



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

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

**Το φαινόμενο του πατερναλισμού στην εργασία και η
εμφάνισή του στους μετανάστες στην Ελλάδα**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
Χαραλαμπίδου Βασιλική**

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:
Ψημμένος Ιορδάνης, Αναπληρωτής Καθηγητής, Επιβλέπων
Παπαδοπούλου Δέσποινα, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια
Καλτσώνης Δημήτριος, Επίκουρος Καθηγητής

Αθήνα Σεπτέμβριος 2015

Copyright © Βασιλική Χαραλαμπίδου, 2015.

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.

Στην Αλεξάνδρα Καλογεροπούλου

Ευχαριστίες

Για την ολοκλήρωση αυτής της εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω μια σειρά από ανθρώπους που ο καθένας με τον δικό του τρόπο με βοήθησε να φτάσω σε αυτό το σημείο. Αρχικά θέλω πάνω απ' όλους να ευχαριστήσω την οικογένειά μου, τους γονείς μου Κωνσταντίνο και Παναγιώτα Χαραλαμπίδη χωρίς τους οποίους και την κατανόησή τους σε πολλά πράγματα δεν θα είχα καταφέρει να φτάσω μέχρι εδώ, μα πάνω απ' όλα δεν θα ήμουν το άτομο που είμαι.

Στη συνέχεια, θέλω να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τον καθηγητή μου κ. Ιορδάνη Ψημμένο, αρχικά διότι χωρίς αυτόν δεν θα είχα καν τη δυνατότητα εκπόνησης διπλωματικής, αλλά και επίσης να τον ευχαριστήσω για τη συνεχή βοήθεια και στήριξη του προς τη συγγραφή της.

Επίσης, ευχαριστώ θερμά τον κ. Δημήτρη Κούρα για την καταλυτική του βοήθεια αναφορικά με τις συνεντεύξεις και παράλληλα την κα. Γλυκερία και τον κ. Γιάννη που συμμετείχαν στην έρευνα.

Τέλος θέλω να ευχαριστήσω το Γιώργο Κούρα, αφενός γιατί η διαρκής του παρότρυνση και στήριξη με κάνει κάθε μέρα να προσπαθώ να δώσω το καλύτερο του εαυτού μου και αφετέρου διότι είναι ο «ηθικός αυτουργός» την ενασχόλησής μου με το σύστημα πατρωνίας, μέσα από την παρότρυνσή του να δούμε την ταινία «Ο Νονός» του 1972.

Bonasera: I believe in America. America has made my fortune. And I raised my daughter in the American fashion. She found a "boy friend," not an Italian. Two months ago he took her for a drive, with another boy friend. They made her drink whiskey and then they tried to take advantage of her. She resisted. She kept her honor. So they beat her. I went to the police, like a good American. These two boys were brought to trial. The judge sentenced them to three years in prison, and suspended the sentence. Suspended sentence! They went free that very day! I stood in the courtroom like a fool, and those two bastards, they smiled at me. Then I said to my wife, "For justice, we must go to Don Corleone."

Don Corleone: Why did you go to the police? Why didn't you come to me first? We have known each other many years, but this is the first time you've come to me *for counsel or for help*. But let's be frank here. You never wanted *my friendship*. And you feared to be in my debt.

Bonasera: I didn't want to get into trouble.

Don Corleone: I understand. You found paradise in America. You had a good trade, you made a good living. The police protected you and there were courts of law. So you didn't need *a friend like me*. Now you come and say "Don Corleone, give me justice." But you don't ask with *respect*. You don't *offer friendship*. You don't even think to call me "Godfather." You come into my house on the day my daughter is to be married and you ask me to do murder - for money.

Bonasera: I ask you for justice.

Don Corleone: That is not justice. Your daughter is alive.

Bonasera: Let them suffer then as she suffers. How much shall I pay you?

Don Corleone: Bonasera, Bonasera, what have I ever done to make you treat me so *disrespectfully*? If you'd come to me in *friendship*, this scum who ruined your daughter would be suffering this very day. And if by some chance an honest man like yourself made enemies *they would become my enemies*. And then, they would fear you.

Bonasera: Be my friend... Godfather.

Don Corleone: Someday, and that day may never come, I will call upon you *to do a service* for me. But until that day, consider this justice a gift on my daughter's wedding day.

Απόσπασμα διαλόγων από την ταινία «Ο Νονός», 1972

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	9
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Ο θεωρητικός προβληματισμός	14
1.1 Το πρόβλημα του Πατερναλισμού - Πατρωνίας	14
1.2 Ανάλυση του όρου πατερναλισμός και Τύποι πατερναλισμού	21
1.3 Θεωρητικές προσεγγίσεις	25
1.3.1 Φιλελεύθερη - Λειτουργιστική προσέγγιση.....	25
1.3.2 Βεμπεριανή - Θεσμική προσέγγιση	30
1.3.3 Μαρξιστική - Κριτική προσέγγιση.....	36
1.3.4 Σχολή του Σικάγο - Μικροκοινωνιολογική προσέγγιση.....	41
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : Η Μεθοδολογία της έρευνας	45
2.1 Η Δόμηση της Έρευνας	45
2.2 Ο σχεδιασμός της έρευνας.....	48
2.3 Επίπεδα και στάδια ανάλυσης δεδομένων της έρευνας.....	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : Ανάλυση Δεδομένων	51
3.1 Βιογραφικά και Δημογραφικά στοιχεία.....	51
3.2 Χρονικό της μετανάστευσης.....	54
3.3 Κατάσταση εργασίας και τυπικά προνόμια – Εμφάνιση πατερναλιστικών συμπεριφορών και τύποι.....	57
3.4 Η αντίληψη του εαυτού με τον άλλο και οι σκέψεις για το μέλλον	60
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : Συμπεράσματα	62
Πηγές – Βιβλιογραφία	66
Ελληνογλωσση:.....	66
Ξενογλωσση:.....	67
Παράρτημα:	70
Οδηγοί Συνέντευξης:	70
Μέρος Α' : Αγροτικός τομέας.....	70
Μέρος Β' : Κατασκευαστικός - Βιομηχανικός τομέας.....	72
Μέρος Γ' : Οικιακή Εργασία	74
ABSTRACT	76

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία πρόκειται για μια μελέτη του συστήματος του πατερναλισμού στον τομέα της απασχόλησης στη σημερινή εποχή. Μέσα από αυτή τη μελέτη που υλοποιήθηκε στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος του τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου, θα προσπαθήσουμε να εξετάσουμε τα αίτια εμφάνισης του φαινομένου του πατερναλισμού, καθώς και τον τρόπο λειτουργίας του στο καπιταλιστικό σύστημα. Προσπαθούμε, κυρίως μέσω της βιβλιογραφίας, να μελετήσουμε τις διαφορετικές οπτικές επί του θέματος και να αναλύσουμε το πώς και γιατί αποτελεί ένα σημαντικό κοινωνιολογικό πρόβλημα τόσο στον τομέα της απασχόλησης αλλά και γενικότερα για την κοινωνία σήμερα και ειδικότερα στη χώρα μας.

Καθώς η «ρίζα» του φαινομένου εντοπίζεται στο φεουδαρχικό σύστημα, προσπαθούμε να εστιάσουμε στο γιατί επιβιώνει μέχρι και σήμερα και αντί να εξαλείφεται, έχουμε τα τελευταία χρόνια και εν μέσω της κρίσης, μια ραγδαία ανάπτυξή του. Παράλληλα, κύρια ομάδες αναφοράς για την εξέταση του φαινομένου αποτελούν οι μετανάστες που εργάζονται στη χώρα μας, όπου μέσα από μικρό αριθμό συνεντεύξεων, θα προσπαθήσουμε να δούμε εάν όντως το φαινόμενο υφίσταται, τι μορφές παίρνει και πως το αντιλαμβάνονται οι ίδιοι οι εργαζόμενοι.

Καθώς ο πατερναλισμός εκλαμβάνεται ως μια αναχρονιστική πρακτική αναδεικνύεται ως πρόβλημα τόσο συστημικό, όσο και ως ένας μηχανισμός ελέγχου της εργασίας αλλά και διαιώνισης της ανισότητας της κοινωνίας και της δέσμευσης των εργαζομένων και συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων στην εκμετάλλευση.

Λέξεις κλειδιά: πατερναλισμός, πατερναλισμός και απασχόληση, μετανάστευση και εργασία, σύστημα πατρωνίας, μηχανισμοί ελέγχου, τύποι πατερναλισμού, πατρωνία.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα μελέτη θα προσπαθήσει να αναλύσει τα αίτια και τον τρόπο λειτουργίας του πατερναλισμού στον τομέα της απασχόλησης μέσα στο καπιταλιστικό σύστημα και ειδικότερα σήμερα εν καιρώ κρίσης. Θα προσπαθήσουμε να εξετάσουμε που στοχεύει αλλά και πως αναπαράγεται, όμως κυρίως το τι αναπαράγει μέσα από την διαιώνισή του. Παράλληλα θα προσπαθήσουμε να δούμε το πώς αναπτύχθηκε ο όρος μέσα στον καπιταλισμό και να ερμηνεύσουμε το πώς μια πρακτική «αναχρονιστική», λειτουργεί στο τρέχον σύστημα με την ύπαρξη του κράτους πρόνοιας. Η εξέταση του φαινομένου θα εστιάσει σε συγκεκριμένους τομείς της απασχόλησης όπου κατεξοχήν αναπτύσσονται μορφές πατερναλισμού και σε συγκεκριμένη ομάδα αναφοράς.

Ο λόγος για τον οποίο θελήσαμε να μελετήσουμε το συγκεκριμένο φαινόμενο είναι καθαρά ο τρόπος με τον οποίο ο πατερναλισμός αναπαράγει ταξικά πρότυπα στην εργασία και ειδικότερα το πως δημιουργεί υποτακτική εργασία. Πως δηλαδή ο καπιταλισμός για να διατηρήσει τους μηχανισμούς ελέγχου του πάνω στην εργασία και να διατηρήσει τη δέσμευση στην εκμετάλλευση, συντηρεί και διαιωνίζει συγκεκριμένους τομείς της απασχόλησης με βάση τα φεουδαρχικά πρότυπα. Πως ο όρος αφεντικό στα τέλη του 20^{ου} αρχές του 21^{ου} αιώνα δε σημαίνει μονάχα τον αγοραστή και επιτηρητή της εργασίας, αλλά εκείνον που κατέχει και που ασκεί εξουσία και επιρροή στη σφαίρα της προσωπικής ζωής του εργάτη και επεμβαίνει στην προσωπική ιστορία, ταυτότητα και κοινωνική και πολιτική εξέλιξη του στην κοινωνία (Ψημμένος, 2004:215). Πως καθεστώτα και συνθήκες εργασίας αναβιώνουν παλαιότερες μορφές οργάνωσης της εργασίας που αναπτύσσονται στα όρια της ελευθερίας και της δουλείας (Ψημμένος, 2013:14).

Ο πατερναλισμός είναι μια πρακτική που έχει τις ρίζες της στη φεουδαρχία και όμως παραμένει ενεργή μέσα στον καπιταλισμό όπου και βλέπουμε να αναπτύσσεται ραγδαία ακόμα περισσότερο τα τελευταία έξι με επτά χρόνια στη χώρα μας, λόγω της οικονομικής κρίσης και της αποδιοργάνωσης των εργατικών δικαιωμάτων και της υποχώρησης του κράτους πρόνοιας. Αποτελεί λοιπόν ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που ενυπάρχουν στο χώρο της εργασίας, όπου εκεί θα επικεντρωθούμε περισσότερο στα πλαίσια της παρούσας μελέτης, διότι απομακρύνει τον εργαζόμενο από τη διεκδίκηση και θεμελίωση δικαιωμάτων και παροχών και τον καθιστά δέσμιο αλληλόδρασης με τον εργοδότη, ο οποίος εμφανίζεται ως ο στοργικός πατέρας, στο

πρότυπο της πατριαρχικής οικογένειας, που θεωρεί τα παιδιά – εργαζόμενους, ανώριμα να κατανοήσουν τι είναι σωστό και τι όχι για τα ίδια (Γιαβρής, 2009).

Για την εργασία μας η κατεξοχήν ομάδα αναφοράς και εξέτασης του πατερναλισμού είναι οι μετανάστες. Το μεταναστευτικό φαινόμενο είναι πολυδιάστατο και πολυεπίπεδο. Η πολυπλοκότητά του οφείλεται στο γεγονός ότι αποτελεί ένα φαινόμενο εγγενές μιας σύγκρουσης των κοινωνικών συστημάτων και για το λόγο αυτό έχουμε διαφορετικά είδη μετανάστευσης που σχετίζονται με την ιστορική περίοδο, το κοινωνικό σύστημα κλπ όπως είναι η βιολογική μετανάστευση αλλά και η πιο διαδεδομένη στις μέρες μας οικονομική μετανάστευση. Καταλληλότερη λοιπόν ομάδα αναφοράς για την εξέταση του φαινομένου, θεωρήσαμε ότι πρόκειται η ομάδα των μεταναστών και συγκεκριμένα μετανάστες που δουλεύουν σε τρεις ειδικούς τομείς που εμφανίζεται έντονα ο πατερναλισμός και πρόκειται για τον αγροτικό τομέα, την οικιακή εργασία και τον κατασκευαστικό κλάδο.

Αυτό το φαινόμενο θα αποτελέσει το αντικείμενο προς μελέτη της εν λόγω εργασίας, στην οποία θα προσπαθήσουμε μέσω της βιβλιογραφίας να εξετάσουμε όλα τα παραπάνω και μέσω συνεντεύξεων να ελέγξουμε σφαιρικά το πρόβλημα του πατερναλισμού τόσο αναφορικά με τους στόχους του και τις διαδικασίες εφαρμογής του, αλλά και τον αντίκτυπο που έχει στον ίδιο τον εργαζόμενο και την εξέλιξή του ως εργαζόμενο αλλά και ως μέλος μιας κοινωνίας.

Η εργασία αποτελείται από τέσσερις θεματικές ενότητες που θα αποτελέσουν και τα τέσσερα κεφάλαια της μελέτης. Στο πρώτο κεφάλαιο το οποίο χωρίζεται σε τρία μέρη, θα προσπαθήσουμε να μελετήσουμε πρώτον τι είναι ο πατερναλισμός και γιατί αποτελεί κοινωνιολογικό πρόβλημα, εξηγώντας τις τρεις πτυχές λειτουργίας του φαινομένου, όπως αυτές διαφαίνονται τα τελευταία χρόνια ανάδυσής του και πρόκειται αρχικά για την ανάπτυξη μορφών εργασίας που στηρίζονται σε πατερναλιστικά πρότυπα, δεύτερον οι συμπεριφορές των εργαζομένων και τα πρότυπα ζωής που αναπτύσσονται και αποτελούν σοβαρό πρόβλημα καθώς μέσω αυτών αναπτύσσονται συμπεριφορές υποτακτικότητας και υπηρετικότητας εκ μέρους των εργαζομένων και τέλος η δημιουργία νέων κατηγοριών εργαζομένων και νέων κοινωνικών τάξεων. Στο δεύτερο μέρος γίνεται μια εμβάθυνση στον όρο, την ιστορικότητα και τους τύπους του πατερναλισμού και τέλος το τρίτο κομμάτι το οποίο χωρίζεται σε επιμέρους τέσσερις κατηγορίες, όπου και αναλύονται οι παραπάνω προβληματισμοί του φαινομένου μέσω

των θεωρητικών προσεγγίσεων, εξετάζοντας το φαινόμενο από τη σκοπιά των διαφόρων θεωρητικών σχολών και πως προσεγγίζει και ερμηνεύει η κάθε μία από αυτές το ζήτημα του πατερναλισμού.

Στη συνέχεια στο δεύτερο κεφάλαιο θα αναλύσουμε την μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για την υλοποίηση της έρευνας, κυρίως για το πώς δομήθηκε η έρευνά και πως επιλέχθηκαν τα κατάλληλα εργαλεία μέτρησης αλλά καθώς και το ποιος ήταν ο σχεδιασμός της έρευνας μας αλλά και τα επίπεδα ανάλυσης που καταφέραμε να αναλύσουμε. Στο τρίτο κεφάλαιο προχωρούμε στην ανάλυση των ευρημάτων τόσο της βιβλιογραφικής όσο και της εμπειρικής προσέγγισης του προβλήματος με βάση τα βιογραφικά και δημογραφικά στοιχεία, το χρονικό της μετανάστευσης, την πορεία ζωής και εργασίας στη χώρα υποδοχής, τις διαδικασίες και τους τύπους του πατερναλισμού, της διαδικασίας επιβολής του και τις μεταβολές που επιφέρει στην προσωπική ζωή του εργαζομένου και τέλος τον προσδιορισμό του εργαζομένου και τη θέση του στην ομάδα του, την διαφοροποίηση του δηλαδή σε συσχετισμό με τους άλλους. Τέλος η εργασία μας θα κλείσει με ανάλυση των συμπερασμάτων και ανάλυση του πατερναλισμού με βάση τα ευρήματα στο σήμερα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Ο θεωρητικός προβληματισμός

1.1 Το πρόβλημα του Πατερναλισμού - Πατρωνίας

Ο πατερναλισμός αποτελεί ένα διαχρονικό φαινόμενο στον χώρο της εργασίας, το οποίο είναι πολυσύνθετο και ποικιλόμορφο. Διαχρονικό είναι αφενός γιατί ο ορισμός του μπορεί να χρονολογηθεί στα 2000 χρόνια και στην ρωμαϊκή αυτοκρατορία με την ύπαρξη των πατρώνων - προστατών και αφετέρου επειδή έχει καταφέρει με παραλλαγές και «μεταλλάξεις» να μεταπηδήσει από το φεουδαρχικό σύστημα σε αυτό του καπιταλισμού και να υποβόσκει μέχρι και τις μέρες μας σχεδόν στα περισσότερα επαγγέλματα και κυρίως σε αυτά που απαιτούν μια υποτακτικότητα και προσήλωση - δέσμευση στο αφεντικό. Μπορεί να εντοπιστεί όμως ξεκάθαρα κυρίως σε μορφές παράνομης ή αλλιώς λεγόμενης μαύρης εργασίας, διότι απαραίτητη προϋπόθεση για την «άνθιση» του είναι ο έλεγχος της εργασίας μέσα από τα κενά που δημιουργούνται από το κράτος και τις κυβερνητικές πολιτικές.

Ο όρος χρησιμοποιείται ευρέως και στον χώρο της πολιτικής, γιατί ακριβώς μπορεί να αναπτυχθεί σε όλους τους τομείς που μπορεί να ασκηθεί εξουσία. Αποτυπώνει ένα σύστημα μια αντίληψη ή πρακτική διοικήσεως, ασκήσεως πολιτικής και γενικότερα ελέγχου των ατόμων, ομάδων, εργαζομένων κ.λπ. με κηδεμονευτικό και προστατευτικό χαρακτήρα. Πρακτική που στηρίζεται στα οικογενειακά πρότυπα και προβάλλει ως δεδομένη την καλή θέληση του εργοδότη, εξουσιαστή, κυβερνήτη κ.λπ., τη στοργή και το «πατρικό» ενδιαφέρον του για το καλό του κάθε εργαζομένου ή πολίτη και που εκφράζεται με υλικές παροχές, χωρίς όμως την κατοχύρωση ή παροχή δικαιωμάτων συμμετοχής ή ανάληψης υπεύθυνων θέσεων κ.λπ. (Μπαμπινιώτης, Αθήνα 1998).

Ο πατερναλισμός αποτελεί λοιπόν ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που ενυπάρχουν στο χώρο της εργασίας, όπου εκεί θα εστιάσουμε περισσότερο στα πλαίσια της παρούσας μελέτης, διότι απομακρύνει τον εργαζόμενο από τη διεκδίκηση και θεμελίωση δικαιωμάτων και παροχών και τον καθιστά δέσμιο αλληλοδιάδρασης με τον εργοδότη, ο οποίος εμφανίζεται ως ο στοργικός πατέρας, στο πρότυπο της πατριαρχικής οικογένειας, που θεωρεί τα παιδιά – εργαζόμενους, ανώριμα να κατανοήσουν τι είναι σωστό και τι όχι για τα ίδια (Γιαβρής, 2009).

Το σύστημα του πατερναλισμού, αποτελεί έναν κοινωνικό μηχανισμό, έναν μηχανισμό διαιώνισης της εκμετάλλευσης, κατάλοιπο του φεουδαρχικού καθεστώτος μέσα στον καπιταλισμό. Πρόκειται για έναν κοινωνικό μηχανισμό που δεν είναι κάτι άλλο παρά ένας μηχανισμός ελέγχου της εργασίας. Θα μπορούσε κανείς να πει ότι μηχανισμοί ελέγχου της εργασίας υπάρχουν πάρα πολλοί, όμως αυτό που κάνει τόσο σημαντικό τον πατερναλισμό είναι ο τρόπος λειτουργίας του ελέγχου. Είναι η δέσμευση του εργαζομένου στην εκμετάλλευση που απορρέει μέσω της εξάρτησης του στον εργοδότη. Εξάρτηση που ξεπερνάει τους «όρους δουλειάς» και τα εργασιακά καθήκοντα και περνάει στη σφαίρα που προσωπικού. Ο εργοδότης παύει να είναι απλά το αφεντικό και γίνεται περισσότερο ο προστάτης, ο φίλος. Αυτή η προσωπική επαφή επιφέρει εξουσία και εντείνει τον έλεγχο στην εργασία, μέσω όμως του ψυχολογικού και ηθικού ελέγχου.

Αυτό είναι και το ίδιο χαρακτηριστικό του πατερναλισμού, η μορφή της ηθικής υποταγής που εξασφαλίζει την αναπαραγωγή του φθηνού και υποτακτικού εργατικού δυναμικού. Ο έλεγχος ενισχύεται μέσω της εσωτερίκευσης του επαγγέλματος που προκύπτει από τη συνήθεια σε ένα επάγγελμα και σε ένα τρόπο ζωής καθώς και στην εξάρτηση από τον εργοδότη. Έτσι με αυτό τον τρόπο, δηλαδή με την αποδοχή και την ενστέρνιση του ρόλου του αφεντικού – προστάτη έχουμε νομιμοποίηση του πατερναλισμού στον καπιταλισμό. Ο καπιταλισμός ως σύστημα αναπαράγει αλλά και γεννά νέες μορφές πατερναλισμού και αυτό, μην επιτρέποντας τη συμμετοχή των εργαζομένων στα όρια και στον τρόπο ελέγχου της εργασίας τους. Καθιστώντας τους παρατηρητές και κυρίως αποδέκτες της εκμετάλλευσής τους.

Αποτελεί ένα καίριο πρόβλημα στο χώρο της εργασίας και ειδικότερα στην αγροτική παραγωγή και την οικιακή εργασία καθώς οδηγεί ομάδες εργαζομένων σε πολιτισμική και κοινωνική περιθωριοποίηση, μέσω της προσωπικής επαφής που επιβάλλει ως μηχανισμό ελέγχου και της αναπαραγωγής κοινωνικών προτύπων από γενιά σε γενιά. Όπως προαναφερθήκαμε ο πατερναλισμός μπορεί να εξελιχθεί μόνο σε περιπτώσεις έλλειψης κοινωνικής αλληλεγγύης και προνομίων, όπου η απουσία των κατάλληλων κρατικών μηχανισμών «επιτρέπει» στον εργοδότη να γίνει περισσότερο «δοτικός» και «προστατευτικός» απέναντι στους εργαζομένους του και από μεριάς τους οι ίδιοι πιο υποτακτικοί και εξαρτημένοι από εκείνον.

Στις μέρες μας, όπου τεχνικά το κράτος έχει θεσπίσει τόσο εργατικά δικαιώματα όσο και παροχές στους εργαζόμενους, θα πίστευε κανείς ότι το φαινόμενο του πατερναλισμού θα είχε εξαλειφθεί. Παρόλα αυτά όμως, διατηρείται και διαιωνίζεται μέσα από τις άτυπες μορφές εργασίας, την γνωστή μαύρη εργασία με κύρια υποκείμενα του μετανάστες, παράνομους και μη¹, οι οποίοι ακριβώς λόγω της ιδιοτροπίας της θέσης τους μέσα σε μία «ξένη» κοινωνία, βρίσκονται πιο ευάλωτοι και επαγωγικά αναζητούν πέρα μόνο από έναν εργοδότη και έναν προστάτη.

Πιο συγκεκριμένα οι τρεις κατεξοχήν χώροι που εμφανίζεται πιο έντονα ο πατερναλισμός είναι ο αγροτικός τομέας, ο χώρος της οικιακής εργασίας και ο κατασκευαστικός κλάδος, οι οποίοι αντίστοιχα στις μέρες μας είναι οι τομείς που συγκεντρώνουν τον μεγαλύτερο όγκο μεταναστών. Αναφορικά με την κατανόηση του πατερναλισμού στον αγροτικό τομέα, μεγάλη συμβολή για την μελέτη μας είχε το βιβλίο των Alston και Ferrie (1999), οι οποίοι αναλύουν από οικονομικής πλευράς τη λειτουργία του πατερναλισμού στις φυτείες του αμερικανικού νότου μετά την κατάργηση της δουλείας και παράλληλα το βιβλίο των Davis και Gardner (1954), όπου μέσω κοινωνιολογικής πλευράς προσπαθούν να εξετάσουν την διαφοροποίηση και στρωμάτωση που υπάρχει αναφορικά με τον έλεγχο και την αλλοτρίωση που δημιουργείται μέσω της εργασίας όχι μόνο μεταξύ διαφορετικών κοινωνικών ομάδων, αλλά και μέσα στις ίδιες τις ομάδες.

Αυτό που γίνεται κατανοητό όμως από όλη τη βιβλιογραφία γενικά για το συγκεκριμένο θέμα, είναι ότι ο πατερναλισμός αποτελεί καθαρά ένα εργαλείο ελέγχου της εργασίας και ένας τρόπος διατήρησης των ανισοτήτων μεταξύ των κοινωνικών ομάδων και της διατήρησης των προνομίων της εκάστοτε άρχουσας τάξης έναντι των υπολοίπων. Στις περισσότερες όμως περιπτώσεις αναδύθηκε από δραστικές ιστορικές και κοινωνικές αλλαγές και όχι μόνο σε συγκεκριμένους τομείς εργασίας, όπως ήταν για παράδειγμα το τέλος του εμφυλίου πολέμου και η απαγόρευση – κατάρρευση του συστήματος της δουλείας των αφροαμερικάνων στις ΗΠΑ, που προκάλεσε μια πλήρης αναδιαμόρφωση του αγροτικού χώρου κυρίως στο Αμερικανικό Νότο ή για την Ελλάδα η μαζική είσοδος μεταναστών από τις χώρες του πρώην Σοβιετικού μπλοκ κατά τη δεκαετία του '90.

¹ Επιστημονικά δεν θα μπορούσαμε να δεχθούμε τον όρο παράνομοι μετανάστες. Στην συγκεκριμένο περίπτωση χρησιμοποιείται ο όρος για να αποτυπώσει την έλλειψη νόμιμων δικαιολογητικών παραμονής ατόμων με διαφορετική εθνικότητα και μία άλλη χώρα από την χώρα γέννησης τους.

Σημαντικό παράγοντα για την ανάπτυξή του κυρίως στον αγροτικό τομέα παίζουν δύο πράγματα, αρχικά η έλλειψη κατάλληλων μηχανημάτων για την συλλογή συγκεκριμένων καρπών όπως είναι για παράδειγμα το βαμβάκι ή οι φράουλες, καθώς πρόκειται για ιδιαίτερες καλλιέργειες που απαιτούν αδιάκοπη δέσμευση με τη γη και εν συνεχεία οι θεσμικές συνθήκες που επικρατούν ανά εποχή και περιοχή και επιτρέπουν ή όχι την ύπαρξη του φαινομένου. Βασικό «υποκατάστατο» του πατερναλισμού είναι κυρίως τα κρατικά προγράμματα κοινωνικής πρόνοιας.

Αυτό που περιγράφεται ως πατερναλισμός, ή σε άλλες περιπτώσεις χαρακτηρίζεται ως σύστημα πατρωνίας ή σχέση προστάτη – πελάτη, πρόκειται για μια συγκεκριμένη συμπεριφορά του εργοδότη απέναντι στους εργαζομένους του και αντίστοιχα την αμοιβαία συμπεριφορά των εργαζομένων έναντι στον εργοδότη. Το σύστημα έχει τη δυνατότητα να ενσωματώσει τόσο τους τυπικούς νόμους της εκάστοτε πολιτείας, όσο και τις άτυπες νόρμες και πρακτικές της εργασίας. Το αποτέλεσμα είναι καθαρά η εξάρτηση των εργαζομένων στην εκάστοτε ελίτ των εργοδοτών (Alston και Ferrie, 1999:7).

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, η θέση των μεταναστών στην κοινωνία, τους αναγκάζει να δικαιοδοτήσουν τους εαυτούς τους σε έναν πατρώνο², ο οποίος μπορεί να τους προσφέρει την ασφάλεια και τις υπηρεσίες που οι ίδιοι δεν μπορούν να παρέχουν στους εαυτούς τους με το αντάλλαγμα της «καλής και έμπιστης» εργασίας (Davis, 1982). Βέβαια, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η ένδειξη «καλής πίστης» πρέπει πάντα να προηγείται και να είναι αποδεδειγμένη από καιρό για να υπάρξει τελικά προστασία. Και αυτό που κατά βάση είναι ένας «καλός» πατρώνος είναι κατ'ουσίαν ένας αντικαταστάτης του κράτους. Η έλλειψη τυπικών προνομίων σε έναν εργαζόμενο (είτε αυτός είναι αφροαμερικάνος, είτε είναι μετανάστης, είτε είναι άτυπα εργαζόμενος) που προέρχεται σαφώς από έλλειψη θεσμοθέτησης του κράτους δίνει το περιθώριο στον εργοδότη να γίνει το δίκτυ ασφαλείας και ο φορέας κοινωνικής πρόνοιας για τον εργαζόμενο του.

Αξίζει όμως να σημειωθεί ότι την ανάπτυξή του ο πατερναλισμός δε την προάγει μόνο λόγω της έλλειψης θεσμικών μέτρων αλλά και λόγω άλλων κοινωνικών συνθηκών και φαινομένων. Παράδειγμα τέτοιου φαινομένου αποτελεί ο ρατσισμός. Ο ρατσισμός εκφράζεται έναντι της διαφορετικότητας και πάντα με βίαιο τρόπο.

² Πάντα η λέξη πατρώνος θα χρησιμοποιείται υπό την έννοια του εργοδότη ο οποίος παράλληλα κατέχει και το ρόλο του προστάτη.

Χαρακτηριστικά μπορούμε να σκεφτούμε τους αφροαμερικάνους, οι οποίοι κινδύνευαν καθημερινά από «υπερασπιστές» του συστήματος δουλείας και ήταν αναγκασμένοι να προσβλέπουν σε προστασία από τον εργοδότη τους γιατί απλά ήταν θέμα ζωής και θανάτου γι' αυτούς. Έτσι αντίστοιχα και στην περίπτωση των μεταναστών ο ρατσισμός είναι ένα, όλο και μεγεθυνόμενο, φαινόμενο στις μέρες μας που υπαγορεύει την ανάγκη του προστάτη εργοδότη έναντι των απασχολούμενων του.

Κατά αυτό τον τρόπο λοιπόν, παράλληλα και με την έλλειψη έννομων μέτρων, η ύπαρξη άτυπων νορμών μέσα στην κοινωνία οδηγούν σε ανάπτυξη του πατερναλισμού. Και πατερναλισμός σημαίνει εξάρτηση. Εξάρτηση που ξεπερνά τις γραμμές του συμβολαίου εργασίας μεταξύ των δύο πλευρών και περνάει με διάφορους τρόπους στη σφαίρα του προσωπικού. Ο πατερναλισμός λειτουργεί με οικονομικούς όρους έστω και αν αυτό δε φαίνεται εκ πρώτης ανάγνωσης. Το ζήτημα του κεφαλαίου είναι η μείωση του κόστους (κάθε είδους κόστους) και η άνευ ορίων αύξηση των κερδών. Η εργασία όμως δεν μπορεί ποτέ να είναι τόσο φθηνή αλλά μπορεί να γίνει όσο εξαρτημένη τη θέλουμε (Alston και Ferrie, 1999:11). Και αυτή η εξάρτηση εκφράζεται και πάλι με οικονομικούς όρους αφού υποκαθιστά τον αναγκαστικό έλεγχο που υπάρχει στην εργασία. Ειδικότερα σε εποχές ύφεσης όπως αυτή που διανύει η Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, όπου εντείνεται λόγω της ανεργίας αλλά και άλλων παραγόντων η επισφάλεια στην εργασία, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι είναι πιο «πειθήνιοι» υπό τον φόβο της απόλυσης.

Με το όρο πατερναλισμός ορίζεται μία ανταλλαγή «αγαθών» όπως για παράδειγμα η προστασία έναντι αξιόπιστης προσφοράς εργασίας. Πρόκειται για μία σχέση που εμπεριέχει παροχή του εργοδότη σε μία σειρά αγαθών και παροχών με αντάλλαγμα την πιστή εργασία και ένα μέτρο σεβασμού ή ορθότερα υποτακτικότητας. Και με τον όρο πιστή εργασία εννοείται μια μακροχρόνια «δέσμευση» σε έναν εργοδότη, η οποία θα ξεπερνά τα όρια της απρόσωπης νόρμας της προσφοράς εργατικής δύναμης και εργασίας έναντι μισθού σε καθαρά χρηματική μορφή.

Η σχέση αυτή δεν είναι μόνο μια καθαρά επαγγελματική σχέση. Σαφώς και ο πατερναλισμός επιβίωσε μέσα στον καπιταλισμό ως εργαλείο υποτακτικότητας και ελέγχου της εργασίας, και αναφερόμενοι στον καπιταλισμό θα πρέπει να δεχθούμε ότι τα κίνητρά του είναι πάντα οικονομικά, για να το πετύχει όμως αυτό περνάει, όπως προαναφέραμε, παράλληλα και στην σφαίρα του προσωπικού, όπου εκεί για να

καταφέρει να εδραιώσει τον έλεγχο αναπτύσσονται δεσμοί συναισθηματικοί μεταξύ των δρώντων. Άλλωστε μέσω της προσωπικής επαφής και παράλληλα των συναισθηματικών δεσμών είναι πιο εύκολο να επιτευχθεί η εσωτερίκευση του ελέγχου, θεωρία που υποστηρίζει η μαρξιστική προσέγγιση.

Σε όλη την ανθρώπινη ιστορία και μεταξύ των πολιτισμών, οι εκάστοτε άρχοντες – ιδιοκτήτες, παρείχαν πατερναλιστικά οφέλη. Και ειδικότερα, όσο παλαιότερα στην ιστορία και στα διαφορετικά συστήματα ανατρέξουμε, θα δούμε ότι πάντα ο ρόλος του πατρώνου υπήρχε σε κάθε ηγεμόνα, βασιλιά, τοπικό άρχοντα ή οποιονδήποτε άλλο τίτλο είχε, και μάλιστα τότε θεωρούνταν από τους περισσότερους ως ένα θετικό προσόν. Αντίστοιχα πρότυπα πέρα από τον χώρο της απασχόλησης αναζητούν και οι ίδιοι οι πολίτες και σε άλλους τομείς, όπως στην περίπτωση των πολιτικών. Πληθώρα παραδειγμάτων έχουμε μέχρι και σήμερα, όπου οι πολιτικοί πλέον «άρχοντες» έρχονται ως σωτήρες να προστατεύσουν τη χώρα αφού μόνο αυτοί ξέρουν το «καλό» των πολιτών τους. Θα μπορούσε να πει κανείς ότι το πρότυπο της πατριαρχίας έχει επηρεάσει όλο το φάσμα της ζωής και από εκεί απορρέει και το γεγονός ότι ο πατερναλισμός λειτουργεί ακόμα και σήμερα. Δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι κανένα σύστημα δεν πρόκειται για προϊόν παρθενογένεσης αλλά είναι επαγωγικό και έτσι και ο καπιταλισμός έχει δανειστεί στοιχεία λειτουργίας από το προκάτοχό του σύστημα αυτό της φεουδαρχίας. Άλλωστε εκείνοι που υπήρξαν φεουδάρχες στο παλιό σύστημα ήταν και εκείνοι που έγιναν κεφαλαιοκράτες και αστοί μετέπειτα και αυτοί που ήταν δουλοπάροικοι τότε έγιναν εργάτες μετά. Για πολλούς εργαζόμενους ακόμα και σήμερα η πατρωνία με όρους πατερναλιστικούς – προστατευτικούς, θεωρείται ένα θετικό προσόν. Ακούμε συχνά εκφράσεις όπως ότι «το αφεντικό μου έκανε δώρο για τα παιδιά μου έναν υπολογιστή», γεγονός το οποίο κάνει χαρούμενο τον εργαζόμενο για τον εργοδότη του, ενώ ο ίδιος ξεχνάει ότι το αφεντικό του δεν του αποζημίωσε ποτέ τις ώρες υπερεργασίας και υπερωρίας που δούλεψε, όπως επίσης και το γεγονός ότι για κάποιο χρονικό διάστημα δεν τον είχε ασφαλισμένο στον κατάλληλο ασφαλιστικό φορέα του κράτους.

Η εξάρτηση λοιπόν αυτή, ξεπερνάει οποιοδήποτε συμβόλαιο εργασίας και δημιουργεί πειθήνιους εργαζομένους, πιστούς στον εργοδότη. Πρόκειται για μια μακροχρόνια διαδικασία που περνάει από γενιά σε γενιά. Οι εργαζόμενοι και ολόκληρες κοινωνικές ομάδες διαπαιδαγωγούνται και αναπαράγουν συγκεκριμένα

μοντέλα μέσω του κοινωνικού αποκλεισμού που επαναφέρουν αυτή τη διαφοροποίηση και ανισότητα των ανθρώπων μεταξύ τους χωρίς όμως αυτό να σημαίνει βέβαια ότι η ομάδα αναφοράς παραμένει πάντα ίδια. Η κοινωνία δεν είναι στατική και με αυτό τον τρόπο δεν είναι και οι συσχετισμοί δυνάμεων μέσα σε αυτή. Με την αλλαγή συσχετισμών έχουμε και αλλαγή ρόλων και μεταβολή των ομάδων αποκλεισμού μέσα στην κοινωνία. Αυτοί που σήμερα είναι αποκλεισμένοι μπορεί αύριο να αποκλείουν άλλους μιας και οι δείκτες του αποκλεισμού είναι πολλοί, όπως πολιτισμικοί, πολιτικοί, φυλετικοί, κοινωνικοί.

Η ανάλυση του πατερναλισμού στην παρούσα εργασία θα επικεντρωθεί λοιπόν, στις τρεις κύριες πτυχές του φαινομένου που πέρα από απόρροιά του, το καθιστούν καίριο κοινωνικό πρόβλημα για τον τομέα της απασχόλησης σήμερα. Αρχικά βλέπουμε λοιπόν την ανάπτυξη μορφών εργασίας που στηρίζονται αποκλειστικά σε πατερναλιστικά πρότυπα, όπως είναι η αύξηση της οικιακής εργασίας. Δεύτερον, έχουμε την ανάπτυξη συγκεκριμένων συμπεριφορών των εργαζομένων που υιοθετούν συγκεκριμένα πρότυπα ζωής και καταναλωτικά πρότυπα που εμφανίζουν και υποδηλώνουν υποτακτικότητα και τέλος μέσω του πατερναλισμού έχουμε την εμφάνιση νέων κατηγοριών εργαζομένων και τη δημιουργία νέων τάξεων που εμπεριέχονται μέσα στις ήδη υπάρχουσες τάξεις.

1.2 Ανάλυση του όρου πατερναλισμός και Τύποι πατερναλισμού

Ο όρος πατερναλισμός με τη μορφή που τον γνωρίζουμε σήμερα, εμφανίζεται πρώτη φορά στα τέλη του 19^{ου} αιώνα μέσα από μία κριτική που ασκείται στον ίδιο τον όρο από τους Kant (1785) και κυρίως τον Mill (1859), οι οποίοι αντιδρούν σε αυτόν υποστηρίζοντας ότι οι νόμοι θα πρέπει να υπάρχουν για να προστατεύουν τους πολίτες μεταξύ τους αλλά όχι τους πολίτες από τους ίδιους τους του εαυτούς, αναφερόμενοι στις αξίες που τόσο πρέσβευαν, αυτές της ελευθερίας και της αυτονομίας και κυρίως θίγοντας τον κρατικό πατερναλισμό.

Η ετυμολογία της λέξης προέρχεται από την λατινική λέξη «pater» που σημαίνει πατέρας και αντικατοπτρίζει τις έμμεσες κοινωνικές ιεραρχίες των πατριαρχικών πολιτισμών, στους οποίους οι πατέρες ή οι άνδρες αρχηγοί των οικογενειών θεωρούνταν, ως μορφές εξουσίας, υπεύθυνοι για την ευημερία των υποδεέστερων και εξαρτώμενων μελών τους. Βασισμένοι σε αυτή την παράδοση, αρχηγοί των κρατών, επιχειρήσεις και κοινότητες, λειτουργούσαν κάτω από την υποτιθέμενα καλοπροαίρετη εξουσία των βασιλιάδων, προέδρων και στελεχών αντίστοιχα.

Ο πατερναλισμός, κατά τη διάρκεια της βιομηχανικής εποχής τον 19^ο και 20^ο αιώνα, εξελίχτηκε εφαρμόζοντας το μοντέλο των οικογενειακών σχέσεων και πρακτικών όπως αυτές αναπτύσσονται στην πατρωνία (πατρική προστασία, κηδεμονία και έλεγχος) σε τομείς όπου υπήρχε ανισότητα μεταξύ των ανθρώπινων σχέσεων, όπως για παράδειγμα μεταξύ των εργαζόμενων και των εργοδοτών, μεταξύ των τάξεων αλλά και μεταξύ του ίδιου του κράτους με τους πολίτες.

Παρόλο που δεν αναγνωρίζεται επίσημα, ο πατερναλισμός υπήρξε πάγια πρακτική και σε πολλές από τις πρώτες βιομηχανικές επιχειρήσεις. Παράδειγμα αποτελεί η αυτοκινητοβιομηχανία του Ford (Ford Motor Company's Sociological dept) που πέρα από την προσπάθειά της να προωθήσει ένα συγκεκριμένο τρόπο ζωής μακριά από τις καταχρήσεις και το ποτό, παρακολουθούσε παράλληλα και τους τραπεζικούς λογαριασμούς των υπαλλήλων της ή τον εκκλησιασμό τους και οικογενειακή τους ζωή (Beynon, 1984). Συγκεκριμένα στις Ηνωμένες Πολιτείες υπήρξε μεγάλη διαμάχη μεταξύ των ρεφορμιστών και των υπέρμαχων της ελεύθερης αγοράς που ξεκίνησε με αφορμή την πολιτική και οικονομική ενσωμάτωση δεν στάθηκε μόνο στα δικαιώματα των νέο-απελευθερωθέντων έγχρωμων αλλά πέρασε και σε αυτά των εργαζομένων, των

παιδιών και άλλων περιθωριοποιημένων ομάδων όπως ήταν οι εγκληματίες, οι ψυχασθενείς και οι άνθρωποι με αναπηρίες.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι γενικότερα στο φορντικό σύστημα παραγωγής ολοκληρωτικά υπεύθυνη για κάθε απλή εργασία ήταν η διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης, γι' αυτό και ο πατερναλισμός αναπτύσσεται ιδιαίτερα μέσα στο φορντισμό. Ο Ford όμως προχώρησε παραπέρα εισάγοντας και μια νέα μέθοδο ελέγχου της εργασίας, που ονομαζόταν *Five Dollar Day* (ημερομίσθιο των πέντε δολαρίων) και σήμανε μια νέα εποχή για την εργασιακή οργάνωση της επιχείρησης. Το *five dollar day* ήταν ένα πακέτο ημερήσιας αποζημίωσης που δινόταν σε συγκεκριμένους εργαζόμενους οι οποίοι πληρούσαν συγκεκριμένες προϋποθέσεις, τις οποίες, όπως ήταν φυσικό, είχε αξιολογήσει το νεοϊδρυθέν *Κοινωνιολογικό Τμήμα* της εταιρίας. Οι προϋποθέσεις αυτές ήταν, οι έξι μήνες συνεχούς απασχόλησης, η ηλικία άνω των 21 ετών, οι ικανοποιητικές προσωπικές συνήθειες στο σπίτι και στη δουλειά, όπως για παράδειγμα η σύνεση και η εντιμότητα, και σαφώς η μηδενική κατανάλωση αλκοόλ και καπνού. Βάση του *five dollar day* το ημερήσιο ωράριο εργασίας μειωνόταν από εννέα σε οκτώ ώρες και η ημερήσια αμοιβή από 2,34\$ σε 5\$. Το παραπάνω γεγονός μας αποκαλύπτει τη άρρηκτη σχέση του φορντισμού και του τεύλορισμού με τον πατερναλισμό κυρίως αν λάβουμε υπόψη μας ότι ήταν μια πρακτική που στόχευε στον απόλυτο έλεγχο των απαιτήσεων των εργαζομένων.

Οι διάφοροι τύποι πατερναλισμού καθιερώθηκαν από τον Gerald Dworkin³ στο έργο του «Πατερναλισμός» του 1972, όπου διακρίνονται ουσιαστικά πέντε τύποι πατερναλισμού ανάλογα με τον τρόπο άσκησης, την ένταση του, τα άτομα που τον επιβάλλουν κλπ. Οι τύποι ορίζονται ως εξής, σκληρός ή ήπιος, ευρύς ή στενός, αδύναμος ή ισχυρός, καθαρός ή ακάθαρτος και τέλος ηθικός ή ευημερίας. Η διάκριση τόσο για τον πατερναλισμό αλλά τόσο και για τους τύπους του, αναφέρονται κυρίως στον κρατικό πατερναλισμό, όμως θα προσπαθήσουμε να ερμηνεύσουμε αυτούς τους τύπους με βάση την εφαρμογή τους και ύπαρξή τους στον τομέα της απασχόλησης. Ο πρώτος τύπος έχει να κάνει με την ένταση και τους τομείς εφαρμογής του

³ Gerald Dworkin (1937) είναι καθηγητής ηθικής, πολιτικής και νομικής φιλοσοφίας στο πανεπιστήμιο της Καλιφόρνια. Ασχολείται περισσότερο με τη νομική και πολιτική εμφάνιση του φαινομένου του πατερναλισμού, τον οποίο ορίζει ως «the interference with a person's liberty of action justified by reasons referring exclusively to the welfare, good, happiness, needs, interests or values of the person being coerced.» To be considered paternalistic in Dworkin's analysis, an action should limit a subject's freedom, be performed without the subject's consent, and be performed with a beneficial intent.

πατερναλισμού, οπότε αναφερόμενοι στον ήπιο πατερναλισμό τότε αυτός εφαρμόζεται από τον εργοδότη μόνο σε συγκεκριμένες περιπτώσεις όπως είναι για παράδειγμα όταν οι αποφάσεις που πάρθηκαν από τον εργαζόμενο πάρθηκαν ακούσια ή με βάση την κακή πληροφόρηση του, οπότε τότε και μόνο τότε, ο εργοδότης επεμβαίνει για την προστασία του εργαζομένου. Αντίθετα ο σκληρός πατερναλισμός εμφανίζεται σχεδόν αδιαλείπτως, με τον εργοδότη να επηρεάζει και να επεμβαίνει σε κάθε πτυχή που αφορά τον εργαζόμενο τόσο εργασιακά όσο και προσωπικά όπως ήταν το παράδειγμα που εξετάσαμε και παραπάνω, αυτό της αυτοκινητοβιομηχανίας Ford. Παρόμοιος με τον ήπιο πατερναλισμό χαρακτηρίζεται και ο αδύναμος τύπος πατερναλισμού.

Στη συνέχεια έχουμε τη διάκριση σε ευρύ και στενό τύπο πατερναλισμού. Αυτή η διάκριση εστιάζει στο από ποιόν προέρχεται ο πατερναλισμός, δηλαδή ποιος είναι εκείνος που τον ασκεί. Κατά αυτό τον τρόπο ο στενός πατερναλισμός προέρχεται αποκλειστικά και μόνο από τον εργοδότη, ενώ ο ευρύς κατ' αντιστοιχία μπορεί να προκαλείται επίσης από τους προϊστάμενους ή τους επιβλέποντες της εργασίας ή ακόμα και την ευρύτερη οικογένεια του εργοδότη. Η διάκριση μεταξύ του καθαρού και ακάθαρτου τύπου πατερναλισμού δείχνει την αμεσότητα ή όχι επιβολής του πατερναλισμού στον εργαζόμενο, ενώ για παράδειγμα ο στενός έχει να κάνει με το από ποιόν ασκείται ο πατερναλισμός, ο καθαρός να μην ασκείται από τον εργοδότη αλλά ασκείται άμεσα στον ίδιο τον εργαζόμενο, αντίστοιχα ο ακάθαρτος να μην και πάλι ασκείται από τον εργοδότη, αλλά ο ίδιος αντί να ασκεί τον έλεγχο απευθείας στον εργαζόμενο, του τον ασκεί εμμέσως επηρεάζοντας κάποιον ή κάποιους τρίτους. Για παράδειγμα μπορεί να μεσολαβήσει στην κοινότητα για να δεχθούν στο σχολείο το παιδί του εργαζομένου του.

Ο τελευταίος τύπος και κατά βάση ο πιο σημαντικός για την εξέταση του φαινομένου του πατερναλισμού στη απασχόληση, είναι εκείνος που διαχωρίζεται μεταξύ του ηθικού πατερναλισμού και αυτού της κοινωνικής ευημερίας. Ο ηθικός «στοχεύει» στην προστασία της ηθικής ευημερίας των εργαζομένων και στο να επιβάλει ή να αναπαράγει συγκεκριμένα κοινωνικά πρότυπα, ενώ αντιθέτως αυτός της κοινωνικής ευημερίας (welfare) στοχεύει στην παροχή υλικών αγαθών και την κάλυψη καθημερινών αναγκών, με τη μορφή της αντιστάθμισης των κοινωνικών προγραμμάτων και παροχών (Thomas και Buckmaster, 2010). Ο πατερναλισμός της κοινωνικής ευημερίας είναι ο τύπος του πατερναλισμού που συναντάμε συχνότερα και αυτός που

αποδίδεται όταν αναλύουμε τα μέσα και τις παροχές που δίνονται από πλευράς του εργοδότη. Ακριβώς επειδή ο πατερναλισμός συνήθως ποτέ δεν εμφανίζεται με οικονομικούς όρους, δηλαδή δεν θα ανταμειφτεί χρηματικά ο εργαζόμενος, η απόδοσή του γίνεται σε υλικά αγαθά ή κοινωνικές παροχές. Αποσκοπεί λοιπόν στη βελτίωση της κοινωνικής ευημερίας του εργαζόμενου καλύπτοντας μέσω παροχών τα κενά του κράτους πρόνοιας.

1.3 Θεωρητικές προσεγγίσεις

Όπως προαναφέραμε, για την εξέταση του φαινομένου έχουν διατυπωθεί θεωρίες σχεδόν από όλες τις βασικές κοινωνιολογικές σχολές, η κάθε μια από αυτές εξετάζοντας το ζήτημα από τη δική της οπτική γωνία και τεκμηριώνοντας το με διαφορετικό τρόπο. Στην ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία και ειδικότερα στην κοινωνιολογία της εργασίας παρατηρούνται πολλές διαφορετικές ταξινομήσεις και θεωρητικές προσεγγίσεις (Ψημμένος, 2013:18-19) εκ των οποίων θα προσπαθήσουμε στη συνέχεια να δούμε τις βασικές κατευθυντήριες της κάθε σχολής / προσέγγισης και να διακρίνουμε την θεματική τους αναφορικά με την απασχόληση, τη μετανάστευση και το υπό εξέταση φαινόμενο του πατερναλισμού.

1.3.1 Φιλελεύθερη - Λειτουργιστική προσέγγιση

Ξεκινώντας από την πρώτη προσέγγιση να σημειωθεί ότι προτιμήσαμε να εντάξουμε μαζί τις θέσεις των φιλελεύθερων και νεοκλασικών οικονομολόγων και κοινωνιολόγων και αυτή των λειτουργιστών λόγω της σύγκλισης που έχουν τόσο για τη δομή και λειτουργία της κοινωνίας, όσο και της αγοράς. Στην φιλελεύθερη προσέγγιση οι θεωρητικοί της σχολής αυτής τονίζουν τις ορθολογικές επιλογές των ατόμων, ταυτίζοντας την αγορά με την οικονομία και όχι με την κοινωνία, και δίνοντας βάση στο άτομο και τις ατομικές επιλογές. Είναι υπέρμαχοι της αυτονομίας και της ελευθερίας του ατόμου και θεωρούν ότι τα ίδια, μέσα από ορθολογική σκέψη προσπαθούν και καλύπτουν τις ανάγκες τους.

Για τους φιλελεύθερους και τους λειτουργιστές θεωρούν ότι για την ύπαρξη, ακόμα και σήμερα, γενικότερα των αναχρονιστικών πρακτικών ευθύνεται η μερική ανάπτυξη του καπιταλισμού και της νεωτερικότητας και ότι με την ανάπτυξη τους τελικά, η οποία θα οδηγήσει σε πλήρη εργασιακή οργάνωση και καταμερισμό της εργασίας, σταδιακά θα εξαλειφτούν τα αναχρονιστικά φαινόμενα όπως αυτό του πατερναλισμού. Ο πατερναλισμός δηλαδή οφείλεται καθαρά στην μη ολοκληρωμένη ανάπτυξη του συστήματος του καπιταλισμού και αποτελεί απομεινάρια των προκαπιταλιστικών τρόπων παραγωγής και οργάνωσης της κοινωνίας.

Ακριβώς για το λόγο αυτό εναντιώνονται στον πατερναλισμό, καθώς δίνοντας έμφαση στην ελευθερία του ατόμου και γενικά των πολιτών και όχι στην εξάρτηση από

το κράτος ή τους εργοδότες για την παροχή υπηρεσιών, ο πατερναλισμός αποτελεί τροχοπέδη για την πλήρη ανάπτυξη του καπιταλισμού και της ελεύθερης αγοράς εργασίας. Οι φιλελεύθεροι προσπαθούν να εξηγήσουν την εργασία και τη μετανάστευση ως αποτέλεσμα μιας συνεχούς αναζήτησης οικονομικών πόρων και διασφάλιση καλύτερων όρων προσωπικής επιβίωσης. Κατά τη νεοκλασική προσέγγιση η οποία θεωρεί τη δομή τόσο των κοινωνικών φαινομένων όσο και των οικονομικών, τη βάση του μικρό-επιπέδου που στοχεύει στην ανάλυση και κατανόηση των ατομικών συμπεριφορών, θεωρεί ότι η αγορά εργασίας λειτουργεί όπως οποιαδήποτε άλλη αγορά, κατά την οποία λοιπόν το ανταλλάξιμο αγαθό είναι η εργασία. Η φιλελεύθερη θεωρία διερευνά την αγορά εργασίας στηριζόμενη κυρίως στη ανάλυση της συμπεριφοράς των επιχειρήσεων, πάνω στην υπόθεση ότι οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι δεν αποτελούν κοινωνικές ομάδες, αλλά οικονομικές κατηγορίες, οι οποίες διακρίνονται για τον οικονομικό τους ορθολογισμό και έχουν ως σκοπό να μεγιστοποιήσουν το ατομικό τους συμφέρον (Γιβραλάκη -Σταμούλη, 2012:7-8).

Παράλληλα ερμηνεύουν λοιπόν και τη μεταναστευτική ροή, διακρίνοντάς τη σε δύο επίπεδα το μακρο και το μικρο. Στο μακρο-επίπεδο αναγνωρίζουν τρία βασικά θέματα τα οποία διαμορφώνουν τη μεταναστευτική ροή και αναφέρονται ως νόμοι της μετακίνησης. Το πρώτο λοιπόν, είναι η ασυμμετρία δύναμης και εξουσίας που έχουν οι εργάτες με το κεφάλαιο στη δυνατότητα απόκτησης αγαθών και αυτή η ασυμμετρία είναι που ωθεί τους εργαζόμενους προς τη μετανάστευση για να αποκτήσουν καλύτερες προοπτικές. Δεύτερον, η μισθολογική διαφορά που υπάρχει από χώρα σε χώρα και από επάγγελμα σε επάγγελμα η οποία αναγκάζει τα άτομα να αναζητήσουν υψηλότερες αποδοχές αλλού. Παράλληλα, ρόλο παίζει το με ποιόν τρόπο είναι οργανωμένες οι διάφορες αγορές εργασίας οι οποίες αντίστοιχα έλκουν ή απωθούν έναν εργαζόμενο πληθυσμό. Και τέλος μεγάλο ρόλο παίζει ο έλεγχος της μεταναστευτικής ροής ο οποίος διαφέρει από χώρα σε χώρα, το κατά πόσο είναι εύκολο δηλαδή να μετακινηθεί κάποιος σε μια συγκεκριμένη χώρα.

Το δεύτερο επίπεδο ανάλυσης που χρησιμοποιούν οι νεοκλασικοί είναι το μικρο-επίπεδο. Συγκεκριμένα σε αυτό το επίπεδο δίνουν βάση στις ατομικές επιλογές και τις επιμέρους τεχνικές και δεξιότητες που κατέχει ο εκάστοτε μετανάστης. Τονίζουν τα αξιακά πρότυπα και τις πολιτισμικές επιρροές των ατόμων ως προς τις προσδοκίες που έχουν από την εργασία τους και παράλληλα δίνουν έμφαση στις ικανότητες που

έχει ο μετανάστης από άποψη συμπεριφορών και μορφωτικού επιπέδου και τεχνολογικής εξέλιξης και συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης του εργατικού δυναμικού από μεριάς της χώρας υποδοχής. Ακριβώς επειδή η έμφαση δίνεται στο άτομο και στις ατομικές επιλογές και συμπεριφορές η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου υπαγορεύει την ανταγωνιστικότητα μεταξύ των ατόμων, τα οποία οφείλουν συνεχώς να εμπλουτίζουν τις ικανότητές τους και τις γνώσεις τους ώστε να παραμένουν ανταγωνιστικοί και θελκτικοί στα «μάτια» της αγοράς.

Έτσι λοιπόν για τους φιλελεύθερους ο πατερναλισμός είναι με βάση τις κεντρικές αρχές τους κάτι το οποίο θα πρέπει να πάψει να υφίσταται. Τα άτομα θα πρέπει να μην προσδοκούν την εξάρτηση από οποιαδήποτε αρχή, είτε αυτή είναι το κράτος, είτε ο εργοδότης και θα πρέπει με βάση την αρχή της ελευθερίας και της αυτονομίας τους να είναι υπεύθυνα για να μπορούν να έχουν παροχές, όπως είναι για παράδειγμα η ασφάλιση, η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, η συνταξιοδότηση και ακόμα και η εκπαίδευση (Thaler και Sunstein, 2003). Για τους φιλελεύθερους ο πατερναλισμός είναι η νομιμότητα για τον περιορισμό της ανθρώπινης ελευθερίας και αυτονομίας.

Θεωρητικοί όπως ο Kant και ο Mill υποστηρίζουν ότι τα άτομα από μόνα τους μπορούν και οφείλουν να αποφασίζουν και να επιδιώκουν το τι είναι καλύτερο για τα ίδια (Thompson, 2013). Η σκέψη των φιλελεύθερων εστιάζει στην αδυναμία των παραδοσιακών τύπων εργασίας να συνυπάρξουν με το σύστημα της οικονομίας (Ψημμένος, 2013:21) γεγονός όμως που καταρρίπτεται από την ύπαρξη του πατερναλισμού ακόμα και σήμερα, ενός συστήματος που είναι καθαρά αναχρονιστικό.

Αντίστοιχα οι λειτουργιστές αναφέρουν για τον πατερναλισμό, όπως και οι μαρξιστές που θα δούμε παρακάτω, ότι εξασφαλίζει μορφές ηθικής υποταγής απέναντι στον εργοδότη και ενισχύει τις οικογενειακές συμπεριφορές έναντι των καθαρά εργασιακών που θα έπρεπε να ενυπάρχουν σε κάθε επάγγελμα. Εξετάζουν το πώς λειτουργεί και ποιες είναι οι βασικές λειτουργίες της κοινωνίας και ποιοι οι μηχανισμοί που τη διέπουν. Αναφερόμενοι στον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας δεν μπορούμε παρά να αναφέρουμε και τον εισηγητή του λειτουργισμού, τον Durkheim ο οποίος προσδιορίζει την κοινωνική αλλαγή ως τη διάλυση των παραδοσιακών δεσμών «μηχανικής» αλληλεγγύης ανάμεσα στα άτομα. Οι δεσμοί αυτοί στηρίζονταν στις

άμεσες προσωπικές σχέσεις και την άμεση γειννίαση στο χώρο καθώς και την έντονη κυριαρχία των άτυπων εξουσιαστικών φορέων (Πετμεζίδου, 2005).

Όμως κατά πόσο έχει υπάρξει η αλλαγή που ανέφερε ο Durkheim με τη διάλυση των παραδοσιακών δεσμών τη στιγμή που ο πατερναλισμός αποτελεί ακόμα και σήμερα έναν φορέα άτυπης εξουσίας στον τομέα της απασχόλησης; Όπως προαναφέραμε, ο Durkheim ορίζει ότι κάθε κοινωνία στηρίζεται στον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας, ο οποίος διαμορφώνεται μέσω κοινωνικών και οικογενειακών σχέσεων. Συγκεκριμένα ο καταμερισμός της εργασίας είναι η διαδικασία τμηματοποίησης της απασχόλησης ώστε διαφορετικά καθήκοντα να εκτελούνται από διαφορετικά άτομα. Από κοινωνιολογική σκοπιά ο καταμερισμός αναφέρεται στην αρχή της κοινωνικής συνοχής που αναπτύσσεται στις κοινωνίες των οποίων οι κοινωνικοί δεσμοί προκύπτουν από τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα συνδέονται - σχετίζονται μεταξύ τους, όταν τα επαγγελματικά τους καθήκοντα διαχωρίζονται και εξειδικεύονται.

Ο Durkheim αναγνώρισε συγκεκριμένα στάδια ανάπτυξης του καταμερισμού της εργασίας. Αρχικά πιστεύει ότι ο λόγος ανάπτυξής του είναι ο υπερπληθυσμός, καθώς μαζί με την αύξηση του πληθυσμού, αυξάνεται ο αγώνας του ατόμου για αυτοσυντήρηση. Σε συνέχεια αυτού και επειδή τα άτομα ζουν πολύ κοντά το ένα με το άλλο αναγκάζονται να συνεργάζονται μεταξύ τους και αυτή οι κοινωνική συνεργατικότητα παίρνει τη μορφή του καταμερισμού της εργασίας, παρέχοντας τα πιο αποτελεσματικά μέσα για την υλική επιβίωση στο μεγαλύτερο αριθμό των ατόμων. Επομένως εμφανίζονται διαχωριστικές γραμμές ανάμεσα στα καθήκοντα και τις λειτουργίες έτσι ώστε να μπορούν να ικανοποιηθούν αυτές οι υλικές ανάγκες, και όπως αυτές αυξάνονται, οδηγούν στην εξειδίκευση της λειτουργίας κατά την οποία η εργασία διαχωρίζεται για να μπορέσει να καλύψει τις ανάγκες των διαφόρων αγαθών. Το επόμενο στάδιο είναι η ανάπτυξη ενός συστήματος αμοιβαίων κοινωνικών σχέσεων, το οποίο έχει προκληθεί από την αλληλεξάρτηση που έχει παραχθεί μέσα από τον καταμερισμό και αποτυπώνεται σε πολλούς διαφορετικούς τομείς και θεσμούς, με αποτέλεσμα εφόσον τα άτομα δεν παράγουν μόνα τους όλα τα αγαθά τα οποία χρειάζονται, είναι αναγκασμένοι να βασίζονται στους κοινωνικούς δεσμούς με τα άλλα άτομα τα οποία παράγουν όσα αυτοί δεν μπορούν (Morrison, 1995:143-146).

Αυτό που τελικά είναι ο καταμερισμός εργασίας είναι η δέσμευση του ατόμου στην εργασία και στο κοινωνικό σύστημα. Ενώ το ίδιο δρα με ατομικιστικούς όρους δεν είναι ανεξάρτητο αλλά δεσμευμένο στην κοινωνία. Ακόμα και να θέλει να παράγει για να καλύπτει τις ανάγκες του το σύστημα δε θα τον αφήσει και θα τον αναγκάσει να ψάξει για δουλειά και στη δική μας περίπτωση ακόμα και να μεταναστεύσει.

Ο τρόπος που δομείται η κοινωνική συνοχή με όρους κοινωνικού καταμερισμού διαμορφώνει συνειδήσεις και αναπαράγει το σύστημα. Πιο συγκεκριμένα το τι επάγγελμα θα κάνει κάποιος είναι συνάρτηση παραγόντων όπως ο τόπος καταγωγής, το φύλο, η ηλικία. Έτσι λοιπόν οδηγούμαστε στην κοινωνική στρωμάτωση η οποία είναι προκαθορισμένη και η οποιαδήποτε εν δυνάμει κινητικότητα που μπορεί να εμφανιστεί κινείται στα πλαίσια του ίδιου του επαγγέλματος. Η ιεραρχία που δομεί την κοινωνία επιτρέπει συγκεκριμένη μετακίνηση κατά την οποία δεν μετακινείται κάποιος ιεραρχικά από επάγγελμα σε επάγγελμα αλλά αλλάζει θέση μέσα στο ίδιο το επάγγελμα.

1.3.2 Βεμπεριανή - Θεσμική προσέγγιση

Για τη σχολή της θεσμικής προσέγγισης με κύριο εκφραστή της τον Weber, τα κομβικά σημεία που θα μας απασχολήσουν για τη μελέτη του φαινομένου του πατερναλισμού είναι τα ζητήματα του κοινωνικού αποκλεισμού, του κοινωνικού κύρους ή γοήτρου και κυρίως η υποτακτικότητα ή υπηρετικότητα (deference) που προκύπτει μέσα από την άσκηση συγκεκριμένων επαγγελμάτων.

Η ανάλυση του πατερναλισμού με βάση τη θεσμική προσέγγιση στέκεται σε δύο σημεία εκ των οποίων το πρώτο εξετάζει τον πατερναλισμό, με βάση τη μακροθεωρία της νεωτερικότητας, δηλαδή ως μία αναχρονιστική πρακτική, μια μορφή παραδοσιακής εξουσίας η οποία στηρίζεται στα οικογενειακά πρότυπα, ενώ το δεύτερο αντιλαμβάνεται τον πατερναλισμό ως κάτι μεμονωμένο και όχι μία πάγια μαζική πρακτική στην οποία μπορούν να βασιστούν οι εργοδότες (Padavic και Earnest, 1994). Ο έλεγχος της εργασίας που προκύπτει μέσα από τον πατερναλισμό, αναφέρεται αρχικά στην διαφορά της εκμεταλλευτικής δύναμης που έχουν οι δύο πλευρές, η οποία είναι και παράλληλα διαποτισμένη σε ψυχοκοινωνικό επίπεδο με υποτακτικότητα και αφοσίωση και η οποία βασίζεται σε ένα οικογενειακό κλίμα όπου στη συνέχεια λαμβάνει θεσμικές μορφές μέσα από τις οποίες ασκείται και διαιώνεται αυτή η ασυμμετρία δύναμης (Padavic και Earnest, 1994).

Το φαινόμενο του πατερναλισμού δε διαβρώνεται γιατί πολύ απλά η ανάγκη των ομάδων εξουσίας για διαίωσιση αυτής της ασυμμετρίας μεταξύ των ομάδων δεν επιτρέπει να χαθεί ο έλεγχος. Ο Weber αντιλαμβανόταν τον πατερναλισμό ως μια μορφή νομιμοποιημένης εξουσίας, ως το απώτατο εργαλείο του κύρους της εξουσίας μέσα από το οποίο νομιμοποιούνταν αξιώσεις υπακοής. Στη βεμπεριανή ανάλυση ο πατερναλισμός πηγάζει από οικογενειακές δομές εξουσίας οι οποίες και είναι απόλυτες και ηγεμονικές. Στόχος του πατερναλισμού είναι η προσωποποίηση των επαγγελματικών σχέσεων με σκοπό τη μείωση του κόστους ελέγχου της εργασίας και της αύξησης των ωφελειών της (Padavic και Earnest, 1994). Θεωρούσε ότι μέσα από τον πατερναλισμό προκύπτουν μονοπωλιακές πρακτικές οι οποίες κατά κάποιο τρόπο εμποδίζουν την ανάπτυξη του καπιταλισμού επειδή δεν ενθαρρύνουν την ατομική πρωτοβουλία (Morrison, 1995:287-293).

Αυτή λοιπόν η υποτακτικότητα στην οποία αναφέρονται οι βεμπεριανοί εμφανίζεται σε κυρίως δύο τύπους επαγγελμάτων, χωρίς αυτό να αποκλείεται στους

άλλους τομείς εργασίας, και πρόκειται για την οικιακή εργασία και την αγροτική εργασία. Ο Du Bois (2012 [1919]) αναφέρει ότι η ίδια η εργασία είναι αυτή που προσδιορίζεται ως εθνοτική, φυλετική και έμφυλη και μέσω αυτής ρυθμίζονται τα καθήκοντα, οι σχέσεις με τον εργοδότη, τα ωράρια, οι μισθοί και όλη η οργάνωση της εργασίας. Η κατηγοριοποίηση και το κύρος των ανθρώπων εμπλουτίζονται με βάση το γένος, το χρώμα, τη φυλή, το φύλο και την ηλικία.

Για να κατανοήσουμε τον πατερναλισμό χρειαζόμαστε να δούμε όπως χαρακτηριστικά αναφέρει λοιπόν και ο Newby (1977:309-317) στην έρευνά του για τους αγρότες στην περιοχή East Anglia, τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών οι οποίες περιγράφονται όχι απλά ως καλές ή έστω στο πνεύμα της ομαδικότητας αλλά κυρίως ως οικογενειακές. Ακόμα πιο έντονα παρουσιάζουν το φαινόμενο χαρακτηρίζοντας τη σχέση ως ένα γάμο που έχει και τις καλές αλλά και τις κακές του στιγμές, όμως κυρίως διέπεται από αρμονία. Η εκτίμηση προς τον εργοδότη είναι έκδηλη και αυτό γιατί στις περισσότερες φορές ο εργοδότης βοηθούσε τους εργαζομένους στη συγκομιδή, αλλά αυτή η συναδελφικότητα εμφανιζόταν και με άλλους τρόπους όπως η συμμετοχή σε διαγωνισμούς αλλά και η διοργάνωση αθλητικών δρώμενων. Χαρακτηρίζοντας τη σχέση οικογενειακή καταδεικνύει μια βαθύτερη συναισθηματική σχέση μεταξύ των δύο μερών.

Ορίζοντας όμως τη σχέση με αυτό τον τρόπο της δίνει βαθύτερα κοινωνιολογικά νοήματα και παραδοχές. Συγκεκριμένα στον μικρό κλήρο απεικονίζεται ρεαλιστικά η πατριαρχική φύση της εξουσίας, ενώ με αυτό τον τρόπο τονίζεται έντονα η αδυναμία που παρουσιάζεται για να υπάρξουν αντιρρήσεις και αξιώσεις έναντι του πατέρα – εργοδότη. Αποτέλεσμα όλου αυτού είναι η αφοσίωση που δημιουργείται από μεριάς του εργαζομένου στο πρόσωπο του εργοδότη (Newby, 1977:309-317). Εάν και εφόσον υπάρχει η ένδειξη καλής θέλησης από πλευράς του εργαζόμενου, όπως είναι για παράδειγμα οι υπερωρίες οικειοθελώς, τότε από τη μεριά του ο εργοδότης έρχεται να προσφέρει το αντάλλαγμα. Οι παροχές και τα «δώρα» του εργοδότη έχουν συνήθως τη μορφή της πληρωμής σε είδος⁴, όπως είναι η στέγαση, είτε το φαγητό, είτε τα καύσιμα, ενώ πολύ σπάνια παρατηρείται μια διαπραγμάτευση που αφορά χρηματικό αντίτιμο, όπως η αύξηση του σταθερού μισθού για παράδειγμα (Newby, 1977:309-317).

⁴ Εμφάνιση welfare paternalism, όπως εξετάσαμε και παραπάνω στους βασικούς τύπους πατερναλισμού. Ο οποίος εμφανίζεται συνηθέστερα στον πατερναλισμό της εργασίας.

Το δεύτερο μεγάλο θέμα που τίθουν οι βεμπεριανοί είναι ότι η άρχουσα τάξη οδηγεί τους εργαζόμενους στον κοινωνικό αποκλεισμό, ώστε να καταφέρει να διατηρήσει τα προνόμια της και το κύρος της. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο ίδιος ο καπιταλισμός υποδεικνύει την συνεχή ανάγκη του κεφαλαίου και επιθυμία του για αύξηση των πλουτοπαραγωγικών πηγών αλλά και του πλούτου του ίδιου (Weber, 2001:51). Για να το πετύχει αυτό δεν μπορεί παρά να αποκλείσει συγκεκριμένα άτομα ή και ολόκληρα κομμάτια της κοινωνίας από αγαθά, παροχές και δράσεις. Εμφανίζονται λοιπόν συγκεκριμένα επαγγέλματα τα οποία εσωκλείουν υποτακτικότητα. Είναι όμως τα ίδια τα επαγγέλματα που επιφέρουν υποτακτικότητα ή δημιουργούνται οι προϋποθέσεις από συγκεκριμένες ομάδες που αναπαράγουν και επιβάλουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και σε συγκεκριμένα άτομα ή και γενικότερα σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες;

Για τους βεμπεριανούς ο αποκλεισμός μεταφράζεται ως διατήρηση δύναμης. Η δύναμη δεν είναι απαραίτητα οικονομική, αλλά εκφράζεται μέσω του γοήτρου και του κοινωνικού κύρους. Η κοινωνική κλειστότητα (social closure) είναι ένας όρος που εισήχθη από τον Weber και όπως προείπαμε, πρόκειται για έναν μηχανισμό διαίωσις της εξουσίας. Για να κατανοήσουμε όμως την έννοια της κινητικής κλειστότητας θα πρέπει να εξετάσουμε ένα άλλο βασικό όρο αυτόν την κοινωνικής κινητικότητας. Η κοινωνική κινητικότητα περιγράφει τη δυνατότητα που έχουν τα άτομα ή οι ομάδες να μετακινηθούν από ένα επίπεδο κοινωνικής θέσης ή τάξης ή στρώματος σε κάποιο άλλο ανώτερο, ίδιο ή κατώτερο. Εκφράζει λοιπόν τη δυναμική πλευρά της κοινωνίας αφού η κοινωνίες δεν είναι σταθερές αλλά μεταβάλλονται διαχρονικά. Η κίνηση όμως αυτή εμπεριέχει μέσα της ανισότητα. Αν δεν υπήρχε ανισότητα δε θα υπήρχε ανάγκη για κινητικότητα και παράλληλα δεν θα υπήρχε και η κλειστότητα δηλαδή η «απαγόρευση» μετακίνησης. Αυτή λοιπόν η ανισότητα διακρίνεται από τον Runciman (1974:46) σε τρεις τύπους, την οικονομική, την κοινωνική και την πολιτική.

Μέσα από τον αποκλεισμό μίας κοινωνικής ομάδας από μία άλλη, οι πρώτοι μπορούν να διατηρήσουν «τα αξιώματά» τους. Δεν είναι όμως μόνο η εργασία και η οικονομία που προσδίδουν σε μια κοινωνική τάξη το κύρος της αλλά και η δυνατότητα κατανάλωσης αγαθών (Runciman, 1978). Μέσα στα αγαθά σαφώς και στο σύγχρονο πλέον κόσμο, δεν περιέχονται και περιγράφονται μόνο τα είδη ανάγκης, και όπως

χαρακτηριστικά αναφέρει και ο Harvey όσο πιο περιττό είναι το είδος που καταναλώνει κάποιος τόσο μεγαλύτερο είναι το κοινωνικό του κύρος (Harvey, 1991). Παράλληλα το κοινωνικό στάτους είναι ένα σύνθετο φαινόμενο που περιγράφει θέσεις οι οποίες αντιπροσωπεύουν και περιγράφουν καταναλωτικά πρότυπα και συγκεκριμένο τρόπο ζωής (Κασιμάτη, 2004:47). Τα παραδείγματα υπάρχουν παντού γύρω μας, όπου κύρος και γόητρο εκφράζει μια συγκεκριμένη μάρκα τσάντας ή υποδήματος, είτε και κινητού, όπως επίσης και το μέρος που θα βγει κάποιος για τη διασκέδασή του, ή η δυνατότητα του να πάει διακοπές και που. Δηλαδή το κύρος αποτυπώνεται γενικά και σε μια σειρά από άλλες παραμέτρους και πεδία, όπως η απασχόληση, η εκπαίδευση, η υγεία, η στέγαση, οι καταναλωτικές δυνατότητες και συνήθειες, η διασκέδαση και τα κοινωνικά δίκτυα των μελών του νοικοκυριού (Ανδριοπούλου, Παπαδόπουλος, Τσακλόγλου, 2014).

Τα πεδία αυτά, τα οποία αποτελούν και τα επίπεδα μέτρησης του κοινωνικού αποκλεισμού είναι τα παρακάτω τέσσερα. Πέρα από το πρώτο που αναφέρεται καθαρά στην οικονομία και τις οικονομικές συνθήκες ζωής, όπως για παράδειγμα το τι εισόδημα έχει, ακολουθούν το κοινωνικό, όπου περιλαμβάνονται ο τύπος εργασίας, η εκπαίδευση και η ιατρική περίθαλψη, στη συνέχεια το πολιτικό, που περιλαμβάνει τη συμμετοχή στον δημόσιο διάλογο και στη λήψη αποφάσεων, την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος, τη συμμετοχή σε δράσεις της κοινωνίας και την άσκηση θεμελιωδών δικαιωμάτων, και τέλος το πολιτιστικό που απαρτίζεται από τη συμμετοχή σε παραδοσιακές κοινωνικές πρακτικές, τη διατήρηση του κοινωνικού δικτύου και την πολιτιστική δραστηριότητα. Κατά αυτή την έννοια, η αδυναμία των ατόμων να συμμετέχουν σε βασικές πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές λειτουργίες ή, με άλλα λόγια, η αποστέρηση του ατόμου από θεμελιώδη πολιτικά, οικονομικά και κοινωνικά δικαιώματα συνιστά τον πυρήνα της έννοιας του κοινωνικού αποκλεισμού (Silver, 1994· de Haan, 1998· Byrne, 1999).⁵

Ένας γενικός κανόνας θα περιέγραφε ένα άτομο ή μια ομάδα ως κοινωνικά αποκλεισμένο αν αυτά δεν μπορούσαν να συμμετέχουν σε ένα σύνολο δραστηριοτήτων όπως είναι για παράδειγμα η κατανάλωση, η παραγωγή, οι πολιτικές και άλλες κοινωνικές δράσεις της κοινωνίας στην οποία ζει και στις οποίες όμως θα επιθυμούσε να συμμετάσχει.⁶

⁵ Βλ. επίσης Ψημμένος, 2013.

⁶ Βλ. Burchardt et al., 1999, 2002

Επίσης σημαντικό είναι, όπως και η κοινωνία δεν είναι στατική, έτσι και ο κοινωνικός αποκλεισμός δεν είναι στατικός. Είναι ένα φαινόμενο το οποίο είναι συνάρτηση της χρονικής περιόδου που εμφανίζεται και συμπίπτει με τον εκάστοτε συσχετισμό δυνάμεων που υπάρχει, γεγονός που καταλήγει στο ότι οι αποκλεισμένοι και αυτοί που τους αποκλείουν μπορεί να αλλάζουν. Μπορούμε να φέρουμε ως παράδειγμα τους Έλληνες που πριν 50 χρόνια εργαζόνταν στα χωράφια, τότε οι ίδιοι ήταν αποκλεισμένοι και με χαμηλό κύρος, όμως με την έλευση των μεταναστών είχαμε αλλαγή του συσχετισμού δύναμης και πλέον τέτοιου είδους χαμηλού κύρους δουλειές τις κάνουν η νέα αποκλεισμένη κοινωνικά ομάδα οι μετανάστες. Εκτός όμως του ότι δεν είναι στατικός, παράλληλα δεν παύει να ελλοχεύει τον κίνδυνο και ειδικότερα σε περιόδους κρίσης να οδηγήσει το άτομο σε έναν φαύλο κύκλο μακροχρόνιου αποκλεισμού με πολύ μικρές πιθανότητες εξόδου στο μέλλον (Poggi, 2007), όπως στο παράδειγμα των μεταναστών που έχουν εισέλθει στη χώρα μας τα 6 τελευταία χρόνια.

Μπορούμε λοιπόν, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω να θεωρήσουμε ότι ο πατερναλισμός προκαλεί και προκαλείται από τον κοινωνικό αποκλεισμό του εργοδότη προς τον εργαζόμενο. Δεχόμενοι το παραπάνω και δεχόμενοι ότι ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι ένας μηχανισμός διατήρησης και αναπαραγωγής στην κοινωνία ακόμα και σήμερα (Elias και Scotson, 1994), καταλήγουμε στο ότι ο πατερναλισμός είναι ένα μέσο της άρχουσας τάξης να παραμένει κυρίαρχη, διατηρώντας την κοινωνική κλειστότητα της και επιτρέποντας μόνο χαμηλή κοινωνική κινητικότητα μεταξύ των κοινωνικών ομάδων. Είναι καθαρά λοιπόν ένα εργαλείο, ένας μηχανισμός κοινωνικής ανισότητας.

Αυτή όμως η διατήρηση και αναπαραγωγή του εργατικού δυναμικού με όρους υποτακτικότητας αποτελεί κεντρικό πρόβλημα στην ανάλυση των δομών της κοινωνίας και για τους δύο θεωρητικούς της σχολής τον Myrdal και τον Du Bois. Αναγνωρίζουν ότι η παραγωγή εργατικού δυναμικού με αυτά τα χαρακτηριστικά είναι ουσιαστικά ένα προϊόν που παράγεται από μία σειρά από κοινωνικούς αποκλεισμούς. Επίσης περιγράφουν ότι η ανάπτυξη της στρωμάτωσης μιας κοινωνίας, εμπεριέχει ανταγωνισμούς, συγκρούσεις και πολλά εμπόδια και φραγμούς σε πηγές επιβίωσης, δικαιώματα και οτιδήποτε θα μπορούσε να γίνει μέσο ισχυροποίησης μιας κοινωνικής ομάδας έναντι κάποιας άλλης, γεγονός που θα μπορούσε να αλλάξει τον συσχετισμό δύναμης δραστικά για το λόγο αυτόν ακριβώς της διατήρησης της στρωμάτωσης και

προφανώς από τους έχοντες τα προνόμια με στόχο τη διατήρησή τους (Ψημμένος Ιορδάνης, 2013:35). Μέσα από αυτή την ανάλυση τονίζουν και τη μη στατικότητα του φαινομένου του κοινωνικού αποκλεισμού, υπενθυμίζοντας ότι τα όρια και οι φραγμοί αυτοί υπήρχαν σχεδόν πάντα, όμως αλλάζουν και διαφοροποιούνται ανάλογα τις συγκυρίες όχι βέβαια σε τόσο μεγάλο βαθμό ώστε να ανατραπούν τελείως οι αναλογίες. Θα ήταν αδύνατο να φανταστούμε μια τέτοια επαγρύπνηση του κόσμου η οποία θα σταματούσε την κοινωνική ανισότητα και την στρωμάτωση.

1.3.3 Μαρξιστική - Κριτική προσέγγιση

Στην παρακάτω ανάλυση θεωρήσαμε σκόπιμο να εξεταστούν μαζί η μαρξιστική σκοπιά παράλληλα με την κριτική θεωρία που αποτυπώνει η σχολή της Φρανκφούρτης μιας και οι δεύτεροι συνδυάζουν και εξελίσσουν θα μπορούσαμε να πούμε τις θεωρίες του μαρξισμού εισάγοντας όμως παράλληλα και την φρουδική αντίληψη. Για τους μαρξιστές ο πατερναλισμός αποτελεί καθαρά τροχοπέδη για την ανάπτυξη της ταξικής συνείδησης του εργαζόμενου και θεωρούν ότι αναπτύχθηκε αρχικά λόγω της έλλειψης εργατικού δυναμικού, όπου οι έχοντες την εξουσία, αναγκάστηκαν να αναγνωρίσουν ότι αυτοί στους οποίους στηρίζονταν για την παραγωγή της εργασίας ήταν κοινωνικά όντα, αναγνωρίζοντας τους μια σειρά από προνόμια (Passfield, 2013). Στόχος της εφαρμογής και διατήρησης του πατερναλισμού είναι να συσκοτίσει μια εγγενώς ασυμβίβαστη σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ των δύο μερών και να κάνει τους εργαζομένους να οικειοποιηθούν την ανισότητα (Passfield, 2013). Πρόκειται για μια σκόπιμη διατήρηση - αναβίωση μιας αναχρονιστικής τακτικής και ένα σκόπιμο αναδημιούργημα του καπιταλισμού για την διατήρηση της «έννομης τάξης» και της κυριαρχίας της άρχουσας τάξης έναντι της εργατικής, αποστερώντας της το δικαίωμα να αναγνωρίσει την αξία της.

Η κριτική προσέγγιση αναδεικνύει το ρόλο της ανάπτυξης του καπιταλιστικού κεφαλαίου και του κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας στην ένταξη του εργατικού δυναμικού στη βιομηχανία και σε συλλογικές μορφές οργάνωσης (Ψημμένος, 2013:23). Για τους μαρξιστές καθώς ο πατερναλισμός ενέχει θέματα υποτακτικότητας και γενικότερα εμφανίζεται σε χαμηλού κύρους εργασίες θεωρεί ότι αποτελεί μέρος της καπιταλιστικής οικονομικής και κοινωνικής οργάνωσης (Ψημμένος, 2013:24), αντίθετα με τους λειτουργιστές που πιστεύουν ότι προκύπτει από την μη ολοκληρωμένη ανάπτυξη του καπιταλιστικού συστήματος. Η ανάπτυξη μορφών υπηρετικής εργασίας είναι αποτέλεσμα μιας συνολικότερης διαδικασίας αποκοπής και αποξένωσης του εργαζόμενου πληθυσμού από την προσωπική του ζωή και τον έλεγχο της εργασίας του (Ψημμένος, 2013:24). Η εμπορευματοποίηση των επαγγελμάτων που ενέχουν υπηρετικότητα είχε ως αποτέλεσμα την ανάπτυξη συγκεκριμένων κοινωνικοτεχνικών συστημάτων οργάνωσης της εργασίας και της απασχόλησης τα οποία στηρίζονται σε πατρωνία και πατριαρχικές, ιμπεριαλιστικές δομές και ανάλογες εργασιακές κουλτούρες (Castells, 1996).

Ο κοινωνικός καταμερισμός της εργασίας εστιάζει στο πως κάποιοι άνθρωποι στην καπιταλιστική κοινωνία αποκόπτονται από την αγορά εργασίας. Πρόκειται για ένα περισσότερο ιστορικό θέμα και όχι τόσο ένα θέμα προσφοράς και ζήτησης (Mayhew, 2008 [1851]), όπως περιγράφουν οι νεοκλασικοί. Ιστορικό γιατί έχει περισσότερο να κάνει με τον τόπο και την κοινωνική κατάσταση της οικογένειας στην οποία έτυχε το άτομο να γεννηθεί. Για τους μαρξιστές η εργασία έχει να κάνει με την κοινωνική στρωμάτωση και όχι με την οικονομία, καθώς η δουλειά που θα κάνεις είναι σχεδόν πάντα προκαθορισμένη από κοινωνικούς παράγοντες και σε δεύτερη μοίρα από οικονομικούς.

Σημαντικό ρόλο παίζει επίσης το πως διαμορφώνεται το φθηνό εργατικό δυναμικό. Για τους μαρξιστές η μέθοδος για να δημιουργηθεί ένα φθηνό εργατικό δυναμικό είναι η διάσπαση. Η διάσπαση με την οικογένεια και η απομάκρυνση από αυτή για να μπορέσουν να δημιουργηθούν περισσότερο πειθήνια, υποτακτικά άτομα καθώς η οικογένεια είναι το βασικότερο εργαλείο για την αναπαραγωγή. Η δημιουργία ενός πειθήνιου, υποτακτικού ατόμου που δημιουργείται από την αποκοπή από τη φυσική οικογένεια μειώνει την αξία του εργάτη γιατί ο εργοδότης πληρώνει αυτόν και όχι την οικογένεια του.

Αυτό συμβαίνει και στην περίπτωση των μεταναστών οι οποίοι είναι και το καθαρότερο παράδειγμα της διαμόρφωσης ενός φθηνού εργατικού δυναμικού, αρχικά μέσα από τον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας, όπου λόγω του εκτοπισμού των ατόμων από την εργασία αναγκάζονται να γίνουν μετανάστες, δηλαδή σπρώχνονται σε συγκεκριμένα μέρη και εργασίες, και δεύτερον λόγω της διάσπασης του οικογενειακού ιστού ο οποίος είναι και ο βασικός τρόπος αναπαραγωγής του ατόμου, το άτομο αναγκάζεται να προσδεθεί με την οποιαδήποτε εργασία με τους οποιουσδήποτε όρους (Berger και Mohr, 1975). Στο σημείο αυτό έρχεται η πατρωνία η οποία λόγω ακριβώς λόγω της έλλειψης των οικογενειακών δεσμών και της οικογενειακής πρόνοιας που υπάρχει, έρχεται ο εργοδότης μέσα από οικογενειακές συμπεριφορές να καλύψει αυτό το κενό, δημιουργώντας όμως μορφές ηθικής υποταγής από την πλευρά του εργαζόμενου. Ο λόγος της διάσπασης από την οικογένεια η οποία οδηγεί στην αναπαραγωγή του φθηνού εργατικού δυναμικού προκύπτει από δύο λόγους. Ο πρώτος, γιατί λόγω του ότι το άτομο χάνει την κοινωνική του προστασία την οποία προσφέρει και διατηρεί η οικογένεια, τον αναγκάζει όπως είπαμε και παραπάνω να δεχθεί

χαμηλότερους μισθούς από ότι προβλέπεται και δεύτερον διότι ο εργαζόμενος και δη ο μετανάστης δεσμεύεται με την εργασία διότι η επιβίωσή του στηρίζεται καθαρά και μόνο στη διατήρηση της ικανότητάς του να δουλεύει (Burawoy, 1983).⁷

Ταυτόχρονα οι μαρξιστές αναδεικνύουν το μεγάλο ρόλο που παίζει ο έλεγχος στην εργασία. Εστιάζουν στον έλεγχο και τον θεωρούν πρόβλημα διότι θεωρούν ότι ο υπερβολικός καπιταλιστικός έλεγχος οδηγεί στην αλλοτρίωση του εργαζόμενου. Ο έλεγχος διαμορφώνει αλλοτρίωση όχι μόνο μέσα από το σύστημα οργάνωσης της δουλείας αλλά και μέσα από τις προσωπικές επαφές. Κατά τον Μαρξ όπως στη θρησκεία ο πιστός αλλοτριώνεται επειδή μεταβιβάζεται στο θεό, έτσι και οι εργαζόμενοι αλλοτριώνονται, δηλαδή αρνούνται τον εαυτό τους γιατί σε αντίθεση με τις προ καπιταλιστικές κοινωνίες τα προϊόντα της εργασίας τους δεν παράγονται από μια ελεύθερη δημιουργική δραστηριότητα, αλλά είναι καρπός της ανάγκης και του καταναγκασμού αλλά ανήκουν σε άλλους (Παρασκευοπούλου, 1972: 26). Καθώς λοιπόν ο έλεγχος και η αλλοτρίωση συνδέονται μέσα στην εργασία με τον τρόπο οργάνωσης και τις προσωπικές επαφές είναι δεδομένο ότι συνδέεται και με τον πατερναλισμό καθώς ο τελευταίος δεν είναι κάτι άλλο παρά μια μορφή ελέγχου μέσα από την ηθική υποταγή που επιφέρει. Ο έλεγχος, έμμεσος και άμεσος, γίνεται έντονος ή όχι ανάλογα το είδος της εργασίας, το μέγεθος του εργατικού δυναμικού και το μέγεθος της μονάδας απασχόλησης. Μέσα από τον πατερναλισμό ο εργοδότης μπορεί να δώσει κάποιες επιπλέον «ελευθερίες» στους εργαζόμενους που «εμπιστεύεται» και με αυτό τον τρόπο να τους ορίζει τυπικά ή άτυπα επιστάτες και επιβλέποντες έναντι των υπόλοιπων εργαζομένων. Η πρακτική αυτή αποφέρει δύο αποτελέσματα, το πρώτο αφορά τον εργοδότη ο οποίος με αυτή την πρακτική έχει αφενός οικονομικό κέρδος αφού περιορίζει τα έξοδα που χρειαζόταν για την επίβλεψη της εργασίας και αφετέρου έχει περισσότερο εγγυημένη την ομαλή λειτουργία της εργασίας γιατί ο έλεγχος έρχεται εκ των έσω.

Μέσω του πατερναλισμού και της ανάπτυξης προσωπικών σχέσεων και επαφών ο εργοδότης μπορεί να ελέγξει ακόμα περισσότερο τον εργαζόμενο. Ο έλεγχος δεν είναι απαραίτητα καθαρά έλεγχος της εργασίας στα πλαίσια της παραγωγής και της αποδοτικότητας μόνο, αλλά περνάει σε πιο προσωπικό επίπεδο και γίνεται παράλληλα ψυχολογικός αλλά και ηθικός. Για παράδειγμα ο εργαζόμενος νιώθει υπόχρεος

⁷ Βλ. επίσης το συλλογικό τόμο του Ψημμένου, 2013 τις μελέτες των Ξυπολυτά, Χαντζαρουλα, Φούσκας κλπ.

απέναντι σε έναν δοτικό εργοδότη. Παράλληλα δεν μπορεί να εναντιωθεί και να αντιμιλήσει στον εργοδότη τη στιγμή που προβάλλοντας τον ως πατρικό πρότυπο του δίνει δικαίωμα πάνω στον εαυτό του ακόμα και στην προσωπική του ζωή. Οι σχέσεις που αναπτύσσει ο πατερναλισμός είναι περισσότερο οικογενειακές. Με αυτό τον τρόπο και βλέποντας λοιπόν τον εργοδότη ως οικογένεια, ο εργαζόμενος δε τον αναγνωρίζει πλέον ως τον εξουσιαστή – εκμεταλλευτή του, αλλά λόγω της υποχρέωσης που νιώθει τον αισθάνεται περισσότερο ως προστάτη, φίλο και ως πατέρα ή αδερφό.

Δεύτερο στάδιο του ελέγχου είναι η εσωτερίκευση του επαγγέλματος μέσω αυτού του οι μαρξιστές αναφέρουν ως habituation δηλαδή έξης, συνήθεια σε ένα επάγγελμα και σε έναν τρόπο ζωής. Η εσωτερίκευση έχει να κάνει όχι απλά με τη συνήθεια στην εργασία, αλλά με την πλήρη αποδοχή και ενστέρνηση της φύσης της εργασίας και του τρόπου ζωής που επιτάσσει. Οι διαδικασίες εσωτερίκευσης αλλά και νομιμοποίησης της υποτακτικότητας είναι κοινωνικές διαδικασίες μέσω των οποίων φυσικοποιούνται η ανισότητα και η απασχόληση (Ψημμένος, 2013:29). Μέσω της εσωτερίκευσης η υποτακτικότητα αποκτά προσωπική και ψυχολογική διάσταση και παρουσιάζεται ως μέρος συναισθηματικών δεσμών, συνηθειών και κοινωνικών δράσεων που δεν έρχονται σε ρήξη με την εκμετάλλευση, αλλά αντίθετα την επιβεβαιώνουν (Ψημμένος, 2013:29). Η εσωτερίκευση οδηγεί στην ενσωμάτωση από τους εργαζόμενους συγκεκριμένων ρόλων και προτύπων ζωής. Ρόλους που εκδηλώνουν ηθική υποταγή και καταναλωτικά πρότυπα ζωής που ακολουθούν το κυρίαρχο πρότυπο της οικονομίας.

Η εσωτερίκευση των κανόνων λειτουργίας της εργασίας και τα πρότυπα εργασίας που συνοδεύουν τους κανόνες αυτούς νομιμοποιούν τόσο την κοινωνική στρωμάτωση, όσο και τις μορφές αναπαραγωγής της. Το πρότυπο οργάνωσης και παραγωγής της εργασίας, φεύγει μαζί με τον εργαζόμενο από τον χώρο εργασίας και οδηγεί στην αλλοτρίωση του εργαζόμενου μέσα από τη διαμόρφωση αντιλήψεων, συνηθειών, αναγκών και προσδοκιών που δεν αφορούν μόνο την οικονομία αλλά και τη γενικότερη οργάνωση της ζωής που έχει υπεισέρθει μέσω της εσωτερίκευσης (Beynon, 1984). Η προσωπική ζωή των εργαζόμενων, οι σχέσεις και οι ιεραρχίες στο σπίτι ακολουθούν το κυρίαρχο πρότυπο της οικονομίας δημιουργώντας κουλτούρες και πολιτικές αποδοχής και στήριξης της υπηρετικότητας (Beynon, 1984).

Ως ένα εργαλείο λοιπόν την υπηρετικότητα έρχεται ο καπιταλισμός και αναβιώσει τον πατερναλισμό και την ανάπτυξη μορφών εργασίας οι οποίες στηρίζονται στον πατερναλισμό και δημιουργούν πρότυπα ζωής και κοινωνικές ομάδες ατόμων που έχουν αποδεχθεί την ανισότητα και την υποτακτικότητα δημιουργώντας έναν στρατό από πειθήνια εργαζόμενους και υποτακτικούς πολίτες.

1.3.4 Σχολή του Σικάγο - Μικροκοινωνιολογική προσέγγιση

Το επίκεντρο της θεωρίας της σχολής του Σικάγο ήταν η ανάπτυξη της συμβολικής διάδρασης στη δεκαετία του '20 με κύριους στοχαστές της τους Park και Thomas. Η συμβολική διάδραση στηρίχθηκε αφενός στην αμερικάνικη φιλοσοφική σχολή του πραγματισμού και αφετέρου στη συμμετοχική παρατήρηση. Η προσέγγιση αυτή επικεντρώνεται στις κοινωνικές δομές των ρόλων των ατόμων και στους τύπους συμπεριφοράς και δράσης αυτών. Θεωρούν λοιπόν, ότι τα άτομα που απαρτίζουν μια κοινωνία θεσμοποιούν και κρυσταλλώνουν νόρμες και τύπους που γίνονται κοινά αναγνωρίσιμα και αποδεκτά από όλους και με αυτό τον τρόπο δημιουργείται ένα σύστημα συμβόλων που τα ίδια τα άτομα χρησιμοποιούν (Craib, 2009: 157-184). Αυτά τα σύμβολα είναι η χειραψία, η γλώσσα, οι διατροφικές συνήθειες. Πρόκειται για αφαιρέσεις που αναπαριστούν κάτι άλλο, είναι αφηρημένες έννοιες με αντιληπτές σημασίες κοινές από όλους.

Παρομοιάζουν την κοινωνική ζωή με μια συνομιλία, όπου όπως η συνομιλία έχει ροή, ανάπτυξη, δημιουργικότητα και δυνατότητες εναλλαγής έτσι δομείται και η κοινωνική ζωή. Τρεις είναι οι βασικές υποθέσεις της συμβολικής διάδρασης, όπως διαρθρώνονται από τη σχολή του Σικάγο. Αρχικά θεωρούν ότι οι πράξεις των κοινωνικών υποκειμένων εξαρτώνται από τα νοήματα με το οποία τα υποκείμενα τις επενδύουν, δεύτερον ότι αυτά τα νοήματα αποτελούν προϊόντα της κοινωνικής διάδρασης στην ανθρώπινη κοινωνία και τέλος ότι η τροποποίηση και διαχείριση των εν λόγω υποκειμενικών νοημάτων συντελούνται μέσω μιας ερμηνευτικής διαδικασίας, στην οποία κάθε άτομο προσφεύγει ανάλογα με τα ερεθίσματα που δέχεται (Mead, 1962). Αυτό που ορίζεται ως νόημα αναφέρεται ως το «σημαίνον σύμβολο» το οποίο είναι στην ουσία ένα κοινά αποδεκτό νόημα, ένας τρόπος αλληλοδιαδράσης, ένας κώδικας μεταξύ των ατόμων της ίδιας κοινωνίας. Ο πιο διαδεδομένος κώδικας μεταξύ των ανθρώπων είναι η γλώσσα, η οποία δεν είναι τίποτα άλλο παρά ένα σύνολο νοημάτων που εμείς δημιουργήσαμε για να δρούμε μεταξύ μας. Παράδειγμα η λέξη «τραπέζι» η οποία σημαίνει το ρόλο εκείνο που το συγκεκριμένο αντικείμενο παίζει στην κοινωνική διάδραση. Σε μία άλλη κοινωνία σε έναν άλλο τόπο και σε διαφορετικό χρόνο η λέξη αυτή μπορεί να είχε διαφορετική σημασία ή να μην σήμαινε τίποτα και να μην υπήρχε καν η έννοια του αντικειμένου ή το ίδιο το αντικείμενο.

Οι μορφές λοιπόν διάδρασης είναι και το μέσο που χρησιμοποιούν τα άτομα για την κοινωνικοποίησή τους. Είναι μία εξελικτική διαδικασία όπου από την βρεφική ακόμα ηλικία τα άτομα μαθαίνουν να αναγνωρίζουν εκείνες τις αντιδράσεις που έχουν νόημα για τους άλλους, στη συνέχεια μέσα από το παιχνίδι μαθαίνουν να οικειοποιούνται ρόλους που ανήκουν σε άλλους και παράλληλα να συντονίζουν τις ενέργειες τους με αυτές των άλλων ατόμων καθώς και να αντιλαμβάνονται τον εαυτό του μέσα από τα μάτια των άλλων (Craib, 2009: 157-184). Σύμφωνα λοιπόν με τη δραματουργική προσέγγιση του Goffman (1971) οι διάφοροι κοινωνικοί ρόλοι που καλείται το άτομο να υιοθετήσει, είναι κατά βάση προσδοκίες που έχουν οι άλλοι από τη συμπεριφορά μας σε συγκεκριμένες καταστάσεις και μοιάζουν με σενάρια τα οποία καλούμαστε να παίζουμε.

Όπως εξηγείται παραπάνω το άτομο και η κοινωνία επηρεάζονται αμοιβαία και μπορούν να κατανοηθούν μόνο σε σχέση μεταξύ τους. Ο ρόλος που διαδραματίζει η κοινωνία στην κατασκευή και διαμόρφωση των ατόμων και των συμπεριφορών του είναι πολύ σημαντικός και αυτό προσπαθούν να αναδείξουν από την συγκεκριμένη οπτική. Έτσι και η αγορά εργασίας είναι ένα μόρφωμα, μια κοινωνική κατασκευή που δεν έχει να κάνει αποκλειστικά και μόνο με την καπιταλιστική κοινωνία αλλά με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ομάδων που ζούνε μέσα σε αυτή. Το επάγγελμα δημιουργείται μέσα από ήθη και έθιμα που κατασκευάζουν ρόλους, ταυτότητες και πρότυπα. Η αγορά εργασίας των μεταναστών για παράδειγμα, δεν στηρίζεται στο μορφωτικό τους επίπεδο αλλά στις κοινωνικές σχέσεις που έχουν μεταξύ τους πηγαίνοντας στη χώρα υποδοχής. Αυτό ακριβώς είναι που δυσχεραίνει τη θέση των μεταναστών στη νέα τους χώρα, το γεγονός ότι τα νοήματα μπορεί να αλλάζουν και νόρμες που στην χώρα προέλευσης ήταν δεδομένες, στην χώρα υποδοχής να είναι άγνωστες.

Καθώς λοιπόν ο μετανάστης δεν ανήκει ούτε στη χώρα υποδοχής αλλά, και με τη φυγή του, ούτε στη χώρα προέλευσης επέρχεται η περιθωριοποίησή του. Κατάλληλη για την κατανόηση της έννοιας της ενσωμάτωσης είναι οι Thomas και Znaniecki (1918-1920) οι οποίοι καθαρά συνδέουν τον όρο με τη μετανάστευση και τους όρους συμμετοχής των μεταναστών στην κοινωνία υποδοχής. Για τη διαδικασία των νέων κοινωνιών, όπως αυτής των ΗΠΑ στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, χρειάστηκε η ενσωμάτωση όλων των μετακινούμενων ατόμων του ευρωπαϊκού χώρου κάτω από τους

όρους της αφομοίωσης και του επιπολιτισμού (assimilation – acculturation). Αυτό που τονίζουν οι δύο συγγραφείς μέσα από την έρευνά τους είναι ότι η συχνά εύθραυστη πνευματική κατάσταση των μεταναστών δεν οφείλεται σε βιολογικούς παράγοντες ή φυλετικούς, αλλά συνδέεται άμεσα με τις κοινωνικές αλλαγές που επήλθαν στη ζωή τους ως συνέπεια της μετανάστευσης (Παπαδοπούλου, 2011).

Με τον τρόπο αυτό εισήγαγαν έναν καινούργιο τρόπο κοινωνιολογικής σκέψης όπου η περιθωριοποίηση είναι αποτέλεσμα της ενσωμάτωσης και όχι της έλλειψης της και ταυτίζεται με τα προσαρμογής και συμμετοχής των μεταναστών. Το περιθώριο έρχεται λόγω της ένταξης του ατόμου σε κάποιο σύνολο και η ένταξη είναι αποτέλεσμα της διαφορετικότητας την οποία και οι σημερινές κοινωνίες τόσο πολύ απεχθάνονται. Μια κοινωνία ενσωματώνει τα άτομα και τις ομάδες ανάλογα με τις αξίες και το ιδεολογικό υπόβαθρο πάνω στο οποίο στηρίζεται. Για τους μετανάστες πρέπει να δούμε τη σχέση με την κοινωνία υποδοχής και τους όρους συμμετοχής σε αυτήν. Γιατί διαφέρουν ενώ ενσωματώνονται; Γιατί έχουν ήδη κοινωνικοποιηθεί και είναι ήδη ενσωματωμένοι σε μια άλλη, διαφορετική κοινωνία αυτή της καταγωγής τους. Για να μπορέσουν να συμμετάσχουν στην καινούργια κοινωνία αυτή της χώρας υποδοχής θα πρέπει πρώτα να αποβάλλουν μέρος των αξιών τους και των συνηθειών τους από την παλιά κοινωνία και να υιοθετήσουν μέρος των νέων αξιών της νέας κοινωνίας υποδοχής. Αυτή είναι και η ονομαζόμενη διαδικασία αποκοινωνικοποίησης και επανακοινωνικοποίησης (desocialization και resocialization), η οποία όσο πιο επιτυχημένα πραγματοποιηθεί τόσο πιο ολοκληρωμένη είναι η ενσωμάτωση (Παπαδοπούλου, 2011:27-28).

Όπως μας παρουσιάζει και ο Goffman (1990) στο βιβλίο του, η ίδια η κοινωνία βρίσκει τους τρόπους να κατηγοριοποιήσει τα άτομα που την αποτελούν. Ακόμα και εμείς οι ίδιοι, με μια σειρά από σύμβολα που χρησιμοποιούμε αμέσως μόλις βλέπουμε έναν άγνωστο ανάλογα το ντύσιμο του, τον τρόπο ομιλίας του, την στάση του σώματος του, τον εντάσσουμε σε μια κατηγορία. Με αυτό τον τρόπο τον διαφοροποιούμε και τον διαχωρίζουμε. Αντίστοιχα λειτουργεί η κοινωνία και για τους ξένους που μπορεί να βρίσκονται μέσα σε αυτή, όπως για παράδειγμα οι μετανάστες. Τους μετανάστες δε τους διακρίνουν όμως χαρακτηριστικά όπως το ντύσιμο και η στάση του σώματος, αλλά η γλώσσα, το χρώμα ακόμα και η θρησκεία.

Οι μετανάστες όπως προαναφέραμε δεν ανήκουν πουθενά. Δεν ανήκουν σε καμία από τις γνωστές και εδραιωμένες κατηγορίες που υπάρχουν σε μία κοινωνία. Είναι ένας ξένος οργανισμός ο οποίος όμως με τον ερχομό του γίνεται μια προσπάθεια να ενταχτεί και να αφομοιώσει όλα αυτά τα καινούργια σύμβολα της νέας κοινωνίας. Το αποτέλεσμα όμως είναι η αδυναμία απόλυτης οικειοποίησης και με αυτό τον τρόπο επέρχεται ο στιγματισμός του. Ο στιγματισμός όμως δεν είναι μια καθαρά εξωτερική διαδικασία. Ξεκινάει πάντα από έναν εξωτερικό παράγοντα, έναν εξωτερικό προσδιορισμό, όμως το άτομο στιγματίζεται τη στιγμή που το ίδιο νιώσει και αποδεχθεί την διαφορετικότητά του. Όταν «αποδεχτεί τη μοίρα του» και η μη αποδοχή γίνει βίωμα του, τότε το άτομο είναι στιγματισμένο και ξεκινάει η περιθωριοποίησή του.

Ο μετανάστης βρίσκεται λοιπόν στο περιθώριο για έναν ακόμα λόγο, για το γεγονός ότι είναι αποκομμένος από την οικογένειά του. Δεχόμενοι ότι η οικογένεια αποτελεί το μέσο της αναπαραγωγής και ένα δίκτυο ασφαλείας για κοινωνική προστασία, ο μετανάστης όντας αποκομμένος από αυτήν έχει μεγαλύτερες πιθανότητες να περιθωριοποιηθεί και να παραμείνει στο περιθώριο. Το κενό λοιπόν αυτό και την ανάγκη των οικογενειακών δεσμών, έρχεται να καλύψει ο εργοδότης, βρίσκοντας πρόσφορο έδαφος από πλευράς του εργαζόμενου ο οποίος ψάχνει ένα υποκατάστατο οικογένειας. Κατά αυτό λοιπόν τον τρόπο ο εργοδότης μπορεί να εφαρμόσει πατερναλιστικές πρακτικές και να γίνει ο ίδιος ο προστάτης του εργαζόμενου.

Οι πρακτικές του πατερναλισμού αναπτύσσονται ακριβώς πάνω στην βάση της οικογενειοποίησης της εργασίας και της ανάπτυξης οικογενειακών, πατριαρχικών δεσμών μεταξύ των συμβαλλόμενων μελών. Το αφεντικό σε ρόλο προστάτη οδηγεί τον εργαζόμενο σε μια μορφή υποχρέωσης απέναντί του με αποτέλεσμα τις στενότερες σχέσεις και τον έλεγχο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : Η Μεθοδολογία της έρευνας

Ο κεντρικός στόχος της παρούσας εργασίας, όπως αναλύθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, είναι η κοινωνιολογική διερεύνηση και ερμηνεία των αίτιων και των διαδικασιών του πατερναλισμού στις μέρες μας και συγκεκριμένα στους μετανάστες που απασχολούνται ειδικότερα σε τρεις τομείς, αυτόν του αγροτικού τομέα, των οικιακών εργασιών και του κατασκευαστικού κλάδου. Στόχος είναι να αναδυθούν οι συνιστώσες που προκαλούν την ύπαρξη του φαινομένου στη διεθνή βιβλιογραφία και ειδικότερα τα τελευταία δέκα περίπου χρόνια στη χώρα μας.

Η μελέτη αυτή θα προσπαθήσει κυρίως μέσα από βιβλιογραφική ανάλυση να ερμηνεύσει το φαινόμενο του πατερναλισμού και να εστιάσει στις διαδικασίες ανάπτυξης του. Θα επικεντρωθεί στο να αναδείξει τις τρεις βασικές πτυχές που προκύπτουν από το πρόβλημα όπως αυτές είναι η ανάπτυξη νέων μορφών εργασίας που στηρίζονται στον πατερναλισμό, οι συμπεριφορές εργαζομένων και τα πρότυπα ζωής τους που απορρέουν καθαρά από τις πολιτικές υποτακτικότητας που ενέχει ο πατερναλισμός, και τέλος, οι νέες κατηγορίες εργαζομένων που δημιουργούνται μέσα από τις ήδη υπάρχουσες τάξεις, δημιουργώντας καινούργιες κάστες μέσα στις ίδιες τις τάξεις.

2.1 Η Δόμηση της Έρευνας

Η έρευνα βασίζει το μεγαλύτερο κομμάτι της κυρίως στην βιβλιογραφική ανάλυση. Ελληνική και κυρίως αγγλική βιβλιογραφία, μιας και στα ελληνικά δεν υπάρχει αρκετός πλούτος που αφορά τη θεματολογία, ήταν τα εφόδια για την κατανόηση και ανάλυση του φαινομένου από τις διαφορετικές οπτικές των κυριοτέρων θεωρητικών σχολών. Το αμέσως επόμενο στάδιο ήταν η οριοθέτηση του δείγματος, ποια κοινωνική ομάδα δηλαδή, ήταν καταλληλότερη για να αναδείξει το φαινόμενο του πατερναλισμού. Σύμφωνα με την απογραφή του 2011 τα στοιχεία δείχνουν ότι η πλειονότητα των μεταναστών που ήρθε στη χώρα μας από το 2006 και μετά ήρθε για λόγους εύρεσης εργασίας σε ποσοστό 43% ενώ ένα αξιόλογο ποσοστό της τάξης του 26% δεν δηλώνει το λόγο που ήρθε στη χώρα μας κυρίως λόγω φόβου.⁸

⁸ Απογραφή 2011. <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/PAGE-database>

Αναλυτικότερα πάλι εξετάζοντας την απογραφή του 2011 και χωρίζοντας τους μετανάστες σε δύο κύριες ομάδες αυτή των Αλβανών που αποτελούν και το πολυπληθέστερο κομμάτι στην επικράτεια και δεύτερη αυτή των ατόμων από ασιατικές χώρες, βλέπουμε ότι στην περίπτωση των Αλβανών παραπάνω από τους μισούς απασχολούνται στις τρεις βασικές κατηγορίες που εμφανίζουν πατερναλισμό με το 30% να απασχολείται στον κλάδο των κατασκευών ενώ στην περίπτωση των Ασιατών όπου και αυτοί η πλειονότητα απασχολείται κατά βάση στη γεωργία και τον κλάδο των οικιακών εργασιών κατά περίπου 40%.⁹

Επιλέγοντας λοιπόν τους συνεντευξιαζόμενους προσπαθήσαμε με αυτό τον τρόπο να συλλέξουμε πληροφορίες με βάση συνεντεύξεις από άτομα που απασχολούνται στους εν λόγω τομείς και προέρχονται από τις συγκεκριμένες χώρες. Η τεχνική που επιλέχθηκε για την καταγραφή του φαινομένου ήταν αυτή των συνεντεύξεων. Οι συνεντεύξεις ήταν ημιδομημένες και περιείχαν κοινωνικά και δημογραφικά στοιχεία. Η συνέντευξη προτιμήθηκε ως μέσω συλλογής πληροφοριών διότι μέσα από την συζήτηση στο σχετικά ανεπίσημο ύφος που διαμορφώθηκε μπορούσαμε να παράξουμε τα επιθυμητά δεδομένα μέσω της διάδρασης. Επίσης ο μόνος τρόπος να εκμαιευθούν τα απαραίτητα δεδομένα για την τεκμηρίωση της υπόθεσής μου είναι μια διαδραστική σχέση με τους ανθρώπους που εμπλέκονται σε αυτό, μιλώντας, ακούγοντας και εν τέλει αποκτώντας πρόσβαση σε αυτά που έχουν να αφηγηθούν ή να διατυπώσουν. Γενικότερα αυτό που ορίζεται ως ποιοτικός τρόπος συλλογής δεδομένων πρόκειται για έναν διεπιστημονικό τομέα συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων ο οποίος είναι πολυπαραδειγματικός (Denzin, 1998).

Ταυτόχρονα θα πρέπει να δεχθούμε ότι δεν υπάρχει άλλος τρόπος συλλογής των δεδομένων που θέλαμε να συλλεχθούν καθώς δεν είναι διαθέσιμα σε άλλη μορφή και πόσο μάλλον ποσοτικοποιημένα (Mason, 2011) και δε θα μπορούσαμε να τα εκμαιεύσουμε με τη χρήση ερωτηματολογίων καθώς και από τις περισσότερες διεθνείς μελέτες προκύπτει ότι παρόλο που οι ποσοτικές καταμετρήσεις διευκολύνουν της κατανόηση γενικότερων στάσεων δεν μπορούν να εμφανίσουν τις ατομικές πρακτικές, τα πρότυπα ζωής και συγκεκριμένες συμπεριφορές σε μικρο-κοινωνικό επίπεδο

⁹ Χώρα προέλευσης Αλβανία. Σύνολο μεταναστών: 184.633. Κλάδος απασχόλησης Κατασκευές: 52.080, Γεωργία-αλιεία: 37.333, Νοικοκυριά: 12.600. Χώρα προέλευσης Ασιατικές (στο σύνολο). Σύνολο μεταναστών: 73.825. Κλάδος απασχόλησης Γεωργία-αλιεία: 13.400, Νοικοκυριά: 12.110, Κατασκευές: 8.763.

(Denzin, 2002). Επίσης η ποσοτική καταγραφή τάσεων δεν μπορεί να αποκαλύψει τα στερεότυπα αλλά και τις πρακτικές διαχωρισμών στην εργασία και την κοινωνία (Hamel, DuFour και Fortin, 1993).

Ο σχεδιασμός των οδηγών συνέντευξης διαμορφώθηκε με βάση πέντε θεματικές ενότητες, οι οποίες όλες μαζί είχαν ως κύρια κατεύθυνση την εκμείωση του πατερναλισμού, τις διαδικασίες λειτουργίας και τους τύπους του φαινομένου, καθώς και τις μεταβολές που υπάρχουν στην προσωπική ζωή του εργαζόμενου από το πως επεμβαίνει ο εργοδότης και τέλος ο συσχετισμός του ατόμου σε σχέση με τους υπόλοιπους, και αποτελούνταν από τρία ελαφρώς διαφοροποιημένα ερωτηματολόγια ένα για κάθε έναν από τους διαφορετικούς κλάδους απασχόλησης.

Η πρώτη ενότητα ήταν κοινή και αφορούσε τα κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά των συνεντευξιαζόμενων με ερωτήσεις για την κατάσταση πίσω στην χώρα προέλευσης από άποψη οικογενειακή και εργασίας. Η δεύτερη ενότητα, που επίσης είναι κοινή, αφορά το χρονικό της μετανάστευσης και την απασχόληση του συνεντευξιαζόμενου με ερωτήσεις για την επιλογή της χώρας μετανάστευσης, τον αρχικό τόπο διαμονής και την επιλογή επαγγέλματος στη χώρα αυτή.

Στην τρίτη ενότητα επικεντρωνόμαστε στην πορεία των εργασιών του ατόμου αλλά κυριότερα φτάνουμε στην σημερινή του απασχόληση και στους όρους με τους οποίους αυτή υλοποιείται επικεντρώνοντας στους διαφορετικούς κλάδους και διαμορφώνοντας τις ερωτήσεις αντίστοιχα με την κάθε περίπτωση με ερωτήσεις που αφορούν τη στέγαση και την παροχή αυτής, την μετακίνηση από το χώρο στέγασης στο χώρο δουλειάς και ποιος καλύπτει τα έξοδα, όπως επίσης ερωτήσεις που αφορούν την ίδια την εργασία, τις συνθήκες και τον τρόπο διεξαγωγής και ελέγχου. Παράλληλα όμως θεωρήσαμε σωστό να συμπεριλάβουμε και την επόμενη θεματική ενότητα του οδηγού συνέντευξης, η οποία και αυτή διαφοροποιείται ανά κλάδο εργασίας ως προς ελάχιστες ερωτήσεις και ως προς το αντικείμενο των ερωτήσεων, για να μπορέσουμε ταυτόχρονα να εξετάζουμε ζητήματα αναφορικά με τις διαδικασίες και τους τύπους του πατερναλισμού, όπως είναι για παράδειγμα, η επιπλέον βοήθεια, η προστασία, η εκπαίδευση των παιδιών (αν υπάρχουν), η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και η θρησκεία, και πως αυτά επηρεάζουν την εργασία του ή τη σχέση του με τον εργοδότη. Πρόκειται για ερωτήσεις που απώτερο στόχο έχουν να εκμειύσουν στοιχεία που

αποδεικνύουν πατερναλισμό και πως ουσιαστικά αυτός λειτουργεί και υποβόσκει στη σχέση.

Στη τέταρτη και τελευταία ενότητα προσπαθούμε να σκιαγραφήσουμε την διαφοροποίηση του εαυτού με το άλλο ή με την συνολικότερη ομάδα αναφοράς. Πως δηλαδή βλέπουν τους άλλους μετανάστες ή μετανάστριες για να δούμε εάν υπάρχουν σημάδια αλλοτρίωσης που επιφέρει ο πατερναλισμός και τέλος ποια είναι πλέον τα μελλοντικά τους όνειρα και κατά πόσο έχουν διαφοροποιηθεί από όταν πρωτοήρθαν στη χώρα.

Μέσα από αυτές τις γενικότερες ενότητες και με τις επιμέρους ερωτήσεις θα προσπαθήσουμε να δούμε την ύπαρξη ή όχι του πατερναλισμού. Ερωτήσεις που εκ πρώτης όψεως δεν επικεντρώνονται στο πρόβλημα και δεν το ονοματίζουν όμως είναι τα μικρά εκείνα πράγματα που δηλώνουν πατερναλισμό και έχουν ως αποτέλεσμα την υπηρετικοποίηση του εργάτη, την αλλοτρίωση και την αναγωγή του σε παλαιότερες, αναχρονιστικές τεχνικές ελέγχου της εργασίας.

2.2 Ο σχεδιασμός της έρευνας

Ο αρχικός σχεδιασμός της έρευνάς μας απαιτούσε τουλάχιστον τρεις συνεντεύξεις, κάθε μια για να καλύψει τους τρεις διαφορετικούς κλάδους απασχόλησης, οι οποίοι με βάση τη βιβλιογραφία και την έντονη προσέλευση μεταναστών που εμφανίζουν στη χώρα μας, θα μπορούσαν να μας φανερώσουν στοιχεία πατερναλισμού. Δυστυχώς όμως τόσο ο περιορισμένος χρόνος αλλά και περισσότερο η φύση του θέματος στάθηκαν εμπόδιο για την υλοποίηση του στόχου. Αρχικά και για λόγους δεοντολογίας η επαφή γινόταν με τους εργοδότες με στόχο να καταφέρουμε να μιλήσουμε με τους εργαζόμενους, στη συνέχεια όμως η συνεχής αρνήσεις για συμμετοχή¹⁰ κυρίως για λόγους φόβου μας έκαναν να προσεγγίσουμε το θέμα της επικοινωνίας με διαφορετικό τρόπο. Όντας λιγότερο ειλικρινείς ως προς τους στόχους της έρευνας και θέτοντας ως αντικείμενο το πώς συμπεριφέρθηκαν οι έλληνες εργοδότες στους εργαζόμενους και ποια βοήθεια πρόσφεραν καταφέραμε να δεχθούμε δύο (2) συνεντεύξεις από άτομα που απασχολήθηκαν κυρίως στον κατασκευαστικό τομέα και ελάχιστα στις οικιακές και

¹⁰ Δυστυχώς είχαμε επτά (7) αρνήσεις για συνέντευξη εκ των οποίων οι τρεις αφορούσαν οικογένειες μεταναστών από τους οποίους ο άντρας εργαζόταν στα κτήματα και τα ζώα και η σύζυγος φρόντιζε αρχικά τα παιδιά της οικογένειας και μετέπειτα τους ηλικιωμένους.

αγροτικές εργασίες. Οι συνεντεύξεις έμοιαζαν περισσότερο με ιστορίες ζωής και αυτό έγινε επειδή δεν ήταν εύκολο με βάση τον οδηγό συνέντευξης να πλησιάσουμε τα χαρακτηριστικά εκείνα που χρειαζόταν για να δούμε το φαινόμενο, οπότε και μέσω μιας πιο ελεύθερης προσέγγισης του υποκειμένου καταλήξαμε σε μια πιο ευαίσθητη αντίληψη των δεδομένων (Plummer, 2000:130). Τα ιστορικά ζωής μπορούν να αποδειχθούν σε κεντρικά εργαλεία για τον αποσαφηνισμό της θεωρίας, μιας και παρέχουν πλούσιες λεπτομέρειες.

Λόγω της δυσκολίας που υπήρξε στην εύρεση δείγματος οι συνεντεύξεις λήφθηκαν την τελευταία εβδομάδα του Αυγούστου και ο τόπος πραγματοποίησής τους ήταν το Αιγάλεω Αττικής όπου εκεί πλέον διαμένουν και εργάζονται οι συνεντευξιαζόμενοι. Η διάρκειά της κάθε μίας εκ των συνεντεύξεων είναι περίπου μιάμιση ώρα και όπως προαναφέραμε ο οδηγός συνέντευξης αλλοιώθηκε σε αρκετές περιπτώσεις καθώς κρίθηκε καταλληλότερο να προσεγγίσουμε το θέμα διαφορετικά.

Αυτό που προσδοκούμε να δούμε λοιπόν μέσα από την έρευνα και τις δύο συνεντεύξεις που επιτεύχθηκαν, είναι μια αναπτυξιακή εξήγηση αναφορικά με την εμφάνιση του κοινωνικού φαινομένου του πατερναλισμού, καθώς η παραπάνω λογική εστιάζει στην ιδέα ότι μια σημαντική διαδικασία ανάπτυξης μέσα από μια αφήγηση αρκεί για να καλύψει το ζήτημα (Mason, 2002).

Θα προσπαθήσουμε λοιπόν μέσα από αυτό το ελάχιστο υλικό να αναδείξουμε τα σημεία του συστήματος του πατερναλισμού και να τεκμηριώσουμε όσο το δυνατόν μπορούμε τις υποθέσεις μας αναφορικά με το φαινόμενο. Άλλωστε μέσα από μια ποσοτική έρευνα η οποία θα μπορούσε να οδηγήσει σε γενικευμένα και αποδεκτά αποτελέσματα θα χάναμε την προσωπική επαφή και το βίωμα των συνεντευξιαζόμενων.

2.3 Επίπεδα και στάδια ανάλυσης δεδομένων της έρευνας

Για την επεξεργασία των δεδομένων μας χρησιμοποιήσαμε τον οριζόντιο τρόπο ανάλυσης, καθώς απομονώσαμε τα αποσπάσματα λόγου τα οποία αντιστοιχούν σε κάθε μία από τις θεματικές ενότητες του οδηγού συνέντευξής μας και των δύο ερωτώμενων μαζί. Προσπαθήσαμε λοιπόν να κατηγοριοποιήσουμε και να συνδέσουμε τα λεγόμενα των συνεντευξιαζόμενων τα οποία μπορούν να ομαδοποιηθούν και μπήκαμε στη διαδικασία μιας συνεχούς αναζήτησης των ομοιοτήτων και διαφορών μεταξύ των δύο

περιπτώσεων μας με σκοπό μας, την ολοκληρωμένη διερεύνηση και ανάδειξη της πολυπλοκότητας και ποικιλίας των ευρημάτων και αντίστοιχα του φαινομένου.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η ανάλυση των δεδομένων είναι εκείνο το κομμάτι όπου ο ερευνητής φτάνει στο καίριο σημείο του να συγκρίνει και να αντιπαραβάλλει, να ερμηνεύσει και να κατανοήσει, να συμπεράνει και να επαληθεύσει ολόκληρο το θεωρητικό του πρόβλημα. Εφόσον έχουμε συλλέξει τα δεδομένα μας με ημιδομημένες ερευνητικές συνεντεύξεις το στάδιο που ακολούθησε είναι αυτό της ανάλυσης ώστε να ερμηνεύσουμε και να κατανοήσουμε το υπό έρευνα φαινόμενο. Η διαδικασία της ανάλυσης των δεδομένων όχι μόνο είναι αναγκαία, αλλά κατά κάποιο τρόπο δίνει νόημα στην όλη έρευνα και αποτελεί τον απώτερο στόχο της έρευνας, αφού τα δεδομένα από μόνα τους δεν μιλούν, αλλά απαιτούν πάντοτε από τον ερευνητή να δώσει νόημα, να συνδέσει φαινομενικά ασύνδετα σημεία, να ερμηνεύσει τα αίτια πίσω από τα δεδομένα και τελικά να δημιουργήσει, όσο μπορεί, καινούργια γνώση (Μαντζούκας, 2004).

Το πρώτο βήμα μας ήταν η καταγραφή – απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων ώστε να μπορέσουμε να αρχίσουμε να κατανοούμε εις βάθος, δηλαδή να μπορέσουμε να αποκτήσουμε μια ολοκληρωμένη αντίληψη ως προς το τι είπαν οι συνεντευξιζόμενοι. Εφόσον γίνει η πρώτη εμβάθυνση αρχίσαμε να συνδέουμε τα σημεία με τις αντίστοιχες θεματικές μας ενότητες. Οι θεματικές ενότητες, λοιπόν, αποτελούν συμπυκνωμένες ολιστικές περιγραφές και ερμηνείες και είναι το τελικό στάδιο για το πώς ερμηνεύουν, αντιλαμβάνονται και βιώνουν οι συμμετέχοντες το υπό έρευνα φαινόμενο και αποτελούν το απόσταγμα που προσφέρει τη βαθύτερη κατανόηση και επεξεργασμένη γνώση για τους συμμετέχοντες.

Το τελικό στάδιο της ανάλυσης και αυτό που θα προσπαθήσουμε να αναδείξουμε στο επόμενο κεφάλαιο είναι η σύνδεση των θεματικών εννοιών, με βάση πλέον τα ευρήματα, με την ευρύτερη βιβλιογραφία και τις υφιστάμενες θεωρίες όπως αυτές αναλύθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο. Θα προσπαθήσουμε να ελέγξουμε ποιες είναι οι ομοιότητες και ποιες οι διαφορές μεταξύ των αποτελεσμάτων της έρευνας και της ήδη υπάρχουσας γνώσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : Ανάλυση Δεδομένων

Προσπαθήσαμε λοιπόν στα προηγούμενα κεφάλαια να καλύψουμε όσο ήταν δυνατόν τη θεωρητική προσέγγιση του φαινομένου του πατερναλισμού και όντας πλέον σε θέση να ερμηνεύσουμε τα διάφορα χαρακτηριστικά του, θα περάσουμε στην ανάλυση των επιμέρους δεδομένων του, όπως αυτά σκιαγραφήθηκαν και μέσα από τις συνεντεύξεις που πάρθηκαν στα πλαίσια της παρούσας εργασίας. Όπως ανέφερα και στο προηγούμενο κεφάλαιο της μεθοδολογίας η ανάλυση θα γίνει μέσα από πέντε θεματικές ενότητες οι οποίες αποτέλεσαν και τους πέντε άξονες πάνω στους οποίους κινήθηκαν οι συνεντεύξεις.

Το παρόν κεφάλαιο λοιπόν θα χωριστεί σε επιμέρους πέντε υποκεφάλαια τα οποία είναι τα βιογραφικά και δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων, το χρονικό της μετανάστευσής τους και της εργασίας για να καταλάβουμε το βίωμα τους, η πορεία εργασίας και πως έφτασε στη σημερινή δουλειά, οι διαδικασίες, δηλαδή ο τρόπος εμφάνισης του πατερναλισμού καθώς και ποιους τύπους πατερναλισμού μπορούμε να δούμε και τέλος το πως αντιλαμβάνονται πλέον μετά από χρόνια επιβολής του πατερναλισμού, τον εαυτό τους σε σχέση με τους άλλους. Η ανάλυση δηλαδή θα προσπαθήσει να αποδείξει ή όχι τις παραπάνω θεωρίες περί του φαινομένου και την ύπαρξη ή όχι αυτού στους σημερινούς μετανάστες εργαζόμενους.

3.1 Βιογραφικά και Δημογραφικά στοιχεία

Οι συνεντεύξεις ξεκίνησαν ζητώντας από τους ερωτώμενους να μας πουν μερικά πράγματα για τον εαυτό τους, όπως είναι η καταγωγή τους, η οικογενειακή τους κατάσταση, και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Είχαμε δύο διαφορετικούς τύπους μεταναστών εκ των οποίων η μία, είναι γυναίκα και μεγαλύτερης ηλικίας – πλέον εξήντα (60) ετών – με καταγωγή από την Αλβανία αλλά με νόμιμη μετανάστευση και ο δεύτερος, είναι άνδρας - περίπου 35 χρονών – και ο ίδιος με καταγωγή από την Αλβανία ο οποίος πέρασε όμως παράνομα τα ελληνοαλβανικά σύνορα πολλακις μέχρι να αποκτήσει τα επίσημα χαρτιά παραμονής.

Αναλυτικότερα εξετάζοντας την περίπτωση της γυναίκας, βλέπουμε την περίπτωση μιας οικογένειας βορειοηπειρωτών η οποία παράλληλα με την πτώση του

κομμουνιστικού συστήματος και την διευκόλυνση έκδοσης μονοετούς διάρκειας βίζα με την Ελλάδα, αποφάσισαν να μεταναστεύσουν. Η καταγωγή τους ήταν από τους Αγίους Σαράντα, έναν τόπο με αυξημένη ελληνόφωνη παρουσία. Συγκεκριμένα η μητέρα της συνεντευξιαζόμενης δεν μιλούσε άλλη γλώσσα παρά μόνο ελληνικά. Η οικογένεια ήταν πενταμελής με τα παιδιά να είναι δύο αγόρια και ένα κορίτσι, τα οποία όταν ήρθαν στην Ελλάδα το μεγαλύτερο αγόρι ήταν δώδεκα (12) ετών και το μικρότερο κορίτσι ήταν τεσσάρων (4), με τα τρία αδέρφια να έχουν τέσσερα (4) χρόνια διαφορά μεταξύ τους το κάθε ένα.

Στην χώρα καταγωγής η γυναίκα παρότι είχε ολοκληρώσει εκπαίδευση σε τεχνική σχολή διετής διάρκειας στον τομέα της λογιστικής δεν εργαζόταν, καθώς ο σύζυγος ήταν υπεύθυνος εμπορίου της περιοχής που διέμεναν με το ισχύον καθεστώς και δεν χρειαζόταν να βγει και η ίδια στην αγορά εργασίας. Η συνεντευξιαζόμενη τόνιζε την αξία που είχε η οικογένεια στον τόπο καταγωγής και το πώς ήταν η δομή της ως εκτεταμένη οικογένεια με πολύ στενούς δεσμούς μεταξύ των μελών. Χαρακτηριστικά αναφέρει:

«... και εν τω μεταξύ υπήρχε οικογένεια. Αυτό σήμερα λείπει στην κοινωνία τη σημερινή, λυπάμαι που το λέω έτσι με τόσο, αλλά υπήρχε σεβασμός, υπήρχε ηρεμία, υπήρχε αγάπη, εκεί που ζούσα ήμασταν όλοι σα να ήμασταν αδέρφια... Το μόνο καλό που υπήρχε, σου λέω, ήταν η οικογένεια. Υπήρχε μάνα, πατέρα, αδέρφια, σόι, ξαδέρφια. Εντάξει τα πρώτα ξαδέρφια εμείς ήμασταν αδέρφια. Σήμερα δε γνωρίζονται ούτε τα παιδιά σου όχι τα ξαδέρφια» ...

Για την ίδια ο λόγος που θέλησαν να μεταναστεύσουν και να έρθουν στην Ελλάδα ήταν καθαρά η απορύθμιση του κράτους και η έλλειψη δουλειάς που προκλήθηκε μετά την πτώση του κομμουνιστικού καθεστώτος. Αναφερόμενη στους λόγους που οδήγησαν την ίδια και την οικογένεια της να μεταναστεύσουν μας διηγείται:

... «Εκεί τα πράγματα ήτανε όλα κρατικά, ήταν ένα καθεστώς κομμουνιστικό, αλλά μέχρι το '90 τα πράγματα ήταν περίπου το ίδιο. Μετά άλλαξε το καθεστώς, ότι ήταν κρατικά γύρισαν ιδιωτικά, χαλάσαν οι δουλειές, δεν υπήρχαν δουλειές, υπήρχε πολύ φτώχεια και εν τω μεταξύ στην εποχή του Ενβερ Χότζα εμείς ήμασταν ένα κράτος κλεισμένο που δεν είχαμε επαφές με άλλα κράτη του κόσμου. Κι όταν ήρθε ο κ. Μητσοτάκης και ο Σαμαράς και

συζήτησαν με τον πρωθυπουργό το Σαλί Μπερίσα στην Αλβανία για να ανοίξουν τα σύνορα και να μπορούν να συνεργαστούν τα δύο κράτη και να βοηθήσει το ένα κράτος το άλλο, ε τότες πήρανε την απόφαση και άνοιξαν τα σύνορα. Από εκεί και πέρα τα άλλα διαλύθηκαν όλα και άστα να πάει στα κομμάτια. Διαλύθηκε όλη η χώρα [...] Έτσι είναι ένα κράτος τη στιγμή που σε έχει στη δουλειά σε πληρώνει σε κάνει και σου λέει σταματάμε τα πάντα δε λειτουργεί τίποτα, ξεκινάνε ιδιωτικοποιήσεις, από κει και πέρα; Τι θα κάναμε εμείς; Τα χωράφια μας τα είχαν πάρει. Τίποτα δεν είχαμε γιατί πρέπει να ξεκινούσε μια καινούργια αρχή. Και το δεύτερο, όταν άρχισαν τα σύνορα είπαμε να δούμε λίγο παρεκεί, τι γίνεται. Γιατί ήμασταν κλεισμένοι μέσα σε ένα κλουβί.»...

Τα δεδομένα διαφέρουν όταν αναφερόμαστε στο βίωμα του άλλου συνεντευξιαζόμενου ο οποίος μετανάστευσε παράνομα στη χώρα μας και σε ηλικία 14 ετών. Δεν γνώριζε τα ελληνικά παρά μόνο κάποιες λέξεις από τους παππούδες του που γνώριζαν τη γλώσσα και κατάφερε αρχικά μέσα από τον θείο του που είχε έρθει το '91 και δούλευε αλλά κυρίως μέσα από τη δουλειά να εξελιχθεί και να τη μάθει. Αναφερόμενος και εκείνος στην αλλαγή του συστήματος και τονίζοντας το πριν και το μετά, αναφέρει ότι η παράνομη μετανάστευση έγινε λόγω της δυσκολίας που είχε ως ανήλικος να εκδώσει τα απαραίτητα δικαιολογητικά και επειδή πλέον δεν ήθελε να μείνει στη χώρα καταγωγής του για να μην είναι βάρος στους γονείς του οι οποίοι μετά την αλλαγή καθεστώτος βρέθηκαν σε πολύ δυσμενή οικονομική κατάσταση.

... «Τα δύσκολα ξεκινήσαν όταν μπήκε η Δημοκρατία. Πριν ήμασταν μια χαρά, εμένα δε μου έλειπε τίποτα και ο πατέρας μου καλά» ...

Για μερικά χρόνια και για το φόβο μόνιμης απέλασης δούλευε μερικούς μήνες στη χώρα μας σε εποχιακές δουλειές και επέστρεφε στη γενέτειρά του μέχρι και την ενηλικίωσή του όπου αρχικά με το διαβατήριο και έπειτα με άδεια παραμονής μπόρεσε να εγκατασταθεί μόνιμα εδώ και να μεταφέρει και τη σύζυγο του. Πλέον διαμένει μόνιμα στη χώρα μας και έχει αποκτήσει δύο παιδιά.

... «Είχα φτιάξει χαρτιά φοβόμουν μη με πάρουν φαντάρο και έκανα 7 χρόνια να πάω πάλι πάνω»...

3.2 Χρονικό της μετανάστευσης

Έχοντας δει τα χαρακτηριστικά των μεταναστών και τους λόγους που τους οδήγησαν στη μετανάστευση σε αυτό το υποκεφάλαιο θα εξετάσουμε το χρονικό της μετανάστευσης, τον τρόπο επιλογής δηλαδή της χώρας μας, τον τρόπο μετακίνησης και αρχικά τον τρόπο που βρήκαν εργασία.

Σε αυτό το σημείο, εάν και δεν είναι στα στενά πλαίσια του θέματος της παρούσας εργασίας, θεωρώ ότι αξίζει να σημειωθεί ο λόγος του μεταναστευτικού ρεύματος που υπάρχει στη χώρα μας και έχει να κάνει καθαρά με τη γεωγραφική αλλά και κατ' επέκταση και πολιτική θέση της Ελλάδας, η οποία αποτελεί πόλο έλξης αρχικά για την περιοχή των βαλκανικών χωρών, αλλά και ως το πρώτο ευρωπαϊκό έδαφος για τις ασιατικές χώρες. Για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα η Ελλάδα αποτέλεσε σημαντικό στρατηγικό σύμμαχο του NATO και του καπιταλιστικού μπλοκ, αποτελώντας προπύργιο (μαζί με την Τουρκία) για την αποτροπή της εξόδου της ΕΣΣΔ στην Μεσόγειο έχοντας ως αποτέλεσμα την χρηματική και διπλωματική ενίσχυση των χωρών της Δύσης. Με την πτώση όμως της Σοβιετικής Ένωσης και τη δημιουργία στα Βαλκάνια δεκάδων διαφορετικών κρατών, τα οποία ήρθαν αντιμέτωπα με την απόλυτη απορύθμιση και τη φτώχεια, ένα μεγάλο κύμα μεταναστών κατευθύνθηκε στην κοντινότερη ανεπτυγμένη καπιταλιστική χώρα, την Ελλάδα.

Αντίστοιχα οι προβληματικές σχέσεις με την Τουρκία και γενικότερα η αστάθεια που έχει δημιουργηθεί στη Μέση Ανατολή, δημιουργούν τα τελευταία χρόνια ένα νέο κύμα μεταναστών από τις ασιατικές και αφρικανικές χώρες, δημιουργώντας τη χώρα μας όπως ανέφερα και παραπάνω το πρώτο ευρωπαϊκό έδαφος μεταξύ ανατολής και δύσης. Έχοντας την γεωγραφική θέση αυτή και έχοντας την έλλειψη να διοχετεύσουμε αυτό το κύμα στην υπόλοιπη Ευρώπη (καθώς αυτός είναι και ο στόχος των μεταναστών), βρίσκουμε έναν μεγάλο αριθμό ατόμων εγκλωβισμένο στη χώρα μας.

Όπως είδαμε και στην προηγούμενη ενότητα ο κυριότερος λόγος την επιλογής της Ελλάδας ως τόπο μετανάστευσης ήταν η κατάρρευση του κομμουνιστικού συστήματος. Λαμβάνοντας υπόψη λοιπόν τα προηγούμενα η Ελλάδα ήταν «η πρώτη υποψήφια χώρα» λόγω της εγγύτητας που υπήρχε με την Αλβανία. Παρόλο που στις αρχές της δεκαετίας του '90 υπήρξε η διευκόλυνση για την έκδοση της βίζα υπήρξε μεγάλος αριθμός που πέρασε τα σύνορα παράνομα. Όπως μας περιγράφει και ο

δεύτερος συνεντευξιαζόμενος τα πέρασμα ήταν ιδιαίτερα εύκολο και επαναλήφθηκε παραπάνω από μία φορά μέχρι και να γίνει η μόνιμη και νόμιμη εγκατάστασή του. Η πρώτη μετακίνησή του όπως μας λέει, έγινε με «*με φίλους παρέα, 4-5 άτομα*» στην Κόνιτσα «*γιατί είναι δίπλα και περνάς εύκολα*».

Για την πρώτη συνεντευξιαζόμενη η πρώτη επαφή με πατερναλιστικούς όρους έγινε με την άφιξή της στην Ελλάδα όπου ο εργοδότης τους πλησίασε προσφέροντας τους τα στοιχεία επικοινωνίας τους για δουλειά. Όπως μας περιέγραψαν και οι δύο ο στόχος ήταν να έρθουν στην πρωτεύουσα και όχι να μείνουν σε κάποια επαρχιακή πόλη. Για μερικούς η μετακίνηση στην πρωτεύουσα ήταν και καθοριστική καθώς κατάφεραν να βρουν εργασία και να εγκατασταθούν. Για κάποιους όμως, όπως στην περίπτωση της οικογένειας της γυναίκας, τα πράγματα διαφοροποιήθηκαν και ήρθε σε επικοινωνία ξανά με τον εργοδότη ο οποίος είχε προσφέρει δουλειά με το που περάσανε τα σύνορα.

Σε αυτό το σημείο όπου, εύρεση της εργασίας υπήρξε και η πρώτη πατερναλιστική προσέγγιση από τον εργοδότη η οποία ήταν άμεση όπως μας περιγράφει:

... « Συγκεκριμένα ερχόμασταν ποδαράτοι από τα Γιάννενα για Αθήνα και στο δρόμο μας βρήκε το αφεντικό που μας πήρε στη δουλειά... Που πάτε, λέει, αν δε βρείτε δουλειά στην Αθήνα ορίστε το στυλό μου να παρτε το νούμερο του τηλεφώνου πάρτε μας τηλέφωνο να 'ρθούμε να σας βοηθήσουμε, να σας πάρουμε»...

Αντίστοιχα στην περίπτωση του άνδρα, είδαμε ότι λειτούργησαν περισσότερο τα κοινωνικά δίκτυα, όπως ήταν για παράδειγμα οι συγγενικές και φυλετικές σχέσεις οι οποίες στην αρχή βοήθησαν για την διαμονή και την εύρεση εργασίας. Παράλληλα μας αναφέρει τις διαφορετικές εργασίες που άλλαξε μέχρι να ανοίξει εν τέλει τη δική του επιχείρηση και να εγκατασταθεί σε μια περιοχή μόνιμα.

... « Δεν μπορούσα εγώ. Εγώ είχα μάθει αλλιώς. Δεν μπορώ δε μπορώ σε χωριά. Εγώ ήθελα Αθήνα...Πρωτεύουσα» ...

Επίσης μέσα από την αφήγηση της γυναίκας βλέπουμε το πώς ο ένας εργοδότης κατάφερε να την απασχολήσει σε διαφορετικές εργασίες και παράλληλα μας αναδεικνύει και το ρόλο της συζύγου του εργοδότη αναδεικνύοντας τις στενές

προσωπικές σχέσεις που είχαν αναπτυχθεί και την υποχρέωση που ένιωθε τυπικά η συνεντευξιαζόμενη και η οικογένειά της έναντι του εργοδότη.

... «*Η πρώτη δουλειά μάζευα κρόκο, κρόκο Κοζάνης, έχω ξεκινήσει με τον κρόκο, μετά έμαθα τα καπνά και μετά έφτιαξα την πλατεία του χωριού, έφτιαξα την εκκλησία του χωριού με γκαζόν κλπ. [...] Μετά το Νοέμβριο μήνα που τελειώσανε οι δουλειές αυτές, πιάνανε τα πρώτα πρωτοβρόχια τι θα κάναμε, παρακαλάω το αφεντικό που μας πήρε μας βρέθηκε την πρώτη στιγμή, του λέω θα με πάρεις και εμένα στη δουλειά, είναι και ο άντρας μου στα μάρμαρα, θα με πάρεις στη δουλειά. Μα γίνεται, μα δε γίνεται, το πεσα στα πόδια. Μου λέει με βάζεις σε δύσκολα, δε δουλεύει καμία γυναίκα σε αυτό το χωριό. [...] Του λέω εσύ πάρε με και από κει και πέρα θα το δεις εάν είμαι σωστή να με κρατήσεις, αν μπορώ πάλι θα με κρατήσεις, αν δε μπορώ μου λες κυρία Γλυκερία δεν έχω τη δύναμη δε μου κάνεις. Και κάποια στιγμή ένιωσε πολύ δύσκολα στο εαυτό του. Εγώ πήγα σπίτι στην κυρά του στα παιδιά του. Του λέει η κυρά Κούλα, Θανάση πάρτηνε ίσως κάποια δουλειά θα κάνει εκεί πέρα. Και μπήκα και έκοβα μάρμαρα. Έκοβα μάρμαρα, γυάλιζα μάρμαρα, έκανα ροδέλα στα μάρμαρα, στα σκαλοπάτια [...] και μη σου πω ακόμα στο τέλος και το σπίτι την αυλή του αφεντικού μου την έχουμε στρώσει εμείς με αγριόπετρα, φτιάξαμε το μπάρμπεκιου, κάναμε ράναμε, αλλά μας βρέθηκαν ήμασταν πολύ σωστοί στη δουλειά μας, απόδωσαμε εκεί που πήγαμε περισσότερο απ' ότι ήπρεπε και αυτοί μας εβόηθησαν με το παραπάνω.»...*

Όπως βλέπουμε από την αφήγηση η ίδια εκφράζει ότι οι σχέσεις μεταξύ της οικογένειάς της αλλά και της οικογένειας του εργοδότη ήταν πολύ στενές και θα μπορούσε κάποιος να τις παρομοιάσει με τις αφηγήσεις του Newby για τους εργαζόμενους στην Αγγλία που είδαμε παραπάνω και αποτυπώνουν τις σχέσεις ως οικογενειακές μεταξύ των δύο συμβαλλόμενων μερών. Έτσι λοιπόν μπορούμε να αναδείξουμε στοιχεία πατερναλισμού μιας και οι σχέσεις εργασίας που περνάνε στη σφαίρα του προσωπικού και δεν παραμένουν καθαρά εργασιακές είναι χαρακτηριστικό του φαινομένου. Ανάλογα μπορούμε να αναγνωρίσουμε ότι πρόκειται για τον ευρύ

τύπο πατερναλισμού, αφού δεν ασκείται η παρέμβαση μόνο από τον εργοδότη αλλά και από την οικογένεια του ίδιου.

3.3 Κατάσταση εργασίας και τυπικά προνόμια – Εμφάνιση πατερναλιστικών συμπεριφορών και τύποι

Στην συγκεκριμένη ενότητα ενώσαμε τις δύο θεματικές του ερωτηματολογίου που εστιάζουν τόσο στην πορεία των εργασιών του ατόμου αλλά κυριότερα φτάνουμε στην σημερινή του απασχόληση και στους όρους με τους οποίους αυτή υλοποιείται επικεντρώνοντας στους διαφορετικούς κλάδους και διαμορφώνοντας τις ερωτήσεις αντίστοιχα με την κάθε περίπτωση με ερωτήσεις που αφορούν τη στέγαση και την παροχή αυτής, την μετακίνηση από το χώρο στέγασης στο χώρο δουλειάς και ποιος καλύπτει τα έξοδα, όπως επίσης ερωτήσεις που αφορούν την ίδια την εργασία, τις συνθήκες και τον τρόπο διεξαγωγής και ελέγχου.

Παράλληλα όμως θεωρήσαμε σωστό να συμπεριλάβουμε και την επόμενη θεματική ενότητα του οδηγού συνέντευξης, η οποία και αυτή διαφοροποιείται ανά κλάδο εργασίας ως προς ελάχιστες ερωτήσεις και ως προς το αντικείμενο των ερωτήσεων, για να μπορέσουμε ταυτόχρονα να εξετάζουμε ζητήματα αναφορικά με τις διαδικασίες και τους τύπους του πατερναλισμού, όπως είναι για παράδειγμα, η επιπλέον βοήθεια, η προστασία, η εκπαίδευση των παιδιών (αν υπάρχουν), η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και η θρησκεία, και πως αυτά επηρεάζουν την εργασία του ή τη σχέση του με τον εργοδότη. Πρόκειται για ερωτήσεις που απώτερο στόχο έχουν να εκμαιεύσουν στοιχεία που αποδεικνύουν πατερναλισμό και πως ουσιαστικά αυτός λειτουργεί και υποβόσκει στη σχέση.

Ζητήσαμε από τους συνεντευξιζόμενους να μας περιγράψουν τις συνθήκες με τις οποίες εργάζονται και να συγκρίνουν μεταξύ των διαφόρων εργασιών που έχουν κάνει. Για τις συνθήκες θελήσαμε να δούμε αν υπάρχει ασφάλεια αν πιστεύουν ότι τους καλύπτει ο μισθός καθώς και το πώς ήταν τα πράγματα γι' αυτούς στην κοινωνία. Στην περίπτωση της γυναίκας βλέπουμε μια γενικότερη ευχαρίστηση αλλά και ευγνωμοσύνη για όλα όσα της προσφέρθηκαν και παρότι υπήρξε για αρκετά χρόνια ανασφάλιστη στέκεται περισσότερο στην ομαδικότητα των ατόμων της κοινότητας και τη βοήθεια που εισέπραξε.

Για την εύρεση κατοικίας αναφέρει το πώς η τοπική κοινωνία μέσω της συζύγου του εργοδότη τους βοήθησε:

... « Μόλις ήρθαμε δεκαπέντε μέρες μείναμε σε αυτή που θα μας νοίκιαζε το σπίτι, είχε μιλήσει η κυρία Κούλα, είχε ένα μικρό μαγαζάκι τρία επί τέσσερα μπορώ να πω. Το είχε, είχε πεθάνει ο σύζυγός της και το είχε εγκαταλειμμένο και μείναμε εκεί δεκαπέντε μέρες. Μας βοήθησε το χωριό εμείς δεν είχαμε τίποτα ούτε κρεβάτια ούτε ρούχα τίποτα τίποτα, μας φέρνανε κάποιος μια κρεβάτι κάποιος απ' αλλού στρώμα. [...] μετά δεκαπέντε μέρες νοικιασαμ το σπίτι γιατί θα της έφευγε ο νοικάρης αυτηνής και πήγαμε στο σπίτι»...

Χαρακτηριστικότερη όμως είναι η αφήγηση του άνδρα ο οποίος το διάστημα που δούλευε στα κτήματα μιας οικογένειας, ο εργοδότης τον φιλοξενούσε σπίτι του:

... «Πήγα Καρδίτσα και μετά ήρθα Αθήνα. Έκατσα τρεις μήνες ένα καλοκαίρι ολόκληρο. Φιλόξενος κόσμος. Τώρα δύσκολα βάζεις κάποιον άνθρωπο μέσα στο σπίτι σου, μαζί με τα κορίτσια του. Δούλευα σε αυτόν. Αυτός είχε κάτι κτήματα βαμβάκια τέτοια πράγματα. Δουλεύαμε μαζί ξέρω γω και το όπως πηγαίναμε τρώγαμε πίναμε όλο το μεσημέρι τα απογεύματα προς το βράδυ πηγαίναμε σπίτι.» ...

Αναφορικά με το μισθολογικό καθεστώς και τα θέματα της ασφάλισης η συνεντευξιζόμενη παραδέχεται ότι λόγω του ότι είχε ανάγκη τα χρήματα προτίμησε να παραμείνει για κάποιο διάστημα ανασφάλιστη, ενώ αντίθετα ο σύζυγός της ήταν ασφαλισμένος :

... «Ο σύζυγός μου είχε ασφάλιση, του είχε κάνει ιδιωτική από το '90 εγώ δεν είχα ασφάλεια. Εγώ έχω δεκαπέντε χρόνια ασφάλεια, τα υπόλοιπα φύγανε έτσι, αυτή ήτανε η διαφορά. [...] Αλλά ήμασταν ασφαλισμένοι οικογενειακώς και τα παιδιά και όλοι.»...

Ενώ για τον άντρα τα πράγματα ήταν λίγο καλύτερα:

... «Δούλευα έξι εφτά χρόνια. Τον πρώτο χρόνο δεν είχα ασφάλεια αλλά μετά μου φτιάξανε τα χαρτιά, το διαβατήριο. Ένα χρόνο ε και κάτι δεν είχα τίποτα μετά φτιάξαμε γράφτηκα στο ΙΚΑ χωρίς να έχω φτιάξει τα χαρτιά μου με διαβατήριο με γράψαν κατευθείαν» ...

Για τις σχέσεις της με τον εργοδότη, παρότι υπήρχαν παρατυπίες σχετικά όπως αναφέρουμε και παραπάνω με την ασφάλιση αλλά και όπως μας διηγείται με τις ώρες δουλειάς, είναι πάρα πολύ καλές:

... «Με τα αφεντικό είμασταν πάντα πολύ καλά. Δεν είχα πρόβλημα ποτέ ίσα ίσα είναι πλέον σα δικό μου η δουλειά.[...] Εγώ δούλευα δύο βάρδιες, έρχομαν το πρωί επτά έφευγα μιάμιση έρχομαν εξίμιση τα' απόγευμα και έφευγα και δώδεκα το βράδυ. Είχα διπλοβάρδια αλλά αυτό ήταν συμφωνία. Ο μισθός το είχα κομμένο εγώ με το μήνα βάση συμφωνίας που κάναμε, δεν είχα πρόβλημα ποτέ και κανονικός ο μισθό και πληρωμή και τα πάντα δεν είχα πρόβλημα. Άλλο να δούλευα μια ώρα παραπάνω και να μη το πληρώνομαν αλλά δεν είχα πρόβλημα»...

Παράλληλα βλέπουμε και από τη μαρτυρία του άντρα ότι και για τη δική του περίπτωση αφότου αποφάσισε να ανοίξει δική του επιχείρηση, το άτομο που τον βοήθησε ήταν ο πρώην εργοδότης του, ο οποίος τον βοήθησε τόσο οικονομικά όσο και στα διαδικαστικά με αποτέλεσμα να τον αποκαλεί φίλο.

... «Δούλεψα τρία- τέσσερα χρόνια σε αυτόν, με ξέρει, και αυτόν τον βοήθησα και με βοήθησε [...] ποιος κάνει γραμμάτια και ξανά γραμμάτια και ξανά γραμμάτια σε έναν ξένο. Αλλά εγώ δεν είμαι ξένος είναι φίλος μου»...

Στην ερώτησή μας σχετικά με το αν αντιμετώπισαν πρόβλημα αναφορικά τόσο με τη θρησκεία τους αλλά όσο και με την εθνικότητα αναφέρει χαρακτηριστικά:

... « Όχι δεν έχω βαφτιστεί. Το όνομά μου πως φωνάζετε εδώ Μυριάν είναι το όνομά μου. Ο θείος μου με φώναζε Γιάννη για να είναι εύκολο. Αλλά το ίδιο είναι δεν είναι, όχι όλο το όνομα» [...] Στην εθνικότητα πάντα υπήρχε και ακόμα υπάρχει. Στα παιδιά μας θα φύγει τελείως. Στα παιδιά μας που γεννηθήκαν εδώ θα φύγει εντελώς, το ο Αλβανός»...

Βλέπουμε λοιπόν το πώς ο ίδιος αναγνωρίζει τη διαφορετικότητά του και ενώ δεν υπήρξε πρόβλημα με τη θρησκεία στο να βρει δουλειά και να τον δεχθούνε, το θέμα της εθνικότητας είναι κάτι που «στιγματίζει» μέχρι και σήμερα. Ενδιαφέρουσα είναι επίσης η διαπίστωση ότι το όνομά του το άλλαξε ο θείος του όταν ήρθε και δούλεψε εδώ για εκείνον «γιατί είναι εύκολο». Καταλαβαίνουμε λοιπόν αμέσως ότι οι ίδιοι προσπαθούσαν να ενσωματωθούν ώστε σε μερικές περιπτώσεις απέβαλαν μόνοι τους

αξίες και νόρμες από την κοινωνία αποστολής με σκοπό να καταφέρουν να ενσωματωθούν στην χώρα υποδοχής με τα μικρότερα προβλήματα.

3.4 Η αντίληψη του εαυτού με τον άλλο και οι σκέψεις για το μέλλον

Στο τελευταίο κομμάτι του οδηγού η θεματική αφορούσε αρχικά τη διαφοροποίηση του εαυτού με τον άλλο και έκλεινε με τις σκέψεις των συνεντευξιαζόμενων για το μέλλον. Το πώς προσδιορίζει ο ίδιος ο εργαζόμενος τη θέση του στην ομάδα του, την διαφοροποίηση του δηλαδή σε συσχετισμό με τους άλλους. Και αυτό που μας φανερώνει η έρευνά μας είναι τελικά ότι όντως ξεχωρίζει πλέον τον εαυτό του από την υπόλοιπη ομάδα μεταναστών. Αρχικά ο άντρας διαφοροποιεί τον εαυτό του με τους υπόλοιπους που περάσανε παράνομα έστω και αν και ο ίδιος πέρασε παράνομα πολλάκις. Επίσης αναφέρει και ξεκαθαρίζει τη θέση του σε σχέση με το κύμα εγκληματικότητας που αναπτύχθηκε στη χώρα μας την περίοδο '96-'98:

... « Το '97 που ανοίξαν οι φυλακές, ήρθανε δύο χιλιάδες περίπου κόσμος, αυτοί ήτανε φυλακισμένοι αυτοί έκαναν όλοι τη ζημιά. Όλα τα πράγματα, ότι γίνανε εδώ ας πούμε ήταν η μαφία όλη τη ζημιά η μαφία ήταν αυτή. Τους έβγαλε ο άλλος τότε έξω για να κερδίσει τις εκλογές να κάνουνε ζημιές από δω από κει. Όλοι αυτοί δε βρήκαν λεφτά ήρθαν εδώ και κάνανε ότι περνούσε από το χέρι [...] Μας πήρε εμάς η μπάλα και εμάς μας κλέβανε και μετά πήρε η νοοτροπία να σου πει να ο Αλβανός. Ενώ ο άλλος με είχε βάλει μέσα στο σπίτι μετά φοβόταν» ...

Παράλληλα όμως διαχωρίζει και τον εαυτό του σήμερα με τους υπόλοιπους ομοεθνείς του:

... «Μου σπάσαν την πόρτα του μαγαζιού μια φορά μπροστά εκεί. Τώρα τι ήταν ακριβώς δεν ξέρω [...] μπορεί από ζήλεια κάποιος χίλια δυο, υπάρχουν αυτά. Πιο πολύ με βοηθούν οι Έλληνες παρά από τους δικούς μου. Δε θέλει ο άλλος να σε βλέπει ότι είσαι καλά [...] Εγώ είμαι οικογενειάρχης άλλοι έμειναν ρεμάλια δε δουλέψανε [...] Εγώ ήμαν πάντα δίπλα στο αφεντικό και το αφεντικό με έφτιαξε. Τώρα είμαι εγώ αφεντικό. [...] Εγώ πολλές φορές δίνω δώρο στοκ κόσμο ειλικρινά. Άλλοι δεν δίνουν, εμένα με αγαπάει ο

κόσμος και δίνω δίνω ξέρω ποιος έχει πρόβλημα [...] Με έχει γράψει και η εφημερίδα του Αιγαλέου.»...

Και ενώ παραδέχεται ότι είναι και ο ίδιος μετανάστης αρνείται πλέον να ανήκει στην συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα, καθώς και να αποδεχθεί την ταξική του ταυτότητα. Ενώ παράλληλα έχει πλέον προσπαθεί να αποβάλει πλήρως την παλιά του εθνική ταυτότητα:

... «Εκεί νιώθω ξένος. Εκεί μας λένε ήρθαν οι Γιώργηδες. Εδώ μας λένε να οι Αλβανοί, δεν ξέρεις τι να κάνεις. [...] Στο μέρος που μένω εγώ υπάρχουν πολλοί Έλληνες και δεν έχουμε θέμα. Αν πας προς τα μέσα υπάρχει λίγο ρατσισμός. Μόλις βλέπουν ελληνικές πινακίδες θα προσπαθήσει να σε ρίξει να σε κάνει. [...] Μας θεωρούνε ούτε εγώ ξέρω τι μας θεωρούνε. Ζήλεια πιστεύω εγώ. Εγώ έχω ένα Ford Mondeo αυτός έχει Mercedes 'κομπρεσέρ' και πάλι ζηλεύουνε.»... (Γιάννης, 35)

Τέλος είναι απόλυτα ξεκάθαροι και οι δύο συνεντευξιαζόμενοι ότι δεν υπάρχει θέμα επιστροφής τους στη χώρα αποστολής ούτε γι' αυτούς αλλά ούτε και για τα παιδιά τους, μολοντί επηρεασμένοι από την κοινωνικοοικονομική κατάσταση της χώρας μας δεν αποκλείουν το ενδεχόμενο νέας μετανάστευσης σε άλλες χώρες της δύσης.

... «Όχι βέβαια. Όλο το σόι μου είναι εδώ και τα αδέρφια. Εγώ εκεί νιώθω ξένος. Είναι 21 χρόνια εδώ, μόνιμα εδώ. [...] Εδώ ή και μακριά. Όχι πίσω είσαι τρελή. Αμερική, Καναδά, μακριά»... (Γιάννης, 35)

... «Τα παιδιά Αλβανία όχι. Εξωτερικό ναι. Τι να κάνουν στην Αλβανία; Εμείς φύγαμε τα παρατήσαμε όλα σπίτια, χωράφια, δουλειές τα πάντα, τι να κάνουνε; Εκεί είναι χειρότερα γιατί η Αλβανία είχε κάποια στιγμή ανάπτυξη γιατί δούλευε ο λαός εδώ και έστελνε. Τώρα εκεί δεν υπάρχει δουλειά δεν υπάρχει τίποτα, τι πρόοδο να υπάρχει εκεί [...] Μου λέει ο γιος, που αν σε περίπτωση δε γίνει κάτι μαμά φεύγω κι εγώ Γερμανία»... (Γλυκερία, 60)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : Συμπεράσματα

Μέσα από την παρούσα εργασία προσπαθήσαμε να μελετήσουμε το φαινόμενο του πατερναλισμού στο χώρο της απασχόλησης και ειδικότερα εστίασαμε στην εμφάνιση του φαινομένου στους μετανάστες που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα σήμερα. Προσπαθήσαμε, περισσότερο μέσα από την εξέταση της βιβλιογραφίας, να εξετάσουμε τις διαφορετικές οπτικές και αντιλήψεις που υπάρχουν στην κοινωνιολογική σκέψη για τα αίτια του φαινομένου και το πώς αυτό λειτουργεί στις σημερινές κοινωνίες.

Το φαινόμενο της πατρωνίας αποτελεί για τον σύγχρονο τομέα της εργασίας ένα καίριο πρόβλημα το οποίο επηρεάζει πολύπλευρα και πολυδιάστατα την κοινωνία αλλά και πιο συγκεκριμένα τα άτομα που τον υφίστανται. Αναγνωρίσαμε ότι πρόκειται για ένα φαινόμενο το οποίο προέρχεται από τα προ-καπιταλιστικά συστήματα παραγωγής και ενώ θα έπρεπε να είχε εξαλειφθεί μέσα στον καπιταλισμό συνεχίζει ως μια καθημερινή πρακτική, ενώ παράλληλα δείχνει να ακμάζει την τελευταία δεκαετία εν καιρώ κρίσης.

Πρόκειται για ένα σύστημα ελέγχου των ατόμων, ομάδων, εργαζομένων κ.λπ. το οποίο λαμβάνει κηδεμονευτικό και προστατευτικό χαρακτήρα. Είναι μια πρακτική που στηρίζεται στα οικογενειακά πρότυπα και προβάλλει ως δεδομένη την καλή θέληση του εργοδότη, τη στοργή και το «πατρικό» ενδιαφέρον του για το καλό του κάθε εργαζομένου γι' αυτόν, το οποίο εκφράζεται με υλικές παροχές, χωρίς όμως την κατοχύρωση ή παροχή δικαιωμάτων συμμετοχής ή ανάληψης υπεύθυνων θέσεων κ.λπ. Αυτό που περιγράφεται ως πατερναλισμός, ή σε άλλες περιπτώσεις χαρακτηρίζεται ως σύστημα πατρωνίας ή σχέση προστάτη – πελάτη, πρόκειται για μια συγκεκριμένη συμπεριφορά του εργοδότη απέναντι στους εργαζομένους του και αντίστοιχα την αμοιβαία συμπεριφορά των εργαζομένων έναντι στον εργοδότη.

Μας απασχολεί ως πρόβλημα διότι μέσα από τη μελέτη μας και την έρευνα που έγινε είδαμε ότι αναπτύσσει νέες μορφές εργασίας οι οποίες στηρίζονται καθαρά σε πατερναλιστικά πρότυπα. Βλέπουμε δηλαδή πλέον ότι τομείς όπως η αγροτική και οικιακή εργασία αναπτύσσουν πολύ έντονα φαινόμενα πατερναλισμού τα οποία οδηγούν τους απασχολούμενους να υιοθετούν συγκεκριμένες συμπεριφορές και παράλληλα εργασιακά πρότυπα όπως και πρότυπα ζωής τα οποία εμπεριέχουν υποτακτικότητα. Οι εργαζόμενοι, έχοντας λοιπόν εσωτερικεύσει αυτή την υποτακτικότητα και μέσω της αλλοτρίωσης που έχουν υποστεί, δημιουργούν νέες

κατηγορίες εργαζομένων, δηλαδή νέες «υβριδικές» τάξεις. Έτσι δεν καταφέρνουν να αναπτύξουν ταξική συνείδηση, δεν καταφέρνουν να αξιώσουν δικαιώματα και παροχές και δημιουργούν νέες κατηγοριοποιήσεις μέσα στις τάξεις.

Είδαμε ότι με το όρο πατερναλισμός ορίζεται μία ανταλλαγή «αγαθών» όπως για παράδειγμα η προστασία έναντι αξιόπιστης προσφοράς εργασίας. Πρόκειται δηλαδή για μία σχέση που εμπεριέχει παροχή του εργοδότη σε μία σειρά αγαθών και παροχών με αντάλλαγμα την πιστή εργασία και ένα μέτρο σεβασμού ή ορθότερα υποτακτικότητας. Και με τον όρο πιστή εργασία εννοείται μια μακροχρόνια «δέσμευση» σε έναν εργοδότη, η οποία θα ξεπερνά τα όρια της απρόσωπης νόρμας της προσφοράς εργατικής δύναμης και εργασίας έναντι μισθού σε καθαρά χρηματική μορφή. Η σχέση αυτή δεν είναι μόνο μια καθαρά επαγγελματική σχέση αλλά περνάει, παράλληλα και στην σφαίρα του προσωπικού, όπου εκεί για να αναπτύσσει δεσμούς συναισθηματικούς μεταξύ των δρώντων.

Στη συνέχεια διακρίναμε τους διαφορετικούς τύπους πατερναλισμού, όπως αυτοί διατυπώθηκαν από τον Dworkin και μέσω της έρευνάς μας οδηγηθήκαμε στο συμπέρασμα ότι ο πατερναλισμός στην απασχόληση στοχεύει στην κοινωνική ευημερία των εργαζομένων (welfare paternalism) λαμβάνοντας τη μορφή παροχής αγαθών και υπηρεσιών που υποκαθιστούν το κράτος και πολύ σπάνια εμφανίζονται με οικονομικούς όρους. Επίσης είδαμε ότι στις περιπτώσεις που εξετάσαμε εμφανίζεται ο ευρύς τύπος πατερναλισμού, ο οποίος ασκείται όχι μόνο από τον ίδιο τον εργοδότη αλλά γενικότερα από ένα σύνολο ατόμων στον κύκλο της εργασίας, όπως είναι τα μέλη της οικογενείας του εργοδότη αλλά και άλλα μέλη της κοινωνίας.

Εξετάζοντας τις διάφορες θεωρητικές σχολές διακρίναμε την οπτική τους για το φαινόμενο του πατερναλισμού και πως ουσιαστικά το αντιλαμβάνονται και το αιτιολογούν. Ξεκινώντας από τη φιλελεύθερη σκέψη και συνδυάζοντάς τη με αυτή των λειτουργιστών η ύπαρξη, ακόμα και σήμερα, του πατερναλισμού και γενικότερα αναχρονιστικών πρακτικών αποδίδεται στην μερική ανάπτυξη του καπιταλισμού και της νεωτερικότητας. Ο πατερναλισμός δηλαδή οφείλεται καθαρά στην μη ολοκληρωμένη ανάπτυξη του συστήματος του καπιταλισμού και αποτελεί απομεινάρι των προκαπιταλιστικών τρόπων παραγωγής και οργάνωσης της κοινωνίας. Παράλληλα οι για τους λειτουργιστές ο πατερναλισμός εξασφαλίζει μορφές ηθικής υποταγής

απέναντι στον εργοδότη και ενισχύει τις οικογενειακές συμπεριφορές έναντι των καθαρά εργασιακών που θα έπρεπε να ενυπάρχουν σε κάθε επάγγελμα.

Η επόμενη θεωρητική προσέγγιση που εξετάσαμε, αυτή των βεμπεριανών, προσεγγίζει το φαινόμενο ως έναν μηχανισμό ελέγχου της εργασίας αλλά κυρίως ως το απόλυτο εργαλείο διατήρησης του κύρους της εξουσίας. Ο πατερναλισμός έχει ως στόχο την προσωποποίηση των επαγγελματικών σχέσεων με αποτέλεσμα την υποτακτικότητα των εργαζομένων και αυτό για την διατήρηση των ανισοτήτων μεταξύ των κοινωνικών ομάδων με αποτέλεσμα τη διατήρηση του κύρους της εκάστοτε άρχουσας τάξης. Είδαμε μέσα από τα έργα του Newby το πώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονταν τη σχέση τους με τον εργοδότη και ποια χαρακτηριστικά παίρνει ο πατερναλισμός, γεγονός που μας βοήθησε να αναγνωρίσουμε στοιχεία πατερναλισμού μέσα στις συνεντεύξεις μας.

Στη συνέχεια αναλύσαμε την μαρξιστική προσέγγιση, όπου για τους μαρξιστές ο πατερναλισμός αναπτύχθηκε αρχικά λόγω της έλλειψης εργατικού δυναμικού, όπου οι έχοντες την εξουσία, αναγκάστηκαν να αναγνωρίσουν ότι αυτοί στους οποίους στηρίζονταν για την παραγωγή της εργασίας ήταν κοινωνικά όντα, αναγνωρίζοντας τους μια σειρά από προνόμια, όμως στην ουσία διατηρείται ώστε να αποτελεί εμπόδιο για την ανάπτυξη της ταξικής συνείδησης του εργαζόμενου. Στόχος της εφαρμογής και διατήρησης του πατερναλισμού είναι να συσκοτίσει μια εγγενώς ασυμβίβαστη σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ των δύο μερών και να κάνει τους εργαζομένους να οικειοποιηθούν την ανισότητα. Πρόκειται για μια σκόπιμη διατήρηση - αναβίωση μιας αναχρονιστικής τακτικής και ένα σκόπιμο αναδημιούργημα του καπιταλισμού για την διατήρηση της «έννομης τάξης» και της κυριαρχίας της άρχουσας τάξης έναντι της εργατικής, αποστερώντας της το δικαίωμα να αναγνωρίσει την αξία της. Ταυτόχρονα οι μαρξιστές αναδεικνύουν το μεγάλο ρόλο που παίζει ο έλεγχος στην εργασία. Θεωρούν τον πατερναλισμό ως έναν μηχανισμό ελέγχου της εργασίας και πιστεύουν ότι αποτελεί πρόβλημα διότι θεωρούν ότι ο υπερβολικός καπιταλιστικός έλεγχος οδηγεί στην αλλοτρίωση του εργαζόμενου. Ο έλεγχος διαμορφώνει αλλοτρίωση όχι μόνο μέσα από το σύστημα οργάνωσης της δουλείας αλλά και μέσα από τις προσωπικές επαφές τις οποίες ξεκάθαρα αναπτύσσει ο πατερναλισμός.

Τελευταία θεωρία εξετάσαμε αυτή της Σχολής του Σικάγο, όπου μας εξηγούν ότι οι πρακτικές του πατερναλισμού αναπτύσσονται ακριβώς πάνω στην βάση της

οικογενειοποίησης της εργασίας και της ανάπτυξης οικογενειακών, πατριαρχικών δεσμών μεταξύ των συμβαλλόμενων μελών. Το αφεντικό σε ρόλο προστάτη οδηγεί τον εργαζόμενο σε μια μορφή υποχρέωσης απέναντί του με αποτέλεσμα τις στενότερες σχέσεις και τον έλεγχο. Μέσα από διαδικασίες ένταξης του ατόμου, είτε είναι εργαζόμενος είτε είναι μετανάστης, επέρχεται ο αποκλεισμός και η περιθωριοποίηση.

Μέσα λοιπόν και από την ανάλυση των δεδομένων που είχαμε από τις συνεντεύξεις οδηγούμαστε στο ότι ο πατερναλισμός εμφανίζεται στην ελληνική κοινωνία σήμερα αλλά και στο παρελθόν καλύπτοντας το περισσότερο το φάσμα των τριών σχολών και λιγότερο της φιλελεύθερης άποψης. Εντοπίσαμε στοιχεία τόσο ταξικά όσο κοινωνικού κύρους και παράλληλα ζητήματα περιθωριοποίησης και κυρίως ελέγχου. Με την αποδιάρθρωση του κράτους πρόνοιας, πατερναλισμός βρίσκει το «πρόσφορο» έδαφος που χρειάζεται για να αναπτυχθεί ακόμα περισσότερο. Με αυτό τον τρόπο ο πατερναλισμός παραμένει ένα από τα πιο βασικά ζητήματα της απασχόλησης.

Καταφέραμε να εστιάσουμε λοιπόν, μέσα από τη μελέτη μας, στις τρεις πτυχές του προβλήματος τις οποίες δημιουργεί ο πατερναλισμός. Αρχικά είδαμε το πώς αναπτύσσει ή μεταλλάσσει μορφές εργασίας οι οποίες στηρίζονται καθαρά στον πατερναλισμό, όπως είναι για παράδειγμα η οικιακή εργασία όπου ο εργαζόμενος αναπτύσσει ισχυρές σχέσεις με τον εργοδότη οι οποίες αγγίζουν τα όρια της οικογενειοποίησης. Δεύτερον ο πατερναλισμός αναπτύσσει συμπεριφορές εργαζομένων και πρότυπα ζωής τα οποία υποδηλώνουν υποτακτικότητα και αποτυπώνονται σε καταναλωτικά πρότυπα και πολιτικές συμπεριφορές των εργαζομένων. Και τέλος οδηγούμαστε στη δημιουργία νέων κατηγοριών εργαζομένων οι οποίοι δημιουργούν νέες υβριδικές τάξεις μέσα στις ήδη υπάρχουσες, τα άτομα των οποίων δεν αναγνωρίζουν την ταξική τους συνείδηση και έχουν οδηγηθεί στην αλλοτρίωση.

Πηγές – Βιβλιογραφία

Ελληνογλωσση:

Ανδριοπούλου, Ε. – Παπαδόπουλος, Φ. – Τσακλόγλου, Π. (2014) *Φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός στην Ελλάδα: Επικάλυψη και διαφοροποιήσεις*, ΕΕΚΠ, 5ο Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο.

Βασιλικού, Κ. (2007) *Γυναικεία μετανάστευση και ανθρώπινα δικαιώματα*, Ακαδημία Αθηνών.

Γιαβρής, Α. (2009) *500 Αναγκαίοι Ορισμοί*, 2η έκδοση.

Γιβραλάκη, Ε.-Σταμούλη, Μ. (2012) *Ανεργία & Απασχόληση στην Ελληνική αγορά εργασίας την τελευταία δεκαετία*, Ηράκλειο.

Δεμέτης Χ., (2014) «Εκατό χρόνια από την ημέρα που ο Φορντ άλλαξε τον τρόπο παραγωγής. Ο αμφιλεγόμενος «κοινωνικός καπιταλισμός», το ημερομίσθιο, οι σχέσεις με τη Γερμανία και η πτώση του 'Μεγιστάνα της ρόδας'», Νέα Κρητη-Παγκρήτια εφημερίδα, τεύχος 266.

Κασιμάτη, Κ. (2004) *Δομές και ροές Το φαινόμενο της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας*, Gutenberg, Αθήνα.

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

Μπαμπινιώτης, Γ. (1998) *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*, Κέντρο Λεξικολογίας, Αθήνα.

Μουσιδης, Α. – Παπαδοπούλου, Δ. (2011) *Η κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών στην Ελλάδα Εργασία, Εκπαίδευση, Ταυτότητες*, Κριτική, Αθήνα.

Παρασκευοπούλου, Π. (1972) *Οι φάκελοι Mondadori – Τα υπέρ και τα κατά*, Φυτράκης, Αθήνα

Πετμεζίδου, Μ. (2005) *Θεωρίες κοινωνικής μεταβολής*, Κομοτηνή.

Πλάμμερ, Κ. (2000) *Τεκμήρια Ζωής-Εισαγωγή στα Προβλήματα και τη Βιβλιογραφία μιας Ανθρωπιστικής Μεθόδου*, Gutenberg, Αθήνα.

Ψημμένος, Ι. (2013) *Εργασία και κοινωνικές ανισότητες Προσωπικές υπηρεσίες και υπηρετικό δυναμικό*, Αλεξάνδρεια, Αθήνα.

Ψημμένος, Ι. (2004) *Μετανάστευση από τα Βαλκάνια Κοινωνικός αποκλεισμός στην Αθήνα*, Παπαζήσης, Αθήνα

Ξενόγλωσση:

- Berger, J. and Mohr, J. (1975) *A Seventh Man*, Penguin Books, London.
- Burawoy, M. and Skocpol, T. (1982) *Marxist Inquiries: Studies of Labor, Class, and States*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Burchardt, T., Le Grand, J. and Piachaud, D. (2002) *Degrees of exclusion: Developing a dynamic, multidimensional measure*, in Hills, J., Le Grand, J. and Piachaud, D. (eds), *Understanding Social Exclusion*, Oxford: Oxford University Press.
- Beynon, H. (1984) *Working for Ford*, The open University Set Books.
- Byrne, D. (1999) *Social Exclusion*, Open University Press, Buckingham.
- Castells, M. (1996) *The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. I*, Blackwell, Cambridge.
- Chamberlayne, P. (1999) *SOSTRIS Final Report - From Biography to Social Policy*, University of East London.
- Craib, I.(1992) *Modern Social Theory*, Prentice Hall Europe, Edinburgh.
- De Haan, A. (1998) *Social exclusion: An alternative concept for the study of deprivation?*, IDS Bulletin, 29 (1), pp. 10-19.
- Denzin, N. and Lincoln, Y. (1998), *The landscape of qualitative research: Theories and Issues*, Sage, London.
- Denzin, N. (2002) *Interpretive Interactionism*, Second Edition, Series: Applied Social Research Methods Series – Volume 16, Sage, London.
- Du Bois, W.E.B. (2012[1919] *Returning Soldiers, The crisis*, Henry Holt Publications.
- Dworkin, G. (1972) *Paternalism*, The Monist.
- Elias, N. and Scotson, J. (1994) *The Established and the Outsiders*, Sage, London.
- Gillham, B. (2000) *Case Study Research Methods*, Continuum, London.
- Goffman, E. (1971) *The presentation of self in everyday life*, Penguin, Harmondsworth.
- Goffman, E. (1990) *Stigma-Notes on the Management of Spoiled Identity*, Penguin Books, St. Ives.
- Hamel, J., Dufour, S. and Fortin, D. (1993) *Case study methods, Qualitative Research Methods 32*, Sage, London.

- Harvey, D. (1991) *The Condition of Postmodernity, An Enquiry into the Origins of Cultural Change*, John Wiley and Sons Ltd.
- Alston, L.J. and Ferrie, J.P. (1999) *Southern Paternalism and the American Welfare State Economics, Politics, and Institutions in the South 1865-1965*, Cambridge University Press.
- Thompson, L.J. (2013) *Paternalism*, Encyclopaedia Britannica.
- Mason, J. (2002) *Qualitative Researching*, Sage, London.
- Mayhew, H. (2008[1851]) *London labour & the London poor*, Wordsworth Editions, Hertfordshire.
- Mead, G.H. (1962) *Mind, self and society*, University of Chicago Press, Chicago.
- Mill, J.S. (1956) *On Liberty*, Bobbs-Merrill, Indianapolis.
- Morrison, K. (1995) *Marx Durkheim Weber Formations of modern social thought*, Sage, London.
- Newby, H. (1977) *The deferential worker*, Penguin Books, London.
- Nichols, T. and Armstrong, P. (1976) *Workers Divided-A Study in Shopfloor politics*, Fontana Press, Glasgow.
- Padavic, I. and Earnest, W. (1994) *Paternalism as a Component of managerial strategy*, The social science journal, Issue 31.
- Passfield, R. W. (2013) *Military Paternalism, Labour, and the Rideau Canal Project*, Author house.
- Poggi, A. (2007) *Does persistence of social exclusion exist in Spain?*, Journal of Economic Inequality, Issue 5.
- Richard, H., Thaler, C. and Sunstein, R. (2003) *Libertarian Paternalism Is Not an Oxymoron*, John M. Olin Program in Law and Economics Working Paper No. 185.
- Runciman, W. G. and Bagley, C. R. (1969) *Status consistency, relative deprivation, and attitudes to immigrants*, Sociology, 3 (3), pp. 359-375.
- Runciman, W.C. (1978) *Weber: Selections in Translation*, Cambridge University Press, Edinburgh.
- Silver, H. (1994) *Social exclusion and social solidarity: Three paradigms*, International Labour Review, Issue 133 (5-6), pp. 531-578.

Thomas, M. and Buckmaster, L. (2010) *Paternalism in social policy when is it justifiable?*, Research Paper no. 8 2010–11, Social Policy Section, Parliamentary Library, Parliament of Australia.

Weber, M., Parsons, T. and Giddens, A. (2001) *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, Routledge, London.

Παράρτημα:

Οδηγοί Συνέντευξης:

Μέρος Α' : Αγροτικός τομέας

Βιογραφικά στοιχεία

1. Από πού είναι η καταγωγή σας;
2. Πόσο χρονών είστε;
3. Πότε ήρθατε στην Ελλάδα;
4. Πείτε μου για την οικογένεια σας πίσω στην πατρίδα. Πως ήσασταν εκεί;
5. Έχεις τελειώσει σχολείο; Ξέρεις γράμματα; Ελληνικά ή ξερεις;
6. Τι δουλειά κάνατε στην πατρίδα;
7. Γιατί φύγατε από εκεί; Τι σας έκανε να φύγετε; Πως το αποφασίσατε;

Χρονικό Μετανάστευσης & Εργασία

8. Πως μάθατε για την Ελλάδα; Θέλατε να έρθετε εδώ συγκεκριμένα ή γενικά στην Ευρώπη;
9. Πως ήρθατε, ποιος σας έφερε; Πώς τον ξέρατε αυτόν που σας έφερε; (Πόσα λεφτά του δώσατε;) Ήρθατε και με άλλους μαζί;
10. Όταν ήρθατε εδώ που μέινατε; Με ποιους άλλους; Σε τι σπίτι και ποια περιοχή;
11. Πως βρήκατε δουλειά; Τι δουλειές κάνατε εδώ; Πόσες δουλειές έχετε αλλάξει μέχρι τώρα;

Αγροτική εργασία & Σημερινή Δουλειά

12. Τώρα πόσα χρόνια είσαι σε αυτό το κτήμα; Πόση έκταση είναι; Τι βγάζει;
13. Τη δουλειά αυτή την ήξερες από πριν; Καλλιεργούσες και παλιά #####;
14. Πως σου φαίνεται η δουλειά; Είναι εύκολη; Είσαι ικανοποιημένος;
15. Το αφεντικό πληρώνει καλά; Πως πληρώνεστε;
16. Το σπίτι ποιος το πληρώνει; Μένετε κοντά στο χωράφι; Αν όχι ποιος σας μεταφέρει καθημερινά;
17. Πως είναι το σπίτι και με ποιους άλλους μένετε εκεί; Έχει θέρμανση και ηλεκτρικό;
18. Οι προηγούμενες δουλειές πως ήταν; Καλύτερες ή χειρότερες; Τι σου άρεσε πιο πολύ να κάνεις; Τα προηγούμενα αφεντικά πως ήταν στις δουλειές; Πως σας φερόντουσαν;
19. Τώρα εδώ υπάρχουν επόπτες ή το ίδιο το αφεντικό έρχεται και κανονίζει τις δουλειές; Αν ναι τι είναι αυτοί οι επόπτες, Έλληνες ,δικοί σας ή άλλη εθνικότητα; Αυτοί τι λένε είναι εντάξει; Πως σας φέρονται; Σας βοηθάνε;
20. Πόσο δουλεύετε; Πόσες ώρες, πόσες μέρες; Όλο το χρόνο;
21. Και τους μήνες που δεν έχει δουλειά το χωράφι πληρώνεστε; Τι κάνετε; Ποιοι είναι οι δύσκολοι μήνες και πως τα φέρνετε βόλτα;

Διαδικασίες & Τύποι Πατερναλισμού

22. Πέρα από το μισθό (και ίσως το σπίτι) πως αλλιώς σας βοηθάει το αφεντικό; Τι κάνει;
23. Τους δύσκολους μήνες σας βοηθά καθόλου; Και αν αρρωστήσετε; Ιατρό και φάρμακα ποιος πληρώνει; Με τα μεροκάματα που χάνονται;
24. Ρούχα αγοράζετε; Χειμώνα καλοκαίρι τα ίδια; Ποιος τα πλένει; Εσείς καθαρό νερό έχετε σπίτι;

25. Πόσοι δουλεύουν στα χωράφια; Όλοι μένουν μέσα; Τι εθνικότητες υπάρχουν και τι δουλειές κάνουν;
26. Είσαι Μουσουλμάνος σωστά; Πως γίνεται με την προσευχή; Μπορείτε να προσεύχεστε ελεύθερα;
27. Το όνομα σου είναι το πραγματικό σου όνομα ή στο έδωσαν εδώ; Αν ναι ποιος στο άλλαξε και γιατί; Πως σου φαίνετε εσένα αυτό; Αν στο άλλαξαν γιατί το έκαναν;
28. Με την αστυνομία πως τα πας; Έχεις προβλήματα; Τι γίνεται όταν έρχονται για έλεγχο; Ποιος σε βοηθάει, ποιος σε προστατεύει;
29. Διαβατήριο έχεις; Τι άλλα χαρτιά έχεις μαζί σου; Αν δεν τα έχεις εσύ ποιος τα έχει; Γιατί; Άδεια παραμονής έχεις νόμιμη ή όχι;
30. (Αν έχει οικογένεια εδώ) Η οικογένεια σου εδώ τι κάνει; Η γυναίκα σου δουλεύει; Αν ναι που; Έχει σχέση η δουλειά της με το αφεντικό εδώ; Τα παιδιά αν υπάρχουν πηγαίνουν σχολείο; Ποιος τα έγγραψε στο σχολείο;

Διαφοροποίηση του εαυτού με τον άλλο

31. Είσαι καλός στη δουλειά σου; Οι υπόλοιποι που δουλεύουν εδώ είναι το ίδιο καλοί με εσένα; Ποιοι δουλεύουν σκληρά; Το ίδιο είναι όλες οι εθνικότητες;
32. Έχεις δει κανέναν άλλο να κλέβει το αφεντικό; Εσύ έχεις «κλέψει» ποτέ;
33. Τσιγάρα καπνίζεις; Πόσα καπνίζεις; Ποτό; Τι πίνεις; Στη δουλειά αφήνει το αφεντικό; Πως φέρεται;
34. Μετά τη δουλειά πάτε σπίτι ή βγαίνετε έξω; Αν ναι που πάτε; Σε τι μαγαζιά;
35. Δουλειά θα άλλαζες; Και αν ναι τι θα έκανες που θα πήγαινες; Αν θα άλλαζες γιατί θα έφευγες;
36. Οι άλλοι που έχουν φύγει από εδώ γιατί έφυγαν; Βρήκαν κάτι καλύτερο; Καλύτερο σε τι;
37. Εσείς τι πιστεύετε για το μέλλον; Θα μείνετε εδώ; Θέλετε να γυρίσετε στην πατρίδα; (Τα παιδιά τι θα ήθελαν να κάνουν; Να μείνουν ή να γυρίσουν;)

Μέρος Β' : Κατασκευαστικός - Βιομηχανικός τομέας

Βιογραφικά στοιχεία

1. Από πού είναι η καταγωγή σας;
2. Πόσο χρονών είστε;
3. Πότε ήρθατε στην Ελλάδα;
4. Πείτε μου για την οικογένεια σας πίσω στην πατρίδα. Πως ήσασταν εκεί;
5. Έχεις τελειώσει σχολείο; Ξέρεις γράμματα; Ελληνικά ήξερες;
6. Τι δουλειά κάνατε στην πατρίδα;
7. Γιατί φύγατε από εκεί; Τι σας έκανε να φύγετε; Πως το αποφασίσατε;

Χρονικό Μετανάστευσης & Εργασία

8. Πως μάθατε για την Ελλάδα; Θέλατε να έρθετε εδώ συγκεκριμένα ή γενικά στην Ευρώπη;
9. Πως ήρθατε, ποιος σας έφερε; Πώς τον ξέρατε αυτόν που σας έφερε; (Πόσα λεφτά του δώσατε;) Ήρθατε και με άλλους μαζί;
10. Όταν ήρθατε εδώ που μείνατε; Με ποιους άλλους; Σε τι σπίτι και ποια περιοχή;
11. Πως βρήκατε δουλειά; Τι δουλειές κάνατε εδώ; Πόσες δουλειές έχετε αλλάξει μέχρι τώρα;

Πορεία εργασίας & Σημερινή Δουλειά

12. Τώρα πόσα χρόνια είσαι σε αυτό το αφεντικό; Τι δουλειές κάνετε; Ανάλογα το τι χρειάζεται το αφεντικό;
13. Τη δουλειά αυτή την ήξερες από πριν;
14. Πως σου φαίνεται η δουλειά; Είναι εύκολη; Είσαι ικανοποιημένος;
15. Το αφεντικό πληρώνει καλά; Πως πληρώνεστε;
16. Το σπίτι ποιος το πληρώνει; Μένετε κοντά στη δουλειά; Αν όχι ποιος σας μεταφέρει καθημερινά;
17. Πείτε μου για το σπίτι; Πως είναι και με ποιους άλλους μένετε εκεί; Ποιος σας το βρήκε; Είχατε δυσκολίες να βρείτε σπίτι και αν ναι ποιος βοήθησε; Έχει θέρμανση και ηλεκτρικό;
18. Οι προηγούμενες δουλειές πως ήταν; Καλύτερες ή χειρότερες; Τι σου άρεσε πιο πολύ να κάνεις; Τα προηγούμενα αφεντικά πως ήταν στις δουλειές; Πως σας φερόντουσαν;
19. Τώρα εδώ υπάρχουν επόπτες ή το ίδιο το αφεντικό έρχεται και κανονίζει τις δουλειές; Αν ναι τι είναι αυτοί οι επόπτες, Έλληνες, δικοί σας ή άλλη εθνικότητα; Αυτοί τι λένε είναι εντάξει; Πως σας φέρονται; Σας βοηθάνε;
20. Πόσο δουλεύετε; Πόσες ώρες, πόσες μέρες; Όλο το χρόνο;
21. Και τους μήνες που δεν έχει δουλειά πληρώνεστε; Τι κάνετε; Ποιοι είναι οι δύσκολοι μήνες και πως τα φέρνετε βόλτα;

Διαδικασίες & Τύποι Πατερναλισμού

22. Πέρα από το μισθό (και ίσως το σπίτι) σας βοηθάει το αφεντικό; Τι κάνει;
23. Τους δύσκολους μήνες σας βοηθά καθόλου; Και αν αρρωστήσετε σας προστατεύει; Ιατρό και φάρμακα ποιος πληρώνει; Με τα μεροκάματα που χάνονται;
24. Ρούχα αγοράζετε; Χειμώνα καλοκαίρι τα ίδια; Ποιος τα πλένει; Εσείς καθαρό νερό έχετε σπίτι;
25. Πόσοι δουλεύουν μαζί σας; Τι εθνικότητες υπάρχουν; Κάνετε όλοι τις ίδιες δουλειές;
26. Με τη θρησκεία σας είχατε πρόβλημα; (Είσαι Μουσουλμάνος σωστά;) Μπορείτε να προσεύχεστε ελεύθερα; Που προσεύχεστε;

27. Το όνομα σου είναι το πραγματικό σου όνομα ή στο έδωσαν εδώ; Αν ναι ποιος στο άλλαξε και γιατί; Πως σου φαίνεται εσένα αυτό; Αν στο άλλαξαν γιατί το έκαναν;
28. Διαβατήριο έχεις; Τι άλλα χαρτιά έχεις μαζί σου; Αν δεν τα έχεις εσύ ποιος τα έχει; Γιατί; Άδεια παραμονής έχεις νόμιμη ή όχι;
29. Με την αστυνομία πως τα πας; Έχεις προβλήματα; Τι γίνεται όταν έρχονται για έλεγχο; Ποιος σε βοηθάει, ποιος σε προστατεύει;
30. (Αν έχει οικογένεια εδώ) Η οικογένεια σου εδώ τι κάνει; Η γυναίκα σου δουλεύει; Αν ναι που; Έχει σχέση η δουλειά της με το αφεντικό εδώ; Τα παιδιά αν υπάρχουν πηγαίνουν σχολείο; Ποιος τα έγγραψε στο σχολείο;

Διαφοροποίηση του εαυτού με τον άλλο

31. Είσαι καλός στη δουλειά σου; Οι υπόλοιποι που δουλεύουν εδώ είναι το ίδιο καλοί με εσένα; Ποιοι δουλεύουν σκληρά; Το ίδιο είναι όλες οι εθνικότητες;
32. Έχεις δει κανέναν άλλο να κλέβει το αφεντικό; Εσύ έχεις «κλέψει» ποτέ;
33. Τσιγάρα καπνίζεις; Πόσα καπνίζεις; Ποτό; Τι πίνεις; Στη δουλειά αφήνει το αφεντικό; Πως φέρεται;
34. Μετά τη δουλειά πάτε σπίτι ή βγαίνετε έξω; Αν ναι που πάτε; Σε τι μαγαζιά;
35. Δουλειά θα άλλαζες; Και αν ναι τι θα έκανες που θα πήγαινες; Αν θα άλλαζες γιατί θα έφευγες;
36. Οι άλλοι που έχουν φύγει από εδώ γιατί έφυγαν; Βρήκαν κάτι καλύτερο; Καλύτερο σε τι;
37. Εσείς τι πιστεύετε για το μέλλον; Θα μείνετε εδώ; Θέλετε να γυρίσετε στην πατρίδα; (Τα παιδιά τι θα ήθελαν να κάνουν; Να μείνουν ή να γυρίσουν;)

Μέρος Γ' : Οικιακή Εργασία

Βιογραφικά στοιχεία

1. Από πού είναι η καταγωγή σας;
2. Πόσο χρονών είστε;
3. Πότε ήρθατε στην Ελλάδα;
4. Πείτε μου για την οικογένεια σας πίσω στην πατρίδα. Πως ήσασταν εκεί;
5. Έχεις τελειώσει σχολείο; Ξέρεις γράμματα; Ελληνικά ή ξερεις;
6. Τι δουλειά κάνατε στην πατρίδα;
7. Γιατί φύγατε από εκεί; Τι σας έκανε να φύγετε; Πως το αποφασίσατε;

Χρονικό Μετανάστευσης & Εργασία

8. Πως μάθατε για την Ελλάδα; Θέλατε να έρθετε εδώ συγκεκριμένα ή γενικά στην Ευρώπη;
9. Πως ήρθατε, ποιος σας έφερε; Πώς τον ξέρατε αυτόν που σας έφερε; (Πόσα λεφτά του δώσατε;) Ήρθατε και με άλλους μαζί;
10. Όταν ήρθατε εδώ που μείνατε; Με ποιους άλλους; Σε τι σπίτι και ποια περιοχή;
11. Πως βρήκατε δουλειά; Τι δουλειές κάνατε εδώ; Πόσες δουλειές έχετε αλλάξει μέχρι τώρα;

Πορεία εργασίας & Σημερινή Δουλειά

12. Τώρα πόσα χρόνια είσαι σε αυτό το αφεντικό; Τι δουλειές κάνετε στο σπίτι; Ανάλογα το τι χρειάζεται το αφεντικό;
13. Πως σου φαίνεται η δουλειά; Είναι εύκολη; Είστε ικανοποιημένη;
14. Το αφεντικό πληρώνει καλά; Πως πληρώνεστε;
15. Το σπίτι ποιος το πληρώνει; Μένετε κοντά στη δουλειά; Αν όχι ποιος σας μεταφέρει καθημερινά;
16. (Εάν δεν μένει μέσα) Πείτε μου για το σπίτι; Πως είναι και με ποιους άλλους μένετε εκεί; Ποιος σας το βρήκε; Είχατε δυσκολίες να βρείτε σπίτι και αν ναι ποιος βοήθησε; Έχει θέρμανση και ηλεκτρικό;
17. Οι προηγούμενες δουλειές πως ήταν; Καλύτερες ή χειρότερες; Τι σου άρεσε πιο πολύ να κάνεις; Τα προηγούμενα αφεντικά πως ήταν στις δουλειές; Πως σας φερόντουσαν;
18. Τώρα εδώ δουλεύουν και άλλοι άνθρωποι; Ξένοι και αυτοί, από που; Αυτοί τι δουλειές κάνουν;
19. Πόσο δουλεύετε; Πόσες ώρες, πόσες μέρες; Όλο το χρόνο; Ρεπό διακοπές έχετε;

Διαδικασίες & Τύποι Πατερναλισμού

20. Πέρα από το μισθό (και ίσως το σπίτι) σας βοηθάει το αφεντικό; Τι κάνει;
21. Και αν αρρωστήσετε σας προστατεύει; Ιατρό και φάρμακα ποιος πληρώνει; Με τα μεροκάματα που χάνονται;
22. Ρούχα αγοράζετε; Χειμώνα καλοκαίρι τα ίδια; Ποιος τα πλένει; Εσείς καθαρό νερό έχετε σπίτι;
23. Με τη θρησκεία σας είχατε πρόβλημα; (Είσαι Μουσουλμάνος σωστά;) Μπορείτε να προσεύχεστε ελεύθερα; Που προσεύχεστε;
24. Το όνομα σου είναι το πραγματικό σου όνομα ή στο έδωσαν εδώ; Αν ναι ποιος στο άλλαξε και γιατί; Πως σου φαίνετε εσένα αυτό; Αν στο άλλαξαν γιατί το έκαναν;

25. Διαβατήριο έχεις; Τι άλλα χαρτιά έχεις μαζί σου; Αν δεν τα έχεις εσύ ποιος τα έχει; Γιατί; Άδεια παραμονής έχεις νόμιμη ή όχι;
26. Με την αστυνομία πως τα πας; Έχεις προβλήματα; Τι γίνεται όταν έρχονται για έλεγχο; Ποιος σε βοηθάει, ποιος σε προστατεύει;
27. (Αν έχει οικογένεια εδώ) Η οικογένεια σου εδώ τι κάνει; Ο σύζυγος σας δουλεύει; Αν ναι που; Έχει σχέση η δουλειά της με το αφεντικό εδώ; Τα παιδιά αν υπάρχουν πηγαίνουν σχολείο; (Αν δεν υπάρχουν χαρτιά) Ποιος τα έγραψε στο σχολείο;

Διαφοροποίηση του εαυτού με τον άλλο

28. Είστε καλή στη δουλειά σας; Οι άλλες που είναι από αλλού και δουλεύουν σε άλλα σπίτια είναι καλές; Γιατί οι #### είναι «καθαρότερες»
29. Έχετε δει κανέναν να κλέβει το αφεντικό; Εσείς έχετε «κλέψει» ποτέ;
30. Τσιγάρα καπνίζεις; Πόσα καπνίζεις; Ποτό; Τι πίνεις; Στη δουλειά αφήνει το αφεντικό; Πως φέρεται;
31. Ανάλογα το που μένει. (Μετά τη δουλειά πάτε σπίτι ή βγαίνετε έξω; Αν ναι που πάτε; Σε τι μαγαζιά;)
32. Δουλειά θα αλλάζατε; Και αν ναι τι θα κάνατε που θα πηγαίνατε; Αν θα αλλάζατε γιατί θα φεύγατε;
33. Οι άλλοι που έχουν φύγει από εδώ γιατί έφυγαν; Βρήκαν κάτι καλύτερο; Καλύτερο σε τι;
34. Εσείς τι πιστεύετε για το μέλλον; Θα μείνετε εδώ; Θέλετε να γυρίσετε στην πατρίδα; (Τα παιδιά τι θα ήθελαν να κάνουν; Να μείνουν ή να γυρίσουν;)

The phenomenon of Paternalism in work and how it appears on immigrants in Greece

Vasiliki Charalampidou

ABSTRACT

This thesis is a study of the system of paternalism in the field of employment in today's era. Through this study implemented within the master program of the department of Social Policy, Panteion University, we will try to examine the causes for the appearance of the phenomenon of paternalism and the way it operates in the capitalist system. We try, mainly through literature, to study the different perspectives on the subject and to analyze how and why it is an important sociological problem both in employment and in general for society today and especially in our country.

As the "root" of the phenomenon lies in the feudal system, we try to focus on why it survives to this day and instead eliminated, we have in recent years and in the midst of the crisis, a rapid development. Moreover, main reference group to examine the phenomenon are employed immigrants in our country, where through a small number of interviews, we will try to see if indeed the phenomenon exists, what forms it takes and how they perceive the employees themselves.

As paternalism perceived as an anachronistic practice it emerges as a systemic problem, as well as a labor control mechanism and a perpetuation of inequality in society and the commitment of workers and certain social groups to exploitation.

Keywords: paternalism, paternalism and employment, immigration and employment, padrone system, labor control mechanism, types of paternalism, patrons.