

Θεματικό Εργαστήριο Δικτύωσης με τίτλο: “Καταπολεμώντας τα στερεότυπα και τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας”

04.07.14

Ρατσισμός και διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης στην Ευρώπη

Άνθρωποι με διαφορετική εθνική καταγωγή, χρώμα, θρησκευτικές πεποιθήσεις ή πολιτιστική ταυτότητα όπως είναι οι μετανάστες από τρίτες χώρες, οι Ρομά, οι μουσουλμάνοι κ.ά. αποτελούν, σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του Ευρωπαϊκού Δικτύου Κατά του Ρατσισμού ENAR, στόχο διακρίσεων και ρατσισμού στον τομέα της απασχόλησης στην Ευρώπη.¹ Η οικονομική κρίση εντείνει τις διακρίσεις κατά των μειονοτήτων και των μεταναστών με αποτέλεσμα οι δείκτες ανεργίας για τις ομάδες αυτές, να είναι τρεις φορές υψηλότεροι σε σχέση με τους αντίστοιχους δείκτες για τους πολίτες κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ).

Μετανάστες με αφρικανική καταγωγή έχουν διπλάσιες πιθανότητες από τους Ευρωπαίους να παραμείνουν άνεργοι στην Ισπανία, ενώ γραφεία ευρέσεως εργασίας στο Ηνωμένο Βασίλειο, τοποθετούν υψηλότερα στις λίστες τους υποψήφιους με επώνυμα που “ακούγονται βρετανικά”. Επιπλέον, σε περισσότερα από τα μισά γραφεία ευρέσεως εργασίας στην Ολλανδία ζητήθηκε οι υποψήφιοι εργαζόμενοι να μην είναι Μαροκινοί ή Τούρκοι.

Ακόμα και για τους εργαζόμενους όμως, η άνιση μεταχείριση αποτελεί καθημερινότητα στην ευρωπαϊκή πραγματικότητα. Χαμηλότερες αμοιβές για ίση εργασία, η αποκαλούμενη “γυάλινη οροφή” (glass ceiling) που εμποδίζει μειονοτικές και μεταναστευτικές ομάδες να διασφαλίσουν διευθυντικές ή ηγετικές θέσεις στην εργασία τους, εργασία σε δυσμενείς και πολλές φορές επικίνδυνες συνθήκες, παρενόχληση και καταχρηστικές απολύσεις αποτελούν μόνο ένα μέρος από τις καθημερινές πρακτικές που αντιμετωπίζουν μετανάστες και μειονότητες στον τομέα της εργασίας. Στην Ουγγαρία, τα ημερομίσθια των Ρομά είναι χαμηλότερα του ελάχιστου ημερομίσθιου και στην Πολωνία μετανάστες εργάτες αναγκάζονται να δουλεύουν περισσότερες ώρες υπό την απειλή της απόλυσης.

Οι πρακτικές αυτές συνεχίζουν, παρά την ύπαρξη ευρωπαϊκής νομοθεσίας που απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης. Σύμφωνα με την έρευνα, οι νομοθεσίες παραβλέπονται, στις περισσότερες περιπτώσεις οι υποθέσεις δε φτάνουν στα δικαστήρια ενώ ακόμα και αν φτάσουν, η διαφορετική μεταχείριση είναι δύσκολο να αποδειχθεί. Η

¹ Shadow Report on racism and discrimination in employment in Europe 2012/2013, ENAR - European Network Against Racism διαθέσιμη εδώ: <http://www.enar-eu.org/ENAR-Shadow-Report-on-racism>, 26.07.14

έλλειψη εμπιστοσύνης στο δικαστικό σύστημα, η έλλειψη πληροφόρησης για τη νομοθεσία που σχετίζεται με την προστασία των εργαζομένων, καθώς και η πολυπλοκότητα και το απαγορευτικό κόστος της δικαστικής διαδικασίας είναι μερικά ακόμη σημεία που προκύπτουν από την έρευνα.

Ρατσισμός και διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης στην Ελλάδα

Σε μία πολυπολιτισμική κοινωνία με έντονο το μεταναστευτικό στοιχείο όπως είναι η Ελλάδα, η απασχόληση των μεταναστών και άλλων ομάδων που συναντώνται με τον όρο “ευπαθείς” αποτελεί καθημερινότητα. Η είσοδος ανθρώπων με διαφορετική εθνική καταγωγή, θρησκευτικές πεποιθήσεις, πολιτιστική ταυτότητα και υπόβαθρο στον τομέα της εργασίας - όπως και η γενικότερη κοινωνική τους ένταξη- πραγματοποιήθηκε χωρίς την ύπαρξη κατάλληλων πολιτικών και θεσμών.

Τα προβλήματα εξαιτίας της μη ύπαρξης οργανωμένης μεταναστευτικής πολιτικής στην Ελλάδα μέχρι και σήμερα, αντανακλώνται και στον τομέα της απασχόλησης. Με περιορισμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες ασύλου, ελάχιστες ευκαιρίες απασχόλησης και χωρίς πρόσβαση σε δημόσιες υπηρεσίες και νομική προστασία, οι μετανάστες βιώνουν συνθήκες φτώχειας και αποκλεισμού. Σύμφωνα με στοιχεία του Ελληνικού Φόρουμ Μεταναστών², στη μεγαλύτερη πλειοψηφία τους, μετανάστες και πρόσφυγες απασχολούνται σε οικιακές εργασίες με ημερομίσθια 20-30% χαμηλότερα του ελάχιστου μέσου όρου. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα γυναικών από τις Φιλιππίνες, οι οποίες απασχολούνται σχεδόν αποκλειστικά ως οικιακές βοηθοί ή για τη φύλαξη παιδιών. Οι γυναίκες, εργάζονται στα σπίτια χωρίς ένσημα και ασφάλεια, χωρίς ωράριο εργασίας, συνήθως μόνο με ένα ρεπό την εβδομάδα, συνήθως την Κυριακή. Επειδή οι εργαζόμενες γυναίκες σε αυτές τις συνθήκες δεν έχουν καν πρόσβαση σε ιατροφαρμακευτικές υπηρεσίες, η γεωργιανή κοινότητα τούς προσφέρει περίθαλψη στις θρησκευτικές εκδηλώσεις που γίνονται τις Κυριακές.

20% των ανδρών και 12% των γυναικών του συνόλου του μεταναστευτικού πληθυσμού στην Ελλάδα, απασχολείται, σύμφωνα με την ίδια έρευνα, στον αγροτικό τομέα³. Η πρώτη ομάδα αποτελείται κυρίως από άνδρες που ζουν μόνοι τους και μετακινούνται συνεχώς εφόσον η εργασία τους είναι εποχική ενώ οι γυναίκες της δεύτερης ομάδας ζουν και εργάζονται με τις οικογένειές τους σε αγροτικές περιοχές της Ελλάδας. Και στον αγροτικό τομέα οι συνθήκες

² <http://www.migrant.gr/cgi-bin/pages/indexv2.pl?arlang=Greek&type=index>, 27.06.14

³ Έρευνα για το 2012-2013 διαθέσιμη στην ιστοσελίδα <http://www.enar-eu.org/ENAR-Shadow-Report-on-racism>, 27.06.14

εργασίας είναι επισφαλείς με τους εργαζόμενους να εκτίθενται σε πολλούς κινδύνους. Επίσης, οι εργαζόμενοι στις περισσότερες περιπτώσεις αγνοούν τα δικαιώματά τους καθώς και την ύπαρξη φορέων στους οποίους μπορούν να απευθυνθούν. Μετανάστες χωρίς νομιμοποιητικά έγγραφα εργάζονται σε χωράφια ή σε φάρμες με ζώα σε απάνθρωπες συνθήκες, με ελάχιστα χρήματα, συχνά αναγκασμένοι να πληρώνουν ενοίκιο ακόμα και για τις αυτοσχέδιες κατασκευές στις οποίες συνήθως κατοικούν.

Τέλος, μεγάλος αριθμός Ρομά που ζουν σε καταυλισμούς, επιβιώνουν συλλέγοντας αντικείμενα από τα σκουπίδια. Ελάχιστοι απασχολούνται στους βασικούς τομείς εργασίας εξαιτίας των διακρίσεων που υφίστανται αλλά και εξαιτίας την έλλειψης των απαραίτητων προσόντων -η οποία προκύπτει λόγω ελλιπούς συμμετοχής στην εκπαίδευση.⁴

Το νομικό πλαίσιο εν συντομία

Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό τομέα ορίζεται στο Νόμο 3304/2005. Σύμφωνα με αυτόν, η πρόσβαση στην εργασία οφείλει να εξασφαλίζεται σε όλους ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.⁵ Επίσης, το Σύνταγμα της Ελλάδας, στο Άρθρο 25, ορίζει ότι οι εργοδότες οφείλουν να σέβονται τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων τους, το δικαίωμα στην ισότητα και τη μη διάκριση, σύμφωνα και με όλα τα διεθνή καταστατικά για τα ανθρώπινα δικαιώματα που έχει κυρώσει η Ελλάδα.

Παρά την ύπαρξη των παραπάνω, συνδικαλιστικοί φορείς και αντιπρόσωποι των εργαζομένων από διάφορους κλάδους, αντιδρούν ενάντια σε μία σειρά νόμων που ορίζουν περικοπές σε μισθούς και συντάξεις, επιτρέπουν σε επιχειρήσεις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με λιγότερα εργασιακά δικαιώματα, μειώνουν τις αποζημιώσεις απόλυσης, ορίζουν τις συλλογικές απολύσεις σε μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων κ.ά.

Προτάσεις - Λύσεις

Αν και περιορισμένες σε αριθμό και αποτελεσματικότητα, υπάρχουν ορισμένες δημόσιες πολιτικές και προγράμματα για την αντιμετώπιση του ρατσισμού και των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης όπως η **Εθνική Στρατηγική για την Κοινωνική Ένταξη των Ρομά 2012-2020**, οι **Ετήσιες Αναφορές Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου της Ελλάδας**,

το **Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007-2013**, και ο **Αντιρατσιστικός**

⁴ http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default_en.asp, 27.06.14

⁵ Βάσει της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2000/43/EC και 2000/78/EC.

Νόμος (η ψήφιση του οποίου εκκρεμμεί).

Για την αντιμετώπιση του φαινομένου απαιτείται επίσης ο ορισμός και η καταβολή **δικαστικών αποζημιώσεων** σε περιπτώσεις διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης.

Λύσεις μπορούν να δοθούν και από μη ένδικο μέσα όπως είναι ο **Συνήγορος του Πολίτη**, η **Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης**, το **Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας**, αλλά και από πρωτοβουλίες της Κοινωνίας των Πολιτών όπως τα **Συνδικάτα Εργαζομένων**, μη κυβερνητικές οργανώσεις όπως το **Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας**, οι **Γιατροί του Κόσμου**, το **Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες**, το **Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών**, η **Ένωση Φιλιππινέζων Μεταναστών στην Ελλάδα ΚΑΣΑΠΙ** και άλλες οργανώσεις ή δίκτυα οργανώσεων καθώς επίσης και εργοδοτικά σωματεία.

Το θέμα της μετανάστευσης απαιτεί συνολική αντιμετώπιση μέσω πολιτικών που δε θα αφορούν αποκλειστικά τον τομέα της απασχόλησης. Για να γίνει αυτό, χρειάζεται να ξεπεραστούν στερεότυπα και να επαναπροσδιοριστούν επικρατούσες αντιλήψεις που μέχρι τώρα αποκλείουν μετανάστες και άλλες ομάδες από μέσα κοινωνικής ένταξης όπως είναι η γνώση της γλώσσας, η συμμετοχή σε συλλογικούς φορείς, η πρόσβαση σε εκπαίδευση, κατοικία και υπηρεσίες υγείας κ.ά.

Η γενικότερη έλλειψη πολιτικών και πρακτικών για την άρση των διακρίσεων οδηγούν σε άνιση αντιμετώπιση και ρατσισμό. Τον ιδεολογικό ρόλο της μετανάστευσης επηρεάζει και η δράση των ΜΜΕ η οποία συχνά προσδίδει στους μετανάστες -και στους Ρομά- στερεοτυπικά χαρακτηριστικά διακρίνοντάς τους από το κοινωνικό σύνολο. Για τη δημιουργία των προϋποθέσεων για ίση πρόσβαση όλων στους τομείς της εργασίας, της υγείας και της εκπαίδευσης κυριότερη προϋπόθεση αποτελεί η καλλιέργεια του αλληλοσεβασμού και της κοινωνικής αλληλεγγύης για την αποδοχή της ετερότητας και την εναντίωση στις στερεότυπες αντιλήψεις κάθε μορφής.

Πληροφορίες για τις δράσεις της ANTIGONΗΣ στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων και του ρατσισμού είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα της οργάνωσης

www.antigone.gr .

Για οποιαδήποτε επιπλέον πληροφορία / διευκρίνιση, μπορείτε να επικοινωνείτε μέσω e-mail στη διεύθυνση athanasia.telliou@antigone.gr ή τηλεφωνικά στο 2310.285.688, καθημερινά 10.00-18.00.