

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Κοινωνικές Διακρίσεις, Μετανάστευση και Ιδιότητα του Πολίτη

Τίτλος: «Διακρίσεις που υφίστανται οι μετανάστες του νομού Αρκαδίας»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μπουλούγαρη Μαρία

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Παπαθεοδώρου Θεόδωρος, καθηγητής, επιβλέπων

Φερόνας Ανδρέας, αναπληρωτής καθηγητής

Σπυριδάκης Εμμανουήλ, καθηγητής

Κόρινθος, Ιανουάριος 2023

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 18 (Λόγοι και διαδικασία διαγραφής από το ΠΜΣ) του Κανονισμού Λειτουργίας Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, δηλώνω υπεύθυνα ότι για τη συγγραφή της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής μου Εργασίας (ΜΔΕ) δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από εφημερίδα ή περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Ημερομηνία: 13/01/2023
Μπουλούγαρη Μαρία

© Έτος 2023

Μπουλούγαρη Μαρία

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος, All Rights Reserved

Η σελίδα του Copyright διασφαλίζει από μόνη της τα δικαιώματα σας σε περίπτωση προσφυγής ή παράβασης, βάσει του Ν2121/93 (Φ.Ε.Κ. Α25).

Η χρήση κάθε υλικού με κατοχυρωμένα πνευματικά δικαιώματα (Copyright) στην εργασία σας προϋποθέτει γραπτή άδεια του ιδιοκτήτη των δικαιωμάτων.

Copyright © 2023 Μπουλούγαρη Μαρία

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας έκδοσης, εξολοκλήρου ή τμήματος αυτής για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση των μελετών για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τους συγγραφείς. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα των κειμένων εκφράζουν τους συγγραφείς και μόνο.

ΑΦΙΕΡΩΣΗ

Η εργασία αυτή είναι αφιερωμένη στην οικογένειά μου και στη μνήμη του αδερφού μου, Άγγελου, ο οποίος έφυγε πολύ νωρίς από κοντά μας.

Θα σε θαυμάζω πάντα για το παιδί που ήσουν.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή της διπλωματικής μου, κύριο Θεόδωρο Παπαθεοδώρου, για τις πολύτιμες συμβουλές και την υποστήριξη που μου παρείχε στην προσπάθειά μου να πραγματοποιήσω τη συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη.

Ευχαριστώ επίσης όλους τους καθηγητές του μεταπτυχιακού αυτού προγράμματος για τις γνώσεις που μου μετέδωσαν και ιδιαιτέρως τον κύριο Ανδρέα Φερόνα και τον κύριο Μάνο Σπυριδάκη για τον πολύτιμο χρόνο που αφιέρωσαν για να διαβάσουν και να εξετάσουν τη μελέτη μου.

Τέλος, ευχαριστώ τους μετανάστες του νομού Αρκαδίας που δέχτηκαν με χαρά να συμμετέχουν στην έρευνα, καθώς η συνεισφορά τους ήταν ανεκτίμητη.

Χωρίς τη βοήθεια όλων των παραπάνω προσώπων η παρούσα εργασία δεν θα είχε πραγματοποιηθεί.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να διερευνήσει το αν οι μετανάστες στον νομό Αρκαδίας υφίστανται φυλετικές διακρίσεις. Στο πρώτο κεφάλαιο θα παρουσιαστούν οι ορισμοί των διακρίσεων, η ιστορική ανασκόπηση των διακρίσεων στην κοινωνική επιστήμη, η νέα μορφή διακρίσεων στον 21^ο αιώνα, η νομοθεσία κατά των φυλετικών διακρίσεων και το νομικό καθεστώς για τους αλλοδαπούς στην Ελλάδα. Στο δεύτερο κεφάλαιο θα παρουσιαστούν οι κοινωνικές εκφάνσεις των εθνοτικών διακρίσεων. Συγκεκριμένα θα αναφερθούν οι φυλετικές διακρίσεις στην αγορά εργασίας, οι φυλετικές διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον, η φυλετική ανισότητα στη στέγαση και την πιστοληπτική αγορά, οι στεγαστικές ευκαιρίες, οι πιστωτικές αγορές και οι καταναλωτικές αγορές. Στο τρίτο κεφάλαιο θα παρουσιαστεί η μεθοδολογία της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα. Στο τέταρτο κεφάλαιο η ερμηνεία των αποτελεσμάτων της έρευνας και στο κεφάλαιο συμπεράσματα θα διεξαχθούν τα συμπεράσματα της εν λόγω έρευνας.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ: ΦΥΛΕΤΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΦΥΛΕΤΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to investigate whether immigrants in the Prefecture of Arcadia suffer racial discrimination. The first chapter will present the definitions of discrimination, the historical review of discrimination in social science, the new form of discrimination in the 21st century, the legislation against racial discrimination and the legal status for foreigners in Greece. In the second chapter, the social manifestations of social discrimination will be presented. In particular, racial discrimination in the labor market, racial discrimination in the working environment, racial inequality in housing and the credit market, housing opportunities, credit markets and consumer markets will be mentioned. The third chapter will present the research methodology and the research questions. In the fourth chapter the interpretation of the results of the research and in the conclusions chapter, the conclusions of the said research will be carried out.

KEY WORDS: RACIAL DISCRIMINATION, RACIAL DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT, IMMIGRATION LAW

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΓΕΝΙΚΑ	10
ΜΕΡΟΣ Ι. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι: ΦΥΛΕΤΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ	12
I. Ορισμός των διακρίσεων	12
II. Ιστορική ανασκόπηση των διακρίσεων στην Κοινωνική Επιστήμη.....	14
III. Νέα Μορφή Διακρίσεων στον 21ο αιώνα.....	17
IV. Νομοθεσία κατά των φυλετικών διακρίσεων.....	18
V. Το νομικό καθεστώς για αλλοδαπούς στην Ελλάδα.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΦΑΝΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΘΝΟΤΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ	34
I . Εθνοτικές/ Φυλετικές Διακρίσεις στην αγορά εργασίας	34
II. Φυλετικές Διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον.....	36
III. Η φυλετική ανισότητα στη στέγαση και την πιστοληπτική αγορά.....	43
➤ Στεγαστικές Ευκαιρίες	48
➤ Πιστωτικές Αγορές.....	49
➤ Καταναλωτικές Αγορές.....	51
ΜΕΡΟΣ ΙΙ. ΕΡΕΥΝΑ.....	54
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	54
I. Σκοπός Έρευνας	54
II. Ερευνητικό κενό.....	54
III. Είδος Έρευνας	54
IV. Ερευνητικά Εργαλεία.....	57
V. Δειγματοληψία/ Επιλογή Δείγματος.....	58
VI. Ηθική και Δεοντολογία	58
VII. Ερευνητικά Ερωτήματα.....	59
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙV: ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	60
Συμπεράσματα.....	75
Περιορισμοί της έρευνας.....	80
Προτάσεις.....	80
Βιβλιογραφία.....	81
Ηλεκτρονικοί Ιστότοποι.....	89

Διακρίσεις που υφίστανται οι μετανάστες του νομού Αρκαδίας

Παραρτήματα 90

ΓΕΝΙΚΑ

Η παρούσα διπλωματική εργασία χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και το δεύτερο μέρος την ερευνητική διαδικασία και τα αποτελέσματα αυτής.

Στο πρώτο μέρος της παρούσας διπλωματικής εργασίας θα πραγματοποιηθεί μία γενική αναφορά, βασισμένη στη βιβλιογραφική ανασκόπηση, αναφορικά με τις διακρίσεις. Συγκεκριμένα, στο κεφάλαιο Ορισμός Διακρίσεων, θα πραγματοποιηθούν αναφορές για τον ορισμό των διακρίσεων διαχρονικά, στη συνέχεια στο κεφάλαιο Ιστορική Ανασκόπηση των Διακρίσεων στην Κοινωνική επιστήμη, θα παρουσιαστεί ο ρόλος και η θέση των διακρίσεων ιστορικά στην Κοινωνική Επιστήμη. Στη συνέχεια, στο κεφάλαιο Νέα Μορφή Διακρίσεων κατά τον 21^ο αιώνα θα παρουσιαστεί η νέα μορφή των διακρίσεων που έχει λάβει χώρα κατά τον 21^ο αιώνα. Στα κεφάλαια Νομοθεσία κατά των Φυλετικών Διακρίσεων και Το νομικό καθεστώς για αλλοδαπούς στην Ελλάδα θα πραγματοποιηθούν κάποιες αναφορές σε σημαντικές νομοθεσίες για τα δικαιώματα των αλλοδαπών αναφορικά με την εργασία, τη διαμονή και την είσοδο τους στην Ελλάδα, αλλά και για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Στο δεύτερο κεφάλαιο θα παρουσιαστούν τα ευρήματα της σύγχρονης βιβλιογραφίας αναφορικά με τις διάφορες εκφάνσεις των διακρίσεων. Συγκεκριμένα, στο κεφάλαιο Εθνοτικές / Φυλετικές Διακρίσεις στην αγορά εργασίας παρουσιάζονται ευρήματα αναφορικά με τις μειωμένες ευκαιρίες που αντιμετωπίζουν οι φυλετικές μειονότητες στην αγορά εργασίας. Στο κεφάλαιο Φυλετικές Διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον παρουσιάζονται οι ρατσιστικές συμπεριφορές που αντιμετωπίζουν οι φυλετικές μειονότητες παγκοσμίως στην αγορά εργασίας. Στο κεφάλαιο Η φυλετική ανισότητα στη στέγαση και την πιστοληπτική αγορά, όπως και σε ένα ευρύ φάσμα άλλων κοινωνικών τομέων (στεγαστικές ευκαιρίες, πιστωτικές αγορές, καταναλωτικές αγορές) παρουσιάζονται οι διάφορες εκφάνσεις των φυλετικών διακρίσεων μέσα σε διαφορετικές κοινωνικές συνθήκες.

Στο δεύτερο μέρος της παρούσας εργασίας παρουσιάζεται η Μεθοδολογία της Έρευνας, ποια μέθοδος επιλέχθηκε ως η καταλληλότερη, η επιλογή του δείγματος και τα ερευνητικά ερωτήματα. Στη συνέχεια, στο κεφάλαιο Ερμηνεία Αποτελεσμάτων, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας σε

Διακρίσεις που υφίστανται οι μετανάστες του νομού Αρκαδίας

συνδυασμό με τα ευρήματα αντίστοιχων ερευνών. Στο κεφάλαιο Συμπεράσματα πραγματοποιείται η διεξαγωγή των συμπερασμάτων της εν λόγω έρευνας.

ΜΕΡΟΣ Ι. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι: ΦΥΛΕΤΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

I. Ορισμός των διακρίσεων

Ο ρατσισμός και κατ' επέκταση οι φυλετικές/ εθνοτικές διακρίσεις, δεν δύνανται να οριστούν χωρίς να οριστεί πρώτα ο όρος «φυλή». Οι κοινωνικοί επιστήμονες υποστηρίζουν ότι, ο όρος η «φυλή» νοείται ως μία κοινωνική κατασκευή. Ο όρος «φυλή» θεωρείται ως κοινωνική κατασκευή, διότι τα βιολογικά χαρακτηριστικά ενός ατόμου, δηλαδή οι εκ φύσεως ατομικές διαφορές του υποκειμένου, όπως το χρώμα του δέρματος, το ύψος κ.α, δεν παρουσιάζουν επιστημονική συσχέτιση με διαφορές στην ικανότητα ή τη συμπεριφορά των ατόμων (Clair & Denis, 2015).

Ο όρος φυλή χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά για να περιγράψει λαούς και κοινωνίες με σκοπό τον ορισμό της λέξης «εθνότητα» και «εθνική ταυτότητα». Στη συνέχεια, τον δέκατο έβδομο και τον δέκατο όγδοο αιώνα συγκεκριμένα, καθώς οι Ευρωπαίοι συνάντησαν μη ευρωπαϊκούς πολιτισμούς, οι επιστήμονες και οι φιλόσοφοι του Διαφωτισμού απέδωσαν στη φυλή βιολογικό νόημα. Απέδωσαν τον όρο «φυλή» σε φυτά, ζώα και ανθρώπους, με απώτερο σκοπό την ταξινόμηση τους σε είδος. Ως εκ τούτου, η φυλή έγινε κατανοητή ως η βιολογική ή φυσική κατηγοριοποίηση του ανθρώπινου είδους (Jackson, 1992).

Καθώς η δυτική αποικιοκρατία και η δουλεία επεκτάθηκαν, η έννοια χρησιμοποιήθηκε για να δικαιολογήσει την εκμετάλλευση, την κυριαρχία και την βία κατά των λαών που κατηγοριοποιούνταν φυλετικά ως «μη λευκοί». Σήμερα, η φυλή συχνά διατηρεί τη «φυσική» της εννοιολογική διάσταση στις λαϊκές αντιλήψεις. Παρόλα αυτά, η επιστημονική κοινότητα υποστηρίζει ότι η φυλή δεν αποτελεί βιολογική κατηγορία μεταξύ των ανθρώπων, καθώς η γενετική διακύμανση είναι πολύ μεγαλύτερη εντός των ίδιων «φυλετικών» ομάδων, υπάρχουν κοινοί φαινοτυπικοί δείκτες, μια συνέχεια δηλαδή φαινοτυπικών δεικτών, αλλά όχι διακριτές κατηγορίες. Η σημασία αυτών των δεικτών ποικίλλει ανάλογα με το χρόνο, τον τόπο ακόμη και μέσα στο ίδιο άτομο (Fiske, 2010). Επομένως, το επιχείρημα της φυλής καταρρίπτεται.

Για τους περισσότερους κοινωνικούς επιστήμονες, η «φυλή» είναι διαφορετική από την «εθνικότητα». Μια σημαντική διάκριση αποτελεί η υπόθεση της ύπαρξης βιολογικής βάσης στην περίπτωση της φυλής. Οι φυλές διακρίνονται από τα αντιληπτά κοινά φυσικά χαρακτηριστικά, τα οποία θεωρείται ότι είναι σταθερά, ενώ οι εθνότητες ορίζονται από την κοινή καταγωγή, την ιστορία και τις πολιτιστικές πρακτικές, που θεωρούνται πιο ρευστές και όχι βιολογικά κληροδοτημένες, όπως η έννοια της φυλής. Έτσι, παραδείγματος χάριν ενώ ο Ασιάτης θεωρείται συνήθως «φυλή» (βιολογικά χαρακτηριστικά), οι Θιβητιανοί και οι Βεγγαλοί θεωρούνται εθνότητες (Cornell & Hartmann, 2006).

Αν και η εθνότητα και η εθνικότητα συχνά επικαλύπτονται, μια εθνικότητα, όπως η αμερικανική, μπορεί να περιέχει πολλές εθνοτικές ομάδες (π.χ. Ιταλοαμερικανούς/Αραβοαμερικανούς). Ωστόσο, και οι τρεις κατηγορίες - φυλή, εθνότητα και εθνικότητα – αποτελούν κοινωνικές κατασκευές και ως εκ τούτου, ενώ κάποτε θεωρούνταν εθνότητες σήμερα θεωρούνται ως φυλές και αντίστροφα. Επιπλέον, ορισμένες ομάδες που θεωρούνται «λευκοί», όπως οι Ιρλανδοί, οι Ιταλοί και οι Εβραίοι, κάποτε αποκλείστηκαν από αυτή τη φυλετική κατηγορία. Τα καθοριστικά όρια φυλής και εθνότητας διαμορφώνονται από το «ρυμουλκό» της κρατικής εξουσίας, των ομαδικών συμφερόντων και άλλων κοινωνικών δυνάμεων (Cornell & Hartmann, 2006).

Κατά τον δέκατο όγδοο αιώνα οι ταξινομήσεις διάφορων φυλετικών ομάδων αποτελούσαν ισχυρισμούς ηθικής, πνευματικής και άλλων μορφών ανωτερότητας των Ευρωπαίων έναντι άλλων φυλετικών ομάδων. Στη Βόρεια Αμερική, η ρατσιστική ιδεολογία χρησιμοποιούσε την φυλή, ως δικαιολογία για την ιδιοποίηση γης, την αποικιοκρατία και τη δουλεία των Αφρικανών. Την ίδια περίοδο και κατά την διάρκεια επόμενου αιώνα (19^{ος}), δικαιολογούνταν από το κράτος όποια κοινωνική, οικονομική και συμβολική βία κατά της νεγρικής φυλής και άλλων μειονοτήτων υπό τους νόμους του Τζιμ Κρόου (Clair & Denis, 2015).

Στα μέσα του εικοστού αιώνα, το Κίνημα Δικαιωμάτων των Πολιτών (=Civil rights movement), η κατάργηση των νόμων που βασίζονταν σε εθνοτικές διακρίσεις, τα παγκόσμια αντιαποικιακά κινήματα και τα αυξανόμενα κύματα μη ευρωπαϊκής μετανάστευσης στη Δύση μετέβαλαν τον τρόπο με τον οποίο αναφέρονταν τα άτομα, οι ομάδες και τα έθνη-κράτη αναφορικά με την κατανόηση και την κατηγοριοποίηση των ανθρώπων με βάση τη φυλή. Μείζον έργο για τους κοινωνιολόγους αποτέλεσε αυτή η

αλλαγή και οι συνέπειες αυτής στις φυλετικές διακρίσεις και την ανισότητα (Brunsma, Embrick & Nanney, 2015).

II. Ιστορική ανασκόπηση των διακρίσεων στην Κοινωνική Επιστήμη

Υπάρχουν τουλάχιστον δύο διακριτές φάσεις στην κοινωνιολογία του ρατσισμού και των εθνοτικών / φυλετικών διακρίσεων, οι οποίες οριοθετούνται από τη μεταβαλλόμενη εννοιολογική φύση της φυλής και του ρατσισμού, όπως κατασκευάστηκε από τους κοινωνικούς φορείς και τις κοινωνικές δυνάμεις μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο (Clair&Denis, 2015).

Η πρώτη φάση των διακρίσεων ορίζεται από τα τέλη του δέκατου ένατου έως τα μέσα του εικοστού αιώνα και θεωρείται ο ρατσισμός και κατ' επέκταση οι εθνοτικές διακρίσεις ως ένα σύνολο φανερών ρατσιστικών στάσεων σε ατομικό επίπεδο. Η δεύτερη φάση από τα μέσα του εικοστού αιώνα μέχρι και σήμερα, ορίζει τις διακρίσεις ως μη ρητές στάσεις, αλλά ως σιωπηρές προκαταλήψεις και νοητικά σχήματα που κατασκευάζονται, συντηρούνται και διαφαίνονται στη συμπεριφορά και θεσπίζονται τόσο σε μικρο- όσο και σε μακρο-επίπεδο. Η πρώτη φάση επικεντρώθηκε στην άμεση σχέση μεταξύ ρατσισμού και φυλετικής ανισότητας, ενώ η δεύτερη φάση εξετάζει τις διάχυτες σχέσεις μεταξύ αυτών των εννοιών και τους τρόπους με τους οποίους ιστορικά, ασυνείδητα και θεσμικά αλληλεπιδρούν με άλλες κοινωνικές δυνάμεις και διαιωνίζουν τη φυλετική ανισότητα (Craig et al., 2012).

Στα τέλη του δέκατου ένατου αιώνα, όπου η επιστήμη της κοινωνιολογίας πρωτοεμφανίστηκε, ήταν λίγοι οι μελετητές που ασχολήθηκαν με τις φυλετικές διακρίσεις. Εξάιρεση αποτέλεσε ο W.E.B. Du Bois, ο οποίος ανέλυσε τις πολιτικές οικονομικές ρίζες των φυλετικών διακρίσεων και τις επιπτώσεις αυτών στη ψυχολογία των ατόμων (Craig et al., 2012).

Αντί να μελετούν τις φυλετικές διακρίσεις ως κοινωνικό πρόβλημα, πολλοί κοινωνικοί επιστήμονες, ως «πνευματικά προϊόντα» της εποχής τους, διατήρησαν ρατσιστικές συμπεριφορές, ενώ συγχρόνως ενσωμάτωσαν τις ρατσιστικές υποθέσεις στις εξηγήσεις τους για τις διαφορές των φυλετικών ομάδων, ως απόρροια με κοινωνικό

πρόσημο. Ο ρατσισμός διαπέρασε την κοινωνία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνιολογίας και νομιμοποιήθηκε από κυρίαρχους επιστημονικούς λόγους, όπως ο κοινωνικός δαρβινισμός, που εφάρμοσε εσφαλμένα την έννοια της φυσικής επιλογής στον κοινωνικό κόσμο για να εξηγήσει γιατί κάποιες(φυλετικές, ταξικές κ.λπ.) ομάδες υπερέχουν έναντι άλλων (Smedley & Smedley, 2005).

Ξεκινώντας από τη δεκαετία του 1920, όταν η επιστημονική εγκυρότητα της «φυλής» τέθηκε υπό στενότερη εξέταση, ορισμένοι κοινωνιολόγοι – κυρίως όσοι συνδέονται με τη Σχολή του Σικάγο – άρχισαν να θεωρούν τον ρατσισμό ως ένα ξεχωριστό κοινωνικό πρόβλημα άξιο μελέτης. Το θέμα έλαβε μεγαλύτερες διαστάσεις κατά τη διάρκεια, αλλά και μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, όταν οι καταστροφικές συνέπειες των φυλετικών/εθνοτικών διακρίσεων έφτασαν στο αποκορύφωμά τους (Clair & Denis, 2015).

Αυτή η περίοδος μπορεί να χαρακτηριστεί ως η πρώτη φάση στην κοινωνιολογική μελέτη των φυλετικών διακρίσεων, στην οποία οι κυρίαρχες θεωρίες, μετατόπισαν το ενδιαφέρον τους από την επιστήμη της ψυχολογίας στην ατομική προκατάληψη, εκλαμβάνοντας τις φυλετικές διακρίσεις ως ένα σύνολο από ρητές πεποιθήσεις σε ατομικό επίπεδο και σε συμπεριφορικό, οι οποίες αποτελούσαν ιστορικό κατάλοιπο (σε αντίθεση με μια συστημική κοινωνική διαδικασία) που αναπόφευκτα θα εξασθενούσε με τον καιρό. Αυτή η υπόθεση της «αναπόφευκτης εξασθένησης», ήταν πιο εμφανής στις θεωρίες αφομοίωσης μεταναστών, οι οποίες πρότειναν μια αδυσώπητη ευθύγραμμη διαδικασία, σύμφωνα με την οποία «εθνοτικές» ευρωπαϊκές ομάδες μεταναστών που ορίστηκαν ως «οι άλλοι» θα αφομοιώνονταν στον αμερικανικό πολιτισμό, ως «λευκοί» πολίτες (Brunsma, Embrick & Nanney, 2015).

Σε αυτή την πρώτη φάση, ο ορισμός του ρατσισμού ως προκατειλημμένων πεποιθήσεων και στάσεων αποτέλεσε μία δυσκολία για τον κοινωνικό επιστήμονα, καθώς άτομα, οργανώσεις και κράτη διέθεταν ρητή στάση για τη σημασία της φυλήςστη διανομή του υλικού και τους συμβολικούς πόρους. Για παράδειγμα, η εισοδηματική ανισότητα μεταξύ των λευκών και των νέγρων, θα μπορούσε εύκολα να εξηγηθεί από τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας και τις πολιτικές των επιχειρήσεων που αποκλείουν τους νέγρους από τις καλοπληρωμένες θέσεις εργασίας, ενώ οι διαφορές στο μορφωτικό επίπεδο των δύο κοινωνικών ομάδων, ερμηνεύθηκαν ως απόρροια της ανισότητας στην εκπαίδευση (Clair & Denis, 2015).

Η δεκαετία του 1950 και η δεκαετία του 1960, ωστόσο, αποτέλεσε μία περίοδο αλλαγής αναφορικά με τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα, οι ομάδες, και τα έθνη-κράτη εξελάμβαναν νοηματικά και πρακτικά τη φυλή στην καθημερινή ζωή και στα κοινωνικά συστήματα. Στη Δύση, η συμβολή του Κινήματος για τα Πολιτικά Δικαιώματα, η αυξανόμενη μετανάστευση, η πτώση της αποικιοκρατίας στο εξωτερικό και η οικονομική άνοδος των αναπτυσσόμενων χωρών συνέπεσε με την ραγδαία πτώση των αποκάλυπτα ρατσιστικών συμπεριφορών, όπως είχε προσμετρηθεί από αντιπροσωπευτικές έρευνες της κοινής γνώμης. Καθώς μειώθηκε η φυλετική προκατάληψη και οι φυλετικές διακρίσεις (άνισα) στις Ηνωμένες Πολιτείες και στον κόσμο (Bobo et al., 1997), προέκυψαν θεωρίες για να εξηγήσουν γιατί ο ρατσισμός, οι φυλετικές διακρίσεις και η φυλετική ανισότητα παρέμειναν, εμφανίστηκαν ή άλλαξαν νοητικά σχήματα σε ορισμένα μέρη περισσότερο από άλλα (Smedley & Smedley, 2005).

Αυτή η στιγμή του νοητικού μετασχηματισμού των φυλετικών διακρίσεων, μπορεί να χαρακτηριστεί ως η αρχή της δεύτερης και σύγχρονης φάσης στην κοινωνιολογική μελέτη του ρατσισμού και των φυλετικών διακρίσεων. Την περίοδο αυτήν, δημιουργήθηκαν αρκετές θεωρίες από τις κοινωνικές επιστήμες για να εξηγήσουν την «λεπτότητα» με την οποία εμφανίζονται στην σύγχρονη εποχή οι φυλετικές - εθνοτικές διακρίσεις. Αυτές οι θεωρίες συχνά επικεντρώνονται σε διαδικασίες, οι οποίες έχουν τις ρίζες τους σε ομάδες και κοινωνικές δομές σε αντίθεση ή σε αλληλεπίδραση με το ίδιο το άτομο (Clair&Denis, 2015).

Ενώ παλαιότεροι μελετητές δηλαδή όρισαν τον ρατσισμό πρωτίστως, ως ένα ατομικό πρόβλημα έκδηλης εχθρότητας που θα μπορούσε να μειωθεί μέσω της διαφυλετικής αλληλεπίδρασης (Allport, 1954), οι μεταγενέστεροι κοινωνιολόγοι θεώρησαν ότι ο ρατσισμός είχε τις ρίζες του σε πολιτικό, οικονομικό επίπεδο και σε ανταγωνιστικό επίπεδο αναφορικά με την διανομή πόρων (Blalock, 1967)(Blumer, 1958). Ειδικότερα, υπό αυτές τις συνθήκες, η διαομαδική επαφή θα μπορούσε να επιδεινώσει την αντιληπτή ομαδική απειλή που οδηγεί σε φυλετικές προκαταλήψεις και διακρίσεις (Nagel, 1995).

Με βάση αυτή την τελευταία και πιο σύγχρονη προοπτική για τις φυλετικές διακρίσεις, πολλοί μελετητές έχουν εξετάσει την συσχέτιση του ρατσισμού με την αποικιοκρατία (Blauener, 1969), την ταξική σύγκρουση (Bonacich, 1972) αλλά και το φύλο (Collins, 1990). Τις δεκαετίες του 1980 και του 1990, δημιουργήθηκε η θεωρία της «νέας μορφής

ρατσισμού» που ουσιαστικά υποστήριζε ότι οι προκαταλήψεις και οι φυλετικές διακρίσεις είχαν πλέον κρυφή μορφή.

III. Νέα Μορφή Διακρίσεων στον 21ο αιώνα

Οι κοινωνικές επιστήμες πλέον εξετάζουν, εάν οι παρατηρούμενες φυλετικές διακρίσεις οφείλονται στην μείωση των ρατσιστικών στάσεων στις έρευνες κοινής γνώμης ή αντιπροσωπεύουν την πραγματική μείωση των φυλετικών διακρίσεων ή την μείωση της αποδοχής της κοινής γνώμης για τις περιπτώσεις εξόφθαλμων φυλετικών διακρίσεων. Ίσως κάποια άτομα συνειδητά πραγματοποιούν φυλετικές διακρίσεις αλλά τις αποκρύπτουν, καθώς είναι κοινωνικά κατακριτέες (Clair & Denis, 2015).

Από τη δεκαετία του 1970, οι κοινωνικοί επιστήμονες έχουν αναπτύξει διάφορες τεχνικές, από τις πιο λεπτές ερωτήσεις σε νέες μορφές ανάλυσης λόγου, με απώτερο σκοπό να ανακουφίσουν τον δισταγμό των ερωτηθέντων, ώστε να αναφέρουν ακόμα και εκείνες τις φυλετικές διακρίσεις, τις οποίες προσπαθούν να αποκρύψουν μέσα από τις αντιφατικές απαντήσεις που δίνουν. Χρησιμοποιώντας αυτές τις τεχνικές, οι κοινωνιολόγοι έχουν αποκαλύψει νέες μορφές ρατσισμού και φυλετικών διακρίσεων, που εκφράζονται όχι με δηλωμένες ρατσιστικές συμπεριφορές, αλλά με συγκεκριμένα συμφραζόμενα ηθικά και συμβολικά στερεότυπα, τα οποία επιχειρηματολογούν αναφορικά με υποταγμένες φυλετικές ομάδες, τις οποίες θεωρούν μη άξιες και ως εκ τούτου δικαιολογούν τις υπάρχουσες φυλετικές ανισότητες (Clair&Denis, 2015).

Για παράδειγμα, έρευνες δείχνουν επανειλημμένα ότι πολλοί λευκοί υποστηρίζουν την φυλετική ισότητα με βάση τις ανθρωπιστικές αρχές αλλά αντιστέκονται στις πολιτικές για την εφαρμογή της (πχ. εργασιακή ισότητα, ίση κατανομή πόρων κ.α). Οι Kinder και Sears (1981), αποδίδουν αυτό το κενό αρχών-εφαρμογής στον «συμβολικό ρατσισμό», ο οποίος συγχωνεύει μια γνήσια πίστη στις οικουμενικές αρχές της δυτικής φιλελεύθερης δημοκρατίας που στηρίζεται σε στερεότυπα και ηθικές δυσαρέσκειες (που έχουν τις ρίζες τους στην πρώιμη κοινωνικοποίηση) έναντι «ανεύθυνων» νέγων. Οι Bobo και συνεργάτες (1997), αναφέρουν την έννοια του «laissez-faire ρατσισμού», η οποία υπογραμμίζει επίσης τα επίμονα στερεότυπα κατά των νέγων και την τάση για απόδοση

ευθυνών στους νέγρους (και άλλες μειονότητες) για τα κοινωνικά τους προβλήματα παρά την θεωρητικά αυξημένη υποστήριξη της φυλετικής ισότητας.

Το πρόβλημα δεν είναι τα «κρυφά» ρατσιστικά αισθήματα ή τα πολιτιστικά στερεότυπα. Πολλοί λευκοί απορρίπτουν πολιτικές όπως διάφορες δράσεις των κυβερνήσεων που προωθούν την ισότητα παρά τη θεωρητική τους υποστήριξη για τη δημιουργία ίσων ευκαιριών για όλες τις κοινωνικές ομάδες. Ωστόσο, ανεξάρτητα από το αν ο ρατσισμός ή η «πολιτική αρχή» παρακινεί άμεσα την αντίθεση σε πολιτικές που προορίζονται για να προωθηθεί η φυλετική ισότητα, μια τέτοια αντίθεση ακολουθεί την φυλετική ανισότητα και την οξύνει (Clair & Denis, 2015).

Εν κατακλείδι, αν και η παρατηρούμενη μείωση στις εμφανείς ρατσιστικές συμπεριφορές δείχνει ότι οι φυλετικές διακρίσεις δεν είναι κοινωνικά αποδεκτές σε μεγάλο μέρος της κοινωνίας στην σύγχρονη εποχή, φαίνεται ότι ο βαθμός στον οποίο τα άτομα εξακολουθούν να είναι φυλετικά προκατειλημμένα, είναι υψηλός.

IV. Νομοθεσία κατά των φυλετικών διακρίσεων

Μία σημαντική προσπάθεια κατά των φυλετικών διακρίσεων, πραγματοποιήθηκε ύστερα από απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών για τη δημιουργία της «Διεθνούς Σύμβασης για την Κατάργηση κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων».¹ Η συγκεκριμένη σύμβαση απέκτησε ισχύ από τις 4 Ιανουαρίου 1969.² Η Διεθνής Σύμβαση για την κατάργηση κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων, αναφέρει αρχικά το εξής, προς τα κράτη των Ηνωμένων Εθνών :

«Έχοντα υπ' όψιν ότι ο Καταστατικός Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών βασίζεται επί των αρχών αξιοπρεπείας και ισότητας ενυπαρχούσης εις πάντα τα ανθρώπινα όντα και ότι πάντα τα Κράτη μέλη ανέλαβον την υποχρέωσιν, τόσον από κοινού όσον και κεχωρισμένης δράσεως, εν συνεργασία μετά του Οργανισμού με τον σκοπόν προς επίτευξιν ενός των σκοπών των Ηνωμένων Εθνών, ήτοι : της αναπτύξεως και

¹<https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c2aff2b2>

²ν.δ. 494 της 24 Μαρτίου / 3 Απριλίου 1970: «περί κυρώσεως της εν Ν. Υόρκη υπογραφείσης την 7ην Μαρτίου 1966 Διεθνούς Συμβάσεως Περί Καταργήσεως Κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων» (ΦΕΚ Α' 77)]

Διακρίσεις που υφίστανται οι μετανάστες του νομού Αρκαδίας

ενθαρρύνσεως του παγκοσμίου σεβασμού και τηρήσεως των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών πάντων, άνευ διακρίσεως φυλής, φύλου, γλώσσης και θρησκείας.

Έχοντα υπ' όψιν ότι η Διεθνής Δήλωση των δικαιωμάτων του ανθρώπου διακηρύσσει ότι πάντα τα ανθρώπινα όντα γεννώνται ελεύθερα και ίσα εις αξιοπρέπειαν και δικαιώματα και ότι έκαστος δικαιούται να απολαμβάνη πάντων των εν αυτή αναγραφόμενων δικαιωμάτων και ελευθεριών, άνευ ουδεμιάς διακρίσεως, ιδίως φυλετικής, χρώματος και εθνικής προελεύσεως.

Έχοντα υπ' όψιν ότι πάντες οι άνθρωποι είναι ίσοι απέναντι του νόμου και δικαιούνται ίσης προστασίας του νόμου κατά πάσης διακρίσεως και κατά πάσης παροτρύνσεως προς διάκρισιν.

Έχοντα υπ' όψιν ότι τα Ηνωμένα Έθνη κατεδίκασαν την αποικιοκρατίαν και τας συνδεδεμένας προς αυτήν μεθόδους απομονώσεως και διακρίσεως υφ' οιανδήποτε μορφήν και οπουδήποτε και αν υφίστανται και ότι η Δήλωση περί Αποδόσεως της Ανεξαρτησίας εις Αποικιακάς χώρας και Λαούς της 14ης Δεκεμβρίου 1960 (απόφασις αριθμ. 1514/XV της Γενικής Συνελεύσεως) επεβεβαίωσε και πανηγυρικός διεκήρυξε την ανάγκην όπως τεθή ταχέως και άνευ όρων τέλος εις αυτάς.

Έχοντα υπ' όψιν ότι η Δήλωση των Ηνωμένων Εθνών περί Καταργήσεως Πάσης Μορφής Φυλετικής Διακρίσεως της 20ης Νοεμβρίου 1963 (απόφασις 1904/XVIII της Γενικής Συνελεύσεως) επιβεβαιοί πανηγυρικός την ανάγκην καταργήσεως ταχέως πάσης μορφής και πάσης εκδηλώσεως φυλετικής διακρίσεως εις πάντα τα μέρη του κόσμου και εξασφαλίσεως κατανοήσεως και σεβασμού της αξιοπρεπείας του ανθρωπίνου προσώπου.

Πεποιθόντα ότι πάσα περί ανωτερότητος δοξασία βασιζομένη επί της φυλετικής διαφοροποιήσεως τυγχάνει επιστημονικώς σφαλερά, ηθικώς καταδικαστέα, κοινωνικώς άδικος και επικίνδυνος και ότι ουδεμία δικαιολογία της φυλετικής διακρίσεως υπάρχει, τόσον εν τη θεωρία όσον και εν τη πράξει, οπουδήποτε.

Επαναβεβαιούνται ότι η διάκρισις μεταξύ ανθρωπίνων όντων λόγω φυλής, χρώματος ή εθνικής προελεύσεως αποτελεί εμπόδιον δια τας φιλικάς και ειρηνικάς σχέσεις μεταξύ των εθνών και ότι είναι ικανή να διαταράξη την μεταξύ των εθνών ειρήνην και ασφάλειαν

και την αρμονίαν συμβιώσεως παρά το πλευρόν του άλλου, προσώπων ακόμη εν μια και τη αυτή Χώρα.

Πεποιθότα ότι η ύπαρξις φυλετικών φραγμών αντίκειται προς τα ιδεώδη πάσης ανθρωπίνης κοινωνίας.

Θορυβηθέντα από εκδηλώσεις φυλετικής διακρίσεως υφισταμένης εισέτι εις ωρισμένηςπεριοχάς του κόσμου, υπό πολιτικής κυβερνήσεων βασιζομένης επί φυλετικής ανωτερότητος ή του μίσους, ως είναι η πολιτική της apartheid απομονώσεως ή χωρισμού.

Αποφασισμένα όπως υιοθετήσωσι πάντα τα αναγκαία μέτρα προς ταχυτάτηνκατάργησιν της φυλετικής διακρίσεως υπό πάσας αυτής τας μορφάς και εκδηλώσεις και όπως εμποδίσωσι και καταπολεμήσωσιφυλετικές δοξασίας και μεθόδους προς ενθάρρυνσιν της μεταξύ των φυλών κατανοήσεως και την εγκαθίδρυσιν διεθνούς κοινότητος απηλλαγμένης πάσης μορφής φυλετικής απομονώσεως και φυλετικής διακρίσεως.

Έχοντα κατά νούν την περί Διακρίσεως Σύμβασιν Εργασίας και Επαγγέλματος καθιερωθείσαν υπό της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας του 1958 και την Σύμβασιν κατά των Διακρίσεων εν τη Παιδεία την υιοθετηθείσαν υπό της Εκπαιδευτικής, Επιστημονικής και Μορφωτικής Οργανώσεως των Ηνωμένων Εθνών κατά το έτος 1960.

Επιθυμούντα όπως πραγματοποιήσωσι τας αρχάς περί των η Δήλωσις των Ηνωμένων Εθνών επί της Καταργήσεως Πάσης Μορφής Φυλετικής Διακρίσεως και εξασφαλίσωσι το δυνατόν ταχύτερον την παραδοχήν πρακτικών μέτρων δι' επίτευξιν του σκοπού τούτου».³

Στο προαναφερθέν κείμενο, το οποίο προηγείται των άρθρων της σύμβασης κατά των διακρίσεων, αναφέρονται ουσιαστικά θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, όπως το δικαίωμα της ελευθερίας και της αξιοπρέπειας, ανεξαρτήτως φυλής και χρώματος. Η ισότητα απέναντι στον νόμο, η καταδίκη της αποικιοκρατίας, ως μίας μορφής απομονωτισμού, η κατάργηση όποιας μορφής φυλετικής διάκρισης, όπου για την κατάργηση των φυλετικών διακρίσεων, αναφέρεται επίσης ρητά το άρθρο 21 του Συντάγματος «Απαγόρευση διακρίσεων», στο οποίο αναφέρονται τα εξής:

³<https://www.refworld.org/cgi-bin/telex/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c2aff2b2>

«1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
2. Εντός του πεδίου εφαρμογής των Συνθηκών και με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεών τους, απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω ιθαγενείας».⁴

Επίσης ρητά αναφέρεται και στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων η κατάργηση των διακρίσεων και συγκεκριμένα στο άρθρο 1 «Γενική απαγόρευση των διακρίσεων», του δωδέκατου πρωτόκολλου, το οποίο κατοχυρώνει το εξής δικαίωμα:

«1. Η απόλαυση κάθε δικαιώματος που προβλέπεται στον νόμο πρέπει να διασφαλίζεται χωρίς καμία διάκριση, που βασίζεται ιδίως στο φύλο, τη φυλή, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία, την πολιτική ή άλλη γνώμη, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, την ιδιότητα μέλους εθνικής μειονότητας, την περιουσία, τη γέννηση ή κάθε άλλη κατάσταση.

2. Κανείς δεν θα υφίσταται διακρίσεις από οποιαδήποτε δημόσια αρχή ιδίως βάσει των λόγων που αναφέρονται στην παράγραφο 1.»⁵

Τα προαναφερθέντα άρθρα αφορούν κυρίως την αποφυγή και κατάργηση κάθε είδους διάκρισης, η οποία καταπατά το δικαίωμα στην ελευθερία, στην ισότητα, στην δικαιοσύνη και συνολικά θα μπορούσε κανείς να πει στο δικαίωμα κάποιου να είναι άνθρωπος και να ζει εντός του πλαισίου της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Μέσα στα πλαίσια λοιπόν της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, συγκαταλέγεται αλλά είναι και από τα βασικότερα, το δικαίωμα στην εργασία χωρίς διακρίσεις.

Στη Διεθνή Σύμβαση για την Κατάργηση κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων, αναφέρεται στο άρθρο 5 το δικαίωμα της εργασίας, και συγκεκριμένα αναφέρεται η κατοχύρωση του εξής δικαιώματος:

« 1) του δικαιώματος εργασίας, ελεύθερας εκλογής του επαγγέλματος, του δικαιώματος δικαίων και ικανοποιητικών όρων εργασίας, του δικαιώματος προστασίας κατά της

⁴<https://fra.europa.eu/el/eu-charter/article/21-apagoreysi-diakriseon>

⁵https://www.echr.coe.int/documents/convention_ell.pdf

ανεργίας, του 4 δικαιώματος ίσης πληρωμής δι' ίσηνεργασίαν, του δικαιώματος δικαίας και ικανοποιητικής αμοιβής».⁶

Αναφορικά όμως με το δικαίωμα στην εργασία, ο νομοθέτης του Ελληνικού Συντάγματος έχει προνοήσει και αναφέρει στο αρ. 22«Προστασία της εργασίας», τα εξής:

«1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.
2. Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαίτησία.
5. Το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως νόμος ορίζει.»⁷

Εν συνεχεία, ο Ν.4443/2016, περί ίσης μεταχείρισης στην εργασία, στο άρθρο 1, ορίζει τον όρο διάκριση και την ερμηνεία του με σκοπό να αποφευχθούν, οι όποιες παρερμηνείες, συγκεκριμένα αναφέρει:

«α) ως «άμεση διάκριση» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση,

β) ως «έμμεση διάκριση» νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σε

⁶<https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opensslpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c2aff2b2>

⁷<https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-22/>

μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα. «Έμμεση διάκριση» δεν υφίσταται, εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία, εάν τα μέτρα, που λαμβάνονται, είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας, των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 21 του Συντάγματος και το άρθρο 5 του παρόντος, γ) η «παρενόχληση» νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρ. 1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με ένα από τους λόγους του άρθρου 1 με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, δ) ως «διάκριση», νοείται επίσης, οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου για οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ε) ως «διάκριση λόγω σχέσης» νοείται η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω της στενής του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, στ) ως «διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών» νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, ζ) ως «πολλαπλή διάκριση» νοείται οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός, σε βάρος προσώπου, που βασίζεται σε περισσότερους από έναν από τους ανωτέρω λόγους, η) η «άρνηση εύλογων προσαρμογών» για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση νοείται ως διάκριση, θ) ως «εύλογες προσαρμογές» νοούνται οι απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις, ρυθμίσεις και ενδεδειγμένα μέτρα, που απαιτούνται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση,

προκειμένου να διασφαλιστεί για τα άτομα με αναπηρίες ή χρόνιες παθήσεις η αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες δεν επιβάλλουν δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος στον εργοδότη.»⁸

Στα προαναφερθέντα καθίσταται σαφής η προσπάθεια που έχει καταβάλει τόσο ο ΟΗΕ όσο και ο νομοθέτης του Ελληνικού Δικαίου, με σκοπό την προάσπιση των δικαιωμάτων των μειονοτήτων στην εργασία αλλά και σε ό,τι αφορά την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η οποία προσβάλλεται από την προκατάληψη, τα στερεότυπα και κατ' επέκταση τις διακρίσεις, οι οποίες αποτελούν έναν από τους παράγοντες που υπάρχει μέχρι και σήμερα κοινωνική ανισότητα.

V. Το νομικό καθεστώς για αλλοδαπούς στην Ελλάδα

Ουσιαστικά η ελληνική νομοθεσία άρχισε να ασχολείται με την μετανάστευση των αλλοδαπών από το 1929, ωστόσο η νομοθεσία που ισχύει μέχρι και σήμερα με κάποιες τροποποιήσεις ήταν με την ψήφιση του ν.1975/1991, ο οποίος τροποποιήθηκε και ισχύει μέχρι και σήμερα. Συγκεκριμένα, ο νόμος 3386/2005, στο άρθρο 6, ορίζει τα εξής, αναφορικά με την «είσοδο και τη διαμονή υπηκόων ξένων χωρών»:

- «1. Υπήκοος τρίτης χώρας, ο οποίος εισέρχεται στο ελληνικό έδαφος οφείλει να έχει διαβατήριο ή άλλο ταξιδιωτικό έγγραφο που αναγνωρίζεται από διεθνείς συμβάσεις.
2. Τα έγγραφα αυτά πρέπει να φέρουν, εφόσον αυτό απαιτείται από τις ισχύουσες διεθνείς συμβάσεις, το κοινοτικό δίκαιο και τις εθνικές ρυθμίσεις, Θεώρηση εισόδου (VISA).
3. Η Θεώρηση εισόδου χορηγείται από την προξενική αρχή, στην οποία υπάγεται ο τόπος κατοικίας του υπηκόου τρίτης χώρας, αφού ληφθούν υπόψη λόγοι που αφορούν ιδίως στη δημόσια τάξη και ασφάλεια της Χώρας και τη δημόσια υγεία και διακρίνεται σε θεώρηση βραχείας διαμονής (θεώρηση "Σένγκεν") και σε θεώρηση μακράς διαμονής (εθνική θεώρηση).

⁸<https://www.taxheaven.gr/law/4443/2016>

4. Η εθνική θεώρηση εκδίδεται βάσει των αντίστοιχων για την άδεια διαμονής νομοθετικών ρυθμίσεων του παρόντος και η διάρκεια της συναρτάται, κατά περίπτωση, με εκείνη της προβλεπόμενης διαμονής.

5. Υπήκοοι τρίτων χωρών, που δεν έχουν υποχρέωση θεώρησης εισόδου, επιτρέπεται να εισέρχονται και να παραμένουν στην Ελληνική Επικράτεια μέχρι τρεις μήνες συνολικά ή τμηματικά εντός διαστήματος έξι μηνών από την ημερομηνία της πρώτης εισόδου.

6. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, Θεώρηση εισόδου επιτρέπεται να χορηγηθεί από τις υπηρεσίες ελέγχου διαβατηρίων κατά την άφιξη του υπηκόου τρίτης χώρας στο σημείο εισόδου, ύστερα από απόφαση του Υπουργού Δημόσιας Τάξης.»

Ωστόσο, ο νομοθέτης προέβλεψε ειδικές προϋποθέσεις για την χορήγηση άδειας εισόδου, οι οποίες συσχετίζονται είτε με την εργασία είτε με τις σπουδές του μετανάστη. Συγκεκριμένα, στον ίδιο νόμο (3386/2005), στο άρθρο 9 ορίζει το εξής:

«1. Υπήκοος τρίτης χώρας, που έχει λάβει Θεώρηση εισόδου στην Ελλάδα για έναν από τους λόγους που προβλέπονται από τις διατάξεις του παρόντος, οφείλει να ζητήσει άδεια διαμονής για τον ίδιο λόγο, εάν πληροί τις προβλεπόμενες από το νόμο αυτόν προϋποθέσεις.

2. Καθιερώνονται οι παρακάτω κατηγορίες αδειών διαμονής, καθώς και οι τύποι αδειών που περιλαμβάνονται σε αυτές. Οι Τύποι αδειών διαμονής παρέχουν στον κάτοχο το δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας κατά τις ειδικότερες ρυθμίσεις του νόμου αυτού:

A) Άδεια διαμονής για εργασία:

A1. Εξηρητημένη εργασία ή παροχή υπηρεσιών ή έργου

Σημ.: όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 15 του Ν.4018/2011 ΦΕΚ Α 215/30-09-2011

A3. Στελέχη εταιριών

A4. Προσωρινή μετακίνηση για παροχή υπηρεσίας

A5. Αθλητές Προπονητές

Α6. Μέλη καλλιτεχνικών συγκροτημάτων

Α7. Πνευματικοί δημιουργοί

Α8. Μέλη ξένων αρχαιολογικών σχολών

Β) Άδεια διαμονής για ανεξάρτητη οικονομική δραστηριότητα:

Β1. Ανεξάρτητη οικονομική δραστηριότητα Β2. Ανάπτυξη επενδυτικής δραστηριότητας

Γ) Άδεια διαμονής για ειδικούς λόγους:

Π. Σπουδές

Γ2. Επαγγελματική κατάρτιση

Γ3. Υπότροφοι Ειδικά προγράμματα

Γ4. Σπουδές σε στρατιωτικές σχολές

Γ5. Απόκτηση ιατρικής ειδικότητας

Γ6. Οικονομικά ανεξάρτητα άτομα

VI. Ενήλικα τέκνα διπλωματικών υπαλλήλων

Γ8. Υπηρετικό προσωπικό διπλωματικών αποστολών

Γ9. Ανταποκριτές ξένου τύπου

Γ10. Λειτουργοί γνωστών θρησκειών

Γ11. Αθωνιάδα Σχολή

Π 2. Σπουδή, γνωριμία και άσκηση του μοναχικού βίου

Π 3. Αρχηγοί οργανωμένων ομάδων τουρισμού

Π4. Ερευνητές

Δ) Άδεια διαμονής για εξαιρετικούς λόγους: Δ1. Ανθρωπιστικοί Δ2. Δημόσιο Συμφέρον

Δ3. θύματα εμπορίας»»⁹

⁹<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/161175/nomos-3386-2005>

Στη συνέχεια με σκοπό την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και συγκεκριμένα του δικαιώματος κάθε εργαζομένου στην κοινωνική ασφάλιση και πρόνοια, αναφορικά με την εξαρτημένη εργασία στον νόμο 4915/2022 ορίζονται στο **άρθρο 12 «Αίτηση μετάκλησης πολιτών τρίτης χώρας για εξαρτημένη εργασία» τα εξής:**

«1. Κάθε εργοδότης, ο οποίος επιθυμεί να προσλάβει προσωπικό για εξαρτημένη εργασία, με βάση τις θέσεις εργασίας οι οποίες περιλαμβάνονται στην κοινή υπουργική απόφαση του άρθρου 11 του παρόντος, καταθέτει αίτηση στην αρμόδια υπηρεσία της Αποκεντρωμένης Διοίκησης του τόπου διαμονής του, στην οποία θα αναφέρονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, τα στοιχεία και η ιθαγένεια των προς απασχόληση πολιτών τρίτων χωρών, η ειδικότητα, καθώς και το χρονικό διάστημα της απασχόλησης.

Η αίτηση θα πρέπει να συνοδεύεται: (α) από έγκυρη σύμβαση εργασίας για ένα τουλάχιστον έτος στην Ελλάδα από την οποία προκύπτει ότι η αμοιβή του είναι ίση, τουλάχιστον, με τις μηνιαίες αποδοχές του ανειδίκευτου εργάτη και (β) εκκαθαριστικό σημείωμα φόρου ή αντίγραφο δήλωσης φορολογίας νομικού προσώπου από τα οποία να προκύπτει η δυνατότητα του εργοδότη να καταβάλει τις μηνιαίες αποδοχές όπως αυτές ορίζονται στη σύμβαση εργασίας.

Μαζί με την αίτηση ο εργοδότης καταθέτει αποδεικτικό καταβολής τέλους ύψους διακοσίων (200) ευρώ για κάθε πολίτη τρίτης χώρας που θέλει να απασχολήσει, το οποίο εισπράττεται υπέρ του Δημοσίου και δεν επιστρέφεται.»

Εν συνεχεία, στον ίδιο νόμο στο άρθρο 13 αναφορικά με την εποχική εργασία ορίζονται τα εξής:

«1. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται στους πολίτες τρίτων χωρών που είτε διαμένουν εκτός της Ελληνικής Επικράτειας και αιτούνται να τους επιτραπεί η είσοδος και η διαμονή σε αυτή, είτε έχουν ήδη γίνει δεκτοί σε αυτή, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κώδικα, με σκοπό την εποχική εργασία.

2. Οι ίδιες διατάξεις δεν εφαρμόζονται σε πολίτες τρίτων χωρών, οι οποίοι:

Διακρίσεις που υφίστανται οι μετανάστες του νομού Αρκαδίας

α) κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης διαμένουν ήδη στην Ελληνική Επικράτεια εξαιρουμένων των περιπτώσεων που αναφέρονται στην υποπερίπτωση ii της περίπτωσης α' του άρθρου 18 του Κώδικα,

β) εμπίπτουν στις διατάξεις του π.δ. 219/2000 (Α' 190) με το οποίο προσαρμόστηκε η ελληνική νομοθεσία στην Οδηγία 96/71/EΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1996 (ΕΕ L 18 της 21.1.1997),

γ) είναι μέλη οικογένειας πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ασκούν το δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 106/2007 (Α' 135), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 42 του ν. 4071/2012 (Α' 85),

δ) μαζί με τα μέλη της οικογένειάς τους και ανεξαρτήτως ιθαγένειας, απολαμβάνουν δικαιώματα ελεύθερης κυκλοφορίας, ισοδύναμων με τα δικαιώματα των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δυνάμει συμφωνιών που έχουν συναφθεί είτε μεταξύ αυτής και των κρατών μελών της είτε μεταξύ της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των τρίτων χωρών προέλευσής τους.

3. Εργοδότης, ο οποίος επιθυμεί να προσλάβει πολίτη τρίτης χώρας για εποχική εργασία, με βάση τις θέσεις εργασίας, οι οποίες περιλαμβάνονται στην κοινή υπουργική απόφαση του άρθρου 11, υποβάλλει αίτηση στην αρμόδια υπηρεσία της Αποκεντρωμένης Διοίκησης του τόπου διαμονής του, στην οποία αναφέρονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, τα πλήρη στοιχεία (επώνυμο, όνομα, επώνυμο και όνομα πατέρα, επώνυμο και όνομα μητέρας, χώρα και ημερομηνία γέννησης, ιθαγένεια, αριθμός διαβατηρίου, ημερομηνία έκδοσης και λήξης, χώρα έκδοσης) των προς απασχόληση πολιτών τρίτων χωρών, η ειδικότητα, καθώς και το χρονικό διάστημα της απασχόλησης. Η αίτηση του εργοδότη αφορά σε συνολική περίοδο απασχόλησης έως εννέα (9) μήνες, ανά περίοδο δώδεκα (12) μηνών, και μπορεί να επεκτείνεται σε συνολική περίοδο έως πέντε (5) έτη. Μαζί με την αίτηση, ο εργοδότης καταθέτει:

α) Αποδεικτικό καταβολής τέλους ύψους εκατό (100) ευρώ, το οποίο αφορά σε κάθε περίοδο απασχόλησης έως εννέα μήνες, για κάθε πολίτη τρίτης χώρας που θέλει να απασχολήσει, το οποίο εισπράττεται υπέρ του Δημοσίου και δεν επιστρέφεται. Στην περίπτωση που ο αιτών καταθέτει αίτηση μετάκλησης εποχικού εργαζομένου για περισσότερα του ενός έτη, έως το όριο των πέντε (5) ετών, ο εργοδότης καταθέτει ένα

αποδεικτικό καταβολής τέλους συνολικού ύψους εκατό (100) ευρώ για το σύνολο των περιόδων απασχόλησης εννέα (9) μηνών.

β) Υπεύθυνη δήλωση ότι θα αναλάβει τις προβλεπόμενες δαπάνες, αν συντρέχουν οι προϋποθέσεις εφαρμογής της παρ. 3 του άρθρου 80 του ν. 3386/2005 (Α' 212).

γ) Έγκυρη σύμβαση εργασίας για τον σκοπό της εποχικής εργασίας, υπογεγραμμένη από τον εργοδότη που είναι εγκατεστημένος στην Ελληνική Επικράτεια. Στη σύμβαση εργασίας περιλαμβάνονται:

αα) το είδος της απασχόλησης, ββ) ο τόπος που λαμβάνει χώρα αυτή, γγ) η ημερομηνία έναρξης αυτής, δδ) η διάρκεια της απασχόλησης, εε) ο αριθμός των ωρών εργασίας, εντός της εβδομάδας ή του μήνα, στστ) η αμοιβή του εργαζομένου, η οποία δεν μπορεί να είναι, σε καμία περίπτωση, μικρότερη από τις αποδοχές ανειδίκευτου εργαζομένου, ζζ) το ύψος του ενδεχόμενου επιδόματος αδείας, εφόσον προβλέπεται από τη σύμβαση και ηη) κάθε άλλο όρο εργασίας, κατά περίπτωση. Στην περίπτωση που ο εργοδότης καταθέτει αίτηση για την απασχόληση του πολίτη τρίτης χώρας, εποχικού εργαζομένου, για περισσότερες της μίας περιόδους εννέα (9) μηνών, ο αιτών υποβάλλει σύμβαση εργασίας αντίστοιχης διάρκειας.

Η σύμβαση εργασίας προβλέπει ότι ο πολίτης τρίτης χώρας, εποχικός εργαζόμενος, για την απασχόλησή του αυτή υπάγεται στην ασφάλιση του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (πρώην Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων) με εργόσημο σύμφωνα με το άρθρο 27 του ν. 2639/1998 (Α' 205) και το άρθρο 20 του ν. 3863/2010 (Α' 115).

δ) Αποδεικτικά στοιχεία, εφόσον στη σύμβαση εργασίας ορίζεται ότι ο αιτών θα ασκήσει επάγγελμα που ρυθμίζεται νομοθετικά, όπως ορίζεται στο π.δ. 38/2010 (Α' 78), τα οποία πιστοποιούν ότι ο πολίτης τρίτης χώρας πληροί τις προϋποθέσεις που προκύπτουν από τις οικείες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας για την άσκηση αυτών στην Ελλάδα. Ο προσδιορισμός των κατά περίπτωση εφαρμοστέων διατάξεων διενεργείται με βάση την περιγραφή του επαγγέλματος στην οικεία σύμβαση εργασίας.

ε) Στοιχεία ότι παρέχεται στον εργαζόμενο κατάλληλο για διαμονή κατάλυμα, τα οποία αφορούν, μεταξύ άλλων, την κυριότητα, τη νομή, την κατοχή και την καταλληλότητα του καταλύματος που αποδεικνύονται με υπεύθυνη δήλωση του εργοδότη, η οποία

περιλαμβάνει τις σχετικές πληροφορίες. Όταν το κατάλυμα παρέχεται από τον εργοδότη, αυτός οφείλει, αφενός να διασφαλίζει ότι το κατάλυμα πληροί τις απαιτούμενες από τις κείμενες υγειονομικές διατάξεις προδιαγραφές υγείας και ασφάλειας, υπό τον έλεγχο των αρμόδιων υπηρεσιών, αφετέρου να ενημερώνει την αρμόδια αρχή για οποιαδήποτε αλλαγή αυτού. Εφόσον απαιτείται από τον εποχικά εργαζόμενο να καταβάλει μίσθωμα, ο εργοδότης προσφέρει στον εποχικά εργαζόμενο μισθωτήριο συμβόλαιο ή ισοδύναμο έγγραφο που αναγράφει σαφώς τους όρους ενοικίασης αυτού. Σε κάθε περίπτωση, το ύψος του μισθώματος πρέπει να είναι ανάλογο με την αμοιβή του εποχικά εργαζομένου και την ποιότητα του καταλύματος, ενώ δεν εκπίπτει αυτομάτως από τον μισθό του εποχικά εργαζομένου. Όταν το κατάλυμα δεν παρέχεται από τον εργοδότη, ο εργοδότης οφείλει να προσκομίσει στην αρμόδια υπηρεσία της Αποκεντρωμένης Διοίκησης στοιχεία που να καταδεικνύουν ότι ο εποχικά εργαζόμενος διαθέτει εξ ιδίων κατάλυμα, το οποίο πληροί τις απαιτούμενες από τον νόμο προδιαγραφές κατά τα ανωτέρω αναφερόμενα.

στ) Φωτοτυπία του διαβατηρίου του πολίτη τρίτης χώρας.

ζ) Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην αγροτική οικονομία ενιαία δήλωση καλλιέργειας ή ενιαία δήλωση εκτροφής του άρθρου 9 του ν. 3877/2010 (Α' 160).

η) Πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης ή ληξιαρχική πράξη γέννησης με εμφανές πατρώνυμο και μητρώνυμο επίσημα μεταφρασμένα στα ελληνικά και επικυρωμένα.

4. Η πλήρωση των προϋποθέσεων του παρόντος παρέχει στον πολίτη τρίτης χώρας δικαίωμα εργασίας ως εποχικού εργάτη, για όσο χρόνο διαρκεί η διαμονή του. Για την απασχόλησή του αυτή υπάγεται στην ασφάλιση του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (πρώην Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων) με εργόσημο σύμφωνα με το άρθρο 27 του ν. 2639/1998 (Α' 205) και το άρθρο 20 του ν. 3863/2010 (Α' 115). Στην περίπτωση εποχικής απασχόλησης σε τομέα, όπου δεν τυγχάνουν εφαρμογής οι ως άνω ρυθμίσεις περί εργοσήμου, εφαρμόζεται η κείμενη εργασιακή και ασφαλιστική νομοθεσία.

5. Αν ο εργοδότης επιθυμεί να απασχολήσει πολίτη τρίτης χώρας σε τομέα απασχόλησης που υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ, εφαρμόζεται η ισχύουσα ασφαλιστική νομοθεσία.»

Στον ίδιο νόμο και συγκεκριμένα στο άρθρο 21, ορίζεται ότι οι πολίτες τρίτων χωρών, θα έχουν τα ίδια ασφαλιστικά δικαιώματα με τους Έλληνες «Οι πολίτες τρίτων χωρών που

διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα ασφαρίζονται στους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς και έχουν τα ίδια ασφαλιστικά δικαιώματα με τους ημεδαπούς.»¹⁰

Εν συνεχεία, αναφορικά με την πρόληψη των φυλετικών διακρίσεων και την ίση μεταχείριση στην εργασία, ορίστηκε ο νόμος 4443/2016. Συγκεκριμένα ο σκοπός του νόμου είναι η «προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων»¹¹. Συγκεκριμένα στο άρθρο 3, αναφέρονται αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας των μειονοτικών ομάδων, τα εξής:

«Με την επιφύλαξη των παραγράφων 3 και 4 του παρόντος άρθρου, καθώς και του άρθρου 4, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,

β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,

γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση,

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση,

¹⁰<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/95295/nomos-4251-2014>

¹¹<https://www.e-nomothesia.gr/kat-anthropina-dikaiomata/nomos-4443-2016-fek-232a-9-12-2016.html>

συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές, και ιδίως του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι.

2. Με την επιφύλαξη των παραγράφων 3, 4, 6 του παρόντος, καθώς και του άρθρου 4, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, και όσον αφορά:

α) την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης,

β) τις κοινωνικές παροχές και τις φορολογικές διευκολύνσεις ή πλεονεκτήματα,

γ) την εκπαίδευση,

δ) την πρόσβαση στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά) στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης.

3. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που προβλέπεται ειδικώς αιτιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και δεν θίγουν τις διατάξεις και τις προϋποθέσεις του νομικού καθεστώτος των υπηκόων τρίτων χωρών εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης ή των ατόμων άνευ ιθαγένειας που ζουν στην Επικράτεια.

4. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου αναφορικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου δεν εφαρμόζονται στις πάσης φύσεως παροχές που προσφέρουν τα δημόσια συστήματα ή τα εξομοιούμενα προς τα δημόσια, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή πρόνοιας και δεν θίγουν τα μέτρα που είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.

5. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις καθόσον αφορά σε διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης σχετικής με την Υπηρεσία.

6. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου ως προς την παροχή φορολογικών διευκολύνσεων ή πλεονεκτημάτων δεν εφαρμόζονται σε πρόσωπα, των οποίων η φορολογική κατοικία βρίσκεται εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.»

Παρατηρούμε λοιπόν, ότι τόσο η ελληνική νομοθεσία όσο και οι οδηγίες της ΕΕ, έχουν θέσει συγκεκριμένους νόμους και Οδηγίες για την αποφυγή των διακρίσεων και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης στην εργασία. Το ερώτημα βέβαια που τίθεται είναι κατά πόσο τηρούνται αυτοί οι νόμοι. Φαίνεται λοιπόν ότι τόσο οι Οδηγίες όσο και η νομοθεσία, προσπαθούν να προστατεύσουν τις μειονοτικές ομάδες από τις διακρίσεις (Παπαθεοδώρου, 2015). Ωστόσο, είναι αρκετό το εν λόγω νομικό πλαίσιο, ώστε να αποφευχθούν οι διακρίσεις; Σύμφωνα με τον Παπαθεοδώρου(2015), θα ήταν σημαντικό να υπάρξουν ακόμα πιο συγκεκριμένες διατάξεις αναφορικά με την αποφυγή των διακρίσεων. Παρά δηλαδή το γεγονός ότι τόσο ο νομοθέτης όσο και η ΕΕ, έχουν προνοήσει για την ίση μεταχείριση των μειονοτικών ομάδων στην εργασία, ίσως θα ήταν δόκιμο να υπάρξουν πιο αυστηρές ποινές για εργοδότες που δεν σέβονται τα εργασιακά δικαιώματα των μειονοτικών ομάδων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΦΑΝΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΘΝΟΤΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Ι. Εθνοτικές/ Φυλετικές Διακρίσεις στην αγορά εργασίας

Η σύγχρονη βιβλιογραφία έχει ασχοληθεί εκτεταμένα με τις φυλετικές / εθνοτικές διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Μία εξαιρετικά ενδιαφέρουσα έρευνα σε σχέση με τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας, πραγματοποίησε ο Ahmad (2020), όπου με βάση τις απαντήσεις των εργοδοτών σε 6000 αιτήσεις εργασίας, ελέγχει εάν η μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία μειώνει τις διακρίσεις σε βάρος των αιτούντων εργασίας μεταναστευτικής καταγωγής στη φινλανδική αγορά εργασίας. Το κάνει συγκρίνοντας τις επανακλήσεις που έλαβαν οι αιτούντες ως απάντηση σε δύο αιτήσεις εργασίας: αιτήσεις στις οποίες οι αιτούντες με μεταναστευτικό υπόβαθρο είχαν την ίδια εργασιακή εμπειρία με τους άλλους υποψήφιους φινλανδικής καταγωγής και εκείνες στις οποίες είχαν δύο χρόνια μεγαλύτερη εμπειρία από τους υποψήφιους φινλανδικής καταγωγής. Το άρθρο διερευνά περαιτέρω, εάν η πρόσθετη εμπειρία προκαλεί περισσότερες επανακλήσεις σε συνέντευξη, στις οποίες απαιτείται υψηλότερη εργασιακή εμπειρία και επαγγελματικό δίπλωμα και σε περιπτώσεις που οι κενές θέσεις εργασίας είναι υψηλής ειδίκευσης. Τα ευρήματα αυτής της εμπειρικής έρευνας, υποδηλώνουν την παρουσία εθνοτικών διακρίσεων στη φινλανδική αγορά εργασίας. Αποδεικνύουν ξεκάθαρα ότι οι πιθανότητες των μεταναστών να εξασφαλίσουν μια ευκαιρία για συνέντευξη δεν τροποποιείται ακόμη και όταν διαθέτουν σημαντικά μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία από τους συναδέλφους τους στην πλειοψηφία τους.

Παρά την ύπαρξη νομοθεσίας κατά των διακρίσεων, οι έρευνες δείχνουν σταθερά ότι οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας κατά των εργαζομένων μειονοτήτων είναι διαδεδομένες σε όλες τις δυτικές κοινωνίες και οδηγούν σε έντονες κοινωνικοοικονομικές ανισότητες. Έχουν πραγματοποιηθεί πολυάριθμα «βήματα» για την εξάλειψη των εργασιακών ανισοτήτων κατά την διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, ωστόσο εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική πρόκληση η ισότητα στην αγορά εργασίας (Koivunenetal., 2015)(Quillianetal., 2019)(Uhlendorff & Zimmermann, 2014).

Σε αρκετές μελέτες έχει υπάρξει ο ισχυρισμός ότι οι διακρίσεις, εκτός από το ότι λειτουργούν ως αντικίνητρο για περαιτέρω επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο,

συγχρόνως μειώνουν τα κίνητρα των μεταναστών να επενδύσουν στην αναζήτηση εργασίας (Pager & Pedulla, 2015) και ως εκ τούτου δύνανται οδηγήσουν τα υποκείμενα σε απόσυρση από την αγορά εργασίας αλλά και από την ίδια την κοινωνική ζωή (Blank, 2005). Η καταπολέμηση των διακρίσεων παραμένει ως ένας βασικός στόχος στην ατζέντα των κυβερνητικών θεσμών, καθώς η αποτυχία ενσωμάτωσης των μειονοτήτων στην αγορά εργασίας, μπορεί τελικά να εμποδίσει την επιτυχή ένταξη τους στο κοινωνικό σύνολο (Alba & Nee, 2003). Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις σύγχρονες δυτικές κοινωνίες στις οποίες η εργασία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ατομική ταυτότητα και τις δυνατότητες του ατόμου για κοινωνική ανέλιξη, καθώς η εργασία καθορίζει την κοινωνική αναγνώριση των υποκειμένων.

Το βασικό ερώτημα πολλών ερευνητών αφορά την αιτία που οι διακρίσεις, παρά την εισαγωγή πολλών νομοθετικών και πολιτικών μέτρων, εξακολουθούν να υφίστανται, καθώς και πώς μπορεί να εντοπιστούν και να μετρηθούν αντικειμενικά. Όσον αφορά το πρώτο ερώτημα, τα θεωρητικά παραδείγματα που εξετάζουν αυτό το κοινωνικό φαινόμενο ποικίλλουν στις εξηγήσεις τους ανάλογα με το επιστημονικό τους υπόβαθρο.

Στην οικονομική επιστήμη, υπάρχουν δύο εννοιολογικά πλαίσια που έχουν χρησιμοποιηθεί για να εξηγήσουν τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας: το μοντέλο της καθαρής διάκριση (διάκριση με βάση το γούστο) και τα στατιστικά μοντέλα διάκρισης. Το μοντέλο καθαρής διάκρισης από τον Becker (1957), υποστηρίζει ότι οικονομικοί παράγοντες όπως οι εργοδότες, οι συνάδελφοι ή οι καταναλωτές που ανήκουν στην ομάδα της πλειοψηφίας έχουν προκατειλημμένες στάσεις έναντι της πρόσληψης εργαζομένων εθνοτικών μειονοτήτων. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, οι εργοδότες θα εξακολουθούν να κάνουν διακρίσεις σε αυτές τις μειονότητες, ανεξάρτητα από τον κίνδυνο πιθανής οικονομικής κύρωσης, ακόμη και αν αυτοί οι εργαζόμενοι πληρούν όλες τις απαιτήσεις που σχετίζονται με την παραγωγικότητα.

Σε αντίθεση με τις συναισθηματικές και παράλογες ενέργειες των ατόμων του μοντέλου της καθαρής διάκρισης, το μοντέλο στατιστικής διάκρισης υποστηρίζει ότι οι διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων μειονοτήτων μπορεί επίσης να είναι αποτέλεσμα οικονομικά αποδοτικών και ορθολογικών στάσεων από τους εργοδότες που επιδιώκουν να μεγιστοποιήσουν το κέρδος τους. Το οικονομικό/ στατιστικό μοντέλο διακρίσεων στην αγορά εργασίας αναφέρθηκε από τους Phelps (1972) και Arrow (1973). Σε αυτό το μοντέλο αναφέρεται ότι οι εργοδότες κάνουν διακρίσεις επειδή έχουν ατελείς

πληροφορίες σχετικά με το παραγωγικό δυναμικό των ατόμων που αναζητούν εργασία και το οποίο ανήκει σε εθνοτική μειονότητα. Για να ανταποκριθούν σε αυτές τις αβεβαιότητες σχετικά με τα χαρακτηριστικά ανθρώπινου κεφαλαίου των εργαζομένων, μπορεί να χρησιμοποιήσουν το χρώμα του δέρματος, τη φυλή ή τη συμμετοχή σε εθνοτική ομάδα ως υποκατάστατο των απαρατήρητων δεξιοτήτων και εργασιακών στάσεων των εργαζομένων που μπορεί να είναι δαπανηρές, μη παρατηρήσιμες ή αδύνατο να μετρηθούν (Kirschenman & Neckerman, 1991).

II. Φυλετικές Διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον

Οι έντονες εκδηλώσεις διακρίσεων φαίνεται να μειώνονται σε πολυπολιτισμικές χώρες και ως εκ τούτου σε χώρους εργασίας αυτών, ωστόσο, ως έχει προαναφερθεί αντικαθίστανται από πιο διαφορούμενες και κεκαλυμμένες εκδηλώσεις της προκατάληψης (Dipboye & Colella, 2005)(Dovidio & Gaertner, 2000). Ωστόσο, η κεκαλυμμένη προκατάληψη, συχνά ασυνείδητη από την πλευρά του ανθρώπου που πραγματοποιεί την διάκριση, ακόμα και υπό αυτές τις συνθήκες δεν βλάπτει λιγότερο τον εργαζόμενο ή το εργασιακό περιβάλλον, αντίθετα απειλεί αντίστοιχα με τις διάκριτες διακρίσεις την ψυχική ευημερία των ατόμων που είναι αποδέκτες αυτής. Εκτός από τον αντίκτυπο των διακρίσεων στην ψυχική υγεία των μειονοτήτων, η πρόσφατη βιβλιογραφία αναφέρει ότι η εθνοτική διάκριση δύναται να έχει αρνητική επιρροή στην επαγγελματική απόδοση όσων είναι θύματα αυτής ή έχουν επίγνωση των διακρίσεων των συναδέλφων τους, δημιουργώντας τους ανησυχία για όλους τους εργαζόμενους. Οι οργανισμοί πρέπει να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν και να αποθαρρύνουν ακόμη και τις διακριτικές εκδηλώσεις συμπεριφοράς των διακρίσεων, ωστόσο ο εντοπισμός τέτοιων συμπεριφορών μπορεί να είναι δύσκολος, καθώς πολλές φορές δεν είναι διακριτός (Πολίτη, 2021).

Σε διαφορούμενες καταστάσεις, όπου η φυλετική διάκριση δεν είναι εξόφθαλμη, τα υποκείμενα που δέχονται την κεκαλυμμένη αυτή συμπεριφορά, συχνά αναρωτιούνται για την αξιοπιστία της δικής τους αντίληψης και ως εκ τούτου είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρουν τέτοια περιστατικά στις αντίστοιχες οργανώσεις. Ακόμη και η κοινωνική αποδοχή μπορεί να δημιουργήσει μία αιτιώδη αβεβαιότητα με τα μέλη των μειονοτικών ομάδων να ερμηνεύουν τη θετική ανατροφοδότηση από ένα μέλος της πλειοψηφικής

ομάδας ως αιτιώδης διαφορούμενη και δυνητικά ανειλικρινή στάση, η οποία υποκρύπτει ρατσισμό. Η επιστημονική έρευνα για τις διακρίσεις, έχει εντυπώσει στους μηχανισμούς της «σιωπηρής» διάκρισης ή του αποτρεπτικού ρατσισμού από τη σκοπιά του δράστη και όχι του στόχου ή του παρατηρητή (Offermann et al., 2018) .

Οι φυλετικές μικροεπιθέσεις ορίζονται ως «οι σύντομες και συνηθισμένες καθημερινές λεκτικές συμπεριφορές, οι οποίες εσκεμμένα ή ακούσια, επικοινωνούν εχθρικές, υποτιμητικές ή αρνητικές φυλετικές επιδείξεις και προσβολές προς ανθρώπους που δεν ανήκουν στη λευκή φυλή» (Αυγέρου, Ορφανίδου & Πετράς, 2016).

Οι μικροεπιθέσεις κυμαίνονται από τις πιο λεπτές μικροακυρώσεις, τις διαφορούμενες μικροπροσβολές, έως τις συνειδητές και σαφείς μικροεπιθέσεις, με τις τελευταίες να είναι παρόμοιες με τις παραδοσιακές συμπεριφορές κραυγαλέου ρατσισμού. Αν και σχετικές έννοιες, όπως οι μικροανισότητες (Rowe, 1990), οι καθημερινές διακρίσεις (Deitch et al., 2013) και η αγένεια θεωρούνται ως λεπτές μορφές διάκρισης, η ταξινόμηση της μικροεπιθετικότητας παρέχει μια μοναδική εστίαση στην ποικιλία των εκδηλώσεων της προκατάληψης και των διακρίσεων.

Οι μικροακυρώσεις και οι μικροπροσβολές παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς αποτελούν τις πιο λεπτές μορφές διάκρισης. Σύμφωνα με τους Sue et al. (2007), οι μικροακυρώσεις αποτελούν, «επικοινωνίες που αποκλείουν, αναιρούν ή ακυρώνουν τις σκέψεις, τα συναισθήματα ή την βιωματική πραγματικότητα ενός ατόμου με διαφορετική καταγωγή». Οι μικροακυρώσεις περιλαμβάνουν συμπεριφορές και πεποιθήσεις, οι οποίες βασίζονται στην άρνηση της σημασία της φυλής και του προσωπικού ρατσισμού και οι θεωρητικές τους «ρίζες» βρίσκονται στον μύθο της κοινωνικής αξιοκρατίας. Οι μικροπροσβολές είναι πράξεις που εκπέμπουν αγένεια ή ευτελίζουν ευθέως τη συμπεριφορά ενός ατόμου με διαφορετική φυλετική κληρονομιά, όπως το να μπερδεύει κανείς ένα άτομο μη λευκό με κάποιον υπάλληλο υπηρεσιών. Οι μικροεπιθέσεις είναι οι πιο κραυγαλέες δηλώσεις ή ενέργειες με σαφή πρόθεση, όπως η χρήση φυλετικού επιθέματος (Silva, Gillmann & Tate, 2018).

Αν και διαφέρει ως προς τη σαφήνεια, οποιαδήποτε από αυτές τις μορφές μικροεπιθετικότητας μπορεί να είναι ενοχλητική για τον αποδέκτη. Η μικροεπιθετικότητα μπορεί να προκαλέσει σημαντική δυσφορία στο θύμα της φυλετικής διάκρισης, το οποίο αναρωτιέται πώς να ερμηνεύσει την διαφορούμενη κατάσταση. Η εμπειρία της

μικροεπιθετικότητας σε οποιοδήποτε από αυτά τα επίπεδα στην εργασία, θα μπορούσε να επηρεάσει το ηθικό και την επαγγελματική απόδοση του θύματος.

Μέχρι σήμερα, οι περισσότερες έρευνες για τη μικροεπιθετικότητα ήταν ποιοτικές και περιορίζονταν στον τομέα της συμβουλευτικής, η πρόσφατη βιβλιογραφία ωστόσο τονίζει τη σημασία των μικροεπιθέσεων στον χώρο της εργασίας και από κοινωνιολογική οπτική (Constantine & Sue, 2007).

Η αχρωματοψία αποτελεί μία νέα κοινωνική κατάσταση, κατά την οποία τα άτομα που πιστεύουν ότι η φυλή δεν έχει και δεν πρέπει να έχει σημασία, αναφέρονται στην βιβλιογραφία ως άτομα που παρουσιάζουν «αχρωματοψικές» φυλετικές συμπεριφορές (Silva, Gillmann & Tate, 2018). Το φυλετικό προνόμιο ωστόσο, αποτελεί ένα μεγάλο κεφάλαιο στην επιστήμη της κοινωνιολογίας, φαίνεται παρόλα αυτά ότι δεν υπάρχει συνειδητοποίηση της ύπαρξης του προνομίου των Λευκών στις Ηνωμένες Πολιτείες, συμπεριλαμβανομένου και του ρόλου του στον καθορισμό του ποιος είναι επιτυχημένος, ποιος έχει περισσότερες ευκαιρίες και ποιος έχει πρόσβαση στις κοινωνικές υπηρεσίες ή ποιος οδηγείται πιο εύκολα στη φυλακή (Silva, Gillmann & Tate, 2018).

Η αχρωματοψία είναι αμφιλεγόμενη γιατί μπορεί να εκφραστεί ως μία κοινωνική κατάσταση στην οποία το κοινωνικό υποκείμενο αντιμετωπίζει όλους τους ανθρώπους ως ουσιαστικά όμοιους / ίσους και αντιμετωπίζοντας όλα τα άτομα ισότιμα —μία στάση που πολλοί θεωρούν δίκαιη και όχι μεροληπτική, ουσιαστικά πραγματοποιούνται διακρίσεις στο όνομα της υποτιθέμενης ισότητας. Πρόσφατες έρευνες αναφέρουν ότι η αχρωματοψία της φυλής, έχει γίνει διαδεδομένη τα τελευταία χρόνια, βγαίνοντας στην επιφάνεια σε ποικιλία δημόσιων συζητήσεων για την εκπαίδευση, το δίκαιο και τις επιχειρήσεις (Apfelbaum et al., 2012).

Ωστόσο, άλλοι επιστήμονες θεωρούν την αχρωματοψία ως άρνηση της φυλετικής συμπεριφοράς και διαφοροποίησης, η οποία οδηγεί πολλά μέλη εθνοτικών μειονοτήτων να συνεχίζουν να αντιμετωπίζονται με μειωμένη ευαισθησία σε δυνητικά σημαντικές φυλετικές διαφορές (Silva, Gillmann & Tate, 2018).

Πολλοί μελετητές συμφωνούν ότι η αχρωματοψία, οδηγεί σε συμπεριφορές που είναι δυνητικά επικίνδυνες, υποστηρίζοντας ότι μπορούν να αποτρέψουν τους ανθρώπους από το να αναγνωρίσουν τον ρατσισμό (Neville et al., 2000) και να οδηγήσουν σε μεγαλύτερη

φυλετική προκατάληψη (Plaut, 2010). Η αχρωματοψία αγνοεί τις διαφορετικές πολιτιστικές εμπειρίες, μειώνει την αξία των διαφορετικών πολιτισμών και απειλεί την ένταξη των μειονοτήτων, καθώς δεν δέχεται ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα σε αυτές και τον υπόλοιπο πληθυσμό (Jones, 1997).

Οι μη λευκοί εργαζόμενοι ενέκριναν την πολυπολιτισμικότητα περισσότερο από την αχρωματοψία, ενώ οι Λευκοί επέλεξαν το αντίθετο μοτίβο. Ομοίως, οι Neville et al. (2000), διαπίστωσαν ότι οι μη λευκοί και οι Λατίνοι παρουσίαζαν λιγότερες φυλετικές συμπεριφορές βασισμένες στην αχρωματοψία από τους Λευκούς. Οι διαφορές στις φυλετικές ομάδες στο φαινόμενο της αχρωματοψίας, επηρεάζουν την επίγνωση των περιστατικών μικροεπιθετικότητας, που μπορεί να συμβούν στον χώρο εργασίας. Υπάρχει σημαντική έρευνα που συνδέει τις αχρωματοψικές φυλετικές στάσεις με τις φυλετικές προκαταλήψεις και την ιδεολογία (Neville et al., 2000).

Ο Offermann και οι συνεργάτες (2020), πραγματοποίησαν μία μελέτη αναφορικά με τις φυλετικές διακρίσεις στον χώρο εργασίας και το αν αυτές συνδέονται με το φαινόμενο της αχρωματοψίας. Στην έρευνα συμμετείχαν ως δείγμα 387 προπτυχιακοί φοιτητές του μεσοατλαντικού πανεπιστημίου των Ηνωμένων Πολιτειών όπου το 95% των φοιτητών ήταν μεταξύ ηλικίας 17-23 ετών. Πιο συγκεκριμένα, το 77,5% ήταν γυναίκες, το 67,9% Μη Ισπανόφωνοι Λευκοί (76,5% γυναίκες), το 10,2% Ασιάτες /Αμερικάνοι/Κάτοικοι του Ειρηνικού (71,8% γυναίκες), το 8,1% μη Λευκοί (77,4% γυναίκες), 3,9% Ισπανόφωνοι (93,3% γυναίκες), το 5,7% Πολυφυλετικοί (86,4% γυναίκες), και το 4,2% Άλλοι (81,3% γυναίκες) (Offermann et al., 2020).

Τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας, παρουσιάζουν μια σημαντική απόκλιση στη συμπεριφορά (φυλετική διάκριση) στο εργασιακό περιβάλλον μεταξύ των μελών της φυλετικής πλειοψηφίας και των ατόμων που αυτοπροσδιορίζονται ως μέλη μιας μειονοτικής ομάδας στις Ηνωμένες Πολιτείες - στην περίπτωση αυτή αφορά τους σκουρόχρωμους, τους Ασιάτες, και τους Ισπανοαμερικάνους. Το συγκεκριμένο εύρημα βρίσκεται σε συμφωνία με τα ευρήματα από προηγούμενες έρευνες και υποδηλώνει ότι η διαφορετική φυλετική ταυτότητα συνεχίζει να επηρεάζει τις συμπεριφορές ατόμων στον χώρο εργασίας. Αυτό το δεδομένο είναι ιδιαίτερα ανησυχητικό κοινωνικά, καθώς τα δεδομένα αντλήθηκαν από ένα ποικίλο δείγμα που αποτελείται από νεαρούς ενήλικες που πιθανώς μεγάλωσαν με μεγαλύτερη έκθεση στην διαφορετικότητα από εκείνες των προηγούμενων γενεών (Offermann et al., 2020).

Εν συνεχεία, τα ευρήματα υπογραμμίζουν τον αντίκτυπο της αχρωματοψίας στις αντιλήψεις για τις φυλετικές ανταλλαγές στο χώρο εργασίας, δείχνοντας πώς οι κοσμοθεωρίες μπορεί να θολώσουν τις αντιλήψεις περί διακρίσεων. Εν ολίγοις, να μην γίνουν καν αντιληπτές από τα υποκείμενα που παρατηρούν ή ασκούν της φυλετικές διακρίσεις, καθώς κρύβονται πίσω από την ιδεολογία της αχρωματοψίας, ότι δεν μας διαφοροποιεί τίποτα, ακόμα και αν καταγόμαστε από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα και διαφορετικές εθνοτικές ομάδες. Συνολικά, τα ευρήματά της εν λόγω έρευνας, δείχνουν ότι οι προσπάθειες για την οικοδόμηση δίκαιων και ισότιμων χώρων εργασίας, έχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης (Offermann et al., 2020) .

Όσο απλό κι αν είναι, ένα βασικό ερώτημα που απασχολεί τη σύγχρονη βιβλιογραφία για τις διακρίσεις επικεντρώνεται στη συνεχιζόμενη συνάφειά της. Ενώ πριν από 50 χρόνια οι πράξεις διακρίσεων ήταν φανερές και διαδεδομένες, σήμερα είναι πιο δύσκολο να εκτιμηθεί ο βαθμός στον οποίο οι καθημερινές εμπειρίες και ευκαιρίες μπορούν να διαμορφωθούν από συνεχείς μορφές διακρίσεων. Πράγματι, η πλειονότητα των λευκών Αμερικανών πιστεύει ότι ένας Αφροαμερικάνος, σήμερα έχει τις ίδιες πιθανότητες να βρει δουλειά με τον λευκό (αχρωματοψία) και μόνο το ένα τρίτο πιστεύει ότι οι διακρίσεις είναι μια σημαντική εξήγηση για τον λόγο που οι Αφροαμερικάνοι έχουν χαμηλότερα εισοδήματα από τους λευκούς αλλά και χαμηλότερο επίπεδο διαβίωσης (Miller, 2020).

Η ακαδημαϊκή βιβλιογραφία έχει επίσης αμφισβητήσει τη σημασία των διακρίσεων στα σύγχρονα αποτελέσματα, με την αυξανόμενη σημασία των δεξιοτήτων, των δομικών αλλαγών στην οικονομία και άλλων μη φυλετικών παραγόντων που ευθύνονται για αυξανόμενα ποσά διακύμανσης σε μεμονωμένα αποτελέσματα. Πράγματι, οι διακρίσεις δεν είναι ο μόνος ούτε καν ο πιο σημαντικός παράγοντας που διαμορφώνει τις ίσες ευκαιρίες. Ωστόσο, είναι σημαντικό να καταστεί σαφές το πότε και το πώς οι διακρίσεις επηρεάζουν την κατανομή των πόρων και των ευκαιριών (Ong et al.,2020).

Αν και υπήρξαν ορισμένα αξιοσημείωτα κέρδη στο καθεστώς εργατικού δυναμικού των φυλετικών μειονοτήτων, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές ανισότητες. Οι Αφροαμερικανοί έχουν διπλάσιες πιθανότητες να είναι άνεργοι σε σχέση με τους λευκούς (οι Ισπανόφωνοι είναι μόνο οριακά) και οι μισθοί τόσο των Αφροαμερικάνων όσο και των ισπανόφωνων συνεχίζουν να υστερούν αρκετά από αυτούς των λευκών. Μια

μακρά σειρά ερευνών εξέτασε τον βαθμό στον οποίο οι διακρίσεις διαδραματίζουν ρόλο στη διαμόρφωση των σύγχρονων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας (Soltero, 2018).

Πειραματικές ελεγκτικές μελέτες που επικεντρώνονται στις αποφάσεις πρόσληψης έχουν παρουσιάσει ισχυρές ενδείξεις φυλετικών διακρίσεων, με εκτιμήσεις για την προτίμηση των λευκών να κυμαίνονται από 50% έως 240%. Για παράδειγμα, σε μια μελέτη από τους Bertrand & Mullainathan (2004), οι ερευνητές ταχυδρομούσαν ισοδύναμα βιογραφικά σε εργοδότες στη Βοστώνη και το Σικάγο χρησιμοποιώντας φυλετικά αναγνωρίσιμα ονόματα για να σηματοδοτήσουν τη φυλή (για παράδειγμα, ονόματα όπως ο Jamal και ο Lakisha σηματοδοτούσαν Αφροαμερικανούς, ενώ ο Brad και η Emily ήταν που σχετίζονται με λευκούς. Τα ονόματα των λευκών προκάλεσαν ένα ποσοστό επανάκλησης που ήταν 50% υψηλότερο από αυτό των ισοδύναμων προσόντων Αφροαμερικανών αιτούντων. Επιπλέον, η μελέτη τους έδειξε ότι η βελτίωση των προσόντων των υποψηφίων ωφέλησε τους λευκούς αιτούντες αλλά όχι τους Αφροαμερικανούς, οδηγώντας έτσι σε μεγαλύτερο φυλετικό χάσμα στα ποσοστά ανταπόκρισης για όσους είχαν υψηλότερες δεξιότητες (Soltero, 2018).

Οι στατιστικές μελέτες των αποτελεσμάτων της απασχόλησης αποκαλύπτουν επίσης μεγάλες φυλετικές ανισότητες που δεν υπολογίζονται από τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά του ανθρώπινου κεφαλαίου. Οι Devey et al. (2005), παρουσιάζουν στοιχεία από ένα μοντέλο σταθερών επιπτώσεων που δείχνει ότι οι Αφροαμερικάνοι άνδρες ξοδεύουν πολύ περισσότερο χρόνο αναζητώντας εργασία, αποκτούν λιγότερη εργασιακή εμπειρία και βιώνουν λιγότερο σταθερή απασχόληση από τους λευκούς με κατά τα άλλα ισοδύναμα χαρακτηριστικά. Οι Berrey, Nelson, & Nielsen (2017), διαπιστώνουν ότι, λαμβάνοντας υπόψη την ηλικία, την εκπαίδευση, την αστική τοποθεσία και το επάγγελμα, οι Αφροαμερικάνοι απόφοιτοι λυκείου έχουν 70% περισσότερες πιθανότητες να βιώσουν ακούσια ανεργία από τους λευκούς με παρόμοια χαρακτηριστικά και ότι αυτή η διαφορά αυξάνεται μεταξύ εκείνων με υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης.

Σε πιο συγκεντρωτικά επίπεδα, η έρευνα επισημαίνει τη συνέχιση του επαγγελματικού διαχωρισμού, με τις φυλετικές μειονότητες να συγκεντρώνονται σε θέσεις εργασίας με χαμηλότερα επίπεδα σταθερότητας και εξουσίας και με λιγότερες ευκαιρίες για εξέλιξη (Smith 2002). Φυσικά, αυτές οι υπολειπόμενες εκτιμήσεις δεν μπορούν να ελέγξουν όλους τους σχετικούς παράγοντες, όπως τα κίνητρα, την προσπάθεια, την πρόσβαση σε χρήσιμα κοινωνικά δίκτυα και άλλους παράγοντες που ενδέχεται να προκαλέσουν

ανισότητες ελλείπει άμεσων διακρίσεων. Ωστόσο, αυτές οι εκτιμήσεις υποδηλώνουν ότι οι Αφροαμερικάνοι και οι λευκοί με εμφανώς παρόμοια χαρακτηριστικά ανθρώπινου κεφαλαίου βιώνουν σημαντικά διαφορετικά αποτελέσματα απασχόλησης.

Σε αντίθεση με τις περιπτώσεις προσλήψεων και απασχόλησης, η έρευνα για τις μισθολογικές ανισότητες καταλήγει σε πιο μικτά συμπεράσματα. Μια μελέτη ελέγχου από τους Bendick et al. (1994), παρουσιάζει ευρήματα αναφορικά με την μισθολογική ανισότητα, όπου μεταξύ των συμμετεχόντων του δείγματος στους οποίους δόθηκαν προσφορές εργασίας, στους λευκούς προσφέρθηκαν μισθοί που ήταν κατά μέσο όρο 15 σεντς/ώρα υψηλότεροι από τους εξίσου καταρτισμένους Αφροαμερικάνους συνεργάτες τους. Οι ελεγκτικές μελέτες, ωστόσο, παρέχουν περιορισμένες πληροφορίες για τους μισθούς, καθώς πολλοί Αφροαμερικάνοι, δεν φτάνουν ποτέ στο στάδιο καθορισμού των μισθών της διαδικασίας απασχόλησης. Κάποια στατιστικά στοιχεία καταλήγουν σε παρόμοια συμπεράσματα. Οι Cancio et al. (1996), για παράδειγμα, διαπιστώνουν ότι, λαμβάνοντας υπόψη το γονικό υπόβαθρο, την εκπαίδευση, την εργασιακή εμπειρία, τη θητεία και την κατάρτιση, οι λευκοί άνδρες κερδίζουν περίπου 15% περισσότερα από τους Αφροαμερικάνους (οι λευκές γυναίκες κερδίζουν 6% περισσότερα από τις συγκρίσιμες Αφροαμερικάνες γυναίκες). Οι Farkas & Vicknair (2013), ωστόσο, χρησιμοποιώντας ένα διαφορετικό σύνολο δεδομένων, διαπίστωσαν ότι η προσθήκη ελέγχων για τη γνωστική ικανότητα εξαλείφει το φυλετικό χάσμα μισθών για νέους Αφροαμερικάνους και λευκούς εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης. Σύμφωνα με τους συγγραφείς, αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι οι φυλετικές διακρίσεις στα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας οφείλονται περισσότερο σε παράγοντες που προηγούνται της εισόδου στην αγορά εργασίας (π.χ. απόκτηση δεξιοτήτων) παρά σε διακρίσεις εντός της αγοράς εργασίας.

Συνολικά, λοιπόν, η βιβλιογραφία παρουσιάζει σταθερά στοιχεία διάκρισης στην πρόσβαση στην απασχόληση, αλλά λιγότερο συνεπή στοιχεία διάκρισης στους μισθούς. Διαφορετικές μεθοδολογίες ή/και προδιαγραφές μοντέλου μπορεί να ευθύνονται για ορισμένα από τα αποκλίνοντα αποτελέσματα. Αλλά υπάρχει επίσης λόγος να υποστηριχθεί ότι οι διαδικασίες που επηρεάζουν την πρόσβαση στην απασχόληση (π.χ. η επιρροή των πρώτων εντυπώσεων, η απουσία πιο αξιόπιστων πληροφοριών για τους υποψήφιους υπαλλήλους και η ελάχιστη νομική εποπτεία), ενδέχεται να υπόκεινται περισσότερο στη λήψη αποφάσεων που εισάγουν διακρίσεις από εκείνες που επηρεάζουν τους μισθούς.

Επιπλέον, τα ευρήματα σχετικά με την απασχόληση και τους μισθούς μπορεί εν μέρει να σχετίζονται αιτιολογικά, καθώς τα εμπόδια στην είσοδο στην αγορά εργασίας θα οδηγήσουν σε ένα πιο επιλεγμένο δείγμα Αφροαμερικάνων μισθωτών, μειώνοντας τις φυλετικές ανισότητες (Western & Pettit 2015). Αυτά τα ευρήματα υποδεικνύουν τη σημασία της μοντελοποίησης της διάκρισης ως διαδικασίας και όχι ως αποτέλεσμα ενός μόνο σημείου, με διαφορές στην απόκτηση δεξιοτήτων, τα εμπόδια για την είσοδο στην αγορά εργασίας και τις μισθολογικές διαφορές, αποτελούν έναν παράγοντα κοινωνικό και διαμορφώνονται σε διαφορετικούς βαθμούς λόγω των διακρίσεων (Τσιάλα, 2013).

III. Η φυλετική ανισότητα στη στέγαση και την πιστοληπτική αγορά

Η επίμονη φυλετική ανισότητα στην απασχόληση, τη στέγαση και σ'ένα ευρύ φάσμα άλλων κοινωνικών τομέων έχει ενισχύσει το ενδιαφέρον για τον πιθανό ρόλο των διακρίσεων στη σύγχρονη κοινωνία. Και όμως, σε αντίθεση με την εποχή που προηγήθηκε την εγκαθίδρυση των δικαιωμάτων του πολίτη, όταν οι φυλετικές προκαταλήψεις και οι διακρίσεις ήταν εμφανείς και διαδεδομένες, σήμερα οι διακρίσεις είναι λιγότερο εύκολα αναγνωρίσιμες, θέτοντας προβλήματα στην κοινωνική επιστημονική εννοιολόγηση και μέτρηση των διακρίσεων.

Πολυάριθμες έρευνες έχουν ρωτήσει Αφροαμερικανούς και άλλες φυλετικές μειονότητες για τις εμπειρίες τους αναφορικά με τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας, στην αναζήτηση στέγης και σε άλλες καθημερινές κοινωνικές καταστάσεις (Schuman et al. 2001). Ένα ενδιαφέρον εύρημα από αυτή τη γραμμή έρευνας είναι η συχνότητα με την οποία αναφέρονται οι διακρίσεις. Μια έρευνα του 2001, για παράδειγμα, διαπίστωσε ότι περισσότερο από το ένα τρίτο των Αφροαμερικάνων και σχεδόν το 20% των Ισπανόφωνων και των Ασιατών ανέφεραν ότι είχαν χάσει μία δουλειά λόγω της φυλής τους ή είχαν λάβει προαγωγή ακριβώς για τον ίδιο λόγο (Schiller, 2004).

Μια δημοσκόπηση της Gallup το 1997, βρήκε ότι σχεδόν οι μισοί από τους Αφροαμερικανούς ερωτηθέντες ανέφεραν ότι είχαν βιώσει διακρίσεις τουλάχιστον μία φορά σε μία από τις προαναφερθείσες κοινωνικές καταστάσεις τον περασμένο μήνα

(εργασία, στέγαση, δάνειο) (Gallup Organ, 1997). Επιπλέον, η συχνότητα με την οποία αναφέρονται οι διακρίσεις δεν μειώνεται μεταξύ εκείνων που βρίσκονται υψηλότερα στην κοινωνική ιεραρχία. Στην πραγματικότητα, οι Αφροαμερικάνοι της μεσαίας τάξης είναι τόσο πιθανό να υποστούν διακρίσεις όσο και οι Αφροαμερικάνοι της εργατικής τάξης, αν όχι περισσότερο (Feagin & Sikes, 1994).

Τα πρότυπα των αντιληπτών διακρίσεων αποτελούν σημαντικά ευρήματα από μόνα τους, καθώς η έρευνα δείχνει ότι όσοι αντιλαμβάνονται υψηλά επίπεδα διάκρισης είναι πιο πιθανό να βιώσουν κατάθλιψη, άγχος και άλλες αρνητικές συνέπειες για την υγεία τους (Kessler et al. 1990). Επιπλέον, η αντιληπτή διάκριση μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη προσπάθεια ή απόδοση στην εκπαίδευση ή στην εργασία, η οποία από μόνη της οδηγεί σε αρνητικά αποτελέσματα για το ίδιο το άτομο (Lougy, 2002). Αυτό που παραμένει ασαφές από αυτή τη γραμμή έρευνας, ωστόσο, είναι σε ποιο βαθμό οι αντιλήψεις περί διακρίσεων αντιστοιχούν σε αξιόπιστη απεικόνιση της πραγματικότητας. Επειδή τα γεγονότα μπορεί να γίνονται αντιληπτά ή να παραβλέπονται, οι αντιλήψεις περί διακρίσεων μπορεί να υπερεκτιμούν ή να υποτιμούν την πραγματική συχνότητα των διακρίσεων.

Μια άλλη γραμμή έρευνας των κοινωνικών επιστημών εστιάζει στις στάσεις και τις ενέργειες των κυρίαρχων κοινωνικών ομάδων για πληροφορίες σχετικά με το πότε και πώς «μπαίνουν στο παιχνίδι» οι φυλετικές εκτιμήσεις. Εκτός από τη μακρά παράδοση έρευνας σχετικά με τις φυλετικές στάσεις και τα στερεότυπα μεταξύ του γενικού πληθυσμού (Schuman et al. 2001) (Farley et al. 1994), αρκετοί ερευνητές έχουν αναπτύξει τεχνικές συνέντευξης που στοχεύουν στη μέτρηση των τάσεων αναφορικά με την διάκριση μεταξύ των εργοδοτών και εργαζομένων. Ο Holzer (2006), έχει διεξαγάγει μια σειρά από έρευνες εργοδοτών στις οποίες τίθενται στους εργοδότες μια σειρά ερωτήσεων σχετικά με «τον τελευταίο εργαζόμενο που προσλήφθηκε για μια εργασία εκτός κολεγίου», στηρίζοντας έτσι τις απαντήσεις των εργοδοτών σε μια συγκεκριμένη πρόσφατη εμπειρία. Σε αυτή τη μορφή, η φυλή τίθεται ως μόνο ένα παρεπόμενο χαρακτηριστικό σε μια μεγαλύτερη σειρά ερωτήσεων που αφορούν τον πρόσφατο υπάλληλο, μειώνοντας έτσι την προκατάληψη της επιλογής που προκαλείται συχνά όταν επισημαίνεται το θέμα της φυλής. Ομοίως, εστιάζοντας σε μια ολοκληρωμένη δράση, ο ερευνητής είναι σε θέση να τεκμηριώσει τις κεκαλυμμένες προτιμήσεις και όχι τις εκφρασμένες και να εξετάσει το εύρος των χαρακτηριστικών του εργοδότη, της εργασίας και της αγοράς εργασίας που μπορεί να

σχετίζονται με τις από φάσεις πρόσληψης με βάση ασυνείδητες προκαταλήψεις (Δεληδημητρόπουλος, 2020).

Μια δεύτερη εξέχουσα προσέγγιση για τη διερεύνηση των φυλετικών διακρίσεων στην απασχόληση βασίζεται σε βάθος, σε προσωπικές συνεντεύξεις, οι οποίες μπορούν να είναι αποτελεσματικές στην πρόκληση ειλικρινών συζητήσεων για ευαίσθητα ζητήματα προσλήψεων. Οι Kirschenman & Neckerman (1991), για παράδειγμα, περιγράφουν την κραυγαλέα παραδοχή των εργοδοτών ότι αποφεύγουν τους νέους Αφροαμερικάνους άνδρες της πόλης στην αναζήτησή τους για εργάτες. Αποδίδοντας χαρακτηριστικά όπως «τεμπέλης» και «αναξιόπιστος» σε αυτήν την ομάδα, οι εργοδότες που συμπεριλήφθηκαν στη μελέτη τους ήταν ειλικρινείς στις εκφράσεις τους για έντονες φυλετικές προτιμήσεις όσον αφορά τους εργάτες που θα δέχονταν χαμηλότερο μισθό (Moss & Tilly 2001). Αυτές οι εις βάθος μελέτες ήταν πολύτιμες για την παροχή λεπτομερών απολογισμών για το τι περνάει από το μυαλό των εργοδοτών —τουλάχιστον συνειδητά— καθώς αξιολογούν μέλη διαφορετικών ομάδων. Ωστόσο, πρέπει να έχουμε κατά νου ότι οι φυλετικές προκαταλήψεις δεν αποτελούν πάντα προγνωστικό παράγοντα της αντίστοιχης συμπεριφοράς (Pager & Quillian 2005).

Πράγματι, ο Tilly (2011) ανέφερε ένα εύρημα που υποστήριξε ότι οι επιχειρήσεις όπου πολλοί διευθυντές αναφέρθηκαν στα υψηλά εργασιακά κίνητρα των Αφροαμερικάνων είναι πιο πιθανό να προσλάβουν Αφροαμερικάνους. Οι αποφάσεις πρόσληψης (όπως και με τις αποφάσεις για ενοικίαση σπιτιού ή έγκριση στεγαστικού δανείου) επηρεάζονται από ένα σύνθετο φάσμα παραγόντων, με τις φυλετικές διακρίσεις να είναι μόνο ένας.

Από την εποχή των πολιτικών δικαιωμάτων, οι νομικοί ορισμοί και οι απολογισμοί των διακρίσεων, αποτελούσε έναν κεντρικό άξονα τόσο στην καθημερινή όσο και στην επιστημονική κατανόηση των διακρίσεων. Κατά συνέπεια, ένα πρόσθετο «παράθυρο» στη δυναμική των διακρίσεων περιλαμβάνει τη χρήση νομικών αρχείων από επίσημες αξιώσεις διάκρισης. Είτε προέρχονται από αξιώσεις προς την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Απασχόλησης (EEOC), τα δικαστήρια ή τα Γραφεία Δίκαιης Απασχόλησης/Δίκαιης Στέγασης σε κρατικό επίπεδο, τα επίσημα αρχεία που τεκμηριώνουν ισχυρισμούς διάκρισης μπορούν να παρέχουν μοναδική εικόνα για τα πρότυπα των διακρίσεων και της επιβολής κατά των διακρίσεων σε συγκεκριμένα πλαίσια σε διαχρονικό επίπεδο.

Ο Roscigno (2017), για παράδειγμα, ανέλυσε χιλιάδες «σοβαρές αξιώσεις» που κατατέθηκαν στην Επιτροπή Πολιτικών Δικαιωμάτων του Οχάιο σχετικά με τις διακρίσεις τόσο στην απασχόληση όσο και στη στέγαση. Αυτοί οι ισχυρισμοί τεκμηριώνουν μια σειρά συμπεριφορών που εισάγουν διακρίσεις, από την παρενόχληση, τον αποκλεισμό, έως τις πιο λεπτές μορφές φυλετικής προκατάληψης. Αν και οι μελέτες που βασίζονται σε επίσημες αξιώσεις διάκρισης παραβλέπουν τα περιστατικά που περνούν απαρατήρητα, αυτά τα αρχεία παρέχουν μια σπάνια ευκαιρία να αντιληφθεί κανείς λεπτομερείς περιγραφές γεγονότων διάκρισης σε ένα ευρύ φάσμα κοινωνικών τομέων που συνήθως δεν παρατηρούνται σε ερευνητικά έργα.

Άλλες μελέτες χρησιμοποιούν ισχυρισμούς περί διακρίσεων, όχι για την αξιολόγηση των προτύπων διάκρισης, αλλά για τη διερεύνηση των τάσεων στην εφαρμογή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων. Οι Nielsen & Nelson (2005), παρέχουν μια επισκόπηση της έρευνας σε αυτόν τον τομέα, εξετάζοντας τις οδούς με τις οποίες πιθανές αξιώσεις (ή αντιληπτές διακρίσεις) εξελίσσονται σε επίσημες νομικές ενέργειες ή αντιστρόφως τα πολλά σημεία στα οποία οι πιθανές αξιώσεις εκτρέπονται από τη νομική αγωγή. Οι Hirsh & Kornrich (2008), εξετάζουν πώς τα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας και του θεσμικού περιβάλλοντος επηρεάζουν τη διακύμανση της συχνότητας των ισχυρισμών διάκρισης και την επαλήθευσή τους από τους ερευνητές του EEOC. Οι Donohue & Siegelman (1991, 2005) αναλύουν τους ισχυρισμούς περί διακρίσεων από το 1970 έως το 1997 για να καταγράψουν αλλαγές στη φύση της επιβολής κατά των διακρίσεων με την πάροδο του χρόνου. Ο συνολικός όγκος των ισχυρισμών για διακρίσεις αυξήθηκε σημαντικά κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, αν και η σύνθεση των αξιώσεων μετατοπίστηκε από την έμφαση στις φυλετικές διακρίσεις προς τη μεγαλύτερη έμφαση στις διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής και αναπηρίας.

Ομοίως, οι τύποι ισχυρισμών για διακρίσεις στην εργασία έχουν μετατοπιστεί από την έμφαση στη διάκριση πρόσληψης σε μια συντριπτική έμφαση στην παράνομη απόλυση και οι ομαδικές αγωγές γίνονται όλο και πιο σπάνιες. Οι συγγραφείς ερμηνεύουν αυτές τις τάσεις όχι ως δείκτες αλλαγών στην πραγματική κατανομή των γεγονότων διάκρισης, αλλά μάλλον ως αντανάκλασεις του μεταβαλλόμενου νομικού περιβάλλοντος στο οποίο διεξάγονται υποθέσεις διακρίσεων (συμπεριλαμβανομένων, για παράδειγμα, αλλαγών στο δίκαιο των πολιτικών δικαιωμάτων και αλλαγές στη δεκτικότητα των τα δικαστήρια σε

διάφορους τύπους αξιώσεων διάκρισης), οι οποίες ενδέχεται να έχουν επιπτώσεις στην έκφραση της διάκρισης (Donohue & Siegelman 1991, 2005).

Τέλος, αρκετοί ερευνητές έχουν εκμεταλλευτεί τις αλλαγές στους νόμους περί πολιτικών δικαιωμάτων και κατά των διακρίσεων ως πηγή εξωγενών διαφοροποιήσεων μέσω της οποίας μπορούν να μετρηθούν οι αλλαγές στις διακρίσεις. Ο Freeman (1973), για παράδειγμα, διερεύνησε την αποτελεσματικότητα των ομοσπονδιακών νόμων για την ΕΕ συγκρίνοντας το χάσμα εισοδήματος Αφροαμερικάνων - Λευκών πριν και μετά την ψήφιση του νόμου περί πολιτικών δικαιωμάτων του 1964. Οι Heckman & Payner (1989) χρησιμοποιούν μικροδεδομένα από εργοστάσια κλωστοϋφαντουργίας στη Νότια Καρολίνα για να μελετήσουν τις επιπτώσεις της φυλής στην απασχόληση μεταξύ 1940 και 1980, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η ομοσπονδιακή πολιτική κατά των διακρίσεων οδήγησε σε σημαντική βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των Αφροαμερικάνων, μεταξύ 1965 και 1975. Πιο πρόσφατες μελέτες που εκμεταλλεύονται τις αλλαγές στο νομικό πλαίσιο περιλαμβάνουν την έρευνα των Kelly & Dobbin (1998), οι οποίοι εξέτασαν τις επιπτώσεις της αλλαγής των καθεστώτων επιβολής στην εφαρμογή πρωτοβουλιών από τους εργοδότες για τη διαφορετικότητα. Οι Kalev & Dobbin (2006), εξέτασαν τον σχετικό αντίκτυπο των αναθεωρήσεων συμμόρφωσης και των αγωγών στην εκπροσώπηση των γυναικών και των μειονοτήτων σε διευθυντικές θέσεις. Ο τόμος που επιμελήθηκε ο Skrentny (2001) εξέτασε πολλές από τις περίπλοκες και απροσδόκητες πτυχές που σχετίζονται με την άνοδο, την επέκταση και τον αντίκτυπο της θετικής δράσης και των πολιτικών διαφορετικότητας στις Ηνωμένες Πολιτείες και διεθνώς.

Αν και καμία ερευνητική μέθοδος απ'αυτές δεν είναι χωρίς ελαττώματα, η προσεκτική εξέταση του φάσματος των διαθέσιμων μεθόδων βοηθά στην αντιστοίχιση του ερευνητικού ερωτήματος κάποιου με την κατάλληλη εμπειρική στρατηγική. Οι συγκρίσεις μεταξύ των μελετών μπορούν να βοηθήσουν στα σχετικά δυνατά και αδύναμα σημεία των υφιστάμενων μεθοδολογικών προσεγγίσεων. Ταυτόχρονα, πρέπει να έχουμε κατά νου ότι η φύση της διάκρισης μπορεί να είναι η ίδια ένας κινούμενος στόχος, με τις μορφές και τα πρότυπα των διακρίσεων να μετατοπίζονται με την πάροδο του χρόνου και σε διάφορους τομείς (Mohajan, 2018).

➤ **Στεγαστικές Ευκαιρίες**

Ο οικιστικός διαχωρισμός ανά φυλή παραμένει ένα σημαντικό χαρακτηριστικό των σύγχρονων αμερικανικών πόλεων αλλά και των ευρωπαϊκών. Πράγματι, οι Αφροαμερικανοί ήταν τόσο διαχωρισμένοι από τους λευκούς το 1990 όσο ήταν και στις αρχές του εικοστού αιώνα, ενώ συγχρόνως τα επίπεδα διαχωρισμού φαίνεται να μην επηρεάζονται από την αυξανόμενη κοινωνικοοικονομική κατάσταση. Αν και ο διαχωρισμός φαίνεται να μειώθηκε ελαφρά μεταξύ 1980 και 2000, οι Αφροαμερικάνοι(και σε μικρότερο βαθμό άλλες μειονοτικές ομάδες) συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν μοτίβα τοποθέτησης σε κατοικίες σημαντικά διαφορετικά από τους λευκούς. Ο βαθμός στον οποίο οι διακρίσεις συμβάλλουν στις φυλετικές ανισότητες στη στέγαση ήταν μια σημαντική ενασχόληση των κοινωνικών επιστημόνων και των ομοσπονδιακών γραφείων στέγασης (Charles, 2003).

Η συντριπτική πλειοψηφία των εργασιών για τις διακρίσεις στη στέγαση χρησιμοποιεί δεδομένα πειραματικού ελέγχου. Για παράδειγμα, μεταξύ 2000 και 2002 το Υπουργείο Στέγασης και Αστικής Ανάπτυξης διεξήγαγε μια εκτεταμένη σειρά ελέγχων που μετρούσαν τις διακρίσεις στη στέγαση σε βάρος Αφροαμερικάνων, Λατίνων, Ασιατών και Ιθαγενών Αμερικανών, συμπεριλαμβανομένων σχεδόν 5500 ζευγαριών σε σχεδόν 30 μητροπολιτικές περιοχές (Turner et al.,2002). Τα αποτελέσματα της μελέτης αποκαλύπτουν μεροληψία σε πολλαπλές διαστάσεις, με τους Αφροαμερικάνους να αντιμετωπίζουν σταθερή δυσμενή μεταχείριση σε περίπου σε μία στις πέντε αναζητήσεις κατοικιών (τόσο για ενοικίαση όσο και για αγορά).Οι φυλετικές διακρίσεις έλαβαν τη μορφή παροχής λιγότερων πληροφοριών σχετικά με τις κατοικίες, λιγότερες ευκαιρίες για προβολή κατοικιών και, στην περίπτωση των αγοραστών κατοικιών, λιγότερη βοήθεια με τη χρηματοδότηση και την καθοδήγηση σε λιγότερο πλούσιες κοινότητες και γειτονιές με υψηλότερο ποσοστό κατοίκων μειονότητας.

Γενικά, τα αποτελέσματα της Μελέτης Διακρίσεων Κατοικίας του 2000, υποδεικνύουν ότι τα συνολικά επίπεδα διακρίσεων κατά των Αφροαμερικάνων μειώθηκαν ελάχιστα, συγκριτικά με τα ενοίκια και τις πωλήσεις από το 1989. Οι διακρίσεις κατά των Ισπανόφωνων στις πωλήσεις κατοικιών μειώθηκαν, αν και οι Ισπανόφωνοι αντιμετώπισαν αυξανόμενα επίπεδα διακρίσεων στις αγορές κατοικιών.

Άλλη έρευνα που χρησιμοποιεί τηλεφωνικούς ελέγχους δείχνει περαιτέρω μια διάσταση φύλου και τάξης των φυλετικών διακρίσεων στην οποία οι Αφροαμερικάνες γυναίκες ή/και οι Αφροαμερικάνοι που μιλούν με τρόπο που σχετίζεται με την ανατροφή της κατώτερης τάξης, υφίστανται μεγαλύτερες διακρίσεις από τους λευκούς άνδρες ή/και εκείνους που σηματοδοτούν μια μεσαία ταξική ανατροφή. Το πλαίσιο έχει επίσης σημασία στη διανομή γεγονότων διάκρισης (Ζάρα, 2013). Οι Turner & Ross (2005), αναφέρουν ότι ο διαχωρισμός και η ταξική καθοδήγηση των Αφροαμερικάνων συμβαίνει συχνότερα όταν είτε το σπίτι είτε το γραφείο του κτηματομεσίτη βρίσκεται σε μια κυρίως λευκή γειτονιά. Οι έλεγχοι πολλών πόλεων υποδηλώνουν επίσης ότι η συχνότητα των διακρίσεων ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των διάφορων περιοχών.

Εν συνεχεία, ο Roscigno και οι συνεργάτες του (2007), παρέχουν στοιχεία για τις διάφορες μορφές διακρίσεων για τη στέγαση που μπορεί να επεκταθούν πολύ πέρα από το σημείο αγοράς (ή τη συμφωνία ενοικίασης). Παραδείγματα από ένα δείγμα αξιώσεων διάκρισης που υποβλήθηκαν στην Επιτροπή Πολιτικών Δικαιωμάτων του Οχάιο, δείχνουν την αδυναμία των ιδιοκτητών να παρέχουν επαρκή συντήρηση για τις μονάδες στέγασης, την παρενόχληση ή τις φυσικές απειλές από διαχειριστές ή γείτονες και την άνιση επιβολή των κανόνων μιας ένωσης κατοικιών.

Συνολικά, τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι οι διακρίσεις στις αγορές ενοικίων και κατοικιών παραμένουν διάχυτες. Παρόλο που υπάρχουν ορισμένα υποσχόμενα σημάδια αλλαγής, η συχνότητα με την οποία οι φυλετικές μειονότητες αντιμετωπίζουν διαφορετική μεταχείριση στις αναζητήσεις κατοικιών υποδηλώνει ότι οι διακρίσεις παραμένουν σημαντικό εμπόδιο στις ευκαιρίες στέγασης. Οι επιπτώσεις αυτών των τάσεων για άλλες μορφές ανισότητας (όπως στην απασχόληση) συζητούνται παρακάτω (Ζάρα, 2013).

➤ Πιστωτικές Αγορές

Οι λευκοί κατέχουν περίπου 12 φορές τον πλούτο των Αφροαμερικανών. Στην πραγματικότητα, οι λευκοί κοντά στο κάτω μέρος της κατανομής εισοδήματος διαθέτουν περισσότερο πλούτο από τους Αφροαμερικάνους, που βρίσκονται κοντά στην κορυφή της κατανομής εισοδήματος. Δεδομένου ότι η ιδιοκτησία κατοικίας αποτελεί μία από τις πιο σημαντικές πηγές συσσώρευσης πλούτου, τα πρότυπα που επηρεάζουν την αξία και τη

βιωσιμότητα της ιδιοκτησίας κατοικίας θα έχουν αντίκτυπο στις διαφορές πλούτου συνολικά. Συνεπώς, η πλειονότητα των εργασιών για τις διακρίσεις στις πιστωτικές αγορές επικεντρώνεται στη συγκεκριμένη περίπτωση στα στεγαστικά δάνεια (Παυλάκη, 2011).

Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι οι Αφροαμερικάνοι και οι Ισπανόφωνοι αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά απόρριψης και λιγότερο ευνοϊκούς όρους για την εξασφάλιση στεγαστικών δανείων από τους λευκούς με παρόμοια πιστωτικά χαρακτηριστικά, ο Παυλάκης (2011), αναφέρει ότι οι Αφροαμερικάνοι πληρώνουν περισσότερο από 0,5% υψηλότερα επιτόκια για στεγαστικά δάνεια σε σχέση με τους λευκούς και ότι αυτή η διαφορά παραμένει με ελέγχους για το επίπεδο εισοδήματος, την ημερομηνία αγοράς και την ηλικία του αγοραστή.

Η πιο σημαντική μελέτη της επίδρασης της φυλής στα ποσοστά απόρριψης για στεγαστικά δάνεια πραγματοποιήθηκε από τους Munnell et al. (1996). Λαμβάνοντας υπόψη μια σειρά μεταβλητών που συνδέονται με τον κίνδυνο αθέτησης, το κόστος αθέτησης, τα χαρακτηριστικά δανείου και τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τα χαρακτηριστικά της γειτονιάς, διαπιστώνουν ότι οι αιτήσεις Αφροαμερικάνων και Ισπανόφωνων είχαν 82% περισσότερες πιθανότητες να απορριφθούν από ό,τι εκείνες των λευκών.

Έρευνα ελέγχου επιβεβαιώνει στοιχεία διάκρισης στεγαστικών δανείων, διαπιστώνοντας ότι οι Αφροαμερικάνοι καταναλωτές είναι λιγότερο πιθανό να λάβουν προσφορά για ένα δάνειο από ότι οι λευκοί και ότι τους δίνεται λιγότερος χρόνος με τον υπάλληλο δανείων, έχουν υψηλότερα επιτόκια και τους δίνεται λιγότερη καθοδήγηση και λιγότερες πληροφορίες από ότι στους λευκούς υποψήφιους.

Ο ανταγωνισμός και η απορρύθμιση του τραπεζικού κλάδου οδήγησαν σε μεγαλύτερη μεταβλητότητα των συνθηκών δανειοδότησης, προκαλώντας τον όρο της «νέας ανισότητας» στον δανεισμό (Williams et al., 2005)(Holloway, 1998). Αντί να εστιάζουν στα ποσοστά απόρριψης, αυτοί οι ερευνητές επικεντρώνονται στους όρους και τις προϋποθέσεις των δανείων, ιδιαίτερα στο εάν ένα δάνειο είναι ευνοϊκό ή subprime (Williams et al. 2005)(Apgar & Calder 2005)(Squires 2003). Οι Immerg, luck & Wiles (1999), αυτό το έχουν ονομάσει «αγορά διπλών στεγαστικών δανείων», στην οποία ο κύριος δανεισμός χορηγείται σε περιοχές με υψηλότερο εισόδημα και σε λευκές περιοχές,

ενώ ο δανεισμός υψηλού κινδύνου και ο ληστρικός δανεισμός συγκεντρώνεται σε κοινότητες χαμηλότερου εισοδήματος και μειοψηφίας (Dymski, 2006). Οι Williams et al. (2005), εξετάζοντας τις αλλαγές μεταξύ 1993 και 2000, βρίσκουν ραγδαία κέρδη σε δάνεια σε υποεξυπηρετούμενες αγορές από εξειδικευμένους δανειστές: το 78% της αύξησης του δανεισμού σε γειτονιές μειοψηφίας προήλθε από δανειστές subprime και το 72% της αύξησης του δανεισμού αναχρηματοδότησης σε Αφροαμερικάνους ήταν από subprime δανειστές. Περαιτέρω, οι συγγραφείς διαπιστώνουν ότι «ακόμη και στο υψηλότερο επίπεδο εισοδήματος, οι Αφροαμερικάνοι έχουν σχεδόν τριπλάσιες πιθανότητες να λάβουν τα δάνειά τους από έναν δανειστή subprime σε σχέση με άλλους» (Calem et al. 2004). Αν και η δυσανάλογη αύξηση των δανείων subprime σε μειονοτικές κοινότητες δεν αποτελεί αποτέλεσμα διακρίσεων, ορισμένα στοιχεία υποδηλώνουν ότι σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να υπάρχει ρητή φυλετική στόχευση. Σε δύο ελεγκτικές μελέτες στις οποίες αξιόπιστοι ελεγκτές προσέγγισαν δανειστές sub-prime, οι λευκοί ήταν πιο πιθανό να παραπεμφθούν στο τμήμα βασικού δανεισμού των δανειστών από ότι ήταν οι Αφροαμερικάνοι αιτούντες (Williamsetal. 2005).

Εν κατακλείδι, μεταξύ του 1989 και 2000 ο αριθμός των στεγαστικών δανείων σε Αφροαμερικάνους και Ισπανόφωνους σε εθνικό επίπεδο αυξήθηκε κατά 60%, σε σύγκριση με 16% για τους λευκούς, υποδηλώνοντας ότι υπάρχει κάποια σύγκλιση (Turner et al. 2002). Ωστόσο, τα στοιχεία δείχνουν ότι οι Αφροαμερικάνοι και οι Ισπανόφωνοι συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά απόρριψης και να λαμβάνουν λιγότερο ευνοϊκούς όρους από τους λευκούς ίσου πιστωτικού κινδύνου.

➤ **Καταναλωτικές Αγορές**

Σε σχέση με τις αγορές απασχόλησης, στέγασης και πιστώσεων, πολύ μικρότερο μέρος της έρευνας επικεντρώνεται στις φυλετικές διακρίσεις αναφορικά με τις συναλλαγές των καταναλωτών. Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένες εμφανείς διαφορές. Μια έκθεση του 2005 από το «NewJerseyCitizenAction», που χρησιμοποιεί δεδομένα από δύο αγωγές του NewJersey, διαπίστωσε ότι, μεταξύ 1993 και 2000, οι Αφροαμερικάνοι και οι Ισπανόφωνοι υπόκεινταν δυσανάλογα σε χρεώσεις χρηματοδότησης σε αντιπροσωπείες αυτοκινήτων, με τους πελάτες μειοψηφίας να πληρώνουν κατά μέσο όρο 339 \$ περισσότερα από τους λευκούς με παρόμοιο πιστωτικό ιστορικό. Οι Harrisetal. (2005), αναλύουν υποθέσεις διάκρισης καταναλωτών ομοσπονδιακών δικαστηρίων που

κατατέθηκαν από το 1990 έως το 2002, εξετάζοντας τις διαστάσεις της λεπτής και φανεράς υποβάθμισης (συμπεριλαμβανομένων εκτεταμένων περιόδων αναμονής, απαιτήσεων προπληρωμής και υψηλότερων τιμών, καθώς και αυξημένης επιτήρησης και λεκτικών ή/και σωματικών επιθέσεων) και την ανεπαίσθητη και απροκάλυπτη άρνηση αγαθών και υπηρεσιών. Αναφέρουν υποθέσεις που κατατέθηκαν σε ξενοδοχεία, εστιατόρια, βενζινάδικα, παντοπωλεία/καταστήματα τροφίμων, καταστήματα ρούχων, πολυκαταστήματα, καταστήματα οικιακών βελτιωτικών και καταστήματα εξοπλισμού γραφείου που κατατέθηκαν από μέλη πολλών φυλετικών μειονοτήτων. Ομοίως, ο Beamon(2014), αναφέρει τις μυριάδες περιστάσεις στις οποίες οι ερωτηθέντες της μεσαίας τάξης Αφροαμερικανοί αναφέρουν εμπειρίες φυλετικών διακρίσεων, που κυμαίνονται από την κακή εξυπηρέτηση σε εστιατόρια, την αυξημένη επιτήρηση σε πολυκαταστήματα έως και την απόλυτη παρενόχληση σε δημόσια καταλύματα. Μαζί, αυτές οι μελέτες υποδηλώνουν ότι οι διακρίσεις στις καταναλωτικές αγορές συνεχίζουν να επιβάλλουν τόσο ψυχικό όσο και οικονομικό κόστος στους μειονοτικούς καταναλωτές.

Μεγάλο μέρος της εμπειρικής εργασίας για τις διακρίσεις στις καταναλωτικές αγορές έχει επικεντρωθεί ειδικά στην περίπτωση των αγορών αυτοκινήτων, οι οποίες, εκτός από τη στέγαση, αντιπροσωπεύουν μία από τις πιο σημαντικές μορφές προσωπικών καταναλωτικών δαπανών. Οι Ayres&Siegelman (1995), διεξήγαγαν μια μελέτη ελέγχου στο Σικάγο, στην οποία οι συμμετέχοντες παρουσιάζονταν ως πελάτες που επιδιώκουν να αγοράσουν ένα νέο αυτοκίνητο, προσεγγίζοντας τους αντιπροσώπους με πανομοιότυπες δοκιμασμένες στρατηγικές διαπραγματεύσεως. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι έμποροι ήταν λιγότερο ευέλικτοι στις διαπραγματεύσεις τους με τους Αφροαμερικάνους, με αποτέλεσμα μια σημαντική διαφορά στην τελική κατανομή των τιμών (σε σχέση με λευκούς άνδρες, Αφροαμερικάνους άνδρες και Αφροαμερικάνες γυναίκες πλήρωναν κατά μέσο όρο 1132 \$ και 446 \$ περισσότερα, αντίστοιχα) (Ayres 1995) .

Αν και μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας για τις διακρίσεις των καταναλωτών επικεντρώνεται στη φυλή του μεμονωμένου πελάτη, μερικές μελέτες έχουν επίσης διερευνήσει τις επιπτώσεις των χαρακτηριστικών της κοινότητας στην τιμολόγηση αγαθών και υπηρεσιών. Ο Graddy (1997), για παράδειγμα, ερευνήσε τις διακρίσεις στην τιμολόγηση μεταξύ των αλυσίδων γρήγορου φαγητού με βάση τα φυλετικά και εισοδηματικά χαρακτηριστικά μιας τοπικής περιοχής. Χρησιμοποιώντας πληροφορίες

σχετικά με τις τιμές από περισσότερα από 400 εστιατόρια γρήγορου φαγητού, σε συνδυασμό με δεδομένα απογραφής του 1990 για εισόδημα σε επίπεδο ταχυδρομικού κώδικα, φυλής, εγκληματικότητας και πυκνότητα πληθυσμού και ελέγχοντας μια σειρά από χαρακτηριστικά γειτονιάς, επιχειρήσεων και κρατικού επιπέδου, ο συγγραφέας αναφέρει μέση αύξηση τιμής 50% για έναν Αφροαμερικάνο που σχετίζεται με αύξηση 5% στην τιμή ενός γεύματος, που αντιστοιχεί περίπου σε 15 σεντς ανά γεύμα. Η συγκεκριμένη μελέτη αποτελεί ένα χρήσιμο παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο οι διακρίσεις, ειδικά στις καταναλωτικές αγορές, θα μπορούσαν να εξεταστούν ως συνάρτηση διαχωρισμένων οικιστικών προτύπων, προτείνοντας μια πιο προσαρμοσμένη προσέγγιση για τη μελέτη των διακρίσεων (Moore&Roux 2006).

Τα στοιχεία διάκρισης των καταναλωτών παρουσιάζουν μια σειρά καταστάσεων στις οποίες οι πελάτες μειοψηφίας λαμβάνουν φτωχότερες υπηρεσίες ή πληρώνουν περισσότερα από τους λευκούς. Αν και λίγα μεμονωμένα περιστατικά αντιπροσωπεύουν εξουθενωτικές εμπειρίες από μόνα τους, η συσσώρευση τέτοιων εμπειριών κατά τη διάρκεια της ζωής μπορεί να αντιπροσωπεύει μια σημαντική πηγή δυσπιστίας προς τους κυρίαρχους θεσμούς.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ. ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ι. Σκοπός Έρευνας

Η παρούσα διπλωματική εργασία αποσκοπεί στη διερεύνηση της ύπαρξης ή μη διακρίσεων που υφίστανται οι μετανάστες στον νομό Αρκαδίας. Συγκεκριμένα ο πρώτος άξονας που θα διερευνηθεί σχετίζεται με την εργασία, εάν δηλαδή οι μετανάστες υφίστανται διακρίσεις αναφορικά με την είσοδό τους στην αγορά εργασίας όσο και στο εργασιακό τους περιβάλλον και εάν καταπατώνται τα εργασιακά τους δικαιώματα. Ο δεύτερος άξονας που θα διερευνηθεί είναι εάν υφίστανται διακρίσεις σε ένα γενικότερο πλαίσιο της καθημερινής τους ζωής, ακόμα και σε απλές ενέργειες όπως η δανειοδότηση και η ενοικίαση οικίας. Τέλος, θα διερευνηθεί ο τρόπος που εισήλθαν στην Ελλάδα.

ΙΙ. Ερευνητικό κενό

Κατά την βιβλιογραφική ανασκόπηση, ήταν εμφανές το ερευνητικό κενό που ανευρίσκεται στην επιστημονική βιβλιογραφία αναφορικά με τις διακρίσεις που υφίστανται οι μετανάστες στην Ελλάδα. Ανευρέθηκαν ελάχιστες έρευνες αναφορικά με τους μετανάστες, ωστόσο δεν αφορούσαν τις διακρίσεις που υφίστανται. Ως εκ τούτου η παρούσα διπλωματική εργασία αποσκοπεί στο να καλύψει το εν λόγω ερευνητικό κενό και συγκεκριμένα τις διακρίσεις που υφίστανται οι μετανάστες στο νομό Αρκαδίας.

ΙΙΙ. Είδος Έρευνας

Στην παρούσα διπλωματική εργασία επιλέχθηκε η ποιοτική μέθοδος έναντι της ποσοτικής μεθόδου. Η ποιοτική έρευνα αποτελεί εκείνη τη μέθοδο ανάλυσης, η οποία παρουσιάζει μακρά ιστορία στις κοινωνικές επιστήμες και χρησιμοποιείται για όσο διάστημα υπάρχει το πεδίο. Το συγκεκριμένο είδος έρευνας επιλέγεται από τους κοινωνικούς επιστήμονες επειδή επιτρέπει στους ερευνητές να διερευνήσουν τα νοήματα που αποδίδουν οι άνθρωποι στη συμπεριφορά, τις πράξεις και τις αλληλεπιδράσεις τους

με τους άλλους (Mohaajan, 2020). Αντίθετα, η ποσοτική έρευνα είναι χρήσιμη για τον εντοπισμό σχέσεων μεταξύ μεταβλητών, όπως, για παράδειγμα, η σύνδεση μεταξύ φτώχειας και φυλετικού μίσους, ενώ η ποιοτική έρευνα είναι εκείνη που μπορεί να αιτιολογήσει τη σύνδεση αυτών των δύο. Έτσι, οι ποιοτικοί ερευνητές διερευνούν τις έννοιες, τις ερμηνείες, τα σύμβολα και τις διαδικασίες και τις σχέσεις της κοινωνικής ζωής (Yilmaz, 2013).

Υπάρχουν ακόμη και άλλοι λόγοι που επιλέχθηκε η ποιοτική ανάλυση έναντι της ποσοτικής. Όπως προαναφέρθηκε η ποσοτική έρευνα μπορεί να οριστεί ως η έρευνα που εξηγεί φαινόμενα σύμφωνα με αριθμητικά δεδομένα τα οποία αναλύονται μέσω μαθηματικών μεθόδων, ιδίως στατιστικών. Από μια ευρύτερη προοπτική, μπορεί να οριστεί ως ένα είδος «εμπειρικής» έρευνας σε ένα κοινωνικό φαινόμενο ή ανθρώπινο πρόβλημα, είτε ως η «δοκιμή» μιας θεωρίας, υπό την έννοια της συμφωνίας και ασυμφωνίας ευρημάτων, που αποτελείται από μεταβλητές, οι οποίες μετρώνται με αριθμούς και αναλύονται με στατιστικά στοιχεία προκειμένου να καθοριστεί εάν η θεωρία επιβεβαιώνεται ή διαψεύδεται (Creswell, 1994)(Gay&Airasian, 2000).

Από την άλλη πλευρά η ποιοτική έρευνα είναι «δύσκολο να προσδιοριστεί» λόγω της πολύπλευρης φύσης της (Hitchcock&Hughes, 1995). Ωστόσο ο ορισμός της έχει αποδοθεί από ορισμένους ερευνητές. Συγκεκριμένα, ο Στρος και ο Κόρμπιν (1998) αναφέρουν το εξής: «Με τον όρο «ποιοτική έρευνα» εννοούμε κάθε τύπο έρευνας που παράγει ευρήματα που δεν προέκυψαν με στατιστικές ή άλλες διαδικασίες και μέσα ποσοτικοποίησης». Ο συγκεκριμένος ορισμός όμως είναι πολύ απλοϊκός αφού εστιάζει σε διαδικασίες και τεχνικές που χρησιμοποιούνται για τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων, αγνοώντας άλλες πτυχές του σχεδιασμού της έρευνας. Τείνει επίσης να ορίζει τον όρο μόνο από μία ποσοτική οπτική αντί να εστιάζει στα χαρακτηριστικά του. Οι Gay και Airasian (2000) ορίζουν την ποιοτική έρευνα ως «τη συλλογή εκτεταμένων δεδομένων για πολλές μεταβλητές για μια εκτεταμένη χρονική περίοδο, σε ένα νατουραλιστικό περιβάλλον, προκειμένου να αποκτήσουν γνώσεις όταν δεν είναι δυνατή η χρήση άλλων τύπων έρευνας». Αλλά και αυτός ο ορισμός πάσχει από ένα πανομοιότυπο πρόβλημα, αφού χρησιμοποιεί μια ποσοτική έννοια για να ορίσει έναν ποιοτικό όρο(Η ποιοτική έρευνα βασίζεται στην γνωσιολογική παραδοχή ότι τα κοινωνικά φαινόμενα είναι τόσο πολύπλοκα και συνυφασμένα που δεν μπορούν να περιοριστούν σε μεμονωμένες μεταβλητές, επομένως δεν είναι σκόπιμο να χρησιμοποιείται ο όρος μεταβλητή κατά τον

ορισμό της ποιοτικής έρευνα). Ως εκ τούτου, η ποιοτική έρευνα πρέπει να καθοριστεί πλήρως κυρίως με βάση τα χαρακτηριστικά της. Μια ποσοτική προσέγγιση υποστηρίζει την άποψη ότι τα ψυχολογικά και κοινωνικά φαινόμενα έχουν μια αντικειμενική πραγματικότητα που είναι ανεξάρτητη από τα θέματα που μελετώνται, δηλαδή τον γνώστη ή τον ερευνητή. Ως εκ τούτου, η πραγματικότητα πρέπει να μελετηθεί αντικειμενικά από τους ερευνητές, οι οποίοι θα πρέπει να θέσουν απόσταση ανάμεσα στους ίδιους και τους συμμετέχοντες. Από την άλλη πλευρά, η ποιοτική έρευνα βασίζεται στην κωνστροκτιβιστική επιστημολογία και διερευνά αυτό που υποθέτει ότι είναι μια κοινωνικά κατασκευασμένη δυναμική πραγματικότητα μέσω ενός πλαισίου που διακατέχεται με αξίες και είναι ευέλικτο, περιγραφικό, ολιστικό και ευαίσθητο στο πλαίσιο, δηλαδή μια σε βάθος περιγραφή του φαινομένου από την οπτική γωνία των εμπλεκόμενων. Σε αυτό το πλαίσιο στην ποιοτική έρευνα πραγματοποιείται η προσπάθεια, η κοινωνική εμπειρία να νοηματοδοτηθεί από τα κοινωνικά υποκείμενα. Από ποιοτική άποψη, η πραγματικότητα ή η γνώση δομείται κοινωνικά και ψυχολογικά. Το ποιοτικό παράδειγμα θεωρεί τη σχέση μεταξύ του γνώστη και του γνωστού ως άρρηκτα συνδεδεμένη. Ως εκ τούτου, ο ερευνητής υποτίθεται ότι αναπτύσσει μια στενή, σχέση με τα θέματα που μελετώνται (Bergman, 2008).

Σε αντίθεση με τις ποσοτικές μελέτες που ασχολούνται με τα αποτελέσματα, τη γενίκευση, την πρόβλεψη και τις σχέσεις αιτίου-αποτελέσματος μέσω του απαγωγικού συλλογισμού, οι ποιοτικές μελέτες ασχολούνται με τη διαδικασία, το πλαίσιο, την ερμηνεία, το νόημα ή την κατανόηση μέσω επαγωγικού συλλογισμού. Στόχος είναι να περιγραφεί και να κατανοηθεί το φαινόμενο που μελετάται μέσω της σύλληψης και της επικοινωνίας των εμπειριών των συμμετεχόντων με δικά τους λόγια μέσω παρατήρησης και συνέντευξης. Αυτό που τονίζεται είναι ότι η εξέταση του πλαισίου επηρεάζει τις ενέργειες ή τις αλληλεπιδράσεις των ανθρώπων και το νόημα που αποδίδουν οι ίδιοι στις εμπειρίες τους. Οι άνθρωποι μπορούν να αναφέρουν τον τρόπο που κατανοούν τον κόσμο γύρω τους και τις εμπειρίες τους μέσω συνεντεύξεων με ερωτήσεις ανοιχτού τύπου. Γι' αυτό η ποιοτική έρευνα απαιτεί εις βάθος μελέτη της ζωής των ανθρώπων ή των θεμάτων στο φυσικό τους περιβάλλον χωρίς να καταφεύγουν σε τυποποιημένες, προκαθορισμένες κατηγορίες ανάλυσης. Οι ανοιχτές απαντήσεις επιτρέπουν στον ερευνητή να κατανοεί και να παρουσιάζει τον κόσμο όπως τον βλέπει και τον βιώνει ο κάθε συμμετέχοντας χωρίς να έχει προκαθορίσει αυτές τις απόψεις. Οι άμεσες παραθέσεις τεκμηριώνουν το βάθος των συναισθημάτων, των εμπειριών, των σκέψεων των συμμετεχόντων για το τι είναι

αυτό που συμβαίνει και το τι σημαίνει σε προσωπικό επίπεδο. Ως εκ τούτου, τα ποιοτικά ευρήματα είναι πιο λεπτομερή και ποικίλα ως προς το περιεχόμενο σε σχέση με τα ποσοτικά ευρήματα. Η δειγματοληψία διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο. Ανεξάρτητα από το είδος της μονάδας ανάλυσης, ο κύριος στόχος της σκοπίμης δειγματοληψίας στην ποιοτική έρευνα είναι η επιλογή και η μελέτη ενός μικρού αριθμού ατόμων ή μοναδικών περιπτώσεων των οποίων η μελέτη παράγει πληθώρα λεπτομερών πληροφοριών και μια εις βάθος κατανόηση των ανθρώπων, των προγραμμάτων, των περιπτώσεων και των καταστάσεων που μελετώνται. Όμως, αυτή η διαδικασία δειγματοληψίας περιορίζει τη δυνατότητα γενίκευσης (Yilmaz, 2013).

Ως εκ τούτου, το συγκεκριμένο είδος έρευνας, επιλέχθηκε, καθώς παράγει περιγραφικά δεδομένα τα οποία στη συνέχεια θα ερμηνεύσει ο ίδιος ο ερευνητής, χρησιμοποιώντας αυστηρές και συστηματικές μεθόδους μεταγραφής, κωδικοποίησης και ανάλυσης τάσεων και θεμάτων. Η συγκεκριμένη μέθοδος θα βοηθήσει τον ερευνητή στην εις βάθος κατανόηση του θέματος με απώτερο σκοπό τη δημιουργία νέας γνώσης.

IV. Ερευνητικά Εργαλεία

Ως ερευνητικό εργαλείο στην εν λόγω έρευνα, χρησιμοποιήθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη. Ο γενικός σκοπός της χρήσης ημιδομημένων συνεντεύξεων για τη συλλογή δεδομένων είναι η συλλογή πληροφοριών από πληροφοριοδότες που έχουν προσωπικές εμπειρίες, στάσεις, αντιλήψεις και πεποιθήσεις που σχετίζονται με το θέμα που ερευνάται. Οι ερευνητές μπορούν να χρησιμοποιήσουν ημιδομημένες συνεντεύξεις για τη συλλογή νέων δεδομένων που σχετίζονται με ένα ερευνητικό θέμα και για την επιβεβαίωση ευρημάτων μέσω του ελέγχου των απαντήσεων των συμμετεχόντων. Οι ημιδομημένες συνεντεύξεις αποτελούν μια αποτελεσματική μέθοδο για τη συλλογή δεδομένων όταν ο ερευνητής θέλει: (1) να συλλέξει ποιοτικά δεδομένα ανοιχτού τύπου· (2) να εξερευνήσει τις απαντήσεις του συμμετέχοντα σχετικά με τις σκέψεις, συναισθήματα και πεποιθήσεις του για ένα συγκεκριμένο θέμα και (3) να εμβαθύνει σε προσωπικά ζητήματα στο υπό διερεύνηση θέμα. Εν κατακλείδι, καθότι στην εν λόγω ερευνητική διαδικασία ο ερευνητής επιθυμεί την εμβάθυνση στο εν λόγω ζήτημα και τις σκέψεις του δείγματος, ενώ συγχρόνως επιθυμεί ευελιξία επιλέχθηκαν οι ημιδομημένες

συνεντεύξεις, ώστε να έχει τη δυνατότητα ο ερευνητής να τροποποιεί τις αρχικές ερωτήσεις με απώτερο σκοπό την καταγραφή των δεδομένων (Ruslinetal., 2022).

V. Δειγματοληψία/ Επιλογή Δείγματος

Στην παρούσα διπλωματική εργασία και συγκεκριμένα στο ερευνητικό της σκέλος, επιλέχθηκε η δειγματοληψία σκοπιμότητας. Η δειγματοληψία σκοπιμότητας αναφέρεται σε μια ομάδα τεχνικών δειγματοληψίας μη πιθανοτήτων, στις οποίες επιλέγονται μονάδες επειδή έχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Με άλλα λόγια, τα κοινωνικά υποκείμενα επιλέγονται «σκόπιμα» (σκόπιμη δειγματοληψία). Το συγκεκριμένο είδος δειγματοληψίας, ονομάζεται και δειγματοληψία κρίσης, καθώς η δειγματοληψία βασίζεται στην κρίση του ερευνητή όταν εντοπίζει και επιλέγει τα άτομα, τις περιπτώσεις ή τα γεγονότα που μπορούν να παρέχουν τις καλύτερες πληροφορίες για την επίτευξη των στόχων της μελέτης¹². Στην παρούσα ερευνητική εργασία ως δείγμα επιλέχθηκαν κοινωνικά υποκείμενα, όπου το μοναδικό κοινό χαρακτηριστικό τους ήταν ότι ήταν μετανάστες και ως εκ τούτου αποτελούσαν τον ιδανικό πληθυσμό για να διερευνηθούν οι φυλετικές διακρίσεις.

VI. Ηθική και Δεοντολογία

1. Δεν φέρνουμε σε δύσκολη θέση τους συμμετέχοντες.
2. Δεν κατευθύνουμε τους συμμετέχοντες.
3. Έχουμε ουδέτερη στάση.
4. Δεν δωροδοκούμε τους συμμετέχοντες.

¹²<https://eclass.uowm.gr/modules/document/file.php/NURED263/%CE%8A%CF%83%CE%B1%CF%81%CE%B7%20%26%20%CE%A0%CE%BF%CF%85%CF%81%CE%BA%CF%8C%CF%82%20%CF%80%CE%BF%CE%B9%CE%BF%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%20%CE%BC%CE%B5%CE%B8%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1%20%CE%AD%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B1%CF%82%202015%20book.pdf>

VII. Ερευνητικά Ερωτήματα

- Οι μετανάστες του νομού Αρκαδίας έχουν υποστεί διακρίσεις στην αγορά και στον χώρο εργασίας;
- Έχουν υποστεί διακρίσεις σε ένα γενικότερο πλαίσιο και σε αναγκαίες ενέργειες, όπως την δανειοδότηση ή την ενοικίαση οικίας;
- Έχουν καταπατηθεί τα δικαιώματά τους μετά την είσοδό τους στην Ελλάδα;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV: ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Αναφορικά με την πρώτη ερώτηση που αφορούσε το αν το δείγμα έχει αντιμετωπίσει διακρίσεις που συνδέονται με την καταγωγή του στην αναζήτηση εργασίας, από τους επτά συμμετέχοντες οι τρεις απάντησαν ότι έχουν υποστεί φυλετικές διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, ο M1 (ΠΑΡ.1) αναφέρει έμμεσα πως έχει υποστεί λέγοντας το εξής: «Όχι, δεν έχω αντιμετωπίσει διάκριση από όλους κατά την αναζήτηση εργασίας. Δηλαδή εγώ έχω καταλάβει ότι ρατσισμό κάνουν οι αγράμματοι, δηλαδή ο άνθρωπος που δεν έχει βγει πιο έξω από την Τρίπολη κάνει μεγάλη διάκριση σε ξένους. Ενώ κάποιος που έχει γνωρίσει κόσμο σε καταλαβαίνει και δεν φοβάται να σε πάρει για δουλειά. Όταν ήρθα εγώ στην Ελλάδα έβλεπες και πολύ ρατσισμό στην τηλεόραση, Αλβανός σκότωσε, Αλβανός έκλεψε κλπ.». Η M4 (ΠΑΡ.4), ενώ αρχικά δίνει μία ουδέτερη απάντηση, στη συνέχεια αναφέρει το εξής: «Εντάξει δεν θα το έλεγα αυτό τόσο πολύ. Απλά όταν δούλευα λέγανε συνέχεια ότι οι Αλβανοί είναι παλιάνθρωποι ότι οι Αλβανοί έτσι οι Αλβανοί αλλιώς.». Η M7 (ΠΑΡ.7) έδωσε μία εξαιρετικά ενδιαφέρουσα απάντηση, συγκεκριμένα ανέφερε το εξής: «Ναι, έχω αντιμετωπίσει ρατσισμό, όταν έψαχνα για να φυλάξω ηλικιωμένους επειδή είμαι και μελαμψή και μιλούσα σπαστά ελληνικά τα παιδιά τους που έψαχναν για γυναίκα όταν πήγαινα πρώτη φορά για να συζητήσουμε έμεναν πολύ στο γεγονός ότι είμαι ξένη και προβληματίζοντουσαν πολύ για το αν θα με πάρουν για δουλειά ή όχι. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ότι ένας κύριος μια φορά που είχα πάει για να συζητήσουμε αν θα φροντίζω τη μητέρα του μου είπε ξεκάθαρα πως με κάλεσε επειδή δεν έβρισκε με τίποτα Ελληνίδα και ότι ήμουν η τελευταία του επιλογή, πράγμα που με στεναχώρησε πάρα πολύ.». Τα συγκεκριμένα ευρήματα βρίσκονται σε συμφωνία με τα ευρήματα της έρευνας που πραγματοποίησε ο Δρυδάκης (2012), όπου οι Αλβανοί αιτούντες λαμβάνουν πρόσκληση για συνέντευξη κατά 15,7% μονάδες χαμηλότερες από τους Έλληνες αιτούντες, όπου το αποτέλεσμα είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 1%. Οι εκτιμήσεις παρείχαν σημαντικές αποδείξεις ότι ο Αλβανός αιτών θα λάμβανε λιγότερες ανακλήσεις συνέντευξης όταν συμμετείχαν δύο πανομοιότυποι αιτούντες για την ίδια θέση εργασίας. Όσον αφορά τις μεταβλητές ελέγχου της προαναφερθείσας έρευνας, ούτε ο τύπος της επιστολής ή ο τύπος του βιογραφικού σημειώματος, είχαν επίδραση στατιστικής σημασίας για ανάκληση. Ωστόσο, οι όροι αλληλεπίδρασης μεταξύ του αλβανικού στερεοτύπου και

των επαγγελματών στην αγορά εργασίας είναι αρνητικοί και στατιστικά σημαντικοί. Σε κάθε επάγγελμα, ο Αλβανός αιτών αντιμετώπιζε σημαντικά χαμηλότερες πιθανότητες να προσκληθεί σε συνέντευξη. Τα εν λόγω ευρήματα και συγκεκριμένα η απάντηση της M7 (ΠΑΡ.7), βρίσκεται σε συμφωνία με την πλειονότητα των ευρημάτων της διεθνούς βιβλιογραφίας.

Εν συνεχεία, στη δεύτερη ερώτηση που αφορούσε το αν το δείγμα έχει αντιμετωπίσει διακρίσεις που συνδέονται με την καταγωγή του κατά τη διάρκεια της εργασίας του, οι τρεις από τους επτά συμμετέχοντες απάντησαν ότι έχουν υποστεί ρατσιστικές συμπεριφορές κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Συγκεκριμένα ο M1(ΠΑΡ.1) αναφέρει: «Ναι, έχω αντιμετωπίσει κατά τη διάρκεια της δουλειάς μου. Για παράδειγμα όταν δούλευα σε αντιπροσωπεία αυτοκινήτων είχε έρθει ένας πελάτης και είχε πει: Διώξ' τον Αλβανό! Και το αφεντικό του είπε: Αυτός που είναι εκεί είναι καλύτερος από τον Έλληνα! Ωστόσο, σε αυτή τη δουλειά ήταν αφεντικά δύο αδέρφια και ο ένας όταν ζορίστηκε μαζί μου μου είπε: Ξέρεις τι μπορώ να σου κάνω εγώ; Μπορώ να σε στείλω πίσω στην Αλβανία! Και εγώ του είπα ότι δεν μπορείς να μου κάνεις τίποτα! Εγώ είμαι ένα άτομο που αντιμετώπισα ρατσισμό και στην Αλβανία, καθώς εγώ είμαι Βορειοηπειρώτης και έτσι έχω συνηθίσει αυτές τις συμπεριφορές. Γεννήθηκα στην Αλβανία, αλλά σε βορειοηπειρώτικο χωριό, στο Δίβρι, είναι στα σύνορα με την Ελλάδα, εκεί μιλάνε ελληνικά. Στο δημοτικό σε αυτά τα χωριά σαν ξένη γλώσσα έχουν τα αλβανικά.» Η συγκεκριμένη απάντηση έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον διότι το συγκεκριμένο άτομο έχει υποστεί ρατσιστικές συμπεριφορές και στην Ελλάδα και στην Αλβανία, για τους μεν είναι Έλληνας για τους δε, είναι Αλβανός. Η M4 που επίσης έχει δεχτεί φυλετικές διακρίσεις αναφέρει το εξής: «Αυτό ναι. Πχ εκεί που δούλευα μια μέρα μπαίνει μέσα ο αδερφός της αφεντικίνας και λέει (ΠΑΡ.4): οι Αλβανοί είναι παλιάνθρωποι, οι Αλβανοί είναι έτσι, οι Αλβανοί είναι αλλιώς και του λέω: τι είναι αυτά που λες, γιατί μόνο οι Αλβανοί είναι που τα κάνουν αυτά; Οι Έλληνες του λέω είναι όλοι καλοί; Και του λέω τι λες ρε εσύ. Παντού υπάρχουν και καλοί και κακοί, οι Αλβανοί δεν είναι όλοι κακοί. Υπάρχουν και καλοί άνθρωποι και τότε το βούλωσε.» Επίσης, η M7 (ΠΑΡ.7) αναφέρει το εξής: «Ναι, έχω αντιμετωπίσει και κατά τη διάρκεια της εργασίας μου. Για παράδειγμα μια περίοδο που φρόντιζα μια ηλικιωμένη είχαν μαζευτεί στο σπίτι της ο γιος της με έναν φίλο του και σε μια στιγμή άκουσα τον φίλο να ρωτάει τον γιο "Καλά δεν βρήκατε κάποια Ελληνίδα; Οι ξένες κλέβουν, να προσέχεις τα χρυσαφικά της μάνας σου». Τα

συγκεκριμένα ευρήματα επιβεβαιώνονται και από τον Cohn (2019), ο οποίος αναφέρει ότι οι συμπεριφορές φυλετικής διάκρισης είναι οι ίδιες τυπικά λεπτές και κρυφές, αλλά άλλες φορές είναι εμφανείς και φέρνουν σε δύσκολη θέση τους δέκτες τις διάκρισης. Φαίνεται ότι οι συμπεριφορές φυλετικής διάκρισης, όπως σε αυτήν την περίπτωση βασίζονται στην φυλετική προκατάληψη. Αναφορικά με την φυλετική προκατάληψη που αντιμετώπισαν οι Αλβανοί στην Ελλάδα, έχουν υπάρξει πολύ συγκεκριμένα ευρήματα στην επιστημονική βιβλιογραφία. Συγκεκριμένα, η μεγαλύτερη εισροή μεταναστών σημειώθηκε το 1991 και το 1997 (οικονομικές πυραμίδες) όταν η Αλβανία υπέφερε από πολιτική και οικονομική κρίση. Στην οικοδόμηση της φυλετικής προκατάληψης και ως εκ τούτου των φυλετικών διακρίσεων συμμετείχαν τα μέσα ενημέρωσης, τα οποία διαμόρφωσαν την αρνητική στάση των Ελλήνων απέναντι στους Αλβανούς με την απεικόνιση τους ως εγκληματίες και παραδοσιακούς εχθρούς και εισβολείς της Ελλάδας (Γογονάς, 2009). Επιπλέον, τα δύο μεγαλύτερα πολιτικά κόμματα, ΠΑΣΟΚ και Νέα Δημοκρατία, παρουσίασαν προγράμματα σκληρής πολιτικής απέναντι στους μετανάστες σε μια προσπάθεια απόκτησης πολιτικού ελέγχου (Σβαρτ και Καρακατσάνης, 2013). Είναι προφανές ότι η αρνητική γνώμη για τους Αλβανούς είχε τη βάση της ως αποτέλεσμα της εισροής εκατοντάδων μεταναστών στη δεκαετία του 1990, όπου το ποσοστό εγκληματικότητας αυξήθηκε σημαντικά στην Ελλάδα. Η αστυνομία θα μετέφερε ιστορίες για απόπειρα διακίνησης ναρκωτικών και ληστείες τραπεζών, αυτοκινήτων και λεωφορείων, ακόμη και ένοπλες ληστείες. Σε μικρότερες πόλεις, οι Έλληνες σχημάτισαν αυτοαποκαλούμενα στρατεύματα της «αστικής αστυνομίας» των οποίων η πρόθεση ήταν να προστατεύσουν την ιδιοκτησία (Φακιολάς, 1999). Ένας ιδιόρρυθμος πανικός υπό τον φόβο της Αλβανικής Μαφίας ξέσπασε στην ελληνική κοινωνία που είχε υποκινηθεί έντονα από τα ΜΜΕ αλλά και τους πολιτικούς. Ωστόσο, δεδομένου ότι τα συγκεκριμένα ευρήματα αναφέρονται σε ένα βάθος εικοσαετίας, προκαλεί ιδιαίτερο προβληματισμό ότι μέχρι και σήμερα υφίστανται οι φυλετικές διακρίσεις.

Εν συνεχεία, αναφορικά με το αν το δείγμα θεωρεί ότι ο μισθός του επηρεάζεται από τον τρόπο που εκλαμβάνουν οι εργοδότες την καταγωγή του, δύο συμμετέχοντες απάντησαν ότι κάτι τέτοιο πράγματι συνέβη. Συγκεκριμένα ο Μ1(ΠΑΡ.1) αναφέρει: «Τα πρώτα χρόνια όταν πρωτοήρθα (1990-1995) ναι υπήρχε αυτή η διαφορά στον μισθό μου σε σχέση με του Έλληνα, γιατί και εμείς τότε δεν είχαμε πολλές

απαιτήσεις, υπήρχε και ρατσισμός, δηλαδή αν ζητούσες περισσότερο μισθό μπορούσε ο άλλος να σε διώξει αμέσως, αλλά μετά το 1995 είχα τη δυνατότητα να διαλέξω τα λεφτά με τα οποία θα αμείβομαι γιατί εγώ πούλαγα τέχνη μετά, ήμουν τεχνίτης, όχι απλός εργάτης, είμαι φανοποιός-βαφέας αυτοκινήτων». Ακόμα, η Μ7 (ΠΑΡ.7) αναφέρει τα εξής: «Στα σπίτια που δούλευα ο μισθός μου συνήθως ήταν λιγότερος από αυτόν που παίρνει μια Ελληνίδα γυναίκα να. Γιατί ήξερα Ελληνίδες που μου έλεγαν από μόνες τους "Παίρνεις λίγα, ζήτα περισσότερα" όμως εγώ δεν μπορούσα καθώς αν ζητούσα ίσως και να με έδιωχναν και είχα μεγάλη ανάγκη έστω και αυτά τα λεφτά.». Τα συγκεκριμένα ευρήματα βρίσκονται σε συμφωνία με τα ευρήματα της έρευνας των Δρυδάκη και Βλάσση (2010), στην οποία αναφέρθηκε ότι στα μέσα της δεκαετίας του 1990, οι μετανάστες εργαζόμενοι (με νόμιμο καθεστώς) αμείβονταν περίπου 15% λιγότερο από τους Έλληνες που απασχολούνται για την ίδια εργασία, ενώ οι παράνομοι/παράτυποι μετανάστες εργάτες πληρώνονταν μέχρι 60% λιγότερο. Αυτό το μοτίβο μισθολογικών διακρίσεων, αν και έχει βελτιωθεί συνολικά, παραμένει μέχρι και σήμερα.

Συγκεκριμένα, οι Δρυδάκης και Βλάσσης (2010), διαπίστωσαν ότι οι άνδρες Αλβανοί με χαμηλή ειδικευση στις αθηναϊκές περιοχές αντιμετώπιζαν μεροληπτικούς μισθούς της τάξης του 11%, επίσης διαπίστωσαν ότι οι Αλβανοί άνδρες αντιμετώπιζαν σημαντικά επαγγελματικά εμπόδια στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας (21%), μισθολογικές διακρίσεις (11%) και λιγότερες πιθανότητες εγγραφής στην ασφάλιση (25%) σε σχέση με άνδρες Έλληνες. Σημαντικό εύρημα, που συμφωνεί με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας, είναι τα ευρήματα τόσο της Λυμπεράκη (2005) όσο και του Μαρούκη (2010), τα οποία υποστηρίζουν ότι οι Αλβανοί εισέρχονται σιγά σιγά στους τύπους απασχόλησης που ήταν σχεδόν κλειστοί για αυτούς στο παρελθόν και οι μισθοί, καθώς και οι συνθήκες διαβίωσης έτειναν να αυξάνονται σταθερά. Επίσης, ο Δρυδάκης (2012α, 2012β), για την περίοδο 2009–2010, διαπίστωσε ότι οι αφομοιωμένοι και ενσωματωμένοι Αλβανοί κερδίζουν υψηλότερους μισθούς από τους περιθωριοποιημένους Αλβανούς, αλλά χαμηλότερους από τους Έλληνες. Η κακή οικονομική κατάσταση των μεταναστών προέρχεται από προκαταλήψεις εναντίον τους και οδηγεί στον κοινωνικό και οικονομικό αποκλεισμό τους, ο οποίος με τη σειρά του μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνική αναταραχή. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας βρίσκονται σε συμφωνία με πρόσφατα στοιχεία που προέρχονται από τις τακτικές τριμηνιαίες ενημερώσεις του Ιδρύματος Κοινωνικών

Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) όσον αφορά τους μισθωτούς παρατηρείται σημαντική ανισότητα μεταξύ των μισθών διαφορετικών εθνικοτήτων. Οι ξένοι εργαζόμενοι λαμβάνουν μισθούς που είναι κατά 30% και 50% χαμηλότεροι από τους μισθούς των Ελλήνων για γενική μισθωτή εργασία και την εργασία σε υπηρεσίες. Ωστόσο, αυτή η ανισότητα είναι σημαντικά χαμηλότερη (μεταξύ 6% και 15%) όταν αφορά τον κατασκευαστικό τομέα (Τριανταφυλλίδου, 2002).

Η ανισότητα επηρεάζει ομοίως τους πολίτες μεγαλύτερων ομάδων μεταναστών που προέρχονται από γειτονικές χώρες, πολίτες χωρών της Ανατολικής Ευρώπης και πολίτες της Ασίας, χώρες χωρίς προηγούμενους πολιτιστικούς ή ιστορικούς δεσμούς με την Ελλάδα. Έτσι, φαίνεται ότι οι διακρίσεις και οι ανισότητες είναι δομημένες κατά μήκος του άξονα ελληνικό/μη ελληνικό παρά ανάλογα με τη συγκεκριμένη εθνικότητα του εργαζομένου.

Επίσης, το πρότυπο της μισθολογικής ανισότητας υποδηλώνει ότι στους εθnikοποιημένους τομείς της αγοράς εργασίας, όπως οι κατασκευές, οι διακρίσεις και η ανισότητα συναντώνται σε χαμηλότερο ποσοστό, δείχνοντας ότι υπάρχει πιθανώς μεγαλύτερη ανάγκη για εργασία μεταναστών και καλύτερη ένταξη των μεταναστών εργατών σε αυτούς τους τομείς.

Αυτά τα ευρήματα επιβεβαιώνονται από μια πρόσφατη μελέτη (Δρυδάκης και Βλάσσης 2007) σε άνδρες εργαζόμενους χαμηλής ειδίκευσης, η οποία υποδηλώνει ότι οι Αλβανοί (η μεγαλύτερη ομάδα μεταναστών στην Ελλάδα): (1) λαμβάνουν μηνιαίους μισθούς έως και 8,8% χαμηλότερους από τους Έλληνες (και 5,3% χαμηλότερους από τον νόμιμο κατώτατο μισθό). (2) αντιμετωπίζουν 43,5% λιγότερες πιθανότητες να προσληφθούν (πρόσβαση σε εργασία) και (3) έχουν 36,5% λιγότερες πιθανότητες να δηλωθούν επίσημα και ως εκ τούτου λαμβάνουν κατάλληλη και πλήρη ασφαλιστική κάλυψη.

Στην τέταρτη ερώτηση αναφορικά με το αν το δείγμα θεωρεί ότι δέχεται ίσα εργασιακά προνόμια με τους άλλους εργαζόμενους, οι τέσσερις από τους επτά συμμετέχοντες απάντησαν ότι δεν δέχονται ίσα εργασιακά προνόμια με άλλους εργαζόμενους. Ο M1 (ΠΑΡ.1) συγκεκριμένα αναφέρει: «Στην σημερινή εποχή αυτό είναι λιγάκι δύσκολο να συμβεί γιατί αυτό πρέπει να το δεχτείς εσύ ο ίδιος και τώρα εγώ δεν υπάρχει τέτοια περίπτωση να το δεχτώ, παλιά ναι γινόταν αυτό, π.χ στον πρώτο εργοδότη μου που δούλευα σε ένα βαφείο αυτός μου κόλλαγε τα μισά ένσημα

και εγώ δεν το ήξερα αυτό. Το έμαθα όταν ήρθε μια φορά το ΙΚΑ και του έκοψε πρόστιμο, γιατί εμένα με ρώτησαν αν δουλεύω κάθε μέρα δωρο και εγώ τους απάντησα πως ναι έτσι δουλεύω. Και έτσι εγώ στα 8 χρόνια που δούλευα σε αυτόν έχασα τόσα ένσημα. Τώρα όμως νιώθω πως δέχομαι ίσα εργασιακά προνόμια με τους άλλους εργαζομένους, αφού όπως σου είπα και πριν τώρα πουλάω τέχνη και έχω τη δυνατότητα της επιλογής σε ποιον θα δουλέψω.». Η Μ4 (ΠΑΡ.4) αναφέρει μία παρόμοια εργασιακή κατάσταση, συγκεκριμένα αναφέρει το εξής: «Στο πρώτο μαγαζί δε με βάζανε στο ΙΚΑ, δούλευα πέντε χρόνια και με κοροϊδεύανε. Δούλευα μαύρα. Μου λέγανε θα σε βάλω την άλλη βδομάδα την άλλη βδομάδα και τίποτα. Μόνο πριν σταματήσω τους τελευταίους έξι μήνες με βάλανε στο ΙΚΑ. Δούλευα πέντε μισή χρόνια εκεί. Στη δεύτερη δουλειά μου δηλώνανε τα δώρα όλα και δεν μου τα δίνανε και όταν πήρα χαμπάρι τους το είπα και μετά μου τα δώσανε τα δώρα πίσω.». Επίσης, ο Μ6 (ΠΑΡ.6) αναφέρει: «Ποτέ δεν είχα ίσα εργασιακά προνόμια με τους άλλους Έλληνες οικοδόμους. Για παράδειγμα, εγώ τα ένσημα που έχω τα έχω αγοράσει απ' άλλους, γιατί εκεί που δούλευα δεν μου κολλούσαν. Αυτός που αγόραζα τα ένσημα ούτε και με ξέρει, απλά μου τα πουλούσε. Ποτέ δεν είχα άδειες, ποτέ δεν είχα δώρα.». Τέλος, η Μ7 (ΠΑΡ.7) αναφέρει: «Ξεκάθαρα δεν είχα ποτέ ίσα εργασιακά προνόμια με τους άλλους, καθώς αρχικά εμένα ποτέ δεν μου κολλούσαν ένσημα, ποτέ δεν είχα άδειες επίσημα στα χαρτιά, άδεια έπαιρνα σπάνια και με τα λόγια. Για δώρα ούτε λόγος, απλά τον μισθό μου κάθε μήνα έπαιρνα.». Σύμφωνα με τα ευρήματα της βιβλιογραφίας, η αδήλωτη εργασία συνδέεται με τις φυλετικές διακρίσεις (Drydakis, 2012). Κύριο καθήκον της κοινωνικής ασφάλισης είναι να προσφέρει ασφαλιστική κάλυψη στα μέλη της μέσω των παροχών της. Στην Ελλάδα η υποχρεωτική ασφάλιση ξεκινά επίσημα από την πρώτη κίολας μέρα απασχόλησης, στον μεγαλύτερο Οργανισμό Κοινωνικής Ασφάλισης της χώρας (ΙΚΑ), ο οποίος καλύπτει γενικά όσους βρίσκονται σε εξαρτημένη εργασία. Καλύπτει τις ανάγκες των ασφαλισμένων μελών αναφορικά με την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και τις πληρωμές παροχών, όπως τις συντάξεις γήρατος, την αναπηρία, τα βοήθημα μητρότητας, το επίδομα ασθενείας-ατυχήματος κ.λπ. Η εγγραφή υπαλλήλου στο ΙΚΑ συνεπάγεται υποχρεωτικές καταβολές εισφορών του εργοδότη για τον εργαζόμενο με βάση τα μισθολογικά επίπεδα των εργαζομένων, τα οποία δεν μπορούν να είναι χαμηλότερα από το νόμιμο κατώτατο μισθό ανάλογα με τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων.

Η ανασφάλιστη εργασία ή η ασφαλισμένη εργασία με ανακριβή στοιχεία συνιστούν παράνομη μεταχείριση εργαζομένων και τιμωρούνται με πρόστιμα. Στην πράξη, ωστόσο, η παράνομη μεταχείριση βασίζεται στις σιωπηλές συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, είτε οι εργαζόμενοι συμφωνούν να εγγραφούν στο ΙΚΑ μόνο αφού πιστοποιήσουν την παραγωγικότητά τους ή καταχωρούνται υπό τον όρο ότι πρέπει να καταθέσουν ένα κλάσμα ή το σύνολο των εργοδοτικών εισφορών στο ΙΚΑ για ένα διάστημα. Σε όλες τις περιπτώσεις οι εργοδότες εκμεταλλεύονται την ανάγκη των εργαζομένων για εισόδημα, ενώ το κόστος των επιχειρήσεων και το καθαρό κέρδος των εργαζομένων μειώνεται, καθώς μειώνονται οι εισπράξεις τους με τις ασφαλιστικές εισφορές. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι συχνά θεωρούνται ως χαμηλότερο παραγωγικό κεφάλαιο και με χαμηλότερα εργασιακά χαρακτηριστικά από αυτά που έχουν στην πραγματικότητα. Επιπροσθέτως, τα επίπεδα μισθού εξαρτώνται από τους όρους της σιωπηρής συμφωνίας. Ουσιαστικά, οι εργοδότες αρνούνται να εγγραφούν οι εργαζόμενοι σ' ένα ευρύτερο φάσμα μισθολογικών συμβάσεων που βασίζονται στις διακρίσεις. Οι μετανάστες επηρεάζονται περισσότερο, καθώς συνήθως αντιμετωπίζουν υψηλότερα στατιστικά στοιχεία διάκρισης (Adamczyk, 2016). Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, φαίνεται ότι οι Αλβανοί αντιμετωπίζουν 43,5% λιγότερες πιθανότητες πρόσβασης σε επαγγέλματα. Επιπλέον, σε 49,7% ίσες περιπτώσεις (πρόσβασης σε επαγγέλματα), οι Αλβανοί αντιμετωπίζουν 36,5% λιγότερες πιθανότητες να είναι εγγεγραμμένοι με ασφαλιστική κάλυψη, ενώ τα πιθανά μισθολογικά συμβόλαιά τους είναι 8,8% κάτω από αυτά των Ελλήνων και 5,3% κάτω από τον νόμιμο κατώτατο μισθό. Οι λόγοι γι' αυτό βασίζονται σε τρεις παράγοντες, στις στρατηγικές κέρδους (κατά 84,4%), στις στατιστικές (φυλετικές διακρίσεις) (κατά 9,6%) και στις υποκειμενικές διακρίσεις (κατά 7,8%). Ο M6 (ΠΑΡ.6) επίσης ανέφερε ότι αγόραζε μόνος του τα ένσημα, εύρημα σύμφωνο με την βιβλιογραφία όπου αναφέρεται ότι οι μετανάστες είναι πιο ευάλωτοι από τους Έλληνες, κατά μέσο όρο, τόσο οικονομικά όσο και εντός νομικού καθεστώτος: πρέπει να εργάζονται τόσο για να επιβιώσουν όσο και για να ανανεώνουν την άδεια παραμονής τους. Έτσι συχνά δέχονται να εργάζονται χωρίς ασφάλιση πρόνοιας και καταλήγουν να πληρώνουν με δικά τους μέσα την ασφάλειά τους που με αυτήν αποδεικνύουν την απασχόλησή τους και αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την ανανέωση των αδειών τους (Shashati, 2013).

Πράγματι, η Ελλάδα έχει μια μεγάλη άτυπη οικονομία που διευκολύνει τη διατήρηση της αδήλωτης εργασίας τόσο για γηγενείς όσο και για μετανάστες. Πράγματι η άτυπη οικονομία είναι σωτηρία για τους μετανάστες, ιδιαίτερα τους παράτυπους μετανάστες (και την πλειονότητα των μεταναστών εργαζομένων που έφτασαν αρχικά στην Ελλάδα χωρίς τις κατάλληλες άδειες). Είναι δύσκολο ακόμη και για μετανάστες με νομικό καθεστώς να βρουν εργοδότες πρόθυμους να πληρώσουν την ασφάλισή τους όπως θα έπρεπε (Τριανταφυλλίδου, 2002). Το να είναι κανείς εκτός ΕΕ αλλοδαπός και ως εκ τούτου κάποιος σε ανασφαλές νομικό καθεστώς δημιουργεί τις προϋποθέσεις για να υφίσταται διακρίσεις από εργοδότες που είναι έτοιμοι να συμμετάσχουν σε πρακτικές απασχόλησης που εισάγουν διακρίσεις.

Στον τομέα της απασχόλησης σημειώνονται μαζικές παραβιάσεις των δικαιωμάτων των μεταναστών εργαζομένων, ειδικά για όσους εργάζονται στον αγροτικό τομέα. Τα βασικά προβλήματα είναι: οι συνθήκες εργασίας, η κοινωνική ασφάλιση και οι χαμηλοί μισθοί.

Ένα παράδειγμα των παραπάνω είναι ένα περιστατικό που έγινε ορατό μετά την ερώτηση που τέθηκε στις 16/9/2010 σε τέσσερις Έλληνες βουλευτές τους Φώτη Κουβέλη, Γρηγόρη Ψαριανό, Νίκο Τσούκαλη και Θανάση Λεβέντη για τις συνθήκες απασχόλησης εκατοντάδων μεταναστών εργατών στην περιοχή της Σκάλας Λακωνίας στην Ελλάδα. Εκεί είναι ένας πληθυσμός 1000 μεταναστών που εργάζονται στον αγροτικό τομέα εκείνης την περιοχή, που δεν λαμβάνουν κατάλληλους μισθούς και δεν έχουν αρκετό εισόδημα για να καλύψουν τις βασικές στεγαστικές τους ανάγκες, γεγονός που έχει επίσης αρνητικό αντίκτυπο στην υγεία τους και για τις συνθήκες δημόσιας υγείας στην περιοχή. Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του Κέντρου Πληροφοριών και Τεκμηρίωσης, οι μετανάστες στην περιοχή αυτή παρόλο που αποτελούν το κύριο εργατικό δυναμικό για τη συλλογή πορτοκαλιών, οι εργοδότες δεν τους παρέχουν καν τα βασικά εργασιακά δικαιώματα.¹³

Αναφορικά με την πέμπτη ερώτηση για το αν το δείγμα έχει λάβει κάποιο δάνειο και το αν ήταν μία εύκολη ή δύσκολη διαδικασία και αν αντιμετώπισε κάποια συμπεριφορά που να

¹³Delithanasi Maria, Migrants migrating, Kathimerini, 22/8/2010, http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_ell_100009_22/08/2010_412279 accessed on 27 July 2011,

Cladestina: Migration and Struggle in Greece, "A brief chronicle of the hunger strike, through the texts of the hunger strikers and the solidarity initiatives in Athens and Thessaloniki" <http://clandestinenglish.wordpress.com/2011/03/06/a-brief-chronicle-of-the-hunger-strike-through-the-textsof-the-hunger-strikers-and-the-solidarity-initiatives-in-athens-and-thessaloniki/>, accessed 2 November 2011

υποδηλώνει διάκριση, μόνο δύο συμμετέχοντες απάντησαν θετικά. Συγκεκριμένα ο Μ1(ΠΑΡ.1) ανέφερε: «Έχω επιχειρήσει να πάρω δάνειο από τράπεζα, αλλά με το που έβλεπε η τράπεζα ότι είμαι αλλοδαπός έλεγε ότι δεν μπορεί να μου δώσει δάνειο. Αυτό συμβαίνει ακόμα και σήμερα, όταν μπαίνω στο e-banking μου βγαίνει μήνυμα ξεκάθαρα ότι δεν μπορώ να πάρω δάνειο επειδή είμαι αλλοδαπός αν και έχω ελληνική ταυτότητα. Έτσι δεν μπόρεσα να πάρω κάποιο δάνειο.», ενώ συγχρόνως ο Μ6 (ΠΑΡ.6) αναφέρει το εξής: «Έχω πάρει ένα μικρό δάνειο για να αγοράσω ένα αμάξι. Ήταν μια εύκολη διαδικασία, το 2006 το πήρα. Όταν πήγα να δώσω τα δικαιολογητικά για το δάνειο ένιωσα πως με κοιτούσαν κάπως περίεργα οι υπάλληλοι, όμως μέχρι εκεί.».

Στην έκτη ερώτηση που αφορούσε το αν οι συμμετέχοντες έχουν γίνει δέκτες διάκρισης γενικά και αν ναι σε ποιο κοινωνικό πλαίσιο συμβαίνει συνηθέστερα, σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες απάντησαν θετικά. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι οι περιστάσεις που συνήθως συναντούσαν διακρίσεις ήταν σε δημόσιες υπηρεσίες. Ο Μ1 (ΠΑΡ.1) ανέφερε: «Θυμάμαι χαρακτηριστικά πριν χρόνια ότι στις καφετέριες και στα club δεν μας άφηναν να μπούμε με τη δικαιολογία ότι δεν μας συνοδεύει κάποια κοπέλα!». Η Μ2 (ΠΑΡ.2): «Σε δημόσιες υπηρεσίες έχω αντιληφτεί ρατσισμό στο παρελθόν, εφορία, ΚΕΠ, ειδικά στην περιφέρεια. Δεν μου έχουν φερθεί όπως έπρεπε, έχω αντιληφτεί ότι δεν ήθελαν να με εξυπηρετήσουν λόγω της καταγωγής μου». Μία ακόμα χαρακτηριστική απάντηση είναι η απάντηση της Μ4 (ΠΑΡ.4), η οποία αναφέρει: « Ναι. Περισσότερο όταν πάω στην περιφέρεια για τα χαρτιά μου. Εκεί υπάρχει μεγάλη διάκριση. Όταν σε βλέπουνε ότι είσαι από την Αλβανία υπάρχει πολύ ρατσισμός. Και τότε που κατέθεσα τα χαρτιά για την υπηκοότητα και την ιθαγένεια, παρά πολύ. Σε κοιτάνε ρε παιδί μου σα να είσαι σκουπίδι. Στην περιφέρεια υπάρχει πολύ ρατσισμός και στα ΚΕΠ κιόλας. Και όταν πήγα στην Κόρινθο στη συνέντευξη για να πάρω την υπηκοότητα εκεί με ρωτήσανε 45 ερωτήσεις και απάντησα πάνω από 35, απάντησα σε όλες σχεδόν, μόνο δεν απάντησα στη Φιλική Εταιρία και για την Ακρόπολη και με κόψανε και δεν την πήρα ποτέ. Απάντησα σε όλα σε σχέση με τον πολιτισμό της Ελλάδας με την ιστορία, γεωγραφία, στα πολιτικά, τα ήξερα όλα αυτά, τα είχα διαβάσει. Είπα τον ύμνο της Ελλάδας και πάλι με κόψανε. Είναι καθαρά θέμα ρατσισμού αυτό ναι. Και για τα παιδιά μου στο σχολείο βλέπω και τη διευθύντρια και μερικούς καθηγητές που βλέπουνε ότι είναι οι γονείς από την Αλβανία, αν και τα παιδιά μεγαλώσανε εδώ και γεννήθηκαν εδώ, βλέπω ότι υπάρχει ρατσισμός. Τα παιδιά που έχουν γεννηθεί έχουν την ελληνική ιθαγένεια. Και ο άντρας μου έχει και οι

μικρές, έχουν όλοι ελληνική ιθαγένεια κανονικά. Ελληνικές ταυτότητες έχουν όλοι εκτός από εμένα. Ο άντρας μου είναι Βορειοηπειρώτης. Δεν έκανε τις εξετάσεις αυτές καμία σχέση γιατί είναι Βορειοηπειρώτης. Δεν τους πιάνει, μόνο εμένα πιάνει αυτό με τη συνέντευξη. Εγώ πλήρωσα 1.200 ευρώ και πήγαν στα σκουπίδια αυτά τα λεφτά. Δεν πέρασα. 700 ευρώ ήταν το παράβολο. Ήταν πιστοποιητικά να πάνε στην Πρεσβεία στο Αργυροκάστρο στην Αλβανία, εκεί μια σφραγίδα κάνει 30 ευρώ. Ένα κατοστάρι εκεί με τις σφραγίδες. Μετά είναι να τα πας τα χαρτιά στην Αθήνα στο Υπουργείο Εξωτερικών, μετά να τα πας στον δικηγόρο, είναι παρά πολύ μεγάλη διαδικασία. Και περίμενα πέντε χρόνια να έρθει η σειρά μου για συνέντευξη και εκεί με κόψανε. Τα είχα καταθέσει τα χαρτιά Γενάρη του 2017 και με καλέσανε τον Οκτώβρη του 2021. Σχεδόν 4 χρόνια μετά. Και τώρα έχω κάνει ένσταση. Δεν πήγα στο δικηγόρο γιατί μου είπαν ότι πρέπει να στα κάνει δικηγόρος, εγώ έπιασα μια φιλόλογο και μου είπε αυτή ότι θα με βοηθήσει. Και όταν της είπα της κοπέλας έτσι και έτσι, αυτή τρελάθηκε μου λέει να πεις τον ύμνο της Ελλάδος και αυτοί να σε κόψουνε; Αυτοί είναι καθίκια, έτσι μου πε. Και τα γράψαμε όλα εκεί στην ένσταση και περιμένω να μου έρθει απάντηση μετά από τρία χρόνια και του είπα του άντρα μου δεν με ενδιαφέρει τώρα να γίνω Ελληνίδα. Δε θέλω του λέω δε με ενδιαφέρει. Αφού έχω του λέω 16 χρόνια στην Ελλάδα. Ξέρεις γιατί τα πήρα στο κρανίο; Πριν από εμένα ήτανε μια Αλβανίδα δεν ήξερε καθόλου να μιλάει και αυτή την περάσανε που μίλαγε μισά αλβανικά. Έβαλε μέσον αυτή στην περιφέρεια μου το είπε και εγώ δεν έβαλα κανέναν. Μου λέει ο άντρας μου άμα δε σου έρθει το χαρτί της ιθαγένειας με την ένσταση, θα ξανά προσπαθήσουμε να περάσουμε τις εξετάσεις. Δε δίνω ούτε ένα ευρώ του λέω δε με ενδιαφέρει καθόλου πλέον. Έτσι και αλλιώς θα μπει η Αλβανία στην Ευρώπη, σιγά μην κάτσω εγώ να παρακαλέσω αυτούς. Μα να μιλάς καλά, να γράφεις καλά και να σε κόψουνε; Και είχανε γράψει στις παρατηρήσεις ότι δεν είχα απαντήσει πουθενά γι' αυτό τα πήρα στο κρανίο. Το είπα και στην Περιφέρεια τσακώθηκα εκεί με τις γυναίκες ότι είναι ψέματα αυτά που γράφουν. Την άλλη την κρατήσανε ένα τέταρτο, εμένα 35 λεπτά μέσα με ξεζουμίσανε. Για παράδειγμα, μια ερώτηση γεωγραφίας ήταν για τον Έβρο το ποτάμι και την απάντησα σωστά και είχανε γράψει ψέματα στα χαρτιά ότι δεν απάντησα για να με κόψουνε. Βγήκα εκτός εαυτού δεν μπορούσα να το πιστέψω.». Επίσης και Ο Μ5 (ΠΑΡ.5) υποστηρίζει ότι έχει δεχτεί διάκριση λέγοντας πως: «Ναι έχω δεχτεί κάποια διάκριση όταν έδωσα την συνέντευξη μου για την ελληνική ιθαγένεια στην οποία παράλογο που είχα τις βασικές γνώσεις στην ιστορία (από την αρχαιότητα μέχρι σήμερα), γεωγραφία, πολιτική της χώρας, ζω και εργάζομαι στην ίδια πόλη εδώ και 22 χρόνια, τότε (όταν έδωσα την

συνέντευξη, 25 χρόνια πριν), έχω 2 παιδιά γεννημένα, βαφτισμένα εδώ και σπουδάζουν εδώ, δύο από την επιτροπή αποφάσισαν να έχουν αρνητική απόφαση. Έχω κάνει Ένσταση από το 2017 και περιμένω ακόμα για μια απάντηση.». Ο Μ6 (ΠΑΡ.6) αναφέρει: «Ναι. Συγκεκριμένα μια μέρα που ήμουν στην Αθήνα και ήθελα να βγάλω ένα πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης στο ΚΕΠ μια υπάλληλος με ρώτησε με ύφος ειρωνικό: Πώς βγάλατε εσείς το διαβατήριο της κόρης σας που η κόρη είναι 10 ετών; Τι πληρώσατε και πώς το βγάλατε; Και εγώ απάντησα με σεβασμό πως εμείς το βγάλαμε εδώ στην Τρίπολη και αυτή ξαναρώτησε "Μα πώς το βγάλατε;;;" και δεν με πίστευε!». Ακόμα η Μ7 (ΠΑΡ.7) σε αυτή την ερώτηση απάντησε σαφώς πως: «Ναι, εννοείται έχω γίνει δέκτης διάκρισης. Ακόμα και όταν περπατάω στον δρόμο αισθάνομαι ματιές επειδή είμαι απλά ξένη, με καταλαβαίνουν δηλαδή επειδή είμαι λίγο μελαμψή. Για παράδειγμα όταν δεν ήξερα να διαβάσω κάτι σε δημόσιες υπηρεσίες ή σε κάποιο σούπερ μάρκετ ή ακόμα και στα ΚΤΕΛ όταν δεν μπορούσα να καταλάβω τι λένε στα μεγάφωνα έχω ακούσει εκφράσεις του τύπου: Α ξένη είσαι εσύ; Α καλά...».

Τα παραπάνω ευρήματα βρίσκονται σε συμφωνία με μία μελέτη που πραγματοποιήθηκε από την ΕΕ για τις διακρίσεις που υφίστανται στην ΕΕ και σε ποια πλαίσια αυτές λαμβάνουν χώρα. Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο του Ρατσισμού και Ξενοφοβίας (EUMC) συντόνισε μια πιλοτική μελέτη για τις εμπειρίες ρατσισμού των μεταναστών και ξενοφοβίας σε δώδεκα κράτη μέλη της ΕΕ το 2006. Η μελέτη που διεξήχθη στην Ελλάδα εστίασε στις μεγαλύτερες ομάδες μεταναστών στη χώρα: Αλβανούς, Ρουμάνους, υπηκόους από την πρώην ΕΣΣΔ και υπηκόους από διάφορους αραβικές χώρες. Μερικά από τα πιο σχετικά ευρήματα αυτής της μελέτης συνοψίζονται παρακάτω:

Περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες σε όλες τις εθνικότητες ανέφεραν ότι είχαν δεχτεί διακρίσεις στο πλαίσιο εμπορικών συναλλαγών (άρνηση στέγασης ή πίστωσης) περίπου το 46% αντιμετώπισε διακρίσεις στον χώρο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, το 52% ανέφερε ότι είχε απορριφθεί από μια συγκεκριμένη θέση εργασίας λόγω της εθνοτικής τους καταγωγής και το 34% θεώρησε ότι δεν είχε προαχθεί για τον ίδιο λόγο. Το 26% των ερωτηθέντων αντιμετώπισε πρακτικές διακρίσεις, στις επαφές τους με τους κρατικούς θεσμούς, κάτι που συμβαίνει κυρίως στα γραφεία ευρέσεως εργασίας, στα γραφεία κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και στους τομείς της υγείας, της κοινωνικής ασφάλισης και σε δημόσιες υπηρεσίες. Τέλος, το 21% ανέφερε ότι είχε βιώσει κάποιας μορφής διάκριση στον δημόσιο χώρο

και στην ιδιωτική τους ζωή (δηλαδή στη γειτονιά τους, στο δρόμο και όταν χρησιμοποιούσε δημόσια μέσα μεταφοράς, κ.λπ.) (Bodson & Warner, 2006).

Στην τελευταία ερώτηση αναφορικά με τον τρόπο που ήρθαν στην Ελλάδα οι συμμετέχοντες και το που έμειναν, η M2 (ΠΑΡ.2) ανέφερε πως ήρθε νόμιμα το 2007 για εκπαίδευση και έμεινε στο σπίτι της αδερφής της ως φιλοξενούμενη, η M3 (ΠΑΡ.3) ανέφερε πως ήρθε νόμιμα το 2009 επειδή παντρεύτηκε με Έλληνα και έμεινε στο σπίτι του, ο M5 (ΠΑΡ.5) ανέφερε πως ήρθε νόμιμα για διακοπές το 1997 και ύστερα εργάστηκε και ενοικίασε σπίτι χωρίς πρόβλημα. Μόνο δύο ανέφεραν ότι ήρθαν στην Ελλάδα παράνομα. Συγκεκριμένα ο M1 (ΠΑΡ.1) αναφέρει το εξής: «Στην Ελλάδα προσπάθησα να έρθω παράνομα 3 φορές από το βουνό Μαυρομάτι το 1991, 3 μέρες περπάτημα, με νερό και ψωμί. Μας έπιασαν στην Ηγουμενίτσα και μας έστειλαν πίσω. Την πρώτη φορά μας έπιασαν και μας έβαλαν σε ένα πολύ μικρό κελί 20 άτομα και δεν μπορούσαμε να κάτσουμε καθιστοί, μόνο όρθιοι. Ήταν μια μυρωδιά που δεν μπορώ να τη ξεχάσω. Από τους 20 ήμουν ο μόνος που ήξερα ελληνικά από το σχολείο, όπως σου είπα πριν και έτσι έκανα τον μεταφραστή μεταξύ του αστυνομικού και των υπολοίπων. Τον ίδιο χρόνο έκανα άλλες 2 προσπάθειες να έρθω και η 2η ήταν επιτυχής. Ήρθα στην Τρίπολη πάλι από το βουνό, παράνομα δηλαδή. Όταν έφτασα Ηγουμενίτσα πήρα ταξί και κατευθείαν έφυγα για την Τρίπολη να πάω να βρω τον παππού μου που εργαζόταν εδώ. Τότε έβγαλα πράσινη κάρτα σε 6 μήνες που ανανεωνόταν για 8 χρόνια και έμεινα στο σπίτι του παππού μου χωρίς πρόβλημα. Μετά πήρα ταυτότητα ομογενούς για 8 χρόνια που με αυτή πήγαινα και σε όλη την Ευρώπη αν ήθελα και τώρα έχω ελληνική ταυτότητα από το 2013 με πολύ εύκολη διαδικασία σε 7 μήνες επειδή είμαι Βορειοηπειρώτης, γιατί βγήκε ένας νόμος. Μετά έμεινα χωρίς πρόβλημα σε ενοικιαζόμενο σπίτι». Επιπροσθέτως και ο M6 (ΠΑΡ.6) ανέφερε πως ήρθε στην Ελλάδα παράνομα: «Στην Ελλάδα ήρθα με τα πόδια από το βουνό περνώντας την Κοριτσά. Πιο πριν είχα προσπαθήσει να έρθω με τον ίδιο τρόπο άλλες 7-8 φορές (1994-2001), όμως με έπιασαν οι αστυνομικοί και με γυρνούσαν πίσω. Μέχρι το 2001 που κατάφερα να έρθω στην Τρίπολη και έφτιαξα τα χαρτιά μου και ενοικίασα σπίτι χωρίς πρόβλημα.». Τα συγκεκριμένα ευρήματα παρουσιάζουν μεγάλο ενδιαφέρον καθώς συνδέονται με τις ιστορικές και κοινωνικοπολιτικές συνθήκες της Ελλάδας, αλλά και της Ευρώπης εκείνης της περιόδου, καθώς και οι δύο συμμετέχοντες ήρθαν στην Ελλάδα κατά την περίοδο του 1990 (Adamczyk, 2016).

Οι ελληνοαλβανικές σχέσεις μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου βρίσκονταν σε άσχημη κατάσταση. Και οι δύο χώρες ανήκαν σε αντίθετα πολιτικά μπλοκ που χωρίζονταν από το σιδηρούν παραπέτασμα. Ωστόσο δεν υπήρχαν εδραιωμένες διπλωματικές σχέσεις και η ατμόσφαιρα μεταξύ των γειτονικών χωρών διέπονταν από δυσπιστία ακόμη και όταν άνοιξαν πρεσβείες σε Αθήνα και Τίρανα. Κατά το 1987/1988, οι πρωθυπουργοί και των δύο χωρών, Ανδρέας Παπανδρέου και Αντίλ, δημιουργούν μεταξύ των δύο χωρών αμοιβαίες σχέσεις εξαιτίας της συνεχιζόμενης διαίρεσης της Ευρώπης σε δύο μπλοκ και της αρνητικής ιστορικής εμπειρίας (Czekalski και Hauziński 2009). Το νέο κεφάλαιο στις διμερείς σχέσεις μεταξύ των γειτόνων ξεκίνησε μετά την κατάρρευση του Ανατολικού Μπλοκ και την κατάρρευση του κομμουνισμού στην Αλβανία στις αρχές της δεκαετίας του 1990, όπου ήρθαν στην Ελλάδα οι συμμετέχοντες. Η διαίρεση της Ευρώπης σε δύο μπλοκ είχε επίσης αντίκτυπο στην κίνηση των ανθρώπων μεταξύ Ελλάδας και Αλβανίας.

Η Αλβανία παρέμενε διεθνώς απομονωμένη, οι πολίτες της δεν είχαν διαβατήρια και τα σύνορα, τόσο με την Ελλάδα όσο και με τη Γιουγκοσλαβία, φυλάσσονταν έντονα εκ των έσω από ένοπλες δυνάμεις.

Οι Αλβανοί ήρθαν στην Ελλάδα μετά την κατάρρευση του κομμουνιστικού μπλοκ στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Μέσα στον καιρό αποκαλύφθηκε ότι επρόκειτο για μαζική μετανάστευση περίπου 500.000 ατόμων. Η Ελλάδα δεν ήταν προετοιμασμένη για μια τέτοια τεράστια εισροή ξένων, καθώς δεν υπήρχε αποτελεσματική μεταναστευτική πολιτική. Οι αρχικές αντιδράσεις των Ελλήνων πολιτικών, των ΜΜΕ και της κοινωνίας ήταν αρνητικές. Για αρκετές δεκαετίες μετά το τέλος του εμφυλίου πολέμου, το 1949, η Ελλάδα αποτελούσε μια χώρα που γνώρισε μεγάλη εισροή ανθρώπων. Ως εκ τούτου, από το 1929 η Ελλάδα είχε ακόμη νόμο σε ισχύ που ρύθμιζε την εγκατάσταση και τη μετακίνηση αλλοδαπών που σχετιζόταν με τη μετανάστευση ανθρώπων μεταξύ Ελλάδας και Τουρκίας μετά από πόλεμο μεταξύ αυτών των χωρών. Το 1991 το κυβερνών κόμμα, η Νέα Δημοκρατία, εισήγαγε νέο μεταναστευτικό νόμο 1975/1991¹⁴ που ήταν πολύ πιο αυστηρός με τους λαθρομετανάστες και του οποίου ο κύριος στόχος ήταν να περιορίσει και να εμποδίσει την εισροή ξένων στην Ελλάδα. Ιδρύθηκαν ειδικές αστυνομικές δυνάμεις για να σφραγίσουν τα σύνορα του κράτους καθώς και για να διενεργηθούν έλεγχοι

¹⁴<https://www.e-nomothesia.gr/kat-allodapoi/n-1975-1991.html>

στο εσωτερικό της χώρας για τη σύλληψη αλλοδαπών χωρίς τα απαραίτητα έγγραφα (Swarts και Karakatsanis 2013). Η απόκτηση άδειας παραμονής σχετιζόταν άμεσα με άδεια εργασίας ή εκπαίδευσης, γι' αυτό στο δείγμα μας κάποιοι συμμετέχοντες ανέφεραν εκείνη την περίοδο είτε ότι πρώτα ξεκίνησαν κάποια εργασία και ύστερα έφτιαζαν τα απαραίτητα δικαιολογητικά για να μείνουν στην χώρα (M1, M5, M6) είτε ότι την απέκτησαν μέσω της εκπαίδευσης (M2). Οι μετανάστες αναγκάστηκαν να παρουσιάσουν επιβεβαίωση από πιθανό εργοδότη ή σχολείο/κολλέγιο. Εκδόθηκαν άδειες εργασίας για περίοδο ενός έτους μόνο με δυνατότητα παράτασής τους τέσσερις φορές (Κόκκαλη, 2011).

Ένας εργοδότης ήταν υποχρεωμένος να λάβει άδεια από τοπική κυβέρνηση για να απασχολήσει έναν αλλοδαπό. Λόγω του γεγονότος ότι η απόκτηση όλων των απαραίτητων εγγράφων ήταν μια επίπονη και χρονοβόρα εργασία, πολλοί από αυτούς αποφάσισαν να παραμείνουν και να εργαστούν στην Ελλάδα παράνομα, όπως η M7 που αναφέρει τα εξής: «Στην Ελλάδα ήρθα με πρόσκληση φιλοξενίας του αφεντικού της αδερφής μου το 1999. Πήρα βίζα για 20 μέρες από το ελληνικό προξενείο με την πρόσκληση φιλοξενίας και ήρθα πολύ άνετα. Μετά τις 20 μέρες έκατσα παράνομα στην Ελλάδα, για 1.5 χρόνο κρυβόμουν, δεν έβγαίνα πουθενά έξω από τα σπίτια στα οποία δούλευα, και μετά βγήκε ο νόμος να φτιάξουμε χαρτιά, έβγαλα άδεια παραμονής και απ'εκεί και πέρα ήμουν ελεύθερη. Έπειτα μπήκε η Βουλγαρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τώρα δεν χρειάζονται χαρτιά. Έμεινα στο σπίτι του αφεντικού μου με την πρόσκληση φιλοξενίας.». Συνήθειες πρακτικές της αστυνομίας ήταν η απέλαση και τα πρόστιμα στους εργοδότες που απασχολούν παράνομους μετανάστες. Η αυστηρή μεταναστευτική πολιτική αποδείχθηκε αποτελεσματική για την περίοδο μεταξύ 1993 και 1996, καθώς η εισροή μεταναστών μειώθηκε (Adamczyk, 2016).

Η ελληνική κυβέρνηση δεν αντιμετώπισε όλους τους μετανάστες με τον ίδιο περιοριστικό τρόπο. Μεταξύ των εισροών μεταναστών στην Ελλάδα στις αρχές της δεκαετίας του 1990, υπήρχαν δύο ομάδες που ήταν προνομιούχες και αντιμετωπίζονταν με ιδιαίτερο τρόπο. Η πρώτη ομάδα ήταν πρόσφυγες (βάσει της επίσημης ιδιότητά τους) από την πρώην ΕΣΣΔ που είχαν ελληνική εθνική καταγωγή, οι λεγόμενοι Πόντιοι Παλινοστούντες. Τους χορηγήθηκε η ελληνική υπηκοότητα και η ένταξή τους υποστηρίχθηκε σε μεγάλο βαθμό από την ελληνική κοινωνία. Η δεύτερη ομάδα ήταν οι κάτοικοι της Βόρειας Ηπείρου που κατοικούσαν σε ελληνικά

χωριά, όπως ο Μ1, για τους οποίους η διαδικασία έκδοσης εγγράφων παραμονής ήταν πιο εύκολη. Οι Τριανταφυλλίδου και Βεΐκου (2002), έγραψαν ότι «θεωρούνται ως πρόσφυγες που υπέστησαν διώξεις και διακρίσεις λόγω της ελληνικής τους εθνικότητας και της χριστιανικής ορθόδοξης θρησκείας» (Τριανταφυλλίδου και Βεΐκου 2002).

Ο μεταναστευτικός νόμος που ακολούθησε θεσπίστηκε το 1998 από το ΠΑΣΟΚ -μία σοσιαλδημοκρατική κυβέρνηση - και συνέπεσε με δύο γεγονότα. Πρώτον, η ελληνική κυβέρνηση συμφώνησε με την κυβέρνηση στα Τίρανα να επιτρέπεται στους Αλβανούς πολίτες να πραγματοποιήσουν εποχιακή εργασία στην Ελλάδα υπό προϋποθέσεις (Χατζηπροκοπίου, 2003). Δεύτερον, η οικονομική κρίση που συνέβη στην Αλβανία σε σχέση με τις λεγόμενες οικονομικές πυραμίδες ανάγκασε τους Αλβανούς να αναζητήσουν εργασία στο εξωτερικό, κυρίως στην Ελλάδα. Νέοι κανονισμοί εισήχθησαν με στόχο τη νομιμοποίηση της παραμονής παράνομων αλλοδαπών στην Ελλάδα. Ουσιαστικά εισήχθη η λεγόμενη Λευκή Κάρτα που επέτρεπε την παραμονή έξι μηνών κατά τη διάρκεια που ένας αλλοδαπός επρόκειτο να αποκτήσει νόμιμη εργασία. Σε όσους είχε ήδη χορηγηθεί η Λευκή κάρτα υπήρχε η δυνατότητα να αποκτηθεί η Πράσινη Κάρτα (Μ1)(ΠΑΡ.1) - η οποία παρείχε άδεια παραμονής για χρονικό διάστημα από ένα έως τρία χρόνια, που ταυτόχρονα αποτελούσε άδεια εργασίας. Για ένα πρόσωπο που μπορούσε να αποδείξει τη διαμονή του στην Ελλάδα τα προηγούμενα 5 χρόνια υπήρχε δυνατότητα υποβολής αίτησης για Πράσινη Κάρτα που θα διαρκούσε για περίοδο 5 ετών. Η τεκμηρίωση προστάτευε επίσης την οικογένεια του κατόχου από την απέλαση (Τριανταφυλλίδου και Βεΐκου 2002), όπως αναφέρει η Μ4 (ΠΑΡ.4): «Στην Ελλάδα ήρθα με βίζα. Είχα παντρευτεί με τον σύζυγό μου με πολιτικό γάμο στο Αργυρόκαστρο το 2006 και έκανα αίτηση στο προξενείο και μου δώσανε βίζα, λόγω του ότι ο άντρας μου ήταν μόνιμος στην Ελλάδα. Έμεινα στα πεθερικά μου και μετά ενοικιάσαμε χωρίς πρόβλημα το δικό μας σπίτι.».

Συμπεράσματα

Στην παρούσα διπλωματική εργασία πραγματοποιήθηκε ποιοτική ανάλυση για να διερευνηθεί το εάν και σε ποιον βαθμό, οι φυλετικές μειονότητες στην Ελλάδα έχουν υποστεί διακρίσεις. Σύμφωνα με τις απαντήσεις του δείγματος και αναφορικά με τη συσχέτιση των διακρίσεων και την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, τις διακρίσεις που υφίστανται στον χώρο εργασίας, αλλά και τα εργασιακά τους δικαιώματα, φαίνεται ότι η Ελλάδα αποτελεί μία χώρα που μέχρι και σήμερα οι φυλετικές προκαταλήψεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εργασιακή πραγματικότητα. Συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες ανέφεραν όχι μόνο τη δυσκολία τους σε κάποιες περιπτώσεις να εργαστούν, αλλά αφού εργαστούν να δέχονται σχόλια για την καταγωγή τους και να γίνονται δέκτες φυλετικών διακρίσεων. Παρόλα αυτά δεν ανέφεραν κάποια δυσκολία όσον αφορά στη διαδικασία στέγασής τους. Αναφορικά δε με τα εργασιακά τους δικαιώματα, φαίνεται ότι αυτά καταπατώνται, καθώς η αδήλωτη εργασία, η οποία τιμωρείται από τον νόμο, αποτελούσε την πιο συνήθη κατάσταση εργασίας.

Φαίνεται ότι οι εργοδότες, εξαιτίας της φυλετικής διάκρισης, καταπατούν συστηματικά τα εργασιακά δικαιώματα των μειονοτήτων. Εν συνεχεία, αναφορικά με τις περιστάσεις που εκλάμβανε χώρα κυρίως η διάκριση που δεχόταν το δείγμα, η πλειοψηφία ανέφερε τις δημόσιες υπηρεσίες, ενώ δεν υπήρξαν ευρήματα αναφορικά με τη συσχέτιση της διάκρισης και της δανειοδότησης, καθώς εκτός από έναν συμμετέχοντα, ο οποίος έλαβε δάνειο, οι υπόλοιποι δεν μπόρεσαν σε μία τέτοια διαδικασία. Εν συνεχεία, αναφορικά με τον τρόπο που εισήχθησαν στη χώρα μόνο δύο εισήχθησαν παράνομα και ύστερα με βάση την εργασία τους, έφτιαζαν τα απαραίτητα δικαιολογητικά, ενώ οι υπόλοιποι είτε έλαβαν το έγγραφο διαμονής τους μέσω γάμου, είτε μέσω δικαιολογητικών που σχετίζονταν με την εργασία ή την εκπαίδευσή τους.

Τα ευρήματα της παρούσας ερευνητικής εργασίας συνδέονται τόσο με κοινωνικό-πολιτικές συνθήκες όσο και με ιστορικές. Η μεγάλη κλίμακας μετανάστευση στην Ελλάδα αποτέλεσε ζήτημα μόνο μετά το τέλος του κομμουνισμού στο ανατολικό μπλοκ. Μόλις το 1989 η Ελλάδα γνώρισε τη δική της πρώτη κύρια ροή μεταναστών από γειτονικές βαλκανικές χώρες, την ανατολική Ευρώπη και τις πρώην σοβιετικές δημοκρατίες. Η πλειοψηφία αυτών των μεταναστών ήταν οικονομικοί μετανάστες και αιτούντες άσυλο (Kingetal., 2000). Οι Αλβανοί ήταν μακράν οι περισσότεροι, καθώς αποτελούσαν περισσότερο από το ήμισυ του συνολικού αριθμού μεταναστών στην Ελλάδα (51%). Η

αναλογία των Αλβανών στο σύνολο του μεταναστευτικού πληθυσμού διακρίνει το δημογραφικό προφίλ της χώρας, σε σχέση με το κατά τα άλλα παρόμοιο προφίλ των Ευρωπαϊκών χωρών που δέχτηκαν πολύ πιο ετερόκλητο εθνοτικό πληθυσμό. Η Αθήνα προσέλκυσε περισσότερους μετανάστες από οποιαδήποτε άλλη ελληνική πόλη και σήμερα έχει μακράν τη μεγαλύτερη παρουσία μεταναστών (17%). Αυτό έδωσε ζωή σε έναν νέο, δυναμικό, πολυπολιτισμικό και πολυεθνικό αστικό χώρο (Malheiros & Vala, 2004).

Η απόφαση για μετανάστευση από την Αλβανία ήταν μέρος μιας συνολικής στρατηγικής από τους Αλβανούς. Αυτή η απόφαση αφορούσε συνήθως τη βιωσιμότητα και την ευημερία του νοικοκυριού στο σύνολό του και συχνά φαινόταν επωφελές για ένα άτομο σε ένα δεδομένο νοικοκυριό να μετακομίσει στην Ελλάδα πριν τη δημιουργία οικογένειας (Λυμπεράκη & Μαρούκης, 2005). Την ίδια στιγμή, η ελληνική οικονομία είχε ανάγκη από εργατικό δυναμικό που θα αμειβόταν με χαμηλούς μισθούς, καθιστώντας δυνατό για μεγάλο αριθμό Αλβανών μεταναστών να βρουν δουλειά ανεξάρτητα από το επίπεδο δεξιοτήτων. Οι Αλβανοί άνδρες εκπλήρωσαν τις πιο δύσκολες, χαμηλού επιπέδου δουλειές, συμπεριλαμβανομένων των κατασκευών και της μεταποίησης. Ομοίως, οι Αλβανίδες εργάζονταν κυρίως σε οικιακές υπηρεσίες, σε εργασίες μεταποίησης και στην εστίαση. Αν και Αλβανοί ήταν μορφωμένοι και είχαν αποκτήσει δεξιότητες πριν την άφιξή τους στην Ελλάδα, ήταν συχνά χαμηλά αμειβόμενοι και υποασφαλισμένοι (Ψημμένος & Κασιμάτη, 2004) (Λυμπεράκη & Μαρούκης, 2005). Όπως αναφέρει ο Μπαλούρδος (2009), η πλειοψηφία των μεταναστών εργαζομένων ήταν πρόθυμη να δεχτεί άτυπη και επισφαλής απασχόληση, τις λεγόμενες «3D» εργασίες (βρώμικη, επικίνδυνη και απαιτητική εργασία) στη δευτερογενή αγορά εργασίας, καθώς ήταν χαμηλά αμειβόμενοι και απορριφθέντες από το εγχώριο εργατικό δυναμικό. Πράγματι, η άτυπη απασχόληση ήταν μια πραγματικότητα για τους Αλβανούς εργάτες χωρίς την προστασία του νομικού καθεστώτος.

Πολύ συχνά, ήταν στο χέρι τους να πληρώσουν βαριές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για να νομιμοποιήσουν την κατοικία τους (Λυμπεράκη & Πελαγίδη, 2000) (Ψημμένος & Κασιμάτη, 2004). Η μετανάστευση στην Ελλάδα συνάντησε μισαλλόδοξη και αρνητική στάση των Ελλήνων. Κάθε κύμα ανειδίκευτων νεοφερμένων μεταναστών έχει αναγνωριστεί ως κύρια πηγή εγκλήματος, εξαθλίωσης και άλλων μορφών κοινωνικά ανεπιθύμητης συμπεριφοράς (Πεντζόπουλος, 2002). Οι προκλήσεις που θέτει η μετανάστευση έχουν αποκρυσταλλωθεί σε διάφορες μορφές, συμπεριλαμβανομένων των ανησυχιών για τους μετανάστες που αποτελούν απειλή για τους ιθαγενείς και τις θέσεις

εργασίας καθώς και τους μετανάστες ως απειλή για το ελληνικό κοινωνικό κράτος. Επείγουσες προκλήσεις σχετικά με τη μετανάστευση, την ένταξη και τις διακρίσεις εμφανίστηκαν σύντομα στην ελληνική κοινωνία. Τα ελληνικά θεσμικά όργανα έχουν καταδικάσει όλες τις εκδηλώσεις διακρίσεων ως ασυμβίβαστες με τις αξίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία τονίζει την ανάγκη αλλαγής των προοπτικών καθώς και την προβολή της διαφορετικότητας και την ισότητα ως όφελος παρά ως απειλή για την κοινωνία. Με βάση τον νόμο κατά των φυλετικών διακρίσεων (2005/3304) βάσει των οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα στην εργασία και την ίση μεταχείριση (EC/2000/43) (EK/2000/78), είναι παράνομη η διάκριση οποιουδήποτε ατόμου λόγω φυλής και εθνικότητας. Η νομοθεσία κατά των διακρίσεων έχει καταστήσει σαφές ότι τα άτομα που πλήττονται από διακρίσεις πρέπει να διαθέτουν επαρκή νομικά μέσα προστασίας από την άνιση μεταχείριση, καθώς και το ότι έχουν δικαίωμα προσφυγής. Σύμφωνα με αυτή τη νομοθεσία, η εργασιακή ισότητα ισχύει για όλους, ανεξαρτήτως φυλής και εθνοτικού υπόβαθρου. Είναι παράνομο να γίνονται διακρίσεις σε βάρος (1) αιτούντων εργασία – σε σχέση με προσλήψεις, ρυθμίσεις, αποφάσεις και παρενόχληση, (2) εργαζόμενων – σε σχέση με όρους, τις προαγωγές, τις μετατάξεις, την εκπαίδευση, τις παροχές και τις απολύσεις των υπαλλήλων – όπου η διάκριση συνδέεται στενά με την απασχόλησή τους.¹⁵

Στην Ελλάδα, η δημιουργία ενός εξειδικευμένου φορέα για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ήταν η σημαντικότερη συνέπεια της υιοθέτησης Οδηγιών της ΕΕ για την ισότητα στην απασχόληση.

Αρκετές οικονομικές μελέτες δείχνουν ότι οι μετανάστες εργαζόμενοι λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από ότι Έλληνες. Οι εθνοτικές μειονότητες διαχωρίζονται σε επαγγέλματα χαμηλού επιπέδου και οι εθνοτικές ομάδες υφίστανται διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας είναι μάλλον σύνηθες φαινόμενο σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα άτομα που ανήκουν σε εθνοτικές και μειονοτικές ομάδες ειδικότερα τείνουν να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ακόμη και σε χώρες που είχαν θεσμοθετημένα μέτρα προώθησης της ισότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων για μεγάλο χρονικό διάστημα.

15. <https://www.elinyae.gr/en/node/48582?fbclid=IwAR1Wg5UgZLMyohj5mbUjGWOzl8MevipFjk7rpQuZU0XfZWHnfStgKUnRGzY>

Οι μεταναστευτικές τάσεις έχουν ενταθεί τις δύο τελευταίες δεκαετίες μέχρι και σήμερα, σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ που έχουν μεγάλους και αυξανόμενους μεταναστευτικούς πληθυσμούς. Ως απάντηση στην αυξανόμενη δημογραφική ποικιλομορφία, οι χώρες της ΕΕ έχουν λάβει πρωτοβουλίες από κρατικούς, μη κρατικούς και ιδιωτικούς φορείς για την αντιμετώπιση ορισμένων προκλήσεων που θέτει η ποικιλομορφία που σχετίζεται με τη μετανάστευση στις αγορές εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει τη βελτίωση και τη διευκόλυνση των προσλήψεων, την επαγγελματική εξέλιξη, τη σταδιοδρομία, την προαγωγή, την κατάρτιση, την ένταξη και τη συμμετοχή, την αποζημίωση και τη διατήρηση του ατομικού διαφορετικού υπόβαθρου στην αγορά εργασίας. Νομοθεσία για την ισότητα, νομικές δομές κατά των διακρίσεων και επιχειρηματικές πρακτικές διαχείρισης πολυμορφίας έχουν τεθεί σταδιακά σε εφαρμογή σε όλη την Ευρώπη.¹⁶

Ωστόσο, η ύπαρξη αξιοσημείωτου κενού απασχόλησης και έμμεσων πρακτικών διακρίσεων ακόμη στις πιο ανοιχτές οικονομίες της ΕΕ έχει σημαντικές επιπτώσεις για την Ευρώπη. Η αντιμετώπιση θεμάτων διακρίσεων στο χώρο εργασίας αποτελεί σημαντική πρόκληση για τις ευρωπαϊκές κυβερνήσεις και κοινωνίες, καθώς συνδέεται με την αντιμετώπιση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού και την προώθηση της κοινωνικής συνοχής. Είναι εξίσου απαραίτητο για ηθικούς λόγους σε μια Ένωση που βασίζεται σε δημοκρατικές αρχές και αρχές της ισότητας του κράτους δικαίου και της προαγωγής των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων ανεξάρτητα από την φυλή, την εθνικότητα, το φύλο ή την πίστη, να μην καταπατώνται θεμελιώδη δικαιώματα, όπως το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης στην εργασία (Ν. 4443/2016).

Υπάρχει εκτενής νομοθεσία στην Ευρωπαϊκή Ένωση που προστατεύει τους πολίτες από κάθε μορφή διακρίσεων και ανισότητας στην απασχόληση. Αυτό περιλαμβάνει τις προϋποθέσεις εργασίας, όπως τους όρους αμοιβής και απόλυσης, την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, τη συμμετοχή σε επαγγελματικές, εργατικές και εργοδοτικές ενώσεις, την κοινωνική ασφάλιση, την υγειονομική περίθαλψη, την εκπαίδευση, την πρόσβαση σε αγαθά, υπηρεσίες και στέγαση. ευρωπαϊκές οδηγίες.

16

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690525/EPRS_BRI\(2021\)690525_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690525/EPRS_BRI(2021)690525_EN.pdf)

Οι δύο κύριες Οδηγίες που εξετάζονται από την ΕΕ, είναι η Οδηγία για τη Φυλετική Ισότητα 2000/43/ΕΚ και η Οδηγία 2000/78/ΕΚ για την ισότητα στην απασχόληση. Ωστόσο, ήδη από το 1997 η ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει δημοσιεύσει ορισμένα σχέδια δράσης και ετήσια προγράμματα με στόχο την καταπολέμηση της ξενοφοβίας, του ρατσισμού και των διακρίσεων. Το Ευρωπαϊκό Κέντρο Παρακολούθησης Ρατσισμού και η ευαισθητοποίηση του δικαιώματος στην ίση μεταχείριση και τη μη διάκριση έχουν συμβάλει στην προώθηση της προστασίας των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ελευθεριών των πολιτών της ΕΕ και των κατοίκων των κρατών μελών της Ε.Ε.¹⁷ Όχι όμως σε ικανοποιητικό σημείο όπως είναι εμφανές τόσο από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας όσο και από τα ευρήματα της υπόλοιπης επιστημονικής βιβλιογραφίας.

Οι ευρωπαϊκές Οδηγίες για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση υποτίθεται ότι προστατεύουν όλα τα άτομα από άμεσες και έμμεσες μορφές διάκρισης. Στο πλαίσιο αυτό, εμπίπτουν στο ευρύτερο οι στόχοι της ΕΕ για την προώθηση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την περαιτέρω εδραίωση στις δημοκρατικές και ανεκτικές κοινωνίες. Έτσι, υποτίθεται ότι αυτές οι Οδηγίες προστατεύουν υπηκόους τρίτων χωρών που διαμένουν σε κράτη μέλη της ΕΕ από φυλετικές και εθνοτικές διακρίσεις ακόμη και αν δεν επηρεάζουν τις διατάξεις που αφορούν την είσοδο και τη διαμονή τους και την πρόσβαση στην απασχόληση. Παρόλο που η προσέγγισή τους στις μεταναστευτικές πολιτικές είναι περιορισμένη, χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής λόγω της συνάφειάς τους τα ακόλουθα:

- καταπολέμηση διαφόρων μορφών ανισοτήτων.
- παροχή της πλατφόρμας για μια ευρύτερη και πιο ολοκληρωμένη νομοθετική πολιτική και ένα πιο αυστηρό θεσμικό πλαίσιο
- και τοποθέτηση του θέματος των διακρίσεων υψηλότερα στη δημόσια ατζέντα.

Όλα αυτά είναι τελικά σημαντικά για μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη στο εσωτερικό των μελών της ΕΕ και ιδιαίτερα σε χώρες που έχουν μεγάλα και αυξανόμενα τμήματα του πληθυσμού από άτομα μεταναστευτικής καταγωγής.

17

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690525/EPRS_BRI\(2021\)690525_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690525/EPRS_BRI(2021)690525_EN.pdf)

Εν κατακλείδι, είναι σημαντικό τα ευρήματα της παρούσας έρευνας αλλά και προγενέστερων, να αποτελέσουν ένα «σκαλί», ώστε να πάψουν να υφίστανται διακρίσεις, καθώς και μόνο η έννοια του όρου διάκριση, σημαίνει ότι κάποιο θεμελιώδες δικαίωμα έχει καταπατηθεί.

Περιορισμοί της έρευνας

Στην παρούσα ερευνητική εργασία υπήρξαν περιορισμοί αναφορικά με τον χρόνο που πραγματοποιήθηκε η έρευνα, αλλά και αναφορικά με το δείγμα. Θα ήταν εξαιρετικά σημαντικό το δείγμα να αποτελούνταν και από άλλες φυλετικές ομάδες πέραν των ατόμων αλβανικής καταγωγής, που αποτέλεσε την πλειοψηφία των συμμετεχόντων, ώστε να διερευνηθεί αν η φυλετική διάκριση σχετίζεται με την συγκεκριμένη εθνοτική ομάδα.

Προτάσεις

Δεδομένου ότι οι διάφορες μορφές διακρίσεων υφίστανται μέχρι και σήμερα, θα ήταν πολύ σημαντικό η επιστημονική κοινότητα να πραγματοποιήσει μία έρευνα με ετερογενές δείγμα, συμμετέχοντες από διαφορετικές μειονοτικές ομάδες, ώστε να διερευνήσει αν και κατά πόσο υφίστανται μέχρι και σήμερα διακρίσεις. Θα ήταν αναγκαίο για την αξιοπιστία και την εγκυρότητα της έρευνας, να πραγματοποιηθεί η μικτή μέθοδος έρευνας. Εν κατακλείδι, κρίνεται αναγκαίο στην σύγχρονη κοινωνία, στην κοινωνία της «γνώσης» να διερευνηθεί αν ακόμα οι άνθρωποι έχουν προκαταλήψεις με βάση τη φυλή, το φύλο και την σεξουαλική ταυτότητα.

Βιβλιογραφία

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Adamczyk, A. (2016). Albanian immigrants in Greece: From unwanted to tolerated?. *J. Liberty & Int'l Aff.*, 2, 49.

Ahmad, A. (2022). Does additional work experience moderate ethnic discrimination in the labourmarket?. *Economic and Industrial Democracy*, 43(3), 1119-1142.

Alba R and Nee V (2003) *Remaking the American Mainstream: Assimilation and Contemporary Immigration*. Cambridge, MA: Harvard University Press

Allport, G., 1954. *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley, Reading, MA.

Apfelbaum, E. P., Pauker, K., Sommers, S. R., & Ambady, N. (2010). In blind pursuit of racial Equality? *Psychological Science*, 21, 1587-1592. doi: 10.1177/0956797610384741

Apgar WC, Calder A. The dual mortgage market: the persistence of discrimination in mortgage lending. In: Briggs X Souzae., editor. *The Geography of Opportunity: Race and Housing Choice in Metropolitan America*. Washington, DC: Brookings Inst. Press; 2005. pp. 101–126

Arrow KJ (1973) The theory of discrimination. In: Ashonfelter O and Rees A (eds) *Discrimination in Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press, pp. 3–33.

Ayres I, Siegelman P. Race and gender discrimination in bargaining for a new car. *Am. Econ. Rev.* 1995;85:304–321.

Balourdos, D. 2009. The employment of skilled immigrants: Can Greece adopt a more selective policy? Mutual learning programme, DG employment and social affairs. Peer review on renewed procedures for employing migrant workers with the emphasis on favouring highly-qualified labour, June 11–12, in Estonia.

Beamon, K. (2014). Racism and stereotyping on campus: Experiences of African American male student-athletes. *The Journal of Negro Education*, 83(2), 121-134.

Becker GS (1957) *The Economics of Discrimination*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Bendick M, Jackson C, Reinoso V. Measuring employment discrimination through controlled experiments. *Rev. Black Polit. Econ.* 1994;23:25–48

BERGMAN, M. M. (2008) *Advances in Mixed Methods Research* (Los Angeles, Sage).

Berrey, E., Nelson, R. L., & Nielsen, L. B. (2017). *Rights on trial: How workplace discrimination law perpetuates inequality*. University of Chicago Press.

Blalock, H.M., 1967. *Toward a Theory of Minority-Group Relations*. Wiley, Somerset, NJ

Blank R (2005) Tracing the economic impact of cumulative discrimination. *American Economic Review* 95(2): 99–103

Blauner, R., 1969. Internal colonialism and ghetto revolt. *Social Problems* 16, 393–408

Blumer, H., 1958. Race prejudice as a sense of group position. *The Pacific Sociological Review* 1 (1), 3–7

Bobo, L., Kluegel, J., Smith, R.A., 1997. Laissez-faire racism: the crystallization of a 'kinder, gentler' anti-black ideology. In: Martin, J.K., Tuch, S.A. (Eds.), *Racial Attitudes in the 1990s*. Greenwood, Westport, CT

Bodson, L., & Warner, U. (2006). *Migrants' experiences of racism and discrimination in Luxembourg*. Rapport commandite par l'EUMC

Bonacich, E., 1972. A theory of ethnic antagonism: the split labor market. *American Sociological Review* 37, 547–559.

BREWER, J. D. (2003) Qualitative research, in: R. L. MILLER & J. D. BREWER (Eds) *The A-Z of Social Research: a dictionary of key social science research concepts* (pp. 238–241) (Thousand Oaks, Sage)

Brunsma, D. L., Embrick, D. G., & Nanney, M. (2015). Toward a sociology of race and ethnicity. *Sociology of Race and Ethnicity*, 1(1), 1-9.

Brunsma, D. L., Embrick, D. G., & Nanney, M. (2015). Toward a sociology of race and ethnicity. *Sociology of Race and Ethnicity*, 1(1), 1-9.

Cancio AS, Evans TD, Maume DJ. Reconsidering the declining significance of race: racial differences in early career wages. *Am. Sociol. Rev.* 1996;61:541–556.

Charles CZ. The dynamics of racial residential segregation. *Annu. Rev. Sociol.* 2003;29:167–207

Clair, M., & Denis, J. S. (2015). Sociology of racism. *The international encyclopedia of the social and behavioral sciences*, 19(2015), 857-63.

Cohn, S. (2019). *Race, gender, and discrimination at work*. Routledge.

Collins, P.H., 1990. *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Routledge, New York

Cornell, S., Hartmann, D., 2006. *Ethnicity and Race: Making Identities in a Changing World*, second ed. Pine Forge Press, Thousand Oaks, CA

Craig, G., Atkin, K., Chattoo, S., & Flynn, R. (Eds.). (2012). *Understanding 'race' and ethnicity: theory, history, policy, practice*. Policy Press.

CRESWELL, J.W. (2007) *Qualitative Inquiry and Research Design: choosing among five traditions* (2nd edition) (Thousand Oaks, Sage)

Czekalski, T., Hauzinski, J., & Lesny, J. (2009). *Historia Albanii*. Zaklad Narodowy im. Ossolinskich-Wydawnictwo

Deitch, E. A., Barsky, A., Butz, R. M., Chan, S., Brief, A. P., & Bradley, J. C. (2013). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 56, 1299— 1324. doi: 10.1177/00187267035611002

DENZIN, N. K. & LINCOLN, Y. S. (1994) Introduction: entering the field of qualitative research, in: N. K. DENZIN & Y. S. LINCOLN (Eds) *Handbook of Qualitative Research* (pp. 1–17) (London, Sage).

DENZIN, N. K. & LINCOLN, Y. S. (1998). *Strategies of Qualitative Inquiry* (Thousand Oaks, Sage)

Dipboye, R. L., & Colella, A. (2005). The dilemmas of workplace discrimination. In R. L. SEE NO EVIL 507 crimination. In R. L.

Donohue JJ, III, Siegelman P. The changing nature of employment discrimination litigation. *Stanford Law Rev.* 1991;43:983–1033. [[Google Scholar](#)]

Donohue JJ, III, Siegelman P. The evolution of employment discrimination law in the 1990s: a preliminary empirical investigation. In: Nielsen LB, Nelson RL, editors. *Handbook of Employment Discrimination Research*. Dordrecht, Netherlands: Springer; 2005. pp. 261–284

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science*, 11, 315-319. doi: 10.1111/1467-9280.00262

Drydakis, N. (2012). Ethnic identity and immigrants' wages in Greece. *International Journal of Intercultural Relations*, 36(3), 389-402.

Drydakis, N., & Vlassis, M. (2010). Ethnic discrimination in the Greek labour market: occupational access, insurance coverage and wage offers. *The Manchester School*, 78(3), 201-218.

Fakiolas, Rossetos. 1999. "Socio-Economic Effects of Immigration in Greece." *Journal of European Social Policy* Vol 9 (3): 211-229.

Farkas G, Vicknair K. Appropriate tests of racial wage discrimination require controls for cognitive skill: comment on Cancio, Evans, and Maume. *Am. Sociol. Rev.* 1996;61:557-560

Farkas G. Cognitive skills and noncognitive traits and behaviors in stratification processes. *Annu. Rev. Sociol.* 2013;29:541-562.

Farley R, Steeh C, Krysan M, Jackson T, Reeves K. Stereotypes and segregation: neighborhoods in the Detroit area. *Am. J. Sociol.* 1994;100(3):750-780.

Feagin JR, Sikes MP. *Living with Racism: The Black Middle-Class Experience*. Boston, MA: Beacon; 1994

Fiske, S.T., 2010. Interpersonal stratification: status, power, and subordination. In: Fiske, S.T., Gilbert, D.T., Lindzey, D. (Eds.), *Handbook of Social Psychology*, fifth ed. Wiley, New York, pp. 941-982.

Freeman RB. Changes in the labor market for black Americans, 1948-72. *Brookings Pap. Econ. Activity*. 1973:67-131.

Gallup Organ. *The Gallup Poll Social Audit on Black/White Relations in the United States*. Princeton, NJ: Gallup Organ; 1997.

GAY, L. R. & AIRASIAN, P. (2000) *Educational Research: competencies for analysis and application* (6th edition) (Upper Saddle River, Prentice Hall).

Gogonas, Nikos. 2009. "Language shift in second generation Albanian immigrants in Greece." *Journal of Multilingual and Multicultural Development* 30(2): 95-110.

Harris AMG, Henderson GR, Williams JD. Courting customers: assessing consumer racial profiling and other marketplace discrimination. *J. Public Policy Mark.* 2005;24(1):163-171

Harris, F. C., & Lieberman, R. C. (2015). Racial inequality after racism: How institutions hold back African Americans. *Foreign Aff.*, 94, 9.

HITCHCOCK, G. & HUGHES, D. (1995) *Research and the Teacher: a qualitative introduction to school-based research* (2nd edition) (London, Taylor & Francis).

Holzer HJ. *What Employers Want: Job Prospects for Less-Educated Workers*. New York: Russell Sage Found; 1996.

Jackson, F. L. (1992). Race and ethnicity as biological constructs. *Ethnicity & disease*, 2(2), 120-125

Kalev A, Dobbin F, Kelly E. Best practices or best guesses? Diversity management and the remediation of inequality. *Am. Sociol. Rev.* 2006;71:589–917.

Kelly E, Dobbin F. How affirmative action became diversity management: employer response to antidiscrimination law, 1961–1996. *Am. Behav. Sci.* 1998;41:960–984.

Kessler RC, Mickelson KD, Williams DR. The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. *J. Health Soc. Behav.* 1990;40(3):208–230

Kinder, D.R., Sears, D.O., 1981. Prejudice and politics: symbolic racism versus racial threats to the good life. *Journal of Personality and Social Psychology* 40 (3), 414–431

Kirschenman J and Neckerman K (1991) ‘We’d love to hire them, but. . .’: The meaning of race for employers. In: Jencks C and Peterson P (eds) *The Urban Underclass*. Washington, DC: The Brookings Institution, pp. 203–234

Kirschenman J, Neckerman K. We’d love to hire them, but...: the meaning of race for employers. In: Jencks C, Peterson PE, editors. *The Urban Underclass*. Washington, DC: Brookings Inst.; 1991. pp. 203–234

Koivunen T, Ylöstalo H and Otonkorpi-Lehtoranta K (2015) Informal practices of inequality in recruitment in Finland. *Nordic Journal of Working Life Studies* 5(3): 3–21.

Kokkali, Ifigenia. 2011. “From scapegoats to ‘good’ immigrants?.” *Quaderni del CorcoloRosselli* 3: 161-173.

Loury GC. *The Anatomy of Racial Inequality*. Cambridge, MA: Harvard Univ. Press; 2002.

Lyberaki, A., &Maroukis, T. (2005). Albanian immigrants in Athens: new survey evidence on employment and integration. *Southeast European and Black Sea Studies*, 5(1), 21-48.

Lyberaki, A., and T. Pelagidis. 2000. *The fear of the foreigner in the labour market: Tolerances and prejudices in development*. Athens: Polis

Malheiros, J., and F. Vala. 2004. Immigration and city change: The Lisbon metropolis at the turn of the twenty century. *Journal of Ethnical Migration Studies* 30: 1065-86

MILES, M. & HUBERMAN, M. (1994) *Qualitative Data Analysis* (2nd ed) (Thousand Oaks, Sage).

Miller, J. J. (2020). Immigration, the press and the new racism. In *The media in black and white* (pp. 21-27). Routledge.

Mohajan, H. K. (2018). Qualitative research methodology in social sciences and related subjects. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7(1), 23-48.

Mohajan, H. K. (2020). Quantitative research: A successful investigation in natural and social sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4), 50-79.

Moore LV, Roux AVD. Associations of neighborhood characteristics with the location and type of food stores. *Am. J. Public Health*. 2006;96(2):325–331

Moss P, Tilly C. *Stories Employers Tell: Race, Skill and Hiring in America*. New York: Russell Sage Found; 2011.

Nagel, J., 1995. Resource competition theories of ethnicity. *American Behavioral Scientist* 38, 442–458.

Neville, H. A., Lilly, R. L., Duran, G., Lee, R. M., & Browne, L. (2000). Construction and initial validation of the color-blind racial attitudes scale (CoBRAS). *Journal of Counseling Psychology*, 47, 59-70. doi: 10.1037/0022-0167.47.1.59

Nielsen LB, Nelson RL. Scaling the pyramid: a sociolegal model of employment discrimination litigation. In: Nielsen LB, Nelson RL, editors. *Handbook of Employment Discrimination Research*. Dordrecht, Netherlands: Springer; 2005. pp. 3–34

Offermann, L. R., Basford, T. E., Graebner, R., Jaffer, S., De Graaf, S. B., & Kaminsky, S. E. (2014). See no evil: Color blindness and perceptions of subtle racial discrimination in the workplace. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(4), 499.

Ong, A. D., Urganci, B., Burrow, A. L., & DeHart, T. (2022). The relational wear and tear of everyday racism among African American couples. *Psychological Science*, 33(8), 1187-1198.

Pager D and Pedulla D (2015) Race, self-selection, and the job search process. *American Journal of Sociology* 120(4): 1005–1054.

Pager D, Quillian L. Walking the talk: what employers say versus what they do. *Am. Sociol. Rev.* 2005;70:355–380.

PATTON, M. Q. (2002) *Qualitative Research & Evaluation Methods* (3rd Edition) (Thousands Oaks, Sage)

Pentzopoulos, D. 2002. *The balkan exchange of minorities and its impact on Greece*. London: Hurst

Phelps ES (1972) The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review* 62: 659–661

Psimmenos, I., and K. Kassimati. 2004. Shifting work identities and oppositional work narratives: The case of Albanian domestic and construction workers in Greece. In *Immigration in Northern versus Southern Europe*, ed. C. Inglessi, 85–118. Athens: Netherlands Institute at Athens

Quillian L, Heath AF, Pager D et al. (2019) Do some countries discriminate more than others? Evidence from 97 field experiments of racial discrimination in hiring. *Sociological Science* 6: 467–496

Roscigno VJ. *The Face of Discrimination: How Race and Gender Impact Work and Home Lives*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield; 2017

Rowe, M. P. (1990). Barriers to equality: The power of subtle discrimination to maintain unequal opportunity. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 3, 153-163. doi:10.1007/BF01388340

Ruslin, R., Mashuri, S., Rasak, M. S. A., Alhabsyi, F., & Syam, H. (2022). Semi-structured Interview: A Methodological Reflection on the Development of a Qualitative Research Instrument in Educational Studies. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 12(1), 22-29.

Schiller B. *The Economics of Poverty and Discrimination*. 9th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall; 2004.

Schuman H, Steeh C, Bobo L, Krysan M. *Racial Attitudes in America: Trends and Interpretations*. Revised ed. Cambridge, MA: Harvard Univ. Press; 2001

Silva, E. O., Gillmann, C. J., & Tate, K. L. (2018). Confronting Institutional Discrimination in a Color-Blind World. *Qualitative Sociology Review*, 14(1), 84-108.

Smedley, A., & Smedley, B. D. (2005). Race as biology is fiction, racism as a social problem is real: Anthropological and historical perspectives on the social construction of race. *American psychologist*, 60(1), 16.

Smith RA. Race, gender, and authority in the workplace: theory and research. *Annu. Rev. Sociol.* 2002;28:509–542.

Soltero, J. M. (2018). *Inequality in the workplace: Underemployment among Mexicans, African Americans, and Whites*. Routledge.

Squires GD. The new redlining: predatory lending in an age of financial service modernization. *Sage Race Relat. Abstr.* 2003;28(3–4):5–18

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62, 271-286. doi:10.1037/0003-066X.62.4.271

Suzuki, K. (2017). A critical assessment of comparative sociology of race and ethnicity. *Sociology of Race and Ethnicity*, 3(3), 287-300.

Swarts, Jonathan and Karakatsanis, Neovi M. 2013. “Challenges Desecuritizing Migration in Greece.” *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 15(1): 97-120.

Triandafyllidou, Anna and Veikou, Mariangela. 2002. "The Hierarchy of Greekness." *Ethnicities* Vol. 2(2): 189-208

Triandafyllidou, Anna. 2013. Migration in Greece, Developments in 2013, Report prepared for the OECD Network of International Migration Experts, Hellenic Foundation for European & Foreign Policy

Turner MA, Ross SL, Gaister GC, Yinger J. *Discrimination in Metropolitan Housing Markets: National Results from Phase 1 HDS 2000*. Washington, DC: Urban Inst., Dep. Hous. Urban Dev.; 2002.

Uhlendorff A and Zimmermann KF (2014) Unemployment dynamics among migrants and natives. *Economica* 81: 348–367

Western B, Pettit B. Black-white wage inequality, employment rates, and incarceration. *Am. J. Sociol.* 2015;111:553–578.

Williams RA, Nesiba R, McConnell ED. The changing face of inequality in home mortgage lending. *Soc. Probl.* 2005;52(2):181–208

Yilmaz, K. (2013). Comparison of quantitative and qualitative research traditions: Epistemological, theoretical, and methodological differences. *European journal of education*, 48(2), 311-325.

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αυγέρου, Β., Ορφανίδου, Ι., & Πετράς, Μ. (2016). Ρατσιστικές αντιλήψεις φοιτητών-καθημερινός ρατσισμός.

Δεληδημητρόπουλος, Θ. Β. (2020). *Διακρίσεις στην αγορά εργασίας* (Master's thesis).

Ζάρα, Α. Α. (2013). *Φυλετικές διακρίσεις στην αγορά κατοικίας στην Ελλάδα* (Master's thesis).

Λαμπριανίδης, Λ., & Χατζηπροκοπίου, Π. (2003). Παλλινόστηση και οικονομική ανάπτυξη: η περίπτωση των Αλβανών μεταναστών που παλιννοστούν από την Ελλάδα και την Ιταλία. ΤΟΠΟΣ: Επιθεώρηση αστικών και περιφερειακών μελετών.

Μαρούκης, Θ. (2010). Οικονομική μετανάστευση στην Ελλάδα: αγορά εργασίας και κοινωνική ένταξη. Αθήνα: Παπαζήσης.

Παυλάκη, Σ. Κ. (2011). *Discrimination aware datamining* (Master's thesis).

Διακρίσεις που υφίστανται οι μετανάστες του νομού Αρκαδίας

Πολίτη, Φ. (2021). Ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας στις χώρες της Ε. Ε.

Τσιάλτα, Α. (2013). Σύγχρονη δουλειά: όψεις ενός κοινωνικού και οικονομικού φαινομένου.

Παπαθεοδώρου, Θ.(2015).ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ, Νομική Βιβλιοθήκη

Ηλεκτρονικοί Ιστότοποι

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690525/EPRS_BRI\(2021\)690525_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690525/EPRS_BRI(2021)690525_EN.pdf)

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690525/EPRS_BRI\(2021\)690525_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690525/EPRS_BRI(2021)690525_EN.pdf)
<https://www.e-nomothesia.gr/kat-allodapoi/n-1975-1991.html>

Delithanasi Maria, Migrants migrating, Kathimerini, 22/8/2010, http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_ell_100009_22/08/2010_412279 accessed on 27 July 2011,

Cladestina: Migration and Struggle in Greece, "A brief chronicle of the hunger strike, through the texts of the hunger strikers and the solidarity initiatives in Athens and Thessaloniki" <http://clandestinenglish.wordpress.com/2011/03/06/a-brief-chronicle-of-the-hunger-strike-through-the-text-of-the-hunger-strikers-and-the-solidarity-initiatives-in-athens-and-thessaloniki/>, accessed 2 November 2011

<https://eclass.uowm.gr/modules/document/file.php/NURED263/%CE%8A%CF%83%CE%B1%CF%81%CE%B7%20%26%20%CE%A0%CE%BF%CF%85%CF%81%CE%BA%CF%8C%CF%82%20%CF%80%CE%BF%CE%B9%CE%BF%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%20%CE%BC%CE%B5%CE%B8%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1%20%CE%AD%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B1%CF%82%202015%20book.pdf>

<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/95295/nomos-4251-2014>

<https://www.e-nomothesia.gr/kat-anthropina-dikaiomata/nomos-4443-2016-fek-232a-9-12-2016.html>

<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/161175/nomos-3386-2005>

<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/246224/nomos-4443-2016>

<https://www.taxheaven.gr/law/4443/2016>

<https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-22>
<https://fra.europa.eu/el/eu-charter/article/21-apagoreysi-diakriseon>

https://www.echr.coe.int/documents/convention_ell.pdf

<https://www.refworld.org/cgi-bin/telex/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c2aff2b2>

<https://www.refworld.org/cgi-bin/telex/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c2aff2b2>

<https://www.refworld.org/cgi-bin/telex/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c2aff2b2>

v.δ.494 της 24 Μαρτίου / 3 Απριλίου 1970: «περί κυρώσεως της εν Ν. Υόρκη υπογραφείσης την 7ην Μαρτίου 1966 Διεθνούς Συμβάσεως Περί Καταργήσεως Κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων» (ΦΕΚ Α' 77)]

<https://www.elinyae.gr/en/node/48582?fbclid=IwAR1Wg5UgZLMyohj5mbUjGWOzl8MevipFjk7rpQuZU0XfZWHnfStgKUnRGzY>

Παραρτήματα

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

- 1) Έχετε αντιμετωπίσει διακρίσεις που συνδέονται με την καταγωγή σας στην αναζήτηση εργασίας; Δικαιολογείστε την απάντησή σας, παρουσιάστε παραδείγματα.
- 2) Έχετε αντιμετωπίσει διακρίσεις που συνδέονται με την καταγωγή σας κατά τη διάρκεια της εργασίας σας; Δικαιολογείστε την απάντησή σας, παρουσιάστε παραδείγματα.
- 3) Πιστεύετε ότι ο μισθός σας επηρεάζεται από τον τρόπο που εκλαμβάνουν οι εργοδότες την καταγωγή σας; Δικαιολογείστε την απάντησή σας, παρουσιάστε παραδείγματα.
- 4) Θεωρείτε ότι δέχεστε ίσα εργασιακά προνόμια με τους άλλους εργαζόμενους; Δικαιολογείστε την απάντησή σας, παρουσιάστε παραδείγματα.
- 5) Έχετε λάβει κάποιο δάνειο; Ήταν μία εύκολη ή δύσκολη διαδικασία, αντιμετωπίσατε κάποια συμπεριφορά που να υποδηλώνει διάκριση;
- 6) Σε ένα γενικότερο πλαίσιο έχετε γίνει δέκτης διάκρισης; Αν ναι σε ποιο κοινωνικό πλαίσιο συμβαίνει συνηθέστερα; Δώστε παραδείγματα.
- 7) Πότε ήρθατε στην Ελλάδα και με ποια διαδικασία; Ήταν νόμιμη; Που μείνατε; Αναφέρετε λεπτομέρειες.

ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

1ος άνδρας: Μ1, Ηλικία: 48 Χώρα καταγωγής: Αλβανία, βορειοηπειρώτικο χωριό Δίβρι (οι γονείς του ήταν από ελληνικά χωριά Δίβρι και Γράσδιανη) Επάγγελμα: φανοποιός-βαφέας αυτοκινήτων Επίπεδο εκπαίδευσης: Λύκειο

1. Όχι, δεν έχω αντιμετωπίσει διάκριση από όλους κατά την αναζήτηση εργασίας. Δηλαδή εγώ έχω καταλάβει ότι ρατσισμό κάνουν οι αγράμματοι, δηλαδή ο άνθρωπος που δεν έχει βγει πιο έξω από την Τρίπολη κάνει μεγάλη διάκριση σε ξένους. Ενώ κάποιος που έχει γνωρίσει κόσμο σε καταλαβαίνει και δεν φοβάται να σε πάρει για δουλειά. Όταν ήρθα εγώ στην Ελλάδα έβλεπες και πολύ ρατσισμό στην τηλεόραση, Αλβανός σκότωσε, Αλβανός έκλεψε κλπ.

2. Ναι, έχω αντιμετωπίσει κατά τη διάρκεια της δουλειάς μου. Για παράδειγμα όταν δούλευα σε αντιπροσωπεία αυτοκινήτων είχε έρθει ένας πελάτης και είχε πει Διώξ' τον Αλβανό και το αφεντικό του είπε Αυτός που είναι εκεί είναι καλύτερος από τον Έλληνα! Ωστόσο, σε αυτή τη δουλειά ήταν αφεντικά δύο αδέρφια και ο ένας όταν ζορίστηκε μαζί μου μου είπε Ξέρεις τι μπορώ να σου κάνω εγώ; Μπορώ να σε στείλω πίσω στην Αλβανία! Και εγώ του είπα ότι δεν μπορείς να μου κάνεις τίποτα! Εγώ είμαι ένα άτομο που αντιμετώπισα ρατσισμό και στην Αλβανία, καθώς εγώ είμαι Βορειοηπειρώτης και έτσι έχω συνηθίσει αυτές τις συμπεριφορές. Γεννήθηκα στην Αλβανία, αλλά σε βορειοηπειρώτικο χωριό, στο Δίβρι, είναι στα σύνορα με την Ελλάδα, εκεί μιλάνε ελληνικά. Στο δημοτικό σε αυτά τα χωριά σαν ξένη γλώσσα έχουν τα αλβανικά.

3. Τα πρώτα χρόνια όταν πρωτοήρθα (1990-1995) ναι υπήρχε αυτή η διαφορά στον μισθό μου σε σχέση με του Έλληνα γιατί και εμείς τότε δεν είχαμε πολλές απαιτήσεις, υπήρχε και ρατσισμός, δηλαδή αν ζητούσες περισσότερο μισθό μπορούσε ο άλλος να σε διώξει αμέσως, αλλά μετά το 1995 είχα τη δυνατότητα να διαλέξω τα λεφτά με τα οποία θα αμείβομαι γιατί εγώ πούλαγα τέχνη μετά, ήμουν τεχνίτης, όχι απλός εργάτης, είμαι φανοποιός-βαφέας αυτοκινήτων.

4. Στην σημερινή εποχή αυτό είναι λιγάκι δύσκολο να συμβεί γιατί αυτό πρέπει να το δεχτείς εσύ ο ίδιος και τώρα εγώ δεν υπάρχει τέτοια περίπτωση να το δεχτώ, παλιά

ναι γινόταν αυτό. Πχ στον πρώτο εργοδότη μου που δούλευα σε ένα βαφείο αυτός μου κόλλαγε τα μισά ένσημα και εγώ δεν το ήξερα αυτό. Το έμαθα όταν ήρθε μια φορά το ΙΚΑ και του έκοψε πρόστιμο, γιατί εμένα με ρώτησαν αν δουλεύω κάθε μέρα δωρο και εγώ τους απάντησα πως ναι έτσι δουλεύω. Και έτσι εγώ στα 8 χρόνια που δούλευα σε αυτόν έχασα τόσα ένσημα. Τώρα όμως νιώθω πως δέχομαι ίσα εργασιακά προνόμια με τους άλλους εργαζομένους, αφού όπως σου είπα και πριν τώρα πουλάω τέχνη και έχω τη δυνατότητα της επιλογής σε ποιον θα δουλέψω.

5. Έχω επιχειρήσει να πάρω δάνειο από τράπεζα, αλλά με το που έβλεπε η τράπεζα ότι είμαι αλλοδαπός έλεγε ότι δεν μπορεί να μου δώσει δάνειο. Αυτό συμβαίνει ακόμα και σήμερα, όταν μπαίνω στο e-banking μου βγαίνει μήνυμα ξεκάθαρα ότι δεν μπορώ να πάρω δάνειο επειδή είμαι αλλοδαπός αν και έχω ελληνική ταυτότητα. Έτσι δεν μπόρεσα να πάρω κάποιο δάνειο.

6. Εμείς σαν Βορειοηπειρώτες είχαμε ένα προνόμιο, το ότι φτιάξαμε εύκολα χαρτιά. Έτσι δεν μας ένοιαζε και πολύ αν μας κοιτούσαν διαφορετικά. Ωστόσο θυμάμαι χαρακτηριστικά πριν χρόνια ότι στις καφετέριες και στα club δεν μας άφηναν να μπούμε με τη δικαιολογία οτι δεν μας συνοδεύει κάποια κοπέλα.

7. Στην Ελλάδα προσπάθησα να έρθω παράνομα 3 φορές από το βουνό Μαυρομάτι το 1991, 3 μέρες περπάτημα, με νερό και ψωμί. Μας έπιασαν στην Ηγουμενίτσα και μας έστειλαν πίσω. Την πρώτη φορά μας έπιασαν και μας έβαλαν σε ένα πολύ μικρό κελί 20 άτομα και δεν μπορούσαμε να κάτσουμε καθιστοί, μόνο όρθιοι. Ήταν μια μυρωδιά που δεν μπορώ να τη ξεχάσω. Από τους 20 ήμουν ο μόνος που ήξερα ελληνικά από το σχολείο, όπως σου είπα πριν και έτσι έκανα τον μεταφραστή μεταξύ του αστυνομικού και των υπολοίπων. Τον ίδιο χρόνο έκανα άλλες 2 προσπάθειες να έρθω και η 2η ήταν επιτυχής. Ήρθα στην Τρίπολη πάλι από το βουνό, παράνομα δηλαδή. Όταν έφτασα Ηγουμενίτσα πήρα ταξί και κατευθείαν έφυγα για την Τρίπολη να πάω να βρω τον παππού μου που εργαζόταν εδώ. Τότε έβγαλα πράσινη κάρτα σε 6 μήνες για 8 χρόνια και έμεινα στο σπίτι του παππού μου χωρίς πρόβλημα. Μετά πήρα ταυτότητα ομογενούς (ροζ) για 8 χρόνια που με αυτή πήγαινα και σε όλη την Ευρώπη αν ήθελα και τώρα έχω ελληνική ταυτότητα από το 2013 με πολύ εύκολη διαδικασία σε 7 μήνες επειδή είμαι Βορειοηπειρώτης, γιατί βγήκε ένας νόμος. Μετά έμεινα χωρίς πρόβλημα σε ενοικιαζόμενο σπίτι.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

2ος γυναίκα: Μ2 Ηλικία: 31 Χώρα καταγωγής: Αλβανία Επάγγελμα: Bartender
Επίπεδο εκπαίδευσης: Δευτεροβάθμια

1. Όχι στην αναζήτηση εργασίας όλα μια χαρά. Δεν είχα κανένα πρόβλημα.
2. Όχι , από συναδέλφους και από εργοδότες κανένα πρόβλημα.
3. Όχι από τις εμπειρίες μου μπορώ να πω πως όχι.
4. Ναι. Μου έχουν φερθεί πολύ δίκαια.
5. Όχι, δεν έχω λάβει ποτέ δάνειο
6. Σε δημόσιες υπηρεσίες έχω αντιληφτεί ρατσισμό στο παρελθόν, εφορία, ΚΕΠ, ειδικά στην περιφέρεια. Δεν μου έχουν φερθεί όπως έπρεπε, έχω αντιληφτεί ότι δεν ήθελαν να με εξυπηρετήσουν λόγω της καταγωγής μου.
7. Το 2007, η διαδικασία ήταν νόμιμη, με σπουδαστική βίζα. Έμεινα στο σπίτι της αδερφής μου ως φιλοξενούμενη χωρίς κανένα πρόβλημα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

3ος γυναίκα: Μ3 Ηλικία: 51 Χώρα καταγωγής: Σερβία Επάγγελμα: Soprano και καθηγήτρια μουσικής Επίπεδο εκπαίδευσης: 3 πτυχία Πανεπιστημίου, 1 από αυτά είναι master.

1. Με έχουν καλέσει να δουλεύω σε τρία ωδεία και πολλές συνεργασίες, οπότε η απάντηση είναι όχι.
2. Όχι, ποτέ, μέχρι στιγμής.
3. Όχι, καμία διαφορά από τον μισθό των άλλων συναδέλφων.
4. Ναι, είναι ίσα.
5. Δεν έχω ζητήσει δάνειο.
6. Γενικά έχω δυσκολίες να πάρω βεβαιώσεις, σαν να πάρω πιστοποιητικό γέννησης για τα παιδιά, χρειάζομαι 3 μέρες ενώ ο άντρας μου τα παίρνει την ίδια στιγμή, ή δεν μπορούσα να πάρω βεβαίωση ότι τα παιδιά μας είναι εμβολιασμένα, μόνο ο άντρας

μου, ή ότι είμαι ασφαλισμένη για παράδειγμα. Δεν ξέρω όμως εάν αυτό έχει σχέση με την ασφάλεια μου, επειδή είμαι ασφαλισμένη από τον άντρα μου ή επειδή είμαι ξένη.

7. Στην Ελλάδα ήρθα το 2009 επειδή παντρεύτηκα με Έλληνα και έμεινα στο σπίτι του.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4

4ος γυναίκα: Μ4 Ηλικία: 41 Χώρα καταγωγής: Αλβανία Επάγγελμα: Ψηστης σε κουζίνα εστιατορίου Επίπεδο εκπαίδευσης: Λύκειο

1) Εντάξει δεν θα το έλεγα αυτό τόσο πολύ. Απλά όταν δούλευα λέγανε συνέχεια ότι οι Αλβανοί είναι παλιάνθρωποι ότι οι Αλβανοί έτσι οι Αλβανοί αλλιώς. Αλλά εντάξει όχι ότι δεν με παίρνανε για δουλειά, όχι εντάξει εδώ δεν είχα πρόβλημα.

2) Αυτό ναι. Πχ εκεί που δούλευα μια μέρα μπαίνει μέσα ο αδερφός της αφεντικίνας και λέει : οι Αλβανοί είναι παλιανθρώποι, οι Αλβανοί είναι έτσι, οι Αλβανοί είναι αλλιώς και του λέω «τι είναι αυτά που λες, γιατί μόνο οι Αλβανοί είναι που τα κάνουν αυτά; Οι Έλληνες του λέω είναι όλοι καλοί; Και του λέω τι λες ρε εσύ. Παντού υπάρχουν και καλοί και κακοί, οι Αλβανοί δεν είναι όλοι κακοί. Υπάρχουν και καλοί άνθρωποι και τότε το βούλωσε.

3) Αυτό δεν το ξέρω. Δεν ξέρω γιατί δεν μου έχει συμβεί. Όσο έπαιρνε η άλλη που ήτανε ελληνίδα τόσο έπαιρνα και εγώ. Δεν είχα καταλάβει κάτι.

4) Στο πρώτο μαγαζί δε με βάζανε στο ΙΚΑ, δούλευα πέντε χρόνια και με κοροϊδεύανε. Δούλευα μαύρα. Μου λέγανε θα σε βάλω την άλλη βδομάδα την άλλη βδομάδα και τίποτα. Μόνο πριν σταματήσω τους τελευταίους έξι μήνες με βάλανε στο ΙΚΑ. Δούλευα πέντε μισή χρόνια εκεί. Στην δεύτερη δουλειά μου δηλώνανε τα δώρα όλα και δεν μου τα δίνανε και όταν πήρα χαμπάρι τους το είπα και μετά μου τα δώσανε τα δώρα πίσω.

5) Ούτε έχω ζητήσει, ούτε έχω πάρει.

6) Ναι. Περισσότερο όταν πάω στην περιφέρεια για τα χαρτιά μου. Εκεί υπάρχει παρά πολύ διάκριση. Όταν σε βλέπουνε ότι είσαι από την Αλβανία υπάρχει πολύ ρατσισμός. Και τότε που κατέθεσα τα χαρτιά για την υπηκοότητα και την ιθαγένεια, παρά πολύ. Σε κοιτάνε ρε παιδί μου σα να είσαι σκουπίδι. Στην περιφέρεια υπάρχει πολύ ρατσισμός και στα ΚΕΠ κιόλας. Και όταν πήγα στην Κόρινθο στη συνέντευξη

για να πάρω την υπηκοότητα εκεί με ρωτήσανε 45 ερωτήσεις και απάντησα πάνω από 35, απάντησα σε όλες σχεδόν μόνο δεν απάντησα στη φιλική εταιρία και για την Ακρόπολη και με κόψανε και δεν την πήρα ποτέ. Απάντησα σε όλα σε σχέση με τον πολιτισμό της Ελλάδας με την ιστορία, γεωγραφία, στα πολιτικά, τα ήξερα όλα αυτά τα είχα διαβάσει. Είπα τον ύμνο της Ελλάδας και πάλι με κόψανε. Είναι καθαρά θέμα ρατσισμού αυτό ναί. Και για τα παιδιά μου στο σχολείο βλέπω και τη διευθύντρια και μερικούς καθηγητές που βλέπουνε ότι είναι οι γονείς από την Αλβανία και τα παιδιά μεγαλώσανε εδώ και γεννήθηκαν εδώ, βλέπω ότι υπάρχει ρατσισμός. Τα παιδιά που έχουν γεννηθεί έχουν την ελληνική ιθαγένεια. Και ο άντρας μου έχει και οι μικρές, έχουν όλοι ελληνική ιθαγένεια κανονικά. Ελληνικές ταυτότητες έχουν όλοι εκτός από εμένα. Ο άντρας μου είναι βορειοηπειρώτης. Δεν έκανε τις εξετάσεις αυτές καμία σχέση γιατί είναι βορειοηπειρώτης. Δεν τους πιάνει, μόνο εμένα πιάνει αυτό με τη συνέντευξη. Εγώ πλήρωσα 1200 ευρώ και πήγαν στα σκουπίδια αυτά τα λεφτά. Δεν πέρασα. 700 ευρώ ήταν το παράβολο. Ήταν πιστοποιητικά να πάνε στην πρεσβεία στο Αργυρόκαστρο στην Αλβανία, εκεί μια σφραγίδα κάνει 30 ευρώ. Ένα κατοστάρι εκεί με τις σφραγίδες. Μετά είναι να τα πας τα χαρτιά στην Αθήνα στο υπουργείο εξωτερικών, μετά να τα πας στο δικηγόρο, είναι παρά πολύ μεγάλη διαδικασία. Και περίμενα πέντε χρόνια να μου έρθει η σειρά για συνέντευξη και εκεί με κόψανε. Τα είχα καταθέσει τα χαρτιά Γενάρη του 2017 και με καλέσανε τον Οκτώβρη του 2021. Σχεδόν 4 χρόνια. Και τώρα έχω κάνει ένσταση. Δεν πήγα στο δικηγόρο γιατί μου είπανε ότι πρέπει να στα κάνει δικηγόρος, εγώ έπιασα μια φιλόλογο και μου είπε αυτή εγώ θα σε βοηθήσω. Και όταν της είπα της κοπέλας έτσι και έτσι, αυτή τρελάθηκε μου λέει να πεις τον ύμνο της Ελλάδος και αυτοί να σε κόψουνε; Αυτοί είναι καθίκια, έτσι μου πε. Και τα γράψαμε όλα εκεί στην ένσταση και περιμένω να μου έρθει απάντηση μετά από τρία χρόνια και του είπα του άντρα μου δεν με ενδιαφέρει τώρα να γίνω Ελληνίδα. Δε θέλω του λέω δε με ενδιαφέρει. Αφού έχω του λέω 16 χρόνια στην Ελλάδα. Ξέρεις γιατί τα πήρα στο κρανίο; Πριν από εμένα ήτανε μια Αλβανίδα δεν ήξερε καθόλου να μιλάει και αυτή την περάσανε που μίλαγε μισά αλβανικά. Έβαλε μέσον αυτή στην περιφέρεια μου το είπε και εγώ δεν έβαλα κανέναν. Μου λέει ο άντρας μου άμα δε σου έρθει το χαρτί της ιθαγένειας με την ένσταση, θα ξανά προσπαθήσουμε να περάσουμε τις εξετάσεις. δε δίνω ούτε ένα ευρώ του λέω δε με ενδιαφέρει καθόλου πλέον. Έτσι και αλλιώς θα μπει η Αλβανία στην Ευρώπη, σιγά μην κάτω εγώ να παρακαλέσω αυτούς. Μα να μιλάς καλά, να

γράφεις καλά και να σε κόψουνε; Και είχανε γράψει εκεί ότι δεν είχα απαντήσει πουθενά γι' αυτό τα πήρα στο κρανίο. Το είπα και στην περιφέρεια τσακώθηκα εκεί με τις γυναίκες ότι είναι ψέματα αυτά που γράφουν. Την άλλη την κρατήσανε ένα τέταρτο εμένα 35 λεπτά μέσα με ξεξουμίσανε. Για παράδειγμα μια ερώτηση γεωγραφίας ήταν για τον Έβρο το ποτάμι και το απάντησα σωστά και είχανε γράψει ψέματα στα χαρτιά ότι δεν απάντησα για να με κόψουνε. Βγήκα εκτός εαυτού δεν μπορούσα να το πιστέψω.

7) Στην Ελλάδα ήρθα με βίζα. Είχα παντρευτεί με τον σύζυγο μου με πολιτικό γάμο στο Αργυρόκαστρο το 2006 και έκανα αίτηση στο προξενείο και μου δώσανε βίζα λόγω του ότι ο άντρας μου ήταν μόνιμος στην Ελλάδα και μπαίνω στην Ελλάδα το Δεκέμβριο του 2006. Μπήκα νόμιμα και έκανα κανονικά χαρτιά. Μας δώσανε κάρτα ομογενούς επειδή ο άντρας μου είναι Βορειοηπειρώτης. Τώρα που ο άντρας μου έχει ελληνική ταυτότητα επειδή πήρε την ιθαγένεια, εγώ έχω άδεια παραμονής μόνιμη ως σύζυγος Έλληνα πολίτη. Το 2028 που λήγει η άδεια μου θα κάνω ανανέωση. Δεν θα ξαναδώσω εξετάσεις για ιθαγένεια εγώ, ούτε ένα ευρώ δεν θα δώσω ξανά. Έμεινα στα πεθερικά μου και μετά ενοικιάσαμε χωρίς πρόβλημα το δικό μας σπίτι.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5

5ος άντρας: M5 Ηλικία: 51 Χώρα καταγωγής: Αλβανία Επάγγελμα: ελεύθερος επαγγελματίας ξυλουργός Επίπεδο εκπαίδευσης: Λύκειο

1) Όχι δεν έχω αντιμετωπίσει διακρίσεις στην αναζήτηση εργασίας που να συνδέονται με την καταγωγή μου. Π.χ. Ως ξυλουργός εδώ και πολλά χρόνια έχω πάντα δουλειά και πάντα με πολύ καλές εντυπώσεις μεταξύ πελατών και εμένα.

2) Κατά τη διάρκεια της εργασίας μου δεν έχω αντιμετωπίσει καμία διάκριση που να συνδέεται με την καταγωγή μου. Π.χ. Με κάθε συνεργάτη ή άλλες επιχειρήσεις με τους οποίους συνεργάζομαι έχω πολύ καλή συνεργασία.

3) Όχι. Ως ελεύθερος επαγγελματίας πάντα οι συναλλαγές μου ήταν όπως πρέπει και δεν επηρεάζονται από την καταγωγή μου.

4) Ναι πιστεύω ότι έχω ίσα εργασιακά προνόμια με όλους.

5) Όχι δεν χρειάστηκε μέχρι στιγμής να λάβω κάποιο δάνειο.

6) Ναι έχω δεχτεί κάποια διάκριση όταν έδωσα την συνέντευξη μου για την ελληνική ιθαγένεια στην οποία παρόλο που είχα της βασικές γνώσεις στην ιστορία (από την αρχαιότητα μέχρι σήμερα), γεωγραφία, πολιτική της χώρας, ζω και εργάζομαι στην ίδια πόλη εδώ και 22 χρόνια, τότε (όταν έδωσα την συνέντευξη, 25 χρόνια πριν), έχω 2 παιδιά γεννημένα, βαφτισμένα εδώ και σπουδάζουν εδώ, 2 από την επιτροπή αποφάσισαν να έχουν αρνητική απόφαση. Εχω κάνει Ένσταση από το 2017 και περιμένω ακόμα για μια απάντηση.

7) Στην Ελλάδα ήρθα το Ιούλιο του 1997. Νόμιμα, για διακοπές με την γυναίκα μου. Πριν γυρίσουμε συναντήσαμε ένα ζευγάρι φίλων μας και μας πρόσφεραν δουλειά και έτσι φτιάξαμε τα απαραίτητα δικαιολογητικά και πήραμε την "Πράσινη Κάρτα". Έτσι, ενοικίασα σπίτι χωρίς πρόβλημα Με την πράσινη κάρτα ζω νόμιμα μέχρι και σήμερα στην Τρίπολη.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6

6ος άντρας: Μ6 Ηλικία: 45 Χώρα καταγωγής: Αλβανία Επάγγελμα: οικοδόμος
Επίπεδο εκπαίδευσης: Λύκειο

- 1) Όχι δεν έχω αντιμετωπίσει διακρίσεις στην αναζήτηση εργασίας.
- 2) Όχι μέχρι τώρα όχι.
- 3) Αυτό δεν το ξέρω, αλλά πιστεύω πως παίρνω τα ίδια λεφτά με τους Έλληνες οικοδόμους.
- 4) Ποτέ δεν είχα ίσα εργασιακά προνόμια με τους άλλους Έλληνες οικοδόμους. Για παράδειγμα, εγώ τα ένσημα που έχω τα έχω αγοράσει απ' άλλους γιατί εκεί που δούλευα δεν μου κολλούσαν. Αυτός που αγόραζα τα ένσημα ούτε και με ξέρει, απλά μου τα πουλούσε. Ποτέ δεν είχα άδειες, ποτέ δεν είχα δώρα.
- 5) Έχω πάρει ένα μικρό δάνειο για να αγοράσω ένα αμάξι. Ήταν μια εύκολη διαδικασία, το 2006 το πήρα. Όταν πήγα να δώσω τα δικαιολογητικά για το δάνειο ένιωσα πως με κοιτούσαν κάπως περίεργα οι υπάλληλοι, όμως μέχρι εκεί.
- 6) Ναι. Συγκεκριμένα μια μέρα που ήμουν στην Αθήνα και ήθελα να βγάλω ένα πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης στο ΚΕΠ μια υπάλληλος με ρώτησε με ύφος ειρωνικό "Πώς βγάλατε εσείς το διαβατήριό της κόρης σας που η κόρη είναι 10 ετών; Τι πληρώσατε και πώς το βγάλατε;" Και εγώ απάντησα με σεβασμό πως εμείς

το βγάλαμε εδώ στην Τρίπολη και αυτή ξαναρώτησε "Μα πώς το βγάλατε;;;" και δεν με πίστευε!

7) Στην Ελλάδα ήρθα με τα πόδια από το βουνό περνώντας την Κοριτσά. Πιο πριν είχα προσπαθήσει να έρθω με τον ίδιο τρόπο άλλες 7-8 φορές (1994-2001) όμως με έπιαναν οι αστυνομικοί και με γυρνούσαν πίσω. Μέχρι το 2001 που κατάφερα να έρθω στην Τρίπολη και έφτιαξα τα χαρτιά για να μείνω. Συγκεκριμένα πήρα την άδεια παραμονής για 1 χρόνο, μετά για 2, 3 και 5. Από τότε είμαι στην Τρίπολη με άδεια παραμονής. Δεν μπόρεσα κάποια στιγμή που ήθελα να βγάλω ελληνικό διαβατήριο γιατί με έπιασε η αστυνομία μεθυσμένο και μου πήρε τα χαρτιά για 2-3 χρόνια και εκρεμούσε δικαστήριο. Μόλις τελείωσε το δικαστήριο δεν μπορούσα να βγάλω ελληνικό διαβατήριο γιατί δεν είχα τα χαρτιά, είχα μόνο μια βεβαίωση. Τώρα είμαι με άδεια παραμονής. Όταν ήρθα στην Ελλάδα έμεινα παράνομα σε κάποιο σπίτι φίλων μου, όμως όταν έφτιαξα τα χαρτιά μου ενοικίασα σπίτι χωρίς κανένα πρόβλημα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7

7ος γυναίκα: Μ7 Ηλικία: 60 Χώρα καταγωγής: Βουλγαρία Επάγγελμα: φροντιστής ηλικιωμένων Επίπεδο εκπαίδευσης: Γυμνάσιο

1) Ναι, έχω αντιμετωπίσει ρατσισμό, όταν έψαχνα για να φυλάξω ηλικιωμένους επειδή είμαι και μελαμψή και μιλούσα σπαστά ελληνικά τα παιδιά τους που έψαχναν για γυναίκα όταν πήγαινα πρώτη φορά για να συζητήσουμε έμεναν πολύ στο γεγονός ότι είμαι ξένη και προβληματιζόντουσαν πολύ για το αν θα με πάρουν για δουλειά ή όχι. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ότι ένας κύριος μια φορά που είχα πάει για να συζητήσουμε αν θα φροντίζω τη μητέρα του μου είπε ξεκάθαρα πως με κάλεσε επειδή δεν έβρισκε με τίποτα Ελληνίδα και ότι ήμουν η τελευταία του επιλογή, πράγμα που με στεναχώρησε πάρα πολύ.

2) Ναι, έχω αντιμετωπίσει και κατά τη διάρκεια της εργασίας μου. Για παράδειγμα μια περίοδο που φρόντιζα μια ηλικιωμένη είχαν μαζευτεί στο σπίτι του ο γιος της με έναν φίλο του και σε μια στιγμή άκουσα τον φίλο να ρωτάει τον γιο "Καλά δεν βρήκατε κάποια Ελληνίδα; Οι ξένες κλέβουν, να προσέχεις τα χρυσαφικά της μάνας σου".

3) Στα σπίτια που δούλευα ο μισθός μου συνήθως ήταν λιγότερος από αυτόν που παίρνει μια Ελληνίδα γυναίκα να. Γιατί ήξερα Ελληνίδες που μου έλεγαν από μόνες τους "Παίρνεις λίγα, ζήτα περισσότερα" όμως εγώ δεν μπορούσα καθώς αν ζητούσα ίσως και να με έδιωχναν και είχα μεγάλη ανάγκη έστω και αυτά τα λεφτά.

4) Ξεκάθαρα δεν είχα ποτέ ίσα εργασιακά προνόμια με τους άλλους, καθώς αρχικά εμένα ποτέ δεν μου κολλούσαν ένσημα, ποτέ δεν είχα άδειες επίσημα στα χαρτιά, άδεια έπαιρνα σπάνια και με τα λόγια. Για δώρα ούτε λόγος, απλά τον μισθό μου κάθε μήνα έπαιρνα.

5) Όχι, ποτέ δεν προσπάθησα να πάρω κάποιο δάνειο από την Ελλάδα.

6) Ναι, εννοείται ότι νιώθω ότι έχω γίνει δέκτης διάκρισης. Ακόμα και όταν περπατάω στον δρόμο αισθάνομαι ματιές επειδή είμαι απλά ξένη, με καταλαβαίνουν δηλαδή. Για παράδειγμα σε πολλές περιπτώσεις όταν δεν ήξερα να διαβάσω κάτι σε δημόσιες υπηρεσίες ή απλά σε κάποιο σούπερ μάρκετ, ή ακόμα και στα ΚΤΕΛ όταν δεν μπορούσα να καταλάβω καλά τα μηνύματα από το μεγάφωνο έχω ακούσει εκφράσεις "Α, ξένη είσαι εσύ; Α καλά..." εκφράσεις δηλαδή πολύ υποτιμητικές εξαιτίας μόνο και μόνο της καταγωγής μου.

7) Στην Ελλάδα ήρθα με πρόσκληση φιλοξενίας του αφεντικού της αδερφής μου το 1999. Πήρα βίζα για 20 μέρες από το ελληνικό προξενείο με την πρόσκληση φιλοξενίας και ήρθα πολύ άνετα. Μετά τις 20 μέρες έκατσα παράνομα στην Ελλάδα, για 1.5 χρόνο κρυβόμουν, δεν έβγαίνα πουθενά έξω από τα σπίτια στα οποία δούλευα, και μετά βγήκε ο νόμος να φτιάξουμε χαρτιά, έβγαλα άδεια παραμονής και απ'εκεί και πέρα ήμουν ελεύθερη. Έπειτα μπήκε η Βουλγαρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τώρα δεν χρειάζονται χαρτιά. Έμεινα στο σπίτι του αφεντικού μου με την πρόσκληση φιλοξενίας.