

Εργασιακές ταυτότητες και έμφυλες νοηματοδοτήσεις της εργασίας σε δομές φιλοξενίας προσφύγων

**Ελευθερία Αλεξανδρή, Γιώργος Ρέππας, Δέσποινα Χαμχαλέ, Ποθητή Χαντζαρούλα
(Ομάδα Προφορικής Ιστορίας Λέσβου)**

Περίληψη

Στο άρθρο θα επικεντρωθούμε στους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες που απασχολούνται στις ΜΚΟ που σχετίζονται με το προσφυγικό ζήτημα στα νησιά του Αιγαίου. Χρησιμοποιώντας ως μέθοδο την προφορική ιστορία, θα διερευνηθεί η εργασιακή εμπειρία, οι εργασιακές ταυτότητες και οι έμφυλες νοηματοδοτήσεις της εργασίας. Οι προφορικές μαρτυρίες των εργαζομένων σε δομές φιλοξενίας αφορούν ένα ευρύ φάσμα τομέων απασχόλησης και καθηκόντων, με συγκεκριμένη ιεραρχική οργάνωση με έμφυλους και ηλικιακούς προσδιορισμούς. Από τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν προκύπτει ότι σε κάποιες θέσεις εργασίας, τα καθήκοντα δεν προσλαμβάνονται ως επαγγελματικές δεξιότητες και γνώσεις αλλά φυσικοποιούνται και εμφανίζονται ως μητρικοί ρόλοι. Σε μια αντιστροφή των ρόλων, οι εργοδοσίες των ΜΚΟ εφαρμόζουν πατερναλιστικές πολιτικές βάζοντας τους εργαζόμενους στον ρόλο του παιδιού. Επιδιώκεται να ριχτεί φως στη σχέση ανάμεσα στις έμφυλες και εργασιακές ταυτότητες, να μελετηθεί ο έμφυλος καταμερισμός εργασίας στον τομέα της απασχόλησης σε δομές φιλοξενίας και να αναλυθούν οι εργοδοτικές πρακτικές και οι μηχανισμοί ελέγχου και πειθάρχησης του προσωπικού. Επιπλέον, θα μας απασχολήσουν ερωτήματα που αφορούν τον έμφυλο προσδιορισμό των καθηκόντων, θέσεις που κατέχουν άνδρες και γυναίκες στον τομέα αυτό.

(λέξεις κλειδιά: προφορική ιστορία, προσφυγικό, εργασιακή ταυτότητα, φύλο, εργοδοτικές πρακτικές)

Abstract

The article focuses on the employees of the NGOs related to the refugee issue in the Aegean islands. Using oral history methodology, we explore work experiences, work identities and gender meanings of work. The oral testimonies of employees in shelter facilities concern a wide range of areas of employment and duties, with a specific hierarchical organization with gender and age determinations. The interviews conducted show that certain tasks are not considered as professional skills which require specific knowledge but are naturalized and appear as maternal roles. In a reversal of roles, NGO employers implement paternalistic policies by putting employees in the role of child. We analyze the employers' practices and the mechanisms of

control and discipline of the staff. In addition, we are concerned with questions concerning the

gender determination of duties and the positions held by men and women in this field. (oral history, refugee, work identities, gender, employer practices)

Εισαγωγή

Οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήρθαν αντιμέτωπες με μια νέα μεταναστευτική κρίση το 2015. Μεταξύ του 2015-2018 πάνω από ένα εκατομμύριο πολίτες από χώρες όπως η Συρία, το Ιράκ, το Αφγανιστάν, το Πακιστάν και το Ιράν που βρίσκονται στη δίνη μακροχρόνιων πολεμικών συρράξεων εισήλθαν στην Ελλάδα με προοπτική να συνεχίσουν τη διαδρομή τους σε χώρες της Ευρώπης, κυρίως τη Γερμανία, τη Σουηδία ή το Ηνωμένο Βασίλειο (Kapsalis, Levanti, Vlassopoulos 2021, σ. 165-166).¹ Το σημείο εισόδου για το 50% των αφίξεων ήταν η Λέσβος, ενώ η Χίος, Σάμος, Κως, Λέρος, Αγαθονήσι και Καστελόριζο υπήρξαν επίσης κύρια σημεία εισόδου. Η Ελλάδα ως χώρα πρώτης υποδοχής μαζί με τα κράτη της Νότιας Ευρώπης κλήθηκε να διαχειριστεί τις αυξανόμενες ροές μεταναστών.

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για το Άσυλο και τη Διαχείριση των Μεταναστευτικών Ροών που κατέθεσε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή η Ελλάδα το 2010 και επικαιροποίησε το 2013 περιλάμβανε νέες διαδικασίες αντιμετώπισης των μεταναστευτικών ροών και δράσεις για θέματα υποδοχής όσων εισέρχονταν στη χώρα, όπως η καθιέρωση ενιαίας διαδικασίας αναγνώρισης του καθεστώτος του πρόσφυγα (Γ. Γωνιωτάκης, Λ. Αλέπη, Α. Καψάλης, Χ. Μπαξεβάνης 2016). Μέχρι τότε το δικαίωμα στην απρόσκοπτη πρόσβαση στη διαδικασία ασύλου δεν ήταν εξασφαλισμένο για τους εν δυνάμει δικαιούχους διεθνούς προστασίας και ασύλου. Οι Επιτροπές Προσφυγών που εξέταζαν σε δεύτερο βαθμό τα κατατεθέντα αιτήματα προστασίας ασύλου βελτίωσαν σημαντικά τη διαδικασία και την ποιότητά της σε σχέση με την πριν το 2010 περίοδο.²

Με το νόμο 4375 του 2016, η νέα Αρχή Προσφύγων διαχωρίστηκε από την Υπηρεσία Υποδοχής και Ταυτοποίησης, η οποία γίνεται αρμόδια για την ταυτοποίηση, υποδοχή, φιλοξενία και συνολική διαχείριση των διαδικασιών υποδοχής. Ο νόμος

προέβλεπε την παροχή δωρεάν συνδρομής προς όλους σε επίπεδο προσφυγής και

¹Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες ο συνολικός αριθμός αφίξεων για το 2015 ανήλθε σε 856.723. UNHCR (2019b) Operational data report <https://bit.ly/3dpBYd0> ² Η βελτίωση αφορούσε την ποιότητα της διαδικασίας στο δεύτερο βαθμό (συνεντεύξεις, διερμηνεία, αιτιολόγηση αποφάσεων).

διερμηνείας σε κάθε στάδιο της διαδικασίας. Το άρθρο 22 προέβλεπε τη χορήγηση άδειας διαμονής για ανθρωπιστικούς λόγους σε αιτούντες διεθνή προστασία ενώ προβλέπονταν

προϋποθέσεις πρόσβασης στην απασχόληση των αναγνωρισμένων δικαιούχων αλλά και το δικαίωμα πρόσβασης στην εργασία για τους αιτούντες άσυλο. Υπήρχαν, επίσης, ειδικές διατάξεις για την προστασία ευπαθών ομάδων, ανηλίκων και ασυνόδευτων. Τομή αποτέλεσε η διμερής συμφωνία επαναπροώθησης Ελλάδας Τουρκίας και ΕΕ-Τουρκίας με βάση τη συμφωνία της 18^{ης} Μαρτίου 2016 μεταξύ ΕΕ και Τουρκίας, η οποία ορίζει τη διαδικασία επιστροφών στην Τουρκία. Η συμφωνία και ο γεωγραφικός περιορισμός με την δημιουργία εσωτερικών συνόρων μεταξύ της Λέσβου και της ηπειρωτικής Ελλάδας οδήγησαν στον εγκλωβισμό χιλιάδων ανθρώπων στην Λέσβο.

Σύμφωνα με τους Polly Pallister-Wilkins, Anastasia Anastasiadou, Alexandra Zavos and Eynthymios Papataxiarchis το νέο δόγμα των «κλειστών στρατοπέδων» (2021, σ. 20) που εγκαινιάστηκε με την κυβέρνηση το 2019 ήταν δηλωτικό της προτεραιοποίησης του λόγου της ασφάλειας και συνοδεύτηκε από την αυστηροποίηση της διαδικασίας παροχής ασύλου μέσω νομοθετικών πρωτοβουλιών, όπως ο νόμος 4636 Περί διεθνούς προστασίας του 2019 και η τροποποίησή του το 2020 (Νόμος 4686), και την αναδιαμόρφωση των Κέντρων Πρώτης Υποδοχής του Αιγαίου. Ο νόμος και η τροποποίησή του το 2020 αποτέλεσε πλήγμα για τη διαδικασία ασύλου και για τα δικαιώματα των αιτούντων άσυλο, έθεσε περιορισμούς στις ευάλωτες κατηγορίες, στην προστασία τους και στα δικαιώματα κινητικότητας, παροχής ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και κατάλληλης στέγασης, κατάργησε το δικαίωμα στην εργασία, έθεσε περιορισμούς στην υποβολή αιτήματος ασύλου και στην εξέταση της ένστασης (Στο ίδιο: 20-28). Η πανδημική κρίση του 2020 έδωσε την ευκαιρία στην κυβέρνηση να εφαρμόσει την επίσημη πολιτική των κλειστών στρατοπέδων και να θέσει περιορισμούς στην κινητικότητα των προσφύγων. Προηγουμένως είχε ανασταλεί η υποβολή αιτήσεων ασύλου. Στις 2 Σεπτεμβρίου 2020, η φωτιά και η καταστροφή του Κέντρου Υποδοχής και Ταυτοποίησης στη Μόρια οδήγησε στη δημιουργία του νέου Προσωρινού Κέντρου Υποδοχής στον Καρά Τεπέ.

Στόχος της μελέτης μας είναι να προσεγγίσουμε πώς επηρέασε η ανάληψη της «προσφυγικής κρίσης» από τις ΜΚΟ υπό την εποπτεία διεθνών οργανισμών τον λόγο,

3
τις πρακτικές και την ταυτότητα των υποκειμένων που εμπλέκονται στην ανθρωπιστική εργασία. Με δεδομένο ότι πολλοί και πολλές εργαζόμενες είχαν μια μεγάλη εμπειρία στην εθελοντική εργασία, πώς βίωσαν αυτό το μετασχηματισμό και πώς η τοπική «μετάφραση» της ανθρωπιστικής γραφειοκρατίας μέσω της ανάληψης της παροχής βοήθειας από ΜΚΟ μεταβάλλει τη γλώσσα και τα ιδιώματά της; Οι τομείς στους οποίους οι εργαζόμενοι και

οι εργαζόμενες προσφέρουν τις υπηρεσίες τους είναι οι εξής: παροχή ψυχοκοινωνικής υποστήριξης σε δομές φιλοξενίας ασυνόδευτων ανηλίκων για την παιδική προστασία, σε κέντρα υποδοχής και ταυτοποίησης, σε κέντρα φιλοξενίας, σε διαμερίσματα ενηλίκων όπου διαμένουν ευάλωτες ομάδες υπό την προστασία Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων στα νησιά του Αιγαίου. Το άρθρο βασίζεται στη μεθοδολογία της προφορικής ιστορίας και σε 12 συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν στο διάστημα 2018-2021 με εργαζόμενους και εργαζόμενες στο πεδίο της παροχής ανθρωπιστικής φροντίδας και πιο συγκεκριμένα σε κέντρα και δομές φιλοξενίας.³ Τα κριτήρια μας για την επιλογή των πληροφορητών και πληροφορητριών βασίστηκαν στη μελέτη των εργασιακών συνθηκών και σχέσεων καθώς και στον έμφυλο καταμερισμό ιδιαίτερα στον τομέα της παιδικής προστασίας, και στην κάλυψη διαφορετικών θέσεων.

Μελέτες έχουν ορίσει τον σύνθετο χαρακτήρα της προστασίας που αναπτύχθηκε στο ελληνικό πλαίσιο διαχείρισης της «προσφυγικής κρίσης», τα χαρακτηριστικά του οποίου συνδυάζουν τη φροντίδα και τον έλεγχο. Αντλούμε από αυτές τις εννοιολογήσεις του «ανθρωπιστικού χώρου»⁴ και των καθεστώτων προστασίας, οι οποίες αντιλαμβάνονται την προστασία ως σωτηρία της ζωής, τέλος της οδύνης και αποκατάσταση της αξιοπρέπειας. Συνδυάζουν δηλαδή τόσο την παροχή βασικών αναγκών όσο και την πρόσβαση στα δικαιώματα και την παροχή ασφάλειας και αξιοπρέπειας (Pallister-Wilkins, Anastasiadou, Papataxiarchis 2021. Pallister-Wilkins 2020a. Vradis κ.ά 2019). Οι μελέτες αυτές τεκμηριώνουν τον ρόλο των ανθρωπιστικών φορέων και δρώντων καθώς και των εθελοντών (Pallister-Wilkins 2018. Papataxiarchis 2016a&b. Rozakou 2017).

³ Η υπό-ομάδα της ΟΠΛΕΣ που συστάθηκε το 2018 εστιάζει το ενδιαφέρον της στις εργασιακές σχέσεις, όπως αυτές γίνονται αντιληπτές από εργαζόμενους και εργαζόμενες που δραστηριοποιούνται στο προσφυγικό. Η παρούσα μελέτη αποτελεί συνέχεια προηγούμενης έρευνας της ΟΠΛΕΣ σχετικά με το προσφυγικό ζήτημα, όπως το βίωσαν και αφηγήθηκαν οι κάτοικοι της Λέσβου.

⁴ Για την έννοια του «ανθρωπιστικού χώρου», βλ. Παπαταξιάρχης (2017, σ. 79).

Στόχος μας είναι να μελετήσουμε «κοντά στο έδαφος»⁵ τη λειτουργία των ανθρωπιστικών καθεστώτων προστασίας και να τοποθετήσουμε στο τοπικό πλαίσιο την εκδίπλωση των πολιτικών πρακτικών. Όπως επισημαίνει η Κατερίνα Ροζάκου, για να αποκτήσει αναλυτική δύναμη η λειτουργία της βιοπολιτικής εξουσίας απαιτεί το να στραφεί η εθνογραφική έρευνα στα πολιτισμικά νοήματα που αναπτύσσονται μέσα στα βιοπολιτικά σχήματα (2012, σ. 565). Η σε βάθος μελέτη της σχέσης αυτών των νοημάτων και πρακτικών με τα βιοπολιτικά σχήματα θα αναδείξει τα χαρακτηριστικά της

βιοπολιτικής της προστασίας στο πλαίσιο των συγκεκριμένων συνθηκών εντός των οποίων λαμβάνουν χώρα. Όπως θα δούμε, το τοπικό λεξιλόγιο και το τοπικό πολιτισμικό πλαίσιο μετασχηματίζει τον λόγο και τις πρακτικές της ανθρωπιστικής γραφειοκρατίας. Ιδιαίτερα έμφαση δίνεται στις έμφυλες διαστάσεις της προστασίας και της φροντίδας. Όπως θα φανεί παρακάτω στην ανάλυσή μας, η φροντίδα λαμβάνει ηθικά χαρακτηριστικά και εννοιολογείται στον λόγο της ανθρωπιστικής γραφειοκρατίας ως «ηθική εργασία» και οι πρόσφυγες ως «βουβά θύματα» (Tronto, 2011).

Μορφές οργάνωσης και διακυβέρνησης των ανθρωπιστικών οργανώσεων Η Κατερίνα Ροζάκου έχει μελετήσει τον εθελοντισμό μέσα από την έρευνά της σε εθελοντικές ενώσεις, τις γραφειοκρατικές διαδικασίες στα σύνορα (Λέσβο) και πραγματοποίησε εθνογραφική έρευνα στο πεδίο της ανθρωπιστικής βοήθειας. Όπως παρατηρεί, οι έννοιες «ωφελούμενοι», «υπηρεσίες», «ανθρωπιστική βοήθεια», αποτελούν το νέο λεξιλόγιο της ανθρωπιστικής γραφειοκρατίας, δηλώνοντας έναν μετασχηματισμό των προηγούμενων κυρίαρχων πρακτικών αλληλεγγύης και εθελοντισμού (2012, σ. 569). Το νέο γραφειοκρατικό λεξιλόγιο δηλώνει, επίσης, μια μεταστροφή από την οριζόντια σχέση κοινωνικότητας σε μια ιεραρχική διαδικασία ελέγχου και παροχής βοήθειας.

Οι ΜΚΟ στις οποίες απασχολούνται οι πληροφορητές/ τριές μας οργανώνονται στη βάση ενός αυστηρού ιεραρχικού-πυραμιδοειδούς μοντέλου διαχείρισης. Στην κορυφή της πυραμίδας βρίσκεται η διοίκηση, αρμόδια για την οργάνωση και το συντονισμό, την εξασφάλιση πόρων και την οικονομική διαχείριση, καθώς και για τη

⁵Όρος του Jacques Revel (1989, σ. i-xxxiii).

5
διαχείριση των εργαζομένων. Αμέσως επόμενοι στην πυραμίδα είναι οι συντονιστές, επιφορτισμένοι με την ομαλή λειτουργία των δομών και των κέντρων φιλοξενίας (σίτιση, ένδυση, γραμματειακή υποστήριξη, συντονισμός και επίτευξη του προσωπικού) και με την επικοινωνία με την διοίκηση. Ακολουθεί το επιστημονικό προσωπικό, ήτοι οι κοινωνικοί επιστήμονες και κοινωνικοί λειτουργοί, αρμόδιοι για την προστασία και κοινωνική ένταξη των ασυνόδευτων ανηλίκων, οι εκπαιδευτικοί και οι ψυχολόγοι, αρμόδιοι για την εκπαίδευση και την ψυχοκοινωνική υποστήριξη αντίστοιχα. Στη βάση της πυραμίδας βρίσκονται οι φροντιστές/στριες, υπεύθυνοι για την εξασφάλιση ασφαλούς διαμονής στον ξενώνα. Σύμφωνα με τα καθηκοντολόγια των εργαζομένων, οι

αρμοδιότητες κάθε ειδικότητας είναι ορισμένες και διακριτές. Συχνά όμως τα όρια μεταξύ των καθηκόντων των διαφορετικών ειδικοτήτων είναι ρευστά.

Οι οργανώσεις που απασχολούνται στο προσφυγικό διέπονται από ιεραρχική δομή και συνήθως ακολουθούν τη λογική της πατερναλιστικής διοίκησης και διαχείρισης του προσωπικού. Παρότι ο πατερναλισμός αποτελεί εργοδοτική πολιτική συνυφασμένη με το εργοστάσιο, η διάχυσή του εντοπίζεται και σε άλλα εργασιακά περιβάλλοντα. Η πατερναλιστική λογική αντιλαμβάνεται την επιχείρηση – οργάνωση ως το κυρίαρχο υποκείμενο που επιδιώκει τον έλεγχο και τη χειραγώγηση των εργαζομένων με στόχο την καθήλωση του προσωπικού, την αύξηση της αποδοτικότητάς του και την αποδυνάμωση της συνδικαλιστικής του δράσης. Πρόκειται για μια μορφή «πατροναρίσματος», με τον εργοδότη στο ρόλο του πατέρα και τον εργαζόμενο στο ρόλο του παιδιού (Πετράκη, 2002. Πετράκη, 2007. Spryridakis, 2013. Χαμχαλέ, 2015). Ο Κ. Τ., ψυχολόγος, αναφέρει:

Κ.Τ.: [...] δηλαδή για μένα και οι ΜΚΟ έχουν αποδομηθεί τελείως. Βλέπω δηλαδή κάθε μανατζαράιο, κάθε πηγαία σιχαμάρα πλέον και υποκρισία. Γιατί μου έχουνε πει τόσα πολλά ψέματα οι από πάνω μου. Εγώ προσωπικά. Δηλαδή μου λένε καθημερινά ψέματα όλοι! (γέλια) [...] Δηλαδή το ψέμα είναι μια αναλυτική κατηγορία που από μόνη της μπορείς να αναλύσεις τη Μόρια. Το τι λέγεται και το τι συμβαίνει. Δηλαδή ζούμε σε ένα συλλογικό ψέμα στη Μόρια! Το τι λέγεται, το που λέγεται, γιατί λέγεται αυτό το πράγμα μπορεί να σε τρελάνει, αν δεν έχεις εξοικειωθεί με τη διαχείριση της μαλακίας. Τώρα γιατί λέγονται, μου έρχονται μόνο απλοϊκές απαντήσεις στο κεφάλι!

6

Δ.Χ.: Είναι δηλαδή μια μορφή στρατηγικής αυτό το πράγμα;

Κ.Τ.: Τουλάχιστον στη [όνομα οργάνωσης], ναι. Δεν νομίζω ότι έχει να κάνει με τους συγκεκριμένους τύπους που είναι από πάνω μου! Έχει να κάνει με μια προσπάθεια της εργοδοσίας να περιορίσει και να κρύψει τη γνώση μας. Το πιο απλό παράδειγμα είναι τα χρήματα. Όλα τα προγράμματα της [όνομα οργάνωσης] είναι με το βούρδουλα ότι θα κλείσει το πρόγραμμα. Και αυτό το πράγμα, εντάξει, δημιουργεί ένας είδος πειθαρχίας! (Μαρτυρία Κ.Τ., 12 Δεκέμβρη 2019, συνέντευξη στην Ελευθερία Αλεξάνδρη και τη Δέσποινα Χαμχαλέ).

Ο πατερναλισμός εμπνέεται από τις παραδοσιακές αξίες της οικογένειας, οι οποίες ενσταλάζονται στις εργασιακές σχέσεις (Πετράκη, 2002. Χαμχαλέ, 2015). Έτσι, η οργάνωση αντιλαμβάνεται τον «εαυτό» της ως «οικογένεια», γεγονός που δημιουργεί

υποχρεώσεις στα μέλη της που ξεπερνούν αυτές της εξαρτημένης εργασιακής σχέσης. Ο εργοδότης παρέχει σταθερότητα και ασφάλεια και ο εργαζόμενος την αφοσίωσή του. Με τον τρόπο αυτό η εργασία ηθικοποιείται.

Μ.Α.: Σε άλλες φάσεις που, εντάξει δεν έχει να κάνει τόσο με την ανταμοιβή, αλλά υπάρχει μια απαίτηση πολύ να είσαι, να μην το βλέπεις σαν δουλειά που έχει να κάνει με ανθρώπους, αλλά να το βλέπετε σαν το σπίτι σας. Καλά κι εγώ έχω μπει σε αυτό, όχι επειδή μου το λένε, επειδή κατά καιρούς συνδέομαι πολύ έντονα και συμβαίνουν και πράγματα που μπορεί να δώσω πολύ και από τον άλλο χρόνο μου. (Μαρτυρία Μ.Α., 12 Μάρτη 2020, συνέντευξη στην Ελευθερία Αλεξανδρή και τη Χριστίνα Στεργίου).

Προϋπόθεση για την επιτυχή εφαρμογή του πατερναλιστικού μοντέλου είναι οι εργαζόμενοι να συμμερίζονται τις αξίες της επιχείρησης – οργάνωσης. Στο ίδιο πλαίσιο των οικογενειακών αξιών, τα καθήκοντα, οι επαγγελματικές δεξιότητες και γνώσεις των εργαζομένων φυσικοποιούνται: οι εργαζόμενοι ενδύονται τον ρόλο του γονέα απέναντι στα ασυνόδευτα ανήλικα. Το φύλο, η ηλικία, ακόμη και η οικογενειακή κατάσταση αποτελούν σημαντικά κριτήρια επιλογής του προσωπικού.

Η αντίληψη της οργάνωσης ως οικογένεια που περιλαμβάνει τόσο τους εργαζομένους όσο και τους ωφελούμενους αποτυπώνεται και στην ορολογία που

7

χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι στις αφηγήσεις τους για να περιγράψουν τις εργασίες τους.

Κ.Τ.: Τα *family meetings* ήταν οι εβδομαδιαίες συναντήσεις του προσωπικού και των παιδιών που κουβεντιάζαμε προβλήματα της δομής και τρόπους διαχείρισης τους. Ήταν συναντήσεις ψευδεπίγραφο δημοκρατίας και μιλούσανε όλα τα παιδιά. Εντάξει, αυτό! (Μαρτυρία Κ.Τ., 12 Δεκέμβρη 2019, συνέντευξη στην Ελευθερία Αλεξανδρή και τη Δέσποινα Χαμχαλέ).

Η πατερναλιστική πολιτική δεν ασκείται σε όλους τους εργαζομένους με τους ίδιους όρους. Η εργοδοτική συμπεριφορά εξαρτάται από το επίπεδο συναίνεσης του εργαζομένου στην πατερναλιστική πρακτική. Η συναίνεση ισοδυναμεί με πειθάρχηση στους κανόνες και υιοθέτηση των ίδιων αξιών. Η μη συμμόρφωση επιφέρει τιμωρητική

συμπεριφορά και εκφοβισμό που εκφράζεται με ποικίλες μορφές εργοδοτικής αυθαιρεσίας: δυσμενής μεταφορά σε άλλο ξενώνα της οργάνωσης, ανανέωση της σύμβασης για πολύ μικρό χρονικό διάστημα ως απειλή ή προειδοποίηση, ακόμη και μη ανανέωση της σύμβασης γεγονός που ισοδυναμεί με μια μορφή συγκαλυμμένης αλλά νόμιμης απόλυσης (Καψάλη και Μεντίνης 2018, σ. 23). Η συνδικαλιστική δράση εκλαμβάνεται ως αντίδραση από μέρους των εργαζομένων απέναντι στην εργοδοσία – οργάνωση και την πολιτική της και για το λόγο αυτό επιδιώκεται η αποθάρρυνσή της. Η Ν. Δ. αναφέρει:

Ν.Δ.: Όταν εγώ είχα υπογράψει σύμβαση στην [όνομα οργάνωσης], στις 30 Οκτωβρίου, πήγα και έγινα μέλος στο Εργατικό Κέντρο στους ιδιωτικούς υπαλλήλους. Μόνο αυτό, δεν υπάρχει κάτι άλλο. Στην [όνομα οργάνωσης] είναι να μη μιλάς. Να είσαι πειθήνιο τέτοιο, να κάνεις ένα δύο τρία, να μη μιλάς, να τους κάνεις τη δουλειά, ούτε να αντιμιλάς ούτε να κάνεις κινήματα τίποτα. Και άμα σε δουν, άμα κατεβώ εγώ σε μια πορεία με τους αναρχικούς αύριο μεθαύριο, μπορεί να με καλέσουν αύριο μεθαύριο στο γραφείο και να μου πουν ότι εσύ ήσουν στην τάδε πορεία με τα τάδε άτομα με τους αναρχικούς. Στο τέλος θα μου πουν και με ποιον θα παντρευτώ. (Μαρτυρία Ν.Δ., 13 Φλεβάρη 2021, συνέντευξη στον Γιώργο Ρέππα και τη Δέσποινα Χαμχαλέ).

Στο ίδιο πλαίσιο και η αφήγηση της Μ. Α.:

8

Μ.Α.: [...] δεν έχουμε όλοι την ίδια πρόσβαση στους από πάνω. Την έχουνε κάποιοι, είτε λόγω ρόλου, είτε λόγω προσωπικών σχέσεων, γιατί λίγο παίζει η πελατειακή σχέση όσο δεν πάει. Αλλά ναι, μου είχανε, με είχανε σχεδόν απολύσει βασικά. Σκόπευαν να με απολύσουν και μου κάνανε ένα μήνα σύμβαση περιμένοντας από μένα μια κάπως πιο συμμορφωμένη στάση, χωρίς όμως να επεξηγήσουνε και ακριβώς ποιο είναι το πρόβλημα τους με τη δουλειά μου. Έγινε αυτό!

Χ.Σ.: Ακούγεται λίγο σαν εργασιακή τρομοκρατία αυτό να σου κάνουνε ένα μήνα σύμβαση. Η προηγούμενη σύμβαση τι σύμβαση ήτανε;

Μ.Α.: Εξάμηνη!

Χ.Σ.: Εξάμηνη και μετά σου κάνανε μηνιαία;

Μ.Α.: Ναι.

Χ.Σ.: Αυτή δεν ήτανε μία πρακτική που είχε εφαρμοστεί και σε άλλους; Είχες δει εσύ κάποιον άλλο συνάδελφο;

Μ.Α.: Τς, τς, τς! Γενικά μου έλεγαν ότι το έχουν ξανακάνει, αλλά έχει καθαρά αυτό το χαρακτήρα

«άντε χαριστικά πάρε ένα μήνα να το δούμε να το συζητήσουμε μετά και λοιπά». Αυτός ήταν ο σκοπός! Η συμμόρφωση, η τρομοκράτηση, ας πούμε. [...]

Χ.Σ.: Θα σε πήγαινε σε άλλο εργασιακό χώρο;

Μ.Α.: Ναι, σε άλλον ξενώνα. Τέλος πάντων, εγώ πέρασα μια φάση έτσι. Μετά έφυγα για τον τόπο μου, την Αθήνα, και πέρασα μια φάση που δεν ήξερα πώς να αντιδράσω. Μου φαινόταν πάρα πολύ εκβιαστικό αυτό. Της απαντούσα με e-mail ότι διαφωνώ για όλους αυτούς τους λόγους, ότι είναι λάθος και σαν κατηγορία, ας πούμε, αλλά και σαν πρακτική να παίρνεις έναν άνθρωπο από έναν εργασιακό χώρο που χτίζεις σχέσεις και τα λοιπά. Και όντως με έχει αποσυντονίσει πάρα πολύ. Έχω αποσυντονιστεί πάρα πολύ από εκείνο το σημείο και μετά τώρα πλέον που έχω επιστρέψει στον ίδιο εργασιακό χώρο. Δεν το έχω δηλαδή. [...] Κάνω μια συνάντηση με τη διοίκηση. Ε, σίγουρα πάντως δεν υπήρχε μια στάση «εντάξει, έχετε δίκιο. Θα προσπαθήσω περισσότερο. Θα δω τα λάθη μου» που προφανώς αυτό ήταν το ζητούμενο [...]. Τέλος πάντων, οπότε μετά από λίγες μέρες που έληγε ο μήνας σαν να μην τρέχει τίποτα, μου είπανε η πρόεδρος και η συντονίστρια μου ότι «καλέ ποιος σου είπε ότι θα σε απολύαμε; Το έχουμε ξανακάνει. Αυτό δεν έχει να λέει κάτι και αυτά. Θες να γυρίσεις στον ξενώνα που ήσουν;» Και ήτανε ένα πάρα πολύ φιλικό κλίμα. Λύθηκαν όλα ας πούμε. Α, και γενικά τον προηγούμενο καιρό πέρασα μια φάση, να την υπογράψω αυτή την σύμβαση, να μην την υπογράψω και ρα ρα ρα, οι της διοίκησης μου λέγανε «άντε μωρέ υπέγραψε την, υπέγραψε την, υπέγραψε την. Δεν σημαίνει τίποτα. Έχει ξαναγίνει αυτή η πρακτική». Είναι κοινή πρακτική να τρομοκρατείς τους εργαζόμενους και να τους κάνεις ένα μήνα σύμβαση και κάπως έτσι. Τέλος

9

πάντων, εγώ με δυσκολία την υπέγραψα αυτή την σύμβαση, αλλά έκρινα, όχι μόνη μου και επειδή είμαι σε μια συνέλευση εργαζομένων και λοιπά, έκρινα ότι μάλλον το καλύτερο που έχω να κάνω είναι να, για να δώσω αυτή τη μάχη, είναι να την υπογράψω. Δηλαδή δεν ήταν τόσο να κρατήσω τη δουλειά μου και γενικά μετά από τότε με ενδιαφέρει πολύ λιγότερο να κρατήσω τη δουλειά μου και επίσης μετά από όλο αυτό αισθάνομαι και πολύ λιγότερο την αγωνία όταν είναι να συναντηθώ με όλους αυτούς τους από πάνω μου και τα λοιπά. (ανάβει τσιγάρο). (Μαρτυρία Μ.Α., 12 Μάρτη 2020, συνέντευξη στην Ελευθερία Αλεξανδρή και τη Χριστίνα Στεργίου).

Η ανάγκη για έλεγχο και πειθάρχηση της εργασίας πηγάζει από την ανταγωνιστική και ταξική φύση των παραγωγικών σχέσεων, όπως και από την υποκειμενικότητα του εργασιακού δυναμικού (θέληση για εργασία, διάθεση για μη συμμόρφωση ή αντίσταση στην εργοδοσία, κοινωνική και ταξική σύνθεση του υποκειμένου). Η εργοδοσία επιδιώκει να ελέγξει τα υποκειμενικά αυτά στοιχεία και να τα μετατρέψει σε πραγματική εργασία. Με τον έλεγχο και την πειθάρχηση επιδιώκεται η μετατροπή των

ανταγωνιστικών σχέσεων εργασίας σε «σωστές ανθρώπινες σχέσεις» (Πετράκη, 2007, σσ. 40-41).

Πολλές φορές ο έλεγχος από μέρους της εργοδοσίας ξεπερνά τα συμβατικά εργασιακά όρια, παίρνει τη μορφή της εργοδοτικής πατρωνίας και υπεισέρχεται σε τομείς της ιδιωτικής ζωής. Η Ν.Δ., κοινωνική λειτουργός, περιγράφει παρακάτω τον τρόπο με τον οποίο η οργάνωση θέτει περιορισμούς στις επαφές μεταξύ εργαζομένων που βρίσκονται σε διαφορετική βαθμίδα στην ιεραρχία της πυραμίδας για να μην επηρεάζεται αρνητικά η εργασιακή τους σχέση και η απόδοση στην εργασία:

Δ.Χ.: Δεν επιτρέπονται οι συναναστροφές μεταξύ σας πέρα από τη δουλειά; Ν.Δ.: Όχι. Στο meeting προχτές μας είπε «Δεν θέλω να πίνετε καφέ μεταξύ σας. Δεν είναι δικαίωμά μου να σας λέω με ποιον θα πίνετε καφέ, μην πίνετε γιατί μετά λέτε πολλά λογάκια και μετά κάνετε κακό στη δουλειά σας γιατί σας κουράζουν αυτά τα λογάκια. (Μαρτυρία Ν.Δ., 13 Φλεβάρη 2021, συνέντευξη στον Γιώργο Ρέππα και τη Δέσποινα Χαμχαλέ).

Οι αφηγήσεις αποτυπώνουν ως ένα βαθμό την ύπαρξη ενός δικτύου πελατειακών σχέσεων ανάμεσα στην εργοδοσία και τους εργαζομένους. Η τοπική κοινωνία αποτελεί τη δεξαμενή από την οποία οι οργανώσεις αντλούν σε μεγάλο βαθμό το εργατικό

10
δυναμικό τους. Η πρόσληψη ντόπιων και γνωστών προσώπων ενισχύει τόσο τη δημιουργία πελατειακών και προσωπικών σχέσεων ανάμεσα στις οργανώσεις και τους εργαζομένους τους, όσο – κατ' επέκταση – και το πατερναλιστικό μοντέλο διαχείρισης. Οι γνωριμίες αποπολιτικοποιούν τις εργασιακές σχέσεις, θολώνουν τα όρια της εξαρτημένης εργασίας και ενισχύουν τον ηθικό και προσωπικό χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων. Όπως αφηγείται η Μ. Λ., η ΜΚΟ, στην οποία εργαζόταν, στηριζόταν σε αυτό το σύστημα ανταποδοτικότητας και ελέγχου μεταξύ της οργάνωσης και των εργαζομένων:

Μ.Λ.: Εντάξει δεν με υποστήριξαν τυχαία οι συνάδελφοι. Γενικά η αντίδραση σε αυτή την οργάνωση δεν είναι κάτι πολύ κοινό. Γιατί ακριβώς έχει ένα πάρα πολύ μεγάλο κομμάτι ντόπιων, γιατί οι σχέσεις είναι λίγο και προσωπικές. Δεν είναι καθόλου ξεκάθαρο στους περισσότερους το εργοδότη- εργαζόμενος. (Μαρτυρία Μ.Λ., 12 Μάρτη 2020, συνέντευξη στην Ελευθερία Αλεξανδρή και τη Χριστίνα Στεργίου).

Συγκρότηση ταυτοτήτων στο πλαίσιο του ανθρωπιστικού καθεστώτος Αν η εργοδοτική συμπεριφορά εξαρτάται από τον βαθμό πειθάρχησης των εργαζομένων στους κανόνες, η ευαλωτότητα των προσφύγων εξαρτάται από την πειθάρχηση και τον βαθμό επιτέλεσης στον ρόλο του πρόσφυγα. Ο εργαζόμενος άλλοτε σε ρόλο παιδιού απέναντι στον εργοδότη και άλλοτε σε ρόλο πατέρα απέναντι στους πρόσφυγες, καλείται να προσαρμόζεται στις πολλαπλές ταυτότητες. Η εργασιακή επισφάλεια αντιστοιχεί με την επισφάλεια της ευαλωτότητας. Αν για τον εργαζόμενο υπάρχει ο φόβος της απώλειας της εργασίας, για τον πρόσφυγα υπάρχει ο φόβος της απόρριψής του από την κατηγορία του «ευάλωτου». Επομένως, είναι χρήσιμο για την παρούσα μελέτη να διερευνηθούν οι σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και προσφύγων καθώς το είδος της εργασίας των εργαζομένων είναι σε απόλυτη συνάρτηση με τους πρόσφυγες.

Η σκόπιμη διαμόρφωση μιας διαρκούς κατάστασης εκτάκτου ανάγκης έχει πλέον αναδειχθεί ως μια από τις βασικότερες πρακτικές των σύγχρονων κρατών. Η κατάσταση εξαίρεσης τείνει όλο και περισσότερο να παρουσιάζεται ως το κυρίαρχο παράδειγμα διακυβέρνησης στη σύγχρονη πολιτική. Μάλιστα, προβάλλει ως το κατώφλι της απροσδιοριστίας ανάμεσα στη δημοκρατία και στην απολυταρχία. Ένα από τα

11
χαρακτηριστικά της κατάστασης εξαίρεσης είναι η προσωρινή κατάργηση της διάκρισης ανάμεσα σε νομοθετική, εκτελεστική και δικαστική εξουσία, πράγμα που φανερώνει την τάση της να μετατρέπεται σε μόνιμη πρακτική διακυβέρνησης.

Η αναστολή του κανόνα δεν συνεπάγεται και την κατάργησή του και η ζώνη ανομίας που εγκαθιδρύει δεν είναι ανεξάρτητη από την έννομη τάξη. Αυτή η ζώνη ανομίας, αυτό το κενό, δεν αντιστοιχεί σε μια έλλειψη κάποιου νομοθετικού κειμένου αλλά παρουσιάζεται ως κάτι που δημιουργείται από την κατάσταση εξαίρεσης στο σύστημα με σκοπό τη διαφύλαξη της ύπαρξης του κανόνα και της δυνατότητάς του να εφαρμόζεται σε κανονικές συνθήκες. Δηλαδή, είναι σαν το δίκαιο να έχει μεταξύ του κανόνα και της εφαρμογής του ένα ρήγμα που μπορεί να καλυφθεί μόνο μέσω της κατάστασης εξαίρεσης, σχηματίζοντας μια ζώνη στην οποία η εφαρμογή αναστέλλεται, αλλά ο νόμος παραμένει σε ισχύ (Agamben, 2005, σ. 65).

Οι μελέτες σχετικά με τις ανθρωπιστικές επεμβάσεις μαρτυρούν αυτή τη μόνιμη έκτακτη κατάσταση και τον αυθαίρετο χαρακτήρα της συμπεριφοράς που κάνει τον άνθρωπο όχι πλέον πολίτη, αλλά «γυμνή ζωή». Ο τόπος όπου αυτή η κατάσταση νόμιμης

διακοπής τίθεται σε ισχύ, μπορεί να είναι ο καταυλισμός των προσφύγων όπου η έκτακτη κατάσταση χαρακτηρισμένη επείγουσα, δραστηριοποιείται από το σύνολο του ανθρωπιστικού μηχανισμού. Σε όλους αυτούς τους τόπους οι πρόσφυγες μετατρέπονται σε πληθυσμούς, σε αφηρημένες ενότητες κατάλληλες να απαριθμηθούν, να ταξινομηθούν και να εξεθρισθούν.

Σύμφωνα με την Κατερίνα Ροζάκου, η θέση του «πρόσφυγα» στη συνθήκη του εγκλεισμού δεν πρέπει να εκλαμβάνεται με τους όρους του Agamben ως «γυμνή ζωή». Βρίσκεται, σύμφωνα με τη συγγραφέα, σε μια ενδιάμεση θέση, από τη μία του αποδίδεται το στάτους του «άξιου φιλοξενούμενου» και τοποθετείται σε μια «παγωμένη μεταβατική κατάσταση» (Bauman 2002, παρατίθεται στο Ροζάκου 2012, σ. 570). Ταυτόχρονα, ο «πρόσφυγας» απο-πολιτικοποιείται και του αποδίδονται κατηγορίες που βασίζονται στις ανθρωπιστικές προθέσεις του οικοδεσπότη, μια μορφή που βρίσκεται σε ανάγκη και την ίδια στιγμή επικίνδυνη (Στο ίδιο: 578).

Όπως παρατηρεί η Ροζάκου, στον ανθρωπιστικό λόγο συντελείται μια αποπολιτικοποίηση του/της πρόσφυγα, ο οποίος/α παράγεται ως αποδέκτης της ανθρωπιστικής γενναιοδωρίας και με περιορισμένη αυτενέργεια. Η βιοπολιτική εξουσία

12
ως πειθαρχική τεχνολογία που ασκείται στα στρατόπεδα αντιμετωπίζει τους/τις πρόσφυγες ως «σώματα» που υποφέρουν, παράγοντας με αυτό τον τρόπο μια εκδοχή ανθρώπου που χαρακτηρίζεται από «ελάχιστη ανθρωπινότητα» (minimalist humanity) (Ticktin 2006, παρατίθεται στο Ροζάκου 2012: 564). Στο πλαίσιο του λόγου της ανθρωπιστικής γραφειοκρατίας οι πρόσφυγες αντιμετωπίζονται ως αθώα και αδύναμα θύματα. Μέσα από τους μηχανισμούς ελέγχου παράγονται αποδυναμωμένα και απο πολιτικοποιημένα υποκείμενα.

Η «ακινητοποίηση» των μετακινούμενων ανθρώπων σε κλειστά στρατόπεδα είναι μια κορυφαία στιγμή της διαδικασίας ακύρωσης του προσώπου. Είναι μια στιγμή που αντανακλά τη φτώχεια της κατεστημένης πρακτικής και την ανικανότητά της να αντιμετωπίσει σε ισότιμη βάση τον μετακινούμενο άνθρωπο ως υποκείμενο, ως ανθρώπινο ον στην υπαρξιακή και κοινωνική του ολότητα, φορέα πολύπλοκων αναγκών αλλά και δικαιωμάτων που πρέπει να γίνονται σεβαστά όπως όλων. Η πρακτική της ακινητοποίησης δεν αφορά μόνο το προσφυγικό – μεταναστευτικό αλλά συνιστά μέσα στη δεδομένη κοινωνική οργάνωση, την καθημερινή κανονικότητα της «φροντίδας» σε όλο το εύρος της, από τις υπηρεσίες φροντίδας των ανήλικων παιδιών μέχρι των ηλικιωμένων.

Ένα παράδειγμα μπορεί να αντληθεί από την συνέντευξη του Κ. Τ., ψυχολόγου σε δομές:

Κ.Τ.: Στη [τόπος]! Επικρατούσε μία κατάσταση που είχαν μαζέψει κάποια πολύ μικρά παιδιά, κάτω από δέκα τρία τα περισσότερα. Τα είχαν σε μία δομή και επί της ουσίας τα παιδιά έκαναν ό,τι ήθελαν. Δεν υπήρχε δηλαδή μία οργανωμένη προσπάθεια το να κατευθυνθεί η δομή προς εκπαιδευτικά, άλλες δραστηριότητες. Δηλαδή κυριαρχούσε μία έτσι αντικοινωνική κοινωνικότητα. Κυριαρχούσαν «μικρές συμμορίες» εντός εισαγωγικών, οι οποίες υπέβαλαν τη θέληση τους πάνω και στα πιο αδύναμα παιδιά αλλά και στη δομή ως σύνολο [...] Δίναμε το φαγητό, δηλαδή τον πρώτο καιρό λειτουργούσαμε σαν φύλακες κλείνοντας κλειδώνοντας κιάλας κάποια κομμάτια του σπιτιού που είχαν φαγητά ή άλλα πολύτιμα πράγματα, όπως ρούχα. Ήμασταν κάτι σαν δεσμοφύλακες! [...] Αλλά το ζήτημα είναι ότι δεν είχε, δεν είχε δοθεί ποτέ εξουσία σε αυτά τα παιδιά να διαχειριστούν τη ζωή τους. Δεν τους είχε δώσει, δεν τους είχε δοθεί ποτέ κάποιος αποφασιστικός ρόλος ή το δικαίωμα, η άποψη τους σε πράγματα, ας πούμε πιο ουσιαστικά, δεν είχε δοθεί με αποτέλεσμα η βοήθεια μας να αποτελεί κάτι ξεκομμένο από

13

αυτούς. Και εγώ ας πούμε όπως το αισθάνομαι σαν κάτι ξεκομμένο. Και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι το δέχονταν αυτό το πράγμα σαν αδυναμία σεβασμού, έλλειψης σεβασμού, κατανόησης ως προς τη δουλειά που κάνουμε. Γιατί όντως ήταν από τις πιο δύσκολες δουλειές που έχω κάνει αυτή και ο λόγος ήτανε το ότι επειδή είναι σπίτι, είναι δηλαδή μια οικιακή μονάδα, δεν είναι ότι όταν τελειώνει το ωράριο σου ότι φεύγεις. Πάντοτε μένει ένα κομμάτι του μυαλού σου στο τι συμβαίνει στο σπίτι. (Μαρτυρία Κ.Τ., 12 Δεκέμβρη 2019, συνέντευξη στην Ελευθερία Αλεξανδρή και τη Δέσποινα Χαμχαλέ).

Σύμφωνα με την μελέτη του Erving Goffman για τα ολοπαγή ιδρύματα, η βοήθεια που παρέχεται στους διαμένοντες προαποφασίζεται και υλοποιείται χωρίς την παρέμβαση των διαμενόντων, οι οποίοι γίνονται συνήθως αντιληπτοί ως παθητικοί αποδέκτες εξωτερικής (κρατικής ή διεθνούς) ή εσωτερικής βοήθειας (Goffman 1994: 94). Έτσι κάτω από αυτές τις συνθήκες τα αιτήματα των εγκλειστών και όλων των κρατουμένων περί αποχώρησης από το κέντρο με σκοπό να πάνε στις χώρες που επιθυμούν, αντιμετωπίζονται από το προσωπικό ως παράλογα και οι όποιες διαμαρτυρίες ως παραβατική συμπεριφορά με κίνδυνο τον εγκλεισμό για όσους αντιδρούν. Σε ένα ολοπαγές ίδρυμα, σύμφωνα με τον Goffman, ένας άνθρωπος σε μια φυλακή πρέπει να είναι παραβάτης του νόμου, ένας άνθρωπος σε ψυχιατρικό νοσοκομείο πρέπει να είναι άρρωστος, ένας άνθρωπος σε κέντρο κράτησης πρέπει να είναι παράνομα εισερχόμενος.

Επειδή ανήκει σε μια από τις κατηγορίες αυτές, γι' αυτό βρίσκεται εκεί (Στο ίδιο).

Η απουσία ελέγχου των γυναικών πάνω στο σώμα τους προκύπτει και από τη σχέση με τους μηχανισμούς του κράτους. Η βούληση μιας ανήλικης μετανάστριας να διακόψει την κύηση δεν αναγνωρίζεται και το αποτέλεσμα είναι η αντικειμενοποίηση και η αποσωματοποίησή της. Η ταυτότητα και η ιδιότητα του ανθρώπου της αφαιρείται, ενσωματώνοντας μία νέα εικόνα του εαυτού μέσα από τον καταπιεστικό λόγο που της επιβάλλουν εκείνοι που διαχειρίζονται τη ζωή της. Υποφέροντας η ίδια από στέρηση ελευθερίας, δεν είναι τίποτε άλλο εκτός από ένα ιδρυματοποιημένο σώμα που βιώνει τον εαυτό του ως αντικείμενο (Basaglia 2008: 47-48).

14

Κ.Τ.: Ήτανε Κούρδισσα, η οποία τέλος πάντων είχε μείνει έγκυος, την είχε αναγκάσει η μάνα της. Είχε έρθει [τόπος] μαζί με τον σύζυγό της. Όταν ήταν [τόπος] έδειξε ότι δεν ήθελε τον σύζυγο της, η αστυνομία τους διαχώρισε, ανέλαβα την υπόθεση της που είχε και έναν θείο στην Ολλανδία και κίνησα τις διαδικασίες γιατί και η ίδια η κοπέλα ήθελε να κάνει, ήθελε να σταματήσει την κύηση και επειδή ήταν οριακά στις έξι εβδομάδες ενώ μπορεί να διακοπεί η κύηση στις οχτώ νομικά και αν βρεις γιατρό να το κάνει, έτσι; κίνησα τις διαδικασίες και η γραμματέας του εισαγγελέα είχε, όταν είχαμε αναφέρει το ζήτημα πρώτη φορά, είχε πει «δεν πειράζει και ας γεννήσει!» χωρίς να ρωτήσει την κοπέλα αν θέλει, χωρίς να σκεφτεί αν μια δεκαπεντάχρονη μπορεί να έχει ένα παιδί. Ε, αυτό το πράγμα με είχε σοκάρει! (*Μαρτυρία Κ.Τ., 12 Δεκέμβρη 2019, συνέντευξη στην Ελευθερία Αλεξανδρή και τη Δέσποινα Χαμχαλέ*).

Σύμφωνα με τον Μισέλ Φουκώ, ο λόγος είναι η βία που ασκούμε στα πράγματα, μια πρακτική που τους επιβάλλουμε (1971, σ. 27). Οι πολλαπλές όψεις της βίας - η βία του εγκλεισμού, η βία των θεσμικών οργάνων – είναι δομικό στοιχείο της διαχείρισης του προσφυγικού. Η έννοια του ολοκληρωτικού θεσμού μάς βοηθά να κατανοήσουμε τον βασικό μηχανισμό αφαίρεσης της ταυτότητας και της ενστάλαξης μιας νέας ταυτότητας στην οποία τα υποκείμενα του νόμου μετασχηματίζονται (Goffman 1994). Μέσω αυτής της διαδικασίας μια ολόκληρη κοσμοθεώρηση ενσταλάζεται μέσα από τις πιο καθημερινές πρακτικές. Η έννοια των «ορίων» και της «πλαισίωσης» χρησιμοποιείται από τα ανώτερα στελέχη της οργάνωσης για να δηλώσει την μορφή διακυβέρνησης που διέπει την οργάνωση και τις γενικές αρχές με βάση τις οποίες διοικείται ο ξενώνας. Το

συρματοπλεγμα και ο ξενώνας και η σχέση του με το έξω αποτελούν τους χώρους που τίθενται τα όρια. Για τις γυναίκες η κατηγοριοποίησή τους ως ευάλωτων σηματοδοτεί τον εγκλεισμό τους για το «δικό τους καλό» και τον περιορισμό της εξόδου τους.

Οι σχέσεις των προσφύγων με την ανθρωπιστική γραφειοκρατία διαμορφώνουν υποκείμενα που ωθούνται να απεμπολήσουν την ενεργή ατομικότητά τους και να συγκροτήσουν μια αδύναμη και ευάλωτη υποκειμενικότητα προκειμένου να ξεφύγουν από τις συνθήκες εγκλεισμού. Δεν τους/τις βοηθά να απαλλαγούν από τον πόνο και την οδύνη αλλά να παράγουν τον εαυτό τους μέσα από τον λόγο του τραύματος και να αγκιστρώσουν την υποκειμενικότητά τους στην ευαλωτότητα.

15

Η εργασία αναπαρίσταται στα λόγια του εργαζόμενου ως η σκηνή ενός θεάτρου. Και οι δύο πλευρές για να μπορέσουν να επιβιώσουν πρέπει να συγκροτήσουν τον πρόσφυγα ως μοναδική ταυτότητα που επιτρέπεται να έχει κάποιος. «Βαριέμαι να βοηθάω ένα παιδί που μου έπαιζε αυτόν τον ρόλο, του πρόσφυγα! [...] Αλλά εγώ έχω κουραστεί να διαχειρίζομαι πονεμένες ιστορίες με τέτοιο τρόπο, ούτως ώστε να μπορούν να ξεκλειδώσουνε το προσφυγικό καθεστώς».⁶ Σε αυτήν την τάση της «ανθρωπιστικής λογικής» να αρνείται την υποκειμενικότητα στους αποδέκτες και να ωθεί το υποκείμενο να παραμείνει ως θύμα με ανάγκες και όχι ένα άτομο με πλήρη υποκειμενικότητα (Fassin 2012: 3-8), προσπαθεί να αντισταθεί ο Κ.Τ.

Ο δρόμος για την απελευθέρωση από τον εγκλεισμό και ενδεχομένως για την χαλάρωση της ταυτότητας του πρόσφυγα ή την απελευθέρωση από αυτή την ταυτότητα περνάει μέσα από την καταρχήν συγκρότησή της ως μοναδικής υποκειμενικής θέσης και συμπυκνώνεται στην έννοια του «ωφελούμενου». Η κούραση εκφράζει την αλλοτρίωση τόσο του υποκειμένου όσο και του «άλλου».

Η Parwana Amiri, στο βιβλίο της *Letters to the World from Ritsona*, εκφράζει το αδιέξοδο των κατηγοριοποιήσεων και του νόμου και την αορατότητα που παράγει. Ο λόγος για την «ευαλωτότητα», όπως παρατηρεί και ο Κ. Τ., αντικειμενοποιεί και αλλοτριώνει. Δεν κατανοεί τον πόνο του άλλου και δεν απλώνει το χέρι να τον απαλύνει.

Μπορείτε να καταλάβετε για ποιο πράγμα μιλάω; Είμαστε εδώ χιλιάδες πληγωμένοι άνθρωποι που μας ζητήθηκε να αποδείξουμε την ευαλωτότητά μας. Ωστόσο, κανείς δεν μας βλέπει πραγματικά, κανείς δεν μας ακούει, κανείς δεν προσπαθεί πραγματικά να καταλάβει την πληγή μας, πόσο

μάλλον να την επολώσει.⁷

Έμφυλες νοηματοδοτήσεις της εργασίας

⁶ Μαρτυρία Κ.Τ., 12 Δεκέμβρη 2019, συνέντευξη στην Ελευθερία Αλεξανδρή και τη Δέσποινα Χαμχαλέ.

⁷ «Can you understand, what I am talking about? We are here, thousands of wounded people, asked to prove our vulnerability. Yet, no one really sees us, no one really listens to us, no one really tries to understand our wound let alone heal it» μετάφραση στα ελληνικά από τους συγγραφείς του άρθρου. Η Parwana Amiri ήρθε στην Ελλάδα ως ασυνόδευτη πρόσφυγας από το Ιράν, όπου έζησε για 10 χρόνια, αφού προηγουμένως είχε μεταναστεύσει εκεί από το Αφγανιστάν. Βλ. Voices of Refugees

<http://birdsofimmigrants.jogspace.net/2021/07/06/letters-to-the-world-from-ritsona-no-21/>

16

Το φύλο χρησιμοποιείται ως αναλυτικό εργαλείο και μέσα από την ανάλυση του λόγου των υποκειμένων, θα εστιάσουμε στις έμφυλες νοηματοδοτήσεις που προσδίδουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες στους εργασιακούς ρόλους. Η εργασία σε δομές φιλοξενίας προσφύγων και μεταναστών αποτελεί πρόσφορο έδαφος για την διαμόρφωση έμφυλων εργασιακών ταυτοτήτων. Οι δομές φιλοξενίας ασυνόδευτων ανηλίκων είναι σπίτια με χωρητικότητα 15 έως 35 ατόμων και βρίσκονται συνήθως μέσα στον αστικό ιστό.

Κ.Τ.: Είχε χωρητικότητα, στην αρχή είχε, η δομή είχε χωρητικότητα κάπου στα είκοσι, αν δεν κάνω λάθος. Τρία, πέντε να μετρήσω; Τέσσερα και τέσσερα οχτώ, δώδεκα, δέκα έξι, είκοσι. Είκοσι δύο συν δύο παιδιά ήτανε για έκτακτα. Emergency. [...] Στη Χίο ήταν σε σπίτι. Στη Σάμο ήταν και στο camp και σε σπίτι. Στη Λέσβο μόνο στο camp. Η δομή δεν είχε συνειδητοποιήσει την καταπίεση που ασκούσε πάνω στα παιδιά. Ε και μέσα σε ένα τέτοιο περιβάλλον τα... [...] Γιατί όντως ήταν από τις πιο δύσκολες δουλειές που έχω κάνει αυτή και ο λόγος ήτανε το ότι, επειδή είναι σπίτι, είναι δηλαδή μια οικιακή μονάδα, δεν είναι ότι όταν τελειώνει το ωράριο σου ότι φεύγεις. Πάντοτε μένει ένα κομμάτι του μυαλού σου στο τι συμβαίνει στο σπίτι. (Μαρτυρία Κ.Τ., 12 Δεκέμβρη 2019, συνέντευξη στην Ελευθερία Αλεξανδρή και τη Δέσποινα Χαμχαλέ).

Οι έννοιες της «φροντίδας» και της «προσωπικής εργασίας» έχουν αποτελέσει κεντρικά αναλυτικά εργαλεία της φεμινιστικής έρευνας με σκοπό να αναλύσουν μορφές εργασίας εντός ή εκτός του χώρου του σπιτιού, οι οποίες συνδέουν τα συναισθήματα, το σώμα, την οικειότητα και τις προσωπικές ανάγκες των ατόμων (Boris και Parreñas 2010: 5). Ο Νίκος Ξυπολυτάς σε έρευνα που πραγματοποίησε για την οικιακή εργασία

υποστηρίζει πως οι εργάτριες αντιλαμβάνονται τα καθήκοντά τους ως προέκταση υποχρεώσεων που θα χαρακτήριζαν περισσότερο μια οικογενειακή παρά μια εργοδοτική σχέση. (Ξυπολυτάς, 2013: 276). Η διατήρηση κοινωνικών και συναισθηματικών δεσμών, της υγείας και της υγιεινής αποτελεί το αντικείμενο της εργασίας που οριζόταν σε μια παλαιότερη φεμινιστική ανάλυση της εργασίας ως αναπαραγωγική ή συναισθηματική εργασία.

Οι εργαζόμενες ταυτίζονται με ρόλους που συνοδεύουν τα καθήκοντά τους, γεγονός που δυσκολεύει τη διάκριση ανάμεσα στη μισθωτή και τη μη μισθωτή εργασία. Η Ε. Μ., κοινωνική λειτουργός, που έχει εργαστεί σε δομές φιλοξενίας ασυνόδευτων

17

ανήλικων αγοριών και κοριτσιών, αναφέρει ότι τα παιδιά απευθύνονται στο προσωπικό χρησιμοποιώντας συγγενική ορολογία, με τις γυναίκες εργαζόμενες να επιτελούν το ρόλο της μητέρας-τροφού. Οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται με αυτόν τον τρόπο τα καθήκοντά τους ως συνέχεια των υποχρεώσεων που συναντούν σε μια οικογενειακή παρά εργοδοτική σχέση.

Γ.Ρ.: Μαμά και μπαμπά πού αναφέρονται;

Ε.Μ.: Στους φροντιστές που συμπαθούν και στη μαγείρισσα.

Γ.Ρ.: Γιατί τους προσφωνούν έτσι;

Ε.Μ.: Στους φροντιστές γιατί τους φροντίζουν όλο το εικοσιτετράωρο, οπότε περνάνε περισσότερο χρόνο μαζί τους, στη μαγείρισσα γιατί φροντίζει για το φαγητό τους. (σ.σ *Τους φροντιστές*) τους αποκαλούσαν με το όνομά τους εκτός από έναν μεγαλύτερο που τον αποκαλούσαν μπαμπά. Τα αγόρια λένε περισσότερο μαμά (σε σχέση με τα κορίτσια) γιατί έχουν άλλου είδους σχέση. Την αποζητούσαν τη μαμά! Και τα καθήκοντα των φροντιστριών είναι πιο κοντά στις μαμάς. Τους έπλεναν τα ρούχα, τους καθάριζαν και ήταν πιο κοντά στο ρόλο της μαμάς.» (*Μαρτυρία Ε.Μ., 12 Μάη 2021, συνέντευξη στην Ελευθερία Αλεξανδρή και τον Γιώργο Ρέππα*).

Η ένταξη στο επάγγελμα της φροντίστριας επιτυγχάνεται μέσω της μετατροπής των εργασιακών καθηκόντων σε αρμοδιότητες της οικιακής εργασίας. Η εργασία των γυναικών που απασχολούνται σε δομές φιλοξενίας με παιδιά «αποτελεί την επιτομή των ψευδο-οικογενειακών σχέσεων» (Στο ίδιο, σ. 284). Διαπιστώνουμε ότι μέσα από την επαφή των εργαζομένων, κυρίως των φροντιστριών, με τα παιδιά ξεδιπλώνονται έντονα συναισθήματα και δημιουργούνται ισχυροί δεσμοί, σχέσεις προστασίας και στοργής, που γίνονται μητρικές. Τα παιδιά προσδίδουν χαρακτηρισμούς στις εργαζόμενες, όπως

αδερφές, μητέρες και φίλες, κάνοντας έτσι σαφή την διάχυση των ρόλων. Η θέση και η ηλικία της κάθε εργαζόμενης εμπεριέχει πολλαπλούς ρόλους.

Ε.Μ.: Αλλιώς μας αντιμετωπίζουν τα παιδιά και αλλιώς οι έφηβες. Τα παιδιά ίσως να μας βλέπουν με μητρικό ρόλο. Οι πιο μεγάλες, η Σ. για παράδειγμα με έλεγε *sister*. Με έχουσε πει και μαμά, αλλά αυτό ήταν πολύ τραβηγμένο. Ένα αγόρι το έλεγε. Μπορεί να το έλεγε για πλάκα

18

βέβαια γιατί με πείραζε το μαμά. (Μαρτυρία Ε.Μ., 12 Μάη 2021, συνέντευξη στην *Ελευθερία Αλεξανδρή και τον Γιώργο Ρέππα*).

Μέσα από τις συνεντεύξεις προκύπτει ότι τα καθήκοντα είναι πολλά περισσότερα από αυτά που αναγράφονται στο καθηκοντολόγιο της κάθε ειδικότητας. Οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε δομές φιλοξενίας ασυνόδευτων ανηλίκων είναι επιφορτισμένες με υποχρεώσεις που περιλαμβάνουν το μαγείρεμα, την καθαριότητα των κοινόχρηστων χώρων και είναι υπεύθυνες για την ομαλή λειτουργία των δομών.

Σ.Τ.: Λοιπόν, είναι πολύ όμορφο, είναι με τα παιδάκια με τα κορίτσια. Είναι πολύ ωραίο. Όντως είναι! Εγώ πιστεύω εξαρτάται πως το βλέπεις. [...] Εγώ πραγματικά αυτή η δουλειά το βλέπω πως είναι, ρε παιδί μου. Εγώ δεν πηγαίνω εκεί για να καθαρίσω! [...] Κάνω τις δουλειές μου, κάνω το δωμάτιό τους, βλέπω να βγάλω ότι είναι βρώμικα για πλύσιμο, κάνω έλεγχο παντού να δω άμα τα πράγματα είναι όλα οκ. Κάνω τις δουλειές μου, μετά δίνω τα φάρμακα σε κάποια κορίτσια που μπορεί να έχουν κάποιο πονοκέφαλο, μπορεί να θέλουν κάτι, κάποιο πρόβλημα υγείας να υπάρχει. (Μαρτυρία Σ.Τ., 4 Νοέμβρη 2020, συνέντευξη στην *Ελευθερία Αλεξανδρή*).

Ν.Δ.: Όταν δούλευα πρωινή βάρδια, τι έκανα; Αν ήμουν μόνη μου, θα έκανα τις δουλειές του σπιτιού. Θα ξεκινούσα να τακτοποιήσω το δωμάτιο των παιδιών. Ο ξενώνας είχε και παιδάκια. Μετά καθάριζα τρεις τουαλέτες, τη δική μας του προσωπικού, των κοριτσιών και την κοινόχρηστη. Σκουπίζα, σφουγγαρίζα, καθάριζα, συμμαζεύα από εδώ και από κει. Μετά να βγάλω τα παιδιά καμιά βόλτα, να βγάλω το πρωινό να τα ταΐσω, στις 14:00 να τα βάλω για ύπνο, μετά να πιάσω να καθαρίσω. (Μαρτυρία Ν.Δ., 13 Φλεβάρη 2021, συνέντευξη στον *Γιώργο Ρέππα και τη Δέσποινα Χαμχαλέ*).

Από τα παραπάνω αποσπάσματα γίνεται φανερό ότι οι πληροφορήτριες αντιλαμβάνονται τα εργασιακά τους καθήκοντα ως προέκταση των οικιακών

υποχρεώσεων τους, φυσικοποιώντας με τον τρόπο αυτό την εργασιακή σχέση. Η φροντίδα είναι μια επίπονη δραστηριότητα για τις γυναίκες, οι οποίες είναι εγκλωβισμένες σε προκαθορισμένους κοινωνικούς ρόλους.

Η παροχή φροντίδας σε παιδιά και εφήβους συνοδεύεται από έντονες ανησυχίες και ευθύνες για τους εργαζομένους/ες στις δομές. Συχνά έρχονται αντιμέτωποι/ες με τα

19

επώδυνα συναισθήματα και τα τραύματα των παιδιών. Το παιχνίδι στη δομή ή σε ανοιχτούς χώρους αποτελεί μια από τις καθημερινές δραστηριότητες των παιδιών. Ο Κ. Τ. περιγράφει παρακάτω πώς χρησιμοποιεί το παιχνίδι για να ενεργοποιήσει τα παιδιά που κουβαλούν τραύματα, να τα βοηθήσει να εκτονώσουν τα συναισθήματά τους και να καταφέρει να τα προσεγγίσει περισσότερο:

Κ.Τ.: Ε, και μετά εγώ προσπαθούσα να κάνω πράγματα με τα παιδιά όλη την ώρα, δηλαδή προσπαθούσα να... ιδίως τον πρώτο καιρό στη δομή που δούλευα είχα μια λογική να τους τρέχω εγώ για να μη με τρέχουν αυτοί. [...] να πηγαίνουμε για μπάνιο, να τους βγάζω έξω για βόλτες. Κυρίως ήτανε, το ζήτημα είναι ότι υπήρχε καταμερισμός ανάμεσα στα παιδιά που υπήρχαν κάποια παιδιά που ήταν πιο ηγετικά, τα οποία γνώριζαν τα ευαίσθητα κουμπιά μας ποια ήτανε. Και υπήρχαν κάποια παιδιά τα οποία τα ενεργοποιούσανε τα άλλα παιδιά γιατί αυτοί όταν ενεργοποιούνταν τα διέλυσαν, τα κατέστρεφαν όλα. Και εγώ ήθελα, είχα ως σκοπό κάπως τα παιδιά στη δεύτερη κατηγορία που είχαν εκτεθεί σε περισσότερη βία στη ζωή τους, που βίωναν πολλή μεγαλύτερη ανασφάλεια, που δεν είχανε κάποια οικογένεια πουθενά. Που ήτανε εκτεθειμένοι σε πολλή μεγαλύτερη ψυχολογική και άλλου είδους βία. Αυτά τα παιδιά προσπαθούσα να βρω ένα τρόπο να μπορώ να τα, να κρατάω το διάλυο ανοιχτό μαζί τους. *(Μαρτυρία Κ.Τ., 12 Δεκέμβρη 2019, συνέντευξη στην Ελευθερία Αλεξανδρή και τη Δέσποινα Χαμχαλέ).*

Μέσα από δραστηριότητες όπως το παιχνίδι, η βόλτα στο πάρκο και το διάβασμα παραμυθιών αναπτύσσονται σχέσεις οικειότητας ανάμεσα στους εργαζόμενους και τα παιδιά. Δεν υπάρχει εκ των προτέρων έμφυλος καταμερισμός εργασίας σε αυτές τις δραστηριότητες. Σύμφωνα με τις προκηρύξεις των θέσεων εργασίας, το φύλο δεν αποτελεί κριτήριο για την πρόσληψη. Δεν υπάρχει διάκριση στα καθήκοντα με βάση το φύλο ανάμεσα στους/τις εργαζόμενους/νες που προσλαμβάνονται για την ίδια θέση. Στην πράξη, ωστόσο, αυτό που παρατηρούμε είναι η επιτέλεση των έμφυλων ρόλων – με όρους ταυτόχρονα και της συγγένειας – στο εργασιακό περιβάλλον. Τα έμφυλα νοήματα της

εργασίας αναδύονται τόσο από τον αφηγηματικό λόγο των γυναικών εργαζομένων στις δομές όσο και από τον λόγο των ανδρών. Αν από τις γυναίκες απαιτείται η μεταφορά και επιτέλεση του μητρικού ρόλου στον εργασιακό τους χώρο, για τους άνδρες η έμφυλη διάσταση του εργασιακού τους ρόλου στις δομές επιτελείται

20

μέσω της αυστηρότητας απέναντι στα παιδιά, της πειθαρχίας και της επιβολής. Ενώ οι εργαζόμενες περιγράφουν στις αφηγήσεις τους τον ρόλο τους ως «μητέρες» ή «αδερφές» των παιδιών, ο Κ. Τ. ταυτίζει τον εργασιακό του ρόλο με αυτόν του «δεσμοφύλακα»⁸. Σε αντίθεση με τις εργαζόμενες, οι εργαζόμενοι καλούνται πολλές φορές να αφαιρέσουν από τη σχέση τους με τα παιδιά οποιοδήποτε συναίσθημα ή οικειότητα.

Ο Γ. Χ., εργαζόμενος σε δομή φιλοξενίας ασυνόδευτων ανήλικων κοριτσιών, εισάγει μία ακόμη έμφυλη διάσταση στη συζήτηση: τη σεξουαλικοποίηση της σχέσης ανάμεσα στον εργαζόμενο και τις ανήλικες. Ο ίδιος θέτει περιορισμούς στο ρόλο του και στα καθήκοντά του μέσα στη δομή, προκειμένου να μη διαρραγεί η εμπιστοσύνη των κοριτσιών απέναντι σ' έναν άνδρα εργαζόμενο. Ωστόσο, όσο η αφήγησή του κάνει τον κύκλο της, διαπιστώνουμε ότι η ίδια η σεξουαλική του ταυτότητα ενεργοποιείται προς όφελος της σχέσης του με τις ανήλικες.

Γ.Χ.: Αρχικά, το ότι ήμουνα άντρας σε ξενώνα γυναικών, κυρίως γυναικών, επηρέασε πολύ αυτό την επικοινωνία μου με τις έφηβες. Δηλαδή μπορεί να, να με βλέπανε να χαμογελούσανε, να υπήρχε, ρε παιδί μου, ένα πείραγμα από τη μεριά τους που αυτό με έκανε και μένα να μην ανεβαίνω, ας πούμε, και υπάρχει και όλο αυτό το έμφυλο έτσι όπως έχει χτιστεί η κοινωνία και το στερεοτυπικό. Βέβαια, δεν φταίμε εμείς. Είναι και το πλαίσιο που είναι έτσι, που υπάρχει, που δεν μπορείς να το σπάσεις εύκολα και με έκανε και εμένα, τέλος πάντων, να μην. Ας πούμε, δεν ανέβαινα στο πάνω όροφο που ήταν τα δωμάτιά τους. Γιατί θα μπορούσε να βγει η έφηβη από το μπάνιο να πάει στο δωμάτιό της και δε ξέρω. Μπορεί να ήταν με το μπουρνούζι, λέω εγώ τώρα. Αλλά κοίταξε, θα σου πω, σε μένα λειτούργησε πάρα πολύ το γεγονός ότι ανήκω στη ΛΟΑΤΚΙ κοινότητα. Το γεγονός ότι είμαι, είμαι ΛΟΑΤΚΙ άτομο, ε, με βοήθησε να έχω άλλη διαχείριση όλου αυτού του πράγματος είναι η αλήθεια. Και είχα επικοινωνία, είχα επικοινωνία με τις, με τα κορίτσια και ίσως άδικα να κατηγορώ τον εαυτό μου, αλλά ίσως αν μου ξαναδινόταν η ευκαιρία, άμα το ξαναέκανα δηλαδή θα ήμουν ακόμα καλύτερος. Γιατί θα έσπαγα και από μέσα μου τα στερεότυπα. Κατάλαβες; (Μαρτυρία Γ.Χ., 21 Μάρτη 2021, συνέντευξη στην Ελευθερία Αλεξανδρή).

Επίλογος

Στην παραπάνω έρευνα μελετήθηκε η εργασιακή εμπειρία, οι εργασιακές ταυτότητες και οι έμφυλες νοηματοδοτήσεις της εργασίας μέσα από τις προφορικές μαρτυρίες των εργαζομένων σε δομές φιλοξενίας. Από τις συνεντεύξεις αναδείχθηκε η σύνθετη διάσταση των πολύπλευρων παραγόντων και η δυσκολία να οδηγηθεί η έρευνα σε κάποιο οριστικό συμπέρασμα, καθώς ασχολείται με υποκείμενα τα οποία αλληλεπιδρούν και διαμορφώνουν Λόγο. Επομένως είναι μια προσπάθεια να αναδυθούν όσο το δυνατόν περισσότερες πλευρές, οι οποίες θα βοηθήσουν στην καλύτερη κατανόηση των εργασιακών ταυτοτήτων και των τρόπων που μετασχηματίζονται και νοηματοδοτούνται μέσα από την εργασία σε δομές φιλοξενίας προσφύγων.

Η ανάληψη της «προσφυγικής κρίσης» από τις ΜΚΟ με την εποπτεία των κρατικών και διεθνών οργανισμών δηλώνει εξ αρχής ότι είναι μια δράση από τα «πάνω» με ένα πλαίσιο σε επίπεδο λόγου και πρακτικών το οποίο είναι καθορισμένο. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο καλούνται να αναλάβουν ρόλους από την μία όσοι εμπλέκονται στην ανθρωπιστική εργασία και από την άλλη όσοι έχουν ανάγκη την ανθρωπιστική βοήθεια. Υποστηρίζουμε ότι το τοπικό πολιτισμικό πλαίσιο και λεξιλόγιο μετασχηματίζει το λόγο και τις πρακτικές της ανθρωπιστικής διακυβέρνησης. Τα στοιχεία που αναδύθηκαν από την έρευνα σε σχέση με την δομή των συγκεκριμένων υπό μελέτη οργανώσεων είναι ότι οργανώνονται στη βάση ενός αυστηρού ιεραρχικού – πυραμιδοειδούς μοντέλου διαχείρισης, καθορισμένες αρμοδιότητες και καθήκοντα, ωστόσο τα όρια αυτών συχνά δεν είναι απόλυτα διακριτά αλλά ενέχουν μια ρευστότητα, υπαγορεύονται από μια «οργανωμένη ασάφεια». Η ρευστότητα αυτή των ορίων εξασφαλίζει ακόμα μεγαλύτερο έλεγχο και ορθολογισμό της παροχής ανθρωπιστικής φροντίδας, αλλά και τη χειραγώγηση του προσωπικού, την αύξηση της αποδοτικότητας και την αποδυνάμωση της συνδικαλιστικής δράσης, λόγω ακριβώς αυτών των συνεχόμενων «καταστάσεων εξαίρεσης», δηλαδή της ασάφειας των ορίων στα καθήκοντα. Επίσης ένα ακόμη εύρημα είναι ότι η πατερναλιστική πολιτική δεν ασκείται σε όλους τους εργαζομένους με τους ίδιους όρους. Η εργοδοτική συμπεριφορά εξαρτάται από το επίπεδο συναίνεσης του εργαζομένου/ης, δηλαδή τον βαθμό πειθάρχησης στους κανόνες και υιοθέτηση των ίδιων αξιών στην πατερναλιστική πρακτική. Η μη συμμόρφωση επιφέρει μια σειρά πρακτικών εκφοβισμού που εκφράζεται κυρίως με τη δυσμενή μεταφορά σε άλλο ξενώνα, με ανανέωση της σύμβασης για πολύ μικρό χρονικό διάστημα ως απειλή ή

προειδοποίηση, ακόμη και με μη ανανέωση της σύμβασης. Αυτό που προκύπτει είναι ότι ο ανθρωπιστικός λόγος διέπει επισφαλείς ζωές, τις ζωές των ανέργων, των αιτούντων άσυλο και όσων εμπλέκονται. Η εργασία και οι εργασιακές πρακτικές, ρόλοι, στρατηγικές που αναπτύσσουν τα υποκείμενα αναπαράγουν το καθεστώς εξαίρεσης του προσφυγικού. Η «ακινητοποίηση» των μετακινούμενων ανθρώπων δεν πραγματώνεται αποκλειστικά σε κλειστά στρατόπεδα αλλά και μέσα από ένα καθεστώς «ανθρωπιστικής φροντίδας» που συμβάλλει στην διαδικασία ακύρωσης του προσώπου, αλλά και στην αλλοτρίωση των ίδιων των εργαζομένων.

Βιβλιογραφία

Agamben, Giorgio, 2005 (1995), *Homo sacer. Κυρίαρχη εξουσία και γυμνή ζωή* (μτφ. Π. Τσιαμούρας). Αθήνα: Scripta.

Basaglia, Franco, (2008), *Οι θεσμοί της βίας και άλλα αντικείμενα*. Αθήνα: Βιβλιοτεχνία.

Boris, Eileen, Parreñas Rhacel Salazar (2010), «Introduction». Στο ίδιο (επιμ.), *Intimate Labors: Cultures, Technologies, and the Politics of Care*. Καλιφόρνια: Stanford University Press, 1-15.

Χαμχαλέ, Δέσποινα (2015), «Εργασία, μνήμη και ταυτότητα στο εργοστάσιο βυρσοδεψίας ‘Ε. Ν. Σουρλάγκας’ στο Πέραμα της Γέρας Λέσβου». (Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας, Μυτιλήνη.

Fassin, Didier (2012), *Humanitarian Reason: A moral History of the Present* (trans. R. Gomme). Μπέρκλεϊ: University of California Press.

Foucault, Michel (1971), “Orders of discourse” (μτφ. R. Swyer), *Social Science Information*, 10 (2): 7-30.

Goffman, Erving (1994), *Ασυλα. Δοκίμια για την κοινωνική κατάσταση των ασθενών του ψυχιατρείου και άλλων τροφίμων*. Αθήνα: Ευρύαλος.

Γωνιωτάκης, Γ., Αλέπη, Λ., Καψάλης, Α., Μπαξεβάνης, Χ. (2016), *Ανθρώπινες ροές στην Ελλάδα: πτυχές και επιπτώσεις του προσφυγικού και μεταναστευτικού ζητήματος, Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος*
https://www.oke.gr/sites/default/files/op_317.pdf

Καψάλη, Αφροδίτη και Μιχάλης Μεντίνης (2018), *Ψυχολογίες συμμόρφωσης. Σημειώσεις πάνω στον ψυχοπολιτικό έλεγχο του μεταναστευτικού*. Oposito.

Kapsalis A., Levanti S. and Vlassopoulos I. (2021), «Trapped in Greece: is there any perspective for labour market integration? » in Galgóczi Bela (επιμ.) *Betwixt and between: integrating refugees into the EU labour market*, Brussels, ETUI, Spring: 165-190.

Ευπολυτάς, Νίκος (2013), *Εσωτερική οικιακή εργασία*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Pallister-Wilkins, Polly (2016), «Interrogating the Mediterranean Migration Crisis», *Mediterranean Politics*, 21(2): 311-315.

_____ (2018), «Medicins Avec Frontieres and the making of a humanitarian Borderscape» *Environment and Planning D: Society and Space*, 36(1): 114-138.

_____ (2020), «Hotspots and the geographies of humanitarianism», *Environment and Planning D: Society and Space*, 38(6): 991-1008.

Pallister-Wilkins, Polly, A. Anastasiadou, A. Zavos, E. Papataxiarchis (2021), «Protection in a Hostile Environment: An on-the-ground study into protection practices in Lesbos and Athens», ADMIGOV DELIVERABLE 4.1, Amsterdam: University of Amsterdam. Available at <http://admigov.eu>

Papataxiarchis, Evthymios (2016a), «Being ‘there’: At the front line of the European refugee crisis part 1», *Anthropology Today*, 32(2): 5-9.

_____ (2016b), «Being ‘there’: At the front line of the European refugee crisis – part 2», *Anthropology Today*, 32(3): 3-7.

Παπαταξιάρχης, Ευθύμιος (2017), «Ασκήσεις συμβίωσης στην ‘ανθρωπιστική πόλη’: Άτυπες εκπαιδευτικές πρακτικές και διακυβέρνηση του προσφυγικού μετά το 2016», *Σύγχρονα Θέματα*, 137: 74-89.

Πετράκη, Γεωργία (2002), *Από το χωράφι στο εργοστάσιο: η διαμόρφωση του βιομηχανικού προλεταριάτου στο σύγχρονο Λαύριο* (μτφ. Δ. Τσιφλικά, Γεωργία Πετράκη). Αθήνα: Τυπωθήτω

_____ (2007), *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*. Αθήνα: Gutenberg.

Revel, Jacques (1989), “L’histoire au ras du sol”, εισαγωγή στο G. Levi, *Le Pouvoir au village*, Παρίσι: Gallimard, i–xxxiii.

Rozakou, Katerina (2012), «The biopolitics of hospitality», *American Ethnologist*, 39 (9): 562-577.

_____ (2017), «Solidarity #Humanitarianism: The Blurred Boundaries of Humanitarianism in Greece», *Etnofoor*, 29(2): 99-104.

Spyridakis, Manos (2013). *The Liminal Worker. An Ethnography of Work, Unemployment and Precariousness in Contemporary Greece*. Ashgate: Farnham.

Tronto, Joan C. (2011), *Για μια πολιτική της μέριμνας (care) σ' έναν ενάλωτο κόσμο* (μτφ. Μ. Τσεβρένη). Αθήνα: Πόλις

Vradis, A., Papada, E., Painter, J. and Papoutsi A. (2019), *New Borders: Hotspots and the European Migration Regime*. Λονδίνο: Pluto Press.

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΑ

Η Ελευθερία Αλεξανδρή είναι υποψήφια διδάκτορας στο Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας (Πανεπιστήμιο Αιγαίου). Ο Γιώργος Ρέππας είναι απόφοιτος του Τμήματος Κοινωνιολογίας (Πανεπιστήμιο Αιγαίου). Η Δέσποινα Χαμχαλέ είναι αρχαιολόγος με μεταπτυχιακές σπουδές στο Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας (Πανεπιστήμιο Αιγαίου). Η Ποθητή Χαντζαρούλα είναι ιστορικός και διδάσκει στο Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας (Πανεπιστήμιο Αιγαίου). Είναι μέλη της Ομάδας Προφορικής Ιστορίας Λέσβου (Ο.Π.Ι.ΛΕΣ) στο πλαίσιο της οποίας διεξήγαγαν την έρευνα στην οποία βασίζεται το άρθρο.