



UNHCR
The UN Refugee Agency

**HOPE AWAY
FROM HOME**

ΕΝΤΑΞΗ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΥΠΑΤΗΣ ΑΡΜΟΣΤΕΙΑΣ ΤΟΥ ΟΗΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ.....	4
1. ΚΑΤΑΡΡΙΠΤΟΝΤΑΣ ΤΟΥΣ ΜΥΘΟΥΣ	5
1.1 Ποιοι ονομάζονται πρόσφυγες.....	6
1.2 Τι είδους εκπαίδευση και επαγγελματικό υπόβαθρο έχουν οι πρόσφυγες.....	8
1.3 Ποια είναι τα κύρια εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι πρόσφυγες στην αναζήτηση εργασίας.....	9
1.4 Μπορούν οι πρόσφυγες να εργαστούν στην Ελλάδα;	11
2. ΠΩΣ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΠΡΟΣΛΑΒΩ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ	12
3. ΓΙΑΤΙ ΝΑ ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΒΩ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΜΟΥ ...	15
4. ΠΟΥ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΩ ΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ	18

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μετά την πρώτη ανάσα ανακούφισης στη χώρα που τους προσφέρει προστασία, οι πρόσφυγες αναζητούν κάτι εξίσου ζωτικό: μια ευκαιρία. Μια ευκαιρία να τα καταφέρουν, να εργαστούν, να χτίσουν μια καινούρια ζωή στη νέα τους πατρίδα και να βρουν σταθερότητα και προοπτική μετά τις δυσκολίες που πέρασαν. Η ιστορική εμπειρία και οι επιστημονικές μελέτες έχουν καταδείξει πως η ένταξη των προσφύγων στην αγορά εργασίας της χώρας που τους φιλοξενεί, δεν είναι απλώς μια ανθρωπιστική επιταγή – είναι μια επένδυση με κοινωνικά και οικονομικά οφέλη.

Η εργασία αποτελεί βασικό πυλώνα της ένταξης. Δεν προσφέρει μόνο οικονομική αυτονομία, αλλά και αξιοπρέπεια, σταθερότητα και κοινωνική συνοχή. Ωστόσο, οι πρόσφυγες στην Ελλάδα αντιμετωπίζουν εμπόδια, όπως η έλλειψη γνώσης της γλώσσας, η γραφειοκρατία και οι διακρίσεις. Παρά τις προκλήσεις, με τη σωστή στήριξη, μπορούν να εξελιχθούν σε ενεργά μέλη της κοινωνίας, ενισχύοντας τις τοπικές κοινότητες και την οικονομία.

Η στήριξη αυτή δεν αποτελεί φιλανθρωπία αλλά ενδυνάμωση. Είναι η απόδειξη ότι οι άνθρωποι μπορούν να ξαναχτίσουν τη ζωή τους όταν τους δίνεται η ευκαιρία. Είναι μια στρατηγική επιλογή που ωφελεί τόσο τους ίδιους τους πρόσφυγες, όσο και την κοινωνία συνολικά.

Ο παρών οδηγός σχεδιάστηκε από την Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες (UNHCR) στην Ελλάδα για να βοηθήσει τους εργοδότες να κατανοήσουν τα οφέλη της πρόσληψης προσφύγων και να τους παράσχει πρακτικά εργαλεία για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Μέσα από πληροφορίες, καλές πρακτικές και πραγματικά παραδείγματα, ο οδηγός αυτός στοχεύει στη διευκόλυνση διασύνδεσης των επιχειρήσεων με ανθρώπινο δυναμικό που έχει τη θέληση και τις ικανότητες να προσφέρει.

“ Σήμερα δεν είμαι ο ίδιος άνθρωπος με αυτόν που ήμουν πριν από καιρό. Είμαι ευτυχισμένος που έχω βρει δουλειά με καλές συνθήκες στην Ελλάδα. Δεν πίστευα ποτέ ότι θα γίνει αυτό, έπειτα από όλα όσα έχω περάσει μέχρι τώρα. ”

Bruce, πρόσφυγας από τη Λαϊκή Δημοκρατία του Κονγκό



Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΥΠΑΤΗΣ ΑΡΜΟΣΤΕΙΑΣ ΤΟΥ ΟΗΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ

Η Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες είναι η υπηρεσία των Ηνωμένων Εθνών με αποστολή να σώζει ανθρώπινες ζωές, να συνδράμει τα Κράτη ώστε να προστατεύονται τα δικαιώματα και να διασφαλίζεται ένα καλύτερο μέλλον για τους ανθρώπους που αναγκάζονται να εγκαταλείψουν τις εστίες τους εξαιτίας των συγκρούσεων και των διωγμών. Στην Ελλάδα, το Γραφείο της Ύπατης Αρμοστείας λειτουργεί από το 1952, με κύρια δραστηριότητα τη συνδρομή προς τις ελληνικές αρχές για την προστασία και την ένταξη των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο στη χώρα.

Η έγκαιρη και ομαλή ένταξη των προσφύγων στην κοινωνικοοικονομική ζωή της χώρας αποτελεί μία από τις στρατηγικές προτεραιότητες της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Αντιπροσωπεία της Ύπατης Αρμοστείας για τους Πρόσφυγες υλοποιεί δράσεις ευαισθητοποίησης και συνεργάζεται με τις ελληνικές αρχές, φορείς της κοινωνίας των πολιτών, πόλεις και δήμους, τον ιδιωτικό τομέα, τις τοπικές και τις προσφυγικές κοινότητες για την προώθηση πολιτικών ένταξης σε τοπικό και εθνικό επίπεδο, ώστε οι πρόσφυγες να μπορούν να ευημερούν και να συνεισφέρουν στη νέα τους πατρίδα.

Η Ύπατη Αρμοστεία εστιάζει ιδιαίτερα στις συνέργειες με τον ιδιωτικό τομέα και στον καταλυτικό ρόλο που μπορεί να διαδραματίσουν σε όλα τα στάδια της ενταξιακής διαδρομής των προσφύγων. Αναζητά και επενδύει σε ολοκληρωμένες συνεργασίες και προγράμματα που στόχο έχουν να δημιουργήσουν οφέλη και προστιθέμενη αξία για όλους. Αυτό, γιατί αναγνωρίζει ότι η ενεργή συμμετοχή των επιχειρήσεων στην συμπερίληψη των προσφύγων, δεν αποτελεί μόνο μία κίνηση κοινωνικής εταιρικής υπευθυνότητας, αλλά και μία επιχειρηματική απόφαση που μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα και την ανάπτυξη δεικτών κέρδους και ευημερίας.

Έτσι, ανάμεσα στις διαφορετικές της δράσεις, η Ύπατη Αρμοστεία έχει αναπτύξει πρωτοβουλίες και εργαλεία για τη διασύνδεση των προσφύγων με την αγορά εργασίας και υλοποιεί προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, εκπαίδευσης και βιοπορισμού, τονίζοντας έτσι την αξία που έχει η δημιουργία ενός υποστηρικτικού πλαισίου που θα επιτρέψει στους πρόσφυγες να συμβάλουν αποτελεσματικά στην οικονομία και την κοινωνία. Με αυτό τον τρόπο δημιουργεί λύσεις και ευκαιρίες τόσο για τους πρόσφυγες και τους αιτούντες άσυλο, αλλά και για τους εργοδότες που αναζητούν κατάλληλα προετοιμασμένο προσωπικό και την απαιτούμενη υποστήριξη για την ολοκλήρωση της διαδικασίας πρόσληψης.





Πρόσφυγες:

- ✓ Αναγκάζονται να εγκαταλείψουν τις πατρίδες τους λόγω φόβου δίωξης, ένοπλης σύγκρουσης ή σοβαρών παραβιάσεων ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
- ✓ Δεν μπορούν να επιστρέψουν στη χώρα τους χωρίς να διακινδυνεύσουν τη ζωή ή την ελευθερία τους.

Μετανάστες:

- ✓ Μετακινούνται από τη χώρα τους για λόγους όπως η εργασία ή η εκπαίδευση, αναζητώντας καλύτερες συνθήκες διαβίωσης.
- ✓ Μπορούν να επιστρέψουν στη χώρα τους χωρίς να απειλείται η ζωή ή τα δικαιώματά τους, αν και συχνά στην εποχή μας οι άνθρωποι μεταναστεύουν για να ξεφύγουν από ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες.

Ο Heritier, πρόσφυγας από τη Δημοκρατία του Κονγκό, ήρθε στην Ελλάδα το 2018. Με την υποστήριξη του προγράμματος της Ύπατης Αρμοστείας που υλοποιείται σε συνεργασία με την ΜΚΟ SolidarityNow, στο Κέντρο Υποστήριξης Προσφύγων στη Θεσσαλονίκη με στόχο τη διασύνδεση των προσφύγων με την αγορά εργασίας, κατάφερε να φτιάξει το βιογραφικό του, να βρει εργασία και να νοικιάσει το δικό του σπίτι. © UNHCR/ Σωκράτης Μπαλταγιάννης.

1. ΚΑΤΑΡΡΙΠΤΟΝΤΑΣ ΤΟΥΣ ΜΥΘΟΥΣ

Υπάρχουν συχνά πολλές παρανοήσεις και μύθοι γύρω από τον όρο πρόσφυγας. Ποιο άτομο αναγνωρίζεται ως πρόσφυγας; Ποια είναι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων προσφύγων; Έχουν το κατάλληλο επαγγελματικό και εκπαιδευτικό υπόβαθρο για να εργαστούν;

Αυτά είναι μερικά από τα πιο συχνά ερωτήματα που γεννώνται καθημερινά, συχνά ανάμεσα και σε πιθανούς εργοδότες. Αν και οι απορίες είναι εύλογες, οι απαντήσεις δεν είναι πάντα αυτόνομες. Οι πληροφορίες και τα στοιχεία που παρατίθενται στη συνέχεια, στοχεύουν στην ενημέρωση των εργοδοτών γύρω από τα ζητήματα της πρόσβασης των προσφύγων στην εργασία, καθώς συχνά παρανοήσεις και στερεότυπα γύρω από το ζήτημα αυτό, δημιουργούν εμπόδια στην ομαλή εργασιακή τους ένταξη.

1.1. Ποιοι ονομάζονται πρόσφυγες;



Για συντομία, ο όρος «πρόσφυγες» στον συγκεκριμένο οδηγό αφορά και τα δύο φύλα, καθώς και όλα τα παρακάτω νομικά καθεστάτα.

Αιτούντες/ούσες άσυλο

Είναι άτομα που έχουν υποβάλει αίτηση χορήγησης καθεστώτος διεθνούς προστασίας επί της οποίας δεν έχει εκδοθεί ακόμα οριστική απόφαση. Το καθεστώς αυτό επομένως έχει προσωρινή διάρκεια. Στους αιτούντες/ούσες άσυλο χορηγείται Δελτίο Αιτούντος Άσυλο (βλ. πίνακα στη σελ.12).

Δικαιούχοι Διεθνούς Προστασίας

Α) Πρόσφυγες

Είναι άτομα που έχουν δικαιολογημένο φόβο δίωξης, δηλαδή κινδυνεύει η ζωή τους ή η ελευθερία τους για λόγους που συνδέονται με τη φυλή ή την εθνικότητά τους, τη θρησκεία τους, την πολιτική τους πεποίθηση ή επειδή ανήκουν σε ορισμένη κοινωνική ομάδα.

Το καθεστώς του πρόσφυγα χορηγείται με απόφαση που λαμβάνουν οι αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου μετά από εξατομικευμένη κρίση και με πλήρη αιτιολόγηση. Στους πρόσφυγες χορηγείται Άδεια Διαμονής Ενιαίου Τύπου (ΑΔΕΤ) τριετούς διάρκειας με δυνατότητα ανανέωσης (βλ. πίνακα στη σελ.12-13).

Β) Δικαιούχοι Επικουρικής Προστασίας

Είναι άτομα που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις για να λάβουν προσφυγικό καθεστώς, αλλά είναι αδύνατο να επιστρέψουν στην πατρίδα τους, επειδή εκεί κινδυνεύουν να υποστούν σοβαρή βλάβη. Δηλαδή:

- (α) θανατική ποινή ή εκτέλεση,
- (β) βασανιστήρια ή απάνθρωπη ή εξευτελιστική μεταχείριση,
- (γ) σοβαρή απειλή κατά της ζωής τους εξαιτίας διεθνούς ή εσωτερικής ένοπλης σύρραξης.

Τη σχετική απόφαση λαμβάνουν οι αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου μετά από εξατομικευμένη κρίση και με πλήρη αιτιολόγηση. Στους δικαιούχους επικουρικής προστασίας χορηγείται Άδεια Διαμονής Ενιαίου Τύπου (ΑΔΕΤ) ετήσιας διάρκειας με δυνατότητα ανανέωσης (βλ. πίνακα στη σελ.12-13).

Δικαιούχοι Προσωρινής Προστασίας

Το καθεστώς της προσωρινής προστασίας χορηγείται σε πληθυσμούς που εγκαταλείπουν την πατρίδα τους και δεν μπορούν να επιστρέψουν εξαιτίας πολέμου, βίας ή παραβιάσεων ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ύστερα από απόφαση του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και μέχρι σήμερα έχει χορηγηθεί αποκλειστικά σε Ουκρανούς πρόσφυγες. Οι Άδειες Διαμονής Προσωρινής Προστασίας εκδίδονται από τις αρμόδιες Υπηρεσίες του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου (βλ. πίνακα στη σελ.13). Με Υπουργική Απόφαση, η διάρκεια ισχύος τους έχει παραταθεί ως 4.3.2026.

Η Μαργα έφτασε από την Ουκρανία στην Ελλάδα το 2022 με τα δύο παιδιά της για να ξεφύγουν από τον πόλεμο.

Στη χώρα της εργαζόταν ως **γυναικολόγος**. Εδώ παρακολουθεί μαθήματα γλώσσας και έχει ξεκινήσει διαδικασίες για την αναγνώριση του πτυχίου ιατρικής στην Ελλάδα.

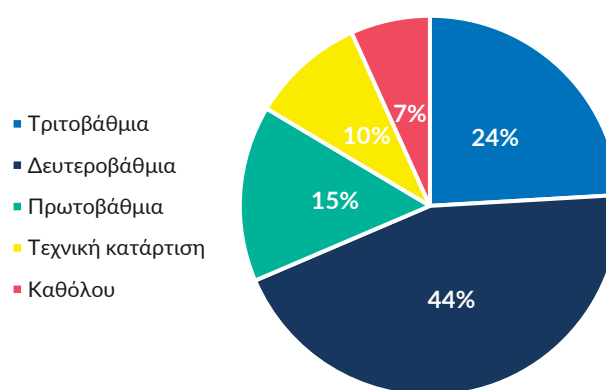
1.2. Τι εκπαίδευση και επαγγελματικό υπόβαθρο έχουν οι πρόσφυγες;

Δεν έχουν όλοι οι πρόσφυγες το ίδιο εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο. Κάποιοι είναι υψηλά καταρτισμένοι και έχουν εργαστεί ως μηχανικοί, ιατροί ή ερευνητές στη χώρα τους, ενώ άλλοι έχουν διοικητικές ή επιχειρηματικές δεξιότητες. Υπάρχουν επίσης πρόσφυγες με ελάχιστη ή καθόλου εκπαίδευση, οι οποίοι όμως βρίσκονται σε ενεργή αναζήτηση εργασίας και με την κατάλληλη υποστήριξη είναι σε θέση να αποκτήσουν επαγγελματικές δεξιότητες χρήσιμες για την ελληνική αγορά εργασίας.

Η Ύπατη Αρμοστεία, σε συνεργασία με τους εταίρους της, παρακολουθεί και **καταγράφει** συστηματικά τα δημογραφικά στοιχεία των προσφύγων που βρίσκονται στην Ελλάδα, με σκοπό να σκιαγραφήσει το κοινωνικό, οικονομικό, εκπαιδευτικό και επαγγελματικό τους προφίλ και να προωθήσει πολιτικές και δράσεις που απευθύνονται πιο στοχευμένα στις ανάγκες τους.

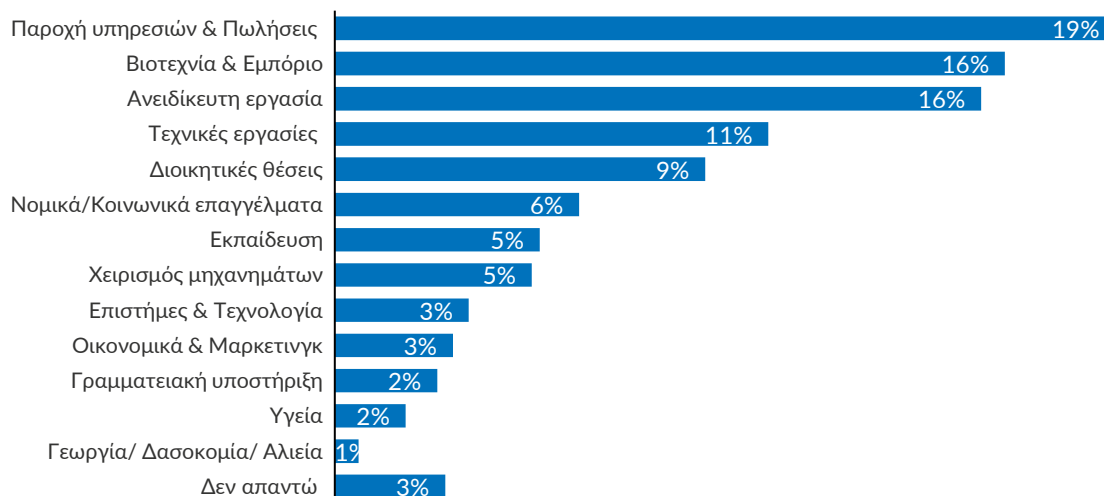
Τα αποτελέσματα της καταγραφής δείχνουν ότι η πλειοψηφία των προσφύγων έχει κάποιο μορφωτικό επίπεδο, ενώ ένας στους τέσσερις έχει ανώτατη εκπαίδευση. Αντίστοιχα, η επαγγελματική τους εμπειρία εκτείνεται από τεχνικές και χειρωνακτικές εργασίες, μέχρι διοίκηση επιχειρήσεων, εκπαίδευση και δικηγορία.

Επίπεδο εκπαίδευσης



Πηγή: Ύπατη Αρμοστεία, Στοιχεία 2024, Δείγμα 681 ατόμων

Τομέας απασχόλησης στη χώρα καταγωγής



Πηγή: Ύπατη Αρμοστεία, Στοιχεία 2024, Δείγμα 523 ατόμων



© UNHCR/ Κρίστου Τσανιώτη

1.3. Ποια είναι τα κύρια εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι πρόσφυγες στην αναζήτηση εργασίας;

Παρά τα προσόντα και τις δεξιότητες που διαθέτουν, πολλοί πρόσφυγες συχνά αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες αναζητώντας εργασία στην Ελλάδα. Τα κυριότερα εμπόδια που έχει εντοπίσει η Ύπατη Αρμοστεία μέσω των προγραμμάτων της ένταξης είναι τα εξής:

- i. **Γλώσσα:** Η πλειονότητα των προσφύγων μιλάει ελάχιστα ή και καθόλου ελληνικά, ενώ ελάχιστοι είναι οι πρόσφυγες με επαρκείς γνώσεις αγγλικών. Δεδομένης της περιορισμένης προσφοράς μαθημάτων ελληνικών, οι πρόσφυγες δεν καταφέρνουν να αναπτύξουν τις απαιτούμενες από την αγορά εργασίας γλωσσικές δεξιότητες. Αυτό συχνά δημιουργεί δυσχέρεια στη επικοινωνία ανάμεσα στους υποψήφιους εργαζόμενους και τους εργοδότες, εξαιτίας της οποίας οι πρόσφυγες δυσκολεύονται πολύ να βρουν δουλειά.



© UNHCR/ Σωκράτης Μπαλταγιάννης

Η Bayan, πρόσφυγας από τη Συρία, έφτασε στην Ελλάδα το 2016 με τον σύζυγο και τα τρία παιδιά τους.

Στη χώρα της ήταν δασκάλα.
Εδώ παρακολουθεί μαθήματα ελληνικών στο πρόγραμμα που υλοποιεί η Ύπατη Αρμοστεία σε συνεργασία με την ΜΚΟ ΜΕΤΑδραση στη Θεσσαλονίκη.

- ii. **Αναγνώριση πτυχίων και επαγγελματικών δεξιοτήτων:** Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ύπατης Αρμοστείας, αρκετοί πρόσφυγες έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση και έχουν επαγγελματική εμπειρία σε διάφορους κλάδους στη χώρα καταγωγής τους. Ωστόσο, οι πρόσφυγες συχνά δεν μπορούν να προσκομίσουν τα απαραίτητα έγγραφα, όπως πτυχία και πιστοποιητικά, ειδικά όσοι έχουν αναγκαστεί να εγκαταλείψουν περιοχές συγκρούσεων. Επιπλέον, τα επαγγελματικά και εκπαιδευτικά περιβάλλον στις χώρες καταγωγής τους μπορεί να διαφέρει σημαντικά από το αντίστοιχο στην Ελλάδα, γεγονός που εμποδίζει τους εργοδότες να αξιολογήσουν με ακρίβεια τα πραγματικά επαγγελματικά προσόντα των υποψηφίων εργαζομένων.
- iii. **Προσωπικές δυσκολίες:** Οι πρόσφυγες έχουν βιώσει εξαιρετικά δύσκολες καταστάσεις, αναγκάζονται να εγκαταλείψουν τα σπίτια τους και συχνά τις οικογένειές τους, και να ακολουθήσουν δύσκολες και επικίνδυνες διαδρομές για να βρουν ασφάλεια. Τα τραυματικά τους βιώματα, σε συνδυασμό με την έλλειψη υποστηρικτικού δικτύου, δημιουργούν πρόσθετες προκλήσεις. Συχνά προκύπτουν και πρακτικά εμπόδια, όπως η έλλειψη φροντίδας για τα παιδιά, ιδίως για τις γυναίκες που μεγαλώνουν παιδιά μόνες τους και παράλληλα αναζητούν εργασία.
- iv. **Γραφειοκρατικά ζητήματα:** Η ελληνική διοίκηση προσαρμοσε τις διαδικασίες της ώστε οι πρόσφυγες να αποκτήσουν πρόσβαση σε υπηρεσίες που συνδέονται με την εργασία (κοινωνικής ασφάλισης, φορολογικές κλπ.). Ωστόσο διαπιστώνεται ότι παρά την έκδοση πολυάριθμων σχετικών νομοθετημάτων τα τελευταία χρόνια, πολύ συχνά εξακολουθούν και προκύπτουν ζητήματα εξαιτίας της παρερμηνείας των σχετικών διατάξεων από κάποιες δημόσιες υπηρεσίες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, οι διαδικασίες πρόσληψης των προσφύγων να καθίστανται περισσότερο απαιτητικές από τις συνήθειες.

1.4. Μπορούν οι πρόσφυγες να εργαστούν στην Ελλάδα;

Η δυνατότητα πρόσβασης των προσφύγων στην αγορά εργασίας είναι ζωτικής σημασίας τόσο για την αυτονομία τους, όσο και για την ένταξή τους στην κοινωνία. Παράλληλα, η σωστή ενημέρωση σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματά τους και τα απαραίτητα δικαιολογητικά που χρειάζονται για να εργαστούν είναι καθοριστική, καθώς η ελλιπής ή η εσφαλμένη πληροφορία είναι κάτι που συχνά αποτρέπει τους εργοδότες από το να προσλάβουν πρόσφυγες.

Παρακάτω θα βρείτε μια συνοπτική παρουσίαση του νομικού πλαισίου που ρυθμίζει το δικαίωμα στην εργασία για τους πρόσφυγες στην Ελλάδα. Στόχος είναι να δοθούν σαφείς απαντήσεις σχετικά με το ποιος μπορεί να εργαστεί, υπό ποιες προϋποθέσεις και ποια βήματα απαιτούνται, ώστε να διευκολυνθεί τόσο η πρόσβαση των προσφύγων στην αγορά εργασίας, όσο και η διαδικασία πρόσληψής τους από τους εργοδότες.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (Ν. 4939/2022, ΦΕΚ Α' 111/10.06.22), οι πρόσφυγες (άρθρο 26), όπως και οι δικαιούχοι προσωρινής προστασίας (άρθρο 128), έχουν το δικαίωμα να εργάζονται και να αποκτούν τη δική τους επιχείρηση. Οι αιτούντες/ούσες άσυλο αποκτούν το δικαίωμα πρόσβασης στην εργασία, 60 μέρες μετά την πλήρη καταγραφή της αίτησης ασύλου από τις αρμόδιες υπηρεσίες (άρθρο 57).

Αιτούντες/ούσες άσυλο

Έχουν δικαίωμα να εργαστούν 60 μέρες από την πλήρη καταγραφή της αίτησης ασύλου, δηλαδή από την ημερομηνία έκδοσης του αρχικού δελτίου αιτούντος άσυλο.

Δικαιούχοι διεθνούς προστασίας

Οι αναγνωρισμένοι πρόσφυγες και οι δικαιούχοι επικουρικής προστασίας έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας υπό τους ίδιους όρους που ισχύουν και για τους Έλληνες πολίτες.

Δικαιούχοι προσωρινής προστασίας

Η άδεια διαμονής προσωρινής προστασίας αρκεί για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, χωρίς να απαιτείται επιπλέον έκδοση άδειας εργασίας.

Προσφύγισες έχουν εκπαιδευτεί να εργαστούν ως ντανάδες μέσω σχετικού προγράμματος που υλοποίησε η Ύπατη Αρμοστέα σε συνεργασία με την ΜΚΟ ΜΕΤΑδραση

2. ΠΩΣ ΝΑ ΠΡΟΣΛΑΒΩ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ

Η διαδικασία πρόσληψης προσφύγων είναι αντίστοιχη με αυτήν της πρόσληψης οποιουδήποτε άλλου εργαζομένου. Παρακάτω θα βρείτε έναν πίνακα που παραθέτει τα απαραίτητα δικαιολογητικά που πρέπει να διαθέτουν οι πρόσφυγες για να προσληφθούν, ανάλογα με το νομικό καθεστώς τους. Σε περίπτωση που για την άσκηση συγκεκριμένου επαγγέλματος τίθενται επιπλέον διατυπώσεις, όπως άδεια άσκησης επαγγέλματος, πιστοποιητικό υγείας κλπ. εφαρμόζονται όσα ισχύουν και για τους Έλληνες εργαζόμενους.

Νομικό Καθεστώς

Απαιτούμενα Δικαιολογητικά

I. Αιτούντες/ούσες άσυλο

1. **Δελτίο αιτούντος άσυλο** στο οποίο αναγράφεται ο Προσωρινός Αριθμός Ασφάλισης και Υγειονομικής Περίθαλψης Αλλοδαπού (ΠΑΑΥΠΑ).
2. **ΑΦΜ**, που στις περισσότερες περιπτώσεις έχει ήδη εκδοθεί από την Υπηρεσία Ασύλου.
3. **Αριθμός Μητρώου Ασφαλισμένου (ΑΜΑ)**.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Υπουργείο Μεταναστευσης & Ασύλου

ΕΠΩΝΥΜΟ Όνομα / SURNAME Name
1. & 2.

Πατρώνυμο / Father's name 3.

ΦΥΛΟ / SEX 4. ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ / CITIZENSHIP 5. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ / DATE OF BIRTH 6.

ΔΕΛΤΙΟ / CARD NR 7. ΔΙ.Κ.Α. / FOLDER ID 8. ΥΠΟΘΕΣΗ / CASE NO 9. ΠΑΑΥΠΑ / ΡΑΑΥΡΑ 10.

ΑΡΧΗ ΕΚΔΟΣΗΣ / ISSUING AUTHORITY 11. ΕΚΔΟΣΗ-ΙΣΧΥΣ / ISSUE-VALIDITY 12. & 13.
Ανανέωση ανά εξάμηνο / Renewal every 6 months
Γεωγραφικός περιορισμός / Geographical restriction: 14.

ΑΙΤΩΝ ΑΣΥΛΟ / ASYLUM SEEKER

Δείγμα
δελτίου
αιτούντος
άσυλο

II. Δικαιούχοι διεθνούς προστασίας

1. **Άδεια Διαμονής (ΑΔΕΤ)** τριετούς διάρκειας στην περίπτωση του πρόσφυγα, μονοετούς ή διετούς στην περίπτωση δικαιούχου επικουρικής προστασίας.
2. **ΑΦΜ**, που στις περισσότερες περιπτώσεις έχει ήδη εκδοθεί από την Υπηρεσία Ασύλου.
3. **Βεβαίωση απόδοσης ΑΜΚΑ** (σε περίπτωση που δεν έχει εκδοθεί ακόμα η ΑΔΕΤ εξακολουθεί να ισχύει ο ΠΑΑΥΠΑ).
Σημείωση: Πρέπει να γίνει μετάπτωση του ΠΑΑΥΠΑ σε ΑΜΚΑ, 30 μέρες από την παράδοση της άδειας διαμονής.
4. **Αριθμός Μητρώου Ασφαλισμένου (ΑΜΑ)**.



Δείγμα άδειας διαμονής δικαιούχου διεθνούς προστασίας (πρόσφυγας)



Δείγμα άδειας διαμονής δικαιούχου διεθνούς προστασίας (επικουρική προστασία)

III. Δικαιούχοι προσωρινής προστασίας

1. Άδεια διαμονής (αναγράφεται ο ΑΦΜ και ο ΑΜΚΑ).
2. Αριθμός μητρώου ασφαλισμένου (ΑΜΑ).



Δείγμα άδειας διαμονής δικαιούχου προσωρινής προστασίας



ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ – Ακαδημία για Γυναίκες Πρόσφυγες

/// Piraeus Equall

Η Πειραιώς, αναγνωρίζοντας τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες πρόσφυγες στην αναζήτηση εργασίας, δημιούργησε σε συνεργασία με την Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες στην Ελλάδα την «Ακαδημία για Γυναίκες Πρόσφυγες». Το πρόγραμμα, που υλοποιείται από την ΜΚΟ Οδύσσεια, στοχεύει στην επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών προσφύγων, δίνοντάς τους τα απαραίτητα εφόδια για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Μέσα από εξειδικευμένη κατάρτιση στον τουριστικό τομέα, έναν από τους πιο σημαντικούς και αναπτυσσόμενους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, οι συμμετέχουσες αποκτούν πρακτικές δεξιότητες σε τομείς όπως οι υπηρεσίες φιλοξενίας και η εξυπηρέτηση πελατών. Παράλληλα, το πρόγραμμα προσφέρει επαγγελματική καθοδήγηση και ευκαιρίες δικτύωσης, βοηθώντας τις γυναίκες να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Ένα καινοτόμο στοιχείο της «Ακαδημίας για Γυναίκες Πρόσφυγες» είναι η παροχή υπηρεσιών φύλαξης παιδιών για τις μητέρες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα. Καθώς πολλές γυναίκες πρόσφυγες δεν έχουν υποστηρικτικό περιβάλλον ή κάποιο άτομο να αναλάβει τη φροντίδα των παιδιών τους, η συγκεκριμένη παροχή τους επιτρέπει να παρακολουθήσουν τα μαθήματα χωρίς δυσκολίες.

Η δράση υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Εταιρικής Υπευθυνότητας της Τράπεζας «Equall – Για μια Κοινωνία Ισότιμων Ανθρώπων» και εντάσσεται στον πυλώνα της Ισότητας των Φύλων. Η «Ακαδημία για Γυναίκες Πρόσφυγες» συμβάλλει στη δημιουργία ίσων ευκαιριών, στηρίζοντας την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη των γυναικών προσφύγων, δίνοντάς τους νέες ευκαιρίες και διαμορφώνοντας προοπτικές για ένα καλύτερο μέλλον.



“Από την αρχή όλοι στο ξενοδοχείο μου φέρθηκαν πολύ καλά, είναι πολύ ζεστοί και φιλόξενοι, σέβονται τους ανθρώπους. Δεν με έκαναν να νιώσω ότι είμαι ξένος.

Ο Yahya, πρόσφυγας από την Υεμένη, εργάζεται στο ξενοδοχείο Mitsis Blue Domes Resort & Spa στην Κω.

© UNHCR/ Σωκράτης Μπαλταγιάννης

3. ΓΙΑΤΙ ΝΑ ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΒΩ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΜΟΥ

Οι πρόσφυγες μπορεί να έχουν αφήσει πίσω τους τα πάντα, αλλά φέρνουν μαζί τους πολύτιμη γνώση και δεξιότητες που έχουν αποκτήσει στη χώρα καταγωγής τους. Σύμφωνα με έρευνες, η ένταξη προσφύγων στο εργατικό δυναμικό μπορεί να αποφέρει σημαντικά οφέλη τόσο για τις εταιρείες όσο και για το σύνολο των εργαζομένων τους, όπως:

i. Κάλυψη θέσεων εργασίας

Πολλές ευρωπαϊκές χώρες, μεταξύ αυτών και η Ελλάδα, συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν σημαντικές ελλείψεις εργατικού δυναμικού σε πολλούς τομείς της οικονομίας. Ωστόσο, στην Ελλάδα βρίσκεται ένας μεγάλος αριθμός ανθρώπων με τις απαραίτητες δεξιότητες που η χώρα χρειάζεται, οι οποίοι είναι ικανοί και πρόθυμοι να εργαστούν και να συμβάλλουν στην ανάπτυξή της. Σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Ασύλου και Μετανάστευσης, στο τέλος του 2024, περίπου 146.000 πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο έχουν άδεια διαμονής ή δελτίο αιτούντος άσυλο σε ισχύ, οι περισσότεροι εκ των οποίων ανήκουν σε οικονομικά ενεργές ηλικιακές ομάδες. Πολλοί εργοδότες ήδη τους προσλαμβάνουν, ενώ άλλοι εξετάζουν την πιθανότητα να επενδύσουν σε εργαζόμενους με προσφυγικό υπόβαθρο.

ii. Ενίσχυση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Πολλές επιχειρήσεις εντάσσουν νέα πρότυπα απασχόλησης στις εταιρείες τους, τα οποία αποσκοπούν στην αντιμετώπιση κοινωνικών αλλά και περιβαλλοντικών ζητημάτων. Η μετάβαση σε μία εργασιακή κουλτούρα ποικιλομορφίας και συμπερίληψης¹ παραμένει σημαντική, καθώς οι εταιρίες προσπαθούν να υιοθετήσουν και να αναπτύξουν βιώσιμες και υπεύθυνες πρακτικές που ενισχύουν τόσο την ίδια την επιχειρησιακή στρατηγική όσο και το ανθρώπινο δυναμικό τους. Η ένταξη επομένως των προσφύγων στο εργατικό δυναμικό, προωθεί την επίτευξη τέτοιων στόχων συμβάλλοντας στην προώθηση μίας κουλτούρας συμπερίληψης.

¹ Diversity and Inclusion in the Greek Workplace, American-Hellenic Chamber of Commerce, Ιανουάριος-Φεβρουάριος 2023



“Ο Φασινέτ έχει γίνει αναπόσπαστο μέλος της ομάδας. Τα “παιδιά” τον εμπιστεύονται και τον αγαπούν. Στην αρχή ήταν λίγο κλειστός, όμως γρήγορα ανοίχτηκε, βελτίωσε τα Ελληνικά του και πλέον νιώθει σίγουρος για τον εαυτό του. Έχει περάσει δύσκολα και έχει καταφέρει πολλά. Είναι άξιος θαυμασμού!”

Δημήτρης Παππάς,
υπεύθυνος της
Στέγης «Αριάδνη»

Ο Facinet, πρόσφυγας από τη Γουινέα, εργάζεται στη Στέγη Υποστηριζόμενης Διαβίωσης «Αριάδνη» όπου φροντίζει ενήλικες με σοβαρές κινητικές αναπηρίες. © METAdrasi

iii. Ποικιλομορφία

Η πρόσληψη προσφύγων και η ένταξή τους στον χώρο εργασίας συμβάλλουν στη δημιουργία ενός πολυπολιτισμικού και ποικιλόμορφου εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο με τη σειρά του ενισχύει την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Οι πρόσφυγες προέρχονται από διαφορετικά περιβάλλοντα και φέρνουν μαζί τους δεξιότητες, συχνά δυσέμετες στην ελληνική αγορά εργασίας. Επιπλέον, η γνώση της μητρικής τους γλώσσας μπορεί να λειτουργήσει ως στρατηγικό πλεονέκτημα για μια επιχείρηση, επιτρέποντάς της να επεκταθεί σε νέες αγορές. Το προσωπικό που γνωρίζει τόσο τη γλώσσα όσο και το κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο μιας αγοράς, διευκολύνει την εταιρεία να προσεγγίσει ένα πιο ευρύ και διαφορετικό πελατειακό κοινό, διευρύνοντας έτσι τη συνολική της πελατειακή βάση (The World Bank, 2024²).

Σύμφωνα με έρευνα³ του TENT στην Ευρώπη, το 48% των καταναλωτών που ερωτήθηκαν δήλωσε ότι είναι πιο πιθανό να αγοράσει προϊόντα από ή να εργαστεί σε εταιρείες που προσλαμβάνουν πρόσφυγες. Επιπρόσθετα, έρευνες⁴ της McKinsey & Company που διεξήχθησαν σε παγκόσμιο επίπεδο, δείχνουν ότι οι εταιρείες με υψηλότερα ποσοστά εθνοτικής και πολιτισμικής ποικιλομορφίας έχουν σημαντικά μεγαλύτερες πιθανότητες να επιτύχουν καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα σε σύγκριση με τους ανταγωνιστές τους. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την πιο πρόσφατη έρευνα της McKinsey & Company, που δημοσιεύθηκε τον Δεκέμβριο του 2023, οι εταιρείες αυτές έχουν 39% περισσότερες πιθανότητες να έχουν καλύτερες οικονομικές επιδόσεις σε σχέση με εταιρείες με μικρότερη ποικιλομορφία⁵.

² *Refugee employment: Private Sector for Refugees (PS4R) study*, The World Bank, 2024

³ *How hiring refugees helps brands: Europe 2023*, TENET

⁴ *Delivering through diversity*, McKinsey & Company, 2018

⁵ *Diversity Matters Even More: The Case for Holistic Impact*, Dame Vivian Hunt et al., McKinsey & Company, Δεκέμβριος 2023



MANAGEMENT FORCE GROUP – Σεμινάρια Υγείας και Ασφάλειας

Η Management Force – MANAGEMENT FORCE Group, αναγνωρίζοντας αφενός την αυξανόμενη ζήτηση για εργατικό δυναμικό σε όλους τους κλάδους της οικονομίας και αφετέρου τον μεγάλο αριθμό προσφύγων που επιθυμούν να εργαστούν, εντόπισε ένα σημαντικό κενό στην εκπαίδευση σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας.

Αυτό το κενό οφείλεται κυρίως στη δυσκολία εκπαίδευσης στις μητρικές γλώσσες των προσφύγων. Για να το καλύψει, η Management Force – MANAGEMENT FORCE Group, εξειδικευμένος σύμβουλος στον τομέα της ασφάλειας και υγείας, αποφάσισε να αναλάβει την πρωτοβουλία να προσφέρει δωρεάν πιλοτικές εκπαιδεύσεις σε πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο, στην μητρική τους γλώσσα, ενισχύοντας τις δεξιότητές τους σε θέματα υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

Μέσω αυτής της δράσης, η εταιρεία υποστηρίζει την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη των προσφύγων, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη ενός ασφαλούς και ικανότερου εργατικού δυναμικού για την ελληνική οικονομία.

4. ΠΟΥ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΑΠΕΥΘΥΝΘΩ ΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ

Πώς συνεργάζεται η Ύπατη Αρμοστεία με τον ιδιωτικό τομέα;

Ο πολλαπλασιασμός των συγκρούσεων, η κλιματική αλλαγή και η πολιτική αστάθεια έχουν οδηγήσει σε σημαντική αύξηση του αριθμού των ανθρώπων που αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την πατρίδα τους. Την ίδια στιγμή, ο ιδιωτικός τομέας παίζει ολοένα και πιο ενεργό ρόλο στην αντιμετώπιση ανθρωπιστικών κρίσεων, αξιοποιώντας την τεχνογνωσία του, την καινοτομία και τους διαθέσιμους πόρους του, ώστε να συμβάλλει σε βιώσιμες λύσεις για την υποστήριξη των προσφύγων και την ενίσχυση των κοινωνιών που τους φιλοξενούν.

Η Ύπατη Αρμοστεία μπορεί να υποστηρίξει τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να συμβάλλουν στην ένταξη προσφύγων προσφέροντας:

- **Εξειδικευμένη γνώση και στοιχεία** σχετικά με την απασχόληση προσφύγων, το ισχύον νομικό πλαίσιο και τις διεθνώς αναγνωρισμένες καλές πρακτικές.
- **Παραδείγματα επιτυχημένης ένταξης προσφύγων σε επιχειρήσεις**, τα οποία μπορούν να λειτουργήσουν ως έμπνευση και να ενισχύσουν την εμπιστοσύνη των εργοδοτών που ενδιαφέρονται να ακολουθήσουν παρόμοια βήματα.
- **Συνεχή υποστήριξη και καθοδήγηση** προς τις επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται να προσφέρουν ευκαιρίες απασχόλησης σε πρόσφυγες, με σκοπό την ουσιαστική ένταξη στο κοινωνικό σύνολο.

Αν θέλετε να μάθετε περισσότερα ή να διερευνήσετε μια πιθανή συνεργασία, επικοινωνήστε με:

Αναστασία Μπενέκου, Durable Solutions Associate | Email: benekou@unhcr.org

Πλατφόρμα Εύρεσης Εργασίας – Adama Job-Matching Platform

Όλοι οι εταίροι της Ύπατης Αρμοστείας στον τομέα της ένταξης παρακολουθούν συστηματικά την ελληνική αγορά εργασίας, με στόχο τον εντοπισμό αναγκών και ευκαιριών απασχόλησης, καθώς και τη σύνδεση εργοδοτών με κατάλληλους υποψήφιους πρόσφυγες.

Για να διευκολυνθεί αυτή η διαδικασία, έχει δημιουργηθεί η **πλατφόρμα Adama** – ένα διαδικτυακό εργαλείο που επιτρέπει την άμεση διασύνδεση προσφύγων με εργοδότες σε όλη την Ελλάδα. Οι πρόσφυγες μπορούν να δημιουργούν και να ανεβάζουν τα βιογραφικά τους, ενώ οι εργοδότες μπορούν να δημοσιεύουν αγγελίες για θέσεις εργασίας ή προγράμματα κατάρτισης.

Μπορείτε να επισκεφθείτε την πλατφόρμα **Adama** στον παρακάτω σύνδεσμο:
<https://adamajobcenter.crs.org/>

Πλατφόρμα εύρεσης εργασίας **ADAMA**

Είστε εργοδότης που επιθυμεί να προσλάβει πρόσφυγες;

Σαρώστε τον κωδικό QR
για να αποκτήσετε
πρόσβαση στη
διαδικτυακή πλατφόρμα.



ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ: ΕΝΤΑΞΗ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



HOPE
AWAY
FROM
HOME

Αντιπροσωπεία της Ύπατης Αρμοστείας για τους Πρόσφυγες στην Ελλάδα

great@unhcr.org

Μιχαλακοπούλου 91,
115 28, Αθήνα, Ελλάδα

www.unhcr.org/gr