



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΙΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ. Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ
ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ**

ΑΘΑΝΑΣΙΑ ΣΕΛΗΜΟΥ

ΠΕΤΡΟΣ ΣΑΚΑΒΕΛΗΣ

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΝΤΕΜΠΡΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

ΠΑΤΡΑ, 2021

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Τα τελευταία χρόνια, έχει δοθεί σημαντική προσοχή στην υπόθεση της τουριστικής ανάπτυξης. Στις προηγμένες βιομηχανικές κοινωνίες, ο τουρισμός θεωρείται μια νέα πηγή ανάπτυξης, ενώ οι χώρες που προχωρούν στοχεύουν να εκμεταλλευτούν τα οφέλη της αυξημένης κινητικότητας και επικοινωνίας στην εποχή της παγκοσμιοποίησης. Ωστόσο, υπάρχει μια αυξανόμενη ανησυχία ότι οι θετικές επιπτώσεις του τουρισμού, που αναφέρθηκαν από πολλές χώρες, έχουν κόστος, καθώς υπάρχουν αρνητικές κοινωνικοπολιτισμικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις και οι περιοχές που εξαρτώνται από τον τουρισμό είναι ευάλωτες σε κραδασμούς της ζήτησης

Σκοπός: Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των στάσεων, απόψεων καθώς και η καταμέτρηση της στάσης και άποψης που διέθετε ο πληθυσμός των εποχιακών εργαζομένων της χώρας γύρω από το θεσμό της εποχιακής εργασίας

Μεθοδολογία: Για την υλοποίηση της μελέτης δημιουργήθηκε δεδομένο ερωτηματολόγιο και η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε με το πρόγραμμα SPSS.

Συμπεράσματα: Το 44% του δείγματος ήταν μετρίως ικανοποιημένα από τις οικονομικές απολαβές από την εποχιακή εργασία ενώ το 41,6% του δείγματος ήταν άτομα που απάντησαν πως ήταν πολύ ικανοποιημένα από τις οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας. 4 στους 10 εποχιακούς εργαζόμενους απάντησαν πως θεωρούν ότι η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία ήταν κατά πολύ νόμιμη, επίσης ίσο ποσοστό ατόμων απάντησε πως θεωρούν πως η εύρεση εργασίας την περίοδο της εποχιακής ζήτησης είναι λίγο ευκολότερη από την κανονική εργασία. Το 50,4% του δείγματος ήταν άτομα που απάντησαν πως στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται έλεγχοι από κρατικούς φορείς κατά πολύ ενώ το 41,6% του δείγματος ήταν άτομα που θεωρούσαν πως η οικονομική κρίση επηρέασε πολύ τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας

Λέξεις κλειδιά: ευέλικτες εργασιακές πρακτικές, ελαστικότητα, απασχόληση, εποχιακή εργασία, εποχικότητα

ABSTRACT

Introduction: In recent years, considerable attention has been paid to the issue of tourism development. In advanced industrial societies, tourism is considered a new source of development, while developing countries aim to reap the benefits of increased mobility and communication in the age of globalization. However, there is a growing concern that the positive effects of tourism, reported by many countries, are costly, as there are negative socio-cultural and environmental impacts and tourism-dependent areas are vulnerable to demand shocks.

Purpose: The purpose of this study is to investigate the attitudes, views as well as to measure the attitude and view of the population of seasonal workers around the institution of seasonal work

Methodology: For the implementation of the study a given questionnaire was created and the statistical analysis was performed with the SPSS program.

Conclusions: 44% of the sample were moderately satisfied with the financial benefits of seasonal work while 41.6% of the sample were individuals who answered that they were very satisfied with the financial benefits of seasonal work. 4 out of 10 seasonal workers answered that they think that safety in seasonal work was very legal, also an equal percentage of people answered that they think that finding a job during the seasonal demand period is a little easier than regular work. 50.4% of the sample were people who answered that the company they work in is controlled by government agencies to a large extent while 41.6% of the sample were people who considered that the financial crisis greatly affected the seasonal working conditions

Keywords: flexible work practices, flexibility, employment, seasonal work, seasonality

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	1
ΑΒSTRACT.....	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	6
ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	6
1.1 ΔΙΕΠΑΦΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	6
1.2 ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ.....	6
1.3 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	7
1.4 ΒΑΣΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΚΑΙ ΤΑΣΕΙΣ.....	8
1.5 Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ.....	8
1.6 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (HRM).....	9
1.7 ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	13
ΤΥΠΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	13
2.1 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	13
2.2 ΔΙΚΑΙΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	15
2.3 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	17
ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΙΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....	17
3.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	17
3.2 Η ΕΠΟΧΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	18
3.3 ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	20
3.4 ΠΡΟΦΙΛ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	21
3.5 ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	21
3.5.1 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	22

3.6 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΕΠΟΧΙΚΟΤΗΤΑΣ - Ο ΚΡΙΣΙΜΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΣΤΗΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	24
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΕΠΟΧΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ.....	24
4.1 ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟ	24
4.2 ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΕΠΟΧΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ	26
4.3 ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ....	28
4.4 ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ.....	29
4.5 Η ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Ο ΑΤΥΠΟΣ ΤΟΜΕΑΣ.....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	35
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	35
5.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	35
5.2 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	35
5.3 ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ, ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ, ΔΕΙΓΜΑ	36
5.4 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	38
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΕΛΕΤΗΣ	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	83
ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	83
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	85

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

1.1 ΔΙΕΠΑΦΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν νέες προκλήσεις στη διεπαφή εργασίας. Η δημογραφική σύνθεση του εργατικού δυναμικού αλλάζει, με άτομα που παντρεύονται και έχουν παιδιά αργότερα στη ζωή από τις προηγούμενες γενιές. Αυτές οι τάσεις, σε συνδυασμό με την αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και την τριτοβάθμια εκπαίδευση, οδήγησαν σε νέες προκλήσεις για τους εργαζομένους στην εργασία και στο σπίτι. Καθώς τα άτομα πρέπει να διαχειριστούν ενεργά και να εξισορροπήσουν αυτές τις απαιτήσεις, η σημασία της εξατομικευμένης πρόσβασης σε ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έχει αυξηθεί και είναι πιθανό να γίνει όλο και πιο πιεστική. Ένας τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν την ανάγκη τους για ευελιξία είναι μέσω διαπραγμάτευσης ιδιοσυγκρασιακών συμφωνιών ή «i-Deals» με τους εργοδότες τους (Babb, 2012).

Τα αιτήματα για ευέλικτες εργασιακές πρακτικές έχουν γίνει συνηθισμένα, με σκοπό να βοηθήσουν τους υπαλλήλους να αποδίδουν πιο αποτελεσματικά τόσο στην ιδιωτική όσο και στην επαγγελματική τους ζωή. Ένας τρόπος για να εξασφαλίσουν οι εργαζόμενοι ευέλικτη εργασία είναι μέσω της διαπραγμάτευσης εξατομικευμένων εργασιακών ρυθμίσεων, επίσης γνωστών ως "i-Deals" (Bennett et al, 2017).

1.2 ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ

Με τον όρο «ευελιξία» αποδίδεται στα ελληνικά ο αγγλικός όρος «flexibility», που μεταφράζεται και σαν «ευκαμψία» ή «ελαστικότητα». Οι προκαταρκτικές γνώσεις στη βιβλιογραφία μάρκετινγκ δείχνουν ότι η ευελιξία είναι σημαντική στις διαδικασίες μάρκετινγκ και πωλήσεων και στην αλληλεπίδραση. Ωστόσο, μέχρι

σήμερα, η βιβλιογραφία μάρκετινγκ και διαχείρισης πωλήσεων στερείται κατανόησης για το πώς φαίνεται η ευελιξία στις διεπαφές μάρκετινγκ-πωλήσεων, τις πιθανές οργανωτικές συνέπειές της και τις πιθανές οριακές συνθήκες (Boone et al, 2013).

Γενικά στις περισσότερες έρευνες, η αυξημένη ευελιξία συχνά υποστηρίζεται μόνο σε επιχειρηματολογικό επίπεδο και δεν αναλύεται ποσοτικά, κυρίως λόγω της έλλειψης ενιαίου πλαισίου ευελιξίας και κοινής κατανόησης της ευελιξίας του δικτύου (Cave & Kilic, 2021)

1.3 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο γρήγορος ρυθμός καινοτομίας και οι αλλαγές στα προϊόντα και τις τεχνολογίες απαιτούν την ικανότητα του εργατικού δυναμικού να είναι πιο ευέλικτη από ποτέ. Η γνώση έχει γίνει το πολυτιμότερο πλεονέκτημα και, ως εκ τούτου, τα άτομα με υψηλή μόρφωση και καλά εκπαιδευμένα άτομα αντιπροσωπεύουν βασικούς πόρους των επιχειρήσεων. Η σχέση μεταξύ των εργαζομένων στη γνώση και των εργοδοτών στην οικονομία της γνώσης έχει γίνει βασικός τομέας ενδιαφέροντος για τις επιχειρήσεις, τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής (Duffy et al, 2015).

Τα τελευταία χρόνια, ο χρόνος εργασίας σε πολλούς κλάδους έχει γίνει πιο ευέλικτος, ανοίγοντας ένα νέο κανάλι για διαχρονική υποκατάσταση: οι εργαζόμενοι μπορεί, αντί να εξοικονομούν, να προσαρμόσουν τον χρόνο εργασίας τους στην ομαλή κατανάλωση. Η θεωρία της εταιρείας προτείνει ότι όταν οι οργανισμοί υιοθετούν ευέλικτα προγράμματα εργασίας, οι εργαζόμενοι θα είναι πιο πιθανό να παραμείνουν στον οργανισμό, επειδή αυτά τα προγράμματα αποδεικνύουν ότι ο οργανισμός νοιάζεται για την ευημερία τους στο ότι τα ευέλικτα ωράρια εργασίας τους δίνουν μεγαλύτερη ευελιξία ως προς το πότε, πού και πώς εκτελούν το έργο τους (Davidson et al, 2016).

1.4 ΒΑΣΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΚΑΙ ΤΑΣΕΙΣ

Οι «ευελιξίες της εργασίας» αναφέρονται στην προσαρμογή της συνθεσης, της και της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης στις εκάστοτε ανάγκες και συνθήκες της καπιταλιστικής παραγωγής. Οι ανάγκες αυτές μπορεί να υφίστανται με άξονα είτε βραχυπρόθεσμα, είτε μακροπρόθεσμα(διαρθρωτικά ,στρατηγικές επιλογές). Η διεθνής βιβλιογραφία εντοπίζει τις παρακάτω βασικές μορφές εργασιακής ευελιξίας:

- Ευελιξία των αμοιβών εργασίας
- Εξωτερική ποσοτική εργασιακή ευελιξία
- Εσωτερική ποσοτική ευελιξία της εργασίας ή -αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας
- Ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας

1.5 Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

Η ευελιξία των μισθών (και γενικότερα, των πάσης φύσεως αμοιβών της εργασίας) αντανακλά την ευαισθησία τους είτε απέναντι στη γενική συγκυρία και την κατάσταση της αγοράς εργασίας, είτε απέναντι στην οικονομική κατάσταση και τις ανάγκες των μεμονωμένων επιχειρήσεων, είτε τέλος απέναντι σε συνδυασμούς των παραπάνω παραγόντων.Σε συνολικό επίπεδο ,θεωρείται ότι οι μισθοί είναι ευέλικτοι όταν ισχύουν όλες ή μερικές από τις παρακάτω συνθήκες :

Ο μέσος μισθός μεταβάλλεται έντονα, εμφανίζοντας διακυμάνσεις που ακολουθούν την οικονομική συγκυρία.

Οι μισθοί εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό από τα επίπεδα της ανεργίας, της παραγωγικότητας ή και της κερδοφορίας των επιχειρήσεων.

Εμφανίζεται μερική και καθυστερημένη προσαρμογή των μισθών στις εξελίξεις του τιμάριθμου.

Οι εγγυήσεις για τη διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των ελάχιστων μισθών-ημερομισθίων είναι ανεπαρκείς ή ανύπαρκτες.

Τα επιδόματα ανεργίας είναι χαμηλά, σε σχέση με τις αποδοχές αυτών που εργάζονται, δεν καλύπτουν όλη την περίοδο της μη ηθελημένης ανεργίας, ή τέλος, οι προϋποθέσεις για τη χορήγησή τους είναι τέτοιες που αποκλείουν σημαντικές κατηγορίες ανέργων και υποαπασχολούμενων.

Εμφανίζονται σημαντικές και συχνά αδικαιολόγητες ανισότητες μισθών κατά τομέα - κλάδο-επάγγελμα, κατηγορία εργαζομένων και είδος επιχειρήσεων (αυτό που ονομάζεται λογικές δύο ή πολλών ταχυτήτων στο σχηματισμό των μισθών). Η συνύπαρξη π.χ. δύο μέτρων και δύο σταθμών στη μισθολογική και πιθανώς γενικότερη πολιτική παροχών μιας επιχείρησης, με διακρίσεις σε βάρος των νέων ,των μαθητευόμενων, των νέο-προσλαμβανόμενων ,των part-times, των γυναικών κ.λ.π. ανήκει στην κατηγορία αυτή (Figueroa-Domencq et al, 2015).

1.6 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (HRM)

Οι σύγχρονοι οργανισμοί γνώρισαν ένα ταχέως μεταβαλλόμενο, αβέβαιο και εξαιρετικά ανταγωνιστικό επιχειρηματικό περιβάλλον τις τελευταίες δύο δεκαετίες. Αυτοί οι εξωτερικοί παράγοντες έχουν επηρεάσει τη φύση της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (HRM) και, πρόσφατα, προέκυψε μια νέα σύμβαση εργασίας που αποκλίνει ευρέως από τις παραδοσιακές έννοιες της σχέσης ανταλλαγής μεταξύ εργοδότη και υπάλληλος. Οι οργανισμοί έχουν συνειδητοποιήσει σταδιακά τη σημασία της ενδυνάμωσης των υπαλλήλων τους παρέχοντάς τους ευκαιρίες συμμετοχής σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων και αυτονομία. Ταυτόχρονα, οι εργαζόμενοι αναμένεται επίσης να εγκαταλείψουν περιοριστικές απόψεις σχετικά με τη δουλειά τους (μυωπία εργασίας) ή σύνδρομο «δεν είναι η δουλειά μου» και να είναι πρόθυμοι να υπερβούν την άκαμπτη και επίσημη περιγραφή της εργασίας όποτε είναι απαραίτητο. Αυτή η στάση ονομάζεται *ευέλικτος προσανατολισμός ρόλου* (εφεξής FRO) στη βιβλιογραφία. Οι μελετητές πιστεύουν ότι ο FRO και οι

προκύπτουσες συμπεριφορές θα μπορούσαν να αποτελέσουν πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για τους οργανισμούς μέσω της αλυσίδας αξίας ανθρώπινου δυναμικού (Hallak et al, 2015).

1.7 ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η ποιότητα της απασχόλησης μπορεί να εξηγηθεί από δύο πτυχές: Η πρώτη επικεντρώνεται στην έννοια της «ποιότητας ή των χαρακτηριστικών της εργασίας (π.χ. περιεχόμενο εργασίας, ταξινόμηση δεξιοτήτων, αυτονομία, περιβάλλον εργασίας, πόροι και προσδοκίες) ενώ το δεύτερο σχετίζεται με τους όρους απασχόλησης και τις σχέσεις (π.χ. διαχείριση μισθών, συνταξιοδοτικά δικαιώματα, σύμβαση, ώρες εργασίας, σχέση, εμπιστοσύνη). Η αλλαγή της φύσης της απασχόλησης τις τελευταίες δεκαετίες ανάγκασε την ανάγκη των οργανισμών να εκτιμήσουν τις συνέπειες της «ποιότητας εργασίας και καταστάσεων απασχόλησης». Όπου υπάρχει ποιότητα απασχόλησης, τα άτομα αισθάνονται συνδεδεμένα με τον οργανισμό και δεσμεύονται για τους στόχους του. Η παροχή ποιότητας απασχόλησης μπορεί να φαίνεται να είναι αναχρονισμός σε ανταγωνιστικές συνθήκες όπου κάθε οργανισμός ή / και τομέας μπορεί να χρειαστεί να μειώσει το κόστος μειώνοντας τον αριθμό των προσωπικών. Η ποιότητα της απασχόλησης είναι μια δύσκολη έννοια που είναι πολυδιάστατη. Ο ορισμός και τα συστατικά τους εξαρτώνται από την προοπτική που λαμβάνεται, δηλαδή εάν η ποιότητα της απασχόλησης αξιολογείται με βάση την άποψη της κοινωνίας, των επιχειρήσεων ή των ατόμων. Η κοινωνική προοπτική των καλών θέσεων εργασίας επικεντρώνεται στις κοινωνικές αποδόσεις καλών ή κακών θέσεων εργασίας. «Καλές» ποιοτικές θέσεις εργασίας για την κοινωνία μπορεί να σημαίνει απασχόληση που επαρκεί για τις δεξιότητες των εργαζομένων, με αποτέλεσμα υψηλά ποσοστά παραγωγικότητας και βελτίωση της κοινωνικής συνοχής. Σε όρους εταιρείας, μια «καλή» ποιότητα εργασίας μπορεί να συνδυαστεί με ένα εξειδικευμένο και αποτελεσματικό εργατικό δυναμικό. Η ποιότητα της απασχόλησής τους μπορεί να εκτιμηθεί υψηλή από μεμονωμένους εργαζόμενους εάν πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις όπως η ασφάλεια και η υγεία. Υπάρχει αλληλεπικάλυψη μεταξύ των

απόψεων της εταιρείας και του εργαζομένου σχετικά με ποιοτικές θέσεις εργασίας. Για παράδειγμα, και οι δύο διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας είναι το εισόδημα και τα οφέλη από την απασχόληση, καθώς και η ασφάλεια εργασίας και η κοινωνική προστασία (Hutchings et al, 2016).

Κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις, όπως η ανάγκη αυξημένης ευελιξίας τόσο από εργοδότες όσο και από εργαζόμενους, η μεγαλύτερη χρήση προηγμένης τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) και η μεγαλύτερη σημασία συγκεκριμένων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και επαγγελμάτων έχουν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης. Ωστόσο, η κατανόηση του τι σημαίνει «νέες μορφές απασχόλησης» διαφέρει μεταξύ των κρατών μελών. Αυτό που είναι «νέο» σε μια χώρα μπορεί να είναι καλά εδραιωμένο σε μια άλλη ή να μην υπάρχει σε μια τρίτη. Στην έρευνά του για νέες μορφές απασχόλησης, το Eurofound (2015) στόχευε να χαρτογραφήσει τις αναδυόμενες τάσεις της αγοράς εργασίας υιοθετώντας μια προσέγγιση βασισμένη σε μια εθνική προοπτική, λαμβάνοντας υπόψη εκείνες τις μορφές απασχόλησης που θεωρούνται «νέες» στο εθνικό πλαίσιο, ανεξάρτητα από το καθεστώς τους σε άλλες χώρες. Ωστόσο, προκειμένου να διασφαλιστεί κάποιο επίπεδο συγκρισιμότητας των ευρημάτων, έχει καθοριστεί ένας ορισμός εργασίας για τις «νέες μορφές απασχόλησης», με την απασχόληση σε μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες κατηγορίες:

- εξετάσεις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων που διαφέρουν από οι καθιερωμένες σχέσεις εργασίας 1: 1 (η προσωρινή εργασία με πρακτορεία δεν θεωρήθηκε «νέα» για τους σκοπούς αυτού του έργου).
- παροχή εργασίας σε ασυνεχή / διαλείπουσα βάση ή για πολύ περιορισμένες χρονικές περιόδους και όχι σε συνεχή ή τακτική βάση («τυπικές» μερικής απασχόλησης ή έννοιες όπως η εποχιακή εργασία δεν θεωρήθηκαν «νέες», εκτός εάν άλλα χαρακτηριστικά που καθιστούσαν την απασχόληση σχετική για αυτό το έργο που εφαρμόζεται).
- ρυθμίσεις δικτύωσης και συνεργασίας μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων - ειδικά των ελεύθερων επαγγελματιών που ξεπερνούν τις «τυπικές» σχέσεις κατά μήκος της αλυσίδας εφοδιασμού, την κοινή χρήση χώρων ή την παραδοσιακή διεξαγωγή εργασιών έργου. Επιπλέον, οι σχετικές μορφές απασχόλησης μπορεί (αλλά δεν

χρειάζεται απαραίτητα) να έχουν: έναν τόπο εργασίας διαφορετικό από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη (σε αυτό το πλαίσιο, η παραδοσιακή τηλεργασία δεν ελήφθη υπόψη - μόνο «πιο κινητές» εργασιακές σχέσεις).

- ισχυρή και ευρεία υποστήριξη των ΤΠΕ, όπου αυτή η τεχνολογία αλλάζει τη φύση των εργασιακών σχέσεων ή προτύπων (Masadeh, et al, 2019).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΤΥΠΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με το ΠΔ 156/94 «Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας» (ΦΕΚ 102/Α/5-7-94). Το συγκεκριμένο ΦΕΚ αφορά την περίπτωση της πλήρους απασχόλησης. Με το συγκεκριμένο ΠΔ καθιερώθηκε από 5-7-1994 «η υποχρέωση των εργοδοτών να κατάρτιζον και να παραδίδουν στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο όπου θα περιλαμβάνονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας».

Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην Αλλοδαπή με σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται στην Ελλάδα η σύμβαση του θα πρέπει περιλαμβάνει τα εξής:

τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό,	η αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας
το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του,	οι κάθε φύσης αποδοχές
τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήματα ή σε είδη που συνδέονται με τον εκπατρισμό του,	η ημερομηνία καταβολής των αποδοχών,
τους τυχόν «όρους επαναπατριsmού» του.	
Οι ουσιώδεις όροι που πρέπει να περιέχει το έγγραφο γνωστοποίησης, βάσει του άρθρου 2 ΠΔ 156/94 είναι:	
τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων,	αναφορά της ΣΣΕ ή ΔΑ που εφαρμόζεται για τον εργαζόμενο.
ο τύπος παροχής εργασίας	η θέση ή ειδικότητα, ο βαθμός, η κατηγορία και το αντικείμενο εργασίας
η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης εργασίας	τα χρονικά όρια εργασίας του εργαζομένου,
η Άδεια με αποδοχές	

Στην περίπτωση μερικής απασχόλησης « κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή

μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση)» (άρθρο 2 του Ν.3846/2010).

Η μερική απασχόληση εμφανίζεται με περισσότερες μορφές όπως:

α) Καθημερινή απασχόληση, πέντε (5) ή έξι (6) ημέρες την εβδομάδα, με μειωμένο ωράριο. (παρ.2 του άρθ.2 του Ν.3846/2010)

β) Διαλείπουσα απασχόληση, δηλαδή, για λιγότερες από πέντε (5) ή έξι (6) ημέρες την εβδομάδα κατά μειωμένο ωράριο. (παρ.2 του άρθ.2 του Ν.3846/2010)

γ) Διαλείπουσα απασχόληση, όπως στην προηγούμενη περίπτωση

δ) Καθημερινή απασχόληση, πέντε (5) ή έξι (6) ημέρες την εβδομάδα, κάποιες μέρες με μειωμένο ωράριο και τις υπόλοιπες με πλήρες. (συνδυασμός των παρ. 2 και 3 του άρθ.2 του Ν.3846/2010)

Μόνο στην εκ περιτροπής απασχόληση μπορεί ο εργοδότης να την καθιερώσει μονομερώς, η διάρκεια της οποίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τους εννέα μήνες (9) στο ίδιο ημερολογιακό έτος, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις και έχει τηρηθεί η διαδικασία όπως προβλέπει ο νόμος. (εδάφ. 4 της παρ.3 του άρθ.2 του Ν.3846/2010).

Στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου «υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός θα προσφέρει τις υπηρεσίες του». Σύμφωνα με το Ν.3986/2011,» σε περίπτωση που δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος και η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ το ίδιο συμβαίνει και αν στο χρονικό διάστημα των τριών ετών ο αριθμός των ανανεώσεων των

διαδοχικών συμβάσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3) και το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης».

Τέλος στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκεια της δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία εργοδότη – εργαζόμενου. Τέλος, σύμφωνα με τη ρύθμιση του Ν.3429/2005, θεσπίζεται ειδικότερη ρύθμιση για τη δοκιμαστική περίοδο σύμφωνα με την οποία *«οι δημόσιες επιχειρήσεις μπορούν στο εξής, για λόγους γενικού συμφέροντος που συνδέονται με τη λειτουργία τους, να προσλαμβάνουν το πάσης φύσεως προσωπικό τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για δοκιμαστική περίοδο διάρκειας μέχρι επτά (7) μηνών»* (Ν.3429/2005).

2.2 ΔΙΚΑΙΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Οι στόχοι της δίκαιης μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις έχουν γίνει όλο και πιο ανησυχητικοί λόγω των δημογραφικών αλλαγών και της παγκοσμιοποίησης. Κατά συνέπεια, η ποιότητα της απασχόλησης και των σχέσεων φάνηκε να είναι αναχρονισμός σε ανταγωνιστικές συνθήκες όπου ένας οργανισμός μπορεί να χρειαστεί να ελαχιστοποιήσει το κόστος μειώνοντας τους αριθμούς. Η μελέτη διερεύνησε τους καθοριστικούς παράγοντες της ποιότητας της απασχόλησης στα αποτελέσματα συμπεριφοράς των εργαζομένων.

Με την ανάπτυξη των συνθηκών ανταγωνιστικής και ελεύθερης αγοράς που επιβάλλονται στις αναπτυσσόμενες χώρες, οι διευθυντές των επιχειρήσεων και η κυβέρνησή τους αναγκάζονται τώρα να εκτιμήσουν την κρίσιμη σημασία του ορθολογικού καθορισμού στόχων που βασίζεται στις εφαρμογές των αρχών της εξωτερικής και εξωτερικής σάρωσης περιβάλλοντος. Τείνει να υπάρχει ένας υψηλός και γρήγορος ρυθμός παγκοσμιοποίησης και καινοτομίας σε ένα επιχειρηματικό περιβάλλον, και αυτά έχουν αυξήσει σημαντικά το επίπεδο ανταγωνισμού στον οργανισμό. Υπάρχει μια απόλυτη αλλαγή από το παραδοσιακό επιχειρηματικό περιβάλλον, το οποίο όλοι γνωρίζουμε, σε ένα πιο ανταγωνιστικό, το οποίο αφορά κυρίως το εσωτερικό περιβάλλον. Οι ανθρώπινοι πόροι θεωρούνται ουσιαστικοί εσωτερικοί πόροι για έναν οργανισμό. Το ανθρώπινο κεφάλαιο οποιασδήποτε χώρας αντιπροσωπεύει ένα ουσιαστικό πλεονέκτημα για τον οργανισμό και είναι ο πιο

απίστευτος πόρος για την επίτευξη των στόχων της οργανωτικής ανάπτυξης και της αειφόρου ανάπτυξης (SDGs).

2.3 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η έννοια της ικανοποίησης από την εργασία είναι μια δύσκολη έννοια που μπορεί να οριστεί και υπάρχουν σημαντικές διαφορές στους παρεχόμενους ορισμούς. Υπάρχει ένα ευρύ φάσμα ερευνών σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία και διάφοροι ορισμοί αυτής της κατασκευής έχουν προταθεί από συγγραφείς. Παρά τη σύγχυση σχετικά με τις πηγές της ικανοποίησης από την εργασία και πώς μπορεί να μετρηθεί, υπάρχει κάποια συναίνεση σχετικά με τον ορισμό της ικανοποίησης από την εργασία ως «μια συναισθηματική (δηλαδή συναισθηματική) αντίδραση σε μια εργασία που προκύπτει από τη σύγκριση του πραγματικού φορέα αποτελέσματα με εκείνα που είναι επιθυμητά (αναμενόμενα, άξινα, και ούτω καθεξής)». Η ικανοποίηση από την εργασία ορίζεται επίσης ως «πώς αισθάνονται οι άνθρωποι για τη δουλειά τους και για διάφορες πτυχές της δουλειάς τους». Ο Bloom (1986) ορίζει την ικανοποίηση από την εργασία ως συνδυασμό των στάσεων, των αξιολογήσεων ή των συναισθηματικών απαντήσεων ενός ατόμου προς τις πολλές πτυχές της συγκεκριμένης εργασίας του.

Όλοι αυτοί οι ορισμοί τονίζουν τη σημασία των συναισθημάτων του ατόμου. Η ικανοποίηση με τη δουλειά κάποιου μπορεί να οδηγήσει στην προσωπική του ανάπτυξη, ενώ η δυσαρέσκεια μπορεί να προκαλέσει συναισθήματα μη εκπλήρωσης και ήττας. Στην έγκαιρη έρευνα ικανοποίησης από την εργασία, οι ανάγκες ενός ατόμου ήταν στην πρώτη γραμμή της έρευνας, αλλά τώρα η σημασία φαίνεται να είναι οι συνθήκες του μυαλού του ατόμου (Morgan & Pritchard, 2019).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΙΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

3.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Η έννοια της εποχικότητας ορίζεται διαφορετικά, ανάλογα με την επιστήμη που ασχολείται με την ουσία της εποχικότητας. Από οικονομική άποψη, η εποχικότητα συνδέεται με έσοδα που δεν έχουν επιτευχθεί επειδή η επιχειρηματική δραστηριότητα μειώνεται ή σταματά εντελώς σε ορισμένες περιόδους. Τα βασικά συστατικά της εποχικότητας και η σημασία της κυκλικότητας στη δημιουργία ζήτησης για τουριστικές υπηρεσίες, είναι το θεμέλιο για τη μελέτη της φύσης της εποχικότητας στον τουρισμό (Piquero et al, 2013).

Δεν υπάρχει καθολικά αποδεκτός ορισμός της εποχικότητας. Αν και η ουσία αυτού του φαινομένου είναι ότι, με κάποια κανονικότητα, εμφανίζεται μεγαλύτερο ή μικρότερο ενδιαφέρον για μια δεδομένη τουριστική περιοχή ή τουριστικό αξιοθέατο, πολλοί ερευνητές αυτού του θέματος προτείνουν ορισμούς που εστιάζουν σε διαφορετικές πτυχές. Αυτοί οι ορισμοί μπορούν να ταξινομηθούν χρησιμοποιώντας ταξινομήσεις με βάση το κριτήριο ουσίας που αναφέρεται από τους συντάκτες του ορισμού. Γενικά, οι ορισμοί μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρεις τομείς: (i) συμπτώματα εποχικότητας, (ii) εποχικά αποτελέσματα και (iii) προτιμήσεις των τουριστών που καθορίζουν τη ζήτησή τους για ευρέως καθορισμένες τουριστικές υπηρεσίες.

Στον ορισμό του Butler, (2014), η έμφαση δίνεται στην εποχικότητα, η οποία είναι μια «χρονική ανισορροπία στο φαινόμενο του τουρισμού, η οποία μπορεί να εκφραστεί σε διαστάσεις στοιχείων όπως ο αριθμός των επισκεπτών, οι δαπάνες των επισκεπτών, η υψηλή κίνηση -οδούς και άλλες μορφές μεταφοράς, απασχόλησης και εισόδου σε αξιοθέατα ». Ομοίως, οι Bender, Schumacher και Stein (2005) υποστηρίζουν ότι η εποχικότητα είναι η διακύμανση από έτος σε έτος που σχετίζεται με συγκεκριμένες περιόδους, και ο Biedermann (2008) περιγράφει την εποχικότητα

ως «ένα κυρίαρχο χαρακτηριστικό στα ταξίδια και τον τουρισμό που χαρακτηρίζεται από έντονες διαφοροποιήσεις της ζήτησης ανάλογα με την εποχή του χρόνου ». Πιο συγκεκριμένα, τα χαρακτηριστικά εποχικότητας αναφέρθηκαν από τους Wall και Mathieson (2006), οι οποίοι στον ορισμό τους επεσήμαναν τον επαναλαμβανόμενο ετήσιο κύκλο: "Η περίοδος αιχμής και η εκτός εποχής που χωρίζονται από δύο εποχές ώμου." Ορισμένοι συγγραφείς επισημαίνουν κύκλους μικρότερους από τους ετήσιους, με διαφορετική ένταση επισκέψεων: μήνα, εβδομάδα ή ακόμη και μία ημέρα. Όσον αφορά τους ορισμούς σχετικά με τις επιπτώσεις της εποχικότητας, πρέπει να αναφερθεί ο Hylleberg (1992), ο οποίος υποστηρίζει ότι η εποχικότητα δεν είναι απαραίτητα μια τακτική, επαναλαμβανόμενη αλλαγή κατά τη διάρκεια του έτους που επηρεάζει άμεσα και έμμεσα τις επιχειρήσεις. Η τρίτη ομάδα αναφέρεται σε μια συγκεκριμένη εποχικότητα - τους τουρίστες και τις προτιμήσεις τους. Έτσι η εποχικότητα ορίζεται ως ένα φαινόμενο που προκαλείται από την περιοδική κίνηση ανθρώπων (Chung, 2009). Η τουριστική ζήτηση εκφράζει τακτικές διακυμάνσεις που σχετίζονται με τις εποχές (Cooper, Wanhill, Fletcher, Gilbert, & Fyall, 2008).

Η εποχικότητα αντιπροσωπεύει μια ανισορροπία μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης στην τουριστική αγορά και μπορεί να αναλυθεί ως αποτέλεσμα πολλών περιστάσεων, αλλά και ως αιτίας προβλημάτων διαχείρισης.

Υπάρχουν διάφοροι λόγοι για τη χρήση της εποχικότητας:

- η εποχικότητα έχει μεγάλη οικονομική σημασία
- εποχικότητα επηρεάζει τις τιμές
- για την ανάλυση των δυνατοτήτων και των επιπτώσεων της εποχής
- για την επίδραση της εποχικότητας στην τουριστική πρόβλεψη

3.2 Η ΕΠΟΧΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

Η εποχιακή εργασία αυξάνεται ραγδαία, κυρίως στον τουριστικό τομέα και σε αρκετές χώρες στον αγροτικό τομέα. Πολλές κυβερνήσεις έχουν ανοίξει για την

εισαγωγή εποχιακού εργατικού δυναμικού. Το κίνητρο της τεχνικής και η εμπειρική εφαρμογή της. Ο τουριστικός τομέας γνώρισε ανάπτυξη παγκοσμίως τα τελευταία χρόνια, εκτός από την κρίση COVID-19. Αυτή η κρίση είχε ως αποτέλεσμα την απώλεια 850 εκατομμυρίων έως 1,1 δισεκατομμυρίων διεθνών τουριστών - την ίδια στιγμή, έθεσε σε κίνδυνο μεταξύ 100 και 120 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας (Rydsik et al, 2012).

Η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογική πρόοδος έχουν φέρει πολλές προκλήσεις σε αστικές και αγροτικές περιοχές. Σε αυτό το πλαίσιο, τόσο οι αναπτυσσόμενες όσο και οι προηγμένες χώρες αντιλαμβάνονται τον τουρισμό ως έναν από τους βασικούς καθοριστικούς παράγοντες της σύγχρονης αστικής ανάπτυξης, που περιλαμβάνει πολλούς παράγοντες με διαφορετικές οικονομικές και κοινωνικές προοπτικές. Οι αλληλεπιδράσεις τους επηρεάζουν την ικανότητα τόσο των σημερινών όσο και των μελλοντικών γενεών να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους και αυξάνουν την ευπάθεια τους όσον αφορά την πολιτιστική ταυτότητα, τον διαχωρισμό, την προσβασιμότητα στις υπηρεσίες και τον εξευγενισμό. Αυτό τονίζει τη σημασία του στρατηγικού χωροταξικού σχεδιασμού που μπορεί να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις που προκαλούνται από τον τουρισμό με τρόπο χωρίς αποκλεισμούς, προσανατολισμένο στη δράση και οραματιστικά, ώστε να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εκμετάλλευση των πόρων της γης και η ισορροπημένη οικονομική ανάπτυξη. Η συμβολή του τουρισμού έφτασε τα 1540,487 εκατομμύρια ευρώ το 2019, αντιπροσωπεύοντας το 12,4% του ΑΕΠ της Ευρώπης. Σύμφωνα με τα επίσημα στατιστικά, πριν από την παγκόσμια κρίση υγείας, οι βιομηχανίες που σχετίζονται με τον τουρισμό δημιούργησαν 2,72 εκατομμύρια θέσεις εργασίας - το 12,9% της συνολικής απασχόλησης. Όλοι οι τουρίστες που διανυκτερεύουν στον προορισμό τους πρέπει να λαμβάνουν αποφάσεις διαμονής, πράγμα που σημαίνει ότι πρόκειται για μια επιχειρηματική ευκαιρία για τις αγορές προορισμού που χαρακτηρίζονται από δίκτυα ή ομάδες. Η τελική απόφαση ποσοτικοποιείται και διαμορφώνεται έτσι ώστε οι οικονομικοί παράγοντες να μπορούν να προβλέψουν μελλοντική εποχιακή συμπεριφορά. Η διχοτόμηση στα καταλύματα - μεταξύ τουριστικών διαμερισμάτων και ξενοδοχείων - ανά χώρα προέλευσης παρέχει πληροφορίες για τους παράγοντες της πρωτογενούς και δευτερογενούς αγοράς. Με αυτή την έννοια, η προσφορά μπορεί να προσαρμοστεί στη ζήτηση, δημιουργώντας αποδοτικότητα στις τουριστικές αγορές (Caiado et al, 2019).

Η πρόσφατη πανδημία COVID-19 εξέθεσε περαιτέρω τις ευπάθειες πολλών τουριστικών συστημάτων σε ανεξέλεγκτες ή υπερβολικές τουριστικές εξελίξεις. Οι προορισμοί παγκοσμίως αντιλαμβάνονται την ευθραυστότητα και τη μη βιωσιμότητα του υπερτουρισμού που κυριάρχησε στα μοντέλα ανάπτυξης τους τις προηγούμενες δεκαετίες. Ως εκ τούτου, η μελλοντική τουριστική ανάπτυξη απαιτεί αυξημένη εστίαση στην ανθεκτικότητα, τον κοινωνικοχωρικό σχεδιασμό και τη διαχείριση για την εξασφάλιση ισορροπημένων οικονομικών εξελίξεων. Ένας από τους τομείς στους οποίους ο τουρισμός επηρεάζει είναι η αγορά κατοικίας για τουριστικούς προορισμούς. Είναι παγιωμένο γεγονός ότι η έντονη τουριστική δραστηριότητα αυξάνει τις τιμές των κατοικιών, αλλά αν η αύξηση αυτή συνοδεύεται από αύξηση εισοδήματος έχει ερευνηθεί σε πολύ μικρότερο βαθμό (Caiado et al, 2019).

3.3 ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η έννοια της τουριστικής απασχόλησης, σύμφωνα με το IRTS 2008, αναφέρεται στην «απασχόληση που σχετίζεται αυστηρά με τα αγαθά και τις υπηρεσίες που αποκτούν οι επισκέπτες και παράγονται είτε από τουριστικές βιομηχανίες είτε από άλλες βιομηχανίες». Ως εκ τούτου, η τουριστική απασχόληση είναι ένα μέτρο του αριθμού των θέσεων εργασίας που αποδίδονται άμεσα στην τουριστική ζήτηση σε τουριστικές και μη τουριστικές βιομηχανίες, που κατέχουν οι εργαζόμενοι, ελεύθεροι επαγγελματίες και συνεισφέροντες οικογενειακοί εργαζόμενοι. Η τουριστική απασχόληση μπορεί να μετρηθεί ως άμεση τουριστική απασχόληση και ως άμεση τουριστική απασχόληση στις τουριστικές βιομηχανίες. Ενώ το πρώτο μετρά θέσεις εργασίας σε τουριστικές βιομηχανίες που μπορούν να αποδοθούν σε τουριστικές δαπάνες συν θέσεις εργασίας σε μη τουριστικές βιομηχανίες που μπορούν να αποδοθούν άμεσα σε τουριστικές δαπάνες, το δεύτερο αναφέρεται σε θέσεις εργασίας που μπορούν να αποδοθούν σε τουριστικές δαπάνες σε τουριστικές βιομηχανίες.

Η έννοια της απασχόλησης στις τουριστικές βιομηχανίες αναφέρεται σε όλες τις θέσεις εργασίας (σε όλα τα επαγγέλματα) στις τουριστικές βιομηχανίες. Σε κάθε χώρα, οι τουριστικές βιομηχανίες θα περιλαμβάνουν όλες τις εγκαταστάσεις των οποίων η κύρια δραστηριότητα είναι μια δραστηριότητα που χαρακτηρίζει τον

τουρισμό. Αυτές οι τουριστικές βιομηχανίες είναι κοινές σε όλες τις χώρες, εκτός από τις συγκεκριμένες τουριστικές δραστηριότητες για κάθε χώρα. Πρέπει να σημειωθεί ότι τα άτομα που ασχολούνται με δραστηριότητες που χαρακτηρίζουν τον τουρισμό μιας εγκατάστασης που ανήκει σε μη τουριστικές βιομηχανίες (π.χ. όλες οι εγκαταστάσεις των οποίων η κύρια δραστηριότητα δεν είναι τουριστική δραστηριότητα) δεν θα συμπεριληφθούν στην «απασχόληση στις τουριστικές βιομηχανίες». Από την άλλη πλευρά, τα άτομα που απασχολούνται σε μια επιχείρηση που ανήκει σε μια τουριστική βιομηχανία και συμμετέχουν σε δραστηριότητες μη τουριστικές για την επιχείρηση, θα συμπεριληφθούν στην "απασχόληση στις τουριστικές βιομηχανίες".

3.4 ΠΡΟΦΙΛ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Παρά τις ανησυχίες αυτές, η τουριστική βιβλιογραφία έχει παραμελήσει το θέμα της οικονομικής προσιτής στέγης, ομοίως η έρευνα σχετικά με την οικονομική προσιτή στέγαση δεν έχει δώσει ιδιαίτερη προσοχή στον τουρισμό. Ακόμη και μελέτες που διερευνούν τις επιδράσεις του τουρισμού στις τιμές των κατοικιών δεν εξετάζουν μεμονωμένα κανάλια, όπως η εποχικότητα, η ένταση ή η ευπάθεια στον τουρισμό, μέσω των οποίων οι τουριστικές επιπτώσεις διαχέονται στην αγορά κατοικίας (D'Urso et al, 2014).

3.5 ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΥΑ 36716/1211/30.12.2009, δίνει έναν ορισμό της εποχικής απασχόλησης ως «εργασίας που παρέχεται σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, υποκαταστήματα ή παραρτήματα επιχειρήσεων οι οποίες από τη φύση τους, τις καιρικές ή ιδιαίτερες συνθήκες ή λόγω των χρησιμοποιούμενων πρώτων υλών λειτουργούν κατά ημερολογιακό έτος για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δύο και μικρότερο από

εννέα μήνες, κατά το υπόλοιπο δε χρονικό διάστημα του ημερολογιακού έτους δεν απασχολούν προσωπικό που υπερβαίνει το 25% του μέσου όρου του προσωπικού, το οποίο απασχολούν κατά την περίοδο αιχμής της δραστηριότητάς τους».

Η εποχική εργασία, ως μορφή ευέλικτης απασχόλησης είναι η απασχόληση του εργαζομένου για συγκεκριμένους μήνες του έτους με βασικό την εποχική σύμβαση εργασίας. Οι εποχικοί εργαζόμενοι δεν θεωρούνται μερικώς εργαζόμενοι ενώ «η ετήσια περίοδος παροχής της εποχικής απασχόλησης δεν μπορεί να είναι μικρότερη από δύο, ούτε μεγαλύτερη από εννέα μήνες» (ΥΑ 36716/1211/30.12.2009).

3.5.1 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Τα δικαιώματα του εποχικού εργαζομένου συνοψίζονται παρακάτω:

δώρα Πάσχα, Χριστουγέννων,

επίδομα και αποδοχές αδείας,

αποζημίωση απολύσεως

ευνοϊκότερη ένταξή τους στο ταμείο ανεργίας(βλ. νομολογία Α.Π. 1436/1991/ ΜΠ Ρόδου 93/2013).

Για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους με βάση το άρθρο 18 του Κώδικα Μετανάστευσης η απασχόληση δεν μπορεί να υπερβαίνει τους **έξι μήνες** και μετά το πέρας των 6 μηνών θα πρέπει να αναχωρήσει από τη χώρα.

3.6 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΕΠΟΧΙΚΟΤΗΤΑΣ - Ο ΚΡΙΣΙΜΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΣΤΗΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Οι εποχιακοί εργαζόμενοι θα μπορούσαν να χωριστούν σε υποομάδες εργαζομένων με βάση τα εργασιακά τους κίνητρα. Ένα μοντέλο διαρθρωτικών εξισώσεων

δοκίμασε εμπειρικά τη θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg για την παρακίνηση της εργασίας. Τα ευρήματα της μελέτης υποστηρίζουν τη θεωρία δύο παραγόντων του κινήτρου εργασίας. Επιπλέον, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι μια κοινότητα μεταναστών εργαζομένων ανησυχούσε σημαντικά λιγότερο για το επίπεδο των μισθών καθώς και πολύ περισσότερο ανησυχούσε για τη γνωριμία με νέους ανθρώπους από τους μόνιμους εργαζόμενους. Ως αποτέλεσμα αυτών των ευρημάτων, προτείνεται ότι η διοίκηση επιχειρήσεων φιλοξενίας και τουρισμού πρέπει να λάβει υπόψη ότι το εποχικό εργατικό δυναμικό αποτελείται από διαφορετικά είδη υποομάδων εργαζομένων, οι οποίες έχουν διαφορετικές ανάγκες για να ικανοποιηθούν. (Butler, 2014; Commons & Page, 2001; Goulding, Baum, & Morrison, 2004).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΕΠΟΧΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

4.1 ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Σύμφωνα με τη θεωρία της κυκλοφορίας κεφαλαίου, οι επενδύσεις κεφαλαίου πραγματοποιούνται κατά μήκος του πρωτογενούς κυκλώματος (π.χ. οι επενδυτικές διαδικασίες του μεταποιητικού τομέα) και του δευτερεύοντος κυκλώματος (π.χ. διαρροές από το πρωτεύον κύκλωμα λόγω συσσώρευσης σε γη, ακίνητα, και στέγαση). Το τελευταίο κύκλωμα βοηθά την οικονομία να απορροφήσει τα οικονομικά σοκ και αντιπροσωπεύει έναν από τους πυλώνες της καπιταλιστικής ανάπτυξης. Εναλλακτικές απόψεις υποδηλώνουν ότι η μετάβαση κεφαλαίου προς επενδύσεις σε ακίνητα έχει να κάνει περισσότερο με μια προληπτική και συνειδητή αναζήτηση από οικονομικούς παράγοντες για αύξηση των κερδών παρά με διορθωτικούς μηχανισμούς για την αντιμετώπιση οικονομικών κρίσεων. Συνεπώς, το χάσμα ενοικίου μεταξύ πραγματικών και δυνητικών ενοικίων γης καθορίζει τη χρήση ακινήτων και τη μετατροπή της από υπάρχουσα χρήση σε αυτό που οι οικονομικοί παράγοντες θεωρούν ως υψηλότερη και καλύτερη χρήση. Και οι δύο θεωρίες μπορούν να εξηγήσουν την κοινωνικο-χωρική αναδιάρθρωση που προκαλείται από τον τουρισμό, καθώς η άνοδος των μεταβιομηχανικών κοινωνιών μειώνει τις υπάρχουσες χρήσεις πολλών ενοικιάσεων γης και απαιτεί εναλλακτικές ευκαιρίες με υψηλότερες αποδόσεις και καλύτερες δυνατές χρήσεις (Lafuente-Rego & Vilar, 2016).

Η αυξημένη κινητικότητα του πληθυσμού και οι αυξανόμενες απαιτήσεις των επισκεπτών εντείνουν τη χρήση γης και αυξάνουν τις δυνατότητες άντλησης ενοικίου, οδηγώντας στη μετατροπή των κατοικιών σε ενοικιάσεις, στη μετανάστευση του τρόπου ζωής ή στις αυξημένες επενδύσεις σε ακίνητα που σχετίζονται με τον τουρισμό. Τα στοιχεία υποδηλώνουν ότι ελλείψει στρατηγικού χωροταξικού

σχεδιασμού, αυτές οι διαδικασίες ενδέχεται να έρχονται σε σύγκρουση με τις υπάρχουσες κοινωνικές δομές και τις ανάγκες των ντόπιων, οδηγώντας σε αναρχικές εξελίξεις και κάνοντας τον τουρισμό τον οδηγό της τοπικής φθοράς. Αυτή η αποσύνθεση αντανακλάται ιδιαίτερα στον τουριστικό εξευγενισμό, που προκαλεί κρίσεις οικονομικής προσιτής στέγης. Συγκεκριμένα, αυτός ο τύπος κοινωνικοχωρικής αναδιάρθρωσης αυξάνει τις τιμές των κατοικιών, επηρεάζοντας ιδιαίτερα τους κατοίκους της χαμηλής και μεσαίας τάξης και έχει σοβαρές κοινωνικές και χωρικές επιπτώσεις στη λειτουργικότητα, τη φθορά, την παροχή βασικών αστικών υπηρεσιών, την ανοδική κοινωνική κινητικότητα και την κοινωνική αρμονία (Luna-Romera et al, 2018).

Ο εξευγενισμός του τουρισμού είναι ιδιαίτερα σχετικός σε λιγότερο προηγμένες οικονομίες που εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τον τουρισμό ως πηγή ανάπτυξης. Στη μεταβιομηχανική κοινωνία, αυτές οι οικονομίες αγωνίζονται να ανταγωνιστούν στους τομείς της χρηματοδότησης ή της πληροφόρησης, αλλά διαθέτουν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα στην προσέλκυση μαζικής κατανάλωσης και τουρισμού. Ωστόσο, πολλές λιγότερο ανεπτυγμένες οικονομίες στερούνται αποτελεσματικών θεσμικών πλαισίων που θα εξασφαλίζουν ισόρροπη οικονομική ανάπτυξη και βιώσιμο χωρικό σχεδιασμό. Για το λόγο αυτό, τα αποτελέσματα της gentrification σε τέτοιες ρυθμίσεις είναι πιθανό να είναι έντονα. Οι εμπειρικές μελέτες προσεγγίζουν τις επιπτώσεις του τουρισμού στη στέγαση από διαφορετικές οπτικές γωνίες. Ένα ρεύμα διερευνά την επίδραση των εμπορικών τουριστικών παροχών (π.χ. παραλίες, πάρκα, γήπεδα γκολφ κ.λπ.) στις τιμές των κατοικιών, ενώ ένας άλλος εξετάζει τις επιπτώσεις των πλατφορμών διαμονής στις αγορές κατοικιών και ενοικιάσεων (Maharaj Elizabeth et al, 2015).

Ενώ το δεύτερο ρεύμα επιβεβαιώνει ως επί το πλείστον την παρουσία αυξήσεων στις τιμές των κατοικιών και των ενοικίων, άλλοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η τουριστική επέκταση έχει θετικές επιπτώσεις στις τιμές των κατοικιών σε δημοτικό ή περιφερειακό επίπεδο επιβεβαιώνουν αυτά τα ευρήματα μέσω της ομάδας διασταυρώσεων των 20 χωρών του ΟΟΣΑ. Παραδόξως, καμία από αυτές τις μελέτες δεν διερευνά την επίδραση της τουριστικής δραστηριότητας στην προσιτή στέγαση, παρά τον προσδιορισμό της κρίσης οικονομικής προσιτότητας κατοικίας ως ένα πιεστικό παγκόσμιο ζήτημα. Επιπλέον, οι μελέτες που εντάσσονται στο πλαίσιο του

τουριστικού εξευγενισμού, του χάσματος ενοικίων και της κυκλοφορίας κεφαλαίου θεωρούν ότι αυτές οι διαδικασίες έχουν ως αποτέλεσμα την επιδείνωση της οικονομικής προσιτότητας κατοικίας (Gray et al, 2019).

4.2 ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΕΠΟΧΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ

Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν την πλειοψηφία του τουριστικού εργατικού δυναμικού παγκοσμίως, ωστόσο εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε διευθυντικούς ρόλους και υπερεκπροσωπούνται σε εργασίες μερικής/περιστασιακής απασχόλησης και χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας (Aroga, 2012).

Παρόλο που έχει αυξηθεί η έρευνα για το φύλο σε σχέση με τους τουρίστες, στο πλαίσιο της έρευνας διαχείρισης του τουρισμού υπήρξε περιορισμένη συζήτηση για το φύλο και την απασχόληση, ιδίως όσον αφορά τους παράγοντες που προωθούν τον προαναφερθέντα διαχωρισμό των φύλων. Οι Anderson et al, (2018) πρότειναν ότι το φύλο δεν καταλαμβάνει θέση στην κύρια έρευνα της φιλοξενίας. Τόνισαν περαιτέρω την ανάγκη για περισσότερη αναγνώριση της παραμέλησης του γυναικείου ταλέντου και για τις γυναίκες και άντρες ηγέτες να οδηγήσουν ένα μέλλον με βάση το φύλο στη μελέτη φιλοξενίας. Οι Mair et al, (2012) ζήτησαν επίσης μεγαλύτερη κατανόηση των γυναικών ως καταναλωτών και παραγωγών στον τουρισμό, ιδίως σε σχέση με τις διακρίσεις λόγω φύλου. Ο Aroga (2012) οδηγήθηκε σε περισσότερη έρευνα για το φύλο και τον τουρισμό γενικά αλλά συγκεκριμένα εξετάσεις της διασταυρώσεως στην τουριστική έρευνα.

Η εκτεταμένη διεθνής έρευνα για την απασχόληση των γυναικών εντοπίζει ότι οι ευκαιρίες εργασίας των γυναικών, η εξέλιξη της σταδιοδρομίας και οι συνθήκες εργασίας επηρεάζονται από τις διακρίσεις λόγω φύλου, καθώς και από τον διαχωρισμό των φύλων στην αγορά εργασίας και στο χώρο εργασίας, καθώς και από κοινωνικο-πολιτιστικούς παράγοντες. *Οι διακρίσεις λόγω φύλου στο χώρο εργασίας παρατηρούνται σε διάχυτα μισθολογικά κενά που σχετίζονται με παράγοντες όπως: υποτίμηση της γυναικείας εργασίας, διαχωρισμός των γυναικών σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας ή/και βιομηχανίες και πρότυπα που ενισχύουν τη θέση των*

γυναικών ως οικονομικά εξαρτώμενα. Ενώ υπάρχει ασυνέπεια σε μελέτες που εξετάζουν αν οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν διαφορετικό τρόπο εργασίας, διαχείρισης και ηγεσίας, πολλές μελέτες δείχνουν ότι υπάρχουν συνεχή στερεότυπα για τις γυναίκες, οι οποίες επηρεάζουν τις ευκαιρίες απασχόλησής τους και οδηγούν σε διακρίσεις. Επιπλέον, οι διακρίσεις κατά των γυναικών στους χώρους εργασίας επεκτείνονται στη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία στο χώρο εργασίας από συναδέλφους και διοίκηση, καθώς και πελάτες/πελάτες και συχνά αντανakλά ευρύτερες κοινωνικές πεποιθήσεις και στάσεις απέναντι στις γυναίκες (Bandi, et al, 2020).

Παρά την εισαγωγή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων και των διακρίσεων λόγω φύλου σε πολλές οικονομίες και τις ραγδαίες κοινωνικές αλλαγές διεθνώς, οι διακρίσεις λόγω φύλου συνεχίζουν να εκδηλώνονται ως *διαχωρισμός φύλου στην αγορά εργασίας και στον χώρο εργασίας*. Αυτό αναπαριστάται ως α) οριζόντιος διαχωρισμός που προκύπτει όταν οι γυναίκες δεν επιλέγονται για θέσεις εργασίας ή μόνο για ορισμένες θέσεις εργασίας που δημιουργεί επαγγελματικούς διχασμούς και θέσεις γυναικείας κυριαρχίας που τείνουν να είναι χαμηλότερα αμειβόμενες με λιγότερες προοπτικές προόδου. και β) κάθετος διαχωρισμός με τις γυναίκες να υποεκπροσωπούνται στη διοίκηση. Δεκαετίες ερευνών έχουν δείξει ότι η αύξηση των ετών εκπαίδευσης διευρύνει το εύρος των ευκαιριών εποχιακής απασχόλησης, των εισοδημάτων απασχόλησης και των μακροπρόθεσμων προοπτικών για εξέλιξη της σταδιοδρομίας των ανθρώπων εντός οργανισμών. Ωστόσο, σε όλο τον κόσμο οι ευκαιρίες που έχουν οι γυναίκες για εκπαίδευση επηρεάζουν σημαντικά την αρχική απασχόληση και τη συνεχή εξέλιξη των οργανισμών. Πολλές οικονομίες έχουν επενδύσει σημαντικά στην εκπαίδευση και συγκεκριμένα στην εκπαίδευση των γυναικών, ως μέρος της εθνικής οικονομικής ανάπτυξης, ωστόσο η εκπαίδευση δεν μεταφράζεται πάντα σε οργανωτικές ευκαιρίες και πρόοδο (Datta et al, 2014).

Ερευνητές, οργανισμοί και άτομα συχνά αναφέρονται στο γυάλινο ανώτατο όριο των αόρατων εμποδίων που εμποδίζουν τις γυναίκες να ανέβουν σε κορυφαίες διευθυντικές θέσεις εποχιακής απασχόλησης παρά τις ικανότητες, την εμπειρία και τα προσόντα που ισοδυναμούν με άνδρες ομολόγους τους. Ένας πιο πρόσφατος όρος, «γυάλινο ανελκυστήριο», χρησιμοποιήθηκε για να περιγράψει την κατάσταση όπου προσφέρεται στους άντρες προαγωγή ταχύτερα από τις ειδικευμένες γυναίκες σε

οργανώσεις/θέσεις που κυριαρχούνται από γυναίκες. Δηλαδή, οι άνδρες σε θέσεις όπου κυριαρχούν οι γυναίκες, επωφελούνται από ένα γυάλινο ασανσέρ που βασίζεται σε μια σειρά αόρατων παραγόντων που διευκολύνουν την επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι γυάλινες οροφές και οι ανελκυστήρες προκύπτουν από έμμεσες διακρίσεις, ανισότητα ευκαιριών στην εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή αν οι άντρες επωφελούνται από ισχυρότερα δίκτυα/καθοδήγηση με αποτέλεσμα «κολλώδη δάπεδα», μια έννοια που αναφέρεται σε μια κατάσταση όπου οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να ανέβουν τη σκάλα σταδιοδρομίας σε σύγκριση με τους άνδρες. Ωστόσο, τα στοιχεία έδειξαν ότι η σταδιοδρομία των γυναικών προχωρά όταν λαμβάνει καθοδήγηση και αυτό μπορεί να ελαχιστοποιήσει τις επιπτώσεις των διακρίσεων εντός των οργανισμών (Chambon et al, 2020).

4.3 ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Υπάρχουν εξωτερικοί παράγοντες συμβάλλουν επίσης στον *διαχωρισμό των φύλων* για τις γυναίκες στην εργασία. Για παράδειγμα, ενώ οι μισθωτές γυναίκες απασχολούνται πολύ περισσότερο από ό, τι οι άνδρες σε οικιακές και φροντιστικές υποχρεώσεις. Έτσι, οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν εργασιακές/οικογενειακές συγκρούσεις (WFC). *Η θεωρία του WFC* υποδηλώνει ότι το WFC συμβαίνει όταν οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν σύγκρουση μεταξύ δεσμεύσεων ρόλων, συγκεκριμένα ότι οι ρόλοι εργασίας θεωρούνται ότι παρεμβαίνουν στους οικογενειακούς ρόλους και λέγεται ότι διαφέρουν σε όλα τα στάδια του κύκλου ζωής. Επιπλέον, οι γυναίκες μπορούν να καθορίσουν τη δική τους συμμετοχή, εξέλιξη και εξέλιξη στην καριέρα τους όταν επιλέξουν να περιορίσουν τις ώρες εργασίας και/ή τους ρόλους ή δεν θα μετακινηθούν για εργασία λόγω οικογενειακών δεσμεύσεων. μια κατάσταση που είναι ιδιαίτερα έντονη δεδομένου ότι οι εξελίξεις στην καριέρα είναι πιθανότερο να συμπίπτουν με τα χρόνια ανατροφής παιδιών.

Η θεωρία της διασταυρωτικότητας προτείνει ότι ένα άτομο μπορεί να έχει πολλά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η ηλικία, η εθνικότητα και/ή η τάξη που τέμνονται και επηρεάζουν τις ευκαιρίες/εμπειρίες του. Για παράδειγμα, οι επιπτώσεις της

εθνότητας μπορεί να είναι πιο διαδεδομένες σε οικονομίες όπου υπάρχουν διακριτές διαιρέσεις σε τάξη/κάστα και εθνοτικές γραμμές που μπορεί να ενισχυθούν από κοινωνικοπολιτισμικές αξίες. Δηλαδή, οι γυναίκες μπορεί να μειονεκτούν από το γυναικείο τους φύλο, αλλά αυτό επιδεινώνεται ως διπλό μειονέκτημα εάν είναι χαμηλότερης κοινωνικοοικονομικής τάξης και παρουσιάζει τριπλό μειονέκτημα εάν προέρχονται επίσης από εθνοτική ομάδα που υφίσταται διακρίσεις ή μειωμένες ευκαιρίες στην κοινωνία τους. Οι ερευνητές του Standpoint έδωσαν φωνή σε άτομα με αδυναμία και περιθωριοποίησαν τον λόγο. Αντικατοπτρίζοντας το πρόσφατο σχόλιο της Marilyn Loden, σχετικά με τον όρο «γυάλινη οροφή» που επινόησε πριν από σχεδόν 40 χρόνια, και εκπλήσσεται που εξακολουθεί να συμβαίνει. Η μελέτη Gray et al, (2019) σημείωσε τον συνεχιζόμενο σεξισμό σε βιομηχανίες διεθνώς, συμπεριλαμβανομένου του εποχιακού τουρισμού, και την επείγουσα ανάγκη για τους ερευνητές να εξετάσουν τη διασταύρωση πολλαπλών ανισοτήτων, προκλήσεων και καταπιέσεων στον τουρισμό (Gray et al, 2019).

4.4 ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ

Ενώ έχει γίνει σημαντική έρευνα για το φύλο και τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο γενικά, έχει πραγματοποιηθεί περιορισμένη ακαδημαϊκή έρευνα σχετικά με τις γυναίκες που απασχολούνται στον εποχιακό τουρισμό. Οι (Gray et al, 2019) σημείωσαν ότι, παρά την αυξανόμενη παρουσία γυναικών στην αγορά εργασίας φιλοξενίας, τα εμπειρικά στοιχεία συνεχίζουν να καταδεικνύουν επίμονο οριζόντιο και κάθετο διαχωρισμό, καθώς και αμοιβή χάσμα που δημιουργεί χαμένες ευκαιρίες ακόμα και στην εποχικότητα. Υπάρχει περιορισμένη δημοσιευμένη έρευνα για το φύλο στην εποχιακή τουριστική απασχόληση στην Ασία-Ειρηνικό και Ευρώπη και δεν έχουν πραγματοποιηθεί συγκεκριμένες μελέτες για όλες τις χώρες της Ασίας-Ειρηνικού και Ευρώπης. Έτσι, η βιβλιογραφία που εξετάστηκε και τα θέματα που παρουσιάζονται εδώ διερευνά παγκόσμια παραδείγματα απασχόλησης των γυναικών στον τουρισμό, μερικά από τα οποία περιλαμβάνουν και σχετίζονται με την περιοχή APEC. Η βιβλιομετρική ανάλυση της έρευνας για το φύλο και τον τουρισμό σημείωσε ότι η έρευνα για τον τουρισμό ήταν εκπληκτικά διαφοροποιημένη ως προς το φύλο.

Η μελέτη Datta et al, (2014) βρήκε πέντε βασικά εμπόδια στην πρόοδο των γυναικών στον εποχιακό τουρισμό, συμπεριλαμβανομένων: προκλήσεων στο συνδυασμό ρόλων ανώτερης ηλικίας με ευθύνες φροντίδας, κυρίαρχοι ανδρικοί πολιτισμοί, προκαταλήψεις και μεροληψία φύλου, αποκλεισμός από δίκτυα και ανεπαρκή ανώτερα γυναικεία πρότυπα. Η υπάρχουσα βιβλιογραφία τόνισε τις διακρίσεις στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και του διαχωρισμού φύλου που οδήγησε σε: διαφορές στις αποδοχές, οριζόντιο διαχωρισμό των τύπων εργασίας που εκτελούνται από άνδρες και γυναίκες, και κάθετο διαχωρισμός με αποτέλεσμα την περιορισμένη προώθηση γυναικών σε ανώτερες θέσεις. Ακόμη και στις πιο ανεπτυγμένες οικονομίες, η ποιότητα της εργασίας στον εποχιακό τουρισμό διαφέρει μεταξύ ανδρών και γυναικών, με τις γυναίκες να υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου φτωχότερων συνθηκών εργασίας σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Στην έρευνα τους οι Datta et al, (2014) σημείωσαν ότι οι γυναίκες τείνουν να εργάζονται στις πιο ευάλωτες θέσεις εργασίας στην εποχιακή τουριστική απασχόληση, όπου είναι πιο πιθανό να βιώσουν μια δύσκολη εμπειρία στην εργασία, η οποία ορίζεται ως ανθυγιεινή ή αξιοπρεπής, και ανισότητα μεταχείρισης, καθώς και βία και σεξουαλική παρενόχληση από συναδέλφους ή/και οι πελάτες. Η σεξουαλική παρενόχληση έχει διαπεράσει την εργασία των γυναικών στον τουριστικό τομέα με τη φιλοξενία να έχει ιδιαίτερα υψηλότερα ποσοστά επίπτωσης. Ενώ και οι άνδρες αναφέρουν καταστάσεις παρενόχλησης, είναι πιο πιθανό να επηρεάσουν τις γυναίκες και ειδικά εκείνες που είναι νεότερες και σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις. Μελέτες που πραγματοποιήθηκαν σε ξενοδοχεία και φιλοξενία στην Αυστραλία και τη Νέα Ζηλανδία, αντίστοιχα, βρήκε υψηλά επίπεδα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας στην εποχιακή εργασία.

Οι Morgan & Pritchard, 2019) τόνισαν ότι, στις αναπτυσσόμενες οικονομίες, υπάρχει μεγάλη διακύμανση στη συνολική εποχιακή απασχόληση των γυναικών, που κυμαίνεται από 30% στη Νότια Ασία έως πάνω από 60% στην Υποσαχάρια Αφρική, ωστόσο οι εθνικοί παράγοντες μπορούν να περιορίσουν την πρόοδο των γυναικών. Για παράδειγμα, στη Μέση Ανατολή και τη Βόρεια Αφρική μόνο το 5% των τουριστικών επιχειρήσεων έχουν γυναίκα διευθυντή και, στο Ιράν, αν και οι γυναίκες είναι μορφωμένες, ο κρατικός κανονισμός εμποδίζει τα ξενοδοχεία να προσλαμβάνουν γυναίκες για ανώτερες θέσεις. Το πιο σημαντικό όμως είναι ότι όταν

οι γυναίκες απασχολούνται, η προηγούμενη έρευνα έδειξε ότι οι *οριζόντιες διακρίσεις λόγω φύλου* στην εποχιακή τουριστική απασχόληση που σχετίζεται με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ φύλων, οφείλεται σε διαφορά αποδοχών 45% και σε διακρίσεις 55%, και οι διακρίσεις αφορούν περισσότερο τους άνδρες που πληρώνονται άνω του μισθού τους. Η μελέτη για τις αμοιβές στον τουριστικό τομέα στην Ισπανία, Riqueroet et al. (2013) διαπίστωσε ότι το μισθολογικό χάσμα προκύπτει από τον διαχωρισμό στον τύπο της σύμβασης, τα προσόντα που απαιτούνται για την εποχιακή εργασία και τον υποτομέα της απασχόλησης. Αντίστροφα, ο Ferguson (2011) τόνισε ότι ενώ οι γυναίκες στο Μεξικό υποφέρουν από τις μισθολογικές διαφορές από τους άνδρες, τα κέρδη τους επιτρέπουν να διεκδικήσουν την ανεξαρτησία τους. Τέτοιες διαφορές στις αμοιβές, με βάση το ότι οι άνδρες πληρώνονται πιο απλά επειδή είναι άνδρες, υπάρχουν και στις ανεπτυγμένες οικονομίες. Μια μελέτη έδειξε σημαντικές διαφορές στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εποχιακό τουρισμό στη Νορβηγία, παρόλο που είναι μια οικονομία που διακρίνεται για τη συνολική ισότητα των φύλων, και πρότεινε ότι ο τομέας έχει μικρές επιχειρήσεις στις οποίες προχωρούν οι γυναίκες, ενώ οι άνδρες μπορεί να είναι πιο πιθανό να προχωρήσουν σε οργανισμούς που τείνουν να είναι μεγαλύτεροι και να έχουν μεγαλύτερα επίπεδα αμοιβών. Υπάρχουν συγκεκριμένοι πολιτιστικοί παράγοντες σε ορισμένες οικονομίες σχετικά με τη διαφοροποίηση των ρόλων των φύλων και την υποτίμηση της αμειβόμενης εργασίας που κάνουν οι γυναίκες, γεγονός που επιτείνει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, όπως η άποψη ότι ο πρωταρχικός ρόλος των γυναικών είναι ως σύζυγοι/μητέρες/φροντιστές για άλλα μέλη της οικογένειας και ότι η απασχόλησή τους είναι δευτερεύον.

Οι Davidson, C. Guilding, N. Timo I. (2016) σημείωσαν αρκετές μελέτες που επιβεβαιώνουν τις μισθολογικές διακρίσεις κατά των γυναικών στον τουρισμό και ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στον τύπο των τουριστικών επιχειρήσεων όπου οι αμοιβές είναι μεγαλύτερες. Προτείνουν ότι ο οριζόντιος διαχωρισμός αντανάκλα την εργασία που χωρίζεται σε θηλυκές ή ανδρικές δραστηριότητες. Ο Babb (2012) ανέφερε ότι στην εποχιακή τουριστική εργασία οι γυναίκες απασχολούνται γενικά ως καθαρίστριες, διακομιστές, σε προσωπικές πωλήσεις ταξιδιωτικών πρακτορείων και ξεναγοί. Η μελέτη Bennett et al. (2017) διαπίστωσε ότι στην τουριστική εργασία οι γυναίκες παραδοσιακά «απασχολούνται σε ρόλους που θεωρούνται αντιπροσωπευτικοί των οικιακών τους ρόλων, χρησιμοποιώντας την ίδια

βάση δεξιοτήτων». Πράγματι, η εναρμόνιση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής εξακολουθεί να είναι ένα ζήτημα που χωρίζει τις γυναίκες από τους άνδρες στην αγορά εργασίας. Περαιτέρω, οι Davidson et al. (2016) σημείωσαν ότι οι γυναίκες στον τουρισμό είναι πιο πιθανό από τους άνδρες να αντιμετωπίσουν περιόδους ανεργίας, φτωχότερες συμβάσεις εργασίας και μεγαλύτερο ποσοστό μερικής απασχόλησης. Στον τομέα υπάρχουν σημαντικές ποσότητες άλλων επισφαλών εργασιών, ιδίως γραφείων, συμβάσεων ή προσωρινής ή εποχιακής εργασίας, και αυτές οι θέσεις εργασίας υπερεκπροσωπούν γυναίκες.

4.5 Η ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Ο ΑΤΥΠΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Η έρευνα για τις γυναίκες στην εποχιακή τουριστική απασχόληση εξετάζει επίσης τις γυναίκες σε αυτοαπασχόληση, ιδιαίτερα στην άτυπη οικονομία, που ορίζεται ως "όπου οι άνθρωποι εργάζονται εκτός νομικών προσώπων και επομένως δεν ελέγχονται από κράτη/κυβερνήσεις και δεν υπόκεινται σε φορολογία ή έλεγχο". Η άτυπη οικονομία είναι πιο διαδεδομένη στις αναπτυσσόμενες οικονομίες και ο τουρισμός παρέχει μια καλή ευκαιρία για τις γυναίκες να εισέλθουν στον άτυπο τομέα της απασχόλησης μέσω αυτοαπασχόλησης και επιχειρηματικότητας, καθώς η εργασία τείνει να είναι αναπαραγωγή ή επέκταση της οικιακής εργασίας των γυναικών, π.χ. μαγείρεμα, καθαρισμός. Οι εργασίες αυτές γίνονται στα σπίτια μπορεί να περιλαμβάνει δραστηριότητες όπως η κατασκευή και πώληση των προϊόντων τους τουρίστες, τα τρόφιμα και τα παραδοσιακά χειροτεχνήματα π.χ. το Billum στην Παπούα Νέα Γουινέα (Duffy et al. 2015).

Το άρθρο Ferguson O. (2011) παρέχει κεφάλαια που εξετάζουν μελέτες περιπτώσεων σε αναπτυσσόμενες και ανεπτυγμένες χώρες, υπογραμμίζοντας την οικονομική ενδυνάμωση και μετασχηματιστικές αλλαγές που μπορούν να συμβούν στις γυναίκες στην τουριστική εργασία, ιδιαίτερα στην αυτοαπασχόληση. Μια μελέτη των γυναικών του Ομάν που εργάζονται στον τουρισμό τόνισε ότι οι γυναίκες θεωρούν τη δουλειά τους ως μια περιοχή αντίστασης για την αλλαγή της κοινωνικής στάσης απέναντι στις γυναίκες. Μια εξερεύνηση των μαροκινών γυναικών επιχειρηματιών

ανέδειξε ότι η αυτοαπασχόληση των γυναικών μπορεί να συμβάλει στο να είναι παράγοντες αλλαγής στις κοινωνίες τους, αλλά ότι αυτό πρέπει να υποστηριχθεί με την αλλαγή των κοινωνικών αξιών, της κυβέρνησης, των εκπροσώπων της κοινότητας και των διεθνών οργανισμών. Οι γυναίκες στη Δομινικανή Δημοκρατία αντιμετωπίζουν προβλήματα στη διαχείριση διπλού φόρτου εργασίας και οικογένειας και διαπραγματεύονται νέους ρόλους φύλου με τους άνδρες, αλλά η εργασία τους δίνει επίσης οικονομική και κοινωνική ανεξαρτησία. Μια τέτοια έρευνα ευθυγραμμίζεται με την εξέταση του Ferguson (2011) για την τουριστική εργασία ως ενδυναμωτική και ότι η αλληλεπίδραση των γυναικών θα μπορούσε να τις εκθέσει σε άλλα πολιτιστικά πρότυπα, όπως οι άνδρες που αναλαμβάνουν την κύρια ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών.

Η διεθνής βιβλιογραφία τόνισε τους κοινωνικο-πολιτιστικούς παράγοντες που μπορούν να συμβάλουν στον έμφυλο καταμερισμό της εργασίας. Οι κοινωνικές προσδοκίες σε ορισμένες αναπτυσσόμενες οικονομίες περιλαμβάνουν δεσμεύσεις όχι μόνο για τους συζύγους/παιδιά αλλά και για τη φροντίδα ηλικιωμένων γονέων και άλλων μελών της οικογένειας. Ωστόσο, η έρευνα για τον τουρισμό των γυναικών στην Ασία έχει βρει διαφορετικές απόψεις σχετικά με την εργασία των γυναικών σε σχέση με τις οικογένειές τους. Οι γυναίκες στις αναπτυσσόμενες οικονομίες μπορούν να επιλέξουν επιχειρηματικές δραστηριότητες που θεωρούνται επέκταση του ρόλου τους ως συζύγου, καθώς αυτό τους επιτρέπει να εργάζονται αποφεύγοντας πολιτιστικά προβλήματα. Η διασταύρωση φύλου και φυλής, φύλου και τάξης ή φύλου, φυλής και τάξης μπορεί να επηρεάσει ορισμένες γυναίκες. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες που ανήκουν σε συγκεκριμένες εθνοτικές ομάδες ή ζουν σε αγροτικές ή απομακρυσμένες περιοχές που είναι οικονομικά μειονεκτικές και δεν έχουν τις ίδιες υποδομές και εκπαιδευτικές εγκαταστάσεις με τις αστικές περιοχές, ενδέχεται να υποστούν διπλό ή τριπλό μειονέκτημα. Άλλες έρευνες υποδεικνύουν ότι η διασταύρωση φύλου και εθνότητας δεν είναι πάντα αρνητική και πράγματι οι αυτόχθονες γυναίκες από μέρη του Μεξικού και του Περού είχαν σημαντικό ρόλο να παίξουν στον τουρισμό μέσω της προώθησης του πολιτιστικού κεφαλαίου. Υποστηρίζοντας την άποψη της διασταύρωσης στην τουριστική απασχόληση, οι Alarcón και Cole (2019) τόνισαν ότι οι γυναίκες δεν είναι μια ομοιογενής ομάδα και, κατά συνέπεια, συγκεκριμένες διατομεακές προσεγγίσεις

επιτρέπουν την κρίσιμη αποσυσκευασία των κοινωνικών σχέσεων, της δικαιοσύνης και της εξουσίας.

Οι γυναίκες επιχειρηματίες τείνουν να επιδεικνύουν υψηλότερα επίπεδα δεξιοτήτων αυτο-αποτελεσματικότητας όταν καθορίζουν τον βασικό σκοπό της επιχείρησής τους και καθορίζουν επιχειρηματικές στρατηγικές και πρακτικές, αλλά έχουν επίσης ισχυρότερη προσήλωση (Duffy et al. 2015).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η μελέτη που πραγματοποιήθηκε αποσκοπούσε στη διερεύνηση των στάσεων, απόψεων καθώς και η καταμέτρηση της στάσης και άποψης που διέθετε ο πληθυσμός των εποχιακών εργαζομένων της χώρας γύρω από το θεσμό της εποχιακής εργασίας.

5.2 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων ήταν ένα ερωτηματολόγιο το οποίο δημιουργήθηκε έπειτα από βιβλιογραφική ανασκόπηση και παρατήρηση άλλων παρόμοιων μελετών. Οι μελέτες που χρησιμοποιήθηκαν για τη δημιουργία του ερωτηματολογίου ήταν διεθνής καθώς και ελληνικές ενώ οι ερωτήσεις που επιλέχθηκαν για τις ανάγκες της μελέτης μετασχηματίστηκαν και τροποποιήθηκαν με σκοπό να είναι συναφείς με το ερευνώμενο αντικείμενο. Επιπλέον έγινε χρήση της πανδημίας του COVID-19 στις ερωτήσεις γεγονός που κρίθηκε σημαντικό λόγο της τρέχουσας κατάστασης.

Το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε αποτελούταν από συνολικά 16 ερωτήσεις, ενώ είχε ηλεκτρονική μορφή. Η ηλεκτρονική μορφή του ερωτηματολογίου βοήθησε στο γρήγορο και ευκολότερο διαμοιρασμό του σε άτομα τα οποία εργάζονταν στο καθεστώς της εποχιακής εργασίας. Μετά από πιλοτική μελέτη παρατηρήθηκε πως ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ισούταν με 7 λεπτά.

5.3 ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ, ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ, ΔΕΙΓΜΑ

Όπως προαναφέρθηκε το ερωτηματολόγιο της μελέτης ήταν ηλεκτρονικό γεγονός που έκανε τη δειγματοληψία της έρευνας μια δειγματοληψία ευκολίας. Το ερωτηματολόγιο απεστάλη σε οικεία πρόσωπα καθώς και σε ιστότοπους που σχετίζονταν με την εποχιακή εργασία και την αναζήτηση αυτής συλλέγοντας δείγμα ίσο με 125 άτομα. Όπως είναι νοητό ο πληθυσμός που μελετιόταν στην παρούσα μελέτη ήταν οι εργαζόμενοι σε εποχιακό καθεστώς εργασίας. Το δείγμα των ατόμων που εργάζονται εποχιακά διαχωρίζεται κατά 41,6% από άνδρες και κατά 58,4% από γυναίκες ενώ ως προς την ηλικία διαχωρίζεται κατά 38,4% από άτομα ηλικίας από 18 έως 28 ετών ενώ το 61,6% του δείγματος ήταν άτομα από 29 έως 38 ετών.

Επιπροσθέτως στο δείγμα παρατηρήθηκε πως ένα ποσοστό της τάξης του 8% που ήταν άτομα απόφοιτοι Βασικής εκπαίδευσης, ενώ το 40% του δείγματος ήταν απόφοιτοι ΙΕΚ. Επιπλέον το 44% του δείγματος ήταν απόφοιτοι ΤΕΙ ή ΑΕΙ και τέλος το 8% του δείγματος ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Τέλος παρατηρήθηκε πως το δείγμα κατά 17,6% αποτελούταν από εργαζόμενους του λιανεμπορίου την περίοδο του καλοκαιριού ενώ το 44% του δείγματος ήταν εργαζόμενοι σε σέρβις/ μπουφέ/ ή βοηθοί μάγειρα σε καλοκαιρινές επιχειρήσεις εστίασης. Ταυτόχρονα παρατηρήθηκε πως το 7,2% του δείγματος ήταν εργαζόμενοι ξενοδοχείου καθώς και εργαζόμενοι αεροπορικής/ ναυτιλιακής εταιρίας, ενώ το 19,2% του δείγματος απάντησε πως εργαζόταν ως ναυαγосώστες. Τέλος το 4,8% του δείγματος ήταν εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις πολιτιστικού ενδιαφέροντος.

5.4 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Τα δεδομένα της μελέτης επεξεργάστηκαν κατάλληλα ώστε να είναι εφικτή η επεξεργασία τους στο στατιστικό πακέτο SPSS (έκδοση 22). Το γεγονός της ηλεκτρονικής μορφής του ερωτηματολογίου έκανε την επεξεργασία των δεδομένων ακόμη πιο εύκολη ενώ υπήρξε ανάλυση τους μέσω της διαδικασίας συχνοτήτων καθώς και συχνοτήτων διασταύρωσης απαντήσεων. Οι πίνακες και γραφήματα που ήταν έξοδοι του στατιστικού πακέτου παρουσιάζονται και αναλύονται στη συνέχεια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

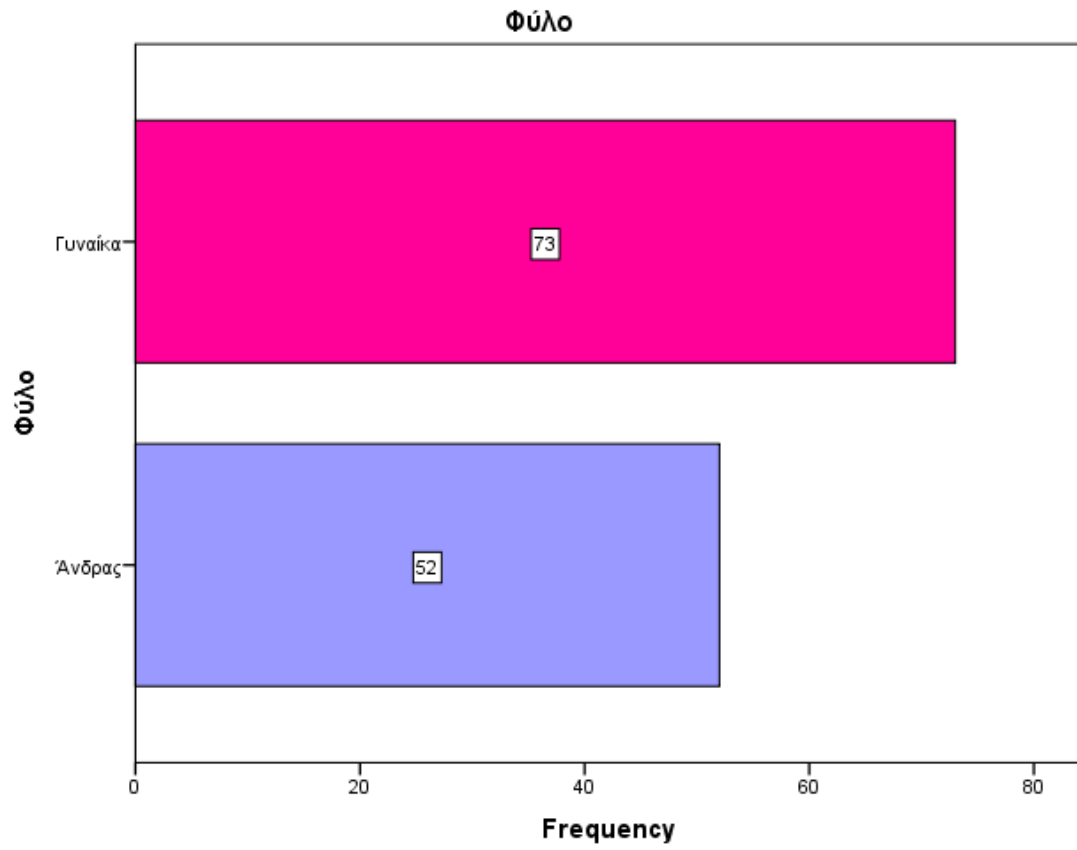
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΕΛΕΤΗΣ

- Ερώτηση 1: Φύλο

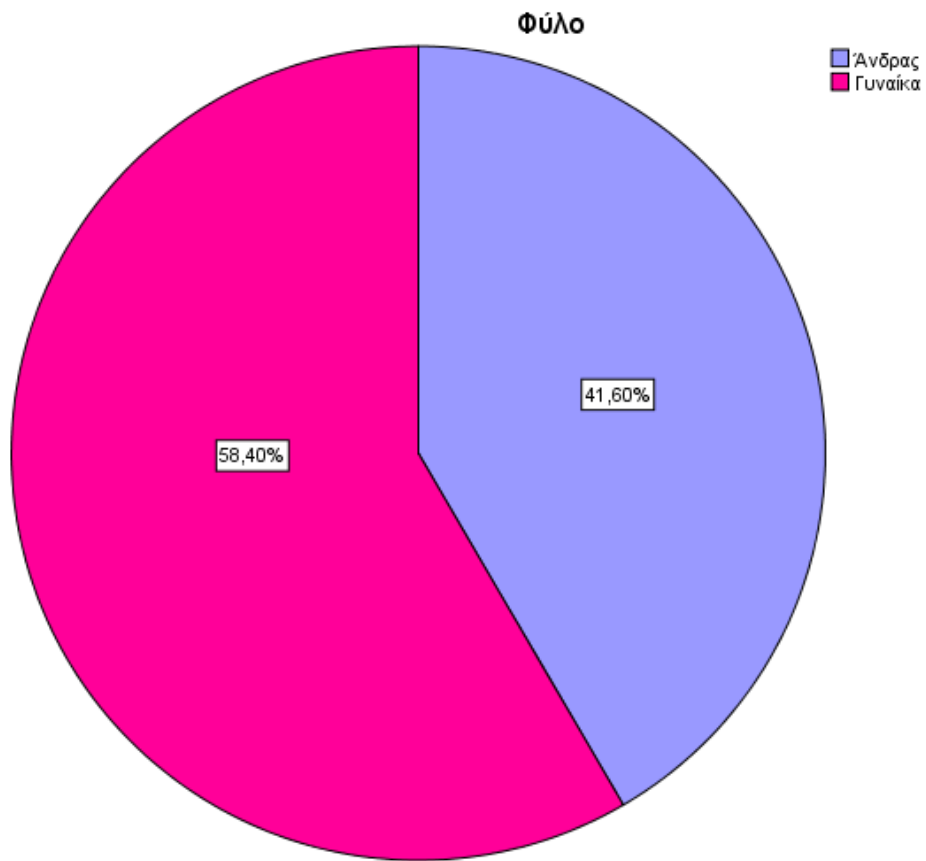
Παρατηρώντας τον πίνακα 1 προκύπτει πως το δείγμα των 125 ατόμων που εργάζονται εποχιακά διαχωρίζεται κατά 41,6% από άνδρες (52 άτομα) και κατά 58,4% από γυναίκες (73 άτομα).

Φύλο			
		Frequency	Percent
Valid	Άνδρας	52	41,6
	Γυναίκα	73	58,4
	Total	125	100,0

Πίνακας 1: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το φύλο τους.



Γράφημα Ράβδων 1: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το φύλο τους.



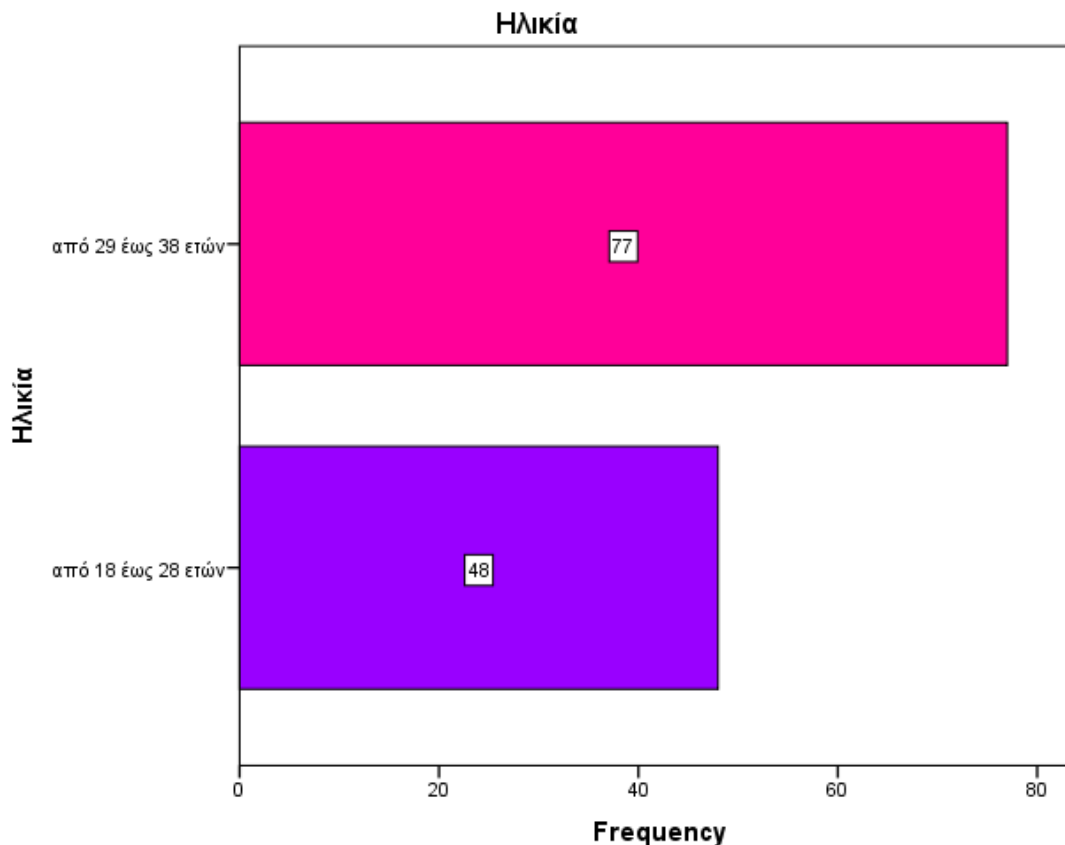
Γράφημα Πίτας 1: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το φύλο τους.

- Ερώτηση 2: Ηλικία

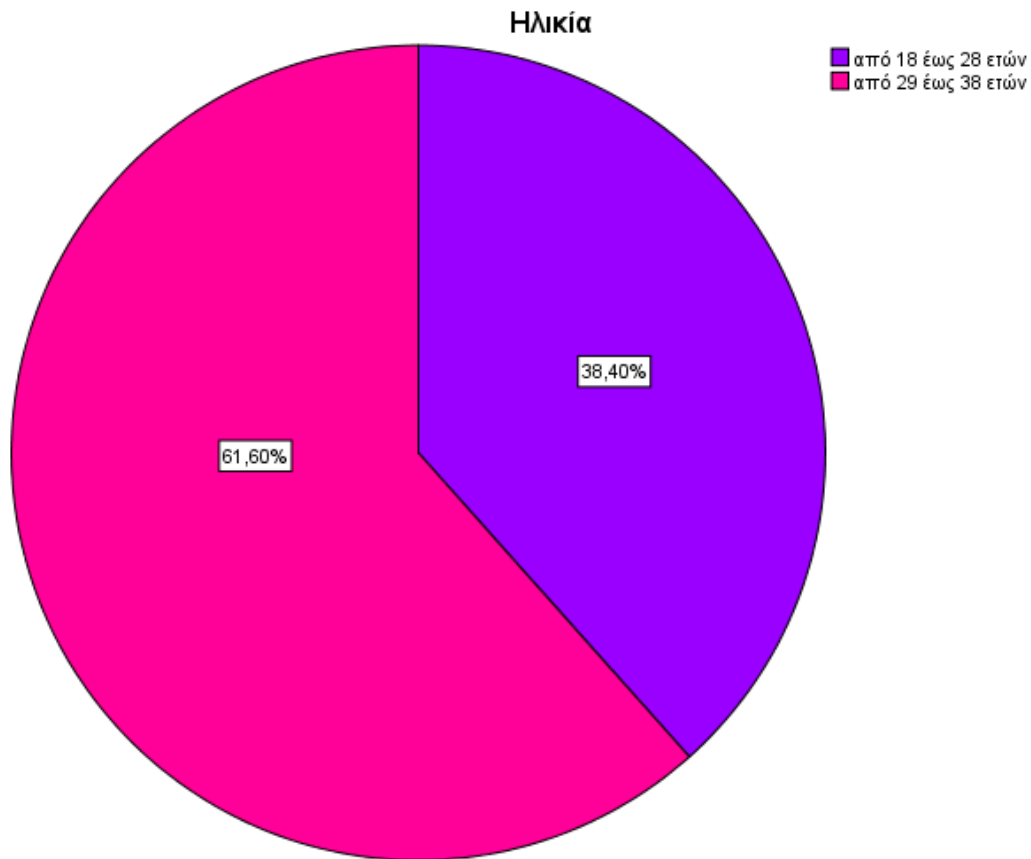
Από τον πίνακα 2 καθίσταται εμφανές ότι το δείγμα διαχωρίζεται κατά 38,4% από άτομα ηλικίας από 18 έως 28 ετών (48 άτομα) ενώ το 61,6% του δείγματος ήταν άτομα από 29 έως 38 ετών (77 άτομα).

Ηλικία			
		Frequency	Percent
Valid	από 18 έως 28 ετών	48	38,4
	από 29 έως 38 ετών	77	61,6
	Total	125	100,0

Πίνακας 2: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από την ηλικία τους.



Γράφημα Ράβδων 2: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από την ηλικία τους.



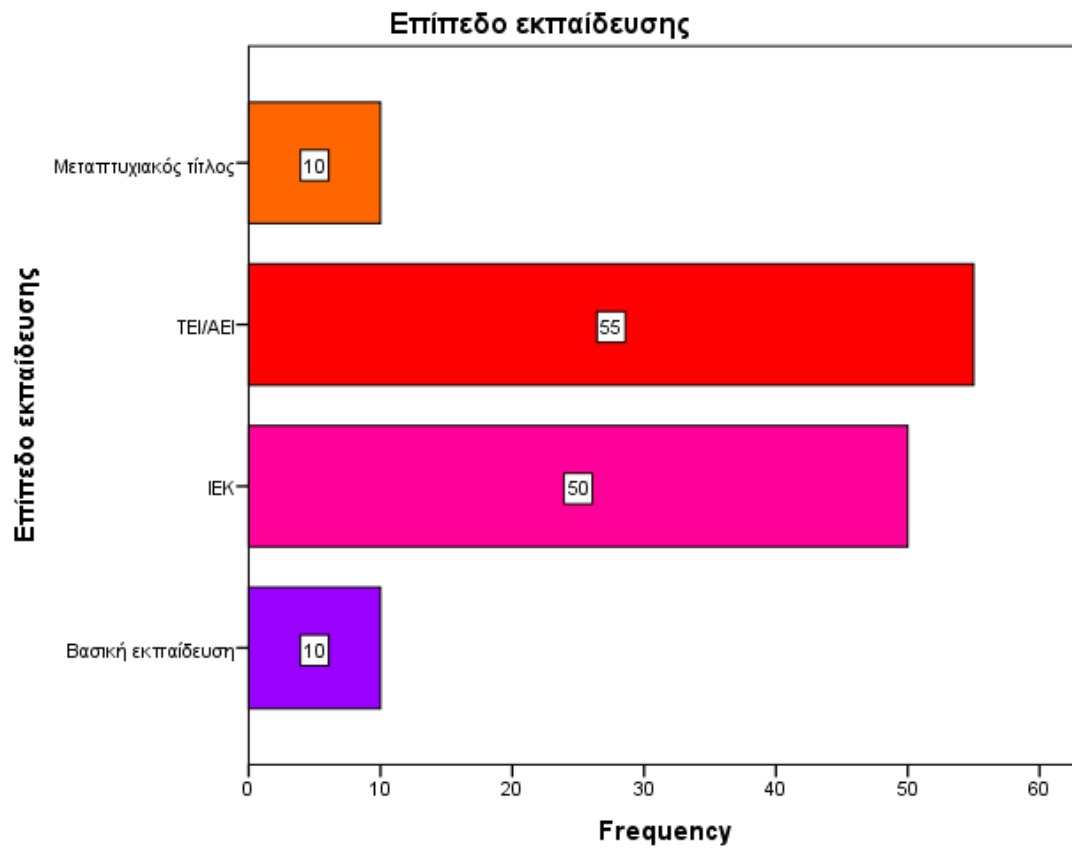
Γράφημα Πίτας 2: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από την ηλικία τους.

- Ερώτηση 3: Επίπεδο εκπαίδευσης

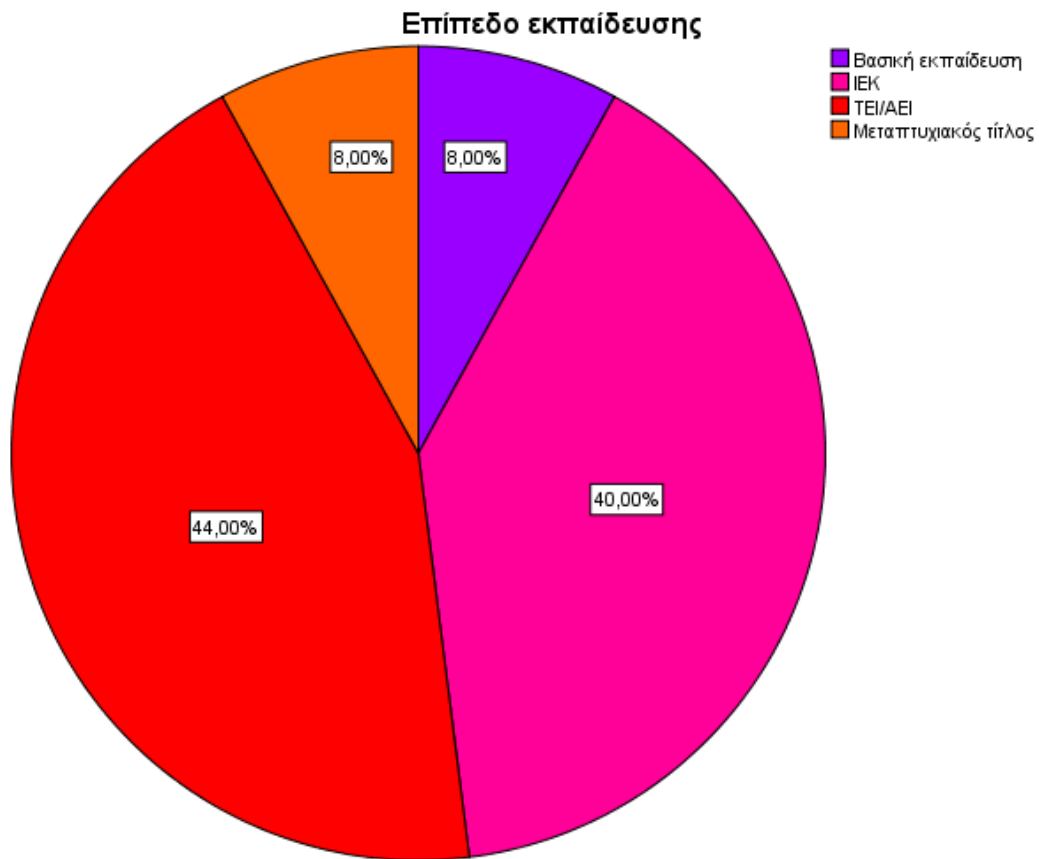
Κάνοντας χρήση του πίνακα 3 καθίσταται εμφανές πως στο δείγμα υπήρχε ένα ποσοστό της τάξης του 8% που ήταν άτομα απόφοιτοι Βασικής εκπαίδευσης (10 άτομα), ενώ το 40% του δείγματος ήταν απόφοιτοι ΙΕΚ (50 άτομα). Επιπλέον το 44% του δείγματος ήταν απόφοιτοι ΤΕΙ ή ΑΕΙ (55 άτομα) και τέλος το 8% του δείγματος ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (10 άτομα).

Επίπεδο εκπαίδευσης		Frequency	Percent
Valid	Βασική εκπαίδευση	10	8,0
	ΙΕΚ	50	40,0
	ΤΕΙ/ΑΕΙ	55	44,0
	Μεταπτυχιακός τίτλος	10	8,0
	Total	125	100,0

Πίνακας 3: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το επίπεδο εκπαίδευσης τους.



Γράφημα Ράβδων 3: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το επίπεδο εκπαίδευσής τους.



Γράφημα Πίτας 3: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το επίπεδο εκπαίδευσης τους.

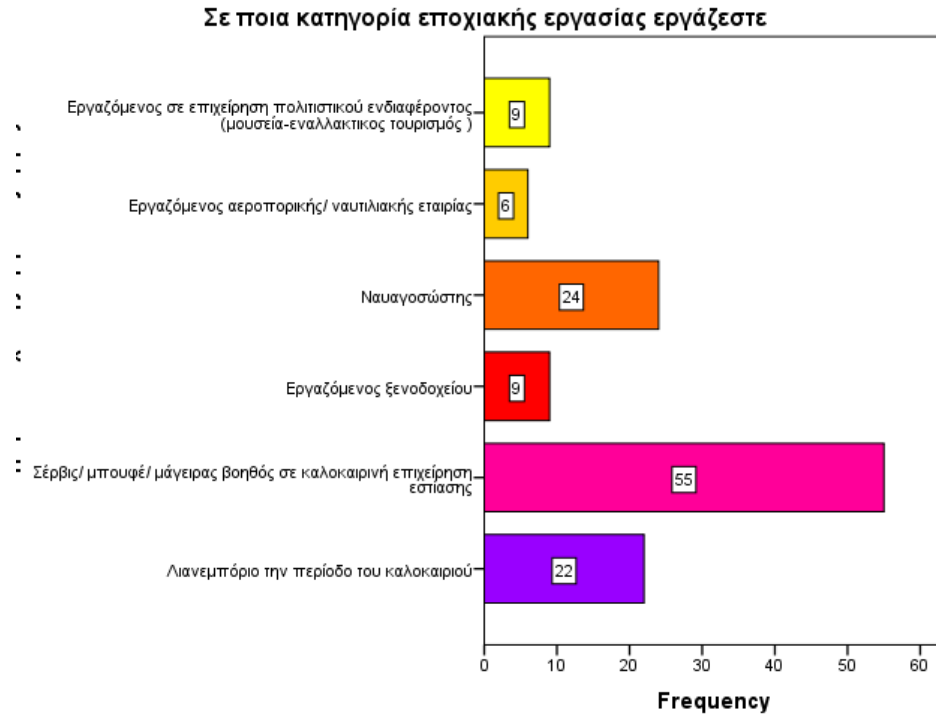
- Ερώτηση 4: Σε ποια κατηγορία εποχιακής εργασίας εργάζεστε

Παρατηρώντας τον πίνακα 4 προκύπτει πως το δείγμα διαχωρίζεται κατά 17,6% από εργαζόμενους του λιανεμπορίου την περίοδο του καλοκαιριού (22 άτομα) ενώ το 44% του δείγματος ήταν εργαζόμενοι σε σέρβις/ μπουφέ/ ή βοηθοί μάγειρα σε καλοκαιρινές επιχειρήσεις εστίασης (55 άτομα). Ταυτόχρονα παρατηρήθηκε πως το 7,2% του δείγματος ήταν εργαζόμενοι ξενοδοχείου καθώς και εργαζόμενοι αεροπορικής/ ναυτιλιακής εταιρίας (9 άτομα σε κάθε περίπτωση), ενώ το 19,2% του δείγματος απάντησε πως εργαζόταν ως ναυαγοςώστες (24 άτομα). Εδώ παρατηρήθηκε πως το 4,8% του δείγματος ήταν εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις πολιτιστικού ενδιαφέροντος (6 άτομα).

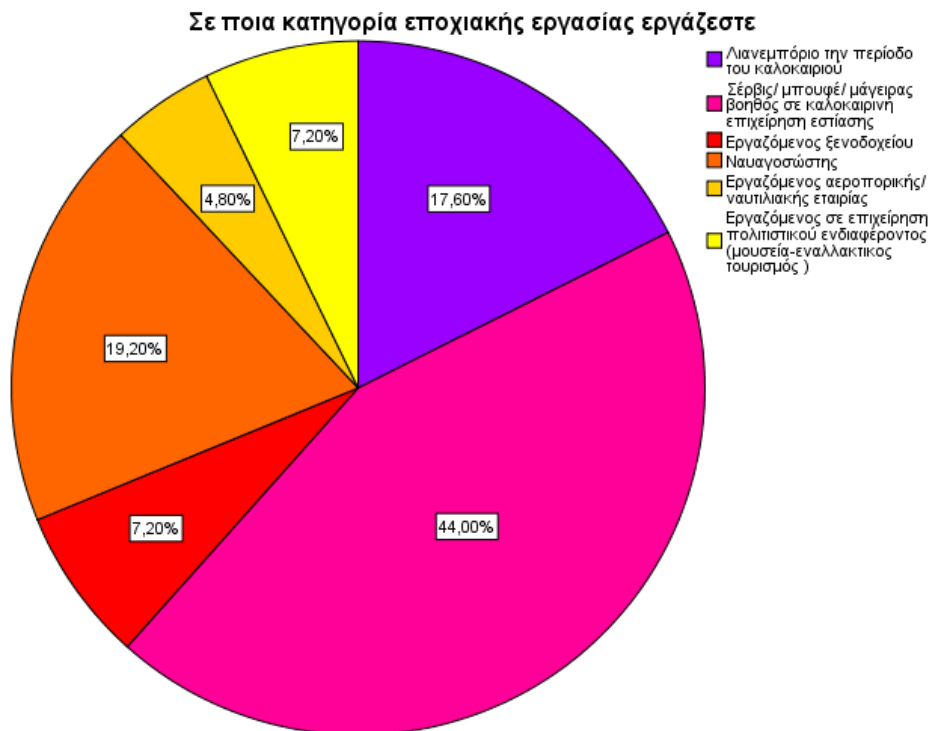
Σε ποια κατηγορία εποχιακής εργασίας εργάζεστε

		Frequency	Percent
Valid	Λιανεμπόριο την περίοδο του καλοκαιριού	22	17,6
	Σέρβις/ μπουφέ/ μάγειρας βοηθός σε καλοκαιρινή επιχείρηση εστίασης	55	44,0
	Εργαζόμενος ξενοδοχείου	9	7,2
	Ναυαγοςώστης	24	19,2
	Εργαζόμενος αεροπορικής/ ναυτιλιακής εταιρίας	6	4,8
	Εργαζόμενος σε επιχείρηση πολιτιστικού ενδιαφέροντος(μουσεία-εναλλακτικός τουρισμός)	9	7,2
	Total	125	100,0

Πίνακας 4: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το φύλο τους.



Γράφημα Ράβδων 4: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το φύλο τους.



Γράφημα Πίτας 4: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το φύλο τους.

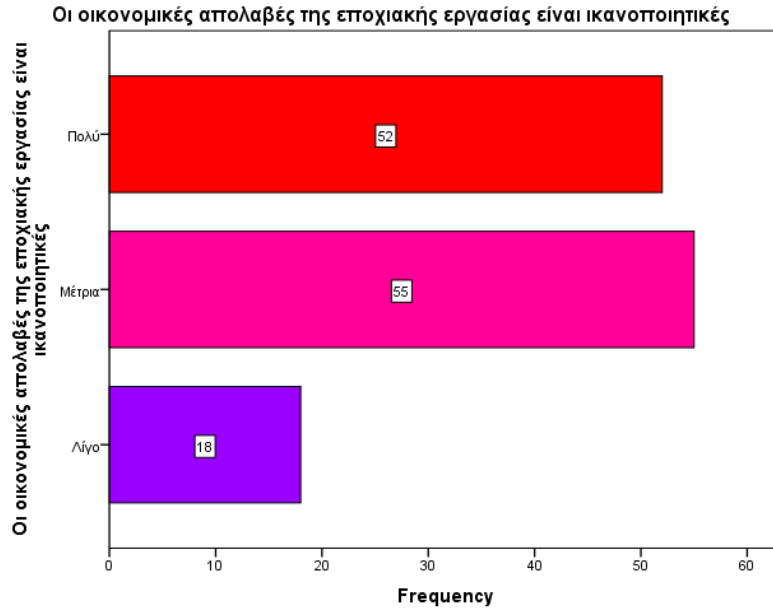
- Ερώτηση 5: Οι οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας είναι ικανοποιητικές

Από τον πίνακα 5 καθίσταται εμφανές ότι το δείγμα διαχωρίζεται κατά 14,4% από άτομα που θεωρούν πως οι οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας είναι λίγο ικανοποιητικές (18 άτομα) ενώ το 44% του δείγματος ήταν άτομα που απάντησαν πως είναι μετρίως ικανοποιητικές οι οικονομικές απολαβές από την εποχιακή εργασία (55 άτομα). Τέλος παρατηρήθηκε πως το 41,6% του δείγματος ήταν άτομα που απάντησαν πως ήταν πολύ ικανοποιημένα από τις οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας (52 άτομα).

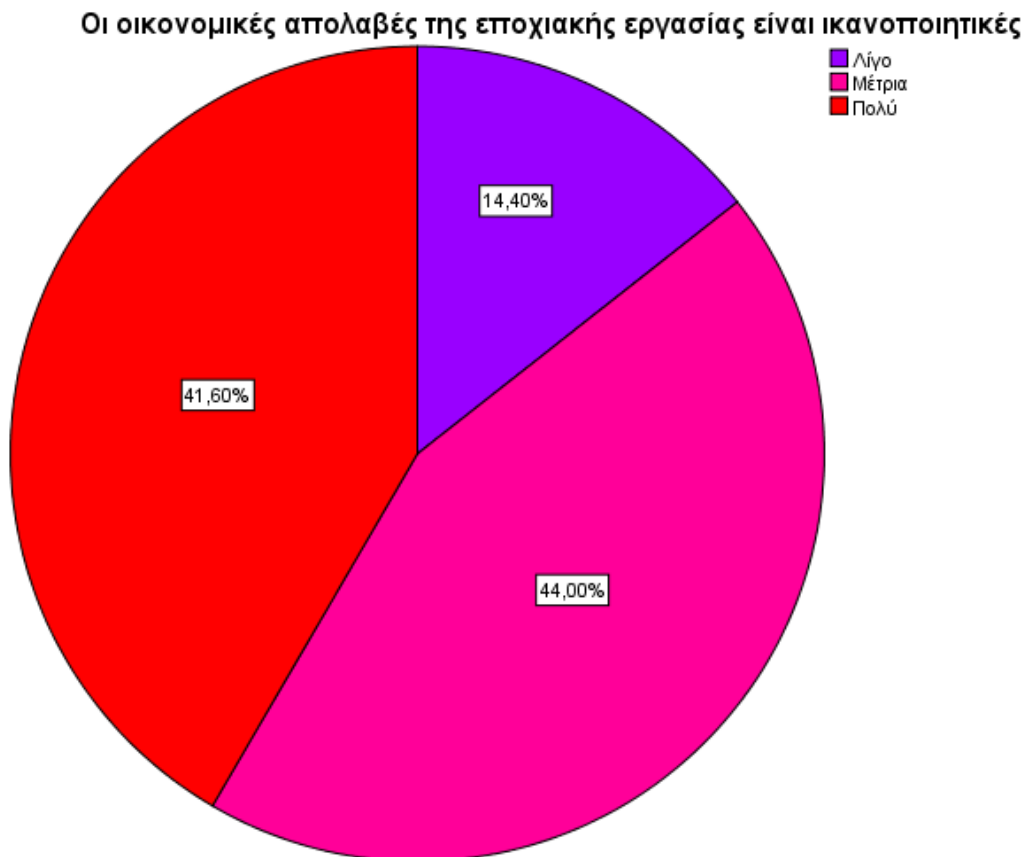
Οι οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας είναι ικανοποιητικές

		Frequency	Percent
Valid	Λίγο	18	14,4
	Μέτρια	55	44,0
	Πολύ	52	41,6
	Total	125	100,0

Πίνακας 5: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι οι οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας είναι ικανοποιητικές.



Γράφημα Ράβδων 5: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι οι οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας είναι ικανοποιητικές.



Γράφημα Πίτας 5: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι οι οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας είναι ικανοποιητικές.

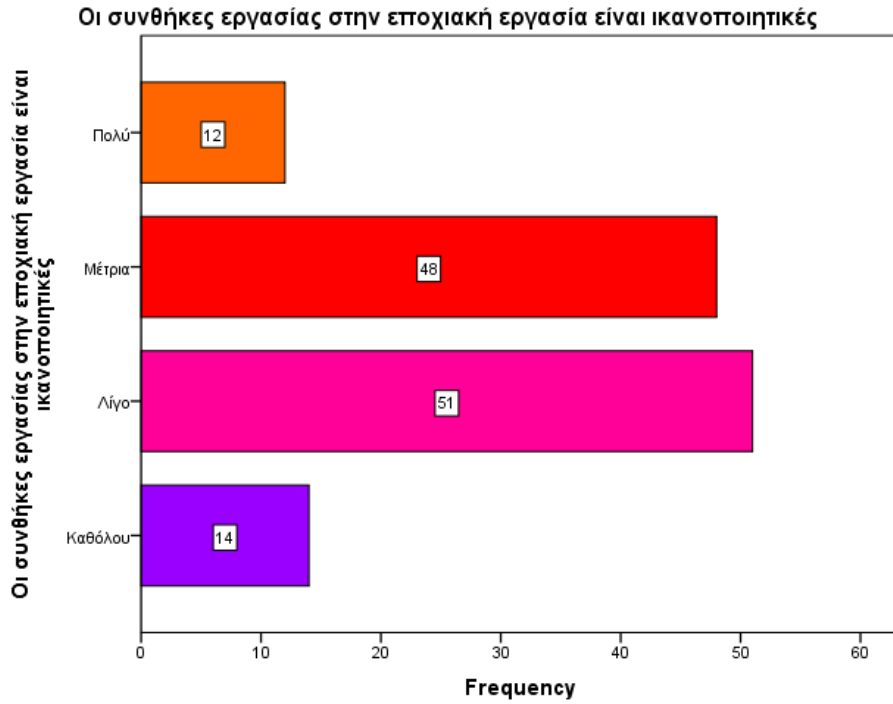
- Ερώτηση 6: Οι συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι ικανοποιητικές

Κάνοντας χρήση του πίνακα 6 καθίσταται εμφανές πως στο δείγμα υπήρχε ένα ποσοστό της τάξης του 11,2% που ήταν άτομα που θεωρούν πως οι συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία δεν είναι καθόλου ικανοποιητικές (14 άτομα), ενώ το 40,8% του δείγματος ήταν άτομα που θεωρούσαν πως είναι λίγο ικανοποιητικές οι συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία (51 άτομα). Επιπλέον το 38,4% του δείγματος ήταν άτομα με μέτρια ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία (48 άτομα) και τέλος το 9,6% του δείγματος ήταν πολύ ικανοποιημένο από τις συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία (12 άτομα).

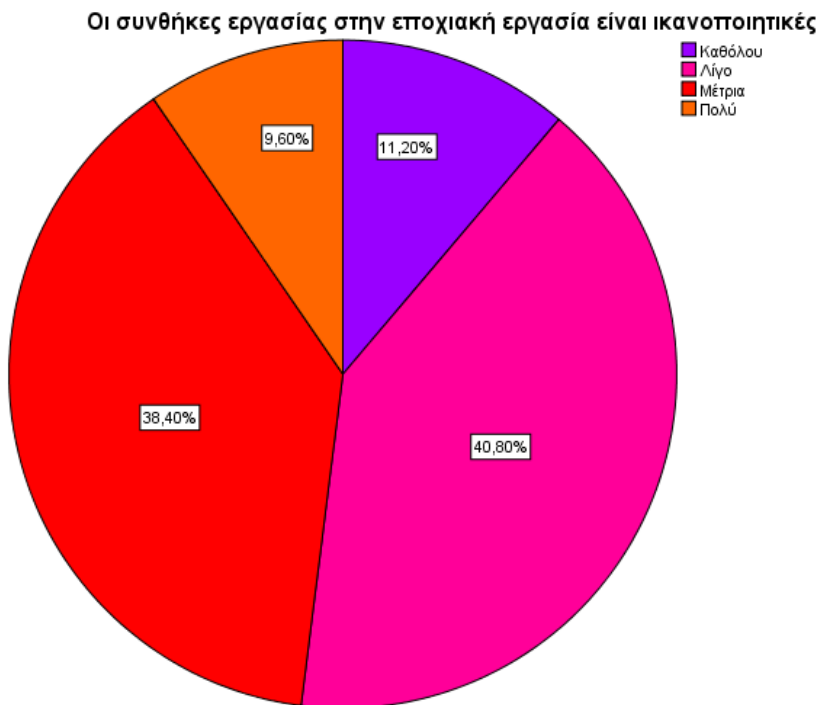
Οι συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι ικανοποιητικές

		Frequency	Percent
Valid	Καθόλου	14	11,2
	Λίγο	51	40,8
	Μέτρια	48	38,4
	Πολύ	12	9,6
	Total	125	100,0

Πίνακας 6: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι οι συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι ικανοποιητικές.



Γράφημα Ράβδων 6: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι οι συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι ικανοποιητικές.



Γράφημα Πίτας 6: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι οι συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι ικανοποιητικές.

- Ερώτηση 7: Το ωράριο εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι περισσότερο από την κανονική εργασία

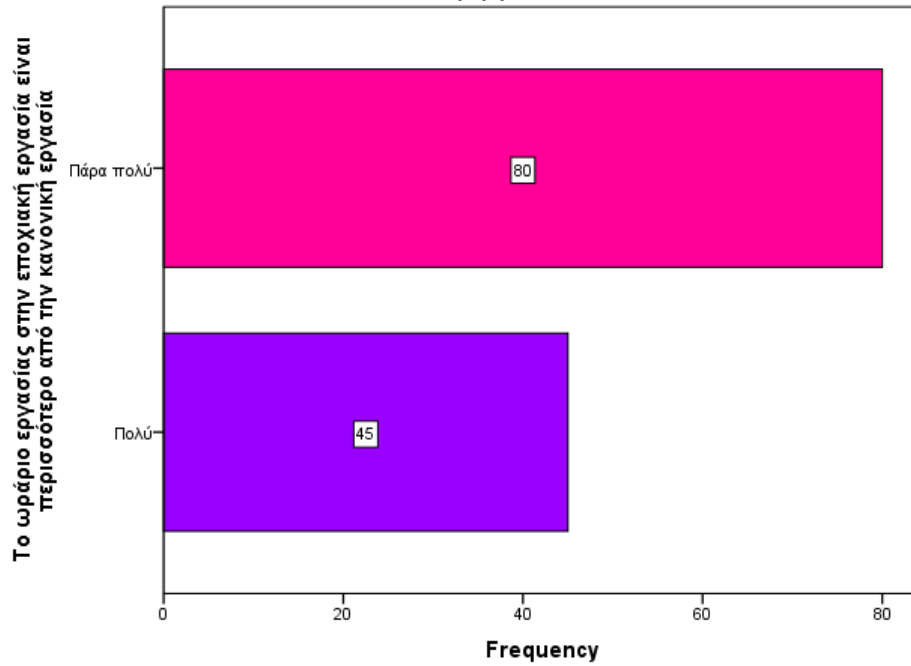
Παρατηρώντας τον πίνακα 7 προκύπτει πως το δείγμα διαχωρίζεται κατά 36% από εργαζόμενους που θεωρούν πως το ωράριο εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι πολύ περισσότερο από την κανονική εργασία (45 άτομα) ενώ το 64% του δείγματος ήταν εργαζόμενοι που θεωρούσαν πως το ωράριο εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι πάρα πολύ περισσότερο από την κανονική εργασία (80 άτομα).

Το ωράριο εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι περισσότερο από την κανονική εργασία

		Frequency	Percent
Valid	Πολύ	45	36,0
	Πάρα πολύ	80	64,0
	Total	125	100,0

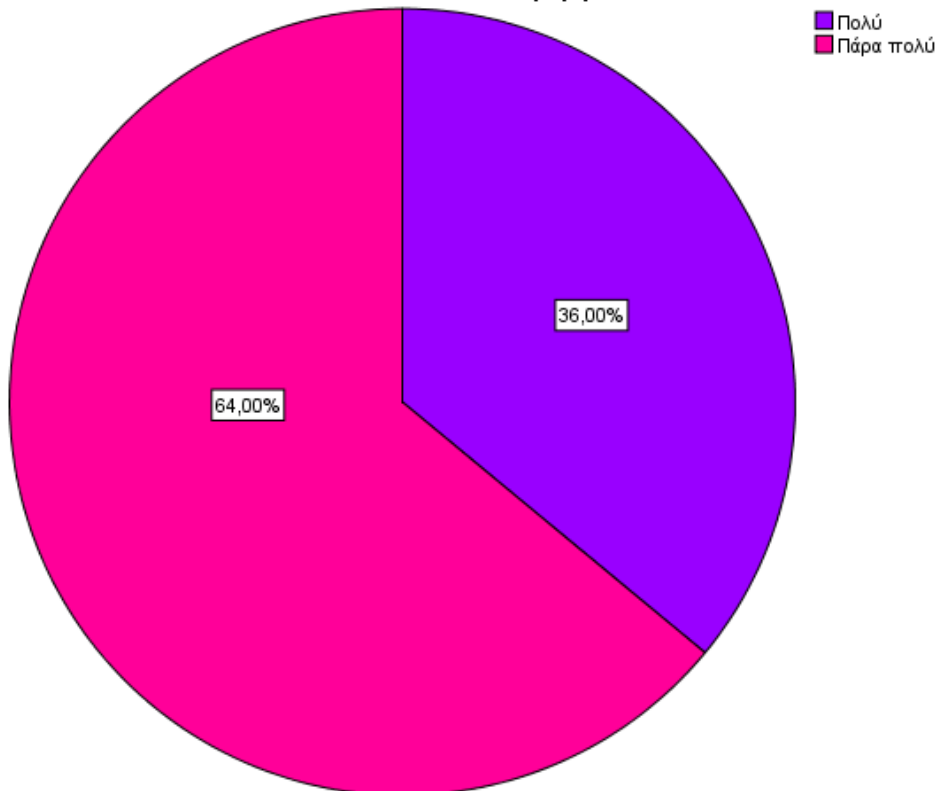
Πίνακας 7: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο το ωράριο εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι περισσότερο από την κανονική εργασία.

Το ωράριο εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι περισσότερο από την κανονική εργασία



Γράφημα Ράβδων 7: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο το ωράριο εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι περισσότερο από την κανονική εργασία.

Το ωράριο εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι περισσότερο από την κανονική εργασία



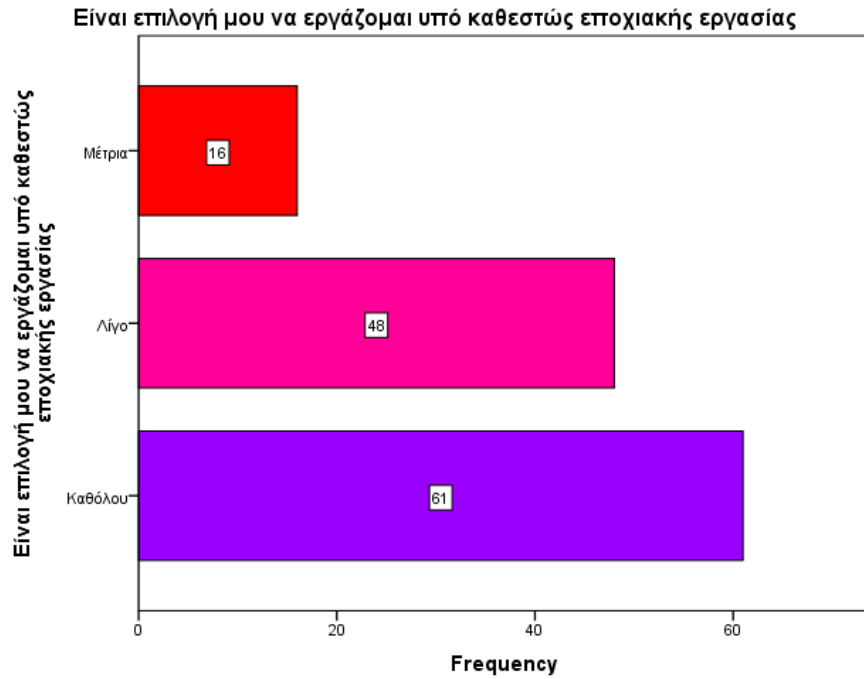
Γράφημα Πίτας 7: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο το ωράριο εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι περισσότερο από την κανονική εργασία.

- Ερώτηση 8: Είναι επιλογή μου να εργάζομαι υπό καθεστώς εποχιακής εργασίας

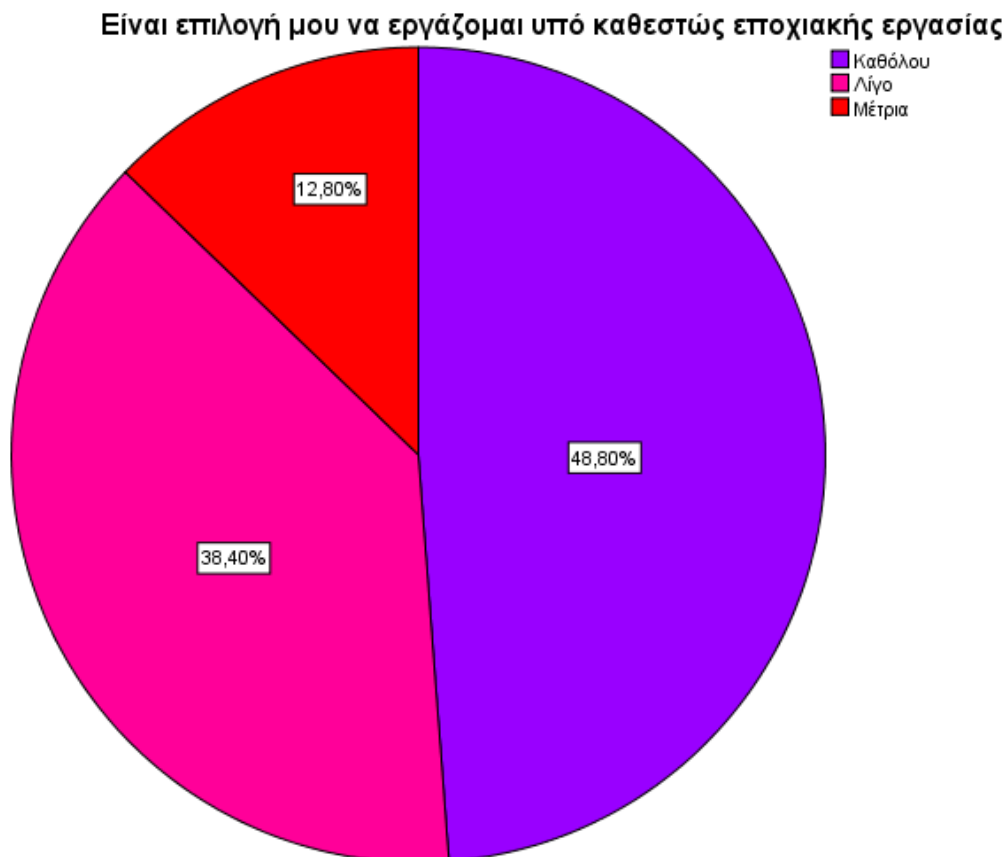
Από τον πίνακα 8 καθίσταται εμφανές ότι το δείγμα διαχωρίζεται κατά 48,8% από άτομα που θεωρούν ότι δεν είναι επιλογή τους να εργάζονται υπό καθεστώς εποχιακής εργασίας (61 άτομα) ενώ το 38,4% του δείγματος ήταν άτομα που απάντησαν πως κατά λίγο επιλέγουν να εργάζονται υπό καθεστώς εποχιακής εργασίας (48 άτομα). Τέλος προέκυψε και ότι το 12,8% του δείγματος ήταν άτομα που απάντησαν πως σε μέτριο βαθμό επιλέγουν να εργάζονται υπό καθεστώς εποχιακής εργασίας (16 άτομα).

Είναι επιλογή μου να εργάζομαι υπό καθεστώς εποχιακής εργασίας				
		Frequency	Percent	
Valid	Καθόλου	61	48,8	
	Λίγο	48	38,4	
	Μέτρια	16	12,8	
	Total	125	100,0	

Πίνακας 8: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι είναι επιλογή τους να εργάζονται υπό καθεστώς εποχιακής εργασίας.



Γράφημα Ράβδων 8: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι είναι επιλογή τους να εργάζονται υπό καθεστώς εποχιακής εργασίας.



Γράφημα Πίτας 8: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι είναι επιλογή τους να εργάζονται υπό καθεστώς εποχιακής εργασίας.

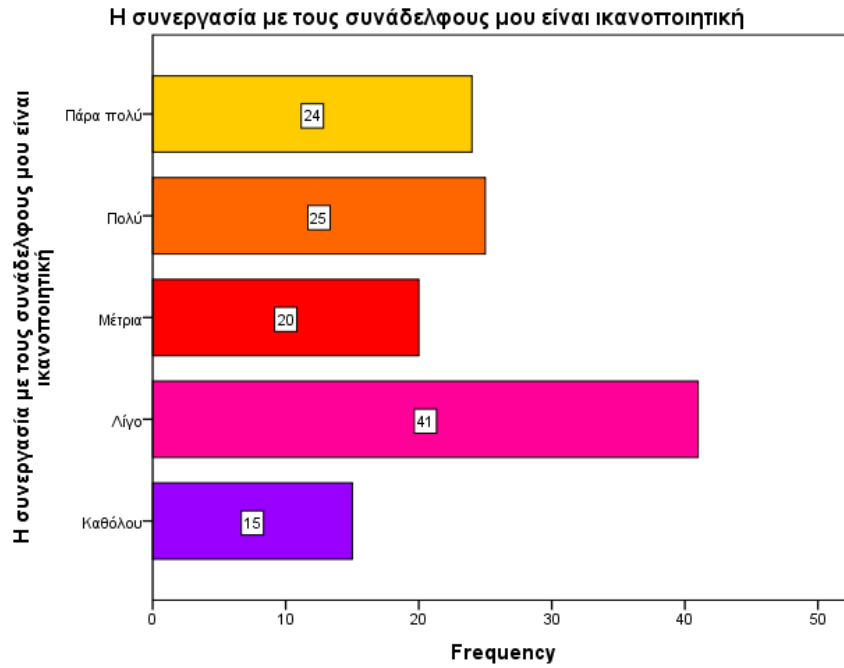
- Ερώτηση 9: Η συνεργασία με τους συνάδελφους μου είναι ικανοποιητική

Κάνοντας χρήση του πίνακα 9 καθίσταται εμφανές πως στο δείγμα υπήρχε ένα ποσοστό της τάξης του 12% που ήταν άτομα που θεωρούν πως η συνεργασία με τους συνάδελφους τους δεν είναι καθόλου ικανοποιητική (15 άτομα), ενώ το 32,8% του δείγματος ήταν άτομα που θεωρούσαν πως είναι λίγο ικανοποιητική η συνεργασία με τους συνάδελφους τους (41 άτομα). Επιπλέον το 16% του δείγματος ήταν άτομα με μέτρια ικανοποίηση από τη συνεργασία με τους συνάδελφους τους (20 άτομα) επιπλέον το 20% του δείγματος ήταν πολύ ικανοποιημένο από τη συνεργασία με τους συνάδελφους του (25 άτομα). Επιπλέον παρατηρήθηκε πως το 19,2% του δείγματος ήταν άτομα τα οποία έκριναν πως ήταν πάρα πολύ ικανοποιημένα από τη συνεργασία με τους συναδέλφους τους (24 άτομα).

Η συνεργασία με τους συνάδελφους μου είναι ικανοποιητική

		Frequency	Percent
Valid	Καθόλου	15	12,0
	Λίγο	41	32,8
	Μέτρια	20	16,0
	Πολύ	25	20,0
	Πάρα πολύ	24	19,2
	Total	125	100,0

Πίνακας 9: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι η συνεργασία με τους συνάδελφους τους είναι ικανοποιητική.



Γράφημα Ράβδων 9: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι η συνεργασία με τους συνάδελφους τους είναι ικανοποιητική.



Γράφημα Πίτας 9: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι η συνεργασία με τους συνάδελφους τους είναι ικανοποιητική.

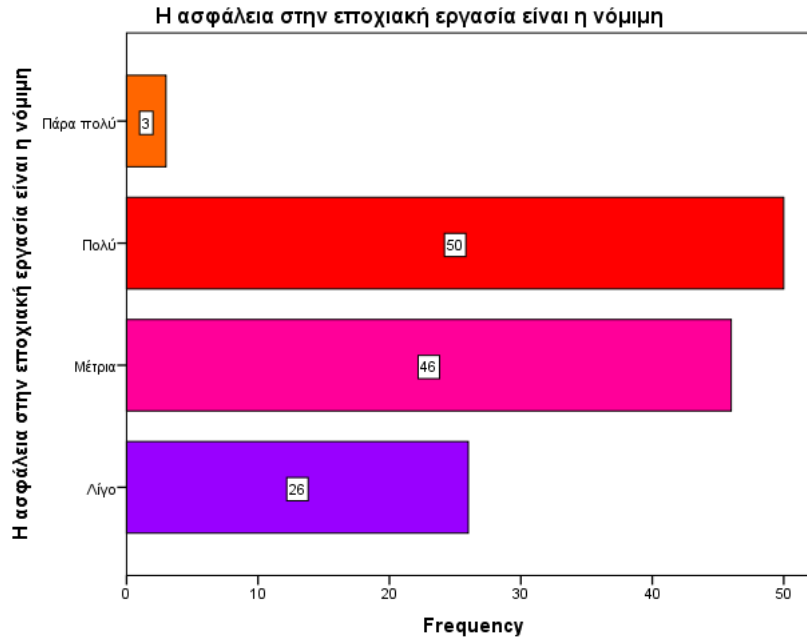
- Ερώτηση 10: Η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία είναι η νόμιμη

Παρατηρώντας τον πίνακα 10 προκύπτει πως το δείγμα διαχωρίζεται κατά 20,8% από εργαζόμενους που θεωρούν πως η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία είναι κατά λίγο νόμιμη (26 άτομα) ενώ το 36,8% του δείγματος ήταν εργαζόμενοι που θεωρούσαν πως η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία είναι σε μέτριο βαθμό νόμιμη (46 άτομα). Ταυτόχρονα παρατηρήθηκε πως το 40% του δείγματος απάντησε πως κρίνει ότι η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία ήταν κατά πολύ νόμιμη (50 άτομα) τέλος το 2,4% του δείγματος έκρινε ότι η ασφάλεια στην εργασία του ήταν πάρα πολύ νόμιμη (3 άτομα).

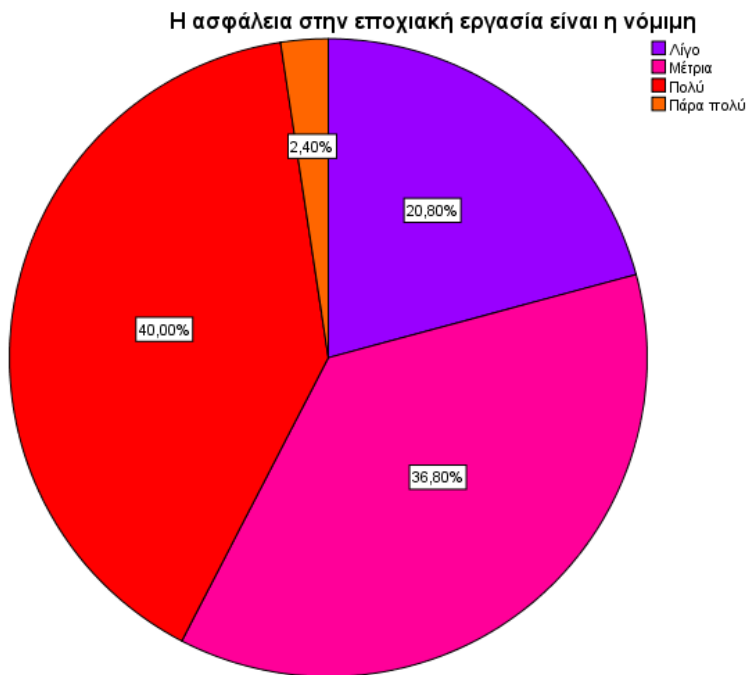
Η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία είναι η νόμιμη

		Frequency	Percent
Valid	Λίγο	26	20,8
	Μέτρια	46	36,8
	Πολύ	50	40,0
	Πάρα πολύ	3	2,4
	Total	125	100,0

Πίνακας 10: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία είναι η νόμιμη.



Γράφημα Ράβδων 10: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία είναι η νόμιμη.



Γράφημα Πίτας 10: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία είναι η νόμιμη.

- Ερώτηση 11: Η εύρεση εργασίας την περίοδο της εποχιακής ζήτησης είναι ευκολότερη από την κανονική εργασία

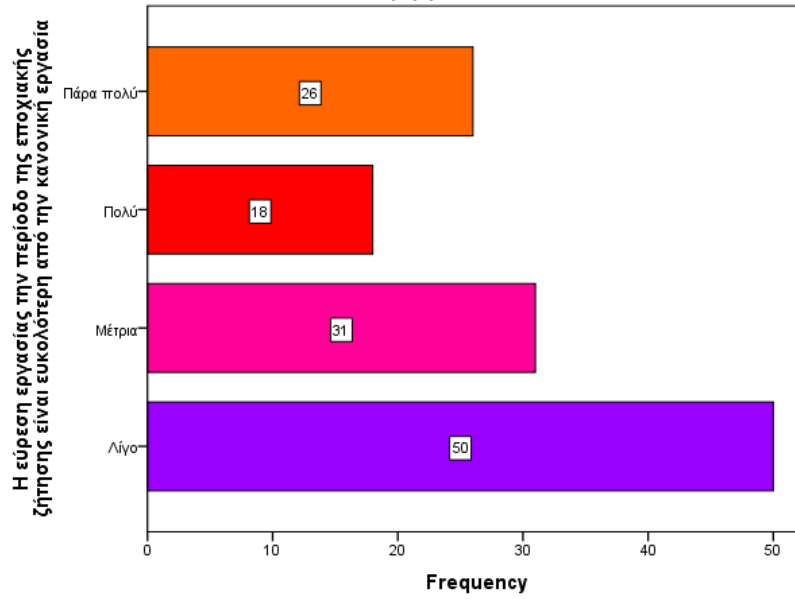
Από τον πίνακα 11 καθίσταται εμφανές ότι το δείγμα διαχωρίζεται κατά 40% από άτομα που θεωρούν πως η εύρεση εργασίας την περίοδο της εποχιακής ζήτησης είναι λίγο ευκολότερη από την κανονική εργασία (50 άτομα) ενώ το 24,8% του δείγματος ήταν άτομα που απάντησαν πως η εύρεση εργασίας την περίοδο της εποχιακής ζήτησης είναι μετρίως ευκολότερη από την κανονική εργασία (31 άτομα). Εδώ ακόμη παρατηρήθηκε ότι το 14,4% του δείγματος ήταν άτομα που απάντησαν πως η εύρεση εργασίας την περίοδο της εποχιακής ζήτησης είναι πολύ ευκολότερη από την κανονική εργασία (18 άτομα), ενώ το 20,8% του δείγματος ήταν άτομα τα οποία απάντησαν πως θεωρούν ότι είναι πάρα πολύ ευκολότερη η εύρεση εργασίας την περίοδο της εποχιακής ζήτησης σε σχέση με την κανονική εργασία (26 άτομα).

Η εύρεση εργασίας την περίοδο της εποχιακής ζήτησης είναι ευκολότερη από την κανονική εργασία

		Frequency	Percent
Valid	Λίγο	50	40,0
	Μέτρια	31	24,8
	Πολύ	18	14,4
	Πάρα πολύ	26	20,8
	Total	125	100,0

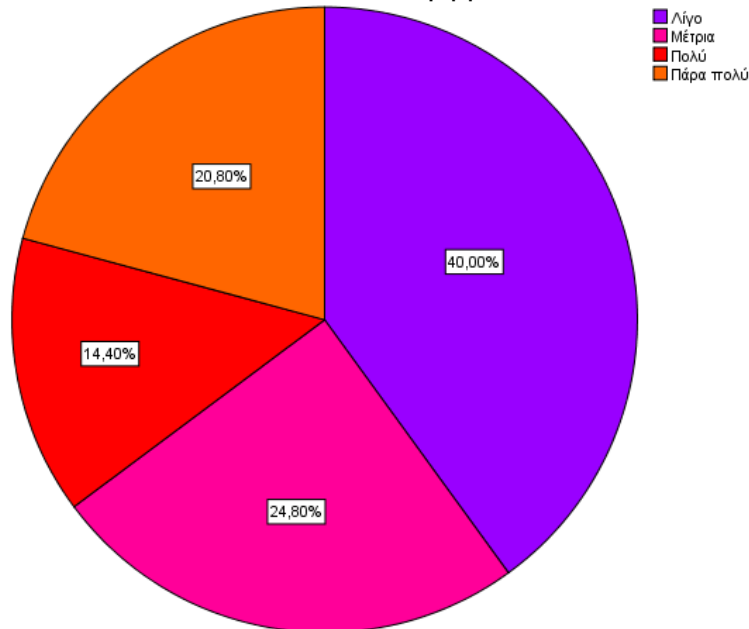
Πίνακας 11: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι η εύρεση εργασίας την περίοδο της εποχιακής ζήτησης είναι ευκολότερη από την κανονική εργασία.

Η εύρεση εργασίας την περίοδο της εποχιακής ζήτησης είναι ευκολότερη από την κανονική εργασία



Γράφημα Ράβδων 11: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι η εύρεση εργασίας την περίοδο της εποχιακής ζήτησης είναι ευκολότερη από την κανονική εργασία.

Η εύρεση εργασίας την περίοδο της εποχιακής ζήτησης είναι ευκολότερη από την κανονική εργασία



Γράφημα Πίτας 11: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι η εύρεση εργασίας την περίοδο της εποχιακής ζήτησης είναι ευκολότερη από την κανονική εργασία.

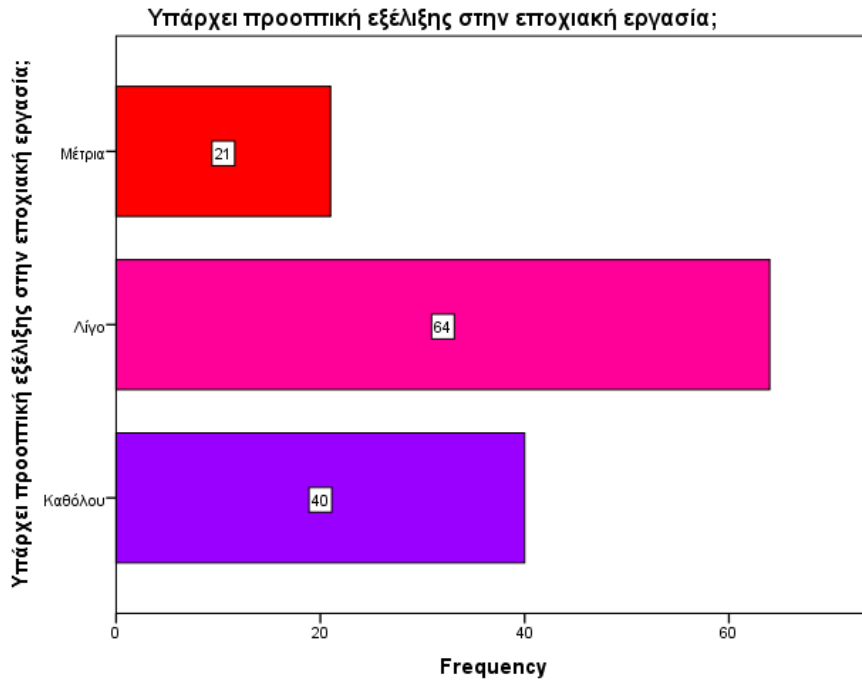
- Ερώτηση 12: Υπάρχει προοπτική εξέλιξης στην εποχιακή εργασία;

Κάνοντας χρήση του πίνακα 12 καθίσταται εμφανές πως στο δείγμα υπήρχε ένα ποσοστό της τάξης του 32% που ήταν άτομα που θεωρούν ότι δεν υπάρχει καθόλου προοπτική εξέλιξης στην εποχιακή εργασία (40 άτομα), ενώ το 51,2% του δείγματος ήταν άτομα που θεωρούσαν πως είναι λίγες οι πιθανότητες στην εξέλιξη στην εποχιακή εργασία (64 άτομα). Επιπλέον το 16,8% του δείγματος ήταν άτομα που θεωρούσαν πως έχουν μέτριες δυνατότητες εξέλιξης στην εποχιακή εργασία (21 άτομα).

Υπάρχει προοπτική εξέλιξης στην εποχιακή εργασία;

		Frequency	Percent
Valid	Καθόλου	40	32,0
	Λίγο	64	51,2
	Μέτρια	21	16,8
	Total	125	100,0

Πίνακας 12: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι υπάρχει προοπτική εξέλιξης στην εποχιακή εργασία.



Γράφημα Ράβδων 12: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι υπάρχει προοπτική εξέλιξης στην εποχιακή εργασία.



Γράφημα Πίτας 12: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι υπάρχει προοπτική εξέλιξης στην εποχιακή εργασία.

- Ερώτηση 13: Στην επιχείρηση που εργάζεστε πραγματοποιούνται σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης προσωπικού

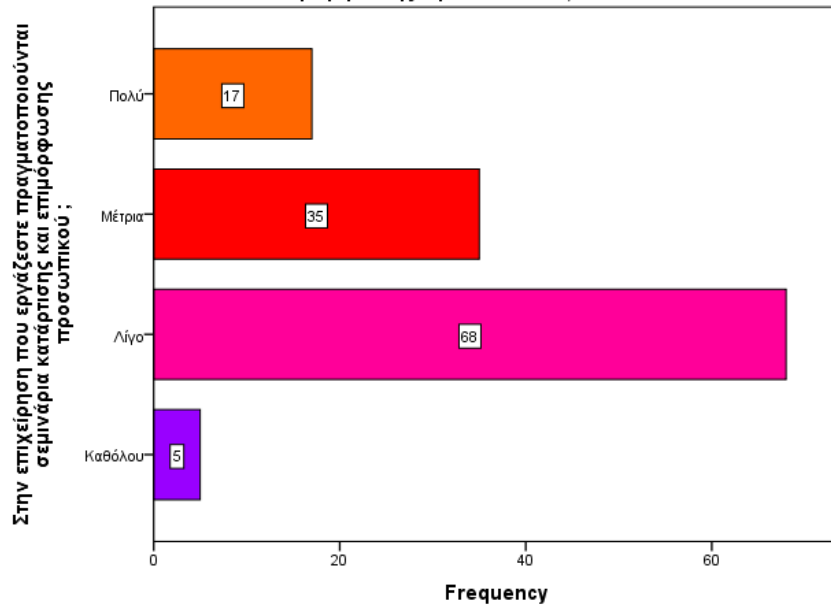
Παρατηρώντας τον πίνακα 13 προκύπτει πως το δείγμα διαχωρίζεται κατά 4% από εργαζόμενους που απάντησαν πως στην επιχείρηση που εργάζονται δεν πραγματοποιούνται καθόλου σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης προσωπικού (5 άτομα) ενώ το 54,4% του δείγματος ήταν εργαζόμενοι που απάντησαν πως στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται λίγα σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης προσωπικού (68 άτομα). Ταυτόχρονα παρατηρήθηκε πως το 28% του δείγματος απάντησε πως στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης προσωπικού σε μέτριο βαθμό (35 άτομα) ενώ τέλος το 13,6% του δείγματος απάντησε ότι στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης προσωπικού κατά πολύ (17 άτομα).

Στην επιχείρηση που εργάζεστε πραγματοποιούνται σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης προσωπικού ;

		Frequency	Percent
Valid	Καθόλου	5	4,0
	Λίγο	68	54,4
	Μέτρια	35	28,0
	Πολύ	17	13,6
	Total	125	100,0

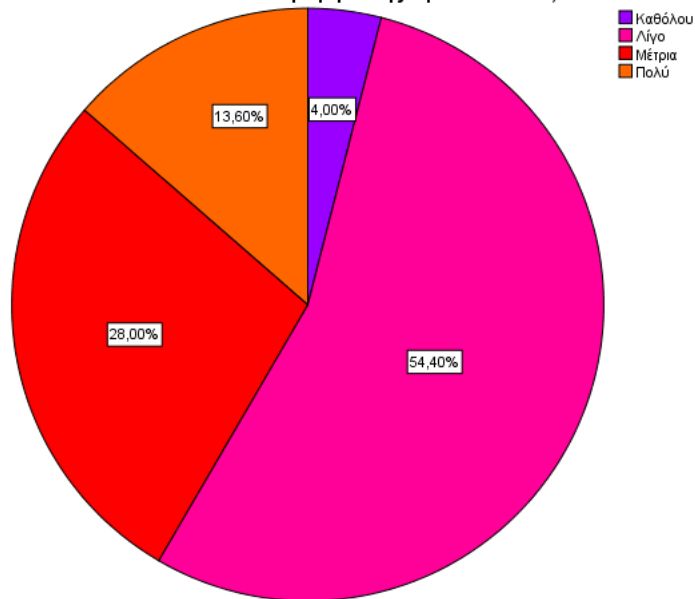
Πίνακας 13: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης προσωπικού.

Στην επιχείρηση που εργάζεστε πραγματοποιούνται σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης προσωπικού ;



Γράφημα Ράβδων 13: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης προσωπικού.

Στην επιχείρηση που εργάζεστε πραγματοποιούνται σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης προσωπικού ;



Γράφημα Πίτας 13: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης προσωπικού.

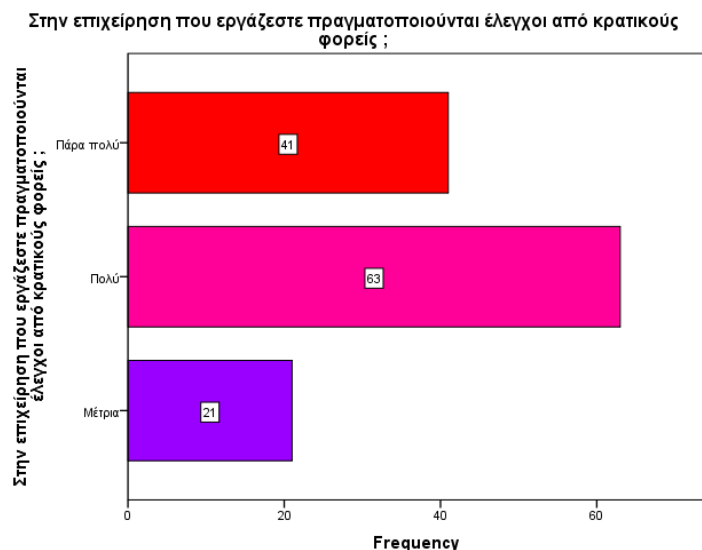
- Ερώτηση 14: Στην επιχείρηση που εργάζεστε πραγματοποιούνται έλεγχοι από κρατικούς φορείς

Από τον πίνακα 14 καθίσταται εμφανές ότι το δείγμα διαχωρίζεται κατά 16,8% από άτομα που θεωρούν πως στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται έλεγχοι από κρατικούς φορείς σε μέτριο βαθμό (21 άτομα) ενώ το 50,4% του δείγματος ήταν άτομα που απάντησαν πως στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται έλεγχοι από κρατικούς φορείς κατά πολύ (63 άτομα). Εδώ ακόμη παρατηρήθηκε ότι το 32,8% του δείγματος ήταν άτομα που απάντησαν πως στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται πάρα πολύ έλεγχοι από κρατικούς φορείς (41 άτομα).

Στην επιχείρηση που εργάζεστε πραγματοποιούνται έλεγχοι από κρατικούς φορείς ;

		Frequency	Percent
Valid	Μέτρια	21	16,8
	Πολύ	63	50,4
	Πάρα πολύ	41	32,8
	Total	125	100,0

Πίνακας 14: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται έλεγχοι από κρατικούς φορείς.



Γράφημα Ράβδων 14: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται έλεγχοι από κρατικούς φορείς.



Γράφημα Πίτας 14: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται έλεγχοι από κρατικούς φορείς.

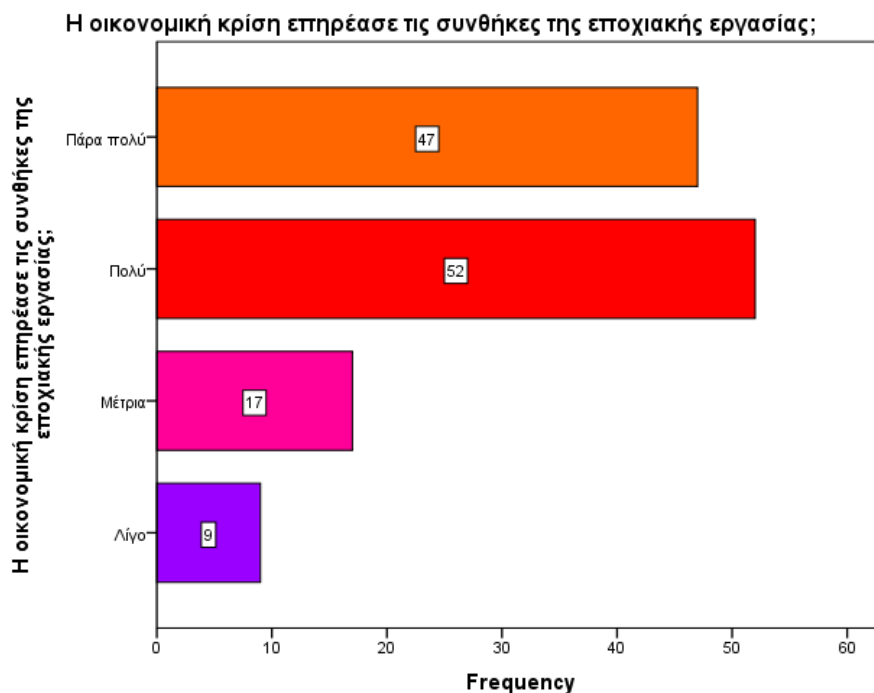
- Ερώτηση 15: Η οικονομική κρίση επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας;

Κάνοντας χρήση του πίνακα 15 καθίσταται εμφανές πως στο δείγμα υπήρχε ένα ποσοστό της τάξης του 7,2% που ήταν άτομα που θεωρούν ότι η οικονομική κρίση επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας λίγο (9 άτομα), ενώ το 13,6% του δείγματος ήταν άτομα που θεωρούσαν πως η οικονομική κρίση επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας μέτρια (17 άτομα). Επιπλέον το 41,6% του δείγματος ήταν άτομα που θεωρούσαν πως η οικονομική κρίση επηρέασε πολύ τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας (52 άτομα) ταυτόχρονα το 37,6% του δείγματος έκρινε ότι η οικονομική κρίση επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας κατά πάρα πολύ (47 άτομα).

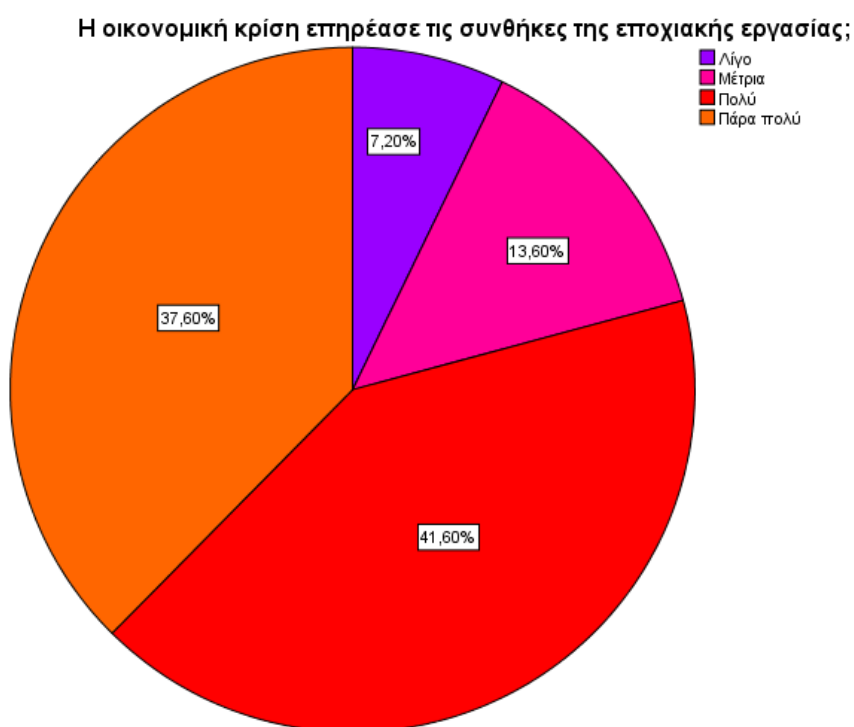
Η οικονομική κρίση επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας;

		Frequency	Percent
Valid	Λίγο	9	7,2
	Μέτρια	17	13,6
	Πολύ	52	41,6
	Πάρα πολύ	47	37,6
	Total	125	100,0

Πίνακας 15: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι η οικονομική κρίση επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας.



Γράφημα Ράβδων 15: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι η οικονομική κρίση επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας.



Γράφημα Πίτας 15: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο θεωρούν ότι η οικονομική κρίση επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας.

- Ερώτηση 16: Τα νέα δεδομένα τον καιρό της πανδημίας Covid 19 επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας;

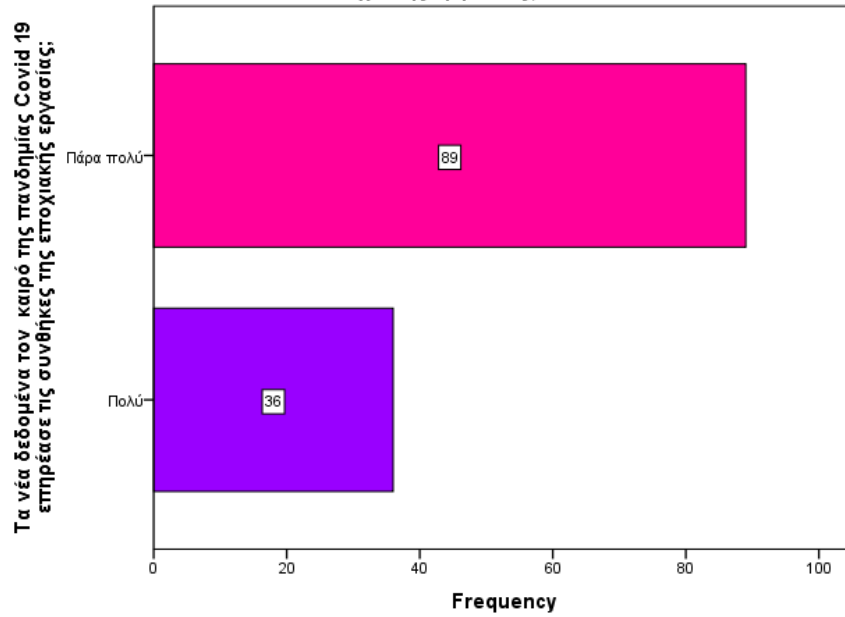
Παρατηρώντας τον πίνακα 16 προκύπτει πως το δείγμα διαχωρίζεται κατά 28,8% από εργαζόμενους που απάντησαν πως τα νέα δεδομένα τον καιρό της πανδημίας Covid 19 επηρέασε πολύ τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας (36 άτομα) ενώ το 71,2% του δείγματος ήταν εργαζόμενοι που απάντησαν πως τα νέα δεδομένα τον καιρό της πανδημίας Covid 19 επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας κατά πολύ (17 άτομα).

Τα νέα δεδομένα τον καιρό της πανδημίας Covid 19 επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας;

		Frequency	Percent
Valid	Πολύ	36	28,8
	Πάρα πολύ	89	71,2
Total		125	100,0

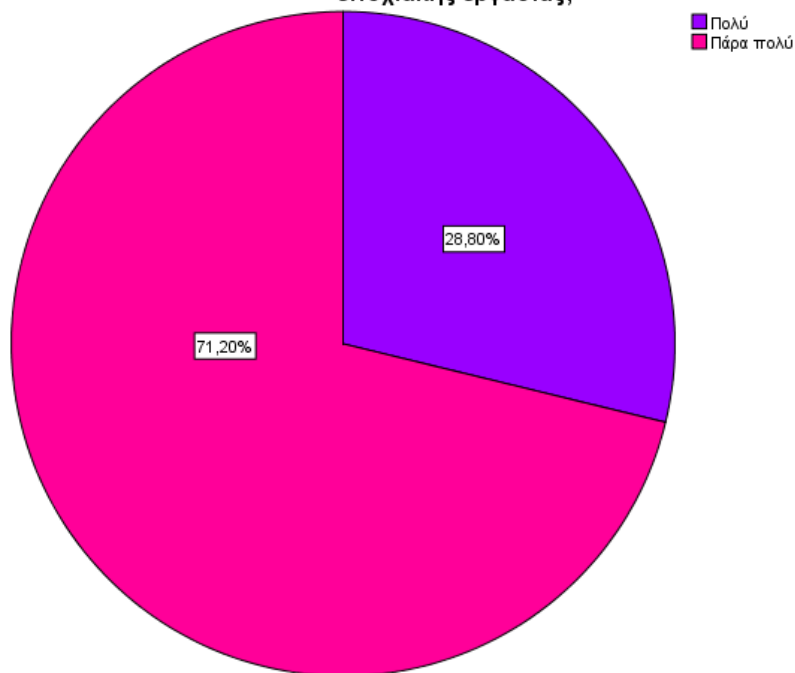
Πίνακας 16: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο τα νέα δεδομένα τον καιρό της πανδημίας Covid 19 επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας.

Τα νέα δεδομένα τον καιρό της πανδημίας Covid 19 επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας;



Γράφημα Ράβδων 16: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο τα νέα δεδομένα τον καιρό της πανδημίας Covid 19 επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας.

Τα νέα δεδομένα τον καιρό της πανδημίας Covid 19 επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας;



Γράφημα Πίτας 16: Παρουσίαση της εκάστοτε εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο τα νέα δεδομένα τον καιρό της πανδημίας Covid 19 επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας.

- Διασταύρωση απαντήσεων 1: Οι οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας είναι ικανοποιητικές X επίπεδο εκπαίδευσης

Στο παρόν σημείο παρατηρείται πως κατά κύριο λόγο οι εργαζόμενοι με βασική εκπαίδευση καθώς και οι απόφοιτοι ΙΕΚ απάντησαν πως στις εποχιακές εργασίες που βρίσκουν θεωρούν μετρίως ικανοποιητικές τις οικονομικές απολαβές, ενώ οι απόφοιτοι ΤΕΙ/ΑΕΙ όπως και οι εργαζόμενοι με Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών απάντησαν πως οι οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας για αυτούς ήταν πολύ ικανοποιητικές.

Επίπεδο εκπαίδευσης * Οι οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας είναι ικανοποιητικές
Crosstabulation

		Οι οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας είναι ικανοποιητικές				
			Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Total
Επίπεδο εκπαίδευσης	Βασική εκπαίδευση	Count	3	4	3	10
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	30,0%	40,0%	30,0%	100,0%
	ΙΕΚ	Count	11	21	18	50
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	22,0%	42,0%	36,0%	100,0%
	ΤΕΙ/ΑΕΙ	Count	4	25	26	55
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	7,3%	45,5%	47,3%	100,0%
	Μεταπτυχιακός τίτλος	Count	0	5	5	10
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total		Count	18	55	52	125

% within Επίπεδο εκπαίδευσης	14,4%	44,0%	41,6%	100,0%
---------------------------------	-------	-------	-------	--------

Πίνακας 17: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο οι οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας είναι ικανοποιητικές διασταυρωμένες με το επίπεδο εκπαίδευσης τους.

- Διασταύρωση απαντήσεων 2: Οι οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας είναι ικανοποιητικές X επίπεδο εκπαίδευσης

Από τον πίνακα 18 προκύπτει οι εργαζόμενοι με βασική εκπαίδευση, οι απόφοιτοι ΙΕΚ καθώς και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου απάντησαν κατά κύριο λόγο ότι οι συνθήκες στην εποχιακή εργασία είναι μετρίως ικανοποιητικές, ενώ οι απόφοιτοι ΤΕΙ/ΑΕΙ κατά κύριο λόγο απάντησαν πως για αυτούς ήταν λίγο ικανοποιητικές οι συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία.

Επίπεδο εκπαίδευσης * Οι συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι ικανοποιητικές Crosstabulation

		Οι συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι ικανοποιητικές					
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Total	
Επίπεδο εκπαίδευσης	Βασική εκπαίδευση	Count	1	3	6	0	10
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	10,0%	30,0%	60,0%	0,0%	100,0%
IEK		Count	6	19	22	3	50
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	12,0%	38,0%	44,0%	6,0%	100,0%
ΤΕΙ/ΑΕΙ		Count	7	26	16	6	55
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	12,7%	47,3%	29,1%	10,9%	100,0%
Μεταπτυχιακός τίτλος		Count	0	3	4	3	10
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	0,0%	30,0%	40,0%	30,0%	100,0%
Total		Count	14	51	48	12	125
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	11,2%	40,8%	38,4%	9,6%	100,0%

Πίνακας 18: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο οι συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι ικανοποιητικές διασταυρωμένες με το επίπεδο εκπαίδευσης τους.

- Διασταύρωση απαντήσεων 3: Το ωράριο εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι περισσότερο από την κανονική εργασία X επίπεδο εκπαίδευσης

Στο παρόν σημείο παρατηρείται πως κατά κύριο λόγο όλες οι ομάδες εργαζομένων απάντησαν πως το ωράριο εργασίας τους στην εποχιακή εργασία είναι περισσότερο από την κανονική εργασία.

Επίπεδο εκπαίδευσης * Το ωράριο εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι περισσότερο από την κανονική εργασία Crosstabulation

		Το ωράριο εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι περισσότερο από την κανονική εργασία			
		Πολύ	Πάρα πολύ	Total	
Επίπεδο εκπαίδευσης	Βασική εκπαίδευση	Count	4	6	10
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	40,0%	60,0%	100,0%
IEK		Count	16	34	50
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	32,0%	68,0%	100,0%
ΤΕΙ/ΑΕΙ		Count	21	34	55
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	38,2%	61,8%	100,0%
Μεταπτυχιακός τίτλος		Count	4	6	10
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	40,0%	60,0%	100,0%
Total		Count	45	80	125
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	36,0%	64,0%	100,0%

Πίνακας 19: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο το ωράριο εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι περισσότερο από την κανονική εργασία διασταυρωμένες με το επίπεδο εκπαίδευσης τους.

- Διασταύρωση απαντήσεων 4: Η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία είναι η νόμιμη X επίπεδο εκπαίδευσης

Από τον πίνακα 20 προκύπτει οι εργαζόμενοι με βασική εκπαίδευση, οι απόφοιτοι ΙΕΚ καθώς και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου απάντησαν κατά κύριο λόγο ότι η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία είναι κατά πολύ νόμιμη, ενώ οι απόφοιτοι ΤΕΙ/ΑΕΙ κατά κύριο λόγο απάντησαν πως για αυτούς ήταν λίγο ικανοποιητικές οι συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία.

Επίπεδο εκπαίδευσης * Η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία είναι η νόμιμη Crosstabulation

		Η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία είναι η νόμιμη				Total	
		Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ		
Επίπεδο εκπαίδευσης	Βασική εκπαίδευση	Count	2	2	5	1	10
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	20,0%	20,0%	50,0%	10,0%	100,0%
IEK		Count	12	17	21	0	50
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	24,0%	34,0%	42,0%	0,0%	100,0%
ΤΕΙ/ΑΕΙ		Count	9	24	20	2	55
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	16,4%	43,6%	36,4%	3,6%	100,0%
Μεταπτυχιακός τίτλος		Count	3	3	4	0	10
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	30,0%	30,0%	40,0%	0,0%	100,0%
Total		Count	26	46	50	3	125
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	20,8%	36,8%	40,0%	2,4%	100,0%

Πίνακας 20: Παρουσίαση της εκάστοτε συχνότητας και εκατοστιαίας συχνότητας της κάθε απάντησης του δείγματος γύρω από το κατά πόσο η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία είναι η νόμιμη διασταυρωμένες με το επίπεδο εκπαίδευσης τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η εποχιακή εργασία όπως είναι νοητό είναι ένας θεσμός εργασίας που στη χώρα μας κατά τους θερινούς μήνες κατά κόρον πραγματοποιείται σε μεγάλο βαθμό, διερευνώντας τον πιο διεξοδικά προέκυψε πως το 44% του δείγματος ήταν μετρίως ικανοποιημένα από τις οικονομικές απολαβές από την εποχιακή εργασία ενώ το 41,6% του δείγματος ήταν άτομα που απάντησαν πως ήταν πολύ ικανοποιημένα από τις οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας, εδώ προκύπτει μια μέτρια κατά κύριο λόγο ικανοποίηση η οποία τείνει προς το θετικό βαθμό. Ταυτόχρονα παρατηρήθηκε πως το 40,8% του δείγματος ήταν άτομα που θεωρούσαν πως είναι λίγο ικανοποιητικές οι συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία, επιπλέον το 64% του δείγματος ήταν εργαζόμενοι που θεωρούσαν πως το ωράριο εργασίας στην εποχιακή εργασία είναι πάρα πολύ περισσότερο από την κανονική εργασία. Ακόμη παρατηρήθηκε ότι το 48,8% του δείγματος έκρινε ότι δεν είναι επιλογή τους να εργάζονται υπό καθεστώς εποχιακής εργασίας, επιπλέον το 32,8% του δείγματος ήταν άτομα που θεωρούσαν πως είναι λίγο ικανοποιητική η συνεργασία με τους συνάδελφους τους.

Ένα ακόμη εύρημα της μελέτης ήταν ότι 4 στους 10 εποχιακούς εργαζόμενους απάντησαν πως θεωρούν ότι η ασφάλεια στην εποχιακή εργασία ήταν κατά πολύ νόμιμη, επίσης ίσο ποσοστό ατόμων απάντησε πως θεωρούν πως η εύρεση εργασίας την περίοδο της εποχιακής ζήτησης είναι λίγο ευκολότερη από την κανονική εργασία. Ταυτόχρονα παρατηρήθηκε πως το 51,2% του δείγματος ήταν άτομα που θεωρούσαν πως είναι λίγες οι πιθανότητες στην εξέλιξη στην εποχιακή εργασία ενώ το 54,4% του δείγματος ήταν εργαζόμενοι που απάντησαν πως στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται λίγα σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης προσωπικού. Επιπλέον προέκυψε και πως το 50,4% του δείγματος ήταν άτομα που απάντησαν πως στην επιχείρηση που εργάζονται πραγματοποιούνται έλεγχοι από κρατικούς φορείς κατά πολύ ενώ το 41,6% του δείγματος ήταν άτομα που θεωρούσαν πως η οικονομική κρίση επηρέασε πολύ τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας.

Επιπροσθέτως προέκυψε πως όλο το δείγμα απάντησε πως τον καιρό της πανδημίας Covid 19 επηρέασε τις συνθήκες της εποχιακής εργασίας με το 71,2% του δείγματος ήταν εργαζόμενοι που απάντησαν πως επηρεάστηκε η εργασία κατά πολύ. Ακόμη παρατηρήθηκε πως κατά κύριο λόγο οι εργαζόμενοι με βασική εκπαίδευση καθώς και οι απόφοιτοι ΙΕΚ απάντησαν πως στις εποχιακές εργασίες που βρίσκουν θεωρούν μετρίως ικανοποιητικές τις οικονομικές απολαβές, ενώ οι απόφοιτοι ΤΕΙ/ΑΕΙ όπως και οι εργαζόμενοι με Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών απάντησαν πως οι οικονομικές απολαβές της εποχιακής εργασίας για αυτούς ήταν πολύ ικανοποιητικές. Σημαντικό είναι ότι οι εργαζόμενοι με βασική εκπαίδευση, οι απόφοιτοι ΙΕΚ καθώς και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου απάντησαν κατά κύριο λόγο ότι οι συνθήκες στην εποχιακή εργασία είναι μετρίως ικανοποιητικές, ενώ οι απόφοιτοι ΤΕΙ/ΑΕΙ κατά κύριο λόγο απάντησαν πως για αυτούς ήταν λίγο ικανοποιητικές οι συνθήκες εργασίας στην εποχιακή εργασία. Τέλος παρατηρήθηκε ότι όλες οι ομάδες εργαζομένων απάντησαν πως το ωράριο εργασίας τους στην εποχιακή εργασία είναι περισσότερο από την κανονική εργασία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Anderson, C. Markides, M. Kupp I. (2018) The Last Frontier: Market Creation in Conflict Zones, Deep Rural Areas, and Urban Slums, California, *Management Review.*, 52 , pp. 6-28

Arora O. (2012) Gender inequality, economic development, and globalization: A state level analysis of India, *The Journal of Developing Areas.*, 46 pp. 147-164

Babb F.E. (2012) Theorising gender, race and cultural tourism in Latin America: A view from Peru and Mexico, *Latin American Perspectives*, 39 (6) 36-50

Bandi, T. Sahrakorpi, J. Paatero, R. Lahdelma O. (2020) Touching the invisible: Exploring the nexus of energy access, entrepreneurship, and solar homes systems in India, *Energy Res. Social Sci.*, 69 (8), pp. 81-94

Barron, P., & Anastasiadou, C. (2009). Student part-time employment: Implications, challenges and opportunities for higher education. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(2), 140–153

Baum, T., & Lundtorp, S. (2001). *Seasonality in Tourism*. Oxford: Elsevier.

Bender, O., Schumacher, K.P., & Stein, D. (2007). Landscape, seasonality, and tourism: A survey with examples from Central Europe. In H. Palang, H. Sooväli, & A. Printsmann (Eds.), *Seasonal Landscapes* (Vol. 7, pp. 181–213). Dordrecht: Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/1-4020-4990-0_8

Bender, O., Schumacher, K.P., & Stein, D. (2007). Measuring seasonality in central Europe's tourism – how and for what? In M. Schrenk (Ed.), *10th International Conference on Information & Communication Technologies (ICT) in Urban Planning*

and Spatial Development and Impacts of ITC on Physical Space (pp. 303-309). Wien: Technische Universität.

Bennett, T.A. Beehr, L.V. Ivanitskaya I. (2017) Work-family conflict: Differences across generations and life cycles, *Journal of Managerial Psychology*, 32 (4) pp. 314-332

Boone, T. Veller, K. Nikolaeva, M. Keith, K. Kefgen, J. Houran, O. (2013) Rethinking a glass ceiling in the hospitality industry, *Cornell Hospitality Quarterly*, 54 (3) , pp. 230-239

Butler, R.W. (2014). Addressing seasonality in tourism: The development of a prototype. Paper presented at the Punta del Este Conference.

Caiado J., Crato N., Peña D. (2019) Comparison of times series with unequal length in the frequency domain, *Comm. Statist. Simulation Comput.*, 38 , pp. 527-540

Cave, A. S. Kilic (2021) The role of women in tourism employment with special reference to Antalya, Turkey, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19 (3) pp. 280-292

Cellini, R., & Rizzo, G. (2012). Private and public incentive to reduce seasonality: A theoretical mode. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 6(2012-43), 1-33.

Chambon, T. Karia, P. Sandwell, J.P. Hallett I. (2020) Techno-economic assessment of biomass gasification-based mini-grids for productive energy applications: The case of rural India, *Renewable Energy*, 154 (2), pp. 432-444

D'Urso P., De Giovanni L., Maharaj E.A., Massari R. (2014) Wavelet-based self-organizing maps for classifying multivariate time series, *J. Chemom.*, 28 (2), pp. 28-51

Datta, G. Rodgers, J. Rodgers, B. Singh N. (2014) Contrasts in Development in Bihar: A Tale of Two Villages, *The Journal of Development Studies.*, 50 (8), pp. 1197-1208

Davidson, C. Guilding, N. Timo I. (2016), Employment, flexibility and labour market practices of domestic and MNC chain luxury hotels in Australia: Where has accountability gone? *International Journal of Hospitality Management*, 25 (2) pp. 193-210

Duffy, C.A. Kline, R.A. Mowatt, H.C. Chancellor O. (2015) Women in tourism: Shifting gender ideology, *Annals of Tourism Research*, 52, pp. 72-8

Ferguson O. (2011) Promoting gender equality and empowering women? Tourism and the third Millennium Development Goal, *Current Issues in Tourism*, 14 (3), pp. 235-249

Figuerola-Domencq, A. Pritchard, M. Segovia-Perez, N. Morgan, T. (2015) Tourism gender research: A critical accounting, *Annals of Tourism Research*, 52, pp. 87-103

Goulding, P.J., Baum, T., & Morrison, A. J. (2004). Seasonal trading and lifestyle motivation: Experiences of small tourism businesses. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, (5), 209–238.

Gray, A. Boyle, E. Francks, V. Yu O. (2019) The power of small-scale solar: gender, energy poverty, and entrepreneurship in Tanzania, *Development in Practice.*, 29 , pp. 26-39

Grobelna, A., & Marciszewska, B. (2016b). Work motivation of tourism and hospitality students: Implications for human resource management. In C. Bagnoli, C. Mio, A. Garlatti, & M. Massaro (Eds.), *Proceedings of the 8th European Conference on Intellectual Capital* (pp. 95–103). London: Academic Conferences and Publishing International Limited.

Hallak, G. Assaker, C. Lee I. (2015) Tourism entrepreneurship performance: The effects of place identity, self-efficacy, and gender, *Journal of Travel Research*, 54 (1), pp. 36-51

Hutchings, R. Samaratunge, Y. Lu, A.S. Gamag I (2016) Examining Sri Lankan professional women's perceptions of their opportunities to undertake international careers: Implications for diversity amongst cross-cultural managers, *International Journal of Cross Cultural Management*, 16 (1), pp. 77-98

Jang, S. (Shawn). (2004). Mitigating tourism seasonality: A quantitative approach. *Annals of Tourism Research*, 31(4), 819–836.

Jiang, B., & Tribe, J. (2009). Tourism jobs – short-lived professions': Student attitudes towards tourism careers in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 8(1), 4–19.

Kizielewicz, J., & Luković, T. (2015). Negative impact of cruise tourism development on local community and the environment. In A. Weintrit & T. Neuman (Eds.),

Information, Communication and Environment: Marine Navigation and Safety of Sea Transportation (pp. 243–250). London: Taylor & Francis Group.

Kusluvan, S., & Kusluvan, Z. (2003). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism and hospitality industry in a developing economy. In S. Kusluvan (Ed.), *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry* (pp. 77–98). New York, NY: Nova Science Publishers, Inc.

Lafuente-Rego B., Vilar J.A. (2016) Clustering of time series using quantile autocovariances, *Adv. Data Anal. Classif.*, 10 pp. 391-415

Luna-Romera J.M., García-Gutiérrez J., Ballesteros M., (2018) An approach to validity indices for clustering techniques in Big Data, *Prog. Artif. Intell.*, 7 (8), pp. 81-94

Maharaj Elizabeth A., Alonso A.M., D’Urso P. (2015) Clustering seasonal time series using extreme value analysis: An application to Spanish temperature time series, *Commun. Stat. Case Stud. Data Anal. Appl.*, 1 pp. 175-191

Mair, I. Martí, M.J. Ventresca I. (2012) Building Inclusive Markets in Rural Bangladesh: How Intermediaries Work Institutional Voids, *AMJ.*, 55 , pp. 819-850

Masadeh, M. Al-Ababneh, S. Al-Sabi, M. Habiballah K (2019) Perspectives on gender imbalance in hotel education: Reasons and remedies, *International Journal of Business and Social Science*, 10 (3), pp. 37-49

McKague, C. Zietsma, C. Oliver P. (2015) Building the Social Structure of a Market, *Organization Studies.*, pp. 1063-1093

Morgan, A. Pritchard P. (2019) Gender matters in hospitality (invited paper for 'luminaries' special issue of International), *International Journal of Hospitality Management*, 76 pp. 38-44

Piquero, A.R. Piquero, J.M. Craig, S.J. Clipper M. (2013) Assessing research on workplace violence 2000-2012, *Aggression and Violent Behaviour*, 18 (3) pp. 383-394

Rydsik, A. Pritchard, N. Morgan, D. Sedgley L. (2012) Mobility, migration and hospitality employment: Voices of Central and Eastern European women, *Hospitality & Society*, 2 (2) pp. 137-157

Ενδεικτική Νομοθεσία: ΠΔ 27/4-7-1932, Ν.3385/2005, Ν.3863/2010, Ν.3846/2010, Ν.3899/2010

