



**ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

**Πρόσβαση και παροχή υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας σε
μετανάστες και μετανάστριες στην Ελλάδα**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Κωνσταντίνος Μυλωνάς

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Ι.Ψημμένος, Αναπληρωτής Καθηγητής, Επιβλέπων

Σ.Ρομπόλης, Καθηγητής

Ο.Στασινοπούλου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2009

Copyright © Κωνσταντίνος Μυλωνάς, 2009.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

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 τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Στους γονείς μου

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη και λέξεις κλειδιά.....	7
Εισαγωγή.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Μορφές και μέσα πρόσβασης των μεταναστών στο Σύστημα Κοινωνικής Προστασίας	
1.1 Η έννοια της πρόσβασης, μορφές και μέσα πρόσβασης.....	13
1.2 Μετανάστες και κοινωνική προστασία.....	17
1.2.1 Μεταναστευτική πολιτική και κοινωνική προστασία, νέες τομές και τάσεις	17
1.2.2 Κοινωνική Πρόνοια και Τοπική Αυτοδιοίκηση.....	22
1.3 Οργανωτική κουλτούρα και μεταναστευτικός έλεγχος.....	25
1.4 Ευρωπαϊκή Μεταναστευτική πολιτική και Ευρωπαϊκή Διακυβέρνηση.....	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Πληθυσμός, εργατικό δυναμικό και απασχόληση μεταναστών	
2.1 Πληθυσμός, εργατικό δυναμικό και νοικοκυριά των μεταναστών.....	33
2.2 Η απασχόληση των μεταναστών και μεταναστριών στην Ελλάδα.....	35
2.3 Εργασίες χαμηλού κύρους(το παράδειγμα της οικιακής εργασίας των μεταναστριών).....	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Πρόσβαση και χρήση των υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας από τους μετανάστες	
3.1 Μετανάστες και υπηρεσίες κοινωνικής προστασίας.....	45
3.2 Η ασφάλιση των μεταναστών στην Ελλάδα.....	53
3.3 Πρόσβαση μεταναστών στις υπηρεσίες υγείας στην Ελλάδα.....	56
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 Φορείς κοινωνικής προστασίας (εμπειρική διερεύνηση)	
4.1 Μεθοδολογία έρευνας(συνεντεύξεις).....	61
4.2 Οργανωτικές δομές και μεταναστευτικός έλεγχος (η περίπτωση του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ).....	62
4.3 Οι αντιλήψεις των υπαλλήλων του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ σχετικά με τη χρήση των υπηρεσιών των οργανισμών από τους μετανάστες (συνεντεύξεις).....	67

4.4 Οι αντιλήψεις των υπαλλήλων των φορέων υγειονομικής περίθαλψης σχετικά με την χρήση των υπηρεσιών ιατρικής φροντίδας από τους μετανάστες (συνεντεύξεις).....	72
Συμπεράσματα.....	77
Πηγές-Βιβλιογραφία.....	81
Παράρτημα.....	83
Abstract και keywords.....	121

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία εστιάζει στα ζητήματα πρόσβασης των μεταναστών και μεταναστριών στις υπηρεσίες κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα. Το μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό στην προσπάθεια του να αποκτήσει πρόσβαση σε υπηρεσίες κοινωνικής προστασίας έχει να αντιμετωπίσει τεράστια εμπόδια που σχετίζονται καταρχήν με τη φύση των εργασιών χαμηλού κύρους στις οποίες εγκλωβίζονται. Κύριο χαρακτηριστικό αυτών των εργασιών είναι η απουσία ενσήμων. Το πρόβλημα αποκτά μεγαλύτερες διαστάσεις στην περίπτωση των μεταναστριών. Πέραν αυτών των προβλημάτων ο μεταναστευτικός πληθυσμός έχει να αντιμετωπίσει τις άτυπες πρακτικές ταξινόμησης των υπαλλήλων των φορέων κοινωνικής προστασίας. Οι υπάλληλοι ασκούν μεταναστευτικό έλεγχο κατηγοριοποιώντας τους μετανάστες ανάλογα με τη δυνατότητα τους να ανταποκριθούν στις ανάγκες της Ελληνικής οικονομίας. Οι εμπειρικές έρευνες μας οδηγούν στο συμπέρασμα πως οι υπάλληλοι διαχωρίζουν Έλληνες και αλλοδαπούς χρήστες και αξιολογούν την κάθε περίπτωση αλλοδαπού με βάση προσωπικές κρίσεις, γεγονός που ακυρώνει την καθολική πρόσβαση όλων των πολιτών στο σύστημα κοινωνικών παροχών. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να εξετάσουν πιθανές διαφοροποιήσεις της πρόσβασης των μεταναστών στις προνοιακές παροχές σε Ελλάδα και Ευρώπη αλλά και διαφοροποιήσεις στις ταξινομήσεις που ασκούν οι υπάλληλοι αστικών και αγροτικών περιοχών. Η μεθοδολογία που ακολουθείται στην εργασία περιλαμβάνει βιβλιογραφική διερεύνηση και συνεντεύξεις με υπαλλήλους του ΙΚΑ, του ΟΑΕΔ και διοικητικο-οικονομικούς υπαλλήλους σε δημόσια νοσοκομεία.

Λέξεις κλειδιά:
πρόσβαση, μεταναστευτικός έλεγχος, εργασίες χαμηλού κύρους

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το αντικείμενο της εργασίας εστιάζει στα ζητήματα πρόσβασης των μεταναστών και μεταναστριών στις υπηρεσίες κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα.

Συγκεκριμένα θα εξεταστούν οι δυσκολίες και τα εμπόδια με τα οποία έρχεται αντιμέτωπος ο μεταναστευτικός πληθυσμός με την είσοδο του στην Ελλάδα, στην προσπάθεια του να αποκτήσει πρόσβαση στους τομείς της απασχόλησης, της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης. Οι τομείς αυτοί θα εξεταστούν τόσο από την πλευρά των ίδιων των μεταναστών όσο και των υπαλλήλων των υπηρεσιών. Η πλευρά των υπαλλήλων θα μας απασχολήσει περισσότερο με δεδομένο ότι η ποιότητα των παροχών κοινωνικής προστασίας εξαρτάται σχεδόν αποκλειστικά από το ρόλο και τις πρακτικές που εφαρμόζουν τα στελέχη των υπηρεσιών. Η επιλογή του θέματος έγινε λόγω του γεγονότος ότι τα ζητήματα των μεταναστών άπτονται του γνωστικού μου πεδίου αλλά και λόγω προσωπικού ενδιαφέροντος.¹

Τα ζητήματα πρόσβασης των μεταναστών στις κοινωνικές υπηρεσίες και γενικότερα σε όλο το πλέγμα της κοινωνικής προστασίας των κρατών αποτελούν πλέον για τους κοινωνικούς ερευνητές ένα μόνιμο αντικείμενο προς έρευνα και προβληματισμό. Πρόσφατες εμπειρικές έρευνες διαπιστώνουν την εμφάνιση ενός νέου, «ανύπαρκτου» για τα συστήματα πρόνοιας, μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού. Πρόκειται για τους μετανάστες που εγκλωβίζονται στις εργασίες χαμηλού κύρους. Επίσης, διεξάγονται όλο και περισσότερες μελέτες που άπτονται των ζητημάτων πρόσβασης των μεταναστών σε όλο το σύστημα κοινωνικής προστασίας, πράγμα που υποδηλώνει την κρισιμότητα των ζητημάτων αυτών για τα σύγχρονα κράτη και για την αντιμετώπιση των μεταναστευτικών πληθυσμών από τα συστήματα κοινωνικής προστασίας.

Στην Ελλάδα, όπως και στις περισσότερες περιπτώσεις κρατών με σημαντικό αριθμό μεταναστών, το αλλοδαπό εργατικό δυναμικό απασχολείται κυρίως στον ιδιωτικό τομέα σε μισθωτές, ανασφάλιστες, προσωρινές, ανειδίκευτες και ανθυγιεινές εργασίες. Η ανυπαρξία δικτύων κοινωνικής προστασίας, η γραφειοκρατία και τα κενά της μεταναστευτικής πολιτικής αναγκάζουν τους μετανάστες να καταφεύγουν στις άτυπες

¹ Επηρεάστηκα από την έντονη παρουσία του μεταναστευτικού στοιχείου στην περιοχή όπου κατοικώ άλλα και από την μεταναστευτική εμπειρία των προγόνων μου.

αυτές μορφές απασχόλησης(εργάτες, καθαρίστριες κλπ.). Η κατάσταση αυτή αποκτά μεγαλύτερες διαστάσεις στην περίπτωση των μεταναστριών οι οποίες εξαρτώνται σε πολλές περιπτώσεις από το σύζυγο συνήθως λόγω εισόδου στη χώρα μέσω της οδού της οικογενειακής συνένωσης. Η άτυπη απασχόληση με κύριο χαρακτηριστικό την απουσία ενσήμων καθώς και η σύνδεση των ενσήμων με την άδεια παραμονής οδηγούν σημαντικό αριθμό των μεταναστών (άντρες και γυναίκες) στην «προνοιακή περιθωριοποίηση» απομακρύνοντας τους από κάθε μορφή ασφαλιστικής δικλίδας και ανάπτυξης σχέσεων με το επίσημο κράτος. Ειδικότερα, οι μετανάστριες απασχολούνται κυρίως στον τομέα της καθαριότητας ως οικιακές εργάτριες και η μοναδική ελπίδα για αυτές που δεν έχουν έστω την οικογενειακή ασφάλιση μέσω συζύγου είναι να αναπτύξουν καλές σχέσεις με τους εργοδότες ώστε να τις ασφαλίζουν.

Επιπλέον, το μεγάλο πρόβλημα των μεταναστών που είναι περιχαρακωμένοι στο καθεστώς της άτυπης απασχόλησης και επομένως της ημι-νομιμότητας είναι η αδυναμία πρόσβασης στους φορείς υγειονομικής περίθαλψης. Η απουσία ατομικού βιβλιαρίου είναι το σημαντικότερο πρόβλημα για το μεταναστευτικό πληθυσμό αφού δεν μπορούν να γίνουν δεκτοί σε κανένα δημόσιο νοσοκομείο και ίδρυμα.

Παρόλαυτά, ακόμα και ο μεταναστευτικός πληθυσμός που ασφαλίζεται και κατέχει σε κάθε περίπτωση τα απαραίτητα έγγραφα δεν έχει τη δυνατότητα ισότιμης πρόσβασης στις υπηρεσίες αφού έχει να αντιμετωπίσει άτυπες διακρίσεις, πρακτικές ταξινόμησης των χρηστών των υπηρεσιών, στερεοτυπικές και ρατσιστικές αντιλήψεις από την πλευρά των στελεχών των υπηρεσιών. Η Διεθνής και Ελληνική βιβλιογραφία διαπιστώνει την ύπαρξη νέων μορφών μεταναστευτικού ελέγχου που αφορούν την πρόσβαση, την κατανάλωση αγαθών και υπηρεσιών όπως και την αφομοίωση εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας με βάση επιχειρηματικά, κλαδικά και ιδιωτικά συμφέροντα.

Η κεντρική υπόθεση εργασίας πραγματεύεται τον τρόπο με τον οποίο τα στελέχη των υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας αντιμετωπίζουν το μεταναστευτικό πληθυσμό υπό το νέο πρίσμα των αλλαγών στη μεταναστευτική πολιτική. Οι αλλαγές αυτές αφορούν, όπως ειπώθηκε πριν, την ενδυνάμωση των εσωτερικών ελέγχων της πρόσβασης, της κατανάλωσης αγαθών και υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας και την πολιτισμική και οικονομική αφομοίωση των μεταναστών στην κοινωνία και την αγορά εργασίας.

Η μεθοδολογία που ακολουθείται στην συγκεκριμένη εργασία περιλαμβάνει καταρχήν βιβλιογραφική διερεύνηση η οποία αναζητήθηκε μεταξύ άλλων στο Ινστιτούτο Μεταναστευτικής Πολιτικής (Ι.ΜΕ.ΠΟ.), στο Εθνικό κέντρο κοινωνικών ερευνών, στο Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, στο Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής (ΚΕΚΜΟΚΟΠ) και στο Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΙΑΠΑΔ) του Παντείου Πανεπιστημίου. Επιπλέον, η μεθοδολογία περιλαμβάνει τη διενέργεια συνεντεύξεων με στελέχη του ΙΚΑ του ΟΑΕΔ και διοικητικο-οικονομικούς υπαλλήλους σε δημόσια νοσοκομεία. Οι συνεντεύξεις υπακούν στους κανόνες δεοντολογίας της Διεθνούς Κοινωνιολογικής Εταιρείας². Τέλος, περιλαμβάνεται αναζήτηση στοιχείων και άλλων πληροφοριών από το διαδίκτυο.

Η παρούσα εργασία περιλαμβάνει τέσσερα κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο περιέχονται οι μορφές και τα μέσα πρόσβασης των μεταναστών στο σύστημα κοινωνικής προστασίας. Επίσης, γίνεται αναφορά στις νέες τάσεις της μεταναστευτικής πολιτικής και της κοινωνικής προστασίας καθώς και στις γενικές κατευθύνσεις που δίνονται σε επίπεδο Ε.Ε. στον τομέα αυτό. Επιπλέον γίνεται αναφορά στην έννοια της οργανωτικής κουλτούρας και του μεταναστευτικού ελέγχου. Τέλος, γίνεται αναφορά στους φορείς Πρόνοιας και στον ρόλο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής. Το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στα στοιχεία του πληθυσμού, του εργατικού δυναμικού και της απασχόλησης των μεταναστών όπως παρουσιάζονται σε πρόσφατες έρευνες. Στη συνέχεια γίνεται ανάλυση των χαρακτηριστικών των εργασιών χαμηλού κύρους, στις οποίες διοχετεύονται στην πλειοψηφία τους οι μετανάστες και οι μετανάστριες, επικεντρώνοντας περισσότερο στην οικιακή εργασία των μεταναστριών. Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται εκτενής αναφορά των υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας που παρέχονται στο μεταναστευτικό πληθυσμό από το Ελληνικό κράτος, των χαρακτηριστικών που διέπουν αυτές τις υπηρεσίες καθώς και των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες στην προσπάθεια τους να αποκτήσουν πρόσβαση σε αυτές. Στη συνέχεια γίνεται αναφορά στα στοιχεία των ασφαλισμένων μεταναστών/τριών και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν σε σχέση με

² Βλ. τον κώδικα δεοντολογίας της διεθνούς κοινωνιολογικής εταιρείας: International Sociological Association (ISA), *Code of ethics*, http://www.isa-sociology.org/about/isa_code_of_ethics.htm, (πρόσβαση στις 06/04/2009).

την ασφαλιστική τους κάλυψη. Επίσης γίνεται ανάλυση των ζητημάτων πρόσβασης των μεταναστών/τριών στους φορείς υγείας. Το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στα ζητήματα των άτυπων πρακτικών ταξινόμησης των χρηστών των υπηρεσιών του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ από τους υπαλλήλους των οργανισμών. Στη συνέχεια περιλαμβάνεται η ανάλυση της εμπειρικής διερεύνησης που έγινε με βάση τις συνεντεύξεις που διενεργήθηκαν στα πλαίσια της εργασίας. Στο τέλος, θίγονται τα τελικά συμπεράσματα της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Μορφές και μέσα πρόσβασης των μεταναστών στο Σύστημα Κοινωνικής Προστασίας

1.1 Η έννοια της πρόσβασης, μορφές και μέσα πρόσβασης

Κύριο χαρακτηριστικό των σύγχρονων συστημάτων πρόνοιας είναι οι μεταρρυθμίσεις στην κοινωνική προστασία με απώτερο σκοπό την δημιουργία μιας ευέλικτης αγοράς εργασίας αλλά και ενός ευέλικτου φάσματος κοινωνικών παροχών. Η Διεθνής και η Ελληνική βιβλιογραφία διαπιστώνει πως οι μεταρρυθμίσεις αυτές δημιουργούν νέες μορφές ανισότητας στους μετανάστες και επιδεινώνουν τα ήδη υπάρχοντα προβλήματα τους. Πέραν των κατηγοριοποιήσεων στη βάση του φύλου, της εθνικότητας και της κοινωνικής τάξης δημιουργούνται νέες μορφές ανισότητας που εμποδίζουν την πρόσβαση ενός μεγάλου μέρους του μεταναστευτικού πληθυσμού στις κοινωνικές υπηρεσίες και παράλληλα διαμορφώνεται ένα νέο πλαίσιο αξιών, προτύπων, συμπεριφορών, στρατηγικών και αντιλήψεων για την πρόνοια που διαφέρει πολύ από το παρελθόν. Οι νέες τομές στη μεταναστευτική πολιτική, η οργάνωση και λειτουργία των επαγγελματιών χαμηλού κύρους, στα οποία εγκλωβίζεται ένα μεγάλο μέρος των μεταναστών και μεταναστριών, καθώς και η απορύθμιση των κρατικών κοινωνικών υπηρεσιών συνθέτουν ένα κοινωνικό περιβάλλον που προάγει την «προνοιακή περιθωριοποίηση» αυτών των πληθυσμών δηλαδή την πλήρη απομάκρυνσή τους από κάθε μορφή τυπικής και κρατικής κοινωνικής προστασίας.

Μια σειρά συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν στα πλαίσια του προγράμματος «Πυθαγόρας Ι» πάνω στα θέματα φύλου και μετανάστευσης καταδεικνύουν κάποιους παράγοντες οι οποίοι είναι καθοριστικοί για τους μετανάστες στην προσπάθειά τους να αποκτήσουν πρόσβαση στην κοινωνία υποδοχής. Τέτοιοι παράγοντες είναι η γλώσσα, το όνομα, η πρόσβαση στο σχολείο, η περιοχή εγκατάστασης των μεταναστών, η εργασία ως μέσο πρόσβασης.

Πιο αναλυτικά: Όσον αφορά το όνομα, είναι χαρακτηριστικό πως πολλοί Αλβανοί αλλάζουν το όνομα τους ή και βαπτίζονται προκειμένου να έχουν καλύτερη αντιμετώπιση. Οι μετανάστες θεωρούν πως οι Έλληνες δυσκολεύονται να προφέρουν τα ονόματα τους και έτσι νοιώθουν την ανάγκη να τα αλλάζουν με ελληνικά ονόματα που μοιάζουν στον ήχο. Τις ίδιες πρακτικές ακολουθούν και για τα παιδιά τους που έχουν διπλά ονόματα.

Το ζήτημα της γνώσης της ελληνικής γλώσσας αποτελεί καίριο στοιχείο πρόσβασης στην κοινωνία υποδοχής. Η άγνοια της γλώσσας βιώθηκε για τον μεταναστευτικό πληθυσμό ως ένα ανυπέρβλητο εμπόδιο στην αναζήτηση και διατήρηση θέσης εργασίας, ως ένας ουσιαστικός παράγοντας εκμετάλλευσης, ως βασική αιτία απομόνωσης. Η διάρκεια παραμονής αλλά και η επιθυμία ένταξης είναι καίριοι παράγοντες που καθορίζουν τον βαθμό εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας.

Όσον αφορά το ζήτημα της πρόσβασης στην εκπαίδευση, οι μετανάστες θεωρούν ως πολύ σημαντικό παράγοντα πρόσβασης στους θεσμούς και τις υπηρεσίες, την πρόσβαση των παιδιών τους σε παιδικό σταθμό, νηπιαγωγείο ή σχολείο.

Επιπλέον, η περιοχή εγκατάστασης και ο χώρος κατοικίας προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις προοπτικές ένταξης και τους κινδύνους απομόνωσης των μεταναστών.

Τέλος, μέσω της εργασίας πραγματοποιείται, σύμφωνα με την έρευνα του προγράμματος «Πυθαγόρας Ι», η κύρια πρόσβαση των μεταναστών στην χώρα υποδοχής. Καθώς όμως η είσοδος στη χώρα και η απασχόληση τους υπήρξαν για χρόνια παράνομες, η «παρανομία» αυτή συνέβαλε στην κυριαρχία της άτυπης εργασίας που ως τέτοια δεν υπόκειται σε νόμιμες διαδικασίες ελέγχου, όρων, συνθηκών, ωραρίου και αμοιβής.³ Η άτυπη αυτή εργασία είναι εκείνη που δημιουργεί τεράστια εμπόδια πρόσβασης των μεταναστών στις υπηρεσίες κοινωνικής προστασίας (ασφάλιση, υπηρεσίες υγείας). Η έρευνα των Ψημμένου/Σκαμνάκη σε Αλβανίδες και Ουκρανές οικιακές εργάτριες επίσης διαπιστώνει πως η ανασφάλιστη εργασία αποτελεί συστατικό στοιχείο της οικονομικής ένταξης των μεταναστριών στην άτυπη εργασία και συγκεκριμένα στην ιδιωτική φροντίδα και καθαριότητα. Η απαγορευμένη περιοχή της ασφάλισης για τις μη έχουσες χαρτιά ατομικής άδειας παραμονής και εργασίας οδηγεί τις γυναίκες αυτές στην παραοικονομία και στην ανάπτυξη κινήτρων ατομικής επιβίωσης και ανάπτυξης «εναλλακτικών» σεναρίων ασφάλισης, μέσα από την υιοθέτηση κανόνων και προτύπων αναλόγων των αναγκών της άτυπης αγοράς εργασίας.⁴ Η έρευνα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για την παροχή υπηρεσιών σε μετανάστες διαπιστώνει πως οι τελευταίες προσπάθειες της πολιτείας για την νομιμοποίηση της

³ Κασσιμάτη Κ., Λ. Μ. Μουσούρου, Φύλο και Μετανάστευση. Τόμος Ι. Θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση, Αθήνα (ΚΕΚΜΟΚΟΠ – Gutenberg) 2007, 152-178.

⁴ Ψημμένος Ι, Σκαμνάκης Χ., Οικιακή εργασία των μεταναστριών και κοινωνική προστασία, Αθήνα (Παπαζήση) 2008, 400.

διαμονής και εργασίας μεγάλου αριθμού μεταναστών δεν κατάφεραν να φέρουν κάποιο σημαντικό αποτέλεσμα. Η Ελληνική πολιτεία διατηρεί εμπόδια θεσμικής φύσης τα οποία ευθύνονται κατά κύριο λόγο για την δυσκολία εκπλήρωσης της βασικής προϋπόθεσης για την κοινωνική ένταξη των μεταναστών-το επίσημο καθεστώς διαμονής και εργασίας-. Τα εμπόδια αυτά οδηγούν τους μετανάστες στον αποκλεισμό και την περιθωριοποίηση.⁵

Η πρόσβαση σύμφωνα με τους Townsend και Davidson χωρίζεται σε τρεις μορφές. Αυτές είναι η οικονομική, η γεωγραφική και η πολιτισμική(βλέπε: The black report και health divide,1982 και 1992).

Η οικονομική πρόσβαση συνδέεται με την ισότιμη διάθεση αγαθών ανεξάρτητα της οικονομικής δυνατότητας του ατόμου και με την προσφορά κοινωνικών αγαθών όπως η υγεία, βάσει αναγκών και όχι βάση κόστους/παραγωγικότητας του φορέα και ανταποδοτικότητας του ατόμου. Με βάση αυτή τη λογική στον τομέα της υγείας προκύπτουν ζητήματα ίσης παροχής υπηρεσιών όταν ασθενείς που προέρχονται από μειονεκτούσες ομάδες κοστίζουν περισσότερο από το μέσο όρο καθώς τείνουν να υποφέρουν από ασθένειες χρόνιας φύσης για μεγάλες περιόδους της ζωής τους. Επιπλέον για αυτές τις ομάδες απαιτείται ένα μεγάλο διάστημα ώστε να επανέλθουν λόγω της κακής διατροφής, των κακών συνθηκών διαβίωσης καθώς και της έλλειψης της κοινωνικής στήριξης. Οι μειονεκτούσες περιοχές τείνουν να έχουν υψηλότερα ποσοστά ασθενειών σε σχέση με τις ευημερούσες περιοχές. Επομένως, μια σύμβαση υπολογισμένη στα μέσα κόστη μιας συγκεκριμένης θεραπείας ή στον μέσο όρο της ανά κεφαλήν πληθυσμού μπορεί να αποτύχει να καλύψει τα πραγματικά κόστη αυτών των ασθενών.⁶

Η γεωγραφική πρόσβαση αν και συνήθως συνδέεται με την ισότιμη διανομή των αγαθών σε διαφορετικές περιοχές, πολλές φορές, όπως στην περίπτωση των οικιακών εργατριών, σχετίζεται με τη δυνατότητα μετακίνησης, προσφυγής των αιτούντων, και συνεχούς παρακολούθησης και συμμετοχής στις γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για τη παροχή των υπηρεσιών.

⁵ Μπάγκαβος Χ.,Καγάλης Α.,«Το πλαίσιο της μεταναστευτικής πολιτικής στην Ελλάδα », στο Μετανάστευση και παροχή υπηρεσιών σε μετανάστες στην Ελλάδα(επιμ.Μπάγκαβος Χ.,Παπαδοπούλου Δ.,Συμεωνάκη Μ.)Αθήνα(ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ)2008,80.

⁶ Townsend P. and N.Davidson,The black report and the health divide,London(penguin)1992,358.

Η πολιτισμική πρόσβαση σχετίζεται με τη σχέση ανάμεσα στους αιτούντες και στους λειτουργούς ή υπαλλήλους των φορέων και κατά πόσο οι διαφορές σε φύλο, καταγωγή, εθνικότητα δημιουργούν εμπόδια στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών.⁷ Στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης οι περισσότερες μελέτες παρόλαυτα, συνδέουν το θέμα της πρόσβασης μόνο με την έλλειψη εργασιακών οικονομικών και νομοθετικών δυνατοτήτων και δικαιωμάτων. Ελάχιστες έρευνες συσχετίζουν την προσβασιμότητα με την ανάπτυξη εργασιακών «νοοτροπιών» ή κουλτούρας, όπου η κοινωνική ασφάλιση θεωρείται εξ ορισμού εμπόδιο ή, στην καλύτερη περίπτωση, «ιδιορρυθμία» από την πλευρά των εργοδοτών και των εργαζομένων. Ιδίως για το μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό οι αναφορές στην κοινωνική ασφάλιση και την εργασιακή προσβασιμότητα εστιάζουν την προσοχή τους σε δυο παραμέτρους: τη νομιμότητα των μεταναστών στη χώρα υποδοχής, και την ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας που συμβάλουν στη μη ασφάλιση των εργαζομένων.⁸ Στις παροχές υγείας επίσης, μεγάλος αριθμός μεταναστών έχει να αντιμετωπίσει τη δυσκολία πρόσβασης στην νοσοκομειακή περίθαλψη όχι μόνο λόγω έλλειψης άδειας παραμονής και εργασίας αλλά και λόγω των διακρίσεων από την πλευρά των υπαλλήλων. Η έρευνα των Ψημμένου/Σκαμνάκη διαπιστώνει την αδυναμία των οργανισμών κοινωνικής προστασίας να λειτουργούν απρόσκοπτα προς την κατεύθυνση της κάλυψης των κοινωνικών αναγκών και να προωθούν το στόχο της κοινωνικής ένταξης των μελών των μεταναστευτικών ομάδων. Για τους εργαζομένους στους μηχανισμούς κοινωνικής προστασίας τα μέλη των μεταναστευτικών ομάδων συγκροτούν μια διακριτή κατηγορία χρηστών, η οποία μάλιστα δεν φαίνεται να είναι ενιαία.⁹

⁷ Ψημμένος Ι., Σκαμνάκης Χ., Οικιακή εργασία των μεταναστριών και κοινωνική προστασία, Αθήνα (Παπαζήση) 2008, 21.

⁸ ό.π., 226.

⁹ Ψημμένος Ι., Σκαμνάκης Χ., Οικιακή εργασία των μεταναστριών και κοινωνική προστασία, Αθήνα (Παπαζήση) 2008, 403.

1.2 Μετανάστες και κοινωνική προστασία

1.2.1 Μεταναστευτική πολιτική και κοινωνική προστασία, νέες τομές και τάσεις

Η άμεση συσχέτιση της μεταναστευτικής πολιτικής με την κοινωνική πολιτική και την κοινωνική προστασία φανερώνεται στον παρακάτω ορισμό¹⁰: Η μεταναστευτική πολιτική ορίζεται ως το σύνολο των μέτρων και των υιοθετημένων κοινωνικών πρακτικών-σύμφωνα με δυο αναγκαίους και συμπληρωματικούς άξονες- οι οποίοι:

α) Ρυθμίζουν και ελέγχουν την είσοδο, την διαμονή και την απασχόληση των μη πολιτών μιας συγκεκριμένης κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων για ενθάρρυνση για επιστροφή ή προσωρινή διαμονή και για την καταπολέμηση της λαθρομετανάστευσης. β) Αντιμετωπίζουν τους ήδη εγκατεστημένους μεταναστευτικούς πληθυσμούς σε εθνικό έδαφος. Με άλλα λόγια, ο δεύτερος άξονας αποτελεί τον άξονα της καθαρής κοινωνικής πολιτικής που διακρίνεται στις επιμέρους εθνικές πολιτικές ένταξης και ενσωμάτωσης των μεταναστών, είτε αυτές αφορούν στην εκπαιδευτική πολιτική είτε στην στεγαστική πολιτική είτε στις πολιτικές της κοινωνικής ασφάλισης, υγείας και πρόνοιας είτε στις πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόζονται στους νόμιμους πληθυσμούς, οι οποίοι δεν διαθέτουν την εθνικότητα της χώρας, στην οποία είναι εγκατεστημένοι.

Η κοινωνική προστασία στοχεύει στη μείωση των φαινομένων ευπάθειας και στον έλεγχο των οικονομικών κινδύνων που αντιμετωπίζουν τα άτομα, τα νοικοκυριά και ολόκληρες περιοχές. Η κοινωνική προστασία περιλαμβάνει παρεμβάσεις και πρωτοβουλίες οι οποίες στηρίζουν τα άτομα, τα νοικοκυριά και τις περιοχές στις προσπάθειες τους να εμποδίσουν, να μετριάσουν και να ξεπεράσουν τους κινδύνους, την ευπάθεια καθώς και να ενισχύσουν την κοινωνική τους θέση και τα δικαιώματά τους. Κατά συνέπεια, η κοινωνική προστασία περιλαμβάνει επίσημους και ανεπίσημους μηχανισμούς ελέγχου των κοινωνικών κινδύνων αλλά επιπλέον συμπεριλαμβάνει πολιτικές διαδικασίες οι οποίες ενδυναμώνουν και καλύπτουν τις

¹⁰ Παπαδοπούλου Δ., «Μορφές κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής ενσωμάτωσης των μεταναστών», στο Μετανάστευση και ένταξη των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία(επιμ.Μπάγκαβος Χ.,Παπαδοπούλου Δ.)Αθήνα(Gutenberg)2006,293.

περιθωριοποιημένες ομάδες όσον αφορά την πρόσβαση στους μηχανισμούς κοινωνικής προστασίας.¹¹

Η κοινωνική προστασία για τους μετανάστες αποτελείται από τέσσερα συστατικά: α) πρόσβαση στην επίσημη κοινωνική προστασία(που σημαίνει κοινωνική ασφάλιση και κοινωνικές υπηρεσίες στις χώρες υποδοχής και προέλευσης) β) μεταφορά των κεκτημένων δικαιωμάτων, ή των δικαιωμάτων που είναι σε διαδικασία να γίνουν κεκτημένα, στην κοινωνική ασφάλιση μεταξύ της χώρας προέλευσης και της χώρας υποδοχής γ) συνθήκες εργασίας των μεταναστών στη χώρα υποδοχής και διαδικασία πρόσληψης νέου προσωπικού στην χώρα προέλευσης και δ) πρόσβαση στα ανεπίσημα δίκτυα που στηρίζουν τους μετανάστες και τα μέλη των οικογενειών τους.

Πρώτον, η πρόσβαση στις κοινωνικές υπηρεσίες και στην ασφάλιση είναι κρίσιμο ζήτημα για τους μετανάστες διότι έχει αντίκτυπο στο επίπεδο της ευπάθειας τους. Οι κοινωνικές υπηρεσίες περιλαμβάνουν υπηρεσίες υγείας, μακρόχρονη κοινωνική ασφάλιση, επιδόματα όπως σύνταξη και επιδόματα αναπηρίας και βραχυπρόθεσμα επιδόματα όπως κοινωνική βοήθεια, μητρότητα, επιδόματα ανέργων, οικογενειακά επιδόματα όπως επίσης κοινωνική στέγαση και εκπαίδευση. Οι μετανάστες δεν μπορούν συχνά να επωφελούνται από αυτές τις παροχές είτε επειδή η πρόσβαση σε αυτές χορηγείται για ένα σύντομο χρονικό διάστημα μετά την άφιξη τους στη χώρα υποδοχής, είτε επειδή τα μέλη της οικογένειας είναι διεσπαρμένα σε διάφορες χώρες.¹²

Δεύτερον, η μεταφορά των ασφαλιστικών δικαιωμάτων είναι σημαντική έτσι ώστε οι μετανάστες να αποφεύγουν τις οικονομικές απώλειες αλλά επίσης είναι σημαντικό για το θεσμό της κοινωνικής ασφάλισης σε σχέση με την ασφαλιστική δικαιοσύνη. Η μεταφορά των δικαιωμάτων, είναι η ικανότητα της διατήρησης και της μεταφοράς κεκτημένων ασφαλιστικών δικαιωμάτων ανεξάρτητα από την εθνικότητα και την χώρα διαμονής. Στις περιπτώσεις απουσίας της δυνατότητας μεταφοράς των δικαιωμάτων, οι μετανάστες διατρέχουν τον κίνδυνο οικονομικών απωλειών όταν αφήνουν την χώρα υποδοχής ή την πατρίδα τους.¹³

¹¹ Avato J.,J.Koettl,R.Sabates-Wheeler ,Social Protection for international Migrants(a synthesis report prepared for the U.K. department for international development).Available from Authors.October 2008,5.

¹² Avato J.,J.Koettl,R.Sabates-Wheeler,ό.π.,5.

¹³ Για παράδειγμα, οι μετανάστες που συμβάλουν σε ένα σύστημα συνταξιοδότησης στη χώρα υποδοχής τους μπορεί να χάσουν μέρος των εισφορών και των ωφελειών τους όταν επιστρέψουν στην πατρίδα τους. Παρομοίως, οι μετανάστες συνεισφέροντας στο σύστημα υγείας της χώρας υποδοχής θα

Τρίτον, οι συνθήκες εργασίας αποτελούν ένα σημαντικό συστατικό στοιχείο της κοινωνικής προστασίας. Οι μετανάστες βρίσκονται συνήθως σε δυσμενέστερη θέση στις ξένες αγορές εργασίας εξαιτίας κενών πληροφόρησης και ασυμμετριών στην διαπραγματευτική δύναμη μεταξύ εργοδοτών και εργαζόμενων.¹⁴

Τέταρτον, ανεπίσημη κοινωνική προστασία σημαίνει πως οι μετανάστες διαχειρίζονται τους κινδύνους στηριζόμενοι σε πολλαπλούς ανεπίσημους θεσμούς και δίκτυα τα οποία δρουν σαν ανεπίσημα κοινωνικά δίκτυα ασφαλείας. Αυτά τα ανεπίσημα δίκτυα και ομάδες ασφαλείας αποτελούν ένα σημαντικό συμπλήρωμα των εργαλείων της επίσημης κοινωνικής προστασίας και είναι ιδιαίτερα σημαντικά για τους λαθρομετανάστες.¹⁵

Σχετικά με τις νέες τάσεις στην μεταναστευτική πολιτική, από την δεκαετία του 1970 γίνεται πλέον σαφές πως η μεταναστευτική πολιτική, κυρίως της Ευρώπης, μετασχηματίζεται διαμορφώνοντας νέες τάσεις που περιθωριοποιούν ως επί το πλείστον τον γυναικείο μεταναστευτικό πληθυσμό. Μέσω της απαγόρευσης της οικογενειακής συνένωσης, των επιλεκτικών προγραμμάτων προσωρινής μετανάστευσης, της απασχόλησης των γυναικών σχεδόν αποκλειστικά σε χαμηλού κύρους εργασίες από κρατικούς φορείς και της ανάπτυξης της «βιομηχανίας» των προσωρινών υπηρεσιών βλέπουμε πως σηματοδοτούνταν ένα αρκετά δυσόιωνο μέλλον για τις μετανάστριες.

μπορούσαν να χάσουν την κάλυψη επιστρέφοντας στην πατρίδα τους. Είναι σημαντικό να διαχωρίσουμε την «φορητότητα» από την «εξαγωγιμότητα» των κοινωνικών παροχών. Με σκοπό την επίτευξη μιας πλήρους «φορητότητας» είναι απαραίτητη η συνεργασία των θεσμών κοινωνικής ασφάλισης των χωρών υποδοχής και προέλευσης ώστε να προσδιοριστούν από κοινού τα επίπεδα των ωφελειών του κάθε μετανάστη. Απο την άλλη πλευρά, η «εξαγωγιμότητα» δεν απαιτεί τέτοιου είδους συνεργασία στο επίπεδο των ωφελειών, καθώς το επίπεδο αυτό καθορίζεται από την κάθε χώρα ξεχωριστά.

¹⁴ Οι Avato, Koettl και Wheeler αναφέρουν επίσης: Οι χώρες έχουν δημιουργήσει πολιτικές αγορών εργασίας ώστε να ξεπεραστούν οι αποτυχίες στην αγορά εργασίας βρίσκοντας μια μέση λύση μεταξύ των αναγκών των εργοδοτών και της ανάγκης για προστασία των εργαζομένων. Αυτές οι πολιτικές-οι οποίες θεσπίζονται και εφαρμόζονται σε εθνικό επίπεδο-ρυθμίζουν τα θέματα των εργαζομένων, τα οποία αφορούν τους μισθούς, τις απολύσεις και το σύνολο των δικαιωμάτων τους. Για τους μετανάστες, παρόλαυτα, που είναι νέοι στην χώρα υποδοχής, πολλές από αυτές τις ρυθμίσεις μπορεί να υπονομεύονται εξαιτίας ουσιαστικών κενών πληροφόρησης. Αυτά τα κενά πληροφόρησης μπορεί να γίνουν αντικείμενο εκμετάλλευσης από τους εργοδότες, τους νεοπροσληφθέντες και τους μεσάζοντες οι οποίοι χρησιμοποιούν την υπόσχεση των υψηλών αποδοχών για να αποσπάσουν αδικαιολόγητες αμοιβές από τους μετανάστες ή να προσφέρουν δυσμενή εργασιακά συμβόλαια. Επιπλέον εάν η άδεια εργασίας και η βίζα είναι συνυφασμένα με τα συμβόλαια, οι μετανάστες αντιμετωπίζουν περιορισμούς στο να διαλέξουν ελεύθερα τον εργοδότη τους. Η διαπραγματευτική δύναμη κλίνει προς την μεριά του εργοδότη δημιουργώντας δυνατότητες για εκμετάλλευση και κατάχρηση.

¹⁵ Avato J., J. Koettl, R. Sabates-Wheeler, *ό.π* ,6-7.

Οι τομές στον κρατικό παράγοντα κοινωνικής προστασίας αναφορικά είναι: πρώτον η ανάπτυξη του εσωτερικού ελέγχου μετανάστευσης, δεύτερον η αλλαγή σχέσης ανάμεσα στις θετικές και αρνητικές ελευθερίες του ατόμου ως προς τους κρατικούς θεσμούς, και, τρίτον η ανάπτυξη νέο-φιλελεύθερων/ εκσυγχρονιστικών πρακτικών γύρω από την πρόνοια και την κοινωνική προστασία.

Όσον αφορά την πρώτη τομή κοινωνικής προστασίας: η νέα μεταναστευτική πολιτική προϋποθέτει την ενδυνάμωση των εσωτερικών ελέγχων που αφορούν την πρόσβαση, την κατανάλωση αγαθών και υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας και την πολιτισμική και οικονομική αφομοίωση των μεταναστών/τριών στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας αντίστοιχα.¹⁶ Στην Ελλάδα, όπως επισημαίνεται από τον Ξ.Κοντιάδη, η μεταναστευτική πολιτική όσο και το Κοινωνικό Δίκαιο συνδέουν την κοινωνική προστασία των οικονομικών μεταναστών με τον έλεγχο της μετανάστευσης, τον εργοδότη και τη θέση εργασίας του μετανάστη/τριας.

Η δεύτερη τομή κοινωνικής προστασίας συνδέεται άμεσα με την αλλαγή στην κατεύθυνση πρόσβασης σε υπηρεσίες και αγαθά κοινωνικής προστασίας. Αυτή η αλλαγή πραγματοποιείται μέσα από την επαναριοθέτηση των θετικών και των αρνητικών ελευθεριών γύρω από την πρόνοια. Αυτό που επισημαίνεται είναι ότι οι κυβερνήσεις εντείνουν τις πιέσεις ελέγχου της μεταναστευτικής ροής σήμερα περισσότερο. Αυτό συμβαίνει μέσα από την ελαχιστοποίηση της πρόσβασης των μεταναστών/τριών στη χώρα υποδοχής με νόμιμους τρόπους ή τυπικούς (π.χ. ένταξη στην αγορά εργασίας) και μέσα από την ελαχιστοποίηση της πρόσβασης σε πολιτειακά, πολιτικά, κοινωνικά δικαιώματα.¹⁷

Η τρίτη τομή κοινωνικής προστασίας συνδέεται με την εφαρμογή νέων διοικητικών πρακτικών γενικότερα. Ο προβληματισμός αφορά την συρρίκνωση της κοινωνικής

¹⁶ Σύμφωνα με τις μελέτες των Offe και Bruckner στα τέλη του 1970 τόσο στην κεντρική όσο και στην Νότια Ευρώπη (π.χ. Ισπανία) ο εσωτερικός έλεγχος της μεταναστευτικής ροής αφήνει τους πρόσφυγες και τους ανεπίσημους οικονομικούς μετανάστες εκτός του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας (βλέπε: Ψημμένος/Σκαμνάκης 2008). Επίσης αφήνει το μεταναστευτικό δυναμικό εκτεθειμένο στην αποδεσμευμένη από την κρατική κοινωνική πολιτική, κοινωνική πρόνοια των φιλανθρωπικών οργανώσεων, των εργοδοτών και των διάφορων τοπικών συμφερόντων και αντιλήψεων.

¹⁷ Η έμφαση στις θετικές ελευθερίες σήμερα δεν αρκείται στην ελάχιστη και έννομη ατομική διαβίωση του μεταναστευτικού πληθυσμού. Ενθαρρύνει τους κρατικούς φορείς να διαχειρίζονται την πρόσβαση του τελευταίου σε αγαθά και υπηρεσίες διακριτικά και ανάλογα των οικονομικών και πολιτισμικών «ικανότητων» του πληθυσμού να «συμμετέχει ενεργά» στην ευέλικτη και επιχειρηματική οργάνωση της κοινωνίας και να εξυπηρετεί ευρύ καταναλωτικό κοινό προσωπικών υπηρεσιών.

προστασίας των πολιτών από τα κράτη πρόνοιας και την προσαρμογή τους στις αρχές της ανταποδοτικότητας, της αποτελεσματικότητας και της μερικής εξειδικευμένης παροχής υπηρεσιών και αγαθών. Το κράτος πρόνοιας, από βασικός κεντρικός συντελεστής κοινωνικής προστασίας και μηχανισμός ανάπτυξης του κοινωνικού κεφαλαίου των πολιτών σε μια κοινωνία μετατρέπεται σε βασικό συντελεστή ρύθμισης και ανάπτυξης των ατομικών ικανοτήτων και προσαρμογής αυτών στην παγκόσμια ευέλικτη οικονομία και εργασία. Η κοινωνική προστασία ολοένα και συνδέεται με άμεσους και προσωρινούς στόχους και ο ρόλος της στην κοινωνία προσαρμόζεται όλο και περισσότερο στις ιδιαίτερες διεθνείς-τοπικές και επιχειρηματικές ανάγκες του εμπορίου και της αγοράς εργασίας δεσμευμένη από ιδιαίτερα συμφέροντα, ομάδες και οικονομικά κριτήρια λειτουργίας. Μέσα σε ένα καθεστώς επιχειρηματικής διαχείρισης, τα κοινωνικά προβλήματα και οι μετανάστες αντιμετωπίζονται κατά περίπτωση, αποσπασματικά, και ανάλογα της οικονομικής δραστηριότητας και των συνεισφορών των αιτούντων. Με αυτό τον τρόπο αναπτύσσεται ένα σύστημα ευέλικτης, μερικής και εξειδικευμένης παροχής υπηρεσιών.¹⁸

Οι νέες τομές στην μεταναστευτική πολιτική και στην κοινωνική προστασία αποκτούν μεγαλύτερο εύρος στην περίπτωση των χωρών της Ν.Ευρώπης. Οι χώρες του νότου δομούνται στη βάση μιας «Νοτιο-Ευρωπαϊκής παραλλαγής» του καπιταλισμού. Το λεγόμενο «Νοτιο-Ευρωπαϊκό μοντέλο» σχετίζεται με τα εξής χαρακτηριστικά¹⁹: πρώτο, οι χώρες της νότιας Ευρώπης είναι «καθυστερημένες» ως προς το χρόνο ανάπτυξης τους, δεύτερο, η διαδρομή της Νότιας Ευρώπης προς τον εκσυγχρονισμό δεν έγινε σταδιακά αλλά πέρασε με απότομη μεταβολή από το μοντέλο επαρχιακής αγροτικής οικονομίας σε αστικού τύπου με βάση οικονομικές και κοινωνικές δομές βασισμένες στην παροχή υπηρεσιών,²⁰ τρίτο, οι ανά τομέα μεταβολές στην εργασία παρουσιάζουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς το φύλο και την εθνικότητα,

¹⁸ Ψημμένος Ι., Σκαμνάκης Χ., Οικιακή εργασία των μεταναστριών και κοινωνική προστασία, Αθήνα (Παπαζήση) 2008, 64-79.

¹⁹ King R., Zontini E., The role of gender in the South European Immigration model (University of Sussex) 2000.

²⁰ Οι King R./ Zontini E. αναφέρουν: κατά τα έτη 1980 – 1990, την δεκαετία δηλαδή που παρουσιάζεται σημαντική κλιμάκωση του μεταναστευτικού ρεύματος προς την Νότια Ευρώπη, οι τομείς της γεωργίας / κτηνοτροφίας και βιομηχανίας χάνουν εργατικό δυναμικό που μεταφέρεται στον γρήγορα αναπτυσσόμενο τομέα παροχής υπηρεσιών.

τέταρτο, όλες οι Νότιο-Ευρωπαϊκές οικονομίες συμπεριλαμβάνουν ένα σημαντικό και δυναμικό ανεπίσημο τομέα που βασίζεται όχι μόνο στους συμβατικούς μηχανισμούς αποφυγής πληρωμής φόρων και εισφορών αλλά και σε μια σειρά από πρακτικές ελαστικής απασχόλησης που συμπεριλαμβάνει υπεργολαβίες, συμπληρωματική εργασία και διάφορα συστήματα που συνδυάζουν μικρής διάρκειας, εποχική ή μερική απασχόληση. Ο ρόλος της παραοικονομίας είναι υψίστης σημασίας στην διαμόρφωση ειδών και αποτελεσμάτων της μετανάστευσης προς την Νότια Ευρώπη.²¹

Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του Νοτιο-Ευρωπαϊκού μοντέλου ανάπτυξης όπως ο βαθμός διεύρυνσης του τομέα παροχής υπηρεσιών, η ανεπίσημη εργασία, η πτώση του ρυθμού των γεννήσεων κ.α. είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπ' όψιν στην πορεία διαμόρφωσης της Ευρωπαϊκής μεταναστευτικής πολιτικής

1.2.2 Κοινωνική Πρόνοια και Τοπική Αυτοδιοίκηση

Το Ελληνικό σύστημα κοινωνικής πρόνοιας χαρακτηρίζεται από την περιορισμένη ανάπτυξη γενικών προγραμμάτων δημόσιας αντίληψης (δηλ.παροχές προς τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού) και την έλλειψη εξειδικευμένων μέτρων για συγκεκριμένες ανάγκες των ομάδων εκείνων του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν προβλήματα ένταξης, προσαρμογής ή ακόμα και αξιοπρεπούς διαβίωσης.²²

Όσον αφορά τα μέλη των μεταναστευτικών ομάδων βαθμιαία μέσω της εργασίας τους αποκτούν ίσα δικαιώματα πρόσβασης στο σύστημα των κοινωνικών παροχών χωρίς αυτό να συνεπάγεται πως οι ανάγκες τους καλύπτονται. Αυτό το φαινόμενο εμφανίζεται διότι το κράτος πρόνοιας δεν επιτυγχάνει να παρέχει αξιόπιστες λύσεις στις

²¹ Οι King R./ Zontini E. αναφέρουν: Για πολλά χρόνια και μέχρι της ρυθμιστικές παρεμβάσεις των μέσων της δεκαετίας του 1980 και 1990, η παραοικονομία ήταν η πρώτη και μοναδική ευκαιρία των μεταναστών να βρουν κάποια δουλειά, αυτό ισχύει ακόμα και σήμερα στην Ελλάδα για τους περισσότερους μετανάστες. Επιπρόσθετα, τα όρια μεταξύ επίσημης και ανεπίσημης (νόμιμης και παράνομης) δεν έχουν χαραχθεί με σαφήνεια και μεταβάλλονται διαρκώς, τόσο σε θεσμικό / νομικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο αυτών που συμμετέχουν στην οικονομική δραστηριότητα: εργοδοτών, εργαζομένων, νοικοκυριών, μεταναστών κλπ. Ο αριθμός των παρανόμων μεταναστών θα μειωθεί αν γίνουν ρυθμιστικές παρεμβάσεις και νομιμοποιήσεις αλλά η απόκτηση άδειας παραμονής και εργασίας δεν σημαίνει απαραίτητα και συμμετοχή στην επίσημη οικονομία.

²² Αμίτσης Ν. Γαβριήλ, Αρχές οργάνωσης και λειτουργίας του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας, Αθήνα(Παπαζήση)2001,202-203.

νέες ανάγκες που παρουσιάζονται, έτσι περιορίζονται συνεχώς οι δυνατότητες κοινωνικής ενσωμάτωσης των νέων εργαζόμενων ομάδων.²³ Συνήθως επισημαίνονται δυο κύριοι παράγοντες για την απουσία ενός ολοκληρωμένου πλέγματος υπηρεσιών δημόσιας αντίληψης: η αδυναμία εισαγωγής ενός γενικού συστήματος ελάχιστου εισοδήματος και η έλλειψη αναγνώρισης ενός γνήσιου και αυτοτελούς προνοιακού δικαιώματος για αντίστοιχες υπηρεσίες

α) Ένα γενικό σύστημα ελάχιστου εισοδήματος κατευθύνεται στην οικονομική κάλυψη κάθε ατόμου που αποδεδειγμένα βρίσκεται σε κατάσταση ανάγκης.²⁴ β) Οι υπηρεσίες δημόσιας αντίληψης για την κοινωνική αποκατάσταση διακρίνονται συνήθως σε δυο κατηγορίες που επικεντρώνονται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ομάδων-στόχων που προορίζονται να καλύψουν: υπηρεσίες προς τις αποκαλούμενες ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού (μακροχρόνια άνεργοι, ανασφάλιστοι ηλικιωμένοι, άστεγοι, πρόσφυγες κ.α.) και υπηρεσίες προς τα θύματα φυσικών καταστροφών και έκτακτων γεγονότων.²⁵

Οι φορείς Πρόνοιας κατατάσσονται σε τέσσερις τομείς:

α) Δημόσιος τομέας. Στο Δημόσιο περιλαμβάνονται οι κρατικές υπηρεσίες, ιδίως εκείνες του Υπουργείου Υγείας Πρόνοιας, τόσο σε κεντρικό όσο και σε Περιφερειακό και Νομαρχιακό επίπεδο. Ακόμη, στην κατηγορία αυτή ανήκουν οι κοινωνικές υπηρεσίες τις οποίες παρέχουν Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και φορείς του πρώτου και δεύτερου βαθμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

β) Ιδιωτικός Κερδοσκοπικός Τομέας. Οι φορείς που ανήκουν σε αυτό τον τομέα λειτουργούν με άδεια των κρατικών αρχών ώστε να διασφαλίζεται ότι τηρούνται οι σχετικές προδιαγραφές. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι οι βρεφικοί σταθμοί, οι οίκοι ευγηρίας, οι παιδικές κατασκηνώσεις κ.α.

γ) Εθελοντικός Μη-Κερδοσκοπικός Τομέας. Εδώ ανήκουν μη κυβερνητικοί φορείς όπως η εκκλησία, οι Εθελοντικές οργανώσεις και τα Φιλανθρωπικά σωματεία.

²³Skamnakis C., “Migrant groups in a deficient system of social protection”, in the greek review of social research C’/2007 124(EKKE)2007,122.

²⁴ Στην περίπτωση αυτή η παρέμβαση των προνοιακών φορέων ενεργοποιεί ένα τελικό δίκτυο ασφαλείας που εξασφαλίζει τις προϋποθέσεις συντήρησης του ατόμου μέσω της παροχής οικονομικής ενίσχυσης. Η χώρα μας δεν έχει θεσμοθετήσει ακόμα ένα παρόμοιο σύστημα.

²⁵ Αμίτσης Ν. Γαβριήλ, *ό.π.*, 202-203.

Λειτουργούν κάτω από την εποπτεία των Υπουργείων Κοινωνικής Πρόνοιας και Οικονομικών.

δ) Δίκτυα Άτυπης Φροντίδας. Στον τομέα αυτό εντάσσονται οι φορείς αυτοβοήθειας και τα δίκτυα άτυπης φροντίδας. Η κατηγορία αυτή χαρακτηρίζεται από τον ανεπίσημο τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας. Στην Ελλάδα τα άτυπα δίκτυα υποκαθιστούν σε μεγάλο βαθμό το επίσημο δίκτυο των κοινωνικών υπηρεσιών.²⁶

Τελευταία σημαντική πρωτοβουλία αναμόρφωσης της Κοινωνικής Πρόνοιας αποτελεί ο νόμος 2646/1998²⁷ «για την οργάνωση και λειτουργία του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας».²⁸

Οι αρμοδιότητες άσκησης προνοιακής πολιτικής εντοπίζονται σε τέσσερα επίπεδα που αντιστοιχούν στην διοικητική οργάνωση του Ελληνικού κράτους. Αυτά τα επίπεδα είναι η Κεντρική, η Περιφερειακή, η Νομαρχιακή και η Τοπική Αυτοδιοίκηση.²⁹

Σύμφωνα με την μελέτη του Χ. Σκαμνάκη³⁰ κάθε βαθμίδα αυτοδιοίκησης αναπτύσσει την πολιτική της στο πεδίο της κοινωνικής προστασίας αυτόνομα και ανεξάρτητα από το άλλο με αποτέλεσμα να μην καθίσταται δυνατή η συνεργασία μεταξύ των δράσεων που πηγάζουν από διαφορετικό επίπεδο αυτοδιοίκησης. Το σύνολο των παρεμβάσεων της αυτοδιοίκησης, στο πεδίο της κοινωνικής προστασίας αποτελούν ένα φάσμα μηχανισμών και παρεμβάσεων χωρίς ωστόσο να εξασφαλίζεται η εσωτερική του συνοχή. Το άθροισμα των δράσεων που έχουν ως κεντρικό φορέα ευθύνης την αυτοδιοίκηση συγκροτεί ένα ατελές σύνολο με αποσπασματικές δράσεις σε μια σειρά ζητημάτων. Η ασυνέχεια αυτή περιορίζει τις δυνατότητες των φορέων της αυτοδιοίκησης στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής και καθιστά το ρόλο της συμπληρωματικό των κεντρικών μηχανισμών κοινωνικής προστασίας. Οι φορείς της αυτοδιοίκησης δεν έχουν δυνατότητα να συγκροτήσουν ένα σύστημα κοινωνικής

²⁶ Σταθόπουλος Α. Π., Κοινωνική Πρόνοια, Αθήνα (Παπαζήση) 2005, 226-241.

²⁷ *ό.π.*, 205.

²⁸ Με το νόμο αυτό η τότε κυβέρνηση επιδίωξε την ανασυγκρότηση και ενοποίηση των βασικών φορέων Κοινωνικής Πρόνοιας του Κέντρου Βρεφών «Η ΜΗΤΕΡΑ», του Εθνικού Οργανισμού Πρόνοιας και του Π.Ι.Κ.Π.Α. Θεσμοθετούνται επίσης προγράμματα για όλη την οικογένεια, τους ηλικιωμένους και τα ΑΜΕΑ. Με το νόμο αυτό ξεκίνησαν, επιπλέον, τα προγράμματα του Εθνικού Κέντρου Άμεσης Κοινωνικής Βοήθειας και της κατ' οίκον κοινωνικής φροντίδας.

²⁹ Αμίτσης Ν. Γαβριήλ, *ό.π.*, 138.

³⁰ Σκαμνάκης Χ., ο ρόλος των φορέων της Αυτοδιοίκησης στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής, Αθήνα (Gutenberg) 2006, 411.

πολιτικής στο τοπικό επίπεδο. Οι περιπτώσεις της Νομαρχιακής αυτοδιοίκησης Αχαΐας και του δήμου της Πάτρας ενισχύουν την διαπίστωση αυτή. Οι δράσεις που αναλαμβάνουν και υλοποιούν οι φορείς των δυο βαθμίδων αυτοδιοίκησης δεν είναι προσανατολισμένες στη διαμόρφωση αυτόνομων μηχανισμών κοινωνικής προστασίας. Γενικά, ο ρόλος της αυτοδιοίκησης στο σύστημα κοινωνικής πολιτικής οροθετείται από το κράτος και εξυπηρετεί ανάγκες του συστήματος κοινωνικής πολιτικής, όπως αυτές διαμορφώνονται σε επίπεδο περιφερειακό ή και εθνικό. Ωστόσο, η αυτοδιοίκηση είναι σε θέση να αναπτύσσει πρωτοβουλίες και να οργανώνει παρεμβάσεις στο πεδίο της κοινωνικής προστασίας με δικές της δυνάμεις, αλλά κυρίως δεχόμενη ενισχύσεις από τοπικές συνεργασίες, εθνικά προγράμματα, ή και χρηματοδοτήσεις από την Ε.Ε.

1.3 Οργανωτική κουλτούρα και μεταναστευτικός έλεγχος

Χαρακτηριστικό γνώρισμα μιας ιστορικής εποχής και κοινωνικής οργάνωσης είναι οι μορφές ελέγχου και οι στόχοι αυτού του ελέγχου, που χρησιμοποιούν διαφορετικές ομάδες και τάξεις για τη διατήρηση και την ανάπτυξη συγκεκριμένων σχέσεων με την οικονομία και την πολιτική. Μια μορφή ελέγχου είναι ο έλεγχος του μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού, που, ιδίως για αυτόν που πηγάζει από την κεντρική διοίκηση μιας κοινωνίας, έχει βασικά δυο κεντρικούς στόχους. Αυτοί οι στόχοι είναι η εξασφάλιση μιας εσωτερικής συνοχής ανάμεσα στον πληθυσμό και τις συμπεριφορές του όσον αφορά στην οικονομία και την πολιτική, και ταυτόχρονα η ανάπτυξη μηχανισμών εξασφάλισης εργατικού δυναμικού και ρύθμισης της αγοράς εργασίας (βλέπε επίσης: Κασσιμάτη/Ψημμένος στο Φτώχεια και Κοινωνικός αποκλεισμός και Κασσιμάτη/Ψημμένος έρευνα IAPASIS). Στην πρώτη περίπτωση, ο μεταναστευτικός έλεγχος, μέσω της ρύθμισης των ορίων ανοχής και δικαιωμάτων σε μια κοινωνία, καθορίζει τη σχέση του πληθυσμού με την κεντρική διοίκηση και το κράτος. Μέσα από τον καθορισμό του ποιος είναι πολίτης μιας κοινωνίας, ποιος είναι ο «ξένος» και ποιος αποτελεί «κίνδυνο» για τη δημόσια ασφάλεια και διοίκηση, ο μεταναστευτικός έλεγχος, άμεσα ή έμμεσα, επιχειρεί να εξασφαλίσει μια κοινωνική συνοχή του πληθυσμού απέναντι στο κράτος. Στη δεύτερη περίπτωση, ο μεταναστευτικός έλεγχος, εξασφαλίζει ή προσπαθεί να εξισορροπήσει την αγορά εργασίας μέσα από τη διοχέτευση εργατικού δυναμικού προς συγκεκριμένες εργασίες, τη ρύθμιση των ημερομισθίων και την

ανάπτυξη ενός πνεύματος εργασίας και ταυτότητας του εργατικού δυναμικού σε μια κοινωνία. Ο μεταναστευτικός έλεγχος επιχειρεί να δημιουργήσει μηχανισμούς επιτήρησης του εργατικού δυναμικού και ένταξης του στα κυρίαρχα συστήματα εργασίας και παραγωγής. Σε όλη την διαδικασία ελέγχου των μεταναστών ως εργατικού δυναμικού, κύριο ρόλο παίζουν πάντα οι κοινωνικές υπηρεσίες και οι πρακτικές τους για την υποστήριξη των στόχων της κεντρικής διοίκησης, της τοπικής αγοράς εργασίας και των κυρίαρχων ιδεών γύρω από την εργασία και τον πολιτισμό.

Ο μεταναστευτικός έλεγχος που εφαρμόζεται από τις κοινωνικές υπηρεσίες αλλάζει μορφές και στόχους ανάλογα με την γενικότερη τάση στην οικονομία και την πολιτική, και τους κυρίαρχους φόβους και ιδέες γύρω από την ανάπτυξη της βιομηχανίας και την εσωτερική ασφάλεια της τοπικής και κεντρικής διοίκησης. Για τον Bauman, την Kristeva και άλλους σχολιαστές της παγκοσμιοποίησης η μορφή κοινωνικού ελέγχου από την πλευρά των κοινωνικών υπηρεσιών χαρακτηρίζεται σήμερα από μια συγκεκριμένη μορφή ευελιξίας, αυτή είναι η ευελιξία των δικαιωμάτων και της σχέσης του πολίτη με την κοινωνία. Ο μεταναστευτικός έλεγχος σήμερα δεν είναι απλά μέρος της ανάπτυξης των σχέσεων ανάμεσα στο κράτος πρόνοιας και ότι έχει απομείνει από τη διάλυση του με την αγορά εργασίας και τα ιδιωτικά συμφέροντα, αλλά η ιδιωτικοποίηση των ίδιων των δικαιωμάτων και σχέσεων του πολίτη με την κοινωνία. Από την μια πλευρά, αυτή η ιδιωτικοποίηση εκφράζεται μέσα από την ανάπτυξη ιδιωτικών συμφερόντων και επιχειρηματικού πνεύματος ανάμεσα στους υπαλλήλους που εφαρμόζουν κοινωνικό έλεγχο και, από την άλλη πλευρά, η ιδιωτικοποίηση εκφράζεται μέσα από τη μεταφορά των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες στις χώρες υποδοχής στους ίδιους τους μετανάστες.³¹

Το μεγάλο εγχείρημα για τους οργανισμούς κοινωνικής πρόνοιας είναι το πόσο δυνατή είναι η οργάνωση των υπηρεσιών και ο μεταναστευτικός έλεγχος στη βάση της επιχειρηματικότητας και της αυτονόμησης των δημοσίων υπαλλήλων από γραφειοκρατικές δομές και μέσα στα πλαίσια της ελαστικής αγοράς εργασίας. Από την άλλη πλευρά, το ερώτημα που προκύπτει για τους κοινωνικούς επιστήμονες είναι με ποιον τρόπο και σε ποιον βαθμό οι αλλαγές στην οργανωτική κουλτούρα των υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας επηρεάζουν την κοινωνική ένταξη ή τον αποκλεισμό

³¹ Ψημμένος Ιορδάνης, «Μεταναστευτικός έλεγχος και άτυπες διακριτικές πολιτικές», στο Πολιτικές μετανάστευσης και στρατηγικές ένταξης(επιμ.Κ.Κασιμάτη),Αθήνα(Gutenberg)2003,198-207.

των μεταναστών. Πιο συγκεκριμένα ποιες είναι αυτές οι άτυπες πτυχές του εσωτερικού ελέγχου, και σε ποια βάση ή αρχές στηρίζονται οι πρακτικές των υπαλλήλων που είναι υπεύθυνοι για τα κύρια δικαιώματα των μεταναστών, όπως αυτό της άδειας παραμονής/εργασίας και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης.

Αναφορικά με την οργανωτική κουλτούρα(βλέπε αναλυτικά: Ψημμένος/Κασσιμάτη στο Φτώχεια και Κοινωνικός αποκλεισμός), στην Κοινωνιολογία της εργασίας η έννοια αυτή έχει συνδεθεί με τον βιομηχανικό καπιταλισμό, την κοινωνικοποίηση και τον εξορθολογισμό των πολιτών στην κοινωνία, και με τη δράση των ατόμων στη σύγχρονη κοινωνία. Η οργανωτική κουλτούρα στην εποχή μας έχει συνδεθεί με τις στρατηγικές εκσυγχρονισμού του κράτους πρόνοιας και των σχέσεων ανάμεσα στους πολίτες και τη διοίκηση. Η εξέταση της, ιδιαίτερα για τους κοινωνιολόγους και τους κοινωνικούς επιστήμονες που ασχολούνται με την κοινωνική πολιτική, αποτελεί ένα από τα κεντρικότερα σημεία διερεύνησης των επιπτώσεων από τις σύγχρονες αλλαγές στην οικονομία και πολιτική επάνω στους πολίτες. Στην περίπτωση των μεταναστών, η ανάλυση της οργανωτικής κουλτούρας στις δημόσιες υπηρεσίες αποτελεί μέρος της σύγχρονης προσέγγισης του όρου «κοινωνικός αποκλεισμός», του κοινωνικού πλαισίου και της καταμέτρησης του.

Τα χαρακτηριστικά της οργανωτικής κουλτούρας στους οργανισμούς κοινωνικής πρόνοιας για τον Leadbeater³² είναι η ανάπτυξη μιας προσωποπαγούς διοίκησης που προωθεί την προσωπική ατομική βούληση μέσα στους δημόσιους οργανισμούς ταυτόχρονα με την αίσθηση του ανήκειν στις αξίες του πολίτη. Για τον Leadbeater, αυτό μπορεί να επιτευχθεί στους οργανισμούς εάν οι τελευταίοι συνδυάσουν τις αξίες της αγοράς με το κοινό καλό. Ο εκσυγχρονισμός στο κράτος πρόνοιας προϋποθέτει μια οργανωτική κουλτούρα που θα στηρίζεται στην ευρηματικότητα και την μετάλλαξη, σε μια κοινωνία αυτόνομων πολιτών που θα συναποφασίζουν για τις παροχές που δίνονται.³³

³²Κασσιμάτη Κ., Ψημμένος Ι., «Οργανωτική κουλτούρα και κοινωνικός αποκλεισμός», στο Φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός(επιμ. Πετμεζίδου Μ., Παπαθεοδώρου Χ.) Αθήνα(Εξάντας)2004, 443-458.

³³ Οι βασικές αρχές αυτής της οργανωτικής κουλτούρας για τον Leadbeater είναι: α) η διάθεση κοινωνικών παροχών από τους υπαλλήλους με γνώμονα την κάλυψη μίνιμουμ αναγκών και την προώθηση ατομικευμένων παροχών, ώστε να καλύπτονται ιδιαίτερες ανάγκες τους. β) Η οργανωτική κουλτούρα πρέπει να εξασφαλίζει τόσο στον υπάλληλο όσο και στον πελάτη φωνή συναπόφασης μέσα από πρακτικές υπευθυνότητας. γ) ο υπάλληλος και ο πελάτης να αποκτούν την υποχρέωση προς το κράτος και τον κρατικό οργανισμό της προσαρμοστικότητας στις νέες απαιτήσεις της αγοράς και της

1.4 Ευρωπαϊκή Μεταναστευτική Πολιτική και Ευρωπαϊκή Διακυβέρνηση

Το σημαντικότερο πρόβλημα που υπάρχει στην δημιουργία μιας ενιαίας μεταναστευτικής πολιτικής σε επίπεδο Ε.Ε. συνιστάται στις διαφορετικές πολιτικές που ασκούν τα κράτη-μέλη για τους μετανάστες που σχετίζονται με τα διαφορετικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Όπως φαίνεται και από τις συνόδους κορυφής(ειδικά της Σεβίλλης 2002) η πολιτική της Ένωσης αμφιταλαντεύεται ανάμεσα σε αντιφατικές πολιτικές και προτάσεις που εκτείνονται σε όλο το φάσμα: από την ενίσχυση του ελέγχου των εξωτερικών συνόρων και τις μαζικές απελάσεις μέχρι τις πολιτικές διαχείρισης και ελέγχου μεταναστευτικών αναγκών και ροών, της κοινωνικοοικονομικής ένταξης και της καταπολέμησης των διακρίσεων, του ρατσισμού και της ξеноφοβίας (Τάμπερε,1999). Οι κατευθύνσεις της Ε.Ε. σχετικά με την μετανάστευση εντοπίζονται στις εξής θεματικές³⁴:

1. Προσδιορισμός και διαχείριση μεταναστευτικών αναγκών και ροών(διαβούλευση κοινωνικών εταίρων)
2. Παράνομη μετανάστευση, έλεγχος συνόρων, πολιτική βίζας, ασφάλεια και διακίνηση και εμπορία ανθρώπων.
3. Εισδοχή και παραμονή, επανένωση οικογενειών.
4. Ένταξη/ενσωμάτωση, δίκαιη και ίση μεταχείριση, πολιτογράφηση.
5. Εταιρικές σχέσεις με τρίτες χώρες.
6. Εσωτερική μετανάστευση στην Ε.Ε.
7. Ανταλλαγή πρακτικών και πληροφόρησης.
8. Διαχείριση της μετανάστευσης σε ενωσιακό επίπεδο, διοικητική και κανονιστική σύγκλιση των πολιτικών των Κρατών μελών και Σχέδια δράσης.
9. Καταπολέμηση διακρίσεων, ρατσισμού και ξеноφοβίας.³⁵

κοινωνίας. δ) Δικτυακή αντί γραφειοκρατικής οργάνωσης των υπηρεσιών. ε) Συγκάλυψη κενών από φιλανθρωπικούς οργανισμούς και κοινοτικές επιχειρήσεις . στ) δημιουργία σχέσεων αμοιβαιότητας ανάμεσα στους υπαλλήλους και στην τοπική κοινότητα. ζ) ολοκληρωτική διαχείριση των υπαλλήλων καθ' όλη την διάρκεια επιλογής τους, μίσθωσης τους και ελέγχου των δεξιοτήτων τους.

³⁴ Γετίμης Π., Αρχές, στόχοι μεταναστευτικής πολιτικής, Επιχειρησιακό πρόγραμμα «για τους μετανάστες στην Ελλάδα-Σύνοψη», ΙΑΠΑΔ(2002), 11.

³⁵ Παπαδοπούλου Δ., «Οι Ευρωπαϊκές μεταναστευτικές πολιτικές», στο Μετανάστευση και παροχή υπηρεσιών σε μετανάστες στην Ελλάδα (επιμ. Μπάγκαβος, Παπαδοπούλου, Συμεωνάκη), Αθήνα (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), 2008, 37.: Η ευρωπαϊκή νομοθεσία των τελευταίων χρόνων έχει κινηθεί πάνω σε

Η Ελλάδα εναρμονίζοντας την ελληνική μεταναστευτική πολιτική με τις κατευθύνσεις της Ε.Ε. θέτει κάποιες βασικές προτεραιότητες οι οποίες περιγράφονται από το ΥΠ.ΕΣ.ΔΔ.Α. ως εξής:

1. Σεβασμός Ανθρώπινων δικαιωμάτων σύμφωνα με τις διεθνείς συμβάσεις, τον Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών δικαιωμάτων και το Ελληνικό Σύνταγμα.
2. Θέσπιση σαφών κανόνων για την εισδοχή των μεταναστών.
3. Θέσπιση Πολιτικών ένταξης-ενσωμάτωσης και δίκαιης και ίσης μεταχείρισης των αλλοδαπών που διαμένουν και εργάζονται στη χώρα.
4. Υιοθέτηση Πολιτικών συνεργασίας με τρίτες χώρες προέλευσης για την εξάλειψη των αιτιών που προκαλούν τα μεταναστευτικά ρεύματα και με τις χώρες διέλευσης για την αποτροπή της παράνομης διακίνησης ανθρώπων.
5. Υλοποίηση Πολιτικών εξάλειψης των διακρίσεων και καταπολέμησης της ξενοφοβίας και του ρατσισμού.

κάποιους συγκεκριμένους άξονες οι οποίοι συνοπτικά θα μπορούσαν να παρουσιαστούν στα ακόλουθα σημεία:

Όσον αφορά την οικονομική μετανάστευση:

Προστασία της οικογενειακής συνένωσης (COM (2001) 624, 02/07/2001).

Προϋποθέσεις εισόδου και χορήγησης τίτλου διαμονής υπηκόων τρίτων χωρών με σκοπό τη μισθωτή απασχόληση και την άσκηση ανεξαρτήτων οικονομικών δραστηριοτήτων (COM (2001) 386, 24/09/2001).

Προϋποθέσεις χορήγησης τίτλου διαμονής μακράς διάρκειας (COM (2001) 127, 13/03/2001).

Προϋποθέσεις χορήγησης τίτλου διαμονής μικρής διάρκειας (COM (2002) 0071, 11/02/2002).

Σύσταση μηχανισμού συντονισμού για τη σύγκλιση όλων των πολιτικών των κρατών-μελών (COM (2000) 757, 22/11/2000).

Δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Μετανάστευσης

Διοικητική Συνεργασία ως προς τη φύλαξη των εξωτερικών συνόρων, των θεωρήσεων, του ασύλου και της μετανάστευσης (COM(2000) 567).

Καταπολέμηση της παράνομης μετανάστευσης, της παράνομης εισόδου και διαμονής και της αμοιβαία αναγνώριση των αποφάσεων απομάκρυνσης.

Δημιουργία θεσμοποιημένων οργάνων και ερευνητικών προγραμμάτων και μελετών για την κοινή διαχείριση του μεταναστευτικού φαινομένου.

Ενσωμάτωση των μεταναστευτικών πολιτικών στις εξωτερικές πολιτικές της Ε.Ε. (απόφαση του Συμβουλίου του Λάακεν, 14-15/12/2001) ώστε η διαχείρισή τους να επιτευχθεί μέσα σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο θεσμοποιημένης συνεργασίας της Ε.Ε. με το διεθνές περιβάλλον.

Ένταξη των πολιτικών ενσωμάτωσης των μεταναστών για την κάθε εθνική κοινωνία στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (COM (2001) 387, 11/07/2001).

Ανάγκη ενσωμάτωσης των μεταναστών στις χώρες υποδοχής με στόχο την κατάργηση των διακρίσεων (COM (2001) 387, 11/07/2001).

Όσον αφορά την πολύ πρόσφατη νομοθεσία, η Συνθήκη για τη θέσπιση Συντάγματος της Ευρώπης, το Πρωτόκολλο 22 περιλαμβάνει το δικαίωμα του ασύλου των υπηκόων των κρατών μελών, η Συνθήκη περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (Ενισχυμένη έκδοση Νίκαια), περιλαμβάνει θεωρήσεις, άσυλο, μετανάστευση και άλλες πολιτικές σχετικές με την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων, όπου ρυθμίζονται με κάθε λεπτομέρεια τα θέματα διακίνησης, εγκατάστασης και οι πολιτικές μετανάστευσης των ευρωπαϊκών χωρών.

6. Καταγραφή και ανάλυση των χαρακτηριστικών μεταναστευτικών εισροών και των αναγκών της Ελληνικής οικονομίας.

7. Ανταλλαγή πληροφοριών ιδιαίτερα με τις άλλες χώρες του Ευρωπαϊκού νότου.³⁶

Η μεταναστευτική πολιτική στην Ελλάδα διακρίνεται από τη διάσταση της σταδιακής νομιμοποίησης των μεταναστών. Απο άποψη αξιολόγησης, υποστηρίζεται ότι η εφαρμοζόμενη μεταναστευτική πολιτική στην Ελλάδα στερείται κοινωνικής νομιμοποίησης, με την έννοια της μη ένταξης των μεταναστών στην πράξη στο πεδίο των ασφαλιστικών και κοινωνικών δικαιωμάτων.³⁷

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο διαπιστώνεται ότι η μη ύπαρξη Ευρωπαϊκής μεταναστευτικής πολιτικής υποκαθίσταται από έναν κοινό προσανατολισμό της μεταναστευτικής πολιτικής των κρατών-μελών, ο οποίος συνίσταται στην χορήγηση αδειών εισόδου ανάλογα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε ανειδίκευτο ή εξειδικευμένο, κατά περίπτωση, αλλοδαπό εργατικό δυναμικό.³⁸

Είναι πολύ σημαντικό, πέρα από τις τάσεις και τις κατευθύνσεις της Ε.Ε. στην μεταναστευτική πολιτική, να γίνει αναφορά στη νέα φιλοσοφία άσκησης των εξουσιών που διέπει την Ε.Ε. με σημείο έναρξης τη λευκή βίβλο για την Ευρωπαϊκή Διακυβέρνηση. Η νέα αυτή φιλοσοφία της Ευρωπαϊκής Διακυβέρνησης θα επηρεάζει συνεχώς τον τρόπο και τις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων σε όλα τα ζητήματα με γνώμονα μια στενότερη αλληλεπίδραση περιφερειακών, τοπικών κοινωνιών και την κοινωνία των πολιτών.

Με τον όρο «διακυβέρνηση» η Επιτροπή αναφέρεται σε «κανόνες, διαδικασίες και συμπεριφορές που επηρεάζουν τον τρόπο άσκησης των εξουσιών σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, ειδικότερα όσον αφορά στη διαφάνεια, τη συμμετοχή, τη λογοδότηση, την αποτελεσματικότητα και τη συνοχή». Η αναμόρφωση της διακυβέρνησης αφορά στον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιεί η Ε.Ε. τις εξουσίες που της έχουν αναθέσει οι πολίτες της. Στόχος είναι η διεύρυνση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων ώστε να μπορούν να συμμετέχουν περισσότεροι φορείς και να υπάρξει

³⁶ Γετίμης Π.,*ό.π.*

³⁷ Ρομπόλης Σ., «Οικονομία, αγορά εργασίας και μετανάστευση στην Ελλάδα», στο Μεταναστευτική πολιτική και δικαιώματα μεταναστών(Π.Λινάρδος-Ρύλμον,Α.Καψάλης)Αθήνα(ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ)2005,39.

³⁸ Ρομπόλης Σ., *ό.π.*,41.

αποτελεσματικότητα των κοινοτικών πολιτικών και προσέγγιση του πολίτη σε αυτές. Η αναμόρφωση αυτή απαιτείται επειδή έχει παρατηρηθεί ένα χάσμα μεταξύ της Ένωσης και των Ευρωπαίων πολιτών, το οποίο αναφέρεται ως πλημμελής λειτουργία των δημοκρατικών θεσμών και συνδέεται με το έλλειμμα κοινής Ευρωπαϊκής συνείδησης. Η Λευκή βίβλος θέτει 5 αρχές για Χρηστή Διακυβέρνηση. Αυτές είναι: η διαφάνεια(στη λειτουργία των οργάνων), η συμμετοχή(σε όλη την πορεία διαμόρφωσης και εφαρμογής της πολιτικής), η λογοδοσία(αποσαφήνιση του ρόλου των οργάνων),η αποτελεσματικότητα των αποφάσεων και η συνοχή(εντός της Ένωσης). Η Λευκή βίβλος επιπλέον καταλήγει σε 4 προτάσεις για αλλαγές που αφορούν α)την μεγαλύτερη συμμετοχή και διαφάνεια στον τρόπο προετοιμασίας και έγκρισης των κοινοτικών πολιτικών, β) καλύτερες πολιτικές, ρυθμίσεις και αποτελέσματα, γ) επαναπροσδιορισμό των πολιτικών και του ρόλου των οργάνων της Ε.Ε. και τέλος δ) την συμμετοχή στην παγκόσμια διακυβέρνηση.³⁹

³⁹ Λευκή Βίβλος για τη διακυβέρνηση:
http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/decisionmaking_process/110109_el.htm
(πρόσβαση στις 3/7/09).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Πληθυσμός, εργατικό δυναμικό και απασχόληση μεταναστών

2.1 Πληθυσμός, εργατικό δυναμικό και νοικοκυριά των μεταναστών

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζουμε τα στοιχεία και τα χαρακτηριστικά του μεταναστευτικού πληθυσμού, που είναι ο εν δυνάμει πληθυσμός μέσα στην περίοδο ενός έτους (νοικοκυριά, πληθυσμός, εργατικό δυναμικό, προστατευόμενα μέλη), και ο οποίος αποζητά την κάλυψη των αναγκών του από τις κοινωνικές υπηρεσίες. Στη συνέχεια της εργασίας εξετάζουμε την οπτική των υπηρεσιών, των θεσμών και του τρόπου εξυπηρέτησης του μεταναστευτικού πληθυσμού από το σύστημα κοινωνικών παροχών.

Η συμμετοχή των μεταναστών στον πληθυσμό της Ελλάδος αυξάνεται συνεχώς, το 1991 ο αριθμός τους ήταν 167.000 ενώ το 2001 (σύμφωνα με τα στοιχεία της απογραφής) ήταν 797.093 και το 2007 υπολογίζονται σε 1.247.000. Η επίδραση των μεταναστών στις αλλαγές του πληθυσμού της Ελλάδος είναι σημαντικές δεδομένου ότι η συμβολή τους στη φυσική αύξηση του πληθυσμού είναι υψηλή. Φυσικά αυτό το γεγονός επηρεάζεται από τη νεανική ηλικία-πυραμίδα των μεταναστών στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες της Ε.Ε.(η συχνότητα των γεννήσεων είναι υψηλότερη από τη συχνότητα των θανάτων)και επίσης, από τις διαπιστώσεις των στατιστικών αναλύσεων, ακόμα και αν είναι μερική, αυτή αφορά τις γεννήσεις που προέρχονται από τον πληθυσμό με ξένη υπηκοότητα. Είναι γεγονός πως ο αριθμός του μεταναστευτικού πληθυσμού έχει αυξηθεί κατά 3,5 ποσοστιαίες μονάδες το 2007 έναντι του 1993 και των 2,1 μονάδων του 1998. Επιπλέον, ο μεταναστευτικός πληθυσμός στις ηλικιακές ομάδες μέχρι 49 ετών το 2006 είχε υψηλότερη συμμετοχή στον πληθυσμό από την αντίστοιχη μέση συμμετοχή, το 2007 η υψηλότερη συμμετοχή του μεταναστευτικού πληθυσμού εμφανίζεται στις ηλικιακές ομάδες μέχρι 44 ετών.⁴⁰

Ο αριθμός των μεταναστών ο οποίος έχει ενταχθεί στην ελληνική αγορά εργασίας, αποτελεί το 1/10 του συνολικού εργατικού δυναμικού(9,6%) και ανέρχεται στα 431.300 άτομα. Από αυτά, τα 392.000 άτομα απασχολούνται, ενώ οι άνεργοι μετανάστες

⁴⁰ Robolis S., System of permanent observation of the migrations (SOPEMI report from Greece),Paris 2008,7-11.

προσεγγίζουν τα 40.000 άτομα, συμμετέχοντας κατά 9,5% και 7,8% στο σύνολο της απασχόλησης και των ανέργων αντίστοιχα, ενώ το μέσο ποσοστό ανεργίας των μεταναστών είναι οριακά μικρότερο από το μέσο ποσοστό της χώρας.(9,2% έναντι 9,3%). Το ποσοστό ανεργίας των ανδρών μεταναστών είναι μικρότερο, ενώ των γυναικών μεγαλύτερο, από το μέσο ποσοστό ανεργίας των μεταναστών(8% και 11,9% αντίστοιχα).

Οι μετανάστες που βρίσκονται ως απασχολούμενοι στην αγορά εργασίας(392.000 άτομα) είναι 271.000 άνδρες και 121.000 γυναίκες. Η απασχόληση αυτή των μεταναστών στην Ελλάδα αντιστοιχεί στο 9,5% της συνολικής απασχόλησης της χώρας, ενώ στην κατά φύλο εξέταση αντιστοιχεί στο 10,4% για τους άνδρες και στο 8% για τις γυναίκες.

Από τους μετανάστες που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας(μη ενεργός πληθυσμός) περίπου τα 2/3 ασχολούνται με την φροντίδα των οικογενειών(γυναίκες) και όσων δεν είναι ενταγμένοι στην αγορά εργασίας για διάφορους λόγους(32,7% και 32% αντίστοιχα), το ¼ βρίσκεται στην εκπαίδευση, ενώ το υπόλοιπο 10% είναι συνταξιούχοι που έχουν αποσυρθεί από την αγορά εργασίας. Οι μετανάστες που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας αναλογούν στο 5,2% του συνολικού μη ενεργού πληθυσμού της χώρας, ενώ οι αναλογίες στις αντίστοιχες κατηγορίες διαμορφώνονται στο 6,1 % όσων βρίσκονται στην εκπαίδευση, στο 1,5 των συνταξιούχων, στο 7,1 των ασχολούμενων με τις οικογενειακές φροντίδες και στο 8% όσων για διάφορους λόγους δεν είναι ενταγμένοι στην αγορά εργασίας.⁴¹

Τα νοικοκυριά των οικονομικών μεταναστών στο σύνολό τους, σύμφωνα με την έρευνα των Οικογενειακών Προϋπολογισμών, είναι 188.723 και αποτελούν το 4,7% του συνολικού αριθμού των νοικοκυριών στην Ελλάδα που είναι 3.992.964. Τα περισσότερα νοικοκυριά των μεταναστών (31,5%) έχουν 4 μέλη, ενώ τα νοικοκυριά με 3 μέλη αποτελούν το 26,2%. Τα νοικοκυριά με 1 μέλος αποτελούν το 10,6%, με 5 μέλη το 11,5% και με 6 μέλη το 4% των μεταναστευτικών νοικοκυριών. Τα μέλη των μεταναστών είναι 3,3 ανά νοικοκυριό έναντι 2,7 μελών ανά Ελληνικό νοικοκυριό. Αυτή η υπεροχή είναι εξαιτίας της μεγάλης διαφοράς η οποία σημειώνεται υπέρ των μεταναστών στις παραγωγικές ηλικίες μεταξύ 15-64 ετών. Από αυτές τις ηλικίες

⁴¹ Ρομπόλης Γ.Σάββας,Η μετανάστευση από και προς την Ελλάδα,Αθήνα(Επίκεντρο)2007,64-66.

αποτελούνται τα νοικοκυριά των μεταναστών σε ποσοστό 73,3% ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των Ελληνικών νοικοκυριών είναι 63,7%. Τα παιδιά ηλικίας μέχρι 14 ετών αποτελούν το 24% των μεταναστευτικών νοικοκυριών ενώ το 2,5% είναι οι ηλικιωμένοι. Είναι γεγονός πως η συμμετοχή των μεταναστών στον συνολικό πληθυσμό της Ελλάδος είναι υψηλότερη στις παραγωγικές και νεανικές ηλικίες ενώ είναι περιορισμένη στον ηλικιωμένο πληθυσμό όπου η συμμετοχή των Ελλήνων είναι υψηλότερη σε ποσοστό 21,5 ανά νοικοκυριό.⁴²

2.2 Η απασχόληση των μεταναστών και μεταναστριών στην Ελλάδα

Η απασχόληση των μεταναστών στην χώρα μας σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της ΕΣΥΕ, Ε.Ε.Δ. 2007 Β' Τριμήνου, αναφέρεται κυρίως στην μισθωτή απασχόληση(89,2% έναντι 62,3% των Ελλήνων). Ως αυτοαπασχολούμενοι εργάζονται το 6,7% αυτών, ενώ το 2,2% είναι εργοδότες και 1,9% ανήκει στα συμβοηθούμενα και μη αμειβόμενα μέλη. Το ποσοστό των προσωρινά απασχολούμενων μεταναστών ανέρχεται στο 16,5% των μισθωτών και είναι μεγαλύτερο κατά πέντε ποσοστιαίες μονάδες έναντι των Ελλήνων προσωρινά απασχολούμενων. Οι μισθωτοί αλλοδαποί αναλογούν στο 9,4% του συνόλου των μισθωτών και οι προσωρινά απασχολούμενοι στο 13,9% του αντίστοιχου συνόλου. Με μορφή μερικής απασχόλησης εργάζεται το 7,9% των μεταναστών, ποσοστό μεγαλύτερο κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες έναντι αυτό των Ελλήνων.

Η απασχόληση των μεταναστών συγκεντρώνεται κυρίως στις αστικές περιοχές της χώρας(οκτώ στους δέκα μετανάστες), ενώ στις ημιαστικές περιοχές αναλογεί μόλις ένας στους δέκα. Πάνω από τα $\frac{3}{4}$ των απασχολούμενων μεταναστών εργάζονται σε 4 κλάδους της οικονομίας(κατασκευές, μεταποιητική, βιομηχανία-βιοτεχνία, ιδιωτικά νοικοκυριά και ξενοδοχεία & εστιατόρια),ενώ ένα 13,5% σε δύο ακόμα κλάδους(γεωργίας κλπ και εμπορίου).Το 70% όσων απασχολούνται στον κλάδο των ιδιωτικών νοικοκυριών είναι μετανάστες, στις κατασκευές η συμμετοχή των μεταναστών υπερβαίνει το $\frac{1}{4}$ όσων απασχολούνται στον εν λόγω κλάδο, ενώ αναλογεί ένας μετανάστης στους 10 απασχολούμενους στους κλάδους των ξενοδοχείων &

⁴² Robolis S., System of permanent observation of the migrations (SOPEMI report from Greece),Paris 2008,7-11.

εστιατορίων και βιομηχανίας-βιοτεχνίας. Πάνω από το ήμισυ των ανδρών μεταναστών απασχολούνται στον κλάδο των κατασκευών, περίπου ένας στους πέντε στον κλάδο της βιομηχανίας-βιοτεχνίας και ένας στους δέκα στον κλάδο του εμπορίου. Συνολικά σε αυτούς τους τρεις κλάδους απασχολούνται οι οκτώ στους δέκα άνδρες μετανάστες. Η απασχόληση των γυναικών μεταναστριών συγκεντρώνεται στον κλάδο των ιδιωτικών νοικοκυριών όπου απασχολούνται οι τέσσερις στις δέκα μετανάστριες, ενώ οι επτά στις δέκα γυναίκες που εργάζονται στον εν λόγω κλάδο είναι μετανάστριες. Στον κλάδο των ξενοδοχείων & εστιατορίων εργάζεται μία στις πέντε μετανάστριες ενώ στον κλάδο της βιομηχανίας-βιοτεχνίας μία στις δέκα μετανάστριες. Συνολικά σε αυτούς τους κλάδους απασχολούνται οι επτά στις δέκα μετανάστριες.

Ως προς τα επαγγέλματα στα οποία συγκεντρώνεται η απασχόληση των μεταναστών, τέσσερις στους δέκα μετανάστες εργάζονται ως ειδικευμένοι τεχνίτες, ενώ μεγάλο μέρος τους εργάζεται είτε ως ανειδίκευτοι εργάτες είτε στην παροχή υπηρεσιών-πωλητές. Στα τρία αυτά επαγγέλματα εργάζεται το 85% των μεταναστών. Οι έξι στους δέκα άνδρες μετανάστες εργάζονται ως ειδικευμένοι τεχνίτες και περίπου ένας στους πέντε ως ανειδίκευτος εργάτης. Σχεδόν το σύνολο των ειδικευμένων τεχνιτών συγκεντρώνεται στους κλάδους των κατασκευών και της βιομηχανίας –βιοτεχνίας, καθώς συγκεντρώνουν τα 2/3 (45%&12% αντίστοιχα) της συνολικής απασχόλησης των ανδρών μεταναστών. Το ήμισυ σχεδόν των ανειδίκευτων εργατών συγκεντρώνεται στον κλάδο των κατασκευών.

Πάνω από το ήμισυ των μεταναστριών εργάζεται ως ανειδίκευτες εργάτριες και μια στις τέσσερις εργάζεται στην παροχή υπηρεσιών-πωλητές. Στα δύο αυτά επαγγέλματα, έξι στους δέκα μετανάστες είναι γυναίκες. Το μεγαλύτερο μέρος των μεταναστριών που εργάζεται ως ανειδίκευτες συγκεντρώνεται στους κλάδους των ιδιωτικών νοικοκυριών και των ξενοδοχείων & εστιατορίων καθώς συγκεντρώνουν το 45% της συνολικής απασχόλησης των μεταναστριών⁴³.

Η απασχόληση των μεταναστών χαρακτηρίζεται από μια υπερεκπροσώπηση τους σε συγκεκριμένους τομείς οικονομικής δραστηριότητας. Η υπερεκπροσώπηση αυτή σχετίζεται με την τομεακή και κλαδική διάρθρωση της ελληνικής οικονομίας (γεωργία, τουρισμός, μεταποίηση, ναυτιλία) αλλά και μιας διεύρυνσης της ζήτησης

⁴³ Κρητικίδης Γεώργιος, «Πληθυσμός, εργατικό δυναμικό και απασχόληση των μεταναστών», *Ενημέρωση*, τευχ. 152, Ιούλιος-Αύγουστος 2008, 21-23.

ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού σε κλάδους και δραστηριότητες, όπως οι κατασκευές και οι παροχές υπηρεσιών προς τις οικογένειες. Να σημειωθεί πως η απασχόληση των μεταναστών στην Ελλάδα μετά τη δεκαετία του 1990 συνέπεσε με την αναβολή της αντιμετώπισης σημαντικών προβλημάτων(χωρίς να αποδίδονται στους μετανάστες οι αρνητικές πλευρές αυτών των εξελίξεων)με την έννοια της αύξησης του προϊόντος της χώρας, χωρίς να αυξηθεί το επίπεδο ανταγωνιστικότητας των διαφόρων οικονομικών δραστηριοτήτων. Επειδή παρατηρείται μια σταθεροποίηση της σχέσης του μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού με την αγορά εργασίας παράλληλα με την απώλεια ευκαιριών τεχνολογικού εκσυγχρονισμού και κλαδικών αναδιαρθρώσεων ,μπορεί κανείς να προβλέψει ότι η στασιμότητα στο μέλλον ως προς την αναδιάρθρωση, την εισαγωγή της τεχνολογίας και καινοτομίας σε αρκετούς τομείς της ελληνικής οικονομίας, ανανεώνει τη ζήτηση ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού,το οποίο με τις συνθήκες που εισέρχεται στην Ελλάδα οδηγείται, κατά κύριο λόγο, στην παραοικονομία.⁴⁴

Η παραοικονομία είναι ένα φαινόμενο που παρουσιάζεται σε όλες τις χώρες ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες. Ωστόσο, η κοινωνία του Ευρωπαϊκού Νότου είναι πιο ανεκτική σε σύγκριση με την κοινωνία των Σκανδιναβικών χωρών. Η επέκταση της παραοικονομίας σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες κατά τη δεκαετία του 90 φαίνεται σε αρκετές έρευνες και μελέτες. Έρευνα του ΟΟΣΑ έδειξε ότι η Ελλάδα βρίσκεται στην πρώτη θέση σε ότι αφορά την έκταση της παραοικονομίας, με 29% του ΑΕΠ και δεύτερη την Ιταλία με 27,8%. Πρέπει να σημειωθεί ότι στην Ελλάδα το ποσοστό της παραοικονομίας στο ΑΕΠ δεν ήταν διαχρονικά σταθερό. Έρευνα του IOBE υπογραμμίζει ότι η παραοικονομία την περίοδο 1958-1997 αυξάνει συνεχώς,είναι πολλαπλάσια των άλλων ευρωπαϊκών χωρών και κυμαίνεται σε εντυπωσιακά υψηλά επίπεδα μεταξύ 25-40% του ΑΕΠ ανάλογα με τη μεθοδολογία που έχει χρησιμοποιηθεί. Επομένως έχουν καταγραφεί από τους οικονομολόγους ανάλογα ποσοστά με τα σημερινά(30-40% του ΑΕΠ) πολύ νωρίτερα από τη μεγάλη εισροή μεταναστών. Στις ανεπτυγμένες χώρες οι περισσότεροι μη κανονικοί μετανάστες βρίσκουν απασχόληση στην παραοικονομία. Ένας μεγάλος αριθμός απασχολήσεων για άτομα χωρίς ειδικότητα δημιουργούνται στην παραοικονομία. Στην Ελλάδα η παραοικονομία

⁴⁴ Ρομπόλης Γ.Σάββας ,Η μετανάστευση από και προς την Ελλάδα,Αθήνα(Επίκεντρο)2007 ,68-70.

προσφέρει απασχόληση με χαμηλούς μισθούς, χωρίς ασφαλιστική κάλυψη την οποία δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι σε όλους τους τομείς της οικονομίας.⁴⁵ Μιλάμε για ένα εργατικό δυναμικό το οποίο έχει αποκοπεί από το κοινοτικό του δίκτυο τόσο στον τόπο προέλευσης όσο και στον τόπο υποδοχής. Ειδικότερα για τον κλάδο των προσωπικών υπηρεσιών, αυτός στηρίζεται στην μεταφορά και στον εγκλωβισμό του εργατικού δυναμικού και ιδιαίτερα του γυναικείου μεταναστευτικού δυναμικού, μακριά από οικογενειακά δίκτυα και μακριά από τα μεταναστευτικά δίκτυα που μπορεί να παρέχουν δυνατότητα αλληλεγγύης και πληροφόρησης των γυναικών.⁴⁶

2.3 Εργασίες χαμηλού κύρους(το παράδειγμα της οικιακής εργασίας των μεταναστριών)

Η αγορά εργασίας στις ανεπτυγμένες κοινωνίες χαρακτηρίζεται αρχικά από μια άκαμπτη ιεραρχία όσον αφορά την προσφορά και την ζήτηση και δεύτερον από το γεγονός πως η ποιότητα της εργασίας ακολουθεί τον σχεδιασμό της δυαδικής οικονομίας. Υπάρχουν εργασίες που εντάσσονται στους επίσημους και προηγμένους τομείς της οικονομίας οι οποίοι αντιστοιχούν σε ικανοποιητικούς μισθούς, καλές συνθήκες εργασίας και προοπτικές κοινωνικής και οικονομικής προόδου. Εντούτοις, υπάρχει ο ημιδομημένος και συχνά ανεπίσημος τομέας όπου κυριαρχούν εργασίες χαμηλού κύρους με χαμηλούς μισθούς και έλλειψη προοπτικών. Παρόλαυτα όσον αφορά την πλευρά της ζήτησης, η είσοδος στον επίσημο και προηγμένο τομέα καθορίζεται κυρίως από το επίπεδο και την ποιότητα της εκπαίδευσης.

Οι εν δυνάμει εργαζόμενοι έχουν να αντιμετωπίσουν κατά συνέπεια μια τετμημένη αγορά, υπό την έννοια πως εργαζόμενοι ίσης παραγωγικής ικανότητας αντιμετωπίζονται με διαφορετικό τρόπο. Κοινωνικές προκαταλήψεις, συμπεριφορές, έννοιες και στερεότυπα οδηγούν σε επιλογές που δεν ακολουθούν καμία οικονομική ή παραγωγική λογική.

⁴⁵ Πουλοπούλου-Ήρα Έμκε, Η μεταναστευτική πρόκληση, Αθήνα (Παπαζήση) 2007, 395-396.

⁴⁶ Ψημμένος Ιορδάνης, «Νέα εργασία και ανεπίσημοι μετανάστες στη μητροπολιτική Αθήνα», στο Μετανάστες στην Ελλάδα (επιμ. Μαρβάκης Αθ., Παρσάνογλου Δ., Παύλου Μ.), Αθήνα (Ελληνικά γράμματα) 2001, 117.

Στην Ελλάδα όπου ο ανεπίσημος τομέας αποτελεί ένα ιδιαίτερο κομμάτι της οικονομικής δραστηριότητας, το θέμα της διαφορετικής μεταχείρισης παίρνει όλο και περισσότερο πολύπλευρες κοινωνικές διαστάσεις. Ανασφάλιστοι εργαζόμενοι, αδυναμία για αξίωση εργασιακών δικαιωμάτων, υψηλοί κίνδυνοι για ατυχήματα, έλλειψη υγιεινής και μέτρων ασφαλείας είναι μερικά από τα γνωρίσματα αυτών των εργασιών. Η παροχή οικιακής εργασίας είναι μια από αυτές τις εργασίες. Στην Ελλάδα τέτοιου είδους εργασίες σχετίζονται με τις γυναίκες και ιδιαίτερα τις μετανάστριες.⁴⁷

Η οικιακή εργασία των μεταναστριών στο μεγαλύτερο μέρος της χαρακτηρίζεται από σύγχρονες και διαφορετικές μορφές «δουλείας» και δεσμά. Χαρακτηρίζεται επίσης από δραστηριότητες συγκινησιακής φόρτισης, ανειδίκευτης και μη αναγνωρίσιμης κοινωνικής προσφοράς αλλά και από μία εργασιακή κουλτούρα που εγκλωβίζει τις εργαζόμενες στην παραοικονομία και αναπαράγει μορφές προνοιακής περιθωριοποίησης.

Οι Ψημμένος/Σκαμνάκης στο έργο τους για την οικιακή εργασία των μεταναστριών και την κοινωνική προστασία αναφέρονται στα σημαντικά χαρακτηριστικά της εργασίας των μεταναστριών. Πιο αναλυτικά: Το πρώτο βασικό χαρακτηριστικό της εργασίας των μεταναστριών, σήμερα, είναι αυτό της ανάπτυξης σχέσεων δεσμών σε κοινωνικό και συναισθηματικό επίπεδο, μεταξύ μεταναστριών και εργοδοτών/τριών. Ο όρος «δεσμά» αναφέρεται περισσότερο για τις περιπτώσεις των γυναικών που η εργασία στις προσωπικές υπηρεσίες αποτελεί μέσο εγκλωβισμού και εξάρτησης των δικαιωμάτων και ύπαρξης σε μια χώρα από τους εργοδοτικούς μηχανισμούς. Η εργαζόμενη είναι «δεμένη» από το άτυπο καθεστώς απασχόλησης, τις διαπροσωπικές σχέσεις με τον εργοδότη ή την εργοδότρια και τους κανόνες συμπεριφοράς και τις προοπτικές που χαρακτηρίζουν την παραοικονομία. Αυτό περιορίζει τα όρια πρόσβασης και επαφής της εργαζόμενης με την κοινωνία υποδοχής, τους κρατικούς φορείς και τις κοινωνικές οργανώσεις (φιλανθρωπικά, θρησκευτικά ιδρύματα και οργανώσεις πολιτών). Επίσης, η παραπάνω σχέση περιορίζει και τα όρια επέμβασης του κράτους (ακόμα και της αστυνομίας) σε περιπτώσεις ανάγκης και προστασίας της μετανάστριας. Η κοινωνική προστασία των γυναικών ισχύει για την περίοδο εργασίας σε ένα συγκεκριμένο εργοδότη και αποτελεί μέρος του συμβολαίου που έχουν

⁴⁷ Sakellis I., Spyropoulou N., "Employing immigrant women from Albania and Ukraine", in the greek review of social research C'/2007 124(EKKE)2007,74.

συνυπογράφει εργοδότης, εταιρίες προσωπικού και ίσως και η εργαζόμενη, και δεν αποτελεί ευθύνη των κρατικών φορέων.

Το δεύτερο χαρακτηριστικό της εργασίας των μεταναστριών, που επηρεάζει ως ένα βαθμό την σχέση τους με τις κοινωνικές υπηρεσίες και τα αγαθά, είναι αυτό που εντοπίζουν σχεδόν όλες οι μελέτες γύρω από τις οικιακές εργάτριες: η συγκινησιακή φόρτιση της ίδιας της εργασίας. Από ιστορικές μελέτες όσο και σύγχρονες κοινωνιολογικές αναλύσεις διαπιστώνουμε ότι ένα μεγάλο μέρος της οικιακής εργασίας περιλαμβάνει τη συγκινησιακή «συμμετοχή» της εργαζόμενης στις δραστηριότητες και τη φροντίδα του/της εργοδότη/τριας. Η ουσιαστική διαφορά όμως βρίσκεται (σε σχέση με άλλα επαγγέλματα) στην άμεση συσχέτιση των δραστηριοτήτων της οικιακής εργασίας με την προσωπική και κοινωνική ζωή και τον χαρακτήρα της εργαζόμενης μέσα και έξω από το χώρο της εργασίας.⁴⁸ Στον κλάδο της οικιακής εργασίας, η ύπαρξη του φαινομένου της παραοικονομίας δεν αναπτύσσεται μονάχα επειδή οι εργοδότες δεν ασφαλίζουν τους εργαζόμενους και συγκεκριμένα τις μετανάστριες οικιακές εργάτριες ή διότι το νόμιμο πλαίσιο υποστήριξης είναι αδύναμο ή ελλειμματικό ως προς την κοινωνική προστασία των μεταναστριών. Η «παραοικονομία» της οικιακής εργασίας αναπτύσσεται διότι αποτελεί και βασικό στοιχείο επιβίωσης των μεταναστριών σε μια κοινωνία αποκλεισμών κοινωνικά αποκλεισμένων, και επίσης αποτελεί βασικό στοιχείο κοινωνικής ένταξης του κοινωνικού περιθωρίου στην άτυπη αγορά εργασίας. Η ανασφάλιστη εργασία, δηλαδή, αν και αποτελεί κοινωνικό πρόβλημα, επιτρέπει στις μετανάστριες να βρουν εργασία, να επιβιώσουν, να αποφύγουν τον κρατικό έλεγχο, τις δεσμεύσεις αλλά κυρίως και να διατηρήσουν την πελατεία τους και τις σχέσεις τους, σε ένα χώρο με άλλες νοοτροπίες και τακτικές, υποχρεώσεις και δικαιώματα.

Το τρίτο χαρακτηριστικό εργασίας και πρόσβασης στις κοινωνικές υπηρεσίες είναι αυτό της ευελιξίας της απασχόλησης. Οι μετανάστριες αποτελούν το κύριο μέρος του εργατικού δυναμικού που απασχολείται όχι μονάχα σε χαμηλού κύρους και

⁴⁸ Τουλάχιστον σε τέσσερις περιπτώσεις, όπως αναφέρουν οι Ψημμένος/Σκαμνάκης, η οικιακή εργασία μετατρέπεται σε θέμα προσωπικής συμπεριφοράς και συναισθηματικής φόρτισης και η εργαζόμενη έμμεσα ταυτίζεται με ρόλους και συναισθήματα που-εκτός της εργασίας-η κοινωνία προσδοκά από αυτήν. Αυτές οι περιπτώσεις είναι: πρώτον, η «μητρική» φροντίδα προς τα παιδιά ως προέκταση της μητρότητας σε εργασίες φύλαξης παιδιών, δεύτερον, η έμφυλη φροντίδα του νοικοκυριού ως προέκταση των «συζυγικών καθηκόντων» στον τομέα της καθαριότητας, τρίτον, η έμφυλη κατηγοριοποίηση της προστασίας ως προέκταση των καθηκόντων φροντίδας των νεότερων γυναικών προς τους ηλικιωμένους στον τομέα της νοσοκομειακής φροντίδας και, τέταρτον το συναισθηματικό δέσιμο με την οικογένεια των εργοδοτών ως προέκταση της υπηρετικής σχέσης ή της οικιακής εργασίας γενικότερα.

χαμηλόμισθες υπηρεσίες, αλλά και σε υπηρεσίες όπου η απασχόληση τους καθορίζεται από ένα πολύπλοκο καθεστώς ευελιξίας. Από πρόσφατες μελέτες διακρίνουμε τουλάχιστον τρία βασικά προβλήματα που δυσχεραίνουν την πρόσβαση στην υγεία και την κοινωνική ασφάλιση. Ενδεικτικά αυτά τα προβλήματα είναι: η δυσκολία καθορισμού του ποιος/ποια είναι η εργαζόμενη, η δυσκολία καθορισμού του εργοδότη και τέλος η δυσκολία καθορισμού των υποχρεώσεων των κρατικών φορέων κοινωνικής προστασίας απέναντι στις μετανάστριες.⁴⁹

Στην απογραφή πληθυσμού το 2001 καταγράφηκαν 41.532 εργαζόμενα άτομα (εκ των οποίων τα 38.815 ήταν γυναίκες) στον τομέα των «ιδιωτικών νοικοκυριών που απασχολούν προσωπικό» στην Αττική, ενώ μόνο τα 6.457 από αυτά ήταν Έλληνες. Την μερίδα του λέοντος παίρνουν οι Αλβανικής καταγωγής εργάτριες με 14.794 άτομα να εργάζονται στον κλάδο, ενώ ακολουθούν οι γυναίκες από την Βουλγαρία και την Ουκρανία με 3.664 και 3.105 αντίστοιχα. Είναι σημαντικό να ειπωθεί πως η πλειονότητα των μεταναστριών που τοποθετούνται σε αυτή την κατηγορία διαμένουν στην Αττική (πάνω από 65%).

Οι τύποι των εργασιών στα ιδιωτικά νοικοκυριά αφορούν α) τον καθαρισμό σπιτιών β) τον καθαρισμό επαγγελματικών χώρων (γραφεία, ξενοδοχεία κλπ) γ) φροντίδα παιδιών και σπιτιού και δ) φροντίδα ηλικιωμένων στα σπίτια⁵⁰. Είναι αξιοσημείωτο επίσης, το γεγονός της διαφοροποίησης του τύπου της εργασίας ανά εθνικότητα.⁵¹

⁴⁹ Ψημμένος Ι., Σκαμνάκης Χ., Οικιακή εργασία των μεταναστριών και κοινωνική προστασία, Αθήνα (Παπαζήση) 2008, 86-96.

⁵⁰ Sakellis I., Spyropoulou N., "Employing immigrant women from Albania and Ukraine", in the greek review of social research C'2007 124 (EKKE) 2007, 76.

⁵¹ Αυτό σχετίζεται με τις προσδοκίες, την οικογενειακή κατάσταση, τα σχέδια για το μέλλον κλπ. Οι προερχόμενες από την Ουκρανία απασχολούνται περισσότερο στην φροντίδα ατόμων και στην εσωτερική οικιακή εργασία ενώ οι αντίστοιχες από την Αλβανία προτιμούν την εργασία της οικιακής βοηθού-καθαρίστριας γιατί τους προσφέρει περισσότερη ανεξαρτησία. (...) Στα πλαίσια του προγράμματος «Πυθαγόρας Ι» με επίκεντρο τα θέματα φύλου και μετανάστευσης έγιναν πολύ σημαντικές επιστημονικές και εξήχθησαν σημαντικά συμπεράσματα για τα ζητήματα των οικιακών εργατριών.

Ως προς την ασφαλιστική κάλυψη, οι μετανάστριες από την Αλβανία δήλωσαν μόλις σε ποσοστό 35% πως είναι ασφαλισμένες σε αντίθεση με τις γυναίκες από την Ουκρανία όπου το ποσοστό ανέρχεται στο 82%. Ως προς τις ώρες απασχόλησης, οι προερχόμενες από την Ουκρανία (81%) δήλωσαν ότι εργάζονται πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα, ενώ οι αντίστοιχες από την Αλβανία εργάζονται σε μικρότερο ποσοστό (41%) πάνω από 40 ώρες και ένα υπολογίσιμο ποσοστό (32%) δηλώνει ότι εργάζεται από 36 έως 40 ώρες.

Ο τρόπος αμοιβής των μεταναστριών γίνεται με το μήνα ή την ημέρα. Διαφορές ως προς το ύψος των αμοιβών παρατηρούνται ανάλογα με τη χώρα προέλευσης και προφανώς και του τύπου απασχόλησης,

Τα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν γενικά οι μετανάστριες εντοπίζονται στις δυσκολίες επικοινωνίας εξαιτίας της ατελούς γνώσης της γλώσσας μας, στην οικονομική εκμετάλλευση, στη μη ασφαλιστική κάλυψη, στις βαριές εργασίες που κάνουν και ορισμένες φορές στην κακή συμπεριφορά των εργοδοτών. Οι προερχόμενες από την Ουκρανία έχουν περισσότερα προβλήματα, γιατί είναι λίγος ο χρόνος που βρίσκονται στη χώρα μας αλλά και, καθώς στη χώρα τους ζούσαν σε αστικό περιβάλλον, έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο, ενώ ως εσωτερικές αντιμετωπίζουν ψυχολογική κούραση, μονοτονία και έλλειψη χρόνου για προσωπική ζωή. Όσες προέρχονται από την Αλβανία εργάζονται σε εναλλασσόμενους εργοδότες, η εργασία είναι κουραστική και βιώνουν την οικονομική εκμετάλλευση και την έλλειψη ασφάλισης.⁵² Ο Ι. Ψημμένος στην επιθεώρηση του Ε.Κ.Κ.Ε. για το φύλο και τη μετανάστευση συνοψίζει τα προβλήματα των μεταναστριών ως εξής: α) εξάρτηση από άλλους για εργασία και κοινωνικές παροχές. Όσον αφορά τις Αλβανίδες η μέριμνα για κατοικία και ασφάλιση εξαρτάται από τον σύζυγο. Στην περίπτωση των γυναικών από την Ουκρανία η μέριμνα για εργασία και κατοικία εξαρτάται από τα γραφεία διακίνησης και εύρεσης εργασίας και από τις εργοδοτικές οικογένειες. β) τεράστιες δυσκολίες αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες στην προσπάθεια τους να αποκτήσουν ατομική εργασία και άδεια διαμονής. Στις περισσότερες περιπτώσεις η πλειονότητα των γυναικών συναντούν δυσκολίες λόγω των δεδομένων νομικών διαδικασιών και των απαιτήσεων για τη διαδικασία νομιμοποίησης. γ) αδυναμία (για αυτές που κατάφεραν επιτυχώς να αποκτήσουν βίζα) να διατηρήσουν τη νομιμότητα τους για λόγους οικονομικούς και εξαιτίας αλλαγών στην προσωπική ζωή τους. δ) Οι εργασιακές συνθήκες στην ανεπίσημη οικονομία χτίζουν το υπόβαθρο για μια ανασφάλιστη εργασία, ασταθή η οποία εμποδίζει την πρόσβαση στις κοινωνικές παροχές. ε) Οι

δηλαδή εάν είναι εσωτερικές ή όχι. Ο μέσος όρος των μηνιαίων αποδοχών των γυναικών από την Αλβανία ανέρχεται στα 588 ευρώ με διακύμανση από 110 έως 1800 ευρώ το μήνα, ενώ των γυναικών από την Ουκρανία σε λίγο υψηλότερα επίπεδα-η μέση αμοιβή σε 607 ευρώ με διακύμανση από 400 έως 1000 ευρώ μηνιαίως.

Οι περισσότερες γυναίκες μετανάστριες του «δείγματος» εργάζονται σε ιδιωτικά νοικοκυριά. Σε επιχείρηση ή γραφεία εργάζεται το 13%, ενώ οι προερχόμενες από την Αλβανία σε υπολογίσιμο ποσοστό 16% εργάζονται ταυτόχρονα σε επιχειρήσεις αλλά και σε σπίτια.

⁵² Κασμάτη Κ., Λ. Μ. Μουσούρου, Φύλο και Μετανάστευση. Τόμος Ι. Θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση, Αθήνα (ΚΕΚΜΟΚΟΠ – Gutenberg) 2007, 88-92.

εργασιακές σχέσεις με τους εργοδότες παράγουν εξαρτήσεις, προστασία και αξίες οι οποίες συντηρούν ή παράγουν ανεπίσημες στρατηγικές μέριμνας.⁵³

Η γυναικεία μετανάστευση στην Ελλάδα, όπως και η ανδρική, χαρακτηρίζεται από την έλλειψη κρατικού προγραμματισμού: ξεκινάει δηλαδή κατά κανόνα με τη μορφή παράνομης εισόδου και παραμονής και νομιμοποιείται μόνο στις περιπτώσεις εκείνες όπου η μετανάστρια είναι σε θέση να ακολουθήσει τη διαδικασία των διαδοχικών νομιμοποιήσεων, διαδικασία ιδιαίτερα επίπονη όταν εργάζεται στον «άτυπο» τομέα της οικιακής εργασίας.⁵⁴ Παρατηρούμε δηλαδή ότι παρόλο που η γυναικεία μετανάστευση αναμφισβήτητα ανταποκρίνεται στην αυξημένη ζήτηση, ούτε διευκολύνεται η έλευση, ούτε ενισχύονται τα δικαιώματα των μεταναστριών εργαζομένων προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες, αλλά αντίθετα διαιωνίζεται το καθεστώς προσωρινότητας και ανασφάλειας.⁵⁵ Δημιουργούνται έτσι «θύλακες» που απευθύνονται αποκλειστικά σε γυναίκες που δεν είναι ντόπιες, των οποίων ο επαγγελματικός ορίζοντας περιχαρακώνεται σε επαγγέλματα που το χαρακτηριστικό τους είναι ή άμεση εξάρτηση από τα ιδιωτικά νοικοκυριά μια και η πλειονότητα καλύπτει τέτοιες ανάγκες με ότι αυτό σημαίνει, χωρίς σαφείς εργασιακούς όρους, με συνθήκες απασχόλησης ιδιαίτερα δύσκολες και αμοιβές χαμηλές ιδιαίτερα για τους λαθρομετανάστες.⁵⁶

⁵³ Psimmenos I., “Work culture and migrant women’s welfare marginalization” in the greek review of social research C’/2007 124(EKKE)2007,19.

⁵⁴ Σε αντίθεση με την Ισπανία και την Ιταλία, τις άλλες δυο χώρες της Ευρωπαϊκής Μεσογείου που έχουν εισαγάγει διατάξεις για την έκδοση άδειας παραμονής στην οικιακή εργασία, στην Ελλάδα δεν υπάρχουν συγκεκριμένες ρυθμίσεις.

⁵⁵ Καλλιεργούνται με αυτό τον τρόπο γόνιμες συνθήκες για την «υπερ-εκμετάλλευση» των μεταναστριών που στις περισσότερες περιπτώσεις εργάζονται πολλές ώρες, για υπερβολικά χαμηλούς μισθούς, χωρίς ασφάλιση, και χωρίς δυνατότητα να ενταχθούν στα προγράμματα νομιμοποίησης. Αντίθετα οι πιθανότητες επιβολής σχετικών κυρώσεων ενάντια σε εργοδότες που απασχολούν παράνομα μετανάστριες στον τομέα αυτό είναι μηδαμινές.

⁵⁶ Καμπούρη Ε., Φύλο και Μετανάστευση. Τόμος Π.Η καθημερινή ζωή των μεταναστριών από την Αλβανία και την Ουκρανία, Αθήνα(ΚΕΚΜΟΚΟΠ – Gutenberg) 2007,78.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Πρόσβαση και χρήση των υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας από τους μετανάστες

3.1 Μετανάστες και υπηρεσίες κοινωνικής προστασίας

Στα πλαίσια της Ε.Ε. έχει γίνει πλέον κοινό κτήμα πως η μετανάστευση μπορεί να συμβάλει σημαντικά στις οικονομικές αποδόσεις της Ένωσης. Μέσα από αυτή την οπτική διαμορφώνονται κατευθύνσεις οι οποίες προσανατολίζονται σε μια Ευρώπη χωρίς εσωτερικά σύνορα όπου κανένα κράτος δεν θα μπορεί να διαχειριστεί μόνο του τη μετανάστευση. Είναι επίσης άκρως σημαντικό να ειπωθεί πως το θετικό δυναμικό της μετανάστευσης μπορεί να αξιοποιηθεί μόνο εάν η ένταξη στις κοινωνίες είναι επιτυχής. Το 2005 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διατυπώνει υποδείξεις δράσεων σε επίπεδο τόσο εθνικό όσο και Ε.Ε. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να πολλαπλασιάσουν τις προσπάθειες τους για τη θέσπιση σφαιρικών στρατηγικών ένταξης σε εθνικό επίπεδο. Οι ενέργειες αυτές θα πρέπει, όπως ορίζεται από την ανακοίνωση, να λαμβάνουν υπ' όψιν τις ιδιαιτερότητες που συνδέονται με το φύλο και να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην κατάσταση των νέων και των παιδιών μεταναστών. Μερικές σημαντικές αρχές οι οποίες απαιτείται να λαμβάνονται υπ' όψιν από τα κράτη είναι οι εξής: «Η πρόσβαση των μεταναστών στους θεσμούς καθώς και στα δημόσια και ιδιωτικά αγαθά και υπηρεσίες, ίσοις όροις με τους εθνικούς υπηκόους και χωρίς καμία διάκριση, αποτελεί βασική προϋπόθεση για μια καλύτερη ένταξη», «Η συμμετοχή των μεταναστών στην δημοκρατική διαδικασία και στη δημιουργία πολιτικών και μέτρων ένταξης, ιδίως σε τοπικό επίπεδο, ευνοεί την ένταξή τους».⁵⁷

Με στόχο την ένταξη προτάθηκαν το 2008 από την Επιτροπή 10 κοινές αρχές οι οποίες ορίζουν τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να ακολουθήσουν τα κράτη-μέλη ώστε να διαρθρωθεί μια κοινή μεταναστευτική πολιτική. Μια από αυτές τις αρχές είναι η εξής: «Ευημερία και μετανάστευση: Η ένταξη αποτελεί το κλειδί μιας επιτυχημένης μετανάστευσης». Προς το σκοπό αυτό, η Ε.Ε. και τα κράτη μέλη της οφείλουν: να ενισχύσουν περαιτέρω τη στρατηγική ένταξης που καθορίζεται στο

⁵⁷ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, 2005, Κοινό πρόγραμμα για την ένταξη, COM(2005)389 τελικό, Βρυξέλλες.

ευρωπαϊκό πλαίσιο ένταξης, κυρίως όσον αφορά τη συμμετοχή του πολίτη, την ένταξη στην αγορά εργασίας, την κοινωνική ένταξη, την αποφυγή διακρίσεων, τις ίσες ευκαιρίες, τα μέτρα που αφορούν την εκπαίδευση και τη νεολαία, το διαπολιτισμικό διάλογο και τη διαχείριση της πολυμορφίας.

Επιπλέον στα πλαίσια αυτού του σκοπού είναι απαραίτητο τα κράτη-μέλη να υποστηρίζουν την ανάπτυξη ειδικών προγραμμάτων ένταξης για νέους μετανάστες, κυρίως προβλέποντας την παροχή βοήθειας για την απόκτηση γλωσσικών δεξιοτήτων και δίνοντας έμφαση στις πρακτικές διαπολιτισμικές ικανότητες που απαιτούνται για να υπάρξει πραγματική προσαρμογή καθώς και στην υποχρέωση σεβασμού των θεμελιωδών ευρωπαϊκών αξιών αυτό θα μπορούσε να διερευνηθεί περαιτέρω καθορίζοντας τα βασικά δικαιώματα και υποχρεώσεις των νέων μεταναστών στο πλαίσιο ειδικών εθνικών διαδικασιών (π.χ. προγράμματα ένταξης, ρητές δεσμεύσεις ένταξης, προγράμματα υποδοχής, εθνικά προγράμματα για την ιθαγένεια και την ένταξη). Τέλος το πιο σημαντικό μέρος αυτής της αρχής είναι αυτό που σχετίζεται με την κοινωνική προστασία . Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται:(τα κράτη πρέπει) να κατοχυρώσουν πραγματική και χωρίς διακρίσεις πρόσβαση των νόμιμων μεταναστών στην υγειονομική περίθαλψη και στην κοινωνική προστασία, και αποτελεσματική εφαρμογή του ευρωπαϊκού δικαίου που εξασφαλίζει στους υπηκόους τρίτων χωρών την ίδια μεταχείριση με αυτήν των κοινοτικών υπηκόων όσον αφορά το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στην Ε.Ε.⁵⁸

Η Ελλάδα το 2005 εισάγει για πρώτη φορά νόμο(3386/2005)με τον οποίο το Ελληνικό κράτος υποχρεώνεται να υιοθετήσει πολιτικές για την «κοινωνική ένταξη των μεταναστών». Αν και οι συγκεκριμένες διατάξεις είναι πολύ περιορισμένες, αναγνωρίζεται η ανάγκη αντιμετώπισης των μεταναστών ως ατόμων που παραμένουν στην Ελλάδα μόνιμα ή για μακρά χρονικά διαστήματα⁵⁹

Είναι λοιπόν συγκεκριμένη η γραμμή της Ευρώπης πάνω στα ζητήματα της ένταξης των μεταναστών, επομένως όπως το κάθε κράτος-μέλος έτσι και η Ελλάδα πρέπει να

⁵⁸ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων,Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,το συμβούλιο,την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, 2008,Μια κοινή μεταναστευτική πολιτική για την Ευρώπη:Αρχές,ενέργειες και μέσα,COM(2008)359 τελικό,Βρυξέλλες.

⁵⁹ Καμπούρη Ε.,ό.π.,36.

προσαρμοστεί στις νέες εξελίξεις όσον αφορά την αντιμετώπιση των μεταναστών. Η ένταξη των μεταναστών φυσικά απαιτεί όχι μόνο νέες υπηρεσίες προς τους μετανάστες ώστε να είναι εύκολη και ομαλή η προσαρμογή τους, αλλά και αλλαγή νοοτροπίας των στελεχών των φορέων που θα χειρίζονται αυτές τις υπηρεσίες και τις παροχές που δίνονται στο μεταναστευτικό πληθυσμό. Οι μετανάστες αποτελούν μια νέα ομάδα χρηστών του συστήματος κοινωνικής πολιτικής και η έναρξη της διαδικασίας για την ένταξη αυτής της ομάδας στο σύστημα θα κριθεί από το φάσμα και την ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών.

Ως προς το ιστορικό εξέλιξης της παροχής υπηρεσιών από το ελληνικό σύστημα κοινωνικής προστασίας, επισημαίνεται ότι διαμορφώνεται ένα πλέγμα φορέων κοινωνικής προστασίας απευθυνόμενο σε μέλη μεταναστευτικών ομάδων, το οποίο συνίσταται κυρίως από φορείς, οι οποίοι μετατράπηκαν τα τελευταία 10 χρόνια σε φορείς παροχής υπηρεσιών για τους μετανάστες. Δηλαδή, οι εν λόγω φορείς αφενός προϋπήρχαν της ενίσχυσης της παρουσίας μεταναστών στην ελληνική κοινωνία, που παρουσιάζεται τα τελευταία χρόνια και εξυπηρετούσαν άλλους σκοπούς και αφετέρου, εκτός των άλλων σκοπών που καλούνται να εκπληρώσουν προστέθηκε και η παροχή υπηρεσιών για τους μετανάστες. Συνεπώς είναι δυνατόν, αφενός να τεθεί το ζήτημα ως προς την καταλληλότητα (γνώσεις, υποδομές, κλπ) των εμπλεκόμενων φορέων, αφετέρου το ζήτημα της επίδρασης καθημερινών- πρακτικών συνεπειών που επηρεάζουν αρνητικά την αποτελεσματικότητα και λειτουργικότητα των προσφερόμενων κοινωνικών υπηρεσιών (π.χ, αυξημένος φόρτος εργασίας για τα στελέχη των κοινωνικών υπηρεσιών, καθυστερήσεις και μικρός βαθμός ικανοποίησης ως προς την ποιότητα και την ταχύτητα παροχής των εν λόγω υπηρεσιών από πλευράς χρηστών των υπηρεσιών.)⁶⁰

Η ανάλυση της παροχής υπηρεσιών προς τους μετανάστες σήμερα , εκτείνεται σε ένα ευρύτατο πεδίο υπηρεσιών που αφορούν:

- Παροχή υπηρεσιών από το Κράτος στα πλαίσια της διαδικασίας νομιμοποίησης (έκδοση – ανανέωση άδειας εργασίας και παραμονής)
- Παροχή υπηρεσιών Πληροφόρησης και Υποστήριξης

⁶⁰ Τήκος Σ., «Οι προσφερόμενες υπηρεσίες στους μετανάστες», στο Μετανάστευση και παροχή υπηρεσιών σε μετανάστες στην Ελλάδα(επιμ.Μπάγκαβος Χ.,Παπαδοπούλου Δ.,Συμεωνάκη Μ.)Αθήνα(ΙΝΕ/ΓΣΣΕ-ΑΔΕΔΥ)2008,90-94.

- Παροχή υπηρεσιών για την ένταξη στην αγορά εργασίας
- Παροχή υπηρεσιών στον Πολιτισμό, τον Αθλητισμό και τα ΜΜΕ
- Παροχή υπηρεσιών στην Εκπαίδευση
- Παροχή υπηρεσιών Υγείας
- Αντιμετώπιση εκτάκτων καταστάσεων από την είσοδο «λαθρομεταναστών» στην Ελλάδα.

Όσον αφορά την παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης και υποστήριξης: οι φορείς οι οποίοι παρέχουν πληροφοριακές και υποστηρικτικές υπηρεσίες σε μετανάστες, σύμφωνα με την έρευνα του ΙΑΠΑΔ είναι δημόσιοι φορείς και Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις. Οι δημόσιοι φορείς είναι τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών και το τηλεφωνικό κέντρο 1464, το Ι.Κ.Α, οι κοινωνικές υπηρεσίες των δήμων και τα δημοτικά Ιατρεία, η Εκκλησία, οι μονάδες του ΕΣΥ. Οι σημαντικότερες ΜΚΟ που αναπτύσσουν δράσεις για μετανάστες είναι η ΑΡΣΙΣ και το δίκτυο Κοινωνικής Υποστήριξης Προσφύγων και Μεταναστών, το Χαμόγελο του Παιδιού, οι Γιατροί του Κόσμου, οι Γιατροί χωρίς Σύνορα, το Ινστιτούτο Φιλανθρωπίας, ο Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός κ.α.

Πιο αναλυτικά: Η Ελληνική Πολιτεία, στα πλαίσια διαφόρων υπηρεσιών που έχει δημιουργήσει, παρέχει υπηρεσίες οι οποίες στοχεύουν στην καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη. Η κυριότερη δράση της Ελληνικής Πολιτείας προς αυτή την κατεύθυνση είναι τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών και το τηλεφωνικό κέντρο 1464. Στην περίπτωση των Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών, παρέχεται πληροφόρηση επίσης για τις διαδικασίες αίτησης, για χορήγηση πιστοποιητικών πρωτοδικείου, ληξιαρχικών πράξεων, βιβλιαρίων ασθένειας και γνήσιου υπογραφής αλλά και για επικύρωση της άδειας παραμονής. Επίσης υπάρχει θεσμοθετημένη πρόβλεψη για τους μετανάστες σε θέματα προφορικής γλώσσας και επικοινωνίας. Ο ρόλος των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων που παρέχουν υπηρεσίες στους μετανάστες είναι κυρίως υποστηρικτικός και ενημερωτικός. Επίσης στα πλαίσια των Μ.Κ.Ο, αναπτύσσονται δράσεις ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης στα ζητήματα του ρατσισμού και της ξενοφοβίας, αλλά και πολιτιστικές δράσεις στα πλαίσια της προαγωγής της πολυπολιτισμικότητας και της ισότιμης συμμετοχής των μεταναστών στα δρώμενα της Ελληνικής Κοινωνίας.

Όσον αφορά την παροχή υπηρεσιών για την ένταξη στην αγορά εργασίας: οι πιο σημαντικές υπηρεσίες είναι α) Ο Ο.Α.Ε.Δ ο οποίος αποτελεί το βασικό φορέα πολιτικής για την αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Αν και δεν ασκεί επιλεκτική πολιτική για τους μετανάστες εντούτοις διαθέτει μια εξειδικευμένη υπηρεσία (Υπηρεσία Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων), η οποία σχεδιάζει και υλοποιεί ειδικά προγράμματα για μειονεκτούσες κοινωνικές ομάδες. Οι πιο σημαντικές δράσεις που αναλαμβάνει ο Ο.Α.Ε.Δ για τους μετανάστες σχετίζονται κατά βαθμό σπουδαιότητας με την επιδότηση της απασχόλησης σε προγράμματα νέων θέσεων εργασίας και νέων ελεύθερων επαγγελματιών καθώς και την εξατομικευμένη προσέγγιση των καταγεγραμμένων ανέργων μεταναστών. β) Ο Ο.Ε.Ε. αποτελεί τον αρχαιότερο μηχανισμό κοινωνικής πολιτικής της χώρας, ο οποίος λειτουργεί σε ανταποδοτική βάση. Πιο συγκεκριμένα το έργο του Οργανισμού περιλαμβάνει προγράμματα/δράσεις όπως: παροχή προγραμμάτων εκδρομών, παροχή εισιτηρίων για διάφορα πολιτιστικά προγράμματα και εκδηλώσεις, παροχή φροντίδας και φύλαξης, δημιουργική ενασχόληση και επιμόρφωση των νέων στα ειδικά Κέντρα Εργαζόμενης Νεότητας του Οργανισμού. γ) Ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ), αποτελεί το βασικό εκφραστή και αρχιτέκτονα της πολιτικής για την αρχική επαγγελματική κατάρτιση της χώρας.

Όσον αφορά την παροχή υπηρεσιών υγείας: αυτές παρέχονται τόσο στα πλαίσια του Ε.Σ.Υ, (Νοσοκομεία, Κέντρα Υγείας), όσο και στα πλαίσια των κοινωνικών υπηρεσιών των δήμων και των δημοτικών Ιατρείων (συνταγογραφία, παραπομπές). Επίσης, υπηρεσίες πληροφόρησης παρέχονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, την Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας του Υπουργείου, το ΚΕΕΛ, το ΚΕΘΕΑ, το Αιγινήτειο Νοσοκομείο, από τους Γιατρούς του Κόσμου, τους Γιατρούς χωρίς Σύνορα και την οργάνωση ACT UP για σεξουαλικές μεταδιδόμενες ασθένειες. Άλλες οργανώσεις όπως ο Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός και η Διεθνής Κοινωνική Υπηρεσία παραπέμπουν σε υπηρεσίες υγείας μετανάστες οι οποίοι ζητάνε την βοήθειά τους και την υποστήριξή τους.⁶¹

Η παροχή υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας από το ελληνικό κράτος ελέγχεται κεντρικά από ένα εξαιρετικά εκτενές και γραφειοκρατικού τύπου σύστημα. Συνέπεια

⁶¹ Γετίμης Π., Έρευνα – Μελέτη για την εκπόνηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος «για τους μετανάστες στην Ελλάδα», ΙΑΠΑΔ/ΥΠ Εσωτερικών(2002).

αυτού είναι η αδυναμία των μηχανισμών παροχής υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας να ανταποκρίνονται άμεσα σε νέες ανάγκες που προκύπτουν εξαιτίας διαφοροποιήσεων των απαιτήσεων των χρηστών ή ακόμα και των ευρύτερων αλλαγών στο κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο. Οι παροχές που προσφέρονται είναι περιορισμένες οδηγώντας σε ένα σύστημα υπολειμματικού χαρακτήρα με αδύναμη αναδιανεμητική λειτουργία αλλά και σημαντικές ανισότητες στην κατανομή των παροχών του. Το τελευταίο σημαίνει ότι εντοπίζεται προνομιακή πρόσβαση σε υπηρεσίες και παροχές για συγκεκριμένες επαγγελματικές ή κοινωνικές ομάδες(π.χ. δημόσιοι υπάλληλοι). Οι ανισότητες που προκύπτουν-ή αναπαράγονται- από την πολωμένη αυτή λειτουργία του συστήματος επιβαρύνουν προφανώς ομάδες χωρίς τη δυνατότητα δυναμικών διεκδικήσεων ή άσκησης άλλων πιέσεων⁶². Κύριο χαρακτηριστικό του συστήματος είναι η «ψευδής καθολικότητα» η οποία μπορεί να εντοπιστεί στα ζητήματα των υπηρεσιών και παροχών. Η ασάφεια του φάσματος των διαθέσιμων παροχών, της πρόσβασης σε αυτές καθώς και η ποιότητα τους, υπονομεύει την αποτελεσματικότητα του συστήματος και ακυρώνει τελικά την διαδικασία επίτευξης της κοινωνικής συνοχής. Το στοιχείο της ασάφειας ενθαρρύνει την επεξεργασία ατομικών στρατηγικών για την πρόσβαση των χρηστών στις υπηρεσίες ανατροφοδοτώντας και αναπαράγοντας τα υπάρχοντα ανεπίσημα και πελατειακά δίκτυα όπως επίσης και τις ανεπίσημες ταμπέλες ατόμων και ομάδων. Επιπλέον το στοιχείο αυτό υποδηλώνει την μεγάλη έκταση των πρακτικών τις οποίες τα στελέχη των υπηρεσιών είναι σε θέση να χρησιμοποιούν καθώς ερμηνεύουν το ρόλο τους και αξιολογούν το δικαίωμα πρόσβασης στο σύστημα είτε ομάδα προς ομάδα είτε ξεχωριστά για κάθε περίπτωση. Η πολωμένη λειτουργία του συστήματος των παροχών χειροτερεύει και η προσβασιμότητα για τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού γίνεται όλο και περισσότερο προβληματική και αβέβαιη⁶³

Η χρήση των υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας και ασφάλειας από αλλοδαπούς είναι μια παράμετρος σχετικά νέα για το ελληνικό σύστημα. Οι μεταναστευτικοί πληθυσμοί ενδέχεται να έχουν, πλέον των άλλων, και ειδικές ανάγκες οι οποίες συνδέονται τόσο με τις συνθήκες της εργασίας τους όσο και με τις διαδικασίες

⁶² Ψημμένος Ι.,Σκαμνάκης Χ.,Οικιακή εργασία των μεταναστών και κοινωνική προστασία,Αθήνα(Παπαζήση)2008,307-308.

⁶³Skamnakis C., “Migrant groups in a deficient system of social protection”,in the greek review of social research C’/2007 124(EKKE)2007,124.

προσαρμογής τους στο νέο περιβάλλον όπου διαβιούν αποκομμένοι από συγγενικά και φιλικά υποστηρικτικά δίκτυα. Όσο δε ο χρόνος παραμονής τους στο νέο τόπο παρατείνεται, οι ανάγκες για εξειδικευμένες υπηρεσίες πολλαπλασιάζονται.(π.χ. σχολεία για τη δεύτερη γενιά).Το στοιχείο αυτό σε συνδυασμό με το γεγονός της ευρύτερης απορύθμισης της λειτουργίας των μηχανισμών κοινωνικής προστασίας είναι επόμενο να περιορίζει τις δυνατότητες ουσιαστικής και αποτελεσματικής ανταπόκρισης στις νέες πιέσεις που ενσκήπτουν. ⁶⁴

Σύμφωνα με την έρευνα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ τα προβλήματα των μεταναστών εντοπίζονται κατά κύριο λόγο στο πεδίο της προσβασιμότητας στις υπηρεσίες. Η αποδοχή των νέων ομάδων ως ισότιμων δικαιούχων των παροχών και των υπηρεσιών δεν είναι δεδομένη. Η γενική αδυναμία κάλυψης των αναγκών των μελών των μεταναστευτικών ομάδων ερμηνεύεται με διάφορους τρόπους από τους εργαζόμενους στις υπηρεσίες. Οι ερμηνείες τους έχουν σημασία δεδομένης της δυνατότητας που έχουν οι ίδιοι στη χρήση άτυπων πρακτικών οι οποίες είναι σε θέση να διαμορφώνουν τα χαρακτηριστικά της λειτουργίας ολόκληρου του συστήματος. ⁶⁵Η εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου-και όχι μόνο των μεταναστών-εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την αντίληψη περί καθήκοντος και υποχρέωσης κάθε υπαλλήλου. Τα όρια «ανοχής» επιτρέπουν στον υπεύθυνο της κάθε υπηρεσίας να εξυπηρετήσει τον «πελάτη» αλλά και δεν του απαγορεύουν να τον ταλαιπωρήσει και ο υπάλληλος κινείται στο πλαίσιο της νομιμότητας, όπως τουλάχιστον έχει κυριαρχήσει στη χώρα μας και με βαθιές ρίζες της οργάνωσης της Δημόσιας Διοίκησης στο πολιτικό σύστημα και τις πελατειακές σχέσεις. ⁶⁶

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των εργαζομένων στους φορείς που παρέχουν υπηρεσίες στους μετανάστες τα προβλήματα, τα οποία σύμφωνα με τη γνώμη τους αντιμετωπίζουν οι χρήστες, είναι κατά κύριο λόγο η έλλειψη οργάνωσης των υπηρεσιών και ακολουθούν οι λόγοι νοοτροπίας και οι σημαντικές ελλείψεις πόρων για

⁶⁴ Ψημμένος Ι.,Σκαμνάκης Χ.,ό.π.,310.

⁶⁵ Σκαμνάκης Χ., «Η αξιολόγηση των προσφερόμενων υπηρεσιών», στο Μετανάστευση και παροχή υπηρεσιών σε μετανάστες στην Ελλάδα(επιμ.Μπάγκαβος Χ.,Παπαδοπούλου Δ.,Συμεωνάκη Μ.)Αθήνα(ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ)2008,103-107.

⁶⁶ Κασιμάτη Κ., «Η ένταξη των αλβανών μεταναστών στην ελληνική κοινωνία», στο Μετανάστευση και ένταξη των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία(επιμ.Μπάγκαβος Χ.,Παπαδοπούλου Δ.)Αθήνα(Gutenberg)2006,380.

τις κοινωνικές υπηρεσίες. Από τις παραπάνω παραμέτρους ιδιαίτερη βαρύτητα έχει η έλλειψη γνώσεων και εξειδίκευση των εργαζομένων και των υπηρεσιών ως δεύτερη αιτία μη-ικανοποίησης σύμφωνα με τους εργαζόμενους. Η αρνητική εικόνα που έχουν οι εκπρόσωποι των φορέων των μεταναστευτικών ομάδων έρχεται σε αντίθεση με τη συνολική εικόνα που παρουσιάζουν οι εργαζόμενοι στους φορείς. Οι τελευταίοι ενδεχομένως και στο πλαίσιο υπεράσπισης του ρόλου τους ως πάροχοι υπηρεσιών, αλλά και υπερασπιζόμενοι το σύστημα κοινωνικής προστασίας συνολικά, παρότι εντοπίζουν προβλήματα και δυσλειτουργίες, δεν το απαξιώνουν συνολικά.

Οι εργαζόμενοι στους φορείς διατυπώνουν μια «γραμμή άμυνας» υπερασπιζόμενοι τόσο τις τυπικές ρυθμίσεις του συστήματος όσο και τις πρόνοιές του αναφορικά με τις νέες ομάδες χρηστών. Για το λόγο αυτό εντοπίζουν σημεία θετικής και αποτελεσματικής λειτουργίας των υπηρεσιών. Από αυτούς δηλαδή που πιστεύουν ότι οι χρήστες είναι ικανοποιημένοι από την παροχή υπηρεσιών του συγκεκριμένου φορέα (52 στους 84) οι 23 εκτιμούν ότι οι χρήστες του συστήματος μένουν ικανοποιημένοι από την οργάνωση των υπηρεσιών, ενώ νοοτροπίες και συνεπώς συμπεριφορές, αποτελούν στοιχεία που είναι δυνατό να έχουν ως αποτέλεσμα παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας.⁶⁷

Τέλος, όσον αφορά την σχέση που αναπτύσσουν οι εκπρόσωποι των μεταναστών με τον ευρύτερο δημόσιο τομέα στη Ελλάδα, αυτή χαρακτηρίζεται από ένα αρνητικό κατά κύριο λόγο περιεχόμενο, εάν και σχεδόν το σύνολό τους δηλώνει ότι έχει επαφή με τους δημόσιους φορείς. Η επαφή αυτή καταγράφεται κυρίως με τον ΟΑΕΔ, με τις αστυνομικές αρχές, με τις τοπικές αρχές, με το ΙΚΑ και τα δημόσια νοσοκομεία. Η περιγραφή της εμπειρίας και του βιώματος των μεταναστών με αυτούς τους φορείς είναι κυρίως αρνητική, όπως αρνητική είναι και η γνώμη τους για τις κρατικές υπηρεσίες ως προς τους μετανάστες. Επίσης, οι περισσότεροι δεν πιστεύουν ότι οι επίσημες υπηρεσίες βοηθούν τους μετανάστες να ενταχθούν στην ελληνική κοινωνία και όταν το πετυχαίνουν αυτό το κάνουν για λόγους καλής θέλησης ή για να βοηθήσουν στη νομιμοποίησή τους. Οι λόγοι που τους απαγορεύουν να το κάνουν είναι κυρίως η

⁶⁷ Σκαμνάκης Χ.,ό.π.,107-109.

έλλειψη οργάνωσης, γνώσης και εμπειρίας και η νοοτροπία δυσπιστίας απέναντι στους μετανάστες.⁶⁸

3.2 Η ασφάλιση των μεταναστών στην Ελλάδα

Η Ελληνική νομοθεσία (2910/2001) σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των αλλοδαπών αναφέρει: «οι αλλοδαποί που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα ασφαλίζονται στους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς και απολαμβάνουν των ιδίων ασφαλιστικών δικαιωμάτων με τους ημεδαπούς». Επομένως, οι αλλοδαποί εκείνοι που έχουν εισέλθει στη χώρα και παραμένουν νόμιμα, εφόσον απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή ασκούν ανεξάρτητη οικονομική δραστηριότητα, έχουν το δικαίωμα και την υποχρέωση να ασφαλίζονται στους διάφορους ασφαλιστικούς οργανισμούς, όπως ακριβώς και οι Έλληνες πολίτες και δικαιούνται τις ίδιες παροχές. Προκειμένου όμως να τους χορηγηθεί η άδεια παραμονής πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά κάποιες προϋποθέσεις, μεταξύ των οποίων, να είναι ασφαλισμένοι για την κάλυψη εξόδων νοσηλείας, ιατρικής και φαρμακευτικής περίθαλψης και για την κάλυψη εργατικού ατυχήματος ή να έχουν ήδη υποβάλει σχετική αίτηση. Επίσης, απαιτείται να είναι υγιείς, γεγονός που αποδεικνύεται με το πιστοποιητικό υγείας, που εκδίδεται από ημεδαπά κρατικά νοσηλευτικά ιδρύματα ή κέντρα υγείας ή θεραπευτήρια και ιατρεία του ΙΚΑ. Σε αυτό, πρέπει να πιστοποιείται ότι ο αλλοδαπός δεν πάσχει από νόσημα, το οποίο σύμφωνα με τα διεθνή δεδομένα και την Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας (Π.Ο.Υ), μπορεί να αποτελέσει κίνδυνο για τη δημόσια υγεία. Πρέπει να σημειωθεί επιπλέον ότι, οι αλλοδαποί που κατοικούν νόμιμα στην Ελλάδα, για τουλάχιστον χρόνια, έχουν τη δυνατότητα, στο πλαίσιο της οικογενειακής συνένωσης, να ζητήσουν την είσοδο και εγκατάσταση των μελών της οικογένειάς τους στη χώρα (σύζυγος, άγαμα τέκνα κάτω των 18 ετών). Στην περίπτωση αυτή, τα μέλη της οικογένειάς του, που συντηρούνται από αυτόν έχουν το δικαίωμα να ασφαλιστούν έμμεσα στον ασφαλιστικό φορέα του αλλοδαπού. Όπως εκτενώς αναφέρθηκε στις ενότητες 2.2 και 2.3 ο μεταναστευτικός πληθυσμός και ιδιαίτερα οι μετανάστριες

⁶⁸ Παπαδοπούλου Δ., «Οι σχέσεις των μεταναστών με τον ευρύτερο δημόσιο τομέα», στο Μετανάστευση και παροχή υπηρεσιών σε μετανάστες στην Ελλάδα (επιμ. Μπάγκαβος Χ., Παπαδοπούλου Δ., Συμεωνάκη Μ.) Αθήνα (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ) 2008, 126.

εργάτριες αντιμετωπίζουν τεράστιες δυσκολίες στην προσπάθεια συλλογής ενσήμων ώστε να αποκτήσουν την πολυπόθητη άδεια παραμονής.⁶⁹

Σύμφωνα με την αναλογιστική μελέτη για το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, το σύνολο των ασφαλισμένων είναι 2.450.503(1.452.152 άνδρες και 998.351 γυναίκες). Ο αριθμός των ασφαλισμένων από άλλες χώρες είναι 416.145(272.475 άνδρες και 143.670 γυναίκες). Ο μέσος αριθμός ημερών εργασίας ανά μήνα είναι συνολικά 17,05, για την Ελλάδα το ποσοστό αυτό είναι 17,64 ενώ για τις άλλες χώρες 14,17. Το μέσο ημερομίσθιο συνολικά είναι 46,29, για την Ελλάδα το μέσο ημερομίσθιο είναι 48,50 ενώ για τις άλλες χώρες 35,48.

Στην παραπάνω έρευνα είναι σημαντικό να σημειωθεί πως καταρρίπτεται ο μύθος που επικρατεί στην Ελληνική κοινή γνώμη, ότι δηλαδή η ένταξη των μεταναστών αποτελεί σωτηρία για το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Από την κατανομή του συνόλου των ενεργών ασφαλισμένων στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ προκύπτει, ότι, το 81,9% είναι ηλικίας κάτω των 50 ετών και εξ αυτού το 58,2% είναι ηλικίας κάτω των 40 ετών, ενώ, από την διαγραμματική απεικόνιση της ηλικιακής πυραμίδας των Ελλήνων ασφαλισμένων, φαίνεται, σαφώς η «ηλικιακή ανάσα» που παρέχει στο σύστημα, η ουσιώδης απόκλιση των ηλικιών της πλειοψηφίας των ασφαλισμένων από τις κρίσιμες ηλικίες συνταξιοδότησης. Είναι όμως εμφανές ότι η εικόνα που παρέχει η ηλικιακή πυραμίδα ανδρών και γυναικών βελτιώνεται σημαντικά, αν προσθέσουμε και τους αλλοδαπούς. Η περαιτέρω διερεύνηση, όμως, του θέματος αποκαλύπτει, ότι, η επερχόμενη βελτίωση της ηλικιακής πυραμίδας, με την προσθήκη και των μεταναστών ασφαλισμένων κατά ηλικία δεν επιφέρει ανάλογα αποτελέσματα και στον οικονομικό τομέα λόγω των ολιγότερων ημερών εργασίας που πραγματοποιούν και λόγω των χαμηλότερων μέσων μισθών που απολαμβάνουν οι μετανάστες έναντι των Ελλήνων.⁷⁰

Δυσχερής αποδεικνύεται η πρόσβαση σε μια επίσημη και δηλωμένη σχέση εργασίας, δεδομένου ότι ο μετανάστης μισθωτός, εκτός από το γενικότερο κίνδυνο της αδήλωτης απασχόλησης, θα πρέπει επιπλέον να υπερπηδήσει και ένα θεσμικής φύσης εμπόδιο. Ο λόγος για την υποχρέωση απόδειξης ενός συγκεκριμένου κατ' έτος αριθμού ενσήμων ως απαραίτητη προϋπόθεση για την απόκτηση άδειας διαμονής, η ύπαρξη της οποίας

⁶⁹ Μαραύτου- Αλιπράντη Λ.,Μετανάστευση και Υγεία-Πρόνοια,Αθήνα(ΕΚΚΕ)2005,14,63.

⁷⁰ Ρομπόλης,Ρωμανιάς,Μαργιός,Χατζηβασιλόγλου, Αναλογιστική μελέτη ΙΚΑ-ΕΤΑΜ,Αθήνα(ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ)2007,29,62-64.

και μόνο επιτρέπει την εργασία με νόμιμους όρους. Ανεξάρτητα από τον κατά περίπτωση απαιτούμενο αριθμό ενσήμων, η αποτυχία απόδειξης του έχει ως αποτέλεσμα την οριστική έκπτωση από το επίσημο καθεστώς διαμονής, γεγονός που συνεπάγεται δυνατότητα απασχόλησης αποκλειστικά με όρους αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας.

Ο μεγαλύτερος αριθμός των μεταναστών δεν καταφέρνει να αποκτήσει τα απαραίτητα έγγραφα, ενώ το σύνολο των σχετικών επιστημονικών μελετών καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το φαινόμενο αυτό απορρέει από την ελληνική μεταναστευτική νομοθεσία.⁷¹ Με βάση τις αφηγήσεις Αλβανών μεταναστριών, στα πλαίσια της έρευνας του Ψημμένου για τις μετανάστριες οικιακές εργάτριες από την Αλβανία και την Ουκρανία, η ατομική ασφάλιση είναι σχεδόν απαγορευτική για αυτές διότι: πρώτο, ακόμα και στις περιπτώσεις νόμιμης εισόδου η διατήρηση της νομιμότητας ,εξαρτάται από τη νομιμότητα του συζύγου(αν υπάρχει οικογενειακή συνένωση) ή από την έκδοση και επανέκδοση των αδειών παραμονής/εργασίας από τις μετανάστριες. Δεύτερο, για την κάλυψη των άμεσων αναγκών και πριν εκδοθεί οποιαδήποτε άδεια παραμονής ή/και εργασίας οι μετανάστριες ωθούνται(για να καλύψουν τα τεράστια έξοδα των αιτήσεων) στην παραοικονομία και σε επαγγέλματα που προσφέρουν άμεση χρηματοδοτική ανταποδοτικότητα. Άλλωστε αυτά τα επαγγέλματα είναι σχεδόν και τα μοναδικά που προσφέρονται. Τρίτο, σε αυτά τα επαγγέλματα η κοινωνική ασφάλιση συνήθως είναι μονάχα προϊόν ατομικής επιλογής της εργαζόμενης(αυτασφάλιση). Οι οικονομικές ανάγκες της καθημερινής επιβίωσης και οι δυσκολίες των μεταναστριών να διαμορφώσουν συνθήκες εργασίας που θα επιτρέπουν ακόμα και την αυτασφάλιση συνθέτουν ένα μεγάλο εμπόδιο στην κοινωνική ασφάλιση. Τέταρτο, οι αμφιβολίες ή αβεβαιότητες για το μέλλον των εργατριών στην Ελλάδα και οι χαμηλές προσδοκίες από την έκδοση των αδειών εργασίας και ένταξης στα ασφαλιστικά ταμεία, περισσότερο παγιώνουν την ανασφάλιστη εργασία παρά ενδυναμώνουν τη αναζήτηση τρόπων επίσημης κοινωνικής ασφάλισης.⁷²

Η πλειοψηφία των μεταναστριών, που αποτελούν και το πιο ευάλωτο κομμάτι του

⁷¹ Μετανάστες και ένταξη στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα (ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ, Ενέργεια 2, δράση 11) , Αθήνα 2006, ενημερωτικό έντυπο.

⁷² Ψημμένος Ι., Σκαμνάκης Χ., Οικιακή εργασία των μεταναστριών και κοινωνική προστασία, Αθήνα(Παπαζήση)2008, 169.

μεταναστευτικού πληθυσμού, αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ασφάλιση της εργασίας τους γιατί οι εργοδότες αρνούνται να καλύψουν το κόστος της ασφάλισης, οι ίδιες είναι αδύναμες να εξασφαλίσουν συνεχή ροή ενσήμων αν ήθελαν να καταφύγουν σε αυτασφάλιση και τα γραφειοκρατικά εμπόδια τις φέρνουν αντιμέτωπες με τις υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης. Τα γραφειοκρατικά αυτά εμπόδια εντοπίζονται στη μη αναγνώριση των ιδιαιτεροτήτων της οικιακής εργασίας και στην έλλειψη ιδιαίτερης μεταχείρισης των εργατριών που απασχολούνται στον τομέα αυτόν από τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης.

Η ανασφάλιστη εργασία είναι ένα σημαντικό στοιχείο της οικονομικής ένταξης των μεταναστριών, στην ιδιωτική φροντίδα και καθαριότητα, γιατί η οικιακή φροντίδα στην Ελλάδα εξαρτάται από την ενσωμάτωση των μεταναστριών σε ένα ευέλικτο πλαίσιο δραστηριότητας. Δεν είναι περίεργο που πολλά από τα κοινωνικά αγαθά και δικαιώματα που θα έπρεπε να καρπώνονται οι μετανάστριες τα εκχωρούν προκειμένου να βρίσκουν εργασία με ένα μάλιστα εκτεταμένο «πελατολόγιο», το οποίο μπορούν να το εξασφαλίσουν οι καλές φιλικές σχέσεις με τις εργοδοτικές οικογένειες.⁷³

3.3 Πρόσβαση μεταναστών στις υπηρεσίες υγείας στην Ελλάδα

Ένας από τους βασικούς στόχους που έχουν τεθεί από την Π.Ο.Υ. είναι η επίτευξη της ισότητας στην υγεία μεταξύ των φύλων, μεταξύ των διαφορετικών κοινωνικοοικονομικών ομάδων και μεταξύ των διάφορων χωρών. Σύμφωνα με την Whitehead, η έννοια της ισότητας στην υγεία μπορεί να προσδιοριστεί με βάση τρεις άξονες: α) ίση πρόσβαση στις υπηρεσίες υγείας για ίδιες ανάγκες β) ίση χρησιμοποίηση των υπηρεσιών υγείας για ίσες ανάγκες και γ) ίση ποιότητα φροντίδας υγείας που βασίζεται στην ύπαρξη της ανάγκης και προϋποθέτει την ανάληψη παρόμοιων δεσμεύσεων από τους προμηθευτές υπηρεσιών υγείας ως προς την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχουν.⁷⁴

Στην Ελλάδα μερικές από τις βασικές παρεμβάσεις στο χώρο της υγείας που σχετίζονται με την προσβασιμότητα των αλλοδαπών στις υπηρεσίες υγείας είναι: α) η

⁷³ Κασιμάτη Κ., Λ. Μ. Μουσούρου, Φύλο και Μετανάστευση. Τόμος Ι. Θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση, Αθήνα (ΚΕΚΜΟΚΟΠ – Gutenberg) 2007, 108.

⁷⁴ Σακελλαρόπουλος Θ., Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους, Αθήνα (Κριτική) 1999, 507-508.

εγκύκλιος του 2000, Υ4α/οικ.8992 με τίτλο "Ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη αλλοδαπών" με την οποία γίνεται μια προσπάθεια ρύθμισης των προϋποθέσεων πρόσβασης στις δημόσιες υπηρεσίες υγείας για όλους τους αλλοδαπούς που βρίσκονται στην χώρα μας. Η εγκύκλιος αυτή επίσης είχε στόχο να εξαλείψει τις παρανομίες στο χώρο της υγείας.⁷⁵ β) ο νόμος 139491/2006 που προβλέπει δωρεάν ιατροφαρμακευτική περίθαλψη για τους νόμιμους και μόνιμους μετανάστες που είναι ανασφάλιστοι και οικονομικά αδύνατοι. Η περίθαλψη αυτή παρέχεται με την επίδειξη βιβλιαρίου ανασφάλιστου ή Πιστοποιητικού Κοινωνικής προστασίας, το οποίο χορηγείται εφόσον υπάρχει αποδεδειγμένο πρόβλημα υγείας. Οι μετανάστες που δε διαθέτουν νομιμοποιητικά έγγραφα παραμονής δικαιούνται περίθαλψη σε νοσοκομείο μόνο για έκτακτα περιστατικά και μέχρι τη σταθεροποίηση της υγείας τους (α.84 παρ.1 εδ.α' Ν.3386/2005). Σημαντικό, ωστόσο, θεωρείται το γεγονός πως πλέον τα νοσοκομεία δεν υποχρεούνται να ενημερώνουν τις αστυνομικές αρχές για την προσέλευση μη νόμιμων μεταναστών στα επείγοντα περιστατικά.⁷⁶

Τα μείζονα προβλήματα (σε γενικές γραμμές) της πρόσβασης των αλλοδαπών στην υγεία σύμφωνα με την έρευνα του Ινστιτούτου Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΙΑΠΑΔ) είναι: α) η έλλειψη των απαραίτητων νομιμοποιητικών εγγράφων β) η έλλειψη πληροφόρησης γ) οι δυσκολίες στην επικοινωνία, ειδικότερα όσον αφορά τη γλώσσα και δ) ένα πλήθος συνθηκών που έχουν να κάνουν με τους κανόνες λειτουργίας των δημόσιων νοσοκομείων, όπως επίσης και των συγκεκριμένων διαταγών που απαγορεύουν την πρόσβαση στους λαθρομετανάστες.⁷⁷ Όπως επισημαίνεται στην έκθεση «για τα εμπόδια και τις δυσκολίες πρόσβασης των υπηκόων τρίτων χωρών» του Γζ. Αντύπα, προέδρου της οργάνωσης « PRAKSIS», «απαραίτητη προϋπόθεση για την πρόσβαση στο σύστημα υγείας είναι η ύπαρξη σύμβασης εργασίας (βάσει του ν. 3386/2005). Σύμφωνα με την εγκύκλιο του υπ. Υγείας δεν θα γίνονται δεκτοί αλλοδαποί εκτός από επείγοντα περιστατικά. Έτσι οι περισσότεροι δεν μπορούν να εξυπηρετηθούν σε δημόσια

⁷⁵ Καψάλης Α., Ευρωπαϊκό Δίκτυο για συνεργασία και ανταλλαγές σε θέματα κοινωνικού αποκλεισμού και υγείας μεταναστών-εθνική έκθεση Ελλάδα, Αθήνα, Ευρωπαϊκή Επιτροπή/Γαλλικό υπουργείο υγείας (2003).

⁷⁶ Συνοπτικός οδηγός δικαιωμάτων των μεταναστών και προσφύγων για πρόσβαση στις υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής αλληλεγγύης: <http://www.ekka.org.gr/Guide.htm>, (πρόσβαση στις 23/5/09).

⁷⁷ ΙΑΠΑΔ, Greek national report Equality in Health, Αθήνα 2006, 52.

νοσοκομεία επειδή δεν διαθέτουν νόμιμα έγγραφα και θα πρέπει να πληρώσουν ιδιώτες γιατρούς και διαγνωστικά κέντρα. Δεν χρησιμοποιούν τα δημόσια νοσοκομεία και από το φόβο της απέλασής τους».⁷⁸ Γιατρός σε πολυιατρείο της Αθήνας αναφέρει «Χωρίς το παραπεμπτικό κανένας γιατρός δεν θ' ασχοληθεί μαζί τους, αφού δεν μιλούν καλά ελληνικά και δεν έχουν χαρτιά», εξηγεί ο ίδιος.⁷⁹

Σύμφωνα με τα υπάρχοντα στοιχεία, οι αλλοδαποί ξεπερνούν το 80% του συνόλου των πολιτών που καταφεύγουν στα επείγοντα. Όμως αποτελούν μόλις το 6,2% όσων νοσηλεύονται. Την ίδια στιγμή, σημειώνει η αναπληρώτρια καθηγήτρια της Ιατρικής σχολής κ. Αθηνά Γλυνού, το 15% - 20% των αναγκών για παροχές υγείας στα νοσοκομεία αφορούν αλλοδαπούς. Μετανάστες και πρόσφυγες αποτελούν ευπαθή πληθυσμό με περίπλοκα προβλήματα υγείας. Όμως οι διαθέσιμοι πόροι είναι ανεπαρκείς, οι αλλοδαποί δεν χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες υγείας στο βαθμό που τις χρειάζονται, η ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχονται από ΜΚΟ δεν είναι ελεγχμένη και ένας μεγάλος αριθμός τους είναι παράνομοι.⁸⁰

Είναι σημαντικό να επισημανθεί πως η ασθένεια, πέρα από τις συνήθεις συνέπειες που έχει για κάθε άτομο όταν βρεθεί αντιμέτωπο με προβλήματα υγείας, για τους μεταναστευτικούς πληθυσμούς έχει ακόμα μεγαλύτερες συνέπειες, γιατί αποδιοργανώνεται η επαγγελματική και οικογενειακή τους ζωή και εξ αυτού γίνεται δύσκολη και η απλή επιβίωση. Ειδικότερα για τους εργαζόμενους σε εργασίες χαμηλού κύρους, όπως οι οικιακές εργάτριες, αυτό έχει αποτέλεσμα να παραμελούν την υποβολή τους σε ιατρικούς ελέγχους για διαπίστωση της καλής πορείας της υγείας τους και να παραιτούνται τελικά από το δικαίωμα που έχουν για προάσπιση της. Η σωματική ή ψυχική ασθένεια όταν εμφανίζεται στις μετανάστριες χρειάζεται αντιμετώπιση άμεση και συχνά διάρκεια από τις υπηρεσίες υγείας. Η πρόσβαση προς τη νοσοκομειακή περίθαλψη και την πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας εμφανίζει πολλές δυσκολίες για το μεταναστευτικό πληθυσμό για τους ακόλουθους λόγους:

⁷⁸ Δάμα Γ., *Δεν έχουν χαρτιά, δεν βρίσκουν γιατροιά,*
http://archive.enet.gr/online/online_text/c=112,dt=17.01.2008,id=100181136, (πρόσβαση στις 23/5/09).

⁷⁹ Μόνη ελπίδα, τα πολυιατρεία της ευαισθησίας,
http://archive.enet.gr/online/online_text/c=112,id=25532496, (πρόσβαση στις 23/5/09).

⁸⁰ Δεληθανάση Μ., *Τα επείγοντα των νοσοκομείων γεμάτα αλλοδαπούς,*
http://news.kathimerini.gr/4dcgi/w_articles_ell_2_18/03/2009_307966, (πρόσβαση στις 23/5/09).

α) Απουσία ενημέρωσης για ζητήματα υγείας, υγειονομικών συνθηκών διαβίωσης και δικαιωμάτων τους για την χρήση των υπηρεσιών υγείας.

β) Αν η είσοδος τους στη χώρα μας δεν συνοδεύεται με νόμιμα «χαρτιά», τότε δεν είναι ασφαλισμένες έτσι δεν κατέχουν βιβλιάρια ασθενείας και επομένως δεν μπορούν να έχουν πρόσβαση στο εθνικό σύστημα υγείας της χώρας μας.

γ) Οι δυσκολίες προσβασιμότητας στην υγεία και τη νοσοκομειακή περίθαλψη συνδέονται με την οικονομική και κοινωνική θέση των μεταναστριών στη χώρα μας, την έλλειψη προληπτικής ιατρικής μέριμνας από το ΙΚΑ και τις διακρίσεις που γίνονται ως προς τις αναρρωτικές άδειες που αφορούν τις μετανάστριες.⁸¹

Η έλλειψη ασφάλισης από μόνη της σίγουρα δημιουργεί τεράστια προβλήματα προσβασιμότητας. Ακόμα όμως και στην περίπτωση που οι μετανάστριες έχουν ασφάλιση η πρόσβαση τους στην νοσοκομειακή περίθαλψη δεν είναι ιδιαίτερα εύκολη διότι έχουν να αντιμετωπίσουν διακρίσεις, προβλήματα επικοινωνίας και προβλήματα που συνδέονται με το φόρτο εργασίας, το εισόδημα και τις συνήθειες που απορρέουν από μια ζωή στην οποία κυριαρχούν η έλλειψη ανασφάλειας και το αίσθημα της προσωρινότητας.

Σε επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης, οι σχέσεις των μεταναστριών με τις τοπικές υπηρεσίες υγείας είναι μηδαμινές. Η «φροντίδα» πολλές φορές από την πλευρά των δήμων ή κοινοτήτων περιορίζεται στον μεταναστευτικό έλεγχο της νομιμότητας των μεταναστριών και στην καλύτερη περίπτωση στην εύρεση εργασίας στην καθαριότητα. Η προφύλαξη της ζωής του μεταναστευτικού πληθυσμού από τους τοπικούς παράγοντες χαρακτηρίζεται ιδιαίτερα ανεπαρκής, ιδίως όσον αφορά α) την ενημέρωση του πληθυσμού αυτού για θέματα υγείας, β) την κοινωνική υποστήριξη των συνθηκών ζωής και γ) την πολιτισμική υποστήριξη των γυναικών και ιδίως σε περιπτώσεις που αφορούν θέματα γυναικολογικής φύσης. Στην έρευνα του Ψημμένου για τις οικιακές εργάτριες⁸² οι αρμόδιοι υπάλληλοι αναφέρουν πως οι δήμοι αν και γνωρίζουν τα προβλήματα υγείας και φροντίδας των μεταναστών δεν έχουν τη δυνατότητα να κάνουν πολλά διότι δεν υπάρχει ειδικευμένο προσωπικό, τα προγράμματα πρόνοιας (π.χ. βοήθεια στο σπίτι) αφορούν κυρίως ομάδες πληθυσμού που δεν αντιμετωπίζουν

⁸¹ Κασιμάτη Κ., Λ. Μ. Μουσούρου, Φύλο και Μετανάστευση. Τόμος Ι. Θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση, Αθήνα (ΚΕΚΜΟΚΟΠ – Gutenberg) 2007, 109-111.

⁸² Ψημμένος Ι., Σκαμνάκης Χ., Οικιακή εργασία των μεταναστριών και κοινωνική προστασία, Αθήνα (Παπαζήση) 2008, 248-254.

προβλήματα νομιμότητας, επίσης, τα περισσότερα προγράμματα βοήθειας είναι χρονικά περιορισμένα, το προσωπικό που απασχολείται σε τομείς φροντίδας είναι προσωρινό ενώ η έμφαση των περισσότερων προγραμμάτων αφορά την απασχολησιμότητα των κατοίκων παρά την πρόληψη και θεραπεία προβλημάτων υγειονομικής-στεγαστικής φύσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 Φορείς κοινωνικής προστασίας (εμπειρική διερεύνηση)

4.1 Μεθοδολογία έρευνας(συνεντεύξεις)

Το κεφάλαιο αυτό βασίζεται σε ημι-δομημένες συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν με υπαλλήλους φορέων κοινωνικής προστασίας.

Η ημι-δομημένη συνέντευξη είναι ο τύπος της συνέντευξης που χρησιμοποιείται ευρέως στα ευέλικτα σχέδια, είτε ως αποκλειστική μέθοδος είτε σε συνδυασμό με άλλες μεθόδους. Σύμφωνα με την ορολογία των Powney και Watts(1987),είναι μια συνέντευξη αποκρινόμενων. 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 διατύπωσή τους και στο πόσο χρόνο και προσοχή αφιερώνουν στα διάφορα θέματα.⁸³

Οι συνεντεύξεις πάρθηκαν με βάση έναν οδηγό συνέντευξης ο οποίος υπάρχει στο παράρτημα τη εργασίας μαζί με τις συνεντεύξεις. Ο οδηγός αυτός διαφοροποιείται σε κάποια σημεία ανάλογα με τον φορέα στον οποίο απασχολείται ο συνεντευξιαζόμενος. Ο οδηγός περιλαμβάνει 3 κύκλους ερωτήσεων. Ο πρώτος περιλαμβάνει τα κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά του συνεντευξιαζόμενου, ο δεύτερος αφορά την εργασία του συνεντευξιαζόμενου ως προς το περιεχόμενο, τις γενικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει καθώς και το κατά πόσο είναι ευχαριστημένος από αυτήν. Ο τρίτος κύκλος αφορά την αμφίδρομη επικοινωνία του συνεντευξιαζόμενου με τους χρήστες των υπηρεσιών στο φορέα όπου εργάζεται. Σε αυτό τον κύκλο προσπαθούμε να διαπιστώσουμε τη σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα στους υπαλλήλους των φορέων κοινωνικής προστασίας με τον μεταναστευτικό πληθυσμό. Μας ενδιαφέρει πιο συγκεκριμένα, να διερευνήσουμε τα ασυνείδητα στοιχεία, δηλαδή τις παραμέτρους, τις συνήθειες και τις γραφειοκρατικές ταξινομήσεις, στοιχεία που πολλές φορές κρύβουν οι πληροφοριοδότες από εμάς. Τα στοιχεία αυτά, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα, είναι ικανά να μας αποδώσουν ένα πλαίσιο συνηθειών και αξιών που φωτίζουν την εργασία μας όσον αφορά τις κοινωνικές και πολιτισμικές πτυχές πρόσβασης των μεταναστών στις υπηρεσίες πρόνοιας. Οι υπάλληλοι των φορέων πολλές φορές καταφεύγουν σε

⁸³ Robson C.,Η έρευνα του πραγματικού κόσμου(επιμελ.Καίτη Μιχαλοπούλου),Αθήνα(Gutenberg)2007,330.

ταξινομήσεις χρηστών με βάση προσωπικά τους κριτήρια οδηγώντας το σύστημα της κοινωνικής πολιτικής σε απορύθμιση. Τέτοια στοιχεία ταξινόμησης και στερεοτύπων φανερώνονται μέσα στο λόγο των υπαλλήλων πολύ συχνά.

Οι συνεντεύξεις που διεξήχθησαν (Απρίλιος-Ιούνιος 2009) είναι 10, εκ των οποίων οι 4 πραγματοποιήθηκαν με υπαλλήλους του ΙΚΑ, οι 3 με υπαλλήλους του ΟΑΕΔ και οι υπόλοιπες 3 με διοικητικο-οικονομικούς υπαλλήλους σε δημόσια νοσοκομεία. Ο αριθμός αυτών των συνεντεύξεων δεν δίνει τη δυνατότητα γενικεύσεων για τη συνολική λειτουργία της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, ωστόσο, είναι αρκετά χαρακτηριστικές και οδηγούν σε παρόμοιες διαπιστώσεις ανάλογες με αυτές που έχουν γίνει σε αντίστοιχες έρευνες μεγάλης έκτασης (ΙΑΠΑΔ, IAPASIS, ΚΕΚΜΟΚΟΠ και Ψημμένου/Σκαμνάκη).

4.2 Οργανωτικές δομές και μεταναστευτικός έλεγχος (η περίπτωση του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ)

Στις σημερινές συνθήκες του εκσυγχρονισμού της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και της ανάγκης διαχείρισης του μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού, οι οργανισμοί κοινωνικής προστασίας (ΙΚΑ και ΟΑΕΔ) έχουν στόχο την κατηγοριοποίηση της θέσης των μεταναστών όπως και της αξιολόγησης των δυνατοτήτων τους, προσαρμόζοντας τις πρακτικές τους και την φιλοσοφία τους στις ανάγκες της ελληνικής οικονομίας. Ο ΟΑΕΔ και το ΙΚΑ εξετάζουν την ικανότητα του αιτούντα να ανταποκριθεί στο νέο θεσμικό και κοινωνικό πλαίσιο της οργάνωσης της εργασίας ελέγχοντας αν μπορεί να προσαρμοστεί στις νέες πλευρές της εργασίας και κατά πόσο μπορεί να συνεισφέρει στην ελληνική αγορά εργασίας. Το ΙΚΑ είναι υπεύθυνο για την έκδοση των πιστοποιητικών υγείας και των ενσήμων αναγνωρίζοντας την συμμετοχή των μεταναστών στο σύστημα των προνοιακών παροχών μέσω της εργασίας τους. Ο ΟΑΕΔ είναι υπεύθυνος για την έκδοση αδειών εργασίας, για την ανανέωση των πράσινων καρτών καθώς και για την παροχή των απαραίτητων πιστοποιητικών για τη νόμιμη εργασία των μεταναστών στην Ελλάδα. Επιπλέον ο ΟΑΕΔ είναι υπεύθυνος για τα επιδόματα ανεργίας και την περαιτέρω επαγγελματική κατάρτιση. Η έρευνα των Κασιμάτη/Ψημμένου (IAPASIS) αποδεικνύει πως στα πλαίσια των οργανισμών

δημιουργούνται από τους υπαλλήλους «λειτουργικές περιοχές» οι οποίες αποτελούν ένα σχέδιο ή τρόπο καταμερισμού της εργασίας που υπηρετείται σαν φιλοσοφία ή πολιτισμική κατασκευή η οποία συγκεντρώνει τις τεχνικές και ηθικές αξίες του κοινωνικού ελέγχου των μεταναστών. Στα κατά τόπους γραφεία των οργανισμών λοιπόν, οι διοικητές χτίζουν «λειτουργικές περιοχές» πρώτα γύρω από αυτούς που δεν είναι αξιόπιστοι για εργασία, ύστερα γύρω από τις τεχνικές της επιτήρησης οι οποίες πρέπει να υιοθετηθούν, και επιπλέον γύρω από τη διαχείριση των προνοιακών παροχών.⁸⁴

Η παραπάνω έρευνα αποδεικνύει πως η εργασία των υπαλλήλων στους οργανισμούς είναι μια σύνθεση υποκειμενικών και αντικειμενικών στοιχείων. Επίσης, φαίνεται πως η άποψη των επαγγελματιών καθώς και η εργασιακή τους ταυτότητα δεν μπορεί να εξεταστεί εάν αυτά τα δυο είναι ανεξάρτητα ή χωρισμένα το ένα από το άλλο. Η κατασκευή της οργανωτικής κουλτούρας και της ταυτότητας των υπαλλήλων βασίζεται στον τρόπο που έχουν δομηθεί οι οργανισμοί και η εργασία των υπαλλήλων όπως επίσης και στην καθημερινή αλληλεπίδραση μεταξύ υπαλλήλων και μεταναστών και στην ανάπτυξη υποκειμενικών αξιών ή ενός είδους πολιτισμικού κεφαλαίου. Μέρος αυτών των υποκειμενικών στοιχείων εκτός από τον διαχωρισμό της εργασίας και της κατανομής των υπαλλήλων, είναι το πολιτικό πλαίσιο που εφαρμόζουν οι υπάλληλοι του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ. Αυτό το πλαίσιο αποτελείται από νομικές και γενικές πολιτικές κατευθύνσεις τις οποίες ακολουθούν οι υπάλληλοι ώστε να κάνουν τη δουλειά τους. Όμως αυτό το πλαίσιο δεν είναι, όπως πολλοί υποθέτουν, δεδομένο, σταθερό και απαλλαγμένο από υποκειμενικές ερμηνείες. Στις περισσότερες περιπτώσεις χρειάζεται να «μεταφραστεί» από μια νομική και κωδικοποιημένη γλώσσα σε μια εύχρηστη πρακτική καθημερινού ελέγχου. Για τους υπαλλήλους των οργανισμών αυτή η μετάφραση επιτρέπει, εκτός από την νομική ερμηνεία, μια κοινωνική ερμηνεία του πως μπορούν να εφαρμόζουν συγκεκριμένες πολιτικές ή να κατηγοριοποιούν ανθρώπους. Σύμφωνα με τους περισσότερους υπαλλήλους της έρευνας, που είναι υπεύθυνοι για το μεταναστευτικό έλεγχο, αυτό που εφαρμόζεται δεν

⁸⁴ Psimmenos I., Kassimati K., «Immigration Control Pathways: Organisational Culture and Work Values of Greek Welfare Officers», στο Journal of Ethnic and Migration Studies, Vol 29, No 2, (2003) 339-345.

είναι το νομικό πλαίσιο, αλλά η μετάφραση αυτού που στη συνέχεια μετασχηματίζεται σε εφαρμοσμένες πρακτικές.⁸⁵

Η περαιτέρω αυτονόμηση και πρωτοβουλιακή διαχείριση των υπηρεσιών αυξάνει τις άτυπες πρακτικές και προάγει νέες ηθικές αξίες που καθιστούν τον υπάλληλο υπεύθυνο για τη διάθεση της κοινωνικής αρωγής. Το πως βλέπουν οι υπάλληλοι τον μετανάστη έχει άμεση σχέση με το πώς οι ίδιοι βλέπουν τη θέση τους απέναντι στον οργανισμό και στην ελληνική κοινωνία. Θέματα όπως η εθνική και κοινωνική ταυτότητα του υπαλλήλου και του μετανάστη, καθώς και θέματα που αφορούν την επαγγελματική ταυτότητα του υπαλλήλου και τη σχέση της με τον μετανάστη είναι άρρηκτα δεμένα με την οργανωτική κουλτούρα, τις άτυπες πρακτικές κατηγοριοποίησης και την εφαρμογή του εσωτερικού μεταναστευτικού ελέγχου.

Το ΙΚΑ και ο ΟΑΕΔ παρουσιάζουν μια σειρά αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας και στη διαχείριση των κοινωνικών αγαθών. Οι δυο αυτοί τομείς κοινωνικής οργάνωσης, σύμφωνα με την έρευνα, επηρεάζουν την θέση και τον ρόλο των υπαλλήλων στο Δημόσιο και τις αντιλήψεις που έχουν για τον εαυτό τους, το επάγγελμα τους και τη σχέση τους με άλλες ομάδες του πληθυσμού στην ελληνική κοινωνία. Ειδικότερα, όσον αφορά το θέμα της οργάνωσης της εργασίας, η έρευνα έδειξε ότι αλλαγές στη σύνθεση του δυναμικού στις υπηρεσίες και στην κατανομή εργασίας επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο βλέπουν οι υπάλληλοι τον εαυτό τους μέσα στους οργανισμούς. Η αύξηση της μερικής απασχόλησης και των υπαλλήλων με εξάμηνες συμβάσεις εργασίας (π.χ. για τους υπαλλήλους που βρίσκονται στην εξυπηρέτηση του κοινού) διασπά παλιές συλλογικές νοοτροπίες και ταυτόχρονα αναπτύσσει νέες μορφές πελατειακών σχέσεων ανάμεσα σε υπαλλήλους με διαφορετικά καθεστώτα σύμβασης εργασίας. Από την έρευνα προκύπτει ότι η αύξηση της αριθμητικής ευελιξίας στην απασχόληση των υπαλλήλων από τη μια πλευρά διευκολύνει το έργο των διαφόρων τμημάτων και από την άλλη αυξάνει τις περιπτώσεις άτυπης συμπεριφοράς και κοινωνικής πρακτικής ανάμεσα σε διαφορετικούς υπαλλήλους και διαφορετικά τμήματα της ίδιας υπηρεσίας. Αποτέλεσμα των παραπάνω είναι η σχεδόν αδύνατη εφαρμογή ενιαίων κατευθύνσεων όσον αφορά τη μετανάστευση, αλλά και η ταυτόχρονη αύξηση των περιπτώσεων εκείνων χρήσης του δημόσιου τομέα για καθαρά προσωπικούς και πελατειακούς σκοπούς. Η έρευνα φωτίζει

⁸⁵ Psimmenos I., Kassimati K., ό.π., 356.

την ανάδειξη μιας νέας εργασιακής ηθικής στο Δημόσιο, που θυμίζει κατά πολύ τις ιδιωτικές επιχειρήσεις και χαρακτηρίζεται από μια κερδοσκοπική, ατομιστική και ανταγωνιστική συμπεριφορά.

Οι υπάλληλοι που εξυπηρετούν τους μετανάστες, και συνήθως εργάζονται με συμβάσεις περιορισμένου χρόνου, αναπτύσσουν πολλές και διαφορετικές δραστηριότητες για την αντιμετώπιση των μεταναστών. Η ειδίκευση συνήθως ξεκινά μέσα στα γραφεία των κοινωνικών υπηρεσιών και χαρακτηρίζεται περισσότερο από το πώς αντιδρά ένας υπάλληλος απέναντι στις καθημερινές προκλήσεις και το ποιες επιλογές διαλέγει για την αντιμετώπιση τους παρά από κάποιες εφαρμογές του νομοθετικού πλαισίου για τους μετανάστες.⁸⁶

Στην έρευνα του IAPASIS οι περισσότεροι υπάλληλοι αναφέρονται στην μεταναστευτική πολιτική εννοώντας την πολιτικο-οικονομική σημασία που έχει η μετανάστευση για την ελληνική κοινωνία. Την ίδια στιγμή η χρήση του όρου «χώρα» στις περισσότερες συνεντεύξεις χρησιμοποιείται για να δείξει την σημασία της κρατικής διοίκησης στο χειρισμό και τον έλεγχο της δραστηριότητας των ανθρώπων σε αυτήν. Επίσης τα θέματα του ελέγχου και του χειρισμού των μεταναστών φαίνεται να είναι τα πιο κοινά θέματα ανάμεσα στους υπαλλήλους του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ.⁸⁷

Για τους υπαλλήλους του ΙΚΑ, σημαντικό κριτήριο θετικής ή αρνητικής αντιμετώπισης των μεταναστών είναι η θέση του οργανισμού για την προστασία του Έλληνα ασφαλισμένου και την κάλυψη των άμεσων ιατροφαρμακευτικών του αναγκών. Οι περισσότεροι υπάλληλοι στις συνεντεύξεις του IAPASIS αναφέρουν ως κύριο θέμα ελέγχου του μετανάστη το κατά πόσον ο τελευταίος προσφέρει στις ανάγκες του οργανισμού και κατά πόσο ο μετανάστης έχει «νόμιμο» ή όχι δικαίωμα να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του ΙΚΑ. Απο την άλλη πλευρά, οι υπάλληλοι του ΟΑΕΔ έθεσαν στις συνεντεύξεις τους το θέμα του μεταναστευτικού ελέγχου ως θέμα που έχει λιγότερη σχέση με την ελληνική κοινωνία ή τον ίδιο τον οργανισμό και περισσότερο με την αγορά εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Η προσφορά τους στην ελληνική κοινωνία ορίζεται από τους ίδιους ως προσφορά στην απασχόληση των ιδιωτικών επιχειρήσεων. Όπως προκύπτει από τις συνεντεύξεις της έρευνας που αναφέρθηκε, οι ερωτώμενοι

⁸⁶ Κασσιμάτη Κ., Ψημμένος Ι., «Οργανωτική κουλτούρα και κοινωνικός αποκλεισμός», στο Φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός (επιμ. Πετμεζίδου Μ., Παπαθεοδώρου Χ.) Αθήνα (Εξάντας) 2004, 466.

⁸⁷ Psimmenos I., Kassimati K., *ό.π.*, 347.

θέτουν τρία βασικά ερωτήματα γύρω από τον μεταναστευτικό έλεγχο και τις υπηρεσίες που οι ίδιοι προσφέρουν στην ελληνική πολιτεία. Αυτά τα ερωτήματα είναι: ποια είναι η αξία του ελέγχου των μεταναστών από υπηρεσίες όπως αυτή του ΟΑΕΔ, ποια είναι η χρησιμότητα των μεταναστών στην Ελλάδα, και σε ποιους τομείς της οικονομίας είναι χρήσιμοι οι μετανάστες. Στο πρώτο ερώτημα οι περισσότεροι αναγνωρίζουν τον έλεγχο της μετανάστευσης ως άσκηση διαχείρισης και κατανομής του εργατικού δυναμικού στην ευέλικτη εργασία. Στο δεύτερο και τρίτο ερώτημα οι υπάλληλοι του ΟΑΕΔ πρόσφεραν απαντήσεις που από τη μια πλευρά εκθειάζουν τη σημαντικότητα της κατανομής της εργασίας ανάλογα με την εθνική καταγωγή του μετανάστη, και από την άλλη τη σημασία της σκληρής και ευέλικτης εργασίας για την κοινωνική ένταξη του μετανάστη στην Ελλάδα⁸⁸ (βλέπε επίσης: έρευνα ΙΑΠΑΔ και ΚΕΚΜΟΚΟΠ).

Είναι σημαντικό να σημειωθεί εδώ πως ο ΟΑΕΔ τα τελευταία χρόνια έχει υιοθετήσει την φιλοσοφία της «εξατομικευμένης προσέγγισης» των ανέργων. Η προσέγγιση αυτή αποτελεί μια από τις καινοτόμες διαδικασίες που εγκαθιδρύει το νέο υπόδειγμα λειτουργίας των ανανεωμένων υπηρεσιών απασχόλησης. Η εξατομικευμένη αυτή προσέγγιση σημαίνει πως η ένταξη του ανέργου στην αγορά εργασίας εναπόκειται στην ενεργοποίηση του ίδιου και ο οποίος θα πρέπει να την επιδιώξει. Ο Γ.Τσιώλης αναφέρει στην μελέτη του για την νέα ηθική της εργασίας πως η αμεσότητα ανταπόκρισης του ανέργου στη συμπλήρωση του εντύπου της εξατομικευμένης προσέγγισης εκλαμβάνεται από τον σύμβουλο εργασίας ως ένδειξη του βαθμού ενδιαφέροντος του να ενταχθεί στη συγκεκριμένη συμβουλευτική διαδικασία. Ο σύμβουλος είναι αυτός που επιχειρεί, χρησιμοποιώντας τη μαιευτική μέθοδο, να οδηγήσει τον άνεργο στον εντοπισμό εκείνων των «ελλειμμάτων» που δεν του επιτρέπουν να κατακτήσει τους στόχους του, εν προκειμένω την κατάληψη μιας θέσης εργασίας. Με την χρήση της βιογραφικής όμως προσέγγισης, κατά τον Τσιώλη, εύκολα μπορεί κανείς να διολισθήσει σε τυπικές και στερεοτυπικές κατηγοριοποιήσεις της περίπτωσης, υπάγοντας την σε προδιαγεγραμμένα σχήματα εντός του πλαισίου των τυποποιήσεων του ειδήμονα. Η υπερτίμηση της σημασίας της ατομικής ενεργοποίησης του ανέργου τόσο ως προϋπόθεση για την έναρξη της διαδικασίας της συμβουλευτικής όσο και ως ένδειξη πραγματικού ενδιαφέροντος για την εύρεση εργασίας εμπεριέχει κινδύνους.

⁸⁸ Κασσιμάτη Κ., Ψημμένος Ι., «Οργανωτική κουλτούρα και κοινωνικός αποκλεισμός», στο Φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός (επιμ. Πετμεζίδου Μ., Παπαθεοδώρου Χ.) Αθήνα (Εξάντας) 2004, 469.

Εμφιλοχωρεί, πιο συγκεκριμένα, ο κίνδυνος παγίωσης ενός ταξινομητικού σχήματος, που θα διακρίνει τους άνεργους σε δυο κατηγορίες με ηθικά κριτήρια: σε ενεργοποιημένους και επιθυμούντες να εργαστούν από τη μια και σε αδρανείς, μη δυνάμενους να εργαστούν και μη επιθυμούντες να εργαστούν από την άλλη. Οι εργασιακοί σύμβουλοι κινδυνεύουν κατά αυτόν τον τρόπο να μετατραπούν σε «θυροφύλακες» που με τις πρακτικές τους ρυθμίζουν την πρόσβαση σε υπηρεσίες και ωφέληματα με βάση κριτήρια αποτίμησης κινήτρων και συμπεριφοράς.⁸⁹ Μια τέτοια φιλοσοφία αποκτά ακόμα μεγαλύτερες διαστάσεις με αυξημένους κινδύνους για τον μεταναστευτικό πληθυσμό. Οι πρακτικές και οι ταξινομήσεις αυτής της μορφής αποδυναμώνουν τη δυνατότητα ισότιμης πρόσβασης των μεταναστών στα επίσημα κοινωνικά δίκτυα με αποτέλεσμα να ωθούνται όλο και περισσότερο στην άτυπη οικονομία και στις εργασίες χαμηλού κύρους.

4.3 Οι αντιλήψεις των υπαλλήλων του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ σχετικά με τη χρήση των υπηρεσιών των οργανισμών από τους μετανάστες (συνεντεύξεις)

Η ενότητα αυτή έχει στόχο να διακρίνει τις σχέσεις που διαμορφώνονται ανάμεσα στον μεταναστευτικό πληθυσμό και τις υπηρεσίες κοινωνικής προστασίας καθώς και να διερευνήσει τον τρόπο με τον οποίο οι υπάλληλοι στους φορείς εκλαμβάνουν την μεταναστευτική παρουσία. Για τους εργαζόμενους στους φορείς, οι μεταναστευτικοί πληθυσμοί αποτελούν μια διακριτή κατηγορία χρηστών με διαφορετικά χαρακτηριστικά πρόσβασης στις υπηρεσίες και τις παροχές του συστήματος όπως φαίνεται από τον αυτούσιο λόγο των υπαλλήλων μέσα από τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν στα πλαίσια της παρούσης εργασίας.

Οι υπάλληλοι των φορέων κοινωνικής προστασίας υπεραμύνονται των λειτουργιών του συστήματος κοινωνικής πολιτικής και των τυπικών διαδικασιών και απορρίπτουν κάθε πιθανότητα διάκρισης των ομάδων του πληθυσμού. Πρόκειται για μια «γραμμή άμυνας» που αναπτύσσουν οι υπάλληλοι, από τις πρώτες κιόλας απαντήσεις τους, δηλώνοντας πως οι μετανάστες αντιμετωπίζονται ισότιμα από το σύστημα το οποίο δεν δίνει περιθώρια διάκρισης και ταξινομήσεων. Όπως αναφέρει μια υπάλληλος του ΙΚΑ:

⁸⁹Τσιώλης Γ., Προς μια νέα ηθική της εργασίας;, Αθήνα(ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ)2005, 70-74.

« Εμείς οι ίδιοι τους λέμε: κάνε αυτό για να κερδίσεις αυτό. Δεν τους ξεχωρίζουμε στο μυαλό μας ότι είναι αλλοδαποί. Από τη στιγμή που πληρώνουν έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις υποχρεώσεις βεβαίως, που έχει ο Έλληνας ». Σε άλλα σημεία της συνέντευξης όμως η ίδια υπάλληλος αναφέρει: « υπάρχουν αντικειμενικά δυσκολίες γιατί είναι αμόρφωτος λαός, δεν μας έχουν έρθει Άγγλοι και Γάλλοι, μας έχει έρθει υποανάπτυκτος (...) Αυτοί λοιπόν που μας καθαρίζουν το τζάμι του αυτοκινήτου, αυτοί οι ίδιοι πάνε στο ΙΚΑ δηλώνουν ψευδώς ότι καθαρίζουν σπίτια για να βγάλουν μπλοκάκι και το ξέρουμε ότι έτσι είναι. Δηλαδή υπάρχουν προβλήματα τυπικά και ουσιαστικά δεν θα έπρεπε να ασφαλιζονται στο ΙΚΑ αυτοί οι άνθρωποι ». Στα σημεία αυτά γίνεται ξεκάθαρη διαφοροποίηση σε σημείο να αμφισβητείται η δυνατότητα χρήσης των υπηρεσιών από συγκεκριμένες μεταναστευτικές ομάδες. Οι Ψημμένος/Σκαμνάκης σε αντίστοιχη έρευνα τους αναφέρουν πως οι ταξινομήσεις φαίνεται να βασίζονται σε στερεοτυπικές αντιλήψεις οι οποίες είναι δυνατό να επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζεται η κοινωνική πολιτική και τελικά να καθορίζουν σε σημαντικό βαθμό το χαρακτήρα της. Κυρίως βέβαια χαρακτηρίζουν τον τρόπο με τον οποίο το σύστημα κοινωνικής πολιτικής προσαρμόζεται στις σύγχρονες πιέσεις και ειδικά στην ανάγκη να εξυπηρετήσει νέες ομάδες δικαιούχων και να ενισχύσει την ευρύτερη διαδικασία κοινωνικής τους ένταξης. Οι πρακτικές ταξινόμησης που μετέρχονται τα στελέχη των μονάδων οδηγούν ουσιαστικά στην εξασθένιση των όποιων θεσμικών ρυθμίσεων που επιδιώκουν να εξασφαλίσουν για το σύστημα χαρακτηριστικά ισότητας των διαφορετικών ομάδων χρηστών. Η «γραμμή άμυνας» των στελεχών υπονομεύεται από πρακτικές διάκρισης τις οποίες τα ίδια χρησιμοποιούν. Οι πρακτικές αυτές εντοπίζονται σε όλα τα στάδια της επαφής που έχουν οι χρήστες των υπηρεσιών με τον οργανισμό και συνεπώς αφορούν όλο το φάσμα λειτουργίας του.⁹⁰ Η αποδόμηση της γραμμής άμυνας είναι μια βαθμιαία διαδικασία του οποίου το σημείο έναρξης είναι ο σχηματισμός αξιολογικών κρίσεων για την παρουσία των μελών των μεταναστευτικών ομάδων. Οι υπάλληλοι των φορέων έχουν μια διακριτική θέση απέναντι στις μεταναστευτικές ομάδες που τις διαφοροποιεί από τις άλλες ομάδες. Οι αρχικές αξιολογήσεις είναι η βάση για την κατασκευή συλλογικοτήτων με διαφορετικά δικαιώματα πρόσβασης.⁹¹

Άλλο παράδειγμα της «αποδόμησης της γραμμής άμυνας» βρίσκεται στον λόγο μιας υπαλλήλου του ΟΑΕΔ που αναφέρει τα εξής: « Όλοι τα ίδια δικαιούνται, είναι ένα ποσό

⁹⁰ Ψημμένος Ι., Σκαμνάκης Χ., Οικιακή εργασία των μεταναστών και κοινωνική προστασία, Αθήνα (Παπαζήση) 2008, 321.

⁹¹ Skamnakis C., “Migrant groups in a deficient system of social protection”, in the greek review of social research C’/2007 124(EKKE)2007, 129.

δεδομένο με βάση τα παιδιά που έχουν (...) όσοι το δικαιούνται το παίρνουν (το οικογενειακό επίδομα), εμείς κάνουμε ότι καλύτερο, αυτοί με τις φασαρίες και με τα ελλιπή δικαιολογητικά μας πάνε πίσω. Εμείς τραβάμε το ζόρι (...) δεν έχουν σωστά τα δικαιολογητικά. Έρχονται χωρίς να έχουν ρωτήσει τίποτα, τι χαρτιά θα φέρουν και εκνευρίζονται κιόλας ». Η υπάλληλος θεωρεί πως αντιμετωπίζονται ισότιμα οι μετανάστες σε σχέση με τους Έλληνες παρόλο που οι μετανάστες τους δημιουργούν προβλήματα και καθυστερήσεις στην εξυπηρέτηση του κοινού.

Μια άλλη υπάλληλος του ΟΑΕΔ υπερασπίζεται την ισότητα στην πρόσβαση παρόλο που, όπως θεωρεί, οι Έλληνες χρήστες θα έπρεπε να είχαν διαφορετική αντιμετώπιση. Συγκεκριμένα αναφέρει: « έχουν τα πάντα όλα τα δικαιώματα και τη δυνατότητα για να πάρουν τα επιδόματα. Αδικημένοι είναι οι Έλληνες όχι οι αλλοδαποί ».

Οι υπάλληλοι στην πρώτη τους επαφή με τους μετανάστες αμφισβητούν την γνησιότητα των δικαιολογητικών που τους προσκομίζονται ασκώντας με δική τους πρωτοβουλία μεταναστευτικό έλεγχο. Μια υπάλληλος του ΟΑΕΔ αναφέρει: « στην αρχή παίρναμε από γιατρούς κάποιες βεβαιώσεις, εμβόλια, τα οποία διαπιστώσαμε ότι είναι πλαστά από έναν έλεγχο που κάναμε με δική μας πρωτοβουλία (...) έτσι ξαφνικά πήρα τα χαρτιά κάποιου αλλοδαπού και εκείνη την ώρα διαισθητικά θεώρησα ότι είναι πλαστά. Έκανα κινήσεις ελέγχου και είδα πως δεν έχει παιδιά »

Σε πολλές περιπτώσεις οι υπάλληλοι δεν θέτουν τέτοια ζητήματα έχοντας απόλυτη εμπιστοσύνη στο μηχανογραφημένο σύστημα που χρησιμοποιείται. Μια υπάλληλος αναφέρει: « εγώ στο σύστημα μπαίνω όπως σας είπα και βλέπω αν έχει ένσημα. Φέρνουν και όπως σας είπα χαρτιά της ασθένειας και βάση τις ημέρες που γράφει το χαρτί πληρώνονται ».

Η συμμετοχή των μεταναστών στο σύστημα, κατά την άποψη των υπαλλήλων, αποτελεί μια απειλή καθώς επιβαρύνει την ποιότητα παροχής υπηρεσιών των Ελλήνων χρηστών. Οι υπάλληλοι θεωρούν πως οι μετανάστες απολαμβάνουν πολλά περισσότερα δικαιώματα και υπηρεσίες από όσα κανονικά θα έπρεπε θέτοντας το ζήτημα του βαθμού συμμετοχής τους στο ασφαλιστικό σύστημα. Οι Έλληνες, σύμφωνα με τους υπαλλήλους των φορέων, παραγκωνίζονται και δεν κατέχουν μια περίοπτη θέση στο σύστημα κοινωνικής πολιτικής.

Μια υπάλληλος του ΙΚΑ αναφέρει : « Οι ίδιοι έχουν την αίσθηση πως επειδή ο Δήμος θέλει 150 ένσημα για την άδεια παραμονής ότι 150 πρέπει να έχουνε. Ούτε 151 δεν θέλουν. Ήρθε τις προάλλες μια και λέει έχω 152 γυρίστε μου τις 2 ημέρες πίσω (...) (ζητάμε και) υπεύθυνες δηλώσεις από τα σπίτια και αυτό είναι παράτυπο δεν το γράφει η εγκύκλιος και σε αυτό δεν μας προστατεύει η διοίκηση δηλαδή εάν έρθει κάποιος μπορεί να μας κάνει μεγάλη ζημιά, να μας τρέχει στα δικαστήρια. Αυτό από πλεονασμό το ζητάμε εμείς για να δυσκολέψουμε κάποια πράγματα. Ότι ζητήσουμε βέβαια το φέρνουν,

ότι μπορείτε να φανταστείτε, όσο και να τους δυσκολέψουμε, και δεν το κάνουμε επειδή δεν μας αρέσει η φυλή τους, για ρατσιστικούς λόγους.,αν είχαμε την πολυτέλεια να ήμασταν 5 υπάλληλοι στο γραφείο θα παίρναμε και τον καθένα που πλένει το αυτοκίνητο του Έλληνα, ας πούμε. Είμαστε 2 υπάλληλοι για να εξυπηρετούμε 150 με 200 άτομα την ημέρα. Έτσι δυσκολεύουμε από μόνοι μας κάποια πράγματα για να προστατεύσουμε καταρχάς τον εαυτό μας, 2 υπάλληλοι πόσους να εξυπηρετήσουμε; Εδώ δεν βγαίνουν αποφάσεις που είναι για σύνταξη Ελλήνων και δεν προλαβαίνουμε να τις βγάλουμε. Έχουμε μπροστά στο γκισέ μόνο τους αλλοδαπούς που αγοράζουν τα ένσημα. Η δουλειά μας έχει περιοριστεί εκεί ». Η υπάλληλος στο παραπάνω απόσπασμα καταφεύγει σε άτυπες πρακτικές μεταναστευτικού ελέγχου θεωρώντας πως με αυτό τον τρόπο προστατεύει την θέση των Ελλήνων στο σύστημα η οποία απειλείται από την παρουσία των μεταναστών. Η υπάλληλος θέτει κάποιες προτεραιότητες αναγνωρίζοντας ως πιο σημαντικές υποθέσεις αυτές των Ελλήνων(συνταξιοδότηση) σε αντίθεση με αυτές των μεταναστών οι οποίοι έρχονται να αγοράσουν λιγιστά ένσημα πράγμα που αξιολογείται από την υπάλληλο ως κάτι που δεν ωφελεί το σύστημα συνολικά, άρα πρέπει να τεθεί σε δεύτερη μοίρα. Παρόλαυτα, δικαιολογεί την στάση της αυτή με το επιχείρημα της έλλειψης προσωπικού, θεωρεί δηλαδή πως δεν θα είχε πρόβλημα να δώσει βαρύτητα και στην υπόθεση των ενσήμων των αλλοδαπών εάν υπήρχαν οι κατάλληλες συνθήκες.

Το παραπάνω παράδειγμα είναι πολύ χαρακτηριστικό πάνω στο θέμα του διαχωρισμού των Ελλήνων και αλλοδαπών χρηστών ωστόσο στις υπόλοιπες 3 συνεντεύξεις με υπαλλήλους του ΙΚΑ δεν διαφάνηκαν ταξινομήσεις σε τέτοιο υψηλό βαθμό. Μια άλλη υπάλληλος του ΙΚΑ αναφέρει: « Για τους μετανάστες δεν γίνεται κάτι διαφορετικό. Ότι δικαίωμα έχει ο Έλληνας έχει και ο μετανάστης. Γεννάει η γυναίκα του μετανάστη θα πάρει αυτά που δικαιούται και αυτός,επιδόματα ξέρω γω, αφού πληρώνει στο ΙΚΑ θα τα πάρει ». Παρόλαυτα, η διάκριση που κάνει είναι πως οι μετανάστες, σε αντίθεση με τους Έλληνες, έρχονται να κοστολογήσουν ακόμα και την πιο φτηνή υπηρεσία.Η ίδια υπάλληλος αναφέρει : « (οι αλλοδαποί) είναι πιο διεκδικητικοί από τους Έλληνες. Ένας Έλληνας για μια εξέταση δεν έρχεται να την πληρωθεί.Ο μετανάστης έρχεται και για το ελάχιστο ».

Αρκετοί υπάλληλοι θεωρούν πως οι μετανάστες δεν ενδιαφέρονται να ενταχθούν στην ελληνική κοινωνία και στην ελληνική αγορά εργασίας. Για αυτούς, οι μετανάστες επιδιώκουν μόνο να εκμεταλλευτούν συγκυριακά κάποιες καταστάσεις ώστε να έχουν κάποια νομιμότητα να μπορούν να αξιοποιούν στο έπακρον τις υπηρεσίες που προσφέρονται στο μεταναστευτικό πληθυσμό. Μια υπάλληλος του ΟΑΕΔ αναφέρει χαρακτηριστικά: « νοιάζονται μόνο για το μαύρο χρήμα. Για αυτό και αγοράζουν κάποια ένσημα, βρίσκουν κάποιον, δανείζονται τη σφραγίδα του εργοδότη για να πάρουν όλα αυτά που δικαιούνται και

τους νοιάζει μόνο το μαύρο χρήμα γιατί εκεί βγάζουν περισσότερα ». Στην ίδια λογική κυμαίνεται και η άποψη ενός υπάλληλου του ΟΑΕΔ ο οποίος εργάζεται με σύμβαση stage. Ο υπάλληλος αυτός αναφέρει: « Το κόλπο που κάνουν είναι να πληρώνουν 200 με 250 ένσημα το χρόνο ώστε να εγγραφούν στο ΙΚΑ και να έχουν περίθαλψη, και φυσικά πολλοί δεν δουλεύουν. Παρόλαυτα με τις ψευτιές νομιμοποιούνται ως εργάτες και αρχίζουν και βγάζουν χαρτιά νόμιμα. Για τους μεροκαματιάρηδες δεν συζητάω. Βλέπεις και ανθρώπους οικογενειάρχες. Οι περισσότεροι κοιτάνε πως θα εκμεταλλευτούν και θα κατακλέψουν το Ελληνικό κράτος ».

Για αρκετούς υπάλληλους των οργανισμών οι μετανάστες δεν είναι σε θέση να ακολουθήσουν τις οδηγίες που απαιτούνται ώστε να αποκτήσουν την πρόσβαση στις παροχές. Τα αίτια αυτής της απροθυμίας και της άρνησης τους να ακολουθήσουν τις διαδικασίες αποδίδεται από τους υπάλληλους κυρίως στην διαφορετική κοσμοθεωρία που έχουν, στην ιδιαίτερη κουλτούρα τους αλλά και στην προκατάληψη που έχουν απέναντι στο ελληνικό δημόσιο. Η κακή συμπεριφορά των αλλοδαπών σε συνδυασμό με την έλλειψη προσωπικού φέρνει τους υπάλληλους καθημερινά αντιμέτωπους με δύσκολες καταστάσεις. Μια υπάλληλος του ΟΑΕΔ αναφέρει: « Αυτό που αντιμετωπίζουμε είναι ότι δεν ακούνε. Γνωρίζουν τα πάντα αλλά δεν ακούνε. Θεωρούν ότι υπάρχει προκατάληψη απέναντι τους και φέρονται με τον χειρότερο τρόπο. Οπότε εκεί αρχίζουν τα προβλήματα. Το σημαντικότερο είναι ότι δεν ακούνε ακόμα και όταν πάμε να τους βοηθήσουμε, μπορούν να πάρουν κάποια χρήματα και προσπαθούμε να τους βοηθήσουμε εξηγώντας τους τι πρέπει να φέρουν. Εκεί αρχίζει ένας απρεπέστατος διάλογος, απαράδεκτοι χαρακτηρισμοί, κάνουν παράπονα στη διοίκηση για κακή δικιά μας συμπεριφορά και εκεί απολογούμαστε εμείς με τη διοίκηση ».

Ο υπάλληλος του ΟΑΕΔ με σύμβαση stage στον οποίο έγινε νωρίτερα αναφορά δηλώνει: «έχουμε ξύλο, αστυνομίες, βρισίματα, έρχεται ο άλλος δεν ξέρει τίποτα λέει είμαι αυτός και δώσε μου αυτό. Αυτοί νομίζουν ότι είμαστε στην Ινδία και στο Μπαγκλαντές. Προσπαθούν να μας κοροϊδέψουν όλη την ώρα, αλλά αν έχεις τριφτεί τον καταλαβαίνεις τον άλλον από μακριά». Τέτοιες συμπεριφορές πολλές φορές αποδίδονται από τους υπάλληλους σε εθνικά χαρακτηριστικά των αλλοδαπών και κυρίως των Αλβανών. Μια υπάλληλος του ΙΚΑ αναφέρει: « Είναι αυτό που λέγαμε παλαιότερα για τους Έλληνες ότι ο Έλληνας παλιά όταν έμπαινε σε μια δημόσια υπηρεσία ήταν προκατειλημμένος. Αυτό το έχει τώρα μια συγκεκριμένη φυλή. Οι Αλβανοί με το που μπαίνουν ξεκινούν κατευθείαν με το αρνητικό. Δημιουργούν πρόβλημα εκεί που δεν υπάρχει. Είναι είρωνες πολύ πάρα πολύ και τις περισσότερες φορές δημιουργούν προβλήματα. Με τους άλλους δεν έχουμε προβλήματα (...) Οι πιο ξύπνιοι άνθρωποι πραγματικά είναι οι Αλβανοί, δεν υπάρχει περίπτωση να τους κοροϊδέψεις, κάποιες φορές ξέρουν και περισσότερα απ' όσα ξέρουμε εμείς ». Η διάκριση αυτή ανάμεσα στην ομάδα των Αλβανών χρηστών σε σχέση με τις υπόλοιπες ομάδες γίνεται φανερή στις περισσότερες συνεντεύξεις. Απο την άλλη πλευρά, μια

υπάλληλος του ΙΚΑ δεν δείχνει να ενοχλείται από τέτοιες συμπεριφορές κατανοώντας την ιδιαιτερότητα της κατάστασης των ασθενών με τους οποίους έρχεται σε επαφή στο πόστο της είτε είναι Έλληνες είτε αλλοδαποί. Αναφέρει χαρακτηριστικά: « Δυσκολίες αυτού του είδους έχω και με Έλληνες και αλλοδαπούς. Εξαρτάται από πολλούς παράγοντες αυτό. Αν ο άλλος μαθαίνει ξαφνικά ότι έχει καρκίνο είναι σε διαφορετική κατάσταση από κάποιον που έρχεται να πληρωθεί μια απλή εξέταση. Ο άνθρωπος αυτός γίνεται πιο νευρικός, ξαφνικά πρέπει να δει τι λεφτά θα δώσει από την τσέπη του, τι λεφτά θα του δώσει το ΙΚΑ, πόσο γρήγορα θα γίνουν αυτές οι διαδικασίες κλπ. »

Όσον αφορά τα ζητήματα της γλώσσας και της επικοινωνίας, αυτά αντιμετωπίζονται από τους υπαλλήλους, όπως διαπιστώθηκε μέσα από τις συνεντεύξεις, κυρίως με την χρήση της αγγλικής γλώσσας αλλά και με νοήματα. Μια υπάλληλος αναφέρει: « Αλλά κάνω το εξής: τους βάζω να πάρουν τηλέφωνο κάποιον που γνωρίζει ελληνικά ή αγγλικά ώστε να συνεννοηθώ ».

4.4 Οι αντιλήψεις των υπαλλήλων των φορέων υγειονομικής περίθαλψης σχετικά με την χρήση των υπηρεσιών ιατρικής φροντίδας από τους μετανάστες(συνεντεύξεις)

Στην έρευνα των Ψημμένου/Σκαμνάκη αναφέρεται πως το σύστημα υγείας καθώς και οι άλλες υπηρεσίες του συστήματος κοινωνικής πολιτικής, παράλληλα με τη λειτουργία τους ως μηχανισμών κοινωνικής προστασίας, λειτουργούν και ως μηχανισμοί κοινωνικής ένταξης για τις νέες ομάδες και τα μέλη τους τα οποία έχουν βρεθεί σε ένα νέο περιβάλλον στο πλαίσιο ενός νέου κοινωνικού σχηματισμού. Σημαντικά χαρακτηριστικά του συστήματος παροχής υπηρεσιών υγείας καθορίζονται από τις πρακτικές και τις επιλογές των εργαζομένων στους σχετικούς οργανισμούς. Ο τρόπος με τον οποίο το σύστημα αυτό λειτουργεί προς την κατεύθυνση της κοινωνικής ένταξης ή αντίθετα δημιουργεί ουσιαστικά προσκόμματα στην προοπτική αυτή για τα μέλη των μεταναστευτικών ομάδων επηρεάζεται από τις άτυπες πρακτικές που εφαρμόζουν οι εργαζόμενοι οι οποίοι έρχονται αντιμέτωποι με τους χρήστες των σχετικών υπηρεσιών. Η ελεύθερη-υπό προϋποθέσεις- πρόσβαση στις υπηρεσίες υγείας προβάλλεται ως κεντρικό χαρακτηριστικό του συστήματος και ως γενική, έμπρακτη απόδειξη της ισότιμης αντιμετώπισης των πολιτών από το κράτος πρόνοιας. Οι συνθήκες πρόσβασης στο σύστημα υγείας ωστόσο δεν αρκούν ώστε να γίνει απόλυτα κατανοητή η

λειτουργία του ως μηχανισμού κοινωνικής προστασίας καθώς οι πρακτικές που ακολουθούν οι εργαζόμενοι σε αυτό επηρεάζουν καθοριστικά το χαρακτήρα του.⁹²

Οι εργαζόμενοι στους φορείς υγείας προβάλλουν μια « γραμμή άμυνας» η οποία δεν αποδέχεται καμιά αμφισβήτηση λαμβάνοντας υπ' όψιν πως οι παρεχόμενες υπηρεσίες υγείας συνδέονται με την ίδια την ανθρώπινη ύπαρξη, τα ζητήματα των ανθρώπινων δικαιωμάτων και το σύνολο των ηθικών αξιών που απορρέουν από αυτά. Μια υπάλληλος νοσοκομείου, στο πόστο των νοσηλίων, υπεραμύνεται της ισότητας στην πρόσβαση των μεταναστευτικών ομάδων σε δυο διαφορετικά σημεία της συνέντευξης. Χαρακτηριστικά αναφέρει: « Το βασικό είναι πως δεν υπάρχει καμία περίπτωση να μην γίνει εισαγωγή ενός ανθρώπου επειδή δεν έχει ασφάλεια, θα γίνει και από κει και πέρα θα δούμε πως θα προχωρήσει η κατάσταση. Από κει και ύστερα θα πάει στην κοινωνική λειτουργό στην Κοινωνική υπηρεσία του νοσοκομείου ή πια από μόνος του εάν αυτός έχει ασφαλιστεί μπορεί να πάει να ανανεώσει το βιβλιάριο κλπ (...) Εισαγωγή θα κάνει αυτό είναι ξεκαθαρισμένο. Απλά θα κοιτάξεις να ανανεωθούν».

Την ίδια διαδικασία, στις περιπτώσεις όπου οι ασθενείς δεν έχουν ασφάλιση, επικαλείται και ένας άλλος υπάλληλος νοσοκομείου ο οποίος αναφέρει: « Αν συμβεί κάτι τέτοιο αναλαμβάνει η κοινωνική υπηρεσία η οποία τους παραπέμπει στην κοινωνική πρόνοια ώστε να τους εξασφαλίσει ασφάλεια και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Τους εξασφαλίζει εύκολη πρόσβαση στις κοινωνικές υπηρεσίες και φάρμακα δωρεάν ». Στις δυο αυτές περιπτώσεις οι υπάλληλοι υπερασπίζονται την ομαλή λειτουργία του συστήματος το οποίο δεν αφήνει κανένα περιθώριο διακρίσεων ανάμεσα στις ομάδες των ασθενών. Αναφέρονται στην ύπαρξη ειδικής υπηρεσίας η οποία φροντίζει τις περιπτώσεις των απόρων και μη ασφαλισμένων μεταναστών χωρίς όμως να γίνεται ακριβής ανάλυση της περαιτέρω διαδικασίας, δηλαδή εάν υπάρχουν τυχόν γραφειοκρατικά εμπόδια που καθυστερούν την εισαγωγή, πόσος χρόνος περνάει μέχρι να ειδοποιηθεί η κοινωνική πρόνοια που θα τους εξασφαλίσει την εισαγωγή, τα φάρμακα κλπ. Η πρώτη υπάλληλος προχωράει επίσης παραπέρα αναφέροντας πως στα νοσοκομεία διοχετεύονται μεγάλα κονδύλια για τους ανασφάλιστους πράγμα που υποδηλώνει για άλλη μια φορά την «γραμμή άμυνας» της υπαλλήλου για την απρόσκοπτη λειτουργία του συστήματος υγειονομικής περίθαλψης. Αναφέρει δηλαδή πως : « Απεναντίας μπορώ να πω πως τα νοσοκομεία έχουν μεγάλα κονδύλια για αυτούς, που είναι και ανασφάλιστοι μιλάω δεν μιλάω για αυτούς που είναι ασφαλισμένοι άμα είναι ασφαλισμένοι τελείωσε. Τώρα με Ευρωπαϊκή Ένωση έχουμε πολλά κονδύλια ».

⁹² Ψημμένος Ι., Σκαμνάκης Χ., Οικιακή εργασία των μεταναστριών και κοινωνική προστασία, Αθήνα (Παπαζήση) 2008, 344.

Όπως έχει ήδη ειπωθεί μεγάλο μέρος του μεταναστευτικού πληθυσμού κυρίως αυτού που απασχολείται σε εργασίες χαμηλού κύρους αντιμετωπίζει τεράστια προβλήματα πρόσβασης στα νοσοκομεία. Οι μετανάστριες οικιακές εργάτριες δεν κάνουν συχνά εξετάσεις ούτε έχουν επαφή με γυναικολόγο. Η απουσία ιατρικής φροντίδας οφείλεται στο ιδιόμορφο ωράριο εργασίας τους αλλά και σε προβλήματα που αφορούν την απουσία ασφάλισης και την έλλειψη ατομικού βιβλιαρίου υγείας. Μια διοικητική υπάλληλος νοσοκομείου αναφέρει για τον περιορισμένο χρόνο των μεταναστών και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στο να ακολουθήσουν τις οδηγίες σχετικά με τις παροχές υγείας: « Όχι μια χαρά τους εξυπηρετούμε δεν υπάρχει πρόβλημα, αυτοί έχουν προβλήματα με τους εργοδότες τους. Δεν τους αφήνουν να έρθουν, του λέει έχω να φτιάξω τα χαρτιά μου και του λέει ο εργοδότης όχι δεν θα πας σήμερα θα πας αύριο ή πρέπει να δείξουν το μαντού στο γιατρό και δεν έρχονται όταν πρέπει, που πρέπει να το δει ο γιατρός 72 ώρες μετά από τη στιγμή που θα γίνει, και έρχονται την επόμενη ή τη μεθεπόμενη οπότε ξαναπαίνομε στην αρχική διαδικασία. Μας πηγαίνει πίσω αυτό. Πρέπει μετά να ξαναβγούν τα χαρτιά ». Σε πολλές παρόμοιες περιπτώσεις παρατηρείται η απόδοση στους μετανάστες των δυσκαμψιών και της κωλυσιεργίας του συστήματος. Η υπάλληλος δηλώνει πως δεν υπάρχει κανενός είδους πρόβλημα σχετικά με την εξυπηρέτηση των αλλοδαπών, αντίθετα δηλώνει πως οι αλλοδαποί είναι αυτοί που δημιουργούν προβλήματα λόγω της ιδιόμορφης φύσης της εργασίας τους.

Όσον αφορά τις αδυναμίες του συστήματος υγείας, οι 3 υπάλληλοι δημοσίων νοσοκομείων με τους οποίους ήρθα σε επαφή στα πλαίσια της παρούσης εργασίας αναφέρουν ως πρωταρχικό πρόβλημα την έλλειψη προσωπικού πράγμα που δυσχεραίνει το έργο τους και τους δημιουργεί περισσότερη πίεση.

Όσον αφορά την συμπεριφορά των μεταναστών και την σχέση τους με τους υπαλλήλους, μια υπάλληλος αναφέρει: « άλλες φορές ακολουθούν τις οδηγίες, άλλες φορές είναι εντελώς αρνητικοί, άλλες φορές μπορεί να δημιουργήσουν φασαρίες και καυγάδες. Δεν είναι απόλυτο αυτό. Πολλοί εντάξει έχουν προκατάληψη ότι δεν θα τους κάναμε τη δουλειά τους επειδή είναι ξένοι αλλά δεν συμβαίνει αυτό. Εμείς κάνουμε ότι είναι δυνατόν να διευκολυνθούν ». Η υπάλληλος αφού επικαλείται την «γραμμή άμυνας» αναφέρει πως αρκετοί μετανάστες είναι προκατειλημμένοι απέναντι στους υπαλλήλους κάνοντας μια ξεκάθαρη διάκριση και αξιολογική κρίση ανάμεσα στην διαφορετική αντιμετώπιση που έχουν οι υπάλληλοι από τους Έλληνες και τους μετανάστες. Η διαφορετική αντιμετώπιση από την πλευρά των μεταναστών αποδίδεται στην αίσθηση της ανασφάλειας και της αδικίας που βιώνουν σε μια ξένη χώρα. Μια άλλη υπάλληλος κάνει διάκριση ανάμεσα στην

συμπεριφορά των Αλβανών χρηστών και των υπόλοιπων μεταναστευτικών ομάδων. Αναφέρει χαρακτηριστικά: « Ειδικά οι Αλβανοί είναι αστέρια τα πουλάκια μου. Όλα τα ξέρουν. Πανέξυπνοι είναι και έχουν και μια γλώσσα 10 πήχεις. Αστέρια τα θέλουν όλα τώρα (...) ορισμένοι είναι ευγενέστατοι, ορισμένες χώρες, άνθρωποι που έρχονται από ορισμένες χώρες είναι ευγενέστατοι κυρίως Ασία, οι Αλβανοί είναι γλωσσάδες, αχ Παναγία μου ».

Από τα παραπάνω αποσπάσματα των συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν στα πλαίσια της εργασίας δεν διαφάνηκε σε σημαντικό βαθμό να υποβόσκει μια αμφισβήτηση του κύρους και της αταλάντευτης ηθικής του υγειονομικού συστήματος. Ωστόσο, η διαφοροποίηση των χρηστών στη βάση της συμπεριφοράς τους απέναντι στους υπαλλήλους, η αποδοχή μιας «εκ των προτέρων» προκατάληψης των μεταναστών απέναντι στο ελληνικό δημόσιο και η διαφοροποίηση των χρηστών ανάμεσα σε ασφαλισμένους και μη, αποτελούν στοιχεία τα οποία αφήνουν περιθώρια διχοτομικών διακρίσεων όχι μόνο ανάμεσα στους Έλληνες και τους μετανάστες αλλά και ανάμεσα στις μεταναστευτικές ομάδες ξεχωριστά.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην Ελλάδα η παροχή υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας προς τους μετανάστες πραγματοποιείται από ένα ευρύτατο πεδίο υπηρεσιών. Η παρούσα εργασία εστιάζει περισσότερο στις υπηρεσίες ένταξης στην αγορά εργασίας(ΙΚΑ,ΟΑΕΔ) καθώς και στις υπηρεσίες υγείας(δημόσια νοσοκομεία).

Όπως προκύπτει από το βιβλιογραφικό υλικό της εργασίας η παροχή υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας από το Ελληνικό κράτος ελέγχεται κεντρικά από ένα εξαιρετικά εκτενές και γραφειοκρατικού τύπου σύστημα γεγονός που οδηγεί στη αδυναμία των μηχανισμών παροχής υπηρεσιών να ανταποκρίνονται στις νέες ανάγκες. Οι παροχές που προσφέρονται είναι περιορισμένες οδηγώντας σε ένα σύστημα υπολειμματικού χαρακτήρα με αδύναμη αναδιανεμητική λειτουργία. Η αποδοχή των νέων ομάδων ως ισότιμων δικαιούχων των παροχών και των υπηρεσιών δεν είναι δεδομένη. Ο μεταναστευτικός πληθυσμός έχει να αντιμετωπίσει την χρήση άτυπων πρακτικών και ταξινομήσεων που ασκείται από τους υπαλλήλους των φορέων. Οι πρακτικές αυτές και οι ταξινομήσεις είναι σε θέση να διαμορφώνουν τα χαρακτηριστικά λειτουργίας ολόκληρου του συστήματος.

Σχετικά με την πρόσβαση στις υπηρεσίες υγείας: ο μεταναστευτικός πληθυσμός αντιμετωπίζει τεράστια προβλήματα που οφείλονται κυρίως στο γεγονός πως μεγάλο μέρος του δεν κατέχει μόνιμα χαρτιά και δεν είναι ασφαλισμένο. Επίσης, η μειωμένη πρόσβαση των μεταναστών στους φορείς υγείας οφείλεται στην απουσία ενημέρωσης για ζητήματα υγείας και στην έλλειψη προληπτικής ιατρικής από το ΙΚΑ. Τέλος, σημαντικό πρόβλημα για τους μετανάστες αποτελεί το ακαθόριστο ωράριο της οικιακής εργασίας και άλλων εργασιών χαμηλού κύρους που εμποδίζει τον προγραμματισμένο έλεγχο της υγείας.

Σε επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης επικρατεί ως επί το πλείστον απουσία ενημέρωσης των μεταναστών/τριών σε θέματα υγείας. Η Τ.Α. περιορίζεται στον έλεγχο της νομιμότητας των μεταναστών/τριών χωρίς να αναλαμβάνει κάποιες περαιτέρω πρωτοβουλίες για την υποστήριξη και την διευκόλυνση του μεταναστευτικού πληθυσμού. Γενικά, ο ρόλος της αυτοδιοίκησης στο σύστημα κοινωνικής πολιτικής οροθετείται από το κράτος και εξυπηρετεί ανάγκες του συστήματος κοινωνικής πολιτικής, όπως αυτές διαμορφώνονται σε επίπεδο περιφερειακό ή και εθνικό.

Η σύνδεση της μεταναστευτικής με την κοινωνική πολιτική αποτελεί κεντρικής σημασίας ζήτημα με απώτερο σκοπό την κοινωνική ένταξη των μεταναστών. Υπάρχει η ανάγκη να διαμορφωθεί ένα πλαίσιο κοινωνικών δικαιωμάτων για τους μετανάστες το οποίο δεν θα περιορίζεται στην καταγραφή και αστυνόμευση τους αλλά θα παρέχει πλήρη ασφαλιστικά, εργασιακά δικαιώματα και πρόσβαση στις κοινωνικές υπηρεσίες. Η διαμόρφωση ενός τέτοιου πλαισίου απαιτεί προηγουμένως να έχουν ληφθεί υπ' όψιν όλα τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του Νοτιο-Ευρωπαϊκού μοντέλου μετανάστευσης δηλαδή του υψηλού ποσοστού παραοικονομίας, του προβλήματος του εγκλωβισμού, ιδιαίτερα των μεταναστριών, στις εργασίες χαμηλού κύρους κ.α. Όσο απουσιάζει ένα τέτοιο πλαίσιο δικαιωμάτων και ένα μεγάλο μέρος των μεταναστών βρίσκεται στην παραοικονομία, τόσο οι εργοδότες θα έχουν το κίνητρο να προτιμούν την φτηνή εργασία των ανεπίσημων μεταναστών. Επιπλέον είναι απαραίτητο να δίνονται ανά κάποια χρονικά διαστήματα επιδόματα βοήθειας που θα διευκολύνουν τους μετανάστες α) να καλύπτουν τις υποχρεώσεις τους απέναντι στο κράτος (όσον αφορά τις άδειες παραμονής και εργασίας) και β) να αποταμιεύουν χρήματα για να καλύπτουν τα απαραίτητα καθημερινά έξοδα τους. Αντίθετα, σήμερα οι μετανάστες σε μεγάλο βαθμό ωθούνται στην παραοικονομία ώστε να καλύψουν τα τεράστια έξοδα των αιτήσεων της άδειας παραμονής και εργασίας σε επαγγέλματα με άμεση χρηματική ανταποδοτικότητα που όμως τους εγκλωβίζει σε ένα διαρκές καθεστώς αβεβαιότητας. Η ενσωμάτωση των οδηγίων της Ε.Ε. στην ελληνική νομοθεσία δεν λύνει αυτόματα τα προβλήματα. Απαιτείται πολυδιάστατη οπτική στην εξέταση των ζητημάτων και στην αντιμετώπιση των ιδιαίτερων συνθηκών της ελληνικής κοινωνίας. Πέραν αυτών των δυσκολιών και των εμποδίων που αντιμετωπίζει ο μεταναστευτικός πληθυσμός με την είσοδο τους στην Ελλάδα, έρχεται να προστεθεί το τεράστιο ζήτημα των διακριτικών πολιτικών που εφαρμόζουν οι υπάλληλοι των φορέων.

Αναφορικά με το ΙΚΑ και τον ΟΑΕΔ: οι δυο αυτοί τομείς κοινωνικής οργάνωσης επηρεάζουν την θέση και τον ρόλο των υπαλλήλων στο Δημόσιο και τις αντιλήψεις που έχουν για τον εαυτό τους, το επάγγελμα τους και τη σχέση τους με άλλες ομάδες του πληθυσμού στην ελληνική κοινωνία. Για τους υπαλλήλους του ΙΚΑ, σύμφωνα με τις έρευνες στις οποίες έγινε αναφορά, σημαντικό κριτήριο θετικής ή αρνητικής αντιμετώπισης των μεταναστών είναι η θέση του οργανισμού για την προστασία του Έλληνα ασφαλισμένου και την κάλυψη των άμεσων ιατροφαρμακευτικών του

αναγκών. Απο την άλλη πλευρά, οι υπάλληλοι του ΟΑΕΔ έθεσαν στις συνεντεύξεις τους το θέμα του μεταναστευτικού ελέγχου ως θέμα που έχει λιγότερη σχέση με την ελληνική κοινωνία ή τον ίδιο τον οργανισμό και περισσότερο με την αγορά εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Με βάση τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν στα πλαίσια της παρούσης εργασίας, οι υπάλληλοι στο ΙΚΑ και τον ΟΑΕΔ αναπτύσσουν μια κοινή γραμμή άμυνας αρχικά στις συνεντεύξεις τους, δηλώνοντας πως οι μετανάστες αντιμετωπίζονται ισότιμα από το σύστημα. Αυτή η γραμμή άμυνας όμως αποδομείται στις επόμενες απαντήσεις των υπαλλήλων. Συγκεκριμένα οι υπάλληλοι θεωρούν πως οι Έλληνες θα έπρεπε να είχαν διαφορετική μεταχείριση από το σύστημα με το δεδομένο πως προσφέρουν περισσότερα. Η παρουσία των μεταναστών για αυτούς είναι βάρος και απειλή για το σύστημα. Οι υπάλληλοι επίσης αμφισβητούν την γνησιότητα των δικαιολογητικών που τους προσκομίζουν οι αλλοδαποί. Θεωρούν επίσης πως οι μετανάστες δεν επιθυμούν την ένταξη τους στην ελληνική αγορά εργασίας. Τέλος, διαπιστώνεται η ύπαρξη διαχωρισμών, ανάμεσα στις μεταναστευτικές ομάδες, ανάλογα με τη συμπεριφορά που υιοθετούν οι αλλοδαποί κατά τη διάρκεια της συναλλαγής τους με τους υπαλλήλους. Τα συμπεράσματα που απορρέουν από τις συνεντεύξεις αυτές δικαιολογούν την αρχική υπόθεση εργασίας σχετικά με την άσκηση μεταναστευτικού ελέγχου από τους φορείς κοινωνικής προστασίας.

Όσον αφορά τους δημόσιους φορείς υγείας: και εδώ διαπιστώνεται η ανάπτυξη μιας «γραμμής άμυνας» η οποία όμως αποδομείται στη συνέχεια. Διαπιστώνονται διαχωρισμοί στη βάση της εθνικής καταγωγής και της συμπεριφοράς των αλλοδαπών απέναντι στους υπαλλήλους, γεγονός που δικαιολογεί την αρχική υπόθεση εργασίας και σε αυτή την περίπτωση.

Κοινή αδυναμία του συστήματος με βάση τις συνεντεύξεις είναι η απουσία ενημέρωσης για πολλά θέματα όπως αυτά της μηχανοργάνωσης αλλά κυρίως η έλλειψη προσωπικού η οποία φέρνει δυσκολίες στην εξυπηρέτηση του κοινού και επιβαρύνει αρκετά τους υπαλλήλους διότι φορτώνονται πολλές υποθέσεις ταυτόχρονα. Οι υπάλληλοι των φορέων είναι πολλές φορές δέσμοι του γραφειοκρατικού και πολύπλοκου τρόπου λειτουργίας του συστήματος προσπαθώντας να επιβιώσουν μέσα στις ανακολουθίες των νόμων και των διατάξεων. Επίσης, είναι πολύ δύσκολο για τους υπαλλήλους να κατανοήσουν τις νέες τεχνολογίες και τις νέες οικονομικές και

κοινωνικές εξελίξεις μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα. Αυτά τα χαρακτηριστικά σε συνδυασμό με την έλλειψη προσωπικού και τον υπέρογκο αριθμό ανθρώπων που πρέπει να εξυπηρετηθεί δικαιολογούν κατά κάποιο τρόπο τις «άτυπες» συμπεριφορές των υπαλλήλων. Και σε αυτή την περίπτωση, η δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου κοινωνικών δικαιωμάτων και η παροχή επιδομάτων θα βοηθούσε την ευκολότερη πρόσβαση των μεταναστών στις υπηρεσίες αμβλύνοντας τις συνέπειες των άτυπων αυτών πρακτικών.

ΠΗΓΕΣ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΗΓΕΣ

Α' Οδηγίες Ευρωπαϊκής Ένωσης

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, 2005, Κοινό πρόγραμμα για την ένταξη, COM(2005)389 τελικό, Βρυξέλλες.
Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, 2008, Μια κοινή μεταναστευτική πολιτική για την Ευρώπη: Αρχές, ενέργειες και μέσα, COM(2008)359 τελικό, Βρυξέλλες.

Β' Ενημερωτικά φυλλάδια

Μετανάστες και ένταξη στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα (ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ, Ενέργεια 2, δράση 11), Αθήνα 2006, ενημερωτικό έντυπο.

Γ' Ηλεκτρονικές διευθύνσεις

Συνοπτικός οδηγός δικαιωμάτων των μεταναστών και προσφύγων για πρόσβαση στις υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής αλληλεγγύης: <http://www.ekka.org.gr/Guide.htm> (πρόσβαση στις 23/5/09).
Δάμα Γ., *Δεν έχουν χαρτιά, δεν βρίσκουν γιατροιά*, http://archive.enet.gr/online/online_text/c=112.dt=17.01.2008.id=100181136 , (πρόσβαση στις 23/5/09).
Δεληθανάση Μ., *Τα επείγοντα των νοσοκομείων γεμάτα αλλοδαπούς*, http://news.kathimerini.gr/4dcgi/w_articles_ell_2_18/03/2009_307966 , (πρόσβαση στις 23/5/09).
Μόνη ελπίδα, τα πολυϊατρεία της ευαισθησίας, http://archive.enet.gr/online/online_text/c=112.id=25532496 , (πρόσβαση στις 23/5/09).
Λευκή Βίβλος για τη διακυβέρνηση: http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/decisionmaking_process/110109_el.htm (πρόσβαση στις 3/7/09).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αμίτσης Ν. Γαβριήλ, Αρχές οργάνωσης και λειτουργίας του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας, Αθήνα (Παπαζήση) 2001, 138, 202-203.
Γετίμης Π., Έρευνα – Μελέτη για την εκπόνηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος «για τους μετανάστες στην Ελλάδα», ΙΑΠΑΔ/ΥΠ Εσωτερικών (2002).
Γετίμης Π., Αρχές, στόχοι μεταναστευτικής πολιτικής, Επιχειρησιακό πρόγραμμα «για τους μετανάστες στην Ελλάδα-Σύνοψη», ΙΑΠΑΔ (2002).
Καμπούρη Ε., Φύλο και Μετανάστευση. Τόμος II. Η καθημερινή ζωή των μεταναστριών από την Αλβανία και την Ουκρανία, Αθήνα (ΚΕΚΜΟΚΟΠ – Gutenberg) 2007, 36, 78.
Κασιμάτη Κ., Ψημμένος Ι., «Οργανωτική κουλτούρα και κοινωνικός αποκλεισμός», στο Φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός (επιμ. Πετμεζίδου Μ., Παπαθεοδώρου Χ.) Αθήνα (Εξάντας) 2004, 443-458, 466-469.
Κασιμάτη Κ., «Η ένταξη των αλβανών μεταναστών στην ελληνική κοινωνία», στο Μετανάστευση και ένταξη των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία (επιμ. Μπάγκαβος Χ., Παπαδοπούλου Δ.) Αθήνα (Gutenberg) 2006, 380.
Κασιμάτη Κ., Λ. Μ. Μουσούρου, Φύλο και Μετανάστευση. Τόμος Ι. Θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση, Αθήνα (ΚΕΚΜΟΚΟΠ – Gutenberg) 2007, 88-92, 108-111, 152-178.
Καμάλης Α., Ευρωπαϊκό Δίκτυο για συνεργασία και ανταλλαγές σε θέματα κοινωνικού αποκλεισμού και υγείας μεταναστών-εθνική έκθεση Ελλάδα, Αθήνα, Ευρωπαϊκή Επιτροπή/Γαλλικό υπουργείο υγείας (2003).
Κρητικίδης Γεώργιος, «Πληθυσμός, εργατικό δυναμικό και απασχόληση των μεταναστών», *Ενημέρωση*, τευχ. 152, Ιούλιος-Αύγουστος 2008, 21-23.
Μαράτου- Αλιπράντη Λ., Μετανάστευση και Υγεία-Πρόνοια, Αθήνα (ΕΚΚΕ) 2005, 14, 63.

Μπάγκαβος Χ.,Καψάλης Α.,«Το πλαίσιο της μεταναστευτικής πολιτικής στην Ελλάδα », στο Μετανάστευση και παροχή υπηρεσιών σε μετανάστες στην Ελλάδα(επιμ.Μπάγκαβος Χ.,Παπαδοπούλου Δ.,Συμεωνάκη Μ.)Αθήνα(ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ)2008,80.

Παπαδοπούλου Δ., «Μορφές κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής ενσωμάτωσης των μεταναστών», στο Μετανάστευση και ένταξη των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία(επιμ.Μπάγκαβος Χ.,Παπαδοπούλου Δ.)Αθήνα(Gutenberg)2006,293.

Παπαδοπούλου Δ., «Οι Ευρωπαϊκές μεταναστευτικές πολιτικές», στο Μετανάστευση και παροχή υπηρεσιών σε μετανάστες στην Ελλάδα (επιμ.Μπάγκαβος,Παπαδοπούλου,Συμεωνάκη), Αθήνα(ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ),2008,37

Παπαδοπούλου Δ., «Οι σχέσεις των μεταναστών με τον ευρύτερο δημόσιο τομέα», στο Μετανάστευση και παροχή υπηρεσιών σε μετανάστες στην Ελλάδα(επιμ.Μπάγκαβος Χ.,Παπαδοπούλου Δ.,Συμεωνάκη Μ.)Αθήνα(ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ)2008,126.

Πουλοπούλου-Ήρα Έμκε,Η μεταναστευτική πρόκληση,Αθήνα(Παπαζήση)2007,395-396.

Ρομπόλης Σ., «Οικονομία, αγορά εργασίας και μετανάστευση στην Ελλάδα», στο Μεταναστευτική πολιτική και δικαιώματα μεταναστών(Π.Λινάρδος-Ρύλμον,Α.Καψάλης)Αθήνα(ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ)2005,39,41.

Ρομπόλης,Ρωμανιάς,Μαργιός,Χατζηβασίλογλου, Αναλογιστική μελέτη ΙΚΑ-ΕΤΑΜ,Αθήνα(ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ)2007,29,62-64.

Ρομπόλης Γ.Σάββας,Η μετανάστευση από και προς την Ελλάδα,Αθήνα(Επίκεντρο)2007,64-66,68-70.

Σακελλαρόπουλος Θ.,Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους,Αθήνα(Κριτική)1999,507-508.

Σκαμνάκης Χ.,ο ρόλος των φορέων της Αυτοδιοίκησης στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής,Αθήνα(Gutenberg)2006,411.

Σκαμνάκης Χ., «Η αξιολόγηση των προσφερόμενων υπηρεσιών», στο Μετανάστευση και παροχή υπηρεσιών σε μετανάστες στην Ελλάδα(επιμ.Μπάγκαβος Χ.,Παπαδοπούλου Δ.,Συμεωνάκη Μ.)Αθήνα(ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ)2008,103-109.

Σταθόπουλος Α. Π., Κοινωνική Πρόνοια,Αθήνα(Παπαζήση)2005,226-241

Τήκος Σ., «Οι προσφερόμενες υπηρεσίες στους μετανάστες», στο Μετανάστευση και παροχή υπηρεσιών σε μετανάστες στην Ελλάδα(επιμ.Μπάγκαβος Χ.,Παπαδοπούλου Δ.,Συμεωνάκη Μ.)Αθήνα(ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ)2008,90-94.

Τσιώλης Γ.,Προς μια νέα ηθική της εργασίας,Αθήνα(ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ)2005,70-74.

Ψημμένος Ιορδάνης, «Νέα εργασία και ανεπίσημοι μετανάστες στη μητροπολιτική Αθήνα», στο Μετανάστες στην Ελλάδα(επιμ.ΜαρθάκηςΑθ.,Παρσάνογλου Δ.,Παύλου Μ.),Αθήνα(Ελληνικά γράμματα)2001,117.

Ψημμένος Ιορδάνης, «Μεταναστευτικός έλεγχος και άτυπες διακριτικές πολιτικές», στο Πολιτικές μετανάστευσης και στρατηγικές ένταξης(επιμ.Κ.Κασιμάτη),Αθήνα(Gutenberg)2003,198-207.

Ψημμένος Ι.,Σκαμνάκης Χ.,Οικιακή εργασία των μεταναστριών και κοινωνική προστασία.,Αθήνα(Παπαζήση)2008,21,64-79,86-96,169,226,248-254,307,310,321,344,400,403.

Avato J.,J.Koettl,R.Sabates-Wheeler ,Social Protection for international Migrants(a synthesis report prepared for the U.K. department for international development).Available from Authors.October 2008,5,6,7.

ΙΑΠΑΔ,Greek national report Equality in Health,Αθήνα 2006,52.

King R.,Zontini E.,The role of gender in the South European Immigration model(University of Sussex)2000.

Psimmenos I.,Kassimati K., «Immigration Control Pathways:Organisational Culture and Work Values of Greek Welfare Officers», στο Journal of Ethnic and Migration Studies, VoI 29, No 2,(2003)339-347,356.

Psimmenos I., “Work culture and migrant women’s welfare marginalization” in the greek review of social research C’/2007 124(EKKE)2007,19.

Robolis S., System of permanent observation of the migrations (SOPEMI report from Greece),Paris 2008,7-11.

Robson C.,Η έρευνα του πραγματικού κόσμου(επιμ.ελ.Καίτη Μιχαλοπούλου),Αθήνα(Gutenberg)2007,330.

Sakellis I.,Spyropoulou N., “Employing immigrant women from Albania and Ukraine”,in the greek review of social research C’/2007 124(EKKE)2007,74,76.

Skamnakis C., “Migrant groups in a deficient system of social protection ”,in the greek review of social research C’/2007 124(EKKE)2007,122,124,129.

Townsend P. and N.Davidson,The black report and the health divide,London(penguin)1992,358.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Οδηγός συνέντευξης για υπαλλήλους ΙΚΑ

1) Δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά

Ηλικία

Οικογενειακή κατάσταση

Σπουδές

Χρόνια εργασίας στο συγκεκριμένο πόστο, φορέα

Τύπος απασχόλησης

2) Εργασία

Περιγράψτε μου την εργασία σας στο ΙΚΑ. Περιεχόμενο, απαιτήσεις, δεξιότητες κλπ.

Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζετε σε καθημερινή βάση;

Υπάρχει βοήθεια από τους συναδέλφους για την αντιμετώπιση τυχόν δυσκολιών;

Τι αριθμό ανθρώπων εξυπηρετείτε καθημερινά;

Πόσοι από αυτούς είναι μετανάστες;

Πιστεύετε ότι ο φορέας είναι σε τέτοιο βαθμό στελεχωμένος ώστε να εξυπηρετήσει το μέγεθος του αριθμού των χρηστών;

Νοιώθετε πως κάνετε αυτό το οποίο πάντα επιθυμούσατε;

3) Πελάτες και Εργασία

Τι είδους παροχές δίνονται από το φορέα στο μεταναστευτικό πληθυσμό; Στο συγκεκριμένο πόστο τι είδους υπηρεσίες παρέχονται;

Τι χαρτιά απαιτούνται ώστε να αρχίσουν οι μετανάστες να μπαίνουν σε μια διαδικασία απόκτησης αυτών των παροχών;

Πως αξιολογείτε κάθε φορά τα χαρτιά που σας προσκομίζουν οι αλλοδαποί;

Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως οι μετανάστες είναι γνώστες των δικαιωμάτων τους σχετικά με τις παροχές του φορέα;

Ποιο θεωρείτε ότι είναι το πιο σημαντικό προσόν που πρέπει να έχει ένας αλλοδαπός;

Τι δυσκολίες αντιμετωπίζετε στη συναλλαγή σας με τους μετανάστες;

Σε ποια γλώσσα γίνεται η συνεννόηση;

Πως κρίνετε την συμπεριφορά των μεταναστών; Είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί σας όταν προκύπτουν διάφορα ζητήματα; Ακολουθούν τις οδηγίες σας;

Θεωρείτε πως υπάρχουν κάποια αντικειμενικά εμπόδια που εμποδίζουν την πρόσβαση τους στις παροχές του φορέα;

Οδηγός συνέντευξης για υπαλλήλους ΟΑΕΔ

1)Δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά

Ηλικία

Οικογενειακή κατάσταση

Σπουδές

Χρόνια εργασίας στο συγκεκριμένο πόστο,φορέα

Τύπος απασχόλησης

2)Εργασία

Περιγράψτε μου την εργασία σας στον ΟΑΕΔ. Περιεχόμενο, απαιτήσεις, δεξιότητες κλπ.

Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζετε σε καθημερινή βάση;

Υπάρχει βοήθεια από τους συναδέλφους για την αντιμετώπιση τυχόν δυσκολιών;

Τι αριθμό ανθρώπων εξυπηρετείτε καθημερινά;

Πόσοι από αυτούς είναι μετανάστες;

Πιστεύετε ότι ο φορέας είναι σε τέτοιο βαθμό στελεχωμένος ώστε να εξυπηρετήσει το μέγεθος του αριθμού των χρηστών;

Νοιώθετε πως κάνετε αυτό το οποίο πάντα επιθυμούσατε;

Υπάρχει αναγνώριση από τους συναδέλφους για την δουλειά την οποία κάνετε;

3)Πελάτες και Εργασία

Τι είδους παροχές δίνονται από το φορέα στο μεταναστευτικό πληθυσμό; Στο συγκεκριμένο πόστο τι είδους υπηρεσίες παρέχονται;

Τι χαρτιά απαιτούνται ώστε να αρχίσουν οι μετανάστες να μπαίνουν σε μια διαδικασία απόκτησης αυτών των παροχών;

Πως αξιολογείτε κάθε φορά τα χαρτιά που σας προσκομίζουν οι αλλοδαποί;

Απαιτείται κάποιος χρόνος ώστε να διαπιστώσετε την πληρότητα και την γνησιότητα των δικαιολογητικών κάθε φορά όπως απαιτεί ο νόμος;

Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως οι μετανάστες είναι γνώστες των δικαιωμάτων τους σχετικά με τις παροχές του φορέα;

Ποιο θεωρείτε ότι είναι το πιο σημαντικό προσόν που πρέπει να έχει ένας αλλοδαπός ώστε να έχει την πρόσβαση που επιθυμεί στις παροχές του φορέα;

Τι δυσκολίες αντιμετωπίζετε στη συναλλαγή σας με τους μετανάστες;

Σε ποια γλώσσα γίνεται η συνεννόηση;

Πως κρίνετε την συμπεριφορά των μεταναστών; Είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί σας όταν προκύπτουν διάφορα ζητήματα; Ακολουθούν τις οδηγίες σας;

Θεωρείτε πως υπάρχουν κάποια αντικειμενικά εμπόδια που εμποδίζουν την πρόσβαση τους στις παροχές του φορέα;

Ποια προβλήματα πιστεύετε πως αντιμετωπίζουν οι μετανάστες στην προσπάθεια τους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας;

Οδηγός συνέντευξης για υπαλλήλους φορέων υγειονομικής περίθαλψης

1)Δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά

Ηλικία

Οικογενειακή κατάσταση

Σπουδές

Χρόνια εργασίας στο συγκεκριμένο πόστο,φορέα

Τύπος απασχόλησης

2)Εργασία

Περιγράψτε μου την εργασία σας στον φορέα. Περιεχόμενο, απαιτήσεις, δεξιότητες κλπ.

Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζετε σε καθημερινή βάση;

Υπάρχει βοήθεια από τους συναδέλφους για την αντιμετώπιση τυχόν δυσκολιών;

Τι αριθμό ανθρώπων εξυπηρετείτε καθημερινά;

Πόσοι από αυτούς είναι μετανάστες;

Πιστεύετε ότι ο φορέας είναι σε τέτοιο βαθμό στελεχωμένος ώστε να εξυπηρετήσει το μέγεθος του αριθμού των χρηστών;

Νοιώθετε πως κάνετε αυτό το οποίο πάντα επιθυμούσατε;

Υπάρχει αναγνώριση από τους συναδέλφους για την δουλειά την οποία κάνετε;

3) Πελάτες και Εργασία

Τι είδους παροχές δίνονται από το φορέα στο μεταναστευτικό πληθυσμό; Στο συγκεκριμένο πόστο τι είδους υπηρεσίες παρέχονται;

Τι χαρτιά απαιτούνται ώστε να αρχίσουν οι μετανάστες να μπαίνουν σε μια διαδικασία απόκτησης αυτών των παροχών;

Πως αξιολογείτε κάθε φορά τα χαρτιά που σας προσκομίζουν οι αλλοδαποί;

Απαιτείται κάποιος χρόνος ώστε να διαπιστώσετε την πληρότητα και την γνησιότητα των δικαιολογητικών κάθε φορά όπως απαιτεί ο νόμος;

Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως οι μετανάστες είναι γνώστες των δικαιωμάτων τους σχετικά με τις παροχές του φορέα;

Ποιο θεωρείτε ότι είναι το πιο σημαντικό προσόν που πρέπει να έχει ένας αλλοδαπός ώστε να έχει την πρόσβαση που επιθυμεί στις παροχές του φορέα;

Τι δυσκολίες αντιμετωπίζετε στη συναλλαγή σας με τους μετανάστες;

Σε ποια γλώσσα γίνεται η συνεννόηση;

Πως κρίνετε την συμπεριφορά των μεταναστών; Είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί σας όταν προκύπτουν διάφορα ζητήματα; Ακολουθούν τις οδηγίες σας;

Θεωρείτε πως υπάρχουν κάποια αντικειμενικά εμπόδια που εμποδίζουν την πρόσβαση τους στις παροχές του φορέα;

Πως χειρίζεστε τις περιπτώσεις όπου υπάρχει μεγάλος φόρτος έκτακτων περιστατικών που πρέπει να αντιμετωπιστούν;

Τι γίνεται στην περίπτωση που κάποιοι αλλοδαποί δεν έχουν όλα τα απαραίτητα έγγραφα για τη νοσηλεία τους;

Συνεντεύξεις

1^η Συνέντευξη

Ερώτηση: Η ηλικία σας;

Απάντηση: 45

Ερώτηση: Οικογενειακή κατάσταση;

Απάντηση: Παντρεμένη με 2 παιδιά.

Ερώτηση: Οι σπουδές σας ποιες είναι;

Απάντηση: Απόφοιτος Λυκείου.

Ερώτηση: Τα χρόνια εργασίας σας στο συγκεκριμένο πόστο;

Απάντηση: 23.

Ερώτηση: Ποιος είναι ο τύπος της απασχόλησής σας;

Απάντηση: Είμαι μόνιμη υπάλληλος.

Ερώτηση: Περιγράψτε μου την εργασία σας εδώ ως προς το περιεχόμενο, τις απαιτήσεις και τις δεξιότητες.

Απάντηση: Εμείς ανήκουμε στα έσοδα, το γραφείο έχει ειδικά θέματα που ασχολείται με αναγνωρίσεις υπηρεσίας, είναι ένα βήμα πριν την συνταξιοδότηση, αναγνωρίζουμε στρατό, δημόσια υπηρεσία, παλιοί που ήταν στη χωροφυλακή που για κάποιο λόγο αποτάχθηκαν και θέλουν να βγουν στη σύνταξη. Επίσης ασχολούμαστε με την αγορά των ενσήμων και την αυτασφάλιση με τα μπλοκάκια. Είμαστε ένα από τα πολύ δύσκολα υποκαταστήματα το γραφείο μας μόνο έχει γύρω στα 120 με 150 άτομα την ημέρα. Η δουλειά αυτή θέλει πάρα πολύ μεγάλη υπομονή, πρέπει να ξέρεις το αντικείμενο γιατί εσύ καθοδηγείς τον

κάθε ασφαλισμένο είτε είναι αλλοδαπός είτε Έλληνας. Πρέπει να είσαι πολύ διαβασμένος για να κάτσεις να εξαντλήσεις κάθε περιθώριο εξυπηρέτησης τους.

Ερώτηση: Τι δυσκολίες αντιμετωπίζετε σε καθημερινή βάση;

Απάντηση: Έχουμε μεγάλη δυσκολία με τους αλλοδαπούς που άλλα έχουν στο μυαλό τους, αλλιώς μας τα εκφράζουν εμάς, αλλιώς τα αντιλαμβανόμαστε εμείς. Υπάρχουν αντικειμενικές δυσκολίες με τους αλλοδαπούς που δεν ξέρουν την γλώσσα. Και να την ξέρουν υπάρχουνε, βάσει πείρας τώρα, και πονηρά δεδομένα που πρέπει να μπαίνεις σε αυτή τη διαδικασία να σκεφτείς ορισμένα πράγματα. Τέλος πάντων υπάρχουν αντικειμενικά δυσκολίες γιατί είναι αμόρφωτος λαός, δεν μας έχουν έρθει Άγγλοι και Γάλλοι, μας έχει έρθει υποανάπτυκτος. Το κατάστημα συναλλάσσεται με Πακιστανούς, ανθρώπους από την Σενεγάλη, από την Αφρική και την Ασία γενικότερα, τέλος πάντων άνθρωποι και χαμηλού βιοτικού επιπέδου, αμόρφωτοι.

Ερώτηση: Υπάρχει βοήθεια από τους συναδέλφους για την αντιμετώπιση τυχόν δυσκολιών;

Απάντηση: Δεν μπορεί να υπάρχει γιατί ο καθένας σκεφτείτε πως μόνο το δικό μας γραφείο είναι 150 με 200 άτομα την ημέρα. Το μητρώο ας πούμε εξυπηρετεί 300 με 400 άτομα την ημέρα, και να θέλουν να βοηθήσουν δεν μπορούν. Οι παροχές έχουν 100 με 120 άτομα την ημέρα. Ποιος να σε βοηθήσει; Εγώ βέβαια έχω κάνει αίτηση στην διευθύντρια επειδή είμαστε μόνο 2 άτομα, δεν προλαβαίνουμε να εξυπηρετήσουμε τον κόσμο. Η συναλλαγή δεν είναι μόνο για τον κόσμο και κλείνουμε. Βγαίνουν αποφάσεις, τις δικές μας αποφάσεις περιμένουν τα υποκαταστήματα που έχουν τις συντάξεις για να βγάλουν τη σύνταξη του κάθε πολίτη. Αυτό καθυστερεί όσο εμείς δεν βγάζουμε αποφάσεις. Όταν δηλαδή η δουλειά είναι διαμορφωμένη έτσι ώστε εξυπηρετείς μόνο στον γκισέ δεν έχεις το περιθώριο ώστε να είναι πίσω ένας υπάλληλος να κάθεται και να βγάζει αποφάσεις συνταξιοδότησης, οπότε για να εξυπηρετηθούν οι αλλοδαποί μένει πίσω η δουλειά των Ελλήνων που περιμένουν την σύνταξη. Και αυτό διότι δεν υπάρχει

προσωπικό. Είναι αλυσίδα καταλαβαίνετε.

Ερώτηση: Θεωρείτε πως ο φορέας είναι στελεχωμένος σε τέτοιο βαθμό ώστε να εξυπηρετεί το μέγεθος του αριθμού των χρηστών;

Απάντηση: Καθόλου έχουν γίνει βέβαια έγγραφα, 7 διευθυντές που έχουμε αλλάξει σε διάστημα 5 χρόνων, έχουν γίνει έγγραφα και από 2 διευθύντριες προηγούμενες γινόντουσαν κάθε μήνα έγγραφα. Είχαν έρθει και άνθρωποι από την διοίκηση να δουν ότι δεν επαρκεί και ο χώρος. Γιατί όλα τα τμήματα δηλαδή γύρω στα 600 με 700 άτομα την ημέρα, πολίτες είναι σε έναν όροφο. Μια διευθύντρια πριν από 4 χρόνια είχε πάρει μπροστά μου τηλέφωνο τη διοίκηση και τους είπε αυτή την στιγμή υποβάλλω την παραίτησή μου. Είναι ανθρωπίνως απαράδεκτο να υπάρχουν 800 άτομα μέσα σε έναν όροφο. Κάτι να γίνει ένας σεισμός κάτι σκοτωθήκαμε όλοι. Μετά, η τωρινή διευθύντρια κάνει συνέχεια έγγραφα. Και να θέλει κάποιος να φέρει άλλα 10 άτομα που θα κάτσουνε; Δεν χωράμε.

Ερώτηση: Καθημερινά πόσα άτομα εξυπηρετείτε στο πόστο σας;

Απάντηση: Γύρω στα 120 με 150.

Ερώτηση: Πόσοι από αυτούς είναι αλλοδαποί;

Απάντηση: Από τους 150, Έλληνες μπορεί να είναι μόνο 5. Όταν γίνεται η μεγάλη έλευση που πρωτοέρχεται ένας νόμος μπορεί να είναι και 200 και 300 άτομα.

Ερώτηση: Νοιώθετε πως κάνετε αυτό το οποίο πάντα επιθυμούσατε;

Απάντηση: Οι συνθήκες είναι πολύ δύσκολες αντικειμενικά αλλά και στο δημόσιο έτσι είναι, κανείς δεν θέλει να αλλάξει τίποτα. Ας πούμε αύριο δεν θα απεργήσει κανείς πάλι. Όσο περνάει ο καιρός νοιώθω αδικημένη και περισσότερο.

Ερώτηση: Πείτε μου συνολικά τις παροχές του φορέα στο μεταναστευτικό πληθυσμό.

Απάντηση: Τους ασφαλίζουμε αυτά που πληρώνουν είτε με το μπλοκάκι που λέμε είτε με την αγορά των ενσήμων. Καλύπτονται για συνταξιοδότηση μελλοντικά και για ασθένεια.

Ερώτηση: Τι χαρτιά απαιτούνται ώστε να αρχίσουν να μπαίνουν οι μετανάστες σε

μια διαδικασία απόκτησης αυτών των παροχών;

Απάντηση:

Ανάλογα, αν είναι μπλοκάκι που σημαίνει ότι δουλεύουν τουλάχιστον σε 2 σπίτια, το λιγότερο μάλλον, ότι καθαρίζουν. Το πόσα ένησημα δεν μας αφορά βασικό για μένα είναι απαράδεκτο να είναι πλασματική μια ασφάλιση αυτό είναι εν γνώσει όλων μας ότι είναι πλαστά. Όλα τα μπλοκάκια, 10 στα 10 είναι πλαστά γιατί οι περισσότερες κυρίες και κύριοι, αλλοδαποί πάντα, που έρχονται εδώ θεωρούν ότι πρέπει να έχουν στα μπλοκάκια μόνο τα 150 ένησημα που ζητάει ο Δήμος. Οι περισσότεροι όμως από αυτούς που έρχονται και λένε «τα πληρώνουμε, τσάμπα, δεν θα μας δώσετε στο τέλος σύνταξη». Εγώ η ίδια το έχω πει : Πώς να σου δώσουμε σύνταξη; Όταν μας εμφανίζεις 10 ένησημα το μήνα; Θα φτάσεις 90 χρονών και δεν θα προλάβεις να μαζέψεις τα ένησημα για να πάρεις τη σύνταξη. Υποτίθεται οι αλλοδαποί, έχουν μεταναστεύσει. Έχουν έρθει σε μια άλλη χώρα, οι περισσότεροι από αυτούς κάνουν και 2 και 3 δουλειές την ημέρα και είναι άξιοι άνθρωποι και τα κάνουν αυτά. Και δεν εμφανίζουν τα πραγματικά ένησημα που δουλεύουν. Οι περισσότεροι δουλεύουν 25 μέρες το μήνα. Και εμφανίζουν 150 ένησημα για όλο το χρόνο που είναι εισφοροδιαφυγή αυτό. Οι ίδιοι έχουν την αίσθηση πως επειδή ο Δήμος θέλει 150 ένησημα για την άδεια παραμονής ότι 150 πρέπει να έχουνε. Ούτε 151 δεν θέλουν. Ήρθε τις προάλλες μια και λέει έχω 152 γυρίστε μου τις 2 ημέρες πίσω. Δεν μπορούν να καταλάβουν όσο και να τους το εξηγήσουμε ότι αυτά είναι συντάξιμα, κάνεις χρήση τώρα της αγοράς αυτών των ενσήμων για να είσαι νόμιμα στην πατρίδα μας αλλά από κει και πέρα αυτά θα τα χρειαστείς μελλοντικά για τη σύνταξη. Αφού δουλεύεις, που δουλεύεις γιατί δεν εμφανίζεις το πραγματικό ημερομίσθιο που δουλεύεις 25 στις 25 ημέρες το μήνα; Έτσι ώστε να μαζεύεις 300 ένησημα το χρόνο και να πάρεις τη σύνταξη που θα πάρεις όταν φτάσεις στην ηλικία. Αυτά τα συζητάμε και μεταξύ μας οι συνάδελφοι. Πρέπει να βρεθεί ένα πλαφόν όπως ξέρουμε πολύ καλά, δεν είναι μόνο το ΙΚΑ μια υπηρεσία που ασχολείται με ένησημα, είναι και το ΤΕΒΕ θα μπορούσαν με κάποιο τρόπο να βγάζουν όπως

βγάζουν σε μας μπλοκάκια, να είναι διάτρητο από την Εφορία και αυτή η δουλειά να είναι πως είναι για τους ελεύθερους επαγγελματίες, τόσα χρόνια οι Έλληνες που καθαρίζουν τα τζάμια στο μαγαζί τους περνάει ο αλλοδαπός: να σου καθαρίζω τα τζάμια; Καθάρισέ τα μου, δηλαδή πρέπει να τον ασφαλίσεις; Δεν υπάρχει λογική. Από τη μια αυτοί θέλουν τα ένσημά τους από την άλλη δεν είναι και η δουλειά τέτοια που προσφέρουν που μπορείς να τους ασφαλίσεις. Πόσοι από αυτούς καθαρίζουν τα αυτοκίνητά μας στα φανάρια. Αυτοί λοιπόν που μας καθαρίζουν το τζάμι του αυτοκινήτου, αυτοί οι ίδιοι πάνε στο ΙΚΑ δηλώνουν ψευδώς ότι καθαρίζουν σπίτια για να βγάλουν μπλοκάκι και το ξέρουμε ότι έτσι είναι. Δεν έχουμε τις πλάτες της διοίκησης. Εγώ παίρνω τη διοίκηση και ζητάω προστασία. Έρχονται κάποιοι έγχρωμοι και δεν είναι ρατσιστικό αυτό που λέω, οι οποίοι φοράνε τις τοπικές ενδυμασίες της χώρας τους της Σενεγάλης και τους βλέπεις και φοράνε το μανδύα και τα καπέλα, αυτοί ξέρουμε ότι δουλεύουν ως μικροπωλητές είναι δυνατόν, όσο ρατσιστικό και αν ακουστεί αυτό το πράγμα, είναι δυνατόν να πάρεις έναν τέτοιο άντρα να καθαρίσει το σπίτι σου; Δηλαδή υπάρχουν προβλήματα τυπικά και ουσιαστικά δεν θα έπρεπε να ασφαλιζονται στο ΙΚΑ αυτοί οι άνθρωποι. Άλλα χαρτιά που με ρωτήσατε προηγουμένως είναι το συμβόλαιο του σπιτιού, το ΑΦΜ της εφορίας, υπεύθυνες δηλώσεις από τα σπίτια και αυτό είναι παράτυπο δεν το γράφει η εγκύκλιος και σε αυτό δεν μας προστατεύει η διοίκηση δηλαδή εάν έρθει κάποιος μπορεί να μας κάνει μεγάλη ζημιά, να μας τρέχει στα δικαστήρια. Αυτό από πλεόνασμο το ζητάμε εμείς για να δυσκολέψουμε κάποια πράγματα. Ότι ζητήσουμε βέβαια το φέρνουν, ότι μπορείτε να φανταστείτε,όσο και να τους δυσκολέψουμε, και δεν το κάνουμε επειδή δεν μας αρέσει η φυλή τους, για ρατσιστικούς λόγους,άν είχαμε την πολυτέλεια να ήμασταν 5 υπάλληλοι στο γραφείο θα παίρναμε και τον καθένα που πλένει το αυτοκίνητο του Έλληνα, ας πούμε. Είμαστε 2 υπάλληλοι για να εξυπηρετούμε 150 με 200 άτομα την ημέρα. Έτσι δυσκολεύουμε από μόνοι μας κάποια πράγματα για να προστατεύσουμε καταρχάς τον

εαυτό μας, 2 υπάλληλοι πόσους να εξυπηρετήσουμε; Εδώ δεν βγαίνουν αποφάσεις που είναι για σύνταξη Ελλήνων και δεν προλαβαίνουμε να τις βγάζουμε. Έχουμε μπροστά στο γκισέ μόνο τους αλλοδαπούς που αγοράζουν τα ένσημα. Η δουλειά μας έχει περιοριστεί εκεί.

Ερώτηση: Θεωρείτε πως είναι σε μεγάλο βαθμό γνώστες των δικαιωμάτων τους σχετικά με τις παροχές του φορέα;

Απάντηση: Τους κατατοπίζουμε, βασικά ο ένας με τον άλλον τα συζητάνε μεταξύ τους, από την πείρα τώρα, αυτό είναι και θέμα της οξυδέρκειας του κάθε λαού. Οι πιο ξύπνιοι άνθρωποι πραγματικά είναι οι Αλβανοί, δεν υπάρχει περίπτωση να τους κοροϊδέψεις, κάποιες φορές ξέρουν και περισσότερα απ' όσα ξέρουμε εμείς. Είναι γνώστες των πραγμάτων.

Ερώτηση: Προβλήματα με τη γλώσσα υπάρχουν;

Απάντηση: Το λέμε 7 φορές οι περισσότεροι δεν ξέρουν καν Αγγλικά, με νοήματα τις περισσότερες φορές, με νοήματα.

Ερώτηση: Γενικά είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί σας;

Απάντηση: Γενικότερα ναι αυτοί που είναι πολύ ζόρικοι είναι οι Αλβανοί. Είναι αυτό που λέγαμε παλαιότερα για τους Έλληνες ότι ο Έλληνας παλιά όταν έμπαινε σε μια δημόσια υπηρεσία ήταν προκατειλημμένος. Αυτό το έχει τώρα μια συγκεκριμένη φυλή. Οι Αλβανοί με το που μπαίνουν ξεκινούν κατευθείαν με το αρνητικό. Δημιουργούν πρόβλημα εκεί που δεν υπάρχει. Είναι είρωνες πολύ πάρα πολύ και τις περισσότερες φορές δημιουργούν προβλήματα. Με τους άλλους δεν έχουμε προβλήματα.

Ερώτηση: Θεωρείτε πως υπάρχουν αντικειμενικά εμπόδια που εμποδίζουν την πρόσβαση τους σε παροχές του φορέα;

Απάντηση: Δε νομίζω ότι υπάρχει εμπόδιο, όλοι μεταξύ τους τα συζητάνε αλλά και να μην ξέρουν τις περισσότερες φορές τους κατευθύνουμε. Εμείς οι ίδιοι τους λέμε: κάνε αυτό για να κερδίσεις αυτό. Δεν τους ξεχωρίζουμε στο μυαλό μας ότι είναι αλλοδαποί. Από τη στιγμή που πληρώνουν έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις υποχρεώσεις βεβαίως που έχει ο Έλληνας. Εμείς τους ανοίγουμε τα μάτια.

Ερώτηση: Ποιο θεωρείτε ότι είναι το πιο σημαντικό προσόν που πρέπει να έχει ένας αλλοδαπός;

Απάντηση: Η ευγένεια, τίποτε άλλο. Όπως λέω σε πολλούς. Δεν είμαστε υπηρέτες κανενός. Είμαστε υπάλληλοι όπως και εκείνος είναι υπάλληλος στον εργοδότη του που του καθαρίζει το σπίτι και όταν τον ρωτάει υποτιμητικά στεναχωριέται και παρεξηγείται. Με τον ίδιο τρόπο έχουμε και εμείς αυτή την ευαισθησία.

2^η Συνέντευξη

Ερώτηση: Η ηλικία σας;

Απάντηση: 47

Ερώτηση: Σπουδές;

Απάντηση: Μέσης Εκπαίδευσης.

Ερώτηση: Χρόνια εργασίας στο πόστο;

Απάντηση: 21

Ερώτηση: Τύπος Απασχόλησης;

Απάντηση: Μόνιμη υπάλληλος.

Ερώτηση: Περιγράψτε μου την εργασία σας στο φορέα ως προς το περιεχόμενο, τις απαιτήσεις και τις δεξιότητες.

Απάντηση: Είμαι στο γραφείο νοσηλειών που είναι μαζί με το γραφείο κίνησης και παρακλινικά εργαστήρια. Έχουμε τους ασθενείς που κλείνονται ραντεβού εκτός νοσοκομείου είτε είναι ιδιωτικά είτε είναι δημόσια για κάποιες εξετάσεις που δεν πραγματοποιούνται μέσα στο νοσοκομείο. Και είναι και η καθημερινή δύναμη του νοσοκομείου και των 2 πτερύγων που σημαίνει να δούμε ποιοι ασθενείς είναι μέσα, ποιοι φύγανε, τι υπάρχει μέσα στο νοσοκομείο κλπ. Αυτό που χρειάζεται για αυτή τη δουλειά είναι καλή συνεργασία γιατί οτιδήποτε ξεκινάει από το γραφείο κίνησης και πλέον πάει σκαλοπάτι – σκαλοπάτι για να έρθει εδώ.

Ερώτηση: Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζετε καθημερινά;

Απάντηση: Έχεις να κάνεις με τον κόσμο και σε ένα σύνολο ανθρώπων που δεν είναι για διασκέδαση εδώ μέσα. Και δυσκολίες του στυλ γιατί

καθυστερεί η εξέταση, γιατί να μην γίνει σήμερα και να γίνει αύριο.

Ερώτηση: Τι αριθμό ανθρώπων εξυπηρετείτε καθημερινά;

Απάντηση: Δεν μπορώ να βάλω πλαφόν.

Ερώτηση: Ο αριθμός των μεταναστών τι μέγεθος έχει περίπου;

Απάντηση: Καλά δεν μπορώ να σου πω 50% - 60% στο συγκεκριμένο πόστο είναι σίγουρα ένα 20%. Υπάρχουν άλλοι τομείς που είναι πολλοί περισσότεροι.

Ερώτηση: Ο φορέας πιστεύετε ότι είναι σε τέτοιο βαθμό στελεχωμένος ώστε να εξυπηρετεί το μέγεθος του αριθμού των χρηστών;

Απάντηση: Ότι χρειάζεται προσωπικό χρειάζεται, δεν συζητώ ότι μπορείς να βγάλεις πράγματα με λίγο διοικητικό πρόσωπο.

Ερώτηση: Κάνετε αυτό που πάντα επιθυμούσατε;

Απάντηση: Όχι βέβαια. Κάποια στιγμή πρέπει να κάνεις και πράγματα που δεν σου αρέσουν. Η δουλειά είναι δουλειά είναι τελειωμένο. Δεν υπάρχει θέμα.

Ερώτηση: Υπάρχει καλή συνεργασία με τους συναδέλφους;

Απάντηση: Ναι, δεν υπάρχει θέμα, γενικά υπάρχει συνεργασία με όλους τους τομείς του νοσοκομείου. Το βασικό πρόβλημα βέβαια είναι η έλλειψη προσωπικού οπότε και είμαστε όλη την ώρα στην τσίτα.

Ερώτηση: Τι παροχές και υπηρεσίες παρέχονται στο μεταναστατευτικό πληθυσμό;

Απάντηση: Στο πόστο εδώ είναι όταν ένας μετανάστης έχει κάνει εισαγωγή χρειάζεται να κάνει κάποιες εξετάσεις εκτός νοσοκομείου 60% με 40% από αυτούς έχουν ασφάλεια όμως υπάρχουν και άλλοι που δεν είναι ασφαλισμένοι, ή αυτοί που έρχονται από κάτι καταυλισμούς και πρέπει να γίνουν εξετάσεις οι οποίες κοστίζουν και τις οποίες δεν μπορείς να τις πάρεις από κανένα ασφαλιστικό φορέα. Το υπουργείο δίνει κάποια κονδύλια για άπορους και διάφορες ομάδες που δεν έχουν πολλά χρήματα μια φορά το χρόνο αλλά τις περισσότερες φορές κοστίζουν περισσότερο στα νοσοκομεία.

Ερώτηση: Τι χαρτιά απαιτούνται για την πρόσβαση των μεταναστών στις υπηρεσίες εδώ;

Απάντηση: Το βασικό είναι πως δεν υπάρχει καμία περίπτωση να μην γίνει εισαγωγή ενός ανθρώπου επειδή δεν έχει ασφάλεια, θα γίνει και από κει

και πέρα θα δούμε πως θα προχωρήσει η κατάσταση. Από κει και ύστερα θα πάει στην κοινωνική λειτουργό στην Κοινωνική υπηρεσία του νοσοκομείου ή πια από μόνος του εάν αυτός έχει ασφαλιστεί μπορεί να πάει να ανανεώσει το βιβλιάριο κλπ.

Ερώτηση: Γίνεται αξιολόγηση των χαρτιών που προσκομίζει ο αλλοδαπός;

Απάντηση: Ναι, ναι πάντα σε συνεργασία με άλλους φορείς είτε είναι ΙΚΑ είτε ΟΓΑ εάν έχει λήξει η ασφαλιστική τους ικανότητα και αυτό φαίνεται από τα βιβλιάρια τους δεν μπορείς να τους βάλεις. Εισαγωγή θα κάνει αυτό είναι ξεκαθαρισμένο. Απλά θα κοιτάξεις να ανανεωθούν.

Ερώτηση: Οι μετανάστες είναι γνώστες των δικαιωμάτων τους;

Απάντηση: Πάρα πολύ, ξέρουν τα πάντα.

Ερώτηση: Ποιο θεωρείται το βασικότερο προσόν για ένα μετανάστη ώστε να έχει την πρόσβαση που επιθυμεί;

Απάντηση: Το βασικό είναι να είναι ασφαλισμένος, πλέον όταν δουλεύει εδώ να έχει τα χαρτιά του ώστε να είναι ασφαλισμένος και να μην έχει κανένα πρόβλημα. Όταν έχει τον ασφαλιστικό του φορέα δεν υπάρχει πρόβλημα. Τον καλύπτει ο φορέας.

Ερώτηση: Είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί σας;

Απάντηση: Τώρα εδώ παίζει, άλλες φορές ακολουθούν τις οδηγίες, άλλες φορές είναι εντελώς αρνητικοί, άλλες φορές μπορεί να δημιουργήσουν φασαρίες και καυγάδες. Δεν είναι απόλυτο αυτό. Πολλοί εντάξει έχουν προκατάληψη ότι δεν θα τους κάναμε τη δουλειά τους επειδή είναι ξένοι αλλά δεν συμβαίνει αυτό. Εμείς κάνουμε ότι είναι δυνατόν να διευκολυνθούν. Βέβαια είναι και το θέμα της συνεννόησης. Πολλές φορές ναι μεν μπορούν να συνεννοηθούν άλλες φορές όμως που έρχονται Κούρδοι από τους καταυλισμούς έχουμε μεγαλύτερα προβλήματα. Δύσκολη συνεννόηση. Αλλά εντάξει πάντα τους κατατοπίζουμε και με τη βοήθεια συναδέλφων και βγαίνει άκρη.

Ερώτηση: Θεωρείτε πως υπάρχουν αντικειμενικά εμπόδια που εμποδίζουν την πρόσβασή τους;

Απάντηση: Καθόλου. Σε καμία περίπτωση. Απεναντίας μπορώ να πω πως τα νοσοκομεία έχουν μεγάλα κονδύλια για αυτούς, που είναι και

ανασφάλιστοι μιλάω δεν μιλάω για αυτούς που είναι ασφαλισμένοι άμα είναι ασφαλισμένοι τελείωσε. Τώρα με Ευρωπαϊκή Ένωση έχουμε πολλά κονδύλια.

Ερώτηση: Πως γίνεται η αντιμετώπιση μεγάλου φόρτου εργασίας λόγω εκτάκτων περιστατικών;

Απάντηση: Δεν μπορούμε να πούμε πως υπάρχει πρόβλημα. Υπάρχει σειρά δηλαδή δεν είναι υπάρχει σειρά και εδώ απέναντι που πηγαίνουν για εξετάσεις στα Εξωτερικά Τακτικά ιατρεία για κάρτες υπάρχει σειρά, ραντεβού, δεν δημιουργείται χαμός.

3^η Συνέντευξη

Ερώτηση: Ηλικία;

Απάντηση: 50

Ερώτηση: Οικογενειακή κατάσταση;

Απάντηση: Χωρισμένη.

Ερώτηση: Σπουδές;

Απάντηση: Γωρινό Λύκειο.

Ερώτηση: Χρόνια εργασίας στο πόστο;

Απάντηση: 9

Ερώτηση: Τύπος απασχόλησης;

Απάντηση: Μόνιμη υπάλληλος.

Ερώτηση: Περιγράψτε μου την εργασία σας στο πόστο ως προς το περιεχόμενο και τις απαιτήσεις.

Απάντηση: Βγάζεις κάρτες για τους ασθενείς, κλείνεις ραντεβού για διάφορα πράγματα για υπέρηχο καρδιάς, για ακτινογραφίες, τα ραντεβού των αλλοδαπών. Κάνουμε ταμείο. Είναι δύσκολη δουλειά αρκετά, χρειάζεται να θυμάσαι, να ξέρεις τιμές απ' έξω.

Ερώτηση: Δυσκολίες που αντιμετωπίζετε σε καθημερινή βάση;

Απάντηση: Την έλλειψη προσωπικού (γέλια) είναι πολλά πράγματα και το κάναμε μόνο δύο άτομα οπότε ... πολύ πίεση χρόνου, πολύ ένταση τρέξιμο.

- Ερώτηση:** Υπάρχει βοήθεια από τους συναδέλφους;
- Απάντηση:** Εδώ είμαστε μόνο δύο ο ένα με την άλλον ότι προλάβουμε.
- Ερώτηση:** Τι αριθμό ανθρώπων εξυπηρετείτε καθημερινά;
- Απάντηση:** Γύρω στα 100 άτομα.
- Ερώτηση:** Από αυτούς πόσοι είναι μετανάστες;
- Απάντηση:** 10 περίπου.
- Ερώτηση:** Πιστεύετε πως ο φορέας είναι σε τέτοιο βαθμό στελεχωμένος ώστε να εξυπηρετήσει το μέγεθος του αριθμού των χρηστών;
- Απάντηση:** Όσον αφορά τον χώρο, ναι μπορεί να εξυπηρετήσει αρκετούς, προσωπικό δεν υπάρχει για να εξυπηρετήσει. Πάντως οι μετανάστες δεν είναι πολλοί, έχουμε περισσότερο παππούδες, γιαγιάδες που έχουνε το προβληματάκι τους, το ζαχαράκι τους, την πιεσούλα τους.
- Ερώτηση:** Κάνετε αυτό που πάντα επιθυμούσατε;
- Απάντηση:** Δεν είναι και το καλύτερο, πολύ δουλειά, χαρτιά, αποδείξεις, δεν έχει πολύ ενδιαφέρον, κόσμος, ο καθένας το μακρύ και το κοντό του.
- Ερώτηση:** Τι παροχές δίνονται από το πόστο στο μεταναστευτικό πληθυσμό;
- Απάντηση:** Εδώ βγάζουν τα πιστοποιητικά υγείας. Κάνουν το εμβόλιο το μαντού, ακτινογραφία θώρακος και μπορούν να πάρουν πιστοποιητικό που βεβαιώνει πως δεν πάσχουν απόφυματίωση ή ότι άλλο μολυσματικό και δεν είναι κίνδυνος για την υγεία. Αυτό το πιστοποιητικό το πάνε στη Νομαρχία για να βγάλουν άδεια παραμονής. Αυτό όσον αφορά το πιστοποιητικό. Αν είναι για πρόβλημα Υγείας μπαίνουμε σε άλλη διαδικασία θα τον δει ο γιατρός, ο παθολόγος, ο καρδιολόγος, ο ορθοπαιδικός, εφόσον έχει κλείσει ραντεβού στα τακτικά Ιατρεία θα κάνει εισαγωγή και θα νοσηλευτεί και από κει και πέρα αναλαμβάνει άλλο γραφείο.
- Ερώτηση:** Τι χαρτιά απαιτούνται ώστε να μουν οι μετανάστες σε αυτή τη διαδικασία;
- Απάντηση:** Αυτό σε άλλο γραφείο Στο γραφείο κινήσεως.
- Ερώτηση:** Πιστεύετε ότι οι μετανάστες είναι γνώστες των δικαιωμάτων τους σε σχέση με τις παροχές;
- Απάντηση:** Ειδικά οι Αλβανοί είναι αστέρια τα πουλάκια μου. Όλα τα ξέρουν.

Πανέξυπνοι είναι και έχουν και μια γλώσσα 10 πήχεις. Αστέρια τα θέλουν όλα τώρα.

Ερώτηση: Ποιο θεωρείτε ότι είναι το πιο σημαντικό προσόν για ένα μετανάστη ώστε να είναι εύκολη η εισαγωγή του;

Απάντηση: Ε να μιλάει και λίγα Ελληνικά. Έρχονται εδώ Κούρδοι, Πακιστανοί, από Μπαγκλαντές, από Ιράν, Ιράκ πονάει το κεφάλι σου δεν καταλαβαίνεις τι λένε. Οι Αλβανοί ξέρουν καλύτερα αλλά αυτοί είναι πιο νευρικοί. Φέτος έχω περισσότερους από Μπαγκλαντές και τέτοια Αλβανούς δεν έχω.

Ερώτηση: Άλλες δυσκολίες;

Απάντηση: Αν είναι λίγο διαθέσιμοι να καταλαβαίνουν και λίγο αυτό που λέμε εμείς δεν υπάρχει κανένα πρόβλημα, τα βρίσκουμε μια χαρά. Δεν έχω μεγάλες δυσκολίες με αυτό εντάξει.

Ερώτηση: Είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί σας;

Απάντηση: Ναι βέβαια, πάρα πολύ. Ευγενέστατοι, ορισμένοι είναι ευγενέστατοι, ορισμένες χώρες, άνθρωποι που έρχονται από ορισμένες χώρες είναι ευγενέστατοι κυρίως Ασία, οι Αλβανοί είναι γλωσσάδες, αχ Παναγία μου.

Ερώτηση: Θεωρείται πως υπάρχουν αντικειμενικά εμπόδια που εμποδίζουν την πρόσβασή τους στις υπηρεσίες και στο πόστο;

Απάντηση: Όχι μια χαρά τους εξυπηρετούμε δεν υπάρχει πρόβλημα, αυτοί έχουν προβλήματα με τους εργοδότες τους. Δεν τους αφήνουν να έρθουν, του λέει έχω να φτιάξω τα χαρτιά μου και του λέει ο εργοδότης όχι δεν θα πας σήμερα θα πας αύριο ή πρέπει να δείξουν το μαντού στο γιατρό και δεν έρχονται όταν πρέπει, που πρέπει να το δει ο γιατρός 72 ώρες μετά από τη στιγμή που θα γίνει, και έρχονται την επόμενη ή τη μεθεπόμενη οπότε ξαναμπαίνουμε στην αρχική διαδικασία. Μας πηγαίνει πίσω αυτό. Πρέπει μετά να ξαναβγούν τα χαρτιά.

Ερώτηση: Πως χειρίζεστε τις περιπτώσεις όπου υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας;

Απάντηση: Εντάξει εμείς εδώ είμαστε με ραντεβού δεν έχουμε τόσο πρόβλημα. Είμαστε με τα ραντεβού που κλείνονται με το 1535 Με τους

μετανάστες δεν έχουμε πρόβλημα πάντως με τους ανθρώπους εντάξει αν είναι λίγο πιο συνεργάσιμοι τα βρίσκουμε μια χαρά αν δεν είναι όμως τρώμε και ένα βρισίδι ωραίο και τελειώνει το ζήτημα. Δεν συμβαίνει συχνά αυτό. Να πω επίσης πως εδώ έρχονται περίπου από μετανάστες νέες ηλικίες μέχρι 30. Αν είναι κάτω από 14 πάνε στο Παίδων για μαντού.

4^η Συνέντευξη

- Ερώτηση:** Ηλικία;
- Απάντηση:** 53
- Ερώτηση:** Οικογενειακή κατάσταση;
- Απάντηση:** Διαζευγμένη
- Ερώτηση:** Σπουδές;
- Απάντηση:** Απόφοιτη τότε εξατάξιου
- Ερώτηση:** Χρόνια εργασίας στο πόστο
- Απάντηση:** Στο πόστο είμαι 10 στον ΟΑΕΔ γενικά είμαι 30.
- Ερώτηση:** Τύπος απασχόλησης;
- Απάντηση:** Είμαι μόνιμη υπάλληλος.
- Ερώτηση:** Περιγράψτε μου την εργασία σας στο πόστο ως προς το περιεχόμενο και τις απαιτήσεις.
- Απάντηση:** Είμαι στην καταβολή οικογενειακού επιδόματος που δικαιούνται όσοι είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ και ανάλογα με την ειδικότητα. Το οικογενειακό δίνεται μια φορά το χρόνο και το επίδομα ανεργίας ανάλογα με τα έτη. Καταβάλω προσπάθεια μεγάλη, δεν είναι εύκολη η δουλειά πρέπει να ξέρουμε να χειριζόμαστε και το πρόγραμμα του υπολογιστή και δεν έχουμε καμία ενημέρωση. Ψάχνουμε μόνοι μας. Έχει μηχανογραφηθεί φέτος ένα πρόγραμμα και το ψάχνουμε μόνοι μας γιατί δεν γνωρίζουμε τίποτα.
- Ερώτηση:** Δυσκολίες που αντιμετωπίζετε σε καθημερινή βάση;
- Απάντηση:** Οι δυσκολίες είναι κυρίως με τους αλλοδαπούς οι οποίοι έχουν

απαιτήσεις χωρίς να έχουν υποχρεώσεις. Δεν προσκομίζουν εύκολα τα δικαιολογητικά που χρειάζονται και υπάρχει μια άσχημη συναλλαγή.

Ερώτηση: Υπάρχει βοήθεια από τους συναδέλφους;

Απάντηση: Υπάρχει βοήθεια όταν ξέρουμε, διαφορετικά προσπαθούμε μόνοι μας να καλύψουμε τα κενά.

Ερώτηση: Τι αριθμό ανθρώπων εξυπηρετείτε καθημερινά;

Απάντηση: Τουλάχιστον 150 άτομα.

Ερώτηση: Πόσοι είναι οι αλλοδαποί;

Απάντηση: Σε αυτή την αναλογία 20 Έλληνες.

Ερώτηση: Πιστεύετε πως ο φορέας είναι σε τέτοιο βαθμό στελεχωμένος ώστε να εξυπηρετήσει το μέγεθος του αριθμού των χρηστών;

Απάντηση: Όχι, δεν υπάρχει καμία στήριξη προσωπικού ενώ υπάρχει η δυνατότητα.

Ερώτηση: Κάνετε αυτό που πάντα επιθυμούσατε;

Απάντηση: Δεν έχω πρόβλημα με τον κόσμο, με τη συναλλαγή, πρόβλημα έχω επειδή δεν υπάρχει μια στήριξη και μια οργάνωση.

Ερώτηση: Τι παροχές δίνονται από το πόστο στο μεταναστευτικό πληθυσμό;

Απάντηση: Αυτή τη στιγμή είναι το οικογενειακό επίδομα, αν έχουν απόλυση, είναι και το ταμείο ανεργίας με προϋποθέσεις πάντα. Όσοι έχουν απολύσεις. Σε κάποιους έχουν κάνει στην πιο πάνω υπηρεσία προσλήψεις, ελάχιστοι βέβαια, εργοδότες αφού έχουν νόμιμα άδεια διαμονής, διαβατήριο κλπ. Οι ομογενείς είναι πιο απλή περίπτωση. Το επίδομα δίνεται όταν υπάρχουν παιδάκια, ο δικαιούχος να είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ και ανάλογα με την ειδικότητα που έχει γιατί είναι κάποιες ειδικότητες που υποχρεωτικά πρέπει να το δώσει ο εργοδότης. Αν δεν το χορηγεί ο εργοδότης δεν το χορηγεί ούτε ο ΟΑΕΔ. Αν είναι ταμείο ανεργίας τον προηγούμενο χρόνο χορηγείται, εάν όμως είναι μόνο με κάρτα ανεργίας δεν χορηγείται. Χρειάζονται στον προηγούμενο χρόνο τουλάχιστον ή δυο μήνες εργασίας ή δυο μήνες συνεχόμενης ανεργίας ή δυο μήνες ασθένειας ή να δουλεύει κανονικά.

Ερώτηση: Τι χαρτιά απαιτούνται ώστε να μουν οι μετανάστες σε αυτή τη διαδικασία;

Απάντηση: Να είναι σε ισχύ τα χαρτιά και να μην είναι πλαστά γιατί έχουμε αντιμετωπίσει και αυτή την κατάσταση. Άδεια διαμονής και διαβατήριο, να πηγαίνουν τα παιδιά τους σχολείο, διότι πρέπει να ακολουθούν τους νόμους της χώρας που βρίσκονται πράγμα που δεν γίνεται, και αυτό το αντιμετωπίσαμε γιατί στην αρχή παίρναμε από γιατρούς κάποιες βεβαιώσεις, εμβόλια, τα οποία διαπιστώσαμε ότι είναι πλαστά από έναν έλεγχο που κάναμε με δική μας πρωτοβουλία.

Ερώτηση: Πώς έγινε αυτή η διαπίστωση;

Απάντηση: Προσωπικά εγώ, έτσι ξαφνικά πήρα τα χαρτιά κάποιου αλλοδαπού και εκείνη την ώρα διαισθητικά θεώρησα ότι είναι πλαστά. Έκανα κινήσεις ελέγχου και είδα πως δεν έχει παιδιά. Όπως επίσης και στο αλλοδαπών δεν υπήρχαν χαρτιά παραμονής. Είμαστε υποχρεωμένοι να διαβιβάσουμε αυτά τα πλαστά έγγραφα στη διοίκηση και από κει και πέρα αναλαμβάνει εισαγγελίας.

Ερώτηση: Πιστεύετε ότι οι μετανάστες είναι γνώστες των δικαιωμάτων τους σε σχέση με τις παροχές;

Απάντηση: Ναι γνωρίζουν τα πάντα.

Ερώτηση: Ποιο θεωρείτε ότι είναι το πιο σημαντικό προσόν για ένα μετανάστη ώστε να έχει εύκολη πρόσβαση στις παροχές;

Απάντηση: Αυτό που αντιμετωπίζουμε είναι ότι δεν ακούνε. Γνωρίζουν τα πάντα αλλά δεν ακούνε. Θεωρούν ότι υπάρχει προκατάληψη απέναντι τους και φέρονται με τον χειρότερο τρόπο. Οπότε εκεί αρχίζουν τα προβλήματα. Το σημαντικότερο είναι ότι δεν ακούνε ακόμα και όταν πάμε να τους βοηθήσουμε, μπορούν να πάρουν κάποια χρήματα και προσπαθούμε να τους βοηθήσουμε εξηγώντας τους τι πρέπει να φέρουν. Εκεί αρχίζει ένας απρεπέστατος διάλογος, απαράδεκτοι χαρακτηρισμοί, κάνουν παράπονα στη διοίκηση για κακή δικιά μας συμπεριφορά και εκεί απολογούμαστε εμείς με τη διοίκηση. Δέχομαι ότι υπάρχει δυσκολία να βρουν δουλειά, δέχομαι ότι είναι σε έναν ξένο τόπο όπου δεν γνωρίζουν τη γλώσσα καλά αλλά δεν θέλουν να ακούσουν, θέλουν να περάσουν τη δική τους γραμμή. Να πάρουν τα λεφτά χωρίς να φέρουν τα απαραίτητα έγγραφα.

- Ερώτηση:** Πείτε μου σχετικά με τα προβλήματα συνεννόησης.
- Απάντηση:** Το παλεύουμε με δυσκολία, με νοήματα.
- Ερώτηση:** Υπάρχει κάποια εθνικότητα με την οποία είναι πιο εύκολη η συναλλαγή;
- Απάντηση:** Όχι, έχουν αποκτήσει ένα θάρρος και θράσος και δεν σέβονται τίποτα. Για αυτό και υπάρχει η δυσκολία της συνεννόησης, μπορεί να μην κατέχεις τη γλώσσα σιγά σιγά όμως μπορείς να εξηγήσεις στον άλλον ποιο είναι το χαρτί που ζητάς αλλά δεν θέλει να το δει ούτε να το ακούσει. Έρχονται δέκα φορές έτσι και δημιουργούν φασαρίες.
- Ερώτηση:** Θεωρείτε πως υπάρχουν αντικειμενικά εμπόδια που εμποδίζουν την πρόσβασή τους στις υπηρεσίες και στο πόστο;
- Απάντηση:** Όχι βέβαια, έχουν τα πάντα όλα τα δικαιώματα και τη δυνατότητα για να πάρουν τα επιδόματα. Αδικημένοι είναι οι Έλληνες όχι οι αλλοδαποί.
- Ερώτηση:** Ποια προβλήματα πιστεύετε αντιμετωπίζουν οι μετανάστες στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας;
- Απάντηση:** Δεν τους ενδιαφέρει να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, από την πείρα μου μιλάω, νοιάζονται μόνο για το μαύρο χρήμα. Για αυτό και αγοράζουν κάποια ένσημα, βρίσκουν κάποιον, δανείζονται τη σφραγίδα του εργοδότη για να πάρουν όλα αυτά που δικαιούνται και τους νοιάζει μόνο το μαύρο χρήμα γιατί εκεί βγάζουν περισσότερα.
- Ερώτηση:** Πείτε μου κάποιο χαρακτηριστικό παράδειγμα μιας δύσκολης συναλλαγής που αντιμετωπίσατε.
- Απάντηση:** Με τους Αιγυπτίους ένα θέμα, μας κατέθεσαν πλαστά δικαιολογητικά, για τα παιδιά τους μας χορήγησαν βεβαιώσεις από σχολείο με υπογραφή ανθρώπου που είχε πεθάνει εδώ και δέκα χρόνια. Και δεν είχαν παιδιά βέβαια. Καταναλώσαμε μήνες για να βγάλουμε άκρη. Ολόκληρη διαδικασία που μας έφερε πολύ πίσω και θα δούμε τώρα τι θα πει ο εισαγγελέας.

5^η Συνέντευξη

- Ερώτηση:** Ηλικία;
- Απάντηση:** 44
- Ερώτηση:** Οικογενειακή κατάσταση;
- Απάντηση:** Άγαμος
- Ερώτηση:** Σπουδές;
- Απάντηση:** Έχω τελειώσει πληροφορική
- Ερώτηση:** Χρόνια εργασίας στο πόστο
- Απάντηση:** 21
- Ερώτηση:** Τύπος απασχόλησης;
- Απάντηση:** Μόνιμος υπάλληλος.
- Ερώτηση:** Περιγράψτε μου την εργασία σας στο πόστο ως προς το περιεχόμενο και τις απαιτήσεις.
- Απάντηση:** Εγώ έχω την διοικητική μέριμνα στη μονάδα ημερήσιας νοσηλείας του χειρουργικού τομέα και κανονίζω τα χειρουργεία των ασθενών. Δηλαδή η διαδικασία είναι:έρχεται ο ασθενής εδώ με το εισιτήριο του από τα εξωτερικά ιατρεία, λέω την ημερομηνία που θα κάνει το χειρουργείο, του κλείνω ραντεβού για να κάνει τις εξετάσεις του και μετά κάνω εισαγωγή την ημέρα του χειρουργείου. Οι απαιτήσεις εδώ είναι μεγάλες γιατί είμαι μόνος μου και δεν υπάρχει αντικαταστάτης. Για τις δεξιότητες πρέπει να έχεις καλές γνώσεις νοσηλευτικής και διοικητικής δουλειάς.
- Ερώτηση:** Δυσκολίες που αντιμετωπίζετε σε καθημερινή βάση;
- Απάντηση:** Οι δυσκολίες είναι βασικά η αναμονή με τη λίστα των ασθενών η οποία είναι μεγάλη λόγω του ότι δεν γίνονται καθημερινά χειρουργεία με μερική αναισθησία και οι ασθενείς έχουν πρόβλημα και αυτό με πιέζει πάρα πολύ, που δεν μπορώ να δίνω απάντηση στους ασθενείς. Η έλλειψη του προσωπικού είναι βέβαια μεγάλο πρόβλημα
- Ερώτηση:** Υπάρχει βοήθεια από τους συναδέλφους;
- Απάντηση:** Εγώ εδώ δεν έχω άλλον άνθρωπο.
- Ερώτηση:** Τι αριθμό ανθρώπων εξυπηρετείτε καθημερινά;

- Απάντηση:** Γύρω στα 15 άτομα. Είναι οι άρρωστοι που θα χειρουργηθούν και οι άρρωστοι που θα κάνουν εξετάσεις για να μπουν κάποια άλλη μέρα στο χειρουργείο. Και βέβαια εκτός όλοι οι άλλοι που έρχονται για πληροφορίες και ρωτάνε.
- Ερώτηση:** Από αυτούς πόσοι είναι μετανάστες;
- Απάντηση:** Οι μισοί σχεδόν.
- Ερώτηση:** Πιστεύετε πως ο φορέας είναι σε τέτοιο βαθμό στελεχωμένος ώστε να εξυπηρετήσει το μέγεθος του αριθμού των χρηστών;
- Απάντηση:** Όχι ιδιαίτερα, χρειαζόμαστε περισσότερους.
- Ερώτηση:** Κάνετε αυτό που πάντα επιθυμούσατε;
- Απάντηση:** Σχετικό είναι αυτό, έχει τα καλά και τα κακά.
- Ερώτηση:** Τι παροχές δίνονται από το πόστο στο μεταναστευτικό πληθυσμό;
- Απάντηση:** Δεν δίνουμε κάποιες ιδιαίτερες παροχές, όπως έρχονται οι Έλληνες να εξυπηρετηθούν έρχονται και αυτοί.
- Ερώτηση:** Τι χαρτιά απαιτούνται ώστε να μπουν οι μετανάστες σε αυτή τη διαδικασία;
- Απάντηση:** Να είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ συνήθως, ή να έχουν ασφάλεια από την κοινωνική πρόνοια, ή αλλιώς αν δεν έχουν ασφάλεια πληρώνουν σαν ιδιώτες για τα νοσήλια κλπ. Αλλιώς δεν έχουνε άλλο πρόβλημα, μια χαρά εξυπηρετούνται. Και βλέπουμε και το διαβατήριο επίσης.
- Ερώτηση:** Πως αξιολογείτε κάθε φορά τα χαρτιά που σας προσκομίζουν οι αλλοδαποί;
- Απάντηση:** Όχι, δεν χρειάζεται να κάνω αξιολόγηση. Έχει γίνει κάποιος έλεγχος όταν έρχονται από τα εξωτερικά ιατρεία, εγώ δεν κάνω κάτι τέτοιο.
- Ερώτηση:** Θεωρείτε πως οι μετανάστες είναι γνώστες των δικαιωμάτων τους σχετικά με τις παροχές του φορέα;
- Απάντηση:** Όχι όλοι, μερικοί ναι, ξέρουν, οι Αλβανοί π.χ. μπορώ να πω είναι πιο ενημερωμένοι από κάποιους άλλους.
- Ερώτηση:** Ποιο θεωρείτε ότι είναι το πιο σημαντικό προσόν που πρέπει να έχει ένας αλλοδαπός ώστε να έχει την πρόσβαση που επιθυμεί εδώ;

- Απάντηση:** Δεν χρειάζομαι κάποιο ιδιαίτερο προσόν εγώ, το μόνο που θα ήταν καλό να γνωρίζει να μιλάει ελληνικά ή έστω στα αγγλικά.
- Ερώτηση:** Δυσκολίες με τους μετανάστες που αντιμετωπίζετε συχνά;
- Απάντηση:** Το θέμα της γλώσσας, αν δεν έχουν συνοδό που να ξέρει ελληνικά ή αγγλικά, εκεί υπάρχει πρόβλημα στην επικοινωνία μαζί τους. Αλλιώς δεν υπάρχει πρόβλημα.
- Ερώτηση:** Πως κρίνετε την συμπεριφορά των μεταναστών; Είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί σας όταν προκύπτουν διάφορα ζητήματα;
- Απάντηση:** Ναι, υπάρχουν εξαιρέσεις βέβαια αλλά μεμονωμένες περιπτώσεις, είναι θέμα χαρακτήρα του κάθε ανθρώπου πιστεύω.
- Ερώτηση:** Θεωρείτε πως υπάρχουν κάποια αντικειμενικά εμπόδια που εμποδίζουν την πρόσβαση τους στις παροχές του φορέα;
- Απάντηση:** Όχι κανένα πρόβλημα πουθενά, τους εξυπηρετούμε όπως και οι υπόλοιποι.
- Ερώτηση:** Τι γίνεται στην περίπτωση που κάποιοι αλλοδαποί δεν έχουν όλα τα απαραίτητα έγγραφα για τη νοσηλεία τους;
- Απάντηση:** Αν συμβεί κάτι τέτοιο αναλαμβάνει η κοινωνική υπηρεσία η οποία τους παραπέμπει στην κοινωνική πρόνοια ώστε να τους εξασφαλίσει ασφάλεια και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Τους εξασφαλίζει εύκολη πρόσβαση στις κοινωνικές υπηρεσίες και φάρμακα δωρεάν.

6^η Συνέντευξη

- Ερώτηση:** Ηλικία;
- Απάντηση:** 35
- Ερώτηση:** Οικογενειακή κατάσταση;
- Απάντηση:** Παντρεμένη
- Ερώτηση:** Σπουδές;
- Απάντηση:** Λύκειο

- Ερώτηση:** Χρόνια εργασίας στο πόστο;
- Απάντηση:** 10 γενικά, στο οικογενειακό επίδομα κανά 2μηνο.
- Ερώτηση:** Τύπος απασχόλησης;
- Απάντηση:** Σύμβαση αορίστου χρόνου
- Ερώτηση:** Περιγράψτε μου την εργασία σας στο πόστο ως προς το περιεχόμενο τις απαιτήσεις και τις δεξιότητες.
- Απάντηση:** Εδώ δίνουμε το οικογενειακό επίδομα για όσους έχουν παιδάκια, παίρνουν κάποια χρήματα, έχει πάρα πολύ κόσμος. Μέχρι και διάλειμμα είναι δύσκολο να κάνουμε, ο κόσμος είναι ασταμάτητος πάρα πολύς κόσμος, οι περισσότεροι έχουν οικονομικά προβλήματα, πολλοί αλλοδαποί, λίγοι Έλληνες. Δεξιότητες ναι χρήση υπολογιστή καλή, διότι εκτός από κάποια δικαιολογητικά που κοιτάζουμε τα δουλεύουμε στο κομπιούτερ μέχρι να πάνε στην τράπεζα. Τώρα, το προηγούμενο πόστο μου ήταν στα επιδόματα για τις επιχειρήσεις, εκεί ήταν πιο χαλαρά γενικά, χαμός γινότανε όταν έβγαιναν τα προγράμματα περισσότερο. Αλλοδαποί δεν έμπαιναν στα προγράμματα αυτά, έμπαιναν ομογενείς και πολίτες της Ε.Ε.
- Ερώτηση:** Δυσκολίες που αντιμετωπίζετε σε καθημερινή βάση;
- Απάντηση:** Στο τωρινό πόστο έχουμε προβλήματα λόγω που έχουμε πολύ κόσμο.Όπου υπάρχει κόσμος υπάρχει και εκνευρισμός δηλαδή τους λείπουν χαρτιά τους το λες φωνάζουν, κάποιοι δεν καταλαβαίνουν ελληνικά διότι εδώ έχουμε πολλούς αλλοδαπούς, ή δεν θέλουν κάποιοι σου λέει δε με νοιάζει εγώ θέλω να κάνω τη δουλειά μου.
- Ερώτηση:** Υπάρχει βοήθεια από τους συναδέλφους;
- Απάντηση:** Ναι, ναι πάρα πολύ, είμαστε μια χαρά.
- Ερώτηση:** Τι αριθμό ανθρώπων εξυπηρετείτε καθημερινά;
- Απάντηση:** Εδώ μπορεί να είναι και 300 άτομα.
- Ερώτηση:** Πόσοι είναι οι αλλοδαποί;
- Απάντηση:** Πάνω από τους μισούς, τα 2/3.
- Ερώτηση:** Πιστεύετε πως ο φορέας είναι σε τέτοιο βαθμό στελεχωμένος ώστε να εξυπηρετήσει το μέγεθος του αριθμού των χρηστών;
- Απάντηση:** Όχι βέβαια, ούτε το κτίριο είναι, ίσως ούτε οι υπάλληλοι είναι

αρκετοί σε τέτοιο φόρτο γιατί και εδώ κάποια στιγμή θα σπάσει ο κόσμος, αλλά όταν έχει ξεκινήσει από ¼ μέχρι τώρα που μιλάμε γίνεται ο χαμός, καθόμαστε και πέραν του ωραρίου δηλαδή.

Ερώτηση: Κάνετε αυτό που πάντα επιθυμούσατε;

Απάντηση: Όχι, αισθητικός ήθελα να γίνω(γέλια)

Ερώτηση: Τι παροχές δίνονται από το πόστο στο μεταναστευτικό πληθυσμό;

Απάντηση: Όλοι τα ίδια δικαιούνται, είναι ένα ποσό δεδομένο με βάση τα παιδιά που έχουν.

Ερώτηση: Τι χαρτιά απαιτούνται ώστε να μπουν οι μετανάστες σε αυτή τη διαδικασία;

Απάντηση: Εκκαθαριστικό του 2008 σε φωτοτυπία, φωτοτυπία της ταυτότητας, φωτοτυπία του λογαριασμού της τράπεζας που θα τους μπουν τα χρήματα και μια βεβαίωση από τον εργοδότη τους ή αν είναι οικοδόμοι ένσυμα. Τέλος αν τα παιδιά τους είναι από 18 έως 22 ζητάμε και μια βεβαίωση αν σπουδάζουν που είναι από 18 έως 22 για να μπορέσουν να πάρουν και για αυτά τα παιδιά.

Ερώτηση: Αξιολογείτε την πληρότητα και την γνησιότητα των χαρτιών;

Απάντηση: Ε ναι τα κοιτάζουμε, τώρα να σου πω όλη τη διαδικασία έχει κάποια πράγματα, κάποιες ημερομηνίες που πρέπει να είναι μετά την 1 του απρίλη, ελέγχουμε να είναι μέσα στο σύστημα όλα περασμένα, κάνουμε μια ταυτοποίηση, να ανήκουν στο δικό μας ΟΑΕΔ, οι περισσότεροι είναι περασμένοι στο σύστημα αλλιώς τους κάνουμε νέα εγγραφή.

Ερώτηση: Έχετε αντιληφθεί περιπτώσεις προσκόμισης μη γνήσιων εγγράφων;

Απάντηση: Όχι εγώ ούτε 2 μήνες δεν είμαι εδώ.

Ερώτηση: Πιστεύετε πως οι μετανάστες είναι γνώστες των δικαιωμάτων τους σχετικά με τις παροχές του φορέα;

Απάντηση: Ναι γνωρίζουν αρκετά πράγματα, είναι ενημερωμένοι.

Ερώτηση: Ποιο θεωρείται το βασικότερο προσόν για ένα μετανάστη ώστε να έχει την πρόσβαση που επιθυμεί;

Απάντηση: Να έχει σωστά τα δικαιολογητικά απλώς, να έχουν ενημερωθεί από

πριν από την υπηρεσία και να φέρουν όσα αναγράφονται ,δεν έχουν σωστά τα δικαιολογητικά.Έρχονται χωρίς να έχουν ρωτήσει τίποτα,τι χαρτιά θα φέρουν και εκνευρίζονται κιόλας.

Ερώτηση: Υπάρχουν προβλήματα συνεννόησης;

Απάντηση: Το παλεύουμε, λίγα σπαστά ελληνικά, λίγα αγγλικά.

Ερώτηση: Πως κρίνετε την συμπεριφορά των μεταναστών; Είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί σας όταν προκύπτουν διάφορα ζητήματα;

Απάντηση: Το θέμα που σας είπα με τα χαρτιά. Τους λείπουν χαρτιά και αρνούνται να πάνε να τα φέρουν, θέλουν να πάρουν το επίδομα με αυτά που έχουν, σου λέει πέρυσι το πήρα ενώ φέτος ζητάει και άλλα χαρτιά η εγκύκλιος, και κάνουν χαμό φασαρίες απειλούν, γίνονται αυτά.

Ερώτηση: Θεωρείτε πως υπάρχουν αντικειμενικά εμπόδια που εμποδίζουν την πρόσβασή τους στις παροχές;

Απάντηση: Όχι δεν νομίζω, όσοι το δικαιούνται το παίρνουν, εμείς κάνουμε ότι καλύτερο,αυτοί με τις φασαρίες και με τα ελλιπή δικαιολογητικά μας πάνε πίσω. Εμείς τραβάμε το ζόρι.

7^η Συνέντευξη

Ερώτηση: Ηλικία;

Απάντηση: 27

Ερώτηση: Οικογενειακή κατάσταση;

Απάντηση: Μένω με γονείς,άγαμη

Ερώτηση: Σπουδές;

Απάντηση: Έχω τελειώσει τει ακτινολογίας

Ερώτηση: Χρόνια εργασίας στο πόστο;

Απάντηση: 4

Ερώτηση: Τύπος απασχόλησης;

Απάντηση: Μόνιμη υπάλληλος.

Ερώτηση: Περιγράψτε μου την εργασία σας στο πόστο ως προς το περιεχόμενο

τις απαιτήσεις και τις δεξιότητες.

Απάντηση: Δουλεύω σε ακτινολογικό εργαστήριο, οι ασθενείς που προσέρχονται κάνουν ακτινογραφίες εφόσον βέβαια έχουν παραπεμφθεί από τους γιατρούς του ιδρύματος. Απαιτήσεις δεν έχει ιδιαίτερες, είναι περισσότερο δουλειά ρουτίνας, όσοι απευθύνονται σε ένα κατάστημα ΙΚΑ εξάλλου συνήθως είναι επανέλεγχοι και η κατάσταση της υγείας τους είναι σχετικά καλή, οπότε δεν αντιμετωπίζουμε επείγοντα περιστατικά, οπότε και δεν υπάρχει ιδιαίτερο άγχος, οι περισσότεροι προσέρχονται με ραντεβού. Γνώσεις πρέπει να έχεις πάνω στο αντικείμενο σου και από κει και πέρα ότι απαιτεί μια δουλειά που συμπεριλαμβάνει επαφή με ανθρώπους, υπευθυνότητα, ευγένια κλπ.

Ερώτηση: Δυσκολίες που αντιμετωπίζετε σε καθημερινή βάση;

Απάντηση: Δεν αντιμετωπίζω ιδιαίτερη δυσκολία. Δεν έχουνε πολύ κόσμο εδώ. Ιδιαίτερος φόρτος δεν υπάρχει, ούτε κάποιο πρόβλημα με συναδέλφους.

Ερώτηση: Υπάρχει βοήθεια από τους συναδέλφους λοιπόν;

Απάντηση: Ναι είμαι πολύ ικανοποιημένη, λειτουργούμε σαν ομάδα, υπάρχει κατανόηση, είμαστε ενωμένοι.

Ερώτηση: Τι αριθμό ανθρώπων εξυπηρετείτε καθημερινά;

Απάντηση: Γύρω στα 30 με 50 άτομα.

Ερώτηση: Από αυτούς πόσοι είναι μετανάστες;

Απάντηση: Εξαρτάται την ημέρα... από τους 50 πες ότι μπορεί να είναι οι 15. Συνήθως Αλβανοί και Ασιάτες έρχονται.

Ερώτηση: Πιστεύετε πως ο φορέας είναι σε τέτοιο βαθμό στελεχωμένος ώστε να εξυπηρετήσει το μέγεθος του αριθμού των χρηστών;

Απάντηση: Ναι είναι, απόλυτα. Στο συγκεκριμένο υποκατάστημα να αντεπεξέρχεται το προσωπικό στις απαιτήσεις του κόσμου.

Ερώτηση: Κάνετε αυτό που πάντα επιθυμούσατε;

Απάντηση: Ναι. Μια δουλειά προγραμματισμένη, που παρέχει τον ελεύθερο χρόνο που επιθυμώ σε αντικείμενο παρεμφερές με αυτό που ήθελα να σπουδάσω εξ' αρχής.

Ερώτηση: Τι παροχές δίνονται από το πόστο στο μεταναστευτικό πληθυσμό;

- Απάντηση:** Ακτινογραφίες κάνω,δεν γίνεται κάτι άλλο.Δεν έχουμε άλλα τμήματα.
- Ερώτηση:** Τι χαρτιά απαιτούνται ώστε να μπουν οι μετανάστες σε αυτή τη διαδικασία;
- Απάντηση:** Χρειάζεται ο κάθε ασφαλισμένος να απευθυνθεί στο γιατρό για το πρόβλημα του, και από κει και πέρα ο γιατρός θα κρίνει την κατάσταση του και τον παραπέμπει με ένα παραπεμπτικό εδώ και με το παραπεμπτικό και το βιβλιάριο του οπότε και κάνει την ακτινογραφία ή κλείνει κάποιο ραντεβού για άλλη μέρα.
- Ερώτηση:** Τι γίνεται αν δεν έχει βιβλιάριο κάποιος αλλοδαπός;
- Απάντηση:** Εμάς κατά κύριο λόγο μας ενδιαφέρει το παραπεμπτικό του γιατρού το οποίο γράφει επάνω όλα τα στοιχεία του βιβλιαρίου οπότε αν υπάρχει το παραπεμπτικό δεν μας ενοχλεί τόσο, περισσότερο το θέλουμε για διασταύρωση των στοιχείων.
- Ερώτηση:** Θεωρείτε πως οι μετανάστες είναι γνώστες των δικαιωμάτων τους σχετικά με τις παροχές του φορέα;
- Απάντηση:** Γενικά ναι αλλά όχι σε όλα τα θέματα,ξέρουν χοντρικά πράγματα. Κάποιες λεπτομέρειες τους ξεφεύγουν.
- Ερώτηση:** Ποιο θεωρείτε ότι είναι το πιο σημαντικό προσόν που πρέπει να έχει ένας αλλοδαπός ώστε να έχει την πρόσβαση που επιθυμεί εδώ;
- Απάντηση:** Να γνωρίζει καλά τη γλώσσα, έχουμε πολλές περιπτώσεις που δεν γνωρίζουν καλά δεν μπορούν να συνεννοηθούν. Τους μιλάμε στα αγγλικά,με νοήματα.
- Ερώτηση:** Δυσκολίες με τους μετανάστες που αντιμετωπίζετε συχνά;
- Απάντηση:** Όχι,γενικά δεν έχουμε προβλήματα.
- Ερώτηση:** Πως κρίνετε την συμπεριφορά των μεταναστών; Είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί σας όταν προκύπτουν διάφορα ζητήματα;
- Απάντηση:** Όχι δεν έχουμε ιδιαίτερα προβλήματα. Είναι όλοι ευγενικοί, περιμένουν τη σειρά τους.Είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν.Το μόνο πρόβλημα είναι ότι κάποιοι δεν καταλαβαίνουν την γλώσσα και

ευτυχώς φέρνουν μαζί τους κάποιον που κάνει μετάφραση.

Ερώτηση: Θεωρείτε πως υπάρχουν κάποια αντικειμενικά εμπόδια που εμποδίζουν την πρόσβαση τους στις παροχές του φορέα;

Απάντηση: Σίγουρα αντιμετωπίζουν και για το λόγο που είπα προηγουμένως αλλά και γιατί δεν γνωρίζουν καλά τα δικαιώματά τους. Πιστεύω δεν γνωρίζουν, πρέπει να έχουν κάποια καθοδήγηση ώστε να διεκδικήσουν αυτά που τους ανήκουν.

8^η Συνέντευξη

Ερώτηση: Η ηλικία σας;

Απάντηση: 36

Ερώτηση: Οικογενειακή κατάσταση;

Απάντηση: Άγαμη

Ερώτηση: Οι σπουδές σας ποιες είναι;

Απάντηση: Απόφοιτη Λυκείου και γραφιστικές τέχνες.

Ερώτηση: Τα χρόνια εργασίας σας στο συγκεκριμένο πόστο;

Απάντηση: Στο ΙΚΑ είμαι με απόσπαση εδώ και 1 χρόνο.

Ερώτηση: Ποιος είναι ο τύπος της απασχόλησής σας;

Απάντηση: Είμαι μόνιμη υπάλληλος.

Ερώτηση: Περιγράψτε μου την εργασία σας εδώ ως προς το περιεχόμενο, τις απαιτήσεις και τις δεξιότητες.

Απάντηση: Είμαι στις παροχές. Έρχονται οι ασφαλισμένοι και εμείς εδώ κάνουμε την κοστολόγηση των ιατρικών εξετάσεων σε θέματα υγείας, μητρότητας, εξετάσεις αίματος, οτιδήποτε αφορά χρήμα. Έρχονται οι συνταξιούχοι για τα φάρμακά τους ακόμα και για τα υποσέντονα των κατάκοιτων. Απαιτήσεις υπάρχουν πολλές και μεγάλος φόρτος. Σκέψου ότι όσο είναι ανοιχτό το ταμείο δηλαδή 8 με 1:30 δεν μπορείς να κουνηθείς. Έχει πολύ κόσμος. Η δουλειά αυτή χρειάζεται να θυμάσαι αρκετά όπως τιμές κ.α., να ξέρεις να χειρίζεσαι το μηχανογραφημένο

σύστημα,υπολογιστές.

Ερώτηση: Τι δυσκολίες αντιμετωπίζετε σε καθημερινή βάση;

Απάντηση: Οι δυσκολίες είναι με το κοινό γιατί και αυτοί έχουν δίκιο που εκνευρίζονται. Το γεγονός είναι πως τα χρήματα που δίνουν οι ασφαλισμένοι σε σχέση με αυτά που παίρνουν έχουν μεγάλη διαφορά. Όσο πιο δύσκολη είναι η περίπτωση τόσο μεγαλώνουν οι διαφορές. Οι ασφαλισμένοι δίνουν περισσότερα. Αυτή είναι η γνώμη μου. Η γνώμη του ΙΚΑ μπορεί να είναι διαφορετική.

Ερώτηση: Υπάρχει βοήθεια από τους συναδέλφους για την αντιμετώπιση τυχόν δυσκολιών;

Απάντηση: Εξαιρετικοί οι συναδέλφοι, με βοηθούν πάρα πολύ.

Ερώτηση: Θεωρείτε πως ο φορέας είναι στελεχωμένος σε τέτοιο βαθμό ώστε να εξυπηρετεί το μέγεθος του αριθμού των χρηστών;

Απάντηση: Όχι με τίποτα.

Ερώτηση: Καθημερινά πόσα άτομα εξυπηρετείται στο πόστο σας;

Απάντηση: Γύρω στα 250 με 350 άτομα.

Ερώτηση: Πόσοι από αυτούς είναι αλλοδαποί;

Απάντηση: Δεν μπορώ να υπολογίσω. Ίσως πάνω από το 1/3.Και μάλιστα είναι πιο διεκδικητικοί από τους Έλληνες. Ένας Έλληνας για μια εξέταση δεν έρχεται να την πληρωθεί.Ο μετανάστης έρχεται και για το ελάχιστο.

Ερώτηση: Νοιώθετε πως κάνετε αυτό το οποίο πάντα επιθυμούσατε;

Απάντηση: Εντάξει όχι,δεν έχει ενδιαφέρον σαν επάγγελμα.Βέβαια υπάρχει καλή συνεργασία.

Ερώτηση: Πείτε μου συνολικά τις παροχές του φορέα στο μεταναστευτικό πληθυσμό.

Απάντηση: Για τους μετανάστες δεν γίνεται κάτι διαφορετικό .Ότι δικαίωμα έχει ο Έλληνας έχει και ο μετανάστης. Γεννάει η γυναίκα του μετανάστη θα πάρει αυτά που δικαιούται και αυτός,επιδόματα ξέρω γω, αφού πληρώνει στο ΙΚΑ θα τα πάρει.

Ερώτηση: Τι χαρτιά απαιτούνται ώστε να αρχίσουν να μπαίνουν οι μετανάστες σε μια διαδικασία απόκτησης αυτών των παροχών;

Απάντηση: Εγώ βλέπω από το βιβλιάριο του ΙΚΑ τον αριθμό μητρώου,μπαίνω στο

σύστημα, βλέπω αν έχει ένσημα, οπότε αν έχει μπορεί να πληρωθεί. Αυτό βέβαια ισχύει και για τους Έλληνες. Επίσης φέρνουν χαρτιά από νοσοκομεία, χαρτιά γιατρών που τους γράφουν αναρρωτικές ώστε να πάρουν επίδομα ασθενείας.

Ερώτηση: Αξιολογείται με κάποιο τρόπο την γνησιότητα των εγγράφων που σας προσκομίζουν;

Απάντηση: Όχι εγώ στο σύστημα μπαίνω όπως σας είπα και βλέπω αν έχει ένσημα. Φέρνουν και όπως σας είπα χαρτιά της ασθένειας και βάση τις ημέρες που γράφει το χαρτί πληρώνονται.

Ερώτηση: Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως οι μετανάστες είναι γνώστες των δικαιωμάτων τους;

Απάντηση: Είναι αρκετά γνώστες. Οι κινέζοι έχουν περισσότερο πρόβλημα γιατί δεν ξέρουν τη γλώσσα. Τους μιλάω αποσπασματικά, λίγα αγγλικά λίγο με νοήματα. Αλλά κάνω το εξής: τους βάζω να πάρουν τηλέφωνο κάποιον που γνωρίζει ελληνικά η αγγλικά ώστε να συνεννοηθώ. Αυτοί που ξέρουν τα πάντα είναι οι Αλβανοί.

Ερώτηση: Ποιο θεωρείτε ότι είναι το πιο σημαντικό προσόν που πρέπει να έχει ένας αλλοδαπός;

Απάντηση: Υπομονή και ευγένεια.

Ερώτηση: Όσον αφορά τη συμπεριφορά των μεταναστών: είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί σας;

Απάντηση: Εντάξει αυτό έχει να κάνει με τον άνθρωπο πιστεύω. Δυσκολίες αυτού του είδους έχω και με Έλληνες και αλλοδαπούς. Εξαρτάται από πολλούς παράγοντες αυτό. Αν ο άλλος μαθαίνει ξαφνικά ότι έχει καρκίνο είναι σε διαφορετική κατάσταση από κάποιον που έρχεται να πληρωθεί μια απλή εξέταση. Ο άνθρωπος αυτός γίνεται πιο νευρικός, ξαφνικά πρέπει να δει τι λεφτά θα δώσει από την τσέπη του, τι λεφτά θα του δώσει το ΙΚΑ, πόσο γρήγορα θα γίνουν αυτές οι διαδικασίες κλπ.

Ερώτηση: Θεωρείτε πως υπάρχουν αντικειμενικά εμπόδια που εμποδίζουν την πρόσβαση τους σε παροχές του φορέα;

Απάντηση: Όχι δε νομίζω, αφού δουλεύουν και έχουν ένσημα απολαμβάνουν ότι και οι υπόλοιποι.

9^η Συνέντευξη

- Ερώτηση:** Η ηλικία σας ;
- Απάντηση:** 52
- Ερώτηση:** Οικογενειακή κατάσταση;
- Απάντηση:** Παντρεμένη με 3 παιδιά
- Ερώτηση:** Οι σπουδές σας ποιες είναι;
- Απάντηση:** Δημόσια διοίκηση Παντείου
- Ερώτηση:** Τα χρόνια εργασίας σας στο συγκεκριμένο πόστο;
- Απάντηση:** Είμαι από το 1981.
- Ερώτηση:** Ποιος είναι ο τύπος της απασχόλησής σας;
- Απάντηση:** Είμαι μόνιμη υπάλληλος.
- Ερώτηση:** Περιγράψτε μου την εργασία σας εδώ ως προς το περιεχόμενο, τις απαιτήσεις και τις δεξιότητες.
- Απάντηση:** Είμαι στο τμήμα των οικοδομών, ασχολούμαι με ότι έχει να κάνει με οικοδομοτεχνικά έργα. Έχουμε επαφή με ασφαλισμένους και εργοδότες. Οι ασφαλισμένοι έρχονται με το μητρώο τους και λένε θέλουμε την απασχόλησή μας για το προηγούμενο έτος. Έρχονται για να επικυρωσουν τα ένσημά τους γιατί έχουν αμφιβολία για το αν τους ασφαλίζουν. Η αναγνώριση των ενσήμων στους αλλοδαπούς γίνεται για πράσινη κάρτα, φορολογική δήλωση, θεώρηση βιβλιαρίων. Κάθε μήνα υποβάλλονται τα ημερομίσθια και αυτά καταχωρούνται, τα στέλνουμε στα κεντρικά ώστε να ενημερωθεί το σύστημα. Παλαιότερα ήταν όλα χειρόγραφα και ήταν τρομερά δύσκολο.
- Ερώτηση:** Τι δυσκολίες αντιμετωπίζετε σε καθημερινή βάση;
- Απάντηση:** Οι δυσκολίες είναι η κούραση από τον κόσμο. Εξυπηρετούμε όλη την ώρα.
- Ερώτηση:** Υπάρχει βοήθεια από τους συναδέλφους για την αντιμετώπιση τυχόν δυσκολιών;
- Απάντηση:** Εγώ εδώ είμαι τμηματάρχης, έχω τον πλήρη έλεγχο, υπογράφων αποφάσεις.
- Ερώτηση:** Θεωρείτε πως ο φορέας είναι στελεχωμένος σε τέτοιο βαθμό ώστε να

εξυπηρετεί το μέγεθος του αριθμού των χρηστών;

Απάντηση: Ναι προς το παρόν.

Ερώτηση: Καθημερινά πόσα άτομα εξυπηρετείται στο πόστο σας;

Απάντηση: Γύρω στα 100με 150 άτομα.

Ερώτηση: Πόσοι από αυτούς είναι αλλοδαποί;

Απάντηση: Καλά εδώ είναι τμήμα που εισπράτει. Υπάρχει το τμήμα εσόδων.Εκεί έχει πιο πολλούς αλλοδαπούς. Δεν έχουνε πάρα πολλούς εδώ.

Ερώτηση: Νοιώθετε πως κάνετε αυτό το οποίο πάντα επιθυμούσατε;

Απάντηση: Είναι κοντά σε αυτό που σπούδασα.

Ερώτηση: Πείτε μου συνολικά τις παροχές του φορέα στο μεταναστευτικό πληθυσμό.

Απάντηση: Αναγνωρίζουμε τα ένσημα τους μέσα από το σύστημα.

Ερώτηση: Τι χαρτιά απαιτούνται ώστε να αρχίσουν να μπαίνουν οι μετανάστες σε μια διαδικασία απόκτησης αυτών των παροχών;

Απάντηση: Το μητρώο ασφαλισμένου κοιτάμε,μπαίνουμε στο σύστημα και κοιτάμε το ιστορικό του.Όλα είναι καταγεγραμμένα.

Ερώτηση: Αξιολογείται με κάποιο τρόπο την γνησιότητα των εγγράφων που σας προσκομίζουν;

Απάντηση: Όχι.Ότι πει το σύστημα.

Ερώτηση: Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως οι μετανάστες είναι γνώστες των δικαιωμάτων τους;

Απάντηση: Ναι αρκετά,ασχολούνται πάρα πολύ.

Ερώτηση: Ποιο θεωρείτε ότι είναι το πιο σημαντικό προσόν που πρέπει να έχει ένας αλλοδαπός;

Απάντηση: Γνώση της γλώσσας. Αν και τώρα δεν έχουμε τέτοια προβλήματα. Παλαιότερα ήταν πολύ δύσκολα. Όταν είχαν πρωτοέρθει.

Ερώτηση: Όσον αφορά τη συμπεριφορά των μεταναστών:είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί σας;

Απάντηση: Ναι δεν έχουμε προβλήματα. Συνεργάζονται. Παλαιότερα ήταν δύσκολα λόγω της γλώσσας, του έλεγχος κάτι 10 φορές και στεκότανε ακίνητος. Δεν καταλαβαίνανε τίποτα.

Ερώτηση: Θεωρείτε πως υπάρχουν αντικειμενικά εμπόδια που εμποδίζουν την

πρόσβαση τους σε παροχές του φορέα;

Απάντηση: Δεν ξέρω αν έχεις υπ' όψιν σου. Το ΙΚΑ είναι το σπίτι του λαού, όλοι εδώ ξεφορτώνουν, έρχονται τους εξυπηρετούμε κατά εκατοντάδες και αύριο πάλι τα ίδια. Δεν διώχνεις κανέναν. Όλοι εξυπηρετούνται με τη μία. Σε αυτό το τμήμα δεν υπάρχει και κάποιος λόγος για να τους διώξεις. Απλά τα ένσημά τους τους αναγνωρίζεις.

10^η Συνέντευξη

Ερώτηση: Ηλικία;

Απάντηση: 33

Ερώτηση: Οικογενειακή κατάσταση;

Απάντηση: Παντρεμένος

Ερώτηση: Σπουδές;

Απάντηση: Λύκειο

Ερώτηση: Χρόνια εργασίας στο πόστο

Απάντηση: 1,5 χρόνο.

Ερώτηση: Τύπος απασχόλησης;

Απάντηση: Με σύμβαση stage με προσλάβανε. Λέγανε θα μας μονιμοποιήσουν, δεν το βλέπω, θα μείνουμε πάλι με 3 άτομα. Ενώ καλύπτουμε πάγιες ανάγκες θα μας απολύσουν όπου να ναι. Είμαστε 12 άτομα με stage εδώ.

Ερώτηση: Περιγράψτε μου την εργασία σας στο πόστο ως προς το περιεχόμενο και τις απαιτήσεις.

Απάντηση: Εδώ είμαστε στον ΟΑΕΔ αλλοδαπών στην περιοχή Έχουμε όλο το αρχείο των αλλοδαπών του Νομού Τι έχει γίνει, Το 1998 με το που ήρθαν οι αλλοδαποί, οι νόμιμοι μιλάω, εργάστηκαν, έβγαλαν ένσημα έδωσαν τα απαραίτητα χαρτιά στον ΟΑΕΔ και πήγαν στην περιφέρεια ή εκεί που μένανε και βγάλανε άδεια παραμονής. Μετά το 1999 τους δώσανε άσπρη κάρτα, μετά την ροζ και μετά την πράσινη στην οποία από το 2000 είχαν το δικαίωμα να

αναγράφουν τα προστατευόμενα μέλη τους. Εμείς δίνουμε την βεβαίωση ότι είχαν πάρει ροζ, πράσινη κάρτα κλπ. και αυτοί πηγαίνανε στην περιφέρεια μέχρι πριν λίγα χρόνια, τώρα πηγαίνουν στο μεταγωγών, αυτή είναι η ιστορία. Εμείς δίνουμε απλά τις βεβαιώσεις για το τι χαρτιά έχουν βγάλει στην Ελλάδα, τι ένσημα έχουν ώστε να πάρουν την άδεια παραμονής. Αυτό γίνεται ανά 10ετία.

Ερώτηση: Δυσκολίες που αντιμετωπίζετε σε καθημερινή βάση;

Απάντηση: Όταν έχεις 300.000 φακέλους υπό την εποπτεία σου, όλων των Δήμων και όλων των ΟΑΕΔ, άμα φύγει ένας φάκελος και πάει σε άλλη περιοχή άντε βρες τον. Και το θέμα είναι ότι ο άνθρωπος στον οποίο ανήκει θα χάσει τα αυγά και τα πασχάλια. Όταν εξυπηρετείς 150 άτομα την ημέρα και άλλους 100 με 120 δικηγόρους οι οποίοι πληρώνονται για να κάνουν την δουλειά των αλλοδαπών, γιατί μια ώρα την ημέρα δεχόμαστε και τους δικηγόρους τους να κάνουν αυτή τη δουλειά δεν είναι να τραβιάς τα μαλλιά σου;

Ερώτηση: Υπάρχει βοήθεια από τους συναδέλφους;

Απάντηση: Είμαστε μια ομάδα 12 ατόμων stage που έχουμε αναλάβει το αρχείο των αλλοδαπών όλης της Αττικής. Το διανοείσαι; Έχουμε έναν προϊστάμενο και άλλον έναν αορίστου χρόνου που μονιμοποιήθηκε.

Ερώτηση: Τι αριθμό ανθρώπων εξυπηρετείτε καθημερινά;

Απάντηση: Είναι 120 με 150 αλλοδαποί συν 100 με 120 υποθέσεις των δικηγόρων. Μέχρι στιγμής έχουμε κάνει 12.000 αιτήσεις αλλοδαπών.

Ερώτηση: Πιστεύετε πως ο φορέας είναι σε τέτοιο βαθμό στελεχωμένος ώστε να εξυπηρετήσει το μέγεθος του αριθμού των χρηστών;

Απάντηση: Όχι γίνεται πανζουρλισμός, άσε που είμαστε stage και ήρθαμε και τα βρήκαμε βουνό.

Ερώτηση: Κάνετε αυτό που πάντα επιθυμούσατε;

Απάντηση: Απολύτως όχι. Εκτός τόπου και χρόνου είμαι, είναι αυτή δουλειά για stage; Αυτά είναι για μόνιμους και έμπειρους υπαλλήλους.

Ερώτηση: Τι παροχές δίνονται από το πόστο στο μεταναστευτικό πληθυσμό;

Απάντηση: Σας είπα κάνανε οι αλλοδαποί την αίτηση και σε ένα μήνα παίρνανε την βεβαίωση. Ερχόταν ο αλλοδαπός μπαίναμε στο αρχείο στην

αποθήκη βρίσκαμε τον φάκελό του, γράφαμε τι στο καλό έχει, άσπρη κάρτα ροζ κλπ., για να μπορούν να πάρουν τη δεκαετή παραμονή.

Ερώτηση: Τι χαρτιά απαιτούνται ώστε να μπου οι μετανάστες σε αυτή τη διαδικασία;

Απάντηση: Διαβατήριο εν ισχύ, δήλωση που τους την δίναμε εμείς και φωτοτυπία της ροζ ή πράσινης κάρτας τους. Συνήθως τι κάνουνε, έρχονται λίγο πριν λήξει το διαβατήριο για να έχουν χρόνο να το ανανεώσουν.

Ερώτηση: Αξιολογείται με κάποιο τρόπο τα έγγραφα αυτά;

Απάντηση: Γίνεται ένας χαμός , έρχεται η ασφάλεια διότι έχουν πολλοί πλαστά χαρτιά και το καταλαβαίνουμε από τους ίδιους αριθμούς στις πράσινες κάρτες κλπ., μας ειδοποιεί κατά καιρούς η αστυνομία για κλεμμένες κάρτες οπότε κοιτάμε στον υπολογιστή και στους φακέλους και όταν τον βρούμε ειδοποιούμε την αστυνομία. Έρχεται η αστυνομία συχνά και μας ρωτάει για καταζητούμενους αν ήρθε και πότε ήρθε ο άλλος να πάρει την βεβαίωση.

Ερώτηση: Πιστεύετε ότι οι μετανάστες είναι γνώστες των δικαιωμάτων τους σε σχέση με τις παροχές;

Απάντηση: Ναι πάρα πολύ.Ας πούμε όταν άλλαξε ο νόμος και έλεγε ότι μπορούν στην πράσινη κάρτα να βάλουν και προστατευόμενα μέλη όλοι όσοι ήρθαν ήταν ενημερωμένοι.

Ερώτηση: Ποιο θεωρείτε ότι είναι το πιο σημαντικό προσόν για ένα μετανάστη ώστε να έχει εύκολη πρόσβαση στις παροχές;

Απάντηση: Να έχει όλα τα χαρτιά.Κυρίως να ξέρει τον αριθμό μητρώο του και σε ποιον ΟΑΕΔ είχε κάνει την πρώτη εγγραφή.Αν δεν ξέρουν αυτά, που γίνεται πολύ συχνά, έχουμε πολύ τρέξιμο.

Ερώτηση: Πως κρίνετε την συμπεριφορά των μεταναστών; Είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί σας;

Απάντηση: Αυτά είναι 50-50. Μέχρι που έχουμε ξύλο, αστυνομίες, βρισίματα, έρχεται ο άλλος δεν ξέρει τίποτα λέει είμαι αυτός και δώσε μου αυτό. Αυτοί νομίζουν ότι είμαστε στην Ινδία και στο Μπαγκλαντές. Προσπαθούν να μας κοροϊδέσουν όλη την ώρα, αλλά αν έχεις τριφτεί τον καταλαβαίνεις τον άλλον από μακριά. Η πλάκα είναι που

ερχόντουσαν την μια φορά λέγανε ξέχασα το διαβατήριο, ερχόντουσαν μετά από καιρό και επειδή βλέπανε νέους stage πιστεύανε ότι δεν θα ξέραμε τι γίνεται και μας ξαναδείχνανε το ληγμένο και δίνανε ψεύτικα χαρτιά.

Ερώτηση: Θεωρείτε πως υπάρχουν αντικειμενικά εμπόδια που εμποδίζουν την πρόσβαση των μεταναστών στις υπηρεσίες;

Απάντηση: Όχι βέβαια.το μόνο πρόβλημα είναι που έρχονται να κοροϊδέσουν με πλαστά στοιχεία.

Ερώτηση: Ποια προβλήματα πιστεύετε αντιμετωπίζουν οι μετανάστες στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας;

Απάντηση: Το κόλπο που κάνουν είναι να πληρώνουν 200 με 250 ένσημα το χρόνο ώστε να εγγραφούν στο ΙΚΑ και να έχουν περίθαλψη, και φυσικά πολλοί δεν δουλεύουν. Παρόλαυτα με τις ψευτιές νομιμοποιούνται ως εργάτες και αρχίζουν και βγάζουν χαρτιά νόμιμα. Για τους μεροκαματιάρηδες δεν συζητάω. Βλέπεις και ανθρώπους οικογενειάρχες. Οι περισσότεροι κοιτάνε πως θα εκμεταλλευτούν και θα κατακλέψουν το Ελληνικό κράτος.

Access and provision of welfare services to immigrants in Greece

Konstantinos Mylonas

ABSTRACT

This work focuses on issues concerning immigrant accessibility to welfare services in Greece. In the effort to gain access to welfare services the immigrant labor force has to overcome enormous obstacles, mostly because of the low status work they have been limited to. The main characteristic of these jobs is lack of proper health insurance and related benefits. This is an even bigger issue in the case of female immigrant workers. In addition to the above problems immigrants are forced to deal with the informal classification practices used by various social and welfare authorities. The clerks in these bureaus perform immigration control classifying immigrants based on immigrant ability to conform to Police requirements. Empirical research leads to the conclusion that civil servants separate Greeks from foreign applicants and evaluate each immigrant case based on their own personal criteria which in turn denies general access to the system of social and welfare services. Futures research efforts may examine possible differentiations in accessibility of migrants to welfare services in Greece and Europe and the classification discrepancies exercised by civil servants in rural and urban areas of the country. The methodology used in this work includes extensive bibliography and oral interviews by IKA,OAED and public hospital officials.

Keywords:

access, immigration control, low status work