

▶ **ΔΟΚΙΜΑΖΟΝΤΑΣ
ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΡΟΦΙΛ
ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΕΕ
ΓΙΑ ΥΠΗΚΟΟΥΣ ΤΡΙΤΩΝ
ΧΩΡΩΝ**

ΕΚΘΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΒΑΣΙΣΜΕΝΗ ΣΕ
ΠΙΛΟΤΙΚΕΣ ΔΟΚΙΜΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΞΗΧΘΗΣΑΝ ΣΤΗΝ
ΑΥΣΤΡΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ
ΟΜΑΔΑΣ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
ΚΑΙ ΤΗ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ LABOUR INT 2

Gaia Testore

FIERI

▶ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ



▶ ΕΤΑΙΡΟΙ



Co-funded by the Asylum, Migration and Integration Fund of the European Union.

▶ ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
Πλαίσιο 1: Επεξήγηση του προσφυγικού κενού	7
1. ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΕΕ	8
1.1. Το ζήτημα: αύξηση της απασχολησιμότητας των αιτούντων ασυλο και των προσφύγων μέσω της αξιολόγησης των τυπικών/ατυπών δεξιοτήτων τους	8
1.2. Το εργαλείο ΕΕ και οι στόχοι του	11
Πλαίσιο 2: Πρόσφατες ενημερώσεις στο Εργαλείο ΕΕ	12
2. Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	13
3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΛΟΓΙΚΗΣ ΠΙΣΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΕΕ	15
4. ΟΙ ΔΥΟ ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΙΛΟΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ	18
4.1. Η νομοθεσία περι ασυλου/μεταναστευσης και το πλαίσιο της αγοράς εργασίας στην αθηνα (Ελλαδα)	18
4.2. Η δοκιμή του εργαλείου καταρτισης/ προφιλ δεξιοτητων στην αθηνα (Ελλαδα)	20
4.3. Η νομοθεσία περι ασυλου/μεταναστευσης και το πλαίσιο της αγοράς εργασίας στο τιρολο (Αυστρια)	22
4.4. Η δοκιμή του εργαλείου καταρτισης προφιλ δεξιοτητων της ΕΕ στο τιρολο (Αυστρια)	24
5. ΚΥΡΙΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΕΕ	28
5.1. Βελτίωση της φιλικότητας προς τον χρήστη και μεγαλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες των συμβουλών	29
5.2. Ο παραγοντας πλαίσιο εφαρμογής και ο αντικτύπος του στο εργαλείο ΕΕ	31
6. ΤΕΛΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	33
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	35
Παράρτημα i: Το φυλλάδιο της στρατηγικής αξιολόγησης	36
Παράρτημα ii: Το ερωτηματολόγιο για τους συμβούλους - το παραδειγμα της Ελλαδας	37
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	41

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Η ένταξη στην αγορά εργασίας αποτελεί βασική πτυχή του ευρύτερου ζητήματος της κοινωνικής ένταξης των αιτούντων άσυλο και των δικαιούχων διεθνούς προστασίας. Όπως διαφαίνεται από την όλο και διευρυνόμενη βιβλιογραφία, αυτές οι κατηγορίες εμπίπτουν σε ένα συγκεκριμένο «προσφυγικό κενό» που δικαιολογεί τις εντατικές προσπάθειες που καταβάλλουν τα θεσμικά όργανα της ΕΕ σε αυτόν τον τομέα.

Δεδομένης της έλλειψης τυπικών προσόντων ενός σημαντικού μεριδίου των προσφύγων στην Ευρώπη, δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή στον εντοπισμό και την αναγνώριση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν εκτός των επίσημων συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σε αυτό το πλαίσιο, το Εργαλείο κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ¹ που δημιουργήθηκε με το Θεματολόγιο δεξιοτήτων που ξεκίνησε το 2016 εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό συστατικό στοιχείο του Νέου θεματολογίου δεξιοτήτων που παρουσιάστηκε την 1η Ιουλίου 2020.

Σε αυτό το πλαίσιο συνεχούς εξέλιξης, το LABOUR-INT PROJECT 2² που ξεκίνησε τον Ιανουάριο του 2019 έχει ως έναν από τους κεντρικούς στόχους του την αξιολόγηση της εφαρμογής του Εργαλείου ΕΕ. Η αξιολόγηση βασίστηκε σε ad hoc δοκιμές σε εθνικό επίπεδο που πραγματοποιήθηκαν σε συγκεκριμένες περιοχές δύο κρατών μελών, την Αθήνα (Ελλάδα) και το Τίρολο (Αυστρία).

Πιο συγκεκριμένα, το Εργαλείο ΕΕ έχει δοκιμαστεί με μια συγκεκριμένη κατηγορία δικαιούχων, συγκεκριμένα αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες από δύο εταίρους του LABOUR INT 2, συγκεκριμένα από την Tiroler Soziale Dienste GmbH (TSD) και από το Εργατικό Κέντρο Αθήνας (ΕΚΑ). Το FIERI (Forum of International and European Research on Immigration) ήταν υπεύθυνο για την αξιολόγηση των δοκιμών.

Η παρούσα έκθεση παρουσιάζει την αξιολόγηση της δοκιμής, τη μεθοδολογία της και τα βασικά της αποτελέσματα. Ειδικός στόχος της άσκησης και αυτής της έκθεσης ήταν η απάντηση στις ακόλουθες κινητήριες ερωτήσεις: «είχε η παρέμβαση αποτελέσματα;» και πιο συγκεκριμένα, «λειτουργήσε όπως αναμενόταν ώστε να παραχθεί η επιθυμητή αλλαγή/αποτέλεσμα, και αν όχι, γιατί;».

¹ <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

² <http://www.labour-int.eu/the-labour-int-project-2/>

Επιπλέον, σύμφωνα με το αρχικό έγγραφο του έργου LABOUR INT 2, η αξιολόγηση είχε τον επιπρόσθετο στόχο να αναλύσει προϋπάρχοντα τοπικά εργαλεία για την αξιολόγηση δεξιοτήτων (εάν υπάρχουν) και να τα συγκρίνει με το Εργαλείο ΕΕ, προκειμένου να βρεθούν συνέργειες και περιθώρια βελτίωσης.

Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν μας επιτρέπουν να κάνουμε κάποιες σκέψεις σχετικά με την εφαρμογή του Εργαλείου ΕΕ, καθώς και κάποιες συστάσεις για τη μελλοντική του χρήση και την πιθανότητα βελτίωσης.

Συγκεκριμένα, η ανάλυση των δύο εθνικών πιλοτικών δράσεων τόνισε, αφενός, την ανάγκη να καταστεί το εργαλείο ακόμη πιο φιλικό προς τον χρήστη και να ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες των συμβούλων. Αφετέρου, η αξιολόγηση έδειξε πόσο κρίσιμη είναι η επίδραση του τοπικού πλαισίου στη διαμόρφωση της εφαρμογής και στον καθορισμό του πραγματικού αντίκτυπου του Εργαλείου ΕΕ.

Από τη στιγμή της κυκλοφορίας του, το εργαλείο προοριζόταν ειδικά για να παράσχει καθοδήγηση και υποστήριξη σε τοπικά πλαίσια και σε οργανισμούς με μικρότερη πρότερη εμπειρία στον τομέα της αξιολόγησης των δεξιοτήτων για μετανάστες και πρόσφυγες.

Η διαδικασία αξιολόγησης μας υποδεικνύει ότι η επιτυχής εφαρμογή, ιδίως σε αυτό το πλαίσιο μικρότερης εμπειρίας, απαιτεί στοχευμένα συνοδευτικά μέτρα. Αυτά πρέπει να στοχεύουν, για παράδειγμα, στην παροχή της αναγκαίας κατάρτισης για την αξιολόγηση δεξιοτήτων ή στην ενίσχυση του συντονισμού και της ενεργού εμπλοκής των υπηρεσιών της τοπικής αγοράς εργασίας (δημόσιων ή ιδιωτικών). Με την ενσωμάτωσή του σε μια πιο συστηματική τέτοια προσέγγιση, το Εργαλείο κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ μπορεί πράγματι να συμβάλει στη συνολική βελτίωση της ένταξης των μεταναστών και των προσφύγων σε τοπικό επίπεδο, καθώς μπορεί να προσφέρει προστιθέμενη αξία στην τρέχουσα επιδημική κρίση. Όντας ένα διαδικτυακό εργαλείο, επιτρέπει την αξιολόγηση δεξιοτήτων όχι μόνο σε ένα γραφείο αλλά και σε ανοιχτούς χώρους ή σε οποιαδήποτε άλλη τοποθεσία. Διαφορετικά, το εργαλείο διατρέχει τον κίνδυνο να μην προσφέρει πραγματική βελτίωση της κατάστασης των δικαιούχων του και να πέσει θύμα των αδυναμιών των τοπικών υποδομών.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο στόχος αυτής της έκθεσης είναι να αξιολογήσει την εφαρμογή του Εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ για υπηκόους τρίτων χωρών (εφεξής Εργαλείο ΕΕ ή το Εργαλείο) σε δύο εθνικές πιλοτικές δράσεις (δηλαδή στην Αθήνα και στο Τιρόλο) που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του έργου LABOUR INT 2.

Το έργο LABOUR INT 2 στοχεύει στην προώθηση της απασχόλησης, θεωρώντας την πλέον βασικό μέρος της διαδικασίας ένταξης των υπηκόων τρίτων χωρών στην κοινωνία που τους υποδέχεται, ενισχύοντας τις υπάρχουσες πρακτικές ένταξης στην αγορά εργασίας και αναπτύσσοντας νέες. Υιοθετώντας μια πολυεπίπεδη και πολυμερή προσέγγιση, το έργο συμπεριλαμβάνει εργοδότες, βιομηχανικά και εμπορικά επιμελητήρια, εργατικά σωματεία και ενώσεις σε διάφορες χώρες της ΕΕ: την Γερμανία, την Ιταλία, το Βέλγιο, την Αυστρία και την Ελλάδα. Βασίζόμενο στη συνεργασία και τον διάλογο μεταξύ όλων αυτών των παραγόντων, το έργο έχει στόχο να υποστηρίξει τις οδούς ένταξης των νεοαφιχθέντων μεταναστών και προσφύγων, από την στιγμή της άφιξης μέχρι τον χώρο εργασίας, περνώντας από την εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στην εύρεση θέσης εργασίας. Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στους πιθανούς τρόπους βελτίωσης της απασχολησιμότητας των υπηκόων τρίτων χωρών μέσω της αναγνώρισης των διαπιστευτηρίων τους και της αξιολόγησης των τυπικών και άτυπων δεξιοτήτων τους.

Σε αυτό το πλαίσιο, το έργο αποφάσισε την επί τόπου δοκιμή του Εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ για υπηκόους τρίτων χωρών, συγκρίνοντάς το με τα υπάρχοντα τοπικά εργαλεία για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων, την εύρεση συνεργιών και τη διερεύνηση των περαιτέρω περιθωρίων βελτίωσης. Η δοκιμή συνίστατο σε δύο πιλοτικές δράσεις εθνικού επιπέδου (συγκεκριμένα την Αυστρία και την Ελλάδα). Οι ακόλουθοι οργανισμοί ανέλαβαν τη διαχείριση της πιλοτικής δράσης σε εθνικό επίπεδο και ως εκ τούτου ήταν υπεύθυνοι για τη δοκιμή του Εργαλείου ΕΕ:

- ▶ **Αυστρία - Τιρόλο:** Η *Tiroler Soziale Dienst GmbH* (εφεξής *TSD*), δημόσια μη κερδοσκοπική εταιρεία (Πολιτεία του Τιρόλου).³ Δημιουργήθηκε το 2015 για να αντιμετωπίσει την «προσφυγική κρίση», με κύριο σκοπό της να προσφέρει στους αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες στέγη και υποστήριξη, στη μορφή τροφίμων και άλλων βασικών αναγκών, όπως ασφάλιση υγείας και εκμάθηση της γλώσσας. Περισσότεροι από 215 σύμβουλοι της TSD και κοινωνικοί λειτουργοί έχουν ρόλο υποδοχής και συνεργάζονται απευθείας με τους δικαιούχους. Η έδρα της TSD βρίσκεται στο Ίνσμπρουκ, ενώ υπάρχουν επίσης μικρά και μεσαία γραφεία σε όλο το Τιρόλο.
- ▶ **Ελλάδα - Αθήνα:** Την ελληνική πιλοτική δράση διαχειρίζεται το Εργατικό Κέντρο Αθήνας (εφεξής *EKA*) σε συνεργασία με το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (εφεξής *ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ*). Το EKA είναι δευτεροβάθμια Συνδικαλιστική Οργάνωση με έδρα την Αθήνα που ιδρύθηκε το 1910. Η Δομή Μεταναστών EKA ιδρύθηκε τον Μάιο του 2006 και στοχεύει να βοηθήσει και να υποστηρίξει τους μετανάστες, τους αιτούντες άσυλο και τους πρόσφυγες ώστε να έχουν ίση πρόσβαση στα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα.⁴ Η ελληνική πιλοτική δράση πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα, σύμφωνα με την πρόταση του έργου LABOUR INT 2, και οι δραστηριότητες αφορούσαν δύο συγκεκριμένες κατηγορίες μεταναστών, συγκεκριμένα αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες.

Παρόλο που το Εργαλείο κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ έχει σχεδιαστεί για την αντιμετώπιση όλων των κατηγοριών υπηκόων τρίτων χωρών, στο πλαίσιο του έργου LABOUR INT 2 δοκιμάστηκε σε δύο συγκεκριμένες κατηγορίες μεταναστών, συγκεκριμένα σε αιτούντες άσυλο και δικαιούχους διεθνούς προστασίας. Αυτές οι δύο κατηγορίες είναι οι πιο ευάλωτες, δεδομένου ότι αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα προβλήματα ως προς την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, σε σύγκριση με άλλες κατηγορίες μεταναστών και ιθαγενών (σχετικά με το «προσφυγικό κενό», βλέπε για παράδειγμα *Perino και Eve 2017, Becker και Ferrera 2019, Brell, Dustman και Preston 2020, UNHCR 2013, Fasani κ.α. 2018*). Σύμφωνα με διατομεακή έρευνα που διεξήχθη ανά τα χρόνια σε πολλές χώρες της ΕΕ, ο *Fasani κ.α.* εκτιμά ότι «οι πρόσφυγες είναι 11,6% λιγότερο πιθανό να έχουν δουλειά και 22,1% πιο πιθανό να είναι άνεργοι, από μετανάστες με παρόμοια χαρακτηριστικά» (*Fasani κ.α. 2018*). Το προσφυγικό κενό δεν αφορά μόνο την πρόσβαση στην αγορά εργασίας αλλά και στο εισόδημα και την ποιότητα της απασχόλησης. Επιπλέον, σύμφωνα με τους ερευνητές, το κενό επιμένει για έως και περίπου 10 χρόνια μετά τη μετανάστευση. Αρκετές έρευνες επιβεβαιώνουν τη μείωση του αρνητικού «φαινομένου εισόδου προσφύγων» με την πάροδο του χρόνου, ωστόσο οι πρόσφυγες παραμένει πιο πιθανό να είναι άνεργοι σε σύγκριση με άλλους μετανάστες και με τους ντόπιους, με την αξιοσημείωτη εξαίρεση των Ηνωμένων Πολιτειών (*Brell κ.α. 2020*).

³ <https://www.tsd.gv.at/wer-wir-sind.html>

⁴ <http://www.eka.org.gr/>

ΠΛΑΙΣΙΟ 1:

ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΦΥΓΙΚΟΥ ΚΕΝΟΥ

Οι πρόσφυγες δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, όχι μόνο σε σύγκριση με τους ντόπιους αλλά και σε σχέση με άλλους μετανάστες. Η ανεργία παραμένει υψηλότερη ενώ το ποσοστό απασχόλησης και οι μισθοί παραμένουν χαμηλότεροι ακόμη και αρκετά χρόνια μετά την άφιξή τους στη νέα χώρα (Perino και Eve 2017). Μαζί με τις δυσκολίες που πρέπει να αντιμετωπίσουν όλοι οι μετανάστες (π.χ. περιορισμένη γνώση της γλώσσας της χώρας υποδοχής, ζητήματα διακρίσεων), οι πρόσφυγες υποφέρουν από επιπλέον ελλείψεις.

Οι οικονομικοί μετανάστες αποφασίζουν να μετεγκατασταθούν σε άλλη χώρα βάσει των ευκαιριών που θα έχουν στο εξωτερικό, σε σύγκριση με αυτές που έχουν ήδη στο σπίτι τους. Οι πρόσφυγες έχουν λιγότερες ευκαιρίες να προετοιμάσουν την μετανάστευσή τους και τους δρόμους που αυτοί θα ακολουθήσουν (Becker και Ferrera 2019). Τα προσωπικά δίκτυα των προσφύγων είναι συχνά περιορισμένα στη χώρα υποδοχής, σε σύγκριση με τους οικονομικούς μετανάστες ή τους μετανάστες για οικογενειακή επανένωση. Ο περιορισμένος προγραμματισμός συνεπάγεται επίσης ότι οι αιτούντες άσυλο και οι πρόσφυγες είναι πιθανό να ξεκινήσουν από σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα μισθών και απασχολησιμότητας (Brell κ.α. 2020).

Σε συνδυασμό με την απουσία ευρέων οικογενειακών και κοινωνικών δικτύων, οι πρόσφυγες πρέπει να αντιμετωπίσουν επιπλέον εμπόδια που συνδέονται με την εκάστοτε κατάστασή τους και με το ίδιο το σύστημα υποδοχής, συμπεριλαμβανομένων της αβεβαιότητας της κατάστασής τους, των περιορισμών στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, της μη επιλεξιμότητας για ορισμένα προγράμματα κατά την επεξεργασία της αίτησής τους, τις πολιτικές διασποράς, την εξάρτηση από τις υπηρεσίες υποδοχής της χώρας υποδοχής (Perino και Eve 2017; Fasani κ.α. 2018, Brell κ.α. 2020, Desiderio 2016). Όλα αυτά τα στοιχεία επηρεάζουν τις ευκαιρίες εργασίας και την πορεία ένταξης των προσφύγων.

Όλα αυτά τα στοιχεία καθιστούν ιδιαίτερα χρήσιμη τη δοκιμή του εργαλείου ΕΕ σε αυτές τις συγκεκριμένες κατηγορίες.

Ένα κομμάτι της εισαγωγής οφείλει επίσης να εξηγήσει τη φύση της **διαδικασίας αξιολόγησης** που πραγματοποιήθηκε για αυτήν την έκθεση. Οι αξιολογήσεις της διαδικασίας εξετάζουν τον τρόπο υλοποίησης και διαχείρισης ενός προγράμματος ή μιας παρέμβασης. Αν και η εφαρμογή ενός προγράμματος μπορεί να φαίνεται σαν μια απλή ιδέα, στην πράξη είναι συχνά δύσκολη (Rossi κ.α. 1999). Οι αρχικές αδυναμίες στο σχεδιασμό του προγράμματος ενδέχεται να παρεμποδίσουν την εφαρμογή του. Επιπλέον, εξωτερικοί παράγοντες μπορεί να επηρεάσουν ή να θέσουν σε κίνδυνο ακόμη και καλοπροαίρετες προσπάθειες. Ακόμη και αν επιτευχθούν τα αναμενόμενα αποτελέσματα, ενδέχεται να προκύψουν σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των αρχικών προθέσεων και της τελικής υλοποίησης των προγραμμάτων. Η εποπτεία προσφέρει πληροφορίες σχετικά με το πόσο καλά αποδίδει ένα πρόγραμμα και θα μπορούσε να είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για τα σχετικά νέα προγράμματα που προσπαθούν να θεμελιώσουν τον οργανισμό τους, τον στόχο και τις υπηρεσίες τους. Επιπλέον, η αξιολόγηση μπορεί να προσφέρει χρήσιμα στοιχεία για τον εντοπισμό εξωτερικών προβλημάτων ή εσωτερικών αδυναμιών, καθώς και για τον διαχωρισμό των περιπτώσεων αναποτελεσματικού σχεδιασμού της παρέμβασης από την κακή εφαρμογή του προγράμματος.

Η έκθεση είναι δομημένη ως ακολούθως:

- ▶ Στο πρώτο κεφάλαιο, παρουσιάζουμε το Εργαλείο κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων υπηκόους τρίτων χωρών μετά την εισαγωγή του πλαισίου, μέσα στο οποίο έχει διαμορφωθεί το εργαλείο. Στο ίδιο κεφάλαιο εισάγουμε επίσης το ουσιαστικό ζήτημα της πολιτικής, δηλαδή τις δυσκολίες της ένταξης των προσφύγων στην αγορά εργασίας και την αυξανόμενη πολιτική σημασία της αξιολόγησης των δεξιοτήτων τους ως κεντρική πτυχή για να διασφαλιστεί η άμεση πρόσβαση των προσφύγων και των υπηκόων τρίτων χωρών στην αγορά εργασίας.
- ▶ Το δεύτερο κεφάλαιο περιγράφει την στρατηγική αξιολόγησης που υιοθετήσαμε και τα εργαλεία ανάλυσης που κρίναμε απαραίτητα για την ανάλυση της εφαρμογής του εργαλείου στις δύο πιλοτικές δράσεις εθνικού επιπέδου.
- ▶ Στο τρίτο κεφάλαιο, η ανάλυση ξεκινά με τη συζήτηση πάνω στο λογικό πλαίσιο που οδηγεί στην υιοθέτηση του Εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ.
- ▶ Στο τέταρτο κεφάλαιο, οι δύο μελέτες θα παρουσιαστούν εισάγοντας πρώτα το εθνικό πλαίσιο και στη συνέχεια περιγράφοντας τις δοκιμές.
- ▶ Στο πέμπτο κεφάλαιο θα παρουσιαστούν και θα συζητηθούν τα κύρια χαρακτηριστικά και οι προκλήσεις κατά την εφαρμογή του εργαλείου.
- ▶ Την έκθεση ολοκληρώνει μια τελική ενότητα με σχόλια.

1. ΤΟ ΖΗΤΟΥΜΕΝΟ ΚΑΙ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΕΕ

1.1

▶ ΤΟ ΖΗΤΟΥΜΕΝΟ: ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΑΙΤΟΥΝΤΩΝ ΑΣΥΛΟ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΤΥΠΙΚΩΝ/ΑΤΥΠΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΟΥΣ⁵

Μετά την ξαφνική και μαζική εισροή αιτούντων άσυλο το 2015, η ένταξη των νεοεισερχόμενων γρήγορα αποτέλεσε βασικό ζήτημα, ιδίως σε επίπεδο ΕΕ. Καθώς η κοινωνική ένταξη συνδέεται στενά με την επιτυχή ένταξη στην αγορά εργασίας, το ζήτημα της διασφάλισης της ταχείας πρόσβασης στην αγορά εργασίας και η ένταξη σε αυτήν έχει καταστεί κεντρικό ζήτημα (Eurofound 2016). Πριν ακόμα από τη λεγόμενη «προσφυγική κρίση», η ανάγκη μέτρων στήριξης για τους πρόσφυγες στην αγορά εργασίας είχε ήδη δηλωθεί σε επίπεδο ΕΕ από την Οδηγία για την Αναγνώριση (2011/95/ΕΕ), μαζί με τη σημασία της άμεσης πρόσβασης στην αγορά εργασίας σύμφωνα με την Οδηγία για τις Συνθήκες Υποδοχής (2013/33/ΕΕ).⁶ Τον Ιούνιο του 2016, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε το Σχέδιο δράσης για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών, εισάγοντας ορισμένες δράσεις που στοχεύουν συγκεκριμένα στην ένταξη των προσφύγων στην αγορά εργασίας. Το Νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων (Ιούλιος 2020) και το Νέο σχέδιο δράσης για την ενσωμάτωση και την ένταξη (Νοέμβριος 2020) κατέδειξαν ότι αυτά τα θέματα παραμένουν κεντρικές προτεραιότητες για την Επιτροπή.

Η έγκαιρη ένταξη στην αγορά εργασίας αποτελεί κεντρικό παράγοντα πρόβλεψης των μελλοντικών μακροπρόθεσμων αποτελεσμάτων και ως εκ τούτου η έγκαιρη παρέμβαση είναι ζωτικής σημασίας (Degler κ.α. 2017: 9, βλ. επίσης Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016. Konle-Seidl και Bolits 2016; ΟΟΣΑ 2016). Για τους πρόσφυγες με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης, η ένταξη στην αγορά εργασίας αποτελεί συχνά μια μακροπρόθεσμη διαδικασία. Για παράδειγμα, στη Σουηδία το 2014 λιγότερο από το 30% των προσφύγων με χαμηλά προσόντα είχαν προσληφθεί πέντε χρόνια μετά την άφιξή τους στη χώρα υποδοχής, για μια πληθώρα λόγων: «Πολλοί πρόσφυγες έχουν ισχυρό κίνητρο να εισέλθουν γρήγορα στην αγορά εργασίας. Η παρατεταμένη απουσία από την αγορά εργασίας συνεπάγεται επίσης την υποτίμηση των δεξιοτήτων, κάτι που - σε συνδυασμό με τα κενά στο ιστορικό απασχόλησής τους - μπορεί να προκαλέσει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις αργότερα» (Degler κ.α. 2017: 7).

Πολλές μελέτες που διεξήχθησαν σε διαφορετικές χώρες καταλήγουν σε παρόμοια συμπεράσματα: οι μεγάλες περιόδους αδράνειας έχουν επιζήμιες επιπτώσεις για την ένταξη στην αγορά εργασίας (για την Ολλανδία: De Vroome και Van Tubergen 2010, Bakker κ.α. 2014, για την Ελβετία: Hainmueller κ.α. 2016, για τη Δανία: Hvidtfeldt κ.α. 2018, για τη Γερμανία: Marbach κ.α. 2018, Brücker κ.α. 2019). Σε διαβούλευση που πραγματοποιήθηκε στην Αυστρία το 2013, πολλοί ενδιαφερόμενοι κατήγγειλαν την περιορισμένη πρόσβαση στην αγορά εργασίας κατά τη διαδικασία ασύλου, η οποία συνήθως απαιτεί πολύ χρόνο. Πολλοί πρόσφυγες χάνουν την αυτοπεποίθησή τους και τις γνώσεις στον αρχικό τομέα της εργασίας τους (UNHCR 2013).

⁵ Η Ευρωπαϊκή Ένωση κάνει τη διάκριση μεταξύ της τυπικής μάθησης, της άτυπης και της μη τυπικής μάθησης. Η τυπική μάθηση «παρέχεται από εκπαιδευτικά ιδρύματα ή ιδρύματα κατάρτισης, είναι δομημένη (όσον αφορά στους διδακτικούς στόχους, στον χρόνο διδασκαλίας ή στη διδακτική υποστήριξη), οδηγεί σε πιστοποίηση» και είναι σκόπιμη από την πλευρά του μαθητή. Η μη τυπική μάθηση «δεν παρέχεται από ίδρυμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης και συνήθως δεν οδηγεί σε πιστοποίηση. Δεν είναι συνεπώς δομημένη (από πλευράς διδακτικών στόχων, χρόνου διδασκαλίας και διδακτικής υποστήριξης). Η μη τυπική μάθηση είναι σκόπιμη από την πλευρά του μαθητευομένου». Τέλος, η άτυπη μάθηση προκύπτει από δραστηριότητες της καθημερινής ζωής που σχετίζονται με την εργασία, την οικογένεια ή τον ελεύθερο χρόνο. Δεν είναι δομημένη και δεν οδηγεί σε πιστοποίηση. Η άτυπη μάθηση μπορεί να είναι σκόπιμη, αλλά στις περισσότερες περιπτώσεις είναι τυχαία και όχι εκ προθέσεως (CEDEFOP 2007, σελ. 15).

⁶ Τα κράτη μέλη «διασφαλίζουν ότι οι αιτούντες έχουν αποτελεσματική πρόσβαση στην αγορά εργασίας το αργότερο 9 μήνες από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης διεθνούς προστασίας»

Επιπλέον, ένας μεγάλος αριθμός αιτούντων άσυλο και προσφύγων δεν μπορούν να επιδείξουν αποδεικτικά στοιχεία σχετικά με τα προσόντα και τις ικανότητες που έχουν αποκτήσει πριν φτάσουν στη χώρα υποδοχής.⁷ Στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας, οι οποίες είναι ιδιαίτερα επικεντρωμένες στα ακαδημαϊκά προσόντα και στην απόδειξη της προηγούμενης εμπειρίας, η κατάσταση αυτή δημιουργεί αντίστοιχες δυσκολίες. Η βιβλιογραφία καταδεικνύει σε μεγάλο βαθμό ότι οι πρόσφυγες έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα από τους ντόπιους και τους άλλους μετανάστες να είναι υπερεδικομημένοι για τις θέσεις στις οποίες εργάζονται (Rosenberger και König 2012, UNHCR 2013, Kirilova κ.α. 2016). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στην ειδική ενότητα της Έρευνας για το εργατικό δυναμικό της ΕΕ για το 2014: «Το 60% των απασχολούμενων προσφύγων στην ΕΕ με τρίτοβάθμια εκπαίδευση υπερβαίνει τα απαιτούμενα προσόντα για τη θέση εργασίας που καταλαμβάνει, σε περισσότερο από το διπλάσιο του επιπέδου σε σχέση με τους ντόπιους και σε πολύ υψηλότερο επίπεδο από τις άλλες ομάδες μεταναστών» (ΕΕ-ΟΟΣΑ, 2016).

Σύμφωνα με τον ορισμό του Ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων (EQF), ως «δεξιότητα» ορίζεται η ικανότητα εφαρμογής γνώσης και χρήσης τεχνολογίας για την ολοκλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων. Μπορούν επίσης να περιγραφούν ως γνωστικές (που περιλαμβάνουν τη χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης) ή πρακτικές (που περιλαμβάνουν τη χειροκίνητη επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων)» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017). Ως εκ τούτου, οι δεξιότητες αντιστοιχούν στον συνδυασμό γνώσης και εμπειρίας που απαιτείται για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας. Σε γενικές γραμμές, υπάρχουν δύο τρόποι επικύρωσης των δεξιοτήτων:⁸ α) η επίσημη αναγνώριση των προσόντων και β) η αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης με την επικύρωση μη τυπικών και άτυπων δεξιοτήτων.⁹

Η αναγνώριση και η αξιολόγηση της κατοχής συγκεκριμένων δεξιοτήτων είναι απαραίτητη ειδικά για άτομα με επαγγελματικές δεξιότητες που αποκτώνται κυρίως μέσω της εργασιακής εμπειρίας ή της ανεπίσημης μάθησης. Αυτή είναι μια περίπλοκη δραστηριότητα, είναι ωστόσο απαραίτητη για να καταστήσει τους μετανάστες ορατούς στην αγορά εργασίας. Οι προσεγγίσεις αλλάζουν σε όλες τις χώρες της ΕΕ ενώ υπάρχουν δυσκολίες λόγω της έλλειψης τυποποιημένων εργαλείων και της περιορισμένης εθνικής νομοθεσίας για την αναγνώριση της εργασιακής εμπειρίας και των άτυπων προσόντων (Konle-Seidl 2017). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έδωσε ιδιαίτερη προσοχή σε αυτήν την πτυχή. Το 2009 εγκρίθηκαν οι ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης,¹⁰ ενώ τον Δεκέμβριο του 2012 η σύσταση του Συμβουλίου για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης άσκησε πίεση στα κράτη μέλη ώστε αυτά να αναπτύξουν ένα σύστημα και υπηρεσίες σε εθνικό επίπεδο. Στο Ευρωπαϊκό σχέδιο δράσης για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών (2016),¹¹ σε συνδυασμό με τις δράσεις που αποσκοπούν στην παροχή βοήθειας σε υπηκόους τρίτων χωρών, ορισμένες παρεμβάσεις στοχεύουν ειδικά στους πρόσφυγες. Ανάμεσά τους, η χρηματοδότηση ταχείας εισαγωγής στην αγορά εργασίας και η επαγγελματική κατάρτιση - αξιολόγηση των δεξιοτήτων, η γλωσσική κατάρτιση με επίκεντρο την απασχόληση και η επιμόρφωση κατά την εργασία (Eurofound 2016). Σε αυτό το πλαίσιο, το θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη¹² ανακοίνωσε την ανάπτυξη του Εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ¹³ (Ιούλιος 2016). Από τότε και στο εξής η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνεχίζει να εστιάζει σε αυτήν την πτυχή: στην πρόσφατη Ανακοίνωση της 14ης Ιανουαρίου 2020 [COM (2020) 14 τελικό] επιβεβαίωσε την ανάγκη για περαιτέρω προσπάθειες για την επικύρωση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που αποκτήθηκαν εκτός των επίσημων συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.¹⁴ Επίσης, στο Νέο ευρωπαϊκό θεματολόγιο Δεξιοτήτων (Ιούλιος 2020),¹⁵ η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπογραμμίζει τη σημασία της στήριξης των μεταναστών στην επίδειξη των δεξιοτήτων και των προσόντων τους, καθώς και στην αναγνώριση της προηγούμενης εμπειρίας τους και ζητά την «αλλαγή παραδείγματος στην αναγνώριση των δεξιοτήτων».¹⁶

⁷ Βλ. για παράδειγμα, την ανάλυση «Ένταξη στην αγορά εργασίας υπηκόων τρίτων χωρών στα κράτη μέλη της ΕΕ - Η έκθεση σύνθεσης για τη μελέτη του Ευρωπαϊκού Δικτύου Μετανάστευσης», Φεβρουάριος 2019 https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/eu_labour_market_integration_final_en.pdf

⁸ Όσον αφορά στη διάκριση μεταξύ αναγνώρισης και επικύρωσης, οι δύο αναφερόμενοι όροι ενδέχεται να διαφέρουν ανάλογα με το πλαίσιο και τη χρήση. Σε αυτήν την έκθεση, αναφερόμαστε στους ορισμούς που υιοθετήθηκαν από το CEDEFOP σύμφωνα με τους οποίους η επικύρωση υιοθετείται τόσο ως η επίσημη αναγνώριση των προσόντων όσο και ως γενικός όρος για να περιγράψει τον προσδιορισμό και την αξιολόγηση της βιωματικής μάθησης γνώσεων (μη τυπικών και άτυπων), δεξιοτήτων και ικανοτήτων (CEDEFOP 2007). Επομένως, στο πλαίσιο της πειραματικής μάθησης, η επικύρωση αντιστοιχεί στην αναγνώριση των ατομικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

⁹ Για τη διάκριση μεταξύ τυπικών, μη τυπικών και άτυπων δεξιοτήτων, βλ. σημείωση 3.

¹⁰ Μια αναθεωρημένη έκδοση των ευρωπαϊκών κατευθυντήριων γραμμών για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης δημοσιεύθηκε στα τέλη του 2015, <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073>

¹¹ https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/integration/action-plan-integration-third-country-nationals_en

¹² https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/607334/IPOL_BRI%282017%29607334_EN.pdf

¹³ Η συνάρτηση του θέματος υπογραμμίζεται επίσης από την ανάπτυξη άλλων έργων που εστιάζουν στην αξιολόγηση των δεξιοτήτων των μεταναστών και των προσφύγων, π.χ. το έργο ESPOR που έχει δημιουργήσει το μοντέλο ελέγχου δεξιοτήτων <https://www.espor.it/progetto/?lang=en> και το Ευρωπαϊκό Διαβατήριο Προσόντων Προσφύγων <https://www.coe.int/en/web/education/recognition-of-refugees-qualifications>

¹⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM%3A2020%3A0014%3AFIN>

¹⁵ Για μια ανάλυση του Νέου ευρωπαϊκού θεματολογίου δεξιοτήτων, ανατρέξτε στη θέση της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων σχετικά με το Ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων και τις μελλοντικές στρατηγικές δεξιοτήτων <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-european-skills-agenda-and-future-skills-strategies>

¹⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&f=peiraiterwNews=yes&newsId=9723>

Κατά τη διαδικασία επικύρωσης των άτυπων και μη τυπικών δεξιοτήτων, η αναγνώρισή τους αποτελεί το πρώτο βήμα, και αναφέρεται στις διαδικασίες με τις οποίες οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες που έχουν ήδη επιτευχθεί από άτομα μπορούν να γίνουν ορατές (CEDEFOP 2015). Συχνά, αυτές οι ικανότητες γίνονται ορατές πρώτα απ' όλα στο ίδιο το άτομο. «Η διαδικασία αναγνώρισης της προσωπικής άτυπης/μη τυπικής μάθησης απαιτεί από τα άτομα να συμμετέχουν παραγωγικά στις διαδικασίες της εμπειρικής μάθησης. Δεν μπορούμε να προκαταλάβουμε αυτήν την ικανότητα, δεδομένου ότι μια τέτοια αναγνώριση αποτελεί από μόνη της μια δραστηριότητα εκμάθησης», (CEDEFOP 2007: 24). Κατά τη διαδικασία αναγνώρισης της άτυπης και μη τυπικής μάθησης, ο ρόλος του συμβούλου είναι κρίσιμος. «Αυτός ρόλος δεν συνίσταται απλώς στην παροχή πληροφοριών, αλλά στην απόσπαση των πληροφοριών από τον υποψήφιο και την πρόκληση στο άτομο προβληματισμού πάνω σε όλο το εύρος της εμπειρίας που προσδιορίζεται ως σχετική. Για τον σκοπό αυτό, η υποστήριξη που προσφέρεται πρέπει να επιτρέπει στο άτομο να εκφράσει ό,τι έχει μάθει μέσω της εμπειρίας» (CEDEFOP 2007:25). Υιοθετούνται διαφορετικοί μηχανισμοί για τον προσδιορισμό δεξιοτήτων και ικανοτήτων, δηλαδή τεστ και εξετάσεις, ο διάλογος ή μέθοδοι συνομιλίας, οι παρατηρήσεις, οι προσομοιώσεις, δηλωτικές μέθοδοι. Οι ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης τονίζουν την ανάγκη ανάπτυξης και ανταλλαγής των κατάλληλων εργαλείων επικύρωσης, σύμφωνα με μια διαφορετική προσέγγιση, διαμορφωτική ή αθροιστική.¹⁷ Η αναγνώριση, ωστόσο, είναι το τελευταίο βήμα αυτής της διαδικασίας και αναφέρεται στο αποτέλεσμα που προκύπτει από την αξιολόγηση της βιωματικής μάθησης, όταν αυτή μετρείται βάσει εξωτερικών προτύπων, απαιτήσεων ή κριτηρίων.

Οι υφιστάμενες εθνικές προσεγγίσεις για την επικύρωση της άτυπης και μη-τυπικής μάθησης δεν έχουν ως επί το πλείστον σχεδιαστεί για να λαμβάνουν υπόψη τις συγκεκριμένες ανάγκες των μεταναστών/προσφύγων (CEDEFOP 2017). Τα παραδοσιακά εργαλεία βασίζονται πολύ σε γραπτά, ιδιαίτερα χρονοβόρα και υπερβολικά περίπλοκα τεστ, τα οποία δεν απευθύνονται σε μεγάλους αριθμούς αιτούντων άσυλο (Konle-Seidl 2017).

Πρόσφατα, άρχισαν να αναπτύσσονται πιο ρεαλιστικά και εύχρηστα εργαλεία (Konle-Seidl 2017). Αυτά τα νέα εργαλεία περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, βίντεο και τεχνικές αναγνώρισης δεξιοτήτων βάσει της εικόνας, τεστ αυτοαξιολόγησης (συχνά στην πρώτη γλώσσα του πρόσφυγα) με τη βοήθεια διαδικτυακών οδηγιών, εξατομικευμένες προσεγγίσεις με πρακτικές δοκιμές και εξειδικευμένους ελέγχους στον χώρο εργασίας ή σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα. Ιδιαίτερα κατά τον προσδιορισμό των οριζόντιων δεξιοτήτων, αυξάνεται η προσοχή που δίνεται στην ενδυνάμωση των δικαιούχων και στη στήριξή τους στις επαγγελματικές τους επιλογές.¹⁸ Λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο, οι σύμβουλοι διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην «αναγνώριση των μεμονωμένων εμποδίων και στην παροχή των απαραίτητων πληροφοριών, ώστε οι πρόσφυγες να καταλάβουν πώς λειτουργούν ορισμένες διαδικασίες» (Konle-Seidl 2017: 21). Η χρήση συνεντεύξεων και προσεγγίσεων που βασίζονται στον διάλογο μπορεί να είναι πιο κοστοβόρα αλλά είναι πιο χρήσιμη για την αναγνώριση και την αξιολόγηση του συγκεκριμένου συνδυασμού δεξιοτήτων και ικανοτήτων ενός ατόμου (CEDEFOP 2015).

Η προκαταρκτική αξιολόγηση των δεξιοτήτων προσφέρεται συχνά σε εγκαταστάσεις υποδοχής: ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις (π.χ. Νορβηγία, Σουηδία) οι δημόσιες αρχές υποδοχής εμπλέκονται άμεσα στην παροχή αυτών των υπηρεσιών, αλλού (π.χ. Βέλγιο, Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία) τον κύριο ρόλο διαδραματίζουν οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών (Desiderio 2016).¹⁹ Ωστόσο, οι παρεχόμενες υπηρεσίες είναι συχνά αρκετά στοιχειώδεις, ενώ πιο δομημένα προγράμματα εφαρμόζονται πιλοτικά μόνο σε λίγα κράτη (π.χ. Γερμανία, Νορβηγία, Φινλανδία, Γαλλία). Υστερώντας συχνά σε συνεργασία και διάλογο μεταξύ των παραγόντων που συμμετέχουν στην υποδοχή και στην υποστήριξη της απασχόλησης, το αποτέλεσμα της αξιολόγησης δεξιοτήτων δεν λαμβάνεται υπόψη από τις σχετικές υπηρεσίες (Desiderio 2016).

¹⁷ Στις διαμορφωτικές προσεγγίσεις για την αξιολόγηση ο στόχος είναι να παρέχουμε ανατροφοδότηση στη διδακτική διαδικασία ή την εκπαιδευτική σταδιοδρομία. Στις αθροιστικές προσεγγίσεις για την αξιολόγηση και την επικύρωση, στόχος είναι η τυποποίηση και η πιστοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων. (CEDEFOP 2015)

¹⁸ Για παράδειγμα βλ. Diego Boerchi, Maura Di Mauro, Annavittoria Sarli, Guidelines for the identification and assessment of migrants' soft skills, Dimicome project, Ismu Foundation, (2020) https://www.ismu.org/wp-content/uploads/2020/09/Guidelines-migrants-soft-skills_Boerchi-et-al.pdf

¹⁹ Στη συνάφεια του ρόλου που διαδραματίζει ο τρίτος αυτός τομέας επίσης αναφέρονται οι ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης Cedefop (2015).

1.2

▶ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΕΕ ΚΑΙ ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ

Αφού τοποθετήσαμε την υιοθέτηση του εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ για υπηκόους τρίτων χωρών στα πλαίσιά του, θα προχωρήσουμε στην ανάλυση του εργαλείου.

Το Σχέδιο δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών ακολούθησε η δημιουργία από την ΓΔ Απασχόλησης, σε συνεργασία με την ΓΔ Μετανάστευσης και Εσωτερικών Υποθέσεων, του Εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ για υπηκόους τρίτων χωρών. Το Εργαλείο ΕΕ είναι ένας **πολυγλωσσικός διαδικτυακός επεξεργαστής** που προορίζεται για χρήση από οργανισμούς (π.χ. εθνικές αρχές που αρμόδιες για την υποδοχή και την ένταξη, κέντρα υποδοχής, υπηρεσίες παροχής βοήθειας για την απασχόληση, σύμβουλους εκπαίδευσης και κατάρτισης, κοινωνικές υπηρεσίες, ΜΚΟ και φιλανθρωπικά ιδρύματα) που συνεργάζονται με υπηκόους τρίτων χωρών (ιδίως μετανάστες και πρόσφυγες που εισέρχονται στην Ευρώπη). «Στόχος είναι να **καταστούν ορατές** οι δεξιότητες και η εργασιακή εμπειρία των υπηκόων τρίτων χωρών, να κατανοηθούν οι ανάγκες τους και τελικά να διευκολυνθεί η ένταξή τους στην αγορά εργασίας».²⁰

Σύμφωνα με το Εγχειρίδιο χρήσης του Εργαλείου ΕΕ, αυτό βοηθά στη **χαρτογράφηση του προφίλ δεξιοτήτων, προσόντων και τις εργασιακών εμπειριών ενός ατόμου**, ενώ μπορεί να χρησιμοποιηθεί και κατά τη διάρκεια **συνεντεύξεων** μεταξύ συμβούλων και νεοαφιχθέντων υπηκόων τρίτων χωρών (οι λεγόμενες «καταστάσεις πρώτης επαφής»). Σχεδιασμένο ως βάση για την εξαγωγή **εξατομικευμένων συμβουλών** ώστε να γίνουν περαιτέρω βήματα προς την ένταξη στην αγορά εργασίας (π.χ. επικύρωση των δεξιοτήτων, γλώσσα ή άλλη εκπαίδευση), η πρόσβαση σε αυτό μπορεί να εξασφαλιστεί με διάφορες συσκευές (π.χ. επιτραπέζιους υπολογιστές, κινητά και tablet).²¹ Τέλος, μπορεί η χρήση του να γίνει στη διάρκεια μίας ή και περισσότερων συναντήσεων, σύμφωνα με την επιλογή του συμβούλου: η φόρμα αποθηκεύεται και μεταφορτώνεται εκ νέου.

Το Εργαλείο ΕΕ στοχεύει να **βοηθήσει στη γεφύρωση των δυσκολιών επικοινωνίας** προσφέροντας εκδόσεις σε διαφορετικές γλώσσες. Δύο γλώσσες, που επιλέγονται από τους χρήστες, εμφανίζονται ταυτόχρονα στην οθόνη, ώστε η φόρμα να μπορεί να συμπληρωθεί από τους κοινωνικούς λειτουργούς μαζί με τους υπηκόους τρίτων χωρών. Εναλλακτικά, ορισμένες από τις ενότητες, όπως οι «προσωπικές πληροφορίες» ή η «αναγνώριση δεξιοτήτων» μπορούν να συμπληρωθούν από τους ίδιους τους υπηκόους τρίτων χωρών. Άλλες ενότητες, όπως η «συνολική αξιολόγηση και προτεινόμενα επόμενα βήματα», παραμένουν στην αρμοδιότητα του συμβούλου.

Προσφέρει **μια ορισμένη ευελιξία** : α) ο χρήστης μπορεί να δημιουργήσει το δικό του προσαρμοσμένο ερωτηματολόγιο, κρύβοντας ορισμένες ενότητες, β) οι οργανισμοί μπορούν να χρησιμοποιούν μόνο τμήματα του εργαλείου, ενώ χάρη στον ανοιχτό κώδικα μπορούν να κάνουν θεμελιώδεις αλλαγές ή να δημιουργήσουν εξ ολοκλήρου νέα εργαλεία, χρησιμοποιώντας το μέσο σε επίπεδο ΕΕ.²²

Σχήμα 11: Εικόνα που χρησιμοποιείται στο εργαλείο κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ για υπηκόους τρίτων χωρών

²⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ, Τρέχουσα κατάσταση του Εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ για υπηκόους τρίτων χωρών, Βρυξέλλες, Μάιος 2019, Μη δημοσιευμένο

²¹ Εγχειρίδιο χρήστη εργαλείου ΕΕ <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

²² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en>

Το Εργαλείο ΕΕ έχει σχεδιαστεί για να υποστηρίζει ειδικά εκείνα τα κράτη μέλη που έχουν τη μικρότερη εμπειρία στην ένταξη των μεταναστών ή οργανώσεις με λιγότερους πόρους στην ανάπτυξη των δικών τους εργαλείων αξιολόγησης δεξιοτήτων. Επίσης, έχει αναπτυχθεί για να προτείνει ερωτήσεις που συχνά μπορεί να μην λαμβάνονται υπόψη από τους λιγότερο έμπειρους οργανισμούς, όπως αυτές που αφορούν στις οριζόντιες δεξιότητες.

Αποτελούμενη από διαφορετικές ενότητες, η διαδικτυακή φόρμα είναι δομημένη όπως ακολούθως:

- ▶ Προσωπικά στοιχεία: συμπεριλαμβάνονται γενικές πληροφορίες, στοιχεία επικοινωνίας και πληροφορίες σχετικά με τη μετανάστευση.
- ▶ Προσδοκίες: επόμενα βήματα που ο ερωτηθείς θα ήθελε να κάνει προς την ενσωμάτωση.
- ▶ Αναγνώριση των δεξιοτήτων: γλώσσα, εκπαίδευση και κατάρτιση αλλά και επαγγελματικές καθώς και εγκάρσιες δεξιότητες, όπως μαθηματικές δεξιότητες, ψηφιακές δεξιότητες ή φροντίδα των παιδιών .
- ▶ Συνολική αξιολόγηση και προτεινόμενα επόμενα βήματα: ο κοινωνικός λειτουργός πάνω στην υπόθεση υπογραμμίζει τα βασικά πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες των υπηκόων τρίτων χωρών και παρέχει συγκεκριμένες συμβουλές.
- ▶ Συγκατάθεση και προστασία δεδομένων.
- ▶ Περίληψη: μονόγλωσση, αλλά η γλώσσα μπορεί να αλλάξει ανάλογα με τις ανάγκες.

Συνοψίζοντας, το Εργαλείο ΕΕ έχει τρεις βασικούς στόχους:

- ▶ Την χαρτογράφηση και την τεκμηρίωση των δεξιοτήτων, των προσόντων και της εργασιακής εμπειρίας,
- ▶ Την προσφορά εξατομικευμένης καθοδήγησης,
- ▶ Την παρουσίαση δεξιοτήτων, προσόντων και εμπειριών με τρόπο που να είναι κατανοητός σε όλη την ΕΕ,

ΠΛΑΙΣΙΟ 2 ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΕΕ

Με βάση τα σχόλια των χρηστών και προκειμένου να βελτιωθεί η εμπειρία χρήστη, πραγματοποιήθηκαν πρόσφατα κάποιες αλλαγές στο εργαλείο. Οι βελτιώσεις αυτές προέκυψαν ως αποτέλεσμα αποστολών αξιολόγησης και ως εκ τούτου, περιγράφονται σε αυτό το πλαίσιο και δεν λαμβάνονται υπόψη για τους σκοπούς της διαδικασίας αξιολόγησης:

- ▶ στο ερωτηματολόγιο έχουν προστεθεί περισσότερες κάρτες ικανοτήτων Bertelsmann Stiftung* προκειμένου να απλοποιηθεί η χρήση για όσους δεν κατέχουν τις αντίστοιχες γνώσεις.
- ▶ η δυνατότητα διαμόρφωσης του εργαλείου έχει επεκταθεί με την επιλογή απόκρυψης ερωτήσεων. Σε συγκεκριμένες ρυθμίσεις, η απόκρυψη ήταν ήδη δυνατή για συγκεκριμένες ενότητες του ερωτηματολογίου, που ενδέχεται να μην ενδιέφεραν. Με αυτήν την επιπλέον δυνατότητα απόκρυψης, οι χρήστες μπορούν να δημιουργήσουν το δικό τους προσαρμοσμένο ερωτηματολόγιο.

Επιπλέον, σύμφωνα με τον ιστότοπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το Εργαλείο κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων θα αποτελέσει σύντομα αναπόσπαστο μέρος της νέας πλατφόρμας Europass, η οποία κυκλοφόρησε την 1η Ιουλίου 2020 στο πλαίσιο του ενημερωμένου Ευρωπαϊκού θεματολογίου δεξιοτήτων**.

* για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις κάρτες ικανοτήτων Bertelsmann Stiftung, ανατρέξτε στην ενότητα 5.1 αυτής της έκθεσης, «Βελτίωση της ευελιξίας χρήστη και της δυνατότητας του εργαλείου να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των συμβούλων», δείτε επίσης: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/our-projects/careers-via-competences/project-news/immigration-counseling-for-adult-immigrants>

** για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το Ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων για τη βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, την κοινωνική δικαιοσύνη και την ανθεκτικότητα: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=89&newsId=9723&furtherNews=yes> and on the Pact for skills <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=en>

2.

▶ Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Ο στόχος αυτής της έκθεσης είναι να απαντήσει στο ερώτημα «λειτουργήσε η παρέμβαση;» και, πιο συγκεκριμένα, «λειτουργήσαν όλα όπως αναμενόταν ώστε να παραχθεί η επιθυμητή αλλαγή/αποτέλεσμα; και αν όχι, γιατί;». Αυτά αποτελούν τυπικά ζητήματα για την αξιολόγηση μιας διαδικασίας.

Η αξιολόγηση επικεντρώθηκε στην εφαρμογή του εργαλείου στις δύο πιλοτικές δράσεις του Τιρόλου και της Αθήνας. Η έρευνα ανέλυσε τον τρόπο με τον οποίο οι εταίροι στις πιλοτικές δράσεις εφάρμοζαν προϋπάρχοντα τοπικά εργαλεία για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και συνέκριναν τα υπάρχοντα με το Εργαλείο ΕΕ προκειμένου να εντοπίσουν προβλήματα, να βρουν πιθανές συνέργειες και περιθώρια βελτίωσης. Η ανάλυση επικεντρώνεται κυρίως στις απόψεις και την εμπειρία των κοινωνικών λειτουργών, χωρίς να ξεχνάμε τις αντιλήψεις των υπηκόων τρίτων χωρών.

Το σύνολο της αξιολόγησης βασίστηκε σε μια στρατηγική αξιολόγησης που παρουσιάστηκε τον Ιούλιο του 2019 στο SGI Europe, στον υπεύθυνο έργου του Labour-INT, στον υπεύθυνο πολιτικής της ΕΚ και σε εταίρους στην εθνική πιλοτική δράση για την επικύρωση τους ([ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι Το Φυλλάδιο Αξιολόγησης Στρατηγικής](#)).

Η βασική έρευνα για την αξιολόγηση δομήθηκε στις ακόλουθες φάσεις:

Πρώτο βήμα: πραγματοποιήθηκαν δύο εις βάθος συνεντεύξεις skype με τους δύο πιλοτικούς εταίρους, την TSD και το ΕΚΑ, για την συλλογή πληροφοριών και την επικύρωση της στρατηγικής αξιολόγησης (τον Ιούλιο του 2019 και τον Σεπτέμβριο του 2019). Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, συλλέχθηκαν πληροφορίες σχετικά με τους στόχους, τις προγραμματισμένες δραστηριότητες, καθώς και τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Αυτές οι συνεντεύξεις παρείχαν βασικές πληροφορίες, με λειτουργικό ρόλο στην ανάλυση της λογικής της παρέμβασης και την δημιουργία του λεγόμενου λογικού πλαισίου της.

Δεύτερο βήμα: δύο ερωτηματολόγια απευθύνθηκαν σε συμβούλους για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τη χρηστικότητα και την φιλικότητα προς τον χρήστη του Εργαλείου ΕΕ.

Τρίτο βήμα: πραγματοποιήθηκαν δύο αποστολές αξιολόγησης στο Τιρόλο και την Αθήνα (Ιανουάριος/Φεβρουάριος 2020). Οι αποστολές πραγματοποιήθηκαν κατά την διάρκεια της δοκιμής, προκειμένου να συζητηθούν τα πλεονεκτήματα και οι αδυναμίες του Εργαλείου ΕΕ με τους υπεύθυνους εφαρμογής του.

Κατά τη διάρκεια κάθε αποστολής, πραγματοποιήθηκαν οι ακόλουθες δραστηριότητες:

Αθήνα (28-30 Ιανουαρίου 2020):

- ▶ οργανώθηκε μια ομάδα εστίασης που απευθύνθηκε σε όλο το προσωπικό του ΕΚΑ που συμμετέχει στο έργο (3 άτομα), καθώς και σε 2 συμβούλους του Κέντρου Συντονισμού του Δήμου Αθηναίων για θέματα Μεταναστών και Προσφύγων.
- ▶ ένα σύντομο ερωτηματολόγιο απευθύνθηκε σε υπηκόους τρίτων χωρών που έχουν ήδη δοκιμάσει το Εργαλείο ΕΕ (11 άτομα από τα 15, οι ομάδες αποτελούνται από άτομα που μιλούσαν φαρσί και από γαλλόφωνα). Σχεδιασμένο ως ερωτηματολόγιο, υποβλήθηκε στο τέλος της εκπαίδευσης, σε συνεντεύξεις ένας προς έναν καθώς και σε μια ομάδα εστίασης. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στα αγγλικά και τα γαλλικά με την υποστήριξη των διερμηνέων που παρέχονται από το ΕΚΑ.
- ▶ Χάρη στη συνεργασία του ΕΚΑ, πραγματοποιήθηκε η παρατήρηση των συμμετεχόντων κατά την διάρκεια μιας συμβουλευτικής συνάντησης με έναν αιτούντα άσυλο.

Ίνσμπρουκ (3-5 Φεβρουαρίου 2020):

- ▶ πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με συμβούλους (3 άτομα) και με ένα άτομο που δοκίμασε το Εργαλείο
- ▶ διοργανώθηκε επίσκεψη στην τοποθεσία φιλοξενίας των αιτούντων άσυλο και των προσφύγων, την οποία ακολούθησε η παρουσίαση της διαδικασίας αξιολόγησης δεξιοτήτων που χρησιμοποίησε η TSD. Το προσωπικό της TSD ήταν διαθέσιμο για να παρουσιάσει το εργαλείο TIK (Tyrolean Integration Compass) και το τεστ Hamet, καθώς και να εξηγήσει πώς λειτουργούν.

Τέλος, τα προκαταρκτικά ευρήματα και οι πρώτοι προβληματισμοί παρουσιάστηκαν και συζητήθηκαν στο πλαίσιο της ομάδας εμπειρογνομόνων δεξιοτήτων και μετανάστευσης του έργου LABOUR-INT 2 τον Φεβρουάριο του 2020 (Βρυξέλλες).

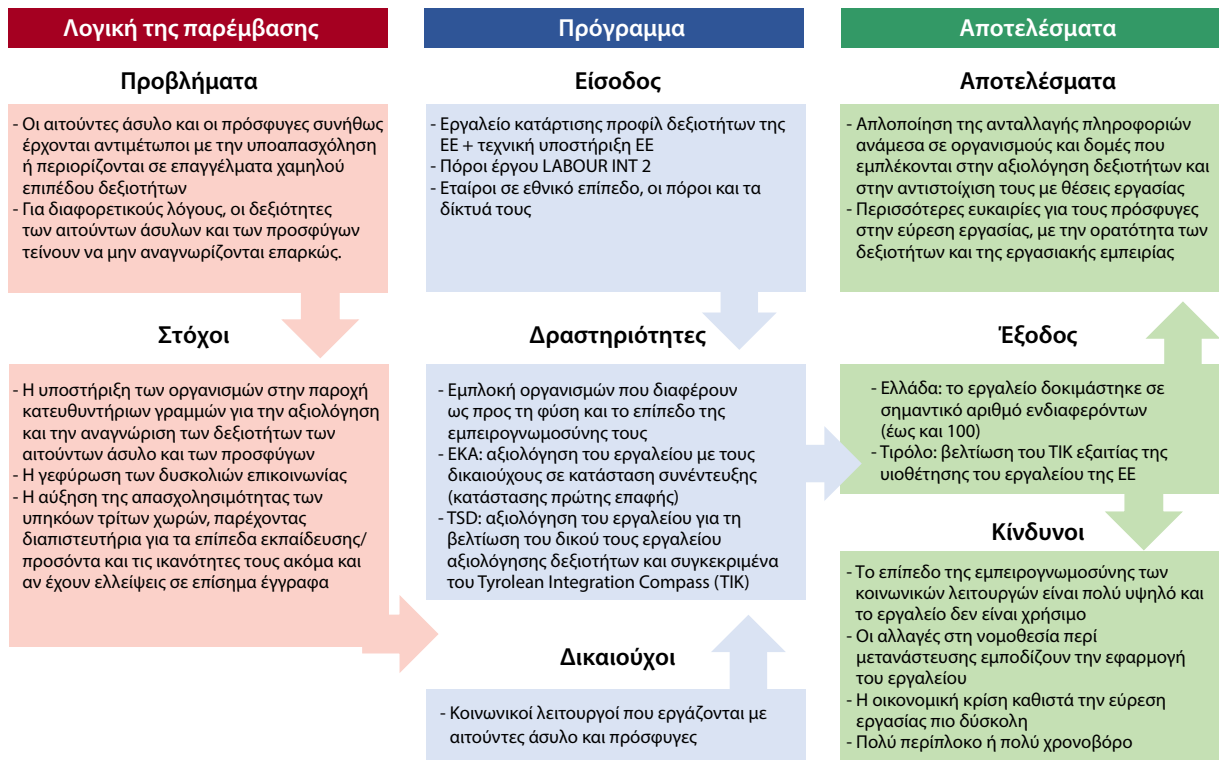
3.

▶ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΛΟΓΙΚΗΣ ΠΙΣΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΕΕ

Στην επόμενη ενότητα θα εξηγήσουμε την λογική πίσω από την υιοθέτηση του Εργαλείου ΕΕ από συγκεκριμένη οπτική, αυτή του LABOUR INT 2 PROJECT. Αυτό αποτελεί τυπικό βήμα στην διαδικασία αξιολόγησης ενώ ταυτόχρονα είναι λειτουργικό να αναλύουμε και να συγκρίνουμε τις αναμενόμενες και τις πραγματικές δραστηριότητες και τα αποτελέσματά τους. Αυτή η προσέγγιση (τεχνικά «προσέγγιση του λογικού πλαισίου») βοηθά να κατανοήσουμε εάν τα πράγματα λειτούργησαν όπως αναμενόταν ή όχι και γιατί. Επομένως, η περιγραφή που παρέχεται σε αυτήν την ενότητα θα καθοδηγεί την ανάλυση σε όλη την υπόλοιπη έκθεση.

Στην βιβλιογραφία αξιολόγησης της διαδικασίας, η περιγραφή και η απεικόνιση του τρόπου και του λόγου που αναμένεται να συμβεί μια επιθυμητή αλλαγή καλύπτεται από την λεγόμενη θεωρία της αλλαγής, η οποία βοηθά να εξηγηθεί πώς μια παρέμβαση αναμένεται να παράγει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Όπως με μια στυλιζαρισμένη αναπαράσταση ενός προγράμματος, το λογικό πλαίσιο βοηθά στην απεικόνιση προβλημάτων, στόχων, δραστηριοτήτων και αποτελεσμάτων που αποσαφηνίζουν το αναμενόμενο αποτέλεσμα.²³ Το Σχήμα 2 παρουσιάζει το λογικό πλαίσιο της δοκιμής του Εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ.

²³ Regio, D. G. (2011). Έγγραφο καθοδήγησης για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση. Ευρωπαϊκό Ταμείο Συνοχής, Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης. Έννοιες και συστάσεις.



Εικόνα2: Το λογικό πλαίσιο της δοκιμής του Εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ - μοντέλο του Ιδρύματος Kellogg

ΛΟΓΙΚΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ

Πρόβλημα Το έργο LABOUR INT 2 στοχεύει στην προώθηση της απασχόλησης ως βασικό μέρος της διαδικασίας ένταξης των υπηκόων τρίτων χωρών, με κεντρική σημασία για την συμμετοχή των μεταναστών στην κοινωνία υποδοχής. Τα προσωπικά, κοινωνικά, νομικά και πολιτικά εμπόδια εμποδίζουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας και, ως εκ τούτου, την ενσωμάτωση των υπηκόων τρίτων χωρών. Οι δεξιότητες των υπηκόων τρίτων χωρών τείνουν να μην είναι ανάλογα αναγνωρισμένες και παρά την εμπειρία και τις δεξιότητές να παρατηρείται η υποαπασχόλησή τους ή/και η τάση περιορισμού τους σε επαγγέλματα χαμηλών δεξιοτήτων, σε συγκεκριμένους οικονομικούς τομείς όπως η υλικοτεχνική υποστήριξη, ο καθαρισμός, η τροφοδοσία, οι κατασκευές ή η γεωργία. Μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών, οι πρόσφυγες και οι αιτούντες άσυλο είναι οι πιο ευάλωτοι, επειδή είχαν λιγότερες ευκαιρίες να προετοιμάσουν τις μεταναστευτικές τους πορείες και συνήθως δεν μπορούν να καταφύγουν σε ευρεία και καλά θεμελιωμένα οικογενειακά δίκτυα. Επιπλέον, οι ευκαιρίες τους περιορίζονται περαιτέρω ως συνέπειες της κατάστασής τους και των περιορισμών που εισάγονται από το εθνικό σύστημα υποδοχής. Επομένως, οι δυσκολίες τους αποδεικνύονται πιο σημαντικές και χρειάζονται ακόμη μεγαλύτερη βοήθεια σε σύγκριση με άλλες κατηγορίες μεταναστών. Αυτή η κατάσταση δημιουργεί ένα κενό στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας αλλά και στο εισόδημα και την ποιότητα της εργασίας που επιμένει έως και πολλά χρόνια μετά τη μετανάστευση (προσφυγικό κενό).

Στόχοι Λόγω της ευπάθειας των προσφύγων, η **επικύρωση των τυπικών, άτυπων και μη τυπικών ικανοτήτων τους** καθίσταται ακόμη πιο σημαντική προκειμένου να καταστούν ορατοί για την αγορά εργασίας. Η απόφαση για την δοκιμή του **Εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων ελήφθη για την διευκόλυνση της επικοινωνίας** μεταξύ προσφύγων και οργανώσεων που είναι υπεύθυνοι για την υποδοχή και την ένταξή τους, και για την υποστήριξη των ίδιων των οργανώσεων. Το εργαλείο αναμένεται επομένως να παρέχει **κατευθύνσεις** για την αξιολόγηση και αναγνώριση των δεξιοτήτων των προσφύγων και την **γεφύρωση των δυσκολιών επικοινωνίας**. Επιπλέον, υποτίθεται ότι είναι πιο χρήσιμο για οργανισμούς με μικρότερη εμπειρία.

Ειδικοί στόχοι: Υποστήριξη του ΕΚΑ στην αξιολόγηση των δεξιοτήτων των αιτούντων άσυλο και κατόχων διεθνούς προστασίας, υποστήριξη του ΤSD στην βελτίωση του εργαλείου αξιολόγησης δεξιοτήτων.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Είσοδοι Το εργαλείο προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ είναι ένα διαδικτυακό εργαλείο ανοιχτού κώδικα, επομένως οι οργανισμοί είναι ελεύθεροι να το χρησιμοποιούν όποτε και όπου χρειάζεται. Όσον αφορά την εφαρμογή του, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν παρέχει δεσμευτικές οδηγίες ή ειδική εκπαίδευση. Οι οργανισμοί είναι ελεύθεροι να δομήσουν την αξιολόγηση δεξιοτήτων και τις δοκιμές, όπως προτιμούν. Εάν χρειαστεί, παρέχεται μια διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου τεχνική υποστήριξης (EMPL-E2-SKILLS-PROFILETOOL@ec.europa.eu).

Για την υλοποίηση του εργαλείου, οι δύο εταίροι χρησιμοποιούν ένα μέρος του προϋπολογισμού του LABOUR INT 2. Κατά την εφαρμογή του εργαλείου, οι δύο οργανισμοί μπορούν να βασίζονται στα προσωπικά τους δίκτυα.

Δραστηριότητες Όπως ήδη αναφέρθηκε, στο έργο LABOUR INT 2, δύο οργανισμοί συμμετέχουν στη δοκιμή του εργαλείου, το ΕΚΑ και η TDS. Ακολουθώντας τον σχεδιασμό του ΕΚΑ, το Εργαλείο ΕΕ υποτίθεται ότι θα δοκιμαστεί με αιτούντες άσυλο σε περιβάλλοντα συνέντευξης ένας προς έναν.

Η TSD από την άλλη, αποφάσισε να χρησιμοποιήσει το Εργαλείο ΕΕ για να βελτιώσει το δικό της εργαλείο αξιολόγησης δεξιοτήτων, δηλαδή το Tyrolean Integration Compass (TIK).

Δικαιούχοι Κύριοι δικαιούχοι της δοκιμής είναι οι κοινωνικοί λειτουργοί.

ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Αναμενόμενα αποτελέσματα Σε γενικές γραμμές, σύμφωνα με την λογική που υιοθετείται, οι οργανώσεις αναμένεται να είναι σε θέση να υποστηρίξουν ευκολότερα και αποτελεσματικότερα τους αιτούντες άσυλο και τους πρόσφυγες, που θα έχουν έτσι περισσότερες πιθανότητες να βρουν εργασία. Συγκεκριμένα, το αναμενόμενο αποτέλεσμα του ΕΚΑ ήταν οι κοινωνικοί του λειτουργοί να πραγματοποιήσουν 100 συνεντεύξεις χρησιμοποιώντας το Εργαλείο κατάρτισης δεξιοτήτων για υπηκόους τρίτων χωρών. Όσον αφορά την TSD, η υιοθέτηση του Εργαλείου ΕΕ αναμενόταν να βοηθήσει τους εργαζόμενους να βελτιώσουν το δικό τους εργαλείο αξιολόγησης δεξιοτήτων, δηλαδή το TIK. Το διαφορετικό επίπεδο εμπειρογνώμοσύνης των εταίρων καθορίζει τις διαφορές σχετικά με τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Αναμενόμενα αποτελέσματα Σύμφωνα με την πρόταση, τα αναμενόμενα αποτελέσματα είναι τα ακόλουθα:

ΕΚΑ - Αθήνα: υποστήριξη των κοινωνικών λειτουργών στην κατανόηση των δεξιοτήτων και των αναγκών των αιτούντων άσυλο, προκειμένου να βελτιωθεί η απασχολησιμότητά τους. Η υιοθέτηση του Εργαλείου ΕΕ στοχεύει στη διευκόλυνση της ένταξης των προσφύγων στην αγορά εργασίας, αυξάνοντας τελικά τις πιθανότητές τους να βρουν εργασία.

TSD - Tiroi: βελτίωση του εργαλείου Tyrolean Integration Compass (TIK). Η εφαρμογή του Εργαλείου ΕΕ αποσκοπεί στην υποστήριξη της επεξεργασίας των φάσεων παρακολούθησης του Tyrolean Integration Compass (TIK) 2.0. Το Εργαλείο κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ θεωρείται πως παρέχει χρήσιμες προτάσεις για τη βελτίωση του εργαλείου αξιολόγησης δεξιοτήτων που βελτιστοποιεί η TSD. Ειδικότερα, το Εργαλείο ΕΕ αναμένεται να κάνει τις δεξιότητες και την εργασιακή εμπειρία πιο ορατή και να απλοποιήσει την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ του οργανισμού/των δομών που εμπλέκονται στην αξιολόγηση δεξιοτήτων και στην αντιστοίχιση σε θέσεις εργασίας.

Κίνδυνοι Η θεωρία της προσέγγισης της αλλαγής εστιάζει επίσης στους πιθανούς κινδύνους. Αντανακλά τους παράγοντες που ενδέχεται να εμποδίσουν την εφαρμογή της παρέμβασης. Για παράδειγμα, εξωτερικοί παράγοντες, όπως η οικονομική κρίση, οι αλλαγές στη νομοθεσία περί μετανάστευσης ή φυσικά ή πανδημία, ενδέχεται να υπονομεύσουν τις προσπάθειες των οργανώσεων. Σε παρόμοιες περιπτώσεις, παρά την υιοθέτηση ενός νέου εργαλείου, οι μετανάστες θα είχαν λιγότερες ευκαιρίες να αξιοποιήσουν στο έπακρο μια ενδεδειγμένη αξιολόγηση δεξιοτήτων.

Επίσης, εσωτερικοί παράγοντες ενδέχεται να έχουν αντίκτυπο. Για παράδειγμα, στην περίπτωση οργανισμών με υψηλό επίπεδο εμπειρίας στην αξιολόγηση δεξιοτήτων, η βελτίωση μπορεί να είναι λιγότερο σχετική. Τέλος, τεχνικά προβλήματα ενδέχεται να εμποδίσουν την εφαρμογή του ίδιου του Εργαλείου.

4.

▶ ΟΙ ΔΥΟ ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΙΛΟΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

Το Εργαλείο ΕΕ έχει σχεδιαστεί για να υποστηρίζει διαφορετικούς τύπους οργανισμών και ιδίως εκείνους με μικρότερη εμπειρία και πόρους, ώστε να αναπτύξουν τα δικά τους εργαλεία αξιολόγησης δεξιοτήτων. Κατά συνέπεια, το Εργαλείο ΕΕ που επελέγη στο πλαίσιο του έργου Labor-INT2, δοκιμάστηκε από δύο οργανισμούς, η TDS και την Δομή Μεταναστών του ΕΚΑ, που είναι διαφορετικοί ο ένας από τον άλλο ως προς την φύση τους, το επίπεδο εμπειρογνώμοσύνης και το περιβάλλον εργασίας, καθώς ο ένας λειτουργεί στην Αυστρία (Ινσμπρουκ-Τιρόλο) και ο άλλος στην Ελλάδα (Αθήνα). Στο επόμενο κεφάλαιο, αναλύουμε τα δύο πλαίσια και τον τρόπο με τον οποίο δοκιμάστηκε το Εργαλείο ΕΕ.

4.1

▶ Η ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΠΕΡΙ ΑΣΥΛΟΥ/ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΘΗΝΑ (ΕΛΛΑΔΑ)

Από κύρια χώρα αποστολής μεταναστών τον 20^ο αιώνα, η Ελλάδα αποτελεί πλέον χώρα υποδοχής μεταναστών. Πράγματι, από το 2015, μετά το κλείσιμο του διαδρόμου διέλευσης των Δυτικών Βαλκανίων, η Ελλάδα έγινε χώρα προορισμού ή παρατεταμένης διαμονής (Civic Plus 2018). Μεγάλος αριθμός μεταναστών και αιτούντων άσυλο αναγκάστηκαν να παραμείνουν στην Ελλάδα με τον «κανονισμό του Δουβλίνου» της ΕΕ και, από το 2016, με την δήλωση ΕΕ-Τουρκίας, αποτέλεσαν πρόκληση για το αρκετά πρόσφατο και ακόμη αδύναμο ελληνικό σύστημα υποδοχής. Το ελληνικό κράτος αντιμετώπισε μια άνευ προηγουμένου ανθρωπιστική κρίση καθώς και μια κρίση διαχείρισης (Ceaseval 2019).

Το ελληνικό σύστημα υποδοχής έπρεπε να ξεπεράσει πολλά προβλήματα, ξεκινώντας από την έλλειψη χώρων υποδοχής.²⁴ Υπό την πίεση της έκτακτης ανάγκης και των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων (τόσο του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων²⁵ όσο και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής), δημιουργήθηκε ένα επίσημο και εξαιρετικά συγκεντρωτικό σύστημα υποδοχής, αλλά η εφαρμογή του παραμένει σε μεγάλο βαθμό κατακερματισμένη και κυρίως στα χέρια διεθνών οργανισμών και ΜΚΟ (Ceaseval 2019).

Σε αυτό το πλαίσιο, ορισμένες πόλεις έχουν αναδειχθεί πρωτοπόρες στην προσπάθεια να συμβάλουν στην ένταξη των προσφύγων. Μεταξύ των πιο ενεργών πόλεων, ο Δήμος Αθηναίων που συμμετείχε στο εθνικό σύστημα υποδοχής το 2015 και, ελλείψει εθνικού συντονισμού, έχει αποδειχθεί αρκετά ενεργός στην αυτόνομη συγκέντρωση διεθνούς χρηματοδότησης για τη χρηματοδότηση των υπηρεσιών υποδοχής και ένταξης (Ceaseval 2019).

²⁴ Η εμφάνιση ενός εθνικού συστήματος υποδοχής στην Ελλάδα χρονολογείται από την τελευταία δεκαετία (Ceaseval 2019)

²⁵ Υπόθεση M.S.S. κατά Ελλάδας και Βελγίου - ECtHR 2011, 2014, 2015, 2016, 2017

Όσον αφορά στην συμμετοχή στην αγορά εργασίας, έως το 2016, το κύριο εμπόδιο για τους υπηκόους τρίτων χωρών και τους πρόσφυγες ήταν η απαίτηση να περάσουν ένα «εργασιακό τεστ» (Karantinos 2016). Σύμφωνα με αυτήν την προϋπόθεση, τους επιτρέπη να λάβουν άδεια εργασίας μόνο εάν δεν υπήρχε κανένας Έλληνας ή πολίτης της ΕΕ διαθέσιμος για αυτήν την εργασία. Σήμερα, οι αιτούντες άσυλο έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας 6 μήνες μετά τη στιγμή κατά την οποία η αίτησή τους για άσυλο έχει υποβληθεί επίσημα και έχουν λάβει μια «κάρτα αιτούντος άσυλο».²⁶ «Αυτό το δικαίωμα παραχωρείται μόνο εάν δεν έχει ληφθεί πρωτοβάθμια απόφαση από την Υπηρεσία Ασύλου εντός 6 μηνών από την υποβολή της αίτησης, χωρίς υπαιτιότητα του αιτούντος».²⁷ Επιπλέον, κατά τη στιγμή της πιλοτικής δράσης, οι οικονομικές συνθήκες στην Ελλάδα και το υψηλό ποσοστό ανεργίας, σε συνδυασμό με τα διοικητικά εμπόδια, είχαν σοβαρό αντίκτυπο στα ποσοστά απασχόλησης των μεταναστών.²⁸ Μεταξύ των κρατών μελών, η Ελλάδα έχει τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας: οι υπήκοοι τρίτων χωρών φτάνουν σχεδόν το 30%, το διπλάσιο των ντόπιων γεννημένων στην Ελλάδα (στοιχεία της Eurostat 2019).²⁹ Η υψηλή ανεργία σε τομείς όπως ο κατασκευαστικός, οι μεταφορές και το λιανικό εμπόριο όπου οι μετανάστες παραδοσιακά έχουν την κύρια απασχόλησή τους, οδήγησαν σε ένα αυξανόμενο δυσμενές περιβάλλον για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Το 2018, ο Επίτροπος για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα του Συμβουλίου της Ευρώπης υπογράμμισε ορισμένα διοικητικά εμπόδια, συμπεριλαμβανομένων των δυσκολιών που αντιμετώπισαν οι αιτούντες άσυλο στην απόκτηση του αριθμού φορολογικής δήλωσης χωρίς τον οποίο δεν μπορεί κανείς να εργαστεί νόμιμα (Συμβούλιο της Ευρώπης 2018).

Σύμφωνα με το έργο MILE (Ένταξη μεταναστών στην αγορά εργασίας στην Ευρώπη), κύρια πρόκληση ένταξης είναι ότι «οι υπήκοοι τρίτων χωρών ωθούνται στην παράνομη οικονομία και την παράνομη εργασία, για ιδιαίτερα εκτεταμένες περιόδους».³⁰ Επιπλέον, η έρευνα MILE περιγράφει ότι η κατάσταση ήταν ιδιαίτερα δύσκολη για τους μετανάστες με χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης. «Οι υπήκοοι τρίτων χωρών είναι κυρίως ανειδίκευτοι εργάτες και ως εκ τούτου υπέφεραν περισσότερο από την κρίση. Εφόσον περισσότεροι μορφωμένοι υπήκοοι έχασαν τη δουλειά τους (περισσότεροι από 500.000 Έλληνες έχουν μετακομίσει σε άλλες χώρες της ΕΕ για να βρουν δουλειά) είναι φυσικό να υποθέσουμε ότι ένας υπήκοος τρίτης χώρας με υψηλό μορφωτικό επίπεδο θα αντιμετωπίσει μεγάλες δυσκολίες κατά την εξεύρεση κατάλληλης εργασίας.

Όσον αφορά τα μέτρα που αποσκοπούν στην διευκόλυνση της πρόσβασης των μεταναστών στην αγορά εργασίας, οι έρευνες υπογραμμίζουν την απουσία προτύπων σχετικών με τον τρόπο εφαρμογής των νόμων. Αν και οι αιτούντες άσυλο δικαιούνται νομικά να εργάζονται όσο εκκρεμεί η αίτησή τους, ελλείψει εθνικού σχεδίου υποδοχής, έχουν διαφορετική αντιμετώπιση, ανάλογα με την δημόσια υπηρεσία που έχουν να κάνουν (π.χ. φορολογικές υπηρεσίες, τραπεζικές υπηρεσίες και υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης).³¹ Αποκλίνουσες πρακτικές αναφέρονται όχι μόνο από πόλη σε πόλη αλλά και εντός πόλης (Ceaseval 2019).

Η πρόσφατη **μεταρρύθμιση της νομοθεσίας περί μετανάστευσης** εισήγαγε σημαντικές αλλαγές στο σύστημα μετανάστευσης (2019). Μετά τις εθνικές εκλογές του Ιουλίου 2019, η νέα κυβέρνηση ανακοίνωσε μια πολιτική περισσότερων περιορισμών για τη μετανάστευση και το άσυλο. Ο Νόμος περί Διεθνούς Προστασίας/IPA (Ν. 4636/2019) τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2020. Μεταξύ των νέων μέτρων στον τομέα του ασύλου, η κυβέρνηση καθυστέρησε την πρόσβαση στην αγορά εργασίας για τους αιτούντες άσυλο³² και επανεγκατέστησε πρόσφυγες από την Αθήνα στην ηπειρωτική χώρα.

Επιπλέον, οι αυτοδιοικητικές εκλογές διεξήχθησαν την ίδια χρονιά στην Αθήνα. Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, οι εκλογές σηματοδότησαν μια αλλαγή στην προσέγγιση της μετανάστευσης σε τοπικό επίπεδο.

²⁶ Άρθρο 71 L 4375/2016, Άρθρο 15 L 4540/2018.

²⁷ https://www.asylumineurope.org/reports/country/greece/reception-conditions/employment-and-education/access-labour-market#_ftn7

²⁸ Council of Europe, Report of the Commissioner for Human Rights of the Council of Europe Dunja Mijatović following her visit to Greece from 25 to 29 June 2018, CommDH(2018)24, 6 November 2018, available at: <https://bit.ly/2lwG4EG>, paras 54-55

²⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/10321599/Unemployment+indicators+of+non-EU+citizens_2019.jpg

³⁰ Mile, (Migrants Integration in the Labour market in Europe), VOICES OF EUROPEAN EMPLOYERS: challenges and benefits of the inclusion of migrants in the labour market. Evidences from Italy, Austria, Greece and Spain. Ιούλιος 2019. <https://projectmile.eu/wp-content/uploads/2019/08/EXECUTIVE-SUMMARY-ENG-DEF.pdf>, p.147.

³¹ Ceaseval 2019

³² Για περαιτέρω πληροφορίες <https://www.asylumineurope.org/reports/country/greece/reception-conditions/employment-and-education/access-labour-market>

4.2

▶ Η ΔΟΚΙΜΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΡΟΦΙΛ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗΝ ΑΘΗΝΑ (ΕΛΛΑΔΑ)

ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΕΕ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΙΛΟΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ

Σύμφωνα με το σχέδιο εργασίας Labour-INT2, η Δομή Μεταναστών ΕΚΑ συντονίζει την ελληνική πιλοτική δράση, σε συνεργασία με το ACCMR (Κέντρο Συντονισμού για θέματα Μεταναστών και Προσφύγων Αθήνας) του Δήμου Αθηναίων, την ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και το Ινστιτούτο Δια Βίου Μάθησης Αθηνών.

Στο ελληνικό πιλοτικό έργο, η αξιολόγηση του Εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων διαδραματίζει κεντρικό ρόλο, καθώς αποτελεί έναν από τους τρεις πυλώνες που συνθέτουν την πιλοτική δράση, μαζί με την εκπαίδευση ένταξης και την παροχή ψηφιακών σεμιναρίων. Οι δύο τελευταίες δραστηριότητες πραγματοποιήθηκαν με την μορφή διδασκόμενων μαθημάτων. Η εκπαίδευση δομήθηκε ως εξής: 12ωρο σεμινάριο ένταξης συν 50ωρη ψηφιακή εκπαίδευση. Στο τέλος των σεμιναρίων, το Εργαλείο ΕΕ είχε προγραμματιστεί να δοκιμαστεί σε ένα πλαίσιο συνέντευξης ένας προς έναν. Σύμφωνα με την πρόταση, 100 άτομα έπρεπε να επιλεγούν και να συμμετάσχουν στις εργασίες. Οι επιλεγμένοι υποψήφιοι έπρεπε να χωριστούν σε ομάδες ανάλογα με τη γλώσσα τους, ενώ πολιτιστικοί διαμεσολαβητές παρείχαν μετάφραση από τα ελληνικά στα αγγλικά, τα αραβικά, τα φαρσί και τα γαλλικά.

Το ΕΚΑ ήταν υπεύθυνο για την επιλογή των προσφύγων, σε συνεργασία με το Κέντρο Συντονισμού για θέματα Μεταναστών και Προσφύγων του Δήμου Αθηναίων και τοπικές ΜΚΟ. Όπως εξηγεί ένας ερωτώμενος, η συμμετοχή του Κέντρου Συντονισμού για θέματα Μεταναστών και Προσφύγων του Δήμου Αθηναίων είχε βασική θέση στο έργο λόγω των συντονιστικών λειτουργιών του στην αστική περιοχή της Αθήνας και της επιρροής του στην συζήτηση σε εθνικό επίπεδο. Ως υπεύθυνος παράγοντας για την παροχή στέγασης και άλλων υπηρεσιών (π.χ. χρεωστική κάρτα για καθημερινές ανάγκες, διερμηνείες, πρόσβαση σε κέντρο ημέρας και κοινωνικό κέντρο, παροχή συμβουλών για εργασία, νομική υποστήριξη), το Κέντρο Συντονισμού έχει επιλεγεί ως ιδιαίτερα κατάλληλο για την προσέγγιση των μεταναστών και των προσφύγων ώστε να τους εμπλέξει στο έργο.

Ωστόσο, οι Έλληνες εταίροι αντιμετώπισαν κάποιες δυσκολίες στην εφαρμογή της πιλοτικής δράσης. Παρά τη σχετικά μεγάλη ομάδα των επιλεγμένων συμμετεχόντων (125), οι τελικοί δικαιούχοι για τα σεμινάρια του ΕΚΑ ήταν 84. Όπως εξηγεί ο Έλληνας διαχειριστής έργου, «ως αποτέλεσμα των μεταγκαταστάσεων προσφύγων στην ηπειρωτική χώρα, χάσαμε πολλούς συμμετέχοντες σε όλα τα στάδια των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων για την ένταξη στην εργασία, δηλαδή την προεπιλογή, την επιλογή και την υλοποίηση και των δύο σεμιναρίων για τα εργασιακά δικαιώματα και τις ψηφιακές δεξιότητες». Σύμφωνα με τον διαχειριστή του έργου, η συμμετοχή 84 ατόμων εξακολουθούσε να αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό επίτευγμα που απαιτούσε μεγάλες προσπάθειες για την αντικατάσταση των μη διαθέσιμων υποψηφίων με νέους.

Η πιλοτική δοκιμή του Εργαλείου ΕΕ ξεκίνησε τον Νοέμβριο του 2019, σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα του έργου. Η αποστολή αξιολόγησης πραγματοποιήθηκε στις 28-30 Ιανουαρίου 2020 και σε αυτό το στάδιο, δύο γλωσσικές ομάδες (γαλλικά και φαρσί) είχαν ήδη ολοκληρώσει την προπόνηση. Αντ' αυτού, η αραβόφωνη ομάδα καταργήθηκε: μόνο λίγοι από τους αρχικούς συμμετέχοντες κατάφεραν να συνεχίσουν στην ψηφιακή εκπαίδευση της ΓΣΕΒΕΕ καθώς μεταφέρθηκαν πριν από την έναρξη του μαθήματος. Κατά συνέπεια, δεν συμμετείχαν στη δοκιμή του εργαλείου. Αξίζει να υπογραμμιστεί ότι η μεταρρύθμιση της μετανάστευσης και η ανακατανομή των αιτούντων άσυλο (βλ. 4.1) οδήγησαν τους Έλληνες εταίρους σε μια αναδιοργάνωση των δραστηριοτήτων τους με αλληλοεπικάλυψη των δραστηριοτήτων κατάρτισης και δραστηριοτήτων των δοκιμών. Ένα άλλο πρακτικό εμπόδιο αποτέλεσε η αστική κινητικότητα, καθώς δεν προβλεπόταν ειδικός προϋπολογισμός για την παροχή εισιτηρίων λεωφορείων στους δικαιούχους. Πριν από τη μεταρρύθμιση της νομοθεσίας περί μετανάστευσης, οι δικαιούχοι θεωρούνταν άνεργοι και έτσι είχαν δωρεάν πρόσβαση σε λεωφορεία, αλλά αυτό δεν συνέβη πλέον μετά την ένταξη περισσότερων περιορισμών στην πολιτική.

Όσον αφορά την εφαρμογή του Εργαλείου ΕΕ, δοκιμάστηκε σε περιβάλλοντα ένας προς έναν και με τη χρήση της έκδοσης για υπολογιστή. Το προσωπικό του ΕΚΑ ολοκλήρωσε τη δοκιμή με 15 από τα 25 άτομα που προσκλήθηκαν (τα 5 μιλούσαν φαρσί και τα 10 γαλλικά), «*τα υπόλοιπα είτε δεν εμφανίστηκαν είτε αποφάσισαν να μην ολοκληρώσουν τη δοκιμή*».³³ Όσο για την Εταιρεία Ανάπτυξης και Τουριστικής Προβολής³⁴ του Δήμου Αθηναίων, που συμμετείχε επίσης στη δραστηριότητα, συμπληρώθηκαν μόνο 4 φόρμες του εργαλείου ΕΕ πριν αποφασίσει να διακόψει τη δοκιμή. Συνολικά, τόσο η διάρκεια όσο και η πολυπλοκότητα του τεστ αποθάρρυνε τους κοινωνικούς λειτουργούς να εξερευνήσουν περαιτέρω το Εργαλείο.

Η ΔΟΚΙΜΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΡΟΦΙΛ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΕΕ

Πριν επικεντρωθούμε στη διαδικασία, θα περιγράψουμε το προφίλ των υπευθύνων εργασίας που εμπλέκονταν στη δοκιμή, αναφερόμενοι στα δεδομένα που συλλέχθηκαν μέσω του ερωτηματολογίου που απευθύνεται στους συμβούλους σχετικά με τη συλλογή πληροφοριών για με τη χρηστικότητα και τη φιλικότητα προς το χρήστη του Εργαλείου ΕΕ (συγκεκριμένα θα αναφερθούμε σε πέντε περιπτώσεις που το συμπλήρωσαν 3 σύμβουλοι του ΕΚΑ και 2 στελέχη της Μονάδας για τη Μετανάστευση του Δήμου Αθηναίων) και μέσω της ομάδας εστίασης που οργανώθηκε κατά την αποστολή αξιολόγησης στην Αθήνα.

Με βάση τα δεδομένα που έχουμε συλλέξει, οι σύμβουλοι που εμπλέκονταν στην άσκηση έχουν διαφορετικά προφίλ, αλλά γενικά ο τομέας εργασίας τους είναι η ένταξη, με εξαίρεση έναν ειδικό πληροφορικής. Ο τελευταίος ήταν επίσης υπεύθυνος για τεχνικά προβλήματα (κυρίως τις συχνές βλάβες και τα εσωτερικά σφάλματα) που αντιμετώπισε το προσωπικό κατά τη διάρκεια της δοκιμής. Κανένας από αυτούς δεν είναι ειδικός στην αξιολόγηση δεξιοτήτων, αλλά 4 στους 5 ερωτηθέντες επιβεβαίωσαν ότι είχαν προηγούμενη εμπειρία στην αξιολόγηση δεξιοτήτων: συνήθως αφιερώνουν έως και το 30% των ωρών εργασίας τους σε αυτήν τη δραστηριότητα, ενώ 3 στους 5 είχαν ήδη χρησιμοποιήσει ένα εργαλείο αξιολόγησης δεξιοτήτων.

Απ' ότι φαίνεται δεν έχει οργανωθεί καμία ειδική εκπαίδευση σχετικά με το Εργαλείο ΕΕ - τουλάχιστον σε τοπικό επίπεδο - αφού όλοι οι υπάλληλοι που συμμετείχαν στη δοκιμή δήλωσαν ότι δεν συμμετείχαν σε κάποια, με εξαίρεση ένα άτομο.

Όσον αφορά τον τρόπο διαχείρισης του εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ, όπως είχε προγραμματιστεί, οι αιτούντες άσυλο συμμετείχαν σε συνεντεύξεις ένας προς έναν και κανένας από τους εργαζόμενους δεν τους ζήτησε να συμπληρώσουν τη διαδικτυακή φόρμα από μόνος τους. Μεταξύ των 15 αιτούντων άσυλο που συμμετείχαν από το ΕΚΑ, μόνο ένας γαλλόφωνος συμμετέχων μπόρεσε να συμπληρώσει αυτόνομα όλα τα πεδία. Με τους άλλους, οι υπάλληλοι της υπόθεσης προτίμησαν να διαβάσουν τις ερωτήσεις στους αιτούντες άσυλο και να συμπληρώσουν την ηλεκτρονική φόρμα με βάση τις απαντήσεις τους. Στο 40% των περιπτώσεων, οι ερωτήσεις του Εργαλείου ΕΕ θεωρήθηκαν απλά ως κατευθυντήριες.

Το 60% των ερωτηθέντων υπογραμμίζει ότι σε ορισμένες περιπτώσεις χρειάστηκε η υποστήριξη ενός πολιτισμικού διαμεσολαβητή, ιδίως με άτομα χωρίς βασική μόρφωση ή άτομα με χαμηλό μορφωτικό προφίλ. Κατά την διάρκεια της αποστολής των ερευνητών στην Αθήνα, το εργαλείο δοκιμάστηκε σε έναν άνδρα με πολύ κακή κατανόηση τόσο της ελληνικής όσο και της αγγλικής και χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, με τη συνοδεία του γιου του (ο οποίος μπορούσε να μιλήσει λίγο περισσότερο ελληνικά) και παρουσία ενός πολιτισμικού διαμεσολαβητή που ήταν πολύ προσεκτικός στον εντοπισμό των ερωτήσεων που ενδέχεται να του προκαλέσουν αρνητικά συναισθήματα ή ήταν δύσκολο να κατανοηθούν ακόμη και με τη μετάφραση που παρέχεται από το ίδιο το εργαλείο. Μεταξύ των συμβούλων που δοκίμασαν το εργαλείο χωρίς την υποστήριξη ενός πολιτισμικού διαμεσολαβητή, ένας/μία από αυτούς διευκρίνισε ότι ήταν πολιτισμικός διαμεσολαβητής ο ίδιος/η ίδια.

³³ Συνέντευξη Έλληνα συμβούλου (29/01/2020)

³⁴ <https://www.developathens.gr/en/the-agency/profile>

Σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες εκτίμησαν την ηλεκτρονική έκδοση (το 80% συμφωνεί για την χρησιμότητα της ηλεκτρονικής έκδοσης του εργαλείου ΕΕ) και αναγνώριζαν γενικά μια ορισμένη ευελιξία του Εργαλείου ΕΕ σε ό,τι αφορά τα διαφορετικά προφίλ των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο, π.χ. χαμηλών και υψηλών δεξιοτήτων, γυναίκες και άντρες κ.λπ. Ωστόσο, συνέχιζαν να έχουν επιφυλάξεις σχετικά με τον χρόνο που απαιτείται για την ολοκλήρωση του εργαλείου (στην περίπτωσή τους, κατά μέσο όρο πάνω από 3 ώρες), την ύπαρξη περιττών τμημάτων και την ανάγκη βελτίωσης ορισμένων εννοιών. Επιπλέον, το 80% των ερωτηθέντων επιβεβαίωσαν ότι αντιμετώπισαν τεχνικά προβλήματα και ότι ορισμένοι αιτούντες άσυλο αρνήθηκαν να χρησιμοποιήσουν το Εργαλείο ΕΕ. Για την επεξήγηση αυτής της άρνησης παρουσιάστηκαν πολλοί παράγοντες: η συλλογή από το εργαλείο είναι πολύ χρονοβόρα, πάρα πολλές δυσκολίες στην κατανόηση των ερωτήσεων (έννοιες και σύνδεση με την πραγματικότητα), έλλειψη εμπιστοσύνης στη χρησιμότητα του εργαλείου ως προς τη διευκόλυνση της εισαγωγής στην αγορά εργασίας.

Στην ερώτηση για την φιλικότητα του Εργαλείου ΕΕ προς το χρήστη, σε κλίμακα από 0 έως 4, μόνο ένα άτομο δήλωσε ότι αισθάνθηκε άνετα (3 στα 4). Αντίθετα, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εξέφρασαν σοβαρές επιφυλάξεις. Εξέφρασαν αμφιβολίες για δύο συγκεκριμένες λειτουργίες του Εργαλείου: συγκεκριμένα την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κοινωνικών λειτουργών και άλλων υπηρεσιών και στην αντιστοίχιση σε εργασίες.³⁵

Συγκεκριμένα, όσον αφορά στην αντιστοίχιση, οι Έλληνες εργαζόμενοι στην υπόθεση εξέφρασαν τις πολλές προσδοκίες τους σχετικά με την εφαρμογή του Εργαλείου ΕΕ για την δημιουργία ενός αποτελεσματικού βιογραφικού, προσδοκίες που δεν εκπληρώθηκαν: «Υπάρχουν πάρα πολλά πράγματα μέσα...Αφού διαβάσω το έντυπο, δεν έχω εικόνα για το ποιος είναι ο Αλί [τυχαίο όνομα]». «Οι νεαροί άνθρωποι της νέας γενιάς είναι καλοί στη σύνταξη βιογραφικών». Αντιθέτως, αποδίδουν μεγαλύτερη χρησιμότητα σε δύο άλλες λειτουργίες του, συγκεκριμένα λαμβάνουν υπόψη τις προτάσεις όσον αφορά στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη διαχείριση των δεδομένων. Συγκεκριμένα, τρία άτομα βαθμολογούν με 3 σε κλίμακα από το 1 έως το 5 την πρώτη λειτουργία, «λάβετε υπόψη σας τις προτάσεις όσον αφορά στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση».

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν εάν θα πρότειναν το εργαλείο σε άλλους κοινωνικούς λειτουργούς. 60% από αυτούς (3 ερωτηθέντες) απάντησαν ναι.

Τέλος, αξίζει να υπογραμμιστεί ότι οι Έλληνες σύμβουλοι ένιωσαν ιδιαίτερα άβολα αντιμετώπι με τις προσδοκίες των αιτούντων άσυλο (και την απογοήτευση που βίωναν): «Αισθάνομαι άσχημα επειδή γνωρίζω ότι οι δικαιούχοι έχουν προσδοκίες (κατά τη δοκιμή)»,³⁶ ειδικά όσον αφορά στη μελλοντική τους απασχόληση». Οι σύμβουλοι ανησυχούν καθώς δεν θέλουν να τους απογοητεύσουν, ειδικά όταν σκέφτονται την κρίση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Απογοήτευση εξέφρασαν επίσης οι αιτούντες άσυλο κατά τη διάρκεια των ομάδων εστίασης: Ποια είναι η προστιθέμενη αξία [αυτής της άσκησης];³⁷ ρώτησαν. Η κύρια ανησυχία που εξέφρασαν ήταν ότι οι πιθανότητες τους να βρουν δουλειά στην ελληνική αγορά εργασίας δεν αυξήθηκαν. Συγκεκριμένα, υπογράμμισαν ότι το έγγραφο που έλαβαν αφού συμπλήρωσαν το εργαλείο δεν ήταν πλήρως κατανοητό σε αυτούς, καθώς συντάχθηκε στα Ελληνικά, και ότι οι πιθανοί εργοδότες τους εμφανίστηκαν μπερδεμένοι όταν έλαβαν ένα τόσο μεγάλο έγγραφο μαζί με (ή στη θέση) ενός βιογραφικού.

4.3

► Η ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΠΕΡΙ ΑΣΥΛΟΥ/ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΤΙΡΟΛΟ (ΑΥΣΤΡΙΑ)

Η Αυστρία έχει μακρά εμπειρία στη διαχείριση της μετανάστευσης, αλλά πιο πρόσφατα χρειάστηκε να αναμορφώσει τις πολιτικές υποδοχής και ένταξής της για να αντιμετωπίσει την αύξηση του αριθμού των «νέων» αφίξεων. Πράγματι, το 2015, ο αριθμός των αιτούντων άσυλο τετραπλασιάστηκε από τα επίπεδα του 2014 (UNHCR και BMI από τον Ιανουάριο του 2016) και η Αυστρία έγινε η τρίτη κύρια χώρα υποδοχής στην ΕΕ - 28 κατά κεφαλήν, μετά την Γερμανία και την Σουηδία (Martini κ.α. 2016). Το ποσοστό ανεργίας (6,0%) κάτω από το μέσο όρο της ΕΕ (8,6%) συμβάλλει στην εξήγηση της έλλξης που ασκεί

³⁵ Προκειμένου να διερευνηθεί η αντίληψη των κοινωνικών λειτουργών, ερωτήθηκαν για τη χρήση του Εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων. Ερωτήθηκαν για τέσσερις διαφορετικές λειτουργίες: 1) την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κοινωνικών λειτουργών και άλλων υπηρεσιών, 2) την αντιστοίχιση με θέσεις εργασίας, 3) αν σημείωσαν τις προτάσεις σχετικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση και 4) τη διαχείριση δεδομένων

³⁶ Συνέντευξη Έλληνα συμβούλου (29/01/2020)

³⁷ Η ομάδα εστίασης ολοκλήρωσε την εκπαίδευση μαζί με τους δικαιούχους

η χώρα (Eurostat 2017). Η νέα εισροή προσφύγων έφτασε κυρίως από το Αφγανιστάν, την Συρία, το Ιράκ και το Ιράν και στη συνέχεια μειώθηκε από το 2016 και μετά μέχρι το τέλος του 2018 (Jestl κ.α. 2019). Το 2018, το 15,7% των κατοίκων της Αυστρίας κατείχε την αλλοδαπή ιθαγένεια και το 10,5% κατείχε ιθαγένεια από τρίτη χώρα (Jestl κ.α. 2019). Έχει παρατηρηθεί μια θετική αυτοεπιλογή των προσφυγικών ροών όσον αφορά στο μορφωτικό επίπεδο. Το εκπαιδευτικό επίπεδο των εκτοπισθέντων είναι υψηλό σε σύγκριση με το μέσο επίπεδο στη χώρα καταγωγής τους (Buber-Ennser κ.α. 2016)³⁸ και «το ποσοστό των ερωτηθέντων χωρίς ή με ελάχιστη τυπική εκπαίδευση είναι χαμηλό, υψηλότερο στους Αφγανούς, ενώ είναι πολύ χαμηλό στους Σύρους και τους Ιρακινούς». (Rengs κ.α. 2017:20)

Στην Αυστρία, η υποδοχή είναι αρκετά δομημένη και οι αιτούντες άσυλο διαμοιράζονται σε όλη τη χώρα σύμφωνα με ένα σύστημα ποσοστώσεων που βασίζεται στον πληθυσμό κάθε ομοσπονδιακής επαρχίας (Galera κ.α. 2018). Σε ό,τι αφορά στην ένταξη, η πρόσβαση στην αγορά εργασίας ήταν πάντα περίπλοκη για τους αιτούντες άσυλο, ενώ αναγνωρισμένοι πρόσφυγες και άτομα υπό επικουρική προστασία απολαμβάνουν τους ίδιους κανονισμούς με τους ντόπιους (Martin κ.α. 2016). Ο μόνος τρόπος πρόσβασης των αιτούντων άσυλο στην αγορά εργασίας είναι η εποχική εργασία μετά από περίοδο αναμονής τριών μηνών, ξεκινώντας από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης ασύλου (Jestl κ.α. 2019). Ειδικό διάταγμα του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Οικονομίας και Εργασίας (2004), το λεγόμενο Διάταγμα Bartenstein, περιορίζει την πρόσβαση σε επιλεγμένα επαγγέλματα με άδειες εργασίας που ρυθμίζονται από ποσοτώσεις, δηλαδή τον τουρισμό, την γεωργία και την δασοκομία. Επιπλέον, ο έλεγχος της αγοράς εργασίας (*Ersatzkraftverfahren*) απαιτεί αποδεικτική διαδικασία ότι η αντίστοιχη κενή θέση δεν μπορεί να καλυφθεί από έναν Αυστριακό πολίτη, έναν πολίτη της ΕΕ ή από νόμιμους κατοίκους - υπηκόους τρίτων χωρών με πρόσβαση στην αγορά εργασίας (Martin κ.α. 2016, MigrEmpower 2018). Αυτές οι εποχιακές εργασίες περιορίζονται επιπλέον από την ετήσια ποσόστωση για κάθε ομοσπονδιακή επαρχία και δεν μπορούν να εκδοθούν άδειες για περισσότερο από έξι μήνες (Martin κ.α. 2016). Πιο πρόσφατα (Οκτώβριος 2018), τέθηκαν σε εφαρμογή περαιτέρω περιορισμοί καθιστώντας αδύνατο για τους αιτούντες άσυλο κάτω των 25 ετών να ξεκινήσουν μαθητεία σε επαγγέλματα με έλλειψη σε εργατικό δυναμικό, που παρείχαν τη δυνατότητα πρόσβασης στην αγορά εργασίας (Jestl κ.α. 2019) ή πρόσβασης στην αγορά εργασίας για εκπαιδευτικούς σκοπούς, όπως μας ενημέρωσαν οι σύμβουλοι της TSD.

Παρόλο που οι αρχές πρέπει να αποφασίσουν εντός 6 μηνών, οι αιτούντες άσυλο πρέπει να περιμένουν σημαντικές περιόδους έως ότου οι υποθέσεις τους αποφασιστούν από τις αρμόδιες αρχές. Η μέση διάρκεια της διαδικασίας είναι 16,5 μήνες (The Expert Council for Integration, 2018) και εάν η αίτηση απορριφθεί και ο αιτών άσυλο προσφύγει στα δικαστήρια, η διαδικασία μπορεί να διαρκέσει έως δύο χρόνια (Jestl κ.α. 2019).

Έχουν πραγματοποιηθεί τρεις διαδοχικές μεταρρυθμίσεις της νομοθεσίας για το άσυλο (2016, 2017, 2018) μετά τις μαζικές νέες ροές προσφύγων. Η αυστριακή κυβέρνηση εισήγαγε μια πιο περιοριστική πολιτική (συγκεκριμένα την Πράξη Ένταξης για τους πρόσφυγες το 2018. *Integrationsjahrgesetz IJG*).

Μόλις εγκριθεί το καθεστώς διεθνούς προστασίας για τον αιτούντα το άσυλο, υποχρεούται να το υπογράψει, ενώ οι παροχές της κοινωνικής πρόνοιας συνδέονται με αυτήν την υπογραφή. Το Έτος Ένταξης εστιάζει σε διατάξεις ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας για τους πρόσφυγες. Υπογράφοντας τη συμφωνία, οι πρόσφυγες δεσμεύονται να μάθουν γερμανικά σε προχωρημένο επίπεδο (A2) εντός δύο ετών, και να παρακολουθήσουν καθορισμένα μαθήματα σχετικά με τις αυστριακές αξίες και τάξεις προσανατολισμού. Το Έτος Ένταξης αποτελείται από διαφορετικά μεμονωμένα μέτρα ένταξης: αποσαφήνιση των ικανοτήτων, μαθήματα γλωσσών, αποσαφήνιση προσόντων και πιστοποιητικών, υποστήριξη για την αναγνώρισή τους, τάξεις πάνω στο αξιακό σύστημα της χώρας και προσανατολισμού σε συνεργασία με το Αυστριακό Ταμείο Ένταξης (ÖIF), επαγγελματικό προσανατολισμό και εκπαίδευση πάνω στην κατάθεση αιτήσεων εργασίας, μέτρα προετοιμασίας για την εργασία, επαγγελματική κατάρτιση. Κανένα από αυτά τα μέτρα δεν ήταν εντελώς νέο, αλλά μερικά από αυτά έχουν αναπτυχθεί για πρόσφυγες (π.χ. αποσαφήνιση ικανοτήτων) ενώ άλλα ήταν παραδοσιακά μέτρα για την αγορά εργασίας τα οποία προσαρμόστηκαν στους πρόσφυγες (π.χ. επαγγελματικός προσανατολισμός). Από την προοπτική αυτής της έκθεσης, αξίζει να υπογραμμιστεί ότι οι δραστηριότητες αποσαφήνισης των ικανοτήτων περιγράφονται ως «εκπαιδευτική» επικύρωση ικανοτήτων (Pfeffer 2017). Λαμβάνοντας χώρα ως εκπαιδευτικές διαδικασίες μέσα σε τάξεις, αυτές οι δραστηριότητες επικεντρώνονται στον προσδιορισμό και την τεκμηρίωση των τυπικών προσόντων και των επαγγελματικών εμπειριών, αλλά παρέχουν επίσης εισαγωγικές γνώσεις σχετικά με την αυστριακή αγορά εργασίας και επαγγελματική κατάρτιση.³⁹

Το 2018 μειώθηκε ο προϋπολογισμός για την χρηματοδότηση του Έτους Ένταξης, υποδεικνύοντας εξέλιξη στην πολιτική προσέγγιση: η προσοχή είχε στραφεί περισσότερο στην υποχρέωση των προσφύγων να ενσωματωθούν και λιγότερο στη δέσμευση της κοινωνίας υποδοχής να παρέχει την υποστήριξη της (Biffi 2019).

³⁸ Παραθέτει Rengs, Bernard κ.α. (2017).

³⁹ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης, ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης (2016) <https://europa.eu/>

Ωστόσο, η Αυστρία παραμένει μία από τις χώρες της Ευρώπης με την βαθύτερη εμπειρία στην αξιολόγηση των δεξιοτήτων και την επικύρωσή τους (Konle-Seidl 2017). Παράλληλα με την ενσωμάτωση στοιχείων αξιολόγησης δεξιοτήτων στα προγράμματα ένταξής τους για τους πρόσφυγες, από το 2010 αναπτύχθηκε μια συζήτηση περί των πολιτικών ώστε να εξερευνηθούν οι τρόποι μείωσης του βαθμού υπερεδίδεισης στην εργασία των μεταναστών ή της ανεπαρκούς αντιστοίχισης των δεξιοτήτων με τις θέσεις εργασίας των μεταναστών (Biffi 2019). Το 2012 υλοποιήθηκε ένας ιστότοπος για την προώθηση της πιστοποίησης και της επικύρωσης των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν στο εξωτερικό (www.berufsanerkennung.at). Το 2015 εγκρίθηκε νόμος που παρέχει το δικαίωμα στην πιστοποίηση/επικύρωση των δεξιοτήτων και των προσόντων κάποιου. Επιπλέον στοιχεία της αξιολόγησης δεξιοτήτων έχουν ενσωματωθεί στο πρόγραμμα ένταξης για τους πρόσφυγες.

4.4

▶ Η ΔΟΚΙΜΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΡΟΦΙΛ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΕΕ ΣΤΟ ΤΙΡΟΛΟ (ΑΥΣΤΡΙΑ)

ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΕΕ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΙΛΟΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ

Η αξιολόγηση του Εργαλείου ΕΕ σχεδιάστηκε στην Αυστρία στα πλαίσια της επεξεργασίας του εργαλείου Tiroler Integrations Kompass - Tyrolean Integration Compass (TIK) 2.0 και ήταν λειτουργική για τη βελτίωση του. Η βελτίωση του TIK είχε προγραμματιστεί στα πλαίσια του έργου LABOUR INT 2.

Το TIK σχεδιάστηκε και αναπτύχθηκε από την TSD ως εργαλείο για την επίσημη απόδειξη των τυπικά αποκτηθέντων ικανοτήτων και άτυπων δεξιοτήτων, καθώς και για την επαλήθευση και πιστοποίηση των γνώσεων και εμπειριών των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο. Κύριοι στόχοι του είναι οι εξής:

- ▶ να παρέχει στους δικαιούχους έναν οδηγό και βοήθεια στον προσανατολισμό τους σε σχέση με τις διαφορετικές ευκαιρίες εργασίας στο Τιρόλο·
- ▶ να παρέχει στους δικαιούχους, καθώς και σε όλους τους εταίρους της TSD στο ιρόλο (π.χ. ινστιτούτα γλωσσών, αρχές, Αυστριακή Υπηρεσία Αγοράς Εργασίας AMS, συμβουλευτικά κέντρα, ενώσεις και δήμους) την ευκαιρία να αναγνωρίσουν με μια μόνο ματιά τις δραστηριότητες εκπαίδευσης/κατάρτισης των υποψηφίων και τις διαθέσιμες σε αυτούς δυνατότητες εκπαίδευσης·
- ▶ να παρέχει στους δικαιούχους ένα βιβλιαράκι με το σύντομο βιογραφικό και τις αναγνωρισμένες δεξιότητές τους, καθώς και όλα τα μαθήματα που παρακολούθησαν.

Το TIK προσφέρει επίσης ατομικές διαβουλεύσεις ξεκινώντας με την καταγραφή της κατάρτισης και της εργασιακής εμπειρίας στη χώρα προέλευσης και στην Αυστρία, ακολουθούμενες από ανάλυση ικανοτήτων. Η ατομική διαβούλευση διαρθρώνεται σε διαφορετικές συναντήσεις (τουλάχιστον δύο) και η πρώτη συνέντευξη με τον σύμβουλο διαρκεί συνήθως 45 λεπτά. Αυτή η συνέντευξη στοχεύει στη συλλογή προσωπικών πληροφοριών και εξηγεί τη διαδικασία στους δικαιούχους. Στη συνέχεια, οι δικαιούχοι καλούνται να προβληματιστούν μόνοι τους σχετικά με τις δεξιότητες, τις ικανότητές τους και τις εμπειρίες τους, και να επιστρέψουν σε μια δεύτερη συνάντηση. Κατά τη διάρκεια αυτής της δεύτερης συνάντησης οι δικαιούχοι καλούνται να φέρουν όλα τα έγγραφα που μπορούν να παρέχουν σχετικά με τις δεξιότητες και την προηγούμενη εμπειρία τους (εκπαίδευση και αγορά εργασίας). Στην προοπτική της εξοικείωσής τους, η αλληλεπίδραση με τον σύμβουλο είναι πολύ σημαντική και πολλές συναντήσεις είναι λειτουργικές ώστε να τονώσουν το ηθικό των δικαιούχων και να αυξήσουν την επίγνωσή τους.

Προκειμένου να είναι πιο αποτελεσματικό, το TIK Compass δομήθηκε με την συνεργασία των εταίρων της TDS, ιδίως των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Η στενή συνεργασία με τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης αποτέλεσε ουσιαστικό σημείο της διαδικασίας, όπως εξήγησε ο υπεύθυνος εφαρμογής του έργου: «χρειάστηκε πολύς χρόνος για να καταστεί το TIK κατανοητό και εύχρηστο στις υπηρεσίες εργασίας στο Τιρόλο».⁴⁰

⁴⁰ Συνέντευξη με τον σύμβουλο από το Τιρόλο (3/02/2020)

Συνοψίζοντας, το TIK έχει σχεδιαστεί όχι μόνο για την συλλογή και την παρουσίαση πληροφοριών, αλλά και για τη στήριξη του μέλλοντος των δικαιούχων: «για να αποδείξει την ικανότητα, την εμπειρία και την προθυμία τους να ενσωματωθούν στο Τιρόλο».⁴¹ Στην πραγματικότητα, «το TIK καλύπτει διάφορους τομείς όπως προσωπικές πληροφορίες, γλώσσες, ικανότητες, εκπαίδευση, δραστηριότητες ένταξης (εθελοντική εργασία, αθλητισμός κ.λπ.) και μπορεί εύκολα να ενημερωθεί χωρίς να ανατυπωθεί πλήρως. Ο σχεδιασμός της συσκευασίας του το καθιστά χρήσιμο στη συνεργασία με άλλες υπηρεσίες ή σε εφαρμογές εργασίας με πιθανούς εργοδότες».⁴² Τέλος, συλλέγοντας όλες τις ικανότητες και τις εμπειρίες του ατόμου σε ένα μέρος, οι σύμβουλοι της TDS παρατηρούν ότι το TIK έχει επίσης μια συναισθηματική αξία: «άτομα που δεν έχουν τίποτα άλλο, αισθάνονται πως μπορούν να βασιστούν σε αυτό. Έχει αντίκτυπο στην ενδυνάμωσή τους».⁴³

Από την οπτική γωνία του TDS, η δοκιμή του εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ ήταν μια ευκαιρία για την βελτίωση του TIK. Συγκεκριμένα, το Εργαλείο ΕΕ θεωρήθηκε χρήσιμο για την αντιμετώπιση των ατόμων που φέρουν περισσότερες δεξιότητες. Ωστόσο, ως πολυγλωσσικός διαδικτυακός επεξεργαστής, αναμενόταν να υπερβεί τον γλωσσικό φραγμό: σε παρόμοιες συνθήκες, αυτός ο συγκεκριμένος πληθυσμός-στόχος θα ήταν σε θέση να συμπληρώσει τουλάχιστον το πρώτο μέρος του εργαλείου από μόνος του, χωρίς την υποστήριξη συμβούλου ή διερμηνέα. Η προσδοκία των κοινωνικών λειτουργών του Τιρόλο ήταν το Εργαλείο να υπάρξει λειτουργικό ελέγχοντας τον βαθμό αυτονομίας του δικαιούχου καθώς και τις ικανότητες πληροφορικής. Αν και θεωρήθηκε κατάλληλο για μετανάστες από τρίτες χώρες, υπήρξαν επιφυλάξεις σχετικά με τη χρήση του σε αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες.

Η ΔΟΚΙΜΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΡΟΦΙΛ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΕΕ

Σε αντίθεση με όσα έγιναν στην Ελλάδα, δεν ήταν δυνατόν να πάρουμε συνέντευξη από κάθε κοινωνικό λειτουργό που συμμετείχε στη δοκιμή, αλλά μόνο από τον υπεύθυνο για το έργο και δύο άλλους συμβούλους.

Και οι δύο σύμβουλοι εργάζονται στον τομέα της ένταξης και εργάζονται σχεδόν αποκλειστικά με αιτούντες άσυλο. Αφιερώνοντας περισσότερο από το 50% των ωρών εργασίας τους στην αξιολόγηση δεξιοτήτων, έχουν υψηλό επίπεδο εμπειρογνωμοσύνης στον τομέα αυτό. Πράγματι, συμμετείχαν στη δημιουργία ενός διαφορετικού εργαλείου για την επικύρωση των άτυπων και τυπικών δεξιοτήτων, συγκεκριμένα του Hamet (βλ. παρακάτω). Επιπλέον, οι κοινωνικοί λειτουργοί που ερωτήθηκαν είναι συνηθισμένοι στην αντιμετώπιση ευάλωτων χρηστών.

Όπως συνέβη και στην Ελλάδα, μόνο ένας από τους δύο εμπλεκόμενους κοινωνικούς λειτουργούς επιβεβαιώνει τη συμμετοχή του σε συγκεκριμένη εκπαίδευση πάνω στο Εργαλείο κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ.

Πριν προχωρήσουμε στην ανάλυση των δοκιμών του Εργαλείου ΕΕ στο Τιρόλο, παρουσιάζουμε εν συντομία το τεστ Hamet. Η περιγραφή αυτού του εργαλείου είναι σημαντική για να υπογραμμιστεί η εμπειρογνωμοσύνη του προσωπικού, καθώς και το πλαίσιο εντός του οποίου δοκιμάστηκε το Εργαλείο κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ στο Τιρόλο. Πράγματι, ένας από τους στόχους της δοκιμής ήταν η σύγκριση του εργαλείου ΕΕ με τα τοπικά εργαλεία αξιολόγησης δεξιοτήτων. Το τεστ Hamet είναι μέρος μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης πάνω στην αξιολόγηση δεξιοτήτων που υιοθετείται σε τοπικό επίπεδο.

Το Hamet είναι μια πρακτική και επαγγελματική αξιολόγηση και έχει σχεδιαστεί όχι μόνο για δοκιμές αλλά και για την ενδυνάμωση των δικαιούχων. Το τεστ Hamet ξεκίνησε να εφαρμόζεται την άνοιξη του 2019, συνδυάζοντας τις δοκιμές των κάθετων δεξιοτήτων (δηλαδή, την ικανότητα ολοκλήρωσης απλών εργασιών με εργαλεία και μηχανήματα) με τις οριζόντιες δεξιότητες (π.χ. ικανότητα εργασίας σε ομάδες ή τρόπος προσέγγισης μιας νέας πρόκλησης, αφοσίωση). Αποτελείται από ασκήσεις που εκτελούν οι δικαιούχοι στο ειδικό εργαστήριο της TSD προκειμένου να αξιολογήσουν και ακόμη και να δοκιμάσουν για πρώτη φορά τις χειρωνακτικές, πρακτικές και κοινωνικές δεξιότητές τους στην εργασία. Το τεστ Hamet διαρκεί μια ολόκληρη μέρα και οι άνθρωποι που ενδιαφέρονται να το κάνουν έρχονται στην TDS σε εθελοντική βάση. Σύμφωνα με τους σχεδιαστές του Hamet, πρόκειται για ένα ευέλικτο τεστ, που αξιολογεί βασικές ικανότητες (60%) και τεχνικές ικανότητες (40%). Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση όλων (νέων και ηλικιωμένων, ανδρών και γυναικών) ανεξάρτητα από το επίπεδο των δεξιοτήτων τους. Στην πραγματικότητα, προσοχή δόθηκε ώστε να διασφαλιστεί πως μπορεί να χρησιμοποιηθεί ανεξάρτητα από την προσωπική επάρκεια του δικαιούχου στα γερμανικά ή στα αγγλικά. Γνωρίζοντας ότι οι δικαιούχοι ενδέχεται να μην κατέχουν βασικές γλωσσικές ικανότητες, το Hamet χρησιμοποιεί σύμβολα και αντικείμενα για να εξηγήσει τις ασκήσεις.

⁴¹ Tyrolean Integration Compass (TIK), ένα πρωτοποριακό έργο στην Αυστρία για την εκπαιδευτική και την επαγγελματική ένταξη, φυλλάδιο της TDS.

⁴² Συνέντευξη με τον σύμβουλο από το Τιρόλο (4/02/2020)

⁴³ Συνέντευξη με τον σύμβουλο από το Τιρόλο (4/02/2020)

Επιπλέον, η αξιολόγηση δεξιοτήτων στο TIK και το Hamet συνδέεται με έναν συγκεκριμένο στόχο εργασίας και μια συγκεκριμένη έλλειψη σε δεξιότητες: «Είναι χτισμένο για να ανταποκρίνεται στη ζήτηση της (τοπικής) αγοράς εργασίας».⁴⁴ Έχοντας επίγνωση ότι οι τεχνικές μπορεί να διαφέρουν από χώρα σε χώρα (π.χ. προσαρμογή για το Αφγανιστάν), το Hamet έχει ως στόχο να δοκιμάσει την ικανότητα της αποτελεσματικής ολοκλήρωσης συγκεκριμένων εργασιών. Οι δικαιούχοι μπορούν να κάνουν και να ξανακάνουν την άσκηση αρκετές φορές έως ότου να αισθανθούν αυτοπεποίθηση. Στη συνέχεια κάνουν το τεστ. Στο πλαίσιο προπόνησης, η σχέση με τον σύμβουλο είναι ζωτικής σημασίας και έχει δομηθεί προκειμένου να βελτιωθεί η αυτοπεποίθηση και η επίγνωση του δικαιούχου. «Είναι ενδυναμωτικό! Αυτοαξιολόγηση συν αξιολόγηση με τον σύμβουλο: δεν πρόκειται για ένα μοντέλο που κοιτά στις ελλείψεις».⁴⁵

Αφού εντοπίσουν τις υπάρχουσες γνώσεις και ικανότητες, και καθορίσουν ατομικούς στόχους, οι σύμβουλοι εκδίδουν ένα πιθανό σχέδιο και εξηγούν πώς μπορεί να βελτιωθεί η υπάρχουσα γνώση και να επιτευχθούν χρήσιμες πιστοποιήσεις. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, μαζί με την εκπαίδευση και την εργασιακή εμπειρία, ο σύμβουλος διερευνά επίσης άλλες πτυχές όπως τις συνθήκες διαβίωσης και τις οικονομικές συνθήκες του δικαιούχου, τα κοινωνικά δίκτυα και οι φιλοδοξίες του.

Την στιγμή που πραγματοποιήθηκε η αποστολή αξιολόγησης, οι σύμβουλοι της TSD είχαν ήδη δοκιμάσει το Εργαλείο ΕΕ με έξι πρώην δικαιούχους και η δοκιμή διακόπηκε λίγο μετά την ολοκλήρωση της αποστολής αξιολόγησης. Οι έξι πρώην δικαιούχοι που συμμετείχαν στη δοκιμή ήταν άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο που είχαν ήδη δοκιμαστεί χρησιμοποιώντας το TIK. Όλοι ήταν πολύ ειδικευμένοι και ως εκ τούτου υποτίθεται ότι ήταν εντελώς αυτόνομοι στη χρήση του Εργαλείου. Σχεδιάζοντας τη χρήση του από αυτόνομους χρήστες, οι σύμβουλοι της TSD επέλεξαν να δοκιμάσουν το Εργαλείο ΕΕ με ορισμένους πρώην δικαιούχους προτού το υιοθετήσουν επίσημα.

Το Εργαλείο ΕΕ δοκιμάστηκε σε ένα πλαίσιο συνέντευξης ένας προς έναν, σε πολλές τοποθεσίες και με διαφορετικούς τρόπους: χρησιμοποιώντας είτε την έντυπη έκδοση είτε τον φορητό υπολογιστή ή τον υπολογιστή ανάλογα με τις ανάγκες και τις δυνατότητές τους. Ειδικά αυτή η δυνατότητα ευελιξίας του εργαλείου ικανοποίησε τους συμβούλους του TSD. Κατά τη χρήση του εργαλείου, αυτοί που διεξήγαγαν το τεστ παρακινήθηκαν να σκεφτούν τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- ▶ Μπορούν οι πελάτες να εργαστούν με το εργαλείο ανεξάρτητα;
- ▶ Τι υποστήριξη απαιτείται από τον επόπτη/σύμβουλο;
- ▶ Θα χρειαζόταν μια επιπλέον υπηρεσία μετάφρασης;
- ▶ Πόσος χρόνος χρειάζεται για την επεξεργασία του εργαλείου;
- ▶ Υπάρχουν τεχνικά προβλήματα;
- ▶ Και οτιδήποτε άλλο ενδέχεται να δημιουργεί ζήτημα.

Επιπλέον, σημείωσαν αρκετές συγκεκριμένες παρατηρήσεις, ενώ συμπλήρωναν το εργαλείο.

Παρά το γεγονός ότι το εργαλείο είχε προγραμματιστεί να χρησιμοποιηθεί από άτομα με υψηλή εξειδίκευση, κανένας από τους πρόσφυγες δεν συμπλήρωσε εν τέλει τη διαδικτυακή φόρμα από μόνος του. Το Εργαλείο ΕΕ χρησιμοποιήθηκε:

- ▶ είτε ως κατευθυντήρια γραμμή για να βοηθήσουν τους πρόσφυγες να κατανοήσουν ποιες είναι οι ικανότητές τους
- ▶ είτε ζητώντας από τους πρόσφυγες να συμπληρώσουν την ηλεκτρονική φόρμα με την υποστήριξη του συμβούλου. Και οι δύο σύμβουλοι που έδωσαν συνέντευξη επιβεβαιώνουν ότι χρειάζονταν την υποστήριξη πολιτισμικών διαμεσολαβητών, ενώ δοκίμασαν το εργαλείο, ειδικά στις περιπτώσεις όπου «ο πελάτης δεν είναι σε θέση να επικοινωνήσει στα γερμανικά/αγγλικά».

Ζητήθηκε να βαθμολογήσουν την φιλικότητα του εργαλείου προς τον χρήστη από το 1 έως το 4, οι και οι δύο ερωτηθέντες κοινωνικοί λειτουργοί απάντησαν αντίστοιχα 1 και 2. Όσον αφορά στην ευελιξία του Εργαλείου και την ικανότητά του να προσαρμόζεται στις ανάγκες της εργασίας των συμβούλων, οι απόψεις αποκλίνουν: ένα άτομο κρίνει ότι το εργαλείο δεν είναι αρκετά ευέλικτο (ψηφίζει 0 σε κλίμακα από 0 έως 4), ενώ το άλλο εκφράζει μια λιγότερο αυστηρή κρίση (2).

⁴⁴ Συνέντευξη με τον σύμβουλο από το Τιρόλο (3/02/2020)

⁴⁵ Συνέντευξη με τον σύμβουλο από το Τιρόλο (3/02/2020)

Αντίθετα, συμφωνούν στην ευελιξία του εργαλείου όσον αφορά στα διαφορετικά προφίλ των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο. Και οι δύο σύμβουλοι θεωρούν ότι το εργαλείο δεν είναι αρκετά ευέλικτο.

Όσον αφορά στη χρήση του Εργαλείου ΕΕ, φαίνεται να είναι αρκετά επιφυλακτικοί όσον αφορά την αντιστοίχιση: και οι δύο βαθμολογούν με 1 στα 4. Αντ' αυτού και οι δύο δείχνουν λίγο πιο θετική στάση απέναντι σε δύο λειτουργίες:

- ▶ σημειώνουν τις προτάσεις όσον αφορά στην εκπαίδευση και την κατάρτιση,
- ▶ και τη διαχείριση των δεδομένων.

Βαθμολογούν αντίστοιχα με 1 και 2 σε κλίμακα από 0 έως 4. Οι Έλληνες κοινωνικοί λειτουργοί εξέφρασαν θετική κρίση για τις ίδιες δύο λειτουργίες (βλ. 4.3).

Τέλος, όσον αφορά στην τελευταία λειτουργία, δηλαδή την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κοινωνικών λειτουργών και άλλων υπηρεσιών, οι γνώμες τους διαφέρουν. Ένα άτομο ψηφίζει 2, και το άλλο 0.

Οι Αυστριακοί σύμβουλοι δήλωσαν ότι αντιμετώπισαν αρκετά προβλήματα κατά τη χρήση του Εργαλείου ΕΕ. Όσον αφορά την πολύγλωσση διεπαφή, εντοπίστηκαν ορισμένες αδυναμίες: η απουσία ορισμένων μεταφράσεων όπως τα ρωσικά, τα κινέζικα και τα κορεατικά (επιπλέον δεν εμπεριέχονται οι περισσότερες αφρικανικές γλώσσες), η μετάφραση λέξη προς λέξη αντί για τη μετάφραση περιεχομένου, που καθιστά δύσκολη την ανάγνωση της ερώτησης, ορισμένοι όροι που υιοθετούνται στη μετάφραση είναι παραπλανητικοί ή δεν είναι εύκολα κατανοητοί σε κάθε κουλτούρα, π.χ. ο όρος δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Συγκεκριμένα δοκίμασαν την σομαλική, την αραβική και την φαράσι έκδοση. Επιπλέον, υπογραμμίζουν ότι δεν μεταφράζονται όλα τα μέρη (π.χ. σύνδεσμος για περαιτέρω επιλογές ή κάποιοι τίτλοι των ενότητων) (εμφανίζονται στα Αγγλικά).

Οι δοκιμές διήρκησαν για περίπου 60 έως 120 λεπτά. Σύμφωνα με τους συμβούλους, δεν χρειάστηκε τόσο πολύς χρόνος, καθώς τόσο οι κοινωνικοί λειτουργοί όσο και οι δικαιούχοι έχουν επαρκείς γνώσεις πληροφορικής. Ορισμένοι από αυτούς αντιμετώπισαν μηνύματα «σφάλματος» στο τέλος.

Τέλος, οι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι για να μπορέσουν να χρησιμοποιήσουν το εργαλείο σε θεσμική βάση, έπρεπε να πληρούνται ορισμένες απαραίτητες προϋποθέσεις. Οι δύο προϋποθέσεις ήταν οι ακόλουθες: η παροχή μιας συμφωνίας επεξεργασίας δεδομένων⁴⁶ και η μεταφορά της επιστολής αποδοχής του απορρήτου από το τέλος έως την αρχή του εργαλείου. Τη στιγμή της σύνταξης της αναφοράς, η επιστολή αποδοχής εξακολουθεί να εμφανίζεται στο τέλος του Εργαλείου, όταν «ο πελάτης έχει ήδη επενδύσει ώρες»⁴⁷ για να το συμπληρώσει. Οι κοινωνικοί λειτουργοί της TSD υπογραμμίζουν αυτήν την πτυχή ως ιδιαίτερα σχετική, δεδομένου ότι το εργαλείο δίνει τη δυνατότητα αποστολής προσωπικών δεδομένων (όπως το αντίγραφο του διαβατηρίου) και ως εκ τούτου ο τρόπος επεξεργασίας αυτών των δεδομένων πρέπει να είναι σαφής από την αρχή. Επιπλέον, σύμφωνα με τον υπεύθυνο της πιλοτικής δοκιμής της TSD, το κείμενο σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων είναι αρκετά ασαφές και οι χρήστες αναγκάζονται να το αποδεχτούν: διαφορετικά δεν θα ήταν σε θέση να αποθηκεύσουν ή να εκτυπώσουν τη δουλειά τους.⁴⁸ Ο υπεύθυνος του πιλοτικού έργου ανέφερε αυτά τα σχόλια και κατά τη διάρκεια του ESGM του Φεβρουαρίου.

⁴⁶ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (στην Αυστρία DSGVO και DSG)

⁴⁷ Συνέντευξη με τον σύμβουλο από το Τιρόλο (3/02/2020)

⁴⁸ Μη δημοσιευμένο έγγραφο που συντάχθηκε από τον διαχειριστή της «Δοκιμής της TSD του Εργαλείου κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων για υπηκόους τρίτων χωρών - Σχόλια» της TSD

5.

ΚΥΡΙΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΕΕ

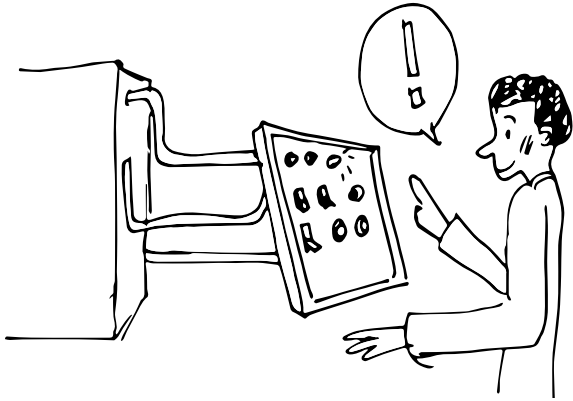
Ακολουθώντας το λογικό πλαίσιο, το Εργαλείο ΕΕ αναμένεται να υποστηρίξει οργανισμούς παρέχοντας κατευθυντήριες γραμμές για την αξιολόγηση και αναγνώριση των δεξιοτήτων των αιτούντων άσυλο και των προσφύγων και τη γεφύρωση των δυσκολιών επικοινωνίας. Επιπλέον, αναμενόταν να είναι πιο χρήσιμο για τους οργανισμούς με μικρότερη εμπειρία.

Πράγματι, όπως δείχνουν οι δύο δοκιμές, παρά την απογοήτευση των κοινωνικών λειτουργών λόγω της αδυναμίας να διασφαλιστεί η τοποθέτηση στην ελληνική αγορά εργασίας για τους αιτούντες άσυλο που συμμετέχουν στη δοκιμή, η άποψη των κοινωνικών λειτουργών με μικρότερη εμπειρία στην αξιολόγηση δεξιοτήτων είναι πιο θετική. Ωστόσο, ορισμένες πτυχές πρέπει να βελτιωθούν προκειμένου να γίνει πιο φιλική προς τον χρήστη και να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των συμβούλων. Αυτές οι πτυχές παρουσιάζονται στην παράγραφο 5.1.

Στην παράγραφο 5.2, θα επικεντρωθούμε στον τρόπο με τον οποίο το Εργαλείο ΕΕ αλληλεπιδρά με το πλαίσιο, μία βασική διάσταση για την οποιαδήποτε αξιολόγηση πολιτικής/μέτρου. Συγκεκριμένα, οι δύο δοκιμές τονίζουν ότι το επίπεδο εμπειρογνωμοσύνης των κοινωνικών λειτουργών (δηλαδή, ένα στοιχείο που αφορά στο πλαίσιο) έχει αντίκτυπο στην εφαρμογή του εργαλείου. Επιπλέον, οι δύο πιλοτικές δράσεις δείχνουν ότι το Εργαλείο ΕΕ ταιριάζει καλύτερα στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά ορισμένων κατηγοριών αιτούντων άσυλο και προσφύγων απ' ό,τι σε άλλες, π.χ. σε μετανάστες υψηλής ειδίκευσης, και λειτουργεί καλύτερα σε συστήματα υποδοχής όπου οι οργανισμοί έχουν ισχυρές συνέργειες με την τοπική υπηρεσία αγοράς εργασίας και καλό επίπεδο εμπειρογνωμοσύνης στην αξιολόγηση δεξιοτήτων. Αν δεν ληφθούν υπόψη αυτές οι τελευταίες πτυχές, μπορεί να προκύψει ένα απρόβλεπτο αρνητικό αποτέλεσμα: η απογοήτευση των προσδοκιών του πρόσφυγα.

5.1

► ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΦΙΛΙΚΟΤΗΤΑΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΧΡΗΣΤΗ ΚΑΙ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗ ΣΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ



Σχήμα 11: Εικόνα που χρησιμοποιείται στο εργαλείο κατάρτισης προφίλ

Με στόχο την παροχή υποστήριξης στην υπέρβαση των γλωσσικών φραγμών, το εργαλείο κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ για υπηκόους τρίτων χωρών προσφέρει μια πολύγλωσση διεπαφή διαθέσιμη για όλες τις γλώσσες της ΕΕ (εκτός από τα ιρλανδικά) συν οκτώ γλώσσες εκτός ΕΕ (αραβικά, φαρσί, παστούν, σοράνι, σομάλι, τιγκρινιακά και τούρκικα). Ακόμα, αξίζει να υπογραμμιστεί ότι δεν παρέχονται ορισμένες γλώσσες που μιλούνται ευρέως από τους αιτούντες άσυλο και τους πρόσφυγες που ζουν στην ΕΕ, όπως η ρωσική (στην Αυστρία υπάρχουν πολλοί αιτούντες άσυλο από την Τσετσενία και την Ουκρανία - όπως και για τα ουκρανικά, τα ρωσικά αντιπροσωπεύουν κοινή γλώσσα), τα κινέζικα και κορεάτικα.

Όσον αφορά στην πολύγλωσση διεπαφή, εντοπίστηκε μια άλλη αδυναμία κατά τη διάρκεια της δοκιμής: ορισμένες μεταφράσεις, ιδίως σε γλώσσες εκτός ΕΕ, είναι παραπλανητικές ή πολύ μικροσκοπικές και δύσκολο να διαβαστούν. Και οι δύο εταίροι του έργου υπογράμμισαν αυτό: ο αυστριακός εταίρος υπήρξε μάρτυρας στην υιοθέτηση ασυνήθιστου λεξιλογίου (π.χ. η λέξη που χρησιμοποιείται για τη μετάφραση «μονός» ή «μη παντρεμένος» στα γερμανικά είναι ασυνήθιστη για έναν αυστριακό ομιλητή). Τόσο στην Αυστρία όσο και στην Αθήνα, η διατύπωση ορισμένων ερωτήσεων αποδείχθηκε ασαφής. Προτάσεις όπως «πότε φτάσατε»; ή «με ποιον ταξιδεύετε;» εγείρουν αμφιβολίες στους αιτούντες άσυλο και στους κατόχους διεθνούς προστασίας. Ομοίως, εκφράσεις όπως «εκπαίδευση μερικής απασχόλησης», «εκπαίδευση πλήρους απασχόλησης», «δευτεροβάθμια εκπαίδευση» δεν είναι εύκολα κατανοητές για άτομα με μη ευρωπαϊκό πολιτιστικό υπόβαθρο. Τέλος, ορισμένες προτάσεις δεν μεταφράζονται, όπως ο τίτλος κάθε ενότητας. Προκειμένου να διευκολυνθεί η κατανόηση και η αναγνώριση των βασικών και εγκάρσιων δεξιοτήτων, οι εικόνες ενσωματώνονται στο εργαλείο. Οι εικόνες που χρησιμοποιήθηκαν προέκυψαν από τις κάρτες ικανότητας για την παροχή συμβουλευτικής βοήθειας σε σχέση με την εργασία και τη μετανάστευση, που δημιούργησε το ίδρυμα Bertelsmann προκειμένου να υποστηρίξει την αξιολόγηση των κοινωνικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων των μεταναστών. Οι κάρτες του Bertelsmann Foundation συνδυάζουν εικόνες με ένα απλό περιγραφικό κείμενο.



Εικόνα 12: Κάρτες ικανοτήτων για συμβουλευτική σε σχέση με την εργασία και την μετανάστευση - Bertelsmann Foundation http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/11/InnoVal-case-studies_GERMANY_Compentence-Cards.pdf

να προσαρμοστεί στις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε οργανισμού (π.χ. τροποποίηση του ανοιχτού κώδικα, απόκρυψη ερωτήσεων ή ενοτήτων). Αυτά τα χαρακτηριστικά έχουν αξιολογηθεί γενικά θετικά. Ωστόσο, ορισμένες τεχνικές πτυχές μπορεί να βελτιωθούν, ώστε το εργαλείο να γίνει ακόμη πιο φιλικό προς τον χρήστη και να ανταποκρίνεται στις συγκεκριμένες ανάγκες που σχετίζονται με τον στόχο που οι υπεύθυνοι διεξαγωγής τους απέδειξαν ότι:

- ▶ ο χρήστης τελειώνει πάντα στην κορυφή της σελίδας, ενώ κινείται μεταξύ διαφορετικών ενοτήτων, κάτι που υποχρεώνει τον χρήστη να αφιερώνει χρόνο για να πραγματοποιήσει την κύλιση προς τα κάτω και να συνεχίσει τη συλλογή.
- ▶ Τα κουμπιά πληροφοριών δεν είναι πάντα χρήσιμα: ορισμένα φίλτρα είναι ενσωματωμένα ενώ άλλα λείπουν.
- ▶ Η αναπτυσσόμενη λίστα είναι πολύ μεγάλη, π.χ. η λίστα επαγγελματικών εμπειριών. Μια αναπτυσσόμενη λίστα που να εμπεριέχει όλα τα επαγγέλματα μπορεί να είναι χρήσιμη, αλλά μπορεί επίσης να αποδειχθεί πολύ χρονοβόρα και αρκετά απογοητευτική, ιδίως για μετανάστες με χαμηλή ειδίκευση: ενώ δεν θέλουν να αξιολογηθούν για κάθε ικανότητά (ακόμη και για αυτές που δεν διαθέτουν) νιώθουν απογοητευμένοι επειδή μπορεί να συνειδητοποιήσουν ότι δεν διαθέτουν πολλές από τις ικανότητες που αναφέρονται.

Με στόχο την υποστήριξη συμβούλων στην έκδοση εξατομικευμένων συμβουλών σταδιοδρομίας σε αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες (π.χ. επικύρωση δεξιοτήτων, γλώσσα ή άλλη εκπαίδευση), το εργαλείο περιλαμβάνει μια ενότητα με διαδικτυακές (κυρίως δωρεάν) προτάσεις μαθημάτων. Όλοι οι σύμβουλοι έδειξαν ότι ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για αυτήν την υπηρεσία και έχουν υψηλές προσδοκίες για αυτήν. Δυστυχώς, ωστόσο, αυτή η λειτουργία έχει κάποια όρια. Δηλαδή, τα τυποποιημένα διαδικτυακά μαθήματα που προτείνονται, ως επί το πλείστον, δεν είναι κατάλληλα για πρόσφυγες που δεν έχουν συνηθίσει να οργανώνουν αυτόνομα τις μαθησιακές τους δραστηριότητες ή που δεν έχουν συμμετάσχει στην εκπαίδευση (ή δεν έχουν πάει σχολείο) για μεγάλο χρονικό διάστημα. Από την μία πλευρά, η αλληλεπίδραση με έναν εκπαιδευτή είναι από μόνη της σημαντική, ιδίως για όσους έχουν προφίλ δεξιοτήτων χαμηλού επιπέδου. Από την άλλη πλευρά, τα διαδικτυακά μαθήματα αντιπροσωπεύουν ένα είδος μάθησης που «αποκλείει» πολλούς, επειδή οι πρόσφυγες μπορεί να χρειάζονται φορητό υπολογιστή (και όχι κινητό τηλέφωνο, το οποίο διαθέτουν οι περισσότεροι αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες) για να παρακολουθήσουν το μάθημα.

Ωστόσο, και οι δύο συνεργάτες του έργου κρίνουν ότι οι εικόνες που περιλαμβάνονται στο εργαλείο δεν γίνονται τόσο εύκολα κατανοητές. Αυτό συμβαίνει πιθανώς επειδή οι εικόνες στην αρχική μορφή τους έπρεπε να συνοδεύονται από μια γραπτή περιγραφή, η οποία απουσιάζει από το εργαλείο ΕΕ. Αυτό καθιστά δύσκολο για τους συμβούλους να εξηγήσουν στους πρόσφυγες τι αντιπροσωπεύει η εικόνα.

Με στόχο την υποστήριξη οργανισμών που προσφέρουν υπηρεσίες σε αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες, το Εργαλείο ΕΕ προσφέρει κάποια ευελιξία. Διαθέσιμο δωρεάν, το εργαλείο είναι βασισμένο και μπορεί έτσι να χρησιμοποιηθεί σε πολλές τοποθεσίες, διασφαλίζοντας ότι οι χρήστες μπορούν να προσεγγίσουν πρόσφυγες όπου κι αν βρίσκονται. Επιπλέον, το εργαλείο μπορεί

Επιπλέον, παρά τις μεγάλες δυνατότητες αυτής της ενότητας, οι σύμβουλοι χρειάζονται πολύ χρόνο για να παρακολουθήσουν όλα τα μαθήματα: «Δεν υπάρχει ενσωματωμένο φίλτρο: οι δικαιούχοι και οι σύμβουλοι έρχονται αντιμέτωποι με μια θάλασσα συνδέσμων»⁴⁹, όπως ανέφερε ένας από τους ερωτηθέντες. Ειδικότερα, προτείνουν την προσθήκη περισσότερων φίλτρων στον αλγόριθμο, π.χ. ένα φίλτρο που λαμβάνει υπόψη τις γλώσσες των συμβούλων και των υπηκόων τρίτων χωρών.

Επιπλέον, κατά την διάρκεια και των δύο εθνικών πιλοτικών ενεργειών, προέκυψαν ορισμένα **τεχνικά προβλήματα** (π.χ. το τείχος προστασίας της TSD εμπόδισε την λήψη της συμπληρωμένης φόρμας σε οποιαδήποτε μορφή, το «εσωτερικό σφάλμα» εμφανιζόταν πολύ συχνά κατά την προσπάθεια εκτύπωσης ή λήψης). Παρόλο που έχει δημιουργηθεί μια υπηρεσία υποστήριξης email, η απομακρυσμένη τεχνική υποστήριξη μπορεί να βελτιωθεί περαιτέρω προκειμένου να βελτιώσει τις υπηρεσίες και να ενθαρρύνει τους χρήστες να ζητήσουν υποστήριξη.

Τέλος, όπως εξηγήθηκε ήδη, είναι απαραίτητες ορισμένες παρατηρήσεις από διοικητική άποψη. Οι κοινωνικοί λειτουργοί παρατήρησαν την απουσία δύο προϋποθέσεων: μία διαθέσιμη συμφωνία επεξεργασίας δεδομένων⁵⁰ και τη μετατόπιση της επιστολής αποδοχής στην αρχή της διαδικασίας⁵¹. Στα πλαίσια της διαδικασίας επικύρωσης, αυτές οι δύο πτυχές συνδέονται, δεδομένου ότι το άτομο πρέπει να είναι σε θέση να αναλάβει τον έλεγχο της διαδικασίας. Οι υποψήφιοι πρέπει να γνωρίζουν τι να περιμένουν και ποιες προϋποθέσεις πρέπει να πληρούν προκειμένου να λάβουν τεκμηριωμένες αποφάσεις σχετικά με το αν θα προχωρήσουν ή όχι (CEDEFOP, 2015: 19-20).

5.2

▶ Ο ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΤΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΚΑΙ Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΟΥ ΣΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΕΕ

Το Εργαλείο ΕΕ σχεδιάστηκε για να υποστηρίξει διαφορετικούς οργανισμούς (π.χ. εθνικές αρχές που είναι υπεύθυνες για την υποδοχή και την ένταξη, κέντρα υποδοχής, υπηρεσίες βοήθειας και απασχόλησης, συμβούλους εκπαίδευσης και κατάρτισης, κοινωνικές υπηρεσίες, ΜΚΟ και φιλανθρωπικά ιδρύματα) που λειτουργούν σε διαφορετικά περιβάλλοντα, ειδικά σε αυτούς με τη μικρότερη εμπειρία στην ένταξη μεταναστών ή με τους λιγότερους πόρους για την ανάπτυξη των δικών τους εργαλείων. Επομένως, στο έργο Labour INT 2 το εργαλείο έχει δοκιμαστεί σε δύο εντελώς διαφορετικά περιβάλλοντα: το Τιρόλο και την Αθήνα. Σε αυτήν την ενότητα, συνάγουμε ορισμένα συγκριτικά συμπεράσματα σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο το πλαίσιο επηρεάζει την εφαρμογή του Εργαλείου ΕΕ.

Αξίζει να υπενθυμίσουμε ότι στο πλαίσιο του προγράμματος Labour INT 2, το Εργαλείο ΕΕ έχει δοκιμαστεί με έναν συγκεκριμένο στόχο, δηλαδή τους πρόσφυγες και τους αιτούντες άσυλο. Επομένως, η ανάλυση αφορά οργανισμούς που λειτουργούν (αποκλειστικά ή όχι) με το τοπικό σύστημα υποδοχής. Πρώτα απ' όλα, στις δύο εθνικές πιλοτικές δράσεις, παρατηρήσαμε διάφορους τρόπους με τους οποίους το θεσμικό και διοικητικό πλαίσιο μπορεί να επηρεάσει τις αντιλήψεις γύρω από και τις χρήσεις του εργαλείου.

Από αυτήν την άποψη, δύο πτυχές είναι πιο σχετικές από άλλες, δηλαδή α) **ο βαθμός συνέργειας και συνεργασίας μεταξύ των οργανισμών που συμμετέχουν στις δοκιμές και των τοπικών υπηρεσιών αγοράς εργασίας** (δημόσιες ή ιδιωτικές) και β) **το προϋπάρχον επίπεδο εμπειρογνομosούνης στην αξιολόγηση των δεξιοτήτων των οργανισμών**. Όπως αποδεικνύεται, αυτές οι δύο πτυχές ότι έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην εφαρμογή του εργαλείου.

⁴⁹ Συνέντευξη με τον σύμβουλο από το Τιρόλο (4/02/2020)

⁵⁰ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (στην Αυστρία DSGVO και DSG)

⁵¹ Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. παράγραφο 4.4.

Όσον αφορά την πρώτη πτυχή, οι δύο δοκιμές δείχνουν ότι η συνεργασία μεταξύ των οργανώσεων και των υπηρεσιών της αγοράς εργασίας είναι σχετική. Προκειμένου να χρησιμοποιήσουν το Εργαλείο ΕΕ με τον πλέον αποδοτικό τρόπο, από την αρχή οι σύμβουλοι πρέπει να γνωρίζουν σε ποιον πρέπει να διαβιβάζουν τα σχόλια και τις προτάσεις τους (ιδίως αυτές που περιλαμβάνονται στην ενότητα «Συνολική αξιολόγηση και προτεινόμενα επόμενα βήματα» του εργαλείου) σχετικά με τις δεξιότητες των υπηκόων τρίτων χωρών και την πορεία προς την ένταξη τους στην εργασία. Ως εκ τούτου, όπως αποκαλύπτει η εμπειρία του ΤΙΚ, η ισχυρή διασύνδεση και συνεργασία με τις υπηρεσίες αγοράς εργασίας σε αυτόν τον τομέα πρέπει να βασιστεί σε μια κοινή κατανόηση του ίδιου του εργαλείου. Όπως έχει ήδη παρατηρηθεί από τη βιβλιογραφία (βλ. 1.1.), η έλλειψη στενής συνεργασίας και διαλόγου μεταξύ παραγόντων που συμμετέχουν στην υποδοχή και στις υπηρεσίες απασχόλησης έχει ως αποτέλεσμα την κατάχρηση ή την αποτυχία χρήσης των αποτελεσμάτων του εργαλείου, δηλαδή την αξιολόγηση των δεξιοτήτων. Για μια εποικοδομητική υιοθέτηση του Εργαλείου ΕΕ φαίνεται να είναι σημαντική η συμμετοχή των υπηρεσιών της αγοράς εργασίας (δημόσιων ή ιδιωτικών).

Όσον αφορά στη δεύτερη πτυχή, εστιάζοντας στην επικύρωση των άτυπων και μη τυπικών δεξιοτήτων, υπάρχουν δύο βήματα: η αναγνώριση, δηλαδή οι διαδικασίες με τις οποίες οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες που έχουν ήδη επιτευχθεί από τα άτομα γίνονται ορατές και η αναγνώρισή τους, δηλαδή το αποτέλεσμα που προκύπτει από την αξιολόγηση της βιωματικής μάθησης που μετράται με βάση τα εξωτερικά πρότυπα, απαιτήσεις ή κριτήρια. Ο προσδιορισμός είναι εξίσου σημαντικός με την αναγνώριση. Συχνά, το να γίνουν ορατές οι δεξιότητες στην αγορά εργασίας συνεπάγεται, ότι σε πρώτο επίπεδο αυτές οι ικανότητες είναι ορατές στο ίδιο το άτομο. Σε συνεργασία με τους αιτούντες άσυλο και τους κατόχους διεθνούς προστασίας και ιδίως σε άτομα με χαμηλή ειδίκευση, αυτό το βήμα γίνεται ακόμη πιο σημαντικό για την ενδυνάμωση των προσφύγων και τη μείωση των τρωτών σημείων με εποικοδομητικό τρόπο. Η εξαγωγή διάγνωσης ή η οργάνωση των πληροφοριών χωρίς την παράλληλη στήριξη του δικαιούχου για την ενδυνάμωση του εαυτού του μπορεί να προκαλέσει απογοήτευση και να αυξήσει την ανησυχία. Λαμβάνοντας αυτό υπόψη, μαζί με τη συλλογή και οργάνωση όλων των πληροφοριών σχετικά με τις προσωπικές δεξιότητες (που αποκτήθηκαν μέσω της τυπικής και άτυπης μάθησης), το εργαλείο *Tiroler Integrations Kompass* (ΤΙΚ) προσφέρει επίσης υποστήριξη στη βελτίωση της αυτοσυνειδησίας των ατόμων και γόνιμο προβληματισμό σε μεμονωμένες λύσεις. Για άτομα με λιγότερες δεξιότητες, το εργαλείο *Hamet* έχει δημιουργηθεί με σκοπό τον εντοπισμό δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Τόσο τα άτομα με υψηλή όσο και με χαμηλή εξειδίκευση λαμβάνουν τον φάκελο εγγράφων του ΤΙΚ, που έχει σχεδιαστεί ώστε να είναι ελκυστικός και χρήσιμος ακόμη και εκτός της υπηρεσίας που τον παρέχει.

Όλα αυτά τα ζητήματα μας οδηγούν να τονίσουμε τη σημασία που έχει να παρέχουμε στους οργανισμούς που υιοθετούν το Εργαλείο κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ όλες τις απαραίτητες ικανότητες και την υποστήριξη ώστε να το χρησιμοποιήσουν με τον πιο κερδοφόρο τρόπο. Το Εργαλείο ΕΕ έχει σχεδιαστεί για να υποστηρίζει τους οργανισμούς με τη λιγότερη εμπειρία και μπορεί να τους βοηθήσει να υποστηρίξουν καλύτερα τους πρόσφυγες. Ωστόσο, για την επίτευξη αυτού του στόχου, αυτοί οι οργανισμοί πρέπει να βοηθηθούν στην ανάπτυξη των ικανοτήτων τους και στη βελτίωση των δικτύων τους.

Είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη οι προειδοποιήσεις, κατά την εφαρμογή του Εργαλείου ΕΕ, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα του ίδιου του Εργαλείου και να αποφευχθεί η απογοήτευση τόσο των εργαζομένων όσο και των προσφύγων. Εάν υποστηριχθεί επαρκώς, η υιοθέτηση του Εργαλείου ΕΕ μπορεί να αποτελέσει ευκαιρία για την ενίσχυση των οργανισμών στις ικανότητες αξιολόγησης δεξιοτήτων και στη σχέση τους με θεσμούς και άλλους ενδιαφερόμενους.

6.

▶ ΤΕΛΙΚΕΣ
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Μέσα στο έργο Labour INT 2, το Εργαλείο κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ έχει δοκιμαστεί με συγκεκριμένο στόχο, δηλαδή τους πρόσφυγες και τους αιτούντες άσυλο. Όπως έχει δείξει η βιβλιογραφία για την ένταξη των προσφύγων στην αγορά εργασίας, αυτή είναι μια από τις πιο ευάλωτες κατηγορίες, δεδομένου ότι αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα μειονεκτήματα στην πρόσβαση και τη μονιμότητα στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Οι ιδιαιτερότητες αυτής της κατηγορίας πρέπει να ληφθούν υπόψη επειδή τα αποτελέσματα δεν μπορούν να γενικευτούν. Τα προβλήματα που συναντήσαμε στο πλαίσιο των ασκήσεων δοκιμών LABOUR INT 2 αφορούν την εφαρμογή του εργαλείου σε αυτόν τον συγκεκριμένο τομέα, δηλαδή στο σύστημα ένταξης προσφύγων. Η δοκιμή του εργαλείου σε άλλες κατηγορίες, π.χ. σε μετανάστες από οικογενειακή επανένωση, μπορεί να αποφέρει διαφορετικά αποτελέσματα.

Λαμβάνοντας αυτό υπόψη ο στόχος αυτής της έκθεσης, όπως αναφέρεται στο Κεφάλαιο 2, ήταν να απαντήσει στο ερώτημα «λειτουργεί η παρέμβαση;» και, πιο συγκεκριμένα, «λειτούργησαν όλα όπως αναμενόταν ώστε να παραχθεί η επιθυμητή αλλαγή; και αν όχι, γιατί;». Μπορούμε να επιβεβαιώσουμε ότι η εμπειρία των δοκιμών δεν λειτούργησε όπως αναμενόταν. Ωστόσο, οι απαντήσεις πρέπει να αναζητηθούν όχι (ή όχι μόνο) στο ίδιο το εργαλείο αλλά και στον τρόπο με τον οποίο το εργαλείο έχει εφαρμοστεί και ως εκ τούτου μεταφερθεί σε αυτά τα πολύ διαφορετικά τοπικά περιβάλλοντα.

Όπως καταδεικνύεται από το λογικό πλαίσιο, το Εργαλείο κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ υιοθετήθηκε για να βοηθήσει τους εταίρους να αντιμετωπίσουν ένα συγκεκριμένο ζήτημα, δηλαδή την περιορισμένη απασχολησιμότητα του πληθυσμού που αναζητά προστασία και των προσφύγων. Ο γενικός στόχος ήταν να υποστηριχθούν οι κοινωνικοί λειτουργοί στο να καταστούν οι δεξιότητες και οι ικανότητες των προσφύγων πιο ορατές στις τοπικές αγορές εργασίας. Ως πολυγλωσσικός διαδικτυακός επεξεργαστής, το Εργαλείο κατάρτισης προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ αναμενόταν να διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ των αιτούντων άσυλο, των κατόχων διεθνούς προστασίας και των συμβούλων. Αυτό το εργαλείο αναμενόταν να είναι πιο χρήσιμο για το ΕΚΑ, δηλαδή για τον εταίρο στο έργο που διέθετε την λιγότερη εμπειρία στην αξιολόγηση δεξιοτήτων. Στις δύο δοκιμαστικές ασκήσεις, το αναμενόμενο αποτέλεσμα εν μέρει διαφέρει. Το ΕΚΑ στοχεύει στη διευκόλυνση των κοινωνικών λειτουργών κατά τη διενέργεια της αξιολόγησης των δεξιοτήτων των αιτούντων άσυλο και των κατόχων διεθνούς προστασίας. Η TSD στοχεύει στη βελτίωση του εργαλείου της ΤΙΚ.

Όσον αφορά τον εταίρο με τη λιγότερη εμπειρία στην αξιολόγηση δεξιοτήτων, δηλαδή το ΕΚΑ, τα δεδομένα που συλλέγονται υπογραμμίζουν ότι, παρά το γεγονός ότι υπάρχει αναγνωρισμένη ανάγκη υποστήριξης, εκφράζεται απογοήτευση και αναστάτωση τόσο από τους αιτούντες άσυλο όσο και από τους κοινωνικούς λειτουργούς. Ωστόσο, αξίζει να υπογραμμιστεί ότι το αποτέλεσμα του Εργαλείου κατάρτισης δεξιοτήτων της ΕΕ έχει σχεδιαστεί και υιοθετηθεί για να λειτουργεί ως ένα προσωπικό βιογραφικό. Όσο για τον εταίρο με την μεγαλύτερη εμπειρία στην αξιολόγηση δεξιοτήτων, δηλαδή την ΤSD, η δοκιμή ήταν λειτουργική για τη βελτίωση του εργαλείου της ΠΚ. Σε αυτήν την προοπτική, ο αυστριακός εταίρος συνέλεξε πληροφορίες για να σχηματίσει μια εικόνα και σύμφωνα με αυτήν, η φιλικότητα του εργαλείου πρέπει να βελτιωθεί.

Στην πραγματικότητα, παράλληλα με την ανάγκη βελτίωσης της φιλικότητας προς το χρήστη του Εργαλείου ΕΕ, η πιο σχετική πτυχή από την άποψη της αξιολόγησης είναι ο αντίκτυπος των παραγόντων που αφορούν το πλαίσιο εφαρμογής του ίδιου του εργαλείου. Τα ευρήματα αποκαλύπτουν σε ποιο βαθμό ορισμένοι παράγοντες του πλαισίου εφαρμογής, όπως ο βαθμός συνεργασίας με τις τοπικές υπηρεσίες αγοράς εργασίας (δημόσιες ή ιδιωτικές) και το επίπεδο εμπειρογνωμοσύνης στην αξιολόγηση δεξιοτήτων, μπορούν να παρεμποδίσουν την αποτελεσματικότητα και την ορθή χρήση του εργαλείου. Εάν αυτά τα δύο στοιχεία δεν είναι αρκετά ισχυρά, ο κίνδυνος κατάχρησης του εργαλείου (π.χ το Εργαλείο ΕΕ να αποτελέσει έναν *de facto* χρονοβόρο στη χρήση τρόπο δημιουργίας βιογραφικού), καθώς και ο κίνδυνος απογοήτευσης τόσο των συμβούλων όσο και των δικαιούχων.

Όπως υποστηρίζεται στο Κεφάλαιο 5, προκειμένου να αποφευχθούν παρόμοιες καταστάσεις, πρέπει να αναπτυχθούν προβληματισμοί σχετικά με τον τρόπο μεταφοράς του εργαλείου σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα. Πράγματι, μετά την βιβλιογραφία για την μεταφορά πολιτικών, η διαδικασία με την οποία μεταφέρεται μια πολιτική έχει καθοριστικό αντίκτυπο στην ίδια την πολιτική και στο αποτέλεσμά της.

Η εμπειρία της δοκιμής δείχνει ξεκάθαρα ότι η μεταφορά του Εργαλείου πρέπει να γίνει με την κατάλληλη καθοδήγηση. Πρέπει να δημιουργηθούν μηχανισμοί που θα συνοδεύσουν την υιοθέτηση του Εργαλείου με παράλληλη ενίσχυση της συνεργασίας με τις υπηρεσίες αγοράς εργασίας και την βελτίωση των ικανοτήτων των οργανισμών στην αξιολόγηση δεξιοτήτων. Ελλείψει ειδικής υποστήριξης, η μεταφορά ενός μόνο μέτρου (στην περίπτωση αυτή, του Εργαλείου ΕΕ) κινδυνεύει να είναι δυσλειτουργική. Κινδυνεύει να λύσει προβλήματα, αλλά να είναι θύμα της αδυναμίας του τοπικού συστήματος. Εάν ενσωματωθεί σε μια πιο συστημική προσέγγιση αυτού του είδους, η υιοθέτηση του εργαλείου προφίλ δεξιοτήτων της ΕΕ θα μπορούσε αντ' αυτού να συμβάλει στη συνολική βελτίωση της ένταξης των προσφύγων σε τοπικό επίπεδο, καθώς και να προσφέρει προστιθέμενη αξία στην τρέχουσα πανδημική κρίση. Όντας ένα διαδικτυακό εργαλείο, επιτρέπει την αξιολόγηση δεξιοτήτων όχι μόνο σε ένα γραφείο αλλά και σε διαφορετικές τοποθεσίες

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συναδέλφους μου Leila Giannetto και Ferruccio Pastore για τα σχόλιά τους σε προηγούμενες εκδόσεις αυτής της έκθεσης και για τη συνεχή ανταλλαγή απόψεων σχετικά με τα ζητήματα που θίγει. Θα ήθελα να ευχαριστήσω επίσης την Tiroler Soziale Dienste GmbH (TSD) και το Εργατικό Κέντρο Αθήνας (ΕΚΑ) για την πολύτιμη συνεργασία τους.

Τέλος, ιδιαίτερες ευχαριστίες στους συντονιστές της Ευρωπαϊκής Ομάδας για τις Δεξιότητες και τη Μετανάστευση και του έργου LABOUR INT, καθώς σε όλους τους εταίρους του LABOUR INT για αυτά τα χρόνια των έντονων ανταλλαγών απόψεων, συναντήσεων και για την ενδιαφέρουσα συνεργασία.

The project

The LABOUR INT 2 aims to promote employment as a key part of the integration process of third country nationals and central to the participation of migrants in the society.

One of the specific objectives of the project is to test the European Commission Skills Profile Tool for Third Country Nationals. The European Commission developed the EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals as a part of the New Skills Agenda for Europe to support early profiling of the skills of refugees migrants and third country nationals.

The tool aims to help individuals produce profile of their skills, qualification and experience. Two national pilot actions test the EC tool: Austria (Tiroler Soziale Dienste GmbH - TSD) and Greece (EKA ERGATIKO KENTRO ATHINAS).

The Evaluation strategy

Since the EC Skills Profile Tool is intended for use by services offering assistance to third country nationals, the evaluation will focus on the implementation of the instrument in the two pilot actions. The research will analyse how pilot actions' partners are enforcing it, analysing existing local tool for skills assessment and comparing the existing one with the European Commission one in order to find synergies and margins for amelioration.

The analysis will focus mainly on operators' opinions and experience, without forgetting third country nationals' perceptions.



First step: an analysis of the skills assessment procedure of third country nationals currently in use will be realised. The information will be collected through interviews with the national pilot actions' partners, TSD and EKA. The interviews will focus on:

- strengths and weaknesses of current skills assessment procedures.
- expectations on use of EC Skills Profile Tool
- organization of the pilot
- validation of evaluation strategy



Second step: two brief questionnaires will be submitted in order to monitor the implementation of the tool. The first questionnaire will be addressed to operators to collect information concerning usability and user-friendliness of EC tool as well as its flexibility to deal with different profiles of third country nationals.



The second questionnaire will be addressed to third country nationals and it will be composed by few readily-comprehensible questions.

Third step: two evaluation missions will be carried out in Tyrol and Athens, during the testing, in order to discuss with pilot actions' partners about strengths and weakness of the tool and to take stock of the lessons learned during the implementation.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

▶ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι ΤΟ ΦΥΛΛΑΔΙΟ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Evaluation mission will include participant observation, focus groups and interviews.

Fourth step: a final report will be drafted to draw conclusions on the implementation of the EC Skills Profile Tool.



Tool.

Summarizing, in order to achieve the expected results, FIERI will put into effect the following activities:

- ✓ Prepare two brief questionnaires
- ✓ Conduct in-depth interviews with the pilot actions' partners
- ✓ Carry out two evaluation missions.
- ✓ Analyse the collected data
- ✓ Draft a final report



Labour int 2 Greece

* Required

LABOUR-INT 2

The EU skills profile tool testing - Operators' questionnaire



Are you testing the EU Skills Profile Tool? Please fill in the following questionnaire, your opinion is essential to evaluate the tool

You and your work

1. Your institution: *

Mark only one oval.

EKA ERGATIKO KENTRO ATHINAS

Other: _____

2. What is your role? *

27/11/2020

Labour int 2 Greece

3. What is your primary area of work? *

Mark only one oval.

vocational education and training VET

skills assessment

job guidance

reception

integration

4. How much time do you usually devote to skills assessment (not including the EC Skills profile tool testing)? *

Mark only one oval.

none

up to 30 % of your working hours

50% of your working hours

up to 70% of your working hours

whole time

You and your work - other skills assessment tools

5. Have you ever used skills assessment tools before? *

Mark only one oval.

yes

no

You and your work - other skills assessment tools

6. How much time does it take to complete the skills assessment with the tool you are used to? (hour) *

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥΣ - ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

You and your work- User's profile 1/2

7. With whom do you usually work? User's Nationality *

Mark only one oval.

- Third country national
 EU national
 Austrian/Greek citizen

8. With whom do you usually work? User's status: *

Mark only one oval.

- International protection holders
 Asylum seeker
 Economic migrant
 Student
 Other visa

You and your work- User's profile 2/2

9. Do you usually take on vulnerable users? *

Check all that apply.

- yes
 no

The EC Skills Profile Tool testing

10. Did you take part in specific training activities in view of the Labour-Int pilot action? *

Mark only one oval.

- Yes, supplementary training on skills assessment
 Yes, specific training on the EC skills profile tool
 No

11. How long have you been using the EC Skill Profile Tool for? (month)

12. How do you use the EC Skills Profile Tool? *

Mark only one oval.

- You ask user to fill in the online form by him/herself
 You read the question to the user and you fill in the online form based on his/her answers
 You use the questions of the EC Tool as guidelines to help the client understand what his/her competences and skills are
 Other: _____

The EC Skills Profile Tool testing - cultural mediator

13. Do you need the support of a cultural mediator when you use the EC Skills Profile Tool? *

Mark only one oval.

- Always
 Never
 In some cases

14. Please, tell us more about it: in which cases do you need the support of a cultural mediator? *

Your opinion 1/4

15. Please evaluate the user-friendliness of the EC Skills Profile Tool? *

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4
no user-friendly	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
completely user-friendly					

16. Is the EC Skills Profile Tool flexible enough to adapt to the necessities of your work?

Mark only one oval.

	0	1	2	3	4
no flexible	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
completely flexible					

17. Is the EC Skills Profile Tool flexible as regards the different profiles of refugees and asylum seekers (e.g., low skilled and high skilled, women and men, etc.)? *

Mark only one oval.

yes

no

Your opinion 2/4

18. Compared to the skills assessment tool that you used before the EC Skills Profile Tool: can you enter more information with the EC Tool?

Mark only one oval.

yes

no

I have never used any other skill assessment tools

19. Does the EC Skills Profile Tool suggest you items that you did not consider before? *

Mark only one oval.

Yes

No

20. Please tell us about it. Which items does the EC Skill Profile Tool suggest you? *

Your opinion 3/4

21. In your opinion, the use of the EC Skills Profile Tool facilitates: *

Mark only one oval per row.

	0	1	2	3	4
data management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
information sharing among operators and other services	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
matching	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
take note of suggestions in terms of education and training	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. In your opinion, the EC Skills Profile Tool can be useful to user in order to:

Check all that apply.

- create a written and effective CV
- create a short summary of his/her work path
- understand what their next moves could be

Other:

Your opinion 4/4

23. How much time does it take to complete the EU Skills Profile Tool? (minutes) *

24. In your experience, is the online version of the EC Skills Profile Tool particularly useful? *

Mark only one oval.

- Yes
- no
- I have never used

25. Has anyone refused using the EC Tool? *

Mark only one oval.

- yes
- no

26. If yes, how many people?

27. If yes, why?

28. Do you encounter problems in the use of the EC Skills Profile Tool? *

Mark only one oval.

- Yes
- No

29. Please tell us something more about the problem you encounter using the EC Tool

Check all that apply

- Some sections need to be improved
- Incomplete drop-down menu
- Redundant sections
- Missing aspects (es. availability for work and family load)

Other:

30. Would you suggest someone to use it?

Mark only one oval.

Yes

No

LABOUR INT 2

EU skills profile tool testing - Operators' questionnaire



Thank you for your time!

Please press the button "submit/invia" if you want to submit the form

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

► ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Biffi, Gudrun (2019) Migration and Labour Integration in Austria. SOPEMI Report on Labour Migration Austria 2017-18. Report of the Austrian SOPEMI correspondent to the OECD. Monograph Series Migration and Globalisation, KREMS (Edition Donau-Universität KREMS). https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:27600429-4a71-4101-9f6d-20cf671b6f88/biffi_2019_sopemi_report_labour_migration_austria_2017-18_final.pdf

Brell, C., Dustmann, C., & Preston, I. (2020). The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries. *The Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 94-121. doi:10.2307/26873531 https://www.jstor.org/stable/pdf/26873531.pdf?refr_eqid=excelsior%3A60a2ad8dd1cbd4dba8423d96764cc1d6

CEDEFOP (2007) Recognition and validation of non-formal and informal learning for VET teachers and trainers in the EU Member States, Cedefop Panorama series; 147 Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007 available at https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/480/5174_en.pdf

CEDEFOP (2015). European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 104. <http://dx.doi.org/10.2801/008370>

Council of Europe, Report of the Commissioner for Human Rights of the Council of Europe Dunja Mijatović following her visit to Greece from 25 to 29 June 2018, CommDH(2018)24, 6 November 2018, available at: <https://bit.ly/2lwG4EG>.

Degler, E., Liebig T. and Senner A., (2017) Integrating Refugees into the Labour Market - Where Does Germany Stand?, <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2017-3-degler-liebig-senner-october.pdf>

Degler, E., Liebig, T., & Senner, A. S. (2017). Integrating Refugees into the Labour Market-Where Does Germany Stand?. *ifo DICE Report*, 15(3), 6-10. <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2017-3-degler-liebig-senner-october.pdf>

Desiderio Maria Vincenza (2016), Integrating refugees into host country labour market: challenges and policy options, Washington D.C. Migration Policy Institute, <https://www.migrationpolicy.org/research/integrating-refugees-host-country-labor-markets-challenges-and-policy-options>

Eurofound (2016), Approaches to the labour market integration of refugees and asylum seekers, Publications Office of the European Union, Luxembourg <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/approaches-to-the-labour-market-integration-of-refugees-and-asylum-seekers>

European Commission (2016), Challenges in the labour market integration of asylum seekers and refugees, EEPO ad hoc request, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fasani, F., Frattini, T., & Minale, L. (2018). (The Struggle for) Refugee Integration into the Labour Market: Evidence from Europe. <http://ftp.iza.org/dp11333.pdf>

Jestl, S., Landesmann, M., Leitner, S., & Wanek-Zajic, B. (2019). *Employment gaps between refugees, migrants and natives: Evidence from Austrian Register based labour market data* (No. 167). WIIW Working Paper, <https://wiiw.ac.at/employment-gaps-between-refugees-migrants-and-natives-evidence-from-austrian-register-based-labour-market-data-p-5101.html>

Karantinos, D. (2016), Labour market integration of asylum seekers and refugees – Greece, EUROPEAN COMMISSION Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, EUROPEAN COMMISSION Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. <https://europa.eu/>

Konle-Seidl, R. (2017), Public Employment Services (PES) initiatives around skills, competencies and qualifications of refugees and asylum seekers, thematic paper, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/196237d2-e6d1-11e7-9749-01aa75ed71a1>

Konle-Seidl, R. and Bolts, G. (2016), Labour market integration of refugees: Strategies and good practices, European Parliament, Brussels

Lechner, F., Wetzels, P., Selak-Ostojic, S. (2016) Labour market integration of asylum seekers and refugees – Austria EUROPEAN COMMISSION Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, EUROPEAN COMMISSION Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2016) <https://europa.eu/>

MigrEmpower, Study on Policies and Good Practices Addressed to Migrants and Refugees' Social and Labour Integration_ National Report Austria http://migrempower.eu/resources/national-reports/austria/National_report_Austria_EN.pdf

MARTIN, I., , ARCARONS, A., , AUMÜLLER, J., BEVELANDER, P., EMILSSON, H., KALANTARYAN, S., MACIVER, A., MARA, I., SCALETTARIS, G., VENTURINI, A., VIDOVIC, H., VAN DER WELLE, I. , WINDISCH, M., WOLFFBERG, R., ZORLU, A., *From refugees to workers : mapping labour market integration support measures for asylum-seekers and refugees in EU member states. Volume I : Comparative analysis and policy findings*, Bertelsmann Stiftung, Migration Policy Centre, 2016 Retrieved from Cadmus, European University Institute Research Repository, at: <http://hdl.handle.net/1814/43504>

NADINE (2019): First report on Universal skills framework for migrants and NADINE tests' Standardisation https://nadine-project.eu/wp-content/uploads/2020/06/NADINE_WP3_D3.2_V0.05-2.pdf

OECD (2016): Making integration work: Refugees and others in need of protection, OECD Publishing, Paris.

Regio, D. G. (2011): Guidance document on monitoring and evaluation. European cohesion fund, European Regional Development Fund. Concepts and recommendations. https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2014/working/wd_2014_en.pdf

Rengs, B. et al. (2017): Labour market profile, previous employment and economic integration of refugees: An Austrian case study, Vienna Institute of Demography Working Papers, No. 13/2017, Austrian Academy of Sciences (ÖAW), Vienna Institute of Demography (VID), Vienna

Rosenberger, S., König, A. 2012 Welcoming the unwelcome: The politics of minimum reception standards for asylum seekers in Austria. *Journal of Refugee Studies* 25(4), pp. 537-554.

Rossi P.H., et al. (1999) *Evaluation _a systematic approach_ 6 edition*, Sage Publications.

UNHCR (2013) A new beginning: Refugee integration in Europe. Geneva: The UN Refugee Agency. <https://www.unhcr.org/52403d389.pdf>

UNHCR (2013) Facilitators and barriers Refugee Integration in Austria <https://www.refworld.org/pdfid/5278dc644.pdf>





► **ETUC**
etuc@etuc.org
+32 (0)2 224 04 11



► **SGI Europe**
info@SGIeurope.org
+32 (0)2 219 27 98



► **EUROCHAMBRES**
eurochambres@eurochambres.eu
+32 (0)2 282 08 50