

ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ



ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΔΙ-ΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
«ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΝΗΓΟΡΙΑ ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ»

Ανάμεσα στην Εργασία και τη Μητρότητα: Διαθεματικές Προσεγγίσεις
στη Ζωή Μεταναστριών στην Ελλάδα

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Πετκίδου Μαρία (Α.Μ.: 5424Μ0011)

Επιβλέπων Καθηγητής: Απόστολος Καψάλης

Αθήνα 2026

Τριμελής Επιτροπή

Καψάλης Απόστολος, Επίκουρος Καθηγητής στο Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής του
Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Δεδότση Σοφία, Επίκουρη Καθηγήτρια στο Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του
Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής

Κομπότη Δέσποινα, Λέκτορας στο Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Πανεπιστήμιο
Δυτικής Αττικής

Copyright © Πετκίδου Μαρία, 2026

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής 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 διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Η έγκριση διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Περιεχόμενα

Πίνακες	2
Περίληψη	3
Abstract	4
Εισαγωγή	5
Α' Μέρος - Θεωρητικό	8
Κεφάλαιο 1. Διαθεματικές προσεγγίσεις στην Εργασία, τη Μητρότητα και την Μετανάστευση	8
1.1. Η Διαθεματικότητα ως ερευνητικό εργαλείο	8
1.2. Τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης με βάση το φύλο.....	10
1.3. Η μητρότητα στην Ελλάδα στον επαγγελματικό χώρο	17
1.4. Μετανάστευση και φύλο	20
1.5. Μετανάστες στην αγορά εργασίας	23
1.6. Μετανάστευση και μητρότητα	29
Κεφάλαιο 2. Νομικό Πλαίσιο	34
2.1. Καθεστώς Διαμονής	34
2.2. Το Νομικό Πλαίσιο και η Εργασιακή Πραγματικότητα των Μεταναστών	40
2.3. Προστασία της μητρότητας στο ελληνικό δίκαιο- Πρακτικές εφαρμογές	44
Β' Μέρος – Ερευνητικό	52
Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία Έρευνας	52
3.1. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα	52
3.2. Μεθοδολογική προσέγγιση και είδος έρευνας	53
3.3. Μέθοδος δειγματοληψίας και συμμετέχουσες	55
3.4. Ανάλυση Δεδομένων	56
3.5. Δεοντολογικά ζητήματα	57
3.6. Περιορισμοί έρευνας	58
Κεφάλαιο 4. Ανάλυση Δεδομένων	61
4.1. Τομείς απασχόλησης και εργασιακή κινητικότητα	61

4.2. Συνθήκες εργασίας	63
4.3. Επαγγελματική εξέλιξη	65
4.4. Μητρότητα και εργασία	67
4.5. Υποστήριξη στη φροντίδα.....	70
4.6. Νομικό Καθεστώς και διαδικασίες ένταξης.....	72
4.7. Η συνύπαρξη των ρόλων.....	75
4.8. Παραμονή ή μετακίνηση	77
4.9. Σκέψεις για το μέλλον	79
Συζήτηση και συμπεράσματα	82
Βιβλιογραφία	87
Παραρτήματα.....	101
Παράρτημα 1: Οδηγός Συνέντευξης	101
Παράρτημα 2: Έντυπο Ενημέρωσης- Συγκατάθεσης.....	104

Πίνακες

Πίνακας 1: Χαρακτηριστικά τελικού δείγματος	56
Πίνακας 2: Κλάδοι εργασίας	63

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει τη βιωμένη εμπειρία των μεταναστριών μητέρων που έχουν εργαστεί στην Ελλάδα, εστιάζοντας στον τρόπο με τον οποίο η συνύπαρξη των ταυτοτήτων της μετανάστριας, της μητέρας και της εργαζόμενης εντάσσεται σε μια σύνθετη συνθήκη επισφάλειας και διαμορφώνει την καθημερινότητά τους. Υιοθετώντας μια διαθεματική οπτική, η μελέτη διερευνά τους τομείς επαγγελματικής απορρόφησης και τις συνθήκες εργασίας των γυναικών, την επίδραση της μητρότητας στις επαγγελματικές τους διαδρομές, τον ρόλο των κοινωνικών και οικογενειακών δικτύων φροντίδας, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο οι παραπάνω παράγοντες επηρεάζουν τις αποφάσεις τους σχετικά με την παραμονή τους στην Ελλάδα. Το θεωρητικό μέρος της εργασίας περιλαμβάνει ανάλυση του μεταναστευτικού και εργασιακού πλαισίου στην Ελλάδα, με έμφαση στον εργασιοκεντρικό χαρακτήρα της μεταναστευτικής πολιτικής, καθώς και στις έννοιες της θηλυκοποίησης της εργασίας και της μετανάστευσης, του «τιμήματος της μητρότητας» και της διαθεματικότητας, αναδεικνύοντας τις έμφυλες διαστάσεις της εργασίας και της φροντίδας και τις θεσμικές συνθήκες που συμβάλλουν στην αναπαραγωγή της επισφάλειας. Το ερευνητικό μέρος βασίστηκε σε ποιοτική μεθοδολογία και συγκεκριμένα σε ημιδομημένες συνεντεύξεις με μετανάστριες μητέρες που έχουν εργαστεί στην ελληνική αγορά εργασίας. Από την ανάλυση των αφηγήσεων προκύπτει η συγκέντρωση των γυναικών σε επισφαλείς κλάδους απασχόλησης, η κεντρική και συχνά αποκλειστική ανάθεση της φροντιστικής ευθύνης στη μητέρα, η σημασία των άτυπων δικτύων φροντίδας και απασχόλησης, καθώς και ένα διάχυτο αίσθημα προσωρινότητας που συνδέεται με το νομικό καθεστώς και τις διαδικασίες νομιμοποίησης. Τέλος, τα ευρήματα καταδεικνύουν ότι οι αποφάσεις των γυναικών για το μέλλον τους στην Ελλάδα δεν καθορίζονται αποκλειστικά από οικονομικούς παράγοντες, αλλά επηρεάζονται καθοριστικά από τον ρόλο της μητέρας και τη σταθερότητα των παιδιών τους. Συνολικά, η εργασία αναδεικνύει την ανάγκη για πολιτικές που λαμβάνουν υπόψη τις έμφυλες και διαθεματικές διαστάσεις της μετανάστευσης, με στόχο την ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης και τον περιορισμό της αναπαραγωγής της επισφάλειας για τις μετανάστριες μητέρες στην Ελλάδα.

Λέξεις-κλειδιά: μετανάστριες μητέρες, εργασία, μητρότητα, διαθεματικότητα, επισφάλεια

Between Work and Motherhood: An Intersectional Approach to the Lives of Migrant Women in Greece

Petkidou Maria

Abstract

This thesis examines the lived experiences of migrant mothers who have worked in Greece, focusing on how the coexistence of the identities of migrant, mother, and worker is embedded in a complex condition of precarity and shapes their everyday lives. Adopting an intersectional perspective, the study explores women's sectors of employment and working conditions, the impact of motherhood on their employment trajectories, the role of social and family care networks, as well as the ways in which these factors influence their decisions regarding remaining in Greece. The theoretical framework includes an analysis of the Greek migration and labour regime, with particular emphasis on the labour-centered character of migration policy, as well as key concepts such as the feminization of labour and migration, the motherhood penalty, and intersectionality, highlighting the gendered dimensions of work and care and the institutional conditions that contribute to the reproduction of precarity. The empirical part of the study is based on qualitative methodology, specifically semi-structured interviews with migrant mothers who have participated in the Greek labour market. The analysis of the narratives reveals women's concentration in precarious sectors of employment, the central and often exclusive assignment of care responsibilities to mothers, the importance of informal networks of care and employment, and a pervasive sense of temporariness linked to legal status and regularization processes. Finally, the findings indicate that women's decisions regarding their future in Greece are not determined solely by economic factors, but are strongly shaped by motherhood and concerns for their children's stability. Overall, the study highlights the need for policies that take into account the gendered and intersectional dimensions of migration, in order to strengthen social inclusion and limit the reproduction of precarity among migrant mothers in Greece.

Keywords: migrant mothers, work, motherhood, intersectionality, precarity

Εισαγωγή

Στο έργο του «Ο Μεγάλος Μετασχηματισμός», Ο Karl Polanyi εισάγει την έννοια των «εικονικών εμπορευμάτων», περιγράφοντας την εργασία, την γη και το χρήμα ως στοιχεία που εντάσσονται στην αγορά χωρίς να έχουν παραχθεί για τον σκοπό αυτό. Η εργασία ειδικότερα, δεν αποτελεί εμπόρευμα με την αυστηρή έννοια, καθώς αναφέρεται στην ίδια την ανθρώπινη δραστηριότητα και ζωή, ενώ η γη συνδέεται άρρηκτα με το φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον. Κατά τον Polanyi, η πλήρης εμπορευματοποίηση αυτών των στοιχείων εγκυμονεί κινδύνους, καθώς η υπαγωγή τους στους μηχανισμούς της αγοράς αποσυνδέει την οικονομική δραστηριότητα από τις κοινωνικές ανάγκες και οδηγεί σε συνθήκες ανασφάλειας και ανισότητας (Polanyi, 1944/2001)

Η προβληματική αυτή διατηρεί έντονη επικαιρότητα στο σύγχρονο νεοφιλελεύθερο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο, όπου η αγορά εργασίας οργανώνεται ολοένα και περισσότερο με βάση την ευελιξία, την ατομική ευθύνη και την συρρίκνωση των μηχανισμών προστασίας με παράλληλη αύξηση των επισφαλών μορφών εργασίας και την αποδυνάμωση των κοινωνικών δικαιωμάτων (Cole & Hattman, 2017; İçli, 2016).

Σε αυτό το πλαίσιο, η εργασία εξακολουθεί να αποτελεί βασικό μηχανισμό επιβίωσης και κοινωνικής ένταξης, ενώ η συμμετοχή στην αγορά εργασίας συνδέεται άμεσα με την πρόσβαση σε εισόδημα, κοινωνικά δικαιώματα και βασικές παροχές. Ωστόσο, όπως επισημαίνεται και από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (2022), η πρόσβαση στην εργασία και η ποιότητα της απασχόλησης δεν κατανέμονται ισότιμα μεταξύ των διαφορετικών κοινωνικών ομάδων. Στο πλαίσιο αυτό, η άνιση πρόσβαση αποκτά ιδιαίτερη σημασία υπό το πρίσμα του φύλου, της μητρότητας και της μεταναστευτικής ιδιότητας.

Η παρούσα διπλωματική εστιάζει στην βιωμένη εμπειρία μεταναστριών μητέρων που έχουν εργαστεί στην Ελλάδα, διερευνώντας τον τρόπο με τον οποίο η συνύπαρξη των ρόλων της εργαζόμενης, της μητέρας και της μετανάστριας διαμορφώνει τις συνθήκες της καθημερινότητάς τους. Για την κατανόηση των παραπάνω συνθηκών, η παρούσα εργασία υιοθετεί μία διαθεματική προσέγγιση, η οποία επιτρέπει την ανάλυση των κοινωνικών εμπειριών όχι μέσα από μεμονωμένους άξονες, αλλά ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης πολλαπλών ταυτοτήτων και σχέσεων εξουσίας. Η διαθεματικότητα προσφέρει ένα αναλυτικό πλαίσιο που καθιστά

ορατό τον τρόπο με τον οποίο το φύλο, η μετανάστευση και η μητρότητα συνυπάρχουν διαμορφώνοντας ιδιαίτερες συνθήκες για τις μετανάστριες γυναίκες.

Η εργασία οργανώνεται σε δύο βασικά μέρη, το θεωρητικό και το ερευνητικό. Το πρώτο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζει το θεωρητικό πλαίσιο της μελέτης. Αρχικά αναλύεται η διαθεματικότητα ως ερευνητικό εργαλείο για την κατανόηση των κοινωνικών ανισοτήτων και, στη συνέχεια, εξετάζονται τα έμφυλα χαρακτηριστικά της απασχόλησης, η σχέση μητρότητας και εργασίας στο ελληνικό πλαίσιο, καθώς και οι έμφυλες διαστάσεις της μετανάστευσης. Στη συνέχεια δίνεται η σύνδεση στο παρόν κοινωνικό περιβάλλον της μετανάστευσης με την αγορά εργασίας και της μετανάστευσης με τη μητρότητα, με σκοπό να εξεταστούν οι κοινωνικές συνθήκες στις οποίες υπάρχουν ταυτότητες που μας αφορούν καθώς και η σύνδεση μεταξύ τους.

Το δεύτερο κεφάλαιο επικεντρώνεται στο νομικό και θεσμικό πλαίσιο που αφορά τη μετανάστευση, την εργασία και την προστασία της μητρότητας στην Ελλάδα. Εξετάζονται το καθεστώς διαμονής, οι πολιτικές για την εργασία των μεταναστών και οι προβλέψεις του ελληνικού δικαίου με στόχο να αναδειχθεί ο τρόπος με τον οποίο οι θεσμικές ρυθμίσεις επηρεάζουν την πρόσβαση των μεταναστριών στην εργασία και τα κοινωνικά δικαιώματα.

Το τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζει τη μεθοδολογία της έρευνας. Περιγράφονται ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα, η μεθοδολογική προσέγγιση και το είδος της έρευνας, η μέθοδος δειγματοληψίας, καθώς και η διαδικασία συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων. Παράλληλα, γίνεται αναφορά σε δεοντολογικά ζητήματα και στους περιορισμούς της έρευνας.

Το τέταρτο κεφάλαιο αφορά την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων και παρουσιάζονται οι αφηγήσεις των συμμετεχουσών σε σχέση με τους τομείς απασχόλησης, τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική κινητικότητα, τη συνύπαρξη μητρότητας και εργασίας, καθώς οι αναφορές τους στην υποστήριξη για την μητρότητα που λαμβάνουν, το νομικό καθεστώς και τις διαδικασίες ένταξης και πως οι συνθήκες διαβίωσης επηρεάζουν την απόφαση για παραμονή στην Ελλάδα ή συνέχιση μετακίνησης.

Στο τελικό κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της μελέτης, όπου συντίθενται τα βασικά ευρήματα του θεωρητικού και του ερευνητικού μέρους. Παράλληλα, επιχειρείται η συνολική αποτίμηση των αποτελεσμάτων της έρευνας σε σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα, καθώς και η ανάδειξη ζητημάτων που

προκύπτουν για την κατανόηση της εργασιακής και κοινωνικής εμπειρίας των μεταναστριών μητέρων στην Ελλάδα.

Α' Μέρος - Θεωρητικό

Κεφάλαιο 1. Διαθεματικές προσεγγίσεις στην Εργασία, τη Μητρότητα και την Μετανάστευση

1.1. Η Διαθεματικότητα ως ερευνητικό εργαλείο

Η παρούσα εργασία, όπως αναφέρθηκε και στην εισαγωγή, επιχειρεί να αναλύσει και να διερευνήσει τις εμπειρίες των γυναικών που διαμένουν στην Ελλάδα και έχουν βιώσει ταυτόχρονα τους ρόλους της μητέρας, της εργαζόμενης και της μετανάστριας. Παρότι κάθε προσωπική διαδρομή είναι μοναδική και διαμορφώνεται από ατομικές επιλογές και συγκυρίες, η συνύπαρξη αυτών των ταυτοτήτων δημιουργεί συχνά κοινά σημεία εμπειρίας, αλλά και πολλαπλές μορφές ανισότητας ή προνομίου, που προκύπτουν από την αλληλεπίδρασή τους. Για την κατανόηση και ανάλυση αυτών των σύνθετων κοινωνικών συνθηκών, κρίθηκε αναγκαία η υιοθέτηση του διαθεματικού πλαισίου.

Η διαθεματικότητα, ως θεωρία, αναλυτικό πρίσμα, μεθοδολογική προσέγγιση και επιστημολογικό παράδειγμα, αναγνωρίζει ότι οι ζωές των ανθρώπων επηρεάζονται και διαμορφώνονται από τις ταυτότητες, τις σχέσεις και τους κοινωνικούς παράγοντες τους, των οποίων ο συνδυασμός δημιουργεί διαθεματικές μορφές προνομίων και καταπιέσεων (UN Women, 2021). Παράλληλα, η προσέγγιση αυτή υπογραμμίζει ότι οι δομές εξουσίας, οι ευκαιρίες και τα προνόμια διαμορφώνονται και αναπαράγονται μέσα από κοινωνικές διαδικασίες – όπως ο ρατσισμός, ο σεξισμός ή η ταξική ανισότητα – και θεσμικά συστήματα, επηρεάζοντας με διαφορετικό τρόπο τα άτομα ανάλογα με τις κοινωνικοοικονομικές τους διασταυρώσεις (Hull et al., 2023).

Ο όρος εισήχθη για πρώτη φορά από τη νομικό Kimberlé Crenshaw το 1989 και έκτοτε έχουν προταθεί διάφοροι ορισμοί από ακαδημαϊκούς και υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, αν και σπάνια από τα άτομα που επηρεάζονται αρνητικά (UN Women, 2021). Σύμφωνα με την Crenshaw, η εμπειρία διαθεματικότητας υπερβαίνει το άθροισμα των ξεχωριστών μορφών καταπίεσης, όπως ο ρατσισμός και ο σεξισμός, και κάθε ανάλυση που δεν λαμβάνει υπόψη την διαθεματική διάσταση δεν μπορεί να αποτυπώσει επαρκώς τον ιδιαίτερο τρόπο με τον οποίο ορισμένα άτομα υποβαθμίζονται ή περιορίζονται κοινωνικά (Crenshaw, 1989). Το έργο της προέκυψε ως αντίδραση στους περιορισμούς που εντόπισε στις συζητήσεις των φεμινιστριών και

των αντιρατσιστικών κύκλων της δεκαετίας του 1980, επισημαίνοντας ότι οι εμπειρίες των μαύρων γυναικών διαμορφώνονται από την ταυτόχρονη επίδραση φυλετικών και έμφυλων προκαταλήψεων και ότι οι υφιστάμενοι νομικοί και κοινωνικοί μηχανισμοί δεν μπορούν να τις αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά όταν εξετάζουν τις διακρίσεις ξεχωριστά (Samie, 2025).

Παρά τις ευρείες εφαρμογές και τη συμβολή της στην κατανόηση των κοινωνικών ανισοτήτων, η έννοια της διαθεματικότητας έχει δεχθεί και σημαντική κριτική. Οι επικριτές της υποστηρίζουν ότι η διαθεματικότητα προάγει έναν πολωτικό τρόπο προσέγγισης των κοινωνικών φαινομένων, ο οποίος δίνει έμφαση στις διαφορές αντί στις κοινές εμπειρίες και στα συλλογικά αιτήματα των κοινωνικών ομάδων (Samie, 2025). Σύμφωνα με αυτή την οπτική, η υπερβολική εστίαση στις επιμέρους ταυτότητες ενδέχεται να αποδυναμώσει τα προοδευτικά κοινωνικά κινήματα, καθώς εμποδίζει τη συγκρότηση ευρύτερων συμμαχιών και τη χάραξη κοινών στόχων αντιμετώπισης των ανισοτήτων.

Ωστόσο, σύμφωνα με άλλη οπτική, η διαθεματικότητα δεν αποσκοπεί απλώς στην «πολλαπλασιαστική προσθήκη ταυτοτήτων», αλλά στη διαμόρφωση μιας δομικής και πολιτικής ανάλυσης των μηχανισμών εξουσίας που παράγουν τις κοινωνικές ανισότητες και είναι σημαντικό να αναγνωρίζουμε τον μετασχηματιστικό χαρακτήρα της διαθεματικότητας, ο οποίος δεν περιορίζεται μόνο στην εξέταση των επιπτώσεων που προκύπτουν από τη συνύπαρξη διαφορετικών ταυτοτήτων (UN Women, 2021). Η Crenshaw, σύμφωνα με την ίδια πηγή (2021), επισημαίνει ότι η έννοια συχνά χρησιμοποιείται με υπερβολικό ή ανεπαρκή τρόπο, καθώς σε πολλές περιπτώσεις περιορίζεται σε μια απλή καταμέτρηση κατηγοριών ταυτότητας, χωρίς να αξιοποιείται για την ανάλυση των δομών εξουσίας ή για την ανάπτυξη πολιτικής κριτικής.

Με αφετηρία, λοιπόν, αυτή τη θέση, η παρούσα εργασία επιδιώκει να αποφύγει τη στενή, περιγραφική χρήση της διαθεματικότητας — δηλαδή την απλή καταγραφή των πολλαπλών ταυτοτήτων των μεταναστριών — και να την αξιοποιήσει ως εργαλείο ερμηνείας. Στόχος είναι να φωτιστεί η πολιτική και κοινωνική συγκυρία που περιβάλλει, διαμορφώνει και επηρεάζει τις ταυτότητες αυτών των γυναικών, εξετάζοντας πώς οι θεσμοί, οι νόρμες και οι σχέσεις εξουσίας καθορίζουν την πρόσβασή τους σε εργασία, δικαιώματα και αξιοπρεπή διαβίωση.

Ολοκληρώνοντας, κρίνεται σκόπιμο να διευκρινιστεί ότι, ενώ η διαθεματικότητα ως αναλυτικό πρίσμα αναγνωρίζει ότι η ζωή κάθε ατόμου επηρεάζεται από το σύνολο των ταυτοτήτων, των σχέσεων και των κοινωνικών του

χαρακτηριστικών (όπως η τάξη, η ηλικία, η φυλή ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός), η παρούσα εργασία επικεντρώνεται επιλεκτικά σε τρεις κεντρικούς άξονες. Παρόλο που το υποκείμενο συγκροτείται από πολλαπλές διασταυρώσεις, η έρευνα εστιάζει στοχευμένα στην συνύπαρξη των ρόλων της μετανάστριας, της μητέρας και της εργαζόμενης. Η επιλογή αυτή υπαγορεύεται από τον σκοπό της μελέτης να αναδείξει πως η συγκεκριμένη διασταύρωση διαμορφώνει μία ιδιαίτερη και σύνθετη συνθήκη επισφάλειας, αντιμέτωπη με συστημικά κενά του σύγχρονου ελληνικού πλαισίου.

1.2. Τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης με βάση το φύλο

Αναλύοντας την κοινωνική κατάσταση και τις συνθήκες της καθημερινότητας των γυναικών που εξετάζονται, κρίνεται αναγκαίο να μελετηθεί, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η συνθήκη κάθε ρόλου και ταυτότητας που υιοθετούν, με κοινό παρονομαστή τον συνδυασμό ρόλου μητέρας, μεταναστευτικής ταυτότητας και εργαζόμενης. Ο ρόλος της εργαζόμενης γυναίκας, ως ένας από τους βασικότερους, απαιτεί ιδιαίτερη ανάλυση των συνθηκών εργασίας, έχοντας ως κοινό σημείο εκκίνησης τον διαχωρισμό και τις ανισότητες που προκύπτουν με βάση το φύλο.

Η εργασία αλλάζει. Οι συνθήκες απασχόλησης, η σημασία της εργασίας στη ζωή των ανθρώπων, καθώς και τα ποσοστά απασχόλησης τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς, μεταβάλλονται και προσαρμόζονται διαρκώς στις νέες ανάγκες της αγοράς.

Μία από τις σημαντικότερες αλλαγές είναι η αύξηση της εργασιακής επισφάλειας, όπως επισημαίνουν οι Cole & Hattman (2017), η οποία εκφράζεται μέσα από την ολοένα και μεγαλύτερη διάδοση εναλλακτικών μορφών εργασίας, όπως είναι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η μερική απασχόληση, η εργασία κατόπιν κλήσης (on-call), οι ανεξάρτητοι και οι ελεύθεροι επαγγελματίες κ.ά. Η εξέλιξη αυτή συνδέεται στενά με την έννοια της ευελιξίας παραπέμπει σε αποστέρηση σταθερότητας στην απασχόληση και κοινωνικών δικαιωμάτων, αποτελώντας το αντίθετο της «τυπικής» ή «κανονικής» εργασίας (Íçlí, 2016). Παράλληλα, επιφέρει βαθύτερους μετασχηματισμούς στις κοινωνικές σχέσεις και στις καθιερωμένες πρακτικές της καθημερινής ζωής καθώς μπορεί ανατρέψει εδραιωμένες συμπεριφορές της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης (della Porta et al., 2015)

Τα τελευταία χρόνια, η έννοια της «θηλυκοποίησης της εργασίας» έχει ενσωματωθεί όλο και περισσότερο στις αναλύσεις των μεταβολών της αγοράς εργασίας που συνδέονται με τις νέες τάσεις της παγκόσμιας οικονομίας, όχι μόνο για

να περιγράψει την ποσοτική αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην απασχόληση αλλά, κυρίως, για να αναδείξει τον ποιοτικό χαρακτήρα αυτών των μεταβολών (Morini, 2007). Στο πλαίσιο αυτό, παρατηρείται, σύμφωνα με τις Cole και Hattman (2017), η αυξανόμενη παρουσία των γυναικών σε τομείς όπως η μεταποίηση, η βιομηχανία, η γεωργία, καθώς και σε υποστηρικτικές υπηρεσίες που σχετίζονται με την οργάνωση, τη φροντίδα, την καθαριότητα και την υποστήριξη των εφοδιαστικών αλυσίδων της παγκόσμιας παραγωγής. Αυτή η συνθήκη αναβιώνει, κλασικές φεμινιστικές ανησυχίες σχετικά με τη σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, τη διάκριση ανάμεσα στο προσωπικό και το πολιτικό, καθώς και ανάμεσα στον ιδιωτικό και τον δημόσιο χώρο οι οποίες ανέδειξαν ότι οι εμπειρίες της ιδιωτικής ζωής —όπως η φροντίδα, η εργασία στο σπίτι ή οι ανισότητες φύλου— αποτελούν πεδία κοινωνικών και πολιτικών σχέσεων. Ενώ, παράλληλα, αυτές οι νέες μορφές που είναι συνδεδεμένες με άλλες νεοφιλελεύθερες μεταλλάξεις επαναδιαμορφώνουν τον έμφυλο διαχωρισμό της εργασίας, δημιουργώντας νέες προκλήσεις και ευκαιρίες για την κατανόηση του φύλου στην εργασία.

Παρότι η εργασιακή επισφάλεια αποτελεί μια συνθήκη που βιώνεται και από τα δύο φύλα στους σύγχρονους καιρούς του καπιταλιστικού συστήματος, σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (International Labour Organization, 2022), η εύρεση εργασίας είναι δυσκολότερη για τις γυναίκες σε παγκόσμιο επίπεδο απ' ό,τι για τους άνδρες, ενώ, οι συνθήκες απασχόλησης για τις εργαζόμενες γυναίκες τείνουν να χαρακτηρίζονται από χαμηλότερη ποιότητα και μεγαλύτερη ευαλωτότητα, σε σύγκριση με εκείνες των ανδρών.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία της στατιστικής υπηρεσίας του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILOSTAT, 2021), η τρέχουσα παγκόσμια συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι λίγο κάτω από το 47%, ενώ για τους άνδρες ανέρχεται στο 72% — μια διαφορά 25 ποσοστιαίων μονάδων. Στην Ελλάδα, η διαφορά αυτή είναι μικρότερη, ωστόσο παραμένει σημαντική, φτάνοντας τις 14,8 ποσοστιαίες μονάδες. Οι γυναίκες συμμετέχουν στην αγορά εργασίας σε ποσοστό 43,3%, έναντι 58,1% των ανδρών.

Κύριο αίτιο, σύμφωνα με τον ίδιο οργανισμό, αποτελεί η — συχνά αποκλειστική — ανάληψη της οικογενειακής ευθύνης από τις γυναίκες, φαινόμενο που περιγράφεται ως «Τίμημα της Μητρότητας» (Motherhood Penalty). Εμπειρικές αναλύσεις έχουν τεκμηριώσει την ύπαρξη μισθολογικής ποινής για τις μητέρες σε διαφορετικά δείγματα, μεθοδολογικές προσεγγίσεις και εθνικά πλαίσια, ενώ, σύμφωνα

με τους Benard και Correll (2010), διαπιστώνεται ότι το φαινόμενο αυτό υφίσταται σε πολλαπλές χώρες της Ευρώπης και της Βόρειας Αμερικής. Ωστόσο η ένταση του φαινομένου διαφοροποιείται μεταξύ χωρών και κοινωνικοοικονομικών πλαισίων. Ειδικότερα, σύμφωνα με στοιχεία του Διεθνούς Οργανισμού Μετανάστευσης (2023), προκύπτει ότι: Σε χώρες μεσαίου-ανώτερου εισοδήματος, το «τίμημα» αυτό είναι πιο έντονο, καθώς η φροντίδα παιδιών δύσκολα συνδυάζεται με την αμειβόμενη εργασία, ενώ κυριαρχούν οι πυρηνικές οικογένειες, χωρίς ευρύτερα υποστηρικτικά δίκτυα. Αντιθέτως, σύμφωνα με την ίδια πηγή, σε χώρες χαμηλού και μεσαίου-χαμηλού εισοδήματος, όπως στην Υποσαχάρια Αφρική, η συμμετοχή των γυναικών στην εργασία επηρεάζεται λιγότερο από τη μητρότητα, κυρίως λόγω οικονομικής αναγκαιότητας, της συμπληρωματικότητας με την αγροτική εργασία και της στήριξης από εκτεταμένες οικογενειακές δομές. Τέλος, σύμφωνα με την ίδια πηγή, στη Νότια Ασία, όπου τα ποσοστά γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας είναι ήδη ιδιαίτερα χαμηλά, η μητρότητα έχει περιορισμένη πρόσθετη επίδραση.

Όπως αποδεικνύεται από τους Matsaganis et al. (2025) σε έρευνα τους για το Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής & Εξωτερικής Πολιτικής για τους άνδρες φαίνεται να μην υπάρχει αντίστοιχο «τίμημα», ενώ για την περίπτωση των γυναικών φαίνεται να μειώνονται τα ποσοστά απασχόλησης κατά 37,9% μόλις έρθει το πρώτο παιδί στην οικογένεια. Παρόμοια ποσοστά, σύμφωνα με την ίδια πηγή (2025), παρατηρούνται σε άλλες μεσογειακές χώρες όπως στην Ισπανία (38,2%) και την Ιταλία (32,9%) σε αντίθεση με χώρες όπως η Δανία (14.1%), η Σουηδία (8.9%) και η Νορβηγία (3.3%). Ενώ, παράλληλα, αναφέρεται ότι το τίμημα μπορεί να είναι υψηλότερο στις περιπτώσεις που το παιδί χρειάζεται περισσότερη φροντίδα και προσοχή.

Ενώ, οι γυναίκες έχουν κατακτήσει μεγάλη πρόοδο στην μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος (Pan et al., 2025), οι εκτιμήσεις του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας (2018) δείχνουν μια σημαντική διαφορά στις αποδοχές ανδρών και γυναικών. Σε μετέπειτα ανάλυση του ίδιου οργανισμού (2019) φάνηκε ότι το 2019, οι γυναίκες κέρδιζαν κατά μέσο όρο 51 σεντς για κάθε δολάριο που κέρδιζαν οι άνδρες από την εργασία τους. Στην μελέτη αυτή δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στο εργασιακό εισόδημα ανάλογα με την εισοδηματική κατηγορία των χωρών, καθώς οι οικονομικά πιο ανεπτυγμένες χώρες ασκούν δυσανάλογη επιρροή στις συνολικές παγκόσμιες εκτιμήσεις. Συγκεκριμένα, λοιπόν, φάνηκε ότι στις χώρες με χαμηλό και χαμηλομεσαίο εισόδημα, η ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο εισόδημα είναι ακόμη πιο έντονη, με τις γυναίκες να αποκομίζουν μόνο 33 και 29 σεντς αντίστοιχα, για κάθε

δολάριο που αποφέρει η εργασία των ανδρών. Αντίθετα, στις χώρες με υψηλό και ανώτερο μεσαίο εισόδημα, οι γυναίκες φτάνουν να κερδίζουν 58 και 56 σεντς αντίστοιχα για κάθε δολάριο που κερδίζουν οι άνδρες (Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, 2019).

Το 2023, στην Ελλάδα, η μη προσαρμοσμένη διαφορά αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών έφτασε το 13,6%, σύμφωνα με τη Eurostat. Η διαφορά αυτή υπολογίζεται βάσει του μέσου ακαθάριστου ωριαίου εισοδήματος, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη παράγοντες όπως επάγγελμα ή θέση εργασίας, και δείχνει πόσο λιγότερο αμείβονται κατά μέσο όρο οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες (Eurostat, 2024).

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός με βάση το φύλο αποτελεί έναν από τους βασικούς παράγοντες που συνδέονται στενά με το έμφυλο μισθολογικό χάσμα και παραμένει ένα διαρκές ζήτημα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, περίπου τρεις στις δέκα γυναίκες απασχολούνται σε τομείς όπως η εκπαίδευση, η υγεία και η κοινωνική εργασία, επαγγέλματα που παραδοσιακά συνοδεύονται από χαμηλότερες χρηματικές απολαβές. Αντίθετα, σύμφωνα με πληροφορίες από την ίδια πηγή, σχεδόν το ένα τρίτο των ανδρών εργάζεται σε τομείς STEM — επιστήμες, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά — οι οποίοι θεωρούνται περισσότερο προσοδοφόροι, ενώ μόνο το 7% των γυναικών απασχολείται σε αυτούς τους τομείς.

Οι Pan et al., (2025) τονίζουν δύο διαφορετικές οπτικές που αιτιολογούν αυτόν τον επαγγελματικό διαχωρισμό: Η πρώτη θεωρεί ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν εκ φύσεως διαφορετικά χαρακτηριστικά, όπως προτιμήσεις και δεξιότητες, που επηρεάζουν τις επιλογές τους. Από αυτή την οπτική, η ανισότητα μεταξύ των φύλων αντικατοπτρίζει αυτές τις θεμελιώδεις διαφορές. Η δεύτερη άποψη υποστηρίζει ότι τα δύο φύλα έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά, αλλά οι άνισες ευκαιρίες και οι περιορισμοί που αντιμετωπίζουν δημιουργούν την ανισότητα. Επομένως, η ανισότητα θεωρείται αποτέλεσμα κακής κατανομής πόρων και όχι φυσικών διαφορών, και πολιτικές για την προώθηση της ισότητας μπορούν να βελτιώσουν την κατανομή και την αποδοτικότητα. Ωστόσο, ένα σημαντικό εμπόδιο στην ανάλυση, σύμφωνα με τις ίδιες συγγραφείς, είναι ότι οι διαφορές που παρατηρούμε μπορεί να προκύπτουν από κοινωνικές επιρροές όπως στερεότυπα και διακρίσεις, γεγονός που δυσκολεύει τον διαχωρισμό ανάμεσα σε ουσιαστικές διαφορές και κοινωνικά διαμορφωμένες ανισότητες.

Οι διαφορές σε προτιμήσεις ή ψυχολογικά χαρακτηριστικά μεταξύ ανδρών και γυναικών εξηγούν μόνο ένα μικρό μέρος των διαφορών στους μισθούς (Blau & Kahn, 2017, όπως αναφέρεται στις Pan et al., 2025). Έρευνες δείχνουν ότι, γενικά, άνδρες και γυναίκες έχουν περισσότερα κοινά παρά διαφορές σε χαρακτηριστικά όπως η προσωπικότητα και η επικοινωνία και ότι διαφορές μεταξύ φύλων είναι συνήθως μικρότερες από τις διαφορές εντός των ίδιων των φύλων. Η μελέτη των Shurchkon και Eckel (2018), παρότι καταδεικνύει ότι οι γυναίκες εμφανίζουν κατά μέσο όρο υψηλότερη αποστροφή προς τον κίνδυνο, χαμηλότερα επίπεδα ανταγωνιστικότητας ή ισχυρότερες κοινωνικές προτιμήσεις, συμφωνεί ότι τα χαρακτηριστικά αυτά εξηγούν μόνο ένα μικρό τμήμα των διαφορών στα εργασιακά αποτελέσματα και αλληλοεπιδρούν έντονα με θεσμικά πλαίσια, κοινωνικά στερεότυπα και πρακτικές της αγοράς εργασίας. Η ανάλυση της Petrongolo (2023) ερμηνεύει τα θεσμικά και κοινωνικά εμπόδια που περιορίζουν την πρόσβαση των γυναικών σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα ως υποαξιοποίηση σημαντικού μέρους του διαθέσιμου ταλέντου. Αντίστοιχα, οι άνδρες με δεξιότητες και ενδιαφέροντα που συνδέονται με επαγγέλματα παραδοσιακά θεωρούμενα ως γυναικεία αντιμετωπίζουν ανάλογους φραγμούς, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα την απώλεια ανθρώπινου δυναμικού και στις δύο κατευθύνσεις.

Με βάση την παρατήρηση του έμφυλου διαχωρισμού στον χώρο εργασίας και τη σύνδεσή του με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, διαμορφώθηκε, σύμφωνα με την Blum (1991) ως εναλλακτική της αρχής «Ίση αμοιβή για ίση εργασία» (“Equal Pay for Equal Work”) — που είχε αναδειχθεί από τις πρώτες εργατικές φεμινίστριες — η αρχή της «Ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας» (“Equal Pay for Work of Equal Value”). Η νέα αυτή αρχή αναγνώριζε ότι, πολύ συχνά, οι άνδρες και οι γυναίκες δεν ασκούν τα ίδια επαγγέλματα, ωστόσο οι εργασίες τους μπορεί να έχουν ίση αξία και, επομένως, να δικαιούνται ίση αμοιβή (Blum, 1991), επιδιώκοντας την σύγκριση διαφορετικών τύπων εργασίας με βάση την αξία τους και όχι την ταύτιση καθηκόντων, επιτρέποντας, τουλάχιστον σε θεωρητικό επίπεδο, την αντιμετώπιση των μισθολογικών ανισοτήτων ακόμη και σε ανθεκτικά έμφυλα διαχωρισμένα επαγγέλματα (Whitehouse & Smith, 2020).

Πέρα από τις θεσμικές και διαρθρωτικές ανισότητες που συμβάλλουν στη διαμόρφωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος και του επαγγελματικού διαχωρισμού, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν και παράγοντες που συνδέονται με τις κοινωνικές αντιλήψεις και τις υλικές συνθήκες της καθημερινότητας. Οι κοινωνικά

προσδιορισμένοι ρόλοι των φύλων και η πίεση που ασκείται στα άτομα να ανταποκριθούν σε αυτούς αποτελούν μια διαρκή πρόκληση στην επίτευξη επαγγελματικής και μισθολογικής ισότητας.

Τα στερεότυπα και οι κοινωνικές πεποιθήσεις σχετικά με τις ικανότητες που θεωρούνται εγγενώς «ανδρικές» ή «γυναικείες», καθώς και οι προκαθορισμένες δραστηριότητες στις οποίες αναμένεται να δραστηριοποιούνται τα φύλα, ενδέχεται να οδηγήσουν σε διακρίσεις στην αγορά εργασίας, είτε με τη μορφή εκπαιδευτικών περιορισμών είτε μέσω διαφοροποιημένης μεταχείρισης από τους εργοδότες (Pan et al., 2025). Η θεωρία της ασυμφωνίας των ρόλων (role congruity theory) προσφέρει ένα ερμηνευτικό πλαίσιο για την κατανόηση αυτών των μηχανισμών, καθώς υποστηρίζει ότι η προκατάληψη αναδύεται όταν τα στερεότυπα που αποδίδονται σε μία κοινωνική ομάδα θεωρούνται ασύμβατα με τα χαρακτηριστικά που συνδέονται με την επιτυχία σε ένα κοινωνικό ή επαγγελματικό ρόλο (Triana et al., 2023). Στο πλαίσιο αυτό, η ασυμφωνία ρόλων μπορεί να λειτουργεί, ήδη από το στάδιο της εκπαίδευσης περιορίζοντας τις εκπαιδευτικές επιλογές και τις προσδοκίες επαγγελματικής εξέλιξης, ενώ στην συνέχεια αναπαράγεται μέσω πρακτικών πρόσληψης και αξιολόγησης στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, σημαντικός παράγοντας είναι η ανάγκη εξισορρόπησης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής — ένα έργο που, στις περισσότερες περιπτώσεις, εξακολουθούν να αναλαμβάνουν οι γυναίκες (International Labour Organization, 2022). Η κατάσταση αυτή, σε συνδυασμό με την ανεπαρκή διαθεσιμότητα ασφαλών και οικονομικά προσιτών μέσων μεταφοράς, καθώς και με την έλλειψη επαρκών δομών φύλαξης και φροντίδας παιδιών, δημιουργεί ουσιαστικά εμπόδια στην επίτευξη επαγγελματικής ισότητας.

Σε αυτό το πλαίσιο, είχε παρατηρηθεί από τις Drew et al. (1998) μια σταδιακή μετάβαση σε πολλές χώρες από τα «οικογενειοκεντρικά καθεστώτα φύλου» προς πιο «ατομοκεντρικά καθεστώτα». Η τάση αυτή ευθυγραμμίζεται με τον γενικότερο προσανατολισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως προς την κοινωνική πολιτική και την απασχόληση, καθώς, τόσο και τα δύο μοντέλα κοινωνική πολιτικής, βασίζονται, με διαφορετικό τρόπο στην μεταφορά της ευθύνης φροντίδας εκτός του κράτους (Neyer, 2021). Έτσι, δεδομένου ότι οι γυναίκες έχουν παραδοσιακά αναλάβει την κύρια ευθύνη της φροντίδας μέσα στην οικογένεια, η αντικατάσταση ενός «οικογενειοκεντρικού» καθεστώτος από ένα «ατομοκεντρικό» φαίνεται προβληματική, ειδικότερα, στις περιπτώσεις όπου η μετάβαση αυτή δεν ενισχύει απαραίτητα τη συμμετοχή των

γυναικών στην αγορά εργασίας, εφόσον δεν συνοδεύεται από θεσμική ή κρατική υποστήριξη για τη φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων, ασθενών ή ατόμων με αναπηρία των οποίων η φροντίδα, μπορεί να διαρκέσει αόριστο χρονικό διάστημα (Drew et al., 1998).

Η συνολική εικόνα που προκύπτει είναι ότι, στο πλαίσιο ενός νεοφιλελεύθερου συστήματος, βρισκόμαστε σε μια περίοδο μετάβασης προς μορφές εργασίας ολοένα και πιο επισφαλείς. Αν και οι εμπειρίες των γυναικών δεν είναι ομοιογενείς — πολλές έχουν καταφέρει να ενταχθούν δυναμικά στην αγορά εργασίας και να κατακτήσουν ηγετικές ή καλύτερα αμειβόμενες θέσεις — η επισφάλεια τείνει να επηρεάζει δυσανάλογα το γυναικείο φύλο. Αυτό συμβαίνει επειδή ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών εξακολουθεί να αναλαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος της ευθύνης για το νοικοκυριό και τη φροντίδα, αφιερώνοντας χρόνο και ενέργεια σε μη αμειβόμενη εργασία. Παράλληλα, κοινωνικές προσδοκίες που συνδέονται με τους έμφυλους ρόλους εξακολουθούν να κατευθύνουν πολλές γυναίκες σε επαγγέλματα φροντιστικού ή οργανωτικού χαρακτήρα, τομείς που παραμένουν χαμηλότερα στις μισθολογικές κλίμακες. Επιπλέον, η ανάγκη προσαρμογής του επαγγελματικού χρόνου στις οικιακές υποχρεώσεις συχνά περιορίζει τις επιλογές και τις δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης, γεγονός που συμβάλλει στη διαίωνιση των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας.

Σε αυτό το σημείο, αξίζει να σημειωθεί το ερώτημα που προέκυψε από έρευνα των Θανοπούλου και Τσίγκανου για το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (2016), σχετικά με το κατά πόσο μπορεί να αμφισβητηθεί η οικονομική ανεξαρτησία ως προϋπόθεση για την ανθρώπινη ολοκλήρωση. Το ερώτημα αυτό μετατοπίζει τη συζήτηση για τη γυναικεία απασχόληση σε ένα φιλοσοφικό επίπεδο, που αφορά τις αξίες μιας κοινωνίας ανεξαρτήτως φύλου.

Η απάντηση ήταν ότι, εφόσον οι σύγχρονες κοινωνίες χαρακτηρίζονται από εργασιοκεντρικό προσανατολισμό και η κοινωνική καταξίωση ταυτίζεται σε μεγάλο βαθμό με την εργασία, κάθε διάλογος ή αίτημα που αφορά την ισότιμη επαγγελματική παρουσία των γυναικών θεωρείται απολύτως δόκιμος.

Όπως επισημαίνει και ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, «η ελευθερία να εργάζεται κανείς – εκούσια, υπό συνθήκες αξιοπρέπειας, ασφάλειας και δικαιοσύνης – αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της ανθρώπινης ευημερίας. Η διασφάλιση ότι οι γυναίκες έχουν πρόσβαση σε αυτό το δικαίωμα αποτελεί σημαντικό στόχο από μόνη της» (International Labour Organization, 2022, παρ. 7).

1.3. Η μητρότητα στην Ελλάδα στον επαγγελματικό χώρο

Στο προηγούμενο κεφάλαιο αναφερθήκαμε στις συνθήκες της ένταξης και εισόδου των γυναικών στον επαγγελματικό χώρο. Αυτό που αναφέρθηκε έντονα και σε πολλαπλές έρευνες ήταν η σύνδεση την γυναικείας εργασίας με την οικιακή απλήρωτη εργασία και τη μητρότητα. Φαίνεται ότι η έννοια της γυναικείας εργασίας απασχολεί τόσο τους θεωρητικούς όσο και τις ίδιες τις γυναίκες περισσότερο ως προς τον κοινωνικό τους ρόλο ως τροφές και φροντίστριες. Η συμμετοχή των μητέρων στην αγορά εργασίας ποικίλλει μεταξύ των χωρών, σε γενικές γραμμές οι γυναίκες παρουσιάζουν μια αυξανόμενη τάση να προσεγγίζουν οι εργασιακές τους ζωές σε όρους και συνθήκες παρόμοιες με εκείνες των ανδρών (Drew et al., 1998).

Όπως αναφέρουν και οι Καδόγλου και Σαρρή (2015), η γυναίκα μέσα από τον ρόλο της μητέρας έχει ιστορικά συνδεθεί - κατά τη διαμόρφωση και εφαρμογή κοινωνικών πολιτικών - με την προτεραιότητα που δίνεται στην γεννητικότητα και την οικογένεια θεωρούμενη ως βασικός παράγοντας ανάπτυξης του κοινωνικού ιστού, και ο ρόλος της έχει ταυτιστεί με αυτόν της μάνας- τροφού. Η σύνδεση αυτή δεν αποτελεί ελληνική ιδιαιτερότητα, αλλά εντάσσεται σε μία ευρύτερη «μητρικιστική» (maternalist) λογική των πρώτων καθεστώτων κοινωνικής πολιτικής, στο πλαίσιο της οποίας οι γυναίκες αναγνωρίζονταν κοινωνικά στο πλαίσιο του ρόλου τους ως μητέρες και φροντίστριες (Orloff, 2006). Ωστόσο, όπως επισημαίνουν οι Καδόγλου και Σαρρή (2015), οι μεγάλες ιστορικές τομές του 20^{ου} αιώνα, και ιδίως οι Παγκόσμιοι πόλεμοι οδήγησαν σε σημαντική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία.

Σύμφωνα με την Goldin (1991), ο Β' Παγκόσμιος Πόλεμος αποτέλεσε κομβική στιγμή αμφισβήτησης, έστω προσωρινής, του αποκλειστικού προσδιορισμού της γυναικείας ταυτότητας μέσω της μητρότητας και της οικογενειακή φροντίδας καθώς η αυξημένη συμμετοχή των έγγαμων γυναικών στην αμειβόμενη δραστηριότητα κατά την δεκαετία του 1940 δεν συνιστούσε απλώς οικονομική αναγκαιότητα, αλλά συνοδεύτηκε από μία μετατόπιση των κοινωνικών προσδοκιών σχετικά με τον ρόλο των γυναικών η οποία προκλήθηκε από την χρήση εκτεταμένης προπαγάνδας στην διάρκεια του πολέμου.

Εκείνη την περίοδο η Beauvoir (1949) αντανάκλα τις εξελίξεις λέγοντας ότι η ταυτότητα της γυναίκας είχε ταυτιστεί και περιοριστεί στη βιολογική αναπαραγωγή και στη συνέχιση της ζωής, ενώ ο άνδρας αναζητούσε τρόπους να προσδώσει στην ύπαρξή

του βαθύτερο, δημιουργικό ή πνευματικό νόημα. Με την συγγραφή του Δεύτερου Φύλου επιχειρεί η Beauvois να αμφισβητήσει την εξιδανικευμένη εικόνα της μητρότητας που προβάλλεται ως ο φυσικός και ιερός ρόλος της γυναίκας και να υποστηρίξει ότι η ουσιαστική αυτονομία της γυναίκας μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσα από την απελευθέρωσή της από τον αποκλειστικό ρόλο της αναπαραγωγής και την ενεργή συμμετοχή της στον κόσμο της εργασίας και της παραγωγής (βλ. Καδόγλου & Σαρρή, 2015). Στην πορεία, βλέποντας ότι ακόμα και στις χώρες του υπαρκτού σοσιαλισμού όπου οι σχέσεις παραγωγής μεταβλήθηκαν και οι γυναίκες απέκτησαν ενεργότερη θέση στην αγορά εργασίας, οι ευθύνες της ανατροφής, της φροντίδας και του νοικοκυριού παρέμειναν γυναικείες υποχρεώσεις, η Beauvois καταλήγει στη θέση του ριζοσπαστικού φεμινισμού, θεωρώντας ότι ακόμα και αν ο καπιταλισμός καταργηθεί αυτό δεν σημαίνει αυτόματα και την εξάλειψη της πατριαρχικής καταπίεσης που είναι ριζωμένη στις οικογενειακές δομές. Η διαπίστωση αυτή αντανakλάται και στα διεθνή δεδομένα καθώς, τα στοιχεία των Ηνωμένων Εθνών (1995) δείχνουν ότι σε όλες τις κοινωνίες οι γυναίκες επωμίζονται το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών εργασιών και της φροντίδας των παιδιών και των ευάλωτων προσώπων.

Στο παραπάνω ιστορικό υπόβαθρο έρχονται να στηριχθούν οι σύγχρονες κοινωνιολογικές θεωρίες που επιχειρούν να περιγράψουν τις πολιτισμικές προσδοκίες γύρω από τη μητρότητα. Μία από τις πιο επιδραστικές θεωρίες είναι αυτή της «εντατικής μητρότητας» (Intensive Motherhood), η οποία διαμόρφωσε σε σημαντικό βαθμό τον τρόπο με τον οποίο νοσηματοδοτείται σήμερα η καλή μητέρα και στην Ελλάδα (Psalti & Antoniou, 2023). Ο όρος εισήχθη για πρώτη φορά το 1996 από την Κοινωνιολόγο Sharon Hays και περιγράφει ένα μοντέλο μητρότητας το οποίο είναι παιδοκεντρικό, ιδιαίτερα απαιτητικό σε χρόνο και εργασία, συναισθηματικά απορροφητικό και συχνά καθοδηγούμενο από ειδικούς (Psalti & Antoniou, 2023; Sahlar & Üstündağ-budak, 2020). Παράλληλα προωθεί την εικόνα μιας αυτοθυσιαζόμενης μητέρας που είναι πλήρως αφοσιωμένη στις ανάγκες των παιδιών της και συχνά θυσιάζοντας τις δικές της ανάγκες και επιθυμίες, περιγράφοντας, έτσι, το συγκεκριμένο μοντέλο - αντί για πρακτικές και οδηγίες φροντίδας - το πρότυπο της «καλής» και «επαρκούς» μητέρας με σπάνια αναφορά στην συμβολή του πατέρα (Sahlar & Üstündağ-budak, 2020). Αυτή η μητρική προσδοκία εντατικότητας λαμβάνει ηθική αιτιολόγηση από την ιδέα ότι τα παιδιά χρειάζονται και αξίζουν την παρουσία της μητέρα τους (Ion, 2023).

Μία από τις πλέον χαρακτηριστικές πρακτικές στις οποίες επικεντρώνεται το μοντέλο της εντατικής μητρότητας, είναι ο μητρικός θηλασμός, ο οποίος αντιμετωπίζεται, σύμφωνα με την Faircloth (2009) ως κεντρικό στοιχείο της μητρικής ταυτότητας και δείκτης μητρικής επάρκειας το οποίο «ηθικοποιείται» περισσότερο από όλα φέρνοντας, παράλληλα, τις γυναίκες σε μία συνθήκη λογοδοσίας.

Η έννοια της εντατικής μητρότητας αλληλοεπιδρά με την ιδεολογία του «ιδανικού εργαζομένου» που σύμφωνα με τις Psalti & Antonίου (2023), οφείλει να είναι πλήρως αφοσιωμένος στην εργασία του, διαθέσιμος ανά πάσα στιγμή και απαλλαγμένος από οικογενειακές υποχρεώσεις. Οι εργαζόμενες μητέρες, επομένως, βρίσκονται ανάμεσα σε αυτά τα δύο ιδανικά, προσπαθώντας να διαμορφώσουν μία βιώσιμη ταυτότητα εργαζόμενης μητέρας. Η σύγκρουση, όμως, αυτών των δύο αντιφατικών ιδεολογικών προτύπων, δημιουργεί ένα περιβάλλον μέσα στο οποίο οι γυναίκες δυσκολεύονται να ανταποκριθούν ταυτόχρονα στις απαιτήσεις της οικογένειας και της εργασίας.

Η αντίφαση αυτή αποτυπώνεται και στα μετρήσιμα αποτελέσματα τις αγορές εργασίας. Όπως είδαμε και στο κεφάλαιο 1.2., βασικός παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η ανάληψη του μητρικού ρόλου, παράγοντας επηρεασμού που έχει ονομαστεί ως το «τίμημα της μητρότητας» (“Motherhood Penalty”). Η παρατήρηση αυτή γίνεται πιο κατανοητή όταν ληφθούν υπόψη οι κοινωνικές αντιλήψεις και οι προσδοκίες γύρω από τη μητρότητα, καθώς οι πολιτισμικές νόρμες και τα έμφυλα στερεότυπα εξακολουθούν να προσδιορίζουν τη μητρότητα ως καθαριστικό παράγοντα ισορροπίας μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Συγκεκριμένα όπως δείχνει η έρευνα των Matsaganis et al. (2025), οι γυναίκες των οποίων οι μητέρες δεν εργάζονταν ή οι κοινωνίες στις οποίες ζουν δεν επικροτείται η πρακτική της εργαζόμενης μητέρας τείνουν να απέχουν από την εργασία. Παράλληλα, οι κοινωνικές κατασκευές της «καλής μητρότητας» εξαρτώνται από το πλαίσιο, τον πολιτισμό και την τάξη. Όπως επισημαίνει η Tsouroufli (2018), η κυρίαρχη βιβλιογραφία εστιάζει κυρίως στις εμπειρίες τις αγγλόφωνης, μεσαίας τάξης ενώ οι πρακτικές μητρότητας γυναικών από φτωχά ή εργατικά κοινωνικά στρώματα, συχνά στιγματίζονται ως «ανεπαρκείς» και συνδέονται με αρνητικές συνέπειες για τα παιδιά.

Στο ελληνικό πλαίσιο, αντιλήψεις που συνδέουν αρνητικά την πλήρη απασχόληση της μητέρας με την οικογενειακή ζωή εξακολουθούν να είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες αν και εμφανίζουν σταδιακή υποχώρηση την τελευταία δεκαετία

(Matsaganis et al., 2025). Οι κοινωνικές αυτές μεταβολές έχουν αρχίσει σταδιακά να αντικατοπτρίζονται και στο πεδίο της δημόσιας πολιτικής, όπως θα δούμε αναλυτικά στο κεφάλαιο σχετικά με τις πολιτικές της μητρότητας (2.3).

Παρά τις μεταβολές αυτές, η σύγχρονη εμπειρία της μητρότητας διαμορφώνεται μέσα σε ένα σύνθετο πλέγμα παραδοσιακών και νεοφιλελεύθερων ιδεολογιών. Στον νεοφιλελευθερισμό, όπως αναφέρει η Tsouroufli (2018), προβάλλεται το ιδεώδες της «καλής, πλήρως αφοσιωμένης και ανιδιοτελούς» μητέρας, μέσα από τον κρατικό και δημόσιο λόγο, τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, τα θρησκευτικά και τα ψυχολογικά πρότυπα που τονίζουν την σημασία της μητρικής σχέσης και αφοσίωσης. Ωστόσο, το πρότυπο της «μητέρας που τα-έχει-και-τα-κάνει-όλα», που καταφέρνει να συνδυάσει με επιτυχία εργασία και οικογενειακές υποχρεώσεις, ενισχύεται από το κυρίαρχο κρατικό και οικονομικό μοντέλο προς ένα σχήμα με δύο εργαζόμενους γονείς και «αγοραία» φροντίδα στην οικογένεια.

1.4. Μετανάστευση και φύλο

Στα δύο προηγούμενα κεφάλαια αναλύθηκαν δύο από τις βασικές ταυτότητες που συγκροτούν την εμπειρία των γυναικών της παρούσας μελέτης: εκείνη της εργαζόμενης και εκείνη της μητέρας, καθώς και το πως οι δύο συνυπάρχουν στην σημερινή κοινωνία.

Στο σημείο αυτό η διερεύνηση της μεταναστευτικής ιδιότητας σε συνάρτηση με την γυναικεία ταυτότητα αποκτά ιδιαίτερη σημασία. Μέχρι πρόσφατα, οι γυναίκες δεν αποτελούσαν αντικείμενο ιδιαίτερης προσοχής ούτε στον δημόσιο λόγο, ούτε στην επιστημονική μελέτη της μετανάστευσης (Μαράτου-Αλιπράντη et al., 2007). Οι μεταβολές, ωστόσο, στα σύγχρονα μεταναστευτικά ρεύματα και η αυξανόμενη παρουσία των γυναικών έχουν δημιουργήσει νέο πλαίσιο συζήτησης, αναδεικνύοντας ζητήματα που σχετίζονται με την διπλή ανισότητα που βιώνουν οι μετανάστριες, τόσο ως γυναίκες όσο και ως αλλοδαπές.

Παγκοσμίως, οι γυναίκες αποτελούν περίπου τον μισό μεταναστευτικό πληθυσμό. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Διεθνούς Οργανισμού Μετανάστευσης (UN), όπως δίνονται από την Oran (2023), υπολογίζεται ότι το 2020 το 51,9% των μεταναστών ήταν άνδρες σε αντίθεση με το 48,1% που ήταν γυναίκες. Για την Ελλάδα, τα δεδομένα της ίδιας χρονιάς δείχνουν ότι οι γυναίκες αποτελούσαν το 52,1% του μεταναστευτικού πληθυσμού (United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2024).

Τα τελευταία χρόνια παρατηρούνται τόσο στην Ελλάδα, όσο και στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες διαφορετικές τάσεις στην γυναικεία μετανάστευση (Oran, 2023). Στο παρελθόν, σύμφωνα με την ίδια πηγή (2023), οι περισσότερες γυναίκες ταξίδευαν σε ευρωπαϊκές χώρες με σκοπό να συναντήσουν και να επανενωθούν με τους συζύγους τους και η έρευνα γύρω από την μετανάστευση είχε ως επίκεντρο την ανδρική εμπειρία, θεωρώντας την γυναικεία ως δευτερεύουσα και συνδεδεμένη με την οικογενειακή επανένωση.

Αντίστοιχα, εξετάζοντας την διεθνή βιβλιογραφία του παρελθόντος, σχετικά με την μετανάστευση, μπορεί κανείς να παρατηρήσει την απουσία των γυναικών από την ανάλυση του φαινομένου καθώς, ακόμα και στις περιπτώσεις όπου οι γυναίκες υπερείχαν αριθμητικά των ανδρών, σε ένα μεγάλο μέρος των μελετών χρησιμοποιούνταν αποκλειστικά ανδρικά παραδείγματα, με μοναδικές αναφορές στις γυναίκες ως μέλη της μεταναστευτικής οικογένειας, με αποτέλεσμα η μετανάστευση να παρουσιάζεται ως ένας κατεξοχήν ανδρικό φαινόμενο (Μαράτου- Αλιπράντη et al., 2007). Η παραδοσιακή αντίληψη της μετανάστευσης με όρους οικονομίας και εργασίας η οποία στηριζόταν στην υπόθεση ότι η αναζήτηση εργασίας ήταν ο κύριος μεταναστευτικός λόγος, οδηγούσε στον αποκλεισμό των γυναικών από την βιβλιογραφία, λόγω της μικρότερης συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας (Marinucci, 2007).

Από την δεκαετία του 1980 και έπειτα παρατηρήθηκε αύξηση του αριθμού των γυναικών - παντρεμένων και ελεύθερων- οι οποίες ξεκίνησαν να μετακινούνται διακρατικά μόνες τους για επαγγελματικούς λόγους (Moreno-Fontes Chammartin, 2002). Σήμερα φαίνεται ότι σχεδόν όσοι άνδρες μεταναστεύουν τόσες γυναίκες επίσης μεταναστεύουν εντός και προς την Ευρώπη, και συχνά μόνες τους σε αναζήτηση εργασίας (Oran, 2023).

Ειδικότερα, η μεταβολή αυτή γίνεται ιδιαίτερα εμφανής την τελευταία εικοσαετία, όπως αυτή καταγραφόταν τη χρονική περίοδο συγγραφής της μελέτης των Λιάπη & Κόντου (2014), κατά την οποία η γυναικεία μετανάστευση χαρακτηριζόταν από αυξημένη αυτονομία, καθώς πολλές γυναίκες μετακινούνταν είτε μόνες τους είτε ως αρχηγοί οικογενειών διατηρώντας οικονομική ανεξαρτησία.

Η μεταβολή αυτή αποτυπώνεται και σε ποσοτικά δεδομένα. Συγκεκριμένα, σε πιο ανεπτυγμένες χώρες οι γυναίκες μετανάστριες υπερτερούν πλέον αριθμητικά των ανδρών, αποτελώντας το 51,6% του μεταναστευτικού πληθυσμού, εξέλιξη που αποδίδεται εν μέρει στις πολιτικές οικογενειακής επανένωσης αλλά και στις ευρύτερες

επαγγελματικές ευκαιρίες που προσφέρονται σε ορισμένες χώρες υποδοχής. Αντίθετα, στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες οι γυναίκες παραμένουν υποεκπροσωπημένες, με ποσοστό περίπου 43%, γεγονός που αναδεικνύει τις άνισες έμφυλες και γεωγραφικές διαστάσεις της σύγχρονης μετανάστευσης (Le Goff, 2016).

Η εξέλιξη αυτή έχει περιγραφεί στην διεθνή βιβλιογραφία ως «θηλυκοποίηση της μετανάστευσης», όρος που υπογραμμίζει την έμφυλη διάσταση του φαινομένου και την μετατόπιση της μετανάστευσης από μία διαδικασία αντιληπτή ως ανδροκεντρική σε μία εμπειρία με ισχυρή γυναικεία παρουσία. Επιπλέον, ο όρος αναφέρεται κυρίως στην ποιοτική παρά στην ποσοτική μεταβολή της γυναικείας μετανάστευσης δηλαδή στην ενισχυμένη τάση συμμετοχής των γυναικών στην μετανάστευση ως αυτόνομων δρώντων παρά ως άτομα εξαρτημένα που ακολουθούν και συνοδεύουν κάποιον άνδρα του οικογενειακού τους περιβάλλοντος (Marinucci, 2007; Μαράτου-Αλιπράντη et al., 2007).

Στο ίδιο πλαίσιο, η αύξηση της γυναικείας μετανάστευσης κατά την πρώτη δεκαετία του 2000 οδήγησε σε αναλύσεις που ανέδειξαν τόσο τις διαφορετικές αφετηρίες όσο και τις κοινές συνθήκες ένταξης των γυναικών στις κοινωνίες υποδοχής. Παρά τις διαφοροποιήσεις ως προς την κοινωνική προέλευση, το μορφωτικό επίπεδο ή τους λόγους μετανάστευσης, η βιβλιογραφία συγκλίνει στο ότι οι επαγγελματικές διεξόδοι που ήταν διαθέσιμες στις μετανάστριες περιορίζονταν σε μεγάλο βαθμό σε τυπικά «γυναικείους» τομείς, όπως η οικιακή εργασία, η ψυχαγωγία και η βιομηχανία του σεξ, οι οποίοι εντάσσονται κυρίως στον άτυπο τομέα της οικονομίας και χαρακτηρίζονται ως ανειδίκευτοι και χαμηλά αμειβόμενοι, ιδιαίτερα όταν δεν ρυθμίζονται από επίσημους θεσμούς (Μαράτου-Αλιπράντη et al., 2007; Κόντου, 2009).

Η τάση αυτή αποτυπώνεται και ποσοτικά στο ελληνικό πλαίσιο, καθώς, σύμφωνα με τους Ayres και Barber (2006), το 1994 το 35,0% των αλλοδαπών γυναικών απασχολούνταν στις οικιακές υπηρεσίες, έναντι μόλις 1,5% των ημεδαπών γυναικών, ενώ δέκα χρόνια αργότερα τα αντίστοιχα ποσοστά διαμορφώθηκαν σε 42,2% και 1,3%, επιβεβαιώνοντας τη διαχρονική υπερεκπροσώπηση των μεταναστριών στον συγκεκριμένο τομέα. Μέσα σε αυτό το εργασιακό πλαίσιο, γυναίκες από αγροτικές περιοχές μεταναστεύουν είτε μόνες τους είτε μέσω οικογενειακής επανένωσης, ενώ άλλες, χωρίς τυπική εξειδίκευση, ακολουθούν την ενισχυόμενη τάση της αυτόνομης μετανάστευσης, συχνά ως απάντηση στη φτώχεια των περιοχών προέλευσής τους ή σε οικογενειακές δυσκολίες. Παράλληλα, ακόμη και γυναίκες με δευτεροβάθμια ή

ανώτερη εκπαίδευση οδηγούνται στην αυτόνομη μετανάστευση λόγω της αδυναμίας εξασφάλισης εργασίας αντίστοιχης των προσόντων τους, ενώ σε άλλες περιπτώσεις η μετανάστευση συνδέεται με πολιτικές αναταραχές, γενικευμένη βία ή έμφυλες διακρίσεις στις χώρες προέλευσης (Μαράτου-Αλιπράντη et al., 2007).

Η συζήτηση γύρω από την γυναικεία μετανάστευση δείχνει ότι η παρουσία των γυναικών στα μεταναστευτικά ρεύματα δεν είναι πλέον ένα περιφερειακό ή παρεπόμενο στοιχείο, αλλά μία κεντρική πτυχή ενός φαινομένου που μεταβάλλεται στον χρόνο. Από τη θεωρητική αύξηση της ορατότητας μετά την δεκαετία του '70 έως την επιβεβαίωση της αυξημένης αυτονομίας του κατά τις τελευταίες δεκαετίες, καθίσταται σαφές ότι η μετανάστευση δεν μπορεί να ερμηνευθεί πλήρως χωρίς της συνεκτίμηση του φύλου. Η μετάβαση αυτή συνδέεται τόσο με τις ευρύτερες κοινωνικές αλλαγές όσο και με αλλαγές που εξελίσσονται στην αγορά εργασίας, οι οποίες δημιούργησαν νέες ανάγκες και νέους ρόλους για τις μετανάστριες.

1.5. Μετανάστες στην αγορά εργασίας

Η κατανόηση των συνθηκών εργασίας των μεταναστών αποτελεί κρίσιμο βήμα για την ανάλυση των εμπειριών των γυναικών που αποτελούν αντικείμενο της παρούσας μελέτης.

Η διεθνής βιβλιογραφία χρησιμοποιεί ένα σύνολο όρων για να περιγράψει διαφορετικές κατηγορίες μετακινούμενων πληθυσμών, οι οποίοι όμως συχνά αλληλεπικαλύπτονται ή αποκτούν διαφορετικές σημασίες ανάλογα το θεσμικό και κοινωνικό πλαίσιο. Από αυτούς τους όρους σε αυτό το σημείο μας ενδιαφέρουν δύο, αυτοί του οικονομικού μετανάστη και του μετανάστη εργαζόμενου.

Ο όρος οικονομικός μετανάστης, σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Μετανάστευσης (2019), περιγράφει οποιοδήποτε άτομο το οποίο μετακινείται με αποκλειστικό ή κατεξοχήν κίνητρο τις οικονομικές ευκαιρίες. Παράλληλα, προτείνει την αποφυγή της χρήσης του για δύο λόγους: Αρχικά θεωρείται προβληματικό να κατηγοριοποιούνται οι μετανάστες με βάση έναν και μόνο λόγο μετακίνησης καθώς τα κίνητρα της μετανάστευσης είναι συχνά πολλαπλά και αλληλένδετα. Δεύτερον, ο συγκεκριμένος όρος συχνά αντιπαράβάλλεται με τον όρο «πρόσφυγας» υποδηλώνοντας ότι τα κράτη έχουν υποχρέωση νομικής προστασίας προς τους πρόσφυγες σε αντίθεση με όσους μετακινούνται προς αναζήτηση καλύτερων οικονομικών ευκαιριών, κάτι το οποίο είναι αντίθετο με τις οδηγίες του Διεθνούς Δικαίου και υπονομεύει τον καθολικό χαρακτήρα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Αντί του όρου οικονομικός μετανάστης προτείνεται, με εξαίρεση πολύ συγκεκριμένες περιπτώσεις, ο όρος «μετανάστης εργαζόμενος». Σύμφωνα με την Διεθνή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων Όλων των Μεταναστών Εργαζομένων και των Μελών των Οικογενειών τους (1990), ο «μετανάστης εργαζόμενος» αναφέρεται σε *«ένα άτομο που πρόκειται να απασχοληθεί, απασχολείται ή έχει απασχοληθεί σε αμειβόμενη δραστηριότητα σε ένα κράτος του οποίου δεν είναι υπήκοος»* (United Nations, 1990, σ. 2).

Στην ελληνική οικονομία η συμβολή των μεταναστών υπήρξε διαχρονικά καθοριστική, ιδιαίτερα σε τομείς που εντοπίζονται χρόνιες ελλείψεις εργατικού δυναμικού, όπως η γεωργία, οι κατασκευές, ο τουρισμός και σειρά άλλων κλάδων χειρωνακτικής ή χαμηλής ειδικευσης εργασίας (διαΝΕΟσις, 2024). Ενώ η απασχόλησή τους καλύπτει διαρθρωτικά κενά της αγοράς, αναπληρώνοντας δεξιότητες που δεν επαρκούν στον ντόπιο πληθυσμό και στηρίζοντας την παραγωγή και την ανταγωνιστικότητα πολλών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, πολλές μελέτες καταδεικνύουν ότι οι μετανάστες λειτουργούν συχνά συμπληρωματικά με τους Έλληνες εργαζομένους, αναλαμβάνοντας θέσεις που οι ντόπιοι αποφεύγουν λόγω χαμηλών απολαβών, υψηλής έντασης εργασίας ή περιορισμένων προοπτικών ανέλιξης (διαΝΕΟσις, 2024).

Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ (όπως δίνονται από έρευνα των Gemi και Feta, 2025), στην Ελλάδα, η συμμετοχή των μεταναστών στην αγορά εργασίας είναι ιδιαίτερα υψηλή: Το 2023, το ποσοστό απασχόλησης και αναζήτησης εργασίας των μεταναστών ανήλθε στο 69,4%, υπερβαίνοντας το αντίστοιχο ελληνικό ποσοστό το οποίο ήταν 52,2%. Ωστόσο, μέχρι το δεύτερο τρίμηνο του 2024, το ποσοστό συμμετοχής των αλλοδαπών μειώθηκε σε 64,4% γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα την μείωση της ψαλίδας μεταξύ των ποσοστών συμμετοχής των Ελλήνων και των μεταναστών.

Παράλληλα, στον δημόσιο λόγο διατυπώνεται συχνά η άποψη ότι η παρουσία των μεταναστών στην αγορά εργασίας επιβαρύνει τους γηγενείς εργαζομένους μέσω της συμπίεσης των μισθών και της αύξησης της ανεργίας. Ωστόσο, όπως επισημαίνει ο Κατσορίδας (2007), η αντίληψη αυτή δεν επιβεβαιώνεται από την εμπειρική έρευνα, καθώς οι αιτίες της ανεργίας και της μισθολογικής πίεσης συνδέονται κυρίως με τις δομικές λειτουργίες της οικονομίας και όχι με τη μετανάστευση αυτή καθαυτή. Στο ίδιο μήκος κύματος, διεθνείς, πιο πρόσφατες, αναλύσεις (Gana, 2018) δείχνουν ότι η επίδραση της μετανάστευσης στους μισθούς των γηγενών εργαζομένων δεν είναι

ενιαία, αλλά διαφοροποιείται ανάλογα με το επίπεδο δεξιοτήτων: ενώ παρατηρούνται περιορισμένες αρνητικές επιδράσεις σε χαμηλά ειδικευμένες κατηγορίες, οι μισθολογικές επιπτώσεις είναι ουδέτερες ή και θετικές για εργαζομένους με μεσαία και υψηλότερη εκπαίδευση, ενισχύοντας την άποψη ότι η μετανάστευση δεν λειτουργεί ως γενικευμένος μηχανισμός υποβάθμισης της εργασίας, αλλά εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο οικονομικής ανισότητας, μετατοπίζοντας τη συζήτηση από την παρουσία των μεταναστών στις δομικές συνθήκες της αγοράς εργασίας.

Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι στην Ελλάδα, ανεξαρτήτως καθεστώτος διαμονής, συγκαταλέγονται στις ομάδες που πλήττονται δυσανάλογα από την αδήλωτη εργασία και την παραοικονομία (Generation 2.0 RED & SolidarityNow, 2025). Η κατάσταση αυτή εντάσσεται σε ένα ευρύτερο διεθνές πλαίσιο επισφαλούς εργασίας, καθώς, όπως επισημαίνεται στη σχετική βιβλιογραφία, οι μετανάστες αποτελούν σημαντικό ποσοστό του παγκόσμιου «πρεκαριάτου»¹ (Standing, 2011, όπως αναφέρεται στο Kasimis et al., 2015) Ωστόσο, οι μετανάστες χωρίς νομιμοποιητικά έγγραφα βρίσκονται σε ιδιαίτερα επισφαλή θέση, καθώς στερούνται νομικής προστασίας, δυνατότητας εργασιακής κινητικότητας και ουσιαστικής συμμετοχής σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, γεγονός που, σε συνδυασμό με τον φόβο της απέλασης, περιορίζει δραστικά την ικανότητά τους να καταγγείλουν εργασιακή κακοποίηση ή να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους (Generation 2.0 RED & SolidarityNow, 2025).

Σε αυτό το πλαίσιο, η βιβλιογραφία αναδεικνύει τον καθοριστικό ρόλο των κοινωνικών δικτύων στην εύρεση εργασίας των μεταναστών, καθώς οι άτυπες κοινωνικές σχέσεις λειτουργούν ως βασικός μηχανισμός πρόσβασης στην αγορά εργασίας, παρέχοντας πληροφόρηση, υποστήριξη και κοινωνική αναγνώριση (Gërçhani & Kosyakova, 2020). Παρ' όλα αυτά, η αξιοποίηση αυτών των δικτύων δεν συνεπάγεται απαραίτητα βελτιωμένες συνθήκες απασχόλησης, καθώς συχνά οδηγεί σε θέσεις χαμηλής αμοιβής και σε μη τυπικούς τομείς εργασίας (Goel, Deepti & Lang, 2010), ενώ ενδέχεται να αυξάνει και τις πιθανότητες επαγγελματικής μη αντιστοίχισης, υποβαθμίζοντας συνολικά την ποιότητα των θέσεων που καταλαμβάνουν οι μετανάστες (Alaverdyan & Zaharieva, 2022).

¹ Κοινωνική ομάδα που χαρακτηρίζεται από επισφαλείς και ευέλικτες μορφές απασχόλησης, απουσία σταθερής επαγγελματικής ταυτότητας και περιορισμένη πρόσβαση σε μη μισθολογικά δικαιώματα. Τα άτομα που ανήκουν σε αυτήν υφίστανται τόσο εργασιακή όσο και εξωεργασιακή εκμετάλλευση, ενώ συχνά διαθέτουν υψηλότερα προσόντα από αυτά που απαιτούν οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν (Standing, 2014).

Σε αυτό το πλαίσιο, η Fredman (2003) αναφέρει, ότι σε πολλές χώρες, οι γυναίκες συνηθίζεται να απασχολούνται σε εργασία που δεν αμείβεται ή δεν αναγνωρίζεται επίσημα, γεγονός που αφορά τόσο την οικιακή εργασία όσο και την φροντίδα. Οι μετανάστριες γυναίκες, συγκεκριμένα, συχνά καταλήγουν σε επαγγέλματα φροντίδας, οικιακής εργασίας ή σε τομείς όπως η βιομηχανία του σεξ (SolidarityNow, 2024). Στην Ελλάδα, όπως αναφέραμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, η φροντίδα του σπιτιού, των παιδιών και των ηλικιωμένων θεωρείται παραδοσιακά γυναικείο καθήκον, καθώς, όμως, όλο και περισσότερες γυναίκες αποκτούν ανώτερη εκπαίδευση και εργάζονται στον επίσημο τομέα, δημιουργείται κενό στους παραδοσιακούς ρόλους μέσα στην οικογένεια και, παρά την επαγγελματική τους ανέλιξη, η ανακατανομή των οικιακών ευθυνών προς τους άνδρες δεν έχει προχωρήσει αντίστοιχα (Bednárík et al., 2013; SolidarityNow, 2024). Όπως αναδεικνύει η Morini (2007), η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις χώρες του Παγκόσμιου Βορρά στηρίζεται συχνά στην εργασία άλλων γυναικών μεταναστριών που αναλαμβάνουν την φροντίδα στο εσωτερικό των νοικοκυριών.

Η αυξανόμενη παρουσία οικιακών βοηθών στην κατ' οίκον απασχόληση συνδέεται άμεσα με τα διαχρονικά ελλείματα του ελληνικού κράτους πρόνοιας ως προς την παροχή υπηρεσιών φροντίδας όπως η φύλαξη παιδιών και η φροντίδα ηλικιωμένων (Γραμματεία Οικονομικών Μεταναστών, 2005). Η έρευνα των Λιάπη και Κόντου (2014) μας δημιουργεί μια πολύπλευρη και αναλυτική εικόνα των συνθηκών που αντιμετωπίζουν οι μετανάστριες στον τομέα της οικιακής εργασίας. Αναφέρεται ότι ένας μεγάλος αριθμός των μεταναστριών που έρχονται στην Ελλάδα, ιδίως αυτών που έρχονται χωρίς οικογένειας, ξεκινούν να εργάζονται ως εσωτερικές φροντίστριες ηλικιωμένων, ακόμα και αν διαθέτουν επαγγελματική εμπειρία σε άλλον τομέα. Η εργασιακή κινητικότητα αυτών των εργαζομένων περιορίζεται κυρίως στην αλλαγή εργοδότη προς αναζήτηση καλύτερων συνθηκών εργασίας, διαβίωσης και αμοιβής.

Η ένταξη μιας εργαζόμενης στο οικογενειακό περιβάλλον του εργοδότη αποτελεί μια πολύπλοκη και, συχνά, αντιφατική εμπειρία, η οποία μπορεί να δυσχεραίνει την διεκδίκηση της αυτονομίας της, καθώς ο συναισθηματικός δεσμός συμβάλλει στην θόλωση των ορίων μεταξύ επαγγελματικών υποχρεώσεων και προσωπικής προσφοράς (Boccagni, 2018 · Kontos, 2013).

Ένα κρίσιμο βήμα στην επαγγελματική εξέλιξη των μεταναστριών που εργάζονται στον τομέα της οικιακής εργασίας είναι η μετάβαση από την εσωτερική

απασχόληση σε εξωτερικές μορφές εργασίας, καθώς και η μετακίνηση από την φροντίδα των ηλικιωμένων στις υπηρεσίες καθαριότητας, διαδικασία που τους επιτρέπει να ανακτήσουν μεγαλύτερο έλεγχο στην ιδιωτική τους ζωή και τον ελεύθερο χρόνο τους. Ωστόσο η εξωτερική εργασία, ιδίως όταν αμείβεται με την ώρα συνοδεύεται από νέες προκλήσεις, όπως η ανάγκη συνεχούς αναζήτησης εργοδοτών (Λιάπη & Κοντού, 2014)

Σύμφωνα με έρευνα της εταιρείας Asserted Knowledge (AKNOW, 2021), κατά τα έτη 2016, 2017 και 2018, η πλειοψηφία των γυναικών υπηκόων τρίτων χωρών στην Ελλάδα ήταν σε ηλικία από 18 έως 34 ετών, ακριβώς κατά τα πιο παραγωγικά χρόνια της ζωής τους και, απασχολούνται σε δυσανάλογο βαθμό σε θέσεις μερικής απασχόλησης, οι οποίες συχνά δεν είναι αποτέλεσμα δικής τους επιλογής και χαρακτηρίζονται από επισφάλεια. Οι περισσότερες, όπως ήδη αναφέρθηκε, εργάζονται σε υποστηρικτικές υπηρεσίες προς άτομα, όπως βοήθεια στη μητρότητα, φροντίδα ηλικιωμένων, οικιακό καθαρισμό και γενικότερες εργασίες στο πλαίσιο το τομέα της φροντίδας, ενώ πολλές μετανάστριες απασχολούνται και στους τομείς των υπηρεσιών, κυρίως σε ανειδίκευτες θέσεις σε εστιατόρια, ξενοδοχεία, σούπερ μάρκετ, εταιρείες καθαρισμού και, ορισμένες, σε επιχειρηματικές δραστηριότητες (SolidarityNow, 2024).

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά τους τομείς απασχόλησης των γυναικών υπηκόων τρίτων χωρών, έρευνα των Triandafyllidou & Maroufof του 2017 (τα αποτελέσματα της οποίας αντλήθηκαν από έρευνα της Asserted Knowledge, AKNOW, 2021), έδειξε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (35%) εργάζεται στις υπηρεσίες φιλοξενίας και εστίασης. Ακολουθεί, ο τομέας της οικιακής εργασίας και των δραστηριοτήτων σε νοικοκυριά με σχεδόν 25% και οι τομείς της μεταποίησης του εμπορίου και της γεωργίας με μικρότερα ποσοστά (5-10%). Αντίθετα, είναι πολύ σπάνια η παρουσία τους στην υγεία, την Κοινωνική Εργασία, την εκπαίδευση και τους επαγγελματικούς επιστημονικούς τομείς με ποσοστό μικρότερο του 5% και απουσιάζουν εντελώς από τη δημόσια διοίκηση και τις κατασκευές.

Η επισφάλεια της εργασίας των μεταναστριών και ο αποκλεισμός τους από την κοινωνική προστασία αναδεικνύονται ως διαχρονικά και δομικά χαρακτηριστικά της ένταξής τους στην ελληνική αγορά εργασίας. Ήδη από τη μελέτη του Ψημμένου (2009), η απασχόληση των μεταναστριών στην οικιακή εργασία καταγράφεται ως βασικός μηχανισμός προνοιακής περιθωριοποίησης, καθώς η μορφή και οι όροι απασχόλησης διαμορφώνουν εξωτερικούς και εσωτερικούς περιορισμούς στη

συμμετοχή τους στην τυπική κοινωνική προστασία και τις ωθούν στην ανάπτυξη άτυπων στρατηγικών επιβίωσης.

Στο ίδιο πλαίσιο, η Τοπάλη (2014) επισημαίνει ότι τα χαμηλά ημερομίσθια, οι χαμηλοί μισθοί και οι πληρωμές σε είδος αποτελούν κεντρικά χαρακτηριστικά της οικιακής εργασίας διεθνώς, ενώ οι αμοιβές συνδέονται άμεσα με εθνοτικές και «φυλετικές» ιεραρχήσεις, γεγονός που ενισχύει τη συστηματική υποτίμηση της εργασίας των μεταναστριών. Η μισθολογική αυτή υποβάθμιση δεν αποτελεί μεμονωμένο φαινόμενο, αλλά εντάσσεται σε ευρύτερες σχέσεις εξάρτησης και ανισότητας που διαμορφώνονται στο πεδίο της άτυπης εργασίας.

Η ανάλυση των Λιάπη και Κόντου (2014) συμπληρώνει τη συζήτηση, αναδεικνύοντας τις θεσμικές συνέπειες της συγκέντρωσης των μεταναστριών στην άτυπη εργασία, καθώς ο αποκλεισμός τους από την ασφάλιση και τα επιδόματα ανεργίας οδηγεί στον αποκλεισμό τους και από τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης. Ακόμη και στις περιπτώσεις που τυπικά δικαιούνται πρόσβαση σε τέτοια μέτρα, σοβαρά εμπόδια, όπως η ελλιπής πληροφόρηση και η ανεπαρκής γνώση της ελληνικής γλώσσας, περιορίζουν ουσιαστικά τη συμμετοχή τους.

Οι σύγχρονες παρεμβάσεις της SolidarityNow (2024) επιβεβαιώνουν τη διαχρονικότητα των παραπάνω ευρημάτων, δείχνοντας ότι η έλλειψη νόμιμης διαμονής και άδειας εργασίας εξακολουθεί να ωθεί πολλές μετανάστριες στην αδήλωτη εργασία, εκθέτοντάς τες σε εκμετάλλευση και κακομεταχείριση. Παράλληλα, ο φόβος νομικών και διοικητικών κυρώσεων λειτουργεί αποτρεπτικά ως προς την αναζήτηση βοήθειας, ενισχύοντας έναν φαύλο κύκλο εργασιακής επισφάλειας και κοινωνικού αποκλεισμού.

Όπως, επίσης, δήλωσε η Oran (2023), το καθεστώς διαμονής μιας μετανάστριας επηρεάζει την μεταναστευτική της εμπειρία. Ενώ κάποιες, σύμφωνα με την ίδια συγγραφέα, φτάνουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση χωρίς νομιμοποιητικά έγγραφα, κάποιες βρίσκονται νόμιμα αλλά μεταπίπτουν στην αδήλωτη εργασία, συχνά λόγω έμφυλων εμποδίων στην επίσημη αγορά εργασίας. Όσες μετακινούνται για εργασία, καλούνται, συνήθως, να καλύψουν ελλείψεις στην αγορά, συχνά σε χαμηλόμισθες και χωρίς κανονιστικό πλαίσιο θέσεις για τις οποίες, πολλές φορές, έχουν υπεραρκετά προσόντα. Παράλληλα, σύμφωνα με την ίδια πηγή, πολλές μετανάστριες, ειδικά αυτές με παιδιά μικρής ηλικίας αντιμετωπίζουν δυσκολίες τόσο στην είσοδο όσο και στην διατήρηση της θέσης τους στην αγορά εργασίας.

1.6. Μετανάστευση και μητρότητα

Οι μητέρες με μεταναστευτικό υπόβαθρο έρχονται συχνά αντιμέτωπες με πολλαπλά δομικά και συστημικά εμπόδια που περιορίζουν την πρόσβασή τους σε υπηρεσίες μητρικής και αναπαραγωγικής φροντίδας με παράγοντες όπως τα γλωσσικά εμπόδια, η νομική ανασφάλεια, οι οικονομικές δυσκολίες και η έλλειψη κοινωνικών δικτύων υποστήριξης να επιβαρύνουν παραπάνω την θέση τους (Değer et al., 2025).

Οι μετανάστριες και οι εκτοπισμένες μητέρες λόγω πολέμου ή ανθρωπιστικών κρίσεων αποτελούν μια ιδιαίτερα ευάλωτη ομάδα, καθώς έρχονται αντιμέτωπες με αυξημένους κινδύνους που περιλαμβάνουν την ελλιπή προγεννητική παρακολούθηση, την κακή διατροφή, τραυματικές εμπειρίες και παρατεταμένο ψυχολογικό στρες (Stevenson et al., 2024). Τα εμπόδια αυτά είναι σύνθετα και αλληλένδετα, εκτεινόμενα σε όλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, του τοκετού και της λοχείας, με κύριες δυσκολίες την ανεπαρκή πληροφόρηση, τα γλωσσικά εμπόδια, την έλλειψη ασφαλιστικής κάλυψης και τις πολιτισμικές παρερμηνείες (Sacks et al., 2024). Η προσβασιμότητα και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας καθορίζονται από το θεσμικό πλαίσιο, την οργάνωση των συστημάτων υγείας και τους μηχανισμούς κοινωνικής πολιτικής της χώρας υποδοχής (Stevenson et al., 2025). Παράλληλα, η επισφάλεια του νομικού καθεστώτος εντείνει τον αποκλεισμό των γυναικών χωρίς επίσημα έγγραφα από τις δημόσιες υπηρεσίες, ενώ η περιορισμένη εξοικείωση με το σύστημα υγείας, σε συνδυασμό με πολιτισμικούς περιορισμούς, οδηγεί συχνά σε καθυστερημένη ή αποσπασματική αξιοποίηση των υπηρεσιών, και ειδικά των υπηρεσιών ψυχικής υγείας, με αποτέλεσμα να οι μετανάστριες μητέρες να βρίσκονται σε αυξημένο κίνδυνο ψυχολογικών προβλημάτων όπως η επιλόχειος κατάθλιψη, τα οποία επιβαρύνονται από τους στρεσογόνους καθημερινούς παράγοντες που προκύπτουν από την συνθήκη της μετανάστευσης (Almeida et al., 2024).

Η έρευνα της Benchekrout (2025), μιλώντας για το Ηνωμένο Βασίλειο θίγει το τρόπο με τον οποίο οι εχθρικές μεταναστευτικές πολιτικές, καθώς και ο εχθρικός δημόσιος λόγος περί μετανάστευσης τείνουν να αποδυναμώνουν το αίσθημα ότι ανήκουν και της εθνικής συμμετοχής για γυναίκες που ανήκουν σε φυλετικά μειονοτικές ομάδες, είναι οικονομικά ευάλωτες και διαθέτουν προσωρινό ή ασταθές καθεστώς διαμονής. Όπως υποστηρίζει η Erel (2011), η μητρότητα δεν αποτελεί απλώς μια ιδιωτική εμπειρία, αλλά μια μορφή καθημερινής πολιτεϊότητας, μέσω της οποίας οι μετανάστριες γυναίκες διεκδικούν αναγνώριση, συμμετοχή και νομιμοποιημένη

παρουσία στον κοινωνικό χώρο. Η απόκτηση άδειας διαμονής για τις ίδιες και τα παιδιά τους, επομένως, δεν συνιστά μόνο ένα νομικό καθεστώς, αλλά λειτουργεί ως δημόσια επιβεβαίωση του ανήκειν, ενισχύοντας τη δυνατότητά τους να προβάλλονται ως «ικανές μητέρες» και, ταυτόχρονα, ως υποκείμενα δικαιωμάτων. Για πολλές μητέρες, βασική επιδίωξη είναι να αποκτήσουν άδεια διαμονής για αυτές και τα παιδιά τους, καθώς η εξασφάλιση ενός πιο σίγουρου καθεστώτος συνεπάγεται μία θεσμική, επίσημη και δημόσια επιβεβαίωση του ανήκειν. Γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα, με την σειρά του, την καλύτερη και πιο εύκολη κοινωνική και οικονομική τους ένταξη (Antonsich, 2010, όπως δίνεται από την Benckroun, 2025). Παράλληλα, οι μητέρες που ζουν με ασταθές καθεστώς διαμονής αναζητούν και άλλους τρόπους να καλλιεργήσουν ένα αίσθημα συμμετοχής για τις ίδιες και για τα παιδιά τους. Το «ανήκειν» νοείται ως κάτι που διαμορφώνεται σε σχέση με τον χώρο και μέσα από τις σχέσεις καθώς είναι αποτέλεσμα συνεχούς πράξης και διαπραγμάτευσης στις θεσμικές και προσωπικές τους σχέσεις.

Ειδικά στις περιπτώσεις όπου βρίσκονται σε κατάσταση ανασφάλειας και απομάκρυνσης από κοντινά πρόσωπα στην πρώτη περίοδο μετά την μετανάστευση, πολλές μητέρες φαίνεται να αναζητούν επαφή με θρησκευτικές κοινότητες και οργανώσεις με τις οποίες νιώθουν ότι υπάρχει κάποιου είδους σύνδεσης η οποία τους παρέχει αίσθημα ασφάλειας, (Mendez et al, 2020). Η ένταξη σε θρησκευτική κοινότητα που οργανώνεται και συγκροτείται από άτομα που ανήκουν σε κοινή εθνοτική ομάδα με τις ίδιες, μπορεί να λειτουργήσει ως ένας δρόμος για την δημιουργία σχέσεων με ανθρώπους που μοιράζονται κοινά γλωσσικά, πολιτισμικά και αξιακά στοιχεία. Με αυτόν τον τρόπο οι θρησκευτικές οργανώσεις λειτουργούν ως βασική παροχή κοινωνικής στήριξης παρέχοντας μέρη σύνδεσης, δίνοντας, παράλληλα, ευκαιρίες κοινωνικής αλληλεπίδρασης και ενίσχυσης του αισθήματος ορατότητας (Benckroun, 2025).

Η απόκτηση παιδιού, επίσης, πολλές φορές μπορεί να ενισχύσει αυτήν την προσπάθεια και να συνδράμει στο αίσθημα ότι ανήκουν και «ριζώνουν» σε έναν τόπο (Benckroun, 2025). Η σχέση μεταξύ μητέρας και παιδιού, διαμορφώνει και για τους δύο την συναισθηματική κατάσταση, δημιουργώντας μια αίσθηση ατομικού και σχεσιακού ανήκειν, που βασίζεται στην βασική εμπιστοσύνη. Ταυτόχρονα, η μετάβαση στη μητρότητα μπορεί να παρέχει πρόσβαση σε νέες κοινωνικές και θεσμικές δυνατότητες, διευρύνοντας τα δίκτυα σχέσεων και να διευκολύνει την δημιουργία δεσμών με επαγγελματίες πρώτης γραμμής και άλλες μητέρες, οι οποίοι θα μπορούσαν

με τον χρόνο να εξελιχθούν σε φιλίες. Σύμφωνα με τη Gedalof (2009), η αναπαραγωγή δεν περιορίζεται στη βιολογική διάσταση της γέννησης, αλλά περιλαμβάνει και την αναπαραγωγή πολιτισμικών νοημάτων, πρακτικών και δομών ανήκειν. Οι καθημερινές αποφάσεις γύρω από την ανατροφή, τη διατροφή, την ένδυση και την κοινωνικοποίηση των παιδιών αποτελούν μορφές «πολιτισμικής αναπαραγωγής», μέσα από τις οποίες οι μητέρες διαπραγματεύονται ταυτόχρονα τη συνέχεια και την αλλαγή, τη σταθερότητα και την προσαρμογή

Τα παραπάνω, ωστόσο, δεν εκτυλίσσονται ανεξάρτητα από το πολιτισμικό πλαίσιο, το οποίο επηρεάζει καθοριστικά τις εμπειρίες και τις πρακτικές μητρότητας. Ο πολιτισμικός παράγοντας διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στον τρόπο με τον οποίο οι μετανάστριες μητέρες αντιλαμβάνονται και ασκούν τη μητρότητα. Οι αντιλήψεις σχετικά με τους έμφυλους ρόλους, τις ανάγκες του παιδιού, την έννοια της παιδικής ηλικίας και τις πρακτικές ανατροφής διαφοροποιούνται σημαντικά ανάλογα με το πολιτισμικό πλαίσιο προέλευσης.

Σε προηγούμενο σημείο της παρούσας εργασίας έχουμε αναφερθεί στην έννοια της εντατικής μητρότητας το οποίο σε διάφορα πλαίσια χρησιμοποιείται ως το κανονιστικό πρότυπο με βάση το οποίο αξιολογείται ο τύπος και ο τρόπος μητρότητας. Οι Herrero-Arias et al. (2021) - στην έρευνά τους σχετικά με μετανάστριες από τις νοτιοευρωπαϊκές χώρες, σε χώρες της βόρειας Ευρώπης - κάνουν αναφορά στο πως οι διαφορετικές πολιτισμικές αντιλήψεις γύρω από τα παιδιά και το τι συνιστά «καλή» ανατροφή συχνά δεν ταυτίζονται με τα κυρίαρχα πρότυπα της κοινωνίας υποδοχής. Ως αποτέλεσμα, οι μετανάστριες μητέρες μπορεί να αποκλίνουν από το ιδεώδες της εντατικής μητρότητας, όχι ως επιλογή απόρριψης, αλλά ως έκφραση διαφορετικών πολιτισμικών νοηματοδοτήσεων της παιδικής ηλικίας και της οικογενειακής ζωής.

Παράλληλα, πολλές φορές, αναφορικά με την ίδια πηγή (2021), οι συνθήκες που απορρέουν από την μεταναστευτική εμπειρία, όπως η επισφαλής διαμονή, οι περιορισμένοι οικονομικοί πόροι και η έλλειψη σταθερών υποστηρικτικών δικτύων, δυσχεραίνουν την ανταπόκριση στις αυξημένες απαιτήσεις χρόνου και διαθεσιμότητας που προϋποθέτει το κυρίαρχο μοντέλο μητρότητας. Η αδυναμία συμμόρφωσης με αυτές τις προσδοκίες συχνά οδηγεί τις μητέρες σε αισθήματα αμφιβολίας και εσωτερικής σύγκρουσης ως προς τη μητρική τους επάρκεια, ενώ ταυτόχρονα τους εκθέτει σε καταστάσεις κοινωνικής απαξίωσης ή υποτίμησης (Herrero-Arias et al., 2021).

Κρίσιμο θεωρείται να γίνει αναφορά και στις γυναίκες που μεταναστεύουν με σκοπό την εργασία αφήνοντας τα παιδιά τους πίσω στην χώρα καταγωγής τα οποία λαμβάνουν φροντίδα από άλλα συγγενικά πρόσωπα όπως για παράδειγμα την μητρική γιαγιά. Σύμφωνα με τις Vergara και Martone (2025), η μετανάστευση δημιουργεί σημαντικές προκλήσεις ως προς τις κοινωνικές απαιτήσεις αναφορικά με τους ρόλους μέσα στην οικογένεια. Σε αυτό το πλαίσιο, κεντρικό όρος που εισάγεται στην βιβλιογραφία είναι αυτός της «Διαεθνικής Μητρότητας» (ανεπίσημη μετάφραση του «Transnational Motherhood») ο οποίος αναφέρεται στον επαναπροσδιορισμό των οικογενειακών δομών, των νοημάτων και των προτεραιοτήτων, έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στον χωρικό και χρονικό διαχωρισμό που συνεπάγεται η μετανάστευση, διευρύνοντας, παράλληλα, την μητρική και γονική ιδιότητα ώστε να περιλαμβάνει και την ευθύνη της οικονομικής συντήρησης (Vergara & Martone, 2025).

Αυτός ο μετασχηματισμός της μητρότητας έχει βαθιές συναισθηματικές και κοινωνικές επιρροές τόσο για τις ίδιες τις μητέρες όσο και για τα μέλη των οικογενειών τους, παρότι η εργασία τους είναι καθοριστικής σημασίας για τα συστήματα φροντίδας των χωρών υποδοχής (Vergara & Martone, 2025). Το φαινόμενο παρατηρείται έντονα με μετανάστριες από χώρες της Ανατολικής Ευρώπης που μεταναστεύουν σε νοτιοευρωπαϊκές χώρες με σκοπό την εργασία ως εσωτερικές φροντίστριες, αφήνοντας πίσω τους τα παιδιά και τις οικογένειές τους (Vergara & Martone, 2025). Στην βιβλιογραφία περιγράφεται ως «διαρροή φροντίδας», ενώ σχετικές έννοιες όπως «κρίση φροντίδας» και «αλυσίδες φροντίδας» χρησιμοποιούνται για να αποτυπώσουν τις κοινωνικές ανησυχίες από αυτό το φαινόμενο με τις μητέρες να βρίσκονται ανάμεσα σε δύο κόσμους, ασκώντας φροντίδα από απόσταση και διαχειρίζοντας το συναισθηματικό φορτίο της ενοχής και του κοινωνικού στιγματισμού (Vergara & Martone, 2025).

Η έννοια της «Διαεθνικής Μητρότητας» συνδέεται, στο έργο της Bloch (2017), με τον όρο “Other Mothers” ο οποίος εστιάζει στις διαφορετικές ή «άλλες» μεθόδους με τις οποίες η βιολογικές μητέρες που απουσιάζουν λόγω εργασίας συνεχίζουν να εξασκούν τον μητρικό τους ρόλο στο διακρατικό πλαίσιο, περιλαμβάνοντας την υλική και συναισθηματική υποστήριξη από απόσταση. Η Bloch διακρίνει τον όρο αυτό με τον όρο που εισήγαγε η Collins, “Othermothers” (Άλλες Μητέρες) και ο οποίος αναφέρεται σε γυναίκες που βοηθούν τις βιολογικές μητέρες μοιραζόμενες μαζί τους τις μητρικές ευθύνες, ένας ρόλος ο οποίος έχει υπάρξει κεντρικός στη μητρότητα των μαύρων γυναικών (Collins, 2000).

Η διευρυμένη αυτή πρακτική φροντίδας δεν συμβαίνει μόνο στις περιπτώσεις απουσίας της βιολογικής μητέρας. Πολλές αφρικανικές κοινότητες έχουν αναγνωρίσει ότι η αποκλειστική ανάθεση ευθύνης της μητρότητας σε ένα μόνο πρόσωπο ενδέχεται να μην είναι ούτε η σοφότερη ούτε η πιο εφικτή λύση (Collins, 2000). Έτσι η «Άλλες-Μητέρες» συνδράμουν τις βιολογικές μητέρες για μεγάλα η σύντομα χρονικά διαστήματα, μέσω άτυπων ή επίσημων ρυθμίσεων, ρόλος ο οποίος δεν περιορίζεται μόνο σε συγγενείς εξ αίματος αλλά περιλαμβάνει και άλλα άτομα που προσφέρουν υποστήριξη και αναλαμβάνουν μέρος της φροντίδας (Jame, 1997, όπως δόθηκε από την Wane, 2000). Η μητρότητα από άλλα πρόσωπα περιλαμβάνει το ίδιο επίπεδο σκληρής δουλειάς, αυτοθυσίας και αγάπης που οι γυναίκες προσφέρουν στα βιολογικά τους παιδιά (Wane, 2000). Όμως, όπως και στο έργο της Wane (2000), έτσι και στην παρούσα εργασία, παρόλο που η έμφαση δίνεται στις γυναίκες που φροντίζουν παιδιά και αλληλοϋποστηρίζονται, αυτές οι πρακτικές συλλογικής φροντίδας ξεπερνούν τα όρια του φύλου και δεν είναι ασυνήθιστο νεαρά αγόρια να φροντίζουν τα μικρότερα αδέρφια τους ή θείους να αναλαμβάνουν την φροντίδα ανιψιών τους.

Ωστόσο, πέρα από τις πολιτισμικές και κοινωνικές της ρίζες, η συλλογική διάσταση της μητρότητας έχει αποκτήσει κρίσιμη σημασία ως στρατηγική επιβίωσης στο σύγχρονο παγκόσμιο περιβάλλον. Σύμφωνα με την βιβλιογραφική ανασκόπηση της Bloch (2017), πρακτικές όπως η «Άλλη – Μητρότητα», η ανάθεση της φροντίδας και η αναδοχή, έχουν φανεί ζωτικής σημασίας για πολλές κοινότητες παγκοσμίως καθώς καθίστανται ακόμη πιο απαραίτητες εξαιτίας της εντατικοποιημένης παγκόσμιας οικονομίας, η οποία δημιουργεί αυξημένη επισφάλεια και οδηγεί τα μέλη των οικογενειών είτε να αναζητήσουν εργασία σε άλλες χώρες παραμένοντας απόντα για μεγάλες χρονικές περιόδους, είτε να αφιερώνουν αυξημένο χρόνο στην εργασία τους με αποτέλεσμα να δυσχεραίνει την φροντίδα ενός παιδιού.

Κεφάλαιο 2. Νομικό Πλαίσιο

2.1. Καθεστώς Διαμονής

Στις 23 Απριλίου 2023 δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως ο Νέος Ελληνικός Κώδικας Μετανάστευσης (Νόμος 5038/2023) με έναρξη Ισχύος την 1η Ιανουαρίου 2024. Παράλληλα με την έναρξη του παρόντος καταργούνται τα άρθρα του προηγούμενου κώδικα (Νόμος 4251) που είχε ισχύ από το 2014 (Νόμος 5038/2023). Σκοπός του νέο κώδικα ήταν «η πληρέστερη ανταπόκριση της μεταναστευτικής πολιτικής στις σύγχρονες ανάγκες της ελληνικής κοινωνίας και της ελληνικής οικονομίας» (Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου, 2023, άρθρο 1).

Στον ισχύοντα κώδικα (Νόμος 5038/2023), αναγράφονται επτά κατηγορίες αδειών διαμονής για πολίτες τρίτων χωρών²:

- Άδεια Διαμονής Για εργασία και Επαγγελματικούς Λόγους
- Άδεια Διαμονής για Ανθρωπιστικούς, Εξαιρετικούς και Άλλους Λόγους
- Άδεια Διαμονής για Σπουδές, Εθελοντική Εργασία, Έρευνα και Επαγγελματική Κατάρτιση
- Άδεια Διαμονής για Θύματα Εμπορίας Ανθρώπων και Παράνομης Διακίνησης Μεταναστών
- Άδεια Διαμονής για Οικογενειακή Επανένωση
- Άδεια Διαμονής Μακράς Διαρκείας
- Καθεστώς Επί Μακρόν Διαμένοντος
- Άδεια Διαμονής για Λόγους Διεθνούς και Προσωρινής Προστασίας
- Άδεια Διαμονής για Θύματα Εμπορίας Ανθρώπων και Παράνομης Διακίνησης Μεταναστών
- Άδεια Διαμονής Ομογενούς
- Ειδική Βεβαίωση Νόμιμης Διαμονής

² Ως πολίτης τρίτης χώρας ορίζεται «το φυσικό πρόσωπο που δεν έχει την ελληνική ιθαγένεια ούτε την ιθαγένεια άλλου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης» (Νόμος 5038/2023, σ. 4109)

Αξίζει να σημειωθεί ότι πέρα των ως άνω αναφερόμενων ειδών αδειών διαμονής υφίστανται και ορισμένα ακόμη είδη αδειών διαμονής (πχ Άδεια διαμονής για Θρησκευτικούς Λόγους, Άδεια Διαμονής Ψηφιακού Νομά κ.λπ.) τα οποία όμως δεν θα αναλυθούν στην παρούσα εργασία

Παρακάτω θα δώσουμε σύντομη επισκόπηση των χαρακτηριστικών των αδειών διαμονής που μας ενδιαφέρουν για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας, σύμφωνα με τον Μεταναστευτικό Κώδικα (Νόμος 5038/2023):

Άδεια Διαμονής για Εργασία: Πολίτες τρίτων χωρών που έχουν λάβει άδεια διαμονής για εξαρτημένη εργασία έχουν το δικαίωμα να διαμένουν και να εργάζονται νομίμως στην χώρα, απολαμβάνοντας ακριβώς τις ίδιες εργασιακές συνθήκες, αμοιβές και κοινωνική ασφάλιση με τους Έλληνες πολίτες (Νόμος 5038/2023). Παράλληλα, ο εν λόγω νόμος αναφέρει ότι το ίδιο ισχύει και για όσους έχουν καταθέσει αίτηση για τη χορήγηση της άδειας και έχουν λάβει βεβαίωση υποβολής που διασφαλίζει την νόμιμη διαμονή τους στην χώρα μέχρι να εκδοθεί η τελική απόφαση. Οι άδειες διαμονής εξαρτημένης εργασίας ανήκουν στην κατηγορία «Ε» και χωρίζονται στις παρακάτω υποκατηγορίες:

Άδεια διαμονής με σκοπό την απασχόληση υψηλής ειδίκευσης- «Μπλε Κάρτα της Ευρωπαϊκής Ένωσης»: Έχει μέγιστη διάρκεια δύο έτη και αφορά πολίτες τρίτων χωρών οι οποίοι έχουν έγκυρη σύμβαση εργασίας που αφορά σε απασχόληση υψηλής ειδίκευσης με διάρκεια τουλάχιστον έξι μηνών στην Ελλάδα (Νόμος 5038/2023, Άρθρα 28-52).

Άδεια Διαμονής με Σκοπό την Ενδοεταιρική Μετάθεση: εφαρμόζεται σε πολίτες που έχουν λάβει θεώρηση εισόδου με σκοπό την ενδοεταιρική μετάθεση με μέγιστη διάρκεια τρία έτη για τα διευθυντικά στελέχη και τους ειδικευμένους εργαζομένους και ένα έτος για τους ασκούμενους εργαζομένους (Νόμος 5038/2023, άρθρα 53-58)

Άδεια Διαμονής Κατόπιν Μετάκλησης: Σύμφωνα με τον Νόμο 5038/2023 (άρθρα 61-62), αφορά άτομα τα οποία τους επιτρέπεται η είσοδος στην χώρα αφού προηγουμένως έχουν λάβει θεώρηση εισόδου σύμφωνα με την καθορισμένη διαδικασία της μετάκλησης: Κάθε εργοδότης που επιθυμεί να προσλάβει πολίτες τρίτων χωρών για εξαρτημένη εργασία, υποβάλλει ψηφιακά αίτηση μέσω ηλεκτρονικών υπηρεσιών του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου. Η αίτηση αυτή περιλαμβάνει τον συνολικό αριθμό των θέσεων εργασίας, τα πλήρη στοιχεία και την εθνικότητα των υποψηφίων, τη συγκεκριμένη ειδικότητά τους, καθώς και το ακριβές χρονικό διάστημα

της. Για το 2025, ο ανώτατος αριθμός θέσεων για εξαρτημένη και εποχιακή εργασία ορίστηκε το 41.670 (Ελληνική Δημοκρατία, 2024).

Εισδοχή με Σκοπό την Εποχιακή Εργασία: Η παρούσα άδεια αφορά είτε πολίτες τρίτων χωρών που διαμένουν εκτός Ελλάδας και αιτούνται να τους επιτραπεί η είσοδος και η διαμονή σε αυτήν, είτε όσους έχουν ήδη γίνει δεκτοί στην ελληνική επικράτεια με σκοπό την εποχιακή εργασία (Νόμος 5038/2023, άρθρα 63-65). Κατά περίπτωση, σύμφωνα με το ίδιο νομοθετικό απόσπασμα, η άδεια διαμονής εμπίπτει σε μία από τις ακόλουθες κατηγορίες: α) μέγιστης διάρκειας ισχύος και διαμονής εννέα μηνών και επόμενη είσοδο στην χώρα με την παρέλευση τριών μηνών από την λήξη της προηγούμενης θεώρησης εισόδου, β) άδεια μέγιστης διάρκειας ισχύος ενός έτους. Εντός αυτού του διαστήματος το άτομο έχει το δικαίωμα να παραμείνει και να απασχοληθεί ως εποχιακός εργαζόμενος για συνολικό διάστημα που δεν υπερβαίνει τους εννέα μήνες οι οποίοι δεν είναι απαραίτητα συνεχόμενοι, γ) Ομοιόμορφη βίζα Σέγκεν με συνολική ισχύ έως 6 μήνες. Κατά την διάρκεια αυτού του εξαμήνου δίνεται το δικαίωμα στον εργαζόμενο πολλαπλών εισόδων με παραμονή για εργασία που να μην ξεπερνά τις 90 ημέρες, δ) ειδική θεώρηση για αλιεργάτες από την Αίγυπτο (βάσει της διμερούς συμφωνίας Ελλάδας- Αιγύπτου) με την οποία τους χορηγούνται εθνική θεώρηση εισόδου με την οποία τους επιτρέπεται να παραμείνουν και να εργαστούν στην χώρα για μεγαλύτερο διάστημα, με μέγιστη διάρκεια ισχύος και παραμονής τους ένδεκα μήνες.

Άδεια Διαμονής Εποχιακών Εργαζομένων: Η συγκεκριμένη διάταξη θεσπίζει το δικαίωμα πολιτών τρίτων χωρών που εισέρχονται στην Ελλάδα με εθνική θεώρηση εισόδου, κατόπιν προέγκρισης εργασίας, να μετατρέψουν το καθεστώς διαμονής τους σε άδεια διαμονής για εποχιακή απασχόληση (Νόμος 5038/2023, άρθρο 66). Ως ανώτατο όριο, σύμφωνα με την ίδια πηγή (Νόμος 5038/2023), τίθενται οι εννέα μήνες ανά δωδεκάμηνο και έχει διάρκεια ισχύος έως πέντε έτη.

Άδεια Διαμονής για Ανθρωπιστικούς, Εξαιρετικούς Άλλους: Σύμφωνα με τον Νόμο 5038/2023 (άρθρο 134) πρόκειται για άδειες διαμονής κατηγορίας «Α» και αποτελούν ένα ειδικό καθεστώς που απευθύνεται σε πολίτες τρίτων χωρών που βρίσκονται στην Ελλάδα και αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες συνθήκες. Η συγκεκριμένη άδεια, αναφορικά με την ίδια πηγή (2023) διακρίνεται σε δύο κατηγορίες, την άδεια για ανθρωπιστικούς και την άδεια για εξαιρετικούς λόγους.

Όπως αναφέρει το ίδιο απόσπασμα του νόμου, η πρώτη περίπτωση (Άδεια Διαμονής για Ανθρωπιστικούς Λόγους, τύποι «Α.1-Α.5») χορηγείται σε άτομα που

χρήζουν ειδικής προστασίας, και συγκεκριμένα: θύματα και ουσιώδεις μάρτυρες εγκληματικών ενεργειών, ενδοοικογενειακής βίας, εμπορίας ανθρώπων, ρατσιστικών επιθέσεων και εργασιακής εκμετάλλευσης, καθώς και για λόγους υγείας σε άτομα που πάσχουν από σοβαρά νοσήματα, θύματα εργατικών ατυχημάτων και συμμετέχοντες σε προγράμματα απεξάρτησης. Παράλληλα, σύμφωνα με τον ίδιο νόμο, αποδίδεται, τιμητικά σε όσους απέδειξαν εξαιρετική κοινωνική προσφορά και πράξεις ανθρωπισμού. Για τις περιπτώσεις αυτές, η άδεια διαμονής έχει διάρκεια ενός έτους με δυνατότητα ισόχρονης ανανέωσης εφόσον συνεχίζουν να συντρέχουν οι λόγοι (Νόμος 5038/2023). Επίσης σε ενήλικες με αδυναμία αυτοεξυπηρέτησης λόγω υγείας, ανήλικους που φιλοξενούνται από ιδρύματα, παιδιά με εκκρεμή διαδικασία υιοθεσίας και ανήλικους φιλοξενούμενους σε οικοτροφεία του Υπουργείου χορηγείται άδεια με τριετή ισχύ και δυνατότητα ισόχρονης ανανέωσης εφόσον συντρέχουν οι ίδιες προϋποθέσεις.

Η δεύτερη περίπτωση, η άδεια για εξαιρετικούς λόγους (τύπος «Α.6») χορηγείται σε άτομα που διαμένουν αδιαλείπτως στην χώρα για μία επταετία ή είναι γονείς ανήλικου ημεδαπού (Νόμος 5038/2023). Σε αντίθεση με τις άδειες για ανθρωπιστικούς λόγους, η συγκεκριμένη άδεια χορηγείται μόνο μία φορά χωρίς τη δυνατότητα ανανέωσης υπό το ίδιο καθεστώς (Νόμος 5038/2023).

Άδεια Διαμονής για Θύματα Εμπορίας Ανθρώπων και Παράνομης Διακίνησης Μεταναστών: Τα άρθρα 135-142 του Κώδικα Μετανάστευσης (Νόμος 5038/2023), ορίζουν ένα ειδικό θεσμικό πλαίσιο (Άδεια Διαμονής τύπου «Α.7») που αφορά πολίτες τρίτων χωρών που έχουν χαρακτηριστεί θύματα εμπορίας ανθρώπων ή παράνομης διακίνησης μεταναστών με κεντρικό πυλώνα την προθεσμία επίσκεψης τριών μηνών (και δυνατότητα δίμηνης παράτασης για ανήλικους) η οποία παρέχεται από την Εισαγγελική Αρχή προκειμένου το θύμα να αποδεσμευτεί από την επιρροή των δραστών και να αποφασίσει ελεύθερα αν θα συνεργαστεί με τις δικαστικές αρχές. Στο διάστημα αυτό αναστέλλεται κάθε μέτρο απέλασης και έχουν πρόσβαση σε ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ψυχολογική υποστήριξη, μετάφραση και διασφάλιση ικανούς διαβίωσης (Νόμος 5038/2023).

Η χορήγηση της άδειας διαμονής έχει διάρκεια δώδεκα μήνες με δυνατότητα ετήσιας ανανέωσης εφόσον συντρέχουν οι ίδιες προϋποθέσεις και προϋποθέτει είτε την σαφή βούληση του ίδιου του ατόμου να συνεργαστεί με την δικαιοσύνη, είτε την κρίση του εισαγγελέα ότι η παραμονή του κρίνεται απαραίτητη για την διενέργεια της έρευνας (Νόμος 5038/2023). Παρέχει πλήρη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και στην

εκπαίδευση με πιθανότητα ανάκλησης εάν κριθεί ότι το θύμα έχει επανασυνδεθεί εκουσίως με τους δράστες (Νόμος 5038/2023).

Καθεστώς Επί Μακρόν Διαμένοντος: Το συγκεκριμένο καθεστώς (Μ.1) εφαρμόζεται σε πολίτες τρίτων χωρών και δικαιούχους διεθνούς προστασίας που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα κατά ελάχιστό όριο τα πέντε έτη αδιαλείπτως πριν την υποβολή της αίτησης (Νόμος 5038/2023, άρθρα 143-160). Η προϋποθέσεις περιλαμβάνουν: επαρκές εισόδημα, πλήρης ασφάλιση ασθένειας και αποδεδειγμένη κοινωνική ένταξη (Νόμος 5038/2023). Έχει διάρκεια ισχύος τα πέντε έτη με δυνατότητα ισόχρονης ανανέωσης χωρίς την επανεξέταση των κριτηρίων (Νόμος 5038/2023).

Άδεια Διαμονής Μακράς Διάρκειας: Η άδεια διαμονής Μακράς Διάρκειας τύπου Μ.2, σύμφωνα με τον Κώδικα Μετανάστευσης (Νόμος 5038/2023, άρθρο 161), είναι δεκαετούς διάρκειας, παρέχει δικαίωμα πλήρους πρόσβασης στην αγορά εργασίας και απευθύνεται σε πολίτες τρίτων χωρών που: 1) διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα επί δέκα συνεχή έτη, 2) είτε γεννήθηκαν στην Ελλάδα, είτε ολοκλήρωσαν επιτυχώς έξι τάξεις ελληνικού σχολείου υπό την προϋπόθεση ότι η αίτηση καταβάλλεται πριν την συμπλήρωση του 23^{ου} έτους της ηλικίας τους, 3) όντας τώρα ενήλικες, εισήλθαν στην χώρα ως ασυνόδευτοι ανήλικοι, εφόσον έχουν αποφοιτήσει επιτυχώς από τουλάχιστον τρεις τάξεις της ελληνικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πριν το 23^ο έτος της ηλικίας τους.

Άδεια Διαμονής για Οικογενειακούς Λόγους: Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 83 έως 90 του Νόμος 5038/2023, η άδεια διαμονής για οικογενειακή επανένωση (τύπου Ο.1) αποτελεί το θεσμικό πλαίσιο που επιτρέπει σε πολίτες τρίτων χωρών να προσκαλέσουν τα μέλη της οικογένειάς τους στην Ελλάδα. Βασική προϋπόθεση για την εκκίνηση της διαδικασίας είναι ο «συντηρών»³ να διαμένει νόμιμα στην Ελλάδα για τουλάχιστον δύο έτη και να κατέχει άδεια διαμονής με ελάχιστη ισχύ δύο ετών, η οποία να του δίνει την προοπτική μόνιμης διαμονής (Νόμος 5038/2023).

³ Ως συντηρών ορίζεται «ο πολίτης τρίτης χώρας που διαμένει νόμιμα στην Ελλάδα και υποβάλλει αίτηση οικογενειακής επανένωσης, προκειμένου να επιτραπούν η είσοδος και η διαμονή στα μέλη της οικογένειάς του στην Ελλάδα» (Νόμος 5038/2023, άρθρο 4, παράγραφος λδ)

Παράλληλα, σύμφωνα με τις ίδιες νομοθετικές διατάξεις, για την έγκριση του αιτήματός του ο συντηρών πρέπει να αποδείξει την οικογενειακή σχέση με τα μέλη που επιθυμεί επανένωση, σταθερό και τακτικό προσωπικό εισόδημα και κατάλληλο κατάλυμα για τον ίδιο και την οικογένειά του. Η διάρκεια της άδεια διαμονής για τα μέλη της οικογένειας έχει κοινή ημερομηνία λήξης και τύχη με την άδεια διαμονής του συντηρούντος και στην περίπτωση του επί μακρόν διαμένοντος η ανανέωση πραγματοποιείται ανά τριετία (Νόμος 5038/2023).

Συμπληρωματικά, τα μέλη της οικογένειας πολίτη τρίτης χώρας έχουν το δικαίωμα να αποκτήσουν αυτοτελή άδεια διαμονής (τύπος Ο.2), αποδεδειγμένη από την τύχη της άδειας του συντηρούντος (Νόμος 5038/2023, άρθρα 90-92). Το δικαίωμα αυτό αποκτάται, σύμφωνα με τις ίδιες διατάξεις, μετά την συμπλήρωση πενταετούς νόμιμης διαμονής στην Ελλάδα, ενώ χορηγείται κατ' εξαίρεση νωρίτερα σε περιπτώσεις θανάτου του συντηρούντος και αποδεδειγμένης ενδοοικογενειακής βίας. Η διάρκεια ισχύος ορίζεται στα τρία έτη με δικαίωμα μόνο μεταβολής κατηγορία για τους ενήλικες και για τα τέκνα που ενηλικιώνονται προβλέπεται τριετής άδεια με τη δυνατότητα μίας ισόχρονης ανανέωσης.

Επίσης, με τις διατάξεις του άρθρου 93 του Κώδικα Μετανάστευσης (Νόμος 5038/2023), θεσπίζεται ένα ειδικό πλαίσιο διαμονής για πολίτες τρίτων χωρών που συνδέονται με Έλληνες πολίτες με το «Δελτίο Διαμονής μέλους οικογένειας Έλληνα» (τύπος Ο.3). Δικαιούχοι είναι οι σύζυγοι, οι συμβίοι, οι γονείς ανήλικων ημεδαπών, καθώς και τα ανήλικα αδέρφια τους και έχει πενταετή διάρκεια (Νόμος 5038/2023).

Άδεια Διαμονής για Λόγους Διεθνούς και Προσωρινούς Προστασίας: Σύμφωνα με τον Κώδικα Μετανάστευσης (Νόμος 5038/2023, άρθρο 164), πολίτες τρίτων χωρών ή ανιθαγενείς που έχουν αναγνωριστεί ως πρόσφυγες έχουν τη δυνατότητα να λάβουν άδεια διαμονής πρόσφυγα (τύπος «P.1») της οποίας η διάρκεια ορίζεται στα τρία έτη με δυνατότητα ισόχρονης ανανέωσης.

Το καθεστώς του πρόσφυγα αναγνωρίζεται σε άτομα που τεκμηριώνουν βάσιμο φόβο δίωξης στην χώρα καταγωγής τους λόγω φυλής, θρησκείας, εθνικότητας, πολιτικών πεποιθήσεων ή συμμετοχής σε ιδιαίτερη κοινωνική ομάδα, καθώς, επίσης και σε περιπτώσεις κινδύνου σοβαρής βλάβης από θανατική ποινή, εκτέλεση, βασανιστήρια ή απειλή ζωής λόγω ένοπλης σύρραξης (Μίτος – Εθνικό Μητρώο Διοικητικών Διαδικασιών, 2025).

Παράλληλα, σε άτομα που, παρότι δεν πληρούν τις προϋποθέσεις του πρόσφυγα, αποδεικνύουν ότι η επιστροφή στην χώρα τους θα τα εξέθετε σε σοβαρό

κίνδυνο βλάβης χορηγείται το καθεστώς επικουρικής προστασίας (άδεια διαμονής τύπου P.2), με διάρκεια ισχύος ενός έτος και δυνατότητα ανανέωσης για δύο έτη κάθε φορά εφόσον οι συνθήκες επικινδυνότητας παραμένουν αμετάβλητες (Νόμος 5038/2023 άρθρο 165; Νόμος 4939/2022 άρθρο 14).

Συμπληρωματικά, στην ίδια κατηγορία αδειών διαμονής, η άδεια διαμονής προσωρινής προστασίας (Τύπος «P.3»). Με βάση την οδηγία 2001/55/EK της Ευρωπαϊκής Ένωσης, θεσπίζεται ένα σύστημα το οποίο ενεργοποιείται για την διαχείριση περιπτώσεων μαζικής εισροής εκτοπισμένων που αδυνατούν να εισέλθουν με ασφάλεια στην χώρα τους και πιο συγκεκριμένα απευθύνεται κυρίως σε πληθυσμούς που πλήττονται από ένοπλες συρράξεις, γενικευμένη βία ή συστηματικές παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2001). Η σχετική άδεια έχει διάρκεια ενός έτους, ενώ αν δεν ληφθεί απόφαση λήξης της από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρατείνεται αυτοδικαίως για περίοδο έξι μηνών (Νόμος 4939/2022 άρθρο 120).

Άδεια διαμονής πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των μελών των οικογενειών τους: Βάση του Προεδρικού Διατάγματος 106/2007, το οποίο ενσωματώνει την Ευρωπαϊκή οδηγία 2004/38/EK, οι πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν δικαίωμα διαμονής έως τρεις μήνες χωρίς προϋποθέσεις πέραν της κατοχής ισχύοντος διαβατηρίου ή δελτίου ταυτότητας. Ενώ, για διαμονή άνω των τριών μηνών το άτομο πρέπει να είναι είτε εργαζόμενος, είτε να διαθέτει επαρκείς πόρους και πλήρη ασφαλιστική κάλυψη ασθένειας είτε να είναι σπουδαστής είτε μέλος οικογένειας πολίτη με κάποια από τις παραπάνω προϋποθέσεις και νομιμοποιείται με το «Έγγραφο Πιστοποίησης Μόνιμης Διαμονής (Π.Δ. 106/2007). Όσον αφορά τα έλη της οικογένειας του, σύμφωνα με το ίδιο διάταγμα, εάν είναι πολίτες τρίτων χωρών, τους παρέχεται το «Δελτίο Διαμονής Μέλους Οικογένειας Πολίτη της Ένωσης» με πενταετή ισχύ.

Παράλληλα, στους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης δίνεται το δικαίωμα μόνιμης διαμονής εφόσον διαμένουν νόμιμα πέντε συνεχή έτη (Π.Δ. 106/2007). Ενώ για τα μέλη της οικογένειάς τους που είναι πολίτες τρίτων χωρών χορηγείται «Δελτίο Μόνιμης Διαμονής» το οποίο ανανεώνεται κάθε δέκα έτη (Π.Δ. 106/2007).

2.2. Το Νομικό Πλαίσιο και η Εργασιακή Πραγματικότητα των Μεταναστών

Οι μετανάστες εργαζόμενοι, ακόμα και ελλείψει νομιμοποιητικών εγγράφων, προστατεύονται από ένα πλέγμα ατομικών δικαιωμάτων που απορρέει από την ανθρωπίνη ιδιότητά τους και τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας (PICUM, 2022). Το νομικό αυτό πλαίσιο περιλαμβάνει Ευρωπαϊκές Οδηγίες (2009/52/EK, 2004/81/EK, 2012/29/EE, 2011/36/EE, 2008/94/EK, 89/391/ΕΟΚ, 2008/104/EK) καθώς και τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και τις Συμβάσεις του ΟΗΕ για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (PICUM, 2022). Στα εν λόγω ευρωπαϊκά και διεθνή νομοθετικά κείμενα προβλέπεται η ίση μεταχείριση στην αμοιβή, η διασφάλιση υγιεινών και ασφαλών συνθηκών εργασίας, η πρόσβαση σε περιόδους ανάπαυσης και αδείας, προστασία από την αυθαίρετη απόλυση, δικαίωμα σε αποζημίωση για εργατικά ατυχήματα και ειδική μέριμνα για θύματα βίας ή εργασιακής εκμετάλλευσης (PICUM, 2022).

Συγκεκριμένα αναφορικά με την οδηγία 2009/52/EK, η ενσωμάτωσή της πραγματοποιήθηκε μέσω του Νόμου 4052/2012 (άρθρα 83 και 86) ο οποίος εισήγαγε μία κρίσιμη εξαίρεση στον κανόνα που απαγορεύει κατά τις διοικητικές συναλλαγές, οι επαγγελματίες να συναλλάσσονται με άτομα χωρίς νομιμοποιητικά έγγραφα και αναγνωρίζει το δικαίωμα των παράτυπα εργαζομένων μεταναστών να προσφεύγουν στις διοικητικές αρχές και τα δικαστήρια για την διεκδίκηση των εργατικών τους δικαιωμάτων (Καψάλης, 2017).

Η εξαίρεση αυτή διατηρήθηκε και στον πρώτο Κώδικα Μετανάστευσης του 2014 (άρθρο 26, Νόμος 4251/2014) και στον μετέπειτα Κώδικα Μετανάστευσης (5038/2023, άρθρο 21) στο νομοθέτημα σχετικά με τις «Υποχρεώσεις υπηρεσιών και υπάλληλων- Κυρώσεις» χωρίς να απαλειφθεί η διάταξη περί απαγόρευσης συνδιαλλαγής με παράτυπα διαμένοντες αλλοδαπούς στους επαγγελματίες.

Έτσι, η πρακτική εφαρμογή των εν λόγω προβλέψεων περί προστασίας των δικαιωμάτων αυτών προσκρούει σε συστημικά εμπόδια. Παρόλο που σε ορισμένα κράτη τα εργατικά δικαστήρια εστιάζουν στην ταυτότητα του εργαζομένου και όχι στις άδειες εργασίας, οι εργάτες και οι εργάτριες χωρίς νομιμοποιητικά έγγραφα συχνά αποθαρρύνονται να διεκδικήσουν τα δεδουλευμένα τους, καθώς η απουσία εγγυήσεων ότι η καταγγελία δεν θα οδηγήσει σε απέλαση ή άλλες κυρώσεις καθιστά την δικαστική προστασία κενό γράμμα όσο δεν υπάρχει ένας μηχανισμός που να εξασφαλίζει στον

εργαζόμενο ότι η καταγγελία του δεν θα χρησιμοποιηθεί ως μέσο για την απέλασή του (PICUM, 2022).

Πέραν της προβληματικής πρόσβασης στους ελεγκτικούς μηχανισμούς, η απόκλιση μεταξύ του κοινού εργατικού δικαίου και των ειδικών μεταναστευτικών ρυθμίσεων περιορίζει σημαντικά τα εργασιακά πρότυπα για τους αλλοδαπούς εργαζομένους. Όπως επισημαίνει ο Καψάλης (2017), ενώ το κοινό δίκαιο εγγυάται την ελεύθερη επιλογή επαγγέλματος και τον δυνητικά άτυπο χαρακτήρα της σύμβασης, για τους μετανάστες επιβάλλονται αυστηροί περιορισμοί βάσει της άδειας διαμονής τους. Η μεταναστευτική νομοθεσία καθιστά τον έγγραφο τύπο απαράβατο όρο, καθώς η έλλειψή του ακυρώνει την εργασιακή σχέση και, κατ' επέκταση, θέτει σε κίνδυνο το καθεστώς διαμονής το οποίο εξαρτάται, σε πολλές περιπτώσεις, από την άδεια διαμονής.

Παρά την προσωρινή κατάργηση του υποχρεωτικού έγγραφου τύπου το 2014, ο νέος Κώδικας Μετανάστευσης (Νόμος 5038/2023) φαίνεται να επαναφέρει έμμεσα αυτή την υποχρέωση μέσω των ψηφιακών πλατφορμών και των προϋποθέσεων εργοδοτικής δέσμευσης. Η εξάρτηση αυτή εντείνεται από τη σύνδεση της άδειας διαμονής με την ενεργή σύμβαση γεγονός που ακυρώνει, στην πράξη, το δικαίωμα στην παραίτηση, εγκλωβίζοντας τον μετανάστη σε ανεπιθύμητες εργασιακές σχέσεις. Σύμφωνα με τις Merikoski, P., και Näre, L. (2025), σε έρευνα στα εργασιακά δεδομένα της Φινλανδίας υποστηρίζουν ότι η ανάγκη τακτικής ανανέωσης των αδειών καθιστά τους εργαζόμενους εξαιρετικά διστακτικούς στο να καταγγείλουν αυθαιρεσίες ή κακομεταχείριση στις αρχές. Το «κατώφλι ανοχής» τους αυξάνεται δραματικά, καθώς ο φόβος απώλειας της άδειας διαμονής δίνει στον εργοδότη δυσανάλογη εξουσία όχι μόνο πάνω στην εργασία, αλλά και στην προσωπική και οικογενειακή ζωή των μεταναστών.

Στην έρευνα της Γραμματείας Οικονομικών Μεταναστών του 2005, προβάλλεται η γενικότερου περιεχομένου κριτική ότι το νομικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων μεταναστών αναπτύσσεται σε ένα περιβάλλον δομικής αμφιθυμίας με μία εργαλειακής φύσης μεταναστευτική πολιτική στην Ευρωπαϊκή κοινωνία: Ενώ αναγνωρίζεται η προσφορά του μετανάστη στην οικονομική ανάπτυξη με χαμηλού κόστους εργασία, παρατηρείται ταυτόχρονα μία απροθυμία στην πλήρη αναγνώρισή του κοινωνικά και πολιτικά.

Αυτή η Ευρωπαϊκή τάση παρατηρείται έντονα στην πρόσφατη ελληνική νομοθετική τροπολογία. Η Ελλάδα, προκειμένου να καλύψει τις ελλείψεις εργατικού

δυναμικού σε κλάδους όπως η γεωργία, οι κατασκευές και ο τουρισμός, εισήγαγε ένα πρόγραμμα νομιμοποίησης μέσω του άρθρου 193 του Ν 5078/2023 (γνωστό και ως «Τροπολογία Καιρίδη») το οποίο επιτρέπει σε πολίτες τρίτων χωρών που διέμεναν στην Ελλάδα χωρίς νομιμοποιητικά έγγραφα να αιτηθούν τριετή άδεια διαμονής με δικαίωμα στην εργασία, υπό την προϋπόθεση ότι αποδεικνύουν τουλάχιστον τριετή συνεχή παρουσία στην χώρα και ότι διαθέτουν δήλωση προσφοράς εργασίας από εργοδότη στην Ελλάδα (Generation 2.0 RED, & SolidarityNow, 2025 · Νόμος 5078/2023).

Η ως άνω αναφερόμενη τροπολογία, που έδινε τη δυνατότητα αιτήσεων για όλη την διάρκεια του 2024, έχει χαρακτηριστεί ως ιστορικής σημασίας για τα ελληνικά δεδομένα, καθώς για πρώτη φορά μετά από σχεδόν δύο δεκαετίες, θεσπίστηκε μία νέα άδεια διαμονής που λειτούργησε ως μία ευρεία νομιμοποίηση, προσφέροντας ανακούφιση σε χιλιάδες μετανάστες που διαβιούν επί χρόνια σε καθεστώς αορατότητας (Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity, 2023)

Ωστόσο, η τροπολογία αυτή, η οποία προκλήθηκε από τις πιέσεις των εργοδοτών σε όλους του κλάδους (Καψάλης, 2023 · **Μάρκου, 2024**), δέχτηκε κριτική η οποία εστιάζει στον καθυστερημένο χαρακτήρα της νομιμοποίησης και κυρίως στο γεγονός ότι η ρύθμιση στερείται οποιουδήποτε μοντέλου ενταξιακής πολιτικής (**Μάρκου 2024**). Η απουσία αυτή επιβεβαιώνει τον προσανατολισμό της πολιτικής ηγεσίας σε μία χρηστική αντιμετώπιση του μετανάστη, όπου η νομιμοποίηση δεν αποτελεί το πρώτο βήμα για την ενσωμάτωση στην κοινωνία, αλλά το αναγκαίο μέσο για την πρόσκαιρη θωράκιση της αγοράς εργασίας.

Η αποσύνδεση της εργασίας από την κοινωνική ενσωμάτωση γίνεται ακόμα πιο σαφής στον νέο Κώδικα Μετανάστευσης (Νόμος 5038/2023). Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι από τον τίτλο του νέου νομοθετήματος λείπει η «κοινωνική ένταξη», σε αντίθεση με το προγενέστερο κώδικα του 2014 (Γκέμη, 2024; Μάρκου, 2023) Οι σχετικές διατάξεις δεν καταργούνται όπως άλλες διατάξεις μεν, δεν συμπεριλαμβάνονται στον νέο κώδικα δε. Παράλληλα, σύμφωνα η μεταναστευτική πολιτική εστιάζει στην επιβολή ενός προτύπου πρόσκαιρης και εποχικής απασχόλησης, η οποία μεταλλάσσει το προφίλ του μετανάστη εργαζομένου σε έναν δέκτη περιορισμένων δικαιωμάτων (Μάρκου, 2024)

Στο ίδιο πλαίσιο η στρατηγική της προσωρινότητας επεκτείνεται και στις εκτός χώρας πολιτικές. Παράλληλα με την εσωτερική νομιμοποίηση, η Ελλάδα εφαρμόζει,

όπως είδαμε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, μία διττή στρατηγική για την προσέλκυση εργαζομένων από το εξωτερικό: Τη διαδικασία της Μετάκλησης και τις Διμερείς συμφωνίες (Generation 2.0 RED, & SolidarityNow, 2025). Οι στρατηγικές αυτές, σύμφωνα με την ίδια πηγή (2025), έχουν ως σκοπό να αντιμετωπίζουν το ζήτημα της έλλειψης εργατικού δυναμικού σε τομείς στους οποίους οι εντός χώρας εργάτες δεν επαρκούν.

Προκειμένου να αποσαφηνιστεί το πλαίσιο μέσα στο οποίο κινείται η ελληνική στρατηγική στον τομέα της μετανάστευσης, κρίνεται απαραίτητη η αποτύπωση (κατά Καψάλη, 2017) των έξι χαρακτηριστικών που την διέπουν, καθώς η ελληνική μεταναστευτική πολιτική δεν εμφανίζεται ως ένα αποσπασματικό σύνολο ρυθμίσεων αλλά ως ένα συγκροτημένο μοντέλο διαχείρισης: αρχικά, διακρίνεται από έναν εργασιοκεντρικό χαρακτήρα όπου η νόμιμη διαμονή αποτελεί μια «κερδισμένη» ανταμοιβή μέσω της ασφάλισης και των ενσήμων, ενώ ταυτόχρονα επιβάλλεται ένας θεσμικός διαχωρισμός από το κοινό εργατικό δίκαιο που δημιουργεί μια κλίμακα δικαιωμάτων βάσει ιθαγένειας. Το μοντέλο αυτό ενισχύεται από την τριχοτόμηση της νομοθεσίας, η οποία περιλαμβάνει τη γενική συρρίκνωση των εργασιακών δικαιωμάτων, τη διενέργεια προσχηματικών και τυπικών ελέγχων παραβατικότητας, και την πλήρη απουσία ειδικής κοινωνικής προστασίας για τον μεταναστευτικό πληθυσμό. Παράλληλα η εργαλειοποίηση του δικαίου με σκοπό την επιβολή ακραίας ελαστικότητας και την υπερ-εξάρτηση του μετανάστη από τον εργοδότη. Παράλληλα, καταγράφεται μια συστηματική απόκλιση μεταξύ θεσμικού πλαισίου και πραγματικότητας, όπου οι τυπικές εγγυήσεις παρακάμπτονται στην καθημερινή πρακτική, με τελικό αποτέλεσμα μια συμμαχία Κράτους-Εργοδοσίας που αντιμετωπίζει τον μετανάστη ως αναπτυξιακό μοχλό χαμηλού κόστους, διατηρώντας τον σε καθεστώς διαρκούς επισφάλειας και «ομηρίας»

2.3. Προστασία της μητρότητας στο ελληνικό δίκαιο- Πρακτικές εφαρμογές

Οι γονείς αποτελούν διαχρονικά μια κρίσιμη οικονομική και κοινωνική κατηγορία για τους φορείς χάραξης πολιτικής, τις κυβερνήσεις και τους εργοδότες θέτοντας πιεστικά ερωτήματα σχετικά με την αξία της εργασίας, τη φροντίδα και την κοινωνική ευθύνη (Jensen & Tyler, 2012). Στοιχείο που παρατηρείται συχνά στις σύγχρονες πολιτικές του νεοφιλελεύθερου συστήματος είναι αυτές με στόχο την συμφιλίωση των οικογενειακών και των εργασιακών υποχρεώσεων, οι οποίες υιοθετήθηκαν μεταπολεμικά από τις ανεπτυγμένες καπιταλιστικές κοινωνίες με σκοπό να καλύψουν

το κενό που δημιουργήθηκε από την μαζική είσοδο των γυναικών και μέσω θεσμικής παρέμβασης να αποτραπεί μια ενδεχόμενη κρίση του συστήματος κοινωνικής αναπαραγωγής (Καραμεσίνη & Συμεωνάκη, 2019).

Ηδη από τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες η αυξανόμενη ένταξη της μητέρας στην εργασία οδήγησε σε σταδιακή αποδυνάμωση του μοντέλου που θέλει τον άνδρα εργαζόμενο και την γυναίκα φροντίστρια με τις πολιτικές να δίνουν περισσότερη έμφαση στην διευκόλυνση των γυναικών να διαχειριστούν τον διπλό τους, πλέον, ρόλο, παρά στον έμφυλο καταμερισμό της οικιακής εργασίας. Στην Ελλάδα το μοντέλο του άνδρα- κουβαλητή ήταν ισχυρό μέχρι πρόσφατα (Καραμεσίνη & Συμεωνάκη, 2019).

Σήμερα φαίνεται, ότι κυβερνήσεις χωρών εντός και εκτός Ευρώπης αποδέχονται ότι η δημόσιες πολιτικές οφείλουν να εξυπηρετούν την ισορροπία μεταξύ των επαγγελματικών ευθυνών και των ευθυνών φροντίδας (Matsaganis et al., 2025). Ειδικότερα, η αξία αυτής της ισορροπίας επισημαίνεται και στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα των Κοινωνικών Δικαιωμάτων ο οποίος δίνει έμφαση στις επαρκείς άδειες των γονέων και τον ατόμων με ευθύνες φροντίδας, στις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και στην πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας (European Commission, 2017).

Ακολούθως της ανακήρυξης του Πυλώνα των κοινωνικών δικαιωμάτων του 2017, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ανέπτυξε, τον Ιούνιο του 2019, την *Οδηγία για την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής* (2019/1158) με σκοπό την εφαρμογή των αρχών του Πυλώνα από τα κράτη μέλη, στα οποία δόθηκε διάστημα τριών ετών (έως τις 2 Αυγούστου 2022) για να την ενσωματώσουν στο εθνικό νομοθετικό δίκαιο (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2019).

Η Οδηγία αυτή αφορά και τους δύο γονείς και αποσκοπεί, σύμφωνα με τους Matsaganis et al. (2025), στο να συμπληρώσει την οδηγία του 1992 η οποία ρύθμιζε ζητήματα προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων εργαζομένων καθώς και των εργαζομένων που προσφάτως είχαν γεννήσει και εκείνων που θήλαζαν. Πιο συγκεκριμένα, μεταξύ άλλων η παρούσα οδηγία του 2019 ορίζει θέματα που τοποθετούν τον πατέρα στην διεκδίκηση οικογενειακού χρόνου καθώς σύμφωνα με λόγια του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Δικαιοσύνης της Ρουμανίας που δημοσιεύθηκαν σε δελτίο τύπου του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2019), η Οδηγία αυτή έχει ως σκοπό να δημιουργήσει περισσότερα κίνητρα στους άνδρες για την λήψη πατρικής άδειας και να αναλάβουν περισσότερες ευθύνες φροντίδας με σκοπό να μειωθεί ο όγκος της απλήρωτης εργασίας που αναλαμβάνουν οι γυναίκες. Το

ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο εναρμονίζεται με την παραπάνω οδηγία μέσω του Νόμου 4808/2021 (άρθρο 28 αναφορικά με τη Γονική Άδεια), τα βασικά χαρακτηριστικά του οποίου παρατίθενται στην συνέχεια του παρόντος κεφαλαίου.

Επιπλέον, βάση του οδηγού της PICUM (2022), η Ευρωπαϊκή Οδηγία 92/85/ΕΟΚ θεσπίζει ένα συγκεκριμένο πλαίσιο προστασίας για τις έγκυες εργαζόμενες, το οποίο εφαρμόζεται σε κάθε άτομο που απασχολείται, ανεξάρτητα του αν διαθέτει νομιμοποιητικά έγγραφα:

- Εάν οι συνθήκες εργασίας ενέχουν κινδύνους για την έγκυο ή το παιδί, ο εργοδότης οφείλει να προσαρμόσει τις συνθήκες, να μετακινήσει την εργαζόμενη σε άλλη θέση ή να της χορηγήσει άδεια
- Οι έγκυες εργαζόμενες δικαιούνται απαλλαγή από την νυχτερινή βάρδια εφόσον προσκομίσουν ιατρική βεβαίωση που πιστοποιεί ότι αυτό είναι αναγκαίο για την υγεία τους.
- Κατοχυρώνεται δικαίωμα άδειας μητρότητας συνεχούς διάρκειας 14 εβδομάδων με τις δύο από αυτές να είναι υποχρεωτικές.
- Ισχύει η αυστηρή προστασία από την απόλυση από την αρχή της εγκυμοσύνης έως το τέλος της άδειας μητρότητας.

Στην Ελλάδα, το κοινωνικό μοντέλο ανήκει στα μεσογειακά/ νοτιο-ευρωπαϊκά μοντέλα κοινωνικού κράτους, τα οποία, ως οικογενειοκεντρικά, θέτουν την οικογένεια ως βασικό φορέα νομικής και ηθικής ευθύνης των εξαρτώμενων μελών, με τις κοινωνικές πολιτικές να επιτελούν συμπληρωματικό και επικουρικό ρόλο (Καραμεσίνη & Συμεωνάκη, 2019).

Επιστρέφοντας στην πολιτική της συμφιλίωσης (οικογενειακής και εργασιακής ζωής), η οποία ανήκει, σαν κατηγορία, ανάμεσα στην οικογενειακή πολιτική και την πολιτική απασχόλησης με τάση εξυπηρέτησης της δεύτερης, χωρίζεται σε τέσσερα βασικά είδη, εκ των οποίων τα δύο πρώτα έχουν εφαρμογή στην Ελλάδα σήμερα: «*οι άδειες φροντίδας, οι υπηρεσίες φροντίδας, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και διευθέτησης χρόνου εργασίας και τα επιδόματα φροντίδας*» (Καραμεσίνη & Συμεωνάκη, 2019, σ. 13).

Εστιάζοντας στο πρώτο είδος, τις άδειες φροντίδας, πρόκειται για ένα πολυεπίπεδο πλέγμα διαφόρων αδειών οι οποίες θεσπίστηκαν προς διευκόλυνση των εργαζόμενων γονέων, να διαχειρίζονται αποτελεσματικότερα την εργασιακή και την οικογενειακή ζωή. Σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα του Κέντρου Πληροφόρησης

Εργαζομένων και Ανέργων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Α., χ.χ.), στο πλαίσιο αυτό συμπεριλαμβάνονται οι εξής κατηγορίες:

Άδεια Μητρότητας: εναλλακτικά «Άδεια Κυήσεως» και «Άδεια Λοχείας», αποτελεί τον κεντρικό πυλώνα προστασίας της εργαζόμενης μητέρας με συνολική διάρκεια στις 17 εβδομάδες, εκ τις οποίες οι οχτώ (8) εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι εννιά (9) μετά (ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Α., χ.χ.). Σε περιπτώσεις πρόωρου τοκετού, αναφορικά με την ίδια πηγή, το υπόλοιπο της άδειας μεταφέρεται την περίοδο της λοχείας, ενώ σε περίπτωση καθυστέρησης τοκετού η άδεια παρατείνεται χωρίς να μειωθεί κάτω των εννέα εβδομάδων. Η άδεια αυτή προβλέπεται και στις περιπτώσεις γέννησης νεκρού εμβρύου, ενώ οι 9 εβδομάδες μετά την γέννηση δίνονται και στις περιπτώσεις παρενθεσίας (ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Α., χ.χ.). Επιπλέον, για ασφαλισμένους του ε-Ε.Φ.Κ.Α., προβλέπεται στην ελληνική νομοθεσία, επιπλέον επιδότηση διάρκειας 9 μηνών στις εργαζόμενες μητέρες (φυσικές, τεκμαιρόμενες ή θετές) καθώς και σε ομόφυλους συζύγους (Π.Δ. 62/2025, άρθρο 238).

Άδεια Πατρότητας: στο πλαίσιο ενίσχυσης του ρόλου του δεύτερου γονέας, ο Νόμος 4808/2021 (άρθρο 27), θέσπισε την άδεια πατρότητας η οποία ανέρχεται σε 14 εργάσιμες ημέρες με πλήρεις αποδοχές. Το δικαίωμα παρέχεται σε κάθε εργαζόμενο πατέρα κατά την γέννηση τέκνου χωρίς καμία προϋπόθεση προϋπηρεσίας και ανεξάρτητα από την οικογενειακή του κατάσταση (Νόμος 4808/2021).

Άδεια φροντίδας τέκνου: δικαίωμα το οποίο παρέχεται εναλλακτικώς μεταξύ των γονέων ανεξάρτητα από το εάν ο άλλος γονέας εργάζεται και χορηγείται για διάστημα 30 μηνών μετά την λήξη μητρότητας, της ειδικής παροχής προστασίας ή της γονικής άδειας, δίνοντας στον γονέα τη δυνατότητα να εργάζεται μία ώρα λιγότερο ημερησίως (Νόμος 4808/2021, άρθρο 37).

Γονική άδεια ανατροφής τέκνων: Σε συνέχεια της εναρμόνισης με την προαναφερθείσα Οδηγία της ΕΕ (2019/1158), ο Νόμος 4808/2021 (άρθρο 28), εισάγει την γονική άδεια ανατροφής η οποία αποτελεί ένα ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα για κάθε εργαζόμενο γονέα. Το δικαίωμα έχει διάρκεια τεσσάρων μηνών και μπορεί να ασκηθεί μέχρι το παιδί να φτάσει στην ηλικία των οχτώ ετών με σκοπό την διευκόλυνση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής (Νόμος 4808/2021). Για του δύο πρώτους μήνες της άδειας προβλέπεται καταβολή από τον Ο.Α.Ε.Δ. (πλέον Δ.ΥΠ.Α.) μηνιαίο επίδομα ίσο με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό και διασφαλίζεται η εργασιακή προστασία του γονέα (Νόμος 4808/2021).

Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες: Στον ίδιο νόμο (άρθρο 45), προβλέπονται ειδικές άδειες στους εργαζόμενους γονείς που έχουν χηρέψει καθώς και στους καθώς και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια των παιδιών. Συγκεκριμένα θεσπίζεται πρόσθετη ετήσια άδεια έξι εργάσιμων ημερών πέρα από τις προβλεπόμενες γενικές άδειες, ενώ στις περιπτώσεις τριών και παραπάνω τέκνων η εν λόγω άδεια αυξάνεται στις οκτώ εργάσιμες ημέρες ανά έτος (Νόμος 4808/2021).

Άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης: Οι εργαζόμενοι γονείς, ανεξάρτητα από το αν απασχολούνται με πλήρες ή μερικό ωράριο δικαιούνται ειδική άδεια για την επίσκεψη στο σχολείο των παιδιών τους για κάθε παιδί έως 18 ετών στην πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση και χωρίς ηλικιακό περιορισμό για γονείς παιδιών που φοιτούν σε δομές ειδικής εκπαίδευσης (Νόμος 4808/2021 άρθρο 38). Η άδεια παρέχεται χωρίς περικοπή των αποδοχών και μπορεί να ανέλθει έως τις 4 εργάσιμες ημέρες ανά έτος, όπως αναφέρει η ίδια διάταξη.

Άδεια λόγω ασθένειας εξαρτώμενων μελών: Ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα λήψης άδειας άνευ αποδοχών για την αντιμετώπιση περιπτώσεων ασθένειας των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (Νόμος 4808/2021, άρθρο 42). Η διάρκεια της εν λόγω άδειας ορίζεται, από τον ίδιο νόμο, στις έξι εργάσιμες ημέρες ανά έτος για γονείς με ένα παιδί με δυνατότητα αύξησης στις οκτώ για γονείς με δύο παιδιά και στις 14 για γονείς που προστατεύουν περισσότερα από δύο τέκνα και καλύπτει την φροντίδα παιδιών έως 16 ετών, καθώς και τέκνων άνω των 16 που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα υγείας ή αναπηρία, ενώ επεκτείνεται και για την φροντίδα συζύγων, γονέων ή άγαμων αδελφών, εφόσον αποδεδειγμένα αδυνατούν να αυτοεξυπηρετηθούν λόγω ασθένειας, ηλικίας ή αναπηρίας και το εισόδημά τους δεν υπερβαίνει τα όρια του κατώτατου ημερομισθίου.

Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών και άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών: Στον προαναφερθέντα νόμο (4808/2021 άρθρο 43), προβλέπεται η χορήγηση ειδικής γονικής άδειας διάρκειας δέκα εργάσιμων ημερών ετησίως με πλήρεις αποδοχές οι οποίες αποσκοπούν στην κάλυψη των αυξημένων αναγκών φροντίδας παιδιών έως 18 ετών που πάσχουν από σοβαρά νοσήματα, όπως νεοπλασματικές ασθένειες ή παθήσεις που απαιτούν μεταγγίσεις ή αιμοκάθαρση και, χωρίς ηλικιακό περιορισμό, για γονείς παιδιών με βαριά νοητική στέρηση, σύνδρομο Down ή αυτισμό.

Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία: Το θεσμικό πλαίσιο παρέχει το δικαίωμα στους εργαζόμενους γονείς που εργάζονται σε επιχειρήσεις με προσωπικό τουλάχιστον 50 ατόμων και έχουν παιδιά με διαγνωσμένη ψυχική, πνευματική η

σωματική αναπηρία να αιτηθούν την μείωση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας τους κατά μία ώρα με αναλογική, όμως, περικοπή των αποδοχών (Νόμος 4808/2021, άρθρο 41)

Σε συνέχεια των παρακάτω ρυθμίσεων, ο νομοθέτης προβλέπει την παροχή άδειας νοσηλείας, η οποία χορηγείται σε περιπτώσεις όπου η κατάσταση της υγείας του παιδιού, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος, επιβάλλει την νοσηλεία του και την παρουσία του γονέα στο νοσοκομείο (Νόμος 4808/2021 άρθρο 44). Η συγκεκριμένη διάταξη (άρθρο 44 του Νόμου 4808/2021) δεν θέτει ηλικιακό περιορισμό τέκνου και μπορεί να διαρκέσει όσο χρόνο διαρκεί η νοσηλεία με ανώτατο όριο τις 30 εργάσιμες ημέρες.

Όσον αφορά το δεύτερο είδος πολιτικών με στόχο την ισορροπία οικογενειακής και εργασιακής ζωής, στην Ελλάδα, οι επίσημες δομές φροντίδας κατηγοριοποιούνται με βάση την ηλικία των παιδιών και τον σκοπό λειτουργίας τους με τις δομές φροντίδας που απευθύνονται σε παιδιά μικρότερα της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (Βρεφικοί σταθμοί, παιδικοί σταθμοί, μικτοί βρεφονηπιακοί σταθμοί) να χωρίζονται σε δύο κατηγορίες (**Σκόμπα, 2019a**). Η πρώτη κατηγορία, απευθύνεται σε παιδιά από δύο μηνών έως 2.5 ετών, δίνοντας έμφαση κυρίως στην φύλαξη και στην φροντίδα παρά στην εκπαίδευση. Ο κύριος στόχος τους, αναφορικά με την **ίδια πηγή (2019a)**, είναι η διευκόλυνση της συμμετοχής των γονέων στην εργασία. Η δεύτερη κατηγορία αφορά παιδιά από την ηλικία των τριών έως την έναρξη της υποχρεωτικής σχολικής εκπαίδευσης και αποτελείται από δομές που παρέχουν υπηρεσίες προσχολικής αγωγής η οποία από το 2018 ορίστηκε στα 4 ετη (**Σκόμπα, 2019a**). Ο μεγαλύτερος αριθμός των δομών για παιδιά προσχολικής ηλικίας ανήκει στους δήμους

Παράλληλα μέσω του ΟΑΕΔ (πλέον Δ.ΥΠ.Α.) λειτουργούν βρεφονηπιακοί σταθμοί δωρεάν λειτουργία οι οποίοι απευθύνονται σε παιδιά από 6 μηνών έως 4 ετών των οποίων οι γονείς είναι είτε άνεργοι εγγεγραμμένοι στο μητρώο της Δ.ΥΠ.Α είτε εργαζόμενοι, ασφαλισμένοι στο ΕΦΚΑ (Εθνικό Μητρώο Διοικητικών Διαδικασιών, χ.χ.)

Επιπλέον, στο πλαίσιο των πολιτικών υποστήριξης της οικογένειας, υλοποιήθηκε η δράση για την περίοδο 2025-2026 που αφορά στην πρόσβαση των παιδιών προσχολικής και σχολικής ηλικίας καθώς και ατόμων με αναπηρία, σε δημόσιες και ιδιωτικές δομές φροντίδας (Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης, 2025). Σύμφωνα με το ίδιο έντυπο περιγραφής προγράμματος (2025), το πρόγραμμα προσφέρει στους ωφελούμενους μια «αξία τοποθέτησης» (voucher), η

οποία εξασφαλίζει την δωρεάν ή επιδοτούμενη ένταξή τους σε Βρεφονηπιακούς Σταθμούς, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης (Κ.Δ.Α.Π.) και Κ.Δ.Α.Π. ΑμεΑ.

Πέρα από τα προγράμματα προσχολικής φροντίδας, το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα προβλέπει θεσμούς και για παιδιά σχολικής ηλικίας. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Π.Δ. 79/2017, λειτουργούν το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο και το Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο τα οποία επεκτείνουν το ωράριο παραμονής των παιδιών στο σχολικό περιβάλλον για παιδιά ηλικία 5 ετών (νήπια) το Νηπιαγωγείο και από 6 έως 11 ετών το Δημοτικό Σχολείο. Το ωράριο λειτουργίας αυτών των προγραμμάτων έχει θεσμοθετηθεί με στόχο την δημιουργική απασχόληση των παιδιών πέραν των σχολικών ορών (Διακογεωργίου, 2022) και την διευκόλυνση των εργαζομένων γονέων, ωστόσο η αποτελεσματικότητα αυτών των ρυθμίσεων δέχεται κριτική καθώς η απόφαση για λήξη του απογευματινού προγράμματος στις 16.00, σε συνδυασμό με την αναστολή λειτουργίας επιπλέον απογευματινών ζωνών που λειτουργούσαν στο παρελθόν, δημιουργεί μια δυσαρμονία ανάμεσα στο σχολικό και το εργασιακό ωράριο (Σκόμπα, 2019b; Παπαχρήστου 2022).

Πέρα από τις υπηρεσίες φροντίδας και διευκολύνσεις στον εργασιακό χώρο, η οικογενειακή πολιτική στην Ελλάδα περιλαμβάνει και ένα σύστημα οικονομικών βοηθημάτων που χορηγούνται υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις με στόχο την μερική κάλυψη των δαπανών που προκύπτουν από την γέννηση και την ανατροφή τέκνων.

Σύμφωνα με τον Νόμο 4659/2020, όπως αυτός τροποποιήθηκε από τον Νόμο 5092/2024, για κάθε παιδί που γεννιέται στην Ελλάδα χορηγείται από το ΟΠΕΚΑ. Κύριος δικαιούχος είναι η μητέρα που διαμένει μόνιμα και νόμιμα στην Ελλάδα και για τους πολίτες τρίτων χωρών η χορήγηση προϋποθέτει την νόμιμη και μόνιμη διαμονή για διάστημα 12 ετών ενώ το ύψος του επιδόματος καθορίζεται από τον αριθμό των παιδιών την οικογένειας (Νόμος 4659/2020; Νόμος 5092/2024). Συγκεκριμένα, μετά την τροποποίηση του 2024 (Νόμος 5092), το ποσό ξεκινά από τα 2.400 ευρώ για το πρώτο παιδί, 2.700 ευρώ για το δεύτερο και 3.000 για το τρίτο και 3.500 για κάθε επόμενο.

Επιπλέον, το επίδομα παιδιού, το οποίο θεσπίστηκε με τον Νόμο 4512/2018 αντικαθιστώντας προγενέστερες παροχές αποτελεί μία οικονομική ενίσχυση που χορηγείται με βάση τον αριθμό των εξαρτώμενων τέκνων και το ισοδύναμο οικογενειακό εισόδημα. Δικαιούχοι είναι Έλληνες πολίτες, ομογενείς με δελτίο ομογενούς πολίτες κρατών μελών της Ε.Ε., αναγνωρισμένοι πρόσφυγες και πολίτες

τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα και μόνιμα στην Ελλάδα της τελευταία πενταετία (Νόμος 4512/2018).

Επιπρόσθετα των προαναφερθέντων παροχών, έχει θεσπιστεί το Ειδικό Βοήθημα της Δ.ΥΠ.Α., το οποίο στοχεύει στην οικονομική στήριξη εγγεγραμμένων ανέργων, που ανήκουν σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες και αντιμετωπίζουν εμπόδια στην αγορά εργασίας (Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, 2024). Στις κατηγορίες των δικαιούχων περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων, οι γονείς μονογονεϊκών οικογενειών που ασκούν κατ' αποκλειστικότητα την γονική μέριμνα, καθώς και γυναίκες θύματα έμφυλης ή ενδοοικογενειακής βίας και θύματα εμπορίας.

Ολοκληρώνοντας την ανασκόπηση του θεωρητικού και του νομικού πλαισίου, καθίσταται σαφές ότι υπάρχει ένα εκτενές πλέγμα κοινωνικών θεωριών, νομικών εφαρμογών και ρυθμίσεων οι οποίες περιγράφουν τις συνθήκες που αφορούν κάθε μία από τις επιμέρους ταυτότητες του πληθυσμού που εξετάζεται. Ωστόσο, η αντικειμενικότητα αυτού του πλαισίου παραμένει ανοιχτό ρώτημα αν δεν μεταφερθούμε από το θεωρητικό επίπεδο στην έμφυλη, μεταναστευτική, οικογενειακή και εργασιακή πραγματικότητα. Στο επόμενο κεφάλαιο, η έρευνα προχωρά στην ανάλυση των συνεντεύξεων, δίνοντας λόγο στις γυναίκες, ώστε να διερευνηθεί πως αυτές οι πολλαπλές ταυτότητες βιώνονται στην πράξη και πως το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο ανταποκρίνεται στις προσωπικές ανάγκες και τις καθημερινές προκλήσεις.

Β' Μέρος – Ερευνητικό

Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία Έρευνας

3.1. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι η διερεύνηση της βιωματικής εμπειρίας των μεταναστριών μητέρων που έχουν, παράλληλα με την γονική τους ιδιότητα βιώσει την ελληνική εργασιακή πραγματικότητα. Το ερευνητικό ενδιαφέρον εκκινεί από την επαγγελματική συναναστροφή με τον συγκεκριμένο πληθυσμό, καθώς και από τα πολλαπλά ερωτήματα που έχουν προκύψει γύρω από τις υπάρχουσες καταπιεστικές και διευκολυντικές συνθήκες. Δεδομένου ότι κάθε μία από τις ταυτότητες της μητέρας, της εργαζόμενης και της μετανάστριας, βιώνονται υπό την επίδραση των ευρύτερων κοινωνικοοικονομικών και εθνικών πολιτικών, κρίνεται αναγκαία η ανάλυση των εξωτερικών παραγόντων υπό το πρίσμα των προσωπικών αντιλήψεων.

Σε συνέχεια της ανάδειξης των προσωπικών εμπειριών η έρευνα στοχεύει στην ανάδειξη των συστημικών κενών και των θεσμικών εμποδίων που περιορίζουν την πρόσβαση των μεταναστριών μητέρων στα κοινωνικά τους δικαιώματα, καθώς επίσης και των διευκολυντικών πολιτικών ή των επιθυμητών αλλαγών που θα ενέτειναν το αίσθημα κοινωνικής ένταξης και την πρόσβαση σε υψηλού επιπέδου διαβίωσης. Φιλοδοξεί έτσι να λειτουργήσει ως εργαλείο συνηγορίας στον χώρο των κοινωνικών πολιτικών και υπηρεσιών, προτείνοντας μία διαθεματική προσέγγιση που αναγνωρίζει τις ιδιαιτερότητες του πληθυσμού.

Υιοθετώντας, λοιπόν, μια διαθεματική οπτική, η παρούσα μελέτη επιχειρεί να απαντήσει στο κεντρικό ερευνητικό ερώτημα: Πως η συνύπαρξη των ταυτοτήτων της μητέρας, της μετανάστριας και της εργαζόμενης διαμορφώνει την βιωμένη εμπειρία των γυναικών στην Ελλάδα. Αυτό το κεντρικό ερώτημα χωρίζεται στα ακόλουθα υπόερωτήματα. Η ίδια αναλυτική δομή και πορεία σκέψης υιοθετήθηκε και κατά την βιβλιογραφική ανασκόπηση:

- 1) Πως η μεταναστευτική ιδιότητα καθορίζει τους τομείς επαγγελματικής απορρόφησης και τις συνθήκες εργασίας;
- 2) Πως η ανάληψη του μητρικού ρόλου επηρεάζει τις επαγγελματικές επιλογές και την πρόσβαση στην εργασία;
- 3) Πως η έλλειψη υποστηρικτικών δικτύων και η απόσταση από την εκτεταμένη οικογένεια επηρεάζουν την εμπειρία της μητρότητας;

- 4) Σε ποιο βαθμό η συνδυαστική εμπειρία αυτών των ταυτοτήτων επηρεάζει τα μελλοντικά σχέδια των γυναικών για παραμονή στην Ελλάδα ή περαιτέρω μετακίνηση;

Η κεντρική υπόθεση της παρούσας μελέτης είναι ότι η συνύπαρξη των ταυτοτήτων της μετανάστριας, της μητέρας και της εργαζόμενης στο σύγχρονο ελληνικό πλαίσιο συγκροτείται σε μια σύνθετη και διαθεματική συνθήκη επισφάλειας, όπου η έλλειψη θεσμικής υποστήριξης και ο εργασιοκεντρικός χαρακτήρας της μεταναστευτικής πολιτικής εγκλωβίζουν τις γυναίκες σε άτυπα δίκτυα απασχόλησης και φροντίδας

3.2. Μεθοδολογική προσέγγιση και είδος έρευνας

Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης υιοθετείται η ποιοτική μεθοδολογία και ως βασικό εργαλείο συλλογής δεδομένων επιλέχθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη, καθώς κρίθηκε ως η πλέον ενδεδειγμένη μέθοδος για την καταγραφή των προσωπικών εμπειριών. Η συγκεκριμένη μέθοδος διαφοροποιείται από το παράδειγμα που ακολουθείται στις φυσικές επιστήμες στις οποίες η έρευνα στοχεύει στην αντικειμενική μέτρηση μιας εξωτερικής πραγματικότητας (Πυργιωτάκης & Συμέου, 2016). Η ποιοτική κοινωνική έρευνα μετατοπίζει το ενδιαφέρον στην «εσωτερική πραγματικότητα» του ατόμου, η οποία αποτελεί μια δυναμική νοητική κατασκευή που συγκροτείται μέσω της υποκειμενικής αντίληψης και της επεξεργασίας των εμπειριών (Πυργιωτάκης & Συμέου, 2016).

Η υιοθέτηση της ποιοτικής προσέγγισης στην παρούσα μελέτη αναγνωρίζει ότι η ανθρώπινη συμπεριφορά και τα κοινωνικά φαινόμενα δεν εκδηλώνονται μόνα τους, αλλά είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με το ιστορικό και το κοινωνικό τους περιβάλλον (Πυργιωτάκης & Συμέου, 2016). Παρά την αδιαμφισβήτητη υποκειμενικότητα και μοναδικότητα κάθε βιώματος, οι εμπειρίες των μεταναστριών μητέρων εντάσσονται σε συγκεκριμένα και κοινά δομικά πλαίσια που χαρακτηρίζουν την ελληνική κοινωνία και αγορά εργασίας.

Η μέθοδος της συνέντευξης, αξιοποιείται για την διερεύνηση του υποκειμενικού, επιτρέποντας την ανάλυση των προσωπικών τους βιωμάτων, των συναισθημάτων τους, των κινήτρων και των πεποιθήσεων που διαμορφώνουν τις πεποιθήσεις γύρω από συγκεκριμένα κοινωνικά φαινόμενα (Γαλάνης, 2018). Παράλληλα, οι ημιδομημένες συνεντεύξεις, που χρησιμοποιούνται ευρέως στην ποιοτική έρευνα, βασίζονται σε έναν κεντρικό πυρήνα ερωτήσεων, οι οποίες έχουν

διττό ρόλο: Από την μία διευκολύνουν τον/την ερευνητή/τρια να εντοπίσει και να προσεγγίσει τα πιο ουσιώδη θέματα, και από την άλλη παρέχουν την απαραίτητη ευελιξία τόσο στο συμμετέχον άτομο τόσο και στον/στην ερευνητή/τρια να επεκταθούν σε περαιτέρω αναλύσεις εφόσον κριθεί απαραίτητο, επιτυγχάνοντας, έτσι μία βαθύτερη μελέτη του ερευνητικού ερωτήματος (Γαλάνης, 2018b).

Ένα από τα πλεονεκτήματα που προσφέρει ο συγκεκριμένος τύπος συνέντευξης είναι η προσαρμοστικότητα και η ευελιξία κατά την διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας. Συγκεκριμένα, δίνεται η δυνατότητα αναδιαμόρφωσης των ερωτήσεων ώστε να ανταποκρίνονται στις ιδιαιτερότητες της κάθε συμμετέχουσας, περαιτέρω εμβάθυνσης σε συγκεκριμένα θέματα, μεταβολή της σειράς των ερωτήσεων ανάλογα την ροή της συζήτησης, προσθήκη ή παράλειψη ερωτήσεων ανάλογα την κάθε περίπτωση (Ισαρή & Πούρκος, 2016).

Η επιλογή αυτή, λοιπόν, βασίστηκε στην ανάγκη για μία εστιασμένη και, ταυτόχρονα, ανοιχτή συζήτηση, η οποία πραγματοποιήθηκε με την βοήθεια ενός προσχεδιασμένου οδηγού συνέντευξης (βλ. Παράρτημα 1), διαρθρωμένου σε επτά θεματικούς άξονες. Οι εν λόγω άξονες συνέβαλαν στην κάλυψη του συνόλου των ερευνητικών ερωτημάτων, κάνοντας χρήση ανοιχτών ερωτήσεων, ξεκινώντας με τον άξονα μηδέν (0) ο οποίος στόχευε στην συλλογή βασικών δημογραφικών στοιχείων. Συνεχίζοντας με τη διερεύνηση των εμπειριών των γυναικών από την αγορά εργασίας, την βιωμένη εμπειρία της μητρότητας, τις θεσμικές και κοινωνικές διαστάσεις που επηρεάζουν την πρόσβαση σε δικαιώματα και υποστήριξη, την διερεύνηση της δυνατότητας επαγγελματικής εξέλιξης και τις προθέσεις και τα μελλοντικά σχέδια, καταλήγοντας στην προσωπική αντίληψη της διαθεματικότητας των ταυτοτήτων τους.

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν με γνώμονα την γεωγραφική θέση και την διαθεσιμότητα των συμμετεχουσών. Συγκεκριμένα 5 από τις συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν δια ζώσης και μία συνέντευξη πραγματοποιήθηκε τηλεφωνικά προκειμένου να ξεπεραστεί ο περιορισμός της απόστασης.

Η γλώσσα διεξαγωγής των συνεντεύξεων καθορίστηκε από τις γλωσσικές δεξιότητες της ερευνήτριας και την διαθεσιμότητα γλωσσικής υποστήριξης. Συγκεκριμένα, η ερευνήτρια είχε τη δυνατότητα απευθείας διεξαγωγής των συνεντεύξεων στην ελληνική και την αγγλική γλώσσα, ενώ υπήρχε η δυνατότητα διερμηνείας στα γαλλικά και τα αραβικά μέσω τρίτου. Τελικά, η πλειοψηφία των συνεντεύξεων (τέσσερις) πραγματοποιήθηκαν στην ελληνική γλώσσα, μία συνέντευξη διεξήχθη στα αγγλικά και μία στα γαλλικά με την συνδρομή διερμηνέα.

3.3. Μέθοδος δειγματοληψίας και συμμετέχουσες

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν συνολικά έξι συμμετέχουσες. Η επιλογή του δείγματος έγινε με γνώμονα τρία κεντρικά χαρακτηριστικά που εξυπηρετούσαν τον ερευνητικό σκοπό: τη μητρότητα, την μετανάστευση πρώτης γενιάς και την εργασιακή εμπειρία στην ελληνική οικονομία. Μοναδικός πρόσθετος περιορισμός τέθηκε το κριτήριο της ενηλικίωσης όλων των συμμετεχουσών.

Για τον εντοπισμό και την προσέγγιση των συμμετεχουσών χρησιμοποιήθηκε ο συνδυασμός δύο τεχνικών: της σκόπιμης δειγματοληψίας, κατά την οποία μέσα από την κοινότητα προσεγγίστηκαν γυναίκες που πληρούσαν τα παραπάνω χαρακτηριστικά και δειγματοληψία της χιονοστιβάδας. Η μέθοδος αυτή στηρίχθηκε στην αξιοποίηση των άτυπων κοινωνικών μεταξύ των συμμετεχουσών, όπου η μία γυναίκα πρότεινε την επόμενη, διευκολύνοντας την πρόσβαση σε έναν πληθυσμό που χαρακτηρίζεται από επιφυλακτικότητα. Επίσης, η συγκεκριμένη μέθοδος διευκόλυνε την αρχική επικοινωνία, καθώς η γνωστοποίηση των χαρακτηριστικών της συνέντευξης γινόταν από πρόσωπα οικεία προς τις υποψήφιες συμμετέχουσες.

Αρχικά προσεγγίστηκαν τρεις γυναίκες μέσω του ευρύτερου κοινωνικού και γνωστού περιβάλλοντος της ερευνήτριας. Στην συνέχεια, οι 3 αυτές συμμετέχουσες λειτούργησαν ως σύνδεσμοι για τον εντοπισμό και την προσέγγιση των υπόλοιπων τριών συμμετεχουσών.

Στο αρχικό στάδιο της έρευνας, καταβλήθηκε προσπάθεια για την προσέγγιση του δείγματος μέσω επίσημων θεσμικών φορέων. Συγκεκριμένα πραγματοποιήθηκε επικοινωνία με έξι οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της υποστήριξης γυναικών, μεταναστών και οικογενειών με στόχο την διαμεσολάβηση για την εύρεση γυναικών που πληρούσαν τα παραπάνω κριτήρια. Ωστόσο, η προσπάθεια αυτή δεν απέδωσε αποτελέσματα λόγω μη ανταπόκρισης (σε τέσσερις περιπτώσεις), λόγω πολιτικής μη εμπλοκής (σε μία περίπτωση) και λόγω κανονιστικών περιορισμών (σε μία περίπτωση).

Τα χαρακτηριστικά του τελικού δείγματος των έξι γυναικών ηλικίας 30-52 ετών συνοψίζονται στον πίνακα 1:

Κωδικός	Καταγωγή	Οικογενειακή Κατάσταση	Ηλικία	Χρόνια στην Ελλάδα
Συν 1	Βόρεια Αφρική	Έγγαμη, λειτουργική μονογονέας, 2 παιδιά	30	4

Συν 2	Ανατολική Αφρική	Παντρεμένη, δύο παιδιά	45	20
Συν 3	Δυτική Αφρική	Παντρεμένη, τρία παιδιά	32	14
Συν 4	Δυτική Αφρική	Παντρεμένη, τρία παιδιά	36	16
Συν 5	Κεντρική Ευρώπη	Μονογονέας, ένα παιδί, μητρική γαργιά	48	22
Συν 6	Νοτιοανατολική Ευρώπη	Παντρεμένη, τέσσερα παιδιά	52	27

Πίνακας 1: Χαρακτηριστικά τελικού δείγματος

3.4. Ανάλυση Δεδομένων

Η επεξεργασία του υλικού που συγκεντρώθηκε από τις ημιδομημένες συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκε μέσω της επαγωγικής μεθόδου, στην οποία η ανάλυση δεν εκκινεί από ένα προκαθορισμένο θεωρητικό υπόβαθρο αλλά καθοδηγείται από τα εμπειρικά δεδομένα που προσφέρουν οι συμμετέχουσες (Γαλάνης, 2018a). Παρόλο, που η ανάλυση εκκινεί από αυτά τα δεδομένα, η βιβλιογραφική ανασκόπηση που προηγήθηκε λειτούργησε ως ένας θεωρητικός προσανατολισμός που βοηθά στον εντοπισμό των κρίσιμων κοινωνικών ζητημάτων, όχι ως ένα άκαμπτο πλαίσιο στο οποίο έπρεπε να προσαρμοστούν οι απαντήσεις των συμμετεχουσών, καθώς οι εμπειρίες τους είναι αυτές που καθοδηγούν την ανάλυση.

Παράλληλα, ως κεντρική τεχνική ανάλυσης υιοθετείται η Θεματική Ανάλυση, η οποία αποτελεί την πιο διαδεδομένη μέθοδο επεξεργασίας δεδομένων με μορφή γραπτού κειμένου (Γαλάνης, 2018a). Με αυτήν την τεχνική η επεξεργασία των δεδομένων πραγματοποιείται μέσω της αναγνώρισης και οργάνωσης επαναλαμβανόμενων μοτίβων εντός του υλικού των συνεντεύξεων (Τσιώλης, 2018).

Η αναλυτική διαδικασία διαρθρώθηκε σε στάδια, βασισμένα στην πρόταση των Braun και Clarke (2012): Αρχικά πραγματοποιήθηκε μετεγγραφή των μαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων σε κείμενο, η οποία αποτέλεσε την πρώτη επαφή με το υλικό. Στην συνέχεια έγινε προσπάθεια εξοικείωσης με το υλικό και επιλογή αποσπασμάτων με σκοπό την συσχέτισή τους με τα ερευνητικά ερωτήματα. Κατά το τρίτο στάδιο πραγματοποιήθηκε κωδικοποίηση των δεδομένων και, τέλος, ομαδοποίηση των κωδικών σε ευρύτερες κατηγορίες.

Για τη διαδικασία της θεματικής ανάλυσης είναι σημαντικό να αναφερθεί η τοποθέτηση των Braun και Clarke (2012) σχετικά με τα μοτίβα: το «κοινό» και

«επαναλαμβανόμενο» δεν σημαίνει απαραίτητα και σημαντικό, καθώς η αναγνώριση των μοτίβων νοήματος δεν βασίζεται στην ποσοτική συχνότητα εμφάνισης, αλλά στη συνάφεια και την βαρύτητα σε σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα.

Επιπλέον, η θεματική ανάλυση επιτρέπει στην ερευνήτρια να προσδιορίσει τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ διαφόρων εννοιών, καταστάσεων και συνθηκών και να τις αντιπαραβάλει με επαναλαμβανόμενα δεδομένα που έχουν συλλεχθεί σε διαφορετικές στιγμές μέσα στην συνέντευξη (Alhojailan, 2012). Αυτή η δυνατότητα κρίνεται ιδιαίτερα χρήσιμη στην παρούσα μελέτη, στην οποία η διαθεματική προσέγγιση απαιτεί πέρα από τον εντοπισμό των ρόλων και των ταυτοτήτων, τα σημεία όπου αυτά διασταυρώνονται.

3.5. Δεοντολογικά ζητήματα

Το ζήτημα της δεοντολογίας στις κοινωνικές επιστήμες αποτελείται, κατά κύριο λόγο, από κανόνες που έχουν στόχο την ρύθμιση της σχέσης μεταξύ ερευνητών και συμμετεχόντων με εστίαση στον τρόπο αντιμετώπιση των συμμετεχόντων από τους ερευνητές κατά την ερευνητική διαδικασία (Ισαρρή & Πούρκος, 2016).

Κεντρικά ζητήματα κατά την διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας (σύμφωνα με τους Ισαρρή & Πούρκος, 2016), καθώς και κατά την διάρκεια της παρούσας μελέτης είναι: η εξασφάλιση της ελεύθερης και συναινετικής συμμετοχής των γυναικών, η οποία πραγματοποιείται κατόπιν πλήρους και σαφούς ενημέρωσης για τη διαδικασία και τους στόχους της μελέτης, η προστασία των γυναικών από οποιαδήποτε σωματική ή ψυχική βλάβη, καθώς και η διασφάλιση της ανωνυμίας τους και, τέλος, ο καθορισμός των ορών δημοσίευσης και αξιοποίησης του ερευνητικού υλικού.

Η διαδικασία της ενημέρωσης πραγματοποιήθηκε σε δύο στάδια. Αρχικά η συμμετέχουσα έλαβαν προφορική ενημέρωση σχετικά με τον σκοπό και το αντικείμενο την έρευνας, ώστε να κατανοήσουν τον σκοπό στον οποίο θα κινηθεί η συζήτηση. Στην προφορική ενημέρωση γινόταν λόγος τόσο για την εθελοντική τους συμμετοχή, όσο και για πιθανότητα ηχογράφησης έπειτα από δική τους συγκατάθεση. Στην συνέχεια, είτε εκ των προτέρων ηλεκτρονικά, είτε πριν την διεξαγωγή της συνέντευξης, παρασχέθηκε, σε κάθε συμμετέχουσα το Έντυπο Ενημέρωση και Συγκατάθεσης (βλ. Παράρτημα 2), το οποίο είχε λάβει έγκριση από την επιτροπή δεοντολογίας και περιέγραφε αναλυτικά τον σκοπό της έρευνας, την μέθοδο διεξαγωγής και τα δικαιώματά τους ως συμμετέχουσες.

Μέσω αυτού του εντύπου, οι γυναίκες ενημερώθηκαν ρητά για το δικαίωμά τους να αρνηθούν να απαντήσουν σε οποιαδήποτε ερώτηση, καθώς και για τη δυνατότητα να αποχωρήσουν οικειοθελώς από την ερευνητική διαδικασία σε οποιοδήποτε στάδιο, χωρίς καμία συνέπεια. Παράλληλα, ενημερώθηκαν για την διασφάλιση της ανωνυμίας και εμπιστευτικότητας των δεδομένων τους, με τη χρήση ψευδωνυμίων και την απομαγνητοφώνηση και την ανάλυση του υλικού.

Για την προστασία της ιδιωτικότητας των συμμετεχουσών, η διαχείριση των δημογραφικών τους στοιχείων πραγματοποιήθηκε με γνώμονα την μέγιστη δυνατή ανωνυμοποίηση. Παρόλο που για τις αναλυτικές ανάγκες της έρευνας κρίθηκε απαραίτητη η συλλογή στοιχείων όπως η ηλικία, η περιοχή καταγωγής, το χρονικό διάστημα παραμονής στην Ελλάδα, η οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο εκπαίδευσης, η τελική παρουσίαση αυτών των δεδομένων έγινε με τρόπο που αποτρέπει τη ταυτοποίηση των συμμετεχουσών.

Συγκεκριμένα, εφαρμόστηκαν η τεχνική της γεωγραφικής γενίκευσης κατά την οποία η χώρα καταγωγής των γυναικών ανωνυμοποιήθηκε μέσω της χρήσης ευρύτερων γεωγραφικών προσδιορισμών. Επίσης, κατόπιν προσωπικής κρίσης της ερευνήτριας, οποιαδήποτε πληροφορία κρίθηκε ότι θα μπορούσε να εκθέσει την συμμετέχουσα ή να καταστήσει αναγνωρίσιμη την ταυτότητά της παραλείφθηκε ή αντικαταστάθηκε με ευρύτερες έννοιες

3.6. Περιορισμοί έρευνας

Προτού περάσουμε στην ανάλυση και ερμηνεία των ευρημάτων που προέκυψαν από την συγκεκριμένη έρευνα υπάρχουν ορισμένοι περιορισμοί που πρέπει να ληφθούν υπόψιν.

Ένας από τους κυριότερους περιορισμού αφορά την γλώσσα διεξαγωγής των συνεντεύξεων. Παρόλο που όλες οι γυναίκες είχαν επαρκή κατανόηση της γλώσσας διεξαγωγής των συνεντεύξεων, για τέσσερις, εκ των έξι, συνεντεύξεων δεν πραγματοποιήθηκαν στην μητρική γλώσσα των συνεντευξιζόμενων. Η συνθήκη αυτή ενδέχεται να περιόρισε τη δυνατότητα των γυναικών να αποδώσουν με ακρίβεια σύνθετα συναισθήματα ή βαθύτερους αναστοχασμούς γύρω από τις εμπειρίες τους. Επιπλέον σε μία περίπτωση χρησιμοποιήθηκε διερμηνεία γεγονός που εισάγει έναν βαθμό διαμεσολάβησης στη μεταφορά του νοήματος μεταξύ συμμετέχουσας και ερευνήτριας.

Επιπλέον η εξεύρεση μεγαλύτερου δείγματος αντιμετώπισε δυσκολίες για δύο κύριους λόγους. Πρώτον, λόγω του εξαιρετικά περιορισμένου χρόνου των συμμετεχουσών, οι οποίες λόγω των πολλαπλών τους ρόλων αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξισορρόπηση των απαιτήσεων της οικογένειας και της εργασίας. Δεύτερον, παρατηρήθηκε μία επιφυλακτικότητα, όπως προαναφέρθηκε, από την πλευρά των συμμετεχουσών ως προς την ερευνητική διαδικασία, γεγονός που διευκολύνθηκε μέσω της διαμεσολάβησης οικείων προσώπων για την μεταφορά των εμπειριών της συνέντευξης «εκ των έσω».

Επιπλέον, ο τρόπος αυτός (μέθοδος της χιονοστιβάδας), ενδέχεται να οδήγησε σε ένα δείγμα με κοινά χαρακτηριστικά ή παρόμοιες στρατηγικές διαχείρισης, περιορίζοντας την πρόσβαση σε πιο απομονωμένες ή διαφορετικές ομάδες μεταναστριών. Ενώ η επιφυλακτικότητα του πληθυσμού, ενδέχεται να επηρέασε την προθυμία τους να μοιραστούν πιο ευαίσθητες πληροφορίες, πέρα από τη συμμετοχή τους στην έρευνα.

Πέρα από τους πρακτικούς περιορισμούς, η παρούσα μελέτη έρχεται αντιμέτωπη με το θεμελιώδες ζήτημα της αντικειμενικότητας στις ανθρωπιστικές επιστήμες. Η βιωμένη εμπειρία των συμμετεχουσών αποτελεί την εμπειρική βάση της έρευνας, ωστόσο όπως επισημαίνει ο Dilthey (2011), όπως μας δίνεται από τους Πυργιωτάκης και Συμέου (2016), η εσωτερική αυτή εμπειρία είναι συνδεδεμένη με την υποκειμενική οπτική του ατόμου και ενέχει τον κίνδυνο προκαταλήψεων. Όμως, η έρευνα δεν φιλοδοξεί να παράγει μία έγκυρη αλήθεια κατά τα πρότυπα των θετικών επιστημών, αλλά επιδιώκει την αποτύπωση της κατανόησης και της γνώσης των συμμετεχουσών παράλληλα με την συναισθηματική τους κατάσταση γύρω από τις εξωτερικές συνθήκες.

Ένας σημαντικός περιορισμός που πρέπει να επισημανθεί αφορά την σύνθεση του δείγματος ως προς τη διάρκεια παραμονής τους στην Ελλάδα. Στην συντριπτική πλειονότητα (5 από τις 6 γυναίκες), οι συμμετέχουσες διαμένουν στην Ελλάδα για διάστημα άνω των δέκα ετών, με τα έτη παραμονής να κυμαίνονται από 4 έως 27 έτη. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος παραμονής του δείγματος στην Ελλάδα είναι τα 17,1 έτη, γεγονός που καταδεικνύει ότι πρόκειται για έναν μακροχρόνια εγκατεστημένο πληθυσμό και όχι για νεοεισερχόμενες μετανάστριες.

Η συγκεκριμένη ιδιαιτερότητα είναι πιθανόν να επηρεάσει την ερμηνεία των αποτελεσμάτων με δύο τρόπους: Παρότι οι συμμετέχουσες αναφέρθηκαν σε εμπειρίες κατά το πρώτο διάστημα παραμονής τους, οι αφηγήσεις αυτές είναι αναδρομικής

φύσεως με αποτέλεσμα οι εμπειρίες να αντικατοπτρίζουν ένα διαφορετικό, έως έναν βαθμό, κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον. Επιπλέον, η χρονική απόσταση από τα γεγονότα μπορεί να μετασχηματίσει την συναισθηματική ένταση των γεγονότων

Τέλος, ένας εγγενής περιορισμός της ποιοτικής έρευνας, ο οποίος αφορά και την παρούσα μελέτη είναι η αδυναμία γενίκευση των αποτελεσμάτων σε ευρύτερα σύνολα του πληθυσμού (Πυργιωτάκης & Συμέου, 2016). Όπως επισημαίνεται στην διεθνή βιβλιογραφία, οι ποιοτικές έρευνες επεξεργάζονται μικρά δείγματα τα οποία χαρακτηρίζονται ως «δείγματα ευκολίας» με αποτέλεσμα οι διαπιστώσεις να αφορούν μόνο το συγκεκριμένο δείγμα και να μην μπορούν να μεταφερθούν στο σύνολο του πληθυσμού. Συνεπώς η παρούσα εργασία δεν διεκδικεί γενικευτική ισχύ, αλλά στοχεύει στην ανάδειξη της εσωτερικής λογικής και συναισθηματικής κατάστασης και της πολυπλοκότητας των βιωμάτων.

Σε ένα πιο προσωπικό επίπεδο, μια επιπλέον πρόκληση αποτέλεσε η διαχείριση της συναισθηματικής εμπλοκής που αναπόφευκτα προέκυψε. Η ακρόαση αφηγήσεων που συχνά περιλάμβαναν βιώματα επισφάλειας, νομικής ανασφάλειας ή προσωπικών δυσκολιών προκάλεσε εσωτερικές συγκρούσεις ανάμεσα στον ρόλο της ερευνήτριας και την ανθρώπινη ενσυναίσθηση. Καταβλήθηκε συστηματική προσπάθεια ώστε η συναισθηματική αυτή απόκριση να μην επισκιάσει την ακαδημαϊκή ανάλυση, αλλά να λειτουργήσει αναστοχαστικά. Στόχος ήταν η παραγωγή γνώσης που να παραμένει πιστή στην πολυπλοκότητα των βιωμάτων των γυναικών, διασφαλίζοντας ότι η επιστημονική ερμηνεία δεν θα αλλοιωθεί από την προσωπική συναισθηματική εμπλοκή.

Κεφάλαιο 4. Ανάλυση Δεδομένων

4.1. Τομείς απασχόλησης και εργασιακή κινητικότητα

Ένα από τα πιο κοινά ευρήματα κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων αφορά τον τρόπο εύρεσης εργασίας. Στις τέσσερις από τις έξι περιπτώσεις (Συν 2, 3, 4 και 5) ως τρόπος εύρεσης αναφέρθηκαν τα άτυπα κοινωνικά δίκτυα και οι προσωπικές συστάσεις. Συγκεκριμένα οι συστάσεις μπορεί να πραγματοποιούνταν από προηγούμενους εργοδότες (Συν2), φίλους (Συν3 και Συν5) ή το οικογενειακό περιβάλλον (Συν4), οι οποίοι λειτουργούν ως μεσάζοντες. Σε μία περίπτωση, από την Συν5 αναφέρθηκε η διαδικασία της αίτησης και αυτό αφού είχε προηγηθεί πληροφόρηση από οικείο πρόσωπο.

Η σημασία των άτυπων δικτύων στην εύρεση εργασίας και στην αρχική επιβίωση φαίνεται χαρακτηριστικά στα λόγια της Συν2. Η εμπειρία της κατά την άφιξή της στην Ελλάδα παρουσιάζεται ως μια συνθήκη ανάγκης όπου η έλλειψη βασικών πόρων («δεν έχω ούτε ρούχα να φοράω... ούτε ένα φράγκο») πρόβαλε την αλληλεγγύη μεταξύ των μεταναστριών ως ένα σημαντικό μηχανισμό υποστήριξης. Η συμμετέχουσα αναφέρθηκε χαρακτηριστικά στον ρόλο της κοινότητα («τα κορίτσια»), η οποία παρείχε υλική βοήθεια («αν μπορούνε κάτι ρούχα δίνου ή για ψωμί θα σου δώσουν λεφτά») και προσωρινή στέγαση. Αυτό το κοινωνικό δίκτυο την βοήθησε στην εύρεση εργασίας καθώς ήδη από τις πρώτες ημέρες της στην Ελλάδα («μια φίλη μου το πρωί όταν πάει δουλειά... πάω μαζί της»).

Η επαγγελματική διαδρομή των συμμετεχουσών επιβεβαιώνει την βιβλιογραφική διαπίστωση για την συγκέντρωση του μεταναστευτικού γυναικείου πληθυσμού σε τομείς της φροντίδας, της οικιακής εργασίας και της άτυπης εργασίας (SolidarityNow, 2024). Ο τομέας της καθαριότητας αποδεικνύεται ως ένας από τους πιο κοινούς τομείς απασχόλησης για το σύνολο σχεδόν των συμμετεχουσών λειτουργώντας είτε ως τρόπος εισόδου στην ελληνική αγορά εργασίας, είτε ως μια σταθερή επαγγελματική επιλογή σε διαφορετικές φάσεις της ζωής τους. Συγκεκριμένα, ο κλάδος της καθαριότητας αποτέλεσε εργασιακή αφετηρία για την Συν1 σε καταλύματα βραχυχρόνιας μίσθωσης, για την Συν4 σε σπίτια και για την Συν3 σε ξενοδοχεία ως εποχιακή εργαζόμενη. Παράλληλα, ο τομέας αυτό αποτελεί την τρέχουσα απασχόληση για την Συν2 σε γραφεία και σπίτια και για την Συν6 σε ξενοδοχείο ενώ η Συν5 η καθαριότητα αποτέλεσε ενδιάμεσο σταθμό στην επαγγελματική της πορεία.

Η παραπάνω εικόνα της επαγγελματικής απορρόφησης των μεταναστριών ερμηνεύεται μέσα από τις ευρύτερες κοινωνικές μεταβολές που συντελέστηκαν στην Ελλάδα από τα τέλη της δεκαετίας του '90. Όπως επισημάνθηκε και στην βιβλιογραφική ανασκόπηση, η αυξημένη συμμετοχή των Ελληνίδων στην ανώτερη εκπαίδευση και την επίσημη αγορά εργασίας δημιούργησε ένα σημαντικό «κενό φροντίδας» μέσα στην οικογένεια. Εφόσον η ανακατανομή των οικιακών φροντίδων δεν σημείωσε ανάλογη πρόοδο οι μετανάστριες γυναίκες κλήθηκαν να καλύψουν κυρίως αυτούς τους ρόλους (SolidarityNow2025).

Πέρα από την κοινή συγκέντρωση στις υποστηρικτικές υπηρεσίες, η ανάλυση των επαγγελματικών διαδρομών αποκαλύπτει μοναδικές συνθήκες που διαφοροποιούν την εμπειρία της κάθε γυναίκας. Για παράδειγμα, ιδιαίτερα ενδιαφέρον παρουσιάζει το επαγγελματικό υπόβαθρο των Συν1 και Συν6 η οποίες πριν έρθουν στην Ελλάδα εργάζονταν στον αγροτικό και κτηνοτροφικό τομέα της χώρας τους. Ενώ η Συν5 εργάστηκε στην χώρα της στον τομέα του εμπορίου γεγονός που, σε συνδυασμό με την εκκίνηση των σπουδών της σε κλάδο σχετικό με πωλήσεις και αγορές, την βοήθησε να ανοίξει και να συντηρήσει για επτά έτη στην Ελλάδα την δική της επιχείρηση εστίασης, αναδεικνύοντας μια προσπάθεια για επαγγελματική αυτονομία. Η πιο πρόσφατη επαγγελματική της εμπειρία αφορά την υποστήριξη στον τομέα της υγείας.

Τέλος, η συνέντευξη της Συν3 έφερε στο ερευνητικό προσκήνιο την συνθήκη της εσωτερικής εργασίας η οποία, απασχολήθηκε ως εσωτερική κατά την πρώτη περίοδο διαμονής της στην Ελλάδα και πριν δημιουργήσει δική της οικογένεια. Ο Boccagni (2018), περιγράφει την εσωτερική φροντίδα ως μία επιλογή που γίνεται κυρίως από γυναίκες στο ξεκίνημα της μεταναστευτικής τους διαδρομής, όταν οι οικογένειές τους παραμένουν στην χώρα καταγωγής. Η Συν3, παρά τους αρχικούς της δισταγμούς, μετά από μία αρνητική εμπειρία, η επιστροφή της σε αυτό το μοντέλο για ενάμιση χρόνο- χάρη στις καλές σχέσεις που αναπτύχθηκαν με τους εργοδότες- δείχνει ότι η εσωτερική εμπειρία αποτέλεσε μία συνειδητή επιλογή για εκείνο το στάδιο της ζωής της. Η στροφή αυτή εναρμονίζεται με την βιβλιογραφική προσέγγιση που την παρουσιάζει ως επιλογή ενίσχυσης των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και ανάκτησης τους προσωπικού ελέγχου και χρόνου (Λιάπη & Κόντου, 2014).

Η Συν3 περιγράφοντας την απόφασή της να εγκαταλείψει την εσωτερική εργασία αναφέρει χαρακτηριστικά: *«Δεν ένιωθα άνετα... είχα έναν μικρό φόβο μέσα μου ότι δεν μπορώ να κάνω εσωτερική εργασία»* Αυτός ο φόβος την οδήγησε στο να απορρίψει μεταγενέστερες προτάσεις για εργασία με διαμονή δηλώνοντας πως πλέον

«χρειάζομαι δουλειά που να μπορώ να πηγαίνω από το σπίτι μου». Ωστόσο στην επαγγελματική της πορεία αποφάσισε να δοκιμάσει ξανά αυτό το μοντέλο με τους δικούς της όρους «*Αν είναι καλοί συνεχίζω. Αν δεν είναι καλοί φεύγω*».

Παρατίθεται ο πίνακας με τους κλάδους εργασίας στους οποίους έχουν εργαστεί οι συμμετέχουσες στην Ελλάδα:

Κλάδος Εργασίας	Αριθμός Γυναικών	Συμμετέχουσες
Καθαριότητα	6	Συν1, Συν2, Συν3, Συν4, Συν5, Συν6
Οικιακή Εργασία (εσωτερική)	1	Συν3
Εστίαση	4	Συν1, Συν3, Συν5, Συν6
Επιχειρηματικότητα	1	Συν5
Τομέας υγείας	1	Συν5

Πίνακας 2: Κλάδοι εργασίας

4.2. Συνθήκες εργασίας

Ένα κοινό εύρημα για το σύνολο σχεδόν των γυναικών είναι η υψηλή σωματική απαίτηση της εργασίας τους. Συγκεκριμένα η Συν1 περιγράφει την τωρινή της απασχόληση στην εστίαση ως ιδιαίτερα απαιτητική καθώς συνδυάζει πολλά πόστα σε οχτάωρη εργασία τυπικά πενταήμερης αλλά πολλές φορές και εξαήμερης βάσης . Χαρακτηριστικά ήταν τα λόγια της όταν ανέφερε *«κανονικά την δουλειά που κάνω εγώ, θα την έκαναν δύο, μπορεί και τρία άτομα»*

Παρομοίως η Συν6 χαρακτηρίζει την εργασία της στην καθαριότητα ξενοδοχείου ως *«πολύ βαριά»* επισημαίνοντας μάλιστα την έλλειψη κατάλληλου εξοπλισμού που θα διευκόλυνε το έργο της. Ενώ η Συν4 αναφέρεται στην δυσκολία της καθαριότητας σπιτιών, τονίζοντας ότι *«δεν είναι εύκολο να καθαρίζει σπίτια»*

Ενδιαφέρον έχει η αναφορά της Συν5 όταν αναφέρεται στην περίοδο που είχε δική της επιχείρηση. Συγκεκριμένα αναφέρει ότι η εργασία που την δυσκόλεψε περισσότερο *«... ήταν αυτά τα χρόνια που είχα μαγαζί. Γιατί εκεί είχα πιο πολλές ευθύνες, πιο πολύ τρέξιμο. Γιατί όλα έπρεπε να τα κάνω μόνη μου. Έπρεπε να τακτοποιήσω και τα χαρτιά και όλα. Δηλαδή εκεί δυσκολεύτηκα. Εκεί ήθελα και βοήθεια. Εκεί ψυχολογικά δυσκολευόμουν περισσότερο»*

Ενώ, στον κλάδο της υγείας η Συν5 υπογραμμίζει το σωματικό βάρος που καλείται να διαχειριστεί καθημερινά, τονίζοντας ότι το επιλέγει γιατί είναι μία δουλειά που της αρέσει: *«Κοίταξε και στην δουλειά που είμαι τώρα δεν είναι εύκολα γιατί έχουμε*

να κάνουμε με βάρος... δουλεύουν γυναίκες 20-25 χρόνια και έχουν κάνει εγχειρίσεις. Παντού πονάνε.». Ωστόσο παρατηρείται μία ενδιαφέρουσα συναισθηματική σύνδεση με την εργασία της, καθώς δηλώνει: «*όμως γι' αυτό πιέζω τον εαυτό μου και νομιζώ όλοι, γιατί μ' αρέσει η δουλειά. Είναι ωραίο κλίμα*»

Αντίστοιχα, αναφορικά με το εργασιακό κλίμα μεταξύ των συναδέλφων και με τους εργοδότες, η Συν1 δηλώνει ότι αντιμετωπίζεται ισότιμα με τους Έλληνες συναδέλφους της και λαμβάνει υποστήριξη από τους εργοδότες της, ακόμη και για προσωπικούς λόγους, όπως η ίδια τόνισε. Ενώ η Συν2 τονίζει την διαφορά μεταξύ των εργοδοτών «*Κοίτα δεν είναι όλοι (οι εργοδότες ίδιοι). Μερικοί είναι καλοί, μερικοί είναι αυστηροί. Ο κόσμος δεν είναι όλος ο ίδιος, όπως και τα χέρια μας δεν είναι ίδια. Είναι αλλιώς. Μερικές κυρίες είναι καλές, καταλαβαίνουν, νιώθουν τι συμβαίνει. Σου λένε «Φύγε, Φύγε, δεν πειράζει, άφησέ το, φύγε», και σε πληρώνουν κανονικά. Τότε νιώθεις και εσύ ωραία και την επόμενη φορά κάνει την δουλειά ακόμα καλύτερα, γιατί νιώθεις ότι αυτή είναι καλή. Αλλά μερικοί μετράνε την ώρα που πρέπει να φύγεις. Είναι πέντε; Πρέπει να φύγεις πέντε. Αυτοί μετράνε τα λεφτά τους. Δεν είναι όλοι το ίδιο*»

Η Συν3 περιγράφει το κλίμα στην κουζίνα του ξενοδοχείου που εργάζεται ως εξαιρετικό αναφέροντας ότι οι συνάδελφοι «είναι πολύ καλοί μαζί μου, κάνουμε αστεία μαζί. Οπότε είναι ωραία. Ακόμα και όταν πηγαίνω στην δουλειά είμαι χαρούμενη. Βασικά, όλο οι άνθρωποι εκεί, ακόμα και οι σερβιτόροι, είμαστε φίλοι. Γελάμε μαζί, οπότε είμαι χαρούμενη».

Ενώ στον τομέα της φροντίδας, η Συν3 τονίζει την σημασία του να νιώθει κανείς σαν οικογένεια. Αντίθετα, η ίδια περιγράφει μία εργοδότη ως «πολύ κακιά», αναφέροντας ότι την ανάγκαζε να πληρώνει ακόμα και για ένα σπασμένο πιάτο, γεγονός που την οδήγησε στην παραίτηση. Χαρακτηριστικά είναι τα λόγια της:

«Μερικές φορές είσαι τόσο τυχερή που βρίσκεις μία καλή οικογένεια να εργαστείς... μερικές φορές είσαι άτυχη»

Η αναφορά της Συν2 ως εξωτερική εργαζόμενη στον καθαρισμό σπιτιών και της Συν3 ως εσωτερική φροντίστρια αντανakλούν την αμφισημία της εγγύτητας στην εργασία, όπου η ένταξη στην σφαίρα της οικογένειας μπορεί να προσφέρει συναισθηματική πλήρωση και ταυτόχρονα, σύμφωνα με τον Boccagni (2018) καταπάτηση των δικαιωμάτων. Όπως επισημαίνει ο συγγραφέας, το να νιώθει κανείς «μέλος της οικογένειας» είναι μία σύνθετη εμπειρία που πολλές φορές εμποδίζει την γυναίκα από το να διαπραγματευτεί την αυτονομία της, καθώς ο συναισθηματικός δεσμός θολώνει τα όρια μεταξύ επαγγελματικής δέσμευσης και προσωπικής θυσίας.

Παρότι η περίπτωση της Συν3 δεν πρόβαλε μία τέτοια περίπτωση τα λόγια της αναδεικνύουν την θυσία που θα έκανε σε ένα συγγενικό της πρόσωπο «*Ευτυχώς, ο σύζυγος ήταν καλός, η σύζυγος ήταν καλή, και το μόνο πρόσωπο που ήταν λίγο εκνευρισμένο ήταν η μητέρα (που ζούσε μαζί με την οικογένεια). Φυσικά το καταλάβαινα, ξέρετε όταν είναι πάνω από 50-60 ετών, κάποιιοι από αυτούς σκέφτονται σαν μωρά. Έτσι, έπρεπε να κάνω υπομονή μαζί της γιατί ξέρω ότι οι ηλικιωμένοι γονείς είναι έτσι*» (Συν3).

4.3. Επαγγελματική εξέλιξη

Η ανάλυση των συνεντεύξεων αναδεικνύει μία σύνθετη σχέση μεταξύ των επαγγελματικών επιθυμιών των γυναικών και των περιορισμών που επιβάλλει η καθημερινή επιβίωση. Η αίσθηση της επαγγελματική επιλογής εμφανίζεται περιορισμένη καθώς οι αποφάσεις τους καθορίζονται συχνά από τις ανάγκες της οικογένειας και τη μητρότητα. Οι γυναίκες εκφράζουν επιθυμίες για εξέλιξη, εκπαίδευση ή αλλαγή επαγγελματικής πορείας, οι οποίες όμως συχνά προσκρούουν σε εμπόδια.

Συγκεκριμένα η Συν2 περιγράφει ότι η ανάγκη φροντίδας των παιδιών την οδήγησε σε επιλογή εργασία με κεντρικό άξονα στην επιλογή της να είναι μερικής απασχόλησης, καθώς της προσφέρει μεγαλύτερη ευελιξία. Παρότι απέκτησε πιστοποιήσεις και δεξιότητες (τεχνίτρια νυχιών, δίπλωμα οδήγησης), θεωρεί ότι οι χρονικές απαιτήσεις αυτού του επαγγέλματος καθιστούν την επαγγελματική μετάβαση ιδιαίτερα δύσκολη.

«Πήγα σχολείο για νύχια, έκανα πρακτική, πήρα το δίπλωμα, όλα τα έκανα. Αλλά για να δουλέψεις στα νύχια θέλουν πολλές ώρες, 9-10 ώρες την ημέρα για, για να μάθεις καλά. Εγώ δεν μπορώ να το κάνω αυτό γιατί έχω τα παιδιά»

Πέρα από τους χρονικούς περιορισμούς, η ανάλυση αναδεικνύει την έλλειψη οικονομικών πόρων ως τον κεντρικό ανασταλτικό παράγοντα. Η περίπτωση της Συν1, της Συν4 και της Συν3 φωτίζουν διαφορετικές αλλά συμπληρωματικές πτυχές αυτού του προβλήματος: την αδυναμία επένδυσης στην ειδίκευση και την αδυναμία εισόδου στην επιχειρηματικότητα. Για την Συν1, το εμπόδιο εντοπίζεται στο κόστος της εκπαίδευσης, καθώς παρότι επιθυμεί να αποκτήσει ειδίκευση στην ελληνική κουζίνα, τα δίδακτρα λειτουργούν αποτρεπτικά. Παρομοίως, η Συν4 οραματίζεται την δημιουργία μίας δικής της μικρής επιχείρησης (εστιατόριο ή κατάστημα), αλλά προσκρούει, επίσης, στην έλλειψη κεφαλαίου:

«Για να εξελιχθεί η ζωή μου θέλω να ανοίξω μία μικρή επιχείρηση όπως ένα εστιατόριο ή ένα μαγαζί. Αυτό είναι το όνειρό μου, είναι το πρόγραμμά μου. Αλλά δεν έχω τη δυνατότητα, αλλά αν είχα τη δυνατότητα, αυτό θα ήταν για εμένα το καλύτερο»

Η επιθυμία για εκπαίδευση και περαιτέρω κατάρτιση εκφράζεται έντονα και από την Συν3, η οποία εξέφρασε ότι θα ήθελε να σπουδάσει σε σχολή μαγειρικής αλλά αναγνωρίζει ότι το ελληνικό πλαίσιο δεν παρέχει καμία ουσιαστική υποστήριξη σε άτομα που επιθυμούν να εκπαιδευτούν. Η ίδια αναφέρει ότι η φοίτηση προϋποθέτει την διακοπή της εργασίας χωρίς οικονομική ενίσχυση, γεγονός που καθιστά την εκπαίδευση μη βιώσιμη επιλογή για άτομα χωρίς οικογενειακά δίκτυα στην χώρα, θέτοντας έτσι την σύγκριση με τους γηγενείς που τους παρέχεται η υποστήριξη του οικογενειακού πλαισίου.

Χαρακτηριστικά αναφέρει: *«Θα ήθελα πολύ να πάω σε σχολή μαγειρικής. Μου αρέσει πολύ η μαγειρική. Αλλά στην Ελλάδα είναι πολύ δύσκολο. Για να πας σε σχολείο πρέπει να σταματήσεις να δουλεύεις και αν σταματήσεις να δουλεύεις πως θα πληρώσεις το νοίκι; Πως θα ζήσεις; Το κράτος δεν σε βοηθάει όσο σπουδάζεις (...) Σε άλλες χώρες, όταν κάποιος πάει σχολείο, το κράτος τον βοηθάει για να μπορεί να πληρώνει τους λογαριασμούς του. Εδώ δεν υπάρχει αυτό, γι' αυτό είναι πολύ δύσκολο για τους ξένους να μάθουν μία δεξιότητα ή να πάνε σχολείο (για εκμάθηση ελληνικών) (...) Οι Έλληνες έχουν την οικογένειά τους εδώ, έχουν μάνα, αδέρφια, κάποιον να τους βοηθήσει. Εμείς δεν έχουμε κανέναν. Είσαι μόνος σου και πρέπει να δουλεύεις για να επιβιώσεις. Αν πας σχολείο δεν μπορείς να πληρώσεις τους λογαριασμούς. Και ξέρεις πρέπει και να μπορείς να τρως» (Συν3)*

Η παρατήρηση της Συν3 σχετικά με την δυσκολία πρόσβασης στην εκπαίδευση μπορεί να ερμηνευτεί στο πλαίσιο του νοτιοευρωπαϊκού μοντέλου κοινωνικής πρόνοιας. Στο πλαίσιο αυτό, η κρατική κοινωνική προστασία παραμένει περιορισμένη σε συγκεκριμένους τομείς και η κάλυψη πολλών κοινωνικών αναγκών μετατίθεται σε μεγάλο βαθμό στην οικογένεια και στα άτυπα δίκτυα στήριξης (Μπούτσιου & Σαράφης, 2013)

Τέλος, η Συν5 αναφέρει ότι, αν και το εργασιακό της περιβάλλον την ενθαρρύνει να εξελιχθεί επαγγελματικά μέσω σπουδών στην νοσηλευτική, η ίδια δεν επιθυμεί να ακολουθήσει αυτή την προοπτική στον παρόν στάδιο της ζωής της. Όπως εξηγεί, η ηλικία, οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις και τα προβλήματα υγείας καθιστούν την επιστροφή στην εκπαίδευση ιδιαίτερα απαιτητική και σωματικά εξαντλητική. Η περίπτωση αυτή διαφοροποιεί το μοτίβο, αναδεικνύοντας ότι η

επαγγελματική εξέλιξη δεν είναι πάντα το ζητούμενο. Η επιλογή της να παραμείνει στην τρέχουσα θέση της μέχρι την συνταξιοδότηση υποδηλώνει ότι, σε ορισμένα στάδια της ζωής, η ασφάλεια υπερτερεί της εξέλιξης.

4.4. Μητρότητα και εργασία

Η ανάλυση των αφηγήσεων αναδεικνύει ότι η εμπειρία της μητρότητας σε συνδυασμό με την έμμισθη εργασία δημιουργεί στις γυναίκες μια απαιτητική καθημερινότητα. Η συνύπαρξη των δύο ρόλων χαρακτηρίζεται από συνεχή προσπάθεια οργάνωσης του χρόνου και εξοικονόμησης ενέργειας, συχνά υπό συνθήκες περιορισμένης υποστήριξης. Πολλές φορές η προσπάθεια ανταπόκρισης σε αυτές τις απαιτήσεις οδηγεί σε σωματική κόπωση, ψυχική επιβάρυνση και περιορισμένο προσωπικό χρόνο.

Οι επαγγελματικές επιλογές διαμορφώνονται για το σύνολο των γυναικών από τις ανάγκες φροντίδας, με τη μερική απασχόληση και την επιλογή ευέλικτων θέσεων να λειτουργούν ως τα βασικά κριτήρια επαγγελματικής επιλογής, ακόμα και αν αυτό συνεπάγεται χαμηλότερες αποδοχές ή περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης

Στην συνέχεια θα εστιάσουμε στις ατομικές αφηγήσεις των συμμετεχουσών, ώστε να αποτυπωθούν οι διαφορετικοί τρόποι με τους οποίους βιώνεται η εργαζόμενη μητρότητα καθώς και τα κοινά μοτίβα μεταξύ τους.

Από την ανάλυση των συνεντεύξεων προκύπτει ότι η πλειονότητα των συμμετεχουσών (5 από τις 6), σύμφωνα με τα λόγια τους, αντιμετώπισε σημαντικές δυσκολίες στον συνδυασμό μισθωτής εργασίας και μητρότητας (Συν1, Συν2, Συν3, Συν5, Συν6). Τέσσερις συμμετέχουσες χρειάστηκε να μεταβάλουν τους όρους εργασίας τους, με πρωταρχική επιλογή την μετάβαση από πλήρους σε μερικούς απασχόλησης και άλλες χρειάστηκε να προσαρμόσουν τα ωράρια της εργασίας τους προκειμένου να ανταποκριθούν στις ανάγκες φροντίδας. Παράλληλα, τρεις συμμετέχουσες περιέγραψαν περιόδους παρωδικής αποχώρησης από την εργασία, κυρίως λόγω έλλειψης υποστηρικτικών δικτύων ή αδυναμίας συνδυασμού εργασίας και φροντίδας (Συν2, Συν3, Συν4).

Συγκεκριμένα, η Συν1 περιγράφει τη μητρότητα ως εμπειρία που επηρέασε τις επαγγελματικές της επιλογές, ως προς την ευελιξία στα ωράρια και στην απόσταση. Όπως αναφέρει, αν δεν είχε τα παιδιά θα επέλεγε να δουλεύει λιγότερες ώρες. Ωστόσο, όντας τώρα μονογονέας η δουλειά της είναι η μοναδική πηγή εισοδήματος στην οικογένεια γεγονός που περιορίζει την δυνατότητά ανάληψης επαγγελματικών ρίσκων. Παράλληλα, τονίζει ότι το γεγονός ότι είναι μόνη της καθιστά την καθημερινότητα

πολύ δύσκολη καθώς η ίδια και προσέχει τα παιδιά και δουλεύει «... για τα παιδιά, όχι για εμένα. Όταν φεύγω σκέφτομαι συνέχεια με άγχος: έφαγαν; Είναι καλά; Χτύπησαν;» (Συν1)

Σε αντίθεση με την Συν1,η οποία αν δεν είχε τα παιδιά θα επέλεγε εργασία μειωμένου ωραρίου, η Συν2 επιλέγει την μερική απασχόληση επειδή έχει παιδιά, υπό την προϋπόθεση ότι στην οικογένεια υπάρχει δεύτερο εισόδημα. Η αφήγησή της επιβεβαιώνει τις δυσκολίες που περιγράφει η Συν1 αναφορικά με την μονογονεϊκότητα, καθώς τονίζει ότι η κάλυψη των βασικών εξόδων καθίσταται εξαιρετικά δύσκολη όταν το βάρος της οικονομικής επιβίωσης βαραίνει αποκλειστικά ένα άτομο.

«Όταν δουλεύουν δύο άτομα, τα καταφέρνεις στη ζωή. Όταν είναι ένα άτομο μόνο του δεν μπορεί. Ένα άτομο να πληρώνει νοίκι, ρεύμα και όλα τα άλλα, τα λεφτά τελειώνουν. Να ζήσω μόνη μου δεν φτάνουν τα χρήματα» (Συν2)

Οι εμπειρίες της Συν3 και Συν6 αναδεικνύουν διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους οι εργοδότες τοποθετούνται απέναντι στη μητρότητα. Η Συν 3 περιγράφει εργασιακά περιβάλλοντα όπου οι εργοδότες εμφανίζονταν κατανοητικοί ως προς τις ανάγκες φροντίδας, υπογραμμίζοντας, όμως, ότι η προτεραιότητά της ήταν ξεκάθαρα τα παιδιά της και σε περίπτωση που δεν υπήρχε κατανόηση θα επέλεγε να παραιτηθεί από την εργασία. Αντίθετα η Συν6, αναδεικνύει μια κυνική αντιμετώπιση της εργαζόμενης, όπου η μητρική ιδιότητα αποσιωπάται βίαια χωρίς καμία πρόθεση προσαρμογής από την πλευρά των εργοδοτών. Παρά τις διαφορετικές εμπειρίες, οι αφηγήσεις συγκλίνουν στο ότι η εργοδοτική κατανόηση δεν αντιμετωπίζεται ως δικαίωμα, αλλά ως ενδεχόμενο το οποίο εξαρτάται από το εργασιακό περιβάλλον.

«Αυτό δεν μου έχει συμβεί εκεί που δουλεύω τώρα. Για μένα το παιδί είναι πάνω από τη δουλειά. Δουλειά μπορείς να βρεις, αλλά όταν συμβεί κάτι στο παιδί σου, δεν είναι εύκολο να το διαχειριστείς. Πρώτο είναι το παιδί μου. Αν τους πω και δεν καταλάβουν, εντάξει, θα πάρω το παιδί μου. Αν θέλουν να σταματήσω, εντάξει, δεν πειράζει. Εκεί που δουλεύω τώρα, όμως, δεν συμβαίνει αυτό. Υπάρχει κατανόηση ότι είμαι μητέρα και ότι μπορεί να συμβεί οτιδήποτε.» (Συν3)

«Στην δουλειά που ήμουν δεν ήθελαν να ξέρουν αν έχω παιδιά ή όχι. Μου έλεγαν ότι εδώ ήρθες να δουλέψεις, δεν μας νοιάζουν τα παιδιά.» (Συν6)

Οι αφηγήσεις της Συν2 και Συν 4 αναδεικνύουν τη μητρότητα ως κεντρικό παράγοντα που διαμορφώνει τους όρους ένταξης και παραμονής στην εργασία κυρίως μέσα από τις χρονικές πιέσεις και τις απαιτήσεις της καθημερινής φροντίδας. Παρότι

φαινομενικά κοινές εμπειρίες, η αφήγηση της Συν2 εστιάζει περισσότερο στην έμφυλη διάσταση της φροντίδας

«Είχα ένα μικρό παιδί και δεν μπορούσα να εργαστώ δωρο, γι' αυτό δούλευα μερικής απασχόλησης. Ήθελα να δουλέψω, αλλά οι ώρες δεν ήταν εύκολο να ταιριάζουν. Έπρεπε να αφήνω τα παιδιά στο σχολείο και να ξαναπηγαίνω να τα παραλάβω. Με αυτή την κατάσταση πηγαίνεις στη δουλειά και όλο σκέφτεσαι πότε θα φύγεις για να πας να πάρεις τα παιδιά. Όλο άγχος, δεν ήταν για μένα εύκολο.» (Συν4)

«Τρεις τελειώνω στη δουλειά, τρέχω, έρχομαι... Όταν φτάσω σπίτι, μαγειρεύω, πλένω, καθαρίζω, ετοιμάζω για αύριο πρωί φαγητό. Και έτσι τρέχω. Και αυτός (ο σύζυγος) βοηθάει, αλλά δεν φτάνει, είναι μάνα, είναι αλλιώς (...) Συνεχώς μάνα τρέχει, όλα τα παιδιά τρέχει η μάνα... Εντάξει, μπορεί να βοηθάει ο άντρας, αλλά δεν είναι σαν τη μάνα (...)Για να προλάβω, ξέρεις, για να προλάβω, τα πάντα τρέχω, κάνω... Δεν αντέχω να περιμένω, κάνω γρήγορα-γρήγορα... Και έτσι χαλαρώνουν οι άντρες... Το καταλαβαίνω μετά, αλλά εκείνη την ώρα όλα τα κάνεις εσύ...Δουλεύει ο άντρας μου. Εντάξει δουλεύω λιγότερο εγώ για να καταφέρνω τα παιδιά.» (Συν2)

Η εμπειρία της μητρότητας και ιδιαίτερα όταν αυτή συνδέεται με ανάγκες φροντίδας παιδιών με αναπηρία ή νευροαναπτυξιακές διαταραχές, επηρεάζει καθοριστικά τη δυνατότητα των γυναικών να παραμείνουν στην αγορά εργασίας. Αυτό αποτυπώνεται χαρακτηριστικά στην μαρτυρία της Συν3, η οποία περιγράφει την αναγκαστική αποχώρηση της από την εργασία λόγω των αναγκών φροντίδας των παιδιών:

«Έτσι, σταμάτησα ξανά να εργάζομαι λόγω των δραστηριοτήτων των παιδιών μου, γιατί αργότερα διαπίστωσα ότι ο πρωτότοκος γιος μου είναι στο φάσμα του αυτισμού και έπρεπε να παρακολουθεί θεραπείες, οπότε δεν μπορούσα να εργαστώ για κάποια χρόνια.» (Συν3)

Η διεθνής βιβλιογραφία καταδεικνύει ότι η φροντίδα παραμένει έντονα έμφυλα κατανομημένη. Οι άνδρες τείνουν να αφιερώνουν λιγότερο χρόνο στην φροντίδα και να παρέχουν κυρίως συγκεκριμένες, βοηθητικές μορφές υποστήριξης (Gerstel & Gallagher, 2001) οι οποίες διαφοροποιούνται ποιοτικά από την φροντίδα που αναλαμβάνουν οι γυναίκες η οποία είναι πιο εντατική, ενώ, παράλληλα, αναλαμβάνουν τον συντονισμό και την διαχείριση των αναγκών φροντίδας (Da Roit et al., 2015). Το γεγονός αυτό επηρεάζει τα έμφυλα χάσματα στην αγορά εργασίας καθώς επηρεάζει δυσανάλογα τη δυνατότητα των γυναικών να συμμετέχουν ενεργά στην απασχόληση (Ferrant et al., 2014).

4.5. Υποστήριξη στη φροντίδα

Η ανάλυση των αφηγήσεων καταδεικνύει ότι η κρατική υποστήριξη στη φροντίδα βιώνεται από τις περισσότερες συμμετέχουσες ως ανεπαρκής ή δύσκολα πρoσβάσιμη. Η τυπική κρατική οικονομική βοήθεια περιγράφεται ως κάτι που, ενώ είναι θετικό που υπάρχει, δεν παρέχει ουσιαστική δυνατότητα κάλυψης των εξόδων φροντίδας, ενώ, σε ορισμένες περιπτώσεις, η πρόσβαση σε αυτά αποκλείεται λόγω τύπου απασχόλησης ή διοικητικών περιορισμών που σχετίζονται με την μεταναστευτική ιδιότητα.

Σε αντιδιαστολή με την περιορισμένη κρατική υποστήριξη, τα άτυπα κοινωνικά δίκτυα φροντίδας αναδεικνύονται ως βασικός μηχανισμός κάλυψης των αναγκών των γυναικών. Οι συμμετέχουσες αναφέρονται εκτενώς στη βοήθεια που έλαβαν από μέλη της οικογένειας, φίλους, γείτονες ή άτομα από την ίδια χώρα ή κοινότητα καταγωγής.

Συγκεκριμένα η Συν2 είναι η μόνη συμμετέχουσα που αναφέρει ότι λαμβάνει επίδομα παιδιού (A21), το οποίο αν και θεωρεί οικονομικά ανεπαρκές για την κάλυψη των αναγκών φροντίδας, το αντιλαμβάνεται ως μια περιορισμένη αλλά υπαρκτή μορφή στήριξης:

«Το κράτος δίνει λίγα χρήματα ως επίδομα. Είναι περίπου 40 ευρώ τον μήνα για κάθε παιδί. Εμείς με δύο παιδιά παίρνουμε 80 ευρώ. Παίρνουμε κάποιο επίδομα, αλλά είναι λίγα. Εντάξει, για κάτι βοηθάει. Είναι καλό, δεν είναι κακό. Όταν δυσκολεύεσαι, κάπου θα βρεις λίγα χρήματα. Εμένα με ευχαριστεί, είναι μια χαρά, αλλά δεν φτάνει.» (Συν2)

Αντίθετα, οι Συν3, Συν5, Συν6 περιγράφουν εμπειρίες αποκλεισμού από κρατικές παροχές για διαφορετικούς λόγους. Η Συν3 αναφέρεται στη διαδικασία αξιολόγησης του γιού της από το Κέντρο Πιστοποίηση Αναπηρίας, τονίζοντας τη μεγάλη πολυπλοκότητα και γραφειοκρατική επιβάρυνση της διαδικασίας:

«Μου μιλούσαν για το ΚΕΠΑ, για την ειδική παροχή. Όμως οι προϋποθέσεις είναι πολλές και απαιτούνται πάρα πολλά έγγραφα, και δεν κατάφερα να τα συγκεντρώσω όλα. Έτσι, για τον γιο μου δεν έχω λάβει καμία παροχή.» (Συν3)

Η Συν5 περιγράφει το αποκλεισμό της από το επίδομα παιδιού, καθώς η κατοχή ατομικής επιχείρησης την κατέστησε σε κατηγορία «οικονομικά εύπορων» ανεξάρτητα από την πραγματική της οικονομική κατάσταση:

«Θυμάμαι τότε που είχα μαγαζί. Δεν δικαιούμουν να πάρω ούτε το Α21 για το παιδί. Ποτέ δεν πήρα κάτι για το παιδί. Κανένας δεν νοιάστηκε που ήμουν μόνη με το παιδί. Θεωρούσαν ότι, επειδή είχα ανοίξει το δικό μου μαγαζί, δεν χρειαζόμουν τίποτα. Γι' αυτό και όλα αυτά τα χρόνια δούλεσα, γιατί χρειαζόμουν χρήματα για να επιβιώσω» (Συν5).

Αντίστοιχα, η Συν6 αναδεικνύει τον αποκλεισμό της από τα δικαιώματα που απορρέουν από την ιδιότητα της πολύτεκνης, λόγω ζητημάτων ιθαγένειας:

«Είμαι περίπου τριάντα χρόνια στην Ελλάδα. Το παράπονό μου είναι ότι είμαι μητέρα τεσσάρων παιδιών και δεν μας αναγνώριζαν καν ως πολύτεκνη οικογένεια. Στην αρχή μου έλεγαν ότι τα παιδιά δεν έχουν ελληνική ιθαγένεια, όταν τα παιδιά μου πήραν ταυτότητες, μου είπαν ότι δεν έχω εγώ ιθαγένεια. Δηλαδή, γιατί να μην έχω κι εγώ τα δικαιώματά μου; Είμαι τριάντα χρόνια στην Ελλάδα, δουλεύουμε» (Συν6)

Σε αντιδιαστολή με την περιορισμένη κρατική υποστήριξη, τα άτυπα κοινωνικά δίκτυα φροντίδας αναδεικνύονται ως βασικός μηχανισμός κάλυψης των αναγκών των γυναικών. Οι συμμετέχουσες αναφέρονται στη βοήθεια που έλαβαν από μέλη της οικογένειας, φίλους, γείτονες ή άτομα από την ίδια χώρα ή κοινότητα καταγωγής.

Οι εμπειρίες της Συν2 και Συν5 συγκλίνουν ως προς την σημασία της υποστήριξης που έλαβαν από τις μητέρες τους, ιδίως σε κρίσιμες περιόδους αυξημένων αναγκών φροντίδας. Και στις δύο περιπτώσεις, η παρουσία της μητέρας λειτούργησε ως η βασική πηγή στήριξης, επιτρέποντας στις ίδιες να εργαστούν και να ανταποκριθούν στις καθημερινές τους υποχρεώσεις. Ωστόσο, η υποστήριξη αυτή περιγράφεται ως προσωρινή και συνοδεύεται από σημαντικές δυσκολίες για τις ίδιες τις μητέρες τους, οι οποίες βρέθηκαν σε ένα ξένο περιβάλλον χωρίς γλωσσική επάρκεια και κοινωνική ένταξη. Μέσα από αυτές τις αφηγήσεις διαφαίνεται μία διαγενεακή μετατόπιση της φροντίδας μεταξύ των γυναικών, η οποία προκύπτει ως πρακτική λύση στις αυξημένες ανάγκες φροντίδας.

«Η μάνα μου ήρθε για έναν χρόνο. Δεν μπορούσε να κάτσει. Η μαμά τρελάθηκε εδώ. Δεν μπορεί, γιατί είναι άλλη η ζωή. Την έφερα εδώ να προσέχει το παιδί, δεν μπορεί να κάτσει. Έναν χρόνο έκατσε και έφυγε. Δεν μπορεί, δεν αντέχει» (Συν2)

«Υπήρχε και η αδερφή του άνδρα μου που μένει εδώ, αλλά κι εκείνη έχει τη δική της ζωή και πρέπει να δουλεύει. Μερικές φορές βοηθάει, όταν μπορεί. Όταν δεν γίνεται, προσπαθώ μόνη μου να τα καταφέρω. Έτσι μεγαλώνουν τα παιδιά. Είναι πολύ δύσκολο για εμάς.» (Συν2)

«Στην αρχή, ευτυχώς, μπορούσε και ερχόταν η μάνα μου και με βοηθούσε. Καθόταν στο σπίτι. Η μάνα μου βέβαια καμία σχέση, ούτε γλώσσα ήξερε ούτε τίποτα, αλλά ερχόταν και φρόντιζε την κόρη μου. Την κοιτούσε στο σπίτι (...) Καθόταν μεγάλα διαστήματα. Την πήγαινε στο σχολείο. Μετά φτάσαμε σε σημείο που άρχιζε να μιλάει (η μητέρα της), ήδη καταλάβαινε κάποια πράγματα. Όταν άνοιξα το δικό μου μαγαζί, με βοηθούσε και εκεί (...) Δεν μπορούσε να το κάνει συνέχεια. Της ήταν πάρα πολύ δύσκολο, γιατί δυστυχώς πολλές ώρες δούλευα. Και όταν η κόρη μου έφευγε κι αυτή, η μάνα μου έπρεπε να είναι μόνη της. Δεν είχε κανέναν εδώ. Μέχρι και με τη γειτόνισσα δεν μπορούσε να μιλήσει. Οπότε ήθελε να γυρνάει πίσω, για ψυχολογικούς λόγους» (Συν5)

Η αφήγηση της Συν3 διαφοροποιείται ως προς τη μορφή του άτυπου δικτύου φροντίδας, χωρίς ωστόσο να αποκλίνει ως προς την σημασία του, καθώς αναφέρεται στην στήριξη που λαμβάνει από την κόρη μίας γειτόνισσας κοινής καταγωγής με την ίδια:

«Υπάρχει μία γυναίκα από το χωριό μου. Έχει μεγάλα παιδιά. Έτσι, μία από τις κόρες της, όταν γυρίζει από το σχολείο, έρχεται και μένει με τα παιδιά μου. Από τις τρεις το μεσημέρι μέχρι τις έξι, όταν επιστρέφει ο σύζυγός μου από τη δουλειά. Μετά φεύγει και πάει στο σπίτι της. Από εκεί και πέρα αναλαμβάνει ο σύζυγός μου, γιατί εγώ δουλεύω οκτώ ώρες» (Συν3).

Οι εμπειρίες άτυπης φροντίδας που περιγράφουν οι συμμετέχουσες, φωτίζουν πρακτικές που έχουν περιγραφεί στη βιβλιογραφία ως «othermothering», ο οποίος όρος, σύμφωνα με την Collins (2000), αναφέρεται σε γυναίκες του οικογενειακού ή κοινοτικού περιβάλλοντος που μοιράζονται έμπρακτα την φροντίδα των παιδιών με τις βιολογικές μητέρες (βλ. κεφάλαιο 1.6). Η πρακτική αυτή, τόσο στην βιβλιογραφία, όσο και μέσα από τις εμπειρίες των συμμετεχουσών αναδεικνύεται ως στρατηγική επιβίωσης η οποία καθίσταται αναγκαία, τόσο παραδοσιακά, όσο και στους σύγχρονους περιβάλλον, όπου οι ρυθμοί είναι εντατικοποιημένοι και απαιτητική και η εργασία αποτελεί βασικό όρο επιβίωσης.

4.6. Νομικό Καθεστώς και διαδικασίες ένταξης

Η εμπειρία της Συν1 αναδεικνύει την ψυχική επιβάρυνση που προκαλεί η ασταθής νομική πραγματικότητα. Το γεγονός ότι η δυνατότητά της να εργαστεί είναι συνδεδεμένη με προσωρινή άδεια διαμονής η οποία εξαρτάται από την επαγγελματική της εμπειρία στην Ελλάδα, της δημιουργεί έντονη ανασφάλεια. Μέσα από αυτό το αδιέξοδο, η Συν1 διατυπώνει ένα αίτημα που υπερβαίνει την δική της περίπτωση,

ζητώντας από το κράτος τη χορήγηση άδειας εργασίας σε όλες τις μητέρες. Υποστηρίζει ότι η επιβίωση των ίδιων και των παιδιών τους δεν μπορεί να τίθεται σε κίνδυνο, ειδικά αν αναλογιστεί κανείς ότι «... (οι γυναίκες) έρχονται στην Ελλάδα για μία καλύτερη ζωή από επικίνδυνο δρόμο»

Αντίστοιχα, η αφήγηση της Συν2 φωτίζει μία διαφορετική διάσταση της νομικής προσωρινότητας, αυτήν της διαρκούς γραφειοκρατικής επανάληψης και αβεβαιότητας:

«Για τα χαρτιά, κάτι να κάνουμε για τα χαρτιά. Εμείς τώρα δεν είμαστε Έλληνες, με άδεια παραμονής είμαστε. Αυτό δεν είναι για πάντα. Κάθε δύο χρόνια, τρία χρόνια, ανανεώνουμε. Χρειάζεται ένσημα, χρειάζεται κάτι – κάτι να φέρεις από εδώ, από εκεί. Και αυτό... κάτι θα σου λείπει. Είναι πολλά.»

Όπως αναφέρει και η βιβλιογραφία, οι άδειες διαμονής που εξαρτώνται από την εργασία εντείνουν την ανασφάλεια των εργαζομένων, καθώς είναι περιορισμένης διάρκειας και απαιτούν συχνή ανανέωση. Αυτό σημαίνει ότι η παραμονή στην χώρα εξαρτάται άμεσα από την διατήρηση της εργασιακής σχέσης. Ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενες συχνά φοβούνται να μετακινηθούν εργασιακά ενώ, ακόμα περισσότερο, διστάζουν να καταγγείλουν καταχρηστικές πρακτικές ή άδικες αμοιβές φοβούμενοι ότι μπορεί να χάσουν το δικαίωμα διαμονής τους (Merikoski, & Näre, 2025)

Επιπλέον η Συν2 περιγράφει μία περίπλοκη και χρονοβόρα διαδικασία που «κλέβει» χρόνο από την πραγματική διάρκεια της άδειας διαμονής:

«Ένα χρόνο χάνεις έτσι μέχρι να τα ετοιμάσουνε, δεν δίνουν ακριβώς όταν δίνουν τα χαρτιά σου. Περνάει διάστημα (μέχρι να εκδοθεί η άδεια). Γι' αυτό για τα πάντα τρέχουμε. Δεν είναι εύκολα.»

Παράλληλα, η απόκτηση ελληνικής ταυτότητας από τα παιδιά της (Συν2) θεωρείται αποτέλεσμα σκληρής δουλειά και συνέπειας:

«Εντάξει δουλέυαμε και γι' αυτό όλα είναι σωστά και το κάναμε (διαδικασία απόκτησης ταυτότητας). Ήταν δύσκολο... άμα δεν είσαι σωστός στη ζωή σου χάνεις τα πάντα»

Η Συν3 μιλάει για μία διάσταση που δεν αναδεικνύεται συχνά, του πως η επίσημα δηλωμένη εργασία, λόγω των κρατικών προϋποθέσεων μπορεί να λειτουργήσει περιοριστικά, καθώς το κράτος θεωρεί ότι η κατοχή ενσήμων συνεπάγεται μία ευμάρεια που αποκλείει την παροχή βοήθειας. Συγκεκριμένα αναφέρει:

«Αυτό που δεν μου αρέσει στην κυβέρνηση είναι ότι δεν ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους... είναι σαν η κυβέρνηση να πιστεύει ότι επειδή εργάζεσαι ζεις μία καλή ζωή. Αν εργάζεσαι και τα ένσημά σου αρχίσουν αν είναι υψηλά δεν το παίρνεις (το επίδομα ενοικίου) πια».

Παράλληλα η Συν3 παρουσιάζει μία παρόμοια εμπειρία με την Συν2 όσον αφορά την περιπλοκότητα της διαδικασίας ανανέωσης καθώς η λήξη των εγγράφων την αποκλείει από βασικά βοηθήματα για τα παιδιά, παρότι η ανανέωσή της εκκρεμεί:

«Για κάποιους μήνες τώρα δεν το παίρνω (το επίδομα ενοικίου), γιατί το έγγραφό μου έχει λήξει και δεν μπορούν να δεχτούν την βεβαίωση (αίτησης ανανέωσης)».

Από τις Συν5 και Συν6 θίγονται τα εμπόδια στη διαδικασία απόκτησης ιθαγένειας. Ενώ η Συν5 αντιμετώπισε μία ευκολότερη διαδικασία, λόγω της ένταξης της χώρας καταγωγής της στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με τελικό αποτέλεσμα την απόκτησή της, και οι δύο γυναίκες συμφωνούν στην δυσκολία της απόκτησης:

«Πάρα πολύ καιρό δεν μπορούσα να βγάλω άκρη από που να ξεκινήσω να κάνω τα χαρτιά» (Συν5). Επίσης, αναφορικά με τις εξετάσεις: «Οι φίλες μου, τότε που δεν δούλευα και μάθαινα για να δώσω τις εξετάσεις, αφού διάβαζαν τις ερωτήσεις έλεγαν ότι κανονικά έπρεπε να δώσουν τις ταυτότητές τους πίσω γιατί καμία δεν απαντούσε» (Συν5)

«Μου είναι πάρα πολύ δύσκολο γιατί έχει και εξετάσεις. Και είναι πολλά τα λεφτά που πρέπει να δώσεις και μπορεί να μην περάσεις» (Συν6)

Η διαδικασία της πολιτογράφησης στην Ελλάδα έχει δεχθεί κριτική για τον άκαμπτο χαρακτήρα των οικονομικών κριτηρίων που θέτει, τα οποία συχνά αγνοούν τις έμφυλες διαστάσεις της μετανάστευσης. Η απαίτηση για την συμπλήρωση συγκεκριμένων εισοδηματικών ορίων δεν συμπεριλαμβάνει περιπτώσεις που συνδέονται με τη μητρότητα, την ανατροφή τέκνων ή την φροντίδα ηλικιωμένων συγγενικών προσώπων. Αυτή η παράλειψη λειτουργεί ως σημείο αποκλεισμού για έναν μεγάλο αριθμό των μεταναστριών, οι οποίες, κατά κύριο λόγο, επωμίζονται το βάρος της απλήρωτης οικιακής εργασίας ή απασχολούνται σε τομείς που διέπονται από άτυπες και επισφαλείς συνθήκες (Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity, 2023).

Τέλος, παρότι το ζήτημα της συνταξιοδότησης αναδείχθηκε μόνο από μία συμμετέχουσα (Συν1), η εμπειρία αυτή κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική, καθώς φωτίζει ένα θεσμικό κενό στη διαδικασία κοινωνικής ασφάλισης. Παρότι το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο περί συνταξιοδότησης ορίζει συγκεκριμένες προϋποθέσεις, η Συν5 εκφράζει έντονο παράπονο και αίσθημα αδικίας:

«Εγώ έχω κάποια χρόνια ασφάλιση στην χώρα μου, αλλά αυτά τα χρόνια δεν μπορώ να τα φέρω εδώ...Κι αν δεν μαζέψεις 4.500 ένσημα στην Ελλάδα, δεν παίρνεις σύνταξη. Εγώ έχω 3.500. Αυτά τα 3.500 τα δούλεψα. Γιατί να τα χάσω; Γιατί να μην πληρωθώ για αυτά που δούλεψα;... Για μένα αυτό είναι λάθος. Δεν γεννήθηκα εδώ, άρχισα να δουλεύω πιο αργά, αλλά μου δώσατε υπηκοότητα και ζω εδώ. Να πληρωθώ λιγότερο, αλλά να πληρωθώ. Όχι να χάνονται τα ένσημά μου» (Συν5).

Η συνθήκη αυτή, παρότι δεδομένου του θεσμικού πλαισίου, δεν παρουσιάζεται από την συμμετέχουσα ως αυτονόητη αλλά ως αντικείμενο κριτικής αμφισβήτησης.

4.7. Η συνύπαρξη των ρόλων

Η συνύπαρξη των ρόλων της μητέρας, της μετανάστριας και της εργαζόμενης δεν αναδύεται σε όλες τις αφηγήσεις με τον ίδιο βαθμό αναστοχαστικής επεξεργασίας. Τέσσερις από τις έξι συμμετέχουσες αναφέρθηκαν άμεσα ή έμμεσα στη διασταύρωση αυτών των ρόλων, περιγράφοντας τις εντάσεις, τις προτεραιότητες και τις εσωτερικές διαπραγματεύσεις που αυτή συνεπάγεται. Παράλληλα, στις αφηγήσεις των συμμετεχουσών, ο συνδυασμός των ρόλων δεν περιγράφεται ως διαδοχική ή συμπληρωματική αλλά ως ταυτόχρονη και διαρκή κατάσταση. Χαρακτηριστικά, η Συν1 αποτυπώνει αυτήν την εμπειρία περιγράφοντας τη ζωή της ως έναν *«κύκλο που γυρίζει συνεχώς»* από τον οποίο αναζητά διέξοδο, υποδηλώνοντας την δυσκολία παύσης ή αποφόρτισης από τις πολλαπλές υποχρεώσεις της καθημερινότητας.

Παράλληλα, στις αφηγήσεις των γυναικών, η μητρότητα αναδεικνύεται σταθερά ως ο πιο απαιτητικός και συναισθηματικά φορτισμένος ρόλος. Η Συν1 περιγράφει την συνύπαρξη εργασίας και μητρότητας ως εξαιρετικά δύσκολη τονίζοντας το διαρκές άγχος που βιώνει για την ασφάλεια και την καθημερινότητα των παιδιών.

Η Συν2 περιγράφει την ύπαρξη των τριών ρόλων ως εξαιρετικά απαιτητικούς, αντιπαραβάλλοντας την καθημερινότητά της με εκείνη ενός ατόμου χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις. Η Συν3 κατονομάζει τη μητρότητα ως τον ρόλο που απαιτεί τη μεγαλύτερη σωματική, ψυχική και χρονική επένδυση. Ενώ, τόσο για την Συν2 όσο και για την Συν3, η εργασία συνδέεται άμεσα με την ευθύνη απέναντι στα παιδιά προκειμένου να *«μην λείπει τίποτα»*.

«Δεν είναι εύκολο. Αυτή είναι η αλήθεια. Δεν είναι εύκολο να είσαι μετανάστρια. Και μητέρα. Και εργαζόμενη μητέρα. Δεν είναι εύκολο. Είναι απλώς θέμα αποφασιστικότητας (...) Τα παιδιά είναι (ο πιο απαιτητικός ρόλος). Γιατί πρέπει να τα

πηγαίνεις στο σχολείο, να τους ετοιμάζεις φαγητό, να καθαρίζεις το σπίτι, να κάνεις όλες τις δουλειές, να πηγαίνεις σε ραντεβού. Η μητρότητα δεν είναι εύκολη (...) Αλλά ξέρω ότι όταν μεγαλώσουν, θα είναι πιο εύκολο για μένα. Στο μέλλον θα χαμογελάσω ξανά. Δεν μετανιώνω για τίποτα. Είμαι χαρούμενη που το κάνω.» (Συν3)

Στις αφηγήσεις, η εργασία παρουσιάζεται ως βασική προϋπόθεση επιβίωσης και συνδέεται άμεσα με την μετανάστευση, περιγράφοντας την εργασία ως τον λόγο παραμονής στην χώρα υποδοχής. Ωστόσο, η εργασία, σύμφωνα με τα λεγόμενα των γυναικών, γίνεται βιώσιμη μόνο όταν προσαρμόζεται στις ανάγκες της φροντίδας. (Συν2). Η Συν4 ενισχύει αυτήν την εικόνα, τονίζοντας ότι η μητρότητα και η εργασία δεν είναι κάτι που μπορούν όλοι να αντέξουν, ωστόσο παρουσιάζει την εργασία ως αναπόσπαστο κομμάτι της κοινωνικής ζωής και της ανεξαρτησίας.

«Βλέπουνε, δουλεύεις σωστά, είσαι μάνα. Βοηθάνε. Δεν έχω παράπονο. Βλέπουνε. Και εσύ έχεις τον χαρακτήρα σου, αν είναι καλός, το βλέπουνε και το βοηθάνε. Εγώ δουλεύω γιατί έχω ανάγκη. Σκέφτηκα την ανάγκη μου μόνο. Πάω να δουλέψω, να βγάλω λεφτά, να πάω σπίτι. Να πληρώνω για τα παιδιά μου όλα. Όχι μόνο να βγάλω λεφτά» (Συν2).

«Το να είσαι μητέρα δεν είναι για όλες, δεν είναι εύκολο. Δηλαδή, το να κρατάς δουλειά και να έχεις παιδιά δεν είναι κάτι που μπορούν να το αντιμετωπίσουν όλες. Είναι δύσκολη κατάσταση. Αλλά αφού έτσι είναι η ζωή και είσαι μητέρα, πρέπει να το δεχτείς ότι έχεις παιδιά και να ζήσετε. Γι' αυτό δεν είναι εύκολο» (Συν4).

Ορισμένες γυναίκες αναφέρονται και στον τρόπο με τον οποίο η κοινωνία αντιλαμβάνεται τις εργαζόμενες μητέρες. Η Συν1 αναγνωρίζει θετικές πτυχές της ελληνικής κοινωνίας, όπως ο σεβασμός προς την μητέρα και τα παιδιά, φέρνοντάς το σε αντιδιαστολή με την στάση στην χώρα καταγωγής της, όπου η εργαζόμενη μητέρα συχνά στιγματίζεται ως αδιάφορη ή υλιστικά προσανατολισμένη.

Οι Συν2 και Συν4 επισημαίνουν ότι η ύπαρξη οικογένειας και παιδιών προσδίδει κοινωνική αναγνώριση και λειτουργεί ως στοιχείο «κοινωνικής νομιμοποίησης» και ένταξης ιδιαίτερα στο μεταναστευτικό πλαίσιο καθώς οι εργαζόμενες μητέρες αντιμετωπίζονται ως πιο υπεύθυνες και αξιόπιστες.

Ενδεικτικά: *«Ο κόσμος, πώς το λένε... βλέπουν. Όταν έχεις οικογένεια, το βλέπουν καλό. Αμα έχεις οικογένεια, ο κόσμος νιώθει καλά μαζί σου. Ενώ αν δεν έχεις, αν είσαι μόνη σου, είναι αλλιώς. Και στη δουλειά, όταν έχεις παιδιά, έχεις οικογένεια, σε παίρνουν πιο σοβαρά. Σε εκτιμάνε. Όλοι εκτιμάνε αυτά. Αν δεν έχεις παιδιά, εντάξει, θα δουλεύεις, τη δουλειά σου κοιτάνε. Αλλά είναι αλλιώς όταν έχεις παιδιά (...) Όταν*

δουλεύεις, είσαι άλλος. Με τα παιδιά είσαι άλλος. Ο κόσμος θέλει να βοηθήσει. Όταν δουλεύεις και έχεις παιδιά, ναι, θέλουν να βοηθήνε.» (Συν2).

4.8. Παραμονή ή μετακίνηση

Από το σύνολο των αφηγήσεων προκύπτει ότι η απόφαση παραμονής στην Ελλάδα δεν συνδέεται πρωτίστως με οικονομικές ευκαιρίες ή θεσμική ασφάλεια, αλλά με παράγοντες σταθερότητας, κυρίως για τα παιδιά και την σχολική τους ένταξη. Η πλειονότητα των συμμετεχουσών περιγράφει την ιδέα της εκ νέου μετακίνησης ως ιδιαίτερα επιβαρυντική, τόσο πρακτικά όσο και ψυχολογικά, καθώς συνεπάγεται απώλεια όσων έχουν ήδη κατακτηθεί και νέα αβεβαιότητα.

Παράλληλα, η εργασία εμφανίζεται ως βασική προϋπόθεση παραμονής: η δυνατότητα εξασφάλισης εισοδήματος, ακόμη και υπό δύσκολες συνθήκες, λειτουργεί ως παράγοντας για την απόφαση παραμονής, ενώ η απουσία της θα ενεργοποιούσε σκέψεις αποχώρησης.

Η Συν1 και η Συν3 συγκλίνουν ως προς την ανάδειξη της νομικής αβεβαιότητας. Η Συν1, η οποία βρίσκεται τα λιγότερα χρόνια στην Ελλάδα (τέσσερα έτη), επιθυμεί να παραμείνει καθώς την αξιολογεί θετικά ως προς το κοινωνικό περιβάλλον και το κλίμα. Παράλληλα, όμως, εκφράζει έντονη ανασφάλεια λόγω του ασταθούς καθεστώτος διαμονής. Αντίθετα, η Συν3 εκφράζει ξεκάθαρα την απροθυμία της να επανέλθει σε διαδικασίες διεκδίκησης άδειας διαμονής σε άλλη χώρα, καθώς μια τέτοια εξέλιξη θα σήμαινε την επανυποβολή τόσο της ίδιας όσο και των παιδιών της σε μία διαδικασία αβεβαιότητας και αναμονής.

«Όχι (δεν θα έφευγε). Γιατί τώρα βλέπω την Ελλάδα σαν τη χώρα μου. Έχω μείνει εδώ πολλά χρόνια και έχω τα παιδιά μου εδώ. Για μένα, το να φύγω από την Ελλάδα θα ήταν σαν να ξεκινάω από την αρχή. Θα έπρεπε να ζητήσω ξανά άσυλο, γιατί τα έγγραφα που έχω δεν μπορώ να τα χρησιμοποιήσω για να δουλέψω σε άλλη χώρα. Δεν θέλω να περάσω τα παιδιά μου από αυτή τη διαδικασία. Γι' αυτό έχω αποφασίσει να μείνω εδώ. Ίσως όταν τα παιδιά μεγαλώσουν και θελήσουν τα ίδια κάτι άλλο. Αλλά τώρα, το να πάω σε άλλη χώρα και να ξεκινήσω πάλι τη διαδικασία του ασύλου, δεν έχω τη δύναμη γι' αυτό. Και δεν θέλω να βάλω τα παιδιά μου σε αυτή τη διαδικασία.» (Συν3)

Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσεται και η εμπειρία της Συν5, η οποία όταν η κόρη της ήταν μικρότερη, απέφευγε την μετακίνηση για να μην χρειαστεί να την υποβάλλει εκ νέου σε διαδικασίες προσαρμογής και αποσταθεροποίησης:

«Δεν θα έφευγα, αλήθεια είναι. Τώρα ψέματα γιατί να πω. Κοίτα, για μένα δεν ήταν εύκολο, γιατί ήδη η κόρη μου το έκανε αυτό στο σχολείο. Δεν ήθελα να το ξανακάνω. Δηλαδή ήρθαμε από την χώρα μας και έπρεπε να ξεκινήσει από την αρχή εδώ. Τώρα, αν ήμουν μόνη, δεν ξέρω. Μπορεί. Μπορεί να το έκανα. Αλλά για την κόρη μου δεν ήθελα να αλλάξουμε πάλι, να πάμε κάπου αλλού. Πάλι από την αρχή. Να πας σε μια χώρα που δεν ξέρεις τη γλώσσα. Είναι πάρα πολύ δύσκολο.» (Συν5)

Παράλληλα, η Συν5 και η Συν2 μοιράζονται μία πιο επιφυλακτική στάση απέναντι στην αναπαράσταση της Ευρώπης ως χώρου καλύτερων συνθηκών:

«Κάποτε πολλοί Έλληνες έφευγαν στη Γερμανία, το έχεις ακούσει σίγουρα. Πάρα πολλοί. Τώρα λες Γερμανία και λες ότι χάλασε πάλι και εκεί. Τώρα ακούς Σουηδία, Ολλανδία, κάπου φεύγουν. Ολλανδία πολύ. Και Δανία... δηλαδή, σε κάποια πράγματα είναι απλώς εντάξει. Σε κάποια πράγματα είναι καλά, σε κάποια όχι. Κάθε κράτος έχει τα δικά του. Και τις δυσκολίες του. Δηλαδή, εντάξει. Δεν είναι μόνο εδώ.» (Συν5).

«Μερικοί άνθρωποι, όταν φτάνουν εδώ, δυσκολεύονται. Γιατί λένε για την Ευρώπη ότι η ζωή είναι εύκολη, τα λεφτά είναι εύκολα. Έτσι το σκέφτονται. Όταν όμως πάνε εκεί, είναι αλλιώς.» (Συν2)

Η στάση της Συν2 διαφοροποιείται περαιτέρω, καθώς βασίζεται σε μία προηγούμενη εμπειρία ζωής και εργασίας σε άλλη χώρα, πέρα από την χώρα καταγωγής της, όπου ήρθε αντιμέτωπη με ιδιαίτερα δυσμενείς συνθήκες χρησιμοποιώντας αυτήν την εμπειρία συγκριτικά.

«Κοίτα, γιατί ήρθα από την Ασία, σου είπα. Ήταν δύσκολο να βγάλεις λεφτά, η ζωή ήταν αλλιώς, όλα ήταν αλλιώς. Και όταν ήρθα εδώ, πάλι ήταν δύσκολη ζωή. Δυσκολεύτηκα πολύ να φτάσω εδώ. Όταν έφτασα, ήταν δύσκολο. Να βρεις δουλειά, όπως είπα, να ξέρεις τη γλώσσα, να ξέρεις τον δρόμο, να γνωρίζεις τον κόσμο. Γενικά, μέχρι να συνηθίσεις είναι λίγο δύσκολο. Τότε δεν είπα να φύγω, γιατί από χειρότερα ήρθα σε πιο καλά. Γι' αυτό βρήκα κατευθείαν δουλειά. Βγάζω λεφτά, καλά είναι» (Συν2)

Η Συν6 διαφοροποιείται ουσιαστικά από τις υπόλοιπες συμμετέχουσες καθώς η στάση της απέναντι στην παραμονή της στην Ελλάδα διαμορφώνεται μέσα από μία αποτυχημένη και ιδιαίτερα επιβαρυντική εμπειρία περαιτέρω μετακίνησης κατά την διάρκεια εγκυμοσύνης η οποία λειτούργησε αποτρεπτικά, οδηγώντας την να απορρίψει οριστικά το ενδεχόμενο νέας μετακίνησης:

«Για μια καλύτερη ζωή και για ένα καλύτερο μέλλον για τα παιδιά. Έλεγαν ότι είναι καλύτερα εκεί. Πήγαμε μέχρι το Βέλγιο για να πάμε στην Αγγλία. Οι συνθήκες ήταν πάρα πολύ δύσκολες. Δεκέμβρη, με κρύο, να είσαι επτά μηνών έγκυος (...) Δεν φτάσαμε

τελικά ποτέ. Κουράστηκα και γυρίσαμε πίσω στην Ελλάδα. Ήταν υπερβολικά δύσκολη συνθήκη...Από τότε δεν το ξανασκέφτηκα να φύγω κάπου» (Συν6).

4.9. Σκέψεις για το μέλλον

Οι αφηγήσεις των συμμετεχουσών για το μέλλον χαρακτηρίζονται από μία σαφή μετατόπιση της σκέψης από τις ίδιες στα παιδιά. Το μέλλον εκφράζεται κυρίως με επίκεντρο τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές δυνατότητες των παιδιών, ενώ οι προσωπικές επιθυμίες των γυναικών, στις περισσότερες περιπτώσεις εμφανίζονται περιορισμένες, ρεαλιστικές ή αποσιωπημένες. Παρά την αναγνώριση των δυσκολιών που χαρακτηρίζουν την ελληνική κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα, η πλειονότητα των συμμετεχουσών εκφράζει συγκρατημένη αισιοδοξία για τα παιδιά, συνοδευόμενη, όμως από έντονη αβεβαιότητα για τις μελλοντικές συνθήκες εργασίας και διαβίωσης.

Οι αφηγήσεις των συμμετεχουσών συγκλίνουν στο ότι το μέλλον των παιδιών τους στην Ελλάδα συνδέεται πρωτίστως με την εκπαίδευση. Οι Συν1, Συν2, Συν3 και Συν4 εκφράζουν την πεποίθηση ότι τα παιδιά τους μπορούν να λάβουν καλή εκπαίδευση στην Ελλάδα και μέσα από αυτήν να διαμορφώσουν τις προϋποθέσεις μία καλής ζωής, χωρίς, ωστόσο, να προχωρούν σε λεπτομέρειες αναφορικά με την το τι νοείται, κατά την άποψή τους «καλή ζωή» και με τις Συν2 και Συν3 να αναφέρουν την απόκτηση εργασίας ως το επόμενο κρίσιμο στάδιο.

Πιο συγκεκριμένα, οι Συν3 και Συν4 συνδέουν την εκπαίδευση με την ηθική και κοινωνική συγκρότηση των παιδιών εκφράζοντα την ελπίδα ότι θα εξελιχθούν σε υπεύθυνους (Συν3) και αξιοπρεπείς (Συν4) ανθρώπους.

«Για μένα εξαρτάται από το τι θέλουν να γίνουν τα παιδιά. Ακόμα κι έτσι όπως είναι η Ελλάδα, κάποιοι άνθρωποι έχουν καλό μέλλον. Εξαρτάται από το παιδί. Από το τι πραγματικά θέλει το παιδί. Και προσεύχομαι τα παιδιά μου να μεγαλώσουν και να γίνουν υπεύθυνα παιδιά. Γιατί αν ένα παιδί είναι υπεύθυνο, σίγουρα θα υπάρξει κάτι στο μέλλον (...) όσο δύσκολη κι αν είναι η χώρα, θα τα καταφέρουν.» (Συν3)

«Τα παιδιά μου γεννήθηκαν εδώ και ζουν εδώ. Είναι καλοί μαθητές και θέλουν να μείνουν εδώ. Τα παιδιά μου, πρώτα απ' όλα, είναι καλοί μαθητές και έχουν καλές σκέψεις. Δηλαδή θέλουν να γίνουν άνθρωποι αξιοπρεπείς εδώ στην Ελλάδα» (Συν4)

Ωστόσο, για κάποιες συμμετέχουσες, η αισιοδοξία συνυπάρχει με έντονες ανησυχίες. Η Συν2 και η Συν6 εκφράζουν φόβους σχετικά με την ανεργία και τις

περιορισμένες επαγγελματικές προοπτικές, αναγνωρίζοντας ότι οι συνθήκες αυτές μπορεί να οδηγήσουν τα παιδιά τους σε αναγκαστική μελλοντική μετανάστευση:

«Νιώθω για τα παιδιά... να σου πω. Δεν ξέρω τώρα στην Ελλάδα. Ούτε οι Έλληνες δεν μπορούν να βρουν δουλειά. Νιώθω άσχημα και εγώ για τα παιδιά μου. Εμείς δουλεύουμε, αλλά λέω στα παιδιά μου, δεν θα γίνει όπως σε εμάς. Αλλά ακούω τώρα ότι ούτε οι Έλληνες δεν έχουν πολλή δουλειά. Ούτε τα παιδιά τους. Το ξέρω. Θα πάει σε έναν άλλο χώρο, σε άλλη χώρα. Έτσι πιστεύω» (Συν2).

«Φαντάζομαι ότι, για οικονομικούς λόγους και για τις θέσεις εργασίας, μπορεί να φύγουν από την Ελλάδα. Πολλά παιδιά, όχι μόνο τα δικά μου» (Συν6).

Σε αντίθεση με τις υπόλοιπες, η Συν5 αποφεύγει συνειδητά να κάνει προβλέψεις για το μέλλον. Η στάση της χαρακτηρίζεται από επιφυλακτικότητα και αποστασιοποίηση:

«Αλλάζουν τα πράγματα πάρα πολύ γρήγορα. Δηλαδή σίγουρα θα δυσκολευτούν (οι επόμενες γενιές). Αυτό είναι σίγουρο. Δεν είναι εύκολα, γενικώς. Γιατί η αλήθεια είναι ότι τώρα παντού είναι το ίδιο πρόβλημα. Με αυτά που γίνονται, που φοβούνται τον πόλεμο, για παράδειγμα. Με αυτή την ακρίβεια που συνέχεια έρχεται και δεν μπορούν τίποτα να κάνουν. Γενικώς στην Ευρώπη. Όχι μόνο στην Ελλάδα» (Συν5)

Σε επίπεδο προσωπικών βλέψεων, η Συν1 και η Συν3 μοιράζονται την επιθυμία για περαιτέρω εκπαίδευση στην μαγειρική με στόχο την επαγγελματική αναβάθμιση, ενώ η Συν3 επιθυμεί, συμπληρωματικά, να μάθει καλά την ελληνική γλώσσα.

Αντίθετα η Συν2 εκφράζει μία στάση αποφόρτισης. Αναγνωρίζει ότι έχει καταβάλει μεγάλη προσπάθεια τα προηγούμενα χρόνια και έχει θέσει σταθερές βάσεις τόσο για την ίδια όσο και για τα παιδιά της.

«Τώρα χαλαρώνω. Από τη αρχή δυσκολευόμουν συνέχεια, αλλά τώρα χαλαρώνω και εγώ. Γιατί βγάζω λεφτά, ξέρω την γλώσσα, ξέρω που να πάω και τι να κάνω. Γι' αυτό εγώ χαλαρώνω» (Συν2).

Στο παρόν κεφάλαιο έγινε μία προσπάθεια αποτύπωσης των εμπειριών των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, σε κρίσιμα πεδία της καθημερινότητάς τους (εργασία, φροντίδα, νομικό καθεστώς, σχέδια παραμονής και προσδοκίες για το μέλλον) αναδεικνύοντας τόσο κοινά μοτίβα όσο και διαφοροποιήσεις ανάλογα με τη διαδρομή και τις συνθήκες της ζωής τους. Χωρίς να εξαντληθεί η θεματολογία, η ανάλυση προσπάθησε να καταγράψει τους τρόπους με τους οποίους οι ρόλοι της μητέρας, της εργαζόμενης και της μετανάστριας αλληλοδιαπλέκονται και διαμορφώνουν τις συνθήκες μέσα στις οποίες εξελίσσεται η καθημερινότητά τους. Στο

επόμενο κεφάλαιο, τα επιμέρους ευρήματα θα συντεθούν συνολικά προκειμένου να εξαχθούν βασικά συμπεράσματα.

Συζήτηση και συμπεράσματα

Η παρούσα ενότητα αποσκοπεί στην συζήτηση και ερμηνεία των ευρημάτων της έρευνας, λαμβάνοντας υπόψη τα το θεωρητικό πλαίσιο, όπως προέκυψε από την βιβλιογραφία που παρουσιάστηκε στα κεφάλαια 1 και 2. Σκοπός της έρευνας είναι η κατανόηση, μέσα από μία διαθεματική οπτική, του τρόπου με τον οποίο η συνύπαρξη των ταυτοτήτων της μητέρας, της μετανάστριας και της εργαζόμενης διαμορφώνει την βιωμένη εμπειρία και την καθημερινότητα των γυναικών. Σε αυτό το πλαίσιο, θα ακολουθήσει η εξέταση των ευρημάτων ως ενδείξεις ευρύτερων συνθηκών που επηρεάζουν την πρόσβαση στην εργασιακή ζωή, την εμπειρία της μητρότητας καθώς και τις σκέψεις για τον μέλλον. Η διαθεματική θεωρία χρησιμοποιείται προκειμένου να αποδοθούν οι συνθήκες που διαμορφώνονται από την αλληλοεπικάλυψη και την δυναμική συνύπαρξη των ταυτοτήτων των γυναικών, από τις οποίες προκύπτουν εμπειρίες ανισότητας, ανασφάλειας και προνομίων σε συνάρτηση με τις δομές εξουσίας του κοινωνικού και θεσμικού πλαισίου (UN Women, 2021; Crenshaw, 1989).

Τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνουν την θεωρητική παραδοχή σχετικά με την συγκέντρωση του μεταναστευτικού γυναικείου πληθυσμού σε συγκεκριμένους κλάδους της οικονομίας. Η απασχόληση των συμμετεχουσών κυρίως στους τομείς της καθαριότητας, της εστίασης και της φροντίδας αντανακλά την συνδυαστική λειτουργία της θηλυκοποίησης της εργασίας και της θηλυκοποίησης της μετανάστευσης στο πλαίσιο ενός γενικότερου περιβάλλοντος εργασιακής επισφάλειας που χαρακτηρίζει το σύγχρονο νεοφιλελεύθερο παραγωγικό μοντέλο (İçli, 2016). Με τον όρο «θηλυκοποίηση της εργασίας» νοείται όχι μόνο η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά κυρίως η ποιοτική μεταβολή των μορφών απασχόλησης με έμφαση στις χαμηλά αμειβόμενες, ευέλικτες θέσεις (Morini, 2007; Cole & Hattman, 2017). Αντίστοιχα, η «θηλυκοποίηση της μετανάστευσης» αναφέρεται στην αυξανόμενη παρουσία των γυναικών που μετακινούνται αυτόνομα για εργασία και απορροφώνται δυσανάλογα σε αυτούς τους τομείς (Marinucci, 2007). Παράλληλα, στο ελληνικό πλαίσιο, το διαχρονικό έλλειμμα ανακατανομής των οικιακών και φροντιστικών ευθυνών σε συνδυασμό με την αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην επίσημη αγορά εργασίας συμβάλει στην δημιουργία ενός «κενού φροντίδας» το οποίο καλύπτεται, σε μεγάλο βαθμό από τις μετανάστριες (SolidarityNow, 2024; Morini, 2007).

Παράλληλα, ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε από τις συμμετέχουσες στον ρόλο των άτυπων κοινωνικών δικτύων και των προσωπικών συστάσεων ως βασικών μηχανισμών εύρεσης εργασίας, καθώς περιέγραψαν τα κοινωνικά δίκτυα ως τον κύριο και συχνά μοναδικό, δίαυλο πρόσβασης στην απασχόληση. Αν και η αξιοποίηση αυτών των δικτύων προσφέρει άμεση δυνατότητα απασχόλησης και λειτουργεί ως μέσο επιβίωσης, ταυτόχρονα φαίνεται, φαίνεται να περιορίζει τις επαγγελματικές επιλογές των μεταναστριών, εγκλωβίζοντάς τες σε τομείς χαμηλής ειδίκευσης και αυξημένης σωματικής καταπόνησης. Η εικόνα αυτή συνάδει με την σχετική βιβλιογραφία, σύμφωνα με την οποία τα άτυπα κοινωνικά δίκτυα διευκολύνουν την είσοδο στην εργασία χωρίς, ωστόσο, να διασφαλίζουν βελτιωμένες συνθήκες απασχόλησης (Gërkhani & Kosyakova, 2020; Goel, Deepti & Lang, 2010; Alaverdyan & Zaharieva, 2022)

Η έρευνα καταδεικνύει, επίσης, την έντονη επίδραση του λεγόμενου «τιμήματος της μητρότητας» (motherhood penalty) στις επαγγελματικές διαδρομές των συμμετεχουσών κατά το οποίο ανάληψη της φροντίδας των παιδιών συνδέεται άμεσα με περιορισμένες δυνατότητες πρόσβασης και παραμονής στην αγορά εργασίας, οδηγώντας τις γυναίκες σε συνειδητές επαγγελματικές υποχωρήσεις, όπως η επιλογή της μερικής απασχόλησης ή η προσωρινή αποχώρηση από την εργασία (Benard & Correll, 2010). Οι συμμετέχουσες περιέγραψαν τη συνεχή προσπάθεια συνδυασμού εργασίας και μητρότητας ως μια εξαντλητική διαδικασία, η οποία συχνά συνοδεύεται από σωματική και ψυχική κόπωση. Το εύρημα αυτό ευθυγραμμίζεται με τη σχετική βιβλιογραφία, σύμφωνα με την οποία η μητρότητα συνεπάγεται επαγγελματικό και οικονομικό κόστος για τις γυναίκες, αναδεικνύοντας ότι το τίμημα της μητρότητας αποτελεί δομικό και όχι ατομικό φαινόμενο.

Σε συνάρτηση με τα παραπάνω, η μελέτη αναδεικνύει ότι η γεωγραφική απόσταση από την εκτεταμένη οικογένεια αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει ουσιαστικά τον τρόπο με τον οποίο βιώνεται η μητρότητα από τις μετανάστριες στην Ελλάδα. Η απουσία της οικογένειας καταγωγής στερεί από τις γυναίκες ένα σταθερό και διαχρονικό πλαίσιο υποστήριξης, το οποίο σε άλλα κοινωνικά και πολιτισμικά περιβάλλοντα λειτουργεί ως καθημερινή πρακτική βοήθεια. Όπως προκύπτει από τις αφηγήσεις, η μητρότητα βιώνεται συχνά ως μία μοναχική και ιδιαίτερα απαιτητική εμπειρία και ως αποτέλεσμα οι συμμετέχουσες στρέφονται σε άτυπα κοινωνικά δίκτυα φροντίδας, όπως φίλους, συγγενείς, γείτονες και άτομα από την κοινότητα καταγωγής τους. Παράλληλα, στις περιπτώσεις όπου κατέστη δυνατή η προσωρινή παρουσία

μελών της οικογένειας καταγωγής, όπως της μητέρας, η βοήθεια αυτή περιεγράφηκε ως καθοριστική, γεγονός που αναδεικνύει έμμεσα τη σημασία της φυσικής εγγύτητας της οικογένειας στη στήριξη της μητρότητας. Η πρακτική αυτή συνάδει με όσα έχουν περιγράψει στην βιβλιογραφία ως μορφές συλλογικής φροντίδας και «άλλης μητρότητας» οι οποίες αναγνωρίζουν ότι η ανάθεση της ευθύνης της μητρότητας σε ένα μόνο άτομο δεν αποτελεί την πιο λειτουργική λύση (Collins, 2000). Στα ευρήματα της παρούσας έρευνας, η παρεχόμενη βοήθεια προέρχεται κυρίως από άλλες γυναίκες, γεγονός που επιβεβαιώνει τη διαχρονική έμφυλη κατανομή της ευθύνης της φροντίδας και την κοινωνική της απόδοση ως κατεξοχήν γυναικείου καθήκοντος.

Επιπλέον, οι αφηγήσεις των συμμετεχουσών ανέδειξαν ένα διάχυτο αίσθημα προσωρινότητας και αβεβαιότητας, το οποίο συνάδει με την κριτική που έχει ασκηθεί στη σύγχρονη ελληνική μεταναστευτική πολιτική και στον έντονα εργασιοκεντρικό χαρακτήρα της. Όπως έχει αναλυθεί στο θεωρητικό μέρος της εργασίας, η παραμονή και η νομιμοποίηση των μεταναστών στην Ελλάδα συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με τη συνεχή συμμετοχή στην αγορά εργασίας, μέσα από συνθήκες προσωρινότητας διοικητικής γραφειοκρατίας και αυξημένης εξάρτησης από τον εργοδότη (Καψάλης, 2017; Merikoski, & Näre, 2025). Παράλληλα, ορισμένες από τις συμμετέχουσες αναφέρθηκαν στις δυσκολίες απόκτησης της ελληνικής ιθαγένειας, ακόμη και μετά από πολυετή παραμονή στην χώρα, στοιχείο που ευθυγραμμίζεται με την κριτική που έχει ασκηθεί στις διαδικασίες πολιτογράφησης σχετικά με τα άκαμπτα οικονομικά κριτήρια τα οποία δεν αναγνωρίζουν ξεκάθαρα τις έμφυλες διαστάσεις της μετανάστευσης (Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity, 2023). Ωστόσο δεν ήταν όλες οι συμμετέχουσες που εξέφρασαν φόβο απώλειας της άδειας διαμονής σε περίπτωση απώλειας της εργασίας. Σε ορισμένες αφηγήσεις η ανασφάλεια αρθρώθηκε κυρίως γύρω από την αδυναμία πρόσβασης στην εργασία χωρίς νομιμοποιητικά έγγραφα και, κατ' επέκταση, την αδυναμία συντήρησης της οικογένειας αναδεικνύοντας την εργασία, όχι μόνο ως μηχανισμό νομιμοποίησης, αλλά ως βασική προϋπόθεση επιβίωσης.

Το τελευταίο ερευνητικό ερώτημα διερευνά τον βαθμό στον οποίο η συνδυαστική εμπειρία της μητέρας, της μετανάστριάς και της εργαζόμενης επηρεάζει τις αποφάσεις των γυναικών για το μέλλον τους στην Ελλάδα. Η ανάλυση των δεδομένων αποκαλύπτει ότι η απόφαση παραμονής τους δεν είναι απλά οικονομική, αλλά μία σύνθετη επιλογή που υπαγορεύεται κυρίως από τον ρόλο της μητέρας, καθώς, στην ανάλυση αναδείχθηκε ότι η παραμονή των γυναικών στην Ελλάδα επιλέγεται με

κύριο γνώμονα τη σταθερότητα και τη σχολική ένταξη των παιδιών τους. Το εύρημα αυτό ερμηνεύεται μέσα από τη θεωρία της Benchekrout (2025), η οποία υποστηρίζει ότι η απόκτηση παιδιού και η σχέση μητέρας παιδιού μπορούν να ενισχύσουν το αίσθημα του «ανήκειν» και του ριζώματος σε έναν τόπο. Παρά τις δυσκολίες στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες επιλέγουν να μην υποβάλουν τα παιδιά τους σε νέες διαδικασίες προσαρμογής και αποσταθεροποίησης.

Τα ευρήματα της μελέτης επιβεβαιώνουν την κεντρική υπόθεση, σύμφωνα με την οποία η συνύπαρξη των ταυτοτήτων της μητέρας, της μετανάστριας και της εργαζόμενης στο σύγχρονο ελληνικό πλαίσιο συγκροτείται σε μια σύνθετη και διαθεματική συνθήκη επισφάλειας, η οποία εντείνεται από την έλλειψη θεσμικής υποστήριξης και τον εργασιοκεντρικό χαρακτήρα της μεταναστευτικής πολιτικής. Η μεταναστευτική ιδιότητα και ο έμφυλος χαρακτήρας της αγοράς εργασίας οδηγούν στη συγκέντρωση των γυναικών σε επισφαλείς κλάδους, ενώ η μητρότητα συνδέεται με επαγγελματικούς περιορισμούς και αυξημένη φροντιστική επιβάρυνση. Η απουσία εκτεταμένων οικογενειακών δικτύων εντείνει την αποκλειστικότητα της μητρότητας και ενισχύει την στήριξη από άτυπες, έμφυλα κατανομημένες μορφές φροντίδας. Παράλληλα, το ασταθές νομικό πλαίσιο και ο εργασιοκεντρικός χαρακτήρας της μεταναστευτικής πολιτικής ενισχύουν το αίσθημα προσωρινότητας και περιορίζουν τη δυνατότητα μακροπρόθεσμου σχεδιασμού. Τέλος η παραμονή στην Ελλάδα καθορίζεται κυρίως από τη σταθερότητα και την ευημερία των παιδιών αναδεικνύοντας τη μητρότητα ως κεντρικό άξονα λήψης αποφάσεων και την ανάγκη για πολιτικές που θα λαμβάνουν υπόψη τις έμφυλες και διαθεματικές διαστάσεις της μετανάστευσης.

Υπό το πρίσμα των παραπάνω διαπιστώσεων, καθίσταται σαφές ότι η αντιμετώπιση της διαθεματικής επισφάλειας απαιτεί μια ριζική μετατόπιση της μεταναστευτικής και, γενικότερα, της κοινωνικής πολιτικής. Η παρούσα έρευνα αναδεικνύει την ανάγκη για παρεμβάσεις που υπερβαίνουν την χρηστική αντιμετώπιση της μετανάστριας ως απλού «εργατικού δυναμικού» και αναγνωρίζουν τη διαθεματικότητα της ύπαρξής της, καθώς και την ανεκτίμητη αξία του φροντιστικού της ρόλου.

Πρωταρχικό βήμα προς αυτήν την κατεύθυνση αποτελεί η θεσμική αποσύνδεση της άδειας διαμονής από την ενεργή σύμβαση εργασίας. Μία τέτοια ρύθμιση θα λειτουργούσε ενάντια στην έως τώρα, θεσμική ομηρία που περιεγράφηκε και θα επέτρεπε την ευκολότερη διαπραγμάτευση των όρων απασχόλησης, χωρίς τον φόβο της απέλασης ή της απώλειας του νόμιμου καθεστώτος διαμονής. Παράλληλα, η άρση

των γραφειοκρατικών εμποδίων που δυσχεραίνουν την πρόσβαση σε κοινωνικές παροχές και επιδόματα, είναι επιτακτική. Συγκεκριμένα, η διασφάλιση της συνέχειας των δικαιωμάτων, όπως το επίδομα παιδιού, κατά τις περιόδους αναμονής για την ανανέωση των εγγράφων, αποτελεί αναγκαία συνθήκη για την ισότιμη, αν και επιφανειακή, στήριξη της μεταναστευτικής οικογένειας.

Επιπλέον η κάλυψη του «κενού φροντίδας» που προκύπτει από την είσοδο των γυναικών στην εργασία απαιτεί την ενίσχυση των δημόσιων δομών φροντίδας. Η δημιουργία υποδομών προσχολικής αγωγής και δημιουργικής απασχόλησης με ωράρια εναρμονισμένα με τις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας μπορεί να μειώσει την εξάρτηση από τα άτυπα και συχνά ανασφαλή ή επί πληρωμή δίκτυα φροντίδας. Τέλος, η προώθηση της εργασιακής συνηγορίας και η συστηματική ενημέρωση των μεταναστών για τα εργασιακά τους δικαιώματα, αποτελούν κρίσιμα εργαλεία για την ενδυνάμωσή τους και την προάσπιση της αξιοπρέπειας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας.

Συμπερασματικά, η εργασία αυτή καταδεικνύει ότι η παραμονή των μεταναστριών στην Ελλάδα καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τη σταθερότητα και την ευημερία των παιδιών τους. Η υιοθέτηση πολιτικών που λαμβάνουν υπόψη τις έμφυλες και διαθεματικές διαστάσεις της μετανάστευσης δεν αποτελεί απλώς ένα αίτημα κοινωνικής ισότητας αλλά μια θεμελιώδης δέσμευση για την αναγνώριση της μετανάστριας ως μέλους της κοινωνίας, του οποίου η προσφορά στην εργασία και την κοινωνική αναπαραγωγή αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της σύγχρονης ελληνικής πραγματικότητας.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Γαλάνης, Γ. (2018a). Ανάλυση δεδομένων στην ποιοτική έρευνα: Θεματική ανάλυση. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 35(4), 416–421.
- Γαλάνης, Γ. (2018b). Μέθοδοι συλλογής δεδομένων στην ποιοτική έρευνα. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 35(2), 268–277.
- Γκέμη, Ε. (2023, 24 Μαρτίου). *Νέος Κώδικας Μετανάστευσης: το εκκρεμές της ένταξης*. *Athens Voice*. <https://www.athensvoice.gr/epikairoτητα/politiki-oikonomia/794739/neos-kodikas-metanasteusis-to-ekkreμες-tis-edaxis/>
- Γραμματεία Οικονομικών Μεταναστών. (2005). Παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ στο σχέδιο νόμου «Είσοδος, διαμονή και κοινωνική ένταξη υπηκόων τρίτων χωρών στην Ελληνική επικράτεια». Στο Α. Καψάλης (Επιμ.), *Αδήλωτη απασχόληση και «νομιμοποίηση» των μεταναστών: Η πρόκληση της μεταναστευτικής πολιτικής* (2007, υποκεφ. 6.1). Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης. (2024). Καθορισμός όρων και προϋποθέσεων χορήγησης του ειδικού βοηθήματος της παρ. 6 του άρθρου 22 του ν. 1836/1989. Έγγραφο με αριθμό πρωτ. 67692/17-01-2024. Ανακτήθηκε από <https://shorturl.at/01KiP>
- διαΝΕΟσις. (2024). *Ένταξη μεταναστών και προσφύγων στην Ελλάδα: Οι πολιτικές ενσωμάτωσης στη χώρα και οι προκλήσεις του μέλλοντος*. https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2024/09/Immigration_brochure-v4.pdf
- Εθνικό Μητρώο Διοικητικών Διαδικασιών. (χ.χ.). Εγγραφή σε βρεφονηπιακό σταθμό της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.). Ανακτήθηκε την 2 Ιανουαρίου 2026 από <https://shorturl.at/rMiep>
- Ελληνική Δημοκρατία. (2024, 30 Δεκεμβρίου). *Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 56/23-12-2024: Καθορισμός του ανώτατου αριθμού θέσεων για εξαρτημένη και εποχιακή εργασία πολιτών τρίτων χωρών για το έτος 2025*. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 210.
- Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α.). (2025). *Πρόγραμμα προσχολικής αγωγής και δημιουργικής απασχόλησης παιδιών: Περιγραφή προγράμματος α' κύκλου - περιόδου 2025-2026*. Ανακτήθηκε στις 2 Ιανουαρίου 2026 από

https://www.eetaa.gr/wp-content/uploads/2025/11/20250808_Περιγραφή-προγράμματος-α-κύκλου-2025-2026_f.pdf

- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2019). *Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και για την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου*. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 188, 12.7.2019, σσ. 79–93.
- Ισαρή, Φ., & Πούρκος, Μ. (2016). *Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας: Εφαρμογές στην ψυχολογία και την εκπαίδευση*. Αθήνα: Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα (Κάλλιπος).
- Καδόγλου, Τ., & Σαρρή, Κ. (2015). *Γυναίκα, μητρότητα και εργασία: Μια διεπιστημονική προσέγγιση / Women, Motherhood and Work: An Interdisciplinary Approach*. Multilingual Academic Journal of Education and Social Sciences, 3(1), 24–42.
- Καραμεσίνη, Μ., & Συμεωνάκη, Μ. (Επιμ.). (2019). *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα: Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής*. Αθήνα: Νήσος · Εργαστήριο Σπουδών Φύλου (Πάντειο Πανεπιστήμιο).
- Καραμεσίνη, Μ., & Χατζηβραννάβα, Ε. (2019). *Για μια ολοκληρωμένη και αποτελεσματική πολιτική συμφιλίωσης: Ο στόχος της ισότητας των φύλων και η αξία της φροντίδας*. Στο Μ. Καραμεσίνη & Μ. Συμεωνάκη (Επιμ.), *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα: Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής* (σσ. 223–241). Νήσος · Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο
- Κατσορίδας, Δ. (2007). «Μετανάστες εργαζόμενοι και οικονομική ανάπτυξη». Στο: Α. Καψάλης (Επιμ.), *Αδήλωτη απασχόληση και “νομιμοποίηση” των μεταναστών*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Καψάλης, Α. (2017). *Μετανάστευση και εργασία στη σύγχρονη Ελλάδα* (Διδακτορική διατριβή). Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα.
- Καψάλης, Α. (2023, 20 Δεκεμβρίου). *Το μέλλον της απασχόλησης στη χώρα θα κριθεί τα επόμενα χρόνια από το πώς θα συμπεριφερθούμε στους μετανάστες*. The Press Project.

Ανακτήθηκε 28 Δεκεμβρίου 2025, από <https://thepressproject.gr/to-mellon-tis-apascholisis-sti-chora-tha-krithei-ta-epomena-chronia-apo-to-pos-tha-syberiferthoume-stous-metanastes/>

ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. (χ.χ.). *Γονικές άδειες – Μητρότητα – Πατρότητα*. Ανακτήθηκε 5 Ιανουαρίου 2026, από <https://www.kepea.gr/gonikes-adeies-mitrotita-patrotita#>

Λιάπη, Μ., & Κόντου, Μ. (Επιμ.). (2014). *Γυναικεία μετανάστευση στην Ελλάδα: Ποιοτικοί δείκτες και δυναμικές κοινωνικής ένταξης*. Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών. <https://doi.org/10.17902/978960683427>

Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., Βόνδα, Ε., Ιορδανίδου, Α., Καπετανόπουλος, Α., Προφύρη, Ι., & Σκαντζή, Α. (2007). *Η γυναικεία μετανάστευση στην Ελλάδα* (Κ.Ε.Θ.Ι.). https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2020-10/127_GYNAIKEIA_METANASTEYSH.pdf

Μάρκου, Ε. (2023). *Ο νέος Κώδικας Μετανάστευσης*. Syntagma Watch. Ανακτήθηκε 28 Δεκεμβρίου 2025 από <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/o-neos-kwdikas-metanasteysis/>

Μάρκου, Ε. (2024). *Η παρηγορητική νομιμοποίηση μεταναστών στην Ελλάδα και η νέα Ευρωπαϊκή Συμφωνία για τη Μετανάστευση και το Άσυλο: η τελευταία πράξη της προστασίας των δικαιωμάτων*; Syntagma Watch. Ανακτήθηκε 28 Δεκεμβρίου 2025, από <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/h-parhgorhtikh-nomimopoiisi-metanastwn-sthn-ellada/>

Μίτος – Εθνικό Μητρώο Διοικητικών Διαδικασιών. (2025). *Άδεια Διαμονής Ενιαίου Τύπου (Α.Δ.Ε.Τ.) δικαιούχου προσφυγικού καθεστώτος*. Ανακτήθηκε στις 28/12/2025 από: [https://mitos.gov.gr/index.php/ΔΔ:Άδεια_Διαμονής_Ενιαίου_Τύπου_\(Α.Δ.Ε.Τ.\)_δικαιούχου_προσφυγικού_καθεστώτος](https://mitos.gov.gr/index.php/ΔΔ:Άδεια_Διαμονής_Ενιαίου_Τύπου_(Α.Δ.Ε.Τ.)_δικαιούχου_προσφυγικού_καθεστώτος)

Μπούτσιου, Σ., & Σαράφης, Π. (2013). Νοτιοευρωπαϊκό μοντέλο κράτους πρόνοιας και οικονομική κρίση. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας*, 5(4), 147–161.

Νόμος 4512/2018, Ρυθμίσεις για την εφαρμογή των Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής και άλλες διατάξεις, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Α 5/17.01.2018).

- Νόμος 4659/2020, Επίδομα γέννησης και λοιπές διατάξεις, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Α 21/03.02.2020).
- Νόμος 4808/2021, Για την Προστασία της Εργασίας, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Α 101/19.06.2021).
- Νόμος 4939/2022. (2022). Κύρωση Κώδικα Νομοθεσίας για την υποδοχή, τη διεθνή προστασία πολιτών τρίτων χωρών και ανιθαγενών και την προσωρινή προστασία σε περίπτωση μαζικής εισροής εκτοπισθέντων αλλοδαπών. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, ΦΕΚ Α' 111/10.06.2022. Ελλάδα.
- Νόμος 5038/2023 – Κώδικας Μετανάστευσης (ΦΕΚ Α' 81/01.04.2023). Ελληνική Δημοκρατία, Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.
- Νόμος 5078/2023. (2023). Αναμόρφωση επαγγελματικής ασφάλισης, εξορθολογισμός ασφαλιστικής νομοθεσίας, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, σύστημα διορισμού και προσλήψεων των εκπαιδευτικών της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και λοιπές διατάξεις, Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Α' 211).
- Νόμος 5092/2024, Όροι αξιοποίησης της δημόσιας περιουσίας στις παραθαλάσσιες περιοχές και άλλες διατάξεις, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Α 33/04.03.2024).
- Π. Δ. 106/2007, Ελεύθερη κυκλοφορία και διαμονή στην ελληνική επικράτεια των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των μελών των οικογενειών τους, ΦΕΚ Α' 135/21.06.2007.
- Προεδρικό Διάταγμα 79/2017. (2017). *Οργάνωση και λειτουργία των νηπιαγωγείων και δημοτικών σχολείων*. ΦΕΚ Α' 109/01.08.2017. https://dipe-anatol.att.sch.gr/wp-content/uploads/2024/10/proedriko_diatagma_79_2017.pdf
- Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθμ. 62/2025 – Κώδικας Εργατικού Δικαίου. (2025). ΦΕΚ Α' 121/11.07.2025. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. <https://www.nomotelia.gr/photos/File/121a-25.pdf>
- Πυργιωτάκης, Ι. Ε., & Συμέου, Λ. (2016). Η ποιοτική έρευνα και η επιστημονική αξία της παραγόμενης γνώσης στις Κοινωνικές και στις Ανθρωπιστικές Επιστήμες. Στο Πυργιωτάκης ΙΕ & Θεοφυλίδης Χ.(επιμ.) *Ερευνητική μεθοδολογία στις κοινωνικές επιστήμες και στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Πεδίο.

- Σκόμπα, Μ. (2019a). Υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας: Βασικό εργαλείο εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Στο Μ. Καραμεσίνη & Μ. Συμεωνάκη (Επιμ.), *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα: Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής* (σσ. 87–113). Νήσος · Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο
- Σκόμπα, Μ. (2019b). Υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά σχολικής ηλικίας: Ολοήμερο σχολείο και πολιτική συμφιλίωσης. Στο Μ. Καραμεσίνη & Μ. Συμεωνάκη (Επιμ.), *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα: Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής* (σσ. 105–144). Νήσος · Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Σπυροπούλου, Ν. (2014). Γενικές αρχές της ελληνικής μεταναστευτικής πολιτικής. Μια σύνομη ανασκόπηση. Στο *Γυναικεία μετανάστευση στην Ελλάδα: Οδικός χάρτης πολιτικών κοινωνικής ένταξης* (σσ. 53-76). Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών. <https://www.ekke.gr/services/publication/genikes-arches-tis-ellinikis-metanasteutikis-politikis-mia-sintomi-anaskopisi>
- Σταθοπουλου, Ε. (2007). Η θέση των γυναικών μεταναστριών στην κοινωνία και στην εργασία. Μελέτη περίπτωσης της Περιφέρειας Αττικής. Υπουργείο Εσωτερικών – Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης. Αθήνα. https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esta/T1/029/10027.pdf
- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2001). Οδηγία 2001/55/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 2001, σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές για την παροχή προσωρινής προστασίας σε περίπτωση μαζικής εισροής εκτοπισθέντων προσώπων και για τα μέτρα που προάγουν την ισορροπία των προσπαθειών μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την υποδοχή των προσώπων αυτών και την αντιμετώπιση των συνεπειών της υποδοχής. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, L 212/07.08.2001. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0055>
- Συμεωνίδου Χ. (1989). Η σύγκρουση των ρόλων της μητρότητας και της γυναικείας απασχόλησης. *The Greek Review of Social Research*, 74, 141–156. <https://doi.org/10.12681/grsr.976>
- Τοπάλη, Π. (2014). Η σύμβαση των οικιακών εργαζομένων και η σημασία της για τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. *The Greek Review of Social Research*, 41-69.
- Τσιώλης, Γ. (2018). Θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων. Στο Γ. Ζαϊμάκης (Επιμ.), *Ερευνητικές διαδρομές στις Κοινωνικές Επιστήμες: Θεωρητικές–μεθοδολογικές*

συμβολές και μελέτες περίπτωσης (σσ. 97–125). Πανεπιστήμιο Κρήτης, Εργαστήριο Κοινωνικής Ανάλυσης και Εφαρμοσμένης Κοινωνικής Έρευνας.

Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου. (2023). *Σχέδιο Νόμου: Κώδικας Μετανάστευσης*. Ανακτήθηκε από <https://shorturl.at/gpg91>

Ψημμένος, Ι. (2009). Η συμβολή της οικιακής εργασίας στην προνοιακή περιθωριοποίηση των μεταναστριών. *Social Cohesion and Development*, 4(1), 139-154.

Ξενόγλωση

Alaverdyan, S., & Zaharieva, A. (2022). Immigration, social networks and occupational mismatch. *Economic Modelling*, 114, 105936. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2022.105936>

Alhojailan, M. I. (2012). Thematic analysis: A critical review of its process and evaluation. *West East Journal of Social Sciences*, 1(1), 39–47.

Almeida, L. M., Moutinho, A. R., Siciliano, F., Leite, J., & Caldas, J. P. (2024). Maternal mental health in refugees and migrants: A comprehensive systematic review. *Journal of International Migration and Integration*, 25(1), 209-222.

Asserted Knowledge (AKNOW). (2021). *I-WELCOME – Reinforcing migrant women's integration in society and the labour market*. Διαθέσιμο στο: https://iwelcome-project.eu/wp-content/uploads/2021/12/IWELCOME_DESK-RESEARCH_GREECE-AKNOW.pdf

Ayres, R., & Barber, T. (2006). Statistical analysis of female migration and labour market integration in the EU. *Integration of Female Immigrants in Labour Market and Society. Policy Assessment and Policy Recommendations: A Specific Targeted Research Project of the 6th Framework Programme of the European Commission*.

Bednárík, R., Di Santo, P., & Leichsenring, K. (2013). The care gap and migrant carers. In K. Leichsenring, J. Billings, & H. Nies (Eds.), *Long-term care in Europe* (pp. 213-231). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137032348_10

Benard, S., & Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & society*, 24(5), 616-646.

- Bencheekroun, R. (2025). *Precarious Motherhood: Navigating relationships and support post-migration in the UK* (p. 197). UCL Press.
- Bloch, A. (2017). "Other mothers," migration, and a transnational nurturing nexus. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 43(1), 53-75.
- Blum, L. M. (1991). *Between feminism and labor: The significance of the comparable worth movement*. University of California Press.
- Boccagni, P. (2018). At home in home care? Contents and boundaries of the 'domestic' among immigrant live-in workers in Italy. *Housing Studies*, 33(5), 813–831. <https://doi.org/10.1080/02673037.2017.1367366>
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology* (Vol. 2, Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological, pp. 57–71). American Psychological Association.
- Cole, A., & Hattam, V. (2017). What works? *Women's Studies Quarterly*, 45(3/4), 15–34. <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26421119>
- Collins, P. H. (2000). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment* (2η έκδ.). Routledge.
- Council of the European Union. (2019, June 13). *Better work-life balance for parents and carers in the EU: Council adopts new rules* [Press release]. Retrieved November 17, 2025, from <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/pdf/>
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), Article 8. <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Da Roit, B., Hoogenboom, M., & Weicht, B. (2015). The gender informal care gap: A fuzzy-set analysis of cross-country variations. *European Societies*, 17(2), 199–218. <https://doi.org/10.1080/14616696.2015.1007153>

- Değer, V., Filoglu, N., & Butun, A. (2025). *Problems faced by migrant mothers: Homeland and motherhood*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.1010598>
- della Porta, D., Hänninen, S., Siisiäinen, M., & Silvasti, T. (2015). *The precarization effect*. In D. della Porta, S. Hänninen, M. Siisiäinen, & T. Silvasti (Eds.), *The new social division* (pp. 1-23). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137509352_1
- Drew, E., Emerek, R. & Mahon, E. (επιμ.). (1998). *Women, work and the family in Europe*. Λονδίνο / Νέα Υόρκη: Routledge.
- Erel, U. (2011). *Reframing migrant mothers as citizens*. *Citizenship Studies*, 15(6–7), 695–709. <https://doi.org/10.1080/13621025.2011.600076>
- European Commission, Joint Research Centre. (2024). *Atlas of migration 2024* (D. Chiaramello, R. Cortinovis, N. Kajander, J. Loeschner, F. Majorano Sarapo, F. Scapolo, A. Rosinska, F. Sermi, T. Talò, & D. Tarchi; D. Bongiorno, A. Dara, I. Crespi, & I. Sofos, Eds.) Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/8592270>
- European Commission. (2017). *European Pillar of Social Rights: Booklet*. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (n.d.). *Women's situation in the labour market*. Retrieved October 22, 2025, from https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en
- European Institute for Gender Equality. (2019). *Gender Equality Index 2019: Work — Family* [Web page]. Retrieved October 21, 2025, from <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work/family>
- Eurostat. (2024). *Gender pay gap statistics – Highlights*. European Commission. Ανακτήθηκε από https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Highlights
- Faircloth, C. (2009). Mothering as identity-work: Long-term breastfeeding and intensive motherhood. *Anthropology News*, 50(2), 15–17.
- Ferrant, G., Pesando, L. M., & Nowacka, K. (2014). *Unpaid care work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. OECD Development Centre.

<https://www.oecd.org/dev/development-gender/unpaid-care-work-the-missing-link-in-the-analysis-of-gender-gaps-in-labour-outcomes.pdf>

- Freedman, J. (2003). *Gender and Insecurity - Migrant Women in Europe*. Burlington, USA: Ashgate Publishing Limited.
- Gana, R. (2018). *Immigration: How does it impact the wages of native workers?* SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3247320>
- Gedalof, I. (2009). *Birth, belonging and migrant mothers: Narratives of reproduction in feminist migration studies*. *Feminist Review*, 93(1), 81–100. <https://doi.org/10.1057/fr.2009.16>
- Gemi, E., & Feta, B. (2023). *Migration developments in Greece in 2022* (SOPEMI Report, Working Paper No. 122). ELIAMEP. <https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2023/07/Working-paper-122-SOPEMI-Final-1.pdf>
- Gemi, E., & Feta, B. (2025). *Migration trends in Greece: Key developments and challenges in 2023–2024* (Working Paper No. 131). ELIAMEP. <https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2025/03/Working-paper-131-SOPEMI-1.pdf>
- Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity. (2023). *Η ιθαγένεια στην πράξη: Ουσιαστικές προϋποθέσεις πολιτογράφησης – Συστάσεις Επί της Ουσίας*. Αθήνα: Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity.
- Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity. (2023, 22 Δεκεμβρίου). Νομιμοποίηση μεταναστών: Μια ιστορική ευκαιρία για ζωή με αξιοπρέπεια. Ανακτήθηκε 3 Ιανουαρίου 2026, από <https://g2red.org/el/ellinika-nomimopoiisi-metanaston-mia-istoriki-eykairia-gia-zoi-me-axioprepeia/>
- Generation 2.0 RED, & SolidarityNow. (2025). *Revealing the Unseen Vulnerable Migrant Workers* [Research report]. PICUM; Robert Bosch Stiftung (funders). https://www.solidaritynow.org/wp-content/uploads/2025/02/Joint-Research_Revealing-the-Unseen-ENG.pdf
- Gerstel, N., & Gallagher, S. K. (2001). Men’s caregiving: Gender and the contingent character of care. *Gender & Society*, 15(2), 197–217. <https://doi.org/10.1177/089124301015002003>
- Gërxfhani, K., & Kosyakova, Y. (2020). *The effect of social networks on migrants' labor market integration: a natural experiment* (No. 3/2020). IAB-Discussion Paper.

- Goel, Deepti & Lang, Kevin. (2010). Social Ties and the Job Search of Recent Immigrants. Centre for Research and Analysis of Migration (CReAM), Department of Economics, University College London, CReAM Discussion Paper Series. 72. 10.1177/0019793917729350.
- Goldin, C. D. (1991). The Role of World War II in the Rise of Women's Employment. *The American Economic Review*, 81(4), 741–756. <http://www.jstor.org/stable/2006640>
- Herrero-Arias, R., Hollekim, R., Haukanes, H., & Vagli, Å. (2021). *The emotional journey of motherhood in migration: The case of Southern European mothers in Norway*. *Migration Studies*, 9(3), 1230–1249. <https://doi.org/10.1093/migration/mnaa006>
- Hull, S. J., Massie, J. S., Holt, S. L., & Bowleg, L. (2023). Intersectionality Policymaking Toolkit: Key Principles for an Intersectionality-Informed Policymaking Process to Serve Diverse Women, Children, and Families. *Health promotion practice*, 24(4), 623–635. <https://doi.org/10.1177/15248399231160447>
- İçli, G. (2016). *Precarious work: Proletarianization or precarization*. In H. Yaldir, R. Efe, E. Zuzanska-Żyśko, & M. Arslan (Eds.), *Current topics in social sciences* (pp. 531–539). St. Kliment Ohridski University Press.
- ILOSTAT. (2021). *Differences between male and female labour force participation rates*. International Labour organization.
- International Labour Office. (2018). *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Geneva: ILO. ISBN 978-92-2-031346-6
- International Labour Office. (2019). *The global labour income share and distribution : data production and analysis unit, ILO Department of Statistics* (Methodological description, July 2019). Geneva: ILO. Retrieved from <https://webapps.ilo.org/ilostat-files/Documents/Labour%20income%20share%20and%20distribution.pdf>
- International Labour Organization. (2022). *The gender gap in employment: What's holding women back?* InfoStories. <https://webapps.ilo.org/infostories/en-gb/stories/employment/barriers-women>
Accessed October 19, 2025.
- International Labour Organization. (2023). *Global employment trends 2023: The role of women in the labour market* (Report No. wcms_870519). Geneva, Switzerland.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/publication/wcms_870519.pdf

- International Organization for Migration. (2019). *Glossary on Migration* (International Migration Law No. 34). Geneva: IOM. Available at https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf
- Ion, I. E. (2023). “Intensive motherhood” – Insights into the cultural history of the concept. *Synergy*, 19(2), 167–174. <https://doi.org/10.24818/SYN/2023/19/2.05>
- Jensen, T., & Tyler, I. (2012). Austerity parenting: New economies of parent-citizenship. *Studies in the Maternal*, 4(2), 1. <https://doi.org/10.16995/sim.34>
- Kasimis, C., Papadopoulos, A.G., Zografakis, S. (2015). The Precarious Status of Migrant Labour in Greece: Evidence from Rural Areas. In: della Porta, D., Hänninen, S., Siisiäinen, M., Silvasti, T. (eds) *The New Social Division*. Palgrave Studies in European Political Sociology. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9781137509352_6
- Kontos M. (2013), «Negotiating social citizenship rights of migrant domestic workers: The right to family reunification and family life in policies and debates», in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39, I.3, pp. 409-424
- Kontos, M. (2009). Integration of female immigrants in labour market and society. *A comparative Analysis. Summary, Results and Recommendations*. FeM-iPol. Frankfurt am Main: Institute of social research at the Goethe University.
- Le Goff, M. (2016). *Feminization of migration and trends in remittances*. IZA World of Labor, 220. <https://doi.org/10.15185/izawol.220>
- Marinucci, R. (2007). Feminization of migration?. *REMHU, Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 15(29).
- Matsaganis, M., Fløtten, T., Papalexatou, Ch., Nicolitsas, D., & Dapi, B. (2025). *Reducing the motherhood penalty in Greece: Lessons from Norway* (Working Paper #132/2025). Hellenic Foundation for European & Foreign Policy (ELIAMEP).
- Mendez, J. B., & Deeb-Sossa, N. (2020). *Creating home, claiming place: Latina immigrant mothers and the production of belonging*. *Latina Studies*, 18(2), 174–194. <https://doi.org/10.1057/s41276-020-00246-8>

- Merikoski, P., & Näre, L. (2025). *Precarious migrants in domestic cleaning work: Findings from Finland*. I-CLAIM. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15775520>
- Moreno-Fontes Chammartin, G. (2002). *The feminization of international migration*. *International Labour Review*, 141(1–2), 39–47. International Labour Organization.
- Morini, C. (2007). The Feminization of Labour in Cognitive Capitalism. *Feminist Review*, 87(1), 40-59. <https://doi.org/10.1057/palgrave.fr.9400367>
- Neyer, G. (2021). *Welfare state regimes, family policies, and family behaviour*. In N. F. Schneider & M. Kreyenfeld (Eds.), *Research Handbook on the Sociology of the Family* (pp. 22–41). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788975544.00009>
- Orav, A. (2023). Migrant women and the EU labour market: Overcoming double discrimination (PE 747.905). European Parliament, Members' Research Service.
- Orloff, A. S. (2006). Farewell to maternalism? State policies and mothers' employment. *The state after statism*, 230-68.
- Pan, J., Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2025). *The evolution of gender in the labour market*. VoxEU – CEPR. <https://cepr.org/voxeu/columns/evolution-gender-labour-market>
- Petrongolo, B. (2023). *What explains the gender division of labour and how can it be redressed?* Economics Observatory. Ανακτήθηκε 22 Οκτωβρίου 2025 από <https://www.economicsobservatory.com/what-explains-the-gender-division-of-labour-and-how-can-it-be-redressed>
- PICUM – Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants. (2022). Οδηγός για τα δικαιώματα των αδήλωτων εργαζομένων (έκδοση στα ελληνικά). Ανακτήθηκε στις 30 Δεκεμβρίου 2025, από <https://picum.org/wp-content/uploads/2022/04/Guide-to-undocumented-workers-rights-GR.pdf>
- Polanyi, K. (2001). The Self-Regulating Market and the Fictitious Commodities: Labor, Land, and Money. In *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time* (pp. 71–80). Beacon Press. (Original work published 1944).
- Reynolds, T., Erel, U., & Kaptani, E. (2018). Migrant mothers: Performing kin work and belonging across private and public boundaries. *Families, Relationships and Societies*, 7(3), 365-382.

- Sacks, E., Brizuela, V., Javadi, D., Kim, Y., Elmi, N., Finlayson, K., ... & Bonet, M. (2024). Immigrant women's and families' views and experiences of routine postnatal care: findings from a qualitative evidence synthesis. *BMJ Global Health*, 8(Suppl 2).
- Sahlar, F. S., & Üstündağ-budak, A. (2020). Working Mothers: Intensive Mothering and Momism. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 4(7), 115-125. <https://doi.org/10.31461/ybpd.732263>
- Samie, A. (2025). intersectionality. *Encyclopedia Britannica*. <https://www.britannica.com/topic/intersectionality>
- SolidarityNow. (2024). *The Reality of Employment for Migrant Women in Greece*. [Εκθεση]. SolidarityNow. Ανακτήθηκε από <https://www.solidaritynow.org/wp-content/uploads/2024/02/The-Reality-of-Employment-for-Migrant-Women-in-Greece.pdf>
- Standing, G. (2014). The Precariat. *Contexts*, 13(4), 10–12. <https://doi.org/10.1177/1536504214558209>
- Stevenson, K., Edwards, S., Ogunlana, K., Alomari, M., Agoropopoola, R., Henderson, W., ... & Aldridge, R. (2024). Public health, policy, and clinical interventions to improve perinatal care for migrant women and infants in high-income countries: a systematic review. *EClinicalMedicine*, 78.
- Triana, M. del Carmen, Song, R., Um, C. T., & Huang, L. (2024). Stereotypical perception in management: A review and expansion of role congruity theory. *Journal of Management*, 50(1), 188–215. <https://doi.org/10.1177/01492063231180836>
- Tsouroufli, M. (2018). Gendered and classed performances of 'good' mother and academic in Greece. *European Journal of Women's Studies*, 27(1), 9–24. <https://doi.org/10.1177/1350506818802454>
- UN Women. (2021). Intersectionality resource guide and toolkit. UN Women Headquarters Office. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit>
- UN. (1995). *The World's Women 1995: Trends and Statistics*, Sales No. E.95.XVII.2. New York
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2024). *Trends in international migrant stock: 2020 revision* [Data set]. Retrieved November

19, 2025, from <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>

United Nations. (1990). *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*. Geneva: Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. Available at <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cmw.pdf>

Vergara, V., & Martone, G. (2025). *Borderless parenting: How migration reshapes gendered family roles*. Mobile People & Diverse Societies. Ανακτήθηκε 14 Δεκεμβρίου 2025, από <https://www.eurac.edu/en/blogs/mobile-people-and-diverse-societies/borderless-parenting-how-migration-reshapes-gendered-family-roles->

Wane, N. N. (2000). Reflections on the mutuality of mothering: Women, children, and Othermothering. *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement*.

Whitehouse, G., & Smith, M. (2020). Equal pay for work of equal value, wage-setting and the gender pay gap. *Journal of Industrial Relations*, 62(4), 519-532.

Παραρτήματα

Παράρτημα 1: Οδηγός Συνέντευξης

<i>ΑΞΟΝΑΣ</i>	<i>ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ</i>	<i>ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ</i>
<i>0. Δημογραφικά και προσωπικά στοιχεία</i>	Συλλογή βασικών πληροφοριών	<ol style="list-style-type: none"> 1. Από ποια χώρα κατάγεστε; 2. Πόσα χρόνια ζείτε στην Ελλάδα 3. Ποια είναι η ηλικία σας; 4. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση; για παραδειγμα είστε παντρεμένη; 5. Πόσα παιδιά έχετε και σε ποιες ηλικίες βρίσκονται; 6. Τι μορφωτικό επίπεδο έχετε; Πόσα χρόνια έχετε πάει στο σχολείο; 7. Σε ποια περιοχή/πόλη κατοικείτε; 8. Με τι εργασία ασχολείστε σήμερα ή ποια είναι η τελευταία εργασία με την οποία ασχοληθήκατε; 9. Έχετε εργαστεί και σε άλλες χώρες εκτός της Ελλάδας; 10. Πώς μάθατε για τη δουλειά που έχετε τώρα ή για την τελευταία δουλειά την οποία είχατε;
<i>1. Εμπειρίες από την αγορά εργασίας</i>	Διερεύνηση των επαγγελματικών συνθηκών, των ευκαιριών και των δυσκολιών που βιώνουν οι μετανάστριες γυναίκες στην Ελλάδα.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Σε ποιους τομείς έχετε εργαστεί; Σε ποιους τομείς έχετε εργαστεί στην Ελλάδα; 2. Πώς θα χαρακτηρίζατε τις συνθήκες εργασίας σας; 3. Νιώθετε ότι αντιμετωπίζετε ισότιμα με τους Έλληνες συναδέλφους σας;

<p>2. Η εμπειρία της μητρότητας</p>	<p>Κατανόηση του τρόπου με τον οποίο βιώνουν οι συμμετέχουσες τη μητρότητα σε συνδυασμό με την εργασία.</p>	<p>4. Έχετε αντιμετωπίσει δυσκολίες στην εύρεση και διατήρηση εργασίας; Τι είδους δυσκολίες;</p> <p>5. Πιστεύετε ότι το γεγονός ότι είστε μετανάστρια έχει επηρεάσει τις επαγγελματικές σας εμπειρίες;</p> <p>1. Πιστεύετε ότι έχει αλλάξει η ζωή σας μετά την γέννηση των παιδιών σας; Αν ναι με ποιους τρόπους;</p> <p>2. Πώς καταφέρνετε να συνδυάζετε τη φροντίδα των παιδιών με την εργασία σας;</p> <p>3. Έχετε υποστήριξη στη φροντίδα των παιδιών (από σύζυγο, συγγενείς, φίλους ή φορείς);</p> <p>4. Θεωρείτε ότι η μητρότητα επηρέασε τις επαγγελματικές σας επιλογές;</p> <p>5. Πώς αντιλαμβάνεστε τη στάση της κοινωνίας και των εργοδοτών απέναντι στις εργαζόμενες μητέρες;</p>
<p>3. Θεσμικές και κοινωνικές διαστάσεις</p>	<p>Διερεύνηση της πρόσβασης σε θεσμικά δικαιώματα, προστασία και κοινωνική υποστήριξη.</p>	<p>1. Είχατε ενημέρωση για τα εργασιακά σας δικαιώματα ως μητέρα;</p> <p>2. Έχετε λάβει ποτέ άδεια μητρότητας ή άλλη παροχή; Πώς ήταν η εμπειρία;</p> <p>3. Ποια είναι η γνώμη σας για τη στήριξη που προσφέρουν οι δημόσιοι ή κοινωνικοί φορείς;</p> <p>4. Υπάρχουν θεσμικά εμπόδια ή διακρίσεις που έχετε βιώσει λόγω της μεταναστευτικής σας ιδιότητας;</p>

<p>4. Επαγγελματική εξέλιξη και επιλογές</p>	<p>Κατανόηση των επαγγελματικών φιλοδοξιών και των περιορισμών που βιώνουν οι συμμετέχουσες.</p>	<p>5. Πώς θα περιγράφατε τη στάση του κράτους απέναντι στις μετανάστριες μητέρες;</p> <p>1. Είχατε ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης στην Ελλάδα</p> <p>2. Πιστεύετε ότι η μητρότητα επηρέασε την επαγγελματική σας πορεία;</p> <p>3. Πώς βλέπετε το μέλλον σας στον επαγγελματικό χώρο;</p> <p>4. Αν μπορούσατε να αλλάξετε κάτι στην εργασία σας, τι θα ήταν αυτό;</p> <p>5. Ποιες δεξιότητες ή υποστήριξη θα σας βοηθούσαν να εξελιχθείτε;</p>
<p>5. Προθέσεις και μελλοντικά σχέδια</p>	<p>Εξερεύνηση των επιθυμιών, σχεδίων και κινήτρων για παραμονή ή μετακίνηση.</p>	<p>1. Σκέφτεστε να παραμείνετε στην Ελλάδα ή να μετακινηθείτε σε άλλη χώρα; Γιατί;</p> <p>2. Ποιοι παράγοντες θα επηρέαζαν μια τέτοια απόφαση;</p> <p>3. Πώς φαντάζεστε το μέλλον των παιδιών σας στην Ελλάδα;</p> <p>4. Πώς θα θέλατε να είναι η επαγγελματική σας ζωή τα επόμενα χρόνια;</p>
<p>6. Διαθεματικές ταυτότητες και προσωπική αντίληψη</p>	<p>Ερμηνεία της συνύπαρξης των πολλαπλών ρόλων (μητέρα, εργαζόμενη, μετανάστρια) και των στρατηγικών διαχείρισής τους.</p>	<p>1. Πώς βιώνετε τη συνύπαρξη των ρόλων σας ως μητέρας, εργαζόμενης και μετανάστριας ;</p> <p>2. Ποιος από αυτούς τους ρόλους είναι πιο απαιτητικός για εσάς;</p> <p>3. Υπάρχουν στιγμές που αυτοί οι ρόλοι συγκρούονται;</p> <p>4. Τι θα θέλατε να αλλάξει στην ελληνική κοινωνία ώστε να διευκολύνει τις γυναίκες στη θέση σας;</p>



Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών Τμήμα
Κοινωνικής Εργασίας

Παράρτημα 2: Έντυπο Ενημέρωσης- Συγκατάθεσης

ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΕΡΕΥΝΑ ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ – ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ -ΦΟΡΕΑΣ- ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ/Η ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ/Η

Καλείστε να συμμετάσχετε σε επιστημονική έρευνα με τίτλο «Ανάμεσα στην Εργασία και τη Μητρότητα: Διαθεματικές Προσεγγίσεις στη Ζωή Μεταναστριών στην Ελλάδα» στα πλαίσια εκπόνησης της Διπλωματικής Εργασίας με Επιστημονικά Υπεύθυνη την Πετκίδου Μαρία φοιτήτρια του Δι-ιδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Κοινωνικά Δικαιώματα και Συνηγορία στις Κοινωνικές Υπηρεσίες» του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου και του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Η έρευνα έχει εγκριθεί ως προς το περιεχόμενο και τη διαδικασία τήρησης της προστασίας προσωπικών δεδομένων και της δεοντολογίας της επιστημονικής έρευνας από τη συνεδρίαση της Ειδικής Δι-Ιδρυματικής Επιτροπής του ΔΠΜΣ, με αρ. 2. την 22/7/2025.

ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ;

Σκοπός της παρούσας επιστημονικής έρευνας είναι να διερευνήσει τις εμπειρίες μεταναστριών μητέρων που εργάζονται ή εργάστηκαν στην ελληνική αγορά εργασίας, εστιάζοντας:

- στις συνθήκες εργασίας που βιώνουν,
- στην αίσθηση επιλογής ή περιορισμού όσον αφορά την επαγγελματική τους πορεία,
- και στον τρόπο που η εργασία και η μητρότητα επηρεάζουν τις μελλοντικές τους αποφάσεις για παραμονή στην Ελλάδα ή μετακίνηση σε άλλη χώρα

ΓΙΑΤΙ ΕΧΕΤΕ ΠΡΟΣΚΛΗΘΕΙ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΕΤΕ;

Έχετε προσκληθεί να συμμετάσχετε γιατί:

- Είστε μετανάστρια πρώτης γενιάς
- Είστε μητέρα
- Έχετε εργαστεί ή εργάζεστε στην ελληνική αγορά εργασίας

Δεν υπάρχουν περιορισμοί ηλικίας, αρκεί να είστε ενήλικη (18+ ετών).



Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών Τμήμα
Κοινωνικής Εργασίας

ΤΙ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Κατά τη συμμετοχή σας στην έρευνα θα σας ζητηθεί: *Να συμμετάσχετε σε μία συνέντευξη διάρκειας περίπου 40-50 λεπτών.*

Η συνέντευξη θα γίνει σε χώρο που θα επιλεγεί από κοινού μαζί σας (ουδέτερος, ασφαλής) ή διαδικτυακά αν το επιθυμείτε.

Με τη συγκατάθεσή σας, η συνέντευξη θα ηχογραφηθεί μόνο για σκοπούς ανάλυσης.

Τα στοιχεία σας θα ανωνυμοποιηθούν πλήρως και δεν θα είναι δυνατόν να ταυτοποιηθείτε σε καμία δημοσίευση ή παρουσίαση

ΕΙΣΤΕ ΥΠΟΧΡΕΩΜΕΝΟΣ/Η ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΕΤΕ;

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι απολύτως εθελοντική. Μπορείτε να αρνηθείτε να συμμετάσχετε χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία. Μπορείτε να αλλάξετε γνώμη ανά πάσα στιγμή και να αποχωρήσετε από την έρευνα χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία και χωρίς καμία συνέπεια για σας. Στην περίπτωση αυτή μπορείτε να ζητήσετε να διαγράψουμε τα δεδομένα σας ή να σταματήσει ένα μέρος της επεξεργασίας. Μπορείτε να μην απαντήσετε καθόλου ή να μην απαντήσετε σε κάποιες ερωτήσεις

ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Η συμμετοχή σας δεν εγκυμονεί σωματικούς ή άλλους κινδύνους, ούτε οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση. Ίσως κάποιες ερωτήσεις να σας φέρουν σε συναισθηματική φόρτιση, αλλά μπορείτε να σταματήσετε ή να μην απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση δεν θέλετε.

Σε περίπτωση διαπίστωσης παράνομων πράξεων ή εγκληματικών δράσεων σας ενημερώνουμε ότι τα στοιχεία σας δεν προστατεύονται από τυχόν έρευνα των επίσημων αρχών και ότι ενδέχεται να οφείλουμε να προβούμε στις απαραίτητες νόμιμες ενέργειες ενημέρωσης των αρχών, ειδικά εάν υπάρχει κίνδυνος για τη σωματική υγεία ή τη ζωή ανθρώπων.

ΥΠΑΡΧΕΙ ΚΑΠΟΙΟ ΟΦΕΛΟΣ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Δεν υπάρχει άμεσο προσωπικό όφελος. Ωστόσο, η συμμετοχή σας θα συμβάλει στο να κατανοηθούν καλύτερα οι εμπειρίες των μεταναστριών μητέρων και να αναδειχθούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.



Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών Τμήμα
Κοινωνικής Εργασίας

ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ ΚΑΠΟΙΑ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ;

Όχι, δεν προβλέπεται κάποια αμοιβή για τη συμμετοχή σας στην έρευνα, ούτε θα επιβαρυνθείτε με οποιοδήποτε κόστος.

ΠΩΣ ΘΑ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΘΟΥΝ ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΣΑΣ;

Στην παρούσα έρευνα θα γίνει συλλογή προσωπικών δεδομένων που σας αφορούν.

Θα συγκεντρώσουμε τα παρακάτω προσωπικά δεδομένα σας: ηλικία, χώρα καταγωγής, εργασιακή εμπειρία, οικογενειακή κατάσταση

Τα δεδομένα σας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς, επιστημονικούς και στατιστικούς σκοπούς.

Τα δεδομένα σας θα ανωνυμοποιηθούν/ψευδωνυμοποιηθούν/κρυπτογραφηθούν / με τρόπο ώστε να διασφαλιστεί η προστασία της ταυτότητάς σας κατά την διάρκεια της έρευνας και κατά την δημοσιοποίησή της. Συγκεκριμένα κατά την διάρκεια της έρευνας τα δεδομένα θα φυλάσσονται σε ηλεκτρονική μορφή με κωδικό στον οποίο θα έχει πρόσβαση μόνο η ερευνητική ομάδα και μετά το πέρας του μεταπτυχιακού προγράμματος θα καταστραφούν.

Τα δεδομένα σας θα γίνουν αντικείμενο επεξεργασίας βάσει της ρητής συγκατάθεσής σας, που μας παρέχετε μέσω του παρόντος εντύπου.

ΠΩΣ ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΗΣΕΤΕ ΜΑΖΙ ΜΑΣ;

Για περαιτέρω πληροφορίες, διευκρινίσεις ή παράπονα σχετικά με την έρευνα, παρακαλώ επικοινωνήστε είτε με την ερευνήτρια, Πετκίδου Μαρία (email: maria_petkidou@outlook.com.gr), είτε με τον επιβλέπων καθηγητή: Απόστολο Καψάλη (email: apokapsalis@gmail.com).

ΥΠΟΒΟΛΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Για οποιαδήποτε καταγγελία ή αναφορά σχετικά με τη διεξαγωγή της έρευνας μπορείτε να απευθυνθείτε στην Επιτροπή του ΔΠΜΣ στο email: didpms@panteion.gr

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ

[να προσαρμοστεί ανάλογα με το περιεχόμενο της έρευνας]

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
--	------------	------------



Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών Τμήμα
 Κοινωνικής Εργασίας

Ο/Η κάτωθι υπογεγραμμένος/η, δηλώνω ότι έχω ενημερωθεί πλήρως για τους όρους συμμετοχής μου στην έρευνα και την επεξεργασία των προσωπικών μου δεδομένων. Παρέχω τη ρητή συγκατάθεσή μου για τη συμμετοχή μου στην έρευνα και την επεξεργασία των ως άνω αναφερόμενων προσωπικών μου δεδομένων. Έχω ενημερωθεί ότι μπορώ να ανακαλέσω την συγκατάθεσή μου οποιαδήποτε στιγμή.		
Συμφωνώ να γίνει ηχογράφηση της συνέντευξης/συμμετοχής μου σε focus group		
Συμφωνώ στη χρήση ανώνυμων/ψευδοποιημένων αποσπασμάτων της συνέντευξής μου σε δημοσιεύσεις, συνέδρια, εκδηλώσεις		

Εάν δηλώσετε «ΝΑΙ» σημαίνει ότι:

- Έχετε διαβάσει όλες τις παραπάνω πληροφορίες
- Έχετε συμφωνήσει ελεύθερα να συμμετάσχετε
- Είστε > 18 ετών

Όνοματεπώνυμο συμμετέχοντος/συμμετέχουσας:	
Ημερομηνία:	
Υπογραφή:	

Όνοματεπώνυμο ερευνητή/ερευνήτριας:	
Ημερομηνία:	
Υπογραφή:	