



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ**

Α.Τ.Ε.Ι ΚΡΗΤΗΣ

ΣΧΟΛΗ: Σ.Δ.Ο.

ΤΜΗΜΑ: ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ

**Θέμα : «Κυκλικό ωράριο εργασίας
Ξενοδοχοϋπαλλήλων και οι επιπτώσεις του σε
κοινωνική ζωή, διατροφή και ύπνο»**

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ

ΑΠΛΑΔΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ

ΣΤΙΒΑΚΤΑΚΗ ΜΑΡΙΑ

ΜΑΛΛΙΩΡΗ ΔΑΝΑΗ

ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2012

*Αφιερώνεται
Στους γονείς μας
Στάυρο & Παγίτσα
Γιώργο & Λίζα
για την αμέριστη αγάπη,
συμπαράσταση
και προσφορά
τους όλα αυτά τα χρόνια*

Ευχαριστούμε τον Μάνο & την Ιωάννα
για την υπομονή και την πολύτιμη βοήθειά τους

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
-----------------------	---

ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 1^ο : Το επάγγελμα του ξενοδοχοϋπάλληλου

1.1 Τα χαρακτηριστικά της τουριστικής απασχόλησης.....	7
1.2 Δομή οργάνωσης του προσωπικού ξενοδοχειακών μονάδων	8
1.3 Ευελιξία στην εργασία	10
1.4 Οι κοινωνικές συνέπειες της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων.....	15
1.5 Θέσεις εργασίας ενός ξενοδοχείου που υπόκεινται σε κυκλικό ωράριο	18

Κεφάλαιο 2^ο : Βασικές Αρχές διατροφής

2.1 Ορισμός διατροφής.....	19
2.2 Αναγκαιότητα της τροφής	19
2.3 Θρεπτικά συστατικά	21
2.4. Ομάδες τροφίμων.....	21

Κεφάλαιο 3^ο : Διατροφή και υγεία

3.1 Καρκίνος και διατροφή.....	23
3.2. Διατροφή και τρόπος ζωής	24
3.3. Μεσογειακή διατροφή	26

Κεφάλαιο 4^ο : Διατροφή και ξενοδοχοϋπάλληλος

4.1. Παράγοντες που επηρεάζουν τις ανάγκες διατροφής του ανθρώπου	29
4.1.1 Βιολογικοί παράγοντες της επιλογής τροφίμων	29
4.1.2 Οικονομικοί και σωματικοί καθοριστικοί παράγοντες της επιλογής τροφίμων.....	31
4.1.3 Κοινωνικοί καθοριστικοί παράγοντες της επιλογής τροφίμων	32
4.1.4 Πρόγραμμα – ρυθμός γευμάτων	33
4.1.5 Ψυχολογικοί παράγοντες	33
4.1.6 Η στάση των καταναλωτών, οι πεποιθήσεις και οι γνώσεις...	35
4.1.7 Εμπόδια στην αλλαγή των διατροφικών συνηθειών και τρόπου ζωής	35
4.2 Διατροφικές διαταραχές των ξενοδοχοϋπάλληλων	36

Κεφάλαιο 5^ο : Ύπνος

- 5.1. Ο ύπνος και η σημασία του..... 38
5.2. Παράγοντες που επηρεάζουν – εμποδίζουν τον ύπνο..... 40

Κεφάλαιο 6^ο : Ύπνος και ξενοδοχοϋπάλληλος

- 6.1 Ύπνος «ανά βάρδιες» 43
6.2. Στέρηση ύπνου και συνέπειες..... 44

Κεφάλαιο 7^ο : Κοινωνική & οικογενειακή ζωή – αρμονική

συνύπαρξη με την επαγγελματική ζωή

- 7.1 Κοινωνική ζωή και ξενοδοχοϋπάλληλος 46
7.2. Συμφιλίωση επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής..... 49
7.2.1 Προωθώντας τη συμφιλίωση οικογενειακής και
Επαγγελματικής ζωής στην Ευρώπη 49
7.2.2 Ευρωπαϊκό πρόγραμμα Eurobalance 51
7.2.3 Νομοθεσία για τη συμφιλίωση οικογενειακής και
επαγγελματικής ζωής 52
7.2.4 Δομές στήριξης και κοινωνικής φροντίδας 55

ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

- Υλικό και Μέθοδος** 60
Αποτελέσματα 62
Συμπεράσματα – Προτάσεις 92
Ερωτηματολόγιο 96
Βιβλιογραφία 103

Εισαγωγή

Είναι γεγονός ότι στις σύγχρονες ανεπτυγμένες κοινωνίες οι απαιτήσεις στην εργασία αυξάνονται. Ιδιαίτερα η χρονική περίοδος που διανύουμε αποτελεί μία από τις δυσκολότερες στις οποίες έχει βρεθεί η ανθρωπότητα μέχρι σήμερα. Εν μέσω οικονομικής κρίσης, η ανεργία μαστίζει την κοινωνία μας και οι απαιτήσεις από την πλευρά των εργοδοτών ολοένα και αυξάνονται, χωρίς όμως το ίδιο να συμβαίνει και με τις αποδοχές. Εργαζόμενοι χρόνια στις ίδιες θέσεις και εταιρίες βλέπουν το μισθό τους να ακολουθεί καθοδική πορεία ενώ οι εργασιακές τους υποχρεώσεις την αντίθετη. Οι αντοχές τους, ως αποτέλεσμα των ανωτέρω, συνεχώς μειώνονται, ανεξαρτήτως από τη φύση της δουλειάς τους. Λύση στο πρόβλημά τους; Καμία! Οι απαιτήσεις από πλευράς εργαζομένων είναι κάτι που απλά ηχεί μακρινό και προϊστορικό. Κανείς δεν διακινδυνεύει να χάσει τη δουλειά του, όσο αμυδρές και αν είναι οι απολαβές του από αυτήν. Τι και αν η σχέση μεταξύ απόδοσης και απολαβών είναι άνιση, τι και αν η μόρφωση και η εμπειρία του ατόμου θα μπορούσε να του παρέχει καλύτερες εργασιακές συνθήκες, εν έτη 2012 απλά και μόνο το να έχει κάποιος δουλειά είναι μεγάλο θέμα.

Ένα από τα πολλά προβλήματα των εργαζομένων είναι το ωράριο τους. Αν και στις μέρες μας πλέον αυτό ίσως να είναι και το μικρότερο μιας και αυτά που αναφέραμε παραπάνω είναι πολύ πιο σημαντικά. Θα αφήσουμε όμως την ανάλυση των υπολοίπων προβλημάτων στους οικονομολόγους και θα αναλύσουμε τα προβλήματα που σχετίζονται με το ωράριο των εργαζομένων και δη με το κυκλικό.

Κυκλικό ωράριο εργασίας έχουν συνήθως τα επαγγέλματα που απαιτούν περισσότερες από 8 ώρες ημερήσιας ενασχόλησης. Καταστήματα, νοσοκομεία, ξενοδοχεία, τηλεφωνικά κέντρα, κτλ. Η απασχόληση σε αυτούς τους τομείς προϋποθέτει βάρδιες, και ως επί το πλείστον κυκλικό ωράριο.

Πολλές μελέτες και πανεπιστημιακές διατριβές έχουν γίνει για το κυκλικό ωράριο εργασίας των εργαζομένων στον τομέα της υγείας, αλλά ελάχιστες (έως καμία) για αυτό των εργαζομένων στον τομέα του τουρισμού. Το επάγγελμα του ξενοδοχοϋπαλλήλου, είναι εξίσου δύσκολο, καθώς απαιτεί πολλές ώρες εργασίας κάτω από δύσκολες συνθήκες (ορθοστασία, σωματική και πνευματική κούραση κλπ.) και με ελάχιστες ημέρες ανάπαυσης. Ιδιαίτερα για τους εποχικούς εργαζομένους όπου η διάρκεια της σύμβασής τους κυμαίνεται από 4 έως 6-7 μήνες οι συνθήκες είναι

πολύ δύσκολες. Οι εργοδότες – ξενοδόχοι προσπαθούν να καλύψουν τις βάρδιες με όσο το δυνατό λιγότερο προσωπικό – χαμηλότερο κόστος, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα οι ημέρες ανάπαυσης κάθε εργαζόμενου να είναι σημαντικά περιορισμένες. Οι κοινωνικές συναναστροφές περιορίζονται καθώς είναι πολύ δύσκολο να προγραμματιστούν όπως επίσης και να συμβαδίσουν με το πρόγραμμα άλλων ανθρώπων. Η εναλλαγή ανάμεσα στις βάρδιες διαταράσσει επίσης το φυσικό πρόγραμμα του ανθρώπου, τόσο αναφορικά με τη διατροφή του, όσο και με τον ύπνο του.

Τα παραπάνω μας οδήγησαν στην συγγραφή αυτής της ερευνητικής εργασίας, με σκοπό την διερεύνηση των επιπτώσεων στη διατροφή, τον ύπνο και την κοινωνική ζωή των ξενοδοχοϋπαλλήλων. Το ερωτηματολόγιο μας απευθύνεται σε εργαζόμενους ξενοδοχείων της Κρήτης οποιασδήποτε ιεραρχικής βαθμίδας.

Κεφάλαιο 1^ο

Το επάγγελμα του ξενοδοχοϋπαλλήλου

1.1 Τα χαρακτηριστικά της τουριστικής απασχόλησης

Τα χαρακτηριστικά της τουριστικής απασχόλησης στον ξενοδοχειακό τομέα, όπως καταγράφηκαν από μια έρευνα του B.I.T. (Bureau International du Travail) είναι:

- Ο χαμηλός βαθμός ειδίκευσης: Αυτός αφορά απασχολούμενων στα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια, όπως φύλακες, μεταφορείς αποσκευών, πλύντες, καθαριστές κτλ. Αυτή η κατηγορία απασχολούμενων επηρεάζει αρνητικά τον τουριστικό κλάδο και επιδρά αρνητικά στη διαμόρφωση των μισθών.

- Η μεγάλη κινητικότητα των εργαζομένων: Ο εποχικός χαρακτήρας του τουριστικού φαινομένου δημιουργεί συχνά μετακινήσεις εργαζομένων, το ίδιο και η ύπαρξη κάποιων σημαντικών ημερομηνιών ή ακόμα και η ανάγκη εξεύρεσης ειδικευμένου προσωπικού.

- Ο χαρακτήρας της απασχόλησης ενάντια στους συνήθεις ρυθμούς εργασίας: Η απασχόληση κατά τη διάρκεια εορτών, weekends, διακοπών κτλ. Αποτελεί συχνά εμπόδιο για την εξεύρεση του κατάλληλου εργατικού δυναμικού.

- Η μεγάλη διάρκεια της ημέρας εργασίας: Η παροχή υπηρεσιών σε μια πελατεία παρούσα κατά τη διάρκεια όλου σχεδόν του εικοσιτετραώρου απαιτεί ταυτόχρονα και την ύπαρξη του ανάλογου προσωπικού. Και αν στις μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες υπάρχουν οι βάρδιες, στη μικρή ξενοδοχεία διαμορφώνεται μια ολοκληρωτική εξάρτηση από το χρόνο λειτουργίας της μονάδας, με αρνητικές συχνά επιπτώσεις σε οικογενειακό επίπεδο.

- Η φυσική κούραση: Τα περισσότερα τμήματα δημιουργούν μια σειρά από επώδυνες συχνά καταστάσεις όπως: υπερένταση, στρες, υψηλές θερμοκρασίες, βαριά φορτία προς μεταφορά, εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας κτλ.

- Τα ψυχολογικά εμπόδια: Το προσωπικό το οποίο έρχεται σε επαφή με την πελατεία θα πρέπει να χαρακτηρίζεται για την υπομονή του, τον αυτοέλεγχο και την ευχάριστη διάθεσή του. Επίσης, σε περίπτωση διενέξεων, θα πρέπει να

παραμένει ήρεμο, ευγενικό και χαμογελαστό. Θα πρέπει να υπογραμμίσουμε επίσης ότι αρκετοί τύποι απασχόλησης απαιτούν μια διακριτικότητα, μια ευγένεια συμπεριφοράς, τη γνώση περισσότερων ξένων γλωσσών και μια ακεραιότητα χαρακτήρα.

Παρ'όλη την εξέλιξη του τουριστικού φαινομένου, φαίνεται ωστόσο ότι ο τουριστικός τομέας για τους περισσότερους τύπους απασχόλησης απαιτεί ένα μέσο ή χαμηλό βαθμό ειδίκευσης, σύμφωνα με τις αναζητήσεις του Β.Ι.Τ. που αφορούν τα ξενοδοχειακά καταλύματα¹.

1.2 Δομή οργάνωσης του προσωπικού ξενοδοχειακών μονάδων

Μια ξενοδοχειακή μονάδα περιλαμβάνει τα εξής τμήματα:

1.Διεύθυνση: Είναι υπεύθυνη για την τήρηση της επιχειρηματικής πολιτικής και για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων.

2.Λογιστήριο: Εδώ γίνονται οι ανάλογες εγγραφές ανοίγματος ή κλεισίματος των λογαριασμών πελατών και η παρακολούθηση τους.

3.Έλεγχος: Στον έλεγχο θα γίνει το "ξεσκόνημα" της Μ/Σ (Main Courante) και θα διορθωθούν τα τυχόν λάθη για να γίνουν οι απαραίτητες εγγραφές. Επιπλέον, από το τμήμα αυτό ελέγχεται όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της ξενοδοχειακής μονάδας.

4.Δημόσιες Σχέσεις: Το τμήμα αυτό εξυπηρετεί και λύνει κάθε πρόβλημα των πελατών, οργανώνει και επιβλέπει κάθε εκδήλωση, είναι υπεύθυνο για την υποδοχή και ξενάγηση υψηλών προσωπικοτήτων, ενημερώνεται και έχει συνεχή επαφή με όλα τα τμήματα του ξενοδοχείου. Είναι ο, μετά τη διεύθυνση, προωθητής της ξενοδοχειακής μονάδας, προσωποποιημένη η καλή εικόνα και φήμη του ξενοδοχείου.

5.Νομική Υπηρεσία: Εδώ συντάσσονται τα συμβόλαια του ξενοδοχείου με το προσωπικό, συμπληρώνονται τα παραστατικά για τη σύναψη συνταξιοδοτήσεων των υπαλλήλων του ξενοδοχείου, γίνεται η προσφυγή στα δικαστήρια για απόρριψη βιβλίων, πρόστιμα κλπ. Και γενικά καλύπτεται οποιοδήποτε νομικό θέμα απορρέει από τις συναλλαγές του ξενοδοχείου με τρίτους.

6.Τμήμα Πωλήσεων: Κύρια επιμελείται την ενοικίαση των δωματίων και έχει στόχο τη μέγιστη πληρότητα στις υψηλότερες τιμές. Επίσης επιμελείται τις

¹ Στέλιος Βαρβαρέσος, Τουρισμός έννοιες, μεγέθη, δομές, η ελληνική πραγματικότητα – Εκδόσεις Προπομπός Μάρτιος 1998 / Σελ.218-219

συναλλαγές που αφορούν συνεστιάσεις, συσκέψεις και συνελεύσεις και είναι υπεύθυνο για την οργάνωση και διεξαγωγή αυτών των εκδηλώσεων.

7.Τμήμα Προμηθειών: Το τμήμα αυτό είναι υπεύθυνο για τις αγορές σύμφωνα με το "budget" του ξενοδοχείου, καθώς και για τον ποιοτικό και ποσοτικό έλεγχο των προϊόντων. Προγραμματίζει τις αγορές σύμφωνα με τις ανάγκες της κουζίνας και των άλλων τμημάτων, την κατάλληλη στιγμή, ώστε να μην υπάρχει έλλειψη αγαθών σε πρώτη ζήτηση, αλλά ούτε και πλεόνασμα τέτοιο που να ζημιώνει την ξενοδοχειακή μονάδα. Διεξάγει τακτική μηνιαία απογραφή αλλά και έκτακτες, με σκοπό την αναζήτηση ελλειμμάτων ή πλεονασμάτων και την εξακρίβωση των αιτιών τους, καθώς και την ανάλυσή τους.

8.Υποδοχή: Το τμήμα αυτό έχει άμεση επαφή με τον πελάτη, γι' αυτό η συμπεριφορά που υιοθετείται πρέπει να είναι φιλική, εξυπηρετική και γεμάτη υπομονή. Ο πελάτης άλλωστε είναι ο λόγος ύπαρξης μιας ξενοδοχειακής μονάδας.

9.Όροφοι: Τμήμα που κύρια απασχόλησή του είναι η καθαριότητα και η φροντίδα των δωματίων της ξενοδοχειακής μονάδας.

10.Λινοθήκη – Πλυντήριο – Σιδερωτήριο: Εδώ γίνεται η φροντίδα για την επάρκεια και την άριστη κατάσταση των λινών και η αντικατάσταση των ακάθαρτων με καθαρά.

11.Εστιατόριο: Το τμήμα αυτό είναι υπεύθυνο για την σίτιση και γενικότερα την ψυχαγωγία των πελατών.

12.Κουζίνα: Το τμήμα της κουζίνας φροντίζει για την τέλεια ποιότητα, παρουσίαση, γεύση, οσμή κάθε πιάτου που φεύγει από την κουζίνα.

13.Γενική και Τεχνική Συντήρηση: Τμήμα υπεύθυνο για τη συντήρηση και επισκευή των εγκαταστάσεων και μηχανημάτων της ξενοδοχειακής μονάδας.

14.Ασφάλεια: Αφορά τη μέριμνα για την ασφάλεια του ξενοδοχείου από εσωτερικούς ή εξωτερικούς κινδύνους².

² Δημήτρης Αθ. Λαλούμης, Βασίλης Χρ. Ρούπας, Διοίκηση προσωπικού τουριστικών επιχειρήσεων – Εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα 1996 / Σελ 40-44.

1.3 Ευελιξία στην εργασία

Η ευελιξία στην εργασία αναπτύχθηκε ιδιαίτερα από τα τέλη της δεκαετίας του '70 και τις αρχές της δεκαετίας του '80. Οι επί μέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας και οι τάσεις που διαμορφώνονται στον ευρωπαϊκό και ευρύτερο γεωγραφικό χώρο καταγράφονται ως εξής:

A. Ευελιξία της απασχόλησης

Η εξωτερική, σε σχέση με την επιχείρηση, ποσοτική ευελιξία της απασχόλησης αναφέρεται στη δυνατότητα προσαρμογής της στις ανάγκες της συγκυρίας μειώνοντας το εργασιακό κόστος είτε μέσα από πολιτικές που ευνοούν τον περιορισμό της απασχόλησης, ως προς το θεωρούμενο πλεόνασμα του προσωπικού, είτε μέσα από επιλογές πρόσληψης και απασχόλησης προσωπικού με περιεχόμενο ευέλικτο, φθηνότερου κόστους που διαφοροποιείται από εκείνο της «τυπικής» απασχόλησης. Σε αυτά τα πλαίσια διακρίνουμε α) την ευελιξία ως προς τον όγκο και το μέγεθος της απασχόλησης και β) την ευελιξία ως προς το περιεχόμενο και τις μορφές της απασχόλησης.

A.1. Η ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης.

Η ευελιξία του μεγέθους απασχόλησης εστιάζεται στην αντίληψη περί αύξησης της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης μέσα από πολιτικές μείωσης του εργασιακού κόστους που εξειδικεύονται στην αύξηση της δυνατότητας αποπομπής του πλεονάζοντος προσωπικού. Η επιλογή αυτή ενισχύεται από τις παρεχόμενες ευχέρειες προς την επιχείρηση να ανταπεξέλθει έναντι της "αυστηρής" και "άκαμπτης" νομοθεσίας.

A.2. Η ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης

Η παράμετρος της ευελιξίας του περιεχομένου της απασχόλησης, συνδέεται με την επιλογή σειράς ευέλικτων ή ειδικών μορφών απασχόλησης, αποτελεί επί μέρους έκφραση της προσαρμογής των επιχειρήσεων στις ανάγκες του ανταγωνισμού και συνεπάγεται φθηνότερο εργασιακό κόστος.

Η τυπολογία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με την διεθνή ευρωπαϊκή εμπειρία είναι η εξής:

A.2.1. Η προσωρινή απασχόληση

Η μορφή αυτή απασχόλησης διαφοροποιείται της τυπικής εργασιακής σχέσης στο γεγονός ότι η διάρκειά της είναι προσωρινή και περιορισμένη.

A.2.2. Η μερική απασχόληση

Η μορφή αυτή εξαρτημένης εργασίας, είτε αόριστης είτε ορισμένης διάρκειας, παρουσιάζει την ιδιομορφία σύμφωνα με την οποία ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού ή νόμιμου που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους.

A.2.3. Ο δανεισμός εργαζομένων

Αυτή η μορφή απασχόλησης παρουσιάζει πολλές επί μέρους εκφράσεις με κύριο χαρακτηριστικό την ουσιαστική εμπλοκή πέραν των δύο συμβαλλομένων στην εργασιακή σχέση με την παρουσία περισσότερων του ενός εργοδοτών.

A.2.4. Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης.

Σύμφωνα με την έκφραση αυτή της εξωτερικής ευελιξίας η επιχείρηση αναθέτει, υπό μορφή εργολαβίας, μέρος της όλης λειτουργίας της σε εργολαβική εταιρία η οποία παρέχει τις σχετικές υπηρεσίες, σε προσωρινή ή σε μόνιμη βάση, με δικό της προσωπικό στους χώρους εγκατάστασης της αναθέτουσας το έργο.

A.2.5 Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με την πρακτική αυτή το προσωπικό προσλαμβάνεται από το δίκτυο και παρέχει τις υπηρεσίες του στις επί μέρους επιχειρήσεις που αποτελούν μέλη του δικτύου ανάλογα με τις ανάγκες εκάστης εξ' αυτών.

A.2.6. Η παροχή "έργου" εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη.

Η ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης παρουσιάζει το χαρακτηριστικό γνώρισμα της παροχής της εργασίας σε τόπο διάφορο εκείνου της εγκατάστασης της εργοδότης επιχείρησης και ειδικότερα σε προσωπικό χώρο του απασχολούμενου.

A.2.7 Η "επιδοτούμενη" απασχόληση.

Στην "επιδοτούμενη" απασχόληση εντάσσεται σειρά πρακτικών (stages) σύμφωνα με τις οποίες το Κράτος, στα πλαίσια των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, επιδοτεί θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις αναλαμβάνοντας μέρος του κόστους για την πρόσληψη και απασχόληση προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

A.2.8. Η ευέλικτη απασχόληση στην δημόσια διοίκηση.

Η ευελιξία στην απασχόληση δεν αναφέρεται μόνο στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα ούτε σε εκείνες του υπό ευρεία έννοια δημοσίου.

Αντιθέτως και στον χώρο της δημόσιας διοίκησης εντοπίζεται ένα ευρύ φάσμα εργασιακών καθεστώτων, που αποκλίνουν εκείνου του μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου, με τις μορφές του «συμβασιούχου», του «αναπληρωτή», του «βοηθητικού προσωπικού» κλπ. που στο σύνολό τους χαρακτηρίζονται από το στοιχείο της προσωρινότητας.

A.2.9 Η παράνομη ευελιξία.

Η παράνομη ευελιξία αποτελεί την ακραία έκφραση της ευελιξίας σύμφωνα με την οποία η εργασία δεν λειτουργεί στα πλαίσια των σχετικών ρυθμίσεων που ορίζει ο νόμος. Το μη νόμιμο στοιχείο της ευελιξίας αφορά είτε επί μέρους πτυχές της εργασιακής σχέσης (π.χ. μη εφαρμογή του νόμου ως προς την αμοιβή, την κοινωνική ασφάλιση κλπ.), είτε στο σύνολο των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη μισθωτή σχέση (π.χ. απασχόληση αλλοδαπών χωρίς άδεια εργασίας).

B. Ευελιξία των αποδοχών

Η ευελιξία των αποδοχών έγκειται στην δυνατότητα διαμόρφωσής τους σε πλαίσια διαφορετικά από τα ισχύοντα, όπως κυρίως ορίζει το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας. Χαρακτηριστικά στοιχεία της ευελιξίας των αποδοχών θεωρούνται η αποσταθεροποίησή τους, η διακύμανσή τους σε συνάρτηση με την συγκυρία, τα αποτελέσματα της εταιρίας, την απόδοση του προσωπικού κλπ.

Η ευελιξία των αποδοχών αποτελεί την κύρια έκφραση μείωσης του εργασιακού κόστους, εφ' όσον οι αμοιβές του προσωπικού αφορούν στον πυρήνα του κόστους εργασίας. Αντλεί την αιτιολογική της βάση στο γεγονός ότι ο παραδοσιακός τρόπος διαμόρφωσης των μισθών με το σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του μισθωτού σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων εργασίας κρίνεται άκαμπτος, επιβαρύνει το κόστος της επιχείρησης επηρεάζοντας αρνητικά την ανταγωνιστικότητά της.

Η ευελιξία των αποδοχών περιλαμβάνει δύο βασικούς άξονες: την ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους και την ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους που αφορά στους "υποχρεωτικούς φόρους" των επιχειρήσεων για την χρήση μισθωτής απασχόλησης.

B.1 Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους.

Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους λαμβάνει τις ακόλουθες βασικές εκφράσεις:

➤Επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων αμοιβών στο επίπεδο που αυτές προβλέπονται ως εγγυητικό στοιχείο διατήρησης της σταθερότητας του τρόπου αμοιβής.

➤Η σύνεση της αμοιβής με την ατομική ή συλλογική απόδοση των εργαζομένων. Σύμφωνα με τη μορφή αυτής της ευελιξίας οι αποδοχές δεν χαρακτηρίζονται από σταθερότητα αλλά εξαρτώνται από κύριο ή αποκλειστικό λόγο από την αξιολόγηση της ατομικής ή συλλογικής απόδοσης του προσωπικού με τη μεταφορά στο συντελεστή της εργασίας, του βάρους για το περιεχόμενο της εξέλιξης του μισθού. Στόχος του είναι η υποκίνηση των εργαζομένων μέσα από την παροχή κινήτρων στην αύξηση της απόδοσης και της συνολικής παραγωγικότητας.

➤Η σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης. Αναφέρεται σε ένα τρόπο διαμόρφωσης των αμοιβών που στηρίζεται σε συγκυριακή βάση με άξονα τη θετική ή αρνητική πορεία της επιχείρησης, η οποία μεταφράζεται σε κέρδη και σε ζημιές.

➤Η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους. Συνίσταται στις πολιτικές ελαφρύνσεων των επιχειρήσεων από το οικονομικό κόστος που αφορά στους "υποχρεωτικούς κοινωνικούς φόρους" για την απασχόληση της μισθωτής εργασίας, όπως είναι η μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών.

Γ. Ευελιξία του χρόνου εργασίας.

Η ευελιξία του εργάσιμο χρόνου εκφράζεται μέσα από τις προσαρμογές της παρεχόμενης εργασίας στις κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης με επί μέρους μεταβολές στην διάρκεια του χρόνου εργασίας, διατηρώντας το μέγεθος της απασχόλησης. Αποτελεί εσωτερική ευελιξία των επιχειρήσεων και συνδέεται άμεσα με τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Η ευελιξία του χρόνου εργασίας λαμβάνει τις ακόλουθες εκφράσεις:

Γ.1. Η υπερωριακή απασχόληση

Πρόκειται για "παραδοσιακή" και ευρύτατα διαδεδομένη ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με την οποία επιμηκύνεται ο εργάσιμος χρόνος έναντι οξυμένης αμοιβής προκειμένου να καλυφθούν οι έκτακτες ανάγκες των επιχειρήσεων.

Γ.2. Η συνολική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου.

Η μορφή αυτή ευελιξίας αποτελεί σήμερα την κύρια τάση διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου και συνίσταται στα εξής:

➤ Υπολογισμός του συνολικού εργάσιμου χρόνου σε ευρέα χρονικά διαστήματα (π.χ. 6μηνα, 9μηνα, 12μηνα).

➤ Αυξομείωση των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων απασχόλησης με βάση την συγκυρία και τις ανάγκες, κυρίως, των επιχειρήσεων.

➤ Διατήρηση του συνολικού εργάσιμου χρόνου (ώρες συνολικής απασχόλησης) στη βάση του χρονικού διαστήματος που γίνεται ο υπολογισμός και διατήρηση του μέσου όρου της συνολικής εβδομαδιαίας απασχόλησης με βάση τα νόμιμα ισχύοντα (π.χ. 40ωρο).

➤ Διατήρηση του ιδίου επιπέδου αμοιβών που προκύπτει από το ισχίων εβδομαδιαίο ωράριο απασχόλησης και αποβλέπει στην αποτελεσματικότερη οργάνωση της εργασίας μέσα από την διαχείριση του εργάσιμου χρόνου στην βάση των πραγματικών αναγκών της επιχείρησης, καθώς και στην εξοικονόμηση πόρων για την επιχείρηση εφ' όσον ανταποκρίνεται στις έκτακτες ανάγκες της χωρίς την πρόσληψη πρόσθετου προσωπικού, χωρίς την υποχρέωση καταβολής υπερωριακής αμοιβής για την υπέρβαση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου συμβατικού ωραρίου με μόνο αντιστάθμισμα την παραχώρηση του ανάλογου ελεύθερου χρόνου προς τον μισθωτό.

Γ.3. Το ευέλικτο και κυκλικό ωράριο.

Πρόκειται για μορφή ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου σύμφωνα με την οποία το ημερήσιο ωράριο δεν παραμένει σταθερό αλλά διαφοροποιείται μέσα στα πλαίσια της εβδομάδας προσαρμοσμένο κυρίως στις ανάγκες της επιχείρησης. Επί μέρους έκφραση αυτής της μορφής αποτελούν τα κυκλικά ωράρια που επαναλαμβάνονται περιοδικά σε διαστήματα δύο και πλέον εβδομάδων.

Γ.4. Το διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο.

Με τη μορφή αυτή ευελιξίας το ημερήσιο ωράριο δεν είναι συνεχές αλλά η εργασία του μισθωτού παρέχεται διακεκομμένα κατά την διάρκεια της ημέρα σε δύο τουλάχιστον περιόδους. Στόχος είναι η καλύτερη ανταπόκριση της επιχείρησης στις ανάγκες της αγοράς, ιδιαίτερα μάλιστα όταν η ίδια εφαρμόζει διακεκομμένο ωράριο λειτουργίας.

Γ.5. Η απασχόληση κατά βάρδιες.

Πρόκειται για τη μορφή ευελιξίας σύμφωνα με την οποία διαφορετικές ομάδες εργαζομένων καλύπτουν τις ίδιες θέσεις στην επιχείρηση που λειτουργεί για

μεγάλα χρονικά διαστήματα εντός της ημέρας. Η ευελιξία του χρόνου εργασίας έγκειται στην περίπτωση που οι ομάδες αυτές εναλλάσσονται περιοδικά ώστε να μην υπάρχει για το προσωπικό σταθερό ημερήσιο ωράριο. Όμως και η σταθερή απασχόληση κατά την νυχτερινή βάρδια, αν και δεν συνιστά μορφή ευελιξίας του ατομικού χρόνου εργασίας, αποτελεί ευέλικτη μορφή απασχόλησης αφού διαφοροποιείται από το "τυπικό" ημερήσιο ωράριο. Ιδιαίτερη, τέλος, μορφή απασχόλησης με το σύστημα της βάρδιας είναι ο θεσμός της «τέταρτης βάρδιας» (π.χ. Σαββατοκύριακο) που συχνά λειτουργεί με αποκλειστικά απασχολούμενο προσωπικό κατά την συγκεκριμένα βάρδια.³

1.4 Οι κοινωνικές συνέπειες της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων

Οι εξελίξεις που καταγράφονται στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων υπό το βάρος των πολιτικών ευελιξίας, ως βασικού παράγοντα για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, συνεπάγονται σοβαρές επιπτώσεις στο κοινωνικό επίπεδο.

Η αύξηση της ανεργίας, που εκδηλώνεται στα πλαίσια ενός εντεινόμενου οικονομικού ανταγωνισμού αποτελεί, εν πολλοίς, επί μέρους έκφραση της αντίληψης για την αναγκαιότητα μείωσης του εργασιακού κόστους και των ευέλικτων επιλογών που την ακολουθούν.

Η αποδυνάμωση, άλλωστε, των πολιτικών κοινωνικής προστασίας και ο περιορισμός των προϋποθέσεων προσφυγής σε ατομικές και ομαδικές απολύσεις (π.χ. μείωση του κόστους των απολύσεων, "ελάφρυνση" των σχετικών διαδικασιών) σε μια συγκυρία έντονων οικονομικών αναδιαρθρώσεων, ιδιωτικοποιήσεων, εξαγορών, συγχωνεύσεων και τεχνολογικών αλλαγών επιτείνουν το πρόβλημα της ανεργίας. Παράλληλα η κρίση του "τυπικού" προτύπου απασχόλησης έχει ως βασική αιτία την ανάπτυξη της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων. Η μεταβολή αυτή επιφέρει αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο προστασίας της μισθωτής εργασίας, οδηγεί συχνά στην απορρύθμισή του και διαμορφώνει ένα νέο, ευέλικτο, πρότυπο απασχόλησης.

Ειδικότερα παράγει τα ακόλουθα βασικά αποτελέσματα:

➤ Δημιουργεί ένα νέο καθεστώς απασχόλησης με περιεχόμενο δικαιωμάτων δεύτερης ταχύτητας, υποδεέστερο εκείνου της "τυπικής" απασχόλησης.

³Γιάννης Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, Ιούνιος 2001 / Σελ 44-59.

➤Μεταβάλλει και αυτό το περιεχόμενο της “τυπικής” απασχόλησης επί το δυσμενέστερο λόγω της πίεσης που ασκούν σε αυτήν η ευέλικτη απασχόληση και η ανεργία μέσα στα πλαίσια ενός άτυπου και τεχνητώς δημιουργούμενου μεταξύ τους ανταγωνισμού.

Η όλη αυτή εξέλιξη, σε συνάρτηση με την γενικότερη αποδόμηση του κράτους πρόνοιας, οδηγεί τη μισθωτή απασχόληση σε μια νέα κατάσταση που τα χαρακτηριστικά της εκφράζουν μια συνολικά αρνητική πορεία για το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Η αρνητική αυτή εξέλιξη, παράλληλα, με τα φαινόμενα της πλήρους απελευθέρωσης της αγοράς και της απόλυτης κυριαρχίας των δυνάμεων της, οδηγούν στη απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας και των εργασιακών σχέσεων, παράλληλα με τις γενικότερες επιπτώσεις στον τομέα της απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης. Η επισφαλής θέση στην αγορά εργασίας συνεχώς αυξανόμενων τμημάτων του εργατικού δυναμικού αποτελεί μια νέα πραγματικότητα που διαβρώνει επικίνδυνα το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο όπως αυτό δομήθηκε μετά το τέλος του δευτέρου πολέμου.

Η επισφαλής αυτή κατάσταση, που χαρακτηρίζει κυρίως τις νεότερες ηλικίες του εργατικού δυναμικού, εκφράζεται με την ένταξη σε μία από τις παρακάτω κατηγορίες:

➤Των ανέργων

➤Των ευέλικτα απασχολούμενων με καθεστώς ασταθούς και δεύτερης ταχύτητας απασχόλησης

➤Των απασχολούμενων με “τυπική” απασχόληση των οποίων η θέση στην αγορά εργασίας απειλείται

Το φαινόμενο αυτό της ανασφάλειας αποτελεί βασικό στοιχείο της σύγχρονης ευρωπαϊκής κοινωνίας ενώ έχει επίσης παρατηρηθεί η στενή διασύνδεση μεταξύ των δύο πρώτων κατηγοριών που λειτουργούν ως συγκοινωνούντα δοχεία με τη συχνή εναλλαγή μεταξύ ανεργίας και ευέλικτης απασχόλησης.

Η ευελιξία της εργασίας συνεπάγεται αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους, χωρίς ωστόσο οι αρνητικές συνέπειες να περιορίζονται μόνο σε αυτούς. Και τούτο διότι μακροπρόθεσμα υπονομεύει και τις ίδιες τις επιχειρήσεις, όταν η άκρατη προσφυγή στη λύση του φθηνού εργατικού υποθηκεύει το παραγωγικό τους μέλλον λόγω της κατά κανόνα σύνδεσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με την ανειδίκευτη και χαμηλής παραγωγικότητας εργασία.

Ενδεικτικά επισημαίνουμε τις ακόλουθες συνέπειες της ευελιξίας της εργασίας αναφορικά με το ωράριο εργασίας, όπως αυτές έχουν προκύψει από σχετικές έρευνες στον ευρωπαϊκό χώρο:

✓ Ως προς την απασχόληση με σύστημα ομάδων εργασίας (βάρδιες)

Η χρήση συστημάτων βάρδιας που ανταποκρίνεται στις ανάγκες της μακράς καθημερινής λειτουργίας των επιχειρήσεων, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι δημιουργεί αντικειμενικά θετικές επιδράσεις στην απασχόληση, εγκυμονεί κινδύνους για την κοινωνική και οικογενειακή ζωή του προσωπικού όταν η οργάνωσή τους δεν διέπεται από ορθολογικούς κανόνες και δεν απορρέει από ευρύτατες και ουσιαστικές συναινέσεις ανάμεσα στη διεύθυνση και τους εργαζόμενους. Η μη συμβατότητα των σταθερών "βαρέων" ωραρίων με τη συνήθη κοινωνική ζωή (π.χ. νυχτερινή βάρδια, Σαββατοκύριακο) αλλά και η έλλειψη αρμονικού τρόπου οργάνωσης των ωραρίων απασχόλησης που θα λαμβάνει υπόψη τις οικογενειακές ανάγκες, αποτελούν τα πλέον σαφή αρνητικά δείγματα γραφής.

✓ Ως προς τη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου

Η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου αποτελεί μορφή ευελιξίας με επικαλούμενο στόχο τη συμφιλίωση των αναγκών της επιχείρησης και των εργαζομένων. Κατά κανόνα όμως η πρακτική διάσταση της διευθέτησης έχει ως αφετηρία την εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησης και δευτερευόντως του προσωπικού. Το αποτέλεσμα αυτό γίνεται περισσότερο ορατό όταν η διευθέτηση είναι αποτέλεσμα μονομερούς επιβολής από την εργοδοσία και όχι προϊόν συλλογικής συμφωνίας.

Η διευθέτηση συνιστά έκφραση της πολιτικής διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου με πρώτιστο στόχο τη μείωση του κόστους εργασίας ενώ δεν συμβάλλει άμεσα στην αύξηση της απασχόλησης. Και τούτο διότι δεν δημιουργεί άμεσα νέες θέσεις εργασίας αφού οι έκτακτες ανάγκες της επιχείρησης καλύπτονται από το ήδη υπάρχον προσωπικό. Έτσι, λοιπόν, υπό τις κατάλληλες προϋποθέσεις, είναι δυνατόν να συντείνει στη διατήρηση του επιπέδου της απασχόλησης λόγω της επίτευξης μείωσης του εργασιακού κόστους. Άλλωστε, μεγάλο μέρος των σχετικών συλλογικών συμφωνιών που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα απασχόλησης, η δε διευθέτηση αποτελεί μέσο για την αποφυγή απολύσεων. Αντιθέτως για τις δυναμικές και κερδοφόρες επιχειρήσεις, το μέτρο αυτό αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για τη δικαιότερη κατανομή του παραγόμενου πλούτου ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία, αντιστρατευμένο την πολιτική μείωσης του χρόνου εργασίας ως μέσο

ουσιαστικής αύξησης των αποδοχών, του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων και της αύξησης των θέσεων απασχόλησης.

Επίσης η εφαρμογή της διευθέτησης συνήθως συνεπάγεται συνολική μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων (από τη μη πληρωμή των υπερωριών), ενώ ο μη συνδυασμός της με μέτρα προστασίας του προσωπικού είναι δυνατόν να οδηγήσει σε εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας, σε επικίνδυνη για την υγεία παρατεταμένη επιμήκυνση του εργάσιμου χρόνου (π.χ. 10ωρο), ιδιαίτερα μάλιστα σε περιόδους με "βεβαρημένες" κλιματολογικές συνθήκες και όταν είναι ελλιπή τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας. Κρίσιμο επίσης παραμένει το ζήτημα της αντιπαροχής του ελεύθερου χρόνου προς τον εργαζόμενο ως προς την περίοδο που θα διατεθεί ώστε να καλύπτει τις πραγματικές ανάγκες του αντί να προσαρμόζεται μονομερώς στις ανάγκες της επιχείρησης.⁴

1.5 Θέσεις εργασίας ενός ξενοδοχείου που υπόκεινται σε κυκλικό ωράριο

Σε μία ξενοδοχειακή μονάδα δεν είναι όλα τα τμήματα υπαγόμενα σε κυκλικό ωράριο. Συνήθως είναι αυτά τα οποία έχουν άμεση επαφή με τον πελάτη και που είναι ανοιχτά περισσότερες από 8 ώρες ημερησίως. Αυτά είναι:

✓ **Το τμήμα Υποδοχής.** Το τμήμα αυτό είναι συνήθως ανοιχτό 24 ώρες την ημέρα σε μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες και τουλάχιστον 12 ώρες ημερησίως σε μικρότερες. Σπανίως, και κυρίως σε πολύ μικρές ξενοδοχειακές μονάδες, η υποδοχή είναι ανοιχτή λιγότερες από 12 ώρες.

✓ **Το Εστιατόριο.** Το κεντρικό εστιατόριο στα περισσότερα μεγάλα ξενοδοχεία σερβίρει πρωινό, μεσημεριανό και βραδινό. Γεγονός που συνεπάγεται την απασχόληση του προσωπικού που δουλεύει σε αυτό τουλάχιστον 14 ώρες την ημέρα υπό το καθεστώς των βαρδιών.

✓ **Η Κουζίνα.** Όπως ισχύει στην περίπτωση του εστιατορίου, έτσι και το τμήμα της κουζίνας λειτουργεί τουλάχιστον 14 ώρες ημερησίως και ως εκ τούτου και το προσωπικό της.

✓ **Το τμήμα Συντήρησης.** Στις μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες το τμήμα αυτό λειτουργεί και πρωινές και βραδινές ώρες, γεγονός που συνεπάγεται την απασχόληση του προσωπικού που δουλεύει σε αυτό σε κυκλικό ωράριο.

⁴ Γιάννης Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, Ιούνιος 2001 / Σελ 105-116

✓ **Το τμήμα των Ορόφων.** Συνήθως, τα άτομα που απασχολούνται στο τμήμα της οροφοκομίας, δουλεύουν σε πρωινές βάρδιες. Στα μεγάλα ξενοδοχεία όμως, πάντα υπάρχει τουλάχιστον μία απογευματινή καμαριέρα. Στην περίπτωση που τη θέση της απογευματινής δεν κατέχει ένα συγκεκριμένο άτομο, αυτό σημαίνει ότι μερίδα του προσωπικού απασχολείται με κυκλικό ωράριο εργασίας.

✓ **Το τμήμα Πωλήσεων-Κρατήσεων.** Σε μερικές περιπτώσεις το τμήμα αυτό λειτουργεί πέραν των 8 ωρών ημερησίως (στην περίπτωση επίσης των μεγάλων ξενοδοχειακών επιχειρήσεων-ομίλων), άρα και το προσωπικό που εργάζεται σε αυτό πολύ πιθανό να δουλεύει με το σύστημα της βάρδιας.

Κεφάλαιο 2^ο

Βασικές Αρχές Διατροφής

2.1 Ορισμός διατροφής

Ο ανθρώπινος οργανισμός και κάθε ζωτικός οργανισμός για να ζήσει, να αναπτύσσεται και να λειτουργεί χρειάζεται να προσλαμβάνει συνέχεια από έξω, θρεπτικά συστατικά με τη μορφή τροφής. Η διαδικασία της πρόσληψης και της αφομοίωσης από τον ανθρώπινο οργανισμό του θρεπτικού αυτού συστατικού λέγεται διατροφή.

Ο οργανισμός του ανθρώπου, για να μπορέσει να συντηρηθεί και να επιτελέσει τις βασικές του λειτουργίες, απαιτεί τη λήψη τροφής. Ως τροφή καθορίζεται το σύνολο των προσλαμβανόμενων τροφίμων-ουσιών για τον προορισμό της ενέργειας και των θρεπτικών συστατικών που χρειάζεται ο οργανισμός, αλλά και για το σχηματισμό και την αναπλήρωση των συστατικών του σώματος μας. Ως τρόφιμο καθορίζεται εκείνο το μίγμα (φυσικό ή τεχνητό) των θρεπτικών συστατικών, ο συνδυασμός των οποίων διασφαλίζει την υγεία και την ομαλή ανάπτυξη του οργανισμού. Μέσω της τροφής επιδιώκεται η λήψη ενός τέτοιου συνδυασμού ουσιών, που θα εξασφαλίζει την πρόσληψη όλων των συστατικών που είναι απαραίτητα για την ομαλή ανάπτυξη του σώματος μας. Η τροφή θεωρείται πλήρης, όταν αποδίδει όλα εκείνα τα θρεπτικά συστατικά που απαιτούνται για την ομαλή επιτέλεση θεμελιωδών λειτουργιών, όπως η ανάπτυξη, η αναπνοή, η κυκλοφορία κ.α.

2.2 Αναγκαιότητα τροφής

Είναι φανερό πως πρέπει να τρώμε για να παίρνουμε την ενέργεια που μας είναι απαραίτητη για τη λειτουργία του οργανισμού και για τη διατήρηση της θερμοκρασίας του σώματος μας. Αυτός όμως δεν είναι ο μόνος λόγος για τον οποίο μας χρειάζεται η τροφή. Πρέπει να παίρνουμε θρεπτικές ουσίες για την αναπλήρωση όλων των ιστών μας.

Παρόλο που κάθε μέρα φαινόμαστε ίδιοι, με το ίδιο πρόσωπο, τα ίδια μάτια και μαλλιά, το μεγαλύτερο μέρος του εαυτού μας δεν είναι το ίδιο. Μέσα σε μια εβδομάδα, οι περισσότερες πρωτεΐνες και ιστοί που μπορούμε να ψηλαφίσουμε στο σώμα μας έχουν αντικατασταθεί, τα μαλλιά μας και τα νύχια μας έχουν μεγαλώσει και η παλιά μυϊκή μάζα έχει αντικατασταθεί από ίδιες, καινούριες όμως, πρωτεΐνες που συνθέτουν τον καινούριο μας εαυτό. Η ίδια προοδευτικά αλλαγή και αντικατάσταση γίνεται και στο εσωτερικό του σώματος και κατά τον ίδιο τρόπο αναπληρώνονται οι πρωτεΐνες και οι ιστοί των αρτηριών και των οργάνων μας. Ακόμα και στο αίμα μας γίνεται αλλαγή και αναπλήρωση των αιμοσφαιρίων και ενισχύεται το ανοσοποιητικό μας σύστημα για την αντιμετώπιση ασθενειών. Δεν υπάρχει μέρος του σώματος, ούτε ακόμα και τα οστά, που να παραμένει μόνιμο και αναλλοίωτο. Όλα έχουν ορισμένο χρόνο ζωής, φθείρονται, ανασυγκροτούνται και αναπληρώνονται.

Είναι, επομένως, φανερό ότι αν σταματήσουμε να τρώμε ή ακολουθήσουμε μια πάρα πολύ αυστηρή δίαιτα, η πορεία της αναπλήρωσης των ιστών και των οργάνων του σώματος, που δεν μπορεί να αποκοπεί, θα απαιτήσει χρησιμοποίηση ορισμένων ιστών για την αναπλήρωση άλλων, και μοιραία μπορεί να καταλήξει στην εξασθένηση ή και στην καταστροφή των πιο πολύτιμων ιστών.⁵

Επιπλέον, η διατροφή βοηθά στον καθορισμό του ύψους και του βάρους ενός ατόμου. Η διατροφή μπορεί επίσης να επιδράσει στην ικανότητα του σώματος να ανθίσταται στις ασθένειες, στη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου και στην καλή σωματική και πνευματική του κατάσταση.

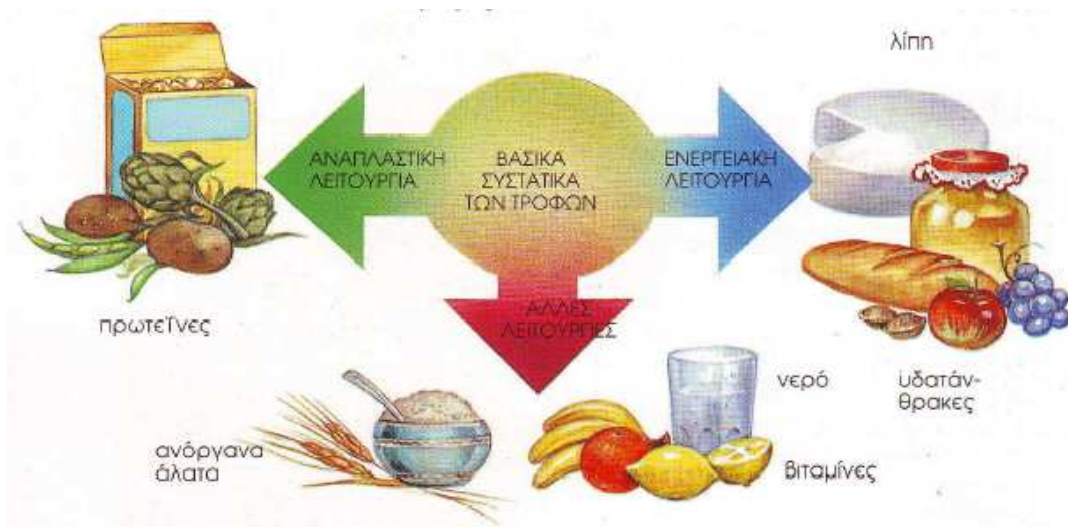
Η καλή διατροφή βελτιώνει την εμφάνιση και σαν παράδειγμα έχουμε τα γυαλιστερά μαλλιά, το καθαρό δέρμα, τα λαμπερά μάτια, ίσια στάση του σώματος, γρήγορα αντανάκλαστικά και σφιχτούς μυς επάνω σε καλοσχηματισμένο σκελετό. Ακόμη βοηθά στην ισορροπία των συναισθημάτων, δίνει σθένος (αντοχή στις

⁵ Κανελλάκης Ευάγγελος, Βασικοί κανόνες υγιεινής διαβίωσης και διατροφής, 1993, Εκδόσεις ΚΕΔΡΟΣ

ασθένειες και στην κόπωση) και δίνει μια καλή και υγιή όρεξη. Επίσης βοηθά στη δημιουργία καλών συνθηκών ύπνου και απεκκρίσεων.

Οι διατροφικές ανάγκες στο ανδρικό και γυναικείο φύλο διαφέρουν. Στους άντρες ηλικίας μέχρι 40 ετών ο μέσος ημερησίως αριθμός προσλαμβανόμενων θερμίδων θα πρέπει να είναι περίπου 2700 έως 3200. Στις γυναίκες ανάλογης ο μέσος αντίστοιχος αριθμός θα πρέπει να είναι περίπου 2000 έως 2400 θερμίδες αντίστοιχα. Όταν η σωματική διάπλαση είναι μεγαλύτερη, οι ενεργειακές απαιτήσεις είναι μεγαλύτερες. Αντίθετα, όσο προχωρεί η ηλικία, τόσο μειώνονται οι ενεργειακές απαιτήσεις (κατά 5%-10% για κάθε δεκαετία).

2.3 Θρεπτικά συστατικά



Εικόνα 1

Με τον όρο θρεπτικά συστατικά αναφέρονται οι χημικές ουσίες που είναι απαραίτητες για την επιβίωση του οργανισμού και οι οποίες προσλαμβάνονται από τα διάφορα τρόφιμα, φυτικής και ζωικής προέλευσης, προσφέροντας στον οργανισμό ενέργεια, δομικά συστατικά και ρυθμιστικούς παράγοντες του μεταβολισμού.

Τα βασικά θρεπτικά συστατικά είναι τα εξής:

- Υδατάνθρακες
- Λίπη

- Πρωτεΐνες
- Ανόργανα συστατικά (ιχνοστοιχεία και μέταλλα)
- Βιταμίνες
- Νερό

2.4 Ομάδες τροφίμων

Η τροφή είναι συνήθως συνδυασμός θρεπτικών ουσιών και για το λόγο αυτό χρειάζεται ομαδοποίηση των τροφών ανάλογη με την προέλευση της και την αναλογία της σε θρεπτικά συστατικά.

Για την ισορροπημένη διατροφή πρέπει να περιέχεται ένα τρόφιμο από κάθε ομάδα στην ημερήσια τροφή. Κάθε ομάδα έχει τα ισοδύναμα της που να αντικαταστήσει το ένα το άλλο.⁶

Τις τροφές τις ταξινομούμε σε ομάδες ανάλογα με την περιεκτικότητά τους σε θρεπτικά στοιχεία. Η ταξινόμηση που ακολουθεί περιλαμβάνει 7 ομάδες τροφών και μας δίνει τα κυριότερα συστατικά της κάθε ομάδας:

1) **Γαλακτοκομικά προϊόντα:** Στην ομάδα αυτή ανήκουν τα τυριά, το γάλα σε όλες τις μορφές καθώς και τα προϊόντα που παράγονται από το γάλα. Αυτά τα προϊόντα περιέχουν κάλσιο, ζωικές πρωτεΐνες, βιταμίνη Α και Β, καθώς επίσης και λιπίδια.

2) **Κρέας, ψάρι, αυγά:** Εδώ περιλαμβάνονται όλα τα είδη κρεάτων, πουλερικών, κυνηγιού, ψαριών, θαλασσινών και κάθε είδος αλλαντικού. Αποτελούν πηγή ζωικών πρωτεϊνών, λιπιδίων πλούσιων σε κορεσμένα λιπαρά οξέα ενώ περιέχουν βιταμίνη Β και σίδηρο.

3) **Πράσινα λαχανικά και φρούτα:** Περιέχουν υδατάνθρακες ταχείας καύσης, βιταμίνες C και Α (τα φρούτα με τις πιο έντονες χρωστικές ουσίες), ίνες και μεταλλικά στοιχεία.

4) **Δημητριακά, αμυλώδη:** Σε αυτά ανήκουν όλα τα είδη ψωμιού, τα όσπρια, οι πατάτες και όλα τα δημητριακά. Περιέχουν υδατάνθρακες βραδείας καύσεως (άμυλο), φυτικές πρωτεΐνες, μαγνήσιο, βιταμίνες Β και ίνες (δημητριακά μη επεξεργασμένα).

5) **Ζαχαρώδη προϊόντα:** Είναι η κυριότερη πηγή σακχάρων ταχείας καύσεως. Από αυτά το μέλι και η σοκολάτα παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον επειδή περιέχουν μεταλλικά στοιχεία.

⁶ Άννα Τσιλιγκίρογλου – Φαχαντίδου, Υγιεινή, University Studio Press, 1991

6) **Λιπαρές ουσίες:** Με τον όρο αυτό εννοούμε το λάδι φαγητού και τηγανίσματος, το βούτυρο, τις μαργαρίνες, τη κρέμα γάλακτος και τα ζωικά λίπη. Εκτός από τα λιπίδια περιέχουν τη βιταμίνη Α, Ε και βασικά λιπαρά οξέα.

7) **Ποτά:** Στην ομάδα αυτή ανήκει το νερό, τα ζαχαρώδη ποτά και η σόδα, τα ποτά με αλκοόλ και τα ζεστά ροφήματα (καφές, τσάι). Τα ποτά δίνουν στον οργανισμό νερό μαζί με μεταλλικά στοιχεία, βιταμίνη (ή αλκοόλ).⁷

Κεφάλαιο 3^ο

Διατροφή και υγεία

3.1 Καρκίνος και διατροφή

Η σχέση διατροφής και διαφόρων μορφών καρκίνου στον άνθρωπο έχει διερευνηθεί από πολυάριθμες επιδημιολογικές μελέτες και βιολογικές έρευνες σε πειραματόζωα. Ο Doll και Peto, διάσημοι Βρετανοί γιατροί, σε γνωστή μελέτη τους⁸, υπολόγισαν ότι μεταβολές στα ενδεδειγμένα συστατικά της διατροφής θα μπορούσαν να περιορίσουν κατά 35% τους πρόωρους θανάτους από καρκίνο στον άνθρωπο με αποδεκτά όρια εκτίμησης 10-70% για τις διακυμάνσεις σε διάφορες χώρες. Οι σημαντικότερες μεταβολές κατά την γνώμη τους είναι: η μείωση του ζωικού λίπους, του άλατος, των πρωτεϊνών και των αλκοολούχων με ταυτόχρονη αύξηση των λαχανικών, των φρούτων των φυτικών ινών, του ασβεστίου και των αντιοξειδωτικών βιταμινών.

Οι διατροφικές εκτροπές έχουν βαρύτατες συνέπειες. Για αυτές δεν ευθύνεται το άτομο αλλά και η χαμηλή ποιότητα των τροφών για κερδοσκοπικούς λόγους. Ο υπερσιτισμός οδηγεί στην παχυσαρκία και αυτή θεωρείται υπεύθυνη για ορισμένα είδη καρκίνου π. χ. μαστού, μήτρας, προδιαθεσικός παράγοντας καρκίνου.

⁷ Δημοτική βιβλιοθήκη Καβάλας, <http://11dim-kaval.kav.sch.gr/main/diatrofi/2omad.es.htm>

⁸ Richard Doll, Richard Peto, the causes of cancer: quantitative estimates of avoidable risks of cancer in the united states today

Η υπερκατανάλωση λιπών και πρωτεϊνών αποτελούν προδιαθεσικό παράγοντα για καρκίνο του παχέος εντέρου. Αντίθετα οι φυτικές ίνες θεωρούνται προφύλαξη γιατί συμβάλλουν στην συχνή εκκένωση του εντέρου.

Η έλλειψη βιταμίνης Α έχει σχέση με τον καρκίνο του πνεύμονα. Της Β2 και C με τον κρίνο του οισοφάγου. Η έλλειψη της C έχει σχέση με τον καρκίνο στομάχου ενώ η Ε υποστηρίζεται ότι έχει αντινεοπλασματική δράση.⁹

Ενώ δεν έχει αποδειχθεί η σχέση μεταξύ τροφής και καρκίνου, φαίνεται ότι υπάρχει κάποια εξάρτηση μεταξύ τους -καλή ή κακή. Μερικές ουσίες στα τρόφιμα, για παράδειγμα, θεωρούνται ότι είναι καρκινογόνες. Η τακτική πέψη αυτών των τροφίμων συσχετίζεται με καρκίνους του στομάχου και του οισοφάγου. Οι πολύ λιπαρές δίαιτες συνδυάζονται με καρκίνο της μήτρας, στήθους, προστάτη και παχέος εντέρου. Η συνεχής λήψη υπερβολικών θερμίδων συσχετίζεται με καρκίνους της χοληδόχου κύστης και του ενδομητρίου. Οι καπνιστές και οι πότες οινοπνευματωδών ποτών, χωρίς μέτρο, φαίνεται ότι εκτίθενται σε μεγαλύτερους κινδύνους για καρκίνο του στόματος, φάρυγγος και οισοφάγου από όλα τα άλλα άτομα.

Από τη θετική πλευρά, θεωρείται ότι δίαιτες πλούσιες σε ίνες βοηθούν στην προστασία του ορθού εντέρου έναντι του καρκίνου. Δίαιτες πλούσιες σε τρόφιμα που περιέχουν βιταμίνη C μπορούν να προφυλάξουν από τον καρκίνο του οισοφάγου και του στομάχου. Οι δίαιτες που περιέχουν τρόφιμα με καροτένιο και βιταμίνη Α μπορούν να προφυλάξουν από τον καρκίνο των πνευμόνων, της κύστης και τον λάρυγγα. Τα κατάλληλα ποσά πρωτεΐνης στα τρόφιμα είναι ουσιαστικά για την διατήρηση ενός αμυντικού συστήματος. Ένα αμυντικό (ανοσοποιητικό) σύστημα που έχει καταγραφεί - πιθανόν από κακή διατροφή- μπορεί να είναι ένας παράγοντας ανάπτυξης του καρκίνου.

Η φανερή βάση φαίνεται ότι είναι το μέτρο. Η συχνή και υπερβολική χρήση καρκινογόνων τροφών μπορούν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη καρκίνου. Οι βιταμίνες που θεωρούνται ότι προλαμβάνουν τον καρκίνο πρέπει να υπάρχουν στα τρόφιμα που φυσικά υπάρχουν. Υπερβολικές λήψεις βιταμίνης Α μπορεί να προκαλέσουν πόνο στα οστά, ευθραυστότητα οστών, απώλεια μαλλιών, πονοκεφάλους και προβλήματα στο ήπαρ και το δέρμα.¹⁰

⁹ Άννα Τσιλιγκιρογλου – Φαχαντίδου, Υγιεινή, University Studio Press, 1991

¹⁰ Townsend Carrolynn E. (Μεταφραστής: Χατήρης Ιωάννης, Υγιεινή διατροφή και θεραπευτικές δίαιτες, Εκδόσεις Έλλην, 1996

3.2 Διατροφή και τρόπος ζωής

Οι έντονοι και απαιτητικοί ρυθμοί που προστάζει η σύγχρονη κοινωνία, ο περιορισμένος προσωπικός χρόνος, η πολύωρη εργασία και η δυναμική ένταξη της γυναίκας στον εργασιακό χώρο αποτελούν ανασταλτικούς παράγοντες για την αφιέρωση του ατόμου όσον αφορά την σωστή επιλογή τροφίμων, αλλά και τη δραματική μείωση του χρόνου για την προετοιμασία φαγητού. Η αναζήτηση εύκολων λύσεων οδηγεί σε μία εσφαλμένη σύγχρονη διατροφή.

Μπορεί το πρόχειρο και τυποποιημένο φαγητό (πίτσα, χάμπουργκερ, σουβλάκια) να είναι από τις περισσότερο αγαπημένες απολαύσεις, αλλά και προτιμήσεις τόσο των μικρών όσο και των μεγάλων, ωστόσο η νοστιμιά τους μεταφράζεται σε μεγάλο κόστος υγείας για τον ανθρώπινο οργανισμό, το οποίο μάλιστα μετριέται όχι μόνο με περιττά κιλά, αλλά και σε αρκετές ασθένειες όπως ο σακχαρώδης διαβήτης, τα καρδιαγγειακά νοσήματα, οι διάφορες μορφές καρκίνου, η πρόωγη γήρανση του δέρματος, η κατάθλιψη και γενικά η μείωση της ποιότητας ζωής.

Η φανερή βάση φαίνεται ότι είναι το μέτρο. Η συχνή και υπερβολική χρήση καρκινογόνων τροφών μπορούν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη καρκίνου. Οι βιταμίνες που θεωρούνται ότι προλαμβάνουν τον καρκίνο πρέπει να υπάρχουν στα τρόφιμα που φυσικά υπάρχουν. Υπερβολικές λήψεις βιταμίνης Α μπορεί να προκαλέσουν πόνο στα οστά, ευθραυστότητα οστών, απώλεια μαλλιών, πονοκεφάλους και προβλήματα στο ήπαρ και το δέρμα.¹¹

Το σχήμα φαίνεται οξύμωρο. Από την μία πλευρά παρατηρείται υπεραφθονία αγαθών και από την άλλη η μείωση του ελεύθερου χρόνου σε συνδυασμό με την υποκινητικότητα και την σταδιακή απομάκρυνση από την παραδοσιακή μεσογειακή διατροφή και την υιοθέτηση λαθεμένων διατροφικών συνηθειών αποτελούν τις πιο σοβαρές προκλήσεις για τη δημόσια υγεία στην σημερινή εποχή.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το σπιτικό φαγητό στο γραφείο, το οποίο έχει γίνει πλέον καθημερινή συνήθεια των εργαζομένων σε χώρες του εξωτερικού, σε αντίθεση με τον ελλαδικό χώρο, όπου η παραπάνω συνήθεια έχει ενστερνιστεί από μικρή μερίδα εργαζομένων¹².

¹¹ Townsend Carrolynn E. (Μεταφραστής: Χατήρης Ιωάννης, Υγιεινή διατροφή και θεραπευτικές δίαιτες, Εκδόσεις Έλλην, 1996

¹² Ευστρατία Πάκα, Διαιτολόγος-Διατροφολόγος Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου, <http://www.olakala.gr/to-thema-ths-evdomadas/85-sigchronos-tropos-zois-kai-diatrofis.html>

Η διατροφή καθορίζει, εν ολίγης, αν βαδίζουμε στο δρόμο της υγείας και της ευεξίας ή της αρρώστιας. Από το πιάτο κρίνεται όχι μόνο η σωματική μας κατάσταση αλλά και η διανοητική και η ψυχική. Το πώς και γιατί τρώμε όπως τρώμε απαιτεί σκέψη και κριτική στάση καθώς μία κατ' εξοχήν φυσική λειτουργία έχει μετατραπεί - για το 1/3 του πληθυσμού του πλανήτη-σε κοινωνική εκδήλωση κατανάλωσης βιομηχανικών προϊόντων, καθιστώντας αναγκαίο τον επαναπροσδιορισμό των κανόνων. Ας μην ξεχνάμε ότι το τι τρώμε καθορίζεται από πάρα πολλούς παράγοντες, μερικούς μόνο από τους οποίους μπορούμε να επηρεάσουμε ή να αλλάξουμε άμεσα. Τέτοιοι είναι: Το που ζούμε (σε παραθαλάσσια πόλη, σε βουνό), τι υπάρχει στην αγορά, πόσο κοστίζει, πώς διαφημίζεται, πως διασκεδάζουμε, πόσο χρόνο της ζωής μας αφιερώνουμε στο φαγητό, κ.α.

Ας επισημάνουμε επίσης δύο σημαντικά παραδείγματα έλλειψης επαρκούς πολιτικής συνολικά στον τόπο μας στα θέματα ενημέρωσης και προώθησης της σωστής διατροφής. Α: Ενώ είμαστε σε θαλασσινή χώρα, δεν έχουμε επαρκή παραγωγή ψαριών, δεν διαφημίζεται καθόλου η ωφελιμότητα και η υπεροχή του ψαριού σε σχέση με το κρέας, καταναλώνουμε πολύ λίγο ψάρι, το οποίο είναι και ακριβό συνήθως και ακόμη εισάγουμε κατεψυγμένα ή και φρέσκα ψάρια. Β: Ενώ περισσεύει η παραγωγή φρούτων και είναι δύσκολη και η εξαγωγή τους, δεν καταναλώνουμε αρκετά φρούτα, που συχνά είναι ακριβά ή ακόμα καταναλώνουμε εισαγόμενα (μπανάνες και άλλα).

Δυστυχώς πρέπει εξαρχής να τονισθεί ότι η κακή διατροφή ευθύνεται σημαντικά και σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες για μεγάλο ποσοστό ασθενειών και θανάτων στο σύγχρονο τρόπο διαβίωσης των αστικών δυτικών κοινωνιών.

3.3 Μεσογειακή Διατροφή

Η Μεσογειακή Διατροφή αποτελείται από πολλούς υδατάνθρακες και φυτικές ίνες (δημητριακά, λαχανικά, όσπρια και φρούτα), καθώς και μονοακόρεστα λιπαρά οξέα (ελαιόλαδο) και έχει τα εξής χαρακτηριστικά :

1) Υψηλή αναλογία σε μονοακόρεστα προς κορεσμένα λιπαρά οξέα

2) Μέτρια κατανάλωση αιθυλικής αλκοόλης (κόκκινου κρασιού)

3) Υψηλή κατανάλωση οσπρίων

4) Υψηλή κατανάλωση δημητριακών (και ψωμιού)

5) Υψηλή κατανάλωση φρούτων

6) Υψηλή κατανάλωση λαχανικών

7) Χαμηλή κατανάλωση κρέατος και προϊόντων κρέατος

8) Μέτρια κατανάλωση γάλακτος και γαλακτοκομικών

Στη βάση της μεσογειακής διατροφής είναι οι τροφές (κυρίως μη επεξεργασμένες), πλούσιες σε υδατάνθρακες και φυτικές ίνες, όπως ψωμί, ζυμαρικά, ρύζι, κουσκούσι, καλαμπόκι, πλιγούρι, άλλα δημητριακά και πατάτα. Αυτές οι τροφές είναι πλούσιες σε ενέργεια, βιταμίνες, μέταλλα και φυτικές ίνες. Η αυξημένη πρόσληψη φυτικών ινών είναι πολύ ευεργετική για την πρόληψη καρδιαγγειακών ασθενειών και καρκίνου.

Τα φρούτα, τα λαχανικά και τα όσπρια παρέχουν φυτικές ίνες, ουσιώδη μεταλλικά στοιχεία και βιταμίνες συμπεριλαμβανομένων και των αντιοξειδωτικών βιταμινών. Πολλές μελέτες έχουν αποδείξει ότι η κατανάλωση αυτών των ουσιών προστατεύουν τόσο από καρκίνο όσο και από καρδιαγγειακά νοσήματα.

Η πηγή λίπους στη μεσογειακή διατροφή προέρχεται κυρίως από το ελαιόλαδο (μονοακόρεστα λιπαρά οξέα τα οποία αποτελούν το 15-20 % των συνολικών ημερησίων θερμίδων), 10-15% είναι πολυακόρεστα λιπαρά οξέα, ενώ λιγότερο από 10% των λιπαρών είναι κορεσμένα, με αποτέλεσμα το συνολικό λίπος να ανέρχεται στο 30-40% των συνολικών ημερησίων θερμίδων.

Τα ψάρια και τα πουλερικά συνιστώνται να καταναλώνονται 2 με 4 φορές την εβδομάδα διότι είναι η κύρια πηγή πρωτεϊνών. Είναι πλούσιες σε βιταμίνες Β και σίδηρο. Τα *ωμέγα-3 λιπαρά οξέα* που προέρχονται από τα λιπαρά ψάρια (σαρδέλες, γαύρος, σκουμπρί, τσιπούρα, ρέγκα, σολομός) είναι λίπος που φέρεται να είναι ευεργετικό για την καρδιά.

Στη μεσογειακή διατροφή, το κόκκινο κρέας βρίσκεται στην κορυφή της πυραμίδας, παρ' ότι είναι εξαιρετική πηγή σιδήρου και πρωτεΐνης υψηλής βιολογικής αξίας. Η μειωμένη κατανάλωση του κόκκινου κρέατος (ελάχιστες φορές το μήνα) οφείλεται στο ότι το κόκκινο κρέας έχει συνδεθεί με τα καρδιαγγειακά νοσήματα, τον καρκίνο του παχέος εντέρου και με την παχυσαρκία και αυτό επειδή εκτός από πρωτεΐνη περιέχει και κορεσμένο λίπος.

Το κόκκινο κρασί όταν καταναλώνεται με μέτρο (1-2 ποτηράκια την ημέρα) έχει αποδεδειγμένα ευεργετική δράση στο καρδιαγγειακό σύστημα και βοηθά στη

διατήρηση της «καλής» χοληστερόλης (HDL) και στην ελαστικότητα του ενδοθηλίου χάρη των φλαβονοειδών ουσιών που περιέχει¹³.

Κεφάλαιο 4^ο

Διατροφή και ξενοδοχοϋπάλληλος

Η διατροφή του ανθρώπου συνδέεται στενά με την υγεία του, την οποία και επηρεάζει. Η επιλογή καλής και ισορροπημένης διατροφής, όπως π.χ. της μεσογειακής διατροφής, αποτελεί προϋπόθεση για την υγεία του ατόμου και βελτιώνει τις δραστηριότητές του, ενώ παράλληλα συντελεί στη μακροζωία και στην ευημερία του.

Η τροφή του ανθρώπου πρέπει να είναι προσεγμένη. Πρέπει να είναι συνδυασμός φυτικής και ζωικής τροφής, να είναι μάλλον φτωχή θερμιδικά με υψηλή όμως θρεπτική αξία.

Η διατροφή είναι ένα από τα αγαπημένα θέματα των ψυχολόγων υγείας. Αυτό συμβαίνει γιατί σήμερα περισσότερο από ποτέ, το φαγητό έχει λάβει ψυχολογικές διαστάσεις για όλους μας, ξεπερνώντας τον αρχικό του ρόλο να θρέφει το σώμα.

Πολλοί είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν και διαμορφώνουν το επίπεδο υγείας ενός ατόμου και ενός πληθυσμού ατόμων γενικότερα. Ένας πολύ σημαντικός παράγοντας μετά τη διατροφή είναι η εργασία. Η υγεία επηρεάζει τη δυνατότητα για εργασία και η εργασία το επίπεδο της υγείας, είτε ασκώντας βλαπτική επίδραση, είτε προάγοντάς την. Υπάρχει δηλαδή μια αμφίδρομη σχέση μεταξύ υγείας- διατροφής

¹³ Παπαχρήστος Παρασκευάς, Διαιτολόγος-Διατροφολόγος, Κούτσικας Κωνσταντίνος, Διαιτολόγος-Διατροφολόγος, <http://www.mednutrition.gr/o-syghronos-tropos-zwis-kai-diatrofis>

και εργασίας, την οποία βιώνει καθημερινά ο εργαζόμενος.

Το κυκλικό ωράριο εργασίας και ιδιαίτερα οι νυχτερινές βάρδιες που ακολουθεί το προσωπικό του τουρισμού και ειδικότερα των ξενοδοχείων, επιδρούν στην θερμοκρασία του αίματος, στον ρυθμό μεταβολισμού, στα επίπεδα σακχάρου και ορισμένων ορμονών στο αίμα, προκαλούν διαταραχές στη διάρκεια και την ποιότητα του ύπνου, διαταραχές στην όρεξη και στις ώρες των γευμάτων, συμβάλλουν στην αύξηση της επίπτωσης νοσημάτων από το καρδιαγγειακό και γαστρεντερικό σύστημα, επηρεάζουν την νοητική απόδοση, αλλά και τα κίνητρα των εργαζομένων.

4.1 Παράγοντες που επηρεάζουν τις ανάγκες διατροφής του ανθρώπου

- Βιολογικοί καθοριστικοί παράγοντες όπως η πείνα, η όρεξη, και η γεύση
- Οικονομικοί καθοριστικοί παράγοντες όπως το κόστος, το εισόδημα, η διαθεσιμότητα
- Φυσικοί καθοριστικοί παράγοντες όπως είναι η πρόσβαση, η εκπαίδευση, οι δεξιότητες (π.χ. μαγείρεμα), και ο χρόνος
- Κοινωνικοί καθοριστικοί παράγοντες όπως ο πολιτισμός, η οικογένεια, οι συμμαθητές και οι διατροφικές συνήθειες
- Ψυχολογικοί καθοριστικοί παράγοντες όπως η διάθεση, το άγχος και η ενοχή
- Στάσεις, αντιλήψεις και γνώσεις για τα τρόφιμα

Η πολυπλοκότητα της επιλογής τροφίμων είναι προφανής από την παραπάνω λίστα, η οποία δεν είναι εξαντλητική από μόνη της. Οι παράγοντες επιλογής τροφίμων επίσης κυμαίνονται ανάλογα με το στάδιο της ζωής και η δύναμη του κάθε συντελεστή, διαφέρει από το ένα άτομο ή ομάδα ατόμων στην άλλη. Έτσι, το ένα είδος παρέμβασης για την τροποποίηση της συμπεριφοράς επιλογής τροφίμων δεν θα ταιριάζει σε όλες τις ομάδες του πληθυσμού. Αντιθέτως, οι παρεμβάσεις πρέπει να προσανατολίζονται προς διάφορες ομάδες του πληθυσμού, λαμβάνοντας υπ' όψιν τους πολλούς παράγοντες που επηρεάζουν τις αποφάσεις τους στην επιλογή τροφίμων.

Η διατροφή είναι ένα από τα αγαπημένα θέματα των ψυχολόγων υγείας. Αυτό συμβαίνει γιατί σήμερα περισσότερο από ποτέ, το φαγητό έχει λάβει ψυχολογικές διαστάσεις για όλους μας, ξεπερνώντας τον αρχικό του ρόλο να θρέφει το σώμα.

4.1.1 Βιολογικοί καθοριστικοί παράγοντες της επιλογής τροφίμων

➤ Πείνα και κορεσμός

Οι φυσιολογικές ανάγκες μας παρέχουν τους βασικούς καθοριστικούς παράγοντες της επιλογής τροφίμων. Οι άνθρωποι χρειάζονται ενέργεια και θρεπτικά συστατικά για να επιβιώσουν και να ανταποκριθούν στα αισθήματα της πείνας και του κορεσμού (ικανοποίηση της όρεξης, κατάσταση μη πείνας μεταξύ δύο γευμάτων). Το κεντρικό νευρικό σύστημα εμπλέκεται στον έλεγχο της ισορροπίας μεταξύ της πείνας, της διέγερσης, της όρεξης και την πρόσληψη τροφής.

Τα μακρο-θρεπτικά συστατικά, δηλαδή, οι υδατάνθρακες, οι πρωτεΐνες και τα λίπη δημιουργούν σήματα κορεσμού ποικίλης δύναμης. Τα στοιχεία δείχνουν ότι το λίπος έχει τη χαμηλότερη δύναμη κορεσμού, οι υδατάνθρακες έχουν ενδιάμεση επίδραση και οι πρωτεΐνες έχουν βρεθεί να είναι οι πιο χορταστικές.

➤ Γευστικότητα

Η γευστικότητα είναι ανάλογη με την εμπειρία ευχαρίστησης κάποιου όταν τρώει ένα συγκεκριμένο τρόφιμο. Εξαρτάται από τις οργανοληπτικές ιδιότητες των τροφίμων, όπως τη γεύση, το άρωμα, την υφή και την εμφάνιση. Γλυκά και πλούσια σε λίπη τρόφιμα έχουν μια αναμφισβήτητη οργανοληπτική έφεση. Δεν εκπλήσσει το γεγονός ότι τα τρόφιμα δεν θεωρούνται μόνο πηγή διατροφής, αλλά καταναλώνονται συχνά για την αίσθηση ευχαρίστησης που μεταδίδουν.

Η επίδραση της γευστικότητας στην όρεξη και την πρόσληψη τροφής στους ανθρώπους έχει ερευνηθεί σε διάφορες μελέτες. Υπάρχει μια αύξηση στην πρόσληψη τροφής, καθώς αυξάνεται η γευστικότητα, αλλά η επίδραση της γευστικότητας στην όρεξη κατά την περίοδο μετά την κατανάλωση είναι ασαφής. Η αύξηση της ποικιλίας των τροφίμων μπορεί επίσης να αυξήσει τα διατροφική και ενεργειακή πρόσληψη και βραχυπρόθεσμα να μεταβάλλει το ενεργειακό ισοζύγιο. Ωστόσο, οι συνέπειες για τη μακροπρόθεσμη ρύθμιση της ενέργειας είναι άγνωστες.

➤ Οργανοληπτικές πτυχές

Η «γεύση», αναφέρεται ομοιόμορφα ως σημαντική επιρροή στη διατροφική συμπεριφορά. Στην πραγματικότητα η "γεύση" είναι το άθροισμα όλων των αισθητικών διεγέρσεων που παράγονται από την κατάποση ενός τροφίμου. Αυτό περιλαμβάνει όχι μόνο τη γεύση καθ' εαυτή, αλλά και την οσμή, την εμφάνιση και την υφή των τροφίμων. Αυτές οι αισθητικές πτυχές πιστεύεται ότι επηρεάζουν,

μεταξύ άλλων, την αυθόρμητη επιλογή τροφίμων.

Από νεαρή ηλικία, η γεύση και η εξοικείωση επιδρούν στην συμπεριφορά προς τα τρόφιμα. Μια προτίμηση για τη γλυκύτητα και μια απέχθεια για την πικρία θεωρούνται έμφυτα ανθρώπινα χαρακτηριστικά, από τη γέννηση. Γευστικές προτιμήσεις και αποστροφές τροφίμων αναπτύσσονται μέσα από τις εμπειρίες και επηρεάζονται από τη στάση, τις πεποιθήσεις και τις προσδοκίες μας.

4.1.2 Οικονομικοί και σωματικοί παράγοντες της επιλογής τροφίμων

➤ Κόστος και προσβασιμότητα

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι το κόστος της διατροφής αποτελεί πρωταρχικό παράγοντα που καθορίζει την επιλογή τροφίμων. Το αν το κόστος είναι απαγορευτικό εξαρτάται ουσιαστικά από το εισόδημα ενός ατόμου και την κοινωνικοοικονομική του κατάσταση. Οι ομάδες χαμηλού εισοδήματος έχουν μεγαλύτερη τάση να καταναλώνουν «ανισόροπη» διατροφή, και να έχουν ιδιαίτερα χαμηλές προσλήψεις φρούτων και λαχανικών. Ωστόσο, η πρόσβαση σε περισσότερα χρήματα δεν συνεπάγεται αυτόματα βελτίωση της ποιότητας διατροφής, αλλά το φάσμα των τροφίμων από τις οποίες μπορεί κανείς να επιλέξει θα πρέπει να αυξηθεί.

Η προσβασιμότητα στα καταστήματα είναι άλλος ένας σημαντικός φυσικός παράγοντας που επηρεάζει την επιλογή τροφίμων, η οποία εξαρτάται από «πόρους» όπως οι μεταφορές και η γεωγραφική θέση. Η υγιεινή τροφή τείνει να είναι πιο ακριβή όταν είναι διαθέσιμη μέσα σε μικρές και μεγάλες πόλεις σε σύγκριση με τα σούπερ μάρκετ στις παρυφές. Ωστόσο, η βελτίωση της πρόσβασης μόνο, δεν αυξάνει την αγορά επιπλέον φρούτων και λαχανικών, τα οποία εξακολουθούν να θεωρούνται απαγορευτικά ακριβά.

➤ Εκπαίδευση και Γνώση

Μελέτες δείχνουν ότι το επίπεδο της εκπαίδευσης μπορεί να επηρεάσει τη διαιτητική συμπεριφορά κατά την ενηλικίωση. Αντίθετα, η γνώση της διατροφής και οι καλές διατροφικές συνήθειες δεν συσχετίζονται έντονα. Αυτό συμβαίνει, γιατί η γνώση σχετικά με την υγεία δεν θα οδηγήσει σε άμεση δράση όταν τα άτομα δεν είναι σίγουρα πώς να εφαρμόσουν τις γνώσεις τους. Επιπλέον, οι πληροφορίες που διαδίδονται σχετικά με τη διατροφή προέρχονται από ποικίλες πηγές και θεωρούνται ως αντικρουόμενες ή υπάρχει δυσπιστία, η οποία αποθαρρύνει κάθε κίνητρο για αλλαγή. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να μεταφέρονται ακριβή και συνεπή μηνύματα μέσω διαφόρων μέσων μαζικής ενημέρωσης, στις συσκευασίες των

τροφίμων και φυσικά μέσω των επαγγελματιών της υγείας.

4.1.3 Κοινωνικοί καθοριστικοί παράγοντες της επιλογής τροφίμων

➤ Επίδραση της κοινωνικής τάξης

Αυτό που οι άνθρωποι τρώνε διαμορφώνεται και περιορίζεται από τις συνθήκες που είναι κατ' ουσία, κοινωνικές και πολιτιστικές. Πληθυσμιακές μελέτες δείχνουν ότι υπάρχουν σαφείς διαφορές στις κοινωνικές τάξεις όσον αφορά τα τρόφιμα και την πρόσληψη θρεπτικών συστατικών. Η κακή διατροφή μπορεί να οδηγήσει σε υπό-σιτισμό (ανεπάρκεια μικροθρεπτικών συστατικών) και υπέρ-σιτισμό (ενεργειακή υπερκατανάλωση με συνέπεια το υπερβολικό βάρος και την παχυσαρκία). Προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι διάφοροι τομείς της κοινωνίας, που απαιτούν διαφορετικά επίπεδα εμπειρίας και μεθόδους παρέμβασης.

➤ Πολιτισμικές επιρροές

Πολιτισμικές επιρροές οδηγούν στη διαφορά της συνήθους κατανάλωσης ορισμένων τροφίμων καθώς και στις παραδόσεις της προετοιμασίας και σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να οδηγήσει σε περιορισμούς, όπως ο αποκλεισμός του κρέατος και του γάλακτος από τη δίαιτα. Οι πολιτισμικές επιρροές, ωστόσο, επιδέχονται αλλαγών: όταν μετακινούνται σε μια νέα χώρα, τα άτομα συχνά υιοθετούν διατροφικές συνήθειες του τοπικού πολιτισμού.

➤ Κοινωνικό πλαίσιο

Κοινωνικές επιδράσεις στην πρόσληψη τροφής αναφέρονται ως η επιρροή που ένα ή περισσότερα πρόσωπα έχουν σχετικά με την διατροφική συμπεριφορά των άλλων, είτε άμεσα (αγορά τροφίμων) ή έμμεσα (να μάθουμε από τη συμπεριφορά των ομολόγων μας), είτε συνειδητά (μεταφορά των πεποιθήσεων) ή υποσυνείδητα. Ακόμα και όταν τρώμε μόνοι μας, η επιλογή τροφίμων επηρεάζεται από κοινωνικούς παράγοντες, επειδή οι νοοτροπίες και οι συνήθειες αναπτύσσονται μέσω της αλληλεπίδρασης με άλλους. Ωστόσο, η ποσοτικοποίηση των κοινωνικών επιρροών στην πρόσληψη τροφής είναι δύσκολη, επειδή οι επιδράσεις που έχουν οι άνθρωποι στη διατροφική συμπεριφορά των άλλων, δεν περιορίζεται σε έναν τύπο και οι άνθρωποι δεν έχουν απαραίτητα πλήρη συνείδηση των κοινωνικών επιρροών που ασκούνται στη διατροφική συμπεριφορά τους.

➤ Κοινωνική ρύθμιση

Αν και η πλειοψηφία των τροφίμων τρώγεται στο σπίτι, ένα αυξανόμενο ποσοστό τρώγεται έξω από το σπίτι, π.χ. στα σχολεία, στην εργασία και στα εστιατόρια. Ο χώρος στον οποίο τρώμε μπορεί να επηρεάσει την επιλογή των τροφίμων, ιδίως όσον αφορά το τι τρόφιμα είναι σε προσφορά. Η διαθεσιμότητα υγιεινών τροφίμων στο σπίτι και «μακριά από το σπίτι», αυξάνει την κατανάλωση αυτών των τροφίμων. Ωστόσο, η πρόσβαση σε υγιεινές επιλογές τροφίμων είναι περιορισμένη σε πολλές εργασίες / σχολικά περιβάλλοντα. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για εκείνους με ακανόνιστο ωράριο ή με ιδιαίτερες απαιτήσεις, π.χ. για χορτοφάγους. Με την πλειοψηφία των ενήλικων γυναικών και ανδρών στην απασχόληση, η επίδραση της εργασίας στις συμπεριφορές υγείας, όπως η επιλογή τροφίμων, είναι ένας σημαντικός τομέας της έρευνας.

4.1.4 Πρόγραμμα – ρυθμός γευμάτων

Οι άνθρωποι έχουν πολλές διαφορετικές ευκαιρίες να τρώνε καθημερινά, τα κίνητρα για τις οποίες θα διαφέρουν από μία περίπτωση στην άλλη. Οι περισσότερες μελέτες διερευνούν τους παράγοντες που επηρεάζουν τη συνήθη επιλογή των τροφίμων, αλλά μπορεί να είναι χρήσιμο να ερευνηθεί κανείς τι επηρεάζει την επιλογή των τροφίμων σε διάφορες περιπτώσεις κατανάλωσης.

Οι επιδράσεις των σνακ στην υγεία έχουν συζητηθεί ευρέως. Τα στοιχεία δείχνουν ότι το τσιμπολόγημα μπορεί να έχει συνέπειες για την ενέργεια και την πρόσληψη θρεπτικών συστατικών, αλλά όχι απαραίτητα με τον δείκτη μάζας σώματος. Ωστόσο, φυσιολογικού βάρους και υπέρβαρα άτομα μπορεί να διαφέρουν ως προς τις στρατηγικές αντιμετώπισης, όταν τα σνακ διατίθενται ελεύθερα και επίσης στους αντισταθμιστικούς μηχανισμούς τους σε επόμενα γεύματα. Επιπλέον, η σύνθεση σνακ μπορεί να είναι μια σημαντική πτυχή στην ικανότητα των ατόμων να προσαρμόσουν την πρόσληψη για την κάλυψη των ενεργειακών αναγκών.

4.1.5 Ψυχολογικοί παράγοντες

➤ Στρες

Η ψυχολογική πίεση είναι ένα κοινό χαρακτηριστικό της σύγχρονης ζωής και μπορεί να τροποποιήσει τις συμπεριφορές που επηρεάζουν την υγεία, όπως τη σωματική δραστηριότητα, το κάπνισμα ή την επιλογή τροφίμων.

Η επίδραση του άγχους στην επιλογή τροφίμων είναι πολύπλοκη αν μη τι

άλλο, λόγω των διαφόρων μορφών στρες των οποίων μπορεί κανείς να έχει την εμπειρία. Η επίδραση του άγχους στην πρόσληψη τροφής εξαρτάται από το άτομο, τον παράγοντα άγχους και τις περιστάσεις. Σε γενικές γραμμές, μερικοί άνθρωποι τρώνε περισσότερο και κάποιοι τρώνε λιγότερο από το κανονικό, όταν αντιμετωπίζουν στρες.

Οι μελέτες δείχνουν επίσης ότι, αν το εργασιακό άγχος είναι παρατεταμένο ή συχνό, τότε αρνητικές διατροφικές αλλαγές θα μπορούσαν να προκύψουν, αυξάνοντας την πιθανότητα της αύξησης βάρους και, κατά συνέπεια, καρδιαγγειακού κινδύνου.

➤ Διάθεση

Ο Ιπποκράτης ήταν ο πρώτος που πρότεινε τη θεραπευτική δύναμη των τροφίμων, ωστόσο, δεν ήταν παρά μέχρι τον μεσαίωνα που τα τρόφιμα θεωρήθηκαν ένα εργαλείο για να τροποποιηθεί η ιδιοσυγκρασία και η διάθεση. Σήμερα αναγνωρίζεται ότι η τροφή επηρεάζει τη διάθεσή μας και το κέφι έχει μια ισχυρή επιρροή στην επιλογή των τροφίμων.

Είναι ενδιαφέρον, φαίνεται ότι η επίδραση της τροφής στην διάθεση σχετίζεται εν μέρει με τη στάση απέναντι σε συγκεκριμένα τρόφιμα. Την αμφιλεγόμενη σχέση με τα τρόφιμα - που θέλουμε να τα απολαύσουμε, αλλά η συνειδητοποίηση της αύξησης του βάρους, είναι ένας αγώνας που έχουν βιώσει πολλοί. Όσοι επιθυμούν να κάνουν δίαιτα, άτομα με υψηλή αυτοσυγκράτηση και μερικές γυναίκες αναφέρουν αίσθημα ενοχής επειδή δεν τρώνε ό, τι νομίζουν ότι θα έπρεπε. Επιπλέον, επιχειρώντας κανείς να περιορίσει τη λήψη ορισμένων τροφίμων, μπορεί να αυξήσει την επιθυμία για αυτές τις συγκεκριμένες τροφές, που οδηγεί σε αυτό που περιγράφεται ως πόθος τροφίμων.

Οι γυναίκες πιο συχνά αναφέρουν έντονη επιθυμία για φαγητό από ό, τι οι άνδρες. Η καταθλιπτική διάθεση φαίνεται να επηρεάζει τη σοβαρότητα αυτών των πόθων. Αναφορές σχετικά με τον πόθο τροφίμων είναι επίσης πιο συνήθεις κατά την προεμμηνορροϊκή φάση, τη στιγμή που υπάρχει συνολική αύξηση της πρόσληψης τροφής και παράλληλα εμφανίζεται μεταβολή του βασικού μεταβολικού ρυθμού.

Έτσι, η διάθεση και το άγχος μπορούν να επηρεάσουν τη συμπεριφορά επιλογής των τροφίμων και ενδεχομένως, βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες απαντήσεις στις διατροφικές παρεμβάσεις.

4.1.6 Η στάση των καταναλωτών, οι πεποιθήσεις και οι γνώσεις

Όσον αφορά τόσο τον τομέα της ασφάλειας τροφίμων όσο και της διατροφής, η κατανόηση μας για τη στάση των καταναλωτών έχει ανεπαρκώς ερευνηθεί. Η καλύτερη κατανόηση του πώς το κοινό αντιλαμβάνεται τη διατροφή του, θα βοηθήσει στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πρωτοβουλιών υγιούς διατροφής.

Η Πανευρωπαϊκή Έρευνα για τη στάση των καταναλωτών ως προς τα τρόφιμα, την διατροφή και την υγεία, διαπίστωσε ότι οι πέντε πρώτες επιρροές στην επιλογή τροφίμων σε 15 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η «ποιότητα / φρεσκάδα» (74%), η «τιμή» (43%), η "γεύση" (38%), η προσπάθεια να τρώνε υγιεινά »(32%) και το « ό, τι η οικογένειά μου θέλει να φάει »(29%). Αυτά είναι τα μέσα αριθμητικά στοιχεία που προκύπτουν από τα αποτελέσματα ομαδοποίησης 15 ευρωπαϊκών κρατών-μελών, που διέφεραν σημαντικά από χώρα σε χώρα. Στις ΗΠΑ η ακόλουθη σειρά των παραγόντων που επηρεάζουν τις διατροφικές επιλογές έχει αναφερθεί: η γεύση, το κόστος, η διατροφή, η ευκολία και η ανησυχία για το βάρος.

Στην Πανευρωπαϊκή μελέτη, στις γυναίκες, στα ηλικιωμένα άτομα, και τους πιο μορφωμένους, οι «πτυχές της υγείας» θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικές. Τα αρσενικά πιο συχνά επιλέγουν την «γεύση» και την «συνήθεια» ως βασικούς καθοριστικούς παράγοντες για την επιλογή τροφίμων. Η «τιμή» φάνηκε να είναι πιο σημαντική σε ανέργους και συνταξιούχους. Οι παρεμβάσεις που απευθύνονται σε αυτές τις ομάδες θα πρέπει να εξετάσουν τους καθοριστικούς παράγοντες της επιλογής τροφίμων.

4.1.7 Εμπόδια στην αλλαγή των διατροφικών συνηθειών και τρόπου ζωής

➤ Έμφαση σχετικά με το κόστος

Το οικογενειακό εισόδημα και το κόστος των τροφίμων είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την επιλογή των τροφίμων, ιδίως για τους καταναλωτές με χαμηλό εισόδημα. Οι δυνατότητες για σπατάλη των τροφίμων οδηγεί σε μια απροθυμία να δοκιμάσετε «νέα» τρόφιμα, από φόβο ότι θα τις απορρίψουν στην οικογένεια. Επιπλέον, η έλλειψη γνώσης και η απώλεια των δεξιοτήτων μαγειρέματος μπορούν επίσης να εμποδίσουν την αγορά και την προετοιμασία των γευμάτων με τα βασικά συστατικά.

Η εκπαίδευση σχετικά με την αύξηση κατανάλωσης φρούτων και λαχανικών

με ένα προσιτό τρόπο, τέτοιο ώστε να μην απαιτείται περαιτέρω δαπάνη, σε χρήμα ή προσπάθεια, έχει προταθεί ως λύση. Οι προσπάθειες των κυβερνήσεων, των αρχών δημόσιας υγείας, των παραγωγών και των λιανοπωλητών να προωθήσουν τα φρούτα και τα λαχανικά ως αξία, για τα χρήματα που κοστίζουν, θα μπορούσε επίσης να συμβάλει θετικά στη διαιτητική αλλαγή.

➤ Χρονικοί περιορισμοί

Η έλλειψη χρόνου αναφέρεται συχνά ως λόγος που δεν ακολουθούνται οι διατροφικές συμβουλές, ιδιαίτερα από τους νέους και τους μορφωμένους. Οι άνθρωποι που ζουν μόνοι τους ή που μαγειρεύουν για ένα άτομο, αναζητούν τρόφιμα ευκολίας και όχι το μαγείρεμα με τα βασικά συστατικά. Η ανάγκη αυτή έχει καλυφθεί με μια μετατόπιση στην αγορά των φρούτων και λαχανικών σε πιο «χαλαρά» προσσκευασμένα, παρασκευασμένα και έτοιμα για μάγειρα προϊόντα. Αυτά τα προϊόντα είναι πιο ακριβά από τα προϊόντα που είναι χύμα, αλλά οι άνθρωποι είναι πρόθυμοι να πληρώσουν το πρόσθετο κόστος λόγω της ευκολίας που αποφέρουν. Αναπτύσσοντας μια μεγαλύτερη ποικιλία από νόστιμα, βολικά τρόφιμα με καλά θρεπτικά συστατικά, προσφέρεται ένας δρόμος για την βελτίωση της ποιότητας της διατροφής των ομάδων αυτών¹⁴

4.2 Διατροφικές διαταραχές του ξενοδοχοϋπάλληλου

Οι εργαζόμενοι με κυκλικό ωράριο εργασίας παρουσιάζουν κατά 10-20% αύξηση των γαστρεντερικών διαταραχών, οι οποίες εμφανίζονται 8 φορές περισσότερο σε σχέση με τους επαγγελματίες του πρωινού ωραρίου.

Οι ξενοδοχοϋπάλληλοι που απασχολούνται με κυκλικό ωράριο εργασίας (βλέπε κεφ. 1.5) αντιμετωπίζουν συχνά δυσκολίες να ακολουθήσουν ένα σωστό πρόγραμμα διατροφής καθώς η απασχόλησή τους σε άστατα ωράρια κατά τη διάρκεια της εβδομάδας στέκεται εμπόδιο στην προετοιμασία των απαραίτητων για έναν άνθρωπο γευμάτων. Πολλές φορές ξεκινούν τη μέρα τους χωρίς την κατανάλωση πρωινού ή αρέσκονται σε έτοιμα σνακ χαμηλής θρεπτικής αξίας μόνο και μόνο για να καλύψουν το αίσθημα πείνας, ή ακόμα χειρότερα καταναλώνουν για πρωινό μόνο ένα φλιτζάνι καφέ.

Το μεσημεριανό φαγητό είναι επίσης μία δύσκολη υπόθεση για αυτούς

¹⁴ Dr France Bellisle, INRA, France,
<http://www.healthnutritionbalance.gr/pages/article.aspx?aid=18>

δεδομένου ότι μία πρωινή βάρδια σχολάει συνήθως στις 15.00 ενώ μία απογευματινή βάρδια ξεκινάει συνήθως 14.30 με 15.00. Έχοντας τελειώσει κάποιος λοιπόν από τη δουλειά του στις 3 το μεσημέρι και δεδομένου ότι το αμέσως προηγούμενο γεύμα του ήταν στις 7 το πρωί, θα νιώθει σίγουρα έντονη την αίσθηση της πείνας και δύσκολα θα ασχοληθεί (αν δεν έχει προνοήσει για αυτό από την προηγούμενη ίσως μέρα) με την προετοιμασία ενός σωστού μεσημεριανού. Όταν η βάρδια τους βέβαια ξεκινά στις 3 το μεσημέρι είναι πιο εύκολο να προγραμματίσουν σωστά το μαγείρεμά τους. Από την άλλη πλευρά η διαρκής αυτή εναλλαγή ωραρίων κατά τη διάρκεια της εβδομάδας κουράζει τόσο τον εργαζόμενο, όσο και τον ίδιο τον οργανισμό του, καθώς τα γεύματα δεν καταναλώνονται σε σταθερές ώρες, αλλά αυτές ποικίλουν ανάλογα με το πρόγραμμα του. Λογική συνέπεια για τον οργανισμό είναι η εξάντλησή του εξαιτίας των ακαθόριστων ωρών πρόσληψης της τροφής.

Κεφάλαιο 5^ο

Ύπνος

5.1 Ο ύπνος και η σημασία του

Ο ύπνος καταλαμβάνει περίπου το ένα τρίτου του συνολικού χρόνου ζωής μας και αποτελεί μια πολύ σημαντική βιολογική μας λειτουργία. Βέβαια η ακριβής λειτουργική του σημασία παραμένει άγνωστη, αλλά, πιθανών σχετίζεται με την ανάπαυση της εγκεφαλικής λειτουργίας και με την καλή λειτουργία της μνήμης και της εκμάθησης. Η στέρηση του ύπνου προκαλεί διαταραχές της προσοχής, της απόδοσης στην εργασία αλλά και του συναισθήματος. Συνεπώς, ο ύπνος είναι απαραίτητος για μια ομαλή διαβίωση. Η διάρκειά του είναι ικανοποιητική όταν ξυπνάμε ξεκούραστοι και αναζωογονημένοι. Η διάρκειά του ύπνου διαφέρει από άνθρωπο σε άνθρωπο αλλά υπολογίζεται περίπου στις 8 ώρες το εικοσιτετράωρο. Με την γήρανση συνήθως μειώνεται η διάρκειά του και πολλοί ηλικιωμένοι κοιμούνται 5-6 ώρες το εικοσιτετράωρο¹⁵.

Η ανεπάρκεια του ύπνου οδηγεί στην κούραση, η οποία με την σειρά της μειώνει την προσοχή και την αποδοτικότητα στο χώρο εργασίας. Η κούραση στον χώρο εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε τραγικές καταστάσεις λόγω του αυξημένου κινδύνου για ατυχήματα, τραυματισμούς και προβλήματα υγείας. Τα ατυχήματα και οι τραυματισμοί στο χώρο εργασίας που προκύπτουν λόγω κούρασης δημιουργούν ένα τεράστιο οικονομικό βάρος και ένα δυσβάσταχτο κοινωνικό πρόβλημα. Η κούραση των εργαζομένων αποτελεί την κύρια και άμεση αιτία για το 18% όλων των ατυχημάτων και τραυματισμών στους χώρους εργασίας. Υπολογίζεται επίσης ότι το 25% όλων των δυστυχημάτων στους αυτοκινητόδρομους οφείλονται στην κούραση.

Σύμφωνα με την ετήσια έρευνα του National Sleep Foundation, η κούραση στο χώρο εργασίας στοιχίζει κάθε χρόνο 77 δισεκατομμύρια δολάρια στην αμερικανική βιομηχανία. Ιστορικά, μερικά από τα πλέον τραγικά δυστυχήματα που επηρέασαν την ανθρωπότητα είχαν σαν μια από τις κυριότερες αιτίες τους την κούραση στον χώρο εργασίας. Στις τραγωδίες που συνέβησαν Τσερνομπίλ και στο άλλο γνωστό πυρηνικό ατύχημα στο Three Mile Island, η κούραση είχε παίξει ένα σημαντικό ρόλο.

Τα άτομα που εργάζονται με το σύστημα της βάρδιας έχουν μεγαλύτερο

¹⁵ Καπαρός Γεώργιος, Νευρολόγος,, http://www.iatronet.gr/article.asp?art_id=1408

κίνδυνο λόγω κούρασης. Παράλληλα παράγοντες όπως το στρες και ο υπερβολικός φόρτος εργασίας αυξάνουν την κούραση και δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος που μειώνει την αποδοτικότητα του εργαζόμενου και δημιουργεί τις προϋποθέσεις για ατυχήματα και τραγικά λάθη.

Ο σύγχρονος τρόπος ζωής με τις συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις υποχρεώνουν όλο και περισσότερους ανθρώπους να εργάζονται πιο πολλές ώρες και να κοιμούνται λιγότερο. Τα παθολογικά προβλήματα του ύπνου όπως η άπνοια του ύπνου και ροχαλητό μεταξύ άλλων, συμβάλλουν στην στέρηση ύπνου. Η στέρηση ύπνου είναι μια από τις κυριότερες αιτίες κούρασης στον χώρο εργασίας. Αναμφίβολα μπορεί να ειπωθεί ότι η επιδημία της κούρασης που χαρακτηρίζει τον εργαζόμενο σήμερα θα συνεχίσει να δημιουργεί σημαντικότερα προβλήματα.

Τι μπορεί να γίνει για την αντιμετώπιση του προβλήματος;

Οι ειδικοί του προβλήματος προτείνουν διάφορα μέτρα που θα πρέπει να ληφθούν:

- ❖ Ρύθμιση, έλεγχος και μείωση των ωρών εργασίας σε επαγγέλματα υψηλού κινδύνου όπως γιατροί, νοσηλευτές, πιλότοι, οδηγοί.

- ❖ Αξιολόγηση του εργατικού δυναμικού των εταιρειών, με στόχο να βρεθούν τα πλέον κατάλληλα ωράρια για αυτούς που να είναι λιγότερο κουραστικά και να βελτιώνουν την αποδοτικότητα και ασφάλειά τους.

- ❖ Να παρέχεται εκπαίδευση στους εργαζομένους στο χώρο εργασίας για τρόπους μείωσης των κινδύνων που συνδέονται με την επαγγελματική τους δραστηριότητα.

- ❖ Να γίνονται περιοδικά στους χώρους εργασίας αξιολογήσεις της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων με στόχο την εφαρμογή προγραμμάτων που θα μειώνουν τον κίνδυνο ατυχημάτων λόγω του ανθρώπινου παράγοντα.

- ❖ Μέτρηση του επιπέδου κούρασης του εργαζομένου κατά την διάρκεια των καθηκόντων του και παροχή εναλλακτικών ωραρίων εργασίας¹⁶.

¹⁶ www.medlook.net

5.2 Παράγοντες που επηρεάζουν - εμποδίζουν τον ύπνο

Όλοι μας έχουμε περάσει νύχτες που δεν κοιμηθήκαμε καλά, μερικές φορές ίσως καθόλου, παρόλο που προσπαθήσαμε. Νιώθαμε ότι έπρεπε να κοιμηθούμε όμως δεν τα καταφέραμε. Στις περισσότερες περιπτώσεις κάποιο πρόβλημα που αντιμετωπίζαμε εκείνες τις μέρες, μας "βασάνιζε" και "δεν μας άφηνε να κοιμηθούμε". Πολλές φορές όμως μπορεί να μην υπήρχε εμφανής λόγος της δυσκολίας του ύπνου. Μάλιστα μπορεί να ψάχναμε να βρούμε κάποιο λόγο και να μη βρίσκαμε. Συνήθως σε τέτοιες περιπτώσεις μετά από 1-2 νύχτες η δυσκολία του ύπνου βελτιώνεται ή υποχωρεί εντελώς. Όχι σπάνια όμως συνεχίζεται για πολύ καιρό, ακόμη και όταν δεν υπάρχει πια το πρόβλημα ζωής που ίσως αντιμετωπίζαμε στην έναρξη της.

Η παροδική δυσκολία του ύπνου δεν μπορεί να θεωρηθεί υποχρεωτικά ως αϋπνία. Αναμφισβήτητα όμως, αϋπνία είναι η σταθερή μείωση της ποσότητας του ύπνου επί μεγάλο χρονικό διάστημα ανεξάρτητα από την παρουσία ή απουσία κάποιου εμφανούς αιτίου. Που όμως τοποθετείται το διαχωριστικό χρονικό όριο πέρα από το οποίο ισχύει η διάγνωση της αϋπνίας.

Ένα άλλο σημαντικό ερώτημα, που αναφέρεται στον ορισμό της αϋπνίας, αφορά στην σχέση ποσότητας και ποιότητας του ύπνου. Μερικοί κοιμούνται αρκετές ώρες το εικοσιτετράωρο, ίσως περισσότερες από όσες οι πιο πολλοί στο περιβάλλον τους. Όμως παραπονιούνται ότι δεν ευχαριστιούνται τον ύπνο, δεν τον "χορταίνουν": ξυπνούν και νιώθουν σαν να κοιμήθηκαν ελάχιστα. Άλλοι πάλι συνηθίζουν να κοιμούνται γύρω στις 5 ώρες το 24ωρο και δεν έχουν απολύτως κανένα πρόβλημα. Μερικές φορές μάλιστα, νιώθουν άσχημα αν κοιμηθούν περισσότερο από όσο συνηθίζουν.

Η έλλειψη ύπνου έχει συνδεθεί με πτώση του ανοσοποιητικού, πρόωρο γήρας, ορμονικές διαταραχές, έντονο στρες έως και αυξημένο βάρος. Τα άτομα που υποφέρουν από αϋπνία παρουσιάζουν επίσης αυξημένο κίνδυνο για αυτοκινητιστικά δυστυχήματα, για κατάχρηση ουσιών και κατάθλιψη.

Ενώ ο σύγχρονος τρόπος ζωής, λόγω αυξημένου στρες, απαιτεί περισσότερο ύπνο, η υπερένταση που δημιουργείται δε μας επιτρέπει να κοιμηθούμε επαρκώς. Όταν προκύπτουν διαταραχές στον ύπνο που διαρκούν πάνω από ένα μήνα, θα πρέπει να εντοπίζονται τα υποκείμενα αίτια.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν – εμποδίζουν την απόλαυση του ύπνου είναι:

•Χρόνιος Πόνος

Ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού πάσχει από κάποιο χρόνιο πόνο. Πόνοι στη μέση, στην πλάτη, κεφαλαλγίες, μυαλγίες και πόνοι στις αρθρώσεις είναι εκείνοι που συνδέονται περισσότερο με την έλλειψη ύπνου.

•Στρες

Το στρες είναι βασικός παράγοντας. Το στρες μας χωρίζεται σε μεταβολικό και ψυχογενές. Το μεταβολικό οφείλεται στο γεγονός ότι το σώμα μας λειτουργεί σε μη ιδανικές συνθήκες (περιβάλλον, διατροφή, έλλειψη άσκησης κ.λπ.), με αποτέλεσμα για να τα βγάλουμε πέρα με τις ανάγκες της καθημερινότητας να παράγουμε αυξημένες ποσότητες των ορμονών του στρες, αδρεναλίνης και κορτιζόλης. Οι συγκεκριμένες ορμόνες προκαλούν υπερένταση κι έτσι γινόμαστε πιο ευάλωτοι και στο ψυχογενές στρες.

•Ροχαλητό

Υπολογίζεται ότι 30-50% του πληθυσμού ροχαλίζει. Αυτό δε σημαίνει ότι όλοι αυτοί θα έχουν πρόβλημα ύπνου, ένα σημαντικό ποσοστό όμως από αυτούς παρουσιάζει άπνοια ύπνου. Όταν συμβαίνει αυτό, η αναπνοή μας διακόπτεται κατά τη διάρκεια του ύπνου και ξυπνάμε αντανακλαστικά. Οι διακοπές μπορούν να φτάσουν και τις 700 με 1.000 σε ένα βράδυ, με αποτέλεσμα να μη μας επιτρέπουν να κοιμηθούμε βαθιά. Άτομα που πάσχουν από το σύνδρομο της άπνοιας ύπνου παρουσιάζουν υπνηλία και έλλειψη συγκέντρωσης κατά τη διάρκεια της ημέρας.

•Τζετ λαγκ

Άνθρωποι που ταξιδεύουν συχνά αναστατώνουν το εσωτερικό τους ρολόι. Το σώμα μας χρειάζεται συνήθως τρεις μέρες για να προσαρμοστεί στο νέο κύκλο ημέρας νύχτας. Αν αυτό συμβαίνει συχνά, το τζετ λαγκ μπορεί να προκαλέσει χρόνια προβλήματα ύπνου.

•Ωράριο ύπνου

Ένα πρόγραμμα που περιλαμβάνει συχνές αλλαγές στην ώρα του ύπνου ή είναι αντίθετο με τις φυσιολογικές ώρες ύπνου, όπως αυτό των ξενοδοχοϋπαλλήλων, αναστατώνει τον κερκαδιανό μας ρυθμό (ο 24ωρος βιολογικός κύκλος που ρυθμίζει τις λειτουργίες του σώματος σε σχέση με την ημέρα και τη νύχτα). Τα συγκεκριμένα άτομα έχουν χαμηλά επίπεδα σεροτονίνης, μιας ορμόνης που βοηθάει στη ρύθμιση του ύπνου.

•Ορμονικές αλλαγές

Η εμμηνόπαυση, η εγκυμοσύνη και τα υψηλά επίπεδα ινσουλίνης συνδέονται με διαταραχές του ύπνου σε πολύ υψηλά ποσοστά. Τα αυξημένα επίπεδα ινσουλίνης στο αίμα μας είναι από τους πιο ισχυρούς διεγέρτες του νευρικού μας συστήματος. Είναι σημαντικό εδώ να διευκρινίσουμε ότι δεν αναφερόμαστε σε διαβητικούς, αλλά σε «φυσιολογικά» άτομα. Το ποσοστό του πληθυσμού που έχει αυξημένα επίπεδα ινσουλίνης ξεπερνάει το 30%.

•Νοσήματα

Πολύ συχνά οι διαταραχές του ύπνου μπορεί να υποκρύπτουν ή να οφείλονται σε κάποια πάθηση. Αναπνευστικά και καρδιολογικά νοσήματα, όπως το άσθμα και η καρδιακή ανεπάρκεια, συνδέονται με αϋπνία. Επίσης, ο σακχαρώδης διαβήτης και προβλήματα στον προστάτη προκαλούν συνεχόμενες διακοπές του ύπνου λόγω συχνουρίας.

•Φάρμακα

Τα φάρμακα είναι ίσως μία από τις συχνότερες αιτίες αϋπνίας, ιδιαίτερα όταν λαμβάνονται κοντά στην ώρα του ύπνου ή σε αυξημένη δοσολογία.

•Χαμηλά επίπεδα βιταμίνης D

Η βιταμίνη D είναι από τις βασικές ορμόνες που ρυθμίζουν τον κερκαδιανό μας ρυθμό. Πτώση των επιπέδων της D κάτω του βέλτιστου (60-100 ngr/ml) συνδέονται με κατάθλιψη και αϋπνίες.

•Έλλειψη μαγνησίου

Πρόκειται για μία από τις συνηθέστερες αιτίες αϋπνίας, υπερέντασης. Σε περίπτωση έλλειψης μαγνησίου δυσκολευόμαστε να κοιμηθούμε αλλά και να ξυπνήσουμε το πρωί. Η πλειονότητα του πληθυσμού παρουσιάζει έλλειψη μαγνησίου, όχι μόνο γιατί δε συναντάται σε επαρκείς ποσότητες στη διατροφή μας, αλλά και λόγω αυξημένων απωλειών που προκαλούνται από το στρες και τα αυξημένα επίπεδα ινσουλίνης. Για τον εντοπισμό έλλειψης μαγνησίου, θα πρέπει να πραγματοποιηθεί μέτρησή του εντός των ερυθρών κυττάρων και όχι απλώς στο αίμα¹⁷.

¹⁷ <http://www.insurancedaily.gr>

Κεφάλαιο 6^ο

Ύπνος και Ξενοδοχοϋπάλληλος

6.1 Ύπνος «ανά βάρδιες»

Οι ακανόνιστες ώρες εργασίας αποτελούν πολύ συνηθισμένο φαινόμενο σε πολλές δουλείες που αναπόφευκτα δημιουργούν προβλήματα στην υγεία και τον ύπνο. Πολύ λίγοι άνθρωποι μπορούν να προσαρμοσθούν τελείως στην εργασία με βάρδιες και στο ακανόνιστο ωράριο εξαιτίας των διαταραχών που προκαλούνται στο βιολογικό τους ρολόι και στην καθημερινή τους ζωή.

Οι συνέπειες της εργασίας με βάρδιες εξαρτώνται κυρίως απ' τα συστήματα βάρδιας που ακολουθούνται. Οι συνέπειες είναι πιο δυσμενείς όταν το σύστημα δεν επιτρέπει την ανάπαυση κατά το Σαββατοκύριακο, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των ξενοδοχοϋπαλλήλων (ειδικότερα των εποχικά απασχολουμένων).

Υπάρχουν πολλού είδους βάρδιες. Αυτές που ακολουθεί το ξενοδοχειακό προσωπικό ονομάζονται «κυλιόμενες βάρδιες». Στην περίπτωση αυτή παίζει σπουδαίο ρόλο η συχνότητα της περιτροπής από την μία βάρδια στην άλλη. Οι ομάδες των εργαζομένων μπορούν να αλλάζουν βάρδιες κάθε εβδομάδα ή σε μικρότερα ή μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα.

Όταν η εναλλαγή των βαρδιών είναι κυκλική π.χ. εβδομαδιαία τότε οι φυσιολογικοί ρυθμοί των εργαζομένων δεν προλαβαίνουν να προσαρμοστούν με το καινούριο κάθε φορά ωράριο μια και ο αναγκαίος χρόνος για μια φυσιολογική προσαρμογή δεν είναι ποτέ μικρότερος από 4-5 μέρες. Αυτό δημιουργεί σοβαρά προβλήματα στην εναλλαγή ύπνου-εγρήγορσης και αδυναμία προσαρμογής που τείνει να επιδεινωθεί με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα μόνιμο αίσθημα κούρασης. Ακόμα χειρότερα δε, όταν η εναλλαγή των βαρδιών είναι ανά 2 – 3 ημέρες όπως συμβαίνει στην περίπτωση των περισσότερων εργαζομένων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις.

6.2 Στέρηση ύπνου και συνέπειες

Η ανύψωση της εσωτερικής μας θερμοκρασίας την ημέρα δυσκολεύει τον ύπνο. Η άνοδος της είναι αισθητή κατά τις 8 το πρωί και φθάνει στο υψηλότερο της σημείο αργά το απόγευμα. Για τους λόγους αυτούς οι εργαζόμενοι τη νύχτα δυσκολεύονται να κοιμηθούν το πρωί. Τα δεδομένα αυτά πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψη από όλους, τόσο από αυτούς που εργάζονται τις νύχτες όσο και από αυτούς που έχουν ωράρια ημέρας. Τα άτομα που εργάζονται με το σύστημα της βάρδιας κατά τη νύχτα έχουν αρνητικές συνέπειες στην υγεία τους λόγω του ότι διακόπτεται ο κανονικός βιολογικός τους ρυθμούς. Τα άτομα αυτά έχουν μεγαλύτερο κίνδυνο για διάφορες διαταραχές της υγείας τους και ατυχήματα. Ο μεγαλύτερος κίνδυνος είναι για αυτοκινητικά δυστυχήματα και για ατυχήματα στο χώρο εργασίας.

Η ανεπάρκεια του ύπνου οδηγεί στην κούραση, η οποία με τη σειρά της μειώνει την προσοχή και την αποδοτικότητα στο χώρο εργασίας. Η κούραση και η στέρηση ύπνου στο χώρο εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε τραγικές καταστάσεις λόγω αυξημένου κινδύνου για ατυχήματα τραυματισμούς και προβλήματα υγείας.

Υπολογίζεται, επίσης ότι το 25% όλων των δυστυχημάτων στους αυτοκινητόδρομους οφείλονται στη στέρηση ύπνου και την κούραση. Τα ατυχήματα και οι τραυματισμοί στο χώρο εργασίας που προκύπτουν λόγω στέρησης ύπνου δημιουργούν ένα τεράστιο οικονομικό βάρος και ένα δυσβάσταχτο κοινωνικό πρόβλημα. Η στέρηση ύπνου και η κούραση των εργαζομένων αποτελεί την κύρια και άμεση αιτία για το 18% όλων των ατυχημάτων και τραυματισμών στους χώρους εργασίας. Σύμφωνα με την ετησία έρευνα του National Sleep Foundation, η στέρηση ύπνου και η κούραση στο χώρο εργασίας στοιχίζει κάθε χρόνο 77 δισεκατομμύρια δολάρια στην Αμερικανική Βιομηχανία.

Επίσης, η αϋπνία είναι ένας παράγοντας που συσχετίζεται με αριθμό παθολογικών καταστάσεων. Αδυνατίζει το ανοσολογικό σύστημα που με τη σειρά του μπορεί να καταστεί ανεπαρκές για την καταστολή καρκινικών κυττάρων που εμφανίζονται. Είναι γνωστό ότι οι εργαζόμενοι με βάρδια τη νύχτα συχνά έχουν στέρηση ύπνου. Και δεν μπορούν την ημέρα να καλύψουν τις χαμένες ώρες ύπνου και έτσι υποφέρουν από αϋπνία. Οι άνθρωποι που δεν μπορούν να αποφεύγουν τη νυχτερινή εργασία, είναι δυνατόν έως ένα σημείο να προστατευτούν εάν κοιμούνται κατά τη διάρκεια της ημέρας σε ένα πολύ σκοτεινό δωμάτιο. Με τον τρόπο αυτό προσφέρουν στον οργανισμό τους την απαραίτητη ισορροπία φωτός και σκότους που

χρειάζεται το σώμα τους¹⁸.

Η έλλειψη ύπνου και η παχυσαρκία είναι οι δύο επιδημίες που μαστίζουν τις ανεπτυγμένες χώρες και απορρέουν από τον σύγχρονο τρόπο ζωής. Και οι δύο συνδέονται άρρηκτα μεταξύ τους καθώς η έλλειψη ή η κακής ποιότητας ύπνου οδηγεί αναπόφευκτα στην κατανάλωση περισσότερης ποσότητας φαγητού.

Η διευθύντρια της Μονάδας Μελέτης Ύπνου του Σισμανόγλειου Νοσοκομείου Αναστασία Αμφιλοχίου δήλωσε ότι ο καλός ύπνος σχετίζεται με την καλή σωματική και ψυχική υγεία, και η έλλειψή του επιβαρύνει τόσο τη σωματική όσο και την ψυχική μας υγεία. Αυτή είναι εν γένει η άποψη των ειδικών. Ωστόσο, ολοένα και περισσότεροι άνθρωποι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στον ύπνο, που κλιμακώνονται από τη μερική στέρηση έως τη χρόνια αϋπνία.

Όπως κατέδειξε μελέτη, η αϋπνία είναι η πιο συνηθισμένη διαταραχή ύπνου και την αντιμετωπίζει 1 στους 3 ενήλικες σε κάποια φάση της ζωής του. Το 30% των ενηλίκων έχουν εμφανίσει αϋπνία περισσότερες από μια φορές ενώ το 10% των Ελλήνων, σύμφωνα με επιδημιολογική μελέτη που βρίσκεται σε εξέλιξη, υποφέρει από χρόνια αϋπνία¹⁹.

¹⁸ www.medlook.net

¹⁹ <http://www.otherside.gr/2008/11/paxusarkia-aiipnia-2-ennoies-pou-sundeontai-metaxy-tous/>

Κεφάλαιο 7^ο

Κοινωνική & οικογενειακή ζωή – αρμονική συνύπαρξη με την επαγγελματική ζωή

7.1 Κοινωνική ζωή και ξενοδοχοϋπάλληλος

Με τον όρο κοινωνική ζωή εννοούμε την συνύπαρξη ενός συνόλου ανθρώπων που συμβιώνουν σε έναν τόπο ή σε κάποια χρονική περίοδο. Ζώντας σαν, ή όντας «συνεργάτες» σε μια κοινωνία, αναπτύσσουν οργανωμένα πρότυπα σχέσεων μέσω της επαναλαμβανόμενης αλληλεπίδρασής τους.

Η επιδίωξη κοινών στόχων που οδηγεί στην ανάπτυξη ενός κοινωνικού συνόλου, είναι πιο εφικτή όταν το άτομο έχει ενταχθεί σε μία ομάδα της κοινωνίας. Έτσι, καθώς το άτομο συναναστρέφεται ομοίους, νιώθει ότι ανήκει κάπου και καταφέρνει πολλά περισσότερα από όσα θα κατάφερνε αν διάλεγε το δρόμο της μοναχικότητας. Διευρύνει την δημιουργικότητά του, αναπτύσσει την αντίληψή του και την φαντασία του. Το πιο σημαντικό από όλα είναι όμως ότι δεν μένει στάσιμο μέσα από την κοινωνική ζωή και την συναναστροφή. Εξελίσσεται συνεχώς σε όλους τους τομείς που έχει επιλέξει να ασχοληθεί και καταφέρνει ολοένα και περισσότερα.

Πολλοί είναι οι επιστήμονες που έχουν ασχοληθεί με την σημασία της ενεργής κοινωνικής ζωής και τις συνέπειες της ανενεργής κοινωνικότητας του ανθρώπου. Σύμφωνα με μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Λονδίνο, ειδικοί διαπίστωσαν ότι εξωστρεφείς άνθρωποι με έντονη κοινωνικότητα, είναι λιγότερο πιθανό να εμφανίσουν κατάθλιψη ή άνοια, σε σύγκριση με αυτούς που απομονώνονται και είναι πιο επιρρεπείς στη θλίψη και το άγχος²⁰.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, γύρω στα 24 εκατομμύρια άτομα πάσχουν από απώλεια μνήμης, προβλήματα προσανατολισμού και άλλα συμπτώματα της νόσου Αλτσχάϊμερ και άλλων μορφών άνοιας. Με την ένταξη του ατόμου σε ένα οργανωμένο κοινωνικό σύνολο, αποφεύγονται εκτός από την κατάθλιψη και την άνοια, τα εγκεφαλικά επεισόδια, ακόμη και το κρυολόγημα²¹.

Συνοψίζοντας από τις έρευνες παγκοσμίως, διαπιστώνουμε ότι η έντονη

²⁰ <http://news.pathfinder.gr/health/527105.html>

²¹ www.medlook.net.cy/article.asp?item_id=2971

κοινωνικότητα έχει ευεργετικά αποτελέσματα στην ποιότητα της ζωής του ανθρώπου, στη σωματική αλλά και την ψυχική του υγεία. Επίσης η συμμετοχή στις δραστηριότητες κοινωνικών συνόλων είναι απαραίτητη και αναμφισβήτητα σημαντική για την ανάπτυξη της κοινωνικής ζωής.

Μέρος της κοινωνικής ζωής των ανθρώπων πολύ σημαντικό για την εξέλιξή τους και την οικονομική τους ευημερία είναι φυσικά ο τομέας της εργασίας. Ερχόμαστε λοιπόν στο κομμάτι αυτό που ζητά η κοινωνία από το άτομο να διοχετεύσει τη ενέργειά του για το καλό του κοινωνικού συνόλου, αλλά και για τις ατομικές απολαβές του. Για να λάβεις πρέπει να δώσεις και έτσι μόνο θα ανταμειφθείς υλικά και ψυχικά. Ο συμβιβασμός αυτός της προσωπικότητας του ατόμου και η παραμέληση ορισμένων αναγκών του για χάρη της εργασίας είναι πράγματα αναπόφευκτα. Ένας άνθρωπος που δεν δουλεύει, θελημένα ή όχι, αυτόματα η κοινωνική του ζωή είναι πιο περιορισμένη και όχι τόσο διευρυμένη και πλούσια, αν την συγκρίνουμε με την κοινωνική ζωή ενός εργαζόμενου ανθρώπου. Η εργασία λοιπόν, επηρεάζει άλλοτε θετικά και άλλοτε αρνητικά την κοινωνική ζωή του καθενός, αφού είναι ένα μεγάλο και σημαντικό κομμάτι της.

Όπως είπαμε και αρχικά, τα πράγματα στις ανεπτυγμένες κοινωνίες ολοένα και δυσκολεύουν χάρη σε όσα απαιτούνται να γίνουν εκ μέρους των πολιτών - εργαζόμενων, όσον αφορά την εργασία τους. Οι υποχρεώσεις και οι απαιτήσεις στο χώρο εργασίας αυξάνονται, καθώς την ίδια στιγμή τα δικαιώματα και οι απολαβές τους, υλικές ή ηθικές, μειώνονται κατακόρυφα.

Όλα αυτά έχουν σαν αποτέλεσμα κάποιες επιπτώσεις στην κοινωνική ζωή του συνόλου και κατά συνέπεια στην ατομική εξέλιξη ή φθορά. Δυστυχώς εν καιρώ οικονομικής αστάθειας και κρίσης παγκοσμίως περισσότερες είναι οι αρνητικές επιπτώσεις στην κοινωνία μας παρά θετικές.

Φθάνοντας και στο δικό μας κομμάτι ειδίκευσης της εργασίας, το κομμάτι των ξενοδοχοϋπαλλήλων, πολλά είναι αυτά τα οποία μας κρατούν μακριά από την μεγάλη κοινωνική ζωή και την μετέπειτα πρόοδο. Πράγμα παράδοξο, καθώς η καθημερινή συναναστροφή με εκατοντάδες ανθρώπους είναι κύριο χαρακτηριστικό της δουλειάς.

Όντας ξενοδοχοϋπάλληλος φυσικά και ανήκεις ήδη σε ένα μεγάλο κοινωνικό σύνολο, αυτό του περιβάλλοντος εργασίας σου. Νιώθεις ότι ανήκεις κάπου και καλύπτεις διάφορες ανάγκες σου όπως η αυτοεκτίμηση, η συνεχής εξέλιξη, οι γνώσεις του αντικειμένου, η δύναμη μέσα από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζεις, η προσφορά στους συναδέλφους σου, η εμπειρία. Οπότε συγκριτικά με έναν άνεργο

άνθρωπο, ένας ξενοδοχοϋπάλληλος είναι σαφώς σε καλύτερη κοινωνική θέση.

Αυτό όμως δεν σημαίνει πως ένας εργαζόμενος δεν στερείται πράγματα λόγω του πολύωρου φόρτου εργασίας του και λόγω των αυξανόμενων απαιτήσεων όπως είπαμε και παραπάνω. Μεγάλο είναι το πρόβλημα που αναλύουμε «το κυκλικό ωράριο εργασίας», το οποίο παρεμβαίνει στη κοινωνική και οικογενειακή ζωή των εργαζομένων σε μία ξενοδοχειακή μονάδα.

Αρχικά, όσον αφορά τις ενδοοικογενειακές σχέσεις ενός ξενοδοχοϋπάλληλου που εργάζεται με κυκλικό ωράριο, σίγουρα είναι προβληματικές και ο ίδιος έρχεται καθημερινά σε ρήξη με αγαπημένα μέλη της οικογένειάς του. Όσο μεγαλύτερη η οικογένεια, τόσο περισσότερες οι υποχρεώσεις και τόσο λιγότερος ο ελεύθερος χρόνος του. Ένας εργένης θα έχει λιγότερες «έγνοιες» εκτός εργασίας από έναν παντρεμένο ή ακόμα λιγότερες από έναν παντρεμένο εργαζόμενο με παιδιά.

Η φροντίδα των παιδιών, του/της συζύγου, οι δουλειές του σπιτιού, οι εξωτερικές εργασίες είναι πράγματα που απαιτούν προσοχή και χρόνο αν θέλει κάποιος να τα διατηρεί αξιοπρεπώς και χωρίς παράπονα. Οι οικογενειακοί ρυθμοί θα πρέπει να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις του επαγγέλματος του ξενοδοχοϋπάλληλου και αν αυτό δεν εφαρμοστεί θα υπάρξουν σοβαρές δυσλειτουργίες στην οικογένεια, ενώ άγχος θα καταβάλλει τον εργαζόμενο, με αποτέλεσμα την κακή ποιότητα ζωής.

Εκτός όμως από την οικογένεια του καθένα και την εργασία υπάρχουν και άλλα κοινωνικά σύνολα στα οποία ανήκει. Οι φίλοι του και ο κοινωνικός περίγυρος αν δεν έχουν παρόμοια εμπειρία δύσκολα θα καταλάβουν έναν εργαζόμενο με κυκλικό ωράριο. Υπάρχει μεγάλη έλλειψη κατανόησης πάνω σε αυτό το ζήτημα από το κοινωνικό σύνολο. Ο εργαζόμενος λόγω του άτακτου προγράμματός του χάνει την επαφή για επικοινωνία άθελά του, με αξιόλογα άτομα, τα οποία θα ήθελε να έχει στη ζωή του υπό κανονικές συνθήκες. Παρόλο λοιπόν που είναι ήδη ενταγμένος σε μια μεγάλη κοινωνική ομάδα, ο ξενοδοχοϋπάλληλος απειλείται από ένα είδος κοινωνικού αποκλεισμού σε άλλους βασικούς τομείς της ζωής του.

Ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι πολύπλευρο φαινόμενο και αρκετά διαχρονικό. Υπάρχει σαν φαινόμενο από την αρχή της ανθρώπινης ύπαρξης. Μερικά από τα βασικά του είδη είναι οι μετανάστες, άτομα με αναπηρία, άνεργοι, θρησκευτικές μειονότητες κ.α. Είναι θα λέγαμε ένα είδος ρατσισμού. Βάση της εργασίας τους λοιπόν τα άτομα με κυκλικό ωράριο αντιμετωπίζονται από συγγενείς και φίλους σαν άτομα ανίκανα να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις τις καθημερινότητας. Αυτούς τους εργαζόμενους πρέπει να τους ενθαρρύνουμε για να

βρουν τη δύναμη να είναι καλοί στη δουλειά τους και στην οικογένεια, καθώς και να κατανοούμε και να επιβραβεύουμε την δύσκολη προσπάθειά τους.

Αντίθετα με αυτούς, υπάρχουν εργαζόμενοι με ωράριο πρωινό στους οποίους συναντάται μεγάλη διαφορά στην κοινωνική τους ζωή και όχι μόνο. Διατηρούν πολύ καλές σχέσεις με την οικογένειά τους αλλά και τους φίλους τους. Είναι αποδοτικότεροι στην εργασία τους και βρίσκουν χρόνο και τη διάθεση για την κάλυψη των προσωπικών τους αναγκών.

7.2 Συμφιλίωση επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής

Η αγορά εργασίας μεταβάλλεται ταχύτατα ως αποτέλεσμα των νέων τεχνολογιών, μιας αυξανόμενα ανταγωνιστικής παγκόσμιας αγοράς, της ισχύουσας νομοθεσίας για την απασχόληση και της αλλαγής των δημογραφικών εξελίξεων. Εκτός όμως από τον εργασιακό χώρο, αλλάζει και ο χώρος εκτός εργασίας: οι οικογενειακές δομές μεταβάλλονται, ο ελεύθερος χρόνος έχει μειωθεί, η χρήση του διαδικτύου έχει αυξηθεί, οι αγορές γίνονται σε 24ωρη βάση ηλεκτρονικά, οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις συνεχώς μεταβάλλονται, και ούτω καθεξής.

Αν και η επαγγελματική μας ζωή μπορεί να συνδέεται και να συμβαδίζει με την οικογενειακή μας ζωή, εντούτοις, πολλές φορές μπορεί να μην συμβαδίζουν με την εργασία να εισβάλλει σε δραστηριότητες εκτός εργασιακού χώρου και ψυχαγωγίας και το αντίστροφο. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στο αίσθημα απώλειας του ελέγχου και των ικανοτήτων μας καθώς και στην αίσθηση ότι ποτέ δεν υπάρχει αρκετός χρόνος για να κάνουμε αυτά που θέλουμε. Άγχος, πίεση και ένταση, με όλες τις επακόλουθες επιπτώσεις που μπορούν να έχουν στη ζωή μας, είναι συχνά το αποτέλεσμα²².

7.2.1 Προωθώντας τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής στην Ευρώπη

Η Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής (Work Life Balance) αφορά στην προσπάθεια να βρεθεί η σωστή ισορροπία μεταξύ του τι μπορούμε να επιτύχουμε στον εργασιακό μας χώρο και τι δεν εργαζόμαστε. Η Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής προέκυψε από την ανάγκη αλλαγής του τρόπου που εργαζόμαστε και ζούμε ως κοινωνία.

²² <http://www.eurobalance-wlb.eu/files/EB-Guide-Greek.pdf>

Απαιτείται ευελιξία τόσο για τους εργαζομένους για πρόσβαση σε θέσεις εργασίας που ανταποκρίνονται στις προσδοκίες τους και τις δυνατότητές τους όσο και για τη βελτίωση της παραγωγικότητας. Οι επιχειρήσεις είναι πιο προσανατολισμένες προς την αγορά και οι πελάτες είναι πιο απαιτητικοί σχετικά με το πότε μπορούν να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες και προϊόντα.

Ο αριθμός των εργαζομένων γυναικών και των ηλικιωμένων εργαζομένων έχει αυξηθεί. Η Εργατική Νομοθεσία και τα ρυθμιστικά πρότυπα επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίον λειτουργούν οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί. Οι εξελίξεις στην τεχνολογία έχουν καταστήσει δυνατό για τους εργαζόμενους να μην είναι υποχρεωμένοι να είναι στα γραφεία τους.

Οι προσδοκίες των εργαζομένων έχουν αλλάξει, καθώς τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής έχουν στενέψει και η σημασία της «ευελιξίας» έχει αναγνωριστεί. Οι αποτελεσματικές πολιτικές και πρακτικές για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής μπορούν να ωφελήσουν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους αλλάζοντας τις παραδοσιακές απόψεις και προσεγγίσεις στο θέμα της απασχόλησης. Μπορούν να ωφελήσουν τα άτομα, τις οικογένειες, τους εργοδότες και την κοινωνία. Υποστηρίζοντας το συνδυασμό επαγγελματικής-οικογενειακής-ιδιωτικής ζωής.

Τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους η αποτελεσματική Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής μπορεί να οδηγήσει σε:

- Προσέλκυση έμπειρων στελεχών και διατήρηση θέσεων εργασίας
- Αυξημένα κίνητρα και αφοσίωση
- Βελτιωμένες δυνατότητες για τη φροντίδα των παιδιών
- Καλύτερες αλληλεπιδράσεις με τους συναδέλφους, τα μέλη της οικογένειας και τους φίλους
- Περισσότερη ευελιξία εργασίας
- Βελτίωση της παραγωγικότητας
- Μείωση των απουσιών και του άγχους
- Αυξημένη απόδοση των επενδύσεων στην εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού, αν οι εργαζόμενοι μένουν περισσότερο
- Βελτίωση της εταιρικής εικόνας ως εταιρεία που φροντίζει το προσωπικό της
- Λιγότερες αποχωρήσεις έμπειρων στελεχών σε ανταγωνιστικές εταιρείες
- Βελτίωση της ποιότητας των αιτούντων

- Δυνατότητες αντιμετώπισης οικονομικών διακυμάνσεων και προβλημάτων

Σήμερα, πολλοί εργοδότες προσφέρουν ευέλικτες μορφές απασχόλησης και μπορούν να επιδείξουν καινοτόμες προσεγγίσεις για τη διαχείριση των ανθρώπων και του χρόνου τόσο σε επίσημη βάση όσο και ανεπίσημα²³.

7.2.2 Ευρωπαϊκό πρόγραμμα Eurobalance

Το πρόγραμμα Eurobalance είναι μια κοινοπραξία εταιριών από το Ηνωμένο Βασίλειο, την Πολωνία, τη Δανία, την Ιταλία και την Ελλάδα που επιδιώκει να δημιουργήσει ένα εκπαιδευτικό και μαθησιακό περιβάλλον που θα ενημερώνει και θα ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις ώστε να εφαρμόσουν πολιτικές εναρμόνισης ανάμεσα στην επαγγελματική και την ιδιωτική-οικογενειακή ζωή.

Στόχοι του προγράμματος είναι να εκπαιδευτούν εργαζόμενοι σε θέματα και πολιτικές εξισορρόπησης εργασίας και προσωπικής ζωής και να τα προωθήσουν ώστε να εφαρμοστούν στις επιχειρήσεις. Επιπλέον οι καλές πρακτικές, η γνώση και η εμπειρία από την υλοποίηση του προγράμματος θα καταγράφουν σε μια βάση δεδομένων ώστε να δίνεται η δυνατότητα πρόσβασης και διάχυσης της πληροφορίας.

Εταίροι του προγράμματος είναι :

- OAKE Europe Ltd (Συντονιστής –Ηνωμένο Βασίλειο)
- Wrexham Family Information Service (Ηνωμένο Βασίλειο)
- Danmar Computers (Πολωνία)
- Diciannove Cooperative Society (Ιταλία)
- Πολυδύναμο Κέντρο Κοινωνικής Παρέμβασης Νομού Κυκλάδων (Ελλάδα)
- Videnscenter for Integration (Δανία)

Το Eurobalance αποτελεί τη συνέχεια των δραστηριοτήτων εξισορρόπησης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής που είχαν αναπτυχθεί και εκδοθεί από του έργου «Asap» στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal κατά την περίοδο 2005-2007. Το έργο χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή –Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης - Leonardo Da Vinci 2009 – 2011.

²³ <http://www.eurobalance-wlb.eu/files/EB-Guide-Greek.pdf>

7.2.3 Νομοθεσία για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν στη συμφιλίωση της οικογένειας και εργασίας περιλαμβάνουν όλες εκείνες τις διατάξεις, οι οποίες είτε άμεσα είτε έμμεσα, υποβοηθούν τους εργαζόμενους και κυρίως τις εργαζόμενες να συνδυάζουν την αμειβόμενη απασχόληση με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Ως επί το πλείστον η νομοθεσία που αφορά στη συμφιλίωση της οικογένειας και εργασίας περιλαμβάνει διατάξεις και νόμους που έχουν ως στόχο την προστασία της μητρότητας, την ισότητα των δύο φύλων, την παροχή στήριξης και κατάλληλων υπηρεσιών σε ευπαθή και εξαρτημένα άτομα (π.χ. ηλικιωμένοι), τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (μείωση του χρόνου εργασίας, εργασία από το σπίτι), η παροχή διαφόρων μορφών αδειάς, η παροχή διαφόρων επιδομάτων, την κοινωνική οργάνωση του χρόνου (π.χ. ωράρια καταστημάτων, ωράρια τραπεζών). Οι παραπάνω νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με την συμφιλίωση της οικογένειας και εργασίας καλύπτονται και διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τόσο του ιδιωτικού, όσο και του δημόσιου τομέα

Διάφορες διατάξεις για τον συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής συμπεριλαμβάνονται στις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις, στον Δημοσιούπαλληλικό Κώδικα, σε συλλογικές συμβάσεις διαφόρων τομέων (τραπεζικό τομέα κλπ) καθώς επίσης και σε άρθρα για την κοινωνική ασφάλιση και πρόνοια.

Σχετικές διατάξεις σε εθνικό επίπεδο είναι οι παρακάτω:

Διατάξεις σχετικά με την ίση μεταχείριση των εργαζομένων:

N. 1414/84 (ΦΕΚ 25/Α'2-2-1984)

«Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις».

N. 3769/2009 (ΦΕΚ 105/Α'1-7-2009)

«Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις».

Π.Δ. 105/2003 (ΦΕΚ 96/Α'23-4-2003)

«Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της Οδηγίας 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15.12.1997 (ΕΕΛ της 20.1.1998, σελ. 6) “σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου”».

Π.Δ. 41/2003 (ΦΕΚ 44/Α'21-2-2003)

«Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων»

Π.Δ. 176/1997 (ΦΕΚ 150/Α'/15-7-1997)

«Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ».

Ν. 3488/2006 (ΦΕΚ 191/Α'/11-9-2006)

«Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας».

Ν. 3386/2005 (ΦΕΚ 212/Α'/23-8-2005)

«Είσοδος, διαμονή και κοινωνική ένταξη υπηκόων τρίτων χωρών στην ελληνική επικράτεια».

Ν. 3304/2005 (ΦΕΚ: 16/Α'/27-01-2005)

«Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού»

Διατάξεις σχετικά με τις Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης:

Ν.2639/98 (άρθρ. 2) ΦΕΚ: 205/Α/98

«Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις»

Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286/Α'/29-12-2000)

«Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις».

Ν. 3250/2004 (ΦΕΚ 124/Α'/7-7-04)

«Μερική Απασχόληση στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ».

Π.Δ.81/2003 (ΦΕΚ: 77/Α'/2-4-03), Π.Δ.180/2004(ΦΕΚ 160/Α'/23/08/2004)

«Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου»

Ν. 3174/2003 (ΦΕΚ 205 Α/28-08-2003)

«Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα»

Π.Δ. 164/2004 (ΦΕΚ 134/Α'/19-7-2004)

«Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα»

Διατάξεις σχετικά με οικογενειακές διευκολύνσεις:

N. 1849/1989 (ΦΕΚ 113/Α'8-5-1989)

«Επέκταση και συμπλήρωση των στεγαστικών προγραμμάτων του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας και άλλες διατάξεις».

N. 3655/2008 (ΦΕΚ 58/Α'3-4-2008)

«Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις».

N. 3584/2007 (ΦΕΚ 143/Α'28-6-2007)

«Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων».

N. 3528/2007 (ΦΕΚ/Α'9-2-2007)

«Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών και Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.».

N. 3454/2006 (ΦΕΚ 75Α/7-4-2006)

«Ενίσχυση της οικογένειας και λοιπές διατάξεις»

N.3302/2004 (ΦΕΚ 267/Α/28-12-2004)

«Ρύθμιση ετήσιας άδειας εργαζομένων και άλλες διατάξεις» Π.Δ. 219/2000 ΦΕΚ: 190/Α/31-8-00 ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ: 96/71/ΕΚ «Μέτρα για την προστασία των εργαζομένων που αποσπώνται για την εκτέλεση προσωρινής εργασίας στο έδαφος της Ελλάδας, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών»

N. 1483/84 ΦΕΚ: 153/Α/8-10-84, Άδεια γονική στα άρθρ.5,6,7,8,9

Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις- Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων

Π.Δ. 88/1999 (ΦΕΚ 94/Α/13-5-99)

«Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 93/104/ΕΚ»

N. 3846/2010(ΦΕΚ 66/Α'11-05-2010)

«Σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας» Αναλυτικά όλη η ισχύουσα νομοθεσία μπορεί να αναζητηθεί στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας: <http://www.yrakp.gr/> καθώς και στην ιστοσελίδα την Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων στο: http://www.isotita.gr/___index.php/docs/c99/²⁴

²⁴ <http://www.eurobalance-wlb.eu/files/EB-Guide-Greek.pdf>

7.2.4 Δομές στήριξης και κοινωνικής φροντίδας

•Δημόσιοι βρεφονηπιακοί σταθμοί

Ανήκουν σε οργανισμούς πρόνοιας και εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και λειτουργούν στην Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Λάρισα. Επίσης τέτοιοι σταθμοί λειτουργούν από τους τρεις οργανισμούς πρόνοιας του ΕΟΠ, ΠΙΚΠΑ, ΜΗΤΕΡΑ.

Επιπλέον δημόσιοι βρεφονηπιακοί σταθμοί οι οποίοι λειτουργούν και διευθύνονται από Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και εποπτεύονται από την αρμόδια Νομαρχία. Επίσης λειτουργεί ένας μεγάλος αριθμός ιδιωτικών βρεφονηπιακών σταθμών, οι οποίοι έρχονται να καλύψουν την μεγάλη ανάγκη για την φύλαξη των παιδιών, ανάγκη που δεν καλύπτεται από τους δημόσιους φορείς.

•Κρατικά νηπιαγωγεία

Τα κρατικά νηπιαγωγεία απευθύνονται σε παιδιά από τεσσάρων έως πεντέμιση ετών. Το ωράριο λειτουργίας τους είναι από τις 8:15 π.μ. έως και τη 13:30 μ.μ.

•Παιδικές κατασκηνώσεις

Η φιλοξενία παιδιών στις διάφορες εγκαταστάσεις θερινών κατασκηνώσεων μπορεί να παρέχεται δωρεάν (δήμοι, νομαρχίες, Εθνικός Οργανισμός Κοινωνικής Φροντίδας, Εκκλησία, Εργατική Εστία, κρατικές τράπεζες) ή να καλύπτεται, εν μέρει ή εξ ολοκλήρου, από τα ασφαλιστικά ταμεία των εργαζομένων.

•Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών:

Τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ) ιδρύθηκαν στο πλαίσιο του Β' Κ.Π.Σ. με στόχο την δημιουργική απασχόληση των παιδιών ηλικίας 5-12 πέραν του σχολικού ωραρίου αλλά και για να διευκολύνουν τους εργαζόμενους γονείς και να αξιοποιείται. Χρηματοδοτούνται από τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

•Ολοήμερο σχολείο:

Τα ολοήμερα σχολεία λειτουργούν μέχρι τις 4 μ.μ., πράγμα που επιτρέπει τους εργαζόμενους γονείς να συνδυάζουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους με την εργασία.

•Ολοήμερο νηπιαγωγείο:

Τα ολοήμερα νηπιαγωγεία λειτουργούν στα πλαίσια των κρατικών νηπιαγωγείων με στόχο την αναβάθμιση της προσχολικής αγωγής καθώς και την διευκόλυνση κυρίως των εργαζομένων γονέων.

•Πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι»:

Το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» υλοποιείται με την ευθύνη των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και παρέχει δωρεάν υπηρεσίες περίθαλψης κατ' οίκον σε ηλικιωμένα άτομα και σε άτομα με αναπηρία. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα παρέχει υπηρεσίες εξυπηρέτησης βασικών αναγκών των ατόμων στους οποίους απευθύνεται. Τέτοιες είναι η ψυχοκοινωνική υποστήριξη, νοσηλευτικές υπηρεσίες, συντροφιά, πληρωμή λογαριασμών κλπ.

•Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η.):

Τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η.) έχουν σαν κύριο στόχο την αναβάθμιση της ποιότητας ζωής των ηλικιωμένων και την εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των μελών των οικογενειών που έχουν ηλικιωμένο μέλος. Τα Κ.Η.Φ.Η. λειτουργούν στο πλαίσιο των Ο.Τ.Α. και παρέχουν υπηρεσίες ημερήσιας φιλοξενίας, νοσηλευτικών υπηρεσιών, δημιουργικής απασχόλησης των ηλικιωμένων κλπ.

7 Φορείς Υποστήριξης και Καθοδήγησης

•Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

Δ/ση Κοινωνικής Προστασίας

Τμήμα Ισότητας Ευκαιριών

Τηλ.: 210 5295209, -193

<http://www.ypakp.gr/>

•Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) (για παραβιάσεις στον τομέα της απασχόλησης και εργασίας)

Δ/ση: Σταδίου 29 101 10 - Αθήνα

Τηλ. 210 3702406-7, 3702320

Φαξ: 210 3702346

ypersepe@otenet.gr

•Ο Συνήγορος του Πολίτη

Δ/ση: Χατζηγιάννη Μέξη 5, 115 28 Αθήνα

Τηλ.: 210 7289600,

Φαξ: 210 7292129,

Τηλεφωνική Γραμμή Βοήθειας: 210-7289640

<http://www.synigoros.gr/>

•Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης - Υπουργείου Δικαιοσύνης

Δ/ση: Μεσογείων 96, 115 27 Αθήνα

Τηλ.: 210 7700207, 210 7767052

Φαξ: 210 7767489

nomodik@otenet.gr

www.ministryofjustice.gr

• **Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης**

Δ/νση : Μυλλέρου 73-77

Τηλ.: 2131320600

Fax : 2131320733

diam@eetaa.gr

vkou@eetaa.gr

• **Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.)**

Δ/νση: Αμβρ. Φραντζή 9, 117 43 Αθήνα

Τηλ.: 210-9249510-12,

Φαξ: 210-9249514-15

ipr@oke-esc.eu

www.oke.gr/

Οργανώσεις:

1. Οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών:

• **Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.)**

Τηλ.: 210-3246109, 210-3244677,

Φαξ: 210-3246165

adedyed@otenet.gr

www.adedy.gr

• **Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ)**

Τηλ. 210 8834611-19, Φαξ: 210 8202186-7

info@gsee.gr

• **Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών & Εμπόρων Ελλάδας
(ΓΣΕΒΕΕ)**

Τηλ.: 210 3816600

Φαξ: 210 3820735

gsevee@gsevee.gr

•**ΣΕΒ (Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών)**

Τηλ.: 2115006000,

Φαξ: 2103222929

info@fgi.org.gr

www.fgi.org.gr

2.Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις

•**50+ Ελλάς (Ηλικία)**

Δ/ση: Αντήνορος 16- 18, 11634, Παγκράτι, Αθήνα

Τηλ.: 210 7298194,

Φαξ: 210 7298197

info@50plus.gr

www.50plus.gr

•**Αναπηρία Τώρα**

Τηλ.: 2310 211915,

Φαξ: 2310 968178

info@disabled.gr

www.disabled.gr

•**Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑμεΑ)**

Δ/ση: Ελ. Βενιζέλου 236, 16341 Ηλιούπολη, Αθήνα

Τηλ.: 210 5238961,

Φαξ: 210 5238967

esaea@otenet.gr & communication@esaea.gr

www.esaea.gr

•**Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και του Πολίτη**

Δ/ση: Βαλαωρίτου 12, Αθήνα 10671

Φαξ: 210 3618966, 210 3634437

hlhr@hlhr.gr

www.hlhr.gr

•**Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)**

Χαριλάου Τρικούπη 51 και Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα

Τηλ.: 210 38 98000,

Φαξ: 210 3898079

kethi@kethi.gr

www.kethi.gr

**•Όμιλος Προβληματισμού για τον Εκσυγχρονισμό της Κοινωνίας μας
(Ο.Π.Ε.Κ)**

Δ/νση: Ιπποκράτους 115-117, 114 72 Αθήνα

Τηλ. & Φαξ: +30 210 3625295

opek@otenet.gr

www.opek.gr

ΥΛΙΚΟ - ΜΕΘΟΔΟΣ

A. Σχεδιασμός της έρευνας

Η μέθοδος μας στηρίχθηκε στο περιγραφικό μοντέλο έρευνας με βάση το οποίο περιγράφονται μεταβλητές και συγκρίνονται ομάδες ατόμων για κάποια μεταβλητή.

B. Πληθυσμός - Δείγμα

Για την συλλογή των στοιχείων της έρευνάς μας χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο κατάλληλα σχεδιασμένο με την καθοδήγηση του υπεύθυνου καθηγητή το οποίο και απευθυνόταν σε 173 ξενοδοχοϋπαλλήλους ηλικίας 18-55 ετών, μέσου όρου ηλικίας 36,5 ετών. Η επιλογή του δείγματος έγινε ανεξάρτητα από καταγωγή, οικογενειακή και κοινωνικοοικονομική κατάσταση.

Ως όργανο μέτρησης χρησιμοποιήθηκε γραπτό ερωτηματολόγιο, αποτελούμενο από 32 ερωτήσεις εκ των οποίων 4 ήταν ανοικτού τύπου και οι υπόλοιπες κλειστού τύπου. Από αυτές 17 ήταν διχοτομικές (ΝΑΙ-ΟΧΙ) και οι υπόλοιπες εναλλακτικών απαντήσεων.

Γ. Τόπος και χρόνος έρευνας

Τα στοιχεία συλλέχθηκαν από τον Οκτώβριο έως και τον Νοέμβριο του 2012 στο νομό Ηρακλείου.

Δ. Συλλογή δεδομένων

Τα στοιχεία συλλέχθηκαν με προσωπική συνέντευξη, αφού επισημάνθηκε σε κάθε ερωτώμενο, ότι μπορούσαν να μην απαντήσουν στις ερωτήσεις μας αλλά και ότι ανά πάσα στιγμή μπορούσαν να διακόψουν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου διαρκούσε περίπου 15 λεπτά της ώρας.

Ε. Κριτήρια εισαγωγής και αποκλεισμού δεδομένων

Κριτήρια εισαγωγής στην έρευνά μας ήταν:

- Η ξενοδοχοϋπαλληλική ιδιότητα του ερωτώμενου και κριτήρια αποκλεισμού ήταν:
- μη πλήρως συμπληρωμένα ερωτηματολόγια

Τελικά χρησιμοποιήθηκαν όλα τα ερωτηματολόγια από αυτά που διανεμήθηκαν.

ΣΤ. Ζητήματα ηθικής

Πριν την έναρξη συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου (κλειστού τύπου με δυνατότητες πολλαπλών απαντήσεων), εξηγήσαμε το σκοπό της έρευνάς μας, επιδιώκαμε τη μη παρεμπόδιση της φυσιολογικής ζωής και της παρεχόμενης εργασίας, σημειώναμε ότι το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο και το δείγμα (δηλαδή τα συμμετέχοντα πρόσωπα) τυχαίο, και τον φορέα της έρευνας - σχολή της φοίτησής μας. Αναλυτικά το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο Παράρτημα της παρούσας έρευνας.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 173 ξενοδοχοϋπάλληλοι ηλικίας 18-55 ετών, μέσου όρου ηλικίας 36,50 ετών. Η επιλογή του δείγματος έγινε ανεξάρτητα από καταγωγή, οικογενειακή και κοινωνικοοικονομική κατάσταση.

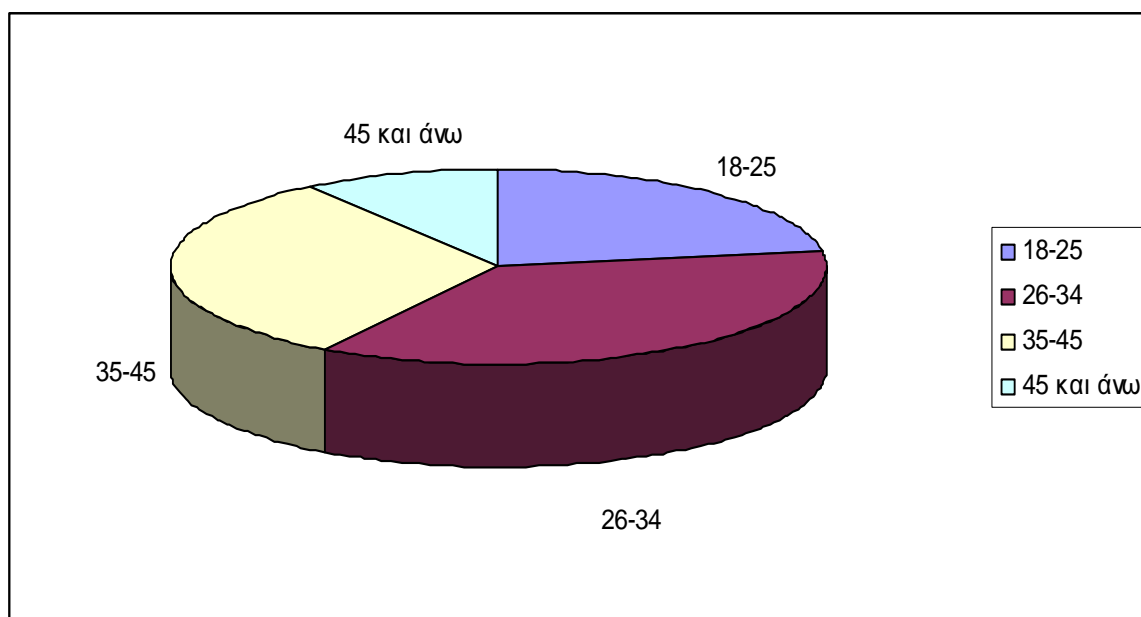
Από την ανάλυση και στατιστική επεξεργασία των δεδομένων μας προέκυψαν τα ακόλουθα:

Η ηλικία των ερωτηθέντων κυμάνθηκε μεταξύ 18 και 55 ετών με μέσο όρο ηλικίας τα 36,50 έτη

Πίνακας 1: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς την ηλικία.

ΗΛΙΚΙΑ	N=173
18-25	39
26-34	63
35-45	54
45 και άνω	17

Σχήμα 1: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς την ηλικία

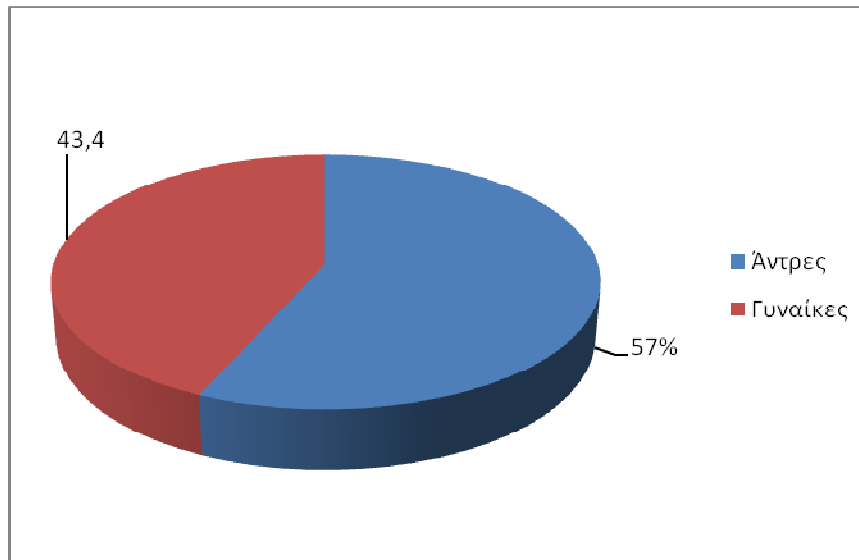


Το 56,6% των ερωτηθέντων στην παρούσα έρευνα ήταν άνδρες ενώ το υπόλοιπο 43,4% γυναίκες (Πίνακας 2, Σχήμα 2).

Πίνακας 2: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το φύλο.

ΦΥΛΟ	N=318	Percent (%)
Άντρες	98	56,6
Γυναίκες	75	43,4

Σχήμα 2: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το φύλο.

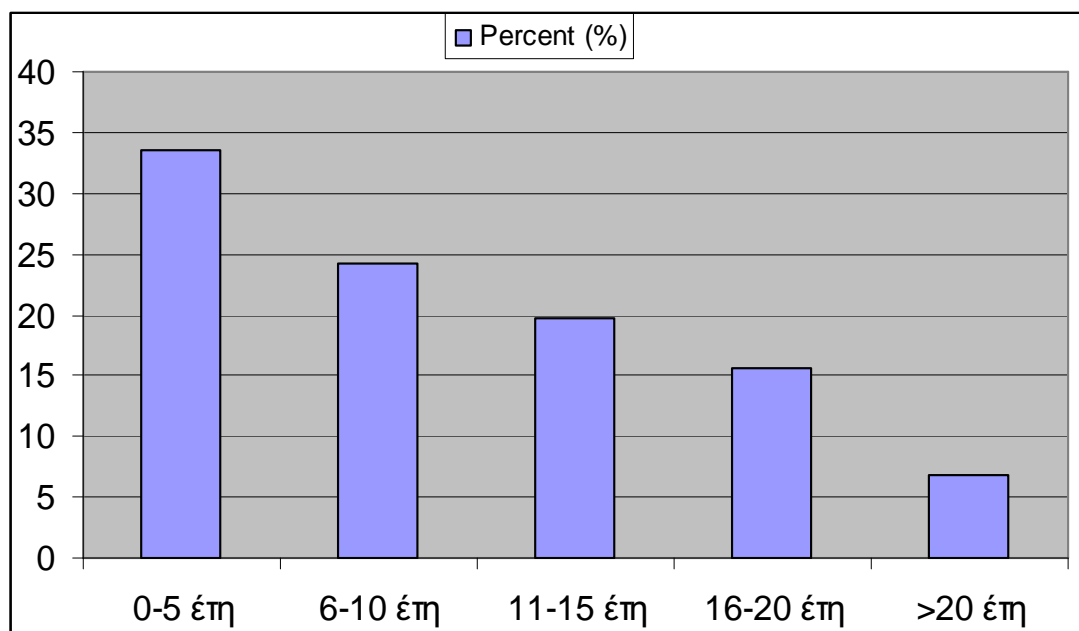


Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων ξενοδοχοϋπαλλήλων (58 άτομα - ποσοστό 33,5%) ήταν νέοι σχετικά εργαζόμενοι 0-5 έτη προϋπηρεσίας, και ακολούθησαν εργαζόμενοι στα ξενοδοχεία για 6-10 έτη (42 άτομα - ποσοστό 24,3%) και από 11-15 έτη (34 άτομα - ποσοστό 19,7%). Από τους υπόλοιπους οι 27 (ποσοστό 15,6%) δήλωσαν ότι είχαν προϋπηρεσία 16-20 έτη και οι άλλοι 12 (ποσοστό 6,9%) ότι είχαν εργάζονται στα ξενοδοχεία περισσότερα από 20 χρόνια (Πίνακας 3, Σχήμα 3).

Πίνακας 3: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς τα χρόνια υπηρεσίας τους.

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	N=173	Percent (%)
0-5 έτη	58	33,5
6-10 έτη	42	24,3
11-15 έτη	34	19,7
16-20 έτη	27	15,6
>20 έτη	12	6,9

Σχήμα 3: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς τα χρόνια υπηρεσίας τους.

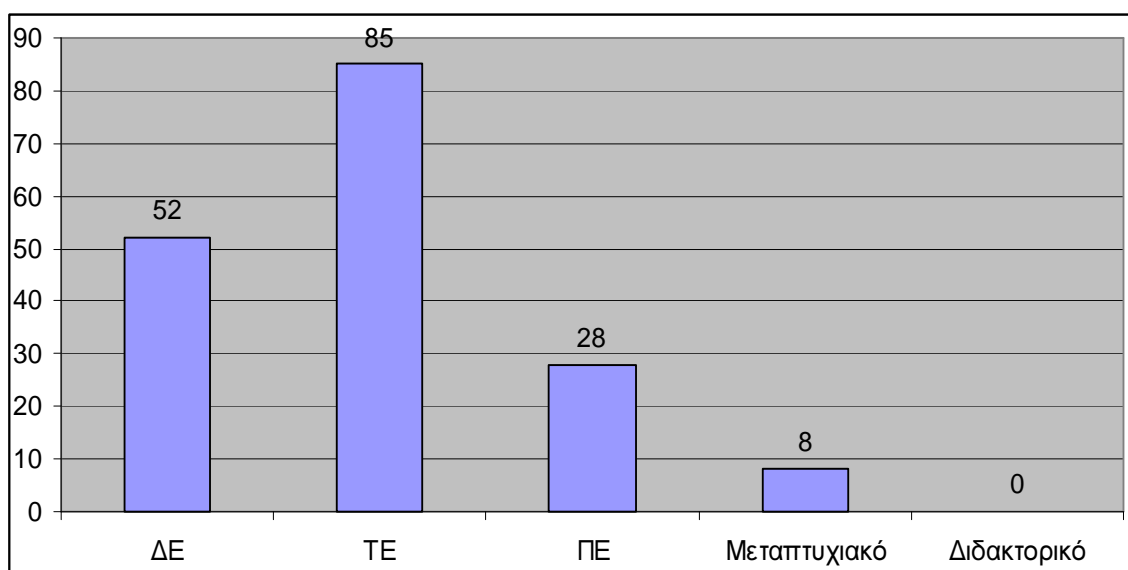


Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (85 άτομα - ποσοστό 48,1%) ήταν πτυχιούχοι ΤΕΙ ή Τουριστικών εκπαιδευτηρίων και ακολούθησαν απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (52 άτομα - ποσοστό 30,0%). Πολύ μικρότερα ποσοστά των ερωτηθέντων ήταν πτυχιούχοι Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (28 άτομα – ποσοστό 16,1%) και κατέχοντες μεταπτυχιακό τίτλο (8 άτομα - ποσοστό 4,6%) (Πίνακας 4, Σχήμα 4).

Πίνακας 4: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το πτυχίο.

ΠΤΥΧΙΟ	N=173	Percent (%)
ΔΕ	52	30,0
ΤΕ	85	48,1
ΠΕ	28	16,1
Μεταπτυχιακό	8	4,6
Διδακτορικό	0	0,0

Σχήμα 4: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το επίπεδο γνώσεων .

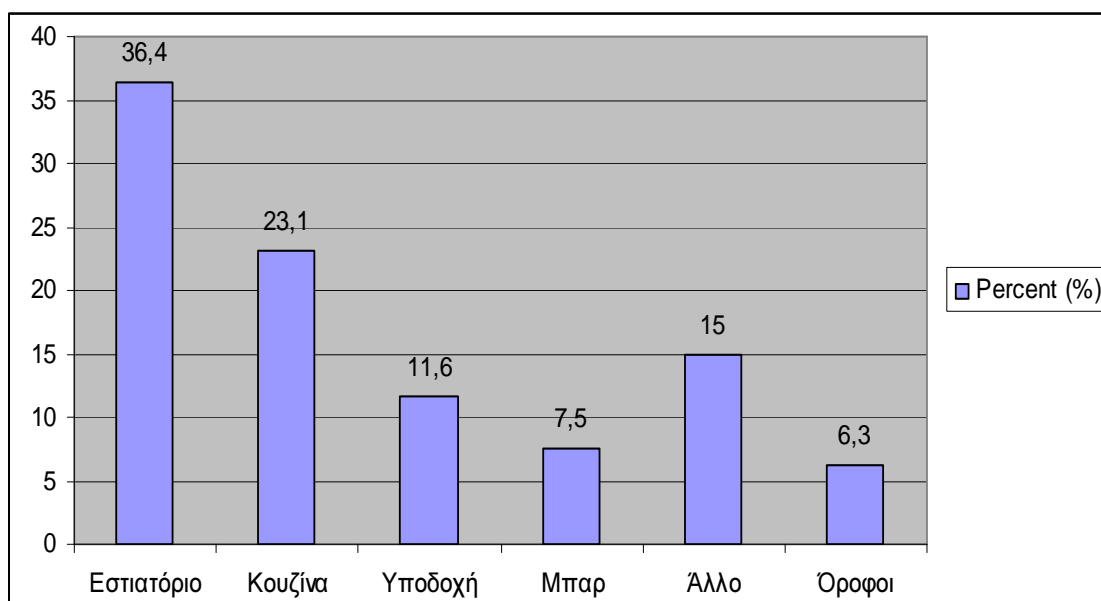


Τα μεγαλύτερα ποσοστά των ερωτηθέντων ξενοδοχοϋπαλλήλων εργάζονται στο τμήμα του εστιατορίου (63 άτομα - ποσοστό 36,4%) και στο τμήμα της κουζίνας (40 άτομα – ποσοστό 23,1%). Στο τμήμα της υποδοχής απασχολείται το 11,6% (20 άτομα) των ερωτηθέντων ενώ τα μικρότερα ποσοστά συναντιούνται στο μπαρ (13 άτομα – ποσοστό 7,5%) και στο τμήμα ορόφων (11 άτομα - ποσοστό 6,3%). Το υπόλοιπο 15,0% (26 άτομα) απασχολούνται σε άλλα τμήματα (π.χ. Συντήρηση, Μίνι Μάρκετ, Σπα κλπ.). (Πίνακας 5, Σχήμα 5).

Πίνακας 5: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το τμήμα εργασίας.

ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	N=173	Percent (%)
Εστιατόριο	63	36,4
Κουζίνα	40	23,1
Υποδοχή	20	11,6
Μπαρ	13	7,5
Άλλο	26	15,0
Όροφοι	11	6,3

Σχήμα 5: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το τμήμα εργασίας.



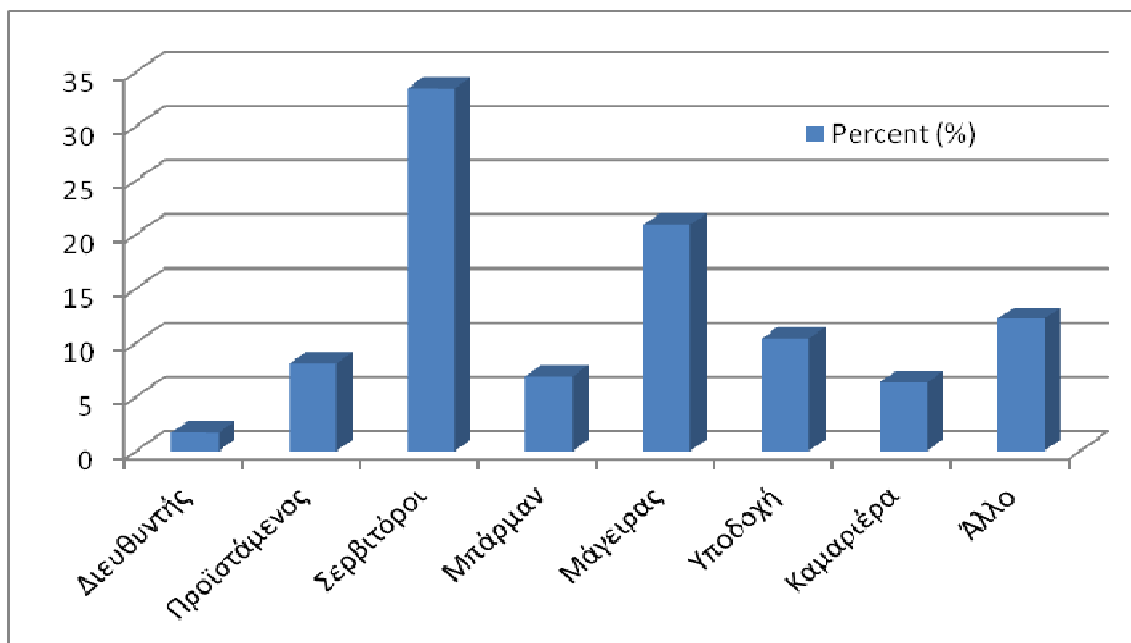
Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων ξενοδοχοϋπαλλήλων (58 άτομα - ποσοστό 33,5%) ήταν Σερβιτόροι. Στο Μπαρ εργάζονταν 20 άτομα (ποσοστό 11,6%), ενώ στην Υποδοχή 17 άτομα (ποσοστό 9,8%). Προϊστάμενοι ήταν το 8,1% (14 άτομα) από τους ερωτηθέντες και με μικρότερα ποσοστά ήταν οι καμαριέρες (11 άτομα - ποσοστό 6,3%) και διευθυντές (3 άτομα – ποσοστό 1,7%). Το υπόλοιπο 28,9% (50 άτομα) εργαζόταν σε διάφορα άλλα τμήματα (Συντήρηση, σπα, κήπους, Μίνι Μάρκετ κλπ.)

(Πίνακας 6, Σχήμα 6).

Πίνακας 6: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς τη θέση που κατέχουν.

ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΟΥΝ	N=173	Percent (%)
Διευθυντής	3	1,7
Προϊστάμενος	14	8,1
Σερβιτόροι	58	33,5
Μπάρμαν	12	6,9
Μάγειρας	36	20,9
Υποδοχή	18	10,4
Καμαριέρα	11	6,3
Άλλο	21	12,2

Σχήμα 6: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς τη θέση που κατέχουν.

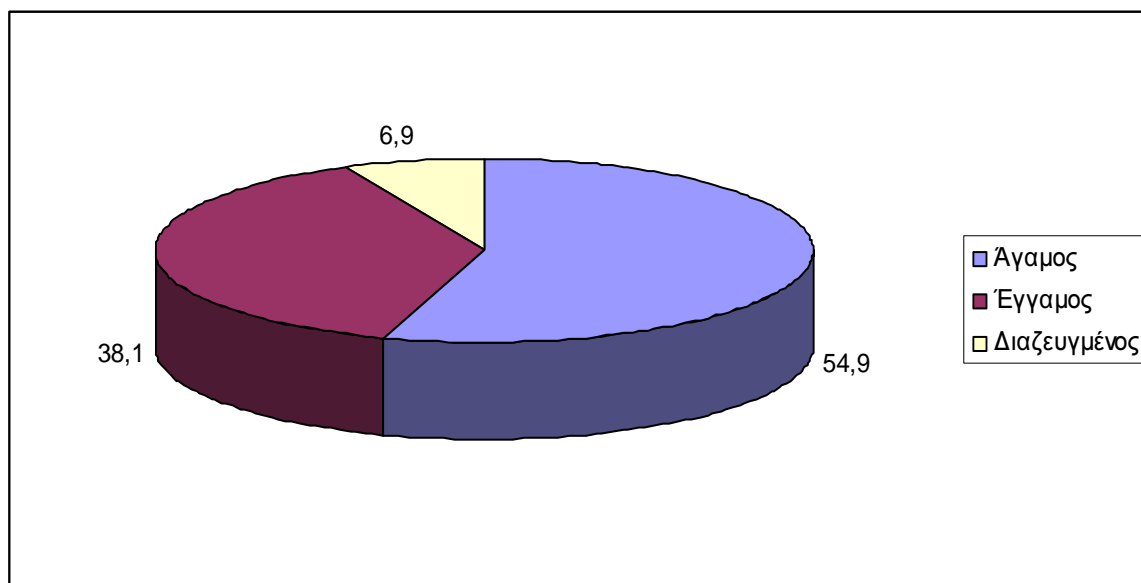


Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (95 άτομα – ποσοστό 54,9%) ήταν άγαμοι. Έγγαμοι ήταν το 38,1% (66 άτομα). Το υπόλοιπο 6,9% (12 άτομα) ήταν διαζευγμένοι (Πίνακας 7, Σχήμα 7).

Πίνακας 7: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς την οικογενειακή κατάσταση.

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	N=173	Percent (%)
Άγαμος	95	54,9
Έγγαμος	66	38,1
Διαζευγμένος	12	6,9

Σχήμα 7: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς την οικογενειακή κατάσταση.



Από τους 173 ερωτηθέντες, οι 74 είχαν παιδιά. Ο αριθμός των παιδιών κυμάνθηκε από 0 έως και 4 παιδιά με μέσο όρο τα 1,98 παιδιά (Πίνακας 8).

Πίνακας 8: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς τον αριθμό παιδιών.

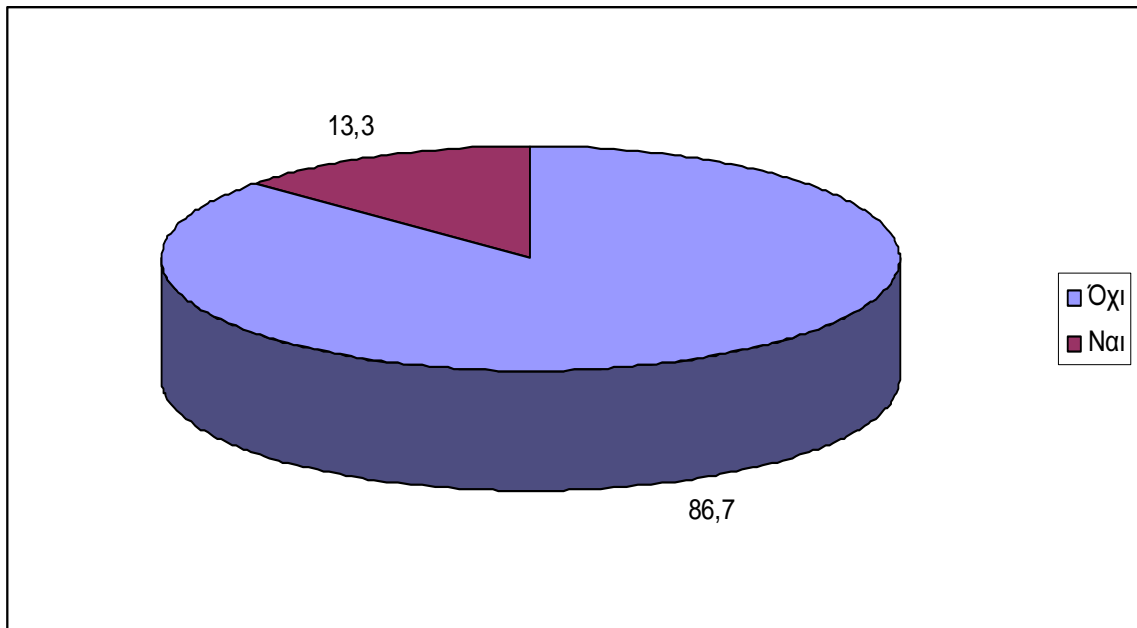
ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ	N=74
1 παιδί	23
2 παιδιά	35
3 παιδιά	10
4 παιδιά	6

Μόλις το 13,3% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι είναι ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους ενώ το υπόλοιπο 86,7% δήλωσε ότι δεν είναι ένα πολύ σημαντικά υψηλό ποσοστό (Πίνακας 9, Σχήμα 8).

Πίνακας 9: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το εάν είναι ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους.

ΕΙΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΣΑΣ;	N=173	Percent (%)
Όχι	150	86,7
Ναι	23	13,3

Σχήμα 8: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν είναι ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους.



Από τους 150 ερωτηθέντες ξενοδοχοϋπαλλήλους που δήλωσαν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους οι κυριότεροι λόγοι είναι: η χαμηλή αμοιβή (45 άτομα – 30,0%), οι οικογενειακές υποχρεώσεις (32 άτομα – ποσοστό 21,3%) και η μικρή κοινωνική ζωή (31 άτομα – ποσοστό 20,6%) Ακολουθούν με ποσοστό 12,6% (19 άτομα) ο σωματικός πόνος, με 7,3% (11 άτομα) και με 6,0% (9 άτομα) η έλλειψη προσωπικής ζωής. Το υπόλοιπο 2% (3 άτομα) δεν ήταν ευχαριστημένο για άλλους λόγους. Σε αυτή την ερώτηση οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να διαλέξουν τον πιο σημαντικό για αυτούς λόγο μη ικανοποίησής από τη δουλειά τους.(Πίνακας 10).

Πίνακας 10: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς τους λόγους μη ικανοποίησης από τη δουλειά τους.

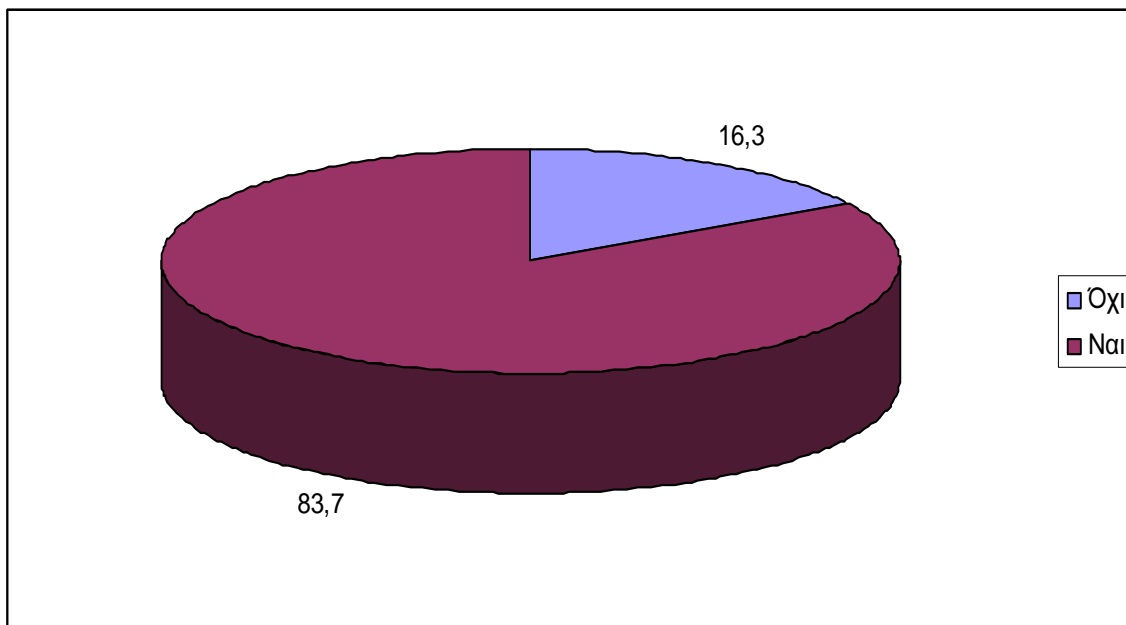
ΛΟΓΟΙ ΜΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΣΑΣ	N=150	Percent (%)
Δεν αμείβομαι όσο πρέπει	45	30,0
Δεν έχω προσωπική ζωή	9	6,0
Σωματικός πόνος	19	12,6
Ψυχικός πόνος	11	7,3
Μικρή κοινωνική ζωή	31	20,6
Οικογενειακές υποχρεώσεις	32	21,3
Άλλο	3	2

Το 83,7% (62 άτομα) των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι τους δημιουργεί άγχος το ωράριο εργασίας στη φύλαξη των παιδιών ενώ το υπόλοιπο 16,3% (12 άτομα) δήλωσε ότι δεν τους δημιουργεί (Πίνακας 11, Σχήμα 9).

Πίνακας 11: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν τους δημιουργεί άγχος το ωράριο εργασίας στη φύλαξη των παιδιών.

ΣΑΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ ΑΓΧΟΣ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΦΥΛΑΞΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ;	N=74	Percent (%)
Όχι	12	16,3
Ναι	62	83,7

Σχήμα 9: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν τους δημιουργεί άγχος το ωράριο εργασίας στη φύλαξη των παιδιών.

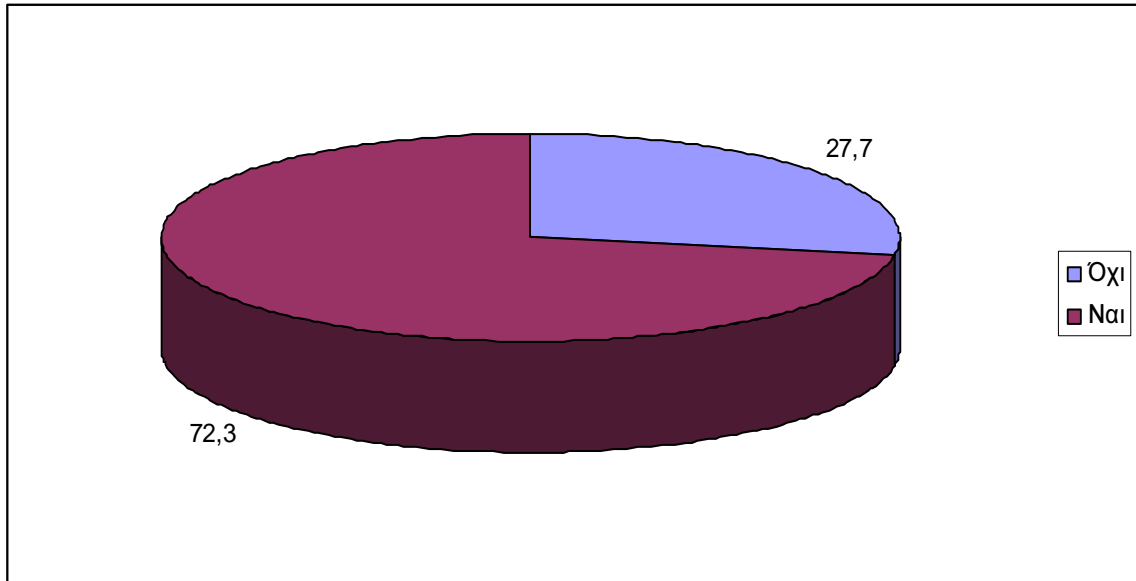


Το υψηλότερο ποσοστό 72,3% (125 άτομα) των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι το ωράριο εργασίας τους περιορίζει να προγραμματίζουν τις εργασίες του σπιτιού τους ενώ το υπόλοιπο 27,7% (48 άτομα) δήλωσε ότι δεν τους περιορίζει (Πίνακας 12, Σχήμα 10).

Πίνακας 12: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν το ωράριο εργασίας τους περιορίζει να προγραμματίζουν τις εργασίες του σπιτιού τους.

ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΠΕΡΙΟΡΙΖΕΙ ΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΖΕΤΕ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΟΥ ΣΠΙΤΙΟΥ ΣΑΣ;	N=173	Percent (%)
Όχι	48	27,7
Ναι	125	72,3

Σχήμα 10: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν το ωράριο εργασίας τους περιορίζει να προγραμματίζουν τις εργασίες του σπιτιού τους.



Το 54,9% (95 άτομα) των ερωτηθέντων ξενοδοχοϋπαλλήλων δήλωσε ότι τους δημιουργεί πρόβλημα το ωράριο εργασίας τους στις ενδο-οικογενειακές τους σχέσεις, ενώ το 45,1% (78 άτομα) όχι. (Πίνακας 13)

Πίνακας 13: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το εάν το ωράριο εργασίας τους δημιουργεί πρόβλημα στις ενδο-οικογενειακές σχέσεις.

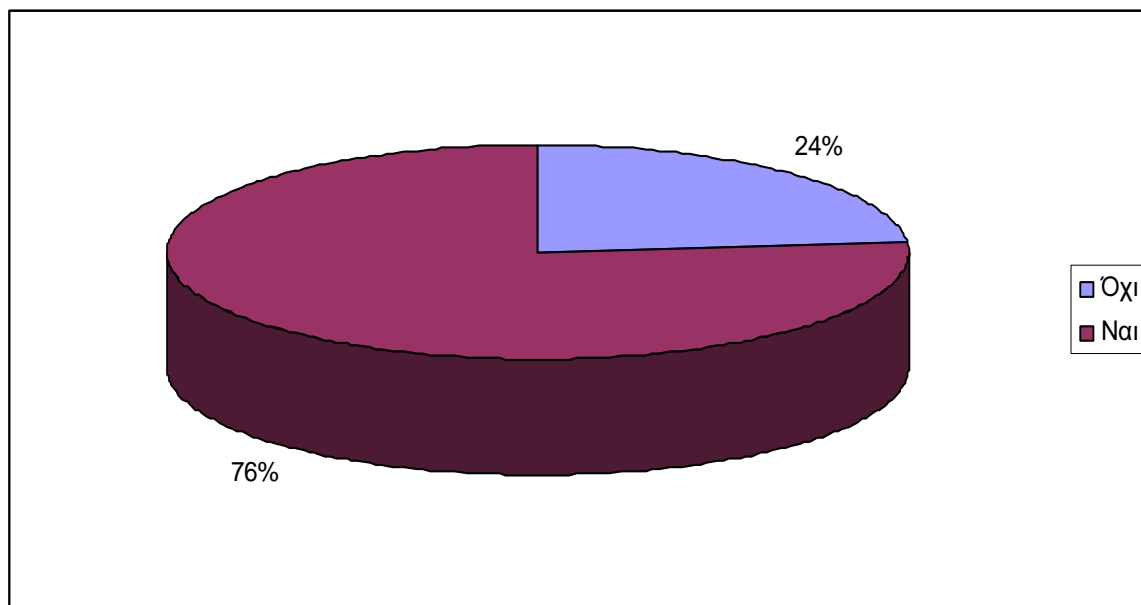
ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΣΤΙΣ ΕΝΔΟ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΣΑΣ ΣΧΕΣΕΙΣ;	N=173	Percent (%)
Όχι	78	45,1
Ναι	95	54,9

Το υψηλότερο ποσοστό 76,3% (132 άτομα) των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι η διασκέδασή τους επηρεάζεται από το κυκλικό ωράριο εργασίας τους ενώ το υπόλοιπο 23,7% (41 άτομα) δήλωσε ότι δεν επηρεάζεται (Πίνακας 14, Σχήμα 11).

Πίνακας 14: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν η διασκέδασή τους επηρεάζεται από το κυκλικό ωράριο εργασίας τους.

Η ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΣΑΣ ΕΠΗΡΕΑΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΚΥΚΛΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ;	N=173	Percent (%)
Όχι	41	23,7
Ναι	132	76,3

Σχήμα 11: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν η διασκέδασή τους επηρεάζεται από το κυκλικό ωράριο εργασίας τους.

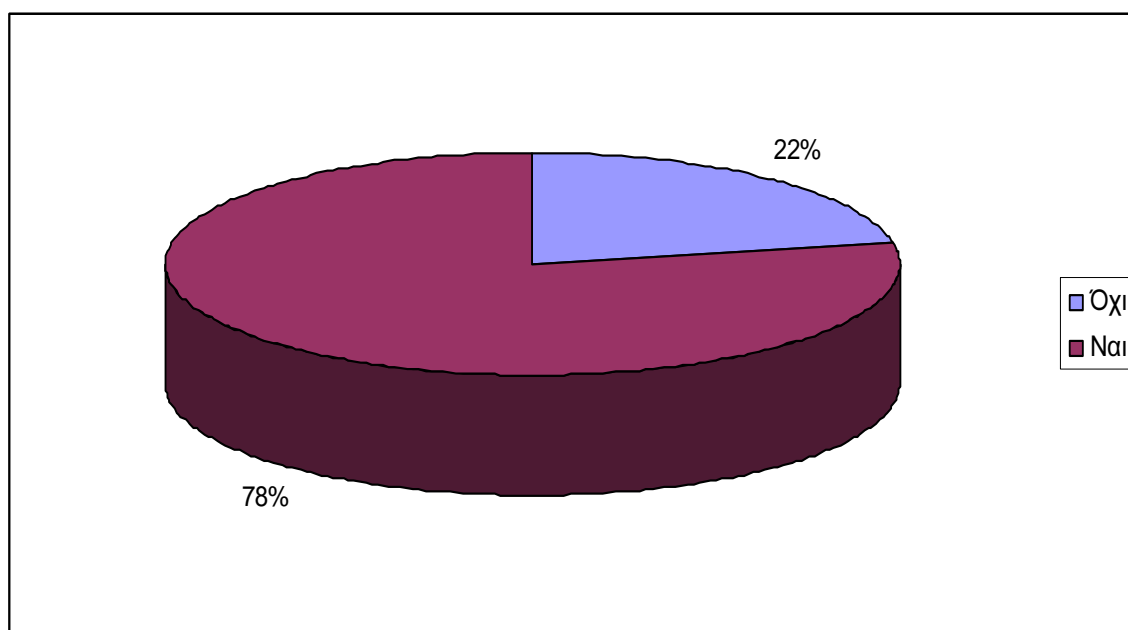


Το υψηλότερο ποσοστό 78,0% (135 άτομα) των ερωτηθέντων δήλωσε ότι οι κοινωνικές τους σχέσεις επηρεάζονται από το κυκλικό ωράριο εργασίας τους ενώ το υπόλοιπο 22,% (38 άτομα) δήλωσε ότι δεν επηρεάζονται (Πίνακας 15, Σχήμα 12).

Πίνακας 15: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν οι κοινωνικές τους σχέσεις επηρεάζονται από το κυκλικό ωράριο εργασίας τους.

ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΣΑΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΚΥΚΛΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ;	N=173	Percent (%)
Όχι	38	22,0
Ναι	135	78,0

Σχήμα 12: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν οι κοινωνικές τους σχέσεις επηρεάζονται από το κυκλικό ωράριο εργασίας τους.

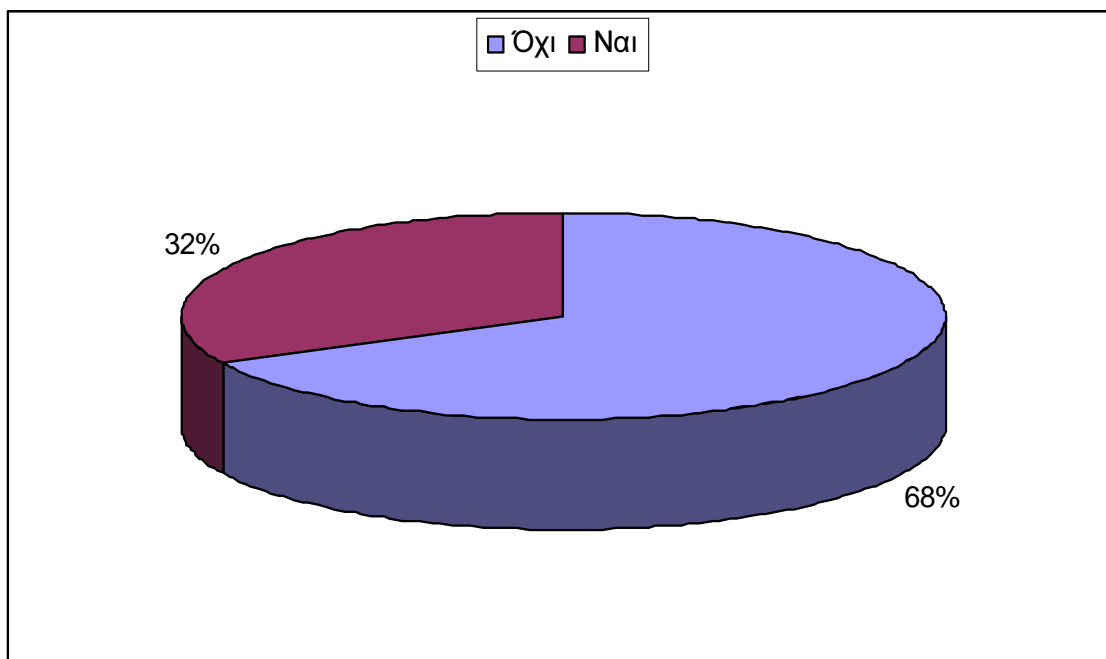


Το 67,6% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι δεν τρώνε πρωινό και αυτό οφείλεται κυρίως διότι δεν προλαβαίνουν (47,9%), άλλοι 32 ερωτηθέντες (ποσοστό 27,3%) επειδή δεν έχουν διάθεση, 23 άτομα επειδή δεν το θεωρούν απαραίτητο ενώ 6 άτομα για άλλους λόγους. Το υπόλοιπο 32,4% δήλωσε ότι τρώει πρωινό (Πίνακας 16, Σχήμα 13).

Πίνακας 16: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το εάν τρώνε πρωινό.

ΤΡΩΤΕ ΠΡΩΙΝΟ;	N=173	Percent (%)
Όχι	117	67,6
Ναι	56	32,4

Σχήμα 13: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το εάν τρώνε πρωινό.

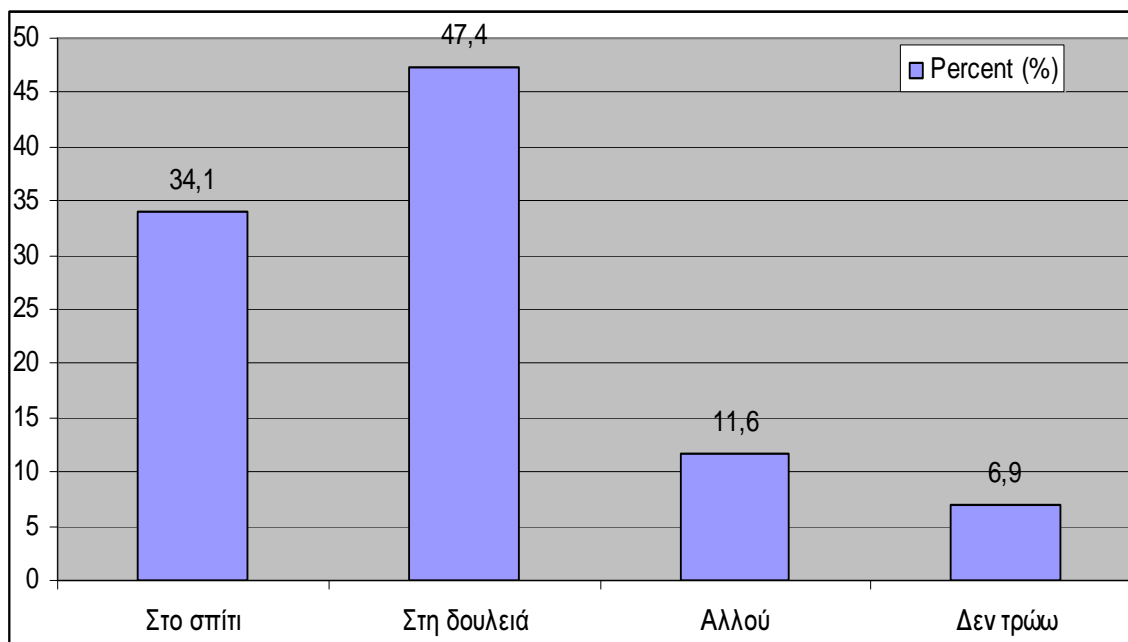


Οι περισσότεροι ερωτηθέντες ξενοδοχοϋπάλληλοι τρώνε φαγητό στη δουλειά (ποσοστό 47,4%) φορές. Το καθόλου μικρό ποσοστό των 34,1% των ερωτηθέντων τρώνε μεσημεριανό στο σπίτι, ενώ ένα 11,6% τρώει αλλού και το υπόλοιπο 6,9% δεν τρώει μεσημεριανό. (Πίνακας 17, Σχήμα 14).

Πίνακας 17: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το που τρώνε μεσημεριανό.

ΤΡΩΤΕ ΜΕΣΗΜΕΡΙΑΝΟ	N=173	Percent (%)
Στο σπίτι	59	34,1
Στη δουλειά	82	47,4
Αλλού	20	11,6
Δεν τρώω	12	6,9

Σχήμα 14: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το που τρώνε μεσημεριανό.

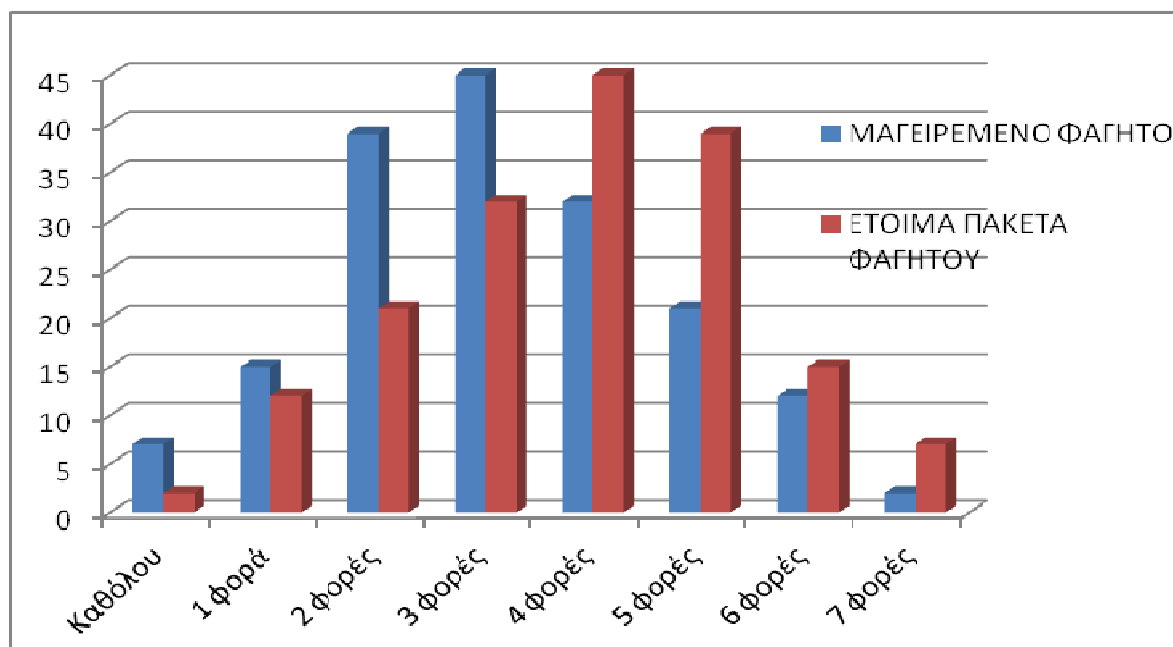


Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ξενοδοχοϋπαλλήλων τρώει 3 φορές την εβδομάδα μαγειρεμένο φαγητό (ποσοστό 26%) και 4 φορές/εβδομάδα έτοιμα πακέτα φαγητού. Μόλις το 1,2% τρώει 7 φορές την εβδομάδα μαγειρεμένο φαγητό και καμία φορά έτοιμα πακέτα φαγητού. (Πίνακας 18, Σχήμα 15).

Πίνακας 18: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το πόσες φορές την εβδομάδα τρώνε μαγειρεμένο φαγητό/έτοιμα πακέτα φαγητού.

ΠΟΣΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΤΡΩΤΕ ...	ΜΑΓΕΙΡΕΜΕΝΟ ΦΑΓΗΤΟ	ΕΤΟΙΜΑ ΠΑΚΕΤΑ ΦΑΓΗΤΟΥ
Καθόλου	7	2
1 φορά	15	12
2 φορές	39	21
3 φορές	45	32
4 φορές	32	45
5 φορές	21	39
6 φορές	12	15
7 φορές	2	7

Σχήμα 15: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το πόσες φορές την εβδομάδα τρώνε μαγειρεμένο φαγητό/έτοιμα πακέτα φαγητού.



Από τους 173 ερωτηθέντες ξενοδοχοϋπαλλήλους, το 55,5% δήλωσε ότι δεν τρώει πάντα μαγειρεμένο φαγητό λόγω έλλειψης χρόνου. Το 15% γιατί δεν υπάρχει βοήθεια από άλλο άτομο στο σπίτι, το 12,1% επειδή δεν έχει διάθεση και το 10,4% επειδή απλά βρίσκει το έτοιμο φαγητό των πιο εύκολη λύση. Το υπόλοιπο 5,2% των ερωτηθέντων προτιμά να ξεκουραστεί και τέλος ένα 1,7% δίνει έμφαση σε άλλα πράγματα. (Πίνακας 19).

Πίνακας 19: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς τους λόγους που δεν τρώνε πάντα μαγειρεμένο φαγητό.

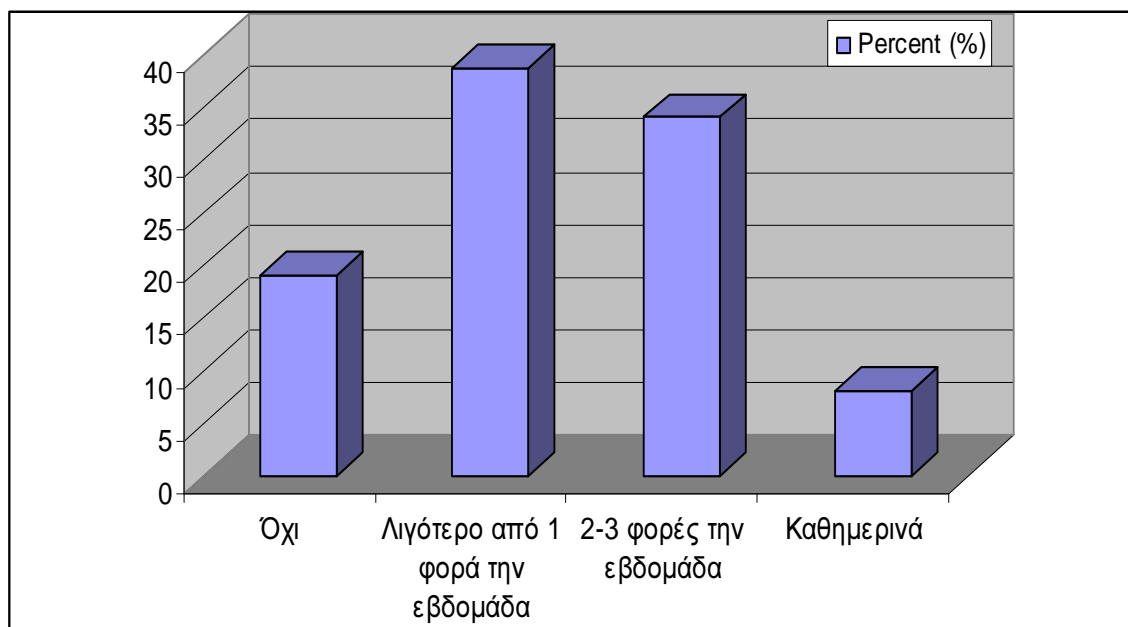
ΓΙΑ ΠΟΙΟ ΛΟΓΟ ΔΕΝ ΤΡΩΤΕ ΠΑΝΤΑ ΜΑΓΕΙΡΕΜΕΝΟ ΦΑΓΗΤΟ	N=173	Percent (%)
Δεν υπάρχει χρόνος για μαγείρεμα	96	55,5
Δεν έχω διάθεση να μαγειρέψω	21	12,1
Δεν υπάρχει βοήθεια από άλλο άτομο στο σπίτι	26	15,0
Προτιμώ να ξεκουραστώ	9	5,2
Αρκούμαι στα έτοιμα πακέτα φαγητού	18	10,4
Δίνω αλλού προτεραιότητα	3	1,7
Ευκολία	0	0

Το 19,1% των ερωτηθέντων δεν περιλαμβάνει καθόλου ή όχι συχνά τη μεσογειακή διατροφή στο διαιτολόγιό τους και οι περισσότεροι σημαντικές αιτίες για αυτό είναι είτε λόγω 'του βαρέως προγράμματος εργασίας (ποσοστό 30,3%) είτε λόγω έλλειψης χρόνου (ποσοστό επίσης 30,3%). Αντίθετα τα μεγαλύτερα ποσοστά περιλαμβάνουν τη μεσογειακή διατροφή είτε λιγότερο από 1 φορά την εβδομάδα (ποσοστό 38,7%), είτε 2-3 φορές την εβδομάδα (ποσοστό 34,1%). Καθημερινά την περιλαμβάνει στη διατροφή του μόλις το 8,1% των ερωτηθέντων. (Πίνακας 20, Σχήμα 16).

Πίνακας 20: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το εάν περιλαμβάνουν τη μεσογειακή διατροφή στο διαιτολόγιό τους.

ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΤΕ ΤΗ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΗ ΔΙΑΤΡΟΦΗ ΣΤΟ ΔΙΑΙΤΟΛΟΓΙΟ ΣΑΣ;	N=173	Percent (%)
Όχι	33	19,1
Λιγότερο από 1 φορά την εβδομάδα	67	38,7
2-3 φορές την εβδομάδα	59	34,1
Καθημερινά	14	8,1

Σχήμα 16: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το εάν περιλαμβάνουν τη μεσογειακή διατροφή στο διαιτολόγιό τους.

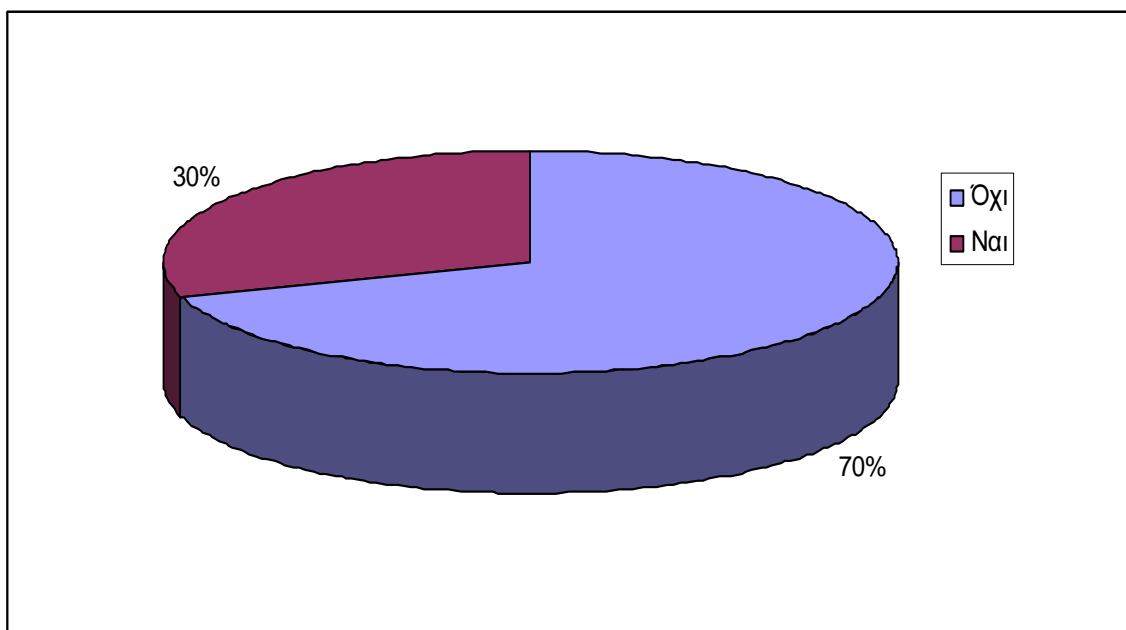


Μόλις το 30,1% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι το κυκλικό ωράριο εργασίας τους, τους αναγκάζει να πάρουν συμπληρώματα διατροφής και αυτά συνήθως σε ποσοστό 40,4% είναι βιταμίνες και σε ποσοστό 34,6% σίδηρο ενώ το υπόλοιπο 69,9% δήλωσε ότι δεν τους αναγκάζει (Πίνακας 21, Σχήμα 17).

Πίνακας 21: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν το κυκλικό ωράριο εργασίας τους, τους αναγκάζει να πάρουν συμπληρώματα διατροφής.

ΤΟ ΚΥΚΛΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ, ΣΑΣ ΑΝΑΓΚΑΖΕΙ ΝΑ ΠΑΡΕΤΕ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΑ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ;	N=173	Percent (%)
Όχι	121	69,9
Ναι	52	30,1

Σχήμα 17: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν το κυκλικό ωράριο εργασίας τους, τους αναγκάζει να πάρουν συμπληρώματα διατροφής.

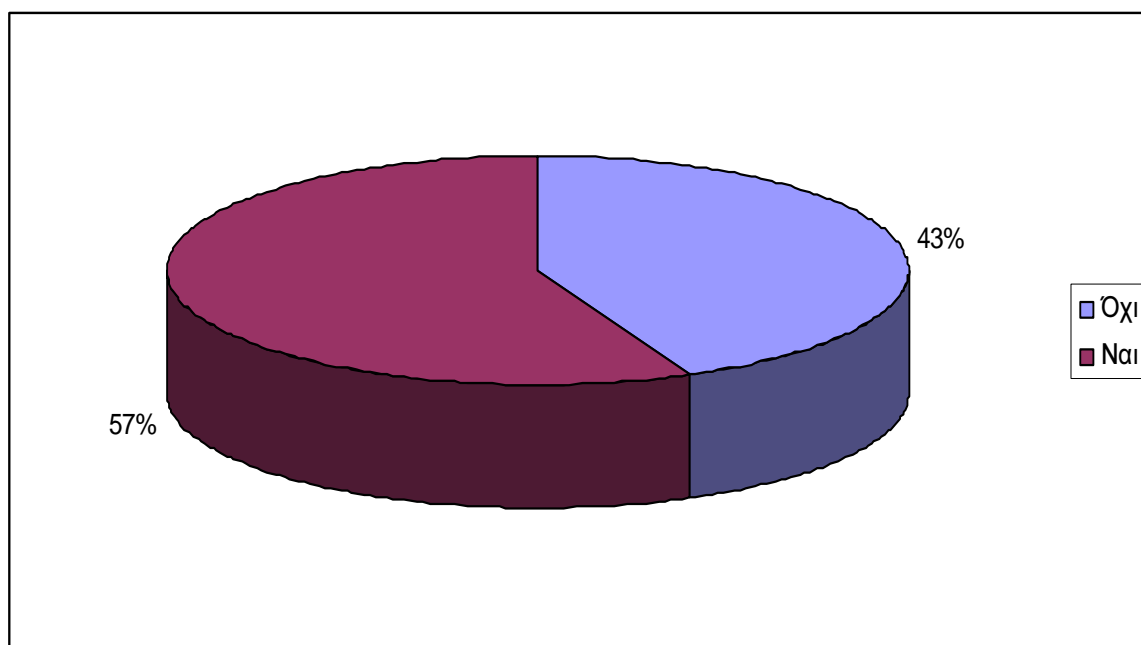


Το 56,6% των ερωτηθέντων (ένα σημαντικά υψηλό ποσοστό) δήλωσε ότι έχει αντιμετωπίσει προβλήματα υγείας λόγω κακής διατροφής ως αποτέλεσμα του κυκλικού ωραρίου εργασίας του και αυτές συνήθως σε ποσοστό 38,6% είναι δυσκοιλιότητα και σε ποσοστό 20,0% γαστρικό έλκος, ενώ το υπόλοιπο 41,4% δήλωσε ότι δεν έχει αντιμετωπίσει γαστρεντερικές διαταραχές (Πίνακας 22, Σχήμα 18).

Πίνακας 22: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν έχουν αντιμετωπίσει ποτέ προβλήματα υγείας λόγω κακής διατροφής ως αποτέλεσμα του κυκλικού ωραρίου εργασίας τους.

ΕΧΕΤΕ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΕΙ ΠΟΤΕ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ ΛΟΓΩ ΚΑΚΗΣ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ ΩΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΤΟΥ ΚΥΚΛΙΚΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ;	N=173	Percent (%)
Όχι	75	43,4
Ναι	98	56,6

Σχήμα 18: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν έχουν αντιμετωπίσει ποτέ γαστρεντερικές διαταραχές λόγω κακής διατροφής ως αποτέλεσμα του κυκλικού ωραρίου εργασίας τους.

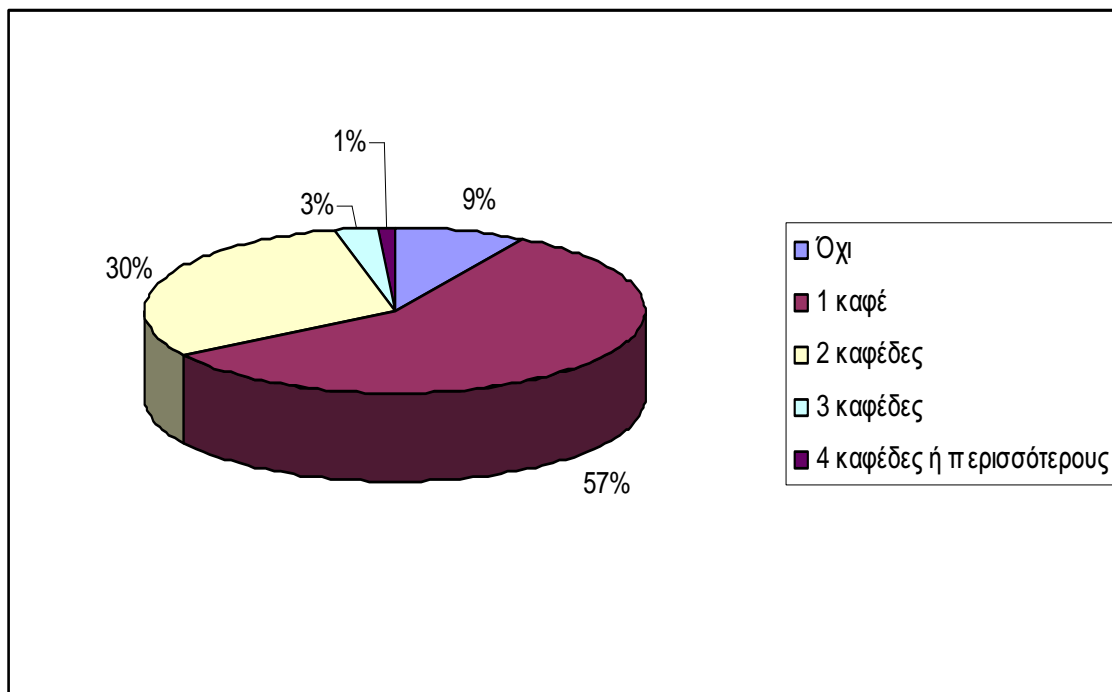


Το μεγαλύτερο ποσοστό (57,2%) των ερωτηθέντων ξενοδοχοϋπαλλήλων πίνουν 1 καφέ κατά τη διάρκεια της εργασίας τους και άλλοι 52 (ποσοστό 30%) πίνουν 2 καφέδες. Μόνο το 4% των ερωτηθέντων πίνουν 3 καφέδες ή και περισσότερους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους ενώ αντίθετα μόνο 15 ερωτηθέντες δεν πίνουν καφέ κατά τη διάρκεια της εργασίας τους (Πίνακας 23, Σχήμα 19).

Πίνακας 23: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το πόσους καφέδες πίνουν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

ΠΟΣΟΥΣ ΚΑΦΕΔΕΣ ΠΙΝΕΤΕ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ;	N=173	Percent (%)
Όχι	15	8,6
1 καφέ	99	57,2
2 καφέδες	52	30,0
3 καφέδες	5	2,9
4 καφέδες ή περισσότερους	2	1,1

Σχήμα 19: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το πόσους καφέδες πίνουν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.



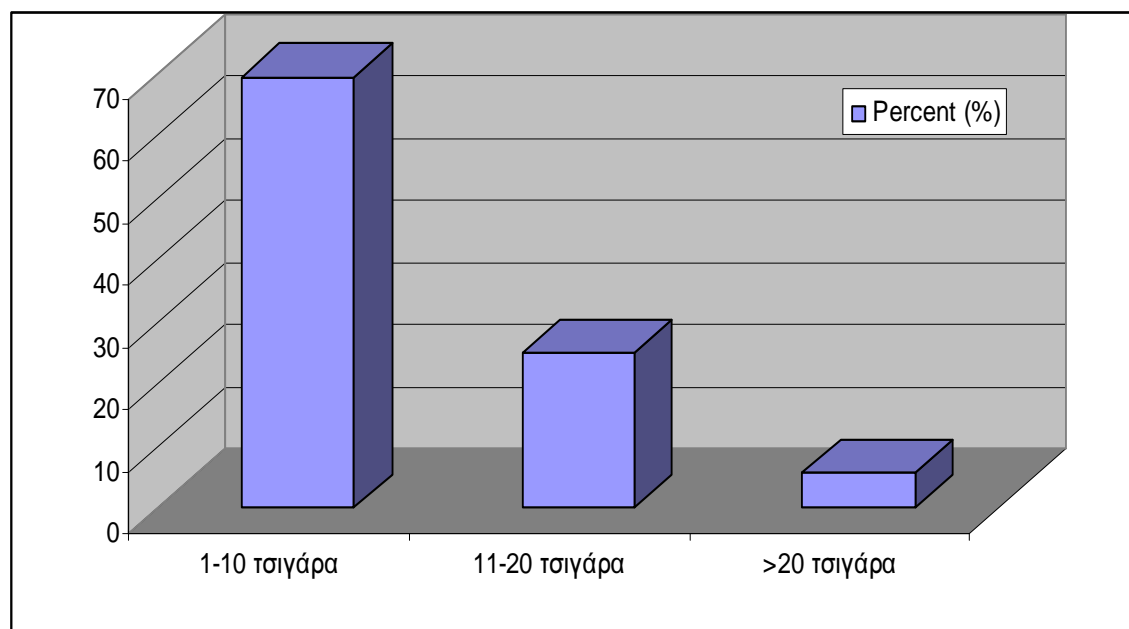
Το ότι ένα σημαντικό ποσοστό (91,4%) των ερωτηθέντων πίνουν 1 ή περισσότερους καφέδες κατά τη διάρκεια της εργασίας τους οφείλεται είτε γιατί τους δίνει ενέργεια (32,9%) είτε για την αποφυγή υπνηλίας (25,9%), είτε για απόλαυση (25,4%) είτε λόγω συνήθειας (15,8).

Το μεγαλύτερο ποσοστό (69,4%) των ερωτηθέντων καπνιστών ξενοδοχοϋπαλλήλων (108 άτομα – ποσοστό 62,4%) καπνίζουν 1-10 τσιγάρα κατά τη διάρκεια της εργασίας τους και το υπόλοιπο 30,6% καπνίζει πάνω από 11 τσιγάρα. (Πίνακας 24, Σχήμα 20).

Πίνακας 24: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το πόσα τσιγάρα καπνίζουν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

ΠΟΣΑ ΤΣΙΓΑΡΑ ΚΑΠΝΙΖΕΤΕ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ;	N=173	Percent (%)
1-10 τσιγάρα	75	69,4
11-20 τσιγάρα	27	25,0
>20 τσιγάρα	6	5,6

Σχήμα 20: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το πόσα τσιγάρα καπνίζουν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

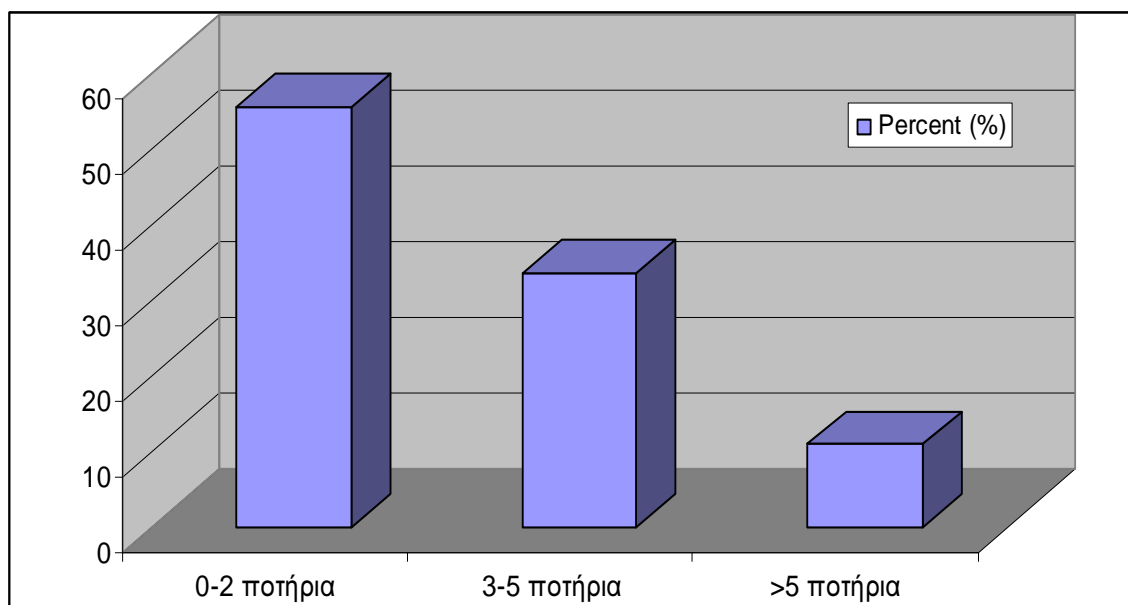


Το μεγαλύτερο ποσοστό (55,5%) των ερωτηθέντων πίνουν 0-2 ποτήρια νερό κατά τη διάρκεια της εργασίας τους και ο κυριότερος λόγος για αυτό είναι γιατί δεν έχουν προλαβαίνουν (ποσοστό 82%). Από τους υπόλοιπους το 33,5% των ερωτηθέντων πίνουν 3-5 ποτήρια νερού και μόλις το 11% πίνει περισσότερα από 5 ποτήρια (Πίνακας 25, Σχήμα 21).

Πίνακας 25: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το πόσα ποτήρια νερού πίνουν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

ΠΟΣΑ ΠΟΤΗΡΙΑ ΝΕΡΟΥ ΠΙΝΕΤΕ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ;	N=173	Percent (%)
0-2 ποτήρια	96	55,5
3-5 ποτήρια	58	33,5
>5 ποτήρια	19	11,0

Σχήμα 21: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το πόσα ποτήρια νερού πίνουν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

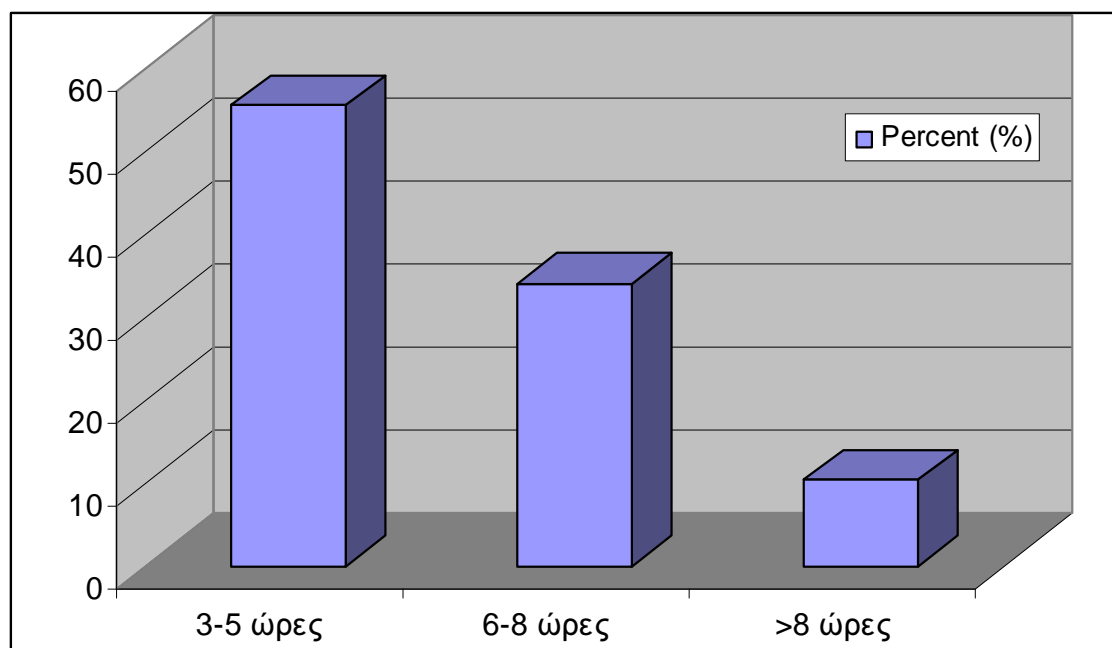


Το μεγαλύτερο ποσοστό (55,5%) των ερωτηθέντων ξενοδοχοϋπαλλήλων κοιμούνται 3-5 ώρες το 24ωρο ενώ άλλοι 59 (ποσοστό 34,1%) κοιμούνται 6-8 ώρες το 24ωρο. Οι υπόλοιποι 18 (ποσοστό 10,4%) κοιμούνται πάνω από 8 ώρες το 24ωρο (Πίνακας 26, Σχήμα 22).

Πίνακας 26: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το πόσες είναι οι ώρες ύπνου τους το 24ωρο.

ΠΟΣΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΩΡΕΣ ΥΠΝΟΥ ΣΑΣ ΤΟ 24ΩΡΟ;	N=173	Percent (%)
3-5 ώρες	96	55,5
6-8 ώρες	59	34,1
>8 ώρες	18	10,4

Σχήμα 22: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το πόσες είναι οι ώρες ύπνου τους το 24ωρο.

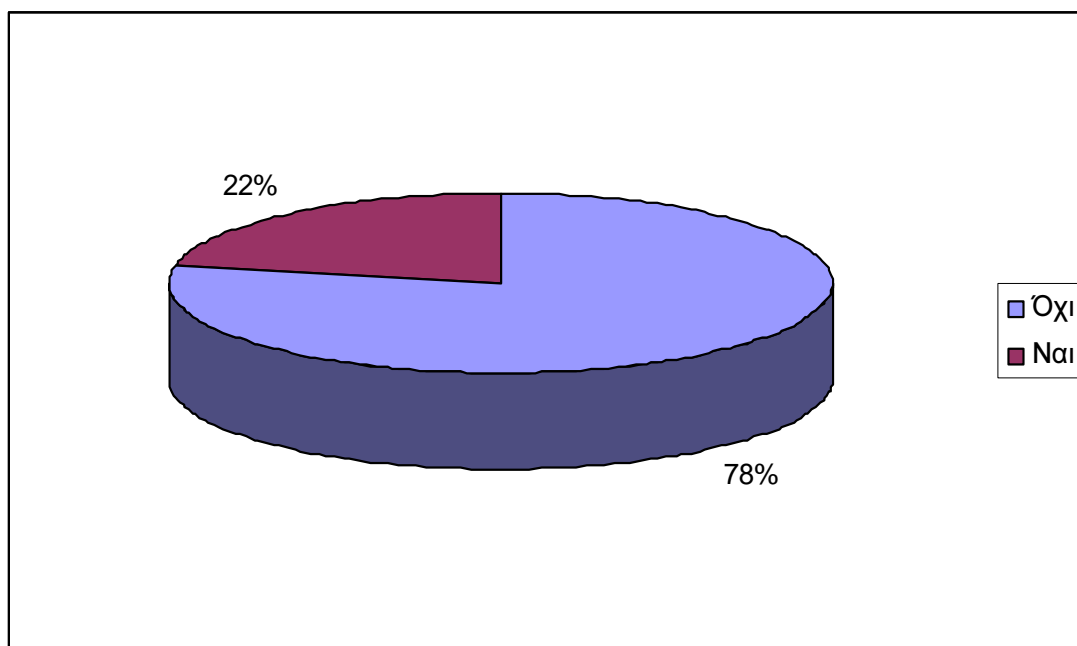


Ανεξάρτητα από τις ώρες ύπνου το 78% των ερωτηθέντων (ένα υψηλό ποσοστό) δήλωσε ότι οι ώρες που κοιμάται δεν είναι αρκετές ώστε να έχει την καλύτερη απόδοση στην εργασία του (ποιοτική - ποσοτική) και αυτό κυρίως οφείλεται στη φροντίδα παιδιού καθώς και στην καθαριότητα του σπιτιού με μικρή διαφορά ποσοστών (24,4% & 23% αντίστοιχα), στις νυκτερινές βάρδιες με ποσοστό 19,3%, και στις εξωτερικές ασχολίες με ποσοστό 17,8% και το υπόλοιπο 1,5% σε άλλους παράγοντες. (Πίνακας 27, Σχήμα 23).

Πίνακας 27: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν οι ώρες που κοιμούνται είναι αρκετές ώστε να έχουν την καλύτερη απόδοση στην εργασία τους (ποιοτική - ποσοτική).

ΟΙ ΩΡΕΣ ΠΟΥ ΚΟΙΜΑΣΤΕ ΕΙΝΑΙ ΑΡΚΕΤΕΣ ΩΣΤΕ ΝΑ ΕΧΕΤΕ ΤΗΝ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ (ΠΟΙΟΤΙΚΗ-ΠΟΣΟΤΙΚΗ);	N=173	Percent (%)
Όχι	135	78
Ναι	38	22

Σχήμα 23: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν οι ώρες που κοιμούνται είναι αρκετές ώστε να έχουν την καλύτερη απόδοση στην εργασία τους (ποιοτική - ποσοτική).

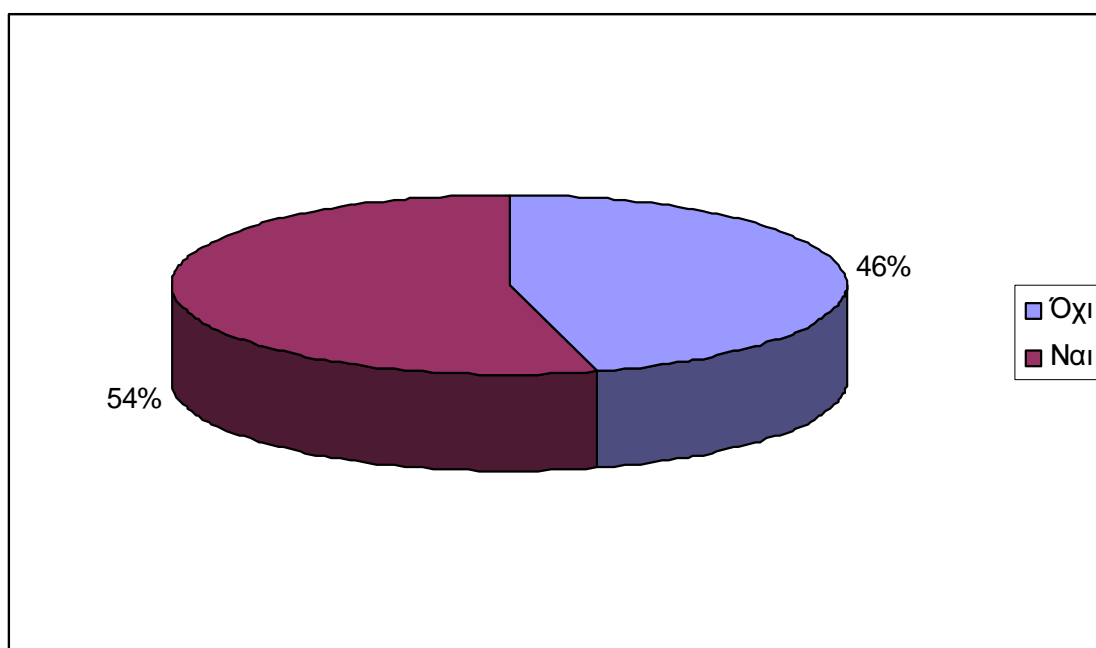


Το 54,3% των ερωτηθέντων (ένα υψηλό ποσοστό) δήλωσε ότι έχει αντιληφθεί πως δεν μπορούσε να ανταπεξέλθει στα καθήκοντά του λόγω αϋπνίας ενώ το υπόλοιπο 45,7% δήλωσε ότι μπορούσε. (Πίνακας 28, Σχήμα 24).

Πίνακας 28: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν έχουν αντιληφθεί πως δεν μπορούσαν να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους λόγω αϋπνίας.

ΕΧΕΤΕ ΑΝΤΙΛΗΦΘΕΙ ΠΩΣ ΔΕΝ ΜΠΟΡΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΑΝΤΑΠΕΞΕΛΘΕΤΕ ΣΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΣΑΣ ΛΟΓΩ ΑΥΠΝΙΑΣ;	N=173	Percent (%)
Όχι	79	45,7
Ναι	94	54,3

Σχήμα 24: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν έχουν αντιληφθεί πως δεν μπορούσαν να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους λόγω αϋπνίας.

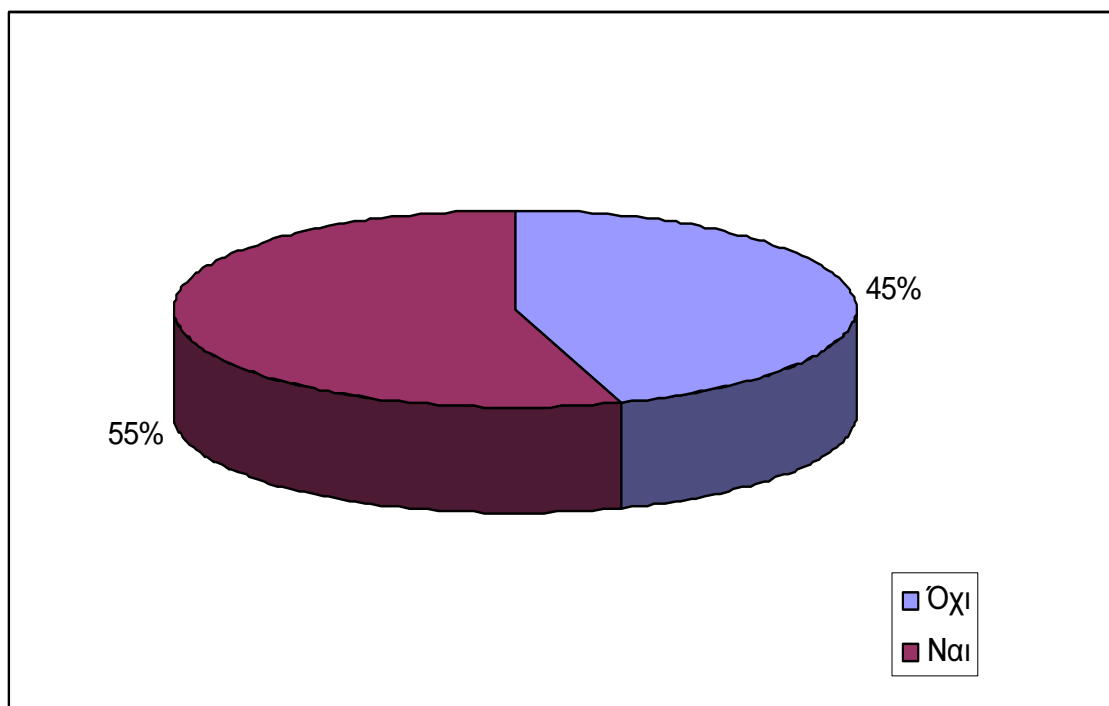


Το 54,9% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι έχει κάνει λάθη κατά τη διάρκεια της εργασίας του λόγω έλλειψης ύπνου ενώ το υπόλοιπο 45,1% δήλωσε ότι δεν έχει κάνει. (Πίνακας 29, Σχήμα 25).

Πίνακας 29: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν έχουν κάνει λάθη κατά τη διάρκεια της εργασίας τους λόγω έλλειψης ύπνου.

ΕΧΕΤΕ ΚΑΝΕΙ ΛΑΘΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΥΠΝΟΥ;	N=173	Percent (%)
Όχι	78	45,1
Ναι	95	54,9

Σχήμα 25: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν έχουν κάνει λάθη κατά τη διάρκεια της εργασίας τους λόγω έλλειψης ύπνου.

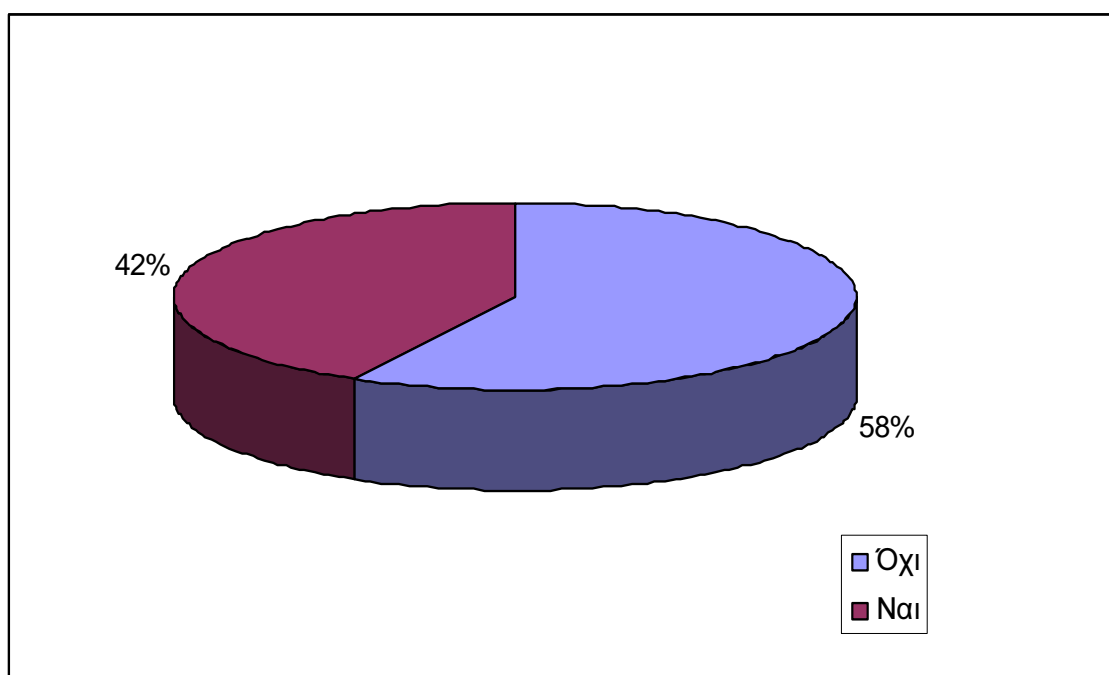


Το 42,2% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι έχει διαταραχές κατά τη διάρκεια του ύπνου τους και από αυτούς το 79,4% (58 άτομα) θεωρεί ότι αυτό οφείλεται στο είδος της εργασίας τους ενώ το υπόλοιπο 57,8% δήλωσε ότι δεν έχει διαταραχές (Πίνακας 30, Σχήμα 26). Το είδος των διαταραχών είναι υπερδιέγερση σε ποσοστό 49,3%, νευρικότητα σε ποσοστό 32,9%, αϋπνίες σε ποσοστό 5,2%, και εφιάλτες σε ποσοστό 4,1%, άλλο σε ποσοστό 1,4%

Πίνακας 30: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν έχουν διαταραχές κατά τη διάρκεια του ύπνου τους.

ΕΧΕΤΕ ΔΙΑΤΑΡΑΧΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΥΠΝΟΥ ΣΑΣ;	N=173	Percent (%)
Όχι	100	57,8
Ναι	73	42,2

Σχήμα 26: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν έχουν διαταραχές κατά τη διάρκεια του ύπνου τους.

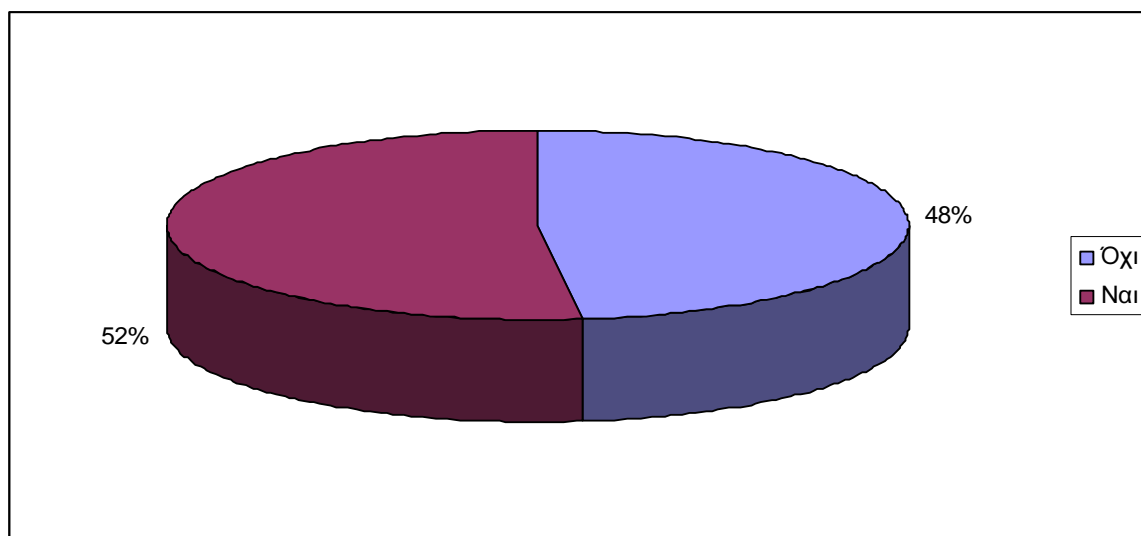


Το 52% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι προσπαθεί να βελτιώσει την ποιότητα του ύπνου του και οι κυριότεροι τρόποι που προσπαθεί κατά σειρά σημαντικότητας είναι με τηλεόραση σε ποσοστό 39,5%, με μουσική σε ποσοστό 31,6% και με διάβασμα σε ποσοστό 21% ενώ το υπόλοιπο 7,9% με άλλους τρόπους (Πίνακας 31, Σχήμα 27).

Πίνακας 31: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν προσπαθούν να βελτιώσουν την ποιότητα του ύπνου τους.

ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΤΕ ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΕΤΕ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΥΠΝΟΥ ΣΑΣ;	N=73	Percent (%)
Όχι	35	48,0
Ναι	38	52,0

Σχήμα 27: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν προσπαθούν να βελτιώσουν την ποιότητα του ύπνου τους.

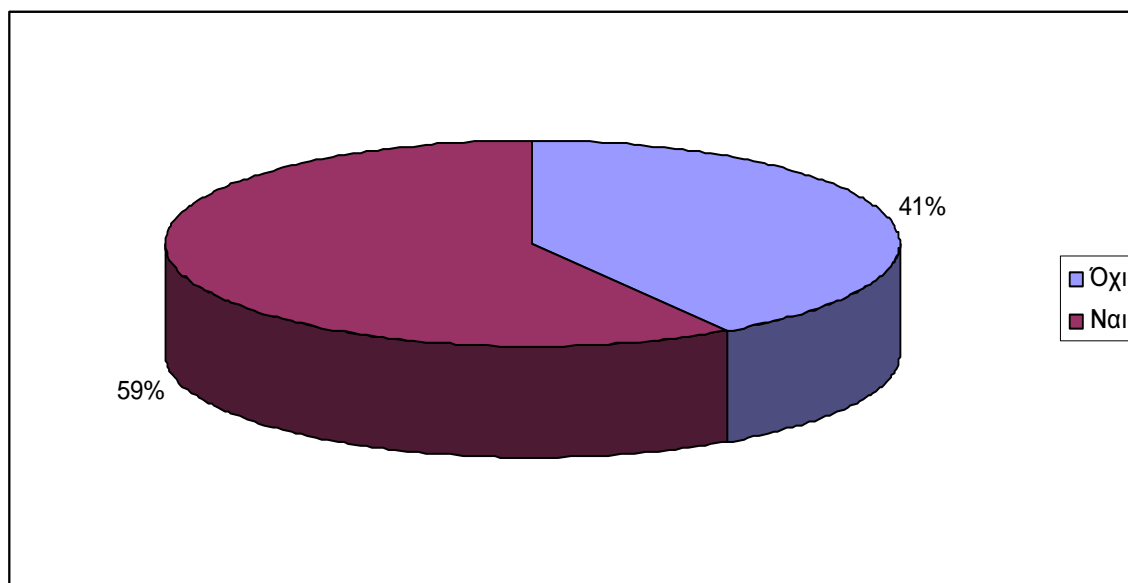


Το 59% των ερωτηθέντων ξενοδοχοϋπαλλήλων πιστεύει ότι τα συνολικά χρόνια εργασίας τους επηρεάζουν την απόδοσή τους. Αντίθετα, το υπόλοιπο 41% πιστεύει ότι δεν επηρεάζεται η απόδοσή του από τα συνολικά χρόνια εργασίας του (Πίνακας 32, Σχήμα 28).

Πίνακας 32: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν πιστεύουν ότι τα συνολικά χρόνια εργασίας τους, τους επηρεάζουν την απόδοσή τους.

ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΤΑ ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ, ΣΑΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΣΑΣ;	N=173	Percent (%)
Όχι	71	41,0
Ναι	102	59,0

Σχήμα 28: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς εάν πιστεύουν ότι τα συνολικά χρόνια εργασίας τους, τους επηρεάζουν την απόδοσή τους.



Συμπεράσματα – Προτάσεις

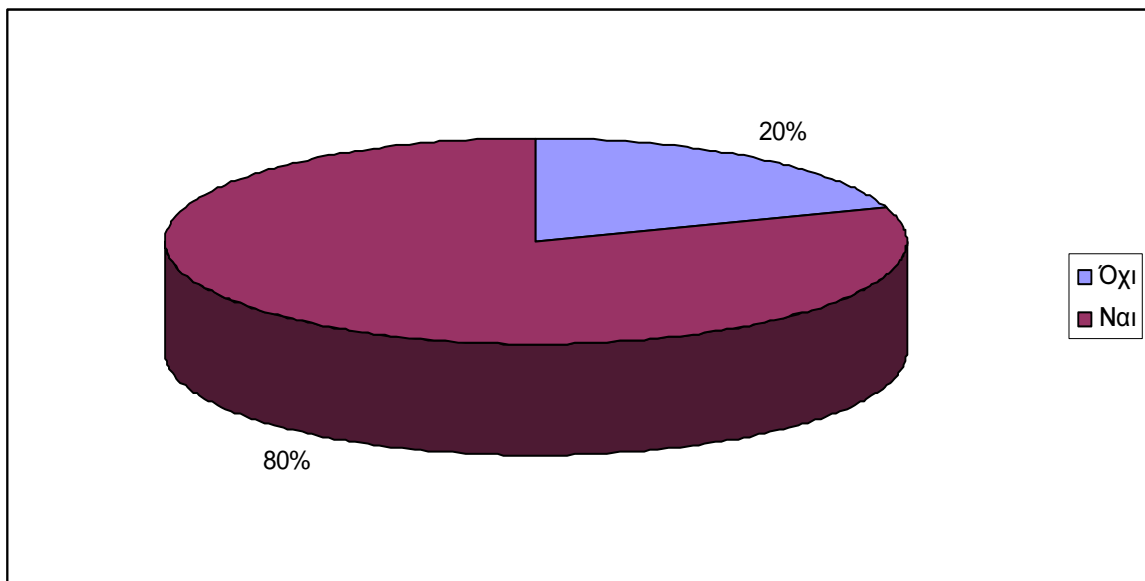
Γενικά αποτελέσματα

Από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων δημιουργήθηκε μεταβλητή η οποία περιείχε την πληροφορία του κατά πόσον είχαν οι ερωτηθέντες κυκλικό ωράριο ή όχι. Το 19,7% των ερωτηθέντων ξενοδοχοϋπαλλήλων δήλωσε δεν έχει κυκλικό ωράριο ενώ το υπόλοιπο 80,3% έχει (Πίνακας 33, Σχήμα 29).

Πίνακας 33: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το κυκλικό ωράριο.

ΕΧΕΤΕ ΚΥΚΛΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ;	N=173	Percent (%)
Όχι	34	19,7
Ναι	139	80,3

Σχήμα 29: Κατανομή ερωτηθέντων ως προς το κυκλικό ωράριο.



Τα κυριότερα συμπεράσματα που διεξάγονται από αυτή την ερευνητική εργασία είναι τα εξής:

Παρατηρήθηκε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων ξενοδοχοϋπαλλήλων που απασχολούνται με κυκλικό ωράριο δεν είναι ευχαριστημένοι από τη δουλειά τους εξαιτίας της μικρής κοινωνικής ζωής που αυτή τους επιτρέπει να έχουν (20,6%), αλλά και λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων (21,3%), τις οποίες δυσκολεύονται να πραγματοποιήσουν λόγω της φύσης της εργασίας τους.

Αρκετά μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων αγχώνεται σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών του (83,7%) λόγω του ωραρίου εργασίας του, καθώς επίσης και με τον προγραμματισμό των εργασιών του σπιτιού αλλά και των εξωτερικών εργασιών (72,3%).

Η διασκέδαση και οι κοινωνικές σχέσεις των ερωτηθέντων ξενοδοχοϋπαλλήλων επηρεάζεται σε σημαντικό βαθμό από το κυκλικό ωράριο εργασίας που ακολουθούν (76,3% & 78% αντίστοιχα).

Η διατροφή των ερωτηθέντων επηρεάζεται εξίσου από το κυκλικό τους ωράριο εργασίας αν λάβουμε υπ' όψη μας ότι το 67,6% από αυτούς δεν τρώει πρωινό (με κυριότερη αιτία την έλλειψη χρόνου), ότι το 55,5% δεν τρώει συχνά μαγειρεμένο φαγητό (με κυριότερη αιτία και εδώ την έλλειψη χρόνου) και ότι το 38,7% περιλαμβάνει τη μεσογειακή διατροφή στο διαιτολόγιό του λιγότερο από 1 φορά την εβδομάδα. Επιπλέον, ένα ποσοστό 56,6% (αρκετά υψηλό ποσοστό), έχει αντιμετωπίσει προβλήματα υγείας λόγω κακής διατροφής ως αποτέλεσμα του κυκλικού ωραρίου εργασίας του, με κυριότερο πρόβλημα τις γαστρικές διαταραχές και την δυσκοιλιότητα.

Η κατανάλωση νερού περιορίζεται σημαντικά αν λάβει κανείς υπ' όψη ότι το 55,5% των ερωτηθέντων ξενοδοχοϋπαλλήλων που απασχολούνται με κυκλικό ωράριο εργασίας πίνει από 0 έως 2 ποτήρια κατά τη διάρκεια της εργασίας τους με κυριότερο λόγο την έλλειψη χρόνου (82%).

Υψηλό ποσοστό του προσωπικού που απασχολείται στα ξενοδοχεία δήλωσε πως οι ώρες ύπνου δεν είναι αρκετές ώστε να αισθάνονται ικανοί να αντεπεξέλθουν στα καθήκοντά τους και περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες (54,9%) έχουν κάνει λάθη κατά τη διάρκεια της εργασίας τους λόγω έλλειψης ύπνου. Επιπλέον ένα ποσοστό 57,8% έχει διαταραχές στη διάρκεια του ύπνου του με κυριότερους λόγους την υπερδιέγερση και την νευρικότητα (49,3% & 32,9% αντίστοιχα) εκ των οποίων

το αρκετά υψηλό ποσοστό 79,4% πιστεύει ότι οι διαταραχές αυτές οφείλονται στο είδος της εργασίας τους.

Τέλος, μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων πιστεύει ότι τα συνολικά χρόνια εργασίας επηρεάζουν την απόδοσή τους.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, θα θέλαμε να προτείνουμε τα εξής:

- Να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στα πλεονεκτήματα της Μεσογειακής διατροφής και να ακολουθούν τον τρόπο ζωής.

- Για τα προγράμματα τήρησης βάρδιας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες οι παράμετροι που αφορούν το προσωπικό (ηλικία, θέση, υγεία, οικογενειακοί παράγοντες, ψυχολογικοί παράγοντες, κα).

- Να γίνονται, στους χώρους εργασίας, αξιολογήσεις της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων έτσι ώστε να μειωθεί ο κίνδυνος ατυχημάτων λόγω του ανθρώπινου παράγοντα.

- Ο εκάστοτε εργοδότης - ξενοδόχος να δώσει περισσότερα κίνητρα όπως χρηματικές αποδοχές και να προβεί σε προσλήψεις για τη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης του προσωπικού του.

Συμπεράσματα

Η εργασία των ξενοδοχοϋπαλλήλων που απασχολούνται με κυκλικό ωράριο επηρεάζει την προσωπική, οικογενειακή και κοινωνική ζωή (διασκέδαση), καθώς και την διατροφή και τον ύπνο.



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:

ΣΤΙΒΑΚΤΑΚΗ ΜΑΡΙΑ

ΜΑΛΛΙΩΡΗ ΔΑΝΑΗ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΜΕ ΘΕΜΑ:

*«ΚΥΚΛΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ
ΤΟΥ ΣΕ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΖΩΗ, ΔΙΑΤΡΟΦΗ ΚΑΙ ΥΠΝΟ»*

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1) Ηλικία

2) Φύλο: Άρρεν: Θήλυ:

3) Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος
Έγγαμος
Διαζευγμένος

4) Αριθμός παιδιών:

5) Χρόνια Υπηρεσίας: 0-5
6-10
11-15
16-20
>20

- 6) Επίπεδο γνώσεων: ΔΕ
ΤΕ
ΠΕ
Μεταπτυχιακό :
Διδακτορικό:

- 7) Τμήμα εργασίας: Εστιατόριο
Κουζίνα
Μπαρ
Υποδοχή
Όροφοι
Άλλο.....

- 8) Θέση στο Ξενοδοχείο: Διευθυντής
Προϊστάμενος
Σερβιτόρος
Μπάρμαν
Μάγειρας
Υπάλληλος Υποδοχής
Καμαριέρα
Άλλο.....

9) Είστε ικανοποιημένο/η απ' την δουλειά σας;

Ναι Όχι

A) Αν όχι γιατί

- Δεν αμείβομαι όσο πρέπει
Δεν έχω προσωπική ζωή
Σωματικός πόνος
Ψυχικός πόνος
Μικρή κοινωνική ζωή
Οικογενειακές υποχρεώσεις

Άλλο:

10) Σας δημιουργεί πρόβλημα (άγχος) το ωράριο εργασίας στη φύλαξη των παιδιών;

Ναι Όχι

11) Το ωράριο εργασίας σας περιορίζει να προγραμματίσετε τις εργασίες του σπιτιού σας & τις εξωτερικές σας δουλειές;

Ναι Όχι

12) Σας δημιουργεί πρόβλημα το ωράριο εργασίας στις ενδο-οικογενειακές σας σχέσεις (σύζυγος-παιδιά);

Ναι Όχι

13) Η διασκέδασή σας επηρεάζεται από το κυκλικό ωράριο εργασίας σας;

Ναι Όχι

14) Οι κοινωνικές σας σχέσεις (φίλοι, παρέες) επηρεάζονται από το κυκλικό ωράριο εργασίας σας;

Ναι Όχι

15) Τρώτε πρωινό;

Ναι Όχι

A) Αν όχι, γιατί;

Δεν προλαβαίνω

Δεν έχω διάθεση

Δε το θεωρώ απαραίτητο

Άλλο:

16) Τρώτε μεσημεριανό:

Στο σπίτι

Στη δουλειά

Δεν τρώω

Άλλο:

17) Πόσες φορές την εβδομάδα (7 ημέρες) τρώτε μαγειρεμένο φαγητό;

.....

A) Μαγειρεύετε εσείς;

Ναι Όχι

B) Σας μαγειρεύει άλλος;

Ναι Όχι

18) Πόσες φορές την εβδομάδα (7 ημέρες) τρώτε έτοιμα πακέτα φαγητού;

.....

19) Γιατί δεν τρώτε μαγειρεμένο φαγητό;

Δεν υπάρχει χρόνος για μαγείρεμα

Δεν έχω διάθεση να μαγειρέψω

Δεν υπάρχει βοήθεια από άλλο άτομο στο σπίτι

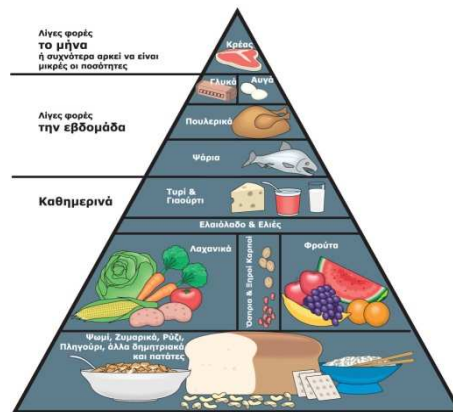
Προτιμώ να ξεκουραστώ

Αρκούμαι στα έτοιμα πακέτα φαγητού

Δίνω αλλού προτεραιότητα

Ευκολία

20) Η Μεσογειακή διατροφή περιλαμβάνεται στο διαιτολόγιό σας;



Καθημερινά

2-3 Φορές την εβδομάδα

Λιγότερο από 1 φορά την εβδομάδα

Όχι

21) Το κυκλικό ωράριο εργασία σας, σας αναγκάζει να πάρετε συμπληρώματα διατροφής;

Ναι Όχι

A) Αν ναι, τι είδους;

Σίδηρος

Βιταμίνες

Ασβέστιο

Άλλο:.....

22) Έχετε αντιμετωπίσει ποτέ προβλήματα υγείας λόγω κακής διατροφής ως αποτέλεσμα του κυκλικού ωραρίου εργασίας σας;

Ναι Όχι

A) Αν ναι, τι είδους;

Ανορεξία

Δυσκοιλιότητα

Γαστρικό Έλκος

Γαστρίτιδα

Άλλο:.....

23) Πίνετε καφέ κατά τη διάρκεια της εργασία σας;

Ναι Όχι

A) Αν ναι,

i) Πόσες κούπες καφέ;

ii) Γιατί;

Από συνήθεια

Για απόλαυση

Μου δίνει ενέργεια

Για αποφυγή υπνηλίας

Άλλο:.....

24) Καπνίζετε;

Ναι Όχι

A) Αν ναι:

Πόσα τσιγάρα καπνίζετε κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;

Κανένα

1-10 τσιγάρα

11-20 τσιγάρα

>20 τσιγάρα

25) Πόσα ποτήρια νερού πίνετε κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;

0-2 ποτήρια

3-5 ποτήρια

>6 ποτήρια

A) Αν δεν πίνετε νερό, ή πίνετε λίγο, ποιος είναι ο λόγος;

Δεν προλαβαίνω

Δεν έχω διάθεση

Άλλο:.....

26) Πόσες είναι οι ώρες ύπνου σας το 24ώρο;

3-5 ώρες

6-8 ώρες

>8 ώρες

27) Οι ώρες του ύπνου σας είναι αρκετές, ώστε να έχετε την καλύτερη απόδοση στην εργασία σας (ποιοτική-ποσοτική);

Ναι Όχι

A) Αν όχι, που οφείλεται;

Δεύτερη δουλειά

Φροντίδα παιδιού

Καθαριότητα σπιτιού

Νυχτερινές βάρδιες

Εξωτερικές ασχολίες

Άλλο:.....

28) Έχετε αντιληφθεί πως δε θα μπορούσατε να αντεπεξέλθετε στα καθήκοντά σας λόγω αϋπνίας;

Ναι Όχι

29) Έχετε κάνει λάθη κατά τη διάρκεια της εργασίας σας λόγω έλλειψης ύπνου;

Ναι Όχι

30) Έχετε διαταραχές κατά τη διάρκεια του ύπνου σας;

Ναι Όχι

A) Αν ναι, ποιες είναι αυτές;

Εφιάλτες

Αϋπνίες

Υπερδιέγερση

Νευρικότητα

Νευρικότητα

Άλλο:

B) Πιστεύετε ότι οι παραπάνω διαταραχές οφείλονται στο είδος της εργασίας σας;

Ναι Όχι

31) Προσπαθείτε να βελτιώσετε την ποιότητα του ύπνου σας;

Ναι Όχι

A) Αν ναι, πως;

Λήψη φαρμάκων

Μουσική

Διάβασμα

Τηλεόραση

Άλλο:

32) Πιστεύετε ότι τα συνολικά χρόνια εργασίας σας, επηρεάζουν την απόδοσή σας;

Ναι Όχι

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:

Ανδριώτης Κωνσταντίνος, *Τουριστική ανάπτυξη και σχεδιασμός*, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα 2005.

Βαρβαρέσος Στέλιος, *Τουρισμός – έννοιες, μεγέθη, δομές*, Εκδόσεις Προπομπός, 1998.

Γκουρνέλης Θ., *Υγιεινή*, Εκδόσεις Μπαχαρίδη, Θεσσαλονίκη 1992.

Δετοράκης Ι., *Βασικές Αρχές της Υγιεινής*, Επιστημονικές Εκδόσεις Παρισιάνου, Αθήνα 2003.

Εγκυκλοπαίδεια Σύγχρονη Ψυχολογία, τόμος Ι, Εκδόσεις Αλέξανδρος, Θεσσαλονίκη 2000, σελ. 10-12, 17-21, 147-152.

Εγκυκλοπαίδεια Σύγχρονη Ψυχολογία, τόμος ΙΙ, Εκδόσεις Αλέξανδρος, Θεσσαλονίκη 2000, σελ. 10-12, 17-21, 147-152.

Ηγουμενάκης Ν. – Κραβαρίτης Κ. – Λύτρας Π., *Εισαγωγή στον τουρισμό*, Εκδόσεις Interbooks, 1998.

Ηγουμενάκης Νίκος, *Τουριστική πολιτική*, Εκδόσεις Interbooks, 1990.

Κανελλάκης Ευάγγελος, *Βασικοί κανόνες υγιεινής διαβίωσης και διατροφής*, Εκδόσεις Κέδρος, 1993.

Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση*, ΙΝΕ (Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ), Αθήνα 2001.

Κραβαρίτης Ν., *Επαγγελματικός τουρισμός*, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 1992.

Λαλούμης Δημήτρης – Ρούπας Βασίλης, *Διοίκηση προσωπικού τουριστικών επιχειρήσεων*, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 1996.

Λαλούμης Δημήτρης – Κατσώνη Βίκυ, *Διοίκηση ολικής ποιότητας*, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα 2010.

Νικολάου – Σμοκοβίτη Λίτσα, *Νέοι θεσμοί στις εργασιακές σχέσεις*, Εκδόσεις Παπαζήση.

Πετρινώτη Ξ., *Κράτος και εργασιακές σχέσεις – η πολιτική οικονομία των εργασιακών σχέσεων*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1985.

Πρινιανάκη – Τζωρακοελευθεράκη Ελευθερία, *Διεύθυνση και τεχνική μπαρ*, Ηράκλειο 1998.

Σωτηριάδης Μάριος, *Οικονομική διοίκηση ξενοδοχειακών επιχειρήσεων*, Εκδόσεις Προπομπός, 1999.

Σωτηριάδης Μάριος, *Τουριστική πολιτική*, Ηράκλειο 1994.

Τερζάκης Δημήτρης, *Στατιστική Επιχειρήσεων*, Εκδόσεις Interbooks, Ηράκλειο 1999.

Τσιλιγκίρογλου – Φαχαντίδου Άννα, *Υγιεινή*, University Studio Press, 1991.

Χρήστου Σ. Ευάγγελος, *Έρευνα τουριστικής αγοράς*, Εκδόσεις Interbooks, 1999.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:

Courtney M., *Διαιτολόγια*, επιμέλεια Μαγκλάρα- Χατζηλάμπρου Ε. και συν. Εκδόσεις Βήτα, Αθήνα 2000.

Giddens Anthony, *Κοινωνιολογία*, Μετάφραση και επιμέλεια Τσαούσης Δ., Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 2002.

Javeau Claude, *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο – το εγχειρίδιο του καλού ερευνητή*, Copyright Τυπωθήτω, Πρώτη έκδοση Οκτώβριος 1996, Ανατύπωση Μάρτιος 2000.

Townsend Carrolynn E. (Μεταφραστής: Χατήρης Ιωάννης, *Υγιεινή διατροφή και θεραπευτικές δίαιτες*, Εκδόσεις Έλλην, 1996.

ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ:

www.eurobaslance-wlb.eu

www.healthnutritionbalance.gr

www.iatronet.gr

www.insurancedaily.gr

www.medlook.net

www.mednutrition.gr

www.news.pathfinder.gr

www.olakala.gr

www.otherside.gr

Δημοτική βιβλιοθήκη Καβάλας, <http://11dim-kaval.kav.sch.gr/main/diatrofi/2omades.htm>

