Στο *Μετανάστευση και γεωργικές πρακτικές: Continuity and Change in Rural Communities* (σσ. 221-238). Springer.
- Fargues, P., & Venturini, A. (2019). Μετανάστευση στη Μεσόγειο: Agricultural Labour Migration to Europe. *Ευρωπαϊκό Πανεπιστημιακό Ινστιτούτο*.
- González-Ramos, A. M. (2019). Μετανάστευση και γεωργική εργασία στην Ισπανία: Χαρακτηριστικά και ζητήματα. *Revista de Estudios Agrarios*.
- Gallego-Sánchez, A., Fernández-Macías, E., & Muñoz-de-Bustillo, R. (2019). Μετανάστευση και γεωργική απασχόληση: A Comparative Analysis of the EU-15. *Journal of Rural Studies*.
- Lera-López, F., & Rapún-Gárate, M. (2019). Περιφερειακές διαφορές στη στάση απέναντι στη μετανάστευση στην Ισπανία.
- Moya-García, A. J., Rodríguez-Jiménez, A. M., & Calvo-Salazar, M. (2018). Πολυπολιτισμικότητα σε αγροτικές ρυθμίσεις: A Comprehensive Review. *Journal of Rural Studies*.
- Moreno, L., Martín, F., & Hernández, E. (2019). Εργασιακή ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα της Ανδαλουσίας: A Literature Review. *Revista de Economía Agrícola y del Desarrollo Rural*.
- Peláez, J. I., & Rodríguez, V. (2019). Γεωργία και μετανάστευση στην ισπανική περιφέρεια της Ανδαλουσίας: Ανδαλουσία: Μια επισκόπηση. Στο *Μετανάστευση και γεωργικές πρακτικές: Continuity and Change in Rural Communities*.
- Pardo García, P. (2018). Εργασιακές διακρίσεις των μεταναστών εργαζομένων στη γεωργία της Ανδαλουσίας. *Revista de Estudios Agrarios*, 70, 17-38.
- Ruiz-Tagle, J. A., & Rivera-Sánchez, M. (2019). Η γεωργική εργασία και η επισφαλής απασχόληση στην



αγροτική

Ισπανία: Ισπανία: Η περίπτωση των λατινοαμερικανών μεταναστών εργατών. *Revista de Economía Crítica*.

Valero-García, A., & Carrasco-Gallego, R. (2021). Στάσεις απέναντι στη μετανάστευση στις αγροτικές περιοχές: Μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας. *Sustainability*.

Bauer-Amin, S., Kohlbacher, J., Lehner, M., Rasuly-Paleczek, G., Schiocchet, L., & Six-Hohenbalken, M. (2020). Συστάσεις για στρατηγικές και μέτρα βέλτιστης πρακτικής για τις πολιτικές ένταξης. Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

BML (Ed.). (2022). *Grüner Bericht 2022: Die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft*. Ανακτήθηκε από <https://gruenerbericht.at/cm4/>

Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (Ed.). (2022). *Asylwesen*. Ανακτήθηκε από <https://www.bfa.gv.at>.
Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. (2021). Ανακτήθηκε από <https://www.bmaw.gv.at>

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (Ed.). (2022). *Die Landwirtschaft ist das Rückgrat der Gesellschaft*. Ανακτήθηκε από <https://www.bml.gv.at>.

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (Ed.). (2023). Ανακτήθηκε από <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales.html>.

Esterl, M. (2017). *Aufschwung für den ländlichen Raum* (2η έκδοση). Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.

Humer, L., & Spiegelfeld, A. (2020). *Saisoniers aus Drittstaaten in Österreich*.

IOM. (2021). Ανακτήθηκε από https://www.iom.int/search?keywords=austria®ion_country=austria&-created=All&sort_bef_combine=created_DESC.

John, G. (2013). Nach der Feldarbeit droht Asylwerbern die finanzielle Falle. Ανακτήθηκε από <https://www.derstandard.at/story/1360681894082/nach-der-feldarbeit-droht-die-falle>.

Kopnatz, D. (2016). Herausforderungen und Potenziale multikultureller Teams. Ανακτήθηκε από <https://unipub.uni-graz.at/obvugrhd/download/pdf/1255858?originalFilename=true>.

Kratzmann, K., & Hartl, K. (2019). Κοινό σπίτι: Μετανάστευση και ανάπτυξη στην Αυστρία. Ανακτήθηκε από https://www.caritas.at/fileadmin/storage/global/caritas-at/Hilfe-Angebote/Migration-Flucht/MIND_Common_Home_Studie_Austria.pdf.

Landwirtschaftskammer Österreich (Ed.). (2022). *Lkonline*. Ανακτήθηκε από <https://www.lko.at>.

Lechner, C. (2020). Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften: Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Ανακτήθηκε από https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2021-12/de_emn_study_seasonal_workers_de.pdf.

Machold, I., & Dax, T. (2022). Migration und LEADER: Entwicklungsinitiativen in ländlichen Regions. Ανακτήθηκε από https://bab.gv.at/jdownloads/Publikationen/Archiv/BABF/Berichte_und_Artikel/abschlussbericht_bf_136_13_migration_und_leader.pdf.



SOS Mitmensch (Εκδ.). (2021). ASYL & MENSCHENSCHUTZ. Ανακτήθηκε από <https://www.sosmitmensch.at/site/themen/menschenschutz>

Statistik Austria (Ed.). (2022). Land- und Forstwirtschaft. Ανακτήθηκε από <https://www.statistik.at/statistiken/land-und-forstwirtschaft>

Παγκόσμια Τράπεζα. (2022). Αυστρία. Ανακτήθηκε από <https://data.worldbank.org/country/AT>.

Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες (Εκδ.). (2014). Arbeitsmarktintegration: Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz. Ανακτήθηκε από https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/04/UNHCR-Integrationsstudie_CH_web.pdf.

Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ). (2022). Πρόσληψη μεταναστών εργαζομένων: Αυστρία. Ανακτήθηκε από <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264075731-en>.

AGRESTE (Instituto de Estadísticas Oficiales del Ministerio de Agricultura): <https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/>

OFII (Oficina Francesa de Inmigración): <https://www.ofii.fr/>

Μετανάστες: <https://www.infomigrants.net/fr/post/13521/france--une-formation-en-agriculture-a-destination-des-refugies>

Crédit Agricole: La dépendance de l'agriculture française vis-à-vis des saisonniers étrangers. Disponible en: <https://www.credit-agricole.fr/agriculteur/conseils/magazine/tout-un-mag/la-dependance-de-l-agriculture-francaise-vis-vis-des-saisonniers-etranagers.html>

Clés du social: Les travailleurs détachés dans l'agriculture et saisonniers en France. Disponible en: <https://www.clesdusocial.com/les-travailleurs-detaches-dans-l-agriculture-et-saisonniers-en-france>

Radio France Culture: Γαλλική Γαλλία: Η COVID-19 αναδεικνύει την εξάρτηση της γεωργίας από το κύριο έργο του εξωτερικού. Διαθέσιμο σε: <https://www.radiofrance.fr/franceculture/la-covid-19-revele-la-dependance-de-l-agriculture-a-la-main-d-oeuvre-etrangere-3280357>



MILIMAT

Εργασιακή ένταξη μεταναστών σε
πολυπολιτισμικές γεωργικές ομάδες



pistes solidaires



Unless otherwise indicated, this work is
licensed under a Creative Commons
Attribution 4.0 International License.



Co-funded by
the European Union

Αριθμός έργου: 2022-1-ITO1-KA220-VET-000087098

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι απόψεις και οι απόψεις που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του συγγραφέα ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτά.