

ΦΑΡΧΟΥΝΤΕ
ΝΤΙΛΑΡΑ
ΝΤΕΜΙΡ

ΑΝΔΡΕΑΣ
ΜΠΛΟΥΜ

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΕΛΛΗΝΕΣ ΚΑΙ ΞΕΝΟΙ
ΕΡΓΑΤΕΣ ΕΝΩΜΕΝΟΙ
ΑΠΟΛΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΗΝ
ALEXANDER FASHION
KASSI HELLAS



ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΜΕ ΑΞΙΟΠΡΕΠΕΙΑ

ΜΕΛΕΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ,
ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΙ
ΤΙΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ ΤΩΝ ΦΙΛΙΠΠΙΝΕΖΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΑΙ
ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ
ΜΕ ΑΞΙΟΠΡΕΠΕΙΑ

ΦΑΡΧΟΥΝΤΕ ΝΤΙΛΑΡΑ ΝΤΕΜΙΡ
ΑΝΔΡΕΑΣ ΜΠΛΟΥΜ

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΜΕ ΑΞΙΟΠΡΕΠΕΙΑ

Μελέτη για την εργασία, την κοινωνική ασφάλιση και
τις συντάξεις των Φιλιππινέζων εργαζόμενων στην
Ελλάδα

Αθήνα, Νοέμβριος 2023

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Κατάλογος σχημάτων	→ 6
Κατάλογος εικόνων	→ 8
Κατάλογος γραφημάτων	→ 9
Κατάλογος όρων και ακρωνυμίων	→ 9
Ευχαριστίες	→ 11
Ποιοι είμαστε	→ 13
Εισηγητική έκθεση	→ 16
Επισφαλής κοινωνική ασφάλιση και συντάξεις	18
Επόμενα βήματα	23
Εισαγωγή	→ 26
Φιλιππινέζοι/ες στην Ελλάδα: Ένα σύντομο ιστορικό	→ 34
Ερευνητικές μέθοδοι και ευρήματα	→ 38
Δημογραφικά στοιχεία	43
Συνταξιοδότηση	48
Ο αντίκτυπος του COVID-19	61
Συμβόλαια και αμοιβές	71
Εργασιακές συνθήκες	80
Σχέσεις με τους εργοδότες	89
Μετανάστευση, άδειες παραμονής και ιθαγένεια	93
Υπηρεσίες της πρεσβείας	103
Καταληκτική ενότητα: Καθημερινή ζωή	111

Προτάσεις πολιτικής —→ 114

Προς την Ελλάδα (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Υπουργείο Εξωτερικών) και τις Φιλιππίνες (Υπουργείο Εργασίας και Απασχόλησης, Σύστημα Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Υπουργείο Εξωτερικών) 115

Προς την Ελλάδα 116

Προς το Υπουργείο Εξωτερικών των Φιλιππίνων 118

Προς την ελληνική Επιθεώρηση Εργασίας 119

Προς τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) 119

Βιβλιογραφία —→ 120

Άρθρα και κεφάλαια από βιβλία 120

Εκθέσεις και κείμενα ανάλυσης 124

Σχετικά με τους συγγραφείς —→ 128

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

- ΣΧΗΜΑ 1.** Με ποιο γένος ταυτίζεστε;
- ΣΧΗΜΑ 2.** Τι ηλικία έχετε;
- ΣΧΗΜΑ 3.** Τι τίτλο σπουδών διαθέτετε ή είστε σε διαδικασία να αποκτήσετε;
- ΣΧΗΜΑ 4.** Σε ποια χώρα γεννηθήκατε;
- ΣΧΗΜΑ 5.** Πόσα χρόνια εργάζεστε στην Ελλάδα;
- ΣΧΗΜΑ 6.** Σε τι νομικό καθεστώς υπάγεστε αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα;
- ΣΧΗΜΑ 7.** Αν εργάζεστε, τι δουλειά κάνετε αυτή τη στιγμή;
- ΣΧΗΜΑ 8.** Συνταξιοδοτικά προγράμματα για Φιλιππινέζους στην Ελλάδα.
- ΣΧΗΜΑ 9.** Γνωρίζετε ποιες είναι οι προϋποθέσεις για να γίνετε δικαιούχοι εθνικής σύνταξης;
- ΣΧΗΜΑ 10.** Θεωρείτε ότι η έλλειψη συστήματος συνταξιοδότησης μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων παίζει ρόλο στο πού επιθυμείτε να περάσετε την περίοδο μετά τη συνταξιοδότησή σας;
- ΣΧΗΜΑ 11.** Πού θα θέλατε να συνταξιοδοτηθείτε;
- ΣΧΗΜΑ 12.** Πριν ξεσπάσει η πανδημία του COVID-19, είχατε αντιμετωπίσει πρόβλημα σε κάποιον από τους ακόλουθους τομείς;
- ΣΧΗΜΑ 13.** Αφότου ξέσπασε η πανδημία του COVID-19, έχετε αντιμετωπίσει πρόβλημα σε κάποιον από τους ακόλουθους τομείς;
- ΣΧΗΜΑ 14.** Αν εργάζεστε στον τομέα της φροντίδας ή της οικιακής εργασίας, έχετε αντιμετωπίσει κάποια από τις ακόλουθες μεταβολές αφότου ξέσπασε η πανδημία του COVID-19 τον Μάρτιο του 2020;
- ΣΧΗΜΑ 15.** Έχετε χάσει ποτέ τη δουλειά σας λόγω ασθένειας;
- ΣΧΗΜΑ 16.** Έχετε λάβει κάποιο επίδομα από τον Overseas Welfare Workers' Administration (OWWA) που να σχετίζεται με την πανδημία του COVID-19;
- ΣΧΗΜΑ 17.** Έχετε κάποια γραπτή σύμβαση για την τρέχουσα εργασία σας;

- ΣΧΗΜΑ 18.** Ο εργοδότης δηλώνει την εργασία σας στην ηλεκτρονική βάση ΕΡΓΑΝΗ;
- ΣΧΗΜΑ 19.** Σε τι καθεστώς απασχόλησης υπάγεστε αυτή τη στιγμή;
- ΣΧΗΜΑ 20.** Στέλνετε χρήματα σε συγγενείς στο εξωτερικό;
- ΣΧΗΜΑ 21.** Πόσα ρεπό έχετε τη βδομάδα;
- ΣΧΗΜΑ 22.** Έχετε βιώσει κάτι από τα ακόλουθα στην εργασία σας ή σε προηγούμενες δουλειές;
- ΣΧΗΜΑ 23.** Λαμβάνετε ποτέ κάποιο από τα ακόλουθα δώρα; Επιλέξτε όποια ισχύουν.
- ΣΧΗΜΑ 24.** Στην παρούσα εργασία σας, έχετε λάβει ποτέ κάποιο από τα ακόλουθα από τον εργοδότη σας; Επιλέξτε όσα ισχύουν.
- ΣΧΗΜΑ 25.** Έχετε κάποιου είδους κοινωνική ασφάλιση στην τωρινή εργασία σας;
- ΣΧΗΜΑ 26.** Έχετε εργαστεί ποτέ στην Ελλάδα χωρίς καμία κοινωνική ασφάλιση;
- ΣΧΗΜΑ 27.** Ποιες από τις ακόλουθες επιχορηγήσεις έχετε λάβει από το ελληνικό κράτος;
- ΣΧΗΜΑ 28.** Είστε μέλος κάποιας επίσημης ή ανεπίσημης εργατικής ένωσης ή οργάνωσης ή σωματείου;
- ΣΧΗΜΑ 29.** Τι σας δυσκολεύει να διαπραγματευτείτε με τον εργοδότη σας σχετικά με τη δουλειά σας;
- ΣΧΗΜΑ 30.** Πώς ήρθατε στην Ελλάδα;
- ΣΧΗΜΑ 31.** Ποια χρονιά κάνατε για πρώτη φορά αίτηση για άδεια παραμονής στην Ελλάδα;
- ΣΧΗΜΑ 32.** Για πόσο καιρό ισχύει η τρέχουσα άδεια παραμονής σας;
- ΣΧΗΜΑ 33.** Έχετε σκεφτεί ποτέ να κάνετε αίτηση για ελληνική ιθαγένεια;
- ΣΧΗΜΑ 34.** Έχετε κάνει αίτηση για ελληνική ιθαγένεια;
- ΣΧΗΜΑ 35.** Πόσοι ικανοποιημένοι είστε από τις υπηρεσίες που αφορούν τις αιτήσεις για ελληνική ιθαγένεια;
- ΣΧΗΜΑ 36.** Πόσο σημαντικό είναι για σας να έχετε το δικαίωμα του «εκλέγειν» και του «εκλέγεσθαι» σε τοπικό, εθνικό ή ευρωπαϊκό επίπεδο;
- ΣΧΗΜΑ 37.** Ποιες υπηρεσίες της πρεσβείας έχετε χρησιμοποιήσει; Παρακαλώ, επιλέξτε όσα ισχύουν.

- ΣΧΗΜΑ 38.** Πόσο ικανοποιημένος είστε από τις υπηρεσίες που προσφέρει η φιλιππινέζικη πρεσβεία στους πολίτες της στην Ελλάδα;
- ΣΧΗΜΑ 39.** Μπορείτε να αξιολογήσετε τις ακόλουθες όψεις των υπηρεσιών της φιλιππινέζικης πρεσβείας, με βάση την εμπειρία σας;
- ΣΧΗΜΑ 40.** Είχατε ποτέ δυσκολία να σας χορηγηθούν τα έγγραφα που χρειάζεστε από τη φιλιππινέζικη πρεσβεία;
- ΣΧΗΜΑ 41.** Από το σπίτι ή την εργασία σας, πόσο χρόνο χρειαστήκατε για να μεταβείτε στη φιλιππινέζικη πρεσβεία;
- ΣΧΗΜΑ 42.** Ποια είναι τα εμπόδια που επηρεάζουν περισσότερο την ποιότητα της καθημερινότητάς σας στην Ελλάδα; Παρακαλώ, αξιολογήστε από το πιο σημαντικό (1) ως το λιγότερο σημαντικό (7).

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

- ΕΙΚΟΝΑ 1.** Η λίστα με τα θέματα που θα περιλάμβανε το ερευνητικό πρότζεκτ κατά την πρώτη συνάντησή μας στην KASAPI στο Melissa: Network of Migrant Women in Greece, 2019.
- ΕΙΚΟΝΑ 2.** Εργαζόμενοι από την Κω οργανώνονται το 1995.
- ΕΙΚΟΝΑ 3.** Συνάντηση της KASAPI στον χώρο του Melissa: Network of Migrant Women in Greece, Φεβρουάριος 2020.
- ΕΙΚΟΝΑ 4.** Συνάντηση με την ερευνητική ομάδα (από κοντά) στο κτήριο του Melissa: Network of Migrant Women in Greece, Οκτώβριος 2021.
- ΕΙΚΟΝΑ 5.** Δοκιμάζοντας τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου ως ερευνητική ομάδα, Μάρτιος 2021.
- ΕΙΚΟΝΑ 6.** Συνάντηση της KASAPI για να συζητήσουμε την έρευνά μας, Φεβρουάριος 2020.
- ΕΙΚΟΝΑ 7.** Διαμαρτυρία Φιλιππινέζων έξω από την φιλιππινέζικη πρεσβεία, με αιτήματα τη διμερή συμφωνία κοινωνικής ασφάλισης και τη δικαστική διερεύνηση και καταδίκη για τους φόνους των Φιλιππινέζων στην Κύπρο, Ιούνιος 2019.
- ΕΙΚΟΝΑ 8.** Φιλιππινέζες με παραδοσιακή ενδυμασία, άγνωστος φωτογράφος και ακριβής ημερομηνία.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

- ΓΡΑΦΗΜΑ 1.** Η τελική οθόνη του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου της έρευνας για τους Φιλιππινέζους εργαζόμενους.
- ΓΡΑΦΗΜΑ 2.** Απώλεια εργασίας για τις μετανάστριες εργαζόμενες κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19.
- ΓΡΑΦΗΜΑ 3.** Αφίσα της Arby Hamiya Saquilabon για την κλοπή δεδομένων.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΟΡΩΝ ΚΑΙ ΑΚΡΩΝΥΜΙΩΝ

ΟΡΟΙ

KASAPI Hellas – Ένωση Φιλιππινέζων Μεταναστών στην Ελλάδα

Οργάνωση που εκπροσωπεί τους Φιλιππινέζους μετανάστες στην Ελλάδα

Πολυπολιτισμικό σχολείο Munting Nayon

Πολυπολιτισμικό κέντρο εκπαίδευσης και παιδικός σταθμός στην Αθήνα, που παρέχει εκπαίδευση σε παιδιά προσχολικής ηλικίας, ιδρύθηκε από την KASAPI Hellas

ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ

ΔΣΚΑ	Διμερής Συμφωνία Κοινωνικής Ασφάλισης
C189	Σύμβαση περί Οικιακών Εργαζομένων της ΔΟΕ, 2011 (Αρ. 189)
CMA	Center for Migrant Advocacy στις Φιλιππίνες
DIWATA	Determined Independent Women in Action for Total Advancement, Δίκτυο Φιλιππινέζων Γυναικών στην Ευρώπη
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
OFW	Overseas Filipino Workers, Φιλιππινέζοι εργαζόμενοι στο εξωτερικό
OWWA	Overseas Welfare Workers' Administration, Διεύθυνση Πρόνοιας για τους Εργαζόμενους στο Εξωτερικό (υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Απασχόλησης των Φιλιππίνων)
POLO	Philippine Overseas Labour Office, Φιλιππινέζικο Γραφείο Εργασίας για τους εργαζόμενους στο εξωτερικό
SSA	Social Security Agreement, Συμφωνία Κοινωνικής Ασφάλισης
SSS	Social Security System, Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης (Φιλιππίνες)

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα έκθεση πραγματοποιήθηκε χάρη στην ευγενική χορηγία του Παραρτήματος Ελλάδας του Ιδρύματος Ρόζα Λούξεμπουργκ. Χρωστάμε ευγνωμοσύνη στον Χοσέ Βαλένσια που είναι υπεύθυνος για την ιδέα, την πρωτοβουλία και τη διασφάλιση της διεξαγωγής του πρότζεκτ, ενώ διοργάνωσε και παρευρέθηκε αδιαμαρτύρητα στις συναντήσεις, χωρίς τις οποίες η έκθεση δεν θα υπήρχε. Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τους: Antonina Melody Casiño, Aurora Roy, Cassie Lorilla, Cesar Reburiano, Elmanuel Recla, Estella Labiang, Fely Rose Mendoza, Grace Jane, Imelda Garcia, Avelino Mendoza Jr, Maria Theresa Rivera Pastor, Nina Casiño, Rowena Diaspues και Yolanda Oliha, που συμμετείχαν στην εκπαίδευση για το ερωτηματολόγιο και στο μοίρασμά του ως ερευνητές στο πλαίσιο της κοινότητας, καθώς και στην προώθηση του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου στους συμμετέχοντες. Είμαστε ευγνώμονες στον Απόστολο Καψάλη (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, μεταδιδακτορικό ερευνητή στο Πάντειο Πανεπιστήμιο), στη Μαρίνα Αγγελάκη (επίκουρη καθηγήτρια στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου), στη Θεανώ Κακουλίδου (μεταδιδακτορική ερευνήτρια) και στον Ιορδάνη Ψημμένο (καθηγητή Κοινωνιολογίας στο Πάντειο Πανεπιστήμιο) για τις γνώσεις που μοιράστηκαν μαζί μας όσον αφορά τους μετανάστες, την εργασία και τις συντάξεις στην Ελλάδα. Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε την Ellene Sana και την Irynn Abano (από το Center for Migrant Advocacy στη Μανίλα), τον Γιώργο Κακούρη, τη Μελίνα Κούμπου, τον Νάσο Θεοδωρίδη, τον Πάνο Παρθένη, τη Βίκυ Σαμαρά, τον Σπυρίδωνα Μποβιάτση, την Αναστασία Σικιαρίδη, τη Maria Isabel Espinoza, τη δόκτορα Kelly Kato,

την Αρετούσα Μπλουμ και τον Fernando Brucelo που, δυστυχώς, μας άφησε πριν ολοκληρωθεί αυτό το πρότζεκτ. Θέλουμε να ευχαριστήσουμε την Έφη Παναγοπούλου, την Ηλέκτρα Αλεξανδροπούλου και τη Μαρία Οσάνα από το Ίδρυμα Ρόζα Λούξεμπουργκ – Παράρτημα Ελλάδας για τη συνεχή καθοδήγηση και στήριξή τους. Τέλος, θα θέλαμε επίσης να ευχαριστήσουμε το Melissa: Network of Migrant Women in Greece, που μας παρείχε χώρο και διαρκή υποστήριξη, το δίκτυο γυναικών DIWATA και το Munting Nayon για τη διαρκή ενασχόλησή τους με αυτό το πρότζεκτ, καθώς και τον Danilo Bontigao, αντιπρόεδρο της KASAPI, για την υποστήριξή του.

ΠΟΙΟΙ ΕΙΜΑΣΤΕ

KASAPI HELLAS

Η KASAPI Hellas – Ένωση Φιλιππινέζων Μεταναστών είναι μια οργάνωση βάσης που ιδρύθηκε στα τέλη της δεκαετίας του '80 από μετανάστες οικιακούς εργαζόμενους από τις Φιλιππίνες, κυρίως γυναίκες, που είχαν στόχο να προωθήσουν τα δικαιώματα και την ευημερία των μεταναστών εργαζόμενων, τη χειραφέτηση των μεταναστών και την ένταξή τους στην κοινωνία. Εκτός από ιδρυτικό μέλος του Συμβουλίου Ένταξης Μεταναστών και Προσφύγων του Δήμου Αθηναίων, η KASAPI Hellas είναι συνιδρύτρια του πανευρωπαϊκού δικτύου RESPECT που έχει ως κύριο στόχο την προώθηση των δικαιωμάτων των οικιακών εργαζόμενων. Είναι, επίσης, ιδρυτικό μέλος της Transnational Migrant Platform (TMP), ενός συνασπισμού οργανώσεων μεταναστών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με έδρα το Άμστερνταμ. Η προσπάθεια των δικαιωμάτων της γυναίκας από πλευράς της πλατφόρμας οδήγησε στην ίδρυση του Γυναικείου Δικτύου DIWATA, το οποίο ξεκίνησε ως γυναικεία επιτροπή στο εσωτερικό της KASAPI. Δίνει έμφαση στην εκπαίδευση ως αναπόσπαστο κομμάτι της χειραφέτησης. Η πίστη του στην προσχολική εκπαίδευση οδήγησε στην ίδρυση του διαπολιτισμικού παιδικού σταθμού «Munting Nasyon», όπου τα παιδιά μεταναστών και προσφύγων μαθαίνουν τις θεμελιώδεις αξίες του σεβασμού και της αποδοχής της πολιτισμικής ετερογένειας.



reCOLLECTIVE

Το reCollective είναι μια ομάδα ανεξάρτητων ερευνητών και εκπαιδευτικών στον ακαδημαϊκό και τον μη κερδοσκοπικό τομέα, με έδρα την Αθήνα. Στόχος τους είναι η δημιουργία ερευνητικών και εκπαιδευτικών εργαλείων και εκδηλώσεων, που να είναι χρήσιμα, κοινωνικά και πολιτικά επίκαιρα και εύκολα στον διαμοιρασμό τους. Κεντρική θέση στην πρακτική τους κατέχει η επιθυμία να προωθήσουν πιο συνεργατικούς τρόπους παραγωγής και διάχυσης της γνώσης και, ως άτομα που εμπλέκονται σε ευρύτερους αγώνες, να αναδιαρθρώσουν τις παραδοσιακές σχέσεις μεταξύ ερευνητή και εκπαιδευτικού, καθώς και ερευνώμενου και σπουδαστή.

ΙΔΡΥΜΑ ΡΟΖΑ ΛΟΥΞΕΜΠΟΥΡΓΚ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΕΛΛΑΔΑΣ

Το Ίδρυμα Ρόζα Λούξεμπουργκ στην Ελλάδα επιδιώκει να μελετήσει τον δραματικό αντίκτυπο που είχαν στην ελληνική κοινωνία οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές που εφαρμόστηκαν στο πλαίσιο της χρηματοοικονομικής κρίσης, καθώς και οι τρέχουσες αλλαγές, όπως η πανδημία, η κλιματική αλλαγή, η ακροδεξιά στροφή, ο πόλεμος στην Ουκρανία και η στρατιωτικοποίηση των εξωτερικών συνόρων της Ευρωπαϊκής Ένωσης απέναντι στη μετανάστευση. Θέλουμε να συμβάλουμε σε μια ευρύτερη, ανοιχτή και κριτική δημόσια σφαίρα και να υποστηρίξουμε μια προοδευτική και προσανατολισμένη στα δικαιώματα κοινωνία των πολιτών στην Ελλάδα στο πλαίσιο των αγώνων και της παρέμβασης ενάντια στις νεοφιλελεύθερες πολιτικές.

ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

01

Η παρούσα μελέτη καταπιάνεται με τις συνθήκες εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης των εργαζόμενων Φιλιππινέζων μεταναστών στην Ελλάδα που πλησιάζουν σε ηλικία συνταξιοδότησης. Τα ευρήματά μας δείχνουν ότι αντιμετωπίζουν σοβαρά εμπόδια για να πάρουν μια δίκαιη σύνταξη και να αποσυρθούν στις Φιλιππίνες μετά τη συνταξιοδότησή τους. Αντιμετωπίζουν επίσης διακρίσεις (όπως και άλλοι μετανάστες) από την άποψη ότι συχνά υπόκεινται σε περικοπές συντάξεων. Και καθώς πολλοί από αυτούς εργάζονται ως οικιακοί εργαζόμενοι, δηλαδή σε έναν τομέα με ελάχιστη εποπτεία από το ελληνικό κράτος, συχνά δουλεύουν ατέλειωτες ώρες, δεν αμείβονται επαρκώς, ενώ ενίοτε εξαιρούνται από τη βασική εργατική νομοθεσία. Έτσι, μένουν εκτεθειμένοι σε καθυστερήσεις στις πληρωμές, σε κλοπές δεδουλευμένων και σε απώλεια της θέσης εργασίας τους.

Διοργανώσαμε τρεις ομάδες εστίασης σε Φιλιππινέζους εργαζόμενους και οχτώ συνεντεύξεις σε βάθος με ειδικούς και Φιλιππινέζους εργαζόμενους, και κάναμε έρευνα σε εκατόν δέκα μετανάστες Φιλιππινέζους εργαζόμενους, πάνω από το 85% των οποίων ήταν γυναίκες, κατά κύριο λόγο άνω των 51 ετών, που απασχολούνται κατά κύριο λόγο ως οικιακές εργαζόμενες.¹ Σε αυτή την εισηγητική έκθεση παραθέτουμε ορισμένα από τα κύρια ευρήματά μας (τα οποία θα αναλύσουμε στην ενότητα «Ερευνητικές μέθοδοι και ευρήματα»),

1. Ακριβώς λόγω του μεγάλου πλήθους γυναικών στον τομέα της οικιακής εργασίας, επιλέξαμε να διατηρήσουμε το θηλυκό γένος στις σχετικές αναφορές.

και ακολουθούν προτάσεις πολιτικής που απευθύνονται βασικά στο ελληνικό και το φιλιππινέζικο κράτος (τις οποίες θα αναπτύξουμε περαιτέρω στην ενότητα «Προτάσεις πολιτικής»).

ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ

Οι ελληνικές κρατικές πολιτικές και η νομοθεσία, όπως και οι εργοδοτικές πρακτικές, επηρεάζουν το κατά πόσο δικαιούται κανείς σύνταξη. Η απουσία διμερούς συμφωνίας κοινωνικής ασφάλισης (ΔΣΚΑ) επηρεάζει το κατά πόσο έχουν πρόσβαση στις συντάξεις όσοι επιθυμούν να επιστρέψουν στις Φιλιππίνες. Αυτός ο συνδυασμός νομοθεσίας και κακών πρακτικών δημιουργεί συνθήκες που δεν επιτρέπουν στους εργαζόμενους να επωφεληθούν πλήρως των ασφαλιστικών δικαιωμάτων τους.

Η κοινωνική ασφάλιση δεν μεταφέρεται στις Φιλιππίνες

Το σημερινό νομικό και διοικητικό πλαίσιο μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων δεν επιτρέπει τη μεταφορά παροχών κοινωνικής ασφάλισης ανάμεσα σε δύο χώρες. Αυτή τη στιγμή, οι Φιλιππινέζοι εργαζόμενοι ταξιδεύουν μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων για γραφειοκρατικούς λόγους, μεταξύ άλλων, για τραπεζικές συναλλαγές και για την ανανέωση της άδειας παραμονής τους μετά τη συνταξιοδότησή τους, ώστε να συνεχίσουν να λαμβάνουν τακτικές πληρωμές. Το 70,59% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η απουσία διμερούς συμφωνίας κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων τους εμποδίζει να λαμβάνουν τη σύνταξή τους στις Φιλιππίνες.

Το τρέχον σύστημα κοινωνικής ασφάλισης τιμωρεί τους ξένους εργαζόμενους (Νόμος 4387/2016)

Ο Νόμος 4387/2016 λειτουργεί εις βάρος των ξένων υπηκόων: Οι δικαιούχοι πλήρους εθνικής σύνταξης (348 ευρώ)² πρέπει να αποδεικνύουν σαράντα έτη παραμονής στην Ελλάδα (από την ηλικία των 15 ετών και ύστερα), καθώς και είκοσι χρόνια εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (έξι χιλιάδες ημέρες ασφάλισης). Κάθε παραλειπόμενο έτος διαμονής μεταφράζεται σε ποινή μείωσης ενός τεσσαρακοστού της σύνταξης. Αυτός ο όρος είναι καταφανώς άδικος και μεροληπτικός, καθώς αγνοεί μια ευρέως γνωστή ιστορική πραγματικότητα, δηλαδή ότι μέχρι το 1997, πρακτικά, δεν υπήρχε μηχανισμός για την απόκτηση άδειας παραμονής για την πλειονότητα των εργαζόμενων στην Ελλάδα. Τα δικά μας ευρήματα δείχνουν ότι η πρώτη φορά που υπέβαλαν αίτηση για άδεια παραμονής πολλοί από τους ερωτηθέντες ήταν στα τέλη της δεκαετίας του '90 και στις αρχές της δεκαετίας του 2000. Στο μεταξύ, ο πρώτος από αυτούς που κατέθεσε αίτηση για άδεια παραμονής το έκανε το 1986. Ο νόμος δεν εξηγεί επίσης το γεγονός ότι οι περισσότερες κατηγορίες άδειας παραμονής προϋποθέτουν ότι οι εργοδότες έχουν προσλάβει επίσημα τους εργαζομένους τους και ότι πληρώνουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, πράγμα που συχνά δεν συμβαίνει. Παράλληλα, ο Συνήγορος του Πολίτη –αν και δεν έχει τη δύναμη να αλλάξει τη νομοθεσία– θεωρεί ότι οι διατάξεις του νόμου έρχονται σε αντίθεση με τη γενικότερη φιλοσοφία της σύνταξης, που αντιστοιχεί στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, και όχι στα έτη παραμονής στην Ελλάδα.³ Συνοψίζοντας, πολλοί

2. Οι συντάξεις λόγω γήρατος υπολογίζονται με βάση ένα συνδυασμό της ανταποδοτικής και της εθνικής σύνταξης. Οποιαδήποτε αναφορά στον Νόμο 4387/2016 αφορά αποκλειστικά εθνικές συντάξεις.

3. Generation 2.0. (27 Φεβρουαρίου 2020), «Ήρθε η ώρα να μιλήσουμε για την εθνική σύνταξη», διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/ubr7a84n>

από τους συμμετέχοντες στην έρευνα είναι πιθανό να υποστούν κυρώσεις για τις οποίες δεν φέρουν καμία ευθύνη.

Πολλοί εργοδότες δεν πληρώνουν κοινωνική ασφάλιση για τους Φιλιππινέζους εργαζόμενους στην Ελλάδα

Τα ευρήματά μας δείχνουν ότι οι εργοδότες συχνά δεν δηλώνουν την εργασία των Φιλιππινέζων, με αποτέλεσμα να μην καλύπτουν και τις ανάγκες τους σε κοινωνική ασφάλιση (ιδιαίτερα για τις οικιακές εργαζόμενες), για παράδειγμα, πληρώνοντας την ασφάλιση μόνο για μισές εργάσιμες μέρες αντί για ολόκληρες. Τέτοιες πρακτικές οδηγούν αργότερα σε προβλήματα στη ζωή των Φιλιππινέζων εργαζόμενων, οι οποίοι μπορεί να μην έχουν τη δυνατότητα να αποδείξουν την πλήρη έκταση της εργασίας τους στον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ), όταν έρχεται η ώρα να διεκδικήσουν τη σύνταξή τους ή όταν ανανεώνουν κάποια άδεια παραμονής. Τα ευρήματά μας δείχνουν ότι, ενώ οι περισσότεροι ερωτηθέντες έχουν κάποια μορφή κοινωνικής ασφάλισης, πολλοί δεν έχουν και ακόμα περισσότεροι έχουν περάσει αρκετά χρόνια χωρίς ασφαλιστική κάλυψη (γεγονός που μειώνει τις πιθανότητες να λάβουν πλήρη σύνταξη).

- Το 64% των ερωτηθέντων ανησυχεί ότι είναι δύσκολο να συγκεντρώσει αρκετά ένσημα για να συνταξιοδοτηθεί λόγω του τρόπου με τον οποίο δηλώθηκε η εργασία του.⁴
- Πάνω από το 43% των ερωτηθέντων είπε ότι δεν διαθέτε συνταξιοδοτικό πλάνο ούτε στην Ελλάδα ούτε στις Φιλιππίνες, παρότι ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτηθέντων ήταν άνω των 51 ετών και εργάζονταν πάνω από είκοσι τέσσερα χρόνια.
- Μόνο το 22,64% έχει συνταξιοδοτικό πλάνο στην Ελλάδα.

⁴. Για τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, βλ. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Κύρια σύνταξη, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y3jw4vlg>

Ζητήματα μετανάστευσης, ιθαγένειας και πολιτικής εκπροσώπησης

Τα πιο προβληματικά σημεία όσον αφορά το καθεστώς του μετανάστη είναι οι άδειες παραμονής αόριστης διάρκειας στην Ελλάδα (που καταργήθηκαν το 2014), οι περίπλοκες διαδικασίες, οι συχνές αλλαγές στη νομοθεσία (που είναι δύσκολο να τις παρακολουθήσουν μη ειδικοί), η έλλειψη πολιτικής βούλησης για επεξεργασία των αδειών παραμονής με ορθολογικό τρόπο, οι γεμάτες διακρίσεις πολιτικές πολιτογράφησης και η έκδοση προσωρινών εγγράφων (αντί για πλήρεις άδειες) για παρατεταμένες περιόδους. Τα ευρήματά μας δείχνουν ότι, παρά τον αποκλεισμό που αντιμετωπίζουν, οι ερωτηθέντες συνεχίζουν να αισθάνονται έντονα την ανάγκη για πολιτική εκπροσώπηση.

- Οι περισσότεροι ερωτηθέντες έχουν άδεια παραμονής με διάρκεια μικρότερη από δέκα χρόνια, και το 24,5% έχει χρειαστεί να ανανεώσει την άδεια παραμονής του πάνω από έξι φορές.
- Στη συντριπτική πλειονότητά τους, οι συμμετέχοντες στην ερευνά μας έχουν μόνο φιλιππινέζικη ιθαγένεια: Μόνο το 2,9% έχει ελληνική ιθαγένεια. Ακόμα κι ανάμεσα σε όσους έχουν γεννηθεί στην Ελλάδα, ελάχιστοι είναι εκείνοι που έχουν πολιτογραφηθεί Έλληνες.

Όροι εργασίας

Οι ερωτηθέντες συχνά αντιμετωπίζουν προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία, μεταξύ άλλων, κλοπή δεδουλευμένων (μη καταβολή, καθυστερημένη καταβολή ή αδικαιολόγητες περικοπές μισθών), μη καταβολή υπερωριών, εξουθενωτικά ωράρια εργασίας, ζητήματα υγείας και ασφάλειας, μη καταβολή δώρων, εργασία χωρίς συμφωνητικό, απουσία άδειας μετ' αποδοχών, ξαφνική απώλεια της θέσης τους, κακομεταχείριση στον χώρο εργασίας και αποκλεισμό από βασικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (βλ. τον Νόμο

3850/2010 που ορίζει τις προδιαγραφές για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων, αλλά εξαιρεί ρητά τις οικιακές εργαζόμενες και τους εργαζόμενους κατ' οίκον).⁵ Η έλλειψη ξεκάθαρων και πρακτικών πληροφοριών για τα εργασιακά δικαιώματα και τα κεκτημένα επιδεινώνει αυτά τα προβλήματα.

- ❑ Οι ερωτηθέντες πλήττονται από ένα μεγάλο ποσοστό ανεπίσημης εργασίας, αφού μόνο το 30,67% έχει συμφωνητικό, ενώ το 65,33% όχι (οι υπόλοιποι δεν γνωρίζουν).
- ❑ Γύρω στο ένα τρίτο των ερωτηθέντων αντιμετώπισε μείωση στις αμοιβές και στα ωράρια εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας (38% και 33% αντίστοιχα). Το 31,25% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν πληρώθηκε στην ώρα του.
- ❑ Ο μέσος όρος των ωρών που εργάζονται είναι 8,3 ώρες τη μέρα. Το 37% εργάζεται περισσότερο από οκτώ ώρες τη μέρα, ενώ το 8% εργάζεται μεταξύ δεκατεσσάρων και δεκαπέντε ωρών τη μέρα.
- ❑ Όσον αφορά την κακομεταχείριση στον χώρο εργασίας, σημαντικός αριθμός των συμμετεχόντων ανέφερε κάποια μορφή κακομεταχείρισης, μεταξύ άλλων, λεκτική κακοποίηση και ρατσιστική συμπεριφορά. Μόνο οι γυναίκες εργαζόμενες ανέφεραν σωματική κακοποίηση (3,9%).

Ζητήματα με τις υπηρεσίες της πρεσβείας

Οι Φιλιππινέζοι εργαζόμενοι στο εξωτερικό περιμένουν υποστήριξη από τους διπλωματικούς αντιπροσώπους τους στην Ελλάδα. Ωστόσο, τα ευρήματά μας δείχνουν ότι οι περισσότεροι είναι δυσαρεστημένοι με κάποιες από τις βασικές λειτουργίες της πρεσβείας: την προάσπιση των δικαιωμάτων

5. International Labour Organization (2015), LEGOSH: Occupational Safety and Health (OSH). Greece (2015), διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y6yzdedt>

των Φιλιππινέζων στην Ελλάδα, τη συμπεριφορά του προσωπικού και την προσβασιμότητα με όρους μεταφορών (και κατά τη διάρκεια της πανδημίας, μέσω τηλεφώνου ή e-mail).

Αντίκτυπος του COVID-19 στην κοινότητα

Η πανδημία του COVID-19 είχε σοβαρές επιπτώσεις για τους Φιλιππινέζους εργαζόμενους: Πολλοί έχασαν ξαφνικά τη δουλειά ή το εισόδημά τους –κυρίως, εξαιτίας της μείωσης του ωραρίου– και αντιμετώπισαν σοβαρές δυσκολίες να καλύψουν τις βασικές ανάγκες τους. Οι οικιακές εργαζόμενες επηρεάστηκαν δυσανάλογα από την πανδημία, καθώς συχνά αναγκάζονταν να μείνουν στα σπίτια των εργοδοτών τους (εσωτερικές) και τους ζητούσαν να μη βλέπουν τους φίλους και τις οικογένειές τους. Όσο για τον ρατσισμό και τις διακρίσεις, ενώ αποτελούσαν πρόβλημα για πάνω από το 22,5% των ερωτηθέντων πριν από την πανδημία, μετά την πανδημία αυξήθηκαν κατά πολύ (37%).

ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

Το πιο πιεστικό ζήτημα για τους Φιλιππινέζους εργαζόμενους που πλησιάζουν στη συνταξιοδότηση είναι μια δίκαιη και λειτουργική διμερής συμφωνία κοινωνικής ασφάλισης ανάμεσα στην Ελλάδα και στις Φιλιππίνες. Αυτό θα σήμαινε ότι οι Φιλιππινέζοι θα είχαν πρόσβαση στην ελληνική σύνταξή τους και από τις Φιλιππίνες. Τέτοιοι μηχανισμοί είναι υπόθεση ρουτίνας ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και μεταξύ Ελλάδας και χωρών όπως οι ΗΠΑ και ο Καναδάς, όπου υπάρχουν μεγάλες ελληνικές κοινότητες.

Η πρόσβαση στις συντάξεις θα πρέπει να είναι δίκαιη και λογική. Έτσι, νομοθεσίες όπως ο Νόμος 4387/2016 (που, ουσιαστικά, τιμωρεί τους ξένους υπηκόους οι οποίοι δεν

ικανοποιούν τους όρους διαδικασιών που, σημειωτέον, δεν υπήρχαν μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του '90 και που παραμένουν εξαιρετικά περίπλοκες και δυσπρόσιτες) πρέπει να αναθεωρούνται, ώστε να αποτυπώνουν ορθά τη συμμετοχή των εργαζόμενων.

Η Σύμβαση 189 της ΔΟΕ θα πρέπει να υιοθετηθεί στην Ελλάδα, ώστε να προστατεύονται τα δικαιώματα των οικιακών εργαζόμενων, και οι φορείς χάραξης πολιτικής θα πρέπει να κάνουν τολμηρά βήματα, για να διασφαλίσουν ουσιαστική εποπτεία. Ειδάλλως, οι μετανάστες θα συνεχίσουν να εκτίθενται σε κίνδυνο κακοποίησης, απώλεια εργασίας και εξουθενωτικά ωράρια εργασίας, που ξεπερνούν κατά πολύ τα όρια του ασφαλούς, του υγιεινού ή του νόμιμου. Το ελληνικό κράτος οφείλει να διασφαλίσει ότι η εργατική νομοθεσία εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ αυτών και της οικιακής εργασίας, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα, ασχέτως καταγωγής ή απασχόλησης, να μπορούν να εργάζονται σε αξιοπρεπείς συνθήκες. Αυτό θα προϋπέθετε λεπτομερείς συμβάσεις, δελτία κατάστασης μισθοδοσίας, πλήρη κοινωνική ασφαλιστική κάλυψη, καταβολή των υπερωριών και άλλες σχετικές παροχές.

Επίσης, πρέπει να είναι σε μεγαλύτερη εγρήγορση ο ΕΦΚΑ, για να διασφαλίζει αυστηρά τη συμμόρφωση με τον νόμο περί κοινωνικών ασφαλίσεων, ώστε οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης να αντανakλούν τα ωράρια.

Τα σωματεία σε όλες τις βαθμίδες θα πρέπει να επιδιώκουν να εντάσσουν περισσότερους μη Έλληνες στις τάξεις τους, καθώς πλέον δεν αποτυπώνουν την τρέχουσα δημογραφική συνθήκη του εργατικού δυναμικού.

Τέλος, η φιλιππινέζικη πρεσβεία στην Αθήνα θα πρέπει να γίνει πιο εξωστρεφής, ανοιχτή και φιλόξενη απέναντι στους πολίτες της στο εξωτερικό, καθώς και να αποκτήσει πιο προσβάσιμη τοποθεσία στην Αθήνα.

Όλες οι υπηρεσίες, ελληνικές ή φιλιππινέζικες, θα πρέπει να συνεργάζονται για να διασφαλίζουν ότι οι Φιλιππινέζοι

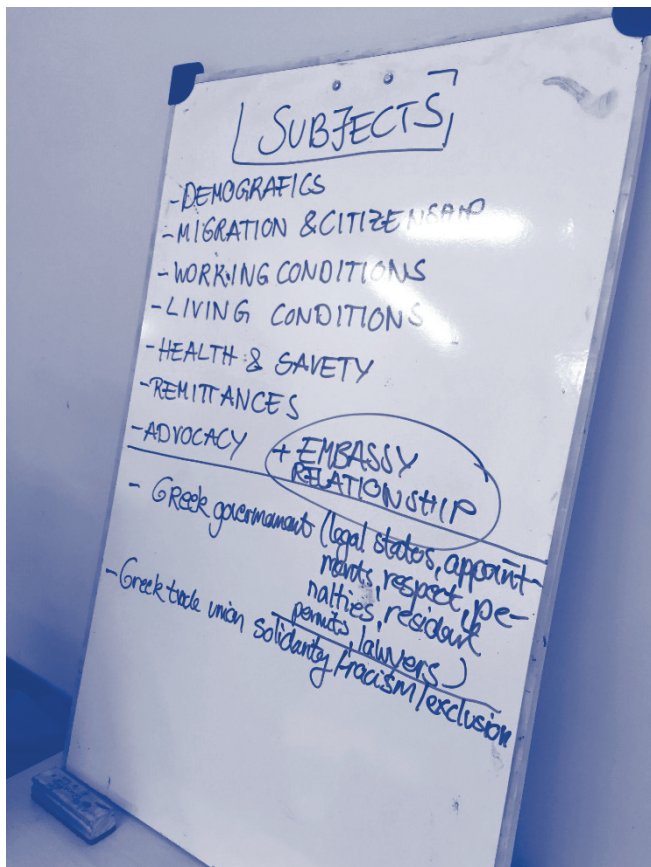
στην Ελλάδα θα είναι εφοδιασμένοι με επικαιροποιημένες και πρακτικές γνώσεις για την εργασία, την κοινωνική ασφάλιση και τις συντάξεις, πριν φτάσουν στην Ελλάδα και καθ' όλη τη διάρκεια της παραμονής τους εδώ.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

02

Το παρόν εγχείρημα ξεκίνησε, όταν μέλη της φιλιππινέζικης κοινότητας που ανησυχούσαν για το μέλλον τους απευθύνθηκαν σε μια διεθνή ομάδα φίλων, για να μοιραστούν μια ιδέα που ήταν στα σκοριά εδώ και μερικά χρόνια: Γιατί να μη ζητήσουμε από τους ίδιους τους Φιλιππινέζους, με όσο το δυνατόν πιο εκτεταμένο και συστηματικό τρόπο, να μοιραστούν τις ανησυχίες τους για την εργασία, τα νόμιμα έγγραφα, την ιθαγένεια και τις συντάξεις; Οι πρώτες συναντήσεις έγιναν στο κέντρο της Αθήνας στις αρχές του 2020, στο κτήριο του Δικτύου Μεταναστριών στην Ελλάδα «Μέλισσα», οργάνωσης για τις γυναίκες μετανάστριες και πρόσφυγες στην Ελλάδα, κυρίως απογεύματα Κυριακής. Η ερευνητική ομάδα συγκρότησε ομάδες εστίασης, για να εντοπίσει τις ερωτήσεις που θα έφερναν ουσιαστικά ευρήματα. Τα μέλη της κοινότητας εργάστηκαν στα αγγλικά και τα φιλιππινέζικα, για να βρουν την κατάλληλη διατύπωση που θα έκανε τα μέλη της κοινότητας να αισθανθούν πιο άνετα να αφιερώσουν τον χρόνο τους σε αυτό το πρότζεκτ.

Μια από τις πρώτες εντυπώσεις που μοιράστηκαν οι συμμετέχοντες σε αυτή τη συνάντηση ήταν η εξής: Παρότι εργάζονταν σκληρά στην Ελλάδα για πολλές δεκαετίες –συνά από τη δεκαετία του '80– και ένιωθαν την Ελλάδα σπίτι τους, οι Φιλιππινέζοι στην Ελλάδα μόνο ισότιμοι δεν αισθάνονταν με τους Έλληνες. Αυτή η ανισότητα είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη όταν πρόκειται για θέματα κοινωνικής ασφάλισης και εργασίας. Παρακολουθώντας την ιστορία αυτής της κοινότητας εργαζόμενων στην Ελλάδα, οι δυσκολίες πρόσβασης στα δικαιώματά τους δεν μας φαίνονται μόνο

**ΕΙΚΟΝΑ 1.**

Η λίστα με τα θέματα που θα περιλάμβανε το ερευνητικό πρότζεκτ κατά την πρώτη συνάντησή μας στην KASAPI στο Melissa: Network of Migrant Women in Greece, 2019.

παράλογες, μα και εντελώς περιττές. Η μελέτη έχει δύο στόχους: να καταγράψει τις συνθήκες εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης των Φιλιππινέζων εργαζόμενων στην Ελλάδα και να προσπαθήσει να πετύχει ευνοϊκότερες εργασιακές και ασφαλιστικές μεταρρυθμίσεις.

Το μόνο που θέλουν οι συμμετέχοντες είναι να εργάζονται και να συνταξιοδοτούνται με αξιοπρέπεια, με τη βοήθεια τόσο του ελληνικού όσο και του φιλιππινέζικου κράτους και

των αντίστοιχων κοινωνιών. Ακόμα κι όταν οι εργαζόμενοι καταφέρνουν να εξασφαλίσουν επίσημη εργασία και να μαζέψουν αρκετά ένσημα για να δικαιούνται σύνταξη, είναι συχνά αδύνατον να έχουν πρόσβαση σε αυτή στην πράξη. Πολλά θέματα μπορεί να προκύψουν: Μπορεί να μην μπορούν να ανανεώσουν την ελληνική κάρτα αναλήψεων στις Φιλιππίνες ή να μην μπορούν να έρθουν στην Ελλάδα για συναλλαγές με την τράπεζα ή τον ασφαλιστικό φορέα χωρίς άδεια παραμονής. Τέτοια ζητήματα θα μπορούσαν να επιλυθούν με μια διμερή συμφωνία κοινωνικής ασφάλισης (ΔΣΚΑ) ανάμεσα στην Ελλάδα και στις Φιλιππίνες, η οποία θα προστάτευε τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, ασχέτως αν κάποιος ήθελε να συνταξιοδοτηθεί στην Ελλάδα ή στις Φιλιππίνες.

Πράγματι, οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης χρησιμοποιούν πολύ συχνά διμερείς μηχανισμούς εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης, και η Ελλάδα έχει συνάψει αρκετές συμφωνίες με χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, στις οποίες υπάρχουν μεγάλες ελληνικές κοινότητες για αρκετές δεκαετίες (για παράδειγμα, με τις ΗΠΑ και τον Καναδά).⁶ Αντίστοιχα, οι Φιλιππίνες διαθέτουν τέτοιες συμφωνίες με χώρες όπως η Γερμανία, η Ισπανία και η Σαουδική Αραβία. Μάλιστα, δέκα χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν υπογράψει και έχουν εφαρμόσει διμερείς συμφωνίες κοινωνικής ασφάλισης με τις Φιλιππίνες, σε κάποιες περιπτώσεις ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του '80. Συνεπώς, μια τέτοια συμφωνία ανάμεσα στην Ελλάδα και τις Φιλιππίνες, που διατηρούν ισχυρές και θερμές διπλωματικές σχέσεις, δεν θα ήταν απλώς δίκαιη και απλή, θα ήταν υπόθεση ρουτίνας.

6. Για τη λίστα με τις δεκατέσσερις διμερείς συμφωνίες κοινωνικής ασφάλισης, που έχει συνάψει η Ελλάδα με κράτη εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, βλ. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Διμερή Θέματα με Τρίτες Χώρες, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/3evf5yyh>. Για πληροφορίες πάνω στο πώς λειτουργούν οι μεταφορές κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, βλ. Your Europe, Social security cover abroad, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/cjz5wxtm>



ΕΙΚΟΝΑ 2.

Εργαζόμενοι από την Κω οργανώνονται το 1995
(Ευγενής παραχώρηση του Rhey Sta. Maria).

Επιπροσθέτως, η παρούσα μελέτη δίνει την ευκαιρία να εντρυφήσουμε σε κάποιες από τις άλλες δυσκολίες που αντιμετωπίζει αυτή η κοινότητα. Οι εργασιακές συνθήκες, η πρόσβαση στις άδειες παραμονής και στην ιθαγένεια στην Ελλάδα, καθώς και η πρόσβαση στις υπηρεσίες της φιλιππινέζικης πρεσβείας, είναι κάποιες από τις κυριότερες ανησυχίες που καλύπτει η παρούσα μελέτη. Επίσης, ασχοληθήκαμε με την πανδημία του COVID-19 και τον αντίκτυπό της στην κοινότητα. Πράγματι, οι πραγματικές επιπτώσεις της πανδημίας στη σωματική και την ψυχική ευημερία καθώς και στην κοινωνική ζωή και στα οικονομικά των ανθρώπων στην Ελλάδα, στις Φιλιππίνες και σε όλο τον κόσμο είναι κάτι που μόλις αρχίζουμε να συνειδητοποιούμε. Για τους μετανάστες

εργαζόμενους κοντά στη συνταξιοδότηση και με οικονομικές δυσκολίες, υπήρξαν φορές που ήταν ολέθριες: Οι ιδιαιτερότητες της οικιακής εργασίας, με τις ήδη υποβαθμισμένες εργασιακές συνθήκες και την ελλιπή κρατική εποπτεία, κατέστησαν τους εργαζόμενους σε αυτό τον τομέα ιδιαίτερα ευάλωτους στην απώλεια εργασίας, σε περικοπές μισθών, σε καθυστερήσεις στις πληρωμές και σε αυξημένα ωράρια. Πολλοί αναγκάστηκαν να εγκαταλείψουν την ιδιωτικότητά τους για να μείνουν μαζί με τους εργοδότες τους κατά τη διάρκεια των λοκντάουν.

Η εισοδηματική ανισότητα στους μεγαλύτερους ανθρώπους (65 ετών και άνω) έχει «βαθύνει» στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης μετά το 2013, με τις μεγαλύτερες αυξήσεις να έχουν σημειωθεί στη Λετονία, τη Λιθουανία, την Εσθονία και την Ελλάδα.⁷ Το ποσοστό εξάρτησης των ηλικιωμένων, δηλαδή η αναλογία των ηλικιωμένων εξαρτώμενων (ανθρώπων άνω των 64 ετών) στον ενεργό πληθυσμό (ηλικίας 15-64 ετών) είναι 34,1% στην Ελλάδα, ένα από τα υψηλότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση.⁸ Σύμφωνα με την «Έκθεση για την επάρκεια των συντάξεων», του 2018,⁹ που καλύπτει όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα κυριότερα ζητήματα όσον αφορά τις συντάξεις και τη συνταξιοδότηση είναι η έμφυλη ανισότητα στις προχωρημένες ηλικίες, η έλλειψη συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων για τους αυτοαπασχολούμενους και τους εργαζόμενους με άτυπη απασχόληση, καθώς και οι προκλήσεις της διατήρησης επαρκών συντάξεων στο μέλλον. Επιπλέον, οι περικοπές στις συντάξεις λόγω της οι-

7. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης (2018), Pension Adequacy Report 2018, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/2eeonsqd>

8. Eurostat (2019), Aging Europe: Looking at the lives of older people in the EU. Έκδοση 2019, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y6533zcf>

9. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης (2018), Pension Adequacy Report 2018, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yy4ujhk3>

κονομικής κρίσης έκαναν την εισοδηματική ανισότητα ακόμα πιο έντονη για τους ηλικιωμένους.¹⁰ Οι μισθοί, οι απολαβές και οι συντάξεις είναι συνήθως ανεπαρκείς για τους περισσότερους ανθρώπους στην Ελλάδα, και η πρόσφατη άνοδος των τιμών της ενέργειας και άλλων βασικών αγαθών ήταν ένα επιπλέον χτύπημα. Στο μεταξύ, η ανεπίσημη εργασία¹¹ και η ελλιπής επίβλεψη των δικαιωμάτων των εργαζόμενων είναι επίσης ασύμφορες για την κοινωνία ως σύνολο.

Οι μετανάστες εργαζόμενοι μοιράζονται όλα αυτά τα βάρη, αλλά αναλαμβάνουν και πολλά επιπλέον: Η οικιακή εργασία, που εκτελείται κατά βάση από μετανάστες εργαζόμενους, εξαιρείται από κάποιες από τις βασικές διατάξεις των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων, ενώ οι δαιδαλώδεις διαδικασίες για τις άδειες παραμονής και την ιθαγένεια μεταφράζονται με άδικο τρόπο σε μεγάλα έξοδα, περιορισμούς, αγωνία και, εντέλει, μια ζωή μέσα στην αβεβαιότητα, χωρίς πολιτική εκπροσώπηση και σε κοινωνικό αποκλεισμό.

Οι Φιλιππινέζοι που ήρθαν στην Ελλάδα τις δεκαετίες του '70, του '80 και του '90 μεγαλώνουν, και πολλοί πλησιάζουν στη συνταξιοδότηση. Είναι βασικό να υπάρχει μια συμφωνία που να ανταποκρίνεται σε αυτό το γεγονός, και ελπίζουμε ότι αυτή η έκθεση θα συμβάλει για να ξαναρχίσει αυτή η συζήτηση.

Και καθώς πρόκειται για μια μελέτη που έγινε για και από τη φιλιππινέζικη κοινότητα στην Ελλάδα, ελπίζουμε ότι θα αποτελέσει αναζωογονητικό παράδειγμα του πώς μια κοινότητα μεταναστών μπορεί να εκφράζει τις ανησυχίες και τα αιτήματά της. Θεωρούμε τα συμπεράσματα της παρούσας μελέτης ανησυχητικά, αλλά πιστεύουμε ότι οι προτάσεις

10. European Trade Union Institute (5 Απριλίου 2007), Pension reform in Greece, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y44fnyql>

11. Καψάλης, Α. (2015), «Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα: Αξιολόγηση των σύγχρονων μέτρων καταπολέμησης του φαινομένου», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y4psjkak>

μας θα βελτιώσουν τη ζωή όχι μόνο των μεταναστών εργαζόμενων σε ηλικία συνταξιοδότησης, αλλά και όλων συνολικά στην Ελλάδα και στις Φιλιππίνες.

Οι αναγνώστες μπορεί να μη συμφωνήσουν με τις προτάσεις που γίνονται στη συνέχεια. Αποδεχόμαστε κάθε διαφωνία και κριτική. Όμως, σας ζητάμε (έστω για μια στιγμή) να μείνετε στη θέση αυτών των εργαζόμενων.

ΦΙΛΙΠΠΙΝΕΖΟΙ/ΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΕΝΑ ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ

της Ντέμπι Βαλέντσια,
συνιδρύτριας της KASAPI και του DIWATA



δρύσαμε την KASAPI το 1986. Στην αρχή επισκεπτόμασταν απλώς οικογένειες Φιλιππινέζων σε μικρές ομάδες. Αργότερα αντιληφθήκαμε ότι ήταν σημαντικό να οργανωθούμε, να συσπειρωθούμε απέναντι στα ζητήματα που αντιμετωπίζαμε. Εκείνη την εποχή, οι περισσότεροι Φιλιππινέζοι δεν είχαν χαρτιά, κι έτσι ήταν δύσκολο να συστήσουμε επίσημα τον σύλλογο: Για να το κάνουμε, χρειάστηκε να μαζέψουμε υπογραφές από Έλληνες πολίτες, και εντέλει, τα καταφέραμε το 1987.

«Ένα χρόνο αργότερα διοργανώσαμε μια ημερίδα στο Πάντειο για να αναδείξουμε τα ζητήματα που αντιμετωπίζαν οι Φιλιππινέζοι. Καλέσαμε δικηγόρους, εκπρόσωπους συνδικάτων, πολιτικά κόμματα και το ΙΚΑ. Ήταν η πρώτη φορά που τέθηκαν δημόσια τα εργατικά ζητήματα μεταναστών στην Ελλάδα. Ήταν επίσης η πρώτη εκδήλωση αυτού του είδους που κάλυψε ο Τύπος. Καταφέραμε να δημιουργήσουμε δεσμούς με το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθήνας (ΕΚΑ). Ο Νίκος Γαβράς, ο τότε γενικός γραμματέας, άκουσε με προσοχή τα προβλήματά μας, και το 1988 αποφάσισε να μας παραχωρήσει ένα χώρο για να κάνουμε τις συνεδριάσεις και τις συναντήσεις μας. Τον θυμάμαι να λέει:

»«Θα έχετε πάντα τα γραφεία σας εδώ, δεν πρόκειται να σας διώξουν ποτέ».

»Και είμαστε ακόμα εκεί. Το μόνο πρόβλημα είναι ότι τις Κυριακές είναι ανοιχτά μόνο μέχρι τις δύο μετά το μεσημέρι, και τα ωράριά μας (πολλοί από εμάς δουλεύουν και τις Κυριακές) μας αναγκάζουν να κάνουμε τις συναντήσεις μας μετά το κλείσιμο!

»Σε εκείνη την πρώτη ημερίδα στο Πάντειο, ένα από τα ζητήματα που ανέκυψαν ήταν ότι πολλοί δεν είχαν χαρτιά,

ούτε και ασφάλιση στο ΙΚΑ. Αυτός ήταν ο λόγος που αρχίσαμε να αγωνιζόμαστε για τη νομιμοποίηση όλων των μεταναστών εργατών. Έτσι, συνεργαστήκαμε με την αντιρατσιστική οργάνωση που είναι γνωστή ως Δίκτυο, αλλά και με σωματεία. Όπου μας καλούσαν να μιλήσουμε, εγείραμε αυτά τα ζητήματα. Νομίζω ότι μερικά χρόνια αργότερα το ΙΚΑ φρόντισε να εξασφαλίσει ότι οι Φιλιππινέζοι που εργάζονταν νόμιμα θα είχαν κοινωνική ασφάλιση.

»Όμως, σαράντα χρόνια μετά, πολλά από αυτά τα προβλήματα συνεχίζουν να υπάρχουν με τον ένα ή τον άλλο τρόπο: υπερωρίες, χαμηλές αμοιβές, μερική ή καθόλου ασφαλιστική κάλυψη, εργασιακή εξουθένωση και εργατικά ατυχήματα. Ελάχιστη πρόοδο έχουμε κάνει όσον αφορά τα δικαιώματα των οικιακών εργαζόμενων. Για παράδειγμα, δεν είμαι εντελώς βέβαιη ότι η κυβέρνηση γνωρίζει ότι η Σύμβαση 189 περί των Οικιακών Εργαζόμενων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας υπάρχει πράγματι.¹²

»Για άλλη μια φορά, είμαστε αναγκασμένοι να βγούμε μπροστά και να κάνουμε έκκληση στο ελληνικό και το φιλιππινέζικο κράτος να προστατέψουν τα δικαιώματα των Φιλιππινέζων εργατών. Και οι δύο κυβερνήσεις θα πρέπει να επιληφθούν αυτών των ζητημάτων. Διαφορετικά, οι συνταξιούχοι κινδυνεύουν να χάσουν τους καρπούς των κόπων τους».

12. Psimmenos, I., Poulou, E., & Istikopoulos, O. (2021), *Gaps and barriers of ILO Convention No. 189: Profiling migrant domestic workers' employment conditions in Greece*, Rosa-Luxemburg-Stiftung, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y2wprdyq>



ΕΙΚΟΝΑ 3.

Συνάντηση της ΚΑSΑΠ στον χώρο του Melissa: Network of Migrant Women in Greece.

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΥΡΗΜΑΤΑ

04

Η παρούσα συμμετοχική έρευνα σε επίπεδο κοινότητας ξεκίνησε, σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε από Φιλιππινέζους εργαζόμενους στην Ελλάδα. Χρησιμοποιήσαμε μεικτές μεθόδους έρευνας: ομάδες εστίασης, ημιδομημένες συνεντεύξεις σε βάθος και ένα ερωτηματολόγιο. Για κάθε μέθοδο, θεωρήσαμε κατάλληλους να συμμετάσχουν όσους αυτοπροσδιορίζονται ως Φιλιππινέζοι στην Ελλάδα, ασχέτως του καθεστώτος μετανάστευσης ή της χώρας όπου γεννήθηκαν. Σε αυτούς συγκαταλέγονται Φιλιππινέζοι πρώτης και δεύτερης γενιάς –κάποιοι από τους οποίους έχουν ελληνική ιθαγένεια– στην Ελλάδα. Διεξαγάγαμε τρεις ομάδες εστίασης για να χαρτογραφήσουμε κάποια θέματα που είναι κοινά για διαφορετικές επαγγελματικές ομάδες στην κοινότητα: Αρχικά, με δεκαοχτώ οικιακές εργαζόμενες τον Σεπτέμβριο του 2020, στη συνέχεια, με έξι εργαζόμενους σε γιοτ ή σε σκάφη τον Ιανουάριο του 2021, και τέλος, με τρεις εργαζόμενους σε εστιατόρια και κέτερινγκ τον ίδιο μήνα. Οι ομάδες εστίασης χρησιμοποιήθηκαν ως δεδομένα και για να σχεδιάσουμε

ΓΡΑΦΗΜΑ 1.

Η τελική οθόνη του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου της έρευνας για τους Φιλιππινέζους εργαζόμενους.



FILIPINA/O MIGRANT WORKERS SURVEY

Thank you for
completing our survey!

Done





ΕΙΚΟΝΑ 4.

Συνάντηση με την ερευνητική ομάδα (από κοντά) στο κτήριο του Melissa: Network of Migrant Women in Greece, Οκτώβριος 2021.

το ερωτηματολόγιό μας από το μηδέν. Η έρευνά μας περιλάμβανε επίσης οκτώ ημιδομημένες συνεντεύξεις σε βάθος με ειδικούς σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης και μετανάστευσης και με Φιλιππινέζους εργαζόμενους.

Εντοπίσαμε τα σπουδαιότερα ζητήματα με σημείο αναφοράς τις ομάδες εστίασης: συνταξιοδοτικά δικαιώματα, εργασιακά δικαιώματα και συνθήκες εργασίας, τον αντίκτυπο της πανδημίας του COVID-19 και τις υπηρεσίες της φιλιππινέζικης πρεσβείας στην Αθήνα. Σχεδιάσαμε ένα συγκεντρωτικό ερωτηματολόγιο πάνω σε αυτά τα ζητήματα. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει εκατό ερωτήσεις, κάποιες από αυτές ανοικτού τύπου, ώστε οι ερωτηθέντες να μπορούν να εκφράσουν την εμπειρία τους με πιο άμεσο και ακριβή τρόπο. Ενώ αρχικά δεν ήμασταν βέβαιοι ότι οι άνθρωποι θα αφιέρωναν τον χρόνο για να σχολιάσουν τις εμπειρίες τους ή να επεξεργαστούν τις απαντήσεις τους στην έρευνα, πολύ περισσότεροι συμμετέχοντες από ό,τι περιμέναμε χρησιμοποίησαν τα πλαίσια σχολίων (ανώνυμα). Αξίζει να αναφερθούμε σε αυτά. Χρησιμοποιήσαμε

το SurveyMonkey ως διαδικτυακό εργαλείο για να συλλέξουμε τις απαντήσεις. Η ερευνητική ομάδα διοργάνωσε τρεις συναντήσεις από κοντά και δύο διαδικτυακές συνεδρίες για την προετοιμασία των μελών της φιλιππινέζικης κοινότητας που είχαν τη διάθεση να βρουν συμμετέχοντες και να διανείμουν το ερωτηματολόγιο. Αυτές οι εκπαιδευτικές συνεδρίες έπαιρναν δύο με τρεις ώρες (ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας) και τις παρακολούθησαν δεκατέσσερα μέλη της φιλιππινέζικης κοινότητας (πέντε άντρες και εννιά γυναίκες) από διάφορους επαγγελματικούς κλάδους.



ΕΙΚΟΝΑ 5.

Δοκιμάζοντας τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου ως ερευνητική ομάδα, Μάρτιος 2021.

Η εκπαίδευση αφορούσε τη δεοντολογία της έρευνας, τον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου, επικοινωνιακές δεξιότητες που χρειάζονταν για να διεξαγάγουν την έρευνα και επεξήγηση των διάφορων τύπων ερωτήσεων του ερωτηματολογίου. Περιλάμβανε επίσης βασικές τεχνικές δεξιότητες για τη συλλογή των απαντήσεων χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγια σε ψηφιακή ή έντυπη μορφή. Οι υπεύθυνοι συγκέντρωσαν απαντήσεις από τους φίλους και τους συναδέλ-

φους τους (σε σύνολο εκατόν δέκα απαντήσεων, σαράντα εννιά δόθηκαν ηλεκτρονικά και εξήντα μία χειρόγραφα) από τον Ιανουάριο μέχρι τον Μάρτιο του 2022. Για να υπάρχει μια κοινή ψηφιακή βάση δεδομένων με τις απαντήσεις, η ερευνητική ομάδα υπέβαλε στη συνέχεια τα χειρόγραφα ερωτηματολόγια στο SurveyMonkey ως διαδικτυακές απαντήσεις.



ΕΙΚΟΝΑ 6.

Συνάντηση της KASAPI για να συζητήσουμε την έρευνά μας, Φεβρουάριος 2020.

Όλα τα ερωτηματολόγια συμπληρώνονταν ανώνυμα. Ο μέσος όρος ολοκλήρωσης του ερωτηματολογίου ανερχόταν σε 65%.

Η ομάδα με τη μεγαλύτερη εκπροσώπηση στην έρευνα είναι οι γυναίκες μετανάστριες οικιακές εργαζόμενες (πάνω από σαράντα οχτώ). Πάνω από 70% των ερωτηθέντων είναι οικιακοί εργαζόμενοι και πάνω από 85% γυναίκες. Πράγμα που φυσικά συνάδει με το γεγονός ότι οι περισσότεροι οικιακοί εργαζόμενοι στην Ελλάδα και σε όλο τον κόσμο είναι γυναίκες και ότι η οικιακή εργασία είναι συνήθης απασχόληση για πολλούς μετανάστες, μεταξύ των οποίων είναι και Φιλιππινέζοι.¹³ Αναγνωρίζουμε τους περιορισμούς της έρευνας: Οι συμμετέχοντες ήταν κατά πλειονότητα από την πρώτη και όχι από τη δεύτερη γενιά Φιλιππινέζων. Το δείγμα μας θα μπορούσε να περιλαμβάνει περισσότερους άντρες ή άτομα που προσδιορίζονται ως non-binary, περισσότερους τομείς απασχόλησης, καθώς και περιοχές εκτός Αθηνών. Παρότι αρχι-

13. Topali, P. (2009), «Constructions of care in modern Greece: Gendered relationships between Filipina domestic workers and Greek employers», *Asian Journal of Women's Studies*, 15(1), σσ. 94-124.

κά σκοπεύαμε να συμπεριλάβουμε την Κω και την Πάτρα, η πανδημία περιόρισε σημαντικά τη δυνατότητά μας να διοργανώσουμε μια επίσκεψη σε αυτές τις τοποθεσίες. Για όλους τους παραπάνω λόγους, μια μελλοντική έρευνα θα μπορούσε –και θα όφειλε– να είναι πιο αντιπροσωπευτική. Τα ποσοστά ενδέχεται να μην αθροίζονται στο εκατό λόγω στρογγυλοποίησης.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Σύμφωνα με τη Φιλιππινέζικη Στατιστική Υπηρεσία, οι Φιλιππινέζοι εργαζόμενοι στο εξωτερικό υπολογίζονται σε 1.770.000, εκ των οποίων το 6,7% βρίσκεται στην Ευρώπη.¹⁴ Σύμφωνα με το Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου, αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα υπάρχουν 12.817 Φιλιππινέζοι που αποτελούν το 1,91% του συνόλου των μεταναστών στη χώρα.¹⁵ Το γεγονός αυτό καθιστά τους Φιλιππινέζους την ένατη σε μέγεθος ομάδα υπηκόων τρίτων χωρών στην Ελλάδα μετά τους Αιγύπτιους.¹⁶

Εκατόν δέκα άτομα συμμετείχαν στην έρευνά μας. Αν θεωρήσουμε ακριβή τα στοιχεία του υπουργείου, αυτό σημαίνει ότι η έρευνά μας περιλαμβάνει κάτι λιγότερο από το 1% του φιλιππινέζικου πληθυσμού στην Ελλάδα. Όλοι αυτοπροσδιορίζονται ως Φιλιππινέζοι. Από τους ερωτηθέντες μας, το 86% είναι γυναίκες, το 13% άντρες και το 1% «προτιμά να αυτοχαρακτηριστεί».

^{14.} Philippine Statistics Authority (7 Μαρτίου 2022), 2020 overseas Filipino workers (final results), διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y3uyrha6>

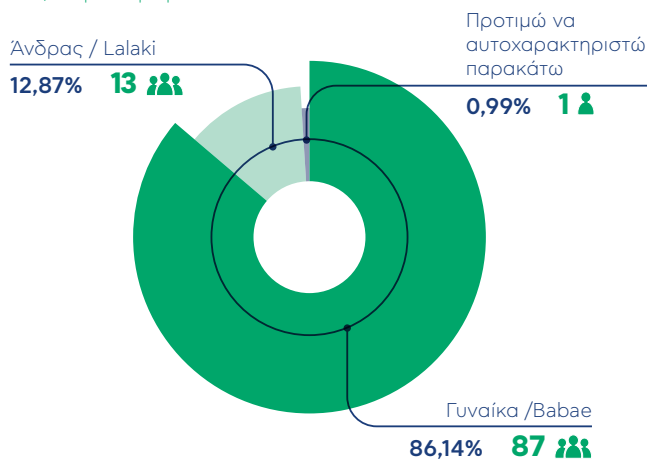
^{15.} Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y3uf36gl>. Δημογραφικά στοιχεία απασχόλησης δημοσιεύονται από τον ΕΦΚΑ, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yys5kw7y>

^{16.} Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου (Μάρτιος 2022), Νόμιμη μετανάστευση Μάρτιος 2022, Παράρτημα Β, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/2awnxnd2>

ΣΧΗΜΑ 1.

Με ποιο γένος ταυτίζεστε;

Απαντήθηκαν: 101 | Παραλείφθηκαν: 9

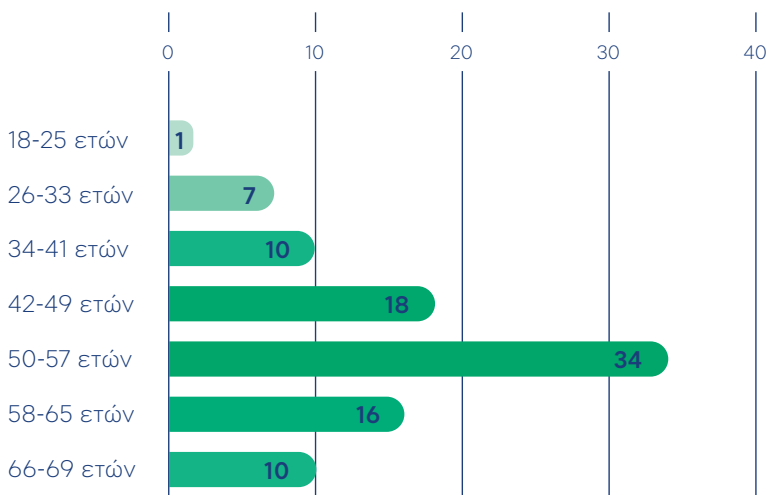


Ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχόντων είναι 51 ετών. Περίπου το 59% των συμμετεχόντων είναι άνω των 51 ετών και το 16% είναι άνω των 60 ετών.

ΣΧΗΜΑ 2.

Τι ηλικία έχετε;

Απαντήθηκαν: 96 | Παραλείφθηκαν: 14

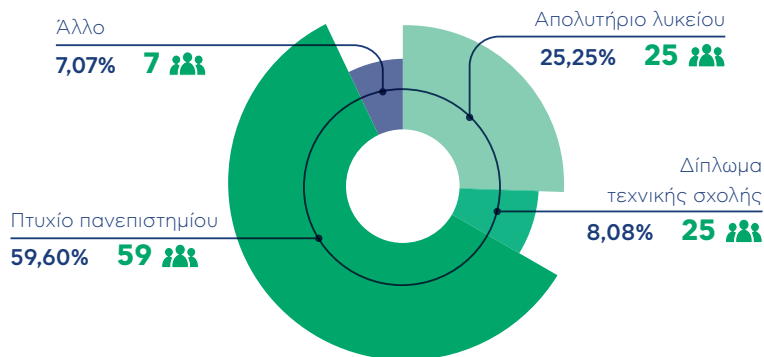


Πάνω από 59% των συμμετεχόντων διαθέτει πτυχίο πανεπιστημίου, ενώ το ένα τέταρτο έχει απολυτήριο λυκείου.

ΣΧΗΜΑ 3.

Τι τίτλο σπουδών διαθέτετε ή είστε σε διαδικασία να αποκτήσετε;

Απαντήθηκαν: 99 | Παραλείφθηκαν: 11

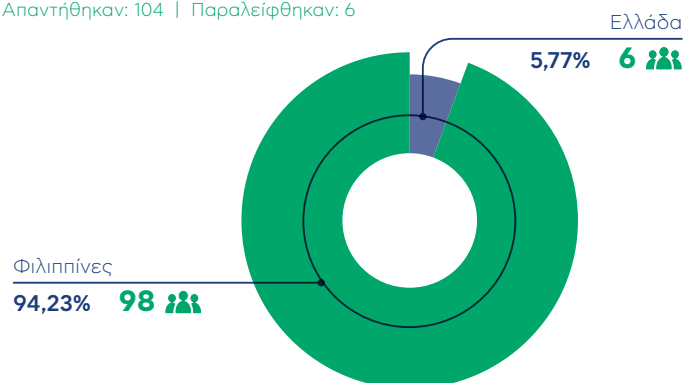


Μόνο το 6% έχει γεννηθεί στην Ελλάδα (αναφέρονται επίσης ως μετανάστες δεύτερης γενιάς και πολίτες). Πάνω από το 94% των ερωτηθέντων γεννήθηκε στις Φιλιππίνες.

ΣΧΗΜΑ 4.

Σε ποια χώρα γεννηθήκατε;

Απαντήθηκαν: 104 | Παραλείφθηκαν: 6

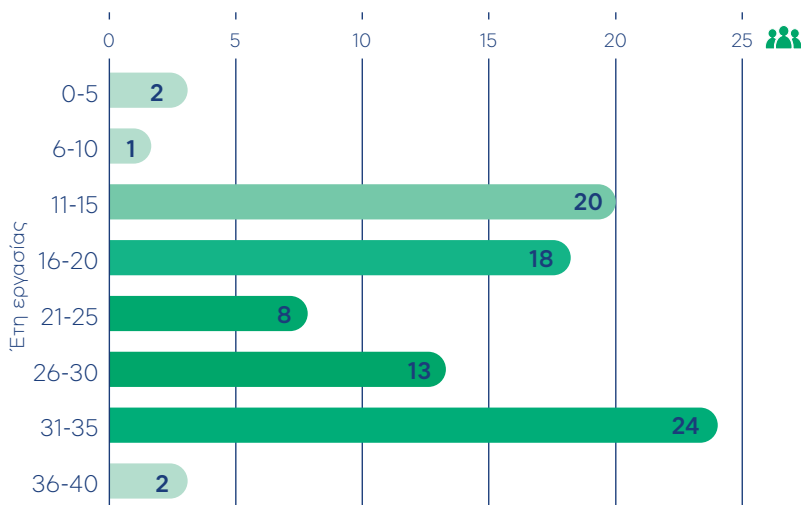


Οι συμμετέχοντες εργάζονται στην Ελλάδα για περισσότερα από είκοσι τρία χρόνια κατά μέσο όρο. Όπως βλέπετε στο παρακάτω σχήμα, πάνω από το 44% των συμμετεχόντων έχει εργαστεί για περισσότερο από είκοσι πέντε χρόνια.

ΣΧΗΜΑ 5.

Πόσα χρόνια εργάζεστε στην Ελλάδα;

Απαντήθηκαν: 88 | Παραλείφθηκαν: 22

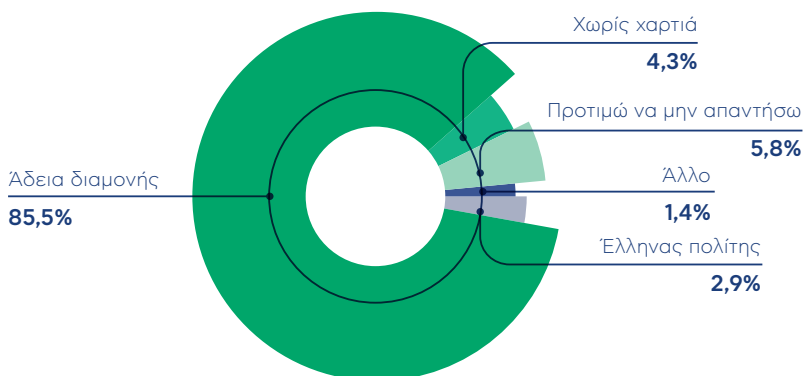


Αν και έχουν ζήσει στην Ελλάδα κατά μέσο όρο για 24,85 χρόνια και έχουν εργαστεί στην Ελλάδα κατά μέσο όρο για είκοσι τρία, μόνο το 2,9% έχει ιθαγένεια, ενώ το 85,5%, στο οποίο περιλαμβάνονται και ορισμένοι από τους ερωτηθέντες που έχουν γεννηθεί στην Ελλάδα, συνεχίζει να μην έχει ιθαγένεια: Έχει άδεια παραμονής. Άλλες κατηγορίες είναι οι «χωρίς χαρτιά», «προτιμώ να μην απαντήσω» και «άλλο».

ΣΧΗΜΑ 6.

Σε τι νομικό καθεστώς υπάγεστε αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα;

Απαντήθηκαν: 69 | Παραλείφθηκαν: 41

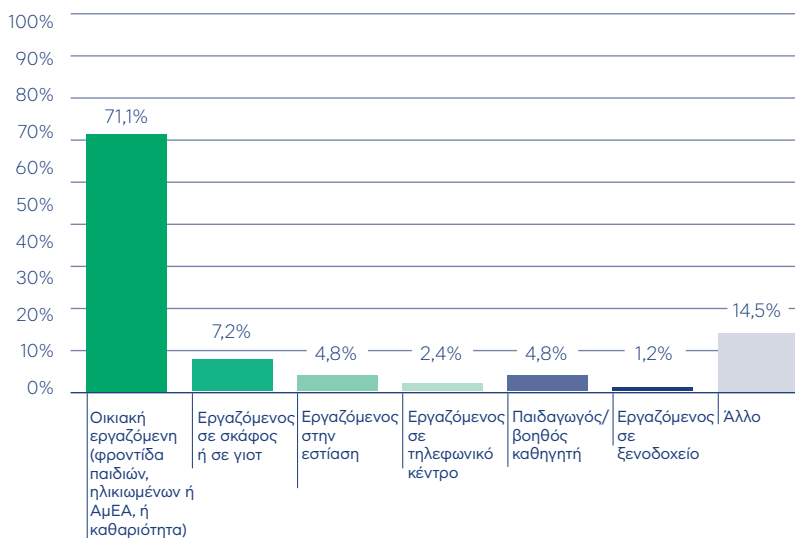


Πολλοί Φιλιππινέζοι έχουν ποικίλο επαγγελματικό υπόβαθρο και πολλοί έχουν εργαστεί ταυτόχρονα σε πάνω από μία δουλειά. Ανάμεσα σε εκείνους που έφτασαν τη δεκαετία του '80, πολλοί δούλεψαν σε αγροκτήματα, σε εργοστάσια, σε πλοία, σε γιοτ και σε σπίτια (συχνά ανεπίσημα, όπως μάς ανέφεραν συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης). Πάνω από το 71% των ερωτηθέντων είναι οικιακές εργαζόμενες, το 7,2% είναι εργαζόμενοι σε σκάφη ή γιοτ, το 4,8% εργάζεται σε κέτερινγκ ή εστιατόρια και το 4,8% είναι δάσκαλοι ή έχουν βοηθητικές θέσεις στον τομέα της εκπαίδευσης.

Οι περισσότεροι (περίπου το 70%) εργάζονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης και το 71% εργάζεται ως οικιακοί εργαζόμενοι (67% εσωτερικοί και 23% εξωτερικοί). Περίπου το 68% μας είπε ότι η δουλειά τους αντικατοπτρίζει τις δεξιότητες και τα προσόντα τους, ενώ οι υπόλοιποι πως όχι.

ΣΧΗΜΑ 7.**Αν εργάζεστε, τι δουλειά κάνετε αυτή τη στιγμή;**

Απαντήθηκαν: 83 | Παραλείφθηκαν: 27



Από εκείνους που είπαν πως όχι, ένας στους δύο (50%) είπε ότι αυτή τη στιγμή εργάζεται σε έναν τομέα διαφορετικό από αυτόν για τον οποίο έχει κατάρτιση ή εμπειρία και το 41,67% ότι η δουλειά που κάνει είναι κατώτερη του επιπέδου των ικανοτήτων ή των προσόντων του.

ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ

Σήμερα οι Φιλιππινέζοι που θέλουν να κάνουν ανάληψη της σύνταξής τους είναι αναγκασμένοι να την κάνουν μέσω λογαριασμού σε ελληνική τράπεζα. Οι τραπεζικές κάρτες λήγουν τακτικά και χρειάζονται ανανέωση. Άλλες συναλλαγές απαιτούν συχνά να πάει κανείς στην τράπεζα αυτοπροσώπως, ενώ όλα τα παραπάνω συνήθως προϋποθέτουν το να ζει κανείς στην Ελλάδα. Μια ΔΣΚΑ θα επέτρεπε στους συνταξιούχους να συναλλάσσονται απευθείας με κάποιο τοπικό σύστημα πληρωμών στις Φιλιππίνες, χωρίς να χρειαστεί να ταξιδέψουν στην Ελλάδα. Στο μεταξύ, ένα ταξίδι στην Ελλάδα προϋποθέτει την επίπονη και περίπλοκη διαδικασία της ανανέωσης της άδειας παραμονής. Για έναν ηλικιωμένο συνταξιούχο (ο οποίος κατά πάσα πιθανότητα λαμβάνει την κατώτατη ελληνική σύνταξη), το να αναγκαστεί να ταξιδέψει κατά τη διάρκεια της συνταξιοδότησής του και να πληρώσει τα διοικητικά έξοδα είναι εξαιρετικά επιβαρυντικό και απρόσιτο.

Έπειτα, τίθεται το ερώτημα πώς μπορεί, καταρχάς, να αποκτήσει κανείς εθνική σύνταξη. Ο Νόμος 4387/2016 τιμωρεί τους ξένους υπηκόους, καθώς η απονομή πλήρους εθνικής σύνταξης (384 ευρώ)¹⁷ προϋποθέτει σαράντα χρόνια διαμονής στην Ελλάδα (από την ηλικία των 15 και μετά)

17. Οι συντάξεις λόγω γήρατος υπολογίζονται με βάση ένα συνδυασμό της ανταποδοτικής και της εθνικής σύνταξης. Ο συγκεκριμένος νόμος αφορά την εθνική σύνταξη.

ΕΙΚΟΝΑ 7

Διαμαρτυρία Φιλιππινέζων έξω από την φιλιππινέζικη πρεσβεία, με αιτήματα τη διμερή συμφωνία κοινωνικής ασφάλισης και τη δικαστική διερεύνηση και καταδίκη για τους φόνους των Φιλιππινέζων στην Κύπρο, Ιούλιος 2019.

και είκοσι χρόνια εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (ή έξι χιλιάδες μέρες ασφάλισης). Κάθε παραλειπόμενο έτος διαμονής μεταφράζεται σε ποινή μείωσης ενός τεσσαρακοστού της σύνταξης. Αυτός ο όρος είναι ολοφάνερα άδικος, καθώς

αγνοεί μια ευρέως γνωστή ιστορική πραγματικότητα, δηλαδή ότι μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του '90 η πιθανότητα να αποκτήσει κανείς άδεια παραμονής ήταν από περιορισμένη έως ανύπαρκτη. Πράγματι, η πρώτη συντονισμένη πολιτική για πρόσβαση σε άδειες παραμονής στην Ελλάδα ξεκίνησε μόλις είκοσι πέντε χρόνια πριν, το 1997. Συνεπώς, ελάχιστοι είναι οι ξένοι υπήκοοι στην Ελλάδα (ή τα πολιτογραφημένα άτομα) που θα καταφέρουν να αποκτήσουν πλήρη πρόσβαση σε μια τέτοια σύνταξη. Επιπλέον, δεν εξηγεί το γεγονός ότι η απόκτηση άδειας παραμονής εξαρτάται από τις ενέργειες του εργοδότη και όχι του εργαζόμενου. Τα δικά μας ευρήματα δείχνουν ότι η πρώτη φορά που υπέβαλαν αίτηση για άδεια παραμονής πολλοί από τους ερωτηθέντες ήταν στα τέλη της δεκαετίας του '90 και στις αρχές της δεκαετίας του 2000. Στο μεταξύ, κανείς δεν κατέθεσε αίτηση για άδεια παραμονής πριν από το 1986.

Αξίζει να σημειώσουμε ότι ο Συνήγορος του Πολίτη –αν και δεν έχει τη δύναμη να αλλάξει τη νομοθεσία– θεωρεί ότι οι διατάξεις του νόμου έρχονται σε αντίθεση με τη γενικότερη φιλοσοφία της σύνταξης, για την οποία βαρύνουν οι



εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, και όχι τα έτη παραμονής στην Ελλάδα.¹⁸

Πώς μεταφράζονται αυτά στην πράξη; Μια εργαζόμενη που έχει συμπληρώσει εισφορές για είκοσι χρόνια κοινωνικής ασφάλισης και έχει διαμείνει στην Ελλάδα για σαράντα χρόνια (με άδεια παραμονής), θα λάβει σύνταξη 384 ευρώ. Εδώ να πούμε ότι, αν είχε καλύψει τις εισφορές για είκοσι χρόνια χρόνια κοινωνικής ασφάλισης και είχε ζήσει στην Ελλάδα για είκοσι δύο χρόνια (με άδεια παραμονής), θα λάμβανε 211,20 ευρώ. Αν ήταν ασφαλισμένη για είκοσι χρόνια και είχε ζήσει στην Ελλάδα είκοσι χρόνια (με άδεια παραμονής), θα λάμβανε μόλις 192 ευρώ. Φυσικά, αυτό αντιβαίνει στη λογική της σύνταξης, που θα έπρεπε να υπολογίζει εισφορές είτε μέσω της εργασίας είτε μέσω κοινωνικής ασφάλισης, και όχι έτη διαμονής στην Ελλάδα.¹⁹

Το δικαίωμα στη σύνταξη και τη συνταξιοδότηση είναι μείζον ζήτημα για τους Φιλιππινέζους μετανάστες στην Ελλάδα, οι οποίοι συναντούν εμπόδια όταν πρόκειται να απολαύσουν αυτό το δικαίωμα ή να έχουν έγκαιρη πρόσβαση στο πλήρες ποσό της σύνταξής τους.

18. Generation 2.0. (27 Φεβρουαρίου 2020), «Ήρθε η ώρα να μιλήσουμε για την εθνική σύνταξη», διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/3v89x3ut>

19. Παρεμπιπτόντως, ο Οργανισμός Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΟΠΕΚΑ) χορηγεί πράγματι ένα επίδομα κοινωνικής αλληλεγγύης, το οποίο στοχεύει βασικά να ενισχύσει τους φτωχότερους συνταξιούχους, αλλά έχει παρόμοιες προϋποθέσεις που συνδέονται με τη νόμιμη, μακροχρόνια και συνεχή διαμονή στη χώρα για αρκετά χρόνια, με αποτέλεσμα για ακόμα μια φορά να μην καλύπτει τις ιδιαιτερότητες της συνθήκης των μεταναστών εργαζόμενων. Βλ. τις πλήρεις προϋποθέσεις στην ιστοσελίδα του ΟΠΕΚΑ, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y59lagkd>. Για μια γενικότερη επισκόπηση των συντάξεων γήρατος στην Ελλάδα, βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη, Ελλάδα: Συντάξεις γήρατος, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/93s5w2bb>

«Προτού βγούμε στη σύνταξη, θα καταλήξουμε είτε στο νεκροταφείο είτε στο νοσοκομείο από την πολλή δουλειά. Θέλουμε απλώς να ξεκουραστούμε στις Φιλιππίνες μετά τη δουλειά, αλλά δεν μπορούμε, πρέπει να γυρίζουμε πίσω και να ανανεώνουμε την άδεια παραμονής στην Ελλάδα, για να μπορούμε να παίρνουμε τη σύνταξή μας».

Φιλιππινέζος εργαζόμενος σε κέτερινγκ, 62 ετών

Τα ευρήματά μας δείχνουν ότι πάνω από το 43% των Φιλιππινέζων εργαζόμενων δεν διαθέτει συνταξιοδοτικό πλάνο ούτε στην Ελλάδα ούτε στις Φιλιππίνες, παρά το γεγονός ότι ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτηθέντων είναι 51 ετών και ο μέσος όρος των ετών που έχουν εργαστεί είναι είκοσι τρία έτη.

Ένα 9,43% των ερωτηθέντων έχει συνταξιοδοτικό πλάνο στις Φιλιππίνες (που υπάγεται στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης των Φιλιππίνων, το SSS),²⁰ ενώ το 13% έχει συνταξιοδοτικό πλάνο τόσο στην Ελλάδα όσο και στις Φιλιππίνες. Λίγο παραπάνω από ένας στους πέντε (22,64%) έχει συνταξιοδοτικό πλάνο στην Ελλάδα (ΙΚΑ-ΕΦΚΑ), παρότι έχει εργαστεί κατά μέσο όρο για είκοσι τρία χρόνια.

Οι Φιλιππινέζοι εργαζόμενοι στην Ελλάδα πρέπει να έχουν μαζέψει έξι χιλιάδες ένσημα στην ηλικία των 67 ετών, και συχνά αναγκάζονται να εμπλακούν σε κοπιώδεις γραφειοκρατικές διαδικασίες, οι οποίες περιλαμβάνουν τόσο τους εργοδότες τους όσο και το ελληνικό σύστημα κοινωνικών ασφαλίσεων. Η ιστορία ενός άντρα αποτυπώνει το πώς οι εργοδοτικές πρακτικές και ένα περίπλοκο σύστημα ασφάλισης μπορεί να έχουν σοβαρότατες συνέπειες για ένα συνηθισμένο εργάτη.

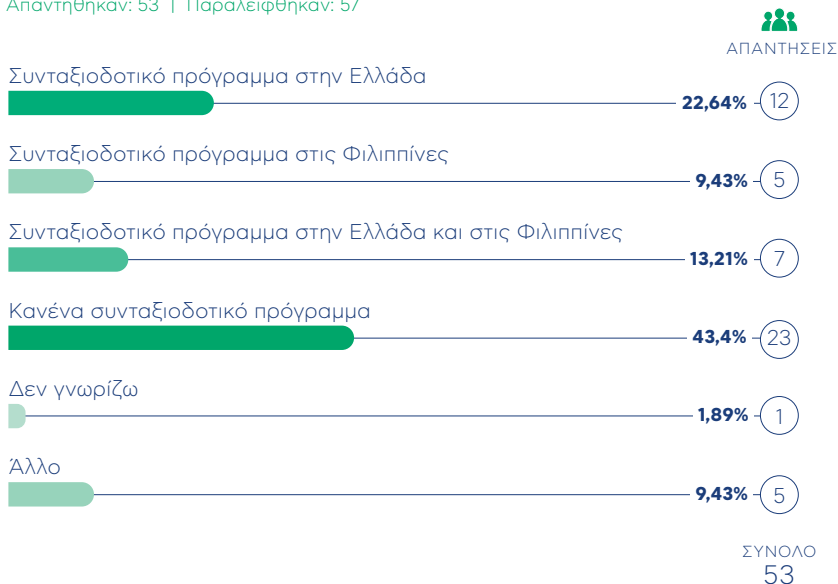
Ένας άντρας γύρω στα 60 (εφτά χρόνια πριν από τη σύνταξη) που εργαζόταν ως οικιακός εργαζόμενος, ο οποίος συμμετείχε σε μια από τις ομάδες εστίασης, απώλεσε πρόσφατα την εργασία του. Ενώ θεωρούσε ότι έχει μαζέψει αρκετά

20. Το Φιλιππινέζικο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης (Social Security System [SSS]).

ΣΧΗΜΑ 8.

Συνταξιοδοτικά προγράμματα για Φιλιππινέζους στην Ελλάδα.

Απαντήθηκαν: 53 | Παραλείφθηκαν: 57



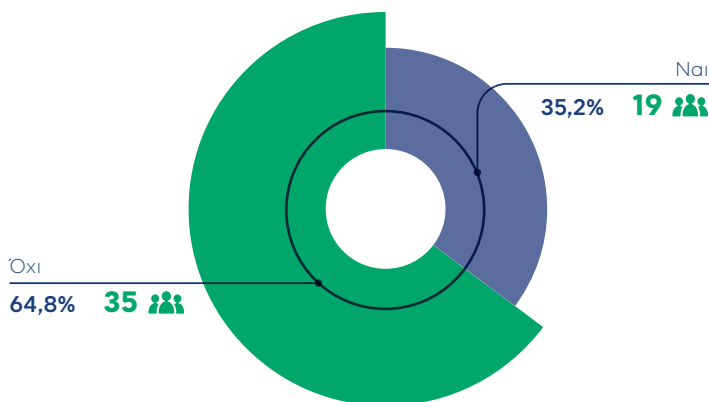
ένσημα και ότι πλησίαζε στη συνταξιοδότηση, έχασε ξαφνικά τη δουλειά του εξαιτίας του COVID-19, χωρίς να λάβει κανένα έγγραφο σχετικό με την απόλυσή του, το οποίο θα του επέτρεπε να κάνει αίτηση για επίδομα ανεργίας. Αναγκάστηκε να αναζητήσει παλαιότερους εργοδότες για να συγκεντρώσει μέσα από μια περίπλοκη γραφειοκρατική διαδικασία έγγραφα που αφορούσαν τις προηγούμενες εισφορές κοινωνικής ασφάλισής του από την εποχή που το σύστημα δεν είχε ακόμα ψηφιοποιηθεί. Όμως, αποδείχτηκε ότι του έλειπαν ένσημα που αντιστοιχούσαν σε αρκετά χρόνια δηλωμένης εργασίας (πολύ περισσότερα από εφτά), τα οποία δεν ήξερε πώς να αναπληρώσει.

Ένα άλλο ζήτημα είναι ότι οι εργοδότες συχνά πληρώνουν εισφορές για μισή μέρα ασφάλισης, παρόλο που οι εργαζόμενοι έχουν εργαστεί ολόκληρη τη μέρα, διπλασιάζοντας ουσιαστικά τον χρόνο που απαιτείται για να συγκεντρωθούν αρκετές εισφορές, ώστε να δικαιούνται σύνταξη (ή άλλα επιδόματα) οι εργαζόμενοι.

Ένα άλλο σημαντικό εύρημα είναι ότι το 51,52% των ερωτηθέντων συχνά αγνοεί τις επίσημες προϋποθέσεις για τη σύνταξη.

ΣΧΗΜΑ 9.**Γνωρίζετε ποιες είναι οι προϋποθέσεις για να γίνετε δικαιούχοι εθνικής σύνταξης;**

Απαντήθηκαν: 54 | Παραλείφθηκαν: 56



Όταν διατυπώσαμε την ερώτηση με πιο ευθύ τρόπο, σχεδόν το 65% των ερωτηθέντων μάς είπε ότι δεν γνωρίζει ποιες είναι οι προϋποθέσεις για να γίνεις δικαιούχος σύνταξης (ΣΧΗΜΑ 9). Ενώ συμπληρώνονταν τα ερωτηματολόγια και οι ομάδες εστίασης ήταν σε πλήρη λειτουργία, κάναμε συζητήσεις για το ποιες είναι αυτές οι πληροφορίες και πού μπορούμε να τις βρούμε. Ακόμα και στην περίπτωση που πληροφορίες για τα συνταξιοδοτικά προγράμματα είναι διαθέσιμες στο Διαδίκτυο, ελάχιστοι είναι αυτοί που γνωρίζουν ή καταλαβαίνουν πώς λειτουργούν αυτά. Επιπλέον, πολύ συχνά στους εργαζόμενους πέφτει το βάρος να κυνηγούν τους εργοδότες τους, για να κινήσουν τις σωστές διαδικασίες.

Ένα άλλο σημαντικό εύρημα είναι ότι οι ερωτηθέντες πιστεύουν πως είναι επείγον να γίνει μια διμερής συμφωνία κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων. Μια συμμετέχουσα σε ομάδα εστίασης τόνισε ένα από

τα πολλά προβλήματα που μπορεί να προκύψουν από την απουσία μιας τέτοιας συμφωνίας:

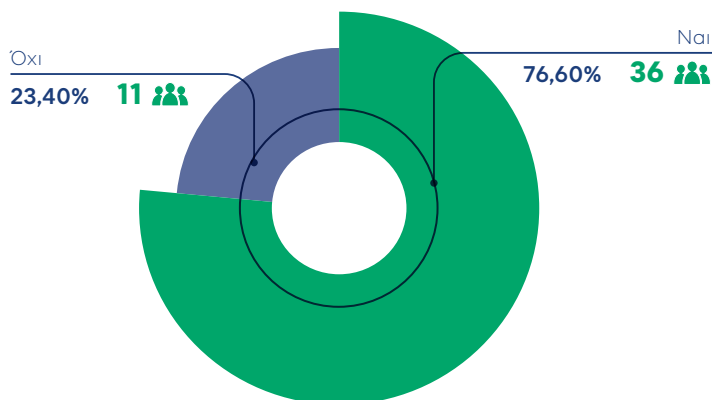
«Συνεισφέρουμε στην κοινωνία, πληρώνουμε φόρους, αναλαμβάνουμε υπηρεσίες που πολλοί Έλληνες δεν θέλουν να κάνουν, και είμαστε μέρος αυτής της κοινωνίας. Πληρώνουμε ΙΚΑ, αλλά αν φύγουμε πριν από τη συνταξιοδότηση, το ΙΚΑ δεν μας επιστρέφεται, ούτε και μπορούμε να συνεχίσουμε να πληρώνουμε τα υπόλοιπα ένσημά μας, για να βγούμε στη σύνταξη».

Οικιακή εργαζόμενη, Ομάδα εστίασης 1

ΣΧΗΜΑ 10.

Θεωρείτε ότι η έλλειψη συστήματος συνταξιοδότησης μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων παίζει ρόλο στο πού επιθυμείτε να περάσετε την περίοδο μετά τη συνταξιοδότησή σας;

Απαντήθηκαν: 47 | Παραλείφθηκαν: 63



Δείξαμε στους συμμετέχοντες έναν κατάλογο με προτάσεις που αφορούν τη συνταξιοδότηση και τις συντάξεις, και τους ζητήσαμε να τις αξιολογήσουν από την πιο σημαντική ως τη λιγότερο σημαντική. Ως «πολύ σημαντικές» αξιολογήθηκαν οι ακόλουθες:

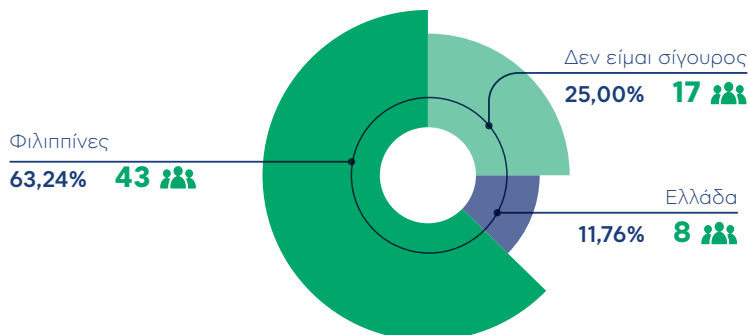
- Το 71,15% των συμμετεχόντων ανησυχεί ότι «θα πρέπει να ανανεώνω την άδεια παραμονής μου στην Ελλάδα, για να μπορώ να λαμβάνω τη σύνταξή μου».

- Το 70,59% των ερωτηθέντων ανησυχεί που «δεν υπάρχει διμερής συμφωνία κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων· επομένως, δεν μπορώ να λαμβάνω την ελληνική σύνταξή μου στις Φιλιππίνες».
- Το 63,31% των ερωτηθέντων ανησυχεί που «δεν υπάρχει διμερής συμφωνία κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων· επομένως, δεν μπορώ να αποφασίσω πού θα περάσω την περίοδο της συνταξιοδότησής μου».
- Το 64% των ερωτηθέντων ανησυχεί ότι «είναι δύσκολο να συγκεντρώσω αρκετά ένσημα για να συνταξιοδοτηθώ, λόγω του τρόπου που δηλώνεται η εργασία μου».
- Το 63,83% των ερωτηθέντων ανησυχεί ότι «θα αναγκαστώ να κάνω πολλές διοικητικές ενέργειες μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων, για να μπορώ να λαμβάνω τη σύνταξή μου».
- Το 61,70% των ερωτηθέντων ανησυχεί γιατί «δεν υπάρχει διμερής συμφωνία κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων· επομένως, δεν μπορώ να λαμβάνω την φιλιππινέζικη σύνταξή μου στην Ελλάδα».
- Το 76,6% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι η έλλειψη συνταξιοδοτικού συστήματος μεταξύ των δύο χωρών παίζει σημαντικό ρόλο και μπορεί να καθορίσει το πού θα συνταξιοδοτηθούν στο μέλλον (ΣΧΗΜΑ 10). Πάνω από το 63% προτιμά να συνταξιοδοτηθεί στις Φιλιππίνες (ΣΧΗΜΑ 11).

ΣΧΗΜΑ 11.

Πού θα θέλατε να συνταξιοδοτηθείτε;

Απαντήθηκαν: 47 | Παραλείφθηκαν: 63



ΠΛΑΙΣΙΟ 1

**Τι είναι η διμερής συμφωνία κοινωνικής ασφάλισης (ΔΣΚΑ);
Τι θα άλλαζε για τους Φιλιππινέζους μετανάστες
εργαζόμενους;**

Οι διμερείς συμφωνίες εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης είναι κομβικά διεθνή εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να εγγυηθούν ότι οι πληθυσμοί που ζουν και εργάζονται μεταξύ κρατών απολαμβάνουν τα προνόμια τα οποία δικαιούνται και ότι τα κοινωνικά δικαιώματά τους προστατεύονται χωρίς διακρίσεις.

Η έκθεση του Center for Migrant Advocacy (Κέντρου για την Προώθηση των Συμφερόντων των Μεταναστών) για τις Διμερείς Συμφωνίες Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης του 2012 ορίζει αυτές τις συμφωνίες ως εξής:

«Οι συμφωνίες κοινωνικής ασφάλισης που κινούνται με στόχο την παροχή μακροχρόνιων επιδομάτων σε μετανάστες εργαζόμενους θα πρέπει να διέπονται από τις ακόλουθες αρχές με βάση τη Σύμβαση 157 της ΔΟΕ²¹ περί Διατήρησης των Δικαιωμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης:

1. την ίση μεταχείριση, η οποία επιτρέπει στους μετανάστες να έχουν δικαίωμα στις ίδιες παροχές με τους ημεδαπούς,
2. την πρόσβαση σε παροχές στο εξωτερικό, η οποία επιτρέπει να καταβάλλονται οι παροχές στη χώρα όπου διαμένει ο εργαζόμενος,
3. την εφαρμογή ισχύουσας νομοθεσίας, η οποία να απαρτίζεται από κανόνες που προσδιορίζουν ποιο εθνικό σύστημα θα εφαρμόζει η χώρα εργασίας στον μετανάστη εργαζόμενο,

21. Για το πλήρες κείμενο της Σύμβασης 157 της ΔΟΕ, βλ. <https://tinyurl.com/y4fvllly>

4. τη διατήρηση των κτηθέντων δικαιωμάτων που να επιτρέπουν οι περίοδοι συμμετοχής και στις δύο χώρες να συνυπολογίζονται προτού καθοριστούν οι παροχές που δικαιούται ο μετανάστης εργαζόμενος, και τέλος,
5. τη διοικητική συνδρομή, όρο που εγγυάται τον συντονισμό των γραφείων διασύνδεσης, ώστε να παρέχουν βοήθεια στους καλυπτόμενους εργαζόμενους και να εφαρμόζουν τις διατάξεις».²²

ΔΣΚΑ μεταξύ χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των Φιλιππίνων²³

ΧΩΡΑ	ΤΕΘΗΚΕ ΣΕ ΙΣΧΥ
Αυστρία	1982
Βέλγιο	2005
Δανία	2015
Γαλλία	1994
Γερμανία	2018
Λουξεμβούργο	2020
Ολλανδία	2001
Πορτογαλία	2017
Ισπανία	1989
Σουηδία	2019

²². Μπορείτε να βρείτε το πλήρες κείμενο της έκθεσης εδώ: <https://tinyurl.com/y6hc8xwj>

²³. Φιλιππινέζικο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης, Διμερείς συμφωνίες κοινωνικής ασφάλισης (εγχώριες), διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yfhqam6k>

ΔΣΚΑ μεταξύ Ελλάδας και χωρών εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης²⁴

ΧΩΡΑ	ΤΕΘΗΚΕ ΣΕ ΙΣΧΥ
Αργεντινή	1988
Αυστραλία	2008
Βραζιλία	1988
Καναδάς	1997
Αίγυπτος	2020
Λιβύη	1990
Νέα Ζηλανδία	1994
Οντάριο*	1985
Κεμπέκ	1983 (μια μεταγενέστερη αναθεώρηση τέθηκε σε ισχύ το 2010)
Σερβία	2020
Συρία*	2001
Ουρουγουάη	1997
ΗΠΑ	1994

* Για τις ιδιόμορφες συμφωνίες που έχει η Ελλάδα με την Λιβύη, το Οντάριο και τη Συρία, βλ. περισσότερο στον παραπάνω σύνδεσμο.

Στην πράξη, κάποιοι τομείς απασχόλησης μένουν στο περιθώριο τέτοιων δικαιωμάτων, και ιδιαίτερα, η οικιακή εργασία. Πάνω από οχτώ εκατομμύρια Φιλιππινέζοι εργάζονται εκτός Φιλιππίνων, σύμφωνα με το Center for Migrant Advocacy στις Φιλιππίνες. Σύμφωνα με τον ιστότοπο του SSS της Δημοκρατίας των Φιλιππίνων, οι Φιλιππίνες έχουν συνολικά δεκατρείς διμερείς ΣΚΑ με την Αυστρία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ισπανία, τη Γαλλία, τον Καναδά, το Κε-

²⁴. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Διμερή θέματα με τρίτες χώρες, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y6swrpkk>

μπέκ, την Ολλανδία, την Ελβετία, το Βέλγιο, τη Δανία, την Πορτογαλία, τη Γερμανία και την Ιαπωνία. Αυτές καλύπτουν πάνω από 1.340.000 Φιλιπινέζους εργαζόμενους στο εξωτερικό.²⁵ Επιπλέον, αρκετές διμερείς συμφωνίες εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης υπογράφηκαν πρόσφατα ανάμεσα στις Φιλιππίνες και τις Χώρες του Κόλπου, όπως τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, το Κατάρ, το Μπαχρέιν, η Λιβύη και το Κουβέιτ.²⁶ Κι ενώ κάποιες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως η Αυστρία και η Ισπανία, είχαν υπογράψει και είχαν εφαρμόσει διμερείς συμφωνίες κοινωνικής ασφάλισης με τις Φιλιππίνες ήδη από τη δεκαετία του '80, η Ελλάδα μένει ακόμα να το κάνει, παρότι έχει ολοκληρώσει δεκατέσσερις διμερείς συμφωνίες κοινωνικής ασφάλισης με άλλα κράτη,²⁷ γεγονός που αποδεικνύει ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης έχει την απαραίτητη θεσμική ικανότητα να προχωρήσει σε τέτοιες διευθετήσεις. Ενώ τα δύο κράτη ξεκίνησαν τις διαβουλεύσεις το 2004 και κατέληξαν σε ένα κοινό προσχέδιο το 2009,²⁸ δεν έχει σημειωθεί καμία πρόοδος έκτοτε.²⁹ Ασφαλώς, πρόκειται για μακροχρόνια διαδικασία· εντούτοις, θα χρειαστεί το τελευταίο βήμα για να οριστικοποιηθεί το προσχέδιο της ΔΣΚΑ μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων και να ορίσουμε την εφαρμογή της στη συνέχεια. Η κινητοποίηση των Φιλιπινέζων εργαζόμενων στην

25. Φιλιπινέζικο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης (10 Ιουλίου 2018), «Philippines now has social security partnership with Germany, Japan (Οι Φιλιππίνες έχουν πλέον εταιρική σχέση κοινωνικής ασφάλισης με τη Γερμανία και την Ιαπωνία)», διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y2wbxyfy>

26. Φιλιπινέζικο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης, Διμερείς συμφωνίες κοινωνικής ασφάλισης (εγχώριες), διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yfhqam6k>

27. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Διμερή θέματα με τρίτες χώρες, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/3evf5yyh>

28. Center for Migrant Advocacy (2010), Bilateral labour agreements and social security agreements: Forging partnerships to protect Filipino migrant workers' rights, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y6hc8xwj>

29. Ο.π.

Ελλάδα είναι κρίσιμη για να ξαναρχίσουν οι συζητήσεις για τη ΔΣΚΑ και την εφαρμογή της.

Σύμφωνα με την έκθεση της ΔΟΕ με τίτλο «Καλές πρακτικές και διατάξεις σε πολυμερείς και διμερείς συμφωνίες εργασίας και μνημόνια συνεννόησης», που δημοσίευσε το 2018 το παράρτημα της ΔΟΕ στο Μπαγκλαντές,³⁰ η συμφωνία του 2013 μεταξύ Γερμανίας και Φιλιππίνων για την πρόσληψη νοσηλευτών αποτελεί καλή πρακτική όσον αφορά τις παροχές κοινωνικής προστασίας και υγειονομικής περίθαλψης, χάρη στην υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση που παρέχεται στους Φιλιππινέζους:

«Στην ενότητα για την κοινωνική ασφάλιση, η συμφωνία αναφέρει: “Οι Φιλιππινέζοι επαγγελματίες υγείας υπόκεινται σε υποχρεωτική ασφάλιση στο γερμανικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης (ασφάλεια υγείας και περίθαλψη, σύνταξη, ασφάλιση ατυχήματος και ανεργίας)”. Αυτή η συμφωνία περιλαμβάνει τα εξής: ίση μεταχείριση, μεταφορά των παροχών στο εξωτερικό, διατήρηση δικαιωμάτων, ισχύουσα νομοθεσία και διοικητική βοήθεια».³¹

30. International Labour Organization Country Office for Bangladesh (2018), «Good practices and provisions in multilateral and bilateral labour agreements and memoranda of understanding», διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y46jgarc>

31. Ό.π.

Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΟΥ COVID-19

Ο COVID-19 επηρέασε τους περισσότερους εργαζόμενους ανθρώπους στον κόσμο με απώλεια εργασίας και εισοδημάτων, ξαφνικές απολύσεις, κλοπή δεδουλευμένων και την έλλειψη εξοπλισμού ατομικής προστασίας (ΕΑΠ) για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων πρώτης γραμμής στην εργασία. Είναι πλέον πέραν πάσης αμφισβήτησης ότι η πανδημία επηρέασε δυσανάλογα τις μη προνομιούχες κοινότητες, μεταξύ άλλων, και τους μετανάστες εργαζόμενους. Σε μια πρόσφατη έκθεση για τον παγκόσμιο αντίκτυπο του COVID-19 στα δικαιώματα και στην απασχόληση των μεταναστών εργαζόμενων, οι Jones et al. αναφέρουν:

«Οι μετανάστες εργαζόμενοι έχουν υπάρξει δομικά ευάλωτοι στους οικονομικούς κραδασμούς που προκάλεσε η πανδημία, καθώς απασχολούνται κυρίως σε επισφαλείς χαμηλόμισθους τομείς και, σε πολλές περιπτώσεις, ήταν οι πρώτοι που έχασαν τις θέσεις εργασίας τους».³²

Η απώλεια εργασίας και εισοδήματος, το κόστος της μετανάστευσης και της απασχόλησης, η πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη και η κοινωνική προστασία έγιναν προβλήματα ακόμα πιο ορατά για τους μετανάστες εργαζόμενους. Τα ερευνητικά ευρήματά μας επιβεβαιώνουν όλα αυτά τα προβλήματα για τους Φιλιππινέζους εργαζόμενους στην Ελλάδα. Επιπλέον, η παντελής απουσία ρεπό, η αυξημένη κλοπή δεδουλευμένων και η άνοδος του ρατσισμού και των διακρίσεων είναι συνηθισμένα επακόλουθα της πανδημίας.³³

32. Jones, K., Mudaliar, S., & Piper, N. (2021). «Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment», Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.

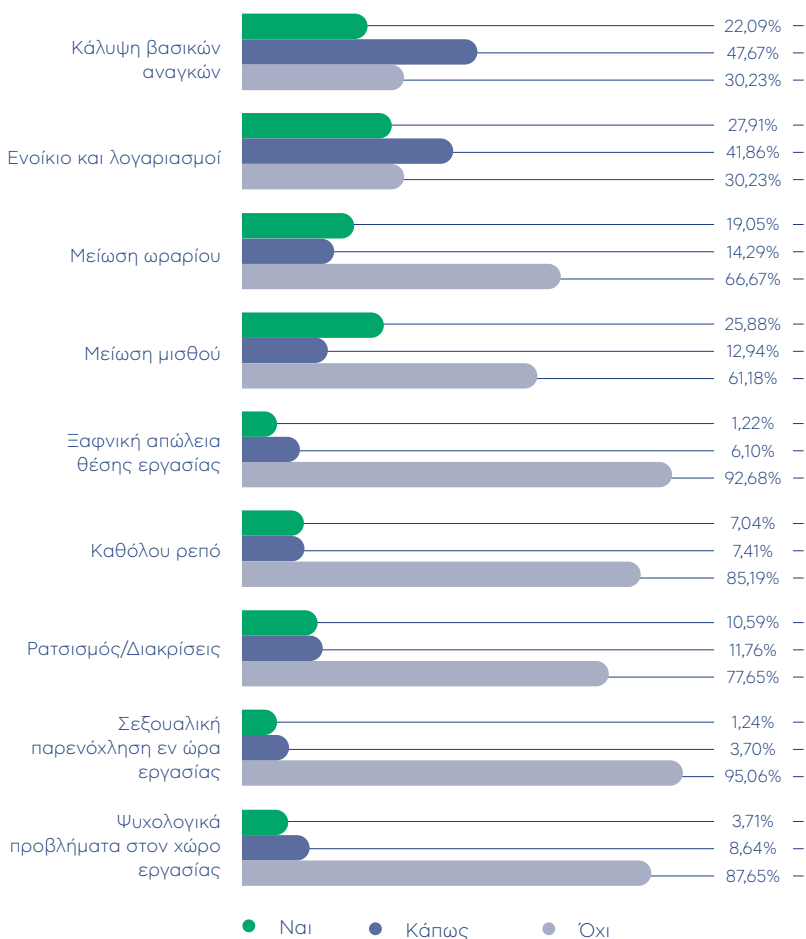
33. Δεν είχαμε στη διάθεσή μας προηγούμενο έλεγχο για τις συνέπειες του COVID-19, όμως θεωρούμε τις αναμνήσεις των ερωτηθέντων όσον

Πριν από την πανδημία, το 70% των ερωτηθέντων βίωνε –ή βίωσε σε κάποιο βαθμό– δυσκολία να καλύψει τις βασικές ανάγκες του, όπως το ενοίκιο και οι λογαριασμοί. Αυτό δείχνει

ΣΧΗΜΑ 12.

Πριν ξεσπάσει η πανδημία του COVID-19, είχατε αντιμετωπίσει πρόβλημα σε κάποιον από τους ακόλουθους τομείς;

Απαντήθηκαν: 87 | Παραλείφθηκαν: 23



αφορά τις εμπειρίες τους πριν από και μετά την πανδημία αρκετά αξιόπιστες για να αποκτήσουμε μια γενική εικόνα σχετικά με το πώς μπορεί να τους επηρέασε ή όχι σε κάποιες από τις βασικές ανάγκες και τα έξοδά τους.

ότι ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα για τους Φιλιππινέζους εργαζόμενους ασχέτως πανδημίας είναι ότι οι αμοιβές δεν είναι επαρκείς για να ζήσουν μια αξιοπρεπή ζωή, χωρίς να ανησυχούν για τα βασικά έξοδα και τη στέγαση. Η μείωση των αμοιβών (38%) και του ωραρίου (33%) επιβάρυνε τις προϋπάρχουσες οικονομικές δυσκολίες (ΣΧΗΜΑ 12).

Οι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι, αφότου ξέσπασε η πανδημία, δεν υπήρξε αξιοσημείωτη αλλαγή σε αυτά τα προβλήματα (ΣΧΗΜΑ 13). Συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν τις ίδιες δυσκολίες να καλύψουν βασικές ανάγκες και να πληρώσουν τους λογαριασμούς και τη στέγασή τους. Ωστόσο, κάποιοι από τους ερωτηθέντες στην έρευνα και μια συμμετέχουσα σε συνέντευξη τόνισαν ότι η πανδημία είχε ως αποτέλεσμα μειωμένα ωράρια και τη μη καταβολή των μισθών:

«Οι ώρες εργασίας μειώθηκαν και το αφεντικό έγινε αυστηρό».

Συμμετέχων στην έρευνα

«Με το λοκντάουν, έχουμε πρόβλημα με τα χρήματα, οι εργοδότες δεν μας πληρώνουν».

Συμμετέχων στην έρευνα

«[Οι εργοδότες] μειώνουν τις ώρες εργασίας. Λένε: “Θα δουλεύεις μόνο δύο ώρες λόγω της πανδημίας”, και σου κόβουν τον μισθό επειδή μένεις στο σπίτι [τους]. Μετά, σου λένε επίσης ότι θα πληρωθείς σε ένα μήνα, θα σε καθυστερήσουν. Σου λένε ότι θα σταματήσεις να εργάζεσαι, χωρίς καμιά εξασφάλιση, χωρίς τα λεφτά για τα οποία έχεις ήδη δουλέψει. Σου λένε: “Δεν θα πάρεις τα λεφτά σου λόγω της πανδημίας. Επειδή δεν μπορώ να πάω στη δουλειά, η εταιρεία μου χάνει χρήματα”. Αρχίζουν με ένα σωρό ερωτήσεις, αλλά έχουν λεφτά στην τράπεζα».

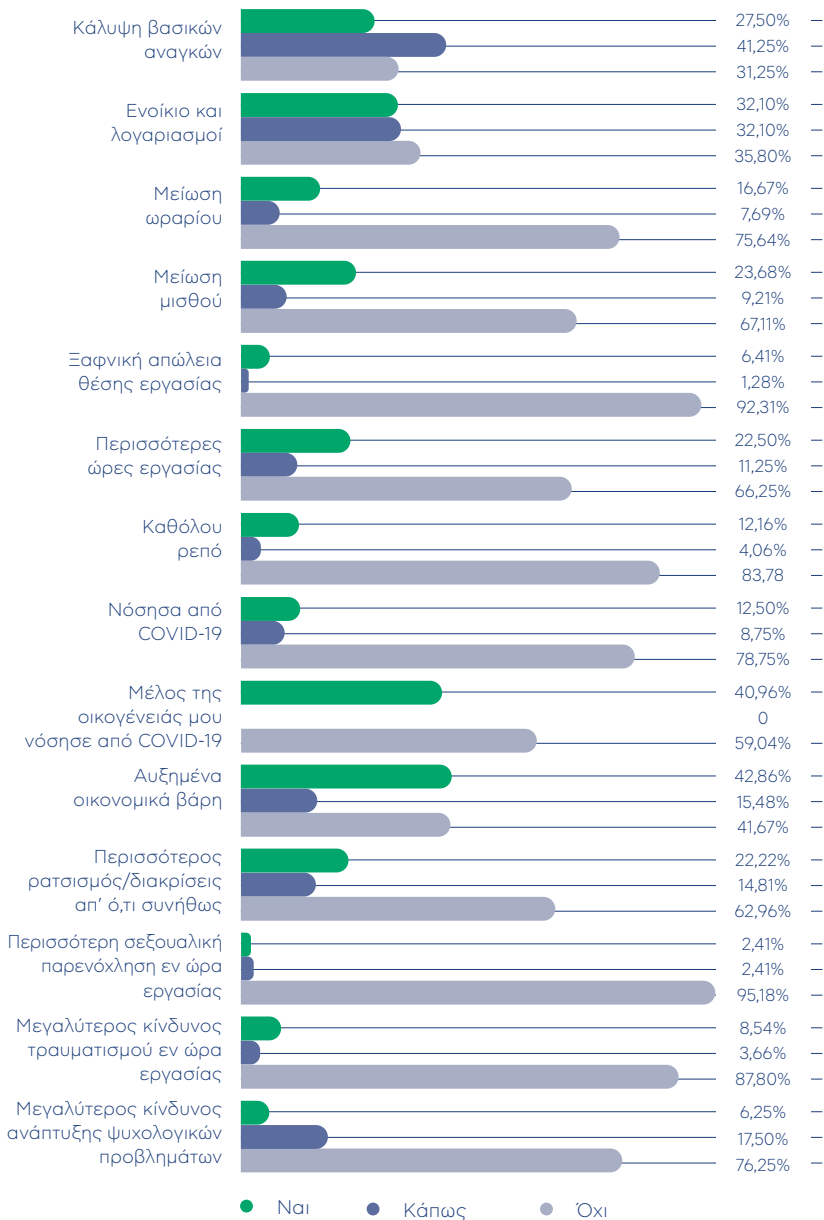
Συνέντευξη με Φιλιππινέζα οικιακή εργαζόμενη, 48 ετών

Οι εργαζόμενοι στην εστίαση επίσης βίωσαν απώλεια εισοδήματος λόγω της αναστολής των υπηρεσιών κέτερινγκ που σχετιζόταν με τον COVID-19:

ΣΧΗΜΑ 13.

Αφότου ξέσπασε η πανδημία του COVID-19, έχετε αντιμετωπίσει πρόβλημα σε κάποιον από τους ακόλουθους τομείς;

Απαντήθηκαν: 86 | Παραλείφθηκαν: 24



«Η δουλειά μας [ως σερβιτόρων] έχει ανασταλεί επειδή τα εστιατόρια είναι κλειστά λόγω του λοκντάουν. Μας είπαν ότι θα επιστρέψαμε στη δουλειά μας σε μερικούς μήνες, αλλά ακόμα δεν ξέρουμε πότε. Πήραμε 740 ευρώ από την πρώτη κρατική ενίσχυση στην Ελλάδα και 534 ευρώ από τη δεύτερη, επειδή είμαστε σε αναστολή εργασίας. Μια από τις έγνοιες μας είναι που δεν παίρνουμε φιλοδωρήματα και το μεροκάματό μας είναι 17,30 ευρώ τη μέρα, χωρίς τα φιλοδωρήματα – λίγα λεφτά, δεν φτάνουν. Τα φιλοδωρήματα καμιά φορά μπορεί να είναι όσο ένας μισθός, ανάλογα με το πού δουλεύεις».

Εργαζόμενος σε εστιατόριο, Ομάδα εστίασης 3

«Δεν είμαστε ίσοι. Είμαστε δεύτερης κατηγορίας. Μας θεωρούν σκλάβους τους. Στο ξενοδοχείο όπου δουλεύω, μου λένε ότι “είμαστε μικρή επιχείρηση, οπότε δεν μπορούμε πλέον να πληρώνουμε ολόκληρο τον μισθό σου, όσο έχουμε COVID-19”. Δεν έχουμε σύμβαση, οπότε μειώνουν απλώς τον μισθό χωρίς να μειώσουν τις ώρες. Έχουμε μικρό εισόδημα».

Εργαζόμενος σε ξενοδοχείο, Ομάδα εστίασης 1

Πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες (58%) απάντησαν ότι τα οικονομικά βάρη τους αυξήθηκαν επειδή οι ίδιοι κόλλησαν COVID-19 (21% των ερωτηθέντων) ή κάποιο μέλος της οικογένειάς τους κόλλησε COVID-19 (41%) (ΣΧΗΜΑ 13).

Ενώ ο ρατσισμός και οι διακρίσεις ήταν πρόβλημα για πάνω από το 22,5% των ερωτηθέντων πριν από την πανδημία, τα περιστατικά ρατσισμού και διακρίσεων σχεδόν διπλασιάστηκαν (37%) αφότου ξέσπασε η πανδημία (ΣΧΗΜΑ 13). Ένας συμμετέχων στην έρευνα εξήγησε την εμπειρία του με τον COVID-19 ως εξής:

«Υπάρχουν αυτοί που θα σε αποφύγουν ή που δεν θα σου μιλήσουν».

Συμμετέχων στην έρευνα

Επίσης, οι ερωτηθέντες αισθάνονταν πιο ευάλωτοι και ότι κινδύνευαν ψυχολογικά στην εργασία τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Κι ενώ μόνο το 12% ανέφερε ότι κινδύνευε να

αναπτύξει ψυχολογικά προβλήματα στην εργασία πριν από την πανδημία, κατά τη διάρκεια της πανδημίας αισθάνθηκαν ότι κινδυνεύουν να αναπτύξουν ψυχολογικά προβλήματα στην εργασία οι διπλάσιοι εργαζόμενοι (23,75%) (ΣΧΗΜΑ 13).

Όταν τους ζητήθηκε να σχολιάσουν πώς αισθάνθηκαν την επίδραση της πανδημίας, ορισμένοι ερωτηθέντες έδωσαν τις ακόλουθες απαντήσεις: «Λιγότερος χρόνος με άλλους συγγενείς και φίλους», «Άγχος» και «Παρανοια».

Για εκείνους που δεν υπέφεραν από μείωση ωραρίου και απολαβών, προέκυψε ένα άλλο πρόβλημα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, που επηρέασε ιδιαίτερα τις οικιακές εργαζόμενες: Τα ωράρια εργασίας έγιναν πολύ μεγαλύτερα, χωρίς καμία αλλαγή στους μισθούς (33,75%). Επιπλέον, πάνω από το 12% των εργαζόμενων αισθάνθηκε ότι υπάρχει μεγαλύτερος κίνδυνος τραυματισμού στην εργασία λόγω του παραταθέντος ωραρίου. Ανάμεσα στις ερωτηθείσες που ήταν οικιακές εργαζόμενες, το 25% δήλωσε ότι οι εργοδότες τις ανάγκασαν να γίνουν εσωτερικές, ενώ προηγουμένως έμεναν σε δικά τους σπίτια, με την ιδιωτική ζωή τους και με πρόσβαση στα δικά τους κοινωνικά δίκτυα. Σε πάνω από το 45% των ερωτηθέντων, οι εργοδότες τους τους είπαν ότι λόγω της πανδημίας δεν μπορούσαν να βλέπουν τους φίλους τους τις μέρες που δεν εργαζόταν, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα για πολλές να χάσουν επαφή με μεγάλο μέρος του κοινωνικού δικτύου τους. Οι συμμετέχουσες στην έρευνα μας περιέγραψαν κάποια από τα προβλήματα που αντιμετώπισαν με την πανδημία:

«Για να κρατήσω τη δουλειά μου, από εξωτερική έγινα εσωτερική».

«Ο εργοδότης μου επέμεινε να μην παίρνω άδειες».

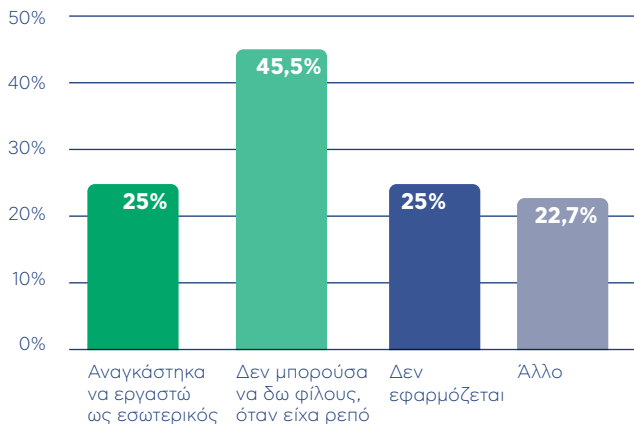
«Ήταν πολύ δύσκολο να μη βλέπω τους συγγενείς και τους φίλους μου. Όμως, είμαι ευγνώμων για τα κοινωνικά δίκτυα και τις βιντεοκλήσεις».

Συμμετέχουσες στην έρευνα

ΣΧΗΜΑ 14.

Αν εργάζεστε στον τομέα της φροντίδας ή της οικιακής εργασίας, έχετε αντιμετωπίσει κάποια από τις ακόλουθες μεταβολές, αφότου ξέσπασε η πανδημία του COVID-19 τον Μάρτιο του 2020;

Απαντήθηκαν: 44 | Παραλείφθηκαν: 66



Μια οικιακή εργαζόμενη στην ομάδα εστίασης μας περιέγραψε την εμπειρία στενής της φίλης που αναγκάστηκε να γίνει εσωτερική:

«Η συγγάτοικός μου ήταν εξωτερική προηγουμένως. Όμως, ο εργοδότης τής ζήτησε να μείνει στο σπίτι, επειδή δεν ήθελε να έχει καμία επαφή με άλλους ανθρώπους λόγω –καταλαβαίνετε– της πανδημίας. Αναγκάστηκε να εργαστεί ως εσωτερική. Της είπαν ότι έπρεπε να διαλέξει: “Αν θέλεις να κρατήσεις τη δουλειά σου, έλα και κλείσου στο σπίτι”. Ο μισθός της δεν είναι κακός, αλλά θα έπρεπε να μπορείς να αποφασίσεις εσύ αν θέλεις να είσαι εσωτερική ή εξωτερική».

Οικιακή εργαζόμενη, Ομάδα εστίασης 1

Η Ellene Sana, γνωστή ακτιβίστρια του Center for Migrant Advocacy στις Φιλιππίνες, εξήγησε αυτό το φαινόμενο προσπαθώντας να αναδείξει την παγκόσμια διάσταση του:

«Οι Φιλιππινέζοι είναι παντού: επισήμως, σε περισσότερες από διακόσιες χώρες και επικράτειες. Και όταν ξέσπασε ο COVID-19, πιστεύω ότι πολλοί από εμάς, πολλοί μετανάστες, βρέθηκαν εκτεθειμένοι στον ιό και διώχθηκαν από τις δουλειές τους. Επειδή οι εργαζόμενοι μας στην πλειονότητά τους –πάνω από το 62% των μεταναστριών εργαζόμενων, με βάση τα περσινά δεδομένα– είναι απασχολούμενοι στην οικιακή εργασία. Και η φύση της δουλειάς περιλαμβάνει στενή επαφή κτλ. Οπότε δεν είναι ότι, εντάξει, μπορεί να κολλήσεις την ασθένεια – δεν λέω αυτό. Το κύριο ζήτημα με το λοκντάουν είναι ότι όλα τα μέλη του νοικοκυριού είναι μέσα στο σπίτι. Είναι όλοι πολύ χαρούμενοι, αλλά αυτό, φυσικά, συμβαίνει εις βάρος της οικιακής εργαζόμενης, οπότε, ακόμα και στο ρεπό τους, ξέρετε, σε αυτή τη μία μέρα ρεπό τη βδομάδα, που τους αρνούνται, [οι εργοδότες] μπορούν πάντα να χρησιμοποιήσουν σαν πρόσχημα το ότι “ω, δεν σου κάνει καλό αυτό!” επειδή, κατά πάσα πιθανότητα, θα ήσουν πιο εκτεθειμένη στον ιό, αν έβγαινες έξω. Οπότε, αυτό είναι ένα ζήτημα για τις γυναίκες μας, οι οποίες εργάζονται κυρίως ως οικιακές εργαζόμενες».

Πάνω από το 6% των ερωτηθέντων έχασε τη δουλειά του ξαφνικά, χωρίς καμία αποζημίωση ή εξήγηση, εξαιτίας της πανδημίας.

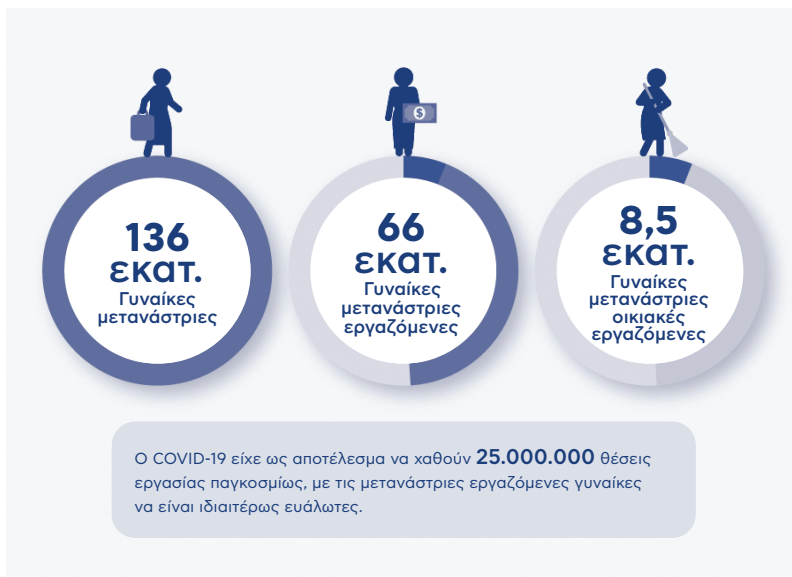
Με την υπάρχουσα χαλαρή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, οι μετανάστες εργαζόμενοι συχνά θεωρούν πολυτέλεια την ασθένεια, καθώς θα μπορούσαν να χάσουν ξαφνικά τη δουλειά τους ως αποτέλεσμα. Είναι μια δικαιολογημένη πηγή ανησυχίας. Ο COVID-19 ενέτεινε αυτή την αγωνία. Πάνω από το 20% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι έχασε τη δουλειά του λόγω ασθενείας (ΣΧΗΜΑ 15). Μια συμμετέχουσα σε ομάδα εστίασης μας μίλησε για την περίπτωση του άντρα της:

«Ο άντρας μου αρρώστησε λόγω του άγχους που του δημιουργούσε η δουλειά του. Δούλευε για χρόνια χωρίς ρεπό, και πλέον έχει υπέρταση. Τώρα έχασε τη δουλειά του, χωρίς καμία αποζημίωση, λόγω της κατάστασης της υγείας του. Δεν είναι δίκαιο!»

Οικιακή εργαζόμενη, Ομάδα εστίασης 1

ΓΡΑΦΗΜΑ 2.

Απώλεια εργασίας για τις μετανάστριες εργαζόμενες κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19. (UN Women, «Explainer: How COVID-19 impacts women and girls,» 2021, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y2r8mbvv>)

**ΣΧΗΜΑ 15.**

Έχετε χάσει ποτέ τη δουλειά σας λόγω ασθένειας;

Απαντήθηκαν: 68 | Παραλείφθηκαν: 42



Πάνω από το 60% των ερωτηθέντων δεν έλαβε κανένα επίδομα που να σχετίζεται με τον COVID-19 από την Overseas Welfare Workers' Administration (Διεύθυνση Πρόνοιας για τους Εργαζόμενους στο Εξωτερικό), ενώ μόνο γύρω στο 37% έλαβε (ΣΧΗΜΑ 16). Όσοι από τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης εργάζονται σε εστιατόρια μας είπαν επίσης ότι έλαβαν κάποια επιδόματα από την ελληνική κυβέρνηση λόγω του ότι ήταν σε προσωρινή αργία. Ωστόσο, δεν

το θεώρησαν επαρκή συνεισφορά για να βγάλουν το μεροκάματό τους, για πολλούς λόγους, μεταξύ άλλων, επειδή δεν λάμβαναν φιλοδωρήματα από πελάτες. Ένας συμμετέχων σε ομάδα εστίασης έχασε τη δουλειά του λόγω της πανδημίας, αλλά καθώς ήταν εξωτερικός συνεργάτης στα χαρτιά, δεν μπορούσε να λάβει ενίσχυση από τις Φιλιππίνες, διότι δεν μπορούσε να αποδείξει στις φιλιππινέζικες αρχές ότι έχασε τη δουλειά του:

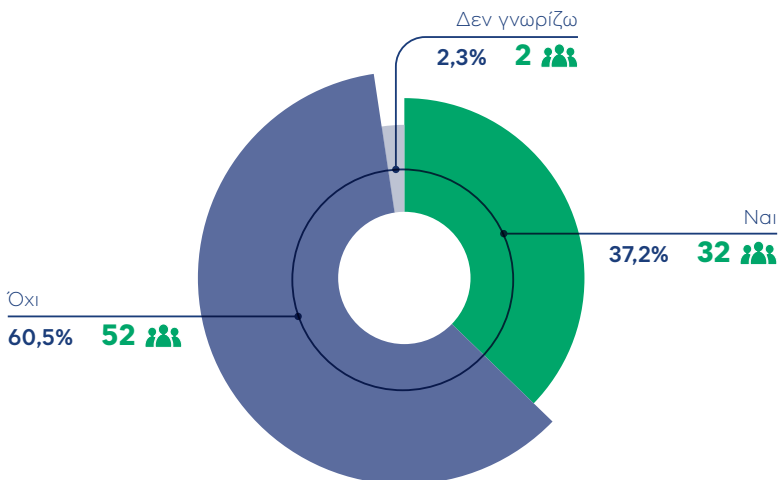
«Οι Φιλιππίνες έδωσαν ενίσχυση σε ανθρώπους που δεν εργάζονται· επομένως, πρέπει να αποδείξεις ότι δεν εργάζεσαι, ή χρειάζεσαι ένα πιστοποιητικό από τον εργοδότη ότι έφυγες από τη δουλειά λόγω COVID-19. Αν το έχεις, τότε δικαιούσαι ενίσχυση 200 ευρώ από τη φιλιππινέζικη κυβέρνηση... Οι ναυτικοί δικαιούνται κατά κύριο λόγο αυτή την ενίσχυση λόγω COVID-19, αλλά όσοι δεν έχουν ΙΚΑ, δεν δικαιούνται αυτή την ενίσχυση στην αρχή της πανδημίας. Δεν μπορώ να δείξω ΙΚΑ από τον εργοδότη μου, είμαι αυτοαπασχολούμενος σύμφωνα με το ΙΚΑ, επειδή ο εργοδότης μου αρνείται να πληρώσει ΙΚΑ».

Εργαζόμενος σε γιοτ, Ομάδα Εστίασης 2

ΣΧΗΜΑ 16.

Έχετε λάβει κάποιο επίδομα από τον Overseas Welfare Workers' Administration (OWWA) που να σχετίζεται με την πανδημία του COVID-19;

Απαντήθηκαν: 86 | Παραλείφθηκαν: 24



ΣΥΜΒΟΛΑΙΑ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΕΣ

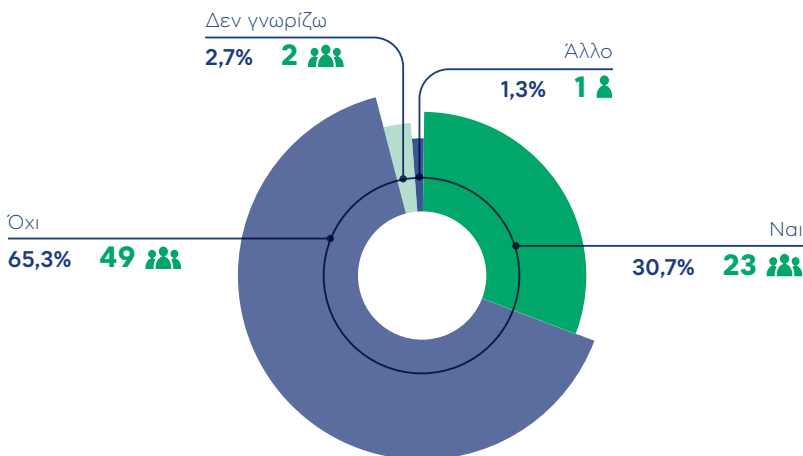
Οι ανεπίσημες συμφωνίες εργασίας σε ωριαία βάση είναι διαδεδομένες στην Ελλάδα, συνθήκη που εντάθηκε με την οικονομική κρίση.³⁴ Σπανίως συναντάμε συμβάσεις ανάμεσα στους ερωτηθέντες, γεγονός που υποδηλώνει ότι τα ποσοστά ανεπίσημης εργασίας είναι πολύ υψηλά στο συγκεκριμένο εργατικό δυναμικό.

Όταν ρωτήθηκαν αν είχαν σύμβαση στην εργασία τους, περίπου τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων (65,3%) είπαν ότι δεν είχαν, το 30,7% είπε ότι είχε και το 2,7% ότι δεν γνώριζε αν είχε ή όχι (ΣΧΗΜΑ 17). Από εκείνους που είπαν ότι δεν είχαν σύμβαση, μόνο το 26,7% επιχείρησε να αποκτήσει.

ΣΧΗΜΑ 17.

Έχετε κάποια γραπτή σύμβαση για την τρέχουσα εργασία σας;

Απαντήθηκαν: 75 | Παραλείφθηκαν: 35



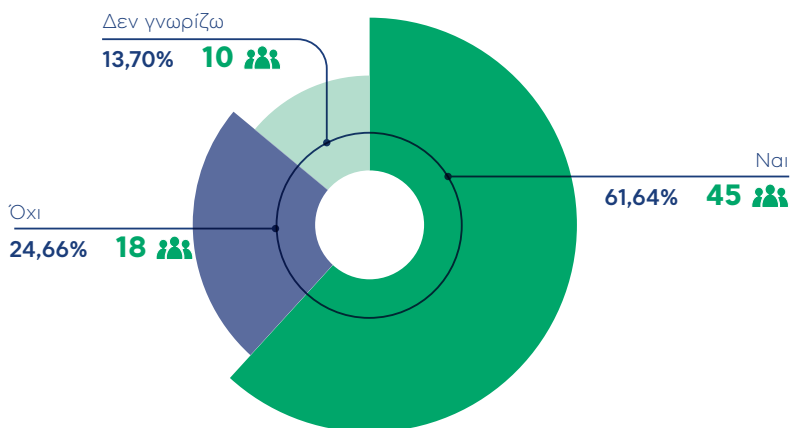
³⁴. Βλ. Gialis, S., & Herod, A. (2014). «Of steel and strawberries: Greek workers struggle against informal and flexible working arrangements during the crisis». *Geoforum*, 57, σσ. 138-149. Floros, K., & Jorgensen, M. B. (2020), «Tracing the future of migrants' labor relations: Experiences of institutionalized migrant precarity in Denmark and Greece». *Political Geography*, 77, σσ. 102-120.

Παράλληλα, σχεδόν τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων (61,64%) επιβεβαίωσαν ότι οι εργοδότες τους είχαν δηλώσει την εργασία τους στο ΕΡΓΑΝΗ, στη βάση δεδομένων του Υπουργείου Εργασίας.³⁵ Σχεδόν το ένα τέταρτο (24,66%) είπε ότι οι εργοδότες τους δεν είχαν δηλώσει την εργασία τους στο ΕΡΓΑΝΗ, και το 13,7% δεν γνώριζε (ΣΧΗΜΑ 18).

ΣΧΗΜΑ 18.

Ο εργοδότης δηλώνει την εργασία σας στην ηλεκτρονική βάση ΕΡΓΑΝΗ;

Απαντήθηκαν: 73 | Παραλείφθηκαν: 37



35. Πριν από τη διεξαγωγή της έρευνας, μέλη της ερευνητικής ομάδας πίστευαν ότι οι ερωτηθέντες μπορεί να μην είχαν εντελώς σαφή εικόνα του πώς θα έμοιαζε μια επίσημη σύμβαση ή του τι είναι το ΕΡΓΑΝΗ. Είναι πιθανό κάποιοι ερωτηθέντες να μην έχουν δει ποτέ τη σύμβασή τους, καθώς μπορεί να μην έλαβαν ποτέ αντίγραφο (πρακτική διόλου ασυνήθιστη σε αρκετούς τομείς απασχόλησης που επανδρώνονται κυρίως από μετανάστες) ή μπορεί οι εργοδότες τους να τους έχουν δηλώσει στη βάση δεδομένων του ΕΡΓΑΝΗ, αλλά χωρίς να έχουν υπογράψει σύμβαση, γεγονός εξαιρετικά προβληματικό, αλλά τεχνικά επαρκές για να είναι –τουλάχιστον, εν μέρει– επίσημη η απασχόληση όσον αφορά το ελληνικό κράτος. Τέλος, υπάρχουν και άτομα στα οποία –καθώς οι εργοδότες τους δεν τους κοινοποίησαν οποιοδήποτε έγγραφο, αν υποθέσουμε ότι υπήρχε– μπορεί να είπαν ότι έγινε επίσημη πρόσληψη, ενώ δεν είχε γίνει.

Εδώ θα πρέπει να σημειώσουμε ότι ένας μισθωτός εργαζόμενος στην Ελλάδα μπορεί να έχει σύμβαση, αλλά να μην έχει δηλωθεί στο ΕΡΓΑΝΗ από τον εργοδότη του ή το αντίστροφο. Εντούτοις, το να υπάγονται μόνο στο ένα από τα δύο καθεστώτα καθιστά τους εργαζόμενους πιο επισφαλείς (και στις περισσότερες περιπτώσεις, αντικατοπτρίζει την αποτυχία να ολοκληρωθεί η νομική διαδικασία από πλευράς του εργοδότη). Για να είναι πλήρως προστατευμένος από την εργατική νομοθεσία, ένας μισθωτός εργαζόμενος στην Ελλάδα θα πρέπει να έχει σύμβαση και να είναι δηλωμένος στο ΕΡΓΑΝΗ. Μόνο για έναν στους πέντε (21,3%) ερωτηθέντες ισχύουν και τα δύο, ενώ για έναν στους τέσσερις (24%) κανένα από τα δύο.

Όταν ρωτήθηκαν τι είδους σύμβαση έχουν, το 38% είπε ότι έχει σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου (ΣΧΗΜΑ 19). Οι περισσότεροι ερωτηθέντες είπαν ότι πληρώνονται μια φορά τον μήνα (σε κάποιες περιπτώσεις, δύο, και σε άλλες, σε εβδομαδιαία βάση), ενώ το 31,25% είπε ότι είχε συναντήσει δυσκολία να πληρωθεί εγκαίρως. Κάποιοι είπαν ότι αυτό συνέβαινε επειδή η τελευταία κρίση³⁶ είχε επιβαρύνει τους

ΣΧΗΜΑ 19.

Σε τι καθεστώσ απασχόλησης υπάγεστε αυτή τη στιγμή;

Απαντήθηκαν: 84 | Παραλείφθηκαν: 26



36. Δεν διευκρινίζεται σε ποια κρίση αναφέρονται, αλλά δεδομένης της

εργοδότες τους, ενώ άλλοι το απέδωσαν σε έλλειψη υπευθυνότητας του εργοδότη τους. Οι απαντήσεις στην έρευνα περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

«Έλλειψη υπευθυνότητας από πλευράς του εργοδότη».

«Πάντα το ξεχνάνε».

«Λόγω της κρίσης».

«Ισχυρίζεται ότι η επιχείρησή του δεν πηγαίνει καλά».

«Ανεύθυνος εργοδότης».

«Ξεχνάει».

Συμμετέχοντες στην έρευνα

Όταν ρωτήθηκαν αν είχαν προσπαθήσει εντούτοις να πληρωθούν στην ώρα τους, το 55,10% απάντησε πως «όχι». Αυτό υποδηλώνει ότι στην πλειονότητά τους αισθάνονται είτε φόβο είτε επιφύλαξη να ζητήσουν καθυστερημένους μισθούς, απλήρωτους μισθούς ή την πληρωμή υπερωριών από τους εργοδότες τους. Ανάμεσα σε εκείνους που προσπάθησαν να αποκαταστήσουν ζητήματα πληρωμών, πολλοί χρειάστηκε είτε να υπενθυμίσουν στους εργοδότες –ή στους υπευθύνους– να τους πληρώσουν πριν από ή μετά την αναμενόμενη ημερομηνία είτε να προσφύγουν σε δικηγόρο ή σε μη κυβερνητική οργάνωση, για να μεσολαβήσει ή να τους εκπροσωπήσει (ή, τουλάχιστον, για να μάθουν τα διάφορα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, που συνδέονται με τη διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους).³⁷ Ένας ερωτηθείς παραιτήθηκε από τη δουλειά του έπειτα από συζήτηση

χρονικής στιγμής που δόθηκαν οι απαντήσεις (τις πρώτες βδομάδες του 2022), υποθέτουμε ότι πρόκειται για αναφορά στα οικονομικά προβλήματα που επέφερε η πανδημία.

37. Τα νομικά έξοδα και οι αμοιβές των δικηγόρων, κάποιες φορές μόνο για συμβουλευτική, δεν εγγυώνται ούτε την έγκαιρη πληρωμή των δεδουλευμένων ούτε την αποζημίωση των δαπανών που προκύπτουν.

με τους εργοδότες του, επειδή εκείνοι αρνήθηκαν να του πληρώσουν τα δεδουλευμένα του. Μεταξύ των απαντήσεων στην έρευνα, βλέπουμε τα ακόλουθα σχόλια πάνω στο θέμα:

«Τους το υπενθύμισα με μήνυμα μια μέρα πριν από τη μέρα πληρωμής».

«Συμβουλευτήκα δικηγόρο και τον ΟΑΕΔ».

«Τους έστειλα μήνυμα ότι χρειάζομαι χρήματα για την οικογένειά μου».

«Ζητούσα τον μισθό μου κάθε φορά που υπήρχε καθυστέρηση».

«Μίλησα στον αρχιμάγειρα για το θέμα».

«Μίλησα στο αφεντικό –για την τιμή των όπλων– και μετά παραιτήθηκα».

«Αν δεν πληρώνεσαι τη σωστή ώρα, είναι καλύτερα να παραιτηθείς».

Συμμετέχοντες στην έρευνα

Όταν ρωτήθηκαν σε ποιον θα προσέφευγαν για βοήθεια, αν αντιμετώπιζαν αντίστοιχα προβλήματα με την πληρωμή τους στο μέλλον, απάντησαν, μεταξύ άλλων, σε δικηγόρο που να ειδικεύεται στο εργατικό δίκαιο, σε οργανισμούς όπως το ΙΚΑ, η OWWA³⁸ και η KASAPI, ή στην πρεσβεία, αφού μίλούσαν πρώτα στους εργοδότες τους.

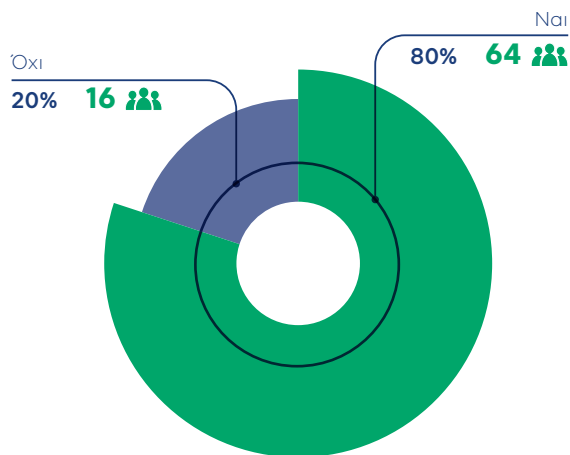
Εν τω μεταξύ, το 80% των ερωτηθέντων στέλνει χρήματα σε συγγενείς του στο εξωτερικό. Αυτό συνεπάγεται ότι οι πι-

38. Philippine Overseas Welfare Workers' Administration. Στην ιστοσελίδα του (<https://tinyurl.com/t3czk4w>), ο OWWA συστήνεται ως εξής: «Η Διεύθυνση Πρόνοιας για τους Εργαζόμενους στο Εξωτερικό (OWWA) είναι μια υπηρεσία που υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Απασχόλησης και αποτελεί οργανισμό μελών. Προστατεύει και προωθεί την ευημερία των Φιλιππινέζων Εργαζόμενων στο Εξωτερικό (OFW) και των εξαρτώμενων από αυτούς».

θανές καθυστερήσεις πληρωμών ή η κλοπή δεδουλευμένων θα επηρέαζαν όχι μόνο τους ίδιους και τις οικογένειές τους εδώ, αλλά και (πιθανά ευάλωτους ή εξαρτώμενους) συγγενείς στο εξωτερικό, οι οποίοι μπορεί να λάμβαναν τα εμβάσματα με καθυστέρηση ή και ποτέ.

ΣΧΗΜΑ 20.**Στέλνετε χρήματα σε συγγενείς στο εξωτερικό;**

Απαντήθηκαν: 80 | Παραλείφθηκαν: 30



ΠΛΑΙΣΙΟ 2

Τι είναι η κλοπή δεδουλευμένων;

Λέγοντας «κλοπή δεδουλευμένων», εννοούμε ότι δεν πληρώνεσαι για τη δουλειά που έχεις ήδη κάνει. Παραδείγματα κλοπής δεδουλευμένων είναι ο εργοδότης να πληρώνει λιγότερο από τον κατώτατο μισθό ή να μην πληρώνει υπερωρίες και δώρα, να παρακρατεί ποσά ή να μην πληρώνει καθόλου.

Κι ενώ η κλοπή δεδουλευμένων είναι διαδεδομένο πρόβλημα στην Ελλάδα, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης,³⁹ οι μετανάστες εργαζόμενοι είναι ακόμα πιο ευάλωτοι εξαιτίας της έλλειψης συμβάσεων, εγγράφων, ευέλικτης εργασίας και των περιορισμένων εργατικών γνώσεων όσον αφορά την εργατική νομοθεσία.

Στη συνέντευξή μας με την Ellene Sana από το Center for Migrant Advocacy (CMA) των Φιλιππίνων, μοιράστηκε μαζί μας κάποιες ενδιαφέρουσες πληροφορίες για το πώς βιώνουν την κλοπή δεδουλευμένων οι Φιλιππινέζοι σε όλο τον κόσμο. Επίσης, μας έδωσε κάποιες συμβουλές για το πώς να την αντιμετωπίσουμε αποτελεσματικότερα:

Ντιλάρα Ντεμίρ: «Θα μπορούσατε να μας περιγράψετε με λίγα λόγια τις συχνότερες καταγγελίες που δέχεστε ή τις περιπτώσεις που αντιμετωπίζετε;»

Ellene Sana: «Στην πραγματικότητα, η διευκόλυνση των πληττόμενων εργαζόμενων είναι σταθερό κομμάτι της λειτουργίας του CMA. Και κάθε χρόνο φτάνουν σε εμάς

³⁹. Voskeritsian, H., Kapotas, P., Kornelakis, A., & Veliziotis, M. (2019), «The dark side of the labour market: Institutional change, economic crisis and undeclared work in Greece during the crisis», στο: V. Pulignano και F. Hendrickx (επιμ.), *Employment Relations in the 21st Century: Challenges for Theory and Research in a Changing World of Work*. Kluwer Law International.

πάνω από εκατό υποθέσεις. Ετησίως, πάνω από το 60% προέρχεται από γυναίκες μετανάστριες εργαζόμενες. Έτσι, οι κορυφαίες καταγγελίες των εργαζόμενων που έρχονται σε εμάς για βοήθεια έχουν την ακόλουθη σειρά: μη καταβολή δεδουλευμένων, εξευτελιστικές αμοιβές και εξουθενωτικά ωράρια. Το καταλαβαίνεις ότι δουλεύεις υπερβολικά και δεν πληρώνεσαι για τις υπηρεσίες που έχεις παράσχει. Και μετά έρχονται η λεκτική κακοποίηση και η φυσική κακοποίηση. Έπειτα, οι ανεπαρκείς και υποβαθμισμένες βιοτικές και εργασιακές συνθήκες. Λοιπόν, χρόνος μπαίνει, χρόνος βγαίνει, αυτές είναι οι συνηθέστερες καταγγελίες τόσο από άντρες όσο και από γυναίκες εργαζόμενες. Και μάλιστα, όπως φυσικά περιμέναμε, το 2020 ο αριθμός των υποθέσεων αυξήθηκε. Έτσι, μέχρι πέρσι τον Οκτώβριο, του 2019, και για δώδεκα μήνες, αντιμετωπίσαμε εκατόν ενενήντα δύο υποθέσεις. Για το 2020, μέχρι τον Οκτώβριο είχαμε ήδη να αντιμετωπίσουμε πάνω από διακόσιες υποθέσεις. Και πάλι, οι περισσότερες καταγγελίες είχαν να κάνουν με τα δεδουλευμένα. Φυσικά, αυτή η συνθήκη δεν αφορά αποκλειστικά τους Φιλιππινέζους μετανάστες εργαζόμενους. Ιδιαίτερα στις Χώρες του Κόλπου, όπου υπάρχουν πολλές άλλες εθνικότητες και από όπου επαναπατρίζονται κατά δεκάδες χιλιάδες, το βασικό ζήτημα είναι τα απλήρωτα δεδουλευμένα. Το CMA είναι μέρος ενός περιφερειακού δικτύου που ονομάζεται *Migrant Forum in Asia*⁴⁰ και, μαζί με το Κέντρο Αλληλεγγύης και τα ωματεία, πήραν την πρωτοβουλία να ξεκινήσουν μια εκστρατεία, την οποία ονόμασαν «Justice for Wage Theft».⁴¹ Στόχος της καμπάνιας είναι να επισημάνει ότι,

40. Migrant Forum in Asia, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y5mxav9h>

41. Justice for Wage Theft, Call for an Urgent Justice Mechanism for Repatriated Migrant Workers, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yxea6cpr>

κατά τη διάρκεια της πανδημίας, εκατοντάδες χιλιάδες μετανάστες εργαζόμενοι επαναπατρίζονται χωρίς να έχουν πληρωθεί τα δεδουλευμένα τους – μιλάμε για χρήματα για τα οποία είχαν ήδη δουλέψει, αλλά δεν τους πλήρωναν οι εργοδότες τους. Ομοίως, όσοι δικαιούνταν να λάβουν χρηματικό μπόνους επειδή είχαν μείνει με τον ίδιο εργοδότη για περισσότερο από ένα χρόνο, ούτε κι αυτοί το έλαβαν (ούτε βέβαια και επιδόματα λήξης της απασχόλησης, όπως τα λένε στις Χώρες του Κόλπου). Γι' αυτό, λοιπόν, συμμετέχουμε σε αυτή την καμπάνια –πρόκειται για παγκόσμια καμπάνια–, για να θίξουμε το ζήτημα της κλοπής δεδουλευμένων, που συντελείται εις βάρος των μεταναστών εργατών. Αυτό είναι το νούμερο ένα ζήτημα, αλλά και πάλι, πάνω από το 60% των υποθέσεων που αντιμετωπίζουμε στο CMA προέρχονται από γυναίκες μετανάστριες εργαζόμενες και αφορούν οικονομική βία, αλλά και φυσική και λεκτική κακοποίηση· όμως, και η έμφυλη βία είναι βέβαια επίσης αρκετά συχνή μεταξύ των γυναικών μεταναστριών εργαζόμενων».



Γράφημα 3.

Αφίσα της Arby Hamiya Saquilabon για την κλοπή δεδουλευμένων (Online gallery της καμπάνιας Justice for Wage Theft, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y6eh52yh>).

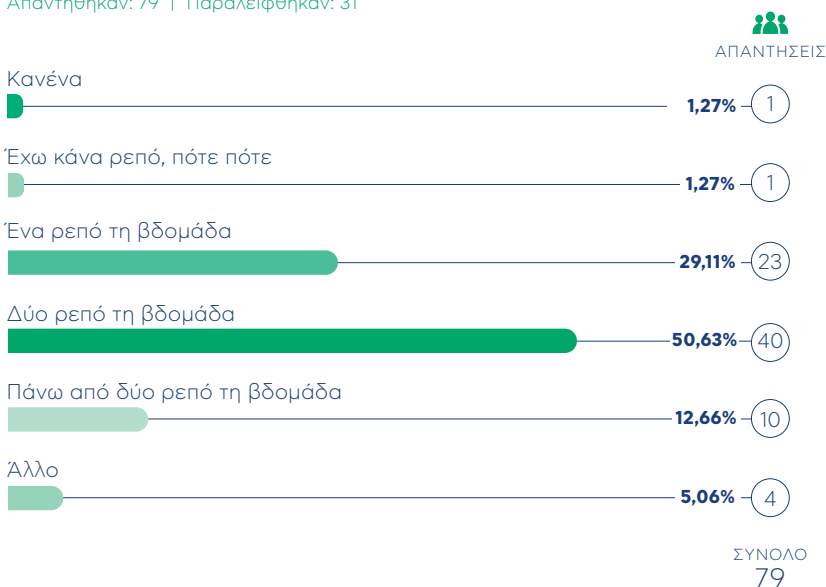
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ

Ενώ οι αμοιβές και οι συμβάσεις είναι κεντρικά ζητήματα, το ίδιο ισχύει και για τις εργασιακές συνθήκες των μεταναστών εργαζόμενων. Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες εργάζονται πέντε μέρες τη βδομάδα, ενώ το 42,11% εργάζεται τα Σάββατα και το 17,11% τις Κυριακές. Ο μέσος αριθμός ημερών που εργάζονται είναι 5,27 μέρες τη βδομάδα. Ένα 5,2% των ερωτηθέντων εργάζεται συνήθως επτά μέρες τη βδομάδα. Το 50,6% των ερωτηθέντων παίρνει δύο ρεπό τη βδομάδα στον χώρο εργασίας του, ενώ το 29,1% έχει μόνο ένα ρεπό τη βδομάδα (ΣΧΗΜΑ 21).

ΣΧΗΜΑ 21.

Πόσα ρεπό έχετε τη βδομάδα;

Απαντήθηκαν: 79 | Παραλείφθηκαν: 31



Οι περισσότεροι αισθάνονται ότι ο χώρος εργασίας τους είναι σε γενικές γραμμές ικανοποιητικός από άποψη σωματικής υγείας και ασφάλειας (93,15%), αλλά ένα 6,58% απάντησε ότι δεν είναι. Από εκείνους που είπαν ότι δεν είναι, δόθηκαν οι ακόλουθες επεξηγήσεις:

- ❑ Εργάζονται τόσο πολλές ώρες, ώστε κουράζονται υπερβολικά, γεγονός που αυξάνει τον κίνδυνο να τραυματιστούν (30%).
- ❑ Δεν τους παρέχεται ο κατάλληλος προστατευτικός εξοπλισμός (30%).
- ❑ Έχουν δεχτεί σωματική βία από τον εργοδότη ή τους συναδέλφους τους (10%).

Σε μια ομάδα εστίασης με εργαζόμενους σε γιοτ ή σκάφη αναψυχής, ένας από τους συμμετέχοντες αφηγήθηκε τη δική του ιστορία σε σχέση με ζητήματα υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας. Η ιστορία περιγράφει εύστοχα το πώς η υγεία και η ασφάλεια των μεταναστών εργαζόμενων έγκειται στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη, χωρίς καμία νομική ή θεσμική προστασία:

«Αφού δούλεψα σε αγροκτήματα και εργοστάσια “μαύρα”, χωρίς χαρτιά, τη δεκαετία του '80, έπιασα δουλειά στο σκάφος αναψυχής μιας οικογένειας. Δουλεύω εκεί πάνω από είκοσι οκτώ χρόνια. Όταν ζούσα στο μεγάλο ενοικιαζόμενο σκάφος, σε κάθε διαδρομή ψάχναμε για έναν καλό εργοδότη, ενώ κάποιες φορές είχαμε κακούς, κακοποιητικούς καπετάνιους. Ένας καπετάνιος ήταν πολύ κακοποιητικός. Ήθελε να μένω κάθε μέρα μέσα, κι ακόμα κι όταν έβγαινα στη μαρίνα, δεν του άρεσε. Ήθελε να είμαι πάντα πάνω στο σκάφος, δεν ήθελε να κατεβαίνω στη μαρίνα. Όσο για τα ατυχήματα, ανά πάσα στιγμή μπορεί να συμβεί κάτι, όπως μου συνέβη εμένα, όταν είχα ένα ατύχημα στο σκάφος: Έκοψα τα δάχτυλά μου με το σκοινί. Αλλά είμαι τυχερός γιατί ο εργοδότης μου έκανε τα πάντα: Με πήραν με ελικόπτερο και με πήγαν στο νοσοκομείο. Αλλά αν κάποιος έχει το ίδιο ατύχημα και ο εργοδότης του προτιμά να μη βοηθήσει, τότε την έχει άσχημα. Ξέρω Φιλιππινέζους που πέθαναν χωρίς καμία βοήθεια, ξέρω Φιλιππινέζους που τραυματίστηκαν και μέχρι

σήμερα παλεύουν για τα δικαιώματά τους στην Ελλάδα. Σε αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης δεν έχει καμία υποχρέωση να σε φροντίσει από νομική άποψη. Θα σας δώσω ένα παράδειγμα: Ένας φίλος μας έπεσε και χτύπησε στον χώρο εργασίας του πριν από δέκα χρόνια, και μέχρι σήμερα παλεύει για τα δικαιώματά του στο δικαστήριο. Έχει ξοδέψει ένα σωρό λεφτά σε δικηγόρους για να διεκδικήσει τα δικαιώματά του. Μέχρι τώρα δεν έχει λάβει καθόλου χρήματα (αποζημίωση) από τον εργοδότη του λόγω της νομοθεσίας. Δεν υπάρχει νόμος που να μας καλύπτει, αυτός μόνο μπορεί να μας βοηθήσει».

Εργαζόμενος σε γιοτ, Ομάδα εστίασης 2

Ένας στους πέντε ερωτηθέντες (19,7%) αναφέρει ότι αρρώστησε βαριά ή τραυματίστηκε εν ώρα εργασίας, το 70,6% ότι ο εργοδότης δεν παρείχε κάποιας μορφής ιατρική περίθαλψη για την ασθένεια ή τον τραυματισμό, και μόνο το 12,5% ότι έλαβε κάποιας μορφής οικονομική αποζημίωση για την ασθένεια ή το ατύχημα που είχε. Ένας στους πέντε ερωτηθέντες (20,6%) ανέφερε ότι είχε χάσει τη δουλειά του λόγω ασθένειας.

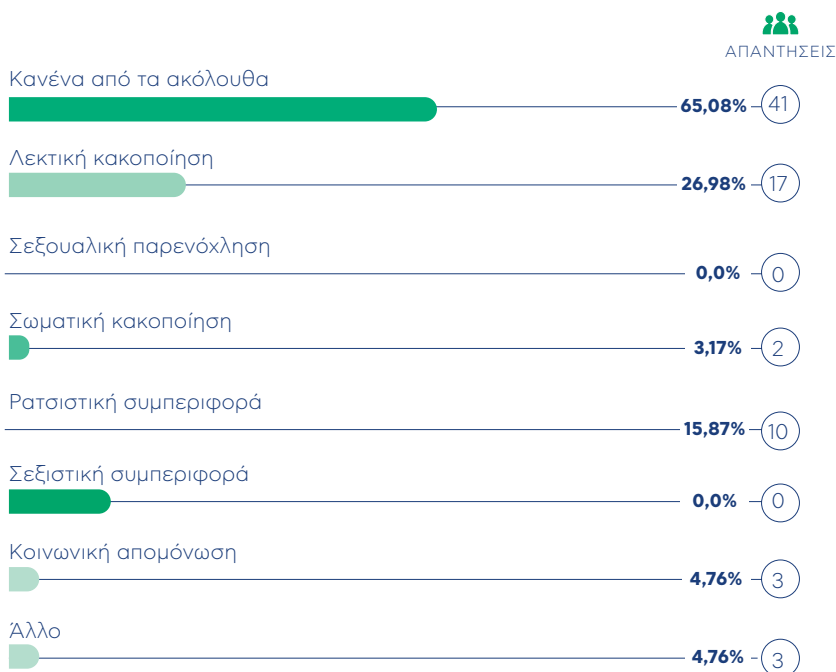
Εκτός από την έλλειψη υγείας και ασφάλειας στην εργασία, η κακοποιητική συμπεριφορά των εργοδοτών αποτελεί σημαντικό πρόβλημα. Όσον αφορά την κακοποίηση στον χώρο εργασίας, αξιοσημείωτος αριθμός ερωτηθέντων ανέφερε κάποια μορφή κακοποίησης, μεταξύ άλλων, λεκτική κακοποίηση (27%) και ρατσιστική συμπεριφορά (15,9%). Μόνο γυναίκες εργαζόμενες ανέφεραν ότι υπέστησαν σωματική κακοποίηση (3,2%). Γύρω στα δύο τρίτα (65,1%) των ερωτηθέντων δεν πιστεύουν ότι έχουν υποστεί τέτοιες συμπεριφορές (ΣΧΗΜΑ 22).

Τα ευρήματά μας δείχνουν επίσης ότι οι Φιλιππινέζοι εργαζόμενοι συχνά δουλεύουν περισσότερο από όσο είναι ασφαλές ή νόμιμο, ότι συχνά δεν λαμβάνουν δώρα ή άδεια και ότι στερούνται ασφαλιστικής κάλυψης. Οι μακροχρόνιες συνέπειες των –συχνά απλήρωτων– υπερωριών έχουν ανησυχητικές προεκτάσεις για τη φυσική και ψυχική ευημερία των ερωτηθέντων.

ΣΧΗΜΑ 22.

Έχετε βιώσει κάτι από τα ακόλουθα στην εργασία σας ή σε προηγούμενες δουλειές;

Απαντήθηκαν: 63 | Παραλείφθηκαν: 47



Ένας στους τρεις (35,21%) δουλεύει υπερωρίες, το 60,56% όχι και το 4,23% «δεν γνωρίζει».

Κατά μέσο όρο, οι ερωτηθέντες εργάζονται 8,3 ώρες τη μέρα, το 37% εργάζεται περισσότερο από οχτώ ώρες τη μέρα και το 8% εργάζεται μεταξύ δεκατεσσάρων και δεκαπέντε ωρών καθημερινά.

Όταν ρωτήθηκαν αν οι υπερωρίες τους ήταν πληρωμένες, το 42,22% είπε: «Ναι», το 51,11%: «Όχι», και το 6,67% ότι «δεν γνωρίζει».

Όταν τους ρωτήσαμε πώς πληρώνονται οι υπερωρίες τους, το 53,33% είπε ότι πληρώνονται «επίσημα», το 10% «ανεπίσημα», το 13,33% ότι δεν πληρώνονται ούτε επίσημα ούτε ανεπίσημα, το 13,33% ότι «δεν γνωρίζει» και το 10% απάντησε: «Άλλο». Όταν τους ζητήσαμε να διευκρινίσουν

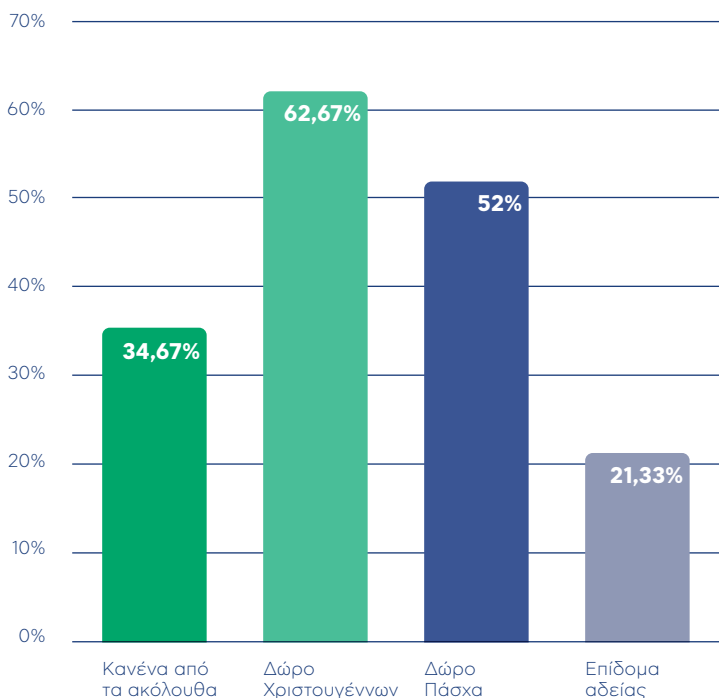
τι εννοούν λέγοντας: «Άλλο», ένας από αυτούς μάς είπε: «Όταν κάνω υπερωρίες, δεν πληρώνομαι», και ένας άλλος μάς είπε: «Μου δίνουν μια μέρα ρεπό αντί για μετρητά».

Όταν τους ρωτήσαμε αν λάμβαναν κάποιο από τα δώρα που ορίζει η ελληνική νομοθεσία για τη μισθωτή εργασία (κυρίως δώρο Χριστουγέννων, δώρο Πάσχα και επίδομα αδείας), δύο στους τρεις ερωτηθέντες (62,67%) είπαν ότι παίρνουν δώρο Χριστουγέννων, οι μισοί (52%) δώρο Πάσχα, ένας στους πέντε (21,33%) επίδομα αδείας και ένας στους τρεις (34,67%) ότι δεν παίρνει τίποτε από τα παραπάνω.

ΣΧΗΜΑ 23.

**Λαμβάνετε ποτέ κάποιο από τα ακόλουθα δώρα;
Επιλέξτε όποια ισχύουν.**

Απαντήθηκαν: 75 | Παραλείφθηκαν: 35

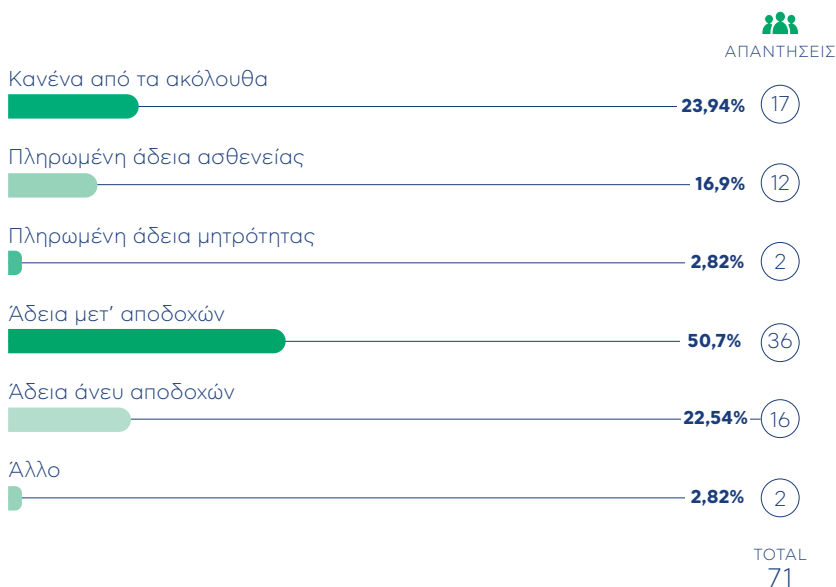


Όταν ρωτήθηκαν αν είχαν λάβει άλλα επιδόματα που συνήθως δικαιούνται οι μισθωτοί εργαζόμενοι, οι μισοί (50,7%) είπαν ότι παίρνουν άδεια μετ' αποδοχών, το 22,5% είπε ότι παίρνει άδεια άνευ αποδοχών, και μόνο το 16,0% είπε ότι παίρνει πληρωμένη άδεια ασθενείας, ενώ το 23,94% δεν λαμβάνει κανένα από τα παραπάνω επιδόματα (ΣΧΗΜΑ 24).

ΣΧΗΜΑ 24.

Στην παρούσα εργασία σας, έχετε λάβει ποτέ κάποιο από τα ακόλουθα από τον εργοδότη σας; Επιλέξτε όσα ισχύουν.

Απαντήθηκαν: 71 | Παραλείφθηκαν: 39



Παράλληλα, το 87,5% είπε ότι έχει κοινωνική ασφάλιση στην τωρινή του εργασία και το 11,25% ότι δεν έχει (το 1,25% «δεν γνωρίζει») (ΣΧΗΜΑ 25).

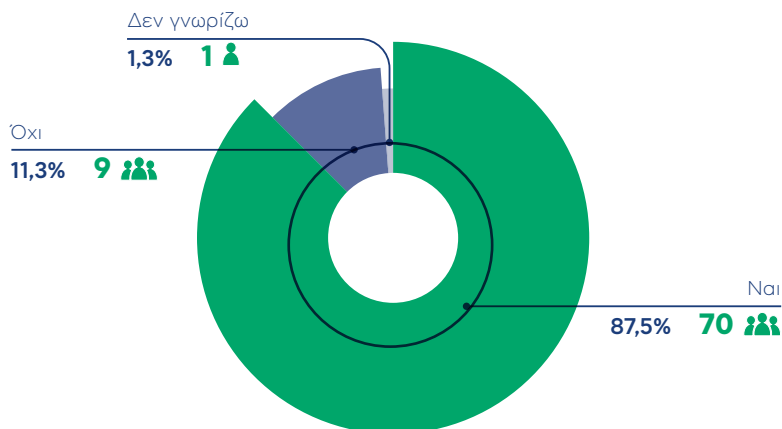
Με εξαίρεση ελάχιστους ερωτηθέντες, σχεδόν όλοι είναι ασφαλισμένοι με ΙΚΑ-ΕΦΚΑ (96,15%).⁴²

⁴². Στο μεταξύ, ελάχιστοι είναι αυτοί που έχουν κάποιας μορφής ιδιωτική ασφάλιση.

ΣΧΗΜΑ 25.

Έχετε κάποιου είδους κοινωνική ασφάλιση στην τωρινή εργασία σας;

Απαντήθηκαν: 80 | Παραλείφθηκαν: 30

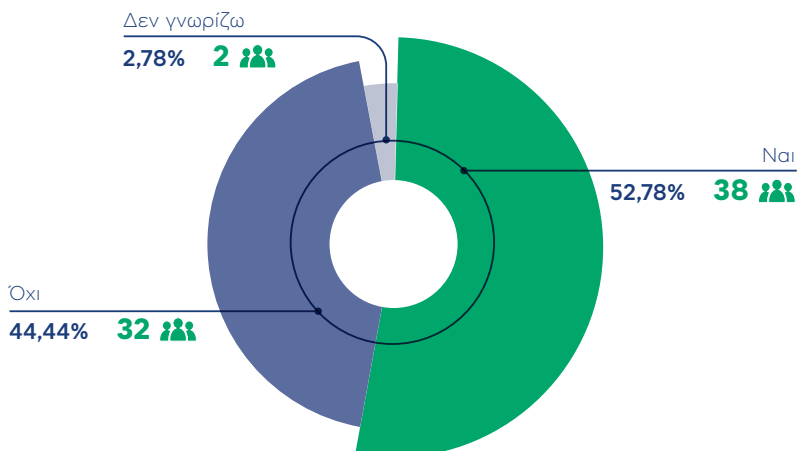


Πάνω από το 52% των ερωτηθέντων είπε ότι έχει εργαστεί στην Ελλάδα χωρίς κανενός είδους κοινωνική ασφάλιση (ΣΧΗΜΑ 26).

ΣΧΗΜΑ 26.

Έχετε εργαστεί ποτέ στην Ελλάδα χωρίς καμία κοινωνική ασφάλιση;

Απαντήθηκαν: 80 | Παραλείφθηκαν: 30



Όσοι δήλωσαν ότι έχουν εργαστεί χωρίς κανενός είδους κοινωνική ασφάλιση, ρωτήθηκαν για πόσο καιρό, και μεγάλο ποσοστό (42,5%) απάντησε ότι αυτό συνέβαινε για περισσότερο από έξι χρόνια.

Ένα 87,5% των ερωτηθέντων έχει κάποιας μορφής κοινωνική ασφάλιση στην εργασία του, ενώ το 11,3% δεν έχει. Τα τέσσερα πέμπτα (80,77%) παίρνουν αυτή τη στιγμή ένσημα για την εργασία τους, το 15,38% όχι και 3,8% «δεν γνωρίζει». Όταν ρωτήθηκαν πόσα ένσημα έχουν συγκεντρώσει σε όλα αυτά τα χρόνια που εργάζονται, μόνο ένας στους τρεις ερωτηθέντες έδωσε ακριβές νούμερο, που είναι κατά μέσο όρο τα 4.847,5 ένσημα (αριθμός που πληροί μία από τις προϋποθέσεις για μειωμένη εθνική σύνταξη, αλλά έχει ακόμα μεγάλη απόσταση από τα έξι χιλιάδες ένσημα που απαιτούνται για την πλήρη εθνική σύνταξη).⁴³

Όταν ρωτήθηκαν πόσα ένσημα συγκεντρώνουν μέσα σε ένα χρόνο, δεν υπήρξαν πολλές ακριβείς απαντήσεις. Κάποιοι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν πόσα ένσημα συγκεντρώνουν σε ένα χρόνο.

Όταν ρωτήθηκαν τι επιδόματα λάμβαναν από το ελληνικό κράτος, το 64% δεν λάμβανε κανένα από αυτά. Από εκείνους που λάμβαναν κάποιο, το 41% λάμβανε επίδομα στέγασης, το 20,5% λάμβανε επίδομα ανεργίας, το 20,5% λάμβανε κοινωνικό μέρισμα, το 17,9% κάρτα ελεύθερων μετακινήσεων και το 12,8% κάποια αποζημίωση σχετική με τον COVID-19 (ΣΧΗΜΑ 27).

Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειώσουμε ότι ο τρόπος που απασχολούνται οι Φιλιππινέζοι μετανάστες δεν αντικατοπτρίζει απαραίτητα την πραγματική τους δουλειά. Ως αποτέλεσμα, μπορεί ενίοτε να χάνουν βασικά επιδόματα. Ένας ερωτηθείς, που ήταν επίσημα δηλωμένος σαν οικιακός

43. Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. τη λίστα με τις Συχνές ερωτήσεις του ΕΦΚΑ, Σύνταξη λόγω γήρατος / Προϋποθέσεις απονομής, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y3d75t9s>

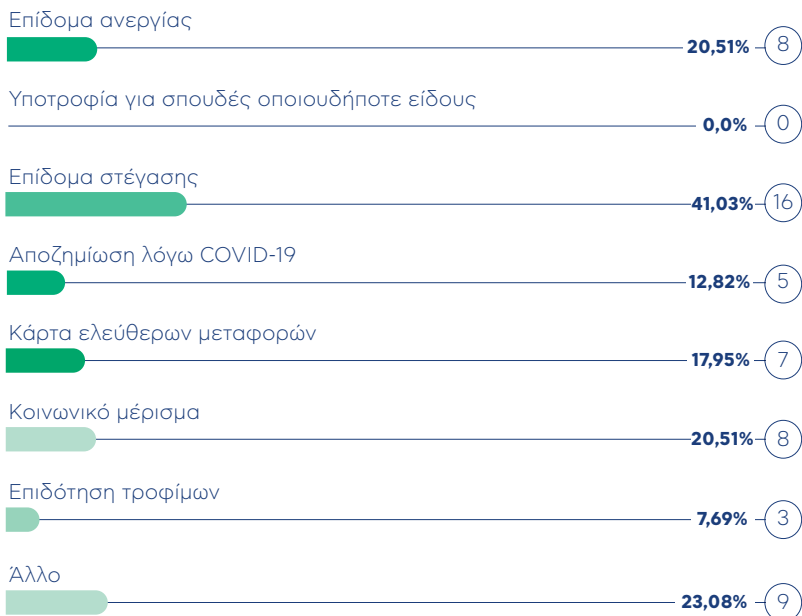
ΣΧΗΜΑ 27.

Ποιες από τις ακόλουθες επιχορηγήσεις έχετε λάβει από το ελληνικό κράτος; Επιλέξτε όσα ισχύουν. Αν δεν έχετε λάβει καμία, αφήστε τα όλα κενά.

Απαντήθηκαν: 39 | Παραλείφθηκαν: 71



ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ



εργαζόμενος, είχε την εντύπωση ότι δηλωνόταν ως εργαζόμενος σε γιοτ και ότι δικαιούνταν κάποια επιδόματα που προέκυψαν από τις πολιτικές αρωγής για τον COVID-19 στην Ελλάδα, όταν ο εργοδότης του πούλησε το σκάφος:

«Οι οικιακοί εργαζόμενοι δεν μπορούν να κάνουν αίτηση στον ΟΑΕΔ [για επίδομα ανεργίας], δεν ξέρω γιατί. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι σε γιοτ είναι δηλωμένοι σαν οικιακοί εργαζόμενοι στο σπίτι του εργοδότη· επομένως, είναι μεγάλο πρόβλημα. Οι άνθρωποι που δουλεύουν σε ξενοδοχεία, γραφεία ή εστιατόρια είναι οι μόνοι που μπορούν να πάρουν επίδομα ανεργίας ή αποζημίωση λόγω COVID-19 από το ελληνικό κράτος. Έχω προσωπική εμπειρία με τον ΟΑΕΔ. Οι εργοδότες μου πούλησαν το σκάφος τους, και έμεινα ξαφνικά χωρίς δουλειά. Πήγα στον ΟΑΕΔ και ανακάλυψα ότι ήμουν δηλωμένος στο σπίτι τους, όχι

στο γιοτ. Ζήτησα κάποια χαρτιά από τον εργοδότη μου, και μου είπε ότι δεν μπορώ να πάρω λεφτά από τον ΟΑΕΔ».

Εργαζόμενος σε γιοτ, Ομάδα εστίασης 2

Εν τω μεταξύ, ένα από τα μέλη της ομάδας εστίασης μας περιέγραψε σαφέστατα γιατί οι κακές πρακτικές κοινωνικής ασφάλισης των εργοδοτών προκαλούν προβλήματα στην καθημερινότητα των εργαζόμενων:

«Οι τωρινοί εργοδότες μου είναι καλοί, μου συμπεριφέρονται καλά. Αλλά δεν πληρώνουν ΙΚΑ· επομένως, δεν έχω χαρτιά για να αποδείξω ότι δουλεύω στο γιοτ. Αν με πιάσει η αστυνομία, μπορεί να μου κόψουν πρόστιμο 300 ευρώ, αν βγω έξω. Οπότε, δεν μπορώ να βγω καθόλου από το σκάφος».

Εργαζόμενος σε γιοτ, Ομάδα εστίασης 2

ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

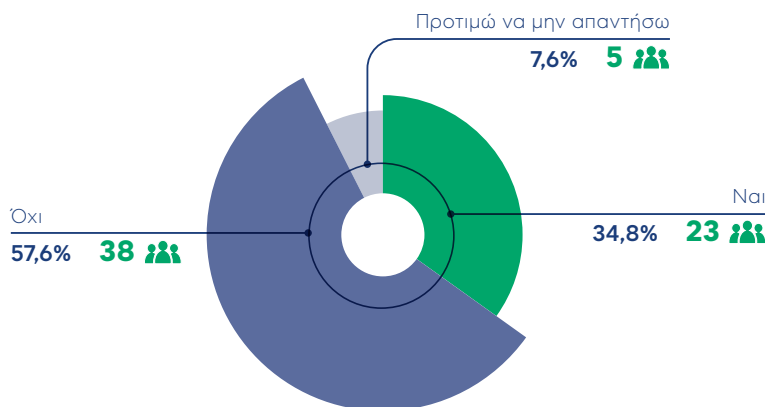
Οι μετανάστες εργαζόμενοι συχνότατα αντιμετωπίζουν προβλήματα που συνδέονται με την εργασία τους, προβλήματα με την κοινωνική ασφάλιση, με τη γραφειοκρατία για τις άδειες παραμονής, με τα επιδόματα συνταξιοδότησης ή ανεργίας, καθώς και με την καθημερινή μεταχείριση από τους εργοδότες τους. Έχοντας αυτά κατά νου, τους ρωτήσαμε σε ποιον θα απευθύνονταν, αν είχαν πρόβλημα στην εργασία τους (για παράδειγμα, πρόβλημα με τις αμοιβές, τις βάρδιες, τις συνθήκες εργασίας, τα επιδόματα ή την πληρωμένη ασθένεια), αξιολογώντας τις επιλογές τους από το 1 (πιο πιθανό να απευθυνθώ) ως το 6 (λιγότερο πιθανό). Οι περισσότεροι είπαν ότι θα μιλούσαν πρώτα στον εργοδότη τους (73,3%) και δεν θα προτιμούσαν να απευθυνθούν σε δικηγόρο ή στο σωματείο σαν πρώτη επιλογή (5,4%). Για περίπου το ένα τρίτο από αυτούς (32,4%), το σωματείο ή κάποιος οργανισμός είναι η τέταρτη επιλογή. Τα κοινωνικά δίκτυα επιτρέπουν στους εργαζόμενους μετανάστες να

ζουν σε οποιαδήποτε χώρα υποδοχής. Όταν οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν προβλήματα, οι θεσμοί, οι οργανώσεις και τα κοινωνικά δίκτυα είναι ακόμα σημαντικότερα. Ρωτήσαμε τους συμμετέχοντες στην έρευνα αν ήταν μέλη κάποιας επίσημης ή ανεπίσημης εργατικής ένωσης, οργάνωσης ή συνδικάτου. Το 34,8% είπε: «Ναι», το 57,6% είπε: «Όχι» και το 7,6% προτίμησε να μην απαντήσει (ΣΧΗΜΑ 28).

ΣΧΗΜΑ 28.

Είστε μέλος κάποιας επίσημης ή ανεπίσημης εργατικής ένωσης ή οργάνωσης ή σωματείου;

Απαντήθηκαν: 66 | Παραλείφθηκαν: 44



Αρχικά, θεωρήσαμε ότι οι μετανάστες εργαζόμενοι που είναι πιο οργανωμένοι (μέλη επίσημων ή ανεπίσημων εργατικών ενώσεων ή σωματείων), οι οποίοι αντιπροσωπεύουν το 34,8% των ερωτηθέντων, θα έδειχναν μεγαλύτερη προτίμηση στα σωματεία ή στις οργανώσεις ως πρώτη ή δεύτερη επιλογή. Ωστόσο, αυτό δεν φαίνεται να ισχύει. Αντιθέτως, κανένας από τους ερωτηθέντες που είναι οργανωμένοι δεν είπε ότι θα προτιμούσε να απευθυνθεί σε σωματείο ή σε οργάνωση ως πρώτη του επιλογή, αν είχε ένα πρόβλημα. Με άλλα λόγια, οι συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι δεν θα πήγαιναν στο σωματείο ως πρώτη επιλογή. Ένα 14,3% των οργανωμένων μεταναστών εργαζόμενων προτιμά να απευθυνθεί στο σωματείο ως δεύτερη επιλογή, λίγο περισσότεροι

από τον γενικό πληθυσμό των ερωτηθέντων (10,8%). Από την άλλη, περισσότεροι συνδικαλιστικά οργανωμένοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να απευθυνθούν σε δικηγόρο ως πρώτη επιλογή (13,3%) από τον γενικό πληθυσμό της έρευνας (5,4%). Δεν μπορούμε να είμαστε βέβαιοι για ποιο λόγο συμβαίνει αυτό, αλλά μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να εμβαθύνουν σε κάποιους από τους λόγους που επηρεάζουν αυτές τις επιλογές.

Επίσης, σταθήκαμε στο πώς μπορεί να απαντούν σε αυτή την ερώτηση διαφορετικές επαγγελματικές ομάδες: Οι εργαζόμενοι σε γιοτ και σε σκάφη αναψυχής προτιμούν να απευθυνθούν σε δικηγόρο (66,7%) ως πρώτη επιλογή προτού μιλήσουν στους εργοδότες τους (40%), ενώ κανένας οικιακός εργαζόμενος δεν είπε ότι θα πήγαινε σε δικηγόρο ως πρώτη επιλογή. Μπορούμε να υποθέσουμε ότι, δεδομένης της ανεπίσημης φύσης που είναι εγγενής στο επάγγελμά τους, οι οικιακές εργαζόμενες αισθάνονται ότι δεν έχουν τόσο ισχυρό νομικό επιχείρημα, όσο άλλες επαγγελματικές ομάδες, και ότι η προσφυγή σε δικηγόρο δεν θα άξιζε τον κόπο και τους πόρους. Είναι επίσης πιθανό οι στενές σχέσεις που αναπτύσσει κάποιος με τον εργοδότη του στην οικιακή εργασία (ιδιαίτερα για τις εσωτερικές οικιακές εργαζόμενες) να καθιστούν πρακτικά και ψυχολογικά πολύ πιο δύσκολο το να κινηθεί νομικά. Μελλοντικά, θα χρειαζόταν επιπλέον έρευνα και πληροφορίες πριν καταλήξουμε σε συμπεράσματα.

Στην ερώτηση «Τι σας δυσκολεύει να διαπραγματευτείτε με τον εργοδότη σας σχετικά τη δουλειά σας;», οι ερωτηθέντες ανέφεραν πρώτα από όλα την έλλειψη δεξιότητας στην ελληνική γλώσσα (36,1%) και την έλλειψη ακριβών γνώσεων για τα δικαιώματά τους (36,1%), τις οποίες ακολούθησαν η απουσία σύμβασης (33,3%), το γεγονός ότι ήταν απομονωμένοι και ότι δεν είχαν κανέναν να τους υποστηρίξει (27,8%), το ότι ο εργοδότης τους αναφέρει τον COVID-19 ως λόγο για την καθυστερημένη πληρωμή, τις περικοπές στον μισθό

ή τη μείωση του ωραρίου (25%) και το ότι δεν υπάρχει οργάνωση που να τους υποστηρίζει (19,4%). Ένας ερωτηθείς παρείχε μια εναλλακτική απάντηση (στο «Άλλο»):

«Ο εργοδότης αποφασίζει πάντα ποιο είναι το σωστό και ποιο το λάθος» (Σχήμα 29).

ΣΧΗΜΑ 29.

Τι σας δυσκολεύει να διαπραγματευτείτε με τον εργοδότη σας σχετικά τη δουλειά σας; Επιλέξτε όσα ισχύουν.

Απαντήθηκαν: 36 | Παραλείφθηκαν: 74



ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ, ΑΔΕΙΕΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΚΑΙ ΙΘΑΓΕΝΕΙΑ

Στην παρούσα μελέτη, τα μεταναστευτικά θέματα περιλαμβάνουν τις άδειες παραμονής, τις αιτήσεις για ιθαγένεια και τις προσωρινές άδειες. Οι διαδικασίες για να αιτηθεί κάποιος άδεια παραμονής⁴⁴ και πολιτογράφηση⁴⁵ συνεχίζουν να είναι εξαιρετικά περίπλοκες και απρόσιτες για τους αιτούντες στην Ελλάδα, και τα ευρήματά μας το επιβεβαιώνουν. Τα πιο προβληματικά σημεία στο καθεστώς του μετανάστη είναι η απόκτηση άδειας μακροπρόθεσμης διαμονής στην Ελλάδα, οι βραδυκίνητες διαδικασίες, οι αλλαγές στη νομοθεσία και η έλλειψη πολιτικής βούλησης για την επεξεργασία των αδειών παραμονής με ορθολογικό τρόπο, οι προσωρινές άδειες για μεγάλα διαστήματα και οι φτωχές πολιτικές πολιτογράφησης.

Οι ερωτηθέντες εισήλθαν στην Ελλάδα υπό διαφορετικά νομικά καθεστώτα: το 40% ως οικιακές εργαζόμενες, γύρω στο 20% ως βοηθοί νοσηλευτών και το 18% με τουριστική βίζα (ΣΧΗΜΑ 30. Τύποι θεώρησης εισόδου [visa] για την είσοδο Φιλιππινέζων στην Ελλάδα). Κάποιοι εισήλθαν ως ναυτικοί (5,68%), και αυτή η τελευταία ομάδα συχνά αντιμετωπίζει θέματα τόσο με το ελληνικό όσο και με το φιλιππινέζικο κράτος όσον αφορά τις άδειες παραμονής καθώς και τις παρατάσεις ισχύος των εγγράφων που θα τους επέτρεπαν να συνεχίσουν να έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται ως ναυτικοί. Αρκετοί ερωτηθέντες ανέφεραν τον Νόμο 89,⁴⁶ ο

⁴⁴. Generation 2.0. (1 Δεκεμβρίου 2021), Μια ηλεκτρονική πλατφόρμα μόνο για Έλληνες, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yxdotrej>

⁴⁵. Generation 2.0. (3 Νοεμβρίου 2021), Επιστολή στην Πρόεδρο της Δημοκρατίας: Αδικαιολόγητα ακραίες καθυστερήσεις στις διαδικασίες κτήσης ιθαγένειας, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yxj53jrl>

⁴⁶. Μια μελέτη της Δ. Αγγελή αναφέρει: «Σύμφωνα με τον εκπρόσωπο της ένωσης Φιλιππινέζων μεταναστών, οι οικιακές εργαζόμενες προσλαμβάνονται από τις Φιλιππίνες μέσω νόμιμων οδών, όχι όμως ως

ΣΧΗΜΑ 30.

Πώς ήρθατε στην Ελλάδα;

Απαντήθηκαν: 88 | Παραλείφθηκαν: 22



ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ



οποίος, κατά τη γνώμη τους, διαμορφώνει το γενικό πλαίσιο, μέσα από το οποίο οι ναυτιλιακές εταιρείες προσλαμβάνουν εργαζόμενους από τις Φιλιππίνες, με τρόπο που προκαλεί ατελείωτα προβλήματα τα οποία σχετίζονται με την εργασία και την κοινωνική ασφάλιση:

«Ο Νόμος 89 είναι ο νόμος για τις ναυτιλιακές εταιρείες – οι πλοιοκτήτες έχουν το δικαίωμα να προσλαμβάνουν πλήρωμα από τις Φιλιππίνες για να εργαστεί για το γραφείο τους, στο πλαίσιο του Νόμου 89. Είναι το ίδιο με την άδεια παραμονής, η μόνη διαφορά είναι το ΙΚΑ. Στην άδεια παραμονής, σου πληρώνουν το ΙΚΑ, αλλά με τον Νόμο 89 σου πληρώνουν ιδιωτική ασφάλιση. Άλλη μια διαφορά είναι ότι, με τον Νόμο 89, δεν μπορείς να δουλέψεις αλλού. Αν χάσεις τη δουλειά σου ή αν δουλέψεις κάπου αλλού, θα σε βρουν και θα σε στείλουν πίσω

οικιακές εργαζόμενες, αλλά ως συμβασιούχοι ή επιστρατεύοντας τον Νόμο 89/1967, που επιτρέπει σε offshore εταιρείες να προσλαμβάνουν ξένους εργαζόμενους και διευθύνοντες. Οι περισσότεροι απασχολούνται σε νοικοκυριά της αστικής τάξης. Η εκμετάλλευση συνήθως αποτελείται από αδήλωτη εργασία, μακρά ωράρια και μη καθορισμένα καθήκοντα, καθώς συχνά αναμένεται από την οικιακή εργαζόμενη να είναι σε επιφυλακή μέρα-νύχτα». Βλ. Angeli, D. (2017). «Migrant domestic workers and human trafficking in Greece: Expanding the narrative», *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 15(2), σσ. 187-203.

στις Φιλιππίνες. Δεν μπορείς να αλλάξεις εργοδότη, επειδή είσαι υπό τον Νόμο 89. Ο Νόμος 89 και οι συμβάσεις των ναυτικών είναι πράγματα παρεμφερή. Αν έχεις πρόβλημα με τον εργοδότη σου, σε αντίθεση με την άδεια παραμονής, σε στέλνουν απευθείας πίσω στις Φιλιππίνες... Αν δεν είσαι ευχαριστημένος με τον εργοδότη σου επειδή σε κακοποιεί ή έχεις κάποιο πρόβλημα, μπορείς να πας στην πρεσβεία των Φιλιππίνων. Αλλά η συμβουλή τους είναι ότι μπορείς πάντα να επιστρέψεις στις Φιλιππίνες. Η πρεσβεία δεν μπορεί να κάνει τίποτα για τους ναυτικούς μας εδώ... Υπάρχει ένας νόμος που ορίζει ότι, αν δουλεύεις στη θάλασσα, δεν μπορείς να δουλέψεις σε σπίτι – αυτή είναι ελληνική νομοθεσία. Αλλά τους περισσότερους ναυτικούς τούς φέρνουν από τις Φιλιππίνες, είναι πιο εύκολο να προσλάβεις ανθρώπους για το σκάφος σου, αν έχεις εταιρεία στις Φιλιππίνες: Μπορείς να προσλάβεις πέντε Φιλιππινέζους για ένα σκάφος τριάντα μέτρων. Όμως, δεν μας χρησιμοποιούν μόνο ως πλήρωμα, αλλά μας βάζουν να καθαρίζουμε και τα σπίτια τους και μας μοιράζονται και με τους φίλους τους στην Ελλάδα, παρόλο που αυτό είναι παράνομο. Για μας, είναι καλό που βρίσκουμε δουλειά, αλλά όταν υπάρχει πρόβλημα, δεν μπορείς να κάνεις τίποτα νομικά. Δεν υπάρχουν καταγεγραμμένοι οι εργοδότες μας στη σύμβαση, όταν υπάρχει πρόβλημα. Τα πράγματα δεν αλλάζουν για μας, δυστυχώς! Αν τραυματιζόμουν στο σκάφος, δεν θα υπήρχε ιατρική βοήθεια, καθώς, στη σύμβαση, δεν δουλεύω σε αυτό το σκάφος και δεν υπάρχω. Μόνο αυτοί που έχουν καλή καρδιά, ένας καλός εργοδότης, μπορεί να σου δώσουν κάποια βοήθεια».

Εργαζόμενος σε γιοτ, Ομάδα εστίασης 2

«Έχω καλή σχέση με τον εργοδότη μου. Ωστόσο, δεν είναι όλοι οι εργοδότες διατεθειμένοι να πληρώσουν ΙΚΑ, δεν είναι όλοι οι εργοδότες διατεθειμένοι να χορηγήσουν άδεια εργασίας ναυτικού... Υπάρχουν πολλές προϋποθέσεις για να είσαι ναυτικός, με εκπαίδευση δυο βδομάδες κάθε χρόνο. Χρειάζομαι η ελληνική κυβέρνηση να μου δώσει τη συγκεκριμένη άδεια παραμονής για τους ναυτικούς. [...] Για παράδειγμα, ως ναυτικός, πρέπει να είσαι εδώ στην Ελλάδα για επτά χρόνια, πρέπει να το αποδεικνύεις με αποδείξεις και λογαριασμούς, ασφάλιση, συμβόλαιο σπιτιού και άλλα έγγραφα για να το αποδείξεις. Όλοι οι άνθρωποι που έρχονται εδώ ως ναυτικοί ή με φοιτητική βίζα ή με τον Νόμο 89 έχουν αυτές τις δυσκολίες».

Εργαζόμενος σε γιοτ, Ομάδα εστίασης 2

Άδειες παραμονής

Οι πιο σημαντικές ανησυχίες οι οποίες αφορούν τις αιτήσεις για άδεια παραμονής που αναφέρθηκαν στις ομάδες εστίασης είναι:

1. ότι η ελληνική κυβέρνηση κατήργησε τις άδειες αορίστου χρόνου το 2014 και
2. ότι οι εργαζόμενοι είναι απολύτως εξαρτώμενοι από τους εργοδότες όσον αφορά τα έγγραφα που χρειάζονται για τις άδειες παραμονής.

Οι άδειες παραμονής σήμερα μπορούν να έχουν μέγιστη διάρκεια ισχύος τα δέκα χρόνια. Ωστόσο, ακόμα κι αυτές δεν είναι εύκολα προσβάσιμες: Πολλοί συμμετέχοντες που είχαν παλιότερα άδειες παραμονής είτε για δέκα χρόνια είτε αορίστου χρόνου, κατά την ανανέωση, έλαβαν άδειες παραμονής για δύο ή τρία χρόνια. Κάποιοι από αυτούς τους συμμετέχοντες είχαν εργαστεί και είχαν ζήσει στην Ελλάδα για είκοσι χρόνια ή και περισσότερο.

Όταν ρωτήθηκαν ποια ήταν η πρώτη φορά που είχαν υποβάλει αίτηση για άδεια παραμονής, ένας σημαντικός αριθμός ερωτηθέντων απάντησε στα τέλη της δεκαετίας του '90 και στις αρχές της δεκαετίας του 2000 (ΣΧΗΜΑ 31). Στο μεταξύ, κανείς δεν είχε υποβάλει αίτηση για άδεια παραμονής πριν από το 1986.

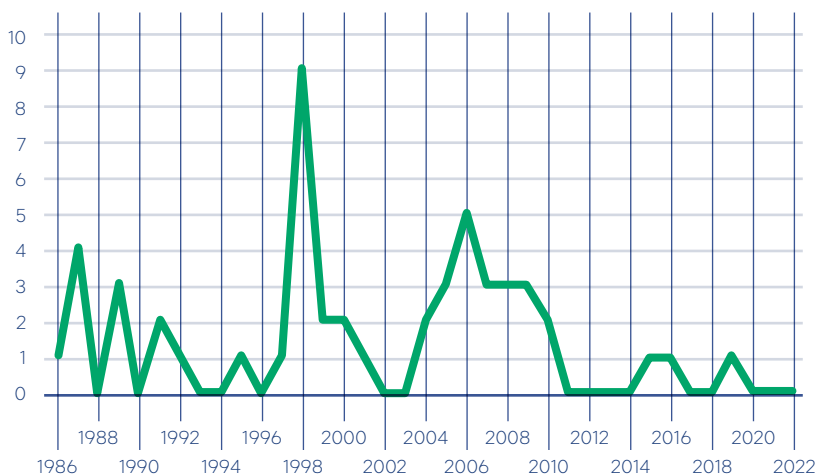
Όταν ρωτήθηκαν πόσες φορές έχουν ανανεώσει την άδεια παραμονής τους, το 17,24% δεν γνώριζε (ΣΧΗΜΑ 31). Από όσους έδωσαν ένα νούμερο, ο μέσος όρος ήταν πάνω από έξι φορές. Ένα 24,1% είχε ανανεώσει την άδεια παραμονής του πάνω από έξι φορές. Απροσδόκητα, ένας ερωτηθείς είπε ότι απέκτησε αρχικά άδεια παραμονής το 1987 και ότι «ανανεώνεται πότε πότε, όταν λήγει».

Ένας ακτιβιστής της φιλιππινέζικης κοινότητας και Έλληνας πολίτης (78 ετών) μάς αφηγήθηκε την εμπειρία του με τις αιτήσεις για άδεια παραμονής στην Ελλάδα:

ΣΧΗΜΑ 31.

Ποια χρονιά κάνατε για πρώτη φορά αίτηση για άδεια παραμονής στην Ελλάδα;

Απαντήθηκαν: 51 | Παραλείφθηκαν: 59

ΑΡΙΘΜΟΣ
ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ

«Υπάρχει ένα ζήτημα με το πώς θα καταφέρουμε να επιβιώσουμε, πώς μπορούμε να διαχειριστούμε την οικονομική κατάσταση μας. Και ταυτόχρονα, να παραμείνουμε υγιείς, να παραμείνουμε ασφαλείς. Όλα αυτά είναι βάσιμες ανησυχίες για τον καθένα από εμάς, εμού συμπεριλαμβανομένου, ιδιαίτερα για όσους είναι σε κατάσταση ακραίας ευαλωτότητας, που είναι ευάλωτοι, άνθρωποι οι οποίοι είναι σε προχωρημένη ηλικία, όπως εγώ... Ο τρόπος που μας μεταχειρίζονται ως μετανάστες στην Ελλάδα δεν είναι φυσιολογικό πράγμα, για παράδειγμα, όταν πρόκειται για τις άδειες παραμονής μας... Μας μεταχειρίζονται λες και δεν είμαστε άνθρωποι, αλλά απλώς αντικείμενα από τα οποία επωφελούνται. Κι εμείς επωφελούμαστε, αλλά παράλληλα συνεισφέρουμε πολύ. Συνεισφέρουμε, πληρώνουμε ΙΚΑ, κάνουμε τα ψώνια μας, αγοράζουμε κάρτα για το λεωφορείο, και όλα τα σχετικά. Είναι κι αυτό συνεισφορά στην ελληνική οικονομία. Έτσι δεν είναι; Είναι κομμάτι της, πληρώνουμε ενοίκιο, πληρώνουμε τους φόρους μας, αλλά, παρ' όλα αυτά, η κυβέρνηση δεν μας τιμά, δεν μας σέβεται, δεν αναγνωρίζει αυτή τη συνεισφορά. Αυτό ακριβώς συμβαίνει, ακόμα

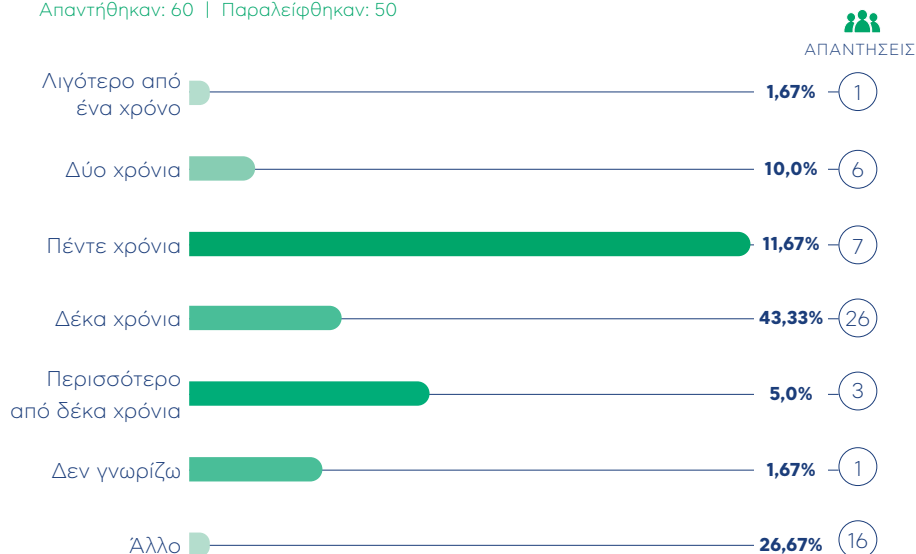
κι αν μένεις εδώ για τριάντα ή τριάντα πέντε χρόνια – έχουμε πολλούς ανθρώπους που μένουν εδώ πάνω από τριάντα χρόνια και ακόμα πρέπει να κυνηγάνε την άδεια παραμονής. Τι σημαίνει αυτό; Σημαίνει ότι η ελληνική κυβέρνηση, το ελληνικό κράτος, δεν εκτιμά στ' αλήθεια τον ανθρώπινο παράγοντα, το ότι είμαστε άνθρωποι. Μας συμπεριφέρονται σαν ανθρώπους δεύτερης, τρίτης κατηγορίας. Έχω ζήσει εδώ στην Ελλάδα πάνω από τριάντα χρόνια, έχω δει και έχω βιώσει ρατσιστικές διακρίσεις, και έχω αναγκαστεί να τις παλέψω για να παραμείνω σταθερά, να παραμείνω νόμιμα εδώ...»

Συνέντευξη με Φιλιππινέζο, Έλληνα πολίτη, 78 ετών

ΣΧΗΜΑ 32.

Για πόσο καιρό ισχύει η τρέχουσα άδεια παραμονής σας;

Απαντήθηκαν: 60 | Παραλείφθηκαν: 50



Σε συνέντευξή του, ένας ναυτικός στάθηκε στο πώς οι πρακτικές που σχετίζονται με την κοινωνική ασφάλιση μπορεί να έχουν άμεσο αρνητικό αντίκτυπο στο καθεστώς μετανάστευσης.

«Οι εργοδότες πληρώνουν συχνά περιορισμένες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Αυτό είναι τεράστιο πρόβλημα, καθώς, πρακτικά, σημαίνει ότι μπορεί να σου δώσουν διετή άδεια

παραμονής, ενώ, αν είχες περισσότερη κοινωνική ασφάλιση, θα μπορούσες να πάρεις άδεια για πέντε χρόνια».

Συνέντευξη με ναυτικό, 48 ετών

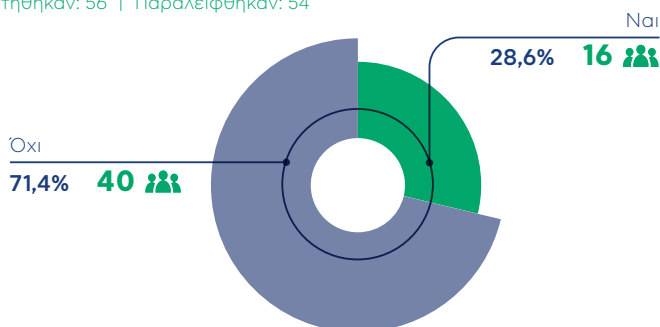
Ιθαγένεια

Ελάχιστοι Φιλιππινέζοι στην Ελλάδα έχουν αποκτήσει ελληνική ιθαγένεια: Μόνο το 28% έχει σκεφτεί να κάνει αίτηση για να την αποκτήσει (ΣΧΗΜΑ 33) και μόνο το 7% έχει πράγματι κάνει αίτηση για ελληνική ιθαγένεια (ΣΧΗΜΑ 34). Από τα πέντε άτομα που το έκαναν, τρεις έλαβαν θετική απάντηση, ένας αρνητική και μια απάντηση εκκρεμεί.

ΣΧΗΜΑ 33.

Έχετε σκεφτεί ποτέ να κάνετε αίτηση για ελληνική ιθαγένεια;

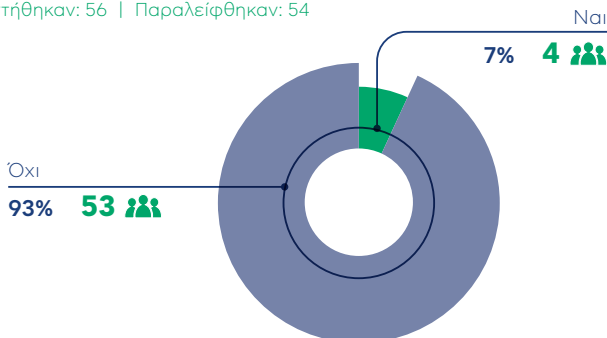
Απαντήθηκαν: 56 | Παραλείφθηκαν: 54



ΣΧΗΜΑ 34.

Έχετε κάνει αίτηση για ελληνική ιθαγένεια;

Απαντήθηκαν: 56 | Παραλείφθηκαν: 54



Μια πενήνταοχτάχρονη εργαζόμενη εξέφρασε την ανησυχία της για την αίτηση ιθαγένειας:

«Πολλοί άνθρωποι δεν κάνουν αίτηση για ιθαγένεια επειδή ξέρουν ότι η ελληνική κυβέρνηση δεν αντιμετωπίζει σοβαρά τη χορήγηση ιθαγένειας σε μετανάστες. Ακόμα και μια απλή άδεια εργασίας παίρνει τόσο καιρό για να την επεξεργαστούν, πώς να τολμήσουμε να κάνουμε αίτηση για ιθαγένεια; Οι περισσότεροι άνθρωποι είναι εδώ τριάντα με τριάντα πέντε χρόνια, και το καθεστώς της άδειας παραμονής αλλάζει κατά καιρούς. Δεν θέλουν να διατηρούν ψεύτικες ελπίδες ότι θα μπορούσαν οι ίδιοι να αποκτήσουν ιθαγένεια».

Συνέντευξη με Φιλιππινέζα εργαζόμενη στον τομέα της φροντίδας, 58 ετών

Ένας άλλος Φιλιππινέζος μετανάστης (78 ετών), στον οποίο χορηγήθηκε ιθαγένεια, περιέγραψε τις εμπειρίες του με τις αιτήσεις ιθαγένειας ως εξής:

«Πρέπει να περάσεις μέσα από μια δαιδαλώδη διαδικασία για να σου χορηγήσουν ιθαγένεια, και πολλοί Φιλιππινέζοι δεν έχουν τον χρόνο να το κάνουν. Κάτι αντίστοιχο ισχύει και για τις άδειες παραμονής. Πολλοί Φιλιππινέζοι έχουν χαλάσει πολλά λεφτά και έχουν πέσει θύματα δικηγόρων. Πολλοί άνθρωποι λένε: "Για τ' όνομα του Θεού! Πρέπει να πληρώσω ένα σωρό λεφτά και δεν υπάρχει καμιά εγγύηση ότι θα τα πάρω ποτέ πίσω!" Για πολλούς Φιλιππινέζους, αυτό κοστίζει εκατοντάδες ευρώ. Προσωπικά, μου πήρε δεκαπέντε χρόνια. Αναγκάστηκα να μιλήσω με κάθε λογής ανθρώπους. Τώρα είναι πολύ χειρότερα, υπάρχουν και γραπτές εξετάσεις. Έπρεπε να πάω στο Υπουργείο Εσωτερικών πολλές φορές και να τους παρακαλέσω, να τους λέω ότι είμαι εδώ τριάντα χρόνια. Είναι χάος, και αντί να δίνει στους ανθρώπους την ευκαιρία να γίνουν πολίτες, τους αποθαρρύνει. Ακόμα και για να ανανεώσεις την άδεια παραμονής, πρέπει να περάσεις από κάτι ανάλογο. Πρέπει να αφιερώσεις απίστευτα πολύ χρόνο. Αν είχαμε δικαίωμα ψήφου, πολλά πολιτικά κόμματα θα έλεγαν: "Λοιπόν, θέλουμε να σας βοηθήσουμε με τα προβλήματά σας". Αλλά τώρα, όποια κυβέρνηση κι αν είναι στην εξουσία, για μας είναι το ίδιο. Είναι μια μορφή ρατσισμού. Κι ακόμα κι όταν γίνεσαι Έλληνας πολίτης, συνεχίζεις να μην είσαι – είσαι Έλληνας πολίτης δεύτερης

κατηγορίας, αυτό είναι όλο. Και μπορούμε να το αλλάξουμε, μόνο αν το συνειδητοποιήσουμε. Πρόσφατα έμαθα για δύο ανθρώπους γεννημένους στην Ελλάδα, που αυτή την περίοδο δεν έχουν άδεια παραμονής».

Συνέντευξη με Φιλιππινέζο ακτιβιστή, Έλληνα πολίτη, 78 ετών

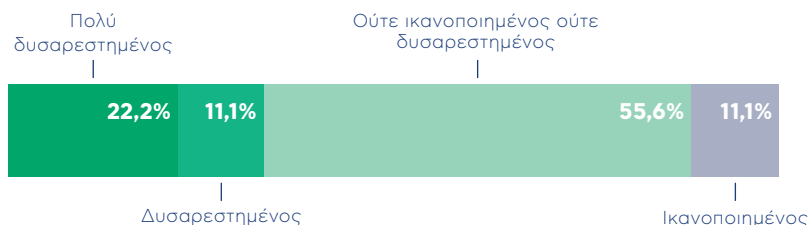
Ένας ερωτηθείς, που η αίτησή του είχε απορριφθεί, είπε ότι αυτό συνέβη επειδή δεν κατάφερε να ανταποκριθεί στις γλωσσικές απαιτήσεις. Στις ομάδες εστίασης, οι ερωτηθέντες τόνιζαν διαρκώς ότι δουλεύουν ασταμάτητα και ποτέ δεν είχαν τον χρόνο να προετοιμαστούν για εξετάσεις στην ελληνική γλώσσα, που είναι απαραίτητες για να κάνεις αίτηση ιθαγένειας, ή για να προετοιμάσουν όλα τα απαιτούμενα έγγραφα.

Από τους εννιά ερωτηθέντες που απάντησαν στην ερώτηση σχετικά με το πόσο ικανοποιημένοι είναι με τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων για ελληνική ιθαγένεια (ελάχιστοι είχαν εμπειρία αλληλεπίδρασης με τις ελληνικές υπηρεσίες για ιθαγένεια), το 22,2% εξέφρασε μεγάλη δυσaréσκεια, το 11,1% δυσaréσκεια, το 55,6% δήλωσε ότι δεν ήταν ούτε ικανοποιημένο ούτε δυσareστημένο και το 11,1% δήλωσε ικανοποιημένο. Κανείς δεν επέλεξε το κουτάκι «πολύ ευχαριστημένος» (ΣΧΗΜΑ 35).

ΣΧΗΜΑ 35.

Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τις υπηρεσίες που αφορούν τις αιτήσεις για ελληνική ιθαγένεια;

Απαντήθηκαν: 9 | Παραλείφθηκαν: 101

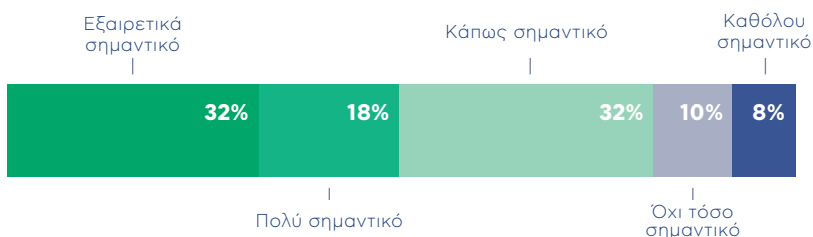


Πολλοί, παρότι δεν έχουν πρόσβαση στην ιθαγένεια, είναι κάθετοι όσον αφορά το δικαίωμα του «εκλέγειν» και του «εκλέγεσθαι» στις εθνικές, τις ευρωπαϊκές και τις τοπικές εκλογές (ΣΧΗΜΑ 36).

ΣΧΗΜΑ 36.

Πόσο σημαντικό είναι για σας να έχετε το δικαίωμα του «εκλέγειν» και του «εκλέγεσθαι» σε τοπικό, εθνικό ή ευρωπαϊκό επίπεδο;

Απαντήθηκαν: 50 | Παραλείφθηκαν: 60



- Το 51% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι είναι «εξαιρετικά σημαντικό» ή «πολύ σημαντικό» να έχει δικαίωμα «εκλέγειν» και «εκλέγεσθαι» στις εκλογές σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Όταν ρωτήθηκαν αν θεωρούσαν ότι η παραμονή της στην Ελλάδα θα έπρεπε να τους δίνει το δικαίωμα ένταξης, το 92,7% είπε: «Ναι» και το 7,3% είπε: «Όχι».
- Στο μεταξύ, σε ποσοστό 96% θεωρούν ότι η συνεισφορά τους στην ελληνική κοινωνία θα έπρεπε να αντικατοπτρίζεται σε μια νομοθεσία η οποία θα δίνει στους μετανάστες το δικαίωμα του «εκλέγειν» και του «εκλέγεσθαι» στις εκλογές.

Πράγματι, το 2010 πέρασε ένας νόμος που επέτρεπε σε επί μακρόν διαμένοντες να ψηφίζουν στις τοπικές και τις ευρωπαϊκές εκλογές, αλλά ήταν βραχύβιος καθώς απορρίφθηκε από το συνταγματικό δικαστήριο.⁴⁷ Όπου είναι πολύ δύσκολο

⁴⁷. Triandafyllidou, A. (2015). «Reform, counter-reform and the politics of

να αποκτηθεί ιθαγένεια, στην πράξη σημαίνει ότι πολλοί άνθρωποι δεν έχουν πολιτική δύναμη.

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΗΣ ΠΡΕΣΒΕΙΑΣ

Σε όλο τον κόσμο οι πρεσβείες παρέχουν συνήθως στους πολίτες τους μια σειρά από βασικές υπηρεσίες που, διαφορετικά, δεν θα τους ήταν διαθέσιμες, αν δεν υπήρχε διπλωματική παρουσία. Το ποιες ακριβώς υπηρεσίες παρέχονται διαφέρει από τη μια διπλωματική αποστολή στην άλλη, αλλά οι πρεσβείες συνήθως αναμένεται να παρέχουν πρόσβαση σε έγγραφα ζωτικής σημασίας, ανανεώσεις διαβατηρίων, συμβολαιογραφικές υπηρεσίες και, όταν γίνονται εκλογές στο εξωτερικό, υπηρεσίες εγγραφής των ψηφοφόρων. Η μελέτη μας ασχολήθηκε με τις εμπειρίες των Φιλιππινέζων από τις υπηρεσίες που παρέχει η πρεσβεία τους στην Αθήνα. Όσο βαθύτερα ερευνούμε ποια θέματα από τις υπηρεσίες της πρεσβείας μπορεί να προκαλέσουν δυσαρέσκεια, καταλήγουμε στο ότι τα πιο σημαντικά είναι η προάσπιση των δικαιωμάτων των Φιλιππινέζων στην Ελλάδα, η συμπεριφορά του προσωπικού και η προσβασιμότητα με όρους μετακινήσεων ή, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, μέσω τηλεφώνου ή e-mail.

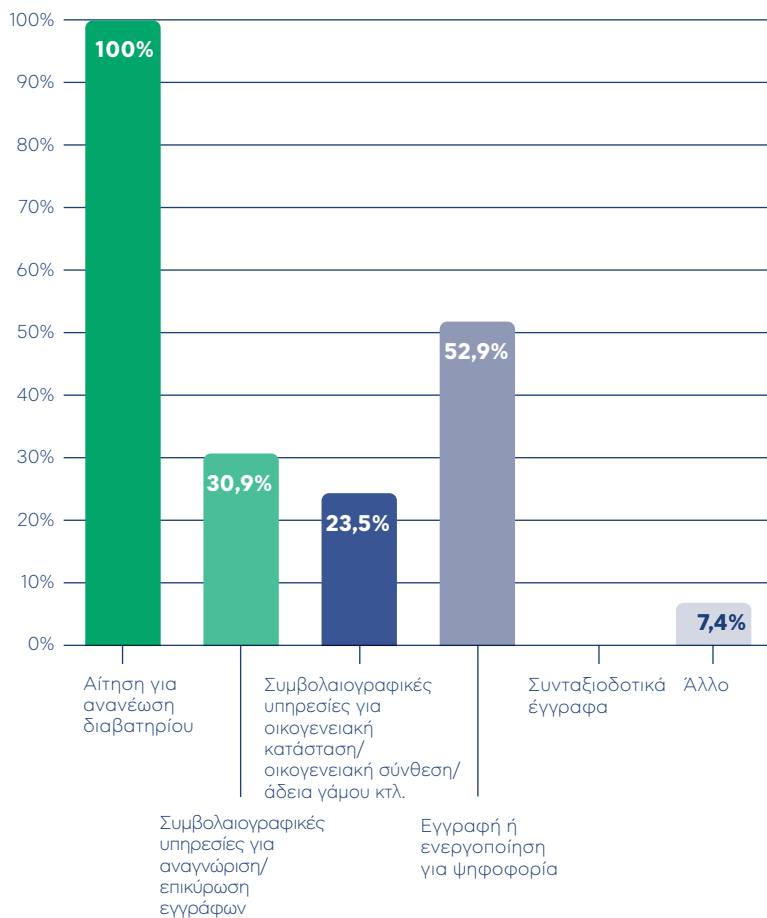
Οι υπηρεσίες με τη μεγαλύτερη κίνηση στην πρεσβεία είναι η ανανέωση των διαβατηρίων (όλοι οι ερωτηθέντες), η εγγραφή ή ενεργοποίηση ψηφοφόρων (52,9%), οι συμβολαιογραφικές υπηρεσίες για τη γνησιότητα/επικύρωση εγγράφων (30,9%) και οι συμβολαιογραφικές υπηρεσίες για οικογενειακή κατάσταση/οικογενειακή σύνθεση/άδεια γάμου κτλ. (23,5%) (ΣΧΗΜΑ 37).

citizenship: local voting rights for third-country nationals in Greece», *Journal of International Migration and Integration*, 16(1), σσ. 43-60.

ΣΧΗΜΑ 37.

**Ποιες υπηρεσίες της πρεσβείας έχετε χρησιμοποιήσει;
Παρακαλώ, επιλέξτε όσα ισχύουν.**

Απαντήθηκαν: 68 | Παραλείφθηκαν: 42

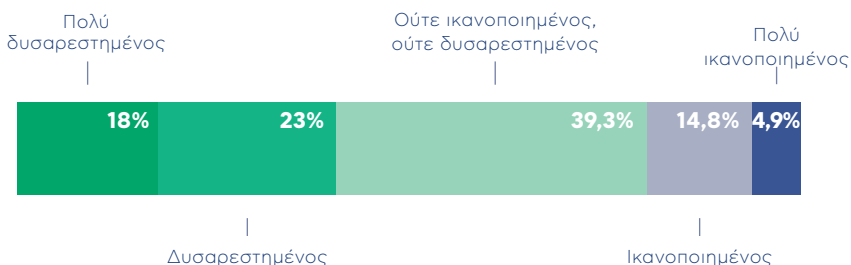


Όταν τους ρωτήσαμε για τον γενικότερο βαθμό ικανοποίησης από τις υπηρεσίες της πρεσβείας, το 41% των ερωτηθέντων ήταν είτε «πολύ δυσαρεστημένο» είτε «δυσαρεστημένο», ενώ μόνο το 19,7% ήταν είτε «ικανοποιημένο» είτε «πολύ ικανοποιημένο» (ΣΧΗΜΑ 38).

ΣΧΗΜΑ 38.

Πόσο ικανοποιημένος είστε από τις υπηρεσίες που προσφέρει η φιλιππινέζικη πρεσβεία στους πολίτες της στην Ελλάδα;

Απαντήθηκαν: 61 | Παραλείφθηκαν: 49



Ένα γενικότερο παράπονο, που επανέρχεται συχνά στο ερωτηματολόγιο και στις συζητήσεις, είναι το κόστος των συναλλαγών. Ακολουθεί απόσπασμα από συνέντευξη με μέλος της κοινότητας:

«Όταν πας στο ΚΕΠ, μπορείς να επικυρώσεις ένα σωρό έγγραφα δωρεάν. Η φιλιππινέζικη πρεσβεία είναι κλειστή και στις ελληνικές επίσημες αργίες και στις φιλιππινέζικες. Και χρεώνει πολύ ακριβά. Δεν υπάρχει καμία ενσυναίσθηση στην πρεσβεία».

Φιλιππινέζος εργαζόμενος, 78 ετών

«Πολύ ακριβή για κάθε έγγραφο που πρέπει να φτιαχτεί».

Συμμετέχων στην έρευνα

Πράγματι, ο ιστότοπος της πρεσβείας αναφέρει ότι το κόστος για την επικύρωση ενός εγγράφου είναι 22,50 ευρώ, αξιοσημείωτο κόστος για μια διαδικασία ρουτίνας.⁴⁸

Σε συνέντευξή του, ένα μέλος της κοινότητας παραπονέθηκε για το κατά τη γνώμη του παράλογο κόστος και τις πολιτικές που σχετίζονται με την πρόσβαση κατά τη διάρκεια της πανδημίας:

⁴⁸. <https://tinyurl.com/2znjr869>

«Η επεξεργασία του διαβατηρίου είναι πολύ δύσκολη με τον COVID-19 και απαιτεί τεστ COVID-19 που δεν απαιτείται πουθενά. Ζήτησαν από εμβολιασμένα άτομα να κάνουν τεστ αντιγόνων [rapid], για να μπορέσουν να ψηφίσουν. Το θέμα είναι ότι δεν χρειαζόταν να μπει μέσα για να ψηφίσεις! Ήταν σε εξωτερικό χώρο. Και στην Ελλάδα, αυτό δεν χρειαζόταν, αν ήσουν εμβολιασμένος. Κάποιοι άνθρωποι δαπάνησαν 8 ευρώ για αυτό!»

Φιλιππινέζος εργαζόμενος, 48 ετών

Ορισμένοι Φιλιππινέζοι αισθάνονται επίσης ότι οι διπλωματικές υπηρεσίες δεν εκπροσωπούν σωστά τις ανάγκες τους. Αν προσθέσουμε τις κατηγορίες «δυσανεστημένος» και «πολύ δυσανεστημένος», βλέπουμε ότι το 56,9% των ερωτηθέντων εξέφρασε δυσανεσκεια όσον αφορά την προώθηση των δικαιωμάτων των Φιλιππινέζων από τη διπλωματική εκπροσώπησης τους στην Ελλάδα (ΣΧΗΜΑ 39). Ένα παράδειγμα που μας έδωσε σε συνέντευξή του μέλος της κοινότητας (78 ετών) ήταν ότι η σχέση ανάμεσα σε δύο υπουργεία στις Φιλιππίνες μπορεί να στέκεται εμπόδιο στη σοβαρή εκπροσώπηση των ζητημάτων που σχετίζονται με την εργασία:

«Η πρεσβεία υπάγεται στο Υπουργείο Εξωτερικών. Στην πράξη, το POLO, το φιλιππινέζικο Γραφείο Εργασίας για τους εργαζόμενους στο εξωτερικό, κάνει ό,τι λέει ο πρέσβης. Στην πράξη, ο πρέσβης επιβλέπει το γραφείο εργασίας».

Συνέντευξη με Φιλιππινέζο ακτιβιστή, Έλληνα πολίτη, 78 ετών

Ένα 36,7% των ερωτηθέντων έχει δυσκολία πρόσβασης σε έγγραφα που απαιτούνται από τη φιλιππινέζικη πρεσβεία (ΣΧΗΜΑ 40). Όταν ρωτήσαμε τους συνεντευξιζόμενους ποια έγγραφα είχαν δυσκολία να αποκτήσουν, αυτά αφορούσαν κυρίως την ανανέωση διαβατηρίων και συμβολαιογραφικές υπηρεσίες για την αναγνώριση και την επικύρωση εγγράφων.

Μεταξύ άλλων προβλημάτων που περιγράφονται στις ερωτήσεις ανοικτού τύπου του ερωτηματολογίου, αναφέρθηκαν τα εξής:

ΣΧΗΜΑ 39.

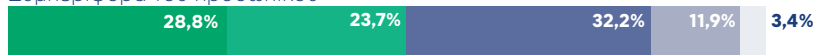
Μπορείτε να αξιολογήσετε τις ακόλουθες όψεις των υπηρεσιών της φιλιππινέζικης πρεσβείας, με βάση την εμπειρία σας;

Απαντήθηκαν: 63 | Παραλείφθηκαν: 47

Όγκος γραφειοκρατίας



Συμπεριφορά του προσωπικού



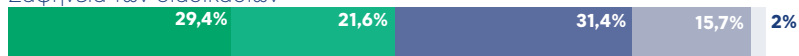
Χρόνος ανταπόκρισης



Ωράριο λειτουργίας



Σαφήνεια των διαδικασιών



Τηλεφωνική εξυπηρέτηση (διαθεσιμότητα και βοήθεια μέσω τηλεφώνου)



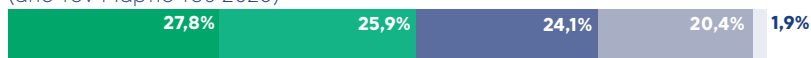
Εξυπηρέτηση με e-mail (διαθεσιμότητα και βοήθεια μέσω e-mail)



Προώθηση των δικαιωμάτων της φιλιππινέζικης κοινότητας στην Ελλάδα



Πρόσβαση σε υπηρεσίες της πρεσβείας κατά τη διάρκεια του COVID-19 (από τον Μάρτιο του 2020)



Απόσταση από το σπίτι μου



Απόσταση από το κέντρο της πόλης



Απόσταση από την εργασία μου



Προσβασιμότητα (για παράδειγμα, μέσω μέσων μαζικής μεταφοράς, πάρκινγκ κτλ.)



● Πολύ δυσαρεστημένος ● Δυσαρεστημένος ● Ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος ● Ευχαριστημένος
 ● Πολύ ευχαριστημένος

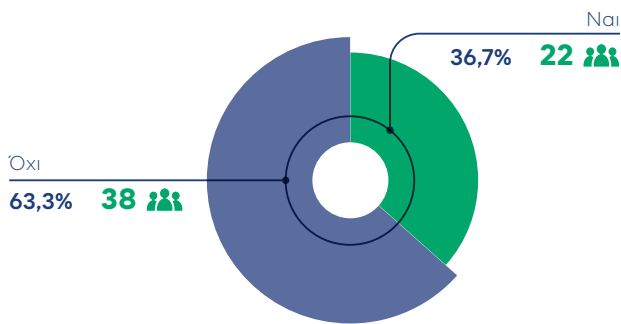
«Τα χαρτιά για το σχολείο της κόρης μου: Από την πρεσβεία χρειαζόταν μόνο μια υπογραφή, αναγκάστηκε να επαναλάβει την τάξη διότι δεν με βοήθησαν, επειδή το φιλιππινέζικο σχολείο εδώ έχει προβλήματα μαζί τους».

Συμμετέχων στην έρευνα

ΣΧΗΜΑ 40.

Είχατε ποτέ δυσκολία να σας χορηγηθούν τα έγγραφα που χρειάζεστε από τη φιλιππινέζικη πρεσβεία;

Απαντήθηκαν: 60 | Παραλείφθηκαν: 50



Παράλληλα, το 52,5% των ερωτηθέντων είναι είτε «δυσανεστημένο» είτε «πολύ δυσανεστημένο» με τη συμπεριφορά του προσωπικού (ΣΧΗΜΑ 39). Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ανέφεραν τα ακόλουθα ζητήματα:

«Κάποιοι υπάλληλοι είναι απρόσιτοι και διαρκώς αγανακτισμένοι».

«Το παίζει αφεντικό και κάποιες φορές μάς φέρνει σε δύσκολη θέση».

«Οι υπάλληλοι δεν είναι φιλικοί με τους ψηφοφόρους».

«Κάποιοι υπάλληλοι είναι αγενείς».

«Το προσωπικό της πρεσβείας θα πρέπει να περάσει από εκπαίδευση και σεμινάρια για το πώς να συμπεριφέρεται στους ανθρώπους».

«Οι υπάλληλοι της πρεσβείας δεν είναι προσιτοί, δεν έχουν υπομονή, είναι τεμπέληδες».

«Δεν είναι προσιτοί. Δεν ενδιαφέρονται. Κάποιες φορές ωρύονται».

Συμμετέχοντες στην έρευνα

Σε μια συνέντευξη, μας αφηγήθηκαν ένα πρόσφατο περιστατικό που σχετίζεται με την εγγραφή για την ψηφοφορία. Η συμπεριφορά της οποίας έγιναν μάρτυρες ήταν μια ακόμα ένδειξη ότι η πρεσβεία δεν σέβεται τους απλούς πολίτες:

«Αν δεν είσαι μέλος κάποιου μεγάλου οργανισμού, δεν πρόκειται να σε σεβαστούν στην πρεσβεία. Αν είσαι απλώς ένας άνθρωπάκος, δεν πρόκειται να σε σεβαστούν. Πριν από μια βδομάδα ρώτησα σχετικά με τα ψηφοδέλτια, και με ρώτησαν ποιος είμαι. Πολλοί άνθρωποι έχουν προβλήματα με την εγγραφή για τις εκλογές αυτή τη στιγμή. Για παράδειγμα, έχουμε μια γυναίκα που ζει στο Ντουμπάι, αλλά δεν μπορεί να εγγραφεί για να ψηφίσει, επειδή είναι εγγεγραμμένη στην Ελλάδα».

Συνέντευξη με Φιλιππινέζο εργαζόμενο, 46 ετών

Ένα από τα ζητήματα που προκαλούν τη δυσαρέσκεια των ερωτηθέντων είναι η διαφάνεια των διαδικασιών. Ένα 29,4% των ερωτηθέντων είναι πολύ δυσαρεστημένο με τη διαφάνεια των διαδικασιών, ενώ το 21,6% είναι απλώς δυσαρεστημένο με τη διαφάνεια των διαδικασιών, συνθέτοντας ένα σύνολο που φτάνει το 51% των ερωτηθέντων (ΣΧΗΜΑ 38). Οι απαντήσαντες στο ερωτηματολόγιο εξέφρασαν την ανησυχία τους λέγοντας τα ακόλουθα:

«Δεν είναι προσιτοί, ούτε πολύ εξυπηρετικοί. Δεν δίνουν ακριβείς οδηγίες».

«Αγενείς υπάλληλοι. Δεν δίνουν τις ακριβείς πληροφορίες για κάθε διαδικασία».

Συμμετέχοντες στην έρευνα

Ένα 55,10% των ερωτηθέντων είπε ότι ήταν «πολύ δυσαρεστημένο» ή «δυσαρεστημένο» με την προσβασιμότητα σε

σχέση με τις ανταποκρίσεις των μεταφορικών μέσων, το πάρκινγκ κτλ.

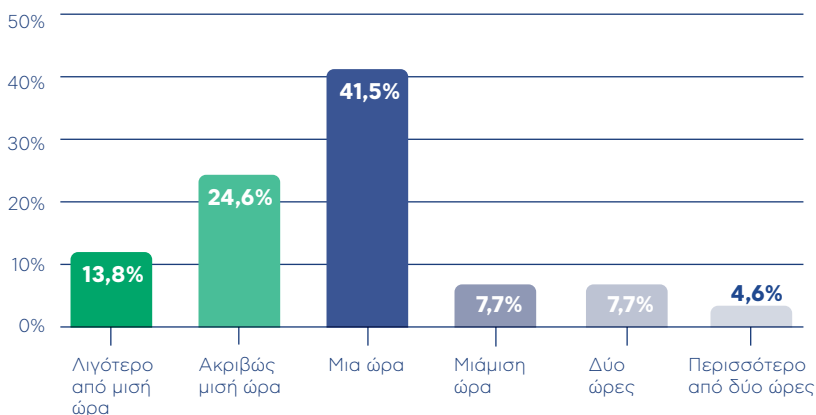
Οι ώρες λειτουργίας κάνουν δύσκολη τη μετάβαση στην πρεσβεία από τη δουλειά ή από το σπίτι. Ένα 41,5% των ερωτηθέντων χρειάστηκε μία ώρα για να φτάσει στην πρεσβεία, το 7,7% χρειάστηκε μιάμιση ώρα, το 7,7% χρειάστηκε δύο ώρες και το 4,6% χρειάστηκε πάνω από δύο ώρες (ΣΧΗΜΑ 41). Ένας ερωτηθείς διαμαρτυρήθηκε ότι η πρεσβεία κλείνει, καθώς τηρεί όχι μόνο τις αργίες που ισχύουν στις Φιλιππίνες, αλλά και στις ελληνικές εθνικές εορτές, γεγονός που συμβάλλει στην ανεπάρκεια.

Λόγω τέτοιων ζητημάτων που σχετίζονται με την προσβασιμότητα και τις αναγκαίες μετακινήσεις από και προς την πρεσβεία, το 75,4% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι θα πρέπει να μεταφερθεί σε σημείο με ευκολότερη πρόσβαση.

ΣΧΗΜΑ 41.

Από το σπίτι ή την εργασία σας, πόσο χρόνο χρειαστήκατε για να μεταβείτε στη φιλιππινέζικη πρεσβεία;

Απαντήθηκαν: 65 | Παραλείφθηκαν: 45



ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ: ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΖΩΗ

Για να καταλάβουμε καλύτερα την καθημερινή βιωμένη εμπειρία των Φιλιππινέζων, τους θέσαμε επίσης κάποιες ερωτήσεις που συνδυάζουν θέματα όπως η εργασία, οι συντάξεις, η πανδημία και η εμπειρία τους από τη ζωή στην Ελλάδα γενικότερα.

Όταν τους ζητήσαμε να αξιολογήσουν τα εμπόδια που επηρεάζουν περισσότερο την ποιότητα ζωής τους στην Ελλάδα (1: το πιο σημαντικό, 7: το λιγότερο σημαντικό), οι περισσότεροι ερωτηθέντες ανέφεραν την έλλειψη διμερούς συμφωνίας κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων (43,5%) και τη γραφειοκρατία, και ακολούθως, τις νομοθεσίες και τους κανονισμούς για τις αιτήσεις παραμονής και ιθαγένειας στην Ελλάδα (34,9%). Μετά ακολούθησαν οι δυσκολίες στην εργασία (30,3%), ο ρατσισμός και η ξενοφοβία (16,1%), και τέλος, οι περιορισμοί που συνδέονται με την πανδημία του COVID-19 (8,3%).

Σε αυτό το σημείο, αξίζει να σημειώσουμε ότι η έλλειψη διμερούς συμφωνίας κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων ξεπερνά κατά πολύ τις άλλες επιλογές ως το κύριο εμπόδιο (43,5%). Επίσης, ξεπερνά κατά πολύ τις άλλες επιλογές ως το δεύτερο πιο σημαντικό εμπόδιο (30,4%) (ΣΧΗΜΑ 42).

Όταν τους ζητήσαμε να περιγράψουν με δικά τους λόγια γιατί θεωρούν τις απαντήσεις τους τις πιο σημαντικές, ένας αξιόλογος αριθμός τόνισε την ανάγκη για ΔΣΚΑ – δεκάξι σχόλια τόνισαν την κεντρικότητα μιας διμερούς συμφωνίας κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων, με παρατηρήσεις όπως οι ακόλουθες:

«Θα πρέπει να μπορούμε να εισπράττουμε το ΙΚΑ στις Φιλιππίνες» (αναφορά στη μεταφορά των συντάξεων).

«Έλλειψη Διμερούς Συμφωνίας. Καμία εξασφάλιση ή επίδομα για να ζεις εδώ, όσο καιρό κι αν έχεις μείνει!»

Συμμετέχοντες στην έρευνα

ΣΧΗΜΑ 42.

Ποια είναι τα εμπόδια που επηρεάζουν περισσότερο την ποιότητα της καθημερινότητάς σας στην Ελλάδα; Παρακαλώ, αξιολογήστε από το πιο σημαντικό (1) ως το λιγότερο σημαντικό (7).

Απαντήθηκαν: 53 | Παραλείφθηκαν: 57

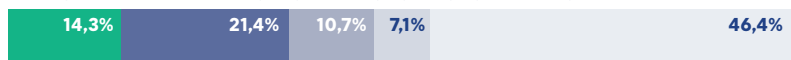
Δυσκολίες στην εργασία



Ρατσισμός και ξενοφοβία



Σεξισμός και σεξουαλική παρενόχληση εις βάρος των γυναικών



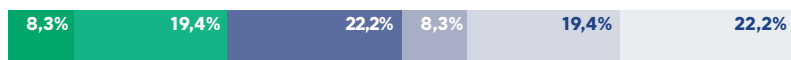
Γραφειοκρατία, νομοθεσίες και κανονισμοί για τις αιτήσεις για άδεια παραμονής ή για ιθαγένεια



Έλλειψη διμερών συμφωνιών κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων



Περιορισμοί που σχετίζονται με τον COVID-19



● Πρώτο ● Δεύτερο ● Τρίτο
● Τέταρτο ● Πέμπτο ● Έκτο

Άλλα σχόλια στο ερωτηματολόγιο τονίζουν την ανάγκη για πιο συμπεριληπτικές οδούς ως προς τις άδειες παραμονής και την ιθαγένεια:

«Η ιθαγένεια θα έπρεπε να προϋποθέτει μόνο πέντε χρόνια παραμονής, και οι πληρωμές στον ΕΦΚΑ θα έπρεπε να επιτρέπουν στον καθένα να αποκτήσει ελληνική ιθαγένεια».

«Στους επί μακρόν διαμένοντες μετανάστες με χαριτιά θα πρέπει να χορηγούνται άδειες αορίστου χρόνου».

«Οι ξένοι αντιμετωπίζονται ως άνθρωποι δεύτερης κατηγορίας και αντιμετωπίζονται σαν φτωχοί! Που πληρώνονται πολύ χαμηλότερα από τους συναδέλφους τους».

–Συμμετέχοντες στην έρευνα

Η τελευταία ερώτηση στο ερωτηματολόγιο ρωτά τους ερωτηθέντες αν θα ήθελαν να προσθέσουν κάτι. Ιδού κάποιες από τις απαντήσεις:

«Να διευκολυνθεί η ανανέωση διαβατηρίου και να πάψουν τα χαρτόσημα της πρεσβείας».

«Η ιθαγένεια θα έπρεπε να χορηγείται έπειτα από πέντε χρόνια παραμονής και πληρωμένων εισφορών στον ΕΦΚΑ, ασχέτως ηλικίας».

«Η συνεχής παραμονή στην Ελλάδα με πληρωμένη κρατική ασφάλιση θα έπρεπε να αρκεί για να μπορεί οποιοσδήποτε να γίνει κάτοικος Ελλάδας, καθώς και οι βασικές γνώσεις ελληνικής γλώσσας».

«Η ιθαγένεια θα έπρεπε να χορηγείται έπειτα από πέντε χρόνια παραμονής και πληρωμένων εισφορών στον ΕΦΚΑ, ασχέτως ηλικίας».

«Μόνοι οι OFW/ηλικιωμένοι εργαζόμενοι παίρνουν επιδόματα. Αν δεν έχεις πεθάνει ακόμα, πάρε την OWWA. Μήπως να του δίνετε βοήθεια ή αξία, όσο είναι ακόμα ζωντανός;»

«Δικαιώματα για τους OFW και καλύτερες υπηρεσίες στη φιλιππινέζικη πρεσβεία».

«Υπουργείο OFW».

«Μια άλλη υπηρεσία, Υπουργείο OFW».

«Έλλειψη διμερούς και κοινωνικής συμφωνίας μεταξύ Ελλάδας και Φιλιππίνων».

«Ισότιμη εργασία, ισότιμες αμοιβές».

Συμμετέχοντες στην έρευνα

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

05

ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ, ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ) ΚΑΙ ΤΙΣ ΦΙΛΙΠΠΙΝΕΣ (ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ, ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ)

Επανεκκίνηση των συζητήσεων για διμερή συμφωνία κοινωνικής ασφάλισης (ΔΣΚΑ) μεταξύ των δύο χωρών

Η Ελλάδα και οι Φιλιππίνες θα πρέπει να ξαναρχίσουν πά-
ραυτα τις διαπραγματεύσεις για διμερή συμφωνία κοινωνι-
κής ασφάλισης. Θεωρούμε ότι οι Φιλιππινέζοι μετανάστες
εργαζόμενοι θα πρέπει να συμμετέχουν στον σχεδιασμό,
στις διαπραγματεύσεις, στην υλοποίηση και στην παρακο-
λούθηση των συμφωνιών σε αρμονία με τις αρχές της δια-
φάνειας και της λογοδοσίας.⁴⁹ Καθώς και οι δύο χώρες

⁴⁹. Βλ. τις αναφορές για το πώς να διαπραγματευτούμε τη ΔΣΚΑ με αξιοπρεπή τρόπο: Center for Migrant Advocacy (2010), «Bilateral labour agreements and social security agreements: Forging partnerships to protect Filipino migrant workers' rights», διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y6hc8xwj>. International Labour Organization Country Office for Bangladesh (2018), «Good practices and provisions in multilateral and bilateral labour agreements and memoranda of understanding», διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y46jgarc>

έχουν μεγάλες κοινότητες μεταναστών στο εξωτερικό και, συνεπώς, σημαντική εμπειρία στις διμερείς συμφωνίες κοινωνικής ασφάλισης, θεωρούμε ότι έχουν τη θεσμική ικανότητα να το κάνουν πραγματικότητα.

Περισσότερες πληροφοριακές καμπάνιες και εκπαίδευση τύπου «μάθε τα δικαιώματά σου» με αντικείμενο τα εργασιακά και τα ασφαλιστικά δικαιώματα

Η Ελλάδα και οι Φιλιππίνες πρέπει να υποστηρίξουν τους Φιλιππινέζους Εργαζόμενους στο Εξωτερικό (OFW) παρέχοντας ενημερωμένες, πρακτικές, προσβάσιμες και πολύγλωσσες πληροφορίες, καθώς και εκπαίδευση στους εργαζόμενους σχετικά με τα ασφαλιστικά και τα εργασιακά δικαιώματά τους. Σε αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνονται πληροφορίες για την εργατική νομοθεσία, τις συμβάσεις, τους μηχανισμούς παραπόνων για να αποφευχθεί η κακοποίηση και οι διακρίσεις στην κοινωνική ασφάλιση και την εργασία, τόσο προτού φύγουν από τις Φιλιππίνες, όσο και κατά τη διάρκεια της παραμονής τους στην Ελλάδα.⁵⁰

ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Υπογραφή και επικύρωση της Σύμβασης 189 της ΔΟΕ

Η Ελλάδα θα πρέπει να υπογράψει και να επικυρώσει τη Σύμβαση 189 της ΔΟΕ για να προστατέψει τα εργασιακά δικαιώματα των οικιακών εργαζόμενων. Αρκετές χώρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση (μεταξύ άλλων, το Βέλγιο, η Φινλανδία, η Γερμανία, η Ιρλανδία, η Ιταλία, η Πορτογαλία, η Σλοβενία, η Σουηδία) έχουν ήδη κάνει αυτό το βήμα.

50. Center for Migrant Advocacy (2010), «Bilateral labour agreements and social security agreements: Forging partnerships to protect Filipino migrant workers' rights», διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y6hc8xwj>

Να καταργηθεί η τιμωρητική ελάχιστη σύνταξη με βάση τη νόμιμη παραμονή

Να διασφαλιστεί ότι οι συντάξεις θα είναι προσβάσιμες με δίκαιο τρόπο και ότι οι μετανάστες εργαζόμενοι δεν θα τιμωρούνται μέσω προϋποθέσεων παραμονής (όπως τα σαράντα χρόνια παραμονής, που απαιτούνται σύμφωνα με τον Νόμο 4387/2016 για εθνική σύνταξη) οι οποίες τις τελευταίες δεκαετίες έχει αποδειχτεί ότι είναι αδύνατο να ικανοποιηθούν.

Να διασφαλιστεί η συμπερίληψη των οικιακών εργαζόμενων στην εργατική νομοθεσία και στις εργασιακές πολιτικές

Οι οικιακοί εργαζόμενοι θα πρέπει να θεωρούνται ισότιμοι εργαζόμενοι από όλες τις απόψεις και να μην αποκλείονται από οποιεσδήποτε προδιαγραφές υγείας και ασφάλειας ή απασχόλησης, όπως στην περίπτωση του Νόμου 3850/2010.

Να γίνουν υποχρεωτικές οι συμβάσεις στην οικιακή εργασία

Οι οικιακοί εργαζόμενοι θα πρέπει να εφοδιάζονται με συμβάσεις, ώστε να μπορούν να προστατέψουν πλήρως το δικαίωμά τους στην πληρωμή, στα επιδόματα, στα αξιοπρεπή ωράρια εργασίας, στη διάθεση ιδιωτικού χώρου (για τους εσωτερικούς οικιακούς εργαζόμενους), στον προσωπικό προστατευτικό εξοπλισμό και σε οποιαδήποτε άλλη πληροφορία είναι απαραίτητη για την υγεία και την ευημερία τους στον χώρο εργασίας.

Να βελτιωθεί η πρόσβαση στη μακροπρόθεσμη παραμονή

Η διαδικασία για τη χορήγηση μακροχρόνιας άδειας παραμονής θα πρέπει να είναι δίκαιη, σαφής και με ελάχιστο κόστος. Αυτές οι διαδικασίες θα πρέπει επίσης να αντικατοπτρίζουν τις πραγματικές συνθήκες εργασίας και κοινωνικών δικαιωμάτων στην Ελλάδα, και όχι να τιμωρούν τους

αιτούντες που αδυνατούν να καλύψουν ακατόρθωτες προϋποθέσεις κοινωνικής ασφάλισης, τις οποίες συχνά δεν πληρούν ούτε οι εργοδότες τους.

Να γίνουν πιο δίκαιες και ουσιαστικά συμπεριληπτικές οι διαδικασίες πολιτογράφησης

Η πορεία προς την ιθαγένεια θα πρέπει να περιλαμβάνει διαδικασίες που να είναι λογικές, συμπεριληπτικές, που να πραγματοποιούνται σε εύλογο χρονικό διάστημα και που να μην απαιτούν υψηλές αμοιβές ή εισοδηματικά όρια.

ΠΡΟΣ ΤΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ ΤΩΝ ΦΙΛΙΠΠΙΝΩΝ

Η πρεσβεία των Φιλιππίνων στην Αθήνα θα πρέπει να γίνει πιο προσβάσιμη στους πολίτες της

Η φιλιππινέζικη πρεσβεία θα πρέπει να μεταφερθεί σε πιο κεντρική τοποθεσία, κοντά στους χώρους εργασίας και στις κατοικίες των Φιλιππινέζων. Θα πρέπει να λειτουργεί με πιο εύλικτα ωράρια και μέρες και να καταργήσει τις περιττές και επαχθείς διαδικασίες και τα έξοδα για εργασίες ρουτίνας.

Η πρεσβεία θα πρέπει να γίνει πιο προνοητική όσον αφορά την εξυπηρέτηση των αναγκών των OFW

Ο Φιλιππινέζος ακόλουθος που είναι υπεύθυνος για ζητήματα εργασίας θα πρέπει να είναι πιο προνοητικός ως προς την εξυπηρέτηση των Φιλιππινέζων πολιτών στην Ελλάδα, με θέματα όπως η ανάκτηση διαβατηρίων που παρακρατήθηκαν από εργοδότες και άλλα δικαιώματα τα οποία σχετίζονται με την απασχόληση. Η πρεσβεία δεν θα πρέπει να αναγκάζει τους πολίτες της να αναζητήσουν εκπροσώπηση από ιδιώτες δικηγόρους, σωματεία ή μη κυβερνητικές οργανώσεις.

ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Επιθεώρηση Εργασίας θα πρέπει να γίνει πιο προνοητική όσον αφορά την προστασία των οικιακών εργαζόμενων⁵¹

Η Επιθεώρηση Εργασίας θα πρέπει να υιοθετήσει νέες στρατηγικές για να ελέγχει τις παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας στον τομέα της οικιακής εργασίας και να διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι δεν υφίστανται αντεκδικήσεις, αφότου αναφέρουν αυτές τις παραβιάσεις.

ΠΡΟΣ ΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΓΣΕΕ)

Η ΓΣΕΕ θα πρέπει να γίνει πιο προσβάσιμη σε μη ελληνόφωνους ομιλητές

Η ΓΣΕΕ θα πρέπει να παρέχει επαρκή πρόσβαση, πληροφοριακό υλικό και γραμμές βοήθειας που να λειτουργούν στα αγγλικά.

Η ΓΣΕΕ θα πρέπει να γίνει πιο αντιπροσωπευτική

Η ΓΣΕΕ θα πρέπει να προσεγγίσει και να συμπεριλάβει περισσότερους μετανάστες εργαζόμενους, ώστε να αντικατοπτρίζει καλύτερα την πολύμορφη δημογραφική και εργασιακή πραγματικότητα του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα.

⁵¹. Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Ιούνιος 2021). «Extending social security to domestic workers: Lessons from international experience», διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y6ogwl2p>. Βλ. τον οδηγό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τις επιθεωρήσεις εργασίας (Σεπτέμβριος 2014), «Labour inspection in domestic work», διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yyqz2sqp>

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΑΡΘΡΑ ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΑ ΑΠΟ ΒΙΒΛΙΑ

Στα ελληνικά

ΕΦΚΑ. Σύνταξη λόγω γήρατος / Προϋποθέσεις απονομής, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y3d75t9s>

Καψάλης, Α. (2015), «Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα: Αξιολόγηση των σύγχρονων μέτρων καταπολέμησης του φαινομένου». ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y4psjkak>

Μπέλλας, Χρ. (επιμ.) (2012). *Οικιακή εργασία και κοινωνική ένταξη μεταναστριών στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης*. Εκδόσεις Πανεπιστημίου Αιγαίου.

Τοπάλη, Π. (2008). *Σιωπηρές σχέσεις, διαπολιτισμικές επαφές: Η περίπτωση των Φιλιππινέζων οικιακών βοηθών στην Αθήνα*. Αλεξάνδρεια.

Τοπάλη, Π. (2012α). «Διαμεταναστευτικές πρακτικές, μορφώματα ένταξης: Φιλιππινέζες οικιακές εργαζόμενες στην Αθήνα», στο: Χρ. Μπέλλας (επιμ.), *Οικιακή εργασία και κοινωνική ένταξη μεταναστριών στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης*. Εκδόσεις Πανεπιστημίου Αιγαίου, σσ. 399-439.

Τοπάλη, Π. (2012β). «Θεσμικές ρυθμίσεις της οικιακής εργασίας και μετανάστευση: Μια συγκριτική μελέτη στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης», στο: Χρ. Μπέλλας (επιμ.), *Οικιακή εργασία και κοινωνική ένταξη μεταναστριών στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης*. Εκδόσεις Πανεπιστημίου Αιγαίου, σσ. 15-85.

Τοπάλη, Π. (2014). «Κατασκευές της διαφοράς στη σύγχρονη Ελλάδα: Οι Φιλιππινέζες μετανάστριες και η εκκρεμότητα της ετερότητας», στο: Ε. Παπαταξιάρχης (επιμ.), *Πολιτικές της καθημερινότητας: Σύνορο, σώμα και ιδιότητα του πολίτη στην Ελλάδα*. Αλεξάνδρεια.

Χαντζαρούλα, Π. (2009). «Μια γενεαλογία του αποκλεισμού της έμμης οικιακής εργασίας από την κατηγορία της εργασίας», στο Έφη Αβδελά *et al.* (επιμ.), *Επισφαλής εργασία, γυναικεία εργασία: Παρέμβαση με αφορμή την Κωνσταντίνα Κούνεβα*. Ιστορείν/Νεφέλη.

Ξενόγλωσσα

Angeli, D. (2017). «Migrant domestic workers and human trafficking in Greece: Expanding the narrative». *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 15(2), σσ. 187-203.

Blank, N. R. (2011). «Making migration policy: Reflections on the Philippines' bilateral labour agreements». *Asian Politics & Policy*, 3(2), σσ. 185-205.

Chilton, A., & Woda, B. (2021). «The effects of bilateral labour agreements: Evidence from the Philippines», διαθέσιμο στο SSRN: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3867881>

Chrysoschoou, X. (2014). *Severe forms of labour exploitation: Supporting victims of severe forms of labour exploitation in having access to justice in EU member states*. Fundamental Rights Agency.

Floros, K., & Jørgensen, M. B. (2020). «Tracing the future of migrants' labour relations: Experiences of institutionalized migrant precarity in Denmark and Greece». *Political Geography*, 77, 102120.

Fouskas, T., Gikopoulou, P., Ioannidi, E., & Koulterakis, G. (2019). «Gender, transnational female migration and domestic work in Greece». *Collectivus, Revista de Ciencias Sociales*, 6(1), σσ. 99-134.

Garcia, K. L., Habaña, K., & Canto, D. (2022). «The effects of labour migration and OFW remittances on the level of poverty in the Philippines». *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies*, 4(1), σσ. 203-221.

Gialis, S., & Herod, A. (2014). «Of steel and strawberries: Greek workers struggle against informal and flexible working arrangements during the crisis». *Geoforum*, 57, σσ. 138-149.

Go, S. (2004). «Fighting for the rights of migrant workers: The case of the Philippines». *Migration for employment: Bilateral agreements at a crossroads*. ΟΟΣΑ, σσ. 187-202.

Go, S. P. (Σεπτέμβριος 2007). *Asian labour migration: The role of bilateral labour and similar agreements* [Εισήγηση σε συνέδριο]. Regional Informal Workshop on Labour Migration in Southeast Asia, Manila.

Hantzaroula, P. (2008). «Perceptions of work in Albanian immigrants' testimonies and the structure of domestic work in Greece», στο: H. Lutz (επιμ.), *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme*. Routledge, σσ. 61-74.

Holzmann, R. (2016). «Do bilateral social security agreements deliver on the portability of pensions and health care benefits? A summary policy paper on four migration corridors between EU and non-EU member states». *IZA Journal of European Labour Studies*, 5(1), σσ. 1-35.

Jones, K., Mudaliar, S., & Piper, N. (2021). *Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment*. Διεθνές Γραφείο Εργασίας.

Kapsalis, A. (2012). «Tackling the problem of undeclared work». Eurofound, διαθέσιμο στο: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2012/tackling-the-problem-of-undeclared-work>

Kapsalis, A. (2018). «The development of Greek migration policy and the invention of "para-legality" in labour relations of immigrants». *Κοινωνική Πολιτική*, 9, σσ. 67-87.

Kremalis, K., & Paparrigopoulou, P. (2020). *Social security law in Greece*. Kluwer Law International.

Lazaridis, G. (2020). «Filipino and Albanian women migrant workers in Greece: Multiple layers of oppression», στο: F. Anthias & G. Lazaridis (επιμ.), *Gender and migration in Southern Europe*. Routledge, σσ. 49-79.

Marouf, M. (2013). «With all the cares in the world": Irregular migrant domestic workers in Greece», στο: A. Triandafyllidou (επιμ.), *Irregular migrant domestic workers in Europe: Who cares*. Routledge, σσ. 95-115.

Maroukis, T. (2013). «Economic crisis and migrants' employment: A view from Greece in comparative perspective». *Policy Studies*, 34(2), σσ. 221-237.

Ozyegin, G., & Hondagneu-Sotelo, P. (2016). «Conclusion: Domestic work, migration and the new gender order in contemporary Europe», στο: H. Lutz (επιμ.), *Migration and domestic work*. Routledge, σσ. 207-220.

Tastsoglou, E., & Hadjicostandi, J. (2003). «Never outside the labour market, but always outsiders: Female migrant workers in Greece». *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 110, σσ. 189-220.

Topali, P. (2009). «Constructions of care in modern Greece: Gendered relationships between Filipina domestic workers and Greek employers». *Asian Journal of Women's Studies*, 15(1), σσ. 94-124.

Topali, P. (2009). «Greek and Filipina domestic workers in contemporary Greece: The reproduction and transformations of domestic work, domestic relationships and female identities». *Journal of Mediterranean Studies*, 18(2), σσ. 311-340.

Triandafyllidou, A. (2015). «Reform, counter-reform and the politics of citizenship: Local voting rights for third-country nationals in Greece». *Journal of International Migration and Integration*, 16(1), σσ. 43-60.

Voskeritsian, H., Kapotas, P., Kornelakis, A., & Veliziotis, M. (2019). «The dark side of the labour market: Institutional change, economic crisis and undeclared work in Greece during the crisis», στο: V. Pulignano, & F. Hendrickx (επιμ.), *Employment Relations in the 21st Century: Challenges for Theory and Research in a Changing World of Work*. Kluwer Law International.

Yannakourou, M., & Tsimpoukis, C. (2013). «Flexibility without security and deconstruction of collective bargaining: The new paradigm of labour law in Greece». *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 35, σσ. 331-369.

ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΕΙΜΕΝΑ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Στα ελληνικά

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης. (2018). *Pension Adequacy Report 2018*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yy4ujhk3>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Απασχόληση, Κοινωνικές Υποθέσεις και Κοινωνική Ένταξη. Ελλάδα: *Συντάξεις γήρατος*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/93s5w2bb>

ΕΦΚΑ. Μηνιαία Στοιχεία Απασχόλησης 2020, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yys5kw7y>

Generation 2.0. (27 Φεβρουαρίου 2020). *Ήρθε η ώρα να μιλήσουμε για την Εθνική Σύνταξη*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/ubr7a84n>

Generation 2.0. (1 Δεκεμβρίου 2021). *Μια ηλεκτρονική πλατφόρμα μόνο για Έλληνες*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yxdotrej>

Generation 2.0. (3 Νοεμβρίου 2021). *Επιστολή στην Πρόεδρο της Δημοκρατίας: Αδικοιολόγητα ακραίες καθυστερήσεις στις διαδικασίες κτήσης ιθαγένειας*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yxj53jrl>

ΟΠΕΚΑ. Ανασφάλιστοι υπερήλικες: Πληροφορίες, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y59lagkd>

Πρεσβεία Φιλιππίνων στην Αθήνα. *Filipinos in Greece*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y3ceqawd> (τελευταία πρόσβαση: Μάιος 2022).

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. *Διμερή Θέματα με Τρίτες Χώρες*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y6swrpkk>

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. *Κύρια σύνταξη*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y3jw4vlg>

Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου. (2022). *Νόμιμη μετανάστευση Μάρτιος 2022: Παράρτημα Β*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/2awnxnd2>

Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου. *Στατιστικά*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y3uf36gl>

Ξενόγλωσσες

Center for Migrant Advocacy. (2010). *Bilateral labour agreements and social security agreements: Forging partnerships to protect Filipino migrant workers' rights*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y6hc8xwj>

Center for Women and Work. (2020). *Domestic work in New Jersey*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/2my5g3xv>

European Trade Union Institute. (5 Απριλίου 2007). *Pension reform in Greece*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y44fnyql>

Eurostat. (2019). *Ageing Europe: Looking at the lives of older people in the EU*. Έκδοση 2019, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y6533zcf>

Fudge, J., & Hobden, C. (2018). *Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work*. International Labour Office, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/2zodxlgz>

International Labour Office. (2013). *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. International Labour Office, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/2l1fnj47>

International Labour Organization Country Office for Bangladesh. (2018). *Good practices and provisions in multilateral and bilateral labour agreements and memoranda of understanding*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y46jgarc>

International Labour Organization. (2013). *Extension of Social Protection of Migrant Domestic Workers in Europe*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/2e7swy9j>

International Labour Organization. (Σεπτέμβριος 2014). *Labour inspection in domestic work*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yy-qz2sqp>

International Labour Organization. (2015). *LEGOSH: Occupational Safety and Health (OSH). Greece (2015)*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y6yzdedt>

International Labour Organization. (2016) *Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yywsqwbs>

International Labour Organization. (2016). *Regulating International labour recruitment in the domestic work sector: A review of key issues, challenges and opportunities*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y3z-zaxve>

International Labour Organization. (Ιούνιος 2021). *Extending social security to domestic workers: Lessons from international experience*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y6ogwl2p>

International Labour Organization. *Convention 157*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y4fvllyy>

Justice for Wage Theft. *Call for an Urgent Justice Mechanism for Repatriated Migrant Workers*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yx-ea6cpr>

Migrant Forum in Asia, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y5mxav9h>

National Domestic Workers Alliance. (2021). *6 months in crisis: The impact of COVID-19 on domestic workers*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y6gp9fxn>

Philippine Overseas Welfare Workers' Administration, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/t3czk4w>

Philippine Social Security System, *Bilateral social security agreements*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/yfhqam6k>

Philippine Statistics Authority. (7 Μαρτίου 2022). *2020 overseas Filipino workers (final results)*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y3uyrha6>

Philippine Statistics Authority. (2019). *2019 Survey on overseas Filipinos*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/2c7glx42>

Philippines Social Security System. (10 Ιουλίου 2018). *Philippines now has social security partnership with Germany, Japan*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y2wbxyfy>

PICUM. (Φεβρουάριος 2018). *Shared concerns and joint recommendations on migrant domestic and care work*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/2ekfle3n>

Psimmenos, I., Poulou, E., & Istikopoulos, O. (2021). *Gaps and barriers of ILO Convention No. 189: Profiling migrant domestic workers' employment conditions in Greece*. Rosa-Luxemburg-Stiftung, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/y2wprdyq>

Your Europe. *Social security cover abroad*, διαθέσιμο στο: <https://tinyurl.com/276kajw6>

ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ

Η **ΦΑΡΧΟΥΝΤΕ ΝΤΙΛΑΡΑ ΝΤΕΜΠ** είναι υποψήφια διδάκτορας Κοινωνιολογίας στο Rutgers, το Πανεπιστήμιο του Νιου Τζέρσεϊ, στο Νιου Μπράνσγουικ. Έκανε το μεταπτυχιακό της στην Κοινωνιολογία στο Rutgers και το μεταπτυχιακό της στα Ανθρώπινα Δικαιώματα στο University College London. Είναι ερευνήτρια, οργανωμένη συνδικαλίστρια και λέκτορας Κριτικής Παιδαγωγικής. Έχει ερευνητική εμπειρία στην κοινοτική υγεία, στα εργατικά δικαιώματα, στην ανώτατη εκπαίδευση, στις οργανώσεις και στην πολιτικοοικονομική ανάπτυξη μαζί με εκτεταμένη εμπειρία στον σχεδιασμό και στη διαχείριση έργου σε κοινωνικά πρότζεκτ με μετανάστριες γυναίκες στην Ελλάδα. Έχει κατάρτιση στην έρευνα μεικτών μεθόδων και, επιπλέον, διαθέτει εμπειρία στην ποιοτική έρευνα που βασίζεται στην κοινοτική συμμετοχική δράση.

Ο **ΑΝΔΡΕΑΣ ΜΠΛΟΥΜ** έχει πτυχίο στον Αστικό Σχεδιασμό και έκανε το μεταπτυχιακό του στην Πολιτική Θεωρία στο University College London. Έχει εργαστεί ως σύμβουλος απασχόλησης και εκπαίδευσης στην International Rescue Committee (Διεθνή Επιτροπή Διάσωσης) στην Ελλάδα από το 2019 ως το 2022. Τα τελευταία χρόνια, έχει ασχοληθεί τόσο ως εθελοντής όσο και ως επαγγελματίας με μεταναστευτικές κοινότητες μέσω διάφορων οργανώσεων και πρότζεκτ, που αφορούν τη στέγαση, την εργασία, την πρόνοια και την εκπαίδευση. Έχει, επίσης, εργαστεί ως δημοσιογράφος. Τα κύρια ενδιαφέροντά του εστιάζονται στη μετανάστευση, στα εργατικά δικαιώματα, στην υγεία στον χώρο εργασίας, στις συντάξεις και στη διά βίου μάθηση.

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΜΕ ΑΞΙΟΠΡΕΠΕΙΑ

Μελέτη για την εργασία, την κοινωνική
ασφάλιση και τις συντάξεις των Φιλιππινέζων
εργαζόμενων στην Ελλάδα

ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ
ΡΟΖΑ ΛΟΥΞΕΜΠΟΥΡΓΚ –
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΕΛΛΑΔΑΣ

Καλλιδρομίου 17, 106 80 Αθήνα

Τηλ. 210 3613769

www.rosalux.gr

σε συνεργασία με την

KASAPI Hellas–Ένωση Φιλιππινέζων Μεταναστών

3ης Σεπτεμβρίου 48 & Μόρνης 10433 Αθήνα, Ελλάδα

Τηλ: 210 8664527

kasapihellas@gmail.com

και

RECollective

www.re-collective.org

ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ

Φάρκουντε Ντιλάρα Ντεμίρ και Ανδρέας Μπλουμ

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ

Debbie Valencia and Rhey Sta Maria

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ

F. Dilara Demir, Andreas Bloom, Jose Valencia, Thanasis Tyrovolas, Thess Villamayor, Jayrose Mendoza, Aurora Tabangin, Carolina Philipp, Saskia Fischer, Debbie Valencia, Rhey Sta Maria, Antonina Melody Casiño, Aurora Roy, Cassie Lorilla, Cesar Reburiano, Elmanuel Recla, Estella Labiang, Fely Rose Mendoza, Grace Jane, Imelda Garcia, Avelino Mendoza Jr, Maria Theresa Rivera Pastor, Nina Casiño, Rowena Diaspues, and Yolanda Oliha.

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΚΔΟΣΗΣ

Έφη Παναγοπούλου

ΓΛΩΣΣΙΚΗ ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ, ΤΥΠΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ

Δημήτρης Λυμπερόπουλος

ΜΕΤΑΦΡΑΣΗ

Δανάη Καπράνου

ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ

Εριφύλη Αράπογλου – enARTE

ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑ ΕΞΩΦΥΛΛΟΥ

Νοέμβριος 1996, Διαμαρτυρία Φιλιππινέζων εργαζομένων στην Αθήνα.
Φωτογραφία: Αρχείο Εργατικής Αλληλεγγύης

Η παρούσα έκδοση διατίθεται δωρεάν.

Αθήνα

Πρώτη έκδοση Νοέμβριος 2023
ISBN 978-618-5478-19-3

Η έκδοση, όπως και πολλές από τις δραστηριότητες του Παραρτήματος Ελλάδας του Ιδρύματος Ρόζα Λούξεμπουργκ, χρηματοδοτήθηκε από το γερμανικό Υπουργείο Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης. Το περιεχόμενο αυτής της έκδοσης αποτελεί αποκλειστική ευθύνη των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζει απαραίτητα τις απόψεις του Rosa Luxemburg Stiftung.

Η ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ήταν ιδέα της KASAPI Hellas ως ένδειξη της αφοσίωσής της στην υπόθεση των δικαιωμάτων και της ευημερίας των Φιλιππινέζων μεταναστών εργαζόμενων που μετανάστευσαν στην Ελλάδα τις τελευταίες δεκαετίες, αφήνοντας τα σπίτια και τα αγαπημένα τους πρόσωπα, για να αναζητήσουν μια καλύτερη ζωή για τις ίδιες και τις οικογένειές τους. Αυτή η μελέτη είναι η πρώτη που υλοποιείται στην Ελλάδα για και από τις Φιλιππινέζες οικιακές εργαζόμενες. Περιλαμβάνει ένα εκτεταμένο ερωτηματολόγιο, συνεντεύξεις, ομάδες εστίασης και προτάσεις.

ΠΡΟΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΙΝΑΙ ΝΑ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΕΙ τι συμβαίνει στην πράξη στις ζωές των Φιλιππινέζων μεταναστών εργαζόμενων, με το να καταγράψει τις συνθήκες ζωής τους, αφού οι περισσότερες είναι εσωτερικές οικιακές εργαζόμενες, απομονωμένες μέσα στους τέσσερις τοίχους των σπιτιών των εργοδοτών τους, καθώς και να μάθουμε πώς τις αντιμετωπίζουν οι κρατικές υπηρεσίες των Φιλιππίνων που τις «εξήγαγαν» λόγω έλλειψης θέσεων εργασίας στην πατρίδα τους.

ΣΤΟΧΕΥΕΙ ΕΠΙΣΗΣ ΣΤΟ ΝΑ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΕΙ αντικειμενικές πληροφορίες όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες τους και τη μεταχείρισή τους από τους κρατικούς θεσμούς στην Ελλάδα. Η μελέτη ελπίζει να καταγράψει τις εντυπώσεις και τα αιτήματα των Φιλιππινέζων μεταναστών εργαζόμενων, καθώς και να αλλάξει τις πολιτικές στην Ελλάδα και στις Φιλιππίνες, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να μπορούν να εργάζονται και να συνταξιοδοτούνται με αξιοπρέπεια.

ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ

reCollective
research | education | culture

