



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ

*Θέμα: "ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ:
ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΕΠΟΧΙΚΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΟΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΟ ΤΟΜΕΑ"*

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: ΠΕΤΡΑΚΗ ΕΛΙΣΣΑΒΕΤ (Α.Μ.84)

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΟΝΙΟΡΔΟΣ ΣΩΚΡΑΤΗΣ

ΜΕΛΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ:

ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ
ΚΟΥΣΗ ΜΑΡΙΑ

Ρέθυμνο 2016

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ

**"ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ:
ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΕΠΟΧΙΚΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΟ
ΤΟΜΕΑ"**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ

ΠΕΤΡΑΚΗ ΕΛΙΣΣΑΒΕΤ (Α.Μ.84)

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΚΟΝΙΟΡΔΟΣ ΣΩΚΡΗΤΗΣ

ΜΕΛΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ

ΚΟΥΣΗ ΜΑΡΙΑ

Ρέθυμνο 2016

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	3
Abstract.....	4
Εισαγωγή.....	6
ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: Μεθοδολογία. Θεωρητικές παραδοχές και ευρύτερο περιβάλλον επιρροής της ταυτότητας	
Εισαγωγή.....	12
1.1. Η Ταυτότητα.....	13
1.2. Η Οργάνωση.....	17
1.3. Το Μάνατζμεντ.....	20
1.4. Η Νεωτερικότητα.....	23
1.4.α. Η Διαμόρφωση της αγοράς εργασίας.....	25
1.5. Η αναδιάταξη των σχέσεων ατόμου-κοινωνίας στη μεταπολιτευτική Ελλάδα. η ανάπτυξη του τουριστικού κλάδου και οι επιπτώσεις του στην αγορά εργασίας.....	32
1.5.α. Η συμβολή του τουρισμού στην οικονομική ανάπτυξη.....	32
1.5.β. Η αναδιάταξη των κοινωνικών σχέσεων. Η συμβολή του τουρισμού στην αλλαγή των προτύπων στην αγορά εργασίας.....	40
1.6. Η Βιογραφική Μέθοδος.....	48
ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ	
Η συγκρότηση της ταυτότητας στον ξενοδοχειακό κλάδο. Μια μελέτη περίπτωσης	
Εισαγωγή.....	50
2.1. Γενικές βιογραφικές προσεγγίσεις.....	51
2.2. Ένα παράδειγμα ανάλυσης βιογραφικού αφηγηματικού κειμένου.....	57
2.2.1. Τα πρώτα χρόνια έως το Λύκειο.....	57
2.2.2. Τα χρόνια μετά το Λύκειο.....	58
2.2.3. Η πρώτη επαγγελματική απασχόληση. Η πρώτη θέση ευθύνης και η πρώτη επαγγελματική κατάρτιση.....	60
2.2.4. Δουλειά σε εργοστάσιο.....	61
2.2.5. Η πρώτη δουλειά σε εστιατόριο.....	62
2.2.6. Στη Σχολή Τουριστικών Επαγγελματιών.....	63
2.2.7. Στο Στρατό.....	66
2.2.8. Επαγγελματική καριέρα.....	67
2.2.8.i. Κατάρτιση στη Γαλλία.....	68
2.2.8.ii. Επιστροφή στην Ελλάδα. Η πρώτη θέση προϊσταμένου.....	72
2.2.8.iii. Η εποχή στην εταιρία Υ έως σήμερα.....	73
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	82
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	87

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μελέτη επιχειρεί να αναδείξει τα στοιχεία συγκρότησης της ταυτότητας των υψηλόβαθμων στελεχών του ξενοδοχειακού κλάδου στην Ελλάδα και ιδιαίτερα στα παραθεριστικά ξενοδοχεία εποχικής λειτουργίας και να αποτυπώσει το περιεχόμενο και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της. Προκειμένου να επιτύχει ένα τέτοιο εγχείρημα, επικεντρώνεται σε μία περίπτωση ξενοδοχειακής μονάδας, επιδιώκοντας να ανασύρει το περιεχόμενο της ταυτότητας των εργαζομένων μέσα από τη βιογραφία τους.

Ο ξενοδοχειακός κλάδος παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθώς συνιστά κοινωνικό χώρο μέσα στον οποίο τα άτομα συγκροτούν την ταυτότητά τους και αναγνωρίζονται ως σύγχρονα υποκείμενα και υποκείμενα εργασίας. Το εστιασμένο ενδιαφέρον που επιδεικνύεται στα υψηλόβαθμα στελέχη του κλάδου των ξενοδοχείων, συνίσταται στο γεγονός ότι οι συγκεκριμένοι επαγγελματίες εμφανίζουν από πολύ νωρίς ισχυρό προσανατολισμό καριέρας και ταύτιση με το προφίλ του σύγχρονου υποκειμένου.

Το θεωρητικό πλαίσιο της μελέτης αφορά στη διερεύνηση του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος μέσα στα οποία διαβιούν και δραστηριοποιούνται τα υπό μελέτη υποκείμενα και τα οποία επιδρούν και διαμορφώνουν την ταυτότητα τους. Θεωρητικά η μελέτη συντάσσεται με τη νέο-θεσμική προσέγγιση και ειδικότερα με το έργο των Μπέργκερ και Λούκμαν, Η κοινωνική κατασκευή της πραγματικότητας.

Η Ταυτότητα προσδιορίζει το ποιοι είμαστε, πάντα σε σχέση με τους άλλους με τους οποίους αλληλεπιδρούμε.

Η ταυτότητα κατανοείται ως κοινωνικό φαινόμενο στο πλαίσιο μίας αέναης αλληλεπίδρασης ατομικού-κοινωνικού. Η διαδικασία συγκρότησης έχει διάρκεια στο χρόνο ζωής του υποκειμένου, και άρα ιστορικότητα, έχει περιθώρια αλλαγής και προσαρμογής στο συνεχώς μεταβαλλόμενο κοινωνικό πλαίσιο.

Ταυτότητα και Κοινωνική Ταυτότητα προσεγγίζονται στην παρούσα εργασία ως ταυτόσημες έννοιες.

Η επιλογή της βιογραφικής μεθόδου εδράζεται στο ότι συμβάλει στην άντληση της ταυτότητας των υψηλόβαθμων στελεχών του ξενοδοχειακού κλάδου στην Ελλάδα μέσα από τις πτυχές της κοινωνικής πραγματικότητας που μεταφέρουν στην αφήγησή τους, χωρίς τα ίδια να το αντιλαμβάνονται.

Μέσα από την αφήγηση αποκρυσταλλώνονται οι επιρροές των κοινωνικοοικονομικών μεταβολών στην συγκρότηση της ταυτότητας.

Η βιογραφική ανάλυση αναδεικνύει πτυχές του σύγχρονου κόσμου και αποκαλύπτει στοιχεία της σύγχρονης πραγματικότητας τα οποία συνδέονται με την (ανα)διάταξη των σχέσεων κοινωνίας – ατόμου.

ABSTRACT

The current study attempts to reveal the elements which form the identity of senior executives working in the hotel industry in Greece – specifically in resort hotels with seasonal operation– and to capture the content and the particular characteristics of their identity. In order to accomplish such an undertaking, the study focuses on the case of a single hotel, and pursues to retrieve the content of the workers’ identity by means of their biography.

The hotel industry is particularly interesting, for the reason that it constitutes a social space in which people form their identity, as well as the space where people are recognized as modern subjects and working subjects. The interest of the study is focused on senior executives in the hotel industry, due to the fact that these professionals show a strong career orientation at a very early stage and coincide with the modern subject profile.

The theoretical framework of the study concerns the investigation of both the internal and external environments which affect and shape the identity of the subjects of the study, within which the subjects live and work. Theoretically, the study supports the neo-institutional approach and in particular the work of Berger and Luckmann *The Social Construction of Reality*.

Our identity determines who we are, always in relation to the other people with whom we interact.

Identity is understood as a social phenomenon in the context of a perpetual personal-social interaction. The formation process lasts for the whole life of the subject, thus featuring historicity, and allows for change and adaptation to the ever changing social context.

Identity and social identity are approached in this study as identical concepts.

The choice of the biographical method is based on its contribution to extracting the identity of the senior executives of hotel industry in Greece through the aspects of

social reality in their narration, without the executives realizing it themselves. The influence of socioeconomic changes in the formation of identity is manifested through the narrative. The biographical analysis highlights aspects of the modern world and reveals details of the modern reality associated with the (re) structuring of the relations between the society and the individual.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα μελέτη επιχειρεί να αναδείξει τα στοιχεία συγκρότησης της ταυτότητας των υψηλόβαθμων στελεχών του ξενοδοχειακού κλάδου στην Ελλάδα και ιδιαίτερα στα παραθεριστικά ξενοδοχεία εποχικής λειτουργίας και να αποτυπώσει το περιεχόμενο και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της. Προκειμένου να επιτύχει ένα τέτοιο εγχείρημα, επικεντρώνεται σε μία περίπτωση ξενοδοχειακής μονάδας, επιδιώκοντας να ανασύρει το περιεχόμενο της ταυτότητας των εργαζομένων σε διευθυντικές θέσεις, μέσα από τη βιογραφική ανάλυση της αφήγησης τους, της ιστορίας της ζωής τους.

Ο ξενοδοχειακός κλάδος παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθώς συνιστά κοινωνικό χώρο μέσα στον οποίο τα άτομα συγκροτούν την ταυτότητά τους και αναγνωρίζονται ως σύγχρονα υποκείμενα και υποκείμενα εργασίας. Το εστιασμένο ενδιαφέρον που επιδεικνύεται στα υψηλόβαθμα στελέχη του κλάδου των ξενοδοχείων, συνίσταται στο γεγονός ότι οι συγκεκριμένοι επαγγελματίες εμφανίζουν από πολύ νωρίς ισχυρό προσανατολισμό καριέρας (Marhuenda, Martinez, Navas: 2004) και ταύτιση με το προφίλ του σύγχρονου υποκειμένου.

Η ευελιξία και η εποχικότητα της εργασίας στα ξενοδοχεία, η κατάτμηση της αγοράς εργασίας και οι αρχές οργάνωσης του σύγχρονου μανάτζμεντ στον συγκεκριμένο κλάδο, επηρεάζουν τους επαγγελματίες του χώρου, διαμορφώνοντάς τους τόσο ως σύγχρονα υποκείμενα εργασίας όσο και ως άτομα που υιοθετούν τον σύγχρονο τρόπο ζωής, απόρροια του εργασιακού τους βιώματος.

Η επιλογή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στον ξενοδοχειακό κλάδο αποτελεί συνέπεια των προτύπων που προωθεί η αγορά εργασίας τα οποία συνίστανται στην απολαβή κοινωνικού γοήτρου και κοινωνικής ανέλιξης μέσω του επαγγέλματος και συνοδεύονται από μορφές καταναλωτικής και κοσμοπολίτικης ζωής. Το επαγγελματικό προφίλ συνιστά τον τρόπο θέασης του εαυτού και του κοινωνικού γοήτρου που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι των ξενοδοχείων. Η επαγγελματική σταδιοδρομία φαίνεται να αποτελεί βασικό μοχλό κοινωνικής κινητικότητας για τους εργαζομένους του χώρου ως εάν η κοινωνική τους καταγωγή να μην παρεμποδίζει την κοινωνική τους ανέλιξη. Ο τουριστικός τομέας συνδέεται συχνά ή αυτοπαρουσιάζεται ως τέτοιος από τα ίδια τα υποκείμενά του, ως χώρος εκτίμησης της προσωπικής ικανότητας και της επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων, με τρόπο ώστε να θεωρείται σχεδόν δεδομένο ότι υφίσταται ριζική ρήξη με την παραδοσιακή ταξική διάρθρωση, εργατική – αστική τάξη. Οι μορφές ταξικής διάρθρωσης στηρίζονται κατά

κύριο λόγο στη θέση του ατόμου στο επάγγελμα (status) (Weber: 1978) και στα πρότυπα κατανάλωσης σε μία ασυνείδητη προσπάθεια των ατόμων να απομονώσουν ή να υπερβούν παραδοσιακές ταξικές διαρθρώσεις γύρω από τη μισθωτή εργασία. Από την αφήγηση των συνεντευξιαζόμενων καθίσταται εμφανής η ταξική διαφοροποίησή τους από τους γονείς τους, επιλέγοντας το επάγγελμα του ξενοδοχοϋπαλλήλου, προσδοκώντας ότι θα έχουν μια καλύτερη, οικονομικο-κοινωνικά «ανώτερη» ζωή.

Ο εργασιακός βίος στα ξενοδοχεία γίνεται τρόπος ζωής για τους επαγγελματίες του χώρου, διαμορφώνοντας τρόπο τινά και την προσωπική και κοινωνική τους καθημερινότητα. Έτσι στοιχεία ατομικότητας, ευελιξίας, αποδοτικότητας, ανταγωνιστικότητας, και ανέλιξης, αλληλοτροφοδοτούν επαγγελματικό και κοινωνικό βίο με τρόπο που είναι δύσκολο να διαχωριστούν μεταξύ τους. Οι παραπάνω διατυπώσεις δεν αποτελούν απευθείας απόρροια της αφήγησης των υποκειμένων. Διακριβώνονται ωστόσο στο λόγο τους εμμέσως, όταν αυτά προσπαθούν να εξιστορήσουν τα προσωπικά τους βιώματα. Πρόκειται για ασυνείδητες επιρροές που έχουν δεχθεί από το ευρύτερο κοινωνικό οικονομικό περιβάλλον στο οποίο διαβιούν, καθώς και για επιρροές από τη μοναδικότητα της προσωπικής τους εμπειρίας.

Στο πλαίσιο αυτό, η υπόθεση εργασίας είναι θεωρητική και έγκειται στη διατύπωση ότι «η ταυτότητα των υψηλόβαθμων στελεχών στον ξενοδοχειακό κλάδο στην Ελλάδα, είναι κοινωνικά κατασκευασμένη». Επηρεάζεται δηλαδή από τις ευρύτερες κοινωνικό-οικονομικές δομές και θεσμικού τύπου διεργασίες που έλαβαν χώρα μεταπολεμικά στην Ελλάδα, στο πλαίσιο της νεωτερικότητας. Επηρεάζεται επίσης από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του τουριστικού τομέα και ειδικότερα του ξενοδοχειακού κλάδου, καθώς και από τον σύγχρονο τρόπο οργάνωσης και διοίκησης των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων (μάνατζμεντ), ο οποίος διαμορφώνει τόσο την επαγγελματική κουλτούρα των ατόμων στο εσωτερικό της οργάνωσης των ξενοδοχείων, όσο και τον ευρύτερο τρόπο ζωής τους έξω από αυτή.

Το κείμενο χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος, αφορά τις θεωρητικές κατευθύνσεις της μελέτης, το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον που εν πολλοίς προσδιορίζει την ταυτότητα, καθώς και τη μεθοδολογία της έρευνας. Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει την ανάλυση της βιογραφίας των στελεχών που μελετώνται.

Στις θεωρητικές κατευθύνσεις του πρώτου και δεύτερου κεφαλαίου, ορίζεται η έννοια της ταυτότητας μέσα από το έργο των Μπεργκερ και Λούκμαν, *Η κοινωνική κατασκευή της πραγματικότητας* (Μπέργκερ και Λούκμαν: 2003). Η ταυτότητα γίνεται αντιληπτή ως μία αέναη διαδικασία αλληλεπίδρασης ατόμου – κοινωνίας στη διάρκεια

της οποίας τα άτομα «βλέπουν» τον εαυτό τους σε σχέση με τους «άλλους». Η διαδικασία είναι κοινωνικοποιητική και θεσμική υπό την έννοια ότι οι άνθρωποι δημιουργούν πρότυπα ζωής είτε σταθερά στο χρόνο, είτε με μία δυναμική και αναμορφωτική διαδικασία, διαμορφώνοντας συμπεριφορές, κουλτούρα και ταυτότητες. Ο σύγχρονος καταμερισμός της εργασίας κατέχει σημαντικό ρόλο στην κοινωνικοποιητική αυτή διαδικασία και στην κατασκευή των ταυτοτήτων. Η συγκρότηση ταυτότητας συνιστά κατ' αυτόν τον τρόπο κοινωνική διαδικασία, όπου «ταυτότητα» και «κοινωνική ταυτότητα» ταυτίζονται ως έννοιες. Οι οργανώσεις προσεγγίζονται επίσης ως περιβάλλοντα κοινωνικών θεσμών που κοινωνικοποιούν τα άτομα και διαμορφώνουν συνθήκες ανάπτυξης ταυτοτήτων στο εσωτερικό τους. Υπό αυτή την έννοια, οι οργανώσεις είναι κοινωνικοί θεσμοί και διαβάζονται μέσα από τη λογική της κοινωνιολογικής νέο-θεσμικής προσέγγισης (*sociological new-institutionalism*) (March & Olsen:1989, Βλασάκη: 2012). Ο επαγγελματικός χώρος των ξενοδοχείων αντιμετωπίζεται ως οργάνωση και ως κοινωνικό περιβάλλον όπου οι επαγγελματίες διαπαιδαγωγούνται στη βάση κανόνων, εν προκειμένω στη βάση των αρχών οργάνωσης και διοίκησης των ιδιωτικών επιχειρήσεων (μάνατζμεντ) των ξενοδοχείων.

Το σύνολο των διεργασιών, εντός και εκτός της ξενοδοχειακής μονάδας, συνιστά το περιβάλλον μέσα στο οποίο αναπτύσσονται οι ταυτότητες.

Στο εξωτερικό περιβάλλον, εκτυλίσσονται δομικού τύπου διεργασίες που λαμβάνουν χώρα στη μεταπολιτευτική Ελλάδα στο πλαίσιο της νεωτερικότητας. Προεξέχοντα ρόλο στις μεταβολές αυτές καταλαμβάνει ο καταμερισμός της εργασίας. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι διεργασίες που συντελέστηκαν κατά τη φάση της παγκοσμιοποίησης (κυρίως από αρχές της δεκαετίας '80 και έπειτα) οι οποίες οδήγησαν στη διάρρηξη της συνέχειας στο χώρο και τον χρόνο των εργαζομένων, συμβάλλοντας στη διαμόρφωση μίας νέας ηθικής της εργασίας και της συγκρότησης του υποκειμένου. Στην παγκοσμιοποίηση, «ο κόσμος της εργασίας κατακερματίζεται, αποκεντρώνεται και συρρικνώνεται» ως απόρροια της τεχνολογικής προόδου και της βελτίωσης της ανταγωνιστικής θέσης των επιχειρήσεων στο νέο-φιλελεύθερο παγκόσμιο γίγνεσθαι (Λυμπεράκη-Μουρίκη: 2003, σ.128). Το άτομο στο περιβάλλον αυτό τίθεται στο κέντρο των εξελίξεων. Αυτό καλείται να συρράψει τη βιογραφία του, η οποία χαρακτηρίζεται από ασυνέχεια και διαρκείς ρίζεις που συνδέονται με την ασυνέχεια που βιώνει στην επαγγελματική του διαδρομή. Το άτομο καλείται έτσι να διαμορφώσει συνθήκες συνέχειας σε ένα διαρκές περιβάλλον διακινδύνευσης (*risk*

society) (Giddens: 2001) και ασυνέχειας. Η προσπάθεια του ατόμου να ενοποιήσει τις αποσπασματικές του εμπειρίες, αφορά στη αέναη επιδίωξή του να συγκροτήσει την ταυτότητά του (Giddens:1991, Humphrey:1993, Beck & Ziegler:2000, Bauman: 2002, Lash: 2002).

Το οργανωτικό περιβάλλον των ξενοδοχείων, που συνιστά το εσωτερικό περιβάλλον της ξενοδοχειακής μονάδας, παράγει μία κουλτούρα κοινοτικής σχέσης μεταξύ των εργαζομένων του, η οποία ενισχύει εν τέλει την ατομικότητα και αποδοτικότητά τους στο επάγγελμα. Τα χαρακτηριστικά αυτά εγγράφονται ως θεμελιώδη προαπαιτούμενα για την επαγγελματική καριέρα των εργαζομένων, τα οποία εν συνεχεία συνδέονται άμεσα με την κοινωνική καταξίωση που επιδιώκουν στη βάση των υψηλών αμοιβών που δυνάμει τους παρέχει η αναρρίχηση τους στην επαγγελματική ιεραρχία.

Εξαιτίας του φαινομένου της εποχικότητας, της ευελιξίας, της δυαδικότητας της εργασίας (*labour-market segmentation*) (Edwards, Reich and Gordon (eds):1975, Κασιμάτη:2004, Marhuenda, Strietska-Ilina, Zukersteinova, CEDEFOP, p. 25) που χαρακτηρίζουν τον τομέα του τουρισμού εν γένει, οι εργαζόμενοι του ξενοδοχείου διαμορφώνουν όχι ενιαία, αλλά κατακερματισμένη ταυτότητα (*identity bricolage*) (Patiniotis & Prodromitis:2007, σ. 92, Marhuenda, Martinez, Navas:2004: σ.224, Carruthers & Uzzi:2000), η οποία κατασκευάζεται στη βάση της εμπειρίας της στιγμής και της (εκ φύσεως) εποχικής συμμετοχής των ατόμων στο επάγγελμα.

Συγκεκριμένα, λόγω της δυαδικότητας της εργασίας, υπάρχει σαφής διαχωρισμός κατώτερων και ανώτερων ιεραρχικών κλιμακίων εργασίας, με προδήλως περισσότερα προνόμια των δευτέρων έναντι των πρώτων, όπως για παράδειγμα υψηλότερη αμοιβή, εκπαίδευση, ταξίδια κ.α. Οι εργαζόμενοι στα ξενοδοχεία ως εκ τούτου υποκινούνται από τη δυναμική της επαγγελματικής εξέλιξης με στόχο την κατάκτηση της κορυφής των προνομίων. Το κίνητρο την επαγγελματικής ιεραρχίας που ενστερνίζονται επεκτείνεται και στη αναζήτηση από μέρους τους ανώτερης οικονομικής και κοινωνικής αναγνώρισης, κυρίως μέσα από τον τρόπο που μπορούν να καταναλώνουν και να ταξιδεύουν. Η αναζήτηση μία ανώτερης οικονομικο-κοινωνικής ζωής μέσω της απασχόλησης στα ξενοδοχεία, ενισχύεται από την εποχικότητα του επαγγέλματος, η οποία οδηγεί στην αναζήτηση από μέρους των ατόμων των ανωτέρω προνομίων, προκειμένου να καλύψουν τις ανάγκες τους σε ετήσια βάση.

Παρόμοιες διεργασίες λαμβάνουν χώρα στην Ελλάδα κατά τη μεταπολιτευτική περίοδο, ειδικότερα από τη δεκαετία του '80 και έπειτα, ωστόσο με κάποιες ιδιαιτερότητες που αφορούν την επιρροή που εξακολουθούν να ασκούν τα παραδοσιακά κοινωνικά δίκτυα (συγγένεια, φίλοι, πολιτικοί) στη συγκρότηση της ταυτότητας. Η ελληνική περίπτωση περιγράφεται αναλυτικά στο πέμπτο κεφάλαιο.

Στο έκτο και τελευταίο κεφάλαιο του πρώτου μέρους γίνεται αναφορά στη βιογραφική μέθοδο ως εργαλείο ανάλυσης εμπειρικών δεδομένων και ως μέσο που θα φωτίσει πτυχές της συγκρότησης της ταυτότητας των υψηλόβαθμων στελεχών στον ξενοδοχειακό κλάδο. Η μέθοδος της βιογραφικής ανάλυσης συνιστά συνέχεια των θεωρητικών κατευθύνσεων και του περιβάλλοντος επιρροής της ταυτότητας που αναλύονται στα προηγούμενα κεφάλαια του πρώτου μέρους.

Η σύμπλευση της μεθόδου με τη λογική του κειμένου συνίσταται στο γεγονός ότι η βιογραφική ανάλυση προσαρμόζεται και αναδεικνύει πτυχές του σύγχρονου κόσμου ο οποίος βρίσκεται εν εξελίξει. Αποκαλύπτει στοιχεία της σύγχρονης πραγματικότητας τα οποία συνδέονται με την αναδιάταξη των σχέσεων κοινωνίας – ατόμου, αναδεικνύοντας τη διαδικασία της εξατομίκευσης σε όλες τις φάσεις της νεωτερικότητας. Μέσα από την αφήγησή του το άτομο αναπαριστά την ίδια την κοινωνική πραγματικότητα. Οι δομές της κοινωνικής πραγματικότητας που το άτομο ανασύρει μέσα από την προσωπική του ιστορία, υποδηλώνονται και υπονοούνται μέσα στο νόημα που το άτομο αποδίδει στις πράξεις του, όταν τις ανασύρει γλωσσικά μέσα από τη βιογραφία του (Τσιώλης: 2006).

Η βιογραφική μέθοδος ως εκ τούτου θα συμβάλει στην άντληση της ταυτότητας των υψηλόβαθμων στελεχών του ξενοδοχειακού κλάδου στην Ελλάδα μέσα από τις πτυχές της κοινωνικής πραγματικότητας που μεταφέρουν στην αφήγησή τους, χωρίς τα ίδια να το αντιλαμβάνονται. Η προσπάθεια περιγράφεται αναλυτικά στο δεύτερο μέρος του κειμένου. Οι αφηγητές είναι ηλικίας 35-45. Ξεκίνησαν την καριέρα τους στον ξενοδοχειακό κλάδο στις δεκαετίες '80 και '90 και σήμερα καταλαμβάνουν υψηλή θέση στην επαγγελματική ιεραρχία. Η ηλικιακή αυτή κατηγορία είναι σημαντική καθώς η εμπειρία της ζωής των ατόμων διανύει μία σημαντική περίοδο για τη μεταπολιτευτική Ελλάδα, από τις αρχές της δεκαετίας του '80 και έπειτα, όπου ο παραθεριστικός τουρισμός αναπτύσσεται, ενώ υφίστανται σημαντικοί δομικοί μετασχηματισμοί σε όλους τους τομείς της κοινωνικής οργάνωσης, υπό την επιρροή στοιχείων της νεωτερικότητας. Η εμπειρία των αφηγητών αποκρυσταλλώνει το σύνολο των μεταπολιτευτικών αυτών μεταβολών και αναδεικνύει τις επιρροές που

αυτές ασκούν στην ταυτότητα. Το γεγονός επίσης ότι έχουν αναπτυχθεί επαγγελματικά και καταλαμβάνουν υψηλές θέσεις στην ιεραρχική ξενοδοχειακή δομή, συνιστά παράγοντα σημαντικό στην προσέγγιση, καθώς έχουν διανύσει όλα τα στάδια της επαγγελματικής ιεραρχίας μέσα από τα οποία μπορεί κανείς να διακριβώσει τη διασύνδεση επαγγελματικής και κοινωνικής κινητικότητας, αλλά και τα στοιχεία της κοινωνικής πραγματικότητας στην Ελλάδα από τη δεκαετία του '80 και έπειτα.

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΠΙΡΡΟΗΣ ΤΗΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο πρώτο μέρος, γίνεται αναφορά στη θεωρητική προσέγγιση της μελέτης, καθώς και στις μεθοδολογικές αρχές της έρευνας. Επίσης γίνεται αναφορά στις θεσμικές διεργασίες της νεωτερικότητας, με βασικό άξονα τις αλλαγές στην αγορά εργασίας σε Ελλάδα και Ευρώπη.

Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο, η έννοια της ταυτότητας προσεγγίζεται ως κοινωνική κατασκευή, ενώ στο δεύτερο κεφάλαιο οι θεσμοί και οι οργανώσεις εντάσσονται στη λογική της νέο-θεσμικής προσέγγισης. Το μανατζμέντ ως μορφή οργάνωσης, τίθεται στο τρίτο κεφάλαιο στην οπτική της επιρροής που μπορεί αυτή η μορφή οργάνωσης να ασκήσει στα υποκείμενα που εργάζονται στο πλαίσιο των ιδιωτικών κυρίως επιχειρήσεων, όπως των ξενοδοχείων που μελετώνται, διαμορφώνοντάς τα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, το οποίο αφορά στη νεωτερικότητα, γίνεται μία σύντομη και κατά το δυνατό περιεκτική αναφορά στους δομικούς μετασχηματισμούς που συντελέστηκαν στη Δυτική Ευρώπη κατά τη νεωτερικότητα και στο πως, μέσα στο πλαίσιο αυτών των μετασχηματισμών, διακρίνεται το πέρασμα από τη σταθερή μισθωτή εργασία στην ευελιξία. Κατόπιν, το πέμπτο κεφάλαιο περιλαμβάνει αναφορές σχετικά με τους μετασχηματισμούς της ελληνικής κοινωνίας μεταπολιτευτικά, με βασικό άξονα τη δεκαετία του '80 καθώς τότε εντοπίζεται το ξεκίνημα καριέρας των υποκειμένων που μελετώνται. Άξονα ανάγνωσης των μετασχηματισμών αυτών, συνιστά επίσης ο τρόπος οργάνωσης της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και η καθοριστική συμβολή της ραγδαίας ανάπτυξης του τουριστικού τομέα.

Τέλος, στο έκτο κεφάλαιο επιχειρείται η ανάδειξη της σημασίας της βιογραφικής μεθόδου για την παρούσα μελέτη, καθώς αυτή διασυνδέεται με την προσπάθεια καταγραφής και ανάδειξης των μετασχηματισμών που συντελέστηκαν στη νεωτερικότητα μέσα από τις αφηγήσεις των αφηγητών.

Η προσέγγιση του πρώτου μέρους του κειμένου και των επιμέρους αναφορών που γίνονται στα κεφάλαια που προαναφέρθηκαν, συνιστά μέρος της συνολικότερης ανάλυσης του κειμένου, η οποία επιχειρεί να καταλήξει στην ανάδειξη των δομικών στοιχείων που επηρέασαν τους αφηγητές συμβάλλοντας στη συγκρότηση της

ταυτότητάς τους. Συνεπώς, συνιστά αναπόσπαστο μέρος του δεύτερου μέρους που ακολουθεί, καθώς θα δώσει τη δυνατότητα στον αναγνώστη να εντοπίσει στοιχεία της αφήγησης που παραπέμπουν στο ευρύτερο θεσμικό περιβάλλον, μέσα στο οποίο διαμορφώνεται η ταυτότητα των υποκειμένων που μελετώνται.

1.1 Η ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ

Η έννοια της ταυτότητας παραπέμπει στο ερώτημα ποιός είμαι; ή ποιοί είμαστε, και αναφέρεται, σύμφωνα με τον Τζένκινς, στη διάκριση η οποία γίνεται μεταξύ των ατόμων και των συλλογικοτήτων, στο τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρούν μεταξύ τους στις κοινωνικές τους σχέσεις. Έγκειται σε μια ταξινομητική βάση στην οποία τοποθετούνται τα άτομα, ως μονάδες αλλά και ως μέρος μιας ευρύτερης ομάδας, στην οποία ανήκουν και μέσω αυτής της ταξινόμησης διακρίνουν τον εαυτό τους από τους άλλους. Η ταυτότητα εφόσον προκύπτει από την συνδιαλλαγή και αλληλεπίδραση με τον «άλλο», διεκδικεί την αναγνώριση της.

Καθώς η διαδικασία συγκρότησης έχει διάρκεια στο χρόνο ζωής του υποκειμένου, έχει περιθώρια αλλαγής και προσαρμογής στο συνεχώς μεταβαλλόμενο κοινωνικό πλαίσιο (Jenkins: 2007, Buckingham: 2008).

Η ταυτότητα στην παρούσα μελέτη, διαβάζεται μέσα από το έργο των Μπέργκερ και Λούκμαν, «Η Κοινωνική Κατασκευή της Πραγματικότητας», και κατανοείται εν προκειμένω, ως φαινόμενο που αναδύεται, μέσα από την αέναη διαλεκτική σχέση ατόμου - κοινωνίας, υποκειμενικής και αντικειμενικής πραγματικότητας. Σύμφωνα με τους Μπέργκερ και Λούκμαν, η ταυτότητα αναπτύσσει μία διαλεκτική σχέση με την κοινωνία, διαμορφώνεται μέσα από κοινωνικές διαδικασίες οι οποίες εκτός του ότι τη διαμορφώνουν, μπορούν να τη συντηρήσουν ή να την ανασκευάσουν (Μπέργκερ και Λούκμαν: 2003, σσ. 317-319).

Οι ταυτότητες ως εκ τούτου απαιτούν ένα συγκεκριμένο κοινωνικό πλαίσιο για να αναδυθούν, ένα πλαίσιο το οποίο είναι ιστορικά διαμορφωμένο μέσα από τη διαλεκτική με ανθρώπους που την αποτελούν και οι οποίοι έχουν διαμορφώσει μέσα σε αυτό συγκεκριμένες ταυτότητες. Η ταυτότητα ακριβώς επειδή προκύπτει μέσα από τη συνεχή διαλεκτική μεταξύ ατομικού και κοινωνικού, ενέχει στοιχεία αντικειμενικότητας και θεωρείται «κοινωνικό προϊόν» (Μπέργκερ και Λούκμαν: 2003, σσ. 317-319).

Στο πλαίσιο της ανωτέρω προσέγγισης, η ατομική ταυτότητα και οποιαδήποτε θεωρία ή προσέγγισή της, καθίσταται ακατανόητη αν δεν τοποθετηθεί σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό κόσμο και δεν κατανοηθεί ως μέρος μίας ευρύτερης ερμηνείας του κόσμου αυτού. Υπό αυτή την έννοια, η ταυτότητα δεν συνιστά παρά κοινωνικό φαινόμενο και δεν είναι παρά κοινωνικά κατασκευασμένη. «Ταυτότητα» και «κοινωνική ταυτότητα» συνιστούν ως εκ τούτου ταυτόσημες έννοιες και προσεγγίζονται εναλλακτικά στη λογική του κειμένου.

Η παρούσα μελέτη δεν εστιάζει στις πολύπλοκες και ιδιαίτερες διαδικασίες (αναστοχασμός και ανασκόπηση, ταξινόμηση (Mead: 1962), αίσθηση ενότητας του εαυτού, νοηματοδότηση των σχέσεων ομοιότητας και διαφοράς, μέσα από την οποία συντελείται ο τρόπος θέασης του εαυτού ως σταθερή ταυτότητα) μέσα από τις οποίες συγκροτείται η ταυτότητα των υποκειμένων. Δεν επικεντρώνεται επίσης στα νοήματα, τις λέξεις και τα σύμβολα που χρησιμοποιούν οι άνθρωποι στις καθημερινές τους συναντήσεις, προκειμένου να αναπαραστήσουν τον κόσμο τους και να προσδιορίσουν τον εαυτό τους, ούτε και στις αρχέγονες και ανθρωπολογικές συνισταμένες της κοινωνικότητας των ανθρωπίνων όντων ή ψυχολογίζουσες προσεγγίσεις της ανάπτυξης της κοινωνικότητας. Θεωρώντας ως δεδομένες τέτοιου τύπου διαδικασίες, ήδη από την πρόσωπο με πρόσωπο συνάντηση των υποκειμένων, έως την πιο πολύπλοκη και αφηρημένη και σε απόσταση συνάντησή τους με τους «άλλους», ενδιαφέρεται για την ανάδειξη της διασύνδεσης ατομικής και κοινωνικής ταυτότητας. Ο τρόπος με τον οποίο συγκροτείται η ταυτότητα, ακολουθεί μία ιδιαίτερη και πολύπλοκη διαδικασία νοηματοδότησης του κόσμου, η οποία λαμβάνει χώρα στην καθημερινή, πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδραση των ατόμων. Η αλληλεπίδραση αυτού του τύπου, ακολουθεί εξ αρχής κάποια τυποποιητικά σχήματα ή πρότυπα συμπεριφοράς τα οποία μπορεί να έχουν αναδυθεί μέσα από τη ρουτίνα της καθημερινής ζωής ή και από την προηγούμενη εμπειρία των ατόμων, ακόμη και στην περίπτωση που οι εμπλεκόμενοι στην πρόσωπο με πρόσωπο περίπτωση δεν έχουν κοινή καθημερινότητα, είναι δηλαδή ξένοι μεταξύ τους. Στα τυποποιητικά σχήματα τα υποκείμενα προβαίνουν σε κατηγοριοποιήσεις για τον εαυτό τους και τους άλλους. Τα τυποποιητικά σχήματα μεταφέρουν κάποιες αντιλήψεις και για τον «άλλο», το περιεχόμενο δηλαδή του προσδιορισμού του άλλου. Οι τυποποιήσεις είναι αμοιβαίες μεταξύ των ατόμων στην πρόσωπο με πρόσωπο περίπτωση. Δεν μένουν παρόλα αυτά αμετάβλητες, καθώς στη ζωντανή συνάντηση των ατόμων μεταξύ τους, η αλληλεπίδραση εμπλουτίζει την εικόνα των συμπεριφορών και των προσλήψεων του

άλλου. Ο εμπλουτισμός τους σαφώς αποδίδεται στις διαφορετικές εμπειρίες και την υποκειμενικότητα που μεταφέρεται στην αλληλόδραση από τα ίδια τα υποκείμενα (Μπεργκερ και Λούκμαν:2003).

Οι τυποποιήσεις αυτές συνιστούν τις δομές της κοινωνικής συμπεριφοράς στις κατά πρόσωπο συναντήσεις. Προσομοιάζουν με τα στερεότυπα τα οποία είναι σημαντικά, καθώς δημιουργούν ένα συνεκτικό πεδίο αντίληψης και νοηματοδότησης του κόσμου μεταξύ των ατόμων και αποτελούν τα πρότυπα δράσης των ατόμων μέσα από τα οποία βλέπουν τους εαυτούς τους και τους άλλους, αναπτύσσοντας ένα κοινό πεδίο κατανόησης του κόσμου τους. Συνιστούν ως εκ τούτου μία δομή ένταξης των ατόμων στον κόσμο τους (Μπεργκερ και Λούκμαν: 2003).

Οι τυποποιήσεις ή πρότυπα, συνθέτουν την αντικειμενική πραγματικότητα, και ενώ αυτή αναπτύσσεται μέσα από την ανθρώπινη αλληλεπίδραση, απολήγει να υπερβαίνει τα άτομα που την κατασκευάζουν, καθώς γίνεται αντιληπτή από αυτά ως τέτοια, ως μία κατάσταση ως έχει, ως αντικειμενική δηλαδή πέρα από αυτά. Από τη στιγμή της τυποποίησης του κόσμου, ο οποίος συνίσταται στην αποκρυστάλλωση συμπεριφορών και προτύπων δράσης, βιώνονται από τα άτομα ως εξωτερικό και εξαναγκαστικό γεγονός. Αυτές οι δομές καθοδηγούν τη δράση των υποκειμένων. Η διαδικασία τυποποίησης ή θεσμοποίησης προσιδιάζει συνεπώς σε μία σειρά επαναλαμβανόμενων δράσεων που έχουν μετατραπεί σε συνήθεια, μεταβιβάζονται από γενιά σε γενιά και βιώνονται ως αντικειμενική πραγματικότητα από τα υποκείμενα. Δεν βιώνεται δηλαδή ως δικό τους προϊόν, αλλά ως εξωτερικό από αυτά. Η αντικειμενοποίηση με άλλα λόγια, περιγράφεται ως η διαδικασία η οποία καθιστά το υποκειμενικό της ατομικής δράσης, σε αντικειμενικό (Μπεργκερ και Λούκμαν: 2003). Οι τυποποιήσεις καθοδηγούν τη δράση των υποκειμένων. Η διαδικασία μεταβίβασης συνιστά τη διαδικασία κοινωνικοποίησης κατά την οποία τα άτομα εσωτερικεύουν τον εξωτερικό τους κόσμο και τις αμοιβαίες αυτές τυποποιήσεις δράσεων. Η αντικειμενοποίηση του κόσμου τους εξηγείται και επιβεβαιώνεται μέσα από σειρά νομιμοποιήσεων, οι οποίες υποστηρίζουν τη διαδικασία μεταβίβασης του κόσμου αυτού από γενιά σε γενιά.

Όπως αναφέρθηκε, η επανάληψη μιας ατομικής πράξης απομονώνεται από τον δρώντα και τις αιτιάσεις που ενεργοποιούν την πράξη αυτή, η οποία στη συνέχεια γίνεται αντιληπτή ως αντικειμενική μεν, καθοριστική δε για την ταξινόμηση του υποκειμένου (Μπεργκερ και Λούκμαν: 2003, σ. 140).

Το γεγονός αυτό έχει σημαντικές συνέπειες για την εμπειρία του εαυτού. Κατά τη διάρκεια της πράξης, υπάρχει ταύτιση με την αντικειμενική έννοια της πράξης. Η πράξη που συντελείται καθορίζει εκείνη τη στιγμή την αυτοαντίληψη του δρώντος υποκειμένου, και αυτό το κάνει με την αντικειμενική έννοια η οποία έχει κοινωνικά αποδοθεί στην πράξη. Το δρων υποκείμενο συλλαμβάνει τον εαυτό του κατά βάση ταυτισμένο με την κοινωνικά αντικειμενικοποιημένη πράξη και δομείται ένας ολόκληρος τομέας συνείδησης του εαυτού με τους όρους αυτών των αντικειμενοποιήσεων. Με άλλα λόγια, ένα τμήμα του εαυτού αντικειμενοποιείται με τους όρους των κοινωνικά διαθέσιμων τυποποιήσεων. Το τμήμα αυτό είναι ο αληθινά «κοινωνικός εαυτός» ο οποίος βιώνεται υποκειμενικά ως κάτι διακριτό, ή ακόμα και αντιμέτωπο προς τον εαυτό στην ολότητά του (Μπέργκερ και Λούκμαν: 2003, σσ. 140-142).

Στο πλαίσιο της διαδικασίας ταύτισης του δρώντος υποκειμένου με την αντικειμενικοποιημένη τυποποίηση δράσεων, το άτομο ακολουθεί έναν τύπο ρόλου ή ταυτίζεται με τον ρόλο ή τον υποδύεται. Βλέπει τον εαυτό μέσα από το ρόλο και μεταφέρει στον εξωτερικό κόσμο τον θεσμοποιημένο κόσμο του. Στην περίπτωση αυτή, ο εαυτός είναι αυτό που δείχνει ο ρόλος. Ταυτίζεται με τις αναπαραστάσεις του ρόλου και τα σημαινόμενά του. Εάν σε μία κοινωνία υπάρχει εγγύτητα του αποθέματος γνώσης και συνεπώς κοινές εμπειρίες των υποκειμένων τους, πιθανότητα οι προσλαμβάνουσες του ρόλου από τους άλλους είναι κοινές, ομοιογενείς και απaráλλακτες. Συνεπώς το άτομο και οι άλλοι βλέπουν με τον ίδιο τρόπο το άτομο.

Η ταυτότητα του υποκειμένου γίνεται με άλλα λόγια κοινώς αντιληπτή. Όταν οι εμπειρίες αυτές διαφοροποιούνται, σύμφωνα με τους Μπέργκερ και Λούκμαν, υπάρχει μεγάλο εύρος θεσμοποίησης και υποσύμπαντα νοήματος από τα δρώντα υποκείμενα, τότε οι προσλαμβάνουσες του ρόλου διαφοροποιούνται με τον ίδιο τρόπο που η ταυτοποίηση του ατόμου περιπλέκεται ή μεταβάλλεται. Οι ρόλοι σε αυτή την περίπτωση επαναπροσδιορίζονται. Τα άτομα διατηρούν αποστάσεις από τους ρόλους. Η διαδικασία αυτή λαμβάνει χώρα σε κοινωνίες που χαρακτηρίζονται από μεγάλο εύρος πολυπλοκότητας, η οποία οφείλεται στο σύγχρονο καταμερισμό της εργασίας και της τεχνολογίας στην παραγωγική διαδικασία. Υπό αυτή την έννοια οι παραδοσιακές αγροτικές κοινότητες εμφανίζουν συμπαγείς και ομοιογενείς ταυτοποιήσεις ατόμων, καθώς τα άτομα ετεροκαθορίζονται, σε αντίθεση με τις νεωτερικές κοινωνίες, όπου υπάρχει μεγαλύτερο εύρος πολυπλοκότητας και

αυτοπροσδιορισμού των ατόμων. Ωστόσο ακόμη και αυτό είναι παράγωγο της ανθρωπίνης δράσης, η οποία εμφανίζει εγγενή στοιχεία αλλαγής του κόσμου.

Η ταυτότητα δεν συγκροτείται με άλλα λόγια στο κενό, αλλά μέσα σε ένα πλαίσιο κοινωνικών θεσμών, δηλαδή κανόνων τους οποίους βάζουν στο παιχνίδι της μεταξύ τους σχέσης οι ίδιοι οι άνθρωποι. Η διαδικασία αυτή συνιστά απόρροια μίας αέναης διαλεκτικής του ατομικού εαυτού με το συλλογικό, όπου τα άτομα μοιράζονται άλλοτε κοινές και άλλοτε διαφορετικές στάσεις και αντιλήψεις για την πραγματικότητα. Διαμορφώνουν δηλαδή δυνάμει, πολλές διαφορετικές θεάσεις του κόσμου και διαφορετικές ταυτότητες για τον εαυτό τους και τους άλλους. Τα άτομα αναγνωρίζουν τους εαυτούς τους μέσα σε διαφορετικά πλαίσια «κόσμων» τα οποία μεταφέρουν διαφορετικές αξίες, αντιλήψεις, στάσεις ζωής και πολιτισμό (κουλτούρα).

Η συγκρότηση της ταυτότητας γίνεται μέσω της ιστορίας, καθώς για να συντελεστεί πρέπει να διαθέτει συνέχεια στο χρόνο. Μέσω της αφήγησης και της χρήσης της γλώσσας, τα άτομα αναπαριστούν τον κόσμο τους και την ταυτότητά τους. Μέσω της αφήγησης, εν προκειμένω των υποκειμένων της εργασίας στον τουρισμό, μπορούμε να διακρίνουμε τον τρόπο θέασης του εαυτού, ο οποίος εκφράζει συγκεκριμένες αντιλήψεις και στάσεις ζωής, ενώ παράλληλα μεταφέρει τον εξωτερικό κόσμο μέσα από τον οποίο συγκροτήθηκε ο εαυτός. Η γλώσσα μεταφέρει τον θεσμικό κόσμο των υποκειμένων, στη βάση του οποίου τα ίδια τα υποκείμενα αναγνωρίζουν τον κοινωνικό εαυτό τους.

1.2. Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ

Ο όρος «οργάνωση» προσιδιάζει στην συνένωση, στην συμμετοχή των ατόμων σε από κοινού δράση, προκειμένου για την επίτευξη ενός κοινού σκοπού. Δεδομένου ότι διαποτίζεται από τις πολιτισμικές αξίες που συγκροτούν την κοινωνία στην οποία ανήκει, συμβάλει καθοριστικά στην συγκράτηση των κοινωνικών σχέσεων και αποτελεί ως εκ τούτου έναν ζωντανό οργανισμό, ο οποίος συνδέει τα άτομα με τους κοινωνικούς θεσμούς (Παναγιωτοπούλου: 1997, σ. 35), αποτελώντας ο ίδιος μια αντανάκλαση της κοινωνίας (Lee-Ross: 2004).

Αναφέρεται σε μια συγκεκριμένου είδους διάταξη ανθρωπίνων σχέσεων, οι οποίες συντίθενται γύρω από συγκεκριμένους κανόνες (τυπικούς ή και άτυπους), προκειμένου να παραχθεί ένα αποτέλεσμα, ή να υπηρετήσει κάποια αξία. Αποτελεί ένα σύνολο

κανόνων, στάσεων και αντιλήψεων μέσα στις οποίες διαμορφώνονται οι ταυτότητες και οι τρόποι θέασης του εαυτού των υποκειμένων (Lee-Ross: 2004).

Οι οργανώσεις αναπτύσσουν ένα συγκεκριμένο θεσμικό περιβάλλον και δεν συνιστούν παρά ανθρώπινα μορφώματα και κατασκευές, δηλαδή κοινωνικούς θεσμούς. Ο θεσμός δε, συγκροτείται από μια ακολουθία ανθρώπινων αλληλεπιδράσεων η οποία ενέχει στοιχεία τυποποίησης και συνήθειας (Μπέργκερ και Λούκμαν: 2003).

«Η τυποποίηση (θεσμός) μπορεί να έχει τη μορφή ενός νομικού και δομικού πλαισίου», όπως η τυπική διοικητική οργάνωση της ξενοδοχειακής επιχείρησης που μελετάται. Οι οργανώσεις αναγνωρίζονται ως θεσμοί των οποίων ο ρόλος στη συγκρότηση ταυτοτήτων είναι καθοριστικός, δεδομένου ότι αποδίδουν θεσμικούς ρόλους οι οποίοι εδράζονται στην ταξινομητική διαδικασία και «αποδίδονται μέσα από σχέσεις δύναμης» και ιεραρχίας (Jenkins: 2007). Συνιστούν θεσμικά περιβάλλοντα τα οποία κοινωνικοποιούν τα άτομα τα οποία δραστηριοποιούνται μέσα σε αυτά, παγιώνοντας συγκεκριμένες συνήθειες, πρακτικές και αξίες για τους εργαζόμενους τους και ταυτόχρονα είναι παράγωγα του ευρύτερου δομικού κοινωνικο-οικονομικού θεσμικού πλαισίου στο οποίο αναπτύσσονται.

Σύμφωνα με τους March και Olsen (March και Olsen: 1989), το θεσμικό περιβάλλον συντίθεται γύρω από ένα σύνολο θεσμών που παραμένει σταθερό για μεγάλες χρονικές περιόδους. Δεν είναι απλές οργανωτικές αρχές (ή νόμοι) που παρέρχονται και εναλλάσσονται. Οι θεσμοί στη σκέψη της κοινωνιολογικής νέο-θεσμικής προσέγγισης προσλαμβάνονται μέσα από τη λογική που τους αποδίδεται στο έργο των Μπέργκερ και Λούκμαν, «Η Κοινωνική Κατασκευή της Πραγματικότητας» (Μπέργκερ και Λούκμαν: 2003, Βλασάκη: 2012, σσ. 17-24). Πρόκειται για αμοιβαίες ανθρώπινες πράξεις που έχουν μετατραπεί σε συνήθεια και έχουν τυποποιηθεί.

Η θεσμοποίηση διενεργείται στην καθημερινή ανθρώπινη αλληλόδραση, σχηματοποιείται σταδιακά στην ανθρώπινη συνείδηση και καταλήγει σε συνήθεια, σε μία αποκρυσταλλωμένη διαδικασία, που υπερβαίνει το αρχικό στάδιο της αλληλεπίδρασης. Συνεπώς για να υπάρξουν ένας θεσμός και ένα θεσμικό περιβάλλον ως τέτοια, προϋποθέτουν τη συνήθεια και τη συμμετοχή των δρώντων από τα κάτω. (Βλασάκη: 2012).

Κατά αυτή την έννοια οι οργανώσεις, ως θεσμοί, διαμορφώνουν το πλαίσιο μέσα στο οποίο τα δρώντα υποκείμενα δραστηριοποιούνται ατομικά ή σε συλλογικότητες, ακολουθώντας «παγιωμένα πρότυπα πρακτικής» (Jenkins: 2007), τα

οποία και μοιράζονται με «αλληλοεξαρτώμενους και θεσπισμένους τρόπους» (Jenkins: 2007). Η διανομή των θέσεων ή διαφορετικά των θεσμικών ρόλων επιδρά στον τρόπο με τον οποίο τα άτομα

μαθαίνουν να αναγνωρίζουν τον εαυτό τους και να αποδίδουν νόημα στην πραγματικότητα. Μέσω της διαδικασίας της κοινωνικοποίησης, εσωτερικεύουν συγκεκριμένους κανόνες, προκειμένου να πράξουν με τον έναν ή άλλο τρόπο και κατασκευάζουν τον θεσμικό τους κόσμο, ο οποίος μεταφέρει τις αξίες και τα πιστεύω τους. Ο θεσμικός κόσμος συνδέεται με τις κοσμοαντιλήψεις των δρώντων και δύσκολα διαχωρίζεται από την κουλτούρα εκείνων που μοιράζονται κοινές εμπειρίες σε ένα πλαίσιο αμοιβαίων ανθρωπίνων σχέσεων (Featherstone, Papadimitriou: 2008, σ. 26, Βλασάκη: 2012).

Το ανθρώπινο νόημα, από τη στιγμή που κατασκευάζεται, αυτονομείται από τα άτομα αναπαριστώντας, μέσω της γλώσσας, το θεσμικό κόσμο των φορέων του. Αποκτά θεσμική ισχύ ορίζοντας τη δράση των υποκειμένων και μεταφέρει αξιακές και κανονιστικές προτάσεις που δικαιολογούν και νομιμοποιούν την ύπαρξη και την αναπαραγωγή της πραγματικότητας που μεταφέρει (Μπέργκερ και Λούκμαν: ό.π., 122-129). Ο τρόπος θέασης της πραγματικότητας δεν είναι ενιαίος. Υπάρχουν διαφορετικές νοηματοδοτήσεις και υπο-σύμπαντα νοήματος (Μπέργκερ και Λούκμαν: ό.π., 217-230). Στις σύγχρονες κοινωνίες ισχύει σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τις πιο ομοιογενείς και παραδοσιακές κοινωνίες με καθοριστική την τεχνολογία ως προς αυτό τη συμβολή της στην παραγωγική διαδικασία (Μπέργκερ και Λούκμαν: 2003).

Στην προκειμένη περίπτωση η ξενοδοχειακή μονάδα η οποία μελετάται προσεγγίζεται ως οργάνωση, ως κοινωνικός θεσμός, μια επαγγελματική κοινότητα, μέσα στην οποία οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν την αίσθηση της επαγγελματικής τους ταυτότητας (Lee-Ross: 2004) και της ισχυρής επαγγελματικής κουλτούρας, η οποία προσδιορίζει τη στάση και την συμπεριφορά τους (Watson: 2005, Shamir: 1975, Lee-Ross:1995). Η κοινότητα συμβολικά δίνει την αίσθηση του κοινού τόπου όπου οι εργαζόμενοι σε αυτό μοιράζονται κοινές αναφορές, την «αίσθηση του κοινού ανήκειν» (Jenkins: 2007, σ.175, Mathuenda, Martinez & Navas: 2004, σ.223).

Η διαδικασία συγκρότησης της ταυτότητας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις (Draper: 1982, McHalfey-Hoffman: 1983, Lee-Ross: 1995), συντελείται τόσο στο πλαίσιο του επαγγελματικού τους ρόλου, όσο και του ευρύτερου κοινωνικό-οικονομικού περιβάλλοντός μέσα στο οποίο τοποθετείται η

επιχείρηση στην οποία απασχολούνται. Η ταυτότητα υπό μία έννοια συντίθεται στο περιβάλλον εργασίας των υποκειμένων, το οποίο δέχεται επιρροές από το ευρύτερο κοινωνικό-οικονομικό περιβάλλον.

1.3. TO MANATZMENT

Το μάνατζμεντ περιγράφει την διαδικασία με την οποία οργανώνονται οι επιχειρηματικές μονάδες και τους κανόνες οι οποίοι τις διέπουν, προκειμένου να επιτελεστεί το έργο για το οποίο έχουν δημιουργηθεί με τον βέλτιστο τρόπο, επιφέροντας το μέγιστο δυνατό αποτέλεσμα (Chevallier: 1993). Εφαρμόζεται τόσο στον ιδιωτικό τομέα των επιχειρήσεων αλλά και στον δημόσιο. Στην παρούσα μελέτη ενδιαφέρουν οι αρχές διοίκησης των ιδιωτικών επιχειρήσεων οι οποίες εφαρμόζονται και στις ξενοδοχειακές μονάδες.

Ως λογική οργάνωσης και λειτουργίας, αναπτύχθηκε πρωτίστως στις ιδιωτικές επιχειρήσεις κατά τη βιομηχανική περίοδο, στο πλαίσιο λειτουργίας του καπιταλισμού και του ανταγωνισμού της αγοράς, με απώτερο σκοπό το κέρδος. Έχει επηρεαστεί από τις αρχές επιστημονικής διοίκησης του F. W. Taylor και των συνεχιστών του όπως τους Frank και Lillian Gilberth, τον C.G. Barth, και τον H. Gantt (Μακρυδημήτρης: 2002, σ. 162).

Βασικές αρχές επιστημονικής διοίκησης είναι:

A. Η συστηματική συλλογή όλων των πληροφοριών που αφορούν στη διεξαγωγή συγκεκριμένων διαδικασιών στην επιχείρηση, για τη διαμόρφωση αρχών και κανόνων, που θα εισαγάγουν τον βέλτιστο τρόπο εκτέλεσης ενός έργου, μέσα από τεχνικές όπως η ανάλυση εργασίας (job analysis), με στόχο τη μέγιστη οικονομία ενεργειών και κινήσεων, που θα επιφέρουν ωστόσο το μέγιστο αποτέλεσμα εργασίας.

B. Προσέλκυση και εκπαίδευση του προσωπικού. Επιδιώκεται η εκτίμηση των ικανοτήτων των εργαζομένων που θα προσιδιάζει στις σταθερές της επίτευξης των στόχων εργασίας, με βάση την προηγούμενη αρχή. Στο πλαίσιο αυτό, χορηγούνται ειδικά κίνητρα παραγωγικότητας της εργασίας τους, όπως είναι οι μισθολογικές προσαυξήσεις και τα επιδόματα - «bonus», προκειμένου για τη βελτίωση των επιπέδων παραγωγικότητας. Η εκπαίδευση του προσωπικού γίνεται αντιληπτή ως «επένδυση» η οποία θα πρέπει να έχει διάρκεια στο χρόνο, ώστε οι εργαζόμενοι να

αναπτύσσουν συνεχώς τις δεξιότητες οι οποίες τους καθιστούν ευέλικτους και ευπροσάρμοστους, βελτιώνοντας παράλληλα την απόδοσή τους.

Γ. Διευθυντική και εποπτική λειτουργία (management), αρχή της οποίας είναι η σαφής περιγραφή του έργου ή της εργασίας την οποία καλείται να εκτελέσει κάθε εργαζόμενος (job description) και αφορά τόσο στο περιεχόμενο όσο και στο χρόνο που απαιτείται προκειμένου αυτή να ολοκληρωθεί με το ελάχιστο κόστος.

Δ. Εξειδίκευση και διαχωρισμός μεταξύ σχεδιασμού και εκτέλεσης της εργασίας. Ειδικά διευθυντικά στελέχη (managers) θα πρέπει να απασχολούνται αποκλειστικά με το σχεδιασμό, την κατεύθυνση και αξιολόγηση της εργασίας. Κατώτερα στελέχη θα πρέπει να απασχολούνται αποκλειστικά με τη διεκπεραίωση των εργασιών, προκειμένου να επιτυγχάνεται το μέγιστο δυνατό αποτέλεσμα και παραγωγικότητα. Για το λόγο αυτό προτείνεται μία διοικητική μονάδα προγραμματισμού που θα έχει ως ρόλο τον προγραμματισμό της εργασίας από τα διευθυντικά αυτά στελέχη (managers) (Μακρυδημήτρης: 2002, σσ. 158-162).

Κύρια γνωρίσματα της επιστημονικής μεθόδου διοίκησης αποτελούν η ανάλυση κάθε δραστηριότητας, ο σχεδιασμός των εργασιακών θέσεων, η αποτύπωση και ο έλεγχος του χρόνου ολοκλήρωσης της εργασίας, η αποειδίκευση της εργασίας, η αξιολόγηση του αποτελέσματος και η σύνδεση του με την παροχή οικονομικών κινήτρων. Η επιστημονική μέθοδος διοίκησης συνηγορεί στην υιοθέτηση του «μοντέλου ελάχιστης αλληλεπίδρασης» (Davis: 1966, Littler: 1982) μεταξύ των διευθυντικών στελεχών και των εργαζόμενων. Ο βαθμός αλληλεπίδρασης δε και η δυνατότητα καριέρας, προσιδιάζουν στο επίπεδο της ιεραρχίας που βρίσκεται ο κάθε εργαζόμενος, δηλαδή άλλες προοπτικές προώθησης στην ιεραρχία της σταδιοδρομίας έχει ένας εργάτης και άλλες ένα στέλεχος (Littler: 1982). Μέσα από αυτή τη διαδικασία εξέλιξης είναι εμφανής ο βαθμός εμπλοκής των οργανώσεων στην «ταξική δομή της κοινωνίας» (Watson: 2005, σ.47, 258).

Στην πιο σύγχρονη εκδοχή του μανάτζμεντ, σημαντική επιρροή άσκησε κυρίως ο Henri Fayol, ο οποίος διατύπωσε τις παρακάτω βασικές λειτουργίες διοίκησης:

1. Σχεδιασμός (Planning): αφορά στον καθορισμό των γενικών στόχων της επιχείρησης και των μέσων επίτευξης αυτών.
2. Οργάνωση (Organizing): αφορά στην τυπική δομή της οργανωτικής συμπεριφοράς, η οποία συνίσταται στην ιεραρχική ή μη διάρθρωση της άσκησης της διοικητικής εξουσίας με την κατανομή αρμοδιοτήτων και εξειδίκευση

ρόλων, ώστε να αποφεύγονται οι συγκρούσεις, να επιτυγχάνεται ο συντονισμός και η αποδοτικότερη λειτουργία της διοίκησης.

3. Διεύθυνση (command): αφορά στη λήψη αποφάσεων και έκδοση ειδικών εντολών, στην πληρέστερη δυνατή γνώση του προσωπικού και της οργάνωσης.
4. Συντονισμός (Coordination): αποσκοπεί στο να εξασφαλιστεί η καλή επικοινωνιακή ενότητα της οργανωτικής συμπεριφοράς και να επιτευχθεί η εναρμόνιση των επιμέρους λειτουργιών.
5. Έλεγχος (controlling): αφορά τους μηχανισμούς ανατροφοδότησης για τα επίπεδα λειτουργίας της αποδοτικότητας της οργανωτικής δράσης και εκτίμησης του βαθμού απόκλισης ή διάστασης μεταξύ των προγραμματισμένων στόχων και συγκεκριμένων αποτελεσμάτων (Μακρυδημήτρης: 2002, σ. 195-202, Παναγιωτοπούλου: 1997, σ. 86)

Οι παραπάνω αρχές αποτελούν το κατευθυντήριο πλαίσιο για την επίτευξη των στόχων της οργάνωσης, ενώ δεν εστιάζουν στην συμπεριφορά των ανθρώπων οι οποίοι την αποτελούν (Παναγιωτοπούλου: 1997).

Το επαγγελματικό προφίλ των εργαζομένων είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τη λογική της αποτελεσματικής διοίκησης. Σύμφωνα με αυτή, «η δράση του προσωπικού διαμορφώνεται μέσα από διαδικασίες και καθημερινές πρακτικές που καλλιεργούν και προωθούν το «πνεύμα της αποδοτικότητας» (*spirit of performance*) (Drucker: 1988, Βλασάκη: 2012, σ. 117), όπου

συνηθισμένοι άνθρωποι μαθαίνουν να ενεργούν με ασυνήθιστο τρόπο, επιδεικνύοντας ένα διαφορετικό επαγγελματικό ήθος. Όλοι οι εργαζόμενοι σε όποια ιεραρχική βαθμίδα και αν ανήκουν, πρέπει να έχουν ξεκάθαρους στόχους τους οποίους και υπηρετούν καθημερινά με υπευθυνότητα. Πρέπει να βρίσκονται σε δράση, να κινητοποιούνται καλλιεργώντας συνεχώς το αίσθημα της επίτευξης των στόχων, να αξιοποιούν τις ευκαιρίες για την καθημερινή επίλυση των προβλημάτων και όχι να τηρούν αμυντική στάση απέναντι στις δυσκολίες. Πρέπει να «ουδετεροποιούν τα προβλήματα», όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται, να είναι παραγωγικοί και να μαθαίνουν συνεχώς μέσα από την καθημερινή εργασία τους, ώστε να βελτιώνουν την απόδοσή τους. Στόχος τους είναι η αποτελεσματικότητα (Βλασάκη, 2012, σ. 117).

Για να τον επιτύχουν, ο έλεγχος, ως αυτο-έλεγχος, και έλεγχος της διαδικασίας, των πόρων, των κινήσεων, είναι η κεντρική αρχή της αποδοτικότητάς τους στη συνολική διοικητική λειτουργία. Το ίδιο και η ομαδική δουλειά, η συνεργασία, το ρίσκο και η συνεχής εκπαίδευση και

αναβάθμιση των προσόντων, με στόχο την βέλτιστη αποτελεσματικότητα. Ο έλεγχος της διαδικασίας και του αποτελέσματος αποτελεί άλλωστε και τη βασική αρχή της οικονομίας, την οποία προάγει ο διαχειριστολογική προσέγγιση (managerial) της διοίκησης. (Drucker: 1988, Βλασάκη: 2012 σ. 117).

Οι επαγγελματίες πρέπει να αναρωτιούνται πρώτα «τι θα φέρει αποτέλεσμα». Πρέπει να μάθουν να αποφεύγουν την προσωπική εμπλοκή, να προωθούν την καλή πρακτική και να προσανατολίζονται στην εξεύρεση λύσεων και καινοτομιών.

Το μάνατζμεντ παρουσιάζει ενδιαφέρον στην παρούσα μελέτη, αναφορικά με τα πρότυπα εργασίας και την κουλτούρα που αναπτύσσεται στο χώρο των ξενοδοχείων. Οι έντονες εργασιακές απαιτήσεις επιτελούνται επιτυχώς μέσα από την συνεργασία και την ομαδικότητα, χαρακτηριστικά τα οποία προσδίδουν στους εργαζόμενους στον εν λόγω χώρο μια ιδιότυπη κοινοτική κουλτούρα, η οποία συμβάλει στην ανάπτυξη σχέσεων εξάρτησης και αλληλεγγύης, καθώς και στη διαμόρφωση κοινής αντίληψης για το αξιακό περιεχόμενο του επαγγέλματος τους. Το στοιχείο το οποίο συνέχει τα άτομα μεταξύ τους, είναι η εργασία αυτή καθαυτή και πάνω στο στοιχείο αυτό εδράζεται η ισχυρή αίσθηση της ταυτότητάς τους και της θέασης του εαυτού τους μέσα από τον επαγγελματικό τους ρόλο. Μοιράζονται κοινές παραστάσεις της κοινότητας στην οποία ανήκουν και μέσα από τις μορφές κοινότητας που αναπτύσσουν τα άτομα, απολαμβάνουν τόσο την αυτό-πραγμάτωση μέσω του επαγγέλματος, όσο και την κοινωνικότητά τους. Η κοινωνικοποιητική αυτή διαδικασία, καλλιεργείται στη διαχειριστολογική οργάνωση συχνά, ως κίνητρο αποδοτικότητας της εργασίας, καθώς η κοινοτικότητα καλλιεργεί το ισχυρό αίσθημα του ανήκειν στην επιχείρηση, το οποίο οδηγεί σε εντατικοποίηση της εργασίας και της αποδοτικότητας των εργαζομένων (Lee-Ross: 2004, 2007).

1.4. Η ΝΕΩΤΕΡΙΚΟΤΗΤΑ

Η νεωτερικότητα σύμφωνα με τον A. Giddens,

αναφέρεται σε τρόπους κοινωνικής ζωής και οργάνωσης που εμφανίστηκαν στην Ευρώπη από το δέκατο έβδομο αιώνα και έπειτα, ενώ στη συνέχεια άσκησαν επιρροή λίγο-πολύ σε παγκόσμια κλίμακα. (Giddens: 2001, σ. 15). Η νεωτερικότητα έχει μακρά και σύνθετη ιστορική εξέλιξη. Συγκροτήθηκε από τη συνάρθρωση πολλών διαφορετικών ιστορικών διεργασιών, σε συνδυασμό με μοναδικές ιστορικές συνθήκες. Οι διεργασίες

αυτές ήταν πολιτικές (η άνοδος του κοσμικού κράτους και της συντεταγμένης πολιτείας), οικονομικές (η παγκόσμια καπιταλιστική οικονομία), κοινωνικές (σχηματισμός των τάξεων και διαίρεση της εργασίας με βάση το φύλο και την κοινωνική θέση) και πολιτισμικές (μετάβαση από τον θρησκευτικό, στο κοσμικό πολιτισμό). Μπορεί να χαρακτηριστεί από ένα πλέγμα θεσμών, ο καθένας μέσα στο δικό του πλαίσιο αλλαγής και εξέλιξης. Μεταξύ αυτών: το έθνος κράτος και διεθνές σύστημα κρατών, μια δυναμική και επεκτατική καπιταλιστική οικονομική τάξη βασισμένη στην ατομική ιδιοκτησία, στη βιομηχανία, στην ανάπτυξη μεγάλης κλίμακας διοικητικών και γραφειοκρατικών συστημάτων κοινωνικής οργάνωσης, στην κυριαρχία κοσμικών, υλιστικών, ορθολογιστικών και ατομικιστικών πολιτιστικών αξιών και στον τυπικό διαχωρισμό του «ιδιωτικού» από το «δημόσιο» (Hall, Held, McGrew, 2003: σ. 17).

Η νεωτερικότητα προσδιορίζει στις σύγχρονες κοινωνίες, την ρήξη με την παράδοση και την απεμπόληση των αξιών. Γίνεται αντιληπτή με όρους ανάπτυξης και μετασχηματισμού της κοινωνικής οργάνωσης. Τα χαρακτηριστικά δε της σύγχρονης κοινωνίας συνοψίζονται ως εξής:

αστικοποίηση, κοινωνική κινητικότητα, άνοδος της εργαλειακής ορθολογικότητας, εκκοσμίκευση και άνοδος της επιστήμης, εκβιομηχάνιση. (Κονιόρδος: 2010, σ. 23).

Σήμερα, στα τέλη του 20^{ου} αιώνα, βρισκόμαστε σε διαδικασία ριζοσπαστικοποίησης και εντατικοποίησης της νεωτερικότητας και των συνεπειών της, όπως η παγκοσμιοποίηση, που έχουν οδηγήσει στην ανάδυση νέων τρόπων ζωής στη Δύση. Η μετάβαση αυτή χαρακτηρίζεται από ένα σύνολο θεσμικών και δομικών μετασχηματισμών, που συντελούνται στην οργάνωση του κράτους, στην αγορά εργασίας, στον πολιτισμό και στις κοινωνικές σχέσεις καθώς και στις σχέσεις ατόμου-κοινωνίας.

Καθοριστικό παράγοντα των δομικών αυτών μετασχηματισμών, συνιστά η σφαίρα της οικονομίας καθώς και η κυριαρχία του νέο-φιλελευθερού δόγματος που κυριάρχησε στην πολιτική της Ευρώπης μετά τη δεκαετία του '80.

Η κοινωνική μεταβολή που εντατικοποιήθηκε από τις αρχές της δεκαετίας του '70 και εδραιώθηκε ως η νέα τάξη πραγμάτων του νέο-φιλελεύθερου παγκοσμιοποιημένου καπιταλισμού στις αρχές της δεκαετίας του '90, χαρακτηρίστηκε από την συρρίκνωση του υποδείγματος της σταθερής μισθωτής εργασίας η οποία

αποτελούσε μια συγκροτησιακή συνισταμένη της σταθερής ταυτότητας (Λυμπεράκη-Μουρίκη: 2003, σ.128).

Στο νέο αυτό διαμορφωθέν κοινωνικό πλαίσιο, το ατομικό υποκείμενο καταλαμβάνει κυρίαρχο ρόλο και η ταυτότητα του συγκροτείται «αναστοχαστικά» (Giddens: 2001), δηλαδή μέσα από μια αναστοχαστική διαδικασία κατανόησης του εαυτού και της προσωπικής ιστορίας του (Jeckins: 2007, σ.39). Στις σύγχρονες κοινωνίες οι οποίες χαρακτηρίζονται από πολυπλοκότητα, δηλαδή από «ρευστότητα και απροσδιοριστία των κοινωνικών συμβάντων» (Τσιβάκου: 2000, σ.72), τα άτομα συνθέτουν πολλές ταυτότητες, ενίοτε αντιφατικές μεταξύ τους οι οποίες καθορίζονται ιστορικά (Hall, Held, McGrew: 2003, σ. 405).

Η ελεύθερη κίνηση του κεφαλαίου στις χώρες χαμηλού κόστους παραγωγής και η είσοδος της νέας τεχνολογίας στην παραγωγή, σηματοδότησε το πέρασμα από το φορντιστικό σύστημα παραγωγής της βιομηχανίας, σε ένα νέο τύπο οργάνωσης της οικονομίας, ο οποίος εδράζεται στην παροχή υπηρεσιών και στις ευκαιρίες που αυτός προσφέρει για επαγγελματική και κοινωνική εξέλιξη, προϋδεάζοντας την έλευση μιας νέας αρχής στρωματοποίησης (Watson: 2005, σ. 190), με τις ευέλικτες μορφές εργασίας να αποτελούν το κυρίαρχο υπόδειγμα απασχόλησης.

1.4.α. Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο τομέας παροχής υπηρεσιών παρουσίασε αλματώδη ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια, απόρροια της εδραίωσης της «πολιτισμικής βιομηχανίας» (Πετμεζίδου-Τσουλουβή: 1987, σ.82). Η οικονομία επιδόθηκε στην «παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών» (Δεδουσόπουλος: 2011, σ. 82), τα οποία επέβαλε ο αστικός τρόπος ζωής όπως ταξίδια, διασκέδαση, ψυχαγωγία. Στον αντίποδα αυτού η βιομηχανική παραγωγή παρουσίασε θεαματική κάμψη. Το γεγονός αυτό, σύμφωνα με τον Bell, «αποτελεί μια βαθύτερη μετατόπιση του ενδιαφέροντος από τη σφαίρα της παραγωγής, στη σφαίρα της κατανάλωσης». (Watson: 2005, σ. 385). Η μετατόπιση αυτή

επενδύθηκε και νοηματοδοτήθηκε και από την προσδοκία ότι οι θέσεις απασχόλησης στον τομέα παροχής υπηρεσιών, χαρακτηρίζονται από υψηλό επαγγελματικό επίπεδο (Δεδουσόπουλος: 2011, σ. 76).

Η εργασία ως δραστηριότητα κατασκευάζεται κοινωνικά και ιστορικά, επηρεάζοντας παράλληλα την εργασιακή ηθική η οποία την πλαισιώνει. «Η παλαιά έμφαση στην εργασία ως καθαυτή αρετή» αντικαθίσταται από την ευχαρίστηση, η οποία γίνεται αντιληπτή μέσα από την «εικόνα και την κατανάλωση» (Watson: 2005, σ.2, σ.79).

Μέσα στις ευρύτερες αυτές δομικές αλλαγές διαφαίνεται μία συνεχώς διευρυνόμενη τάση κατακερματισμού του ενιαίου τρόπου τινά, προσδιορισμού της ταυτότητας, η οποία προκαλείται εν πολλοίς από τις διαρκείς διαρρήξεις των ατόμων με τις συλλογικότητες, εντείνοντας τη διαδικασία της εξατομίκευσης στο σύγχρονο κόσμο, αναδεικνύοντας τον ασταθή, πολύπλευρο, κυμαινόμενο και κατακερματισμένο χαρακτήρα του «εαυτού», επιδιώκοντας τον επαναπροσανατολισμό του όσον αφορά στην εργασία, την οικογένεια αλλά και την κινητικότητα, στο νέο διαμορφούμενο πλαίσιο των κοινωνικών τάξεων και θέσεων (Jeckins: 2007).

Ως μέρος της ίδιας εντεινόμενης διαδικασίας εξατομίκευσης, ο χώρος της εργασίας, η οποία αποτελεί όχι μόνο σημείο αναφοράς για το άτομο -σημείο ταυτότητας και αυτοπραγμάτωσης- αλλά και τον άξονα, πάνω στον οποίο αρθρώνονται οι χαρακτηριστικές κοινωνικές διαρθρώσεις (Κασιμάτη: 2001, σ.110),

παράγει νέες μορφές επαγγελματικής ταυτότητας. Σε αυτές το άτομο προσπαθεί να συρράψει σκόρπια κομμάτια της επαγγελματικής του πορείας, τα οποία μένουν ασυνεχή και ανολοκλήρωτα σε ένα χώρο εργασίας που αλλάζει με πολύ γρήγορους ρυθμούς εξαιτίας της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων σε παγκόσμια κλίμακα. Στο πλαίσιο αυτό τα άτομα εντείνουν τις προσπάθειες ανάπτυξης των τεχνικών τους δεξιοτήτων και παρακινούνται να αποκτήσουν εκπαιδευτικά προσόντα, στη λογική της ευέλικτης εξειδίκευσης και της συνεχούς εκμάθησης, ώστε διαθέτοντας ένα «χαρτοφυλάκιο δεξιοτήτων» (Hall, Held, McGrew: 2003, σ. 447), να έχουν τη δυνατότητα να ανελιχθούν κοινωνικά σε ένα σύστημα καθαρά ανταγωνιστικό και ατομοκεντρικό. Η ενδεχόμενη επιτυχία ή και αποτυχία επιρρίπτεται στο άτομο και στις επιλογές που κάνει και όχι στην κοινωνία και τις δομές της με τις οποίες αλληλεπιδρά. Με τρόπο αντίστοιχο οι κοινωνικές ανισότητες γίνονται κατανοητές με όρους ατομικής ευθύνης (Πετμεζίδου-Τσουλουβή: 1987, σ.82).

Η κοινωνική ανέλιξη, η οποία συνδέεται με την απόκτηση γοήτρου και την υιοθέτηση νέων πολιτισμικών προτύπων, ειδοποιά χαρακτηριστικά της νεωτερικής εργασιακής ηθικής, προσδιορίζεται εν πολλοίς σήμερα, ίσως περισσότερο από ποτέ, (παρά τις αντίθετες απόψεις που έχουν εκφραστεί περί το τέλος της εργασίας, των αισιόδοξων απόψεων για την αποδέσμευση του ατόμου από την εργασία ή ότι το άτομο αποκτά την ταυτότητά του από άλλες πολιτισμικές πτυχές της ζωής του όπως οι φίλοι, η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου κλπ) από την επαγγελματική σταδιοδρομία και τη θέση που εν κατακλείδι καταλαμβάνει το άτομο στην ιεραρχική πυραμίδα.

Η μισθωτή εργασία η οποία συνδέθηκε στην Ευρώπη με το «κράτος πρόνοιας», μεταπολεμικά χαρακτηριζόταν για τη σταθερότητα του χρόνου και του τόπου παροχής της, όπως η αλυσίδα παραγωγής των εργοστασίων, η ρουτίνα των εργασιών και η ιεραρχική και αυστηρά γραφειοκρατική δομή της οργάνωσης της εργασίας και των επιχειρήσεων. Γύρω από την αλυσίδα παραγωγής οι εργάτες στο μεταπολεμικό «κράτος πρόνοιας» οργάνωναν με σταθερότητα τη ζωή τους, καθώς μπορούσαν με σχετική ακρίβεια να προγραμματίσουν τη καθημερινότητά τους να προνοήσουν ακόμη και για την αξιοπρεπή διαβίωσή τους μετά την συνταξιοδότηση τους. Το ασφαλιστικό σύστημα εξασφάλιζε παροχές υγείας, ανεργίας και σύνταξης, παρέχοντας ασφάλεια στην εργασία αλλά και στον τρόπο ζωής των εργατών (Castel: 2004, Βλασάκη: 2012). Προσέδιδε στη διαδικασία της εξατομίκευσης, για τα άτομα της μισθωτής εργασίας, μία σταθερή δομή προσδιορισμού του εαυτού, καθώς συγκροτούσε μία συλλογική μορφή σταθεροποίησης της ζωής τους. Συνιστούσε με άλλα λόγια, μία σταθεροποιητική δομή ζωής, η οποία υποκαθιστούσε τις παραδοσιακές μορφές αλληλεγγύης και συλλογικότητας, όπως η οικογένεια, ώστε οι εργάτες να προσδιορίζονται ως συλλογική οντότητα και να ταυτοποιούν τους εαυτούς τους ως μέλη της εργατικής για παράδειγμα τάξης, οι οποίοι μοιράζονταν κοινά συμφέροντα. Επρόκειτο για μία διαδικασία «θετικής εξατομίκευσης» (Castel: 2002, Βλασάκη: 2012, σσ. 50-52) όπου οι εργάτες την ίδια στιγμή που απεγκλωβίζονταν από παραδοσιακές μορφές οργάνωσης της ζωής τους, εντάσσονταν σε μία δευτερογενή τρόπον τινά συλλογικότητα και μορφή αλληλεγγύης, την οποία έχτιζε το ασφαλιστικό κρατικό σύστημα γύρω από μία σειρά κοινωνικών δικαιωμάτων που απολάμβαναν οι εργάτες, τα οποία απέρρεαν από την εργασία τους (κρατικές υπηρεσίες υγείας, πρόνοιας, ανεργίας, σύνταξη κλπ) (Βλασάκη, 2012, σσ. 46-50).

Τόσο οι σταθερές δομές εργασίας όσο και η σχετική ακρίβεια με την οποία ο εργαζόμενος μπορούσε να προγραμματίσει τη ζωή του γύρω από το επάγγελμά του παρείχαν ένα σταθερό πλαίσιο αυτοπροσδιορισμού και κοινωνικής δράσης. Η συνέχεια με την οποία τα άτομα βίωναν την εμπειρία τους στο επάγγελμα, συντελούσε ώστε τα άτομα αυτά να έχουν μία συνεκτική και σταθερή ταυτότητα. Έναν ισόρροπο τρόπο προσδιορισμού του εαυτού τους. Μία συγκροτημένη ταυτοπροσωπία.

Η μετάβαση στον παγκοσμιοποιημένο και φιλελεύθερο καπιταλισμό από τη δεκαετία του '80 και έπειτα, διέρρηξε την συνέχεια στο χώρο και τον χρόνο των εργαζομένων. «Ο κόσμος της εργασίας κατακερματίζεται, αποκεντρώνεται και συρρικνώνεται» απόρροια της τεχνολογικής προόδου και της βελτίωσης της

ανταγωνιστικής θέσης των επιχειρήσεων στο παγκόσμιο γίνεσθαι. (Λυμπεράκη-Μουρίκη: 2003, σ.128). Η σταθερότητα αντικαταστάθηκε από την αβεβαιότητα, η ρουτίνα από την ασυνέχεια, ο μακροπρόθεσμος προγραμματισμός από τις βραχύβιες δράσεις, ο βιομηχανικός τρόπος παραγωγής από τις υπηρεσίες και οι σταθεροί μισθωτοί εργαζόμενοι από τους ευέλικτους εργαζόμενους.

Οι ρόλοι που καλούνται να αναλάβουν οι εργαζόμενοι δεν καθορίζονται με τρόπο ασφυκτικά άκαμπτο και συγκεκριμένο, η ευέλικτη εξειδίκευση απαιτεί ευέλικτους εργαζόμενους, ευπροσάρμοστους στις απαιτήσεις της αγοράς και της ζήτησης. Η συνεχής απαίτηση μεταβολής των ρόλων δεν είναι δυνατόν να αφήσουν ανεπηρέαστη την προσωπικότητα, την προσωπική ζωή και τον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων (Λυμπεράκη-Μουρίκη: 2003, σ. 63).

Παράλληλα μεταλλάχθηκε ο χώρος της εργασίας. «Μια ευέλικτη και αποκεντρωμένη εργασιακή οργάνωση» (Watson: 2005, σ. 193) αντικατέστησε τη σταθερή και συγκεκριμένη εργασιακή δομή, όπως η μεγάλη μονάδα του εργοστασίου. Ο τομέας παροχής υπηρεσιών με τη συνεχή βελτίωση της τεχνολογίας παρέχει πλέον τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους από οπουδήποτε, ενώ η κινητικότητα αποτελεί το ειδοποιό χαρακτηριστικό που γίνεται αντιληπτό ως το κλειδί της επαγγελματικής και κοινωνικής ανέλιξης και των ίσων ευκαιριών εργασίας.

Η σαγήνη η οποία αναδύεται από την αίσθηση της ελευθερίας των επιλογών και των ίσων ευκαιριών εργασίας, αποτελεί καθοριστικό παράγοντα επιλογής και υπεράσπισης του νέου τρόπου ζωής, ο οποίος απαιτεί έντονη κινητικότητα τόσο γεωγραφική όσο και επαγγελματική. Δίνεται ιδιαίτερη σημασία στην δυνατότητα μετακίνησης όπου αυτή απαιτείται, στον «τρύγο» των εμπειριών που αυτή προσφέρει. Θεωρείται δε ότι αποτελεί μια ακόμη δεξιότητα η οποία συμβάλει περαιτέρω στην επαγγελματική εξέλιξη (Bauman: 2002).

Η εναλλαγή στον χώρο και χρόνο της παρεχόμενης εργασίας, αντιμετωπίζεται και ως ενδιαφέρουσα πρόκληση απαλλαγμένη από το αίσθημα της πλήξης. Λογίζεται από τους εργαζόμενους ως μία φυσιολογική συνθήκη της ζωής τους. Βιώνεται ως μία κατάσταση ως έχει. Συχνά δε, σύμφωνα με τον Richard Sennett, οι εργαζόμενοι βλέπουν τους εαυτούς τους ως εκείνους που διαμορφώνουν τις συνθήκες της ζωής τους, πολύ δε μάλλον τις συνθήκες απεγκλωβισμού τους από την εργασία, καθώς η ασυνέχεια της προσλαμβάνεται ή βιώνεται ως μία επιλογή ελευθερίας για τη μεγιστοποίηση της ωφέλειας τους (Sennett: 2010).

Ωστόσο, σύμφωνα με τον Richard Sennett

η εμπειρία του κατακερματισμένου χρόνου, απειλεί την ικανότητα των ανθρώπων να διαμορφώνουν τον χαρακτήρα τους σε συνεχόμενες αφηγήσεις (Sennett: 2010, σ. 44).

Η ασυνέχεια της εργασίας συνιστά μία συνθήκη άναρχης οργάνωσης της κοινωνικής ζωής των εργαζομένων, όπου η ελευθερία και η ευελιξία μεταλλάσσονται σε ατομικιστική συμπεριφορά των εργαζομένων, την οποία θέλει και επιθυμεί ο σύγχρονος ελεύθερος και ανταγωνιστικός καπιταλισμός. Η όποια αποτυχία ένταξης στην εργασία, δηλαδή η ανεργία, συνιστά μία κατάσταση για την οποία ευθύνονται τα ίδια τα άτομα. Η ανεργία είναι ατομική ευθύνη. Μεταβιβάζεται από το κράτος, την κοινωνία, στο ίδιο το άτομο, το οποίο βιώνει την κατάσταση της ανεργίας ως προσωπική αποτυχία.

Οι συχνές εναλλαγές εργασίας προσλαμβάνονται από τα άτομα ως προσωπική επιλογή που συχνά τους δίνει την αίσθηση ότι τους ανοίγει περισσότερες και καλύτερες προοπτικές στη ζωή τους, επαγγελματικές και μη, καθώς αυξάνεται η προσαρμοστικότητα τους στις συνεχώς μεταβαλλόμενες εργασιακές συνθήκες και απαιτήσεις, διατηρώντας σε υψηλά επίπεδα την απασχολησιμότητα τους.

Η μη δέσμευση στη μακροπρόθεσμη δράση, δηλαδή η ευελιξία, χαλαρώνουν τους δεσμούς εμπιστοσύνης των ατόμων στους χώρους εργασίας, με αποτέλεσμα η εργασία να βιώνεται ως ατομική προσπάθεια και χωρίς κανένα κοινωνικό αντίκρισμα.

Ένα θεωρητικό σχήμα το οποίο προσπαθεί να ερμηνεύσει την νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας, είναι το υπόδειγμα της Δυναδικής Αγοράς Εργασίας. Βασική του υπόθεση είναι η ανομοιογένεια της αγοράς εργασίας, ο διαχωρισμός της σε υποαγορές με διαφορετικά χαρακτηριστικά, τα οποία προσδιορίζονται από το οικονομικό, πολιτικό, πολιτισμικό κεφάλαιο που κατέχει ο εργαζόμενος, καθώς και τα κοινωνικά του χαρακτηριστικά (Λυμπεράκη-Μουρίκη: 2003, σ.80).

Σύμφωνα με αυτό οι εργαζόμενοι ταξινομούνται σε δυο κατηγορίες: στο «πυρήνα» και στη «περιφέρεια». Στην πρώτη κατηγορία προσιδιάζουν οι πλήρως απασχολούμενα εργαζόμενοι, με σταθερό επαγγελματικό στάτους, περισσότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα, ευελιξία και κινητικότητα. Στον αντίποδα βρίσκονται οι εργαζόμενοι οι οποίοι ανήκουν στην «περιφέρεια» (Κασιμάτη: 2001, σ.109, Bianchi: 2000, p.114).

Η δυναδικότητα είναι ένα φαινόμενο το οποίο παρατηρείται και στους κόλπους των ίδιων των οργανώσεων με τη μορφή των εσωτερικών αγορών εργασίας (*internal labour markets*). Οι ιδιαιτερότητες του τουριστικού τομέα παγκοσμίως, ενισχύουν την

παρατήρηση του φαινομένου της δυαδικής αγοράς εργασίας (labour-market segmentation) (Edwards, Reich, and Gordon (eds): 1975, Κασιμάτη: 2004, Marhuenda, Strietska-Ilina, Zukersteinova, CEDEFOP: p. 25): από τη μία πλευρά υφίσταται ο «πυρήνας», όπως αναφέρθηκε ή διαφορετικά ο «κύριος» ή «πρωτεύον» τομέας, δυναμικός και σταθερός, ο οποίος παρέχει καλύτερες και σταθερές θέσεις εργασίας και χαρακτηρίζεται για τη διαμόρφωση στρατηγικής για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του. Οι εργαζόμενοι σε αυτόν τον τομέα εξασφαλίζουν «λειτουργική ευελιξία» στην επιχείρηση (Λυμπεράκη-Μουρίκη: 2003, σ.142, Ioannidis & Debbage: 1998, σ. 109, Bianchi: 2000, σ.117). Στον «πυρήνα», ανήκουν τα μεσαία και ανώτερα στελέχη τα οποία κατέχουν σχετικά υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα, η σταδιοδρομία τους ακολουθεί μια εξελικτική διαδρομή, ταυτίζονται με τους επιχειρησιακούς στόχους και ο ρόλος τους στην εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων καθίσταται ιδιαίτερα σημαντικός (Marhuenda, Strietska-Ilina, Zukersteinova, CEDEFOP: p. 25, Κασιμάτη: 2004, σ. 123, Watson: 2005).

Από την άλλη πλευρά υφίσταται η «περιφέρεια» ή διαφορετικά ο «δευτερεύον» τομέας, με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά την επισφάλεια, τη χαμηλή ειδίκευση, την έλλειψη προοπτικών καριέρας, τη μη αναγνώριση της προηγούμενης εμπειρίας των εργαζομένων που την αποτελούν. Οι εργαζόμενοι εντούτοις στον τομέα αυτό εξασφαλίζουν «αριθμητική ευελιξία» στην επιχείρηση (Λυμπεράκη-Μουρίκη: 2003, σ.142, Ioannidis & Debbage:1998, σ.109, Bianchi: 2000, σ.117).

Η εποχικότητα των τουριστικών επιχειρήσεων εντείνει το φαινόμενο της δυαδικότητας. Για την άμβλυνση των συνεπειών που προκύπτουν από αυτό, οι επιχειρήσεις επιδιώκουν να έχουν ένα σταθερό «πυρήνα», περιορίζοντας έτσι τις αρνητικές επιπτώσεις απόρροια της μεγάλης «ροής» (*turn over*) του προσωπικού, η οποία οφείλεται εκτός από την εποχικότητα, στην αβεβαιότητα της εργασιακής συνέχειας και την επισφάλεια (Marhuenda, Strietska-Ilina, Zukersteinova, CEDEFOP: p. 25).

Προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι αρνητικές συνέπειες της διχοτόμησης αυτής, απαιτείται η ανάπτυξη στρατηγικών. Όσον αφορά στους εργαζόμενους του «πυρήνα», επιχειρείται να ισχυροποιηθεί το αίσθημα του ανήκειν στην εταιρία, το «εμείς» (Fernando Marhuenda, Ignacio Martinez Almudena Navas: 2004). Με τον τρόπο αυτό, η αφοσίωση και η δέσμευση που επιδεικνύουν οι εργαζόμενοι στον πυρήνα της εσωτερικής αγοράς, διαμορφώνουν ένα συνεκτικό ιστό, ο οποίος προσδίδει στις επιχειρήσεις την ασφάλεια και την λειτουργικότητα που απαιτείται για

να μπορεί να ανταποκριθεί με ταχύτητα και αποτελεσματικότητα στις όποιες επιχειρηματικές, οικονομικές, πολιτικές προκλήσεις (Watson, 2005: σ.197).

Παράλληλα, έχει αποδειχθεί από έρευνες σε μεγάλους ξενοδοχειακούς ομίλους παγκοσμίου εμβέλειας, ότι η ανάπτυξη του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού εκ των έσω («*growing the company from within*»), θα πρέπει να αποτελεί μια βασική στρατηγική της διοίκησης για την ενίσχυση της δέσμευσης. Μια τέτοια στρατηγική αυξάνει το αίσθημα της ασφάλειας και της ικανοποίησης, βελτιώνει την αποτελεσματικότητα, ενισχύει την οργανωσιακή κουλτούρα και εν κατακλείδι μειώνει το ρυθμό αποχώρησης του ανθρώπινου δυναμικού.

Βασικοί παράγοντες επίτευξης των παραπάνω είναι η δημιουργία προσωπικών πλάνων σταδιοδρομίας, οι προοπτικές εξέλιξης, η συνεχής υποκίνηση και εκπαίδευση για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων, αλλά και η ενίσχυση των επικοινωνιακών διαύλων μεταξύ όλων των ομάδων που αποτελούν την εσωτερική αγορά (McPhail and Fisher: 2008, Jverson and Deery: 1997).

Στο πλαίσιο της σημερινής ρευστότητας των κοινωνικών δομών, διαφαίνεται ότι η διαδικασία εξατομίκευσης στον παγκοσμιοποιημένο καπιταλισμό διαρρηγνύει τα παραδοσιακά πρότυπα ταξικής ένταξης και ανέλιξης. Συσκοτίζει τα όρια της ταξικής κατηγοριοποίησης των εργαζομένων και ταυτόχρονα καθιστά ασαφή την προηγούμενη ενιαία ταξική ταυτοποίηση των ατόμων, τόσο από τους άλλους, όσο και από τους ίδιους για τον εαυτό τους. Η νοηματοδότηση και ο προσδιορισμός της ανθρώπινης ύπαρξης όπως αυτή γίνονταν αντιληπτή, μέσα από τη μόνιμη εργασία, «ως ένα στοιχείο της κοινωνικής και ατομικής ταυτότητας» δεν υφίσταται πλέον (Κασιμάτη, 2004: σ.114).

Στο πλαίσιο της συγκρότησης της βιογραφίας των υποκειμένων διακρίνονται, σύμφωνα με τον Bauman (Bauman: 2002, pp.178-179), δύο αντιθετικοί βιοματικοί κόσμοι: του «τουρίστα» και του «πλάνητα». Στους πρώτους συγκαταλέγονται οι κερδισμένοι, εκείνοι που έχουν τη δυνατότητα να επιδοθούν σε ένα «ηδονιστικό τρύγο εμπειριών». Στους δεύτερους, εντάσσονται οι χαμένοι των εξελίξεων, οι οποίοι εξαναγκάζονται σε μία ανεξαρτησία, χωρίς κοινωνική ή συλλογική κάλυψη, ή σε μία «αρνητική εξατομίκευση» σύμφωνα με τον R. Castel (Castel: 2002, Βλασάκη: 2012, σσ. 75-76). Οι τουρίστες ταξιδεύουν επειδή το θέλουν, οι πλάνητες επειδή δεν μπορούν να κάνουν αλλιώς (Bauman: 2002, σσ. 178-179). Στις σύγχρονες κοινωνίες όλοι είναι εν κινήσει, είτε απόβλητοι, είτε τουρίστες (Bauman: 2009, σσ. 55-96). Μέσα από αυτή την κίνηση, το άτομο βρίσκεται σε διαρκή αναζήτηση των αξιακών εκείνων

στοιχείων, μέσα από τα οποία θα καταφέρει να αναπτύξει ένα συνεκτικό κόσμο για τον εαυτό του, να ανασυστήσει τον εαυτό του (Dagnino: 2001), την ατομική του ταυτότητα. Στην κοινωνία του ρίσκου, η ικανότητα του ατόμου να αντιμετωπίζει το φόβο και την ανασφάλεια μετατρέπεται σε βασικό προσόν (Beck & Ziegler: 2000). Η αναζήτηση ωστόσο αυτής της ικανότητας διαχείρισης του εαυτού είναι αέναη και αβέβαιη. Το αίσθημα της απομόνωσης και της ματαιώσης συχνά επικυριαρχούν ή έρχονται σε σύγκρουση με την επιτυχία διαχείρισης του εαυτού.

1.5. Η ΑΝΑΔΙΑΤΑΞΗ ΤΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΑΤΟΜΟΥ-ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΣΤΗ ΜΕΤΑΠΟΛΙΤΕΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ. Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.5.α. Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Ο τουρισμός ως εμπορευματοποιημένο προϊόν κάνει δειλά την εμφάνιση του στην Ευρώπη ήδη από το 1841. Οι πολιτικές πλήρους απασχόλησης, η διεύρυνση του κράτους πρόνοιας και της κοινωνικής ασφάλισης στις χώρες της Δύσης, συνέβαλαν στη βελτίωση «του βιοτικού επιπέδου, η οποία ενθάρρυνε τις δαπάνες για τον ελεύθερο χρόνο» (Mazower: 2004, σ.293). Το τουριστικό προϊόν σε αυτό το πλαίσιο δεν θεωρείται πλέον είδος πολυτελείας αλλά αντίθετα γίνεται προϊόν ευρείας κατανάλωσης. Ολοένα και περισσότεροι καταναλωτές από τα μεσαία και κατώτερα στρώματα αρχίζουν να απολαμβάνουν τις διακοπές τους, εντός και εκτός της χώρας τους, ενισχύοντας την ανάπτυξη τόσο του «κοσμοπολίτικου αστικού τουρισμού», όσο και του παραθεριστικού. (Νικολακάκης: 2013, σ.114). Η Μεσόγειος αποτέλεσε εξαρχής έναν ελκυστικό προορισμό για την ικανοποίηση της νέας αναδυόμενης καταναλωτικής ανάγκης η οποία εξέφραζε έναν νέο τρόπο ζωής, ο οποίος εκτός των άλλων είχε και συμβολικό χαρακτήρα. Η τουριστική εμπειρία γίνεται κατανοητή ως μια μορφή επιδεικτικής κατανάλωσης και επιβεβαίωσης του αποκτηθέντος κοινωνικού κεφαλαίου (Νικολακάκης: 2013, σ.42, Veblen: 1982, σ.27). Εκφράζεται ως η

«προσπάθεια των νεωτερικών υποκειμένων να ανασυγκροτήσουν το νόημα που οι ίδιοι έχουν απωλέσει, μέσα από τις ζωές των άλλων, άλλων λαών, άλλων πολιτισμών ακόμα και άλλων κοινωνικών και επαγγελματικών κατηγοριών» (Νικολακάκης: 2013, σ.42, Mac Cannell: 1999, σ.7, σ.41),

Η αύξηση της τουριστικής κατανάλωσης στο νέο διαμορφωμένο κοινωνικό πλαίσιο εξέφραζε παράλληλα την «υποχρέωση των νέων των δυτικών κοινωνιών ως προς τον

εαυτό τους», μια υποχρέωση η οποία εδράζονταν στην «νέα κουλτούρα του ναρκισσισμού» (Νικολακάκης: 2013, σ.115, Lass: 2002, σ.13-14).

Η διεθνοποίηση και μαζικοποίηση του τουριστικού φαινομένου συνέβαλε στην ανάπτυξη του τουρισμού ως ενός διακριτού κλάδου της Ελληνικής οικονομίας ιδιαίτερα από το 1950 και έπειτα, όπου η Ελλάδα προσπαθεί να ανασυγκροτηθεί, ώστε να ευθυγραμμιστεί με το διεθνή καταμερισμό της εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό η τουριστική ανάπτυξη ενισχύθηκε με κεφάλαια τα οποία εισέρευσαν από το σχέδιο Μάρσαλ, σε αντίθεση με τη βιομηχανική ανάπτυξη η οποία παρέμεινε ισχνή. (Νικολακάκης: 2013, σ.112)

Σαφώς η γεωγραφική ποικιλομορφία της Ελλάδας, η οποία συνοψίζεται σε πάνω από 6.000 νησιά και περισσότερα από 16,000 χιλιόμετρα ακτογραμμής, καθώς και η πολιτισμική της κληρονομιά, αποτέλεσαν τους παράγοντες εκείνους οι οποίοι ανέδειξαν την Ελλάδα ως έναν από τους πιο δημοφιλείς τουριστικούς προορισμούς, εδραιώνοντας τη θέση της στην παγκόσμια αγορά τουρισμού.

**Πίνακας 1. Η παγκόσμια κατάταξη τουριστικών προορισμών (στοιχεία UNWTO)
Διεθνείς τουριστικές αφίξεις (εκατομμύρια)**

Κατάταξη	2006	2007	2008	2009	2010
Γαλλία	78,9 €	80,8 €	79,2 €	76,8 €	76,8 €
ΗΠΑ	51,0 €	56,0 €	57,9 €	54,9 €	59,8 €
Κίνα	49,9 €	54,7 €	53,0 €	50,9 €	55,7 €
Ισπανία	58,2 €	58,7 €	57,2 €	52,2 €	52,7 €
Ιταλία	41,1 €	43,7 €	42,7 €	43,2 €	43,6 €
Ηνωμένο Βασίλειο	30,7 €	30,9 €	30,1 €	28,2 €	28,1 €
Τουρκία	18,9 €	22,2 €	25,0 €	25,5 €	27,0 €
Γερμανία	23,5 €	24,4 €	24,9 €	24,2 €	26,9 €
Μλαισία	17,5 €	21,0 €	22,1 €	23,6 €	24,6 €
Μεξικό	21,4 €	21,4 €	22,6 €	21,5 €	22,3 €
Αυστρία	20,3 €	21,8 €	21,9 €	21,4 €	22,0 €
Ουκρανία	18,9 €	23,1 €	25,4 €	20,8 €	21,2 €
Ρωσική Ομοσπονδία	20,2 €	20,6 €	21,6 €	19,4 €	20,3 €
ονγκ-Κονγκ (Κίνα)	15,8 €	17,2 €	17,3 €	16,9 €	20,1 €
Καναδάς	18,3 €	17,9 €	17,1 €	15,7 €	16,1 €
Ταϊλάνδη	13,8 €	14,5 €	14,6 €	14,1 €	15,9 €
ΕΛΛΑΔΑ	16,0 €	16,2 €	15,9 €	14,9 €	15,0 €
Αίγυπτος	8,2 €	10,6 €	12,3 €	11,9 €	14,1 €
Πολωνία	15,7 €	15,0 €	13,0 €	11,9 €	12,5 €
Μακάο (Κίνα)	10,7 €	12,9 €	10,6 €	10,4 €	11,9 €
Ολλανδία	10,7 €	11,0 €	10,1 €	9,9 €	10,9 €

Πηγή στοιχείων: UNWTO, ΕΛΣΤΑΤ

(<http://www.enterprisegreece.gov.gr>)

**Πίνακας 2. Η παγκόσμια κατάταξη τουριστικών προορισμών (στοιχεία UNWTO)
Διεθνείς τουριστικές εισπράξεις (δισ. Δολάρια)**

Κατάταξη	2006	2007	2008	2009	2010
ΗΠΑ	85,7	96,7	110,0	94,2	103,5
Ισπανία	51,1	57,6	61,6	53,2	52,5
Γαλλία	46,3	54,3	56,6	49,4	46,6
Κίνα	33,9	37,2	40,8	39,7	45,8
Ιταλία	38,1	42,7	45,7	40,2	38,8
Γερμανία	32,8	36,0	40,0	34,6	34,7
Ηνωμένο Βασίλειο	34,6	38,6	36,0	30,1	30,6
Αυστραλία	17,8	22,3	24,8	25,4	30,1
Χονγκ-Κονγκ (Κίνα)	11,6	13,8	15,3	16,4	22,2
Τουρκία	16,9	18,5	22,0	21,3	20,8
Ταϊλάνδη	13,4	16,7	18,2	15,7	19,8
Αυστρία	16,6	18,9	21,6	19,4	18,7
Μακάο (Κίνα)	9,8	13,1	16,8	17,6	
Μαλαισία	10,4	14,0	15,3	15,8	18,3
Καναδάς	14,6	14,6	15,7	13,7	15,7
Ελβετία	10,8	12,2	14,4	13,8	15,0
Ινδία	8,6	10,7	11,8	11,4	14,2
Σιγκαπούρη	7,5	9,1	10,7	9,4	14,1
Ιαπωνία	8,5	9,3	10,8	10,3	13,2
Ολλανδία	11,3	13,3	13,3	12,4	13,0
Ελλάδα	14,3	15,5	17,1	14,5	12,7

Πηγή στοιχείων: UNWTO, ΕΛΣΤΑΤ
<http://www.enterprisegreece.gov.gr>

Τα τελευταία χρόνια ο τουρισμός αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους κλάδους της Ελληνικής Οικονομίας, λαμβάνοντας υπόψη τη θετική συμβολή του στην διαμόρφωση του ΑΕΠ της χώρας και κατά συνέπεια στη διατήρηση της ισορροπίας στο ισοζύγιο Πληρωμών, την κάλυψη μέρους του ελλείμματος του εμπορικού ισοζυγίου (51,2% του συνολικού ελλείμματος), αλλά και στην απασχόληση. Η οριζόντια διάσταση η οποία αποδίδεται στην τουριστική δραστηριότητα, δηλαδή το πλήθος των κλάδων οι οποίοι εμπλέκονται στην τουριστική βιομηχανία, προσδίδει στον κλάδο βαρύνουσα σημασία, αφού η λειτουργία του επηρεάζει και αφορά «πολλά και διάφορα μέρη του κοινωνικού και παραγωγικού ιστού της χώρας». (Ικκος: 2015)

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι για κάθε 100 θέσεις άμεσης απασχόλησης στον τουρισμό, υποστηρίζονται άλλες 130 θέσεις απασχόλησης συνολικά στον κλάδο. Επίσης υπολογίζεται ότι για 1 ευρώ τουριστικού εσόδου, το ΑΕΠ της χώρας αυξάνεται κατά 2,2 έως 2,65, δηλαδή ο τουρισμός είναι ένας κλάδος με μεγάλη διάχυση ωφελειών στην οικονομία.

Στον παρακάτω πίνακα απεικονίζονται τα βασικά μεγέθη του Ελληνικού Τουρισμού:

Πίνακας 3. Βασικά Μεγέθη του Ελληνικού Τουρισμού

	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Συμμετοχή στο ΑΕΠ [WTTC]	17,30%	16,30%	16,40%	15,80%	16%	15,90%	16,80%	17,50%	17,80%	17,60%
Συμμετοχή στην συνολική απασχόληση [WTTC]	17,30%	18,20%	18,30%	17,60%	17,80%	17,70%	18,70%	19,40%	19,80%	19,50%
Συνολική Απασχόληση [WTTC]	699.000	657.100	688.800	720.600	786.000	798.600	854.400	878.200	885.600	855.100
Έσοδα (δισ. €) [ΤτΕ]	13	11,7	10,4	10,5	9,6	10,4	11,6	11,3	11,4	10,7
Αφίξεις Αλλοδαπών (εκατ.) (συμπεριλαμβανομένων των αφίξεων κρουαζιέρας)	22	17,9	16,9	16,4	15	14,9	15,9	16,2	15,2	14,4
Μέση κατά κεφαλή δαπάνη	590	653	616 €	639 €	640 €	697 €	730 €	700 €	746 €	746 €
Μερίδιο Αγοράς- Παγκόσμια	1,80%	1,60%	1,50%	1,70%	1,60%	1,70%	1,70%	1,80%	1,80%	1,80%
Μερίδιο Αγοράς- Ευρώπη	3,80%	2,90%	2,90%	3,20%	3,10%	3,20%	3,30%	3,30%	3,30%	3,30%
Εποχικότητα (αφίξεις Ιούλιος- Σεπτέμβριος)	56%	56%	56%	54%	55%	52%	50%	47,70%	49%	49,50%
Συγκέντρωση Προσφοράς (σε 4 περιοχές της Χώρας)	70%	66%	66%	66%	66%	52%	52%	52%	52%	52%
Ξενοδοχειακή Υποδομή/ Ξενοδοχεία	9851	9677	9.670	9.648	9.732	9.554	9.385	9.207	9.111	9.036

ΣΕΤΕ <http://sete.gr/el/stratigiki-gia-ton-tourismo/vasika-megethi-tou-ellinikoy-tourismoy/>

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία τα διαγράμματος 1 και του πίνακα 4, παρατηρείται διαχρονική βελτίωση στη ποιοτική σύνθεση του ξενοδοχειακού δυναμικού της χώρας. Το 2010 το ποσοστό του συνολικού αριθμού των δωματίων των ελληνικών ξενοδοχείων που ανήκαν στην κατηγορία των 5 αστέρων διαμορφώνεται στο 12,9%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό το 1990 ήταν μόλις στο 4,8%. Αντίθετα, η αναλογία όλων των υπολοίπων κατηγοριών συρρικνώνεται.

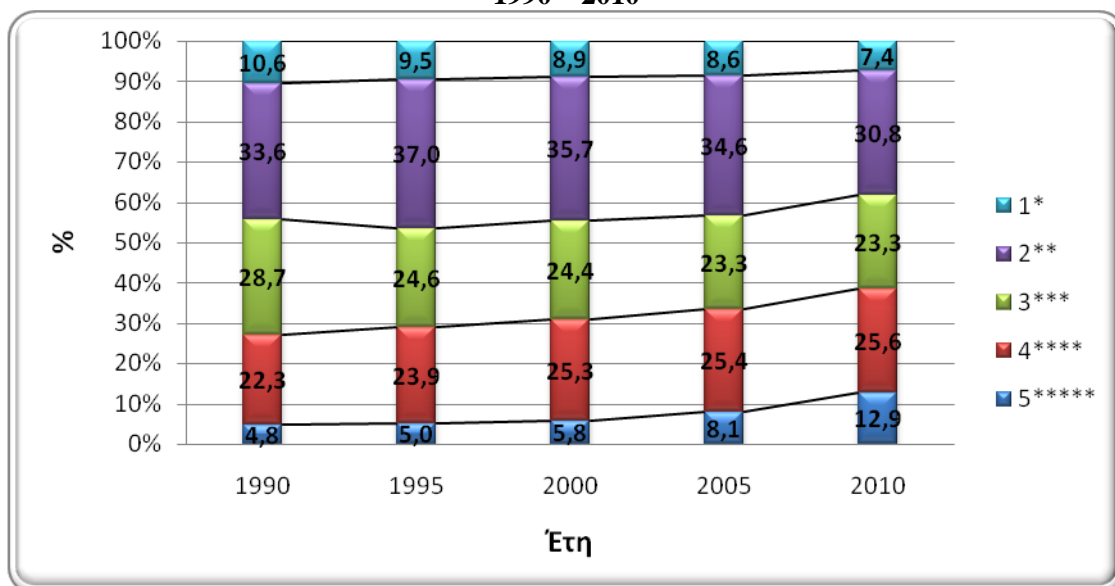
Πίνακας 4
Διαχρονική Εξέλιξη του Ξενοδοχειακού δυναμικού
1990 – 2011

Έτος	Μονάδες	Δωμάτια (000)	Δ% ως προς το προηγούμενο έτος (δωμάτια)	Μέσο Μέγεθος σε Δωμάτια
1990	6.423	224,9		35
1991	6.647	235,8	4,8%	35
1992	6.856	244,4	3,6%	36
1993	7.139	257,4	5,3%	36
1994	7.168	262,1	1,8%	37
1995	7.387	281,6	7,4%	38
1996	7.477	289,4	2,8%	39
1997	7.477	296,1	2,3%	40
1998	7.594	304,2	2,7%	40
1999	7.785	308,5	1,4%	40
2000	7.856	309,1	0,2%	39
2001	8.073	320,5	3,7%	40
2002	8.285	329,4	2,8%	40
2003	8.527	339,5	3,1%	40
2004	8.843	351,9	3,7%	40
2005	9.036	358,7	1,9%	40
2006	9.110	364,2	1,5%	40
2007	9.207	368,0	1,0%	40
2008	9.227	375,1	1,9%	41
2009	9.559	383,0	2,1%	40
2010	9.732	397,7	3,8%	41
2011*	9.653	396,2	-0,4%	41

* Προσωρινά στοιχεία.

Πηγή: Ξενοδοχειακό Επιμελητήριο Ελλάδος.

Διάγραμμα 1
Ποσοστιαία Κατανομή του Ξενοδοχειακού Δυναμικού (%)
1990 – 2010



Πηγή: Ξενοδοχειακό Επιμελητήριο Ελλάδος.

Πίνακας 5
Ποσοστιαία Κατανομή του Ξενοδοχειακού Δυναμικού (%)
1990 – 2010

		5*****	4****	3***	2**	1*	Σύνολο
1990	Μονάδες	0,7	7,3	24,5	42,4	25,1	6.423
	Δωμάτια	4,8	22,3	28,7	33,6	10,6	224.882
	Κλίνες	4,8	22,3	28,9	33,2	10,9	423.660
1995	Μονάδες	0,9	0,9	19,4	54,5	24,3	6.828
	Δωμάτια	5,0	23,9	24,6	37,0	9,5	281.636
	Κλίνες	5,1	24,0	24,6	36,6	9,7	533.812
2000	Μονάδες	1,0	9,7	18,6	50,0	20,8	7.936
	Δωμάτια	5,8	25,3	24,4	35,7	8,9	309.056
	Κλίνες	5,9	25,3	24,5	35,3	9,0	586.372
2005	Μονάδες	1,7	10,4	18,9	49,8	19,1	9.036
	Δωμάτια	8,1	25,4	23,3	34,6	8,6	358.721
	Κλίνες	8,3	25,4	23,4	34,2	8,7	682.050
2010	Μονάδες	3,2	12,7	23,3	44,7	16,1	9.732
	Δωμάτια	12,9	25,6	23,3	30,8	7,4	397.660
	Κλίνες	13,4	25,8	23,3	30,2	7,3	763.407

Πηγή: Ξενοδοχειακό Επιμελητήριο Ελλάδος.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί ο τουρισμός, ως κλάδος παροχής υπηρεσιών, είναι εντάσεως εργασίας και όπως αποδεικνύεται από τα στοιχεία τα οποία αναφέρονται παρακάτω η ανάπτυξη του επιδρά θετικά στους δείκτες απασχόλησης ιδιαίτερα για την περίοδο αιχμής, δεδομένου ότι το πλήθος των επιχειρήσεων στον κλάδο λειτουργούν εποχικά.

Η διαρθρωτική διαφοροποίηση της παραγωγικής συγκρότησης της χώρας αποτυπώνεται έντονα στα ποσοστά απασχόλησης ανά οικονομικό τομέα. Με στοιχείο του Δ' Τριμήνου του 2013, το απασχολούμενο δυναμικό στον τομέα των υπηρεσιών ανέρχεται στο 71,5 %, ενώ τα ποσοστά των απασχολούμενων στο δευτερογενή και πρωτογενή τομέα ανέρχονται σε 14,9 % και 13,6 % αντίστοιχα.

**Αριθμός εργαζομένων κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας
(σε χιλιάδες και %), 2013 (4ο τρίμηνο)**

Πρωτογενής τομέας	480,4	13,6 %
Δευτερογενής τομέας	526,8	14,9 %
Τριτογενής τομέας	2.528,1	71,5 %
Σύνολο	3.535,3	100%

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή 2015

Ιδιαίτερα σημαντική είναι η συνεισφορά του τουρισμού στην περιφερειακή ανάπτυξη. Η Κρήτη αποτελεί το χαρακτηριστικό παράδειγμα, δεδομένου ότι η συμμετοχή του τουρισμού στο ΑΕΠ προσεγγίζει το 50%.

Η διαπίστωση αυτή διακριβώνεται επίσης και με το ποσοστό διατιθέμενων κλινών, όπου τα 3/4 συγκεντρώνονται στη περιφέρεια και πιο συγκεκριμένα: στην Κρήτη το 21%, στα Δωδεκάνησα το 17%, στη Μακεδονία το 14%, στη Στερεά Ελλάδα το 13% στα Ιόνια Νησιά το 11%. Αξιοσημείωτο επίσης είναι το πώς η εποχικότητα επιδρά στον οικονομικό κύκλο των επιχειρήσεων, συγκεντρώνοντας το σύνολο σχεδόν του κύκλου εργασιών τους κατά τους μήνες Ιούλιο, Αύγουστο και Σεπτέμβριο (82% στην Κρήτη, 84% στα Ιόνια Νησιά και 90% στα Δωδεκάνησα).

ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 2013								
Περιφέρεια			5*****	4****	3***	2**	1*	Σύνολο
Δωδεκάνησα	Μονάδες	Units	58	168	252	492	70	1.040
	Δωμάτια	Rooms	13.092	28.977	13.941	16.400	1.292	73.702
	Κλίνες	Beds	27.362	56.365	26.875	30.774	2.488	143.864
Ήπειρος	Μονάδες	Units	10	64	143	134	29	380
	Δωμάτια	Rooms	739	1.017	2.993	2.487	487	7.723
	Κλίνες	Beds	1.557	2.109	5.890	4.723	949	15.228
Θεσσαλία	Μονάδες	Units	28	106	126	231	82	573
	Δωμάτια	Rooms	1.316	2.702	3.738	5.327	1.536	14.619
	Κλίνες	Beds	2.686	5.374	7.304	10.164	2.995	28.523
Θράκη	Μονάδες	Units	5	10	41	38	13	107
	Δωμάτια	Rooms	503	521	1.382	991	189	3.586
	Κλίνες	Beds	1.006	1.063	2.664	1.844	379	6.956
Κεντρική Ελλάδα	Μονάδες	Units	39	138	291	595	204	1.267
	Δωμάτια	Rooms	6.858	10.656	11.917	15.923	3.626	48.980
	Κλίνες	Beds	13.135	20.030	22.143	29.617	6.890	91.815
Κρήτη	Μονάδες	Units	86	232	339	672	211	1.540
	Δωμάτια	Rooms	17.708	24.220	15.916	24.019	5.688	87.551
	Κλίνες	Beds	35.759	46.848	30.006	43.275	10.482	166.370
Κυκλάδες	Μονάδες	Units	37	184	205	446	161	1.033
	Δωμάτια	Rooms	1.791	5.886	5.548	9.685	2.330	25.240
	Κλίνες	Beds	3.624	11.298	10.808	18.657	4.575	48.962
Μακεδονία	Μονάδες	Units	46	121	370	560	489	1.586
	Δωμάτια	Rooms	7.033	9.626	13.729	14.105	9.740	54.233
	Κλίνες	Beds	14.309	18.895	27.140	27.326	18.738	106.408
Νησιά Αιγαίου	Μονάδες	Units	6	33	126	180	50	395
	Δωμάτια	Rooms	784	1.614	4.391	4.250	727	11.766
	Κλίνες	Beds	1.595	2.964	8.295	8.010	1.409	22.273
Ιόνια Νησιά	Μονάδες	Units	25	95	208	512	76	916
	Δωμάτια	Rooms	3.990	9.701	14.162	17.426	1.540	46.819
	Κλίνες	Beds	7.877	18.513	27.240	33.299	2.988	89.917
Πελοπόννησος	Μονάδες	Units	21	126	257	343	93	840
	Δωμάτια	Rooms	4.064	5.369	7.957	8.544	1.179	27.113
	Κλίνες	Beds	8.645	10.551	15.357	16.243	2.333	53.129
Σύνολο	Μονάδες	Units	361	1.277	2.358	4.203	1.478	9.677
	Δωμάτια	Rooms	57.878	100.289	95.674	119.157	28.334	401.332
	Κλίνες	Beds	117.555	194.010	183.722	223.932	54.226	773.445

Πηγή: ΣΕΤΕ, επεξεργασία στοιχείων Ξενοδοχειακού Επιμελητηρίου Ελλάδος

Source: SETE, based on data provided by the Hellenic Chamber of Hotels

1.5.β Η ΑΝΑΔΙΑΤΑΞΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ. Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ ΤΩΝ ΠΡΟΤΥΠΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία και στον τρόπο οργάνωσης της αγοράς εργασίας μεταπολιτευτικά στην Ελλάδα, υπό το πλαίσιο των επιρροών που άσκησαν οι διεργασίες της νεωτερικότητας, συνέβαλαν στην αναδιάταξη της κοινωνίας, των κοινωνικών σχέσεων και του τρόπου προσδιορισμού του ατόμου.

Ειδικότερα, από τα μέσα της δεκαετίας του '80 και έπειτα, διαμορφώθηκε στην Ελληνική κοινωνία και δη από αυτούς που ανήκαν στα αστικά μεσαία και ανώτερα στρώματα, καθώς και τους νέους, μία κουλτούρα και μία συμπεριφορά έντονου ατομικού πλουτισμού και επίδειξης καταναλωτισμού, που προσομοιάζουν στο δυτικό πρότυπο, στη «φιλελεύθερη εκδοχή του εκσυγχρονισμού» (Βούλγαρης: 2001, σ. 282, Τζανάκης: 2014).

Το παραδοσιακό άρχισε να απειλείται από το μοντέρνο. Η μεταλαμπάδευση αξιών, ήθους και εθίμων στους νεότερους δεν αποτελεί πλέον μια απλή διαδικασία αναπαραγωγής του κοινωνικού γίνεσθαι. Λογοκρίνεται και αμφισβητείται από τους νέους οι οποίοι έχουν ήδη γνωρίσει νέα «αξιακά συστήματα» και διαβιούν σε μια κοινωνία η οποία μεταβάλλεται. Αντιλαμβάνονται ότι οι μέχρι πρότινος ταξικές ταξινομήσεις δεν είναι απόλυτα και με σαφήνεια προσδιορισμένες. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο μπορούν και οι ίδιοι συγκροτώντας μια εύπλαστη ταυτότητα και υιοθετώντας τον τρόπο ζωής που η νεωτερικότητα επιβάλλει, να αναρριχηθούν στην κοινωνική ιεραρχία (Ανδριάκαινα: 2005, Τζανάκης:2014).

Σε αντίθεση με το παρελθόν, η διατήρηση μιας σταθερής ταυτότητας αποτελεί πρόβλημα. Το ζητούμενο είναι το ευ της προσαρμογής στους εκάστοτε ρόλους και η συνεχής αναδιαμόρφωση της ταυτότητας (Bauman: 2002).

Δημιουργείται, «έτσι, μια αρκετά εκτεταμένη «αγορά ταυτοτήτων», απόρροια ενός πλουραλισμού τρόπων ζωής, που προωθούν ελευθεριάζουσες στάσεις, ρηξικέλευθες αισθητικές αντιλήψεις και γούστα, νομιμοποίηση αξιών που εκθειάζουν τη διαφορά και την αυτοπραγμάτωση (Ανδριάκαινα: 2005, σσ. 276-277, Τζανάκης: 2014).

Ο τομέας του τουρισμού ο οποίος αναπτύχθηκε ραγδαία παγκοσμίως στα τέλη του 19ου αιώνα, αποτέλεσε μια έμμεση αιτία σταδιακής επιρροής σε οικονομικό,

κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο των συνδεδεμένων μέσα από αυτή τη δραστηριότητα χωρών.

Η προϋπόθεση για να καθιερωθεί μια χώρα στον παγκόσμιο τουριστικό χάρτη ήταν η ανάδειξη των πολιτισμικών χαρακτηριστικών της (Bianchi: 2000, σ.116, Lanfrant: 1995, σσ. 2-4). Η Ελλάδα αναδεικνύοντας τον πολιτιστικό της πλούτο, αποτέλεσε και αποτελεί έναν ελκυστικό προορισμό με αξιοσημείωτη τουριστική ανάπτυξη η οποία επέδρασε θετικά στην οικονομική και κοινωνική της ανάπτυξη τα τελευταία 40 χρόνια (Patiniotis and Prodromitis: 2007), συμβάλλοντας παράλληλα στην υιοθέτηση νέων προτύπων κοινωνικο-οικονομικής δραστηριότητας και απασχόλησης (Kousis:1989, Κονιόρδος:2006).

Μεταφέροντας το δυναμισμό του και την παραγωγικότητα του σε όλους τους κλάδους της οικονομίας, ο τουρισμός προκάλεσε διαρθρωτικές μεταβολές στην αγορά εργασίας. Εντάθηκε η επαγγελματική κινητικότητα (Παπαδάκη-Τζεδάκη:1997), η οποία πήρε τη μορφή της εσωτερικής μετακίνησης του πληθυσμού προς τις τουριστικά αναπτυσσόμενες περιοχές. Η απορρόφηση μέρος του ανενεργού ανθρώπινου δυναμικού ως αποτέλεσμα της αναδιάρθρωσης του παραγωγικού συστήματος, ήταν ιδιαίτερα σημαντική.

Εντούτοις το Δημόσιο συνέχισε να αποτελεί τον ελκυστικό εργοδότη για κάθε νέο, δεδομένου ότι εκτός της ασφάλειας, της οικονομικής βεβαιότητας και της επαγγελματικής αποκατάστασης, προσέδιδε στους εργαζόμενους σε αυτόν κοινωνικό γόητρο και δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης (Τσουκαλάς: 1987, σ. 119).

Σε αρκετές περιπτώσεις, κυρίως σε αστικές και περιαστικές περιοχές της Ελλάδας, όπως στην περίπτωση της Κρήτης, γύρω από το αστικό κέντρο του Ηρακλείου και όλων των μεγάλων πόλεων των νομών του νησιού (Ρέθυμνο, Χανιά, Άγιος Νικόλαος, Σητεία, Ιεράπετρα), η ανάπτυξη του τουριστικού τομέα, ενεργοποίησε το ανθρώπινο δυναμικό του αγροτικού τομέα το οποίο βρίσκονταν σε «λανθάνουσα κατάσταση», δηλαδή σε ανεργία ή σε υποαπασχόληση, καλύπτοντας την αδυναμία του εν λόγω τομέα να παρέχει πλήρη απασχόληση και επαρκές εισόδημα (Παπαδάκη-Τζεδάκη:1997). Λειτουργήσε εν ολίγοις συμπληρωματικά με άλλες επαγγελματικές δραστηριότητες των κατοίκων που είτε ήταν αγρότες, είτε απασχολούνταν με μισθωτή εργασία.

Οι ιδιαιτερότητες της τουριστικής δραστηριότητας στην Ελλάδα εξύφαιναν κατά αυτόν τον τρόπο την εμφάνιση του φαινομένου της πολύ-απασχόλησης ή της πολυσθένειας (Τσουκαλάς: 1998, Πετμεζίδου-Τσουλουβή: 1992), στη βάση του

οποίου αναπτύχθηκε η ιδιότυπη μεταπολεμική ευημερία της χώρας. Η πολυσθένεια αφορά περιπτώσεις που κάποιος μπορεί να απασχολείται στο ίδιο αντικείμενο εργασίας αλλά σε διαφορετικούς εργοδότες, ή σε διαφορετικό αντικείμενο εργασίας, ασκώντας τυπικά και άτυπα κάποιο άλλο επάγγελμα. Για παράδειγμα, ένας υπάλληλος του ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα, εργάζεται περιστασιακά και στον αγροτικό ή και στον τουριστικό τομέα. Ειδικότερα σε επαρχιακές περιοχές τα πρώτα χρόνια της τουριστικής ανάπτυξης, οι τουριστικές επιχειρήσεις, «δανείζονταν» μεγάλο ποσοστό εργαζομένων από τον αγροτικό τομέα, αφενός μεν λόγω έλλειψης κατάλληλα καταρτισμένου προσωπικού, αφετέρου λόγω του αιτήματος των αγροτών για συμπληρωματική απασχόληση.

Το φαινόμενο της πολυδραστηριότητας, και η προκύπτουσα εναλλαγή επαγγελματικών ρόλων μεταξύ διαφορετικών τομέων της οικονομίας οι οποίοι απολαμβάνουν διαφορετικό κύρος, δημιουργεί μια ομιχλώδη θέαση της κοινωνικής τάξης στην οποία ανήκει ο πολυδραστήριος ή πολυσθενής εργαζόμενος (Τσουκαλάς: 1987, σ. 156).

Η πολυσθένεια ως φαινόμενο ασαφούς ταξικής διαφοροποίησης, συνδέεται στην Ελλάδα με την κοινωνική ανέλιξη και την κοινωνική κινητικότητα.

Όπως αναφέρει ο Τσουκαλάς,

μπορεί να υποθέσει κανείς ότι οι «πολυσθενείς» μορφές κοινωνικής ενσωμάτωσης θα πρέπει να συγκεντρώνονται κυρίως στους κόλπους κάθε λογής «μεσοστρωμάτων» ... θα έλεγε κανείς ότι από τη μια μεριά η πολυσθένεια επηρεάζει τόσο τις μορφές κοινωνικής κινητικότητας, όσο και τη διάχυση των ανελκτικών και ατομικιστικών προτύπων συμπεριφοράς... (Τσουκαλάς: 1987, σ. 306).

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η ανάπτυξη του τουρισμού στην Ελλάδα μεταπολιτευτικά, συνέβαλε στον ραγδαίο κοινωνικό μετασχηματισμό ο οποίος επέδρασε στην κοινωνική δομή (Παπαδάκη-Τζεδάκη:1997). Παρατηρείται συνεπώς αύξηση των μεσαίων κοινωνικών στρωμάτων. Η εργατική τάξη ήταν περιορισμένη, καθώς η εκβιομηχάνιση καθυστέρησε πολύ, αλλά και εκείνη που έλαβε χώρα μετά τον εμφύλιο και έως και το τέλος της δεκαετίας '70, αφορούσε κυρίως μικρές επιχειρήσεις. Ένα μεγάλο μέρος της ελληνικής εργατικής τάξης εργαζόταν στα εργοστάσια κυρίως της Δυτικής Ευρώπης (Τσουκαλάς: 1987, Μουζέλης: 1993). Παράλληλα με την αύξηση των μεσαίων στρωμάτων και την ευημερία που επιτεύχθηκε μεταπολεμικά στην Ελλάδα, παρατηρήθηκε μια σημαντική αύξηση στα επίπεδα κατανάλωσης παράλληλα με μια

αξιοσημείωτη αλλαγή στα καταναλωτικά πρότυπα (Τσουκαλάς: 1987, Kousis: 1984), που προσλάμβαναν όλο και περισσότερο χαρακτηριστικά αστικού τύπου (Τσάρτας: 1996, σ. 277), και αποτέλεσαν μέσο αυτοπραγμάτωσης και ανάπτυξης (Giddens: 1991, Bianchi: 2000).

Η ταχύτατη αύξηση των εισοδημάτων συνοδεύονταν από έντονα φαινόμενα καταναλωτισμού που οδήγησαν στη διαμόρφωση μίας κατηγορίας επαγγελματιών, οι οποίοι χαρακτηρίζονταν από την τάση της καταναλωτικής επίδειξης και καθιερώθηκε ως πρότυπο επιλογής επαγγέλματος των μικροαστικών στρωμάτων (Τσάρτας: 1996, σ. 278).

Η ιδιαίτερα μεγάλη κοινωνική σημασία αυτής της τάσης, έγκειται στη νέα σύνθετη χρήση του τουριστικού χρόνου: διακοπές εργασία, εκπαίδευση (Τσάρτας: 1996, σ. 369).

Στην Ελλάδα τα κύρια χαρακτηριστικά του τομέα του τουρισμού δεν συνδέονται τόσο με την επαγγελματική εξειδίκευση και την επαγγελματική κατάρτιση, αλλά με φαινόμενα που συνδέονται με τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας, όπως αυτό της πολυδραστηριότητας, της αυτό-απασχόλησης, των μικρών οικογενειακών επιχειρήσεων (Patiniotis & Prodromitis: 2007). Η διάταξη της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα συγκροτεί μία διττή μορφή επαγγελματικής ταυτότητας στην τουριστική βιομηχανία: του «εργαζόμενου και του εργαζόμενου/εργοδότη» (Patiniotis and Prodromitis: 2007). Οι εργοδότες στο πλαίσιο αυτό, δεν λειτουργούν στη λογική της αγοράς και στη διαχειριστολογική λογική της επιχειρηματικότητας, αλλά με βάση το ένστικτο.

Οι αλλαγές στην επαγγελματική δραστηριότητα συνοδεύτηκαν με μια σταδιακή αύξηση της συμμετοχής σε επιμορφωτικά και εκπαιδευτικά προγράμματα, προκειμένου να βελτιωθεί το επίπεδο της προσαρμογής στα νέα δεδομένα. Οι παραδοσιακοί θεσμοί κοινωνικοποίησης και αλληλεγγύης της αγροτικής κοινότητας, όπως η οικογένεια και η εκκλησία, αρχίζουν και αλλάζουν υπό την πίεση των νέων παραγωγικών σχέσεων, οδηγώντας στην ενίσχυση των μορφών ατομικότητας (Τσάρτας: 1996, σ. 277). Οι παραπάνω αλλαγές όπως είναι ευνόητο επηρέασαν τα ποιοτικά αλλά και τα ποσοτικά χαρακτηριστικά του ελεύθερου χρόνου. Οι ώρες απασχόλησης συγχέονται με τις ώρες ανάπαυσης (Τσάρτας: 1996, σ.369) και η επαγγελματική εκπαίδευση γίνεται αντιληπτή ως μια επιπλέον θυσία, δεδομένου ότι αντλεί το χρόνο της από τον προσωπικό χρόνο των εργαζομένων (Marhuenda, Strienka-Ilina, Zukersteinova: 2005).

Η ευελιξία, η κινητικότητα (γεωγραφική, επαγγελματική), η εποχικότητα (η οποία προσδιορίζεται από την εναλλαγή περιόδων έντασης απασχόλησης και ανεργίας) (Patiniotis and Prodromitis: 2007, σσ. 92-92), οι πολλές ώρες εργασίας, το κυκλικό ωράριο, η αντιμετώπιση απαιτητικών πελατών (Hsieh: 2004, Sarabahlsh: 1989, Wong, Ko: 2008), αλλά και η ελλιπής κατάρτιση του προσωπικού, αποτελούν τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της τουριστικής οικονομίας, τα οποία προσιδιάζουν στη νεωτερικότητα, και προσδίδουν στους εργαζόμενους αβεβαιότητα για τη συνέχεια και το μέλλον της απασχόλησης τους σε αυτόν. Αποτελούν με άλλα λόγια χαρακτηριστικά της κοινωνίας του ρίσκου (risk society) (Beck: 1986).

Η σταδιακή κατάρρευση του (όποιου) «κράτους πρόνοιας» στην Ελλάδα από τις αρχές της δεκαετίας '90 με την είσοδο στη δημόσια πολιτική μέτρων απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, συνοδεύτηκε από την ένταση του φαινομένου της επισφάλειας της εργασίας και της μη κάλυψης της εποχικής ανεργίας, γεγονός που αποδυναμώνει ακόμη περισσότερο την επαγγελματική ταυτότητα των εργαζομένων της «περιφέρειας» και συνολικά του τομέα του τουρισμού στην Ελλάδα. Ειδικότερα όταν αυτός στηρίζεται σε αρκετά μεγάλο βαθμό στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις οι οποίες θεωρούν ότι ενισχύουν την «ανταγωνιστικότητά» τους κατά κύριο λόγο στη χαμηλού κόστους εργασία, η ανασφάλεια και η ισχνή επαγγελματική ταυτότητα των εργαζομένων του τουρισμού στην Ελλάδα ενισχύεται.

Η δυαδικότητα εντούτοις ως φαινόμενο, ευνοεί την κάθετη κινητικότητα, καθώς από την εσωτερική αγορά εργασίας μπορεί να αντληθεί ανθρώπινο δυναμικό το οποίο θα περάσει από την «περιφέρεια» στον «πυρήνα». Δίνονται λοιπόν κίνητρα σε αυτούς που καταλαμβάνουν θέσεις στην «περιφέρεια», ώστε μέσα από συντονισμένες προσπάθειες, όπως ενδοεπιχειρησιακά εκπαιδευτικά προγράμματα, (on the job trainings), bonus κ.α., να μετακινηθούν και να καταλάβουν θέσεις στον «πυρήνα» της εσωτερικής αγοράς μιας επιχείρησης. Ωστόσο, μία μετακίνηση δεν είναι ούτε αυτονόητη και εύκολη, ούτε γεννάται αυτόματα ως κίνητρο στους εργαζόμενους. Πέραν των ευρύτερων αλλαγών στην αγορά εργασίας οι οποίες ενδέχεται να δημιουργήσουν ευκαιρίες ανοδικής επαγγελματικής κινητικότητας, πρέπει να ληφθούν υπόψη και οι ατομικές ιδιαιτερότητες, ως προς τις δυνατότητες και τα κίνητρα μίας τέτοιου τύπου ανέλιξης. Οι ευρύτερες αλλαγές μπορεί να σχετίζονται για παράδειγμα με τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και την αλλαγή των επαγγελματικών προσόντων και των ρόλων σε αυτή, αλλά και οι ατομικοί παράγοντες όπως είναι η οικογένεια, η εκπαίδευση, η αστικότητα της περιοχής όπου τα άτομα

κοινωνικοποιούνται, οι προσωπικές φιλοδοξίες των ατόμων για κοινωνική ανέλιξη, είναι ιδιαίτερα καθοριστικοί (Κασιμάτη: 2004). Η επιλογή του επαγγέλματος και κατά συνέπεια ο επαγγελματικός ρόλος και το status το οποίο προσδίδει στο άτομο είναι προσωπική πλέον υπόθεση.

Το επάγγελμα εκφράζει με απόλυτη κυριολεξία τη θεμελιακή και υποχρεωτική κοινωνική σηματοδότηση του ατόμου, την ταυτότητα του. Το ατομικό επαγγελματικό «γίνεσθαι» εγγαράσσεται στο υποκείμενο ως στόχος, ως αντικείμενο συνειδητής κατάκτησης και στρατηγικής επιδίωξης, ώστε το άτομο είναι το επάγγελμα του, αλλά και επιδιώκει να είναι το επάγγελμα του (Τσουκαλάς: 1987, σσ. 206-207).

Το επάγγελμα συνιστά μεταβλητή που δείχνει τη θέση του ατόμου στην κοινωνία, γιατί δίνει ενδείξεις για το εισόδημα και τα καταναλωτικά, επομένως πρότυπα, για το επίπεδο εκπαίδευσης και εξειδικεύσεων και επομένως για τον τρόπο ζωής, για τις αξίες, τις στάσεις... και για την ταυτότητα. Συνιστά ως εκ τούτου έναν σημαντικό δείκτη της θέσης του ατόμου στην κοινωνική ιεράρχηση (Κασιμάτη: 2004, σ. 89).

Το επάγγελμα περαιτέρω προσδιορίζει συμπεριφορές εντός και εκτός εργασίας και απολαμβάνει την αποδοχή που η κοινωνία του προσάπτει, σύμφωνα με τις αξιολογικές κρίσεις και τα πολιτισμικά πρότυπα πάνω στα οποία εδράζεται (Κασιμάτη: 2004).

Σύμφωνα με τους Blau-Duncan,

η ιεράρχηση των στρωμάτων γοήτρου και η ιεράρχηση των οικονομικών τάξεων, έχουν τις ρίζες τους στην επαγγελματική διάρθρωση (Blau-Duncan: 1967, σσ. 6-7, Κασιμάτη: 2004, σ. 89).

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια μεταβολή από το μαζικό τουρισμό στην ποιοτική παροχή υπηρεσιών. Η παροχή εξειδικεύεται στις ανάγκες κάθε μεμονωμένου πελάτη, με αποτέλεσμα να υπάρχει μια έντονη προιοντική διαφοροποίηση. Η εικόνα της επιχείρησης εξαρτάται από την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών η οποία επιδρά στην ικανοποίηση των πελατών (Bianchi: 2000). Εστιάζοντας περισσότερο στις παραθεριστικές ξενοδοχειακές μονάδες εποχικής λειτουργίας, η ευελιξία, η κινητικότητα και η συνεχής επιμόρφωση των εργαζομένων αποτελούν τις αναγκαίες δεξιότητες για να ανταποκριθούν οι ίδιοι στις συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς, δεδομένου ότι ο ανταγωνισμός είναι ιδιαίτερα έντονος. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι σε αυτού του τύπου τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, λόγω της σχετικά μακράς διάρκειας παραμονής των πελατών στους χώρους των ξενοδοχείων,

αναπτύσσεται μια ιδιαίτερα στενή επαφή μεταξύ πελατών και εργαζομένων και η μεταξύ τους αλληλεπίδραση είναι έντονη (Κονιόρδος: 2006).

Σε αυτό το πλαίσιο, η προσαρμογή των παρεχόμενων υπηρεσιών προϋποθέτει την ανάπτυξη, την ευελιξία και την προσαρμογή των ανθρώπινου δυναμικού το οποίο εν τέλει θα υποστηρίζει τη νέα υπηρεσία. Οι προσωπικές και κοινωνικές δεξιότητες (κοινωνικότητα, εγκαρδιότητα, ευγένεια, διακριτικότητα, γνώση ξένων γλωσσών κ.α), δηλαδή οι ήπιες ή υπόρρητες δεξιότητες βρίσκονται σε συνεχή επαναπροσδιορισμό, ώστε το επίπεδο τους να καλύπτει τις απαιτήσεις και να επιτυγχάνεται ο στόχος, ο οποίος δεν είναι άλλος από τη συνεχή βελτίωση της ικανοποίησης των πελατών. (Κονιόρδος: 2006, Marhuenda, Strienka-Pina, Zukersteinova: 2005).

Εξαιτίας του φαινομένου της εποχικότητας σε πλήθος επιχειρήσεων στον τουρισμό, οι εργαζόμενοι απασχολούνται το μισό χρόνο και το άλλο μισό παραμένουν άνεργοι, ή απασχολούνται σε άλλες δραστηριότητες περιμένοντας την επόμενη τουριστική σεζόν, μεταφέροντας πλήθος οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων (Baron: 1975, p.44, Ball: 2006). Η αστάθεια και η ασυνέχεια η οποία περιγράφεται στις ιστορίες ζωής των εργαζομένων στο χώρο εγείρει το ερώτημα του κατά πόσο οι εργαζόμενοι στον τουρισμό διαμορφώνουν ενιαία και συνεχή επαγγελματική ταυτότητα ή μία κατακερματισμένη ταυτότητα (*identity bricolage*) (Patiniotis- Prodromitis: 2007, σ. 92, Marhuenda, Martinez, Navas: 2004, σ.224, Carruthers & Uzzi: 2000), η οποία κατασκευάζεται στη βάση της εμπειρίας της στιγμής και της εποχικής παρουσίας των υποκειμένων στο επάγγελμα. Η ταυτότητα αυτή κατασκευάζεται έτσι στο πλαίσιο των πολλαπλών και διαφορετικών επαγγελματικών ευκαιριών που βιώνουν τα άτομα.

Η ελλειμματική παρουσία του κράτους στον επαγγελματικό προσανατολισμό των Ελλήνων και στην προώθηση της απασχόλησης, και εν τέλει στη συνολική τους επαγγελματική σταδιοδρομία και ταυτόχρονα η ενισχυμένη παρουσία της οικογένειας, των άτυπων συγγενικών πολιτικών και άλλων δικτύων στον επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων (Τσουκαλάς: 1998), επηρεάζουν και την επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων στον τουρισμό. Οι επιλογές απασχόλησης στον χώρο του τουρισμού δεν προέρχονται από οργανωμένες και συγκροτημένες πολιτικές του κράτους και της οργάνωσης των επιχειρήσεων, αλλά από τον τρόπο που τα συγγενικά δίκτυα και η σύνδεσή τους με την πολιτική εγκαθιδρύουν ατομικές πορείες στο επάγγελμα που παράγει η τουριστική βιομηχανία, τόσο στις προσλήψεις όσο και στη

συνολική πορεία των ατόμων στην ιεραρχία των τουριστικών επιχειρήσεων στον ξενοδοχειακό κλάδο.

Ο τουριστικός τομέας συνιστά τομέα της οικονομίας που συνδέεται με την παροχή υπηρεσιών. Η τουριστική ανάπτυξη συνοδεύεται από έντονη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα με στόχο το γρήγορο κέρδος που προσφέρει ο τουρισμός. Αρκετά από τα άτομα που εργάζονται στον εν λόγω επαγγελματικό τομέα και κατέχουν υψηλόβαθμες θέσεις, διαθέτουν πείρα και εκπαίδευση σε υψηλό επίπεδο, προβάλλοντας ένα πρότυπο επαγγελματικής επιτυχίας και κοινωνικής ανόδου το οποίο εκφράζει την νέα ανερχόμενη μεσαία τάξη (Τσάρτας: 1996, σσ. 233-234).

Είναι έντονη η πεποίθηση ότι η ανοδική κοινωνική κινητικότητα είναι «ατομική υπόθεση και επιτυγχάνεται εύκολα» (Πετμεζίδου-Τσουλουβή: 1992, σ. 287), αρκεί η κατάλληλη εκπαίδευση και η απόκτηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων. Για να αποδώσουν εντούτοις τα ατομικά αυτά χαρακτηριστικά προυποτίθενται οι «κοινωνικές διασυνδέσεις» και η «τύχη». Περιορισμένη σημασία ως εκ τούτου δίνεται στις αξιοκρατικές διαδικασίες (Πετμεζίδου-Τσουλουβή: 1992, σ. 289).

Παράλληλα η παραγωγική δομή του τουρισμού δημιούργησε νέες θέσεις εργασίας, οι οποίες απευθύνθηκαν στις γυναίκες. Θέσεις που χαρακτηρίζονται κυρίως από χαμηλή ή καθόλου ειδίκευση, χαμηλά αμειβόμενες (ή μη, σε περιπτώσεις οικογενειακών επιχειρήσεων). Παρά το γεγονός ότι η ένταξη των γυναικών στην τουριστική απασχόληση δεν συνιστούσε απαραίτητα και την χειραφέτησή τους, αποτέλεσε ένα πρώτο βήμα για την οικονομική ανεξαρτησία τους και αυτονόμησή τους από παραδοσιακά οικογενειακά πρότυπα και την κυριαρχία της πατρικής εξουσίας. Το γεγονός αυτό ενίσχυσε την κοινωνική τους θέση, ενώ παράλληλα τους έδωσε τη δυνατότητα διεκδίκησης δικαιωμάτων και επιλογών, στο πλαίσιο της οικογένειας (Τσάρτας: 1996, σσ. 276-277). Η αθρόα προσέλκυση και απασχόληση των γυναικών στον τουριστικό τομέα, συνέβαλε στην κάλυψη της αυξημένης ζήτησης σε θέσεις κυρίως χαμηλού κύρους και αμοιβής, ενώ η συμμετοχή τους σε θέσεις ευθύνης εξακολουθεί να είναι ιδιαίτερα μικρή. Τα επιχειρήματα τα οποία τίθενται για να δικαιολογήσουν την διάκριση αυτή, είναι ότι οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών, δεν συνάδουν με τις εξαντλητικές ώρες εργασίας και τις συνεχείς μετακινήσεις οι οποίες προϋποτίθενται για την αποτελεσματική άσκηση των διευθυντικών καθηκόντων (Purcell: 1996).

1.6. Η ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ

Οι κοινωνίες της νεωτερικότητας χαρακτηρίζονται από πολυπλοκότητα, και αποσυλλογικοποίηση των διαδικασιών συγκρότησης του κοινωνικού, δηλαδή διανύουν εξατομικευτικές διαδικασίες διάταξης των κοινωνικών σχέσεων σε όλες τις σφαίρες. Οι παραδοσιακές μορφές προσδιορισμού της ζωής και τα δεδομένα της συνέχειας του βίου αποσταθεροποιούνται. Ρευστοί προσανατολισμοί του βίου γίνονται κυρίαρχα πρότυπα δράσης.

Το άτομο τίθεται στο κέντρο των εξελίξεων. Αυτό καλείται να συρράψει τη βιογραφία του, η οποία χαρακτηρίζει από ασυνέχεια και διαρκείς ρίξεις. Να διαμορφώσει συνθήκες συνέχειας σε ένα διαρκές περιβάλλον διακινδύνευσης (*risk society*) (Giddens: 2001). Καλείται δε να σηκώσει εξολοκλήρου το βάρος της ευθύνης αυτής της διαδικασίας. Οι αποτυχίες όπως και οι επιτυχίες βιώνονται ως ατομικές. Το ενδιαφέρον στη διαδικασία της προσπάθειας του ατόμου να ενοποιήσει τις ασυνέχειες της ατομικής του πορείας στη ζωή, εντοπίζεται ακριβώς στην προσπάθειά του να συγκροτήσει την ταυτότητα του εαυτού του (Giddens: 1991, Humphrey: 1993, Beck & Ziegler: 2000, Bauman: 2002, Lash: 2002). Στις σύγχρονες κοινωνίες

τα άτομα γίνονται δρώντες, κατασκευαστές ταχυδακτυλουργοί, σκηνοθέτες της δικής τους βιογραφίας, της ταυτότητάς τους, αλλά και των κοινωνικών τους δεσμεύσεων και δικτυώσεων (Beck: 2000, σσ. 11-12, Τσιώλης:, 2006, σ. 123).

Καθώς, μέσα από τη συρραφή της ατομικής βιογραφίας, δηλαδή της «εξιστορημένης ιστορίας ζωής», επιδιώκεται η συνεκτικότητα της ατομικής ταυτότητας μέσα στην πολυπλοκότητα και τον κατακερματισμό που επιβάλλει η νεωτερικότητα (Τσιώλης: 2006, σ. 20).

Η μέθοδος της βιογραφικής ανάλυσης ταιριάζει με την οπτική της προσέγγισης της παρούσας μελέτης. Το ενδιαφέρον για τη συγκεκριμένη μέθοδο έρευνας προέρχεται ακριβώς από την ικανότητα της ίδιας της μεθόδου να προσαρμόζεται και να αναδεικνύει πτυχές του σύγχρονου κόσμου, όπου το θεσμικό και παραδοσιακά θεσμικό συνυπάρχει με την ατομικότητα και τη πολυπλοκότητα των θεσμών και αγγίζει πτυχές ανάλυσης του κοινωνικού, όπως αυτές που έχουν αναλυθεί ως τώρα.

Η βιογραφική αφήγηση αποκαλύπτει στοιχεία της σύγχρονης πραγματικότητας τα οποία συνδέονται με την αναδιάταξη των σχέσεων κοινωνίας – ατόμου, που αφορούν

την εξατομίκευση στη νεωτερικότητα. Μπορεί παράλληλα με την κυριαρχία της ατομικής επιλογής στον τρόπο οργάνωσης της πορείας στη ζωή που χαρακτηρίζεται από ασυνέχεια στην επαγγελματική πορεία και ταυτότητα η οποία αναδεικνύεται μέσα από την αφήγηση του υποκειμένου, να αναπαραστήσει κοινωνικές πραγματικότητες, που εμφανίζουν μία κανονικότητα, μία συνέχεια, μία συνεκτικότητα, μια πραγματικότητα ως είναι. Με άλλα λόγια μπορεί να αναπαραστήσει τόσο την ατομικότητα όσο και το κοινωνικό σε ενιαίο κάδρο, το οποίο συνιστά ένα πλαίσιο αλληλεπίδρασης ατόμου-κοινωνίας μέσα στο ιστορικό πλαίσιο της ατομικής βιογραφίας του υποκειμένου.

Έτσι, ενώ το άτομο φαίνεται να αναπαριστά τον εαυτό του και μόνο αυτόν μέσα από την ιστορική του εμπειρία, αυτή δεν είναι τίποτα άλλο παρά μέρος της συγκρότησης του κοινωνικού, χωρίς το ίδιο να το αντιλαμβάνεται. Αναπαριστά με λίγα λόγια όχι το άτομο και τη συγκρότηση της υποκειμενικότητας μόνο, αλλά και την κοινωνική πραγματικότητα μέσα στην οποία συγκροτείται η υποκειμενικότητα. Η ιστορία της βιογραφικής αφήγησης μέσα σε ένα πλαίσιο κοινωνικής μεταβολής, είναι θεμελιώδης στην ανάλυση και την τεχνική της βιογραφικής προσέγγισης, καθώς αποτελεί βασικό πυλώνα *«για την κατανόηση της διαλεκτικής του κοινωνικού με το ατομικό»* και εν κατακλείδι της *«βιογραφικής συγκρότησης»* (Τσιώλης: 2006, σ. 164).

Στην ιστορία που αφηγούνται τα υποκείμενα υποκρύπτεται ένα λανθάνον πλέγμα νοήματος που κατευθύνει τη δράση των υποκειμένων.

Η δομή αυτή εδράζεται στη βιοϊστορική εμπειρία του υποκειμένου, που οικοδομήθηκε εντός του συγκεκριμένων ιστορικών, κοινωνικών και πολιτισμικών πλαισίων (Τσιώλης: 2006, σ. 164).

Τα υποκείμενα της παρούσας μελέτης αφηγούνται την προσωπική τους διαδρομή από τα πρώτα χρόνια της ύπαρξής τους έως σήμερα, αναδιπλώνοντας τα στάδια εξέλιξής τους στον κόσμο του τουρισμού. Είναι ηλικίας 35-45 με υψηλόβαθμη θέση ευθύνης – Διευθυντικά Στελέχη – στον ξενοδοχειακό κλάδο. Η ηλικιακή κατηγορία προσεγγίζει την περίοδο που μελετάται, καθώς το σύνολο των ατόμων που αφηγούνται τη βιογραφία τους, ξεκίνησαν την καριέρα τους στον ξενοδοχειακό τομέα κατά τη διάρκεια των δεκαετιών του '80 και '90. Δηλαδή σε μία περίοδο όπου έλαβαν χώρα σημαντικές κοινωνικο-οικονομικές μεταβολές για τη μεταπολιτευτική περίοδο στην Ελλάδα και όπου ο κλάδος των ξενοδοχείων και ο τομέας του τουρισμού στην χώρα γνώρισαν καθοριστική άνθιση.

Μέσα από την ιστορία των υποκειμένων την οποία εξιστορούν τα ίδια τα υποκείμενά της, επιχειρείται η ανάδειξη των στοιχείων που αναπαριστούν τις βασικές κοινωνικο-οικονομικές μεταβολές της περιόδου αναφοράς. Θα επιχειρηθεί διαφορετικά να αναδειχθεί ο τρόπος με τον οποίο η ανάπτυξη του τουριστικού τομέα της οικονομίας επέφερε αλλαγές στο πώς τα δρώντα υποκείμενα αντιλαμβάνονται την κοινωνική πραγματικότητα και τον εαυτό τους εντός αυτής.

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

2. Η ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΟ ΚΛΑΔΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ. ΜΙΑ ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το ενδιαφέρον της μελέτης εντοπίζεται στην αναδίπλωση των στοιχείων του κοινωνικού εαυτού των υποκειμένων, όπως αυτά αναδύονται μέσα από την ατομική βιωματική τους αφήγηση. Μέσα από αυτή θα εντοπιστούν τα στοιχεία του κοινωνικού τους κόσμου στη βάση των οποίων αναγνωρίζουν τον εαυτό τους ή συγκροτούν την ταυτότητά τους. Ο κοινωνικός κόσμος συνίσταται στο εργασιακό περιβάλλον του τουρισμού, και ειδικότερα της ξενοδοχειακής μονάδας, μέσα στον οποίο δρουν, καθώς και της ευρύτερης αγοράς εργασίας όπως διαμορφώνεται στο πλαίσιο της νεωτερικότητας και των δομών της ελληνικής κοινωνίας. Αντιστρέφοντας την οπτική της προσέγγισης, η αφήγηση των υποκειμένων της έρευνας δεν αντικατοπτρίζει παρά την αναδιάταξη των σχέσεων ατόμου – κοινωνίας στην Ελλάδα, όπως αναλύθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο.

Με βάση τα παραπάνω, η βασική υπόθεση εργασίας της παρούσας μελέτης διατυπώνεται ως εξής: *Η συγκρότηση του εαυτού των υποκειμένων συνίσταται στο περιεχόμενο που προσλαμβάνει το νέο υποκείμενο εργασίας στο σύγχρονο οικονομικό πλαίσιο και των ευρύτερων δομών της ελληνικής κοινωνίας.*

Η ενότητα που ακολουθεί περιλαμβάνει δύο κεφάλαια. Το πρώτο, εστιάζει το ενδιαφέρον του σε κοινά χαρακτηριστικά που εμφανίζουν τα υποκείμενα της αφήγησης γύρω από την ιστορία της ζωής τους. Σκοπός του πρώτου κεφαλαίου είναι να αναδείξει τα κύρια χαρακτηριστικά των αφηγήσεων που παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον στην ανάλυση και αφορούν στη συγκρότηση του εαυτού. Το γεγονός ότι τα χαρακτηριστικά αυτά επαναλαμβάνονταν σε όλες τις αφηγήσεις συνιστά μία συνθήκη επίτευξης θεωρητικού κορεσμού και ένα εχέγγυο αντιπροσωπευτικότητας

του δείγματος των περιπτώσεων που επιλέχθηκαν, γεγονός που διασφαλίζει την επιστημονική εγκυρότητα της παρούσας μελέτης. Σε αυτό το κεφάλαιο παρατίθενται αφηγηματικά σημεία από τις συνεντεύξεις που επιβεβαιώνουν ή τεκμηριώνουν ή και ενισχύουν την ανάλυση σε πρώτο επίπεδο αλλά και τα γενικά συμπεράσματα της έρευνας σε δεύτερο επίπεδο.

Το δεύτερο κεφάλαιο ακολουθεί μία συγκεκριμένη βιογραφική αφήγηση προκειμένου να ξεδιπλώσει συστηματικότερα τόσο τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ίδιας της μεθόδου, όσο και να ισχυροποιήσει ακόμη περισσότερο την ανάλυση και τα συμπεράσματα της μελέτης. Η δεύτερη αυτή περίπτωση συνιστά παράδειγμα ανάλυσης ενός αφηγηματικού κειμένου μεταξύ των αφηγήσεων που συνελέχθησαν, το οποίο προσδίδει ιδιαίτερη βαρύτητα στη διαδικασία ανάλυσης του αυτοπροσδιορισμού των υποκειμένων. Το ίδιο το κείμενο αφήγησης παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τον αναγνώστη, καθώς η αφήγηση καθαυτή είναι τόσο ισχυρή ως προς τα ευρήματα των συμπερασμάτων της έρευνας, που οποιαδήποτε ανάλυση ή σχολιασμός της φαντάζουν περιττά.

2.1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ.

Ο τρόπος που οι αφηγητές προσδιορίζουν τον εαυτό τους, παρουσιάζει μία τάση «αυτονομιστική» όσον αφορά στο πως τα άτυπα οικογενειακά, συγγενικά και πολιτικά δίκτυα άσκησαν επιρροή στην επαγγελματική τους πορεία. Τα υποκείμενα της αφήγησης προβάλλονται ως εάν να είναι εκείνα που σκηνοθετούν τη ζωή τους κατά την διάρκεια της επαγγελματικής τους διαδρομής. Στα παρακάτω αποσπάσματα οι αφηγητές κρατούν σαφείς αποστάσεις από τις όποιες επιδράσεις των παραδοσιακών δικτύων, την ίδια στιγμή που η κουλτούρα και η κοινωνική τους κατάσταση, φαίνεται να τους κρατούν στενά προσδεμένους με την οικογένεια. Ενόσω δηλαδή οι επιλογές τους παρουσιάζονται ως «ανεξάρτητες» και «φαινομενικά αποκομμένες» από τις οικογενειακές σχέσεις,

στην πραγματικότητα οι σχέσεις και οι κοσμοθεωρήσεις που αυτές ενσταλάζουν, είναι υπεύθυνες για τον προκαθορισμό και έλεγχο των αξιολογικών τους κριτηρίων (Τσιβάκου: 2000, σ.325).

Χαρακτηριστικά όπως θα δούμε στα παρακάτω αποσπάσματα των αφηγήσεων, ένας από τους αφηγητές, υποστηρίζει ότι δεν ακολούθησε το όνειρό του γιατί δεν είχε πολιτικό μέσο, ενώ ένα άλλο στέλεχος, ισχυρίστηκε ότι η οικογένειά του δεν τον

επηρέασε με την έννοια ότι τον ώθησε να αποφασίσει τι ήθελε να κάνει», άλλος ότι «δεν ήθελε να θυσιάσει το επάγγελμά του για να ικανοποιήσει την επιθυμία της μάνας και του πατέρα.

εξάντλησα όμως και τα περιθώρια του πρώτου μου ονείρου να γίνω στρατιωτικός,

Πήγαινα, έδινα γραπτές εξετάσεις έδινα και τα αθλήματα

Απλά δεν πετύχαινα γιατί ήθελε πολιτικό μέσο..

(Μ, γυναίκα στέλεχος)

.. η οικογένεια μου δεν έπαιξε ρόλο στο να με ωθήσει τι είναι αυτό που πρέπει να κάνω...

Το γεγονός όμως ότι ένα μεγάλο μέρος της οικογένειας μου, μέλη της οικογένειας μου ασχολούνται με τον ξενοδοχειακό τομέα, έπαιξε καταλυτικό ρόλο στο να αποφασίσω ότι αυτό το επάγγελμα μου αρέσει και θέλω να το ακολουθήσω.. (Ν. άνδρας, στέλεχος)

δεν ήθελα να θυσιάσω το επάγγελμά μου για να ικανοποιήσω την επιθυμία του πατέρα μου και της μάνας μου ας πούμε να μείνω στην (πόλη) μου. (Ν. άνδρας, στέλεχος)

ακόμα και τώρα που μιλάμε ο πατέρας μου δεν ξέρει τι δουλειά κάνω

Και αυτό για μένα είναι

Είναι λύτρωση

Με τον πατέρα μου (δημόσιος υπάλληλος) δεν έχουμε να πούμε κάτι...

Επαγγελματικό

Είναι καθαρά ανταλλαγή

Απόψεων γενικότερα

Για τη δουλειά μου σπάνια έχω μιλήσει με τον πατέρα μου (Ν. άνδρας)

Η οικογένεια ωστόσο, παρά την υποτιθέμενη αποστασιοποίηση των ατόμων, παραμένει ένα σημαντικό σημείο αναφοράς, ανατροφοδότησης και ισχυροποίησης του εαυτού, για να ανταποκριθεί εν προκειμένω στις επαγγελματικές του απαιτήσεις. Κατά τον Λούμαν, η οικογένεια θεωρείται ένα σύστημα «επικοινωνίας» και «ανάπαυσης», [...]

το μόνο λειτουργικό σύστημα εντός του οποίου ο άνθρωπος αντιμετωπίζεται ως πρόσωπο [...] Η οικογένεια απομένει ο μόνος χώρος όπου η ανθρώπινη ύπαρξη έχει τη δυνατότητα να απεκδυθεί πλήρως των ρόλων και των επαγγελματικών προσωπειών.. (Τσιβάκου Ιωάννα: 2000, σ.344).

Στα παρακάτω αποσπάσματα η οικογένεια φαίνεται ότι συνιστά τη βάση της συγκρότησης του εαυτού:

δηλαδή η στήριξη που έχω και τα εφόδια που μου έδωσαν με ενθάρρυναν συνέχεια...

υποστηρικτής μου σε όλη μου την πορεία ήταν ο πατέρας μου, του άρεσε ότι είχα αυτή την εξέλιξη, ενώ

η πίεση από την οικογένεια αφορούσε μια περίοδο που περάσαμε για να κατανοήσουμε τι γίνεται...(Ν. άντρας, στέλεχος)

Είχα 100% στήριξη από την οικογένεια...

Το πιο σημαντικό που έχω είναι η οικογένεια μου...(Α. γυναίκα, στέλεχος)

Δυστυχώς έχασα τη μαμά μου ...οπότε δεν την είχα συνοδοιπόρο μου

Σε όλα αυτά που πέρασα όταν έφυγα από το σπίτι μας...

Ήταν όμως ο πατέρας μου, ο οποίος πολύ σιωπηλός, παρόλο που με είχε μακριά του, ήταν πάντα εκεί...

Υποστηρικτής μου... σε όλη μου την πορεία...

Παρόλο που δεν επέλεξα το δικό του το κομμάτι,

Του άρεσε που είχα αυτήν την εξέλιξη. (Γ. γυναίκα, στέλεχος)

Όταν πήρα την απόφαση μου να φύγω, έγινε σε συνεννόηση με την οικογένεια μου....

...σίγουρα όλοι οι γονείς θέλουνε τα παιδιά τους μαζί ...

Θέλουνε να κάνουνε πράγματα.

Η πίεση από την οικογένεια μου ότι θα πρέπει να γυρίσω στην «πόλη» μου και ότι εγώ θέλω το γιό μου κ.λ.π., αφορούσε μια μικρή περίοδο που περάσαμε για να κατανοήσουμε τι γίνεται....(Ν. άντρας, στέλεχος)

Για τους αφηγητές τα επαγγέλματα στο ξενοδοχειακό κλάδο προσέφεραν το κατάλληλο περιβάλλον για την ατομική συγκρότηση και την προσωπική τους εξέλιξη καθώς επίσης και την ευκαιρία για την υιοθέτηση ενός κοσμοπολίτικου τρόπου ζωής. Σε αυτό περιλαμβάνονται περισσότερα ταξίδια και εμπειρίες, καλύτερες αμοιβές και άρα μεγαλύτερη ευχέρεια για κατανάλωση, προσδίδοντας ανεξαρτησία και κοινωνικότητα περισσότερο για τις γυναίκες και αυτοεκπλήρωση και κοινωνική αναγνώριση για τους άνδρες. Ο επαγγελματικός τους χώρος υπόσχονταν ένα διαφορετικό κοινωνικό status από εκείνο των γονιών τους, ενώ τα κίνητρό τους να παραμείνουν στο επάγγελμα συνδέονταν με την ταχύτητα της εξέλιξης, την περαιτέρω εκπαίδευση, την αποτελεσματικότητα της εργασίας, την ικανοποίηση, την αυτοπραγμάτωση, αλλά και την κοινωνικότητα. Τα παρακάτω αποσπάσματα αφήγησης αποκαλύπτουν τα στοιχεία αυτά με χαρακτηριστικό τρόπο.

με εζίταρε

Το ότι άλλαζα τόπους

το έβλεπα πάντα σαν πρόκληση

γιατί ξέχασα να πω ότι πήγα με πρόγραμμα κατάρτισης στην Ισπανία και ξαναπήγα στη

Βαρκελώνη

βασικά 4 χρονιές βγήκα έξω στο εξωτερικό για δουλειά..

θα γούσταρα να πάω για δουλειά και σε ένα άλλο μέρος,

στο Ντουμπάι...

μπορώ να ζήσω παντού και με οποιονδήποτε

... και δεν είμαι από μία οικογένεια..

Δεν είμαι από μία οικογένεια...η μητέρα μου δεν έχει δουλέψει ποτέ

Ο πατέρας μου δεν έχει πάει πουθενά

Δεν έχουν κάνει αυτό που έχω κάνει εγώ ας πούμε (Μ, γυναίκα, στέλεχος)

..όλα από τη δουλειά μου..

Το αυτοκίνητο που έχω

Τα πάντα τα πάντα από τη δουλειά μου και από τα 18 μου, που έφυγα από το σπίτι δεν πήρα ποτέ χρήματα από τον πατέρα μου

Για τα επόμενα χρόνια

Και η κοινωνική αναγνώριση ναι

οι φίλιες που έχω κάνει..

στη Ρόδο, στη Λαμία, την Κέρκυρα...

μέσω αυτού του επαγγέλματος έκανα πάρα πολλές γνωριμίες... (Μ, γυναίκα, στέλεχος)

για μένα το κίνητρο ήταν η ταχύτητα της εξέλιξης

Όχι για τη φιλοδοξία

Όχι για να γίνω κάτι

Να έχω τον τίτλο

ακόμα και αυτό που κάνω τώραποτέ δεν έχω νοιώσει αυτό που είμαι τώρα (Ν, άνδρας, στέλεχος)

Όπως επίσης και η καριέρα:

στόχος είναι η καριέρα

Αλλά όχι με την υλιστική έννοια

Αλλά

Της αυτοπραγμάτωσης (Ν, άνδρας, στέλεχος)

..τελικά όμως το παλεύεις γιατί όλο αυτό μου έχει γίνει βίωμα

Και με εξιτάρει κιόλας

Γουστάρω ας πούμε να πιάσω το στόχο στο τέλος του μήνα (Μ., γυναίκα, στέλεχος)

...εγώ τα πράγματα τα βλέπω λίγο διαφορετικά...

Για μένα τα πάντα είναι η εκπαίδευση...

Έχω τεράστια περιθώρια βελτίωσης, εκπαίδευσης

Για μένα ένα πολύ σημαντικό κίνητρο ήταν ότι μου έδωσαν το κίνητρο της εξέλιξης, με την έννοια ότι

35 χρόνια δουλειάς εγώ τα πήρα μέσα από την παρατήρηση (εμπειρία και κινητικότητα στο επάγγελμα εννοεί)

Ο ανταγωνισμός και συναγωνισμός ως κίνητρο για μένα είναι πολύ σημαντικό...

Ήθελα να βάζω στόχους και να μη βρεθεί άνθρωπος να πει για τη δουλειά μου ... (Ν, άνδρας, στέλεχος)

Με τον κόσμο από κάτω

Έχω τον τρόπο να τους πείθω να τους καθοδηγώ

Είμαι αυταρχικό άτομο...

...κερδίζω τον κόσμο, διευκολύνω βέβαια τον κόσμο του δίνω λύσεις του λέω πήγαινε αυτό εκεί αλλά του δίνω το εργαλείο να το πάει

Αυτό μου δίνει ικανοποίηση

αναγνώριση (Μ., γυναίκα, στέλεχος)

Παίζεις με προκλήσεις στον τουριστικό τομέα.

Έχεις ευκαιρίες. Είμαι πολύ ικανοποιημένος. (Γ, άνδρας, στέλεχος)

Οι προσωπικές σχέσεις, η δημιουργία οικογένειας και ο προσδιορισμός της γυναίκας ως μόνο συζύγου και μητέρας, δεν είναι τα χαρακτηριστικά μέσα από τα οποία οι

γυναίκες αυτοπροσδιορίζονται. Μέσα από το επάγγελμα στον τουρισμό διεκδικούν ισότιμη κοινωνική αναγνώριση με τους άνδρες, υπερβαίνοντας το παλιό παραδοσιακό πρότυπο της γυναίκας, μητέρας και συζύγου. Η ισότητα ανδρών και γυναικών προσδιορίζεται έτσι στο λόγο των γυναικών, από την ένταξή τους στη μισθωτή εργασία, όπως σύμφωνα με την Μ:

*το όνειρό μου ήταν να φύγω από την επαρχία
Να πάω σε μία μεγαλύτερη πόλη να γίνω οικονομικά ανεξάρτητη
Η μητέρα ποτέ δεν δούλευε και μας έλεγε, ήμασταν 3 κορίτσια και 1 αγόρι στην
οικογένεια,
να δουλεύετε να είστε οικονομικά ανεξάρτητες και να μην εξαρτάστε από κανένα (Μ.
γυναίκα, στέλεχος)*

*Το ότι η οικογένεια μου ήτανε...είχε κάνει κάτι,
Ήταν σημαντικό για μένα και κίνητρο ότι κάπου πρέπει να φτάσω.
Δεν πρέπει να μείνω πίσω...και ήταν και άγχος αυτό για μένα (Α., γυναίκα, στέλεχος)*

Η γεωγραφική κινητικότητα, ως προϋπόθεση για την επαγγελματική εξέλιξη, συνιστά για τις πλειονότητα των γυναικών που απασχολούνται στον κλάδο, ανασταλτικό παράγοντα για τη δημιουργία οικογένειας λόγω έλλειψης σταθερού σημείου αναφοράς αλλά ακόμη περισσότερο, λόγω της αλλαγής του γυναικείου προτύπου και ρόλου: από γυναίκα μητέρα, σε γυναίκα επαγγελματία, εργαζόμενη και μητέρα. Από τα ίδια τα υποκείμενα, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη δουλειά επί του πρακτέου, αλλά και ως αιτία για τη μη δημιουργία οικογένειας περισσότερο και από την κινητικότητα του επαγγέλματος. Χαρακτηριστικό ως προς τον τρόπο με τον οποίο η επαγγελματική ταύτιση προσδιορίζει τις σχέσεις είναι η άποψη της «Μ»

*το λάθος που είχα κάνει είναι ότι είχα δώσει
Περισσότερη...
Έμφαση στη δουλειά..
Αλλά δεν ξέρω γιατί...
Και να κάνω οικογένεια θέλω να είμαι οικονομικά ανεξάρτητη (Μ. γυναίκα, στέλεχος)*

*Παίζεις με προκλήσεις στον τουριστικό τομέα.
Έχεις ευκαιρίες. Είμαι πολύ ικανοποιημένος.
Σε αυτό που δεν είμαι είναι ότι ενώ ανεβαίνουμε στη ιεραρχία και ηλικιακά οι ώρες που
δουλεύουμε αυξάνουν. Δεν ξεκουράζεσαι αρκετά και δεν έχεις χρόνο για να υλοποιήσεις
όλες σου τις ιδέες.
Πέφτουν οι ρυθμοί στη δουλειά και στην οικογένεια. Δεν υπάρχει χρόνος για κάτι άλλο.
Πέφτει η κοινωνικότητα. Δεν υπάρχει ελεύθερος χρόνος. Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ
καλοκαιριού και χειμώνα. Παλιότερα έδινα αξία στο αυτοκίνητο με το οποίο που θα
πήγαινα στην παραλία. Όμως η παραλία είναι η ποιότητα και όχι το αυτοκίνητο. (Μ.
άνδρας, στέλεχος)*

Δεν έχω μπει στη διαδικασία να σκεφτώ την προσωπική μου ζωή

*Για τα επόμενα 1-2 χρόνια θέλω να επενδύσω πιο πολύ στο επαγγελματικό, παρά στο προσωπικό κομμάτι
Το κομμάτι της δουλειάς είναι τελείως διαφορετικό,
Παλεύεις και λες εδώ κάτι θα βγεί..
Οι σχέσεις δεν κρατούνται να αφιερώνεις 3 μήνες το χειμώνα.... (Α., γυναίκα στέλεχος)*

Στο λόγο των υποκειμένων διακρίνεται μία ισχυρή σύνδεση της ταυτότητας με την επαγγελματική καριέρα σε τέτοιο βαθμό και ποιότητα βάθους, που η κοινωνική τους ταυτότητα σχεδόν ταυτίζεται με τα πρότυπα και τους ρόλους του επαγγέλματός τους, ταυτίζεται δηλαδή με την εργασία και το επάγγελμά τους. Η αφήγηση της «Μ» (στέλεχος) μετά από μία αποτυχημένη προσπάθειά της να εγκαταλείψει το ξενοδοχείο επεξηγεί και επιβεβαιώνει την παραπάνω διαπίστωση.

*.....οπότε συνέχισα πάλι στο επάγγελμα
Απλά είδα και κάποια άλλα
Έφυγα από την εταιρεία που ήμουν
Που εκεί στην ουσία
Από εκεί έμαθα
από εκεί έγινα αυτό που είμαι
Είδα κάποια άλλα πράγματα
Γιατί είδα και την άλλη πλευρά του νομίσματος
Είδα και άλλες εταιρίες είδα πως δουλεύουνε
Οπότε μετά ξαναγύρισα πάλι, και είμαι και πολύ ευχαριστημένη που ξαναγύρισα
Ε και θεωρώ ότι αυτό είναι πλέον το επάγγελμα μου και δεν νομίζω ότι θα το αφήσω
γιατί πλέον το αγάπησα, το συνήθισα και
Μου λείπει δηλαδή τώρα πλέον δεν μπορώ να σταματήσω από αυτό το επάγγελμα (Μ.
γυναίκα, στέλεχος)*

Οι παραπάνω αφηγήσεις αναπαριστούν την πρόθεση των ατόμων για απένταξή τους από παραδοσιακές μορφές κοινωνικότητας, όπως η οικογένεια, και την επιδίωξη τους για αυτονομία και καταξίωση. Ο ξενοδοχειακός κλάδος τους παρέχει τη δυνατότητα αυτονόμησης και κοινωνικής καταξίωσης, ως εάν η επαγγελματική και κοινωνική κινητικότητα η οποία προσιδιάζει στον κλάδο, συνιστούν τα μέσα επαγγελματικής και κοινωνικής αναγνώρισης και μέσω αυτής της δυνατότητας ανέλιξης στην επαγγελματική και κοινωνική ιεραρχία.

2.2. ΈΝΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΑΦΗΓΗΜΑΤΙΚΟΥ ΚΕΙΜΕΝΟΥ

ΓΕΝΙΚΑ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Ο Μ. είναι 45 ετών και γεννήθηκε στη Θεσσαλονίκη. Ο πατέρας του ήταν ναυτικός – αρχιμηχανικός στα καράβια και η μητέρα του ασκούσε τα οικιακά. Ζούσαν σε διευρυμένη οικογένεια, με την γιαγιά και την προ-γιαγιά που ήταν από τη Σμύρνη. Η απουσία του πατέρα λόγω επαγγέλματος ήταν συχνή. Ο Μ. έχει έναν αδελφό μεγαλύτερο. Τέλειωσε το Γενικό Λύκειο και μπήκε στη Σχολή Τουριστικών Επαγγελματιών. Πριν και κατά τη διάρκεια των σπουδών του απασχολήθηκε σε επισιτιστικές μονάδες. Συνέχισε τη μετεκπαίδευση του στη Γαλλία και μέσα από μια εξελικτική διαδρομή, σήμερα κατέχει διευθυντική θέση σε ξενοδοχειακή μονάδα.

2.2.1.ΤΑ ΠΡΩΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΩΣ ΤΟ ΛΥΚΕΙΟ

*Εγώ γεννήθηκα το 1970, καθότι είμαι τώρα 45 ετών, στη Θεσσαλονίκη.
Η πρώτη μας κατοικία ήταν στο ήτανε
πως το λέγανε όχι στη Σταυρούπολη, ούτε στην, στους Αμπελόκηπους, έτσι
λεγόταν η περιοχή.
Στο οποίο ήμουν μέχρι και 5,5 ετών οπότε μετακομίσαμε στην Καλαμαριά
Καλύτερη συνοικία, καλύτερη περιοχή
Γενικώς ήταν μία πολύ σημαντική κίνηση ας πούμε στην
Στην οικογένεια ολοκληρή γιατί μας έφερε σε μία περιοχή η οποία είχε άλλες
συνήθειες και μας έφερε σε ένα άλλο επίπεδο...*

Ήδη από το ξεκίνημά του ο αφηγητής καταφεύγει στον πρώτο ταξικού τύπου προσδιορισμό του. Συνδέεται με τις συνήθειες της αστικής τάξης της συνοικίας της Καλαμαριάς όπου μεγάλωσε και απωθεί την εργατική καταγωγή του από τη γειτονιά των Αμπελοκήπων όπου γεννήθηκε. Η μετάβαση αυτή συνιστά για τον αφηγητή την κοινωνική του ανέλιξη και έναν τρόπο τινά αστικό αυτο-προσδιορισμό, ή υποδηλώνει την εξαρχής αναζήτησή του για ένα ανώτερο κοινωνικό status.

*Γενικώς ήταν πάρα πολύ ωραία, όλο το διάστημα των παιδικών μου, δεν είχαμε
πάντα τον πατέρα μας κοντά, καθότι ήτανε Ναυτικός οπότε
Ε...
Οπότε ταξίδευε 5,6,7 καμιά φορά και 9 μήνες το χρόνο, και ερχότανε, καθότανε 2-
3 μήνες και μετά ξανάφευγε
Η μητέρα μου έχει ταξιδέψει πολύ μαζί του οπότε είχε πολλές εικόνες από όλο τον
κόσμο
.....
και ο πατέρας μου ήταν ένας άνθρωπος ο οποίος είχε πολύ ωραίες εικόνες,
γυρνώντας και αυτός, άνοιξε λίγο το πνεύμα του και ο ορίζοντας του γιατί δεν
ήταν και από τους ανθρώπους ο οποίος πήγαινε και*

έτρωγε τα λεφτά του σε κάθε λιμάνι που τελείωνε, οπότε ήταν ένας άνθρωπος ο οποίος κρατούσε.

Δημιούργησε το σπίτι του, δημιούργησε την οικογένεια του και από εκεί και πέρα όλο αυτό το μετέφερε και σε εμάς, τον τρόπο ζωής και αυτό το στυλ...

*.....
Αλλά υπήρχε πάντα κίνηση. Και ο πατέρας μου ακόμα και όταν ήταν στο σπίτι δεν καθόταν ποτέ. Ή θα έφτιαχνε το σπίτι ή θα έφτιαχνε τα κρεβάτια ή θα έφτιαχνε ντουλάπες ή θα κατασκεύαζε γενικώς πάντα κάτι γύρω από το χώρο και ...εε.. και παρότι η μητέρα μου και η γιαγιά μου ήταν στα οικιακά δεν τις έβλεπες να κάθονται ποτέ...*

πάντα κάτι κάνανε...οπότε πάντα είχαμε μια κίνηση ...γύρω από εμάςπαρόλα αυτά δεν δουλέψαμε ποτέ καλοκαίρι...μια φορά με έχωσε η μάνα μου με ένα ηλεκτρολόγο να κάνω μια δουλειά, μια κουβέντα παραπάνω και έφυγα..

Οι αναφορές του αφηγητή στο στυλ ζωής που του μετέδωσε ο πατέρας και οικογένειά του: ταξίδια, εγκράτεια, οικογενειακή ζωή και διαρκής κίνηση, δηλώνει τις συνήθειες του αστικού τρόπου ζωής που τον επηρέασαν καθώς και την αποστροφή του για τα επαγγέλματα της μικροαστικής τάξης (ηλεκτρολόγος): «μια φορά με έχωσε η μάνα μου με ένα ηλεκτρολόγο να κάνω μια δουλειά, μια κουβέντα παραπάνω και έφυγα». Και οι δύο αυτές αναφορές συνιστούν ενδείξεις από την πλευρά του αφηγητή να έρθει σε επαφή αλλά και να αναζητήσει από πολύ νωρίς την κοινωνική του ανέλιξη.

Εξάλλου όπως έχει ήδη αναφερθεί,

Ο θεσμικός χώρος της οικογένειας θεωρείται ο κατ'εξοχήν χώρος μέσα από τον οποίο οι επιδράσεις της κοινωνικής δομής μεταβιβάζονται υλικά και συμβολικά... (Πετμεζίδου-Τσουλουβή:1987, σ.84).

Οι διαντιδράσεις μέσα στην οικογένεια θεωρούνται σε τελευταία ανάλυση αυτόνομες διαδικασίες που προσδιορίζουν τη διαμόρφωση της κοινωνικής ταυτότητας του ατόμου (Πετμεζίδου-Τσουλουβή: 1987, σ.111).

2.2.2.ΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΜΕΤΑ ΤΟ ΛΥΚΕΙΟ

στο λύκειο βγήκε έτσι, 3 χρόνια αλλά γενικώς ξέρεις τι εμένα η ζωή μου άρχισε να γίνεται προσωπικά ενδιαφέρουσα μετά από το Λύκειο. Όταν ξεμπέρδεσα από όλα αυτά γιατί κάπως υπήρχε και μια απελευθέρωση και μπορούσα να κάνω ότι θέλω.

Ήμασταν μια οικογένεια που ήταν κλειστή, δηλαδή δεν είχαμε βγες έξω ότι ώρα θέλεις.

Τρίτη γυμνασίου πήγα μια φορά στη Disco...

πρωτοχρονιά και έπρεπε να γυρίσουμε μια η ώρα πίσω, δώδεκα φύγαμε, μια έπρεπε να είμαστε πίσω. Μας λεγανε οι άλλοι που πηγαίνετε

Σαββατοκύριακα 10:00-10:30 ακόμα και στο Λύκειο το αργότερο 12:00 ήτανε επιστροφή πίσω. Ήταν γραμμή αυτή κάθετη, δεν έπαιζε

και αυτοκίνητο

μηχανάκια

δεν υπήρχε περίπτωση να μας αφήσουν να πάrouμε.

.....

Γενικώς όλο το πράγμα άλλαξε με το που γίναμε 18. Δηλαδή εγώ με το που έγινε 18 λες και δεν υπήρχε έλεγχος πια, από την άποψη ότι δεν μας αφήνανε να κάνουμε ότι θέλαμε, το οποίο ήταν και για μένα μια αλλαγή. Γενικώς ήμασταν και δύσκολα παιδιά και για τη μάνα μου καθότι 2 αγόρια για να μεγαλώσουν μέσα στο σπίτι

είχε μεγαλώσει και εκείνη με τη μάνα της και μας μεγάλωσε μόνη της καθότι ο πατέρας μου δούλευε.

Βγάσαμε και αμφιβολία γιατί δεν ήμασταν και οι καλύτεροι μαθητές στο σχολείο, σου λέω ο αδελφός μου ήταν λίγο καλύτερος, σου λέει τι θα κάνω εγώ με αυτούς τους δυο όταν θα μεγαλώσουν

υπήρχε μια αμφιβολία στο τι θα γίνει γιατί δεν είχαμε δώσει ενδείξεις από μικροί ότι μπορούμε να κάνουμε πράγματα..

Γενικό Λύκειο. Άμα σου λέω τώρα ότι είσαι μαθητής του 13, 14 δεν δίνεις προοπτική πανεπιστημίου, εγώ εν τω μεταξύ έλεγα, εγώ είχα διάφορα στο μυαλό μου. Ήθελα να γίνω φυσιοθεραπευτής, να μη γίνω τίποτε (γέλιο) να γίνω αθλητής

σου λέει που πάει , τι πάει να κάνει

.....

όταν πλησιάζει ο καιρός να τελειώσουμε ας πούμε το Λύκειο εε

εγώ αρχίζω τότε και ψάχνω σιγά σιγά.

Ξέρεις τότε μας δίνανε αυτά τα...

έχω διαλέξει σα δέσμη την τέταρτη δέσμη τότε που ήταν το οικονομικό δεν έχω πάει 5η δέσμη που δεν κάνεις τίποτα και σκεφτόμουν έτσι οικονομικά, διοίκηση επιχειρήσεων που ακουγόταν τότε της μόδας

χωρίς να υπήρχε περίπτωση εγώ να μπορέσω να πάω ούτε σε πανεπιστήμιο, ούτε σε κανένα ΤΕΙ και τότε μου είχε κάνει ψιλοclick μια διαφήμιση της σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών που ήταν τότε στην Περαία και τους έδειχνε εκεί πέρα να είναι

να τους κάνουν μαθήματα να τους έχουν ένα shaker να τους δείχνουν να μένουν εκεί μέσα, κάπως μου φάνηκε καλά.

Μετά μου ακουγότανε, όταν πήρα το χαρτί, μου ακουγότανε πολύ καλά η λέξη τουρισμός

87, 87 Τουρισμός: λέω αφρός, νησιά, μπαράκια, γυναίκες

εκεί είμαι λέω, αυτό θα πάω να ακολουθήσω, οπότε πήγα και έκανα X σε όλες τις τουριστικές σχολές, χωρίς να περάσω βέβαια πουθενά και μετά είχα στο μυαλό μου, στον πάτο, ότι υπήρχε και αυτή η σχολή Τουριστικών Επαγγελματιών.

Τέλος πάντων το ψάχνω εκεί πέρα ήθελε να δώσω εξετάσεις για αυτήν , δεν το είχα κάνει εγκαίρως γιατί πήγαινα να δω τι θα κάνω με τις Πανελλήνιες, που ασφαλώς δεν έκανα τίποτε.

Η ζωή του Μ. άρχισε να γίνεται ενδιαφέρουσα μετά το Λύκειο καθώς πέρασε από τους περιορισμούς που του έθετε η οικογένεια σε μία περίοδο απελευθέρωσης, αλλά κυρίως γιατί πέρασε σε μία περίοδο αυτό-καθορισμού.

Διαφαίνεται επίσης ότι η επιλογή του επαγγελματικού χώρου καθορίζεται από την αντίληψη που έχει ο αφηγητής για τις ικανότητες του (Κασσιμάτη: 2001, σ.133) και τις δυνατότητες που του προσφέρονται στον τομέα του τουρισμού.

Η επιλογή του τουρισμού ήταν μια κατά κάποιον τρόπο εξ αντικειμένου συνθήκη που προέκυπτε, τόσο από το γεγονός ότι δεν πέτυχε στις Πανελλήνιες, όσο και από το ότι απέφευγε, όπως αποδεικνύεται, τα επαγγέλματα της εργατικής τάξης, αναζητώντας ένα υψηλότερο κοινωνικό status. Η απασχόληση στο δημόσιο για κατόχους πανεπιστημιακής εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '80 συνιστούσε μία κομβικής σημασίας δίοδο κοινωνικής ανέλιξης στα μεσαία αστικά στρώματα.

Στην περίπτωση που μία τέτοια συνθήκη κοινωνικής ανέλιξης δεν πληρούταν, όπως στην περίπτωση του Μ., ο τουρισμός που ήταν στη μόδα στις αρχές της δεκαετίας του '80, ως ένας σύγχρονος επαγγελματικός χώρος παροχής υπηρεσιών, προσφερόταν ως ένας εναλλακτικός χώρος κοινωνικής ανέλιξης προς τα μεσαία αστικά στρώματα. Ο τουρισμός επίσης ταίριαζε περισσότερο με την ελευθερία και την κοινωνικότητα που αποζητούσε ο Μ.: «*Τουρισμός: λέω αφρός, νησιά, μπαράκια, γυναίκες..εκεί είμαι λέω, αυτό θα πάω να ακολουθήσω...*». Η ρήση αυτή πλαισιώνεται από την τοποθέτηση του Τσάρτα σύμφωνα με την οποία ο τουρισμός αποτέλεσε για τους νέους «*τους ευαίσθητους δέκτες των πολιτισμικών και κοινωνικών μηνυμάτων*», μια κοινωνικά εξωστρεφή διέξοδο (Τσάρτας: 1996, σ.229).

2.2.3. Η ΠΡΩΤΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ. Η ΠΡΩΤΗ ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ Η ΠΡΩΤΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ.

τελειώνουμε το λύκειο και φεύγουμε τότε τις πρώτες μας διακοπές με τους φίλους μας μόνοι..

δεν είχαμε ξαναφύγει ποτέ μόνοι

πάω και δουλεύω σε μια κατασκήνωση

μας έχει πει ένας φίλος ότι υπάρχουν κάτι κατασκηνώσεις το καλοκαίρι και έχουμε φύγει τώρα να μας κάνουν κάτι σεμινάρια

κατασκηνώσεις παιδιών

για να γίνουμε ομαδάρχες. Πάμε εκεί ξεκινάμε το σεμινάριο, μας πάνε και μια 5ήμερη εκδρομή στη Χαλκιδική, εκεί σε κάτι κατασκηνώσεις στις οποίες μας περνάνε μια εκπαίδευση ολόκληρη πως γίνεται αυτό με τις κατασκηνώσεις και πως λειτουργείς σαν ομαδάρχης με σκοπό να πάω να δουλέψω το καλοκαίρι το οποίο εκεί πέρα γνωρίζω και κόσμο που έτσι ήταν καταλυτικά, είναι και φίλοι μου μέχρι σήμερα. Δηλαδή ο κολλητός μου εκεί πέρα εκεί γνωριστήκαμε και ...

Εκεί εκεί, από εκεί και πέρα άρχισα να δημιουργώ φιλίες που τις έχω μέχρι και σήμερα. Δηλαδή από το Λύκειο έχω γνωστούς, δεν έχω φίλους. Από το 87 και μετά αρχίζω και γνωρίζω κόσμο ο οποίος έχει μπει στη ζωή μου, που είναι μέρος της ζωής μου. Εκεί γνωρίζομαι με ένα κολλητό μου, που είμαστε και κουμπάροι τώρα, τον έχω παντρέψει του έχω βαφτίσει το παιδί, και παίρνω την πρώτη δουλειά στο οποίο υπήρχε μια υπευθυνότητα ...για τα παιδιά τι θα φάνε τι θα βάλουν..πως θα διασκεδάσουν. Ήταν μια πάρα πολύ καλή εμπειρία..

Ως ομαδάρχης ναι...

πάρα πολύ καλή εμπειρία, πρώτη ευθύνη και πέρασα και πάρα πολύ ωραία.

Μετά το Λύκειο ο Μ. αναλαμβάνει για πρώτη φορά δουλειά σε κατασκευή, μέσω ενός φίλου του. Κατέχει θέση ευθύνης ως ομαδάρχης και έρχεται πρώτη φορά σε επαφή με την επαγγελματική κατάρτιση. Συνδυάζει επίσης το επάγγελμα, με την κοινωνικότητα. Σημαντικό στοιχείο της αφήγησης στο σημείο αυτό συνιστά το γεγονός πρώτον ότι το ενδιαφέρον της ζωής του Μ. κατά τη μεταλυκειακή περίοδο περιστρέφεται γύρω από τη θέση ευθύνης στο επάγγελμα και την κατάρτιση, αλλά και την κοινωνικότητα γύρω από το επάγγελμα, γεγονός που υποδηλώνει ότι τα στοιχεία αυτά, δηλαδή το επάγγελμα, η κατάρτιση, η θέση ευθύνης και η κοινωνικότητα, είναι σημαντικά για την πορεία του μετά το Λύκειο και προσδιοριστικά ή συγκροτησιακά στοιχεία του εαυτού για τον ίδιο.

2.2.4. ΔΟΥΛΕΙΑ ΣΕ ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟ

*Όπως γυρνάω μου έχει βρει δουλειά ο πατέρας μου
τότε σε ένα
σε ένα (με έμφαση) εργοστάσιο, το οποίο κατασκεύαζε...
είχε δυο μηχανήματα το ένα κατασκεύαζε φορμάικες, και περιθώρια από
φορμάικες και το άλλο
καρέκλες αυτές του καφενείου και έφτιαχνε αυτά τα τέλια. Δηλαδή ήταν ένα
μηχάνημα το οποίο έδενε στο τελάρο το σκοινί και αυτό το γύρναγε και το
έπλεκε Λοιπόν αυτό το είχε ένας εε γνωστός του πατέρα
.... Αυτός λοιπόν είχε περιθώρια για φορμάικες, το οποίο ήταν ένα μεγάλο
δωμάτιο φαντάσου ένα μεγάλο μηχάνημα σαν το γραφείο το οποίο έπαιρνες μια
πομπίνα τέτοια που ήτανε... (λεπτομερής περιγραφή της διαδικασίας...)
Να πεθάνω ήμουνα εκεί μέσα.. δενμίλαγε κανένας, κανένας δενμίλαγε. Δηλαδή
έλεγες καλημέρα, δουλεύανε τρία άτομα. Ένας δούλευε το ένα μηχάνημα, ένας
το δεύτερο και εγώ που είχα πάει εκεί πέρα για βοηθό.
Τίποτε, δεν λέγανε τίποτε, όλη την ημέρα. Καπνίζαμε εκεί πέρα από το πρωί
μέχρι το βράδυ.
Άντεξα ή τρεις ή τέσσερις εβδομάδες*

Στο σημείο αυτό ο Μ. αφηγείται με λεπτομέρεια το σύντομο πέρασμά του από τη δουλειά σε ένα εργοστάσιο. Ήταν μία επιλογή του πατέρα του μέσω των γνωριμιών του. Η λεπτομερής αφήγηση στο είδος της εργασίας του εργοστασίου συνιστά την αποστροφή του για την εργασία σε μονάδα παραγωγής, κυρίως σε ότι αφορά της παντελή έλλειψη κοινωνικότητας που συνεπάγεται. Υποδηλώνει επίσης τόσο την οριστική ρήξη με τα παραδοσιακά επαγγέλματα της μισθωτής εργασίας στο εργοστάσιο και την οριστική επιλογή του για τον τουρισμό, όσο και την αναζήτηση ενός διαφορετικού προσδιορισμού για τον εαυτό του, από εκείνον του πατέρα, αλλά και ενός διαφορετικού είδους εργασίας που θα του προσφέρει έναν καλύτερο τρόπο ζωής.

2.2.5. Η ΠΡΩΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΣΕ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΟ

και εκεί που ήμασταν με κάτι άλλους φίλους σε ένα σπίτι, λέει ο ένας: μου έχει πει ο άλλος να πάω να δουλέψω σε ένα εστιατόριο, εκεί κάτω το T. Ήταν κάτω στην παραλιακή, το οποίο τότε ήταν από τα 10 καλύτερα εστιατόρια στη Θεσσαλονίκη, Τρατορία, Ιταλικό εστιατόριο, με ξυλόφουρνο που ήταν τότε πολύ της μόδας και για εμάς πολύ καλό μαγαζί, για τα βαλάντια τα δικά μας.

Του λέω, να πάω εγώ?

λέει εντάξει βοηθό θέλουμε, θα σου δείξουμε δυο τρία πράγματα, (...) και εντάξει το προσπαθείς. Έτσι πάω λοιπόν και μπαίνω πρώτη φορά στη δουλειά αυτή, στο οποίο έχω βρεθεί ξαφνικά στον κόσμο μου. Λέω εδώ είναι.

Ήταν Super, Ήταν ότι γούσταρα να κάνω και δούλευα βράδυ. Από τότε ξεκινάω να δουλεύω βράδυ.

Πάω λοιπόν εκεί πέρα μέσα, παίρνω και τον κολλητό μου που δουλεύαμε μαζί στην κατασκήνωση και ξαφνικά μπαίνει και παραδάκι στην τσέπη και τότε μιλάμε για πολλά λεφτά

Βοηθός σερβιτόρου

εεε

Τι μπορεί να έβγαζα 75.000 δραχμές τότε το μήνα, πολλά τυχερά εε και πολύ ωραία κατάσταση. Κάθε βράδυ έξω 1,2,3,4 η ώρα το βράδυ έξω

...τότε ήταν, όλα τα είχαμε γνωρίσει...τότε ήταν,

ξέρεις βρέθηκα με λεφτά στα χέρια μου, όπως είχα τα λεφτά στα χέρια μου μπορούσα, ένοιωσα, ποιο αυτόνομος.

Ήθελα να βγάλω δίπλωμα, το πλήρωσα μόνος μου το δίπλωμα, δεν χρειάστηκε να δεν ζήτησα ας πούμε από τους γονείς μου χρήματα.

Η μετά ...χρειάστηκε να κάνω αγγλικά γιατί θα έδινα εξετάσεις.. βρήκα εκεί ένα τύπο που έκανε αγγλικά και τον πήρα σπίτι, ο οποίος ήταν, ... φαντάσου τώρα για να δεις τι σημασία έχει η εκπαίδευση και ο εκπαιδευτής. Όσα χρόνια έκανα φροντιστήρια, αν με έβαζες να μιλήσω με έναν άνθρωπο δεν μπορούσα.. γιατί όλοι αυτοί σου μαθαίναμε γραμματικές και τέτοια. Βρήκα λοιπόν ένα τύπο, Άγγλο, Καναδό, ο οποίος την είχε κοπανήσει από το σπίτι από τα 16, δεν μίλαγε Ελληνικά, είχε τόσο ενδιαφέρον αυτό που είχε κάνει, είχε γυρίσει τον κόσμο, παντού είχε πάει και ήταν πολύ μπλα μπλά και έτσι άρχισα να μιλάω.

Δηλαδή πραγματικά άρχισα να μιλάω αγγλικά από τότε που τον έφερνα αυτόν και αρχίσαμε να μιλάμε

Οπότε ένοιωσα ποιο αυτόνομος, πλήρωσα τα αγγλικά μόνος μου, τα ιδιαίτερα μου, έκανα μάθημα 2-3 φορές την εβδομάδα

πλήρωσα το δίπλωμα μου, έβγαλα μόνος το δίπλωμα μου

και το πήρα και με την πρώτη και μετά έδωσα εξετάσεις για τη σχολή.

.....

Και είχε δουλειά, πολύ δουλειά,

... φαντάσου είχε ένα σύστημα... έβγαζε αυτός το πρόγραμμα το οποίο το είχε κρατήσει και το είχα βάλει σε μια εργασία στη σχολή. Ήταν πολύ καλά στημένο.

Ιταλός maitre, ένας τύπος ο οποίος επένδυε, επιχειρηματίας

το είχε στήσει πολύ καλά με την κουζίνα κάτω

.....

βρέθηκα αργότερα σε a la carte εστιατόρια σαν υπεύθυνος και έπαιρνα τα συστήματα τα οποία δούλευαν αυτοί εκεί. Πολύ καλά στημένο μαγαζί.

Τέλος πάντων ήταν η αρχή και με πολύ δουλειά, δηλαδή ήμουν πολύ δουλεμένος.

Οπουδήποτε και να με έβαζες θα μπορούσα να δουλέψω και πάρα πολλές ώρες δουλειά και δεν είχα και πρόβλημα και πήγαινα και νωρίτερα και έφευγα αργότερα. Αφού πέραγα καλά μέσα από αυτό.

Η πρώτη δουλειά του Μ. ήταν σε εστιατόριο, μέσω φίλου. Το εστιατόριο στο οποίο εργάστηκε ήταν ανάμεσα στα καλύτερα 10 εστιατόρια της Θεσσαλονίκης το οποίο υποδηλώνει μία συνεχή από πλευράς αφηγητή αναζήτηση διασύνδεσης ή επαφής με τις συνθήκες της μεγαλοαστικής τάξης. Η απασχόλησή του στο συγκεκριμένο εστιατόριο ήταν σημαντική για τρεις βασικούς λόγους:

α. του έδινε οικονομική αυτάρκεια εξαιτίας του γεγονότος ότι κέρδιζε αρκετά χρήματα
«ξέρεις βρέθηκα με λεφτά στα χέρια μου, όπως είχα τα λεφτά στα χέρια μου μπορούσα, ένοιωσα ποιο αυτόνομος»,

β. μπορούσε να επενδύσει μέρος των χρημάτων αυτών στην εκμάθηση ξένης γλώσσας ως μέρος της επένδυσής του στην κατάρτιση και στο επάγγελμα.

γ. καταρτίστηκε μέσω της εμπειρίας της δουλειάς σε συστήματα οργάνωσης του εστιατορίου που ήταν χρήσιμα στη μετέπειτα επαγγελματική του πορεία. *«Ήταν πολύ καλά στημένο (αναφέρεται στο εστιατόριο που δούλευε) δηλαδή συστήματα τα οποία τα εφαρμόσα βρέθηκα αργότερα σε a la carte εστιατόρια σαν υπεύθυνος και έπαιρνα τα συστήματα τα οποία δούλευαν αυτοί εκεί ...».*

Μέσα από το πρίσμα του εργασιακού προσανατολισμού φαίνεται πως πράγματι οι διαφορετικές εργασιακές συνθήκες επηρεάζουν την οπτική του αφηγητή και αναδεικνύεται ο δυναμικός του χαρακτήρας (T. Watson: 2005, σ. 131).

2.2.6. ΣΤΗ ΣΧΟΛΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ

Ε μετά έδωσα στη σχολή, πέρασα στη σχολή και βρέθηκα ας πούμε στην Κ., οπότε μέχρι να πάω στην Κ., 88-89, δυο χρόνια στα οποία εκεί πέρα τώρα μέσα σε αυτό το διάστημα μέσω αυτού του φίλου που είχα γνωρίσει, τακυμιάζουμε μια παρέα ολόκληρη, 15 άτομα.

*.....
Εε.. πάρα πολύ ωραία, η σχολή πάρα πολύ ωραία. Μου άρεσε όλο το σκηνικό εκεί*

και εκεί ξέρεις

χρειάζεσαι κάποια στιγμή στη ζωή σου ανθρώπους να σου πουν ότι μπορείς κάτι παραπάνω.

Δηλαδή ας πούμε εσύ πας κάπου, πας σε μια σχολή, ξέρεις τα όρια σου μέχρι που είναι και που μπορείς να φτάσεις. Θέλεις κάποια στιγμή κάποιον να σου πει, να νοιώσεις ότι πιστεύει σε σένα και ότι μπορείς κάτι παραπάνω

Γιατί τώρα μέσα στην οικογένεια που μεγάλωσα που είχαν μια αμφιβολία για μένα με αυτήν την πορεία που είχα....

Και όταν είπα στη μάνα μου θέλω να πάω στη σχολή «λέει Παναγία μου ο παιδί μου σερβιτόρος θέλει να γίνει».

δεν μπορούσε να δει κάτι παραπάνω από αυτό. Και εγώ εντάζει ούτε και εγώ μπορούσα να δώ κάτι παραπάνω αλλά μου άρεσε το όλο και μου άρεσε το σκηνικό απλούστατα μου άρεσε

με γοήτευε το ότι οι φίλοι μου πηγαίνανε και δουλεύανε σε Μπαρ καλοκαίρι Σαντορίνη

και όλα αυτά, αλλά δεν με γοήτευε το σκηνικό της τόσο αληθείας, μου άρεσε να είμαι σε ένα πιοκοντρολαρισμένο περιβάλλον. Αυτό το χύμα εντελώς μου άρεσε μεν, με γοήτευε, αλλά δεν ήταν κάτι το οποίο έβλεπα μέλλον πάνω σε αυτό. Οπότε ήθελα μια δομή και τη δομή της έβλεπα πίσω από μια σχολή η οποία θα με βάλει σε ένα δρόμο, θα με βάλει σε ένα καλούπι για να πάω κάπου. Οπότε το ξεκινάμε με τη σχολή και δουλεύω και τους χειμώνας τώρα εκεί
Αλλά η νύχτα πάντα μου άρεσε η νύχτα, δηλαδή το να δουλεύεις νύχτα και μετά να τελειώνεις αργά και μετά να βγαίνεις με την παρέα έξω, είχε μια δικιά του γοητεία.

.....
Βγαίνει η σχολή σε ένα πολύ ωραίο περιβάλλον, με ωραίους φίλους
Καλοκαίρι μετά πρώτη πρακτική στη Γ. ..

.....
Τρομερή εμπειρία, πέρασα καταπληκτικά..γνώρισα πάρα πολύ ωραίο κόσμο..γύρισα όλα τα πανηγύρια της περιοχής και πέρασα...δεν υπήρχα πόστο στο ξενοδοχείο που να μην το έκανα. Μπορεί να πέρασα από το Bar, το εστιατόριο, από τη Reception, το λογιστήριο. Οτιδήποτε και να υπήρχε ήθελα να ήμουνα μέσα, ρωτούσαν ποιος μπορεί να βοηθήσει στη Reception ? έλεγα εγώ θα πάω
έκανα νυχτερινά
πάρα πολύ καλά

.....
Πάει η επόμενη χρονιά στη σχολή,
τώρα για να ξαναγυρίσω πίσω σε αυτό που λέγαμε, γιατί ξεφύγαμε για μια στιγμή. Όταν ήτανε

την πρώτη χρονιά μας έβαλε μια εργασία ο καθηγητής της εστιατορικής, ο οποίος λέει βγάλτε μου ένα πρόγραμμα 15 ατόμων για μια εβδομάδα σε ένα εστιατόριο και κάθομαι εγώ και στείνω ένα πρόγραμμα, έχοντας εν τω μεταξύ και στο μυαλό μου το πρόγραμμα του προηγούμενου μαγαζιού που δούλεψα. Παίρνω και ένα τηλέφωνο και λέω ρε παιδιά θυμίστε μου ένα δυο σημεία εκεί και κάθομαι και στήνω ένα πρόγραμμα, έχοντας τη λογική πως πρέπει να στηθεί ένα πρόγραμμα να βγάλεις πρώτα τα ωράρια τις υπηρεσίες και όλα αυτά..

Πρόγραμμα, δηλαδή υπηρεσίες. Δευτέρα, Τρίτη, Τετάρτη, Πέμπτη maitre, cartrain, σερβιτόρος, βοηθός, πόσα ρεπό, 2 ρεπό την εβδομάδα και ούτω κάθε εξής

Για να λειτουργήσει ένα εστιατόριο, σε ένα ξενοδοχείο μέσα για μια εβδομάδα το οποίο έχει τόσα κουβέρ για παράδειγμα και το βγάζω μια χαρά. Το βλέπει αυτός από την αρχή και λέει όταν αρχίζει να λέει τις βαθμολογίες, εσύ μπορείς να κάνεις κάτι παρά πέρα. Η εργασία που έχεις κάνει είναι άρτια φτιαγμένη και όσο και να μην το βλέπεις εσύ στο εαυτό σου, στο λέω εγώ από τώρα ότι μπορείς να προχωρήσεις στο ξενοδοχείο. Και λέω, λές λέω. Δηλαδή καθόλου ...ένα πρόγραμμα έβγαλα, τι είδε αυτός από ένα πρόγραμμα. Το κράτησα όμως αυτό στο πίσω μέρος του μυαλού μου. Μπορώ να κάνω κάτι παραπάνω.!!

Συνήθως αυτός που ήτανε ο καλύτερος μαθητής στη σχολή τον πρώτο χρόνο, την επομένη χρονιά ήταν ο πρώτος maitre, γιατί στη σχολή τουριστικών επαγγελματιών ζεις μέσα. Δεν είναι μια στην οποία πας κάνεις εξωτερικά εργαστήρια. Ζεις μέσα, ήτανε τα δωμάτια μας μέσα. Ζούσαμε εκεί πέρα μέσα, τρώγαμε μέσα και είχαμε και υπηρεσίες. Κάποιοι ήτανε σερβιτόροι, κάποιοι ήτανε στην κουζίνα κάποιοι ήτανε στη Reception, κάποιοι ήτανε trainee και το πήγαινες ανά εβδομάδα. Στον πρώτο χρόνο ήσουν βοηθός. Στο δεύτερο χρόνο θα έκανες τον maitre, άλλα θα έκανες και το σερβιτόρο. Λοιπόν ο πρώτος

maitre που διαλέζανε ήμουνα εγώ. Λέω γιατί διαλέζανε εμένα? Είχα πάθει και αυτή την αμφιβολία..

Λέγανε οι άλλοι «επειδή είχες κάνει τότε την καλύτερη εργασία». Λέω ο.κ. πάμε. Βγάζω λοιπόν την πρώτη σαν πρώτος maitre το παίρνω και αυτό απάνω μου, δεν μπορούσα όμως να πω ότι ήμουνα ο καλύτερος μαθητής στη σχολή, την έβγαζα πολύ καλά τη σχολή, αλλά δεν ήμουνα και το αστέρι μαθητής..

Βγάζω τη δεύτερη μου πρακτική

Στο οποίο δεν ξέρω γιατί και για ποιο λόγο, είχανε πει ότι ανά δυο εβδομάδες θα βάζουνε ένα maitre και θα τον αλλάζονε. Γιατί ήτανε πρακτική μεν, το ένα το ξενοδοχείο ήτανε Ξενία το άλλο ήταν σχολή τουριστικών επαγγελμάτων. Ξενία.., Ήλιος τότε, το οποίο λειτουργούσε το χειμώνα σα σχολή και το καλοκαίρι σαν ξενοδοχείο. Οπότε ο ίδιος κόσμος έκανε αυτή τη δουλειά, οπότε βάζανε και τα παιδιά να κάνουνε τους maitre, δεν βάζανε...

*με βάζουμε λοιπόν εμένα με μια άλλη κοπελίτσα να κάνουμε την πρώτη εβδομάδα και δεν ξέρω πως του έκατσε αυτουνού και μετά μας άφησε και τραβήξαμε όλη τη σαιζόν
δεν μας ξανά άλλαξε από τότε.*

.....
...έλεγα δεν ξέρω τι θα κάνω στη ζωή μου αλλά τουλάχιστον θα έχω να λέω ότι έγινα για πρώτη φορά maitre στη δεύτερη μου χρονιά. Το οποίο εγώ είχα πάρει πάνω μου την ευθύνη 100%. Δεν κοιμόμουνα τα βραδύ, γιατί το πιο δύσκολο πάντα

αυτό που συνειδητοποιείς στη σχολή είναι

Έχεις μια μπριγκάτα ανθρώπων από κάτω, πρέπει να βγάλεις μια υπηρεσία και πρέπει να του πεις εσύ θα κάνεις τα πιρούνια και άμα δεν τα κάνει καλά, θα πρέπει να του πεις εσύ δεν τα έκανες καλά

Ή να τους πεις σήμερα θα κάνετε τα τζάμια και να κάνουνε τα τζάμια.

Έμενα μου άρεσε πολύ το δημιουργικό κομμάτι, οπότε οτιδήποτε είχα μάθει μου άρεσε να τους το περνάω, δηλαδή μου άρεσε να τους μάθαινα

είχα και τη μεγαλύτερη εμπειρία από όλους εκεί πέρα μέσα, λόγω του ότι και είχα δουλέψει έναν ολόκληρο χρόνο πριν περάσω στη σχολή,

δούλευα κάθε Σαββατοκύριακο

.....
και όλο αυτό ήτανε στην τσέπη μου μέσα. Καθόμασταν εκεί πέρα και τους έδειχνα, τους έλεγα πώς να φτιάχνουν χαρτοπετσέτες, πώς να στήνουν διαφορετικά το εστιατόριο, πώς να βάζουνε ντεκόρ μέσα

και δεν είχες και τον πιο εύκολο κόσμο και δεν ήσουν και

ήσουν συμμαθητής. Κάποια στιγμή έπρεπε να σε δουν σα συμμαθητή, να σε δουν και σαν προϊστάμενο.

Πάντως περνάω μια τρομερή χρονιά εκεί...

. Γενικώς ήταν ένα πολύ ωραίο καλοκαίρι....

Στο σημείο αυτό της αφήγησης, το μεγαλύτερο μέρος της περιγραφής του Μ. είναι αφιερωμένο στη συνειδητοποίησή του ότι μπορούσε να βασιστεί στις ικανότητες οργάνωσης και διαχείρισης προσωπικού ώστε να ενισχύει την αυτοεκτίμησή του «χρειάζεσαι κάποια στιγμή στη ζωή σου ανθρώπους να σου πουν ότι μπορείς κάτι παραπάνω. Δηλαδή ας πούμε εσύ πας κάπου, πας σε μια σχολή, ξέρεις τα όρια σου μέχρι που είναι και που μπορείς να φτάσεις. Θέλεις κάποια στιγμή κάποιον να σου πει, να νοιώσεις ότι πιστεύει σε σένα και ότι μπορείς κάτι παραπάνω».

Η συνειδητοποίηση αυτή αφορούσε κυρίως τη δυνατότητά του να ανέλθει στην επαγγελματική ιεραρχία και να αναλάβει θέση ευθύνης: «έλεγα δεν ξέρω τι θα κάνω στη ζωή μου αλλά τουλάχιστον θα έχω να λέω ότι έγινα για πρώτη φορά maitre στη δεύτερη μου χρονιά. Το οποίο εγώ είχα πάρει πάνω μου την ευθύνη 100%.. Έχεις μια μπριγκάτα ανθρώπων από κάτω, πρέπει να βγάλεις μια υπηρεσία και πρέπει να του πεις εσύ θα κάνεις τα πιρούνια και άμα δεν τα κάνει καλά, θα πρέπει να του πεις εσύ δεν τα έκανες καλά...Καθόμασταν εκεί πέρα και τους έδειχνα, τους έλεγα πώς να φτιάχνουν χαρτοπετσέτες, πώς να στήνουν διαφορετικά το εστιατόριο, πώς να βάζουνε ντεκόρ μέσα ... Κάποια στιγμή έπρεπε να σε δουν σα συμμαθητή, να σε δουν και σαν προϊστάμενο..»

2.2.7. ΣΤΟ ΣΤΡΑΤΟ

Και μετά πάω φαντάρος. Γυρνάω δηλαδή από την πρακτική και φεύγω για το στρατιωτικό.

Πάω φαντάρος, γύρισα τον κόσμο ολόκληρο ως φαντάρος, δηλαδή, παρουσιάστηκα στη Κρήτη, θέλανε να με κάνουνε Έφεδρο αξιωματικό. Δεν ήθελα με τίποτε και μόνο με την ιδέα ότι θα κάνω παραπάνω μήνες. Λέω άμα θέλετε λοχίας μέχρι εκεί, καλά είναι. Λοιπόν γίνομαι λοχίας κάνω μια εκπαίδευση στα αυτοκίνητα με στέλνουν στη Σπάρτη, τρώω άλλους τρεις μήνες Από εκεί φεύγω και πάω

Σε ένα χωριό με 2500 κατοίκους εκεί ψαρομένοι, φαντάροι, αλλά είχα τα λοχιόσφαιρα απάνω ένοιωθα μιαν ασφάλεια.

Τέλος πάντων πέρασα πολύ ωραία εκεί πάνω ήταν μικρή η μονάδα, δεν είχαμε πολύ αγγαρεία ήμουνα και λοχίας ήμουνα πιο χαλαρός.

Είχα ένα πεδίο ευθύνης, δεν ξέρω πως γινότανε και μου καθότανε, είχα πάντα μια ευθύνη. Εκεί είχα το γραφείο κίνησης. Ήμουν υπεύθυνος για όλα τα αυτοκίνητα του διαχειριζόμενα το γραφείο κίνησης ξέρεις τα βιβλία των οχημάτων να βγάζω δρομολόγια. Ήταν ένα πολύ ωραίο κομμάτι. Κάποια στιγμή έφτασε η στιγμή της μετάθεσης.

.....
.. Και εκεί έβγαλα τους τελευταίους 6 μήνες και ήμουν και μάγειρας. Έκανα και τον μάγειρα γιατί είχε αρρωστήσει ο μάγειρας κάποια στιγμή και είχα τους μαγειρένα δεν μπορείς να φανταστείς μέχρι και το δάκτυλο μου τους είχα μαγειρέψει..

Η αναφορά στην περίοδο της στρατιωτικής του θητείας συνδέεται με το γεγονός ότι κατείχε θέση ευθύνης: «Είχα ένα πεδίο ευθύνης, δεν ξέρω πως γινότανε και μου καθότανε, είχα πάντα μια ευθύνη. Εκεί είχα το γραφείο κίνησης. Ήμουν υπεύθυνος για όλα τα αυτοκίνητα διαχειριζόμενα το γραφείο κίνησης ξέρεις τα βιβλία των οχημάτων να βγάζω δρομολόγια. Ήταν ένα πολύ ωραίο κομμάτι». Παράλληλα επίσης, περνούσε καλά καθώς: «... γύρισα τον κόσμο ολόκληρο ως φαντάρος.. πέρασα πολύ ωραία εκεί πάνω ήταν μικρή η μονάδα, δεν είχαμε πολύ αγγαρεία ήμουνα και λοχίας ήμουνα πιο

χαλαρός» και διασκεδάζε με την εναλλαγή ρόλων μεταξύ λοχία και μάγειρα με τον ίδιο δημιουργικό τρόπο, ως εάν να απολάμβανε το στρατό ως μορφή πρακτικής άσκησης των μετέπειτα εναλλασσόμενων επαγγελματικών του ρόλων.

2.2.8. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑ

Λοιπόν και μετά μπαίνω επαγγελματικά κανονικά

...κάνουμε τις διακοπές και μετά ψάχνω για δουλειά. Μια φίλη κολλητή δούλευε στο κέντρο σε ένα μαγαζί, μου λέει «θες να πάμε να δούμε τι γίνεται εκεί?»

Πάμε, πάμε και πιάνω δουλειά τότε στο «X».

Το «X» ήταν Ήταν το πιο in μαγαζί και αυτό το πρώτο Bar – Restaurant και αυτό με όλη τη σημασία της λέξεως. Δηλαδή ένα μαγαζί που πέρασε μια νοοτροπία σε όλη την πόλη τότε. Το πρωί σερβίραμε καφέ και μέχρι τις 11:00 έπαιζε κλασσική μουσική, δυνατά και πολύ ωραία κλασσική μουσική. Φευγάτο μαγαζί σου λέω, και μετά το γύρναγε σε business lunch με πιο έτσι χαλαρωτική μουσική και μετά όταν χειμώνιαζε άνοιγε και το βραδινό το εστιατόριο. Με DJ να παίζει μουσική, menu πολύ πρωτοποριακό.

Και εγώ ξέρεις εκεί πέρα στην αρχή δεν ζορίστηκα, αλλά δεν τους έκατσα καλά εκεί 100%, ήταν και το μαγαζί είχε πολύ κουλτουριάρικο κόσμο. Εγώ ήμουνα έτσι πολύ στημένος στο ξενοδοχειακό..

μου λέει «από αυτά τα τραπέζια θα παίρνεις παραγγελίες». Του λέω θα παίρνω εγώ τις παραγγελίες και θα τις φέρνεις εσύ? «Όχι» μου λέει «μόνος σου» ..δηλαδή εγώ πήγαινα σε ένα πιο στημένο περιβάλλον. Όταν ανοίγει το εστιατόριο με βάζουν εμένα απάνω και είμαι πλέον στον κόσμο μου εκεί πέρα..

Σ: Δηλαδή?

Δηλαδή δεν ήταν πλέον καφετέρια, ήταν εστιατόριο, είχε σερβις, είχε καλό φαγητό, είχε, είχε..δηλαδή το είχα πάρει εντελώς πάνω μου αυτό το κομμάτι και το έτρεχα αέρας

Εε

είχαμε φαγητά τότε, μους από φακές 2500 δραχμές, να τρελαθείς. Λέω τι τρώει και τι πληρώνει ο κόσμος. Και είχα όλο τον κουλτουριάρικο κόσμο τους ηθοποιούς όλους αυτούς. Όταν τελειώνανε τα θέατρα γεμίζαμε πάνω ωραία μουσική. Το βράδυ μετά τελειώναμε 1-2 η ώρα μετά έξω. 3-4-5 η ώρα το πρωί. Ήταν ένα πρόγραμμα δηλαδή, εκεί γίνεσαι βρικόλακας. Ξυπνάς 11 με 12 ή 13 με 14 το μεσημέρι, πας για καφέ με τους άλλους τους, της ιστορίας εκεί πέρα μέσα, μετά πας για δουλειά το βράδυ, τελειώνεις αργά και συνεχίζεις μέχρι το πρωί και σε πάει έτσι.

Αυτό το έκανα λοιπόν για ένα διάστημα το οποίο

ήθελα να κάνω κάτι παραπάνω εν τω μεταξύ ήθελα να βγω έξω αλλά δεν υπήρχε άμεσα οικονομική δυνατότητα. Ο αδελφός μου είχε βγει έξω, τον είχαν στείλει Γερμανία και έκανε οικονομικά, αλλά μέχρι τότε μπορούσε και δούλευε ο πατέρας μου. Μετά έπαθε ένα έμφραγμα ακόμα οπότε και δεν μπορούσε πλέον να δουλεύει οπότε και το οικονομικό έπεσε.

Οπότε είπα ότι μπορώ πλέον μόνος μου. Και έτσι εκείνο στο διάστημα που είμαι πλέον Θεσσαλονίκη, βρίσκω μια τύπισσα και μου κάνει γαλλικά, πάλι την πληρώνω από την τσέπη μου, μια χαρά άνετος ήμουν, ένα κουβά λεφτά έβγαζα.

Η πρώτη επίσημη δουλειά του Μ. ήταν σε gourmet εστιατόριο μεγαλοαστικής περιοχής της Θεσσαλονίκης: in μαγαζί στο «X» και αυτό το πρώτο Bar – Restaurant

και αυτό με όλη τη σημασία της λέξεως. Δηλαδή ένα μαγαζί που πέρασε μια νοοτροπία σε όλη την πόλη τότε. Το πρωί σερβίραμε καφέ και μέχρι τις 11:00 έπαιζε κλασική μουσική, δυνατά και πολύ ωραία κλασική μουσική... Και είχα όλο τον κουλτουριάρικο κόσμο τους ηθοποιούς όλους αυτούς. Όταν τελειώνανε τα θέατρα γειμίζαμε πάνω ωραία μουσική».

Από τη δουλειά στο εστιατόριο κέρδιζε αρκετά χρήματα τα οποία επένδυε στην κατάρτισή του στα γαλλικά και την μετέπειτα ανοδική επαγγελματική του πορεία κάνοντας πρόδηλη την επιρροή που του ασκούσε η μεγαλοαστική τάξη ως προς το κίνητρό του για προσωπική και κοινωνική ανέλιξη: « ήθελα να κάνω κάτι παραπάνω ... Και έτσι εκείνο στο διάστημα που είμαι πλέον Θεσσαλονίκη, βρίσκω μια τύπισσα και μου κάνει γαλλικά, πάλι την πληρώνω από την τσέπη μου, μια χαρά, ένα κουβά λεφτά έβγαζα».

Σημαντική για την περαιτέρω πορεία του είναι η αναφορά στην πλήρη οικονομική αυτονομισή του από την οικογένεια: «εν τω μεταξύ ήθελα να βγω έξω αλλά δεν υπήρχε άμεσα οικονομική δυνατότητα. Ο αδελφός μου είχε βγει έξω, τον είχαν στείλει Γερμανία και έκανε οικονομικά, αλλά μέχρι τότε μπορούσε και δούλευε ο πατέρας μου. Μετά έπαθε ένα έμφραγμα ακόμα οπότε και δεν μπορούσε πλέον να δουλεύει οπότε και το οικονομικό έπεσε. Οπότε είπα ότι μπορώ πλέον μόνος μου».

2.2.8.i. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ

Λοιπόν και έχω την τύχη τώρα, και έχω την τύχη και έχω, η νονά μου έχει παντρευτεί έναν γάλλο.

Επιβεβαιώνεται ότι η τύχη και οι κοινωνικές διασυνδέσεις αποτελούν τους καθοριστικούς παράγοντες στο να αποδώσουν οι ατομικές δεξιότητες και η επαγγελματική κατάρτιση (Κασιμάτη: 2001, σ. 287).

Αυτοί γενικώς σαν άνθρωποι με επηρέασαν πολύ στη ζωή μου από την άποψη ότι από μικρός τους άκουγα να μιλάνε γαλλικά και βριζόντουσαν στα γαλλικά ... πάρα πολύ ωραία. Τσακωνόντουσαν στα γαλλικά. Έλεγα για να τσακόνεται η νονά μου στα γαλλικά ξέρει πάρα πολύ καλά. Οπότε λέω έτσι θέλω να μάθω και εγώ. Βέβαια επειδή ποτέ δεν ήμουνα της μάθησης, έχω φτάσει σε μια ηλικία και δεν τα έχω μάθει. Και στη σχολή που έκανα κάποια μαθήματα τα παράτησα. Οπότε τώρα πλέον λέω πρέπει να πάω έξω. Και μου δίνει εκείνη τη δυνατότητα να πάω έξω και να κάνω γαλλικά και να μένω σε ένα σπίτι που είχαν εκείνοι έξω. Οπότε κάνω εγώ γαλλικά μέσα σε αυτό το διάστημα, 3 φορές την εβδομάδα από 2 ώρες κάθε μέρα. Όταν τελειώνε η δουλειά μου, αφού κοιμόμουν στο μάθημα. Αλλά το είχα βάλει στόχο να βγω έξω, αφού είχα και αυτή την ενίσχυση. Οπότε

κάνω, δουλεύω ένα χρόνο σε αυτό το μαγαζί και φεύγω μετά για Γαλλία, για Λυών.

Οπότε έχω ένα απίστευτο σπίτι και μένω.

...ο άντρας της ήταν πάντα Manager σε μεγάλες εταιρίες στην Θεσσαλονίκη

..... δεν θέλει να ξαναδουλέψει εδώ πέρα και φεύγει για Γαλλία σε μια εταιρία consulting η οποία τρέχει απίστευτα. Βγάζει αυτός τότε 1.000.000 δρχ. την ημέρα και έχει ένα σπίτι στη Γαλλία σαν βάση. Από κάτω έχει το γραφείο του και ήταν συνέχεια στη γύρα. Δηλαδή να ερχότανε το μήνα τρεις φορές. Στην ουσία είχα ένα σπίτι το οποίο το είχαν για εκείνους. Απίστευτο, πρέπει να ήταν τουλάχιστον 200 τμ δίπατο σε ένα κτίσμα 100 ετών, τρομερή εμπειρία. Και εμένα ήταν η πρώτη μου εμπειρία που έβγαίνα εκτός Ελλάδος. Ε και βγαίνω εκεί, μου έχει κανονίσει η νονά μου και μου έχει βρει ένα ινστιτούτο για γαλλικά το οποίο κάνεις 6 ώρες την ημέρα και μου έχει πληρώσει το πρώτο τρίμηνο. 1000 φράγκα τότε δηλαδή 100.000 δραχμές. Η νονά είναι γιατρός. Ήταν καρδιολόγος στο Ιπποκράτειο, τώρα δεν δουλεύει πιά....

το οποίο οι δικοί μου πληρώνουν το εισιτήριο, εγώ πληρώνω τα υπόλοιπα και βγαίνω έξω για πρώτη φορά τώρα. Ε και έκανα μόνο αυτό, άλλο ένα τρίμηνο έκανα. Δυο τρίμηνα έκανα, δηλαδή έξι μήνες έκανα γαλλικά και σε 6 μήνες μίλαγα.

Εε σε έξι μήνες τώρα φαντάσου, δεν ήθελα να γνωρίσω Έλληνα εκεί με τίποτα, γιατί μετά κολλάς με τους Έλληνες. 6 μήνες μόνο γαλλικά και 6 μήνες μίλαγα μόνο τρία λεπτά τη φορά με τους δικούς μου ελληνικά, τίποτε άλλο. Τηλέοραση διαφημίσεις και όλα αυτά, γιατί βοηθάνε πάρα πολύ και κόσμος που γνώριζα έξω οπότε προσπαθούσα να επικοινωνήσω.

Κάνω... τελειώνω το εξάμηνο και ψάχνω να βρω καμιά σχολή να πάω να κάνω κάτι επιπλέον.

...

Συνειδητοποιώ ότι μόνος μου δεν μπορώ να βγάλω εύκολα άκρη και δεν υπάρχει και τσάμπα κάτι, το τσάμπα έχει πεθάνει και δεν υπήρχε οικονομική στήριξη, δεν υπήρχε οικονομική δυνατότητα να μου τα πληρώσει κάποιος. Οπότε προσπαθώ να τη βρώ κάπως διαφορετικά και αρχίζω να ρωτάω.

Ήθελα να κάνω F&B training, όπως καταλαβαίνουμε εμείς το F&B training, να πας σε ένα ξενοδοχείο και να κάνεις training στο Food and Beverage. Στο επισιτιστικό κομμάτι στο οποίο σε βάζουνε δυο μήνες στο εστιατόριο, δυο μήνες στην κουζίνα, 2 μήνες στην αποθήκη στο bar, από εδώ και από εκεί, γυρνάς τα τμήματα και γνωρίζεις το Food and Beverage κομμάτι.

Αυτό συνήθως το κάνουν, εμείς το κάνουμε συνήθως σε έναν άνθρωπο, ο οποίος είναι maître, είναι captain, και θες να τον προωθήσεις στο επόμενο στάδιο, τον περνάς από όλα τα τμήματα από τα οποία δεν έχει περάσει. Οπότε για να γίνεις f&B manager και να ελέγξεις όλον αυτόν το χώρο, θα πρέπει να έχεις γνώση από όλον αυτόν το χώρο. Δεν μπορείς να πεις έχω δουλέψει στο εστιατόριο και θα γίνω f&B manager ή είμαι μάγειρας και θα γίνω F&B Manager. Το τμήμα έχει από κάτω την κουζίνα τα bar, το εστιατόριο την αποθήκη τα πάντα. Ότι έχει να κάνει με το επισιτιστικό κομμάτι. Δεν μπορείς εσύ να είσαι υπεύθυνος για αυτά και να μην ξέρεις πως λειτουργούν αυτά. Οπότε υπάρχει αυτό το training. Εγώ δεν μπορώ να καταλάβω πως το είχα πιάσει από νωρίς. Ρωτάω λοιπόν τους άλλους που μιλάνε γαλλικά. Ρωτάω θέλω να κάνω αυτό πως θα το ζητήσω?

Θα γυρίσω 5-6 ξενοδοχεία, να ρίξω 5-6 βιογραφικά και άμα πιάσει, άμα δεν πιάσει θα γυρίσω πίσω στην Ελλάδα..και μου λένε θα πεις ότι θέλεις να κάνεις ένα on-the-job-training, λέω O.K. ένα on-the-job-training.

Σ: δηλαδή?

Πας εσύ στο ξενοδοχείο και λες θέλω να κάνω ένα on-the-job-training και σου λέει εκείνος εντάξει, σε παίρνει λοιπόν για 5 χρόνια, για τρία χρόνια, εξαρτάται

πόσο είναι το σκηνικό, που θες να φτάσεις, τι βαθμίδα θες να φτάσεις και σε στέλνει τρεις φορές την εβδομάδα στο σχολείο και δυο φορές την εβδομάδα σε έχει στο ξενοδοχείο.

Και τον επόμενο χρόνο, γίνεται λιγότερο το σχολείο και περισσότερο το ξενοδοχείο. Και έτσι αντί να κάνεις ας πούμε 2 χρόνια μια σχολή τουριστικών επαγγελμάτων και να πάρεις δηλαδή

και να πας θεωρητική κατεύθυνση, πας από την πρακτική και κάνεις παραπάνω χρόνια. Κάνεις τρία χρόνια, κάνεις πέντε χρόνια. Αλλά επειδή το πληρώνει κάπως το ξενοδοχείο αυτό, σου παίρνει κάπως περισσότερο χρόνο και δουλεύεις στο ξενοδοχείο και κάνεις μέρος του πρακτικού σου μέσα. Γύρισα εγώ, είχα πάει αργά βέβαια στα καλύτερα ξενοδοχεία

Kerpinski, Marriott και όλοι μου λέγανε έχεις προϋπηρεσία, ναι, αλλά το έχουμε κλείσει αυτό, το έχουν κάνει όλοι. Και πως καταλήγω και περνάω από το Hilton. Αυτός τώρα δεν ξέω πως του έκατσε, είδε πως είχα προϋπηρεσία και ξέρω τη δουλειά, οπότε σου λέει θα βάλω ένα άτομο έτοιμο μέσα και με παίρνουνε και ας ήμουν και καθυστερημένος. Και μου λένε ο.κ. λοιπόν έλα και θα πας σε αυτή τη διεύθυνση είναι το σχολείο, θα είσαι τρεις φορές την εβδομάδα στο σχολείο και δυο σε εμάς.

Λέω μπράβο λέω, μαγκιά έχουν και δικό τους σχολείο. Δεν κατάλαβα τι γινόταν εκεί πέρα. Δεν είχα καταλάβει..

Εγώ πήγα με το βιογραφικό μου. Λέω θέλω να κάνω ένα on-the-job-training και εννοούσα θέλω να κάνω ένα F & B training και αυτοί με βάζουν σε αυτό που ξέρουν. Για αυτούς αυτό είναι αυτόματο, εγώ νόμιζα ότι το Hilton έχει ένα δικό του σχολείο. Τέλος πάντων πάω εκεί βλέπω ένα μεγάλο σχολείο, μπαίνουμε μέσα, πάμε πρώτη ώρα θρησκευτικά, πως το λένε είχε..είχε μαθήματα πέρα από τη σχολή γιατί ήταν βασική εκπαίδευση. Είχε δηλαδή και ποιο μικρά παιδιά εκεί πέρα μέσα. Την πρώτη ώρα είχε κάτι θεωρητικό τη δεύτερη ώρα κάτι άλλο, κάποια στιγμή είχε θρησκευτικά και λέει όποιος δεν είναι Καθολικός μπορεί να βγει. Βλέπω εγώ μια τουρκάλα να βγαίνει έξω πάω και εγώ μαζί της λέω να σου πω τι γίνεται εδώ πέρα. Και εκείνη αρχίζει και μου εξηγεί το τι είναι αυτό. Λέω τώρα κατάλαβα τι γίνεται. Λέω ας το κάνω να δω που θα με πάει. Λέω τρία χρόνια μου ήτανε πολλά να κάνω, λέω ας το δω. Και βλέπω τώρα όλα αυτά που μας τα κάνουν εκεί πέρα, εγώ τα ήξερα, δεν έβρισκα κάτι καινούργιο. Δυσκολευόμουνα στη γλώσσα σε κάτι κοινωνιολογίες που τους βάζανε εκεί πέρα μέσα, χημεία τροφίμων, αλλά όλο το κομμάτι το οποίο με ενδιέφερε εγώ το ήξερα, το βλέπανε και τα παιδιά. Αφού λέγανε αυτός τα ξέρει όλα, αφού ήταν ένα κομμάτι το οποίο και το είχα δουλέψει και το είχα κάνει, αλλά βέβαια η βάση τους στη σχολή δεν έχει καμιά σχέση με τη δικιά μας, δηλαδή κάναμε εργαστήρια, φτιάχναμε σάλτσες κάναμε παρασκευές και είχαμε τα πάντα ο καθένας. Ακριβώς όπως το βλέπεις στην τηλεόραση που έχουν φτάσει αυτά τα Master Chef τέτοιο στήσιμο δηλαδή. Ένας κόσμος διαφορετικός.

Όταν περνάει ένα, δύο μήνες τρεις και συνειδητοποιώ ότι όλο αυτό θα μου φάει χρόνο τσάμπα, λέω θα φάω τρία χρόνια και θα καταλήξω στο ίδιο επίπεδο. Πάω εκεί στον προσωπάρχη και του λέω να σου πω του λέω όλα αυτά που κάνουμε εκεί πέρα εγώ τα ξέρω, μπορώ να κάνω αυτό που κάνει ο Μήτσος ή ο Κώστας. Δυο παιδιά, δυο γάλλοι για παράδειγμα. Μου λέει "θέλεις να κάνεις ένα training", λέω ναι, μου λέει αυτοί κάνουν κάτι άλλο γιατί μετά θα πάνε σε μια θέση, μπορώ να σε βάλω να κάνεις training.

Λέω ο.κ. και μπαίνω και κάνω καθαρά ένα training μένω τώρα Γαλλία και περνάω από εστιατόριο, από banquet, έκανα 4 μήνες κουζίνα, γύρω στους 12 μήνες μου πήγε. Ένα χρόνο ολόκληρο. Πέρασα από αποθήκη, πέρασα από τα Bar πέρασα από το νυχτερινό το bar, πέρασα από τα πάντα.

Και είχα τότε τον μπάριμπα μου το γάλλο ο οποίος μου έλεγε, οτιδήποτε και να κάνεις.....

άλλοι έχουν τελειώσει πανεπιστήμιο, άλλοι έχουν τελειώσει μια σχολή, ο καθένας μπορεί να εξελιχθεί μέσα από αυτό το οποίο βρίσκεται. Εσύ θα κοιτάξεις από αυτό που κάνεις να είσαι πάντα ο καλύτερος. Μπορείς μέσα από αυτό τα training να βγεις πάντα ο καλύτερος? Αυτός θα είναι ο στόχος σου σε πρώτη φάση. Οπότε αυτό είχα βάλει και εγώ σα στόχο ..εε δεν πρέπει να έκανε άλλος Έλληνας καλύτερη πρακτική γιατί είχαν αποφασίσει να μην ζαναπάρουν Έλληνες, γιατί τους κάνανε περίεργα, είναι και οι μετανάστες είναι λίγο περίεργη φάση εκεί πάνω. Αλλά έβγαλα μια χρονιά εκεί πέρα απίστευτη.

Ένα τέλει οργανωμένο ξενοδοχείο. Δεν μπορεί κανείς να καταλάβει τι θα πει οργάνωση εάν δεν έχει ζήσει αυτό το πράγμα..στο οποίο μπορείς να μπει σε οποιοδήποτε τμήμα και να λειτουργείς οποιαδήποτε στιγμή. Ένα banqueting άψογα οργανωμένο και είχαν και πάρα πολλά extra. Δηλαδή πλήρωναν τότε 18 φράγκα την ώρα, 18 φράγκα την ώρα... Δηλαδή ότι έβγαζα εγώ από τα extra τα έβγαζα σε ένα μήνα, γιατί σαν trainee έπαιρνες λεφτά trainee. Έπαιρνες 500-600 ευρώ..

Αλλά εμένα μου ανοίγει τους ορίζοντες εντελώς, βλέπω ένα σύστημα το οποίο δεν έχει ξαναπεράσει από εμένα.

βλέπω ότι μπορώ να βγάλω χρήματα και με αυτά τα χρήματα γύρισα όλη την Ευρώπη. Πήγα Γερμανία, πήγα Βιέννη, πήγα Βενετία....

πήγα όπου θες δεν πήγα

πήγα για ski είχα τα βουνά από κάτω μου

και όλα αυτά σε ένα οικονομικό επίπεδο το οποίο μπορούσε να το σηκώσει η τσέπη σου

με 300 φράγκα πήγα Παρίσι Disneyland, δηλαδή με 33.000 δραχμές. Τόσο δεν έκανε το εισιτήριο ..ήθελες 65.000 για να πετάξεις δεν μπορούσε να το φανταστεί άνθρωπος.

Ήταν μια τρομερή εμπειρία, μια τρομερή εμπειρία σε όλη της τη φάση. Υπήρχαν μέρες που δούλευα το πρωί και τους ζητάγα να μου δίνουν δωμάτιο, γιατί δούλευα ξανά το πρωί, οπότε δεν προλάβαινα. Δούλευα το πρωί στην κουζίνα, μετά στα Banquet, μπορεί να σου έπαιρνε και 10 ώρες. Την επόμενη ημέρα το πρωί ξαναδούλευα και στο καπάκι μετά στα banquet ξανά, τα banquet σου πέφτανε έτσι, δεν μπορούσες να πεις θα το κάνω στο γερμ μου. Και μετά οι γάλλοι είχαν ένα σύστημα όταν έκανες υπερωρίες, μάζευες ώρες δεν στις πληρώνανε και κάποια στιγμή μάζευες μια μέρα,μια καλή ημέρα και είχες εσύ μαζέψει 4 ημέρες. Ελεγες λοιπόν στο maitre βάλε μου ένα τετραήμερο, έβαζες και εσύ άλλες τέσσερις και τις έκανες 8 και έφευγες και μετά, ότι έβγαζα το είχα κάψει..

Αλλά ήταν εμπειρία. Η εμπειρία.

.....
...μου είχαν πει τότε να καθίσω, αλλά αυτό που μου προτείνανε δεν ήταν τίποτε, δηλαδή θα με βάζανε να δουλέψω σερβιτόρος γιατί εγώ ήμουνα ένας ξένος, ο οποίος δεν μίλαγε καλά καλά γαλλικά

εε

και τα αγγλικά του ήτανε του μετρίου, δεν ήτανε proficiency, οπότε εγώ έπρεπε να γυρίσω πίσω.

Στο σημείο αυτό της αφήγησης γίνεται πολύ φανερό η αναζήτηση της επαγγελματικής κατάρτισης ως μέσο για την επαγγελματική και κοινωνική ανέλιξη του αφηγητή. Συγγενικά δίκτυα άνοιξαν μία τέτοια ευκαιρία στον Μ. στη Γαλλία. Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα: «Και είχα τότε τον μπάμπια μου το γάλλο ο οποίος μου έλεγε, οτιδήποτε και να κάνεις άλλοι έχουν τελειώσει πανεπιστήμιο, άλλοι

έχουν τελειώσει μια σχολή, ο καθένας μπορεί να εξελιχθεί μέσα από αυτό το οποίο βρίσκεται. Εσύ θα κοιτάξεις από αυτό που κάνεις να είσαι πάντα ο καλύτερος. Μπορείς μέσα από αυτό τα training να βγεις πάντα ο καλύτερος? Αυτός θα είναι ο στόχος σου σε πρώτη φάση. Οπότε αυτό είχα βάλει και εγώ σα στόχο»

Στη Γαλλία έμαθε τη γλώσσα, καταρτίστηκε στην οργάνωση και λειτουργία των επισιτιστικών τμημάτων προκειμένου να έχει τη δυνατότητα να αναλάβει θέση ευθύνης. Εργάστηκε σκληρά και οι απολαβές του προσέδιδαν την οικονομική δυνατότητα να ταξιδεύει και να κάνει κοσμοπολίτικη ζωή. Καθώς το κίνητρο του για να ανέλθει επαγγελματικά, ήταν ιδιαίτερα ισχυρό, η προοπτική να μείνει στη Γαλλία και να αποδεχτεί μια θέση εργασίας ως σερβιτόρος, την οποία ο ίδιος θεωρούσε υποδεέστερη των γνώσεων και της εμπειρίας του, κατέστη ανασταλτικός παράγοντας και τότε αποφάσισε να γυρίσει στην Ελλάδα.

2.2.8.ii. ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ. Η ΠΡΩΤΗ ΘΕΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ.

Οπότε πήρα των αματιών μου..

*.....
Και εκεί ξεκινάω να ψάχνω για δουλειά. Έχω πάει σε ένα *consulter*, Άγγλο εκεί πέρα ατζέντη, για να μου βρει δουλειά και η δύναμη της τύχης που λένε, τότε κάνει ο «X» τα γαστρονομικά σεμινάρια για πρώτη φορά και έχει το πρώτο *meeting* στο «Y» ξενοδοχείο και μου λέει ένας φίλος μου «πάμε να δούμε τι γίνεται εκεί?» λέω πάμε.*

*Όπως μπαίνουμε λοιπόν μέσα, μας παίρνουνε φωτογραφίες και μπαίνουμε λοιπόν μέσα και μέχρι να μπούμε μέσα τα έχουνε *slights* τον τοίχο. Λέει λοιπόν αυτό το σεμινάριο γίνεται για εσάς και αρχίζουν και δείχνουν τις φωτογραφίες και δείχνει κάποια στιγμή και τη δικιά μου και τη βλέπει κάποια στιγμή ένας τυπάκος από κάτω ο οποίος ήμασταν μαζί στο στρατό. Ήταν και αυτός της δουλειάς έρχεται με πλησιάζει και μου κάνει, «τι κάνεις που βρίσκεσαι του λέω ήμουνα στη Γαλλία, το και το μου λέει «εγώ είμαι στο A.» και μου λέει «τι κάνεις αυτή τη στιγμή?» του λέω ψάχνω για δουλειά.*

Μου λέει «τι δουλειά ψάχνεις»

*του λέω ψάχνω *restaurant manger*, *bar manager*, από τη στιγμή που έχω κάνει σερβιτόρος να πάω σαν προϊστάμενος.*

Και μου λέει «δεν έρχεσαι από εμάς? Υπάρχει ένα κενό»

Εν τω μεταξύ πιο πριν έχω φύγει γιατί ένας φίλος δουλεύει στα Y και έχω πάει στη «Ω» και μου λένε εκεί πέρα θα πας να κάνεις αίτηση, και με βάζουν να συμπληρώσω μια αίτηση και λέει

θέση αιτούμενη και γράφω προϊστάμενος επισιτιστικού τμήματος.

Και μου κάνει ο διευθυντής που ήταν εκεί «αι, διευθυντή θα σε κάνουμε?»

όχι ακόμα λέω αλλά από κάπου πρέπει να ξεκινήσω αφού έχω κάνει τόσα πριν, λέω να κάνω το επόμενο βήμα.

Τέλος πάντων φεύγω απογοητευμένος πλήρως από εκεί και κάθετα αυτή η ιστορία. Πάω εκεί βλέπω τον επιχειρηματία, με παίρνει μέσα μου λέει «κάτι τέτοιο ψάχνουμε και εμείς» είχε τότε το «W.E.».

Το «X» ήταν ένα από τα 10 καλύτερα εστιατόρια στη Θεσσαλονίκη

. Ένα Boutique ξενοδοχείο και είχε ένα Πολυνησιακό εστιατόριο. Ο chef του είναι chef στο Λαγονήσι στο grand Resort, στο πολυνησιακό πάλι και παίρνω το restaurant και το banqueting εκεί.

Και είναι η πρώτη μου εμπειρία σαν προϊστάμενος, αλλά ξέρεις μπήκα με τον αέρα και καλά πήγα Γαλλία, πήγα... τι θα πάω να ξανακάνω το σερβιτόρο. Δηλαδή όταν είχα φάει πόρτα από τον άλλο μου λέει ο πατέρας μου «γιατί δεν του είπες ναι να μπεις μέσα».

Λέω αφού επένδυσα τόσο χρόνο από τη ζωή μου γιατί να ξαναπάω να κάνω το σερβιτόρο

θα ρισκάρω, θα κάνω κάτι παραπάνω. ..

.....
Αλλά ήτανε τρομερή εμπειρία από την άποψη ότι ήτανε ένα πολύ μια executive κουζίνα και φαντάσου ότι εκεί πήρα και έβαλα το σύστημα το οποίο είχα βρεί στο «T» (πρώτο εστιατόριο που δούλεψε) Που δούλευα τότε, είχε ένα εστιατόριο κάτω, ένα εστιατόριο επάνω και για να μην πολυλογώ είχε ένα σύστημα το οποίο το πήρα και το εφάρμοσα εκεί, για να μπορέσει να λειτουργήσει αρμονικά.

Πολύ καλούς πελάτες, απίστευτα tips, μου είχαν δώσει και 75.000 δρχ στο χέρι σε ένα λογαριασμό 20.000 δρχ.

Διαθέτοντας ένα «χαρτοφυλάκιο δεξιοτήτων» και γνωρίζοντας τη σπουδαιότητα των διαπιστευτηρίων που κατείχε πλέον, διεκδικεί κατά την επιστροφή του στην Ελλάδα, τη θέση στην οποία θεωρεί ότι μπορεί να ανταποκριθεί και η οποία βρίσκεται σε επόμενη ιεραρχική βαθμίδα από αυτή που κατείχε στη προγενέστερη απασχόληση του. Ακόμα και αν ήταν για αυτόν αποθαρρυντική η πρώτη συνέντευξη του για εύρεση εργασίας, ο στόχος του επιτυγχάνεται. Μέσω ενός φίλου του βρίσκει δουλειά ως προϊστάμενος σε εστιατόριο ξενοδοχείου. Η κινητικότητα του γεωγραφική και κάθετη, καθιστά ενδιαφέρουσα τη διαδικασία ενώ «*αυξάνει τη δημιουργικότητα και την προσαρμοστικότητα*» του (Hall, Held, McGrew: 2003, σ. 448).

Τα παραπάνω αναφερόμενα χαρακτηριστικά προσιδιάζουν στον κατά τον Watson «Περιελισσόμενο» εργαζόμενο.

2.2.8.iii. Η ΕΠΟΧΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ Υ ΕΩΣ ΣΗΜΕΡΑ

.....και κάποια στιγμή τώρα μέσα στο διάστημα αυτό ένας φίλος ήταν στην Y, αυτός που είναι τώρα διευθυντής στην «X» που λέγαμε και έκανε ένα trainee και μου κάνει «εγώ θα φύγω», ήταν f&b assistant τότε και θα πάω Φ. θες να πω, σε ενδιαφέρει?

Λέω εγώ σίγουρα με ενδιαφέρει

Ξέρεις εγώ βρέθηκα από ένα οργανωμένο περιβάλλον γαλλικό σε ένα πλήρες ανοργάνωτο Ελληνικό. Το οποίο εντάζει δεν μπορούσες και να κάνεις πολλά πράγματα, με έναν ιδιοκτήτη ο οποίος ήταν της φαντασίας

και φεύγω τότε ...για να περάσω συνέντευξη από τη Y
δεν έχω κλείσει ακόμα. Περνάω συνέντευξη από εκεί και κλείνω Μιλάω
γαλλικά, έχω εμπειρία από εξωτερικό, έχω δουλέψει σερβιτόρος έχω δουλέψει
σε bar, έχω κάνει λάντζα, έχω κάνει τα πάντα και έχω και εμπειρία από
πεντάστερο ξενοδοχείο, οπότε σου λέει έρχεσαι.

.....
Ωστόσο από τη δουλεία δεν έχω σταματήσει, δουλεύω κανονικά
Οπότε ξεκινάω στη Y, σε ένα χαλαρό περιβάλλον εγώ πολύ σφιγμένος με τη
γραβάτα μου όπως ήμουνα μαθημένος και μπαίνω σε μια κατάσταση Club.
Τα Y ήταν τότε Club, μια γαλλική εταιρία με μια διαφορετική φιλοσοφία από
αυτήν που έχουμε τώρα.

Σ: Δηλαδή?

Δηλαδή εκεί μιλάμε στον ενικό και στους πελάτες μιλάμε στον ενικό και το
προσωπικό μεταξύ του μιλάει στον ενικό, στον Διευθυντή μιλάς στο ενικό.
1996, για club μιλάμε...με τμήμα ψυχαγωγίας μέσα με show, με μπουφές
ατελείωτους, μια ζωή μέσα. Έμενες μέσα στο ξενοδοχείο, λειτουργούσες μέσα
στο ξενοδοχείο, έτρωγες μέσα στο ξενοδοχείο με τους πελάτες, τα πάντα έκανες
με τους πελάτες..

Σ: δηλαδή?

Τι θες να σου πω τι κάναμε?

Σ: αυτή είναι η φιλοσοφία του Y..

Ακριβώς, η φιλοσοφία του Y κινιόνταν γύρω από την επικοινωνία, ότι από τη
στιγμή που βγαίνεις έξω είσαι on stage και από τη στιγμή που είσαι on stage,
πως είναι να είσαι σε μια σκηνή που σε παρακολουθούν όλοι?

Με αυτό το σκεπτικό βγαίνεις έξω.. Μιλάς με τον καθένα, επικοινωνείς με τον
καθένα

Σύμφωνα με τον Lee-Ross Darren, στην εταιρία αυτή ακολουθείται το πρότυπο
διοίκησης το οποίο αναφέρεται στην αγγλική βιβλιογραφία «Hands-on», σύμφωνα με
το οποίο ο προϊστάμενος μοιράζεται τις αρμοδιότητες με τους υφισταμένους του και
έχει μεγάλο βαθμό εμπλοκής στην καθημερινή λειτουργία της ξενοδοχειακής μονάδας.
Ο τύπος αυτός διοίκησης θεωρείται πιο αποτελεσματικός στις ξενοδοχειακές
επιχειρήσεις όπου το εξειδικευμένο και άρτια καταρτισμένο προσωπικό είναι
περιορισμένο, απαιτείται μεγάλη ευελιξία, η εναλλαγή περιόδων έντασης-αδράνειας
είναι έντονη και η παροχή υπηρεσιών παρουσιάζει κυκλικότητα.

Η εργασιακή ικανοποίηση που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι με μια τέτοιου τύπου
διοίκηση είναι αξιοσημείωτη (Lee-Ross: 1993).

Εν προκειμένω παρά τις όποιες δυσκολίες οι οποίες αναφέρονται από τον αφηγητή, ο
ενθουσιασμός παραμένει έντονος.

είσαι ο ίδιος πρέσβης της εταιρίας και της φιλοσοφίας και συμμετέχεις στα
show μαγειρεύεις. Κάνεις τα πάντα, δηλαδή εγώ μπορεί να μαγειρέυα κάθε
μέρα στο μπουφέ, action που λέμε.

.....
Έκανες μια action έξω, έπαιζες σε show κανονικότητα, χορευτικά, θεατρικά,
ότι δεν μπορείς να φανταστείς....

Σαν F&B Assistant σε πρώτη φάση μπήκα μέσα και λέω τι γίνεται που βρίσκομαι, μετά όταν άρχισα σιγά σιγά να καταλάβω, λέω είσαι στην κερήθρα με το μέλι, δεν το αφήνεις λέω αυτό. Και με στέλνουνε τότε για πρώτη φορά σε ένα training το οποίο ήτανε και εκπαιδευτικό και επιλογής. Ήταν ένα τριήμερο στο Μπορντώ, πηγαίναμε διάφοροι από διάφορα πόστα στα οποία γινόντουσαν workshops, γινόντουσαν εκπαιδεύσεις, σου βάζανε και παιχνίδια, κάτι σαν team building. Παιχνίδια που κάναμε και μέσα σε αυτά σε παρακολουθούσαν πως λειτουργείς.

Δηλαδή είχες κάποιον που δεν τον ήξερες εσύ, που ήταν ο παρατηρητής σου. Και έβλεπε πως συμμετέχεις μες την ομάδα..

αν ήσουν οργανωτικός, αν είσαι διοικητικός, αν είσαι επικριτικός αν είσαι (χολερικός), τι είσαι και αν τους κάνεις σαν profile για την εταιρία. Πέρασα ένα τριήμερο δεν το έχω ξεχάσει αν και έχω περάσει άπειρα, 13 από τότε χρόνια

αυτό ήταν

ότι γινόταν ήμουνα μέσα

Θεατρικά, παραστάσεις..είχαμε στήσει για να σου δώσω να καταλάβεις, μας είχαν ζητήσει να ανεβάσουμε μια action Bar, μια εστιατορίου και άλλη μια πρωινού

και έχω στήσει μια action πρωινού στο οποίο έχουμε κάνει όλο το Buffet Disneyland και μπαίνει μέσα ο πελάτης και είναι ο maitre ντυμένος Βασιλιάς έξω είναι η χιονάτη με τους 7 νάνους, που ήταν μια σερβιτόρα που είχε 7 παιδάκια σε ένα τραπέζι και παίρνανε πρωινό, όλα αυτά με Ντεκόρ. Μέσα στο εστιατόριο ο maitre έκανε το Βασιλιά και είχε τους αυλικούς του τριγύρω που τρώγανε και όπως έμπαινες πιο μέσα ήταν κρυμμένη μια αρκούδα και ζυνότανε στον τοίχο. Πάνω στο μπουφέ είχαμε τον Allantín ο οποίος ήταν ντυμένος allantín με όλα και έκανε τσάι, εγώ ήμουνα ντυμένος κακιά μάγισσα και ήμουν από πάνω και κρατούσα ένα (ξύλο) και τρόμαζα τα παιδάκια, δεν ξέρω αλλά μου άρεσε πάρα πολύ αυτό, από κάτω είχαμε τον F&B Manager ο οποίος ήταν ντυμένος πρίγκιπας και έκοβε σολομό. Μια παραμυθούπολη που έμπαινες το πρωί και έλεγες ωπ τι γίνεται τώρα εδώ? μεταμόρφωση.

*.....
Ηθελε τέτοια αυτή η εταιρία...Ηθελε Φαντασία, ήθελε δημιουργία και σε άφηνε. Με το που έβλεπε ότι το έχεις σου έλεγε κάνε ότι γουστάρεις και από τι στιγμή που έβλεπες ότι σε έδινε το έκανε.*

Κάνω τον F & B εκεί πέρα, μια πολύ δύσκολη χρονιά, να μην είναι το περιβάλλον 100% όπως εγώ το φανταζόμουνα αλλά το δημιουργήσαμε ..το χειμώνα με στέλνουνε Μαρόκο, βγάζω ένα τρίμηνο εκεί σαν trainee, να δω τι κάνουνε εκεί. Καταπληκτικά, έτσι και αλλιώς και μόνο που μπαίνεις και βρίσκομαι πάντα το χειμώνα να βρίσκομαι η Αυστρία ή Γερμανία ή Ελβετία όπου θα γινόντουσαν όλα αυτά τα εκπαιδευτικά τους σεμινάρια, όπως τα σήνανε και έχω δεχτεί κάθε χρόνο απίστευτη εκπαίδευση..

Η διεθνοποίηση του τουρισμού δίνει μια κοσμοπολίτικη χροιά στην απασχόληση στον κλάδο, τέτοια ώστε οι εργαζόμενοι υιοθετώντας το κοσμοπολίτικο ύφος και διαθέτοντας τις απαιτούμενες δεξιότητες μπορούν να παράσχουν τις υπηρεσίες τους οπουδήποτε «αναζητώντας το συνδυασμό εργασίας, ευχαρίστησης και εναλλακτικού τρόπου ζωής (lifestyle). (Bianchi: 2000, σ.118).

*Ένα μαγαζί με απίστευτη οργάνωση από πίσω με ένα σύστημα κεντρικών το οποίο ζηλευτό για τα δικά μας δεδομένα, με ένα operation από πίσω πολύ δυναμικό. Μας μάθανε τη δουλειά. Αν είμαι τώρα εγώ Διευθυντής το οφείλω σε αυτούς. Σίγουρα το ήθελα και εγώ και το επιδίωξα αλλά σίγουρα μου δώσανε τα εφόδια. Έχω περάσει training απίστευτα και έχω περάσει και συνεντεύξεις και profile , στησίματα και τα έχω γραμμένα όλα.
Μου έχουν φτιάξει τρεις φορές το profile μέσα από συνεντεύξεις..*

Επιβεβαιώνεται ότι η επένδυση στην εκπαίδευση, η στρατηγική της προσωπικής ανάπτυξης και η διαμόρφωση ατομικού πλάνου σταδιοδρομίας, αυξάνει το αίσθημα της δέσμευσης με την εταιρία και φυσικά το βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης (Denvir & McMahon: 1992). Παράλληλα η διαδικασία της εκπαίδευσης μέσα από την απασχόληση συμβάλει στη διαμόρφωση ισχυρής επαγγελματικής ταυτότητας (Sommerville: 2004) και στην κοινωνικοποίηση του ατόμου μέσα από αυτήν (Τσιβάκου: 2000).

*Το 2000 γίνομαι ο πρώτος F&B Manager που ξανακάνουνε ...
Και είμαι ο πρώτος τώρα που γίνεται, τώρα τυχαίο, έτυχε δεν έτυχε πάντως εγώ ήμουν
Και κατεβαίνω τώρα σαν F & B Manager με έναν απίστευτα δύσκολο διευθυντή, που δεν του κάθονταν κανένα. Όταν λέμε δύσκολος η Δυσκολία του με μεγάλο Δ
έτοιμος να σου δυσκολέψει τη ζωή. Αλλά πολύ συστηματικός και πολύ καλός στη δουλειά του, οπότε έφαγα ένα στραπάτσο στην αρχή όπου έφαγα ένα δυο σφαλιάρες για να καταλάβω ότι αυτός είναι ο αρχηγός και πέρα από αυτόν το χάος. Έμαθα και εγώ πώς να ισορροπώ σε αυτήν την κατάσταση. Τότε έβαλα τη διπλωματία μου μπροστά και λέω από εδώ θα βγω κερδισμένος
Και το παράδοξο είναι ότι αυτός ήταν ο διευθυντής ο οποίος όταν πήγα το 93-94 μετά από τη Γαλλία πήγα και του ζήτησα δουλειά και μου λέει «εσένα διευθυντή θα σε κάνουμε» και με παίρνουν τότε F & B Manager
(Λεπτομερής περιγραφή της εργασίας του)
Εντάξει εμένα η εταιρία «Υ» έτρεχε και τρέχει ακόμα στο αίμα μου γιατί μου έχει αφήσει, πως το λένε χαρακιές καλές, με έχει δομήσει επαγγελματικά σαν άτομο και προσωπικά γιατί πλέον η προσωπική μας ζωή ήταν εκεί πέρα μέσα και αν δεν ήταν η σχέση και το ολόχρονο ακόμα εκεί θα ήμουνα.*

Μετά την αλλαγή σε ένα άλλο ξενοδοχείο μια άλλη εταιρία...

*Αποδέχομαι την πρόταση της εταιρίας «Ω» στο ξενοδοχείο «Κ» στο πιο αξιοπρεπές προϊόν που έχω δουλέψει, το οποίο με καλύπτει 100% σαν προϊόν και σε μια περιοχή η οποία, ενώ
να λέμε την αλήθεια, ενώ ποτέ μου δεν τα πήγαινα καλά με το νησί, εμένα μου έκατσε μια χαρά.
Δηλαδή δεν το περίμενα ότι θα μου αρέσει τελικά*

*.....
Και είναι σίγουρα, το Luxury είναι διαφορετικό από το club. Στο club επικεντρώνεσαι σε άλλα πράγματα στο luxury επικεντρώνεσαι περισσότερο ..., πρέπει να το ψάχνεις να ανακαλύπτεις, τι κάνουν οι άλλοι παραπάνω από σένα. Αλλάζει ο κόσμος γίνεται πιο δύσκολος όσο πιο πολλά λεφτά πληρώνει γίνεται πιο απαιτητικός. Βλέπεις ότι κάνεις πιο πολλά πράγματα και δεν σου*

γυρνάει πίσω αυτό. Δηλαδή περιμένεις να σου πάει καλύτερα, βλέπεις ότι αυτός θέλει ακόμα περισσότερα..
Είσαι σε ένα διαρκές ψάξιμο και όλο αυτό σε εξιτάρει και να πάρεις μια ομάδα από ένα σε ένα σημείο και να την κάνεις δικιά σου να σε θέλει
είναι και αυτό ένα στοίχημα το οποίο είναι ωραίο. Εγώ δεν έχω πρόβλημα και τώρα και του χρόνου να μου πούνε πήγαινε κάπου αλλού. Είμαι μαθημένος σε αυτό. Δεν έχω μάθει να είμαι δεσμευμένος μιας περιοχής.

Ο αφηγητής ως ένας σύγχρονος νομάς, είτε τολμά, είτε αναγκάζεται να κοιτάξει τον κόσμο με μάτια διαφορετικά από εκείνα που μας έχουν διδάξει μέχρι τώρα, να αφήσει να τον οδηγήσουν οι αισθήσεις και η διαίσθηση του, να αντιμετωπίσει τη ζωή σαν μια πολύ προσωπική έρευνα αναλαμβάνοντας εξ ολοκλήρου τις ευθύνες της. Τον χαρακτηρίζει επίσης το κουράγιο να έχει ένα όνειρο και να πληρώνει το τίμημα αυτού του ονείρου (Dagimo: 2001, σ. 111, Τζανάκης: 2014)

Από τη στιγμή πλέον

.....

έχω φορτώσει στην τσέπη μου....

Δηλαδή η εμπειρία ... χρόνων σε αυτό το ξενοδοχείο είναι εμπειρία δεν χάνεται. Έχω δηλαδή εμπειρία σε μια εταιρία η οποία με έχει στήσει σαν επαγγελματία.

Κανένας δεν ξέρει τι θα πει αυτή η οργάνωση και δεν μπορούμε να την πούμε σε μια ώρα εδώ πέρα μέσα σε συζητήσεις ατελείωτες μπορούμε να πούμε ας πούμε τι πάει πει οργάνωση και πως σε στήνει εσένα σαν επαγγελματική προσωπικότητα, αλλά και σαν προσωπικότητα. Δηλαδή να μεις ένας κλειστός άνθρωπος και να βγεις ανοικτός από εκεί πέρα μέσα,

Είναι όλοι αυτοί άσσοι στο μανίκι σου.

.....

Κανόνας είναι, γιατί έχω ανοίξει πολλές πόρτες, κάθε πόρτα που ανοίγεις σε βγάζει κάπου αλλού

και το κάπου αλλού δεν μπορείς να καταλάβεις πιο είναι αν δεν την ανοίξεις την πόρτα να δεις τι γίνεται. Οπότε δεν τρομάζουμε πλέον να ανοίγουμε πόρτες, είναι μέρος της ζωής μας.

Όλα αυτά τώρα σου διαμορφώνουν μια προσωπικότητα...

Οι επαγγελματικές απαιτήσεις προσδιορίζουν τον τρόπο θέασης της πραγματικότητας, απαιτείται προσαρμοστικότητα στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Σε αυτές φαίνεται να αναγνωρίζει εν προκειμένω ο αφηγητής «τον εαυτό του ως επίκεντρο της δράσης του» και καλείται όχι να «αναλάβει» κοινωνικούς ρόλους και να δεσμευτεί σε μια ταυτότητα, αλλά να τους «επιτελέσει» διαχειριζόμενο ενεργητικά μια ταυτότητα (Bauman: 2002, σ.172, Τζανάκης: 2014)

Βλέπεις ότι το επαγγελματικό κομμάτι υπερισχύει του προσωπικού, γιατί από ένα σημείο και έπειτα η επαγγελματική σου ζωή σου τρώει τόσο πολύ χρόνο,

που βάζεις την προσωπική σου σε μια δεύτερη προτεραιότητα, γιατί είναι πιο πολλές οι ώρες που περνάς μέσα στο επάγγελμα σου που αν δεν το κάνεις προσωπική ζωή δεν είναι .οπότε όταν μιλάμε πια για επαγγελματική ζωή μιλάμε για προσωπική. Η οποία αυτή η οικογένεια, για άλλους έχει μπει μέσα στη ζωή τους...

.....
Αλλά σου λέω είναι η προσωπική ζωή η οποία κάποια στιγμή υπερκαλύπτεται τη βάζεις σε δεύτερη μοίρα, χωρίς να το καταλάβεις
Εε
και μετά λες συνειδητοποιημένα κάνω την επαγγελματική προσωπική για να περνάω καλά...

Αποτυπώνεται με σαφήνεια η διατύπωση των Evans & Barolene (1980), ότι ο ελεύθερος χρόνος αποκτά μια «σχέση προέκτασης», όπου το «μακρύ χέρι της εργασίας» (Meissner: 1971), κυρίως όσον αφορά στα διευθυντικά στελέχη, καταλαμβάνει μεγάλο μέρος του ελεύθερου χρόνου τους (Watson: 2005. σ. 174).

Οι σχέσεις μέσα στον επαγγελματικό χώρο, κυρίως για τους εργαζόμενους οι οποίοι διαβιούν μέσα στις εγκαταστάσεις που παρέχονται από τις ξενοδοχειακές μονάδες, αναπληρώνουν τόσο τις οικογενειακές, όσο και τις φιλικές-κοινωνικές σχέσεις (Lee Ross: 1995).

Για μένα επαγγελματικά... οι τρεις βάσεις ήταν οι εξής:
Η μια ήταν στη σχολή αυτός ο τύπος ο οποίος μου έκανε μου έδωσε το πρώτο βήμα
Δυο ήταν οι γονείς μου και η οικογένεια μου με την νονά μου οι οποίοι μου δώσανε την δυνατότητα να βγώ στο εξωτερικό και να κάνω αυτό γιατί ας πούμε ο πατέρας μου τους βοηθούσε τότε πάρα πολύ από τεχνικής φύσεως τότε που χιτίζανε ένα σπίτι και είχε πει του θείου μου τότε: «δεν θέλω τίποτε από εσένα μόνο αν μπορείς να με εξυπηρετήσεις λίγο με τον μικρό να τον πάρεις πάνω στη Γαλλία να έχει κάπου να ξεκινήσει.
Οπότε ήταν το ένα το πάτημα το οποίο με έκανε επαγγελματικά το ΑΛΜΑ
Και το τρίτο ήταν ότι βρέθηκα στη «Υ», οι οποίοι με μεταμόρφωσαν επαγγελματικά.
Από εκεί και πέρα πάντα είχα το μικρόβιο. Από τη στιγμή που μπήκε μέσα μου, αλλά πήγαινα πάντα βήμα-βήμα. Δεν όταν έγινα, όταν πήγα ας πούμε, όταν ξεκίνησα δεν είπα ποτέ θα γίνω διευθυντής δεν έβλεπα ποτέ δηλαδή έβλεπα ποιο είναι το επόμενο και μετά αφού έβλεπα ότι τα καταφέρνω στο επόμενο, λέω το επόμενο
.....
Η δουλειά μας θέλει νέους ώστε να μπορούμε να είμαστε δυναμικοί σε ορισμένα πόστα. Αλλά σε έστηνε για αυτά. Οπότε ένα, δυο, τρία ήταν τα σημεία τα οποία βρέθηκα πάντα ξέρεις είχα μια αμφιβολία αν θα τα καταφέρω δεν θα τα καταφέρω, αλλά πάντα είχα και την τύχη είχα ορισμένους ανθρώπους, οι οποίοι πίστευαν σε εμένα και μου δίνανε έτσι το boost.
.....

Δεν είχα ποτέ μου το πρόβλημα να ρισκάρω

Ο αφηγητής έχει κατανοήσει ότι το ρίσκο είναι μέρος της καθημερινότητας του, εμπριέχεται και διαπερνά τις επιλογές του. Έχει συμφιλιωθεί με αυτό, έχοντας αποκτήσει ακόμη ένα «πολιτισμικό προσόν», να αντιμετωπίζει το φόβο και την ανασφάλεια (Beck & Zieger: 2000, σ.108, Τζανάκης: 2014).

Διαπιστώνεται εντούτοις ότι δεν είναι μόνο το ίδιο το υποκείμενο που αναπτύσσει τις προσωπικές στρατηγικές του για να ανταπεξέλθει στις ιδιαίτερες απαιτήσεις της ξενοδοχειακής βιομηχανίας. Από την πλευρά τους οι ίδιες οι επιχειρήσεις επιδιώκουν την άμβλυνση του αισθήματος της αβεβαιότητας κυρίως στους «αφοσιωμένους επαγγελματίες», (Marhuenda, Martinez, Navas: 2004, Marhuenda, Strienka-Ilina, Zukersteinova: 2005) οι οποίοι επί το πλείστον αποτελούν τον εργασιακό πυρήνα.

Επιδιώκεται σθεναρά η καλλιέργεια μιας ισχυρής επιχειρησιακής-κοινωνικής κουλτούρας και η προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη μέσα από συνεχείς εκπαιδευτικές διαδικασίες εντός ή εκτός της επιχείρησης και κατ επέκταση η συγκρότηση ισχυρών επαγγελματικών ταυτοτήτων.

.....
Οπότε αυτή ήταν η πορεία ας πούμε μέχρι σήμερα...

Η εποχή στην εταιρία «Υ» είναι ένας ολόκληρος κόσμος για τον Μ που συνδέεται με τη φιλοσοφία του σύγχρονου management: ομαδικό πνεύμα γύρω από την εργασία, κοινωνικότητα και δημιουργικότητα μέσα από την εργασία, σκληρή επαγγελματική κατάρτιση και ευελιξία, συστηματικότητα, διασκέδαση και κοινωνική ζωή, αποτελεσματικότητα διοίκησης. Η κοινωνική και προσωπική ζωή ταυτίζονται με το επάγγελμα, όπως ο ίδιος ρητά δηλώνει: *«όταν μιλάμε πια για επαγγελματική ζωή μιλάμε για προσωπική»*. Οι επαγγελματικές απαιτήσεις των διευθυντικών στελεχών του κλάδου εκπληρώνονται θυσιάζοντας την προσωπική και οικογενειακή ζωή (Mulvaney, O'Neill, Cleveland, Crouter: 2006).

Τα στοιχεία που συγκροτούν την επαγγελματική ταυτότητα των εργαζομένων στον χώρο των ξενοδοχείων αφορούν τόσο στην κοινωνικότητα που αναπτύσσουν, βλέποντας τους συναδέλφους ως εκτεταμένη οικογένεια, όσο και στις δυνατότητες που παρέχει το επάγγελμα για εκπαίδευση, επαγγελματική καριέρα και κάλυψη της προσωπικής τους προτίμησης για τα επαγγέλματα τα οποία σχετίζονται περισσότερο με την αυτοεκπλήρωση. Συνεπώς η ταυτότητα αυτή συγκροτείται γύρω τόσο από τις αξίες της αυτό-πραγμάτωσης όσο και τις αξίες της κοινωνικότητας (Lee-Ross: 2004).

Στο πλαίσιο μίας τέτοιας προσέγγισης, η αμοιβή από την εργασία μπορεί να έχει σημαντικό ρόλο ως κίνητρο εργασίας στο ξενοδοχείο, ωστόσο τα στοιχεία που προαναφέρθηκαν προσλαμβάνουν προεξέχοντα ρόλο στην επαγγελματική απόδοση των ξενοδοχοπαλλήλων έναντι της υλικότητας της εργασίας τους, καθώς ενισχύουν το ενδιαφέρον τους να εργαστούν (Lee-Ross: 2004, 2007) .

Ένα άλλα στοιχείο που είναι σημαντικό στην περίπτωση της δημιουργίας κοινοτικών μορφών επαγγελματικής απόδοσης στα ξενοδοχεία, είναι η ιδιαίτερη ατομική ελευθερία που αναπτύσσεται στο εσωτερικό τους από πλευράς των εργαζομένων. Αυτή εκδηλώνεται μέσα από πρακτικές παραστάσεων και θεατρικότητας ως μέρος των υπηρεσιών που παρέχουν οι ξενοδοχοπάλληλοι προς τους πελάτες τους, όπως στην περίπτωση του Μ: *«Ακριβώς, η φιλοσοφία της εταιρίας «Υ» κινιόνταν γύρω από την επικοινωνία, ότι από τη στιγμή που βγαίνεις έξω είσαι on stage και από τη στιγμή που είσαι on stage, πως είναι να είσαι σε μια σκηνή που σε παρακολουθούν όλοι. Με αυτό το σκεπτικό βγαίνεις έξω.. Μιλάς με τον καθένα, επικοινωνείς με τον κάθενα είσαι ο ίδιος πρόεδρος της εταιρίας και της φιλοσοφίας και συμμετέχεις στα show μαγειρεύεις. [...] Έκανες μια action έξω, έπαιζες σε show κανονικότητα, χορευτικά, θεατρικά, ότι δεν μπορείς να φανταστείς... από διάφορα πόστα στα οποία γινόντουσαν workshops, γινόντουσαν εκπαιδεύσεις, σου βάζανε και παιχνίδια, κάτι σαν team building παιχνίδια που κάναμε και μέσα σε αυτά σε παρακολουθούσαν πως λειτουργείς[...] Μια παραμυθούπολη που έμπαινες το πρωί και έλεγες ωπ τι γίνεται τώρα εδώ μεταμόρφωση...*

Η διαδικασία αυτή δίνει την αίσθηση στους υπαλλήλους των ξενοδοχείων ότι συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων ή ότι καταρρίπτονται κοινωνικά στεγανά κοινωνικής διαβάθμισης μεταξύ υπαλλήλων και πελατών που μπορεί να είναι πολιτικοί, celebrities ή ηγέτες. Δίνει επίσης την αίσθηση στον υπάλληλο ότι λειτουργεί ως ελεύθερος επαγγελματίας ο οποίος μπορεί να κερδίζει χρήματα από φιλοδομήματα (Lee-Ross: 2004, σ. 86). Του δίνει επίσης μία τέτοια δυναμική και ελευθερία, που σπάει ταξικές διαφοροποιήσεις και εμπόδια κοινωνικής καταγωγής δίνοντας στο άτομο μία ώθηση προς τα μπρος και προς τα πάνω.

Οι παραπάνω τεχνικές συνιστούν μέρος μίας διαδικασίας ενίσχυσης της ατομικότητας, της κοινωνικότητας αλλά και της αυτοεκτίμησης των ξενοδοχοπαλλήλων ως κινήτρων παραγωγικότητας μέσα στην επιχείρηση. Είναι με άλλα λόγια τεχνικές συγκρότησης της ταυτότητας, οι οποίες συνοδεύονται από συγκεκριμένες εκδηλώσεις συμπεριφοράς των υποκειμένων και στην καθημερινή τους

ζωή εκτός εργασίας. Δηλαδή συνοδεύονται από ευρύτερα πρότυπα και τρόπους ζωής. Στην περίπτωση αυτή δύσκολα διακρίνει κανείς εν προκειμένω στον Μ. εάν οι αφηγήσεις του παρελθόντος δεν είναι προβολές εαυτού που προέρχονται από το ρόλο που επιτάσσει το σύγχρονο μάνατζμεντ στο χώρο της εργασίας ή εάν πρόκειται για καθαρά ατομικές επιλογές. Μάλλον αποτελούν εκδηλώσεις της ίδιας διαδικασίας αλληλεπίδρασης όπου άτομο-κοινωνικοί ρόλοι-εργασία ανατροφοδοτούνται.

Έτσι, από την πρώτη στιγμή της αφήγησης του Μ., διακρίνεται η αέναη αναζήτηση του για ανώτερο ταξικό προσδιορισμό. Η επαγγελματική καριέρα και η επαγγελματική εξέλιξη σηματοδοτούν το πέρασμα του αφηγητή σε ανώτερη βαθμίδα κοινωνικής ανέλιξης. Το επαγγελματικό status παραπέμπει σε κοινωνική αναγνώριση και αυτοεκτίμηση. Ο ταξικός αυτός προσδιορισμός προσδίδει επίσης ένα στυλ αστικής και κοσμοπολίτικης ζωής στον αφηγητή, που του δίνει τη δυνατότητα να ταξιδεύει, να κάνει σκι, διακοπές, να τρώει στα καλύτερα εστιατόρια και να συναναστρέφεται με άτομα υψηλού κοινωνικού και οικονομικού προφίλ. Το στυλ αυτό ζωής συμπορεύεται, εξελίσσεται και ενισχύεται παράλληλα με τη διαρκή επαγγελματική εκπαίδευση και την καριέρα, η οποία οδηγεί στην ανέλιξη του αφηγητή στην επαγγελματική ιεραρχία. Αυτό σημαίνει ότι ο τρόπος ζωής, η κοινωνικότητα, συνυπάρχουν με την αποτελεσματικότητα, την ευελιξία και την ανταγωνιστικότητα στο χώρο της εργασίας και ταυτίζονται με το ίδιο το επάγγελμα. Χαρακτηριστικό ως προς αυτό είναι η φιλοσοφία της «Υ», όπου η φιλοσοφία άσκησης του επαγγέλματος εγκαθίστανται στην προσωπικότητα του αφηγητή ως κοινωνική έξη, με τρόπο ώστε η κοινωνική ταυτότητα του αφηγητή να μην είναι άλλη παρά η επαγγελματική του ταυτότητα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα μελέτη επιχείρησε να αναδείξει τα συγκροτησιακά στοιχεία της ταυτότητας των υψηλόβαθμων στελεχών στον ξενοδοχειακό (παραθεριστικό) κλάδο στην Ελλάδα, μέσα από την αφήγηση της προσωπικής ιστορίας των ίδιων των στελεχών. Από τη βιογραφική ανάλυση των προσωπικών ιστοριών τους συνάγεται ότι η σύνθεση της ταυτότητάς τους παρουσιάζει στοιχεία ταύτισης κοινωνικού και επαγγελματικού βίου, με αποτέλεσμα η κοινωνική τους ταυτότητα να ταυτίζεται με την επαγγελματική.

Η ταύτιση αυτή αποδίδεται στην κοινωνικοποίηση που λαμβάνουν τα άτομα στο περιβάλλον του ελληνικού κοινωνικού συστήματος κυρίως κατά την περίοδο της μεταπολίτευσης και ειδικότερα μετά τη δεκαετία του '80 και '90. Το περιβάλλον αυτό παρουσιάζει στοιχεία νεωτερικότητας, ειδικότερα αναφορικά με τον τρόπο με τον οποίο συγκροτείται το άτομο ως υποκείμενο εργασίας στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης.

Η γενική αυτή διαπίστωση επιβεβαιώνει την υπόθεση εργασίας ότι η ταυτότητα των υψηλόβαθμων στελεχών στον ξενοδοχειακό κλάδο στην Ελλάδα, είναι κοινωνικά κατασκευασμένη. Διαμορφώνεται δηλαδή από ευρύτερες κοινωνικό-οικονομικές και πολιτικές διεργασίες που έλαβαν χώρα μεταπολιτευτικά στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, επηρεάζεται από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και ειδικότερα στον ξενοδοχειακό κλάδο, όσον αφορά τις εποχικής λειτουργίας μονάδες, καθώς και από τις σύγχρονες δομές οργάνωσης και διοίκησης των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων (μάνατζμεντ), οι οποίες διαμορφώνουν τόσο την επαγγελματική κουλτούρα των ατόμων στο εσωτερικό της οργάνωσης των ξενοδοχείων όσο και έξω από αυτή.

Τα χαρακτηριστικά της ατομικότητας, της ευελιξίας, του ανταγωνισμού και της ανέλιξης, συνιστούν μέρος της επαγγελματικής κουλτούρας στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Τα χαρακτηριστικά αυτά αλληλοτροφοδοτούν τον επαγγελματικό και κοινωνικό βίο των στελεχών στον ξενοδοχειακό κλάδο, ώστε είναι δύσκολο να διαχωριστούν μεταξύ τους. Η επαγγελματική ανέλιξη που καλλιεργείται στον χώρο του επαγγέλματος των ξενοδοχείων καταλήγει να συναρτάται με την ανέλιξη στην κοινωνική ιεράρχηση, η οποία συνοδεύεται από έναν κοσμοπολίτικο και καταναλωτικό τρόπο ζωής.

Πιο συγκεκριμένα, ο «αυτονομιστικός» τρόπος παρουσίασης του εαυτού από την πλευρά των υποκειμένων που αφηγούνται, ο οποίος έγκειται στο γεγονός ότι τα ίδια τα άτομα επιχειρούν να εμφανιστούν οι ίδιοι ως οι σκηνοθέτες της επαγγελματικής τους διαδρομής, επιχειρεί να αντιστρέψει την παράδοση της ελληνικής κοινωνίας, αν υποθέσουμε ότι η παράδοση αυτή κυριαρχείται από προ-κρατικές και προ-καπιταλιστικές μορφές οργάνωσης της κοινωνίας, με την οικογένεια και τη συγγένεια να αποτελεί έναν από του βασικούς θεσμούς, έναντι του κράτους, της κοινωνικής οργάνωσης. Η αυτονομιστική αυτή προσπάθεια κατά την περίοδο της δεκαετίας '80 προσιδιάζει στην περίπτωση των υποκειμένων του τουρισμού με το εξατομικευμένο άτομο της νεωτερικότητας.

Πράγματι, διαφαίνεται ότι η περίπτωση των αφηγητών αποτελεί ένα τέτοιο παράδειγμα, καθώς εκ πρώτης όψεως αντιστρατεύονται το κυρίαρχο ρεύμα της εποχής της δεκαετίας του '80 που ήταν η ένταξη στη δημόσια απασχόληση και το οποίο τροφοδοτούνταν από τα άτυπα πολιτικά και συγγενικά δίκτυα. Σε αντίθεση με την τάση της εποχής εκείνης και την επιθυμία των γονιών να αποκαταστήσουν τα παιδιά τους μέσα από μία θέση στο δημόσιο, οι αφηγητές επιλέγουν τον τουριστικό τομέα και μέσα από αυτόν προσδιορίζουν αυτόνομα την πορεία τους στη ζωή.

Ωστόσο, στην πραγματικότητα ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η πορεία των υπό μελέτη υποκειμένων βασίζεται στην επιρροή που ασκεί η οικογένεια, οι φίλοι, τα συγγενικά και πολιτικά δίκτυα. Οι επιλογές της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας διοχετεύονται μέσα από τέτοιου τύπου άτυπα δίκτυα και δεν συνιστούν ατομικές επιλογές. Πολύ δε περισσότερο οι επιλογές των υποκειμένων στο επάγγελμα και τη συνολική τους πορεία, δεν συνιστούν απόρροια της ελληνικής κρατικής παρέμβασης και του κρατικού τρόπου οργάνωσης της επαγγελματικής τους διαδρομής ο οποίος θέτει τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό ως μέσο ανάπτυξης συγκεκριμένων τομέων της οικονομίας εν προκειμένω του τουριστικού. Σε αυτή την περίπτωση τα άτυπα δίκτυα και η συγγένεια, αποτελούν τους βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες συγκρότησης του κοινωνικού έναντι του κράτους, γεγονός που δεν οδηγεί σε ασφαλές συμπέρασμα περί της ύπαρξης μορφών εξατομίκευσης δυτικού τύπου στην υπό μελέτη περίπτωση. Συνεπώς το γεγονός ότι τα υποκείμενα αυτοπροσδιορίζονται στο επάγγελμα, δεν συνιστά λόγο εξατομίκευσης καθώς οι ευρύτερες δομικές παράμετροι της ελληνικής κοινωνίας για τον τρόπο ένταξής τους στην εργασία και της κοινωνικής ενσωμάτωσής τους δεν πιστοποιούν

κάτι τέτοιο. Οι Έλληνες ετεροπροσδιορίζονται από την οικογένεια και πρόσθετες μορφές παραδοσιακών σχέσεων καθώς και άτυπων δικτύων (Τσουκαλάς: 1993, Τσιβάκου: 2000) με συνέπεια να υφίσταται ασάφεια ανάμεσα στο διαχωρισμό της δημόσιας – ιδιωτικής σφαίρας.

Οι πολλές ώρες εργασίας, η ευελιξία και οι εναλλαγές μεταξύ των περιόδων έντασης της απασχόλησης και εκείνων της ανεργίας, καθώς και το φαινόμενο της δυαδικότητας της αγοράς εργασίας στον τουρισμό, διαμορφώνουν μία κατακερματισμένη ταυτότητα η οποία κατασκευάζεται στη βάση του βιώματος της στιγμής και της εποχικής παρουσίας των υποκειμένων στο επάγγελμα. Η δυαδική αγορά εργασίας ωστόσο, αποτελεί παράγοντα επαγγελματικής κινητικότητας καθώς οι εργαζόμενοι του δευτερεύοντα τομέα θα επιδιώξουν να μετακινηθούν στον πρωτεύοντα αναζητώντας την προσωπική και κοινωνική τους ανέλιξη.

Οι οικονομικές δραστηριότητες οι οποίες σχετίζονται με τον τουρισμό, ως σύγχρονοι επαγγελματικοί χώροι στον τομέα της παροχής υπηρεσιών κυρίως από τη δεκαετία του '80 και μετά, προσφερόταν ως εναλλακτικοί χώροι κοινωνικής ανέλιξης των ατόμων. Η εναλλακτικότητα αυτή συνίσταται στο γεγονός ότι ακόμη και άτομα με χαμηλό εκπαιδευτικό προφίλ, ανεξάρτητα από την κοινωνική καταγωγή τους, μπορούν να ανελιχθούν επαγγελματικά και κοινωνικά μέσω των δυνατοτήτων που παρείχε ο τουριστικός κλάδος, χωρίς απαραίτητα να κάνουν χρήση των δυνατοτήτων κοινωνικής ανέλιξης που παρείχε στα άτομα διαφόρων κοινωνικών κατηγοριών η Ανώτατη Εκπαίδευση και η μετέπειτα ένταξή τους στη μισθωτή εργασία του δημοσίου.

Έτσι, ο τρόπος συγκρότησης του εαυτού των υποκειμένων, συνδέεται με την κατάρτιση, την κινητικότητα, την ευελιξία, την ανεξαρτησία, περισσότερο για τις γυναίκες, τον ανταγωνισμό περισσότερο για τους άνδρες, την απόκτηση ενός κοσμοπολίτικου στυλ ζωής και κοινωνικότητας που οργανώνονται όλα γύρω από το επάγγελμα. Συγκροτησιακό στοιχείο της επαγγελματικής ταυτότητας συνιστά η υλικότητα της εργασίας, δηλαδή το ίδιο το χρήμα και η θέση των ατόμων στην επαγγελματική ιεραρχία. Η επαγγελματική καριέρα γίνεται αυτοσκοπός, ενώ η κοινωνική αναγνώριση ταυτίζεται με τη θέση του ατόμου στο επάγγελμα.

Ο ελεύθερος χρόνος, η δημιουργικότητα, η κοινωνικότητα, συνδυάζονται με την κουλτούρα που παρέχει στα άτομα η εργασία στο περιβάλλον του σύγχρονου μανάτζμεντ. Η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου που χαρίζει η εποχικότητα της εργασίας στα ξενοδοχεία, ανατροφοδοτεί την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση. Η κουλτούρα της οργάνωσης του μανάτζμεντ καλλιεργεί την

ελευθεριότητα και την αυτονομία των εργαζομένων στο εσωτερικό των ξενοδοχείων, η οποία δημιουργεί ευρύτερα πρότυπα ζωής όπως η κατανάλωση και τα ταξίδια. Η οργανωσιακή κουλτούρα του ξενοδοχείου γίνεται ζωτικής σημασίας για την εσωτερική λειτουργία της επιχείρησης καθώς η «ελευθερία» ή καλύτερα η ενίσχυση της ατομικής δυναμικής των εργαζομένων σε ατομικό επίπεδο, ενδυναμώνουν την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητά τους στην επιχείρηση. Ταυτόχρονα, η δυναμική της ατομικότητας συνιστά παράγοντα διαμόρφωσης της κοινωνικής ζωής. Οι επιλογές τους στη ζωή είναι περισσότερο ατομοκεντρικές και συνοδεύονται τόσο από την αποσύνδεσή τους από παραδοσιακές μορφές συλλογικής ζωής όσο και από την υιοθέτηση προτύπων αναρρίχησης στην οικονομικό-κοινωνική ιεράρχηση.

Η δημιουργία οικογένειας και το παραδοσιακό πρότυπο της γυναίκας ως μόνο συζύγου και μητέρας, δεν καθιστά προσδιοριστικό ρόλο για τις γυναίκες. Οι γυναίκες μέσα από τα τουριστικά επαγγέλματα διεκδικούν ισότιμη κοινωνική αναγνώριση με τους άνδρες, υπερβαίνοντας το παλιό παραδοσιακό πρότυπο της συζύγου-μητέρας. Η επαγγελματική κινητικότητα τόσο για άνδρες όσο και για τις γυναίκες συνιστά μέσω εξέλιξης στην ιεραρχία της εργασίας και ταυτόχρονα μέσω κοινωνικής αναγνώρισης, αυτοεκπλήρωσης και κοινωνικής ανέλιξης.

Διακρίνεται ωστόσο μία συγκρουσιακή τάση στη συγκρότηση της ταυτότητάς των υπό μελέτη υποκειμένων. Από τη μία πλευρά, διακρίνεται μία ισχυρή ταύτιση με ίδιο το επάγγελμα και η φύση του που προσιδιάζουν στο σύγχρονο πρότυπο: ευελιξία, ανταγωνισμός, καριέρα, περισσότερα χρήματα, καταναλωτικά πρότυπα ζωής και από την άλλη πλευρά, μία επιθυμία, η οποία συνδέεται με την ανάγκη για ελεύθερο χρόνο, για κοινωνικότητα έξω από την εργασία και με μη υλιστικές αξίες. Οι γυναίκες βιώνουν επίσης μια αντίφαση ανάμεσα στην επαγγελματική και παραδοσιακή οικογενειακή ζωή, βιώνοντας τρόπον τινά τη ματαιότητα των επιλογών της ατομοκεντρικής ζωής τους.

Κλείνοντας, αρκετά ερωτήματα γεννώνται σε σχέση με τον τρόπο που το υποκείμενο του κλάδου που μελετάται επανατοποθετείται ταξικά. Πίσω από τον αυτό-προσδιορισμό του υπονοείται η αναδιάταξη των κοινωνικών σχέσεων παραδοσιακού τύπου εργάτες-αστοί και το πέρασμα σε ένα νέο πλαίσιο κοινωνικής διαστρωμάτωσης όπου τα ταξικά όρια γίνονται ασαφή, καθώς γόννοι αγροτών και εργατών, με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα ανελίσσονται επαγγελματικά και κοινωνικά. Μία τέτοια υπόρρητη πεποίθηση συνάγεται από το γεγονός ότι ο κοσμοπολίτικος και

καταναλωτικός τρόπος ζωής που παρέχει ο τουρισμός, συνιστά μέσο κοινωνικής ανέλιξης των εργαζομένων. Τίθεται ωστόσο το ερώτημα: υφίσταται πράγματι εκείνο το πολιτισμικό κεφάλαιο των εργαζομένων στον τουρισμό που μπορεί να τους κατατάξει σε ανώτερα κοινωνικά στρώματα; Μήπως το πολιτισμικό κεφάλαιο συνιστά κρίσιμο παράγοντα πραγματικής διερεύνησης της κοινωνικής κινητικότητάς τους καθώς πίσω από μία φαινομενικά ανοδική οικονομική πορεία μπορεί να υποκρύπτεται η αναπαραγωγή των κοινωνικών τάξεων; Το ερώτημα αυτό παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον ενδεχομένως για τη συνέχεια της επιστημονικής έρευνας ή την παραγωγή μίας διαφορετικής από την παρούσα, μελέτης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Banks, M., Bates, L., Breakwell, G., Bynner, J., Emker, N., Jameson, L., και Roberts, K., «*Careers and Indetinties*», Open University Press, 1992.
- Bauman Zygmunt, «*Η νεωτερικότητα και τα δεινά της*», Αθήνα, εκδόσεις Ψυχογιός, 2002.
- Bauman Zygmunt, «*Ρευστοί Καιροί*», Αθήνα, εκδόσεις Μεταίχμιο, 2009.
- Bauman, Zygmunt, «*Παγκοσμιοποίηση. Οι Συνέπειες για την Ανθρωπο*», Πολύτροπον, Χρήστος Βαλλιάνος (μετ.), Αθήνα, 2004.
- Bauman, Zygmunt, «*Η Εργασία, ο Καταναλωτισμός και οι Νεόπτωχοι*», Κωνσταντίνος Γεώργιας (μετ.), Μεταίχμιο, Αθήνα, 2004.
- Bauman, Zygmunt, «*The Individualized Society*», Polity Press, Cambridge, 2001.
- Bauman, Zygmunt, «*Intimitations of Postmodernity*», London, Routledge, 1992.
- Bauman, Zygmunt, «*Postmodern ethics*», Blackwell, UK. 1993.
- Ball R.M., «*Seasonality: A problem for workers in the Tourism Labour Market?*», The service industries Journal, 8:4, 501-514, 1988.
- Beck Ulrich, Ziegler, U.E., «*Μια ζωή δική μας. Περιηγήσεις στην άγνωστη κοινωνία που ζούμε*», Αθήνα, Νήσος, 2002.
- Beck, Ulrich, «*Risk Society: Towards a New Modernity*», Sage, London, 1992.
- Beck, Ulrich, «*What is Globalization?*», Polity Press, Cambridge, 1999.
- Beck, Ulrich, «*Η Επινόηση του Πολιτικού. Για μια Θεωρία του Εκσυγχρονισμού*», Κ. Καβουλάκος (μετ.), Νέα Σύνορα-Α.Α.Λιβάνη, Αθήνα, 1996.
- Braudel Fernand, Aymard Maurice, Coarelli Filippo, «*Η μεσόγειος τόμος Α: ο ρόλος του περιγύρου*», Μ.Ι.Ε.Τ, Αλεξάνδρεια, Αθήνα, 2005.
- Billett Stephen & Somerville Margaret, «*Transformation of work: Identity and Learning, Studies in Continuing Education,*» 26, 2,309-326, 2004.
- Bianchi Raoul V., «*Migrant Tourist-Workers: Exploring the 'Contact Zones' of Post-Industrial Tourism*», Current issues in Tourism, 3:2, 107-137, 2000.
- Blau P, O. Duncan, «*The American Occupational Structure*», Wiley, New York, 1967.
- Buckingham, David, «*“Introducing Identity”, Youth, Identity and Digital Media*», 2008, pp. 1-24.
- Carruthers,B. and Uzzi B. “*Economic sociology in the new millennium*”, Contemporary Sociology, Vol. 29, No 3, pp 486-494, 2000.
- Castel, Robert, “*From manual workers to wage laborers: Transformation of the social question*”, Industrial & Labor Relations Review, Volume 58, Issue 1 Article 90, Book review by Gerald Friedman, 2004.
- Castel, Robert, “*Emergence and transformations of social property*”, Constellations, v. 9, no 3, 2002, pp. 318-334.
- Chevallier Jacques, «*Διοικητική Επιστήμη*», Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1993
- Coates, R.V. και Pellegrin, R.J., «*Executives and Supervisors*» στο Stoodley, B.H. (επ/εκδ.) Society and Self, Νέα Υόρκη, Free Press, 1962.
- Dagnino A., «*Οι σύγχρονοι νομάδες. Πρωτοπόροι της αλλαγής, κουλτούρες της εξέλιξης, νέα επαγγέλματα*», Αθήνα, Οξύ, 2001.
- Daniel, W.W., «*Understanding employee Behaviour in its context*», 1973.
- Denvir A. and McMahon F. «*Labour Turnover in London Hotels and the cost effectiveness of preventative measures*», International Journal of Hospitality Management, 11,2,143-154, 1992.
- Durkheim, Emile, «*The division of Labour in Society*», Macmillan, London, 1984.
- Edwards R.C., Reich M, and Gordon D.M. (eds), «*Labour Market Segmentation*»,

- Lexington, 1975.
- Featherstone, Kevin, Papadimitriou Dimitris, «*The Limits of Europeanization. Reform capacity and Policy Conflict in Greece*», Macmillan, 2008.
- Fernando Marhuenda, Ignacio Martinez and Almudena Navas, “*Conflicting vocational identities and careers in the sector of tourism*”, Career Development International, Vol. 9 No. 3, 2004, pp. 222-244
- Giddens Antony, «*Κοινωνιολογία*», Αθήνα, εκδόσεις Gutenberg, 2002.
- Giddens Antony, «*Οι συνέπειες της νεωτερικότητας*», Αθήνα, εκδόσεις Κριτική, 2001.
- Gregson Shaun and Livesey Frank, «*Organizations and Management Behaviour*», 1993.
- Hall S., Held D., McGrew A., «*Η Νεωτερικότητα Σήμερα*», Αθήνα, Σαββάλας, 2003.
- Handy Charles, «*The future of Work: a guide to a changing society*», Blackwell 1984.
- Harvey David, «*The Conditions of Postmodernity*», Blackwell, Oxford 1990.
- Hobsbawn Eric, «*Αηστές*», Θεμέλιο, Αθήνα, 2010.
- Humphrey, R., «*Life Stories and Social Careers: Ageing and Social Life in an Ex-mining Town*», *Sociology*, 27(1), pp. 166-178, 1993.
- Hill, L.A., «*Becoming a manager: Master of a new identity*», Βοστώνη Μασαχουσέτης, Harvard Business School, 1992.
- Jenkins Richard, «*Κοινωνική Ταυτότητα*», Αθήνα, εκδόσεις Σαββάλας, 2007.
- Jenkins Richard, «*Categorization: Identity, Social Process and Epistemology*», *Current Sociology*, July 2000, Vol. 48(3), Sage Publications, pp. 7-25.
- Kakyom Kim, Giri Jogaratnam, “*Effects of Individual and Organizational Factors on Job Satisfaction and Intent to Stay in the Hotel and Restaurant Industry*”, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9:318-339, 2010.
- Kousis Maria, «*Tourism as an agent of social change in a rural Cretan community*», PhD, University of Michigan, 1984.
- Lash C., «*Η κουλτούρα του ναρκισσισμού*», Αθήνα, Νησίδες, 2002.
- Lee-Ross, Darren, “*A Preliminary Cross-Cultural Study of Occupational Community Dimensions and Hotel Work*”, *Cross-Cultural Management*, V. 11, Num.4, 2004.
- Lee-Ross, Darren, “*Two Styles of Hotel Manager. Two Styles of Worker*”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 5, No. 4, 1993, pp. 20-24.
- Lee-Ross, Darren, “*Attitudes and Work Motivation of Subgroups of Seasonal Hotel Workers*”, *The service industries Journal*, 15:3, 295-313.
- M. Mazawer Mark, «*Σκοτεινή Ήπειρος, ο Ευρωπαϊκός Εικοστός Αιώνας*», Εκδόσεις Αλεξάνδρεια, Αθήνα, 2004.
- Mac Cannell Dean, «*The Tourist: A New Theory of the Leisure Class*», University of California Press, Λος Άντζελες, 1999.
- March G., J. Olsen, «*Rediscovering Institutions – The Organizational Basis of Politics*», The Free Press, N.Y., 1989.
- Marhuenda F., Strietska-Ilina O., Zukersteinova A., «*Factors shaping occupational identities in the tourism sector: research in Spain, the Czech Republic and Greece, Trends and Skills needs in tourism*», PANORAMA, CEDEFOP, 2005.
- Mulvaney Rebecca Harris, O’Neill W. John, Cleveland, N. Jeanette, Crouter, C. Ann, «*A model of work-family dynamics of hotel Managers*», *Annals of Tourism Research*, Vol. 34, No. 1, pp 66-87, 2007.
- Mars, G. και Nicod, M., «*The World of Waiters*», Λονδίνο, 1984.
- McPhail Ruth, Fisher Ron, “*It’s more than wages: Analysis of the impact of internal labour markets on the quality of jobs*”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19, No3, March 2008, 461-472.

- Mead, G.H. «*Mind-Self and Society*», Σικάγο: University of Chicago press, 1962.
- Patiniotis Nikitas, Gerasimos Prodromitis, “*The Double Vocational Identity of the Working Population in the Greek Tourist Industry*” in A. Brown, S. Kirpal, E. Rauner (eds), *Identities at Work*, 91-114, Springer, 2007.
- Purcell Kate, «*The relationship between career and job opportunities: women’s employment in the hospitality industry as a microcosm of women’s employment*», Vol. 11, No5, 1996, pp17-24, MCB University Press.
- Senett Richard, «*Ο ελαστικοποιημένος άνθρωπος. Οι συνέπειες του μετασχηματισμού της εργασίας στο νέο καπιταλισμό*», Αθήνα, Πεδίο, 2010.
- Veblen Thorstein, «*Η θεωρία της αργόσχολης τάξης*», Κάλβος, Αθήνα, 1982
- Watson Tony, «*Κοινωνιολογία-Εργασία και βιομηχανία*», Αθήνα, εκδόσεις Αλεξάνδρεια, 2005.
- Weber Max, «*Economy and Society*», University California Press, 1978.
- Wetherell Margaret (επιμέλεια), «*Ταυτότητες, Ομάδες και Κοινωνικά Ζητήματα*», Αθήνα, εκδόσεις Μεταίχμιο, 2005.
- Wong, Simon, Pang Loretta, “*Motivators to creativity in the hotel industry – perspectives of managers and supervisors, Tourism Management*», V. 24, 2003, pp. 551-559.
- Wong, Simon, Ko Annie, «*Exploratory study of understanding hotel employees’ perception on work-life balance issues*», *International Journal of Hospitality Management*, 28, 195-297, 2009
- Ανδιάκαινα, Ε., «*Παίζοντας με τα όρια*», Αθήνα, Βιβλιόραμα, 2005.
- Βλασάκη Κατερίνα, «*Ανάλυση κρατικής πολιτικής (public policy analysis). Η αναδιοργάνωση των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης (ΔΥΑ) στην Ελλάδα*», Διδακτορική Διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης, Αθήνα, 2012.
- Βούλγαρης Γιάννης, «*Η Ελλάδα της μεταπολίτευσης*», 1974-1990, Αθήνα, Θεμέλιο, 2001.
- Δεδουσόπουλος Απόστολος, «*Η διεύρυνση του τομέα των υπηρεσιών*», Αθήνα, εκδόσεις Κριτική, 2011
- Δεδουσόπουλος Απόστολος, «*Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής*», Αθήνα, εκδόσεις Τυπωθήτω, 2002
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, «*Νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, 2001.
- Ζαχαράτος Γεράσιμος, Πάρις Τσάρτας, «*Πολιτική και κοινωνιολογία της τουριστικής ανάπτυξης*», Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα, 1992.
- Ικκος Ακης, ΣΕΤΕ intelligence, Φεβρουάριος 2015.
- Καρακιουλάφη Χριστίνα – Σπυριδάκης Μάνος: επιμέλεια, «*Εργασία και κοινωνία: διεπιστημονικές προσεγγίσεις*», Διόνικος, Αθήνα, 2010.
- Κασιμάτη Κούλα, «*Δομές και Ροές*», Gutenberg,-Γιώργος & Κώστας Δαρδανός, Αθήνα, 2001.
- Κασιμάτη Κούλα, ΕΚΚΕ, «*Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη Ι. Η Επιλογή του Επαγγέλματος. Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση*», β’ έκδοση, Αθήνα, 1998.
- Κονιόρδος Σωκράτης, Λάουρα Μαράτου-Αλιπράντη, «*Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία*», επιμέλεια Ρόη Παναγιωτοπούλου, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 2003.
- Κονιόρδος Σωκράτης, (επιμέλεια), «*Κοινωνική σκέψη και νεωτερικότητα*», Gutenberg, Αθήνα, 2009.
- Κονιόρδος Σωκράτης, «*Οι Απόψεις των Διευθυντών για την Εργασία των Υπαλλήλων:*

- Εμπειρική διερεύνηση με επικέντρωση στον ξενοδοχειακό τομέα στη Κρήτη*», σε Σάββα Κατσικίδη (επιμ.), *Κοινωνικά Φαινόμενα: Αναλυτικές προσεγγίσεις*, Αθήνα, Gutenberg, 2006.
- Λυμπεράκη Αντιγόνη-Πελαγίδης Θεοδωρής, «*Ο φόβος του ξένου στην Αγορά Εργασίας Ανοχές και Προκαταλήψεις στην Ανάπτυξη*», Αθήνα, εκδόσεις Πόλις, 2000.
- Λυμπεράκη Αντιγόνη - Μουρίκη Α., «*Η Αθόρυβη Επανάσταση-Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της Εργασίας*», Αθήνα, εκδόσεις Gutenberg, 2003.
- Μακρυδημήτρης Αντώνης, «*Προσεγγίσεις στη Θεωρία των Οργανώσεων*», Καστανιώτη, Αθήνα, 2002.
- Μουζέλης Νίκος, «*Το κράτος στην ύστερη ανάπτυξη: Ιστορικές και συγκριτικές διαστάσεις*», *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, τεύχος, 1, Ιανουάριος 1993, σσ. 53-89.
- Μοσχονάς Ανδρέας-Κονιόρδος Σωκράτης(επιμέλεια), «*Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις*», Πανεπιστήμιο Κρήτης – Κέντρο Ευρωπαϊκών Σπουδών και Ερευνών, εκδόσεις Gutenberg, 2004.
- Μπελ Ντάνιελ, «*Ο Πολιτισμός της Μεταβιομηχανικής Δύσης*», Νεφέλη, Αθήνα, 1999.
- Μπέργκερ Πήτερ, Λούκμαν Τόμας, «*Η Κοινωνική Κατασκευή της Πραγματικότητας*», Νήσος, Αθήνα, 2003.
- Μποττον Ντε Αλαίν, «*Οι χαρές και τα δεινά της εργασίας*», εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα 2006.
- Νικολακάκης Μιχάλης, «*Τουρισμός και ελληνική κοινωνία την περίοδο 1945-1974*», Πανεπιστήμιο Κρήτης, Ρέθυμνο, 2013.
- Παναγιωτοπούλου Ρόη, «*Η επικοινωνία στις οργανώσεις, Η εξέλιξη των θεωριών των οργανώσεων και οι επικοινωνιακές τους διαστάσεις*», Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, 1997.
- Παπαδάκη-Τζεδάκη Στέλλα, «*Ενδογενής Τουριστική Ανάπτυξη στο Ρέθυμνο: Ανάπτυξη ή υποανάπτυξη*», Πανεπιστήμιο Κρήτης, Διδακτορική Διατριβή, 1997.
- Πετμεζίδου-Τσουλουβή Μαρία, «*Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνική Πολιτική*», Εξάντας, Αθήνα, 1992.
- Σπανού Καλλιόπη, «*Διοίκηση, Πολίτες και Δημοκρατία*», Παπαζήσης, Αθήνα, 2000.
- Τζανάκης Μανόλης, «*Ψυχική υγεία και σύγχρονες πρακτικές του εαυτού*», ΠΕΔΙΟ, 2014.
- Τσάρτας Πάρις, «*Τουρισμός και αγροτική πολυδραστηριότητα. Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης*». *Μελέτη III*, Ε.Κ.Κ.Ε., Αθήνα, 1991.
- Τσάρτας Πάρις, Χαράλαμπος Κοκκώσης, «*Ανάπτυξη και περιβάλλον στον τουρισμό*», Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα, 1999.
- Τσάρτας Πάρις, «*Τουρίστες, ταξίδια, τόποι : κοινωνιολογικές προσεγγίσεις στον τουρισμό*», Εξάντας, Αθήνα, 1996.
- Τσιβάκου Ιωάννα, «*Το Οδοιπορικό του Εαυτού στο Χώρο της Αγοράς Εργασίας*», Θεμέλιο, Αθήνα, 2000.
- Τσιώλης Γιώργος, «*Ιστορίες Ζωής και Βιογραφικές Αφηγήσεις. Η βιογραφική προσέγγιση στην κοινωνιολογική ποιοτική έρευνα*», Αθήνα, Κριτική, 2006.
- Τσουκαλάς Κωνσταντίνος, «*Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα*», Θεμέλιο, β' έκδοση, Αθήνα, 1987.
- Τσουκαλάς Κωνσταντίνος «*Τζαμπατζήδες στη χώρα των θαυμάτων. Περί Ελλήνων στην Ελλάδα*», Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης, τ. 1, Ιανουάριος 1993, σσ. 9-52.
- Χατζηδάκης Αλέξης «*Ανάλυση της πορείας της τουριστικής κίνησης 2001-2010*», Ελληνικός Οργανισμός Τουρισμού, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα 2011.