

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΥΠΡΟΥ (ΙΝΕΚ-ΠΕΟ)

Διακρίσεις, Μετανάστευση και Εργασία

Μια Κοινωνιολογική Προσέγγιση των Διακρίσεων
στη Ξενοδοχειακή και Επισιτιστική Βιομηχανία
και Οικιακή Εργασία

Δρ. Λουκάς Αντωνίου

2010



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΥΠΡΟΥ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	9
ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	14
Έμμεσες Διακρίσεις	14
<i>Ξενοδοχειακή και επισιτιστική βιομηχανία</i>	14
<i>Οικιακή Εργασία</i>	20
Μορφές/τύποι παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.....	23
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	32



Βρυξέλλες,
01/FB D(2007)

Η παρούσα έκδοση υποστηρίζεται στο πλαίσιο του προγράμματος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη (2007-2013). Η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής διαχειρίζεται το πρόγραμμα αυτό, το οποίο θεσπίστηκε με σκοπό να υποστηρίξει οικονομικά την επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση και τις κοινωνικές υποθέσεις, όπως ορίζεται στην κοινωνική ατζέντα, και να συμβάλει έτσι στην υλοποίηση των στόχων της στρατηγικής της Λισαβόνας στους τομείς αυτούς.

Το επταετές πρόγραμμα απευθύνεται σε όλους τους φορείς που μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη κατάλληλης και αποτελεσματικής νομοθεσίας και πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και στον κοινωνικό τομέα, στην ΕΕ των 27, τις χώρες ΕΖΕΣ-ΕΟΧ και τις υποψήφιες και τις δυνάμει υποψήφιες χώρες για προσχώρηση στην ΕΕ.

Αποστολή του προγράμματος PROGRESS είναι η ενίσχυση της συμβολής της ΕΕ στην υποστήριξη των δεσμεύσεων που αναλαμβάνουν και των προσπαθειών που καταβάλλουν τα κράτη μέλη για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας και για την οικοδόμηση μιας κοινωνίας με μεγαλύτερη συνοχή. Για το σκοπό αυτό, το πρόγραμμα PROGRESS θα συμβάλει:

- στην παροχή αναλύσεων και συμβουλών πολιτικής στους τομείς που καλύπτει το πρόγραμμα PROGRESS·
- στην παρακολούθηση και την υποβολή εκθέσεων σχετικά με την εφαρμογή της νομοθεσίας και των πολιτικών της ΕΕ στους τομείς που καλύπτει το πρόγραμμα·
- στην προώθηση της μεταφοράς πολιτικών, γνώσεων και υποστήριξης μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά τους στόχους και τις προτεραιότητες της ΕΕ· και
- στην προώθηση των απόψεων των φορέων και της κοινωνίας γενικότερα.

Για περισσότερες πληροφορίες βλέπε:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

- Το περιεχόμενο της παρούσας έκδοσης δεν αντικατοπτρίζει κατ' ανάγκη τη γνώμη ή τη θέση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.
- Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για τη χρήση, με οποιοδήποτε τρόπο, των πληροφοριών που περιέχονται στην παρούσα έκδοση.



Επιστημονικός Υπεύθυνος:

Δρ. Λουκάς Αντωνίου

Ερευνητές:

Κατερίνα Χριστοφή

Νικόλας Μπαζίκος

Χρύσω Γιάννου

Γιώργο Αλεξάνδρου



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι εμφανές ότι οι διακρίσεις στους χώρους εργασίας με βάση τη φυλή, εθνότητα ή την καταγωγή συμβαίνουν σε μεγαλύτερο βαθμό από αυτόν που πιστεύεται ότι συμβαίνουν και αυτό είναι ενάντια στην Κυπριακή νομοθεσία και τις εργασιακές σχέσεις συμπεριλαμβανομένων των προσλήψεων, απολύσεων, προαγωγών, κατάρτισης και άλλων προϋποθέσεων εργοδότησης. Το τίμημα για τα θύματα που υπόκεινται σε διακρίσεις που εκπηγάζουν από την εθνοτική καταγωγή τους είναι βαρύ και ακόμη βαρύτερο για τις εργαζόμενες γυναίκες μετανάστριες. Αυτοί που επωφελούνται ασφαλώς είναι οι εργοδότες, οι θύτες, έχοντας πρωταρχικό σκοπό τους τη μεγιστοποίηση των κερδών τους. Οι διακρίσεις στους χώρους εργασίας είναι φυσικά ένα πολύπλοκο κοινωνικό πρόβλημα με πολλές διαστάσεις και συνδέεται άρρηκτα με άλλες κοινωνικές έννοιες όπως ο ρατσισμός, οι προκαταλήψεις, τα στερεότυπα και ο εθνοκεντρισμός και μπορούν να προκύψουν όχι μόνο από τη δράση ή την απραξία της εργοδοτικής πλευράς αλλά και από τις συμπεριφορές του γηγενούς εργατικού δυναμικού των επιχειρήσεων.

Στη παρούσα κατάσταση καθώς η ποικιλομορφία στο εργατικό δυναμικό της χώρας μας διευρύνεται, εξελίσσεται και η συζήτηση γύρω από τα θέματα των διακρίσεων, των προκαταλήψεων και των ρατσιστικών συμπεριφορών στους χώρους εργασίας ενάντια στους μετανάστες εργαζόμενους. Παρόλα αυτά, το ερευνητικό ενδιαφέρον για το πώς οι μετανάστες βιώνουν τον εργασιακό τους χρόνο, τις μορφές διακρίσεων που υφίστανται και τις συνέπειες των διακρίσεων αυτών μέσα και έξω από τους χώρους εργασίας παραμένει σε πολύ χαμηλό επίπεδο. Γι αυτούς τους λόγους, το ερευνητικό αυτό Έργο έχει θέσει ως σκοπό να μελετήσει το φαινόμενο αυτό, όπως και τις επιπτώσεις που επιφέρει σε δυο συγκεκριμένους τομείς εργασίας της Κυπριακής οικονομίας, τη ξενοδοχειακή και επισιτιστική βιομηχανία και την οικιακή εργασία. Οι μετανάστες εργαζόμενοι στη ξενοδοχειακή βιομηχανία, στην πλειοψηφία τους Κοινοτικοί εργαζόμενοι προερχόμενοι από χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Βουλγαρία, Ρουμανία, Πολωνία, Τσεχία, κλπ) , έχουν γίνει εύκολος στόχος διακρίσεων από την εργοδοτική πλευρά. Το γεγονός αυτό, όπως θα δούμε και στη συνέχεια της παρούσας έκθεσης, έχει επιφέρει σημαντικές

επιπτώσεις στις καθημερινές εργατικές και προσωπικές ζωές των μεταναστών και σε κάποιο βαθμό επιδεινώνει τις σχέσεις των μεταναστών αυτών με τους Κύπριους συναδέλφους τους. Επίσης, σε δυσμενέστερη θέση από αυτή των Κοινοτικών εργαζομένων βρίσκονται οι οικιακές εργάτριες. Στην πλειοψηφία τους οι γυναίκες αυτές προέρχονται από Τρίτες χώρες, δηλαδή χώρες εκτός της ΕΕ όπως οι Φιλιππίνες, η Σρι Λάνκα και το Βιετνάμ, και λιγότερο συχνά από χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης του πρώην 'Ανατολικού' μπλοκ.

Στη περίπτωση της ξενοδοχειακής και επισιτιστικής βιομηχανίας, το μειωμένο ερευνητικό ενδιαφέρον, η απροθυμία των εργοδοτών για συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και η υπο-στελέχωση του Τμήματος Επιθεώρησης του Υπουργείου Εργασίας, η οποία έχει ως άμεση συνέπεια την ελλιπή επιθεώρηση των χώρων εργασίας, είναι ανάμεσα στους σημαντικότερους παράγοντες που συντελούν στη διαιώνιση του προβλήματος. Η κατάσταση αυτή έχει συμβάλει στην αποτυχία καταγραφής τόσο της έκτασης του προβλήματος στο σύνολό του, όσο και των μορφών διακρίσεων που οι μετανάστες εργαζόμενοι στο ξενοδοχειακό και επισιτιστικό τομέα υφίστανται. Αυτή είναι όμως η μια όψη του προβλήματος. Το πρόβλημα περιπλέκεται ακόμη περισσότερο με τις συνεχείς μαρτυρίες των Κύπριων ξενοδοχοϋπαλλήλων που δέχονται δυσμενή μεταχείριση από την εργοδοτική πλευρά σε σχέση με τους Κοινοτικούς συναδέλφους τους. Φαίνεται ότι, μέχρι στιγμής τουλάχιστον, η εργοδοτική πλευρά έχει 'επιβάλλει' τους όρους της αψηφώντας τις συλλογικές συμβάσεις που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις στον τομέα αυτό της οικονομίας δημιουργώντας ανισότητες, ως αποτέλεσμα εκμετάλλευσης, μεταξύ των εργαζομένων και μια σειρά από προβλήματα που πιθανώς θα χρειαστούν πολύ χρόνο, κόπο και χρήμα για να εξομαλυνθούν. Στην περίπτωση της οικιακής εργασίας, η κατάσταση είναι ακόμη χειρότερη δεδομένου ότι το 'νοικοκυριό' ως χώρος εργασίας είναι πολύ δύσκολος χώρος επέμβασης.

Μεθοδολογικά, το Έργο χρησιμοποιεί ποιοτικές μεθόδους έρευνας, όπως ημι-δομημένες συνεντεύξεις, άτυπες συνεντεύξεις, ομάδες εστίασης και επιτόπιες επισκέψεις στους χώρους εργασίας για τη περίπτωση των υπαλλήλων στη ξενοδοχειακή και

επισιτιστική βιομηχανία. Η έρευνα έλαβε χώρα στις περιοχές: Λευκωσία, Παραλίμνι-Πρωταρά και Πάφο. Το ερευνητικό δείγμα περιλαμβάνει Κοινοτικούς μετανάστες και μετανάστριες εργαζόμενες σε εστιατόρια και ξενοδοχειακές μονάδες και συνδικαλιστικούς εκπροσώπους που δραστηριοποιούνται στους χώρους αυτούς στις πιο πάνω περιοχές. Στην περίπτωση των οικιακών εργατριών, έγιναν ημι-δομημένες συνεντεύξεις με γυναίκες οι οποίες εργάζονται στις επαρχίες Λευκωσίας, Λεμεσού, Λάρνακας και Πάφου (βλ Κεφάλαιο Μεθοδολογία για λεπτομέρειες).

Η έρευνα αυτή έχει ως στόχο να καταγράψει με λεπτομέρειες τα βιώματα των εργαζομένων μεταναστών σε σχέση με τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, το Έργο θέτει τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- 1. Ποιες μορφές διακρίσεων υφίστανται οι Κοινοτικοί εργαζόμενοι στη ξενοδοχειακή και επισιτιστική βιομηχανία και οι οικιακές εργάτριες Τρίτων χωρών;*
- 2. Κατά πόσο οι γυναίκες μετανάστριες βιώνουν παρόμοια ή διαφορετικά τις διακρίσεις από τους άντρες;*
- 3. Ποιες οι επιπτώσεις των διακρίσεων στις προσωπικές και επαγγελματικές ζωές των μεταναστών;*
- 4. Πως διαμορφώνονται οι σχέσεις των μεταναστών και ντόπιων ξενοδοχοϋπαλλήλων λόγω των διακρίσεων στο χώρο εργασίας;*

Το κλειδί στην έρευνα αυτή και ο τρόπος που επιλαμβάνεται ουσιαστικά τα πιο πάνω ερευνητικά ερωτήματα είναι οι αυθεντικές μαρτυρίες τόσο των οικιακών εργατριών όσο και των μεταναστών που εργάζονται στη ξενοδοχειακή και επισιτιστική βιομηχανία. Επίσης λαμβάνει σοβαρά υπόψη τις εμπειρίες των συνδικαλιστών εκπροσώπων, οι οποίοι βιώνουν σε καθημερινή βάση τα προβλήματα που αναδύονται μέσα στους χώρους εργασίας από ένα μεγαλύτερο δείγμα μεταναστών στη ξενοδοχειακή βιομηχανία από αυτό που χρησιμοποιεί η παρούσα έρευνα. Μ' αυτό τον τρόπο, δηλαδή τη λεπτομερή καταγραφή των προσωπικών βιωμάτων των μεταναστών και των συνδικαλιστών στα θέματα διακρίσεων, η έρευνα φιλοδοξεί στην κατασκευή της κοινωνικής πραγματικότητας των διακρίσεων στους χώρους εργασίας στους συγκεκριμένους τομείς εργασίας αλλά και των υποκρυπτόμενων κοινωνικών εννοιών.

Για να κατατοπίσω τους αναγνώστες, παραθέτω ένα σύντομο περίγραμμα για το τι θα ακολουθήσει στην έκθεση αυτή. Επιπρόσθετα από αυτή την εισαγωγή, ακολουθεί το κεφάλαιο της Μεθοδολογίας που περιγράφει τις μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν για τους σκοπούς της έρευνας, τη λογική χρήσης των συγκεκριμένων μεθόδων, το δείγμα που επιλέχθηκε και τους αριθμούς των συμμετεχόντων. Έπειτα ακολουθεί το μέρος της ανάλυσης των δεδομένων. Πρώτα ένα κεφάλαιο σχετικό με τις έμμεσες διακρίσεις στους δύο τομείς εργασίας. Ακολουθεί μετά η περιγραφή και ανάλυση των μορφών παρενόχλησης που αναφέρθηκαν στην έρευνα. Τέλος, η έκθεση ολοκληρώνεται με ένα κεφάλαιο, στο οποίο συνοψίζονται σκέψεις από τα ευρήματα της έρευνας.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η έρευνα πεδίου είχε ποιοτικό χαρακτήρα και έλαβε χώρα μεταξύ Απριλίου 2010 και Σεπτεμβρίου 2010 στις περιοχές Λευκωσίας, Παραλιμνίου-Πρωταρά και Πάφου για τους ξενοδοχοϋπάλληλους και την ίδια περίοδο στις επαρχίες Λευκωσίας, Λεμεσού, Λάρνακας και Πάφου για τις οικιακές εργάτριες. Ο σκοπός ήταν να αναπτυχθεί γνώση γύρω από τα θέματα των διακρίσεων καταγράφοντας απόψεις, θέσεις και αντιλήψεις των μεταναστών που εργάζονται στη βιομηχανία των ξενοδοχείων και εστιατόριων και των αρμοδίων στους τομείς αυτούς συνδικαλιστές καθώς και των οικιακών εργατριών στο δικό τους τομέα. Η προσπάθεια ήταν να καταγραφούν σε βάθος οι εμπειρίες των εργαζομένων Κοινοτικών μεταναστών και μεταναστριών από Τρίτες χώρες στην οικιακή εργασία και να αναδειχθούν οι διάφορες μορφές διακρίσεων που υπόκεινται ο πληθυσμός αυτός όπως και οι επιπτώσεις των διακρίσεων αυτών στις επαγγελματικές και προσωπικές τους ζωές.

Η κύρια μέθοδος συλλογής πληροφοριών ήταν οι ημι-δομημένες συνεντεύξεις . Έχοντας μια προκαθορισμένη σειρά ερωτήσεων βοήθησε στο να επικεντρωθούμε σε συγκεκριμένες πτυχές των διακρίσεων στους χώρους εργασίας, βοηθώντας την ίδια στιγμή τους συμμετέχοντες να μιλήσουν για κάποιες μορφές διακρίσεων που δεν τις είχαν σκεφτεί προηγουμένως ή δεν τις αντιλαμβάνονταν ως τέτοιες. Η μέθοδος αυτή βοήθησε τους συμμετέχοντες να πάνε κάτω από την επιφάνεια του θέματος και να δώσουν λεπτομερείς πληροφορίες από τις εμπειρίες τους, οι οποίες θεωρούνται πολύτιμες για μια ποιοτική προσέγγιση καθοδηγώντας την ίδια στιγμή την ερμηνεία των θεμάτων που εξετάστηκαν. Οι συνεντεύξεις με τους συνδικαλιστές έγιναν στα γραφεία τους ή άλλους χώρους που διασφαλιζόταν η εμπιστευτικότητα και ηχογραφήθηκαν με τη βοήθεια ψηφιακού μηχανήματος εγγραφής φωνής. Οι συνεντεύξεις με τους εργαζόμενους έγιναν κυρίως στους χώρους που διαμένουν οι εργαζόμενοι ή άλλους χώρους που υποδείκνυαν οι ίδιοι οι συμμετέχοντες και ένιωθαν ασφαλείς.

Παρόλο που η προσπάθεια ήταν όλες οι συνεντεύξεις να γίνουν με τον ίδιο τρόπο όπως περιγράφεται πιο πάνω, ένας αριθμός των συμμετεχόντων Κοινοτικών μεταναστών στη ξενοδοχειακή βιομηχανία έδειξε επιφυλακτικότητα στο να ακολουθήσει τη

διαδικασία, δηλαδή την ηχογράφιση των συνεντεύξεων και τη δήλωση των προσωπικών τους στοιχείων. Ο λόγος ήταν από τη μια η έλλειψη εμπιστοσύνης προς τους ερευνητές, παρόλο που τους επεξηγήθηκε ο σκοπός της έρευνας, και από την άλλη ήταν ο φόβος μήπως αυτά που θα έλεγαν θα τους οδηγήσουν στην ανεργία, το οποίο φάνηκε πως ήταν ο κύριος λόγος των ενδοιασμών τους. Έτσι, οι προσχεδιασμένες συνεντεύξεις έγιναν με ένα άτυπο χαρακτήρα και αντί για ηχογράφιση των συνεντεύξεων, ο ερευνητής έπαιρνε σημειώσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ή αμέσως μετά για τα όσα είχαν λεχθεί. Αυτό βέβαια, συνιστά ένα από τα προβλήματα της ερευνητικής διαδικασίας αλλά την ίδια στιγμή είναι μια ένδειξη για το πως είναι πραγματικά η κατάσταση στους χώρους εργασίας στο τομέα αυτό που εξετάζουμε. Μια μερίδα εργαζομένων μεταναστών, όπως έχει διαπιστωθεί δεν εκφράζει το πώς βιώνει τον εργασιακό του χρόνο, δεν συζητά τα προβλήματα που απασχολούν τον τομέα εργασίας του για να βοηθήσει μ' αυτό τον τρόπο στη βελτίωσή τους. Ο φόβος αυτός τους κάνει να είναι καχύποπτοι, εσωστρεφείς και να μην εμπιστεύονται εύκολα τους ανθρώπους γύρω τους. Παρόλα αυτά, οι πληροφορίες που πήραμε από τις άτυπες συνεντεύξεις είναι εξίσου σημαντικές και πολύτιμες με τις πληροφορίες που πήραμε από τις ημι-δομημένες συνεντεύξεις και τις ομάδες εστίασης.

Πραγματοποιήθηκε ένας μικρός αριθμός ομάδων εστίασης, δύο με ομάδες Κοινοτικών εργαζομένων στην ξενοδοχειακή βιομηχανία και μία με συνδικαλιστικούς εκπροσώπους. Ακολουθήθηκε παρόμοια δομή ερωτήσεων με τις ημι-δομημένες συνεντεύξεις και παρήχθησαν σημαντικές πληροφορίες από τις συζητήσεις μεταξύ του ερευνητή και των συμμετεχόντων αλλά και από τις συζητήσεις μεταξύ των συμμετεχόντων για τα θέματα που θέσαμε για συζήτηση. Η μέθοδος αυτή φάνηκε να είναι εξαιρετικά αποτελεσματική εφόσον εξήχθη ένας μεγάλος όγκος πληροφοριών σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα, σε σχέση με τις προσωπικές συνεντεύξεις, παρόλο που υπήρχαν συγκρουόμενες πληροφορίες ή απόψεις από τα μέλη των ομάδων, οι οποίες φυσικά αναδεικνύουν και την πολυπλοκότητα του θέματος των διακρίσεων στους χώρους εργασίας και πως οι εμπειρίες του ενός διαφοροποιούνται από ενός άλλου.

Ο εντοπισμός του δείγματος έγινε με τρεις διαφορετικούς τρόπους. Ο πρώτος τρόπος έγινε μέσω συστάσεων των συνδικαλιστών που είναι σε καθημερινή επαφή με

τους εργαζόμενους. Ο δεύτερος, μέσω προσωπικών γνωριμιών του ερευνητή με μετανάστες εργαζόμενους και ο τρίτος μέσω της μεθόδου snowball, δηλαδή μέσω συστάσεων από τα αρχικά ερευνητικά υποκείμενα. Ο εντοπισμός του δείγματος ήταν μια από τις μεγαλύτερες δυσκολίες που αντιμετωπίσαμε στην έρευνα. Φάνηκε ότι ήταν δύσκολο για τους μετανάστες εργαζόμενους στον τομέα να συναινέσουν στην εμπλοκή τους στην έρευνα και αυτό, όπως ήδη ειπώθηκε πιο πάνω, λόγω του φόβου που επικρατεί ανάμεσα στις τάξεις για απώλεια της εργασίας τους. Ένα άλλο πρόβλημα που αντιμετωπίσαμε ήταν το ζήτημα της γλώσσας. Ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων και στους δύο τομείς δεν ήταν σε θέση να αναπτύξουν διάλογο μαζί μας είτε στην Ελληνική ή την Αγγλική γλώσσα. Έτσι η έρευνα περιορίστηκε σε εργαζόμενους που κρίναμε ότι μπορούσαν να μιλήσουν επαρκώς την μία ή την άλλη γλώσσα. Σε πολλές περιπτώσεις, οι συζητήσεις γίνονταν και στις δύο γλώσσες παράλληλα.

Σε αριθμούς, έγιναν πέντε προσωπικές συνεντεύξεις με συνδικαλιστές, μία ομάδα εστίασης με τέσσερις συνδικαλιστές, είκοσι δύο προσωπικές συνεντεύξεις με Κοινοτικούς εργαζόμενους σε ξενοδοχειακές μονάδες και εστιατόρια, δώδεκα προσωπικές συνεντεύξεις με οικιακές εργάτριες και δύο ομάδες εστίασης με τέσσερις Κοινοτικούς εργαζόμενους η κάθε μία. Επίσης έγιναν δέκα επιτόπιες επισκέψεις σε μονάδες απασχόλησης, ξενοδοχεία και εστιατόρια (βλ. παρακάτω πίνακα για λεπτομέρειες).

Μέθοδος	Αριθμός Συνεντεύξεων	Χώρα προέλευσης μεταναστών εργαζόμενων	Αριθμός Συμμετεχόντων ατόμων
Ημι-δομημένες συνεντεύξεις με συνδικαλιστές	5		5
Ημι-δομημένες συνεντεύξεις με Κοινοτικούς εργαζόμενους	10	Βουλγαρία, Ρουμανία Πολωνία, Τσεχία, Εσθονία	10
Ημι-δομημένες συνεντεύξεις με οικιακές εργάτριες	12	Φιλιππίνες, Σρι Λάνκα	12
Άτυπες συνεντεύξεις με Κοινοτικούς εργαζόμενους	12	Βουλγαρία, Ρουμανία, Πολωνία, Τσεχία, Εσθονία	12
Ομάδες εστίασης με συνδικαλιστές	1		4
Ομάδες εστίασης με Κοινοτικούς Εργαζόμενους	2	Βουλγαρία, Ρουμανία, Πολωνία	8
Επισκέψεις σε χώρους εργασίας	10		
		Σύνολο συμμετεχόντων	51

Τέλος, η έρευνα αυτή λαμβάνει πολύ σοβαρά τα θέματα ηθικής και δεοντολογίας. Ακολουθεί συγκεκριμένες πρακτικές για να διασφαλίσει τα συμφέροντα και τα δικαιώματα όλων των συμμετεχόντων. Στην έκθεση που ακολουθεί, τα πραγματικά ονόματα των συμμετεχόντων δε φαίνονται πουθενά και εκτός από τον επιστημονικό υπεύθυνο του προγράμματος κανένας άλλος δεν έχει πρόσβαση είτε στη λίστα με τα στοιχεία των συμμετεχόντων είτε στα ηχητικά αρχεία των συνεντεύξεων. Τα αρχεία αυτά θα καταστραφούν με την πάροδο έξι μηνών. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας της

έρευνας, οι συμμετέχοντες ενημερώνονταν για τους σκοπούς της έρευνας και γινόταν επεξήγηση ότι θα μπορούσαν να αποχωρήσουν από τη διαδικασία οποιαδήποτε στιγμή ήθελαν χωρίς να δώσουν καμιά εξήγηση για την απόφασή τους.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Έμμεσες Διακρίσεις

Ξενοδοχειακή και επισιτιστική βιομηχανία

Οι διακρίσεις στους χώρους εργασίας με βάση την καταγωγή συμβαίνουν συχνά με σαφείς και ξεκάθαρες δράσεις, όμως πολλές φορές συντελούνται και με ένα πολύπλοκο σύστημα σχέσεων στις επιχειρήσεις που προκαλούν κοινωνικές, εργασιακές και ρατσιστικές ανισότητες. Οι διακρίσεις στους χώρους εργασίας είναι πολύ περισσότερο από το σύνολο των δράσεων των δραστηριοτήτων μιας ομάδας εργαζομένων έναντι σε μια άλλη. Συμπεριλαμβάνουν ενδο-επιχειρησιακές διευθετήσεις, οι οποίες δημιουργούν τις ανισότητες μεταξύ εργατικών ομάδων με διαφορετική καταγωγή στους χώρους εργασίας διαχωρίζοντας αδίκως τους εργαζόμενους σε ομάδες εργαζομένων με διαφορετικές ταχύτητες προσωπικής ανάπτυξης. Στα δικά μας δεδομένα στον τομέα της ξενοδοχειακής και επισιτιστικής βιομηχανίας φαίνεται ότι οι κύριες ‘συγκρουόμενες’ ομάδες που δημιουργήθηκαν από αυτές ακριβώς τις ενδο-επιχειρησιακές διευθετήσεις είναι δύο: η ομάδα των Κύπριων εργαζομένων και η ομάδα όλων όσων δεν έχουν Κυπριακή καταγωγή, κυρίως Ευρωπαίων μεταναστών που προέρχονται από χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης και αυτό παρόλο ότι τα μέλη της ομάδας αυτής έχουν διαφορετική καταγωγή/ίθαγένεια μεταξύ τους. Το Κεφάλαιο αυτό, έχει ως στόχο να παραθέσει τις διευθετήσεις αυτές στις μονάδες εργασίας όπως έχουν περιγραφεί και επεξηγηθεί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα.

Οι ενδο-επιχειρησιακές διευθετήσεις που έχουν αναφερθεί στην έρευνα από τους συμμετέχοντες αφορούν στο χάσμα των μισθολογικών απολαβών των δύο ομάδων και τις διάφορες κοινωνικές παροχές, ωφελήματα και εργασιακά δικαιώματα όπως η ετήσια άδεια, η κοινωνική ασφάλιση, η άδεια τοκετού για τις γυναίκες, οι δημόσιες αργίες και το δικαίωμα εγγραφής μέλους σε συντεχνία. Ενώ για την ομάδα των Κυπρίων εργαζομένων τα ωφελήματα αυτά θεωρούνται, στις πλείστες περιπτώσεις τουλάχιστον, αυτονόητα για την ομάδα των Κοινοτικών εργαζομένων συντελείται κατάφορη διάκριση. Το γεγονός αυτό είναι κατά πρώτο λόγο παραβίαση της Κυπριακής Νομοθεσίας περί Ίσης Μεταχείρισης στην Εργασία, και των νομοθεσιών που υπάρχουν ανεξάρτητα του νόμου

περί ίσης μεταχείρισης (π.χ. Κοινωνική Ασφάλιση, Άδεια Μητρότητας, Ετήσια Άδεια Ανάπαυσης κλπ) και κατά δεύτερο, παραβίαση των συλλογικών συμβάσεων που διέπουν τις σχέσεις στο τομέα αυτό εργασίας. Δείτε πως οι ίδιοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα μιλούν για το θέμα:

Πιστεύω ότι όπως είναι τα πράγματα εν όλοι οι μη-Κύπριοι που επηρεάζονται εις τον τομέα μας, είτε είναι εργαζόμενοι Τρίτων Χωρών είτε είναι Κοινοτικοί, εκεί που υπάρχει το πρόβλημα είναι παρόμοιο. Δηλαδή, τυγχάνουν μιας διαφορετικής αντιμετώπισης κυρίως μισθολογικής εκμετάλλευσης λόγω της δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι αυτοί στις χώρες τους, υποχρεώνονται να ανεχτούν οποιεσδήποτε απαιτήσεις του εργοδότη και εν εκεί που εστιάζεται περισσότερο το πρόβλημα... (Συνδικαλιστής, Λευκωσία).

Ο σκοπός του εργοδότη είναι να περιορίσει το payroll του και αυτό έχει πολλές επιπτώσεις και αυτό είτε δεν το βλέπουν είτε δεν μπορούν να το κατανοήσουν... Όσο αφορά τους μισθούς στα ξενοδοχεία εν ούλλους 700 ευρώ, είτε είναι άντρας είτε είναι γυναίκα, ή 650 ή 750 αναλόγως, εκεί κυμαίνονται οι μισθοί για τους μη-Κύπριους. Οι Κύπριοι αν δουλέψουν αργίες τότε ανάλογα είτε θα πληρωθεί διπλό μεροκάματο είτε θα προστεθούν μέρες, ανάλογα, στην ετήσια άδεια, για τους μη-Κύπριους αυτό δεν ισχύει, είναι μόνο ο μισθός που παίρνουν (Συνδικαλιστής, Λευκωσία).

Είμαι στο ίδιο ξενοδοχείο 3 χρόνια και παίρνω 700 ευρώ τον μήνα, έξι μέρες την εβδομάδα. Ο μάστρος δεν μας αφήνει εμάς να γραφτούμε στην συντεχνία. Ο Α. (συνδικαλιστής) με βοηθά ότι του πω, ότι πρόβλημα έχω προσπαθεί, αλλά δεν είμαι στη συντεχνία. Έχω ένα συμβόλαιο αλλά δεν μου το έδωσαν ποτέ, εζήτησά το αλλά εν μου το δίνουν, τα λεφτά μου τα δίνουν μετρητά, ούτε χαρτί τέλος του μήνα ούτε τίποτα, δεν ξέρω τι παίρνω και τι πληρώνω. Άδεια μου δίνει μια βδομάδα το χειμώνα, τίποτε άλλο. Τώρα ανοίγουν τα σχολεία, έχω δύο παιδιά και δεν ξέρω τι να κάνω και πρέπει να αγοράσω τα πράγματα για τα παιδιά, δεν ξέρω τι να κάνω (Μάγειρας σε ξενοδοχείο, από Βουλγαρία, Πρωταράς).

Δουλεύω μόνο για το φαγητό και το ενοίκιο. Μου δίνει 4 ευρώ την ώρα, από τις 5 το απόγευμα μέχρι τις 12-1 την νύκτα, αν αφήσουν οι πελάτες tips τότε είναι καλύτερα αλλά είναι μέρες που παίρνω πολύ λίγα. Πολλές φορές δουλεύω κάθε μέρα για να πάρω λίγα λεφτά έξτρα, αλλά κουράζομαι και είναι και ζέστη, κάθε βδομάδα χωρίς off. Κοινωνική ασφάλεια έχει αλλά τίποτε άλλο (Σερβιτόρα σε εστιατόριο, από Ρουμανία, Λευκωσία).

Όπως οι πιο πάνω μαρτυρίες αφήνουν να νοηθεί, οι εργοδότες στον τομέα αυτής της βιομηχανίας εκμεταλλεύονται την αδύναμη κοινωνική θέση που βρίσκονται οι μετανάστες εργαζόμενοι, η οποία προκύπτει από την ανάγκη για εργασία, άμεσο

εισόδημα και επιβίωση δεδομένης της οικονομικής δυσχέρειας που αντιμετωπίζουν στις χώρες προέλευσής τους. Η μισθολογική ανισότητα σε συνδυασμό με την στέρηση και όλων των υπόλοιπων δικαιωμάτων, παροχών και ωφελημάτων μας επιτρέπει να μιλάμε όχι απλά για εκμετάλλευση αλλά για φαινόμενα υπερ-εκμετάλλευσης. Η στέρηση του δικαιώματος 'του συνδικαλιζέσθαι', μάλιστα, 'επιτρέπει' στην εργοδοτική πλευρά τον πλήρη έλεγχο του εργασιακού χρόνου και των απολαβών των μεταναστών εργαζομένων. Από αυτή τη στέρηση συνδικαλιστικής αντιπροσώπευσης εκμαιεύεται αυτή η ισχύς-δύναμη των εργοδοτών και ο έλεγχος που εξασκούν και φαίνεται ότι δεν έχουν τη διάθεση να τα στερηθούν ή να τα μοιραστούν με τους εργαζόμενους και αυτούς που τους εκπροσωπούν. Μερικές από τις δηλώσεις συνδικαλιστών από τις περιοχές του Πρωταρά και της Πάφου, στην προσπάθεια ένταξης των μεταναστών στον συνδικαλισμό που καταδεικνύουν τα πιο πάνω έχουν ως εξής:

‘Επροσπαθήσαμε πολλές φορές να οργανώσουμε τις επιχειρήσεις και να εντάξουμε τους Κοινοτικούς, μαζί και με τις άλλες συντεχνίες, αλλά πάντα βρίσκουμε εμπόδιο τους εργοδότες, δεν δέχονται’.

‘Είναι λίγοι οι εργοδότες που επέτρεψαν σε Κοινοτικούς να γραφτούν στη συντεχνία, θέλουν να τα ελέγχουν όλα’.

‘Πολλές φορές έχουμε έρθει σε σύγκρουση με τους εργοδότες για τα θέματα της οργάνωσης των μεταναστών, μας αγνοούν’.

Την ίδια στιγμή η στέρηση αυτή παραβιάζει πρώτα και κύρια το εθνικό δίκαιο και τον *Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης* και συγκεκριμένα το Άρθρο 12, *Ελευθερία του Συνέρχεσθαι και του Συνεταιρίζεσθαι*, το οποίο δίνει στα πρόσωπα το δικαίωμα ελευθερίας σε όλα τα επίπεδα συμπεριλαμβανομένου και του συνδικαλιστικού τομέα, του Άρθρου 27, *Δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο της επιχείρησης* και του Άρθρου 28, *Δικαίωμα διαπραγμάτευσης και συλλογικών δράσεων*. Επίσης, οι διακρίσεις αυτές παραβιάζουν την Ευρωπαϊκή Οδηγία ΕΕ 2000/43/ΕΚ, *Racial Equality Directive*, η οποία απαγορεύει τις φυλετικές και εθνοτικές διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης, εκπαίδευσης, κοινωνική ασφάλιση, και περίθαλψη, και την οδηγία ΕΕ 2000/78/ΕΚ *Employment Framework Directive*. Η ισότητα στην εργασία και η προστασία από τις διακρίσεις είναι

οικουμενικό δικαίωμα, το οποίο αναγνωρίζεται από την οικουμενική διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και προστατεύεται από τη Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αρ.111 η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις στην απασχόληση και εργασία και για τα οποία υπάρχει εθνική νομοθεσία για αυτά. Παρόλα αυτά, φαίνεται ότι οι επιχειρηματίες στον τομέα αυτό επιλέγουν να παραβιάζουν αντί να σεβαστούν και να συμμορφωθούν είτε με Ευρωπαϊκές οδηγίες είτε με τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας επειδή το κέρδος που αποσπών είναι τέτοιο που δεν τους φοβίζονται οι ενδεχόμενες ποινές που προβλέπει η νομοθεσία.

Θα πρέπει εδώ όμως, να διευκρινίσουμε ότι αρκετοί Κύπριοι εργαζόμενοι στον τομέα κυρίως των εστιατορίων και καφε-εστιατορίων βιώνουν παρόμοιες καταστάσεις, ειδικότερα στις επιχειρήσεις που δεν είναι συνδικαλιστικά οργανωμένες. Όπως έχει ειπωθεί στις συνεντεύξεις μας, ο μεγάλος αριθμός των επιχειρήσεων αυτών, οι συνεχείς εναλλαγές του προσωπικού και η άρνηση των εργοδοτών για συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις φέρνουν πολλούς Κύπριους εργαζόμενους σε πολύ μειονεκτική θέση, η οποία είναι παρόμοια με αυτοί των μεταναστών εργαζομένων. Η ανάγκη για εργασία, το μεγάλο ποσοστό ανεργίας και η διάθεση πολλών εργατικών χεριών, σπρώχνει και τους Κύπριους να συμβιβάζονται με εξευτελιστικούς μισθούς και να στερούνται τα εργασιακά τους δικαιώματα όπως ακριβώς και οι μετανάστες συνάδελφοί τους. Έτσι, σε τέτοιες περιπτώσεις, έχουμε μια εκμετάλλευση εργαζομένων από την εργοδοτική πλευρά προς τις μειονεκτικές ομάδες του πληθυσμού ανεξαρτήτου καταγωγής ή ιθαγένειας με φανερό σκοπό την μεγιστοποίηση του κεφαλαίου. Οι ενδο-επιχειρησιακές διευθετήσεις για όλους τους εργαζομένους είναι ίδιες ή παρόμοιες, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην έρευνα συνδικαλιστές και το συναίσθημα της εκμετάλλευσης είναι το κυρίαρχο συναίσθημα όλων των εργαζομένων σε τέτοιες περιπτώσεις.

Στον τομέα των ξενοδοχειακών μονάδων το πρόβλημα των διακρίσεων φαίνεται να είναι ακόμη πιο περίπλοκο. Οι συνέπειες των διακρίσεων με βάση την εθνοτική καταγωγή αγγίζουν το σύνολο των εργαζομένων στις μονάδες που εργάζονται. Δείτε

πρώτα μερικά αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις που κάναμε με συνδικαλιστικούς εκπροσώπους:

Ασφαλώς παραβίαση δικαιωμάτων υπάρχει και για τους Κύπριους, δεν μπορούμε να το παραγνωρίσουμε τσiai είναι τσiai τα τελευταία χρόνια πιο έντονο τσiai αποτέλεσμα ακριβώς του γεγονότος ότι οι εργοδότες βρίσκουν μέσα στους ξένους και κοινοτικούς εργαζόμενους έδαφος για επιβολή άλλων όρων από τις πρόνοιες τσiai της συλλογικής σύμβασης και του νόμου, υποδεέστερων, τσiai τούτο ασκεί πίεση τσiai πάνω στους μισθούς τσiai τα ωφελήματα των Κυπρίων (Συνδικαλιστής, Λευκωσία).

Σε κάποιες περιπτώσεις υπάρχει τσiai μια υποτίμηση προς αυτούς τους μετανάστες από τις διευθύνσεις τσiai καμιά φορά μπορεί να τυχαίνει τσiai από [Κύπριους] συνάδελφούς τους, που μπορεί να τους ενοχοποιούν για τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο τομέας τους κτλ, πράμα που κάνουμε προσπάθειες να ενημερώσουμε τα μέλη σωστά για να κατανοήσουμε ότι το πρόβλημα δεν είναι οι άνθρωποι αλλά εκείνοι που παρανομούν και τους εξαναγκάζουν να ζήσουν κάτω από κάποιες συνθήκες (Συνδικαλιστής, Πάφος).

Πολλές φορές γίνονται απολύσεις των παλαιών ξενοδοχοϋπαλλήλων που παίρνουν ψηλούς μισθούς και μονάδες και στις θέσεις τους προσλαμβάνουν κοινοτικούς χαμηλόμισθους με συμβόλαια. Εδημιουργήθηκε μια άσχημη κατάσταση και οι Κύπριοι κατηγορούν τους ξένους ότι τους παίρνουν τις δουλειές. Επίσης, πολλές φορές όταν γίνονται κάποια παραπτώματα στη δουλειά από τους ξένους, ακόμη και τα πιο σοβαρά όπως κλεψιές, οι εργοδότες αντιδρούν πολύ ήπια ενώ με το παραμικρό που θα κάνουν οι Κύπριοι τους απολύουν. Συμφέρει στους εργοδότες να έχουν φτηνούς εργατές που κάποτε μπορεί να κλέβουν παρά να έχουν υψηλόμισθους Κύπριους (Συνδικαλιστής, Πρωταράς).

Φαίνεται ότι η έννοια των διακρίσεων στο χώρο εργασίας με βάση την ιθαγένεια δεν είναι μονόπλευρη αλλά είναι μια διαδικασία αμφίδρομη όπου η μια παράμετρος της επηρεάζει αναπόφευκτα την άλλη. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, και σύμφωνα με τις πιο πάνω περιγραφές, το ότι οι μετανάστες ξενοδοχοϋπάλληλοι δέχονται θέσεις εργασίας χαμηλών απολαβών και ωφελημάτων, λόγω ανάγκης ή και άγνοιας συχνά για τα δικαιώματά τους – έμμεση και κατάφορη διάκριση δηλαδή – επηρεάζει την εργοδότηση και απασχόληση των Κυπρίων εργαζομένων είτε με την απόλυσή τους και την ταυτόχρονη πρόσληψη χαμηλά αμειβομένων Κοινοτικών μεταναστών είτε με το να συμβιβάζονται με υποδεέστερες προϋποθέσεις εργοδότησης, λόγω ανάγκης για εργασία φυσικά και αυτή η ομάδα εργαζομένων, και αυτό προς παραβίαση των συλλογικών

συμβάσεων. Η κατάσταση αυτή που επικρατεί απωθεί τους Κύπριους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας να επιλέγουν τα ξενοδοχειακά επαγγέλματα, το οποίο αποδεικνύεται και με τους αριθμούς που ανέφερε ανώτερο συνδικαλιστικό στέλεχος, από τις 35 περίπου χιλιάδες εργαζομένους στον τομέα, οι 17 χιλιάδες είναι Κοινοτικοί εργαζόμενοι. Οι συνέπειες του φαινομένου είναι σκληρές και όπως αναφέρεται σε ένα από τα αποσπάσματα πιο πάνω, οι Κύπριοι ενοχοποιούν τους μετανάστες γιατί χάνουν τις θέσεις εργασίας τους, προφανώς επειδή είναι η εύκολη οδός να εξηγήσουν τα θέματα που τους επηρεάζουν. Οι μετανάστες δηλαδή ‘αναλαμβάνουν’ το ρόλο του *αποδιοπομπαίου τράγου* γιατί κάποιος θα πρέπει να φταίει, κάποιος να κατηγορηθεί.

Σε τελευταία ανάλυση, οι έμμεσες και άμεσες διακρίσεις με βάση την ιθαγένεια/καταγωγή στη ξενοδοχειακή και επισιτιστική βιομηχανία, είτε προς τη μία ομάδα εργαζομένων είτε προς την άλλη, με οποίο τρόπο και σε όποιον βαθμό κι αν επιτελούνται, είναι σκόπιμες διακρίσεις και λαμβάνουν χώρα με ενδο-επιχειρησιακές διευθετήσεις που φαίνεται ότι μοιάζουν στο σύνολό τους σε όλο το φάσμα εργασίας χωρίς να υπονοείται ότι δεν υπάρχουν περιπτώσεις επιχειρήσεων που είναι νομοταγείς και ακολουθούν τις πρόνοιες των συλλογικών συμβάσεων. Οι σκόπιμες αυτές διακρίσεις είναι την ίδια στιγμή ρατσιστικές διακρίσεις λόγω αυτών των συγκεκριμένων ενδο-επιχειρησιακών διευθετήσεων και πολιτικών διάκρισης που υιοθετούν και φαίνεται ότι εμφυτεύθηκαν στις δομές των επιχειρήσεων. Παρόλο που δεν είναι θεσμικές διακρίσεις σε επίπεδο πολιτειακό, αλλά ενάντια στις θεσμικές, νομοθετικές και συμβατικές διατάξεις, τείνουν εκ των πραγμάτων να συστηματοποιηθούν και να γενικευτούν.

Οικιακή Εργασία

Φαίνεται ότι η ανάγκη εργατικών χεριών για την οικιακή εργασία προερχόμενη από την αλλοδαπή στην Κύπρο τις τελευταίες δύο δεκαετίες δεν περιορίζεται στην καθαριότητα του νοικοκυριού αλλά συμπεριλαμβάνει τη φροντίδα ηλικιωμένων ατόμων, αναπήρων, παιδιών και εργασιών γύρω και έξω από το σπίτι. Όλο και περισσότερες οικογένειες, από ανώτερες και μεσαίες οικονομικά τάξεις, συχνότερα στις περιπτώσεις που και οι δύο σύζυγοι είναι έξω στην αγορά εργασίας προσλαμβάνουν γυναίκες ως οικιακές εργάτριες. Στην έρευνα αυτή επικεντρωθήκαμε στις δύο μεγαλύτερες ομάδες, πληθυσμιακά, οικιακών εργατριών από τις Φιλιππίνες και τη Σρι Λάνκα για να ακούσουμε τις εμπειρίες τους γύρω από τα θέματα των διακρίσεων στους χώρους εργασίας τους.

Η άμεση ανάγκη αυτών των γυναικών για εργασία, δεδομένου και των οικονομικών και εργασιακών δυσχερειών που αντιμετωπίζουν οι χώρες καταγωγής τους, και κατά συνέπεια η ανάγκη για να υποστηρίξουν οικονομικά τους εαυτούς και τις οικογένειές τους, τις φέρνει σε μια δυσμενή θέση και γίνονται εύκολος στόχος εκμετάλλευσης και διάκρισης. Το καθεστώς πρόσληψης και εργοδότησης στην Κύπρο, το οποίο συνήθως γίνεται με ένα τυποποιημένο συμβόλαιο καταρτιζόμενο από το Τμήμα Μετανάστευσης και το ότι παίρνουν άδεια να εργαστούν για ένα συγκεκριμένο εργοδότη, καθιστά τις οικιακές εργάτριες απόλυτα εξαρτώμενες από τον εργοδότη τους, ως προς την εργοδότηση αλλά και την παραμονή και διαβίωσή τους στην Κύπρο. Το καθεστώς αυτό, σε συνδυασμό με την παράμετρο για την αμοιβή τους στα 295 ευρώ μηνιαίως για εξαήμερη εργασία, οδηγεί τις γυναίκες οικιακές εργάτριες αντιμέτωπες με μια θεσμική έμμεση διάκριση και ανισότητα σε σχέση με το ντόπιο εργατικό δυναμικό, τις πρόνοιες για τον κατώτερο μισθό στη χώρα αλλά και με τις υπόλοιπες ομάδες μεταναστών, που εργάζονται στο νησί. Παρά το ότι οι οικιακές εργάτριες επιτελούν ένα σημαντικό ρόλο στην απασχόληση και συμβάλλουν στην κοινωνική αναπαραγωγή, η εργασία τους υποτιμάται και η ανθρώπινη τους αξιοπρέπεια εξευτελίζεται μέσα σε ένα σύμπλεγμα διακρίσεων, εκμετάλλευσης και ρατσιστικών συμπεριφορών. Δείτε ένα διάλογο με μια οικιακή εργάτρια από τη Σρι Λάνκα, και ένα απόσπασμα από τις συνεντεύξεις μας με μια άλλη από τις Φιλιππίνες για το θέμα των απολαβών τους:

Ο: Για τις ώρες που δουλεύω ο μισθός μου δεν είναι καλός.. δουλεύω περίπου 14 ώρες την ημέρα. Ναι, ξυπνώ στις έξι το πρωί και τελειώνω τη δουλειά μου γύρω στις 10-11 το βράδυ. Αυτό δεν είναι καλό για μένα, δεν δουλεύω την Κυριακή μόνο. Πρέπει να καθαρίσω όλο το σπίτι και κάνω και άλλες δουλειές. Είναι δύσκολο για μένα να τα παρατήσω, είναι δύσκολο αλλά για πόσο καιρό θα δουλεύω έτσι; Πόσα χρόνια;

Ε: Πληρώνεσαι έξτρα για τις ώρες που δουλεύεις;

Ο: Όχι, πληρώνομαι για 7 ώρες, μερικές φορές δεν μπορώ να πάω για ύπνο πριν τελειώσω, δουλεύω 14 ώρες και πληρώνομαι για 7.

Ο μισθός είναι πολύ χαμηλός και πρέπει να στέλνω και λεφτά στην οικογένειά μου στις Φιλιππίνες. Κάποτε θέλω να αγοράσω κάτι, ρούχα, παπούτσια, αλλά δεν φτάνουν τα λεφτά και είναι πολύ ακριβά. Πρέπει να περιμένω για να μου δώσουν παλαιά ρούχα που δεν θέλουν ακόμα και για το shampoo μου θα πρέπει να περιμένω να μου δώσουν. Το Σαββάτο πρέπει να πάω στο σπίτι της γιαγιάς για να καθαρίσω, μπορεί να μου δώσει κρυφά 10-15 ευρώ, όχι πάντα, αλλά τι να αγοράσεις με 10 ευρώ;

Τα αποσπάσματα αυτά είναι αντιπροσωπευτικά για το σύνολο των συνεντεύξεων που κάναμε και πιθανώς για τη μεγαλύτερη μερίδα των οικιακών εργατριών στην Κύπρο. Οι θεσμικές διατάξεις και διακρίσεις για τον μισθό των οικιακών εργατριών και το εργασιακό τους καθεστώς, αλλά και το γεγονός ότι το ‘νοικοκυριό’ είναι ένας εξαιρετικά δύσκολος εργασιακός χώρος επιθεώρησης και επέμβασης οδηγούν τις εργαζόμενες αυτές να αντιμετωπίζουν όχι μόνο τις θεσμικές αυτές διακρίσεις αλλά και την υπερ-εκμετάλλευση των εργοδοτών, διαιωνίζοντας έτσι τη σχέση εξάρτησης που δημιουργείται από τα συμβόλαια εργοδότησης τους. Οι επιπλέον ώρες εργασίας σε καθημερινή βάση, πολλές φορές στο διπλάσιο των ωρών από αυτές που θα πρέπει να εργάζονται από ότι φαίνεται και από τα αποσπάσματά μας, χωρίς επιπρόσθετο εισόδημα έχει γίνει ‘απαραίτητη’ συνθήκη εργοδότησης. Επιπρόσθετα, η εργασία που πρέπει να επιτελείται εκτός του σπιτιού που προσλαμβάνεται η εργάτρια, σε σπίτια συγγενών, όπως φαίνεται πιο πάνω ή και φίλων της οικογένειας χωρίς αμοιβή ή με αμοιβή χαμηλότερη των ήδη χαμηλών απολαβών των εργατριών ξεπερνά κάθε όριο: η ανθρώπινη εκμετάλλευση στο μεγαλείο της. Επιπρόσθετα αποσπάσματα που ενισχύουν την πιο πάνω θέση από δύο εργαζόμενες από τις Φιλιππίνες έχουν ως εξής:

Μου είπε η madam να πάω στο σπίτι της θείας να τη βοηθήσω. Πήγα το πρωί που ξύπνησα, έκανα όλα τα παράθυρα, το σιδέρωμα, καθάρισα το σπίτι, τον κήπο και

τέλειωσα η ώρα 8:30 το βράδυ. Μου έλεγε συνέχεια τι να κάνω, με έβαλε και ξανάκανα αυτά που δεν τις άρεσαν και μου έδωσε 20 ευρώ. 20 ευρώ για όλη μέρα; Δεν είπα τίποτα για να μην κάνω πρόβλημα αλλά δεν είναι σωστό αυτό.

Κάθε εβδομάδα θα με πάρει είτε στη γιαγιά είτε στη θεία για να καθαρίσω και μετά θα πρέπει να επιστρέψω στο σπίτι για να το καθαρίσω κι αυτό, μέχρι το βράδυ, μέχρι να τελειώσω. Φεύγει και μου αφήνει και τα παιδιά, είναι φρόνιμα αλλά κάνουν φασαρία και τσακώνονται κάποτε. Δεν μου έδωσαν ποτέ έξτρα λεφτά, ούτε ένα ευρώ, ούτε με ρώτησαν αν θέλω να πάω σε άλλο σπίτι να καθαρίσω ή όχι.

Πέρα από αυτά, οι πλείστες από τις συμμετέχουσες στην έρευνα οικιακές εργάτριες παρά το ότι δήλωσαν ότι τις Κυριακές δεν δουλεύουν και είναι ελεύθερες να βγουν έξω, να συναντήσουν φίλες τους ή να πάνε στην εκκλησία, είναι υποχρεωμένες να επιστρέφουν νωρίς στο σπίτι για να ετοιμάσουν είτε τα βραδινά γεύματα της οικογένειας είτε να κάνουν κάποιες δουλειές ή να κρατήσουν τα παιδιά της οικογένειας. Η εβδομαδιαία αργία τους δηλαδή περιορίζεται σε μερικές ώρες όπως βολεύει τους εργοδότες, πλήρης έλεγχος ακόμα και του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων. Επίσης, μερικές από τις συμμετέχουσες δηλώνουν ότι δεν τους επιτρέπεται έξοδος από τα σπίτια που εργάζονται μετά από το ωράριο εργασίας τους και ότι τους απαγορεύεται να κάνουν παρέα με άντρες. Επιβάλλουν, με άλλο τρόπο, κοινωνικά όρια τα οποία ελέγχουν τις κοινωνικές δραστηριότητες των εργαζομένων γυναικών στις οικιακές υπηρεσίες με στόχο τον πλήρη έλεγχο της ζωής τους.

Τα συναισθήματα που προκαλούνται από τέτοιου είδους διακρίσεις και από την γενικότερη αντιμετώπιση των γυναικών αυτών στο χώρο εργασίας είναι ανάμεικτα. Μια οικιακή εργάτρια που δουλεύει τα τελευταία τρία χρόνια στην Κύπρο χωρίς καμιά αύξηση στο μισθό της εκφράζει τα συναισθήματά της με τον εξής τρόπο:

Θα ήθελα να πω ότι οι άνθρωποι στην Κύπρο θα πρέπει να μας συμπεριφέρονται ως ανθρώπινα όντα επειδή έχουμε αισθήματα και χρειάζεται σεβασμός... Έχω πολλά παράπονα για το μισθό μου επίσης. Δεν καταλάβω γιατί είναι τόσο δύσκολο για τους Κύπριους να δίνουν αυξήσεις. Αυτό που μπορώ να δω στην Κύπρο είναι ότι οι άνθρωποι είναι τσιγκούνηδες. Ξοδεύουν πολλά λεφτά για να αγοράσουν πράγματα όπως παπούτσια και ρούχα, για τα προσωπικά τους πράγματα ξοδεύουν εκατοντάδες ευρώ. Εάν μας έδιναν λίγα λεφτά έξτρα για τις Κυριακές, εμείς θα το εκτιμούσαμε πολύ. Πολλές φίλες μου νιώθουν θυμό επειδή δεν παίρνουν κάτι έξτρα

για τις Κυριακές που δουλεύουν. Θέλουμε αυξήσεις γιατί δεν μπορούμε να τα βγάλουμε πέρα με αυτό το μισθό.

Αν και στα συμβόλαια των οικιακών εργατριών υπάρχει η πρόνοια για ετήσια αύξηση του μισθού τους στο ύψος του 5% δεν εφαρμόζεται σχεδόν ποτέ, εναπόκειται στη θέληση του εργοδότη ο οποίος αν δεν το πράξει δεν θα λογοδοτήσει σε κανένα, δεν θα τον ελέγξει κανένας και δεν θα τον ή την κατηγορήσει κανένας. Η ανίσχυρη διαπραγματευτική θέση των γυναικών αυτών και το γεγονός ότι δεν αντιπροσωπεύονται συνδικαλιστικά, παρόλο που καταργήθηκε η θεσμική διάκριση *του συνδικαλιζέσθαι*, η οποία ίσχυε για χρόνια και ήταν πρόνοια στα συμβόλαια των εργαζομένων, επιτρέπει στους εργοδότες να πράττουν κατά το δοκούν παρατείνοντας τη σχέση εξάρτησης των οικιακών εργατριών σε βάθος χρόνου. Για την εργαζόμενη στο απόσπασμα πιο πάνω φαντάζει αδιανόητο το ότι οι εργοδότες δεν συμβιβάζονται με τις ελάχιστες υποχρεώσεις τους, δίνοντας τις αυξήσεις όπως καθορίζονται από τον νόμο ή πληρώνοντας τη μέρα ανάπαυσης, όταν αυτές εργάζονται. Παράλληλα, όπως περιγράφει, έχουν την ευχέρεια να ξοδεύουν αλόγιστα για τις προσωπικές τους ανάγκες.

Μορφές/τυποι Παρενόχλησης Στο Χώρο Εργασίας

Η παρενόχληση στη ξενοδοχειακή και επισιτιστική βιομηχανία αλλά και στην οικιακή εργασία φαίνεται να είναι πολύ διαδεδομένος τύπος διακρίσεων στο χώρο εργασίας αν και πολλές φορές είναι δυσδιάκριτος και δύσκολο να εντοπιστεί και στοιχειοθετηθεί. Οι παρενοχλήσεις που έχουν σχέση με την εθνική καταγωγή των εργαζομένων μπορεί να πάρουν διάφορες μορφές – σεξουαλικής, λεκτικής, σωματικής, ψυχολογικής μορφής, κλπ – είναι επαναλαμβανόμενες και συστηματικές και συντελούνται στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και στους δύο τομείς εργασίας που εξετάζουμε και μεταξύ εργαζομένων, παράλληλα, και συνήθως από προϊσταμένους σε υφισταμένους και σπανιότερα από εργαζόμενους στο ίδιο επίπεδο ιεραρχίας στην ξενοδοχειακή βιομηχανία. Οι επιπτώσεις στα θύματα είναι σοβαρές και επιδρούν τόσο στο εργασιακό τους περιβάλλον και στις επαγγελματικές τους επιδόσεις όσο και στη κοινωνική και προσωπική ζωή τους. Οι συμμετέχοντες Κοινοτικοί μετανάστες, οι μετανάστριες οικιακές εργάτριες και οι συνδικαλιστές μίλησαν για μια σειρά από παρενοχλήσεις και φαίνεται ότι οι νεότερες γυναίκες μετανάστριες στο χώρο είναι αυτές που αντιμετωπίζουν παρενοχλήσεις περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη ομάδα.

Οι περιπτώσεις για σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας είναι μια από τις λιγότερο αναφερόμενες μορφές παρενόχλησης στην έρευνα αυτή. Παρόλα αυτά, μερικές από τις συμμετέχοντες Κοινοτικές εργαζόμενες και οικιακές εργάτριες ανέφεραν ότι δέχτηκαν οι ίδιες ή άλλες γυναίκες συνάδελφοί τους σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου ή χειρονομίες από συνάδελφους ή προϊστάμενους. Δείτε τα παρακάτω αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις μας:

Κάποτε εργάζομαι πρωί και κάποτε βράδυ, κάθε φορά που τυχαίνει να δουλεύω με τον Α., είναι υπεύθυνος, θα αρχίσει να μου λέει διάφορα που με ενοχλούν, για τα μαλλιά μου για το ένα για το άλλο, να πάμε για ποτό μετά τη δουλειά, έτσι πράγματα. Του είπα να μην με ενοχλεί, δεν καταλαβαίνει, κάθε φορά που δουλεύουμε μαζί είναι σαν να είδα άσχημο όνειρο (Σερβιτόρα σε ξενοδοχείο, από Βουλγαρία, Πρωταράς).

Εμένα δεν με ενόχλησε κανένας, όμως έχω μια φίλη από την πατρίδα μου, την Γ. που δουλεύει στην κουζίνα, βοηθός, ο σεφ φωνάζει συνέχεια χωρίς λόγο και της λέει άσχημα πράγματα, βρισιές και το μεσημέρι που θα κάνουμε διάλλειμα για

φαγητό μου τα λέει και κάποτε κλαίει. Μια μέρα που σχολάσαμε της είπε να την πάρει στο σπίτι με το αυτοκίνητο του και είπε όχι αυτή και άρχισε να την σπρώχνει και να τη φιλά στο λαιμό, δεν μιλάει γιατί φοβάται για τη δουλειά της (Σερβιτόρα σε εστιατόριο, Ρουμανία, Πάφος).

Μιλάνε για μένα όλοι μαζί και νομίζουν ότι δεν καταλαβαίνω. Μπορεί να μην καταλαβαίνω όλες τις λέξεις που λένε αλλά ξέρω τι λένε, με κοιτάνε από πάνω μέχρι κάτω και γελάνε, δεν είμαι χαζή, αλλά τι να κάνω, ήμουν έξι μήνες χωρίς δουλειά, τώρα χρειάζομαι λεφτά και πρέπει να δουλέψω, δεν ξέρω πόσο θα αντέξω (Σερβιτόρα σε εστιατόριο, από Εσθονία, Λευκωσία).

Είναι φανερό ότι τέτοιες ενέργειες κατά των Κοινοτικών εργαζομένων γυναικών, και των εργαζόμενων γυναικών στο σύνολό τους, στοχεύουν συνειδητά ή μη στο να ταπεινώνουν τα θύματα και να εργάζονται κάτω από συνθήκες φοβίας πλήττοντας, από ότι φαίνεται και από τα αποσπάσματα, την ανθρώπινη αξιοπρέπειά τους. Τα άτομα που διαπράττουν τέτοια αδικήματα είναι σίγουρα υπεύθυνα για τις πράξεις τους, τα οποία εξασκώντας την ισχύ που πηγάζει από τις θέσεις ιεραρχίας που διαθέτουν στους χώρους όπου εργάζονται δημιουργούν ιδιαίτερα προβλήματα στις ζωές των γυναικών, θυμάτων παρενόχλησης. Όμως, το εργασιακό πλαίσιο είναι ένας επιπλέον σημαντικός παράγοντας που μπορεί να επιτρέψει συμπεριφορές σαν αυτές να εμφανίζονται και να επαναλαμβάνονται και από ότι είδαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, το εργασιακό περιβάλλον με τις συγκεκριμένες ενδο-επιχειρησιακές διατάξεις και διευθετήσεις παρέχει πρόσφορο έδαφος στα άτομα να συμπεριφέρονται με τέτοιους προσβλητικούς τρόπους. Στις τρεις πιο πάνω περιπτώσεις, φαίνεται ξεκάθαρα το άγχος που καταβάλλει τα θύματα από τις ενέργειες επαναλαμβανόμενων σεξουαλικών παρενοχλήσεων και τις συνέπειες κατά τη διάρκεια του εργασιακού χρόνου.

Οι σεξουαλικές παρενοχλήσεις στην οικιακή εργασία είναι ακόμη πιο δύσκολο να εντοπισθούν λόγω της ιδιαιτερότητας της εργασίας σε ένα ιδιωτικό χώρο όπως το σπίτι. Παρόλα αυτά, μια από τις συμμετέχουσες, 44 χρόνων από τις Φιλιππίνες αναφέρει ότι παρενοχλείται σεξουαλικά από την εργοδότηριά της. Δείτε παρακάτω πως αφηγείται την ιστορία της για το συγκεκριμένο αλλά και τις υπόλοιπες μορφές παρενόχλησης που υφίσταται στο εργασιακό της περιβάλλον:

Ο: Δεν μου αρέσει που εργάζομαι εδώ, δεν μου αρέσει να συζητώ συνέχεια. Η κυρία είναι τόσο δύσκολη, συνέχεια μουρμουρά και δεν μπορώ να δουλέψω με αυτό τον τρόπο.

Ε: Εννοείς ότι δεν είναι καλή μαζί σου;

Ο: Ναι, είναι απαίσια, είναι απαίσια μαζί μου. Δεν ξέρω γιατί, συνέχεια κλαίω.. της είπα ότι δούλευα για χρόνια σε άλλο σπίτι και ποτέ δεν μου μίλησαν με αυτό τον τρόπο.

Ε: Δεν σου μιλά καλά;

Ο: Και με κτυπά.

Ε: Για ποιο λόγο;

Ο: Επειδή δεν της αρέσει η φωνή μου, επειδή μιλώ δυνατά. Της είπα ότι αυτή είναι η φωνή μου... πώς να της το εξηγήσω αυτό; Της είπα αν δεν της αρέσει να μου δώσει release επειδή δεν μου αρέσει, μπορεί να κτυπάς ένα ζώο αλλά είμαι άνθρωπος.

Ε: Νιώθεις ότι σε μεταχειρίζεται σαν ζώο;

Ο: Ναι

...

Ε: Μου είπες ήδη ότι σε κτυπά, έχεις άλλες εμπειρίες επιθετικής συμπεριφοράς;

Ο: Μου τραβά τα μαλλιά ή παίρνει το μαστούνι... Όταν πήγα πρώτη φορά στο σπίτι της μου είπε 'θέλεις σεξ, πόσα θέλεις;' Και της είπα γιατί μου συμπεριφέρεσαι έτσι; ... Δεν μου αρέσει αυτό, είναι μεγάλη γυναίκα και είμαι νέα και να νομίζει ότι θέλω συνέχεια σεξ, να νομίζει ότι είμαι π..., δεν είμαι π.... Μερικές φορές με αγγίζει στο... και το στήθος μου.

Αν και η σεξουαλική παρενόχληση είναι σπανιότερο ως φαινόμενο να επιτελείται από γυναίκες προς γυναίκες ή προς άντρες, εντούτοις υπάρχουν περιπτώσεις όπως δείχνουν τα πράγματα. Τα συναισθήματα για το θύμα δεν είναι διαφορετικά και οι επιπτώσεις στην εργασία και την προσωπική του ζωή είναι παρόμοιες. Είναι ένα κοινωνικό και ταυτόχρονα εργασιακό πρόβλημα με έκφραση της ιεραρχίας, όπως είδαμε και προηγουμένως, και της κυριαρχίας στη ζωή του θύματος με αποτέλεσμα τον εξευτελισμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και τη δημιουργία ενός ταπεινωτικού και εκφοβιστικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Οι παρενοχλήσεις, από ότι φαίνεται και στον πιο πάνω διάλογο, που στοχεύουν στην ταπείνωση ομάδων εργαζομένων σε μειονεκτική θέση ή ατόμων, δεν περιορίζεται στη σεξουαλική παρενόχληση και μόνο κατά των γυναικών. Άντρες και γυναίκες μπορεί να δέχονται επιθετικές συμπεριφορές τόσο λεκτικές όσο και σωματικές. Μερικές από αυτές τις συμπεριφορές δεν είναι τόσο εμφανείς όσο άλλες όπως είναι η υποτίμηση της εργασίας κάποιων ατόμων ή ομάδων ή η απομόνωσή τους. Ο εκφοβισμός είναι μια από

τις συχνότερες μορφές παρενόχλησης που έχουν αναφερθεί στην έρευνα από τους συμμετέχοντες εργαζόμενους και τους συνδικαλιστές, ο οποίος εκφράζεται συνήθως με φωνές και απειλές από τους θύτες. Παρακολουθείστε τα παρακάτω αποσπάσματα:

Εδώ πρέπει να δουλεύεις και να μην μιλάς, συνέχεια φωνάζει η υπεύθυνη, για το παραμικρό λέει 'θα σας διώξω όλους να ησυχάσω, σας βαρέθηκα' αν της απαντήσεις θα φωνάζει ακόμη περισσότερο. Τι να της πεις; Μήπως κάνω κάτι λάθος εγώ; Φταίω εγώ που είναι έτσι; (Υπάλληλος Υποδοχής σε ξενοδοχείο, από Βουλγαρία, Πάφος).

Κάθε μέρα, κάθε μέρα φωνάζει ο σεφ 'είσαι άχρηστος', 'γιατί το έκανες αυτό', 'σου είπα έτσι γιατί το κάνεις αλλιώς;' 'να φύγεις να πάεις από κει πούρθες'. Εντάξει, δεν είμαι και ο καλύτερος μάγειρας μπορεί να έχει δίκιο. Αλλά δουλεύω 12-13 ώρες την ημέρα και κουράζομαι και κάποτε θα κάνω και λάθος ναι αλλά γιατί να φωνάζει έτσι; Γιατί δεν φωνάζει και στον Κ. (Κύπριος) και αυτός κάνει λάθη, επειδή δεν μπορώ να απαντήσω; (Μάγειρας σε εστιατόριο, από Πολωνία, Λευκωσία).

Είναι εργοδότες που δεν συμπεριφέρονται ευπρεπώς. Φτάνουν καταγγελίες κοντά μας περιπτώσεις που η συμπεριφορά του εργοδότη είναι προσβλητική. Βρίζουν τους ανθρώπους και όχι μόνο τους Κοινοτικούς. Εκεί που οι εργαζόμενοι είναι ανοργάνωτοι ή η οργάνωση είναι αδύναμη, η συμπεριφορά των εργοδοτών είναι προκλητική και ρατσιστική (Συνδικαλιστής, Λευκωσία).

Από ότι φαίνεται, ο εκφοβισμός στις επιχειρήσεις έχει ένα 'κάθετο προς τα κάτω' χαρακτήρα, δηλαδή συντελείται από άτομα που βρίσκουν τους εαυτούς τους ψηλότερα στην ιεραρχία των επιχειρήσεων ή τους ίδιους τους εργοδότες. Οι συνέπειες του εκφοβισμού, ως μορφή παρενόχλησης, μπορεί να έχει δραματικές συνέπειες στην υγεία και στην εργασία του θύματος και από ότι βλέπουμε στο πρώτο από τα αποσπάσματα, η εργαζόμενη φαίνεται να έχει συναισθήματα ενοχής – 'Μήπως κάνω κάτι λάθος εγώ; Φταίω εγώ που είναι έτσι;' - που δημιουργούνται από τη στάση της προϊσταμένης του τμήματος. Στη δεύτερη περίπτωση, ο θύτης με τις φωνές του προσπαθεί να υποτιμήσει την εργασία του εργαζόμενου δημιουργώντας συναισθήματα χαμηλής αυτό-εκτίμησης με το να λέει ότι δεν είναι ο καλύτερος μάγειρας και ότι ίσως ο σεφ να έχει δίκιο που φωνάζει. Και στις δύο περιπτώσεις η παρενόχληση αυτού του είδους συνοδεύεται με απειλές για διωγμό των εργαζομένων από τη δουλειά, 'θα σας διώξω όλους να ησυχάσω, σας βαρέθηκα', 'να φύγεις να πάεις από κει πούρθες', δημιουργώντας έτσι περαιτέρω

φοβίες, άγχος και τα συναισθήματα του κινδύνου, της αστάθειας και της αβεβαιότητας στο ψυχισμό των εργαζομένων. Αναφορές για επαναλαμβανόμενες απειλές έγιναν επίσης και στο χώρο της οικιακής εργασίας. Δείτε ένα απόσπασμα από συνέντευξη με οικιακή εργάτρια από τις Φιλιππίνες:

Έπρεπε να τα φροντίζω όλα και μου έλεγε ότι αν σπάσει καμιά από τις μηχανές στο σπίτι θα έπρεπε να τις πληρώσω και τις έλεγα 'madam σε παρακαλώ δώσε μου release γιατί δεν αντέχω άλλο, κουράστηκα και ανησυχώ, δεν μπορώ να κοιμηθώ τις νύκτες, ανησυχώ μήπως σπάσει το σίδερο και θα πρέπει να το πληρώσω'. Ανησυχούσα γιατί δεν έπαιρνα αρκετά λεφτά για να πληρώσω για ένα πλυντήριο που θα έσπαζε.

Το οποιοδήποτε επαναλαμβανόμενο λεκτικό που προκαλεί φόβο ή απειλή στους εργαζομένους θεωρείται ως μορφή παρενόχλησης και από ότι φαίνεται από τις μαρτυρίες των συμμετεχόντων εμφανίζεται παράλληλα με άλλες μορφές παρενόχλησης όπως οι 'φωνές' περιπλέκοντας ακόμη περισσότερο το όλο ζήτημα. Το ακόλουθο απόσπασμα από μια οικιακή εργάτρια από τη Σρι Λάνκα είναι σχετικό:

Με έβαζε να δουλεύω περισσότερες ώρες από το συμβόλαιό μου και δούλευα σε δύο σπίτια. Κάθε Τρίτη κάτω στις μητέρας της και τις άλλες μέρες πάνω. Δεν ήμουν συνηθισμένη στις φωνές αλλά γι αυτούς οι φωνές ήταν κάτι καθημερινό. Ο πατέρας της μου φώναζε ενώ δούλευα στον τρίτο όροφο και δεν τον άκουγα και γινόταν έξαλλος και φώναζε ακόμα παραπάνω. Ήμουν σοκαρισμένη και έκλαιγα επειδή φοβόμουν και προσπαθούσα να είμαι προσεκτική... Η γιαγιά είχε εμμονή με την καθαριότητα, ήταν γελοίο αυτό που είχε με το σαπούνι, και με έβαζε να τα καθαρίζω όλα όχι μόνο μια φορά. Η madam ήταν καλή αλλά η γιαγιά κάτι της έλεγε bla bla bla και μου έβαζε τις φωνές και δεν δεχόταν να της εξηγήσω, βιαζόταν πάντα να φύγει.

Μια τρίτη μορφή παρενόχλησης, που αναφέρθηκε από τους συμμετέχοντες εργαζομένους ότι συμβαίνει συχνά στο χώρο εργασίας, είναι οι προσβλητικές χειρονομίες και οι μορφασμοί. Για πολλούς συμμετέχοντες ήταν δύσκολο να μιλήσουν και να περιγράψουν τέτοιες αγενείς συμπεριφορές ιδιαίτερα για τους μορφασμούς και αυτή η δυσκολία φαίνεται να υποκρύπτει/επισκιάζει τη μορφή αυτή παρενόχλησης, παρόλο που λαμβάνει χώρα συχνά. Μερικές από τις δηλώσεις των Κοινοτικών

εργαζομένων για τους μορφασμούς έχουν ως εξής: ‘Αν δεν είσαι εκεί δεν μπορείς να καταλάβεις’, ‘δεν μπορώ να εξηγήσω πως μιλά ο Γ., μόνο να δεις τη φάτσα του, με κάνει και νιώθω τόσο άσχημα’, ‘Μακάρι να μην μου μιλούσε καθόλου, με όλους μιλά ευγενικά και μαζί μου αλλά το πρόσωπο της όταν μου μιλά δεν ξέρω πώς να το περιγράψω’. Όπως οι φωνές και οι απειλές, έτσι και οι μορφασμοί και οι χειρονομίες αποτελούν μορφές ψυχολογικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και μετατρέπουν το χώρο εργασίας επιζήμιο για τη ψυχική υγεία των εργαζομένων. Η επανάληψή τους μπορεί να προκαλέσει την απομόνωση των θυμάτων, ατόμων ή ομάδων, να συμβάλλει αρνητικά στην παραγωγικότητα και να προκαλέσει εντάσεις μεταξύ των εργαζομένων, τόσο σε προσωπικό, όσο και σε ομαδικό επίπεδο.

Άλλη μια μορφή ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας που έχει δηλωθεί από τους συμμετέχοντες είναι η επαναλαμβανόμενη απόδοση προσβλητικών ‘ονομάτων’ (name calling). Δείτε ένα διάλογο που έγινε μεταξύ του ερευνητή και ενός βοηθού μάγαιρα σε ξενοδοχείο της Πάφου από την Πολωνία:

E: Τυχαίνει καμιά φορά να σου λεν κάποια επίθετα στη δουλειά;

M: Τι εννοείς;

E: Κάποια ονόματα που να είναι προσβλητικά, όπως ‘βλάκας’ για παράδειγμα.

M: [γελά] Κατάλαβα, ναι λεν διάφορα.

E: Μπορείς να πεις τι ακριβώς σε φωνάζουν;

M: Δεν μου αρέσει να ασχολούμαι με αυτά, δεν μου αρέσει, έχω πολύ θυμό μέσα μου. Μου λένε συνέχεια ότι είμαι ‘τεμπέλης’, ‘τεμπελόσκυλο’ με λένε. Πως είμαι τεμπέλης; Επειδή κάνω όλες τις αγγαρείες; Κάθε μέρα να φέρω ότι χρειάζεται η κουζίνα από την αποθήκη, να πλύνω τα χόρτα, τα ψάρια να τα καθαρίσω όταν έχει, ότι έχει θα το κάνω, φωνάζει ο ένας ‘φέρε μου αυτό’, φωνάζει ο άλλος ‘φέρε κρεμμύδια’, από το πρωί μέχρι το βράδυ. Και αυτοί κάθε μισή ώρα είναι έξω και καπνίζουν πριν αρχίσει το σερβίρισμα και μετά το ίδιο. Εγώ είμαι ο τεμπέλης; Ποιος θα καθαρίσει μετά όλα όσα λέρωσαν, και τους πάγκους και όλα; Αυτοί;

E: Γίνεται συχνά αυτό;

M: Κάθε μέρα γίνετε.

E: Από ποιους γίνετε αυτό;

M: Όχι από όλους, είναι και μάγαιρες που με βοηθούν πολλές φορές, είναι εντάξει, είμαστε φίλοι. Ο ένας είναι βοηθός του σεφ και ο άλλος είναι μάγαιρας που δουλεύει πολλά χρόνια εδώ που το κάνουν αυτό.

E: Πως αντιδράς όταν σε λένε έτσι;

M: Τι να τους πω είναι και οι δύο μεγάλοι, δεν θέλω να κάνω πρόβλημα.

Και μερικά άλλα αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις μας έχουν ως εξής:

Συνέχεια με λένε 'Βούλγαρο', 'Ο Βούλγαρος έτσι ο Βούλγαρος αλλιώς' λες και δεν έχω όνομα. Θυμώνω τόσο πολύ κάποτε, κάποτε δεν με ενδιαφέρει ότι και να πουν γιατί απλά θέλω να κάνω τη δουλειά μου και υπάρχουν τόσο πολλά προβλήματα στο εστιατόριο κάθε μέρα (Σερβιτόρος σε εστιατόριο, από Βουλγαρία, Λευκωσία).

Δεν καταλαβαίνω γιατί μιλάνε έτσι... Μου λένε διάφορα, πηγαίνω δουλειά για να ακούω αυτά; Πολλές φορές δεν έχω όρεξη ούτε να δουλέψω, τίποτα. Γιατί; (Σερβιτόρα σε ξενοδοχείο, από Εσθονία, Πρωταράς).

Ένας από τους τρόπους που οι άνθρωποι χρησιμοποιούν για να διαφοροποιούν τους 'άλλους' από το 'εμείς' είναι μέσω της χρήσης στερεοτυπικών αντιλήψεων και προκαταλήψεων και οι συνήθεις όροι που χρησιμοποιούν για τους 'άλλους' είναι 'τεμπέληδες', 'λερωμένοι' και 'βλάκες', υπονοώντας την ίδια στιγμή θετικά χαρακτηριστικά για το 'εμείς' ως 'εργατικοί', 'καθαροί' και 'έξυπνοι'. Στο διάλογο πιο πάνω με το βοηθό μάγειρα από την Πολωνία έχουμε ένα κλασσικό παράδειγμα τέτοιου διαχωρισμού μέσω της πρακτικής της απόδοσης ονομάτων. Η καθημερινή αυτή πρακτική σε βάρος του συγκεκριμένου εργαζόμενου, και οποιεσδήποτε άλλες πρακτικές με παρόμοια αρνητικά υπονοούμενα, θέτει ξεκάθαρα οριακές γραμμές στον τομέα μεταξύ ντόπιων, 'εμείς', και Κοινοτικών εργαζομένων, 'άλλοι', παρεμποδίζοντας την ομαλή ένταξή τους στην εργασία, συγκεκριμένα, και τον κοινωνικό ιστό, γενικότερα. Με παρόμοιο τρόπο γίνεται και η οριοθέτηση μεταξύ των δύο ομάδων εργαζομένων και στη δεύτερη περίπτωση. Η επαναλαμβανόμενη απόδοση του χαρακτηρισμού 'Βούλγαρος' στον εργαζόμενο, όρος που φέρει αρνητικούς συνειρμούς με τον τρόπο που χρησιμοποιείται για οτιδήποτε συμβαίνει στον χώρο εργασίας, γίνεται ο διαχωρισμός με βάση την καταγωγή, μεταξύ ντόπιων και Κοινοτικών εργαζομένων. Η κατάσταση στην οικιακή εργασία είναι ανάλογη. Οι συμμετέχουσες εργάτριες δήλωσαν ότι ακούνε επίθετα μέσα και έξω από το χώρο εργασίας τους όπως 'μαυρούλες' ή 'μαύρες', 'δούλες' και 'υπηρέτριες'. Δήλωσαν επίσης ότι τις αποκαλούν με εκφράσεις όπως 'η κοπέλα μου' ή 'η Φιλιπινέζα μου' ή 'η Σρι Λανκέζα μου'.

Φαίνεται ότι οι θύτες διακατέχονται, συνειδητά ή όχι, με συναισθήματα ανωτερότητας έναντι στην ομάδα των Κοινοτικών εργαζομένων και των εργαζομένων γυναικών στην οικιακή εργασία, και αυτό το συναίσθημα ανωτερότητας είναι το

ουσιαστικό συστατικό του ρατσισμού. Όπως και στις άλλες περιπτώσεις παρενόχλησης, η απόδοση 'ονομάτων' ή χαρακτηρισμών στο χώρο εργασίας είναι συνδεδεμένη με τη δύναμη/ισχύ και λαμβάνει χώρα σε περιβάλλοντα όπου οι εργαζόμενοι βλέπονται υποτιμητικά είτε λόγω της καταγωγής τους είτε απλά επειδή απλά είναι οι 'άλλοι' και όπου οι άνθρωποι μπορεί να εξασκήσουν εξουσία και έλεγχο πάνω σε άλλους.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η εξάλειψη των διακρίσεων στους χώρους εργασίας, με βάση την καταγωγή, στον τόπο μας είναι απαραίτητο συστατικό κοινωνικής δικαιοσύνης. Οι δίκαιες κοινωνίες θεμελιώνουν ιδέες, πολιτικές και πρακτικές για αξιοπρεπή εργασία για όλους τους εργαζομένους ανεξάρτητα από την καταγωγή τους. Η αντίληψη περί ίσων ευκαιριών για όλους όσους ψάχνουν εργασία ή για όσους είναι ήδη στην αγορά εργασίας, σε επίσημες ή ανεπίσημες μορφές της οικονομίας, θα πρέπει να κυριαρχεί σε αυτά τα θεμέλια των δίκαιων κοινωνιών. Επίσης, η εξάλειψη των διακρίσεων είναι απαραίτητο συστατικό βιώσιμης στρατηγικής για το Κράτος προς τη μείωση του ποσοστού των ανθρώπων που ζουν κάτω από τα όρια της φτώχειας στη χώρα μας και προς μια συνεχή και σταθερή οικονομική ανάπτυξη και αφορά όλους τους κοινωνικούς εταίρους που εμπλέκονται σ' αυτό και τους εργοδότες.

Η ανθρώπινη αξιοπρέπεια των εργαζομένων πολλές φορές εξαρτάται από τις διακρίσεις στους χώρους εργασίας και απ' ότι είδαμε στα προηγούμενα κεφάλαια ανάλυσης, από τις μαρτυρίες των συμμετεχόντων, αυτή η αξιοπρέπεια θίγεται επανειλημμένα και συστηματικά. Η ανθρώπινη αξιοπρέπεια είναι ανάμεσα στα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα που όλοι διεκδικούν είτε ντόπιοι είτε μετανάστες εργαζόμενοι. Η παραβίαση αυτών των δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας, μέσω των διακρίσεων, δημιουργεί ανισότητες ανάμεσα στους εργαζομένους και τους φέρνει αδίκως σε μειονεκτικές θέσεις σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους. Οι διακρίσεις αυτές γίνονται χωρίς κανένα βάσιμο σκεπτικό που αφορά στις ικανότητες, δεξιότητες και τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων αλλά με ένα σκεπτικό στερούμενο λογικής και τεκμηρίωσης, στηριζόμενο στην καταγωγή των εργαζομένων. Αυτή η κατάσταση έχει δημιουργήσει ιδιαίτερες καταστάσεις στις ζωές των εργαζομένων μεταναστών και των υπόλοιπων μειονεκτικών ομάδων εργαζομένων. Οι εργοδότες είναι αυτοί που σκόπιμα προβαίνουν στις παραβιάσεις αυτές με σκοπό την μεγιστοποίηση του κεφαλαίου και επιλέγουν να το κάνουν επειδή το κέρδος που απορρέει από τις παραβιάσεις αυτές είναι τεράστιο. Η δίκαιη αντιμετώπιση των εργαζομένων είναι το συστατικό που μπορεί να τους ωθήσει στον αυτοσεβασμό, να ανεβάσει το ηθικό τους και

να τους ενθαρρύνει και με αυτό τον τρόπο οι επιχειρήσεις γίνονται πιο παραγωγικές και συναγωνίσιμες.

Σίγουρα δεν υποφέρουν όλοι οι μετανάστες στον ίδιο βαθμό από τις διάκρισεις στους διάφορους τομείς που εργάζονται και σίγουρα κάποιες ομάδες εργαζομένων μεταναστών υποφέρουν περισσότερο από άλλες και δεν είναι το ίδιο να υπόκειται κάποιος σε σεξουαλική παρενόχληση με το να αποκαλείται με κάποιο άλλο 'όνομα' ή επώνυμο. Παρόλα αυτά, δεν υπάρχει δικαιολογία για καμιά μορφή διάκρισης σε οποιοδήποτε εργαζόμενο και σε οποιοδήποτε βαθμό. Ο σκοπός είναι να σπάσει αυτός ο σιωπηλός κύκλος μαζικής εκμετάλλευσης και διάκρισης των μεταναστών εργαζομένων. Η εξάλειψη των διακρίσεων στους χώρους εργασίας είναι υπόθεση όλων και η ευθύνη για την αποσιώπηση του φαινομένου, ως να μην υπάρχει βαρύνει και το κράτος και το συνδικαλιστικό κίνημα και το Γραφείο της Επιτρόπου Διοικήσεως και τις οργανώσεις των εργοδοτών αλλά πρωτίστως τους ίδιους τους εργοδότες. Για να σπάσει αυτός ο κύκλος θα πρέπει να ανιχνευτούν οι δυναμικές που 'συνωμοτούν' στο να προωθούν και να διαιωνίζουν τις διακρίσεις στους χώρους εργασίας έχοντας πάντα κατά νου ότι ο κάθε κοινωνικός εταίρος βαρύνεται διαφορετικά και ανάλογα.