

ΤΙΜΗ ΜΑΣ ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΚΥΠΡΙΟΙ ΣΤΗΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

Ο γενικός διευθυντής του ΠΑΣΥΞΕ, **ΦΙΛΟΚΥΠΡΟΣ ΡΟΥΣΟΥΝΙΔΗΣ**, ξεδιπλώνει, σε μία εφ' όλης της ύλης συνέντευξη, τις πτυχές της μεγαλύτερης πρόκλησης που αντιμετωπίζει σήμερα ο τομέας του Τουρισμού.



Στην πιο σημαντική πρόκληση του Τουριστικού κλάδου χαρακτηρίζει την έλλειψη του Ανθρώπινου Δυναμικού, ο γενικός διευθυντής του Παγκύπριου Συνδέσμου Ξενοδόχων (ΠΑΣΥΞΕ). Χτυπώντας κόκκινο συναγερμό, ο **Φιλόκυπρος Ρουσούνιδης**, περιγράφει, σε συνέντευξή του στο **Economy Today**, τη δυσμενή εικόνα που επικρατεί σήμερα στην αγορά εργασίας, δείχνοντας ως «μοναδική λύση», σε βραχυπρόθεσμο ορίζοντα, την εισαγωγή εργατικού δυναμικού από τρίτες χώρες. Προειδοποιεί δε, πως οι ελλείψεις ξεπερνούν τις 7.000 θέσεις, ενώ αντικρούει τα όσα λέγονται περί άντλησης «φθηνών» εργατικών χεριών από το εξωτερικό. Παράλληλα, επικρίνει έντονα τις συντεχνίες για τη στάση που επιδεικνύουν και τις καλεί

**ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑΣ
ΣΤΗΝ
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
ΠΟΥ ΝΑ ΠΡΟΤΙΜΑ
ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ
ΑΛΛΟΝ ΥΠΑΛΛΗΛΟ
ΕΚΤΟΣ ΑΠΟ ΤΟΝ
ΚΥΠΡΙΟ**

να αντιληφθούν το μέγεθος του προβλήματος, οι προεκτάσεις του οποίου, όπως επισημαίνει, αγγίζουν το σύνολο της οικονομίας. Ο κ. Ρουσούνιδης εξηγεί ακόμη τους λόγους που η Κύπρος δεν αποτελεί πλέον ελκυστικό επαγγελματικό προορισμό για άτομα από το εξωτερικό που αναζητούν ευκαιρίες στον κλάδο και απαντά γιατί οι Κύπριοι γυρίζουν την πλάτη στη βιομηχανία. Σχολιάζει επίσης, μεταξύ άλλων, τους χειρισμούς της κυβέρνησης για την απόμβλυνση του ζητήματος και διαμνύει πως η αλλαγή νοοτροπίας, αλλά και η καθιέρωση της Κύπρου ως περιφερειακού εκπαιδευτικού κέντρου για τα τουριστικά επαγγέλματα θα αποτελούσαν σανίδα σωτηρίας.

Ένα από τα θέματα που ταλανίζουν εδώ και πολύ καιρό την Ξενοδοχειακή Βιομηχανία, είναι η έλλειψη προσωπικού. Θα λέγατε πως σήμερα αποτελεί και τη σοβαρότερη πρόκληση για τον Τουριστικό κλάδο ευρύτερα;

Το ανθρώπινο δυναμικό, εν μέσω και των άλλων όλων προκλήσεων, ενδεχομένως να είναι πλέον και το πιο σημαντικό. Η ανάγκη σε ανθρώπινο δυναμικό στη βιομηχανία ξεκίνησε και διαφαινόταν από το 2018, ενώ έγινε ακόμη πιο αισθητή το 2019, οπότε και ήταν η γνωστή χρονιά - ρεκόρ στην



ΑΥΤΗ ΤΗ ΣΤΙΓΜΗ Η
ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ
ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΕΙΝΑΙ
ΑΜΕΣΗ ΚΑΙ ΑΔΗΡΙΤΗ.
ΜΗ ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΟΥ
ΖΗΤΗΜΑΤΟΣ ΘΑ
ΕΧΕΙ ΠΟΛΥ ΣΟΒΑΡΟ
ΑΝΤΙΚΤΥΠΟ ΣΤΟ
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΜΑΣ ΠΡΟΪΟΝ

οποία όλοι αναφερόμαστε. Τότε κατέστη εμφανές ότι ο κλάδος δυσκολευόταν να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της, αναλογικά, τεράστιας Τουριστικής Βιομηχανίας. Σκεφτείτε απλά ότι είμαστε μία χώρα με περίπου 1 εκατομμύριο πληθυσμό, όπου γύρω στο μισό εκατομμύριο εργάζεται. Την ίδια ώρα, οι αφίξεις τουριστών αγγίζουν σχεδόν τα 4 εκατομμύρια. Εκ των πραγμάτων λοιπόν μπορεί πολύ εύκολα κάποιος να αντιληφθεί ότι η αγορά αυτή δεν μπορεί να εξυπηρετηθεί στο σύνολό της από τον γηγενή πληθυσμό. Το ίδιο άλλωστε ισχύει και σε άλλες μεγάλες τουριστικές αγορές όπως στη Γαλλία ή την Ιταλία, όπου για παράδειγμα, στα ξενοδοχεία οι περισσότεροι εργαζόμενοι προέρχονται από χώρες της Αφρικής, όπως η Σενεγάλη. Είναι συνεπώς κατανοητό ότι οι μεγάλες αγορές δυστυχώς δεν μπορούν να επαναπαυθούν ή να εξυπηρετηθούν αμιγώς από τους ντόπιους. Εκείνη την περίοδο τα κενά που υπήρχαν άρχισαν να φαίνονται. Μετά το 2019, ωστόσο, ήρθε η πανδημία, οπότε τον ζήτημα κάπως ξεκάσθηκε. Από την άλλη όμως, η εξάπλωση του Covid-19, διύρυνε την ανάγκη διότι αρκετοί κοινοτικοί και Ευρωπαίοι που εργάζονταν στην Κύπρο επέστρεψαν στις χώρες τους, λόγω των περιορισμών και δεν ξαναήρθαν ποτέ. Πρόκειται για έναν αριθμό που πλησιάζει τις 6.000, σύμφωνα και με τα στοιχεία που λάβαμε από το Υπουργείο Εργασίας. Απ' εκεί και πέρα ξεκίνησε ένα «φρεστιβάλ κρίσεων». Πληθωρισμός, επιτόκια, εφοδιαστική αλυσίδα, η ενεργειακή κρίση που διπλασίασε την τιμή του ρεύματος είναι μόνο μερικά ζητήματα που επηρέασαν τον κλάδο και στα οποία πλέον προστίθεται και το πολύ σοβαρό πρόβλημα του ανθρώπινου δυναμικού, η επίλυση του οποίου αποτελεί αδήριτη ανάγκη.

ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΑΝΑΓΚΗΣ

Είναι αξιοσημείωτος ο αριθμός όσων αποχώρησαν. Ποια ήταν η εικόνα μετά την πανδημία; Την περσινή σεζόν και πάλι η βιομηχανία εργάστηκε υπό κατάσταση «έκτακτης ανάγκης». Αρκετά ξενοδοχεία υπολειπούν, διότι δεν είχαν επαρκές προσωπικό. Ορισμένα επέλεξαν μάλιστα να κρατήσουν κάποια εστιατόρια ή δωμάτια τους κλειστά, το οποίο βεβαίως δεν αντανάκλαται και με τον καλύτερο τρόπο στο τουριστικό μας προϊόν και στις υπηρεσίες που προσφέρονται. Επιπρόσθετα, τώρα βλέπουμε ότι με τη νέα μεταναστευτική πολιτική -με την οποία δεν διαφωνούμε, αντιθέτως, συμφωνούμε- βγαίνει από τη φαρέτρα μας ακόμα ένα μικρό κομμάτι. Οι περίπου 3.500 αιτητές ασύλου που απασχολούνταν κυρίως σε βοηθητικά επαγγέλματα, όπως στην καθαριότητα, για τα οποία κατά

συντριπτική πλειοψηφία δεν βρίσκεις Κύπριους να τα διεκπεραιώνουν, πλέον σιγά-σιγά θα μειώνονται, εντείνοντας κατ' επέκταση ακόμα περισσότερο την κατάσταση.

Άρα θα λέγατε πως το μεταναστευτικό θα μπορούσε να λειτουργήσει ως «παράθυρο ευκαιρίας» για τη βιομηχανία;

Θα έλεγα καλύτερα πως αποτελούσε ένα κομμάτι το οποίο συμπλήρωνε ένα μικρό μέρος της συνολικής ανάγκης. Θα πρέπει όμως να τονίσω ότι σεβόμαστε, αντιλαμβανόμαστε και συμφωνούμε με τη μεταναστευτική πολιτική διότι κατ' ουδένα λόγο δεν θα θέλαμε για να εξυπηρετείται η βιομηχανία να δαιωνίζεται η παράτυπη μετανάστευση.

ΝΟΜΙΜΗ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ Η ΜΟΝΗ ΛΥΣΗ

Υπάρχουν όμως τρόποι που θα σας επέτρεπαν να αξιοποιήσετε εκείνη τη μερίδα του πληθυσμού;

Με βάση την ισχύουσα διαδικασία, ένα άτομο που έρχεται στη χώρα μας και υποβάλλει αίτηση για άσυλο, με την πάροδο εννέα μηνών, μπορεί να εργαστεί στη βιομηχανία, ένα μέτρο που αναμένεται να αποτελέσει και αντικίνητρο ώστε να ανακοπούν οι παράνομες μεταναστευτικές ροές. Θα πρέπει και εμείς ως βιομηχανία να προσαρμοστούμε σε αυτά τα δεδομένα. Απ' εκεί και πέρα, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το πρόβλημα του εργατικού δυναμικού, ιδιαίτερα μετά την πανδημία δεν είναι κυπριακό. Είναι πανευρωπαϊκό, ενδεχομένως και παγκόσμιο. Στις τελευταίες τρεις γενικές συνελεύσεις του Ευρωπαϊκού Συνδέσμου Ξενοδοχείων και Κέντρων Αναψυχής (HOTREC), μέλος του οποίου είναι και ο ΠΑΣΥΞΕ, το κύριο πρόβλημα που συζητείται είναι η έλλειψη εργατικού δυναμικού. Όλες οι ευρωπαϊκές χώρες που συμμετέχουν κατέληξαν στο ότι η μοναδική λύση αυτή τη στιγμή είναι η νόμιμη μετανάστευση, το λεγόμενο «legal migration», δηλαδή η εισαγωγή ξένου εργατικού δυναμικού από τρίτες χώρες, εξειδικευμένου και ανειδίκευτου. Δεν υπάρχει άλλος τρόπος να επιλυθεί το πρόβλημα, έστω και προσωρινά.

Υπάρχουν συγκεκριμένες χώρες με τις οποίες η Κύπρος επιδιώκει να συνάψει διακρατικές συμφωνίες προς αυτή την κατεύθυνση;

Εξ όσων αντιλαμβάνομαι και κατόπιν ενημέρωσης από τον υπουργό Εργασίας, είναι σε διαδικασία για να καθορίσουν διακρατικές συμφωνίες, τις οποίες βεβαίως και θα χαιρετίσουμε και θα αξιοποιήσουμε στο μέτρο των δυνατοτήτων μας. Υπάρχουν χώρες όπως για παράδειγμα το Νεπάλ και η Ταϊλάνδη, που διαχρονικά θεωρούνται τουριστικοί προορισμοί



επομένως, πρόκειται για εξειδικευμένο στην ουσία προσωπικό που διέπεται και από «κουλτούρα της φιλοξενίας». Παράλληλα, αξιοποιώντας και την υφιστάμενη Στρατηγική για την Απασχόληση Δυναμικού από τρίτες χώρες στην Κύπρο, η οποία ενδεχομένως να χρήζει και ορισμένων βελτιώσεων και κάποιας, αν θέλετε, καλάρωσης, θα μπορούσαμε να επιλύσουμε αυτό το πρόβλημα. Ως ΠΑΣΥΞΕ έχουμε προβεί σε συγκεκριμένες εισηγήσεις, τις οποίες έχουμε θέσει ενώπιον του υπουργού Εργασίας και ευελπιστούμε σύντομα να έχουμε αποτέλεσμα.

**ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΠΛΕΟΝ
ΕΛΚΥΣΤΙΚΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ
ΠΡΟΟΡΙΣΜΟΣ Η ΚΥΠΡΟΣ**
Μέχρι σήμερα η βιομηχανία στόχευε σε συ-

**ΥΠΑΡΧΕΙ ΕΝΑΣ
ΜΥΘΟΣ ΟΤΙ ΟΙ
ΞΕΝΟΔΟΧΟΙ
ΗΘΕΛΑΝ ΞΕΝΑ
«ΦΘΗΝΑ»
ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΧΕΡΙΑ.
ΑΥΤΟ ΕΙΝΑΙ ΜΥΘΟΣ
ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΡΙΠΤΕΤΑΙ
ΜΕΡΑ ΜΕ ΤΗ ΜΕΡΑ**

**γκεκριμένες αγορές προκειμένου να αντλήσει
δυναμικό ώστε να καλύψει τις ανάγκες της;**

Πριν από την πανδημία δεν ήταν πάρα πολλοί οι εργαζόμενοι από τρίτες χώρες διότι υπήρχε ζήτηση από Ευρωπαίους και κοινοτικούς για να δουλέψουν στη χώρα μας. Δυστυχώς, η Κύπρος δεν αποτελεί πλέον ελκυστικό επαγγελματικό προορισμό. Τα υψηλά ενοίκια και γενικότερα το κόστος διαβίωσης, έχουν εκτοξευθεί και λειτουργούν ανασταλτικά. Για παράδειγμα, ένα ζευγάρι από το εξωτερικό που θα μπορούσε να έρθει να εργαστεί στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία, χρειάζεται γύρω στα 1000 ευρώ για να νοικιάσει διαμέρισμα συν τα αυξημένα λειτουργικά έξοδα όπως ρεύμα και πετρέλαιο. Δεδομένου πως χώρες όπως η Πολωνία και η Βουλγαρία είναι οι ίδιες αναπτυσσόμενες βιομηχανίες, βρίσκουν πολύ



ΟΙ ΕΛΛΕΙΨΕΙΣ ΠΟΥ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΑΥΤΗ ΤΗ ΣΤΙΓΜΗ ΘΕΩΡΩ ΠΩΣ ΞΕΠΕΡΝΟΥΝ ΤΙΣ 7.000 ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



πιο εύκολα δουλειά στη χώρα τους και δεν χρειάζεται να έρθουν εδώ. Το ίδιο ισχύει και στην υπόλοιπη Ευρώπη. Όλες οι χώρες αναζητούν προσωπικά, όταν κάποιος όμως βρίσκει πολύ εύκολα δουλειά στη χώρα του, δεν υπάρχει λόγος να πάει σε μια άλλη που είναι και πιο ακριβό το ενοίκιο.

Νατίσο, δίνονται κάποια κίνητρα από πλευράς ιδιωτικών εταιρειών προκειμένου να προσελκύσουν άτομα;

Οπωσδήποτε δίνονται και σε αυτό το σημείο θα πρέπει να τονίσουμε ορισμένα πράγματα. Πρώτα απ' όλα η βιομηχανία αυτή ήταν η πρώτη που θέσπισε κατώτατους μισθούς σε 13 επαγγέλματα και 19 κατηγορίες. Απ' εκεί και πέρα θεωρώ ότι οι μισθοί στον Ξενοδοχειακό τομέα είναι αρκετά καλοί. Για παράδειγμα, μία καμαριέρα μπορεί να αμειβεται με 1.300 - 1.400 ευρώ, ενώ ένας αστυνομικός της πρώτης γραμμής, ο οποίος μπορεί να θέτει σε κίνδυνο τη ζωή του, να αμειβεται χαμηλότερα. Βεβαίως, υπάρχουν και ορισμένες πτυχές που ίσως να μην κάνουν τόσο ελκυστικό το επάγγελμα, όπως είναι η εποχικότητα, καθώς και το ότι κάποιες φορές απαιτούνται βάρδιες. Παρόλα αυτά, θα πρέπει να πούμε πως στην Ξενοδοχειακή πυραμίδα δεν είναι μόνο τα επαγγέλματα της πρώτης γραμμής, αλλά υπάρχει και το λεγόμενο «back office». Λογιστές και δικηγόροι, μεταξύ άλλων, θα μπορούσαν πολύ εύκολα να εργαστούν στη βιομηχανία και να αμειβονται με περισσότερα χρήματα συγκριτικά με άλλους κλάδους.

ΝΑΙ ΣΤΟΥΣ ΚΥΠΡΙΟΥΣ, ΑΛΛΑ ΠΡΩΤΑ ΑΣ ΤΟΥΣ ΒΡΟΥΜΕ

Υπάρχουν και σε αυτά τα επαγγέλματα ελλείψεις; Πέραν της πρώτης γραμμής;

Οι ελλείψεις παρατηρούνται σε όλη την πυραμίδα, ακόμα και σε διευθυντικά στελέχη. Ήδη, με δική μας πρωτοβουλία, έχουμε δρομολογήσει την εφαρμογή του εκπαιδευτικού προγράμματος «Φιλοξενία μου».



το οποίο σχεδιάστηκε από το Ξενοδοχειακό Επιμελητήριο Ελλάδος σε συνεργασία με την HOTREC και διδάσκεται σε παιδιά που φοιτούν στη Δημοτική Εκπαίδευση. Στόχος μας είναι να επαναφέρουμε τον τομέα της Φιλοξενίας, ο οποίος επηρεάζει όλα τα νοικοκυριά της Κύπρου, στην πρώτη γραμμή. Να αντιληφθούμε και να ξαναθυμηθούμε ότι έχουμε αυτή την τεράστια βιομηχανία, επιδιώκοντας παράλληλα, να κτίσουμε τα επόμενα στελέχη από τη χώρα μας. Να είναι δηλαδή συμπατριώτες μας. Δεν υπάρχει επιχειρηματίας του κλάδου που να προτιμά οποιονδήποτε άλλον υπάλληλο εκτός τον Κύπριο.

Νατίσο υπάρχουν και φωνές που θέλουν τους επιχειρηματίες να προτιμούν ξένους για οικονομικούς λόγους.

Υπάρχει ένας μύθος ότι οι ξενοδόχοι ήθελαν ξένα

«φθηνά» εργατικά χέρια. Αυτό είναι μύθος και καταρρίπτεται μέρα με τη μέρα. Για να δοθεί άδεια σε έναν ξενοδόχο να προσλάβει άτομο από τρίτη χώρα, θα πρέπει καταρχάς το συμβόλαιό του να πληροί τα ελάχιστα των όρων της συλλογικής σύμβασης. Επομένως, ο μισθός του θα είναι ο ίδιος με ενός Κύπριου. Υπάρχει ακόμη και πρόσθετο κόστος που αφορά για παράδειγμα, τη διαμονή, τη διατροφή, τα εισιτήρια, τα τέλη στους agents. Στην ουσία, η εργοδότηση ενός ξένου στοιχίζει 1,5 φορά σε σχέση με έναν Κύπριο. Γιατί λοιπόν να προτιμήσει κάποιος έναν ξένο; Απλά δεν υπάρχουν Κύπριοι, δυστυχώς. Σήμερα στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία απασχολούνται γύρω στο 70% Κύπριοι, Ευρωπαίοι και κοινοτικοί, ενώ ένα 30% προέρχεται από τρίτες χώρες.

ΤΡΥΠΑ 7.000 ΘΕΣΕΩΝ

Πόσα άτομα θεωρείτε πως χρειάζονται δηλαδή, για να λειτουργεί «αποτελεσματικά» η βιομηχανία και πού εντοπίζονται οι μεγαλύτερες ανάγκες;

Οι ελλείψεις που υπάρχουν αυτή τη στιγμή θεωρώ πως ξεπερνούν τις 7.000 θέσεις εργασίας και εντοπίζονται σε όλη την πυραμίδα, από εξειδικευμένες εργασίες μέχρι τα βοηθητικά επαγγέλματα που χρήζουν πλήρωσης από ανειδίκευτο προσωπικό. Από τις 7.000 θα έλεγα πως γύρω στο 75%, περίπου 5.000 θέσεις αφορούν κυρίως τα βοηθητικά επαγγέλματα.

Μιλήσατε για agents. Είναι σημαντικός ο ρόλος των επαγγελματιών recruiters για τον δικό σας τον τομέα;

Σίγουρα. Σε σημαντικό βαθμό τα μεγάλα ξενοδοχεία χρησιμοποιούν αρκετά τις υπηρεσίες που παρέχουν οι recruiters, διότι όταν μιλάμε για προσωπικό των 1.000 ή 2.000 ατόμων, που υπάρχουν περιπτώσεις Ομίλων που εργοδοτούν τόσα άτομα, δεν μπορούν να καλυφθούν οι ανάγκες αποκλειστικά από το εσωτερικό τμήμα του Ανθρώπινου Δυναμικού ενός ξενοδοχείου. Θα πρέπει να συνεργαστούν με εγνωσμένου κύρους recruiters, οι οποίοι βοηθούν στο να εντοπίσουν, να εξεύρουν και να συνδέσουν την επιχείρηση με τον δυνητικό εργαζόμενο.

ΤΡΙΚΛΟΠΟΔΙΕΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΕΣ

Εσείς πώς αξιολογείτε τα μέτρα που λαμβάνει η κυβέρνηση για την απάμβλυνση του προβλήματος;

Βρισκόμαστε σε ανοιχτή γραμμή με τον υπουργό Εργασίας. Αναμένουμε από τους κοινωνικούς μας εταίρους, που είναι οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις να επιδείξουν, έστω και μια φορά, υπεύθυνη στάση

και να αντιληφθούν το τι γίνεται γύρω μας, αλλά και σε όλη την Ευρώπη. Να καταλάβουν το μεγάλο πρόβλημα της έλλειψης του εργατικού δυναμικού και να στηρίξουν τη βιομηχανία. Στηρίζοντας τη βιομηχανία σε αυτό το επίπεδο, δηλαδή με το να βοηθήσουν και εκείνοι να φέρουμε ξένο εργατικό δυναμικό από τρίτες χώρες, θα βοηθηθεί και ο Κύπριος συνάδελφος ο οποίος εργάζεται αυτή τη στιγμή στον κλάδο, ενώ παράλληλα θα δημιουργηθούν και πρόσθετες θέσεις για Κύπριους, σε πιο αναβαθμισμένο επίπεδο. Για παράδειγμα, εάν εργοδοτήσω 10 καμαριέρες, τις οποίες σήμερα χρειάζομαι, από το Νεπάλ ή την Ταϊλάνδη, θα χρειαστώ κάποιον supervisor που θα αναλάβει την εποπτεία. Αυτός ο επόπτης θα ήθελα να ήταν Κύπριος/α. Επομένως, θα δημιουργηθεί μία πρόσθετη θέση, με υψηλότερο μισθό και ούτω καθεξής.

Σας βάζουν δηλαδή εμπόδια οι συντεχνίες;

Υπάρχει αντίσταση, σίγουρα. Δυστυχώς και μετά λύπης μου παρατηρώ ότι οι συντεχνίες δεν αντιλαμβάνονται το μέγεθος του προβλήματος. Εθελουφλούν θα έλεγα και υπάρχουν φορές που η προσέγγισή τους τείνει να είναι ακόμη και λαϊκίστικη. Αυτό με στεναχωρεί ιδιαίτερα, διότι θεωρώ ότι στο συγκεκριμένο θέμα, το οποίο είναι πάρα πολύ σοβαρό, έχει αντίκτυπο στα νοικοκυριά όλης της Κύπρου, στα δημόσια οικονομικά, στα έσοδα του κράτους, στην εικόνα της χώρας μας, δεν επιδεικνύουν στάση ευθύνης. Αντιθέτως, ακούμε δηλώσεις του τύπου «να προσλάβετε Κύπριους», ωσάν να μην κάναμε δύο φορές ως τώρα συνεντεύξεις μέσω του Υπουργείου Εργασίας. Έγιναν και πέρσι και πρόπερσι και επί ηθικής της αείμνηστης Ζέτας Αιμιλιανίδου και είδαμε τα αποτελέσματα. Ήταν τραγικά. Δεν υπάρχει κόσμος, δεν υπάρχει άλλος τρόπος να το θέσουμε. Δεν μπορώ να αντιληφθώ γιατί κάνουν αυτό το πράγμα. Γιατί κάνουν αυτή τη ζημιά στη χώρα μας και το τουριστικό μας προϊόν. Είμαστε ένα νησί, ο τουρισμός είναι η σημαντικότερή μας βιομηχανία και εμείς οι ίδιοι βάζουμε τρικλοποδιές.

ΝΟΟΤΡΟΠΙΑ ΚΑΙ ΒΑΡΔΙΕΣ ΤΑ «ΑΓΚΑΘΙΑ» ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΚΥΠΡΙΟΥΣ

Οι συντεχνίες έκαναν, κατά καιρούς, λόγο για μισθούς ψίκουλα, δύσκολες συνθήκες εργασίας, ακόμη και για αθέτηση συλλογικών συμβάσεων. Δεδομένου λοιπόν πως αυτά δεν ισχύουν, τότε τι είναι αυτό που εμποδίζει τον Κύπριο να έρθει κοντά σας;

Είναι γενικά η νοοτροπία. Διότι ξαναλέω, πως εάν συγκρίνουμε τους μισθούς που δίνει η Ξενοδοχειακή Βιομηχανία για παράδειγμα, με άλλα επαγγέλματα

όπως αστυνομικοί ή ακόμη και δημοσιογράφοι, θα έλεγα πως είναι πολύ πιο ψηλοί. Το πρόβλημα δυστυχώς είναι ότι πρόκειται για μια βιομηχανία η οποία ταλανίζεται από την εποχικότητα και τα πλείστα επαγγέλματα στα ξενοδοχεία, για παράδειγμα, έχουν βάρδιες. Επομένως θα έλεγα πως το ζήτημα έγκειται στη φύση αφενός του επαγγέλματος και αφετέρου στη νοοτροπία, ακόμη και των ίδιων των γονιών. Η αλήθεια είναι πως την τελευταία εικοσαετία, οι περισσότεροι προετοιμάζουν τα παιδιά τους για να ακολουθήσουν επαγγέλματα όπως του δικηγόρου ή του λογιστή. Οπότεν γι' αυτό και εμείς προσανατολιστήκαμε προς την κατεύθυνση της εκπαίδευσης. Για να κτίσουμε νοοτροπία. Σε αυτό το σημείο να πω ότι ευχαριστούμε και χαιρετίζουμε τη στήριξη από την υπουργό Παιδείας για το πρόγραμμα «Φιλοξενία μου», για τα γρήγορα αντανακλαστικά που επέδειξε, καθώς και τον υφυπουργό Τουρισμό που δεσμεύτηκαν και θα εισάγουν το πρόγραμμα στα σχολεία. Είναι σημαντικό να περάσουμε στα παιδιά ότι υπάρχει αυτός ο τομέας που προσφέρει πληθώρα επαγγελματικών επιλογών. Μηχανικοί, ειδικοί πληροφορικής, δικηγόροι, λογιστές, είναι μόνο μερικά από τα επαγγέλματα που συνθέτουν το προσωπικό της Ξενοδοχειακής Βιομηχανίας, οι ανάγκες δεν είναι μόνο στην καθαριότητα και την εξυπηρέτηση.

Αυτή την τάση «αποφυγής» του Κύπριου να ενταχθεί στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία, την εντοπίζετε και σε επαρχίες που θεωρούνται κατεξοχήν τουριστικές;

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, με τους ρυθμούς ανάπτυξης της οικονομίας και την εμφάνιση διαφόρων τομέων Επαγγελματικής Απασχόλησης, το φαινόμενο επεκτάθηκε δυστυχώς και σε αυτές τις επαρχίες. Σε περιοχές που εξαρτώνται κυρίως από τον τουρισμό όπως η ελεύθερη επαρχία Αμμοχώστου σίγουρα υπάρχει περισσότερος κόσμος που δεν έχει πρόβλημα να μπει στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία. Αλλά και πάλι είναι τόσο λίγοι που δεν αρκούν.

ΠΩΣ ΘΑ ΓΕΦΥΡΩΘΕΙ ΤΟ ΧΑΣΜΑ;

Με βάση και με παραδείγματα που ενδεχομένως να αντλείτε από αγορές του εξωτερικού, ποιες δράσεις θα μπορούσαν κατά την άποψή σας να δρομολογηθούν, ώστε να γεφυρώσουν αυτό το χάσμα στην αγορά εργασίας μεταξύ ζήτησης και προσφοράς;

Τουλάχιστον σε ό,τι αφορά το τοπικό επίπεδο, δηλαδή την αύξηση της απασχόλησης ανάμεσα στους Κύπριους, αυτό που πιστεύουμε ότι θα βοηθήσει πάρα πολύ είναι ο εμβολιασμός της παιδείας μας με πτυχές που

**ΥΠΑΡΧΟΥΝ
ΑΛΛΕΣ ΧΩΡΕΣ
ΟΠΩΣ Η ΤΟΥΡΚΙΑ
ΚΑΙ Η ΑΙΓΥΠΤΟΣ
ΠΟΥ ΜΠΟΡΟΥΝ
ΝΑ ΠΡΟΣΦΕΡΟΥΝ
ΥΨΗΛΑ ΕΠΙΠΕΔΑ
ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ
ΣΕ ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΕΣ
ΤΙΜΕΣ**

αφορούν τη βιομηχανία, από τη Δημοτική Εκπαίδευση, όπως είπα, γιατί εκεί μπορείς να διαμορφώσεις την ανάλογη νοοτροπία. Είναι ένας τρόπος να υπενθυμίσεις και στους γονείς όχι μόνο πως υπάρχει αυτή η βιομηχανία, αλλά πως είναι ένας σταθερός κλάδος με πολλαπλές ευκαιρίες εργοδότησης.

Από εκεί και πέρα, η λειτουργία τουριστικών, ξενοδοχειακών σχολών, υψηλής όμως, ποιότητας στην Κύπρο, είναι αυτό που θα έδινε σημαντική ώθηση. Ήδη βρισκόμαστε σε επαφές με ιδιώτες που ενδιαφέρονται για να επενδύσουν προς αυτή την κατεύθυνση. Ευελπιστούμε ακόμη, πως θα επεκταθεί και η Σχολή Διοίκησης Τουρισμού, Φιλοξενίας και Επιχειρηματικότητας του ΤΕΠΑΚ. Στην Κύπρο θα μπορούσαν κάλλιστα να λειτουργούν παραρτήματα 2 ή 3 μεγάλων παγκόσμιων εκπαιδευτικών brands, που θα προσέλκυαν φοιτητές σε εγχώριο επίπεδο, αλλά και περιφερειακά.

Δηλαδή να καταστεί ένας περιφερειακός εκπαιδευτικός κόμβος για τουριστικά και ξενοδοχειακά επαγγέλματα;

Ακριβώς. Η Κύπρος έχει όλα τα φόντα, τόσο λόγω της γεωγραφίας της, όσο και για το γεγονός πως είναι νησί, να καταστεί περιφερειακός εκπαιδευτικός κόμβος, προσελκύοντας φοιτητές για παράδειγμα από χώρες όπως ο Λίβανος και η Αίγυπτος, τους οποίους ακολούθως η βιομηχανία θα μπορούσε να αξιοποιήσει, στο πλαίσιο των σπουδών και της πρακτικής τους. Όπως δρομολογούνται διαδικασίες για να μετατρέψουμε τη χώρα μας σε tech hub, η Κύπρος διαθέτει όλες τις προδιαγραφές για να καθιερωθεί και ως hotel hub. Βέβαια όλα αυτά, είναι σχέδια που μπορούν να υλοποιηθούν σε βάθος δεκαετίας. Αυτή τη στιγμή η ανάγκη για Ανθρώπινο Δυναμικό είναι άμεση και αδήριτη. Μην επίλυση του ζητήματος θα έχει πολύ σοβαρό αντίκτυπο στο τουριστικό μας προϊόν. Διότι πρέπει να κάνουμε και κάποιες παραδοχές. Δεν είμαστε ο πιο φθηνός προορισμός, ούτε μπορούμε να είμαστε με τα κόστος που υπάρχει. Εάν λοιπόν, αυτό που θα κληθεί ο επισκέπτης να πληρώσει δεν ανταποκρίνεται στην ποιότητα, τότε εγείρεται πλέον ζήτημα ανταγωνιστικότητας. Υπάρχουν άλλες χώρες όπως η Τουρκία και η Αίγυπτος που μπορούν να προσφέρουν υψηλά επίπεδα εξυπηρέτησης σε χαμηλότερες τιμές. Επομένως, είναι πολύ σημαντικό να στελεχωθεί η βιομηχανία, προκειμένου να είναι σε θέση να προσφέρει υψηλό επίπεδο υπηρεσιών, ούτως ώστε να παραμένει και ανταγωνιστική.

ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΗ ΝΕΑ ΕΠΟΧΗ Περνώντας τώρα σε ένα άλλο ζήτημα, φαινόμενα που παρατηρήθηκαν σε άλλους τομείς



μετά την πανδημία, όπως για παράδειγμα, η τάση πολλών εργαζόμενων για ευέλικτη εργασία επηρέασαν την Ξενοδοχειακή Βιομηχανία;

Σε ό,τι αφορά το κομμάτι της τηλεργασίας, δεν θα έλεγα πως επηρέασε καθ' οιονδήποτε τρόπο τον κλάδο, δεδομένου πως στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία κάτι τέτοιο δεν μπορεί να ισχύσει, εφόσον οι υπηρεσίες προσφέρονται κατεξοχήν από τον άνθρωπο. Δεν μπορούμε να αντικαταστήσουμε τους ανθρώπους μας, ούτε με την τεχνολογία, ούτε με ρομπότ, γεγονός που θα έλεγα πως συνιστά και πλεονέκτημα για όσους απασχολούνται στη βιομηχανία.

Ψηφιακός Μετασχηματισμός και Κλιματική Αλλαγή είχαν επιδράσεις στην αγορά εργασίας;

Οι δύο αυτές πτυχές θα έλεγα πως δημιούργησαν νέες θέσεις εργασίας στον Ξενοδοχειακό κλάδο, διότι πλέον χρειάζονται υπεύθυνοι για να χειρίζονται αυτά τα ζητήματα. Πλέον υπάρχουν ανάγκες γύρω από τα περιβαλλοντικά θέματα, την ασφάλεια και την υγεία ή την τεχνολογική υποστήριξη, οπότε θεωρώ ότι δημιουργούν επιπρόσθετες ανάγκες στην πυραμίδα των επαγγελματιών ενός ξενοδοχείου.

ΤΙΜΗ ΜΑΣ ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΣΥΜΠΑΤΡΙΩΤΕΣ ΜΑΣ

Εν κατακλείδι, θεωρείτε πως οι εργαζόμενοι στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία της Κύπρου είναι ευχαριστημένοι; Κάνετε κάποια έρευνα ικανοποίησης του προσωπικού εντός της αγοράς;

Οι πλείστοι Κύπριοι που εργάζονται στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία, φαίνεται ότι είναι ευχαριστημένοι με τους εργοδότες. Πρωτίστως γιατί είναι αρκετά καλοί οι μισθοί σε σύγκριση με άλλες βιομηχανίες ή με άλλους τουριστικούς ανταγωνιστικούς προορισμούς. Για αντίστοιχες θέσεις στην Αίγυπτο, στην Τουρκία ή ακόμη και σε κάποια νησιά της Ελλάδας, οι μισθοί είναι πολύ πιο χαμηλοί. Καταλήγοντας, αυτό που θέλω να υπογραμμίσω είναι πως εμείς θέλουμε να κτίσουμε πάνω σε αυτούς που τιμούν και αγαπούν τη βιομηχανία, να διαμορφώσουμε τα νέα στελέχη, να ξανακερδίσει η βιομηχανία την αίγλη και τη θέση που της αρμόζει, εφόσον είναι ξεκάθαρο ότι επηρεάζει όλα τα νοικοκυριά της χώρας. Τέλος, θέλουμε σίγουρα όσον το δυνατόν περισσότερους Κύπριους να εργάζονται σε όλη την πυραμίδα της Τουριστικής Βιομηχανίας και αναμφίβολα, θα ήταν τιμή μας εάν τα στελέχη που θα πλήρωναν τις διευθυντικές θέσεις και θα καλύθιαν στην ουσία τον κλάδο, ήταν συμπατριώτες μας.