



**ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.)**

**«ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ  
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ.  
ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ  
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΗ ΠΡΟΟΠΤΙΚΩΝ»**

**Δρ. Μαρία Θανοπούλου**

**ΚΕΘΙ 2003**

## Ευχαριστίες

Πολλοί είναι αυτοί που μου άνοιξαν τον δρόμο προς τον τουριστικό τομέα, που με βοήθησαν ν' αντιληφθώ κάποιες πλευρές του ζητήματος και που πρόθυμα έθεσαν στη διάθεσή μου χρήσιμο βιβλιογραφικό υλικό. Θέλω να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στον Πάρι Τσάρτα, τον Γιάννη Κουζή, τη Βαγγελιώ Σουμέλη, την Αλίκη Μουρίκη, τη Μαρία Στρατηγάκη, τον Κώστα Παπαδημητρίου, την Κέλλυ Λιναρδάκη, τον Νίκο Ντερμανάκη και τη Μαρία Καραμεσίνη. Την Άννα Μάρκου θέλω να ευχαριστήσω ιδιαίτερα για την πολύτιμη βοήθεια που μου έδωσε κάνοντας μεγάλο μέρος των συνεντεύξεων, όπως και τη Χριστίνα Καραγιάννη για τη δική της συμβολή. Στη Μαίρη Μαστρογιάννη θέλω να πω ένα μεγάλο ευχαριστώ για την προθυμία και την επιμέλεια με την οποία πληκτρολόγησε και πάλι το κείμενο και για τη φιλική της διάθεση. Για την πολύτιμη ηθική συμπαράσταση που μου έδωσαν ευχαριστώ την Ολυμπία Καράγιωργα, την Ελένη Τσουκάτου, τη Σόφη Κωνσταντίου, τον Ρίκο Θανόπουλο – τη Μαρία Θανοπούλου και ιδιαίτερα τον Ηλία Μενεξέ, που παρακολούθησε βήμα προς βήμα τη ν γέννηση αυτού του κειμένου. Οι συνεργάτες μου από το ΚΕΘΙ έδειξαν πολλή κατανόηση τις στιγμές που την χρειάστηκα. Ευχαριστώ γι' αυτό τη Φωτεινή Σιάνου, την Κατερίνα Αρβανιτάκη και τον Βαγγέλη Κεχριώτη.

Ευχαριστώ, ακόμα, θερμά την κυρία Χρηστίδου από το Ξενοδοχειακό Επιμελητήριο της Ελλάδας και την κυρία Βελισαρίου από τον ΟΜΕΔ που μου έδωσαν χρήσιμες πληροφορίες και με βοήθησαν να έρθω σ' επαφή μ' εκπροσώπους συλλογικών φορέων, καθώς και την κυρία Ντότσικα που έθεσε στη διάθεσή μου αδημοσίευτο κείμενό της.

Άφησα τελευταίους τους ανθρώπους του τουριστικού τομέα και των συλλογικών φορέων που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Θέλω να τους εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες γιατί διέθεσαν μέρος του πολύτιμου χρόνου τους και τη σημαντική εμπειρία τους για να ανταποκριθούν στο ζητούμενο αυτής της διερεύνησης. Κρατώντας την ανωνυμία τους δεν θα τους αναφέρω ονομαστικά. Έχω απόλυτη συναίσθηση ότι, χωρίς τη δική τους συμβολή, η δική μου προσπάθεια δεν θα μπορούσε να έχει ολοκληρωθεί.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

|  |              |
|--|--------------|
| <b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>   | <b>σ. 5</b>  |
| <b>Κεφάλαιο 1: Αντικείμενο, στόχοι και μέθοδος της έρευνας.....</b>  | <b>σ. 12</b> |
| 1. Αντικείμενο της έρευνας.....  | σ. 13        |
| 2. Στόχος της έρευνας.....   | σ. 13        |
| 3. Μέθοδος της έρευνας.....  | σ. 15        |
| <b>ΜΕΡΟΣ Α:</b>  |              |
| <b>ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ. ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ.....</b> | <b>σ. 23</b> |
| <b>Κεφάλαιο 2: Η υπάρχουσα κατάσταση σε επίπεδο χώρας. Απόψεις εκπροσώπων φορέων πανελλήνιας κλίμακας.....</b>             | <b>σ. 25</b> |
| 1. Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτωμένων.....  | σ. 26        |
| 2. Χαρακτηριστικά των φορέων.....  | σ. 28        |
| 3. Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών.....  | σ. 29        |
| 4. Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου.....   | σ. 30        |
| 5. Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους.....                              | σ. 33        |
| 6. Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών.....  | σ. 39        |
| 7. Συνόψιση.....   | σ. 41        |
| <b>Κεφάλαιο 3: Η υπάρχουσα κατάσταση στην περιοχή της πρωτεύουσας. Απόψεις εκπροσώπων τοπικών φορέων.....</b>              | <b>σ. 43</b> |
| 1. Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτωμένων.....  | σ. 44        |
| 2. Χαρακτηριστικά των φορέων.....  | σ. 45        |
| 3. Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών.....  | σ. 47        |
| 4. Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου.....   | σ. 48        |
| 5. Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους.....                              | σ. 51        |
| 6. Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών.....  | σ. 58        |
| 7. Συνόψιση.....   | σ. 61        |

#### **Κεφάλαιο 4: Η υπάρχουσα κατάσταση στη λοιπή χώρα. Απόψεις**

|  |               |
|--|---------------|
| <b>εκπροσώπων τοπικών φορέων.....</b>              | <b>σ. 64</b>  |
| 1. Η υπάρχουσα κατάσταση στη Βόρεια Ελλάδα .....   | σ. 65         |
| 2. Η υπάρχουσα κατάσταση στο Ανατολικό Αιγαίο..... | σ. 75         |
| 3. Η υπάρχουσα κατάσταση στα Ιόνια Νησιά.....      | σ. 85         |
| 4. Η υπάρχουσα κατάσταση στην Κρήτη.....           | σ. 97         |
| 5. Συνόψιση.....                                   | σ. 107        |
| <br>   |               |
| <b>Σύνοψη-Συμπεράσματα Α΄ μέρους.....</b>          | <b>σ. 109</b> |

#### **ΜΕΡΟΣ Β:**

|  |               |
|--|---------------|
| <b>ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ στα ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑ. ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ.....</b> | <b>σ. 112</b> |
|--|---------------|

#### **Κεφάλαιο 5: Η υπάρχουσα κατάσταση σε επίπεδο χώρας. Απόψεις εκπροσώπων φορέων πανελλήνιας κλίμακας.....**

|   |        |
|---|--------|
| 1. Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτωμένων.....   | σ. 115 |
| 2. Χαρακτηριστικά των φορέων.....   | σ. 116 |
| 3. Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών.....   | σ. 117 |
| 4. Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου.....  | σ. 118 |
| 5. Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους..... | σ. 120 |
| 6. Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών....                  | σ. 124 |
| 7. Συνόψιση.....  | σ. 126 |

|   |               |
|---|---------------|
| <b>Σύνοψη – Συμπεράσματα Β΄ μέρους.....</b> | <b>σ. 128</b> |
|---|---------------|

|  |               |
|--|---------------|
| <b>ΤΕΛΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ.....</b> | <b>σ. 131</b> |
| <b>ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....</b>               | <b>σ. 134</b> |

|                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b> | <b>σ. 137</b> |
| <b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....</b>    | <b>σ. 141</b> |

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

## Εισαγωγή

Διερευνώντας την ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα, στην πραγματικότητα εισδύουμε σ' έναν ευρύτατο τομέα της ελληνικής οικονομίας, τομέα που περιλαμβάνει πλειάδα δραστηριοτήτων άμεσα και έμμεσα συνδεδεμένων με τον τουρισμό,<sup>1</sup> οι οποίες και οδηγούν σε ποικιλομορφία απασχολήσεων.<sup>2</sup> Τέτοια είναι, μάλιστα, η ευρύτητά του, ώστε η ακριβής μέτρηση του συνολικού αριθμού των απασχολούμενων σ' αυτόν ν' αποβαίνει ένα εγχείρημα δύσκολο, από εννοιολογική και μεθοδολογική άποψη, και η στατιστική απεικόνιση των τουριστικών επαγγελμάτων να παραμένει ελλιπής.<sup>3</sup> Πρόσφατες εκτιμήσεις υπολογίζουν ότι οι άμεσα απασχολούμενοι στον τομέα ανέρχονται σε 212.000 άτομα και θεωρούν ότι ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων στον τουρισμό ανέρχεται σε 468.000 άτομα, αριθμός που αντιπροσωπεύει το 12,2% του συνόλου των απασχολούμενων της χώρας.<sup>4</sup> Επίσης, εισδύουμε σ' ένα τομέα της ελληνικής οικονομίας που παρουσιάζει ιδιαιτερότητες λόγω του αντικειμένου του. Γιατί ο τουρισμός έχει ως αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών, η ζήτηση και η προσφορά των οποίων υφίστανται συνεχείς αυξομειώσεις<sup>5</sup> υπό την επήρεια ποικίλων παραγόντων, όπως ο εποχιακός του χαρακτήρας, η εικόνα που διαμορφώνεται για την Ελλάδα στις ξένες αγορές, ο έλεγχος της τουριστικής κίνησης από τους τουρ οπερέϊτορ, η διεθνής πολιτική και οικονομική κατάσταση.<sup>6</sup>

Οι ιδιαιτερότητες του ελληνικού τουρισμού επηρεάζουν άμεσα την αγορά εργασίας του τουριστικού τομέα και αντανακλώνται έντονα στα χαρακτηριστικά της

---

<sup>1</sup> Κασιμάτη Κ., Θανοπούλου Μ., Τσάρτας Π., *Η Γυναικεία Απασχόληση στον τουριστικό τομέα. Διερεύνηση της αγοράς εργασίας και επίσημανση προοπτικών*, Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών –Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής, 1995, σ. 148-149 και Ζαχαράτος Γ., Τσάρτας Π., *Μελέτη για την απασχόληση στον τουρισμό (υποκλάδοι Ξενοδοχείων, Πρακτορειών και Εστίασης)*, Αθήνα, Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων – Πανεπιστήμιο του Αιγαίου, 2001, σ. 14-15.

<sup>2</sup> Τσάρτας Π., Μανώλογλου Ε., Μάρκου Α. κ.ά., *Ποιοτικά χαρακτηριστικά και τάσεις ζήτησης εσωτερικού τουρισμού*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 2001, σ. 180, όπου αναφέρεται ότι ο εσωτερικός τουρισμός λειτουργεί ως κίνητρο για την συγκράτηση του νεανικού πληθυσμού στην περιφέρεια.

<sup>3</sup> Κασιμάτη, ό.π., σ. 148-149 και Ζαχαράτος, ό.π., σ. 6-9 και σ. 23-24. Στην δεύτερη μελέτη γίνεται λόγος για έλλειμμα αξιόπιστων επίσημων δεδομένων για τη συνολική άμεσα και έμμεσα προκαλούμενη απασχόληση.

<sup>4</sup> Ζαχαράτος, ό.π., σ. 121-122.

<sup>5</sup> Ληξουριώτης Γ., Εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του τουρισμού, εισήγηση, *Εκπαιδευτικό σεμινάριο Ο.Μ.Ε.Δ.*, Ξενοδοχείο Amarilia, Καβούρι, 10-11 Απριλίου 1998, σ. 8.

<sup>6</sup> Κασιμάτη, ό.π., σ. 99-103.

τουριστικής απασχόλησης. Πρόκειται για μια αγορά όπου κυριαρχούν κατά κύριο λόγο οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Όπως προκύπτει από έρευνα που έγινε το 1999, είναι χαρακτηριστικό ότι, στον ξενοδοχειακό κλάδο, το 70% των επιχειρήσεων λειτουργούν εποχιακά και το 43% είναι οικογενειακές.<sup>7</sup> Σημαντικό μέρος της απασχόλησης που παρατηρείται στον τουριστικό τομέα έχει λοιπόν εποχιακό χαρακτήρα<sup>8</sup> και μικρή (2-3 μήνες) ή μεγαλύτερη (6-8 μήνες) διάρκεια,<sup>9</sup> ανάλογη με την διάρκεια της τουριστικής περιόδου που χαρακτηρίζει κάθε περιοχή. Η εποχιακότητα 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.<sup>10</sup> Αντίθετα, λειτουργεί θετικά στην περίπτωση του ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού που αναζητεί περιστασιακή απασχόληση ή και συμπληρωματικό εισόδημα.<sup>11</sup> Είναι γνωστό και σύνηθες το φαινόμενο αγρότες να εργάζονται κατά τη θερινή περίοδο στον τουριστικό τομέα.<sup>12</sup> Ή ακόμα άνεργοι από άλλες περιοχές να μετακινούνται προς μεγάλες τουριστικές περιοχές αναζητώντας προσωρινή απασχόληση στα τουριστικά επαγγέλματα. Επίσης, οι συνθήκες εργασίας στον τουριστικό τομέα θεωρούνται δύσκολες, γιατί, ιδίως κατά τη διάρκεια της τουριστικής περιόδου, η απασχόληση χαρακτηρίζεται από μεγάλη ένταση, ταχείς ρυθμούς και μακρά ωράρια.<sup>13</sup> Είναι σύνηθες τα μέλη της οικογένειας να απασχολούνται στην οικογενειακή τουριστική επιχείρηση προσφέροντας άμισθη και ανειδίκευτη εργασία ως συμβοηθούντα μέλη.<sup>14</sup> Χαρακτηριστικό της τουριστικής αγοράς εργασίας είναι και οι παραοικονομικές ή άτυπες μορφές εργασίας, η ανάπτυξη των οποίων μπορεί ν' αποδοθεί σε ποικίλους παράγοντες, όπως το υψηλό κόστος της επένδυσης για τη δημιουργία μιας θέσης

---

<sup>7</sup> Παπανίκος Γ., *Οι ελληνικές μικρές και μεσαίες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις*, Αθήνα, Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, 2000, σ. 15-18 και σ. 29.

<sup>8</sup> Ληξουριώτης Γ., *Εργασιακές σχέσεις στον τουρισμό και ειδικότερα στα Ιόνια Νησιά*, εισήγηση, *Περιφερειακό εκπαιδευτικό σεμινάριο ΟΜΕΔ*, Ν. Ζακύνθου, 7 Μαΐου 2001, σ. 9.

<sup>9</sup> Ζαχαράτος, ό.π., σ. 27.

<sup>10</sup> Ζαχαράτος, ό.π., σ. 28 και σ. 34.

<sup>11</sup> Κασσιμάτη, ό.π., σ. 148.

<sup>12</sup> Τσάρτας Π., *Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, μελέτη III. Τουρισμός και αγροτική πολυδραστηριότητα*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 1991, σ. 54-60 και Βαΐου Ντ., Χατζημιχάλης Κ., *Με τη ραπτομηχανή στην κουζίνα και τους Πολωνούς στους αγρούς. Πόλεις, περιφέρειες και άτυπη εργασία*, Αθήνα, Εξάντας, 1997, σ. 92-93 και 103.

<sup>13</sup> Ζαχαράτος, ό.π., 31.

<sup>14</sup> Παπανίκος, ό.π., σ. 16 όπου αναφέρεται ότι περισσότερες από 50% των Μικρών και Μεσαίων Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων απασχολούν τρία ή τέσσερα μέλη της ίδιας οικογένειας.



απασχόλησης στον τουριστικό τομέα, η κυριαρχία των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων στην ελληνική τουριστική αγορά, η αύξηση των παράνομων βοηθητικών καταλυμάτων.<sup>15</sup> Είναι σύνηθες το φαινόμενο νέοι από την Βόρεια Ευρώπη να εργάζονται άτυπα ή παράνομα στα ελληνικά νησιά και μετανάστες από τα Βαλκάνια να απασχολούνται ως φτηνό εργατικό δυναμικό σε βοηθητικές εργασίες<sup>16</sup> των τουριστικών επιχειρήσεων.<sup>17</sup>

Διερευνώντας λοιπόν, την ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα, είναι αναγκαίο να κατανοήσουμε και τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας του τομέα αυτού. Από την άποψη της ποσοτικής τους συμμετοχής, εκτιμάται ότι το ποσοστό των απασχολουμένων γυναικών είναι περίπου ίσο με αυτό των ανδρών (50-55%), εάν βεβαίως συμπεριληφθούν σ' αυτό τον υπολογισμό όλοι οι τύποι απασχόλησης.<sup>18</sup> Δεν ισχύει το ίδιο, όμως, αν εξετάσει κανείς κάποια από τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της γυναικείας συμμετοχής στην τουριστική αγορά εργασίας. Οι περισσότερες γυναίκες είναι μισθωτές και εργαζόμενες δι' ίδιο λογαριασμό, ενώ είναι εξίσου σημαντική και καθοριστική η παρουσία τους ως συμβοηθούντων και μη αμειβομένων μελών σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις οικογενειακού τύπου.<sup>19</sup> Στο χώρο των ξενοδοχείων και των Πρακτορείων καλύπτουν κυρίως τις χαμηλές και μεσαίες θέσεις, ενώ σπανιότερα εξελίσσονται στις ψηλές θέσεις,<sup>20</sup> αν και τα τελευταία χρόνια παρατηρείται βελτίωση που συναρτάται και με τη συνεχή αύξηση του ποσοστού των γυναικών που αποφοιτούν από τις κρατικές τουριστικές σχολές.<sup>21</sup> Οι γυναίκες έχουν σημαντική παρουσία και στην μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων του τουριστικού τομέα (75-80%) που δεν έχουν μόνιμη και πλήρη απασχόληση, αλλά απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (2-4

<sup>15</sup> Κασιμάτη, ό.π., σ. 151-153 και Βαϊου Ντ., Χατζημιχάλης Κ., ό.π., σ. 12 και σ. 92-93.

<sup>16</sup> Βαϊου Ντ., Χατζημιχάλης Κ., ό.π., σ. 12 και 54-55 και Ψημμένος Ι., *Μετανάστευση από τα Βαλκάνια Κοινωνικός Αποκλεισμός στην Αθήνα*, Glory Book – Παπαζήσης 1995, σ. 199.

<sup>17</sup> Τζωρτζοπούλου Μ., Η θέση των μεταναστών στην Ελλάδα, Μουρίκη Α., Ναούμη Μ., Παπαπέτρου Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, σ. 50.

<sup>18</sup> Ζαχαράτος, ό.π., σ. 39, Κυλάκου Α., Ελληνική έκθεση, *Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις: Μελέτη στο επίπεδο του κλάδου*, 4<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Κοινωνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών 1996-2000, Αθήνα, ΔΙΟΤΙΜΑ, Ιούλιος 1999, σ. 28, Ληξουριώτης, *Εργασιακές σχέσεις στον Τουρισμό και τα Ιόνια...*, ό.π., σ. 10.

<sup>19</sup> Ζαχαράτος, ό.π., σ. 30, Κασιμάτη, ό.π., σ. 161. Η πλειοψηφία των ξενοδόχων είναι άντρες (78,5%), βλ. Παπανίκος, ό.π., σ. 201.

<sup>20</sup> Ζαχαράτος, ό.π., σ. 39, Κασιμάτη, ό.π., σ. 161-170, Γιαννακούρου Μ., Η ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών ως αντικείμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τ. 16, Οκτώβριος 1989, σ. 22, Κυλάκου, ό.π., σ. 28.

<sup>21</sup> Κασιμάτη, ό.π., σ. 181.

μηνών), με μερική απασχόληση, με συμβάσεις μιας μέρας, με συμβάσεις έργου μέσω εργολάβου ή με παράλληλη απασχόληση σε ομοειδείς επιχειρήσεις.<sup>22</sup> Όπως, επίσης, έχουν σημαντική παρουσία στο χώρο της παράλληλης παραοικονομικής αγοράς του τουρισμού, όπου παρέχουν υπηρεσίες με χαμηλές αποδοχές, χωρίς συμβόλαια και ασφαλιστική κάλυψη.<sup>23</sup> Αν, τέλος, λάβουμε υπόψη μας αφενός την προσωρινότητα που συνεπάγονται οι περισσότερες από τις μορφές και τους τύπους απασχόλησης που προαναφέρθηκαν και αφετέρου το υψηλότερο, σε σχέση με αυτό των ανδρών, ποσοστό ανεργίας των γυναικών,<sup>24</sup> μπορούμε να κατανοήσουμε γιατί οι εργαζόμενες στον τουριστικό τομέα είναι πιο ευάλωτες στο ενδεχόμενο της ανεργίας. Ανεπίδικοι όπως είναι, στην πλειοψηφία τους, είναι εύκολο να απολυθούν και εύκολο να αντικατασταθούν από άλλες άνεργες που αποτελούν ένα είδος «δεξαμενής» που τροφοδοτεί τις τουριστικές επιχειρήσεις.<sup>25</sup>

Έτσι και οι αμοιβές των γυναικών που απασχολούνται στον τουριστικό τομέα προσδιορίζονται και επηρεάζονται από τη γενικότερη κατάσταση που επικρατεί σήμερα στην τουριστική αγορά εργασίας. Όμως, στις περιπτώσεις που οι γυναίκες αυτές ανήκουν σε κλάδους και επαγγελματικές κατηγορίες που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, τοπικές, επιχειρησιακές), οι αμοιβές τους προβλέπονται και ρυθμίζονται από τις σχετικές συμβάσεις. Γιατί αξίζει να σημειωθεί ότι δεν υπάρχουν συλλογικές ρυθμίσεις που να καλύπτουν συνολικά και κατά τρόπο ενιαίο όλο τον τουριστικό τομέα, αλλά μόνον επιμέρους κλάδους του τομέα, όπως τους κλάδους των Ξενοδοχείων και των Πρακτορείων.<sup>26</sup> Αξίζει, επίσης, να επισημανθεί ότι οι υπάρχουσες κλαδικές συμβάσεις του Ξενοδοχειακού κλάδου, οι οποίες επικεντρώνονται σε οικονομικά και μισθολογικά θέματα, δεν έχουν περιλάβει

---

<sup>22</sup> Γιαννακούρου, ό.π., σ. 61 και Ζαχαράτος, ό.π., σ. 39.

<sup>23</sup> Κασιμάτη, ό.π., σ. 151 και 170-177, Μανώλογλου Ε., Η ιδιαιτερότητα του ρόλου των γυναικών στη νέα τουριστική πραγματικότητα, Τσάρτας Π., Θεοδωρόπουλος Κ., Καλοκάρδου Ρ. κ.ά., *Κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις του μαζικού τουρισμού στους νομούς Κέρκυρας και Λασιθίου*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών – Ελληνικός Οργανισμός Τουρισμού, σ. 110.

<sup>24</sup> Παυλόπουλος Π., *Ανάπτυξη και ανεργία: προοπτικές*, Αθήνα, Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, 2000, σ. 98, όπου αναφέρεται ότι το ποσοστό των ανέργων γυναικών επί του συνόλου των ανέργων το 1998 ήταν 65,6%, Καραντινός Δ., Πρόσφατες εξελίξεις στην αγορά εργασίας, Μουρίκη, Ναούμη..., ό.π., σ. 124. Υπάρχει επιπλέον γυναικεία ανεργία που δεν καταγράφεται στις επίσημες στατιστικές γιατί συνδέεται γενικά με την απασχόληση στην παραοικονομία, βλ. Κετσετζοπούλου Μ., Συμεωνίδου Χ., Ισότητα των φύλων: η θέση της γυναίκας στον δημόσιο και ιδιωτικό χώρο, Μουρίκη, Ναούμη..., ό.π., σ. 138.

<sup>25</sup> Κασιμάτη, ό.π., σ. 179.

<sup>26</sup> Ληξουριώτης, Εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του τουρισμού, εισήγηση..., ό.π., 10-11 Απριλίου 1998, σ. 15-16.

ρυθμίσεις σχετικές με την ισότητα αμοιβών των δύο φύλων, όπως και γενικότερα ζητήματα ισότητας ευκαιριών, πλην του οικογενειακού επιδόματος και της άδειας μητρότητας.<sup>27</sup> Οι ίδιες συμβάσεις, μάλιστα, καθορίζουν τις περισσότερες ειδικότητες της τετάρτης κατηγορίας εργαζομένων στα Ξενοδοχεία σε γένος θηλυκό (καμαριέρα, πλύντρια, σιδερώτρια, καθαρίστρια, κοινοχρήστων χώρων, μοδίστρα, μανταρίστρα) προβαίνοντας κατ' αυτό τον τρόπο σε άμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών<sup>28</sup> και αναπαράγοντας παλαιές νομικές ανισότητες, αλλά και συλλογικές νοοτροπίες. Όσα προαναφέρθηκαν δείχνουν ότι υπάρχουν ιδιαιτερότητες που διέπουν τις αμοιβές στον τουριστικό τομέα γενικά και ειδικότερα τις αμοιβές των γυναικών, ιδιαιτερότητες που πηγάζουν από την ιστορία και τη σημερινή κατάσταση του κάθε επιμέρους κλάδου, καθώς και από το βαθμό συλλογικής οργάνωσης και εκπροσώπησης των εργοδοτών και εργαζομένων σ' αυτόν. Γίνεται σαφές, λοιπόν, ότι το ισχύον πλαίσιο συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν μπορεί να καλύψει το σύνολο των αμοιβών όχι μόνον του τομέα, αλλά ούτε καν του κλάδου, στο μέτρο που δεν υπάρχουν προβλέψεις για τις άτυπες απασχολήσεις<sup>29</sup> και βεβαίως ούτε για τις παραοικονομικές.

Κατ' ανάλογο τρόπο, λόγω της ευρύτητας του τουριστικού τομέα και των δυσκολιών μέτρησης του αριθμού των απασχολούμενων, υποθέτουμε ότι τα υπάρχοντα στατιστικά στοιχεία για τις αποδοχές κατά κλάδο και φύλο δεν μπορούν να δώσουν μια πλήρη εικόνα για την ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα. Πρόσφατες στατιστικές αναλύσεις διαπιστώνουν την ύπαρξη, σε βάρος των γυναικών, μισθολογικού χάσματος στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών των ανδρών και γυναικών που απασχολούνται στον τουριστικό τομέα. Μάλιστα επισημαίνουν ότι το χάσμα αυτό είναι αρκετά μεγαλύτερο στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών απ' ό,τι στα κατώτερα.<sup>30</sup> Επίσης οι αναλύσεις αυτές υπογραμμίζουν το μισθολογικό χάσμα που παρατηρείται στις θέσεις πλήρους απασχόλησης, στις οποίες οι γυναίκες εμφανίζονται να παίρνουν κατά μέσο όρο 15 ½ % αμοιβή μικρότερη από αυτή των ανδρών, πράγμα το οποίο δεν ισχύει στην περίπτωση των θέσεων μερικής απασχόλησης.<sup>31</sup> Συναρτούν

---

<sup>27</sup> Γιαννακούρου, ό.π., σ. 63.

<sup>28</sup> Γιαννακούρου, ό.π., σ. 63 και Γιαννακούρου Μ., Σουμέλη Ε., *Ισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, Οκτώβριος 2002, σ. 31.

<sup>29</sup> Γιαννακούρου, ό.π., σ. 65.

<sup>30</sup> Ντερμανάκης, Ν., *Η ανισότητα των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα. Οι περιπτώσεις των κλάδων του λιανικού εμπορίου, του τουρισμού, των τραπεζών και των υπηρεσιών υγείας*, (αδημοσίευτο κείμενο), σ. 9-10.

<sup>31</sup> Ντερμανάκης, ό.π., σ. 2.

τις μισθολογικές αυτές διαφορές σε βάρος των γυναικών με την ηλικία, την ιεραρχική οργάνωση της εργασίας, τα αυξημένα προσόντα, το δημόσιο ή ιδιωτικό χαρακτήρα της επιχείρησης κ.λπ.<sup>32</sup> και επανέρχονται κατ' αυτό τον τρόπο στο ζήτημα: ποια είναι η κατάσταση που επικρατεί σήμερα στην τουριστική αγορά εργασίας.

Τι γίνεται λοιπόν σήμερα στην πράξη; Ποιες είναι οι πρακτικές των εργοδοτών και των εργαζομένων σε σχέση με την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών; Τι συμβαίνει, μετά την νομοθετική καθιέρωση της ισότητας των αμοιβών; Η δική μας προσέγγιση επιχειρεί να υπερβεί το επίπεδο της διερεύνησης του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου. Έχοντας το πλαίσιο αυτό ως αφετηρία υπεισέρχεται στο χώρο της αγοράς εργασίας μ' ένα ιδιόμορφο τρόπο. Επιζητεί να διερευνήσει την εφαρμογή ή μη αυτού του πλαισίου στην πράξη, αλλά και γενικότερα να αναδείξει παράγοντες που προσδιορίζουν αυτές τις αμοιβές. Για το σκοπό αυτό η προσέγγισή μας επιδιώκει ν' αξιοποιήσει την εμπειρία των εκπροσώπων συλλογικών φορέων του τουριστικού τομέα, τους οποίους θεωρεί ως πληροφορητές-κλειδιά γιατί έχουν σωρεύσει και φέρουν σήμερα σημαντική συλλογική εργασιακή εμπειρία και γνώση που μπορούν να τροφοδοτήσουν τις αναζητήσεις μας. Είναι σαφές ότι η εμπειρική αυτή διερεύνηση δεν μπορεί να είναι, σε καμμία περίπτωση, εξαντλητική για το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, όχι μόνο λόγω της ευρύτητας του τουριστικού τομέα και των περιορισμών του δικού μας εγχειρήματος, αλλά και λόγω της ευρύτητας και της πολυπλοκότητας του ίδιου του ζητήματος που διερευνούμε. Έτσι η δική μας προσέγγιση απλώς επιχειρεί να αναδείξει κάποιες νέες πτυχές του ζητήματος ή και να επιβεβαιώσει κάποιες παλιές. Σε κάθε περίπτωση επαναφέρει στο προσκήνιο του τουριστικού τομέα το ίδιο το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων.

---

<sup>32</sup> Ντερμανάκης, ό.π., σ. 4-5.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:**

### **ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ, ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

## 1. Αντικείμενο της έρευνας

Το αντικείμενο αυτής της έρευνας, όπως έχει ήδη διαφανεί, συνδέεται άμεσα με την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας του τουριστικού τομέα, καθώς και με τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες μέσα σ' αυτήν, ζητήματα ορισμένες διαστάσεις των οποίων σκιαγραφήθηκαν στις προηγούμενες σελίδες. Συγκεκριμένα το αντικείμενο αυτό είναι η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα και στρέφεται γύρω από το ερώτημα κατά πόσο υπάρχει ισότητα αμοιβών στην πράξη, κατά πόσο δηλαδή οι πρακτικές που επικρατούν στην τουριστική αγορά εργασίας υιοθετούν την αρχή της ισότητας των αμοιβών. Έτσι το αντικείμενο της έρευνας επικεντρώνεται σε δύο άξονες. Πρώτος άξονας είναι *η διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης σε σχέση με την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών στην τουριστική αγορά εργασίας*, διερεύνηση που καταρχήν ενδιαφέρεται για την εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου στην πράξη,. Στη συνέχεια δε επεκτείνεται στον εντοπισμό παραγόντων που επηρεάζουν την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και γενικότερων παραγόντων που προσδιορίζουν τις αμοιβές των δύο φύλων. Δεύτερος άξονας που εξειδικεύει το αντικείμενο αυτής της έρευνας *είναι η διερεύνηση των προοπτικών βελτίωσης της κατάστασης που επικρατεί στην τουριστική αγορά εργασίας ως προς την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών*, διερεύνηση που περιλαμβάνει την αναζήτηση τρόπων βελτίωσής της και τη διατύπωση προτάσεων.

## 2. Στόχοι της έρευνας

Οι στόχοι που συνδέονται άμεσα με το αντικείμενο της έρευνας είναι οι εξής:

**Πρώτος άξονας: Διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης σε σχέση με την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών.**

Η διερεύνηση αυτή περιλαμβάνει, όπως ήδη αναφέρθηκε, τρεις θεματικές που εξειδικεύουν το ζήτημα της υπάρχουσας κατάστασης σε σχέση με την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών: την εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου, τους παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων, αλλά

και τους γενικότερους παράγοντες που προσδιορίζουν τις αμοιβές αυτές. Πιο συγκεκριμένα:

α. Οι επιμέρους στόχοι που εξειδικεύουν τη *διερεύνηση της εφαρμογής του υπάρχοντος πλαισίου* για την ισότητα των αμοιβών είναι:

- διερεύνηση παραβιάσεων και προβλημάτων περί την αμοιβή κατά φύλο
- διερεύνηση διαφοροποιήσεων περί την αμοιβή κατά φύλο.

β. Οι επιμέρους στόχοι που εξειδικεύουν τη *διερεύνηση παραγόντων που επηρεάζουν την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών* είναι:

- διερεύνηση του ρόλου της εκπαίδευσης κατά φύλο
- διερεύνηση της πολιτικής προσλήψεων που υιοθετούν οι τουριστικές επιχειρήσεις κατά φύλο
- διερεύνηση των θέσεων απασχόλησης κατά φύλο
- διερεύνηση της πολιτικής επιμόρφωσης του προσωπικού που εφαρμόζουν οι τουριστικές επιχειρήσεις κατά φύλο
- διερεύνηση της πολιτικής εξέλιξης του προσωπικού που υιοθετούν οι τουριστικές επιχειρήσεις κατά φύλο.

γ. Οι επιμέρους στόχοι που εξειδικεύουν τη *διερεύνηση γενικότερων παραγόντων που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών* είναι:

- διερεύνηση της απασχόλησης αλλοδαπού προσωπικού στις τουριστικές επιχειρήσεις κατά φύλο
- διερεύνηση της απασχόλησης ασκουμένων φοιτητών και σπουδαστών τουριστικών σχολών στις τουριστικές επιχειρήσεις κατά φύλο
- διερεύνηση άλλων παραγόντων

**Δεύτερος άξονας: Διερεύνηση των προοπτικών βελτίωσης της υπάρχουσας κατάστασης ως προς την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών.**

Η διερεύνηση αυτή περιλαμβάνει δύο θεματικές που προαναφέρθηκαν, την αναζήτηση τρόπων βελτίωσης της υπάρχουσας κατάστασης και τη διατύπωση προτάσεων. Πιο συγκεκριμένα:

α. Οι επιμέρους στόχοι που εξειδικεύουν τη *διερεύνηση των τρόπων βελτίωσης της υπάρχουσας κατάστασης* ως προς την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών είναι:

- διερεύνηση της συμβολής των γυναικών του κλάδου

- διερεύνηση της συμβολής των επιχειρήσεων του κλάδου
- διερεύνηση της συμβολής των συλλογικών φορέων
- διερεύνηση της συμβολής του κράτους
- διερεύνηση της συμβολής των ευρωπαϊκών συνδικάτων
- διερεύνηση της συμβολής της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

β. Οι επιμέρους στόχοι που εξειδικεύουν τη *διερεύνηση της ύπαρξης προτάσεων* σε σχέση με την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών είναι:

- διερεύνηση της ύπαρξης προτάσεων στο επίπεδο του κλάδου
- διερεύνηση της ύπαρξης προτάσεων στο γενικότερο επίπεδο του τουριστικού τομέα

### **3. Η μέθοδος της έρευνας**

Η μέθοδος της έρευνας περιέλαβε δύο φάσεις, αλληλοεξαρτώμενες και αλληλοσυμπληρούμενες. Η πρώτη φάση αφορούσε τη βιβλιογραφική διερεύνηση της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα και η δεύτερη φάση την εμπειρική διερεύνηση του ζητήματος αυτού.

Πρώτη φάση: Βιβλιογραφική διερεύνηση της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα

Το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα είναι πολυδιάστατο όχι μόνο γιατί άπτεται της βιβλιογραφίας περί ισότητας και περί ισότητας αμοιβών των δύο φύλων, δηλαδή μιας ευρύτατης διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας, αλλά και γιατί συνδέεται αναπόφευκτα και με τη βιβλιογραφία περί τουριστικής απασχόλησης γενικά, περί γυναικείας απασχόλησης γενικά, περί εργασιακών σχέσεων στον τουριστικό τομέα περί γυναικείας απασχόλησης στον τομέα και περί αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τομέα. Σε ό,τι αφορά την ειδική ελληνική βιβλιογραφία περί απασχόλησης στον τουρισμό η διερεύνηση μας έδειξε ότι είναι περιορισμένη και ότι το θέμα των αμοιβών γενικά και των αμοιβών κατά φύλο στο πλαίσιο της τουριστικής αγοράς εργασίας δεν έχει απασχολήσει ως τέτοιο τους ειδικούς επιστήμονες,<sup>1</sup> πλην ελαχίστων εξαιρέσεων απ' όσο γνωρίζουμε.<sup>2</sup> Από την πλευρά μας προσπαθήσαμε να δώσουμε έμφαση στη βιβλιογραφία που άπτεται του θέματός μας με

<sup>1</sup> Γαλάνη-Μουτάφη Β., Έρευνες για τον τουρισμό στην Ελλάδα και την Κύπρο. Μία ανθρωπολογική προσέγγιση, Αθήνα, Προπομπός, 2002.

<sup>2</sup> Ντερμανάκης, ό.π.



βάση δύο κριτήρια. Το πρώτο κριτήριο ήταν η σχέση των έργων με τον τουριστικό τομέα, κριτήριο που μας υπαγόρευσε η επιδίωξή μας να περιοριστούμε στο επίπεδο του τομέα αυτού και μάλιστα στο επίπεδο επιλεγμένων κλάδων του. Το δεύτερο ήταν η σχέση των έργων με την ελληνική πραγματικότητα, κριτήριο που συναρτάται και πάλι με την επιδίωξή μας να περιορίσουμε τη διερεύνησή μας στον ελληνικό χώρο. Σίγουρα η βιβλιογραφική αυτή διερεύνηση δεν καλύπτει όλο το φάσμα των έργων που δυνητικά συναρτώνται με το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα, παρά μόνο ένα μέρος, αυτό που αντιστοιχεί στους μέχρι τώρα προβληματισμούς μας. Το φάσμα αυτό παρέμεινε ζητούμενο καθ' όλη τη διάρκεια της εμπειρικής διερεύνησης που ακολούθησε.

#### **Δεύτερη φάση: Εμπειρική διερεύνηση της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα.**

Η επιτόπια έρευνα ξεκίνησε στα τέλη του 2002 και ολοκληρώθηκε στις αρχές του 2003, σε μήνες φαινομενικά νεκρούς για τον τουρισμό. Διεξήχθη στην Αθήνα, όμως δεν αφορούσε μόνο την περιοχή της πρωτεύουσας. Ως έρευνα που διεξήχθη σε επιλεγμένο πληθυσμό εκπροσώπων συλλογικών φορέων επεδίωξε να καταγράψει, κατά το δυνατό, έστω και ενδεικτικά την υπάρχουσα κατάσταση σε όλη τη χώρα. Για το λόγο αυτό και επωφελήθηκε, σε αρκετές περιπτώσεις, της παρουσίας στην Αθήνα εκπροσώπων συλλογικών φορέων από διάφορες τουριστικές περιοχές της χώρας για να συλλέξει κάποιο σχετικό υλικό. Πιο συγκεκριμένα θα αναφερθούμε με συντομία στην επιλογή του πληθυσμού της έρευνας, στην τεχνική συλλογής στοιχείων, στη διεξαγωγή της έρευνας και στο σχήμα ανάλυσης του υλικού που συλλέχτηκε.

##### ***α. Επιλογή του πληθυσμού της έρευνας***

Τρεις λόγοι ήταν οι βασικοί λόγοι που υπαγόρευσαν την επιλογή εκπροσώπων συλλογικών φορέων ως πληθυσμού αυτής της έρευνας. Ο πρώτος λόγος σχετίζεται με τον ίδιο τον διερευνητικό της χαρακτήρα, που συνεπάγεται την ανάγκη συλλογής ευρέως φάσματος πληροφοριών γύρω από το ζητούμενο της έρευνας. Ο δεύτερος, άμεσα συναρτώμενος με τον πρώτο, σχετίζεται με την παραδοχή ότι οι εκπρόσωποι συλλογικών φορέων είναι οι ίδιοι φορείς συμπυκνωμένης κοινωνικής και εργασιακής εμπειρίας και κατά συνέπεια έχουν εποπτεία του χώρου στον οποίον ανήκουν, όχι

μόνον γιατί έχουν συμμετοχή ή δράση στο πλαίσιο των φορέων αυτών, αλλά και γιατί διαθέτουν μακροχρόνια επαγγελματική εμπειρία στον τουρισμό. Ο τρίτος λόγος απορρέει από τους χρονικούς και οικονομικούς περιορισμούς αυτού του εγχειρήματος που δεν επέτρεπαν να λάβει αυτή η διερεύνηση μεγαλύτερη έκταση, όπως, για παράδειγμα, μέσω επιτόπιας έρευνας σε τουριστικές περιοχές και σε τουριστικές επιχειρήσεις. Υπάρχει κι ένας τέταρτος λόγος, του οποίου τη σημασία φάνηκε περισσότερο κατά την πορεία της έρευνας. Το ίδιο το θέμα της έρευνας το οποίο άπτεται των πρακτικών που εφαρμόζονται στην τουριστική αγορά εργασίας, δεν είναι εύκολο να προσεγγιστεί απευθείας, όταν, μέσω αυτής, έρχονται στην επιφάνεια διακυβεύματα κλάδων και επαγγελματικών κατηγοριών. Άρα οι εκπρόσωποι των συλλογικών φορέων επελέγησαν, κατά κάποιο τρόπο, ως «διαμεσολαβητές» μεταξύ των χώρων στους οποίους ανήκουν και ημών, που ως ερευνήτριες επιδιώξαμε να εισδύσουμε στην πραγματικότητα των χώρων αυτών.

Βεβαίως έχοντας κατά νου ότι όλοι οι συλλογικοί φορείς δεν έχουν πλήρη εποπτεία του θέματος, αλλά μερική, κυρίως εποπτεία σχετική με το αντικείμενο της δραστηριότητάς τους, προσπαθήσαμε να επεκτείνουμε τη διερεύνησή μας σε διαφορετικές κατηγορίες φορέων. Έτσι δημιουργήσαμε τέσσερις ομάδες φορέων και κατά συνέπεια, εκπροσώπων φορέων. Πιο συγκεκριμένα:

- *Πρώτη ομάδα: Εκπρόσωποι φορέων που έχουν σχέση με την απασχόληση.* Βασικά κριτήρια επιλογής των φορέων ήταν, στην περίπτωση αυτή, αφενός η σχέση τους με την απασχόληση και αφετέρου η σχέση τους με τον τουριστικό τομέα εν ευρεία εννοία, δηλαδή η δυνατότητα των εκπροσώπων τους ν' αναφερθούν στην κατάσταση που επικρατεί και στην τουριστική αγορά εργασίας και μάλιστα ως προς την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών.
- *Δεύτερη ομάδα: Εκπρόσωποι φορέων του τουριστικού τομέα γενικά.* Βασικό κριτήριο επιλογής των φορέων αυτών ήταν, στην περίπτωση αυτή, η σχέση τους με τον τουριστικό τομέα εν στενή εννοία, δηλαδή η εξειδίκευση του αντικειμένου δραστηριότητάς τους σε τουριστικά θέματα, έτσι ώστε οι εκπρόσωποί τους να έχουν γενική εποπτεία του τουριστικού τομέα, της τουριστικής αγοράς εργασίας και της θέσης των γυναικών μέσα σ' αυτήν.
- *Τρίτη ομάδα: Εκπρόσωποι φορέων του ξενοδοχειακού κλάδου.* Προχωρώντας σε μια εξειδίκευση της διερεύνησης του τουριστικού τομέα ανά κλάδο, στραφήκαμε,

καταρχήν, σ' έναν από τους βασικούς κλάδους του τομέα, τον ξενοδοχειακό, ο οποίος, συχνά αθέλητα, τείνει να ταυτίζεται με τον τουρισμό συνολικά.<sup>3</sup> Επιπρόσθετο κριτήριο επιλογής του ξενοδοχειακού κλάδου ήταν και ο μεγάλος αριθμός γυναικών που απασχολούνται σ' αυτόν.<sup>4</sup> Επιδίωξή μας ήταν να έρθουμε σ' επαφή με ένα ευρύ φάσμα φορέων του κλάδου, που να αντανακλούν, τρόπον τινά διαφορετικές πλευρές μέσα στον κλάδο και, κατά συνέπεια, ενδεχομένως και διαφορετικές οπτικές γωνίες του ζητήματος που μας απασχολεί. Έτσι η τρίτη ομάδα υποδιαιρέθηκε σε τρεις υποκατηγορίες:

- Εκπρόσωποι εργοδοτικών φορέων
  - Εκπρόσωποι διευθυντικών στελεχών
  - Εκπρόσωποι φορέων εργαζομένων
- *Τέταρτη ομάδα: Εκπρόσωποι φορέων του κλάδου των πρακτορείων.* Συνεχίζοντας την εξειδίκευση της διερεύνησης του τουριστικού τομέα, συμπεριλάβαμε στις αναζητήσεις μας και τον κλάδο των πρακτορείων ως ένα κλάδο του τουριστικού τομέα, εξίσου σημαντικό από την άποψη του ρόλου που διαδραματίζει στον τομέα, αλλά και από την άποψη της αριθμητικής συμμετοχής των γυναικών.<sup>5</sup> Και σ' αυτή την περίπτωση επιδίωξή μας ήταν να συναντήσουμε εκπροσώπους από ένα ευρύ φάσμα φορέων, που να εκφράζουν τους προβληματισμούς όλων των πλευρών γύρω από το θέμα της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Έτσι η τέταρτη ομάδα υποδιαιρέθηκε σε δύο υποκατηγορίες:
- Εκπρόσωποι εργοδοτικών φορέων
  - Εκπρόσωποι εργαζομένων

Η φύση του πληθυσμού της έρευνας, ως πληθυσμού του οποίου η επιλογή είχε σχέση με ποιοτικά κριτήρια, δεν επέτρεπε αρχικά να ορίσουμε τον ακριβή αριθμό εκπροσώπων που θα ρωτούσαμε. Πάντως το αρχικό ζητούμενο ήταν 20 άτομα, χωρίς να μπορούμε να προβλέψουμε την εσωτερική κατανομή τους ανά ομάδα.

---

<sup>3</sup> Εκτός από τα ξενοδοχεία και τα πρακτορεία στον τουριστικό τομέα υπάγονται τα γραφεία ενοικίασης αυτοκινήτων, τα τουριστικά λεωφορεία, τα τουριστικά καταστήματα, τα ενοικιαζόμενα δωμάτια, οι ξεναγοί κ.λπ.

<sup>4</sup> Κασιμάτη, ό.π., σ. 159. Οι ίδιες οι συνεντεύξεις με εκπροσώπηση του ξενοδοχειακού κλάδου επιβεβαίωσαν την παρουσία μεγάλου αριθμού γυναικών στον κλάδο.

<sup>5</sup> Οι συνεντεύξεις με εκπροσώπους του κλάδου των πρακτορείων επιβεβαίωσαν τη σημαντική συμμετοχή των γυναικών στον κλάδο.

### ***β. Η τεχνική συλλογής στοιχείων***

Ο διερευνητικός χαρακτήρας της προσέγγισης μας καθόρισε και την τεχνική συλλογής στοιχείων. Ενδιέφεραν τόσο τα ποσοτικά στοιχεία, στο μέτρο που υπήρχαν, όσο και τα ποιοτικά, των οποίων το είδος και την έκταση δεν μπορούσαμε να προβλέψουμε. Κρίναμε ότι ο καλλίτερος τρόπος ν' ανταποκριθούμε σ' αυτό το συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων ήταν να χρησιμοποιήσουμε ένα ερωτηματολόγιο με κλειστές και ανοικτές ερωτήσεις. Μάλιστα ο αριθμός των ανοικτών ερωτήσεων υπερτέρησε σε τέτοιο βαθμό, ώστε θα μπορούσε κανείς να θεωρήσει ότι η τεχνική μας έτεινε προς την κατευθυνόμενη συνέντευξη. Βασική μας επιδίωξη ήταν η δυνατότητα των πληροφορητών μας να εκφραστούν ελεύθερα, παράλληλα, όμως να παραμείνουν, κατά το δυνατόν εντός της προβληματικής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η δομή του ερωτηματολογίου σχεδιάστηκε ώστε ν' ανταποκρίνεται προς το αντικείμενο και τους στόχους της έρευνας. Έτσι το ερωτηματολόγιο αυτό δομήθηκε πάνω σε δύο βασικούς άξονες, την υπάρχουσα κατάσταση και τις προοπτικές βελτίωσής της. Ειδικότερα ο πρώτος άξονας υποδιαιρέθηκε σε δύο θεματικές, το υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών και την εφαρμογή του πλαισίου. Η δομή αυτή συμπληρώθηκε από άλλους δύο επικουρικούς άξονες, την αποτύπωση των χαρακτηριστικών των ερωτωμένων και των φορέων. Η δομή του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε έχει ως εξής:

A. Κοινωνικά χαρακτηριστικά του ερωτώμενου

B. Χαρακτηριστικά του φορέα

Γ. Υπάρχουσα κατάσταση στον τουριστικό τομέα/κλάδο του τομέα

Γ<sub>1</sub> Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών

Γ<sub>2</sub> Εφαρμογή του πλαισίου

Δ. Προοπτικές – προτάσεις

### ***γ. Η διεξαγωγή της έρευνας***

Η συλλογή του υλικού υπήρξε μια διαδικασία δύσκολη και χρονοβόρα. Καταρχήν, έπρεπε να καταγραφούν οι φορείς οι οποίοι δυνητικά θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν στις τέσσερις ομάδες εκπροσώπων, κάτι το οποίο δεν ήταν δεδομένο, ούτε αυτονόητο. Έπειτα, ήταν αναγκαίο να έρθουμε σ' επαφή με τους φορείς, να

γνωστοποιήσουμε το στόχο της έρευνας και να ζητήσουμε να συναντήσουμε τα αρμόδια πρόσωπα ή μέλη διοικητικών συμβουλίων, σε περιπτώσεις που επρόκειτο για κλαδικές και επαγγελματικές ενώσεις. Τα πρόσωπα αυτά δεν ήταν πάντα πρόθυμα ή δεν διέθεταν τον αναγκαίο χρόνο. Χρειάστηκαν επανειλημμένες τηλεφωνικές επαφές, σε αρκετές περιπτώσεις, έως ότου υπάρξει κάποια συνάντηση. Μεγαλύτερη ήταν η δυσκολία επαφής με εκπροσώπους εργοδοτικών φορέων και με εκπροσώπους φορέων από άλλες περιοχές της χώρας. Οι ανειλημμένες υποχρεώσεις, η απόσταση και ίσως και το θέμα της έρευνας φαίνεται ότι έπαιξαν ρόλο. Σε κάποιες περιπτώσεις, χρειάστηκε να επιμείνουμε ώστε να επιτευχθεί η συνάντηση. Πολλές φορές, μάλιστα, η έλλειψη χρόνου και διαθεσιμότητας ορισμένων εκπροσώπων εκδηλώθηκε και στις λακωνικές τους απαντήσεις.

Η διαδικασία αυτή υπήρξε πολύ ενδιαφέρουσα. Τα δίκτυα επαφών, μέσω των οποίων προσπαθήσαμε να προσεγγίσουμε τον τουριστικό τομέα, έφεραν στην επιφάνεια διαφορετικούς χώρους, όπου έχει συλλεγεί και ίσως αποθησαυριστεί μεγάλο μέρος της κοινωνικής, πολιτικής, εργασιακής και επιστημονικής εμπειρίας που αφορά τον τουριστικό τομέα. Βεβαίως, στο πλαίσιο της περιορισμένης αυτής διερεύνησης η συλλογή αυτή της εμπειρίας κάθε άλλο παρά εξαντλήθηκε. Απλώς ιχνηλατήθηκαν οι χώροι με αφορμή το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών των δύο φύλων.

Τελικώς ο αριθμός των ερωτηματολογίων που συμπληρώθηκαν υπερέβη κατά πολύ τον αρχικό αριθμό των 20 και ανήλθε σε 48 ερωτηματολόγια. Το υλικό που συλλέχθηκε παρουσιάζεται αναλυτικά στον πίνακα 1:

**Πίνακας 1: Αριθμός ερωτηματολογίων ανά ομάδα εκπροσώπων των φορέων και γεωγραφική κατανομή των φορέων**

| Ερευνώμενες ομάδες   | Φορείς Πανελλήνιας κλίμακας | Τουριστικές περιοχές        |                     |              |             |       | Σύνολο ανά ομάδα |
|--|-----------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------|-------------|-------|------------------|
|  |                             | Φορείς περιοχής πρωτεύουσας | Φορείς λοιπής χώρας |              |             |       |                  |
|  |                             |                             | Β.Ελλάδα            | Ανατ. Αιγαίο | Ιόνια νησιά | Κρήτη |                  |
| <b>Α΄ Ομάδα: Εκπρόσωποι φορέων που έχουν σχέση με την απασχόληση</b> | 4                           | —                           | —                   | —            | —           | —     | 3                |
| <b>Β΄ Ομάδα: Εκπρόσωποι φορέων του τουριστικού</b>                   | 3                           | —                           | —                   | —            | —           | —     | 3                |

| τομέα γενικά  |           |           |          |          |          |          |                         |
|---|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|-------------------------|
| <b>Γ' Ομάδα: Εκπρόσωποι φορέων του Ξενοδοχειακού κλάδου</b>   |           |           |          |          |          |          |                         |
| Γ <sub>1</sub> : Εκπρόσωποι εργοδοτικών φορέων                | 3         | 2         | —        | —        | —        | —        | 5                       |
| Γ <sub>2</sub> : Εκπρόσωποι φορέων διευθυντικών στελεχών      |           | 1         | —        | —        | —        | —        | 1                       |
| Γ <sub>3</sub> : Εκπρόσωποι φορέων εργαζομένων                |           | 12        | 2        | 3        | 5        | 7        | 29                      |
| <b>Δ' Ομάδα: Εκπρόσωποι φορέων του κλάδου των πρακτορείων</b> |           |           |          |          |          |          |                         |
| Δ <sub>1</sub> : Εκπρόσωποι εργοδοτικών φορέων                | 3         | —         | —        | —        | —        | —        | 3                       |
| Δ <sub>2</sub> : Εκπρόσωποι φορέων εργαζομένων                | 3         | —         | —        | —        | —        | —        | 3                       |
| <b>Σύνολο</b>   | <b>16</b> | <b>15</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>5</b> | <b>7</b> | <b>Γενικό σύνολο 48</b> |

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 1, τα ερωτηματολόγια κατανέμονται άνισα μεταξύ των 4 ομάδων. Υπερτερούν τα ερωτηματολόγια του ξενοδοχειακού κλάδου και, μάλιστα, αυτά των εκπροσώπων των φορέων εργαζομένων, πράγμα το οποίο ανταποκρίνεται και στην υπάρχουσα ως προς την οργάνωση φορέων του τουριστικού τομέα κατάσταση, όπως θα δούμε στο επόμενο κεφάλαιο. Αντιθέτως τα ίδια ερωτηματολόγια κατανέμονται περίπου ισάριθμα ανά περιοχή ή κλίμακα, στις τρεις κατηγοριοποιήσεις φορέων που έχουμε επιλέξει: φορείς πανελληνίας κλίμακας, φορείς περιοχής πρωτεύουσας και φορείς λοιπής χώρας. Οι φορείς της λοιπής χώρας εκπροσωπήθηκαν σε μικρό βαθμό στην έρευνα σε συνάρτηση με δύο παράγοντες. Ο πρώτος είναι η ύπαρξη σωματίου στην τουριστική περιοχή και ο δεύτερος η δυνατότητα επαφής μας με εκπρόσωπό του. Πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι και οι περιορισμοί των πόρων έπαιξαν στο σημείο αυτό καθοριστικό ρόλο, έτσι ώστε να μην εκπροσωπούνται σημαντικές τουριστικές περιοχές, όπως οι Κυκλάδες και η Ρόδος

Πρέπει να σημειωθεί ότι η παρουσία αυτών των φορέων, σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτική σε επίπεδο χώρας. Καλλίτερη εκπροσώπηση από αυτή την άποψη έχουν μόνον οι φορείς της περιοχής της πρωτεύουσας, η επαφή με τους οποίους ήταν συγκριτικά πιο εύκολη και εφικτή. Κατά συνέπεια, η αξία του υλικού που συλλέχτηκε έχει ενδεικτικό χαρακτήρα, πράγμα το οποίο βεβαίως δεν αναιρεί ούτε το ενδιαφέρον του, ούτε τη σημασία του.

#### **δ. Το σχήμα ανάλυσης του υλικού**

Η ανάλυση του υλικού που συλλέχτηκε ακολούθησε τη γενική λογική σχεδιασμού της έρευνας. Μια πρώτη κατηγοριοποίηση του υλικού το κατένειμε στους δύο κλάδους του τουριστικού τομέα που επιλέξαμε να διερευνηθούν: τον ξενοδοχειακό και τον κλάδο των πρακτορείων. Μία δεύτερη κατηγοριοποίηση που αφορούσε μόνο τον ξενοδοχειακό κλάδο κατένειμε το σχετικό υλικό σε τρεις υποκατηγορίες: υλικό που προέρχεται από φορείς πανελληνίας κλίμακας, από φορείς της περιοχής πρωτεύουσας και από φορείς της λοιπής χώρας. Τέλος, μία τρίτη κατηγοριοποίηση του υλικού έγινε με βάση τους άξονες που διάρθρωσαν το ερωτηματολόγιο της έρευνας. Έτσι το τελικό σχήμα ανάλυσης διαμορφώθηκε ως εξής:

**Πίνακας 2: Σχήμα ανάλυσης δεδομένων ανά κλάδο και περιοχή ερευνώμενου φορέα**

|   |  |
|---|--|
| Δεδομένα από την εμπειρική διερεύνηση         | 1. Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτωμένων   |
|   | 2. Χαρακτηριστικά των φορέων   |
|   | ΠΡΩΤΟΣ ΑΞΟΝΑΣ: Διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης                                      |
|   | 3. Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών   |
|   | 4. Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου  |
|   | 5. Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους |
|   | 6. Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών                 |
|   | ΔΕΥΤΕΡΟΣ ΑΞΟΝΑΣ: Διερεύνηση προοπτικών   |
| 7. Τρόποι βελτίωσης της υπάρχουσας κατάστασης |  |
| 8. Διατύπωση προτάσεων                        |  |

Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων βασίζεται σ' αυτό το σχήμα. Κατανέμεται σε δύο μέρη: Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει τα αποτελέσματα της διερεύνησης που αφορούν τον Ξενοδοχειακό κλάδο, ενώ το δεύτερο τα αποτελέσματα της διερεύνησης που σχετίζονται με τον κλάδο των πρακτορείων.

**ΜΕΡΟΣ Α:**

**ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ και ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

**ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ στα ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ.**

**ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ της ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ**

**ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ**



Η εμπειρική διερεύνηση της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών εξειδικεύεται εδώ στον κλάδο των ξενοδοχείων. Η παρουσίαση των ευρημάτων γίνεται σε τρία χωριστά κεφάλαια, τα οποία περιλαμβάνουν τις απόψεις των εκπροσώπων των φορέων ανά περιοχή. Το κεφάλαιο 2 σκιαγραφεί την υπάρχουσα κατάσταση ως προς την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών με βάση τις απόψεις που διατύπωσαν εκπρόσωποι φορέων πανελλήνιας κλίμακας. Το κεφάλαιο 3 επικεντρώνεται στην περιοχή της πρωτεύουσας και περιγράφει την υπάρχουσα κατάσταση με βάση τις απόψεις των εκπροσώπων φορέων της περιοχής αυτής το κεφάλαιο 4, τέλος, αφορά τη λοιπή χώρα, δηλαδή επιλεγμένες τουριστικές περιοχές για τις οποίες είχαμε τη δυνατότητα να έχουμε πληροφορίες και απόψεις μέσω της συνάντησής μας με τους εκπροσώπους τοπικών φορέων. Πρόκειται για τη περιοχή της Βόρειας Ελλάδας, του Ανατολικού Αιγαίου, των Ιονίων νήσων και της Κρήτης.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:**

### **Η ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΧΩΡΑΣ. ΑΠΟΨΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ**

## 1. Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτωμένων

Η επιλογή των ερωτωμένων έγινε με βάση το σκεπτικό της επιλογής του πληθυσμού της έρευνας, σύμφωνα με το οποίο ενδιαφερόμασταν να συλλέξουμε και να αξιοποιήσουμε την εμπειρία εκπροσώπων φορέων των οποίων το αντικείμενο δραστηριοποίησης άπτεται άμεσα ή έμμεσα του θέματός μας. Προσανατολιστήκαμε προς την αναζήτηση προσώπων τα οποία διέθεταν τέτοια εμπειρία, είτε λόγω της επαγγελματικής τους δραστηριότητας και εξειδίκευσης, είτε λόγω της θέσης που έχουν σε επαγγελματικούς φορείς. Και, βεβαίως, βασικό κριτήριο της ομαδοποίησής τους σε αυτή την κατηγορία ήταν το γεγονός ότι ανήκουν σε φορείς το πεδίο δραστηριοποίησης των οποίων υπερβαίνει την κλίμακα της περιοχής της πρωτεύουσας και επεκτείνεται σε πανελλήνια κλίμακα.

Στην κατηγορία αυτή ερωτωμένων ανήκουν τρεις ομάδες εκπροσώπων, οι οποίοι έχουν τα εξής χαρακτηριστικά:

- Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει *εκπροσώπους φορέων που έχουν σχέση με την απασχόληση*. Πρόκειται για ειδικούς σε θέματα εργασιακών σχέσεων και για στελέχη του δημοσίου τομέα που έχουν ως αντικείμενό τους την απασχόληση. Τα πρόσωπα αυτά έχουν κάνει σπουδές των οποίων ο προσανατολισμός είναι νομικός και οικονομικός. Ανήκουν στην ομάδα ηλικιών μεταξύ 45-55 ετών και είναι κατά πλειοψηφία άνδρες, πλην μιας γυναίκας. Διαθέτουν μακρά εργασιακή εμπειρία στον τομέα τους και έχουν εποπτεία του τουριστικού τομέα και του ξενοδοχειακού κλάδου, λόγω της ειδικής ενασχόλησής τους με ζητήματα που τον αφορούν, στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του φορέα στον οποίο εργάζονται ή του φορέα στο διοικητικό συμβούλιο του οποίου συμμετέχουν ως μέλη.
- Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει *εκπροσώπους φορέων του τουριστικού τομέα γενικά*. Πρόκειται για ειδικούς σε θέματα τουρισμού με την έννοια, καταρχήν, των ειδικών σπουδών σε μεταπτυχιακό επίπεδο, αλλά και της ενασχόλησης σε φορείς που έχουν τουριστικό αντικείμενο. Πρόκειται, επίσης, για επαγγελματίες του τουριστικού τομέα που δραστηριοποιούνται σε φορείς που έχουν ειδικό αντικείμενο σε σχέση με τον τουρισμό και που αξιοποιούν στο πλαίσιό τους τη μακρά επαγγελματική εμπειρία που διαθέτουν. Τα πρόσωπα αυτά έχουν κάνει νομικές και οικονομικές σπουδές και σε μία περίπτωση και τουριστικές σπουδές στην Ανώτερη

Σχολή Τουριστικών Επαγγελματιών Ρόδου. Ανήκουν στην ομάδα ηλικιών μεταξύ 35-45 ετών και είναι κατά πλειοψηφία γυναίκες, πλην ενός άνδρα. Η εμπειρία που διαθέτουν οι ερωτώμενοι σε σχέση με τον τουριστικό τομέα ποικίλλει ως προς την προέλευσή της. Μόνον σε μία περίπτωση προέρχεται από τη μακρά επαγγελματική ενασχόληση με το χώρο των ξενοδοχείων και των πρακτορείων. Στις άλλες περιπτώσεις προκύπτει από την ιδιοκτησία τουριστικής επιχείρησης ή από τη γνώση του χώρου μέσω του αντικειμένου σπουδών. Τα πρόσωπα αυτά ανήκουν σε νεώτερη ηλικιακή ομάδα, την ομάδα 30-45 ετών και είναι κατά πλειοψηφία γυναίκες, πλην ενός άνδρα. Εργάζονται ή δραστηριοποιούνται σε φορείς του τουριστικού τομέα που έχουν άμεση σχέση και με τον κλάδο των ξενοδοχείων και, ως εκ τούτου, έχουν εποπτεία και του σχετικού χώρου.

- Η τρίτη ομάδα περιλαμβάνει *εκπροσώπους φορέων του Ξενοδοχειακού κλάδου*. Στην ομάδα αυτή έχουμε συμπεριλάβει μόνον εκπροσώπους εργοδοτικών φορέων και όχι εκπροσώπους φορέων διευθυντικών στελεχών και φορέων εργαζομένων για δύο λόγους. Στη μεν πρώτη περίπτωση, των φορέων διευθυντικών στελεχών πανελλήνιας κλίμακας δεν κατέστη δυνατή η έγκαιρη επαφή με εκπροσώπους τους. Στη δε δεύτερη, έγινε επαφή με μεγάλο αριθμό εκπροσώπων φορέων εργαζομένων, δηλαδή μελών του διοικητικού συμβουλίου της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών. Όμως τα αποτελέσματα αυτών των επαφών προτιμήσαμε να παρουσιάσουμε στα δύο επόμενα κεφάλαια, επιλέγοντας να αξιοποιήσουμε την εμπειρία τους από τη συμμετοχή τους σε πρωτοβάθμια τοπικά σωματεία και να σκιαγραφήσουμε, μέσω αυτής, την κατάσταση που επικρατεί στις αντίστοιχες τουριστικές περιοχές. Σε ό,τι αφορά τους εκπροσώπους των εργοδοτικών φορέων μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι έχουν κάνει οικονομικές σπουδές, αλλά, και στην περίπτωση των νεωτέρων, ειδικές τουριστικές σπουδές σε σχέση με τη Διοίκηση Ξενοδοχείων. Ανήκουν σε δύο ομάδες ηλικιών, 30-44 και 45-55 ετών. Είναι κατά πλειοψηφία άνδρες, πλην μιας γυναίκας. Διαθέτουν μακρά εμπειρία στον κλάδο των ξενοδοχείων, λόγω της μακροχρόνιας επαγγελματικής ενασχόλησης και δραστηριοποίησής τους, ως ιδιοκτητών ξενοδοχείων, ως υπευθύνων οικονομικών υπηρεσιών των ξενοδοχείων, και των συλλογικών φορέων του κλάδου, αλλά και ως μελών των διοικητικών συμβουλίων των φορέων αυτών.

## 2. Χαρακτηριστικά των φορέων

Οι φορείς που έχουν ομαδοποιηθεί εδώ σε τέσσερις ομάδες είναι φορείς πανελλήνιας κλίμακας. Στην πρώτη ομάδα έχουν περιληφθεί το Υπουργείο Εργασίας (Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας και Διεύθυνση Αμοιβής) και ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Στη δεύτερη ομάδα έχουν περιληφθεί ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ) και ο Σύνδεσμος Ελληνίδων στον Τουρισμό. Στη τρίτη ομάδα, στους εκπροσώπους εργοδοτικών φορέων, ανήκουν το ξενοδοχειακό Επιμελητήριο της Ελλάδας (ΞΕΕ) και η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (ΠΟΞ).

Παρά το γεγονός ότι στόχος της έρευνας ήταν και η καταγραφή του αριθμού των μελών των συλλογικών φορέων του τουρισμού κατά φύλο, καθώς και η απεικόνιση της συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά Συμβούλια των φορέων αυτών οι πληροφορίες που έχουμε είναι ελλιπείς γιατί δεν υπάρχουν, ως φαίνεται έτοιμες κατηγοριοποιήσεις ανά φύλο. Επιπλέον η διαθεσιμότητα των ερωτωμένων, στην περίπτωση αυτή έπαιξε καθοριστικό ρόλο, διότι τελικώς, μόνο μέσω αυτών, θα μπορούσαν να συλλεχθούν τέτοιου τύπου στοιχεία. Πάντως 100% συμμετοχή των γυναικών σε συλλογικό φορέα του τουρισμού έχουμε στο Σύνδεσμο Ελληνίδων στον Τουρισμό, όπου εγγράφονται μόνον γυναίκες. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι στο 27μελές διοικητικό συμβούλιο του Ξενοδοχειακού Επιμελητηρίου της Ελλάδας μόνον 3 είναι γυναίκες, ενώ στο 12μελές διοικητικό Συμβούλιο της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ξενοδόχων μόνον 1 είναι γυναίκα. Διαφαίνεται εδώ αγνά μία τάση για την οποία έγινε ήδη λόγος σε προηγούμενες σελίδες, ότι δηλαδή η πλειοψηφία των ξενοδόχων είναι άντρες και ότι αυτό αντανακλάται και στο επίπεδο της εκπροσώπησής τους σε συλλογικούς φορείς του κλάδου.

### 3. Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών

Το πλαίσιο αυτό καθορίζεται, όπως αναφέρουν οι περισσότεροι ερωτώμενοι από την κλαδική συλλογική σύμβαση των ξενοδοχοϋπαλλήλων,<sup>6</sup> χωρίς να σχολιάζουν επιμέρους ζητήματα που αφορούν την ισότητα αμοιβών κατά φύλο. Μόνον ένας ερωτώμενος, προερχόμενος από τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, παρατήρησε ότι η διατύπωση ορισμένων ειδικοτήτων της τέταρτης κατηγορίας εργαζομένων στα ξενοδοχεία σε γένος θηλυκό, συνιστά άμεση διάκριση κατά φύλο, κάτι το οποίο έχει ήδη επισημανθεί και από άλλους μελετητές της συλλογικής αυτής σύμβασης, όπως προαναφέρθηκε. Ο ίδιος ερωτώμενος χαρακτήρισε αυτή τη διατύπωση ως αντανάκλαση αυτού το οποίο συνήθως συμβαίνει στον κλάδο των Ξενοδοχείων, ότι δηλαδή στις αναγραφόμενες ειδικότητες απασχολούνται μόνον γυναίκες, πράγμα το οποίο θεωρείται τόσο αυτονόητο ώστε, κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις που προηγούνται της υπογραφής των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, να μην τίθεται το ζήτημα αυτό. Συσχέτισε μάλιστα το γεγονός με την απουσία των γυναικών του κλάδου από τη διαδικασία των συλλογικών αυτών διαπραγματεύσεων.

Πέραν αυτής της κλαδικής συλλογικής σύμβασης, μόνον ένας ερωτώμενος αναφέρει ότι ισχύουν και άλλες συλλογικές συμβάσεις στον κλάδο των Ξενοδοχείων, οι οποίες αφορούν άλλες κατηγορίες εργαζομένων. Πρόκειται για την ομοιοεπαγγελματική σύμβαση των δένδροκηπουρών, τη συλλογική σύμβαση των λογιστών, τη συλλογική σύμβαση των ηλεκτροτεχνιτών καταστημάτων και τη συλλογική σύμβαση των πρακτικών μηχανικών, δηλαδή για ειδικότητες του κλάδου των ξενοδοχείων όπου δεν απασχολούνται γυναίκες, πλην της ειδικότητας των λογιστών.

Όσα προαναφέρθηκαν δείχνουν ότι υπάρχει ένα βασικό πλαίσιο στο οποίο υπάγονται όλες οι «καθαρές» ή «αμιγείς» κατηγορίες ξενοδοχειακού προσωπικού και ένα επικουρικό ή συμπληρωματικό στο οποίο ανήκουν οι λοιπές ειδικότητες και το οποίο, όπως φάνηκε, δεν είναι ενιαίο. Προκύπτει έτσι ότι υπάρχει κατακερματισμός του προσωπικού των ξενοδοχείων σε κατηγορίες με βάση τα διαφορετικά νομικά πλαίσια που τις προβλέπουν, έτσι ώστε να μην είναι δυνατό το προσωπικό αυτό ν’

---

<sup>6</sup> Συλλογική σύμβαση εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας (22.5.2002).

αντιμετωπιστεί ως ενιαίο σύνολο, ούτε από συνδικαλιστική άποψη, αλλά ούτε και από ερευνητική. Και στην περίπτωση της δικής μας διερεύνησης, θα περιορίσουμε λοιπόν το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων στο κατεξοχήν ξενοδοχειακό προσωπικό που προβλέπει η κλαδική συλλογική σύμβαση των ξενοδοχοϋπαλλήλων.

#### **4. Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου**

Στο ερώτημα κατά πόσον υπάρχει ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πράξη υπάρχουν τρεις τάσεις απαντήσεων. Η πρώτη τάση εκφράζει την ανεπιφύλακτη καταφατική απάντηση στο ερώτημα αυτό, χωρίς περαιτέρω διευκρινίσεις ή επεξηγήσεις. Η δεύτερη φάση περιλαμβάνει μια καταφατική απάντηση ως προς το συγκεκριμένο ερώτημα και εισάγει στη συζήτηση το θέμα της ανισότητας των δύο φύλων ως προς την εξέλιξη μέσα τον κλάδο των Ξενοδοχείων. Η τρίτη τάση διαχωρίζει την ισότητα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων σε τυπική και ουσιαστική, για να δοθεί μία καταφατική απάντηση για το τυπικό μέρος και μία αρνητική για το ουσιαστικό μέρος. Οι πρώτες δύο τάσεις απαντήσεων προέρχονται από τις ομάδες ερωτωμένων του τουριστικού τομέα και του ξενοδοχειακού κλάδου, ενώ η τρίτη τάση συνδέεται με την πρώτη ομάδα ερωτωμένων, δηλαδή αυτή των εκπροσώπων φορέων που έχουν σχέση με την απασχόληση.

Το ζήτημα της εφαρμογής της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη συναρτάται από τους ερωτώμενους της πρώτης ομάδας με το γενικότερο ζήτημα της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Οι ερωτώμενοι αυτοί υπογραμμίζουν ότι τυπικά μεν δεν υπάρχει πρόβλημα ως προς την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών, ουσιαστικά όμως παρατηρούνται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, οι οποίες έχουν άμεση επίπτωση και στην ισότητα των αμοιβών. Γίνεται λόγος για μη καταβολή δεδουλευμένων, για απασχόληση πέραν του νομίμου ωραρίου, για απασχόληση κατά τις αργίες και Κυριακές, για παραβίαση της νομοθεσίας περί μερικής απασχόλησης κ.λπ. Οι παραβιάσεις αυτές αφορούν και τα δύο φύλα. Επισημαίνουν, μάλιστα, οι ερωτώμενοι αυτοί ότι οι εργαζόμενοι δεν προβαίνουν εύκολα σε

καταγγελίες,<sup>7</sup> ούτε προσφεύγουν στα δικαστήρια<sup>8</sup> λόγω του φόβου της ανεργίας. Αλλά και το ίδιο το κράτος δεν διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό ώστε να ασκείται έλεγχος της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας, όταν οι Επιθεωρήσεις Εργασίας ανά νομό διαθέτουν πολύ λίγα άτομα (2 ή 3). Όμως στην περίπτωση των γυναικών, οι παραβιάσεις αυτές είναι συνηθέστερες, γιατί οι γυναίκες αντιδρούν και διεκδικούν λιγότερο, όχι μόνον λόγω νοοτροπίας, αλλά και λόγω του αυξημένου φόβου της ανεργίας. Οι παραβιάσεις αυτές μπορεί να υποθέσει κανείς ότι είναι συνηθέστερες στις γυναίκες και για ένα άλλο λόγο, για το λόγο ότι ο μεγαλύτερος αριθμός τους συγκεντρώνεται στις χαμηλές μισθολογικές κατηγορίες των ξενοδοχείων, που αντιστοιχούν σε θέσεις ανειδίκευτου προσωπικού, δηλαδή προσωπικού εύκολα αντικαταστάσιμου. Εάν η υπόθεση αυτή αληθεύει, τότε βρισκόμαστε προ ενός νέου είδους μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων που έχει άτυπο χαρακτήρα, δηλαδή ανισοτήτων που προκύπτουν, όχι μόνον από τη σαφή διάκριση που διατυπώνεται στο κείμενο της συλλογικής σύμβασης σε βάρος των γυναικών της τέταρτης και χαμηλότερης κατηγορίας μισθωτών των ξενοδοχείων, αλλά και από μια νέα, άτυπη διάκριση που γίνεται σε βάρος τους ως προς την παραβίαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Οδηγούμαστε έτσι στο παράδοξο συμπέρασμα ότι υπάρχουν ανισότητες σε βάρος των γυναικών και ως προς τη μη σύννομη καταβολή των αμοιβών, πράγμα που οδηγεί στη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ένα άλλο επίπεδο: το επίπεδο των πρακτικών μισθοδοσίας του ξενοδοχειακού προσωπικού, πέραν του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου.

Το φαινόμενο της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας είναι συνηθέστερο, κατά την άποψη των ερωτωμένων, στις τουριστικές περιοχές όπου η απασχόληση στα ξενοδοχεία έχει εποχιακό χαρακτήρα. Στους εποχιακά απασχολούμενους υπάρχουν πολλοί που δεν είναι επαγγελματίες του τουριστικού τομέα –πολυαπασχολούμενοι αγρότες, σε μεγάλο βαθμό- που αντλούν από τον τουρισμό πρόσθετα εισοδήματα και, οι οποίοι, βάσει προφορικών συμφωνιών με τους εργοδότες, δέχονται να εργαστούν με

---

<sup>7</sup> Σύμφωνα με επίσημα στοιχεία του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας για το έτος 2001 σε σχέση με τον κλάδο των Ξενοδοχείων και Εστιατορίων υπεβλήθησαν μόνο 536 μηνύσεις και επεβλήθησαν μόνο 831 πρόστιμα ύψους 161.950.000 δραχμών. Τα πρόστιμα αυτά αφορούσαν κυρίως παραβάσεις της Κυριακής και εβδομαδιαίας ανάπαυσης (109), παραβάσεις χρονικών ορίων (73), παραβάσεις περί την ετήσια άδεια με αποδοχές (25), μη καταβολή δεδουλευμένων (14), παράνομη απασχόληση αλλοδαπών (16) και παράνομη απασχόληση (11), ενώ δεν καταγγέλθηκε καμία παράβαση περί της ισότητας των φύλων.

<sup>8</sup> Εκτιμάται από έναν ερωτώμενο ότι την τελευταία δεκαετία υπήρξε μείωση των εργατικών υποθέσεων κατά 50%.



όρους μισθολογικά δυσμενέστερους από αυτούς που προβλέπει η εργατική νομοθεσία και χωρίς ασφάλιση ή με μειωμένα ένσημα. Μεταξύ αυτών, μεγάλος είναι ο αριθμός των γυναικών που εργάζονται με αυτούς τους όρους ως καμαριέρες ή στην κουζίνα των ξενοδοχείων. Οι ερωτώμενοι επισημαίνουν ότι είναι λίγες οι καταγγελίες και στην περίπτωση αυτή, γιατί προέχει και για τους εργαζόμενους αυτούς να μην χάσουν τη δουλειά τους. Επίσης, το φαινόμενο της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, κατά την άποψη των ερωτωμένων, είναι έντονο στις μικρές επιχειρήσεις και ακόμα περισσότερο στις μικρές επιχειρήσεις της περιφέρειας. Η ένταση του φαινομένου αποδίδεται και στο γεγονός ότι, σε πολλές περιοχές, δεν υπάρχουν σωματεία οργανωμένα και δραστήρια τα οποία να παίζουν ένα ρόλο ενεργητικό και να διεκδικούν την τήρηση της νομοθεσίας. Το συναρτούν, την ένταση αυτή δηλαδή και με την αδιαφορία των εργαζομένων για το συνδικαλισμό και την απαξία που υπάρχει γι' αυτόν. Οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι τα μεγάλα ξενοδοχειακά συγκροτήματα αμείβουν το προσωπικό τους συνήθως με καλλίτερους όρους, γιατί έχουν υψηλές τιμές και έσοδα τέτοια που μπορούν να πληρώνουν εξειδικευμένο προσωπικό.

Οι λόγοι παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, κατά την άποψη των ερωτωμένων, σχετίζονται τόσο με την εργοδοτική πλευρά, όσο και με την πλευρά των εργαζομένων. Η εργοδοτική πλευρά, επικαλούμενη την κρίση στην παγκόσμια αγορά, τον έλεγχο των τιμών από τους τουρ οπερέϊτορ, το υψηλό κόστος μισθοδοσίας των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, και τη δυσανάλογη σε σχέση με το κεφάλαιο που έχει επενδυθεί, απόδοση της επιχείρησης, επιδιώκει τη συμπίεση των μισθών με διάφορους τρόπους. Μεταξύ αυτών, αναφέρεται ότι η παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας αποτελεί ένα είδος «μηχανισμού άμυνας», που χρησιμοποιείται για να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα επιβίωσης των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων. Από την άλλη πλευρά, την πλευρά των εργαζομένων, πλην των λόγων που ήδη αναφέρθηκαν, υπάρχουν και λόγοι που σχετίζονται με τον προσπορισμό οφέλους από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Με άλλα λόγια, κάποιοι ερωτώμενοι δίνουν έμφαση στο γεγονός ότι υπάρχουν παραβιάσεις που ωφελούν και τους εργαζόμενους, όπως η αμειβόμενη εργασία πέραν του 5ημέρου η οποία, σε ορισμένες επιχειρήσεις, συνεπάγεται προσαύξηση του μισθού και αύξηση των ημερών ασφάλισης, άρα και του αριθμού των ενσήμων έναντι του συνολικού που απαιτείται για τη συνταξιοδότηση.<sup>9</sup> Και ότι, ως εκ

---

<sup>9</sup> Το κατώτατο όριο ενσήμων για την συνταξιοδότηση των ξενοδοχοϋπαλλήλων είναι 4.500 ένσημα.

τούτου, συναινούν στις παραβιάσεις αυτές, λόγω της αβεβαιότητας και της ρευστότητας που επικρατεί στον κλάδο, ιδίως στις περιοχές όπου η απασχόληση είναι εποχιακή.

Σε συνάρτηση με όσα προαναφέρθηκαν για τη μη εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου μέσα στο οποίο εντάσσεται και η ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι η ισότητα των αμοιβών δεν τίθεται εδώ ως τέτοια, γιατί η εμπειρική διερεύνηση του ζητήματος οδήγησε στην ανάδειξη ενός άλλου ζητήματος, που είναι η μη εφαρμογή της υπάρχουσας εργατικής νομοθεσίας ως προς τις αμοιβές. Αυτή η μη εφαρμογή φαίνεται ότι πλήττει περισσότερο τις γυναίκες ως πιο ευάλωτες κατηγορίες εργατικού δυναμικού και δημιουργεί νέες άτυπες μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων την έκταση και το εύρος των οποίων είναι δύσκολο να προσδιορίσουμε, γιατί η διερεύνησή μας περιορίζεται στο επίπεδο των ενδείξεων.

## **5. Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους**

Ενώ αφετηρία της διερεύνησής μας υπήρξε το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο, η επαφή με τους εκπροσώπους των συλλογικών φορέων και των τριών ομάδων ανέδειξε τη σημασία κάποιων παραγόντων ως προς τη διατήρηση της ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων στον ξενοδοχειακό κλάδο και κατ' επέκταση και την διατήρηση και αναπαραγωγή μισθολογικών ανισοτήτων. Αναλυτικότερα τέτοιοι παράγοντες είναι:

### ***α. Η εκπαίδευση των γυναικών***

Σύμφωνα με τις απόψεις των ερωτωμένων η πλειοψηφία των γυναικών που απασχολούνται στον ξενοδοχειακό κλάδο είναι ανειδίκευτες, χωρίς κάποια τουριστική εκπαίδευση. Ως εκ τούτου απασχολούνται σε θέσεις που ανήκουν στη χαμηλή μισθολογική κλίμακα, ούτε και δικαιούνται εκπαιδευτικά επιδόματα τα οποία προσαυξάνουν το μισθό τους. Βεβαίως, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται αύξηση των εκπαιδευμένων γυναικών στο σύνολο των γυναικών που απασχολούνται στα ξενοδοχεία, αλλά όχι τέτοια που να αλλάζει σημαντικά τη συνολική εικόνα για τις αμοιβές των γυναικών.

Σε ό,τι αφορά την επίδραση της εκπαίδευσης ως προς τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, φαίνεται ότι βρισκόμαστε σε

μεταβατική φάση, φάση που σχετίζεται με τη γενικότερη προοπτική απορρόφησης αποφοίτων τουριστικών σχολών στον κλάδο των ξενοδοχείων.

### ***β. Η πρόσληψη των γυναικών***

Οι ερωτώμενοι της δεύτερης και της τρίτης ομάδας, εκπρόσωποι φορέων του τουριστικού τομέα και του ξενοδοχειακού κλάδου, συμφωνούν στην άποψη ότι η σύγχρονη τάση στον κλάδο είναι να προτιμούν οι εργοδότες να προσλάβουν γυναίκες, γιατί τις θεωρούν πιο κατάλληλες για την παροχή υπηρεσιών φιλοξενίας. Οι λόγοι που προτιμώνται οι γυναίκες είναι, όπως αναφέρεται, ότι «έχουν ελκυστική παρουσία», ξέρουν να χαμογελούν, είναι πιο περιποιημένες, είναι ευχάριστες, κεφάτες, νόστιμες», ότι είναι δηλαδή ένα προσωπικό «καλλωπισμένο και ευγενικό» που κάνει τον πελάτη «να νοιώθει σαν σπίτι του». Μάλιστα οι γυναίκες εκπρόσωποι φορέων τονίζουν ότι είναι τα ξενοδοχεία επαγγέλματα που αποζητούν τις γυναίκες, γιατί οι γυναίκες ξέρουν να φέρονται ως οικοδέσποινες. Αναφέρουν ότι και οι γυναίκες επιχειρηματίες προτιμούν να προσλάβουν γυναίκες γιατί τις θεωρούν «πρακτικές, αποτελεσματικές, οργανωτικές». Εκτός αυτών προέχει, να είναι «νέες, φρέσκες, με καλή νοοτροπία».

Η εμπειρική μας διερεύνηση κατέγραψε, λοιπόν, τάσεις προτίμησης γυναικών έναντι των ανδρών κατά την πρόσληψη, οι οποίες εκ πρώτης όψεως μπορούν να μεταφραστούν σε όρους αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο, γεγονός θετικό και ενδιαφέρον να εξεταστεί από την άποψη της ποιότητας παροχής υπηρεσιών. Εκείνο, όμως, που προβληματίζει τον εξωτερικό παρατηρητή είναι ορισμένα από τα κριτήρια με βάση τα οποία γίνεται διάκριση υπέρ των γυναικών. Ένα βασικό κριτήριο είναι σαφώς η εμφάνιση, κριτήριο το οποίο στην ουσία αποτελεί διάκριση σε βάρος των γυναικών, αφού τις αντιμετωπίζει στο επίπεδο της εξωτερικής εικόνας και όχι των ικανοτήτων. Είναι κριτήριο που παραπέμπει στη γυναίκα και την εμφάνισή της ως αντικείμενο κατανάλωσης. Ένα εξίσου σημαντικό κριτήριο είναι το νεαρό της ηλικίας, κριτήριο το οποίο στην ουσία εμπεριέχει μια υποκρυπτόμενη διάκριση, τη διάκριση σε βάρος των γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας που είναι παντρεμένες και μητέρες. Πρόσθετα κριτήρια ικανότητας, όπως αυτά που παραπέμπουν στο ρόλο της ως οικοδέσποινας, λειτουργούν και πάλι στην ουσία σε βάρος των γυναικών, γιατί αναπαράγουν στο χώρο εργασίας παλαιά στερεότυπα για τους ρόλους

των δύο φύλων και καθηλώνουν τις γυναίκες, ήδη από την πρόσληψή τους, σε θέσεις που προσιδιάζουν σ' αυτούς τους ρόλους.

Έτσι, τα κριτήρια πρόσληψης παίζουν πολύ βασικό ρόλο στη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος των γυναικών, γιατί μέσω αυτών περιγράφεται καταρχήν το προφίλ του εργαζόμενου που αναζητείται και, στη συνέχεια, αξιολογείται η καταλληλότητά του γι' αυτή τη θέση. Όταν τα κριτήρια αυτά εμπεριέχουν διακρίσεις που είναι ουσιαστικά σε βάρος των γυναικών οδηγούμαστε στην πρόσληψη γυναικών σε θέσεις που τοποθετούνται χαμηλότερα στην κλίμακα των θέσεων εργασίας μέσα στα ξενοδοχεία και άρα έχουν χαμηλότερες αποδοχές.

### ***γ. Οι θέσεις που κατέχουν οι γυναίκες στα Ξενοδοχεία***

Οι ερωτώμενοι των ίδιων ομάδων, της δεύτερης και της τρίτης, αναφέρουν ότι υπάρχει στα ξενοδοχεία διάκριση των θέσεων κατά φύλο. Υπάρχουν αμιγώς γυναικείες θέσεις (όπως καμαριέρα, προϊσταμένη ορόφων, λαντζέρισσα) και αμιγώς αντρικές (όπως μάγειροι και μαιτρ). Ο διαχωρισμός αυτός είναι τόσο έντονος, ώστε να μην μπορεί κανείς να διανοηθεί άντρες στις γυναικείες θέσεις και αντίστροφα. Όπως υπάρχουν και θέσεις που ήταν παραδοσιακά αντρικές, στις οποίες σήμερα παρατηρείται αύξηση του αριθμού των γυναικών (θέσεις στο λογιστήριο, στη ρεσεψιόν, στα εστιατόρια). Σύμφωνα με την άποψη ενός ερωτώμενου δεν υπάρχει ζήτημα ισότητας των φύλων ως προς τις θέσεις, αλλά ζήτημα αριθμητικής υστέρησης σε ορισμένες θέσεις.

Σε ό,τι αφορά την επίδραση που έχουν οι θέσεις των γυναικών στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών πρέπει να παρατηρήσουμε ότι αυτές παίζουν σημαντικό ρόλο στο μέτρο που σχετίζονται τις μέσες και με χαμηλές κατηγορίες της ιεραρχίας των θέσεων. Όσο αυξάνεται ο αριθμός των γυναικών σε σχέση με τον αντίστοιχο αριθμό ανδρών που καταλαμβάνουν θέσεις με υψηλότερους μισθούς, τόσο θα μειώνεται το χάσμα. Φαίνεται ότι υπάρχει μια τέτοια τάση, της οποίας όμως την έκταση δεν είναι σε θέση η παρούσα διερεύνηση να τεκμηριώσει.

### ***δ. Επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού***

Η επιμόρφωση του προσωπικού είναι ένα θέμα που θίγουν οι ερωτώμενοι πολύ λίγο. Από τα λεγόμενα των ερωτωμένων της δεύτερης και τρίτης ομάδας, συνάγεται ότι

επιμόρφωση προσωπικού γίνεται σε περιορισμένη κλίμακα, κυρίως σε προσωπικό των τμημάτων που εκσυγχρονίζονται λόγω της χρήσης νέων τεχνολογιών. Διαφαίνεται, επίσης, η τάση να περιορίζεται η επιμόρφωση στην εσωτερική κλίμακα των ξενοδοχείων, δηλαδή οι προϊστάμενοι τμημάτων να αναλαμβάνουν την επιμόρφωση του προσωπικού των τμημάτων αυτών, για λόγους που σχετίζονται με τη συμπίεση του κόστους λειτουργίας των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων.

Εάν όντως η επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού υπόκειται σε τέτοιους περιορισμούς και εάν υποθέσει κανείς ότι δεν απευθύνεται στο προσωπικό των χαμηλών θέσεων, τότε καταλήγει στη διαπίστωση ότι ο παράγοντας επιμόρφωση μόνο θεωρητικά θα μπορούσε να επηρεάσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Γιατί στην πράξη η επιμόρφωση αυτή δεν είναι γνωστό αν και κατά πόσο αποτελεί μέρος και στοιχείο της εξέλιξης του προσωπικού γενικά, και της μισθολογικής εξέλιξης ειδικότερα.

#### ***ε. Εξέλιξη του γυναικείου προσωπικού.***

Σύμφωνα με τις απόψεις των ερωτωμένων της δεύτερης και τρίτης ομάδας εκπροσώπων φορέων του τουριστικού τομέα και του ξενοδοχειακού κλάδου, η εξέλιξη των γυναικών υπάρχει στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, παρά το γεγονός ότι ο χώρος είναι ανδροκρατούμενος και δεν προωθεί τις γυναίκες. Γυναίκες προωθούν περισσότερο οι γυναίκες επιχειρηματίες. Πάντως οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις θεωρούν ως ανασταλτικό παράγοντα αυτής της εξέλιξης την ύπαρξη οικογένειας. Συγκεκριμένα κάποιοι ερωτώμενοι αναφέρουν ότι, λόγω γάμου και παιδιών, οι εργαζόμενες παραμελούν τη δουλειά τους με αποτέλεσμα να μειώνεται η εργασιακή τους απόδοση. Ή και να εγκαταλείπουν τον επαγγελματικό χώρο. Επίσης, ότι, λόγω των αδειών τοκετού και λοχείας, ιδίως σε περιόδους αιχμής, αφήνουν τις επιχειρήσεις ακάλυπτες. Ως εκ τούτου οι επιχειρήσεις προωθούν διστακτικά τις γυναίκες και κυρίως αυτές που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Μάλιστα η ύπαρξη οικογένειας χαρακτηρίζεται ως «ελάττωμα» ως προς την εξέλιξη των γυναικών στο χώρο και ως παράγων που διαφοροποιεί την αρχική θετική επαγγελματική τους εικόνα. Οι γυναίκες ως εργαζόμενες «χαλάνε», όπως αναφέρεται, όταν παντρευτούν και κάνουν παιδιά. Αλλά ως ανασταλτικός παράγοντας της εξέλιξης των γυναικών σε υψηλότερες θέσεις του ξενοδοχειακού κλάδου αναφέρεται και η άρνηση των ίδιων των γυναικών να

δεχτούν τέτοιες θέσεις. Οι λόγοι είναι ότι δεν επιθυμούν τα μακρά ωράρια και την απρόβλεπτη, πολλές φορές, απασχόληση που συνεπάγονται οι διευθυντικές θέσεις, ούτε και τη νυχτερινή απασχόληση. Έτσι, στις διευθυντικές θέσεις των ξενοδοχείων υπάρχουν λίγες γυναίκες, εκ των οποίων πολλές είναι και ιδιοκτήτριες. Μάλιστα από μια ερωτώμενη γυναίκα επισημαίνεται η δυσκολία αναγνώρισης και καταξίωσης των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις.

Σε ό,τι αφορά λοιπόν την επίδραση που έχει η εξέλιξη των γυναικών στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι, θεωρητικά τουλάχιστον, έχει άμεση επίδραση, γιατί συνεπάγεται και βελτίωση των αποδοχών τους. Όμως, στην πράξη, οι δυσκολίες και οι ανασταλτικοί παράγοντες είναι τέτοιοι, ώστε η εξέλιξη αυτή να γίνεται με αργούς ρυθμούς. Όσοι πιο αργοί είναι αυτοί οι ρυθμοί, τόσο οι ανισότητες των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών που οφείλονται σε διαφορά θέσεων θα παραμείνουν. Και βέβαια, όσο η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής παραμένει για τον ξενοδοχειακό κλάδο ένα δύσκολο ζητούμενο, λόγω των ιδιοτεροτήτων της απασχόλησης σ' αυτόν, τόσο οι οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών θα παραμένουν ανασταλτικός παράγοντας της εξέλιξής τους.

#### ***στ. Η σύναψη ελεύθερων συμφωνιών ως προς τις αμοιβές***

Όπως αναφέρουν ερωτώμενοι της πρώτης και της τρίτης ομάδας, στον κλάδο των ξενοδοχείων, συνάπτονται και ελεύθερες συμφωνίες ως προς τις αμοιβές, οι οποίες αφορούν τις αμοιβές διευθυντικών στελεχών ή προϊσταμένων τμημάτων, πέραν και υπεράνω του προβλεπόμενου νόμιμου ορίου. Αν και είναι δύσκολο να υπάρξουν στοιχεία για τη διαφοροποίηση αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι ερωτώμενοι αυτοί εικάζουν ότι, και στην περίπτωση αυτή, αναπαράγονται διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Εικάζουν, δηλαδή, ότι συνάπτονται ευνοϊκές συμφωνίες υπέρ των ανδρών, οι οποίες μεταθέτουν το ζήτημα της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων πέραν του ισχύοντος νομικού πλαισίου και το τοποθετούν στο πλαίσιο των συναλλακτικών ηθών της αγοράς εργασίας, όπου φαίνεται ότι επιβιώνουν και αναπαράγονται οι ίδιες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

Εικάζεται, λοιπόν, ότι η σύναψη ελεύθερων συμφωνιών ως προς τις αμοιβές είναι ένας ακόμα παράγοντας που διατηρεί ή και επιτείνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο.

#### ***ζ. Η ταυτόχρονη κάλυψη πολλών ειδικοτήτων από τον ίδιο εργαζόμενο***

Οι ερωτώμενοι της πρώτης ομάδας και της τρίτης ομάδας αναφέρονται, επίσης, σε μία εργοδοτική πρακτική που εφαρμόζεται συνήθως στις μικρές επιχειρήσεις και αφορά κυρίως γυναίκες. Πρόκειται για την κάλυψη αναγκών και άλλων ειδικοτήτων από τον ίδιο εργαζόμενο, πέραν αυτής για την οποία προσελήφθη. Δηλαδή ο ίδιος εργαζόμενος υποκαθιστά δύο ή περισσότερα άτομα (π.χ. σερβιτόρα, καθαρίστρια και καμαριέρα ταυτόχρονα). Είναι πρακτική μείωσης του κόστους των επιχειρήσεων μέσω της συμπίεσης των μισθών.

Στο επίπεδο της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών, αν υποθέσει κανείς ότι η πρακτική αυτή αφορά περισσότερο τις γυναίκες του κλάδου, οδηγούμαστε στη δυσάρεστη διαπίστωση ότι το μισθολογικό χάσμα όχι μόνο δεν μειώνεται, αλλά αυξάνεται, εφόσον με τον ίδιο μισθό η ίδια εργαζόμενη καλύπτει τις ανάγκες πολλών ειδικοτήτων. Υφίσταται, δηλαδή, τις συνέπειες και το κόστος της μείωσης του προσωπικού και της συμπίεσης των μισθών όσων παραμένουν. Υφίστανται την επίδραση ενός ακόμα παράγοντα που επιδεινώνει το υπάρχον μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων.

Οι παράγοντες που προαναφέρθηκαν, στο μέτρο που εμπεριέχουν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών σαφώς επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και κατ' επέκταση τις αμοιβές τους. Βεβαίως για να σταθμίσει κανείς το βαθμό επίδρασής τους πρέπει να είναι σε θέση να έχει ακριβή εικόνα για τις εργοδοτικές πρακτικές σε σχέση με όλα τα ζητήματα που θίχτηκαν, ειδικότερα σε σχέση με το γυναικείο προσωπικό. Εικάζουμε ότι η αγορά εργασίας του ξενοδοχειακού κλάδου εξακολουθεί να διατηρεί δομές και να εμπεριέχει πρακτικές που αναπαράγουν την ανισότητα στις αμοιβές. Βεβαίως, όσα προαναφέρθηκαν δεν αφορούν πάντα μόνον τις γυναίκες του κλάδου. Εικάζουμε όμως και πάλι ότι οι γυναίκες του κλάδου παραμένουν πιο ευάλωτες στις παλαιές και νέες εργοδοτικές πρακτικές μείωσης του κόστους λειτουργίας των επιχειρήσεων.

## **6. Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών**

Η διερεύνηση μας έδειξε ότι τις αμοιβές ανδρών και γυναικών στον κλάδο των Ξενοδοχείων καθορίζουν, πέραν του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου και των παραγόντων διατήρησης της ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων, και κάποιοι άλλοι γενικότεροι παράγοντες, η σημασία των οποίων δεν είναι εκ πρώτης όψεως ορατή ως προς το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών. Αναλυτικότερα τέτοιοι παράγοντες είναι:

### ***α. Οι νέες μορφές απασχόλησης προσωπικού στα ξενοδοχεία πέραν των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων. Εργολαβίες.***

Ερωτώμενοι της πρώτης ομάδας αναφέρονται στην άνθιση των εργολαβιών στον κλάδο των ξενοδοχείων. Οι εργοδότες αναθέτουν σε εργολάβους ορισμένες εργασίες του ξενοδοχείου (π.χ. καθαριότητα) οι οποίοι και απασχολούν προσωπικό με μειωμένες συνήθως αμοιβές. Το προσωπικό αυτό υποκαθιστά προσωπικό που θα κάλυπτε κανονικές θέσεις, αμείβεται εκτός της κλαδικής συλλογικής σύμβασης, στην καλλίτερη περίπτωση βάσει της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, και βρίσκεται εκτός ελέγχου εφόσον δεν σχετίζεται με τον ξενοδοχειακό χώρο. Πολύ συχνά πρόκειται για γυναικείο προσωπικό.

Οι εργολαβίες εικάζουμε ότι λειτουργούν, ως ένας παράγοντας που επηρεάζει τις αμοιβές του ξενοδοχειακού προσωπικού και ειδικότερα του γυναικείου. Υπενθυμίζουν στους εργαζόμενους ότι υπάρχουν άλλες κατηγορίες εργαζομένων, εκτός ξενοδοχείων, που μπορούν να τους αντικαταστήσουν, οι οποίες λειτουργούν έμμεσα ως μοχλός πίεσης, κατά τις ατομικές διαπραγματεύσεις των μισθών ή κατά τις περιπτώσεις όπου εκφράζονται διαμαρτυρίες ή εγείρονται απαιτήσεις για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Η πίεση αυτή εικάζουμε ότι είναι εντονότερη στις γυναίκες, γιατί το προσωπικό που απασχολούν οι εργολάβοι σε ορισμένους τομείς είναι καθαρά γυναικείο. Κατ' επέκταση οι εργαζόμενες στον ξενοδοχειακό κλάδο εικάζουμε ότι αναγκάζονται πιο εύκολα να δεχτούν παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας ή συμφωνίες να αμειφθούν κάτω από τα προβλεπόμενα όρια, οι οποίες και μειώνουν το μισθό τους. Κατ' αυτό τον τρόπο πιέζονται να αποδεχτούν εκ των πραγμάτων τη



διατήρηση ή και διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος που τις χωρίζει από τις αμοιβές των ανδρών.

### ***β. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στα Ξενοδοχεία***

Οι ερωτώμενοι δεν αναφέρονται ιδιαίτερα στο θέμα της απασχόλησης αλλοδαπών στον κλάδο. Ωστόσο παρατηρούν ότι υπάρχει απασχόληση αλλοδαπών δύο κατηγοριών. Στην πρώτη κατηγορία, που είναι κατηγορία ειδικευμένου προσωπικού υψηλών θέσεων (Διευθυντές ξενοδοχείων, chefs κ.λπ.) υπάγονται κυρίως αλλοδαποί από τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, οι οποίοι ως φαίνεται δεν προτιμούν την Ελλάδα λόγω των χαμηλότερων μισθών σε σύγκριση με τους αντίστοιχους ευρωπαϊκούς. Στη δεύτερη περίπτωση, που είναι κατηγορία ανειδίκευτου προσωπικού χαμηλών θέσεων, υπάγονται κυρίως αλλοδαποί από την Ανατολική Ευρώπη. Για τη δεύτερη κατηγορία, οι ερωτώμενοι σημειώνουν ότι έχει χαμηλούς μισθούς και υφίσταται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας και ότι λειτουργεί ανταγωνιστικά προς τους Έλληνες εργαζόμενους και κυρίως προς τις Ελληνίδες.

Η απασχόληση αλλοδαπών στα Ξενοδοχεία λειτουργεί, λοιπόν, ως ένας ακόμα μοχλός πίεσης του εγχώριου εργατικού δυναμικού και ιδιαίτερα του γυναικείου, που θυμίζει ανά πάσα στιγμή στους εργαζόμενους ότι είναι αντικαταστατοί. Υπό την επήρεια και αυτού του παράγοντα, οι ατομικές διαπραγματεύσεις μισθών, οι εργατικές διαφορές, οι διεκδικήσεις και η δικαίωση των διεκδικήσεων τελούν υπό τη σκιά του φόβου της ανεργίας. Ειδικότερα, εικάζουμε ότι οι γυναίκες του κλάδου, όπως και προηγουμένως αναφέρθηκε, και μάλιστα οι γυναίκες των χαμηλών θέσεων υπό την πίεση που τους ασκεί η απασχόληση αλλοδαπών γυναικών στο χώρο τους είναι πιο επιρρεπείς στο να δεχτούν μειώσεις ή περικοπές των μισθών τους. Μειώσεις και περικοπές που διατηρούν και αναπαράγουν το υπάρχον μισθολογικό χάσμα.

### ***γ. Η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών***

Οι ερωτώμενοι της δεύτερης και τρίτης ομάδας αναφέρονται στην απασχόληση ασκουμένων φοιτητών και σπουδαστών των τουριστικών σχολών στο πλαίσιο της πρακτικής τους άσκησης, απασχόληση που επιχορηγείται από τον ΟΑΕΔ και που συνεπάγεται για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις μειωμένη μισθοδοσία. Οι φοιτητές αυτοί, όπως σημειώνουν κάποιοι ερωτώμενοι, καλύπτουν θέσεις εργαζομένων, κυρίως

κατά τη θερινή περίοδο που υπάρχει αύξηση του τουρισμού. Η απασχόληση σπουδαστών στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης αφορά και σπουδαστές άλλων ευρωπαϊκών χωρών, οι οποίοι έρχονται στην Ελλάδα κατά τους θερινούς μήνες.

Και η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών, στο μέτρο που χρησιμοποιείται ως πρακτική μείωσης του κόστους λειτουργίας των ξενοδοχείων, εικάζουμε ότι μπορεί ν' αποτελέσει ένα ακόμα μοχλό πίεσης για τους απασχολούμενους στον κλάδο, κυρίως αυτούς οι οποίοι είναι αντικαταστατοί από τους ασκούμενους και ειδικευόμενους σπουδαστές. Εικάζουμε ότι και, στην περίπτωση του γυναικείου προσωπικού, ανάλογα με τις θέσεις που καταλαμβάνονται, μπορεί να αποτελέσει ένα ακόμα παράγοντα που μπορεί να οδηγήσει σε συμβιβασμούς ή υποχωρήσεις περί την αμοιβή. Σε συμβιβασμούς και υποχωρήσεις που επιτείνουν το υπάρχον μισθολογικό χάσμα.

## **7. Σύνοψη**

Η εικόνα που διαμορφώθηκε, μέσω των απόψεων που διατύπωσαν εκπρόσωποι φορέων πανελληνίας κλίμακας, για το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ότι η ισότητα αμοιβών στην πράξη δεν μπορεί να υπάρξει εφόσον γίνονται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας που επηρεάζουν αρνητικά και τις αμοιβές των γυναικών του κλάδου, επιτείνοντας έτσι το ήδη διαπιστωμένο μισθολογικό χάσμα. Παράγοντες όπως, η εκπαίδευση, τα κριτήρια πρόσληψης και εξέλιξης γυναικών στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, η επιμόρφωση, η σύναψη ελεύθερων συμφωνιών ως προς τις αμοιβές, καθώς πρακτικές μείωσης του κόστους, όπως η ταυτόχρονη κάλυψη πολλών ειδικοτήτων από τον ίδιο εργαζόμενο, δεν φαίνεται να συμβάλλουν στη μείωση αυτού του χάσματος, αλλά μάλλον στην αύξησή του σε ορισμένες περιπτώσεις, εφόσον δεν συμβάλλουν στη μείωση της ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Τέλος, γενικότεροι παράγοντες, όπως οι νέες μορφές απασχόλησης προσωπικού στα Ξενοδοχεία πέραν των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων (εργολαβίες), η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού και η απασχόληση ασκουμένων σπουδαστών επηρεάζουν τις αμοιβές των γυναικών, εφόσον λειτουργούν ως μοχλοί πίεσης για τη σύναψη μισθολογικών συμφωνιών δυσμενών για τις γυναίκες ή για την αποδοχή παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας χωρίς διαμαρτυρίες και καταγγελίες. Το γυναικείο εργατικό δυναμικό ως πιο ευάλωτο στην ανεργία υφίσταται λοιπόν

εντονότερα και τις συνέπειες που επικρατούν στην τουριστική αγορά εργασίας, συνέπειες που αντανακλώνται και στις μισθολογικές διαφορές σε βάρος τους.

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:**

**Η ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΧΗ ΤΗΣ  
ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΑΣ.**

**ΑΠΟΨΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΟΠΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ**

## 1. Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτωμένων

Στην περίπτωση της περιοχής της πρωτεύουσας, επικράτησε ως προς την επιλογή του πληθυσμού της έρευνας το σκεπτικό να επικεντρώσουμε το ενδιαφέρον μας σε συλλογικούς φορείς το αντικείμενο δραστηριοποίησης των οποίων άπτεται άμεσα του ξενοδοχειακού κλάδου. Στραφήκαμε προς τις επαγγελματικές ενώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, με στόχο να αξιοποιήσουμε την επαγγελματική και συνδικαλιστική εμπειρία εκπροσώπων της διοίκησής τους ή προσώπων, που λόγω της θέσης τους στους φορείς αυτούς, έχουν άμεση εποπτεία του ξενοδοχειακού κλάδου. Βασικό κριτήριο της ομαδοποίησης των προσώπων που επιλέξαμε, τα οποία προέρχονται από διαφορετικούς φορείς, ήταν το γεγονός ότι ανήκουν σε φορείς το αντικείμενο δραστηριοποίησης των οποίων οριοθετείται γεωγραφικά εντός της περιοχής της πρωτεύουσας.

Στην κατηγορία αυτή ερωτωμένων ανήκουν τρεις ομάδες εκπροσώπων οι οποίοι έχουν τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει εκπροσώπους εργοδοτικών φορέων του ξενοδοχειακού κλάδου, οι οποίοι έχουν ειδικές σπουδές στον Τουρισμό μόνο σε μία περίπτωση. Ανήκουν στην ομάδα ηλικιών 45-55 ετών και είναι άνδρες. Διαθέτουν μακρά εμπειρία, λόγω της μακρόχρονης ενασχόλησής τους με τον κλάδο αυτό, λόγω της ιδιοκτησίας ξενοδοχείων, λόγω επαγγελματικής δραστηριότητας, αλλά και λόγω δραστηριοποίησης στο πλαίσιο εργοδοτικού φορέα της περιοχής της πρωτεύουσας, σε θέσεις διοικητικού συμβουλίου ή σε διευθυντικές θέσεις.
- Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει μόνον έναν εκπρόσωπο φορέα διευθυντών του Ξενοδοχειακού κλάδου, ο οποίος έχει κάνει γενικές και ειδικές τουριστικές σπουδές στην Ελλάδα και το εξωτερικό, ανήκει στην ομάδα ηλικιών 45-55 ετών και είναι άνδρας. Αντλεί τη μακρά εμπειρία του από τη μακρόχρονη επαγγελματική δραστηριοποίησή του στον κλάδο των Ξενοδοχείων και από τη σχετικά πρόσφατη ενεργοποίησή του στο διοικητικό συμβούλιο του φορέα αυτού.
- Η τρίτη ομάδα περιλαμβάνει εκπροσώπους φορέων εργαζομένων στον Ξενοδοχειακό κλάδο. Οι εκπρόσωποι αυτοί είναι στη μεγάλη τους πλειοψηφία, απόφοιτοι τουριστικών σχολών (βασικής ή ταχύρρυθμης εκπαίδευσης), και τμήμα

συναφών σχολών (Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων των ΤΕΙ). Λίγοι είναι αυτοί που έχουν αποφοιτήσει από μη σχετικές σχολές (Σχολή Ψυκτικών). Ανήκουν στην ομάδα ηλικίας 45-55 ετών και είναι άνδρες, πλην δύο γυναικών σε σύνολο 12 εκπροσώπων. Αντλούν την εμπειρία τους από τη μακρόχρονη επαγγελματική τους απασχόληση στον κλάδο σε θέσεις σερβιτόρων ή τεχνικού προσωπικού ή λογιστηρίου ή προϊσταμένης ορόφων, αλλά και από τη μακρόχρονη συνδικαλιστική τους πορεία ως απλών μελών, αλλά και ως μελών διοικητικών συμβουλίων, κλαδικών σωματείων της πρωτεύουσας. Μάλιστα πολλοί από αυτούς έχουν διατελέσει επανειλημμένα πρόεδροι ή γραμματείς αυτών των σωματείων. Επιπλέον, αρκετοί είναι αυτοί που είναι σήμερα μέλη του διοικητικού συμβουλίου της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων. Όπως ήδη αναφέρθηκε, προτιμήσαμε να αξιοποιήσουμε την εμπειρία τους που συνδέεται κατά κύριο λόγο με την περιοχή όπου εδρεύει το πρωτοβάθμιο σωματείο στο οποίο ανήκουν, στη συγκεκριμένη περίπτωση στην περιοχή της πρωτεύουσας.

## **2. Χαρακτηριστικά των φορέων**

Οι φορείς που έχουν ομαδοποιηθεί εδώ οριοθετούν τη δραστηριότητά τους εντός της περιοχής της πρωτεύουσας. Πρόκειται για τις ακόλουθες τρεις ομάδες: Στην *πρώτη* ομάδα ανήκει η Ένωση Ξενοδόχων Αττικής, στη *δεύτερη* ο Σύλλογος Διευθυντών Ξενοδοχείων Αθηνών, ενώ στην *τρίτη* ομάδα περιλαμβάνονται δώδεκα (12) σωματεία. Πρόκειται για τα σωματεία έντεκα (11) μεγάλων ξενοδοχείων της περιοχής πρωτεύουσας (Χίλτον, Athens Plaza, Ομίλου Μαντωνανάκη – πρώην Xenia, Χανδρής, Intercontinental, Caravel, Ledra Marriott, Αστέρας, Holiday Inn, M. Βρετάνια, Mont Parnes) και για το Σωματείο Μαγειρών και λοιπού προσωπικού κουζίνας Αθήνας.

Η καταγραφή του αριθμού των μελών των συλλογικών φορέων που προαναφέρθηκαν κατά φύλο έδωσε την ακόλουθη εικόνα: Στον εργοδοτικό φορέα της περιοχής της πρωτεύουσας, μόνο το 10% των μελών είναι γυναίκες. Επίσης στο φορέα των διευθυντών, το ποσοστό των γυναικών είναι πολύ μικρό χωρίς ν' αναφερθεί ο ακριβής αριθμός. Αντιθέτως τα περισσότερα σωματεία εργαζομένων στα ξενοδοχεία οι γυναίκες υπερτερούν, αντιπροσωπεύουν το 50-70% του εγγεγραμμένου στα σωματεία

προσωπικού. Εξαίρεση αποτελούν τα σωματεία των εργαζομένων στο Χίλτον, όπου οι γυναίκες αντιστοιχούν στο 33% του συνόλου των μελών και το Σωματείο Μαγείρων και λοιπού προσωπικού κουζίνας Αθήνας, όπου γυναίκες είναι μόνο το 25% του συνόλου των μελών. Έτσι εικάζουμε ότι η καταγραφή αυτή απεικονίζει σε μεγάλο ίσως βαθμό δύο σημαντικές τάσεις της συμμετοχής των γυναικών στην τουριστική αγορά εργασίας της περιοχής της πρωτεύουσας. Η πρώτη τάση εκφράζει τη μικρή τους συμμετοχή σ' αυτή την αγορά ως εργοδοτριών, δηλαδή ιδιοκτητριών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων και ως διευθυντριών ξενοδοχείων. Η δεύτερη τάση απεικονίζει την αυξημένη συμμετοχή τους σ' αυτή την αγορά ως μισθωτών που παρέχουν εργασία σε μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες.

Σ' ένα άλλο επίπεδο η καταγραφή αυτή επεδίωξε να απεικονίσει τη συμμετοχή γυναικών στο διοικητικό συμβούλιο των φορέων. Η εικόνα που προέκυψε είναι η ακόλουθη: Στον εργοδοτικό φορέα της περιοχής της πρωτεύουσας, δεν υπάρχει καμμία γυναίκα στο διοικητικό συμβούλιο, ενώ στο φορέα των διευθυντών μόνον μία (1), ενώ στα σωματεία των εργαζομένων είναι από μία έως δύο (1-2) σε επταμελή ή εννεαμελή ή και πολυπληθέστερα διοικητικά συμβούλια. Εξαίρεση αποτελεί το σωματείο εργαζομένων στον Αστέρα, όπου γυναίκες είναι τέσσερα (4) μέλη του δεκαπενταμελούς διοικητικού συμβουλίου του. Η καταγραφή αυτή δείχνει ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια του εργοδοτικού φορέα και του φορέα των διευθυντών είναι πολύ μικρή μεν, αλλά βρίσκεται σε κάποια αναλογία με το μικρό αριθμό γυναικών μελών των αντίστοιχων φορέων. Δεν ισχύει, όμως, το ίδιο για την περίπτωση των φορέων των εργαζομένων. Είναι φανερό ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά αυτά συμβούλια είναι δυσανάλογη με τα μεγάλα ποσοστά συμμετοχής τους, ως μελών, στα σωματεία του κλάδου των Ξενοδοχείων. Ως εκ τούτου, όχι μόνο ο εργοδοτικός χώρος είναι ανδροκρατούμενος σε επίπεδο συνδικαλιστικό, αλλά και ο χώρος των εργαζομένων, πράγμα το οποίο έχει προφανώς επιπτώσεις και στον τρόπο με τον οποίο τίθενται τα ζητήματα ισότητας των δύο φύλων, στο μέτρο που αυτά απασχολούν τους φορείς εργοδοτών και εργαζομένων.

### 3. Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών

Οι ερωτώμενοι του εργοδοτικού φορέα δεν κάνουν καμμία αναφορά στο πλαίσιο αυτό, ενώ ο εκπρόσωπος του φορέα των Διευθυντών αναφέρει ότι οι αμοιβές των διευθυντών δεν υπάγονται σε κάποια συλλογική σύμβαση, αλλά διαμορφώνονται, κατά περίπτωση, μετά από ελεύθερες διαπραγματεύσεις με την κάθε επιχείρηση. Το φύλο παίζει ρόλο στις διαπραγματεύσεις αυτές, κατά την άποψή του, όμως είναι λίγες οι γυναίκες που ενδιαφέρονται για τις θέσεις διευθυντών ξενοδοχείων. Αναφορά στο υπάρχον πλαίσιο κάνουν όλοι οι εκπρόσωποι φορέων εργαζομένων. Περιγράφουν το πλαίσιο αυτό ως ένα σύνολο που απαρτίζεται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, από μεγάλο αριθμό κλαδικών συλλογικών συμβάσεων πέραν της κλαδικής συλλογικής σύμβασης των ξενοδοχοϋπαλλήλων (οι οποίες στην περίπτωση ενός μεγάλου Ξενοδοχείου ανέρχονται σε 21 διαφορετικές συμβάσεις) και από εσωτερικές συμφωνίες ή συμβάσεις με την εταιρία (οι οποίες προβλέπουν χρονοεπιδόματα, αυξήσεις, διανομή bonus κ.λπ.). Οι εκπρόσωποι φορέων εργαζομένων κάνουν, δηλαδή, λόγο για ένα σύνθετο νομικό πλαίσιο το οποίο αφορά το σύνολο των εργαζομένων στα Ξενοδοχεία της πρωτεύουσας και όχι μόνο τους ξενοδοχοϋπαλλήλους. Κατά την άποψή τους το πλαίσιο αυτό προβλέπει την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών, ακόμα και στο επίπεδο των εσωτερικών συμφωνιών. Το πρόβλημα της ισότητας αμοιβών τίθεται στην πράξη, γιατί όσα προβλέπονται «στα χαρτιά» δεν εφαρμόζονται στην πράξη, όπως υπογραμμίζουν περίπου οι μισοί από αυτούς (5). Μάλιστα αναφέρεται ότι οι συμβάσεις αυτές δεν προβλέπουν τους τρόπους με τους οποίους πρέπει να εφαρμοστούν στην πράξη, καθώς και τους τρόπους ελέγχου της μη εφαρμογής τους. Επίσης, σε μία περίπτωση, τονίζεται από γυναίκα ότι οι συμβάσεις αυτές δεν περιλαμβάνουν ειδικές ρυθμίσεις προστασίας της μητρότητας.

Και στο σημείο αυτό επανέρχεται το ζήτημα του κατακερματισμού του προσωπικού των Ξενοδοχείων σε διάφορες κατηγορίες που υπάγονται σε διαφορετικά νομικά πλαίσια, έτσι ώστε και η διερεύνηση της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον κλάδο αυτό να συναρτάται στην ουσία με την προσέγγιση όλων αυτών των κατηγοριών. Επιπλέον, η σύναψη ειδικών συμβάσεων με τις εταιρίες, σε κάποιες περιπτώσεις μεγάλων ξενοδοχείων, περιπλέκει το εργασιακό νομικό καθεστώς στο οποίο υπάγονται οι εργαζόμενοι σ' αυτά, με την έννοια ότι δημιουργεί



διαφοροποιήσεις αμοιβών ανά επιχείρηση, έτσι ώστε να μην είναι δυνατό ν' αντιμετωπιστεί ο κλάδος των Ξενοδοχείων ως μισθολογικά ενιαίος. Πρόσθετη δυσκολία και ιδιομορφία εμφανίζει ο χώρος των ελεύθερων διαπραγματεύσεων που αφορούν τις αμοιβές των διευθυντών, όπου οι πληροφορίες και τα δεδομένα για την εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών μόνον από μαρτυρίες εντοπισμένες στο χώρο αυτό μπορούν να προέλθουν. Έτσι, εκ των πραγμάτων, η δική μας διερεύνηση ιχνηλατεί το πλαίσιο που διέπει την ισότητα των αμοιβών με βάση τις απόψεις εκπροσώπων φορέων του ξενοδοχειακού κλάδου, οι οποίοι –στο επίπεδο των εργαζομένων- περιορίζονται μόνο σε εκπροσώπους του κατεξοχήν ξενοδοχειακού προσωπικού.

#### **4. Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου**

Τρεις είναι οι τάσεις των απαντήσεων που δίδονται στο ερώτημα κατά πόσον υπάρχει ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πράξη. Η πρώτη τάση συνοψίζει την απάντηση όσων ερωτωμένων θεωρούν ότι υπάρχει ισότητα αμοιβών στην πράξη και συμπεριλαμβάνει τις απόψεις του ενός τρίτου των εκπροσώπων των φορέων της περιοχής της πρωτεύουσας που συμμετέχουν στην έρευνα. Πρόκειται για εκπροσώπους που προέρχονται από τη δεύτερη και τρίτη ομάδα, δηλαδή από φορείς διευθυντών και εργαζομένων. Η δεύτερη τάση εκφράζει την απάντηση όσων ερωτωμένων διατυπώνουν κατηγορηματικά την άποψη ότι δεν υπάρχει ισότητα αμοιβών στην πράξη, αιτιολογώντας την άποψη αυτή ποικιλοτρόπως. Η τρίτη τάση, τέλος, περιλαμβάνει την άποψη όσων ερωτωμένων θεωρούν ότι υπάρχει εφαρμογή ισότητας κατά περίπτωση, ανάλογα με το μέγεθος της ξενοδοχειακής επιχείρησης, τον τύπο απασχόλησης στην τουριστική περιοχή, την οργάνωση των εργαζομένων, την οικονομική κατάσταση του επιχειρηματία, τη φιλοσοφία της επιχείρησης κ.λπ. Η δεύτερη και η τρίτη τάση απαντήσεων προέρχονται από την πρώτη και την τρίτη ομάδα φορέων, δηλαδή τους φορείς εργοδοτών και εργαζομένων.

Το ζήτημα της εφαρμογής της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη συναρτάται και πάλι από τους ερωτώμενους της δεύτερης και τρίτης ομάδας με το ζήτημα της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι η εργατική νομοθεσία εφαρμόζεται στις μεγάλες και οργανωμένες μονάδες και όχι στις

μικρές επιχειρήσεις που δεν έχουν καλή οργάνωση. Επίσης θεωρούν ότι εφαρμόζεται σε τουριστικές περιοχές όπου η απασχόληση δεν είναι εποχιακή (π.χ. Αθήνα) ή είναι μεν εποχιακή, πλην όμως υπάρχει οργάνωση των εργαζομένων σε σωματεία, τα οποία και εποπτεύουν την τήρησή της (π.χ. Ρόδος). Αντιθέτως, εκφράζουν την επιφύλαξη κατά πόσον τηρείται ή τη βεβαιότητα ότι δεν τηρείται στις περιοχές όπου δεν υπάρχουν συλλογικοί φορείς εργαζομένων. Μερικοί ερωτώμενοι κάνουν λόγο για την ύπαρξη ανεπίσημων συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, κυρίως στην περιφέρεια, οι οποίες προβλέπουν αμοιβές κάτω από τα νόμιμα όρια που θέτει το υφιστάμενο πλαίσιο. Οι συμφωνίες αυτές αφορούν και τα δύο φύλα, αλλά συνήθως αδικούν περισσότερο τις γυναίκες. Παρατηρείται το φαινόμενο να υπογράφουν οι εργαζόμενοι στις μισθολογικές καταστάσεις ότι έχουν πάρει τις νόμιμες αποδοχές τους, ενώ στην πραγματικότητα έχουν εισπράξει χρήματα λιγότερα των νομίμων. Επίσης κάποιои άλλοι μιλούν για καταστρατήγηση του νόμιμου ωραρίου και τη μη πληρωμή υπερωριών, για μη χορήγηση επιδομάτων, για απασχόληση τις Κυριακές και τις αργίες, για παραβιάσεις περί την ασφάλιση (π.χ. μειωμένα ένσημα) σε πλήρως απασχολούμενους και καθόλου ένσημα σε μερικώς απασχολούμενους. Στην περιοχή της πρωτεύουσας συχνή είναι η καταστρατήγηση του ωραρίου με υπερωρίες που δεν πληρώνονται, κυρίως στις σερβιτόρες που δουλεύουν και πέραν του δώρου υποκαθιστώντας έτσι ελλείπον προσωπικό. Στο μέτρο που γίνονται καταγγελίες στην Ομοσπονδία και τα σωματεία του κλάδου, γίνονται παρεμβάσεις, έλεγχοι και διαβουλεύσεις με τους εργοδότες. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης των εργοδοτών, γίνεται καταγγελία προς την Επιθεώρηση Εργασίας. Όμως υπογραμμίζεται ότι είναι ελάχιστοι οι εργαζόμενοι που προβαίνουν σε καταγγελίες, γιατί φοβούνται ότι η άμεση αντίδραση των εργοδοτών θα είναι η απόλυση. Φόβος υπάρχει μέσα στις επιχειρήσεις και ως προς τη διατύπωση αιτημάτων και διεκδίκηση νομίμων δικαιωμάτων (π.χ. γονική άδεια), και περισσότερο από τις γυναίκες εργαζόμενες, μήπως η διεκδίκηση αυτή οδηγήσει σε σύγκρουση και έχει δυσάρεστες συνέπειες.

Το φαινόμενο θεωρείται πιο συχνό στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας που κατά την έκφραση κάποιου ερωτώμενου «κάνουν ό,τι θέλουν». Οι λόγοι παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας συναρτώνται και πάλι με την επιχειρηματολογία της εργοδοτικής πλευράς, ότι δηλαδή είναι αυξημένες οι εργοδοτικές εισφορές και βαρύ το κόστος λειτουργίας για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, ιδίως για τις επιχειρήσεις

εποχιακής λειτουργίας, πράγμα που επιβάλλει τη συμπίεση των μισθών ιδιαίτερα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Στο σημείο αυτό διατυπώνεται από ένα ερωτώμενο η άποψη ότι συμπίεσεις των μισθών μέσω παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας δεν είναι αναγκαίες στις μεγάλες επιχειρήσεις, όπου έχουν επινοηθεί άλλοι τρόποι «ανεξέλεγκτης καλυμμένης παρανομίας».

Εντός του πλαισίου της εργατικής νομοθεσίας προβλέπονται και προσαυξήσεις της αμοιβής για απασχόληση κατά τις νυχτερινές ώρες, απασχόληση που, όπως αναφέρουν οι ερωτώμενοι, δεν προτιμούν οι γυναίκες, συνήθως για λόγους οικογενειακούς. Αποτέλεσμα αυτού είναι να προκύπτουν μισθολογικές διαφορές με τους άνδρες που απασχολούνται στις ίδιες θέσεις, όπως για παράδειγμα στη ρεσεψιόν.

Με βάση όσα προαναφέρθηκαν μπορούμε να καταλήξουμε σε κάποιες παρατηρήσεις. Καταρχήν το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, με εξαίρεση την απασχόληση κατά τις νυχτερινές ώρες, τίθεται και πάλι ως ζήτημα παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, που πλήττει τις γυναίκες περισσότερο ως πιο ευάλωτο εργατικό δυναμικό της αγοράς εργασίας του τουριστικού τομέα. Η παραβίαση αυτή οδηγεί και σε σύναψη συμφωνιών κάτω των νομίμων ορίων, όπου εικάζεται ότι αναβιώνει η ανισότητα των αμοιβών σε βάρος των γυναικών την οποία προσπάθησε να καταργήσει η συνταγματική και νομοθετική ρύθμιση του ζητήματος της ισότητας των αμοιβών των δύο φύλων. Καίτοι το φαινόμενο συνδέεται με την εποχιακή απασχόληση σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις σε άλλες περιοχές της Ελλάδας, δεν είναι σαφής η εικόνα της κατάστασης που επικρατεί στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις της Αττικής. Εικάζουμε ότι οι εκπρόσωποι των συλλογικών φορέων που συμμετείχαν στην έρευνα, είτε δεν θέλησαν να θίξουν ζητήματα που αφορούν την Αττική, είτε δεν έχουν επαρκή ενημέρωση και επαφή με το χώρο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Προκύπτει, δηλαδή, το ερώτημα κατά πόσον η περιοχή της πρωτεύουσας εξασφαλίζει καλλίτερους όρους τήρησης της εργατικής νομοθεσίας και, μέσω αυτής, εφαρμογής της ισότητας αμοιβών στην πράξη για τους άνδρες και τις γυναίκες που απασχολούνται στα ξενοδοχεία της περιοχής αυτής.

## **5. Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους**

Η διερεύνησή μας στην περιοχή της πρωτεύουσας ανέδειξε και πάλι παράγοντες που επηρεάζουν έμμεσα τις αμοιβές ανδρών και γυναικών, εφόσον συμβάλλουν στη διατήρηση της ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Οι παράγοντες αυτοί είναι οι εξής:

### ***α. Εκπαίδευση των γυναικών***

Η εκπαίδευση των γυναικών δεν αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει τις αμοιβές τους, όχι γιατί δεν προβλέπεται επίδομα σπουδών, αλλά γιατί οι εργοδότες δεν προτιμούν συνήθως εκπαιδευμένες και μάλιστα στις κατώτερες θέσεις. Όπως αναφέρουν οι περισσότεροι ερωτώμενοι η πρόσληψη εκπαιδευμένων γυναικών θεωρείται από την εργοδοτική πλευρά ότι επιβαρύνει το κόστος της μισθοδοσίας τους με το επίδομα σπουδών,<sup>10</sup> κάτι το οποίο έρχεται σε αντίθεση με τη λογική της συμπίεσης των μισθών. Επειδή, μάλιστα, οι γυναίκες κατά πλειοψηφία καταλαμβάνουν τις κατώτερες θέσεις υπάρχει η τάση να προτιμώνται ανειδίκευτες οι οποίες παίρνουν μικρότερο μισθό. Με εξαίρεση τις θέσεις στο τμήμα υποδοχής (réception) στο τμήμα εξυπηρέτησης πελατών και στο λογιστήριο όπου ζητούνται εκπαιδευμένες. Μερικοί ερωτώμενοι κάνουν διάκριση μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων και αναφέρουν ότι εκπαιδευμένες γυναίκες προσλαμβάνουν κυρίως οι μεγάλες.

Έτσι, σύμφωνα με τα λεγόμενα των πληροφορητών μας, βρισκόμαστε στη μεταβατική φάση κατά την οποία, υπάρχει μεν μεγαλύτερος αριθμός εκπαιδευμένων γυναικών που μπορούν ν' απασχοληθούν στην τουριστική αγορά εργασίας ως απόφοιτες σχολών διαφόρων βαθμίδων, πλην όμως η αγορά αυτή δεν προτιμά, ως φαίνεται, ειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Αποτέλεσμα αυτού εικάζουμε ότι μπορεί να είναι, αφενός μεν η αύξηση του αριθμού των ανέργων ή ετεροαπασχολούμενων γυναικών που έχουν τουριστική εκπαίδευση, αφετέρου δε η διατήρηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο, εφόσον η εισροή καλλίτερα αμειβόμενου προσωπικού είναι βραδεία και μάλλον

---

<sup>10</sup> Το επίδομα αυτό διαφέρει ανάλογα με τη βαθμίδα της τουριστικής εκπαίδευσης. Οι απόφοιτοι ανωτέρων σχολών δικαιούνται επίδομα 15% επί του μισθού τους, οι απόφοιτοι μέσων σχολών 10% και οι απόφοιτοι κατωτέρων 5%.

περιορισμένη στις κατώτερες θέσεις, όπου οι γυναίκες αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία των χαμηλόμισθων εργαζομένων στα Ξενοδοχεία.

### ***β. Η πρόσληψη των γυναικών***

Οι ερωτώμενοι της πρώτης και της τρίτης ομάδας επαναφέρουν στο προσκήνιο την ύπαρξη μιας σύγχρονης τάσης να προσλαμβάνονται στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις γυναίκες «νέες, αμόρφωτες, ελεύθερες (χωρίς υποχρεώσεις) και ωραίες». Η τάση αυτή φαίνεται ότι εκφράζει και τη σύγχρονη άποψη για την προσέλκυση των πελατών των ξενοδοχείων μέσω της «θετικής αίσθησης» και της «συναισθηματικής προσέγγισης» που θεωρείται ίδιο γνώρισμα του γυναικείου φύλου. Σ' ένα άλλο επίπεδο όμως η τάση αυτή είναι η αντανάκλαση μιας πολιτικής συμπίεσης των μισθών, εφόσον μερικές από τις παραπάνω ιδιότητες συνεπάγονται την απουσία των αντιστοίχων επιδομάτων (επίδομα προϋπηρεσίας, σπουδών, γάμου). Βεβαίως, κατά την πρόσληψη παίζουν ρόλο και άλλοι παράγοντες, όπως το είδος της θέσης, οι ικανότητες, τα δίκτυα σχέσεων μέσω των οποίων προτείνεται η πρόσληψη ενός ατόμου. Όμως, τονίζεται ιδιαίτερα από πολλούς ερωτώμενους ότι οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην πρόσληψη γυναικών που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, τόσο για τις κατώτερες, όσο και για τις ανώτερες θέσεις.

Εξετάζοντας εδώ τα «κριτήρια» πρόσληψης σε σχέση με το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι τα κριτήρια αυτά όχι μόνον εμπεριέχουν έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, αλλά και συνεπάγονται τη διατήρηση ή και την αύξηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Διότι τα κριτήρια αυτά οδηγούν σε πρόσληψη προσωπικού του οποίου ο μισθός είναι χαμηλός (λόγω έλλειψης των επιδομάτων) και κινδυνεύει να παραμείνει χαμηλός, στο μέτρο που και το προσωπικό αυτό παραμένει πάντα «νέο», δηλαδή ανανεώνεται και αντικαθίσταται συχνά, μην προλαβαίνοντας ν' αποκτήσει σημαντικό χρόνο προϋπηρεσίας.

### ***γ. Οι θέσεις που κατέχουν οι γυναίκες στα Ξενοδοχεία***

Όλοι οι ερωτώμενοι συμφωνούν ότι η πλειοψηφία των γυναικών κατέχει θέσεις που ανήκουν στις δύο χαμηλότερες μισθολογικές κλίμακες. Μάλιστα η κατανομή του

γυναικείου προσωπικού στα διάφορα τμήματα των ξενοδοχείων, όπως την υπολογίζουν οι ερωτώμενοι, επιβεβαιώνει αυτή την άποψη.

Καμαριέρες είναι μόνο γυναίκες (100%), καθαρίστριες είναι γυναίκες σχεδόν στο σύνολό τους (95-100%), ενώ οι υπάλληλοι πλυντηρίων που είναι γυναίκες κυμαίνονται σε ποσοστά από 50-100% επί του συνόλου αυτής της ειδικότητας. Σε καλλίτερα αμειβόμενες κατηγορίες τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών είναι μικρότερα. Οι σερβιτόρες κυμαίνονται από 20-50% στο σύνολο των σερβιτόρων που απασχολούνται στα μεγάλα ξενοδοχεία της Αθήνας, ενώ οι υπάλληλοι υποδοχής που είναι γυναίκες κυμαίνονται από 50-80% στο σύνολο των υπαλλήλων αυτών.

Η πρόσφατη τάση αύξησης της συμμετοχής γυναικών σε υψηλότερες από μισθολογική άποψη κατηγορίες, τουλάχιστον στα μεγάλα ξενοδοχεία της πρωτεύουσας, μπορεί να θεωρηθεί ως ένας θετικός παράγοντας που συντελεί στην άμβλυνση του μισθολογικού χάσματος των γυναικών. Βεβαίως, η σημασία του παράγοντα αυτού τελεί υπό την αίρεση της επενέργειας δύο άλλων παραγόντων, των κριτηρίων πρόσληψης και των κριτηρίων εξέλιξης των γυναικών μέσα στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις. Όπως ήδη φάνηκε, η τάση πρόσληψης γυναικείου προσωπικού ανειδίκευτου μπορεί να οδηγήσει στη διατήρηση των ανισοτήτων λόγω θέσης εργασίας μεταξύ των δύο φύλων, εφόσον θα έχει ως συνέπεια την αύξηση των χαμηλά αμειβομένων κατηγοριών. Παράλληλα η δυσκολία εξέλιξης των γυναικών σε υψηλότερες θέσεις, όπως θα φανεί στις επόμενες σελίδες, οδηγεί στο ίδιο αποτέλεσμα, τη διατήρηση των μισθολογικών ανισοτήτων στον ξενοδοχειακό κλάδο και λόγω διαφοράς θέσεων εργασίας που καταλαμβάνουν τα δύο φύλα.

#### ***δ. Επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού***

Οι περισσότεροι από τους ερωτώμενους αναφέρουν ότι δεν υπάρχει επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις ή ότι δεν επιδιώκεται, εκτός αν πρόκειται να αποφέρει κέρδος. Οι λίγοι ερωτώμενοι που αναφέρονται στο ζήτημα της επιμόρφωσης κάνουν λόγο για τρεις κατηγορίες επιμόρφωσης. Η πρώτη είναι αυτή που παρέχουν οι μεγάλες μονάδες, οι οποίες λειτουργούν ως τμήμα διεθνών αλυσίδων. Παρέχεται σε διαρκή βάση, στο ανώτερο προσωπικό, και έχει στόχο την εξειδίκευση στελεχών με βάση τα σύγχρονα δεδομένα της τεχνολογίας. Επίσης, παρέχεται τυποποιημένη, για όλα τα ξενοδοχεία της αλυσίδας,

επιμόρφωση που απευθύνεται στο προσωπικό που έρχεται σ' επαφή με τον πελάτη. Παράλληλα διατυπώνεται η άποψη ότι η επιμόρφωση των μεσαίων στελεχών είναι ελλιπής, μεταξύ άλλων και λόγω της έλλειψης ενδιαφέροντος από πλευράς τους. Στο κατώτερο προσωπικό η επιμόρφωση αφορά την εκμάθηση ξένων γλωσσών. Η δεύτερη κατηγορία επιμόρφωσης είναι αυτή που παρέχουν οι μεγάλες ανεξάρτητες μονάδες ως ένα είδος εσωτερικών σεμιναρίων που απευθύνονται και πάλι στο προσωπικό που έρχεται σ' επαφή με τον πελάτη, ή κατά μία άλλη άποψη, στο προσωπικό όλων των τμημάτων. Η τρίτη κατηγορία επιμόρφωσης είναι αυτή που παρέχουν οι μικρές μονάδες και είναι εξωτερική, με την έννοια ότι γίνεται εκτός του χώρου των ξενοδοχείων, μέσω ειδικών προγραμμάτων που πραγματοποιούνται εκτός ωραρίου. Διατυπώνεται η άποψη ότι η συμμετοχή των γυναικών στα προγράμματα αυτά επιμόρφωσης που γίνονται εκτός ωραρίου είναι αυξημένη, επειδή οι ίδιες τα θεωρούν ως ένα παράγοντα που μπορεί να συμβάλει στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Ωστόσο οι εργοδότες δεν ενθαρρύνουν συνήθως αυτού του τύπου την εκπαίδευση, φοβούμενοι την περίπτωση να αποκτήσουν οι γυναίκες αυτές δικαίωμα επιδόματος σπουδών.

Όσα προαναφέρθηκαν οδηγούν καταρχήν στη σκέψη ότι η οργανωμένη επιμόρφωση απευθύνεται κυρίως στις κατηγορίες των διευθυντικών στελεχών και στις υψηλές κατηγορίες των ξενοδοχοϋπαλλήλων, γεγονός που συνεπάγεται περαιτέρω εξειδίκευση επί της εργασίας, την οποία αποκτούν κυρίως άνδρες και σε μικρότερο βαθμό γυναίκες, εφόσον οι γυναίκες συμμετέχουν στις ψηλές κατηγορίες με μικρά ποσοστά ή μικρότερα σε σχέση με αυτά των ανδρών. Άρα είναι επόμενο, στο μέτρο που η επιμόρφωση αποτελεί παράγοντα μισθολογικής αύξησης για τους επιμορφωμένους, να συμβάλει και στη διατήρηση ή και διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Από την άλλη πλευρά, γίνεται λόγος για το αυξημένο ενδιαφέρον που εκδηλώνουν οι γυναίκες ν' αποκτήσουν εκπαιδευτικά εφόδια χρήσιμα για την εξέλιξή τους, ενδιαφέρον που ανακόπτεται από την εργοδοτική πλευρά για να μην αυξηθεί το κόστος εργασίας. Πράγμα που σημαίνει ότι η διατήρηση του μισθολογικού χάσματος σε βάρος των γυναικών εναρμονίζεται με την πολιτική συμπίεσης μισθών που ασκούν πολλές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις. Έτσι η επιμόρφωση δεν φαίνεται να λειτουργεί στην πράξη ως παράγοντας που συμβάλλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.

### *ε. Εξέλιξη του γυναικείου προσωπικού*

Σύμφωνα με τις απόψεις αρκετών ερωτωμένων υπάρχει μία τάση εξέλιξης των γυναικών στις μεγάλες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις σε διευθυντικές θέσεις των τμημάτων πωλήσεων και marketing κυρίως, αλλά και σε θέσεις του λογιστηρίου και της διοίκησης. Η τάση αυτή αποδίδεται σε αναγνώριση των προσόντων και των ικανοτήτων τους, αλλά και σε αλλαγή αντιλήψεων της νεώτερης γενιάς ξενοδόχων που διαδέχτηκαν την παλαιότερη γενιά στο πλαίσιο των οικογενειακών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων. Ωστόσο φραγμός στην εξέλιξη των γυναικών παραμένει καταρχήν το γεγονός ότι πολλές γυναίκες έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, πράγμα το οποίο θεωρείται ανασταλτικό στοιχείο για θέσεις που απαιτούν διάθεση απρόβλεπτου χρόνου πέραν του 8ωρου ωραρίου και αφοσίωση. Έτσι προωθούνται ευκολότερα γυναίκες ελεύθερες ή γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας των οποίων οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επηρεάζουν την επαγγελματική τους απασχόληση. Επιπλέον φραγμό στην εξέλιξη των γυναικών θέτει και το γεγονός ότι υπάρχουν ανδροκρατούμενα τμήματα στα ξενοδοχεία, όπου δεν προάγονται γυναίκες σε θέσεις υπευθύνων (π.χ. θέσεις chef και maître). Αξίζει, επίσης, να τονιστεί ότι η εξέλιξη του προσωπικού των κατωτέρων βαθμίδων είναι πολύ μικρή (π.χ. προϊσταμένη ορόφων).

Έτσι διαφαίνεται ότι η εξέλιξη των γυναικών δεν εξαρτάται μόνον από τα προσόντα, αλλά και τις προοπτικές εξέλιξης που έχουν οι θέσεις στις οποίες απασχολούνται. Οι προοπτικές αυτές, όταν είναι ευνοϊκές, σίγουρα συμβάλλουν στην αύξηση των αμοιβών των γυναικών και, κατ' επέκταση στη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων σε βάρος τους. Όμως, πόσο συχνά είναι άραγε ευνοϊκές; Κι ακόμα πόσο συχνά οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν λειτουργούν ως ανασταλτικός παράγων της εξέλιξης των γυναικών λόγω της ίδιας της πραγματικότητας της καθημερινής τους ζωής, αλλά και λόγω της νοοτροπίας των εργοδοτών και διευθυντών των ξενοδοχείων; Χρειάζεται να λάβουμε και κάτι ακόμα υπόψη μας, ότι δηλαδή οι προοπτικές εξέλιξης διαγράφονται κυρίως στις μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες και κυρίως για το προσωπικό των μεσαίων κατηγοριών εργαζομένων γυναικών. Γεγονός που συνεπάγεται ότι η προσδοκώμενη, λόγω εξέλιξης, μείωση του μισθολογικού χάσματος σε βάρος των γυναικών, στην πραγματικότητα μπορεί να αναμένεται από το χώρο όπου αυτή είναι δυνατή. Δηλαδή, από τις μεγάλες μονάδες περισσότερο και πολύ λιγότερο από τις



μεσαίες και μικρές, οι οποίες όμως αποτελούν την πλειοψηφία των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων.

#### ***στ. Οικονομικά κίνητρα απόδοσης (πριμ και μπόνους)***

Εκτός από τις αμοιβές των διευθυντών, που είναι αποτέλεσμα ελεύθερων διαπραγματεύσεων, κάποιοι ερωτώμενοι αναφέρονται και στα οικονομικά κίνητρα που δίδονται στις υψηλές κατηγορίες προσωπικού με στόχο τη μεγαλύτερη αποδοτικότητα του. Τα κίνητρα αυτά συνίστανται σε χρήμα ή σε είδος και συμβάλλουν στην αύξηση των μισθών αυτών των κατηγοριών και, ως εκ τούτου, στη διαφοροποίησή τους έναντι των μισθών των χαμηλοτέρων κατηγοριών, αλλά σε εσωτερικές διαφοροποιήσεις μισθών εντός των ιδίων των υψηλών κατηγοριών. Διατυπώνεται η άποψη ότι δεν υπάρχει στο επίπεδο αυτό διάκριση κατά φύλο.

Διερωτώμεθα κατά πόσο τα κίνητρα αυτά συμβάλλουν στη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος σε βάρος των γυναικών, δεδομένου ότι είναι λίγες οι γυναίκες που συμμετέχουν στις υψηλές αυτές κατηγορίες, οι οποίες και απολαμβάνουν οικονομικών προνομίων. Εικάζουμε ότι τα οικονομικά αυτά κίνητρα αποτελούν έναν ακόμα παράγοντα διατήρησης ή διεύρυνσης των μισθολογικών ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών.

#### ***ζ. Η ενταντικοποίηση της εργασίας***

Ένας ερωτώμενος αναφέρεται στην εργοδοτική πρακτική που εφαρμόζεται κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις και συνίσταται στην υποκατάσταση της εργασίας πολλών ατόμων της ίδιας ειδικότητας από έναν εργαζόμενο. Πρόκειται για μία πρακτική που υιοθετείται στο πλαίσιο της συμπίεσης των μισθών και που αφορά συνήθως τις χαμηλές κατηγορίες προσωπικού, συνήθως τις γυναίκες. Γίνεται λόγος για τις καμαριέρες οι οποίες υποχρεώνονται να ετοιμάσουν και να φροντίσουν πολλές φορές ακόμα και το διπλό αριθμό δωματίων από αυτόν που τους αναλογεί. Η αμοιβή τους παραμένει ίδια σαν να μην έχει υπάρξει υπερωριακή απασχόληση ή ενταντικοποίηση της εργασίας εντός του νομίμου ωραρίου. Η πρακτική αυτή γίνεται αποδεκτή λόγω του φόβου της απόλυσης και αποτελεί, κατά τη γνώμη του, έναν καλυμμένο τρόπο παράβασης της εργατικής νομοθεσίας.

Η εντατικοποίηση εργασίας αποτελεί λοιπόν έναν παράγοντα όχι απλώς διατήρησης, αλλά και διεύρυνσης της μισθολογικής ανισότητας σε βάρος των γυναικών γιατί παρουσιάζει την ιδιομορφία να συμβάλει στη μείωση της ήδη χαμηλής αμοιβής των μισθολογικά κατωτέρων κατηγοριών προσωπικού, η πλειοψηφία του οποίου είναι γυναίκες. Ενώ δεν μειώνεται η ονομαστική αξία του μισθού, μειώνεται, όμως, η πραγματική, τη στιγμή που αυτός πλέον δεν αντιστοιχεί στην ποσότητα εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί. Αν ισχύει ότι η πρακτική αυτή απευθύνεται κυρίως σε κατηγορίες προσωπικού, όπου η πλειοψηφία είναι γυναίκες, τότε λειτουργεί ως ένας παράγοντας που επηρεάζει αρνητικά την ισότητα των φύλων και κατ' επέκταση και τις αμοιβές των γυναικών, εφόσον ουσιαστικά συμβάλλει στη μείωσή τους.

Η εικόνα που σκιαγράφησαν οι εκπρόσωποι φορέων της περιοχής της πρωτεύουσας δεν διαφέρει σημαντικά από αυτήν που περιέγραψαν οι εκπρόσωποι φορέων πανελλήνιας κλίμακας. Ωστόσο, στο παρόν κεφάλαιο αναδείχτηκε πιο συγκεκριμένα η κατάσταση που επικρατεί σε μεγάλα ξενοδοχεία της πρωτεύουσας ως προς τα ζητήματα, πρόσληψης, επιμόρφωσης και εξέλιξης του προσωπικού, όπως και η σχέση που τα ζητήματα αυτά έχουν με την ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τέθηκαν, επίσης, κάποια καινούργια ζητήματα που αφορούν εργοδοτικές πρακτικές αύξησης της απόδοσης του προσωπικού με δύο τρόπους. Στην περίπτωση των υψηλών κατηγοριών προσωπικού, με την παροχή οικονομικών κινήτρων (πριμ και μπόνους). Στην περίπτωση των χαμηλών κατηγοριών, με την πίεση για εντατικοποίηση της εργασίας υπό τη σκιά της επαπειλούμενης ανεργίας. Στην πρώτη περίπτωση, η παροχή οικονομικών κινήτρων σε υψηλές μισθολογικά κατηγορίες προσωπικού, όπου η πλειοψηφία είναι άνδρες, λειτουργεί ως ένας παράγων διεύρυνσης του μισθολογικού χάσματος προς τα πάνω. Στη δε δεύτερη περίπτωση, η εντατικοποίηση της εργασίας χαμηλών μισθολογικά κατηγοριών, όπου η πλειοψηφία είναι γυναίκες, λειτουργεί ως ένας παράγων διεύρυνσης του μισθολογικού χάσματος προς τα κάτω. Οι ποικίλοι παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την ισότητα των δύο φύλων στον ξενοδοχειακό κλάδο είναι φανερό ότι αυξάνουν και τις μισθολογικές τους διαφορές, όχι μόνον σ' ένα επίπεδο τυπικό και ορατό, αλλά και σ' ένα επίπεδο μη ορατό, άτυπο, όπου γίνεται ασαφής η πραγματική αξία των ήδη χαμηλοτέρων μισθών των γυναικών.

## **6. Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών**

Η διερεύνησή μας επεκτάθηκε και στο ρόλο που διαδραματίζουν άλλοι γενικότεροι παράγοντες για τον προσδιορισμό των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο, πέραν αυτών που διατηρούν την ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων και κατ' επέκταση την ανισότητα των αμοιβών τους. Πιο συγκεκριμένα οι παράγοντες αυτοί είναι:

### ***α. Οι νέες μορφές απασχόλησης προσωπικού στα Ξενοδοχεία πέραν των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων. Ενοικίαση προσωπικού***

Πολλοί ερωτώμενοι αναφέρουν ότι στις μεγάλες μονάδες υιοθετείται τελευταία μία νέα πρακτική απασχόλησης προσωπικού, η οποία συνίσταται σε ενοικίαση προσωπικού από γραφεία για την εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών (π.χ. σερβιτόροι, καθαριστές) με συμβάσεις μικρής διάρκειας, ωρών ή μιας μέρας. Το προσωπικό αυτό αμείβεται με αμοιβές μικρότερες των νομίμων, δεν υπόκειται σε ασφάλιση του Ταμείου των Ξενοδοχοϋπαλλήλων (ΤΑΞΥ), αλλά και δεν είναι γνωστό τί ασφάλιση έχει. Συνήθως, μάλιστα, ως ενοικιαζόμενο προσωπικό απασχολούνται άτομα τα οποία επιδοτούνται από τον ΟΑΕΔ. Η παρουσία των γυναικών και σ' αυτή την κατηγορία προσωπικού των ξενοδοχείων φαίνεται να είναι σημαντική.

Και η ενοικίαση προσωπικού, όπως και οι εργολαβίες, λειτουργεί ως ένας παράγοντας που επηρεάζει τις αμοιβές του προσωπικού των Ξενοδοχείων με την έννοια ότι αποτελεί έμμεσα ένα μοχλό πίεσης προς το προσωπικό αυτό, πίεσης που ασκείται προς διάφορες κατευθύνσεις. Όπως, προς την κατεύθυνση της αποδοχής των αμοιβών που προσφέρονται ως έχουν, χωρίς διεκδικήσεις για αυξήσεις και αναπροσαρμογές. Ή την κατεύθυνση της αποδοχής των παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας. Ή, επίσης, την κατεύθυνση του συμβιβασμού και της υποχώρησης σε πρακτικές συμπίεσης των εργαζομένων στο όνομα της συμπίεσης του κόστους εργασίας. Και βέβαια, το γυναικείο προσωπικό των χαμηλών θέσεων, ειδικότερα, είναι πιο ευάλωτο σ' αυτή την πίεση. Έτσι, εικάζουμε ότι η ενοικίαση προσωπικού όχι μόνον συμβάλλει στη μείωση του κόστους εργασίας των μεγάλων ξενοδοχείων, αλλά και λειτουργεί ως ρυθμιστικός παράγοντας των αμοιβών του «τακτικού» ή «μονίμου προσωπικού» τους, έμμεσα δε

και ως παράγοντας που διατηρεί ή και επιτείνει το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

### ***β. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στα Ξενοδοχεία***

Απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού υπάρχει, σε επίπεδο διευθυντών και διευθυντικών στελεχών, στις μεγάλες πολυεθνικές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, όχι όμως στις μεγάλες ελληνικές μονάδες. Μεταξύ αυτών των διευθυντικών στελεχών ο αριθμός των γυναικών είναι περιορισμένος. Σε επίπεδο όμως υπαλληλικού προσωπικού των ξενοδοχείων, η κατάσταση διαφοροποιείται. Σε αυτού του επιπέδου την απασχόληση αλλοδαπών γυναικών αναφέρονται εκτενώς όλοι οι ερωτώμενοι της τρίτης ομάδας, δηλαδή οι εκπρόσωποι των συλλογικών φορέων εργαζομένων. Καταρχήν μιλούν για νόμιμη απασχόλησή τους στις μεγάλες μονάδες. Οι αλλοδαπές αυτές έχουν άδεια εργασίας, αμείβονται όπως και οι Ελληνίδες και έχουν ασφαλιστική κάλυψη. Λίγες από αυτές εγγράφονται στα σωματεία, πράγμα το οποίο αποτελεί και αφορμή απόλυσής τους. Απασχολούνται στη λάντζα, την καθαριότητα και λιγότερο στους ορόφους ως καμαριέρες. Προέρχονται κυρίως από χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες (Αλβανία, Πολωνία, πρώην ΕΣΣΔ). Κατά την άποψη της πλειοψηφίας των ερωτωμένων η απασχόλησή τους στα Ξενοδοχεία στερεί θέσεις από Ελληνίδες και αυξάνει την ανεργία των γυναικών του κλάδου. Απλώς, επισημαίνεται ότι δεν είναι πολλές οι αλλοδαπές που έχουν άδεια εργασίας. Οι ερωτώμενοι αναφέρονται επίσης, και στην παράνομη απασχόληση αλλοδαπών γυναικών που είναι διαδεδομένη στις μικρές επιχειρήσεις, τόσο στην Αθήνα, και τη λοιπή Αττική, όσο και την επαρχία,. Πρόκειται για απασχόληση χωρίς ασφάλιση με χαμηλά ημερομίσθια, συχνά με μειωμένο ωράριο (συνήθως 4ωρο) σε οποιεσδήποτε θέσεις (σερβιτόρες σε βραδινή βάρδια, σε μπαρ κ.λπ.), θέσεις που δεν προτιμούν οι Ελληνίδες. Κατά μία άλλη άποψη, η παράνομη απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών που είναι πιο νέες και έχουν μεγαλύτερη αντοχή για δουλειά, πλήττει τις Ελληνίδες μεγαλύτερης ηλικίας που έχουν ανάγκη να εργαστούν για λόγους επιβίωσης.

Τόσο η νόμιμη, όσο και η παράνομη απασχόληση αλλοδαπών γυναικών λειτουργούν και πάλι ως μοχλός πίεσης προς τις γυναίκες των χαμηλών κατηγοριών και έμμεσα και ως μοχλός συμπίεσης των μισθών τους. Η απειλή της ανεργίας είναι ορατή και στις δύο περιπτώσεις και προφανώς εξειδικεύεται. Η νόμιμη απασχόληση των

αλλοδαπών γυναικών εικάζουμε ότι λειτουργεί ως μοχλός έμμεσης πίεσης των γυναικών που απασχολούνται στις μεγάλες μονάδες εμποδίζοντας έτσι τις τυχόν διαμαρτυρίες και αντιδράσεις του εγχώριου ανειδίκευτου γυναικείου εργατικού δυναμικού για μισθολογικά ζητήματα ή για τις συνθήκες εργασίας. Η δε παράνομη απασχόληση τους εικάζουμε ότι λειτουργεί ως μοχλός έμμεσης πίεσης προς άλλες κατηγορίες γυναικών που βρίσκονται εντός του χώρου των μικρών ξενοδοχείων ή εκτός αυτού, οπότε και αποτελούν ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό που αναζητεί απασχόληση: γυναίκες μεγαλύτερων ηλικιών, αγρότισσες, άνεργες που προέρχονται από αποβιομηχανοποιημένες περιοχές κ.λπ. Και στις δύο περιπτώσεις, εικάζουμε ότι η απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών στα Ξενοδοχεία επηρεάζει έμμεσα τις αμοιβές των εργαζομένων στον κλάδο γυναικών, γιατί τις ωθεί να δεχτούν όρους και συνθήκες εργασίας που όχι μόνον δεν αμβλύνουν το υπάρχον μισθολογικό χάσμα, αλλά και το αυξάνουν, όπως ήδη φάνηκε στις προηγούμενες σελίδες.

### ***γ. Η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών***

Οι ερωτώμενοι όλων των ομάδων αναφέρονται στην πρακτική άσκηση των φοιτητών και σπουδαστών των τουριστικών σχολών επισημαίνοντας ότι οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις τους απασχολούν σε πάγιες θέσεις μόνιμου ξενοδοχειακού προσωπικού για ένα χρονικό διάστημα που κυμαίνεται από 4 μήνες έως δύο χρόνια. Πρόκειται για θέσεις ανδρών και γυναικών, οι οποίες, όμως, δεν είναι κατώτερες θέσεις, δηλαδή θέσεις καμαριέρας ή καθαρίστριας. Οι αμοιβές τους υπολείπονται κατά πολύ των αμοιβών των επαγγελματιών, είναι το 1/20 κατά μία εκτίμηση, και καλύπτονται κατά το ήμισυ από τον ΟΑΕΔ, εφόσον η πρακτική άσκηση είναι επιδοτούμενη. Σήμερα μάλιστα που έχει πολλαπλασιαστεί ο αριθμός των δημοσίων και ιδιωτικών τουριστικών σχολών, οι επιχειρήσεις έχουν άμεση συνεργασία με σχολές και υποκαθιστούν το μόνιμο προσωπικό τους με σπουδαστές. Αναφέρεται μάλιστα ότι οι επιχειρήσεις τους χρησιμοποιούν ως υπαλλήλους και δεν τηρούν τους κανόνες περί πρακτικής άσκησης. Μεταξύ των ασκουμένων είναι πιο πολλές ως φαίνεται, οι νέες σπουδάστριες, οι οποίες ως «νέες» και «ελεύθερες» ευκολότερα εργάζονται περισσότερες ώρες (π.χ. ως σερβιτόρες) έναντι χαμηλοτέρων αμοιβών. Μέσω της πρακτικής άσκησης, οι τουριστικές σχολές προσφέρουν στον ξενοδοχειακό κλάδο «φτηνό και επιδοτούμενο εργατικό δυναμικό», όπως υπογραμμίζει ένας ερωτώμενος.

Η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών στα Ξενοδοχεία της Αθήνας φαίνεται να αποτελεί ένα μέσο μείωσης του κόστους εργασίας μέσω της κάλυψης παγίων θέσεων επαγγελματιών από ασκουμένους φοιτητές. Παράλληλα, όμως, εικάζουμε ότι αποτελεί και πάλι μοχλό πίεσης προς τους εργαζόμενους επαγγελματίες του κλάδου, ώστε να περιορίσουν τις απαιτήσεις τους ή να δεχτούν μη αποδεκτούς όρους εργασίας. Και βέβαια στο μέτρο που πρόκειται για απασχόληση ασκουμένων φοιτητριών, κατά πλειοψηφία, βρισκόμαστε μπροστά σε μία άλλη διάσταση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι ασκούμενες αυτές, εφόσον προσφέρουν εργασία ως κανονικοί υπάλληλοι, θα έπρεπε να αμείβονται και ως υπάλληλοι της αντίστοιχης κατηγορίας. Το γεγονός, όμως, ότι λαμβάνουν εξαιρετικά μειωμένη αμοιβή έναντι των ανδρών υπαλλήλων της αυτής κατηγορίας, εικάζουμε ότι δημιουργεί ένα νέο βαθύ μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών με πρόσχημα την πρακτική άσκηση. Έτσι η πρακτική άσκηση των σπουδαστών, όπως χρησιμοποιείται στην πράξη, όχι μόνο οδηγεί σε ανεργία επαγγελματίες ξενοδοχοϋπαλλήλους, αλλά και λειτουργεί ως περίοδος εξοικείωσης των φοιτητών με τις πρακτικές συμπίεσης των μισθών στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, τις συνέπειες των οποίων πρώτοι οι ίδιοι οι φοιτητές υφίστανται. Μάλιστα στην περίπτωση των φοιτητριών, η εξοικείωση αυτή ενδέχεται να τις προετοιμάζει να αποδεχθούν μελλοντικά ως αυτονόητο το μισθολογικό χάσμα που μπορεί να δημιουργηθεί σε βάρος τους, σε συνάρτηση με σύγχρονες εργοδοτικές πρακτικές, όπως την εντατικοποίηση της εργασίας, την ενοκίαση προσωπικού κ.λπ.

## **7. Συνοψιση**

Η εικόνα που διαμορφώθηκε, μέσω των απόψεων εκπροσώπων των συλλογικών φορέων της περιοχής της πρωτεύουσας, δεν διαφοροποιείται από αυτήν που σκιαγραφήθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο. Απλώς συγκεκριμενοποιήθηκε και σχηματοποιήθηκε με βάση τη διάκριση μεγάλες και μικρές ξενοδοχειακές μονάδες. Σύμφωνα με τις απόψεις των εκπροσώπων και των τριών ομάδων, οι μεγάλες μονάδες είναι οι χώροι του ξενοδοχειακού κλάδου όπου εφαρμόζεται το ισχύον πλαίσιο και όπου δεν παρατηρούνται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, γιατί είναι οργανωμένες, έχουν συγκροτημένη ιεραρχία και διοίκηση. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι σ' αυτές έχουν συστήσει σωματεία, γεγονός που συντελεί στην τήρηση του υπάρχοντος

πλαίσιου. Στις μεγάλες μονάδες υπάρχει και νόμιμη απασχόληση αλλοδαπών. Αντιθέτως, οι μικρές μονάδες στην περιοχή της πρωτεύουσας και στην επαρχία είναι αυτές που δεν μπορούν να τηρήσουν το υπάρχον πλαίσιο, λόγω του υψηλού κόστους εργασίας που δεν αντισταθμίζεται από τα κέρδη τους. Στις μονάδες αυτές είναι συνήθης και η παράνομη απασχόληση αλλοδαπών. Έτσι η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη που απορρέει από το υπάρχον πλαίσιο φαίνεται να ισχύει στην περίπτωση των μεγάλων μονάδων. Σε ό,τι αφορά όμως τις αμοιβές που απορρέουν από ελεύθερες συμφωνίες και ατομικές διαπραγματεύσεις, δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για την κατάσταση που επικρατεί. Εικάζουμε ότι όσο υψηλότερες είναι οι θέσεις τόσο μικρότερη ή και μηδενική είναι η διαφορά μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών των αυτών κατηγοριών, ενώ όσο χαμηλότερες είναι οι θέσεις τόσο μεγαλύτερη είναι αυτή η διαφορά. Αντιθέτως, η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών δεν φαίνεται να ισχύει στην περίπτωση των μικρών μονάδων όπου οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας πλήττουν περισσότερο τις γυναίκες, και τους μισθούς τους και συμβάλλουν στη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.

Βεβαίως υπάρχουν παράγοντες που επηρεάζουν και σήμερα την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων και κατ' επέκταση τις αμοιβές τους. Παράγοντες όπως η εκπαίδευση θα ανέμενε κανείς να επηρεάζουν θετικά τις αμοιβές των γυναικών. Όμως είναι καθοριστικός ο προσανατολισμός πολλών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων προς τη μείωση του κόστους μέσω της συμπίεσης των μισθών. Έτσι η ύπαρξη εκπαίδευσης παίζει συχνά αρνητικό ρόλο κατά την πρόσληψη γιατί θεωρείται ότι επιβαρύνει τον εργοδότη με επίδομα σπουδών επί του μισθού. Επίσης, άλλοι παράγοντες όπως τα κριτήρια πρόσληψης και εξέλιξης του προσωπικού παραπέμπουν σε μια παραδοσιακή κατανομή ρόλων κατά φύλο και συμβάλλουν στη διατήρηση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων. Οι μισθολογικές αυτές διαφορές επιτείνονται και από άλλους παράγοντες, όπως την ενταντικοποίηση της εργασίας, τη χορήγηση μπόνους ή πριμ στις υψηλότερες κατηγορίες προσωπικού κ.λπ.

Πέραν όλων αυτών ρυθμιστικό ρόλο ως προς τον καθορισμό των αμοιβών των δύο φύλων κάτω από τα νόμιμα όρια, ή στην καθήλωσή τους στα όρια αυτά φαίνεται ότι παίζουν και οι νέες μορφές απασχόλησης προσωπικού στα ξενοδοχεία (π.χ. η ενοικίαση προσωπικού), η απασχόληση αλλοδαπών και η πρακτική άσκηση των φοιτητών που λειτουργούν ως ένας μοχλός άσκησης πίεσης, ειδικότερα προς το

ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό και μάλιστα το γυναικείο, το οποίο αναγκάζεται να δεχτεί όρους που συνεπάγονται τη μείωση της αμοιβής του. Ως εκ τούτου οι παράγοντες αυτοί επενεργούν έμμεσα στη διατήρηση ή και αύξηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:**

### **Η ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗ ΛΟΙΠΗ ΧΩΡΑ. ΑΠΟΨΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΟΠΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ**

## **1. Η υπάρχουσα κατάσταση στη Βόρεια Ελλάδα**

### **1.1 Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτωμένων**

Η επιλογή των ερωτωμένων, στην περίπτωση της Βόρειας Ελλάδας, όπως και στην περίπτωση όλων των εκπροσώπων φορέων της λοιπής χώρας καθορίστηκε εκ των πραγμάτων από τις περιορισμένες οικονομικές και χρονικές δυνατότητες αυτής της διερεύνησης. Είναι βέβαιο ότι ολόκληρη περιοχή της χώρας δεν μπορεί να καλυφθεί από τις πληροφορίες δύο εκπροσώπων φορέων εργαζομένων. Είναι σαφές ότι απουσιάζουν εκπρόσωποι φορέων των εργοδοτών από τη Βόρεια Ελλάδα συνολικά και εκπρόσωποι φορέων εργαζομένων άλλων περιοχών, όπως της Θράκης. Ωστόσο, επιλέξαμε, μέσα στο πλαίσιο των υπάρχουσών δυνατοτήτων, να επωφεληθούμε της παρουσίας στην Αθήνα εκπροσώπων συλλογικών φορέων εργαζομένων των περιοχών Θεσσαλονίκης και Χαλκιδικής. Θελήσαμε να αξιοποιήσουμε την επαγγελματική και συνδικαλιστική τους εμπειρία για να μπορέσουμε, έστω ενδεικτικά, να σκιαγραφήσουμε την κατάσταση που επικρατεί σ' αυτές τις περιοχές της Βόρειας Ελλάδας ως προς την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο. Σίγουρα, μέσω του εγχειρήματός μας το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών δεν εξαντλείται. Απλώς ιχνηλατείται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να αποτελέσει αφετηρία περαιτέρω διερεύνησης στις περιοχές αυτές αλλά και στις λοιπές περιοχές της Βόρειας Ελλάδας.

Οι εκπρόσωποι, λοιπόν, φορέων εργαζομένων στον Ξενοδοχειακό κλάδο, είναι απόφοιτοι Σχολών τουριστικών επαγγελμάτων, ανήκουν στην ομάδα ηλικιών 45-55 ετών και είναι άνδρες. Διαθέτουν μακρόχρονη εμπειρία σε σχέση με τον Ξενοδοχειακό κλάδο. Η εμπειρία αυτή συνδέεται τόσο με την τριακονταετή επαγγελματική απασχόλησή τους σε διάφορες θέσεις του κλάδου (υπάλληλος υποδοχής, νυχτοθυρωρός, μπάρμαν, σερβιτόρος κ.λπ.), όσο και με την πολυετή συνδικαλιστική τους δραστηριοποίηση σε τοπικούς φορείς εργαζομένων ως απλών μελών και κυρίως ως προέδρων και μελών των διοικητικών συμβούλων αυτών των φορέων. Επιπλέον, οι ερωτώμενοι αντλούν εμπειρία και από τη συμμετοχή τους στο διοικητικό συμβούλιο της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατών Επισιτισμού Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων ή την ιδιότητά τους ως εκπροσώπων

πρωτοβαθμίων σωματείων. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, επιδιώξαμε να αξιοποιήσουμε την εμπειρία τους που συνδέεται με την περιοχή όπου εδρεύει το σωματείο όπου ανήκουν.

## **1.2. Χαρακτηριστικά του φορέα**

Πρόκειται για το Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Θεσσαλονίκης-Χαλκιδικής στο οποίο εγγράφονται όλες οι ειδικότητες που προβλέπει η κλαδική συλλογική σύμβαση των ξενοδοχοϋπαλλήλων. Τα 2/3 των μελών του σωματείου είναι γυναίκες (στην πλειοψηφία τους καμαριέρες), οι οποίες όμως δεν εκπροσωπούνται στο διοικητικό του συμβούλιο, εφόσον το 9μελές συμβούλιο έχει μόνον άνδρες ως μέλη. Το 90% των μελών του σωματείου εργάζονται στην περιοχή της Θεσσαλονίκης και μόνο 10% προέρχονται από την περιοχή της Χαλκιδικής, γεγονός που συνδέεται με τη σύσταση και λειτουργία τοπικών σωματείων.

Τα χαρακτηριστικά αυτά του φορέα αναδεικνύουν δύο τάσεις που αφορούν την απασχόληση των γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο για τις οποίες έγινε ήδη λόγος στο προηγούμενο κεφάλαιο. Η πρώτη τάση είναι η αυξημένη συμμετοχή τους στον κλάδο, η οποία αντανακλάται στο επίπεδο της αριθμητικής υπεροχής των γυναικών. Η δεύτερη τάση είναι η παντελής απουσία τους από τα όργανα διοίκησης του σωματείου στο οποίο αριθμητικά τουλάχιστον επικρατούν. Οι τάσεις αυτές αποτελούν, κατά κάποιον τρόπο, αντανάκλαση της παραδοσιακής δομής των ξενοδοχείων ως προς τον καταμερισμό της εργασίας, της ευθύνης και της εξουσίας κατά φύλο. Στις θέσεις υψηλής ευθύνης επικρατούν οι άνδρες και απουσιάζουν οι γυναίκες, ενώ στις χαμηλές θέσεις οι γυναίκες πλειοψηφούν.

## **1.3 Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών**

Ως υπάρχον πλαίσιο οι ερωτώμενοι αναφέρουν τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, χωρίς να προβαίνουν σε περαιτέρω επεξηγήσεις. Απλώς διευκρινίζουν ότι σε τοπικό επίπεδο δεν έχει επιδιωχθεί η σύναψη ειδικής τοπικής συλλογικής σύμβασης, θεωρώντας ότι οι συμβάσεις τέτοιου τύπου δεν ευνοούν την ανάπτυξη ενός πανελλαδικού κινήματος στον κλάδο.

#### 1.4 Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου

Στο ερώτημα κατά πόσον υπάρχει ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών οι ερωτώμενοι αυτοί απαντούν κάνοντας διάκριση μεταξύ Θεσσαλονίκης και Χαλκιδικής. Εκφράζουν την άποψη ότι η εργατική νομοθεσία σε γενικές γραμμές εφαρμόζεται στην πόλη της Θεσσαλονίκης, ενώ δεν θεωρούν ότι ισχύει το ίδιο για την περιοχή της Χαλκιδικής.

Συγκεκριμένα διατυπώνουν την άποψη ότι η πόλη της Θεσσαλονίκης ελέγχεται ως προς την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας τόσο από το σωματείο, όσο και από την Επιθεώρηση Εργασίας. Ωστόσο, επισημαίνουν ότι μετά το 1990, με τη φιλελευθεροποίηση του κράτους, ο έλεγχος που ασκεί η Επιθεώρηση δεν είναι επαρκής με αποτέλεσμα να έχει αυξηθεί η αυθαιρεσία των εργοδοτών. Στην Θεσσαλονίκη είναι σύνηθες, όπως αναφέρουν, να εργάζονται οι ξενοδοχοϋπάλληλοι τις Κυριακές χωρίς να πληρώνονται. Όπως είναι συνήθειες και παραβιάσεις που αφορούν τον τρόπο υπολογισμού των αμοιβών, οι οποίες μάλιστα δεν είναι ορατές, γιατί οι μισθολογικές καταστάσεις συντάσσονται με βάση το νόμιμο υπολογισμό των αμοιβών. «Συναινούν» σ' αυτές και οι εργαζόμενοι, οι οποίοι αναγκάζονται να υπογράψουν για να μην χάσουν τη δουλειά τους. Επιπλέον, πολλές παραβιάσεις σχετίζονται με το νέο καθεστώς απασχόλησης, τη μερική απασχόληση (π.χ. υποκατάσταση της υπερωριακής αμοιβής με *repos*).

Στην περιοχή της Χαλκιδικής αναφέρουν ότι οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας είναι κανόνας και επισημαίνουν την απουσία ελέγχου, τόσο από πλευράς των ελεγκτικών κρατικών μηχανισμών (Επιθεώρηση Εργασίας, ΙΚΑ), όσο και από πλευράς τοπικών σωματείων. Υπογραμμίζουν, το γεγονός ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι που απασχολούνται στα ξενοδοχεία εποχιακής λειτουργίας (3-4 μηνών) είναι αγρότες που κατοικούν στα χωριά της περιοχής και επιζητούν ένα πρόσθετο εισόδημα από τον τουρισμό. Οι εργαζόμενοι αυτοί, ως εκ τούτου, δεν είναι επαγγελματίες του κλάδου, δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους βάσει της εργατικής νομοθεσίας και δεν έχουν ενδιαφέρον να τα διεκδικήσουν. Συχνά μάλιστα συνάπτουν προσωπικές συμφωνίες για την αμοιβή τους αποδεχόμενοι χαμηλότερους μισθούς και μειωμένα ένσημα. Μεταξύ των εργαζομένων αυτών, η μεγάλη πλειοψηφία είναι

γυναίκες, κατά μία εκτίμηση περισσότερες από 60% του συνόλου των εργαζομένων στην περιοχή, που απασχολούνται ως καμαριέρες, καθαρίστριες, λαντζιέρες, σερβιτόρες, ρεσεψιονίστ, τηλεφωνήτριες και προϊστάμενες ορόφων και λινοθήκης.

Πολλές παραβιάσεις, όπως αναφέρεται, έχουν καταγγεληθεί και διαπιστωθεί για την περιοχή της Θεσσαλονίκης από το σωματείο το οποίο παρακολουθεί στενά την κατάσταση και παρεμβαίνει για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας μέσω των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους ή μέσω των μηχανισμών απονομής δικαιοσύνης. Ωστόσο τονίζεται ότι η έδρα του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας είναι μακριά και ότι οι εργαζόμενοι δεν καταγγέλλουν από φόβο και άγνοια των δικαιωμάτων του. Κατά την άποψη του ενός ερωτώμενου, η παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας οφείλεται στην έλλειψη κρατικής βούλησης να εφαρμοστούν οι νόμοι και να ελεγχθούν οι πρακτικές συμπίεσης μεγάλων κατηγοριών του εργατικού δυναμικού που απασχολούνται στον ξενοδοχειακό κλάδο. Ο δε φόβος των εργαζομένων να καταγγείλουν αυτές τις παραβιάσεις αποδίδεται στο υψηλό ποσοστό ανεργίας στη Βόρεια Ελλάδα.

Η σύντομη αυτή σκιαγράφιση της κατάστασης που επικρατεί ως προς την εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου στην Θεσσαλονίκη και τη Χαλκιδική δείχνει ότι οι αμοιβές των γυναικών, οι οποίες και υπερέχουν αριθμητικά στον κλάδο, σύμφωνα με τις ενδείξεις, υφίστανται τις συνέπειες της καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας σε μικρότερο ή σε μεγαλύτερο βαθμό. Αν δε λάβουμε υπόψη μας, με βάση τις υπάρχουσες ενδείξεις, το ότι οι γυναίκες και πάλι υπερέχουν αριθμητικά στις χαμηλόμισθες κατηγορίες, οδηγούμαστε στη διαπίστωση ότι οι αμοιβές αυτές μειώνονται, με αποτέλεσμα να διευρύνεται το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Απλώς, αυτή η μείωση των αμοιβών δεν είναι ορατή, τη στιγμή κατά την οποία η μισθοδοσία γίνεται νομοτύπως και μάλιστα με την «αδιαμφισβήτητη συναίνεση» των εργαζομένων. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η σύγκριση της μείωσης των αμοιβών, στις δύο περιοχές. Στην Θεσσαλονίκη υποθέτουμε ότι η μείωση είναι μικρότερη, αν θεωρήσουμε ότι οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας είναι λιγότερο συχνές και λιγότερο σοβαρές. Στη Χαλκιδική, αντιθέτως, η μείωση αυτή υποθέτουμε ότι είναι μεγαλύτερη, αν θεωρήσουμε ότι οι παραβιάσεις είναι πολύ συχνές και πολύ σοβαρότερες. Ωστόσο, στην ουσία η σύγκριση αυτή αφορά σχηματικά δύο διαφορετικές κατηγορίες γυναικών εργαζομένων στα ξενοδοχεία, τις επαγγελματίες ξενοδοχοϋπαλλήλους και τις πολυδραστήριες αγρότισσες που συμπληρώνουν τα

εισοδήματά τους μέσω της θερινής απασχόλησής τους στον τουρισμό. Έτσι, η μείωση των αμοιβών φαίνεται ότι είναι μεγαλύτερη στην περίπτωση της δεύτερης κατηγορίας, στην ουσία όμως υποθέτουμε ότι είναι μεγαλύτερη στην πρώτη, την περίπτωση των επαγγελματιών, εάν οι γυναίκες αυτές αντλούν το μοναδικό ή κύριο εισόδημά τους από το τουριστικό επάγγελμα. Μέσω αυτής της σύγκρισης ανακλύπουν νέες διαστάσεις που αφορούν τη θεώρηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα. Πρόκειται για τη σχέση της αμοιβής με το τουριστικό επάγγελμα, ως κύριο ή δευτερεύον επάγγελμα. Όπως και για τη σχέση εισοδήματος και αμοιβής από τον τουρισμό ως μόνης και αποκλειστικής –ή δεύτερης και παράλληλης πηγής άντλησης εισοδημάτων. Οι διαστάσεις αυτές διευρύνουν τη συζήτηση περί της ύπαρξης μισθολογικού χάσματος στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών, γιατί την κατευθύνουν, πέραν από το φαινόμενο -βάσει των επισήμων στοιχείων- χάσμα, προς την αναζήτηση και ενός υποκρυπτόμενου ουσιαστικού χάσματος, το οποίο φαίνεται ότι προσδιορίζεται από ευρύτερους παράγοντες, όπως είναι ο τύπος της τουριστικής ανάπτυξης μιας περιοχής και το είδος της τουριστικής απασχόλησης.

### **1.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους**

Και στις περιοχές της Θεσσαλονίκης και της Χαλκιδικής αναδείχτηκε, μέσω της διερεύνησής μας, η σημασία κάποιων παραγόντων που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, επιδρώντας έμμεσα και στην ισότητα των αμοιβών τους. Αναλυτικότερα:

#### ***α. Εκπαίδευση των γυναικών***

Η εκπαίδευση αποτελεί παράγοντα που θεωρητικά επηρεάζει τις αμοιβές, εφόσον οι εκπαιδευόμενοι δικαιούνται επιδόματος σπουδών. Όμως στην πράξη, οι απόφοιτοι τουριστικών σχολών κατά την άποψη των ερωτωμένων, δεν είναι επιθυμητοί στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, γιατί συνεπάγονται υψηλότερο κόστος εργασίας. Εκτός του γεγονότος ότι δικαιούνται επιδόματος σπουδών, σε περίπτωση απόλυσης, δικαιούνται και μεγαλύτερης αποζημίωσης, η οποία απορρέει από την ιδιότητά τους ως υπαλλήλων και η οποία υπολογίζεται επί τη βάση μισθού. Ενώ η αποζημίωση των εργατοτεχνιτών, όπως σημειώνουν, υπολογίζεται επί τη βάση ημερομισθίου.

Ειδικότερα, σε σχέση με τις γυναίκες, οι ερωτώμενοι αναφέρουν ότι η μεγάλη πλειοψηφία τους είναι ανεκπαιδευτες και ανήκουν σε κατηγορίες, όπου συνήθως δεν υπάρχει και δεν ζητείται εκπαίδευση (κατηγορίας Γ' και Δ').

Σύμφωνα με τα λεγόμενα των πληροφορητών μας η εκπαίδευση φαίνεται ότι, στην πράξη, παίζει μικρό ρόλο ως προς τη διαφοροποίηση των αμοιβών των γυναικών, εφόσον, στη μεγάλη πλειοψηφία τους αυτές καλύπτουν μέχρι στιγμής θέσεις ανεκπαιδευτών που δεν δικαιούνται σχετικού επιδόματος. Μελλοντικά δε, στο μέτρο που η πρόσληψη εκπαιδευμένων κάθε άλλο παρά φαίνεται ότι αποτελεί επιδίωξη των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, δεν διαγράφεται κάποια ευνοϊκή προοπτική για τις εκπαιδευμένες γυναίκες, οι οποίες κινδυνεύουν να μείνουν άνεργες ή να ετεροαπασχοληθούν. Εάν αυτή είναι η προοπτική, δεν μπορούμε να ελπίζουμε σε μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, εφόσον η τοπική αγορά θα έχει τη τάση να προτιμά γυναίκες που ανήκουν σε χαμηλές μισθολογικές κατηγορίες. Επανέρχεται εδώ το σοβαρό ζήτημα ότι το τουριστικό εκπαιδευτικό σύστημα προετοιμάζει εκπαιδευμένο γυναικείο εργατικό δυναμικό, το οποίο, όμως, η τοπική αγορά εργασίας δεν φαίνεται ν' απορροφά, παίζοντας έτσι ένα καθοριστικό ρόλο στη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.

### ***β. Η πρόσληψη των γυναικών***

Οι ερωτώμενοι επανέρχονται εδώ στο ζήτημα των κριτηρίων πρόσληψης γυναικείου προσωπικού. Υπογραμμίζουν ότι οι προτιμήσεις των εργοδοτών στρέφονται προς τις «νέες και ευπαρουσίαστες που δεν έχουν προϋπηρεσία». Δίνουν, δηλαδή, έμφαση όχι μόνον στο ρόλο της εμφάνισης, αλλά και της ηλικίας ως στοιχείου έλξης των πελατών των ξενοδοχείων. Όπως επισημαίνουν ότι η ηλικία αποτελεί σημαντικό κριτήριο κατά την πρόσληψη και για έναν άλλο λόγο, γιατί συνεπάγεται την ύπαρξη ή την έλλειψη προϋπηρεσίας. Πράγμα το οποίο σε όρους μισθοδοσίας συνεπάγεται την επιβάρυνση ή μη του εργοδότη. Και βέβαια, όπως τονίζουν, λόγω αυτών των κριτηρίων, οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας αντιμετωπίζουν πρόβλημα ως προς την εξεύρεση εργασίας. Επιπλέον οι ερωτώμενοι υπενθυμίζουν και τη σημασία του είδους της θέσης, δηλαδή τη διάκριση κάποιων θέσεων σε «αντρικές» και «γυναικείες». Αναφέρουν ως παράδειγμα τις θέσεις που συνδέονται με νυχτερινές βάρδιες, τις οποίες και οι ίδιες οι γυναίκες δεν προτιμούν.

Εάν συσχετίσουμε τη σημασία αυτών των κριτηρίων με την ύπαρξη μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, θα διαπιστώσουμε και πάλι ότι και στην περίπτωση της Θεσσαλονίκης και της Χαλκιδικής τα κριτήρια αυτά συμβάλλουν στη διατήρηση του χάσματος, εφόσον οδηγούν στην πρόσληψη γυναικείου εργατικού δυναμικού που έχει τις χαμηλότερες δυνατές αποδοχές από την άποψη της θέσης και της προϋπηρεσίας. Έτσι η ανανέωση του γυναικείου εργατικού δυναμικού λειτουργεί ως ένας παράγων διατήρησης της υπάρχουσας μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων.

#### **γ. Οι θέσεις που καταλαμβάνουν οι γυναίκες στο χώρο των Ξενοδοχείων**

Οι ερωτώμενοι επαναλαμβάνουν εδώ ότι οι γυναίκες στην περιοχή της Θεσσαλονίκης και της Χαλκιδικής απασχολούνται στη συντριπτική τους πλειοψηφία σε θέσεις χαμηλομίσθων κατηγοριών, δηλαδή των κατηγοριών Γ και Δ ως καμαριέρες, πλύντριες, αποθηκάριοι στη λινοθήκη, λαντζιέρες, καθαρίστριες. Σε μικρότερα ποσοστά απασχολούνται ως σερβιτόρες, ρεσεψιονίστ, τηλεφωνήτριες, ταμπλίστριες, δηλαδή σε κατηγορίες μισθολογικά ανώτερες.

Ισχύει και στην περίπτωση της Θεσσαλονίκης και της Χαλκιδικής, ό,τι ήδη προαναφέραμε για την περίπτωση της πρωτεύουσας, ότι δηλαδή η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στις υψηλότερες μισθολογικές κατηγορίες αποτελεί ένα ευνοϊκό παράγοντα για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Όμως, η σημασία του παράγοντα αυτού μειώνεται όταν λάβουμε υπόψη μας την τάση που υπάρχει και στην τοπική τουριστική αγορά να προσλαμβάνουν γυναικείο εργατικό δυναμικό το οποίο τροφοδοτεί και πάλι τις χαμηλόμισθες κατηγορίες.

#### **δ. Επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού**

Η επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού συνδέεται με τη γενικότερη κατάσταση που επικρατεί στις δύο περιοχές ως προς την επιμόρφωση του ξενοδοχειακού προσωπικού. Στην ουσία δεν υπάρχει επιμόρφωση, είτε γιατί δεν γίνεται καθόλου, είτε γιατί γίνεται κατ' επίφαση, υπό τύπον σεμιναρίων μικρής διάρκειας που να δικαιολογούν την απορρόφηση σχετικών κονδυλίων.

Με αυτές τις συνθήκες η επιμόρφωση δεν μπορεί να εξεταστεί ως παράγων που επηρεάζει την ισότητα των φύλων και κατ' επέκταση την ισότητα των αμοιβών τους.



### ***ε. Κάλυψη των αναγκών πολλών ειδικοτήτων από τον ίδιο εργαζόμενο***

Η εργοδοτική πρακτική που συνίσταται σε κάλυψη των αναγκών πολλών ειδικοτήτων από τον ίδιο εργαζόμενο εφαρμόζεται κυρίως στα μικρά ξενοδοχεία. Όπως αναφέρεται, συνήθως μία γυναίκα εργάζεται ταυτόχρονα ως καμαριέρα, λαντζιέρα, καθαρίστρια και σερβιτόρα, ενώ εισπράττει την ίδια αμοιβή. Η κατάργηση του καταμερισμού εργασίας είναι μέρος της πολιτικής συμπίεσης του κόστους εργασίας, για το οποίο ήδη έγινε λόγος.

Σε ό,τι αφορά το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων είναι ευνόητο ότι η πρακτική αυτή, στο μέτρο που απευθύνεται περισσότερο σε γυναίκες, συμβάλλει σαφώς στη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Γιατί στην ουσία συνεπάγεται πραγματική μείωση της αξίας της αμοιβής, εφόσον δεν αντιστοιχεί στη προσφερόμενη εργασία, η οποία σε ποσότητα και μόνον υπερβαίνει κατά πολύ την εργασία που αναλογεί στη θέση για την οποία αρχικά έγινε η πρόσληψη. Η φαινόμενη αμοιβή στην πράξη εκμηδενίζεται.

Η εικόνα που σκιαγράφησαν οι εκπρόσωποι του φορέα εργαζομένων της περιοχής της Θεσσαλονίκης και της Χαλκιδικής δεν διαφέρει από αυτήν που έχει διαμορφωθεί ως προς τη σημασία που έχουν κάποιοι παράγοντες, όπως τα κριτήρια πρόσληψης του γυναικείου προσωπικού και οι πρακτικές συμπίεσης του κόστους εργασίας, για τη διατήρηση των μισθολογικών στοιχείων. Παρά την ελλειπτικότητα της, περιέχει σοβαρές ενδείξεις ότι εξακολουθούν να επιβιώνουν στην τοπική αγορά νοοτροπίες και να υιοθετούνται πρακτικές που κάθε άλλο παρά στοχεύουν στην άρση των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων. Αντίθετα, μάλιστα, συμβάλλουν στην ενδυνάμωση των ανισοτήτων μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών γυναικών που εργάζονται στον κλάδο, επαγγελματιών και μη, εκπαιδευμένων και μη, νέων και μεγαλύτερων σε ηλικία. Εικάζουμε, μάλιστα, ότι στην περιοχή της Χαλκιδικής, με βάση όσα προαναφέρθηκαν, η τουριστική αγορά λειτουργεί ελεύθερα, με τους δικούς της νόμους αναπαράγοντας παλαιές ανισότητες σε βάρος των γυναικών και δημιουργώντας νέες που έχουν άμεση επίπτωση και στις αμοιβές τους.

## 1.6 Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών

Μέσω των απαντήσεων που μας έδωσαν, οι εκπρόσωποι του φορέα εργαζομένων της Θεσσαλονίκης και Χαλκιδικής ανέδειξαν την ύπαρξη και σημασία δύο παραγόντων ως ρυθμιστικών για τις αμοιβές ανδρών και γυναικών, των ακόλουθων δύο:

### *α. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στα Ξενοδοχεία*

Υπάρχει απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού τόσο στην Θεσσαλονίκη, όσο και στην Χαλκιδική. Στην Θεσσαλονίκη δεν είναι φανερή, αν και πρόκειται περισσότερο για νόμιμη απασχόληση αλλοδαπών στην κηπουρική, τη λάντζα και σε άλλες εργασίες βοηθητικές. Οι αλλοδαπές γυναίκες εργάζονται κυρίως ως λαντζιέρες και καμαριέρες, πολλές από αυτές δε είναι Ρωσοπόντιες.

Εκεί που έχει λάβει μεγάλη και ανεξέλεγκτη έκταση η απασχόληση των αλλοδαπών, είναι σύμφωνα με την άποψη των ερωτώμενων, στα Ξενοδοχεία της Χαλκιδικής. Εκτιμάται ότι είναι μεγάλος ο αριθμός τους και ότι η απασχόλησή τους είναι παράνομη. Γίνεται λόγος για διαπροσωπικές συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και αλλοδαπών που αφορούν πολύ χαμηλές αμοιβές για εργασία η οποία υπερβαίνει κατά πολύ το δωρο.

Αν και δεν είναι σαφής και επαρκής η εικόνα που διαμορφώνεται για την απασχόληση αλλοδαπών γυναικών στην περιοχή, η περίπτωση της Χαλκιδικής μας ωθεί να θέσουμε δύο ερωτήματα που σχετίζονται με την προσέγγιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το πρώτο, είναι κατά πόσον στη συζήτηση περί αυτού του χάσματος λαμβάνονται υπόψη και οι αμοιβές των αλλοδαπών γυναικών, δεδομένου ότι η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών που προβλέπει το Σύνταγμα δεν περιορίζεται μόνον στους Έλληνες πολίτες. Το δεύτερο ερώτημα, που είναι συναφές, είναι κατά πόσο στη συζήτηση αυτή μπορούν να συμπεριληφθούν αμοιβές που προέρχονται από παράνομη εργασία, των οποίων το ύψος είναι μεν εξαιρετικά δύσκολο έως αδύνατο να εκτιμηθεί, πλην όμως οι αμοιβές αυτές δείχνουν το πραγματικό εύρος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Και στην περίπτωση της Χαλκιδικής εικάζουμε ότι η απασχόληση αλλοδαπών γυναικών αποτελεί ένα παράγοντα που παίζει καθοριστικό ρόλο ως προς την καθήλωση των αμοιβών των

Ελληνίδων σε χαμηλά επίπεδα και, κατά συνέπεια, ως προς τη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στο κλάδο των Ξενοδοχείων.

### ***β. Η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών***

Η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών είναι μία συνήθης και γενικευμένη πρακτική στα Ξενοδοχεία της Θεσσαλονίκης, εφόσον, κατά τις εκτιμήσεις των ερωτώμενων, οι φοιτητές αυτοί καταλαμβάνουν 30 έως 40% των θέσεων εργασίας του προσωπικού διαφόρων ειδικοτήτων και αντικαθιστούν επαγγελματίες οι οποίοι κατ' αυτό τον τρόπο οδηγούνται σε ανεργία. Οι συνθήκες απασχόλησής τους χαρακτηρίζονται ως συνθήκες εκμετάλλευσης, δεδομένου ότι εργάζονται πολλές ώρες και πέρα του δώρου, αμείβονται με χαμηλά ποσά –παρά το γεγονός ότι η πρακτική τους άσκηση επιδοτείται από τον ΟΑΕΔ- και δεν έχουν ασφαλιστική κάλυψη.

Αν και δεν προκύπτει από τα λεγόμενα των ερωτωμένων ποια είναι η αριθμητική συμμετοχή των φοιτητριών στο σύνολο των ασκουμένων με αυτές τις συνθήκες φοιτητών, οδηγούμαστε στη σκέψη ότι η εργοδοτική αυτή πρακτική, πέραν του ότι μειώνει το κόστος εργασίας της ξενοδοχειακής επιχείρησης, συμβάλλει στη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών με δύο τρόπους. Καταρχήν δημιουργεί μία νέα κατηγορία μισθωτών που, στο όνομα της πρακτικής άσκησης, αμείβονται λιγότερο από τα προβλεπόμενα στις συμβάσεις όρια. Μέσα σ' αυτή την κατηγορία νέων μισθωτών των ξενοδοχείων, υποθέτουμε, λοιπόν, ότι οι γυναίκες συμμετέχουν με υψηλά ποσοστά, αυξάνοντας έτσι τον αριθμό των χαμηλομίσθων γυναικών που βρίσκονται στην «κάτω πλευρά» αυτού του χάσματος. Επιπλέον, η παγίωση αυτής της πρακτικής στον ξενοδοχειακό κλάδο επισείει στους επαγγελματίες τον κίνδυνο της ανεργίας και τους αναγκάζει να δεχτούν όρους και συνθήκες εργασίας που συνεπάγονται καταστρατήγηση της νομοθεσίας. Έτσι, λοιπόν, στο μέτρο που οι γυναίκες εργαζόμενες στον κλάδο είναι πιο ευάλωτες σ' αυτόν τον κίνδυνο αναγκάζονται να αποδεχτούν τη μείωση των αμοιβών τους, πράγμα το οποίο συμβάλλει σε διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος σε βάρος τους. Σε μία τοπική αγορά εργασίας που «πάλλεται» από τις δονήσεις της οικονομικής κρίσης και τις πρακτικές συμπίεσης των μισθών, είναι επόμενο το μισθολογικό χάσμα να παραμένει, αλλά και να διευρύνεται αλλάζοντας μορφές.

## 1.7 Συνοψιση

Συνοψίζοντας την υπάρχουσα κατάσταση στην αγορά εργασίας του ξενοδοχειακού κλάδου στην Βόρεια Ελλάδα, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι αυτή εμφανίζεται παρόμοια φαινόμενα με αυτά τα οποία εκτέθηκαν σε προηγούμενα κεφάλαια. Με βάση τις υπάρχουσες απόψεις υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ Θεσσαλονίκης και Χαλκιδικής ως προς την τουριστική απασχόληση, με την έννοια ότι η πρώτη εμφανίζεται ως κέντρο της «νόμιμης» και ελεγχόμενης απασχόλησης, ενώ η Χαλκιδική ως περιφέρεια που εμπεριέχει, ενσωματώνει και ενδεχομένως υποθάλλει την παράνομη απασχόληση Ελληνίδων και αλλοδαπών γυναικών. Και στις δύο περιπτώσεις, οι συνθήκες και οι προϋποθέσεις εργασίας που περιγράφηκαν σαφώς συμβάλλουν στη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος, αλλά και στην επιδείνωσή του. Οι συνθήκες αυτές επηρεάζουν όχι μόνον τις αμοιβές των γυναικών, αλλά και τον ίδιο τον τρόπο θεώρησης της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών ή αλλιώς τις ίδιες τις έννοιες της αμοιβής, του μισθού και του χάσματος. Φέρνουν επιτακτικά στο προσκήνιο τους άτυπους νόμους της τοπικής αγοράς εργασίας που σε κάθε περιοχή δίνουν το πραγματικό νόημα αυτών των εννοιών. Η περίπτωση της Βόρειας Ελλάδας πρόσθεσε λοιπόν στη διερεύνησή μας μια άλλη διάσταση, τη διάσταση των τοπικών αγορών εργασίας του ξενοδοχειακού κλάδου που παρουσιάζουν τοπικές ιδιομορφίες ανάλογα με την αστικότητα της περιοχής, τον τύπο οικονομικής ανάπτυξης, τον τύπο του τουρισμού κ.λπ. Μέσα σ' ένα τέτοιο πραγματικό και συγκεκριμένο πλαίσιο, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποκτάει το πραγματικό του νόημα.

## 2. Η υπάρχουσα κατάσταση στο Ανατολικό Αιγαίο

### 2.1 Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων

Είναι δύσκολο να προβεί κανείς σε ομαδοποιήσεις νησιών που έχουν διαφορετική τουριστική ιστορία και μάλιστα τη στιγμή κατά την οποία το υλικό που υπάρχει στη διάθεσή μας είναι ελλιπές, όπως ήδη ειπώθηκε στην προηγούμενη ενότητα. Έτσι είναι βέβαιο ότι οι απόψεις τριών εκπροσώπων συλλογικών φορέων εργαζομένων από τρία νησιά του Ανατολικού Αιγαίου, την Λήμνο, τη Χίο και την Κω, δεν αρκούν

για να δώσουν μία πλήρη εικόνα της κατάστασης που επικρατεί στην τουριστική αγορά του κάθε νησιού και στο Ανατολικό Αιγαίο γενικότερα, εικόνα από την οποία και πάλι απουσιάζουν οι απόψεις των εργοδοτικών φορέων, αλλά και μεγάλα τουριστικά νησιά, όπως η Ρόδος, για λόγους που έχουμε ήδη εκθέσει. Απλώς, και στην περίπτωση αυτή, δίνουν το έναυσμα και προσφέρουν κάποιες ενδείξεις που μας επιτρέπουν να διευρύνουμε τον προβληματισμό μας γύρω από την ισότητα ανδρών και γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο. Η επιλογή των τριών αυτών νησιών ήταν συγκυριακή, γιατί συνδέθηκε με την παρουσία των τριών αυτών εκπροσώπων στην Αθήνα και με τη δυνατότητα να έρθουμε σ' επαφή μαζί τους. Δεν γνωρίζουμε αν ήταν συγκυριακό και το γεγονός ότι ήταν γυναίκες, κάτι το οποίο έρχεται σε αντίθεση με την μέχρι τώρα εικόνα που διαμορφώσαμε για την εκπροσώπηση των γυναικών στις διοικήσεις των σωματείων, ως μιας εκπροσώπησης ανύπαρκτης ή ισχνής. Σίγουρο είναι πάντως, ότι πρόκειται για νησιά όπου η απασχόληση στον τουρισμό είναι εποχιακή.

Οι δυο από τις τρεις εκπροσώπους φορέων εργαζομένων του Ανατολικού Αιγαίου είναι απόφοιτες Σχολών Τουριστικών Επαγγελμάτων, ενώ η τρίτη δεν έχει κάνει σπουδές. Οι δύο από αυτές ανήκουν στην ομάδα ηλικιών 45-55 ετών, ενώ η τρίτη ανήκει σε νεότερη ομάδα ηλικίας, 35-45 ετών. Η επαγγελματική τους εμπειρία συνδέεται με διάφορες θέσεις του ξενοδοχειακού κλάδου (ταμπλίστρια, σερβιτόρα, καμαριέρα, ρεσεψιονίστ κ.λπ.). Το χρονικό εύρος αυτής της εμπειρίας ποικίλλει, πάντως αντιστοιχεί σε δεκαετή και πλέον απασχόληση στον κλάδο. Παράλληλα διαθέτουν και συνδικαλιστική εμπειρία από τα σωματεία του κλάδου, στα διοικητικά συμβούλια των οποίων έχουν ήδη συμμετάσχει για χρονικό διάστημα που υπερβαίνει την οκταετία.

## **2.2 Χαρακτηριστικά των φορέων**

Πρόκειται για εκπροσώπους τριών τοπικών συλλογικών φορέων εργαζομένων. Στην Λήμνο υπάρχει η Ένωση Εργαζομένων στον Τουρισμό και τις Επισιτιστικές Επιχειρήσεις της Λήμνου, που εγγράφει ως μέλη της όλους τους εργαζόμενους στα Ξενοδοχεία του νησιού. Γυναίκες είναι το 50% των μελών της Ένωσης και το 50% και πλέον των μελών του διοικητικού της συμβουλίου αφού στο 7μελές αυτό συμβούλιο συμμετέχουν 4 γυναίκες. Στη Χίο υπάρχει η Ένωση Ξενοδοχοϋπαλλήλων Χίου που

εγγράφει, επίσης, ως μέλη της όλες τις ειδικότητες των ξενοδοχείων. Παρά το γεγονός ότι υπάρχει, όπως αναφέρεται, «προπαγάνδα» για να μην γράφονται εργαζόμενοι στο σωματείο, οι γυναίκες συμμετέχουν και μάλιστα σε ποσοστά 60% των μελών, πράγμα που αντανακλάται και στην κατά φύλο σύνθεση του 5μελούς διοικητικού της συμβουλίου, στο οποίο συμμετέχουν 4 γυναίκες. Στην Κω υπάρχει το Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων και Σερβιτόρων Κω, που εγγράφει ως μέλη εργαζόμενους στους κλάδους των Ξενοδοχείων και των εστιατορίων.<sup>11</sup> Γυναίκες είναι το 60% των μελών του, οι οποίες και υπερεκπροσωπούνται στο 9μελές διοικητικό του συμβούλιο, εφόσον 7 μέλη του συμβουλίου αυτού είναι γυναίκες.

Οι τρεις αυτοί φορείς μας εκπλήσσουν όχι τόσο για την αριθμητική υπεροχή των γυναικών στο σύνολο των μελών, όσο για τα υψηλά ποσοστά συμμετοχής τους στα όργανα διοίκησης των φορέων αυτών. Διαφαίνεται μία δυναμική εμπλοκή των γυναικών του κλάδου στους συνδικαλιστικούς φορείς, τάση που διαφέρει από αυτές που ήδη εντοπίσαμε στην περίπτωση των συλλογικών φορέων εργαζομένων της περιοχής της πρωτεύουσας, αλλά και της συμπρωτεύουσας. Τα στοιχεία που διαθέτουμε δεν μας επιτρέπουν να ερμηνεύσουμε αυτή την τάση, παρά μόνο να υποθέσουμε ότι σχετίζεται με το ρόλο που διαδραματίζουν γενικότερα οι γυναίκες στις οικονομίες και κοινωνίες αυτών των νησιών.

### **2.3 Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών**

Ως υπάρχον πλαίσιο οι ερωτώμενες αναφέρουν την κλαδική συλλογική σύμβαση των ξενοδοχοϋπαλλήλων, διευκρινίζοντας μόνον ότι δεν υπάρχουν τοπικές συμβάσεις.

### **2.4 Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου**

Στο ερώτημα κατά πόσο υπάρχει ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πράξη οι ερωτώμενοι από τα τρία νησιά απαντούν καταφατικά με επιφυλάξεις. Συνδέουν την ισότητα αμοιβών με την τήρηση της κλαδικής συλλογικής σύμβασης και κάνουν διάκριση μεταξύ μεγάλων και μικρών ξενοδοχείων ως προς την τήρηση αυτή.

---

<sup>11</sup> Αξίζει να σημειωθεί ότι στην Κω στο σύνολο των εργαζομένων στον τουρισμό, εκτιμάται ότι το 1/3 είναι Έλληνες προερχόμενοι από άλλες χώρες.

Συγκεκριμένα στη *Λήμνο* αναφέρεται ότι τηρούνται οι όροι της σύμβασης στα μεγάλα ξενοδοχεία σε γενικές γραμμές, κάτω από την πίεση και τους συχνούς ελέγχους του σωματείου. Όμως δεν πληρώνονται οι υπερωρίες. Στα μικρά ξενοδοχεία οι παραβιάσεις είναι περισσότερες, αλλά το σωματείο ασκεί περιορισμένες πιέσεις διότι λαμβάνει υπόψη του δύο παράγοντες, αφενός τον υψηλό αριθμό ανέργων στο νησί και αφετέρου τη μικρή διάρκεια της τουριστικής περιόδου (σεζόν). Η κατάσταση είναι χειρότερη στην περίπτωση των ενοικιαζομένων δωματίων όπου δεν τηρείται η κλαδική συλλογική σύμβαση και είναι κανόνας η παραβίαση του 5ημέρου, η εργασία τις Κυριακές και αργίες και η υπερωριακή απασχόληση χωρίς αμοιβή. Επισημαίνεται μάλιστα ότι γίνονται προσωπικές συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων με τις οποίες συμφωνείται μειωμένη ασφαλιστική κάλυψη, αυτή που απαιτείται για την εγγραφή στο ταμείο ανεργίας τον χειμώνα. Επισημαίνεται ακόμα ότι η παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας δεν είναι καινούργιο φαινόμενο για το νησί, απλώς τα τελευταία χρόνια έχει ενταθεί με το επιχείρημα ότι υπάρχει κρίση στον τουρισμό. Σε περίπτωση καταγγελιών οι παρεμβάσεις του σωματείου συνίστανται σε επαφή με τον εργοδότη. Όμως τονίζεται ότι το σωματείο παραμένει αβοήθητο τη στιγμή που η Επιθεώρηση Εργασίας εδρεύει στην Μυτιλήνη.

Στη *Χίο*, όπως αναφέρεται, επικρατεί παρόμοια κατάσταση. Στα μεγάλα ξενοδοχεία τηρείται η εργατική νομοθεσία, ενώ στα μικρά παρατηρείται το φαινόμενο να εμφανίζονται νομότυπες μισθολογικές καταστάσεις, οι οποίες, όμως, δεν ανταποκρίνονται στις αμοιβές που πραγματικά έλαβαν οι εργαζόμενοι. Συνήθεις παραβιάσεις, ειδικά στην περίπτωση των εποχιακών, είναι η απασχόληση κατά τις Κυριακές χωρίς αμοιβή και κατά τις νυχτερινές βάρδιες χωρίς προσαυξήσεις της αμοιβής. Η εκπρόσωπος του τοπικού σωματείου κάνει, ακόμα, μια διάκριση που αφορά τη θέση των ξενοδοχείων εντός ή εκτός πόλεως. Στα ξενοδοχεία της πόλης αναφέρει ότι συνήθως τηρούνται οι όροι της κλαδικής συλλογικής σύμβασης, ενώ στα εκτός πόλεως ξενοδοχεία οι παρανομίες είναι μεγαλύτερες. Υπογραμμίζει, ότι, για τις καμαριέρες, είναι τόσο μειωμένες οι ασφαλιστικές εισφορές, ώστε να μην μπορούν να δικαιολογήσουν την αναγκαία προϋπηρεσία που απαιτείται για την εγγραφή στην τοπική Σχολή Τουριστικών Επαγγελματιών και που αποδεικνύεται βάσει ενσήμων. Μάλιστα την τελευταία διετία, η ασφαλιστική τους κάλυψη είναι τόσο ελλιπής ώστε ο αριθμός των ενσήμων που συγκεντρώνουν δεν επαρκεί ούτε για την εγγραφή τους στο

Ταμείο Ανεργίας. Το γεγονός ότι οι ασφαλιστικές εισφορές είναι μειωμένες, όπως αναφέρει, δημιουργεί πρόβλημα και ως προς τη συνταξιοδότηση των γυναικών, γιατί είναι δύσκολο να συμπληρώσουν το κατώτατο όριο ενσήμων. Το πρόβλημα αυτό επιτείνεται και από τη δυσκολία που παρατηρείται ως προς την πρόσληψη γυναικών μεγάλης ηλικίας. («δεν παίρνουν στη δουλειά τις μεγάλες»). Όμως, η εκπρόσωπος του τοπικού σωματείου θεωρεί ότι η υπάρχουσα παρανομία δεν μπορεί να διορθωθεί για δύο λόγους. Καταρχήν, οι επιχειρήσεις πληροφορούνται αμέσως ότι έχουν γίνει καταγγελίες, και προλαβαίνουν να προετοιμαστούν, έτσι ώστε ο έλεγχος να μην είναι αιφνιδιαστικός. Από την άλλη πλευρά, έχοντας ανάγκη να εργαστούν, οι γυναίκες όχι μόνον δεν διεκδικούν τις νόμιμες αποδοχές τους και δεν καταγγέλλουν τις παραβιάσεις των δικαιωμάτων τους, αλλά και αναγκάζονται να υπογράψουν ότι έχουν εισπράξει τα νόμιμα. Η ερωτώμενη από τη Χίο μιλάει και πάλι για το φόβο της ανεργίας που διακατέχει τις γυναίκες των μισθολογικά χαμηλών κατηγοριών. Μιλάει, επίσης, για την «εχεμύθεια» που υπάρχει ως προς τις αμοιβές, που δυσκολεύει τη παρέμβαση του σωματείου.

Στην Κω αναφέρεται ότι η κατάσταση είναι παρόμοια. Η συλλογική σύμβαση εφαρμόζεται στα μεγάλα ξενοδοχεία, όμως η ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων είναι ελλιπής (μειωμένα ένσημα). Στα μικρά ξενοδοχεία, είναι σύνηθες οι μισθοί ανδρών και γυναικών να είναι μικρότεροι από τους προβλεπόμενους στη συλλογική σύμβαση και η ασφαλιστική τους κάλυψη και πάλι ελλιπής. Είναι διαδεδομένη η πρακτική απασχόλησης προσωπικού με ειδικές συμφωνίες αμοιβών, όπου συμπεριλαμβάνονται το φαγητό και ο ύπνος («πακέτα»). Και στην περίπτωση της Κω, τονίζεται ότι οι γυναίκες δεν αντιδρούν από φόβο μήπως χάσουν τη δουλειά τους, δεν προβαίνουν σε καταγγελίες. Κίνδυνος απόλυσης υπάρχει και για τους συνδικαλιστές, όπως αναφέρεται, με βάση το προηγούμενο απόλυσης μιας συνδικαλίστριας.

Η κατάσταση που επικρατεί στα τρία νησιά ως προς την εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου θυμίζει όσα ήδη εκτέθηκαν για τα μικρά ξενοδοχεία και για τα ξενοδοχεία εκτός πόλεως στα προηγούμενα κεφάλαια. Οι καινούργιες διαστάσεις που εισάγονται από τα λεγόμενα των τριών εκπροσώπων είναι δύο. Καταρχήν η διάσταση της ισότητας των αμοιβών στο χώρο των ενοικιαζομένων δωματίων, που βρίσκεται παρά τον ξενοδοχειακό κλάδο και του οποίου η διερεύνηση είναι πιο δύσκολη, γιατί δεν είναι οργανωμένος ούτε σε επίπεδο εργοδοτών ούτε σε επίπεδο εργαζομένων. Η



δεύτερη διάσταση προέρχεται από τη συσχέτιση της ελλιπούς ασφαλιστικής κάλυψης με τα δικαιώματα εγγραφής στο ταμείο ανεργίας και σε τοπικές τουριστικές σχολές. Αφορά την ισότητα ανδρών και γυναικών ως προς τις ασφαλιστικές εισφορές που κατατίθενται στην πράξη, ζήτημα το οποίο θα πρέπει να συνεξεταστεί αν θέλει κανείς να διαπιστώσει ποιο είναι το πραγματικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αφορά, επίσης –εμμέσως πλην σαφώς- και την πιθανότητα μισθολογικής εξέλιξης των γυναικών, εφόσον το πτυχίο της σχολής συνεπάγεται την απόκτηση δικαιώματος για το σχετικό επίδομα. Έτσι η παραβίαση του υπάρχοντος νομικού πλαισίου έχει ως συνέπεια τη μείωση των αμοιβών των γυναικών και, στο επίπεδο της ασφαλιστικής νομοθεσίας, με βάση όσα εκτέθηκαν έχει ως μακροπρόθεσμη συνέπεια την αποστέρησή τους από την πιθανότητα να βελτιωθούν αυτές οι αμοιβές. Και στις δύο περιπτώσεις, το μισθολογικό χάσμα όχι μόνον διατηρείται, αλλά και αναπαράγεται.

## **2.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους**

Η διερεύνησή μας έδειξε ότι την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών επηρεάζουν έμμεσα και άλλοι παράγοντες οι οποίοι επιδρούν και στις αμοιβές τους. Οι παράγοντες αυτοί είναι οι εξής:

### ***α. Εκπαίδευση των γυναικών***

Οι εκπαιδευμένες γυναίκες είναι λίγες και αμείβονται ως τέτοιες, εφόσον παίρνουν το επίδομα σπουδών που τους αναλογεί. Ωστόσο οι εργοδότες δεν τις προτιμούν.

Επανέρχεται εδώ το ζήτημα της εκπαίδευσης ως ανασταλτικού προσόντος για την πρόσληψη. Πράγμα το οποίο, σημαίνει ότι, στην παρούσα φάση, ο παράγων εκπαίδευση των γυναικών δεν συμβάλλει σημαντικά στην μείωση του υπάρχοντος μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.

### ***β. Η πρόσληψη των γυναικών***

Οι απόψεις των εκπροσώπων των τοπικών φορέων διαφοροποιούνται εδώ, κατά κάποιο τρόπο. Για τη *Λήμινο*, αναφέρεται ότι δεν υπάρχουν προκαταλήψεις ως προς το

φύλο κατά την πρόσληψη προσωπικού. Στις «κοινές»θέσεις σημασία έχουν τα προσόντα και όχι το φύλο. Το φύλο παίζει ρόλο μόνο κατά την πρόσληψη σε «αντρικές» ή «γυναικείες» θέσεις. Για τη Χίο, αναφέρεται ότι σαφώς υπάρχει η τάση να προτιμούν τους άνδρες, οι οποίοι «δεν θα ζητήσουν άδεια κύησης και λοχείας». Για τη Κω, τέλος ως κύριο προσόν που μετράει κατά την πρόσληψη αναφέρεται η εμφάνιση, προσόν που απαιτείται για την πρόσληψη γυναικείου προσωπικού.

Στις απόψεις αυτές επαναλαμβάνονται όσα ήδη έχουν ειπωθεί περί των κριτηρίων πρόσληψης και της σημασίας που έχουν ως προς τη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο σημείο αυτό, όμως, επανέρχεται και η «γυναικεία» διάσταση του θέματος από μία άλλη οπτική. Από την οπτική των οικογενειακών υποχρεώσεων, οι οποίες θεωρούνται ως ανασταλτικός παράγων για την πρόσληψη, μόνον στην περίπτωση των γυναικών. Πλην της διάκρισης που εισάγεται σε βάρος των γυναικών, η νοοτροπία αυτή των εργοδοτών εντείνει το μισθολογικό χάσμα με την έννοια ότι οδηγεί εκτός αγοράς εργασίας γυναίκες που έχουν προϋπηρεσία, αλλά και δικαιούνται οικογενειακών επιδομάτων.

#### ***γ. Οι θέσεις που καταλαμβάνουν οι γυναίκες στο χώρο των ξενοδοχείων***

Ισχύει και για την περίπτωση των τριών νησιών που εξετάζουμε η ήδη αναφερθείσα τάση να απασχολούνται μικρά ποσοστά γυναικών στις υψηλόμισθες θέσεις των ξενοδοχείων και μεγάλα ποσοστά στις θέσεις τρίτης και τέταρτης κατηγορίας. Ενδιαφέρον παρουσιάζει στη Λήμνο η σχετικά υψηλότερη σε ποσοστά, συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις εργασίας των μπαρ (50%) και των τμημάτων υποδοχής (80%) έναντι των ποσοστών που έχουμε μέχρι τώρα συναντήσει.

Από την άποψη του μισθολογικού χάσματος ισχύει εδώ, ό,τι ήδη προαναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, ότι δηλαδή η παρούσα κατανομή των θέσεων ανά φύλο αιτιολογεί την ύπαρξη μισθολογικού χάσματος σε βάρος των γυναικών.

#### ***δ. Επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού***

Δεν υπάρχει επιμόρφωση του προσωπικού παρά μόνον για τα ανώτερα στελέχη των μεγάλων ξενοδοχείων της Λήμνου, διότι οι επιχειρήσεις δεν ενδιαφέρονται για το ζήτημα αυτό.

Εκ των πραγμάτων η επιμόρφωση δεν μπορεί να θεωρηθεί παράγων μείωσης της ανισότητας των φύλων και της ανισότητας των αμοιβών τους, παρά μόνο στο επίπεδο των υψηλόμισθων κατηγοριών και μόνο στο μέτρο που συμμετέχουν σ' αυτές ικανοποιητικά ποσοστά γυναικών.

#### ***ε. Εξέλιξη των γυναικών***

Οι εκπρόσωποι των τοπικών φορέων των τριών νησιών συμφωνούν ότι δεν υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης των γυναικών μέσα στα ξενοδοχεία. Μία μόνον υπογραμμίζει ότι η εξέλιξη αυτή είναι δυνατή εάν κάποια γυναίκα έχει «γνωστούς», δηλαδή εάν υποστηρίζεται από τοπικά δίκτυα σχέσεων, και όχι εάν διαθέτει τα ανάλογα προσόντα.

Διαγράφεται έτσι μια ζοφερή προοπτική στασιμότητας για τις γυναίκες των τριών νησιών και στασιμότητας μισθολογικής κατ' επέκταση, η οποία δεν μπορεί να συμβάλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η εικόνα που αποκτήσαμε για τη σημασία των παραγόντων εκπαίδευση, θέσεις εργασίας, πρόσληψη, επιμόρφωση και εξέλιξη ως προς τη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ότι αυτή είναι μικρή, εφόσον, με βάση τις υπάρχουσες ενδείξεις δεν διαγράφονται προοπτικές βελτίωσης της θέσης των γυναικών στις τοπικές αγορές εργασίας των τριών νησιών.

### **2.6 Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών**

Στα νησιά του Ανατολικού Αιγαίου που εξετάζουμε επανεμφανίζονται παράγοντες οι οποίοι εκτέθηκαν σε προηγούμενα κεφάλαια. Μόνο που εξειδικεύονται κατά νησί με διαφορετικό τρόπο. Οι παράγοντες αυτοί είναι οι εξής:

#### ***α. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στα Ξενοδοχεία***

Στη *Λήμνο* αναφέρεται ότι υπάρχει με δύο μορφές. Η πρώτη μορφή συνδέεται με την απασχόληση ξένου προσωπικού διαφόρων ειδικοτήτων (στελεχών, baby sitters, εκπαιδευτών κ.λπ.) από τη Δυτική Ευρώπη, το οποίο έρχεται να απασχοληθεί στην Ελλάδα για ένα χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο του βμήνου, και το οποίο πληρώνεται βάσει συμβάσεων που δεν σχετίζονται με το ελληνικό νομικό καθεστώς.

Πρόκειται για νόμιμη απασχόληση στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η δεύτερη μορφή συνδέεται με την απασχόληση οικονομικών μεταναστών, η οποία όμως στη Λήμνο είναι περιορισμένη γιατί το νησί είναι μικρό και οι εργοδότες φοβούνται τις αντιδράσεις της τοπικής κοινωνίας.

Στη *Χίο* αναφέρεται ότι η απασχόληση αλλοδαπών φαίνεται να είναι περιορισμένη τουλάχιστον στην πόλη, όπου οι υπάρχοντες αλλοδαποί απασχολούνται νόμιμα.

Αντίθετα στην *Κω* η απασχόληση αλλοδαπών είναι συνήθης στις μικρές επιχειρήσεις και σε χαμηλόμισθες ειδικότητες. Στην περίπτωση αυτή, συνηθίζεται, όπως και στη Χαλκιδική, η σύναψη ειδικών συμφωνιών για τις αμοιβές τους, οι οποίες, όπως προαναφέρθηκε, είναι μικρότερες από τις νόμιμες και συμπεριλαμβάνουν το φαγητό και τον ύπνο («πακέτο»), αλλά και η απασχόληση σε ωρομίσθια βάση. Οι αλλοδαποί αυτοί προέρχονται από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες (Αλβανία, πρώην ΕΣΣΔ κ.λπ.) και ανήκουν και στα δύο φύλα.

Οι περιπτώσεις των τριών νησιών δείχνουν τη διαφορετική βαρύτητα που έχει ο παράγων απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στην κάθε τοπική αγορά εργασίας ως παράγων που επιδρά στη μείωση των αμοιβών των Ελληνίδων. Η απασχόληση γυναικείου αλλοδαπού προσωπικού στη Λήμνο είναι ποσοτικά και ποιοτικά διαφορετική από αυτή της Κω, πράγμα που έχει ως αποτέλεσμα να θίγονται λιγότερο οι αμοιβές των Ελληνίδων, στην περίπτωση της Λήμνου, στο μέτρο που δεν υπάρχουν αντίστοιχες ειδικότητες στην τοπική αγορά. Αντιθέτως, η απασχόληση ανειδίκευτου αλλοδαπού προσωπικού στην Κω επηρεάζει άμεσα τις αμοιβές των ανειδίκευτων Ελληνίδων. Έτσι, κατά περίπτωση, το μισθολογικό χάσμα διατηρείται, εφόσον οι αμοιβές των Ελληνίδων, για ποικίλους λόγους, καθηλώνονται στα χαμηλά επίπεδα που συνεπάγονται οι χαμηλές θέσεις που, ως επί το πλείστον, κατέχουν στον κλάδο.

### ***β. Η απασχόληση ασκούμενων φοιτητών***

Οι πρακτικές περί την απασχόληση ασκούμενων φοιτητών δεν διαφοροποιούνται ανά νησί, αλλά και ούτε σε σχέση με όσα ήδη προαναφέρθηκαν περί οικονομικής εκμετάλλευσής τους και περί της κάλυψης, μέσω αυτών, αναγκών σε προσωπικό παγίων θέσεων των ξενοδοχείων. Αυτό το οποίο τονίζεται εδώ από τις

ερωτώμενες είναι ότι όταν τελειώσει η περίοδος της πρακτικής άσκησης παραμένουν συνήθως άνεργοι και αναγκάζονται ν' αλλάζουν επάγγελμα και κλάδο απασχόλησης.

Δεν γίνεται λόγος για την αριθμητική συμμετοχή των γυναικών στο σύνολο των ασκουμένων φοιτητών κι έτσι δεν είναι δυνατόν να διατυπώσουμε κάποια συγκεκριμένη υπόθεση για τη σημασία αυτής της συμμετοχής ως προς τη διατήρηση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Περιοριζόμαστε να επισημάνουμε ότι επιχειρήσεις των τριών νησιών δεν φαίνεται ν' απορροφούν τους ίδιους εργαζόμενους, όταν αυτοί πλέον από την κατηγορία των ασκουμένων μεταβαίνουν σε αυτή των εκπαιδευμένων. Αυτό σημαίνει ότι απλώς χειρίζονται την απασχόληση ασκουμένων φοιτητών ως μέσο μείωσης του κόστους εργασίας και όχι ότι επιδιώκουν τη μελλοντική τους ένταξη. Πράγμα το οποίο συναρτάται με την αποφυγή πρόσληψης αποφοίτων τουριστικών σχολών και τη συνέχιση της πολιτικής πρόσληψης ανειδίκευτου και άρα χαμηλόμισθου προσωπικού.

## 2.7 Σύνοψηση

Στη μικρή κλίμακα των νησιών τα φαινόμενα που παρατηρήσαμε σε άλλες μεγάλες περιοχές της χώρας αποκτούν μία άλλη διάσταση. Οριοθετούνται από το χώρο και την τοπική κοινωνία η οποία είναι σε θέση να παρακολουθεί από πιο κοντά τι συμβαίνει στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις. Ο ρυθμιστικός ρόλος της τοπικής κοινωνίας ως προς ορισμένα ζητήματα φάνηκε κυρίως στην περίπτωση της απασχόλησης αλλοδαπών, η οποία στη Λήμνο και τη Χίο, με βάση τα λεγόμενα, είναι περιορισμένη. Φάνηκε, επίσης και στην περίπτωση των παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας από τις μικρές επιχειρήσεις της Χίου, όπου το τοπικό σωματείο παρενέβη μάλλον διστακτικά, λόγω της υπάρχουσας ανεργίας. Τα φαινόμενα και οι παράγοντες που επισημίναμε οριοθετούνται και από τη θέση που κατέχει ο τουρισμός στην τοπική οικονομία ως μόνος ή παράλληλος, κύριος ή δευτερεύων κλάδος οικονομικής δραστηριότητας. Έτσι γίνεται πιο σαφές ότι το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, προσδιορίζεται και από την κατάσταση που επικρατεί στην τοπική τουριστική αγορά εργασίας. Στην περίπτωση που πλεονάζει το γυναικείο εργατικό δυναμικό, όπως συμβαίνει, ως φαίνεται, στην Χίο και την Κω, είναι ακόμα πιο ενδιαφέρον να αναρωτηθεί κανείς ποιες μπορεί να είναι οι επιπλέον ποιοτικές

διαστάσεις των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων. Θέλουμε, τέλος, να επισημάνουμε ότι ο τρόπος αναφοράς στο ζήτημα της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών από τις εκπροσώπους των τοπικών σωματείων δεν διαφοροποιήθηκε από αυτόν των ανδρών εκπροσώπων άλλων περιοχών. Πράγμα που μας οδηγεί να υποθέσουμε ότι δεν υπάρχει κάποια ιδιαίτερη οπτική αυτού του ζητήματος από τις γυναίκες συνδικαλίστριες.

### **3. Η υπάρχουσα κατάσταση στα Ιόνια νησιά**

#### **3.1 Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων**

Κατά τη διάρκεια της εμπειρικής διερεύνησής μας προέκυψε η δυνατότητα να έρθουμε σ' επαφή και με εκπροσώπους φορέων εργαζομένων από τα τέσσερα Ιόνια νησιά, την Κέρκυρα, τη Ζάκυνθο, την Κεφαλονιά και την Λευκάδα. Παρά το γεγονός ότι τα νησιά αυτά δεν έχουν την αυτή ιστορία τουριστικής ανάπτυξης, ούτε τον ίδιο τύπο τουρισμού, επιλέξαμε να παρουσιάσουμε ενιαία τ' αποτελέσματα της διερεύνησής μας ως προς αυτό, προβάλλοντας βεβαίως τις υπάρχουσες διαφοροποιήσεις που προκύπτουν από τα λεγόμενα των ερωτωμένων. Στην ουσία πρόκειται για τις απόψεις πέντε (5) εκπροσώπων τοπικών σωματείων των νησιών αυτών, ενός ανά νησί, με εξαίρεση την Ζάκυνθο σε σχέση με την οποία είχαμε τη δυνατότητα να συναντήσουμε δύο (2) εκπροσώπους του τοπικού σωματείου. Αν και η επιλογή αυτών των νησιών ήταν συγκυριακή, με την έννοια ότι σχετιζόταν με την παρουσία εκπροσώπων των τοπικών σωματείων στην Αθήνα, ωστόσο συνέπεσε να πρόκειται για τα μεγαλύτερα νησιά των Ιονίων νήσων, αυτά τα οποία έχουν και την πιο σημαντική τουριστική ανάπτυξη, με πρωτεύουσα σε σημασία την Κέρκυρα. Και στην περίπτωση των Ιονίων νήσων οι τέσσερις από τους πέντε εκπροσώπους που συναντήσαμε ήταν γυναίκες. Πρόκειται μάλλον για μια ακόμα συγκυρία και όχι για την έκφραση μιας τάσης ανάλογης προς αυτή που παρατηρήσαμε στην περίπτωση των νησιών του Ανατολικού Αιγαίου, δηλαδή της τάσης να πλειοψηφούν οι γυναίκες στα σωματεία του κλάδου, τόσο στο επίπεδο των απλών μελών, όσο και στο επίπεδο των μελών των διοικητικών τους συμβουλίων.

Οι τρεις από τους πέντε εκπροσώπους που συναντήσαμε είναι απόφοιτοι Τουριστικών Σχολών, ο τέταρτος έχει πτυχίο άσχετο με τον τουρισμό και η πέμπτη δεν

έχει κανενός είδους σπουδές. Η πλειοψηφία τους ανήκει στην ομάδα ηλικιών 35-45 ετών και μόνο μία εκπρόσωπος έχει ηλικία λίγο μεγαλύτερη. Το χρονικό φάσμα της επαγγελματικής εμπειρίας που διαθέτουν καλύπτει από μία δεκαετία έως μία εικοσαετία σε διάφορες θέσεις του ξενοδοχειακού κλάδου (υπάλληλος υποδοχής, καμαριέρα, ταμπλίστρια, σερβιτόρος, τεχνικός κ.λπ.). Αλλά και η συνδικαλιστική τους εμπειρία είναι μακρά. Στα μεγαλύτερης ηλικίας άτομα υπερβαίνει την εικοσαετία, ενώ στα μικρότερης ηλικίας είναι δεκαετής από πενταετής ως δεκαετής και απορρέει από τις θέσεις προέδρου, αντιπροέδρου, γραμματέα και ταμιά στα Διοικητικά Συμβούλια των τοπικών σωματείων.

### **3.2 Χαρακτηριστικά των φορέων**

Πρόκειται, όπως ήδη ειπώθηκε, για εκπροσώπους τεσσάρων τοπικών συλλογικών φορέων εργαζομένων. Στην Κέρκυρα υπάρχει ο Σύνδεσμος Ξενοδοχοϋπαλλήλων Κέρκυρας που αριθμεί μεγάλο αριθμό μελών από τον οποίο 60% είναι γυναίκες. Όμως σε σύνολο 9 μελών του διοικητικού συμβουλίου του Συνδέσμου μόνον ένα είναι γυναίκα. Στη Ζάκυνθο υπάρχει το Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ζακύνθου, του οποίου τα μέλη είναι στην πλειοψηφία τους γυναίκες (60%). Στην περίπτωση αυτού του σωματείου οι γυναίκες πλειοψηφούν και στη διοίκηση, εφόσον στο 5μελές συμβούλιο 3 μέλη είναι γυναίκες. Στη Κεφαλονιά, το Σωματείο ξενοδοχοϋπαλλήλων Κεφαλονιάς αριθμεί λιγότερες γυναίκες ως μέλη (50%) και έχει μόνο μια γυναίκα μέλος στο 7μελές διοικητικό του συμβούλιο. Τέλος, στην Λευκάδα, στο Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Λευκάδας, γυναίκες είναι και πάλι το 60% των μελών, ενώ στο 5μελές συμβούλιο γυναίκες είναι μόνον δύο.

Στην περίπτωση των Ιονίων νήσων επαναλαμβάνεται η γνωστή κατανομή μεταξύ των φύλων, στις θέσεις χαμηλής ευθύνης, τις θέσεις απλών μελών, η πλειοψηφία είναι γυναίκες, ενώ στις θέσεις υψηλής ευθύνης, θέσεις μελών διοικητικού συμβουλίου, η πλειοψηφία είναι άνδρες.

### 3.3 Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα αμοιβών

Ως πλαίσιο που διέπει τις αμοιβές των ξενοδοχοϋπαλλήλων αναφέρονται οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες κατά τους ερωτώμενους προβλέπουν ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό το οποίο δεν προβλέπουν είναι, όπως σημειώνει μία εκπρόσωπος, μικρότερη ηλικία συνταξιοδότησης για τις γυναίκες.

### 3.1 Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου

Στο ερώτημα κατά πόσο υπάρχει ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πράξη, τρεις εκπρόσωποι από τα Ιόνια νησιά απαντούν ανεπιφύλακτα όχι, ενώ οι άλλοι δύο απαντούν ναι με επιφυλάξεις. Συνδέουν την εφαρμογή της ισότητας αμοιβών στην πράξη με την τήρηση ή μη της κλαδικής συλλογικής σύμβασης.

Συγκεκριμένα στην *Κέρκυρα* χαρακτηρίζεται ως γενικευμένο φαινόμενο η παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, η οποία εμφανίζεται με διάφορες μορφές (ως μη καταβολή δεδουλευμένων ή επιδομάτων ή προσαυξήσεων για νυχτερινή εργασία, ως απασχόληση κατά τις Κυριακές και αργίες χωρίς αμοιβή, ως μη καταβολή αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση, ως ελλιπής ασφαλιστική κάλυψη κ.λπ.). Υπογραμμίζεται ότι οι παραβιάσεις αυτές είναι πιο συχνές στην περίπτωση των γυναικών, όχι μόνον γιατί οι εργοδότες τις θεωρούν αδύναμες, αλλά και γιατί οι ίδιες είναι φοβισμένες και δεν υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους. Το γεγονός αυτό αποδίδεται στο χαμηλό εκπαιδευτικό τους επίπεδο (απόφοιτες στοιχειώδους εκπαίδευσης), αλλά στο ότι είναι πολυαπασχολούμενες αγρότισσες οι οποίες προσφεύγουν στον τουρισμό για να εξασφαλίσουν συμπληρωματικό εισόδημα, χωρίς να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και χωρίς να ενδιαφέρονται να τα διεκδικήσουν. Η γενίκευση του φαινομένου παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας στην *Κέρκυρα* συσχετίζεται και με την αποδυνάμωση των Επιθεωρήσεων Εργασίας, που είχε ως αποτέλεσμα να υπάρχουν σήμερα στην τοπική Επιθεώρηση μόνον τρεις υπάλληλοι. Έτσι η αντιμετώπιση των παραβιάσεων που καταγγέλλονται γίνεται κυρίως με παρέμβαση του σωματείου, που ασκεί πίεση και προς το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας.

*Στην Ζάκυνθο*, όπως αναφέρεται, επικρατεί παρόμοια κατάσταση. Οι αμοιβές είναι κατώτερες των προβλεπομένων από τη συλλογική σύμβαση. Ούτε εδώ



καταβάλλονται επιδόματα και πληρώνονται η υπερωριακή απασχόληση και η απασχόληση κατά τις Κυριακές και αργίες, ενώ οι ασφαλιστικές εισφορές είναι μειωμένες στο ελάχιστο, ώστε να καλύπτουν απλώς τις προϋποθέσεις εγγραφής στο Ταμείο Ανεργίας. Η ευθύνη για την κατάσταση αυτή αποδίδεται στους εργοδότες, οι οποίοι εξασφαλίζουν έτσι περισσότερη και φθηνότερη εργασία. Παράλληλα, δεν τηρούνται οι διατάξεις περί επαναπρόσληψης εργαζομένων στην ίδια επιχείρηση, με αποτέλεσμα να προσφεύγουν κάποιοι εργαζόμενοι στα δικαστήρια.

Στην *Κεφαλονιά* συμφωνούνται μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων αμοιβές που βρίσκονται κάτω των νομίμων ορίων, όπως αναφέρει η τοπική εκπρόσωπος. Εξηγεί αυτή την κατάσταση με βάση την αντιστοιχία που παρατηρείται μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, εφόσον η προσφορά εργασίας είναι πολύ μεγαλύτερη από τις υπάρχουσες θέσεις. Εξαιρέση 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.

Στην *Λευκάδα*, επίσης, επικρατεί ανάλογη κατάσταση, όπως αναφέρεται, εφόσον ο κάθε εργαζόμενος συμφωνεί την αμοιβή του με τον εργοδότη κατά περίπτωση, δεν γίνονται καταγγελίες και δεν υπάρχει έλεγχος. Η εκπρόσωπος του τοπικού σωματείου τη συσχετίζει την κατάσταση αυτή με τον εποχιακό χαρακτήρα της απασχόλησης και τη μικρή διάρκεια της σαιζόν.

Όσα εκτέθηκαν θυμίζουν τις απόψεις των ερωτωμένων άλλων περιοχών, στις οποίες προαναφερθήκαμε, περί μη εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και περί λειτουργίας μιας άτυπης τουριστικής αγοράς εργασίας που διέπεται από δικούς της «νόμους». Στην περίπτωση των Ιονίων νήσων δεν έγινε διαφοροποίηση μεταξύ μεγάλων και μικρών ξενοδοχείων, ούτε για την Κέρκυρα, η οποία παρουσιάζει τη μεγαλύτερη και παλαιότερη τουριστική ανάπτυξη από όλα τα νησιά αυτά. Ενδιαφέρον, από την άποψη του θέματος που μας απασχολεί, παρουσίασαν δύο σημεία. Το πρώτο είναι η σύνθεση του γυναικείου ξενοδοχειακού προσωπικού που καθορίζει, σε σημαντικό βαθμό, ως φαίνεται, τη στάση του απέναντι στις παραβιάσεις της νομοθεσίας παραβιάσεις που λειτουργούν σε βάρος της ισότητας των αμοιβών του προσωπικού αυτού σε σχέση με το αντρικό.

Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των πολυδραστηρίων αγροτισσών της Κέρκυρας που βλέπουν τον τουρισμό ως συμπληρωματική απασχόληση και που λειτουργούν άθελά τους, υπό την πίεση της ανάγκης, σε βάρος της εφαρμογής της νομοθεσίας και της όποιας εξίσωσης των αμοιβών. Με άλλα λόγια, είναι αναγκαίο να γνωρίζουμε ποια είναι η σύνθεση του γυναικείου ξενοδοχειακού προσωπικού σε κάθε περιοχή, από ποιες κατηγορίες εργατικού δυναμικού απαρτίζεται (Ελληνίδες, αλλοδαπές, ντόπιες, προερχόμενες από άλλα μέρη της Ελλάδας, ειδικευμένες, ανειδίκευτες, έχουσες τον τουρισμό ως μόνη επαγγελματική απασχόληση ή ως συμπληρωματική) για να μπορούμε να κατανοήσουμε το φόβο τους για την ανεργία, αλλά και τη νοοτροπία που τις οδηγεί να δέχονται χαμηλές αμοιβές, χαμηλότερες των προβλεπομένων. Το δεύτερο σημείο είναι συναφές προς το πρώτο, εστιάζεται, όμως, στην περίπτωση των ατομικών συμφωνιών που γίνονται για τις αμοιβές. Είναι χρήσιμο να αναρωτηθούμε γιατί επικρατεί η πρακτική σύναψης ατομικών συμφωνιών όταν υπάρχουν συλλογικοί φορείς σε εθνικό επίπεδο που έχουν συνάψει κλαδικές συλλογικές συμβάσεις και όταν υπάρχουν συλλογικοί φορείς σε τοπικό επίπεδο που έχουν θεωρητικά τη δυνατότητα να συνάψουν τοπικές συμβάσεις. Αυτή η στροφή προς την ατομική και κατά περίπτωση ρύθμιση των αμοιβών ασφαλώς σχετίζεται με την ίδια την ιστορία και τη σημερινή κατάσταση των τοπικών σωματείων του κλάδου και των δυνατοτήτων τους να πιέσουν και να επηρεάσουν την εργοδοτική πλευρά. Σχετίζεται, όμως, αδιαμφισβήτητα και με τη σύνθεση του ξενοδοχειακού προσωπικού, το οποίο απαρτίζεται από πολλές επιμέρους κατηγορίες όχι μόνο, λόγω διαφοράς ειδικοτήτων και μισθολογικών διαβαθμίσεων, αλλά και λόγω διαφοράς συμφερόντων από την απασχόληση στον τουρισμό. Οι διαφορές αυτές εικάζουμε ότι διαμορφώνουν την εργασιακή τους συνείδηση κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να καθορίζουν και τη συμμετοχή τους ή μη στους τοπικούς συλλογικούς φορείς εργαζομένων. Γιατί είναι φανερό ότι όλες οι εργαζόμενες γυναίκες στον κλάδο δεν είναι εγγεγραμμένες στους φορείς αυτούς, φαινόμενο που δεν σχετίζεται μόνο με την εποχιακότητα που χαρακτηρίζει την τουριστική απασχόληση των νησιών αυτών. Έτσι εικάζουμε ότι η εργασιακή συνείδηση των εργαζομένων στον τουρισμό στο μέτρο που δεν λειτουργεί ως συλλογική εργασιακή συνείδηση, οδηγεί ευκολότερα σε σύναψη συμφωνιών πέραν των υπάρχουσών συλλογικών συμβάσεων και μάλιστα τις περισσότερες φορές σε βάρος τους και κατ' εξαίρεση προς όφελός τους. Και βέβαια δεν είναι τυχαίο ότι ευνοϊκές,

ατομικές συμφωνίες συνάπτονται προς όφελος «αντρικών» ειδικοτήτων. Θα ήταν ενδιαφέρον να διερευνηθούν οι παράγοντες αυτοί που επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά τη διαμόρφωση μιας συλλογικής εργασιακής συνείδησης των εργαζομένων στον τουρισμό και ειδικότερα των γυναικών που αναφέρονται ως «ευάλωτες» κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίες λειτουργούν στο χώρο εργασίας υπό το κράτος του φόβου.

### **3.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους**

Και στην περίπτωση των Ιονίων συναντήσαμε τους ίδιους παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα των δύο φύλων και κατ' επέκταση τις αμοιβές τους. Οι παράγοντες αυτοί είναι:

#### ***α. Εκπαίδευση των γυναικών***

Οι απόψεις που διατυπώθηκαν ως προς τη σημασία της εκπαίδευσης εκφράζουν δύο τάσεις. Η πρώτη τάση συνδέεται με την άποψη ότι η εκπαίδευση παίζει μεγάλο ρόλο στην τοπική αγορά εργασίας και, ως εκ τούτου, οι εκπαιδευμένες βρίσκουν εύκολα δουλειά και αμείβονται ως τέτοιες. Είναι η περίπτωση της Κέρκυρας και της Κεφαλονιάς. Η δεύτερη τάση συνδέεται με την άποψη ότι η ύπαρξη εκπαίδευσης αποτελεί μειονέκτημα για την τοπική αγορά εργασίας, γιατί επιβαρύνει το κόστος εργασίας. Για τις κατώτερες θέσεις προτιμώνται οι ανεκπαιδευτες. Είναι η περίπτωση της Ζακύνθου και της Λευκάδας.

Οι δύο αυτές τάσεις συνδέονται, κατά τη γνώμη μας με τον τύπο τουριστικής ανάπτυξης που εμφανίζει το κάθε νησί και κατ' επέκταση με το είδος των τουριστικών υπηρεσιών που καλούνται να καλύψουν οι εκπαιδευμένες γυναίκες. Πάντως από την άποψη των μισθολογικών ανισοτήτων μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι το χάσμα σε βάρος των γυναικών μεγαλώνει στις περιπτώσεις που οι τοπικές αγορές εργασίας δεν αξιολογούν ως προσόν και άρα δεν αμείβουν την ύπαρξη εκπαίδευσης.

#### ***β. Η πρόσληψη των γυναικών***

Οι εκπρόσωποι των τοπικών συλλογικών φορέων, μέσω των απαντήσεών τους, προβάλλουν διαφορετικές όψεις των κριτηρίων πρόσληψης γυναικών στις

ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, τα οποία λειτουργούν συνήθως παράλληλα. Η εκπρόσωπος της Κέρκυρας αναφέρει ότι οι άνδρες προτιμώνται ως πιο παραγωγικοί, γιατί οι γυναίκες από ένα σημείο και μετά, δηλαδή από την στιγμή που θα υπάρξει εγκυμοσύνη, θεωρείται ότι δεν θα είναι πλέον παραγωγικές. Οι εκπρόσωποι της Ζακύνθου δίνουν έμφαση στο είδος της θέσης, αν δηλαδή είναι αντρική ή γυναικεία, υψηλή ή χαμηλή, και επαναλαμβάνουν ότι στις θέσεις καμαριερών, που θεωρούνται οι κατώτερες όλων, προσλαμβάνονται μόνο γυναίκες. Οι εκπρόσωποι της Κεφαλονιάς και της Λευκάδας τονίζουν ότι για τις θέσεις όπου οι εργαζόμενοι έχουν επαφή με τον πελάτη, θέσεις σερβιτόρων και υπαλλήλων υποδοχής, προτιμώνται «νέες και ωραίες» κοπέλες.

Πέραν όσων έχουν ήδη ειπωθεί για τη συμβολή των κριτηρίων αυτών στη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος, επανέρχεται μία ακόμα όψη των ανισοτήτων κατά φύλο που έχει επίπτωση και στις αμοιβές τους. Πρόκειται για τη «μη παραγωγικότητα» των γυναικών εξαιτίας του ρόλου τους ως μητέρων. Οι τοπικές αγορές εργασίας λειτουργούν κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μην εντάσσουν εύκολα στους κόλπους τους και να αποκλείουν γυναίκες που βρίσκονται σε «αναπαραγωγική ηλικία ή φάση» ή που έχουν ήδη οικογενειακές υποχρεώσεις. Λειτουργούν, δηλαδή, υπέρ της επιστροφής των γυναικών στη κατηγορία των μακροχρόνια ανέργων ή και των προσωρινά μη οικονομικά ενεργών, εφόσον οι γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις οδηγούνται να διακόψουν την απασχόλησή τους και ν' ασχοληθούν αποκλειστικά με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Από την άποψη του μισθολογικού χάσματος, οι επιπτώσεις της ανεργίας των εγγάμων γυναικών γίνονται εμφανείς ως προς τη μέτρηση του χρόνου προϋπηρεσίας, εφόσον ο χρόνος απουσίας τους από την αγορά εργασίας αποβαίνει σε βάρος του ύψους της αμοιβής της.

### ***γ. Οι θέσεις που καταλαμβάνουν οι γυναίκες***

Στο σημείο αυτό επαναλαμβάνονται όσα έχουν ήδη ειπωθεί περί των θέσεων σε προηγούμενες ενότητες, ότι δηλαδή οι κατά παράδοση θέσεις γυναικείας απασχόλησης είναι οι μισθολογικά κατώτερες, στις οποίες και απασχολείται η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών. Η διαπίστωση αυτή τονίζει και πάλι τη συμβολή του παράγοντα αυτού στη δημιουργία και διατήρηση μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.

#### ***δ. Επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού***

Η γενική τάση απαντήσεων είναι ότι δεν υπάρχει επιμόρφωση του προσωπικού γενικά και κατά μείζονα λόγο των γυναικών, τάση που αποδίδεται στη βραχυπρόθεσμη οπτική και τη στενότητα της νοοτροπίας των εργοδοτών. Εξαίρεση μόνον υπάρχει στην περίπτωση μεγάλων ξενοδοχειακών μονάδων, όπως αναφέρει η μια εκπρόσωπος της Ζακύνθου, που ελέγχονται από πολυεθνικές και οργανώνουν ενδοεπιχειρησιακά σεμινάρια, χωρίς όμως να έχουν απολαβές οι εργαζόμενοι.

Με βάση τα λεγόμενα των εκπροσώπων η επιμόρφωση δεν μπορεί να θεωρηθεί παράγων άμβλυνσης μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων.

#### ***ε. Εξέλιξη των γυναικών***

Δύο είναι οι τάσεις των απαντήσεων που δίδονται σε σχέση με το ζήτημα της εξέλιξης των γυναικών. Σύμφωνα με την πρώτη τάση δεν υπάρχει εξέλιξη, εφόσον η απασχόλησή τους είναι εποχιακή, οι ίδιες δεν διαθέτουν προσόντα και γενικότερα απασχολούνται σε θέσεις που δεν έχουν προοπτικές εξέλιξης. Σύμφωνα με τη δεύτερη τάση, υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης, αλλά με πολύ δύσκολους όρους. Κατ' αρχήν με όρους οικογενειακής κατάστασης, «να είναι μόνες, άγαμες, χωρίς παιδιά και νεαρής ηλικίας», δηλαδή να είναι τελείως διαθέσιμες από άποψη χρόνου, ενώ οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας θεωρούνται «αντιτουριστικές», δηλαδή μη απασχολήσιμες και μη εξελίσιμες. Και στη συνέχεια, με όρους μη ανταγωνισμού με το άλλο φύλο, δηλαδή να μη υπάρχει άντρας που να μπορεί να εξελιχθεί στη θέση.

Οι δύσκολες προοπτικές εξέλιξης, που εμπεριέχουν τη διατήρηση ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών, συνεπάγονται, βεβαίως, ότι στην περίπτωση των Ιονίων νήσων δεν μπορεί να θεωρηθεί ο παράγων εξέλιξη ως παράγων μελλοντικής άμβλυνσης μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων.

#### ***στ. Εντατικοποίηση της εργασίας***

Η εργοδοτική πρακτική μείωσης του κόστους εργασίας αναφέρεται για την περίπτωση της Ζακύνθου. Αφορά κυρίως τις καμαριέρες, οι οποίες καλούνται «κάθε χρόνο να κάνουνε όλο και περισσότερα δωμάτια στη βάρδια τους». Και η εξήγηση που

δίδεται είναι ότι «οι εργοδότες προσπαθούν να κάνουν τη δουλειά τους με λιγότερα άτομα κάθε χρόνο».

Επανερχεται εδώ το ζήτημα της μείωσης του προσωπικού των ξενοδοχείων το οποίο λειτουργεί σε βάρος του ανειδίκευτου προσωπικού και ειδικά του γυναικείου, λόγω εντατικοποίησης της εργασίας. Κατ' επέκταση, η εντατικοποίηση αυτή λειτουργεί σε βάρος της αύξησης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, εφόσον ο ήδη χαμηλός μισθός, όπως ήδη ειπώθηκε, από άποψη πραγματικής αξίας γίνεται χαμηλότερος.

Από όλους τους παράγοντες που εκτέθηκαν μόνον η εκπαίδευση των γυναικών μπορεί να θεωρηθεί θετικός παράγων που αμβλύνει τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων και κατ' επέκταση και τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ τους. Και αυτή υπό την προϋπόθεση ότι αξιολογείται από την τοπική αγορά εργασίας ως προσόν, το οποίο αξίζει ν' αμειφθεί, δηλαδή όχι απλώς ως τυπικό, αλλά και ως ουσιαστικό προσόν. Κατά τα άλλα οι τοπικές αγορές εργασίας, όπως διαφαίνεται μέσω των απόψεων των εκπροσώπων των τοπικών συλλογικών φορέων, δεν λειτουργούν κατά τρόπο που να υποβοηθεί την ποιοτική συμμετοχή των γυναικών, από την άποψη των θέσεων που καταλαμβάνουν σήμερα ή που θα καταλάβουν στο μέλλον. Αντίθετα, λειτουργούν κατά τρόπο που υποβιβάζει και τα όποια κεκτημένα, έτσι ώστε να διευρύνεται το ήδη υπάρχον μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

### **3.6 Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών**

Στα Ιόνια νησιά επαναλαμβάνονται φαινόμενα που συναντήσαμε και σε άλλες τοπικές αγορές εργασίας, τα οποία παίζουν παρόμοιο ρόλο ως ρυθμιστικοί παράγοντες των αμοιβών στις αντίστοιχες τοπικές αγορές. Αναλυτικότερα:

#### ***α. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στα Ξενοδοχεία***

Στην *Κέρκυρα* δεν συναντάται συχνά στο χώρο των Ξενοδοχείων, κατά την άποψη της εκπροσώπου του τοπικού συλλογικού φορέα. Πρόκειται για μεμονωμένες μάλλον περιπτώσεις, όπου προσλαμβάνονται αλλοδαπές (κυρίως Αλβανές) για να καλύψουν χαμηλές θέσεις (καμαριέρες, καθαρίστριες, λαντζέρισες). Στην περίπτωση αυτή δεν τηρείται και το νόμιμο μισθολόγιο.

Στην *Ζάκυνθο*, αντίθετα, η απασχόληση αλλοδαπών είναι πολύ συνηθισμένη. Πρόκειται, καταρχήν, για απασχόληση προσωπικού υψηλόβαθμων θέσεων που παρατηρείται σε ξενοδοχεία μεγάλων ξένων εταιριών. Το προσωπικό αυτό αμείβεται βάσει συμβάσεων ορισμένου χρόνου που δεν υπάγονται στο ελληνικό νομικό καθεστώς. Ταυτόχρονα, όμως πρόκειται και για νόμιμη ή για παράνομη απασχόληση οικονομικών μεταναστών από πρώην σοσιαλιστικές χώρες (Αλβανία, πρώην ΕΣΣΔ). Είναι μεγάλος ο αριθμός των γυναικών μεταξύ αυτών που δουλεύουν σε όλες τις ειδικότητες με χαμηλότερους μισθούς και χωρίς αργίες (*terpos*). Υπογραμμίζεται ότι η απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών με αυτούς τους όρους αναγκάζει τις Ελληνίδες να δέχονται μικρότερα ημερομίσθια από το φόβο μήπως μείνουν χωρίς δουλειά.

Στην *Κεφαλονιά*, επίσης, υπάρχει μεγάλη προσφορά εργασίας στις κατώτερες θέσεις (καμαριέρες, λαντζιέρες, καθαρίστριες) από αλλοδαπές προερχόμενες από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες. Στην τοπική αγορά εργασίας έχουν και πάλι τη θέση του φτηνού εργατικού δυναμικού. Παράλληλα, στην Κεφαλονιά εργάζονται και νεαρής ηλικίας αλλοδαπές από τη Δυτική Ευρώπη, συνήθως όμως σε μπαρ και καφετέριες.

Στην *Λευκάδα*, τέλος, είναι γενικευμένο το φαινόμενο να εργάζονται αλλοδαπές σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, χωρίς ασφαλιστική κάλυψη. Μάλιστα συχνά εργάζονται με μειωμένο ωράριο (3-4ώρες) σε τρεις διαφορετικούς εργοδότες την ημέρα, ώστε να μπορέσουν να συγκεντρώσουν ποσό που να αντιστοιχεί στην αμοιβή ενός εξειδικευμένου υπαλλήλου. Οι γυναίκες αυτές κατάγονται από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες και απασχολούνται κυρίως στο χώρο των ενοικιαζομένων δωματίων, αλλά και των εστιατορίων, στην καθαριότητα και τη λάντζα. Υπογραμμίζεται και πάλι ότι «παίρνουν δουλειά» από Ελληνίδες άνεργες που δεν είναι εγγεγραμμένες στον ΟΑΕΔ.

Η εικόνα που διαγράφεται για την απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών στα Ιόνια νησιά είναι σαφής. Πλην της Κέρκυρας, όπου η θέση τους είναι μικρή στην τοπική αγορά και πλην των περιπτώσεων της απασχόλησης ειδικευμένου ξενοδοχειακού προσωπικού σε μεγάλες μονάδες, είναι φανερό ότι οι τοπικές αγορές κατακλύζονται από φτηνό αλλοδαπό, γυναικείο εργατικό δυναμικό το οποίο λειτουργεί ανταγωνιστικά προς το εγχώριο γυναικείο εργατικό δυναμικό. Αφενός μεν καταλαμβάνει θέσεις ανειδικεύτων, αφετέρου δε λειτουργεί ως ρυθμιστικός παράγων των αμοιβών του εγχωρίου γυναικείου εργατικού δυναμικού. Αναγκάζει το εγχώριο

αυτό δυναμικό να «συναινέσει» στην αύξηση του υπάρχοντος μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών αφού, προ του φάσματος της ανεργίας, αποδέχεται εξ ανάγκης τη μείωση της αμοιβής του. Δημιουργείται κατ' αυτό τον τρόπο μία διαστρωμάτωση χαμηλά αμειβομένων γυναικών, όπου στο υψηλότερο στρώμα ανήκουν οι Ελληνίδες και στο χαμηλότερο οι αλλοδαπές. Πλην όμως οι αμοιβές των γυναικών του κατώτερου στρώματος, μέσω του μηχανισμού της αύξησης της προσφοράς εργασίας από πλευράς του στρώματος αυτού, μετατρέπονται σε μέσο πίεσης προς τις γυναίκες του ανώτερου στρώματος και τελικά σε μέσο συμπίεσης των αμοιβών τους. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων επιτείνεται σ' αυτή την περίπτωση και από το «παιχνίδι των αμοιβών» μεταξύ των εργαζομένων του ίδιου φύλου.

### ***β. Η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών***

Στην Κέρκυρα, η βμηνη απασχόληση ασκουμένων φοιτητών της Σχολής Τουριστικών Επαγγελμάτων Κέρκυρας έχει λάβει πολύ μεγάλη έκταση. Οι ασκούμενοι φοιτητές θεωρούνται προσωπικό «σίγουρο», με την έννοια ότι ούτως ή άλλως έρχεται να ζητήσει εργασία, το οποίο καλύπτει πάγιες θέσεις εργασίας, αλλά και παρεμποδίζει τη δημιουργία νέων θέσεων. Ενώ απασχολούνται ως υπάλληλοι με μακρά ωράρια οι αμοιβές τους είναι πολύ μικρές, παλαιότερα μάλιστα δεν υπήρχε καμμία ασφαλιστική κάλυψή τους.

Στα λοιπά νησιά επικρατεί παρόμοια κατάσταση, όπως αναφέρουν οι εκπρόσωποι των λοιπών τοπικών φορέων. Ο εκπρόσωπος του φορέα της Κεφαλονιάς διευκρινίζει ότι δεν απασχολούνται σε βοηθητικές εργασίες, η δε εκπρόσωπος της Λευκάδας επισημαίνει ότι η απασχόληση των ασκουμένων φοιτητών είναι φαινόμενο που παρατηρείται μόνον στις μεγάλες μονάδες. Συμπληρώνει, επίσης, ότι οι ασκούμενοι φοιτητές βρίσκουν δουλειά μόνο κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, δηλαδή μόνο κατά το διάστημα που λαμβάνουν μειωμένες αμοιβές. Μετά την αποφοίτησή τους τονίζει ότι δεν βρίσκουν δουλειά και αναγκάζονται ν' αλλάξουν επάγγελμα, ενώ τις θέσεις που κατείχαν στα Ξενοδοχεία καταλαμβάνουν κάποιοι άλλοι ασκούμενοι φοιτητές.

Με πολύ σαφή τρόπο περιγράφεται λοιπόν ο ρόλος ης απασχόλησης ασκουμένων φοιτητών ως ρυθμιστικού παράγοντα των αμοιβών. Είναι ελλιπείς και πάλι οι πληροφορίες που διαθέτουμε ως προς την κατά φύλο σύνθεση των ασκουμένων



φοιτητών. Εάν υποθέσουμε ότι είναι σημαντικός ο αριθμός των γυναικών ασκούμενων, τότε επανερχόμαστε στο προβληματισμό για την αύξηση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών μέσω της μείωσης των αμοιβών του γυναικείου προσωπικού. Μείωσης που επιτυγχάνεται άμεσα, υπό την επήρεια του φόβου υποκατάστασής του από ασκούμενες φοιτήτριες, αλλά και μείωσης που είναι πιθανό να συντελεστεί μελλοντικά, όταν οι νυν ασκούμενες φοιτήτριες και μέλλουσες απόφοιτες θ' αντιμετωπίσουν το δίλημμα να δεχθούν χαμηλότερες αμοιβές, χωρίς επίδομα σπουδών, ή να αποφύγουν τον υποβιβασμό τους αλλάζοντας επάγγελμα και κλάδο.

### 3.7 Σύνοψη

Παρά τις όποιες τοπικές ιδιομορφίες των τοπικών τουριστικών αγορών, και από την περίπτωση των Ιονίων νήσων αποκομίσαμε την εντύπωση ότι το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών συναρτάται με τους τρόπους λειτουργίας αυτών των αγορών, οι οποίες και καθορίζουν το ύψος των αμοιβών με τους δικούς τους «νόμους», πέραν των συλλογικών ρυθμίσεων και πέραν των προσόντων που διαμορφώνει το τουριστικό εκπαιδευτικό σύστημα. Οι τρόποι αυτοί λειτουργίας τους σχετίζονται άμεσα, εκτός των άλλων, και με την αύξηση της προσφοράς εργασίας. Η προσφορά φτηνής εργασίας τόσο από το ειδικευόμενο εργατικό δυναμικό των τουριστικών σχολών, όσο και από το ανειδίκευτο εγχώριο και αλλοδαπό προσωπικό εικάζουμε ότι έχουν συμβάλει στη διαμόρφωση τέτοιων συνθηκών ώστε οι νόμιμες ήδη χαμηλές αμοιβές να τίθενται σε επαναδιαπραγμάτευση, συνήθως με στόχο την περαιτέρω μείωση ή συμπίεσή τους. Η κατάσταση που επικρατεί και στα Ιόνια νησιά μας οδηγεί να αναρωτηθούμε ποιοι είναι οι τρόποι να «διατηρηθεί» το χάσμα στα επίπεδα που βρίσκεται, δηλαδή ποιοί είναι οι τρόποι να τηρηθούν τουλάχιστον οι προβλεπόμενες, βάσει του υπάρχοντος πλαισίου, αμοιβές, ώστε να προληφθεί η περαιτέρω διεύρυνση του χάσματος. Εδώ επανέρχεται το ζήτημα κατακερματισμού του πολυπληθούς γυναικείου εργατικού δυναμικού σε κατηγορίες που διαφοροποιούνται ως προς την προέλευση και τα συμφέροντα, κατακερματισμού που δεν βοηθάει στη συγκρότηση ευρέων συλλογικοτήτων, οι οποίες να διεκδικήσουν στην πράξη την προάσπιση κατοχυρωμένων δικαιωμάτων. Και, βεβαίως, επανέρχεται ένα συναφές ζήτημα, η διερεύνηση των διαδικασιών διαμόρφωσης συλλογικής εργασιακής συνείδησης, η γνώση των οποίων θα μπορούσε

να συμβάλει στη μείωση του χάσματος που χωρίζει μεταξύ τους τις διάφορες κατηγορίες γυναικείου εργατικού δυναμικού και μάλιστα ανειδίκευτου.

## **4. Η υπάρχουσα κατάσταση στην Κρήτη**

### **4.1 Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτωμένων**

Οι εκπρόσωποι συλλογικών φορέων εργαζομένων της Κρήτης μας πρόσφεραν, μέσω της παρουσίας τους στην Αθήνα, μία ακόμα δυνατότητα να διευρύνουμε τη διερεύνησή μας. Λόγω του ότι η Κρήτη συγκαταλέγεται στις πλέον αναπτυγμένες τουριστικές περιοχές της Ελλάδας η προσέγγιση της εκεί κατάστασης απεδείχθη ενδιαφέρουσα. Βεβαίως, η διερεύνησή μας δεν κάλυψε όλους τους νομούς, ούτε και περιέλαβε τον ίδιο αριθμό εκπροσώπων συλλογικών φορέων εργαζομένων από κάθε νομό, για λόγους και πάλι συγκυριακούς, όπως είναι η δυνατότητα των προσώπων να έρθουν στην Αθήνα. Έτσι απουσιάζει παντελώς ο νομός Χανίων, ενώ η εικόνα μας για το νομό Λασιθίου προέρχεται από τη συνάντησή μας μ' ένα μόνο εκπρόσωπο. Στην περίπτωση του νομού Ηρακλείου, αντιθέτως, είχαμε τη δυνατότητα να συναντήσουμε τέσσερις εκπροσώπους από το τοπικό σωματείο και στην περίπτωση του νομού Ρεθύμνου δύο. Είναι ενδιαφέρον ότι και στην περίπτωση της Κρήτης, οι πέντε από τους επτά εκπροσώπους που συναντήσαμε ήταν γυναίκες. Οι γυναίκες αυτές ήταν μέλη διοικητικών συμβουλίων ή και αντιπρόσωποι των τοπικών φορέων στο Συνέδριο της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων.

Όλοι οι ερωτώμενοι είναι απόφοιτοι Σχολών Τουριστικών Επαγγελμάτων. Κατανέμονται σε τρεις ομάδες ηλικιών, την ομάδα 45-55 ετών, στην οποία ανήκουν οι πέντε από αυτούς, και τις ομάδες 35-44 ετών και 56-60 ετών που ανήκουν οι λοιποί δύο. Αντίστοιχη, από άποψη χρονικής διάρκειας, είναι και η επαγγελματική τους εμπειρία, η οποία πηγάζει από την απασχόλησή τους σε ποικίλες θέσεις του ξενοδοχειακού κλάδου (μαιτρ, υπεύθυνος επισιτισμού, καμαριέρα, οροφοκόμος, λινοθηκάριος, βοηθός σερβιτόρου, σερβιτόρος κ.λπ.). Αξίζει να σημειωθεί ότι στην επαγγελματική αυτή εμπειρία αντανακλώνται και πάλι οι «αντρικές» και «γυναικείες» θέσεις του ξενοδοχειακού κλάδου. Η συνδικαλιστική εμπειρία των εκπροσώπων αυτών ποικίλλει από άποψη χρονικής διάρκειας, είναι τουλάχιστον δεκαετής στους νεώτερους

και εικοσαετής και πλέον στους εκπροσώπους μεγαλύτερης ηλικίας και προέρχεται από τη θητεία τους ως μελών των διοικητικών συμβουλίων των τοπικών σωματείων ή και των τοπικών Εργατικών Κέντρων.

#### **4.2 Χαρακτηριστικά των φορέων**

Πρόκειται για εκπροσώπους που προέρχονται από τρεις τοπικούς συλλογικούς φορείς. Στο νομό *Ηρακλείου* υπάρχει το Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ηρακλείου που αριθμεί υψηλό αριθμό μελών, από τον οποίο περισσότερα από 60% είναι γυναίκες. Ωστόσο, το 7μελές διοικητικό του συμβούλιο απαρτίζεται μόνον από άνδρες. Στο νομό *Λασιθίου* υπάρχει το Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Λασιθίου του οποίου τα μέλη είναι κατά 55% γυναίκες. Ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι στο σωματείο αυτό εμφανίζεται κάποια αναλογία ανάμεσα στη συμμετοχή των γυναικών ως απλών μελών του και στη συμμετοχή τους ως μελών του διοικητικού συμβουλίου, εφόσον στο 7μελές αυτό συμβούλιο 3 μέλη είναι γυναίκες. Στο νομό *Ρεθύμνου* υπάρχει το Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρεθύμνου, σωματείο στο οποίο το ποσοστό των γυναικών μελών υπερβαίνει το 60%. Ωστόσο, στο 9μελές διοικητικό του συμβούλιο γυναίκα είναι μόνον 1 μέλος.

Και στην Κρήτη, παρά τη μεγάλη συμμετοχή των γυναικών στα τοπικά σωματεία, η εκπροσώπησή τους στα διοικητικά συμβούλια δεν είναι ανάλογη. Θυμίζει και πάλι την κατανομή των θέσεων ευθύνης ανά φύλο στον Ξενοδοχειακό κλάδο, για την οποία έγινε ήδη λόγος.

#### **4.3 Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα αμοιβών**

Στην Κρήτη το υπάρχον πλαίσιο διαφοροποιείται ως προς το νομό Ηρακλείου. Για το νομό αυτό ισχύει η τοπική κλαδική σύμβαση εργασίας, η οποία προβλέπει καλλίτερες αμοιβές από την κλαδική συλλογική σύμβαση,<sup>12</sup> ενώ στους υπόλοιπους νομούς ισχύει η συλλογική αυτή σύμβαση. Και στο σημείο αυτό τίθεται, από μία εκπρόσωπο, το ζήτημα της συνταξιοδότησης των γυναικών εποχιακών υπαλλήλων ως ζήτημα που δεν ρυθμίζει η κλαδική συλλογική σύμβαση, τονίζοντας ότι οι εποχιακά

---

<sup>12</sup> Ληξουριώτης, *Εργασιακές σχέσεις στον τουρισμό στην περιφέρεια Κρήτης...*, ό.π., σ. 14-18.

εργαζόμενοι στον τουρισμό δεν συμπληρώνουν ποτέ τις προϋποθέσεις για να συνταξιοδοτηθούν.

#### 4.4 Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου

Στο ερώτημα κατά πόσο υπάρχει ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη, οι απαντήσεις των επτά εκπροσώπων διαφοροποιούνται. Η πρώτη τάση απαντήσεων εκφράζει την άποψη όσων πιστεύουν ότι υπάρχει ισότητα αμοιβών στην πράξη και είναι η άποψη των δύο ανδρών εκπροσώπων. Η δεύτερη τάση απαντήσεων είναι η άποψη όσων πιστεύουν ότι δεν υπάρχει πλήρης ισότητα και απαντούν καταφατικά μεν διατυπώνοντας όμως πολλές επιφυλάξεις. Πρόκειται για την άποψη της πλειοψηφίας των γυναικών εκπροσώπων που συναντήσαμε, δηλαδή τεσσάρων. Η τρίτη τάση, τέλος, εκφράζει την άποψη όσων πιστεύουν ότι δεν υπάρχει ισότητα αμοιβών στην πράξη, άποψη μιας γυναίκας εκπροσώπου.

Η ισότητα αμοιβών στην πράξη στη μεν περίπτωση του νομού Ηρακλείου συνδέεται με την εφαρμογή της τοπικής κλαδικής σύμβασης, στη δε περίπτωση των λοιπών νομών με την κλαδική συλλογική σύμβαση.

Συγκεκριμένα στο νομό *Ηρακλείου* οι τέσσερις από τους πέντε τοπικούς εκπροσώπους συμφωνούν ότι η τοπική κλαδική σύμβαση εφαρμόζεται εν μέρει (κατά 50% όπως εκτιμάται) ανάλογα με το ξενοδοχείο. Αναφέρεται ότι συνήθως γίνονται συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων κατά τις οποίες συμφωνείται αμοιβή άλλη από τη νόμιμα προβλεπόμενη. Γίνεται λόγος για συμβατικό μισθό, αυτόν που υπογράφουν οι εργαζόμενοι ότι έχουν εισπράξει, και για πραγματικό, αυτόν που τελικώς παίρνουν. «Ο εργαζόμενος νοιώθει ανυπεράσπιστος, αισθάνεται ότι πρέπει να υποκύψει». Ως συνήθεις παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας αναφέρονται οι μειωμένες ασφαλιστικές εισφορές, πράγμα που έχει άμεση επίπτωση στο συντάξιμο χρόνο, η εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες χωρίς αμοιβή και χωρίς ασφαλιστική κάλυψη, η μη αναγνώριση του χρόνου προϋπηρεσίας, η μη χορήγηση επιδόματος σπουδών, πράγμα το οποίο προσδιορίζει το ύψος της αποζημίωσης στο τέλος της

σαιζόν κ.λπ.<sup>13</sup> Συμφωνίες για αμοιβές που βρίσκονται κάτω από τα νόμιμα όρια συνάπτουν οι περισσότερες από τις γυναίκες του κλάδου.

Οι ερωτώμενες αιτιολογούν αυτή την άποψη αναφέροντας επικαλούμενες το γεγονός ότι οι γυναίκες ανήκουν σε κλάδους που δεν μπορούν να πετύχουν συμφωνίες αμοιβών πάνω από τα νόμιμα όρια, γιατί δεν διαθέτουν δυναμικά σωματεία, όπως οι μάγειροι. Οι καταγγελίες που γίνονται στο σωματείο είναι λίγες τότε αυτό παρεμβαίνει. Συχνά οι εργοδότες ειδοποιούνται ότι θα υπάρξει έλεγχος και φροντίζουν. Όμως, παρά τις μηνύσεις και τα πρόστιμα που επιβάλλονται σε κάποιες περιπτώσεις, εκφράζεται η άποψη ότι οι εργοδότες δεν συμμορφώνονται.

Στο *νομό Λασιθίου* αναφέρεται ότι οι παραβιάσεις γίνονται μόνον στις μικρές επιχειρήσεις όπου επικρατούν συμφωνίες για αμοιβές χαμηλότερες των νομίμων, για μειωμένο ωράριο (4ωρο) και μειωμένα ένσημα.

Στο *νομό Ρεθύμνου* το φαινόμενο των συμφωνιών με αντικείμενο αμοιβές μικρότερες από τις νόμιμες και μειωμένη ασφαλιστική κάλυψη είναι εκτεταμένο, αφού, όπως υπολογίζει η εκπρόσωπος του τοπικού φορέα, 70% των ξενοδοχείων, κυρίως των μικρών, υιοθετεί τις μισθολογικές πρακτικές που προαναφέρθηκαν. «Κάθε χρόνο και χειρότερα. Το ένα μετά το άλλο ξενοδοχείο μαθαίνει». Είναι συνήθης η υπέρβαση του ωραρίου, έτσι ώστε το 8ωρο να γίνεται 10ωρο ή 12ωρο χωρίς αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση Την αποδοχή αυτής της κατάστασης, από πλευράς των γυναικών, εξηγεί η συγκεκριμένη ερωτώμενη μιλώντας για τη «φοβέρα της απόλυσης», που αντιμετωπίζουν κυρίως αγρότισσες από φτωχές περιοχές που πηγαίνουν να εργαστούν στις χαμηλές θέσεις των Ξενοδοχείων. «Όσο πιο κατώτερο το προσωπικό, τόσο μεγαλύτερη η φοβέρα. Αυτοί φοβούνται γιατί έχουν ανάγκη. Ειδικά οι γυναίκες δεν αντιστέκονται καθόλου για να μη χάσουν τη δουλειά τους».

Παρά την ύπαρξη τοπικής κλαδικής σύμβασης στην περιοχή του Ηρακλείου, η κατάσταση δεν φαίνεται να διαφοροποιείται απ' ό,τι στη λοιπή Κρήτη και στη λοιπή Ελλάδα. Ενδέχεται να είναι κατά τι ευνοϊκότερες οι πέραν και κάτω της ισχύουσας σύμβασης συμφωνίες. Όμως παραμένει το ζήτημα της ανισότητας και ως προς τη μη εφαρμογή της νομοθεσίας, αφού οι παραβιάσεις, όπως εκτέθηκε αφορούν περισσότερο τις γυναίκες εργαζόμενες στον ξενοδοχειακό κλάδο. Βεβαίως το ίδιο ζήτημα παραμένει

---

<sup>13</sup> Πρόσφατη παραβίαση είναι η πληρωμή των καμαριερών και πάλι με βάση τους μισθούς της Δ' κατηγορίας, στην οποία ανήκαν παλαιότερα, παρά την πλήρη εξομοίωσή τους με τους μισθούς της Γ' από τις αρχές του 2003.

και για την περιοχή του Λασιθίου και του Ρεθύμνου. Πώς είναι δυνατό να συζητήσουμε για προώθηση της ισότητας των δύο φύλων και της ισότητας των αμοιβών τους, όταν υποχωρεί σε μεγάλο βαθμό ή και σαρώνεται το υπάρχον νομικό πλαίσιο, λόγω των πρακτικών παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, πρακτικών που εμφανίζονται ως πρακτικές επιβίωσης των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων. Με αφορμή την περίπτωση του Ηρακλείου είναι πάντως ενδιαφέρον να αναρωτηθεί κανείς, σε τοπικό επίπεδο, γιατί οι συλλογικοί φορείς των εργοδοτών και των εργαζομένων υπογράφουν συμβάσεις οι οποίες στην πράξη, σε μεγάλο βαθμό, δεν τηρούνται και γιατί η τοπική τουριστική αγορά εξακολουθεί να λειτουργεί κυρίως με τους άτυπους «νόμους» της. Ειδικότερα η περίπτωση των αγροτισσών του νομού Ρεθύμνου μας θυμίζει τις πολυδραστήριες αγρότισσες της Κέρκυρας και της Χαλκιδικής και τους ιδιαίτερους όρους με τους οποίους τίθεται το ζήτημα της ισότητας αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην περίπτωσή τους. Τα τοπικά παραδείγματα, μέσω των ομοιοτήτων τους, μας παροτρύνουν ν' αναζητήσουμε τις ομοιότητες και τις διαφορές της απασχόλησης των γυναικών ανά τουριστική περιοχή, καθώς και τους ιδιαίτερους όρους με τους οποίους τίθεται το ζήτημα των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων σε καθεμιά από αυτές. Υπάρχουν, όπως φάνηκε, μισθολογικές ανισότητες εντός του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου και εκτός. Όπως υπάρχουν και μισθολογικές ανισότητες σε βάρος των γυναικών που διαφοροποιούνται ανά περιοχή, όχι μόνον ανάλογα με το εκεί ισχύον πλαίσιο, αλλά και ανάλογα με τους «νόμους» της άτυπης αγοράς εργασίας. Η Κρήτη, με βάση τη σύντομη σκιαγράφηση της κατάστασης σε τρεις νομούς της, προσφέρεται για περαιτέρω διερεύνηση τέτοιου τύπου συγκρίσεων.

#### **4.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους**

Οι αμοιβές των γυναικών στην Κρήτη δέχονται την επίδραση και άλλων παραγόντων, οι οποίοι επηρεάζουν άμεσα την ισότητα των δύο φύλων και έμμεσα τις αμοιβές τους. Αναλυτικότερα:

### ***α. Εκπαίδευση των γυναικών***

Οι ερωτώμενοι συμφωνούν ότι η εκπαίδευση των γυναικών θεωρητικά τουλάχιστον είναι παράγων που συμβάλλει στην αύξηση της αμοιβής λόγω επιδόματος σπουδών και στην προαγωγή τους σε ανώτερες μισθολογικά θέσεις, θέσεις προϊσταμένων. Όμως διευκρινίζουν ότι, στην πράξη, ο παράγων αυτός δεν παίζει ρόλο, γιατί οι πρακτικές που υιοθετούν οι εργοδότες δείχνουν το αντίθετο. Όπως ήδη αναφέρθηκε, σε προηγούμενες ενότητες, η ύπαρξη εκπαίδευσης αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την πρόσληψη, λόγω της υποχρέωσης των εργοδοτών να καταβάλουν και επίδομα σπουδών. Αλλά και σε περίπτωση πρόσληψης εκπαιδευμένων το επίδομα σπουδών συχνά δεν καταβάλλεται. Οι ερωτώμενοι υπογραμμίζουν, μάλιστα, ότι στις κατώτερες θέσεις, θέσεις στις οποίες προσλαμβάνονται οι γυναίκες ούτε χρειάζεται, ούτε ζητείται εκπαίδευση.

Ισχύει και στην Κρήτη ό,τι και στις περισσότερες περιοχές που εξετάσαμε, η απαξίωση της εκπαίδευσης ως ουσιαστικού προσόντος για την απασχόληση στον Ξενοδοχειακό κλάδο.

### ***β. Η πρόσληψη των γυναικών***

Ως προς την πρόσληψη γυναικών, οι ερωτώμενοι αναφέρουν ότι δεν υπάρχει πολιτική, αλλά ότι υιοθετούνται τέσσερα κριτήρια. Το πρώτο είναι το είδος της θέσης, αν η θέση είναι γυναικεία, δηλαδή θέση που παραδοσιακά καταλαμβάνουν γυναίκες. Το δεύτερο κριτήριο είναι η εμφάνιση, να είναι «ωραίες», ώστε να έλκουν τον πελάτη. Το τρίτο είναι η ηλικία, να είναι νεαρές, ώστε να μην έχουν ήδη συγκεντρώσει χρόνο προϋπηρεσίας. Το τέταρτο τέλος, είναι η οικογενειακή κατάσταση, ώστε να είναι ελεύθερες, άνευ οικογενειακών υποχρεώσεων και άνευ οικογενειακών επιδομάτων.

Τα κριτήρια πρόσληψης στην Κρήτη επαναλαμβάνουν τα στερεότυπα που υπάρχουν και στη λοιπή χώρα για το προφίλ της απασχολούμενης γυναίκας στον Ξενοδοχειακό κλάδο, προφίλ που ουσιαστικά αναπαράγει την υποδεέστερη θέση της μέσα σ' αυτόν, άρα τις όποιες εξελίξεις έχουν σημειωθεί ως προς την πρόσληψη εκπαιδευμένων γυναικών.

### ***γ. Οι θέσεις που καταλαμβάνουν οι γυναίκες***

Κατά τις απόψεις των ερωτωμένων οι γυναίκες και στα Ξενοδοχεία της Κρήτης καταλαμβάνουν στο μεγαλύτερο ποσοστό τους (πάνω από 70%) τις χαμηλότερες μισθολογικά θέσεις (καμαριέρες, πλύντριες, λινοθηκάριοι, καθαρίστριες, λαντζέρισσες) και μόνον ένα μικρό ποσοστό (λιγότερο από 30%) κατέχει υψηλότερες θέσεις στα τμήματα υποδοχής, εξυπηρέτησης πελατών, στο λογιστήριο.

### ***δ. Επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού***

Η γενική τάση απαντήσεων είναι ότι δεν υπάρχει επιμόρφωση γυναικείου προσωπικού. Σε περιπτώσεις που υπήρξαν επιδοτούμενα προγράμματα, δεν έγινε ουσιαστική επιμόρφωση.

Ο παράγων επιμόρφωση δεν παίζει λοιπόν κάποιο ουσιαστικό ρόλο στο ζήτημα των αμοιβών των δύο φύλων.

### ***ε. Εξέλιξη των γυναικών***

Οι απαντήσεις των ερωτωμένων διακρίνουν την εξέλιξη των γυναικών σε δύο κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι εκπαιδευμένες γυναίκες, οι οποίες είναι πολύ λίγες. Δεν είναι σύνηθες να εξελίσσονται στις ανώτερες μισθολογικά θέσεις, γιατί εκτός από την επιφυλακτική στάση των εργοδοτών, δεν επιζητούν και οι ίδιες «διευθυντικές θέσεις και καριέρα». Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι γυναίκες «χωρίς προσόντα», οι οποίες καταλαμβάνουν θέσεις που έχουν πολύ μικρές προοπτικές εξέλιξης. Στην περίπτωση τους, η εξέλιξη γίνεται με βάση άλλα κριτήρια, μεταξύ των οποίων σημαντικό ρόλο παίζει η σχέση με τον εργοδότη. «Δεν έχουν τα προσόντα, τις βάζουν για να επιβλέπουν».

Έτσι και ο παράγων εξέλιξη δεν φαίνεται να παίζει ουσιαστικό ρόλο στο ζήτημα της βελτίωσης των αμοιβών των γυναικών και άρα στην άμβλυση του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων.

### ***στ. Εντατικοποίηση της εργασίας***

Η εντατικοποίηση της εργασίας αναφέρεται ως «η μόνη υπάρχουσα εργοδοτική πολιτική στον κλάδο των ξενοδοχείων». Τόσο στο νομό Ηρακλείου, όσο και στο νομό Ρεθύμνου η κατάσταση που επικρατεί μπορεί να αποδοθεί με την έκφραση



«περισσότερη δουλειά» με «λιγότερο προσωπικό». Γίνεται λόγος εδώ για την εντατικοποίηση της εργασίας, στα μεγάλα ξενοδοχεία κυρίως, όπου ασκείται πίεση στο γυναικείο προσωπικό και ειδικά στις καμαριέρες να παράγουν μεγαλύτερη ποσότητα και καλλίτερη ποιότητα εργασίας, εντός ωραρίου ή και εκτός, χωρίς υπερωριακή αμοιβή («Δουλειά για 5 την κάνουν 3»). Υπό το φόβο της απόλυσης, το προσωπικό αυτό αποδέχεται τις πιέσεις που του ασκούνται.

Ο ρόλος της εργοδοτικής αυτής πρακτικής μείωσης του κόστους εργασίας ως προς το ζήτημα της ισότητας των δύο φύλων, είναι σαφής. Γυναίκες είναι αυτές που υφίστανται περισσότερο τις συνέπειες αυτής της πρακτικής, αποτέλεσμα της οποίας είναι η μείωση της πραγματικής αξίας του ήδη χαμηλού μισθού τους. Δημιουργείται έτσι και ένα άτυπο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των αμοιβών των δύο φύλων, για το οποίο έγινε ήδη λόγος.

Όσα εκτέθηκαν μας οδηγούν στη διαπίστωση ότι μερικοί από τους παράγοντες (εκπαίδευση, εξέλιξη) που εξετάσαμε παίζουν πολύ μικρό ρόλο στη βελτίωση των αμοιβών των γυναικών, κάποιοι άλλοι (πρόσληψη και θέσεις που καταλαμβάνουν) απλώς αναπαράγουν την υπάρχουσα κατάσταση ως προς τις αμοιβές, ενώ ο παράγων εντατικοποίηση της εργασίας σαφώς συμβάλλει στη μείωση της πραγματικής αξίας των αμοιβών. Διαπίστωση που συνεπάγεται ότι οι υπάρχουσες συνθήκες και στην Κρήτη δεν ευνοούν τη μείωση του μισθολογικού χάσματος των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

#### **4.6 Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών**

Στους νομούς της Κρήτης που εξετάζουμε είναι εξίσου γνωστά τα φαινόμενα που παρατηρούνται σε άλλες περιοχές της Ελλάδας, τα οποία διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των αμοιβών που επικρατούν στις τοπικές αγορές εργασίας κατά την τουριστική περίοδο. Πιο συγκεκριμένα.

##### ***α. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στα Ξενοδοχεία***

Στο νομό *Ηρακλείου*, υπάρχει νόμιμη παράνομη απασχόληση αλλοδαπών που προέρχονται από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες (Αλβανία, Γιουγκοσλαβία, Πολωνία, Βουλγαρία, πρώην ΕΣΣΔ). Μάλιστα είναι γενικευμένο φαινόμενο στις μικρές

επιχειρήσεις. Σημειώνεται ότι, και στην περίπτωση που η απασχόληση τους είναι νόμιμη, οι αμοιβές τους είναι χαμηλότερες των νομίμων. Η μεγάλη πλειοψηφία τους αμείβεται με χαμηλές αμοιβές, και χωρίς ασφαλιστική κάλυψη, βάσει προφορικών συμφωνιών, ειδικότερα οι μη έχοντες άδεια εργασίας. Στο νομό, η πλειοψηφία των αλλοδαπών είναι άνδρες οι οποίοι εργάζονται ως συντηρητές, κηπουροί κ.λπ.. Ωστόσο υπάρχουν και γυναίκες που απασχολούνται ως καμαριέρες καθαρίστριες. Είναι συνήθης η παράλληλη εργασία αλλοδαπών γυναικών σε διαφορετικές μικρές οικογενειακού τύπου επιχειρήσεις, έτσι ώστε να απασχολούνται με μειωμένο ωράριο (4ωρο) σε 2 ή 3 επιχειρήσεις την ημέρα. Η απασχόληση αλλοδαπών γυναικών δημιουργεί πρόβλημα ανεργίας στο νομό. Ως φτηνότερο εργατικό δυναμικό, οι μικρές ξενοδοχειακές μονάδες τις προτιμούν.

Στο νομό *Λασιθίου*, υπάρχει ανάλογη κατάσταση. Μάλιστα αναφέρεται ότι η επίπτωση της απασχόλησης αλλοδαπών γυναικών, νόμιμης και παράνομης, στην αύξηση της τοπικής ανεργίας είναι πολύ μεγάλη, γιατί στη μεγάλη πλειοψηφία τους αυτές καταλαμβάνουν όλες τις κατώτερες θέσεις των ξενοδοχείων, θέσεις Ελληνίδων. Πολύ λίγες είναι οι θέσεις που δεν προτιμούν οι Ελληνίδες (π.χ. βαρειά λάντζα).

Στο νομό *Ρεθύμνου*, αντίθετα, αναφέρεται ότι είναι μικρός ο αριθμός αλλοδαπών γυναικών που απασχολούνται στα Ξενοδοχεία, κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις, γεγονός που δεν επηρεάζει ιδιαίτερα την απασχόληση των Ελληνίδων.

Η εικόνα που διαγράφεται για την Κρήτη, παρά τις ελλείψεις της, δείχνει ότι η επίδραση της απασχόλησης αλλοδαπών γυναικών στην απασχόληση και τις αμοιβές των απασχολούμενων γυναικών της περιοχής ποικίλλει ανάλογα με την τοπική κατάσταση. Η Κρήτη μας προσφέρει, με βάση τις υπάρχουσες ενδείξεις, ένα διαφορετικό παράδειγμα ως προς την απασχόληση αλλοδαπών γυναικών στα Ξενοδοχεία, το παράδειγμα του νομού *Ρεθύμνου*. Δεν έχουμε αρκετές ενδείξεις για να καταλήξουμε σε κάποιες υποθέσεις, απλώς αναρωτιόμαστε κατά πόσο ο μικρότερος σχετικά αριθμός απασχολούμενων αλλοδαπών γυναικών επηρεάζει το ύψος των γυναικείων αμοιβών σε αυτό το νομό και με ποιους τρόπους. Και στην περίπτωση της απασχόλησης των αλλοδαπών, θεωρούμε ότι η Κρήτη προσφέρεται για τη διερεύνηση επιμέρους παραδειγμάτων λειτουργίας των τοπικών αγορών εργασίας, διερεύνηση που μπορεί να καταλήξει σε ενδιαφέρουσες συγκρίσεις μεταξύ των νομών του νησιού καταρχήν και, στη συνέχεια, μεταξύ διαφορετικών τουριστικών περιοχών της χώρας.

### ***β. Η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών***

Η απασχόληση των ασκουμένων φοιτητών σε θέσεις των ξενοδοχείων λειτουργεί σε βάρος των εργαζομένων, όπως αναφέρουν οι εκπρόσωποι των τοπικών σωματείων και των τριών νομών. Καταρχήν δημιουργεί ανεργία, εφόσον οι μεγάλες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις προτιμούν ν' απασχολούν σε πάγιες θέσεις τους ασκούμενους. με πολύ χαμηλές αμοιβές. Χαρακτηρίζουν τους ασκούμενους «ως μπαλαντέρ» των επιχειρήσεων, γιατί καλύπτουν τις ανάγκες όλων των ειδικοτήτων και θέσεων. πλην της θέσης καμαριέρας. Επίσης, η απασχόληση αυτή επιδρά και στα ωράρια εργασίας των εργαζομένων. έτσι ώστε αυτά να διαφοροποιούνται ανάλογα. Αναφέρεται, ως παράδειγμα, η περίπτωση να μην έχουν καθόλου μέρες ανάπαυσης (repos) οι εργαζόμενοι κατά τον Μάιο, ενώ αντίθετα να έχουν τον Ιούνιο. όταν αρχίζει η απασχόληση των ασκουμένων φοιτητών.

Αναδεικνύεται και πάλι η επίδραση της απασχόλησης των ασκουμένων φοιτητών στις αμοιβές του ξενοδοχειακού προσωπικού, χωρίς να είναι φανερή η άμεση επίδρασή τους στις αμοιβές του γυναικείου προσωπικού. Ωστόσο, έμμεσα συνάγουμε ότι η απασχόλησή τους σε θέσεις υποδοχής (réception) και εξυπηρέτησης πελατών (service) στις οποίες είναι αυξημένο το ποσοστό γυναικών - πρέπει να παίζει αρνητικό ρόλο στη διαμόρφωση των γυναικείων αμοιβών, ρόλο που συμβάλλει στη μείωσή τους.

### **4.7 Συμπέρασμα**

Η εικόνα για την κατάσταση που επικρατεί στην Κρήτη ως προς την ισότητα αμοιβών δεν διαφοροποιείται από αυτήν της λοιπής χώρας. Η εφαρμογή του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου είναι ελλιπής. Η ισότητα των φύλων στον κλάδο των ξενοδοχείων δεν έχει βελτιωθεί σε τέτοιο βαθμό ώστε να παρατηρείται βελτίωση στις αμοιβές των γυναικών, οι οποίες άλλωστε υφίστανται συμπίεσεις και από γενικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την απασχόληση στις τοπικές αγορές εργασίας, την απασχόληση αλλοδαπών γυναικών και την απασχόληση ασκουμένων σπουδαστών. Βεβαίως, ανά νομό τα ζητήματα αυτά φαίνεται ότι αποκτούν άλλες διαστάσεις. Όπου υπάρχουν μεγάλα ξενοδοχεία φαίνεται ότι τηρείται περισσότερο το υπάρχον πλαίσιο, αλλά υιοθετούνται πρακτικές, όπως η εντατικοποίηση της εργασίας, που συμπιέζουν «νομότυπα» τις αμοιβές των γυναικών. Όπου υπάρχουν λιγότερες αλλοδαπές

εργαζόμενες, όπως στο νομό Ρεθύμνου, αναρωτιέται κανείς αν υπάρχει πλεονάζον εργαζόμενο γυναικείο εργατικό δυναμικό, το οποίο δέχεται να εργαστεί με εξίσου χαμηλές αμοιβές. Όπου υπάρχουν μεγάλα σωματεία με υψηλό ποσοστό συμμετοχής γυναικών, όπως στο νομό Ηρακλείου, αναρωτιέται κανείς κατά πόσον το γεγονός αυτό διαδραματίζει κάποιο επιπλέον ρόλο στη διαμόρφωση των γυναικείων αμοιβών, με την έννοια της παρέμβασής τους για την συγκράτηση των αμοιβών αυτών στα προβλεπόμενα νόμιμα όρια. Και για την Κρήτη, παραμένει η εικόνα ότι οι τοπικές αγορές εργασίας λειτουργούν κυρίως με τους δικούς τους «άτυπους» νόμους.

## 5. Σύνοψη

Παρά τις ελλείψεις του, το πανόραμα της υπάρχουσας κατάστασης ως προς την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών σε διάφορες τουριστικές περιοχές της χώρας, μεγάλες και μικρές, παρουσιάζει κάποια χαρακτηριστικά επαναλαμβανόμενα. Το υπάρχον νομικό πλαίσιο δεν είναι αυτό που κυριαρχεί στις συναλλακτικές πρακτικές μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και που επηρεάζει τη διαμόρφωση αυτών των αμοιβών. Υπάρχουν άτυποι «νόμοι» της τουριστικής αγοράς που επηρεάζουν αυτή τη διαμόρφωση, «νόμοι» που στηρίζονται σε παλαιές και παγιωμένες νοοτροπίες για τη θέση και το ρόλο των γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο, αλλά και στις τοπικές κοινωνίες. Πίσω από αυτές τις νοοτροπίες βρίσκεται ασφαλώς η παραδοσιακή κατανομή των θέσεων σε αντρικές και γυναικείες, σε υψηλότερες και χαμηλότερες από απόψεως μισθού. Βρίσκεται όμως, επίσης, και η σύγχρονη αντίληψη των επιχειρήσεων περί κέρδους και περί των μέσων προσπορισμού αυτού του κέρδους. Η συμπίεση των μισθών βρίσκεται στον πυρήνα αυτής της αντίληψης, που εκφράζεται με την παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας σε βάρος των κατηγοριών εργατικού δυναμικού που έχουν τις λιγότερες πιθανότητες ν' αντιδράσουν. Μεταξύ αυτών το γυναικείο εργατικό δυναμικό, λόγω της «φύσης» του, λόγω της ετερογένειάς του, αλλά και λόγω της επίφοβης θέσης που κατέχει στην αγορά εργασίας, προσφέρεται ως ένα δυναμικό πρόσφορο για την άσκηση πιέσεων, που επιτυγχάνουν μισθολογικές συμπίεσεις. Δηλαδή μειώσεις των αμοιβών, οι οποίες είναι ήδη χαμηλές, και χαμηλότερες σε σχέση με αυτές των ανδρών του κλάδου. Παρά την υπάρχουσα τάση των τοπικών αρχών να απασχολούν εκπαιδευμένες γυναίκες, με βάση τα στοιχεία που αποκομίσαμε από την

εμπειρία των εκπροσώπων των τοπικών σωματείων, δεν διαφαίνεται μία ανάλογη τάση βελτίωσης των γυναικείων αμοιβών που να αμβλύνει σημαντικά το υπάρχον χάσμα. Ένας λόγος είναι, μεταξύ άλλων, ότι τα επιδόματα σπουδών δεν καταβάλλονται συνήθως. Ένας δεύτερο λόγος είναι ότι το προσόν της εκπαίδευσης στις θέσεις όπου υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης συνεκτιμάται με την οικογενειακή κατάσταση, δηλαδή την ύπαρξη οικογενειακών υποχρεώσεων οι οποίες θεωρούνται ανασταλτικοί παράγοντες γι' αυτή την εξέλιξη. Αντιθέτως, η παρουσία, στις τοπικές αγορές, εργατικού δυναμικού μειωμένων μισθολογικών απαντήσεων, όπως είναι οι αλλοδαπές γυναίκες και οι ασκούμενες φοιτήτριες των τουριστικών σχολών, συμβάλλει στην επιδείνωση των γυναικείων αμοιβών και στη διεύρυνση του ήδη υπάρχοντος μισθολογικού χάσματος. Βεβαίως, ανά τουριστική περιοχή, η εικόνα αυτή ασφαλώς διαφοροποιείται και εξειδικεύεται ανάλογα με τον τύπο τουριστικής ανάπτυξης, αλλά και τη φυσιογνωμία του τοπικού εργατικού δυναμικού και ιδιαίτερα του γυναικείου. Το μέγεθος και η σύνθεση του δυναμικού αυτού φαίνεται ότι προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό και το μέγεθος της συμπίεσης των γυναικείων αμοιβών κάτω των νομίμων ορίων. Έτσι, στη λοιπή χώρα, το ζήτημα των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν τίθεται πλέον ως ζήτημα νομικών διαφορών, τίθεται ως ζήτημα διαφορών συμφερόντων, καταρχήν μεταξύ των δύο φύλων, που και τα δύο υφίστανται την πολιτική συμπίεσης των μισθών, αλλά σε διαφορετικό βαθμό. Στη συνέχεια, όμως, τίθεται και ως ζήτημα διαφοράς συμφερόντων μεταξύ των διαφόρων υποκατηγοριών του γυναικείου εργατικού δυναμικού, «συμφερόντων» που συμβάλλουν στην περαιτέρω μείωση των γυναικείων αμοιβών και που παρεμποδίζουν τη συγκρότηση μιας ευρείας συλλογικής εργασιακής συνείδησης ικανής να αντιδράσει στην υπάρχουσα κατάσταση.

## Σύνοψη- Συμπεράσματα Α΄ μέρους

Η εμπειρική διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης ως προς την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών εργαζομένων στα ξενοδοχεία, η οποία στηρίχτηκε σε απόψεις εκπροσώπων φορέων του κλάδου, ανέδειξε κάποιες βασικές όψεις του ζητήματος. Καταρχήν η διερεύνηση αυτή έδειξε ότι η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη είναι δύσκολο να υπάρξει με τις συνθήκες που επικρατούν σήμερα στην αγορά εργασίας του ξενοδοχειακού κλάδου, για λόγους που βρίσκονται πέραν των άμεσων διακρίσεων στις οποίες προβαίνουν οι ίδιες οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, χαρακτηρίζοντας ως θηλυκού γένους τις περισσότερες θέσεις των μισθολογικά χαμηλότερων κατηγοριών ξενοδοχοϋπαλλήλων. Οι λόγοι αυτοί σχετίζονται καταρχήν με την παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, σε μεγάλη κλίμακα, πράγμα που επηρεάζει αρνητικά τις αμοιβές του γυναικείου εργατικού δυναμικού, δυναμικού ανειδίκευτου, ευάλωτου σε απόλυση που ωθείται εκ των πραγμάτων να δεχτεί αμοιβές χαμηλότερες των νομίμων. Σχετίζονται όμως και με την περιορισμένη επίδραση που έχουν κάποιοι παράγοντες ως προς την επίτευξη της ισότητας των φύλων και κατ' ακολουθία την πιθανότητα βελτίωσης των γυναικείων αμοιβών. Οι παράγοντες, εκπαίδευση, πρόσληψη, θέσεις που καταλαμβάνουν, επιμόρφωση, εξέλιξη, παρά τις όποιες τάσεις βελτίωσης της θέσης των γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο, δεν φαίνεται να συμβάλλουν αποφασιστικά στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι «άτυποι» νόμοι λειτουργίας της τουριστικής αγοράς – που αποτυπώνουν παλαιές και παγιωμένες νοοτροπίες περί των ρόλων των φύλων αποκρυσταλλωμένες και στη διάκριση των θελήσεων των ξενοδοχείων σε «αντρικές και γυναικείες» είναι, ως φαίνεται, ακόμα ισχυροί, έτσι ώστε να καθορίζουν στην πράξη τα κριτήρια πρόσληψης και εξέλιξης των γυναικών. Επίσης οι πρακτικές μείωσης του κόστους εργασίας (π.χ. εντατικοποίηση της εργασίας, κάλυψη πολλών ειδικοτήτων από τον ίδιο εργαζόμενο) που υιοθετούν οι εργοδότες, επικαλούμενοι την οικονομική κρίση και την κρίση στον τουρισμό, στην πράξη αναιρούν τις όποιες δυνατότητες υπάρχουν για τη μείωση του υπάρχοντος μισθολογικού χάσματος. Παράδειγμα αποτελεί η πρακτική πρόσληψης γυναικών, με κριτήρια μη επιβάρυνσης των επιχειρήσεων από πλευράς επιδομάτων σπουδών και από πλευράς προϋπηρεσίας, που έχει ως αποτέλεσμα τη στέρηση του κλάδου από εκπαιδευμένο προσωπικό, αλλά

και την καθήλωση των γυναικείων αμοιβών στις χαμηλές κλίμακες. Πρόσθετοι λόγοι που επιδρούν στη δυσκολία επίτευξης της ισότητας των αμοιβών στην πράξη, είναι λόγοι που σχετίζονται με παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Τέτοιοι παράγοντες είναι οι νέες μορφές απασχόλησης προσωπικού στα ξενοδοχεία πέραν των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων (π.χ. εργολαβίες, ενοικίαση προσωπικού), η απασχόληση αλλοδαπών, η απασχόληση ασκουμένων σπουδαστών, που έχουν ως αποτέλεσμα να μειώνουν το κόστος εργασίας παρακάμπτοντας το υπάρχον πλαίσιο. Λειτουργούν ως μοχλός άσκησης πίεσης προς το ξενοδοχειακό προσωπικό, και ειδικά το γυναικείο, προς την κατεύθυνση της μείωσης των αμοιβών κάτω των νομίμων ορίων.

Η ένταση των φαινομένων που περιγράφονται ποικίλλει ανάλογα με την τουριστική φυσιογνωμία κάθε περιοχής και το χαρακτήρα της τουριστικής απασχόλησης. Σε τουριστικές περιοχές όπως αυτή της πρωτεύουσας, όπου η απασχόληση στον τουρισμό είναι σε ετήσια βάση, το υπάρχον πλαίσιο εφαρμόζεται κυρίως στις μεγάλες μονάδες και όχι στις μικρές. Η εφαρμογή αυτή αφορά τις χαμηλές μισθολογικές κατηγορίες, κατηγορίες που καλύπτονται από γυναικείο εργατικό δυναμικό, ενώ για τις υψηλότερες μισθολογικές κατηγορίες συνάπτονται ελεύθερες συμφωνίες, πέραν και άνω των νομίμων ορίων. Η διερεύνηση αυτή δεν μπόρεσε να αποσαφηνίσει κατά πόσο υπάρχει ζήτημα ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών σ' αυτή την περίπτωση. Στις μεγάλες μονάδες, όμως, είναι που παρατηρούνται πιο συχνά και πιο οργανωμένα οι νέες μορφές απασχόλησης προσωπικού (π.χ. εργολαβίες, ενοικίαση προσωπικού) και η συστηματική πλέον υποκατάσταση προσωπικού παγίων θέσεων με ασκουμένους φοιτητές τουριστικών σχολών. Σε τουριστικές περιοχές της λοιπής χώρας, όπου η απασχόληση είναι εποχιακή, το υπάρχον πλαίσιο, εφαρμόζεται σε μικρότερο βαθμό. Στις περιοχές αυτές είναι διαδεδομένη η πρακτική να συμφωνούνται αμοιβές κάτω των νομίμων ορίων. Φαίνεται, μάλιστα, ότι όσο μικρότερη διάρκεια έχει η τουριστική σαιζόν, τόσο μικρότερος είναι ο βαθμός τήρησης του υπάρχοντος πλαισίου και τόσο μεγαλύτερη έκταση έχει η πρακτική των συμφωνιών. Μέσω της τελευταίας τίθεται και πάλι μια άλλη διάσταση του ζητήματος της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών, η ισότητα των αμοιβών που συμφωνούνται πέραν του νομικού πλαισίου, βάσει των συναλλακτικών ηθών. Τα δεδομένα της διερεύνησής μας μας επιτρέπουν να υποθέσουμε ότι, στην περίπτωση των αμοιβών που βρίσκονται κάτω

από τα νόμιμα όρια, οι μισθολογικές διαφορές σε βάρος των γυναικών αναπαράγονται. Στις τουριστικές περιοχές της λοιπής χώρας φάνηκε ακόμα ότι το ανειδίκευτο γυναικείο εργατικό δεν είναι ομοιογενές. Διακρίνεται σε κατηγορίες που έχουν διαφορετική προέλευση και σχέση με την τουριστική απασχόληση. Οι επιμέρους αυτές διαφοροποιήσεις φαίνεται να επιδρούν με διάφορους τρόπους στο ύψος της αμοιβής που συμφωνείται. Οι πολυαπασχολούμενες αγρότισσες της Κέρκυρας, της Χαλκιδικής και του Ρεθύμνου φάνηκε, για παράδειγμα, ότι ανήκουν στο φτηνό γυναικείο εργατικό δυναμικό, του οποίου προσφέρονται για συμπίεση του κόστους εργασίας. Ότι ανήκουν, δηλαδή, στο εποχιακό προσωπικό των ξενοδοχείων, του οποίου οι πραγματικές αμοιβές, πέραν των εικονικών, συμβάλλουν ακόμα περισσότερο στην αύξηση του υπάρχοντος μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών. Γιατί, μέσω της διερεύνησής μας αποκαλύφθηκε ότι πέραν του φαινομένου χάσματος, υπάρχει κι ένα υποκρυπτόμενο, μη μετρήσιμο και μη προσεγγίσιμο στο οποίο αντανακλάται και η πραγματική ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη.

Η διερεύνησή μας ανέδειξε απλώς κάποιες βασικές όψεις του ζητήματος, εστιάζοντας μάλλον περισσότερο στις κοινές συνισταμένες της κατάστασης που παρατηρείται στις διάφορες τουριστικές περιοχές, παρά στις επιμέρους διαφοροποιήσεις. Ωστόσο ελπίζουμε να έγινε σαφές ότι η ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο μπορεί να λάβει τις πραγματικές της διαστάσεις, αν η διερεύνησή της συσχετιστεί με συγκεκριμένη τουριστική αγορά εργασίας η οποία να χρησιμεύσει ως πλαίσιο για να κατανοηθούν και ερμηνευθούν οι υπάρχουσες ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων, οι οποίες δημιουργούν και το υποκρυπτόμενο χάσμα μεταξύ των αμοιβών τους.



**ΜΕΡΟΣ Β΄:**

**ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΝΔΡΩΝ και ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ στα  
ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑ.**

**ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ της ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ  
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ**

Η εμπειρική διερεύνηση της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών εξειδικεύεται εδώ στον κλάδο των Πρακτορείων. Η παρουσίαση των ευρημάτων γίνεται σε ένα μόνο κεφάλαιο, το κεφάλαιο 5, το οποίο περιλαμβάνει τις απόψεις των εκπροσώπων φορέων πανελλήνιας κλίμακας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:**

### **Η ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ σε ΕΠΙΠΕΔΟ ΧΩΡΑΣ. ΑΠΟΨΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ**

## 1. Κοινωνικά χαρακτηριστικά ερωτωμένων

Και στον κλάδο των πρακτορείων, η επιλογή των ερωτωμένων έγινε με την ίδια λογική, τη λογική της άντλησης πληροφοριών από την εμπειρία εκπροσώπων συλλογικών φορέων του κλάδου. Αναζητήσαμε πρόσωπα τα οποία να γνωρίζουν τον επαγγελματικό αυτό χώρο λόγω επαγγελματικής τους δραστηριότητας ή και λόγω της θέσης που κατέχουν σε επαγγελματικούς φορείς. Διαπιστώσαμε ότι ο κλάδος δεν διαθέτει το ίδιο εύρος συλλογικών φορέων, όπως ο ξενοδοχειακός, και ότι οι υπάρχοντες φορείς είναι πανελλήνιας κλίμακας. Δεν υπάρχουν φορείς τοπικής κλίμακας για την περιοχή της πρωτεύουσας. Υπάρχουν τοπικοί φορείς εργαζομένων σε κάποιες τουριστικές περιοχές της Ελλάδας η επαφή με τους οποίους όμως δεν ήταν δυνατή, λόγω οικονομικών και χρονικών περιορισμών του όλου εγχειρήματος. Έτσι περιορίσαμε την εμπειρική μας διερεύνηση σε εκπροσώπους φορέων πανελλήνιας κλίμακας.

Στην κατηγορία αυτή ερωτωμένων ανήκουν δύο ομάδες εκπροσώπων οι οποίοι έχουν τα εξής χαρακτηριστικά:

- Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει *εκπροσώπους εργοδοτικών φορέων του κλάδου των Πρακτορείων*. Στην ομάδα αυτή εκπρόσωποι του που έχουν αποφοιτήσει από οικονομικά τμήματα ελληνικών ή ξένων πανεπιστημίων, με ειδίκευση στη τουριστική οικονομία, σε μία περίπτωση, αλλά και εκπρόσωποι που δεν έχουν πανεπιστημιακές σπουδές. Ανήκουν στην ομάδα ηλικίας 45-55 ετών και είναι κατά πλειοψηφία άνδρες, πλην μιας γυναίκας. Η μακρά επαγγελματική τους εμπειρία, 10ετής έως 20ετής και πλέον, συναρτάται όχι μόνο με τον κλάδο των πρακτορείων, αλλά και με το χώρο των ξενοδοχείων, των αεροπορικών εταιριών και των δημόσιων οργανισμών που έχουν ως αντικείμενο τον τουρισμό. Από τις περιπτώσεις αυτές διαφαίνεται μία τάση κινητικότητας, όχι μόνον στο εσωτερικό του κλάδου, αλλά και ευρύτερα στο εσωτερικό του τουριστικού τομέα (από ιδιοκτήτης ξενοδοχείου υπάλληλος πρακτορείου, από υπάλληλος ξενοδοχείου υπάλληλος πρακτορείου και στη συνέχεια ιδιοκτήτης κ.λπ.). Συνδικαλιστική εμπειρία διαθέτει μόνον ο ένας από τους εκπροσώπους που συναντήσαμε, του

οποίου η συμμετοχή στη διοίκηση συλλογικού φορέα εργοδοτών είναι περίπου 10ετής.

- Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει *εκπροσώπους φορέων εργαζομένων του κλάδου των Πρακτορείων*. Πρόκειται για αποφοίτους ανωτάτων σχολών θετικών και θεωρητικών επιστημών, των οποίων το αντικείμενο σπουδών δεν παρουσιάζει συνάφεια με τον κλάδο, παρά μόνο στην περίπτωση ενός αποφοίτου ανωτάτης οικονομικής σχολής. Ανήκουν και πάλι στην ομάδα ηλικιών 45-55ετών, και είναι κατά πλειοψηφία άνδρες, πλην μιας γυναίκας. Η μακρά επαγγελματική τους εμπειρία (20ετής έως 30ετής και πλέον) συναρτάται με τον κλάδο των πρακτορείων και των ναυτιλιακών γραφείων. Η συνδικαλιστική τους εμπειρία, επίσης, είναι μακρόχρονη χωρίς να βρίσκεται πάντα σε χρονική αντιστοιχία με την επαγγελματική. Παρατηρείται, δηλαδή, το φαινόμενο η δραστηριοποίηση κάποιων ερωτωμένων σε συλλογικούς φορείς των εργαζομένων να είναι πολύ μεταγενέστερη της έναρξης της απασχόλησης στον κλάδο (μετά από 10 χρόνια ή και 20, στην περίπτωση γυναικών). Πράγμα το οποίο ως προς τις γυναίκες μπορεί να συσχετιστεί με τη φάση της οικογενειακής ζωής που σχετίζεται με τη μητρότητα και την αντίστοιχη δέσμευση του χρόνου τους.

## **2. Χαρακτηριστικά φορέων**

Πρόκειται για δύο φορείς, ένα φορέα εργοδοτών και ένα φορέα εργαζομένων, που εμπεριέχουν όμως τους λοιπούς φορείς του κλάδου. Στην ομάδα των εργοδοτικών φορέων ανήκει ο Σύνδεσμος των εν Ελλάδα Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων (ΗΑΤΤΑ), μέλη του οποίου είναι και οι λοιποί εργοδοτικοί φορείς του κλάδου.<sup>14</sup> Ο Σύνδεσμος αυτός εγγράφει ως μέλη του ιδιοκτήτες γραφείων Γενικού Τουρισμού, Εσωτερικού Τουρισμού, Γραφείων Ταξιδίων και Πρακτορείων Ενοικίασης Τουριστικών Λεωφορείων. Το 40% των μελών αυτών είναι γυναίκες, πράγμα το οποίο δεν αντανακλάται στην κατά φύλο σύνθεση του 15μελούς διοικητικού του συμβουλίου, όπου μόνο μία είναι γυναίκα. Στην ομάδα των φορέων εργαζομένων ανήκει ο Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στην Ναυτιλία και τον Τουρισμό (ΠΑΣΕΝΤ), ο

---

<sup>14</sup> ASTA, SKAL CLUB, IATA, Πανελλήνια Ένωση Ταξιδιωτικών Γραφείων Αερομεταφορών (ΠΕΤΑΓΑ).

οποίος έχει προέλθει από την πρόσφατη συνένωση σωματείων που εκπροσωπούν επιμέρους κατηγορίες εργαζομένων.<sup>15</sup> Στο Σύνδεσμο αυτό που έχει μεγάλο αριθμό μελών πλειοψηφούν οι γυναίκες οι οποίες εκπροσωπούν περισσότερο από το 52% του συνόλου. Στο 19μελές διοικητικό συμβούλιο του Συνδέσμου, γυναίκες είναι τα 7 μέλη, πράγμα που αντανακλά μία πολύ μεγαλύτερη εκπροσώπηση εργαζομένων γυναικών στη διοίκηση του σωματείου από την αντίστοιχη που σημειώσαμε προηγουμένως στο διοικητικό συμβούλιο του εργοδοτικού φορέα. Πάντως αξίζει να σημειωθεί ότι οι προαναφερθέντες συλλογικοί φορείς περιλαμβάνουν κατηγορίες ιδιοκτητών και εργαζομένων η δραστηριότητα των οποίων δεν άπτεται μόνο του τουριστικού τομέα, αλλά και του κλάδου των μεταφορών (αερομεταφορές, ναυτιλία) ευρύτερα. Πράγμα που σημαίνει ότι στην περίπτωση του κλάδου των πρακτορείων απεικονίζεται έντονα το πρόβλημα της οριοθέτησης του τουριστικού τομέα, στο οποίο ήδη αναφερθήκαμε. Δεν είναι δυνατό να διακρίνει κανείς, εκ πρώτης όψεως, χωρίς εμπειριστατωμένη προσέγγιση των επιμέρους κατηγοριών του κλάδου, σε πόσες και σε ποιές κατηγορίες εργοδοτών και εργαζομένων αναφέρεται. Έτσι, έχοντας κατά νου ότι η δική μας εμπειρική διερεύνηση δεν μπόρεσε ν' αποσαφηνίσει τα όρια του τουριστικού τομέα μέσα στο σύνολο της οικονομικής δραστηριότητας που καλύπτουν τα μέλη αυτών των δύο συνδέσμων, θ' αναφερθούμε στην υπάρχουσα κατάσταση στον κλάδο των Πρακτορείων, όπως την περιγράφουν οι εκπρόσωποί τους, προβαίνοντας σε επιμέρους διαφοροποιήσεις όπου αυτό είναι δυνατό.

### **3. Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών**

Το πλαίσιο αυτό απαρτίζεται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και από επιμέρους κλαδικές που αφορούν τους κλάδους των Πρακτορείων<sup>16</sup> και της Ναυτιλίας. Ειδικότερα η σύμβαση του κλάδου των Πρακτορείων προβλέπει αμοιβές για δύο κατηγορίες προσωπικού, το υπαλληλικό και το βοηθητικό, αμοιβές που θεωρούνται από τους εκπροσώπους του φορέα εργαζομένων χαμηλές.

---

<sup>15</sup> Η ενοποίηση των σωματείων έγινε στις 14 Νοεμβρίου του 2000. Πρόκειται για τον Πανελλήνιο σύνδεσμο Υπαλλήλων Γραφείων Ταξιδίων και Τουρισμού, για τον Σύνδεσμο Ακτοπλοϊκών και Πρακτορειακών υπαλλήλων (ΣΑΠΥ) και για τον Σύνδεσμο Πρακτορειακών και Ναυτιλιακών Υπαλλήλων Ελλάδας (ΣΠΝΙΕ).

<sup>16</sup> Εθνική Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας υπαλληλικού προσωπικού των εργαζομένων στα Γραφεία Ταξιδίων και Τουρισμού όλης της χώρας (7 Μαΐου 2001).

#### 4. Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου

Στο ερώτημα κατά πόσον υπάρχει ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη η απάντηση όλων είναι καταφατική στην αρχή και στη συνέχεια διατυπώνονται επιφυλάξεις. Διατυπώνεται η γενική άποψη ότι στο κλάδο των Πρακτορείων οι παραβιάσεις δεν είναι έντονες. Γίνεται διάκριση μεταξύ Αθήνας και επαρχίας, μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων. Στην Αθήνα τηρούνται οι συμβάσεις ως προς τις αμοιβές. Δεν αμείβεται όμως η υπερωριακή απασχόληση, η οποία κατά τις περιόδους αιχμής αντιστοιχεί σε μακρά ωράρια, κυρίως στα μικρά γραφεία -που έχουν μικρό κύκλο εργασιών και εργάζονται με μικρά ποσοστά- και όχι στα μεγάλα, πληρώνουν αμοιβές για υπερωριακή απασχόληση. Στην επαρχία όπου η απασχόληση υπαλλήλων έχει εποχιακό χαρακτήρα, κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις των νησιών, κατά την περίοδο αιχμής, είναι σύνηθες το φαινόμενο να μην τηρείται η κλαδική συλλογική σύμβαση και βεβαίως να μην αμείβεται η μακρά υπερωριακή τους απασχόληση. Αντί πρόσθετης αμοιβής σε κάποιες περιπτώσεις, προσφέρονται στους εργαζόμενους δώρα που σκοπό έχουν να προλάβουν αντιδράσεις. Οι καταστρατηγήσεις αυτές αφορούν περισσότερο γυναίκες υπαλλήλους των πρακτορείων, οι οποίες θεωρούνται πιο διαθέσιμες για υπερωριακή απασχόληση. Πρόκειται για γυναικείο προσωπικό γενικών καθηκόντων (φοιτήτριες, άνεργες νεαρής ηλικίας) που αμείβεται βάσει συμφωνιών, για αμοιβές συνήθως κατώτερες των προβλεπομένων από την κλαδική σύμβαση, αμοιβές που δεν συνοδεύονται από ασφαλιστική κάλυψη ή έχουν μειωμένη τέτοια κάλυψη. Οι καταστρατηγήσεις αυτές δεν είναι ελέγξιμες για πολλούς λόγους. Δεν υπάρχουν υπηρεσίες ελέγχου σε όλες τις περιοχές (Επιθεωρήσεις Εργασίας) ή οι υπάρχουσες υπηρεσίες δεν έχουν τρόπους να προβούν σε ελέγχους (π.χ. ΙΚΑ) λόγω του ότι δεν γίνονται καταγγελίες. Αλλά και τα σωματεία του κλάδου είναι αδύναμα. Οι αμοιβές, βάσει κλαδικής συλλογικής σύμβασης, είναι αμοιβές προσωπικού που δεν έχει ειδικές γνώσεις. Όμως, λόγω του χαμηλού επιπέδου των αμοιβών, συνηθίζονται και προφορικές συμφωνίες για υψηλότερες αμοιβές βάσει απόδοσης, γιατί «αλλιώς δεν μπορεί να κρατηθεί ένας αξιόλογος άνθρωπος. Οι αμοιβές αυτές είναι χρηματικές ή έχουν τη μορφή παροχών (ταξιδίων, διακοπών κ.λπ.), ενώ ταυτόχρονα αποτελούν και νέα κίνητρα για την αύξηση της παραγωγικότητας του εξειδικευμένου προσωπικού. Αφορούν μόνο το 30% του προσωπικού. Εισάγονται, δηλαδή, ως προς τον

προσδιορισμό αυτών των αμοιβών, κριτήρια που συνδέονται με την ικανότητα των υπαλλήλων (π.χ. μεθοδικότητα και συνέπεια στην παρακολούθηση των φακέλων).

Έτσι το ζήτημα της ισότητας αμοιβών των δύο φύλων μετατίθεται και πάλι σ' ένα επίπεδο που βρίσκεται πέραν του νόμιμου και των κλαδικών ρυθμίσεων και αγγίζει αυτό των επαγγελματικών νοοτροπιών και πρακτικών του συγκεκριμένου κλάδου. Δεν έχουν προκύψει από τη συγκεκριμένη διερεύνηση τα κριτήρια αξιολόγησης της ικανότητας και άρα του προσδιορισμού του ύψους της αμοιβής. Είναι, όμως ενδιαφέρον να αναρωτηθεί κανείς κατά πόσο τα κριτήρια αυτά συνεπάγονται νέες μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών μ' ένα τρόπο άδηλο που δεν είναι ορατός σ' ένα γυναικοκρατούμενο, όπως λέγεται, κλάδο. Γιατί στην περίπτωση των γυναικών που αμείβονται με αμοιβές χαμηλότερες των νομίμων, είναι πιο εύκολο να υποθέσουμε ότι ισχύει ό,τι και στο κλάδο των ξενοδοχείων. Δηλαδή ότι οι συμφωνίες αυτές γίνονται υπό την πίεση της μεγάλης προσφοράς γυναικείας ανειδίκευτης εργασίας από πλευράς ενός ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού σε κάποιες περιπτώσεις καλλίτερου επιπέδου σε σχέση με αυτό των ξενοδοχείων, εφόσον έχει στοιχειώδεις γνώσεις χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή και ξένων γλωσσών.

Πάντως και στον κλάδο των πρακτορείων, με βάση τις απόψεις των εκπροσώπων που συναντήσαμε, επαναλαμβάνονται σε σχέση με προς την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας οι διακρίσεις που ανέδειξε ήδη η διερεύνηση στα Ξενοδοχεία. Πρώτη είναι η διάκριση μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων, οι οποίες, λόγω διαφορετικού εύρους δραστηριοτήτων και περιθωρίων κέρδους, οδηγούνται, αντίστοιχα, σε μικρότερες ή σε μεγαλύτερες παραβιάσεις της νομοθεσίας. Δεύτερη είναι η διάκριση μεταξύ ετήσιας και εποχιακής απασχόλησης στον κλάδο, όπου η μεν σταθερότητα της πρώτης φαίνεται να συνδέεται με την τήρηση του υπάρχοντος πλαισίου ως ελαχίστου πλαισίου καθορισμού των αμοιβών, η δε προσωρινότητα και αβεβαιότητα της δεύτερης φαίνεται να συνδέεται με την ευκολία παραβίασης του υπάρχοντος πλαισίου. Και βέβαια η διάκριση μεταξύ Αθήνας και επαρχίας, η οποία παραπέμπει σε διαφορά χιλιομετρικής απόστασης από την έδρα των φορέων άσκησης ελέγχου (κρατικοί ελεγκτικοί μηχανισμοί, συνδικαλιστικοί ελεγκτικοί μηχανισμοί κ.λπ.). Έτσι, λοιπόν, η εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου επαφίεται στη σημασία παραγόντων που σχετίζονται με την κατάσταση της αγοράς εργασίας του



κλάδου των πρακτορείων ανά τουριστική περιοχή και με τον τύπο τουριστικής ανάπτυξης και απασχόλησης που χαρακτηρίζει, αυτή την περιοχή.

## **5. Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους**

Και στον κλάδο των πρακτορείων, όπως ήδη φάνηκε, υπάρχουν παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα των φύλων και τις αμοιβές τους. Αναλυτικότερα τέτοιοι παράγοντες είναι:

### ***α. Η εκπαίδευση των γυναικών***

Ως προς τη σημασία της εκπαίδευσης οι απόψεις των εκπροσώπων διαφοροποιούνται. Μια πρώτη τάση είναι αυτή που εκφράζει τις απόψεις αυτών που πιστεύουν ότι η εκπαίδευση παίζει πρωταρχικό ρόλο για την απασχόληση στον κλάδο. Τονίζουν, όμως, ότι εννοούν την ουσιαστική επαγγελματική εκπαίδευση, αυτή που προετοιμάζει επαγγελματίες και όχι απλούς πτυχιούχους σχετικών σχολών. Ένας από τους εκπροσώπους διευκρινίζει ότι ειδική επαγγελματική εκπαίδευση δεν χρειάζεται για όλες τις θέσεις των πρακτορείων, αλλά μόνον για τις θέσεις που σχετίζονται με τις κρατήσεις. Στις λοιπές θέσεις επαρκούν οι γνώσεις των αποφοίτων οικονομικών σχολών και η γνώση ξένων γλωσσών. Μία δεύτερη τάση είναι αυτή που συμπυκνώνει τις απόψεις όσων πιστεύουν ότι δεν χρειάζεται ειδική επαγγελματική εκπαίδευση, αλλά εκπαίδευση στην πράξη που να συνδυάζεται με γνώση ξένων γλωσσών.

Και οι δύο τάσεις απαντήσεων δεν κάνουν ιδιαίτερη αναφορά στην εκπαίδευση των γυναικών, παρά μόνο επισημαίνοντας ότι οι ήδη απασχολούμενες στον κλάδο δεν είναι ιδιαίτερα εκπαιδευμένες. Έτσι, αν επικεντρώσουμε το ενδιαφέρον μας στο ζήτημα της ισότητας των αμοιβών στον κλάδο αυτό, μπορούμε να κάνουμε κάποιες παρατηρήσεις. Η ύπαρξη πτυχίου ανωτάτης ή ανωτέρας σχολής, σύμφωνα με την κλαδική συλλογική σύμβαση, προσ αυξάνει τον μισθό με ένα επιστημονικό επίδομα αντίστοιχο προς το πτυχίο.<sup>17</sup> Γεγονός που απεικονίζει την τάση του κλάδου ν' απασχολεί πτυχιούχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, χωρίς να αξιολογεί ιδιαίτερα τη

---

<sup>17</sup> Το ποσοστό αυτό είναι 15% για τους πτυχιούχους οποιασδήποτε Ανωτάτης Σχολής και 8% για τους πτυχιούχους οποιασδήποτε Ανωτέρας Σχολής.

σχέση των πτυχίων αυτών με το αντικείμενο δραστηριοποίησης του κλάδου. Προφανώς το προσωπικό αυτό εξειδικεύεται στην πράξη και, μέσω αυτής της εξειδίκευσης, επιτυγχάνει καλλίτερες αμοιβές, πέραν των νομίμων. Εδώ λοιπόν το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών δεν συναρτάται μόνο με την πρόσληψη ικανού αριθμού πτυχιούχων γυναικών στα πρακτορεία, ώστε να εμφανίζουν υψηλές αποδοχές μέσω του επιστημονικού επιδόματος. Συναρτάται και με την αναγνώριση της εξειδίκευσής τους στην πράξη, αναγνώριση που οδηγεί σε συμφωνίες για υψηλότερη αμοιβή. Επανέρχεται έτσι το ζήτημα της διερεύνησης πιθανών μισθολογικών διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών που προκύπτουν από συμφωνίες προσδιορισμού αμοιβών βάσει απόδοσης. Αυτό είναι και το πλαίσιο ουσιαστικής διερεύνησης του ρόλου που διαδραματίζουν η τυπική και η ουσιαστική εκπαίδευση, μέσω εξειδίκευσης στο χώρο εργασίας, ως προς τον προσδιορισμό των γυναικείων αμοιβών.

### ***β. Πρόσληψη των γυναικών***

Οι ερωτώμενοι συμφωνούν ότι στον κλάδο των πρακτορειών οι γυναίκες προτιμώνται κατά την πρόσληψη ανάλογα με τη θέση, γιατί θεωρούνται ότι έχουν προσόντα που είναι κατάλληλα για το είδος των δραστηριοτήτων του χώρου, όπως είναι η επικοινωνιακή τους ικανότητα. Προτιμώνται για τις θέσεις της «πρώτης γραμμής» ή τις «θέσεις βιτρίνας», «νέες» και «ευπαρουσίαστες» κοπέλες, οι οποίες λόγω της ελκυστικής τους παρουσίας θεωρούνται πιο κατάλληλες για τις πωλήσεις. Από άποψη γνώσεων τα προσόντα που ζητούνται είναι γνώσεις αγγλικής και χειρισμός ηλεκτρονικού υπολογιστή. Στα ταξιδιωτικά γραφεία απαιτείται επιπλέον και πτυχίο της ΙΑΤΑ. Ειδικότερα στα νησιά προτιμώνται κοπέλες ως εποχιακό προσωπικό γιατί δουλεύουν περισσότερες ώρες και κάνουν υπερωρίες πιο εύκολα από ό,τι οι άντρες. Δέχονται, επίσης μειωμένες αμοιβές έναντι εξασφάλισης διαμονής. Το προσωπικό αυτό είναι αντικαταστάσιμο γιατί παραμένει στον κλάδο όσο καιρό εξακολουθεί να διατηρεί τα αρχικά του προσόντα και απολύεται πριν μπορέσει να εξειδικευτεί πάνω στο αντικείμενο δουλειάς.

Έτσι, εκ πρώτης όψεως, ο κλάδος των πρακτορειών φαίνεται ένας κλάδος χωρίς προκαταλήψεις ως προς την πρόσληψη γυναικών και μάλιστα ως κλάδος προωθημένος, που έχει κατοχυρώσει την ισότητα υπέρ των γυναικών. Όμως, από τα στοιχεία που έχουμε υπόψη μας, οδηγούμαστε στην υπόθεση ότι η «προτίμηση» αυτή υπέρ των

γυναικών στηρίζεται όχι μόνο σε κριτήρια ικανότητας, αλλά και σε κριτήρια που σχετίζονται με την παραδοσιακή αντίληψη για τους γυναικείους ρόλους, ρόλους, υπομονής, ανοχής, φιλοξενίας. Αναρωτιόμαστε μήπως η αντίληψη αυτή αναπαράγει νέου τύπου ανισότητες σε βάρος των γυναικών, που συνίστανται στην προτίμησή τους μεν κατά την πρόσληψη, αλλά μέσω κριτηρίων που οδηγούν σε μία υποτίμησή τους. Την ύπαρξη αυτής της αντίληψης επιβεβαιώνει κατά πάσα πιθανότητα το χαμηλό ύψος των μισθών ορισμένων κατηγοριών γυναικείου προσωπικού των πρακτορείων, που βρίσκεται κοντά στα όρια της κλαδικής συλλογικής σύμβασης. Δυστυχώς δεν έχει υπάρξει εκτίμηση περί της ύπαρξης μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον κλάδο των πρακτορείων για να μπορούμε να μιλήσουμε για τη σχέση των κριτηρίων πρόσληψης γυναικών με τυχόν μισθολογικό χάσμα σε βάρος τους.

#### ***γ. Οι θέσεις που κατέχουν οι γυναίκες στα Πρακτορεία***

Στις εσωτερικές διαβαθμίσεις των θέσεων του κλάδου, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις κατηγορίες προσωπικού, το στελεχιακό προσωπικό, το υπαλληλικό και το βοηθητικό. Στο κλάδο των πρακτορείων, με βάση τις υπάρχουσες πληροφορίες, γυναίκες είναι το 15% των στελεχών, το 55% του υπαλληλικού και το 98% του βοηθητικού προσωπικού (συνοδοί γκρουπ κ.λπ.). Οι υπάρχουσες ειδικότητες δεν είναι σαφές πως ακριβώς κατανέμονται κατά φύλο, ωστόσο στον τομέα των εισιτηρίων (ticketing) συγκεντρώνονται κυρίως άντρες, ενώ στον τομέα των κρατήσεων (reservation) κυρίως γυναίκες. Μάλιστα οι γυναίκες που έχουν πτυχίο και εξουσιοδότηση να κάνουν κρατήσεις (πιστοποίηση IATA) θεωρούνται ότι λαμβάνουν από τις πιο υψηλές αμοιβές του κλάδου.

Τα υπάρχοντα στοιχεία δείχνουν ότι υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων λόγω της διαφορετικής τους κατανομής ανά κατηγορία προσωπικού, εφόσον οι γυναίκες συγκεντρώνονται στις μισθολογικά χαμηλότερες κατηγορίες, βάσει των προβλεπομένων από την κλαδική συλλογική σύμβαση, αμοιβών. Επιπλέον εάν λάβουμε υπόψη τη σύναψη συμφωνιών για αμοιβές πέραν των ορίων των συμβάσεων μπορούμε να καταλήξουμε σε κάποια υποθέσεις. Για την κατηγορία των γυναικείων στελεχών υποθέτουμε ότι μπορεί μεν να συμφωνεί αμοιβές άνω των ορίων των συμβάσεων, πλην όμως το ύψος αυτών των αμοιβών εκμηδενίζεται στην πράξη αφού είναι μικρό το ποσοστό των γυναικών στελεχών έναντι αυτού των ανδρών. Για δε την

κατηγορία των υπαλλήλων υποθέτουμε ότι είναι μικρό το ποσοστό που επιτυγχάνει αμοιβές καλλίτερες που να αμβλύνουν το διαφαινόμενο χάσμα. Τέλος, η κατηγορία του βοηθητικού προσωπικού υποθέτουμε ότι μάλλον συμβάλλει στην αύξηση του χάσματος, γιατί συχνά συνομολογεί συμφωνίες για αμοιβές μειωμένες, κάτω των νομίμων ορίων.

#### ***δ. Επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού***

Γίνεται λόγος για ένα κλάδο σκληρό, γεμάτο απαιτήσεις όπου η ανάγκη για επιμόρφωση είναι συνεχής, λόγω της συνθετότητας του αντικειμένου δραστηριότητας και της ραγδαίας εξέλιξης των συστημάτων εργασίας. Επιμόρφωση γίνεται κυρίως στα στελέχη. Οι πληροφορίες που τέθηκαν στη διάθεσή μας δεν μας επιτρέπουν να κατανοήσουμε ποια είναι η σχέση της επιμόρφωσης με τις αμοιβές του γυναικείου προσωπικού των πρακτορείων.

#### ***ε. Εξέλιξη του γυναικείου προσωπικού***

Ως προς το ζήτημα της εξέλιξης γίνεται διάκριση μεταξύ μεγάλων και μικρών γραφείων. Στα μικρά γραφεία δεν υπάρχει εξέλιξη, γιατί δεν υπάρχει ιεραρχία. Στα μεγάλα γραφεία οι γυναίκες εξελίσσονται βάσει της γνώσης του αντικειμένου, αλλά και σε συνάρτηση με το είδος της δουλειάς. Εξελίσσονται πιο εύκολα στα τμήματα κρατήσεων και πωλήσεων και καταλαμβάνουν θέσεις προϊσταμένων τμημάτων και διευθυντικών στελεχών. Ωστόσο στη θέση διευθυντού πρακτορείου δεν φθάνουν, παρά μόνον αν είναι ιδιοκτήτριες, το οποίο ισχύει και για τους άντρες.

Το δύσκολο ζήτημα των μισθολογικών διαφορών κατά φύλο που απορρέουν από τη σύναψη των ελευθέρων συμφωνιών προκύπτει και σε σχέση με την εξέλιξη των γυναικών. Δεν είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε ποιές είναι οι συμφωνούμενες συνήθως αμοιβές ανά θέση, ώστε να μπορούμε να υποθέσουμε κατά πόσο το μισθολογικό χάσμα, που εικάσαμε προηγουμένως, μπορεί να αμβλυνθεί μέσω της εξέλιξης των γυναικών σε υψηλότερες θέσεις των μεγάλων πρακτορείων. Πάντως, οι πρώτες ενδείξεις που προσφέρει αυτή η διερεύνηση δείχνουν ότι η εξέλιξη αυτή μπορεί να γίνει πιο εύκολα μεν από άποψη νοοτροπιών, γιατί δεν αναφέρονται προκαταλήψεις σε βάρος των γυναικών, πιο δύσκολα δε από την άποψη των δυνατοτήτων εξέλιξης σ' ένα κλάδο όπου κυριαρχούν οι μικρές επιχειρήσεις.

Οι παράγοντες, που προαναφέρθηκαν, δεν μας επιτρέπουν να διατυπώσουμε με σαφήνεια κάποιες σκέψεις για τον τρόπο με τον οποίο αυτοί επηρεάζουν την ισότητα των φύλων και κατ' επέκταση των αμοιβών. Πέραν του ότι οι πληροφορίες δεν είναι επαρκείς, βρισκόμαστε σε μια άλλη εργασιακή πραγματικότητα που διαφέρει κατά πολύ από αυτήν του ξενοδοχειακού κλάδου. Όχι μόνο γιατί διαφέρει το αντικείμενο παροχής των υπηρεσιών που παρέχουν τα πρακτορεία στο πλαίσιο του τουριστικού τομέα και η εσωτερική οργάνωση των επιχειρήσεων του κλάδου, αλλά και γιατί το γυναικείο εργατικό δυναμικό που απορροφάται εδώ έχει άλλα χαρακτηριστικά. Προέρχεται από το δυναμικό των ανέργων πτυχιούχων και αποφοίτων Λυκείου, το οποίο έχει προσόντα υπαλλήλου γραφείου χωρίς προηγούμενη εξειδίκευση, ενώ στον κλάδο αυτό φαίνεται να είναι πρόσφατη και περιορισμένη η απασχόληση αποφοίτων τουριστικών σχολών.

Η ισότητα των δύο φύλων στον κλάδο των πρακτορείων εμφανίζεται ως κατοχυρωμένη με διάφορες έννοιες. Με την έννοια της αριθμητικής υπεροχής των γυναικών στο σύνολο των εργαζομένων. Με την έννοια της «προκατάληψης» υπέρ των γυναικών» κατά την πρόσληψη. Με την έννοια της έλλειψης εμποδίων ως προς την εξέλιξη. Ωστόσο οι υπάρχουσες λιγιστές ενδείξεις, γεννούν την υποψία ότι πίσω από τη φαινομενική ισότητα των φύλων υπάρχει μία υποκρυπτόμενη ανισότητα. Η ανισότητα αυτή δεν είναι ορατή και αναγνωρίσιμη προς το παρόν, εφόσον δεν έχει προσεγγιστεί το σύστημα αμοιβών, το οποίο εμπεριέχει κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης και παραγωγικότητας, κριτήρια που προσδιορίζουν τοις πράγμασι πως αξιολογείται οικονομικά και αμείβεται η ικανότητα κατά φύλο. Με αυτά τα δεδομένα είναι δύσκολο να κατανοήσουμε πώς επηρεάζουν οι παράγοντες που προαναφέραμε τις αμοιβές ανδρών και γυναικών και το πιθανολογούμενο χάσμα μεταξύ τους.

## **6. Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών**

Η διερεύνησή μας επεκτάθηκε και στην περίπτωση του κλάδου των Πρακτορείων στην αναζήτηση της σημασίας που μπορούν να έχουν κάποιο γενικότεροι παράγοντες ως προς τη διαμόρφωση των αμοιβών ανδρών και γυναικών.

### ***α. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στα Πρακτορεία***

Όλοι οι ερωτώμενοι συμφωνούν ότι στον κλάδο των πρακτορείων υπάρχει νόμιμη και παράνομη απασχόληση αλλοδαπών. Υπάρχουν καταρχήν αλλοδαποί υπάλληλοι ξένων εταιριών αποσπασμένοι στην Ελλάδα, τους οποίους χρησιμοποιούν τα πρακτορεία γιατί οι ξένοι τουρίστες προτιμούν ως συνοδούς υπαλλήλους της ίδιας με αυτούς εθνικότητας. Πρόκειται για εργαζόμενους που προέρχονται από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και για εργαζόμενους από άλλες χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, η πλειοψηφία των οποίων είναι γυναίκες (τουλάχιστον 60%). Υπάρχουν, επίσης, αλλοδαποί υπάλληλοι ξένων εταιριών εξειδικευμένοι σε ειδικές μορφές τουρισμού που απασχολούνται σε μεγάλα γραφεία, η πλειοψηφία των οποίων είναι και πάλι γυναίκες (τουλάχιστον 60%) προερχόμενες από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Όπως υπάρχουν και αλλοδαποί που απασχολούνται εποχιακά στα πρακτορεία των νησιών. Στην πλειοψηφία του είναι γυναίκες που προσλαμβάνονται λόγω γνώσης ξένων γλωσσών, έναντι μικρών αμοιβών και προσφοράς στέγης, οι οποίες και εργάζονται σε θέσεις που θα μπορούσαν να καλύψουν Ελληνίδες. Τέλος, υπάρχει αλλοδαπό φτηνό εργατικό δυναμικό που απασχολείται σε βοηθητικές εργασίες (πλύσιμο, συντήρηση αυτοκινήτων) -οι άνδρες και στην καθαριότητα οι γυναίκες -με χαμηλές αμοιβές και χωρίς ασφάλιση. Προέρχονται από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες κυρίως των Βαλκανίων.

Γίνεται φανερό ότι απασχολείται στον κλάδο των πρακτορείων γυναικείο αλλοδαπό προσωπικό, εξειδικευμένο και μη ανταγωνίσιμο προς το παρόν, του οποίου οι αμοιβές ρυθμίζονται έξωθεν. Όπως, επίσης, υπάρχει φτηνό γυναικείο αλλοδαπό προσωπικό, το οποίο έχει μια μικρή παρουσία στον κλάδο. Η σημαντική από άποψη ανταγωνισιμότητας κατηγορία είναι η κατηγορία των αλλοδαπών γυναικών που εργάζονται ως μη εξειδικευμένο προσωπικό με προσόντα αφενός τη γλωσσομάθεια, αφετέρου την αποδοχή μειωμένων αποδοχών και της έλλειψης ασφαλιστικής κάλυψης. Αυτή είναι η κατηγορία αλλοδαπών γυναικών που μπορεί να παίζει ρυθμιστικό ρόλο στον προσδιορισμό των αμοιβών των Ελληνίδων, με την έννοια ότι προστίθεται στην προσφορά ανειδίκευτης εργασίας με καλλίτερους όρους. Πράγμα που έχει ως αποτέλεσμα να πιέζονται οι Ελληνίδες να κάνουν συμφωνίες με μικρότερες αμοιβές για να μην μείνουν άνεργες. Επομένως η απασχόληση ορισμένων κατηγοριών αλλοδαπών γυναικών μπορεί να λειτουργεί και στον κλάδο των πρακτορείων ως μοχλός πίεσης των

αμοιβών των Ελληνίδων. Ποιές είναι οι επιπτώσεις που έχει η πιθανή αυτή μείωση των αμοιβών των Ελληνίδων ως προς το μισθολογικό τους χάσμα με τους άντρες, Μπορούμε να μάθουμε, μόνο αν γνωρίζουμε ποιες είναι οι δικές τους πραγματικές αμοιβές και βάσει ποιών κριτηρίων καθορίζονται.

### ***β. Η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών***

Η απασχόληση ασκουμένων στον κλάδο των Πρακτορείων δεν εμφανίζεται να έχει την ίδια έκταση, όπως σε αυτόν των ξενοδοχείων. Οι εργοδότες δεν φαίνεται να τους προτιμούν, εκτός αν προέρχονται από συγκεκριμένες σχολές (Σχολή Αναβύσσου και ΙΕΚ), αλλά και οι ίδιοι στρέφονται προς το χώρο των Ξενοδοχείων. Προσλαμβάνονται ως προσωπικό, του οποίου η πρόσληψη επιδοτείται από τον ΟΑΕΔ, κυρίως ως εποχιακό. Αμείβονται κατά μία άποψη ως κανονικοί υπάλληλοι, ενώ κατά μία άλλη με μειωμένη αμοιβή, κατώτερη αυτής που προβλέπει η κλαδική συλλογική σύμβαση. Επίσης, διχογνωμία υπάρχει και κατά πόσο οι φοιτητές αυτοί καλύπτουν πάγιες θέσεις και κατά πόσο τις στερούν από το κανονικό προσωπικό των πρακτορείων.

Δεν είναι σαφής η εικόνα που προκύπτει από τα υπάρχοντα στοιχεία, ούτε για την απασχόληση ασκουμένων φοιτητριών στον κλάδο των Πρακτορείων, ούτε και για τη γενικότερη επίδραση της παρουσίας τους στον κλάδο, από την άποψη των προσλήψεων και του προσδιορισμού των αμοιβών. Μπορούμε ωστόσο να υποθέσουμε ότι η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών δεν αποτελεί προς το παρόν παράγοντα ρύθμισης των γυναικείων αμοιβών, εφόσον ο αριθμός τους, αλλά και η εξειδίκευσή τους στην πράξη δεν φαίνεται να λειτουργούν ανταγωνιστικά προς άλλες κατηγορίες υπαλληλικού προσωπικού των πρακτορείων.

## **7. Συμπέρασμα**

Η εικόνα που σκιαγραφήθηκε, μέσω των απόψεων που διατύπωσαν εκπρόσωποι φορέων πανελληνίας κλίμακας του κλάδου των πρακτορείων, για την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών, είναι ότι ισότητα αμοιβών δεν υπάρχει στην πράξη όχι μόνον γιατί δεν τηρείται η κλαδική συλλογική σύμβαση όλες τις περιοχές της χώρας - και κυρίως στις τουριστικές-, όπου η απασχόληση είναι εποχιακή και τα εκεί πρακτορεία είναι μικρές επιχειρήσεις, αλλά και γιατί δεν αμείβεται η υπερωριακή

απασχόληση των υπαλλήλων, η πλειοψηφία των οποίων είναι γυναίκες. Επιπλέον, η σύναψη προφορικών συμφωνιών για αμοιβή πάνω από τα προβλεπόμενα όρια μεταθέτει το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών στο επίπεδο των «άτυπων νόμων» της αγοράς εργασίας του κλάδου, νόμων βάσει των οποίων αξιολογείται η παραγωγικότητα και η απόδοση. Σ' αυτό το επίπεδο είναι ενδιαφέρον να αναρωτηθεί κανείς αν υπάρχουν νέες μισθολογικές ανισότητες σε βάρος των γυναικών βασισμένες σε αναπαραγωγή παλαιών νοοτροπιών και κατηγοριοποιήσεων των ικανοτήτων ανά φύλο.

Επιπλέον επιχειρήσαμε να δούμε ποια είναι η επίδραση κάποιων παραγόντων στην ισότητα των φύλων και κατ' επέκταση στις αμοιβές τους. Είναι σαφής η επίδραση των κριτηρίων πρόσληψης σε θέσεις ανειδίκευτου υπαλληλικού προσωπικού. Δεν είναι το ίδιο σαφής η επίδραση των κριτηρίων εξέλιξης, στο μέτρο που υπάρχει τέτοια εξέλιξη. Ασαφής παραμένει και ο ρόλος της εκπαίδευσης ως κριτηρίου πρόσληψης γυναικών. Τέλος, γενικότεροι παράγοντες, όπως η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού και η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών δεν φάνηκαν να παίζουν σημαντικό ρόλο στη ρύθμιση των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον κλάδο των Πρακτορείων, παρά μόνο συγκεκριμένων κατηγοριών υπαλληλικού προσωπικού, του πλέον ανειδίκευτου.



## Σύνοψη – Συμπεράσματα Β΄ μέρους

Η εμπειρική διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης ως προς την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών εργαζομένων στα πρακτορεία, ανέδειξε κάποιες όψεις του ζητήματος που συναντήσαμε και στην περίπτωση των ξενοδοχείων. Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον κλάδο των πρακτορείων είναι δύσκολο να υπάρξει γιατί, όπως έδειξε η διερεύνησή μας υπάρχει παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, σε μικρότερη κλίμακα, ως προς την καταβολή των αποδοχών που προβλέπονται από την κλαδική συλλογική σύμβαση και, σε μεγάλη κλίμακα, ως προς την καταβολή αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση, πράγμα το οποίο επηρεάζει αρνητικά τις αμοιβές του υπαλληλικού προσωπικού των πρακτορείων, η πλειοψηφία του οποίου είναι γυναίκες. Στον κλάδο των πρακτορείων, ισότητα αμοιβών είναι δύσκολο να υπάρξει και για το λόγο ότι συμφωνούνται αμοιβές υψηλότερες των νομίμων για κατηγορίες εξειδικευμένου στελεχιακού προσωπικού με βάση την απόδοσή τους, στις οποίες γυναίκες, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των εκπροσώπων φορέων του κλάδου αντιπροσωπεύουν, είναι μόνο το 15%. Η περίπτωση αυτή δίνει μια νέα διάσταση στο ζήτημα της ισότητας των αμοιβών των δύο φύλων, γιατί επισημαίνει την πιθανότητα δημιουργίας νέων, μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ τους, σ' ένα χώρο που υπερβαίνει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Πρόκειται για τα συναλλακτικά ήθη και τις παραστάσεις που επικρατούν στην αγορά εργασίας του κλάδου σχετικά με την έννοια της απόδοσης, της παραγωγικότητας και της ικανότητας, καθώς και για τα κριτήρια που τις αξιολογούν ώστε να τις μετατρέψουν σε αξία που πληρώνεται ή επιβραβεύεται μέσω της αμοιβής. Στο επίπεδο αυτό είναι διερευνητέο κατά πόσο επιβιώνουν προκαταλήψεις και στερεότυπα τα οποία αναπαράγουν μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων με νέους τρόπους. Επιπλέον, οι παράγοντες που εξετάσαμε ως προς την επίδρασή τους στην ισότητα των δύο φύλων και κατ' επέκταση στις αμοιβές τους, δεν φαίνεται προς το παρόν να μπορούν ν' αποτελέσουν παράγοντες βελτίωσης της θέσης των γυναικών στο κλάδο, για λόγους που συνδέονται με την ίδια την οργάνωση και λειτουργία του χώρου. Η τουριστική εκπαίδευση δεν φαίνεται ν' αποτελεί προς το παρόν προσόν που αξιολογείται περισσότερο από την εξειδίκευση στην πράξη. Τα κριτήρια πρόσληψης προσωπικού, τα οποία φαινομενικά εκφράζουν προτίμηση των εργοδοτών υπέρ των

γυναικών, στην ουσία εκφράζουν τις διαδικασίες υποτίμησης του γυναικείου υπαλληλικού προσωπικού, δίνοντας έμφαση στο φαίνεσθαι (εμφάνιση) και όχι στο είναι (γνώσεις). Κατ' επέκταση εκφράζουν και τη χαμηλή αποτίμηση των προσφερομένων υπηρεσιών μέσω χαμηλών αμοιβών, οι οποίες –σε τουριστικές περιοχές όπου η απασχόληση εποχιακή- υποτιμώνται ακόμα περισσότερο. Εξέλιξη των γυναικών υπάρχει, στις μεγάλες επιχειρήσεις, πράγμα το οποίο δεν ισχύει στην περίπτωση των μικρών επιχειρήσεων, που αποτελούν την πλειοψηφία των επιχειρήσεων του κλάδου. Έτσι η μισθολογική εξέλιξη μέσω προαγωγής δεν φαίνεται ν' αφορά μεγάλο αριθμό εργαζομένων γυναικών στα πρακτορεία. Όσον αφορά, τέλος, τη διερεύνηση παραγόντων που επιδρούν στις αμοιβές, με την έννοια ότι αποτελούν μοχλό πίεσης για τη μείωσή τους, διαπιστώσαμε ότι η απασχόληση αλλοδαπών γυναικών αποτελεί ένα τέτοιο μοχλό. Στο μέτρο που πρόκειται για αλλοδαπό ανειδίκευτο υπαλληλικό προσωπικό των πρακτορείων που προσλαμβάνεται εποχιακά με χαμηλές αμοιβές, το αλλοδαπό αυτό προσωπικό λειτουργεί ανταγωνιστικά προς το εγχώριο ανειδίκευτο γυναικείο εργατικό δυναμικό που διαθέτει τις στοιχειώδεις ζητούμενες γνώσεις για να καταλάβει θέση υπαλλήλου στο χώρο, γιατί πιέζει έμμεσα το εγχώριο για να μειώσει και αυτό την αμοιβή, προφανώς κάτω από τα νόμιμα όρια.

Και στην περίπτωση των πρακτορείων έχει διαφανεί ότι η ένταση των φαινομένων που περιγράφονται ποικίλλει ανά τουριστική περιοχή και ανά είδος τουριστικής απασχόλησης. Είναι σαφής και επαναλαμβανόμενη η διάκριση μεταξύ της ετήσιας απασχόλησης στην περιοχή πρωτεύουσας και της εποχιακής απασχόλησης κυρίως στα νησιά. Όπως και η διάκριση μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων, που συνδέεται με την τήρηση ή μη της εργατικής νομοθεσίας.

Δύο λόγοι συνηγορούν υπέρ της συνέχισης της διερεύνησης του ζητήματος των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον κλάδο των πρακτορείων. Ο πρώτος είναι ότι η δική μας διερεύνηση υπήρξε περιορισμένη, και ως εκ τούτου δεν μπόρεσε να προσεγγίσει επαρκώς την τοπική κλίμακα. Ο δεύτερος λόγος, όμως, είναι ότι πρόκειται για ένα κλάδο όπου το μισθολογικό χάσμα ως τέτοιο δεν έχει διαπιστωθεί, λόγω της απουσίας επίσημων στατιστικών στοιχείων για τις αμοιβές που να αφορούν ειδικά τον κλάδο πρακτορείων και όχι όλο τον κλάδο των υπηρεσιών. Και βέβαια, στο σημείο αυτό επανέρχεται το ζήτημα της οριοθέτησης του κλάδου ώστε, παρά την ενοποίησή του με άλλους συλλογικούς φορείς, να διατηρεί τις ιδιαιτερότητές του, που προκύπτουν και

από την ιδιαιτερότητα της απασχόλησης σ' αυτόν. Πόσο αυτή η ιδιαιτερότητα επηρεάζει την θέση των γυναικών μέσα στον κλάδο και κατ' επέκταση τις αμοιβές τους εξακολουθεί να είναι διερευνητέο.

## Τελικές συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η εμπειρική διερεύνηση που επιχειρήσαμε ως προς το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών στον τουριστικό τομέα υπερέβη το επίπεδο του θεσμικού πλαισίου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και προσπάθησε να υπεισέλθει στο χώρο όπου καθορίζονται οι αμοιβές στην πράξη, δηλαδή στην αγορά εργασίας του τουριστικού τομέα και στις πρακτικές που ακολουθούν εργοδότες και εργαζόμενοι. Για να προσεγγίσει το ζήτημα αυτό χρησιμοποίησε την εμπειρία εκπροσώπων συλλογικών φορέων τους οποίους θεώρησε εκφραστές μιας συσσωρευμένης κοινωνικής και εργασιακής εμπειρίας και βέβαια πρέπει και πάλι να τονιστεί ότι η διερεύνηση αυτή επεδίωξε ν' αναδείξει κάποιες πτυχές του ζητήματος και, σε καμιά περίπτωση, δεν υπήρξε εξαντλητική.

Μία βασική πτυχή του ζητήματος είναι λοιπόν ότι η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα στην ουσία δεν μπορεί να διερευνηθεί ανεξάρτητα από την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά του τουριστικού τομέα. Δηλαδή ανεξάρτητα από την κρίση του τουρισμού, την εποχιακότητα της απασχόλησης, την κατάσταση των τουριστικών επιχειρήσεων, τις πρακτικές των εργοδοτών, την εξάρτηση του τουρισμού από τις διεθνείς αγορές, τις κατηγορίες εργατικού δυναμικού των δύο φύλων που απασχολούνται στον τομέα, αλλά και τις κατηγορίες ανέργων των δύο φύλων που ζητούν απασχόληση σ' αυτόν.

Η διερεύνησή μας έδειξε, λοιπόν, ότι οι αμοιβές ανδρών και γυναικών είναι συνάρτηση της γενικότερης κατάστασης που επικρατεί στην αγορά του τουριστικού τομέα. Έδειξε μάλιστα ότι, υπό την επήρεια της οικονομικής κρίσης και της ανεργίας, η κατάσταση αυτή είναι δυσμενής τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες.

Με αφορμή την περίπτωση του Ξενοδοχειακού κλάδου για τον οποίο είχαμε πληρέστερη εικόνα, διαπιστώσαμε ότι η θέση των γυναικών είναι δυσμενέστερη έναντι αυτής των ανδρών για πολλούς λόγους. Οι γυναίκες κατέχουν χαμηλότερες θέσεις οι οποίες συνεπάγονται αντίστοιχα και χαμηλότερες αμοιβές. Βρίσκονται συχνά αντιμέτωπες με προκαταλήψεις και νοοτροπίες περί του ρόλου του γυναικείου φύλου που δυσκολεύουν την πρόσληψή τους σε θέσεις μη «γυναικείες» και μη χαμηλόμισθες, αλλά και την εξέλιξή τους σε θέσεις με καλλίτερες αμοιβές. Υπό το φόβο της ανεργίας, οι γυναίκες συμβιβάζονται και δέχονται αμοιβές χαμηλότερες των προβλεπομένων,

αλλά και διεκδικούν λιγότερο από τους άνδρες αμοιβές από υπερωριακή απασχόληση, απασχόληση κατά τις αργίες και τις Κυριακές, επιδόματα κ.λπ.

Σε ακόμα δυσμενέστερη θέση μεταξύ των γυναικών του τουριστικού τομέα βρίσκονται οι γυναίκες που ανήκουν στις χαμηλόμισθες κατηγορίες γιατί υφίστανται πρακτικές των εργοδοτών που αποσκοπούν στη μείωση του κόστους εργασίας (π.χ. εντατικοποίηση εργασίας, κάλυψη πολλών ειδικοτήτων από τον ίδιο εργαζόμενο).

Έτσι δημιουργείται μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, φαινόμενο που υποκρυπτόμενο, το οποίο συναρτάται με όλους τους λόγους που αναφέρθηκαν, αλλά και με το μέγεθος της επιχείρησης, το χαρακτήρα της τουριστικής απασχόλησης και την απουσία ελεγκτικών μηχανισμών από πλευράς κράτους. Το μισθολογικό αυτό χάσμα μετατρέπεται σε χάσμα κοινωνικό, που προσδιορίζεται από τη διαφορά συμφερόντων μεταξύ εργοδοτών (μικρών-μεσαίων-μεγάλων) και εργατικού δυναμικού (ειδικευμένου-ανειδίκευτου, εγχώριου –αλλοδαπού, γυναικείου-αντρικού, πλήρους- εποχιακής απασχόλησης κ.λπ.), αλλά και από τη διαφορά συμφερόντων μεταξύ των διαφορετικών υποκατηγοριών εργατικού δυναμικού. Στις επιμέρους αυτές υποκατηγορίες δυσμενέστερη θέση έχουν οι γυναίκες έναντι των ανδρών. Οδηγούμαστε, έτσι, στη διαπίστωση ότι η διερεύνηση της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα παραπέμπει ουσιαστικά σε διερεύνηση της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών που ανήκουν στις ίδιες κοινωνικές κατηγορίες και εργασιακές κατηγορίες και υποκατηγορίες.

Κατά τη διερεύνησή μας ήρθαμε σ' επαφή με μια πραγματικότητα που υπερβαίνει κατά πολύ το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Πρόκειται για την αδυναμία ελέγχου από το κράτος της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Στη νέα αυτή πραγματικότητα φάνηκε ότι υπάρχουν εργαζόμενοι που προσπαθούν να σώσουν εαυτούς από την ανεργία μέσω ατομικών συμφωνιών που αντιστρατεύονται τις συλλογικές ρυθμίσεις, ή μέσω συμβιβασμών και υποχωρήσεων που αναιρούν στην πράξη κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα. Έτσι, το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών συναρτήθηκε εκ των πραγμάτων και με την κατάσταση των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους, αλλά και των ελεγκτικών μηχανισμών των συνδικάτων. Πράγμα το οποίο μας οδήγησε να αναρωτηθούμε γιατί το ζήτημα της ισότητας των φύλων δεν έχει απασχολήσει τους ελεγκτικούς αυτούς μηχανισμούς. Πρόκειται για αδιαφορία ή αδυναμία των μηχανισμών αυτών ή για

έλλειψη πίεσης από πλευράς των εργαζομένων γυναικών του τομέα; Ή, μήπως, για την απουσία μιας συλλογικής εργασιακής συνείδησης που να αποτελέσει τη βάση για τη διεκδίκηση βασικών εργασιακών δικαιωμάτων;

Η διερεύνησή μας ήρθε να επιβεβαιώσει ότι η νομική ρύθμιση της ισότητας των αμοιβών δεν αρκεί για να επιβάλει μια νέα πραγματικότητα στην αγορά εργασίας του τουριστικού τομέα που έρχεται σε αντίθεση με παγιωμένους ρόλους, νοοτροπίες, πρακτικές και συνθήκες εργασίας των δύο φύλων. Βαθεία ριζωμένες αντιλήψεις και προκαταλήψεις, υπό το κράτος της οικονομικής κρίσης και της ανεργίας, ανθίστανται, ενδυναμώνονται και υποστηρίζουν σύγχρονες εργοδοτικές πρακτικές μείωσης του κόστους εργασίας. Πρόκειται για πρακτικές που παράγουν, μέσω των συχνότερων παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας, νέες ανισότητες σε βάρος των γυναικών. Πρόκειται, επίσης, για πρακτικές που διατηρούν ανισότητες σε βάρος των γυναικών, μέσω της αναπαραγωγής νοοτροπιών και στερεοτύπων που επηρεάζουν τη μείωση των γυναικείων αμοιβών. Πρόκειται, τέλος, για πρακτικές που οδηγούν το γυναικείο εργατικό δυναμικό να αποδεχθεί τη μείωση των αμοιβών του υπό το κράτος του ανταγωνισμού μεταξύ διαφόρων κατηγοριών ανειδίκευτου ή ειδικευόμενου δυναμικού και υπό το κράτος του φόβου της ανεργίας. Έτσι, πίσω από τη νομοθετική καθιέρωση της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών, αναπαράγονται παλαιές και δημιουργούνται νέες ανισότητες σε βάρος των γυναικών.

## Προοπτικές – προτάσεις

Η εικόνα που σκιαγραφήθηκε ως προς την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα εκ πρώτης όψεως δεν φαίνεται να αφήνει περιθώρια για να σκεφτεί κανείς προοπτικές βελτίωσης της υπάρχουσας κατάστασης, σε μια εποχή όπου γίνεται λόγος για κρίση στον τουρισμό. Ωστόσο οι προοπτικές ως προς την εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών αρχίζουν να διαφαίνονται όταν συνδέσει κανείς το ζήτημα με τους ευρύτερους χώρους που το καθορίζουν. Σύμφωνα με τις απόψεις των ερωτωμένων οι χώροι αυτοί είναι:

- α. Ο χώρος της τουριστικής πολιτικής, χώρος δημόσιος και ιδιωτικός που καλείται ν' αντιμετωπίσει το ερώτημα τι είδους τουρισμό προωθεί η χώρα και με ποια μέσα θα τον επιτύχει. Με άλλα λόγια, οι φορείς χάραξης τουριστικής πολιτικής καλούνται να επαναπροσδιορίσουν και να επανασχεδιάσουν την πολιτική αυτή, ώστε να εξασφαλιστεί η βελτίωση της ποιότητας παροχής υπηρεσιών και η ανταγωνιστικότητα της χώρας μεταξύ των τουριστικών χωρών. Στο πλαίσιο μιας τέτοιας προοπτικής η επιμόρφωση των εργαζομένων και η εξασφάλιση ικανοποιητικών αμοιβών είναι δύο από τα βασικά μέσα επίτευξης του στόχου αυτού.*
- β. Ο χώρος των τουριστικών επιχειρήσεων, για τον οποίο επικρατεί η άποψη από πλευράς εργαζομένων ότι δεν ενδιαφέρεται για την εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Γίνεται λόγος για επιμόρφωση των ιδιοκτητών των τουριστικών επιχειρήσεων που θα συμβάλει στην άνοδο του γενικότερου επιπέδου τους.*
- γ. Ο χώρος των εργαζομένων γυναικών, ο οποίος απαρτίζεται από τις γυναίκες των επιμέρους κλάδων, κλάδων που δεν βρίσκονται σ' επαφή μεταξύ τους. Αναφέρεται ότι οι ίδιες οι γυναίκες δεν διεκδικούν, δεν συμμετέχουν στα σωματεία και ότι η εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών πρέπει να επιδιωχθεί μέσα από τη συμμετοχή τους στα σωματεία.*
- δ. Ο συνδικαλιστικός χώρος, ο οποίος πρέπει να έχει επαφή με την πράξη για να μπορεί να επέμβει, όπως και να προβαίνει σε συνεχή ενημέρωση των εργαζομένων ώστε να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους.*

- ε. Οι ελεγκτικοί μηχανισμοί του κράτους (Επιθεωρήσεις Εργασίας και ΙΚΑ), οι οποίοι πρέπει να οργανωθούν και να κινητοποιηθούν για να επιβάλουν την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.*
- στ. Οι μηχανισμοί απονομής δικαιοσύνης (Δικαστήρια), οι οποίοι πρέπει να επιταχύνουν τους ρυθμούς έκδοσης αποφάσεων.*
- η. Ο χώρος της πολιτικής που σχετίζεται με τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, η ενίσχυση των οποίων με επιδοτήσεις ή φοροαπαλλαγές, θα συμβάλει στη βελτίωση της κατάστασής τους και κατ' επέκταση στη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων σ' αυτές.*

Από τις κατευθύνσεις αυτές –με τις οποίες οι εκπρόσωποι των συλλογικών φορέων συνδέουν τη βελτίωση της υπάρχουσας κατάστασης- απουσιάζει η οπτική ης ισότητας των φύλων. Κάτι το οποίο δεν είναι τυχαίο. Οι φορείς αυτοί δεν είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένοι σε θέματα ισότητας, αν κρίνει κανείς από τη μικρή συμμετοχή των γυναικών στις διοικήσεις τους και από την απουσία επιτροπών ισότητας από το πλαίσιο δραστηριοποίησής τους. Βεβαίως, όπως τονίζει ένας εκπρόσωπος, «η ανισότητα αμοιβής γίνεται πάντα καλυμμένα», που σημαίνει ότι οι φορείς των εργαζομένων τουλάχιστον θα πρέπει να στρέψουν την προσοχή τους προς αυτή την κατεύθυνση και να συμπεριλάβουν στον προβληματισμό τους και ζητήματα ανισότητας των αμοιβών που τίθενται πέραν της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Με βάση όσα διαπιστώσαμε κατά τη διάρκεια της διερεύνησής μας καταλήξαμε ότι το ζήτημα της ισότητας αμοιβών των ανδρών και γυναικών εργαζομένων τον τουριστικό τομέα είναι πολύπλοκο και πολυδιάστατο. Δεν αρκούν οι αφορισμοί, ούτε οι διεκδικήσεις. Απαιτείται γνώση της κατάστασης σε βάθος. Η έρευνά μας μόνο μπορεί να θεωρηθεί η αφετηρία, μιας παράλληλης διαδρομής που χρειάζεται να διανύσουν οι φορείς που ενδιαφέρονται για τον τουρισμό και οι φορείς που ενδιαφέρονται για την ισότητα. Οι μεν για ν' αναγνωρίσουν τη μεγάλη και άμεση σημασία της ισότητας των φύλων μέσα στον τουριστικό τομέα. Οι δε για να έρθουν σ' επαφή με την πραγματικότητα του συγκεκριμένου χώρου να προβούν σε δράσεις που ανταποκρίνονται σ' αυτή την πραγματικότητα και ν' αντιληφθούν ότι η πολιτική ισότητας των φύλων πρέπει να έχει ένα συγκεκριμένο πλαίσιο αναφοράς το οποίο να την κατευθύνει και την εξειδικεύει. Η διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης έδειξε ότι απουσιάζουν τα δεδομένα κατά φύλο από τους συλλογικούς φορείς του τουριστικού τομέα. Έτσι το ζήτημα της



ισότητας των αμοιβών επαναφέρει στο προσκήνιο την ανάγκη εμβάθυνσης σε ζητήματα που σχετίζονται με τη λειτουργία των τουριστικών επιχειρήσεων (ζητήματα προσωπικού, ζητήματα οικονομικά κ.λπ.). Γιατί η προώθηση της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη δεν μπορεί να είναι αποκομμένη από τον επαγγελματικό, οικονομικό και κοινωνικό χώρο στον οποίο απευθύνεται. Αλλιώς οποιεσδήποτε νέες ρυθμίσεις θα παραμείνουν κενό γράμμα. Ακόμα κι αυτός ο ίδιος ο στόχος της εφαρμογής της υπάρχουσας νομοθεσίας, ο οποίος όσο αυτονόητος και αν είναι, προσκρούει σε σοβαρά εμπόδια που μετατρέπουν το αυτονόητο σε αντικείμενο προς διερεύνηση.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- «Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα, τάσεις, προοπτικές, Αποτελέσματα πανελλαδικής έρευνας», *Τετράδια του ΙΝΕ*, Ειδικό τεύχος, Οκτώβριος 2002.
- Βαΐου Ντ., Χατζημιχάλης Κ., *Με τη ραπτομηχανή στην κουζίνα και τους Πολωνούς στους αγρούς. Πόλεις, περιφέρειες και άτυπη εργασία*, Αθήνα, Εξάντας, 1997.
- Γαβρόγλου Στ. και Κικίλιας (επιμ.), *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2001.
- Γαλατά Β., *Το επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών*, Αθήνα, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 1996.
- Γαλάνη-Μουτάφη Β., *Έρευνες για τον τουρισμό στην Ελλάδα και την Κύπρο, Μια ανθρωπολογική προσέγγιση*, Αθήνα, Προπομπός, 2002.
- Γεωργακοπούλου Β. και Κουζής Γ., *Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Γεωργακοπούλου Β. και Κουζής Γ., *Σύνδεση αμοιβής παραγωγικότητας. Προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής. Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Γιαννακούρου Μ., Η ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών ως αντικείμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών συμβάντων εργασίας, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τ. 16, Οκτώβριος 1999, σ. 50-72.
- Γιαννακούρου Μ. και Σουμελή Ε., *Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, Αθήνα, Οκτώβριος 2002.
- Δουλκέρη Τ., *Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα, Παπαζήσης, 1994.
- Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης, *Οι Δομές για την ισότητα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση*, Αθήνα, 1999.
- Ευρωπαϊκό Συνέδριο «*Στρατηγικές για την ισότητα των δύο φύλων. Ευρώπη – Ελλάδα 1996-2005*». *Πρακτικά*, Αθήνα, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2000.
- Ζαχαράτος Γ., Τουρισμός, απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση, *Ενημέρωση*, τ. 15, 1996, σ. 13-20.
- Ζαχαράτος Γ., Τσάρτας Π. κ.ά., *Μελέτη για την απασχόληση στον Τουρισμό (υποκλάδοι Ξενοδοχείων, Πρακτορείων και Εστίασης)*, Αθήνα, Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων, Μάιος 2001.
- «Η ανασφάλεια των νέων στην Ελλάδα. Απασχόληση και επαγγέλματα στην περίοδο 1993-1997», *Τετράδια του ΙΝΕ*, Διπλό τεύχος, 22-23, Αύγουστος 2002.
- Η Ελληνική Οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση 2001*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2001.

- Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, *Ελληνική Οικονομία και Τουρισμός*, τ. 14, Νοέμβριος 2002.
- Ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις: Μελέτη στο επίπεδο του κλάδου*, 4<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Κοινωνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών, μεταξύ Ανδρών και Γυναικών 1996-2000, Αθήνα, Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών ΔΙΟΤΙΜΑ, Ιούλιος 1999.
- Καραγιάννης Στ., Στελέχη τουριστικών επιχειρήσεων. Οι διαστάσεις της ηγετικής συμπεριφοράς, *Διοικητική Επιθεώρηση*, τεύχος 18, Σεπτέμβριος 2000, σ. 69-78.
- Karamessini M., *The gender pay gap in Greece*, European Commission Experts Group on Gender and Employment, September 2002.
- Karamessini M., Ioakimoglou E., *Determinants of the gender gap in Greece*, Paper, KETHI.
- Καραντινός Δ., Κετσετζοπούλου Μ., Μουρίκη Α., *Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*, Αθήνα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, 1997.
- Καραντινός Δ., Πρόσφατες εξελίξεις στην αγορά εργασίας, Μουρίκη Α., Ναούμη Μ., Παπαπέτρου Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2002, σ. 121-124.
- Κασιμάτη Κ., Θανοπούλου Μ., Τσάρτας Π., *Η γυναικεία απασχόληση στον τουριστικό τομέα. Διερεύνηση της αγοράς εργασίας και επισήμανση προοπτικών*, Αθήνα, Ευρωπαϊκή κοινότητα – Πάντειο Πανεπιστήμιο. Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής, 1995.
- Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας, *Δικαίωμα στην ισότητα: από τη νομοθεσία στην καθημερινή πρακτική*, Αθήνα, 2001.
- Κετσετζοπούλου Μ., Γυναικεία απασχόληση, Μουρίκη Α., Ναούμη Μ., Παπαπέτρου Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 2002, σ.125-128.
- Κετσετζοπούλου Μ. και Συμεωνίδου Χ., Ισότητα των φύλων: Η θέση της γυναίκας στον δημόσιο και ιδιωτικό χώρο, Μουρίκη Α., Ναούμη Μ., Παπαπέτρου Γ., (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 2002, σ.137-144.
- Κοκκώσης Χ., Τσάρτας Μ., *Βιώσιμη τουριστική ανάπτυξη και περιβάλλον*, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική, 2001.
- Κώδικας πρακτικής για την εφαρμογή της ισότητας της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας για τις γυναίκες και τους άνδρες*. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Απασχόληση και κοινωνικές υποθέσεις, Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 1996.
- Ληξουριώτης Γ., *Εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του τουρισμού*, εισήγηση, Εκπαιδευτικό Σεμινάριο ΟΜΕΔ, 10-11 Απριλίου 1998.

- Ληξουριώτης Γ., *Εργασιακές σχέσεις στον τουρισμό στην περιφέρεια Κρήτης κι ειδικά στους νομούς Ηρακλείου και Λασιθίου*, εισήγηση, Εκπαιδευτικό σεμινάριο ΟΜΕΔ, 8-9 Μαΐου 1999.κό Σεμινάριο ΟΜΕΔ, 10-11 Απριλίου 1998.
- Ληξουριώτης Γ., *Εργασιακές σχέσεις στον Τουρισμό και ειδικότερα στα Ιόνια Νησιά*, εισήγηση, Περιφερειακό εκπαιδευτικό σεμινάριο ΟΜΕΔ, Ν. Ζάκυνθος.
- Μαράτου-Αλιπράντη Π., Χατζηγιάννη Μ., *Ανεργία, εργασία, εκπαίδευση-κατάρτιση στην Ελλάδα και στην Γαλλία*, Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συμποσίου, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 1998.
- Μανώλογλου Ε., Τσάρτας Π., κ.ά., *Ο Τουρισμός ως παράγοντας κοινωνικής αλλαγής*, Αθήνα, Εξάντας, 1998.
- Μουρίκη Α., Ναούμη Μ. και Παπαπέτρου Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 2002.
- Μουρίκη Α., Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: η δύσκολη πορεία από την κρατική κηδεμονία προς την αυτονόμηση, Μουρίκη Α., Ναούμη Μ., Παπαπέτρου Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 2002, σ. 145-152.
- Μουρίκη Α., Οι εξελίξεις στο θεσμικό πλαίσιο για την αγορά εργασίας 1990-2001, Μουρίκη Α., Ναούμη Μ., Παπαπέτρου Γ., (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 2002, σ. 113-120.
- Μυλωνάς Α., *Τουρισμός: Πολιτική, εξελίξεις, προοπτικές και συμβολή στην οικονομία*, Αθήνα, ΚΕΠΕ, Ιούνιος 1997.
- Ντερμανάκης Ν., Η ανισότητα των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα. Οι περιπτώσεις των κλάδων του λιανικού εμπορίου, του τουρισμού, των τραπεζών και των υπηρεσιών υγείας (αδημοσίευτο κείμενο).
- Ntermanakis N., *Pay gap in selected sectors and professions in Greece: Tourism, Banking, Health and Retail Commerce*, First Steering Group Meeting, Athens, Kethi, February, 2002.
- Πανελλήνια Ομοσπονδία Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών, *Διοικητικός Απολογισμός. 2002*, Αθήνα, 38<sup>ο</sup> Συνέδριο, 7 Φλεβάρη, 2002.
- Παπάζογλου-Μητροπούλου Αιμ., Η αρχή της ισότητας των φύλων και η εφαρμογή της κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τ. 6, Απρίλιος 1997, σ. 78-96.
- Παπανίκος Γ., *Οι Ελληνικές Μικρές και Μεσαίες Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις*, Αθήνα, Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, 2000.
- Παυλόπουλος Π., Κουζέλης Α., *Περιφερειακή Ανάπτυξη της Ελλάδος και Τουρισμός*, Αθήνα, Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, 1998.
- Παυλόπουλος Π., *Ανάπτυξη και ανεργία: Προοπτικές*, Αθήνα, Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, 2000.
- Σουμέλη Ε., Ισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών: η περίπτωση της Ελλάδας, *Ενημέρωση*, τ. 79, Ιανουάριος 2002, σ. 13-18.

- Σπυροπούλου Θ., Αναβάθμιση του τουριστικού προϊόντος μέσω της επένδυσης σε ανθρώπινο δυναμικό, *Ενημέρωση*, τ. 48-49, Ιούνιος – Ιούλιος 1999, σ. 26-28.
- Σπυροπούλου Θ., Οι αλλαγές στο πρότυπο του μαζικού τουρισμού και το ανθρώπινο δυναμικό, *Τετράδια του ΙΝΕ*, τ. 18-19, Ιούλιος 2000, σ. 25-35.
- Συμεωνίδου Χ., Απασχόληση και ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα. Αξιολόγηση σχετικών πολιτικών, Μαράτου-Αλιπράντη Π., Χατζηγιάνη Α., (επιμ.), *Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στην Γαλλία*, Πρακτικά Ελληνο-γαλλικού Συμποσίου, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, σ. 181-201.
- Συνδικάτο Εργατοϋπαλλήλων Επισιτισμού, Τουρισμού Αθηνών και Περιχώρων, *Ενημερωτικό Δελτίο*, Αθήνα, Δεκέμβριος 2002.
- Τζωρτζοπούλου Μ., Η θέση των μεταναστών στην Ελλάδα, Μουρίκη Α., Ναούμη Μ., Παπαπέτρου Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2002*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2002, σ. 45-59.
- Τσάρτας Π., *Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης., Μελέτη III: Τουρισμός και αγροτική πολυδραστηριότητα*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 1991.
- Τσάρτας Π., Θεοδωρόπουλος Κ. κ.ά., *Οι Κοινωνικές Επιπτώσεις του Τουρισμού στους Νομούς Κέρκυρας και Λασιθίου*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ελληνικός Οργανισμός Τουρισμού, 1995.
- Τσάρτας Π., Μανώλογλου Ε., Μάρκου Α., σε συνεργασία με Ε. Άλλισον και Ι. Σαγιά, *Ποιοτικά χαρακτηριστικά και τάσεις ζήτησης εσωτερικού τουρισμού*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2001.
- Τσίτουρας Α., *Η εποχικότητα του Τουρισμού στην Ελλάδα και τις Ανταγωνίστριες χώρες*, Αθήνα, Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, 1998.
- Ψημμένος Ι., *Μετανάστευση από τα Βαλκάνια. Κοινωνικός αποκλεισμός στην Αθήνα*, Glory Book – Παπαζήσης, 1995.

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

**ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ για ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ)**

**Α/α Ερωτηματολογίου**

**Επιστημονική υπεύθυνη**

**Μαρία Θανοπούλου**

**«ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ και ΓΥΝΑΙΚΩΝ στον ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ  
ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ της ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ και  
ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΗ ΠΡΟΟΠΤΙΚΩΝ»**

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

**Όνομα φορέα** \_\_\_\_\_

**Διεύθυνση** \_\_\_\_\_

**Τηλέφωνο** \_\_\_\_\_

**Όνομα συνεντεύκτριας** \_\_\_\_\_

**Ημερομηνία συνέντευξης** \_\_\_\_\_

## **ΕΝΟΤΗΤΕΣ**

**Α. ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ του ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ**

**Β. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ του ΦΟΡΕΑ**

**Γ. ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ στον ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ/ΚΛΑΔΟ του ΤΟΜΕΑ**

**Γ<sub>1</sub>. ΥΠΑΡΧΟΝ ΠΛΑΙΣΙΟ για την ΙΣΟΤΗΤΑ των ΑΜΟΙΒΩΝ**

**Γ<sub>2</sub>. ΕΦΑΡΜΟΓΗ του ΠΛΑΙΣΙΟΥ**

**Δ. ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**



## **A. ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ του ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ**

- 1. Φύλο**                      1 Άνδρας  
   2 Γυναίκα

**2. Έτος γέννησης 19** \_\_\_\_

### **3. Γενική εκπαίδευση**

- |                        |   |
|------------------------|---|
| Τάξεις Δημοτικού       | 1 |
| Απολυτήριο Δημοτικού   | 2 |
| Απολυτήριο Γυμνασίου   | 3 |
| Απολυτήριο Λυκείου     | 4 |
| Πτυχίο Μέσης Σχολής    | 5 |
| Πτυχίο Ανώτερης Σχολής | 5 |
| Πτυχίο Ανωτάτης Σχολής | 7 |
| Μεταπτυχιακός τίτλος   | 8 |
| Ονομασία πτυχίου _____ |   |
- 

### **4. Τουριστική εκπαίδευση**

- |                           |   |
|---------------------------|---|
| Σεμινάρια κατάρτισης      | 1 |
| Ταχύρρυθμη εκπαίδευση ΣΤΕ | 2 |
| Πτυχίο ιδιωτικής σχολής   | 3 |
| Πτυχίο σχολής ξεναγών     | 4 |
| Πτυχίο σχολής Τ.Ε.        | 5 |
| Πτυχίο Τ.Ε.Ι. (ΚΑΤΕΕ)     | 6 |
| Πτυχίο σχολής εξωτερικού  | 7 |
| Άλλο                      | 8 |
| Ονομασία πτυχίου _____    |   |
- 

Άλλο

5. Ξένες γλώσσες 1. Ναι (Εάν ΝΑΙ, ερ. 6)

2. Όχι

6. Ποιες \_\_\_\_\_

### 7. Απασχόληση

| Επάγγελμα                  | Κλάδος | Θέση στο επάγγελμα* |
|----------------------------|--------|---------------------|
| <b>ΚΥΡΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ</b>    |        |                     |
| Α΄ ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ |        |                     |
| Β΄ ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ |        |                     |

\* Εργοδότης 1

Μισθωτός 2

Αυτοαπασχολούμενος 3

Συμβοηθούν μέλος 4

### 8. Προηγούμενη εμπειρία στον τουριστικό τομέα

| Επάγγελμα | Κλάδος | Θέση | Έτος | Διάρκεια |
|-----------|--------|------|------|----------|
| α         |        |      |      |          |
| β         |        |      |      |          |
| γ         |        |      |      |          |
| δ         |        |      |      |          |

### 9. Σχέση με τον φορέα

α. Χρόνος εγγραφής \_\_\_\_\_

β. Σημερινή ιδιότητα \_\_\_\_\_ Από πότε \_\_\_\_\_

γ. Προηγούμενες ιδιότητες \_\_\_\_\_ Χρονικό διάστημα \_\_\_\_\_

(πρόεδρος, μέλος ΔΣ, απλό μέλος,

άλλο) \_\_\_\_\_ Χρονικό διάστημα \_\_\_\_\_

## **B. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ του ΦΟΡΕΑ**

**10. Ποιοι είναι οι σκοποί του φορέα;**

---

---

---

**11. Ποιες είναι οι δραστηριότητές του;**

---

---

---

**12. Ποιες είναι οι προϋποθέσεις εγγραφής μελών;**

---

---

---

**13. Ποιος είναι ο σημερινός αριθμός μελών** \_\_\_\_\_

Σε ποιο σύνολο εργαζομένων στον κλάδο \_\_\_\_\_

**14. Φύλο μελών:** Άνδρες \_\_\_\_\_ Σε ποιο σύνολο ανδρών του κλάδου \_\_\_\_\_

Γυναίκες \_\_\_\_\_ Σε ποιο σύνολο γυναικών του κλάδου \_\_\_\_\_

**14. Επαγγέλματα/ειδικότητες μελών**

| Όνομασία | Συνολικός αριθμός | Άνδρες | Γυναίκες |
|----------|-------------------|--------|----------|
| α.       |                   |        |          |
| β.       |                   |        |          |
| γ.       |                   |        |          |
| δ.       |                   |        |          |
| ε.       |                   |        |          |
| στ.      |                   |        |          |

**16. Πόσες γυναίκες συμμετέχουν**

α. στο Δ.Σ. του φορέα \_\_\_\_\_ σε σύνολο \_\_\_\_\_

β. σε επιτροπές \_\_\_\_\_ σε σύνολο \_\_\_\_\_

σε ποιες \_\_\_\_\_

γ. σε άλλα όργανα \_\_\_\_\_ σε σύνολο \_\_\_\_\_

σε ποια \_\_\_\_\_

**Γ. ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ στον ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ/ΚΛΑΔΟ του ΤΟΜΕΑ**

**Γ<sub>1</sub> ΥΠΑΡΧΟΝ ΠΛΑΙΣΙΟ για την ΙΣΟΤΗΤΑ των ΑΜΟΙΒΩΝ**

**17. Ποιες συμβάσεις προβλέπουν την ισότητα αμοιβών στον τουριστικό τομέα/κλάδο του τομέα;**

---

---

---

**18. Τι προβλέπουν ως προς αυτήν;**

---

---

---

**19. Τι δεν προβλέπουν;**

---

---

---

**19<sup>α</sup>. Για ποιους λόγους δεν το προβλέπουν;**

---

---

**Γ<sub>2</sub> ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ**

**20. Αυτά που προβλέπουν οι συμβάσεις εφαρμόζονται στην πράξη**

- Ναι            1 (Εάν ΝΑΙ, ερ. 25)  
Όχι            2 (Εάν ΟΧΙ, ερ. 21)  
Εν μέρει    3 (Εάν ΕΝ ΜΕΡΕΙ, ερ. 21)

**21. Με ποιους τρόπους δεν εφαρμόζεται η ισότητα αμοιβών στην πράξη;**

---

---

**22. Για ποιους λόγους συμβαίνει αυτό;**

---

---

---

**23. Πόσο συνηθισμένο είναι αυτό το φαινόμενο στον κλάδο σας; Αναφερθείτε σ' αυτό.**

---

---

---

**24. Τι προβλήματα εμφανίζονται στην πράξη σε σχέση με την εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών, όταν η απασχόληση είναι**

A. ΕΤΗΣΙΑ \_\_\_\_\_

A<sub>1</sub> ΠΛΗΡΗΣ \_\_\_\_\_

A<sub>2</sub> ΜΕΡΙΚΗ \_\_\_\_\_

B. ΕΠΟΧΙΑΚΗ \_\_\_\_\_

B<sub>1</sub> ΠΛΗΡΗΣ \_\_\_\_\_

B<sub>2</sub> ΜΕΡΙΚΗ \_\_\_\_\_

Γ. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΧΩΡΙΣ ΣΥΜΒΟΛΑΙΑ

---

---

---

\*25. Υπάρχουν διαφοροποιήσεις αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσα στην ίδια επιχείρηση; Ποιοι είναι οι λόγοι;

---

---

---

\*26. Υπάρχουν διαφοροποιήσεις αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών από επιχείρηση σε επιχείρηση; Ποιοι είναι οι λόγοι;

---

---

---

**\*27. Τι ρόλο παίζουν σ' αυτές τις διαφοροποιήσεις;**

α. Η εκπαίδευση των γυναικών \_\_\_\_\_

---

---

---

β. Οι θέσεις που οι γυναίκες καταλαμβάνουν \_\_\_\_\_

---

---

---

γ. Η πολιτική πρόσληψη του γυναικείου προσωπικού που υιοθετούν οι επιχειρήσεις

---

---

---

δ. Η πολιτική επιμόρφωσης του γυναικείου προσωπικού που υιοθετούν οι επιχειρήσεις

---

---

---

ε. Η πολιτική επαγγελματικής εξέλιξης του γυναικείου προσωπικού που υιοθετούν οι επιχειρήσεις

---

---

στ. Το σύστημα αμοιβών που υιοθετούν οι επιχειρήσεις

---

---

---

ζ. Η απασχόληση ασκούμενων φοιτητών των ΤΕΙ

---

---

---

η. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού

---

---

---

στ. Άλλοι παράγοντες

---

---

---

**\*28. Υπάρχει απασχόληση αλλοδαπού γυναικείου προσωπικού στον κλάδο σας;**

Ναι 1 (Εάν ΝΑΙ, ερ. 28<sup>α</sup>)

Όχι 2 (Εάν ΟΧΙ, ερ. 29)

\*28<sup>α</sup> Σε ποιες ειδικότητες;

---

---

---

\*28<sup>β</sup> Από ποιες χώρες προέρχονται;

---

---

---

\*28γ Η απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών πως επηρεάζει την απασχόληση των Ελληνίδων στον κλάδο σας;

Απασχόληση με συμβόλαια

---

---

---

Απασχόληση χωρίς συμβόλαια

---



**29. Υπάρχουν περιπτώσεις μη εφαρμογής της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη;**

---

---

---

29<sup>α</sup> Στις περιπτώσεις αυτές οι ενδιαφερόμενες αντέδρασαν και πως;

---

---

---

29<sub>α1</sub> Εάν όχι για ποιους λόγους

---

---

29<sub>β</sub> Ο φορέας σας προέβη σε κάποιες συνεργασίες, σε ποιες;

---

---

---

29<sub>β1</sub> Εάν όχι για ποιους λόγους;

---

---

---

**Δ. ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

**30. Κατά τη γνώμη σας μπορεί να βελτιωθεί αυτή η κατάσταση και με ποιους τρόπους;**

---

---

---

**31. Πώς μπορούν να συμβάλουν**

α. Οι ίδιες οι γυναίκες του κλάδου \_\_\_\_\_

β. Οι επιχειρήσεις του κλάδου \_\_\_\_\_

γ. Ο φορέας σας \_\_\_\_\_

δ. Το κράτος \_\_\_\_\_

ε. Τα ευρωπαϊκά συνδικάτα \_\_\_\_\_

στ. Η Ευρωπαϊκή Ένωση \_\_\_\_\_

**\*32. Θέλετε να προτείνετε κάτι σχετικό με την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών;**

Στον κλάδο σας \_\_\_\_\_

---

---

Στον τουριστικό τομέα γενικά

---

---

---

