



**ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**«ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΟΙ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΣΤΟ ΝΟΜΟ ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ»**

ΕΞΑΜΗΝΟ: Δ΄

Επ. Καθ. Ι. Κουζής- Επιβλέπων
Αν. Καθ. Μ. Καραμεσίνη
Επ. Καθ. Θ. Ανθοπούλου

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ
ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ ΣΟΛΩΜΟΥ**

**Αθήνα
2008**

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
ΜΕΡΟΣ Α΄ «ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ»	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Ευελιξία Και Αγορά Εργασίας.	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Οι Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης στην Ελλάδα - Μερική, Προσωρινή, Αδήλωτη-«Μαύρη».	10
ΜΕΡΟΣ Β΄ «ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Ελληνικός τουρισμός και αγορά εργασίας.	16
3.1 Κατηγορίες απασχόλησης που συνεπάγεται η τουριστική ανάπτυξη.	19
3.2 Χαρακτηριστικά της απασχόλησης στον τουρισμό.	21
3.3 Η μέτρηση της απασχόλησης στον τουρισμό.	25
ΜΕΡΟΣ Γ΄ «ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΚΕΦΑΛΟΝΙΑ»	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Κοινωνικό - δημογραφικά στοιχεία του πληθυσμού της Κεφαλονιάς.	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Γενικά στοιχεία για την αγορά εργασίας στον τουριστικό κλάδο.	35
5.1 Η απασχόληση στα ξενοδοχεία και εστιατόρια (κλαδος 55)	35
5.2 Η μερική και προσωρινή απασχόληση (κλαδος 55) σε επίπεδο Περιφέρειας Ιονίων Νήσων.	41
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. Επί το ειδικότερον : περιγραφή των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας στον τουριστικό κλάδο στο νομό Κεφαλληνίας.	44
6.1 Η περιρρέουσα ατμόσφαιρα για την φετινή τουριστική σεζόν.	44
6.2 Οι μορφές απασχόλησης-λήψη πληροφοριών από τον πρόεδρο του σωματείου εργαζομένων στα τουριστικά επαγγέλματα.	45

6.3 Μορφές απασχόλησης-μαρτυρίες απασχολουμένων σε επαγγέλματα κυρίαρχα στο τουριστικό κλάδο	49
---	-----------

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	58
---------------------	-----------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	63
---------------------	-----------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ:	66
-------------------	-----------

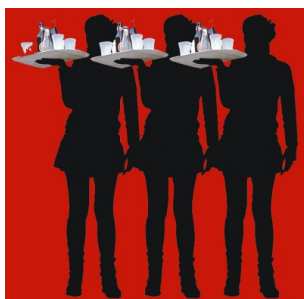
- ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΛΑΔΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ, ΚΛΑΔΟΣ 55
- ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ 2007
- ΠΙΝΑΚΕΣ 3 ΚΑΙ 3.1 ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ
- TRAVEL & TOURISM ACTIVITY BETWEEN 2000-2008, GREECE
- ΠΙΝΑΚΕΣ : ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ
- ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΤΟ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ
- ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ»

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται τις μορφές απασχόλησης που συναντώνται στον τομέα του τουρισμού στο νομό Κεφαλληνίας. Στις μέρες μας, η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχει λάβει μεγάλες διαστάσεις, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, παρατηρουμένης της ευρείας χρήσης τους και στον κλάδο του τουρισμού, με βασικό γνώρισμα την καταστρατήγηση θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων (παράνομη ευελιξία). Η τοπική οικονομία της Κεφαλονιάς στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στον τουρισμό που απορροφά ένα διόλου ευκαταφρόνητο κομμάτι του εργατικού δυναμικού του νησιού. Θα γίνει λοιπόν μια προσπάθεια να αναδειχθούν εκείνες οι μορφές απασχόλησης που εμφανίζονται πιο συχνά στον κλάδο των ξενοδοχείων και εστιατορίων (κλάδος 55), καθώς επίσης και οι εργασιακές συνθήκες που αυτές συνεπάγονται.

Με τη χρήση στοιχείων των δύο απογραφικών ερευνών (1991,2001), στοιχείων από τις έρευνες Εργατικού δυναμικού και μιας έρευνας πεδίου του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης (2005) καθώς και σε συνδυασμό με χαλαρά δομημένες συνεντεύξεις που διεξήχθησαν με εργαζομένους στον τουριστικό τομέα, θα παρουσιασθεί και θα σχολιασθεί η ισχύουσα κατάσταση.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας παρατίθενται στοιχεία σχετικά με την έννοια της ευελιξίας της αγοράς εργασίας και τις μορφές ευέλικτης απασχόλησης. Εν συνεχεία, στο δεύτερο μέρος γίνεται αναφορά στην απασχόληση στον κλάδο του τουρισμού, ενώ το τρίτο και τελευταίο μέρος περιλαμβάνει ειδικότερες αναφορές στην αγορά εργασίας και τις μορφές απασχόλησης στα τουριστικά επαγγέλματα στο Νομό Κεφαλληνίας.



ΜΕΡΟΣ Α΄

«ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στις μέρες μας, στο πλαίσιο των πολιτικών για την απασχόληση σε εθνικό αλλά και ευρωπαϊκό επίπεδο ,γίνεται όλο και πιο έντονος ο διάλογος για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας. Κάνοντας λόγο για ευελιξία στην αγορά εργασίας, εννοούμε την ικανότητα προσαρμογής της σε ενδογενείς ή εξωτερικές αλλαγές.

Οι πολιτικές ευελιξίας, λοιπόν, έχουν οδηγήσει σε μια σειρά από ευέλικτες – «ατυπικές» μορφές εργασίας όπως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι συμβάσεις έργου, η μαθητεία , η προσωρινή εργασία, το φασόν κ.ά. ,διαφορετικές από το τυπικό πρότυπο της εργασιακής σχέσης (εξαρτημένη μισθωτή εργασία, πλήρης εργασία, σταθερότητα ωραρίου, αμοιβή σύμφωνα με σσε, εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία) που γνωρίζαμε έως και τον Β΄Παγκόσμιο πόλεμο.

Τα βασικά χαρακτηριστικά του «τυπικού» προτύπου που υφίστανται τις αλλοιώσεις και τις πιέσεις είναι τα ακόλουθα :

- 1) Η εξαρτημένη μισθωτή εργασία, που υποδηλώνει την εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη με συνέπεια να ισχύουν οι κανόνες της εργατικής νομοθεσίας στην εργασιακή τους σχέση. Εξάρτηση που υποδηλώνεται από το δικαίωμα άσκησης ελέγχου και εποπτείας από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, από τον καθορισμό του τρόπου και του χρόνου της παροχής της εργασίας από τον εργοδότη, αλλά και από την οικονομική εξάρτηση του μισθωτού από τον εργοδότη του.
- 2) Η σταθερή απασχόληση, σύμφωνα με την οποία η εργασιακή σχέση ξεκινά με την πρόσληψη και τελειώνει με την συνταξιοδότηση του μισθωτού, έχει δηλαδή αόριστη διάρκεια.
- 3) Η πλήρης απασχόληση, σύμφωνα με την οποία ισχύει το πλήρες ωράριο εργασίας σύμφωνα με τα ισχύοντα νόμιμα πλαίσια.
- 4) Η σταθερότητα ωραρίου της απασχόλησης ως προς την καθημερινή και εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας.
- 5) Η εξασφάλιση αμοιβής ίσης τουλάχιστον με τα κατώτατα νόμιμα όρια που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις και τέλος
- 6) Η υπαγωγή της εργασιακής σχέσης στα πλαίσια προστασίας της ασφαλιστικής και της εργατικής νομοθεσίας για την κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων.

Όλα τα ανωτέρω αναφερθέντα χαρακτηριστικά είναι αυτά που αφορούν στην τυπική εργασιακή σχέση και τα οποία ξεθωριάζουν σταδιακά στην ανάγκη να ανταποκριθεί η αγορά εργασίας στις νέες οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις, δίνοντας την θέση τους στις νέες ευέλικτες εργασιακές σχέσεις.

Η ευελιξία της εργασίας εκδηλώνεται σε τρεις βασικούς άξονες: στην απασχόληση, τις αποδοχές και τον χρόνο εργασίας.

Ως προς την *ευελιξία της απασχόλησης* εκδηλώνονται δύο βασικές παράμετροι, αφενός εκείνη της ευελιξίας του μεγέθους της απασχόλησης, που παρέχει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις για τον περιορισμό του μεγέθους της (απασχόλησης) με κύριο στόχο τη μείωση του εργασιακού κόστους, και αφετέρου εκείνη της ανάπτυξης των ευέλικτων ή ειδικών μορφών απασχόλησης κυρίως μειωμένου εργασιακού κόστους που διαφοροποιούνται σε σχέση με την τυπική μορφή απασχόλησης.

Ως προς την *ευελιξία των αποδοχών* διακρίνουμε εκείνη που αφορά στο άμεσο μισθολογικό κόστος και πραγματώνεται διά των διαφοροποιήσεων του τρόπου καθορισμού των αμοιβών αλλά και του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και τη σχετιζόμενη με το έμμεσο μισθολογικό κόστος που λαμβάνει χώρα μέσω της μείωσης των υποχρεωτικών φόρων των εργοδοτών για τη μισθωτή απασχόληση.

Ως προς την *ευελιξία του χρόνου εργασίας* καταγράφεται μια σειρά επιλογών σχετικά με την πολιτική διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου κυρίως μέσω μέτρων αναδιοργάνωσής του και σε συνδυασμό με αλλαγές στην οργάνωση της επιχείρησης .

Στο πλαίσιο της παρούσης εργασίας μας ενδιαφέρει να γίνει αναφορά στην ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης, ώστε να γνωρίσουμε τις ευέλικτες μορφές εργασίας που κυριαρχούν όλο και περισσότερο στην αγορά εργασίας γενικά, πολλώ δε μάλλον στα τουριστικά επαγγέλματα που αποτελούν το σημείο αναφοράς της παρούσης.

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία (R.Fossaert,1981) , η τυπολογία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι η εξής :

- Η προσωρινή απασχόληση, η οποία διαφοροποιείται από την τυπική απασχόληση, στα χαρακτηριστικά της οποίας αναφερθήκαμε παραπάνω, λόγω της διάρκειάς της η οποία είναι προσωρινή και περιορισμένη. Κύρια έκφρασή της αποτελεί η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου η οποία συνάπτεται κάτω

από έκτακτες συνθήκες αναγκών μιας επιχείρησης και συνεπάγεται μειωμένο κόστος εργασίας εφόσον ο εργοδότης δεν υποχρεούται να χορηγήσει επιδόματα προϋπηρεσίας προς τους εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου ούτε αποζημίωση με την λήξη της. Παρόλα αυτά, η καταστρατήγηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων είναι γεγονός, εφόσον πολλές φορές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες υπό τον μανδύα της προσωρινής απασχόλησης. Επί μέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης θεωρείται και η εποχική απασχόληση, η οποία αποτελεί και βασική μορφή απασχόλησης στον τουριστικό κλάδο. Συνδέεται άμεσα με την εποχικότητα των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια του έτους. Το εποχικό προσωπικό μπορεί να καλύπτει είτε πάγιες ανάγκες αμιγώς εποχικών επιχειρήσεων, είτε έκτακτες ανάγκες επιχειρήσεων που σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους οι δραστηριότητές τους δεν μπορούν να καλυφθούν από το σταθερώς απασχολούμενο προσωπικό.

- Η μερική απασχόληση, η οποία αποτελεί μορφή εξαρτημένης εργασίας, ορισμένης ή αόριστης διάρκειας, διαφοροποιείται από την τυπική ως προς το χαρακτηριστικό ότι ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού ή νόμιμου που ισχύει για τους πλήρως εργαζόμενους. Ο υπολογισμός του χρόνου της μερικής απασχόλησης προσδιορίζεται σε πολλαπλές βάσεις (π.χ. ημέρα, εβδομάδα, 15ήμερο, μήνας, έτος) ώστε μερικώς απασχολούμενος να θεωρείται εκείνος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο σε σχέση με τον πλήρως εργαζόμενο στη βάση του χρονικού υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης.
- Ο δανεισμός εργαζομένων. Αυτή η μορφή απασχόλησης παρουσιάζει πολλές επί μέρους εκφράσεις με κύριο όμως χαρακτηριστικό την εμπλοκή πέραν των δύο συμβαλλομένων στην εργασιακή σχέση με τη παρουσία περισσότερων του ενός εργοδοτών. Πρόκειται για περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας όπως συμβαίνει και με τις συμβάσεις παραχώρησης μισθωτού μεταξύ επιχειρήσεων ως ένδειξη της μεταξύ τους αλληλεγγύης με συχνή εφαρμογή στους ομίλους επιχειρήσεων. Ιδιαίτερη μορφή ευελιξίας αποτελεί ο δανεισμός προσωπικού μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης που ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα.
- Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης. Αυτή η μορφή απασχόλησης αποτελεί έκφραση της εξωτερικής ευελιξίας των επιχειρήσεων, όπου η επιχείρηση αναθέτει μέρος της όλης

λειτουργίας της σε εργολαβική εταιρεία η οποία παρέχει τις σχετικές υπηρεσίες, σε προσωρινή ή σε μόνιμη βάση με δικό της προσωπικό στους χώρους της αναθέτουσας το έργο επιχείρησης (π.χ. καθαρισμός, φύλαξη κτιρίων)

- Η απασχόληση στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύου επιχειρήσεων. Σύμφωνα με την πρακτική αυτή το προσωπικό προσλαμβάνεται από το δίκτυο και παρέχει τις υπηρεσίες του στις επιμέρους επιχειρήσεις που αποτελούν μέλη του δικτύου ανάλογα με τις ανάγκες τους.
- Η παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη. Η ευέλικτη αυτή μορφή παρουσιάζει το χαρακτηριστικό γνώρισμα της παροχής εργασίας σε τόπο διάφορο εκείνου της εγκατάστασης του εργοδότη. Το στοιχείο αυτό δημιουργεί τις προϋποθέσεις για τη μη απόδοση στον απασχολούμενο της ιδιότητας του μισθωτού με αποτέλεσμα να εμφανίζεται ως αυτοαπασχολούμενος και να μην εντάσσεται στην εργατική νομοθεσία. Ειδικότερες εκφράσεις του φαινομένου είναι η απασχόληση με σύστημα φασόν και η τηλεργασία
- Η επιδοτούμενη απασχόληση , η οποία εντάσσεται σε μια σειρά ενεργητικών πολιτικών από το Κράτος το οποίο επιδοτεί τη δημιουργία θέσεων εργασίας στις επιχειρήσεις αναλαμβάνοντας μέρος του κόστους για την πρόσληψη και την απασχόληση προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου
- Η παράνομη ευελιξία , αποτελεί ακραία έκφραση της ευελιξίας σύμφωνα με την οποία η εργασία δεν λειτουργεί στα πλαίσια των σχετικών ρυθμίσεων που ορίζει ο νόμος. Το μη νόμιμο στοιχείο της ευελιξίας αφορά είτε πτυχές της εργασιακής σχέσης όπως μη εφαρμογή του νόμου ως προς την αμοιβή και την κοινωνική ασφάλιση είτε το σύνολο των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη μισθωτή σχέση.

Στο σημείο αυτό παρατίθενται ορισμένες εκφάνσεις της ευελιξίας του χρόνου εργασίας, οι οποίες συναντώνται όλο και συχνότερα στην αγορά εργασίας. Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου εκφράζεται μέσω της προσαρμογής της παρεχόμενης εργασίας στις κυμάνσεις της δραστηριότητας των επιχειρήσεων, συνισταμένης της ως άνω προσαρμογής σε επί μερους μεταβολές στη διάρκεια του χρόνου εργασίας, διατηρουμένου ωστόσο του μεγέθους της απασχόλησης. Συνιστά εσωτερική ευελιξία των επιχειρήσεων και συνδέεται άμεσα με τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας.

- Η υπερωριακή απασχόληση αποτελεί την παραδοσιακή και ευρύτατα διαδεδομένη ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με την οποία επιμηκύνεται ο εργάσιμος χρόνος έναντι αυξημένης αμοιβής προκειμένου να καλυφθούν αυξημένες ανάγκες των επιχειρήσεων χωρίς την πρόσληψη νέου προσωπικού.
- Η συνολική διευθέτηση του χρόνου εργασίας αποτελεί σήμερα την κύρια τάση διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου και συνίσταται στα εξής: 1)στον υπολογισμό του συνολικού εργάσιμου χρόνου σε ευρεία χρονικά διαστήματα (6,9,12μηνια) 2)την αυξομείωση των ημερησίων και εβδομαδιαίων ωραρίων απασχόλησης με βάση τη συγκυρία και τις ανάγκες κυρίως των επιχειρήσεων 3)τη διατήρηση του συνολικά εργάσιμου χρόνου στη βάση του χρονικού διαστήματος που γίνεται ο υπολογισμός και διατήρηση του μέσου όρου της συνολικής εβδομαδιαίας απασχόλησης με βάση τα νόμιμα ισχύοντα κ.α
- Το ευέλικτο και κυκλικό ωράριο: πρόκειται για μορφή ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου σύμφωνα με την οποία το ημερήσιο ωράριο δεν παραμένει σταθερό, αλλά διαφοροποιείται μέσα στα πλαίσια της εβδομάδας προσαρμοσμένο κυρίως στις ανάγκες της επιχείρησης
- Το διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο, κατά το οποίο η εργασία του μισθωτού παρέχεται διακεκομμένα κατά τη διάρκεια της ημέρας σε δύο τουλάχιστον περιόδους.
- Η απασχόληση κατά βάρδιες:πρόκειται για μορφή της ευελιξίας σύμφωνα με την οποία διαφορετικές ομάδες εργαζομένων καλύπτουν εντός της ημέρας τις ίδιες θέσεις σε μια επιχείρηση που λειτουργεί για μεγάλα χρονικά διαστήματα. Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου εργασίας έγκειται στο γεγονός ότι οι ομάδες αυτές εναλλάσσονται περιοδικά ώστε να μην υπάρχει για το προσωπικό σταθερό ημερήσιο ωράριο.

Οι ανωτέρω ευέλικτες μορφές απασχόλησης ενδεχομένως να προσφέρουν πλεονεκτήματα στους εργοδότες όσον αφορά το εργατικό κόστος, ωστόσο τα μειονεκτήματα είναι αυτά που συσσωρεύονται στην πλευρά των εργαζομένων (Αλίκη Μουρίκη, 1991).

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης παρέχουν αβέβαιη και ασταθή εργασία εφόσον τις περισσότερες φορές καλύπτουν τις περιστασιακές ανάγκες των επιχειρήσεων. Αφορούν κυρίως θέσεις που δεν απαιτούν υψηλά προσόντα αλλά κυρίως ανειδίκευτους ή ημιειδικευμένους

εργαζομένους, με συνέπεια να μην παρέχεται η δυνατότητα επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά ούτε και προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης. Αυτές οι μορφές απασχόλησης χαρακτηρίζονται από χαμηλές αμοιβές αλλά και μειωμένες ή και ανύπαρκτες κοινωνικές παροχές. Παράλληλα, οι δυνατότητες συλλογικής οργάνωσης, εκπροσώπησης και διεκδίκησης των εργαζομένων είναι αρκετά περιορισμένες με αποτέλεσμα να μην έχουν βήμα για την διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

Πέραν αυτών, γίνεται λόγος συχνά για κάποια μειονεκτήματα που αφορούν αποκλειστικά στις γυναίκες. Κατ' αρχήν, επιβεβαιώνεται και διευρύνεται ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας και η ευκαιριακή συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή. Επίσης, οι δύσκολες συνθήκες οικονομικής και κοινωνικής ζωής που επικρατούν τα τελευταία χρόνια οδηγούν τις γυναίκες στο δίλημμα «επισφαλής και υποβαθμισμένη εργασία ή ανεργία» με αποτέλεσμα να αποτρέπεται η πλήρης και ισότιμη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό. Περαιτέρω, τα υψηλά ποσοστά παρουσίας των γυναικών στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ενισχύουν και διαιώνίζουν την παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα στα ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα καθώς και τις νέες μορφές διαίρεσης της αγοράς εργασίας με κριτήριο το φύλο, την κατάρτιση, το ωράριο κλπ. Όπως αναφέρει η Λυμπεράκη (1990) η αγορά εργασίας κινδυνεύει να πολωθεί ανάμεσα σε έναν κορμό εργαζομένων, πλήρως απασχολούμενων και με υψηλή ειδίκευση, με υψηλές αμοιβές και παροχές και σε μια περιφέρεια ανειδίκευτων εργαζομένων, με χαμηλούς μισθούς και αβέβαιη απασχόληση, συνήθως γένους θηλυκού. Τείνει δηλαδή να δημιουργηθεί μια παράλληλη αγορά εργασίας για τις γυναίκες, με αρνητικά χαρακτηριστικά αναπαράγοντας τον υποβαθμισμένο παραδοσιακό ρόλο τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Οι Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης στην Ελλάδα - Μερική, Προσωρινή, Αδήλωτη-«Μαύρη»

Παρακάτω παρουσιάζεται μια γενική εικόνα της χρήσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο, για τις οποίες γίνεται λόγος και στη μετέπειτα διερεύνησή μας.

Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη, όπως διαφαίνεται από τον παρακάτω πίνακα. Αν λάβουμε υπόψη μας το ποσοστό της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο παρουσιάζει μια σταθερά αυξητική πορεία στο διάστημα 1996-2007, και αγγίζει το 18,2% κατά το 2007, η Ελλάδα κατέχει μια από τις τελευταίες θέσεις στην ευρωπαϊκή κατάταξη (5,8% κατά το α' τρίμηνο του 2008) μαζί με την Βουλγαρία, την

Τσεχία, την Ουγγαρία και την Σλοβακία (ΟΟΣΑ¹). Καθίσταται επίσης φανερό ότι η μερική απασχόληση αφορά σε μεγαλύτερο ποσοστό τον γυναικείο πληθυσμό.

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 Α'τρ.
Ε.Ε 27	-	15,9	15,9	15,9	16,2	16,2	16,2	16,5	17,2	17,8	18,1	18,2	
ΕΛΛΑΔΑ	5,0	4,8	5,6	5,8	4,5	4,0	4,4	4,3	4,6	5,0	5,7	5,6	5,8
ΑΝΔΡΕΣ	3,0	2,6	3,2	3,4	2,6	2,2	2,3	2,2	2,2	2,3	2,9	2,4	
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	8,7	8,5	10,0	10,0	7,8	7,2	8,0	7,7	8,5	9,3	10,2	10,1	
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	-	11,4	11,5	11,8	12,3	12,4	12,4	12,7	13,3	14,0	14,4	14,5	
ΕΕ 27													
ΕΛΛΑΔΑ	10,0	10,3	12,5	12,6	13,5	13,2	11,7	11,2	11,9	11,8	10,7	10,9	10,3

Πηγή : OECD.

Από έρευνα που διεξήγαγε το ΠΑΕΠ² το 2004, προκύπτουν τα εξής στοιχεία για τους μερικώς απασχολούμενους: Το 66% των απασχολουμένων με σύμβαση μερικής απασχόλησης δηλώνει δυσανεξία για την αμοιβή του, ενώ το 54% αισθάνεται έντονη ανασφάλεια. Δυσανεκτικοί από το περιεχόμενο της εργασίας τους φαίνεται πως είναι το 37% των μερικώς απασχολουμένων και από τις συνθήκες της εργασίας τους το 30% αυτών.

Τα πιο επίκαιρα στοιχεία για την Ελλάδα παρουσιάζουν το ποσοστό μερικής απασχόλησης να παραμένει χαμηλό, ανερχόμενο στο 5,8% των απασχολουμένων. Από το υποσύνολο αυτό των εργαζομένων το 40,7% κατέφυγε σε αυτήν την επιλογή διότι δεν κατέστη δυνατό να βρει πλήρη απασχόληση, ενώ το 9,6% διότι φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες³.

Όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση, φαίνεται πως έχει διεισδύσει περισσότερο στην ελληνική αγορά εργασίας. Όπως προκύπτει από τον ως άνω πίνακα στο διάστημα 1996-2000 σημείωσε αυξητική πορεία φθάνοντας να αφορά στο 13,5% του συνόλου των απασχολουμένων. Από

¹ Οργανισμός Ευρωπαϊκής Οικονομικής Συνεργασίας

² Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική.

³ Πηγή ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Α' τρίμηνο 2008.

τα στοιχεία του Παρατηρητηρίου (2004), το 70% δηλώνει πως αισθάνεται μεγάλη ανασφάλεια. Δυσανεχούμενο από την αμοιβή του δηλώνει το 58%, ενώ δυσανέσκεια για το περιεχόμενο της εργασίας και τις συνθήκες απασχόλησής του δηλώνει το 40% και το 30% αντιστοίχως. Οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης δεν αφορούν μόνο στον ιδιωτικό τομέα αλλά κάνουν αισθητή την παρουσία τους στον άλλοτε καθεαυτό χώρο της μόνιμης απασχόλησης, αυτόν του δημοσίου. Σήμερα, το 10,3% των απασχολουμένων εργάζεται προσωρινά.

Η αδήλωτη – μαύρη εργασία αναφέρεται συχνά ως μορφή παράνομης ευελιξίας, η οποία εμφανίζεται όλο και πιο συχνά στην αγορά εργασίας. Με τον όρο αδήλωτη εργασία νοούνται «όλες οι αμειβόμενες δραστηριότητες που είναι νόμιμες ως προς τη φύση τους αλλά δεν δηλώνονται στις δημόσιες αρχές, λαμβανομένων υπόψη βεβαίως των διαφορετικών κανονιστικών ρυθμίσεων που εφαρμόζονται στα διάφορα κράτη μέλη» (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2007). Ο ορισμός αυτός συνδέει την αδήλωτη εργασία με τη φοροδιαφυγή και/ή την απάτη στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης και καλύπτει ποικίλες δραστηριότητες, από την άτυπη παροχή οικιακών υπηρεσιών έως την λαθραία εργασία ατόμων που διαμένουν παράνομα σε ένα κράτος, αποκλείει ωστόσο τις εγκληματικές δραστηριότητες. Πρόκειται για ένα πολυσύνθετο φαινόμενο που επηρεάζεται από μεγάλο φάσμα οικονομικών, κοινωνικών, θεσμικών και πολιτιστικών παραγόντων, αναγνωρίζεται δε, σε γενικές γραμμές, ότι η αδήλωτη εργασία τείνει να αποτελεί εμπόδιο για τις οικονομικές, δημοσιονομικές και κοινωνικές πολιτικές που προσανατολίζονται στην επίτευξη οικονομικής μεγέθυνσης.

Η εγγενής δυσκολία αποτύπωσης των πραγματικών τάσεων της αδήλωτης εργασίας έχει ως αποτέλεσμα την ύπαρξη ενός περιορισμένου αριθμού μελετών καταγραφής του προβλήματος. Οι περισσότερες απόπειρες καταγραφής του φαινομένου της παραοικονομίας και της αδήλωτης εργασίας καταλήγουν σε προσεγγιστικές εκτιμήσεις χρησιμοποιώντας διάφορους οικονομικούς υπολογισμούς συναφών μακροοικονομικών μεγεθών ή εφαρμόζοντας οικονομετρικά υποδείγματα, παρά σε ακριβείς μετρήσεις του οικονομικού μεγέθους της εισφοροδιαφυγής ή των ωρών εργασίας και του αριθμού των μισθωτών που απασχολούνται έξω από το σύστημα κοινωνικής ρύθμισης της εργασίας. Μέρος της έλλειψης αυτής σχετίζεται αδιαμφισβήτητα με τα ιδιαίτερα υψηλά, συγκριτικά με τις περισσότερες χώρες της Ένωσης, επίπεδα της παραοικονομίας, βασική πτυχή της οποίας είναι η αδήλωτη εργασία. Σύμφωνα με τις εμπειρικές διαπιστώσεις των διαφόρων μελετών διερεύνησης του φαινομένου, το ποσοστό της παραοικονομίας κυμαίνεται σε επίπεδα που ανέρχονται στο 25%-40% του επίσημου Ακαθάριστου

Εγχώριου Προϊόντος. Σε απλούς αριθμούς αυτό σημαίνει ότι το κράτος χάνει κάθε χρόνο περίπου 42 δις. ευρώ .

Στο πλαίσιο αυτό αναμένεται η έκταση της αδήλωτης ή μερικώς καταγεγραμμένης απασχόλησης να είναι εξίσου διευρυμένη στην ελληνική αγορά εργασίας. Επί παραδείγματι, οι μελέτες της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Προσωπικού Οργανισμών Κοινωνικής Πολιτικής (ΠΟΠΟΚΠ, 1997) και του Τάτσου (2001) εκτιμούν το επίπεδο της εισφοροδιαφυγής στο 15-20% και το 30% αντίστοιχα, των συνολικών εσόδων των περισσότερων ταμείων ασφάλισης και ιδιαίτερα του ΙΚΑ. Άλλωστε, όπως παρατηρεί και ο Τάτσος (2001), στην περίπτωση της Ελλάδας καθίσταται σαφές ότι οι παράγοντες που διεθνώς έχουν αναγνωριστεί ότι υποθάλπτουν και ενισχύουν το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας, όχι μόνο υφίστανται, αλλά και αποτελούν διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας και της απασχόλησης.

Ειδικότερα, στους ως άνω παράγοντες συγκαταλέγονται το επίπεδο επιβάρυνσης των μισθωτών (και των εργοδοτών) από τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και τους ισχύοντες φορολογικούς συντελεστές, το ποσοστό της ανεργίας, η έκταση της αυτοαπασχόλησης και των συμβοηθούντων μελών οικογενείας, η είσοδος μεταναστευτικών ρευμάτων στην ελληνική αγορά εργασίας και η εξέλιξη των πραγματικών αμοιβών. Η διαχρονική συσχέτιση των παραπάνω μεγεθών σε συνδυασμό με άλλους δομικούς παράγοντες, όπως η συχνότητα και το εύρος των ελέγχων τήρησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, φαίνεται ότι διαμορφώνουν τα απαιτούμενα κίνητρα και τις ευκαιρίες ανάπτυξης και διεύρυνσης της αδήλωτης εργασίας.

Αναφορικά με την κλαδική κατανομή της αδήλωτης εργασίας, ο Τάτσος (2001) επεχείρησε να εξετάσει την εξέλιξη των παραγόντων εμφάνισης και ενίσχυσης του φαινομένου. Οι τομείς υπηρεσιών που παρουσιάζουν πιο διευρυμένα περιθώρια ανάπτυξης της παράνομης απασχόλησης είναι η βιομηχανία, οι κατασκευές, το εμπόριο, τα ξενοδοχεία-εστιατόρια και οι λοιπές υπηρεσίες.

Επιπλέον αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τις εκθέσεις πεπραγμένων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε. 2002,2003,2004,2005,2006,2007) οι περισσότερες κυρώσεις για παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας εντοπίζονται στους παραπάνω κλάδους. Ο συνολικός αριθμός των ελέγχων του Σώματος δεν είναι ισόρροπα κατανεμημένος σε όλους τους κλάδους, εντούτοις η παραπάνω επισήμανση αποτελεί μια ακόμη ένδειξη σε ποιους τομείς

οικονομικής δραστηριότητας αναμένονται υψηλότερα επίπεδα αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα. Η εκτίμηση αυτή συνάδει και με τα συμπεράσματα της επεξεργασίας των στοιχείων του ΙΚΑ για την απασχόληση το Σεπτέμβριο του 2003. Από τη συγκεκριμένη ανάλυση αξίζει να σημειωθεί ότι το πρότυπο της κλαδικής κατανομής της απασχόλησης των αλλοδαπών, οι οποίοι εμφανίζουν μεγαλύτερες πιθανότητες αδήλωτης εργασίας, αφορά κυρίως τους κλάδους των Ξενοδοχείων-Εστιατορίων, του λιανικού εμπορίου & επισκευής ειδών οικιακής χρήσης, τις κατασκευές και ορισμένων τομέων της βιομηχανίας. Στα ίδια σχεδόν συμπεράσματα για το πρότυπο της απασχόλησης των αλλοδαπών καταλήγει και μια πιο πρόσφατη μελέτη του Κρητικίδη (2004) κάνοντας χρήση των στοιχείων της απογραφής του 2001. Επομένως οι αλλοδαποί μετανάστες απασχολούνται στους οικονομικούς κλάδους και τους τομείς υπηρεσιών που εμφανίζουν περισσότερες πιθανότητες εκδήλωσης συμπτωμάτων αδήλωτης εργασίας.

Όπως έγινε κατανοητό από τα προαναφερθέντα, ο κλάδος των Ξενοδοχείων και Εστιατορίων – σημείο αναφοράς του δεύτερου και τρίτου μέρους της παρούσης- , αποτελεί έναν από τους κατεξοχήν χώρους «άνθισης» της αδήλωτης – μαύρης εργασίας. Η εικόνα αυτή μας προδιαθέτει για το τί πρόκειται να συναντήσουμε στην τοπική αγορά εργασίας της Κεφαλονιάς, αναφορικά πάντα με τον κλάδο των τουριστικών επαγγελματιών(ΣΤΑΚΟΔ 2003, κωδικός 55).

ΜΕΡΟΣ Β΄

«ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Τουρισμού (ΠΟΤ, 1981) ορίζει τον Τουρισμό ως μια δραστηριότητα που περιλαμβάνει κάθε είδους μετακινήσεις, είτε διαμέσω διεθνών συνόρων (αλλοδαπός) είτε όχι (ημεδαπός), για πάνω από 24 ώρες και για διάφορους λόγους, στους οποίους δεν συμπεριλαμβάνονται λόγοι μετανάστευσης και τακτικής ημερήσιας απασχόλησης. Ο ανωτέρω ορισμός καθορίζει την τουριστική δραστηριότητα με βάση τη συγκυριακή μετακίνηση των ανθρώπων. Στο

παρελθόν, μια στενότερη αστική θεώρηση περιορίζει την έννοια του Τουρισμού σε μετακινήσεις και δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου.

Υπό το πρίσμα μιας σύγχρονης θεώρησης ο τουρισμός δεν αντικατοπτρίζεται ως μια μεμονωμένη δραστηριότητα αλλά ως ένα πλέγμα δραστηριοτήτων με κύριες αυτές της διαμονής, της εστίασης, της μετακίνησης, της ψυχαγωγίας και των γενικών και εξειδικευμένων υπηρεσιών. Θεωρείται ως σύμπλεγμα στενά αλληλοεξαρτώμενων οικονομικών κλάδων που συμμετέχουν στην παραγωγή του τουριστικού προϊόντος. Αυτή η διεύρυνση προάγει τη στήριξη της άποψης ότι η βιομηχανία ταξιδίων και Τουρισμού είναι η μεγαλύτερη και η πιο δυναμική βιομηχανία, αποτελούσα την κύρια πηγή δημιουργίας εσόδων, απασχόλησης, ανάπτυξης του ιδιωτικού τομέα και των υποδομών (άποψη του ΠΟΤ - 1997).

Η Ελλάδα, από τα πρώτα κίολας μεταπολεμικά χρόνια, βρίσκεται ανάμεσα στις πιο τουριστικές χώρες της Ευρώπης. Οι διεθνείς αφίξεις⁴ τουριστών από σχεδόν ανύπαρκτες το έτος 1950, φθάνουν τα 13 εκατομύρια το έτος 2001 και υπολογίζεται ότι θα φθάσουν τα 15 εκατομύρια μέχρι το έτος 2010 (Μελέτη ΙΤΕΠ, αριθμ. 5,1999). Στοιχεία από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Τουρισμού⁵ φανερώνουν ρυθμούς μεταβολής ανά δεκαετία που αγγίζουν το 1098% για την δεκαετία 1950-1960, το 302% για την δεκαετία 1960-1970, το 227% για την δεκαετία 1970-1980 κλπ., ρυθμοί μεταβολής υψηλότεροι από κάθε άλλη χώρα σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο (ΣΕΤΕ 2003,β' έκδοση). Το φυσικό περιβάλλον, η πολιτιστική κληρονομιά και η πλούσια ιστορία της αποτέλεσαν και αποτελούν ακόμη τα πλεονεκτήματα της Ελλάδας ως χώρας υποδοχής τουριστών. Η εξέλιξη αυτή έχει μετατρέψει τον τουριστικό τομέα σε ένα αρκετά δυναμικό κομμάτι της ελληνικής οικονομίας, οι άμεσες και έμμεσες επιδράσεις του οποίου συνεισφέρουν το 18-20% του ΑΕΠ⁶. Η τουριστική ανάπτυξη αντικατοπτρίζεται τόσο στον αριθμό των ξενοδοχειακών κλινών, οι οποίες το 2006 αριθμούν τις 693.252 σε σύνολο των 9.111 ξενοδοχειακών μονάδων όλων των κατηγοριών, όσο και στο σύνολο των απασχολούμενων στο τουριστικό κλάδο (σύμφωνα με την ΕΣΥΕ Ξενοδοχεία και εστιατόρια κλάδος 55⁷) οι οποίοι κατά το γ' τρίμηνο του 2007 έφθασαν τις 340.000.

⁴ Ο όρος διεθνείς αφίξεις αποτελεί την μεταβλητή που χρησιμοποιείται πολύ συχνά για την βασική μονάδα μέτρησης της ζήτησης

⁵ World Tourism Organization (WTO)

⁶ Ακκαθάριστο Εθνικό Προϊόν

⁷ ΣΤΑΚΟΔ 2003 Στατιστική Ταξινόμηση των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας

Ελλάδα				
	Διεθνείς Αφίξεις	%Δ	Έσοδα (εκατ. ευρώ)	%Δ
2001	13.019.202		10.579,90	
2002	12.924.261	-0,73%	10.284,70	-2,79%
2003	12.850.835	-0,57%	9.495,30	-7,68%
2004	12.118.693	-5,70%	10.347,80	8,98%
2005	12.798.268	5,61%	10.835,50	4,71%
2006	13.751.739*	7,45%	11.386,10	5,08%

Πηγές: α. ΕΣΥΕ (2001 – 2005, δεν περιλαμβάνονται οι αφίξεις από την Αλβανία και οι αφίξεις με κρουαζιέρα)

β. Τράπεζα της Ελλάδας, Προσωρινό ισοζύγιο εξωτερικών συναλλαγών Ιαν. – Δεκ. 2006

* Εκτίμηση βάσει των διεθνών αφίξεων σε 12 αεροδρόμια της χώρας

Συνολική Απασχόληση στον Τουρισμό, 2000

Άμεση Πλήρης Απασχόληση (ΑΠΑ)	Ξενοδοχειακά Καταλύματα	96.759
	Βοηθητικά Καταλύματα	24.895
	Επιχειρηματίες Κλάδου Καταλυμάτων	49.711
	Πρακτορεία	19.305
	Οδικές Μεταφορές	7.462
	Αεροπορικές Μεταφορές	12.136
	Θαλάσσιες Μεταφορές	9.600
	Λοιπές Τουριστικές Επιχειρήσεις	35.440
	Σύνολο ΑΠΑ	255.308
Άμεση Μερική Απασχόληση (ΑΜΑ)	$ΑΜΑ = ΑΠΑ * 35\%$	89.358
Έμμεση Απασχόληση (ΕΑ)	$ΕΑ / ΑΠΑ = 1 / 0,55$	464.196
Γενικό Σύνολο	$ΑΠΑ + ΑΜΑ + ΕΑ$	808.862

Στο : Τουρισμός & Απασχόληση, 2003, ΣΕΤΕ.

Ελληνικός Τουρισμός 2007 – Στοιχεία & Αριθμοί	
Συμμετοχή στο ΑΕΠ (2006) :	18,2%
Έσοδα:	11.407,2 εκατ. ευρώ
Αφίξεις Αλλοδαπών:	14,4 εκατ. (2006) – 15,2 εκατ. (εκτίμηση 2007)
Μέση κατά κεφαλή δαπάνη:	786 € (2006) – 750 € (εκτίμηση 2007)
Μερίδια αγοράς - Ελλάδα:	2006: Παγκόσμια: 1,7% Ευρώπη: 3,1% Εκτίμηση 2007: Παγκόσμια: 1,7% Ευρώπη: 3,2%
Απασχόληση (άμεση & έμμεση):	963.000 (20,9% της συνολικής απασχόλησης)
Εποχικότητα:	Το 49,33% των αφίξεων αλλοδαπών πραγματοποιείται στο διάστημα Ιουλ. – Αυγ. – Σεπτ.
Συγκέντρωση προσφοράς:	Το 51,3% των ξενοδοχειακών κλινών βρίσκεται σε 3 περιοχές της Ελλάδας (Κρήτη, Δωδεκάνησα, Στερεά Ελλάδα)
Ξενοδοχειακή υποδομή:	9.207 ξενοδοχεία – 700.933 ξενοδοχειακές κλίνες
Κυριότερες αγορές (~ 50%) (μερίδια 2006):	Μεγάλη Βρετανία (18,11%), Γερμανία (15,70%), Ιταλία (8,22%), Ολλανδία (5,41%), Γαλλία (4,93%)
Κυριότερα 5 αεροδρόμια (σε αφίξεις αλλοδαπών):	Αθήνα, Ηράκλειο, Ρόδος, Κέρκυρα, Θεσσαλονίκη

Πηγή: ΣΕΤΕ, επεξεργασία στοιχείων από ΕΣΥΕ, ΤτΕ, ΣΕΕ, ΥΠΑ, UNWTO

Οι ιδιαιτερότητες του ελληνικού τουρισμού επηρεάζουν άμεσα την αγορά εργασίας του τουριστικού τομέα και αντανακλώνται έντονα στα χαρακτηριστικά της τουριστικής απασχόλησης (Θανοπούλου Μ., 2003). Πρόκειται για μια αγορά όπου κυριαρχούν κατά κύριο λόγο οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Όπως προκύπτει από έρευνα που διεξήχθη το 1999, είναι χαρακτηριστικό ότι στον ξενοδοχειακό κλάδο το 70% των επιχειρήσεων λειτουργούν εποχιακά και το 43% είναι οικογενειακές. Σημαντικό μέρος της απασχόλησης που παρατηρείται στον τουριστικό τομέα έχει λοιπόν εποχιακό χαρακτήρα και μικρή (2-3 μήνες) ή μεγαλύτερη (6-8 μήνες) διάρκεια, ανάλογη με την διάρκεια της τουριστικής περιόδου που χαρακτηρίζει κάθε περιοχή. Επίσης, οι συνθήκες εργασίας στον τουριστικό τομέα θεωρούνται δύσκολες, γιατί, ιδίως κατά την διάρκεια της τουριστικής περιόδου, η απασχόληση χαρακτηρίζεται από μεγάλη ένταση, ταχείς ρυθμούς και μακρά ωράρια. Παρατηρείται επίσης, με μεγάλη συχνότητα, τα μέλη της οικογένειας να απασχολούνται στην οικογενειακή τουριστική επιχείρηση προσφέροντας άμισθη και ανειδίκευτη εργασία ως συμβοηθούντα μέλη.

Χαρακτηριστικό της τουριστικής αγοράς εργασίας είναι και οι παραοικονομικές ή «ατυπικές» μορφές εργασίας, η ανάπτυξη των οποίων μπορεί να αποδοθεί σε ποικίλους παράγοντες, όπως το υψηλό κόστος της επένδυσης για την δημιουργία μιας θέσης απασχόλησης στον τουριστικό τομέα, η κυριαρχία των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων στην ελληνική τουριστική αγορά και η αύξηση των παράνομων βοηθητικών καταλυμάτων.

3.1 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΟΥ ΣΥΝΕΠΑΓΕΤΑΙ Η ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ.

Ίσως η πιο θετική συμβολή της τουριστικής ανάπτυξης βρίσκεται στον τομέα της απασχόλησης. Πέραν των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται στον ίδιο τον τομέα, έχει αποδειχθεί ότι και άλλοι τομείς ευεργετούνται, όπως οι κατασκευές, οι μεταφορές, η γεωργία και το εμπόριο. Ο Greenwood, αναφορικά με τη σημασία του τουρισμού στις υπανάπτυκτες και αναπτυσσόμενες χώρες υπογραμμίζει ότι: «Η κυριότερη επίπτωση του τουρισμού κατά τη διάρκεια των είκοσι πέντε τελευταίων ετών μπορεί να επικεντρωθεί σε μια και μόνο λέξη: απασχόληση» (Davydd J. Greenwood, 1977).

Η απασχόληση που δημιουργεί ο τουριστικός τομέας μπορεί να διακριθεί σε τρεις μεγάλες κατηγορίες:

- **Την άμεση απασχόληση.**

Αυτός ο τύπος απασχόλησης αφορά στον κυρίως τουριστικό τομέα και περιλαμβάνει όλα τα άτομα που εργάζονται στα τουριστικά καταλύματα, τα μεταφορικά μέσα, τα εστιατόρια και κέντρα αναψυχής, τη διοίκηση του τουρισμού, την τουριστική εκπαίδευση, τα καταστήματα λαϊκής τέχνης, τα γραφεία ταξιδιών, τα γραφεία ξεναγών κλπ. Ο κύριος όγκος της άμεσης απασχόλησης αφορά στα τουριστικά καταλύματα, και ιδίως στα κύρια τουριστικά καταλύματα. Ο αριθμός των απασχολούμενων ποικίλλει ανάλογα με τη σπουδαιότητα του τουριστικού τομέα.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν τον αριθμό των άμεσα απασχολούμενων στα κύρια τουριστικά καταλύματα είναι οι ακόλουθοι:

- ✓ Ο τύπος του τουριστικού καταλύματος.

- ✓ Η κατηγορία του τουριστικού καταλύματος.
- ✓ Η δυναμικότητα του τουριστικού καταλύματος.
- ✓ Η περιοχή και ο τύπος εγκατάστασης.
- ✓ Η ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών.
- ✓ Τα χαρακτηριστικά της χώρας υποδοχής, όπως το επίπεδο των μισθών και η ισχύουσα τουριστική πολιτική.

Συνεπώς, ένα ξενοδοχείο πολυτελείας μεγάλης δυναμικότητας, που είναι εγκατεστημένο σε έναν τουριστικό τόπο και παρουσιάζει υψηλές πληρότητες, απαιτεί ένα μεγαλύτερο ποσοστό απασχολουμένων ανά κλίνη σε σχέση με ένα άλλο ξενοδοχείο του ίδιου τύπου και χαρακτηριστικών, που είναι εγκατεστημένο σε μια λιγότερο τουριστικά ανεπτυγμένη περιοχή, δεδομένου ότι ο αριθμός των καταναλισκομένων αγαθών και υπηρεσιών αυξάνει με τον αριθμό των διανυκτερεύσεων. Αντίθετα, στις μικρές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις οικογενειακής μορφής, παρατηρούνται μικρές διακυμάνσεις στην απασχόληση σχετικά με τις περιόδους λειτουργίας τους.

- **Την έμμεση απασχόληση.**

Αυτή αφορά στις επιχειρήσεις που προμηθεύουν τον τουριστικό τομέα με τα αγαθά και τις υπηρεσίες που έχει ανάγκη. Ως εκ τούτου, θεωρούνται ως έμμεση απασχόληση οι θέσεις εργασίας που οφείλονται στην τουριστική δραστηριότητα και ανήκουν στον κλάδο των κατασκευών, της χειροτεχνίας, της γεωργίας κλπ. Οι θέσεις εργασίας που δημιουργούνται στον κλάδο των κατασκευών θεωρούνται οι πιο πολυάριθμες (τουριστικά καταλύματα, μαρίνες, συνεδριακά κέντρα κλπ.).

- **Την απορρέουσα απασχόληση.**

Αυτή απορρέει από τις δαπάνες των διεθνών τουριστών, οι οποίες δημιουργούν πρόσθετα εισοδήματα στον τοπικό πληθυσμό που εμπλέκεται άμεσα στην τουριστική δραστηριότητα. Συνεπώς, δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας οι οποίες αποσκοπούν να ικανοποιήσουν τις νέες ανάγκες που εμφανίστηκαν χάρη στον τουρισμό (δημόσιες υπηρεσίες, υγεία, εκπαίδευση, κλπ.).

Πρόσφατες εξελίξεις στην τεχνολογία έχουν την τάση να μειώσουν τις απαιτήσεις για εργασία σε τουριστικές περιοχές. Για παράδειγμα η επέκταση χρησιμοποίησης των ηλεκτρονικών υπολογιστών σε σύστημα κρατήσεων μειώνει τις ανάγκες για κρατήσεις από τέσσερα άτομα σε ένα.

Όμως η φύση της τουριστικής βιομηχανίας απαιτεί υψηλού επιπέδου ατομικές υπηρεσίες, οι οποίες δείχνουν να αυξάνονται αντί να μειώνονται από τις τεχνολογικές εξελίξεις.

3.2 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΥΡΙΣΜΟ

Ο τουριστικός κλάδος λοιπόν, βρίσκεται σε μια συνεχόμενη προσπάθεια αύξησης της ανταγωνιστικότητας του, με πολιτικές ευελιξίας της εργασίας, μείωσης του εργατικού κόστους αλλά και αναβάθμισης του επιπέδου του εργατικού δυναμικού.

Η τελική τιμή διάθεσης είναι ο πλέον καθοριστικός παράγοντας στην διαδικασία απόφασης για αγορά των τουριστικών προϊόντων και υπηρεσιών, η χρονική δε στιγμή της απόφασης για την αγορά πλησιάζει όλο και περισσότερο στη χρονική περίοδο της κατανάλωσης. Αυτό σημαίνει ότι αυξάνονται συνεχώς οι ανάγκες προσαρμογής της τουριστικής προσφοράς στη ζήτηση. Η ζήτηση χαρακτηρίζεται από εποχικότητα, περιοδικότητα και κυρίως μεταβολές της τελευταίας στιγμής. Άρα καθίσταται επιτακτική η ανάγκη της ευελιξίας. Από τους συντελεστές παραγωγής και διάθεσης του τουριστικού προϊόντος, ούτε τα αξιοθέατα, ούτε οι πάγιες εγκαταστάσεις μπορούν να αποτελέσουν συνιστώσες ευελιξίας. Ο μοναδικός συντελεστής παραγωγής που μπορεί να προσαρμοσθεί προς αυτήν την κατεύθυνση είναι ο συντελεστής εργασία (ΣΕΤΕ 2003).

Η «εξορθολογικοποίηση» του εργατικού κόστους συνδέεται με τη μείωση των εργοδοτικών εισφορών, οι οποίες είναι δυσανάλογα μεγάλες στο συνολικό κόστος. Το ύψος της επιβάρυνσης αποτελεί αντικίνητρο για την αύξηση της απασχόλησης στις τουριστικές επιχειρήσεις, οι οποίες έστω και για 3 έως 5 μήνες λειτουργίας διατρέχουν αυξημένο επιχειρηματικό κίνδυνο. Το κόστος για την κοινωνική ασφάλιση αποτελεί στην Ελλάδα το 22,4% του συνολικού εργατικού κόστους, έναντι 20,9% του γενικού μέσου όρου για την Ευρωπαϊκή Ένωση

Χαρακτηριστικό στοιχείο της τουριστικής απασχόλησης είναι η εποχικότητα που συνάδει με το φαινόμενο της εποχικότητας της τουριστικής κίνησης. Η απόκτηση προσωπικού για μια προσωρινή περίοδο έχει σαν αποτέλεσμα να επενδύουν οι επιχειρήσεις πάνω στο προσληφθέν προσωπικό, με το προφανές ρίσκο, στο τέλος της τουριστικής περιόδου να χαθεί το προσωπικό το οποίο εύλογα αναζητά μόνιμη απασχόληση. Η διαδικασία αυτή επιφέρει μόνιμα πλέον αποτελέσματα

συνιστάμενα στην έλλειψη εξειδίκευσης και την επιβάρυνση της οικονομίας λόγω της καταβολής οικονομικών ενισχύσεων, αλλά και στο κόστος εκπαίδευσης του τουριστικού προσωπικού. Συνεπώς παρατηρείται το φαινόμενο υψηλής ανεργίας εκτός τουριστικής περιόδου και της έλλειψης εξειδικευμένου προσωπικού κατά τη διάρκεια της τουριστικής περιόδου. Αρνητική επίπτωση της τουριστικής ανάπτυξης συνιστά το ότι δημιουργεί «εποχιακό» πληθωρισμό στις τουριστικές χώρες, και παράλληλα, οδηγεί σε πολύ μεγάλη άνοδο των τιμών της γης, με τελική κατάληξη τη δημιουργία εκτεταμένων κυκλωμάτων κερδοσκοπίας της.

Η εποχικότητα της απασχόλησης λειτουργεί μάλλον αρνητικά στην περίπτωση του έμπειρου και ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, το οποίο δεν απορροφάται σε ικανοποιητικό βαθμό στους δύο κυριότερους κλάδους του τομέα –τα ξενοδοχεία και τα πρακτορεία- και συχνά στρέφεται σε απασχολήσεις εκτός της τουριστικής αγοράς εργασίας. Αντίθετα, λειτουργεί θετικά στην περίπτωση του ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού που αναζητεί περιστασιακή απασχόληση ή και συμπληρωματικό εισόδημα. Είναι γνωστό και σύνηθες το φαινόμενο αγρότες να εργάζονται κατά την θερινή περίοδο στον τουριστικό τομέα, ή ακόμα και άνεργοι από άλλες περιοχές να μετακινούνται προς μεγάλα τουριστικά κέντρα αναζητώντας προσωρινή απασχόληση στα τουριστικά επαγγέλματα.

Η ανάπτυξη του τουριστικού τομέα τόσο στις βιομηχανικές όσο και στις αναπτυσσόμενες χώρες προκάλεσε αύξηση των ανειδίκευτων ή ημειδικευμένων θέσεων εργασίας, με αποτέλεσμα η εποχιακή απασχόληση στον τουρισμό να καλύπτεται σε υψηλά ποσοστά από ανειδίκευτους ή περιστασιακά απασχολούμενους που απλώς επιζητούν ένα δεύτερο ή συμπληρωματικό εισόδημα και όχι σταθερή εργασία. Η ανειδίκευτη εργασία ήταν ανέκαθεν χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας του τουριστικού τομέα του οποίου η λειτουργία στηρίζεται σε μικρό ποσοστό ειδικευμένων (Κ. Κασιμάτη, Μ. Θανοπούλου, Π. Τσάρτας, 1995). Σε γενικές γραμμές ο τουριστικός τομέας στο σύνολο του δεν είναι ιδιαίτερα απαιτητικός σε εξειδικευμένες τεχνικές γνώσεις. Μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού στον τουριστικό τομέα, ιδίως σε ότι αφορά τον μαζικό τουρισμό, είναι ανειδίκευτο ή χαμηλού βαθμού εξειδίκευσης (ΙΤΕΠ⁸, Μελέτη 16, 2004).

Η ποιότητα του εργατικού δυναμικού και η αποδοτικότητά του εξαρτώνται σε μεγαλύτερο βαθμό από τη στάση του εργαζόμενου απέναντι στα καθήκοντά του καθώς επίσης και από τις οργανωτικές του ικανότητες. Ζητούμενο είναι μάλλον μια υψηλή στάθμη

⁸ Ίδρυμα Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων

επαγγελματισμού και μια κουλτούρα εξυπηρέτησης του πελάτη από την κατοχή ξηρών τεχνικών γνώσεων. Ο εργοδότης επιζητά από τον εργαζόμενο όχι τόσο ένα υψηλό βαθμό τεχνικής εξειδίκευσης σε μια πολύ συγκεκριμένη εργασία αλλά περισσότερο “μια δέσμη ικανοτήτων, να εκτελεί σχετικά απλά καθήκοντα, πράγμα που απαιτεί και μια ικανοποιητική στάθμη ικανοτήτων αυτοοργάνωσης”.

Επειδή οι αμοιβές της εργασίας αποτελούν υψηλό ποσοστό των συνολικών δαπανών λειτουργίας των τουριστικών επιχειρήσεων, η ανάγκη για ευελιξία οδηγεί στην ανάγκη συμπίεσης του κόστους εργασίας. Η συμπίεση αυτή εκδηλώνεται εντονότερα για την ανειδίκευτη και ημειδίκευμένη εργασία. Η ανάγκη για συμπίεση του κόστους σε συνδυασμό και με τις σχετικά χαμηλότερες απαιτήσεις του τομέα σε προσωπικό προκεχωρημένης εξειδίκευσης, ερμηνεύουν και άλλα χαρακτηριστικά της σύνθεσης του εργατικού δυναμικού στον τομέα διεθνώς όπως:

- ✓ Ολοένα και αυξανόμενα ποσοστά εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχόλησης, ιδίως στα μεσαία και κατώτερα κλιμάκια, οι οικονομικές απαιτήσεις των οποίων είναι σχετικά χαμηλότερες.
- ✓ Υψηλά ποσοστά απασχολούμενων που προέρχονται από άλλους τομείς ή κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, οι οποίοι επίσης έχουν σχετικά περιορισμένες οικονομικές απαιτήσεις είτε διότι η απασχόληση μειώνεται στους κλάδους από τους οποίους προέρχονται και πιέζονται από την ανεργία είτε διότι στερούνται εξειδίκευσης.
- ✓ Μεγάλος αριθμός απασχολούμενων γυναικών πολύ μικρό όμως ποσοστό των οποίων κατέχει υπεύθυνες θέσεις. Είναι γνωστό ότι σε πολλές χώρες οι αμοιβές της γυναικείας εργασίας και δη της ανειδίκευτης είναι συγκριτικά χαμηλότερες.
- ✓ Υψηλά ποσοστά συμμετοχής οικονομικών μεταναστών στη συνολική απασχόληση με επισφαλή σχέση εργασίας, οι οποίοι συνήθως είναι διατεθειμένοι να εργαστούν και με συγκριτικά χαμηλότερες αμοιβές.
- ✓ Υψηλά ποσοστά συμμετοχής στη συνολική απασχόληση νέων σε ηλικία ατόμων με χαμηλά επίπεδα κατάρτισης, που δέχονται να εργαστούν με σχετικά χαμηλές αμοιβές, λόγω έλλειψης πείρας ή άλλων ευκαιριών για απασχόληση.
- ✓ Μεγάλος αριθμός απασχολούμενων κάτω από συνθήκες παραοικονομίας, που περιορίζουν το συνολικό εργατικό κόστος για τον εργοδότη.
- ✓ Μακρά ωράρια εργασίας, που τείνουν να μειώσουν το μοναδιαίο κόστος.
- ✓ Χαμηλότερη συμμετοχή σε συνδικάτα σε σύγκριση με άλλους κλάδους.

Πέραν τούτων, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια στροφή σε παραοικονομικές ή άτυπες μορφές ανειδίκευτης εργασίας, όπως προφορικές συμφωνίες για παροχή εργασίας, χρησιμοποίηση μελών οικογένειας στην οικογενειακή επιχείρηση, συμβόλαια μικρής χρονικής διάρκειας (1-4 μήνες) και κυρίως εργασία χωρίς κοινωνική ασφάλιση. Πολλές εξ αυτών των άτυπων μορφών εργασίας συνδέονται με την παροχή υπηρεσιών σε συγκροτήματα ενοικιαζόμενων διαμερισμάτων αλλά και σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις καθώς και σε εστιατόρια ή μπαρ. Εξίσου ανεπτυγμένες εμφανίζονται και με σημαντική ποσοστιαία συμμετοχή γυναικών, η περιστασιακή και η μερική απασχόληση, πχ. εργασία τα σαβ/κα σε εστιατόρια, εργασία το απόγευμα σε καταστήματα ή παροχή έκτακτων υπηρεσιών σε ξενοδοχεία ή εργασία μόνο κατά διάρκεια της «full season», Ιούλιος-Αύγουστος. Και σε αυτές τις περιπτώσεις ο παραοικονομικός χαρακτήρας είναι έκδηλος. Άλλωστε συχνά αυτό το χαρακτηριστικό (αδήλωτο - αφορολόγητο εισόδημα) είναι το κυρίαρχο κίνητρο για την αναζήτηση τέτοιων μορφών απασχόλησης. Σε κάθε περίπτωση, χαρακτηριστικό των μορφών απασχόλησης που προαναφέραμε είναι ότι τείνουν να καταστούν εγγενές χαρακτηριστικό της ανάπτυξης του ελληνικού τουρισμού, γεγονός που δυσχεραίνει τόσο την στατιστική τους αποτίμηση όσο και την αποτίμηση της απασχόλησης στον τουρισμό γενικά. Καθίσταται όμως βέβαιο ότι η αύξηση τέτοιων μορφών απασχόλησης συμβάλλει στη συνεχή υποτίμηση και υποβάθμιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που απορρέουν από την εργατική νομοθεσία, τη νομοθεσία για την κοινωνική ασφάλιση και τη νομοθεσία για ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες.

Είναι επίσης γεγονός, ότι ο κλάδος των ξενοδοχείων και εστιατορίων συγκαταλέγεται ανάμεσα στους κλάδους εκείνους όπου εντοπίζεται ο κύριος όγκος της αδήλωτης εργασίας (στη γεωργία, τις κατασκευές, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια και γενικότερα στις υπηρεσίες, INE/ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ 2007, Τάτσος Ν. 2001). Οι εργοδότες αναφέρουν ως βασικό κίνητρο για τη μείωση του κόστους εργασίας την αποφυγή καταβολής φόρων και κοινωνικών εισφορών. Οι νέες τάσεις στην αγορά εργασίας και η έντονη προώθηση ενός μοντέλου απελευθέρωσης των εργασιακών σχέσεων που χαρακτηρίζονται από την ευελιξία καθιστούν μάλιστα πιο εύκολη την παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και έχουν οδηγήσει στην άνοδο των δεικτών της αδήλωτης εργασίας. Συχνό είναι για παράδειγμα το φαινόμενο της υπογραφής συμβάσεων μερικής απασχόλησης, ενώ η απασχόληση στην πραγματικότητα είναι πλήρης, ή της εναλλαγής μεταξύ περιόδων αδήλωτης και δηλωμένης εργασίας, όταν ο χαρακτήρας της σύμβασης είναι εποχιακός.

Όλα τα ανωτέρω αναφερόμενα χαρακτηριστικά της τουριστικής αγοράς εργασίας συνεπικουρούνται από την εποχικότητα της απασχόλησης και την περιοδική ανεργία που αυτή συνεπάγεται, τείνουν να εξασθενήσουν την ελκυστικότητα των τουριστικών επαγγελμάτων για τους εργαζομένους, ιδίως όταν πρόκειται για σχέση εξαρτημένης εργασίας.

3.3 Η ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΥΡΙΣΜΟ

Ιδιαίτερες δυσκολίες παρουσιάζει ο ακριβής καθορισμός του αριθμού των εργαζομένων στον κλάδο του Τουρισμού, λόγω του υψηλού βαθμού της εποχιακού χαρακτήρα τουριστικής δραστηριότητας, της πληθώρας των μικρών επιχειρήσεων, του μεγάλου αριθμού «παράνομων επιχειρήσεων» στον κλάδο, του σημαντικού αριθμού απασχόλησης αλλοδαπών εργατών, της «μαύρης» εργασίας, της πολυμορφίας των εύελικτων εργασιακών σχέσεων στον κλάδο κλπ. Την τελευταία 20ετία η αύξηση της απασχόλησης στην τουριστική οικονομία ήταν σε ποσοστό 87% έναντι ποσοστού 9,2% της συνολικής απασχόλησης και έναντι μείωσης ποσοστού 15% στην μεταποίηση. Η κυβέρνηση υπολογίζει ότι οι απασχολούμενοι στον τομέα του Τουρισμού ανέρχονται στις 690.000, ενώ πρόσφατη μελέτη του ΣΕΤΕ⁹ υπολογίζει τη συνολική απασχόληση στις 809.000 για το 2000 (με άμεση πλήρη απασχόληση 255.308, με άμεση μερική απασχόληση 89.358 και με έμμεση απασχόληση 464.196) ενώ επτά χρόνια μετά, το 2007, το ποσοστό των απασχολούμενων στον τουρισμό αγγίζει το 20,9% της συνολικής απασχόλησης με 963.000 απασχολούμενους.

Όπως γίνεται αντιληπτό, υπάρχει μεγάλη απόκλιση στα στοιχεία που προέρχονται από διαφορετικές πηγές. Ένα μέρος αυτής της απόκλισης οφείλεται στην πολύ διευρυμένη προσέγγιση της συναφούς τουριστικής απασχόλησης, που αγκαλιάζει και την απασχόληση σημαντικού μέρους του κλάδου των μεταφορών, της μεταποίησης ή και του εμπορίου. Είναι βέβαιο όμως ότι είναι πολύ μεγαλύτερος ο ρυθμός αύξησης της μισθωτής απασχόλησης στον τουριστικό τομέα από εκείνον στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης.

Εξετάζοντας πιο αναλυτικά το ζήτημα της συνολικής απασχόλησης μέσα από τους τρεις κυριότερους τομείς: (α) διαμονή-διατροφή, (β) μεταφορά-διακίνηση και (γ) αναψυχή και συναφείς υπηρεσίες, διαπιστώνεται ότι οι πλέον σημαντικές δυνατότητες απασχόλησης προσφέρονται στα

⁹ Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων

ξενοδοχεία, στα ταξιδιωτικά γραφεία, στα κρουαζιερόπλοια και τα κάμπινγκ, στα μέσα μεταφοράς και στα κλαμπ αναψυχής.

Η εργασία στον τουρισμό περιλαμβάνει μια ευρεία γκάμα τομέων και δραστηριοτήτων. Εκ παραλλήλου, αυτή η γκάμα περιλαμβάνει επαγγελματικές δραστηριότητες που καλύπτουν διαφορετικά επίπεδα, διαπίστωση που πιστοποιεί τη διαφορετικότητα των επαγγελμάτων και την αδυναμία γενικεύσεων για το τουριστικό επάγγελμα (βλ.Πίνακα).

Συνολική Απασχόληση κατά ειδικότητα ή επάγγελμα στον τουρισμό 2002

Ειδικότητα ή επάγγελμα	
Διευθυντικά στελέχη ξενοδοχείων ΑΑ και Α κατηγορίας	1927
Ξενοδόχοι- επιχειρηματίες λοιπών κατηγοριών ξενοδοχείων	4298
Εστιάτορες εστιατορίων και μπαρ	23000
Ταξιδιωτικοί πράκτορες-επιχειρηματίες	3.200
Καταστηματάρχες τουριστικών ενθυμίων	7043
Λογιστές και βοηθοί λογιστές	4181
Προϊστάμενοι Υποδοχής και βοηθοί	888
Προϊστάμενοι Εστίασης και βοηθοί	593
Προϊστάμενοι Συντήρησης	461
Προϊστάμενοι Ορόφων και βοηθοί	1328
Υπάλληλοι γραφείου και γραμματείς	1627
Πωλητές	1221
Receptionist και βοηθοί	19222
Γκρουμ	2762
Τεχνικοί και εργάτες συντήρησης	3887
Μαιτρ – σου μαιτρ	1974
Σεφ – σου σεφ	531
Μάγειροι	18076

Ζαχαροπλάστες	619
Σερβιτόροι	41656
Λάντζα	2851
Καμαριέρες	25896
Καθαριστές	2015
Πλύντες	645
Τηλεφωνητές	590
Λοιποί ξενοδοχειακοί υπάλληλοι	4789
Βοηθητικό προσωπικό καταστημάτων εστίασης	9000
Υπάλληλοι ταξιδιωτικών γραφείων	18568
Υπάλληλοι καταστημάτων ενθυμίων και πωλητές	4173
Ταξιδιωτικοί συνοδοί, φροντιστές και ξεναγοί	3632
Διαχειριστές ενοικιαζομένων δωματίων	40000
Σύνολο	250653

Η ανάπτυξη των τουριστικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία υπήρξε αλματώδης, γεγονός στο οποίο συνετέλεσε αποφασιστικά ο αναπτυξιακός νόμος 1262/82¹⁰. Στα τέλη της δεκαετίας του '80, ο τουρισμός έδινε περί το 9% του συνόλου του εργατικού δυναμικού της χώρας και συνάλλαγμα περί τα 5 δισεκατομμύρια \$ ΗΠΑ.

¹⁰ Νόμος για την παροχή κινήτρων ενίσχυσης της Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης της Χώρας και τροποποίηση συναφών διατάξεων.-ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΤΡΑΠΕΖΑ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ Δ.Σ.Α.

ΜΕΡΟΣ Γ΄
«ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΚΕΦΑΛΟΝΙΑ»

ΕΝ ΕΙΔΕΙ ΠΡΟΛΟΓΟΥ

Το τρίτο μέρος της παρούσης εργασίας επικεντρώνεται στην ανάδειξη των μορφών απασχόλησης και των συνθηκών που επικρατούν στον τουριστικό κλάδο του νομού. Αφού παρουσιασθούν τα κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία του πληθυσμού της Κεφαλονιάς, εν συνεχεία παρατίθενται κάποια γενικά στοιχεία για την αγορά εργασίας στο τουριστικό κλάδο. Ακολουθεί ειδικότερη περιγραφή των συνθηκών και μορφών απασχόλησης όπως προκύπτουν από πληροφορίες που συνελλέγησαν από τον πρόεδρο του σωματίου εργαζομένων στα τουριστικά επαγγέλματα του νομού καθώς και από μαρτυρίες εργαζομένων, απασχολουμένων σε επαγγέλματα κυρίως στον τουριστικό κλάδο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ - ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΤΗΣ ΚΕΦΑΛΟΝΙΑΣ.

Όπως εμφανίζεται στον Πίνακα 1 που ακολουθεί, η αριθμητική υπεροχή των ανδρών έναντι των γυναικών είναι αρκετά μικρή. Οι άνδρες αποτελούν το 50,4% του πληθυσμού του νησιού ενώ οι γυναίκες το 49,6%.

Πίνακας 1. Πληθυσμός κατά φύλο και ομάδες ηλικιών*

Ηλικιακή ομάδα	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις
0-4	1834	890	994
5-9	1894	956	938
10-14	2028	1059	969
15-19	2167	1154	1013
20-24	2183	1102	1031
25-29	2502	1333	1229
30-34	2860	1494	1366

35-39	2623	1331	1292
40-44	2630	1368	1262
45-49	2179	1160	1019
50-54	2070	1044	1026
55-59	1774	811	963
60-64	2290	1068	1222
65-69	2742	1334	1408
70-74	2541	1278	263
75-79	1621	829	792
80-84	927	455	472
85+	831	322	499
Σύνολο	37756	19048	18708

*Πηγή ΕΣΥΕ: Απογραφή πληθυσμού 2001.

Παρατηρείται δε υπεροχή των γυναικών στην νεώτερη ηλικιακή ομάδα των 0-4 ετών, αλλά και στις ηλικίες από 55 έως 69 και από 80 ετών και άνω.

Από τον κατωτέρω πίνακα (Πίνακας 2), προκύπτει ότι περισσότεροι από τους μισούς άνδρες είναι έγγαμοι, ενώ και οι άγαμοι αντιπροσωπεύουν ένα αρκετά σημαντικό ποσοστό της τάξεως του 43%.

Πίνακας 2.Οικογενειακή κατάσταση κατά ηλικιακή ομάδα-Άρρενες*

Ηλικιακή Ομάδα	Σύνολο	Άγαμος	Έγγαμος	Χήρος	Διαζευγμένος	Σε διάσταση
0-4	890	890	0	0	0	0
5-9	956	956	0	0	0	0
10-14	1059	1058	0	1	0	0
15-19	1154	1147	7	0	0	0
20-24	1102	1085	63	1	2	1
25-29	1333	979	333	6	12	3
30-34	1494	754	701	4	26	9
35-39	1331	408	864	4	39	16
40-44	1368	252	1039	7	55	15
45-49	1160	188	899	8	54	11
50-54	1044	153	809	12	52	18
55-59	811	103	647	13	42	6
60-64	1068	101	894	31	37	5
65-69	1334	96	1122	68	38	10
70-74	1278	104	1004	81	25	4

75-79	829	70	665	84	9	1
80-84	455	26	352	69	5	3
85*	322	10	213	102	5	2
Σύνολο	19048	8380	9672	491	401	104

*Πηγή ΕΣΥΕ :Απογραφή 2001.

Πολύ λιγότεροι είναι οι χήροι και οι διαζευγμένοι ενώ μόλις το 0,54% των ανδρών βρίσκονται σε διάσταση. Φαίνεται επίσης ότι στις πιο παραγωγικές ηλικιακές ομάδες , από 20 εως 34 ετών, οι περισσότεροι είναι άγαμοι.

Δεν φαίνεται να συμβαίνει το ίδιο και στις γυναίκες (βλ.Πίνακα 2.1), όπου εξαιρουμένης της ηλικιακής ομάδας 20-24 ετών, στην οποία οι περισσότερες γυναίκες είναι άγαμες, στις επόμενες δύο ηλικιακές ομάδες, οι έγγαμες υπερτερούν.

Πίνακας 2.1 Οικογενειακή κατάσταση-Θήλεις*

Ηλικιακή ομάδα	Σύνολο	Άγαμος	Έγγαμος	Χήρος	Διαζευγμένος	Σε διάσταση
0-4	994	994	0	0	0	0
5-9	938	938	0	0	0	0
10-14	969	969	0	0	0	0
15-19	1013	972	39	2	0	0
20-24	1031	733	283	6	5	4
25-29	1229	468	702	15	27	17
30-34	1366	291	974	27	55	19
35-39	1292	165	1010	32	65	20
40-44	1262	98	1017	41	85	21
45-49	1019	50	851	59	48	11
50-54	1026	57	808	107	45	9
55-59	963	40	738	147	30	8
60-64	1222	53	866	232	43	9
65-69	1408	70	889	399	44	6
70-74	263	63	691	473	30	6
75-79	792	66	327	370	21	8
80-84	472	35	115	298	17	7
85*	499	46	81	343	19	10
Σύνολο	18708	6058	9411	2557	533	155

*Πηγή ΕΣΥΕ Απογραφή 2001.

Η ηλικία γάμου για τις γυναίκες (20-24) διαφέρει από εκείνη των ανδρών (25-35) ,γεγονός που μπορεί να εξηγήσει αυτή την διαφοροποίηση της οικογενειακής καταστάσεως μεταξύ των δύο φύλων στις παραγωγικές ηλικίες.

Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο των ανδρών της Κεφαλονιάς (Βλ.Πίνακα 3 στο Παράρτημα), είναι γενικά χαμηλό, αφού οι περισσότεροι είναι απόφοιτοι δημοτικού (32,7%) και μέσης εκπαίδευσης (18,7%). Ένα ποσοστό 6% έχουν εγκαταλείψει το δημοτικό αλλά γνωρίζουν ανάγνωση και γραφή ενώ πολύ λιγότεροι (1,9%) δεν γνωρίζουν ούτε ανάγνωση ούτε γραφή. Πτυχιούχοι Ανωτάτων σχολών είναι το 4,9% των ανδρών, το μεγαλύτερο κομμάτι των οποίων συγκεντρώνεται στις ηλικίες 25-55.

Οι γυναίκες του νησιού εμφανίζονται να έχουν επίσης χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο (Βλ. Πίνακα 3.1 στο Παράρτημα), με το 32% αυτών να είναι απόφοιτοι δημοτικού και το 20,4% απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης. Συγκριτικά με τους άνδρες, οι γυναίκες που έχουν εγκαταλείψει το δημοτικό και αυτές που δεν γνωρίζουν ούτε ανάγνωση ούτε γραφή είναι περισσότερες με ποσοστά 9,1 και 3,6% αντίστοιχα, ενώ υπερτερούν των ανδρών στην κατοχή πτυχίων Ανωτάτων σχολών (5,7 % έναντι 4,8%).

Όπως διαφαίνεται από τον Πίνακα με τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού (βλ.Πίνακες 4, 4.1, 4.2), ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός του νησιού αγγίζει το 41%. Στο ποσοστό αυτό οι άνδρες αντιπροσωπεύουν το 65% και οι γυναίκες το 35%. Το μικρό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό οφείλεται στο γεγονός ότι σχεδόν το 71% των γυναικών είναι μη ενεργές οικονομικά σε αντίθεση με τους άνδρες όπου το 46% ανήκει στο μη ενεργό πληθυσμό. Τα ποσοστά ανεργίας είναι επίσης διαφοροποιημένα για τα δύο φύλα, δηλαδή 10,9% για τους άνδρες και 16,3% για τις γυναίκες διαμορφώνοντας ένα ποσοστό της τάξεως 12,7% για το σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού του νησιού. Επισημαίνεται δε ότι η πλειονότητα των ανέργων και των δύο φύλων συγκεντρώνεται στις νεότερες ηλικίες, δηλαδή, στις ηλικίες από 20 έως 35 ετών.

Πίνακας 4.Επαγγελματικά χαρακτηριστικά*

Ηλικιακή ομάδα	Σύνολο	Απασχολούμενοι	Ανεργοί Σύνολο	Νεοί	Οικονομικά μη ενεργοί
10-14	10	0	10	9	2018
15-19	387	224	163	144	1780
20-24	1407	1028	379	260	778
25-29	1915	1608	307	142	647
30-34	2185	1948	237	84	675
35-39	1969	1771	198	39	654
40-44	1956	1793	163	18	674
45-49	1474	1367	107	9	705
50-54	1148	1027	121	7	922
55-59	634	561	73	0	1140
60-64	527	492	35	0	1763

65-69	264	264	0	0	2478
70-74	135	135	0	0	2406
75+	14	14	0	0	3365
Σύνολο	14025	12232	1793	712	20003

*Πηγή ΕΣΥΕ Απογραφή 2001.

Πίνακας 4.1 Επαγγελματικά χαρακτηριστικά*

Ηλικιακή ομάδα	Σύνολο	Απασχολούμενοι	Ανεργοί Συν-Νέοι	Οικονομικά μη ενεργοί	
Αρρενες	9188	8186	1002	423	8014
10-14	3	0	3	3	1056
15-19	286	172	114	104	868
20-24	892	677	215	164	260
25-29	1208	1039	169	79	125
30-34	1401	1267	134	52	93
35-39	1223	1130	93	20	108
40-44	1249	1168	81	1	119
45-49	1035	972	63	0	125
50-54	799	717	82	0	245
55-59	447	399	48	0	364
60-64	341	341	0	0	727
65-69	192	192	0	0	1142
70-74	101	101	0	0	1177
75+	11	11	0	0	1605

*Πηγή ΕΣΥΕ Απογραφή 2001.

Πίνακας 4.2 Επαγγελματικά χαρακτηριστικά*

Ηλικιακή ομάδα	Σύνολο	Απασχολούμενοι	Ανεργοί Συν-Νέοι	Οικονομικά μη ενεργοί	
Θηλεις	4837	4046	791	289	11989
10-14	7	0	7	6	962
15-19	101	52	49	40	912
20-24	515	351	164	96	516
25-29	707	569	138	63	522
30-34	784	681	103	32	582
35-39	746	641	105	19	546
40-44	707	625	82	17	555
45-49	439	395	44	9	580
50-54	349	310	39	7	677
55-59	187	162	25	0	776
60-64	186	151	35	0	1036
65-69	72	72	0	0	1336

70-74	34	34	0	0	1229
75+	3	3	0	0	1760

*Πηγή ΕΣΥΕ Απογραφή 2001.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΚΛΑΔΟ.

Ο νομός Κεφαλληνίας υπάγεται στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων, που περιλαμβάνει και τους νομούς Ζακύνθου, Κέρκυρας και Λευκάδας. Η Περιφέρεια παρουσιάζει υψηλό ποσοστό ανεργίας (13,6% τον Φεβρουάριο 2007), το οποίο κυμαίνεται εποχικά, λόγω του μεγάλου αριθμού ξενοδοχοϋπαλλήλων. Μεγάλο μέρος του πληθυσμού απασχολείται με εργασίες που σχετίζονται με τον τουρισμό και γενικότερα τις υπηρεσίες, εφ' όσον το 86% του Περιφερειακού Προϊόντος παράγεται από υπηρεσίες κυρίως τουρισμού.

Συγκριτικά με το σύνολο της χώρας, στην Περιφέρεια υπερεκπροσωπείται ο κλάδος των ξενοδοχείων και εστιατορίων (σε τριπλάσιο, μάλιστα, ποσοστό, απ' ό,τι στο σύνολο της χώρας) και εκείνος των κατασκευών, ενώ υποεκπροσωπούνται οι κλάδοι του εμπορίου, της μεταποίησης, των μεταφορών - αποθήκευσης -επικοινωνιών και της διαχείρισης ακίνητης περιουσίας. Οι αυτοαπασχολούμενοι αποτελούν μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού, όπως επίσης και οι γυναίκες βοηθοί πλήρους απασχόλησης στην οικογενειακή επιχείρηση.

5.1 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ (ΚΛΑΔΟΣ 55)

Ο κλάδος των ξενοδοχείων και των εστιατορίων στο νομό Κεφαλληνίας παρουσιάζει εξαιρετική δυναμική. Από τα στοιχεία που απεικονίζονται στους επόμενους πίνακες, προκύπτει ότι το έτος 1991 459 άνδρες και 196 γυναίκες απασχολούνται στον κλάδο, ενώ μια δεκαετία αργότερα, ο συνολικός αριθμός απασχολούμενων στα ξενοδοχεία και στα εστιατόρια σχεδόν διπλασιάζεται φθάνοντας τους 1098, με το μεγαλύτερο ποσοστό μεταβολής από την πλευρά των γυναικών (30,7%).

Πίνακας 1. ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ & ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ, 1991

και τα δύο	Άνδρες	Γυναίκες	%
------------	--------	----------	---

	φύλα			Γυναικ.
ΝΟΜΟΣ ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	655	459	196	29,9

*Πηγή ΕΣΥΕ Απογραφή 1991.

Πίνακας 2 . Απασχολούμενοι σε Ξενοδοχεία και Εστιατόρια, 2001*

Ομάδες ηλικιών	ΝΟΜΟΣ ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ
και τα δύο φύλα	1.098
15-19	37
20-24	106
25-29	165
30-34	157
35-39	166
40-44	168
45-49	124
50-54	64
55-59	46
60-64	39
65-69	16
70-74	10
75+	0

*Πηγή ΕΣΥΕ Απογραφή 2001.

Πίνακας 2.1 Απασχολούμενοι σε Ξενοδοχεία και Εστιατόρια-Άρρενες Θήλεις, 2001*.

Ομάδες ηλικιών	ΝΟΜΟΣ ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ
Άρρενες	593
15-19	16
20-24	57
25-29	97
30-34	81
35-39	80
40-44	79
45-49	71
50-54	34
55-59	32
60-64	28
65-69	10
70-74	8
75+	0

Ομάδες ηλικιών	ΝΟΜΟΣ ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ
Θήλεις	505
15-19	21
20-24	49
25-29	68
30-34	76
35-39	86
40-44	89
45-49	53
50-54	30
55-59	14
60-64	11
65-69	6
70-74	2
75+	0

*Πηγή ΕΣΥΕ Απογραφή 2001.

Πίνακας 3.ΑΥΞΗΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΕ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ & ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ, 1991-2001*				
	και τα δύο φύλα	Άνδρες	Γυναίκες	% Γυναίκες

ΝΟΜΟΣ ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	443	134	309	69,8
------------------------------	------------	------------	------------	-------------

*Πηγή ΕΣΥΕ Απογραφή 2001.

Πίνακας 4. % ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΕ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ & ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ*			
	και τα δύο φύλα	Άνδρες	Γυναίκες
ΝΟΜΟΣ ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	73,2	-33,3	30,7

*Πηγή ΕΣΥΕ Απογραφή 2001.

Από τα υπάρχοντα στοιχεία για τους απασχολούμενους των ίδιων ετών (1991,2001) διαφαίνεται (βλ. Πίνακα 5) ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολούμενων στον τουριστικό κλάδο στη Κεφαλονιά είναι μισθωτοί (59,5%), αρκετά λιγότεροι είναι οι εργοδότες και πολύ πιο λίγοι οι αυτοαπασχολούμενοι και τα συμβοηθούμενα μέλη. Παρατηρείται επίσης από τα στοιχεία του 1991, ότι οι αυτοαπασχολούμενοι στον κλάδο ήταν σχεδόν διπλάσιοι σε αριθμό σε σύγκριση με τους εργοδότες, οι οποίοι μια δεκαετία αργότερα υπερτερούν αριθμητικά.

Πίνακας 5 . Απασχολούμενοι κατά θέση στην επιχείρηση,2001*.						
και τα δύο φύλα	ΣΥΝΟΛΟ	ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟ- ΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΣΥΜΒΟΗΘΟΥΝΤΑ ΜΕΛΗ	ΜΙΣΘΩΤΟΙ	% ΜΙΣΘ.
ΣΥΝΟΛΟ ΕΛΛΑΔΟΣ	234.325	61.746	12.243	9.932	150.404	64,2
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	9.367	2.162	381	506	6.318	67,4
ΝΟΜΟΣ ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	1.098	333	53	59	653	59,5
Πίνακας 5.1. Απασχολούμενοι κατά θέση στην επιχείρηση,1991						
και τα δύο φύλα	ΣΥΝΟΛΟ	ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟ- ΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΣΥΜΒΟΗΘΟΥΝΤΑ ΜΕΛΗ	ΜΙΣΘΩΤΟΙ	% ΜΙΣΘ.
ΣΥΝΟΛΟ ΕΛΛΑΔΟΣ	150.421	21.322	42.203	10.440	76.456	50,8
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	8.037	826	1.540	423	5.248	65,3
ΝΟΜΟΣ ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	655	109	224	47	275	42,0

Τα πιο πρόσφατα στοιχεία για την απασχόληση στον τουριστικό κλάδο (ξενοδοχεία και εστιατόρια), που μπορέσαμε να συλλέξουμε προκύπτουν από τη Μελέτη του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης¹¹ και παρουσιάζουν την εξής εικόνα.

Το μεγαλύτερο μέρος των ιδιωτικών επιχειρήσεων του νομού συγκεντρώνεται στο εμπόριο κατά πρώτο λόγο και στα ξενοδοχεία και εστιατόρια κατά δεύτερο. Και οι δύο ως άνω κλάδοι συγκεντρώνουν σχεδόν τα 2/3 του συνόλου των επιχειρήσεων του νομού, γεγονός που προσδίδει έναν ορισμένο χαρακτήρα και προσανατολισμό της οικονομικής δραστηριότητας του νομού προς τον τουρισμό και τις σχετικές με τον κλάδο αυτό υπηρεσίες. Ακολουθούν σε αριθμό επιχειρήσεων, ο κλάδος των κατασκευών, ο κλάδος των μεταφορών, αποθήκευσης και επικοινωνιών, ο κλάδος της γεωργίας και κτηνοτροφίας, ο κλάδος της μεταποίησης και ο κλάδος της διαχείρισης ακίνητης περιουσίας και των άλλων δραστηριοτήτων παροχής υπηρεσιών. Εν συγκρίσει με το σύνολο της χώρας (σε ό,τι αφορά τον αριθμό επιχειρήσεων), στο νομό Κεφαλληνίας υπερεκπροσωπείται η δραστηριότητα στα ξενοδοχεία και εστιατόρια, στη γεωργία και κτηνοτροφία, καθώς και, σε μικρότερο βαθμό, στις κατασκευές, ενώ υποεκπροσωπείται σε όλους τους άλλους κλάδους, κυρίως δε στη μεταποίηση (τρεις φορές πιο κάτω απ' ό,τι στο σύνολο της χώρας). Λόγω του μεγέθους του δείγματος και του σχεδιασμού της δειγματοληψίας (καλύπτει μόνο τον ιδιωτικό τομέα, έγινε με βάση την έδρα της επιχείρησης) ορισμένοι κλάδοι δεν εμφανίζονται στην κλαδική διάρθρωση των επιχειρήσεων του νομού. Η κλαδική διάρθρωση των ιδιωτικών επιχειρήσεων στο νομό Κεφαλληνίας παρουσιάζεται στον Πίνακα 9.

Πίνακας 9. Κλαδική διάρθρωση των ιδιωτικών επιχειρήσεων στο νομό Κεφαλληνίας (2005)*.

Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας	Αριθμός επιχειρήσεων	Ποσοστό
Γεωργία, κτηνοτροφία	239	7,0%
Μεταποιητικές βιομηχανίες	120	3,5%
Κατασκευές	359	10,6%
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής ή οικιακής χρήσης	1.149	33,8%
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	1.052	31,0%
Μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες	241	7,1%
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας,	120	3,5%

¹¹ ΠΑΕΠ 2005

εκμισθώσεις και εμπορικές δραστηριότητες		
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	120	3,5%
Σύνολο	3.398	100,0%

*Πηγή, ΠΑΕΠ 2005.

Στις 3.398 επιχειρήσεις του νομού απασχολούνται 11.181 εργαζόμενοι εκ των οποίων το 63,6% είναι άνδρες και το 36,4% είναι γυναίκες. Τα τρία τέταρτα περίπου των εργαζομένων, με βάση το δείγμα της έρευνας πεδίου στο νομό, φαίνεται να απασχολούνται σε δύο κλάδους: στα ξενοδοχεία και εστιατόρια (όπου, εργάζονται σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι του νομού) και στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο (28,9% του συνόλου των εργαζομένων). Η απασχόληση στους υπόλοιπους κλάδους υπολείπεται αισθητά του εθνικού μέσου όρου. Οι γυναίκες εργαζόμενες απασχολούνται κυρίως στα ξενοδοχεία και εστιατόρια (σε αριθμό ελαφρά μεγαλύτερο των ανδρών εργαζομένων στο συγκεκριμένο κλάδο), στο εμπόριο, τη γεωργία και κτηνοτροφία, στον κλάδο της διαχείρισης ακίνητης περιουσίας και τον κλάδο των άλλων δραστηριοτήτων παροχής υπηρεσιών. Η διάρθρωση της απασχόλησης στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας παρουσιάζεται στον Πίνακα 10.

Πίνακας 10. Διάρθρωση της απασχόλησης των ιδιωτικών επιχειρήσεων στο Νομό Κεφαλληνίας κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας*.

Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας	Αριθμός εργαζομένων	Ποσοστό
Γεωργία, κτηνοτροφία	478	4,27%
Μεταποιητικές βιομηχανίες	717	6,41%
Κατασκευές	837	7,48%
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής ή οικιακής χρήσης	3.232	28,9%
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	5.185	46,37%
Μεταφορές, αποθήκευση, επικοινωνίες	493	4,40%
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και εμπορικές δραστηριότητες	120	1,07%
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	120	1,07%

Σύνολο	11.181	100,00%
--------	--------	---------

*Πηγή, ΠΑΕΠ 2005.

Από τα ανωτέρω αναφερόμενα στοιχεία προκύπτει ότι η επικαιροποίηση των αριθμών όσον αφορά την απασχόληση υπό τις διαφορετικές μορφές (τυπικές και άτυπες), συνιστά ένα πολύ δύσκολο εγχείρημα, πολλώ δε μάλλον όταν πρέπει να γίνει ειδική αναφορά σε έναν συγκεκριμένο τόπο. Εξ' αυτού του λόγου λοιπόν κρίθηκε αναγκαία και σκόπιμη η χρήση των στοιχείων που προέκυψαν από τις δύο τελευταίες απογραφές, στοιχείων από την έρευνα πεδίου που διεξήχθη από το Παρατηρητήριο Απασχόλησης η οποία έλαβε χώρα το 2005 και αφορούσε αποκλειστικά την Κεφαλονιά, καθώς επίσης και η χρήση των πολύτιμων στοιχείων σχετιζομένων με την προσωρινή και μερική απασχόληση που μας παραχώρησε ο κος Κρητικίδης από το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, που αφορούν την Περιφέρεια Ιονίων Νήσων στο σύνολο της και παρατίθενται στην αμέσως επόμενη παράγραφο. Παρ' όλα αυτά η επικοινωνία και οι συναντήσεις που πραγματοποιήσαμε με εργαζομένους στα τουριστικά επαγγέλματα, όχι υπό τις ευνοϊκότερες συνθήκες λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι η περισυλλογή στοιχείων πραγματοποιήθηκε μεσούσης της τουριστικής σεζόν, καθώς και η επαφή που έλαβε χώρα με το σωματείο εργαζομένων τουριστικών επαγγελματιών συνέβαλλαν ουσιωδώς στη διαμόρφωση μιας εικόνας για τις μορφές απασχόλησης, τις συνθήκες εργασίας και τα συναισθήματα που βιώνουν καθημερινά οι εργαζόμενοι.

5.2 Η ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (ΚΛΑΔΟΣ 55) ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ

Όπως έχει ήδη αναφερθεί στο δεύτερο μέρος, χαρακτηριστικό της απασχόλησης στον τουρισμό αποτελεί η προσωρινότητα, βασική παράμετρο της οποίας συνιστά το γεγονός ότι πολλές τουριστικές επιχειρήσεις λειτουργούν σε εποχική βάση, καθώς επίσης και η πολιτική των εργοδοτών να προσλαμβάνουν προσωρινά απασχολούμενους για να καλύψουν αυξημένες εποχικές ανάγκες. Πέραν τούτων, ο κλάδος των εστιατορίων και των ξενοδοχείων αποτελεί έναν χώρο ελκυστικό κυρίως για νέους αλλά και για όσους επιθυμούν να συμπληρώσουν το εισόδημα τους όχι σε μια μόνιμη βάση.

Τα στοιχεία που έχουμε λοιπόν στη διάθεση μας αφορούν στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων συνολικά και έχουν ως εξής (Κρητικίδης Ι., ΙΝΕ/ΓΣΕΕ). Η προσωρινή εργασία το 1998 (βλ. Πίν. 6) αναφορικά με τον κλάδο ξενοδοχεία-εστιατόρια δεν ήταν ιδιαίτερα διαδεδομένη,

αντιπροσωπεύοντας το 26,5% της απασχόλησης στον κλάδο. Κατά τη διάρκεια όμως των επομένων ετών και μέχρι το 2007, η προσωρινή απασχόληση παρουσίασε αύξηση φθάνοντας το 52,6% στο σύνολο των μισθωτών. Η αύξηση αυτή αφορά τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες μισθωτούς, σχεδόν οι μισοί από τους οποίους εργάζονται προσωρινά.

Πίνακας 6. Μόνιμη και Προσωρινή απασχόληση κατά φύλο στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων				
και τα δύο φύλα	2007	1998	Μεταβολή 1998-2007	M.E.P.M. 1998-2007
	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια
ΜΟΝΙΜΗ	5.131	6.949	-1.818	-3,3%
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	5.690	2.504	3.186	9,5%
ΜΙΣΘΩΤΟΙ	10.821	9.453	1.368	1,5%
% Προσωρινής	52,6	26,5		
Άνδρες	2007	1998	Μεταβολή 1998-2007	M.E.P.M. 1998-2007
	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια
ΜΟΝΙΜΗ	2.559	4.223	-1.664	-5,4%
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	2.749	1.261	1.488	9,0%
ΜΙΣΘΩΤΟΙ	5.308	5.484	-176	-0,4%
% Προσωρινής	51,8	23,0		
Γυναίκες	2007	1998	Μεταβολή 1998-2007	M.E.P.M. 1998-2007
	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια

	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια
ΜΟΝΙΜΗ	2.572	2.727	-155	-0,6%
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	2.941	1.243	1.698	10,0%
ΜΙΣΘΩΤΟΙ	5.513	3.970	1.543	3,7%
% Προσωρινής	53,3	31,3		

*Πηγή ΕΣΥΕ, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού 1998&2007.

Όσον αφορά τη μερική απασχόληση, από την μελέτη των στοιχείων για την περιφέρεια Ιονίων Νήσων, παρατηρείται ότι στον κλάδο των ξενοδοχείων και εστιατορίων δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη. Το 1998 απασχολούνταν μερικώς 386 άτομα και με πλήρη απασχόληση 14.507, ενώ το 2007 οι μερικώς απασχολούμενοι φθάνουν τους 499(Πίνακας 7). Οι γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες παρουσιάζουν ελαφρώς αυξημένο ποσοστό μερικής απασχόλησης.

Πίνακας 7. Πλήρης και Μερική απασχόληση κατά φύλο στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων

και τα δύο φύλα	2007	1998	Μεταβολή 1998-2007	Μ.Ε.Ρ.Μ. 1998-2007
	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια
ΠΛΗΡΗΣ	17.017	14.507	2.510	1,8%
ΜΕΡΙΚΗ	499	386	113	2,9%
Σύνολο	17.516	14.893	2.623	1,8%
% Μερικής	2,8	2,6	4,3	
Άνδρες	2007	1998	Μεταβολή 1998-2007	Μ.Ε.Ρ.Μ. 1998-2007
	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια
ΠΛΗΡΗΣ	8.366	9.128	-762	-1,0%
ΜΕΡΙΚΗ	198	0	198	
Σύνολο	8.564	9.128	-564	-0,7%
% Μερικής	2,3	-		
Γυναίκες	2007	1998	Μεταβολή 1998-2007	Μ.Ε.Ρ.Μ. 1998-2007
	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια

	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια	Ξενοδοχεία Εστιατόρια
ΠΛΗΡΗΣ	8.651	5.379	3.272	5,4%
ΜΕΡΙΚΗ	301	386	-85	-2,7%
Σύνολο	8.952	5.765	3.187	5,0%
% Μερικής	3,4	6,7		

* Πηγή ΕΣΥΕ, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού 1998&2007.

Παρά το γεγονός ότι η μερική απασχόληση δεν έχει πάρει μεγάλες διαστάσεις στον τουριστικό κλάδο, οι απασχολούμενοι υπό το καθεστώς αυτής καθιστούν ολοένα και εντονότερη την παρουσία τους. Παρ' όλα αυτά, και δεδομένης της δυσκολίας μέτρησης της απασχόλησης στον τουρισμό γενικά, όπως έχει ήδη προαναφερθεί, το εγχείρημα δυσχεραίνει ακόμη περισσότερο, αν αναλογισθούμε ότι πολλοί εργοδότες ενώ απασχολούν προσωπικό πλήρως απασχολούμενο - και με το παραπάνω -, δηλώνουν ότι απασχολούν μερικώς απασχολούμενους ώστε να μειώνονται οι ασφαλιστικές εισφορές. Εκ του προαναφερθέντος συνάγεται λοιπόν το συμπέρασμα ότι οι όποιοι αριθμοί που αφορούν στον τουρισμό και την απασχόληση ενδεχομένως να είναι κατά ένα μεγάλο βαθμό πλασματικοί.

Ο κατωτέρω πίνακας απεικονίζει τον αριθμό των συμβάσεων εργασίας μερικής απασχόλησης που υποβλήθηκαν στο γραφείο της Επιθεώρησης Εργασίας στην Κεφαλονιά κατά το α' και β' τρίμηνο του έτους 2008. Ιδιαίτερη αίσθηση προκαλεί το γεγονός ότι το 90% των συμβάσεων μερικής απασχόλησης αφορούν στον κλάδο των ξενοδοχείων – εστιατορίων.

Πίνακας 8. Συμβάσεις Μερικής απασχόλησης Ιανουαρίου-Ιουνίου.*						
2008	Κλάδος 55		Άλλοι κλάδοι οικον. Δραστ/τας		Σύνολο	
Α' τρίμηνο	40	30%	94	70%	134	100%
Β' τρίμηνο	1060	90%	118	10%	1178	100%

*Πηγή Επιθεώρηση Εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΕΠΙ ΤΟ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΟΝ : ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΠΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΟΥΝ ΣΤΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΚΛΑΔΟ ΣΤΟ ΝΟΜΟ ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ

6.1 Η ΠΕΡΙΡΡΕΟΥΣΑ ΑΤΜΟΣΦΑΙΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΦΕΤΙΝΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΣΕΖΟΝ

Σε αυτό το σημείο, λίγο πριν γίνει αναφορά στις μορφές απασχόλησης και τις μαρτυρίες των εργαζομένων, κρίνεται σκόπιμο να καταγραφεί μια συνοπτική περιγραφή της ατμόσφαιρας που επικρατεί στο νησί σχετικά με τον τουρισμό.

Κατά τα λεγόμενα των επιχειρηματιών της Κεφαλονιάς, η κατάσταση διαφαίνεται δυσοίωνη για την φετινή χρονιά όσον αφορά την τουριστική κίνηση. Μπορεί ο Μάιος να αποτελεί την αφετηρία της τουριστικής σεζόν, η παρουσία των τουριστών όμως έγινε αισθητή, σύμφωνα με απόψεις επιχειρηματιών της τοπικής κοινωνίας, μετά τα μέσα του Ιουνίου. Μέχρι και τον Ιούνιο τα στοιχεία δείχνουν το 70% των καταλυμμάτων να είναι άδεια. Οι συνέπειες των παραπάνω δεν μπορούν παρά να είναι έντονα ορατές στην απασχόληση. Εργαζόμενες και εργαζόμενοι που κατά τα προηγούμενα έτη εργάζονταν με πλήρη απασχόληση σε εστιατόρια ως σερβιτόροι-ες, καμαριέρες σε ξενοδοχεία κ.ά , κάνουν λόγο φέτος για τετράωρη απασχόληση ή και λιγότερο ή για εργασία μόνο το σαββατοκύριακα ή ακόμη και για περιστασιακή απασχόληση.

Ιδιοκτήτες εστιατορίων, και κυρίως μικροεπιχειρηματίες που αποτελούν και την πλειονότητα, αναφέρουν ότι η νέα τάση των πακέτων all inclusive (συνεπάγεται την ύπαρξη προκαθορισμένων και μάλιστα χαμηλών τιμών για τις προσφερόμενες υπηρεσίες, οι οποίες δύσκολα μεταβάλλονται εξ' αιτίας και της ύπαρξης ενδιαμέσων -ταξιδιωτικά γραφεία- που αποτελούν προϋπόθεση εφαρμογής του συστήματος των ταξιδιωτικών πακέτων και τα οποία πακέτα προσφέρουν στους τουρίστες τη δυνατότητα με χαμηλό κόστος να συνδυάζουν διαμονή ,διατροφή διασκέδαση,αναψυχή και ψώνια), οδηγεί τις μικρές επιχειρήσεις που αντικειμενικά δεν μπορούν να πάρουν μέρος επί ίσοις όροις σε αυτό το παιχνίδι, να έχουν λιγότερες ανάγκες για προσωπικό.

Πέραν τούτων, από πέρις πραγματοποιούνται ολιγόωρες επισκέψεις τουριστών με κρουαζιερόπλοια, που προσαράζουν στα δυο μεγάλα λιμάνια του νησιού. Έτσι και φέτος σχεδόν κάθε δεύτερη εβδομάδα ή και συχνότερα το νησί κατακλύζεται για 4 έως 5 ώρες από περίπου 1500-2000 επισκέπτες. Εξαιτίας του ιδιαίτερου κλίματος που επικρατεί φέτος στο νησί λόγω της αναφοράς στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης για επικείμενο μεγάλο σεισμό στην περιοχή, αλλά και της γενικότερης οικονομικής κρίσης, η τουριστική κίνηση είναι μειωμένη, το προσωπικό έχει μειωθεί, και οι επιχειρηματίες καταφεύγουν στην πολιτική αναζήτησης περιστασιακού εργατικού δυναμικού για εκείνες τις ημέρες που γνωρίζουν την άφιξη των κρουαζιερόπλοιων. Δεδομένης της ως άνω

καταστάσεως παρατηρείται εκείνες τις ημέρες αύξηση του προσωπικού κατά ένα ή δύο άτομα εν αναμονή των επισκεπτών, ή ακόμη και αναζήτηση για προσωπικό την στιγμή που θα προκύψει αυξημένη πελατεία στα καταστήματα, από τα εστιατόρια και τα γραφεία ενοικίασης αυτοκινήτων μέχρι τα εμπορικά καταστήματα και καταστήματα ειδών λαϊκής τεχνης, με αμοιβές που πολλές φορές δεν ξεπερνούν τα 5 ευρώ την ώρα.

6.2 ΟΙ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ-ΛΗΨΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΕΔΡΟ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο κλάδος του τουρισμού και γενικά το ζήτημα της απασχόλησης στον τουριστικό τομέα εμφανίζει εγγενείς δυσκολίες ως προς τη μέτρηση, ο πρόεδρος του σωματείου των εργαζομένων αδυνατούσε και ο ίδιος από την πλευρά του, να μας μιλήσει με αριθμούς και όποτε το έκανε διατηρούσε επιφυλάξεις. Τα όσα ακολουθούν λοιπόν, αποτελούν αναφορές του προέδρου που βασίζονται στην εμπειρία του ως ενεργού μέλους του σωματείου επί σειρά ετών και ως προέδρου τα τελευταία δύο χρόνια, και στην επαγγελματική του ιδιότητα ως μάγειρα σε εστιατόριο.

Η γενική εικόνα που μας περιγράφει είναι ότι στην Κεφαλονιά συμφωνούνται μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων αμοιβές κατώτερες των νομίμως κατοχυρωμένων ορίων. Εξηγεί αυτή την κατάσταση με βάση την αναντιστοιχία που παρατηρείται μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, εφόσον η προσφορά εργασίας είναι πολύ μεγαλύτερη από τις υπάρχουσες θέσεις. Εξαίρεση αποτελούν οι περιπτώσεις των μαγείρων Α' και Β' και των μαιτρ, οι οποίοι επιτυγχάνουν συμφωνίες αμοιβών που τοποθετούνται πάνω από τα προβλεπόμενα νόμιμα όρια και πλήρη ασφαλιστική κάλυψη κατά το διάστημα της τουριστικής περιόδου.

Αυξημένη προσφορά εργασίας σημειώνεται επίσης στις κατώτερες θέσεις (καμαριέρες, λαντζιέρες, καθαρίστριες) από αλλοδαπές εν δυνάμει εργαζόμενες προερχόμενες από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες, όπου κατέχουν και πάλι τη θέση του φθηνού εργατικού δυναμικού. Περαιτέρω, στην Κεφαλονιά εργάζονται και νεαρής ηλικίας αλλοδαπές από την Δυτική Ευρώπη, συνήθως όμως σε μπαρ και καφετέριες.

Αναφορικά με την διερεύνηση των μορφών απασχόλησης που επικρατούν στο χώρο των τουριστικών επαγγελμαμάτων στην Κεφαλονιά, μας αναφέρει ότι ο κλάδος είναι από εκείνους στους οποίους συναντάται από το τυπικό εργασιακό μοντέλο της πλήρους απασχόλησης μέχρι η πιο παράνομη μορφή ευέλικτης απασχόλησης, η μαύρη εργασία. Στις επιχειρήσεις που λειτουργούν σε ετήσια βάση η πλειονότητα των

εργαζομένων είναι μόνιμοι, πλήρους απασχόλησης, αντικατοπτρίζοντας την προσπάθεια των επιχειρηματιών να διατηρούν μια σταθερή ποιότητα παροχής υπηρεσιών. Ωστόσο είναι αναμφισβήτητο ότι η πλειονότητα των επιχειρήσεων είναι εποχικές, είτε πρόκειται για ξενοδοχεία είτε για εστιατόρια. Όπως μας αναφέρει ο πρόεδρος, αλλά και σύμφωνα με στοιχεία που αντλήθηκαν από την τοπική υπηρεσία του ΟΑΕΔ, περίπου 2.000 εργαζόμενοι στον τουριστικό κλάδο κάνουν χρήση του εποχικού επιδόματος. Έχοντας κατά νου, την έρευνα του Π.Α.Ε.Π, κατά την οποία προκύπτει ότι κατά το 2005 απασχολούνταν σε ξενοδοχεία και εστιατόρια 5.185 άτομα, συμπεραίνουμε ότι περίπου το 40% αυτών είναι εποχικά εργαζόμενοι. Σε πολλές των περιπτώσεων οι επιχειρηματίες προκειμένου να καλύψουν αυξημένες ανάγκες που προκύπτουν κατά τη διάρκεια των καλοκαιρινών μηνών, οπότε και σημειώνεται μεγαλύτερη τουριστική κίνηση, καταφεύγουν στη λύση της ανεύρεσης προσωπικού με «συμβάσεις» ημέρας ή και λίγων ωρών, ώστε να αποφευχθεί το κόστος πρόσληψης εργαζομένων. Δεν λείπουν όμως και οι περιπτώσεις ανάθεσης περισσότερων αρμοδιοτήτων στο ήδη υπάρχον προσωπικό εξαναγκάζοντας το στο πλαίσιο της καλής πίστης και συνεργασίας, να ανταποκριθεί σε αυτές, το οποίο και πράττει υπό την πίεση του φόβου της απόλυσης.

Σε ότι αφορά τη μερική απασχόληση, η εικόνα που μας παρουσίασε ο πρόεδρος του σωματίου δεν διαφέρει από αυτή που έχουμε ήδη σχηματίσει, από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ για τους μερικώς απασχολούμενους στον τουρισμό. Η χώρα μας διαθέτει ένα από τα μικρότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης (4,8%, σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ για το 2005). Η εν λόγω μορφή απασχόλησης δεν είναι ιδιαίτερα συνηθισμένη στα ξενοδοχεία και στα εστιατόρια. Από την επαφή μας με εργαζομένους και στους δύο χώρους ήταν ελάχιστες οι περιπτώσεις των μερικώς απασχολούμενων. Πιο συγκεκριμένα δύο εργαζόμενοι με τους οποίους μιλήσαμε ανέφεραν ότι είχαν συνάψει σύμβαση μερικής απασχόλησης. Ο ένας εκ των εργαζομένων απασχολείται σε μεγάλο ξενοδοχείο πολυτελείας, ως σερβιτόρος στην τραπεζαρία του ξενοδοχείου. Η δεύτερη περίπτωση όμως, αφορά σε καμαριέρα ξενοδοχείου με τη διαφορά ότι, ενώ εργάζεται με πλήρη απασχόληση, ο ξενοδόχος την έχει καταχωρήσει στις καταστάσεις προσωπικού ως μερικώς απασχολούμενη. Η ίδια αναφέρει ότι η πρακτική αυτή αποτελεί πλέον πάγια πολιτική του εργοδότη της προκειμένου να εξοικονομεί χρήματα από τις κατά το δυνατόν λιγότερες καταβληθείσες εισφορές, και ότι η ίδια κάνει υπομονή για να συμπληρώσει τα ένσημα της για το ταμείο ανεργίας και όσα της υπολείπονται για την συνταξιοδότησή της.

Πέραν τούτων, προηγούμενες έρευνες (η Απασχόληση στα Ελληνικά Ξενοδοχεία, ΙΤΕΠ, 2004) έχουν δείξει ότι μεταξύ του αριθμού εργαζομένων

με μερική και πλήρη απασχόληση υπάρχει θετική συσχέτιση. Ένα ξενοδοχείο κατανέμει την εργασία μεταξύ πλήρους και μερικής ανάλογα με το μέγεθος της συνολικής απασχόλησης και δεν φαίνεται να γίνεται αντικατάσταση της μιας μορφής από την άλλη. Λαμβανομένου αυτού υπόψη καθώς και του γεγονότος ότι οι μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες στην Κεφαλονιά είναι λίγες δικαιολογείται εν μέρει ο χαμηλός αριθμός μερικώς απασχολούμενων.

Το επόμενο σημείο στο οποίο εμμείναμε και περισσότερο στη συζήτησή μας με τον πρόεδρο του σωματίου είναι ο σημαντικός αριθμός όσων εργάζονται στα εστιατόρια αλλά και στα ξενοδοχεία, δίχως συμβάσεις, δίχως ασφάλιση, δίχως ωράρια και δίχως η απασχόληση τους αυτή να είναι σταθερή. Αναφερόμαστε δηλαδή στην περιστασιακή εργασία αλλά και σε εκείνες τις μορφές που αγγίζουν την παράνομη ευελιξία.

Αναφέρει χαρακτηριστικά ότι στο κλάδο των εστιατορίων και των ξενοδοχείων ευδοκίμει η παρουσία των περιστασιακών, αδήλωτων εργαζομένων. Από την πλευρά των εργαζομένων, ο χώρος αυτός προσφέρει τη δυνατότητα συμπλήρωσης του μηνιαίου εισοδήματος για όσους διατηρούν κάποια μόνιμη απασχόληση, συνιστά δε ευκαιρία απόκτησης συμπληρωματικού «χαρτζιλικιού» για τους νέους που επιθυμούν να εξοικονομήσουν λίγα χρήματα για συγκεκριμένους σκοπούς (διακοπές, αγορές). Από την άλλη πλευρά, η οποία αφορά και στην πλειονότητα των περιπτώσεων, είναι η πολιτική των επιχειρηματιών, κατά την οποία αναζητούν φθηνά εργατικά χέρια, τα οποία εξωθούν να εργάζονται υπό συνθήκες παράνομης εργασίας με το πρόσχημα του σκληρού ανταγωνισμού, της ευμετάβλητης κατάστασης της τουριστικής κίνησης καθώς και της ύπαρξης πληθώρας ατόμων που αναζητούν απασχόληση. Είναι γεγονός, μας αναφέρει, ότι σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις απασχολούν κάποιο άτομο υπό τις συγκεκριμένες συνθήκες, ενώ κάποιες λειτουργούν εξ ολοκλήρου με αδήλωτο προσωπικό. Την κατάσταση εντείνει ακόμη περισσότερο η παρουσία των μεταναστών στο νησί, οι οποίοι απορροφώνται κυρίως στις κατασκευές και στον τουριστικό κλάδο. Οι παράνομοι μετανάστες που διαβιούν στην Κεφαλονιά, οι οποίοι υπό συνθήκες μόνιμης ανασφάλειας δέχονται να εργάζονται πάνω από δώδεκα ώρες την ημέρα αδιαμαρτύρητα υπό το φόβο της απώλειας του μοναδικού εισοδήματος που τους προσφέρεται για να ανταπεξέλθουν στις στοιχειώδεις ανάγκες διαβίωσης των οικογενειών τους, αποτελούν το «σίγουρο» προσωπικό για τους επιχειρηματίες, εφόσον η οικονομική τους κατάσταση και οι συνθήκες διαβίωσης τους τους ωθούν να αναλάβουν να φέρουν εις πέρας καθήκοντα υπό συνθήκες όχι μόνο ανασφάλιστης εργασίας αλλά και υπό αντιξοότητες στο χώρο εργασίας.

Οι εστιάτορες και οι ξενοδόχοι με την δικαιολογία ότι δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στην επιβάρυνση πληρωμής των εισφορών στα ασφαλιστικά ταμεία αλλά και καταφεύγοντας σε τακτικές ανεύρεσης προσωπικού για πρόσκαιρη εργασία μόνο όταν δημιουργούνται αυξημένες ανάγκες στις επιχειρήσεις τους, εκδηλώνοντας συχνά κλισέ συμπεριφορές τύπου «αν θέλεις κάθεται, αν όχι ξέρεις πόσοι περιμένουν για την δουλειά;», στρατολογούν φθηνό εργατικό δυναμικό, το οποίο αν μπορούσε να καταμετρηθεί θα έδινε μια πλέον ξεκάθαρη εικόνα της κατάστασης που επικρατεί στους συγκεκριμένους εργασιακούς χώρους.

Τελειώνοντας, ο πρόεδρος του σωματείου αναφέρει ότι υπάρχουν και οι περιπτώσεις που οι αμοιβές είναι πολύ καλές και η ασφάλιση χωρίς εκπτώσεις. Αυτό συμβαίνει κυρίως στις μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες. Όμως εκεί παρουσιάζονται άλλες δυσκολίες. Δεν είναι λίγες οι φορές που εργαζόμενες ως καθαρίστριες και καμαριέρες σε συγκεκριμένη πολυτελή μονάδα, κάνουν λόγο για αυστηρό έλεγχο και εποπτεία. «Υπάρχει κάποιος πάντα από πίσω τους», συνεχίζει ο πρόεδρος, «που ακουμπάει το δάχτυλο στο μόλις ξεσκονισμένο σημείο όχι τόσο για να ελέγξει αν έχει καθαριστεί αλλά για να ασκήσει πίεση στις εργαζόμενες και να κάνει αισθητή την παρουσία του, εξαναγκάζοντας τις να επιστρέφουν δύο και τρεις φορές πίσω στο ίδιο σημείο». Οι συνθήκες αυτές έχουν οδηγήσει σε τουλάχιστον τέσσερις παραιτήσεις από την πλευρά των εργαζομένων στη διάρκεια των τελευταίων μηνών. Το συγκεκριμένο ξενοδοχείο φημίζεται για την σκληρή εποπτεία που ασκεί στους εργαζομένους του, με αποτέλεσμα να αποτελεί έναν χώρο εργασίας προς αποφυγήν, ενώ όπως χαρακτηριστικά σχολιάζει ο πρόεδρος «εκεί πηγαίνουν για δουλειά μόνο όσοι έχουν γερό στομάχι».

6.3 ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ-ΜΑΡΤΥΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΚΥΡΙΑΡΧΑ ΣΤΟ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΚΛΑΔΟ

Σχηματιζομένης στο μέτρο του πληρέστερου δυνατού μιας εικόνας για την απασχόληση στον τουριστικό κλάδο, τόσο από τα στοιχεία και τους αριθμούς που παρετέθησαν ανωτέρω όσο και από την συζήτησή μας με τον πρόεδρο του σωματείου εργαζομένων τουριστικών επαγγελματιών, παρακάτω ακολουθούν περιγραφές από τους ίδιους τους πρωταγωνιστές - εργαζομένους της εργασιακής τους κατάσταση καθώς και των συναισθημάτων που βιώνουν καθημερινά.

- «Σερβιτόρος ή μπουφетζής»; Καταστρατήγηση ασφαλιστικής κάλυψης.

Ο Παναγιώτης είναι 29 ετών και εργάζεται ως σερβιτόρος σε ένα από τα «καλά» εστιατόρια που βρίσκονται στην πρωτεύουσα του νησιού. Το πρώτο παράπονο που εξέφρασε αβίαστα στην αρχή της κουβέντας μας, είναι ότι ναι μεν εργάζεται ως σερβιτόρος, ωστόσο έχει καταχωρισθεί στην κατάσταση προσωπικού ως μπουφетζής, ώστε να αποφύγει το αφεντικό του τις εισφορές που αναλογούν στα βαρέα επαγγέλματα. Για τις γενικότερες συνθήκες εργασίας ανέφερε ότι η πιο δύσκολη περίοδος είναι κατά τους μήνες Ιούλιο – Αύγουστο, οπότε και η τουριστική κίνηση είναι ιδιαίτερα αυξημένη. Κατά τους δύο αυτούς μήνες, αναφέρει ότι δεν υπάρχει σταθερό ωράριο. Ναι μεν βρίσκεται την καθορισμένη ώρα στο χώροεργασίας του (4 το απόγευμα), δεν υπάρχει όμως περίπτωση να φύγει κατά την συμφωνημένη λήξη της βάρδιας. Και εννοείται ότι δεν γίνεται ποτέ λόγος για αμοιβή υπερωριών. Όπως δεν υπάρχει και η δυνατότητα χρήσης ρεπό ή αδειών. Κατά τη διάρκεια των δύο αυτών μηνών δεν υπάρχει ελεύθερος χρόνος για την εκπλήρωση των όποιων κοινωνικών και προσωπικών του υποχρεώσεων. Το τελευταίο διάστημα, μας εξομολογείται ο Παναγιώτης, ότι υφίσταται πιέσεις από του γονείς του για τη δημιουργία δικής του οικογένειας γιατί όπως του λένε «τα χρόνια περνούν». Μας αναφέρει ότι και τον ίδιο τον βασανίζουν αυτές οι σκέψεις, αλλά δεν μπορεί να προβεί σε ένα τέτοιο βήμα, τουλάχιστον όχι ακόμη. Το εστιατόριο στο οποίο εργάζεται δεν είναι συνεχούς λειτουργίας, αλλά λειτουργεί από τον Μάιο έως και τον Οκτώβρη. Σύμφωνα με τον εργοδότη του, κάθε χρονιά κλείνει χειρότερα από την προηγούμενη, όσον αφορά τα έσοδα, και οι εργαζόμενοι στο τέλος της σεζόν μένουν με το φόβο της ανεργίας για την επόμενη χρονιά. Έτσι ο Παναγιώτης, μας εκφράζει τον προβληματισμό του για το αν μπορεί να λάβει μια τόσο σοβαρή απόφαση όταν δε γνωρίζει τι μέλλει γενέσθαι. Και προσθέτει, ότι μπορεί να εργάζεται έξι μήνες αλλά η συμφωνία με το αφεντικό του είναι ότι τα έτη του θα είναι τόσα μόνο όσα χρειάζονται για το ταμείο ανεργίας . Αναφέρει σχετικά, ότι «σε κάποιους αλλοδαπούς που εργάζονται στο εστιατόριο αναγκάζεται να βάζει περισσότερα έτη ,και φαίνεται πως τα αφαιρεί από μας». Ο Παναγιώτης σχολιάζει τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης λέγοντας ότι «όπως πάει η κατάσταση, μειώνονται και τα δικά μας δικαιώματα γιατί εφόσον ο κόσμος βρίσκεται σε τόσο δύσκολη οικονομική κατάσταση και δέχεται να εργάζεται περιστασιακά, να κάνει δύο βάρδιες την εβδομάδα, οπότε το αποφασίζουν τα αφεντικά ή και να εργάζεται παράνομα, τότε οι εργοδότες στρέφονται προς εμάς, που μας προσφέρουν και καλά μια ποιότητα, λέγοντας μας, τα βλέπετε, αν δεν μπορείτε εσείς και δεν σας αρέσει υπάρχουν και άλλοι, καταφέρνοντας έτσι πολλές φορές συμφωνίες με αρκετά χαμηλότερους μισθούς από ότι ορίζει η ΣΣΕ, η οποία σπάνια τηρείται». Κλείνοντας τη συζήτηση με τον Παναγιώτη με την ερώτηση αν είναι ικανοποιημένος από την εργασία και την αμοιβή του, μας τονίζει ότι από τη στιγμή που δεν μπόρεσε να

σπουδάσει κάτι συγκεκριμένο και να κάνει κάτι που θα του άρεσε πραγματικά, είναι ευχαριστημένος που έχει αυτή την απασχόληση το καλοκαίρι, ενώ το χειμώνα ασχολείται στα κτήματα των γονιών του. Όσον αφορά την αμοιβή του ως σερβιτόρου, θεωρεί ότι δεν προσφέρει πολλές δυνατότητες «με τις δόσεις να τρέχουν», ούτε να του εξασφαλίσει τη συντήρηση μιας μελλοντικής οικογένειας, με αποτέλεσμα να διατηρεί ένα βαθύ αίσθημα αβεβαιότητας για το μέλλον. Υπό τον φόβο όμως της ανεργίας, θεωρεί τον εαυτό του τυχερό που έχει έναν μισθό, και συμπληρώνει ότι και τα φιλοδωρήματα αποτελούν σημαντικό βοήθημα. Παρ'όλα αυτά δεν μας έκρυψε ότι έχει συνεχώς στο μυαλό του την αναζήτηση μιας άλλης ή και δεύτερης απασχόλησης.

Η περίπτωση του Παναγιώτη αποτελεί αντιπροσωπευτική περίπτωση της πάγιας τακτικής που μετέρχονται οι εργοδότες να δηλώνουν το προσωπικό τους σε θέσεις εργασίας διαφορετικές από τις πραγματικές, αποσκοπώντας κατ' αυτόν τον τρόπο να απαλλαγούν από εισφορές και φόρους που συνεπάγεται η φύση των θέσεων αυτών (βαρέα επαγγέλματα). Η απασχόλησή του στο εστιατόριο, κατά τη διάρκεια της τουριστικής σεζόν, και ιδίως την περίοδο με την υψηλότερη τουριστική κίνηση (Ιούλιο-Αύγουστο), ξεπερνά κατά πολύ την οκτάωρη εργασία, δεσμεύοντάς τον τις περισσότερες ώρες της ημέρας και στερώντας του τη δυνατότητα εκπλήρωσης των κοινωνικών του υποχρεώσεων σε τέτοιο σημείο που σχεδόν τον αποθαρρύνει ή και του αφαιρεί το δικαίωμα να δημιουργήσει οικογένεια.

- « Συνθήκες εργασίας ή ανεργίας; Η απάντηση βρίσκεται κάπου στη μέση», Εργασία κατά ζήτηση

Η επόμενη εργαζόμενη που συναντήσαμε είναι η Μέμη, 40 ετών, διαζευγμένη με δύο ανήλικα αγόρια. Εργάζεται ως καμαριέρα τα τελευταία δύο χρόνια σε ξενοδοχείο στο τουριστικό Θέρετρο της Λάσσης. Στην προσπάθειά της να μας εξηγήσει τους όρους εργασίας της, αδυνατεί να δώσει έναν χαρακτηρισμό στην εργασιακή της σχέση. «Περνούν μήνες που αισθάνομαι εργαζόμενη, αλλά και μήνες που πραγματικά δεν καταλαβαίνω αν είμαι εργαζόμενη ή άνεργη!». Μας εξηγεί ότι καθημερινά μετά το τέλος της εργασίας της, συγκεντρώνονται όλες οι εργαζόμενες για να τους ανακοινώσει ο εργοδότης αν θα εργασθούν κάποιες την επόμενη μέρα και ποιές θα είναι αυτές. Αυτή είναι πάγια πολιτική του συγκεκριμένου ξενοδόχου, γιατί καθώς λέει δεν βγαίνει διαφορετικά. Κρίνοντας ο ίδιος λοιπόν για τις ανάγκες του ξενοδοχείου αποφασίζει αν θα εργασθεί το προσωπικό την επόμενη μέρα. Τονίζει η Μέμη ότι ενήμερωση υπάρχει μόνο για την επόμενη ημέρα, δηλαδή «δουλεύεις αύριο ή δεν δουλεύεις αύριο» με αποτέλεσμα πολλές φορές να περνάει

έναν ολόκληρο μήνα και να έχει δουλέψει δέκα και δεκαπέντε μέρες. Βιώνει δηλαδή μια ιδιαίτερα ψυχοφθόρα κατάσταση πρωτίστως διότι δεν γνωρίζει αν τα μεροκάματα που θα εξασφαλίσει θα είναι αρκετά για να καλύψουν τα τρέχοντα έξοδα της ίδιας και των παιδιών της, και δευτερευόντως διότι πρέπει όλες οι μέρες και οι ώρες να είναι ελεύθερες, εν αναμονή του καλέσματος του εργοδότη της για δουλειά. Όπως εξομολογείται, αδυνατεί να ρυθμίσει την καθημερινότητά της και να αξιοποιήσει τον ελεύθερο χρόνο της σε τέτοιο βαθμό που αισθάνεται ότι έχει εγκαταλείψει εντελώς τα παιδιά της στην μητέρα της, αλλά και τον ίδιο της τον εαυτό. Άλλο ένα σημείο στο οποίο στάθηκε, είναι ότι συνήθως όταν περνούν δύο ή και τρεις ημέρες συνεχόμενες και δεν «καλείται» στη δουλειά, όταν την καλεί ο εργοδότης οι υποχρεώσεις της έχουν συσσωρευθεί. Είναι όμως αναγκασμένη να φέρει εις πέρας τα συσσωρευμένα καθήκοντά της μέσα στον ίδιο χρόνο, γνωρίζοντας καλά ότι δεν πρόκειται να πληρωθεί για όσες επιπλέον ώρες και αν εργασθεί. «Εγώ η ίδια δεν θέλω να μείνω ούτε δευτερόλεπτο παραπάνω, αφού ξέρω ότι δε θα πληρωθώ. Για να γλιτώσει μερικά μεροκάματα προτιμά να μένουν οι δουλειές πίσω και να πρέπει να πεθάνουμε εμείς μετά για να συνεφέρουμε το ξενοδοχείο. Και στο τέλος, τα χρήματα να μη μας φτάνουν ούτε για το μισό μήνα. Φέτος ο χειμώνας θα είναι πολύ δύσκολος». Η Μέμη προσθέτει, ότι αν παρουσιαζόταν κάποια καλύτερη ευκαιρία για μια άλλη δουλειά, θα σταματούσε την παρούσα απασχόλησή της «στη στιγμή». Αναφέρει όμως, ότι οι συνθήκες που βίωσε στο παρελθόν σε μια περίοδο συνεχούς μετάβασης από την απασχόληση στην ανεργία και το αντίστροφο, και οι ψυχολογικές της μεταπτώσεις, δεν της επιτρέπουν να εγκαταλείψει αυτήν τη θέση εργασίας αν το καινούριο που θα προκύψει δεν θα είναι κάτι μόνιμο, με σταθερό ωράριο και αξιοπρεπή μισθό. «Οι περίοδοι που ήμουν άνεργη ήταν οι χειρότερες της ζωής μου». Εκτός του ότι ήταν δύσκολη οικονομικά περίοδος είχε κλειστεί στον εαυτό της, αισθανόταν ανήμπορη να προσφέρει το οτιδήποτε στην ίδια και στα παιδιά της. Τονίζει ότι η ανεργία είναι μια κατάσταση που μπορεί να σε ισοπεδώσει. «Τα συναισθήματα που βιώνεις μπορούν να σε κάνουν να τρελαθείς». Δηλώνει δυσαρεστημένη από τις συνθήκες εργασίας της, αισθάνεται δε αναγκασμένη να παραμείνει σε αυτήν, ούτως ώστε να διατηρείται σε μια εργασιακή κατάσταση. Μπορεί να μην της προσφέρει όλα όσα θα ήθελε, την κρατά όμως μακριά από την ανεργία. Προσθέτει βεβαίως ότι αυτό δεν είναι απόλυτο, διότι εφόσον ο εργοδότης της δεν της προσφέρει σταθερή απασχόληση αλλά εργάζεται ανάλογα με το φόρτο εργασίας, υπάρχει πάντα ο φόβος της περικοπής προσωπικού.

Από τα ανωτέρω αναφερθέντα συνάγεται το συμπέρασμα ότι και στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις η απασχόληση δεν έχει διαφύγει της επιρροής των πολιτικών μείωσης του κόστους εργασίας. Η «ευελιξία» της

απασχόλησης στην εν λόγω περίπτωση αποτελεί συνισταμένη της εντάσεως του φόρτου εργασίας και της «προφασιζομένης» οικονομικής δυσπραγίας του εργοδότη. Θα μπορούσε να συγκαταλεγεί μεταξύ των νέων μορφών ευέλικτης απασχόλησης που ξεπηδούν συνεχώς και αναπτύσσονται, όπως «η εργασία κατά ζήτηση» (labour on call), κατά την οποία ο εργαζόμενος πρέπει να είναι συνεχώς στη διάθεση του εργοδότη, χωρίς όμως ο χρόνος αναμονής του να αμείβεται (Αλίκη Μουρίκη, 1991). Δίχως μακροπρόθεσμο προγραμματισμό (εβδομαδιαίο έστω πρόγραμμα), αλλά με καθημερινό σχεδιασμό μόνο της επόμενης ημέρας από τον εργοδότη, οι εργαζόμενοι βρίσκονται αναγκασμένοι να θέτουν τον εαυτό τους σε διαρκή ετοιμότητα για εργασία. Αυτό μοιραία φαίνεται πως τους οδηγεί στην αδυναμία ικανοποίησης των οικογενειακών αλλά και προσωπικών τους αναγκών.

- «Με το κινητό ανά χείρας». Εργασία κατά ζήτηση, παράνομη εργασία.

Η Καίτη είναι οικονομική μετανάστρια από την Αλβανία που ήρθε στην Κεφαλονιά το 1998 με το σύζυγο της για να δουλέψουν, να μπορέσουν να δημιουργήσουν οικογένεια και να ζήσουν «καλύτερα». Όλα αυτά τα χρόνια δεν έχει βρει κάποια μόνιμη εργασία, λέγοντας μας διστακτικά ότι δεν έχει «χαρτιά». Εργάζεται περιστασιακά σε σπίτια, καθαρίζει ενοικιαζόμενα δωμάτια, καθώς επίσης εργάζεται ευκαιριακά σε εστιατόρια όταν της το ζητήσει κάποια γνωστή της για να την καλύψει όταν πρέπει να λείπει για κάποιον λόγο. Τα τελευταία όμως σχεδόν τρία χρόνια απασχολείται «κατ' αποκλειστικότητα» σε ένα εστιατόριο. Ας δουμε όμως τι σημαίνει κατ' αποκλειστικότητα για την Καίτη, αλλά και για την κόρη της, που είναι σήμερα πέντε ετών. Ξεκινώντας, μας λέει ότι γνώρισε την ιδιοκτήτρια του εστιατορίου, όταν μια συγγενής της της ανέφερε ότι η συγκεκριμένη ψάχνει κάποια βοηθό. Η Καίτη μην έχοντας κάποιο πρόσωπο που θα φρόντιζε την δίχρονη τότε κόρη της, την πήρε μαζί της. Η ιδιοκτήτρια δεν είχε κανένα πρόβλημα, τις συμπάθησε και τις δύο, έδινε φαγητό και σε εκείνην και τη μικρή, και έτσι η Καίτη ξεκίνησε να εργάζεται σε αυτήν. Η συμφωνία ήταν ότι θα της κάνει η ιδιοκτήτρια του εστιατορίου μία κλήση στο κινητό και αυτή τότε θα καταλαβαίνει ότι είναι ώρα να πάει για δουλειά. Όπως μας εξομολογείται, συμφώνησαν για τρία ευρώ την ώρα, τα πρωινά. Έτσι λοιπόν, ξεκίνησε να χτυπάει το κινητό πεντέμιση, έξι, επτά το πρωί. Η Καίτη αρπάζει την μικρή και τρέχουν μαζί στο εστιατόριο, εφόσον δεν έχει που να την αφήσει, διότι και ο σύζυγος της αγωνίζεται για το μεροκάματο. Τις περισσότερες φορές βέβαια η θέση της μικρής ήταν πάνω σε δύο καρέκλες, μπροστά από την τηλεόραση ώστε να κοιμηθεί και να μην ενοχλεί τις δύο γυναίκες όσο

κάνουν τις δουλειές. Αναφέρει όμως ότι το τηλέφωνο της δεν κτυπούσε καθημερινά. Η ιδιοκτήτρια την επόμενη φορά της τηλεφωνούσε λέγοντας ότι «δεν είχε δουλειά, γιατί να σε πάρω, τα έκανα μόνη μου». Περνώντας όμως ο καιρός την καλούσε και το μεσημέρι και πολλές φορές και το βράδυ. Ήταν αναγκασμένη λοιπόν, να αφήνει στη μέση ό,τι και αν έκανε και να τρέχει στο εστιατόριο, τις περισσότερες φορές μαζί με την κόρη της. Καθώς περιγράφει βρέθηκε εγκλωβισμένη σε μία κατάσταση να μην μπορεί να βγει εκτός σπιτιού για άλλες δραστηριότητες, και να περιμένει κρατώντας το κινητό στο χέρι, τότε θα κληθεί για να πάει για δουλειά. Όταν κάποια φορά βρήκε το θάρρος να παραπονεθεί στην ιδιοκτήτρια ότι δεν αντέχει άλλο αυτήν την κατάσταση, της δόθηκε η εξής αφοπλιστική απάντηση «δεν μπορεί να γίνει διαφορετικά γιατί οι δουλειές δεν πάνε και τόσο καλά και αν δεν μπορείς να συνεχίσεις να μου το πεις γιατί υπάρχουν και άλλες γυναίκες που ψάχνουν για δουλειά». Παρ' όλα αυτά η Καίτη συνεχίζει μέχρι και σήμερα (τρίτος χρόνος, με έξι ευρώ την ώρα) να δουλεύει στο ίδιο κατάστημα. Μας εξομολογείται όμως ότι αυτές οι συνθήκες εργασίας την έχουν εξαντλήσει. Δεν είναι λίγες οι φορές που της τηλεφωνεί για δουλειά ωστόσο δεν απασχολείται ούτε τρία τέταρτα, με αποτέλεσμα να καθυστερεί να συγκεντρωθεί ένα «αξιοπρεπές» ποσό και να περνούν μέρες ή και εβδομάδα μέχρι να πληρωθεί. Άλλες φορές πάλι, τυγχάνει να την καλεί για δουλειά βραδινές ώρες και η Καίτη να είναι βόλτα με την οικογένειά της. Όσες φορές πάλι (είναι πολύ λίγες αναφέρει) δεν ανταποκρίθηκε στο κάλεσμα της (διότι ήταν επίσκεψη σε συγγενείς ή βόλτα με τον σύζυγο) την επόμενη μέρα οι φωνές της ιδιοκτήτριας για το ότι εξαφανίζεται πάντα όταν την έχει πραγματικά ανάγκη τρώμαζαν τόσο τη κόρη της που έβαζε τα κλάματα. Τελειώνοντας τη συζήτηση η Καίτη κάνει λόγο για τον ψυχολογικό εκβιασμό στον οποίο υποβάλλεται από την ιδιοκτήτρια του εστιατορίου κάθε φορά που υπάρχει ανάγκη να λείπει με την οικογένειά της εκτός Κεφαλονιάς. Η συζήτησή μας κλείνει με τα λόγια της «είμαι αναγκασμένη να πηγαίνω σε αυτή την δουλειά που δεν μπορεί να μου εξασφαλίσει σχεδόν τίποτα για το αύριο του παιδιού μου, γίνομαι ένα ράκος ψυχολογικά μέχρι να χτυπήσει το τηλέφωνο...αν χτυπήσει».

Η περίπτωση της Καίτης είναι «αντιπροσωπευτική» της παράνομης αδήλωτης εργασίας των αλλοδαπών στα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια. Οι αλλοδαποί, λόγω της δυσκολίας και της αδυναμίας τους να διαπραγματευθούν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας τους και έχοντας ως μοναδικό στόχο να εξασφαλίσουν τα προς το ζην όχι μόνο των ιδίων αλλά και των οικογενειών τους, δέχονται, ή ακόμη επιζητούν, οι ίδιοι να εργαστούν έστω και υπό συνθήκες αδήλωτης εργασίας.

- «Η «πολυδραστηριότητα» ενός « βοηθού μάγειρα».Απουσία εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων

Και από την περίπτωση της Καίτης θα περάσουμε στον Γεράσιμο, οποίος είναι 22 ετών, σπουδαστής επί πτυχίω στο ΤΕΙ βιολογικής καλλιέργειας Αργοστολίου – πρωτεύουσας του νησιού. Εκκρεμούν ορισμένα μαθήματα προκειμένου να αποκτήσει το πτυχίο του, αλλά δεν είναι σίγουρος για το αν αποφασίσει να εξεταστεί σε αυτά, ίσως σε 2-3 χρόνια. Μας εξομολογείται ότι αυτό που του άρεσε από παιδί ήταν η μαγειρική. Για αυτό όταν πέρσυ κάποιος φίλος του, του μίλησε σχετικά με μια θέση εργασίας σε κουζίνα εστιατορίου εκμεταλεύτηκε την ευκαιρία αμέσως. Δεν ζητούσαν συγκεκριμένα προσόντα και γνώσεις παρά μόνο όρεξη για δουλειά. Έτσι λοιπόν μας αναφέρει ότι πήγε δίχως δεύτερη σκέψη έχοντας κατά νου ότι η απασχόληση του στο καφενείο που διατηρεί ο πατέρας του, δεν θα μπορούσε να του προσφέρει ούτε σε δέκα χρόνια το αυτοκίνητο των ονείρων του. Όπως αναφέρει, δεν προέβλεπε σε ιδιαίτερες διαπραγματεύσεις, το αφεντικό του δήλωσε εξ αρχής ότι δεν έχει τη δυνατότητα να τον ασφαλίσει, αλλά θα το σκεφτόταν στο μέλλον. Η συμφωνία τους ήταν ότι θα παρείχε οποιαδήποτε βοήθεια του ζητούσε ο Μάγειρας μέσα στην κουζίνα, και, επειδή το εστιατόριο λειτουργεί από το πρωί μέχρι το βράδυ, το ωράριο θα ήταν σπαστό σε τρεις βάρδιες και η απασχόληση επταήμερη όπως όλων σχεδόν όσοι εργάζονται στον τουρισμό. Ο μισθός δεν ήταν υψηλός με το πρόσχημα ότι ο Γεράσιμος δεν είχε κάποια σχετική ειδίκευση, αλλά δεν θα έκανε και χρήση οιαδήποτε άλλων επιδομάτων και δικαιωμάτων. Διανύοντας φέτος τον δεύτερο χρόνο στη συγκεκριμένη απασχόληση μας περιγράφει τις συνθήκες εργασίας του. Με ιδιαίτερο εκνευρισμό εξομολογείται ότι αν δεν είχε βιαστεί να αγοράσει το αυτοκίνητο θα είχε εγκαταλείψει την παρούσα εργασία του. Και αυτό κυρίως γιατί η βοήθεια που θα παρείχε στο μάγειρα κατέληξε να αφορά στο ευρύ φάσμα των εσωτερικών εργασιών ενός εστιατορίου. «Ναι μεν εξυπηρετώ τον Μάγειρα, αλλά τελικά πλένω και ποτήρια, σκούπιζω μαχαιροπίρουνα, βγάζω την λάντζα και πολλές φορές μου γυρίζει να στρώσω και τα τραπέζια. Και όλα αυτά με το μισθό που είχαμε αρχικά συμφωνήσει και βέβαια ούτε λόγος για την ασφάλιση. Πηγαίνω οκτώ το πρωί με δέκα, μόνος μου, -χωρίς το μαγειρα- για να ετοιμάσω πρωινά. Και μετά κάνω την προετοιμασία για να βρει ο μαγειρας τα πάντα έτοιμα, από τους πάγκους μέχρι τα υλικά πλυμμένα και καθαρισμένα για να μαγειρέψει. Ποτέ όμως δεν προλαβαίνω να τα κάνω όλα αυτά μέχρι τις δέκα. Φεύγω σχεδόν πάντα δώδεκα παρά. Μέχρι να πάω σπίτι μου για ένα μπάνιο ή στο κέντρο της πόλης για δουλειές είναι ώρα να επιστρέψω. Στη μία το μεσημέρι ξεκινάει η επόμενη βάρδια μου έως τις τέσσερις. Σε αυτό το διάστημα τρέχω από το ένα πόστο στο άλλο σαν τρελός. Μια στο μάγειρα, μια στη λάντζα. Για να μπορέσω όμως να

ανεξαρτητοποιηθώ από τους γονείς μου και να ξεχρεώσω το αμάξι μου, πρέπει να τις εκτελέσω (εργασίες που του ανατίθενται) όλες αδιαμαρτύρητα. Στη λάντζα βέβαια δουλεύει και μια κοπελα από την Ουκρανία η οποία καταλήγει να εργάζεται 15 με 17 ώρες καθημερινά, ανασφάλιστη και αυτή, χωρίς κανένα εργασιακό δικαίωμα παρά μόνο το μισθό της». Ο Γεράσιμος τελειώνει την εργασία του με την τελευταία του βάρδια από τις εννέα μέχρι τις δώδεκα. Γελά όμως και μας λέει ότι ποτέ δεν φεύγει πριν τις δύο τα ξημερώματα. Εργάζεται δηλαδή, πάνω από οκτώ ώρες την ημέρα, «υπερεντατικά» όπως συμπληρώνει ο ίδιος. Μας εξομολογείται ότι τον έχει κουράσει πάρα πολύ αυτή η δουλειά, γιατί δεν του μένει καθόλου χρόνος για ξεκούραση αλλά ούτε για προσωπική ζωή. Δεν του δίνεται κανένα ρεπό, ούτε επιδόματα. «Και όσες φορές έχω μιλήσει στο αφεντικό μου για αυτές τις συνθήκες η απάντηση του είναι «η δουλειά που έχει να κάνει με τον τουρισμό είναι απαιτητική. Αν δεν μπορείς να ανταπεξέλθεις στο σκληρό ανταγωνισμό σε πατάνε κάτω». «Το θέμα είναι», μας λέει κάπως ανησυχητικά ο Γεράσιμος, «ότι ανά πάσα ώρα και στιγμή μπορεί να με σταματήσει με την οποιαδήποτε δικαιολογία και γω να βρεθώ στο κενό. Οπότε από τη ανεργία καλύτερα η εργασία έστω κάτω από αυτές τις συνθήκες. Ένα - δύο χρόνια θα ήθελα να μείνω ακόμη και μετά σκέφτομαι να ανοίξω δικό μου εστιατόριο. Θα βάλω προσωπική εργασία αλλά θα απασχολώ και προσωπικό, νόμιμα!».

Ο Γεράσιμος συγκαταλέγεται στους νέους ανθρώπους οι οποίοι παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά εκπροσώπησης στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (Κρητικίδης, 2007). Στερούμενοι της εμπειρίας να διαπραγματευθούν τους όρους απασχόλησης, επιζητούν την οποιαδήποτε ευκαιρία να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Ο κλάδος του τουρισμού είναι έτοιμος να τους απορροφήσει, αλλά με τους δικούς του όρους: ανασφάλιστη εργασία, διακεκομμένα και ακατάστατα ωράρια, χαμηλές αποδοχές, ανυπαρξία εργασιακών δικαιωμάτων.

Κοινή συνισταμένη των παραπάνω μαρτυριών αποτελεί η θέση ότι αφ' ής στιγμής έχει εξασφαλισθεί από τον καθένα η τάδε ή η δείνα θέση εργασίας, δεν τίθεται θέμα να υποβάλλουν τον εαυτό τους στην διαδικασία εξεύρεσης νέας θέσης εργασίας, ακόμη κι αν δεν είναι ικανοποιημένοι από τις υφιστάμενες, εφόσον προτιμούν να διατηρούν τους εαυτούς τους σε κατάσταση μη ανεργίας.

- **«Συμβοηθούντα μέλη». Αφεντικά Ή σκληρά εργαζόμενοι;**

Παρακάτω, θα ασχοληθούμε με την ιδιαίτερη περίπτωση των συμβοηθούντων μελών.

Σημαντικός είναι ο αριθμός των τουριστικών επιχειρήσεων μικρού ή και μεσαίου μεγέθους στη Κεφαλονιά που λειτουργούν κατά βάση

οικογενειακά, χωρίς να απασχολούν προσωπικό. Συναντάμε, δηλαδή, στις επιχειρήσεις αυτές τα λεγόμενα «συμβοηθούντα μέλη», τα οποία αποτελούν κατεξοχήν η σύζυγος και τα τέκνα του επιχειρηματία. Η επαφή μας με κάποια συμβοηθούντα μέλη οδήγησε στις παρακάτω παρατηρήσεις.

Οι γυναίκες-σύζυγοι-συμβοηθούντα μέλη είναι εκείνες που επωμίζονται όλες τις απαραίτητες εργασίες εντός της επιχείρησης, ώστε να είναι σε θέση να λειτουργήσει. Δεν γίνεται λόγος μόνο για ανυπαρξία σταθερού ωραρίου, αλλά για απασχόληση που αγγίζει τις δεκαέξι ώρες ημερησίως. Στις περισσότερες των περιπτώσεων δεν διαθέτουν δική τους ασφάλιση, διότι καλύπτονται από αυτήν του συζύγου τους. Συχνή δικαιολογία αποτελεί ότι «το μαγαζί δεν βγαίνει να πληρώνουμε δύο ασφάλειες» λόγω των υψηλών εισφορών των ταμείων, αποθαρρύνοντας οποιαδήποτε προσπάθεια της συζύγου-εργαζόμενης-συμβοηθούτσας μέλους να ασφαλιστεί στο ΙΚΑ, είτε να στραφεί προς την ιδιωτική ασφάλιση. Εξωτερικεύουν όμως συνεχώς τον φόβο τους και την ανασφάλεια τους μήπως συμβεί κάτι στο μέλλον, «άνθρωποι είμαστε αν πάθει κάτι ο άνδρας μου, εγώ τι θα γίνω»;

Από την άλλη πλευρά τα συμβοηθούντα μέλη-τέκνα μιας οικογενειακής επιχείρησης αποτελούν και αυτά σκληρά εργαζόμενους, όπως και οι μητέρες τους. Για το τέκνο της οικογένειας – συμβοηθούν μέλος της επιχείρησης δεν υπάρχει ωράριο. «Πρέπει να είμαι στο εστιατόριο σχεδόν όλη τη μέρα, για να μην μένει μόνος του ο πατέρας ή μητέρα». «Βέβαια ανά πάσα στιγμή όπου κι αν βρίσκομαι μπορεί να με πάρουν τηλέφωνο και να πρέπει να πάω ολοταχώς», μας αναφέρει η Μαρία που εργάζεται στο εστιατόριο των γονιών της. Συχνά λογοφέρουν με τους γονείς τους για το επάγγελμα που διάλεξαν, ενώ ζηλεύουν εκείνους τους νέους που οι γονείς τους είναι δημόσιοι υπάλληλοι ή ασκούν κάποιο άλλο επάγγελμα όπου η απασχόληση των παιδιών τους σε αυτό δεν είναι απαραίτητη. Εργαζόμενα και αυτά με εξαντλητικά ωράρια, την περίοδο που οι περισσότεροι βρίσκονται σε διακοπές, επισκέπτονται τις παραλίες σπάνια και για πολύ λίγο. «Και το αποκορύφωμα» όπως μας λέει ο Αλέξανδρος (τεταρτοετής φιλοσοφικής σχολής Αθηνών, εργάζεται ως σερβιτόρος στο εστιατόριο του πατέρα του), «μόλις αντιληφθούν οι δικοί μου ότι κανονίζω νυχτερινή έξοδο με κατακεραυνώνει η εξής νουθεσία...μην αργήσεις παιδάκι μου γιατί αύριο μας περιμένει δύσκολη μέρα και δεν θα μπορείς να πάρεις τα πόδια σου!!».

Ένας άλλος προβληματισμός που εκφράζουν τα τέκνα-μέλη οικογενειακής επιχείρησης αφορά στο δίλημμα στο οποίο περιέρχονται όταν προκύπτει «ευκαιρία» που αφορά στην προσωπική τους επαγγελματική εξέλιξη, τυγχάνει όμως να συμπίπτει με την τουριστική σεζόν, κατά τη διάρκεια της οποίας η συνεχής παρουσία τους στην επιχείρηση είναι επιβεβλημένη. Αισθάνονται πως οι γονείς τους στην

προσπάθεια τους να διατηρήσουν σε χαμηλά επίπεδα τα έξοδα της επιχείρησης μην προσλαμβάνοντας προσωπικό, τους στερούν τη δυνατότητα να εισέλθουν σε έναν άλλο εργασιακό χώρο, που τη δεδομένη στιγμή τους φαίνεται πιο ελκυστικός. Φαίνεται σαν να τους κρατούν «πίσω».

Γίνεται αντιληπτό, λοιπόν, ότι τα συμβουλευόμενα μέλη συνιστούν σκληρά εργαζόμενους και όχι «αφεντικά», όπως συχνά αποκαλούνται από τρίτους.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από τις ως άνω προαναφερθείσες μαρτυρίες, τα δεδομένα των επίσημων πηγών (ΕΣΥΕ) και έχοντας υπόψη και τα υπόλοιπα στοιχεία που μας μετέφεραν μερικοί ακόμη εργαζόμενοι στα τουριστικά επαγγέλματα μπορούμε να καταλήξουμε στα εξής συμπεράσματα.

Ο κλάδος του τουρισμού αποτελεί έναν ιδιαίτερα απαιτητικό χώρο εργασίας, ειδικά όταν πρόκειται για περιοχές, όπως η Κεφαλονιά, που η τουριστική σεζόν έχει συρρικνωθεί αρκετά τα τελευταία χρόνια σε διάστημα μόλις δύο ή τριών μηνών, ή ακόμη λιγότερο, εφόσον γίνεται λόγος από τους ντόπιους για το διάστημα 20 Ιουλίου με 22 Αυγούστου. Οι υφιστάμενοι την πίεση της ανωτέρω περιγραφείσης καταστάσεως δεν είναι άλλοι από τους εργαζόμενους. Είναι υποχρεωμένοι να εργάζονται εξαντλητικά ωράρια, τα οποία μεταβάλλονται συνεχώς αναλόγως με το φόρτο εργασίας, δίχως να έχουν την δυνατότητα για ρεπό και άδειες.

Καθώς διεπιστώθη, οι μισθοί σπάνια ανταποκρίνονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, και όταν αυτό συμβαίνει, αφορά κυρίως στους πρώτους μάγειρες, τους ρεσεψιονίστ και σπανιότερα στις καμαριέρες. Οι εργαζόμενοι ως σερβιτόροι-ες, καθαρίστριες σε ξενοδοχεία και εστιατόρια, εργαζόμενοι στη λάντζα ή ψήστες συμφωνούν σε χαμηλούς μισθούς, βδομαδιακά ή μεροκάματα. Οι μισθοί των μεταναστών φαίνεται να είναι κατά πολύ κατώτεροι από τις αμοιβές των ημεδαπών. Η αδυναμία τους να συννενοηθούν άμεσα και να ανταπεξέλθουν ταχέως στην εκάστοτε υποχρέωση τους, εκλαμβάνεται από τους εργοδότες ως «ανικανότητα» η οποία δεν τους επιτρέπει να αξιώνουν υψηλότερη αμοιβή. Από την προσωπική εικόνα που σχημάτισαμε κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της παρούσας εργασίας, αλλά και από τις μαρτυρίες των εργαζομένων με τους οποίους ήρθαμε σε επαφή, συμπεραίνουμε ότι η

παρουσία των μεταναστών είναι ιδιαίτερα αυξημένη στα εστιατόρια και αφορά σε όλες τις ειδικότητες που υπάρχουν στο εσωτερικό ενός εστιατορίου. Στην κουζίνα, την λάντζα, τα μαχαιροπίρουνα, τις σαλάτες, την καθαριότητα. Δεν θα ήταν υπερβολή να αναφερθεί ότι το 90% των μεταναστών που εργάζονται στα εστιατόρια είναι ανασφάλιστοι, με πολύ χαμηλά μεροκάματα, ατελείωτα ωράρια και εργαζόμενοι σε χώρους που δεν παραπέμπουν σε εργασιακό περιβάλλον. Ο κίνδυνος δε που διατρέχουν οι επιχειρηματίες από τους ελέγχους της επιθεώρησης εργασίας έχει οδηγήσει τους αλλοδαπούς εργαζομένους στις αποθήκες και στα υπόγεια των καταστημάτων, σε συνθήκες ασφυκτικής ζέστης, χαμηλού φωτισμού, σε χώρους που διαθέτουν μόνο τα αναγκαία σκεύη και εξοπλισμό για να κάνουν τη δουλειά τους.

Ο κλάδος, λοιπόν, των τουριστικών επαγγελμάτων στην Κεφαλονιά αποτελεί έναν χώρο που, όπως φαίνεται, δεν εξασφαλίζει στα απασχολούμενα σε αυτόν άτομα τις συνθήκες συνεχούς και πλήρους απασχόλησης, η οποία για χρόνια αποτελούσε την κύρια μορφή της. Οι νέες μορφές ευέλικτης απασχόλησης που έκαναν την εμφάνιση τους, η προσωρινή εργασία και κυρίως εποχική, η μερική απασχόληση, η εργασία με βάρδιες, το διακεκομμένο ωράριο αλλά και η παράνομη – μαύρη – αδήλωτη εργασία (παραβίαση εργατικής νομοθεσίας), ανταποκρινόμενες στην παγκόσμια τάση που έχει ως στόχο την μείωση των δαπανών για την εργασία και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, επιφέρουν σημαντικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους. Έγινε λόγος για αδυναμία ικανοποίησης οικογενειακών και προσωπικών αναγκών των ατόμων που εργάζονται υπό τις ως άνω μορφές απασχόλησης. Οι χαμηλοί μισθοί που συμφωνούνται και τα ισχνά μεροκάματα, καθώς και το γεγονός ότι δεν δύνανται να κάνουν χρήση των εργασιακών, ασφαλιστικών δικαιωμάτων έχουν δημιουργήσει στους εργαζομένους έντονα συναισθήματα επισφάλειας και αβεβαιότητας, είτε πρόκειται για νέους που δέχονται ένα ισχυρό ράπισμα από την πρώτη κιόλας επαφή τους με την παραγωγική διαδικασία, είτε για άτομα που αντιλαμβάνονται ότι με δυσκολία μπορούν να συντηρήσουν την οικογένειά τους ή και να προβούν στη δημιουργία αυτής.

Οι εργαζόμενοι αυτοί συνθλίβονται από τις άτυπες εργασιακές σχέσεις, την αυξανόμενη ένταση της καθημερινής εργασίας με τα εξαντλητικά και ακατάστατα ωράρια, βιώνοντας συναισθήματα αβεβαιότητας και ανασφάλειας όχι μόνο για το παρόν, καθόσον και το μέλλον τους φαντάζει ακόμη πιο αβέβαιο. Τα άτομα αντιμετωπίζουν έντονο άγχος έως την στιγμή εξεύρεσης εργασίας, ερχόμενα εν συνεχεία αντιμέτωπα με την καταστρατήγηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων, την απαξίωση των οπωσδήποτε γνώσεων και προσόντων ή και της εργασιακής τους εμπειρίας. Τότε αρχίζει να γίνεται αντιληπτό ένα είδος εσωτερικής

πάλης: να παραιτηθεί ο εργαζόμενος ωθούμενος από την απογοήτευση και την ψυχολογική φθορά που βιώνει ή να εξακολουθεί ακούσια να εργάζεται υπό αυτές τις συνθήκες ώστε να αποφύγει την ανεργία; Οι περισσότεροι των εργαζομένων αποφασίζουν να διατηρήσουν την εργασιακή τους κατάσταση αποφεύγοντας έτσι την οδύνη που προκαλείται από την αναζήτηση απασχόλησης. Παρ'όλα αυτά ζουν καθημερινά υπό την σκιά της απολύσεως, εφόσον οι συγκεκριμένες μορφές απασχόλησης δεν τους εξασφαλίζουν απέναντι στην οποιαδήποτε διάθεση των εργοδοτών για περικοπές προσωπικού.

Διαπιστώνει κανείς λοιπόν, πως ούτε στην Κεφαλονιά ο τουριστικός κλάδος κατόρθωσε να αποκρούσει τις εξελίξεις των τελευταίων ετών που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας. Οι «ατυπικές» μορφές απασχόλησης έχουν καταστήσει αισθητή την παρουσία τους και καταλαμβάνουν ολοένα και μεγαλύτερο χώρο, υποβάλλοντας τους εργαζομένους σε αυτές σε αλλεπάλληλες ψυχολογικές και συναισθηματικές οδύνες και πιέζοντας εμμέσως τους υπολοίπους εργαζομένους να εργαστούν και αυτοί υπό τις ίδιες συνθήκες. Η καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας είναι εμφανής στους ευέλικτα εργαζομένους στον τομέα του τουρισμού πόσο μάλλον στους «μαύρους» εργαζομένους (στους «δούλους του καλοκαιριού¹²»).

Είναι γεγονός πως ο κλάδος των ξενοδοχείων και εστιατορίων είναι εκείνος στον οποίο θα πρέπει να ενταθούν οι έλεγχοι από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Αναφέρουμε χαρακτηριστικά ότι στον κλάδο Ξενοδοχεία-Εστιατόρια συγκεντρώνεται ο μεγαλύτερος αριθμός εργατικών διαφορών, στο σύνολο των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας. Συγκεκριμένα το 2007¹³ σημειώθηκαν 3.243 παραβάσεις που αφορούσαν δεδουλευμένα (1.329), άδειες και επιδόματα (696), καταγγελίες σύμβασεων εργασίας (536), λοιπά θέματα (291) και δώρα (280). Ο αμέσως επόμενος κλάδος σε αριθμό παραβάσεων είναι αυτός του λιανικού εμπορίου, των κατασκευών και ειδών ατομικής χρήσης-52 με 1979 παραβάσεις. Το ύψος των προστίμων που καταβλήθηκαν στον κλάδο Ξενοδοχεία-Εστιατόρια για τις παραπάνω παραβάσεις ανέρχεται στα 2.273.400 ευρώ.

Σύμφωνα πάντα με την ίδια έκθεση και όσον αφορά τον Νομό Κεφαλληνίας το 2007 πραγματοποιήθηκαν 82 έλεγχοι του Σ.ΕΠ.Ε και για εφέτος έχουν προγραμματισθεί 136. Από την τοπική διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασίας της Κεφαλονιάς, φαίνεται να έχουν γίνει στις αρχές του 2008 επτά καταγγελίες από εργαζομένους σε Ξενοδοχεία (2) και Εστιατόρια (5), οι οποίες αφορούν κυρίως δεδουλευμένες αποδοχές καθώς

¹² Ελεύθερος τύπος 17/08/2008

¹³ Έκθεση πεπραγμένων ΣΕΠΕ 2007.

επίσης δύο μηνυτήριες αναφορές από σερβιτόρους και μία από ξενοδοχοϋπάλληλο. Επιπλέον, έχει κατατεθεί από τον Επιθεωρητή Εργασίας μήνυση σε συγκρότημα ενοικιαζόμενων δωματίων , ενώ έχει επιβληθεί πρόστιμο σε ένα εστιατόριο. Ο Επιθεωρητής έκανε λόγο για αυξημένες παραβάσεις του ωραρίου εργασία, των ημερών ανάπαυσης , καθώς και για μεγάλο αριθμό παράνομης-ανασφάλιστης εργασίας, κυρίως στις επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχικά. Το ζήτημα είναι πως υπάρχει ένας και μοναδικός υπάλληλος στην Επιθεώρηση που έχει επωμισθεί το δύσκολο έργο να διανύσει έκταση χιλιάδων χιλιομέτρων, προκειμένου να προβεί σε ελέγχους τήρησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Η καταστρατήγηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων πρέπει να λάβει τέλος, καθώς επίσης πρέπει να αντιμετωπιστεί, στο μέτρο του δυνατού, το πρόβλημα της αδήλωτης-παράνομης εργασίας που μαστίζει τον τουριστικό κλάδο, όχι μόνο στην τοπική κοινωνία της Κεφαλονιάς αλλά και στην ευρύτερη επικράτεια. Αποτελεί ζήτημα ζωτικής σημασίας για την καταπολέμηση της παραοικονομίας και προβάλλει επιτακτική η ανάγκη ένταξης των αδήλων εργαζομένων σε συνθήκες νόμιμης εργασίας, προκειμένου να αποφευχθούν προβλήματα κοινωνικής παθογένειας. Διότι καθίσταται περισσότερο από βέβαιο ότι μια κοινωνία, της οποίας το εργατικό δυναμικό όλων των ηλικιών αντιμετωπίζει τα προναφερθέντα προβλήματα , «νοσεί» και δεν μπορεί να είναι παρά μη παραγωγική.

ΕΝ ΕΙΔΕΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ

Έχοντας λοιπόν κατά νου την εποχική φύση του τουρισμού και της τουριστικής κίνησης εν γένει στην Κεφαλονιά, έχει έρθει το πλήρωμα του χρόνου για τους ιθύνοντες να προωθήσουν τις νέες μορφές τουρισμού , οι οποίες δύνανται να διαχυθούν καθόλη τη διάρκεια του έτους, συμβάλλοντας κατ' αυτό το τρόπο στη μετατροπή των εποχικών συμβάσεων σε συνεχείς και, γιατί όχι, και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Εξίσου σημαντική προβάλλει μια προσπάθεια ελέγχου της πολιτικής που μετέρχονται μεγάλα τουριστικά γραφεία και εταιρίες, που κατευθύνουν την τουριστική πελατεία επηρεάζοντας έτσι την επιχειρηματική δραστηριότητα όχι μόνον αυτών με τους οποίους συνεργάζονται αλλά και εκείνων των μικροεπιχειρηματιών που μένουν εκτός των συμφωνιών. Δεν θα μπορούσε όμως, κανείς να ισχυρισθεί ότι η κατάσταση αυτή είναι μη αναστρέψιμη. Με τις αρμόζουσες πολιτικές από την πλευρά της πολιτείας δύνανται να προστατευθούν και το εργατικό δυναμικό από την καταστρατήγηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων του και οι επιχειρηματίες του τουρισμού από τους κινδύνους που διατρέχει εκ

φύσεως ο κλάδος. Και ας μην λησμονούμε ότι η προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είχε ως στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και την μείωση της ανεργίας. Η ανυπαρξία ωστόσο επαρκούς ελέγχου έχει οδηγήσει στην ασύδοτη εφαρμογή τους (παράνομη ευελιξία).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Γεωργακοπούλου Β. – Κουζής Γ., Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Μελέτες Νο 6, Αθήνα 1994.

Davydd J. Greenwood, from Valene Smith's Hosts and Guests: The Anthropology of Tourism (1977).

EIRO (2002), Non permanent employment, quality of work and industrial relations, Comparative study.

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ενίσχυση της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας Ανακοίνωση της επιτροπής προς το συμβούλιο, το ευρωπαϊκό κοινοβούλιο, την ευρωπαϊκή οικονομική και κοινωνική επιτροπή και την επιτροπή των περιφερειών, 2007.

ΕΣΥΕ, Απογραφή 2001.

ΕΣΥΕ, Απογραφή 1991.

ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, α' τρίμηνο 2008.

European Commission(1998), Transformation of labour in Europe, Supiot report.

Ζαχαράτος Γ., Τσάρτας Π. κ.ά, Μελέτη για την απασχόληση στον τουρισμό (υποκλάδοι ξενοδοχείων, πρακτορείων και εστίασης), Αθήνα, ΣΕΤΕ, Μάιος 2001,ΕΚΚΕ.

Θανοπούλου Μ., Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα. Εμπειρική διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης και επισήμανση προοπτικών, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Μάρτιος 2003.

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Οι σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Μέρος 9 ,Εκθεση 2007.

ΙΤΕΠ, Ελληνική Οικονομία και Τουρισμός, τεύχος 24, Νοέμβριος 2007.

ΙΤΕΠ, Η Απασχόληση στα Ελληνικά Ξενοδοχεία, Ειδικές Μελέτες, 4, 2004.

ΙΤΕΠ, Τουριστική Εκπαίδευση και κατάρτιση, Εξελίξεις, Προβλήματα, Ανάγκες και Πολιτική, Μελέτες, 16, 2004.

Κασιμάτη Κ, Μ Θανοπούλου, Π Τσάρτας, Η γυναικεία απασχόληση στον τουριστικό τομέα. Διερεύνηση της αγοράς εργασίας και επισήμανση προοπτικών, ΚΕΚΜΟΚΟΠ 1995.

Κουζής Γ., Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχος 14.

Κουζής Γ., (2008), Αγορά εργασίας μήτρα ανθρώπινης Οδύνης, στο Ν.Παναγιωτόπουτλος (επιμ), η Απομάγευση του κόσμου, εκδόσεις Πολύτροπον, ΕΚΚΕ.

Κουρτέσας Γ., Τουριστική Κοινωνιολογία, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις, Σχολή Δημόσιας Οικονομίας, Τμήμα Τουριστικών Επιχειρήσεων, Σίνδος 2005.

Κρητικίδης Γ., Η απασχόληση και η ανεργία το 2007, Ένημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχος 143.

Κρητικίδης Γ., Η απασχόληση και η ανεργία το 2006, Ένημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχος 135.

Κρητικίδης Γ., Πληθυσμός, Εργατικό δυναμικό και απασχόληση των μεταναστών, Ένημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχος 152.

Liaisons Sociales (1995), Le travail a temps partiel, DARES 2

Μουρίκη Α., Ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Ευλογία ή Ανάθεμα, ΤΟΠΟΣ Επιθεώρηση αστικών και περιφερειακών μελετών, 1991, σελ.97-117.

Π.Α.Ε.Π., Απόστολος Χαρίσης, Ολυμπία Καμινιώτη, Ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στο νομό Κεφαλληνίας. Συνοπτικά αποτελέσματα έρευνας στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, 2005.

Παπαδόπουλος Γ., Η παραοικονομία εμπόδιο για την ανάπτυξη του τουρισμού, ρεπορτάζ στην εφημερίδα Κέρδος, 19/12/2007.

Σ.Ε.Π.Ε, Εκθέσεις Πεπραγμένων, 2000-2007.

ΣΕΤΕ , Ο ρόλος του τουρισμού στην πολιτική αύξηση της απασχόλησης και στην αντιμετώπιση της ανεργίας, 2^ο Συνέδριο , 2003, Παπαγεωργίου Π., Χασσίδ.

ΣΕΤΕ, Τουρισμός και Απασχόληση, «Μέχρι το 2010 ο τουρισμός μπορεί να δημιουργήσει τουλάχιστον 150.000 νέες θέσεις απασχόλησης καλύπτοντας περίπου το 35% του συνολικού μεγέθους της ανεργίας», Αθήνα 2003

Τάτσος Ν., Παραοικονομία και φοροδιαφυγή στην Ελλάδα, Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, : Αθήνα, Παπαζήσης 2001.

Τριανταφύλλου Χ., Η επισφαλής εργασία στην Ελλάδα, Διεθνές Σεμινάριο, Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, Ιταλικό Συνδικάτο(CGIL).

Τσίτουρας Α., Η εποχικότητα του Τουρισμού στην Ελλάδα και τις Ανταγωνίστριες χώρες, Αθήνα, Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, 1998

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Z 34: ΜΕΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ

ΣΤΑΚΟΔ 2003

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΛΑΔΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Με επεξηγηματικές σημειώσεις

Η ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ

55 Ξενοδοχεία και εστιατόρια

Ο εν λόγω κλάδος περιλαμβάνει την παροχή καταλύματος στους πελάτες και / ή την προετοιμασία κανονικών και πρόχειρων γευμάτων και ποτών, για άμεση κατανάλωση. Περιλαμβάνονται τόσο οι υπηρεσίες παροχής καταλύματος όσο και οι υπηρεσίες παροχής γευμάτων και ποτών, διότι οι δύο αυτές δραστηριότητες συχνά συνδυάζονται στην ίδια μονάδα.

Υπάρχει κάποια αλληλεπικάλυψη μεταξύ των δραστηριοτήτων της κατηγορίας H, καθώς η πώληση ποτών αποτελεί μεν ανεξάρτητη δραστηριότητα, είναι όμως ταυτόχρονα μέρος της δραστηριότητας ενός εστιατορίου (παροχή γευμάτων, μαζί με ποτά) και στην τελευταία περίπτωση, η πώληση ποτών κατατάσσεται μαζί με την πώληση γευμάτων στον κλάδο 553 (Εστιατόρια). Παρομοίως, η δραστηριότητα ενός εστιατορίου είναι μια συγκεκριμένη δραστηριότητα, αλλά μπορεί επίσης να συμπεριλαμβάνεται ανεπιφύλακτα στην παροχή καταλύματος.

Οι μονάδες παροχής καταλύματος παρέχουν κατάλυμα σε ταξιδιώτες, σε άτομα που βρίσκονται σε διακοπές και σε άλλα άτομα. Υπάρχει ένα μεγάλο εύρος μονάδων. Ορισμένες μονάδες παρέχουν μόνο κατάλυμα, ενώ άλλες παρέχουν, εκτός του καταλύματος, γεύματα και ψυχαγωγικές δραστηριότητες. Ο τύπος των συμπληρωματικών υπηρεσιών που παρέχονται μπορεί να ποικίλει από μονάδα σε μονάδα.

Οι δραστηριότητες των εστιατορίων αφορούν την παροχή πλήρων γευμάτων που είναι κατάλληλα για άμεση κατανάλωση, είτε πρόκειται για παραδοσιακά εστιατόρια, εστιατόρια αυτοεξυπηρέτησης (self-service) ή εστιατόρια πώλησης μερίδων φαγητού σε πακέτα, είτε για μόνιμα ή προσωρινά εστιατόρια που πωλούν σουβλάκια, σάντουιτς και παρόμοια, με ή χωρίς καθίσματα. Καθοριστικό είναι το γεγονός της παροχής γευμάτων που είναι κατάλληλα για άμεση κατανάλωση, και όχι το είδος της εγκατάστασης που τα παρέχει. Εξαιρούνται η παραγωγή γευμάτων που δεν είναι κατάλληλα ή που δεν προορίζονται για άμεση κατανάλωση και η παρασκευή φαγητού που δε θεωρείται ότι αποτελεί γεύμα, που υπάγονται στον κλάδο 15 (Βιομηχανία τροφίμων και ποτών). Εξαιρούνται, επίσης, η πώληση μη τυποποιημένου φαγητού το οποίο δε θεωρείται ότι αποτελεί γεύμα και η πώληση γευμάτων τα οποία δε θεωρούνται κατάλληλα για άμεση κατανάλωση, που υπάγονται στον κλάδο Z (Χονδρικό και λιανικό εμπόριο...).

551 Ξενοδοχεία

Περιλαμβάνεται η παροχή βραχυχρόνιου καταλύματος σε:

- Ξενοδοχεία, μοτέλ και πανδοχεία,
- Ξενοδοχεία με εγκαταστάσεις συνεδριάσεων.

Εξαιρείται η μακροχρόνια ενοικίαση καταλύματος (702.0).

551.1 Ξενοδοχεία και μοτέλ με εστιατόριο

551.2 Ξενοδοχεία και μοτέλ χωρίς εστιατόριο

552 Εγκαταστάσεις κατασκήνωσης (κάμπινγκ) και άλλες επιχειρήσεις παροχής καταλύματος για μικρή χρονική διάρκεια

Περιλαμβάνεται η παροχή βραχυχρόνιου καταλύματος σε:

- καταλυσιμούς διακοπών, σάλες, διαμερίσματα διακοπών και ενοικιαζόμενα δωμάτια,
- χώρους και εγκαταστάσεις κατασκήνωσης,
- άλλες εγκαταστάσεις παροχής βραχυχρόνιου καταλύματος, όπως αγροικίες–ξενώνες, ξενώνες νεότητας, ορεινά καταφύγια κλπ.,

Εξαιρείται η μακροχρόνια ενοικίαση καταλύματος (702.0).

552.1 Ξενώνες νεότητας και ορεινά καταφύγια

552.2 Εγκαταστάσεις κατασκήνωσης, συμπεριλαμβανομένων των εγκαταστάσεων για τροχόσπιτα

- 552.3 Άλλες επιχειρήσεις παροχής καταλύματος μ.α.κ.
 Περιλαμβάνεται η παροχή βραχυχρόνιου καταλύματος σε:
 •σαλέ, αργεπαύλεις, διαμερίσματα διακοπών και ενοικιαζόμενα δωμάτια,
 •φοιτητικές εστίες, πανεπιστημιακές αίθουσες, οικοτροφεία,
 •ξενώνες για εργαζόμενους μετανάστες,
 •άλλες εγκαταστάσεις μ.α.κ.
- 553 *Εστιατόρια*
 553.1 *Εστιατόρια*
 Περιλαμβάνονται:
 — η πώληση γευμάτων, προς επιτόπια συνήθως κατανάλωση, καθώς και η πώληση ποτών που συνοδεύουν τα γεύματα – μαζί ίσως με κάποια μορφή ψυχαγωγίας – από:
 •εστιατόρια,
 •εστιατόρια αυτοεξυπηρέτησης,
 •καταστήματα ταχείας εξυπηρέτησης (φαστ-φουντ),
 •εστιατόρια που πωλούν μερίδες φαγητού σε πακέτα,
 •καταστήματα που πωλούν σουβλάκια, σάντουιτς κλπ.,
 — δραστηριότητες παροχής γευμάτων από σιδηροδρομικές εταιρείες και άλλες επιχειρήσεις μεταφοράς επιβατών.
Εξαιρούνται:
 — πώληση μέσω αυτόματων μηχανών πώλησης (52.7.9),
 — οι προαναφερθείσες δραστηριότητες που εκτελούνται σε συνδυασμό με την παροχή καταλύματος (55.1 και 55.2).
- 553.2 *Ζαχαροπλαστεία*
 Περιλαμβάνονται τα ζαχαροπλαστεία επιτόπιου σερβιρίσματος γλυκισμάτων, καθώς και τα καταστήματα επιτόπιου σερβιρίσματος γαλακτοκομικών προϊόντων και παγωτών.
- 554 *Μπαρ*
 554.1 *Μπαρ*
 Περιλαμβάνεται η πώληση ποτών προς επιτόπια κατανάλωση – μαζί ίσως με κάποια μορφή ψυχαγωγίας – από παμπ, μπαρ, νυχτερινά κέντρα, νάιτ-κλαμπ, μπυραρίες κλπ.
Εξαιρούνται:
 — πώληση μέσω αυτόματων μηχανών πώλησης (52.7.9),
 — οι προαναφερθείσες δραστηριότητες που εκτελούνται σε συνδυασμό με την παροχή καταλύματος (55.1 και 55.2),
 — πώληση ποτών, όχι για επιτόπια κατανάλωση (52).
- 554.2 *Καφενεία*
- 555 *Καντίνες και τροφοδοσία με τρόφιμα (κέτερινγκ)*
 555.1 *Καντίνες*
 Περιλαμβάνεται η πώληση γευμάτων και ποτών, συνήθως σε μειωμένες τιμές, σε σαφώς προσδιορισμένες ομάδες ατόμων, τα οποία τις περισσότερες φορές συνδέονται μεταξύ τους με δεσμούς επαγγελματικής φύσεως, όπως:
 •δραστηριότητες καντίνας εργοστασίων, γραφείων ή αθλητικών εγκαταστάσεων,
 •δραστηριότητες σχολικών καντινών και μαγειρείων,
 •δραστηριότητες φοιτητικών εστιατορίων,
 •δραστηριότητες στρατιωτικών τραπεζαριών, λεσχών αξιωματικών κλπ.

555.2 Τροφοδοσία με τρόφιμα (κέτερινγκ)

Περιλαμβάνονται:

— δραστηριότητες συμβαλλομένων, που προμηθεύουν γεύματα παρασκευασμένα σε κεντρική μονάδα παρασκευής τροφίμων, προς κατανάλωση σε άλλες εγκαταστάσεις, όπως η προμήθεια έτοιμων γευμάτων σε:

- αεροπορικές εταιρείες,
- «οχήματα-εστιατόρια»,
- δεξιώσεις, φιλοξενία, που προσφέρουν επιχειρήσεις,
- γάμους, πάρτυ και λοιπούς εορτασμούς ή δραστηριότητες.

ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ/ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2008

ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ 2007

ΝΟΜΟΣ	Δεδομένα	5*****	4****	3***	2**	1*	Γενικό άθροισμα
ΝΗΣΙ ΙΩΑΚΗ	ΜΟΝΑΔΕΣ		1	2	2		5
	ΔΩΜΑΤΙΑ		12	49	42		103
	ΚΛΙΝΕΣ		23	91	81		195
ΝΗΣΙ ΚΕΦΑΛΛΟΝΙΑ	ΜΟΝΑΔΕΣ		9	24	92	8	133
	ΔΩΜΑΤΙΑ		1.143	1.000	2.547	111	4.801
	ΚΛΙΝΕΣ		2.267	1.909	4.937	213	9.326
ΝΗΣΙ ΚΕΡΚΥΡΑ	ΜΟΝΑΔΕΣ	10	55	90	192	59	406
	ΔΩΜΑΤΙΑ	2.222	7.297	6.245	6.471	1.212	23.447
	ΚΛΙΝΕΣ	4.211	13.627	11.970	12.195	2.330	44.333
ΝΗΣΙ ΟΘΟΝΟΙ	ΜΟΝΑΔΕΣ				1		1
	ΔΩΜΑΤΙΑ				21		21
	ΚΛΙΝΕΣ				35		35
ΝΗΣΙ ΠΑΞΟΙ	ΜΟΝΑΔΕΣ		1	3	1	1	6
	ΔΩΜΑΤΙΑ		6	91	42	15	154
	ΚΛΙΝΕΣ		11	164	83	30	288
ΝΗΣΙ ΜΕΓΑΝΗΣΙ	ΜΟΝΑΔΕΣ		1	1			2
	ΔΩΜΑΤΙΑ		50	14			64
	ΚΛΙΝΕΣ		100	27			127
ΝΗΣΙ ΛΕΥΚΑΔΑ	ΜΟΝΑΔΕΣ	1	4	15	64	6	90
	ΔΩΜΑΤΙΑ	102	90	631	1.413	125	2.361
	ΚΛΙΝΕΣ	204	172	1.209	2.724	236	4.545
ΝΗΣΙ ΖΑΚΥΝΘΟΣ	ΜΟΝΑΔΕΣ	1	22	58	163	10	254
	ΔΩΜΑΤΙΑ	115	1.949	4.868	6.368	264	13.564
	ΚΛΙΝΕΣ	227	3.848	9.431	12.235	508	26.249
ΣΥΝΟΛΟ	ΜΟΝΑΔΕΣ	12	93	193	515	84	897
	ΔΩΜΑΤΙΑ	2.439	10.547	12.898	16.904	1.727	44.515
	ΚΛΙΝΕΣ	4.642	20.048	24.801	32.290	3.317	85.098

Πίνακας 3. Εκπαιδευτικό επίπεδο*													
Ηλικιακή ομάδα	Κάτοχοι διδακτορικού τίτλου	Κάτοχοι Μάστερ	Πτυχιούχοι Ανωτάτων Σχολών	Πτυχιούχοι ΤΕΙ, ΚΑΤΕ, ΚΑΤΕΕ, Ανώτερης Σχολής και Εκκλησιαστικής εκπ/σης	Πτυχιούχοι μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	Απόφοιτοι Μέσης εκπαίδευσης	Πτυχιούχοι ΤΕΛ	Πτυχιούχοι ΤΕΣ	Απόφοιτοι 3ταξίου Γυμνασίου	Απόφοιτοι Δημοτικού	Φοιτούν στο Δημοτικό	Εγκατέλειψαν το Δημοτικό, αλλά γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση	Δε γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση
6-9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	775	0	0
10-14	0	0	0	0	0	0	0	0	67	579	409	4	0
15-19	0	0	0	0	21	311	566	6	578	196	0	6	5
20-24	0	3	31	40	93	424	62	43	227	206	0	8	11
25-29	2	12	92	83	77	454	56	54	274	186	0	15	22
30-34	3	15	158	95	69	463	66	49	290	272	0	12	12
35-39	7	10	119	82	35	427	28	85	181	297	0	8	14
40-44	4	10	137	82	37	337	33	102	141	464	0	14	12
45-49	3	6	127	58	30	257	29	71	151	396	0	20	8
50-54	7	4	82	36	26	198	17	63	107	454	0	25	13
55-59	2	4	45	31	23	136	4	20	64	419	0	41	9
60-64	3	4	46	27	18	161	7	26	66	594	0	101	18
65-69	2	4	35	25	6	141	5	13	78	676	0	275	72
70-74	2	0	20	16	6	130	1	6	69	680	0	284	60
75-79	0	1	20	8	5	83	0	6	51	332	0	171	51
80-84	0	0	11	2	2	30	0	0	29	227	0	124	30
85+	0	1	4	1	0	16		1	22	164	0	88	35
Σύνολο	35	74	927	586	448	3568	405	545	2395	6242	1184	1126	372

Πίνακας 3.1 Εκπαιδευτικό επίπεδο Θήλεις* ¹⁴													
Ηλικιακή ομάδα	Κάτοχοι διδακτορικού τίτλου	Κάτοχοι Μάστερ	Πτυχιούχοι Ανωτάτων Σχολών	Πτυχιούχοι ΤΕΙ, ΚΑΤΕ, ΚΑΤΕΕ, Ανώτερης Σχολής και Εκκλησιαστικής εκπ/σης	Πτυχιούχοι μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	Απόφοιτοι Μέσης εκπαίδευσης	Πτυχιούχοι ΤΕΛ	Πτυχιούχοι ΤΕΣ	Απόφοιτοι 3ταξίου Γυμνασίου	Απόφοιτοι Δημοτικού	Φοιτούν στο Δημοτικό	Εγκατέλειψαν το Δημοτικό, αλλά γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση	Δε γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση
6-9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	725	1	0
10-14	0	0	0	0	0	0	0	0	75	514	378	2	0
15-19	0	0	0	0	19	319	16	9	547	97	0	3	3

¹⁴ Πηγή ΕΣΥΕ Απογραφή 2001.

20-24	0	5	70	46	185	457	28	15	116	96	0	5	8
25-29	2	9	175	79	129	498	34	12	177	102	0	3	9
30-34	1	11	221	107	74	530	23	15	190	178	0	6	10
35-39	1	9	189	80	47	490	15	13	167	266	0	8	7
40-44	2	3	135	67	41	407	8	14	116	445	0	12	12
45-49	2	1	95	32	28	277	3	9	116	432	0	11	13
50-54	0	2	49	24	17	220	5	9	87	548	0	46	19
55-59	2	1	42	14	19	173	4	5	57	536	0	96	14
60-64	1	2	36	15	9	156	1	3	51	671	0	236	40
65-69	0	1	33	9	6	103	1	2	41	703	0	363	146
70-74	0	0	20	6	2	109	0	2	34	597	0	396	97
75-79	0	0	9	2	3	40	0	1	30	398	0	229	80
80-84	0	0	3	1	1	18	0	0	16	218	0	139	76
85+	0	0	6	0	3	19	1	0	20	175	0	147	128
Σύνολο	11	44	1083	482	583	3816	139	109	1840	5976	1103	1703	663

Results for Greece, Travel & Tourism
activity (LCU billions), between 2000 -
2008

Travel & Tourism Economy Aggregates (Direct and Indirect Impact)									
Employment (000s)	781,045	779,151	787,778	793,784	801,377	860,764	905,646	933,809	963,424
Gross Domestic Product	19,3902	21,3416	22,5124	24,1528	26,9566	30,0834	32,7399	34,8732	37,3184
Compensation	5,18999	5,71688	5,92822	6,16045	7,01126	7,8245	8,51545	9,07032	9,70629
Operating Surplus	9,56027	10,6155	11,2897	12,4584	13,8579	15,4652	16,8309	17,9276	19,1846
Depreciation	2,11379	2,29274	2,38778	2,54284	2,86677	3,19929	3,48181	3,70868	3,96872
Subsidies									
Indirect Taxes	2,5261	2,71657	2,90676	2,99105	3,22074	3,59432	3,91172	4,1666	4,45874
Personal Taxes	1,06499	1,04455	1,09428	1,14286	1,22465	1,3667	1,48739	1,5843	1,69539
Corporate Taxes	1,00722	0,885166	0,940166	0,887913	1,0303	1,14981	1,25134	1,33288	1,42633
Property Taxes	0,07	0,07	0,06	0,04	0,05	0,06	0,06	0,07	0,07
Total Taxes									
Imports	6,34878	5,93662	4,76186	5,32077	5,86038	5,63676	5,74693	6,01684	6,4786

Πίνακας 2: Ελλάδα - Πολλαπλασιαστικές επιδράσεις του τουρισμού στην Οικονομία				
Έτος	ΑΕΠ (σε εκατ. €)	Τουριστικές Εισπράξεις (σε εκατ. €)	% Συμμετοχή Τουριστικής Οικονομίας στο ΑΕΠ	Συμμετοχή Τουριστικής Οικονομίας στο ΑΕΠ (σε εκατ. €)
2001	163.514	10.579,9	16,20%	26.483,3
2002	174.529	10.284,7	15,81%	27.597,7
2003	189.790	9.495,3	15,67%	29.736,4
2004	205.893	10.347,8	16,13%	33.201,0
2005	220.671	10.835,5	16,35%	36.084,1

Πηγή: ΣΕΤΕ, 2007 (Επεξεργασία στοιχείων Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας, Τράπεζας της Ελλάδος και WTTC)

Πίνακας 3: Ελλάδα - Τουρισμός & Απασχόληση				
Έτος	Αφίξεις	Άμεση Απασχόληση (000)	Συνολική (άμεση+έμμεση) Απασχόληση (000)	Συντελεστής Απασχόλησης
2001	13.019.202	409,92	779,15	1,901
2002	12.924.261	419,23	787,78	1,879
2003	12.850.835	423,49	793,78	1,874
2004	12.118.693	424,83	801,38	1,886
2005	12.798.268	434,44	838,25	1,930

Πηγή: ΣΕΤΕ, 2007 (Επεξεργασία στοιχείων Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας και WTTC)

Πίνακας 4: Παραγωγικότητα Τουριστικού Τομέα & Τουριστικής Οικονομίας				
Έτος		Παραγωγικότητα Τομέα (Αφίξεις/Άμεση Απασχόληση)	Παραγωγικότητα Τομέα (Τουριστικές Εισπράξεις / Άμεση Απασχόληση)	Παραγωγικότητα Τουριστικής Οικονομίας (Συμμετοχή Τουριστικής Οικονομίας στο ΑΕΠ / Συνολική Απασχόληση)
2001		31,8	25,8	34,0
2002		30,8	24,5	35,0
2003		30,3	22,4	37,5
2004		28,5	24,4	41,4
2005		29,5	24,9	43,0

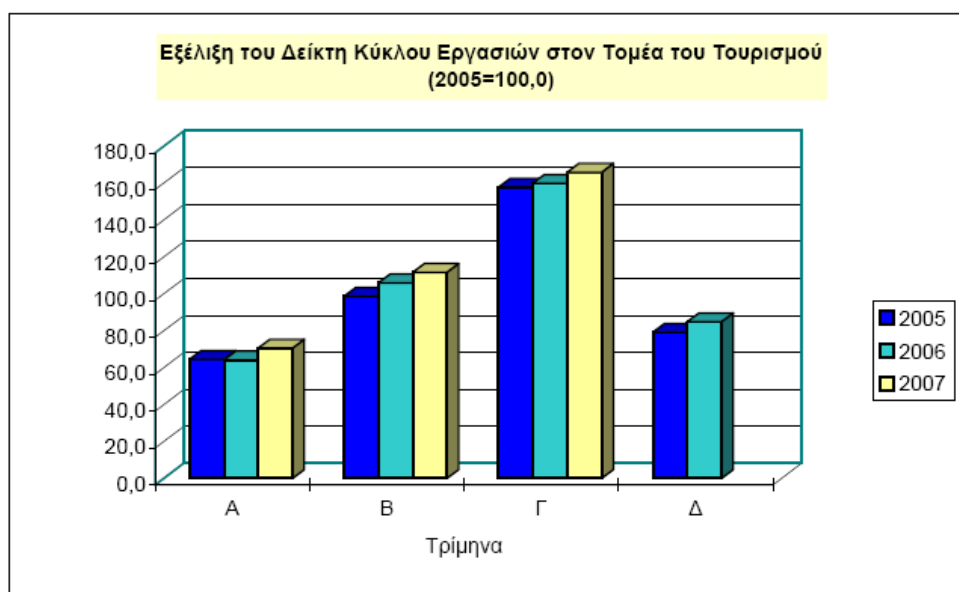
Πηγή: ΣΕΤΕ, 2007 (Επεξεργασία στοιχείων Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας και WTTC)

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
Εξέλιξη του Δείκτη Κύκλου Εργασιών στον τομέα Τουρισμού
(Ξενοδοχεία και Εστιατόρια)

(διορθωμένα στοιχεία, ως προς τον πραγματικό αριθμό εργάσιμων ημερών)
(2005=100,0)

Έτος - Τρίμηνο	Δείκτης	Ετήσια μεταβολή (%)	Τριμηνιαία μεταβολή (%)
2005 A	64,5	—	—
B	98,6	—	52,8
Γ	157,7	—	60,0
Δ	79,1	—	-49,8
Μέσος ετήσιος	100		
2006 A	64,1	-0,7	-19,1
B	105,9	7,4	65,3
Γ	159,9	1,4	51,0
Δ	84,9	7,3	-46,9
Μέσος ετήσιος	103,7	3,7	
2007 A	70,5	10,1	-16,9
B	111,6	5,4	58,3
Γ	165,8	3,7	48,5

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ



ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

*«Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές
επιχειρήσεις όλης της χώρας.»*

Σήμερα την 26^η Μαΐου 2008 στα γραφεία της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ξενοδόχων που βρίσκονται στην Αθήνα (οδός Σταδίου αρ.24) οι υπογράφωντες:

1.Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών, νόμιμα εκπροσωπούμενη από τον Λεωνίδα Καραθανάση, Πρόεδρο ,Παναγιώτη Προύτζο ,Αντιπρόεδρο, Ευάγγελο Πολύζο, Γεν. Γραμματέα και Μιχαήλ Λαζαρίδη, Οργανωτικό Γραμματέα

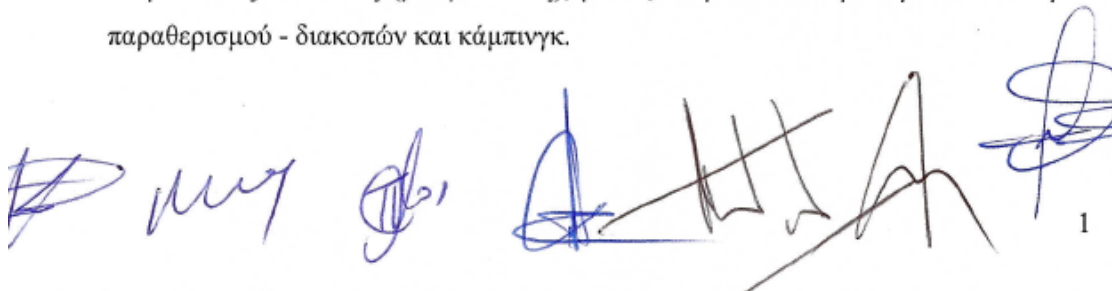
2.Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (Π.Ο.Ξ.), νόμιμα εκπροσωπούμενη από τον Ανδρέα Ανδρεάδη, Πρόεδρο, Αριστοτέλη Θωμόπουλο , Αντιπρόεδρο και Σπυρίδωνα Γαλιατσάτο , Γεν. Γραμματέα,

συμφώνησαν την κατάρτιση της παρούσας εθνικής κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, το περιεχόμενο της οποίας έχει ως εξής:

Άρθρο 1

Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής

Με την παρούσα συλλογική ρύθμιση καθορίζονται οι όροι αμοιβής και εργασίας και οι εν γένει σχέσεις των εργαζομένων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις που λειτουργούν σε αστικά κέντρα, σε τόπους θερινών διαμονών, σε λουτροπόλεις και σε αρχαιολογικούς τόπους όλης της χώρας, με τη μορφή του ξενοδοχείου, ξενώνα οικοτροφείου, επιχείρησης επιπλωμένων διαμερισμάτων, επιχειρήσεις θερέτρων από τουριστικούς οικίσκους (μπαγκαλόους), μοτέλ, τουριστικού περιπτέρου και κέντρου παραθερισμού - διακοπών και κάμπινγκ.



1

Άρθρο 2

Κατηγορίες μισθωτών

Οι μισθωτοί στους οποίους αφορά η παρούσα σύμβαση αποκαλούνται ξενοδοχοϋπάλληλοι και κατατάσσονται σύμφωνα με την ειδικότητά τους και ανεξαρτήτως φύλου, στις εξής τέσσερις (4) κατηγορίες:

Κατηγορία Α: Υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), μαιτρ, υπομáιτρ (ή κάπταιν), θυρωρός Α, νυχτοθυρωρός Α, μπουφетζής Α, προϊστάμενος υπνωδοματίων και κοινοχρήστων χώρων και μάγειρας Α.

Κατηγορία Β: Προϊστάμενος πλυντηρίου και λινόθήκης, βοηθός υποδοχής, θυρωρός Β, σερβιτόρος τραπεζαρίας - σαλονιού ή ορόφων (θαλαμηπόλος), μάρμαν ή μάρμεϊντ, ασημοκέρης και μάγειρας Β.

Επίσης με την προϋπόθεση ότι θα προτιμήσουν την παρούσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, οι τηλεφωνητές, οι ελεγκτές ή ταμπλίστες και οι μαϊνκουραντιέ.

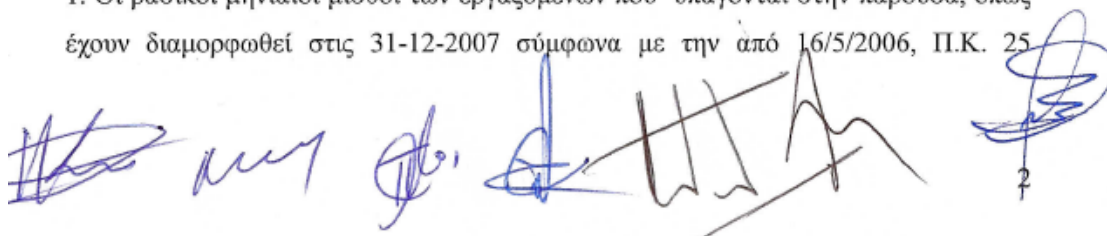
Κατηγορία Γ: Βοηθός σερβιτόρου, οροφοκόμος (βαλές), θυρωρός υπηρεσίας, βοηθός θυρωρείου ή μπουφέ ή εστιατορίου ή μπαρ ή λινόθήκης, γκρουμ, ντόρμαν ή εξωτερικός θυρωρός, λινόθηκάριος και βουτηριέρης, εφόσον δεν καλύπτονται από άλλη συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση μάγειρας Γ και καμαριέρης - α.

Κατηγορία Δ: Πλύντρια, σιδερώτρια, καθαρίστρια κοινοχρήστων χώρων, μοδίστρα, μανταρίστρα, λαντζέρης, λουτρονόμος, προϊστάμενος και βοηθός ιατρού.

Άρθρο 3

Βασικοί μηνιαίοι μισθοί και ημερομίσθια

1. Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα, όπως έχουν διαμορφωθεί στις 31-12-2007 σύμφωνα με την από 16/5/2006, Π.Κ. 25



(23/05/2006) Σ.Σ.Ε., αυξάνονται από 1-1-2008 κατά ποσοστό 3,5% και διαμορφώνονται ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α: 867,59 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β: 849,29 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ: 832,45 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ: 795,53 ευρώ

2. Οι ανωτέρω βασικοί μισθοί, όπως θα έχουν διαμορφωθεί στις 30-6-2008, αυξάνονται περαιτέρω από 1-7-2008, κατά ποσοστό 3,1 % και διαμορφώνονται ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α: 894,49 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β: 875,62 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ: 858,26 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ: 820,19 ευρώ

3. Οι ανωτέρω βασικοί μισθοί, όπως θα έχουν διαμορφωθεί στις 31-12-2008, αυξάνονται περαιτέρω από 1-1-2009, κατά ποσοστό 2% και διαμορφώνονται ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α: 912,38 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β: 893,13 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ: 875,43 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ: 836,59 ευρώ

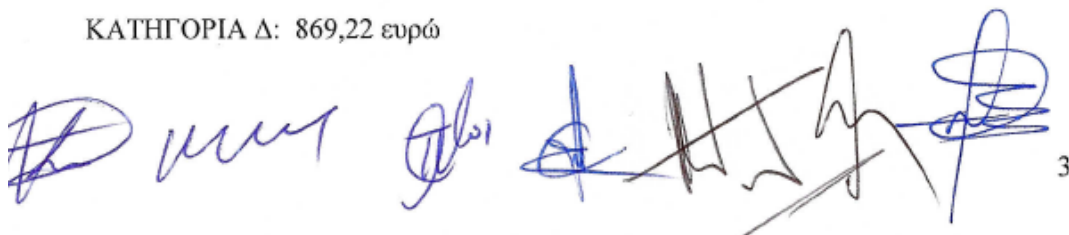
4. Οι ανωτέρω βασικοί μισθοί, όπως θα έχουν διαμορφωθεί στις 30-6-2009, αυξάνονται περαιτέρω από 1-7-2009, κατά ποσοστό 3,9% και διαμορφώνονται ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α: 947,96 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β: 927,96 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ: 909,57 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ: 869,22 ευρώ



5. Κατά το ίδιο ποσοστό και κατά τις ίδιες πιο πάνω ημερομηνίες αυξάνεται και το ημερομίσθιο των εκτάκτως προσλαμβανομένων και διαμορφώνεται ως εξής:

α. από 1-1-2008 έως 30-6-2008

- για τους σερβιτόρους σε 62,32 ευρώ
- για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 54,52 ευρώ,

β. από 1-7-2008 έως 31-12-2008

- για τους σερβιτόρους σε 64,25 ευρώ
- για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 56,21 ευρώ,

γ. από 1-1-2009 έως 30-6-2009

- για τους σερβιτόρους σε 65,54 ευρώ
- για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 57,33 ευρώ,

δ. από 1-7-2009 έως 31-12-2009

- για τους σερβιτόρους σε 68,10 ευρώ
- για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 59,57 ευρώ.

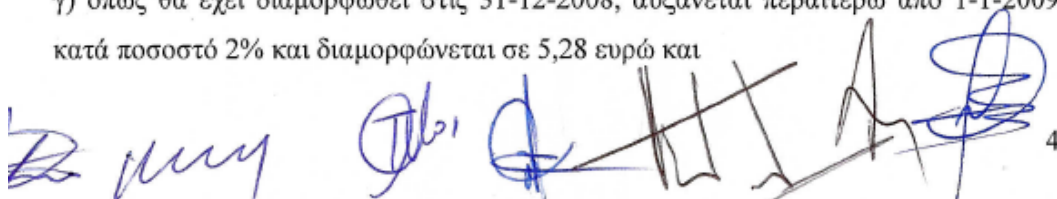
Σημειώνεται ότι το παραπάνω ημερομίσθιο καταβάλλεται στους δικαιούχους για απασχόλησή τους μέχρι 8 ωρών και συμπεριλαμβάνονται σ' αυτό οι προσαυξήσεις για τυχόν εργασία κατά τις Κυριακές και εορτές καθώς και για εργασία κατά τις νυκτερινές ώρες.

Άρθρο 4

Επίδομα προϋπηρεσίας

Το χορηγούμενο επίδομα προϋπηρεσίας, αυξάνεται κατά το ποσοστό και κατά τις ημερομηνίες που ορίζονται στο άρθρο 3 της παρούσας και διαμορφώνεται ως εξής:

- α) από 1-1-2008 αυξάνεται κατά ποσοστό 3,5% και διαμορφώνεται σε 5,02 ευρώ,
- β) όπως θα έχει διαμορφωθεί στις 30-6-2008, αυξάνεται περαιτέρω από 1-7-2008, κατά ποσοστό 3,1% και διαμορφώνεται σε 5,18 ευρώ,
- γ) όπως θα έχει διαμορφωθεί στις 31-12-2008, αυξάνεται περαιτέρω από 1-1-2009 κατά ποσοστό 2% και διαμορφώνεται σε 5,28 ευρώ και



δ) όπως θα έχει διαμορφωθεί στις 30-6-2009 αυξάνεται περαιτέρω από 1-7-2009 κατά 3,9% και διαμορφώνεται σε 5,49 ευρώ.

Άρθρο 5

Η χορηγούμενη τροφή και το εβδομαδιαίο διαιτολόγιο, όπως καθορίστηκαν με την υπ' αριθμ.28/1983 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών, τα οποία διαλαμβάνονται στο άρθρο 4.7 της υπ' αριθμ. 20/1997 Δ.Α., τροποποιούνται και αντικαθίσταται το άρθρο 4.7 της υπ' αριθμ. 20/1997 Δ.Α. ως ακολούθως:

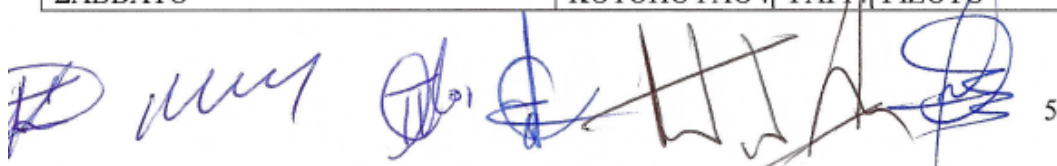
«4.7.Επίδομα τροφής.

Οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εκείνες, μέσα στις οποίες λειτουργεί εστιατόριο, υποχρεούνται, σε όσους από το προσωπικό που αφορά η παρούσα επιθυμούν, να παρέχουν τροφή, εκπιπτομένου σ' αυτή την περίπτωση ποσοστού 2% επί του βασικών μηνιαίων μισθών του άρθρου 3 (εκάστοτε βασικός).

Εάν η ξενοδοχειακή επιχείρηση μέσα στην οποία λειτουργεί εστιατόριο, δεν επιθυμεί να παρέχει τροφή σε εργαζόμενο που επιθυμεί και το έχει ζητήσει εγγράφως, τότε υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν ποσοστό 10% επί των ως άνω βασικών μηνιαίων μισθών (άρθρου 3), απαλλασσομένης έτσι της επιχείρησης από την υποχρέωση παροχής τροφής.

Το εβδομαδιαίο διαιτολόγιο έχει ως εξής:

ΔΕΥΤΕΡΑ	ΚΟΤΟΠΟΥΛΟ ή ΟΣΠΡΙΑ ΣΑΛΑΤΑ ή ΤΥΡΙ ΦΡΟΥΤΟ
ΤΡΙΤΗ	ΚΙΜΑΣ (ΜΠΙΦΤΕΚΙΑ) ή ΨΑΡΙ (ΒΑΚΑΛΑΟΣ) ΣΑΛΑΤΑ ή ΤΥΡΙ ΓΛΥΚΟ
ΤΕΤΑΡΤΗ	ΜΟΥΣΑΚΑΣ ή ΛΑΔΕΡΟ (ΜΕΛΙΤΖΑΝΕΣ ΙΜΑΜ) ΤΥΡΙ ΦΡΟΥΤΟ
ΠΕΜΠΤΗ	ΚΟΤΟΠΟΥΛΟ ή ΖΥΜΑΡΙΚΟ ΣΑΛΑΤΑ ή ΤΥΡΙ ΦΡΟΥΤΟ
ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ	ΚΡΕΑΣ ή ΛΑΔΕΡΟ (ΓΕΜΙΣΤΑ) ΣΑΛΑΤΑ ή ΤΥΡΙ ΓΛΥΚΟ
ΣΑΒΒΑΤΟ	ΚΟΤΟΠΟΥΛΟ ή ΨΑΡΙ ή ΡΙΖΟΤΟ



	ΣΑΛΑΤΑ ή ΤΥΡΙ ΦΡΟΥΤΟ
ΚΥΡΙΑΚΗ	ΚΡΕΑΣ (ΜΠΡΙΖΟΛΑ) ΣΑΛΑΤΑ ή ΤΥΡΙ ΓΛΥΚΟ ή ΠΑΓΩΤΟ
ΒΡΑΔΥΝΑ	2 ΦΟΡΕΣ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΛΑΔΕΡΑ ,1 ΦΟΡΑ ΠΙΤΣΑ, 1 ΦΟΡΑ ΖΥΜΑΡΙΚΑ ή ΟΜΕΛΕΤΑ, 3 ΦΟΡΕΣ ΚΡΕΑΣ, ΣΥΝΟΔΕΥΟΜΕΝΑ ΜΕ ΣΑΛΑΤΑ ή ΤΥΡΙ ΚΑΙ ΦΡΟΥΤΟ ή ΑΛΛΟ ΕΙΔΟΣ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΑΞΙΑΣ ΑΠΟ ΑΥΤΑ

»

Άρθρο 6

Παροχή έκπτωσης στις τιμές των ξενοδοχείων

Το άρθρο 5.8 της υπ' αριθμ. 20/1997 Δ.Α. τροποποιείται ως εξής:

«5.8. Παροχή έκπτωσης στις τιμές των ξενοδοχείων.

Συμφωνείται να παρέχεται από όλες τις ξενοδοχειακές μονάδες όλων των κατηγοριών σ' ολόκληρη την επικράτεια στους ξενοδοχοϋπαλλήλους όλης της χώρας έκπτωση 30% στις κατ' έτος καθοριζόμενες τιμές των ξενοδοχείων με την επίδειξη του Επαγγελματικού Βιβλιαρίου ή της Επαγγελματικής Ταυτότητας ή άλλως με την επίδειξη του ασφαλιστικού βιβλιαρίου συνοδευόμενου από σχετική βεβαίωση του εργοδότη-ξενοδόχου.»

Άρθρο 7

Λοιπές ρυθμίσεις

Αποδοχές ανώτερες απ' αυτές που καθορίζονται με την παρούσα ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι όροι των προηγούμενων Σ.Σ.Ε. και Διαιτητικών Αποφάσεων, εφόσον δεν τροποποιούνται με την παρούσα.

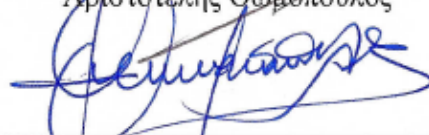
Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones and stamps on the right.

Άρθρο 8

Έναρξη ισχύος

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από την 1-1-2008.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων	Για την Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων
Λεωνίδας Καραθανάσης 	Ανδρέας Ανδρεάδης 
Παναγιώτης Προύτζος 	Αριστοτέλης Θωμόπουλος 
Ευάγγελος Πολύζος 	Σπυρίδων Γαλιατσάτος 
Μιχαήλ Λαζαρίδης 	