



**ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΕΡΓΟ ΚΑΙΝΟΤΟΜΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ
ΜΕ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2000-2006**

WISE: Western Greece Region Integrated Strategy for Employment Stimulation
(Ολοκληρωμένη Στρατηγική για την προώθηση της απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας)
GRANT AGREEMENT VS/2002/0359

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ W.P. 4, 5, 6.1

ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

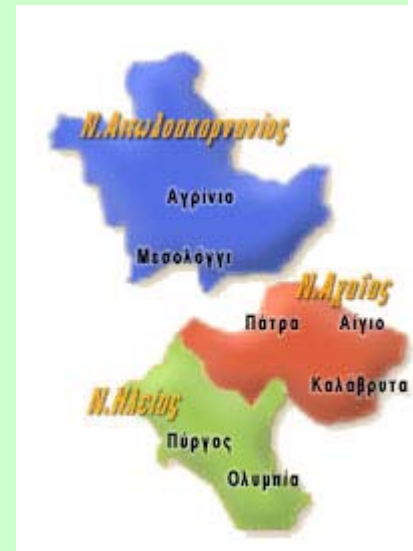
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΦΟΡΕΑΣ

-ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ

(Κ. Τσεκούρας, Δ. Σκούρας, Κ. Τσεγενίδη)

Στην υλοποίηση του παραδοτέου συμμετείχαν:

1. Περιφερειακό Ταμείο Ανάπτυξης Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας
2. Ηλειακή Α.Ε
3. Τριγωνίδα Α.Ε
4. ΝΕΑ
5. VFA



Executive Summary

This deliverable is a study based on a survey of 420 employees in the three NUTS III areas of Western Greece Region (Elia, Achaia and Aetoloakarnania). The employees survey was complemented by the three Development Enterprises (WISE Partners) located each in every NUTS III area, and namely by Ileiki Development Enterprise, NEA and Trichonida. The overall aim of WISE project is to create an integrated employment strategy for Western Greece Region, a strategy which will exploit all the possibilities for employment creation at local level and which will promote synergies with all involved factors. This strategy will contribute positively to job demand and supply, will promote equal opportunities and support the development of a qualified labour force. Moreover, this strategy aims to develop entrepreneurship and the conditions for employment creation.

The employees survey questionnaire collects data concerning the employee's general characteristics, his/her position in the firm, and sector of economy of the firm. It also collects data on human capital accumulation, duration of unemployment (if ever existed) and reasons for having lost previous position, "bridges" to employability, adaptability to market conditions, measures to combat unemployment and entrepreneurship.

It was found that the mean age of the employee is 35,4 years old and Achaia was the area with the "younger" labour force. The majority of the interviewed employees work on sectors like manufacture and commerce, as also tourism, transport and financial services. Concerning their education level, Achaia seems to attract most of the university and technological institute graduates, while the opposite is the case for Elia, where their majority have a post-secondary education. Concerning training, among those that have attended a seminar, 44.9% are women, a percentage which supports the view that training consists for women a "bridge" to employability. If the employees used to be unemployed for a certain period in the past, this mean duration was 8.5 months, that is 60% less than the mean duration of unemployment of the interviewed unemployed (see related deliverable of WISE project). This typical employee is a woman between 26-35 years old with a university- level education, who has received training and who mainly works in the tourism field or commerce or financial services.

A revealing element of the dynamism of the employees interviewed is the fact that the reasons for losing previous employment are mainly their resignation or the end of their contract. In both cases the interviewed people have what is called “learning by experience”, an important factor that supports integration into employment.

When factors of employability promotion are examined in each NUTS III area, it is found that family status plays a more important role in Aetoloakarnania than in Western Greece Region in total (15.8% against 8.3% in WGR tottally), as also gender does (21.1% against 9.3%). In addition, there is a differentiation among age groups. People up to 25 years- old are looking for another position, seeking a higher salary (47.4%) and a more related field of work to their qualifications (18.9%). 45.2% of the employees belonging to the age group of 26-35 are also seeking for another post with higher remuneration.

As far as adaptability is concerned, 24.3% of people interviewed is willing to change location in order to find better employment and working conditions. This percentage is much higher for young people (47.8%) and for those that are low- qualified.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Κεφάλαιο 1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....σελ.	7
1.1 Στόχοι - Κύρια Θέματα – Ερωτήματα – Αναμενόμενα Αποτελέσματα	
Κεφάλαιο 2 Ο πληθυσμός και το δείγμα.....	13
2.1. Ο Πληθυσμός Στόχος	
2.2. Μεθοδολογία – Δειγματοληψία	
Κεφάλαιο 3 Χαρακτηριστικά Εργαζομένων και Απασχολησιμότητα.....	32
3.1. Γενικά Χαρακτηριστικά του Εργαζόμενου	
3.1.1 Ηλικία	
3.1.2 Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας	
3.1.3 Επίπεδο Εκπαίδευσης	
3.1.4 Κατάρτιση	
3.1.5 Εργασιακή Εμπειρία	
3.2. Η Πιθανότητα Απασχόλησης ως προς τις Βασικές Παραμέτρους Απασχολησιμότητας	
3.2.1 Τα Δυαδικά Υποδείγματα.	
3.2.2 Προσδιοριστικοί παράγοντες απασχολησιμότητας	
3.3. Άλλοι Παράγοντες Απασχολησιμότητας	
3.3.1 Κοινωνικό κεφάλαιο και απασχολησιμότητα	
3.3.2 Απασχολησιμότητα και Μικρο-, Μάκρο- Παράγοντες	
Κεφάλαιο 4 Οργάνωση Εργασίας, Κίνδυνοι Απώλειας Απασχόλησης και Απόδοση Επιχειρήσεων.....	72
4.1. Οργάνωση της Εργασίας.	
4.2. Προσαρμοστικότητα.	
4.3. Κίνδυνος απώλειας απασχόλησης	
4.3.1. Τα υπόδειγμα διατεταγμένης δυαδικής μεταβλητής.	
4.3.2. Προσδιοριστικοί Παράγοντες κινδύνου απώλειας εργασίας	
4.4. Απόδοση Επιχειρήσεων – Χαρακτηριστικά Εργαζομένων	
Βιβλιογραφία.....	98
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II: Κωδικοποίηση- Ερωτηματολόγιο Εργαζομένων	

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

- Πίνακας Π.1. Αριθμός και ποσοστά απασχολούμενων ανά Νομό κα Φύλο στην ΠΔΕ.
- Πίνακας Π.2. Κατανομή Απασχολούμενων ανά Τομέα Παραγωγής, Νομό κα Φύλο στην ΠΔΕ¹
- Πίνακας Π.4. Κατανομή Απασχολούμενων, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, ομάδα ατομικών επαγγελμάτων και φύλο στον Ν. Αιτωλοακαρνανίας
- Πίνακας Π.5. Κατανομή Απασχολούμενων, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, ομάδα ατομικών επαγγελμάτων και φύλο στον Ν. Αχαΐας
- Πίνακας Π.6. Κατανομή Απασχολούμενων, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, ομάδα ατομικών επαγγελμάτων και φύλο στον Ν. Ηλείας
- Πίνακας Π.7. Στρωματοποίηση Δείγματος Έρευνας Εργαζομένων Ν. Αιτωλ/νίας
- Πίνακας Π.8. Στρωματοποίηση Δείγματος Έρευνας Εργαζομένων Ν. Αχαΐας
- Πίνακας Π.9. Στρωματοποίηση Δείγματος Έρευνας Εργαζομένων Ν. Ηλείας
- Πίνακας Π.10. Περιγραφικά στατιστικά ηλικίας εργαζομένων
- Πίνακας Π.11. Κατανομή ηλικίας εργαζομένων ανά Νομό*
- Πίνακας Π.12. Κατανομή ηλικίας εργαζομένων ανά Φύλο*
- Πίνακας Π.13. Κατανομή εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και ηλικία
- Πίνακας Π.14. Κατανομή εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο
- Πίνακας Π.15. χ^2 Έλεγχοι ανεξαρτησίας: Φύλο-Κλάδος
- Πίνακας Π.16. Αθροιστικές Συχνότητες του επιπέδου εκπαίδευσης
- Πίνακας Π.17. Κατανομή επιπέδου εκπαίδευσης εργαζομένων ανά Νομό
- Πίνακας Π.18. Κατανομή εργαζομένων ανά επίπεδο εκπαίδευσης και θέση
- Πίνακας Π.19. Κατάρτιση εργαζομένων στην ΠΔΕ
- Πίνακας Π.20. Κατάρτιση εργαζομένων στην ΠΔΕ ανά Νομό
- Πίνακας Π.21. Κατάρτιση εργαζομένων στην ΠΔΕ ανά Φύλο
- Πίνακας Π.22. Κατάρτιση εργαζομένων στην ΠΔΕ ανά Επίπεδο Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
- Πίνακας Π.23. Κατανομή καταρτισθέντων εργαζομένων ανά θέση.
- Πίνακας ΕΚ.1. Εκτιμήσεις Μέγιστης Πιθανοφάνειας Probit Απασχολησιμότητας
- Πίνακας ΕΚ.2. Προβλέψεις υποδείγματος Probit
- Πίνακας Π.24. Λόγοι απώλειας απασχόλησης
- Πίνακας Π.25. Σημαντικότητα Παραγόντων Απασχολησιμότητας ανά Νομό
- Πίνακας Π.26. Λόγοι αναζήτησης άλλης εργασίας
- Πίνακας Π.27. Προσαρμοστικότητα – Αλλαγή τόπου κατοικίας
- Πίνακας Π.28. Επιδοτούμενες Θέσεις Εργασίας ανά κλάδο.
- Πίνακας Π.29. Επιδοτούμενες Θέσεις Εργασίας ανά ηλικία.
- Πίνακας Π.30. Κίνδυνος Απώλειας Εργασίας .
- Πίνακας ΕΚ.3. Εκτιμήσεις παραγόντων κινδύνου απώλειας εργασίας (ordered probit)
- Πίνακας ΕΚ.4. Προβλεπόμενος Κίνδυνος από το μοντέλο
- Πίνακας Π.31. Ένταση κινδύνου εργαζομένων ανά παράγοντα
- Πίνακας Π.32. Πορεία Επιχείρησης και πορεία κλάδου της.
- Πίνακας Π.33. Κατανομή συχνοτήτων συγκριτικών μειονεκτημάτων – πλεονεκτημάτων επιχειρήσεων κατά τους εργαζόμενους
- Πίνακας ΕΚ.5. Εκτιμήσεις Μέγιστης Πιθανοφάνειας Logit Επιχειρησιακής Δυναμικής
- Πίνακας ΕΚ.6. Προβλέψεις υποδείγματος Logit

¹ Τα ποσοστά σε παρενθέσεις είναι η συμμετοχή του αντίστοιχου Τομέα Παραγωγής στο σύνολο της Απασχόλησης του Νομού. Α=Άνδρες, Γ=Γυναίκες, Σ=Σύνολο

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

- Γράφημα Γ.1. Διαστάσεις του στόχου της Ενίσχυσης της Απασχόλησης
Γράφημα Γ.2. Σχέσεις διαστάσεων κεντρικού στόχου με παράγοντες αγοράς εργασίας.
Γράφημα Γ.3. Κατανομή Απασχολουμένων ανά Φύλο και Νομό
Γράφημα Γ.5. Κατανομή δείγματος ανά φύλο και Νομό.
Γράφημα Γ.6. Κατανομή δείγματος ανά Επάγγελμα και Νομό.
Γράφημα Γ.7. Κατανομή δείγματος ανά Τομέα Παραγωγής και Νομό.
Γράφημα Γ.8. Ποσοστά συμμετοχής ηλικιακών ομάδων ανά Νομό.
Γράφημα Γ.8. Ποσοστά συμμετοχής ανά φύλο και κλάδο δραστηριότητας.
Γράφημα Γ.9. Κατανομή Συχνοτήτων επιπέδου εκπαίδευσης στην ΠΔΕ
Γράφημα Γ.10. Κατανομή επιπέδου εκπαίδευσης εργαζομένων ανά φύλο
Γράφημα Γ.11. Κατανομή εργαζομένων ανά κλάδο και κατάρτιση.
Γ.12. Προηγούμενη Εργασιακή κατάσταση εργαζομένων.
Γράφημα Γ. 13. Σχέση εργαζομένων με την τοπική κοινωνία
Γράφημα Γ.14. «Εύκαμπτα» (soft) χαρακτηριστικά των εργαζομένων
Γράφημα Γ.15. Σημαντικότητα Παραγόντων Απασχολησιμότητας
Γράφημα Γ.16. Απασχολησιμότητα – Διατήρηση Εργασίας
Γράφημα Γ.17. Προσαρμοστικότητα – Αλλαγή τόπου κατοικίας
Γράφημα Γ.18. Επιδοτούμενες θέσεις εργασίας στην ΠΔΕ.
Γράφημα Γ.19. Κατανομή της μεταβλητής (RISKUNEMP).
Γράφημα Γ.20. Σχέση Ηλικίας – Κινδύνου Απώλειας Εργασίας
Γράφημα Γ.21. Κατανομή συχνοτήτων (0:μειονέκτημα , 1:πλεονέκτημα)

Κεφάλαιο 1

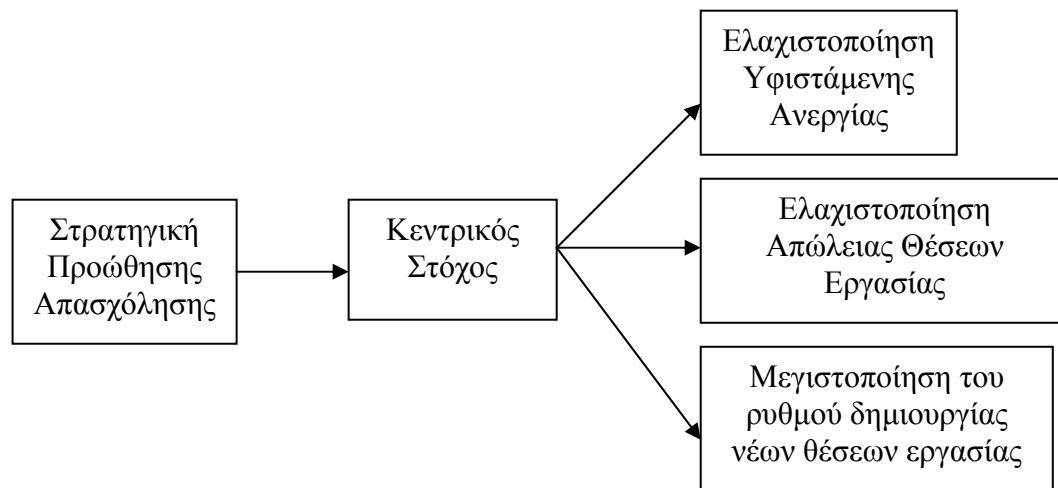
ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Στόχοι - Κύρια Θέματα – Ερωτήματα – Αναμενόμενα Αποτελέσματα

Στα πλαίσια του προγράμματος WISE (Western Greece Integrated Strategy for Employment Stimulation) ο κεντρικός στόχος που έχει τεθεί είναι ο σχεδιασμός ολοκληρωμένη στρατηγικής για την προώθηση της απασχόλησης στην Δυτική Ελλάδα. Η προώθηση της απασχόλησης, όταν εντάσσεται σε στρατηγικό σχέδιο, εντοπίζεται σε έναν ενιαίο στόχο στον οποίο όμως μπορούν να διακριθούν τρεις επιμέρους διαστάσεις που αναφέρονται τόσο στο στοιχείο του χρόνου (βραχυ-, μεσο- και μακροπρόθεσμα) όσο και στις πηγές που τροφοδοτούν την ενίσχυση της απασχόλησης. Αυτές οι διαστάσεις είναι:

- i. Η ελαχιστοποίηση του ποσοστού του εργατικού δυναμικού που δεν είναι ενταγμένο σε παραγωγικές διαδικασίες.
- ii. Η ελαχιστοποίηση της αναμενόμενης απώλειας ήδη υπάρχουσών θέσεων εργασίας
- iii. Η μεγιστοποίηση του ρυθμού δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας

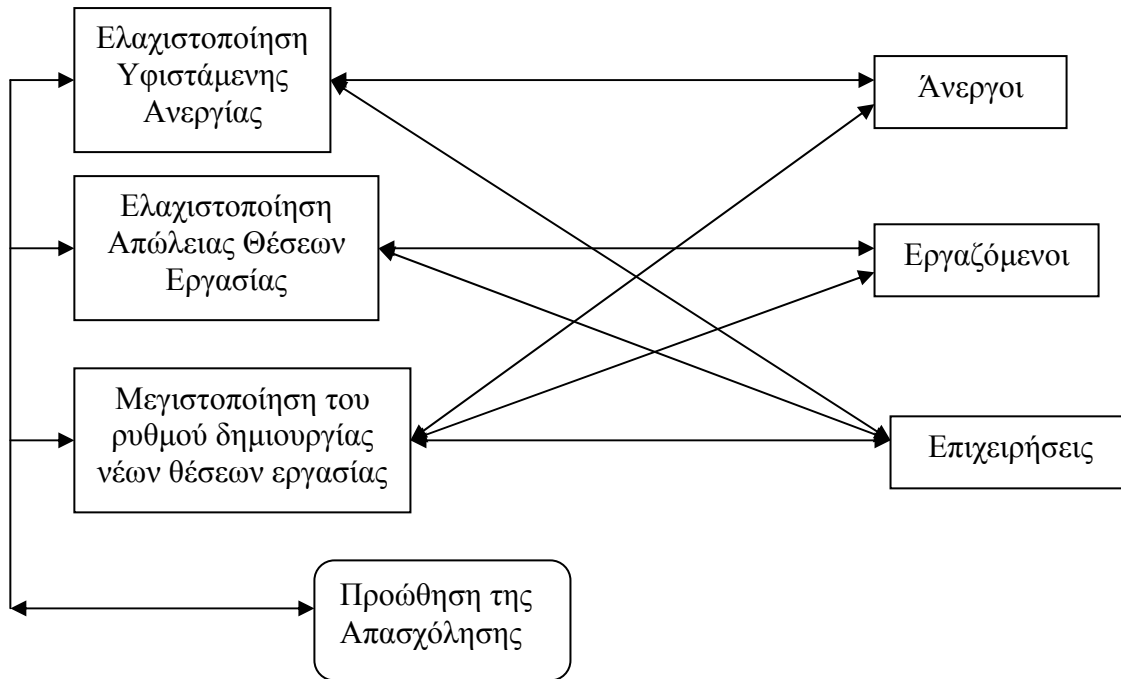
Αυτή η μεθοδολογική προσέγγιση παρουσιάζεται στο γράφημα 1. Και οι τρεις αυτές διαστάσεις, υλοποιούνται στην αγορά εργασίας μέσα από τους αντίστοιχους συμμετέχοντες παράγοντες, δηλαδή το μέρος του εργατικού δυναμικού που συγκροτεί το σώμα των ανέργων, το μέρος του εργατικού δυναμικού που συγκροτεί το σώμα των απασχολούμενων και τους φυσικούς υποδοχείς του εργατικού δυναμικού, δηλαδή τις οικονομικές μονάδες που αναπτύσσουν παραγωγικές δραστηριότητες και δημιουργούν απασχόληση.



Γράφημα Γ.1. Διαστάσεις του στόχου της Ενίσχυσης της Απασχόλησης

Η σχέση κάθε συμμετέχοντα παράγοντα στην αγορά εργασίας με τις τρεις επιμέρους διαστάσεις του κεντρικού στόχου της προώθησης της απασχόλησης δίνεται στο γράφημα 2.

Οι διασυνδέσεις που καταγράφονται, αποκαλύπτουν την αλληλεξάρτηση του εργατικού δυναμικού που είναι ήδη ενταγμένο σε παραγωγικές δραστηριότητες, είναι δηλαδή απασχολούμενοι, με τις δύο από τις τρεις διαστάσεις που συγκροτούν τον κεντρικό στόχο της προώθησης της απασχόλησης. Θεωρώντας όμως ότι η ανάπτυξη των ήδη υφιστάμενων παραγωγικών μονάδων εξαρτάται, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, από το απασχολούμενο εργατικό δυναμικό και συνεκτιμώντας το γεγονός ότι ο υπο-στόχος της μείωσης της ήδη υφιστάμενης ανεργίας συναρτάται άμεσα την ανάπτυξη των ήδη υφιστάμενων παραγωγικών μονάδων προκύπτει και μια επιπλέον σαφής, αν και έμμεση, συσχέτιση ανάμεσα στο απασχολούμενο εργατικό δυναμικό και τη μείωση της ήδη υφιστάμενης ανεργίας.



Γράφημα Γ.2. Σχέσεις διαστάσεων κεντρικού στόχου με παράγοντες αγοράς εργασίας.

Άρα, το απασχολούμενο εργατικό δυναμικό, σε όρους ανθρώπινου κεφαλαίου, επηρεάζει τόσο την παρούσα απόδοση των παραγωγικών μονάδων όσο και τις προοπτικές μεγέθυνσης τους. Επομένως, τα χαρακτηριστικά του ανθρώπινου κεφαλαίου επηρεάζουν και τις τρεις διαστάσεις του κεντρικού στόχου της προώθησης της απασχόλησης σε κάθε όμως περίπτωση σαν εισροή στα παραγωγικά συστήματα είτε στην παρούσα φάση είτε στο μέλλον.

Αυτή η προσέγγιση καλύπτει και την επιδίωξη της ελαχιστοποίησης της πιθανότητας μέρος του εργατικού δυναμικού, που στην παρούσα φάση είναι ενταγμένο σε παραγωγικές διαδικασίες, να απολέσει την απασχόλησή του σε μελλοντική περίοδο. Άρα ένα από τα στοιχεία που συνθέτουν τη στρατηγική της ενίσχυσης της απασχόλησης είναι η πραγματοποίηση εκείνων των παρεμβάσεων που διασφαλίζουν, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό ότι οι σημερινοί εργαζόμενοι θα αντιμετωπίσουν τις ελάχιστες απειλές απώλειας της

εργασίας τους. Συνοψίζοντας, το απασχολούμενο εργατικό συμβάλλει στην επίτευξη του κεντρικού στόχου της ενίσχυσης της απασχόλησης, μέσω της:

- Δημιουργίας νέων οικονομικών μονάδων
- Επιβίωσης και Ανάπτυξης υφισταμένων νέων υπαρχουσών οικονομικών μονάδων

Είναι προφανές ότι η δυναμική και το μέγεθος των δύο αυτών παραμέτρων προσδιορίζουν και το μέγεθος της απειλής που υφίσταται το απασχολούμενο εργατικό δυναμικό σε σχέση με την πιθανότητα εξόδου από την απασχόληση, βραχυ- και μακροπρόθεσμα. Θα πρέπει βέβαια να σημειωθεί, ότι οι παραπάνω επιμέρους διαστάσεις του κεντρικού στόχου της προώθησης της απασχόλησης διαχέονται και σε άλλα επίπεδα, πέρα από αυτό που αφορά το απασχολούμενο εργατικό δυναμικό. Τέτοια επίπεδα είναι οι εξελίξεις στην Ελληνική, Ευρωπαϊκή και Διεθνή οικονομία, οι Εθνικές και Ευρωπαϊκές πολιτικές για την απασχόληση, καθώς και μια σειρά από αστάθμητους παράγοντες που επηρεάζουν τις επιμέρους διαστάσεις του κεντρικού στόχου αλλά δεν είναι φυσικά εφικτό να συνεκτιμηθούν, τουλάχιστον πλήρως, στην ανάλυση που ακολουθεί.

Με βάση τα παραπάνω προσδιορίζονται τόσο τα κεντρικά όσο και τα επιμέρους ερωτήματα που τίθενται στο πλαίσιο ανάλυσης. Συγκεκριμένα εξετάζονται:

- Τα γενικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων της ΠΔΕ
- Η σχέση ανάμεσα στα γενικά χαρακτηριστικά όπως αυτά προκύπτουν σε πρώτο στάδιο ανάλυσης με την απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού όταν η τελευταία εξειδικευθεί ως προς το περιεχόμενό της.
- Η μεταβολή της πιθανότητας μια μονάδα του ανθρώπινου δυναμικού να καταστεί εργαζόμενος σε σχέση με τα χαρακτηριστικά του που προσδιορίζουν την απασχολησιμότητα και την προσαρμοστικότητα

- Η σχέση ανάμεσα στην οργάνωση εργασίας και τις δυνατότητες δημιουργίας και διατήρησης της Απασχόλησης από πλευράς των επιχειρήσεων.
- Ο κίνδυνος απώλειας εργασίας σε σχέση με βασικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, τον δείκτη απασχολησιμότητας και τον δείκτη προσαρμοστικότητας.
- Η συσχέτιση ανάμεσα στην επιχειρησιακή δυναμική, που διατηρεί τις ήδη υπάρχουσες και δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας, με μια σειρά μεταβλητών που περιγράφουν είτε την ίδια την οικονομική μονάδα και το εργατικό της δυναμικό (firm specific) είτε έχουν μακρο- χαρακτήρα (wide economy).

Η δομή της έκθεσης που ακολουθεί είναι η ακόλουθη. Στο κεφάλαιο 2 δίνονται τα βασικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού – στόχου, εξειδικεύονται αυτές οι μεταβλητές που χρησιμοποιούνται για την στρωματοποίηση του (stratification) δείγματος, και περιγράφονται τόσο η διαδικασία δειγματοληψίας όσο και κυρίως τα χαρακτηριστικά του δείγματος που προκύπτει και με βάση το οποίο πραγματοποιήθηκε η έρευνα πεδίου.

Στο κεφάλαιο 3 παρουσιάζονται τα ποσοτικά ευρήματα της έρευνας για μια σειρά γενικών και ειδικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων στην ΠΔΕ και εκτιμάται ο βαθμός απασχολησιμότητας με βάση αυτά τα στοιχεία. Στο ίδιο κεφάλαιο εκτιμάται με οικονομετρικό υπόδειγμα η συμβολή των στοιχείων της απασχολησιμότητας στην πιθανότητα ένα μέλος του εργατικού δυναμικού να παρατηρηθεί ως εργαζόμενος αντί ως άνεργος.

Τέλος στο τέταρτο κεφάλαιο της παρούσας έκθεσης επιχειρείται η αξιολόγηση των μορφών οργάνωσης της εργασίας στην διατήρηση και αύξηση της απασχόλησης, η εκτίμηση των παραγόντων που προσδιορίζουν το επίπεδο κινδύνου απώλειας της απασχόλησης για τους εργαζομένους και τέλος εκτιμάται με οικονομετρική τεχνική η σχέση στην επιχειρησιακή

δυναμική, που διατηρεί τις ήδη υπάρχουσες και δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας, με μια σειρά μεταβλητών που περιγράφουν είτε την ίδια την οικονομική μονάδα και το εργατικό της δυναμικό είτε το ευρύτερο οικονομικό περιβάλλον.

Κεφάλαιο 2

Ο πληθυσμός και το δείγμα

2.1. Ο Πληθυσμός Στόχος

Σε αυτή την έκθεση, μία από τις τέσσερις που τεκμηριώνουν την βάση της ολοκληρωμένης στρατηγικής για την ενίσχυση της απασχόλησης στη Δ. Ελλάδα, και με βάση τα στοιχεία που προαναφέρθηκαν για την επίδραση που ασκεί το απασχολούμενο εργατικό δυναμικό στην ενίσχυση της απασχόλησης ως πληθυσμός – στόχος, ή με άλλα λόγια πληθυσμός μελέτης θεωρείται το απασχολούμενο εργατικό δυναμικό της Περιφέρειας Δ. Ελλάδας. Πρέπει να σημειωθεί ότι στη σχετική διεθνή βιβλιογραφία που αφορά τις πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης, ανεξάρτητα από το γεωγραφικό επίπεδο αναφοράς, δεν συναντάται η συνεκτίμηση των χαρακτηριστικών και της δυναμικής του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού ως παραγόντων που μπορεί συμβάλλουν στην προώθηση της απασχόλησης. Οι σχετικές έρευνες συνήθως περιορίζονται στην αποτύπωση των επιδράσεων που ασκούν οι άλλες δύο συμμετέχουσες ομάδες, αυτές των ανέργων και των παραγωγικών μονάδων. Η διαπίστωση αυτή επιβάλλει περιορισμούς στην παρούσα ανάλυση αλλά ταυτόχρονα δημιουργεί στοιχεία πρωτοτυπίας που μπορεί να αποδειχθούν ιδιαίτερα χρήσιμα στην διαδικασία τεκμηρίωσης της πολιτικής για την προώθηση της Απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας κυρίως όσον αφορά τον ολοκληρωμένο και στρατηγικό χαρακτήρα της.

Σύμφωνα με τα στοιχεία Απογραφής Πληθυσμού που πραγματοποιήθηκε από την ΕΣΥΕ τον Μάρτιο του 2001, το μέγεθος του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού στην

Περιφέρεια ανέρχεται σε 240.831 άτομα. Η κατανομή τους ανά Νομό (βλ. Πίνακα Π.1) επιβεβαιώνει την δεσπόζουσα θέση του Ν. Αχαΐας στο σύνολο της Περιφέρειας, ενώ σημαντική είναι και η διαφορά ανάμεσα στον Ν. Αχαΐας και Ηλείας. Πρέπει πάντως να σημειωθεί ότι σε σύγκριση με τα αντίστοιχα στοιχεία της Γενικής Απογραφής του 1991, ο Ν. Αχαΐας έχει αυξήσει το ποσοστό συμμετοχής του κατά 1,81 ποσοστιαίες μονάδες, ο Ν. Ηλείας κατά 0,63 ποσοστιαίες μονάδες ενώ ο Ν. Αιτωλοακαρνανίας είναι αυτός που έχει μειώσει τη συμμετοχή του κατά 2,44 μονάδες.

Πίνακας Π.1. Αριθμός και ποσοστά απασχολούμενων ανά Νομό κα Φύλλο στην ΠΔΕ.

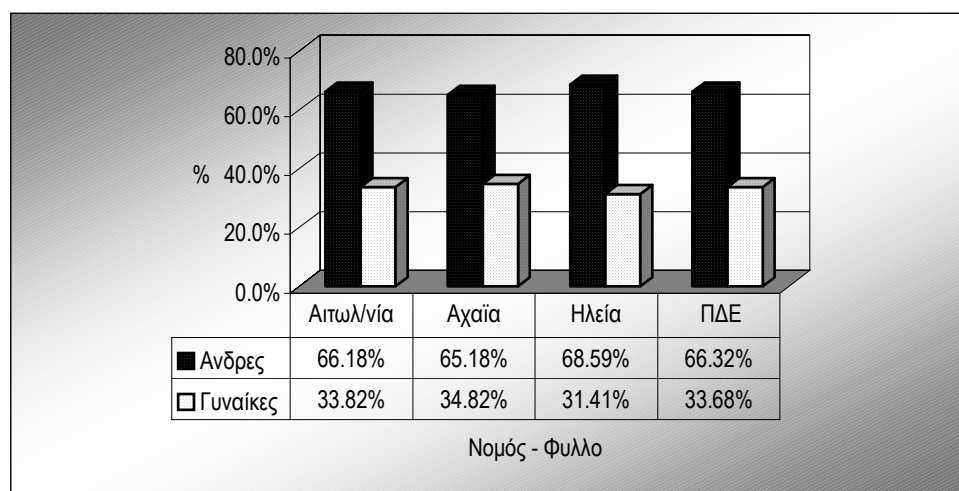
Νομός	Απασχολούμενοι ²		
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
	49,969	25,540	75,509
Αιτωλοακαρνανία	(31.28%)	(31.49%)	(31.35%)
	69,558	37,151	106,709
Αχαΐα	(43.55%)	(45.81%)	(44.31%)
	40,203	18,410	58,613
Ηλεία	(25.17%)	(22.70%)	(24.34%)
Σύνολο ΠΔΕ	159,730	81,101	240,831

Πηγή: ΕΣΥΕ, Απογραφή πληθυσμού 2001 - Επεξεργασία Ερευνητικής Ομάδας WISE

Στο σύνολο της περιφέρειας, και θεωρώντας την κατανομή απασχολούμενων ανα φύλλο - Νομό (βλ. Γράφημα Γ.3.), η αναλογία εργαζομένων ανδρών προς εργαζόμενες γυναίκες είναι 2/1 λίγο μεγαλύτερη της αντίστοιχης αναλογίας στο σύνολο της χώρας που με βάση τα αντίστοιχα στοιχεία του 2001 είναι 1.9/1. Μεταξύ των Νομών δεν παρατηρούνται σημαντικές

² Τα ποσοστά στις παρενθέσεις είναι η συμμετοχή της απασχόλησης ανά Νομό στην συνολική απασχόληση ανά φύλλο.

διαφορές στα ποσοστά συμμετοχής ανδρών γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης πλην ίσως μιας μικρής υπεροχής του ποσοστού των γυναικών στον Ν. Αχαΐας και μιας υστέρησης του αντίστοιχου ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στον Ν. Ηλείας.



Γράφημα Γ.3. Κατανομή Απασχολουμένων ανά Φύλλο και Νομό

Πηγή: ΕΣΥΕ, Απογραφή πληθυσμού 2001- Επεξεργασία Ερευνητικής Ομάδας WISE

Στον Πίνακα Π.2. δίνεται η συνδυασμένη κατανομή της απασχόλησης ανά Νομό, Φύλλο και Τομέα Παραγωγής στην Περιφερειακή Οικονομία. Σε πρώτο στάδιο διακρίνουμε τρεις τομείς παραγωγής που στη συνέχεια της παρούσας έκθεσης διακρίνονται σε επιμέρους κλάδους.

Πίνακας Π.2. Κατανομή Απασχολουμένων ανά Τομέα Παραγωγής, Νομό κα Φύλλο στην ΠΔΕ³

Νομός	Πρωτογενής			Δευτερογενής			Τριτογενής		
	Α	Γ	Σ	Α	Γ	Σ	Α	Γ	Σ
Αιτωλ/νία	16,965	10,168	27,133	10,791	1,935	12,726	22,213	13,437	35,650
	(35.93%)			(16.85%)			(47.21%)		
Αχαΐα	8,818	4,817	13,635	17,879	3,356	21,235	42,861	28,978	71,839

³ Τα ποσοστά σε παρενθέσεις είναι η συμμετοχή του αντίστοιχου Τομέα Παραγωγής στο σύνολο της Απασχόλησης του Νομού. Α=Ανδρες, Γ=Γυναίκες, Σ=Σύνολο

		(12.78%)		(19.90%)		(67.32%)			
Ηλεία	13,637	7,110	20,747	7,912	981	8,893	18,654	10,319	28,973
		(35.40%)		(15.17%)		(49.43%)			
Σύνολο ΠΔΕ	39,420	22,095	61,515	36,582	6,272	42,854	83,728	52,734	136,462
		(25.54%)		(17.79%)		(56.66%)			

Πηγή: ΕΣΥΕ, Απογραφή πληθυσμού 2001- Επεξεργασία Ερευνητικής Ομάδας WISE

Όταν λοιπόν συνυπολογισθεί στην κατανομή της απασχόλησης ο Τομέας Παραγωγής η εικόνα αποκαλύπτει σημαντικές διαφοροποιήσεις και μεταξύ των Νομών αλλά και όσον αφορά το φύλο. Συγκεκριμένα, για το σύνολο της Περιφέρειας διαπιστώνονται σε σχέση με το σύνολο της χώρας:

- Το ποσοστό συμμετοχής στην Απασχόληση του Πρωτογενή Τομέα Παραγωγής (25,5%) παρουσιάζονται σημαντικά μεγαλύτερα από τα αντίστοιχα στο σύνολο της χώρας (19,8%). Πρέπει όμως να υπογραμμισθεί ότι παρουσιάζει εντονότατη τάση μείωσης αφού το αντίστοιχο μέγεθος στη Απογραφή του 1991 ήταν περίπου 40%. Το υψηλό αυτό ποσοστό οφείλεται κατά κύριο λόγο στα πολύ υψηλά ποσοστά (περίπου 70% μεγαλύτερα των μέσων Εθνικών) των Νομών Ηλείας και Αιτωλοακαρνανίας ενώ το αντίστοιχο μέγεθος στον Ν. Αχαΐας είναι πολύ μικρότερο και κατά 7 περίπου ποσοστιαίες μονάδες μικρότερο του αντίστοιχου μέσου Εθνικού.
- Μικρή, αλλά σε κάθε περίπτωση σημαντική απόκλιση, παρουσιάζει το ποσοστό συμμετοχής στην απασχόληση της Περιφέρειας, σε σύγκριση με την εικόνα στο σύνολο της χώρας, ο Δευτερογενής Τομέας Παραγωγής. Ο Ν. Αχαΐας βρίσκεται λίγο υψηλότερα από το μέσο Εθνικό επίπεδο ενώ οι δύο άλλοι Νομοί υπολείπονται σημαντικά⁴. Σε σύγκριση με το 1991 το ποσοστό συμμετοχής του Δευτερογενή

⁴ Η αναφορά γίνεται με συνεκτίμηση της απασχόλησης του κλάδου των κατασκευών. Αν δεν συνυπολογισθεί ο συγκεκριμένος κλάδος, δηλαδή περιορισθούμε στις καθαρά μεταποιητικές

Τομέα στο Σύνολο της Απασχόλησης παρουσιάζει πολύ ελαφρά μείωση που είναι πάντως μικρότερη της αντίστοιχης μείωσης του αντίστοιχου εθνικού ποσοστού.

- Ο σημαντικότερος τομέας που συμβάλλει στην Περιφερειακή Απασχόληση είναι ο Τριτογενής στον οποίο είναι προφανής η δεσπόζουσα θέση του Ν. Αχαΐας, ενώ τα ποσοστά των δύο άλλων Νομών είναι σημαντικά μικρότερα αν και σε σύγκριση με το 1991 παρουσίασαν σημαντική αύξουσα, περίπου ίση με την αντίστοιχη του Εθνικού ποσοστού. Πάντως το ποσοστό συμμετοχής του τριτογενή τομέα στην συνολική απασχόληση της ΠΔΕ είναι κατά τρεις περίπου ποσοστιαίες μονάδες μικρότερες του αντίστοιχου μέσου εθνικού ποσοστού, αν και ο ρυθμός μεταβολής του είναι μεγαλύτερος.

Για να προσεγγίσουμε σε μικρότερο επίπεδο αθροιστικότητας, και άρα περισσότερο αξιόπιστα όσον αφορά και την δειγματοληψία αλλά και τις αιτιώδεις σχέσεις που διερευνούνται, τον πληθυσμό στόχο, δηλαδή το απασχολούμενο εργατικό δυναμικό της ΠΔΕ χρησιμοποιήθηκε η συνδυασμένη κατανομή της απασχόλησης ανά κλάδο, και όχι τομέα παραγωγής, Νομό, Φύλο και ομάδα ατομικών επαγγελμάτων. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κατανομή της ΕΣΥΕ, δημιουργούνται οι παρακάτω κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας που καλύπτουν και τους τρεις τομείς παραγωγής:

- A: Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, δασοκομία
- B: Αλιεία
- Γ: Ορυχεία, λατομεία
- Δ: Μεταποιητικές βιομηχανίες
- E: Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού

δραστηριότητες, οι αρνητικές διαφορές για τους Νομούς Ηλείας και Αιτωλοακαρνανίας αυξάνονται ιδιαίτερα, ενώ βελτιώνεται το ποσοστό του Ν. Αχαΐας.

- Z: Εμπόριο, επισκευές
- H: Ξενοδοχεία, εστιατόρια
- Θ: Μεταφορές, αποθήκευση, επικοινωνίες
- I: Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί
- K: Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις
- Λ: Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση
- M: Εκπαίδευση
- N: Υγεία και κοινωνική μέριμνα
- Ξ: Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών
- O: Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό
- Π: Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα
- ΣΤ: Κατασκευές
- X.: Δε δήλωσαν κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

Επίσης σύμφωνα με την ΕΣΥΕ οι ομάδες ατομικών επαγγελματιών που χρησιμοποιούνται καταρχάς είναι οι παρακάτω:

- (1). Μέλη των βουλευόμενων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα
- (2). Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα
- (3). Τεχνολόγοι τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
- (4). Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
- (5). Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές
- (6). Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι δασοκόμοι και αλιείς
- (7). Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή τεχνικά επαγγέλματα

- (8). Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές
- (9). Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες
- (10). Δήλωσαν ανεπαρκώς ή ασαφώς το επάγγελμα τους ή δε δήλωσαν επάγγελμα

Σύμφωνα με τα στοιχεία απογραφής του 2001 που πραγματοποιήθηκε από την ΕΣΥΕ η συνδυασμένη αυτή κατανομή παρουσιάζεται στον πίνακα Π.4. για τον Ν. Αιτωλοακαρνανίας.

Πίνακας Π.4. Κατανομή Απασχολουμένων, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, ομάδα ατομικών επαγγελμάτων και φύλο στον Ν. Αιτωλοακαρνανίας

Αιτωλοακαρ-νανία	Ομάδες Ατομικών Επαγγελμάτων										
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
Συνολο	73.509	5.464	6.710	3.429	4.433	6.669	25.198	9.596	4.356	4.913	2.741
Ανδρες	49.969	4.101	3.633	1.836	2.227	4.060	15.385	8.998	4.133	3.567	2.029
A	16.223	21	12	8	16	46	14.805	11	36	1.214	54
B.	661	8	15	4	3	3	494	14	16	99	5
Γ.	81	2	8	5	8	4	1	10	21	19	3
Δ.	3.387	211	59	115	55	37	3	2.077	523	202	105
E.	468	16	17	23	126	0	1	185	45	40	15
Z.	5.683	2.230	113	171	178	1.292	17	1.107	249	269	57
H.	2.258	961	1	43	75	1.058	13	55	11	18	23
Θ.	3.310	63	12	150	358	141	5	187	2.176	165	53
I.	518	101	15	117	258	11	0	0	8	7	1
K.	1.179	36	633	240	107	43	1	26	11	70	12
Λ.	3.055	87	201	407	760	1.213	12	107	142	99	27
M.	1.893	79	1.668	53	43	4	0	2	8	32	4
N.	884	10	445	186	54	77	2	22	63	20	5
Ξ.	997	46	340	154	79	116	3	18	50	167	24
Ο.	22	0	0	0	0	0	2	4	0	16	0
Π.	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
ΣΤ.	6.936	137	58	72	28	3	9	4.990	626	987	26
X.	2.412	93	36	88	77	12	17	183	148	143	1.615
Γυναίκες	23.540	1.363	3.077	1.593	2.206	2.609	9.813	598	223	1.346	712

A	9.882	7	2	9	14	8	9.549	1	1	281	10
B.	267	1	12	3	4	1	226	0	0	17	3
Γ.	19	0	2	0	6	0	0	1	2	7	1
Δ.	982	39	30	51	78	46	2	516	127	77	16
E.	101	1	2	12	70	0	1	3	2	8	2
Z.	2.681	878	75	79	375	1.171	8	19	7	55	14
H.	985	244	2	9	67	536	3	21	3	91	9
Θ.	261	12	7	16	155	13	1	3	33	17	4
I.	425	25	6	126	232	0	0	0	0	34	2
K.	881	5	220	229	234	7	0	4	2	171	9
Λ.	1.278	37	151	264	619	111	6	3	6	71	10
M.	2.491	25	2.184	59	82	22	2	1	1	110	5
N.	1.515	26	295	654	96	325	0	5	7	90	17
Ξ.	540	25	48	28	65	308	1	6	20	28	11
Ο.	270	0	0	1	0	49	1	0	0	217	2
ΣΤ.	110	8	9	13	31	1	3	6	2	35	2
X.	852	30	32	40	78	11	10	9	10	37	595

Πηγή: ΕΣΥΕ, Απογραφή πληθυσμού 2001

Η αντίστοιχη κατανομή για τον Ν. Αχαΐας είναι:

Πίνακας Π.5. Κατανομή Απασχολουμένων, ανα κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, ομάδα ατομικών επαγγελματιών και φύλο στον Ν. Αχαΐας

Αχαΐα	Ομάδες Ατομικών Επαγγελματιών										
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
Συνολο	106.709	8.626	13.930	8.907	9.989	14.601	12.259	16.068	8.394	7.906	6.029
Ανδρες	69.558	6.171	7.245	4.445	4.144	8.287	7.767	14.544	7.560	5.015	4.380
A	8.595	17	14	9	10	23	7.549	8	19	936	10
B.	157	8	3	6	3	3	112	2	3	14	3
Γ.	66	8	0	3	1	1	0	11	30	9	3
Δ.	7.499	512	265	474	241	77	3	3.247	1.641	559	480
E.	533	19	29	20	135	1	1	202	35	67	24
Z.	9.404	3.315	171	445	267	2.654	14	1.717	368	339	114
H.	3.090	991	3	118	107	1.571	6	136	75	42	41

Θ.	7.169	174	79	515	714	440	5	449	4.237	357	199
Ι.	1.206	180	46	323	587	24	1	11	6	17	11
Κ.	2.787	104	1.406	544	194	188	6	107	41	129	68
Λ.	6.433	108	538	785	1.191	2.809	40	384	212	246	120
Μ.	3.485	145	2.992	111	89	11	1	42	14	53	27
Ν.	2.034	26	966	397	125	212	6	109	110	66	17
Ξ.	1.902	84	537	280	228	213	8	45	93	323	91
Ο.	30	0	1	0	0	4	6	0	0	18	1
ΣΤ.	9.847	196	95	116	55	8	3	7.490	425	1.427	32
Χ.	5.321	284	100	299	197	48	6	584	251	413	3.139
Γυναίκες	37.151	2.455	6.685	4.462	5.845	6.314	4.492	1.524	834	2.891	1.649
Α	4.574	3	2	6	8	6	4.396	1	1	147	4
Β.	52	1	2	0	1	2	45	0	0	1	0
Γ.	11	0	1	0	2	2	1	0	3	1	1
Δ.	3.005	114	94	246	321	117	1	1.232	506	250	124
Ε.	120	2	10	4	91	0	0	4	0	2	7
Ζ.	5.627	1.485	141	216	670	2.861	5	76	27	100	46
Η.	2.309	433	2	21	185	1.366	3	71	6	191	31
Θ.	987	31	32	69	595	41	2	8	105	58	46
Ι.	1.003	66	24	286	557	5	1	0	0	58	6
Κ.	2.667	44	691	664	629	28	5	9	42	509	46
Λ.	2.947	32	375	633	1.351	303	21	12	17	178	25
Μ.	5.132	76	4.267	195	348	27	0	4	2	180	33
Ν.	3.772	29	769	1.758	393	587	2	14	22	173	25
Ξ.	1.580	50	165	131	313	721	1	4	48	98	49
Ο.	965	0	1	2	0	207	1	2	0	747	5
Π.	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
ΣΤ.	231	13	30	36	70	4	2	23	3	49	1
Χ.	2.167	76	79	195	309	37	6	64	52	149	1.200

Πηγή: ΕΣΥΕ, Απογραφή πληθυσμού 2001

Τέλος, η εικόνα για τον Ν. Ηλείας δίνεται στον πίνακα Π.6.

Πίνακας Π.6. Κατανομή Απασχολουμένων, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, ομάδα ατομικών επαγγελματιών και φύλο στον Ν. Ηλείας

Ηλεία	Ομάδες Ατομικών Επαγγελματιών										
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
Συνολο	58.613	3.484	4.456	2.642	3.603	6.072	17.528	7.051	2.901	6.675	4.201
Ανδρες	40.203	2.596	2.390	1.233	1.815	3.797	11.218	6.634	2.698	4.683	3.139
A	13.507	15	8	5	13	20	11.066	13	31	2.289	47
B.	123	0	0	1	0	16	74	1	2	24	5
Γ.	7	0	0	0	0	2	0	3	0	2	0
Δ.	2.451	118	67	60	41	37	5	1.430	430	152	111
E.	317	2	11	14	111	0	1	117	24	26	11
Z.	4.172	1.445	94	66	93	1.234	10	794	114	270	52
H.	1.584	548	4	18	49	805	22	76	11	32	19
Θ.	2.430	57	12	84	279	76	1	127	1.553	176	65
I.	491	68	14	125	261	6	1	3	3	7	3
K.	996	30	412	230	113	51	2	39	24	64	31
Λ.	2.707	46	158	263	634	1.344	8	94	84	49	27
M.	1.015	51	890	28	7	5	1	3	1	23	6
N.	604	13	292	115	49	66	3	20	31	11	4
Ξ.	927	23	372	90	59	112	3	22	27	179	40
O.	20	1	0	0	0	1	3	0	0	15	0
Π.	3	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
ΣΤ.	5.144	73	22	26	11	8	2	3.604	235	1.144	19
X.	3.705	106	34	108	93	14	16	288	128	219	2.699
Γυναίκες	18.410	888	2.066	1.409	1.788	2.275	6.310	417	203	1.992	1.062
A	7.070	2	2	2	6	1	6.248	1	2	796	10
B.	38	0	1	0	0	6	31	0	0	0	0
Γ.	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Δ.	768	24	26	46	46	64	1	317	114	103	27
E.	80	0	3	5	67	1	0	0	0	2	2
Z.	1.892	526	52	45	168	999	5	21	9	59	8
H.	914	177	1	10	47	537	7	27	4	92	12
Θ.	231	14	6	15	108	14	2	1	35	24	12
I.	362	20	4	97	213	2	0	0	0	22	4

Κ.	863	16	176	235	213	11	0	1	15	170	26
Λ.	1.260	22	126	267	617	141	4	3	2	66	12
Μ.	1.625	29	1.416	45	51	8	1	0	3	65	7
Ν.	1.015	15	182	533	53	138	3	4	3	64	20
Ξ.	524	14	50	33	57	287	0	1	11	56	15
Ο.	313	0	0	0	0	51	1	0	0	259	2
Π.	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
ΣΤ.	133	3	5	12	10	2	0	13	2	86	0
Χ.	1.319	25	15	64	132	12	7	28	3	128	905

Πηγή: ΕΣΥΕ, Απογραφή πληθυσμού 2001

Οι τρεις αυτές κατανομές, σε συνδυασμό με το μέγεθος του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού ανά Νομό, χρησιμοποιούνται για την στρωματοποίηση (stratification) του δείγματος που χρησιμοποιείται στην σχετική έρευνα πεδίου των εργαζομένων όπως αναλυτικά παρουσιάζεται στην επόμενη ενότητα αυτής της έκθεσης.

2.2. Μεθοδολογία – Δειγματοληψία

Με δεδομένο ότι οι δυνατότητες του πρωτογενή τομέα για τη δημιουργία απασχόλησης είναι εξαιρετικά περιορισμένες και μάλλον αρνητικές αφού ήδη είναι όπως τεκμηριώθηκε παραπάνω ιδιαίτερα διογκωμένος και άρα αναμένεται συρρίκνωσή του, οι εργαζόμενοι σε αντίστοιχους κλάδους δεν συμπεριελήφθησαν στον τελικό πληθυσμό – στόχο. Ακόμα εξαιτίας της φύσης των δραστηριοτήτων που εντάσσονται σε αυτούς και των μικρών σχετικών συχνοτήτων που εμφανίζουν ενοποιήθηκαν οι κλάδοι:

- ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί και επιχειρήσεις διαχείρισης ακίνητης περιουσίας – εκμισθώσεις, (I και K).

- Δημόσια διοίκηση και άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση, Εκπαίδευση και Υγεία και Κοινωνική Μέριμνα και (Λ, Μ και Ν) και
- δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών και Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό (Ξ και Ο)

Έτσι η τελική ταξινόμηση των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας με βάση την οποία πραγματοποιήθηκε η δειγματοληψία της έρευνας πεδίο είναι :

- (A). Μεταποιητικές βιομηχανίες
- (B). Εμπόριο, επισκευές
- (C). Ξενοδοχεία, εστιατόρια
- (D). Μεταφορές, αποθήκευση, επικοινωνίες
- (E). Χρηματοπιστωτικές Υπηρεσίες
- (F). Εκπαίδευση, Υγεία και Πρόνοια
- (G). Παροχή Υπηρεσιών
- (H). Κατασκευές

Με βάση αυτές τις ενοποιήσεις κλάδων οικονομικής δραστηριότητας διαμορφώθηκε και η τελική κατηγοριοποίηση των ομάδων ατομικών επαγγελμάτων ως:

- (1). Ανώτερα Διοικητικά και Διευθυντικά Στελέχη Ιδιωτικού Τομέα
- (2). Επιστημονικά, Καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα
- (3). Τεχνολόγοι τεχνικοί βοηθοί και συναφή επαγγέλματα
- (4). Υπάλληλοι γραφείου και συναφή επαγγέλματα
- (5). Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές

- (6). Ειδικευμένοι τεχνίτες και συναφή τεχνικά επαγγέλματα
- (7). Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων μηχανημάτων και εξοπλισμού
- (8). Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρόνακτες και μικροεπαγγελματίες

Έτσι το τελικά προκύπτον δείγμα με το οποίο και πραγματοποιήθηκε η έρευνα πεδίου των εργαζομένων είναι αυτό που δίνεται στους πίνακες. Π.7, Π.8 και Π.9 για τους Νομούς Αιτωλοακαρνανίας, την Αχαΐας και την Ηλείας αντίστοιχα.

Πίνακας Π.7. Στραματοποίηση Δείγματος Έρευνας Εργαζομένων Ν. Αιτωλ/νίας

ΑΙΤΩΛΟ- ΑΚΑΡΝΑΝΙΑ		Ομάδες Ατομικών Επαγγελμάτων							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	ΣΥΝΟΛΟ
Κλάδος		ΑΝΔΡΕΣ							
Σύνολο	12	10	6	6	12	29	11	8	94
A	2	1	0	0	0	8	3	2	16
B	5	1	1	0	3	3	1	2	16
C	1	2	0	0	4	0	0	0	7
D	1	0	0	2	0	1	5	1	10
E	1	1	1	1	0	0	0	0	4
F	0	3	4	3	5	2	0	0	17
G	0	1	0	0	0	0	0	0	1
H	2	1	0	0	0	15	2	3	23
Κλάδος		ΓΥΝΑΙΚΕΣ							
Σύνολο	4	10	5	8	8	2	2	5	44
A	0	0	0	0	0	2	2	0	4
B	2	0	0	1	4	0	0	0	7
C	2	0	0	0	2	0	0	1	5
D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E	0	1	2	2	0	0	0	1	6
F	0	9	3	5	1	0	0	1	19
G	0	0	0	0	1	0	0	2	3
H	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΑΙΤΩΛ/ΝΙΑΣ									138

Στο δείγμα περιελήφθησαν 450 εργαζόμενοι που κατανέμονται ανά φύλο και Νομό όπως φαίνεται στο γράφημα Γ.4.

Πίνακας Π.8. Στρωματοποίηση Δείγματος Έρευνας Εργαζομένων Ν. Αχαΐας

Ομάδες Ατομικών Επαγγελμάτων									
ΑΧΑΪΑ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	ΣΥΝΟΛΟ
Κλάδος	ΑΝΔΡΕΣ								
Σύνολο	15	16	10	9	20	33	17	11	131
A	2	1	1	0	0	8	4	2	18
B	6	0	1	1	6	5	2	1	22
C	4	0	0	0	4	0	0	0	8
D	0	0	2	2	2	2	9	1	18
E	2	3	1	1	0	0	0	0	7
F	0	11	2	3	7	1	0	1	25
G	0	1	1	1	1	0	0	2	6
H	1	0	2	1	0	17	2	4	27
Κλάδος	ΓΥΝΑΙΚΕΣ								
Σύνολο	6	15	11	12	14	3	2	7	70
A	0	1	1	2	0	0	0	1	5
B	3	0	1	1	5	0	0	0	10
C	2	0	0	0	2	0	0	1	5
D	0	0	0	2	0	0	0	0	2
E	0	2	3	4	0	0	1	2	12
F	0	13	6	5	3	0	0	0	27
G	0	0	0	0	4	0	0	3	7
H	0	1	1	0	0	0	0	0	2
ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΑΧΑΪΑΣ									201

Η κατανομή τους ανά Νομό και φύλο δίνεται στο γράφημα Γ.5. τόσο για το σύνολο της Περιφέρειας όσο και για κάθε έναν από τους τρεις Νομούς. Η κατανομή ανά Νομό και Ομάδα Ατομικών Επαγγελμάτων απεικονίζεται στο Γράφημα Γ.6. Ακόμα θεωρώντας ότι οι κλάδοι Α

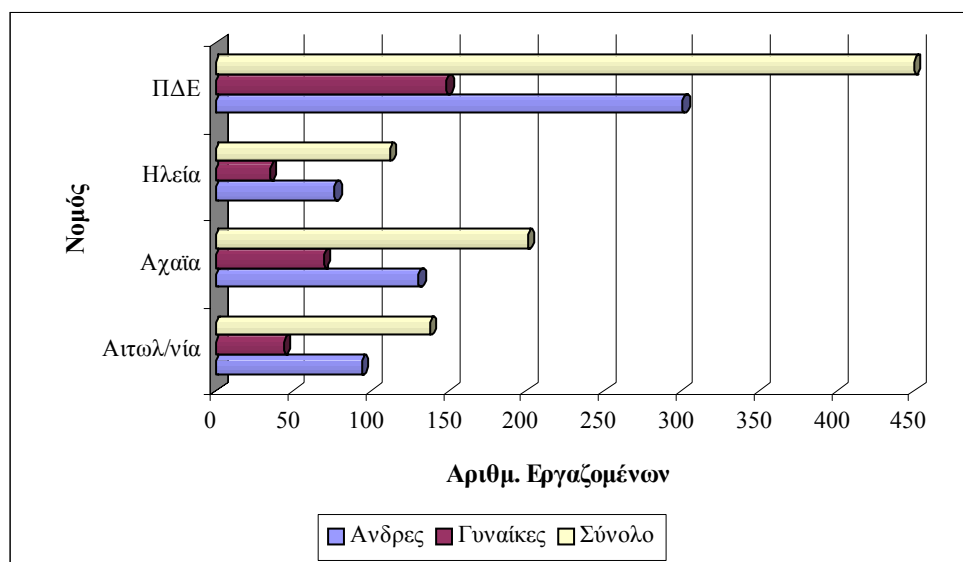
και Η συγκροτούν τον δευτερογενή τομέα παραγωγής ενώ οι υπόλοιποι τον τριτογενή τομέα παραγωγής η κατανομή των εργαζομένων του δείγματος ανάμεσα στους δύο τομείς δίνεται στο γράφημα Γ.7 για το σύνολο της ΠΔΕ.

Πίνακας Π.9. Στρωματοποίηση Δείγματος Έρευνας Εργαζομένων Ν. Ηλείας

Ομάδες Ατομικών Επαγγελματιών									
ΗΛΕΙΑ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	ΣΥΝΟΛΟ
Κλάδος	ΑΝΔΡΕΣ								
Σύνολο	9	7	4	6	11	17	9	14	77
A	2	0	0	0	0	5	2	1	10
B	4	0	0	0	4	3	0	2	13
C	2	0	0	0	2	0	0	0	4
D	0	0	0	2	0	0	6	1	9
E	0	2	2	4	0	0	0	0	8
F	0	4	2	0	5	0	0	2	13
G	0	1	0	0	0	0	0	0	1
H	1	0	0	0	0	8	1	8	18
Κλάδος	ΓΥΝΑΙΚΕΣ								
Σύνολο	3	7	4	5	8	1	1	6	35
A	0	0	0	0	0	1	1	1	3
B	2	0	0	1	4	0	0	0	7
C	1	0	0	0	2	0	0	0	3
D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E	0	1	1	4	0	0	0	2	8
F	0	6	3	0	0	0	0	0	9
G	0	0	0	0	2	0	0	6	8
H	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΗΛΕΙΑΣ									112

Όπως προκύπτει από το γράφημα Γ.5 η αναλογία ανδρών γυναικών είναι της τάξης του 2 προς 1 που αντιστοιχεί στην αντίστοιχη αναλογία στον πληθυσμό που έχει ήδη παρουσιασθεί. Τα

ποσοστά ανά νομό είναι 30,67% για τον Ν. Αιτωλοακαρνανίας, 44,67% για τον Ν. Αχαΐας και 24,89% για τον Ν. Ηλείας που επίσης ανταποκρίνονται στην αντίστοιχη συμμετοχή των τριών Νομών στο σύνολο της Περιφέρειας.



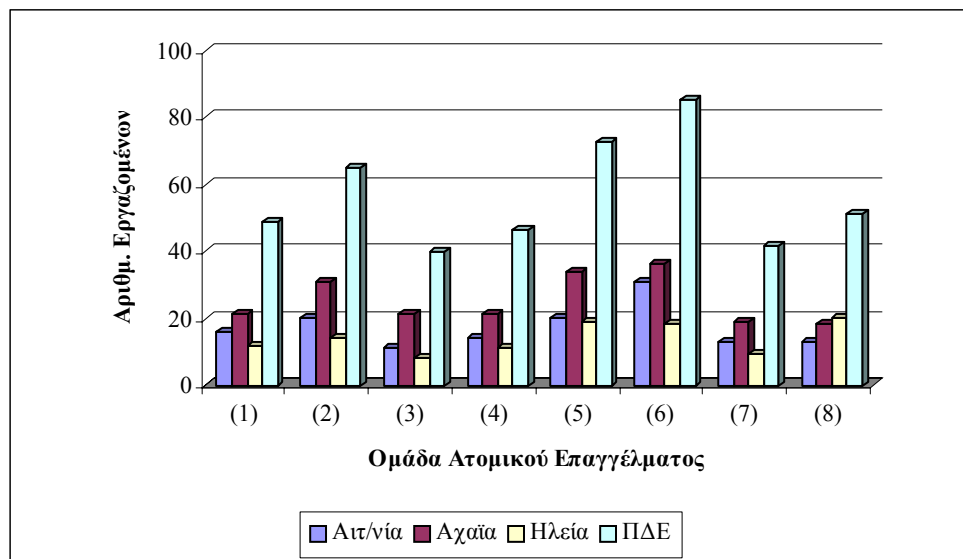
Γράφημα Γ.5. Κατανομή δείγματος ανά φύλο και Νομό.

Η αναλογία σε σχέση με τον τομέα παραγωγής είναι 28% για τον δευτερογενή τομέα, μεταποίηση και κατασκευές και 72% για τον τριτογενή τομέα, ποσοστά που δεν αποκλίνουν από τις αντίστοιχες αναλογίες στο σύνολο του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας. Φυσικά αυτές ιδιότητες του δείγματος που σχεδιάστηκε προκύπτουν από τον τρόπο, στρωματοποίηση, που αυτό κατασκευάστηκε.

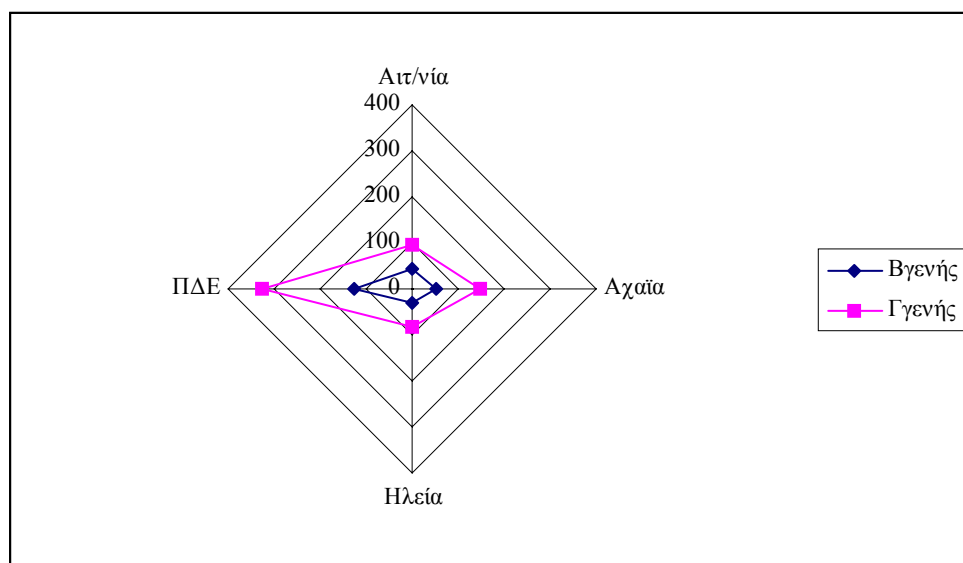
Συνεκτιμώντας την στρωματοποίηση του δείγματος ως προς το φύλο, τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, την ομάδα ατομικού επαγγέλματος και τον Νομό εξασφαλίζεται ότι η συγκεκριμένη έρευνα δεν χαρακτηρίζεται από μεροληψία δειγματοληψίας (sampling bias).

Το στοιχείο αυτό επιτρέπει την γενίκευση των συμπερασμάτων που προκύπτουν από την

έρευνα με βάση το συγκεκριμένο δείγμα για το σύνολο του εργατικού δυναμικού της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας.



Γράφημα Γ.6. Κατανομή δείγματος ανά Επάγγελμα και Νομό.



Γράφημα Γ.7. Κατανομή δείγματος ανά Τομέα Παραγωγής και Νομό.

Με βάση τα παραπάνω, οι τρεις Αναπτυξιακές Εταιρείες, εταίροι στο πρόγραμμα WISE, υλοποίησαν την έρευνα πεδίου με βάση ερωτηματολόγιο για εργαζομένους που δίνεται στο

Παράρτημα I της παρούσας έκθεσης. Στο Παράρτημα II δίνεται και ο πίνακας κωδικοποίησης (coding list) των ερωτήσεων.

Οι επιχειρήσεις στις οποίες εντάσσονται οι εργαζόμενοι που πήραν μέρος στην έρευνα πεδίου επιλέχθηκαν με τυχαίο τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η αμεροληψία των αποτελεσμάτων που προκύπτουν. Συγκεκριμένα, επελέγησαν με τυχαίο τρόπο από τους αντίστοιχους καταλόγους των κατά τόπους Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων ή από τους καταλόγους μελών αντίστοιχων Επαγγελματικών Ενώσεων. Στην συνέχεια, και σε κάθε μία από τις επιχειρήσεις που εντάχθηκαν στο δείγμα έγινε αντιστοίχιση εργαζομένων – ειδικοτήτων σύμφωνα με την σχετική κατηγοριοποίηση που έχει προαναφερθεί. Οι υπεύθυνοι έρευνας σε κάθε Νομό οριστικοποίησαν έτσι την λίστα των εργαζομένων ανά επιχείρηση (κλάδο) – φύλο και κάνοντας τις απαραίτητες προσαρμογές στις ειδικότητες όπου αυτό κρίθηκε αναγκαίο σε συνεννόηση με την ερευνητική ομάδα του Πανεπιστημίου Πατρών.

Επιδιώχθηκε, στις περισσότερες περιπτώσεις, και όπου ήταν δυνατόν οι συνεντεύξεις με τους εργαζομένους να πραγματοποιούνται εκτός χώρου εργασίας και ωραρίου του για λόγους που σχετίζονται με την αμεροληψία των απαντήσεων τους. Τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια παραδόθηκαν στο σύνολό τους στην ερευνητική ομάδα που μετά την αποκωδικοποίηση προχώρησε στις σχετικές αναλύσεις. Τα σημαντικότερα στοιχεία αυτής της ποσοτικής ανάλυσης προσδιορίζουν μια σειρά από ποιοτικές παραμέτρους που χαρακτηρίζουν την Απασχόληση στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας και παρατίθενται σε αυτή την Έκθεση. Τέλος πρέπει να σημειωθεί ότι από τον συνολικό αριθμό ερωτηματολογίων (450) κάποιες ερωτήσεις, όπως είναι φυσικό δεν απαντήθηκαν, και κατά συνέπεια ο αριθμός των επεξεργάσιμων (workable) ερωτηματολογίων είναι μικρότερος του συνολικού αριθμού τους.

Οι αποκλίσεις είναι ιδιαίτερα μικρές και δεν επηρεάζουν σε καμιά περίπτωση τα αποτελέσματα που προκύπτουν.

Κεφάλαιο 3

Χαρακτηριστικά Εργαζομένων και Απασχολησιμότητα

3.1. Γενικά Χαρακτηριστικά του Εργαζόμενου

Σε αυτό το κεφάλαιο δίνονται καταρχάς τα βασικά – γενικά χαρακτηριστικά του τυπικού εργαζόμενου στην Περιφέρεια Δυτική Ελλάδα όπως αυτά προσδιορίζονται από την σχετική έρευνα πεδίου.

3.1.1 Ηλικία

Στον πίνακα Π.10 δίνονται βασικά περιγραφικά στατιστικά μέτρα της κατανομής της ηλικίας των εργαζομένων τόσο στο σύνολο της περιφέρειας όσο και στους τρεις επιμέρους Νομούς. Η μέση ηλικία για το σύνολο της περιφέρειας είναι 35,4 έτη ενώ σημαντικά μεγαλύτερη είναι στον Ν. Ηλείας που φθάνει στα 37,6 έτη. Η μεγαλύτερη μεταβλητικότητα εμφανίζεται στον Ν. Ηλείας ενώ η μικρότερη στον Ν. Αχαΐας που παρουσιάζει και την μικρότερη μέση τιμή.

Πίνακας Π.10. Περιγραφικά στατιστικά ηλικίας εργαζομένων

Στατιστικό	ΠΔΕ	Αιτ/νία	Αχαΐα	Ηλεία
Μέσος	35.38	34.88	34.14	37.60
Τυπική Απόκλιση	8.71	8.08	7.95	9.87
Συντ. Μεταβλητικότητας	0.25	0.23	0.23	0.26
Διάμεσος	34.00	33.50	34.00	35.00
Min	20.00	23.00	20.00	21.00
Max	75.00	60.00	75.00	65.00

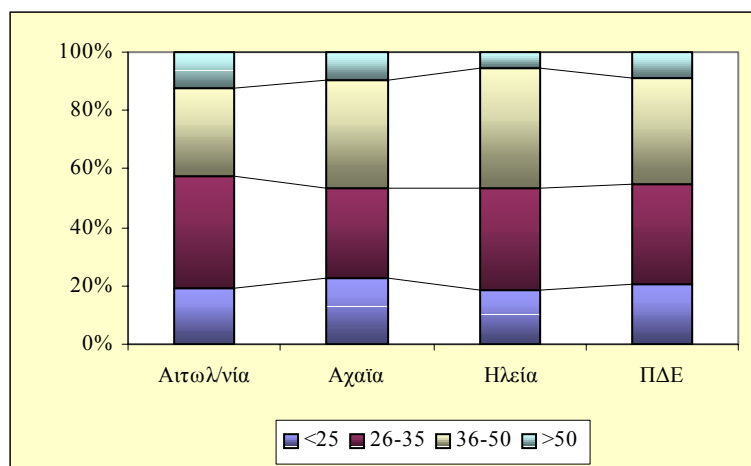
Κύρτωση	0.84	0.76	3.23	-0.70
Λοξότητα	0.89	0.98	1.09	0.52
1 ^ο τεταρτημόριο	29.00	30.00	28.00	29.75
3 ^ο τεταρτημόριο	40.00	39.00	38.00	45.25

Σε γενικές γραμμές δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές μεταξύ των τριών Νομών όταν εξετάζεται η γενική εικόνα που σκιαγραφείται από τα βασικά στατιστικά πλην ίσως από το γεγονός ότι στον Ν. Αχαΐας η κατανομή της ηλικίας παρουσιάζει ελαφρά κλίση προς τις μικρότερες ηλικίες, σε αντίθεση με τον Ν. Ηλείας που παρουσιάζει αντίστοιχη κλίση προς τις μεγαλύτερες ηλικίες. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται και από την κατανομή συχνοτήτων της μεταβλητής της ηλικίας που δίνεται στον πίνακα Π.11. Τα αντίστοιχα ποσοστά παρουσιάζονται στο γράφημα Γ.8.

Πίνακας Π.11. Κατανομή ηλικίας εργαζομένων ανά Νομό*

Νομός	Τάξεις Ηλικίας*				Σύνολο
	<25	26-35	36-50	>50	
Αιτωλ/νία	22 (19.13%)	44 (38.26%)	35 (30.43%)	14 (12.17%)	115 (100%)
Αχαΐα	41 (22.40%)	57 (31.15%)	68 (37.16%)	17 (9.29%)	183 (100%)
Ηλεία	20 (18.18%)	39 (35.45%)	45 (40.91%)	6 (5.45%)	110 (100%)
ΠΑΕ	83 (20.34%)	140 (34.31%)	148 (36.27%)	37 (9.07%)	408 (100%)

* Οι αριθμοί στις παρενθέσεις είναι τα ποσοστά της αντίστοιχης ηλικιακής ομάδας στο σύνολο των απασχολούμενων στον Νομό.



Γράφημα Γ.8. Ποσοστά συμμετοχής ηλικιακών ομάδων ανά Νομό.

Έτσι το πιο «νεανικό» εργατικό δυναμικό είναι αυτό του Ν. Αχαΐας, ενώ αντίστοιχα το πιο γερασμένο του Ν. Ηλείας. Σημαντικές διαφορές παρουσιάζονται στην κατανομή της ηλικίας ανά φύλο που δίνονται στον πίνακα Π.12, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά δίνονται στο Γράφημα Γ.9. Συγκεκριμένα τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών είναι σημαντικά μικρότερα, σε σύγκριση με τα αντίστοιχα των ανδρών, στις ηλικιακές ομάδες (έως 25 και μεγαλύτερο του 50), ενώ δεν παρατηρούνται συνολικά σημαντικές διαφορές στο ηλικιακό διάστημα 26 έως 50 ετών. Συνυπολογίζοντας το γεγονός ότι κοινωνικοί λόγοι (δημιουργία οικογένειας, ανατροφή παιδιών) θα έπρεπε να συνεπάγονται μάλλον μια αντίστροφη εικόνα, το συγκεκριμένο αποτέλεσμα δεν μπορεί παρά να αποδοθεί σε ιδιαίτερα εμπόδια εισόδου που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στις αντίστοιχες ηλικιακές κατηγορίες για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

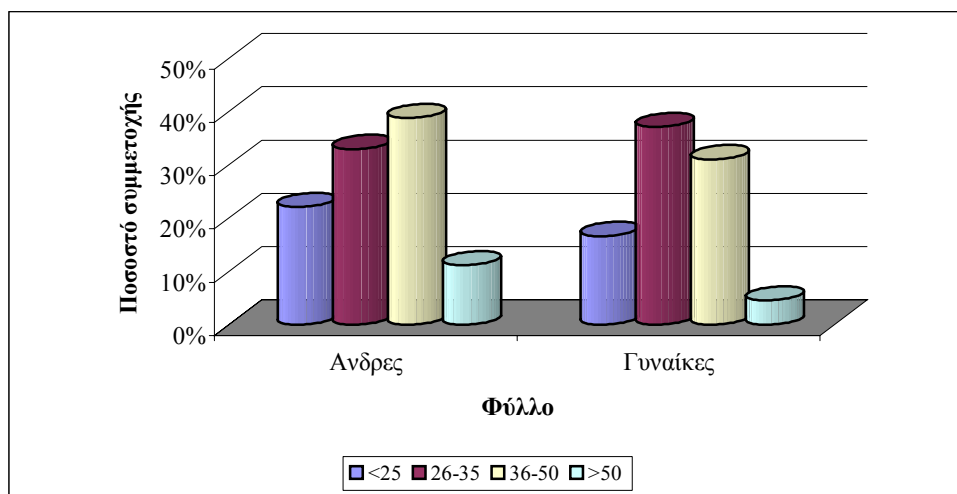
Πίνακας Π.12. Κατανομή ηλικίας εργαζομένων ανά Φύλο*

Φύλλο	Τάξεις Ηλικίας				Σύνολο
	<25	26-35	36-50	>50	
Ανδρες	61 (22.10%)	91 (32.97%)	107 (38.77%)	31 (11.23%)	276 (100%)
Γυναίκες	22	49	41	6	132

	(16.67%)	(37.12%)	(31.06%)	(4.55%)	(100%)
Σύνολο	83	140	148	37	408
	(20.34%)	(34.31%)	(36.27%)	(9.07%)	(100%)

* Οι αριθμοί στις παρενθέσεις είναι τα ποσοστά της αντίστοιχης ηλικιακής ομάδας στο σύνολο των απασχολουμένων ανά φύλο.

Για την πρώτη ηλικιακή ομάδα (<25 χρόνων) τα εμπόδια αυτά θα πρέπει να θεωρηθούν σαν εμπόδια πρώτης εισόδου ενώ για την δεύτερη (>50 χρόνων) μάλλον ως εμπόδια επανεισόδου. Η μικρή αυτή συμμετοχή των δύο συγκεκριμένων ηλικιακών ομάδων, και ιδιαίτερα των νέων γυναικών, στο σύνολο των εργαζομένων γυναικών στην περιφέρεια, υποδεικνύει ένα από τα ζητήματα – στόχους.



Γράφημα Γ.8. Ποσοστά συμμετοχής ηλικιακών ομάδων ανά Νομό.

3.1.2 Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας

Ο σχεδιασμός της έρευνας πεδίου επιτρέπει στην ερευνητική ομάδα την εκτίμηση της κατανομής των εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Από τα εμπειρικά ευρήματα προκύπτει ότι ο σημαντικότεροι τομείς, από την άποψη της απασχόλησης για το

σύνολο της Περιφέρειας είναι αυτοί των μεταποιητικών επιχειρήσεων και του εμπορίου. Σημαντική είναι επίσης η συμβολή των επιχειρήσεων του κλάδου του τουρισμού, του κλάδου μεταφορών – επικοινωνιών – αποθήκευσης καθώς και των κατασκευών.

Πίνακας Π.13. Κατανομή εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και ηλικία

Κλάδος	Τάξεις Ηλικίας				Σύνολο
	<25	26-35	36-50	>50	
Μεταποίηση	9 (2.27%)	28 (7.05%)	36 (9.07%)	2 (0.50%)	75 (18.89%)
Κατασκευές	6 (1.51%)	17 (4.28%)	17 (4.28%)	11 (2.77%)	51 (12.85%)
Τουρισμός	24 (6.05%)	19 (4.79%)	15 (3.78%)	5 (1.26%)	63 (15.87%)
Μεταφορές- Επικ/νίες	7 (1.76%)	21 (5.29%)	18 (4.53%)	9 (2.27%)	55 (13.85%)
Αποθήκευση	2 (0.50%)	6 (1.51%)	28 (7.05%)	5 (1.26%)	41 (10.33%)
Εκπαίδευση, Υγεία	25 (6.30%)	19 (4.79%)	17 (4.28%)	11 (2.77%)	72 (18.14%)
Εμπόριο	9 (2.27%)	16 (4.03%)	11 (2.77%)	4 (1.01%)	40 (10.08%)
Χρηματοοικονομικές & Άλλες Υπηρεσίες	82 (20.65%)	126 (31.74%)	142 (35.77%)	47 (11.84%)	397 (100.00%)
Σύνολο					

Στον πίνακα Π.13 δίνεται η συνδυασμένη κατανομή των εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και ηλικία για το σύνολο της ΠΔΕ. Στην ομάδα εργαζομένων που η ηλικία

τους είναι μέχρι 25 ετών οι κύριοι τομείς απασχόλησης είναι αυτοί του εμπορίου και του τουρισμού. Στην ηλικιακή ομάδα από 26 μέχρι 35 έτη οι κύριοι τομείς απασχόλησης είναι αυτοί της μεταποίησης και των μεταφορών – αποθήκευσης – επικοινωνιών. Στην ηλικιακή ομάδα από 26 μέχρι 50 έτη οι κλάδοι της Μεταποίησης και της Εκπαίδευσης – Υγείας είναι αυτοί που συμβάλλουν περισσότερο στην απασχόληση ενώ στην ηλικιακή ομάδα που περιλαμβάνει εργαζόμενους άνω των 50 ετών κυρίαρχη είναι η συμβολή των κατασκευών και του εμπορίου.

Σχετικοί στατιστικοί έλεγχοι δείχνουν ότι αν εξετάσουμε την παραπάνω κατανομή ανά Νομό εντοπίζονται οι παρακάτω σημαντικές διαφοροποιήσεις σε σχέση με την συνολική εικόνα για την Περιφέρεια:

- Στην Αιτωλοακαρνανία: (i) αυξημένη συμμετοχή στην ηλικιακή ομάδα (<25) των κλάδων του τουρισμού και των μεταφορών, (ii) των άλλων υπηρεσιών στις ηλικιακές ομάδες (26-35] και (36-50] και (iii) πολύ μικρότερη συμμετοχή της μεταποίησης όλων των ηλικιακών ομάδων εκτός της ηλικιακής ομάδας (36-50].
- Στην Αχαΐα: (i) ο κλάδος του εμπορίου και των διαφόρων υπηρεσιών, παρουσιάζει αυξημένη συμμετοχή στην ηλικιακή ομάδα (<25), (ii) ο κλάδος της μεταποίησης και των μεταφορών – αποθήκευσης – επικοινωνιών στις ηλικιακές ομάδες (26-35] και (36-50] και (iii) ο κλάδος των κατασκευών σημαντικά μικρότερη συμμετοχή στην ηλικιακή ομάδα (<35).
- Στην Ηλεία: (i) σημαντικά αυξημένη συμμετοχή του τουρισμού στην απασχόληση που περιλαμβάνει άτομα με ηλικία μικρότερη των 36 ετών και (ii) σημαντικά μικρότερη συμμετοχή της μεταποίησης και της Εκπαίδευσης – Υγείας σε όλες τις ηλικιακές

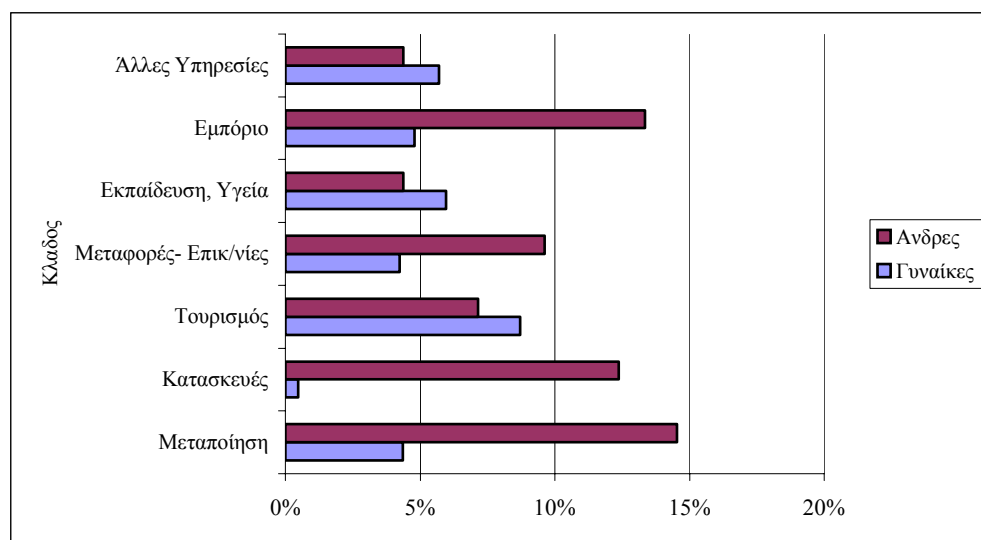
ομάδες εκτός της (26-35] για την μεταποίηση και (36-50] για την Εκπαίδευση και Υγεία.

Η κατανομή της απασχόλησης ανά φύλο και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας δίνεται στον πίνακα Π.14. ενώ η γραφική απεικόνιση στο Γράφημα Γ.8. Από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι για τους άνδρες οι κύριοι τομείς απασχόλησης είναι η μεταποίηση το εμπόριο και οι κατασκευές ενώ για τις γυναίκες ο τουρισμός, ο κλάδος της εκπαίδευσης – υγείας και ο κλάδος των χρηματοοικονομικών και άλλων υπηρεσιών.

Πίνακας Π.1.4. Κατανομή εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο

Κλάδος	Μετα- ποίηση	Κατα- σκευές	Τουρι- σμός	Μετ/ρές Επικ/νίες	Εκ/ση, Υγεία	Εμπό- ριο	Άλλες Υπηρεσίες	Σύνολο
Φύλο								
Γυναίκες	4.36%	0.47%	8.72%	4.23%	5.96%	4.79%	5.71%	32.39%
Άνδρες	14.53%	12.38%	7.15%	9.62%	4.37%	13.35%	4.37%	67.61%
Σύνολο	18.89%	12.85%	15.87%	13.85%	10.33%	18.14%	10.08%	100.00%

Όπως προκύπτει από σχετικά στατιστικά τεστ (Pearson X^2) αποδεικνύει ότι οι σχετικές διαφορές που παρατηρούνται ανά κλάδο δραστηριότητας και φύλο παραμένουν σταθερές αν το επίπεδο ανάλυσης συμπεριλάβει μια επιπλέον διάσταση, αυτής της κατανομής ανά Νομό. Δεν υπάρχει δηλαδή κάποια περιοχή στην ΠΔΕ που εμφανίζει τάση ιδιαίτερης ανισοκατανομής της απασχόλησης ως προς το φύλο των εργαζομένων αν συνυπολογισθεί το στοιχείο της κλαδικής κατανομής των δραστηριοτήτων που βέβαια διαφοροποιεί την σύνθεση της κατανομής της απασχόλησης ως προς το φύλο.



Γράφημα Γ.8. Ποσοστά συμμετοχής ανά φύλο και κλάδο δραστηριότητας.

Πίνακας Π.15. χ^2 Έλεγχοι ανεξαρτησίας: Φύλο-Κλάδος

	Τιμή Κριτηρίου	Βαθμοί Ελευθερίας	Ασυμπτωτική σημαντικότητα (2-πλευρη)
Pearson χ^2	73.158	11	0.000
Λόγος Πιθανοφάνειας	94.681	11	0.000
Γραμμική προς γραμμική σχέση	40.701	1	0.000

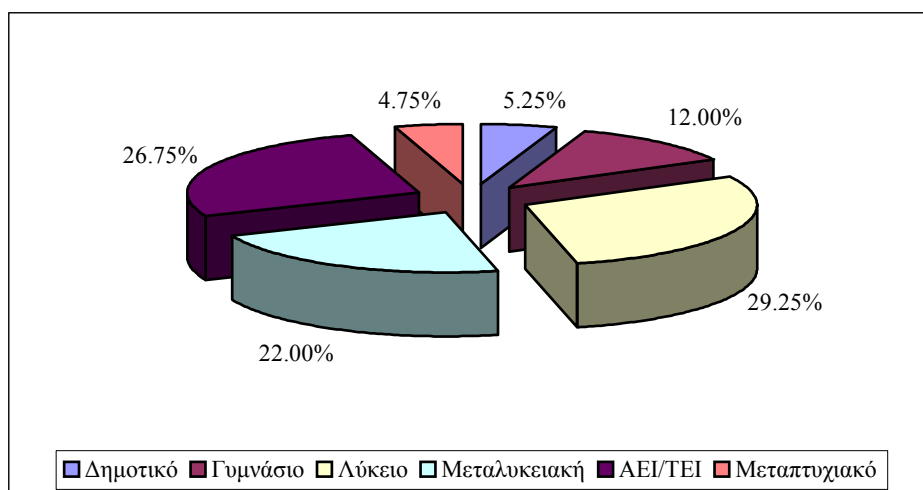
Με άλλα λόγια ο στατιστικά σημαντικός παράγοντας διαφοροποίησης της απασχόλησης μεταξύ ανδρών – γυναικών στην Περιφέρεια δεν έχει γεωγραφικά χαρακτηριστικά αλλά εξαρτάται έντονα από την φύση των δραστηριοτήτων που δημιουργούν την αντίστοιχη απασχόληση (βλ. πίνακας Π.15).

Έτσι οι διαφορές που παρατηρούνται, παραμένουν σταθερές, ανάμεσα σε φύλο και κλάδο, με αυτές που παρατηρούνται όταν εξετάζεται η κατανομή ανά Νομό των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας που συμβάλλουν στην συνολική απασχόληση του εργατικού δυναμικού του

Νομού. Ως εκ τούτου, ενώ η μεταβλητή της ηλικίας όπως δείχθηκε παραπάνω, επηρεάζει σημαντικά την κλαδική κατανομή της απασχόλησης σε νομαρχιακό επίπεδο δεν συμβαίνει το ίδιο με τον παράγοντα του φύλου. Μια μικρή μόνο διαφοροποίηση μπορεί να θεωρηθεί η περίπτωση του Ν. Αχαΐας όπου το ποσοστό των γυναικών εμφανίζεται ελαφρά υψηλότερο των άλλων δύο Νομών στους κλάδους των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών και της μεταποίησης. Αυτή η διαφοροποίηση ερμηνεύεται μάλλον αποτελεσματικά αν συνεκτιμηθεί ο ρόλος του αστικού κέντρου της Πάτρας που παρουσιάζει υψηλή συγκέντρωση επιχειρήσεων του κλάδου χρηματοοικονομικών και άλλων υπηρεσιών καθώς και του κλάδου της μεταποίησης.

3.1.3. Επίπεδο Εκπαίδευσης

Το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων της ΠΔΕ που συμμετείχαν στη έρευνα πεδίου αποτυπώνεται σε σχετική μεταβλητή που παίρνει τις τιμές (i) Δημοτικό, (ii) Γυμνάσιο, (iii) Λύκειο, (iv) ΑΕΙ/ΤΕΙ, (v) Μεταπτυχιακές σπουδές και (vi) Μεταλυκειακή Εκπαίδευση (ΙΕΚ). Η κατανομή των σχετικών συχνοτήτων δίνεται στο γράφημα Γ.9. Η κατανομή συχνοτήτων καθώς και οι αντίστοιχες αθροιστικές συχνότητες δίνονται στον πίνακα Π.16.



Γράφημα Γ.9. Κατανομή Συχνότητων επιπέδου εκπαίδευσης στην ΠΔΕ

Πίνακας Π.16. Αθροιστικές Συχνότητες του επιπέδου εκπαίδευσης

Εκπαίδευση	Συχνότητα	Αθροιστική Συχνότητα
Δημοτικό	21	5.25%
Γυμνάσιο	48	17.25%
Λύκειο	117	48.50%
Μεταλυκειακή	88	70.50%
ΑΕΙ/ΤΕΙ	107	95.25%
Μεταπτυχιακό	19	100.0%

Από αυτά τα στοιχεία προκύπτει καταρχάς μια έντονη συγκέντρωση σε δύο κατηγορίες: (i) αυτές των αποφοίτων Λυκείου και (ii) των πτυχιούχων Τμημάτων Πανεπιστημιακής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης. Σημαντική είναι επίσης και η συμμετοχή στην συνολική απασχόληση εργαζομένων με μεταλυκειακή εκπαίδευση (ΙΕΚ). Μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι από άποψη εκπαίδευσης διαμορφώνονται δύο κύριοι πυρήνες. Ο πρώτος αποτελείται από άτομα χαμηλής ειδίκευσης και ο δεύτερος από άτομα υψηλής ειδίκευσης που είτε προέρχονται από την τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ/ΤΕΙ) είτε από την μεταλυκειακή (ΙΕΚ).

Σημαντικές διαφοροποιήσεις παρουσιάζονται όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων ανά Νομό. Η σχετική κατανομή συχνοτήτων δίνεται στον πίνακα Π.17. Εύκολα προκύπτει ότι στον Ν. Αχαΐας παρουσιάζεται εντονότατη συγκέντρωση εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης που προέρχεται από εργαζομένους Πανεπιστημιακής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης ενώ την ακριβώς αντίθετη εικόνα παρουσιάζει ο Ν. Ηλείας όπου το ποσοστό εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης είναι ιδιαίτερα μικρό ενώ προέρχεται κατά κύριο λόγο από πτυχιούχους μεταλλουργικής εκπαίδευσης. Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό εργαζομένων στον Ν. Ηλείας με μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών είναι 0% ενώ στον Ν. Αχαΐας και Αιτωλοακαρνανίας είναι 7.03% και 5.26% αντίστοιχα. Αυτές οι έντονες διαφοροποιήσεις του επιπέδου εκπαίδευσης των εργαζομένων ανά Νομό, αν και σε κάποιο βαθμό δικαιολογείται από την διαφορετική κλαδική κατανομή των παραγωγικών δραστηριοτήτων κάθε Νομού, δεν παύει να απεικονίζει συγκριτικό πλεονέκτημα στον Ν. Αχαΐας και αντίστοιχο συγκριτικό μειονέκτημα του Ν. Ηλείας. Προφανώς το υψηλό ποσοστό εργαζομένων με μεταλλουργική εκπαίδευση που παρατηρείται στον Ν. Ηλείας δεν αρκεί για να καλύψει αυτό το κενό.

Πίνακας Π.17. Κατανομή επιπέδου εκπαίδευσης εργαζομένων ανά Νομό

Εκπαίδευση	Νομός			ΠΔΕ
	Αιτωλ/νία	Αχαΐα	Ηλεία	
Δημοτικό	7	9	5	21
% Εκπαίδευση	(33.33%)	(42.86%)	(23.81%)	(100.00%)
% Νομό	(6.14%)	(4.86%)	(4.13%)	(5.00%)
Γυμνάσιο	10	20	18	48
% Εκπαίδευση	(20.83%)	(41.67%)	(37.50%)	(100.00%)
% Νομό	(8.77%)	(10.81%)	(14.88%)	(11.43%)
Λύκειο	36	41	27	104
% Εκπαίδευση	(34.62%)	(39.42%)	(25.96%)	(100.00%)
% Νομό	(31.58%)	(22.16%)	(22.31%)	(24.76%)
ΑΕΙ/ΤΕΙ	39	71	29	139
% Εκπαίδευση	(28.06%)	(51.08%)	(20.86%)	(100.00%)

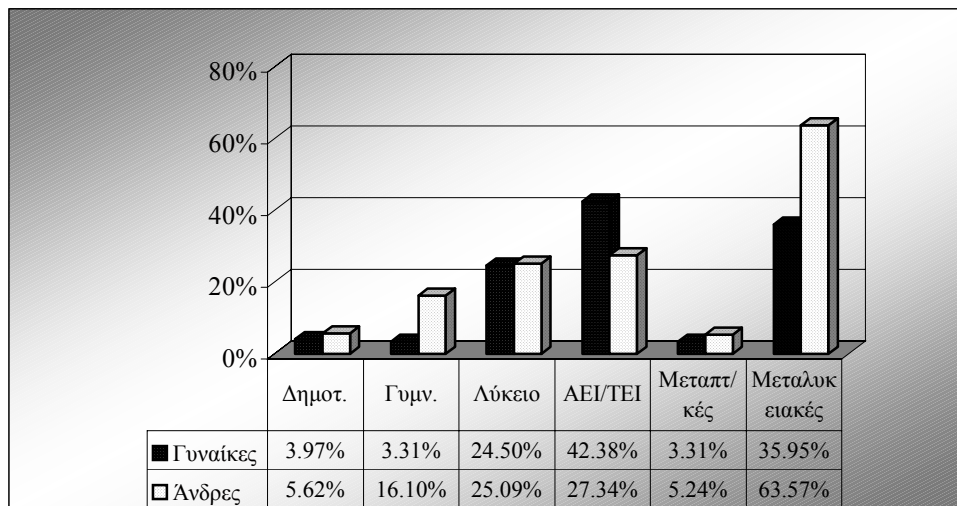
% Νομό	(34.21%)	(38.38%)	(23.97%)	(33.10%)
Μεταπτ/κές	6	13	0	19
% Εκπαίδευση	(31.58%)	(68.42%)	(0.00%)	(100.00%)
% Νομό	(5.26%)	(7.03%)	(0.00%)	(4.52%)
Μεταλυκειακές	16	30	42	88
% Εκπαίδευση	(18.18%)	(34.09%)	(47.73%)	(100.00%)
% Νομό	(14.04%)	(16.22%)	(34.71%)	(20.95%)
Σύνολο	114	184	121	419
% Εκπαίδευση	(27.14%)	(44.05%)	(28.81%)	(100.00%)
% Νομό	(100.00%)	(100.00%)	(100.00%)	(100.00%)

χ^2 Έλεγχοι Ανεξαρτησίας			
	Τιμή	Βαθμοί	Ασυμπτωτική
	Κριτηρίου Ελευθερίας		σημαντικότητα
	(2-πλευρη)		
Pearson χ^2	33.739	10	0.000
Λόγος	37.616	10	0.000
Πιθανοφάνειας			
Γραμμική προς	4.483	1	0.034
γραμμική σχέση			

Το στοιχείο αυτό όμως αποκαλύπτει και το περιεχόμενο της ζήτησης εργασίας που εκδηλώνεται στον Ν. Ηλείας που θυμίζουμε ότι παρουσιάζει υψηλή συγκέντρωση στον κλάδο του τουρισμού. Πρόκειται για άτομα μέσης ειδίκευσης με χαμηλό μέσο ηλικίας και με σημαντικό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών. Τα στοιχεία αυτά περιγράφουν τον αντιπροσωπευτικό εργαζόμενο των μικρομεσαίων τουριστικών μονάδων που αναπτύχθηκαν στην χώρα μας κυρίως τις δύο τελευταίες δεκαετίες στηριγμένες σε τουριστικά συγκριτικά πλεονεκτήματα που προκύπτουν κυρίως από το φυσικό περιβάλλον.

Αντίθετα στον Ν. Αχαΐας εμφανίζεται σημαντική συγκέντρωση απασχολουμένων υψηλής ειδίκευσης που συγκροτούν έναν πυρήνα ανθρώπινου κεφαλαίου που μπορεί να στηρίξει την ανάπτυξη οικονομικών δραστηριοτήτων έντασης γνώσης και τεχνολογίας. Το γεγονός αυτό

αντικατοπτρίζεται και στην κλαδική κατανομή των επιχειρήσεων του Ν. Αχαΐας που δόθηκε παραπάνω.



Γράφημα Γ.10. Κατανομή επιπέδου εκπαίδευσης εργαζομένων ανά φύλο

Τέλος, στον Ν. Αιτωλοακαρνανίας ενώ το ποσοστό των εργαζομένων με υψηλή ειδίκευση (ΑΕΙ/ΤΕΙ και Μεταπτυχιακές Σπουδές) είναι λίγο μεγαλύτερο του μέσου όρου του συνόλου της ΠΔΕ παρατηρείται επίσης σημαντικότερη συμμετοχή των εργαζομένων που ανήκουν στις πρώτες κλίμακας εκπαίδευσης. Το συμπέρασμα αυτό μπορεί να προκύψει από την σύγκριση των πινάκων Π.16 και Π.17. Τέλος ένα στοιχείο που πρέπει να επισημανθεί είναι ότι στο σύνολο των απασχολούμενων, και στην κατηγορία εκπαίδευσης ΑΕΙ/ΤΕΙ το ποσοστό των γυναικών υπερβαίνει κατά 15 περίπου ποσοστιαίες μονάδες το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών. Το στοιχείο αυτό πέρα από το ότι συσχετίζεται με την κλαδική κατανομή της απασχόλησης ανδρών γυναικών σηματοδοτεί και τα εμπόδια ειδίκευσης που πρέπει να ξεπεράσουν οι γυναίκες για να ενταχθούν, ως εργαζόμενες, σε παραγωγικές μονάδες.

Πίνακας Π.18. Κατανομή εργαζομένων ανά επίπεδο εκπαίδευσης και θέση

Εκπαίδευση	Θέση			Σύνολο
	Εργατικό Προσωπικό	Διοικητικό Προσωπικό	Διευθυντικό Προσωπικό	
Δημοτικό	19	2	0	21
% Εκπαίδευση	(90.5%)	(9.5%)	(0.00%)	(100.0%)
% Θέση	(10.2%)	(1.2%)	(0.00%)	(5.2%)
Γυμνάσιο	42	2	1	45
% Εκπαίδευση	(93.3%)	(4.4%)	(2.2%)	(100.0%)
% Θέση	(22.5%)	(1.2%)	(2.1%)	(11.1%)
Λύκειο	60	34	10	104
% Εκπαίδευση	(57.7%)	(32.7%)	(9.6%)	(100.0%)
% Θέση	(32.1%)	(19.9%)	(21.3%)	(25.7%)
ΑΕΙ/ΤΕΙ	26	83	21	130
% Εκπαίδευση	(20.0%)	(63.8%)	(16.2%)	(100.0%)
% Θέση	(13.9%)	(48.5%)	(44.7%)	(32.1%)
Μεταπτ/κες	0	14	5	19
% Εκπαίδευση	(0.00%)	(73.7%)	(26.3%)	(100.0%)
% Θέση	(0.00%)	(8.2%)	(10.6%)	(4.7%)
Μεταλκειακές	40	36	10	86
% Εκπαίδευση	(46.5%)	(41.9%)	(11.6%)	(100.0%)
% Θέση	(21.4%)	(21.1%)	(21.3%)	(21.2%)
Σύνολο	187	171	47	405
% Εκπαίδευση	(46.2%)	(42.2%)	(11.6%)	(100.0%)
% Θέση	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)

Στον πίνακα Π.18 δίνεται η κατανομή των εργαζομένων ανά επίπεδο εκπαίδευσης και θέση που κατέχουν στην επιχείρηση που εργάζονται. Η τελευταία μεταβλητή έχει κατηγοριοποιηθεί σε (i) εργατικό προσωπικό, (ii) διοικητικό προσωπικό και (iii) διευθυντικό προσωπικό.

3.1.4. Κατάρτιση

Το 42% των εργαζομένων στην ΠΔΕ έχει παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα πρόγραμμα κατάρτισης. Αντίθετα το 58% των εργαζομένων δεν έχει ενταχθεί ποτέ σε διαδικασίες απόκτησης δεξιοτήτων και προσόντων του χαρακτήρα της κατάρτισης. Συνυπολογίζοντας ότι την τελευταία 15ετία και στο σύνολο τη χώρας αλλά και στην ΠΔΕ ειδικότερα ένα πολύ μεγάλο μέγεθος πόρων, με αφετηρία κυρίως το ΕΚΤ, έχει προσανατολισθεί στην κατάρτιση του εργατικού δυναμικού τα παραπάνω ποσοστά του εργατικού δυναμικού που έχουν ενταχθεί σε προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να θεωρούνται μάλλον ιδιαίτερα μικρά.

Πίνακας Π.19. Κατάρτιση εργαζομένων στην ΠΔΕ

Κατάρτιση		
	Απόλυτη Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	169	42.14%
Όχι	232	57.86%
Σύνολο	401	100.00%
Περιεχόμενο Κατάρτισης		
Θέμα Προγράμματος	Απόλυτη Συχνότητα	Ποσοστό
Τεχνικά Θέματα	27	19.01%
Θέματα Διοίκησης Επιχειρήσεων	73	51.41%
Άλλο ⁵	42	29.58%
Σύνολο⁶	142	100.00%

Στο κάτω μέρος του Πίνακα Π.19 δίνεται η κατανομή των εργαζομένων που έχουν παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα πρόγραμμα κατάρτισης ανά κατηγορία προγραμμάτων

⁵ Προγράμματα κατάρτισης που δεν σχετίζονται με θέματα επιχειρήσεων

⁶ Η διαφορά που παρατηρείται με το σύνολο των καταρτισθέντων εργαζομένων (168) οφείλεται στο γεγονός ότι ένας αριθμός δεν απάντησε στην σχετική ερώτηση.

κατάρτισης. Έχουν οριστεί τρεις τέτοιες κατηγορίες: (i) Προγράμματα κατάρτισης που το περιεχόμενό τους αντιστοιχεί σε τεχνικά θέματα, (ii) προγράμματα κατάρτισης που το περιεχόμενό τους αντιστοιχεί σε θέματα διοίκησης επιχειρήσεων (management, marketing, χρηματοοικονομική διαχείριση κ.λ.π.) και (iii) σε προγράμματα κατάρτισης που το περιεχόμενό τους δεν σχετίζεται άμεσα με οικονομικές δραστηριότητες. Η τελευταία κατηγορία αν και μπορεί να συμβάλλει έμμεσα στην διαδικασία κοινωνικής ανάπτυξης και στην βελτίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι σχετίζεται με την ένταξη του εργατικού δυναμικού σε παραγωγικές διαδικασίες. Εν τούτοις σε αυτή η κατηγορία προγραμμάτων κατάρτισης έχει ενταχθεί περίπου το ένα τρίτο των εργαζομένων.

Στον πίνακα Π.20 δίνεται η κατανομή των εργαζομένων που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης στους τρεις Νομούς της ΠΔΕ ενώ στον πίνακα Π.21 δίνεται η αντίστοιχη κατανομή των εργαζομένων που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης ανά φύλο.

Πίνακας Π.20. Κατάρτιση εργαζομένων στην ΠΔΕ ανά Νομό

	Νομός			Σύνολο
	Αιτωλ/νία	Αχαΐα	Ηλεία	
Ναι	47	79	42	168
% της Κατάρτισης	(27.98%)	(47.02%)	(25.00%)	(100%)
% στην ΠΔΕ	(42.34%)	(46.20%)	(35.59%)	(42.0%)
% Συνόλου	(11.75%)	(19.75%)	(10.50%)	(42.0%)
Όχι	64	92	76	232
% της Κατάρτισης	(27.59%)	(39.66%)	(32.76%)	(100%)
% στην ΠΔΕ	(57.66%)	(53.80%)	(64.40%)	(58.0%)
% Συνόλου	(16.00%)	(23.00%)	(19.00%)	(58.0%)
Σύνολο	111	171	118	400
% της Κατάρτισης	(27.75%)	(42.75%)	(29.52%)	(100.0%)
% στην ΠΔΕ	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)

% Συνόλου (27.75%) (42.75%) (29.52%) (100.0%)

χ^2 Έλεγχοι Ανεξαρτησίας			
	Τιμή Κριτηρίου	Βαθμοί Ελευθερίας	Ασυμπτωτική σημαντικότητα (2-πλευρη)
Pearson χ^2	3.231	2	0.199
Λόγος Πιθανοφάνειας	3.256	2	0.196
Γραμμική προς γραμμική σχέση	1.128	1	0.288

Πίνακας Π.21. Κατάρτιση εργαζομένων στην ΠΔΕ ανά Φύλο

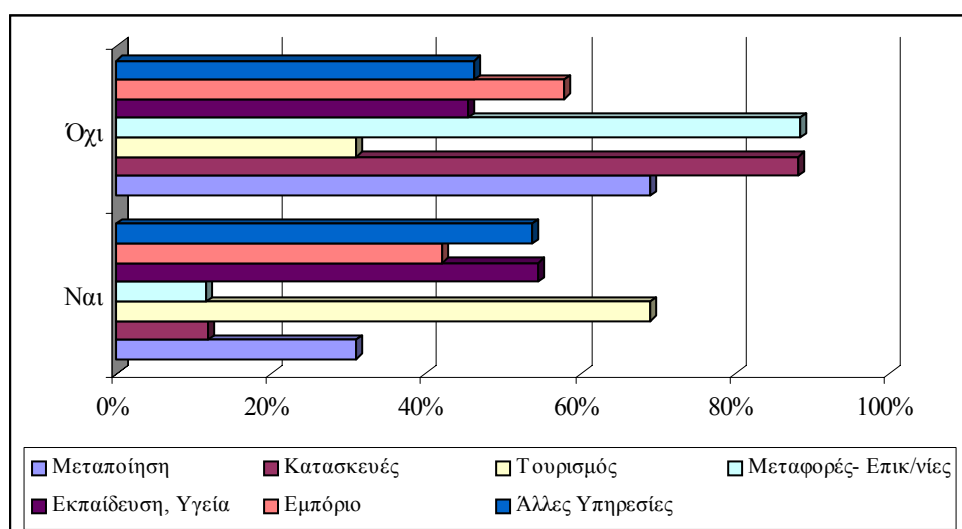
Φύλλο	Κατάρτιση		Σύνολο
	Ναι	Όχι	
Γυναίκες	75	69	144
% Φύλο	(52.1%)	(47.9%)	(100.0%)
% Κατάρτιση	(44.9%)	(29.9%)	(36.2%)
Άνδρες	92	162	254
% Φύλο	(36.2%)	(63.8%)	(100.0%)
% Κατάρτιση	(55.1%)	(70.1%)	(63.8%)
Σύνολο	167	231	398
% Φύλο	(42.0%)	(58.0%)	(100.0%)
% Κατάρτιση	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)

χ^2 Έλεγχοι Ανεξαρτησίας			
	Τιμή Κριτηρίου	Βαθμοί Ελευθερίας	Ασυμπτωτική σημαντικότητα (2-πλευρη)
Pearson χ^2	9.546	2	.008
Λόγος Πιθανοφάνειας	9.509	2	.009
Γραμμική προς γραμμική σχέση	.190	1	.663

Όπως προκύπτει και από τους στατιστικούς ελέγχους χ^2 , που δίνονται στο κάτω μέρος των πινάκων Π.20 και Π.21, ενώ δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των

τριών Νομών, τέτοιες διαφορές προκύπτουν μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα, στο σύνολο των εργαζομένων που έχουν συμμετάσχει σε ένα τουλάχιστον πρόγραμμα κατάρτισης, το 44.9% είναι γυναίκες και το 55.1% άνδρες ενώ στο σύνολο του δείγματος μόλις το 36.2% είναι γυναίκες και το 63.8% άνδρες. Συνυπολογίζοντας ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ισχυρότερα εμπόδια ένταξης στις παραγωγικές λειτουργίες, σε σχέση με τους άντρες, το συγκεκριμένο αποτέλεσμα ενισχύει την άποψη ότι η κατάρτιση μπορεί να θεωρηθεί, λίγο ως πολύ, ως αποτελεσματικό εργαλείο προώθησης της απασχόλησης.

Η κατάρτιση των εργαζομένων ανά κλάδο παρουσιάζεται στο γράφημα Γ.11.



Γράφημα Γ.11. Κατανομή εργαζομένων ανά κλάδο και κατάρτιση.

Προκύπτει ότι οι κλάδοι Μεταφορών – Αποθήκευσης - Επικοινωνιών και κατασκευών είναι αυτοί στους οποίους παρουσιάζονται τα μεγαλύτερα ελλείμματα κατάρτισης. Αντίθετα οι κλάδοι του τουρισμού, της εκπαίδευσης – υγείας και των χρηματοοικονομικών κα άλλων υπηρεσιών εμφανίζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά εργαζομένων που έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα κατάρτισης. Σχετικά με τους δύο κλάδους που παρουσιάζουν έντονα ελλείμματα κατάρτισης, πρέπει να σημειωθεί ότι δεδομένου ότι στις αναπτυξιακές προοπτικές

της Περιφέρειας έχει προβλεφθεί η εκμετάλλευση της σύνδεσης της με τα διευρωπαϊκά δίκτυα μεταφορών το συγκεκριμένο στοιχείο αποκαλύπτει σημαντική αδυναμία. Το ίδιο, αν και σε μικρότερο βαθμό, ισχύει και για τον κλάδο των κατασκευών αν συνυπολογίσουμε το εκτεταμένο κατασκευαστικό πρόγραμμα που υλοποιήθηκε αλλά και συνεχίζει να υλοποιείται στα πλαίσια των Κοινοτικών Πλαισίων στήριξης.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει επίσης η κατανομή των καταρτισθέντων εργαζομένων ανά επίπεδο εκπαίδευσης που παρουσιάζεται στον πίνακα Π.22.

Πίνακας Π.22. Κατάρτιση εργαζομένων στην ΠΔΕ ανά Επίπεδο Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

	Δημο- τικό	Γυμνά- σιο	Λύκειο	ΑΕΙ/ ΤΕΙ	Μεταπτυ- χιακά	Μεταλυ- κειακή	Σύνολο
Ναι	1	4	40	76	10	37	168
% Κατάρτισης	(0.59%)	(2.38%)	(23.81%)	(45.23%)	(5.95%)	(22.02%)	(100%)
% Εκπαίδευσης	(5.00%)	(8.69%)	(40.82%)	(57.14%)	(52.63%)	(44.58%)	(42.10%)
Όχι	19	42	58	57	9	46	231
% Κατάρτισης	(8.22%)	(18.18%)	(25.11%)	(24.67%)	(3.90%)	(19.91%)	(100%)
% Εκπαίδευσης	(95.00%)	(91.30%)	(59.18%)	(42.85%)	(47.37%)	(55.42%)	(57.89%)
Σύνολο	20	46	98	133	19	83	399
% Κατάρτισης	(5.01%)	(11.53%)	(24.56%)	(33.33%)	(4.76%)	(20.80%)	(100%)
% Εκπαίδευσης	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)

Μπορεί να υποστηριχθεί ότι το σύστημα κατάρτισης που ακολουθήθηκε τα προηγούμενα χρόνια στην Περιφέρεια δημιούργησε, σε αυτούς που τελικά εντάχθηκαν ως απασχολούμενοι στην αγορά εργασίας, ένα δυϊκό σχήμα. Από την μια πλευρά έχουμε την ομάδα των

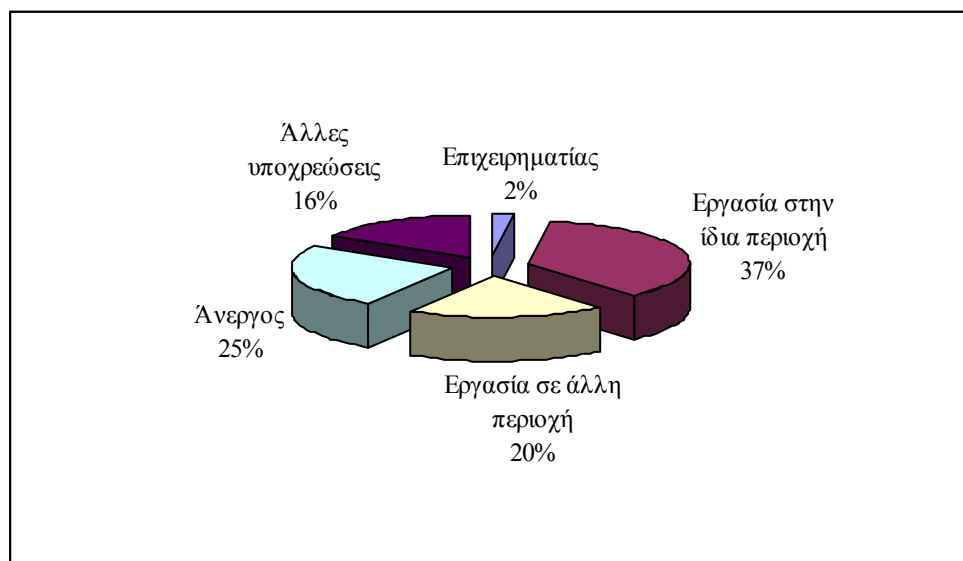
εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης λόγω τη εκπαίδευσής τους (πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, και κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών) που ταυτόχρονα έχουν και σημαντικά υψηλότερη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης σε σχέση με του άλλους μη υψηλής ειδίκευσης. Από την άλλη πλευρά οι εργαζόμενοι μέσης ή χαμηλής ειδίκευσης από την πλευρά της τυπικής εκπαίδευσης υστερούν επίσης και σε εμπειρίες κατάρτισης. Από μια διαφορετική οπτική γωνία μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι επιχειρήσεις όταν προσλαμβάνουν εργαζομένους υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου «απαιτούν» και την επιπλέον κατάρτισή τους, ενώ δεν επιβάλλουν τέτοιους περιορισμούς στην περίπτωση εργαζομένων μέσης ή χαμηλής εκπαιδευτικής στάθμης. Προφανώς το γεγονός αυτό σχετίζεται με την κατανομή των εργαζομένων ανά επίπεδο εκπαίδευσης – κατάρτισης σε σχέση με τα καθήκοντα – θέση που ασκούν στις επιχειρήσεις που εργάζονται (βλ. Πίνακας Π.23).

Πίνακας Π.23. Κατανομή καταρτισθέντων εργαζομένων ανά θέση.

	Εργατικό Προσωπικό	Διοικητικό Προσωπικό	Διευθυντικό Στέλεχος	Σύνολο
Αριθμός	50	80	32	162
% Κατάρτιση	30.9%	49.4%	19.8%	100.0%

3.1.5. Εργασιακή Εμπειρία

Ένα από τα ενδιαφέροντα χαρακτηριστικά των εργαζομένων του δείγματος είναι η προηγούμενη εργασιακή τους κατάσταση. Όπως προκύπτει από το γράφημα Γ.12 η μεγάλη πλειοψηφία (57%) είχαν σχέση εξαρτημένης εργασίας είτε με οικονομικές μονάδες στην ίδια περιοχή που εργάζονται και στην περίοδο διεξαγωγής τη έρευνας (37%) είτε με οικονομικές μονάδες σε άλλη περιοχή (20%). Μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό (2%) απάντησε ότι πριν την παρούσα εργασία του ήταν επιχειρηματίας καταγράφοντας την πολύ μικρή κινητικότητα από την συγκεκριμένη κατηγορία εργατικού δυναμικού προς την εξαρτημένη εργασία.



Γ.12. Προηγούμενη Εργασιακή κατάσταση εργαζομένων.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει η κατηγορία των εργαζομένων που πριν την παρούσα εργασία τους ήταν άνεργοι. Η συγκεκριμένη κατηγορία αντιστοιχεί στο 25% του συνόλου των εργαζομένων. Ο μέσος χρόνος ανεργίας τους είναι 8.5 μήνες, δηλαδή περίπου κατά 60% μικρότερος του μέσου χρόνου ανεργίας των ανέργων. Ένας τυπικός εργαζόμενος αυτής της κατηγορίας είναι κυρίως γυναίκα ηλικίας 26-35 ετών με Πανεπιστημιακή εκπαίδευση, που έχει συμμετάσχει σε προγράμματα κατάρτισης και ο τομέας απασχόλησης της είναι κατά κύριο λόγο ο τουρισμός, το εμπόριο και οι χρηματοοικονομικές και άλλες υπηρεσίες.

Συνεκτιμώντας την άποψη των Hillage & Pollard (1998:12) σύμφωνα με την οποία η απασχολησιμότητα είναι «η ικανότητα μετακίνησης μέσα στην αγορά εργασίας για την πραγματοποίηση της αειφόρου απασχόλησης και ταυτόχρονα για το κάθε άτομο η απασχολησιμότητα εξαρτάται από τη γνώση, τις δεξιότητες και τη νοοτροπία που διαθέτει, τον τρόπο που χρησιμοποιεί αυτά τα πλεονεκτήματα» το συγκεκριμένο εύρημα καταδεικνύει ότι αυτό το στοιχείο αν και δεν είναι ιδιαίτερα αναπτυγμένο στους εργαζόμενους της ΠΔΕ,

είναι σαφές ότι διαφέρει σημαντικά από το αντίστοιχο χαρακτηριστικό των ανέργων (βλ. σχετική έρευνα πεδίου).

3.2. Η Πιθανότητα Απασχόλησης ως προς τις Βασικές Παραμέτρους Απασχολησιμότητας

Μέχρι αυτό το σημείο έχουν εντοπισθεί και αναλυθεί βασικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στην ΠΔΕ ως προς τη γεωγραφική τους κατανομή, την ηλικία τους, το φύλο τους, την οικογενειακή τους κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσή τους, την κατάρτισή τους, την εργασιακή τους εμπειρία, τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο εργάζονται και το περιεχόμενο της θέσης απασχόλησης που καλύπτουν. Έχει δηλαδή καταγραφεί το σύνολο εκείνων των στοιχείων που όπως προκύπτει από την διεθνή βιβλιογραφία επηρεάζει αποφασιστικά την επιτυχή ένταξη του εργατικού δυναμικού. Από την άλλη πλευρά τα ίδια στοιχεία έχουν καταγραφεί, από άλλη έρευνα πεδίου του WISE (βλ. αντίστοιχη έκθεση), και για εκείνο το μέρος του εργατικού δυναμικού της Περιφέρειας που δεν έχει ενταχθεί σε παραγωγικές λειτουργίες, παραμένουν δηλαδή άνεργοι. Δεδομένου ότι οι δύο έρευνες διεξήχθησαν το ίδιο χρονικό διάστημα έχει εξασφαλισθεί ότι τα μέλη του εργατικού δυναμικού της ΠΔΕ μπορεί στη συγκεκριμένη χρονική περίοδο να χαρακτηρισθούν είτε σαν εργαζόμενοι είτε σαν άνεργοι. Ουσιαστικά έχουν διακριθεί δύο ομάδες που η μία μπορεί να χαρακτηριστεί σαν ομάδα ελέγχου (control group) ως προς την άλλη.

Ουσιαστικά δηλαδή ελέγχεται μια εκδοχή της άποψης σύμφωνα με την οποία μπορεί να γίνει ένας διαχωρισμός επιδεξιότητων σε «σταθερές» (hard) και «εύκαμπτες» (soft), όπου οι σταθερές είναι θεωρητικές και τεχνικές γνώσεις που σχετίζονται με τη θέση εργασίας και οι μη σταθερές ή εύκαμπτες είναι δεξιότητες επικοινωνίας και προσωπικά χαρακτηριστικά και ενθουσιασμός. Σύμφωνα με τους Hillage & Pollard (1998), McQuaid & Lindsay (2002:617)

και Lindsay et al (2003:188), η απασχολησιμότητα είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης διαφόρων παραγόντων, οι οποίοι είναι τα πλεονεκτήματα της απασχολησιμότητας (βασικές επιδεξιότητες, επικοινωνία και ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και εργασία σε ομάδα), η ατομική παρουσίαση (βιογραφικό σημείωμα, αιτήσεις, συνέντευξη), η προσωπική ανάπτυξη (ικανότητες και επιδεξιότητες διαχείρισης καριέρας) και το ευρύτερο πλαίσιο (κατάσταση της αγοράς εργασίας και εξωτερικοί κοινωνικο- οικονομικοί παράγοντες κατά την αναζήτηση εργασίας). Έτσι τα ειδικά χαρακτηριστικά της απασχολησιμότητας μπορούν να διακριθούν σε γνώση, δεξιότητες και νοοτροπία. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει μια κατηγοριοποίηση προσωπικών δεξιοτήτων και προσόντων που με αυστηρό ή περισσότερο χαλαρό ορισμό χρησιμοποιούνται στην παρούσα προσέγγιση.

Χαρακτηριστικό	Γνώση που αποκτάται	Απόκτηση μέσω...	Μέτρηση μέσω...
Γνώση και κατανόηση	Βασική γνώση κατανόησης αιτιών και αποτελεσμάτων	Διδασκαλίας, μελέτης, έκθεσης, διατύπωσης ενδιαφέροντος	Εξετάσεων, τεστ
Κλίσεις και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας	Καλή επίδοση σε συγκεκριμένους τύπους εργασίας ή συμπεριφοράς	Της ίδιας της ζωής. Η εργασία δε δίνει απαραίτητα την ευκαιρία για μεγιστοποίηση του χαρακτηριστικού αυτού	Ψυχομετρικά τεστ, προφίλ κλίσεων
Δεξιότητες βασισμένες στη γνώση	Ικανότητα ανάγνωσης και γραφής, γραπτής και προφορικής παρουσίασης, μαθηματικές γνώσεις και σε υψηλότερο επίπεδο περιλαμβάνονται επίσης γνώσεις Η/Υ και οικονομικές αναλύσεις	Καθοδήγηση, κριτική, πράξη, εμπειρία	Τεστ, εκτιμήσεις, έργα και αναθέσεις
Πρακτικές δεξιότητες	Επιδεξιότητες τεχνικές, μουσικές και καλλιτεχνικές ικανότητες, δεξιότητες, όπως κατασκευές, μαγειρική, οδήγηση, ζωγραφική κλπ	Πρακτική καθοδήγηση, αντίδραση, πειραματισμός, καλλιέργεια	Παρατήρηση εργασιών, ποιότητα αποτελέσματος
Προσωπικά χαρίσματα	Αξίες, προσωπικές, κοινωνικές και οργανωτικές δεξιότητες, νοοτροπία απέναντι στην εργασία, εργατικότητα κλπ	Μίμηση, έκθεση, αυτό-ανάλυση, ενδυνάμωση της συμπεριφοράς	Εντυπώσεις, συνεντεύξεις, κέντρα εκτίμησης, επίδραση στους οργανισμούς, τις καταστάσεις και τους ανθρώπους

ΠΗΓΗ: Hillage & Pollard, 1998:13.

Έτσι δημιουργήθηκε ένα σύνολο δεδομένων που περιλαμβάνει 415 εργαζόμενους και 547 ανέργους. Ουσιαστικά δηλαδή ενοποιούνται οι δύο βάσεις δεδομένων που προέκυψαν από τις δύο αντίστοιχες έρευνες πεδίου που πραγματοποιήθηκαν στα πλαίσια του WISE στην ΠΔΕ. Καταρχάς δημιουργείται η εξαρτημένη μεταβλητή (*EMPLOYM*) που παίρνει την τιμή 0 αν η παρατήρηση αναφέρεται σε άνεργο και την τιμή 1 αν αναφέρεται σε εργαζόμενο. Αυτή η μεταβλητή θα ελεγχθεί στην συνέχεια αν, με ποιο τρόπο και σε ποιο βαθμό επηρεάζεται από τα ειδικά χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού. Σε αυτό λοιπόν το σημείο η ερευνητική ομάδα του Πανεπιστημίου Πατρών είναι σε θέση να ελέγξει την επίδραση των βασικών χαρακτηριστικών των ατόμων που συγκροτούν το εργατικό δυναμικό, εργαζόμενοι και άνεργοι, στην πιθανότητα να ενταχθούν σε παραγωγικές λειτουργίες. Η μεθοδολογία που ακολουθείται και που προσδιορίζεται από την φύση της μεταβλητής (*EMPLOYM*) περιγράφεται πολύ σύντομα στην επόμενη παράγραφο.

3.2.1. Τα Δυαδικά Υποδείγματα.

Στην περίπτωση που ερευνάται σε αυτό το μέρος του προγράμματος, η εξαρτημένη μεταβλητή είναι δυαδική (binary) και η σχετική συνάρτηση εκτιμάται με μοντέλο probit ή logit αφού η ύπαρξη δυαδικών εξαρτημένων μεταβλητών καθιστά την απλή παλινδρόμηση μη κατάλληλη προσέγγιση. Η τελευταία, μεταξύ άλλων, στο προκύπτον υπόδειγμα των υπό συνθήκη μέσων (conditional means) επιβάλλει μη αποδεκτούς περιορισμούς στα κατάλοιπα (residuals). Ακόμα, οι προσαρμοσμένες τιμές (fitted values) της εξαρτημένης μεταβλητής που προέρχονται από μια απλή γραμμική παλινδρόμηση δεν είναι περιορισμένες στο διάστημα [0,1]. Αντίθετα η προσέγγιση από μοντέλο probit είναι σχεδιασμένη έτσι που να

αντιμετωπίζει τις ιδιαιτερότητες των δυαδικών εξαρτημένων μεταβλητών. Ας υποθέσουμε ότι η πιθανότητα να παρατηρήσουμε την τιμή 1 της εξαρτημένης μεταβλητής (y) είναι:

$$\Pr ob(y_i = 1 | \mathbf{x}_i, \boldsymbol{\beta}) = 1 - F(-\mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta})$$

όπου (\mathbf{x}_i) είναι η μήτρα των ανεξάρτητων μεταβλητών, δηλαδή των παραγόντων που επηρεάζουν την $\Pr ob(y_i = 1)$, $\boldsymbol{\beta}$ ένα διάνυσμα προς εκτίμηση παραμέτρων, και F μια συνεχής, αυστηρά αύξουσα συνάρτηση που παίρνει μια πραγματική τιμή και επιστρέφει μια τιμή μεταξύ 0 και 1. Η επιλογή του τύπου της συνάρτησης F προσδιορίζει και τον τύπο του δυαδικού μοντέλου. Από την παραπάνω σχέση προκύπτει ότι:

$$\Pr ob(y_i = 0 | \mathbf{x}_i, \boldsymbol{\beta}) = F(-\mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta})$$

Στην περίπτωση του μοντέλου probit η παραπάνω σχέση γίνεται:

$$\Pr ob(y_i = 1 | \mathbf{x}_i, \boldsymbol{\beta}) = 1 - \Phi(-\mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta}) = \Phi(\mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta})$$

όπου Φ είναι η αθροιστική (cumulative) συνάρτηση της τυπικής κανονικής κατανομής (standard normal distribution). Με δεδομένο έναν τέτοιο μπορούμε να εκτιμήσουμε τις παραμέτρους του υποδείγματος χρησιμοποιώντας την μέθοδο της μέγιστης πιθανοφάνειας (maximum likelihood). Η συνάρτηση πιθανοφάνειας $l(\boldsymbol{\beta})$ δίνεται από την σχέση (Greene, 1997):

$$l(\boldsymbol{\beta}) = \log L(\boldsymbol{\beta}) = \sum_{i=0}^n y_i \log(1 - F(-\mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta})) + (1 - y_i) \log F(-\mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta})$$

Οι συνθήκες α' τάξης για την συγκεκριμένη συνάρτηση πιθανοφάνειας είναι μη γραμμικές συναρτήσεις κι έτσι η εκτίμηση των παραμέτρων γίνεται με μη γραμμικές μεθόδους. Αν θεωρήσουμε ότι η Φ είναι η αθροιστική κατανομή της logistic κατανομής προκύπτει το δυαδικό μοντέλο logit στο οποίο η πιθανότητα ορίζεται ως:

$$\Pr ob(y_i = 1 | \mathbf{x}_i, \boldsymbol{\beta}) = 1 - \frac{e^{-\mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta}}}{(1 + e^{-\mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta}})} = \frac{e^{\mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta}}}{(1 + e^{\mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta}})}$$

Η ερμηνεία των τιμών των συντελεστών των δυαδικών μοντέλων είναι μάλλον σύνθετη εξαιτίας του γεγονότος ότι δεν αντικατοπτρίζουν άμεσα οριακές επιδράσεις (marginal effects) των ανεξάρτητων μεταβλητών στην εξαρτημένη. Οι οριακές επιδράσεις υπολογίζονται των (\mathbf{x}_i) στην υπο συνθήκη πιθανότητα (conditional probability) δίνονται ως:

$$\frac{\partial E(y|\mathbf{x}_i\boldsymbol{\beta})}{\partial \mathbf{x}_j} = f(-\mathbf{x}_i'\boldsymbol{\beta})\beta_j$$

όπου $f(x) = dF(x)/dx$ είναι η συνάρτηση πυκνότητας που συνδέεται με την F . Πρέπει να σημειωθεί ότι τα β_j σταθμίζονται με έναν παράγοντα f που εξαρτάται από τις τιμές όλων των ανεξάρτητων μεταβλητών (regressors) που περιλαμβάνονται στην μήτρα \mathbf{x} . Ακόμα σημειώνεται ότι αφού η συνάρτηση πυκνότητας είναι μη αρνητική, η κατεύθυνση της επίδρασης μιας μεταβολής της x_i εξαρτάται μόνο από το πρόσημο των συντελεστών β_i . Μια εναλλακτική ερμηνεία των εκτιμηθέντων συντελεστών προκύπτει από την παρατήρηση ότι οι λόγοι των συντελεστών μας παρέχουν ένα μέτρο των σχετικών μεταβολών στις πιθανότητες:

$$\frac{\beta_j}{\beta_k} = \frac{\partial E(y|x_i, \beta)/\partial x_j}{\partial E(y|x_i, \beta)/\partial x_k}$$

Αυτά είναι τα βασικά μεθοδολογικά στοιχεία εκτίμησης των σχετικών υποδειγμάτων που χρησιμοποιούνται στην ανάλυση που ακολουθεί. Στην περίπτωση που απαιτούνται πρόσθετες πληροφορίες τεχνικού χαρακτήρα θα δίνονται στο αντίστοιχο σημείο που αναφέρονται.

3.2.2 Προσδιοριστικοί παράγοντες απασχολησιμότητας

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την απασχολησιμότητα, δηλαδή στην περίπτωση των δυαδικών υποδειγμάτων οι ανεξάρτητες μεταβλητές x_i , έχουν αποτυπωθεί σε επιμέρους μεταβλητές. Συγκεκριμένα το φύλο απεικονίζεται στην μεταβλητή (*GENDER*) που παίρνει

την τιμή 0 αν η παρατήρηση αναφέρεται σε άνδρες και 1 αν η παρατήρηση αναφέρεται σε γυναίκες. Η οικογενειακή κατάσταση αποτυπώθηκε στην μεταβλητή (*MARSTAT*) που παίρνει την τιμή 0 αν η παρατήρηση αναφέρεται σε άγαμο και την τιμή 1 αν η παρατήρηση αναφέρεται σε έγγαμο. Η επίδραση του τόπου κατοικίας των ανέργων και ο τόπος εγκατάστασης της οικονομικής μονάδας στην οποία εργάζονται οι απασχολούμενοι «συλλαμβάνεται» από τις μεταβλητές (*DACH*) και (*DAITL*). Η πρώτη παίρνει την τιμή 1 αν η παρατήρηση αναφέρεται στον Ν. Αχαΐας και 0 διαφορετικά ενώ η δεύτερη παίρνει την τιμή 1 αν η παρατήρηση αναφέρεται στον Ν. Αιτωλοακαρνανίας και 0 διαφορετικά⁷. Η ηλικία, εργαζομένων και ανέργων, αποτυπώνεται στην μεταβλητή (*AGE*) ενώ η κατάρτιση στην μεταβλητή (*TRAIN*) που παίρνει την τιμή 0 αν η παρατήρηση αναφέρεται σε άτομο που έχει συμμετάσχει σε πρόγραμμα κατάρτισης και την τιμή 1 αν η παρατήρηση αναφέρεται σε άτομο που δεν έχει συμμετάσχει σε πρόγραμμα κατάρτισης. Το επίπεδο εκπαίδευσης αποτυπώνεται στην ψευδομεταβλητή (*EDUCAT*) που παίρνει την τιμή 0 αν η παρατήρηση αφορά εργαζόμενο ή άνεργο χαμηλής ειδίκευσης και 1 αν η παρατήρηση αφορά εργαζόμενο ή άνεργο υψηλής ειδίκευσης. Ως άτομα υψηλής ειδίκευσης λόγω εκπαίδευσης, όπως έχει προαναφερθεί, θεωρούμε τα άτομα με εκπαίδευση ΑΕΙ/ΤΕΙ, κατόχους μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και άτομα με μεταλυκειακή εκπαίδευση. Η προηγούμενη εργασιακή κατάσταση αποτυπώνεται στην μεταβλητή (*EXPER*) που παίρνει την τιμή 0 είτε στην περίπτωση που η παρατήρηση αναφέρεται σε ανέργους που δεν έχουν εργασθεί ποτέ είτε αναφέρεται σε εργαζομένους που στην ακριβώς προηγούμενη περίοδο ήταν άνεργοι. Στις άλλες περιπτώσεις

⁷ Στην ουσία υπάρχει και μια τρίτη ψευδομεταβλητή (dummy variable), αυτή που αναφέρεται στις παρατηρήσεις του Ν. Ηλείας, που αφορά την γεωγραφική κατανομή εργαζομένων και ανέργων. Αυτή όμως παραλείπεται γιατί σε συνδυασμό με τις (*DACH*) και (*DAITL*) δημιουργεί προβλήματα ακριβούς πολυσυγγραμμικότητας (exact multicollinearity) (Judge et al., 1988)

η συγκεκριμένη μεταβλητή παίρνει την τιμή 1. Ακόμα και για να εντοπισθούν ειδικά χαρακτηριστικά του δείγματος δημιουργήθηκαν και χρησιμοποιήθηκαν οι πολλαπλασιαστικές μεταβλητές (multiplicative variables) $GENAGE=(GENDER*AGE)$, $AGED=(AGE*EDUCAT)$, $GEED=(GENDER*EDUCAT)$, $EDEX=(EDUCAT*EXPER)$ και $TRED=(TRAIN*EDUCAT)$.

Το συγκεκριμένο μοντέλο probit εκτιμήθηκε με την χρήση του οικονομετρικού πακέτου EViews 3.1. Τα αποτελέσματα της εκτίμησης καθώς και οι οριακές επιδράσεις δίνονται στο πίνακα ΕΚ.1.

Πίνακας ΕΚ.1. Εκτιμήσεις Μέγιστης Πιθανοφάνειας Probit Απασχολησιμότητας

Εξαρτημένη Μεταβλητή (<i>EMPLOYM</i>)			
Ανεξάρτητη Μεταβλητή	Συντελεστές		Οριακές Επιδράσεις ⁸
	Τιμή (Z –στατιστικό)	$P(Z> z^*)$	Τιμή (z – στατιστικό)
Σταθερος ορος	0.879 (2.213)	0.006	—
<i>GENDER</i>	-0.093 (-1.854)	0.019	-0.073 (-2.212)
<i>MARSTAT</i>	-0.007 (-0.675)	0.358	—
<i>DACH</i>	-0.018 (-0.772)	0.266	—

⁸ Δίνονται οι οριακές επιδράσεις μόνο για τις μεταβλητές που η επίδρασή τους είναι στατιστικά σημαντική. Για τις μη στατιστικά σημαντικές μεταβλητές δεν έχει νόημα ο υπολογισμός των οριακών επιδράσεων αφού εξ' ορισμού αυτή είναι μηδενική.

<i>DAITL</i>	0.044 (0.228)	0.655	—
<i>AGE</i>	-0.052 (-1.041)	0.434	—
<i>TRAIN</i>	0.041 (1.072)	0.142	—
<i>EDUCAT</i>	-0.071 (-4.098)	0.000	-0.102 (-3.552)
<i>EXPER</i>	-0.103 (-2.752)	0.001	-0.065 (-2.112)
<i>GENAGE</i>	-0.073 (-3.188)	0.000	-0.111 (-3.628)
<i>AGED</i>	-0.107 (-1.643)	0.041	-0.081 (-1.771)
<i>GEED</i>	-0.088 (-3.091)	0.000	-0.043 (-4.331)
<i>EDEX</i>	-0.064 (-1.755)	0.052	-0.022 (-1.677)
<i>TRED</i>	-0.045 (-1.489)	0.087	-0.035 (-1.417)
<i>Log - L</i>	-531.391		
<i>Restricted Log - L</i>	-601.612		
<i>LR (13 df)</i>	140.440		
<i>McFadden R²</i>	0.117		
<i>Akaike</i>	1.232		
<i>N</i>	962		
<i>N : Dep = 0 :</i>	547		
<i>N : Dep = 1 :</i>	415		

Στον πίνακα ΕΚ.2 δίνονται οι παρατηρούμενες (actual) τιμές στο δείγμα και οι προβλεπόμενες (predicted) τιμές από το μοντέλο. Όπως φαίνεται στην κατηγορία των ανέργων που περιλαμβάνει 547 παρατηρήσεις προβλέπονται σωστά, δηλαδή σαν άνεργοι 458

παρατηρήσεις ή αλλιώς το 83.73%. Από την άλλη πλευρά στην κατηγορία των εργαζομένων προβλέπονται σωστά 354 περιπτώσεις στο σύνολο των 415 δηλαδή ένα ποσοστό 85.30%. Στο σύνολο του δείγματος προβλέπονται σωστά 812 περιπτώσεις σε σύνολο 962 που αντιστοιχούν σε ποσοστό επιτυχίας 84.41%. Άρα και στο σύνολο του δείγματος, εργαζόμενοι – άνεργοι, αλλά και σε κάθε επιμέρους ομάδα μπορεί να υποστηριχθεί ότι η προβλεπτική ικανότητα του υποδείγματος είναι ιδιαίτερα ικανοποιητική και ατά συνέπεια μπορούν να εξαχθούν αξιόπιστα συμπεράσματα αν στηριχθούμε σε αυτό.

Πίνακας ΕΚ.2. Προβλέψεις υποδείγματος Probit

Παρατηρούμενα	Προβλεπόμενα		Σύνολο
	Άνεργοι	Εργαζόμενοι	
Άνεργοι	458	61	547
Εργαζόμενοι	89	354	415
Σύνολο	547	415	962

Αν εξετάσουμε τα αποτελέσματα των εκτιμήσεων του υποδείγματος probit του πίνακα ΕΚ.1 πρέπει καταρχάς να παρατηρήσουμε ένα εντυπωσιακό στοιχείο που συνδέεται με την μεταβλητή της κατάρτισης (*TRAIN*). Συγκεκριμένα, οι πιθανότητες ένα άτομο, με όλους τους υπόλοιπους παράγοντες να παραμένουν σταθεροί στο μέσο επίπεδό τους, δεν αυξάνουν όταν αυτό έχει ενταχθεί σε διαδικασίες κατάρτισης. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με το μέγεθος των πόρων που έχουν επενδυθεί την τελευταία 15ετία στην κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού οδηγεί στο συμπέρασμα ότι τουλάχιστον για την ΠΔΕ το σύστημα κατάρτισης σαν μέσο προώθησης της απασχόλησης χαρακτηρίζεται μάλλον από πολύ μικρή αναποτελεσματικότητα. Ακόμα και όταν η μεταβλητή (*TRAIN*) συνδυάζεται με άλλα χαρακτηριστικά των ατόμων, όπως η ηλικία και το φύλο, η επίδρασή της εξακολουθεί να

παραμένει στατιστικά μη σημαντική. Μόνο στην περίπτωση που η μεταβλητή της κατάρτισης συνδυασθεί με την μεταβλητή της εκπαίδευσης, δηλαδή στην περίπτωση της μεταβλητής (*TRED*) υπάρχει, μόνο οριακά, θετική επίδραση στην πιθανότητα ένα άτομο να παρατηρηθεί σαν εργαζόμενος αντί σαν άνεργος. Ανάλογο συμπέρασμα είχε διαμορφωθεί και στην περίπτωση που εξετάστηκε η συνδυασμένη κατανομή της μεταβλητής της κατάρτισης και της μεταβλητής του επιπέδου εκπαίδευσης. Επίσης δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική επίδραση της γεωγραφικής κατανομής του ανθρώπινου δυναμικού ανάμεσα στους τρεις Νομούς της Περιφέρειας καθώς και της οικογενειακής κατάστασης όταν η τελευταία μεταβλητή δεν συνδυάζεται με άλλα στοιχεία των ατόμων.

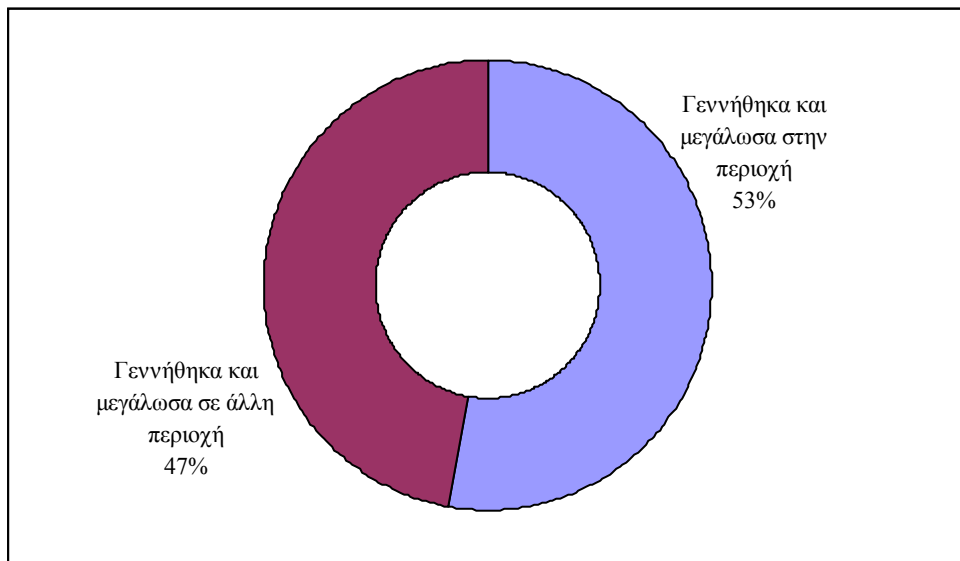
Αντίθετα προκύπτει ότι το φύλο είναι σημαντικός παράγοντας απασχολησιμότητας και συγκεκριμένα ότι οι γυναίκες έχουν μικρότερες πιθανότητες κατά 7.3% σε σχέση με τους άνδρες, να ενταχθούν σε οικονομικές μονάδες σαν εργαζόμενες με τους λοιπούς παράγοντες να παραμένουν σταθεροί. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η επίδραση του συνδυασμού του φύλου με την ηλικία, δηλαδή της μεταβλητής (*GENAGE*) όπου όπως προκύπτει ότι οι γυναίκες έχουν μεγάλης ηλικίας έχουν μικρότερες πιθανότητες να παρατηρηθούν σαν εργαζόμενες αντί σαν άνεργες κατά 111%. Ακόμα πρέπει να παρατηρηθεί ότι η ηλικία του εργατικού δυναμικού δεν φαίνεται να επηρεάζει τις πιθανότητες απασχόλησής τους. Αντίθετα ο συνδυασμός της ηλικίας με την εκπαίδευση (*AGED*) έχει θετική επίδραση (οριακή επίδραση 8.1%). Άρα τα ποσοστά ανεργίας μέσα στην ομάδα του εργατικού δυναμικού υψηλής ειδίκευσης αφορούν κατά κύρια λόγο άτομα μικρής ηλικίας. Αλλιώς ένας πτυχιούχος ΑΕΙ/ΤΕΙ μέσης ή μεγαλύτερης ηλικίας έχει 8.1% μικρότερη πιθανότητα να παρατηρηθεί ως άνεργος σε σχέση με έναν αντίστοιχης ειδίκευσης μικρότερης ηλικίας. Προφανώς σε αυτό το σημείο είναι η επίδραση του παράγοντα της εμπειρίας.

Πράγματι όπως φαίνεται από τα σχετικά αποτελέσματα η επίδραση στην απασχολησιμότητα της μεταβλητής (*EXPER*) είναι θετική και στατιστικά σημαντική αυξάνοντας την πιθανότητα να παρατηρηθεί ένα άτομο ως εργαζόμενος αντί ως άνεργος κατά 6.5%. Θετική και στατιστικά σημαντική είναι επίσης η επίδραση του συνδυασμού του φύλου με το επίπεδο εκπαίδευσης (οριακή επίδραση της *GEED* -0.043) και της εκπαίδευσης με την εμπειρία (οριακή επίδραση της *EDEX* -0.022)

3.3. Άλλοι Παράγοντες Απασχολησιμότητας

3.3.1 Κοινωνικό κεφάλαιο και απασχολησιμότητα

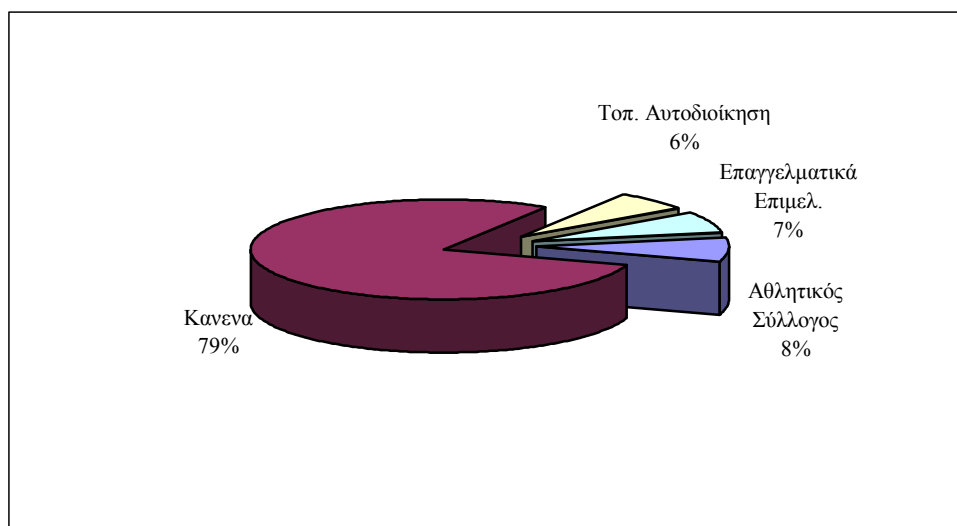
Από την σχετική βιβλιογραφία, προκύπτει ότι η ένταξη στην αγορά εργασίας πραγματοποιείται σε διαδοχικά στάδια. Η επιτυχημένη ολοκλήρωση του κάθε σταδίου εξαρτάται από τα χαρακτηριστικά των υποψήφιων εργαζομένων καθώς και από το φυσικό, κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον στα πλαίσια του οποίου πραγματοποιείται η οικονομική λειτουργία. Αυτό συμβαίνει κατά ένα δυναμικό τρόπο, όπου τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων διαμορφώνονται από το εξωτερικό περιβάλλον και ταυτόχρονα επιδρούν σε αυτό. Η ικανότητα ένταξης σε μια παραγωγική μονάδα, η οποία επηρεάζει σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό την απόδοση αυτής της οικονομικής μονάδας, επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τα χαρακτηριστικά του συσσωρευμένου ανθρώπινου κεφαλαίου. Τα προσωπικά γνωρίσματα, τα κοινωνικά δίκτυα, η προηγούμενη γνώση (Ardichvili et al, 2003), το κοινωνικό κεφάλαιο καθώς και ο πολιτιστικός χαρακτήρας της κοινότητας (Morrisson, 2000) αποτελούν βασική προϋπόθεση για την επιτυχημένη αναγνώριση ευκαιριών. Στη βάση αυτών των στοιχείων εκτιμάται η συσσώρευση κοινωνικού κεφαλαίου με δύο μεταβλητές. Η πρώτη είναι αυτή που απεικονίζει τους δεσμούς και την γνώση των εργαζομένων με την τοπική κοινωνία και οικονομία και οφείλεται στο γεγονός ότι γεννήθηκαν και μεγάλωσαν στην περιοχή που εργάζονται. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στο γράφημα Γ.13.



Γράφημα Γ. 13. Σχέση εργαζομένων με την τοπική κοινωνία

Από την άλλη πλευρά, όπως έχει αναφερθεί στην έκθεση του Local Baseline Analysis του WISE, στην σχετική βιβλιογραφία γίνεται ένας διαχωρισμός δεξιοτήτων των εργαζομένων σε «σταθερές» (hard) και «εύκαμπτες» (soft), όπου οι σταθερές είναι θεωρητικές και τεχνικές γνώσεις που σχετίζονται με τη θέση εργασίας και οι μη σταθερές ή εύκαμπτες είναι δεξιότητες επικοινωνίας και προσωπικά χαρακτηριστικά που αποτυπώνονται σε κοινωνικές διαδικασίες. Σύμφωνα με McQuaid & Lindsay (2002:617) και Lindsay et al (2003:188), η απασχολησιμότητα είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης διαφόρων παραγόντων, οι οποίοι είναι τα πλεονεκτήματα της απασχολησιμότητας (βασικές επιδεξιότητες, επικοινωνία και ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και εργασία σε ομάδα), η ατομική παρουσίαση (βιογραφικό σημείωμα, αιτήσεις, συνέντευξη), η προσωπική ανάπτυξη (ικανότητες και επιδεξιότητες διαχείρισης καριέρας) και το ευρύτερο πλαίσιο (κατάσταση της αγοράς εργασίας και εξωτερικοί κοινωνικο-οικονομικοί παράγοντες κατά την αναζήτηση εργασίας). Οι εύκαμπτες ικανότητες των εργαζομένων που αποτυπώνονται στην ένταξή τους στην λειτουργία «μη οικονομικών διαδικασιών» της τοπικής κοινωνίας αποτυπώνονται στην μεταβλητή της συμμετοχής τους: (α) στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (β) σε Επαγγελματικά

Επιμελητήρια και Συλλόγους και (γ) σε Αθλητικούς και Πολιτιστικούς Συλλόγους. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα πεδίου σε σχέση με το συγκεκριμένο ζήτημα παρουσιάζονται στο γράφημα Γ.14.



Γραφημα Γ.14. «Εύκαμπτα» (soft) χαρακτηριστικά των εργαζομένων

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει η διερεύνηση των αιτιών που οι εργαζόμενοι της έρευνας βρέθηκαν εκτός παραγωγικών λειτουργιών. Η κατανομή συχνοτήτων της μεταβλητής αυτής δίνεται στον πίνακα Π.24.

Πίνακας Π.24. Λόγοι απώλειας απασχόλησης

	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
Απόλυση	23	8.3%
Παραίτηση	89	32.0%
Λήξη Σύμβασης	67	24.1%
Ολοκλήρωση Έργου	36	12.9%
Διάλυση επιχείρησης εργοδότη	21	7.6%
Διάλυση ιδιόκτητης επιχείρησης	4	1.4%
Άλλο	38	13.7%
Σύνολο	278	100.0%

Αποκαλυπτικό στοιχείο της δυναμικότητας των ατόμων που βρίσκονται στην παρούσα φάση σε θέσεις απασχόλησης είναι το γεγονός ότι οι κυριότεροι λόγοι είναι η παραίτηση των εργαζομένων και η λήξη της σύμβασής τους. Πρέπει να σημειωθεί ότι και στις δύο αυτές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι έχουν προσθέσει στις δεξιότητές τους τα στοιχεία που προκύπτουν από την διαδικασία «μάθησης μέσω εμπειρίας» (learning by experience) που θεωρείται, τουλάχιστον από την διεθνή βιβλιογραφία, σημαντικός παράγοντας για την ένταξη σε παραγωγικές μονάδες. Η θεώρηση αυτή καλύπτεται στο πλαίσιο της απασχολησιμότητας και καταγράφεται από τους Gazier (2001) και Barret et al (2001). Το συμπέρασμα αυτό βρίσκεται σε συμφωνία με τα στοιχεία που προκύπτουν από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της ερώτησης 7 του ερωτηματολογίου που παρουσιάστηκαν παραπάνω (βλ. γράφημα Γ.12).

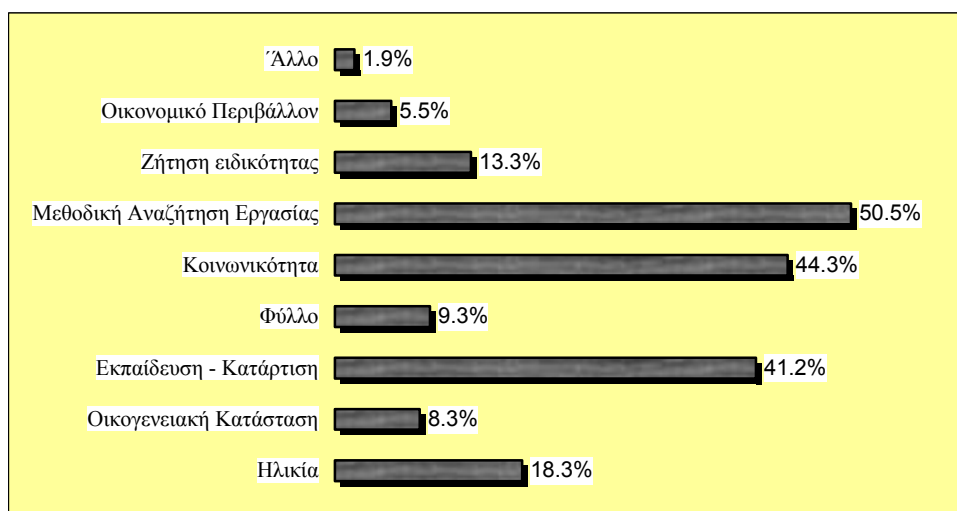
3.3.2. Απασχολησιμότητα και Μικρο-, Μάκρο- Παράγοντες

Σύμφωνα με τους Evans et al (1999) και Kleinman et al (1998), προτείνεται ένας διαχωρισμός των στοιχείων που αφορούν την προσφορά και τη ζήτηση της απασχολησιμότητας, όπως επίσης και ένας διαχωρισμός σε «μίκρο-» και «μάκρο-» παράγοντες. Σύμφωνα με αυτές τις διακρίσεις, προκύπτουν οι παρακάτω κατηγορίες:

- παράγοντες που αφορούν τη ζήτηση σε μικρο- επίπεδο (διαθέσιμες θέσεις στην τοπική οικονομία για όσους μπαίνουν για πρώτη φορά ενεργά σε αυτή, διαδικασίες πρόσληψης)
- παράγοντες που αφορούν τη ζήτηση σε μακρο- επίπεδο (ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στη ζήτηση εργασίας σε μια ευρύτερη περιοχή, μακροοικονομικές κυβερνητικές πολιτικές κλπ)

- παράγοντες που αφορούν την προσφορά σε μικρο- επίπεδο (βασικές προσωπικές και σχετικές με την εργασία επιδεξιότητες και προσόντα)
- παράγοντες που αφορούν την προσφορά σε μακρο- επίπεδο (μεταφορική υποδομή, υποδομή για τη φροντίδα παιδιών, παρουσία διαφόρων μορφών διακρίσεων)

Αναλύοντας τους λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι εντάχθηκαν στην απασχόληση, και που αντιστοιχεί στην ερώτηση 11 του ερωτηματολογίου (βλ. Παράρτημα) φαίνεται ότι η απασχολησιμότητα στην ΠΔΕ εξαρτάται **θετικά** κατά κύριο λόγο από τους παράγοντες που αφορούν **την προσφορά σε μικρο- επίπεδο**. Σαν τέτοιοι θεωρούνται χαρακτηριστικά των εργαζομένων όπως η μεθοδική αναζήτηση εργασίας (50.5%), οι κοινωνικές σχέσεις – γνωριμίες (44.3%) και το επίπεδο εκπαίδευσης – κατάρτισης των εργαζομένων (41.2). Αντίθετα φαίνεται να επηρεάζουν **αρνητικά την απασχολησιμότητα** οι πλευρές της ζήτησης είτε σε μακρο- (μακροοικονομικές πολιτικές, πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης, πολιτικές ανάπτυξης) είτε σε μικρο- επίπεδο (διαδικασίες πρόσληψης, ρυθμός δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης) όπως και οι παράγοντες που διαμορφώνουν την προσφορά σε μακρο- επίπεδο (υποδομές, προσβασιμότητα κλπ).



Γράφημα Γ.15. Σημαντικότητα Παραγόντων Απασχολησιμότητας

Διακρίνοντας τους παράγοντες της προώθησης της απασχολησιμότητας ανά Νομό (βλ. πίνακα Π.25) προκύπτουν οι ακόλουθες διαφοροποιήσεις σε σχέση με την συνολική εικόνα που αποτυπώνεται για την ΠΔΕ. Ο παράγοντας της οικογενειακής κατάστασης παρουσιάζει σημαντική θετική απόκλιση (15.8% έναντι 8.3% στην ΠΔΕ) στην περίπτωση του Ν. Αιτωλοακαρνανίας. Το ίδιο συμβαίνει και με τον παράγοντα του φύλου στον ίδιο Νομό (21.1% έναντι 9.3% στην ΠΔΕ). Οι δύο αυτές μεταβλητές συγκροτούν προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων σε μικρο- επίπεδο και στην πλευρά της προσφοράς ενώ αποκαλύπτουν στοιχεία διακρίσεων με βάση μη οικονομικά χαρακτηριστικά.

Πίνακας Π.25. Σημαντικότητα Παραγόντων Απασχολησιμότητας ανά Νομό

Παράγοντας	Νομός			Σύνολο
	Αιτωλ/νία	Αχαΐα	Ηλεία	
Ηλικία	29	37	11	77
% Παράγοντα	(37.7%)	(48.1%)	(14.3%)	(100.0%)
% Νομό	(25.4%)	(20.0%)	(9.1%)	(18.3%)
Οικογενειακή Κατάσταση	18	10	7	35
% Παράγοντα	(51.4%)	(28.6%)	(20.0%)	(100.0%)
% Νομό	(15.8%)	(5.4%)	(5.8%)	(8.3%)
Εκπαίδευση - Κατάρτιση	49	84	40	173
% Παράγοντα	(28.3%)	(48.6%)	(23.1%)	(100.0%)
% Νομό	(43.0%)	(45.4%)	(33.1%)	(41.2%)
Φύλο	24	9	6	39
% Παράγοντα	(61.5%)	(23.1%)	(15.4%)	(100.0%)
% Νομό	(21.1%)	(4.9%)	(5.0%)	(9.3%)
Κοινωνικότητα	59	66	61	186
% Παράγοντα	(31.7%)	(35.5%)	(32.8%)	(100.0%)
% Νομό	(51.8%)	(35.7%)	(50.4%)	(44.3%)
Μεθοδικότητα αναζήτησης εργασίας	78	62	72	212
% Παράγοντα	(36.8%)	(29.2%)	(34.0%)	(100.0%)
% Νομό	(68.4%)	(33.5%)	(59.5%)	(50.5%)
Ζήτηση Ειδικότητας	14	28	14	56

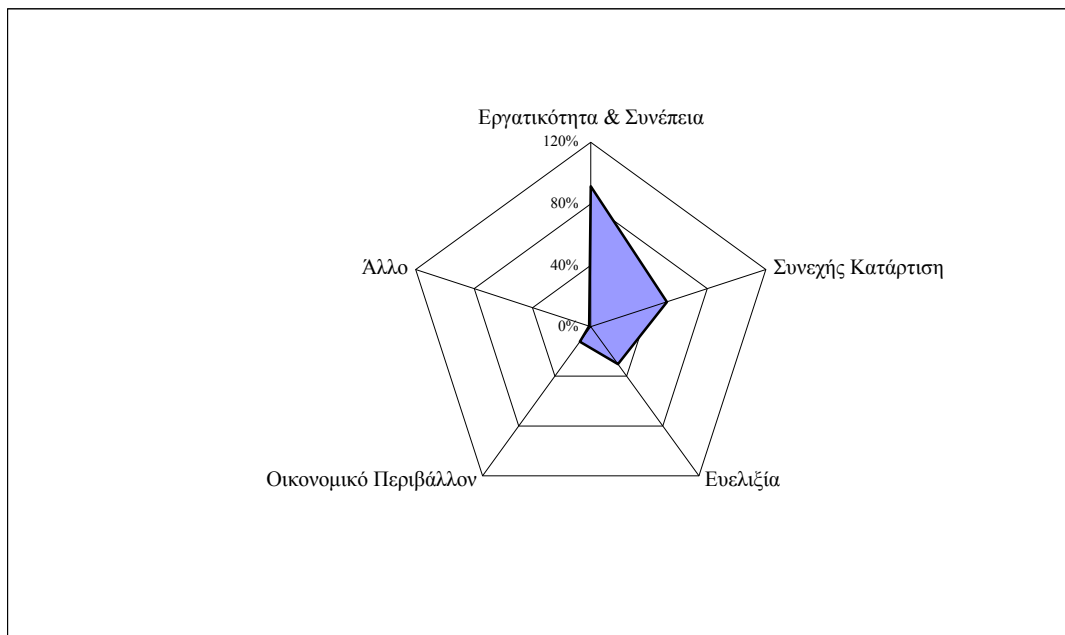
% Παράγοντα	(25.0%)	(50.0%)	(25.0%)	(100.0%)
% Νομό	(12.3%)	(15.1%)	(11.6%)	(13.3%)
Οικονομικό Περιβάλλον	5	15	3	23
% Παράγοντα	(21.7%)	(65.2%)	(13.0%)	(100.0%)
% Νομό	(4.4%)	(8.1%)	(2.5%)	(5.5%)
Άλλο	0	6	2	8
% Παράγοντα	(0.0%)	(75.0%)	(25.0%)	(100.0%)
% Νομό	(0.0%)	(3.2%)	(1.7%)	(1.9%)

Σημαντικές διαφοροποιήσεις, και για τους τρεις Νομούς, απεικονίζονται στους παράγοντες της κοινωνικότητας – γνωριμιών της μεθοδικότητας στην αναζήτηση εργασίας. Συγκεκριμένα και οι δύο παράγοντες εμφανίζουν σημαντική θετική απόκλιση από το ποσοστό της Περιφέρειας στους Νομούς Αιτωλοακαρνανίας και Ηλείας ενώ αρνητική απόκλιση στον Ν. Αχαΐας. Καθώς οι δύο αυτοί παράγοντες προσδιορίζουν το βαθμό σύνδεσης της επιχείρησης με την τοπική οικονομία και κοινωνία (embeddedness) σχετίζεται άμεσα με το μέγεθος και τον παραγωγικό χαρακτήρα της περιοχής. (Psaltopoulos et al., 2001b). Αυτό οφείλεται στην ταυτόχρονη δράση δύο παραγόντων: πρώτον στο ότι η ενσωμάτωση της επιχείρησης στην τοπική οικονομία μειώνει τον αντιλαμβανόμενο επιχειρηματικό κίνδυνο και αυξάνει τη διάθεση του επιχειρηματία να διακινδυνεύσει τα κεφάλαιά του και δεύτερον στο ότι ο υψηλός βαθμός ενσωμάτωσης μιας επιχείρησης στην τοπική οικονομία μπορεί να δείχνει τη δράση οριζόντιων επιχειρηματικών δικτύων, η οποία πάντα οφείλεται, και ουσιαστικά καλύπτει, αναπτυγμένη κοινωνική συνοχή και κοινωνικό κεφάλαιο φιλικό προς την επιχειρηματικότητα. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει τη σημασία που έχει η ενεργή υποστήριξη προς τοπικά επιχειρηματικά δίκτυα και η ύπαρξη αναπτυγμένου κοινωνικού κεφαλαίου.

Τέλος πρέπει να σημειωθεί η αρνητική απόκλιση από τον μέσο της ΠΔΕ που εμφανίζει ο παράγοντας «Εκπαίδευση – Κατάρτιση» στον Ν. Ηλείας και η σχετικά σημαντική θετική απόκλιση του παράγοντα «Οικονομικό Περιβάλλον» στον Ν. Αχαΐας. Και οι δύο αυτές

αποκλίσεις ερμηνεύονται από τα χαρακτηριστικά των οικονομικών δραστηριοτήτων (κλαδική κατανομή) που έχει συζητηθεί παραπάνω. Ταυτόχρονα αυτές οι αποκλίσεις σηματοδοτούν και σημαντικά πεδία παρεμβάσεων για την βελτίωση της απασχολησιμότητας τόσο στο σύνολο της ΠΔΕ όσο και σε κάθε Νομό ιδιαίτερα.

Στην ίδια κατεύθυνση, της απασχολησιμότητας, βρίσκεται και η ερώτηση 11 του ερωτηματολογίου που αναφέρεται στα χαρακτηριστικά αφενός των εργαζομένων και αφετέρου του οικονομικού περιβάλλοντος που μεγιστοποιούν τις πιθανότητες των πρώτων να διατηρήσουν την απασχόλησή τους. Τα αποτελέσματα της έρευνας σε σχέση με την συγκεκριμένη(-ες) μεταβλητή(-ες) δίνονται στο γράφημα Γ.16.



Γράφημα Γ.16. Απασχολησιμότητα – Διατήρηση Εργασίας

Τα αποτελέσματα αυτά αποκαλύπτουν την σημαντικότητα του παράγοντα της επιχειρησιακής κουλτούρας στην διατήρηση της απασχόλησης για μεγάλο χρονικό διάστημα. Στην ουσία αυτό που προκύπτει, στην προέκτασή του, αποτελεί επιβεβαίωση της άποψης των Amihud and Lev (1991) σύμφωνα με την οποία οι διαφορές που παρατηρούνται στην απόδοση

(performance) και την αύξηση (growth) του μεγέθους της απασχόλησης των επιχειρήσεων ερμηνεύεται από τις διαφορές στην επιχειρηματική κουλτούρα. Μάλιστα, η τελευταία σύμφωνα με τους Amihud and Lev (1991), είναι μη μεταφέρσιμη (non-transferable) και σε σημαντικό βαθμό αφανής (tacit). Άρα η ικανότητα από την μια των ίδιων των επιχειρήσεων να δημιουργήσουν επιχειρηματική κουλτούρα με αντίστοιχα χαρακτηριστικά και αφετέρου η δυνατότητα των εργαζομένων να ενταχθούν χωρίς προβλήματα σε αυτή, συμβάλλοντας έτσι μέσα από την συνέπειά τους στην επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων, προσδιορίζει τις πιθανότητες διατήρησης της απασχόλησης των εργαζομένων για μεγάλο χρονικό διάστημα. Η προσέγγιση αυτή έχει συμπληρωματικό χαρακτήρα στην ανάλυση του ρόλου της οργάνωσης της εργασίας σαν παράγοντα προώθησης της απασχόλησης. Στην επόμενη παράγραφο αναλύονται εκτενέστερα τα ζητήματα οργάνωσης της εργασίας.

Κεφάλαιο 4

Οργάνωση Εργασίας, Κίνδυνοι Απώλειας Απασχόλησης και Απόδοση Επιχειρήσεων.

4.1. Οργάνωση της Εργασίας.

Με τον όρο «οργάνωση της εργασίας» γίνεται λόγος για «τους παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος, που καθορίζουν την έκταση στην οποία μπορούν οι εργαζόμενοι να κάνουν χρήση των δεξιοτήτων και της δημιουργικότητάς τους, προωθώντας με αυτό τον τρόπο την εργασιακή ικανοποίηση και την προσωπική ανάπτυξη» (Totterdill, 2002:12). Με βάση το Savage (2001:5) η οργάνωση της εργασίας είναι «η εφαρμογή αρχών και πρακτικών στις επιχειρήσεις με στόχο την ανάπτυξη της δημιουργικότητας και αφοσίωσης των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα για την επίτευξη συγκριτικού πλεονεκτήματος και την αντιμετώπιση των επιχειρηματικών και υπηρεσιακών προκλήσεων που τίθενται από το κοινωνικό, οικονομικό και τεχνολογικό περιβάλλον, μέσα στο οποίο δρα η επιχείρηση». Η οργάνωση της εργασίας αφορά:

- τη βελτίωση της απόδοσης και της ανταγωνιστικότητας με την επιτυχή εφαρμογή καινοτομιών σε προϊόντα, υπηρεσίες και διαδικασίες
- υψηλότερα ποσοστά καινοτομίας σε προϊόντα και υπηρεσίες, που οδηγούν σε οικονομική ανάπτυξη και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας

- τη δυνατότητα να έχουν οι εργαζόμενοι περισσότερο έλεγχο στο εργασιακό τους περιβάλλον και περισσότερες ευκαιρίες για καινοτομία, μάθηση και υγεία και ποιότητα στο χώρο εργασίας (Totterdill, 2002:12-13).

Υπάρχει μια σειρά κοινωνικών λόγων, οι οποίοι στηρίζουν την ανάγκη της εργασιακής οργάνωσης. Αυτοί είναι οι εξής: καταρχήν, η κατάλληλη εργασιακή οργάνωση συνεισφέρει στην απασχόληση σε όλους τους τομείς της οικονομίας. Καθώς δεν είναι επιθυμητή μια κοινωνία με υψηλά επίπεδα ανεργίας, η τοποθέτηση των ατόμων σε θέσεις εργασίας αποτελεί το πρώτο σκαλί της κλίμακας των κοινωνικών ευκαιριών. Δεύτερον η μεγάλη ποικιλία ευκαιριών και η ευελιξία οδηγεί σε καλύτερες θέσεις απασχόλησης, οι οποίες ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των εργαζομένων. Το φάσμα επιλογής τους διευρύνεται ακόμη περισσότερο όταν διαθέτουν περισσότερες δεξιότητες και κατά συνέπεια η δια βίου μάθηση είναι το κλειδί στην υψηλή ποιότητα απασχόλησης. Τέλος, υπάρχει ανάγκη αύξησης του αριθμού των θέσεων υψηλής απόδοσης και παραγωγικότητας, στις οποίες τα άτομα δουλεύουν όχι πιο σκληρά αλλά πιο έξυπνα (Danish EU Presidency, 2002:6-7).

Απαραίτητη προϋπόθεση για να ισχύουν τα παραπάνω είναι η εισαγωγή της καινοτομίας στην εργασιακή οργάνωση, κάτι το οποίο δε γίνεται εφικτό, καθώς εμφανίζεται μια σειρά εμποδίων. Τέτοια είναι, για παράδειγμα, το γεγονός ότι δεν είναι γνωστά τα οφέλη της καινοτομικής δραστηριότητας και των νέων μορφών εργασιακής οργάνωσης στους μάνατζερ, τους κοινωνικούς εταίρους και τους οργανισμούς στήριξης επιχειρήσεων, η περιορισμένη πρόσβαση σε μεθόδους και πηγές στήριξης της μάθησης και της καινοτομίας, η μικρή συμμετοχή του εργατικού δυναμικού στις νέες μορφές εργασιακής οργάνωσης, η όχι ευνοϊκή νοοτροπία σε εταιρικό και οργανωτικό επίπεδο και κατά συνέπεια η ανικανότητα να επέλθει η αλλαγή, η έλλειψη ενός νομικού πλαισίου συνθηκών για νέες μορφές εργασιακής οργάνωσης κλπ (Totterdill, 2002:15-16; Danish EU Presidency, 2002:16).

H Commission of the European Communities (1998:11; 1999:21) διακρίνει τους εξής τύπους νέων μορφών εργασιακής οργάνωσης που βελτιώνουν την επιχειρηματική κουλτούρα και επηρεάζουν θετικά την προώθηση της απασχόλησης:

- i. *νέες οργανωτικές δομές*: βασισμένες σε οργάνωση με προσανατολισμό στην αγορά, ομαδική εργασία και δομές με αποκεντρωμένη απόδοση αρμοδιοτήτων
- ii. *νέες επιχειρηματικές πρακτικές*: περιλαμβάνουν συνεχή βελτίωση, διαχείριση ποιότητας κλπ.
- iii. *αυξημένη επένδυση σε εκπαίδευση και κατάρτιση*: για τη βελτίωση των δεξιοτήτων, της ικανότητας επίλυσης προβλημάτων και τη διευκόλυνση της ομαδικής εργασίας
- iv. *νέα εταιρική κουλτούρα*: μεγαλύτερη εμπιστοσύνη, περισσότερη συμμετοχή, μεγαλύτερη προσωπική αυτονομία, εστίαση στον πελάτη και την ποιότητα
- v. *νέες περισσότερο ευέλικτες και λιγότερο ιεραρχικές εργασιακές μέθοδοι*: με περισσότερη ευελιξία της εργασίας και παρουσία νέων μορφών, ομάδων και περιεχομένου εργασίας, μεγαλύτερη χρήση της ημιαπασχόλησης κλπ.
- vi. *νέες τεχνικές μέτρησης της απόδοσης*
- vii. *νέα συστήματα επιβράβευσης*: περιλαμβάνουν bonus γνώσης, προσωπικής και ομαδικής απόδοσης κλπ.

Η ανάλυση των υπολοίπων παραγόντων, ανά Νομό, αποκαλύπτει ότι το Οικονομικό Περιβάλλον παρουσιάζει σημαντική θετική απόκλιση στην περίπτωση του Ν. Αχαΐας. Δεν υπάρχουν άλλες διαφορές ως προς τον Νομό. Επίσης δεν παρατηρούνται διαφοροποιήσεις ως προς το φύλο, την ηλικία και την εκπαίδευση. Αντίθετα υπάρχουν σημαντικές διαφορές ως προς τον κλάδο. Συγκεκριμένα, παρατηρείται σημαντική θετική απόκλιση του παράγοντα της

ζήτησης της συγκεκριμένης ειδικότητας στους κλάδους των κατασκευών και της εκπαίδευσης – υγείας.

4.2. Προσαρμοστικότητα.

Σε σχέση με την προσαρμοστικότητα, η κατάσταση απεικονίζεται σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, από τα αποτελέσματα των απαντήσεων στις ερωτήσεις 12 και 13 του σχετικού ερωτηματολογίου. Τα αποτελέσματα δίνονται στον πίνακα Π.26. και Π.27.

Πίνακας Π.26. Λόγοι αναζήτησης άλλης εργασίας

Λόγοι	Ποσοστό
Μεγαλύτερες Αποδοχές	32.60%
Μεγαλύτερη Συνάφεια με ειδίκευση	4.50%
Άλλος λόγος	3.80%
Μη αναζήτηση άλλη εργασίας	59.80%

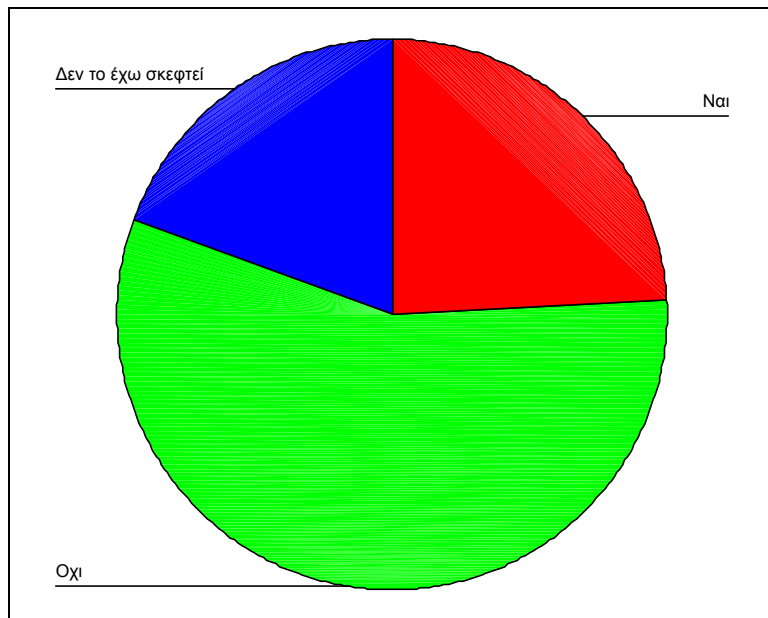
Σημαντικές διαφοροποιήσεις παρατηρούνται όσον αφορά την ηλικία των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, η ηλικιακή ομάδα έως 25 ετών αναζητά άλλη εργασία από την τρέχουσα, επιδιώκοντας μεγαλύτερες αποδοχές (47.4%) και μεγαλύτερη συνάφεια ως προς την ειδίκευσή τους σε ποσοστό (18,9%). Αντίστοιχη θετική απόκλιση παρουσιάζει η ηλικιακή ομάδα 26-35 ετών με ποσοστό 45,2% των εργαζομένων να αναζητούν διαφορετική εργασία με μεγαλύτερες αποδοχές.

Στον πίνακα Π.27 και στο γράφημα Γ.17 απεικονίζεται ένα άλλο χαρακτηριστικό της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων, και συγκεκριμένα αυτό που αφορά την προθυμία τους να αλλάξουν τόπο κατοικίας σε περίπτωση εύρεσης εργασίας που είτε θα συνδέεται με μεγαλύτερες αποδοχές είτε θα έχει μεγαλύτερη συνάφεια με την ειδίκευσή τους.

Πίνακας Π.27. Προσαρμοστικότητα – Αλλαγή τόπου κατοικίας

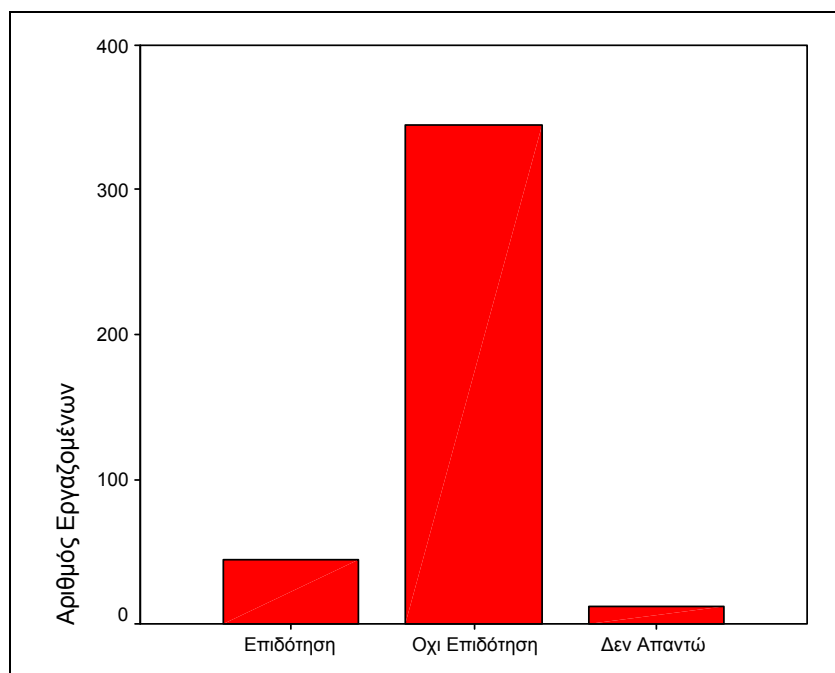
	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	98	24.3%
Όχι	228	56.4%
Δεν το έχω σκεφτεί	78	19.3%
Σύνολο	404	100.0%

Ένα σημαντικό ποσοστό (24.3%) δηλώνει τέτοια πρόθεση. Το ποσοστό αυτό εμφανίζεται σαφώς αυξημένο στους νέους (47.8%) και σε άτομα με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης.



Γράφημα Γ.17. Προσαρμοστικότητα – Αλλαγή τόπου κατοικίας

Ένα ποσοστό 11% των θέσεων εργασίας επιδοτείται (βλ. Γράφημα Γ. 18). Η κατανομή της επιδότησης ανά κλάδο δίνεται στον πίνακα Π. 28, ενώ η κατανομή των επιδοτήσεων θέσεων εργασίας ανά ηλικία δίνεται στον πίνακα Π.29.



Γράφημα Γ.18. *Επιδοτούμενες θέσεις εργασίας στην ΠΔΕ.*

Όπως φαίνεται και από τους χ^2 ελέγχους ανεξαρτησίας του πίνακα Π.28 οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των κλάδων όσον αφορά τις επιδοτούμενες θέσεις εργασίας ανά κλάδο είναι σημαντικές. Συγκεκριμένα πολύ αυξημένη εμφανίζεται η συμμετοχή του κλάδου Εκπαίδευση – Υγεία – Πρόνοια και στη συνέχεια του κλάδου των κατασκευών.

Πίνακας Π.28. *Επιδοτούμενες Θέσεις Εργασίας ανά κλάδο.*

Κλάδος	Επιδότηση	Όχι Επιδότηση	Δεν Απαντώ	Σύνολο
Μεταποίηση	2	36	1	39
% Κλάδος	(5.1%)	(92.3%)	(2.6%)	(100.0%)
% Επιδότηση	(4.5%)	(10.8%)	(8.3%)	(10.0%)
Κατασκευές	5	55		60
% Κλάδος	(8.3%)	(91.7%)	(0.0%)	(100.0%)
% Επιδότηση	(11.4%)	(16.5%)	(0.0%)	(15.4%)

Εμπόριο	3	52	1	56
% Κλάδος	(5.4%)	(92.9%)	(1.8%)	(100.0%)
% Επιδότηση	(6.8%)	(15.6%)	(8.3%)	(14.4%)
Τουρισμός	1	27	1	29
% Κλάδος	(3.4%)	(93.1%)	(3.4%)	(100.0%)
% Επιδότηση	(2.3%)	(8.1%)	(8.3%)	(7.5%)
Μεταφορές	2	26	1	29
Επικοινωνίες				
% Κλάδος	(6.9%)	(89.7%)	(3.4%)	(100.0%)
% Επιδότηση	(4.5%)	(7.8%)	(8.3%)	(7.5%)
Χρηματοοικονομικές	4	43		47
Υπηρεσίες				
% Κλάδος	(8.5%)	(91.5%)	(0.0%)	(100.0%)
% Επιδότηση	(9.1%)	(12.9%)	(0.0%)	(12.1%)
Εκπαίδευση – Υγεία –	27	91	8	126
Πρόνοια				
% Κλάδος	(21.4%)	(72.2%)	(6.3%)	(100.0%)
% Επιδότηση	(61.4%)	(27.3%)	(66.7%)	(32.4%)
Άλλες Υπηρεσίες		3		3
% Κλάδος	(0.0%)	(100.0%)	(0.0%)	(100.0%)
% Επιδότηση	(0.0%)	(0.9%)	(0.0%)	(0.8%)
Σύνολο	44	333	12	389
% Κλάδος	(11.3%)	(85.6%)	(3.1%)	(100.0%)
% Επιδότηση	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)

χ^2 Έλεγχοι Ανεξαρτησίας			
Στατιστικό	Τιμή Κριτηρίου	Βαθμοί Ελευθερίας	Ασυμπτωτική Σημαντικότητα (2 - πλευρη)
Pearson χ^2	29.759	14	.008
Λόγος Πιθανοφάνειας	31.767	14	.004
Γραμμική προς γραμμική σχέση	3.662	1	.056
N	389		

Σημαντικές είναι επίσης και οι διαφορές που εμφανίζονται ως προς τις επιδοτούμενες θέσεις εργασίας ανά ηλικιακή ομάδα των εργαζομένων. Συνδυάζοντας τα αποτελέσματα του πίνακα Π.29 και των ελέγχων ανεξαρτησίας προκύπτει ότι οι επιδοτήσεις αφορούν κατά κύριο λόγο εργαζόμενους που η ηλικία τους δεν υπερβαίνει τα 25 χρόνια και δευτερευόντως εργαζόμενους με ηλικία μεγαλύτερη των 50 ετών. Σε αυτό το σημείο μπορεί να υποστηριχθεί ότι πράγματι η κατεύθυνση των πόρων όσον αφορά την επιδότηση της απασχόλησης έρχεται να στηρίξει τις πλέον ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, από την άποψη της ηλικίας, όσον αφορά τη θέση τους στην απασχόληση .

Πίνακας Π.29. *Επιδοτούμενες Θέσεις Εργασίας ανά ηλικία.*

Ηλικία	Επιδότηση	Όχι	Δεν Απαντώ	Σύνολο
Επιδότηση				
<25 ετών	10	29	2	41
% Ηλικία	(24.4%)	(70.7%)	(4.9%)	(100.0%)
% Επιδότηση	(23.3%)	(9.0%)	(20.0%)	(10.9%)
26-35 ετών	21	156	6	183
% Ηλικία	(11.5%)	(85.2%)	(3.3%)	(100.0%)
% Επιδότηση	(48.8%)	(48.4%)	(60.0%)	(48.8%)
36-50 ετών	9	112	2	123
% Ηλικία	(7.3%)	(91.1%)	(1.6%)	(100.0%)
% Επιδότηση	(20.9%)	(34.8%)	(20.0%)	(32.8%)
>50 ετών	3	25		28
% Ηλικία	(10.7%)	(89.3%)	(0.0%)	(100.0%)
% Επιδότηση	(7.0%)	(7.8%)	(0.0%)	(7.5%)
Σύνολο	43	322	10	375
% Ηλικία	(11.5%)	(85.9%)	(2.7%)	(100.0%)
% Επιδότηση	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)

X^2 Έλεγχοι Ανεξαρτησίας			
Στατιστικό	Τιμή	Βαθμοί	Ασυμπτωτική
	Κριτηρίου	Ελευθερίας	Σημαντικότητα
			(2 - πλευρη)
Pearson X^2	11.614	6	.071
Λόγος	11.138	6	.084

Πιθανοφάνειας			
Γραμμική προς γραμμική σχέση	1.692	1	.193
N	375		

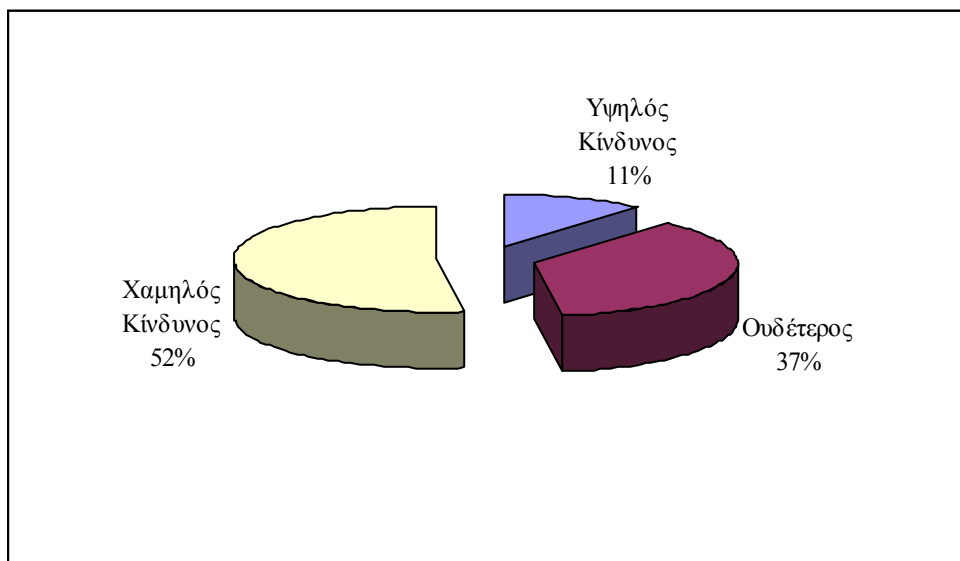
4.3. Κίνδυνος απώλειας απασχόλησης

Για να εκτιμηθεί η συμβολή επιμέρους χαρακτηριστικών των εργαζομένων αλλά και του οικονομικού περιβάλλοντος στην πιθανότητα απώλεια εργασίας τους χρησιμοποιήθηκε ένα ordered probit μοντέλο. Η μεταβλητή του κινδύνου απώλειας της εργασίας (*RISKUNEMP*) πιθανότητας κατασκευάστηκε με βάση την ερώτηση 22 του ερωτηματολογίου (βλ. Παράρτημα). Συγκεκριμένα ο κίνδυνος απώλειας της εργασίας ενός θεωρείται «υπαρκτός», οπότε η μεταβλητή (*RISKUNEMP*) παίρνει την τιμή 0 αν στην σχετική ερώτηση ο εργαζόμενος έχει απαντήσει ότι θεωρεί το ενδεχόμενο να χάσει τη δουλειά του τα επόμενα 2 χρόνια ή σαν βέβαιο ενδεχόμενο (1), ή σαν πολύ πιθανό ενδεχόμενο (2). Ο εργαζόμενος θεωρείται ότι είναι ουδέτερος ως προς τον κίνδυνο (risk neutral) όταν στην αντίστοιχη ερώτηση επιλέγει το ενδεχόμενο (3). Σε αυτή την περίπτωση η μεταβλητή (*RISKUNEMP*) παίρνει την τιμή 1. Σε αντίθετη περίπτωση, όταν δηλαδή ο εργαζόμενος θεωρεί ότι ο κίνδυνος απώλειας της εργασίας του είναι μικρός (4) ή ανύπαρκτος (5) η μεταβλητή (*RISKUNEMP*) παίρνει την τιμή 2. Άρα σε αυτή την περίπτωση η εξαρτημένη μεταβλητή, δηλαδή η (*RISKUNEMP*), παίρνει εναλλακτικά τις τιμές 0, 1, 2. Οι κατανομές συχνοτήτων της μεταβλητής της ερώτησης 22 καθώς και της μεταβλητής (*RISKUNEMP*) που δημιουργήθηκε από την ερ. 22 δίνονται στο πίνακα Π.30.

Πίνακας Π.30. Κίνδυνος Απώλειας Εργασίας .

Απειλή απώλειας εργασίας	Ερώτηση 22		Μεταβλητή (<i>RISKUNEMP</i>)	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
Βέβαιο (1)	12	3.07%		
Πολύ Πιθανό (2)	32	8.18%	Υψηλός Κίνδυνος (0)	44
Ουδέτερο (3)	143	36.57%	Ουδέτερος (1)	143
Μάλλον Απίθανο (4)	104	26.60%	Χαμηλός Κίνδυνος (2)	204
Απίθανο (5)	100	25.58%		
Σύνολο	391	100.00%	Σύνολο	391
				100.00%

Η κατανομή της μεταβλητής (*RISKUNEMP*) παρουσιάζεται επίσης και στο γράφημα Γ.19.



Γράφημα Γ.19. Κατανομή της μεταβλητής (*RISKUNEMP*).

4.3.1. Τα υπόδειγμα διατεταγμένης δυαδικής μεταβλητής.

Η εκτίμηση των υποδειγμάτων διατεταγμένων δυαδικών (ordered binary) εξαρτημένων μεταβλητών στηρίζεται σε σημαντικό βαθμό στα απλά υποδείγματα probit που έχουν

παρουσιασθεί παραπάνω. Όπως και στην περίπτωση του απλού probit θεωρούμε μια λανθάνουσα (latent) εξαρτημένη μεταβλητή y_i^* που εξαρτάται γραμμικά από έναν αριθμό ανεξάρτητων μεταβλητών \mathbf{x} :

$$y_i^* = \mathbf{x}_i' \mathbf{b} + e$$

όπου e είναι μια τυχαία μεταβλητή. Η παρατηρούμενη κατηγορία για την y_i βασίζεται στην y_i^* σύμφωνα με τον ακόλουθο κανόνα:

$$y_i = \begin{cases} 0 & \text{αν } y_i^* \leq g_1 \\ 1 & \text{αν } g_1 \leq y_i^* \leq g_2 \\ 2 & \text{αν } g_2 \leq y_i^* \leq g_3 \\ \dots & \dots \dots \dots \dots \\ M & \text{αν } g_M \leq y_i^* \end{cases}$$

Πρέπει να σημειωθεί ότι οι πραγματικές τιμές που επιλέγονται για να απεικονίσουμε τις κατηγορίες της μεταβλητής y_i είναι απολύτως αυθαίρετες. Αυτό όμως που απαιτείται από το υπόδειγμα είναι οι μεγαλύτερες κατηγορίες (ομάδες κινδύνου) να αντιστοιχούν σε μεγαλύτερες τιμές της εξαρτημένης μεταβλητής (δηλαδή μεγαλύτερο κίνδυνο απώλειας εργασίας) έτσι ώστε αν $y_i < y_j$ να συνεπάγεται και $y_i^* < y_j^*$. Έτσι προκύπτει (Aitchison and Silvey, 1957) ότι οι πιθανότητες παρατήρησης κάθε τιμή της y_i δίνεται από τις σχέσεις:

$$\begin{aligned} \text{Pr ob}(y_i = 0 | \mathbf{x}, \mathbf{b}, \mathbf{g}) &= F(g_1 - \mathbf{x}'\mathbf{b}) \\ \text{Pr ob}(y_i = 1 | \mathbf{x}, \mathbf{b}, \mathbf{g}) &= F(g_2 - \mathbf{x}'\mathbf{b}) - F(g_1 - \mathbf{x}'\mathbf{b}) \\ \text{Pr ob}(y_i = 2 | \mathbf{x}, \mathbf{b}, \mathbf{g}) &= F(g_3 - \mathbf{x}'\mathbf{b}) - F(g_2 - \mathbf{x}'\mathbf{b}) \\ \dots & \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \\ \dots & \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \\ \text{Pr ob}(y_i = M | \mathbf{x}, \mathbf{b}, \mathbf{g}) &= 1 - F(g_M - \mathbf{x}'\mathbf{b}) \end{aligned}$$

όπου F είναι η αθροιστική κατανομή συχνοτήτων των λαθών e . Οι τιμές των οριακών (threshold) παραμέτρων g εκτιμώνται μαζί με τις τιμές των παραμέτρων b με την μεγιστοποίηση της ακόλουθης συνάρτησης του λογαρίθμου της πιθανοφάνειας:

$$l(b, g) = \sum_{i \ni y_i=0} \log(\text{Pr ob}(y_i = 0 | \mathbf{x}_i, \mathbf{b}, \mathbf{g})) + \sum_{i \ni y_i=1} \log(\text{Pr ob}(y_i = 1 | \mathbf{x}_i, \mathbf{b}, \mathbf{g})) + \dots + \sum_{i \ni y_i=M} \log(\text{Pr ob}(y_i = M | \mathbf{x}_i, \mathbf{b}, \mathbf{g}))$$

Για την μεγιστοποίηση της $l(b, g)$ χρησιμοποιούνται τυπικές επαναληπτικές (iterative) μέθοδοι. Ακόμα, το οικονομετρικό πακέτο που χρησιμοποιείται στην παρούσα ανάλυση (EViews) χρησιμοποιεί αναλυτικές μεθόδους δευτέρων παραγώγων για την εκτίμηση των παραμέτρων και της μήτρας των διακυμάνσεων των συντελεστών. Οι εκτιμήσεις των συντελεστών \hat{b}_i , όπως και στην περίπτωση του απλού μοντέλου probit, δεν έχουν άμεση ερμηνεία οριακών επιδράσεων (Johnston and Dinardo, 1997). Συγκεκριμένα το πρόσημο των συντελεστών \hat{b}_i δείχνει την κατεύθυνση της μεταβολής της πιθανότητας, που προκαλείται από μεταβολή μιας x_i , μια παρατήρηση να βρεθεί στις ακραίες κατηγορίες ($y = 0$ or $y = M$). Η πιθανότητα $\text{Pr ob}(y = 0)$ μεταβάλλεται προς την αντίθετη κατεύθυνση σε σχέση με το πρόσημο του \hat{b}_i ενώ η πιθανότητα $\text{Pr ob}(y = M)$ μεταβάλλεται προς την ίδια κατεύθυνση με το πρόσημο του \hat{b}_i . Η επίδραση στην πιθανότητα μια παρατήρηση να βρεθεί σε οποιαδήποτε ενδιάμεση κατηγορία δίνεται από τη σχέση:

$$\frac{\partial \text{Pr ob}(y = k)}{\partial b_j} = \frac{\partial F(g_{k+1} - \mathbf{x}'\mathbf{b})}{\partial b_j} - \frac{\partial F(g_k - \mathbf{x}'\mathbf{b})}{\partial b_j}$$

για $k = 1, \dots, M - 1$.

4.3.2. Προσδιοριστικοί Παράγοντες κινδύνου απώλειας εργασίας

Χρησιμοποιώντας την οικονομετρική προσέγγιση του διατεταγμένου probit που πολύ σύντομα παρουσιάσαμε στην προηγούμενη παράγραφο, επιχειρήσαμε να προσεγγίσουμε εκείνους τους παράγοντες που επηρεάζουν τον κίνδυνο απώλειας της εργασίας των απασχολουμένων του δείγματος όπως αυτός αποτυπώνεται στην μεταβλητή (*RISKUNEMP*) με τον τρόπο που αυτή ορίστηκε παραπάνω. Σαν ερμηνευτικές μεταβλητές, μετά από ελέγχους σε διαδοχικές εναλλακτικές μορφές της συγκεκριμένης συνάρτησης κινδύνου, χρησιμοποιήθηκαν η μεταβλητή της εκπαίδευσης (*AGE*) η μεταβλητή εκπαίδευσης στο τετράγωνο (*AGE*)², η μεταβλητή του φύλου (*GENDER*), η μεταβλητή του επιπέδου εκπαίδευσης (*EDUCAT*) η μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης (*MARSTAT*), η ψευδομεταβλητή (*DINDTR*) που παίρνει την τιμή 1 αν η παρατήρηση ανήκει στον κλάδο του εμπορίου και 0 αλλιώς, η ψευδομεταβλητή (*DINDCON*) που παίρνει την τιμή 1 αν η παρατήρηση ανήκει στον κλάδο των κατασκευών και 0 αλλιώς καθώς και οι πολλαπλασιαστικές μεταβλητές $GENIND1 = (GENDER * DINDTR)$ και $AGEIND2 = (AGE * DINDCON)$

Τα αποτελέσματα των εκτιμήσεων μέγιστης πιθανοφάνειας με την οικονομετρική προσέγγιση του μοντέλου διατεταγμένου probit τόσο για τους συντελεστές \hat{b}_i όσο και για τους συντελεστές \hat{g}_i δίνονται στον πίνακα ΕΚ.3.

Πίνακας ΕΚ.3. Εκτιμήσεις παραγόντων κινδύνου απώλειας εργασίας (*ordered probit*)
Εξαρτημένη Μεταβλητή (*RISKUNEMP*)

Ανεξάρτητη Μεταβλητή	Συντελεστές \hat{b}_i		Συντελεστές \hat{g}_j	
	Τιμή (z –στατιστικό)	$P(Z > z^*)$	Όριο Διαστή- ματος	Τιμή (z – στατιστικό)
<i>AGE</i>	1.632 (1.945)	0.042	\hat{g}_1	—
$(AGE)^2$	-0.019 (-1.924)	0.044	\hat{g}_2	0.893 (4.644)
<i>GENDER</i>	-0.026 (-2.089)	0.027	\hat{g}_3	1.743 (3.297)
<i>EDUCAT</i>	0.072 (3.618)	0.000		
<i>MARSTAT</i>	-0.022 (1.042)	0.546		
<i>DINDTR</i>	-0.008 (-1.488)	0.092		
<i>DINDCON</i>	0.014 (0.988)	0.605		
<i>GENIND1</i>	-0.032 (-2.255)	0.011		
<i>AGEIND2</i>	-0.049 (-4.066)	0.000		
<i>Log – L</i>	-333.599			
<i>Avg. Log – L</i>	-5.752			
<i>Akaike</i>	1.232			
<i>Schwarz criterion</i>	11.993			
<i>Hannn – Qunn criterion</i>	11.842			
<i>N</i>	391			

Στον πίνακα ΕΚ.4 δίνονται οι παρατηρούμενες και οι προβλεπόμενες από το υπόδειγμα τιμές ανά κατηγορία κινδύνου. Ακόμα δίνονται οι αποκλίσεις το άθροισμα των πιθανοτήτων και το μέγεθος του σφάλματος.

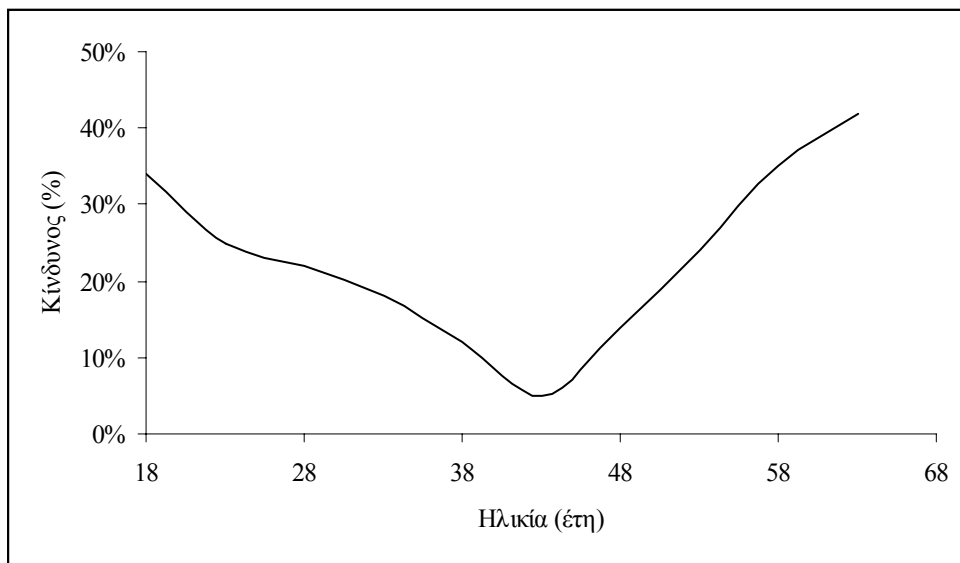
Πίνακας ΕΚ.4. Προβλεπόμενος Κίνδυνος από το μοντέλο

	Αριθμός Παρατη- ρήσεων	Αριθμός Παρατ. με max πιθανότητα	Σφάλμα	Άθροισμα Πιθανοτήτων	Σφάλμα
Υψηλός Κίνδυνος	44	49	-5	44.432	0.334
Ουδέτερος	143	151	-8	71.091	-0.187
Χαμηλός Κίνδυνος	204	191	13	115.523	0.412
Σύνολο	391	391	44	231.045	

Στον πίνακα ΕΚ.4 υπάρχουν δύο στήλες με την επικεφαλίδα «σφάλμα». Η πρώτη αντιστοιχεί στην διαφορά μεταξύ του αριθμού των εργαζομένων που επέλεξαν τη συγκεκριμένη απάντηση και του αριθμού των εργαζομένων που η πιθανότητα να ανήκει ένας εργαζόμενος στην αντίστοιχη κατηγορία κινδύνου είναι μέγιστη. Η δεύτερη στήλη σφάλματος ισούται με την διαφορά μεταξύ του πραγματικού αριθμού που επιλέγουν τη συγκεκριμένη κατηγορία σφάλματος και το άθροισμα όλων των πιθανοτήτων όλων των εργαζομένων για τη συγκεκριμένη κατηγορία κινδύνου απώλειας της εργασίας του. Από τις εκτιμήσεις μέγιστης πιθανοφάνειας καταρχάς προκύπτει ότι η οικογενειακή κατάσταση και η ένταξη των εργαζομένων στον κλάδο των κατασκευών δεν είναι στατιστικά σημαντικοί παράγοντες για τον προσδιορισμό του επιπέδου κινδύνου απώλειας της εργασίας⁹. Επίσης ελέγχθηκε η

⁹ Σημειώνεται ότι ελέγχθηκε η επίδραση της ένταξης των εργαζομένων και στους οκτώ κλάδους που έχουν χρησιμοποιηθεί στα πλαίσια της παρούσας ανάλυσης. Οι σχετικοί έλεγχοι έδειξαν ότι ο συνυπολογισμός τους δεν βελτιώνει την απόδοση (performance) του υποδείγματος κινδύνου και αφού αυτές οι μεταβλητές έχουν χαρακτήρα ψευδομεταβλητών δημιουργούν σημαντικά προβλήματα πολυσυγγραμμικότητας επιλέχθηκε τελικά η αφαίρεσή τους,

επίδραση παραγόντων γεωγραφικής κατανομής με τις μεταβλητές (*DACH*) και (*DAITL*) αλλά δεν βρέθηκε σημαντική επίδραση. Επίσης οριακά σημαντική (σε επίπεδο 10% περίπου) είναι η επίδραση της με μεταβλητής (*DINDTR*) και αρνητική. Αντίθετα στατιστικά σημαντική αποδεικνύεται η επίδραση τόσο της μεταβλητής της ηλικίας όσο και της ίδιας μεταβλητής στο τετράγωνο αποκαλύπτοντας την ύπαρξη μη-μονοτονικών επιδράσεων. Συγκεκριμένα η πιθανότητα να απολέσει ένας εργαζόμενος την εργασία του, των λοιπών παραγόντων παραμενόντων σταθερών, ελαχιστοποιείται στην ηλικία των 42.7 ετών. Μετά από αυτό το κρίσιμο όριο η πιθανότητα αυτή αυξάνει. Η σχέση ανάμεσα στην ηλικία και τον κίνδυνο απώλειας της εργασίας απεικονίζεται στο γράφημα Γ.20.



Γράφημα Γ.20. Σχέση Ηλικίας – Κινδύνου Απώλειας Εργασίας

Η εκπαίδευση, που αποτυπώνει το επίπεδο ειδίκευσης των εργαζομένων, ασκεί όπως αναμενόταν θετική και στατιστικά σημαντική επίδραση στις πιθανότητες μη απώλειας της απασχόλησης των εργαζομένων. Σημαντικά αυξημένους κινδύνους αντιμετωπίζουν οι άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες ενώ οι δύο πολλαπλασιαστικές μεταβλητές (*GENIND1*) και

(AGEIND2) αποκαλύπτουν δύο ομάδες με υψηλό κίνδυνο. Η πρώτη αφορά γυναίκες που εργάζονται σε επιχειρήσεις του κλάδου του χονδρικού – λιανικού εμπορίου και η δεύτερη εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας στον κλάδο των κατασκευών. Σύμφωνα με το συγκεκριμένο υπόδειγμα, οι δύο αυτές ομάδες εργαζομένων αναμένεται να τροφοδοτήσουν σημαντικά την ανεργία την επόμενη διετία στην Δ. Ελλάδα. Αν μάλιστα ληφθεί υπόψη η σημαντική συμμετοχή του κλάδου του εμπορίου στο σύνολο της απασχόλησης της ΠΔΕ το πρόβλημα αναμένεται να είναι σε απόλυτους αριθμούς ιδιαίτερα σημαντικό. Όσον αφορά τον κλάδο των κατασκευών και τον υψηλό κίνδυνο που εντοπίζεται σε αυτή την περίπτωση πρέπει να συνεκτιμηθεί το γεγονός ότι μια σειρά από σημαντικού μεγέθους κατασκευαστικά έργα στην περιοχή της ΠΔΕ βρίσκονται στο στάδιο της ολοκλήρωσής τους καθώς και το στοιχείο ότι το κόστος χρήματος δεν αναμένεται να μειωθεί παραπέρα αφού ήδη βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Αυτό το φθηνό χρήμα έχει τροφοδοτήσει τα τελευταία χρόνια, κυρίως με τα στεγαστικά δάνεια, μια σημαντική αύξηση στον τομέα των κατασκευών που δημιούργησε σημαντική απασχόληση στον κλάδο των κατασκευών. Τέλος τα κρίσιμα σημεία από τον υψηλό κίνδυνο στην ουδετερότητα είναι το 0.893 (<1) και από την ουδετερότητα στην περιοχή της σχετικής ασφάλειας το 1.743 (<2).

Για το σύνολο των εργαζομένων, ανεξάρτητα από το πόσο πιθανό θεωρούν το ενδεχόμενο της απώλειας της εργασίας τους την επόμενη πενταετία διερευνήθηκε ποιοι και σε ποια έκταση είναι οι παράγοντες εκείνοι που συντείνουν στην διόγκωση του κινδύνου.

Πίνακας Π.31. Ένταση κινδύνου εργαζομένων ανά παράγοντα

Παράγοντας Κινδύνου	Ένταση Κινδύνου		
	Υψηλός Κίνδυνος	Μέσος Κίνδυνος	Χαμηλός Κίνδυνος
Κακή πορεία Επιχείρησης και μείωση προσωπικού	14.7%	17.6%	67.7%
Διάλυση Επιχείρησης	13.6%	12.2%	74.2%
Εξαγορά-Συγχώνευση Επιχείρησης	6.6%	16.8%	76.6%
Ηλικία Εργαζομένου	13.2%	13.5%	73.3%
Εκπαίδευση - Κατάρτιση	12.3%	14.7%	73.0%
Νέος Εξοπλισμός και υποκατάσταση εργασίας	11.8%	15.2%	73.0%
Μετεγκατάσταση επιχείρησης σε άλλη περιοχή	7.3%	7.3%	85.4%
Αντικατάσταση νεότερο περισσότερο ειδικευμένο εργαζόμενο	20.7%	16.5%	62.8%
Προσωπικές σχέσεις με διευθυντικά στελέχη επιχείρησης	23.3%	4.8%	71.9%

4.4. Απόδοση Επιχειρήσεων – Χαρακτηριστικά Εργαζομένων

Όπως αναφέρθηκε στις εισαγωγικές παρατηρήσεις αυτής της έκθεσης, μπορεί να ταυτοποιηθεί μια μάλλον σύνθετη σχέση ανάμεσα στην δημιουργία-διατήρηση θέσεων απασχόλησης και την επιχειρηματική απόδοση. Συγκεκριμένα σύμφωνα με την άποψη Malcomson (1986), η εσωτερική δομή των οικονομικών μονάδων και συγκεκριμένα ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας (ιεραρχία, κίνητρα κλπ) επηρεάζει την απόδοση τους που με την σειρά της επηρεάζει τις πιθανότητες επέκτασης των οικονομικών μονάδων στο επίπεδο της αύξησης της απασχόλησης.. Έτσι οι δυνατότητες δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης, ή

διατήρησης των ήδη υφισταμένων, εξαρτάται από την δυναμικότητα των επιχειρήσεων. Σε αυτή το μέρος της παρούσας έκθεσης επιχειρείται καταρχάς να διερευνηθεί η δυναμικότητα της επιχείρησης σε συνδυασμό με τις πιθανότητες επέκτασης της απασχόλησης που αυτή δημιουργεί.

Η δυναμικότητα κατηγοριοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις

- Επιχειρήσεις που επεκτείνονται αν και ο κλάδος τους συρρικνώνεται
- Επιχειρήσεις που επεκτείνονται και ο κλάδος τους επεκτείνεται
- Επιχειρήσεις που συρρικνώνονται και ο κλάδος τους επίσης συρρικνώνεται
- Επιχειρήσεις που συρρικνώνονται και ο κλάδος τους μεγεθύνεται.

Είναι προφανές ότι η κατηγορία (i) περιλαμβάνει τις πλέον δυναμικές επιχειρήσεις ενώ η κατηγορία (iv) τις επιχειρήσεις που είναι οι πλέον φθίνουσες. Οι κατηγορίες (ii) και (iii) αναφέρονται σε επιχειρήσεις που η δυναμικότητά τους είτε είναι θετική αλλά τροφοδοτείται από το ευρύτερο οικονομικό περιβάλλον (κλάδος) είτε σε επιχειρήσεις που η συρρίκνωσή τους οφείλεται επίσης στην εξέλιξη του κλάδου. Οι δύο αυτές κατηγορίες επιχειρήσεων αφαιρούνται από το δείγμα αφού η σχέση απόδοσης ανάπτυξης με την συνεπαγόμενη επίδραση στην απασχόληση δεν καθορίζεται ενδογενώς. Έτσι παραμένουν επιχειρήσεις που είτε επεκτείνονται είτε συρρικνώνονται αυτοτελώς. Έτσι κατασκευάζεται η μεταβλητή (*GROWTH*) που παίρνει τις τιμές 0 (συρρίκνωση) και 1 (επέκταση). Η κατανομή της συγκεκριμένης μεταβλητής δίνεται στον πίνακα Π.32.

Πίνακας Π.32. Πορεία Επιχείρησης και πορεία κλάδου της.

		Πορεία Επιχείρησης		
		Χειροτέρευση (0)	Βελτίωση (1)	Σύνολο
Πορεία Κλάδου	Χειροτέρευση (0)	75 (37.88%)	123 (62.12%)	198 (100.00%)
	Βελτίωση (1)	113 (54.07%)	96 (45.93%)	209 (100.00%)
	Σύνολο	188 (46.19%)	219 (53.81%)	407 (100.00%)

Με βάση τη λογική που προαναφέρθηκε, επιλέγονται εκείνες οι παρατηρήσεις που ανήκουν στις κατηγορίες (0,1) και (1,0). Άρα το τελικό δείγμα για το συγκεκριμένο πλαίσιο ανάλυσης περιλαμβάνει 236 παρατηρήσεις, από τις οποίες οι 113 παίρνουν την τιμή 0 και οι 123 παίρνουν την τιμή 1. Η μεταβλητή (*GROWTH*) είναι προφανώς δυαδική μεταβλητή και άρα η κατάλληλη οικονομετρική μέθοδος εκτίμησης της σχετικής συνάρτησης είναι αυτή των μοντέλων probit – logit για τους λόγους που έχουν ήδη αναλυθεί. Τα περιγραφικά στατιστικά και το μέγεθος κάθε Στις ανεξάρτητες μεταβλητές του υποδείγματος δυαδικής εξαρτημένη μεταβλητής (binary dependent variable model) έχουν συμπεριληφθεί οι μεταβλητές που προκύπτουν από τις απαντήσεις των εργαζομένων στην ερώτηση 21 του σχετικού ερωτηματολογίου. Επειδή οι σχετικές απαντήσεις έχουν δοθεί σε πενταβάθμια κλίμακα κατασκευάστηκαν για κάθε εναλλακτική απάντηση δυαδικές ψευδομεταβλητές (dummy variables) που παίρνουν την τιμή 0 αν η σχετική εναλλακτική έχει επιλεγεί στην κλίμακα 1 έως 3, και την τιμή 1 αν η εναλλακτική απάντηση έχει επιλεγεί σε κλίμακα 4 ή 5. Έτσι η κάθε ψευδομεταβλητή παίρνει την 0 αν το συγκεκριμένο στοιχείο κατατάσσεται στα αδύναμα σημεία της, και την τιμή 1 αν κατατάσσεται στα συγκριτικά της πλεονεκτήματα. Με αυτό τον

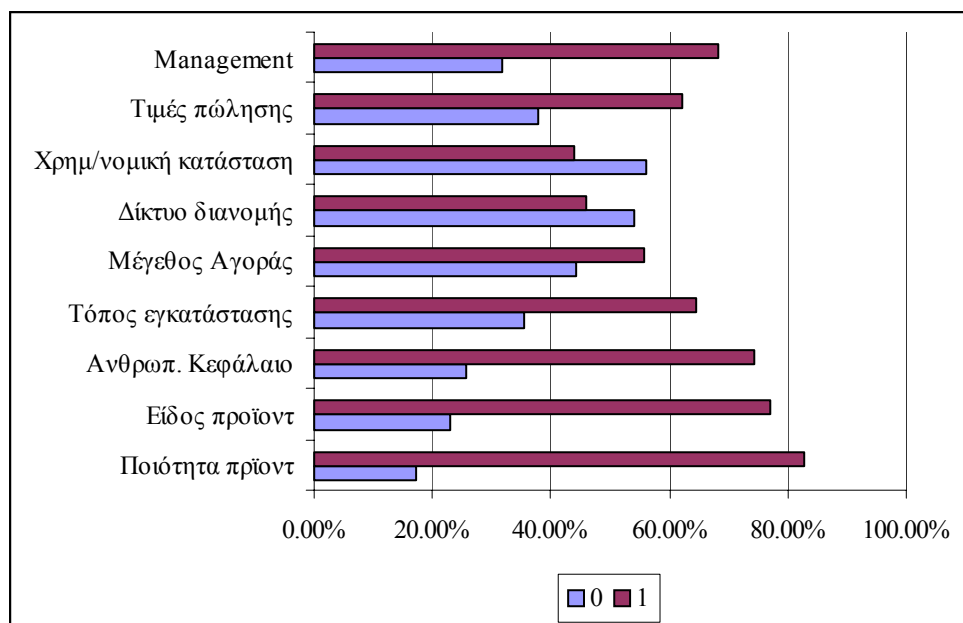
τρόπο κατασκευάσθηκαν οι παρακάτω ανεξάρτητες μεταβλητές για το συγκεκριμένο υπόδειγμα:

- i. (*PRODQUAL*): ποιότητα προϊόντος
- ii. (*PRODKIND*): είδος προϊόντος
- iii. (*PERS*): το προσωπικό της επιχείρησης
- iv. (*LOCAT*): ο τόπος εγκατάστασης της επιχείρησης
- v. (*MARKET*): το μέγεθος της αγοράς
- vi. (*DISTRIB*): το δίκτυο διανομής της επιχείρησης
- vii. (*FINANCE*): η χρηματοοικονομική κατάσταση της επιχείρησης
- viii. (*PRICE*): οι τιμές πώλησης και
- ix. (*MANAGM*): το επίπεδο οργάνωσης και διοίκησης της επιχείρησης.

Στον πίνακα Π.33 δίνεται η κατανομή συχνοτήτων για τις μεταβλητές με βάση τις οποίες κατασκευάσθηκαν οι παραπάνω ψευδομεταβλητές. Ακόμα στο γράφημα Γ. 21 δίνεται η κατανομή συχνοτήτων (0,1) κάθε ψευδομεταβλητής όπως αυτές τελικά συμπεριλήφθηκαν στο υπόδειγμα.

Πίνακας Π.33. Κατανομή συχνοτήτων συγκριτικών μειονεκτημάτων – πλεονεκτημάτων επιχειρήσεων κατά τους εργαζόμενους

Παράγοντας	Κλίμακα					Σύνολο
	1	2	3	4	5	
Ποιότητα προϊόντος	8	7	47	107	190	359
% κατηγορίας	2.23%	1.95%	13.09%	29.81%	52.92%	100.00%
Είδος προϊόντος	9	7	63	130	136	345
% κατηγορίας	2.61%	2.03%	18.26%	37.68%	39.42%	100.00%
Ανθρώπινο κεφάλαιο	14	16	64	87	183	364
% κατηγορίας	3.85%	4.40%	17.58%	23.90%	50.27%	100.00%
Τόπος εγκατάστασης	14	35	72	132	89	342
% κατηγορίας	4.09%	10.23%	21.05%	38.60%	26.02%	100.00%
Μέγεθος Αγοράς	15	44	88	114	70	331
% κατηγορίας	4.53%	13.29%	26.59%	34.44%	21.15%	100.00%
Δίκτυο διανομής	16	37	108	93	43	297
% κατηγορίας	5.39%	12.46%	36.36%	31.31%	14.48%	100.00%
Χρημ/νομική κατάσταση	18	59	101	94	45	317
% κατηγορίας	5.68%	18.61%	31.86%	29.65%	14.20%	100.00%
Τιμές πώλησης	9	30	80	84	111	314
% κατηγορίας	2.87%	9.55%	25.48%	26.75%	35.35%	100.00%
Management	11	33	67	86	151	348
% κατηγορίας	3.16%	9.48%	19.25%	24.71%	43.39%	100.00%



Γράφημα Γ.21. Κατανομή συχνοτήτων (0:μειονέκτημα , 1:πλεονέκτημα)

Στην συγκεκριμένη περίπτωση που εξετάζεται σε αυτή την έκθεση, τα αποτελέσματα που προκύπτουν από το υπόδειγμα logit είναι περισσότερο ικανοποιητικά, με οικονομετρικά κριτήρια (τιμή της συνάρτησης πιθανοφάνειας, Mc Fadden R^2), από τα αντίστοιχα που προκύπτουν με το υπόδειγμα probit και γι' αυτό τον λόγο χρησιμοποιούνται οι εκτιμήσεις που προκύπτουν από το υπόδειγμα logit. Οι εκτιμήσεις των παραμέτρων, οι οριακές επιδράσεις καθώς τα σχετικά στατιστικά και τα κριτήρια πληροφορίας δίνονται στον πίνακα ΕΚ. 5.

Πίνακας ΕΚ.5. Εκτιμήσεις Μέγιστης Πιθανοφάνειας Logit Επιχειρησιακής Δυναμικής

Εξαρτημένη Μεταβλητή (<i>GROWTH</i>)			
Ανεξάρτητη Μεταβλητή	Συντελεστές		Οριακές Επιδράσεις ¹⁰
	Τιμή (z –στατιστικό)	$P(Z > z^*)$	Τιμή (z – στατιστικό)

¹⁰ Δίνονται οι οριακές επιδράσεις μόνο για τις μεταβλητές που η επίδρασή τους είναι στατιστικά σημαντική. Για τις μη στατιστικά σημαντικές μεταβλητές δεν έχει νόημα ο υπολογισμός των οριακών επιδράσεων αφού εξ' ορισμού αυτή είναι μηδενική.

Σταθερός όρος	-1.423 (0.846)	0.093	—
(<i>PRODQUAL</i>)	0.036 (0.014)	0.012	0.035 (0.014)
(<i>PRODKIND</i>)	-0.055 (0.103)	0.651	—
(<i>PERS</i>)	0.019 (0.008)	0.032	0.019 (0.007)
(<i>LOCAT</i>)	0.061 (0.003)	0.036	0.064 (0.004)
(<i>MARKET</i>)	0.107 (0.205)	0.401	—
(<i>DISTRIB</i>)	0.088 (0.021)	0.000	0.092 (0.019)
(<i>FINANCE</i>)	0.016 (0.013)	0.052	0.018 (0.012)
(<i>PRICE</i>)	0.073 (0.039)	0.058	0.070 (0.036)
(<i>MANAGM</i>)	0.211 (0.068)	0.000	0.205 (0.065)
<i>Log - L</i>	-157.774		
<i>Restricted Log - L</i>	-189.171		
<i>LR (9 df)</i>	62.794		
<i>McFadden R²</i>	0,16602		
<i>Akaike</i>	8.989		
<i>N</i>	236		
<i>N : Dep = 0 :</i>	113		
<i>N : Dep = 1 :</i>	123		

Στον πίνακα ΕΚ.6. δίνονται οι προβλέψεις που προκύπτουν από το υπόδειγμα σε αντιδιαστολή με τις παρατηρούμενες τιμές. Τα ποσοστά στις παρενθέσεις είναι η αναλογία επιτυχίας – αποτυχίας πρόβλεψης του υποδείγματος ανά κατηγορία

Πίνακας ΕΚ.6. Προβλέψεις υποδείγματος Logit

Παρατηρούμενη κατάσταση	Προβλεπόμενη κατάσταση		Σύνολο
	Επιχειρήσεων		
Επιχειρήσεων	Μεγέθυνση	Συρρίκνωση	
	Μεγέθυνση	92 (88.46%)	
Συρρίκνωση	31 (24.63%)	101 (75.37%)	134 (100.00%)
Σύνολο	123 (52.12%)	113 (47.88%)	236 (100.00%)

Τα ποσοστά επιτυχούς πρόβλεψης είναι αρκετά υψηλά στοιχείο που επιτρέπει τη χρήση του συγκεκριμένου υποδείγματος για την εξαγωγή συμπερασμάτων που ακολουθούν.

Σύμφωνα λοιπόν με τα αποτελέσματα εκτίμησης οι περισσότερο σημαντικοί παράγοντες, σύμφωνα με την άποψη των εργαζομένων, για την ενίσχυση της ενδογενούς δυναμικότητας των επιχειρήσεων, ανεξάρτητα δηλαδή από την αντίστοιχη εξέλιξη του κλάδου στον οποίο αυτές εντάσσονται, είναι το δίκτυο διανομής και η το επίπεδο οργάνωσης και διοίκησης της επιχείρησης. Ισχυρή επίσης είναι η επίδραση της ποιότητας του παραγόμενου προϊόντος-υπηρεσίας, του ανθρώπινου κεφαλαίου και του τύπου εγκατάστασης. Οριακά σημαντική εμφανίζεται η επίδραση της χρηματοοικονομικής κατάστασης της επιχείρησης, και των τιμών πώλησης του προϊόντος που απεικονίζουν τον βαθμό ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης σε

όρους αποτελεσματικότητας κόστους.. Τέλος δεν φαίνεται να υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση των παραγόντων του είδους του παραγόμενου προϊόντος – υπηρεσίας και του μεγέθους της αγοράς στην οποία απευθύνεται η επιχείρηση. Εξετάζοντας τις οριακές επιδράσεις που προκύπτουν από το εκτιμημένο μοντέλο, η πιο ισχυρή επίδραση είναι αυτή του επιπέδου οργάνωσης και διοίκησης της επιχείρησης (αύξηση της πιθανότητας η επιχείρηση να μεγεθύνεται αντί να συρρικνώνεται κατά 20,5%), του δικτύου διανομής (αύξηση της πιθανότητας κατά 9,2%) και των τιμών πώλησης προϊόντος – υπηρεσίας (αύξηση της πιθανότητας κατά 7%). Αντίθετα μικρότερη, αν και σημαντική, είναι επίδραση της ποιότητας του προϊόντος υπηρεσίας (αύξηση της πιθανότητας κατά 3,5%), του τόπου εγκατάστασης (αύξηση της πιθανότητας κατά 6,4%) και του ανθρώπινου κεφαλαίου (αύξηση της πιθανότητας κατά 1,9%).

Βιβλιογραφία

- Aitchison, J. and Silvey S.D. (1957), The Generalization of Probit Analysis to the Case of Multiple Responses, *Biometrika*, 44, 131–140.
- Amihud, Y. and Lev, B. (1991). Risk reduction as a managerial motive for conglomerate mergers. *Bell Journal of Economics*, **12**, 605-617
- Ardichvili, A., Cardozo, R. and Ray, S. (2003), ‘A theory of entrepreneurial opportunity identification and development’, *Journal of Business Venturing*, Vol. 18 No. 1, pp. 105-123.
- Barrett, A & Whelan, C-T & Sexton, J-J (2001), "Employability" and its relevance for the management of the Live Register”, *Policy Research Series*, no. 40. Dublin: Economic and Social Research Institute.
- Commission of the European Communities, (1997b), *European Spatial Development*. First Official Draft Presented at the Informal Meeting of Ministers, Noordwijk, 9 to 10 June. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Commission of the European Communities (1998), “New Forms of Work Organization: Case Studies”, *Industrial Relations and Industrial Change, European Commission, DG for Employment, Industrial Relations and Social Affairs*.
- Danish EU Presidency (2002), “New Forms of Work Organization: Report from the EU Presidency Conference 12-13 November 2002 in Roskilde, Denmark, Copenhagen.
- Evans, C. & Nathan, M. & Simmonds, D. (1999), “Employability through work”, *Centre for local economic strategies*, 1 George Leigh Square, Manchester M4 5DL.
- Gazier, B. (2001), “Employability: the Complexity of a Policy Notion”, in *Weinert et al (eds)*, “*Employability: from Theory to Practice*”, *International Social Security Series*, vol.7, New Brunswick, London: Transaction Publishers.

- Greene, W. H. (1997), *Econometric Analysis*, 3rd edition, *Prentice-Hall*.
- Hillage, J. & Pollard, E. (1999), “Employability: Developing a framework for Policy Analysis”, RR85, DfEE Publications, London.
- Johnston, J. and DiNardo, J. E. (1997). *Econometric Methods*, 4th edition, McGraw-Hill, London.
- Judge, G., Hill, R., Griffiths, W. Lutkepohl, H. and Tsoung-Chao, L. (1988). *Introduction to the Theory and Practice of Econometrics*, John Wiley & Sons, New York.
- Kleinmann, M. and West, A. (1998), “Employability and the New Deal”, *New Economy*, vol. 5:174-179.
- Lindsay, C & Mc Cracken, M & McQuaid, R (2003), “Unemployment duration and employability in remote rural labour markets”, *Journal of Rural Studies*, vol. 19(2): 187-200.
- Malcomson, J. (1984), “Work Incentives, Hierarchy, and Internal Labour Markets”, *Journal of Political Economy*, 92: 486-507.
- McQuaid, R.W. & Lindsay, C. (2002), “The employability gap: long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets”, *Environment and Planning C: Government and Policy*, vol. 20(4): 613-628.
- Morrison, A. (2000), ‘Entrepreneurship: what triggers it?’, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, Vol. 6 No. 2, pp. 59-71.
- Psaltopoulos, D., Stathopoulou, S. and Skuras, D. (2001^a), Start-up capital, economic embeddedness and perceived entrepreneurial risk in small rural firms: A Greek case study. Unpublished Working Paper.
- Psaltopoulos, D. Stathopoulou, S. and Skuras, D. (2001^b). Factors Influencing The Structure Of Start-Up Capital And Their Relevance On The Evolution Of Rural Enterprises: The

Case Of Greek Lfas. *Paper presented to the 73rd European Association of Agricultural Economists Seminar, Ancona, 28th-30th June.*

Savage, P. (2001), “New Forms of Work Organization: the benefits and impact on performance”, *Thematic Paper Presented to DG Employment and Social Affairs, The European Work Organization Network.*

Totterdill, P. (2002), “Developing New Forms of Work Organization: the Role of the Main Actors”, *Industrial Relations and Industrial Change, European Commission, DG for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΜΕΡΟΣ 1

ΓΕΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

1. Την περίοδο αυτή, ποιά είναι η θέση σας στην απασχόληση;

- Εργάτης
- Διοικητικός υπάλληλος
- Διευθυντικό στέλεχος

2. Κύριος τομέας απασχόλησης (τομέας στον οποίο δραστηριοποιείται η εταιρεία)

	Κατηγορία NACE (Τμήμα)	Σημειώστε με τικ
Γεωργία, Κυνήγι και Δασοκομία	Τμήμα Α	
Εξόρυξη/ ορυχείο και λατομείο	Τμήμα C	
Παραγωγή τροφίμων, ροφημάτων/ποτών και καπνού	Τμήμα DA	
Άλλοι τομείς παραγωγής	Τμήμα DB-DN	
Παροχή ηλεκτρισμού, αερίου/ βενζίνης και νερού	Τμήμα E	
Κατασκευές	Τμήμα F	
Χονδρικό Εμπόριο και λιανική πώληση	Τμήμα G	
Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και εστιατόρια	Τμήμα H	

Μεταφορές, αποθηκείσεις και μέσα επικοινωνίας	Τμήμα Ι	
Οικονομικά μέσα/ υπηρεσία	Τμήμα J	
Υπηρεσία διαχειρίσεις ακίν. περιουσίας, ενοικίασης και εμπορίου	Τμήμα K	
Άλλες υπηρεσίες	Τμήμα L-Q	
Δεν έχει εργασθεί ποτέ		

3. Φύλο Γυναίκα Άνδρας.....

4. Ηλικία, Έγγαμος/Άγαμος

5. Επίπεδο παιδείας/ εκπαίδευσης (έχει τελειώσει)

Δημοτικό

Γυμνάσιο

Λύκειο

Πανεπιστήμιο (ειδικότητα).....

Μεταπτυχιακοί Τίτλοι.....

Ιδιωτική/δημόσια μεταλυκειακή σχολή (IEK, κ.λ.π).....

6. Έχετε παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο κατάρτισης;

Ναι

Όχι

Εάν ναι, διευκρινίστε:

7. Παρακαλώ, σημειώστε ότι από τα ακόλουθα ισχύει (συσσώρευση ανθρώπινου και κοινωνικού κεφαλαίου)

- Είχα δική μου επιχείρηση πριν από αυτή την εργασία
- Εργαζόμουν (ή ακόμα εργάζομαι) σε άλλη επιχείρηση στην ίδια περιοχή
- Εργαζόμουν σε άλλη επιχείρηση σε άλλη περιοχή
- Ήμουν άνεργος πριν από αυτή την εργασία
- Είχα άλλες υποχρεώσεις πριν από αυτή την εργασία (σπουδές, στρατιωτική θητεία, κ.λπ.)
- Γεννήθηκα και μεγάλωσα στη περιοχή (ανεξάρτητα από μικρά διαστήματα απουσίας για σπουδές ή άλλους λόγους)
- Είμαι μέλος σε αθλητικές λέσχες στη περιοχή
- Είμαι μέλος πολιτιστικών ή άλλων συλλόγων και λεσχών (περιβαλλοντολογικές κ.α) στη περιοχή
- Συμμετέχω ενεργά στη τοπική διοίκηση (τοπικά συμβούλια, σχολικό συμβούλιο κ.τ.λ.)
- Είμαι μέλος επαγγελματικών επιμελητηρίων

8. Εάν πριν την παρούσα εργασία σας υπήρξατε άνεργος (αναζητούσατε κάποια εργασία) πόσο χρόνο αναζητούσατε εργασία: _____ (μήνες)

9. Εάν πριν από αυτή την εργασία δουλεύατε σε κάποια άλλη εργασία, ποιός ήταν ο λόγος που σταματήσατε;

- Απολύθηκα
- Παιρήθηκα
- Έληξε η σύμβασή μου
- Τελείωσε το έργο όπου εργαζόμουν
- Έκλεισε η επιχείρηση όπου εργαζόμουν
- Είχα δικιά μου επιχείρηση που έκλεισε
- Άλλο (διευκρινίστε) _____

10. Ποιοί νομίζετε ότι είναι οι κυριότεροι λόγοι για τους οποίους βρήκατε εργασία;

- Η ηλικία μου
- Η οικογενειακή μου κατάσταση
- Η κατάρτισή μου
- Το φύλο
- Οι γνωριμίες και η κοινωνική μου ζωή
- Η εντατική και μεθοδική αναζήτηση εργασίας
- Η μεγάλη ζήτηση του αντικειμένου μου στην αγορά
- Οι γενικές οικονομικές συνθήκες στην αγορά
- Άλλο (διευκρινίστε) _____

11. Ποιοί νομίζετε ότι είναι οι κυριότεροι λόγοι για να διατηρήσει κάποιος εργαζόμενος την εργασία του επί μακρό χρονικό διάστημα (μέχρι 2απαντήσεις);

- Εργατικότητα και συνέπεια
- Συνεχής κατάρτιση
- Ευελιξία (να μπορεί να κάνει αρκετές διαφορετικές δουλειές)
- Οι γενικές οικονομικές συνθήκες στην αγορά
- Άλλο (διευκρινίστε) _____

12 . Αναζητάτε τώρα άλλη εργασία η οποία να είναι:

- Με καλύτερες αποδοχές
- Ποιό συναφής με την ειδίκευσή μου
- Άλλο (διευκρινίστε) _____
- Όχι, δεν αναζητώ άλλη εργασία

13. Είσαστε διατεθειμένος/η να αλλάξετε τόπο διαμονής εάν βρείτε εργασία αλλού;

Ναι

Όχι

Δεν το έχω σκεφτεί

14. Η παρούσα θέση σας επιδοτείται;

Ναι

Όχι

Δεν απαντώ

15. Κατά την άποψή σας, ποια είναι τα μοναδικά εμπορικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα της περιοχής που πρέπει να χρησιμοποιηθούν στην προώθηση και τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης;

Φύση (τοπίο, φυσικοί πόροι, πρώτες ύλες)

Ιστορία

Αρχιτεκτονική

Πολιτισμός, παράδοση και κληρονομιά (σε παραδοσιακές μεθόδους παραγωγής, σε προϊόντα, πρώτες ύλες, κ.λ.π)

Φθηνό και ποιοτικό εργατικό δυναμικό

Υπηρεσίες (καλές ευκαιρίες χρηματοδότησης, επιχειρηματικό κλίμα, λειτουργία θεσμών και φορέων που νοιάζονται για την επιχειρηματικότητα, κ.λ.π)

Υποδομές και εγκαταστάσεις που προσφέρονται για επιχειρηματική δραστηριότητα (καλή πρόσβαση, δημιουργία κέντρων σκι, αθλητικές εγκαταστάσεις, κ.λπ)

Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε). , δημιουργία κέντρων σκι, αθλητικές εγκαταστάσεις, κ.λπ....) _____

16. Κατά την άποψή σας, τι μπορεί να κάνει η πολιτεία για να αυξήσει το ποσοστό των ανέργων που βρίσκουν δουλειά;

- Να αυξήσει τις πηγές πληροφόρησης
- Να παράσχει ουσιαστική κατάρτιση και συνεχιζόμενη εκπαίδευση/κατάρτιση
- Να αυξήσει τις επιδοτήσεις για εργασία
- Να συνδέσει όλες τις παροχές προς τις επιχειρήσεις με αύξηση των θέσεων εργασίας
- Να κάνει καλύτερους ελέγχους στους άνεργους
- Να μειώσει τα επιδόματα ανεργίας
- Άλλο (διεκρινίστε) _____

17. Την τελευταία 5ετία θεωρείτε ότι η πορεία του κλάδου στον οποίο ανήκει η επιχείρησή που εργάζεστε είναι:

Αρνητική	1	2	3	4	5	Θετική

18. Την τελευταία 5ετία θεωρείτε ότι η σχετική θέση της επιχείρησής που εργάζεστε σε σχέση με τον κλάδο που αυτή ανήκει:

Χειροτέρευσε	1	2	3	4	5	Βελτιώθηκε

19. Την επόμενη 3ετία θεωρείτε ότι η πορεία του κλάδου στον οποίο ανήκει η επιχείρησή στην οποία εργάζεστε στην Ελλάδα θα είναι:

Αρνητική	1	2	3	4	5	Θετική

20. Την επόμενη ζετία θεωρείτε ότι η σχετική θέση της επιχείρησης στην οπία εργάζεστε σε σχέση με τον κλάδο που αυτή ανήκει θα :

Χειροτερεύσει	1	2	3	4	5	Βελτιωθεί

21. Ποια θεωρείτε τα πιο ισχυρά (5) και ποια τα πιο αδύναμα σημεία (1) της επιχείρησής σας;

A.A.		1	2	3	4	5
1	Η ποιότητα του προϊόντος					
2	Το είδος του προϊόντος					
3	Το προσωπικό της επιχείρησης					
4	Ο τόπος εγκατάστασης					
5	Το μέγεθος της αγοράς					
6	Το δίκτυο διανομής					
7	Η χρηματοοικονομική κατάσταση					
8	Οι τιμές πώλησης					
9	Το επίπεδο οργάνωσης και διοίκησης της επιχείρησης					
10	Άλλο (προσδιορίστε)					
11	Άλλο (προσδιορίστε)					

22. Πόσο πιθανό θεωρείτε να χάσετε τη δουλειά σας στην επιχείρηση που εργάζεστε τώρα μέσα στα 2 επόμενα χρόνια?

Βέβαιο	1	2	3	4	5	Απίθανο

23. Πόσο έντονη (1 πολύ έντονη, 5-καθόλου έντονη) νομίζετε ότι είναι η απειλή που προέρχεται από τους παρακάτω λόγους για να χάσετε τη δουλειά σας μέσα στα 2 επόμενα χρόνια?

A.A.		1	2	3	4	5

1	Η μείωση του προσωπικού λόγω της μη καλής πορείας της επιχείρησης					
2	Το κλείσιμο της επιχείρησης					
3	Η εξαγορά ή συγχώνευση της επιχείρησης από/με άλλη					
4	Η ηλικία μου					
5	Το επίπεδο εκπαίδευσής μου					
6	Η μείωση του προσωπικού λόγω της εισαγωγής νέων μηχανημάτων/τεχνολογίας					
7	Η εγκατάσταση της επιχείρησης σε άλλη περιοχή					
8	Η αντικατάστασή μου από άλλο εργαζόμενο, νεότερο/πιο ειδικευμένο					
9	Οι προσωπικές μου σχέσεις με τους υπεύθυνους της επιχείρησης					
10	Άλλο (προσδιορίστε)					
11	Άλλο (προσδιορίστε)					

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΕΡΓΟ ΚΑΙΝΟΤΟΜΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ

ΜΕ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2000-2006

WISE: Western Greece Region Integrated Strategy for Employment Stimulation

(Ολοκληρωμένη Στρατηγική για την προώθηση της απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας)

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ- ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΥΠ. ΦΟΡΕΑΣ: ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ- ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

(ΤΣΕΚΟΥΡΑΣ Κ./ΣΚΟΥΡΑΣ Δ./ΤΣΕΓΕΝΙΔΗ Κ.)

COLUMN A: NUMBER

Αριθμός 1-450 (ή ανάλογα με τον τελικό αριθμό ερωτηματολογίων που θα λάβουμε)

COLUMN B: REGION

EL=ΗΛΕΙΑ

A=ΑΙΤΩΛΟΑΚΑΡΝΑΝΙΑ

ACH=ΑΧΑΪΑ

COLUMN C: POSITION

Q1: Την περίοδο αυτή ποια είναι η θέση σας στην απασχόληση;

1=Εργάτης

2=Διοικητικός υπάλληλος

3=Διευθυντικό στέλεχος

-99= δεν αναφέρεται για κάποιο λόγο

COLUMN D: SECTOR

Q2: Κύριος τομέας απασχόλησης

1= A

2=C

3=DA

4=DB-DN

5=E

6=F

7=G

8=H

9=I

10=J

11=K

12=L-Q

13=Δεν έχει εργασθεί ποτέ

-99= δεν αναφέρεται για κάποιο λόγο

COLUMN E: GENDER

Q3 Φύλο

1= Γυναίκα

2= Άνδρας

-99=δεν αναφέρεται για κάποιο λόγο

Q4. Ηλικία- Οικ.Κατάσταση

COLUMN F: AGE (Ηλικία)

Αριθμός σε έτη

-99=δεν έχει απαντηθεί

COLUMN G: MAR_STATUS (Οικ.Κατάσταση)

1=Έγγαμος

2=Άγαμος

-99=δεν έχει απαντηθεί

COLUMN H: EDUCAT

Q5 Επίπεδο εκπαίδευσης

1= Δημοτικό

2=Γυμνάσιο

3=Λύκειο

4=Πανεπιστήμιο

5=Μεταπτυχιακοί τίτλοι

6=Ιδιωτική/δημόσια μεταλλυκειακή σχολή (ΙΕΚκλπ)

-99=δεν έχει απαντηθεί

COLUMN I: TRAINING

Q6 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο κατάρτισης;

1=Ναι

2= Όχι

-99= δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN J: TRAINING1 (Εάν ναι, διευκρινίστε)

1=Τεχνικό σεμινάριο και εξειδικευμένο στην παραγωγή των επιχειρήσεων

2=Σχετικό με επιχειρήσεις (μάνατζμεντ, λογιστική κλπ)

3=Δε σχετίζεται άμεσα με τη λειτουργία των επιχειρήσεων

-99= δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

Q7 Παρακαλώ σημειώστε ό,τι από τα ακόλουθα ισχύει

COLUMN K: HUMEMP1 (Είχα δική μου επιχείρηση πριν από αυτή την εργασία)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN L: HUMEMP2 (Εργαζόμουν ή ακόμη εργάζομαι σε άλλη επιχείρηση στην ίδια περιοχή)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN M: HUMEMP3 (Εργαζόμουν σε άλλη επιχείρηση σε άλλη περιοχή)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN N: HUMEMP4 (Ημουν άνεργος πριν από αυτή την εργασία)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN O: HUMEMP5 (Είχα άλλες υποχρεώσεις πριν από αυτή την εργασία)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN P: HUMEMP6 (Γεννήθηκα και μεγάλωσα στη περιοχή)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN Q: HUMEMP7 (Είμαι μέλος σε αθλητικές λέσχες στη περιοχή)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN R: HUMEMP8 (Είμαι μέλος πολιτιστικών η άλλων συλλόγων και λεσχών (περιβαλλοντολογικές κ.α) στη περιοχή)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN S: HUMEMP9 (Συμμετέχω ενεργά στη τοπική διοίκηση)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN T: HUMEMP10 (Είμαι μέλος επαγγελματικών επιμελητηρίων)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN U: UNEMP

Q8 Εάν πριν από την παρούσα εργασία σας υπήρξατε άνεργος πόσο χρόνο αναζητούσατε εργασία;(μήνες)

Αριθμός σε μήνες

-99= δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN V: RE_STOP

Q9 Εάν πριν από αυτή την εργασία δουλεύατε σε κάποια άλλη εργασία, ποιος ήταν ο λόγος που σταματήσατε;

1=Απολύθηκα

2=Παρατήθηκα

3=Έληξε η σύμβασή μου

4=Τελείωσε το έργο όπου εργαζόμουν

5=Έκλεισε η επιχείρηση όπου εργαζόμουν

6=Είχα δικιά μου επιχείρηση που έκλεισε

7=Άλλο

-99= δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

Q10. Ποιοι νομίζετε ότι είναι οι κυριότεροι λόγοι για τους οποίους βρήκατε εργασία;

COLUMN W: EMP1 (Η ηλικία μου)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN X: EMP2 (Η οικογενειακή μου κατάσταση)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN Y: EMP3 (Η κατάρτισή μου)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN Z: EMP4 (Το φύλο)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AA: EMP5 (Οι γνωριμίες και η κοινωνική μου ζωή)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AB: EMP6 (Η εντατική και μεθοδική αναζήτηση εργασίας)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AC: EMP7 (Η μεγάλη ζήτηση του αντικειμένου μου στην αγορά)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AD: EMP8 (Οι γενικές οικονομικές συνθήκες στην αγορά)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AE: EMP9 (Άλλο)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

Q11. Ποιοι νομίζετε ότι είναι οι κυριότεροι λόγοι για να διατηρήσει κάποιος εργαζόμενος την εργασία του επί μακρό χρονικό διάστημα (μέχρι 2απαντήσεις);

COLUMN AF: REASONS1 (Εργατικότητα και συνέπεια)

1=η απάντηση επιλέχθηκε με σειρά προτεραιότητας 1

2= η απάντηση επιλέχθηκε με σειρά προτεραιότητας 2

3=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AG: REASONS2 (Συνεχής κατάρτιση)

- 1=η απάντηση επιλέχθηκε με σειρά προτεραιότητας 1
- 2= η απάντηση επιλέχθηκε με σειρά προτεραιότητας 2
- 3=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AH: REASONS3 (Ευελιξία)

- 1=η απάντηση επιλέχθηκε με σειρά προτεραιότητας 1
- 2= η απάντηση επιλέχθηκε με σειρά προτεραιότητας 2
- 3=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AI: REASONS4 (Οι γενικές οικονομικές συνθήκες στην αγορά)

- 1=η απάντηση επιλέχθηκε με σειρά προτεραιότητας 1
- 2= η απάντηση επιλέχθηκε με σειρά προτεραιότητας 2
- 3=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AJ: REASONS5 (Άλλο)

- 1=η απάντηση επιλέχθηκε με σειρά προτεραιότητας 1
- 2= η απάντηση επιλέχθηκε με σειρά προτεραιότητας 2
- 3=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

Q12 . Αναζητάτε τώρα άλλη εργασία η οποία να είναι:

COLUMN AK: KI_EMP1 (Με καλύτερες αποδοχές)

- 1=η απάντηση επιλέχθηκε
- 2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AL: KI_EMP2 (Πιο συναφής με την ειδικεισή μου)

- 1=η απάντηση επιλέχθηκε
- 2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AM: KI_EMP3 (Άλλο)

- 1=η απάντηση επιλέχθηκε
- 2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AN: KI_EMP4 (Όχι, δεν αναζητώ άλλη εργασία)

- 1=η απάντηση επιλέχθηκε
- 2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AO: LOC_CHA

Q13. Είσαστε διατεθειμένος/η να αλλάξετε τόπο διαμονής εάν βρείτε εργασία αλλού;

- 1=Ναι

2=Οχι

3=Δεν το έχω σκεφτεί

-99= δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN AP: UN_MO

Q14. Η παρούσα θέση σας επιδοτείται;

1=Ναι

2=Οχι

3=Δεν απαντώ

-99= δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

Q15. Κατά την άποψή σας, ποια είναι τα μοναδικά εμπορικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα της περιοχής που πρέπει να χρησιμοποιηθούν στην προώθηση και τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης;

COLUMN AQ: CHA_PROM1 (Φύση)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AR: CHA_PROM2 (Ιστορία)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AS CHA_PROM3 (Αρχιτεκτονική)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AT: CHA_PROM4 (Πολιτισμός, παράδοση και κληρονομιά)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AU: CHA_PROM5 (Φθινό και ποιοτικό εργατικό δυναμικό)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AV: CHA_PROM6 (Υπηρεσίες)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AW: CHA_PROM7 (Υποδομές και εγκαταστάσεις που προσφέρονται για επιχειρηματική δραστηριότητα)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AX: CHA_PROM8 (Άλλο)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

Q16. Κατά την άποψή σας, τι μπορεί να κάνει η πολιτεία για να αυξήσει το ποσοστό των ανέργων που βρίσκουν δουλειά;

COLUMN AY: RE_UNEMP1 (Να αυξήσει τις πηγές πληροφόρησης)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN AZ: RE_UNEMP2 (Να παράσχει ουσιαστική κατάρτιση και συνεχιζόμενη εκπαίδευση/ κατάρτιση)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN BA: RE_UNEMP3 (Να αυξήσει τις επιδοτήσεις για εργασία)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN BB: RE_UNEMP4 (Να συνδέσει όλες τις παροχές προς τις επιχειρήσεις με αύξηση των θέσεων εργασίας)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN BC: RE_UNEMP5 (Να κάνει καλύτερους ελέγχους στους άνεργους)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN BD: RE_UNEMP6 (Να μειώσει τα επιδόματα ανεργίας)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN BE: RE_UNEMP7 (Άλλο)

1=η απάντηση επιλέχθηκε

2=η απάντηση δεν επιλέχθηκε

COLUMN BF: SECT

Q17. Την τελευταία 5ετία θεωρείτε ότι η πορεία του κλάδου στον οποίο ανήκει η επιχείρησή που εργάζεστε είναι:

1=Αρνητική

2

3

4

5=Θετική

-99=δεν απαντήθηκε

COLUMN BG: SECT_PO

Q18. Την τελευταία 5ετία θεωρείτε ότι η σχετική θέση της επιχείρησης που εργάζεστε σε σχέση με τον κλάδο που αυτή ανήκει:

1=Χειροτέρευσε

2

3

4

5=Βελτιώθηκε

-99=δεν απαντήθηκε

COLUMN BH: SECT_FU

Q19. Την επόμενη 3ετία θεωρείτε ότι η πορεία του κλάδου στον οποίο ανήκει η επιχείρησή στην οποία εργάζεστε στην Ελλάδα θα είναι:

1=Αρνητική

2

3

4

5=Θετική

-99=δεν απαντήθηκε

COLUMN BI: BUS_SECT

Q20. Την επόμενη 3ετία θεωρείτε ότι η σχετική θέση της επιχείρησης στην οποία εργάζεστε σε σχέση με τον κλάδο που αυτή ανήκει θα :

1=Χειροτερεύσει

2

3

4

5=Βελτιωθεί

-99=δεν απαντήθηκε

Q21. Ποια θεωρείται τα πιο ισχυρά (5) και ποια τα πιο αδύναμα σημεία (1) της επιχείρησής σας;

COLUMN BJ: BUS_CHA1 (Η ποιότητα του προϊόντος)

1= Αδύναμα

2

3

4

5= Ισχυρά

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BK: BUS_CHA2 (Το είδος του προϊόντος)

1= Αδύναμα

2

3

4

5= Ισχυρά

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BL: BUS_CHA3 (Το προσωπικό της επιχείρησης)

1= Αδύναμα

2

3

4

5= Ισχυρά

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BM: BUS_CHA4 (Ο τόπος εγκατάστασης)

1= Αδύναμα

2

3

4

5= Ισχυρά

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BN: BUS_CHA5 (To μέγεθος της αγοράς)

1= Αδύναμα

2

3

4

5= Ισχυρά

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BO: BUS_CHA6 (To δίκτυο διανομής)

1= Αδύναμα

2

3

4

5= Ισχυρά

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BP: BUS_CHA7 (Η χρηματοοικονομική κατάσταση)

1= Αδύναμα

2

3

4

5= Ισχυρά

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BQ: BUS_CHA8 (Οι τιμές πώλησης)

1= Αδύναμα

2

3

4

5= Ισχυρά

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BR: BUS_CHA9 (To επίπεδο οργάνωσης και διοίκησης της επιχείρησης)

1= Αδύναμα

2

3

4

5= Ισχυρά

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BS: BUS_CHA10 (Άλλο)

1= Αδύναμα

2

3

4

5= Ισχυρά

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BT: LOSS_PROB

Q22. Πόσο πιθανό θεωρείτε να χάσετε τη δουλειά σας στην επιχείρηση που εργάζεστε τώρα μέσα στα 2 επόμενα χρόνια?

1=Βέβαιο

2

3

4

5=Απίθανο

-99=δεν απαντήθηκε

Q23. Πόσο έντονη (1 πολύ έντονη, 5-καθόλου έντονη) νομίζετε ότι είναι η απειλή που προέρχεται από τους παρακάτω λόγους για να χάσετε τη δουλειά σας μέσα στα 2 επόμενα χρόνια?

COLUMN BU: LOSS_THREAT1 (Η μείωση του προσωπικού λόγω της μη καλής πορείας της επιχείρησης)

1= Πολύ έντονη

2

3

4

5= Καθόλου έντονη

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BV: LOSS_THREAT2 (Το κλείσιμο της επιχείρησης)

1= Πολύ έντονη

2

3

4

5= Καθόλου έντονη

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BW: LOSS_THREAT3 (Η εξαγορά ή συγχώνευση της επιχείρησης από/ με άλλη)

1= Πολύ έντονη

2

3

4

5= Καθόλου έντονη

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BX: LOSS_THREAT4 (Η ηλικία μου)

1= Πολύ έντονη

2

3

4

5= Καθόλου έντονη

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BY: LOSS_THREAT5 (Το επίπεδο εκπαίδευσής μου)

1= Πολύ έντονη

2

3

4

5= Καθόλου έντονη

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN BZ: LOSS_THREAT6 (Η μείωση του προσωπικού λόγω της εισαγωγής νέων μηχανημάτων/ τεχνολογίας)

1= Πολύ έντονη

2

3

4

5= Καθόλου έντονη

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο

COLUMN CA: LOSS_THREAT7 (Η εγκατάσταση της επιχείρησης σε άλλη περιοχή)

1= Πολύ έντονη

2

3

4

5= Καθόλου έντονη

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο.

COLUMN CB: LOSS_THREAT8 (Η αντικατάστασή μου από άλλο εργαζόμενο, νεότερο/ πιο ειδικευμένο)

1= Πολύ έντονη

2

3

4

5= Καθόλου έντονη

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο.

COLUMN CC: LOSS_THREAT9 (Οι προσωπικές μου σχέσεις με τους υπεύθυνους της επιχείρησης)

1= Πολύ έντονη

2

3

4

5= Καθόλου έντονη

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο.

COLUMN CD: LOSS_THREAT10 (Άλλο)

1= Πολύ έντονη

2

3

4

5= Καθόλου έντονη

-99=δεν απαντήθηκε για κάποιο λόγο.