

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Κοινωνικές Διακρίσεις, Μετανάστευση, Ιδιότητα του Πολίτη

Τίτλος:

**Κοινωνικές διακρίσεις και αγορά εργασίας: Οι απόψεις των Αιγύπτιων
μεταναστών αναφορικά με την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελληνική
πραγματικότητα**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ευσταθίου Ιπποκράτης

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Σπυριδάκης Εμμανουήλ, αναπληρωτής καθηγητής, επιβλέπων.

Καρακατσάνη Δέσποινα, καθηγήτρια, μέλος επιτροπής.

Κατσής Αθανάσιος, καθηγητής, μέλος επιτροπής.

Κόρινθος, Ιανουάριος, 2018

Social discrimination and labor market: The views of Egyptian migrants regarding the current situation in the Greek reality.

❖ © 2018 - All rights reserved

❖ © 2018, Copyright υπό Ευσταθίου Ιπποκράτη

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου 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 στη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς το συγγραφέα.

«Κανείς δεν γεννιέται, μισώντας κάποιον για το χρώμα του δέρματος, την καταγωγή, τη θρησκεία ή άλλα χαρακτηριστικά του. Οι άνθρωποι χρειάζεται να μάθουν πως να μισούν κι αν μπορούν να διδαχθούν το μίσος, μπορούν να διδαχθούν και την αγάπη, γιατί η αγάπη έρχεται πιο φυσικά στην ανθρώπινη καρδιά, παρά το αντίθετο». Nelson Mandela.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω εκ βάθους τον επιβλέπων καθηγητή της διπλωματικής μου εργασίας, κύριο Μάνο Σπυριδάκη για τις πολύτιμες συμβουλές του, καθώς και την συνεχή υποστήριξη που παρείχε στην προσπάθεια μου για να εργαστώ πάνω στη συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη.

Επιπροσθέτως, η συνεισφορά των Αιγυπτίων μεταναστών που επέλεξαν να συμμετάσχουν στην έρευνα είναι ιδιαίτερα σημαντική για εμένα και τους ευχαριστώ θερμά για το «λιθαράκι» που τοποθέτησαν ώστε να αναδειχθεί το μείζον αυτό ζήτημα των διακρίσεων.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	1
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	3
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ABSTRACT	5
ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ/ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ	6
ΣΥΜΒΟΛΙΣΜΟΙ/ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
ΜΕΡΟΣ Α: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ	
1.1 Το θεωρητικό πλαίσιο των κοινωνικών διακρίσεων.....	9
1.1.1 Τα είδη των κοινωνικών διακρίσεων.....	10
1.2 Μορφές κοινωνικών διακρίσεων στον χώρος εργασίας.....	11
1.2.1 Διακρίσεις βάσει ηλικίας.....	11
1.2.2 Διακρίσεις βάσει φύλου.....	11
1.2.3 Διακρίσεις βάσει σεξουαλικού προσανατολισμού.....	12
1.2.4 Διακρίσεις βάσει θρησκείας.....	13
1.2.5 Διακρίσεις βάσει φυλετικής η εθνοτικής καταγωγής.....	15
1.3 Η Προκατάληψη στο κοινωνικό σύνολο και τις επιμέρους κοινωνικές ομάδες.....	16
1.4 Οι διαστάσεις της καταπίεσης στο κοινωνικό σύνολο.....	18
1.4.1 Η παρενόχληση ως κοινωνικό φαινόμενο στους χώρους εργασίας.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ ΚΑΙ Η ΕΝΤΑΞΗ ΤΟΥ ΑΙΓΥΠΤΙΑΚΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ	
2.1 Η μετανάστευση ως παγκόσμιο φαινόμενο.....	21
2.2 Η Ελλάδα ως χώρα εισροής μεταναστευτικών κυμάτων.....	22
2.3 Το προφίλ των Αιγυπτίων που εγκαταστάθηκαν στον Ελλαδικό χώρο	24
2.4 Τα αίτια μετακίνησης του Αιγυπτιακού πληθυσμού	25
2.5 Η ενσωμάτωση της Αιγυπτιακής κοινότητας στην Ελληνική κοινωνία.....	26
2.6 Εργασία και απασχόληση των Αιγυπτίων στην Ελλάδα.....	28
2.7 Οι πολιτικές ένταξης των μεταναστών στην Ελλάδα στα τέλη του 20ου αιώνα.....	30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 Οι διακρίσεις ως κοινωνικό φαινόμενο στους χώρους εργασίας στην Ελλάδα	32
3.2 Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην Ελληνική αγορά εργασίας.....	34
3.3 Το Ελληνικό νομικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων στην εργασία	36
3.3.1 Ανεξάρτητες αρχές κατά των διακρίσεων.....	38
3.3.2 Άλλες πολιτικές εξάλειψης των διακρίσεων στην Ελλάδα.....	41
3.4 Το νομοθετικό-θεσμικό πλαίσιο των μεταναστών για την εργασία.....	43
3.5 Η έρευνες του Ευρωβαρόμετρου και της INE ΓΣΕΕ για τις διακρίσεις.....	44

ΜΕΡΟΣ Β: ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Σκοπός – στόχοι έρευνας.....	49
4.2 Βασικό ερευνητικό ερώτημα - ερευνητικά υποερωτήματα	50
4.3 Σημαντικότητα έρευνας	51
4.4 Είδος έρευνας	51
4.5 Πληθυσμός – δείγμα	52
4.6 Μέθοδος δειγματοληψίας	53
4.7 Ερευνητικό εργαλείο	53
4.8 Είδος και τύπος συνέντευξης.....	55
4.9 Ερευνητικό πλαίσιο.....	55
4.10 Πρόσβαση	56
4.11 Δεοντολογία έρευνας – ηθικά ζητήματα	57
4.12 Εκτίμηση δυσκολιών και ενέργειες άρσης τους κατά τη διεξαγωγή της έρευνας.....	58

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

5.1 Άξονες της συνέντευξης.....	59
5.2 Αποτελέσματα έρευνας.....	62
5.3 Συμπεράσματα ερευνητικής διαδικασίας-προτάσεις μελλοντικών ερευνών.....	79

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	88
--------------------------	-----------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1.....	93
-------------------------	-----------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2.....	94
-------------------------	-----------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3.....	95
-------------------------	-----------

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε στα πλαίσια των υποχρεώσεων του συγγραφέα, αναφορικά με την ολοκλήρωση των σπουδών του στο τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Η διπλωματική εργασία με θέμα «Κοινωνικές διακρίσεις και αγορά εργασίας: Οι απόψεις των Αιγύπτιων μεταναστών αναφορικά με την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελληνική πραγματικότητα» αποτέλεσε μια εκπαιδευτική και ερευνητική διαδικασία μέσα από την οποία, αναδείχθηκαν σημαντικές πτυχές του κοινωνικού φάσματος, εξετάστηκαν παράγοντες που συντελούν στο κοινωνικό φαινόμενο των διακρίσεων και αναλύθηκαν σε βάθος απόψεις οι οποίες παρουσιάζουν την εργασιακή κατάσταση μέσα από την πραγματικότητα των ανθρώπινων αναπαραστάσεων.

Η εκπόνηση της εν λόγω εργασίας προσέφερε, μέσα από την διαδικασία συγγραφής και έρευνας, σημαντική πληροφόρηση και πολύτιμες γνώσεις, οι οποίες αξιοποιήθηκαν για να συμβάλλουν στην δόμηση της εργασίας. Αναζητήθηκε τόσο παλιά, όσο και σύγχρονη βιβλιογραφία, μέσα από Ελληνικές και ξενόγλωσσες πηγές. Εξίσου σημαντικές πληροφορίες αποκτήθηκαν επιπλέον, μέσω διαδικτυακών πηγών, επιστημονικών άρθρων και νομικών εγχειριδίων. Η βιβλιογραφία της μελέτης αναφέρεται στις κοινωνικές διακρίσεις ως παγκόσμιο κοινωνικό φαινόμενο και επιχειρεί μια σύνδεση με την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα.

Η επιλογή του συγκεκριμένου θέματος οφείλεται στο ιδιαίτερο ενδιαφέρον του συγγραφέα για τον τρόπο με τον οποίο έχει επηρεάσει η πρόσφατη κατάσταση –στην οποία έχει περιέλθει η χώρα- τα κοινωνικοοικονομικά στρώματα της κοινωνίας. Στα πλαίσια αυτής της κατάστασης, ο συγγραφέας επέλεξε να εξετάζει βαθύτερα της επιπτώσεις που έχουν δυσχεράνει τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας της ευπαθούς ομάδας των μεταναστών, επιλέγοντας συγκεκριμένα τον Αιγυπτιακό πληθυσμό, ο οποίος στην πλειονότητα του εργάζεται αρκετά χρόνια στην Ελληνική αγορά εργασίας.

Αξίζει να αναφερθεί πως η αναζήτηση των πληροφοριών, η διεξαγωγή των συνεντεύξεων καθώς η συζήτηση με τους Αιγύπτιους μετανάστες αποτέλεσε μια ιδιαίτερα σημαντική εμπειρία η οποία προσέδωσε σημαντικές γνώσεις και αδιαμφισβήτητα συνέβαλε στην επιτυχημένη ολοκλήρωση της παρούσας μελέτης.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μελέτη πραγματοποιείται την διερεύνηση των απόψεων των Αιγυπτίων μεταναστών αναφορικά με την υφιστάμενη εργασιακή κατάσταση στην Ελλάδα, σε συνάρτηση με το κοινωνικό φαινόμενο των διακρίσεων, καθώς και όμορων μορφών δυσμενούς συμπεριφοράς. Το περιεχόμενο της εργασίας παρουσιάζει τις παραμέτρους που έχει διαμορφώσει η έλευση της οικονομικής κρίσης και τον αντίκτυπο που έχει προκαλέσει στους κόλπους της αγοράς εργασίας. Παράλληλα, η βιβλιογραφική ανασκόπηση εστιάζει στα ζητήματα που έχουν ανακύψει για τον ευπαθή πληθυσμό των μεταναστών, όπου εκτός από τη δυσκολία ανάληψη θέσεων εργασίας, οι μετανάστες καθίστανται -κατά περιπτώσεις- τα υποκείμενα διακριτικών συμπεριφορών και άδικης αντιμετώπισης στα πλαίσια της εργασίας τους η στην βάση της πρόσβασης σε αυτή.

Η μεθοδολογία της εν λόγω μελέτης στηρίζεται στη συλλογή πρωτογενών και δευτερογενών δεδομένων. Η συλλογή των δευτερογενών δεδομένων αφορά στα επιστημονικά περιοδικά και τις διαδικτυακές πηγές. Τα πρωτογενή δεδομένα της εργασίας αποτέλεσαν οι πληροφορίες από βιβλία, κυβερνητικά έγγραφα, έρευνες άλλων επιστημόνων καθώς και οι συνεντεύξεις που λήφθηκαν από τον πληθυσμό των Αιγυπτίων μεταναστών στα πλαίσια της έρευνας. Βασικό ερευνητικό εργαλείο της έρευνας αποτέλεσε η συνέντευξη.

Το δείγμα της συνέντευξης που εξετάστηκε από τον ερευνητή απαρτίστηκε από οχτώ στο σύνολο τους Αιγύπτιους μετανάστες οι οποίοι διαμένουν και έχουν εργαστεί στην Ελλάδα εδώ και αρκετά χρόνια. Τα βασικά συμπεράσματα που ανάχθηκαν από την ερευνητική διαδικασία είναι οι επισφαλείς συνθήκες στις οποίες αναγκάζονται να εργάζονται υπομένοντας την διακριτική συμπεριφορά από μια μερίδα των εργοδοτών, η στήριξη της κοινότητας τους στην Ελλάδα, η οποία λόγω της κρίσης αδυνατεί πλέον να συνεισφέρει στην αντιμετώπιση όμορων περιστατικών, η έλλειψη πληροφόρησης αναφορικά με την διαδικασία καταγγελίας διακριτικών περιστατικών από τους μετανάστες και τέλος ο ρόλος του κράτους, το οποίο σύμφωνα με το δείγμα αδυνατεί ή αδιαφορεί να αντιμετωπίσει την κατάσταση.

Η έκβαση των αποτελεσμάτων βρίσκει σύμφωνη την θεωρία με την έρευνα, καθιστώντας ξεκάθαρο ότι οι διακρίσεις λαμβάνουν χώρα σε έντονο βαθμό και η άμβλυση του φαινομένου μπορεί να επιτευχθεί με την συνεργασία του κράτους και των πολιτών, ώστε να καταπολεμηθούν περιστατικά στέρησης των νόμιμων εργασιακών δικαιωμάτων.

Λέξεις κλειδιά: Κοινωνικές διακρίσεις, Αιγύπτιοι, μετανάστες, αγορά εργασίας, Ελλάδα.

ABSTRACT

The present study deals with the exploration of Egyptian immigrants' views on the current working situation in Greece, in relation to the social phenomenon of discrimination, as well as on neighboring forms of unfavorable behavior. The content of the paper presents the parameters that have been shaped due to the coming of the economic crisis and its impact on the labor market. At the same time, the bibliographic review focuses on issues that have arisen for the vulnerable population of migrants, where, in addition to the difficulty of getting a job, immigrants become the subjects of discriminatory behavior and unfair treatment in the context of their work or on the basis of access to it.

The methodology of the current study is based on the collection of primary and secondary data. The collection of secondary data includes scientific journals and online resources. The primary data of the work also has been through information from books, government papers, research from other scientists, as well as interviews received from the Egyptians' immigrant population in the framework of the survey. The main research tool of the research was the interview.

The sample of the interview examined by the researcher was composed of eight Egyptian immigrants who live and work in Greece for several years. The main conclusions drawn from the research process are the precarious conditions in which they are forced to work, having to face the discretionary behavior by a share of employers, the support of their community in Greece which, due to the crisis, is no longer able to contribute to dealing with discriminating incidents, the lack of information regarding the process of denunciation of discriminatory cases by immigrants, and finally the role of the state, which, according to the sample, is unable or indifferent to dealing with the situation.

The outcome of the results is consistent with research, making it clear that the problem of discrimination exists to a great extent and the mitigation of the phenomenon can be achieved with the cooperation of the state and the citizens in order to combat cases of deprivation of legitimate labor rights.

Keywords: Social discrimination, Egyptian, immigrants, labor market, Greece.

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ/ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Πίνακας 1. Στατιστικά ανά πεδίο διάκρισης για το έτος 2016.....	33
Γράφημα 1. Κριτήρια διακρίσεων στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και την ΕΕ.....	45
Γράφημα 2. Συνεισφορά της οικονομικής κρίσης στην αύξηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας σε Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ένωση.....	46
Γράφημα 3. Εργασιακή ανασφάλεια, κίνδυνος ανεργίας και εξασφάλιση από την ανεργία στην Ελλάδα και σε χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ.....	47
Γράφημα 4. Δείκτης σοβαρής υλικής αποστέρησης στο σύνολο του πληθυσμού και κατά καθεστώς απασχόλησης στην Ελλάδα (ηλικία άνω των 18 ετών, 2010 και 2015).....	47
Γράφημα 5. Ηλικία δείγματος έρευνας.....	62
Γράφημα 6. Οικογενειακή κατάσταση δείγματος.....	63
Γράφημα 7. Εργασιακή κατάσταση ερευνώμενων.....	64

ΣΥΜΒΟΛΙΣΜΟΙ/ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΛΟΑΤ: Λεσβιακά, Ομοφυλόφιλα, Αμφισεξουαλικά και Τρανσεξουαλικά άτομα

ΟΗΕ: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

Ν.Δ: Νομοθετικό Διάταγμα

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

Ε.Ε: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΑΕΠ: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

ΙΝΕ ΓΣΕΕ: Ινστιτούτο Εργασίας. Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού

ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development

ΟΚΕ: Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδας

NCHR: National Council for Human Rights

Σ.ΕΠ.Ε: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

ΕΕΔΑ: Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

ΑΜΕΑ: Άτομα με Ειδικές Ανάγκες

ΟΜΕΔ: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η διπλωματική διατριβή παρουσιάζει το μείζον ζήτημα των κοινωνικών διακρίσεων, όπως αυτό λαμβάνει χώρα στην αγορά εργασίας, σε βάρος των εργαζομένων και πιο συγκεκριμένα στην ευάλωτη κοινωνική ομάδα των μεταναστών. Στα βάση αυτού του πλαισίου γίνεται ιδιαίτερη μνεία στον Αιγυπτιακό πληθυσμό εργαζομένων της Ελλάδας. Η ερευνητική δράση της μελέτης εξετάζει τις απόψεις των Αιγυπτίων μεταναστών, σε σχέση με τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας, συσχετίζοντας τις προαναφερθείσες με το φαινόμενο των κοινωνικών διακρίσεων.

Η μελέτη αποτελείται από δύο βασικά μέρη, το θεωρητικό και το ερευνητικό. Το θεωρητικό μέρος περιλαμβάνει τρία επιμέρους κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζει τις θεωρητικές προσεγγίσεις των κοινωνικών διακρίσεων, επισημαίνοντας το θεωρητικό πλαίσιο που διέπει το εν λόγω φαινόμενο, παράλληλα με άλλες όμορες μορφές δυσμενούς συμπεριφοράς και αντιμετώπισης. Στο δεύτερο κεφάλαιο εξετάζεται η μετανάστευση του Αιγυπτιακού πληθυσμού στην Ελλάδα, τα αίτια και το προφίλ των ατόμων που επέλεξαν να μεταναστεύσουν, καθώς και η ενσωμάτωσή του στην Ελληνική κοινωνία. Το θεωρητικό μέρος ολοκληρώνεται με το τρίτο κεφάλαιο, το οποίο αναφέρεται στην υφιστάμενη κατάσταση η οποία περιγράφεται μέσα από βιβλιογραφικά δεδομένα, αναφορικά με τις κοινωνικές διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Επιπλέον αναλύονται τα νομικά πλαίσια μετανάστευσης και διακρίσεων στην Ελλάδα, όπως και άλλες επιστημονικές μελέτες.

Το ερευνητικό μέρος της μεταπτυχιακής διατριβής αποτελείται από δύο κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζει την μεθοδολογία της ερευνητικής διαδικασίας, στα πλαίσια της οποίας γίνονται διακριτοί οι στόχοι και ο σκοπός της έρευνας, όπως επίσης και τα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν τεθεί. Παράλληλα, το κεφάλαιο παρουσιάζει όλες τις σχετικές παραμέτρους και πληροφορίες που αξιοποιήθηκαν για την διεξαγωγή της έρευνας. Το πέμπτο και τελευταίο κεφάλαιο της διατριβής περιλαμβάνει τα ευρήματα της έρευνας, κάνοντας αναφορά στις απαντήσεις του δείγματος. Οι απόψεις των Αιγυπτίων μεταναστών εξετάζονται σε βάθος και αναλύονται περαιτέρω μέσα από υποκεφάλαιο των συμπερασμάτων, το οποίο πραγματεύεται τις απαντήσεις του πληθυσμού σε συνάρτηση με τα ερευνητικά ερωτήματα και τους στόχους της έρευνας. Ο συγγραφέας παραθέτει προτάσεις για μελλοντικές ενέργειες διεξαγωγής έρευνας που σχετίζονται με το ζήτημα των κοινωνικών διακρίσεων. Η διατριβή ολοκληρώνεται με τρία επιμέρους παραρτήματα και την βιβλιογραφία του θεωρητικού και ερευνητικού περιεχόμενου.

ΜΕΡΟΣ Α: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Το παρόν κεφάλαιο επιχειρεί να αναλύσει το φαινόμενο των κοινωνικών διακρίσεων μέσα από την παρουσίαση του θεωρητικού πλαισίου, καθώς και όμορων εννοιών όπως η καταπίεση, η προκατάληψη, ο ρατσισμός και η μισαλλοδοξία. Τα εν λόγω κοινωνικά φαινόμενα έχουν αποτελέσει κατά καιρούς αντικείμενα συζητήσεων προς αναζήτηση τρόπων καταπολέμησης τους σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο από πλήθος οργανώσεων και κοινωνικών επιστημόνων.

1.1 Θεωρητικό πλαίσιο των διακρίσεων

Οι διακρίσεις ως κοινωνικό φαινόμενο, έχουν κατά καιρούς αποτελέσει αντικείμενο συζητήσεων στους κόλπους των κοινωνικών επιστημόνων σε μια κατεύθυνση προς την αναζήτηση τρόπων επίλυσης για την άμβλυνση τους. Ωστόσο, μέχρι και σήμερα το συγκεκριμένο φαινόμενο στερείται ενός καθολικά αποδεχτού ορισμού. Η Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρώπινων Δικαιωμάτων και άλλες μεγάλες διεθνείς συμφωνίες δεν έχουν –έως και σήμερα- διατυπώσει έναν σχετικό ορισμό επί του θέματος.

Σύμφωνα με τον Cohn (2000) οι διακρίσεις αφορούν στην παροχή άνισων οφελών για ανθρώπους διαφορετικών κοινωνικών θέσεων, που έχουν όμως τα ίδια προσόντα και την ίδια αξία ως κοινωνικά όντα. Στη βάση αυτής της κατάστασης, τα άτομα που υφίστανται την δυσμενή συμπεριφορά, αντιμετωπίζονται άδικα στο ευρύ φάσμα της κοινωνικής ζωής τους, σε τομείς όπως η εργασία, η εκπαίδευση και η κοινωνικοποίηση. Σημαντική επίπτωση της περιρρέουσας αυτής κατάστασης αποτελούν τα μετέπειτα στάδια, τα οποία οδηγούν σε μια πηγή συνεχιζόμενης καταπίεσης για το άτομο. Θα έλεγε κανείς πως το άτομο που υφίσταται την καταπίεση αντιμετωπίζεται ως «διαφορετικό» σε τέτοιο βαθμό ώστε να υποβαθμίζεται συνεχώς και να αντιμετωπίζεται με απάνθρωπο τρόπο (Neil, 2016).

Το συμβούλιο της Ευρώπης (2017) παρουσιάζει τις διακρίσεις –σε όλες τους τις μορφές- ως τον πιο κοινό τύπο παραβίασης και κατάχρησης δικαιωμάτων. Συγκεκριμένα, το εν λόγω φαινόμενο επηρεάζει καθημερινά εκατομμύρια ανθρώπων ανά τον κόσμο ενώ είναι αρκετά δύσκολο να αναγνωριστεί ως μια υφιστάμενη κατάσταση. Πάνω σε αυτόν το άξονα αξίζει να αναφερθεί ότι οι διακρίσεις και η μισαλλοδοξία είναι δύο άμεσα συνυφασμένες

έννοιες. Η διάκριση σε βάρος ενός ατόμου μπορεί να λάβει χώρα όταν το ίδιο το άτομο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από άλλους ανθρώπους αποκλειστικά επειδή ανήκει σε κάποια συγκεκριμένη ομάδα ή κατηγορία ανθρώπων. Ένα άτομο είναι πιθανό να αντιμετωπιστεί διακριτικά λόγω παραγόντων όπως η ηλικία, η αναπηρία, η εθνικότητα, η προέλευση, οι πολιτικές πεποιθήσεις, η φυλή, η θρησκεία, το φύλο ή το γένος, καθώς και η σεξουαλική προτίμηση, η γλώσσα, η κουλτούρα ή λόγω πολλών άλλων αιτιών. Οι διακρίσεις, οι οποίες συνήθως είναι το αποτέλεσμα προκαταλήψεων των ατόμων, καθιστούν τους ανθρώπους ανίσχυρους, τους παρεμποδίζουν απ' το να λειτουργήσουν ως ενεργοί πολίτες, περιορίζουν την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους και σε αρκετές περιπτώσεις καταστούν ιδιαίτερα δύσκολη την πρόσβαση τους στην εργασία, την υγεία, τις υπηρεσίες, την εκπαίδευση καθώς και την διαβίωση τους (Συμβούλιο της Ευρώπης, 2017).

Η μισαλλοδοξία ορίζεται ως η έλλειψη σεβασμού προς πεποιθήσεις και πρακτικές, διαφορετικές από του κάθε ατόμου. Επιπλέον, ορίζεται ως η απόρριψη ανθρώπων οι οποίοι θεωρούνται «διαφορετικοί», όπως για παράδειγμα μέλη που ανήκουν σε άλλες κοινωνικές ή εθνοτικές ομάδες, η ακόμα άνθρωποι διαφορετικών πολιτικών ή σεξουαλικών προτιμήσεων. Η μισαλλοδοξία μπορεί να εκδηλωθεί μέσα από ένα ευρύ φάσμα ενεργειών το οποίο χαρακτηρίζεται από την αποφυγή ατόμων και τον εχθρικό λόγο, μέχρι και την σωματική βλάβη.

1.1.1 Τα είδη των κοινωνικών διακρίσεων

Οι διακρίσεις ανάλογα με τον τρόπο με τον οποίο εμφανίζονται στην κοινωνία, μπορούν να διακριθούν τόσο σε άμεσες όσο και έμμεσες.

Το συμβούλιο της Ευρώπης (2017) τονίζει την διαχώριση των διακρίσεων επισημαίνοντας ότι η άμεση διάκριση χαρακτηρίζεται από την πρόθεση κάποιου να μεταχειριστεί δυσμενώς ένα άτομο ή μία ομάδα, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση όπου ένα γραφείο εργασίας απορρίπτει αιτούντες εργασίας Ρομά ή όταν μια κατασκευαστική εταιρεία δεν προτίθεται να δώσει διαμερίσματα σε μετανάστες.

Από την άλλη, η έμμεση διάκριση ορίζεται μέσω μιας -εκ πρώτης όψεως- ουδέτερης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, η οποία ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση προσώπων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, εκτός αν η εν λόγω πρακτική

μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά. Αμφότερα τα δύο είδη διακρίσεων απαγορεύονται ρητά από το σύνολο των θεσμικών οργάνων για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Αξίζει να αναφερθεί πως οι έμμεσες διακριτικές συμπεριφορές λαμβάνουν χώρα συχνότερα από τις άμεσες διακρίσεις ενώ, όντας δυσδιάκριτες, είναι πολύ δύσκολο να αποδειχθούν εμπράκτως ως συμπεριφορές δυσμενούς μεταχείρισης.

1.2 Μορφές κοινωνικών διακρίσεων στην αγορά εργασίας

1.2.1 Διακρίσεις βάσει ηλικίας

Οι διακρίσεις με γνώμονα την ηλικία συνιστούν μια άδικη συμπεριφορά αφορμώμενη από αρνητικά στερεότυπα και προκαταλήψεις προς άτομα συγκεκριμένων ηλικιακών ομάδων. Πιο συγκεκριμένα, εφαρμόζονται λόγω πεποιθήσεων και κοινωνικών αξιών, οι οποίες χρησιμοποιούνται για να δικαιολογήσουν την υπόσταση της εκάστοτε ηλικιακής διάκρισης. Τα άτομα που συχνά υφίστανται τις εν λόγω διακρίσεις συγκαταλέγονται στην πλειοψηφία τους στην ηλικιακή ομάδα της 3^{ης} ηλικίας, των εφήβων, ή των παιδιών, ενώ οι λόγοι διάκρισης ποικίλουν (Nelson, 2005). Το συγκεκριμένο γεγονός οφείλεται στο ότι η ηλικία διαρκώς μεταβάλλεται και ως εκ τούτου οι παραδοσιακές αντιλήψεις που υπάρχουν για κάποιον δεν διατηρούνται στατικές, αλλά αλλάζουν σε σχέση με την ηλικία του. Η ηλικία φυσικά αλλάζει με το πέρασμα των χρόνων για όλους σε αντίθεση με τη καταγωγή ενός ατόμου.

Ο Cudd (2005) επιχειρεί να παραθέσει ένα παράδειγμα που αποτυπώνει την αντίληψη των ατόμων σχετικά με το γεγονός ότι οι έφηβοι και τα παιδιά που βρίσκονται σε μικρή ηλικία δεν είναι αρκετά ώριμοι, ενώ για τους ανθρώπους μεγάλης ηλικίας επικρατεί το στερεότυπο ότι δεν είναι αρκετά ανοικτόμυαλοι. Στηριζόμενοι στις ανωτέρω λανθασμένες απόψεις, οι εργοδότες μπορεί να λάβουν κάποια απόφαση που θέτουν τα άτομα συγκεκριμένης ηλικίας σε λιγότερο ευνοϊκή θέση σε σχέση με άλλους εν δυνάμει εργαζόμενους, διαφορετικών ηλικιών.

1.2.2 Διακρίσεις βάσει φύλου

Οι διακρίσεις που σχετίζονται με την έννοια του φύλου περιλαμβάνουν την διάκριση των γυναικών σε σχέση με τους άντρες, ένα φαινόμενο ευρέως διαδεδομένο και ως

«σεξισμός». Σύμφωνα με την επιτροπή ισότητας των φύλων και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (2017), οι διακρίσεις με βάση το φύλο διαχωρίζονται σε άμεσα και έμμεσα περιστατικά και λαμβάνουν χώρα επί το πλείστον σε χώρους εργασίας. Σε εμπειρικό επίπεδο, υπάρχουν σημαντικά στοιχεία που δείχνουν διαφορές στο μισθολογικό επίπεδο αλλά και στο επίπεδο εργασιακής πείρας και ανθρωπίνου κεφαλαίου που σχετίζονται με τα στερεότυπα για τις γυναίκες εργαζόμενους (Blau, 1998). Συγκεκριμένα τα περιστατικά διακριτικής συμπεριφοράς σε συνδυασμό με τα είδη δυσμενούς συμπεριφοράς περιλαμβάνουν τα εξής:

1. Άμεση διάκριση είναι η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που συνδέεται εμφανώς με το φύλο. Ένα παράδειγμα άμεσης διάκρισης θα ήταν μια αγγελία για θέση εργασίας που απευθύνεται μόνο σε άτομα του ενός φύλου. Η προϋπόθεση αυτή αποτελεί διάκριση με βάση το φύλο εκτός και αν αυτός ο περιορισμός δικαιολογείται από το νόμο.
2. Έμμεση διάκριση υπάρχει όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει άτομα του ενός φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τα άτομα του άλλου φύλου. Εξαιρούνται οι περιπτώσεις όπου μια τέτοια πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία. Ένα παράδειγμα που μπορεί να θεωρηθεί ότι οδηγεί σε έμμεση διάκριση είναι η σύνδεση π.χ. ορισμένων ειδών παροχών με κριτήρια όπως η οικογενειακή κατάσταση, η έννοια του επικεφαλής της οικογένειας ή του/της «προστάτη της οικογένειας».

1.2.3 Διακρίσεις βάσει σεξουαλικού προσανατολισμού

Το ευρύ φάσμα των κοινωνικών διακρίσεων σε βάρος ευάλωτων κοινωνικών ομάδων περιλαμβάνει επιπροσθέτως και άτομα που καθίστανται υποκείμενα δυσμενούς συμπεριφοράς βάσει των σεξουαλικών τους προτιμήσεων. Οι κοινωνικές ομάδες που ανήκουν στην ΛΟΑΤΚΙ κοινότητα αντιμετωπίζουν πολύ σοβαρά προβλήματα ανά τον κόσμο και όπως συμβαίνει στις περισσότερες μειονοτικές ομάδες, είναι αρκετά ευάλωτα στην προκατάληψη και τις διακρίσεις της πλειοψηφίας. Παράλληλα, περιστατικά διακριτικής συμπεριφοράς λαμβάνουν χώρα καθημερινά σε χώρους εργασίας αλλά και στην καθημερινότητα τους προξενώντας ένα ιδιαίτερα δυσχερές κλίμα που επηρεάζει άμεσα την ψυχολογική τους κατάσταση (MacInnis, Gordon, 2012). Το μίσος που εκλαμβάνουν λόγω της σεξουαλικής τους προτίμησης ονομάζεται «Ομοφοβία».

«Η Ομοφοβία, είναι η αρνητική αξιολόγηση των άλλων επειδή είναι ομοφυλόφιλοι. Η Ομοφοβία εστιάζει κυρίως στον παράλογο φόβο των ανθρώπων να έρθουν σε επαφή με ανθρώπους που είναι ομοφυλόφιλοι» (Borden και συνεργάτες, 2000:127).

Τα διεμφυλικά ή τρανσέξουαλ άτομα, των οποίων η ταυτότητα του φύλου είναι ασαφής ή μη-συσχετισμένη με το προσδιοριστικό φύλο, βρίσκεται στην κορυφή της λίστας διακρίσεων, αλλά και ρατσιστικής συμπεριφοράς που κατά περιπτώσεις οδηγεί σε επιθετικές συμπεριφορές προς το πρόσωπό τους. Το αντίκτυπο που προκαλούν οι θύτες, αντιμετωπίζοντας διακριτικά τα εν λόγω άτομα, αποκλειστικά λόγω της σεξουαλικής τους προτίμησης έχει αποτελέσει ένα βαρυσήμαντο ζήτημα. Πολλές διεθνείς οργανώσεις έχουν κατά καιρούς οργανώσει καμπάνιες κατά των διακρίσεων που αποσκοπούν στην εξάλειψη των διακρίσεων βάσει του σεξουαλικού προσανατολισμού (MacInnis, Hodson, 2012).

Ο Ervin Goffman (2001) στο βιβλίο του «Στίγμα» αποτυπώνει το κοινωνικό φαινόμενο των διακρίσεων ως μια κατάσταση που υφίσταται και μεταξύ των ατόμων που υπόκεινται στην επίδραση αυτών. «Για παράδειγμα, ένας άνθρωπος που συνειδητοποιεί ότι έχει διαφορετικές σεξουαλικές προτιμήσεις, μπορεί και ο ίδιος να έχει συγκεκριμένη και στερεότυπη εικόνα για το πώς πρέπει να είναι και να συμπεριφέρονται τα άτομα αυτά. Η έκβαση σε αυτές τις περιπτώσεις οδηγεί στην υιοθέτηση μίας συμπεριφοράς που δεν τους ταιριάζει και δεν είναι συνειδητή μόνο και μόνο γιατί θεωρούν πως αυτά τα χαρακτηριστικά πρέπει να φέρει η κατηγορία στην οποία ανήκουν, είτε να συμπεριφέρονται εντελώς αντίθετα, στη περίπτωση που θέλουν να κρυφτούν, πιστεύοντας ότι με αυτό τον τρόπο το μυστικό τους δεν θα αποκαλυφτεί γιατί δεν υπάρχουν τα σημάδια που υποδηλώνουν την ιδιαιτερότητα τους».

1.2.4 Διακρίσεις βάσει θρησκείας

Η θρησκεία αποτελεί για την μεγάλη πλειονότητα των ανθρώπων μια –υψίστης σημασίας- χράνη πεποιθήσεων που αποτελούν «ιερό» γνώμονα για τον τρόπο ζωής του εκάστοτε ατόμου. Ωστόσο, συχνά οι διαφορετικές θρησκευτικές πεποιθήσεις έχουν αποτελέσει αφορμή για δυσμενή ή επιθετική συμπεριφορά ως προς ετερόθρησκα άτομα. Ακόμη και στις κοινωνίες όπου η θρησκευτική ελευθερία είναι συνταγματικό δικαίωμα, οι υποστηρικτές των θρησκευτικών μειονοτήτων εκφράζουν αρκετές ανησυχίες για περιστατικά θρησκευτικών διακρίσεων εναντίον τους.

Ο χώρος εργασίας αποτελεί ίσως το πεδίο στο οποίο ασκείται η μεγαλύτερη επιρροή μέσω της καταπίεσης αλλά και οι κοινωνικές διακρίσεις που εκφράζονται και απευθύνονται στον θρησκευτικό προσανατολισμό του εκάστοτε εργαζομένου. Πολλοί άνθρωποι δεν έχουν γνώση αναφορικά με το τι αποτελεί θρησκευτική διάκριση στον χώρο εργασίας. Υπάρχουν αρκετοί τρόποι μέσω των οποίων ένα άτομο μπορεί να υφίσταται διακριτική συμπεριφορά βάσει της θρησκείας του. Μερικοί από αυτούς είναι ιδιαίτερα προφανείς και άλλοι χαρακτηρίζονται από έμμεσες ενέργειες που είναι αρκετά δύσκολο να κατονομαστούν και να γίνουν διακριτές στο φάσμα της εργασίας (Sekulow, 1997). Οι θρησκευτικές διακρίσεις περιλαμβάνουν, χωρίς να περιορίζονται αποκλειστικά σε αυτές, τις εξής:

1. Απόλυση ενός υπαλλήλου λόγω διαφορετικών θρησκευτικών πεποιθήσεων.
2. Άρνηση προαγωγής λόγω διαφορετικού θρησκευτικού προσανατολισμού.
3. Άρνηση ως προς την αύξηση του μισθού του με γνώμονα τη θρησκεία.
4. Περιορισμός διαλλειμάτων και ελεύθερων ωρών.
5. Παρενόχληση του εργαζόμενου λόγω της θρησκευτικής ένδυσης του στον χώρο εργασίας (παραδοσιακά θρησκευτικά ρούχα, αντικείμενα θρησκευτική λατρείας κ.α.).
6. Σκόπιμη χρήση προσβλητικής γλώσσας εναντίον κάποιου με σκοπό να υποτιμηθούν οι θρησκευτικές του πεποιθήσεις (Vickens, 2015).

Όπως γίνεται κατανοητό, τα μέλη μειονοτήτων διαφορετικών θρησκειών ή πεποιθήσεων μπορεί να αντιμετωπίζουν ακόμη και σε καθημερινή βάση περιστατικά διακριτικής συμπεριφοράς, ιδιαίτερα στον χώρο εργασίας τους. Ως εκ τούτου, υφίστανται τον περιορισμό ή και την στέρηση βασικών πολιτικών, πολιτισμικών, οικονομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Αξίζει να αναφερθεί ότι τα εν λόγω περιστατικά παρατηρούνται κατά περιπτώσεις και στην πρόσβαση των θρησκευτικών μειονοτήτων στην δημόσια εκπαίδευση, τις υπηρεσίες υγείας και στις θέσεις εργασίας του δημοσίου τομέα. Στις πιο ακραίες περιπτώσεις, κάποιοι εξ' αυτών συλλαμβάνονται ή δολοφονούνται λόγω της θρησκευτικής τους ταυτότητας (United Nations for the Human Rights, 2017).

1.2.5 Διακρίσεις βάσει φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής

Η έννοια των διακρίσεων με βάση τη φυλετική ή την εθνοτική καταγωγή ενός ατόμου είναι άμεσα συνυφασμένη με αυτή του ρατσισμού. Ωστόσο, σε αντίθεση με την έννοια της φυλής που έχει ιστορία σχεδόν τεσσάρων αιώνων ο όρος «ρατσισμός» από ιστορικό-γλωσσική άποψη είναι νεότερος με αφετηρία το μεσοπόλεμο (Παπαδημητρίου, 2000).

Σε ότι αφορά την έννοια της «διάκρισης», η Διεθνής Σύμβαση του ΟΗΕ αναφέρει για την αντιμετώπιση των φυλετικών διακρίσεων, όπως προκύπτει από το πρώτο άρθρο της Σύμβασης (Διεθνής Σύμβαση για την κατάργηση κάθε μορφής Φυλετικών Διακρίσεων, Ν.Δ 494/1970, αρ.1) ότι ο όρος φυλετική διάκριση *«υπονοεί πάσα διάκριση, εξαίρεση, παρεμπόδιση ή προτίμηση βασιζόμενη στη φυλή, το χρώμα, την καταγωγή ή την εθνική και εθνικολογική προέλευση, με σκοπό ή αποτέλεσμα εκμηδένισης ή διακινδύνευσης της αναγνώρισης, απόλαυσης, ή άσκησης, υπό όρους ισότητας, των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών αναφορικά με τον πολιτικό, τον οικονομικό, τον κοινωνικό, τον μορφωτικό ή οποιονδήποτε άλλον τομέα του δημοσίου βίου του ατόμου»*. Αναφορικά με την έννοια του ρατσισμού, αξίζει να αναφερθεί πως υπάρχει ένα ευρύ φάσμα ορισμών που έχουν κατά καιρούς χρησιμοποιηθεί με σκοπό να προσδιοριστεί πλήρως ο όρος.

Ο Παπαδημητρίου (2000) αναφέρει ότι ο ρατσισμός αποτελεί ένα ιδεολογικό φαινόμενο το οποίο αφορά το θέμα των φυλετικών ανισοτήτων και το οποίο στηρίζει τις θέσεις του σε βιολογικά επιχειρήματα με στόχο την κατάταξη του ανθρώπινου γένους σε φυλετικά ανώτερες και κατώτερες κοινωνικές ομάδες.

Ένας από τους πιο καλά δομημένους κοινωνιολογικούς ορισμούς του φαινομένου του ρατσισμού είναι αυτός των Etienne Ballibar και Immanuel Maurice Wallerstein (1991) σύμφωνα με τους οποίους αναφέρεται ότι ρατσισμός οφείλεται στα στίγματα της διαφορετικότητας, τα οποία αφορούν το χρώμα του δέρματος, την εθνικότητα, τις θρησκευτικές προτιμήσεις καθώς και άλλους τομείς. Τα στίγματα αυτά οδηγούν σε πρακτικές βίας και εκμετάλλευσης αδύναμων ομάδων ή ατόμων με σκοπό τη διαφύλαξη ακεραιότητας της ταυτότητας της κυρίαρχης ομάδας από κάθε είδους ανάμειξη με άλλα στοιχεία.

Σύμφωνα με τον Delacampagne (2005) οι ρατσιστικές συμπεριφορές δεν αποτελούν ατομικό ζήτημα ούτε στρέφονται μόνο σε μεμονωμένα άτομα. Ο ρατσισμός είναι κοινωνικό φαινόμενο που στρέφεται πάντα ενάντια σε μια ομάδα. Τα αντικείμενα της ρατσιστικής

«φυλετικής» προκατάληψης εναλλάσσονται ανά τις περιστάσεις. Εξετάζοντας μια ιστορική προοπτική είναι προφανές ότι διαφορετικές ομάδες μπορούν να αποτελέσουν τα θύματα της «φυλετικής» προκατάληψης ή των ρατσιστικών πρακτικών.

Μια παρόμοια ερμηνεία δόθηκε και από την UNESCO (1969) ύστερα από αναλύσεις ειδικών επιστημόνων. Σύμφωνα με το Four statement on the race, ως ρατσισμός ορίζεται το δόγμα κατά το οποίο η συμπεριφορά του ανθρώπου είναι προκαθορισμένη από φυλετικά κληρονομικά χαρακτηριστικά, που βρίσκονται μεταξύ τους σε σχέση ανώτερου-κατώτερου.

Στις διαστάσεις του ρατσισμού εντάσσεται και η έννοια της ξενοφοβίας. Ενώ ο πρώτος αποτελεί μορφή έκδηλης συμπεριφοράς που εμπίπτει στη δικαιοδοσία του δικαίου και μπορεί να κατασταλεί από νομικούς μηχανισμούς, η ξενοφοβία αντιθέτως συνίσταται σε ένα αίσθημα, μια νοοτροπία, μια μισαλλοδοξία, μια λανθάνουσα «μνησικακία», μια στάση που προηγείται του ρατσισμού η οποία να μην μπορεί να προετοιμάσει το έδαφος γι' αυτόν, αλλά καθαυτή δεν εμπίπτει στο πεδίο του δικαίου και της καταστολής (Arens, 1987). Ειδικότερα αναλύοντας την έννοια της ξενοφοβίας παρατηρείται πως ο φόβος για τον ξένο αναφέρεται σε ένα σύνολο αντιλήψεων που στηρίζονται στην υπεροχή της οικείας φυλής έναντι των υπολοίπων και καταλήγουν στο αίτημα της διατήρησης των αξιών της οικείας ομάδας μακριά από ξένες επιρροές.

Το ευρύ φάσμα των διακρίσεων περιλαμβάνει κι άλλες μορφές διακριτικών συμπεριφορών σε βάρος ατόμων όπως οι διακρίσεις λόγω κάστας, αναπηρίας, γλώσσας επικοινωνίας, εξάρτησης και ιστορικού παραβατικής συμπεριφοράς. Οι προαναφερθείσες περιπτώσεις δεν εμφανίζονται τόσο συχνά στις κοινωνικές σχέσεις των ατόμων. Ωστόσο, αποτελούν περιστατικά ίσης βαρύτητας τα οποία χρήζουν αντιμετώπισης εξίσου αποτελεσματικής με τα υπόλοιπα είδη διακρίσεων.

1.3 Η Προκατάληψη στο κοινωνικό σύνολο και τις επιμέρους κοινωνικές ομάδες

Η προκατάληψη χαρακτηρίζεται ως μια άδικη και δυσμενή στάση απέναντι σε άτομα, αποκλειστικά λόγω του γεγονότος ότι ανήκουν σε μια συγκεκριμένη ομάδα. Οι προκατειλημμένες απόψεις είναι συχνά αβάσιμες και εσφαλμένες αντιλήψεις, καθώς δεν σχηματίζονται μέσα από προσωπικά βιώματα, αλλά αντίθετα βασίζονται σε περιορισμένη ή ανύπαρκτη πραγματική γνώση των μελών της ομάδας.

Κατά τον Giddens (2002), η προκατάληψη αναφέρεται σε γνώμες ή στάσεις που έχουν τα μέλη μιας ομάδας για τα μέλη μιας άλλης. Οι απόψεις που έχουν εκ των προτέρων σχηματίζει οι προκατειλημμένοι άνθρωποι βασίζονται συνήθως σε φήμες παρά σε αποδείξεις και δεν μεταβάλλονται εύκολα, ακόμα και αν έρθουν αντιμέτωπες με νέες πληροφορίες. Η έννοια δηλαδή της προκατάληψης δε συνίσταται σε μία ρασιοναλιστική θεώρηση για το άτομο που ανήκει σε μία διαφορετικά κοινωνική, οικονομική, θρησκευτική, πολιτική ή πολιτισμική ομάδα. Αντίθετα, πρόκειται για μία αντίληψη η οποία στηρίζεται σε εικασίες και φήμες και δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα.

Οι προκαταλήψεις επομένως βασίζονται κατά μεγάλο μέρος στα στερεότυπα και σε ανακριβείς και μεροληπτικές πεποιθήσεις σχετικά με τα χαρακτηριστικά μιας μειονότητας. Όταν οι άνθρωποι αποκτούν μια προκατειλημμένη στάση απέναντι σε άλλους, τείνουν να βλέπουν όλους όσους εντάσσονται σε μια συγκεκριμένη ομάδα ως ίδιους. Συνεπώς, «χρωματίζουν» κάθε άτομο που έχει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ή πεποιθήσεις με μια πολύ ευρεία «ταμπέλα» αδυνατώντας να εξετάσουν εξατομικευμένα κάθε άτομο. Οι προκαταλήψεις μπορεί να έχουν πολλές μορφές και να έχουν σοβαρές και συχνά πολύ αρνητικές συνέπειες (Plous, 2003).

Ο Stuart και η Elizabeth Ewen (2006) επισημαίνουν ότι η επιστημονική κοινότητα των κοινωνιολόγων ορίζει την προκατάληψη ως μια προσαρμοστική συμπεριφορά. Οι προκατειλημμένες απόψεις μπορεί να θεωρηθούν αναγκαίες σε περιόδους ανθρώπινης επιβίωσης: δεν έχουμε πάντα το χρόνο να διαμορφώσουμε μια ξεκάθαρη άποψη για έναν πιθανό εχθρό πριν υιοθετήσουμε μια αμυντική στάση που θα μπορούσε να σώσει τη ζωή μας. Αντίθετα, η προκατάληψη είναι μη προσαρμοστική όταν παρεμποδίζει την επιβίωση ή την ευημερία. Η προκατάληψη μπορεί να εξαρτηθεί από διάφορους παράγοντες, όπως το φύλο, η φυλή, η ηλικία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η εθνικότητα, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση και η θρησκεία. Μερικά από τα πιο γνωστά είδη προκαταλήψεων είναι τα εξής:

- Ρατσισμός
- Σεξισμός
- Ομοφοβία
- Ξενοφοβία
- Θρησκευτική προκατάληψη
- Εθνικισμός

Ο Farley (2004) διαχωρίζει τις προκαταλήψεις σε τρεις επιμέρους κατηγορίες:

Η *γνωστική προκατάληψη* αναφέρεται σε κάτι που οι άνθρωποι πιστεύουν ότι είναι αλήθεια. Ένα παράδειγμα γνωστικής προκατάληψης αποτελεί η προσκόλληση ενός ατόμου σε μια μεταφυσική ή μεθοδολογική προσέγγιση, αποκλείοντας ταυτόχρονα κάθε άλλη προσέγγιση που πιθανώς να μπορεί να προσφέρει μια πληρέστερη εξήγηση.

Η *συναισθηματική προκατάληψη* παρουσιάζει το τι αρέσει ή δεν αρέσει στους ανθρώπους. Η στάση και η συμπεριφορά απέναντι σε άτομα-μέλη συγκεκριμένων τάξεων, όπως η φυλή, η εθνότητα, ή η πίστη αποτελεί ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα της συναισθηματικής προκατάληψης.

Η *συνειδητή/βουλητική προκατάληψη* χαρακτηρίζει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι τείνουν να συμπεριφέρονται στους άλλους. Θεωρείται ως στάση επειδή οι άνθρωποι δεν δρουν πραγματικά για τα συναισθήματά τους. Η σύσταση μιας συνειδητής/βουλητικής προκατάληψης έγκειται στο τι θα έκανε κανείς αν, υποθετικά, παρουσιαζόταν μια ευκαιρία που θα αφορούσε ένα άτομο διαφορετικών χαρακτηριστικών.

Οι τρεις επιμέρους μορφές προκατάληψης συσχετίζονται μεταξύ τους. Ωστόσο, δεν είναι απαραίτητο ένα προκατειλημμένο άτομο να διακατέχεται από το σύνολο αυτών. Κάποιος, για παράδειγμα, μπορεί να πιστεύει ότι μια συγκεκριμένη ομάδα έχει χαμηλό νοητικό επίπεδο, αλλά δεν έχει αρνητικά συναισθήματα προς αυτή την ομάδα. Από την άλλη πλευρά, κάποιος μπορεί να μην συμπαθεί μια ομάδα λόγω του έντονου ανταγωνισμού ως προς την κατάληψη θέσεων εργασίας, παρ' όλα αυτά όμως να εξακολουθεί να μην αναγνωρίζει καμία εγγενή διαφορά μεταξύ των ομάδων.

1.4 Οι διαστάσεις της καταπίεσης στο κοινωνικό σύνολο

Η καταπίεση αποτελεί μια κοινωνική ενέργεια που ασκείται εις βάρος ενός ατόμου ή μια συγκεκριμένης κοινωνικής ομάδας, περιορίζοντας τα δικαιώματα, και τα προνόμια, ενώ παράλληλα καθιστά τα θύματα ανίκανα να έχουν πρόσβαση σε βασικούς τομείς, υλικά αγαθά και κοινωνικές ανάγκες. Ωστόσο, η εν λόγω αρνητική κατάσταση δεν αποτελεί ένα σύγχρονο φαινόμενο. Μπορεί κανείς να διακρίνει την καταπιεστική στάση των λαών απέναντι σε άλλους από τις απαρχές του αρχαίου πολιτισμού, όπου οι κοινωνικές θέσεις διακρίνονταν παράλληλα και από την κατοχή δικαιωμάτων, την ελεύθερη βούληση και την αξία στη ζωή.

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η σχέση δούλων-πολιτών στην αρχαία Ελλάδα, όπου η καταπίεση ενυπήρχε σε κάθε πτυχή των σχέσεων των συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων. Η ζωή των δούλων βασιζόταν αποκλειστικά στην βούληση των πολιτών, οι οποίοι είχαν τον πρώτο και τελευταίο λόγο ως προς τα δικαιώματά τους και ασκούσαν καταπιεστικά της εξουσία περιορίζοντας τα προνόμια των ατόμων σε κάθε πτυχή της ζωής τους.

Η Κοκκινάκη (2005) υποστηρίζει ότι η καταπίεση αποτελεί ένα είδος αδικίας που έχουν υποστεί ολόκληρες ομάδες προσώπων. Λόγω του γεγονότος ότι οι άνθρωποι έχουν την ανάγκη να ανήκουν σε μια κοινωνική ομάδα, σε κάθε περίπτωση φαντάζει γι' αυτούς απίθανο και δεν επιθυμούν να ξεφύγουν από το κοινωνικό σύνολο που μπορεί να καταπιέζονται απ' αυτό.

Ο Robert Barker (2003) αναφέρεται στο βιβλίο «The social work dictionary» στην καταπίεση ως μια κοινωνική ενέργεια η οποία θέτει πλήθος περιορισμών σε ένα μεμονωμένο άτομο ή μια ομάδα. Σε τυπικό βαθμό, μια κυβέρνηση ή μια πολιτική παράταξη που κατέχει την εξουσία θέτει αυτούς τους περιορισμούς επίσημα ή με κρυφό τρόπο σε καταπιεσμένες ομάδες ούτως ώστε οι πρώτοι να είναι σε θέση να τους εκμεταλλευτούν ευκολότερα και να τους καταστήσουν λιγότερο ικανούς να ανταγωνιστούν αντίστοιχες κοινωνικές ομάδες. Το καταπιεσμένο άτομο ή η ομάδα συχνά υποτιμάται, γίνεται έρμαιο των καταστάσεων και στερείται προνομίων από το άτομο ή την ομάδα που έχει μεγαλύτερη εξουσία.

Ο Johnson (2000a) αναγνωρίζει ότι για κάθε κοινωνική κατηγορία που είναι προνομιακή, μία ή περισσότερες άλλες κατηγορίες καταπιέζονται κάτω από αυτήν. Μέσα από την έννοια της καταπίεσης διαφαίνεται ότι οι κοινωνικές δυνάμεις τείνουν να πιέζουν τους ανθρώπους, να τους περιορίζουν καθώς και να μπλοκάρουν την αναζήτηση και την πρόσβαση μιας ευνοϊκότερης ζωής. Όσο το εν λόγω το προνόμιο τείνει να ανοίγει πόρτες για τα άτομα, η καταπίεση τείνει να τις κλείνει αποκλείοντας την πρόσβαση σε αυτά.

Ωστόσο η καταπίεση παρατηρείται σε ένα ευρύ φάσμα των κοινωνικών σχέσεων, των οποίων βασικό τομέα αποτελεί η εργασία και οι σχέσεις εξουσίας που αναπαράγονται στα πλαίσια αυτής. Η παρενόχληση στους χώρους εργασίας μεταξύ των εργαζομένων συνιστά ένα παράγωγο της καταπίεσης και ως εκ τούτου η εξάλειψη αυτού του φαινομένου έχει καταστεί επιτακτική από το σύνολο της επιστημονικής κοινότητας.

1.1.2 Η παρενόχληση ως κοινωνικό φαινόμενο στους χώρους εργασίας

Στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων, η μεταχείριση που ισοδυναμεί με διάκριση σε βάρος άλλου μπορεί να χαρακτηρίζεται από άδικη άρνηση να προσληφθεί κάποιος εν δυνάμει εργαζόμενος, άδικη άρνηση να προαχθεί ή να μετατεθεί ένα άτομο και τέλος, ένα συχνά παρατηρήσιμο φαινόμενο στους χώρους εργασίας, η παρενόχληση σε όλους τους τύπους της. Το προαναφερθέν φαινόμενο μπορεί να παρατηρηθεί στην εργασία με τη μορφή του εκφοβισμού, της εχθρικότητας προς το πρόσωπο κάποιου, όπως επίσης και της εξευτελιστικής ή ταπεινωτικής συμπεριφοράς εναντίον ενός εργαζομένου αποκλειστικά λόγω των διαφορετικών χαρακτηριστικών του ίδιου.

Ο Σπυριδάκης (2009) αναφέρει ότι η έμφαση πλέον δεν αποδίδεται αποκλειστικά και μόνο σε διακριτές και καταφανείς μορφές καταπάτησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως η σωματική βία λόγου χάριν, αλλά και σε εκείνα τα περιστατικά, κατά τα οποία οι εργαζόμενοι από τη μια υφίστανται κακομεταχείριση, εκφοβισμό και επιθετικότητα κατά την εργασία τους και τα οποία, άμεσα ή έμμεσα, εκβάλλουν σε αρνητικές επιπτώσεις αναφορικά με την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία τους, από την άλλη όμως η διαδικασία μορφοποίησής τους, καθώς και οι επενέργειες που αυτά έχουν δεν είναι τόσο «ορατές». Η ύπαρξη δε των περιστατικών αυτών έχει απασχολήσει σε σχετικά μικρό βαθμό την κοινωνική έρευνα.

Οι Μπαλούρδος και Χρυσάκης (2012) επισημαίνουν ότι η παρενόχληση δεν αποτελεί ένα άμεσα παρατηρήσιμο γεγονός. Για παράδειγμα, τα συνεχή πειράγματα ή τα αρνητικά ανέκδοτα ή σχόλια για κάποιον εργαζόμενο μπορούν να είναι ταπεινωτικά και να συνιστούν διάκριση σε βάρος του, ιδιαίτερα στην περίπτωση που αντίστοιχα περιστατικά λαμβάνουν χώρα σε χώρους εργασίας.

Τέλος, ο Leyens και οι συνεργάτες του (1994) δίνουν έμφαση στον κοινωνικό αποκλεισμό που υφίστανται τα άτομα στον εργασιακό χώρο, αναφέροντας ότι αυτό που συμβαίνει στην πλειονότητα των περιστατικών είναι να επικεντρώνεται ο κοινωνικός περίγυρος αποκλειστικά στα μειονεκτικά χαρακτηριστικά του κοινωνικά στιγματισμένου μη επιτρέποντας στον ίδιο να κατανοήσει του λόγους της εν λόγω μεταχείρισης. Συνεπώς, μ' αυτό τον τρόπο αδικείται το άτομο καθώς δεν δίνεται καμιά σημασία στις λειτουργικές δυνατότητες του και γενικότερα στις υπόλοιπες δεξιότητες του, αλλά τονίζονται μόνο οι υπάρχουσες μειονεξίες του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Η ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ ΚΑΙ Η ΕΝΤΑΞΗ ΤΟΥ ΑΙΓΥΠΤΙΑΚΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Το περιεχόμενο το συγκεκριμένου κεφαλαίου παρουσιάζει τις συνθήκες μετανάστευσης του Αιγυπτιακού πληθυσμού προς την Ελληνική επικράτεια καθώς και τους λόγους που οδήγησαν στην μετακίνηση μαζικών κυμάτων του πληθυσμού της Αιγύπτου. Επιπρόσθετα, επισημαίνονται οι διαδικασίες ενσωμάτωσης του εν λόγω πληθυσμού καθώς και οι πολιτικές που υιοθετήθηκαν στα πλαίσια της εισροής Αιγυπτιακών μεταναστών κατά τα τέλη του 20^{ου} αιώνα. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα αναφορικά με την εργασιακή κατάσταση και την απασχόληση των Αιγυπτίων την σημερινή περίοδο.

2.1 Η μετανάστευση ως παγκόσμιο φαινόμενο

Η μετανάστευση αποτελεί ένα πολυδιάστατο και πολυεπίπεδο φαινόμενο το οποίο, έως και σήμερα, έχει κληθεί να αντιμετωπίσει σχεδόν το σύνολο των χωρών σε παγκόσμια κλίμακα. Η πολυπλοκότητά του οφείλεται στο γεγονός ότι αποτελεί ένα φαινόμενο εγγενές της ανθρώπινης εξέλιξης, της κοινωνίας, της οικονομίας, της πολιτικής και του πολιτισμού (Μπάγκαβος & Παπαδοπούλου, 2006) και συνεπώς αφορά πολλούς τομείς όπως αυτόν της πολιτικής, της οικονομίας, της κοινωνιολογίας αλλά και της ψυχολογίας.

Διαχρονικά, η μετανάστευση είναι απόλυτα συνυφασμένη τόσο με την ανάγκη για επιβίωση όσο και με την εξέλιξη των ανθρώπινων κοινωνιών και, ως όρος, αναφέρεται στη μόνιμη ή προσωρινή μεταβολή του τόπου εγκατάστασης ενός ατόμου, μιας ομάδας ή ενός κοινωνικού συνόλου. Ειδικότερα, με τον όρο «σύγχρονη μετανάστευση» αναφερόμαστε σε εκείνη τη μεταβολή του τόπου εγκατάστασης ενός ατόμου ή ενός κοινωνικού συνόλου που παρατηρείται στα πλαίσια της σύγχρονης βιομηχανικής εποχής.

Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε.) ορίζει τον μετανάστη ως το άτομο που διαμένει για τουλάχιστον έξι μήνες μακριά από τον συνήθη τόπο κατοικίας του. Οι συνθήκες που οδηγούν τις περισσότερες φορές, τα άτομα στο να μεταναστεύσουν σε μια άλλη χώρα, είναι κατά βάση οικονομικής φύσεως, ενώ οικογενειακοί και προσωπικοί ρόλοι συνδέονται

επίσης με την μετακίνηση πληθυσμών. Λαμβάνοντας υπόψη τη συχνότερη αιτία αυτής της μετακίνησης, η οποία είναι οικονομική, προκύπτει ο όρος της «νεωτερικής μετανάστευσης».

«Ως νεωτερική μετανάστευση, λοιπόν, ορίζεται η σύγχρονη μετανάστευση που δε γίνεται για λόγους πολιτικούς (όπως π.χ. οι ανταλλαγές πληθυσμών και τα προσφυγικά ρεύματα), αλλά για οικονομικούς» (Μουσούρου, 1991, σελ. 17).

Τα τελευταία χρόνια, οι εξελίξεις αναφορικά με το φαινόμενο της μετανάστευσης βρίσκονται σε ιδιαίτερα περίοπτη θέση στην πολιτική ατζέντα των χωρών της Ε.Ε. (Μπάγκαβος & Παπαδοπούλου, 2006). Η αύξηση των μεταναστευτικών εισροών και η αβεβαιότητα που χαρακτηρίζει τις οικονομικές εξελίξεις σε παγκόσμιο επίπεδο αποτελούν ορισμένους μόνο από τους παράγοντες οι οποίοι συνηγορούν στη διατήρηση του ενδιαφέροντος των επιστημόνων, των πολιτικών και της κοινής γνώμης για το φαινόμενο της μετανάστευσης.

2.2 Η Ελλάδα ως χώρα εισροής μεταναστευτικών κυμάτων

Ειδικότερα, για την Ελλάδα, το φαινόμενο της μετανάστευσης εμφανίζεται κυρίως στο τέλος του 20ου αιώνα, ξεκινώντας με τις πρώτες μεταναστευτικές ροές να εισέρχονται στην Ελληνική επικράτεια κατά τη δεκαετία του 1970. Η ένταση του φαινομένου οξύνεται λίγο αργότερα, με τη δεκαετία του 1990 να χαρακτηρίζεται από την έντονη όσο και απότομη διεύρυνση των μεταναστευτικών εισροών, οι οποίες προοδευτικά επιβεβαίωσαν τη μετατροπή της, από χώρα καθαρής εκροής σε χώρα καθαρής εισροής μεταναστών (Καραντίνος, 2001, Τσίμπος, 2001, Τσίμπος, 2006).

Η γεωγραφική θέση της Ελλάδας, η αναβάθμιση του πολιτικοοικονομικού της ρόλου ως κράτους μέλους της Ε.Ε., η ιδιαίτερη βαρύτητα ορισμένων τομέων οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους παραδοσιακά απασχολούνται μετανάστες (γεωργία, τουρισμός, ναυτιλία, κατασκευές) καθώς και η ύπαρξη μιας παράλληλης οικονομίας η οποία συχνά τροφοδοτείται με παράνομους μετανάστες, αποτελούν ορισμένους από τους παράγοντες οι οποίοι συντέλεσαν στο να καταστεί η Ελλάδα πόλος έλξης των μεταναστών (Γεωργούλας, 2003).

Όπως προαναφέρθηκε, η Ελλάδα στα τέλη του 20ου αιώνα διαμορφώθηκε σε ένα κράτος εισροής μεταναστών σε αντίθεση με τις προηγούμενες δεκαετίες που αποτέλεσε την πηγή μετανάστευσης προς χώρες με καλύτερες κοινωνικό-οικονομικές συνθήκες όπως οι

Η.Π.Α., η Γερμανία και η Αυστραλία. Η μεταβολή αυτή εμφανίζεται δειλά στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1970, συνεχίζεται στη δεκαετία του 1980 και εντείνεται στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας του 20ου αιώνα.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζεται στις μεταναστευτικές ροές της δεκαετίας του 1990 λόγω του μεγέθους των ροών, των μεταβολών που παρατηρούνται στα χαρακτηριστικά των μεταναστών, αλλά και του γεγονότος ότι η εξέλιξη της μετανάστευσης συνδέθηκε για πρώτη φορά με την προσπάθεια χάραξης μιας μεταναστευτικής πολιτικής με γνώμονα το γεγονός ότι πλέον η Ελλάδα αποτελεί μια χώρα υποδοχής μεταναστών. Αν και ήδη από το 1975 παρατηρείται καθαρή μεταναστευτική εισροή παρόλα αυτά οι διαφορές μεταξύ της περιόδου 1975-1990 και 1990 έως τα πρόσφατα χρόνια είναι ιδιαίτερα σημαντικές (Μπάγκαβος, Παπαδοπούλου, 2006). Στη δεκαετία του 1990 η ένταση των μεταναστευτικών ροών συνδέθηκε αποκλειστικά με δύο «μορφές» μετανάστευσης:

1. την εισροή αλλοδαπών οι οποίοι δεν είναι υπήκοοι των χωρών της Ε.Ε.
2. την εισροή των ομογενών-επαναπατριζόμενων οι οποίοι προέρχονται κυρίως από τις χώρες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης (Κασιμάτη, 2003).

Αναφορικά με την μεταναστευτική ροή του Αιγυπτιακού πληθυσμού προς την Ελλάδα, η μετακίνηση έλαβε χώρα σε δύο βασικές χρονολογικές κατηγορίες:

- Η πρώτη κατηγορία χρονολογείται στα τέλη της δεκαετίας του 1970 έως και τις αρχές του 1980. Οι Αιγύπτιοι που μετανάστευσαν στην Ελλάδα είχαν στην πλειονότητά τους πανεπιστημιακή μόρφωση και επιδίωκαν να απασχοληθούν στο επάγγελμά τους.
- Την δεύτερη κατηγορία αποτελούν Αιγύπτιοι, από τα τέλη της δεκαετίας του 1990, οι οποίοι διακρίνονται είτε από την μη-ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών τους υποχρεώσεων είτε από δευτεροβάθμιας μόρφωσης επίπεδο. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναφερθεί ότι η πρώτη περίοδος (1970-1980) χαρακτηριζόταν από την είσοδο στη χώρα μέσω άδειας εργασίας ή τουριστικών εγγράφων, ενώ η δεύτερη (1990-2009) από τη μη-κατοχή εγγράφων ή τη κατοχή τουριστικών εγγράφων παραμονής (Φούσκας, 2012).

2.3 Το προφίλ των Αιγυπτίων που εγκαταστάθηκαν στον Ελλαδικό χώρο

Ο πληθυσμός των Αιγυπτίων που μετανάστευσαν στην Ελλάδα στα τέλη του 20ου αιώνα χαρακτηρίζεται κατά βάση από υψηλό μορφωτικό επίπεδο και ειδικευση σε διευρυμένου φάσματος επαγγελματικά πεδία. Κατά την έλευση τους στον Ελλαδικό χώρο, οι δουλείες που εργαζόντουσαν δεν ανταποκρίνονταν στο μορφωτικό επίπεδο καθώς η απασχόληση τους αφορούσε κυρίως ανειδίκευτες χαμηλού κύρους εργασίες (Φούσκας, 2012). Αξίζει να αναφερθεί ότι κατά τη δεκαετία του 1990 όπου έλαβε χώρα το μεγαλύτερο μεταναστευτικό κύμα των Αιγυπτίων προς την Ευρώπη, οι άνθρωποι οι οποίοι εισήλθαν στις διάφορες Ευρωπαϊκές χώρες προέρχονταν από μεσοαστικά στρώματα με αντίστοιχα κοινωνικό-οικονομικά χαρακτηριστικά. Ο λόγος απουσίας ατόμων προερχόμενων από χαμηλότερα οικονομικά στρώματα οφείλεται στα πολυδάπανα έξοδα μετακίνησης που ανέρχονταν σε άνω των 5.000€ (Bommes και άλλοι, 2007).

Η πλειονότητα του πληθυσμού καταλαμβάνονταν από άντρες των οποίων η ηλικία κυμαίνονταν από 29 έως 52 ετών, γεγονός που παρουσιάζει ότι ο εν λόγω πληθυσμός είχε ως βασικό στόχο την εύρεση εργασίας στην Ελλάδα. Τα μεγαλύτερα αστικά κέντρα της Αιγύπτου, το Κάιρο και η Αλεξάνδρεια αποτέλεσαν τις πόλεις εκροής των μεταναστών προς την Ελληνική επικράτεια (Φούσκας, 2012). Επιπροσθέτως, μεγάλος αριθμός Αιγυπτίων επέλεξε να μεταναστεύσει μαζί με την οικογένεια του και να εγκατασταθεί στην Ελλάδα επιζητώντας μια καινούρια ζωή μακριά από τις οικονομικές δυσχέρειες και τις βάνανουσες πολιτικές συγκρούσεις που είχαν ως κοινό παρονομαστή τους πολίτες της Αιγύπτου.

Αξίζει να αναφερθεί ότι η σύγχρονη μετανάστευση των Αιγυπτίων προς την Ευρώπη, έχει μεγάλες διαφορές από την Αιγυπτιακή μετανάστευση προς τη Δύση στη δεκαετία του 1960 και του 1970. Η βασική διαφορά έγκειται στην πολιτική αναταραχή που λάμβανε χώρα τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο, τις οικονομικές πιέσεις καθώς και την μετάβαση στον «σοσιαλισμό». Η πλειονότητα των Αιγυπτίων μεταναστών –σε αντίθεση με την σύγχρονη μετανάστευση- ήταν υψηλού μορφωτικού επιπέδου και τα άτομα που μετανάστευσαν προς την Ελληνική επικράτεια είχαν οικονομική ευμάρεια. Όπως αναφέρει ο Zohry (2006), οι σημερινοί μετανάστες προς τη Δύση, είναι λιγότερο μορφωμένοι άντρες κυρίως, αλλά και γυναίκες, που υποφέρουν από την φτώχεια, τον κοινωνικό αποκλεισμό και την ανεργία. Θα μπορούσε κανείς να ονομάσει το νέο ρεύμα της μετανάστευσης «Μετανάστευση των φτωχών».

Σε έναν γενικότερο βαθμό, από τα χαρακτηριστικά των Αιγυπτίων που επέλεξαν να μεταναστεύσουν στην Ευρώπη στις δεκαετίες του 1960 και 1970 ξεχωρίζουν το μορφωτικό επίπεδο και το οικονομικό status. Αρκετοί Αιγύπτιοι στάλθηκαν από την Αιγυπτιακή κυβέρνηση για σπουδές στο εξωτερικό και πολλοί άλλοι επέλεξαν να παραμείνουν στις χώρες προορισμού μετά την αποφοίτησή τους καθώς επιδίωξαν να ασχοληθούν περαιτέρω με την έρευνα και τη μελέτη. Ένας σημαντικός αριθμός των μεταναστών κατάφερε να ανελιχθεί και να διαπρέψει στις Ευρωπαϊκές κοινωνίες που μετανάστευσε, όπως αρκετοί Αιγύπτιοι γιατροί και καθηγητές πανεπιστημίου που είναι εγκατεστημένοι στο Λονδίνο (Egyptian Medical Society UK, 2006).

2.4 Τα αίτια μετακίνησης του Αιγυπτιακού πληθυσμού

Όπως προαναφέρθηκε, ο Αιγυπτιακός μεταναστευτικός πληθυσμός μετανάστευσε προς την Ελληνική επικράτεια σε δύο βασικές χρονολογικές περιόδους. Η πρώτη περίοδος χρονολογείται στα τέλη της δεκαετίας του 1970 έως και τις αρχές του 1980. Οι Αιγύπτιοι που μετανάστευσαν στην Ελλάδα είχαν στην πλειονότητά τους πανεπιστημιακή μόρφωση και επιδίωκαν να απασχοληθούν στο επάγγελμά τους (Φούσκας, 2012). Την δεύτερη κατηγορία αποτελούσαν Αιγύπτιοι, από τα τέλη της δεκαετίας του 1990, οι οποίοι διακρίνονταν είτε από την μη-ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών τους υποχρεώσεων ή από το δευτεροβάθμιας μόρφωσης επίπεδο.

Το Αιγυπτιακό Υπουργείο Εργατικού Δυναμικού σε συνεργασία με τον Παγκόσμιο Οργανισμό για τη Μετανάστευση διεξήγαγε μια έρευνα, προσανατολισμένη στα χαρακτηριστικά και τα κίνητρα των Αιγυπτίων που επιλέγουν να μεταναστεύσουν στην Ευρωπαϊκή επικράτεια (Zohry, 2006). Τα σημαντικότερα εξ αυτών είναι η χαμηλή μισθοδοσία η οποία, σε συνδυασμό με τις υψηλόμισθες Ευρωπαϊκές θέσεις εργασίας, καθιστά ακόμα πιο ελκυστική την μετανάστευση των ατόμων, η αδυναμία εύρεσης εργασίας, ακόμα και σε πτυχιούχους πανεπιστημίων, καθώς και οι δυσμενείς συνθήκες διαβίωσης.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τον Φούσκα (2012), οι βασικότεροι λόγοι που οδήγησαν στη μετανάστευση του Αιγυπτιακού πληθυσμού το εν λόγω διάστημα είναι οι εξής:

1. Οι οικονομικές δυσχέρειες των οικογενειών ανάγκασαν πλήθος ατόμων, ακόμα και με πανεπιστημιακή εκπαίδευση, να αναζητήσουν υψηλότερες αμοιβές έξω από τη χώρα τους, ενώ άλλους να διακόψουν το σχολείο ή να μην τελειώσουν τη σχολή τους

καθώς ο πατέρας τους σε αρκετές περιπτώσεις αδυνατούσε να συντηρήσει την πολύτεκνη οικογένειά τους.

2. Η αδυναμία εύρεσης εργασίας, σχετικής με τον αντικείμενο σπουδών τους στην Αίγυπτο είχε ως αποτέλεσμα την υποαπασχόλησή σε χαμηλά αμειβόμενες εργασίες. Έτσι, επέλεξαν να εγκατασταθούν σε χώρες με ευνοϊκότερες εργασιακές συνθήκες.

Αξίζει να αναφερθεί ότι σημαντικό γνώμονα επιρροής των Αιγύπτιων μεταναστών αποτέλεσαν είτε συγγενείς τους που είχαν εγκατασταθεί ήδη στην Ελλάδα και τους προέτρεπαν να επανενωθούν, είτε Έλληνες της Αιγύπτου οι οποίοι επηρέασαν θετικά τη γνώμη των όσων έμελε να μεταναστεύσουν στην Ελλάδα, παρουσιάζοντας την ως μια φιλόξενη και όμορφη χώρα. Οι σχέσεις των δύο χωρών και των πληθυσμών τους είχαν ισχυρούς δεσμούς και μακρά ιστορία, γεγονός που κατέστησε πιο ελκυστικό το ενδεχόμενο για ένα σημαντικό μέρος του πληθυσμού ώστε να μεταναστεύσει στην Ελλάδα.

2.5 Η ενσωμάτωση της Αιγυπτιακής κοινότητας στην Ελληνική κοινωνία

Ο Αιγυπτιακός πληθυσμός που κατέφτανε σταδιακά στην Ελληνική πρωτεύουσα έχρηζε υποστήριξης σε πλήθος αναγκών, βασικό κομμάτι των οποίων αποτελούσε η στέγαση, η σίτιση, η πληροφόρηση σχετικά με πρακτικά ζητήματα και τοποθεσίες καθώς και η άμεση εύρεση εργασίας. Μια σημαντική μερίδα εξ' αυτών, είχε την δυνατότητα να εξασφαλίσει τις εν λόγω ανάγκες μέσω των συγγενών και φίλων που διέμεναν ήδη στην Αθήνα και είχαν την πρόθεση να στηρίζουν τα νεοεισερχόμενα οικεία τους πρόσωπα ώστε να προσαρμοστούν με τη σειρά τους στην Ελληνική πραγματικότητα. Το συγκεκριμένο γεγονός αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα χάρις στον οποίο οι Αιγύπτιοι μετανάστες του 2^{ου} μεταναστευτικού κύματος κατά τα τέλη της δεκαετίας του 1990 κατάφεραν να ενσωματωθούν σταδιακά, ομαλά και άμεσα στο καινούριο τους περιβάλλον. Δεν θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι το 1^ο μεταναστευτικό ρεύμα αντιμετώπισε με αντίστοιχη ευκολία την μετακίνησή του στην Ελληνική επικράτεια στο διάστημα 1960-1990.

Στην διατριβή του Θεόδωρου Φούσκα (2012) *«Κοινωνιολογία, μετανάστευση και εργασία: “Κοινότητες” μεταναστών και εργασιακή αντιπροσώπευση: Οι επιπτώσεις της εργασίας και της απασχόλησης των μεταναστών στη συμμετοχή τους σε πέντε εργασιακούς συλλόγους μεταναστών στην Αθήνα»* παραθέτεται απόσπασμα Αιγυπτίων μεταναστών

αναφορικά με τις συνθήκες της ζωής τους στην προσπάθεια τους να ενσωματωθούν στο καινούριο τους περιβάλλον. Παρακάτω παρουσιάζεται μέρος αυτού του αποσπάσματος:

«Πολλοί συνεντευξιαζόμενοι ανέφεραν ότι έμειναν ένα διάστημα έξι έως επτά μηνών φιλοξενούμενοι σε υπόγεια στην Κυψέλη, στον Άγιο Παντελεήμονα, ή στην Πλατεία Βικτωρίας, έως ότου μπορέσουν να βρουν μια εργασία. Οι ίδιοι αδυνατούσαν να πληρώσουν κάποια από τα έξοδα, και έτσι ο αδελφός ή ο ξάδελφος που έμεναν αναλάμβαναν την πληρωμή του ηλεκτρικού ρεύματος, της παροχής νερού και του ενοικίου μόνοι τους. Κάποιοι από το ευρύτερο συγγενικό ή φιλικό δίκτυο των μεταναστών από την Αίγυπτο στην Αθήνα, είχαν παντρευτεί Ελληνίδα και είχαν παιδιά. Κάποιοι από εκείνους δεν είχαν ξαναγυρίσει στην Αίγυπτο για πάρα πολύ καιρό. Οι περισσότεροι βίωναν για αρκετό διάστημα μια έντονη αστάθεια στον τόπο διαμονής και μετακινούνταν ως φιλοξενούμενοι από σπίτι σε σπίτι.

Όσοι είναι έγγαμοι τόνιζαν ότι τους έλλειπε η σύζυγός τους στην πατρίδα και πώς προσπαθούσαν να την φέρουν στην Ελλάδα. Είναι πολύ δύσκολο για εκείνους να είναι μακριά τους, καθώς αντιμετωπίζουν σοβαρά εμπόδια βάσει νομοθεσίας για τις διαδικασίες οικογενειακής επανένωσης. Για όσο καιρό είναι μόνοι τους στην Ελλάδα αποστέλλουν χρήματα στη σύζυγό τους, από εκατό μέχρι διακόσια ευρώ, μέσω φίλων τους που εμπιστεύονται και πηγαίνουν στην Αίγυπτο. Από αυτό διαφαίνεται το πόσο σημαντική είναι η οικογένεια για εκείνους».

Η εργασία των μεταναστών αποτελεί ίσως το σημαντικότερο στόχο των όσων αποβιβάζονται σε μια χώρα, αφενός επειδή τα λεφτά που θα λάβουν θα τους εξασφαλίσουν τις βασικές στους ανάγκες στην χώρα διαμονής τους και αφετέρου επειδή συνήθως οι άνθρωποι που επέλεξαν να μεταναστεύσουν έχουν οικεία πρόσωπα πίσω στην χώρα τους, που εξαρτιούνται οικονομικά από τους ίδιους. Έτσι, σε μηνιαία βάση επιλέγουν να στέλνουν εμβάσματα συνεισφέροντας οικονομικά στις οικογένειες τους πίσω στην Αίγυπτο. Αποτελεί γεγονός ότι η Αιγυπτιακή χώρα αποτελεί μια από τις κορυφαίες παγκοσμίως χώρες ως δέκτης εμβασμάτων και την υψηλότερη μεταξύ των Αραβικών κρατών. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το ποσό των 9,5 δισεκατομμυρίων δολαρίων που λήφθηκε από Αιγύπτιους πολίτες το 2009 μέσω εμβασμάτων και συνολικά αντιπροσωπεύει το 6% του ΑΕΠ της χώρας (Αιγυπτιακό υπουργείο εργατικού δυναμικού και μετανάστευσης, 2009).

2.6 Εργασία και απασχόληση των Αιγυπτίων στην Ελλάδα

Ο μεταναστευτικός πληθυσμός της εκάστοτε χώρας που αποφασίζει να ζήσει την ζωή σε έναν διαφορετικό τόπο, επιδιώκοντας καλύτερες συνθήκες και οικονομικές απολαβές, πρωταρχικά αντιμετωπίζει ένα πολύ σημαντικό πρόβλημα. Η πρόσβαση στην εργασία γι' αυτούς αποτελεί ένα ιδιαίτερα δύσκολο εγχείρημα που καλούνται να επιλύσουν, αντιμετωπίζοντας παράλληλα προβλήματα νομιμότητας και επικοινωνίας που ανακύπτουν μεταξύ των ίδιων και των τοπικών κοινοτήτων. Μια από τις προϋποθέσεις για την πρόσβαση κάθε μετανάστη στην αγορά εργασίας είναι η εκμάθηση της γλώσσας υποδοχής. Ξεκινώντας από την εκπαίδευση, εναπόκειται στον κάθε μετανάστη που επιλέγει να ζήσει και να εργαστεί στον καινούριο του τόπο, αν θα επιδώξει η όχι να μάθει την γλώσσα ούτως ώστε να ωφεληθεί από την επικοινωνία με τους ντόπιους.

Στη σημερινή κοινωνία και μάλιστα υπό τις συνθήκες που διαμορφώνουν οι νέες τεχνολογίες, η κατάσταση γίνεται ακόμα πιο δύσκολη ως προς τις –προς ειδίκευση– εργασίες. Το συγκεκριμένο ζήτημα διευρύνεται και στα άτομα με πανεπιστημιακή εκπαίδευση η οποίοι μάταια προσπαθούν να βρουν μια δουλειά στο επαγγελματικό τους πεδίο. Έτσι, οι περισσότεροι αυτών καταλήγουν να εργάζονται σε ανειδίκευτες εργασίες με χαμηλότερες οικονομικές αποδοχές. Το πλήθος των πληροφοριών που μας κατακλύζουν καθημερινά και οι αυξημένες απαιτήσεις ως προς τις ικανότητες κατανόησης και επιλογής των πληροφοριών, καθιστούν για τον μετανάστη μια ακόμη πιο δύσκολη νέα συνθήκη στη καινούρια του ζωή (Buffardi, 1999).

Αντίβαρο στο εν λόγω πρόβλημα αποτελούν οι συλλογικές άτυπες και τυπικές δράσεις που έχουν δημιουργηθεί με σκοπό την εκμάθηση της Ελληνικής γλώσσας μέσω δωρεάν μαθημάτων, σε νεοεισερχόμενους πρόσφυγες και μετανάστες. Εν μέσω της προσφυγικής κρίσης, τις οποίας τις αυξανόμενες ανάγκες η κοινωνία καλείται να καλύψει στο έπακρον, διακρίνεται μια τάση συλλογικότητας από πολίτες, οργανώσεις και κοινότητες που έχει ως στόχο να καλύψει τα κενά που αδυνατεί να επουλώσει η Ελληνική πολιτεία.

Συγκεκριμένα για τους Αιγύπτιους μετανάστες στην Ελλάδα, οι οποίοι σχεδόν στο σύνολο τους έχουν αρκετά χρόνια στη χώρα, η εργασία τους κατά βάση χαρακτηρίζεται σχεδόν από κάθε μορφής χειρωνακτικές, χαμηλού κύρους εργασίες, μη-τυπικά κατοχυρωμένες στο σύνολο τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών απασχολείται σε ανειδίκευτες εργασίες ως ελαιοχρωματιστές, ψήστες σε ταχυμαγειρία η ανειδίκευτοι εργάτες σε τεχνικές εταιρείες και επιχειρήσεις. Αντιθέτως, οι γυναίκες συνήθως ασχολούνται με τις

οικιακές εργασίες και την ανατροφή των παιδιών της οικογένειας. Το κοινωνικό δίκτυο παίζει καθοριστικό ρόλο ως προς την εύρεση εργασίας των ατόμων καθώς η πλειονότητα αυτών καταφέρνει να καλύψει μια θέση χάρη στην πληροφόρηση που του παρέχουν φίλοι και συγγενείς.

Ένας μετανάστης από την Αίγυπτο που εργάζεται ως οικοδόμος λαμβάνει μεροκάματο περίπου σαράντα ευρώ την ημέρα, ως εξειδικευμένος. Συνήθως οι πιο πολλοί είναι ανειδίκευτοι και μπορεί να λάβουν τριάντα ευρώ ή και λιγότερα. Μπορεί να εργάζονται το πρωί, για παράδειγμα, επτά και μισή με τρεις και μισή σε μια οικοδομή και το βράδυ για παράδειγμα μπορεί να απασχολούνται σε ένα νυχτερινό κέντρο να πλένουν πιάτα. Όσοι απέκτησαν μια δική τους επιχείρηση, τα έξοδα απόκτησης άδειας, εξοπλισμού και λειτουργίας αποδείχθηκαν δαπανηρά για την συνέχιση της επιχείρησης (Φούσκας, 2012). Ιδιαίτερα εν μέσω οικονομικής κρίσης, όπου οι μισθοί στο σύνολό τους μειώθηκαν σε σημαντικό βαθμό και οι φόροι αυξήθηκαν με αποτέλεσμα να ασφυκτιούν ολοένα και περισσότερο τους επιχειρηματίες στην Ελλάδα, η επιθυμία τους να δημιουργήσουν την δικιά τους επιχείρηση ή να συντηρήσουν την ήδη υπάρχουσα, αποτέλεσε ακόμα και για τους μακροχρόνια εγκατεστημένους πρόσφυγες μια πολυπροβληματική κατάσταση την οποία πολλοί από αυτούς να αδυνατούσαν να επιλύσουν.

Από οικονομικής και δημοσιονομικής άποψης, η πιο σημαντική πτυχή της μετανάστευσης για τη χώρα αποστολής είναι η εισαγωγή χρημάτων (συνήθως σε μετρητά ή και εμπορεύματα), τα λεγόμενα εμβάσματα που οι μετανάστες εργαζόμενοι στέλνουν στην οικογένεια ή τους φίλους που άφησαν πίσω στη χώρα τους. Αυτές οι πηγές πλούτου είναι σημαντικές τόσο για τις οικογένειες των μεταναστών όσο και για την οικονομία των χωρών αποστολής. Οι αποστολές συμβάλλουν σημαντικά στο ΑΕΠ της κάθε χώρας. Οι λιγότερο μορφωμένοι ή χαμηλά αμειβόμενοι μετανάστες λόγω της οικονομικής εξάρτησης των συγγενών τους στην Αίγυπτο από τα εμβάσματα, αναγκάζονται να παραμείνουν στο εξωτερικό περισσότερο χρονικό διάστημα, γεγονός που εξηγεί γιατί η μετανάστευση θεωρείται συνήθως οικογενειακή, παρά μεμονωμένη απόφαση (Bauer, Gang, 1998).

2.7 Οι πολιτικές ένταξης των μεταναστών στην Ελλάδα στα τέλη του 20ου αιώνα

Η διεύρυνση της μεταναστευτικής εισροής στην Ελλάδα και η αυξανόμενη ανάγκη που ανέκυψε μέσα από το φαινόμενο της μετανάστευσης για το σύνολο των χωρών της Ε.Ε. συνδυάστηκε με την υιοθέτηση πολιτικών ρύθμισής της (Μπαγκάβος, Μουσιδής, 2004). Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 και την συρρίκνωση της μεταναστευτικής εκροής από την Ελλάδα, οι πολιτικές μετανάστευσης καθίσταντο πλέον αμιγώς πολιτικές μεταναστευτικής εισροής. Η μέριμνα για τον Ελληνισμό της διασποράς, αλλά, κυρίως, οι πολιτικές σχετικά με τους παλιννοστούντες αποτέλεσαν την απαρχή της λήψης μέτρων πολιτικής που εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα ως χώρα υποδοχής (Ελλήνων) μεταναστών. Από τα τέλη δεκαετίας του 1980 και κυρίως από το 1990 και μετά οι αντίστοιχες πολιτικές αφορούσαν, πλέον, τους ομογενείς παλιννοστούντες και κυρίως τους αλλοδαπούς μετανάστες που στη συντριπτική τους πλειοψηφία έφταναν παράνομα στη χώρα.

Αξίζει να αναφερθεί πως οι συγκεκριμένες μεταναστευτικές πολιτικές ένταξης διέπονταν σαφώς από μια αποτρεπτική και κατασταλτική λογική καταδεικνύοντας την αδυναμία της πολιτείας να κατανοήσει την πολυπλοκότητα του φαινομένου και να διαμορφώσει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο μεταναστευτικής πολιτικής με μακροπρόθεσμη προοπτική. Η αστυνομικού τύπου αντίληψη και πρακτική των παραπάνω νόμων στόχευε στη συγκράτηση του μεταναστευτικού ρεύματος με τη νομιμοποίηση ενός αριθμού μεταναστών και την επαναπροώθηση των υπολοίπων. Υπολογίζεται ότι με την επιχείρηση νομιμοποίησης μόνο 200.000 από τις περίπου 600.000 μετανάστες που ζούσαν τότε στην Ελλάδα υπό καθεστώς παρανομίας, εξασφάλισαν άδεια παραμονής (Αμίτσης, Λαζαρίδη, 2001).

Μεταξύ των αδυναμιών του συγκεκριμένου θεσμικού πλαισίου πρέπει να αναφερθεί επιπροσθέτως η περιοριστική χρήση του δικαιώματος άσκησης προσφυγής και η απουσία μέτρων για την ένταξη των μεταναστών (Αμίτσης, Λαζαρίδη, 2001), γεγονός που ενίσχυε σημαντικά τη δυνατότητα εξάρτησης και εκμετάλλευσης των παράνομων μεταναστών από τους εργοδότες. Επιπλέον ασκήθηκαν κριτικές αναφορικά με τα μεγάλα περιθώρια διακριτικής ευχέρειας που δίνονταν στις αστυνομικές αρχές, αλλά και με τη θέσπιση των υποχρεώσεων καταγγελίας των παράνομων μεταναστών από τους πολίτες.

Η Ελλάδα, όπως προαναφέρθηκε, μόλις την τελευταία τριακονταετία μεταβλήθηκε από χώρα αποστολής σε χώρα υποδοχής μεταναστών. Έτσι, σε μικρό χρονικό διάστημα, σε σύγκριση με άλλες δυτικοευρωπαϊκές χώρες, κλήθηκε να διαχειρισθεί από οικονομική, κοινωνική, εκπαιδευτική και πολιτική άποψη, το ζήτημα της εισροής ενός μαζικού

μεταναστευτικού ρεύματος και ταυτόχρονα να προσδιορίσει τους άξονες και τους μηχανισμούς μιας οργανωμένης μεταναστευτικής πολιτικής. Η διαμόρφωση ενός ολοκληρωμένου πλαισίου μεταναστευτικής πολιτικής που θα επέτρεπε στην Ελλάδα να εντάξει στον κοινωνικό της ιστό μετανάστες που διαφοροποιούνταν γλωσσικά και πολιτισμικά τόσο από τον γηγενή πληθυσμό όσο και μεταξύ τους έπρεπε να αντιμετωπίσει τις παράπλευρες συνέπειες, όπως αύξηση της παραβατικότητας, στερεότυπα και προκαταλήψεις, ξενοφοβικές και ρατσιστικές αντιδράσεις (Κασιμάτη, 2003, Μουσούρου, 2003).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Η ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το παρόν κεφάλαιο επιχειρεί να στοιχειοθετήσει την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελληνική πραγματικότητα αναφορικά με τις κοινωνικές διακρίσεις που υφίστανται ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και άτομα αποκλειστικά λόγω των διαφορετικών χαρακτηριστικών που τους διακρίνουν. Επιπροσθέτως, παρουσιάζεται η οπτική της αγοράς εργασίας κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, η οποία δείχνει να ταλανίζει ιδιαίτερα τους Έλληνες πολίτες, οξύνοντας το πρόβλημα των κοινωνικών διακρίσεων. Στο κεφάλαιο επισημαίνεται επιπλέον το νομικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων στην Ελλάδα, καθώς και οι νομοθετήσεις αναφορικά με την εργασία των αλλοδαπών. Κλείνοντας, παρουσιάζεται μια μελέτη του ευρωβαρόμετρου για τις κοινωνικές διακρίσεις στην Ελληνική αγορά εργασίας καθώς και η ετήσια έκθεση της INE ΓΣΕΕ για την απασχόληση και την εργασία εν έτει 2017.

3.1 Οι διακρίσεις ως κοινωνικό φαινόμενο στους χώρους εργασίας στην Ελλάδα

Το κοινωνικό φαινόμενο των διακρίσεων αποτελεί ένα υψίστης σημαντικότητας ζήτημα το οποίο παρουσιάζεται σε ένα ευρύ φάσμα της κοινωνικής ζωής των ανθρώπων. Ένας από τους σημαντικότερους τομείς, στους κόλπους του οποίου το ζήτημα παίρνει ολοένα και μεγαλύτερες διαστάσεις, είναι η απασχόληση και η εργασία. Το επαγγελματικό πεδίο των εργαζομένων συχνά μετατρέπεται σε ένα περιβάλλον άνισων και εξουσιαστικών σχέσεων που τα υποκείμενα του τείνουν να αντιμετωπίζουν δυσμενώς άλλους εν δυνάμει εργαζόμενους ή συναδέλφους τους, αποκλειστικά λόγω κάποιων ιδιαίτερων χαρακτηριστικών ή λόγω της συμμετοχή τους σε μια ξεχωριστή ομάδα.

Η έννοια των διακρίσεων στην αγορά εργασίας είναι στενά συνδεδεμένη με την ισότητα ευκαιριών και αφορά στην διασφάλιση ισότιμης πρόσβασης στην επιλογή του επαγγέλματος, στην πρόσληψη, τοποθέτηση και προαγωγή σε οποιαδήποτε θέση εργασίας και σε οποιοδήποτε ιεραρχικό επίπεδο, στην παροχή επαγγελματικής πληροφόρησης και συμβουλευτικής, στη δια βίου μάθηση και επαγγελματική κατάρτιση, σε αξιοπρεπείς όρους,

ασφαλείς συνθήκες εργασίας και εν τέλει, σε ίση αμοιβή για ίδια εργασία (Μπαλούρδος, Σαρρής, Τραμουντάνης, Χρυσάκης, 2014).

Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως στην Ελλάδα υπάρχει μια σημαντική έλλειψη καταγραφής στατιστικών στοιχείων που αναφέρονται στις διακρίσεις οι οποίες λαμβάνουν χώρα στο περιβάλλον εργασίας. Αυτό κατά κύριο λόγο οφείλεται στην έλλειψη κρατικών μηχανισμών καθώς και ειδικών σωμάτων παρακολούθησης (monitoring), στην απουσία ή τα τεχνικά εμπόδια της ηλεκτρονικής καταγραφής στατιστικών στοιχείων από τις αρμόδιες αρχές, τον ανεπαρκή συντονισμό των αρμόδιων αρχών σε επίπεδο συλλογής πληροφοριών, όπως επίσης και στην έλλειψη πόρων για επιστημονική έρευνα. Οι Πετράκου και Δημητρακόπουλος (2003) επισημαίνουν ότι από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτή η ανάγκη ανάπτυξης στατιστικών βάσεων, σημείων αναφοράς για σύγκριση, δεικτών για την αξιολόγηση και την ανάλυση των εν λόγω πολιτικών όπως και διδαγμάτων που αποκομίζονται από τη συγκεκριμένη διαδικασία.

Ο συνήγορος του πολίτη, ο οποίος αποτελεί την ανεξάρτητη αρχή για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των πολιτών και την εξάλειψη κάθε είδους διάκρισης, δημοσιοποίησε τα στατιστικά στοιχεία που αναφέρονται στις περιστατικά διακριτικής συμπεριφοράς για το έτος 2016 και τους κοινωνικούς τομείς που έλαβαν χώρα.

Πίνακας 1

	Στατιστικά ανά πεδίο διάκρισης					
	Σύνολο αναφορών που εξετάστηκαν κατά το 2016	Αναφορές που υποβλήθηκαν κατά το 2016	Αναφορές προηγούμενων ετών που εξετάστηκαν το 2016	Διακρίσεις στην εργασία/απασχόληση	Διακρίσεις στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση	Διακρίσεις στη διάθεση αγαθών, παροχή υπηρεσιών, στέγαση
Ρομά	57	26	31	0	13	44
Εθνοτική καταγωγή/φυλετική καταγωγή (εκτός υποθέσεων Ρομά)	13	11	2	4	3	6
Αναπηρία	73	56	17	23	36	14
Ηλικία	32	21	11	31	1	0
Σεξουαλικός προσανατολισμός	8	6	2	0	2	6
Ταυτότητα φύλου	3	3	0	1	0	2
Θρησκευτικές ή άλλες	33	18	15	1	0	32

πεποιθήσεις						
ΣΥΝΟΛΟ	219	141	78	60	55	104

Όπως διαφαίνεται από τα στοιχεία του πίνακα, τα περιστατικά διακρίσεων σε βάρος ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στην εργασία ή την απασχόληση δεν εκλείπουν σε καμία περίπτωση. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι παρόλο που η ηλικία και η αναπηρία παρουσιάζουν την περισσότερη συχνότητα αναφορικά με την διακρίσεις στην αγορά εργασίας, αρκετά από τα περιστατικά που έλαβαν χώρα, είναι πολύ πιθανόν να μην έχουν φτάσει ως εγγεγραμμένες καταγγελίες στην αρχή του συνηγόρου του πολίτη μένοντας έτσι στην αφάνεια.

Ο συνήγορος του πολίτη αναφέρει ρητά ότι στο εν λόγω πλαίσιο διαπιστώνεται ότι οι διακρίσεις στην Ελλάδα εμφανίζουν δομικά χαρακτηριστικά που αντλούν έρεισμα:

- είτε από την ίδια τη νομοθεσία και τα κατάλοιπα διατάξεων που αντιβαίνουν στον ίδιο τον νόμο κατά των διακρίσεων, όπως προαναφέρθηκε
- είτε από την ανέλεγκτη διάρθρωση πεδίων δραστηριότητας, όπως η απασχόληση, που επιτρέπουν την εκμετάλλευση (χαρακτηριστικό παράδειγμα η μαύρη εργασία και η εκμετάλλευση της εργασίας ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού).
- είτε από διοικητικές πρακτικές και αυτοματισμούς, που εμφανίζουν τις διακρίσεις λόγω των επίμαχων χαρακτηριστικών (φύλου, εθνικών, φυλετικών, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου) ως περίπου αυτονόητες.

Η εμπειρία αυτή αναδεικνύει την αξία και την ανάγκη εστίασης και ενδυνάμωσης της διαμεσολαβητικής παρέμβασης του Συνηγόρου, αλλά και την ανάγκη αξιοποίησης θεσμικών εργαλείων για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του, όταν ο διαμεσολαβητικός ρόλος δεν επαρκεί (Συνήγορος του πολίτη, 2016).

3.2 Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην Ελληνική αγορά εργασίας

Η επιδείνωση της οικονομικής κατάστασης της χώρας με το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης ομολογουμένως επέφερε βαριές επιπτώσεις και στην Ελληνική αγορά εργασίας, η οποία ήδη παρουσίαζε δείγματα αδυναμίας τα προηγούμενα χρόνια πριν από την κρίση. Οι συνέπειες της εν λόγω κατάστασης είχαν κοινό παρανομαστή τους εργαζόμενους της χώρας και κατ' επέκταση τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες που είτε εργαζόταν ως

ανασφάλιστοι είτε προσπαθούσαν να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας, ώστε να αποκτήσουν μια δουλειά. Δυστυχώς όμως οι επιπτώσεις διευρύνθηκαν και στο πεδίο των διακρίσεων οξύνοντας τα περιστατικά και θέτοντας τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες να ανταγωνίζονται μεταξύ τους για μια θέση στην αγορά εργασίας.

Οι Μπαλούρδος και Χρυσάκης (2012) μέσα από το βιβλίο τους «*Καταπολέμηση των διακρίσεων*» αναδεικνύουν τις απόψεις των εργαζομένων της τοπικής αυτοδιοίκησης οι οποίοι με τη σειρά τους υποστηρίζουν πως εξαιτίας της οικονομικής κρίσης πλήττονται ολοένα και περισσότεροι πολίτες, οι οποίοι μέχρι πρότινος είχαν καλό βιοτικό επίπεδο αλλά έμειναν άνεργοι και δεν είχαν πλέον την οικονομική δυνατότητα να παρέχουν στους ίδιους τα βασικά είδη διαβίωσης με αποτέλεσμα πολλοί από αυτούς να μείνουν άστεγοι. Το εν λόγω γεγονός σε συνάρτηση με τα ανεπαρκή ή ανύπαρκτα μέτρα της πολιτείας, για την επιτυχή αντιμετώπιση των νέων αναγκών πρόκειται να προκαλέσει περαιτέρω ρήγμα στην κοινωνική συνοχή όπως και να επιδεινώσει τις κοινωνικές διακρίσεις στην αγορά εργασίας.

Είναι σημαντικό ωστόσο να γίνει κατανοητό το εύρος των επιπτώσεων που επιφέρει η οικονομική κρίση όταν παρουσιάζεται σε μια ακμάζουσα οικονομικά χώρα. Μεταξύ άλλων οι DeLong και Summers (2012) υποστηρίζουν ότι κατά τη διάρκεια των υφέσεων στην οικονομία μειώνονται οι επενδύσεις, μειώνονται οι δαπάνες για την ενίσχυση της έρευνας και της τεχνολογίας, μειώνονται οι δεξιότητες των εργαζομένων οι οποίοι παραμένουν για μεγάλο διάστημα εκτός της αγοράς εργασίας, οι εργαζόμενοι δεν ακολουθούν την τεχνολογική πρόοδο που συντελείται στο αντικείμενό τους, ενώ οι νέοι εργαζόμενοι αδυνατούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας με αποτέλεσμα να μην αποκτούν την εμπειρία και τις δεξιότητες που συνδέονται με τις θέσεις εργασίας. Ως συνέπεια των ανωτέρω, οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι μια μείωση των επενδύσεων συνήθως επιμένει ακόμη και όταν βελτιωθούν οι οικονομικές συνθήκες, δημιουργώντας ανάλογες αρνητικές συνθήκες και στην αγορά εργασίας. Υποστηρίζουν δηλαδή ότι, κατά τη διάρκεια μεγάλων υφέσεων η συνεπακόλουθη μείωση των επενδύσεων δημιουργεί φαινόμενα «ωστέρησης» τόσο στις επενδύσεις όσο και στην αγορά εργασίας.

Το βάρος της παρακμάζουσας οικονομίας στην υφιστάμενη κατάσταση αναπόφευκτα έχει πέσει στην ευάλωτη κοινωνική ομάδα των μεταναστών καθώς οι ίδιοι χαρακτηρίζονται και αντιμετωπίζονται ως οι υπαίτιοι της δεινής κατάστασης στην αγορά εργασίας. Επισημαίνεται χαρακτηριστικά ότι οι αλλοδαποί που προσφεύγουν, καθ' όλα νόμιμα σε υπηρεσίες όπως ο ΟΑΕΔ, αντιμετωπίζονται εχθρικά από τους ημεδαπούς, ενώ αξίζει να

αναφερθεί ότι και οι μετανάστες δεύτερης γενιάς διάκεινται αρνητικά απέναντι στους αλλοδαπούς που εισήλθαν μεταγενέστερα στη χώρα (Μπαλούρδος, Χρυσάκης, 2012).

Τα συγκεκριμένα δεδομένα έρχονται σε πλήρη αντιδιαστολή με την επίδραση της συμμετοχής των μεταναστών στην ελληνική οικονομία και την αγορά εργασίας βάσει μελετών που έχουν εξετάσει τα συγκεκριμένο ζήτημα (Κασαμπούλη και Παλίβος 2013, Κανελλόπουλος και Πετραλιά 2010, στην Παπαπέτρου, 2014). Η μελέτη των Κασαμπούλη και Παλίβου (2013) εκτιμά ότι η απασχόληση των αλλοδαπών εργαζομένων, που είναι συμπληρωματικοί στην παραγωγική διαδικασία σε σχέση με τους ημεδαπούς εργαζομένους, έχει θετική επίδραση στην απασχόληση και τις αμοιβές των ημεδαπών εργαζομένων. Επιπλέον, η μελέτη των Κανελλόπουλου και Πετραλιά (2010) επισημαίνει ότι η συμμετοχή των μεταναστών στην αγορά εργασίας έχει θετική επίδραση στην πιθανότητα απασχόλησης των ημεδαπών. Οι πρόσφατες δυσμενείς μακροοικονομικές συνθήκες, η μείωση της απασχόλησης, η αύξηση της ανεργίας, η ένταση και η διάρκεια της κρίσης επηρέασαν την επιλογή των ξένων υπηκόων για παραμονή στη χώρα προορισμού (Ελλάδα), οδηγώντας ένα μεγάλο μέρος αυτών σε έξοδο από τη χώρα. Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ, με την έναρξη της κρίσης το 2009 ο αριθμός των μεταναστών (610.000) μειώνεται σε 596.000 το 2010, σε 582.000 το 2011 και σε 440.100 το 2012 (OECD, 2013).

3.3 Το Ελληνικό νομικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων στην εργασία

Το νομικό φάσμα κατά των διακρίσεων στην Ελλάδα απαγορεύει κάθε διάκριση ενάντια σε άτομα ή ομάδες ανεξάρτητα από κάθε είδους χαρακτηριστικό και προσβλέπει στον σεβασμό την ανθρώπινης αξιοπρέπειας σε καθολικό βαθμό. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ελληνικού Συντάγματος, ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν πρωταρχική υποχρέωση της πολιτείας. Επιπροσθέτως, στο άρθρο 5 του Συντάγματος ορίζεται ότι όλοι όσοι βρίσκονται στην Ελληνική επικράτεια απολαμβάνουν την απόλυτη προστασία της ζωής, της τιμής και της ελευθερίας τους, χωρίς διάκριση εθνικότητας, φυλής, γλώσσας και θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων.

Η ελληνική ποινική νομοθεσία καθιστά κολάσιμη πράξη την εκ προθέσεως δημόσια προτροπή σε πράξεις ή ενέργειες που μπορούν να προκαλέσουν διακρίσεις, μίσος ή βία κατά προσώπων ή ομάδας προσώπων λόγω της φυλετικής ή εθνικής καταγωγής τους ή του θρησκευματος τους, καθώς και τη δημόσια έκφραση προσβλητικών ιδεών κατά προσώπων ή ομάδας προσώπων για τους ίδιους λόγους. Η Ελλάδα ενσωμάτωσε στην εθνική της

νομοθεσία, με το νόμο 3304/2005, τις δύο Οδηγίες της Ε.Ε. για την ισότιμη μεταχείριση των ατόμων ανεξάρτητα από την φυλετική ή την εθνοτική καταγωγή τους και για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης, της εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης (Μπαλούρδος, Σαρρής, Τραμουντάκης, Χρυσάκης, 2014).

Πιο συγκεκριμένα, ο νόμος 3304/2005 (βλ. Παράρτημα 1) έχει διαμορφώσει κατά βάση το θεσμικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ελλάδα και παρέχει προστασία κατά της διακριτικής μεταχείρισης για όλους τους λόγους και του τομείς που καλύπτονται από τις οδηγίες, όπως την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή (απασχόληση και επάγγελμα γενικά, εργασιακές συνθήκες, εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση και επαγγελματικό προσανατολισμό, κοινωνική προστασία, κοινωνική ασφάλεια και υγεία, κοινωνικές παροχές, συμμετοχή και εγγραφή μέλους στις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις, πρόσβαση στα αγαθά και τις υπηρεσίες συμπεριλαμβανομένης της στέγασης), θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία και γενετήσιος (Σαρρής, 2012). Επιπλέον, ο νόμος 3304/2005 παρέχει προστασία κατά της άμεσης και έμμεσης διάκρισης, παρενόχλησης και εντολής για διακριτική μεταχείριση και αναγνωρίζει ως ομάδες που υφίστανται διακρίσεις τους μετανάστες, τα άτομα με αναπηρίες, τους νέους και τους ηλικιωμένους, τις θρησκευτικές μειονότητες, τις λεσβίες, τους ομοφυλόφιλους, τους αμφισεξουαλικούς και τρανσεξουαλικούς (LGBT) και τους Ρομά.

Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει στα άρθρα 18-23 του νόμου και ειδικότερα, στη δράση διαμεσολάβησης των τριών εξειδικευμένων φορέων, δηλαδή του «*Συνηγόρου του Πολίτη*», της «*Επιθεώρησης Εργασίας*» και της «*Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης*», οι δράσεις των οποίων θα αναλυθούν παρακάτω, καθώς και στον ενισχυμένο ρόλο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδας (ΟΚΕ) και της Εθνικής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (NCHR) για την παρακολούθηση και την καταγραφή των εξελίξεων από την εφαρμογή του νόμου 3304/2005, που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας των πολιτών, την ενίσχυση του δημόσιου διαλόγου, την ανάπτυξη συνεκτικής στρατηγικής και την ανάληψη θετικών μέτρων.

Αξίζει να αναφερθεί πως η νομοθεσία περί της απαγόρευσης των διακρίσεων εμπλουτίστηκε πρόσφατα με τον νόμο 4443/2016. Ο συγκεκριμένος νόμος αναφέρεται σε μια σειρά από λόγους διάκρισης: φυλή, χρώμα, εθνική ή εθνοτική καταγωγή, γενεαλογικές

καταβολές, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρία, χρόνια πάθηση, ηλικία, οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, σεξουαλικό προσανατολισμό, ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου. Επιπλέον, εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής και τέλος παρέχει προστασία από τις διακρίσεις στην απασχόληση και την κατάρτιση, την εκπαίδευση, την κοινωνική ασφάλιση, την υγειονομική περίθαλψη και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες.

Η μερική εφαρμογή του πάνω στην εργασία και την απασχόληση ορίζει ότι όλοι οι ανωτέρω λόγοι διάκρισης απαγορεύονται σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα στον τομέα της εργασίας και απασχόλησης. Ως "τομέας εργασίας και απασχόλησης", με βάση τον Ν.4443/2016 ορίζεται ένα μεγάλο φάσμα δραστηριοτήτων που περιλαμβάνει:

1. όρους πρόσβασης στην εργασία & απασχόληση (κριτήρια επιλογής, όρους προσλήψεων κ.τ.λ.)
2. πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση, επιμόρφωση, πρακτική επαγγελματική εμπειρία κ.τ.λ.
3. τους όρους και τις συνθήκες εργασίας όπως οι αποδοχές, η υγεία, η ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας η επανένταξη και η εκ νέου απασχόληση και
4. η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Σε αυτούς τους τομείς απαγορεύονται οι διακρίσεις για όλους τους λόγους διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της αναπηρίας, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας και χαρακτηριστικών φύλου.

3.3.1 Ανεξάρτητες αρχές κατά των διακρίσεων

Συνήγορος του πολίτη

Ο Συνήγορος του Πολίτη ιδρύθηκε με τον Ν. 2477/1997, ξεκίνησε τη λειτουργία του τον Οκτώβριο του 1998 και κατοχυρώθηκε στο Σύνταγμα μετά την αναθεώρηση του 2001 ως ανεξάρτητη αρχή. Η οργάνωση, στελέχωση και λειτουργία του ρυθμίζονται με τους Ν. 3051/2002 και 3094/2003, καθώς και τον κανονισμό λειτουργίας του, όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν. Τα πλήρη νομοθετικά κείμενα δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα www.synigoros.gr. Αποστολή του είναι η διαμεσολάβηση μεταξύ της δημόσιας διοίκησης

και των πολιτών για την προστασία των δικαιωμάτων τους, την τήρηση της νομιμότητας και την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης.

Στον Συνήγορο μπορεί να προσφύγει οποιοσδήποτε έλληνας πολίτης ή αλλοδαπός και νομικό πρόσωπο ή ένωση προσώπων που συναλλάσσεται με το ελληνικό Δημόσιο ή θίγεται από πράξεις του. Ειδικά ως προς τις προσβολές δικαιωμάτων του παιδιού, μπορεί να προσφύγει το άμεσα ενδιαφερόμενο παιδί, γονέας ή συγγενής του, αλλά και κάθε τρίτος που έχει άμεση αντίληψη παραβίασης. Ο Συνήγορος επιλαμβάνεται κάθε θέματος που εμπίπτει στις αρμοδιότητές του ύστερα από ενυπόγραφη αναφορά κάθε άμεσα ενδιαφερόμενου φυσικού ή νομικού προσώπου ή ένωσης προσώπων (Συνήγορος του πολίτη, 2016).

Επιθεώρηση εργασίας

Η Επιθεώρηση Εργασίας είναι ένας θεσμός παγκόσμια αποδεκτός με στόχους και άξονες λειτουργίας που προσδιορίζονται από την 81^η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, την οποία έχει κυρώσει και η χώρα μας από το 1955. Βασικός στόχος της Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο έλεγχος εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Ο βασικός αυτός στόχος παίρνει μια άλλη διάσταση από τις ανάγκες που προκαλούν στη σημερινή κοινωνία οι εξελίξεις στους τομείς των όρων εργασίας, των μορφών απασχόλησης, της μετανάστευσης και της προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Ας σημειωθεί ότι ο βασικός αυτός στόχος αποτελεί και επιδίωξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία, μετά την υιοθέτηση πολλών οδηγιών στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και ιδίως στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, απαιτεί από τα κράτη - μέλη τη σωστή και ενιαία εφαρμογή τους, που θα διαπιστώνεται μέσω ενός αξιόπιστου ελεγκτικού μηχανισμού.

Η Επιθεώρηση Εργασίας όπως την είχαμε γνωρίσει στη χώρα μας δεν μπορούσε να ανταποκριθεί στις σύγχρονες αυτές ανάγκες, αλλά και να ξεπεράσει προβλήματα που δημιουργήθηκαν στα πλαίσια της λειτουργίας των νέων θεσμών της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, όπου είχε ενταχθεί. Παράλληλα η ανάγκη ομοιόμορφης εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας αναδείχθηκε σε βασικό λόγο θεσμικής ανασύνθεσης της Επιθεώρησης. Έτσι με το Ν. 2639/98 "Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις" δημιουργήθηκε ένα νέο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας. Το Σ.ΕΠ.Ε. έχει ως κύριο έργο του (άρθρο 6 παρ. 2 του Ν. 2639/1998):

- Την επίβλεψη και τον έλεγχο της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- Την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.
- Την έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, των παραβατών της εργατικής νομοθεσίας.
- Την έρευνα, παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων.
- Την αναφορά προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών ασφαλίσεων των ελλείψεων ή των παραλείψεων που δεν καλύπτονται από την ισχύουσα νομοθεσία, καθώς και των τυχόν προβλημάτων που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας.

Επιτροπή ίσης μεταχείρισης

Η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης προβλέπεται στο αρ. 21 του Ν. 3304/2005 και υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Η σύνθεση της είναι πενταμελής με πρόεδρο τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Δικαιοσύνης και τέσσερα τακτικά μέλη των οποίων η θητεία είναι τριετής και ανανεώσιμη. Η Επιτροπή καλύπτει όλα τα πεδία του ιδιωτικού τομέα, εκτός της απασχόλησης και της εργασίας. Οι αρμοδιότητες της είναι:

1. να εποπτεύει την προσπάθεια συμφιλίωσης σε περίπτωση καταγγελίας για παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
2. να διατυπώνει πόρισμα σε περίπτωση που αποτυγχάνει η συμφιλιοτική δράση. Εάν πιθανολογείται η τέλεση αξιόποινης πράξης, το πόρισμα διαβιβάζεται στον Εισαγγελέα Πλημμελειοδικών.
3. να διατυπώνει γνώμη, αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν ερωτήματος του Υπουργού Δικαιοσύνης ή αρχής στο πλαίσιο αρμοδιότητας της οποίας εμπίπτει παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

4. να συντάσσει εκθέσεις για την εφαρμογή και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Στο έργο της επικουρείται από την υπηρεσία ίσης μεταχείρισης που συνιστάται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Δικαιοσύνης.

Η ΟΚΕ θεωρεί ότι είναι απαραίτητη μια σημαντική αύξηση στους ανθρώπινους και χρηματικούς πόρους της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης, ώστε να της δοθεί η δυνατότητα να λειτουργήσει πιο αποτελεσματικά. Πιστεύει ότι πρέπει να δοθεί η δυνατότητα ουσιαστικής παρέμβαση της Επιτροπής, καθώς και η δυνατότητα επιβολής κυρώσεων, ώστε να λειτουργήσει όχι μόνο προληπτικά, αλλά και κατασταλτικά (ΟΚΕ, 2009). Ιδιαίτερη έμφαση, τέλος, πρέπει να δοθεί στη μετατροπή της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης σε ανεξάρτητη αρχή, κατά τα πρότυπα λειτουργίας της αρχής του Συνηγόρου του Πολίτη, ώστε να υπάρξει και συμμόρφωση της χώρας μας προς τα προστάγματα της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ (Βαρουξή, Σαρρή, 2012).

3.3.2 Άλλες πολιτικές εξάλειψης των διακρίσεων στην Ελλάδα

Οι πολιτικές εξάλειψης φαινομένων που υιοθετεί το εκάστοτε κράτος χαρακτηρίζουν την ανοχή του σε καίρια ζητήματα που ταλανίζουν τους πολίτες και αντικατοπτρίζει την ευελιξία και την ικανότητα του πάνω σε μείζονα προβλήματα που καλείται να αντιμετωπίσει. Στην περίπτωση της Ελλάδας, το κοινωνικό ζήτημα των διακρίσεων έχει αποτελέσει ένα αρκετά δύσκολο εγχείρημα που χρήζει την εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου και ενός ευρέος φάσματος πολιτικών δράσεων που θα είναι σε θέση να καταπολεμήσουν τις κοινωνικές διακρίσεις στο σύνολο της ζωής των ατόμων. Ασφαλώς το εν λόγω ζήτημα, έχει αποδειχτεί μια διαδικασία που ακόμα και η διεθνής κοινότητα αδυνατεί να αντιπαλέψει φτάνοντας στην ολική εξάλειψη του κοινωνικού φαινομένου.

Όπως γίνεται κατανοητό, οι μηχανισμοί που χρειάζεται να συνεισφέρουν και να συνεργαστούν στο πλαίσιο της καταπολέμησης των διακρίσεων οφείλουν να έχουν μια κοινή γραμμή και να παρέχουν μια ολιστική προσέγγιση στο ζήτημα. Παρακάτω θα εξετάσουμε δύο επιπλέον μηχανισμούς που βοηθούν στην καταγραφή και την καταπολέμηση του φαινομένου των διακρίσεων στην Ελλάδα.

Οικονομική και Κοινωνική επιτροπή της Ελλάδας

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (ΟΚΕ) ιδρύθηκε το 1994 με το Ν. 2232/1994, ως θεσμική έκφραση του κοινωνικού διαλόγου, της οποίας η κύρια αποστολή είναι η διατύπωση γνώμων σχετικά με νομοσχέδια και άλλα θέματα που παραπέμπονται σε αυτήν από την Κυβέρνηση. Αργότερα, το 2001, το ελληνικό Σύνταγμα παρείχε ρητή προστασία στην ΟΚΕ (Άρθρο 82 παρ. 3.). Η ελληνική ΟΚΕ βασίστηκε στο μοντέλο της Ευρωπαϊκής Οικονομικής επιτροπής (ΕΟΚΕ). Ο στόχος της ΟΚΕ είναι η προώθηση του κοινωνικού διάλογου και η διατύπωση κοινά αποδεκτών (αν αυτό είναι δυνατόν) θέσεων για ζητήματα που απασχολούν την κοινωνία στο σύνολό της ή ειδικές κοινωνικές ομάδες.

Στον τομέα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, η ΟΚΕ έχει αναλάβει την αποστολή διεξαγωγής του κοινωνικού διαλόγου. Σύμφωνα με το άρθρο 18 του νόμου 3488/2006, η ΟΚΕ, στο πλαίσιο της αποστολής της, προωθεί τον κοινωνικό διάλογο για θέματα που απασχολούν την κοινωνία στο σύνολό της και ειδικά σε θέματα κοινωνικού χαρακτήρα, με τις οργανώσεις - μέλη της, προκειμένου να τις ενημερώσει και, επιπλέον, να τις ενθαρρύνει να συμμετάσχουν στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως προβλέπεται από τον ισχύοντα νόμο (ΟΚΕ, 2011).

Εθνική επιτροπή για τα δικαιώματα του ανθρώπου

Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) συστήθηκε με τον Ν.2667/1998, σύμφωνα με τις «Αρχές των Παρισίων», και είναι συμβουλευτικό όργανο της Πολιτείας σε θέματα προστασίας και προώθησης των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Συγκεκριμένα, η ΕΕΔΑ παρέχει συμβουλευτική στήριξη στην κυβέρνηση και τη διοίκηση για τη χάραξη της πολιτικής ως προς τα ανθρώπινα δικαιώματα, παρακολουθεί τις εξελίξεις που σχετίζονται με αυτά στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, συντάσσει και υποβάλλει προτάσεις, μελέτες, εκθέσεις και γνωμοδοτήσεις, ενημερώνει την κοινή γνώμη αναφορικά με τα δικαιώματα και τους κινδύνους παραβίασής τους, εστιάζεται στην εκπαίδευση στα δικαιώματα του ανθρώπου.

Στη σύνθεση της ΕΕΔΑ μετέχουν εκπρόσωποι φορέων, όπως ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, ανεξάρτητες αρχές, πολιτικά κόμματα, κλπ., πρόσωπα εγνωσμένου κύρους, καθώς και εκπρόσωποι 6 ΜΚΟ. Κεντρικός σκοπός της ΕΕΔΑ είναι η συνεχής επισήμανση σε όλα τα όργανα της Πολιτείας της ανάγκης αποτελεσματικής κατοχύρωσης των ανθρωπίνων

δικαιωμάτων όλων των διαβιούντων στην ελληνική επικράτεια (Γενική γραμματεία διαφάνειας και ανθρωπίνων δικαιωμάτων, 2013).

3.4 Το νομοθετικό-θεσμικό πλαίσιο των μεταναστών για την εργασία

Το εργασιακό ζήτημα των αλλοδαπών στην Ελλάδα, από τα πρώτα κύματα μετανάστευσης που εισήλθαν στην χώρα, είχε αποτελέσει ένα αρκετά περίπλοκο πρόβλημα που η Ελληνική πολιτεία κλήθηκε να διαχειριστεί. Είναι σημαντικό να επισημανθεί το γεγονός ότι με την περαιτέρω γραφειοκρατία που προστέθηκε στις διαδικασίες απόκτησης άδειας εργασίας, παράλληλα με την άδεια διαμονής, το πρόβλημα έγινε εντονότερο και δυσχέρανε ιδιαίτερα τις προσπάθειες των μεταναστών να αποκτήσουν τις πολυπόθητες κάρτες και το Ελληνικό κράτος να διαχειριστεί με επιτυχία το ζήτημα.

Η προαναφερθείσα κατάσταση ξεκίνησε σταδιακά με την ψήφιση του νόμου 2910/2001. Ο συγκεκριμένος νόμος επιχείρησε να ρυθμίσει ζητήματα που θα διευκόλυναν την ένταξη των μεταναστών, όπως η έκδοση κάρτας παραμονής και εργασίας, η επαγγελματική επιμόρφωση και η εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας, η κοινωνική πολιτική, η ένταξη στο εκπαιδευτικό σύστημα των παιδιών των μεταναστών και ασφαλώς η είσοδος στην αγορά εργασίας. Ωστόσο λίγο αργότερα, με την ψήφιση του νόμου 3386/2005 ρυθμίστηκαν αρκετά ζητήματα γραφειοκρατίας που κατά καιρούς ταλαιπωρούσαν τους μετανάστες της χώρας με σημαντικότερο αυτό των δύο αδειών (διαμονής και εργασίας), οι οποίες με τον συγκεκριμένο νόμο ενοποιήθηκαν.

Ο νόμος 2910/2001 υποχρέωνε τους αλλοδαπούς σε εφοδιασμό με διπλές διακεκριμένες άδειες για το ίδιο χρονικό διάστημα (άδεια εργασίας και άδεια διαμονής) από διαφορετικές υπηρεσίες, υποβάλλοντας, μάλιστα δύο φορές όμοια δικαιολογητικά, πράγμα που είχε ως συνέπεια να λειτουργήσει εντελώς αποτρεπτικά, όχι μόνο στο πεδίο της νομιμοποίησης των αλλοδαπών, αλλά και της καταγραφής τους. Αυτό προκύπτει και από τις αλληπάλληλες νομοθετικές παρατάσεις των οικείων προθεσμιών, οι οποίες αντιμετώπισαν το πρόβλημα σε πολύ περιορισμένη κλίμακα. Η πολύπλοκη και γραφειοκρατική δομή του νόμου, η έλλειψη σαφούς στόχου και κυρίως, η ελλειμματική αντιμετώπιση μεγάλου αριθμού ειδικών περιπτώσεων αλλοδαπών, δημιούργησε την ανάγκη αλληπάλληλων νομοθετικών παρεμβάσεων σε επίπεδο τροποποιήσεων και συμπληρώσεων που και αυτές

όμως δεν εξομάλυναν στον προσδοκώμενο βαθμό τα προβλήματα εφαρμογής του (Σαρρής, 2008).

Τη λύση στα ζητήματα που είχαν προκύψει από τον νόμο 2910/2001 επιχείρησε να δώσει η Ελληνική πολιτεία με τον επόμενο –περί διακρίσεων- νόμο 3386/2005 ο οποίος αφορούσε στον μεγάλο αριθμό αλλοδαπών εργαζομένων και μελών των οικογενειών τους, οι οποίοι, είτε απέτυχαν να υπαχθούν στο καθεστώς του νόμου 2910/2001 και να αποκτήσουν τις απαραίτητες άδειες εργασίας και διαμονής, είτε το είχαν μερικώς επιτύχει, αλλά η σχετική διαδικασία βρισκόταν σε εκκρεμότητα εξαιτίας της γραφειοκρατίας που περιέβαλε το σύστημα χορήγησης των αδειών.

Πρόκειται για τις άδειες, οι οποίες αποκτήθηκαν και ανανεώθηκαν με βάση τον Ν.2910/2001 και τα νομικά κείμενα που τον συμπλήρωναν ή τον τροποποιούσαν στην πορεία, ιδίως, μέσα από αυτοδίκαιες παρατάσεις της ισχύος των αδειών και των προθεσμιών υποβολής αιτήσεων, αλλά και δια της χορήγησης της ευκαιρίας εξαγοράς 150 ενσήμων κατ' έτος.

Οι αρμόδιες αρχές όφειλαν να εκδώσουν τις άδειες εργασίας εντός δύο μηνών, ώστε οι μετανάστες να υποβάλλουν εντός μηνός από την παραλαβή τους νέα αίτηση ανανέωσης της άδειας διαμονής στους οικείους δήμους και κοινότητες. Στις περιπτώσεις στις οποίες είχε εκδοθεί άδεια εργασίας, αλλά οι σχετικές αιτήσεις για άδεια διαμονής απορρίφθηκαν ως εκπρόθεσμες ή εκκρεμούσαν και έπρεπε να επανεξεταστούν από την οικεία Περιφέρεια (Καψάλης, 2007).

Τέλος ειδική μνεία θα πρέπει να γίνει στην ενοποίηση της άδειας διαμονής και εργασίας σε μια πράξη, η οποία εκδιδόταν από το Γενικό Γραμματέα της οικείας Περιφέρειας. Η Περιφέρεια είχε τη δυνατότητα να καλέσει τον υπήκοο τρίτης χώρας για συνέντευξη ενώπιον της Επιτροπής Μετανάστευσης, ενώ η τελευταία παρείχε τη γνώμη της για κάθε περίπτωση που θα μπορούσε να της ζητηθεί από το Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας.

3.5 Η έρευνες του Ευρωβαρόμετρου και της INE ΓΣΕΕ για τις διακρίσεις

Η έρευνα του ευρωβαρόμετρου το 2012 στην Ελλάδα η οποία εστίαζε στις κοινωνικές διακρίσεις έδειξε μεταξύ άλλων πως όχι μόνο το εύρος, αλλά και η συχνότητα

των κοινωνικών διακρίσεων που λαμβάνουν χώρα γενικότερα στην επικράτεια της Ελλάδας βρίσκεται σε αρκετά υψηλά επίπεδα. Η έρευνα επιχείρησε να παρουσιάσει μια γενικότερη εικόνα των κοινωνικών διακρίσεων δίνοντας παράλληλα έμφαση στα περιστατικά που συμβαίνουν στην αγορά εργασίας και αφορούν σε εργαζόμενους ή εν δυνάμει εργαζόμενους. Παρακάτω παρουσιάζονται δύο γραφήματα που αφορούν στα κριτήρια διακρίσεων στην αγορά εργασίας καθώς και στην επιδείνωση του φαινομένου στα χρόνια της οικονομικής κρίσης.

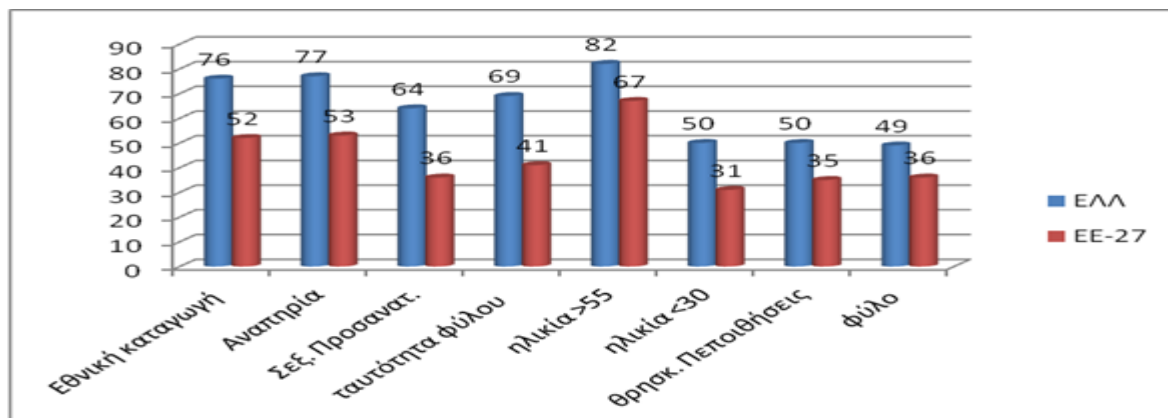
Γράφημα 1



Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 77.4 Οι διακρίσεις στην ΕΕ το 2012 στους Μπαλούρδος, Σαρρής, Τραμουντάνης, Χρυσάκης (2014).

Όπως διαφαίνεται από το 1^ο γράφημα, τα μεγαλύτερα ποσοστά διακρίσεων εμφανίζονται στο φάσμα της ηλικίας. Γίνεται κατανοητό μέσα από τα δεδομένα του γραφήματος ότι σε πολλές περιπτώσεις η ηλικία του εκάστοτε ατόμου αποτελεί τον παράγοντα εισαγωγής του στην αγορά εργασίας, η τον λόγο για τον οποίο υφίσταται δυσμενή συμπεριφορά. Ακολουθούν οι κατηγορίες της αναπηρίας, της εμφάνισης και του χρώματος δέρματος. Αξίζει να αναφερθεί πως η πλειονότητα των δεδομένων που εξαγάγησαν μέσα από τη συγκεκριμένη έρευνα βρίσκει την Ελλάδα στις υψηλότερες θέσεις του πίνακα μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη συχνότητα των κοινωνικών διακρίσεων.

Γράφημα 2
Συνεισφορά της οικονομικής κρίσης στην αύξηση των διακρίσεων
στην αγορά εργασίας σε Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ένωση



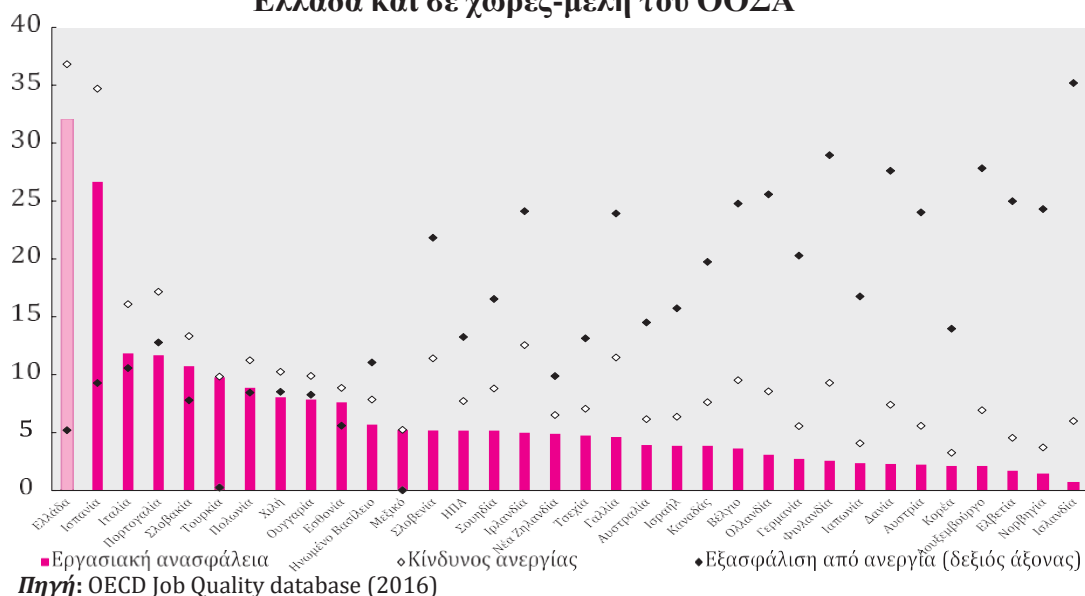
Πηγή: Ευρωβαρόμετρο 77.4 Οι διακρίσεις στην ΕΕ το 2012 στους Μπαλούρδος, Σαρρής, Τραμουντάνης, Χρυσάκης (2014).

Είναι αξιοσημείωτο πως στον παραπάνω πίνακα οι μορφές διακρίσεων στην Ελλάδα υπερβαίνουν στο σύνολο τους όλες τις κατηγορίες του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό ασφαλώς καταδεικνύει όχι μόνο την δεινή οικονομική θέση στην οποία έχει περιέλθει η χώρα, αλλά και τις επιπτώσεις τις οποίες προκάλεσε η οικονομική κρίση στην Ελληνική κοινωνία και τις επιμέρους ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Η υψηλότερη τιμή ανήκει –όπως και στο προηγούμενο γράφημα- στις διακρίσεις βάσει της ηλικίας, ενώ δεύτερες σε ποσοστό κοινωνικές διακρίσεις είναι αυτές που υφίστανται τα ΑΜΕΑ. Τρίτη θέση έχει λάβει η πληθυσμιακή ομάδα των μεταναστών στην Ελλάδα, μια ανησυχητική έκβαση για τους ανθρώπους που επιλέγουν να μεταναστεύσουν στην χώρα, ιδιαίτερα στα πρόσφατα χρόνια της οικονομικής κρίσης όπου οι μεταναστευτικές ροές έχουν αυξηθεί κατά κόρον και το ζήτημα της μετανάστευσης προς την Ε.Ε. έχει αποτελέσει ένα αρκετά αμφιλεγόμενο και επίκαιρο ζήτημα.

Η INE ΓΣΕΕ (2017) στην ετήσια έκθεση που συνέταξε, παρουσίασε μεταξύ άλλων στοιχεία που αφορούν στις επικείμενες κοινωνικές ανισότητες και το χάσμα που έχει δημιουργηθεί κατά την διάρκεια της κρίσης, καθώς και στοιχεία που αφορούν στην υλική αποστέρηση του πληθυσμού. Η παρατεταμένη κρίση στην αγορά εργασίας έχει διαμορφώσει μια σειρά από αρνητικές εξελίξεις στην ποιότητα της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, με βάση τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία του ΟΟΣΑ τα οποία δείχνουν την εισοδηματική ποιότητα που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι, η Ελλάδα βρίσκεται στην εικοστή δεύτερη θέση. Η εισοδηματική ποιότητα εκτιμάται λαμβάνοντας υπόψη τόσο την κατανομή των εισοδημάτων όσο και την εισοδηματική ανισότητα εντός του εργατικού δυναμικού.

Γράφημα 3

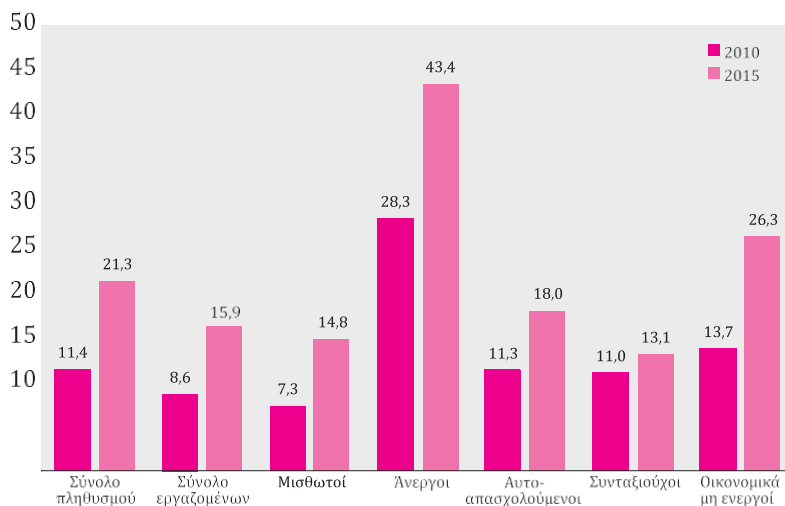
Εργασιακή ανασφάλεια, κίνδυνος ανεργίας και εξασφάλιση από την ανεργία στην Ελλάδα και σε χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ



Η επιδείνωση των όρων διαβίωσης των ελληνικών νοικοκυριών κατά τη διάρκεια της κρίσης επιβεβαιώνεται και στο Διάγραμμα 4, όπου παρουσιάζεται η εξέλιξη του δείκτη σοβαρής υλικής αποστέρησης τόσο στο σύνολο του πληθυσμού όσο και κατά καθεστώς απασχόλησης. Ειδικότερα, στο σύνολο του πληθυσμού το ποσοστό που βρίσκεται σε κατάσταση σοβαρής υλικής αποστέρησης αυξάνεται από 11,4% το 2010 σε 21,3% το 2015. Αυτό σημαίνει τουλάχιστον ένας στους πέντε Έλληνες εμφανίζει σοβαρά προβλήματα διαβίωσης.

Γράφημα 4

Δείκτης σοβαρής υλικής αποστέρησης στο σύνολο του πληθυσμού και κατά καθεστώς απασχόλησης στην Ελλάδα (ηλικία άνω των 18 ετών, 2010 και 2015)



Αντίστοιχη αύξηση από 8,6% σε 15,9% εμφανίζει και το ποσοστό των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα διαβίωσης. Όσον αφορά τις επιμέρους ομάδες του πληθυσμού, παρατηρούμε ότι η μεγαλύτερη αύξηση εντοπίζεται στους ανέργους από 28,3% σε 43,4% και ακολουθεί ο οικονομικά μη ενεργός πληθυσμός από 13,7% σε 26,3%, οι μισθωτοί εργαζόμενοι από 7,3% σε 14,8%, οι αυτοαπασχολούμενοι από 11,3% σε 18% και τελευταίοι οι συνταξιούχοι από 11% σε 13,1%. Τέλος, σε σχέση με το 2016, όλες οι κατηγορίες απασχολούμενων εμφανίζουν αύξηση των ποσοστών σοβαρής υλικής αποστέρησης, με εξαίρεση τους ανέργους και τους συνταξιούχους, που παραμένουν σταθεροί (INE ΓΣΕΕ, 2017).

Τέλος αξίζει να αναφερθεί ότι μετά το 2009 και το ξέσπασμα της κρίσης χρέους επιβλήθηκαν στην Ελλάδα περιορισμοί οι οποίοι προέβλεπαν την υλοποίηση οριζόντιων μόνιμων μέτρων λιτότητας. Τα μέτρα αυτά μείωσαν και υποβάθμισαν σημαντικά το επίπεδο των μισθών και των συντάξεων, παραβιάζοντας σε πολλές περιπτώσεις ακόμη και τα ακραία όρια αξιοπρεπούς διαβίωσης. Συγχρόνως, υπονομεύθηκε ευθέως ο θεσμός των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και η δυνατότητα συλλογικών ρυθμίσεων που υποστηριζόταν επί μια εικοσαετία από τον επικουρικό μηχανισμό της διαιτησίας του ΟΜΕΔ.

Εκτός από το νομοθετικό πεδίο, η πλήρης απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στη χώρα ολοκληρώθηκε με την κατεδάφιση όλου του προστατευτικού πλέγματος κανόνων και δικαιωμάτων. Την εικόνα της θεσμικής καταστροφής συμπληρώνει η υποβάθμιση του ΣΕΠΕ τόσο σε ανθρώπινο δυναμικό όσο και σε υλικά μέσα, η οποία δυσκολεύει την επιτέλεση του ελεγκτικού του έργου σε μια εποχή που είναι αναγκαία και επιβεβλημένη η ουσιαστική και αποτελεσματική ενίσχυσή του (INE ΓΣΕΕ, 2017).

ΜΕΡΟΣ Β: ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο παρόν κεφάλαιο, το οποίο αποτελεί την ανάλυση της ερευνητικής εκκίνησης και πορείας της διπλωματικής εργασίας, πρόκειται να εξεταστούν πρωταρχικά ο σκοπός και οι στόχοι της έρευνας. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα ερευνητικά ερωτήματα που οδήγησαν στην σύνταξη του ερευνητικού εργαλείου και η σημαντικότητα της έρευνας, η οποία αποτέλεσε τροχοπέδη για την επιλογή του πληθυσμού-δείγματος. Επιπλέον, στο κεφάλαιο επισημαίνεται το είδος της έρευνας καθώς και η μέθοδος με την οποία λήφθηκε το περιεχόμενο του δείγματος. Τέλος, δίνεται έμφαση στην πρόσβαση που διεξήχθη για την λήψη των συνεντεύξεων, την δεοντολογία της έρευνας, τα ηθικά ζητήματα και τις δυσκολίες που προέκυψαν κατά την διάρκεια αυτής.

4.1 Σκοπός – στόχοι έρευνας

Βασικό σκοπό της έρευνας αποτελεί η διερεύνηση των απόψεων των Αιγυπτίων μεταναστών που έχουν εγκατασταθεί και κατά καιρούς εργαστεί ή εργάζονται στην Ελλάδα. Η έρευνα αναφέρεται στην υφιστάμενη κατάσταση της αγοράς εργασίας και το φαινόμενο των κοινωνικών διακρίσεων στους χώρους εργασίας ή στην βάση της πρόσβασης σε αυτή.

Ειδικότερους στόχους της έρευνας αποτελούν:

- Η περιγραφή του προφίλ των Αιγυπτίων μεταναστών, όπως προκύπτει από τα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας.
- Η ανάδειξη της υφιστάμενης κατάστασης στην Ελλάδα μέσα από τα βιώματα των Αιγυπτίων μεταναστών.
- Η διερεύνηση περιστατικών διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος μεταναστών στην Ελληνική αγορά εργασίας, καθώς και για την ενημέρωση τους σε θέματα καταπολέμησης του φαινομένου μέσα από ανεξάρτητες αρχές.
- Η ανάλυση των απόψεων των εν λόγω μεταναστών για τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν ή επικρατούσαν στη δουλειά/απασχόληση τους.
- Η εξέταση του παράγοντα υποστήριξης σε ζητήματα εργασίας από την ομοεθνή κοινότητα των Αιγυπτίων εργαζομένων μεταναστών στην Ελλάδα.

4.2 Βασικό ερευνητικό ερώτημα - ερευνητικά υποερωτήματα

Το βασικό ερευνητικό ερώτημα έγκειται στο πως αντιλαμβάνονται οι Αιγύπτιοι μετανάστες τις συνθήκες και την διακριτική μεταχείριση στο πεδίο της αγοράς εργασίας; Έχουν αποτελέσει υποκείμενα δυσμενούς αντιμετώπισης στην Ελλάδα; και αν ναι, τι προβλήματα αντιμετώπισαν στην εργασία τους ή στην πρόσβαση σε αυτή;

Ερευνητικά υποερωτήματα

- Ποια είναι η υφιστάμενη κατάσταση αναφορικά με τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας στην Ελληνική πραγματικότητα;
- Έχουν αντιμετωπίσει οι Αιγύπτιοι μετανάστες περιστατικά δυσμενούς μεταχείρισης στα πλαίσια της εργασίας τους στην Ελλάδα;
- Κατά πόσο παρεμβαίνει η Αιγυπτιακή κοινότητα εργαζομένων σε περιπτώσεις διακριτικής αντιμετώπισης εις βάρος Αιγυπτίων μεταναστών;
- Με ποιούς τρόπους θεωρούν οι Αιγύπτιοι μετανάστες πως θα πρέπει να υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους στην εργασία;

Τα ερευνητικά υποερωτήματα εξήχθησαν μέσα από την ανάγκη ανάδειξης των απόψεων του Αιγυπτιακού πληθυσμού για το ζήτημα των κοινωνικών διακρίσεων, ένα φαινόμενο το οποίο φαίνεται πως έχει πάρει μεγάλες διαστάσεις στα χρόνια της οικονομικής κρίσης, καθώς η δεινή οικονομική κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει η χώρα, έχει προκαλέσει παράλληλα ένα ντόμινο αντίκτυπων που παρεμβαίνουν στο σύνολο του ευρέως φάσματος της κοινωνίας, αγγίζοντας ιδιαίτερα τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, μέρος του οποίων αποτελούν και οι –επί χρόνια- εγκατεστημένοι μετανάστες.

Όπως αναφέρθηκε και στην βιβλιογραφική ανασκόπηση (Φούσκας, 2012), οι Αιγύπτιοι μετανάστες, οι οποίοι έχουν μεταναστεύσει στην Ελληνική επικράτεια πριν από μερικές δεκαετίες και έχουν καταφέρει να προσαρμοστούν στο κοινωνικό δίκτυο, ασχολούνται κυρίως με χειρονακτικές εργασίες και επιχειρήσεις, οι οποίες με την σειρά τους δέχθηκαν ένα ισχυρό πλήγμα από τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης με αποτέλεσμα αρκετά εργαζόμενοι του εν λόγω μεταναστευτικού πληθυσμού είτε να έχουν μείνει άνεργοι

προσπαθώντας να βρουν μια καινούρια δουλειά, είτε να δουλεύουν κάτω από επισφαλείς συνθήκες εργασίας.

4.3 Σημαντικότητα έρευνας

Η σημαντικότητα της εν λόγω έρευνας έγκειται στις απόψεις του Αιγυπτίων μεταναστών για θέματα που αφορούν άμεσα στις συνθήκες εργασίας τους και στην αντιμετώπιση τους από τον γηγενή πληθυσμό. Ο Φούσκας (2012) επισημαίνει ότι η διεθνής βιβλιογραφία για τους Αιγύπτιους μετανάστες εστιάζει αποκλειστικά στην μετακίνηση τους για εργασιακούς και οικονομικούς λόγους, παρουσιάζοντας τους ως μια μετακινούμενη εργατική τάξη.

Μολαταύτα, πολύ λίγες έρευνες έχουν εξετάσει το συγκεκριμένο ζήτημα, σε συνδυασμό με την εργασία τους στην χώρα υποδοχής, από κοινωνιολογικής σκοπιάς. Η συγκεκριμένη έρευνα, η οποία εστιάζει στα βιώματα και τις απόψεις τους σε σχέση με την εργασιακή επισφάλεια και τις κοινωνικές ανισότητες πρόκειται να εμπλουτίσει την βιβλιογραφία, προσθέτοντας μια ακόμα οπτική, αυτή των Αιγυπτίων μεταναστών, για την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελληνική πραγματικότητα. Μια οπτική η οποία δεν είχε αναδειχθεί από την πλευρά ευπαθών κοινωνικών ομάδων μέχρι τώρα και δύναται να παρουσιάσει το αν οι μετανάστες δέχθηκαν εξίσου σημαντικό πλήγμα με τον γηγενή πληθυσμό.

Στο συγκεκριμένο σημείο αξίζει να σημειωθεί πως η έρευνα προσεγγίζει όχι μόνο τις απόψεις των ατόμων που βρίσκονται στην διαδικασία εύρεσης εργασίας. Αντ' αυτού, ερευνά επιπροσθέτως τις αναπαραστάσεις των εργαζομένων που έχουν ήδη ενταχθεί στο εργατικό δυναμικό και έχουν αποκτήσει εκ νέου αντιλήψεις αναφορικά με την αγορά και τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν. *«Τα περιβάλλοντα των χωρών υποδοχής, οι τοπικές αξίες, οι κοινωνικές προσδοκίες και το υπόβαθρο των μεταναστών επηρεάζουν τις επαγγελματικές ταυτότητες, την προσωπική και κοινωνική αντίληψη τους για τις μελλοντικές προσπάθειες τους»* (Ψημμένος, Κασιμάτη, 2007:305).

4.4 Είδος έρευνας

Το είδος της έρευνας που επιλέχθηκε για την αξιοποίηση των ερωτήσεων του δείγματος μέσω της ερευνητικής διαδικασίας είναι η ποιοτική έρευνα. Κεντρική θέση της

ποιοτικής έρευνας είναι η κατανόηση του υποκειμενικού κόσμου της ανθρώπινης εμπειρίας. Επιπλέον η ποιοτική έρευνα στοχεύει στην περιγραφή, την ανάλυση, την ερμηνεία και την κατανόηση κοινωνικών φαινομένων, καταστάσεων και ομάδων απαντώντας κυρίως στα ερωτήματα «πώς» και «γιατί» (Ιωσηφίδης 2001).

Η επιλογή του συγκεκριμένου είδους έρευνας επιλέχθηκε με γνώμονα την εμβάθυνση στις απόψεις των Αιγύπτων μεταναστών αναφορικά με τις κοινωνικές διακρίσεις και την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελληνική αγορά εργασίας, εξετάζοντας παράλληλα το πως νοηματοδοτούν οι ίδιοι τον ρόλο τους, σε σχέση με το κομμάτι της προσβασιμότητας στην αγορά εργασίας και τις συνθήκες εργασίας που εργάζονται η έχουν εργαστεί στο παρελθόν. Μέσα από την ποιοτική προσέγγιση, ο ερευνητής πρόκειται να εξετάσει σε βάθος τα λεγόμενα των συνεντευξιαζόμενων, καθώς και να τα αναλύσει σε συνάρτηση με τις απόψεις των ομοεθνών τους, καταλήγοντας σε αξιοσημείωτα συμπεράσματα για σημαντικά κοινωνικά ζητήματα που χρήζουν περαιτέρω αναγνώρισης από την κοινωνία και την επιστημονική κοινότητα.

4.5 Πληθυσμός – δείγμα

Τον πληθυσμό της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν οι Αιγύπτιοι μετανάστες που έχουν εγκατασταθεί τις τελευταίες δεκαετίες στην Ελληνική επικράτεια επιδιώκοντας καλύτερες συνθήκες διαβίωσης από την γενέτειρα τους. Το δείγμα της έρευνας εστιάστηκε στους Αιγύπτιους μετανάστες που είτε εργάζονται στην προκειμένη περίοδο, είτε είχαν εργαστεί στο παρελθόν, είτε προσπαθούν να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας, προς αναζήτηση διαθέσιμων εργατικών θέσεων.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε διάστημα τριών μηνών από τον Σεπτέμβριο έως και τον Νοέμβριο, σε μετανάστες που πληρούσαν τα προαναφερθέντα κριτήρια και ήταν πρόθυμοι να συμμετάσχουν στην εν λόγω έρευνα. Το δείγμα που λήφθηκε συνολικά ανήλθε σε 8 συνεντεύξεις σε βάθος, τις οποίες εξέλαβε ο ερευνητής με την χρήση του οδηγού συνέντευξης (βλ. Παράρτημα 2). Ο οδηγός συνέντευξης που αποτέλεσε το εργαλείο της έρευνας, διαχωρίζεται σε πέντε βασικούς άξονες οι οποίοι θα αναλυθούν περαιτέρω σε παρακάτω κεφάλαιο. Συνοπτικά οι άξονες διαχωρίζονται ως εξής:

1. Δημογραφικά στοιχεία
2. Υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα
3. Περιστατικά δυσμενούς αντιμετώπισης Αιγυπτίων
4. Αιγύπτιοι και Αιγυπτιακή κοινότητα στην Ελλάδα
5. Καταπολέμηση φυλετικών διακρίσεων στην αγορά εργασίας

4.6 Μέθοδος δειγματοληψίας

Για τη συγκεκριμένη έρευνα ο ερευνητής επέλεξε να χρησιμοποιήσει την μέθοδο της σκόπιμης δειγματοληψίας (purposive). *«Η ποιότητα μιας ερευνητικής εργασίας δεν ενισχύεται ή αποδυναμώνεται μόνο από την καταλληλότητα της μεθοδολογίας και τη διαμόρφωση των ερευνητικών εργαλείων, αλλά και από την καταλληλότητα της στρατηγικής δειγματοληψίας η οποία έχει υιοθετηθεί (Morrison, 1993)».*

Η δειγματοληψία σκοπιμότητας χρησιμοποιείται στις ποιοτικές προσεγγίσεις και βασίζεται στην κρίση του ερευνητή για το τι είναι ενδιαφέρον και θα πρέπει να περιληφθεί στο δείγμα. Είναι δυνατόν ο ερευνητής να στοχεύει είτε στην αυξημένη ετερογένεια του δείγματος (μέθοδος των ακραίων περιπτώσεων) είτε στο να περιλάβει τις τυπικές περιπτώσεις ως προς όλες τις ενδιαφέρουσες διαστάσεις (Robson, 2007). Το εύρος των δυνατοτήτων που παρέχει η σκόπιμη δειγματοληψία επιτρέπει στον ερευνητή να εξετάσει ενδιαφέροντα και ελκυστικά ζητήματα που αφορούν τον κοινωνικό ιστό και την επιστημονική κοινότητα και παράλληλα να προσαρμόσει την έρευνα στο πλαίσιο που επιθυμεί να εφαρμόσει. Ως εκ τούτου, ο ερευνητής επέλεξε να προσεγγίσει το δείγμα του μέσα από το πλαίσιο της εργασίας του, γεγονός που αποτέλεσε μια εύκολη πρακτική ως προς την εύρεση των ατόμων, με πρώτο γνώμονα ασφαλώς την πληρότητα των κριτηρίων.

4.7 Ερευνητικό εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο το οποίο χρησιμοποιήθηκε για την διεξαγωγή της έρευνας και την εξαγωγή δεδομένων από τον πληθυσμό – δείγμα είναι η συνέντευξη. Ο ερευνητής επέλεξε να χρησιμοποιήσει την συνέντευξη ως ερευνητικό εργαλείο καθώς του δίνει τη δυνατότητα να διερευνήσει σε βάθος τις απόψεις του δείγματος και παράλληλα τους επιτρέπει να επιχειρηματολογήσουν, προσθέτοντας προσωπικά βιώματα και αναπαραστάσεις στον λόγο τους.

Ο Robson (2010) επισημαίνει ότι η συνέντευξη είναι πλήρως κατάλληλη για ερευνητικό εργαλείο σε περιστάσεις όπως στην περίπτωση μιας έρευνας που επικεντρώνεται στο νόημα που έχουν συγκεκριμένα φαινόμενα για τους συμμετέχοντες. Επιπλέον, η χρήση της είναι απαραίτητη όταν πρόκειται να μελετηθούν σε βάθος χρόνου προσωπικές απόψεις για τις διαδικασίες στο πλαίσιο μιας κοινωνικής μονάδας. Η συνέντευξη αποτελεί έναν ευέλικτο και προσαρμοστικό τρόπο να μαθαίνει κάποιος πράγματα και να λαμβάνει πληροφορίες, ενώ ειδικότερα, οι συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο προσφέρουν τη δυνατότητα τροποποίησης της διερευνητικής κατεύθυνσης, δίνοντας συνέχεια σε ενδιαφέρουσες αποκρίσεις και διερευνώντας υποκείμενα κίνητρα με έναν τρόπο που δεν είναι εφικτός μέσω διαφορετικής προσέγγισης. Μη λεκτικές ενδείξεις μπορεί να δώσουν στον ερευνητή μηνύματα που τον βοηθούν στην περαιτέρω κατανόηση των προφορικών αποκρίσεων, πιθανά αλλάζοντας, ή ακόμη, σε ακραίες περιπτώσεις, αντιστρέφοντας το νόημά τους.

Οι συνεντεύξεις δίνουν την δυνατότητα στα υποκείμενα –είτε αυτά είναι συνεντευκτές είτε συνεντευξιαζόμενοι- να συζητήσουν τις ερμηνείες τους για τον κόσμο στον οποίο ζουν και να εκφράσουν τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζουν διάφορες καταστάσεις μέσα από το προσωπικό τους πρίσμα. Με αυτή την έννοια, ο σκοπός της συνέντευξης δεν είναι απλά και μόνο η συλλογή δεδομένων για θέματα που σχετίζονται με τη ζωή: η συνέντευξη είναι μέρος της ίδιας της ζωής και ο εμποτισμός της από το ανθρώπινο στοιχείο είναι αναπόδραστος (Cohen, Manion, Morrison, 2008)

Η έλλειψη τυποποίησης στην συνέντευξη που υπονοείται αναπόφευκτα, εγείρει ανησυχίες σχετικά με την αξιοπιστία. Από την άλλη είναι πολύ δύσκολο το ενδεχόμενο στο οποίο μια έρευνα είναι πλήρως αμερόληπτη. Ωστόσο, υπάρχουν τρόποι αντιμετώπισης των εν λόγω προβλημάτων, αλλά απαιτούν έναν ισχυρό βαθμό επαγγελματισμού από τον ερευνητή που δεν είναι πάντα εύκολος. Μολαταύτα, αν και η συνέντευξη δεν είναι σε καμία περίπτωση μια εύκολη επιλογή ως τεχνική συλλογής δεδομένων, παρέχει ωστόσο τη δυνατότητα να παραχθεί αρκετά πλούσιο και διαφωτιστικό υλικό (Robson, 2010).

4.8 Είδος και τύπος συνέντευξης

Το είδος συνέντευξης που επιλέχθηκε στη συγκεκριμένη έρευνα είναι η ημιδομημένη συνέντευξη. Χαρακτηριστικό της είναι ότι πριν από τη διενέργεια της, ο ερευνητής καταγράφει κάποιες βασικές ερωτήσεις – κλειδιά, έτσι ώστε να βεβαιωθεί πως όλα τα ερωτήματα που επιθυμεί να διερευνήσει πρόκειται να καλυφθούν (Patton, 1990). Η διατύπωση της ερώτησης μπορεί να αλλάξει και να δοθούν εξηγήσεις· συγκεκριμένες ερωτήσεις που φαίνονται ακατάλληλες για κάποιο συγκεκριμένο ερωτώμενο μπορούν να παραλειφθούν ή να περιληφθούν πρόσθετες ερωτήσεις. Οι συνεντευκτές είναι εφοδιασμένοι με έναν κατάλογο θεμάτων, στα οποία επιθυμούν να πάρουν αποκρίσεις. Έχουν ωστόσο μεγαλύτερη ελευθερία στη σειρά που θέτουν τις ερωτήσεις, στην ακριβή διατύπωση τους καθώς και στο πόσο χρόνο και προσοχή αφιερώνουν στα διάφορα επιμέρους θέματα (Robson, 2010).

Οι ερωτήσεις που επιλέχθηκαν κατά το σχεδιασμό της συνέντευξης, είναι οι ερωτήσεις ανοιχτού τύπου. Το είδος αυτό των ερωτήσεων παρέχουν στον συνεντευξιζόμενο τη δυνατότητα να απαντήσει όχι μονολεκτικά, αλλά περιφραστικά και με τους δικούς τους όρους (Patton, 1990). Το πλεονέκτημα των ερωτήσεων ανοιχτού τύπου σε σχέση με τις ερωτήσεις κλειστού τύπου είναι ότι δίνουν στον ερευνώμενο την ευκαιρία να εκφραστεί πιο ελεύθερα και δεν νιώθει κατευθυνόμενος από το συνεντευκτή (Burton, 2000). Επίσης, είναι ευέλικτες, ενθαρρύνουν τη συνεργασία μεταξύ του ερευνητή και του ερευνώμενου και έχουν ως αποτέλεσμα μη αναμενόμενες απαντήσεις οι οποίες μπορεί να υποδείξουν σχέσεις και υποθέσεις που δεν είχαν εξεταστεί μέχρι τώρα (Cohen & Manion, 1994).

4.9 Ερευνητικό πλαίσιο

Η διασαφήνιση του ερευνώμενου αντικειμένου οδήγησε στην ανάγκη επαφής και επικοινωνίας με Αιγύπτιους μετανάστες. Ως εκ τούτου, ο ερευνητής επιχείρησε να προσεγγίσει άτομα που θα μπορούσαν δυνητικά να αποτελέσουν το δείγμα της έρευνας, διερωτώντας τους αν θα προθυμοποιούνταν να εκφράσουν την άποψη τους για το καίριο θέμα των διακρίσεων και της αγοράς εργασίας. Η εν λόγω ενέργεια κατέστη σχετικά εύκολη στην υλοποίηση της καθώς το πρόγραμμα στο οποίο εργάζεται ως κοινωνικός λειτουργός ο ερευνητής, αποτελεί ένα πρόγραμμα εκμάθησης Ελληνικής γλώσσας για πρόσφυγες και μετανάστες, στο οποίο συμμετέχουν αρκετά άτομα από τον Αιγυπτιακό πληθυσμό που

επιθυμούν να βελτιωθούν στην γνώση των Ελληνικών, κάτι που θεωρούν πως θα βοηθήσει ιδιαίτερα την ζωή τους ως προς την επαγγελματική και εκπαιδευτική εξέλιξη τους.

Συγκεκριμένα, το πρόγραμμα το οποίο φέρει την ονομασία «*After School – Κοινωνικό Φροντιστήριο για παιδιά μεταναστών και προσφύγων*», εδρεύει στην περιοχή της κεντρικής Αθήνας. Η υλοποίηση του συντονίζεται από την αστική μη κερδοσκοπική εταιρεία CIVIS PLUS και το πρόγραμμα χρηματοδοτείται από το ίδρυμα “Σταύρος Νιάρχος” και το μη κερδοσκοπικό σωματείο “Δεσμός”. Το κοινωνικό φροντιστήριο προσφέρει δωρεάν μαθήματα ενισχυτικής διδασκαλίας για παιδιά, όπως επίσης και μαθήματα Ελληνικών σε ωφελούμενους γονείς και ενήλικες. Το πρόγραμμα λειτουργεί από τον Φεβρουάριο του 2015 και στα μαθήματα του έχουν συμμετάσχει πάνω από 300 ωφελούμενοι, γονείς και παιδιά διάφορων εθνότητων. Έπειτα από συνεννόηση με τα άτομα που επέλεξαν να λάβουν μέρος στην έρευνα, η συνεντεύξεις διεξάχθηκαν στον χώρο του κοινωνικού φροντιστηρίου προς διευκόλυνση των συνεντευζιαζόμενων και του ερευνητή.

4.10 Πρόσβαση

Οι ερευνητές δεν πρέπει να διασφαλίζουν μόνο ότι θα τους επιτραπεί να έχουν πρόσβαση στο δείγμα, αλλά επίσης να εξασφαλίσουν και το γεγονός ότι η συγκεκριμένη πρόσβαση στο δείγμα θα είναι στην πράξη εφικτή (Cohen & Manion, 1994). Ο ερευνητής, στα πλαίσια της εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας, σύμφωνα με την αρχή της προσβασιμότητας, επέλεξε τον χώρο στον οποίο λαμβάνουν χώρα τα μαθήματα του προγράμματος “*After School – Κοινωνικό φροντιστήριο για παιδιά μεταναστών και προσφύγων*”. Ο συγκεκριμένος χώρος επιλέχθηκε προς διευκόλυνση αρχικά των συνεντευζιαζόμενων και έπειτα του ερευνητή καθώς οι πρώτοι παρίστανται στον χώρο κάθε φορά που τα παιδιά τους συμμετέχουν στα μαθήματα του φροντιστηρίου.

Οι συνεντεύξεις διεξάχθηκαν κατά τις ώρες που δεν υπήρχαν ωφελούμενοι στην δομή για την ομαλή διεξαγωγή της διαδικασίας. Επιπλέον, ο συγκεκριμένος χώρος αποτελεί ένα γνώριμο μέρος για τον πληθυσμό – δείγμα της έρευνας καθώς και ένα ευκόλως προσβάσιμο σημείο για τους ίδιους. Για την διεξαγωγή της συνέντευξης στον χώρο της οργάνωσης στην οποία υλοποιείται το πρόγραμμα και την λήψη πληροφοριών από τους ωφελούμενους του προγράμματος, ζητήθηκε η άδεια του νόμιμου εκπροσώπου του οργανισμού μέσω επιστολής (βλ. παράρτημα 2) ούτως ώστε η διεξαγωγή του να γίνει με τις καθ’ όλα νόμιμες διαδικασίες που προβλέπει η δεοντολογία της έρευνας. Η έγκριση της αίτησης για την χρήση του χώρου

στα πλαίσια την διενέργειας των συνεντεύξεων έδωσε το έναυσμα για την εκκίνηση της διερευνητικής διαδικασίας.

4.11 Δεοντολογία έρευνας – Ηθικά ζητήματα

Κάθε έρευνα που γίνεται στα πλαίσια παραγωγής θεωρίας και του εμπλουτισμού περαιτέρω πληροφοριών ως προς την βιβλιογραφία θα πρέπει να διέπεται από δεοντολογικούς κανόνες μέσω των οποίων θα είναι σε θέση να εξασφαλίζει σημαντικά ζητήματα που ανακύπτουν μεταξύ των υποκειμένων της έρευνας. Σύμφωνα με την Κυριαζή (2011), ειδικότερα στην κοινωνική έρευνα, η δεοντολογική ερευνητική πρακτική απέναντι στα υποκείμενα της έρευνας αφορά ζητήματα σχετικά με:

- Την εθελούσια συμμετοχή τους μετά από σχετική ενημέρωση για το περιεχόμενο και τη διαδικασία της έρευνας.
- Τις ενδεχόμενες αρνητικές συνέπειες της έρευνας για τους συμμετέχοντες
- Τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και της ανωνυμίας των στοιχείων των συμμετεχόντων.

Η προϋπόθεση της συγκατάθεσης των συμμετεχόντων κατόπιν ενημέρωσης (informed consent) θεωρείται ίσως η σημαντικότερη αρχή της δεοντολογίας στο πλαίσιο της ερευνητικής διαδικασίας. Η έννοια της «ηθικής» στην έρευνα αναφέρεται σε ένα σύστημα κανόνων συμπεριφοράς, που περιλαμβάνει την ορθότητα, την καταλληλότητα και την επάρκεια-αρτιότητα, ιδιότητες που πρέπει να χαρακτηρίζουν τις πράξεις και τις ενέργειες του ερευνητή. Στη βάση των κανόνων της ηθικής διαμορφώνεται η δεοντολογία, ρυθμίζοντας την ηθική διάσταση, το «δέον» (πως πρέπει) εν προκειμένω τους ενδεδειγμένους τρόπους και τις επιτρεπόμενες μεθόδους άσκησης του έργου του ερευνητή (Καλλινικάκη, 2010).

Ο ερευνητής λειτούργησε με βάση τις αρχές της δεοντολογίας στο σύνολο των διαδικασιών που απαιτούνταν για την εκπόνηση της έρευνας. Αρχικά, έλαβε την απαραίτητη άδεια από τον νόμιμο εκπρόσωπο της οργάνωσης, στην οποία έλαβαν χώρα οι συνεντεύξεις, για τη διεξαγωγή της έρευνας και τη λήψη των απαιτούμενων πληροφοριών. Επιπροσθέτως, τηρήθηκε η ανωνυμία των συμμετεχόντων και οι απαντήσεις στα ερωτήματα έγιναν εκούσια. Πριν την διεξαγωγή των συνεντεύξεων στο υπό μελέτη δείγμα, πραγματοποιήθηκε ενήμερη συγκατάθεση όπου γνωστοποιήθηκε ο σκοπός της έρευνας και επισημάνθηκε πως η

εκπόνηση της γίνεται στα πλαίσια της εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας του ερευνητή για την ολοκλήρωση των μεταπτυχιακών του σπουδών. Επιπλέον, έγιναν όλες οι απαραίτητες διευκρινήσεις για την αποφυγή τυχόν παρανοήσεων και τέλος, ο ερευνητής εγγυήθηκε για την εμπιστευτικότητα και την ανωνυμία των πληροφοριών καθώς και των αποτελεσμάτων.

4.12 Εκτίμηση δυσκολιών και ενέργειες άρσης τους κατά τη διεξαγωγή της έρευνας

Στα πλαίσια της εκπόνησης της συγκεκριμένης έρευνας δεν έλειψαν κατά χρονικά διαστήματα δυσκολίες και ζητήματα που παρεμπόδιζαν την ομαλή διεξαγωγή της έρευνας και έχρηζαν επίλυσης ή αποφυγής από τον ερευνητή. Ως εκ τούτου, ο συγγραφέας επιδίωξε την πρόληψη μεγάλου μέρους αυτών και για όσα κλήθηκε να επιλύσει, λειτούργησε στα πλαίσια της ερευνητικής δεοντολογίας αναζητώντας πρακτικούς τρόπους και λύσεις που θα αποσκοπούσαν στην συνέχιση της διαδικασίας.

Πιο συγκεκριμένα, ένα βασικό πρόβλημα το οποίο όφειλε να διαχειριστεί ο ερευνητής ήταν η κατανόηση του συνόλου των ερωτήσεων από το δείγμα, μιας και η επιστημονική ορολογία στην απόδοση της κάθε επιμέρους ερώτησης πρόκειται να τους δυσκόλευε ιδιαίτερα –λόγω της μερικής εκπαίδευσής τους- στην διασαφήνιση του νοήματος. Έτσι, οι ερωτήσεις διαμορφώθηκαν με τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι πλήρως κατανοητές στους συμμετέχοντες. Επιπλέον, ο ερευνητής φρόντισε να δώσει περαιτέρω επεξηγήσεις κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων για την αποφυγή παρερμηνεύσεων και την ορθή απόδοση των νοημάτων.

Μεταξύ άλλων επιπρόσθετων ζητημάτων τα οποία παρουσιάστηκαν, αποτέλεσε η διασαφήνιση του σκοπού της έρευνας στους συνεντευξιαζόμενους, μιας και κανείς από αυτούς δεν είχε υποβληθεί ποτέ σε τέτοια διαδικασία και η εύρεση ενός χώρου ο οποίος θα εξυπηρετούσε τις ανάγκες τις διαδικασίας. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τον σκοπό της έρευνας και τα αποτελέσματά της κατά την γνωριμία τους με τον ερευνητή, πριν από την συνέντευξη και κατά την ολοκλήρωσή της, έτσι ώστε να είναι ενήμεροι για την συνέντευξη που έλαβαν μέρος και την έκβαση των αποτελεσμάτων. Αναφορικά με την εύρεση χώρου, ο ερευνητής επέλεξε να απευθυνθεί στον διευθυντή της οργάνωσης στην οποία εργαζόταν, με σκοπό να εξασφαλίσει έναν χώρο ο οποίος δεν θα δυσχέραινε την διαδικασία της συνέντευξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο πρόκειται να εξεταστούν οι άξονες που απαρτίζουν τον οδηγό συνέντευξης (βλ. παράρτημα 3) και να παρουσιαστούν τα εξαγωγή αποτελέσματα της έρευνας, τα οποία θα αναλυθούν σε μια πολυεπίπεδη βάση, αναφορικά με τις απόψεις των υπολοίπων συμμετεχόντων στην έρευνα αλλά και σε συνάρτηση με το θέμα που διερευνάται. Επιπλέον, πρόκειται να αξιοποιηθούν ως προς την εξαγωγή των συμπερασμάτων από τις ποιοτικές συνεντεύξεις που έλαβαν χώρα. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την παρουσίαση περαιτέρω προτάσεων αναφορικά με σχετικά ερευνητικά θέματα προς διερεύνηση σε αντίστοιχες μελλοντικές ερευνητικές δράσεις.

5.1 Άξονες της συνέντευξης

Δημογραφικά στοιχεία

Ο πρώτος άξονας της έρευνας απαρτίζεται από τα δημογραφικά στοιχεία των ερευνώμενων ατόμων. Αρχικά, αξίζει να αναφερθεί πως τα άτομα που αποτέλεσαν το δείγμα είναι στο σύνολο τους άνδρες. Το συγκεκριμένο γεγονός σχετίζεται σε έναν βαθμό με την κουλτούρα του Αιγυπτιακού λαού, σύμφωνα με την οποία δεν συνηθίζεται οι Αιγύπτιες γυναίκες να εργάζονται, παρά μόνο σε συνθήκες μεγάλης οικονομικής πίεσης όπου η εργασία για το σύνολο αποτελεί θέμα επιβίωσης. Αυτό ήταν και η απάντηση των Αιγυπτίων στην ερώτηση του ερευνητή αναφορικά με την εργασία των γυναικών. Ως εκ τούτου, λήφθηκε συνέντευξη από 8 άνδρες που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας και κλήθηκαν να απαντήσουν στις ερωτήσεις του οδηγού συνέντευξης.

Υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα

Ο συγκεκριμένος άξονας τέθηκε από τον ερευνητή με απώτερο σκοπό την διερεύνηση των ερωτώμενων αναφορικά με τις σημερινές εργασιακές συνθήκες στην αγορά εργασίας καθώς και τα επαγγέλματα στα οποία τείνουν να απασχολούνται οι Αιγύπτιοι μετανάστες στην Ελλάδα. Όπως προκύπτει και από την υφιστάμενη βιβλιογραφία, ο εργατικός πληθυσμός των Αιγυπτίων τείνει να απασχολείται σε χειρονακτικές εργασίες.

Ωστόσο, η επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και των κοινωνικών τεκταινόμενων στην Ελληνική κοινωνία έχουν επιφέρει ένα βαρύ πλήγμα για το συγκεκριμένο είδος απασχόλησης, μια κατάσταση που αδιαμφισβήτητα έχει επηρεάσει τον μεταναστευτικό πληθυσμό της χώρας και ως εκ τούτου και τους Αιγύπτιους εργάτες.

Το περιεχόμενο του άξονα διερευνά επιπροσθέτως τη δυνατότητα των Αιγύπτιων μεταναστών για απασχόληση στην αγορά εργασίας στα πλαίσια της επισφαλούς κατάστασης που επικρατεί τα τελευταία χρόνια, σε συνδυασμό όμως με την εθνικότητα τους με τα «θετικά» και «αρνητικά» στοιχεία που αυτή φέρει, στους εργοδότες που επιθυμούν άτομα για εργασία και καλούνται να προσλάβουν εργατικό δυναμικό.

Ο άξονας ολοκληρώνεται με την άποψη των συνεντευξιαζόμενων σχετικά με την προτίμηση Ελλήνων σε εργασίες, αποκλειστικά λόγω των κριτηρίων εθνικότητας. Το ερώτημα επιχειρεί να θέσει τον άξονα της ξενοφοβίας και των διακριτικών συμπεριφορών σε βάρος μεταναστών λόγω προκαταλήψεων, καταστάσεις οι οποίες –δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις- που συγκαλύπτονται υπό το πρόσχημα της πρόσληψης Ελλήνων εργατών ως υψηλότερα καταρτισμένο και εκπαιδευμένο εργατικό προσωπικό. Ασφαλώς, τα εν λόγω περιστατικά σε καμία περίπτωση δεν αποτελούν τον κανόνα και ο σκοπός του ερωτήματος απευθύνεται στην διερεύνηση της συχνότητας όμορων συμπεριφορών.

Περιστατικά δυσμενούς αντιμετώπισης Αιγυπτίων

Ο τρίτος άξονας του οδηγού συνέντευξης επιχειρεί να φέρει στην επιφάνεια θέματα δυσμενούς συμπεριφοράς απέναντι σε Αιγύπτιους, λόγω της συγκεκριμένης εθνικότητας τους ή την αντιμετώπιση τους ως «αλλοδαπούς» από εργοδότες. Ο άξονας καλύπτει αμφότερα τα δύο πλαίσια απασχόλησης, δηλαδή τα περιστατικά που λαμβάνουν χώρα στους χώρους εργασίας και παράλληλα, τις συμπεριφορές που υφίστανται τα υποκείμενα της έρευνας κατά την πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας.

Η ανασφάλιστη εργασία αποτελεί ένα από τα πλέον μείζονα ζητήματα της εποχής που ωστόσο έχουν αποτελέσει ένα σημαντικό πρόβλημα σε έναν διαχρονικό βαθμό για την Ελληνική πολιτεία, ως προς την επίλυση και την θετική διαμόρφωση της περιρρέουσας κατάστασης. Ο ερευνητής μέσα από τα ερωτήματα που θέτει, καλεί τον συνεντευξιαζόμενο να προσθέσει την άποψη του και να παραθέσει προσωπικά του βιώματα και αναπαραστάσεις μέσα από τις συνθήκες εργασίας που έχει κληθεί να αντιμετωπίσει. Μια ακόμη –πλήρως

ανάρμοστη- πρακτική που χρησιμοποιείται από μεμονωμένες περιπτώσεις εργοδοτών είναι η μη πληρωμή των δεδουλευμένων στους εργαζόμενους. Η εν λόγω πρακτική επιφέρει απολύτως επιβαρυντικές επιπτώσεις στο εργατικό προσωπικό, με την ανασφάλεια ως προς την χρηματοδότηση και τον εκβιασμό για την χορήγηση των δεδουλευμένων να ξεχωρίζουν.

Καταπολέμηση διακρίσεων στην αγορά εργασίας

Ο τελευταίος άξονας του οδηγού συνέντευξης έχει ως στόχο τη διερεύνηση των απόψεων των υποκειμένων της έρευνας αναφορικά με τρία σημαντικά επιμέρους ζητήματα. Αρχικά οι ερωτώμενοι καλούνται να παραθέσουν την άποψη τους πάνω στην καταπολέμηση διακριτικών περιστατικών από την πλευρά της πολιτείας και τον τρόπο με τον οποίο οι ίδιοι θεωρούν ότι θα μπορούσε να αποτρέψει αντίστοιχες περιπτώσεις.

Επιπλέον, ένα σημαντικό ζήτημα που τίθεται επί τάπητος αφορά στην επίγνωση των δικαιωμάτων των Αιγυπτίων μεταναστών, ως εργαζόμενοι πολίτες και στον φορέα που δύνανται να απευθυνθούν στην περίπτωση που έρθουν αντιμέτωποι με μια άδικη συμπεριφορά εις βάρος τους. Το εν λόγω ζήτημα, κατά την άποψη του ερευνητή, επεκτείνεται σε όλο το κοινωνικό και οικονομικό φάσμα, καθώς κατά καιρούς αναδύονται μέσα από τα κοινωνικά δίκτυα περιπτώσεις εκμετάλλευσης εργαζομένων στους χώρους εργασίας, οι οποίοι είτε δεν γνώριζαν το νομοθετικό πλαίσιο περί δικαιωμάτων και εξάλειψης των διακρίσεων, είτε επέλεξαν να μην λάβουν δράση, φοβούμενοι τις επιπτώσεις που θα τους επέφερε η προσπάθεια για την διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

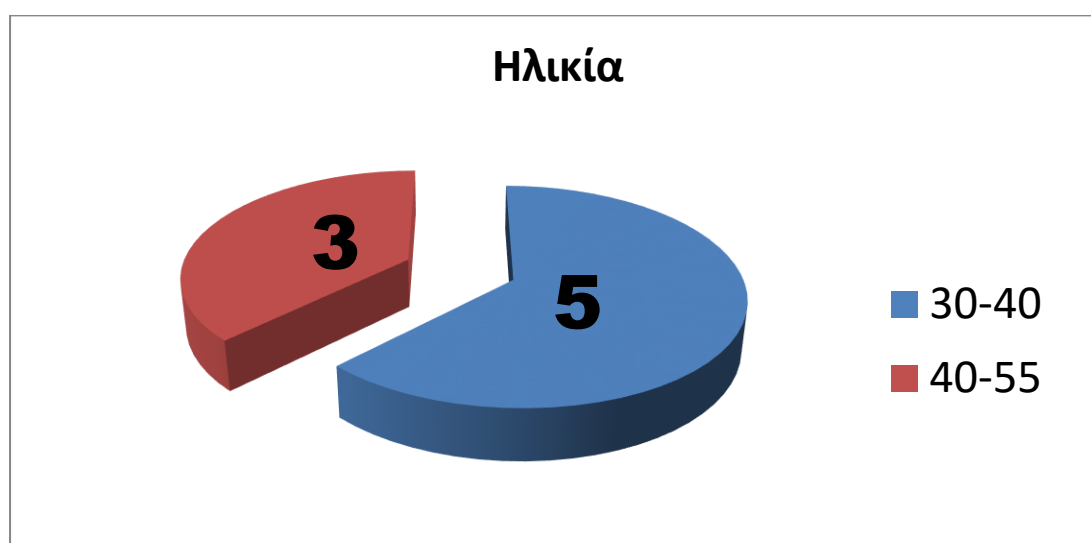
Το τελευταίο ερώτημα της συνέντευξης επιχειρεί να εξετάσει με ακρίβεια το προαναφερθέν ζήτημα, καλώντας το δείγμα να παραθέσει την άποψή του αναφορικά με το πόσο εύκολο θα ήταν για τους ίδιους να καταγγείλουν ένα περιστατικό διακριτικής συμπεριφοράς. Είναι γνωστό ότι -ιδιαίτερα για την πληθυσμιακή ομάδα των μεταναστών- δεν είναι λίγα τα περιστατικά που οι εργοδότες όχι μόνο δεν εξυπηρέτησαν τις ανάγκες των εργαζομένων τους, ως προς τα δικαιώματα τους και συχνότερα ως προς την χορήγηση των δεδουλευμένων τους, αλλά είχαν στραφεί με αθέμιτα και ανάρμοστα μέσα εναντίον τους, πολλές φορές εκβιάζοντας τους για την μη πληρωμή των μισθών τους και στις χειρότερες περιπτώσεις απειλώντας του ίδιους τους εργαζόμενους.

5.2 Αποτελέσματα έρευνας

Δημογραφικά στοιχεία

Μέσα από την ερευνητική διαδικασία αναδείχθηκαν πολλά, κριτικής σημασίας αποτελέσματα, τα οποία θα παρουσιαστούν παρακάτω. Συνοπτικά και για τους σκοπούς της έρευνας παραθέτονται κάποια σχετικά γραφήματα που αποτυπώνουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

Γράφημα 5
Ηλικία δείγματος



Οι ηλικίες των ερωτηθέντων κυμάνθηκαν σε μια κλίμα μεταξύ 30 έως και 55 ετών. Οι 5 εξ' αυτών ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα των 30, ενώ οι υπόλοιποι ξεπερνούσαν τα 40 έτη.

Αναφορικά με το χρονικό διάστημα στο οποίο κατοικούν στη Ελλάδα, σχεδόν το σύνολο των ατόμων μετανάστευσε με την μετακίνηση του Αιγυπτιακού πληθυσμού στην δεκαετία του 1990 και έκτοτε είναι κάτοικοι Αθηνών. Ένας εξ' αυτών έφτασε λίγο αργότερα και ο λόγος που συντέλεσε στην μετανάστευση του ήταν η μεγάλη κοινότητα των Αιγυπτίων και ο γνωστός κύκλος που διατηρούσε στην Ελλάδα.

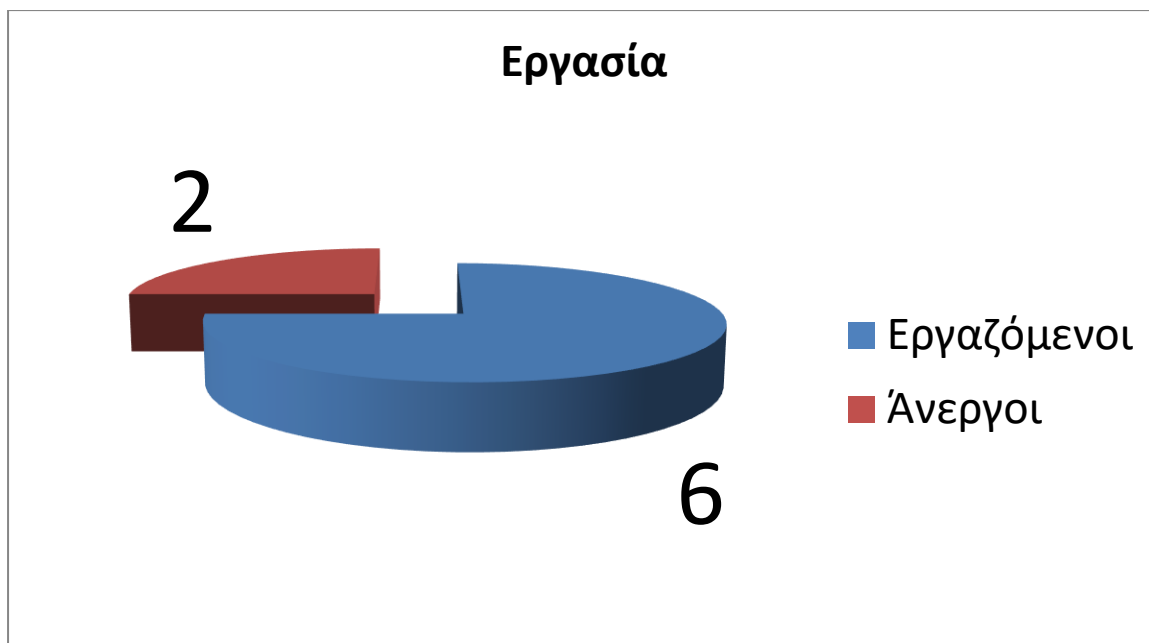
Γράφημα 6

Οικογενειακή κατάσταση δείγματος



Έξι από τους οχτώ Αιγύπτιους έχουν οικογένεια που ζει παράλληλα στην Ελλάδα. Η μητέρα δεν εργάζεται. Αντ' αυτού ασχολείται με οικιακές εργασίες καθώς και με την ανατροφή των παιδιών. Το Αιγυπτιακό οικογενειακό πρότυπο βασίζεται στο πατριαρχικό μοντέλο, το οποίο ορίζει τον άντρα ως τον εργαζόμενο και «προστάτη» του σπιτιού, ενώ η γυναίκα δεν ενδείκνυται για εργασιακή απασχόληση και περαιτέρω σπουδές. Ως εκ τούτου ο ρόλος της αφορά στις αρμοδιότητες του σπιτιού, την στήριξή της ως προς τα μέλη της οικογένειας και τον ρόλο της ως η μητέρα που συνδράμει σε κάθε τι που χρειάζεται μια οικογενειακή εστία.

Γράφημα 7
Εργασιακή κατάσταση



Σε ερώτηση σχετικά με την εργασιακή τους κατάσταση τα έξι άτομα από το σύνολο του δείγματος εργάζονται ενώ οι άλλοι δύο βρίσκονται σε μια περίοδο προς εύρεση εργασίας. Τρεις από τους εργαζόμενους δουλεύουν σε χειρονακτικές εργασίες (οικοδομή, βάψιμο κλπ), ενώ οι υπόλοιποι τρεις εργάζονται σε αραβική καφετέρια που προσφέρει ναργιλέ. Οι ρόλοι τους εναλλάσσονται μεταξύ της ιδιότητας του σερβιτόρου, του μπουφετζή και της επιμέλειας για τους ναργιλέδες. Τέλος, το σύνολο εξ' αυτών εργαζόταν πίσω στην Αίγυπτο για κάποια περίοδο. Κάποιοι ανέφεραν ότι εργαζόταν για περίπου μια 5ετία και έπειτα, βλέποντας ότι οι συνθήκες δεν είναι καθόλου καλές αποφάσισαν να αφήσουν την χώρα τους και έρθουν στην Ελλάδα ψάχνοντας μια καλύτερη τύχη. Το υπόλοιπο κομμάτι το πληθυσμού εργαζόταν λίγο καιρό και έπειτα ήρθε στην Ελλάδα μετά από την παρότρυνση φίλων τους οι οποίοι ήδη διέμεναν εδώ και τους είχαν ενημερώσει σχετικά με το κλίμα ευμάρειας που επικρατεί. Οι συνθήκες σύμφωνα με τα λεγόμενα τους ήταν ιδιαίτερα επισφαλείς και οι μισθοί πενιχροί. Αυτό αποτέλεσε σε έναν βαθμό και τον λόγο για τον οποίο επέλεξαν να μεταναστεύσουν.

Υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα

Η πρώτη ερώτηση του βασικού ζητήματος της έρευνας απέσπασε σε ένα γενικό επίπεδο όμοια άποψη από το σύνολο των ερευνώμενων που κλήθηκε να απαντήσει. Πιο συγκεκριμένα, οι Αιγύπτιοι μετανάστες αναφέρθηκαν στις συνθήκες που επικρατούν στην

Ελλάδα ως μια κατάσταση πλήρους ανασφάλειας, όπου η εύρεση εργασίας έχει αποτελέσει ένα πολύ δύσκολο εγχείρημα αλλά ακόμα και στην περίπτωση που κάποιος καταφέρει να ενταχθεί σε μια εργασία, τότε δυνητικά εγκυμονούν περισσότεροι κίνδυνοι.

Ο συχνότερος εξ' αυτών είναι η «μαύρη» εργασία, η οποία δεν αποφέρει ένσημα στους εργαζόμενους και παράλληλα συντηρεί ένα κλίμα ανομίας. όπου η εκμετάλλευση και η καταπίεση παίζουν τον πρώτο ρόλο. Έπειτα ακολουθούν οι περιπτώσεις των εργασιών με πενιχρό μισθό, ένα αρκετά συχνό φαινόμενο στα χρόνια της οικονομικής κρίσης και τέλος τα στρεσογόνα εργασιακά περιβάλλοντα όπου τα άτομα αναγκάζονται να εργάζονται για περισσότερες από 8 ώρες καταλήγοντας συχνά στο φαινόμενο της «εργασιακής εξουθένωσης». Ο Αιγυπτιακός πληθυσμός δεν αποτέλεσε την εξαίρεση στον κανόνα της οικονομικής κρίσης και επηρεάστηκε παράλληλα με τις άλλες κοινωνικές ομάδες. Ωστόσο, είναι ευρέως διαδεδομένο πως σε δουλειές χειρονακτικού τύπου και ανειδίκευτης εργασίας, η ανασφάλιστη εργασία επικρατεί κατά κόρων.

Αξίζει να επισημανθούν κάποιες κριτικές απόψεις που παρουσιάζουν το συνολικό κλίμα επισφάλειας και αβεβαιότητας στους εργαζόμενους. Ειδικότερα, ο κος Α. αναφέρει «*τι να σου πω τα πράγματα είναι δύσκολα. Δουλειές δεν υπάρχουν πολλές και ο κόσμος δυσκολεύεται πολύ. Υπάρχουν και άλλοι που πεινάνε αρκετά, δεν έχουν τίποτα με αυτό που έγινε. Και για τους Αιγύπτιους και για όλους είναι τα ίδια, δεν υπάρχουν σχεδόν καθόλου δουλειές*». Ο εν λόγω ερωτώμενος παρουσιάζει μια δεινή κατάσταση στην οποία, μετά την οικονομική κρίση οι άνθρωποι έχουν περιέλθει σε αρκετά δύσκολη θέση και προσπαθούν να βρουν –τις περισσότερες φορές μάταια- μια δουλειά.

Ο κος Γ. επισημαίνει «*Τα πράγματα δεν είναι πολύ καλά εδώ πλέον. Δουλειές δεν υπάρχουν και όποιος έχει και αυτός περνάει δύσκολα. Γιατί είναι όλοι πεισμένοι. Και βγάζουν πολλά νεύρα στην δουλειά. Τα ίδια ακριβώς ισχύουν και για τους Αιγύπτιους, πολύ δύσκολα*». Από τα λόγια του ερωτηθέντος μπορεί να διακρίνει κανείς ότι η πιεστική κατάσταση επιφέρει περαιτέρω προβλήματα στην εργασία προσθέτοντας πίεση και θυμό. Ασφαλώς για άλλη μια φορά αναφέρεται ότι οι Αιγύπτιοι μετανάστες βρίσκονται «στο ίδιο έργο θεατές» με την υπόλοιπη κοινωνία. Ο Ε. παραθέτει την άποψή του λέγοντας ότι «*Η εργασία στην Ελλάδα δεν πάει καλά. Βλέπεις ότι και οι άνθρωποι δεν μπορούν να δουλέψουν και τα μαγαζιά δεν μπορούν να βγάλουν χρήματα για να πάρουν άτομα για δουλειά. Φυσικά και η Αιγύπτιοι είναι στην ίδια χώρα και ζούμε και εμείς τα ίδια. Κάποιοι από τους Αιγύπτιους έχουν πολλά λεφτά εδώ και δεν έχουν ανάγκη, πάντα πλούσιοι ήταν και έτσι θα παραμείνουν. Οι περισσότεροι*

όμως ή δουλεύουν και προσπαθούν να βγάλουν το ψωμί τους ή πεινάνε. Όμως πάντα οι πλούσιοι θα γίνονται πλουσιότεροι και οι φτωχοί φτωχότεροι».

Μέσα από τα λεγόμενα του δείγματος είναι σημαντικό να αναδειχθεί η άποψη του ως προς τις οικονομικές ανισότητες που επικρατούν και ο τρόπος με τον οποίο αυτές επηρεάστηκαν μέσα από την κατάσταση. Ο ισχυρισμός του εστιάζεται στο χάσμα που υπάρχει μεταξύ των οικονομικών ομάδων και το γεγονός ότι οι ανώτερες δεν επηρεάστηκαν ιδιαίτερα από την κρίση, ενώ η κατώτερες δέχθηκαν πολύ σημαντικότερο πλήγμα. Δεδομένης αυτής της κατάστασης ανάγεται το συμπέρασμα ότι το χάσμα μεγαλώνει και η μεσαία τάξη τείνει να εξαφανιστεί. Εξίσου ενδιαφέρουσα παρουσιάζεται η άποψη του Η. ο οποίος αναφέρει *«Τα πράγματα με την κρίση δεν είναι καλά. Κάποιοι έχουν δουλειές άλλοι δεν βρίσκουν τίποτα. Επίσης στις δουλειές υπάρχει πολύ πίεση. Δεν σε αφήνουν να κάνεις την δουλειά σου γιατί θέλουν κι άλλο. Πρέπει να κάνεις μια δουλειά 10 ωρών σε 5 και να δουλεύεις και υπερωρίες. Και οι Αιγύπτιοι τα ίδια. Δεν αλλάζει κάτι».* Μέσα από τα λεγόμενα του ερωτηθέντος γίνεται αντιληπτό οι ώρες των εργασιών, που σε πολλές περιπτώσεις υπερβαίνουν το κανονικό ωράριο, αποτελούν ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα για τους εργαζόμενους, σε συνδυασμό πάντα και με την πίεση που διοχετεύεται στην εργασία μέσα από το στρεσογόνο περιβάλλον και τις απαιτήσεις των προϊσταμένων.

Η επόμενη ερώτηση της ερευνητικής διαδικασίας αναφέρεται στις εργασίες τις οποίες επιλέγουν συνήθως οι Αιγύπτιοι μετανάστες για να απασχοληθούν. Οι Αιγύπτιοι ανέφεραν ότι οι ίδιοι και οι ομοεθνείς τους απασχολούνται περισσότερο σε χειρονακτικές εργασίες, κατέχουν επιχειρήσεις, ειδικεύονται στο επάγγελμα του τεχνίτη, εργάζονται σε εργοστάσια ή ως πωλητές σε καταστήματα.

Ενδεικτικά, ο Β. υποστηρίζει *«δουλεύουμε σε διάφορες δουλειές, πολλοί έχουν ανοίξει μαγαζιά και πουλάνε πράγματα, η ναργιλέ όπως εδώ. Άλλοι σε εργοστάσια και άλλοι οικοδομή».* Επιπλέον, ο Θ. αναφέρει *«Ε κάποιοι έχουν εστιατόρια, άλλοι στα «μπετά», κάποιοι δουλεύουν από εδώ και από κει. Διάφορες δουλειές. Έχω και πολλά ξαδέρφια που είναι τεχνίτες ρολογιών. Κάποιοι παίρνουν καλά λεφτά, οι περισσότεροι όμως όχι».* Όπως διαφαίνεται από τις απαντήσεις του δείγματος, ο Αιγυπτιακός πληθυσμός απασχολείται σε συγκεκριμένες εργασίες. Η πλειονότητα αυτών είναι στην βάση τους ανειδίκευτες εργασίες, χαμηλού κύρους και οικονομικών πόρων. Ωστόσο υπάρχει ένα μικρό κομμάτι το οποίο έχει εγκαταστήσει την επιχείρησή του με επιτυχία στην Ελλάδα, εξασφαλίζοντας μεγάλες απολαβές. Ο λόγος που κάνει το είδος των εργασιών του πληθυσμού μια ιδιαίτερα σημαντική πληροφορία για την έρευνα είναι η σύνδεση της με την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα –και πως αυτή επηρεάζει το δείγμα- καθώς επίσης και η μετέπειτα διερεύνηση για το αν

σχετίζονται οι κοινωνικές διακρίσεις που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας με τον προαναφερθέντα παράγοντα.

Στην επόμενη ερώτηση της έρευνας, το δείγμα κλήθηκε να απαντήσει αν θεωρεί ότι είναι εύκολο για κάποιο Αιγύπτιο να εργαστεί στην Ελλάδα εν όψει της υφιστάμενης κατάστασης. Εδώ οι απόψεις δίστανται σε έναν βαθμό, καθώς η πλειονότητα του δείγματος ανέφερε ότι η κατάσταση πλέον έχει καταστήσει την εύρεση εργασίας ένα πολύ δύσκολο εγχείρημα. Όσοι κατάφεραν να διατηρήσουν την εργασία τους στην κρίση ήταν τυχεροί διότι αυτή την στιγμή δεν υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις και ειδικά για Αιγύπτιους. Από την άλλη, ένα μικρό κομμάτι του δείγματος θέλησε να τονίσει το γεγονός ότι το να βρει κανείς μια εργασία δεν είναι δύσκολο. Ωστόσο, η συγκεκριμένη εργασία δεν πρόκειται να ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του εκάστοτε εργαζομένου καθώς τέτοιες δουλειές προσφέρουν χαμηλούς μισθούς και ιδιαίτερα πολύωρα ωράρια.

Ως προς το συγκεκριμένο ερώτημα ο Β. υποστηρίζει *«Καθόλου εύκολο. Τώρα δεν παίρνει κανείς άτομα για δουλειά. Όσοι δεν έχουν, δυσκολεύονται πολύ. Εγώ έχω και φίλους Αιγύπτιους που ψάχνουν καιρό και δεν βρίσκουν τίποτα. Σκέφτονται ακόμα και να γυρίσουν πίσω στην Αίγυπτο. Τουλάχιστον για να έχουν μια δουλειά»*. Η εργασιακή ανασφάλεια, όπως φαίνεται από την απάντηση του ερωτηθέντος, όχι μόνο επιφέρει αρκετά προβλήματα στους Αιγύπτιους της Ελλάδας, αλλά έχει επιπλέον επηρεάσει σε τέτοιο βαθμό μια ομάδα αυτών, που τείνει να την οδηγήσει πίσω στην χώρα εκροής της.

Αναφορικά με την εύρεση εργασίας, ο κος Γ. αναφέρει *«Μόνο αν έχει ανάγκη θα μπορούσε να βρει δουλειά κάποιος με 15 και 20 ευρώ και μαύρα. Άλλες δουλειές δεν υπάρχουν. Αλλά και αυτό ακόμα είναι δύσκολο γιατί εργασίες όπως η οικοδομή έχουν σταματήσει. Επίσης υπάρχουν και Αιγύπτιοι που έχουν φύγει επειδή δεν είχε καλές δουλειές»*. Η άποψη του εν λόγω συμμετέχοντος παρουσιάζει μια οπτική κατά την οποία ο μόνο τρόπος που μπορεί κάποιος να ενταχθεί στην αγορά εργασίας είναι να απασχοληθεί σε μια χαμηλόμισθη δουλειά, χωρίς ασφάλιση. Ωστόσο προσθέτει ότι στην προκειμένη περίοδο μέχρι και τέτοιου είδους εργασίες έχουν καταστεί δυσεύρετες για τους φιλόδοξους εν δυνάμει εργαζόμενους. Η πρωτοφανής έλλειψη ζήτησης εργατών σε χειρονακτικές εργασίες στην Ελλάδα, λόγω της οικονομικής κρίσης, έχει επηρεάσει σημαντικά τους Αιγύπτιους, οι οποίοι μέχρι και προ κρίσης υποστηρίζουν ότι είχαν την ευχέρεια για εύρεση εργασίας, καθώς υπήρχε ανάγκη ανέγερσης περισσότερων κτιρίων και η ζήτηση ήταν ιδιαίτερα υψηλή.

Ο Δ. στην απάντηση του επισημαίνει ότι *«Είναι δύσκολο κανείς να δουλέψει τώρα. Ειδικά αν δεν έχει δουλειά. Δεν υπάρχουν πουθενά. Αλλά ακόμα και γι' αυτούς που δουλεύουν τα*

πράγματα είναι πολύ δύσκολα. Γιατί τα αφεντικά πλέον είναι πιεσμένοι και έχουν νεύρα. Άρα πιέζουν και τους εργάτες». Ο εργαζόμενος λοιπόν υπόκειται σε πολλές από τις περιπτώσεις στις «διαθέσεις» των εργοδοτών του και γίνεται «έρμαιο» των καταστάσεων, στο διάστημα των οποίων ενδέχεται να δέχεται πίεση, να εργάζεται χωρίς ασφάλιση, να αμείβεται με χαμηλό μισθό και να καθίσταται το υποκείμενο των τεχνασμάτων του εκάστοτε εργοδότη.

Ο Ε. με την σειρά του υποστηρίζει *«Ναι, πως δεν είναι δύσκολο; Όλοι απαιτούν από τους εργάτες να δουλεύουν πολλές ώρες χωρίς να πληρώνονται, η σε πολύ δύσκολες δουλειές. Αν κάποιος δεν έχει δουλειά, εκεί είναι το πρόβλημα. Πως θα βρεις αφού δεν βρίσκουν ούτε καν οι Έλληνες;»*. Γίνεται αντιληπτό μέσα από την απάντηση του ερωτηθέντος, ότι τα περιστατικά δυσμενούς μεταχείρισης των ατόμων και δε, των μεταναστών λαμβάνουν χώρα σε όλο το φάσμα των ανειδίκευτων, χειρονακτικών και «χαμηλού κύρους» εργασιών και παράλληλα η ένταξη στην αγορά εργασίας είναι δύσκολα προσβάσιμη όχι μόνο από τους μετανάστες αλλά και από τους ίδιους τους Έλληνες.

Ο συνεντευξιαζόμενος παρουσιάζει τρία επιμέρους στοιχεία που συντελούν στην εκμετάλλευση των εργαζομένων. Αρχικά, όπως προαναφέρθηκε σε προηγούμενη απάντηση, οι εργάτες αναγκάζονται να δουλεύουν για πλήθος ωρών, παραπάνω από το νόμιμο πλαίσιο εργασίας. Ταυτόχρονα, η σκληρή τους εργασία σε κάποιες περιπτώσεις μισθώνεται μερικώς η και δεν μισθώνεται καθόλου από τους εργοδότες, οι οποίοι τυγχάνει να επικαλούνται διάφορες δικαιολογίες για να μην παραδώσουν τα δεδουλευμένα, αλλά ακόμα και να φέρονται με εκβιαστικό η καταπιεστικό τρόπο στα άτομα που ευελπιστούν να λάβουν τα χρήματα για τα οποία εργάστηκαν. Συν τοις άλλοις, η βεβαρημένη, ανθυγιεινή και επίπονη εργασία έχει δυσχεράνει περισσότερο την εργασία των ατόμων σε τέτοιου είδους απασχόληση.

Το τελευταίο ερώτημα του 2^{ου} άξονα της συνέντευξης παραθέτει τον παράγοντα της διάκρισης που μπορεί να λάβει χώρα στην πλαίσια της αγοράς εργασίας και στην πρόσβαση σε αυτήν. Πιο συγκεκριμένα το δείγμα κλήθηκε να απαντήσει εάν υπήρχαν περιπτώσεις κατά τις οποίες Έλληνες επιλέχθηκαν αντί ανθρώπων διαφορετικής εθνικότητας αποκλειστικά λόγω του εν λόγω γνώμονα. Οι απαντήσεις παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον.

Ο Β. αναφέρει χαρακτηριστικά *«Ναι γίνεται. Μου έχει τύχει να πάω για δουλειά και να βρουν Έλληνα και να με διώξουν τις πρώτες μέρες. Ξέρω ότι εδώ είναι Ελλάδα. Εμείς την αγαπάμε και είναι άδικο για μας. Είμαστε τόσα χρόνια και νιώθουμε Έλληνες. Δεν ξέρω γιατί γίνεται αυτό, μάλλον δεν μας πολύεμπιστεύονται. Αλλά όσοι είναι εδώ απλά θέλουν να*

δουλέψουν όχι να κλέβουν απ' τους Έλληνες.» Ο συνεντευξιαζόμενος θέλησε με ένθερμο ύφος να αναδείξει τη δυσμενή μεταχείριση σε βάρος αυτού και των ομοεθνών του επισημαίνοντας ότι μετά από τόσα χρόνια διαμονής στην Ελλάδα πλέον νιώθει Έλληνας και σε καμιά περίπτωση δεν θέλει να κλέψει από τους υπόλοιπους Έλληνες.

Ο Γ. υποστηρίζει *«ναι, αυτό γίνεται. Κάποιοι κοιτάνε για Έλληνες γιατί και αυτοί θέλουν να ζήσουν. Αν δουλεύουν μόνο οι ξένοι, οι Έλληνες δεν θα έχουν δουλειά. Το θέμα είναι ότι οι ξένοι δουλεύουν για φθηνά λεφτά. Μπορεί ακόμα και στην θέση ενός Έλληνα να δουλέψουν 2 ξένοι οπότε πολλοί παίρνουν και ξένους».* Μέσα από την απάντηση του Γ. γίνεται κατανοητό ότι ο κύριος λόγος για την εργασία των μεταναστών σε πολλές περιπτώσεις είναι η φθηνή οικονομική απασχόληση που επωφελεί τους εργοδότες. Αυτός ο τρόπος έχει καταστήσει τον μεταναστευτικό πληθυσμό, μια ομάδα που αναγκάζεται να δουλέψει με διαφορετικούς όρους και προϋποθέσεις από τις υπόλοιπες κοινωνικές ομάδες.

Η εκδοχή του Ζ. εξηγεί *«Ναι συμβαίνει αυτό. Μου είχε συμβεί και εμένα παλαιότερα να πάρουν έναν Έλληνα αντί για μένα. Σίγουρα και οι Έλληνες θέλουν να δουλέψουν αλλά και εμείς. Δεν είμαστε κάτι διαφορετικό όλοι για το ψωμί μας πάμε. Όσοι έχουν μαγαζιά και εργοστάσια προτιμούν Έλληνες για να τους έχουν από κοντά και να μην έχουν προβλήματα. Όμως οι περισσότεροι από μας έτσι είμαστε και δουλεύουμε σκληρά για να τα βγάλουμε πέρα».* Αξίζει να αναφερθεί ότι η διάκριση στον εν λόγω τομέα παρατηρείται από την πλευρά των Αιγυπτίων μεταναστών σε συχνό βαθμό. Σύμφωνα λοιπόν με τον Ζ. οι Έλληνες προτιμώνται σε χειρονακτικές εργασίες, περισσότερο λόγω του γεγονότος ότι οι εργοδότες τους εμπιστεύονται περισσότερο και τους θεωρούν οικείους τους.

Τέλος, ο Θ. υποστηρίζει *«Όχι τόσο. Μη σου πω ότι προτιμούν και ξένους γιατί δουλεύουν για λιγότερα λεφτά. Το κέρδος τους κοιτάνε».* Το φθινό εργατικό δυναμικό των μεταναστών φαίνεται να προσελκύει τους εργοδότες οι οποίοι προσλαμβάνουν άτομα με γνώμονα τις οικονομικές απολαβές, οι οποίες σε αρκετές περιπτώσεις είναι ιδιαίτερα χαμηλές.

Περιστατικά δυσμενούς αντιμετώπισης Αιγυπτίων

Στον συγκεκριμένο άξονα διερευνάται η άποψη των Αιγυπτίων αναφορικά με περιστατικά που έχουν αντιμετωπίσει στην αγορά εργασίας και ενείχαν διακριτική η δυσμενή αντιμετώπιση σε βάρος τους.

Ο Δ. αναφέρει *«Επειδή είμαι Αιγύπτιος όχι. Γενικά οι Έλληνες μας αγαπάνε και τους αγαπάμε και μείς. Δεν υπάρχει κάποιο πρόβλημα»*, ενώ ο Ζ. προσθέτει *«Όχι τα έχουμε καλά με τους Έλληνες. Τους αγαπάμε και μας αγαπάνε. Είμαστε 2 χώρες που έχουμε πολύ ιστορία».*

Και έχουμε και πολλά κοινά πράγματα». Επιπλέον ο Η. προσθέτει την άποψη του λέγοντας ότι *«ποτέ δεν μου έχει τύχει. Μπορεί σε άλλους και πιο πολύ από άλλες χώρες αλλά όχι τόσο στους Αιγύπτιους»*. Οι απόψεις των τριών μεταναστών παρουσιάζουν τις καλές και αμοιβαίες σχέσεις που επικρατούν μεταξύ των δύο λαών και συνεισφέρουν στην εποικοδομητική συνεργασία στα πλαίσια της απασχόλησης.

Ωστόσο, σε μικρότερη κλίμακα, διακρίνεται και η άλλη όψη του νομίσματος. Ο Ζ. αναφέρει. *«Ναι μου έχει τύχει μια φορά αλλά όχι από Έλληνα, από Αλβανό αφεντικό. Πως γίνεται αυτό όταν και εσύ έχεις έρθει στη χώρα να μην φέρεσαι άδικα σε άλλους? Νευρίασα πολύ τότε. Μου έλεγαν γιατί έφυγες από τη χώρα σου και ήρθες εδώ ενώ κι αυτοί το ίδιο έκαναν. Ότι δεν δουλεύω όσο μπορώ και καθημερινά με έβριζαν και μου μίλαγαν άσχημα. Ως που δεν άντεξα και έφυγα. Προτίμησα να μην έχω δουλειά από το να μου φέρονται έτσι κάθε μέρα»*.

Αξίζει να αναδειχθεί μέσα από τη συγκεκριμένη απάντηση ένας σημαντικός προβληματισμός ο οποίος έγκειται στο αν οι διακριτικές συμπεριφορές που υφίστανται τα άτομα στον εργασιακό χώρο συμβαίνει επίσης με τις επιμέρους μεταναστευτικές ομάδες οι οποίες έχουν εγκατασταθεί στην Ελλάδα και έχουν δημιουργήσει τις επιχειρήσεις τους αναλαμβάνοντας τον ρόλο του εργοδότη.

Η επόμενη ερώτηση της συνέντευξης προτρέπει τον πληθυσμό-δείγμα της έρευνας να απαντήσει σχετικά με το αν έχει ποτέ απορριφθεί από εργασία λόγω της Αιγυπτιακής του καταγωγής. Το σύνολο των ερωτώμενων απάντησε πως δεν έχει συμβεί ποτέ η συγκεκριμένη ενέργεια. Ωστόσο, είχε τύχει να βρεθούν οι ίδιοι τα υποκείμενα δυσμενούς συμπεριφοράς αλλά όχι λόγω της συγκεκριμένης καταγωγής. Γενικά, επικρατεί από την πλειονότητα των συνεντευξιαζόμενων, η άποψη ότι οι Έλληνες και οι Αιγύπτιοι είναι δύο αρκετά φιλικόι λαοί που διακατέχονται από αμοιβαία κατανόηση. Ο Β. προσθέτει *«Μια φορά είχε γίνει τότε που σου έλεγα, επειδή ήταν ο άλλος Έλληνας. Δεν νομίζω όμως επειδή εγώ ήμουν Αιγύπτιος»*. Από την άλλη, οι Γ., Δ., και Η. παραθέτουν την άποψη του υπόλοιπου συνόλου *«Όχι επειδή ήμουν Αιγύπτιος. Γενικά εμείς και οι Έλληνες τα πάμε πολύ καλά. Άλλοι δεν συμπεριφέρονται καλά εδώ στην Ελλάδα»*. *«Όχι δεν μου έχει τύχει αυτό ποτέ. Μεταξύ ξένων οι Έλληνες προτιμάνε να δουλεύουν με Αιγύπτιους. Τα βρίσκουμε στη δουλειά»*. *«Μια φορά είχε γίνει τότε που σου έλεγα, επειδή ήταν ο άλλος Έλληνας. Δεν νομίζω όμως επειδή εγώ ήμουν Αιγύπτιος»*.

Το κομμάτι της ασφάλισης των εργαζόμενων στην Ελληνική εργασιακή πραγματικότητα έχει αποτελέσει ένα από τα σημαντικότερα και μεγαλύτερα σε κλίμακα προβλήματα που έχει

κατά καιρούς κληθεί να αντιμετωπίσει η πολιτεία, μέχρι στιγμής χωρίς να έχει καταφέρει την άμβλυνση του φαινομένου. Οι Αιγύπτιοι μετανάστες παρουσίασαν μεγάλο ενδιαφέρον ως προς την εν λόγω ερώτηση και είχαν στο σύνολο τους όμορες απόψεις.

Ο Α. αναφέρει *«Όχι. Στις περισσότερες δουλειές όχι. Το αφεντικό σε εκμεταλλεύεται γιατί δεν μπορείς να κάνεις πολλά.. Έτσι πάει συνήθως»*. Ο Β. υποστηρίζει *«Ούτε μια φορά. Όλα ήταν μαύρα, σε όλες τις δουλειές. Και αυτός είναι και ο λόγος που δεν μπορώ να ανοίξω βιβλιάριο υγείας. Δεν έχω ένσημα. Μόνο μαύρες όσες δουλειές εργαζόμουν. Και αυτά για να μπορώ να έχω λεφτά και να πληρώνω ενοίκια και λογαριασμούς»*.

Ο Γ. επίσης αναφέρει *«Καμία φορά. Ένσημα δεν υπάρχουν για εμάς στην Ελλάδα. Δεν ξέρω τι θα γίνει στα 65 μας. Όλοι δουλεύουμε μαύρα γιατί δεν βγαίνουν τα αφεντικά. Και δεν μπορείς να ξεφύγεις γιατί γίνεται παντού»*.

Οι προαναφερθείσες αναπαραστάσεις βρίσκουν σύμφωνο τον Ε. ο οποίος προσθέτει *«Αυτό είναι από τα μεγαλύτερα προβλήματα στην Ελλάδα. Δεν ήμουν ποτέ ασφαλισμένος όπως και πάρα πολλοί άλλοι και δεν έχουμε καθόλου ένσημα. Τι θα γίνει όταν θα πρέπει να πάρουμε σύνταξη; Πως θα ζούμε όλοι εμείς; Κάτι πρέπει να γίνει γι' αυτό γιατί δεν πάει άλλο»* και τέλος ο Ζ. παραθέτει την άποψή του λέγοντας ότι *«Καμία φορά δεν σε ασφαλίζουν. Ένσημα δεν υπάρχουν για εμάς στην Ελλάδα. Δεν ξέρω τι θα γίνει στα 65 μας. Όλοι δουλεύουμε μαύρα γιατί δεν βγαίνουν τα αφεντικά. Και δεν μπορείς να ξεφύγεις γιατί γίνεται παντού»*.

Μέσα από τις απόψεις των ερωτηθέντων, γίνεται αντιληπτό ότι το πρόβλημα όχι μόνο υφίσταται, αλλά έχει επιπλέον λάβει πολύ σοβαρές διαστάσεις και έχει αποτελέσει τον λόγο εκμετάλλευσης πληθώρας εργαζομένων –κυρίως των χαμηλών οικονομικών στρωμάτων- από τους εργοδότες. Οι Αιγύπτιοι πολύ ορθώς διερωτούνται πως θα καταφέρουν να βγουν στην σύνταξη λαμβάνοντας υπ' όψιν την τωρινή κατάσταση στην οποία δεν λαμβάνουν καθόλου ένσημα από τις περισσότερες εργασίες. Οι επισφαλείς αυτές συνθήκες συντελούν στην επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών και επιβαρύνουν περαιτέρω την εργασιακή πραγματικότητα στην οποία αναγκάζονται να επιβιώσουν οι μετανάστες της Αιγύπτου.

Η τελευταία ερώτηση του άξονα που αφορά στην δυσμενή αντιμετώπιση των Αιγυπτίων μεταναστών καλεί τους ερωτώμενους να απαντήσουν αν υπήρξαν περιστατικά στην εργασιακή τους εμπειρία που δεν έλαβαν τα δεδουλευμένα τους από τον εργοδότη. Η πλειοψηφία των απαντήσεων ήταν καταφατική με τους εργαζόμενους να αναφέρουν πως δεν τους δόθηκαν τα δεδουλευμένα και έπρεπε είτε να τα αποκτήσουν με άλλα μέσα, είτε να υποχωρήσουν και να μην τα λάβουν.

Πιο συγκεκριμένα ο Α. αναφέρει *«Στην παλιά μου δουλειά είχε γίνει ένα τέτοιο πράγμα. Μου τα αργούσε πολύ και μου έλεγε ότι θα μου τα δώσει μετά. Τον πίεσα αρκετά και*

έτσι τα πήρα και έφυγα. Εκείνη την περίοδο δεν είχα καθόλου λεφτά και ήταν πολύ δύσκολα αν περάσω. Δεν θέλω καν να το σκέφτομαι πως μπορεί να περνάει κάποιος όταν συμβαίνει αυτό. Μακάρι να μην τύχει σε κανέναν». Γίνεται κατανοητό μέσα από την συγκεκριμένη απάντηση, ότι οι περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι δεν λαμβάνουν τα δεδουλευμένα τους, επιφέρουν ένα ισχυρό αντίκτυπο στους ίδιους δημιουργώντας παράλληλα επισφαλείς συνθήκες διαβίωσης και ψυχολογική πίεση σε μόνιμο βαθμό. Ο Β. επισημαίνει «Ναι, είχε τύχει και αυτό. Απ' όλα έχω περάσει (γέλια). Δεν ήταν καθόλου ωραίο. Γιατί και εγώ και οι άλλοι που δεν τους είχε πληρώσει είχαμε δουλέψει πολύ γι' αυτά. Όλο μας έλεγε θα μας τα δώσει και τίποτα. Μια μέρα ξεσηκωθήκαμε όλοι και πήγαμε στο γραφείο του. Μόνο τότε, μετά από κάποιες μέρες μας έδωσε. Άλλα όχι όλα. Έκλεισε το μαγαζί και κάποιοι μείνανε χωρίς να τα πάρουν όλα».

Ο Δ. προσθέτει την άποψη του υποστηρίζοντας ότι έχει καταστεί και ο ίδιος υποκείμενο αντίστοιχης συμπεριφοράς: «Αμέ έχει τύχει. Εργαζόμουν 5 συνολικά χρόνια και ένας εργολάβος στο τέλος μου χρώσταγε 650 ευρώ. Μέχρι τώρα του τηλεφωνώ και αυτός δεν το σηκώνει για να μην μου τα δώσει. Είναι όμως τα λεφτά μου. Και ούτε ένσημα πήρα απ' την δουλειά». Επιπλέον, ο Ζ. επισημαίνει «Ακόμα μου χρωστάνε λεφτά. Από 2 δουλειές. Και όλο μου λένε ότι θα μου τα δώσουν αλλά τίποτα. Δεν ξέρω τι άλλο να κάνω». Όλες οι προαναφερθείσες απόψεις έχουν έναν κοινό παρονομαστή, ο οποίος χαρακτηρίζεται από την εκμετάλλευση των αδύναμων και την διακριτική μεταχείριση, λόγω της ευαλωτότητας των ατόμων. Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις κατά τις οποίες τίθεται το ζήτημα στους ίδιους, αν θα πρέπει να συνεχίζουν να εργάζονται χωρίς μίσθωση και ασφάλιση ή αν θα πρέπει να σταματήσουν την εργασία τους διεκδικώντας τα δεδουλευμένα τους.

Η μειονότητα του δείγματος, η οποία τυγχάνει να μην έχει αντιμετωπίσει αντίστοιχα περιστατικά, ισχυρίζεται ωστόσο ότι γνωρίζει τουλάχιστον ένα άτομο το οποίο έχει κληθεί να διεκδικήσει τα εργασιακά δικαιώματα του. Ο Θ. αναφέρει «Δεν έχει τύχει σε μένα αλλά σε έναν φίλο μου που του χρώσταγαν πολλά. Γύρω στα 700-800 ευρώ. Είχε τρελαθεί ο άνθρωπος δεν ήξερε τι να κάνει». Το συγκεκριμένο γεγονός ανάγει το συμπέρασμα ότι η μη πληρωμή των δεδουλευμένων αποτελεί ένα συχνό και συνηθισμένο φαινόμενο.

Αιγύπτιοι και Αιγυπτιακή κοινότητα στην Ελλάδα

Σκοπός του συγκεκριμένου άξονα είναι να εξετάσει τις απόψεις των Αιγυπτίων μεταναστών αναφορικά με την κοινότητα που δραστηριοποιείται στην Ελλάδα. Η βιβλιογραφία αναφέρει ότι οι κοινότητες των μεταναστών στις χώρες όπου έχουν μεταναστεύσει, αποτελούν για τους ίδιους μια σημαντική στήριξη όχι μόνο ως προς την

σύσφιξη των σχέσεων των ομοεθνών μεταναστών λόγω εθνικότητας, κουλτούρας και πολιτισμού, αλλά ακόμα λόγω των προσπαθειών που καταβάλουν οι συμβαλλόμενοι στην εύρεση εργασίας των ομοεθνών που προσεγγίζουν την κοινότητα ευελπιστώντας να αποκτήσουν πρόσβαση σε μια θέση εργασίας.

Το πρώτο ερώτημα του άξονα αφορούσε στην επαφή του δείγματος με την Αιγυπτιακή κοινότητα στην Ελλάδα. Κάποιοι εκ των Αιγυπτίων γνώριζαν την κοινότητα και είχε τύχει συνεργαστούν και να συμβάλλουν στο έργο της. Κάποιοι άλλοι απλά είχαν ακούσει κάποια πράγματα για τις δράσεις της, ωστόσο δεν είχαν συμμετάσχει η έρθει σε επαφή με τα μέλη της. Ο Β. επισημαίνει *«Ξέρω τους ανθρώπους εκεί. Παλιά είχαμε συνεργαστεί. Κάνουν πράγματα, όταν μπορούν και αυτοί βέβαια γιατί είναι και δύσκολοι καιροί»*. Αξιίζει να αναφερθεί ότι η οικονομική κρίση –όπως διακρίνεται και μέσα από τα λεγόμενα των Αιγυπτίων- έχει δυσχεράνει το έργο της κοινότητας καθώς, για τα μέλη της κοινότητας είναι πλέον αρκετά δύσκολο να βοηθήσουν τους ομοεθνείς τους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Ο Δ. αναφέρει ότι έχει ακούσει για την κοινότητα, ωστόσο δεν έχει τύχει να γνωρίσει άτομα που συμμετέχουν σε αυτή. Επίσης, ο Ε. προσθέτει *«Τους ξέρω τους ανθρώπους. Πήγαινα καμιά φορά και όπου χρειαζόταν βοηθούσα. Με βοήθησαν και αυτοί να βρω δουλειά. Κάνουν καλή δουλειά και βοηθάν όποιον το έχει ανάγκη»*.

Μέσα από την εν λόγω συλλογικότητα ομοεθνών διαφαίνεται η ανάγκη υποστήριξης των ατόμων ίδιας εθνικότητας αναμεταξύ τους, σε μια προσπάθεια να ενταχθούν στο κοινωνικό περιβάλλον και παράλληλα σε μια θέση εργασίας που θα τους εξασφαλίζει σημαντικούς πόρους και εφόδια της ζωής τους. Τέλος ο Η. υποστηρίζει ότι δεν έχει έρθει σε επαφή με την κοινότητα, απλά έχει ακούσει για το έργο των ανθρώπων και γνωρίζει ότι προσπαθούν να βοηθήνε όσο μπορούν.

Η εύρεση εργασίας σε ομοεθνή άτομα αποτελεί μείζον στόχο για την κοινότητα των Αιγυπτίων που εδρεύει στην Αθήνα. Η επόμενη ερώτηση καλούσε τους συντευξιαζόμενους να παραθέσουν την άποψη τους αναφορικά με την βοήθεια της κοινότητας ως προς την εύρεση εργασίας των Αιγυπτίων. Σε ένα γενικό επίπεδο, η άποψη που επικράτησε από τις απαντήσεις επικεντρώθηκε στον σημαντικό βαθμό που έχει δυσχεράνει η υφιστάμενη πραγματικότητα της οικονομικής κρίσης τις όποιες προσπάθειες έχει επιχειρήσει η κοινότητα για τους Αιγύπτιους που έχουν ανάγκη εύρεση εργασίας.

Ο Α. χαρακτηριστικά αναφέρει «*Νομίζω ότι βοηθάνε όσο μπορούνε. Βέβαια τώρα όπως είπα είναι δύσκολα τα πράγματα, δεν είναι απλά. Αλλά εμένα τουλάχιστον είχαν προσπαθήσει να με βοηθήσουν*».

Ο Β. προσθέτει την άποψή του υποστηρίζοντας «*Ξέρω ότι προσπαθούν να βοηθήσουν, αλλά πλέον όπως ξέρεις δεν είναι εύκολα και δεν βρίσκουν και αυτοί. Είναι πολύ καλοί όμως και πρόθυμοι*». Γίνεται σαφές από τις προαναφερθείσες απαντήσεις το γεγονός ότι μηχανισμοί και οι συλλογικότητες στήριξης των ευπαθών ομάδων όπως ο αντίστοιχος για τους μετανάστες της Αιγύπτου, έχουν υποβαθμιστεί ως προς τον βαθμό μόχλευσης τους εν της όψει οικονομικής κρίσης και της υφιστάμενη εργασιακής πραγματικότητας στην Ελλάδα. Από την άλλη πλευρά, μια μερίδα του δείγματος δεν είχε γνώση επί του ζητήματος.

Ο Γ. επισημαίνει «*Δεν είμαι ο κατάλληλος να σου πω. Δεν γνωρίζω. Μόνο ότι κάνει κάποια καλά πράγματα*». ενώ, ο Ε. προσθέτει «*Δεν νομίζω να μπορούν να κάνουν πράγματα τώρα στην κρίση. Πριν μπορεί να έκαναν, αν και έχω κάποιες αμφιβολίες... αλλά όχι τώρα*». Μέσα από την τελευταία απάντηση μπορεί κανείς να διακρίνει ότι η κοινότητα δεν είναι καθ' όλα αποδεκτή για το σύνολο των Αιγυπτίων. Σε συγκεκριμένο μερίδα από τον Αιγυπτιακό πληθυσμό η κοινότητα εγείρει ερωτηματικά, επιπλέον οι ενέργειες της είναι αμφιλεγόμενες και οι δράσεις της αντιμετωπίζονται καχύποπτα.

Η τελευταία ερώτηση του τρίτου άξονα, αφορούσε στις απόψεις του δείγματος για τη συμβολή τη κοινότητας των Αιγυπτίων στην εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης και δυσμενούς αντιμετώπισης. Αξίζει να αναφερθεί πως οι συνεντευξιαζόμενοι παρουσίασαν ένα ιδιαίτερο ενδιαφέρον ως προς τη συγκεκριμένη ερώτηση και ως εκ τούτου, έχουν παρατεθεί αρκετές σημαντικές δηλώσεις τους.

Πιο συγκεκριμένα ο Α. αναφέρει «*Δεν ξέρω αν μπορεί να κάνει κάτι άμα σου φερθούν άδικα στη δουλειά. Είναι δύσκολο. Αυτό πρέπει να το ξέρει το κράτος και να κάνει κάτι. Διαφορετικά δεν γίνεται τίποτα. Και ο κόσμος φοβάται, γιατί η δεν θα παίρνει τα λεφτά του ή αν μιλάει μπορεί να απολυθεί. Οπότε πρέπει να κάνουν κάτι οι μεγάλοι, αλλά από αυτούς τι να δεις. Δεν κάνουν τίποτα*». Τα υποκείμενα τον εν λόγω ενεργειών συχνά επιφυλάσσονται να μιλήσουν η να κινήσουν μέσω νομικών διαδικασιών με σκοπό να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Το συγκεκριμένο γεγονός πρόκειται να αναλυθεί περαιτέρω στον τελευταίο άξονα, ο οποίος εστιάζει στην καταπολέμηση αντίστοιχων πρακτικών.

Ο Γ. επισημαίνει «*Μπορεί να έπαιξε ρόλο η κοινότητα και μπορεί όχι. Γιατί κάποιοι είναι καλοί Αιγύπτιοι και κάποιοι κακοί. Όπως συμβαίνει και με όλο τον κόσμο*». Ο Γ. δεν διαφοροποιεί την κοινότητα από την υπόλοιπη κοινωνία απαντώντας ότι μπορεί τα μέλη της κοινότητας να έχουν καλές προθέσεις αλλά και κακές όπως συμβαίνει με κάθε άνθρωπο. Ο

Ε. υποστηρίζει «*Όχι πέρα από την δουλειά δεν μπορούν να κάνουν κάτι. Χρειάζεται να γίνει κάτι από πάνω. Διαφορετικά δεν αλλάζουν τα πράγματα.*».

Κάποιοι από τους ερωτηθέντες στάθηκαν στην ερώτηση με μεγάλη διστακτικότητα, επισημαίνοντας ότι δεν μπορεί να υπάρχει αλλαγή της υφιστάμενης κατάστασης. Ωστόσο, η πλειονότητα του δείγματος εξέφρασε την άποψη του αναφέροντας ότι υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης μέσω της καταπολέμησης αντίστοιχων περιστατικών. Κάποιοι εξ' αυτών εστίασαν στο έργο της κοινότητας, ενώ κάποιοι άλλοι θέλησαν να παρουσιάσουν μια ευρύτερη εικόνα τονίζοντας τον ρόλο του συνόλου και πως αυτό μπορεί να συμβάλει στην εξάλειψη του φαινομένου. Συγκεκριμένα, ο Ζ. υποστηρίζει «*Χρειάζεται να έχεις δύναμη σαν σύλλογος και να ξέρεις και άτομα από την κυβέρνηση. Δεν είναι απλό. Βέβαια κάνουν πολλά οπότε ίσως μπορούν να κάνουν και αυτό.*». Ο Η. προσθέτει «*Ναι γιατί όχι. Κάποιος πρέπει να τους ακούσει. Βέβαια δεν ξέρω αν θα γινόταν κάτι. Αλλά πάντα πρέπει να προσπαθείς γιατί αν δεν προσπαθούμε αυτά θα γίνονται συνέχεια. Και αυτά είναι τα κακά στην Ελλάδα που πρέπει να μην υπάρχουν.*».

Τέλος, ο Θ. εκφράζει την άποψη του λέγοντας «*Ίσως ναι. Δεν ξέρω. Το σίγουρο είναι άμα είμαστε πολλοί είναι καλύτερα απ' ότι αν θα ήταν ένας. Μπορεί και εκείνοι λοιπόν να μπορούν να κάνουν πράγματα. Μόνο για καλό θα γίνει ότι γίνει για να μην υπάρχει αδικία για τους ανθρώπους.*». Η αισιόδοξη απάντηση του Θ. κλείνει το περιεχόμενο των αποτελεσμάτων του άξονα που αφορά στην Αιγυπτιακή κοινότητα. Ωστόσο, οι ενδιαφέρουσες απόψεις που παρουσιάστηκαν στα πλαίσια της διερεύνησης των απόψεων για την συλλογικότητα πρόκειται να αποτελέσει κομμάτι προς ανάλυση στο υποκεφάλαιο των συμπερασμάτων.

Καταπολέμηση κοινωνικών διακρίσεων στην αγορά εργασίας

Η εκπόνηση των συνεντεύξεων ολοκληρώθηκε με τον τελευταίο άξονα της έρευνας ο οποίος αφορά στην καταπολέμηση των κοινωνικών διακρίσεων στην αγορά εργασίας. Στον συγκεκριμένο άξονα οι Αιγύπτιοι μετανάστες κλήθηκαν να παραθέσουν την άποψη τους σχετικά με ζητήματα που αφορούν στην διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους, στην πληροφόρησή τους ως προς μια ενδεχόμενη προσφυγή σε περίπτωση περιστατικού διακριτικού περιεχομένου και τέλος στο αν θα ήταν οι ίδιοι πρόθυμοι να προχωρήσουν μια τέτοια διαδικασία με όλες τις συνέπειες στις οποίες μπορεί να οδηγήσει.

Η πρώτη ερώτηση ζητούσε την άποψη των Αιγυπτίων σχετικά με τον ρόλο του κράτους στην καταπολέμηση των διακρίσεων και πως οι ίδιοι πιστεύουν πως η πολιτεία θα μπορούσε να αποτρέψει περιστατικά άδικης συμπεριφοράς η αντιμετώπισης, καθώς και εκμετάλλευσης των εργαζομένων. Σε μια γενική εικόνα, μέσα από τις απόψεις των Αιγυπτίων διαφαίνεται μια έντονη δυσανασχέτηση απέναντι στη βούληση του κράτους, καθώς θεωρείται υπεύθυνο για τα δεινά που αντιμετωπίζουν στα πλαίσια της αντιμετώπισης τους στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, σύμφωνα με μεγάλο κομμάτι του δείγματος, η πολιτεία έχει τη δυνατότητα να λάβει δράση για να αντιμετωπίσει περιστατικά δυσμενούς συμπεριφοράς, ωστόσο οι ελίτ της κυβέρνησης δεν δείχνουν να ενδιαφέρονται για τα χαμηλότερα στρώματα της κοινωνίας και τις όποιες δυσχέρειες αντιμετωπίζουν.

Ο πρώτος ερωτώμενος του δείγματος αναφέρει χαρακτηριστικά *«Ε βέβαια και μπορεί να κάνει κάτι. Πρέπει να μιλήσει στον κόσμο γιατί δεν υπάρχει επικοινωνία. Δεν ακούνε κανέναν. Να δει τι γίνεται έξω και όχι μόνο αυτό που ακούν αυτοί. Να μιλήσει με εμάς. Άμα δεν δει τι γίνεται πως θα κάνει κάτι? Έτσι πιστεύω εγώ»*. Η άποψη του έγκειται στην έλλειψη ενσυναίσθησης και ενημέρωσης που δεν δείχνουν να προσπαθούν για να αποκτήσουν ούτως ώστε να έχουν επικοινωνία τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες για να ακούσουν και να εξετάσουν τα αιτήματά τους.

Ο Γ. επισημαίνει *«Εγώ πιστεύω ότι μπορεί να κάνει πράγματα. Η Ελλάδα έχει χρήματα που προέρχονται από τα εργοστάσια και τον τουρισμό που μπορεί να τα χρησιμοποιήσει για να αντιμετωπίσει τέτοια πράγματα. Είναι δύσκολο πάντως για το κράτος. Γιατί τώρα που δεν υπάρχουν πολλά χρήματα όλοι δουλεύουν μαύρα οπότε όλοι κλέβουν»*. Ο δεύτερος συνεντευξιαζόμενος κάνει ιδιαίτερη αναφορά στην διαφθορά που λαμβάνει χώρα στους χώρους εργασίας της Ελλάδας και αναγνωρίζει τη δυσκολία που ενέχει η συγκεκριμένη κατάσταση, δεδομένου ότι η πυκνότητα του φαινομένου κάνει ακόμα πιο δύσκολο το έργο του κράτους.

Ο Ε. παραθέτει την άποψη του υποστηρίζοντας ότι *«Μπορεί να βοηθήσει τους ανθρώπους που δουλεύουν και τους φέρονται άδικα. Δεν γίνεται να έχεις τον έλεγχο της χώρας και να μην μπορείς να κάνεις κάτι. Απλά δεν δίνουν καθόλου σημασία σε εμάς και στο πως μας συμπεριφέρονται στην δουλειά»*. Η εν λόγω άποψη έρχεται να προστεθεί σε αυτή του πρώτου συνεντευξιαζόμενου και αναφέρεται στην έλλειψη βούλησης από την μεριά της πολιτείας. Ο Ζ. προσθέτει την άποψη του στους άλλους δύο επιδιώκοντας να αποδώσει μια λύση για το μείζον αυτό ζήτημα. Συγκεκριμένα, αναφέρει *«Φυσικά και μπορεί. Μπορεί να το κάνει αλλά*

δεν δίνει σημασία. Θα μπορούσε να τιμωρεί όποιους φέρονται άδικο στους ανθρώπους και να βάλει νόμους η να τους κάνει πιο αυστηρούς για να μην υπάρχουν τέτοια πράγματα. Βλέπουν όμως μόνο πως θα βγάλουν λεφτά. Τίποτα για τους άλλους». Τέλος ο Θ. υπαινίσσεται την σκόπιμη μη εμπλοκή των ανωτέρων πολιτικών της πολιτείας υποστηρίζοντας ότι «Το κράτος ναι, σίγουρα. Μου φαίνεται ότι τα κάνει για να σκοτωνόμαστε εμείς μεταξύ μας. Η απλά δεν τους νοιάζει καθόλου. Τι να πω δεν ξέρω».

Οι πολιτικές εξάλειψης κοινωνικών φαινομένων όπως οι διακρίσεις, η καταπίεση και η προκατάληψη στην αγορά εργασίας συνιστούν ιδιαίτερα σημαντικά ζητήματα για τα οποία τα κράτη οφείλουν να μεριμνούν. Στη βάση αυτής της κατάστασης έχουν δημιουργηθεί και στην Ελλάδα διάφοροι μηχανισμοί εξάλειψης των διακρίσεων στους οποίους τα θύματα μπορούν να απευθυνθούν για να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Η συγκεκριμένη ερώτηση έθεσε την σύνδεση θεωρίας-έρευνας καλώντας τους Αιγύπτιους μετανάστες να απαντήσουν εάν γνωρίζουν που θα μπορούσαν να απευθυνθούν σε ένα ενδεχόμενο αντίστοιχου περιεχομένου.

Μέσα από τις περισσότερες απαντήσεις μπορεί να διακρίνει κανείς πως είτε υπάρχει έλλειψη ενημέρωσης για τους εν λόγω μηχανισμούς, είτε οι εργαζόμενοι φοβούνται να προσεγγίσουν τις ανεξάρτητες αρχές. Ο Γ. αναφέρει «Όχι. Γιατί υπάρχει κάτι τέτοιο;» ενώ, ο Δ. δίνει την απάντησή του λέγοντας «Όχι δεν έχω ιδέα. Τι είναι αυτό;». Ο Ε. εκφράζει την επιφύλαξη του μέσα από την απάντησή του επισημαίνοντας «Θα μπορούσα να το κάνω αλλά με ποιόν να πάω. Φοβάμαι. Μπορεί να πει ότι εγώ δούλευα μαύρα οπότε ευθύνομαι. Επίσης η αστυνομία αφήνει τη μαύρη εργασία». Από τη άλλη πλευρά, δεν εκλείπουν τα περιστατικά όπου οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να αναλάβουν οι ίδιοι δράση επιχειρώντας να διεκδικήσουν τα δεδουλευμένα τους. Ο Η. αναφέρει «Τότε μας είχαν πει κάποια τους κράτους. Όμως δεν το πήγαμε έτσι και δεν πήγαμε εκεί να μας ενημερώσουν. Το προσπαθήσαμε μόνοι μας. Ευτυχώς πήραμε τα περισσότερα. Δεν ξέρω τι θα γινόταν αν πηγαίναμε στο κράτος». Τέλος, ένας συνολικά Αιγύπτιος είχε επίγνωση επί του θέματος «Έχει τύχει να έρθω σε επαφή με μια δικηγόρο και μου είπε τι μπορώ να κάνω και που να πάω. Ποτέ δεν ξέρεις». Η μοναδική αυτή περίπτωση καθιστά ξεκάθαρη την έλλειψη πληροφόρησης ως προς το συγκεκριμένο ζήτημα.

Η τελευταία ερώτηση, με την οποία ολοκληρώνεται η συνέντευξη, αφορούσε στην ευκολία με την οποία θα προσέγγιζε ένας Αιγύπτιος μετανάστης μια ανεξάρτητη αρχή όπως ο συνήγορος του πολίτη για να διεκδικήσει μέσω της υπηρεσίας τα δικαιώματά του. Από τις

απαντήσεις πρόεκυψε σε έναν γενικό βαθμό η έκφραση της επιφύλαξης για τους μετανάστες καθώς θεωρούν ότι η πιθανότερη έκβαση δεν θα έχει κάποιον αντίκτυπο στο πρόβλημά τους. Δεν έλειψαν οι απόψεις κατά τις οποίες τα άτομα φοβόντουσαν να επικοινωνήσουν με μια αρχή επειδή, όπως οι ίδιοι ανέφεραν θα έχαναν την δουλειά τους και θα είχαν περαιτέρω προβλήματα με τον εργοδότη τους.

Πιο συγκεκριμένα ο Α. εξέφρασε την άποψη του λέγοντας ότι *«Με δικηγόρους και τέτοια δεν θα ήθελα να μπλέξω. Ότι κι αν γίνει. Προτιμώ να το βρω μόνος μου. Δεν ξέρω τι θα γινόταν αν δεν μου έδινε τα λεφτά η έκανε άλλο πράγμα. Πάντως όχι στο κράτος να καταγγείλω κάτι»*. Ο Β. προσέθεσε την γνώμη του σχετικά με την επιφυλακτικότητα του ζητήματος αναφέροντας *«Μου φαίνεται δύσκολο γιατί δεν γνωρίζω τι γίνεται. Αν τα παίρνεις και πότε. Είναι και ότι μετά θα έχεις μπλεξίματα και με τα αφεντικά. Ποτέ δεν ξέρεις»*.

Η απώλεια της εργασίας και τα μεταγενέστερα προβλήματα που θα προξενούσε η διεκδίκηση των δικαιωμάτων του, είναι τα βασικά ζητήματα του Δ. ο οποίος επισημαίνει *«Όχι δεν θα ήταν καθόλου εύκολο. Αρχικά γιατί θα έχανα τη δουλειά μου και μετά επειδή μπορεί να γινόταν κάτι χειρότερο. Δυστυχώς έτσι όπως έχουν γίνει τα πράγματα πρέπει να δουλεύεις και να μην μιλάς. Δεν σου λέω ψέματα στα λέω όπως είναι τα πράγματα. Δυστυχώς έτσι είναι και όλοι στην δουλειά το γνωρίζουν»*. Στο ίδιο πλαίσιο κυμαίνεται και η άποψη του Ε. ο οποίος προσθέτει *«Θα ήταν πολύ δύσκολο. Ίσως δεν το έκανα ποτέ. Γιατί μετά θα έχω άλλα μπλεξίματα. Μπορεί και με τους ίδιους. Πάντως πολύ δύσκολα θα το έκανα»*.

Από την άλλη πλευρά έναν άτομο από τα συνολικά οχτώ ανέφερε ότι πιθανόν να προσέφευγε σε μια αρχή για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Ο Θ. προσέθεσε την άποψη του υποστηρίζοντας ότι *«Δεν θα ήταν εύκολο όμως θα το έκανα γιατί κάτι πρέπει να αλλάξει. Δεν γίνεται να συνεχιστεί αυτή η κατάσταση. Πρέπει να σταματήσουν να φέρονται άδικα σε ανθρώπους. Δεν μπορούν να ζουν έτσι. Μόνο άμα μαζευτούμε και κάνουμε κάτι όλοι μαζί θα αλλάξει»*. Η τελευταία απάντηση κλείνει με ένα αισιόδοξο μήνυμα και παράλληλα θέτει τις βάσεις για την συλλογική προσπάθεια αντιμετώπισης διακριτικών περιστατικών στην αγορά εργασίας.

5.3 Συμπεράσματα ερευνητικής διαδικασίας - προτάσεις μελλοντικών ερευνών

Σε ένα γενικό πλαίσιο οι οχτώ συνεντευξιαζόμενοι έδειξαν μεγάλο ενδιαφέρον για τις ερωτήσεις που κλήθηκαν να απαντήσουν και εξέφρασαν την άποψη τους απαντώντας σχετικά με όλα τα ζητήματα που είχαν τεθεί από την συνεντευξιαστή. Κάποια εξ' αυτών έδειξαν να ανησυχούν και να προβληματίζονται ιδιαίτερα τους ερωτώμενους. Ωστόσο υπήρξαν θέματα για τα οποία η άποψη τους φανέρωνε ότι δεν τους αφορούσαν εξίσου. Από τα βασικά προβλήματα που αναδυθήκαν μέσα από τις συνεντεύξεις, ξεχωρίζει η «μαύρη» εργασία, η διάκριση με βάση την εθνικότητα/φυλή, ιδιαίτερα σε εργασίες που έχουν Έλληνες υποψήφιους εργαζόμενους, καθώς και η μη χρηματοδότηση των δεδουλευμένων τους.

Ο πρώτος άξονας της συνέντευξης, ο οποίος αφορά στην υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα, βρίσκει αρκετές κοινές απόψεις ανάμεσα στο άτομα του δείγματος. Πιο συγκεκριμένα, η οικονομική κρίση στην οποία έχει περιέλθει η χώρα τα τελευταία χρόνια δείχνει να έχει επηρεάσει αρκετά τους Αιγύπτιους μετανάστες. Η εύρεση εργασίας αποτελεί για τους ίδιους ένα πολύ δύσκολο πλέον εγχείρημα, καθώς στον ήδη «επιβαρυνόμενο» τομέα εργασίας τους, δηλαδή τις χειρονακτικές αμιγώς εργασίες, οι οποίες δέχθηκαν μεγάλη επιρροή λόγω της κρίσης, προστίθεται και η ειδοποιός τους διαφορά λόγω της εθνικότητας τους. Ένα χαρακτηριστικό που ανέκαθεν έπαιζε ρόλο στις εργασιακές σχέσεις, ωστόσο με την οικονομική κρίση έχει δοθεί ιδιαίτερη έμφαση καθώς προτιμούνται κατά βάση Έλληνες.

Η μόνη διέξοδος για τους μετανάστες της Ελλάδας εν όψει οικονομικής κρίσης είναι η χαμηλόμισθη και «μαύρη» εργασία, που αποτελεί έναν από τους κύριους λόγους για να προσληφθεί ένα άτομο διαφορετικής εθνικότητας. Το συγκεκριμένο γεγονός συνδέεται με την βιβλιογραφία, η οποία αναγράφει πως η έννοια των διακρίσεων είναι στενά συνδεδεμένη με την ισότητα ευκαιριών και αφορά στην διασφάλιση ισότιμης πρόσβασης στην επιλογή του επαγγέλματος, στην πρόσληψη, τοποθέτηση και προαγωγή σε οποιαδήποτε θέση εργασίας και σε οποιοδήποτε ιεραρχικό επίπεδο, στην παροχή επαγγελματικής πληροφόρησης και συμβουλευτικής, στη δια βίου μάθηση και επαγγελματική κατάρτιση, σε αξιοπρεπείς όρους, ασφαλείς συνθήκες εργασίας και εν τέλει, σε ίση αμοιβή για ίδια εργασία (Μπαλούρδος, Σαρρής, Τραμουντάνης, Χρυσάκης, 2014). Όπως γίνεται κατανοητό, το φάσμα των διακρίσεων πλήττει τρόπον τινά τον Αιγυπτιακό πληθυσμό, υποσκάπτοντας τις αξίες της δίκαιης πρόσβασης στην αγορά εργασίας, της ίσης αμοιβής πάνω στο έργο του κάθε εργαζομένου και στην μέριμνα που αφορά στις συνθήκες εργασίας και την ασφάλεια στους εργασιακούς χώρους.

Ένα ακόμα σημαντικό σημείο που θα πρέπει να σημειωθεί, είναι η οικονομική απόκλιση των στρωμάτων στην Ελληνική κοινωνία, η οποία έχει μεγαλώσει απότομα λόγω των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης. Όπως αναφέρθηκε σε μια εκ των συνεντεύξεων «Κάποιοι από τους Αιγύπτιους έχουν πολλά λεφτά εδώ και δεν έχουν ανάγκη, πάντα πλούσιοι ήταν και έτσι θα παραμείνουν. Οι περισσότεροι όμως ή δουλεύουν και προσπαθούν να βγάλουν το ψωμί τους ή πεινάνε. Όπως πάντα, οι πλούσιοι θα γίνονται πλουσιότεροι και οι φτωχοί φτωχότεροι». Δεδομένης αυτής της κατάστασης ανάγεται το συμπέρασμα ότι ανεξάρτητα από τις οικονομικές δυσχέρειες της χώρας, το χάσμα μεγαλώνει και η μεσαία τάξη τείνει να εξαφανιστεί. Έτσι δημιουργούνται δύο οικονομικά στρώματα που αντιπαλεύουν για τα δικαιώματα και τις εξουσίες τους, σε μια άνιση κοινωνία όπου η ζωή του φτωχού εξαρτάται από τους περιορισμούς του κάθε ατόμου σε θέση εξουσίας.

Η περίοπτη κατάσταση στην οποία έχει υπεισέλθει η χώρα τα πρόσφατα χρόνια έχει επιφέρει μεγάλη πίεση στους ιδιοκτήτες καταστημάτων, πολλοί εκ των οποίων αναγκάστηκαν να κλείσουν την επιχείρησή τους για να αναζητήσουν άλλες οικονομικές διεξόδους, μιας και οι επιβαρύνσεις των καταστημάτων αποτέλεσε ένα δυσβάσταχτο οικονομικό βάρος για τους ελεύθερους επαγγελματίες. Συγκεκριμένα, η εν λόγω άποψη επαληθεύεται μέσα από την βιβλιογραφία, με τον Φούσκα (2012) να επισημαίνει ότι όσοι απέκτησαν η κατείχαν δική τους επιχείρηση, τα έξοδα απόκτησης άδειας, εξοπλισμού και λειτουργίας αποδείχθηκαν δαπανηρά για την συνέχιση της επιχείρησης.

Ο Αιγυπτιακός πληθυσμός έχει καταφέρει να ενσωματωθεί και να προσαρμοστεί με γοργούς ρυθμούς στην Ελληνική κοινωνία. Έτσι, ως αναπόσπαστο πλέον κομμάτι του κοινωνικού ιστού δέχθηκε την ίδια επιρροή με τους Έλληνες πολίτες και αναγκάστηκε να υποστεί τις κοινωνικοοικονομικές συνέπειες σε παρόμοιο βαθμό. Η μείωση εύρεσης εργασίας των χειρονακτικών και ανειδίκευτων εργασιών στις οποίες επί το πλείστον απασχολούνταν οι Αιγύπτιοι ενέτεινε την κατάσταση. Αξίζει να αναφερθεί ότι μέχρι και προ κρίσης οι Αιγύπτιοι είχαν την ευχέρεια για εύρεση εργασίας, καθώς υπήρχε ανάγκη ανέγερσης περισσότερων κτιρίων και η ζήτηση ήταν ιδιαίτερα υψηλή. Η πρωτοφανής έλλειψη ζήτησης εργατών λόγω της οικονομικής κρίσης, όχι μόνο επηρέασε σημαντικά την οικονομική κατάσταση των Αιγυπτίων, αλλά παράλληλα όξυνε τα περιστατικά διακρίσεων περιορίζοντας της επιλογές εργασίας τους και αφήνοντας τους περιθώρια ευρέσεως μόνο σε χαμηλόμισθες, «μαύρες» η ανθυγιεινές εργασίες.

Οι σχέσεις μεταξύ του Ελληνικού και Αιγυπτιακού λαού ανέκαθεν χαρακτηρίζονταν από σημαντικές αξίες όπως ο αλληλοσεβασμός, η κατανόηση και η εμπιστοσύνη, μιας και οι δύο χώρες έχουν ένα μακρύ παρελθόν αλληλεπίδρασης και οι κουλτούρες των δύο λαών είναι αρκετά οικείες μεταξύ τους. Μέσα από τις συνεντεύξεις του δείγματος, το εν λόγω γεγονός επαληθεύτηκε, καθώς, όπως διαφαίνεται από τα λεγόμενα των Αιγυπτίων, οι δύο πληθυσμοί διατηρούν αρμονικές σχέσεις μεταξύ τους, ενώ οι Έλληνες δείχνουν να εκτιμούν ιδιαίτερα τους Αιγύπτιους και να τους προτιμούν από άτομα διαφορετικών εθνικοτήτων λόγω της εμπιστοσύνης που τους έχουν.

Ωστόσο, δεν θα μπορούσε κανείς να πει το ίδιο όταν στη βάση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας όταν «ανταγωνίζονται» με Έλληνες για μια θέση εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση, -όπως είναι σε έναν βαθμό λογικό- οι εργοδότες προτιμούν Έλληνες εργαζόμενους καθώς τους εμπιστεύονται σε αντίθεση με μετανάστες. Το αξιοπρόσεκτο σημείο μέσα από τη συγκεκριμένη κατάσταση, είναι ο περιορισμός των επιλογών για τους Αιγύπτιους μετανάστες οι οποίοι καταλήγουν στην επιλογή εργασιών με επισφαλείς συνθήκες και πενιχρό μισθό. Ομολογουμένως, ανάγεται το συμπέρασμα ότι ακόμα και μετά από χρόνια εγκατάστασης και συμβίωσης με τον Ελληνικό λαό, οι Αιγύπτιοι μετανάστες δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες στην προσπάθεια τους για να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, αντίστοιχα περιστατικά που ενέχουν διακριτική, δυσμενή συμπεριφορά ή στάση προκατάληψης κάνουν πιο συχνή την παρουσία των προαναφερθέντων κοινωνικών φαινομένων και οξύνουν τα προβλήματα για την ευπαθή ομάδα των μεταναστών, συντηρώντας την ήδη «τοξική» κατάσταση.

Επιπροσθέτως, μια κοινή αντίληψη που έχει εκφραστεί σχεδόν από το σύνολο του δείγματος είναι η εκμετάλλευση που λαμβάνει χώρα από τους εργοδότες και μπορεί να εφαρμοστεί με διάφορους τρόπους. Η πολύωρη εργασία χωρίς περεταίρω μίσθωση είναι ένα από τα συχνά περιστατικά εκμετάλλευσης. Έπειτα ακολουθεί η «μαύρη» εργασία η οποία έχει προαναφερθεί σε κάθε πτυχή που αφορά στην εργασία των μεταναστών. Τέλος, φαίνεται ότι πολλοί από τους Αιγύπτιους μετανάστες εργάζονται κάτω από σκληρές και επίπονες συνθήκες, χωρίς να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα και δίχως κάποιον εξοπλισμό ασφαλείας από τον εργοδότη. Έτσι, οι συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας σε συνδυασμό με τα προαναφερθέντα προβλήματα καθιστούν τους μετανάστες «έρμαιοι» στις ορέξεις των εργοδοτών, χωρίς να τους εξασφαλίζονται προοπτικές εξέλιξης και με την μίσθωση των δεδουλευμένων τους σε αβέβαιη βάση. Μια οπτική η οποία εκφράστηκε από την πλειονότητα του δείγματος. Συμπερασματικά λοιπόν, η μη πληρωμή των δεδουλευμένων

αποτελεί ένα συχνό και συνηθισμένο για την κοινωνία φαινόμενο. Όλα αυτά τα προβλήματα συνιστούν στάσεις διάκρισης και εντείνουν περισσότερο την εκμετάλλευση στην αγορά εργασίας. Τα εν λόγω φαινόμενα δείχνουν να έχουν μεγεθυνθεί περισσότερο μέσα στην περίοδο ύφεσης της Ελληνικής οικονομίας.

Η βιβλιογραφία του DeLong και Summers (2012) αναφέρει ότι κατά τη διάρκεια των υφέσεων στην οικονομία μειώνονται οι επενδύσεις, μειώνονται οι δαπάνες για την ενίσχυση της έρευνας και της τεχνολογίας, μειώνονται οι δεξιότητες των εργαζομένων οι οποίοι παραμένουν για μεγάλο διάστημα εκτός της αγοράς εργασίας, οι εργαζόμενοι δεν ακολουθούν την τεχνολογική πρόοδο που συντελείται στο αντικείμενό τους, ενώ οι νέοι εργαζόμενοι αδυνατούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας με αποτέλεσμα να μην αποκτούν την εμπειρία και τις δεξιότητες που συνδέονται με τις θέσεις εργασίας. Το σύνολο των επιπτώσεων που αναγράφονται μέσα στην θεωρία μαζί με τις προκλήσεις που αναγκάζονται να βγάλουν εις πέρας οι άνθρωποι που αποκτούν μια δουλειά στην αγορά εργασίας, συντελούν σε ένα κλίμα μόνιμης ανασφάλειας, αβεβαιότητας και καταπίεσης.

Η κοινότητα ομοεθνών για κάθε μετανάστη ανά τον κόσμο αποτελεί έναν ισχυρό δεσμό ανάμεσα στο άτομο και τη χώρα του. Οι δράσεις της εκάστοτε κοινότητας έχουν ως στόχο την ενδυνάμωση των ομοεθνών, την διατήρηση της κουλτούρας της χώρας από την οποία προήλθαν και τη συλλογική βοήθεια και προσπάθεια και θέματα και ζητήματα που τους αφορούν. Ο άξονας της συνέντευξης που αφορούσε στην Αιγυπτιακή κοινότητα εργαζομένους αποσκοπούσε στο γίνει διακριτό το κατά πόσο οι Αιγύπτιοι συμμετέχουν στα δρώμενα της συλλογικότητας, πως η ίδια η κοινότητα έχει επιχειρήσει εν μέσω οικονομικής κρίσης να υποστηρίξει τα μέλη της και ποιές οι ενέργειές της για την καταπολέμηση διακρίσεων και άδικων συμπεριφορών, στα πλαίσια της συνηγορίας των ατόμων που χρήζουν βοήθειας. Οι περισσότεροι Αιγύπτιοι γνώριζαν την κοινότητα, ενώ δύο εξ' αυτών είχαν συμμετάσχει στις δράσεις και παράλληλα, είχαν καταφέρει να βρουν εργασία μέσα από αυτήν.

Η πλειονότητα των Αιγυπτίων αναγνωρίζει την κοινότητα ως μια συλλογικότητα που τείνει να βοηθήσει τους ομοεθνείς μέσα από τις δράσεις της και προσπαθεί όσο μπορεί να δικτυωθεί για να αποκτήσει ένα εργασιακό δίκτυο ικανό να απορροφάει τους ανθρώπους που έχουν ανάγκη από μια εργασία. Παράλληλα διεξάγει δράσεις οι οποίες προσβλέπουν στην αντιμετώπιση δυσμενών συμπεριφορών στους χώρους εργασίας και στην καταπολέμηση κάθε μορφής διάκριση με έμφαση στην φυλετική/εθνοτική. Το συμπέρασμα που ανάγεται

στον συγκεκριμένο άξονα, αναφορικά με την εμπλοκή της κοινότητας στην κοινωνική αλλαγή παρουσιάζει μια εικόνα στην οποία οι απόψεις δίστανται.

Πιο συγκεκριμένα, μέρος των Αιγυπτίων θεωρεί ότι η κοινότητα δεν μπορεί να διαδραματίσει καταλυτικό ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων και των αδικιών στους χώρους εργασίας, καθώς δεν αποτελεί ένα ελιτιστικό σώμα το οποίο θα μπορούσε δυνητικά να συμμετάσχει και να διαμορφώσει την εργασιακή κατάσταση στην Ελλάδα. Από τη άλλη μεριά, μια σημαντική μερίδα του δείγματος όχι μόνο πιστεύει ότι μπορεί να βοηθήσει τους Αιγύπτιους που έχουν ανάγκη, άλλα επιπλέον ότι μπορεί να συνδράμει στην αλλαγή των εργασιακών συνθηκών, πάντα με την υποστήριξη σύσσωμου του εργασιακού πληθυσμού ο οποίος οφείλει να διεκδικήσει τα δικαιώματά του. Μέσα από τις συνεντεύξεις διαφαίνεται ένα αίσθημα ανάγκης για άμεση καταπολέμηση της εκμετάλλευσης και των μορφών διακρίσεων που λαμβάνουν χώρα στους εργασιακούς κόλπους. Επιπλέον, γίνεται αντιληπτό ότι για να συσταθεί ένα καινούριο φάσμα εργασίας, όπου η εργασιακή εκμετάλλευση δεν θα υφίσταται πλέον ως επιλογή και η ισότητα θα παίζει τον πρώτο ρόλο, χρειάζεται να αντιπαλέψει ένα σημαντικό κομμάτι της κοινωνίας, ούτως ώστε να διαμορφωθεί εκ νέου το εργασιακό σκηνικό.

Η καταπολέμηση των κοινωνικών διακρίσεων στην αγορά εργασίας αποτέλεσε για τους Αιγύπτιους μετανάστες ένα ζήτημα για το οποίο είχαν ξεκάθαρη οπτική και προσέγγισαν με ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Ο ρόλος τους κράτους αναφορικά με την αντιμετώπιση του φαινομένου φαίνεται να είναι καταλυτικός για το δείγμα καθώς, όπως διαφαίνεται μέσα από τις συνεντεύξεις, υπάρχει μια σειρά ενεργειών που έχει τη δύναμη να δρομολογήσει όμως δεν δείχνει να ενδιαφέρεται για τα χαμηλά στρώματα της κοινωνίας. Κάποιες από τις ενέργειες είναι η ψήφιση νέων νόμων, η αυστηροποίηση των ήδη υπαρχόντων και η συνεργασία με τους πολίτες με σκοπό την έγκαιρη και προσανατολισμένη καταπολέμηση του φαινομένου. Ωστόσο, σύμφωνα με το δείγμα αυτές είναι ενέργειες που θα μπορούσαν δυνητικά να λάβουν χώρα εφόσον το κράτος ενδιαφερόταν για τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το εργατικό δυναμικό σε όλο το φάσμα της αγοράς εργασίας.

Η άποψη του συνόλου του δείγματος έγκειται στην αδιαφορία του κράτους για τα χαμηλά στρώματα και στην σκόπιμη στάση αδράνειας που προτιμάει να τηρεί, ωφελώντας τους ιδιοκτήτες οι οποίοι έχουν την δυνατότητα –με τις ευλογίες του κράτους- να εκμεταλλεύονται τους εργαζόμενους ανά πάσα στιγμή, χωρίς κάποιο νομικό πλαίσιο ή κάποια στοχευόμενη δράση να μπορεί να τους σταματήσει. Οι απόψεις των Αιγυπτίων

αναφορικά με το συγκεκριμένο ζήτημα είναι ιδιαίτερα σημαντικές καθώς, οι ενέργειες του κράτους για την καταπολέμηση του κοινωνικού φαινομένου των διακρίσεων και άλλων δυσμενών συμπεριφορών φαίνεται να μην είναι γνώριμες στους εν λόγω εργαζόμενους. Αυτό ίσως αποτελεί ένα καταλυτικό χάσμα πληροφόρησης που κρατάει μακριά τους εργαζόμενους από ενδεχόμενες ενέργειες που θα μπορούσαν να κάνουν σε συνεργασία με μηχανισμούς καταπολέμησης για την διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

Συμπερασματικά, η πληροφόρηση των Αιγυπτίων μεταναστών για τις ανεξάρτητες αρχές, στόχος των οποίων όπως αναφέρεται και στην βιβλιογραφία, είναι η καταπολέμηση κάθε μορφής διάκρισης, είναι στην πλειονότητα των ατόμων είτε ελλιπής είτε μηδενική. Αξίζει να αναφερθεί ότι μόνο ένας εκ των οχτώ Αιγυπτίων ήταν ενημερωμένος επί του θέματος. Οι Αιγύπτιοι σε μεγάλο βαθμό δεν γνωρίζουν τις εν λόγω αρχές και το έργο τους. Ως εκ τούτου δεν είναι σε θέση να καταγγείλουν μια διακριτική συμπεριφορά σε βάρους τους, αλλά ούτε και να προτείνουν τις αρχές ως μια επιλογή σε ανθρώπους που δυνητικά θα μπορούσαν να εξυπηρετηθούν για να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Η έλλειψη πληροφόρησης αποτελεί ένα σημαντικό εμπόδιο για την εξάλειψη του κοινωνικού φαινομένου των διακρίσεων, το οποίο θα μπορούσε να επιλυθεί μέσα από την αλληλοπροσέγγιση των κρατικών μηχανισμών και των πολιτών με άμεσο στόχο την συνηγορία των δευτέρων σε ζητήματα στέρησης δικαιωμάτων.

Εξίσου σημαντικές είναι οι απόψεις που παρουσιάζονται αναφορικά με το κατά πόσο εύκολο θα ήταν για κάποιον να επικοινωνήσει με έναν φορέα, καταγγέλλοντας το πρόβλημα που έχει δημιουργηθεί. Μια μεγάλη μερίδα του δείγματος αναφέρει ότι θα ήταν πολύ δύσκολο για τους ίδιους να προσεγγίσουν κάποια αρχή καθώς, είτε θεωρούν πως δεν πρόκειται να υπάρξει κάποια θετική έκβαση, είτε αισθάνονται ανησυχία εικάζοντας ότι θα έχουν πρόβλημα με τον εργοδότη, είτε φοβούνται μήπως η αρχή στραφεί στους ίδιους διότι θεωρούν και τον εαυτό τους παράνομο –λόγω της μαύρης εργασίας- και προκύψουν νέα προβλήματα. Το συμπέρασμα που προκύπτει μέσα από την εν λόγω κατάσταση, μεταφράζεται σε μια σειρά ζητημάτων που αποκόπτουν την συνεργασία μεταξύ των αρχών και των πολιτών και έτσι αφήνουν κοινωνικό φαινόμενο ανεξέλεγκτο, χωρίς να μπορεί να περιοριστεί ούτε από τις αρχές ούτε από τους πολίτες.

Μολαταύτα, μια εξίσου μεγάλη μερίδα του δείγματος τάχθηκε υπέρ της αναζήτησης βοήθειας μέσω των αρχών. Η συγκεκριμένη άποψη, η οποία εκφράστηκε από τα λεγόμενα των Αιγυπτίων μεταναστών, πηγάζει μέσα από την ανάγκη για ολική αλλαγή του σκηνικού

με άμεσο στόχο την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης στην αγορά εργασίας. Ο αισιόδοξος λόγος των ατόμων εκφράζει μια αρκετά θετική εικόνα μέσα από την οποία, οι εργαζόμενοι έχουν την δύναμη και την δυνατότητα να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους μέσα από τη συλλογική δράση και την συνεργασία με τους δημόσιους φορείς καταπολέμησης του φαινομένου. Επιπροσθέτως, είναι σημαντικό να τονιστεί για άλλη μια φορά το χάσμα ενημέρωσης που υπάρχει μεταξύ του κράτους και των μεταναστών, γεγονός που αποτελεί γνώμονα για την αδυναμία λήψης μέτρων και εκτέλεσης ενεργειών.

Συνοψίζοντας τα συμπεράσματα της έρευνας, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι:

- Η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει σημαντικά την αγορά εργασίας της χώρας και ως εκ τούτου, οι Αιγύπτιοι μετανάστες όχι μόνο αντιμετωπίζουν μεγάλη δυσκολία ως προς την εύρεση εργασίας, αλλά για να αποφύγουν την ανεργία, καταφεύγουν σε χαμηλόμισθες εργασίες χωρίς ένσημα, στις οποίες αναγκάζονται να εργάζονται πολύωρα ωράρια χωρίς την δέσμευση ότι θα λάβουν τα χρήματά τους.
- Οι επισφαλείς συνθήκες, κάτω από τις οποίες εργάζονται οι Αιγύπτιοι, συντελούν στην επιδείνωση της εργασιακής κατάστασης και επιβαρύνουν περαιτέρω την υφιστάμενη πραγματικότητα στην οποία αναγκάζονται να επιβιώσουν παρά τις δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν.
- Ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζεται στην εργασία ο μεταναστευτικός πληθυσμός τον έχει καταστήσει μια κοινωνική ομάδα η οποία αναγκάζεται να δουλέψει με διαφορετικούς όρους και προϋποθέσεις από τις υπόλοιπες κοινωνικές ομάδες.
- Όταν η επιλογή μιας θέσης εργασίας συμπεριλαμβάνει την υποψηφιότητα ενός Έλληνα πολίτη, τότε είναι σχεδόν βέβαιο ότι θα προτιμηθεί ο γηγενής από τον μετανάστη.
- Το χάσμα μεταξύ των κοινωνικοοικονομικών στρωμάτων έχει διευρυνθεί αισθητά, περιορίζοντας την μεσαία τάξη, η οποία έχει πλέον προσαρτηθεί σε κατώτερο στρωματοποιημένο επίπεδο.
- Η κοινότητα των Αιγυπτίων κάνει σημαντικές προσπάθειες για να υποστηρίξει τους ομοεθνείς, ωστόσο η επιδράσεις της οικονομικής κρίσης έχουν επηρεάσει εξίσου και την ίδια την κοινότητα, καθιστώντας την ανήμπορη να βοηθήσει σε πολλές από τις περιπτώσεις.
- Οι Αιγύπτιοι που γνωρίζουν την κοινότητα έχουν την αίσθηση ότι θα μπορούσε να συνδράμει στην καταπολέμηση των κοινωνικών διακρίσεων και στην εκμετάλλευση

στην εργασία. Παρ' όλα αυτά, μια σημαντική μερίδα δεν θεωρεί πως μπορεί να υπάρξει μια θετική έκβαση.

- Η πλειονότητα των Αιγυπτίων θεωρεί ότι το κράτος θα μπορούσε να αποτελέσει καταλυτικό παράγοντα για την εξάλειψη των διακρίσεων. Αντ' αυτού, επισημαίνεται ότι η πολιτεία επιλέγει να «κλείσει τα μάτια της» αδιαφορώντας για το χαμηλόμισθο εργατικό δυναμικό της χώρας.
- Υπάρχει σε μεγάλο βαθμό έλλειψη πληροφόρησης από τους μετανάστες, αναφορικά με τους φορείς που μπορεί να απευθυνθεί κάποιος καταγγέλλοντας μια άδικη, διακριτική ή δυσμενή συμπεριφορά.
- Μια σημαντική μερίδα του δείγματος θα δίσταζε να απευθυνθεί σε μια ανεξάρτητη αρχή, εκτιμώντας ότι είτε δεν θα έλυναν το πρόβλημα τους, είτε θα είχαν εκ νέου προβλήματα με τον εργοδότη τους, είτε ανησυχούν για το δικό τους μερίδιο ευθύνης και για το ενδεχόμενο παράνομης εμπλοκής τους στην υπόθεση μέσω της παράνομης εργασίας τους ή άλλων παράτυπων ενεργειών στα πλαίσια της απασχόλησης.

Προτάσεις διεξαγωγής μελλοντικών ερευνών

Το πεδίο της έρευνας που εκπονήθηκε, με σκοπό να εξετάσει τις απόψεις των Αιγυπτίων μεταναστών αναφορικά με την κοινωνικές διακρίσεις στην αγορά εργασίας, υπό το πρίσμα της υφιστάμενης κατάστασης, αποτελεί έναν σημαντικό τομέα μέσα από τον οποίο μπορεί να παραχθεί θεωρία σχετικά με τα κοινωνικά φαινόμενα που ταλανίζουν ολοένα και περισσότερο τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Η θεωρία των διακρίσεων, της προκατάληψης και της καταπίεσης αποτελούν τους πυλώνες πάνω στους οποίους βασίζονται οι πρακτικές και οι πολιτικές καταπολέμησης κάθε μορφής άδικης αντιμετώπισης. Η εκπόνηση περαιτέρω ερευνών πάνω στα συγκεκριμένα ζητήματα μπορεί να συνεισφέρει σημαντικά, όχι μόνο στον εμπλουτισμό της θεωρίας για τα εν λόγω φαινόμενα, αλλά και στην καταπολέμησή τους.

Λαμβάνοντας υπ' όψιν το προαναφερθέν επιχείρημα, είναι σημαντικό να επισημανθούν κάποιες προτάσεις διεξαγωγής μελλοντικών σχετικών ερευνών που να πατούν στους κόλπους των κοινωνικών διακρίσεων και να εξετάζουν επιμέρους ζητήματα. Μέσα από τη έρευνα, αναδύθηκε ένα σημαντικό ζήτημα το οποίο αποτέλεσε παράλληλα αίτημα της πλειονότητας του δείγματος. Πιο συγκεκριμένα, οι Αιγύπτιοι μετανάστες εστίασαν με ιδιαίτερο ενδιαφέρον στον ρόλο διαδραματίζει το κράτος αναφορικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων. Επιπροσθέτως, διερωτήθηκαν πως μπορούν οι ίδιοι να συνδράμουν σε

συνεργασία με το κράτος για την άμβλυνση του φαινομένου και τέλος αναζήτησαν τρόπους με τους οποίους οι ίδιοι, σε συλλογικό βαθμό, θα μπορούσαν δυνητικά να αλληλοϋποστηριχτούν για να προσπαθήσουν να εξαλείψουν τα προβλήματα που ανακύπτουν. Το περιεχόμενο των εν λόγω ζητημάτων είναι δυνατόν να αποτελέσει ένα αρκετά ενδιαφέρον θέμα προς διερεύνηση, εάν αναλογιστεί κανείς ότι οι ερευνητικές δράσεις στο συγκεκριμένο πεδίο εκλείπουν.

Ένα εξίσου ενδιαφέρον –προς διερεύνηση– ζήτημα το οποίο ανέκυψε μέσα από την εκπόνηση της συγκεκριμένη έρευνας είναι το εκτεταμένο φάσμα της «μαύρης» εργασίας στην Ελλάδα. Το πρόβλημα της «μαύρης» εργασίας αποτελεί ένα μείζον ζήτημα διαχρονικά, αλλά και στην υφιστάμενη κατάσταση, το οποίο ανέκαθεν αδυνατούσε να επιλύσει η πολιτική ηγεσία της χώρας. Οι συνεντεύξεις, οι οποίες έφεραν στην επιφάνεια το συγκεκριμένο πρόβλημα, ανέδειξαν την σημαντικότητά του παρουσιάζοντας το ως ένα σχεδόν δεδομένο πρόβλημα το οποίο επικρατεί κατά βάση στις «χαμηλού κύρους» εργασίες που αναγκάζονται να δουλεύουν τα χαμηλά οικονομικά στρώματα. Η κατάσταση αυτή συντελεί στην κατ' εξακολούθηση εκμετάλλευση των εργαζομένων, στην διεύρυνση της διαφθοράς στον κοινωνικό ιστό της χώρας καθώς και στην παραβίαση μειζόνων ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η οποία χρήζει άμεσης καταπολέμησης.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί πως κάθε έρευνα, σχετική την επίδραση της οικονομικής κρίσης, στις κοινωνικές, οικονομικές και εργασιακές πτυχές των ανθρώπων συνιστά εργαλείο και θεωρία για την επιδίωξη αλλαγής της υφιστάμενης κατάστασης και της πληροφόρησης για τον αντίκτυπο που επιβάρυνε επιπρόσθετα την Ελληνική κοινωνία. Επιπλέον, πρόκειται να συνεισφέρει σημαντικά στην προαγωγή της κοινωνικής δικαιοσύνης και του κοινωνικού διαλόγου με σκοπό να επιδιωχθούν συλλογικές προσπάθειες που θα στοχεύουν στην εξάλειψη κάθε κοινωνικού φαινομένου που τείνει να εκμεταλλευτεί, να καταπιέσει, να αποκλείσει ή να διακρίνει άτομα και ομάδες, στέκοντας ενάντια σε σημαντικές αξίες όπως η ισότητα, η δικαιοσύνη, η ισονομία και ο σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Arens, P. (1987). *Listening and opposing*. Αθήνα, Σάκκουλας.
- Ballibar, E., Wallerstein, I., M. (1991) *Race, Nation, Class: Ambiguous Identities*. London, Verso.
- Barker, L., R. (2003). *The Social Work Dictionary*. NASW press.
- Burton, D., (2000). *Researching literacy practices*. London, Routledge.
- Bauer, T., Gang, I. (1998) *Temporary Migrants from Egypt: how long do they stay abroad*. Discussion paper No.3.
- Blau, D., F. (1998). *The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence*. Cornell University U.S., the Berkeley electronic press.
- Borden, L. M., Lee, S. A., Serido, J., & Collins, D. (2008). *Changing college students' financial knowledge, attitudes, and behavior through seminar participation*. Journal of Family Economic Issues, 29(1), 23-40.
- Buffardi, L., C. (1999). *The impact of dependent-care responsibility and gender on work attitudes*. Department of Psychology, George Mason University, Fairfax,
- Chassamboulli, A., T. Palivos, (2013). *The impact of immigration on the employment and wages of native workers*. Journal of Macroeconomics, forthcoming.
- Cohn, S. (2001) *Race and Gender Discrimination at Work*. Boulder, Colorado, Westview Press.
- Cudd, A., E. (2005). *How to Explain Oppression: Criteria of Adequacy for Normative Explanatory Theories*. Philosophy of the social sciences. Sage.
- Delacampagne, C. (2005). *The theory of dialogue*. France, Le Monde.
- DeLong, J., B., Summers, L., H. (2012). *Fiscal Policy in a Depressed Economy*. U.C. Berkeley and NBER.
- Egyptian Medical Society U.K, (2007). *Egyptian Medical Society in the United Kingdom*.
- Ewen, S., Ewen, E. (2006) *Typecasting: On the Arts and Sciences of Human Inequality*. Departments of American studies. Seven stories press.
- Farley, M. (2004). *Violence against women*. Sage publications.
- Johnson, A. G. (2000a). *Privilege, power and difference*. Boston, McGraw-Hill.
- Leyens, J., P., Yzerbyt, Y., V., Schandron, G. (1994). *Stereotypes and Social Cognition*. Sage publications.

MacInnis, C., Hodson, G. (2012). *Intergroup bias toward "Group X": Evidence of prejudice, dehumanization, avoidance, and discrimination against asexuals*. Brock University, Canada, Sage.

Neil, T. (2016) *Anti-Discriminatory Practice: Equality, Diversity and Social Justice*. Dunfermline, U.K., Palgrave Macmillan.

Nelson, T., D. (2005). *Prejudice against our feared future self*. California, Department of Psychology.

OECD (2013). *International Migration Outlook*. Paris.

Patton, M.Q. (1990). *Qualitative evaluation and research method*. Newbury Park, CA, Sage.

Petrakou, E., Dimitrakopoulos, I., (2003). *Migrants, minorities and employment in Greece: exclusion, discrimination and anti-discrimination, RAXEN 3 Report to the European Monitoring Centre on Racism & Xenophobia (EUMC)*. Athens, Antigone (RAXEN Focal Point in Greece).

Plous, S. (2003). *The Psychology of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination: An Overview*. In S. Plous (Ed.), *Understanding Prejudice and Discrimination*. New York, McGraw

Robson, C., (2007) *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Αθήνα, εκδόσεις Gutenberg.

Sekulow, J., (1997). *Christian Rights in the Workplace*, U.S., the American Center for law and justice.

UNESCO, (1969). *Four statements on the race question*. Paris, Fracen. Obertbur-Rennes.

Vickers, L., (2015). *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*. Oxford University, U.K., Hart.

Zohry, A. (2006) *Egyptian youth and the European Eldorado*, Working Paper, Danish Institute for International Studies, Copenhagen press.

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Cohen, L., & Manion, L. (1994). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Μετάφραση Χρυσούλα Μητσοπούλου, & Μάνια Φιλοπούλου. Αθήνα, Μεταίχμιο.

Cohen, L., & Manion, L., & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας, επιμέλεια σειράς*. Επίμ. Βάσω Βασιλού - Παπαγεωργίου. Αθήνα, Μεταίχμιο.

- Giddens, A. (2002). *Κοινωνιολογία*. Επιμ. Γιώργος & Κώστας Δαρδανός. Αθήνα, Gutenberg.
- Goffman, E. (2001). *Στίγμα. Σημειώσεις για τη διαχείριση της φθαρμένης ταυτότητας*. Επιμ. Κώστας Λιβιεράτος. Αθήνα, Αλεξάνδρεια.
- Αμίτσης, Ν., Γ., Λαζαρίδη, Γ. (2001). *Νομικές και Κοινωνικοπολιτικές Διαστάσεις της Μετανάστευσης στην Ελλάδα*. Αθήνα, Παπαζήσης.
- Βαρουξή Χ., Σαρρής Ν., 2012, *Μετανάστευση και ένταξη: προκλήσεις και διακρίσεις στο Αφουξενίδης Α., Σαρρής Ν., Τσακηρίδη Ο. (επιμ.), Ένταξη των μεταναστών: αντιλήψεις, πολιτικές, πρακτικές*. Αθήνα, ΕΚΚΕ.
- Γενική γραμματεία διαφάνειας και ανθρωπίνων δικαιωμάτων (2013). *Ανθρώπινα δικαιώματα: Εθνικό σχέδιο δράσης*. Αθήνα.
- Γεωργούλας, Σ. (2003). *Αποκλίνουσα συμπεριφορά των νέων*. Αθήνα, Εκκρεμές.
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (2017). *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ετήσια έκθεση.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2001) *Η Μέθοδος των Focus Groups στην Κοινωνική Έρευνα: η Περίπτωση του Ερευνητικού Προγράμματος MEDACTION*. Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ).
- Καλλινικάκη, Θ., (2010). *Ποιοτικές μέθοδοι στην έρευνα της κοινωνικής εργασίας*. Αθήνα, εκδόσεις Τόπος.
- Κανελλόπουλος, Κ., Πετραλιάς, Α., (2010). *Η επίδραση της μετανάστευσης στη θέση των Ελλήνων στην αγορά εργασίας* στο βιβλίο: *Η ελληνική αγορά εργασίας: Χαρακτηριστικά εξελίξεις και προκλήσεις*, Τράπεζα της Ελλάδος.
- Κασιμάτη, Κ. (2003), *Πολιτικές μετανάστευσης και στρατηγικές*. Αθήνα, εκδόσεις Gutenberg.
- Καψάλης, Α. (2007). *Αδήλωτη απασχόληση και νομιμοποίηση των μεταναστών: Η πρόκληση της μεταναστευτικής πολιτικής*. ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, μελέτες.
- Κοκκινάκη, Φ. (2005). *Κοινωνική ψυχολογία*. Αθήνα, Τυπωθήτω.
- Κυριαζή, Ν., (2011). *Η κοινωνιολογική έρευνα: Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*. Αθήνα, εκδόσεις Πεδίο.

Μουσούρου, Λ., Μ. (1991) *Μετανάστευση και μεταναστευτική πολιτική στην Ελλάδα*. Αθήνα, εκδόσεις Gutenberg.

Μουσούρου Λ., Μ. (2003). *Μετανάστευση και Μεταναστευτική Πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Αθήνα, Gutenberg

Μπάγκαβος, Χ. Παπαδοπούλου Δ, (2006), *Μετανάστευση και ένταξη των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία*. Αθήνα, εκδόσεις Gutenberg.

Μπαλούρδος, Δ, Χρυσάκης, Μ. (2012) *Καταπολέμηση των διακρίσεων: Τάσεις, προκλήσεις πολιτικές*, Αθήνα, Παπαζήσης.

Μπαλούρδος, Δ., Χρυσάκης, Μ., Σαρρής, Ν., Τραμουντάνης Α.(2014). *Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ) και διακρίσεις στην αγορά εργασίας*. Αθήνα. Παπαζήσης - Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Παπαδημητρίου, Ζ., Δ. (2000). *Εισαγωγή στο φυλετικό μίσος: Ιστορική, κοινωνιολογική και πολιτική μελέτη*. Αθήνα, Ελληνικά γράμματα.

Σαρρής, Ν. (2008). *Θεσμικό πλαίσιο της μετανάστευσης σε εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο*. Αθήνα, κείμενα εργασίας.

Σπυριδάκης Μ., (2009). *Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία*. Αθήνα, Διόνικος.

Τσίμπος, Κ. (2001), *Η σημασία της μετανάστευσης στην εκτίμηση του μεγέθους του πληθυσμού της Ελλάδας*. Αθήνα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.

Φούσκας, Θ.(2012), *"Κοινότητες" μεταναστών και εργασιακή αντιπροσώπευση*, Αθήνα, Παπαζήσης.

Ψημμένος Ι. (2003). *Μεταναστευτικός έλεγχος και άτυπες διακριτικές πολιτικές*. Επίμ. Κασιμάτη. Πολιτικές Μετανάστευσης και Στρατηγικές Ένταξης. Αθήνα, Gutenberg.

Ηλεκτρονικές Πηγές

Ευρωπαϊκό συμβούλιο (2016). *Compass: Discrimination and Intolerance* (Λήφθηκε 11/10/2017).

<https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>

Ευρωπαϊκή επιτροπή Ισότητας των φύλων και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (2016). *Sex Discrimination* (Λήφθηκε 15/10/2017).

<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/sex-discrimination>

Συνήγορος του πολίτη (2016). Καταπολέμηση των διακρίσεων. Ειδική έκθεση 2016. (Λήφθηκε 03/11/2017).

<https://www.synigoros.gr/resources/docs/ee2016-14-diakriseis.pdf>

Νόμοι

Ν.Δ 494/1970, αρ.1.

Ν. 3304/2005

Ν. 4443/2016

Ν. 2477/1997

Ν. 3051/2002

Ν. 3094/2003

Ν. 2232/1994

Ν. 3488/2006

Ν. 2667/1998

Ν. 2910/2001

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Νόμος ΝΟΜΟΣ ΥΠ" ΑΡΙΘ. 3304/2005 - ΦΕΚ: 16/Α (27/01/2005) Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Άρθρο 1

Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η θέσπιση του γενικού πλαισίου ρυθμίσεως για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής καθώς και για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, σύμφωνα με τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 και 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, ώστε να διασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 2

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης 1. Απαγορεύεται η άμεση ή έμμεση διάκριση για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1. 2. Ως διάκριση νοείται και η παρενόχληση ή κάθε άλλη προσβλητική ενέργεια, η οποία εκδηλώνεται με ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με έναν από τους λόγους του άρθρου 1 και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Κατά την εξειδίκευση της έννοιας της παρενόχλησης λαμβάνονται υπόψη και τα χρηστά και συναλλακτικά ήθη. 3. Ως διάκριση νοείται επίσης οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου για οποιονδήποτε από τους αναφερόμενους στο άρθρο 1 λόγους.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Προς:

30/08/2017

Νόμιμο εκπρόσωπο Αστικής μη κερδοσκοπικής εταιρείας CIVIS PLUS,

κ. Αντωνιάδη.

Με την παρούσα επιστολή επιθυμώ την χορήγηση άδειας για τη διεξαγωγή έρευνας, την οποία καλώ να τελέσω στον χώρο που διεξάγονται τα μαθήματα του Κοινωνικού Φροντιστηρίου After School στα πλαίσια της εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας για τις μεταπτυχιακές μου σπουδές, στην κατεύθυνση «Κοινωνικές διακρίσεις, μετανάστευση και ιδιότητα του πολίτη» του τμήματος «Κοινωνική και εκπαιδευτική πολιτική».

Η εν λόγω έρευνα αποσκοπεί στην διερεύνηση των απόψεων των Αιγυπτίων μεταναστών για τις κοινωνικές διακρίσεις στην αγορά εργασίας, στα πλαίσια της ευρύτερης κοινωνικής πραγματικότητας στα πρόσφατα χρόνια της κρίση. Την εποπτεία και καθοδήγηση της διπλωματικής εργασίας έχει αναλάβει ο καθηγητής του τμήματος κος. Εμμανουήλ Σπυριδάκης στον οποίος μπορείτε να απευθυνθείτε για περαιτέρω διευκρινίσεις.

Το εργαλείο που πρόκειται να χρησιμοποιηθεί για την διεξαγωγή της έρευνας είναι η συνέντευξη, μέσω της οποίας θα ζητηθούν οι απόψεις του δείγματος για περιεχόμενο της έρευνας. Η διεξαγωγή της συνέντευξης αναμένεται να γίνει τους τρεις προσεχείς μήνες Σεπτέμβριου, Οκτωβρίου και Νοεμβρίου (2017) σε ώρες και ημέρες που θα καθοριστούν από τους συμμετέχοντες, προς διευκόλυνσή τους.

Διαβεβαιώνεται η τήρηση των δεοντολογικών αρχών, όπως η εχεμύθεια, η ανωνυμία και ο σεβασμός της προσωπικότητας των ατόμων. Αναμένω την απάντησή σας και σας ευχαριστώ εκ των προτέρων. Βρίσκομαι στη διάθεσή σας για περαιτέρω πληροφορίες στα εξής στοιχεία επικοινωνίας:

Όνοματεπώνυμο: Ευσταθίου Ιπποκράτης

Τηλ : 6981053465

Email: ippokratis.efs@gmail.com

Με εκτίμηση,

ο ερευνητής,

Ευσταθίου Ιπποκράτης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

Οδηγός συνέντευξης

I. Δημογραφικά στοιχεία

- 1) Πόσων χρονών είσαι;
- 2) Πόσο καιρό βρίσκεσαι στην Ελλάδα;
- 3) Ποιά είναι η οικογενειακή σου κατάσταση;
- 4) Εργάζεσαι αυτή την περίοδο; Αν ναι, σε τι είδους εργασία;
- 5) Εργαζόσουν στην χώρα σου; Αν ναι, τι δουλειά έκανες;

II. Υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα

- 1) Ποια είναι η γνώμη σου για τις εργασιακές συνθήκες στην Ελλάδα τη σημερινή εποχή; Ισχύουν οι ίδιες εργασιακές συνθήκες για τους Αιγύπτιους εργαζόμενους;
- 2) Σε τι είδους δουλειές απασχολούνται συνήθως οι Αιγύπτιοι;
- 3) Πιστεύεις ότι είναι εύκολο για έναν Αιγύπτιο να εργαστεί στην Ελλάδα την σημερινή περίοδο;
- 4) Υπάρχουν δουλειές που να προτιμούν Έλληνες από διαφορετικής εθνικότητας εργαζομένους; Αν ναι, για ποιο λόγο πιστεύεις ότι συμβαίνει αυτό;

III. Περιστατικά δύσμενους αντιμετώπισης Αιγυπτίων

- 1) Αντιμετώπισες ποτέ προβλήματα στη δουλειά σου λόγω της εθνικότητας σου;
- 2) Έχεις απορριφθεί ποτέ από δουλειά λόγω της Αιγυπτιακής σου καταγωγής;
- 3) Ήσουν ασφαλισμένος στις δουλειές που εργαζόσουν έως και σήμερα;
- 4) Υπήρξαν περιστατικά στα οποία ο εργοδότης δεν σου έδωσε τα λεφτά για τα οποία εργάστηκες;

IV. Καταπολέμηση διακρίσεων στην αγορά εργασίας

- 1) Πιστεύεις ότι μπορεί το κράτος να αποτρέψει ανάλογα περιστατικά στην εργασία; Αν ναι, με ποιο τρόπο θεωρείς ότι θα μπορούσε να το κάνει;
- 2) Γνωρίζεις που θα μπορούσες να απευθυνθείς σε περίπτωση αδικίας/εκμετάλλευσης στην εργασία σου;
- 3) Πόσο εύκολο θα ήταν για σένα να καταγγείλεις μια άδικη συμπεριφορά στον χώρο εργασίας σου;