

**ΙΟΝΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**  
**ΣΧΟΛΗ ΙΣΤΟΡΙΑΣ & ΜΕΤΑΦΡΑΣΗΣ - ΔΙΕΡΜΗΝΕΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ ΜΕΤΑΦΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΕΡΜΗΝΕΙΑΣ**



**Πτυχιακή Εργασία**

**Μετάφραση και σχολιασμός άρθρου με τίτλο:**  
**«Ο τουρισμός μετά τον COVID-19 · συνθήκες εργασίας και**  
**αβεβαιότητα στον τουριστικό τομέα»**

Της  
**Παντή Αλίκης**  
**Ξ2016051**

**Επιτροπή Εποπτείας:** Πολίτης Μιχάλης  
Καρλάφτη-Μουρατίδη Φωτεινή

**Κέρκυρα, Ιανουάριος 2022**



**Μετάφραση και σχολιασμός άρθρου με τίτλο:**

**«Ο τουρισμός μετά τον COVID-19 · συνθήκες εργασίας και αβεβαιότητα  
στον τουριστικό τομέα»**

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 1. ΠΡΟΛΟΓΟΣ .....                                              | 5  |
| 2. ΜΕΤΑΦΡΑΣΜΕΝΟ ΑΡΘΡΟ .....                                    | 6  |
| 3. ΠΡΩΤΟΤΥΠΟ ΑΡΘΡΟ .....                                       | 15 |
| 4. ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....                         | 23 |
| 4.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΚΕΙΜΕΝΟΥ ΠΗΓΗ.....                           | 23 |
| 4.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΚΕΙΜΕΝΟΥ ΠΗΓΗ .....                            | 23 |
| 4.2.1 ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΣΚΟΠΟΥ .....                                  | 23 |
| 4.2.2 ΕΞΩΚΕΙΜΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ .....                              | 24 |
| 4.2.3 ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ .....                          | 25 |
| 4.3 ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΙΚΕΣ.....                                | 26 |
| 4.4 ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΙΚΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΔΥΣΚΟΛΙΩΝ ..... | 27 |
| 4.4.1 ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΟΡΟΛΟΓΙΑΣ .....                                 | 28 |
| 4.4.2 ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΜΕΤΑΓΡΑΦΗΣ .....                                | 28 |
| 4.4.3 ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ .....                                          | 29 |
| 5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....                                          | 30 |

## 1. ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το Τμήμα Ξένων Γλωσσών, Μετάφρασης και Διερμηνείας ήταν η πρώτη και μοναδική μου επιλογή όταν έπρεπε να αποφασίσω την κατεύθυνση των σπουδών μου, καθώς πάντοτε είχα αδυναμία στις ξένες γλώσσες και την περιέργεια να βρίσκω σε κάθε περίπτωση την πιο ταιριαστή απόδοση από μία γλώσσα σε μία άλλη. Η παρούσα πτυχιακή εργασία με τίτλο «Ο τουρισμός μετά τον COVID-19 · συνθήκες εργασίας και αβεβαιότητα στον τουριστικό τομέα» έρχεται να κλείσει 4 παραγωγικά χρόνια μάθησης, εξέλιξης και διεύρυνσης των γνώσεών μου σε ό,τι αφορά την επιστήμη της μετάφρασης. Η λήξη των προπτυχιακών μου σπουδών εύχομαι να αποτελέσει την αρχή νέων περιπετειών στα μονοπάτια της μετάφρασης.

Έμπνευση για το συγκεκριμένο θέμα αποτέλεσε η πρόσφατη πανδημία που έπληξε την κοινωνία σε παγκόσμιο επίπεδο, αυτή του κορωνοϊού. Δυστυχώς, η συγκεκριμένη πανδημία – που δεν έχει ακόμα σταματήσει να πλήττει τη χώρα μας – προκάλεσε σημαντικές ζημιές σε οικονομικό επίπεδο για τα κράτη και τους πολίτες. Πρόβαλλε τις σημαντικές ελλείψεις του υγειονομικού τομέα που οδήγησαν όχι μόνο στον θάνατο πολλών ασθενών αλλά και στην υψηλή ανεργία και στην ψυχολογική εξασθένηση εξαιτίας της καραντίνας. Εξίσου καταστροφική ήταν και η επιρροή της πανδημίας στον τομέα του τουρισμού, θέμα και του πρωτότυπου άρθρου, προκαλώντας το κλείσιμο πολλών ξενοδοχείων, αεροπορικών εταιριών, καταστημάτων εστίασης και άλλων επιχειρήσεων αναγκάζοντας τους επιχειρηματίες είτε να προχωρήσουν σε μαζικές απολύσεις είτε στην πρόσληψη λίγου προσωπικού σε άθλιες συνθήκες εργασίας.

Σε αυτό το σημείο θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου που αποτέλεσε στήριγμα καθ' όλα τα χρόνια των σπουδών μου και στην οποία οφείλω την ευκαιρία να σπουδάσω στην Κέρκυρα - έναν τόπο μακριά από τη μόνιμη κατοικία μου. Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή και επιβλέπων της πτυχιακής μου, κύριο Μιχάλη Πολίτη, ο οποίος δέχτηκε να συνεργαστεί μαζί μου σε αυτό το εγχείρημα και παρόλο που γνωρίζει τη δυσκολία μου στη διαχείριση της γαλλικής γλώσσας, με την κατάλληλη καθοδήγηση μου έμαθε να μην το βάζω ποτέ κάτω και να μην εφησυχάζω. Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω την Κέρκυρά μου, το νησί που πέρα από τις πανεπιστημιακές μου σπουδές, αποτέλεσε το μέρος στο οποίο έμαθα να ζω ανεξάρτητη, γνώρισα ιδιαίτερα σημαντικούς ανθρώπους και ξαναβρήκα την Αλίκη.

## 2. ΜΕΤΑΦΡΑΣΜΕΝΟ ΑΡΘΡΟ

### **Ο τουρισμός μετά τον COVID-19 · συνθήκες εργασίας και αβεβαιότητα στον τουριστικό τομέα**

Αυτό το άρθρο υποστηρίζει ότι ο «τουρισμός μετά τον COVID-19» πρέπει να θέσει το ζήτημα των συνθηκών του πρόσκαιρου της εργασίας στην βάση του μοντέλου βιωσιμότητας. Η κρίση προσφέρει ευκαιρίες αλλαγής της εργασίας στον τουριστικό τομέα, όμως η ανάγκη μιας ταχείας οικονομικής ανάκαμψης κινδυνεύει να θέσει αυτό το ζήτημα σε δεύτερη μοίρα. Στο πλαίσιο της κρίσης, η τάση των τουριστικών οργανισμών να επιλέγουν τις πτυχές της βιώσιμης ανάπτυξης και της κοινωνικής τους ευθύνης που θεωρούν ότι εκτιμάνε περισσότερο οι καταναλωτές, επιβεβαιώνεται. Οι ενέργειες που αφορούν τους άμεσα ενδιαφερόμενους, ήτοι τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους, καθώς και τις οργανώσεις τους, φαίνεται ότι εκλείπουν καθώς προϋποθέτουν μια ριζική αλλαγή στο οικονομικό τους μοντέλο και οι καταναλωτές δεν φαίνεται να τους δίνουν μεγάλη αξία. Προσδιορίζουμε και αναλύουμε τους τέσσερις βασικούς μοχλούς για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας στον τουριστικό τομέα και για την καταπολέμηση της επισφαλούς εργασίας. Η θέσπιση νομικών περιορισμών και η αυστηροποίηση των κανονισμών κοινωνικής ευθύνης, η αναγνώριση των ορθών πρακτικών διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού από τον καταναλωτή, η στήριξη στην άμεση δράση των εργαζομένων και των οργανώσεών τους και η κινητοποίηση των κλάδων της εκπαίδευσης και της έρευνας στον τουριστικό τομέα.

Η κρίση του COVID-19 απεικόνισε την δυνατότητα των φορέων του τουριστικού τομέα να λάβουν μέρος σε πρωτοβουλίες αλληλεγγύης προς τους έμμεσα ενδιαφερόμενους. Έχουν συμβάλει σε συλλογικές προσπάθειες για την αντιμετώπιση της κρίσης της οποίας η εμφάνιση φαίνεται να συνδέεται με το οικονομικό μοντέλο του μαζικού τουρισμού. Οι συνθήκες έφεραν νέες απαντήσεις στις καταστάσεις έκτακτης ανάγκης στον κοινωνικό και υγειονομικό τομέα. Μπορούμε να αναφέρουμε τη μαζική παροχή τουριστικών καταλυμάτων στους υγειονομικούς και τα άτομα που έχουν πληγεί από την κρίση, την μετατροπή των ξενοδοχείων σε νοσοκομειακά παραρτήματα ή κέντρα ανάρρωσης ασθενών αλλά και τον πολλαπλασιασμό των ψηφιακών υπηρεσιών πολιτισμικής πρόσβασης για τα απομακρυσμένα άτομα σε παγκόσμιο επίπεδο. Ωστόσο, λίγες δράσεις έχουν ως άξονα την κοινωνική ευθύνη των εργοδοτών του τομέα απέναντι στους εργαζομένους τους.

Η κρίση φαίνεται να επιβεβαιώνει την τάση των τουριστικών οργανισμών να επικεντρώνονται σε ορισμένες πτυχές της αειφόρου ανάπτυξης και της κοινωνικής τους ευθύνης έναντι άλλων (Robinson κ.συν., 2019 & Ben Yedder και Zrelli, 2020) και την μειωμένη εστίασή τους στις συνθήκες εργασίας (Walmsley και Partington, 2014).

Το άρθρο αυτό τονίζει την ανάγκη να τεθεί το ζήτημα των συνθηκών εργασίας και της καταπολέμησης της επισφαλούς απασχόλησης στο επίκεντρο των μοντέλων βιώσιμου τουρισμού μετά τον COVID-19. Καταδικάζουμε τον κίνδυνο που μπορεί να προκαλέσει ένα νέο μοντέλο που παραβλέπει αυτό το ζήτημα, αναπαράγει την ανισότητα και «την βιωσιμότητα της αβεβαιότητας» (Robinson κ.συν., 2019). Αρχικά, παρατηρούμε ότι τα μεγάλα σχέδια ανάκαμψης του τομέα εστιάζουν στη διατήρηση της απασχόλησης και όχι

στις συνθήκες εργασίας. Έπειτα, συζητούμε τον ρόλο που μπορεί να παίζει η κρίση στην ανάπτυξη ενός βιώσιμου τουριστικού μοντέλου, το οποίο θα επικεντρώνεται στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, μεταξύ ευκαιριών και κινδύνων. Στη συνέχεια, εξηγούμε ότι η έννοια της εργασιακής ανασφάλειας μπορεί να πλαισιώσει μεγάλο μέρος των τουριστικών επαγγελματιών και ότι ο βιώσιμος τουρισμός και η επένδυση στην εταιρική κοινωνική ευθύνη (ΕΚΕ) δεν έθεσαν υπό αμφισβήτηση αυτή την αβεβαιότητα. Τέλος, θα προσδιορίσουμε και θα συζητήσουμε τέσσερις μοχλούς για την δημιουργία ενός βιώσιμου τουριστικού μοντέλου το οποίο θα εστιάζεται στους εργαζόμενους του τομέα και στην καταπολέμηση της εργασιακής αβεβαιότητας του τουριστικού τομέα. Η θέσπιση νομικών περιορισμών και η αυστηροποίηση των κανόνων κοινωνικής ευθύνης, η αναγνώριση των ορθών πρακτικών διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού από τους καταναλωτές, η στήριξη στην άμεση δράση των εργαζομένων και των οργανώσεών τους και η κινητοποίηση των κλάδων της εκπαίδευσης και της έρευνας στον τουριστικό τομέα.

### **Τα σχέδια επανεκκίνησης του τουρισμού στα οποία δεν γίνεται αναφορά στο ζήτημα των συνθηκών εργασίας**

Ο τουριστικός τομέας αποτελείται από διάφορες δραστηριότητες που απαιτούν εργασία υψηλής έντασης και των οποίων η φύση είναι συχνά ασυμβίβαστη με την εξ αποστάσεως εργασία. Σε παγκόσμιο επίπεδο, έχει πληγεί σοβαρά από την οικονομική κρίση που προκάλεσε ο COVID-19. Τα τουριστικά καταλύματα και η εστίαση έθεσαν πάρα πολλούς υπαλλήλους τους σε προσωρινή ανεργία κι άλλους αναγκάστηκαν να απολύσουν κατά κύματα. Έτσι, η επονομαζόμενη πλατφόρμα καταλυμάτων Airbnb απέλυσε το ένα τέταρτο των υπαλλήλων της προκαλώντας «ντόμινο» απολύσεων σε αντίστοιχες πλατφόρμες μικρότερου μεγέθους. Οι κοινωνικές επιπτώσεις αυτών των μαζικών απολύσεων προκαλούν ανησυχία στους υπαλλήλους που επωφελούνται από τα προγράμματα μερικής απασχόλησης. Ακόμη πιο ανησυχητικές είναι οι επιπτώσεις για τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους που έχουν υπογράψει προσωρινές συμβάσεις (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προσωρινή εργασία, εποχιακή εργασία...) οι οποίοι είναι πολλοί στον τομέα και δεν καλύπτονται από αυτό το πρόγραμμα (Dethyre, 2007). Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι που απολύθηκαν από μπαρ και εστιατόρια πρέπει να αντιπροσωπεύουν ένα σημαντικό μέρος των νέων αστέγων στο Λονδίνο (Gentleman, 2020).

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Τουρισμού (ΠΟΤ, 2020) εκτιμά ότι θα μπορούσαν να χαθούν 120 εκατομμύρια άμεσων θέσεων εργασίας παγκοσμίως, καθώς ο τουρισμός αντιπροσωπεύει σχεδόν το 20% της παγκόσμιας απασχόλησης. Σύμφωνα με το World Travel and Economic Council, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τον Απρίλιο του 2020, σχεδόν μια στις δέκα θέσεις εργασίας σχετίζεται με τον τουρισμό, ο οποίος συμβάλλει στο 10% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ). Στο πλαίσιο αυτό ανακοινώνονται σημαντικά μέτρα ανάκαμψης του τομέα – γνωστά και ως «σχέδια Marshall» του τουρισμού. Για τη διάσωση ενός πληττόμενου τουριστικού τομέα στην υψηλή σεζόν προβλέπεται η ανασυγκρότησή του, κυρίως μέσω της ανάπτυξης ψηφιακών δραστηριοτήτων. Ωστόσο, κύριος στόχος των κρατικών ενισχύσεων είναι να παροτρύνουν τις εταιρείες να μην απολύσουν τους υπαλλήλους τους, ιδίως τους πιο ευάλωτους (ΠΟΤ, 2020). Το ζήτημα της αλλαγής των συνθηκών εργασίας φαίνεται να απουσιάζει σε μεγάλο βαθμό και έρχεται σε αντίθεση με τον στόχο της ανάκαμψης της οικονομικής ανάπτυξης του τομέα.

## **Η κρίση: μια ευκαιρία αλλαγής των συνθηκών εργασίας στον τουρισμό;**

Ο ρόλος της κρίσης για μια ριζική αλλαγή στις συνθήκες εργασίας του τουριστικού τομέα είναι διφορούμενος. Από τη μία προσφέρει την ευκαιρία ανάδειξης του ζητήματος. Χάρη στον COVID-19, η κοινωνία έχει μάθει για τα «αόρατα» επαγγέλματα που συχνά δεν λαμβάνουν κοινωνική αξία και θεωρούνται «βρωμοδουλειές». Μερικά παραδείγματα είναι το νοσηλευτικό προσωπικό καθώς και το προσωπικό καθαριότητας ή διαχείρισης των οικιακών απορριμμάτων. Η προβολή αυτή θα μπορούσε έμμεσα να ωφελήσει τα αιτήματα των εποχικών εργαζομένων, την αναγνώριση των ικανοτήτων τους και τον ρόλο τους στην υγειονομική ασφάλεια (προσωπικό καθαριότητας). Γενικότερα, ο COVID-19 έφερε στο προσκήνιο το ζήτημα της υγιεινής και της υγείας στην εργασία. Από μια νέο-μαρξιστική σκοπιά (Hardt και Negri, 2000 ; 2004), η κρίση θα μπορούσε να επιταχύνει την συνειδητοποίηση μιας κοινωνικής κατάστασης αβεβαιότητας και να ενισχύσει τις οργανωτικές δυνατότητες των εργαζομένων, την πολιτικοποίηση και την αντοχή τους. Παρατηρούμε, λοιπόν, ότι οι εποχικοί υπάλληλοι του τουριστικού τομέα συμμαχούν με υπαλλήλους άλλων τομέων κατά της μεταρρύθμισης της ασφάλισης ανεργίας στην Γαλλία (Hautefeuille, 2020). Η συνδικαλιστική οργάνωση «Kellys» του γυναικείου προσωπικού καθαριότητας των ισπανικών ξενοδοχείων, συνεχίζει να μάχεται κατά της αυξημένης ανασφάλειας που συνδέεται με τον COVID-19 (López-González και Medina-Vicent, 2020). Συνεπώς, η κρίση προβάλλει νέες ευκαιρίες αλληλεγγύης και κοινών αγώνων που θα μπορούσαν να ευνοήσουν την εκπροσώπηση των εργαζομένων του τουρισμού. Τέλος, η ανάπτυξη νέων ψηφιακών τρόπων εργασίας στον τομέα του τουρισμού λόγω του COVID-19 θα μπορούσε να ανοίξει το δρόμο για την αύξηση και τη διαφοροποίηση των καθηκόντων των θέσεων εργασίας και την δημιουργία ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης στα τουριστικά επαγγέλματα.

Από την άλλη πλευρά, η ανάγκη ανάκαμψης του τουρισμού έρχεται σε σύγκρουση με την επιθυμία δημιουργίας ενός εναλλακτικού μοντέλου το οποίο σέβεται περισσότερο τους εργαζομένους. Ήδη από το 2015, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ, 2015) επεσήμανε την ανάγκη βελτίωσης της ποιότητας της εργασίας στον τουρισμό ως απάντηση στην οικονομική κρίση του 2008. Βέβαια, η δυναμική της εργασιακής ανασφάλειας έχει αυξηθεί, παρά το γεγονός ότι οι φορείς του τουριστικού τομέα έχουν επενδύσει σε μεγάλο βαθμό στην εταιρική κοινωνική ευθύνη (EKE) μετά την κρίση (Virgil, 2010). Το πλαίσιο της μαζικής ανεργίας παρουσιάζει μια δυναμική που δεν ωφελεί τους εργαζομένους και τις οργανώσεις τους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Cañada, 2018). Ορισμένες συλλογικές δράσεις είναι ακόμα πιο δύσκολο να εφαρμοστούν λόγω της αβεβαιότητας που έχει προκαλέσει η κρίση και επειδή η νομιμοποίησή τους ενδέχεται να εξασθενήσει υπό την επίδραση του περιβάλλοντος εντός του οποίου εκδηλώνονται. Επομένως, η απεργία ως κύριο μέσο συλλογικής δράσης μοιάζει ακόμα πιο δύσκολο να χρησιμοποιηθεί για τους εποχικούς υπαλλήλους που έχουν υποστεί επί μήνες μειώσεις εισοδημάτων που ακόμα πιο εύκολα αντικαθίστανται με την αύξηση της ανεργίας. Στην Γαλλία, η απεργία που συνεχίζει από τον Ιούλιο του 2019 το γυναικείο προσωπικό καθαριότητας και οι καμαριέρες του ξενοδοχείου Ibis Batignolles δείχνει την ικανότητα οργάνωσης των εποχικών υπαλλήλων του τουρισμού (Plumauzille, 2019 ; Kokabi et NnoMan, 2020). Αποτυπώνει, επίσης, τις αναταραχές στη δυναμική σχέση με τον εργοδότη

τους, με τις διαπραγματεύσεις να παγώνουν και τη δυσκολία ευαισθητοποίησης των καταναλωτών και του γενικού πληθυσμού σχετικά με τις συνθήκες εργασίας των «αόρατων» υπαλλήλων. Για παράδειγμα, παρά την συμπάθεια που έδειξε ο γαλλικός λαός απέναντι στο νοσηλευτικό προσωπικό, οι προειδοποιητικές δηλώσεις για απεργία εν μέσω της πανδημίας από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις προκάλεσαν ερωτήματα. Οι οικονομικές επιπτώσεις και το κόστος της εικόνας των απεργιών στον τουρισμό χρησιμοποιούνται συχνά ως επιχειρήματα για την υποβίβαση των αιτημάτων των εργαζομένων. Μπορούμε να πάρουμε ως παράδειγμα τις απεργιακές κινητοποιήσεις των εργαζομένων σε πολυτελή ξενοδοχεία στο Βανκούβερ το 2019 που κατακρίθηκαν για τις επιπτώσεις τους στον συνεδριακό τουρισμό (Bardeau, 2019). Παρόλο που ο στόχος για την αναδιάρθρωση της οικονομικής ανάπτυξης έχει τεθεί, υπάρχει φόβος ότι τα αιτήματα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας θεωρούνται ακατάλληλα ή περιττά από την κοινωνία και ότι εμποδίζονται από τις συζητήσεις για τις προσπάθειες και τις θυσίες που γίνονται κατά της πανδημίας. Τέλος, η εστίαση στην αυξημένη χρήση της ψηφιακής τεχνολογίας στην εργασία δεν φαίνεται απαραίτητα να αποτελεί ευκαιρία για τη χειραφέτηση των εργαζομένων · θα μπορούσε επίσης να είναι συνώνυμη με τον αυξημένο έλεγχο από τον εργοδότη και την αύξηση του ρυθμού εργασίας.

### **Συνθήκες εργασίας και αβεβαιότητα στον τουριστικό τομέα**

Πριν την κρίση, ο τουρισμός ήταν ο τομέας με την μεγαλύτερη αύξηση καινούργιων θέσεων εργασίας και εταιριών. Πίσω από αυτή τη δυναμική, πολλές έρευνες έχουν επισημάνει μια ετερογενή ποιότητα εργασίας, καθώς η βελτίωση των συνθηκών εργασίας είναι χαμηλή και τείνει να εξασθενεί, και μια αβεβαιότητα στην εργασία (Baum, 2015 ; Baum κ.συν., 2016). Λαμβάνοντας υπόψη την ποικιλία των επαγγεμάτων που σχετίζονται με τον τουριστικό τομέα, μπορούμε να δηλώσουμε ότι η έννοια της εργασιακής αβεβαιότητας περιγράφει ένα σημαντικό μέρος των θέσεων εργασίας (Lee κ.συν., 2015). Περιλαμβάνει μια ποικιλία πραγματικοτήτων. Οι θέσεις εργασίας στον τουριστικό τομέα είναι εξαρχής αβέβαιες λόγω της υπερίσχυσης των άτυπων συμβάσεων εργασίας που βασίζονται στην ευελιξία και την κινητικότητα των εργαζομένων (εποχικοί, προσωρινοί υπάλληλοι) αλλά και τη μαζική προσφυγή σε εξωτερικούς συνεργάτες (καθαρισμοί ξενοδοχείων, καθαριστήρια, ρεσεψιονίστ). Ιδιαίτερη ανάπτυξη εμφανίζουν νέες μορφές ευέλικτων, συχνά ανεξάρτητων, θέσεων εργασίας χάρη στη λεγόμενη συνεργατική οικονομία (σοφέρ, ξεναγοί...) (Bertoli κ.συν., 2017). Εδώ, είναι σημαντικό να προσθέσουμε και το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας. Η αδυναμία και κυρίως η μεταβλητότητα και η αμφιβολία των αποδοχών εμφανίζεται στο επίκεντρο της αβεβαιότητας των εργαζομένων στον τουριστικό τομέα.

Ο κατακερματισμός της νομικής υπόστασης δίνει τροφή στην αβεβαιότητα, καθιστώντας δύσκολη τη συλλογική οργάνωση και μειώνοντας την ικανότητα των υπαλλήλων να βαρύνουν σωστά την κατανομή της δύναμης (Baum, 2015). Η ιδέα της προσωρινής εργασίας ως ευκαιρία αυτονόμησης και συλλογικής οργάνωσης των εργαζομένων που μετέφεραν οι μεταδομιστές και οι νεομαρξιστές (παραδείγματα: Hardt και Negri 2000 ; 2004) παρεμποδίζεται από τα αποτελέσματα μιας έκρηξης του εργατικού δυναμικού, της αδυναμίας δημιουργίας μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης στον τουριστικό τομέα (Edralin, 2014) και της δυσκολίας των συνδικάτων να κρίνουν σωστά την ισορροπία δυνάμεων (Bergene κ.συν., 2015). Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση στις χώρες του Νότου που εξαρτώνται από τον τουρισμό (Lee κ.συν., 2015 ; Robinson κ.συν., 2019). Ένα μεγάλο μέρος των θέσεων

εργασίας θεωρείται ανειδίκευτο (Ladkin, 2011), ακόμη πιο κάτω και από τις «βρώμικες δουλειές» (Ashforth και Kreiner, 2014) λόγω της σωματικής επαφής με την βρωμιά (προσωπικό καθαριότητας) και την έλλειψη εκτίμησης αυτών των θέσεων εργασίας. Πολλές θέσεις εργασίας θέτουν ως βασικό χαρακτηριστικό να είναι διακριτικές (προσωπικό εστιατορίου), ή ακόμα και αόρατες (προσωπικό καθαριότητας) για την καλύτερη εμπειρία του πελάτη (López-González και Medina-Vicent, 2020). Άλλες προϋποθέτουν δυνατή συναισθηματική εργασία (Giacomel, 2016), όπως τα επαγγέλματα που απαιτούν επαφή με τον πελάτη (ξενάγηση, υποδοχή). Αρκετές παρουσιάζουν δύσκολες συνθήκες εργασίας όπως άτυπα ωράρια, εργασία το σαββατοκύριακο και τη νύχτα, σωματική κούραση (ρεσεψιονίστ, φύλακες ξενοδοχείων, σοφέρ...).

Το πρόσκαιρο του τουριστικού τομέα εκδηλώνεται με διάφορες πρακτικές και εκφράζεται διαφορετικά ανάλογα με το εκάστοτε πλαίσιο και ανάλογα με το κοινωνικο-δημογραφικό υπόβαθρο των εργαζομένων. Επομένως η αβεβαιότητα είναι προφανής σε συγκεκριμένες χώρες του Νότου όπου η εκμετάλλευση της παιδικής εργασίας στον τουριστικό τομέα αυξάνεται καθημερινά (Elshaer και Marzouk, 2019). Συγκεκριμένες κοινωνικο-δημογραφικές ομάδες επηρεάζονται ιδιαίτερα από την αβεβαιότητα. Οι γυναίκες, που αντιπροσωπεύουν πάνω από τους μισούς υπαλλήλους του τουριστικού τομέα (Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών για τις Γυναίκες, 2019), απασχολούν σε πολύ υψηλό ποσοστό θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης. Ιδιαίτερα επηρεασμένες είναι οι γυναίκες που είναι έγχρωμες ή/και μετανάστριες (Guégnard και Mériot, 2010). Οι καμαριέρες και το γυναικείο προσωπικό καθαρισμού των ξενοδοχείων περιγράφονται ως «οι προλετάριοι της νέας οικιακής δουλειάς» (Plumauzille, 2019). Για τους εργαζόμενους που έρχονται από το εξωτερικό, η αβεβαιότητα στην εργασία βασίζεται στην διοικητική και οικονομική αβεβαιότητα (Janta κ.συν., 2011). Ο COVID-19 επιδείνωσε αυτή την αβεβαιότητα: μια ιογενής ανησυχία προστίθεται στους ήδη υπάρχοντες παράγοντες αβεβαιότητας. Επομένως, το προσωπικό καθαριότητας βρίσκεται στην πρώτη γραμμή μόλυνσης των τουριστικών περιοχών και θέτει σε κίνδυνο την υγεία του για την υγεία των τουριστών. Οι οικονομικές συνθήκες ωθούν στην επανάληψη της εργασίας ακόμη κι αν οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας δεν πληρούνται. Η αβεβαιότητα αποτελεί επίσης εμπόδιο στην πρόσβαση στο σύστημα υγείας, επηρεάζει τις συνθήκες διαβίωσης (υγιεινή, συγχρωτισμός) και εκθέτει τους εργαζόμενους όχι μόνο απέναντι σε ένα σημαντικό ιογενές φορτίο αλλά τους κάνει και πιο ευπαθείς στην ανάπτυξη σοβαρής μορφής COVID-19 ή ακόμα και στον θάνατο (Lehmann, 2020).

### **Μια παραμελημένη πτυχή της κοινωνικής ευθύνης των οργανώσεων που συνδέονται με τον τουρισμό.**

Το ζήτημα των συνθηκών εργασίας στον τουριστικό τομέα απέχει πολύ από το να θεωρείται νέο. Ο τομέας έχει δείξει μεγάλη αντοχή στις ιστορικές κρίσεις με τον επαναπροσδιορισμό του οικονομικού της μοντέλου οδηγώντας στον μαζικό τουρισμό που γνωρίζουμε σήμερα. Το ερώτημα των συνθηκών εργασίας δεν τέθηκε ποτέ στο επίκεντρο της αλλαγής αυτών των μοντέλων ακόμα και εκείνων που βασίστηκαν στην βιωσιμότητα (Fletcher, 2011). Αντιμέτωποι με την αυξημένη κριτική σε ότι αφορά την βιωσιμότητα αυτού του υπερτουρισμού, και συγκεκριμένα με τις κριτικές των περιβαλλοντολόγων, οι φορείς του τουρισμού έχουν επενδύσει μαζικά την τελευταία δεκαετία στην ΕΚΕ επικεντρωμένοι στις περιβαλλοντικές διαστάσεις παρά τις κοινωνικές (Ben Yedder και Zrelli, 2020), και περισσότερο στους έμμεσα ενδιαφερόμενους (πραγματικοί και πιθανοί καταναλωτές) παρά

στους άμεσα ενδιαφερόμενους (υπάλληλοι και οι οργανώσεις τους). Για παράδειγμα, οι αεροπορικές εταιρίες έχουν αναπτύξει ταξιδιωτικές προτάσεις με «μηδενική εκπομπή διοξειδίου του άνθρακα» (Priskin, 2007) (όπως τα προγράμματα φύτευσης δέντρων) προβάλλοντας μοντέλα χαμηλού κόστους (low-cost) (Decker, 2004) με την οργάνωση της εργασίας βάσει του νέο-τεϋλοριστικού <sup>1</sup>μοντέλου (Dressen και Durand, 2018) (συγχρονισμός καθαρισμού του αεροπλάνου, μεγιστοποίηση περιστροφών, ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες...). Αυτές οι δράσεις, που εκτιμώνται πιο εύκολα από τους καταναλωτές (προβολή ενός λογοτύπου), μπορούν να βασίζονται στη νομιμότητα των δυτικών μη κυβερνητικών οργανώσεων (ΜΚΟ), χωρίς να λαμβάνουν υπόψη το οικονομικό μοντέλο που είναι ασυμβίβαστο με τη βιωσιμότητα (Delalieux, 2010). Για παράδειγμα, οι πρωτοβουλίες που βασίζονται στη διαχείριση του εργατικού δυναμικού (πρόνοια στην εργασία, εξασφάλιση των συμβάσεων, κυρίως μέσω της ενσωμάτωσης, βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του κοινωνικού διαλόγου) φαίνεται να μην εκτιμώνται τόσο εύκολα από την κοινωνία. Μπορεί να θεωρηθούν επιβλαβείς στην ανταγωνιστικότητα των οργανώσεων στο πλαίσιο του υψηλού ανταγωνισμού και να δημιουργήσουν προβληματισμούς για το οικονομικό μοντέλο (όπως προβληματισμοί σχετικά με τον διαχωρισμό στην εργασία βάσει φύλου και προέλευσης και την αμοιβή τους).

### **Οι μοχλοί για την κατασκευή ενός βιώσιμου τουριστικού μοντέλου με επίκεντρο τους εργαζόμενους**

Θα γίνει αναφορά και συζήτηση σε τέσσερις μοχλούς για την κατασκευή ενός μοντέλου μετά την υγειονομική κρίση που επικεντρώνεται στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την εξάλειψη της αβεβαιότητας των εργαζομένων: ο νόμος και ο δεσμευτικός κανονισμός και η διάρθρωσή του με την ΕΚΕ, η ανάπτυξη κινήτρων και η ευαισθητοποίηση των καταναλωτών, η στήριξη των οργανώσεων των εργαζομένων του τομέα και η κινητοποίηση της εκπαίδευσης και της έρευνας στον τουρισμό.

Αρχικά, ο νομικός περιορισμός μπορεί να επιταχύνει την ανάπτυξη εθελοντικών επιχειρηματικών πρακτικών αναμένοντας για παράδειγμα μια μελλοντική ενίσχυση των καταναγκαστικών περιορισμών. Απαραίτητη κρίνεται και η ανάπτυξη ενός συστήματος πακέτων κρατικών και υπερκρατικών ενισχύσεων που θα χορηγούνται στις επιχειρήσεις στο πλαίσιο του σχεδίου ανάκαμψης. Οι δημόσιες ενισχύσεις θα χορηγούνται με την προϋπόθεση ότι η ανάληψη υποχρεώσεων θα ξεπερνά την απλή κατοχή μισθωτών στην εργασία. Αυτές οι ενισχύσεις θα εξαρτώνται από την αποτελεσματική εφαρμογή του τοπικού εργατικού δικαίου, η υποχρεωτική συμμόρφωση στο οποίο δεν εμπίπτει σε μια εθελοντική προσέγγιση της ΕΚΕ (Bommier et Renouard, 2018). Οι ενισχύσεις θα μπορούσαν να αποτελέσουν μέσο για τη δημιουργία δεσμεύσεων με στόχο την βελτίωση των συνθηκών εργασίας πέραν του εργατικού δικαίου (ευθύνη έναντι των εργαζομένων των υπερεργολαβικών επιχειρήσεων). Ο υπεργολαβικών επιχειρήσεων υβριδικός χαρακτήρας της ΕΚΕ, μεταξύ ήπιου και αυστηρού δικαίου, θα μπορούσε επομένως να ενεργοποιηθεί. Η ανάπτυξη πρόσθετων νομικών περιορισμών φαίνεται δύσκολο να εφαρμοστεί βραχυπρόθεσμα στο πλαίσιο μετά την υγειονομική κρίση, αλλά οι επιχειρήσεις μπορεί να ενθαρρυνθούν στην προώθηση του νόμου αναμένοντας τους μελλοντικούς νομικούς περιορισμούς. Αυτή η οπτική μας καλεί να

---

<sup>1</sup> ΣτΜ: Ως νέο-τεϋλορισμός ορίζεται η εξέλιξη των παραδοσιακών συστημάτων πάνω σε μία σταθερή βάση και όχι η εκ θεμελίων ανανέωσή τους. (Ανδρή, Α. (Ν2006) «*ΝΕΟΤΕΙΛΟΡΙΣΜΟΣ – ΜΕΤΑΦΟΡΝΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ*»)

σκεφτούμε την ισότητα των νομικών περιορισμών και προτύπων στο πλαίσιο ενός τουρισμού σε παγκόσμιο επίπεδο (Lequin κ.συν., 2005). Το ζήτημα της εναρμόνισης των κανονισμών στους ενιαίους οικονομικούς χώρους, όπως στην Ευρωπαϊκή Ένωση, πρέπει να αντιμετωπιστεί για να αποφευχθεί το κοινωνικό ντάμπινγκ. Πρέπει να γίνει μια ανασκόπηση στη χρήση αυτών των νομικών εργαλείων ανάλογα με τα πλαίσια, για την αποφυγή του εθνοκεντρισμού.

Το ζήτημα της ρύθμισης και της ΕΚΕ στην εφοδιαστική αλυσίδα του τουρισμού πρέπει να είναι κεντρικό (Quairel και Auberger, 2007) (Pellegrin-Romeggio κ.συν., 2013). Πρέπει να ληφθούν υπόψη η ικανότητα εφαρμογής και οι πιθανότητες ελέγχου των προτύπων και των συνθηκών εργασίας από τους διάφορους υπεργολάβους και προμηθευτές. Για παράδειγμα, πώς ελέγχεται η τήρηση των δεσμεύσεων στις επιχειρήσεις υπεργολαβίας για την καθαριότητα των ξενοδοχείων που παίρνουν οι ίδιοι τους εποχικούς εργαζομένους; Το ρίσκο της «μεταφοράς της κοινωνικής ευθύνης» στους προμηθευτές και τους υπεργολάβους πρέπει να είναι ελεγχόμενο ενώ είναι ιδιαίτερα έντονο για τις χώρες του Νότου. Στόχος είναι να αποφευχθούν καταστάσεις μείωσης της ευθύνης των μεγάλων δυτικών ομίλων όπως διαπιστώθηκαν στην εφαρμογή της ΕΚΕ στην διεθνή εφοδιαστική αλυσίδα κλωστοϋφαντουργίας με την κατάρρευση του Ράνα Πλάζα (Delalieux, 2017). Οι διεθνείς πολυεθνικές εταιρίες της Δύσης κατάφεραν να εκπληρώσουν τα καθήκοντα εργασίας στους υπεργολάβους, ακόμα και σε υπεργολάβους υπεργολάβων στις χώρες του Νότου.

Δεύτερον, πρέπει να γίνει μια ανασκόπηση στα κίνητρα των τουριστικών επιχειρήσεων να αναπτύξουν οικειοθελώς τις κοινωνικές πτυχές της αειφόρου ανάπτυξης και να στραφούν προς τους άμεσα ενδιαφερόμενους. Μπορεί να κινητοποιήσει το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που αποτελεί η διατήρηση των εργαζομένων σε έναν τομέα που πλήττεται από το turnover<sup>2</sup>, αλλά αυτό το «επιχειρηματικό πλάνο» έχει περιορισμούς στην περίπτωση ενός εργατικού δυναμικού που κρίνεται χαμηλής ειδίκευσης ή εύκολα αντικαταστάσιμο. Πρέπει να ληφθούν υπόψη οι δυνατότητες εκτίμησης των δεσμεύσεων που λαμβάνονται στον τομέα της απασχόλησης από τους καταναλωτές. Οι ετικέτες «ανθρώπινοι πόροι» (όπως ο «υπεύθυνος εργοδότης»), ή ακόμα και η δημιουργία ειδικής ετικέτας για τις συνθήκες εργασίας στον τομέα του τουρισμού μπορεί να φαίνονται ως μια ελκυστική λύση αλλά φέρουν σημαντικούς περιορισμούς. Από τα τέλη της δεκαετίας του 1990, οι ποικιλίες τουριστικών ετικετών πολλαπλασιάστηκαν, προκαλώντας την διαφορετική εμπιστοσύνη των καταναλωτών και ένα αδιευκρίνιστο βάρος της ετικέτας στην απόφαση αγοράς τους (Marcotte κ.συν., 2011). Οι ετικέτες που σχετίζονται με την αειφόρο ανάπτυξη διεισδύουν στις κοινωνικές πτυχές, αλλά η οικολογική διαφήμιση φαίνεται να αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τους καταναλωτές. Η δημιουργία ετικετών μπορεί να αποτελέσει έναν πιθανό μοχλό με την προϋπόθεση μιας σημαντικής κρατικής στήριξης για την ανάδειξή της. Τα γενικά όρια μιας κοινωνικής αλλαγής από την κριτική ή υπεύθυνη κατανάλωση και του μοντέλου του ενεργού καταναλωτή (Verhagen, 2011), που αναδεικνύονται συχνά για τον τουρισμό (Sacareau, 2007), φαίνεται να είναι ξεκάθαρα. Ωστόσο, η στήριξη των καταναλωτών και των έμμεσα ενδιαφερόμενων αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα για την εσωτερική ισορροπία δυνάμεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών (Havard κ.συν., 2006). Έτσι λοιπόν, είναι απαραίτητο το έργο της ευαισθητοποίησης στο ζήτημα των συνθηκών εργασίας, αλλά εξίσου δύσκολο δεδομένου του καθοριστικού χαρακτήρα της τιμής στην επιλογή προορισμού.

---

<sup>2</sup> ΣτΜ: Ως turnover η συγγραφέας θέλει να δηλώσει τον δείκτη κινητικότητας και αντικατάστασης προσωπικού.

Τρίτον, η δημιουργία ενός τουριστικού μοντέλου με επίκεντρο τις συνθήκες εργασίας πρέπει να βασίζεται στην εμπειρία και την αντίληψη των ενδιαφερόμενων εργαζομένων και να υποστηρίζει τις οργανώσεις τους, ειδικά τις συνδικαλιστικές. Η δέσμευση για την ελευθερία του συναιτερίζεσθαι των εργαζομένων του τομέα είναι θεμελιώδης· απαιτεί να γίνει προτεραιότητα η συνδικαλιστική ελευθερία. Η άμεση συμμετοχή των εργαζομένων, των οργανώσεών τους και των τοπικών ΜΚΟ βοηθούν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στα πλαίσια των τοπικών ζητημάτων καθώς και στον περιορισμένο εθνοκεντρισμό. Στην κλωστοϋφαντουργική βιομηχανία, έγιναν ορατές οι αρνητικές συνέπειες της κινητοποίησης των δυτικών ΜΚΟ για την ΕΚΕ χωρίς να έχει προηγηθεί διαβούλευση με τους εργαζομένους. (Khan κ.συν., 2007). Έχοντας ως επίκεντρο την παιδική εργασία που ακολούθησε το σκάνδαλο της εταιρίας Nike, είχαν επισκιάσει τις απαιτήσεις των εργαζομένων του τομέα για την αναπροσαρμογή των μισθών και την αναγνώριση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, που τους επέτρεπε να πληρώσουν τους μισθούς των παιδιών τους. Το σκληρό τέλος της παιδικής εργασίας έχει οδηγήσει στην αυξημένη αβεβαιότητα των εργαζομένων, ειδικά των γυναικών. Έχει πλέον απαγορευθεί η πρακτική της οικογενειακής παραγωγής στο σπίτι. Από δω και στο εξής, η εργασία διεξάγεται εξ' ολοκλήρου σε εργοστάσια που βρίσκονται συνήθως μακριά από το σπίτι, με εκτεταμένα, περαιτέρω ελεγχόμενα ωράρια και τις γυναίκες παραπάνω εκτεθειμένες στη σωματική ανασφάλεια. Το ζήτημα της καταπολέμησης της αβεβαιότητας βάσει της εμπειρίας των εργαζομένων και το οποίο έχει αναδειχθεί από τους ενδιαφερόμενους είναι εξίσου σημαντικό στις χώρες του Βορρά. Τα μέτρα μπορεί να αποδειχθούν αντιπαραγωγικά εφόσον δεν ληφθεί υπόψη η πολυπλοκότητα του πλαισίου· εδώ μπορούμε να αναφέρουμε τις μικτές επιπτώσεις των νόμων για τη δίωξη των πελατών στην περίπτωση της πρόσκαιρης απασχόλησης των εργαζομένων που προσφέρουν σεξουαλικές υπηρεσίες (αύξηση της σωματικής ανασφάλειας, αποδοχή πιο επικίνδυνων σεξουαλικών πρακτικών), παρά την πρόθεση του νόμου να προστατεύσει αυτούς τους ανθρώπους. Θεμελιώδους σημασίας είναι η στήριξη των εποχιακών εργαζομένων του τουρισμού στην υπεράσπιση των ίδιων απαιτήσεών τους.

Τέταρτον, η εκπαίδευση και η έρευνα στον τουρισμό θα αποτελέσουν ρόλο-κλειδί στην ανάπτυξη ενός βιώσιμου τουριστικού μοντέλου με επίκεντρο τους εργαζομένους. Οι καταρτίσεις στον τομέα του τουρισμού πολλαπλασιάζονται και επικεντρώνονται στον βιώσιμο τουρισμό. Τα ζητήματα των συνθηκών εργασίας και η αβεβαιότητα πρέπει να τεθούν στη βάση του προγράμματος σπουδών. Λαμβάνοντας υπόψη την έρευνα, είναι σημαντικό να αναπτυχθούν ερευνητικές προβληματικές και μεθοδολογίες που να επικεντρώνονται στις εξελικτικές προοπτικές των εργαζομένων, διευκολύνοντας την αυτονομία και την πιστοποίησή τους. Για παράδειγμα, η χρήση του «θεάτρου των καταπιεσμένων» φαίνεται ελπιδοφόρα (Boal, 2000).

Εν κατακλείδι, το πλαίσιο του COVID-19 προσφέρει ευκαιρίες επαναξιολόγησης ενός πιο βιώσιμου τουριστικού μοντέλου. Θα πρέπει να βασίζεται στις συνθήκες εργασίας και να αποσκοπεί στη διακοπή της δυναμικής της αβεβαιότητας των εργαζομένων. Η κρίση είναι πηγή ελπίδας και αντιφατικών εντολών, η ιδέα της επανέναρξης του τουριστικού μηχανισμού κοστίζει όσο και το κόστος της απειλής των συνθηκών εργασίας. Τα ερωτήματα στα οποία πρέπει να δοθεί συλλογική απάντηση είναι: Πώς αυτή η επανεκκίνηση της δραστηριότητας θα μπορούσε να συλληφθεί χωρίς την ενίσχυση της αβεβαιότητας των εργαζομένων του τουριστικού τομέα; Ποια πρέπει να είναι η συμβολή στην χειραφέτησή τους για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους στις δραστηριότητες της εκπαίδευσης, της έρευνας

και των πολιτών; Ένα τέτοιο εγχείρημα πρέπει να στηρίζεται στις απαιτήσεις των εργαζομένων του τουρισμού και τις οργανώσεις τους και να υποστηρίζεται από τους δημόσιους οργανισμούς, τους καταναλωτές και τους εκπαιδευτικούς και ερευνητικούς φορείς.

### 3. ΠΡΩΤΟΤΥΠΟ ΑΡΘΡΟ

#### **Tourisme post COVID-19, conditions de travail et précarité dans le secteur touristique**

Cet article soutient que le « tourisme post-COVID-19 » doit placer la question des conditions et de la précarité du travail au cœur de son modèle de durabilité. La crise présente des opportunités pour transformer le travail dans le secteur touristique, mais la nécessité d'une reprise économique rapide risque de faire passer cet enjeu au second plan. La propension des organisations touristiques à sélectionner les aspects de développement durable et de leur responsabilité sociale les plus valorisables auprès du·de la consommateur·rice est confirmée en contexte de crise. Les actions vis-à-vis des parties prenantes internes, les travailleur·euse·s et leurs organisations, apparaissent négligées puisqu'elles impliquent une transformation profonde de leur modèle économique et seraient moins facilement valorisables auprès du·de la consommateur·rice. Nous identifions et discutons de quatre grands leviers mobilisables pour améliorer les conditions de travail du secteur touristique et lutter contre le travail précaire : le développement des contraintes légales et le durcissement normatif de la responsabilité sociale, la valorisation des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines auprès du·de la consommateur·rice, le soutien à l'action directe des travailleur·euse·s concerné·e·s et à leurs organisations, et la mobilisation des secteurs de l'enseignement et de la recherche en tourisme.

La crise de la COVID-19 a illustré la capacité des acteurs du secteur touristique à prendre part à des initiatives solidaires dirigées vers les parties prenantes externes. Ils ont contribué aux efforts collectifs pour faire face à cette crise dont l'émergence apparaît liée au modèle économique du tourisme de masse. Le contexte a amené des réponses inédites face à l'urgence sanitaire et sociale. On peut citer la mise à disposition massive d'hébergements touristiques pour le personnel soignant et les personnes fragilisées par la crise, la transformation d'hôtels en succursales d'hôpitaux ou en centres de convalescence, mais aussi la multiplication des dispositifs numériques d'accès à la culture pour les personnes confinées du monde entier. Pourtant, peu d'actions semblent dirigées vers la responsabilité sociale des employeurs du secteur à l'égard des travailleur·euse·s. La crise semble confirmer la tendance des organisations touristiques à privilégier certains aspects du développement durable et de leur responsabilité sociale par rapport à d'autres (Robinson et al., 2019 ; Ben Yedder et Zrelli, 2020) et la faible focalisation sur les conditions de travail (Walmsley et Partington, 2014).

Cet article souligne la nécessité de placer la question des conditions de travail et de la lutte contre la précarité du travail au cœur des modèles de tourisme durable post-COVID-19. Nous dénonçons le risque de voir émerger un nouveau modèle qui délaisse cet enjeu, reproduise les inégalités et « la durabilité de la précarité » (Robinson et al., 2019). D'abord, nous constatons que les grands plans de relance du secteur sont axés sur le maintien dans l'emploi et non sur les conditions d'emploi. Ensuite, nous discutons du rôle que peut jouer la crise dans l'avènement d'un modèle de tourisme durable centré sur l'amélioration des conditions de travail, entre opportunités et menaces. Puis, nous montrons que le concept de précarité du travail peut cadrer une grande partie des emplois touristiques et que le tourisme durable et l'investissement dans la responsabilité sociale des entreprises (RSE) n'ont pas remis en cause

cette précarité. Enfin, nous identifions et discutons quatre leviers pour construire un modèle de tourisme durable centré sur les travailleur·euse·s du secteur et la lutte contre la précarité du travail touristique : le développement des contraintes légales et le durcissement normatif de la responsabilité sociale, la valorisation des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines auprès des consommateur·rice·s, le soutien à l'action directe des travailleur·euse·s concerné·e·s et à leurs organisations, et la mobilisation des secteurs de l'enseignement et de la recherche en tourisme.

## **Des plans de relance du tourisme silencieux sur la question des conditions de travail**

Le secteur du tourisme regroupe des activités variées qui requièrent une forte intensité de main-d'œuvre et dont les cœurs de métier sont souvent incompatibles avec le travail à distance. À l'échelle mondiale, il est sévèrement touché par la crise économique entraînée par la COVID-19. L'hébergement touristique et la restauration ont fait face à un chômage technique massif et à des vagues de licenciements. Ainsi, la plateforme d'hébergement dite participative Airbnb a licencié un quart de ses salarié·e·s, entraînant par effet de domino des licenciements dans des structures sous-traitantes de plus petite taille. Les conséquences humaines de ces licenciements massifs sont préoccupantes pour les salarié·e·s bénéficiant de dispositifs de chômage partiel. Elles le sont encore plus pour les travailleur·euse·s sous contrat précaire (enchaînements de contrats à durée déterminée, intérim, travail saisonnier...) qui échappent à ce dispositif et sont nombreux·ses dans le secteur (Dethyre, 2007). Ainsi, les travailleur·euse·s licencié·e·s des bars et restaurants représenteraient une partie importante des nouvelles personnes sans domicile fixe à Londres (Gentleman, 2020).

L'Organisation mondiale du tourisme (OMT, 2020) estime que 120 millions d'emplois directs pourraient être perdus dans le monde, alors que le tourisme représente près de 20 % de l'emploi mondial. Dans l'Union européenne, près d'un emploi sur dix est lié au tourisme, qui contribue à 10 % au produit intérieur brut (PIB) (World Travel and Economic Council, avril 2020). Dans ce contexte, des grands plans de relance du secteur – pensés comme « plans Marshall » du tourisme – sont annoncés. Pour secourir un secteur touristique touché en pleine saison, la transformation du secteur est envisagée, notamment par le développement d'activités numériques. Toutefois, les aides gouvernementales attribuées visent surtout à inciter les entreprises à ne pas licencier leur main-d'œuvre, en particulier la plus fragile (OMT, 2020). La question de la transformation des conditions de travail y apparaît largement absente et semble entrer en tension avec l'objectif de relance de la croissance économique du secteur.

## **La crise : une opportunité pour transformer les conditions de travail dans le tourisme ?**

Le rôle de la crise pour une transformation profonde des conditions de travail du secteur est ambivalent. D'un côté, elle offre des opportunités pour la visibilité de cet enjeu. Avec la

COVID-19, les populations ont eu une prise de conscience sur des métiers invisibles, souvent peu valorisés socialement, voire perçus comme des « sales boulots » : par exemple, le personnel soignant, mais aussi le personnel de ménage ou de gestion des déchets ménagers. Par ricochet, cette visibilité pourrait bénéficier aux revendications des travailleur·euse·s précaires du tourisme, à la reconnaissance de leurs compétences et de leur rôle pour la sécurité sanitaire (personnel de ménage). Plus généralement, la COVID-19 a médiatisé l'enjeu de l'hygiène et de la santé au travail. Dans une perspective néo-marxiste (Hardt et Negri, 2000 ; 2004), la crise pourrait accélérer la prise de conscience d'une condition sociale commune de précarité et renforcer les capacités d'organisation de ces travailleur·euse·s, leur politisation et leur capacité de résistance. On observe ainsi que les travailleur·euse·s précaires du secteur du tourisme sont en train de s'allier à ceux d'autres secteurs contre la réforme de l'assurance chômage en France (Hautefeuille, 2020). L'organisation syndicale des « Kellys », les femmes de chambre des hôtels espagnols, se poursuit (López-González et Medina-Vicent, 2020) pour contrer la précarisation accrue associée à la COVID-19. La crise fait donc émerger de nouvelles possibilités de solidarité et de luttes communes qui pourraient être favorables à la représentation des travailleur·euse·s du tourisme. Enfin, le développement de nouveaux modes de travail numériques dans le tourisme à la suite de la COVID-19 pourrait ouvrir la voie à un enrichissement des tâches, une moindre pénibilité et la création de perspectives de carrières pour certaines professions du tourisme.

De l'autre côté, la nécessité de relancer le tourisme entre en tension avec les volontés de dessiner un modèle alternatif, plus respectueux des travailleur·euse·s. En 2015 déjà, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2015) soulignait la nécessité d'améliorer la qualité des emplois du tourisme pour répondre à la crise économique de 2008. La dynamique de précarisation du travail s'y est pourtant accentuée, alors même que les acteurs du secteur touristique ont investi massivement la RSE après la crise (Virgil, 2010). Le contexte de chômage massif offre un rapport de force plus défavorable aux salarié·e·s et à leurs organisations dans les négociations collectives (Cañada, 2018). Certains répertoires d'action collective sont plus difficiles à mettre en œuvre du fait de la précarisation accentuée par la crise et parce que leur légitimité externe peut être affaiblie par le contexte. Ainsi, la grève comme instrument phare de l'action collective apparaît encore plus difficile à mettre en œuvre pour des travailleur·euse·s précaires ayant subi des mois de baisse de revenus, encore plus facilement remplaçables avec la hausse du chômage. En France, la grève toujours en cours depuis juillet 2019 des femmes de chambre et gouvernantes de l'hôtel Ibis Batignolles montre la capacité d'organisation des travailleuses précaires du tourisme (Plumauzille, 2019 ; Kokabi et NnoMan, 2020). Elle illustre aussi la difficulté à peser dans le rapport de force avec leur employeur, avec des négociations au point d'arrêt et la difficulté à sensibiliser les consommateur·rice·s et la population générale aux conditions de travail de ces travailleuses invisibles. Par parallélisme, malgré la sympathie affichée de la population française envers le personnel soignant, le dépôt de préavis de grève durant la COVID-19 par leurs syndicats a suscité l'incompréhension. Les conséquences économiques et les coûts d'image des grèves dans le tourisme sont souvent utilisés pour délégitimer les revendications des travailleur·euse·s. On peut penser au mouvement de grèves des employé·e·s des hôtels de luxe de Vancouver de 2019, critiqué pour ses conséquences sur le tourisme de congrès (Bardeau, 2019). Alors que l'objectif de relancer la croissance économique est affiché, on

peut craindre que des revendications d'amélioration des conditions de travail soient perçues comme inappropriées ou superflues par la population et évincées par le discours de l'effort et des sacrifices de guerre face à la COVID-19. Enfin, la focalisation sur l'utilisation accrue du numérique dans le travail n'apparaît pas forcément comme une possibilité d'émancipation des travailleur·euse·s : elle pourrait aussi être synonyme de contrôle accru de l'employeur, d'augmentation des cadences.

## **Conditions de travail et précarité dans le secteur touristique**

Avant la crise, le tourisme était le secteur où la croissance de création d'emplois et d'entreprises était la plus élevée. Derrière ce dynamisme, de nombreuses études ont souligné une qualité des emplois hétérogène, des conditions de travail s'améliorant peu, voire se dégradant, et une précarisation du travail (Baum, 2015 ; Baum et al., 2016). Tout en tenant compte de la diversité des professions relevant du secteur touristique, il est possible d'affirmer que le concept de précarité du travail décrit une partie importante des emplois (Lee et al., 2015). Il englobe des réalités variées. Les emplois dans le tourisme sont d'abord précaires du fait de la surreprésentation des contrats de travail atypiques axés sur la flexibilité et la mobilité des travailleur·euse·s : saisonnier·ère·s, intérimaires, mais aussi recours massif à la sous-traitance (nettoyage des hôtels et blanchisserie, conciergerie). De nouvelles formes d'emplois flexibles, souvent indépendants, s'y sont aussi particulièrement développées avec l'économie dite collaborative (chauffeur·euse·s, guides...) (Bertoli et al., 2017). Il faut y ajouter le recours important au travail non déclaré. La faiblesse et surtout la variabilité et l'incertitude de la rémunération apparaissent au cœur de la précarité des travailleur·euse·s du tourisme.

La fragmentation des statuts nourrit la précarité en rendant difficile une organisation collective et en minorant la capacité des travailleur·euse·s à peser dans le rapport de force (Baum, 2015). L'idée du précarat comme opportunité d'autonomisation et d'organisation collective des travailleur·euse·s portée par les poststructuralistes et les néo-marxistes (exemples : Hardt et Negri 2000 ; 2004) se heurte aux constats d'un éclatement de la force de travail, de la faiblesse de l'organisation syndicale dans le tourisme (Edralin, 2014) et de la difficulté des syndicats à peser dans le rapport de force (Bergene et al., 2015). C'est particulièrement le cas dans les pays du Sud les plus dépendants du tourisme (Lee et al., 2015 ; Robinson et al., 2019). Une large partie des emplois est perçue comme non qualifiée (Ladkin, 2011), même relevant du « sale boulot » (Ashforth et Kreiner, 2014) du fait de la souillure physique (personnel de ménage) et du manque de considération de ces emplois. Beaucoup d'emplois placent au cœur de l'expérience client la discrétion (service au restaurant), voire l'invisibilité (personnel de ménage) des travailleur·euse·s (López-González et Medina-Vicent, 2020). D'autres sollicitent un fort travail émotionnel (Giacomel, 2016), comme les métiers au contact avec la clientèle (guide, accueil). Certains présentent des conditions de travail pénibles : horaires atypiques, travail le weekend et la nuit, pénibilité physique (portier·ière·s et vigiles d'hôtels, chauffeur·euse·s...).

9La précarité dans le secteur du tourisme se matérialise par des pratiques variées et s'exprime différemment selon le contexte considéré et selon l'appartenance sociodémographique des travailleur·euse·s. Ainsi, la précarité se manifeste dans certains pays du Sud par le recours toujours massif au travail des enfants dans l'industrie touristique (Elshaer et Marzouk, 2019). Certains groupes sociodémographiques sont particulièrement touchés par la précarité. Les femmes, qui représentent plus de la moitié des salarié·e·s du secteur touristique (Organisation des Nations Unies Femmes, 2019), sont ainsi surreprésentées dans les emplois peu qualifiés. Les femmes racisées et/ou migrantes sont particulièrement touchées (Guégnard et Mériot, 2010) : les femmes de chambre et gouvernantes d'hôtel peuvent être décrites comme « les prolétaires de la nouvelle domesticité » (Plumauzille, 2019). Pour les travailleur·euse·s étranger·ère·s (Janta et al., 2011), la précarité de l'emploi s'articule avec la précarité administrative et économique. La COVID-19 a exacerbé cette précarité : une précarité virale s'ajoute aux facteurs de précarité existants. Ainsi, le personnel de nettoyage est en première ligne pour la désinfection des lieux touristiques et met sa santé en danger pour celle des touristes. Les conditions économiques incitent à reprendre le travail même si les conditions d'hygiène et de sécurité ne sont pas réunies. La précarité est aussi un frein à l'accès au système de soins, affecte les conditions de vie (hygiène, promiscuité) et rend les travailleur·euse·s non seulement exposé·e·s à une charge virale importante, mais aussi plus susceptibles de développer des formes graves de la COVID-19 et d'en mourir (Lehmann, 2020).

## **Un aspect négligé de la responsabilité sociale des organisations liées au tourisme**

La question des conditions de travail dans le tourisme est loin d'être nouvelle. Le secteur a montré une grande résilience aux crises historiques en réinventant son modèle économique, aboutissant au tourisme de masse que nous connaissons actuellement. La question des conditions de travail n'a jamais été placée au cœur de la transformation de ces modèles, même ceux axés sur la durabilité (Fletcher, 2011). Face à la montée des critiques quant à la durabilité de ce surtourisme, et notamment des critiques environnementalistes, les acteurs du tourisme ont massivement investi la RSE depuis une dizaine d'années, en se concentrant sur les dimensions environnementales plutôt que sociales (Ben Yedder et Zrelli, 2020), et sur les parties prenantes externes (les consommateur·rice·s actuel·le·s ou potentiel·le·s) plutôt que sur les parties prenantes internes (les salarié·e·s et leurs organisations). Par exemple, les compagnies aériennes ont développé des propositions de voyages supposés à « bilan carbone neutre » (Priskin, 2007) (comme des programmes de plantation d'arbres) tout en s'inscrivant dans des modèles low cost (Decker, 2004) avec une organisation du travail qualifiable de néo-tayloriste (Dressen et Durand, 2018) (minutage du nettoyage d'avion, maximisation des rotations, recours à la sous-traitance...). Ces actions, qui sont plus facilement valorisables auprès des consommateur·rice·s (affichage d'une labellisation), peuvent s'appuyer sur la légitimité d'organisations non gouvernementales (ONG) occidentales, sans remettre en cause le modèle économique incompatible avec la durabilité (Delalieux, 2010). Par comparaison, des actions centrées sur la gestion de la main-d'œuvre (bien-être au travail, sécurisation des contrats, notamment par l'internalisation, amélioration des conditions de travail et du dialogue social) apparaissent moins facilement valorisables en externe. Elles peuvent être

perçues comme nuisibles à la compétitivité des organisations dans un contexte de forte concurrence et impliquent une remise en cause du modèle économique (par exemple, réflexion sur la ségrégation genrée et racisée des emplois et de leur rémunération).

## **Les leviers pour construire un modèle de tourisme durable centré sur les travailleur·euse·s**

Quatre grands types de leviers pour la construction d'un modèle d'après-crise centré sur l'amélioration des conditions de travail et la rupture de la dynamique de précarisation des travailleur·euse·s sont identifiés et discutés : le droit et la régulation coercitive et son articulation avec la RSE, le développement d'incitations et la conscientisation des consommateur·rice·s, le soutien à l'organisation des travailleur·euse·s du secteur, et la mobilisation de l'enseignement et de la recherche en tourisme.

Premièrement, la contrainte légale peut accélérer le développement de pratiques volontaires des entreprises, anticipant un renforcement futur de la contrainte coercitive par exemple. Il semble important qu'un système de conditionnement des aides gouvernementales et supragouvernementales octroyées aux entreprises dans le cadre des plans de relance soit développé. Les aides publiques seraient attribuées sur condition d'engagements dépassant le simple maintien des salarié·e·s dans l'emploi. Ces aides devraient être conditionnées au respect effectif du droit du travail local, dont la mise en conformité obligatoire ne relève pas d'une démarche volontaire de RSE (Bommier et Renouard, 2018). Les aides pourraient être des instruments pour le développement d'engagements visant l'amélioration des conditions de travail au-delà du droit du travail (responsabilité vis-à-vis des travailleur·euse·s des entreprises sous-traitantes). Le caractère hybride de la RSE, entre la soft law et la hard law (Cuzacq, 2012), pourrait être ainsi mobilisé. Le développement de contraintes légales supplémentaires apparaît difficile à mettre en œuvre à court terme dans le contexte post-crise, mais les entreprises peuvent être incitées à devancer le droit en anticipant les contraintes légales futures. Cette perspective appelle à penser l'équité des contraintes légales et des normes (Lequin et al., 2005) dans le contexte d'un tourisme internationalisé. La question de l'harmonisation des régulations au sein des espaces économiques intégrés, comme dans l'Union européenne, doit être posée pour éviter le dumping social. Une réflexion sur l'usage de ces dispositifs légaux en fonction des contextes doit être menée avec le souci d'éviter l'ethnocentrisme. La question de la régulation et de la RSE dans la chaîne d'approvisionnement (Quairel et Auberger, 2007) touristique (Pellegrin-Romeggio et al., 2013) doit être centrale. L'applicabilité et les possibilités de contrôle des normes et conditions de travail par les différents sous-traitants et fournisseurs doivent être pensées. Par exemple, comment contrôler le respect des engagements dans des entreprises sous-traitantes de nettoyage d'hôtels qui recourent elles-mêmes à l'intérim ? Le risque de « transfert de la responsabilité sociale » vers les fournisseurs et les sous-traitants doit être maîtrisé et est particulièrement aigu pour les pays du Sud. Il s'agit d'éviter les situations de dilution de la responsabilité des grands groupes occidentaux qui ont été constatées dans la mise en œuvre de la RSE dans la chaîne d'approvisionnement internationale textile avec l'effondrement du Rana Plaza (Delalieux, 2017) : les multinationales occidentales avaient pu se décharger du respect du droit du travail sur les sous-traitants, voire les sous-traitants des sous-traitants des pays du Sud.

Deuxièmement, une réflexion doit être menée sur les incitations des entreprises touristiques à développer volontairement le volet social du développement durable et à se tourner vers leurs parties prenantes internes. Elle peut mobiliser l'avantage compétitif que constitue la rétention des travailleur·euse·s dans un secteur fortement marqué par le turnover, mais ce « business case » a des limites dans le cas d'une main-d'œuvre jugée peu qualifiée et facilement remplaçable. Il faut réfléchir aux possibilités de valorisation auprès des consommateur·rice·s des engagements pris en matière de travail. Les labels « ressources humaines » (type « employeur responsable »), voire la création d'un label spécifique aux conditions de travail dans le tourisme, peuvent apparaître comme une solution attrayante mais sont confrontés à des limites importantes. Depuis la fin des années 1990, les labels divers en tourisme ont proliféré, avec une confiance variable accordée par les consommateur·rice·s et un poids du label peu clair dans leur décision d'achat (Marcotte et al., 2011). Les labels liés au développement durable intègrent le volet social, mais l'affichage écologique semble déterminant pour les consommateur·rice·s. La labellisation peut constituer un levier envisageable à condition d'un appui étatique important pour sa visibilité. Les limites générales d'un changement social par la consommation critique ou responsable et de la figure du consomm'acteur (Verhagen, 2011), fréquemment soulevées pour le tourisme (Sacareau, 2007), apparaissent criantes. Le soutien des consommateur·rice·s et des parties prenantes externes apparaît pourtant un facteur important pour le rapport de force en interne entre travailleurs et employeurs (Havard et al., 2006). Le travail de conscientisation à la question des conditions de travail est donc nécessaire, mais aussi difficile compte tenu du caractère déterminant du prix dans le choix de destination.

Troisièmement, la création d'un modèle de tourisme centré sur les conditions de travail doit s'appuyer sur l'expérience et la perception des travailleur·euse·s concerné·e·s, et soutenir leurs organisations, notamment syndicales. L'engagement pour la liberté d'associations des travailleur·euse·s du secteur apparaît fondamental : il requiert de faire de la liberté syndicale une priorité. L'implication directe des travailleur·euse·s du secteur, de leurs organisations et des ONG locales permet une approche de l'amélioration des conditions de travail contextualisée aux enjeux locaux ainsi qu'un ethnocentrisme limité. Dans le domaine de l'industrie de la confection textile, les conséquences négatives de la mobilisation des ONG occidentales pour la RSE de grandes multinationales sans consultation des travailleur·euse·s ont été soulignées (Khan et al., 2007). Focalisées sur le travail des enfants à la suite du scandale de la société Nike, elles avaient éclipsé les revendications des travailleur·euse·s du secteur pour la revalorisation salariale et la reconnaissance du droit syndical, qui leur permettraient de se passer du salaire de leurs enfants. La fin brutale du travail des enfants a entraîné une précarisation accrue des travailleurs, notamment des femmes. La pratique de confection familiale à domicile pendant la nuit a été interdite. Le travail est dorénavant effectué intégralement dans des usines situées souvent loin de leur domicile avec des horaires étendus, davantage contrôlé, et les femmes sont plus exposées à l'insécurité physique. La question d'une lutte contre la précarité pensée à partir de l'expérience des travailleur·euse·s et construite par les concerné·e·s est aussi importante dans les pays du Nord. Des mesures peuvent se révéler contre-productives si elles ne tiennent pas compte de la complexité du contexte : on peut ici évoquer les impacts mitigés des lois de répression de la clientèle sur la précarité des travailleur·euse·s du sexe (augmentation de l'insécurité physique, acceptation

de pratiques sexuelles plus à risque), malgré l'intention de la loi de protéger ces personnes. Soutenir la capacité des travailleur·euse·s précaires du tourisme à défendre eux·elles-mêmes leurs revendications est fondamental.

Quatrièmement, l'enseignement et la recherche en tourisme auront un rôle clé pour l'avènement d'un modèle de tourisme durable centré sur les travailleur·euse·s. Les formations en tourisme se sont multipliées et se focalisent sur le tourisme durable : les questions des conditions de travail et de la précarité doivent être mises au centre des cursus. Considérant la recherche, il apparaît important de construire des problématiques et des méthodologies de recherche centrées sur la perspective émique des travailleur·euse·s, et facilitant leur autonomisation et leur habilitation – l'usage du « théâtre de l'opprimé » (Boal, 2000) apparaît par exemple prometteuse.

En conclusion, le contexte de la COVID-19 offre des opportunités pour repenser un modèle de tourisme plus durable. Il devra être fondé sur les conditions de travail et viser à la rupture de la dynamique de précarisation des travailleur·euse·s. La crise est source d'espoir et d'injonctions contradictoires, l'idée de devoir faire redémarrer la machine touristique coûte que coûte apparaissant menaçante pour les conditions de travail. Les questions auxquelles nous devons collectivement répondre sont : Comment ce redémarrage de l'activité peut être pensé sans renforcer la précarité des travailleur·euse·s du secteur ? Comment participer à leur habilitation pour l'amélioration de leurs conditions de travail dans nos activités d'enseignement, de recherche et citoyennes ? Un tel projet doit s'ancrer sur les revendications des travailleur·euse·s du tourisme et de leurs organisations et être soutenu par les institutions publiques, les consommateur·rice·s et les acteur·rice·s de l'enseignement et de la recherche.

## 4. ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 4.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΚΕΙΜΕΝΟΥ ΠΗΓΗ

Το παρόν κείμενο με τίτλο «Tourisme post COVID-19, conditions de travail et précarité dans le secteur touristique» είναι δημοσιευμένο στην ηλεκτρονική ιστοσελίδα OpenEdition Journals και η γλώσσα στην οποία έχει συνταχθεί (Γλώσσα Πηγή) είναι η γαλλική. Συγγραφέας του άρθρου είναι η Caroline Demeyère, επιστήμονας μηχανικής έρευνας στην κοινωνική οικονομία και αλληλεγγύη στο πανεπιστήμιο Nanterre στο Παρίσι, και η ημερομηνία δημοσίευσής του είναι 10 Νοεμβρίου 2020. Κύρια θεματική του εν λόγω άρθρου είναι η εξάπλωση της πανδημίας COVID-19 καθώς και οι επιπτώσεις της στον τουριστικό τομέα και τις εργασιακές συνθήκες αλλά και πως αυτό μπορεί να σταθεί αφορμή στον επαναπροσδιορισμό του τουριστικού μοντέλου και την εργασιακών δικαιωμάτων. Στην πτυχιακή αυτή έγινε μετάφραση του προαναφερόμενου άρθρου στην ελληνική γλώσσα (Γλώσσα Στόχος) και παρακάτω θα παραθέσω τις μεταφραστικές τεχνικές που χρησιμοποίησα, τα μεταφραστικά προβλήματα που αντιμετώπισα καθώς και τον τρόπο σκέψης που ακολούθησα για την επίλυσή τους.

### 4.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΚΕΙΜΕΝΟΥ ΠΗΓΗ

#### 4.2.1 ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΣΚΟΠΟΥ

Σύμφωνα με την επεξήγηση του Vermeer (Reiss and Vermeer 1984: 101) όπως την παραθέτει στο βιβλίο της η Nord, ο κανόνας του Σκοπού ορίζεται ως εξής: «Πρέπει να μεταφράζουμε/μιλάμε/γράφουμε με τέτοιο τρόπο ώστε η μετάφρασή μας να μπορεί να λειτουργήσει στην περίσταση στην οποία πρόκειται να χρησιμοποιηθεί και με τα άτομα που επιθυμούν να τη χρησιμοποιήσουν, ακριβώς με τον τρόπο που επιθυμούν να λειτουργήσει.».

Παρόλα αυτά ο στόχος είναι μεταβλητός και δεν εξαρτάται από τον μεταφραστή αλλά από το κοινό στο οποίο απευθύνεται το κείμενο. Η ικανότητα του μεταφραστή να διαπιστώσει τις ανάγκες του κοινού θα ορίσει αν θα ακολουθηθεί μια πιστή μετάφραση ή μια πιο ελεύθερη απόδοσή της προσαρμοσμένη σε άλλη κατηγορία αναγνωστών.

Στην περίπτωση της παρούσας εργασίας, τυχαίνει οι πληροφορίες που παίρνουμε από το κείμενο-πηγή να ταυτίζονται με τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει και το μετάφρασμα αφού οι αναγνώστες και των δύο κειμένων ανήκουν στο ίδιο μορφωτικό υπόβαθρο και έχουν κοινά ενδιαφέροντα. Επομένως, πρέπει το κείμενο-στόχος να διατηρήσει τις πληροφορίες του αρχικού κειμένου αλλάζοντας μονάχα την γλώσσα στην οποία διαβάζει την πληροφορία ο αναγνώστης του άρθρου για να γίνει κατανοητή.

#### 4.2.2 ΕΞΩΚΕΙΜΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Σε γενικές γραμμές, για να είναι επιτυχής μια μετάφραση προϋποθέτει την αρίστη γνώση της γλώσσας-πηγή και της γλώσσας στόχος σε συντακτικό, γραμματικό, λεξιλογικό και πολιτισμικό επίπεδο έτσι ώστε να κατανοηθεί στο μέγιστο το πρωτότυπο κείμενο και να αποδοθεί εκ νέου σε μία άλλη γλώσσα ισοδύναμα, χωρίς να υπολείπεται σε νόημα και δομή. Σύμφωνα με την Christiane Nord (2014, σ.140) η μεταφραστική εντολή και των δύο κείμενων πρέπει να παρέχει κάποιες κατευθυντήριες πληροφορίες. Αυτές είναι: οι επιδιωκόμενες κειμενικές λειτουργίες, ο πομπός και ο δέκτης, ο χρόνος και η τοποθεσία πρόσληψης του κειμένου, το μέσο και τέλος το κίνητρο, για ποιο λόγο δηλαδή γράφτηκε και μεταφράζεται το κείμενο-πηγή.

Αυτά τα χαρακτηριστικά διαιρούνται στις εξής ερωτήσεις:

➤ Συγγραφείς του κειμένου: Caroline Demeyère

➤ Κοινό στο οποίο απευθύνεται το κείμενο: Η φύση του κειμένου είναι πληροφοριακή και βασίζεται πάνω σε έρευνες που έχουν γίνει στον τουριστικό τομέα. Η απλή και κατανοητή χρήση της γλώσσας που χρησιμοποιεί η συγγραφέας καθώς και η απουσία σπάνιας ορολογίας καθιστά το άρθρο ευανάγνωστο και επομένως προσβάσιμο στο ευρύ κοινό.

➤ Για ποιο λόγο εκδόθηκε το κείμενο: Η συγγραφέας οργάνωσε και δημοσίευσε την έρευνα με σκοπό να αναλύσει τις υπάρχουσες εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στον τομέα του τουρισμού, να αναδείξει τις λάθος πρακτικές των επιχειρηματιών που δραστηριοποιούνται σε αυτόν τον τομέα και να προτείνει, με αφορμή την επίδραση του COVID-19 στον τουρισμό, την διαμόρφωση ενός νέου πιο βιώσιμου μοντέλου που στο επίκεντρό του έχει τις αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας των υπαλλήλων και όχι την καταπάτηση των δικαιωμάτων τους.

➤ Ποιο ήταν το κίνητρο της έρευνας: Όπως αναφέρει η συγγραφέας στην περίληψη του άρθρου, έχει διαπιστωθεί σε παγκόσμιο επίπεδο πως ο τουρισμός περνάει μια περίοδο κρίσης, με την εργασία να χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα, την ανεργία να αυξάνεται σε ανησυχητικό επίπεδο. Η έξαρση της πανδημίας του COVID-19 αποτέλεσε τροφή για σκέψη και αναθεώρηση της υπάρχουσας κατάστασης βάσει των νέων υγειονομικών δεδομένων.

➤ Με ποιο μέσο εκδόθηκε το κείμενο: Το παρόν άρθρο δημοσιεύτηκε στο διαδίκτυο, στην ιστοσελίδα δημοσίευσης άρθρων και ερευνών <https://journals.openedition.org/>.

➤ Που έγινε η έρευνα: Στο συγκεκριμένο άρθρο περιλαμβάνονται έρευνες που διεξήχθησαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση ως σύνολο και μεμονωμένα στις χώρες της Γαλλίας, της Ισπανίας και της Αγγλίας.

➤ Πότε έγινε αυτή η έρευνα: Το χρονικό περιθώριο διεξαγωγής των ερευνών δεν σημειώνεται επακριβώς στο κείμενο, ωστόσο βάσει της βιβλιογραφίας που έχει παραθέσει η συγγραφέας στο τέλος του άρθρου έχουν συμπεριληφθεί έρευνες που ξεκινούν από το 2004 και φτάνουν έως και το 2020.

### 4.2.3 ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

Στο βιβλίο «*Η μετάφραση ως στοχευμένη δραστηριότητα*», η Nord αναλύει τις λειτουργικές προσεγγίσεις που χρησιμοποιούνται από τους μεταφραστές κατά την μεταφραστική διαδικασία. Υποστηρίζει πως παρόλο που όλοι οι μεταφραστές έχουν ως ένα βαθμό μια διαισθητική αντίληψη του λειτουργισμού, τους είναι απαραίτητη η λειτουργική θεωρία προκειμένου να προσδιορίσουν τους παράγοντες που καθορίζουν την απόφαση του μεταφραστή σε κάθε δεδομένη περίπτωση. Στο βιβλίο αυτό, η Nord (σ. 97) παρουσιάζει ενδεικτικά ένα μοντέλο μεταφραστικών λειτουργιών για την μετάφραση που βασίζεται στο εργαλειακό μοντέλο (organon model) του Karl Buhler, σύμφωνα με το οποίο υπάρχουν τρεις βασικές λειτουργίες της γλώσσας:

- Η **αναφορική** (referential)
- Η **εκφραστική** (expressive)
- Η **κλητική** (appellative)
- \* Σε αυτές τις λειτουργίες, προστέθηκε και μια τέταρτη, η **φατική** που αντλήθηκε από το αντίστοιχο μοντέλο του Jakobson.

Η αναφορική λειτουργία ενός εκφωνήματος εμπεριέχει την αναφορά στα αντικείμενα και φαινόμενα του πραγματικού κόσμου ή κάποιου άλλου, ενδεχομένως φανταστικού. Μπορεί να αναλυθεί σύμφωνα με τη φύση του αντικειμένου του εξωτερικού κόσμου ή του αντικειμένου αναφοράς. Αν το αντικείμενο αναφοράς είναι ένα γεγονός ή μια κατάσταση άγνωστα στον δέκτη, τότε η κειμενική λειτουργία μπορεί να είναι η πληροφόρηση του αναγνώστη. (Nord 2014: σ.98). Από αυτή την προσέγγιση μπορούμε να συμπεράνουμε ότι το κείμενό μας ανήκει αρχικά στην κατηγορία της αναφορικής λειτουργίας. Αυτό ισχύει καθώς σκοπός της συγγραφέα του κειμένου δεν είναι να εκφράσει συναισθήματα (εκφραστική λειτουργία) αλλά να πληροφορήσει τους αναγνώστες σχετικά με τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στον τουριστικό τομέα, τον αβέβαιο χαρακτήρα των συμβάσεων των υπαλλήλων και τους κινδύνους που κρύβει η εργασία τους καθώς και την ανάδειξη ενός νέου μοντέλου με αφορμή την υγειονομική κρίση που προκάλεσε η έξαρση του COVID-19.

Επιπλέον, στο παρόν κείμενο γίνεται αντιληπτή και η **κλητική λειτουργία**. Σύμφωνα με τη Nord (2014, σ.103), η κλητική λειτουργία, επικαλούμενη την ευαισθησία των δεκτών ή τη διάθεσή τους να δράσουν, είναι σχεδιασμένη έτσι ώστε να οδηγεί τους αναγνώστες σε μια συγκεκριμένη αντίδραση. Συχνά, η κλητική λειτουργία εκφράζεται άμεσα, ωστόσο, μπορεί να επιτευχθεί και έμμεσα μέσω γλωσσικών ή υφολογικών μηχανισμών που υποδεικνύουν μια αναφορική ή εκφραστική λειτουργία. Στο κείμενο «Ο τουρισμός μετά τον COVID-19 · συνθήκες εργασίας και αβεβαιότητα στον τουριστικό τομέα», η συγγραφέας, πέρα από την ενημέρωση του αναγνώστη σχετικά με την κατάσταση που επικρατεί στον τουριστικό τομέα, θέλει έμμεσα να ευαισθητοποιήσει το κοινό περιγράφοντας τις άθλιες συνθήκες εργασίας, την εκμετάλλευση και την περιθωριοποίηση των εργαζομένων του τουρισμού από τους εργοδότες τους. Η κλητική λειτουργία ενισχύεται και από το περιεχόμενο των εικόνων του κειμένου, οι οποίες λειτουργούν τόσο ενημερωτικά όσο και προτρεπτικά προς τους αναγνώστες.

Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι λόγω της πληροφοριακής λειτουργίας του κειμένου και το γεγονός ότι ο τομέας του τουρισμού δεν εμπεριέχει πολιτισμικούς ενδείκτες που αλλάζουν από την γλώσσα-πηγή στην γλώσσα-στόχο (ή τουλάχιστον δεν εμφανίζονται στο παρόν

κείμενο), διατηρήθηκε η λειτουργία του αρχικού κειμένου και στο μετάφρασμα αναπαράγοντας με τον ακριβώς ίδιο τρόπο την πληροφορία.

Τέλος, το κείμενό μας ανήκει στην υποκατηγορία της εργαλειακής μετάφρασης δηλαδή είναι σε θέση να επιτύχει το ίδιο εύρος λειτουργιών με το πρωτότυπο κείμενο (Nord 2014: σ.118). Επομένως μιλάμε για ομοιολειτουργική μετάφραση εφόσον το αναγνωστικό κοινό δεν ενδιαφέρεται για το γεγονός ότι το κείμενο που διαβάζουν είναι αποτέλεσμα μετάφρασης.

### 4.3 ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΙΚΕΣ

Στη διάρκεια των χρόνων, έχουν δημιουργηθεί από διάφορους γλωσσολόγους διαφορετικές θεωρίες για την στήριξη της μεταφραστικής διαδικασίας μέσω συγκεκριμένων τεχνικών. Στην παρούσα εργασία, οι μεταφραστικές τεχνικές που θα αναλυθούν βασίζονται στο μοντέλο των γάλλων γλωσσολόγων Vinay και Darbelnet όπως διατυπώθηκε στο βιβλίο τους *Stylistique comparée du Français et de l' Anglais* (1958). Οι μεταφραστικές τεχνικές χωρίζονται σε δύο κατηγορίες την άμεση και την έμμεση μετάφραση. Οι τεχνικές που ανήκουν στην άμεση μετάφραση είναι οι εξής:

- **Δάνειο:** Αποτελεί αυτούσια ή ενσωματωμένη μεταφορά ενός λεξιήματος από τη γλώσσα αφετηρίας στη γλώσσα αφίξεως είτε λόγω απουσίας αντιστοιχίας είτε λόγω ηθελημένης διατήρησης του «τοπικού χρώματος» που μεταφέρει.
  - le **dumping** social → το κοινωνικό **ντάμπινγκ**
  - par le **turnover** → από το **turnover**
- **Έκτυπο:** Είναι ένα είδος δανείου αφού πρόκειται για την αυτούσια μεταφορά ενός συντάγματος, δηλαδή ενός ονοματικού, ρηματικού ή επιρρηματικού συνόλου από τη μια γλώσσα στην άλλη.
- **Κατά λέξη μετάφραση:** Είναι η μοναδική επιλογή του μεταφραστή και πρέπει να είναι αμφίδρομη (γλώσσα A  $\rightleftharpoons$  γλώσσα B). Συνηθίζεται μεταξύ γλωσσών της ίδιας οικογένειας ή γλωσσών-φορέων συγγενών πολιτισμών.

Οι τεχνικές που ανήκουν στην έμμεση μετάφραση είναι οι εξής□

- **Μετάταξη/Αλλαγή Τάξης:** Αφορά την αλλαγή στα μέρη του λόγου και χωρίζεται σε υποχρεωτική και προαιρετική  
Ενδεικτικά παραδείγματα μετάταξης είναι:
  - opportunités pour **transformer** (απαρέμφατο) → ευκαιρίες **αλλαγής** (ουσιαστικό)
  - sont **préoccupantes** (επίθετο) → προκαλούν **ανησυχία** (ουσιαστικό)
  - valorisés **socialement** (επίρρημα) → **κοινωνική** αξία (επίθετο)
- **Μετατροπία:** Αφορά την αλλαγή της οπτικής γωνίας  
Ενδεικτικά παραδείγματα μετατροπίας είναι:
  - Ενεργητική/Παθητική φωνή: 1. Le secteur du tourisme **regroupe** des activités → Ο τουριστικός τομέας **αποτελείται** από
  - 2. **entraînée** par la COVID-19 → που **προκάλεσε** ο COVID-19.
  - Άρνηση του αντιθέτου: **moins facilement** valorisables → **δυσκολότερα** δίνουν μεγάλη αξία

- **Ισοδυναμία:** Περιγράφεται η ίδια κατάσταση με διαφορετικά δομικά και υφολογικά μέσα. Αφορά την μεταφορά ιδιωτισμών, παροιμιών και ρητών.
- **Προσαρμογή:** Χρησιμοποιείται όταν μια κατάσταση δεν υπάρχει ή υπάρχει εν μέρει στο πολιτιστικό πλαίσιο της γλώσσας στόχου.

Λόγω του πληροφοριακού χαρακτήρα του παρόντος κειμένου, δεν εντοπίστηκαν ιδιωτισμοί, παροιμίες ή άλλοι πολιτιστικοί δείκτες για την εφαρμογή της ισοδυναμίας και της προσαρμογής.

Σε επίπεδο προτάσεων, οι προτάσεις είναι ολοκληρωμένες και σωστά δομημένες καθ' όλο το κείμενο. Παρ' όλα αυτά παρατηρείται μακροπερίοδος λόγος σε αρκετά σημεία και ενίοτε χρειάστηκε στην ελληνική μετάφραση να χωρίσω την μια πρόταση σε δύο για να είναι πιο εύληπτο και κατανοητό στους Έλληνες αναγνώστες. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν οι παρακάτω περιπτώσεις:

- Avec la COVID-19 [...] comme **des « sales boulots » : par exemple, [...]** des déchets ménagers. → Χάρη στον COVID-19, [...] **θεωρούνται «βρωμοδουλειές».** **Μερικά παραδείγματα είναι [...]** των οικιακών απορριμμάτων.
- Nous identifions [...] **le travail précaire : le développement des contraintes légales** [...] de la recherche en tourisme. → Εστιάζουμε [...] **της επισφαλούς εργασίας. Η θέσπιση νομικών περιορισμών [...]** της έρευνας στον τουριστικό τομέα.
- Il s'agit d'éviter les situations [...] **du Rana Plaza (Delalieux, 2017) : les multinationales occidentales** [...] des pays du Sud. → Στόχος είναι να αποφευχθούν καταστάσεις [...] **του Rana Plaza (Delalieux, 2017). Οι διεθνείς πολυεθνικές [...]** στις χώρες του Νότου.

Σε επίπεδο κειμένου διατηρήθηκε η ίδια δομή χωρίς αλλαγές. Υπήρχε οργανωμένη δομή (Περίληψη, Εισαγωγή, Κυρίως Θέμα, Επίλογος) και ξεκάθαρος διαχωρισμός μεταξύ των παραγράφων. Επομένως δεν χρειάστηκε να προχωρήσω σε αναπροσαρμογές ή διορθώσεις κατά την μετάφραση στην γλώσσα στόχο για καλύτερη κατανόηση από τους Έλληνες αναγνώστες.

#### 4.4 ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΙΚΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΔΥΣΚΟΛΙΩΝ

Κατά την διαδικασία της μετάφρασης του άρθρου από την γλώσσα πηγή (γαλλικά) στη γλώσσα στόχο (ελληνικά), αντιμετώπισα αρκετές μεταφραστικές δυσκολίες και κλήθηκα να λύσω τα μεταφραστικά προβλήματα που πρόκυπταν.

Όπως σωστά σημειώνει η Nord στο βιβλίο της «Η μετάφραση ως στοχευμένη δραστηριότητα», τα μεταφραστικά προβλήματα είναι αντικειμενικά ή τουλάχιστον διυποκειμενικά και δεν πρέπει να ταυτίζονται με τις μεταφραστικές δυσκολίες δηλαδή τις υποκειμενικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας συγκεκριμένος μεταφραστής ή εκπαιδευόμενος κατά τη μεταφραστική διαδικασία λόγω ανεπαρκών γλωσσικών, πολιτισμικών ή μεταφραστικών δεξιοτήτων.

#### 4.4.1 ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΟΡΟΛΟΓΙΑΣ

Παρόλο που το κείμενο είναι κατά βάση κατανοητό και με απλούς όρους, υπήρχαν περιπτώσεις λέξεων ή φράσεων που με προβλημάτισαν και με δυσκόλεψαν κατά τη μετάφρασή τους. Τέτοιες περιπτώσεις είναι οι παρακάτω:

1. *les parties prenantes externes/internes*: Στη συγκεκριμένη φράση δυσκολεύτηκα πολύ να βρω την ισοδύναμη απόδοση στα ελληνικά. Αρχικά, αναζήτησα τη σημασία της φράσης σε γαλλικές πηγές. Στο άρθρο «Qui sont les parties prenantes d'une entreprise ?» της ιστοσελίδας [positiveworkplace.fr](http://positiveworkplace.fr) στην επεξήγηση του γαλλικού όρου δινόταν ως ισοδύναμος αγγλικός «stakeholders». Στη συνέχεια αναζήτησα τον αγγλικό όρο σε ελληνικά κείμενα και στο κείμενο «ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ & ΘΕΩΡΙΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ» της συγγραφέα Παπαληού Δέσποινας, βρήκα αντίστοιχες ελληνικές αποδόσεις. Επομένως, με τη διαμεσολάβηση της αγγλικής γλώσσας, κατέληξα να αποδώσω τους όρους *parties prenantes internes* και *parties prenantes externes* ως άμεσα ενδιαφερόμενοι και έμμεσα ενδιαφερόμενοι αντίστοιχα.
2. *chômage technique*: Ως *chômage technique* (ή *chômage partiel*) είναι η μείωση των ωρών εργασίας στους υπαλλήλους μιας επιχείρησης λόγω μειωμένου φόρτου εργασίας. Στην ελληνική γλώσσα δεν υπάρχει ο όρος «τεχνική ανεργία», γι' αυτό και επέλεξα να το αποδώσω ως «προσωρινή ανεργία» που είναι και κατανοητό στους Έλληνες αναγνώστες.
3. COVID-19: Η δυσκολία που αντιμετώπισα στην μετάφραση του συγκεκριμένου όρου έγκειται στις πολλαπλές αποδόσεις του στα ελληνικά (κορωνοϊός, κορωνοϊός, κορονοϊός). Παρόλα αυτά προτίμησα να διατηρήσω τον όρο COVID-19 καθώς είναι μια λέξη που χρησιμοποιείται στην ελληνική γλώσσα και είναι κατανοητή και αποδεκτή από το ευρύ κοινό.

#### 4.4.2 ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΜΕΤΑΓΡΑΦΗΣ

Κατά τη διάρκεια μετάφρασης του κειμένου ήρθα αντιμέτωπη με τη διαδικασία μεταγραφής ονομάτων. Σε αυτή την περίπτωση αποφάσισα να ακολουθήσω την κοινή πορεία διατήρησης των ονομάτων στην αρχική τους μορφή (Virgil, Baum, Lee) και να μην τα μεταγράψω στα ελληνικά. Στην απόφαση αυτή κατέληξα αρχικά παρατηρώντας ότι η πλειοψηφία των ονομάτων δεν έχει μεταγραφεί ποτέ στα ελληνικά και δεύτερον θεωρώντας ότι το μορφωτικό υπόβαθρο των Ελλήνων αναγνωστών καλύπτει την εύκολη ανάγνωση και κατανόηση των ξένων ονομάτων. Εδώ πρέπει να σημειώσω ότι στις περιπτώσεις που οι αναφορές ονομάτων περιλάμβαναν την συντομογραφία *et al.* την έχω μεταφράσει ως *κ.συν.* όπως αποδίδεται στα ελληνικά σύμφωνα με τους κανόνες όπως έχει αναρτήσει η βιβλιοθήκη του ΑΠΘ.

Η ίδια πορεία ακολουθήθηκε και στην περίπτωση μετάφρασης της εταιρίας Nike αφού στο ευρύ κοινό της γλώσσας στόχου η εταιρία είναι γνωστή με τη λατινική μορφή της λέξης αλλά και στη μετάφραση του ξενοδοχείου «Ibis Batignolles» αφού δεν υπάρχει απόδοση στα ελληνικά.

Μοναδική εξαίρεση αποτελεί η μετάφραση του κτιρίου «Rana Plaza» την οποία προτίμησα να αποδώσω ως «Ράνα Πλάζα» χρησιμοποιώντας την αρχή της απλογράφησης αφού πρόκειται για ένα σημαντικό γεγονός το οποίο είχε αναπαραχθεί στα ελληνικά μέσα και είχε μεταγραφεί στα ελληνικά.

#### 4.4.3 ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ

Στο κείμενο υπήρχαν αρκετά ακρωνύμια τα οποία είχαν κοινή μορφή. Το κάθε ακρωνύμιο βρίσκεται σε παρένθεση και δίπλα η συγγραφέας αναγράφει την ολοκληρωμένη φράση. Η μετάφραση των ακρωνυμίων έγινε βάσει των αποδόσεων που υπάρχουν στα ελληνικά και δίπλα η ολοκληρωμένη μορφή τους. Μερικά παραδείγματα αποτελούν τα παρακάτω:

- (RSE) responsabilité sociale des entreprises → (ΕΚΕ) εταιρική κοινωνική ευθύνη
- (OMT) Organisation mondiale du tourisme → (ΠΟΤ) Παγκόσμιος Οργανισμός Τουρισμού
- (PIB) produit intérieur brut → (ΑΕΠ) ακαθάριστο εγχώριο προϊόν
- (OCDE) Organisation de coopération et de développement économiques → (ΟΟΣΑ) Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
- (ONG) organisations non gouvernementales → (ΜΚΟ) μη κυβερνητικές οργανώσεις

## 5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Η σύνταξη του σχολιασμού της μετάφρασης του άρθρου έγινε σύμφωνα με τις παρακάτω πηγές:

Nord, C. (1997). *Translating as a purposeful activity*. Routledge.

Vinay, J.-P., Darbelnet, J. (1973). *Stylistique comparée du français et de l'anglais*. Beauchemin.

Παπαληού, Δ. (2019). *ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ & ΘΕΩΡΙΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ*

Τσίγκου, Μ. (2011). *Γλωσσολογία και Μετάφραση: Προσεγγίζοντας τη Μεταφραστική Μονάδα*. ΔΙΑΥΛΟΣ.