



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ (Τ.Ε.Ι.) ΚΑΒΑΛΑΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**  
**MASTER IN BUSINESS ADMINISTRATION – MBA**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θέμα :

***Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΚΑΒΑΛΑΣ***



**ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: ΙΦΟΓΛΟΥ ΕΛΙΣΣΑΒΕΤ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΟΥΤΡΟΥΚΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ**

Καβάλα, Ιανουάριος 2014



## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

*Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή της εργασίας κ. Κουτρούκη Θεόδωρο για την καθοδήγηση, την υποστήριξη και την υπομονή του καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας πτυχιακής.*

*Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω τους εκπροσώπους όλων των φορέων στον νομό Καβάλας για τον πολύτιμο χρόνο που μου αφιέρωσαν για τη διεκπεραίωση των συνεντεύξεων, που ήταν απαραίτητες για την ολοκλήρωση της έρευνας στην εργασία. Τέλος θερμές ευχαριστίες οφείλω στους γονείς και τους φίλους μου για την υπομονή και την ηθική υποστήριξή τους.*

## **ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Η εργασία αποσκοπεί στη μελέτη των βασικών χαρακτηριστικών της τοπικής εργασίας στελεχών στην περιφερειακή ενότητα της Καβάλας. Η εργασία αποσκοπεί στη μελέτη των βασικών χαρακτηριστικών της τοπικής αγοράς εργασίας στελεχών και της σύνδεσης της με το τοπικό οικονομικό κύκλωμα. Η μεθοδολογία της έρευνας χρησιμοποιεί στατιστικά δεδομένα που αφορούν την τοπική οικονομία καθώς και την τοπική αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας τα στελέχη βιώνουν σημαντικό πρόβλημα ανεργίας στην Καβάλα λόγω της τρέχουσας οικονομικής κρίσης. Η σύνδεση τους με την τοπική οικονομία λαμβάνει χώρα μέσω της αναβάθμισης της τεχνογνωσίας. Ακόμη η προοπτική της τοπικής ανάπτυξης διέρχεται άμεσα από την ένταξη τους στο τοπικό οικονομικό σύστημα. Ωστόσο η λήψη μέτρων με σκοπό την αμεσότερη τους ένταξη στην παραγωγική διαδικασία μπορεί να επιφέρει πρόσθετα θετικά αποτελέσματα.

**Λέξεις-Όροι Κλειδιά:** Στελέχη, Τοπική Αγορά Εργασίας, Καβάλα

## **SUMMARY**

This thesis tries to study the basic options of labor market executives at Kavala. Local labor market of executives' employees is studied throughout its association with local economic circuit. Methodology uses statistical data about local labor market and local economy of Kavala. According to the results local executives confront significant problems of unemployment at Kavala taking into account the determinant of economic crisis. Local executives upgrade local economy via knowledge. Furthermore the prospect of local development for Kavala is impacted by their association to local economic circuit. Nevertheless local strategies should focus on the integration of local executives into production system in order better results of development to be achieved.

**Key Words:** Executive, Local Labor Market, Kavala

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ.....	12
ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	12
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	12
1.1 Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	13
1.2 Η ΣΥΛΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ Η ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	14
1.3 ΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΑΠΑΝΤΗΣΗ.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ .....	16
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ .....	16
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	16
2.1 Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	17
2.1.1 Βασικά Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας.....	17
2.2.2 Αγορά Εργασίας και Οικονομική Ανάπτυξη.....	18
2.2.3 Το Εργατικό Δυναμικό.....	19
2.2 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ.....	20
2.2.1 Προσδιοριστικοί Παράγοντες της Προσφοράς Εργασίας .....	20
2.2.2 Προσδιοριστικοί Παράγοντες της Ζήτησης Εργασίας.....	22
2.2.3 Η Σημασία των Δομών Απασχόλησης .....	25
2.3 ΟΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΣΥΝΔΕΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ .....	26
2.3.1 Οι Τοπικές Αγορές Εργασίας .....	26
2.3.2 Η Τοπική Αγορά Εργασίας Στελεχών.....	28
2.3.3 Τοπικές Αγορές Εργασίας και Περιφερειακή Ανάπτυξη. ....	30
2.4 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ.....	32
2.5 ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ	33
2.6 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΛΛΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ.....	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ.....	39
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	39

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	39
3.1 ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΥΝΑΣ..	40
3.1.1 Στοιχεία ποσοτικής ανάλυσης .....	40
3.1.2 Στοιχεία ποιοτικής ανάλυσης.....	41
3.2 Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣ ΑΝΑΛΥΣΗ..	44
3.2.1 Τα ποσοτικά δεδομένα της ανάλυσης .....	44
3.2.2 Τα ποιοτικά δεδομένα της ανάλυσης.....	45
3.3 ΟΙ ΟΡΟΙ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΤΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ .....	47
3.4 ΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ .....	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ.....	48
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	48
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	48
4.1 ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ ΚΑΒΑΛΑΣ .....	49
4.1.1 Γενικά Στοιχεία .....	49
4.1.2 Οικονομικά Στοιχεία .....	49
4.2 Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ ΚΑΒΑΛΑΣ .....	51
4.2.1 Βασικά Χαρακτηριστικά της Ανεργίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας.....	51
4.2.2 Επιμέρους Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης και της Ανεργίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας .....	53
4.2.3 Χαρακτηριστικά της Ανεργίας των Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας.....	59
4.3 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΚΑΒΑΛΑΣ.....	62
4.3.1 Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης Στελεχών το 2012 .....	62
4.3.2 Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης Στελεχών το 2013 .....	64
4.4 Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΚΑΒΑΛΑΣ .....	64
4.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ .....	66
4.5.1 Ανάλυση ανά ερώτηση.....	66
4.5.2 Απάντηση στα ερευνητικά ερωτήματα .....	74
4.6 ΣΥΝΟΨΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ.....	77

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ.....	80
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	80
5.1 ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	80
5.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ.....	82
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	84
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	90



## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ ΚΑΙ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

- Πίνακας 4.1. Κατά Κεφαλήν ΑΕΠ στους 5 Νομούς της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας Θράκης
- Πίνακας 4.2. Ποσοστό Ανεργίας στους 5 Νομούς της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας Θράκης
- Πίνακας 4.3. Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας-2009
- Πίνακας 4.4. Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας-2010
- Πίνακας 4.5. Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας-2011
- Πίνακας 4.6. Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας-2012
- Πίνακας 4.7. Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας-2013
- Πίνακας 4.8. Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας-2009-2012
- Πίνακας 4.9
- Διάρθρωση Ανεργίας Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας
- Πίνακας 4.10
- Παραγωγή Προστιθέμενης Αξίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας
- Πίνακας 4.11
- Ποσοστιαία Κατανομή Προστιθέμενης Αξίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας
- Πίνακας 4.12 Ζήτηση Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας
- Πίνακας 4.13 Συμμετοχή Θεσμικών Οργάνων στην Κάλυψη Θέσεων Εργασίας Εξειδικευμένων Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας
- Πίνακας 4.14 Αριθμός Συμμετεχόντων στην Κάλυψη Θέσεων Εργασίας Εξειδικευμένων Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας
- Πίνακας 4.15 Συμμετοχή Γυναικών στην Κάλυψη Θέσεων Εργασίας Εξειδικευμένων Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας
- Πίνακας 4.16 Απαραίτητος Χρόνος για Κάλυψη Θέσεων Εργασίας Εξειδικευμένων Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας
- Πίνακας 4.17 Εκπαιδευτικό Υπόβαθρο Εξειδικευμένων Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας
- Πίνακας 4.18 Απόκλιση στα Προσόντα των Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας
- Πίνακας 4.19 Περιγραφή Διαδικασίας Πρόσληψης των Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας
- Πίνακας 4.20 Προβλήματα στη Διαδικασία Πρόσληψης των Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας
- Πίνακας 4.21 Προοπτικές Βελτίωσης στη Διαδικασία Πρόσληψης των Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας
- Γράφημα 4.1 Κατά Κεφαλήν Α.Ε.Π. Ελλάδας και Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης
- Γράφημα 4.2 Κατά Κεφαλήν Α.Ε.Π. Καβάλας και Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης

Γράφημα 4.3 Ανεργία στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας και Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης

Γράφημα 4.4 Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας-2009-2012

Γράφημα 4.5: Αγορά Στελεχών στην Καβάλα 2012

Γράφημα 4.5: Αγορά Στελεχών στην Καβάλα 2013

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασία επιχειρεί να προσδιορίσει τα βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας. Σκοπός της εργασίας είναι να μελετήσει και να αναλύσει στις κυρίαρχες διαστάσεις στην αγορά εργασίας της Καβάλας λαμβάνοντας υπόψη και τα βασικά οικονομικά μεγέθη της περιοχής. Η συνεισφορά της εργασίας έγκειται κατά κύριο λόγο στην απεικόνιση των όρων απασχόλησης και ανεργίας των εξειδικευμένων στελεχών στην περιφερειακή ενότητα της Καβάλας.

Η απασχόληση είναι άρρηκτα δεμένη με την πορεία του τοπικού οικονομικού κυκλώματος. Η υλοποίηση επενδύσεων και η συνακόλουθη αύξηση της αγοραστικής δύναμης του καταναλωτικού κοινού συνιστούν τη βάση οικοδόμησης της τοπικής ανάπτυξης. Επίσης δεν μπορεί να παραβλεφθεί το χαρακτηριστικό της πρόσδεσης της τοπικής με την περιφερειακή ανάπτυξη.

Από την άλλη πλευρά η απασχόληση εξειδικευμένων στελεχών στο τοπικό οικονομικό σύστημα συμβάλλει καταλυτικά στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και στην ενίσχυση της τεχνογνωσίας που κομίζουν τα βασικά μέρη του. Τα εξειδικευμένα στελέχη έχουν τη δυνατότητα να εντάσσουν στο παραγωγικό συναλλακτικό σύστημα τις γνώσεις τους ωθώντας το προς καινοτομικές στρατηγικές. Ως αποτέλεσμα η εκμετάλλευση των τοπικών συγκριτικών πλεονεκτημάτων καθίσταται ευκολότερη και η προοπτική της περιφερειακής ανάπτυξης πιο βιώσιμη.

Η εργασία αναπτύσσεται μέσα σε αυτό το πλαίσιο. Η μεθοδολογική προσέγγιση της εργασίας περιλαμβάνει την ανάλυση στατιστικών στοιχείων που αφορούν την αγορά εργασίας της περιφερειακής ενότητας Καβάλας. Επίσης λαμβάνονται πρωτογενή δεδομένα μέσα από τη διενέργεια συνεντεύξεων με σημαίνοντα στελέχη θεσμικών οργάνων της περιφερειακής ενότητας Καβάλας. Ακόμη σε θεωρητικό επίπεδο η έρευνα βασίζεται στη βιβλιογραφική επισκόπηση των σημαντικότερων όψεων της τοπικής ανάπτυξης και της αγοράς εργασίας στελεχών.

Η διάρθρωση της εργασίας αναπτύσσεται ως εξής: Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα βασικά χαρακτηριστικά του σκοπού που καλείται να υλοποιήσει η εργασία. Στη συνέχεια αναπτύσσεται η βιβλιογραφική επισκόπηση. Στο τρίτο κεφάλαιο οριοθετείται η μεθοδολογία της δευτερογενούς έρευνας. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης. Στο τέλος της εργασίας υποστηρίζονται τα βασικά συμπεράσματα της εργασίας.

# **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ**

## **ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας επιχειρείται να προσδιοριστούν τα βασικά χαρακτηριστικά του σκοπού που καλείται να υλοποιήσει η εργασία. Σκοπός του κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει και να προσδιορίσει τους όρους ανάπτυξης και συλλογιστικής της εργασίας. Υπό αυτή την έννοια η αποστολή του κεφαλαίου είναι η θεμελίωση των βασικών κατευθύνσεων της εργασίας.

Συνοπτικά το κεφάλαιο αναπτύσσεται σε τρεις βασικές ενότητες. Η πρώτη περιγράφει τα βασικά χαρακτηριστικά του σκοπού της εργασίας. Αντίστοιχα η δεύτερη οριοθετεί την συλλογιστική της εργασίας. Τέλος στην τρίτη ενότητα τίθενται τα βασικά ερωτήματα στα οποία καλείται να δώσει απάντηση η έρευνα.

## 1.1 Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο βασικός σκοπός της εργασίας είναι η μελέτη των όρων διαμόρφωσης και ανάπτυξης της αγοράς στελεχών του νομού Καβάλας. Η μελέτη των βασικών χαρακτηριστικών της αγοράς στελεχών σε μια σχετικά αποκεντρωμένη αγορά μπορεί να συμβάλει καταλυτικά στην εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τη ζήτηση και την προσφορά εργασίας. Κατά τον τρόπο αυτό μπορεί να καταστεί κατανοητή η συνεισφορά των εξειδικευμένων ανθρώπινων πόρων στην περιφερειακή ανάπτυξη.

Η απασχόληση αποτελεί ένα ιδιαίτερα καίριο φαινόμενο της σύγχρονης οικονομικής δραστηριότητας, που επιφέρει τόσο μικροοικονομικές όσο και μακροοικονομικές επιδράσεις (Borjas, 2003:64). Το οικονομικό σύστημα, αναπτύσσεται μέσω της απασχόλησης καθώς μέσω της χρήσης και της εκμετάλλευσης των γνώσεων και των δεξιοτήτων των ατόμων, ενισχύεται η παραγωγή προστιθέμενης αξίας. Υπό αυτή την οπτική η απασχόληση έχει και κοινωνικές επιπτώσεις καθώς μπορεί να λειτουργήσει και ως μέσο ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής.

Επιπρόσθετα η ουσιαστική ανάπτυξη της απασχόλησης μπορεί να αναπτυχθεί με όρους χωροθέτησης, δηλαδή να υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις στα τελικά της μεγέθη, ανά περιφέρεια. Η χωρική ανάπτυξη της απασχόλησης έχει διαφορετικά αίτια, καθώς εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από την τοπική οικονομική δραστηριότητα, λαμβάνοντας υπόψη τα τοπικά συγκριτικά πλεονεκτήματα (Κουρλιούρος, 2009:437). Η σύνδεση των τοπικών συγκριτικών πλεονεκτημάτων της περιοχής με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ανθρώπινων πόρων συνιστά ένα ιδιαίτερα σημαντικό πεδίο προς διερεύνηση.

Η εργασία αναπτύσσεται εντός αυτού του πλαισίου έχοντας ως βασικό σκοπό τη μελέτη των όρων διαμόρφωσης της αγοράς εργασίας στελεχών στην Καβάλα. Τα στελέχη αποτελούν το πλέον σημαντικό σκέλος των ανθρώπινων πόρων των επιχειρήσεων και των οργανισμών. Η μελέτη των όρων ανάπτυξης της αγοράς εργασίας αυτής της μερίδας του ανθρώπινου δυναμικού, μπορεί να αναδείξει όψεις εκμετάλλευσης του διανοητικού κεφαλαίου στην περιφέρεια. Ο σκοπός λοιπόν της εργασίας εδράζεται στην ανάλυση της αγοράς απασχόλησης των στελεχών σε μια δυναμική περιφερειακή ενότητα όπως είναι αυτή της Καβάλας.

## 1.2 Η ΣΥΛΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ Η ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η συλλογιστική της εργασίας εδράζεται στη μελέτη των ανθρωπίνων πόρων με έμφαση στο διανοητικό κεφάλαιο καθώς και στην σημασία της απασχόλησης για την τοπική ανάπτυξη. Μπορεί να υποστηριχθεί ότι η συνδυαστική αυτή προσέγγιση βασίζεται σε μια σύζευξη ανάμεσα στην ουσιαστική διοίκηση ανθρωπίνων πόρων και στη χρηστή περιφερειακή ανάπτυξη. Με άλλα λόγια η συλλογιστική της εργασίας αναπτύσσεται λαμβάνοντας υπόψη τόσο την σημασία του μάνατζμεντ όσο και τη βαρύτητα της οικονομικής ανάπτυξης.

Τα στελέχη των επιχειρήσεων και των οργανισμών αποτελούν τους πλέον σημαντικούς ανθρωπίνους πόρους στη διαδικασία παραγωγής αξίας (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 2001:39). Έχοντας υψηλά επίπεδα τεχνογνωσίας, γνώσης και αλληλεπίδρασης με το περιβάλλον δραστηριοποίησης των οργανισμών, τα στελέχη έχουν ιδιαίτερη συνεισφορά στη βελτίωση της αποδοτικότητας τους (Bontis, 1998). Υπό αυτή την οπτική μπορεί να τονιστεί ότι η ανάπτυξη των στελεχών μπορεί να βρεθεί σε άμεση γραμμική σχέση με την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και των οργανισμών που απασχολούνται.

Σε μια πιο μακροοικονομική οπτική, ο ρόλος των εξειδικευμένων στελεχών καθίσταται ακόμη σημαντικότερος. Η ένταξη της γνώσης στη λειτουργία του οικονομικού συστήματος συνδέεται με τη βελτίωση της τεχνολογίας (Caloffi & Mariani, 2011). Ως εκ τούτου προκαλούνται οικονομίες κλίμακας που μειώνουν το κόστος και αυξάνουν την ποσότητα του τελικού προϊόντος. Είτε πρόκειται για παραγωγή υπηρεσιών είτε για τη μεταποίηση, οι βελτιώσεις αυτές έχουν ιδιαίτερη συνεισφορά στη λειτουργία του οικονομικού κυκλώματος.

Αυτό σημαίνει ότι η αποδοτική δραστηριοποίηση των στελεχών μπορεί να επιφέρει βελτιώσεις στη λειτουργία των τοπικών οικονομικών συστημάτων. Άλλωστε οι συνεκτικές σχέσεις εμπιστοσύνης ανάμεσα στα μέλη του τοπικού οικονομικού συστήματος έχουν άμεση επίδραση στην ενίσχυση της τοπικής οικονομικής ευημερίας (Hassink & Klaerding, 2012). Ως εκ τούτου μπορεί να υποστηριχθεί ότι η συνεισφορά της εργασίας έγκειται στην κατανόηση των όρων ένταξης των στελεχών σε μια τοπική αγορά (Καβάλα) και στην επίδραση που ασκείται μέσω αυτής της στρατηγικής.

### 1.3 ΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Σκοπός της έρευνας είναι να παράσχει απάντηση στα ακόλουθα ερωτήματα:

- ↯ E1: Ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς στελεχών στην Καβάλα;
- ↯ E2: Με ποιον τρόπο τα στελέχη διαμορφώνουν την τοπική αγορά εργασίας στην Καβάλα;
- ↯ E3: Υπάρχει σύνδεση ανάμεσα στην τοπική ανάπτυξη και στη δραστηριοποίηση των στελεχών σε οργανισμούς και επιχειρήσεις;
- ↯ E4: Ποιες μπορούν να είναι οι βελτιώσεις σχετικά με την συνεισφορά των στελεχών στην τοπική ανάπτυξη.

Σημειώνεται ότι τα παραπάνω ερωτήματα συνδέονται άμεσα με τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου ανοικτού τύπου που χρησιμοποιείται στην πρωτογενή έρευνα. Κεντρικό ρόλο σε αυτή την σύνδεση έχει διαδραματίσει η σχετική έρευνα των Sessa et al, 1998. Αναλυτικότερη ερμηνεία παρέχεται στο σχετικό κεφάλαιο της εργασίας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ**

### **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ**

#### **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναπτύσσεται η βιβλιογραφική επισκόπηση της εργασίας. Σκοπός του κεφαλαίου είναι η μελέτη και η ανάλυση των σημαντικότερων χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας με την έμφαση να αποδίδεται στην αγορά στελεχών. Το κεφάλαιο αυτό θεμελιώνει το θεωρητικό σκέλος της εργασίας.

Συνολικά έξι ενότητες επιμερίζουν το παρόν κεφάλαιο. Στην πρώτη περιγράφονται τα κύρια στοιχεία της αγοράς εργασίας. Αντίστοιχα στη δεύτερη αναδεικνύεται η σημασία της απασχόλησης στο σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον. Στη συνέχεια μελετώνται οι βασικές λειτουργίες της αγοράς εργασίας με την έμφαση να αποδίδεται στην τοπική αγορά στελεχών. Ακολουθεί η ανάλυση των βασικών χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας των στελεχών. Τέλος στο έκτο κεφάλαιο τονίζονται τα ευρήματα άλλων συναφών ερευνών.



## **2.1 Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **2.1.1 Βασικά Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας**

Η αγορά εργασίας αποτελεί μία εκ των σημαντικότερων αγορών του οικονομικού συστήματος. Μαζί με την αγορά των προϊόντων και των υπηρεσιών καθώς και την αγορά του χρήματος (κεφαλαίου) στηρίζει τους τρεις πυλώνες ανάπτυξης του. Οι ροές αγαθών, χρήματος και κεφαλαίων ολοκληρώνονται διαμέσου αυτών των πυλώνων θέτοντας τις βάσεις για οικονομική ανάπτυξη και ευημερία.

Το βασικό συστατικό της αγοράς εργασίας είναι η καταβολή προσπάθειας, σωματικής ή πνευματικής με σκοπό την παραγωγή έργου. Η εργασία αποτελεί τη βάση οργάνωση της παραγωγικής δραστηριότητας καθώς αποτελεί έναν από τους τρεις παραγωγικούς συντελεστές. Μαζί με τη γη (φύση) και το κεφάλαιο η εργασία θεμελιώνει τον σχεδιασμό και την παραγωγή προϊόντων και η υπηρεσιών (Δεδουσόπουλος, 2006:39).

Αντικείμενο λοιπόν της αγοράς εργασίας είναι η εκροή που προκύπτει κατόπιν ανθρώπινου μόχθου, σωματικού ή/και πνευματικού. Καθώς σε κάθε αγορά το τελικό της προϊόν γίνεται αντικείμενο διαπραγμάτευσης, ανάμεσα στους παραγωγούς και στους αγοραστές του, είναι ευνόητο ότι αυτό ισχύει και στην αγορά εργασίας. Οι δύο βασικές διαστάσεις της αγοράς εργασίας είναι η προσφορά και η ζήτηση της. Η προσφορά εργασίας υποστηρίζεται από τους εργαζόμενους, ενώ η ζήτηση εργασίας διαμορφώνεται από τις τελικές ανάγκες των επιχειρήσεων (Κιντής & Πουρναράκης, 1995:289).

Η προσφορά εργασίας συνίσταται από τους εργαζόμενους οι οποίοι είναι σε θέση και επιθυμούν να εργαστούν. Η προσφορά εργασίας διαμορφώνεται από την ποσότητα και την ποιότητα των ανθρώπινων πόρων, οι οποίοι προσφέρουν την εργασία τους, στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς. Η προσφορά εργασίας αποτελεί τον έναν από τους δύο βασικούς πυλώνες της αγοράς εργασίας. Η ζήτηση εργασίας αποτελεί τον δεύτερο πυλώνα της λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Σκοπός της ζήτησης εργασίας είναι η στρατολόγηση των κατάλληλων ανθρωπίνων πόρων ώστε οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί να λειτουργούν με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο. Όπως εύκολα μπορεί να γίνει κατανοητό η ζήτηση εργασίας προέρχεται από τους επιχειρηματίες στην προσπάθεια τους να παράγουν το προϊόν τους ώστε αυτό στη συνέχεια να πωληθεί στις αγορές. Η ζήτηση εργασίας των επιχειρήσεων εξάγεται

αφενός από τις ανάγκες τους για εργατικό δυναμικό και αφετέρου από τη μεγιστοποίηση των κερδών του (Κατσανέβας, 1997:121).

Η ισορροπία στην αγορά εργασίας διαμορφώνεται όταν η προσφορά εργασίας απορροφάται από τη ζήτηση εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση τα άτομα που επιθυμούν να αποκτήσουν επαγγελματική δραστηριότητα τη βρίσκουν ενώ οι επιχειρήσεις καλύπτουν τις ανάγκες τους σε εργατικό δυναμικό. Το ζητούμενο στοιχείο είναι να ευρίσκονται και να εφαρμόζονται εκείνοι οι όροι που θέτουν τις βάσεις για απορρόφηση του εργατικού δυναμικού. Και αυτό διότι η αγορά εργασίας είναι άρρηκτα δεμένη με την οικονομική ισορροπία και την ανάπτυξη. Ο μισθός που συνιστά τη βασική αποζημίωση των εργαζομένων τους επιτρέπει να ανταποκριθούν στις βασικές τους ανάγκες. Συνακόλουθα ο μισθός δημιουργεί ζήτηση για τα προϊόντα των επιχειρήσεων, ενισχύοντας την κερδοφορία και την προοπτική της επανεπένδυσης των κερδών (Κατσανέβας, 1997:124).

### **2.2.2 Αγορά Εργασίας και Οικονομική Ανάπτυξη**

Λαμβάνοντας υπόψη την εξάρτηση της τελικής οικονομικής δραστηριότητας, από την εργασία, μπορεί να καταστεί κατανοητό, ότι όσο υψηλότερη είναι η συμμετοχή της εργασίας στο τελικό προϊόν, τόσο πιο ευοίωνες είναι οι προοπτικές για οικονομική ανάπτυξη. Η πρόταση αυτή βασίζεται στη λειτουργία του συνολικού μακροοικονομικού κυκλώματος. Πιο συγκεκριμένα, ο αυξημένος ρυθμός απασχόλησης, ενισχύει την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων και διατηρεί την κατανάλωση σε σημαντικά υψηλά επίπεδα. Η διατήρηση της κατανάλωσης σε υψηλά επίπεδα, παρέχει εγγυήσεις για τη συνολική ενεργό ζήτηση, στοιχείο που λειτουργεί θετικά υπέρ των επενδύσεων (Κουρλιούρος, 2009:389).

Με άλλα λόγια όταν οι επιχειρηματίες κατανοούν ότι υπάρχει μια σταθερά σημαντική ζήτηση στην οικονομία της δραστηριοποίησής τους, προβαίνουν σε επενδύσεις δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας. Η κυκλική αυτή δραστηριότητα δημιουργεί οικονομική ανάπτυξη, η οποία βασίζεται τόσο στο κεφάλαιο, όσο και στην εργασία. Συνεπώς η προοπτική αυτή καταπολεμά την ανεργία καθώς τη θέτει στο περιθώριο, ή σε κάθε περίπτωση κοντά σε ένα φυσικό ποσοστό της το οποίο ανέρχεται γύρω στο 6% (Λιανός & Μπένος, 1998:258).

Η ανάπτυξη της αγοράς εργασίας επιδρά άμεσα λοιπόν στην οικονομική ανάπτυξη. Ωστόσο η ανάπτυξη της αγοράς εργασίας συνδέεται κυρίως με την

επιχειρηματικότητα, υπό την έννοια ότι η αποτελεσματική επιχειρηματικότητα συνιστά τη βάση για την εδραίωση της ζήτησης εργασίας. Είναι γενικά αποδεκτό, ότι οι σύγχρονες οικονομίες αναπτύσσονται οικονομικά με τη διενέργεια επενδύσεων. Οι επενδύσεις δημιουργούν αφ' ενός συνθήκες αυξημένης συνολικής ζήτησης και αφ' ετέρου δημιουργούν συνθήκες αύξησης της προσφοράς, ιδιαίτερα όταν είναι προσανατολισμένες στην άνοδο της παραγωγικότητας. Με άλλα λόγια μπορεί να υποστηριχθεί ότι η αγορά εργασίας συνδέεται άμεσα με τις επενδύσεις και συνεπώς με την παραγωγική δραστηριότητα (Καλογήρου, 1998:142).

### 2.2.3 Το Εργατικό Δυναμικό

Το εργατικό δυναμικό στην εννοιολογική προσέγγιση του αποτελείται από άτομα τα οποία είναι ικανά να εργαστούν και ταυτόχρονα επιθυμούν να εργαστούν. Τα άτομα τα οποία για διάφορους λόγους δεν μπορούν ή δεν θέλουν να εργαστούν (λόγοι σωματικής και ψυχικής υγείας λόγοι προσωπικής επιλογής) δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό.

Για λόγους προσδιορισμού της ανάλυσης το εργατικό δυναμικό μιας χώρας μπορεί να θεωρηθεί ως εξής (Borjas, 2003:78):

$$N = L + U \quad (1)$$

όπου N το συνολικό εργατικό δυναμικό της χώρας

L το εργατικό δυναμικό της χώρας το οποίο είναι απασχολούμενο

U το μέρος του εργατικού δυναμικού το οποίο δεν απασχολείται, είτε για λόγους ανεργίας, είτε για λόγους μη οικονομικής δραστηριοποίησης (π.χ. ηλικιωμένοι, παιδιά).

Από την (1) μπορεί να γίνει εύκολα κατανοητό ότι η αύξηση των μη οικονομικά ενεργών ατόμων μειώνει το ρυθμό της απασχόλησης.. Με άλλα λόγια η προσφορά εργασίας σε μια οικονομία προσδιορίζεται σε σημαντικό βαθμό από τις ευκαιρίες απασχόλησης που έχει το συνολικό εργατικό δυναμικό. Όσο υψηλότερος είναι ο αριθμός των ανέργων, και των μη οικονομικά ενεργών ατόμων, τόσο μειώνεται ο αντίστοιχος αριθμός των απασχολούμενων, με αποτέλεσμα, να δυσχεραίνεται η οικονομική κατάσταση της περιοχής. Συνεπώς, αποστολή της

λειτουργίας του οικονομικού κυκλώματος είναι η ενίσχυση της απασχόλησης, η οποία μετασχηματίζεται σε ενίσχυση της αγοραστικής δύναμης του πληθυσμού. Προκειμένου να καταστεί κατανοητή η σημασία της απασχόλησης, για την οικονομία παρουσιάζεται στη συνέχεια η σημασία των ανθρώπινων πόρων για την επιχειρηματικότητα και την οικονομία εν γένει (Borjas, 2003:79).

## **2.2 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ**

Στην προηγούμενη ενότητα τονίστηκε η σύνδεση της απασχόλησης με το ευρύτερο οικονομικό κύκλωμα. Η σύνδεση αυτή μπορεί να γίνει κατανοητή μέσα από τη μελέτη των βασικών προσδιοριστικών παραγόντων της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας καθώς και από τη μελέτη των δομών απασχόλησης.

### **2.2.1 Προσδιοριστικοί Παράγοντες της Προσφοράς Εργασίας**

Η προσφορά εργασίας σε γενικές γραμμές όπως αποδείχθηκε στην προηγούμενη ενότητα εξαρτάται πρωτίστως από το ύψος του πραγματικού μισθού. Η συνάφεια αυτή είναι μια θετική γραμμική σχέση με τον πληθωρισμό ωστόσο να διαδραματίζει καίριο ρόλο. Ωστόσο προκειμένου να καταστεί ουσιαστικότερη η σημασία της προσφοράς εργασίας, είναι αναγκαία η μελέτη και των άλλων προσδιοριστικών παραγόντων της.

Πρωτίστως καίρια σημασία έχει η ποσότητα και η σύνθεση του πληθυσμού. Όσο μεγαλύτερος είναι ο ενεργός πληθυσμός μιας περιοχής, δηλαδή τα άτομα που μπορούν και επιθυμούν να εργαστούν, τόσο μεγαλύτερη είναι η προσφορά εργασίας και αντίστροφα. Η σύνθεση του πληθυσμού επιδρά στην τελική προσφορά εργασίας κυρίως μέσω της έμφυλης κατανομής του πληθυσμού (Borjas, 2003:98). Αναλυτικότερα αποδεικνύεται ότι όπου το ποσοστό των ανδρών είναι υψηλότερο στον πληθυσμό, υψηλότερη είναι και η προσφορά εργασίας.

Συνακόλουθα σημαντική επίδραση ασκούν οι εργασιακές συνθήκες στη διαμόρφωση της προσφοράς εργασίας. Οι εργασιακές συνθήκες αναφέρονται στο περιβάλλον άσκησης των εργασιακών καθηκόντων και ουσιαστικά ικανοποιούν τις ανάγκες των εργαζομένων για ασφάλεια και υγιεινή (Φαναριώτης, 1997:136).

Θεωρείται χρήσιμο ωστόσο να τονιστεί ότι καίριο ρόλο στην επίδραση της παραπάνω μεταβλητής έχει η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού. Η ποιότητα της εργασίας των ανθρώπινων πόρων ουσιαστικά έρχεται σε άμεση αλληλεπίδραση με τις εργασιακές συνθήκες και συνεπώς δύναται να βελτιώσει την ποιότητα της προσφοράς εργασίας. Συνεπώς εκτός από τις εργασιακές συνθήκες σημαντική συνεισφορά είναι η καταβολή εργασίας και κυρίως η ποιότητα της εκ μέρους του ανθρώπινου δυναμικού.

Μια ακόμη σημαντική παράμετρος σχετικά με την προσφορά εργασίας είναι το κόστος λήψης εκπαίδευσης. Όταν το κόστος λήψης εκπαίδευσης και δεξιοτήτων αυξάνει, τότε η προσφορά εργασίας εξειδικευμένου προσωπικού μειώνεται. Ανάλογα αυξάνεται η προσφορά εργασίας ανειδίκευτου προσωπικού, ενώ τα αντίθετα συμβαίνουν όταν το κόστος λήψης εκπαίδευσης βγαίνει μειούμενο. Συνεπώς μπορεί να υποστηριχθεί ότι υπάρχει άμεσα σχέση ανάμεσα στο εκπαιδευτικό σύστημα και στην προσφορά εργασίας (Schuler & Jackson, 2003:156).

Η μετανάστευση διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της προσφοράς εργασίας (Borjas, 1994). Η επιρροή των μεταναστών στην οικονομία υποδοχής εξαρτάται από μια σειρά συγκεκριμένων παραγόντων. Πρωτίστως κρίσιμο ρόλο κατέχει ο αριθμός του μεταναστευτικού κύματος το οποίο μαζί με το εγχώριο εργατικό δυναμικό αποτελούν την συνολική προσφορά εργασίας όπως παρουσιάστηκε σε προηγούμενη ενότητα. Όσοι περισσότεροι μετανάστες ενυπάρχουν σε μια οικονομία τόσο εντονότερη επιρροή συνιστούν στην εγχώρια προσφορά εργασίας και αντίστροφα.

Η επιρροή αυτή δεν είναι κατ' ανάγκη αρνητική. Αν και το πιθανότερο είναι η είσοδος των μεταναστών να επιφέρει μια μικρή πτώση των μισθών στην χώρα υποδοχής (Greenwood & McDowell 1986: 1744) ωστόσο εκείνο που έχει σημασία είναι η «ποιότητα» του μεταναστευτικού κύματος. Συγκεκριμένα η μεταβλητή αυτή περιλαμβάνει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των μεταναστών τα οποία λειτουργώντας ως εισροή στην συνάρτηση των κερδών. Η εκπαίδευση είναι ένα από αυτά τα χαρακτηριστικά. Εκτός από την εκπαίδευση άλλα σημαντικά χαρακτηριστικά του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι η εμπειρία στην αγορά εργασίας η επιλογή του τόπου εγκατάστασης, ο αριθμός των εβδομάδων παραμονής στην εργασία κ.α. Ειδικότερα βαρύνουσας σημασίας για τον πραγματικό μισθό είναι ο βαθμός απορρόφησης του μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού από την οικονομία υποδοχής. Στην περίπτωση που η οικονομία υποδοχής διαθέτει τις απαιτούμενες δομές που μπορούν να αφομοιώσουν το εισερχόμενο μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό με βάση τα τυπικά

προσόντα του τότε είναι δύσκολο να εμφανιστούν στρεβλώσεις στην εγχώρια αγορά εργασίας. Στην περίπτωση όμως που η οικονομία υποδοχής δεν διαθέτει διάρθρωση αντίστοιχη με τα τυπικά προσόντα των μεταναστών είναι ισχυρό το ενδεχόμενο να παρουσιαστούν στρεβλώσεις στην εγχώρια αγορά εργασίας.

Συνακόλουθα δεν μπορεί να παραβλεφθεί και η επίδραση της ευρύτερης κινητικότητας εργασίας που ενυπάρχει εντός του οικονομικού συστήματος. Όσο ευκολότερα οι ανθρώπινοι παραγωγικοί συντελεστές μπορούν να μετακινηθούν, δηλαδή να αλλάξουν αντικείμενο και τόπο εργασίας τόσο περισσότερο θετικά επηρεάζεται η προσφορά εργασίας. Αυτό συμβαίνει ως απόρροια του ότι οι ανθρώπινοι πόροι έχουν τη δυνατότητα να απασχοληθούν σε δραστηριότητες που είναι περισσότερο παραγωγικοί και συνεπώς να ενισχύσουν την απόδοση της επιχείρησης (Hart & Moutos, 1995:187-188).

Τέλος μνεία αξίζει να γίνει σε ευρύτερους παράγοντες όπως είναι το σύστημα υγείας και περίθαλψης, το επίπεδο κοινωνικής συνοχής καθώς και η ευρύτερη αποδοτικότητα του διοικητικού συστήματος. Η θετική συμβολή αυτών των παραγόντων έγκειται στο ότι θέτουν τις βάσεις για ουσιαστική ένταξη των ανθρώπινων πόρων στην αγορά εργασίας. Συνεπώς αναδεικνύεται η δυναμική σύνδεσης της προσφοράς εργασίας με την οικονομική ανάπτυξη (Hart & Moutos, 1995:191).

### **2.2.2 Προσδιοριστικοί Παράγοντες της Ζήτησης Εργασίας**

Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της ζήτησης εργασίας μπορούν να ερμηνευθούν τόσο με μικροοικονομικούς όσο και με μακροοικονομικούς όρους. Η σύνδεση αυτή απορρέει από το γεγονός ότι η ζήτηση εργασίας είναι άρρηκτα δεμένη με τις επενδυτική δραστηριότητα και την κατανάλωση. Με άλλα λόγια η ζήτηση εργασίας είναι ένα βασικό στοιχείο της οικονομικής δραστηριότητας.

Υπό μακροοικονομικούς όρους η ζήτηση εργασίας προέρχεται από την ανάγκη των εργοδοτών στην προσπάθειά τους να λειτουργήσουν οι επιχειρήσεις τους με σκοπό να αποκομίσουν κέρδη. Ωστόσο η ευημερία και η αποτελεσματική λειτουργία της επιχειρηματικότητας προσδιορίζεται από τη γενικότερη κατάσταση στην οποία βρίσκεται το επιχειρηματικό κλίμα και πιο συγκεκριμένα η οικονομία στο σύνολο της. Με άλλα λόγια η φάση στην οποία βρίσκεται ο οικονομικός κύκλος

προσδιορίζει ουσιαστικά το επίπεδο της ιδιωτικής οικονομικής δραστηριότητας(Δημόπουλος, 1998:77).

Συνεπώς η ανάπτυξη της ζήτησης εργασίας επιμερίζεται σε δύο βασικά πεδία. Πρόκειται για το εξωγενές και το ενδογενές πεδίο. Το ενδογενές πεδίο περιλαμβάνει όλα τα στοιχεία της κάθε επιχείρησης η οποία προσλαμβάνει εργαζομένους οι οποίοι είναι ικανοί να ενταχθούν στη λειτουργία της και να εργαστούν ώστε να μεγιστοποιηθούν τα κέρδη της Το εξωγενές στοιχείο περιλαμβάνει όλους εκείνους τους παράγοντες οι οποίοι θέτουν σε κίνηση την οικονομία. Οι παράγοντες αυτοί είναι κατά κύριο λόγο το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (Y) οι Επενδύσεις (I) και η Απασχόληση (L). Οι παράγοντες αυτοί μπορούν να προσδιοριστούν και από την ακόλουθη απλουστευμένη συνάρτηση του εθνικού εισοδήματος (Δημόπουλος, 1998:78-81):

$$Y = C + I \quad (3)$$

Όπου Y το συνολικό εθνικό εισόδημα μιας οικονομίας

C η συνολική κατανάλωση και I η συνολική επένδυση

Από την (3) μπορεί να κατανοηθεί ότι όσο υψηλότερη είναι η επένδυση τόσο υψηλότερο θα είναι και το συνολικό προϊόν Y που παράγεται. Συνακόλουθα όσο υψηλότερο θα είναι το συνολικό προϊόν τόσο θα αυξάνεται η απασχόληση λόγω της σχέσης:

$$Y = f(L) \quad (4)$$

Η αύξηση της απασχόλησης θα σηματοδοτήσει την αύξηση της ζήτησης εργασίας. Λόγω της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού και της κατοχής αγοραστικής δύναμης θα βελτιωθεί η κατανάλωση C η οποία μέσα από την (3) θα αυξήσει με τη σειρά της το εισόδημα. Η ζήτηση εργασίας λοιπόν εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από το επίπεδο του γενικού εισοδήματος μιας οικονομίας. Ως εκ τούτου μπορεί να τονιστεί ότι όταν η οικονομία βρίσκεται στη φάση της ύφεσης η ζήτηση εργασίας μειώνεται. Σε περιόδους οικονομικής ανάπτυξης οι προσλήψεις αυξάνονται καθώς η ενισχυμένη ρευστότητα των καταναλωτών, αυξάνει την οριακή τους ροπή προς κατανάλωση. Εκτός όμως από τη μακροοικονομική προσέγγιση ιδιαίτερη βαρύτητα έχει η μικροοικονομική θεώρηση της ζήτησης εργασίας. Οι

μικροοικονομικοί παράγοντες προσδιορισμού της ζήτησης εργασίας αναφέρονται στη λειτουργία ορισμένων κλάδων καθώς και στους όρους δραστηριοποίησης των ανθρωπίνων πόρων. Πιο συγκεκριμένα κομβικής σημασίας είναι η παραγωγικότητα της εργασίας ανά κλάδο. Σε περιπτώσεις κλάδων που η παραγωγικότητα εργασίας μπορεί να χαρακτηριστεί ως υψηλή, η ζήτηση εργασίας αυξάνεται και αντίστροφα. Καίριο ρόλο έχει σε αυτή την σχέση τόσο η τεχνολογία όσο και η εξειδίκευση του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολείται στον κλάδο. Άλλωστε όπως είναι εύλογο ο τεχνολογικός και ο μηχανολογικός εξοπλισμός στον οποίο βασίζεται το πάγιο κεφάλαιο των επιχειρήσεων έχουν καίρια συνεισφορά στη διαμόρφωση της ζήτησης εργασίας. Σε περιπτώσεις όπου είναι εφικτή η υποκατάσταση των εργαζομένων από την τεχνολογία η ζήτηση εργασίας μειώνεται. Τα αντίθετα συμβαίνουν όταν ο κλάδος λειτουργεί με τέτοιους όρους ώστε οι ανθρώπινοι πόροι να είναι απαραίτητοι για την παραγωγική δραστηριότητα του (Κικίλιας & Γαβρόγλου, 2001:167).

Με άλλα λόγια σε κλάδους οι οποίοι είναι εντάσεως εργασίας η ζήτηση της εργασίας κινείται σε σημαντικά υψηλά επίπεδα. Από την άλλη πλευρά σε κλάδους εντάσεως κεφαλαίου η ζήτηση εργασίας για ανθρώπινους πόρους δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως σταθερή και ως προβλέψιμη. Εδώ ο ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο υπό την έννοια ότι νέες τεχνολογικές καινοτομίες μπορούν να μειώσουν τη ζήτηση εργασίας, ειδικά για το ανειδίκευτο προσωπικό(Κικίλιας & Γαβρόγλου, 2001:169).

Αν στα παραπάνω προστεθεί και το γεγονός ότι οι διακυμάνσεις της ζήτησης για το προϊόν ενός κλάδου επιδρούν στους ανθρώπινους πόρους που απαιτούνται για την παραγωγή του, μπορεί να γίνει κατανοητό το ευρύτερο πλαίσιο αυτής της σχέσης. Ειδικότερα όταν αυξάνεται η ζήτηση για ένα προϊόν, οι επιχειρήσεις χρειάζονται περισσότερους ανθρώπινους πόρους για την παραγωγή του. Όμως όταν οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν προβλήματα στην προώθηση των αγαθών τους, δεν έχουν τη δυνατότητα να προβούν σε νέες προσλήψεις (Newstrom & Davis, 2002:254-255). Τέλος θεωρείται χρήσιμο να αποσαφηνιστεί ότι θεσμικοί παράγοντες όπως είναι το ύψος και η συχνότητα καταβολής των εργοδοτικών εισφορών, το κόστος περίθαλψης των εργαζομένων και το κόστος συναλλαγών της πρόσληψης μπορούν να διαδραματίσουν ιδιαίτερο ρόλο στην τελική ζήτηση εργασίας. Ειδικότερα αυξήσεις στο κόστος των παραπάνω δραστηριοτήτων λειτουργούν ανασταλτικά στην τελική ζήτηση εργασίας. Και αυτό διότι προκαλούν σημαντικές και συνεχείς αυξήσεις στο τελικό εργασιακό κόστος των επιχειρήσεων και των οργανισμών.



### 2.2.3 Η Σημασία των Δομών Απασχόλησης

Οι δομές απασχόλησης συνδέονται με την αγορά εργασίας υπό την έννοια ότι εξυπηρετούνται διαφορετικές ανάγκες των επιχειρήσεων. Οι διαφορετικές δομές απασχόλησης συνδέονται με διαφορετικές ανάγκες των επιχειρήσεων και εξισώνονται σε διαφορετικές μορφές απασχόλησης. Με άλλα λόγια οι διαφορετικές μορφές απασχόλησης αντικατοπτρίζουν την πορεία της οικονομίας καθιστώντας ευκρινές ότι η επιχειρηματικότητα, η απασχόληση και η οικονομική ανάπτυξη είναι έννοιες άρρητα δεμένες μεταξύ τους (Κατσούλης, 2003:89) .

Σε γενικές γραμμές μπορεί να γίνει διάκριση ανάμεσα στην πλήρη και στη μερική απασχόληση. Η πλήρης απασχόληση συνδέεται με την κατοχύρωση του οκταώρου-ή κάποιου άλλου συμφωνημένου ωραρίου ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο. Ο εργαζόμενος σε αυτή την περίπτωση αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της επιχείρησης υπό την έννοια ότι είναι παρόν σε όλη τη διάρκεια της ημερήσιας λειτουργίας της. Ακόμη και στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων που λειτουργούν με βάρδιες (π.χ. εργοστάσια) η οκτάωρη παρουσία και συμμετοχή του εργαζομένου τον συνδέει άμεσα με τη λειτουργία της. Είναι ευνόητο ακόμη ότι οι επιχειρήσεις λαμβάνουν περισσότερα από τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και συνεπώς τους καταβάλλουν και υψηλότερες αμοιβές. Για το λόγο αυτό η πλήρης απασχόληση μπορεί να λάβει τη νομική μορφή της σύμβασης αορίστου χρόνου ανάμεσα στην επιχείρηση και στον εργαζόμενο (Κικίλιας & Γαβρόγλου, 2001:124).

Από την άλλη πλευρά η μερική απασχόληση συνδέεται με τη μερική παρουσία του εργαζομένου στην επιχείρηση. Το χρονικό διάστημα της εργασιακής παραμονής του στους χώρους της επιχείρησης ποικίλλει και μπορεί να αναφέρεται στο  $\frac{1}{2}$  του χρόνου της μόνιμης απασχόλησης (συνήθως τέσσερις ώρες) ή σε περισσότερο εφόσον έχει υιοθετηθεί κάποια μορφή ευέλικτης απασχόλησης. Σε αυτή την περίπτωση είναι ευνόητο ότι οι απολαβές των εργαζομένων κινούνται σε χαμηλότερα επίπεδα καθώς η συνεισφορά τους στην προστιθέμενη αξία της επιχείρησης είναι μικρότερη. Η συνηθέστερη νομική υπόσταση της μερικής απασχόλησης είναι η σύμβαση ορισμένου χρόνου. Ωστόσο η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να χρησιμοποιηθεί αρχικά και στην πλήρη απασχόληση των εργαζομένων. Η εξέλιξη της οικονομικής δραστηριότητας έχει αναδείξει νέες μορφές απασχόλησης με σημαντικότερη την ευέλικτη απασχόληση. Η ευέλικτη απασχόληση είναι αποτέλεσμα των νέων κοινωνικών μετασχηματισμών που έχουν επικρατήσει

μετά την υποχώρηση του κένσσιανού κράτους. Τα νέα μοντέλα βιομηχανικής οργάνωσης που επικράτησαν ανέδειξαν την σημασία νέων μορφών απασχόλησης. Ως εκ τούτου προέκυψαν νέοι μηχανισμοί εργασιακών σχέσεων οι οποίοι βασίστηκαν στην ευελιξία (Carnoy et al, 1997).

Όπως εύστοχα τονίζεται από την Γιαννακούρου (2007) η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνει μορφές εργασίας όπως είναι η προσωρινή εργασία, η εκ περιτροπής εργασία, οι υπεργολαβίες, η μερική απασχόληση κ.α. Ο βασικός λόγος επέκτασης αυτών των μορφών εργασίας δεν είναι άλλος από την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Ειδικότερα σε καθεστώς οικονομικής κρίσης, όπου οι επιχειρήσεις αναγκάζονται να προβαίνουν σε περιστολές δαπανών ώστε να ανταποκρίνονται στον ανταγωνισμό. Κατά τον τρόπο αυτό επιχειρείται μια συνεχής προσαρμογή της παραγόμενης προσφοράς στις διεθνείς διακυμάνσεις της ζήτησης. Ωστόσο δεν είναι πάντοτε αποτελεσματικός αυτός ο τρόπος αντιμετώπισης της κρίσης καθώς μειώνεται η οριακή ροπή προς κατανάλωση και αυξάνονται τα αποθέματα των επιχειρήσεων. Εν κατακλείδι μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι μορφές απασχόλησης συνδέονται άμεσα με τους όρους διάρθρωσης της παραγωγικής δραστηριότητας. Η φάση στη οποία βρίσκεται ο οικονομικός κύκλος διαμορφώνει άμεσα τις επιλογές των επιχειρήσεων όσον αφορά τους όρους διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων τους

## **2.3 ΟΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΣΥΝΔΕΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ**

### **2.3.1 Οι Τοπικές Αγορές Εργασίας**

Στα προηγούμενα χωρία του παρόντος κεφαλαίου παρουσιάστηκαν τα σημαντικότερα πεδία της αγοράς εργασίας ως σύνολο. Καθώς η εργασία εστιάζει στην τοπική αγορά εργασίας της Καβάλας, είναι ευνόητο ότι μια ευρύτερη επισκόπηση της τοπικής αγοράς εργασίας, μπορεί να συμβάλει στην ουσιαστική κατανόηση του φαινομένου.

Η έννοια της τοπικής αγοράς εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τον χώρο, καθώς προσδιορίζεται από συγκεκριμένα χωρικά όρια. Τα χωρικά όρια μπορούν να έχουν διοικητικό, θεσμικό και χωροθετικό χαρακτήρα. Δεν παύουν ωστόσο να προσδιορίζουν μια συγκεκριμένη περιοχή η οποία διακρίνεται από τις

υπόλοιπες μέσα από τη χρήση συγκεκριμένων χωρικών ορίων (Λαμπριανίδης, 2001:87).

Σύμφωνα με την προσέγγιση του Ευστράτογλου (2006:128-129), η έννοια της τοπικής αγοράς εργασίας διακρίνεται από τις αντίστοιχες της γενικής και της περιφερειακής αγοράς εργασίας. Η τοπική αγορά εργασίας συνδέεται άμεσα με τα χαρακτηριστικά ενός συγκεκριμένου οικονομικού χώρου, από τον οποίο αναδεικνύεται και το τοπικό στοιχείο. Η τοπική προσφορά εργασίας προέρχεται από τους εργαζόμενους που διαβιώνουν εντός μιας συγκεκριμένης επικράτειας. Το ίδιο μπορεί να υποστηριχθεί και για την τοπική ζήτηση εργασίας που προέρχεται από τις τοπικές επιχειρήσεις και οργανώσεις.

Όπως έχει τονιστεί από τον θεμελιώδη ορισμό του Kerr (1954:93), οι τοπικές αγορές εργασίας είναι περιοχές που καθορίζονται μέσα από γεωγραφικά και επαγγελματικά όρια. Η σύνδεση αυτή καθιστά συχνά δυσδιάκριτα τα όρια ανάμεσα στον χώρο και στο αντικείμενο της απασχόλησης. Ωστόσο η τοπική αγορά εργασίας ορίζεται ως εκείνη η αγορά στην οποία οι εργαζόμενοι προσφέρουν την εργασία τους και οι εργοδότες την επιζητούν εντός των ορίων της. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν στην ισορροπία της τοπικής αγοράς εργασίας οι αντιλήψεις των ατόμων καθώς και η ευκολία μετακίνησης τους εντός των τοπικών αγορών.

Συνακόλουθα ο Robinson (1970:30-31) τονίζει ότι το βασικό προσδιοριστικό στοιχείο μιας τοπικής αγοράς εργασίας είναι η γεωγραφική περιοχή. Η γεωγραφική περιοχή περιλαμβάνει το πραγματικό ή το δυνητικό εργατικό δυναμικό το οποίο απασχολείται στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στα όρια της. Ωστόσο, η προσέγγιση αυτή δεν παύει να τονίζει ότι ο προσδιορισμός μιας τοπικής αγοράς δεν παύει να είναι δύσκολος υπό την έννοια ότι μέρος του εργατικού δυναμικού, μπορεί να κατοικεί στα γεωγραφικά της όρια και να απασχολείται στα γεωγραφικά όρια μιας άλλης (π.χ. γειτονικής) αγοράς εργασίας.

Ακόμη ο Lever (1980), διευκρινίζει ότι οι τοπικές αγορές εργασίας αποτελούν υποσύνολα της γενικής αγοράς εργασίας. Εντός των τοπικών αγορών εργασίας υπάρχει ένα συγκεκριμένο χωρικό εύρος προοπτικών απασχόλησης για το εργατικό δυναμικό της περιοχής. Σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των τοπικών αγορών εργασίας διαδραματίζει αναμφίβολα το επίπεδο του εισοδήματος και της ευρύτερης επιχειρηματικής δραστηριότητας που αναπτύσσεται στην περιοχή.

Από τις παραπάνω εννοιολογικές αποσαφηνίσεις μπορεί να γίνει κατανοητό, ότι κυρίαρχο χαρακτηριστικό των τοπικών αγορών εργασίας είναι ο χώρος. Εντός του τοπικού χώρου, αναπτύσσεται η προσπάθεια εξεύρεσης εργασίας εκ μέρους των εργαζομένων και κάλυψης αναγκών εκ μέρους των επιχειρήσεων και των οργανισμών. Ωστόσο η δυναμική ανάπτυξη των σύγχρονων οικονομιών και η εστίαση εν πολλοίς στην περιφερειακή ανάπτυξη (Κουρλιούρος, 2009:381), έχει αναδείξει νέες όψεις των τοπικών αγορών εργασίας.

Σύμφωνα με την ανάλυση του Peck (1996), οι τοπικές αγορές εργασίας εκτός από τα γενικά οικονομικά χαρακτηριστικά προσδιορίζονται και από τα τοπικά θεσμικά στοιχεία. Οι θεσμοθετημένες δομές, οι κοινωνικές σχέσεις, και οι κυρίαρχες νόρμες συμπεριφοράς που υιοθετούνται από τον τοπικό πληθυσμό συμβάλλουν στη διαμόρφωση της ισορροπίας. Με άλλα λόγια υπάρχει μια διαλεκτική σχέση ανάμεσα στα ειδικά τοπικά χαρακτηριστικά και στα γενικά οικονομικά στοιχεία που καθορίζουν την αγορά εργασίας.

Υπό αυτό το πρίσμα σχετική μπορεί να θεωρηθεί και η ανάλυση των Hasluck & Duffy (1992), οι οποίοι τονίζουν πως οι τοπικές αγορές εργασίας διαμορφώνονται και αναπτύσσεται δυναμικά και όχι στατικά. Και αυτό διότι η σύνδεση μιας τοπικής αγοράς εργασίας με τις γειτονικές της, διαμέσου της μεταφοράς κεφαλαίων, αγαθών και εργαζομένων. Συνεπώς κάθε τοπική αγορά εργασίας είναι ετερογενής, υπό την έννοια ότι διαμορφώνεται εντός ενός συγκεκριμένου πλαισίου, με τις γειτονικές αγορές να διαδραματίζουν καίριο ρόλο. Με άλλα λόγια το στοιχείο που αναδεικνύεται δεν είναι άλλο από την τάση για επέκταση των τοπικών αγορών εργασίας προς τον εγγύς οικονομικό χώρο. Η φυγόκεντρη τάση των τοπικών αγορών εργασίας βασίζεται στην αναζήτηση νέων επενδυτικών ευκαιριών καθώς και στην ενίσχυση της σημασίας που έχει η περιφερειακή ανάπτυξη. Όμως εύκολα μπορεί να γίνει κατανοητό ότι κεντρικό ρόλο στην ανάπτυξη των τοπικών αγορών διαδραματίζει το εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό, που δεν είναι άλλο από τα στελέχη των επιχειρήσεων και των οργανισμών.

### **2.3.2 Η Τοπική Αγορά Εργασίας Στελεχών**

Οι τοπικές αγορές εργασίας των στελεχών αναπτύσσονται εντός της τοπικής επικράτειας με τη διαφορά ότι δεν περιλαμβάνουν το σύνολο των οικονομικά ενεργών αλλά μόνο των στελεχών. Αυτό σημαίνει ότι οι τοπικές αγορές εργασίας των

στελεχών έχουν εξειδικευμένο χαρακτήρα και συνάμα μια πιο περιορισμένη βάση ανάπτυξης. Η εξειδίκευση τους έγκειται στο ότι τα στελέχη των επιχειρήσεων και των οργανισμών έχουν συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας που συνδέεται άμεσα με το διανοητικό κεφάλαιο των επιχειρήσεων και των οργανισμών. Αντίστοιχα η περιορισμένη βάση της τοπικής αγοράς εργασίας στελεχών έγκειται στο ότι εκπροσωπούν σχετικά μικρό μερίδιο του συνολικού εργατικού δυναμικού.

Είναι απαραίτητο σε αυτό το σημείο να αποδοθεί ο ορισμός του στελέχους ώστε να διευκολυνθεί άμεσα η περαιτέρω ανάπτυξη της εργασίας. Το στέλεχος συνιστά έναν εξειδικευμένο ανθρώπινο πόρο που εργάζεται στα ανώτερα επίπεδα της διοίκησης με σκοπό την επιτέλεση συγκεκριμένων λειτουργιών (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή, 2003:67). Το στέλεχος είναι επιφορτισμένο με τον συντονισμό των λειτουργιών της οργάνωσης στην οποία εργάζεται. Εκτός από την θέσπιση στόχων, τα στελέχη επιφορτίζονται με την κατανομή των αρμοδιοτήτων σε μια οργάνωση στους υφιστάμενους τους καθώς και την επίβλεψη της πορείας των εργασιών τους. Με άλλα λόγια ο ρόλος των στελεχών είναι ιδιαίτερα κρίσιμος για την ανάπτυξη μιας οργάνωσης.

Σύμφωνα άλλωστε με την ταξινόμηση της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2012), τα άτομα που απαρτίζουν τα στελέχη επιχειρήσεων και οργανισμών απασχολούνται ως εξής:

1. Μέλη βουλευόμενων δωμάτων καθώς και ανώτερα στελέχη της δημόσιας διοίκησης και των οργανισμών που λειτουργούν με βάση συγκεκριμένους στόχους,
2. Διευθυντικά και ανώτερα διοικητικά στελέχη ιδιωτικών και δημόσιων οργανισμών και επιχειρήσεων που εκτός από διοίκηση ασκούν και ηγεσία στους υφιστάμενους τους. Αυτό σημαίνει ότι απαιτείται σχετικά σημαντικός αριθμός υφιστάμενων ώστε να είναι εφικτή η ηγετική θέση των στελεχών.
3. Επιχειρηματίες και προϊστάμενοι ιδιωτικών και δημόσιων οργανισμών ώστε να ισχύουν τα ανάλογα της περίπτωσης 2).

Οι παραπάνω τρεις κατηγορίες αποτελούν τη βάση ανάπτυξης της αγοράς εργασίας στελεχών. Ως εκ τούτου μπορεί να υποστηριχθεί ότι η τοπική αγορά εργασίας των στελεχών, αποτελείται από τα μέλη των τριών παραπάνω ομάδων, τα

οποία όμως δραστηριοποιούνται ή απασχολούνται σε μια ορισμένη τοπική επικράτεια. Πρόκειται για έναν πρόσθετο περιορισμό, ο οποίος εστιάζει στην σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα στη λειτουργία του τοπικού οικονομικού συστήματος και στη δραστηριοποίηση των πλέον εξειδικευμένων μελών του εργατικού δυναμικού. Κυρίαρχο συνεκτικό στοιχείο της δραστηριοποίησης των στελεχών είναι η άσκηση ή η καταβολή πνευματικής εργασίας. Με άλλα λόγια τα στελέχη όντας άνθρωποι πόροι του οικονομικού συστήματος δεν παύουν να συνιστούν και σημαντικό μέρος του διανοητικού κεφαλαίου του. Το διανοητικό ή πνευματικό κεφάλαιο απαρτίζεται από όλα εκείνα τα στοιχεία τα οποία συνθέτουν το ανθρώπινο και το δομικό κεφάλαιο μιας οργάνωσης (human & structural capital) (Edvinson & Malone, 1997). Το πνευματικό κεφάλαιο σύμφωνα με τους Klein & Prusak (1994), αποτελεί μια συμπαγή αξία για τη σύγχρονη οργάνωση, καθώς συμβάλλει στη βελτίωση της περιουσιακής της αξίας. Η γνώση του πνευματικού κεφαλαίου μετατρέπεται σε κέρδος και σε συνεχή βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών εκ μέρους της δραστηριοποίησης μιας οργάνωσης (Sullivan, 2000).

Οι άνθρωποι πόροι μιας οργάνωσης βρίσκονται στο επίκεντρο του πνευματικού της κεφαλαίου. Και αυτό διότι το επίπεδο των γνώσεων και των αντιλήψεων των ανθρώπινων πόρων μιας οργάνωσης συνθέτει ουσιαστικά το διανοητικό της κεφάλαιο. Είναι επίσης αξιοσημείωτο ότι η υψηλή ποιότητα του διανοητικού κεφαλαίου έχει θετικές επιδράσεις στη βελτίωση της δραστηριότητας της οργανωσιακής μονάδας (Bontis, 2001). Με βάση λοιπόν τα παραπάνω η ανάπτυξη του διανοητικού κεφαλαίου μπορεί να συνδράμει σε σημαντικό βαθμό στην ανάπτυξη της οργάνωσης όπου αυτό απασχολείται. Ως εκ τούτου και τηρουμένων των αναλογιών το διανοητικό κεφάλαιο που απασχολείται σε ένα τοπικό σύστημα μπορεί να λειτουργήσει καταλυτικά όσον αφορά την ενίσχυση της τοπικής και της περιφερειακής ανάπτυξης.

### **2.3.3 Τοπικές Αγορές Εργασίας και Περιφερειακή Ανάπτυξη.**

Η ανάπτυξη των τοπικών αγορών εργασίας μπορεί επίσης εύκολα να ασκήσει σημαντική επίδραση στην περιφερειακή ανάπτυξη. Η περιφερειακή ανάπτυξη έχει αναμφίβολα χωρικό προσδιορισμό υπό την έννοια ότι βασικό αντικείμενο της είναι η μελέτη των οικονομικών γεγονότων που λαμβάνουν χώρα σε ένα συγκεκριμένο χώρο, σε μια δεδομένη χρονική περίοδο. Πιο συγκεκριμένα περισσότερο από τα οικονομικά

γεγονότα, η περιφερειακή ανάπτυξη ενδιαφέρεται για τις επιπτώσεις τους, και μάλιστα σε χωρική διάσταση. Υπό αυτή την έννοια η περιφερειακή ανάπτυξη, συνιστά ένα αρκετά διαφορετικό αντικείμενο από την εθνική οικονομική ανάπτυξη<sup>1</sup>.

Η περιφερειακή ανάπτυξη μπορεί να οριστεί ως εκείνη η διαδικασία μέσω της οποίας αυξάνεται το συνολικό παραγόμενο προϊόν μιας συγκεκριμένης περιφέρειας (Λαμπριανίδης, 2001:226). Η αύξηση του περιφερειακού προϊόντος, μέσω της βελτίωσης των εισοδημάτων των κατοίκων της περιφέρειας αποτελεί ίσως το πλέον σημαντικό στοιχείο της περιφερειακής ανάπτυξης. Όμως εκτός από την αύξηση του εισοδήματος η περιφερειακή ανάπτυξη είναι μια σύνθετη διαδικασία, η οποία σε τελική ανάλυση βελτιώνει το επίπεδο και την ποιότητα ζωής των κατοίκων των γεωγραφικών επικρατειών.

Βασικό χαρακτηριστικό στοιχείο της περιφερειακής ανάπτυξης, είναι η χωρική συγκέντρωση των οικονομικών δραστηριοτήτων. Η επιλογή της θέσης και της εγκατάστασης των επιχειρήσεων, οι επενδύσεις τους και η απασχόληση που προσφέρουν είναι ίσως τα βασικότερα χαρακτηριστικά της περιφερειακής ανάπτυξης. Και αυτό διότι, συμβάλλουν στην ύπαρξη οικονομιών χωρικής συγκέντρωσης σε τοπικό επίπεδο (Mc Cann, 2002:323). Αυτή η διάσταση άλλωστε είναι που τονίζει ότι η διάθρωση της περιφερειακής ανάπτυξης προσδιορίζεται σε σημαντικό βαθμό από την κλαδική χωρική διάρθρωση των οικονομικών δραστηριοτήτων.

Ίσως όμως το πλέον ενδιαφέρον στοιχείο της περιφερειακής ανάπτυξης είναι ότι η γεωγραφική κατανομή των οικονομικών δραστηριοτήτων, μπορεί να εμφανίζει έντονες διαφοροποιήσεις στον χώρο. Οι διαφοροποιήσεις αυτές μπορούν να προκύψουν και από τη δραστηριοποίηση των στελεχών στο ευρύτερο πλαίσιο του τοπικού οικονομικού χώρου. Η σχέση ανάμεσα στην περιφερειακή ανάπτυξη και στη δραστηριοποίηση των στελεχών σε μια τοπική αγορά εργασίας τονίζει την σημασία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στην αγορά εργασίας και κατά συνέπεια στην τοπική αγορά εργασίας (Mc Cann, 2002:325).

---

<sup>1</sup> Η βασική διαφορά έγκειται στο ότι η οικονομική ανάπτυξη ενός κράτους, αποτελείται από γενικότερους στόχους, σε σύγκριση με την οικονομική ανάπτυξη μιας περιφέρειας. Ακόμη η περιφερειακή οικονομική ανάπτυξη έχει αναμφίβολα εντονότερο μικροοικονομικό χαρακτήρα, ενώ η εθνική οικονομική ανάπτυξη βασίζεται σε ένα μακροοικονομικό πλαίσιο.

## **2.4 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ**

Ο κεντρικός ρόλος που μπορούν να διαδραματίσουν τα στελέχη επιχειρήσεων και οργανισμών σε μια τοπική αγορά εργασίας αναδεικνύει την σημασία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Η εκπαίδευση σε αυτή την περίπτωση λειτουργεί ως άυλος πόρος του οικονομικού συστήματος. Η βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου των ατόμων, συμβάλλει στην ενίσχυση της γνώσης τους και συνεπώς στην ουσιαστικότερη λήψη αποφάσεων που ευνοούν την ανάπτυξη τόσο του μέρους (επιχείρηση ή οργανισμός) όσο και του συνόλου (τοπική οικονομία).

Η σημασία της εκπαίδευσης των στελεχών στο πλαίσιο της οικονομικής λειτουργίας είναι ιδιαίτερα σημαντική υπό την έννοια ότι αποτελεί μια άυλη εισροή που χρησιμοποιείται με σκοπό την ενίσχυση της απόδοσης του συστήματος. Η εκπαίδευση των στελεχών των επιχειρήσεων και των οργανισμών στοχεύει στη μετάδοση και στην παροχή εκείνων των γνώσεων, ώστε αυτοί να μπορούν να ανταποκριθούν στις σύγχρονες απαιτήσεις του ανταγωνισμού. Με άλλα λόγια η εκπαίδευση στο πλαίσιο της οργανωσιακής λειτουργίας συνιστά μέρος του συστήματος προγραμματισμού της οικονομικής μονάδας. Τα παραπάνω στοιχεία τονίζουν ότι η εκπαίδευση του προσωπικού δεν συνιστά μια τυχαία παράμετρο στην πορεία ανάπτυξης ενός συστήματος. Αντιθέτως η εκπαιδευτική στρατηγική αποτελεί έκφραση των βασικών προτεραιοτήτων της οργάνωσης και συνάμα μέρος μιας επίμονης προσπάθειας για ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της (Elkjaer, 2000). Είναι ευνόητο όμως, ότι αυτά τα χαρακτηριστικά ισχύουν για εκείνες τις επιχειρήσεις που πραγματικά θεωρούν τους ανθρώπινους πόρους βασικό μέρος των δραστηριοτήτων τους και όχι συμπληρωματικό. Ακόμη τα παραπάνω ισχύουν όταν η ανάπτυξη των επιχειρήσεων συνδέεται μέσω της λειτουργίας του τοπικού οικονομικού συστήματος με την τοπική και την περιφερειακή ανάπτυξη.

Εύλογο είναι επίσης το ότι η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού σε αυτή την περίπτωση αντανακλά την αναγκαιότητα της επιχείρησης για συνεχή βελτίωση της αποτελεσματικότητας της (Hargreaves & Jarvis, 2000). Η παροχή κατάλληλης εκπαίδευσης προς τους ανθρώπινους πόρους διαμορφώνει το σημείο σύγκλισης της επιχειρησιακής λειτουργίας από την παραγωγή προς την προώθηση των προϊόντων και των υπηρεσιών της. Με άλλα λόγια το στοιχείο που έχει σημασία είναι ότι η λήψη της κατάλληλης εκπαίδευσης ωθεί τους ανθρώπινους πόρους μιας μονάδας να λάβουν



εκείνες τις αποφάσεις οι οποίες ενισχύουν την ανταγωνιστική τους θέση στο περιβάλλον δραστηριοποίησης τους. Δεν θα ήταν υπερβολή λοιπόν αν τονίζοταν ότι η γνώση- ως απόρροια της στρατηγικής εκπαίδευσης- συνιστά πλέον βασικό πόρο της επιχειρησιακής λειτουργίας.

Η σημασία της διατύπωσης αυτής έγκειται επί της ουσίας στο ότι η επιχειρηματική ή η/και διοικητική οργάνωση δεν συνιστά μια αυτόνομη μονάδα, αλλά μέρος του όλου περιβάλλοντος στο οποίο δραστηριοποιείται. Η συστηματική εξέταση του εσωτερικού και του εξωτερικού περιβάλλοντος της επιχείρησης, είναι μια εκ των ων ουκ άνευ προϋπόθεση, για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση του κατάλληλου εκπαιδευτικού προγράμματος. Η εξέταση του εξωτερικού περιβάλλοντος σε αυτή την περίπτωση περιλαμβάνει στοιχεία όπως είναι η συνολική πορεία της οικονομίας, η ανάδειξη προοπτικών στον κλάδο δραστηριοποίησης, οι στρατηγικές κινήσεις των ανταγωνιστών και η γενικότερη καταναλωτική συμπεριφορά (Παπαδάκης, 2007: 289). Αντίστοιχα η μελέτη του εσωτερικού περιβάλλοντος βασίζεται στην ανάγνωση των πεδίων της επιχείρησης που χρήζουν βελτίωσης, στο εκπαιδευτικό επίπεδο των ανθρωπίνων πόρων και φυσικά στην οργανωσιακή κουλτούρα της οικονομικής μονάδας. Εν κατακλείδι υπάρχει μια σχέση ανατροφοδότησης ανάμεσα στην εκπαίδευση των στελεχών επιχειρήσεων και οργανισμών καθώς και στην τοπική οικονομία. Η παροχή προστιθέμενης αξίας από τα στελέχη που είναι καταρτισμένα και εκπαιδευμένα να λαμβάνουν αποφάσεις, να υλοποιούν επενδύσεις και να προβαίνουν σε ουσιαστική εκμετάλλευση της γνώσης προς όφελος του τοπικού οικονομικού συστήματος. Με άλλα λόγια το στοιχείο που αναδεικνύεται δεν είναι άλλο από το ότι η αποδοτική δραστηριοποίηση των στελεχών σε μια τοπική αγορά εργασίας δεν παύει να συνιστά συγκριτικό πλεονέκτημα της περιφερειακής ανάπτυξης.

## **2.5 ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ**

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω (ενότητα 2.3) η τοπική αγορά εργασίας των στελεχών διέπεται από περιορισμούς που απορρέουν από την σχέση ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση. Ειδικότερα συγκεκριμένοι ανθρωπίνοι πόροι μπορούν να απορροφηθούν από θέσεις που χρήζουν εξειδίκευσης και κατάρτισης, και όχι όλοι οι εργαζόμενοι. Αυτό σημαίνει ότι η ισορροπία των τοπικών αγορών εργασίας διέπεται

από περισσότερο ιδιάζοντα χαρακτηριστικά από ότι η τοπική αγορά εργασίας του συνολικού εργατικού δυναμικού.

Πρωτίστως υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των στελεχών. Σε γενικές γραμμές μπορεί να υποστηριχθεί ότι υπάρχει θετική γραμμική σχέση ανάμεσα στην ηλικία και στην επιλογή των στελεχών. Τα άτομα που καλύπτουν εξειδικευμένες θέσεις οφείλουν να έχουν μεγαλύτερη εμπειρία σε σύγκριση με τους ανθρώπους που πρόκειται να διοικήσουν. Συνεπώς και ειδικότερα για την περίπτωση των δημόσιων/δημοτικών/περιφερειακών οργανισμών η ηλικία είναι ένα σημαντικό προσδιοριστικό χαρακτηριστικό της ισορροπίας ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση. Συνακόλουθα κυρίαρχο χαρακτηριστικό είναι ότι η συντριπτική πλειονότητα των στελεχών επιχειρήσεων και οργανισμών κατοικεί σε αστικά ή σε ημιαστικά κέντρα. Αντιθέτως η εγκατάσταση σε αγροτικούς οικισμούς παρατηρείται μόνο όταν υπάρχει χωρική εγγύτητα με τη θέση των επιχειρήσεων και των οργανισμών. Συνεπώς η αγορά των στελεχών αναπτύσσεται παράλληλα με την ευρύτερη τοπική οικονομική δραστηριότητα. Αν στα παραπάνω προστεθεί και η μεγάλη χρησιμότητα των στελεχών για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και των οργανισμών η σημασία του τύπου εγκατάστασης αναδεικνύεται ευκολότερα (Ρομπόλης κ. συν, 2003:194).

Λαμβάνοντας υπόψη την ευρύτερη κατανομή των απασχολούμενων στην ελληνική οικονομία, όπου κυριαρχεί ο τριτογενής τομέας (INE-ΓΣΕΕ, 2012), η αγορά εργασίας στελεχών αφορά κυρίως τις δραστηριότητες του, καθώς και αυτές του δευτερογενούς τομέα. Πρόκειται για ένα ακόμη σημαντικό εύρημα το οποίο τονίζει την ιδιαιτερότητα της συγκεκριμένης αγοράς και την προοπτική ισορροπίας μέσα από συγκεκριμένες συνθήκες. Ο πρωτογενής τομέας ως εκ τούτου χρειάζεται πολύ λιγότερα στελέχη από ότι οι υπόλοιποι δύο.

Ενδιαφέρον ακόμη παρουσιάζει το γεγονός ότι για τις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα και τις ευρύτερες δημόσιες υπηρεσίες η ζήτηση εργασίας στελεχών είναι σχετικά ανελαστική. Κυρίως προσδιορίζεται από μεγέθη όπως είναι ο πληθυσμός, η διάρθρωση των δομών και των υπηρεσιών, ο ρυθμός αποχωρήσεων κ.α. Όμως για τον ιδιωτικό τομέα τα πράγματα αντιστρέφονται υπό την έννοια ότι η επιχειρηματική και η οικονομική δραστηριότητα είναι άρρηκτα δεμένες με την πορεία του οικονομικού κύκλου. Εύκολα γίνεται κατανοητό ότι στη φάση της ανάπτυξης η ίδρυση νέων επιχειρήσεων και η επενδυτική δραστηριότητα που παρατηρείται θα δώσει ώθηση για αύξηση της ζήτησης στελεχών. Αντίστοιχα

σημαντικός είναι ο ρόλος της κλαδικής διάρθρωσης της συνολικής τοπικής αγοράς. Κλάδοι που βιώνουν τη δική τους ανάπτυξη, θα ζητήσουν στελέχη, ενώ κλάδοι που αντιμετωπίζουν στασιμότητα πιθανώς να προβούν και σε απολύσεις. Ακόμη σημαντική συνεισφορά έχει η ευρύτερη κουλτούρα του τοπικού παραγωγικού-συναλλακτικού κυκλώματος σε σχέση με την επένδυση στη γνώση. Όσο περισσότερο ρέπει το τοπικό σύστημα στην εστίαση στη γνώση και στην καινοτομία, τόσο περισσότερο θα αυξάνονται οι προσλήψεις των τοπικών στελεχών και αντίστροφα. Τα στοιχεία αυτά υποδεικνύουν τη βαρύτητα που έχει η πλευρά της ζήτησης εργασίας των τοπικών στελεχών. Η ζήτηση εργασίας συνδέεται κατά τον τρόπο αυτό, αν και έμμεσα και με το ευρύτερο πλαίσιο των εργασιακών συνθηκών. Οι ικανοποιητικές αμοιβές και το δημιουργικό περιβάλλον εργασίας διατηρεί τους εξειδικευμένους εργαζόμενους στον τόπο τους, ενώ η απουσία τους, τους οδηγεί στη μετανάστευση (Λαμπριανίδης, 2011).

Ακόμη ένα σημαντικό πεδίο είναι η άμεση απορρόφηση των νέων επιστημόνων από τις τοπικές αγορές εργασίας. Όσο ευκολότερα γίνεται αυτό, τόσο πιθανότερη είναι η ισορροπία και η αναβάθμιση της τοπικής αγοράς εργασίας (Lorenzen, 2007). Είναι εύλογο ότι αυτό προϋποθέτει την σύνδεση και την συνεργασία των επιχειρηματικών ενώσεων, των τοπικών επιμελητηρίων και των ανώτατων ιδρυμάτων. Μπορεί λοιπόν να υποστηριχτεί ότι η τοπική κουλτούρα συνεργασίας διαμορφώνει σε σημαντικό βαθμό την ισορροπία στην τοπική αγορά εργασίας.

## **2.6 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΛΛΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ**

Τα αποτελέσματα συναφών ερευνών αναδεικνύουν ιδιαίτερα σημαντικά ευρήματα σχετικά με την αγορά εργασίας των στελεχών. Η ενίσχυση της αγοράς εργασίας των στελεχών μπορεί να συνοδεύεται είτε από αύξηση της απασχόλησης στο σύνολο ενός τοπικού οικονομικού συστήματος είτε όμως να οδηγήσει και στη μείωση της. Κεντρικό ρόλο διαδραματίζει η σχέση ανάμεσα στον πεδίο απασχόλησης των στελεχών και στη διάρθρωση της απασχόλησης στην τοπική οικονομία (Neumark et al, 2008). Ελλοχεύει ο κίνδυνος υπό αυτή την έννοια η απασχόληση των στελεχών-ειδικά όταν γίνεται σε μεγάλα εμπορικά κέντρα- να οδηγήσει σε σημαντικές στρεβλώσεις στην τοπική αγορά ανειδίκευτου προσωπικού.

Ακόμη σημαντικά ευρήματα αναδείχθηκαν από την εργασία των Hanson & Pratt (1992), σχετικά με τις δυναμικές αλληλεξαρτήσεις που παρατηρούνται στις τοπικές αγορές εργασίας. Η πρόσβαση που διευκολύνει τα τοπικά στελέχη στους τοπικούς πόλους ανάπτυξης καθώς και η αύξηση του εργατικού δυναμικού με εξειδικευμένες ικανότητες οδηγεί στην τοπική ανάπτυξη. Υπάρχει λοιπόν μια συνεκτική γραμμική σχέση ανάμεσα στη δραστηριοποίηση των τοπικών στελεχών και στην τοπική ανάπτυξη.

Ο Pettigrew (1992), τονίζει ότι στη διαδικασία ένταξης των στελεχών στην τοπική οικονομική δραστηριότητα διαδραματίζουν ρόλο και θεσμικές και πολιτιστικές μεταβλητές. Η αποτελεσματική αλληλεπίδραση αυτών των στοιχείων με τα τυπικά προσόντα των στελεχών συμβάλλουν στην αποτελεσματική ανάπτυξη της τοπικής αγοράς εργασίας. Ως εκ τούτου, θετικές επιδράσεις ασκούνται και στην τοπική οικονομική ανάπτυξη.

Ακόμη οι Sessa et al (1998), τόνισαν ότι η διαδικασία ένταξης των στελεχών στην τοπική οικονομική δραστηριότητα διέπεται από πολυδιάστατη υπόσταση. Εκτός από τα προσόντα των στελεχών, πολιτιστικά και κοινωνικά στοιχεία συνδράμουν στην ολοκλήρωση των αγορών. Ακόμη σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν και οι συνεργασίες ανάμεσα στους εμπλεκόμενους στην τοπική αγορά εργασίας.

Συνακόλουθα σύμφωνα με τα ευρήματα της εργασίας του Raco (2000), τα τοπικά εξειδικευμένα στελέχη μπορούν να διαδραματίσουν καίριο ρόλο στην τοπική ανάπτυξη, Εστιάζοντας στο Cardiff της Ουαλίας ο ερευνητής τονίζει ότι η στρατολόγηση των κατάλληλων στελεχών, μπορεί να δώσει ώθηση στη λειτουργία των τοπικών αγορών. Ειδικότερα η ένταξη τους στο σύστημα μέσα από την πρόσληψη τους σε κρίσιμες θέσεις είναι μια ιδιαίτερα αποδοτική στρατηγική.

Όπως ιδιαίτερα εύστοχα έχει αποτυπωθεί από τον Brooking (1997), η γνώση που συνδέεται άμεσα με την εργασία και εντάσσεται μέσω αυτής στην παραγωγική διαδικασία, ενισχύει την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Τα τοπικά στελέχη γνωρίζουν άμεσα το αντικείμενο όχι μόνο της δικής τους εργασίας αλλά και του οργανισμού. Συνεπώς μπορούν να προβαίνουν σε άμεσες βελτιώσεις σχετικά με το αντικείμενο της επιχείρησης.

Σύμφωνα δε με την εργασία των Hit et al (2000) τα εξειδικευμένα στελέχη αποτελούν βασικούς πόρους των επιχειρήσεων. Η γνώση τους είναι αυτή που τους επιτρέπει να δραστηριοποιηθούν ως καταλυτικές εισροές των οικονομικών μονάδων προσφέροντας τους τη δυνατότητα για άμεση εκμετάλλευση των συγκριτικών

πλεονεκτημάτων. Στην περίπτωση των τοπικών αγορών εργασίας η συνεισφορά τους είναι ακόμη μεγαλύτερη καθώς οι επιχειρήσεις που τους απασχολούν μπορούν να ανταπεξέλθουν ευκολότερα στον ανταγωνισμό.

Ο ρόλος των ανώτατων στελεχών όπως είναι π.χ. τα στελέχη μάρκετινγκ στη σύγχρονη επιχείρηση, είναι ιδιαίτερα σημαντικός, καθώς μέρος των αρμοδιοτήτων τους είναι η ανάλυση των αγορών και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους (Kotler et al, 2006). Η έρευνα αγοράς στην οποία προβαίνουν τα στελέχη επιχειρεί να κατανοήσει τα βασικά χαρακτηριστικά της συμπεριφοράς των καταναλωτών και συνεπώς να αναδείξει εκείνα τα ιδιαίτερα στοιχεία τα οποία η επιχειρηματική μονάδα πρέπει να εκμεταλλευτεί ώστε να αυξήσει τα μερίδια αγοράς της. Συνεπώς τα εξειδικευμένα στελέχη είναι σε αυτή την περίπτωση οι ερευνητές των χαρακτηριστικών αυτών, από την σύγχρονη επιχείρηση και κατά συνέπεια οι διαμορφωτές των στρατηγικών προώθησης

Αναμφίβολα λοιπόν, καταλυτικό ρόλο στη διαμόρφωση μιας αποτελεσματικής στρατηγικής διαδραματίζει το επίπεδο της επικοινωνίας του στελέχους με το κοινό (Fuller et al, 2005). Η ύπαρξη μιας αποτελεσματικής επικοινωνίας με το καταναλωτικό κοινό επιτρέπει στο διοικητικό στέλεχος να κατανοεί τα κριτήρια επιλογής που χρησιμοποιεί ο καταναλωτής και συνεπώς να προβαίνει στην υιοθέτηση των κατάλληλων στρατηγικών ικανοποίησης τους. Παράλληλα, αποτρέπει από την εφαρμογή στρατηγικών που μπορούν να βλάψουν την επιχείρηση και να μειώσουν το επίπεδο εμπιστοσύνης τους με τους καταναλωτές.

Δεν θα ήταν υπερβολή αν τονιζόταν ότι τα εξειδικευμένα στελέχη αναβαθμίζουν όχι μόνο την ποιότητα του παραγόμενου προϊόντος των επιχειρήσεων και των οργανισμών όπου εργάζονται αλλά και του ευρύτερου περιβάλλοντος. Με άλλα λόγια τα εξειδικευμένα στελέχη παρέχουν τη δυνατότητα μετάδοσης γνώσης που τα ίδια κατέχουν όχι μόνο προς το εσωτερικό αλλά και προς το εξωτερικό περιβάλλον. Υπό αυτή την οπτική συνιστά αναμφίβολα το δυναμικό διανοητικό κεφάλαιο των περιοχών δραστηριοποίησης τους το οποίο παράγει και διανέμει τη γνώση. Σύμφωνα με τον Blanker (1993) η γνώση είναι εκείνη η διαδικασία η οποία περικλείει τις πληροφορίες και τα στοιχεία που επιτρέπουν σε έναν οργανισμό να λειτουργήσει και να αναπτυχθεί στο περιβάλλον της δραστηριοποίησης του.

Παράλληλα οι Davenport & Prosa (2000), τονίζουν ότι ιδιαίτερα σημαντικές για την αποτελεσματική διαχείριση της γνώσης είναι μεταβλητές όπως είναι η σύγκριση, η συνομιλία, οι συνέπειες και οι συνδέσεις. Με αυτούς τους όρους η γνώση

αναπαράγεται μέσα από την επιμέρους πρόσληψη συγκεκριμένων στοιχείων της πληροφορίας, την σύνδεση τους με βασικά χαρακτηριστικά της οργάνωσης, την ανάλυση συνεπειών και των επιπτώσεων που ασκούν συγκεκριμένα γεγονότα στη λειτουργία της οργάνωσης και η συνομιλία στην ανταλλαγή απόψεων των εμπλεκόμενων φορέων για την ορθή λήψη των αποφάσεων,

Τέλος όπως έχει τονιστεί και από τον Kusakabe (2012), η ουσιαστική συνεισφορά των εξειδικευμένων στελεχών στην τοπική ανάπτυξη έγκειται στο ότι διευκολύνουν και τη δημιουργία δικτύων ανάμεσα στους βασικούς φορείς της τοπικής οικονομίας. Οι γνωριμίες των στελεχών με επιχειρήσεις και οργανισμούς εκτός της περιφέρειας, και η ευκολότερη λήψη πληροφόρησης παρέχει σημαντικές ωθήσεις στη λήψη των κατάλληλων αποφάσεων. Ως εκ τούτου αναδεικνύονται σημαντικότερες προοπτικές για την τοπική ανάπτυξη.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ**

### **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ**

#### **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Στο τρίτο κεφάλαιο της εργασίας επιχειρείται να παρουσιαστούν τα βασικά χαρακτηριστικά της μεθοδολογικής προσέγγισης της εργασίας. Σκοπός του κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει το πλαίσιο ανάλυσης της μεθοδολογικής προσέγγισης της έρευνας ώστε να καταστεί στη συνέχεια κατανοητή η μελέτη των ευρημάτων. Το κεφάλαιο έχει ως βασική αποστολή την υποστήριξη της στατιστικής ανάλυσης που έπεται στο επόμενο κεφάλαιο.

Συνολικά τέσσερις ενότητες επιμερίζουν το παρόν κεφάλαιο. Η πρώτη μελετά τα βασικά χαρακτηριστικά του μεθοδολογικού πλαισίου της έρευνας. Στη συνέχεια προσδιορίζονται οι όροι επιλογής και ανάλυσης των ευρημάτων. Τέλος στην τέταρτη ενότητα αναφέρονται συνοπτικά οι περιορισμοί της έρευνας.

### **3.1 ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Το μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας στηρίζεται σε δύο βασικούς πυλώνες. Ο πρώτος είναι η ποσοτική ανάλυση η οποία βασίζεται στη δευτερογενή έρευνα, ενώ ο δεύτερος συνίσταται στην ποιοτική ανάλυση της πρωτογενούς έρευνας.

#### **3.1.1 Στοιχεία Ποσοτικής Ανάλυσης**

Το μεθοδολογικό πλαίσιο της ποσοτικής ανάλυσης βασίζεται επί της ουσίας στην στατιστική ανάλυση δευτερογενών στοιχείων που αφορούν την προοπτική απασχόλησης και της ανεργίας στο νομό Καβάλας. Όπως είναι εύλογο η έμφαση αποδίδεται στα στελέχη και στις ευρύτερες προοπτικές απασχόλησης. Ακόμη η υφιστάμενη ανεργία των στελεχών λαμβάνεται υπόψη λόγω μάλιστα και της έντονης οικονομικής κρίσης.

Η ανεργία αποτελεί αναμφίβολα τον κεντρικό ρυθμιστή της εμπειρικής ανάλυσης. Η ανεργία λοιπόν ως φαινόμενο μπορεί να οριστεί ως εξής: Πρόκειται για εκείνη την κατάσταση, όπου άτομα που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό μιας οικονομίας, επιθυμούν να απασχοληθούν, αλλά δεν βρίσκουν απασχόληση. Πρόκειται δηλαδή για την ακούσια ανεργία, η οποία αναγκάζει πολλούς ανθρώπους να διαβιώνουν δίχως να έχουν εισόδημα από την εργασία (Λιανός & Μπένος, 1998:525). Η ανεργία είναι ένα πολύπλοκο και πολυσύνθετο φαινόμενο, δύσκολο να κατανοηθεί. Δεν μπορεί να μετρηθεί απλώς στις φυσικές της διαστάσεις ως άλλο ένα οικονομικό μέγεθος, αλλά να διερευνηθεί σε σχέση με το θεωρητικό πλαίσιο, που τη συγκροτεί ως έννοια και ως κοινωνικό φαινόμενο.

Η επιλογή της μελέτης της μεταβλητής της ανεργίας ως ένα βασικό μέγεθος επιχειρεί να προσδώσει βαρύτητα στην ανάδειξη των βασικών χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας στελεχών. Ουσιαστικά η αγορά εργασίας των στελεχών θα μελετηθεί μέσα από την σχέση ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση σε τοπικό επίπεδο. Η επιλογή αυτή βασίζεται αφενός στην απουσία στατιστικών στοιχείων σχετικά με την απασχόληση των στελεχών στο νομό Καβάλας, και αφετέρου διότι θα επιτρέψει στην έρευνα την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τους όρους ένταξης στην παραγωγή των στελεχών.

Σημειώνεται ότι η επιλογή της δευτερογενούς ανάλυσης διέπεται από το βασικό χαρακτηριστικό της αντικειμενικότητας (Κιντής, 1999). Αναλυτικότερα τα



στοιχεία που έχουν εξαχθεί από την πραγματική οικονομία χρησιμοποιούνται με όρους ικανούς να εξάγουν χρήσιμα συμπεράσματα. Συνεπώς η επιλογή της δευτερογενούς έρευνας βασίζεται σε πραγματικά στοιχεία και συνεπώς διευκολύνεται η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων.

### **3.1.2 Στοιχεία Ποιοτικής Ανάλυσης**

Η ποιοτική ανάλυση που χρησιμοποιείται βασίζεται στην ανάλυση περιεχομένου που λαμβάνεται από τις συνεντεύξεις της πρωτογενούς έρευνας. Κεντρικό ρόλο στην πρωτογενή έρευνα έχει η χρήση της μεθόδου ανάλυσης περιεχομένου. Η ανάλυση περιεχομένου αποτελεί μια ποιοτική μέθοδο που χρησιμοποιείται με σκοπό τη μελέτη και την ερμηνεία κειμένων, εικόνων και δραστηριοτήτων. Η ποιοτική ανάλυση περιεχομένου προσδίδει βαρύτητα στο βάθος του υλικού που έχει στη διάθεση της, επιχειρώντας να το καταγράψει, να το αποκωδικοποιήσει και να το επεξεργαστεί (Fairclough, 1995:24).

Η ποιοτική αξιοποίηση του ερευνητικού υλικού έχει ως απώτερο σκοπό την ερμηνευτική αξιοποίηση του και τη συνδρομή του στην εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων. Η ανάλυση περιεχομένου χρησιμοποιείται ως μεθοδολογικό εργαλείο προκειμένου να αναλυθεί το ευρύτερο πλαίσιο της ένταξης των στελεχών στην τοπική αγορά εργασίας της περιφερειακής ενότητας Καβάλας. Η επιλογή αυτή σηματοδοτεί την προσπάθεια για εμπλουτισμό της έρευνας με στοιχεία που λαμβάνονται άμεσα από το τοπικό οικονομικό σύστημα.

Η μέθοδος ανάλυσης της συμπεριφοράς της συγκεκριμένης δραστηριότητας όσον αφορά την σημασία των τοπικών στελεχών και των όρων ένταξης τους στο οικονομικό σύστημα, έλαβε χώρα με την τεχνική της συνέντευξης. Ως εκ τούτου, μπορεί να τονιστεί ότι η τεχνική προσέγγισης του δείγματος ήταν η συνέντευξη σε βάθος. Ο σκοπός της συνέντευξης αυτού του τύπου είναι η συλλογή και η συνακόλουθη επεξεργασία όσο το δυνατό περισσότερων πληροφοριών για τις εμπειρίες, τις στάσεις και τις αναπαραστάσεις των υποκειμένων (Bell, 1997:77). Πιο συγκεκριμένα ο στόχος σε αυτή την περίπτωση ήταν η συλλογή πληροφοριών αναφορικά με τις τεχνικές πρόσληψης στελεχών και της ένταξης τους στο οικονομικό σύστημα, στην περιοχή της περιφερειακής ενότητας Καβάλας. Ο σκοπός της συνέντευξης αυτού του τύπου είναι η συλλογή όσο το δυνατό περισσότερων πληροφοριών για τις εμπειρίες, τις στάσεις και τις αναπαραστάσεις των υποκειμένων.

Συνεντεύξεις αυτού του τύπου θα ήταν, για παράδειγμα, το κατάλληλο εργαλείο μελέτης, από τον υπεύθυνο δημοσίων σχέσεων, των περιθωρίων συγκέντρωσης χρημάτων (χορηγιών) από φορείς και επιχειρήσεις μιας κοινότητας.

Η ποιοτική ανάλυση περιεχομένου των συνεντεύξεων προσδίδει βαρύτητα στο βάθος του υλικού που έχει στη διάθεση της, επιχειρώντας να το καταγράψει, να το αποκωδικοποιήσει και να το επεξεργαστεί (Fairclough, 1995:24). Η ποιοτική αξιοποίηση του ερευνητικού υλικού έχει ως απώτερο σκοπό την ερμηνευτική αξιοποίηση του και τη συνδρομή του στην εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων. Συνεπώς μπορεί να υποστηριχθεί ότι το βασικό πλεονέκτημα της μεθόδου της συνέντευξης εδράζεται στο ότι παρέχεται προς την έρευνα μια σημαντική πλειάδα δεδομένων τα οποία διευκολύνουν την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων.

Οι μέθοδοι συλλογής δεδομένων στην ποιοτική έρευνα μέσω της συνέντευξης επιτρέπουν την καταγραφή των πράξεων και των λόγων των συμμετεχόντων, όπως αυτά θα συνέβαιναν ή θα εκφράζονταν αν δεν υπήρχε ο ερευνητής, δηλαδή χωρίς να επηρεάζονται και κυρίως χωρίς να επιβάλλονται ή να καθοδηγούνται από τον ερευνητή. Με αυτόν τον τρόπο ο ερευνητής θα μπορέσει να κατανοήσει τις μοναδικές και υποκειμενικές εμπειρίες, πεποιθήσεις και αντιλήψεις των συμμετεχόντων. Συνεπώς, οι μέθοδοι συλλογής των δεδομένων στην ποιοτική έρευνα πρέπει να στερούνται αυστηρής δομής.

Η δυσκολία της μεθόδου έγκειται στο ότι προϋποθέτει σημαντικές επικοινωνιακές και ερμηνευτικές δυνατότητες από την πλευρά του ερευνητή, ο οποίος θα πρέπει να προχωρά σε ερμηνείες των απόψεων των ερωτώμενων κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, ώστε να μπορεί να τις επιβεβαιώσει ή να τις διαψεύσει πριν από την ολοκλήρωσή της (Ιωσηφίδης 2003). Η ορθή χρήση της μεθόδου προϋποθέτει ακόμα την αναγνώριση των κινδύνων διαστρέβλωσης των δεδομένων, όπως η απόκρυψη πλευρών της πραγματικότητας από τους ερωτώμενους ή η δυσπιστία των ερωτώμενων έναντι του ερευνητή, κινδύνων που ενυπάρχουν πάντως και στην περίπτωση των συνεντεύξεων βάσει δομημένου ερωτηματολογίου.

Οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν στην συνέντευξη συνδέθηκαν με τα τεθέντα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία καλείται να δώσει απάντηση η εργασία. Οι ερωτήσεις ελήφθησαν από τα τεθέντα ερωτήματα που εξετάστηκαν σε μια συναφή έρευνα (Sessa et al, 1998:65-68). Σημειώνεται ότι έλαβε χώρα προσαρμογή των ερωτήσεων στο ερευνητικό αντικείμενο της εργασίας, η οποία εστιάζει στην

περιφερειακή ενότητα Καβάλας. Υπενθυμίζεται ότι τα τεθέντα ερωτήματα της εργασίας είναι τα ακόλουθα:

- ↳ Ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς στελεχών στην Καβάλα;
- ↳ Με ποιον τρόπο τα στελέχη διαμορφώνουν την τοπική αγορά εργασίας στην Καβάλα;
- ↳ Υπάρχει σύνδεση ανάμεσα στην τοπική ανάπτυξη και στη δραστηριοποίηση των στελεχών σε οργανισμούς και επιχειρήσεις;
- ↳ Ποιες μπορούν να είναι οι βελτιώσεις σχετικά με την συνεισφορά των στελεχών στην τοπική ανάπτυξη.

Χρησιμοποιήθηκαν οι ερωτήσεις από το Appendix A της προαναφερθείσας έρευνας, που έχουν μπει σε παρένθεση στα παραπάνω ερωτήματα της συνέντευξης. Οι ερωτήσεις ανοικτού τύπου που κλήθηκαν να απαντήσουν τα μέλη του δείγματος είναι οι ακόλουθες:

1. Συνήθως ποιες θέσεις εργασίας προσφέρονται για εξειδικευμένα στελέχη στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας(a);
2. Έχετε κάποια συμμετοχή στη διαδικασία κάλυψης των θέσεων εργασίας των στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας (d);
3. Συνήθως πόσοι άνθρωποι εμπλέκονται στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας (f);
4. Οι γυναίκες έχουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας (g);
5. Συνήθως πόσο χρόνο διαρκεί η διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας (j);
6. Ποιο είναι συνήθως το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η εμπειρία που διαθέτει το στέλεχος που επιλέγεται για εξειδικευμένες θέσεις στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας (m);
7. Υπάρχει μεγάλη απόκλιση σε σύγκριση με τα προσόντα των υποψηφίων που δεν επιλέγονται (n);
8. Περιγράψτε μας συνοπτικά τη μέθοδο επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας (o);

9. Θα χαρακτηρίζετε ως επιτυχή τη μέθοδο που συνήθως χρησιμοποιείται και ποια πιθανά προβλήματα έχουν παρουσιαστεί στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας (q);
10. Έχουν υπάρξει μεταβολές στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών και αν όχι ποιες θα προτείνατε(t);

Η χρήση των ερωτήσεων για παροχή απαντήσεων στα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας έλαβε χώρα ως εξής:

**E1-Ερευνητικό Ερώτημα:1 ⇒ Ερωτήσεις: 1,5, 6, 7**

**E2-Ερευνητικό Ερώτημα:2 ⇒ Ερωτήσεις: 2,3,4,8**

**E3-Ερευνητικό Ερώτημα:3 ⇒ Ερωτήσεις: 8, 9**

**E4-Ερευνητικό Ερώτημα:4 ⇒ Ερωτήσεις: 8, 10**

## **3.2 Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣ ΑΝΑΛΥΣΗ**

### **3.2.1 Τα Ποσοτικά Δεδομένα της Ανάλυσης**

Η διαδικασία της επιλογής των δεδομένων προς ανάλυση βασίστηκε κατά κύριο λόγο στα στοιχεία που υπάρχουν στο τμήμα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) της περιφερειακής ενότητας Καβάλας. Η επιλογή αυτή βασίστηκε στην προσπάθεια για ανάδειξη χρήσιμων συμπερασμάτων σχετικά με τους όρους δημιουργίας της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας των στελεχών στην Καβάλα. Αυτό σημαίνει ότι η μελέτη των στατιστικών στοιχείων που δημοσιοποιούνται από την συγκεκριμένη υπηρεσία μπορεί να θέσει τις βάσεις για μια ευρύτερη μελέτη της τοπικής αγοράς εργασίας στελεχών.

Σε δεύτερο επίπεδο εκτός από τα στοιχεία που αφορούν την ανεργία και την απασχόληση στην Καβάλα χρησιμοποιούνται στατιστικά δεδομένα με αντικείμενο την Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης. Η επιλογή αυτή διέπεται από την προσπάθεια για κατανόησης της σχέσης ανάμεσα στην τοπική και στην περιφερειακή αγορά μπορεί επίσης να προσδώσει σημαντικά ευρήματα στην ανάλυση. Ακόμη μπορεί να αναδείξει όψεις της συνεισφοράς του παραγόμενου τοπικού προϊόντος στο συνολικό περιφερειακό προϊόν. Σημειώνεται ότι η ανάκτηση

αυτών των στοιχείων λαμβάνει χώρα από τα δεδομένα της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (2012-2013).

Τέλος η μελέτη της επιχειρηματικότητας στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας μπορεί να αναδείξει πρόσθετες όψεις της παραγωγής προστιθέμενης αξίας. Ως εκ τούτου δύναται να προκύψουν ευρήματα που να μπορούν να υποστηρίξουν προτάσεις βελτίωσης σχετικά με την αποτελεσματικότερη ρύθμιση της τοπικής αγοράς εργασίας στελεχών στην Καβάλα. Και σε αυτή την περίπτωση τα δεδομένα που έχει στη διάθεση της η Ελληνική Στατιστική Αρχή (2012-2013) συμβάλλουν στην κατανόηση της επιχειρηματικότητας στο νομό Καβάλας.

### **3.2.2 Τα Ποιοτικά Δεδομένα της Ανάλυσης**

Αντίστοιχα τα ποιοτικά δεδομένα που χρησιμοποιούνται στην ανάλυση ελήφθησαν από τη διενέργεια συνεντεύξεων με σημαίνοντα θεσμικά πρόσωπα της περιφερειακής ενότητας Καβάλας. Τα θεσμικά όργανα που συμμετείχαν στην έρευνα είναι τα ακόλουθα:

- ↳ Ο Αντιπρόεδρος Τεχνικού Επιμελητηρίου Ανατολικής Μακεδονίας. Το Τεχνικό Επιμελητήριο έχει ως βασική αποστολή την προάσπιση του επαγγέλματος του μηχανικού καθώς και των συναφών δραστηριοτήτων του. Ο ρόλος του είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την ένταξη των τεχνικών και μηχανικών δραστηριοτήτων στο οικονομικό σύστημα.
- ↳ Η Οικονομική Επόπτρια του Οικονομικού Επιμελητηρίου Ανατολικής Μακεδονίας. Το Οικονομικό Επιμελητήριο που εδρεύει στην Καβάλα αποτελεί τμήμα του Οικονομικού Επιμελητηρίου Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης και έχει ως βασική αποστολή την προάσπιση του επαγγέλματος του οικονομολόγου και του λογιστή φοροτεχνικού καθώς και την ομαλή ένταξη τους στην αγορά εργασίας.
- ↳ Ο Περιφερειακός Διευθυντής του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης. Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού έχει ως βασική αποστολή την συμβολή στην επίτευξη της ισορροπίας στην αγορά εργασίας. Η δραστηριοποίηση του εδράζεται κατά κύριο λόγο στη βελτίωση των όρων απασχόλησης και κυρίως στην εύρεση εργασίας από τους ανέργους.

- ↳ Η Προϊσταμένη Διεύθυνσης του Επιμελητηρίου Καβάλας. Το Επιμελητήριο Καβάλας έχει ως βασική αποστολή την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας στην περιοχή και την σύνδεση της με την τοπική ανάπτυξη. Η εμπλοκή του οργάνου με την αγορά εργασίας εδράζεται και στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις σχετικά με την απασχόληση προσωπικού.

Η επιλογή των στελεχών αυτών έγινε λόγω της ιδιαίτερα σημαντικής συμμετοχής τους στο τοπικό οικονομικό κύκλωμα. Καθώς ηγούνται επαγγελματικών, επιστημονικών και διοικητικών φορέων που έχουν άμεση σχέση με την επίτευξη ισορροπίας στην τοπική αγορά εργασίας στελεχών, η ένταξη τους στην έρευνα, ενισχύει την ευρωστία των αποτελεσμάτων. Επίσης τα στελέχη αυτά παρέχουν πληροφόρηση σχετικά με τους όρους λειτουργίας και ανάπτυξης των χαρακτηριστικών της τοπικής αγοράς εργασίας των στελεχών, λόγω του ότι συμβάλλουν στη θεσμική διαμόρφωση τους. Θεωρείται χρήσιμο να τονιστεί ότι η επιλογή των συγκεκριμένων στελεχών έλαβε χώρα και με βάση τον διαθέσιμο χρόνο που υπήρχε εκ μέρους τους και που προσδιοριζόταν από τους όρους λειτουργίας των φορέων.

Η διενέργεια των συνεντεύξεων έλαβε χώρα κατά τη διάρκεια των μηνών Σεπτεμβρίου-Νοεμβρίου 2013. Προτού υπάρξει συμφωνία για τη διενέργεια της συνέντευξης έλαβε χώρα τηλεφωνική επαφή ανάμεσα στην ερευνήτρια και στα θεσμικά πρόσωπα ώστε να καταστεί κατανοητή η σημασία και της έρευνας μέσα από την παροχή των κατάλληλων επεξηγήσεων. Σημειώνεται ότι οι συνεντεύξεις ολοκληρώθηκαν στους χώρους εργασίας των θεσμικών προσώπων.

Η επιλογή τους έλαβε χώρα με βάση τα ιδιαίτερα σημαντικά θεσμικά καθήκοντα που επιτελούν. Η γνώση και η πληροφόρηση που λαμβάνουν κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία της τοπικής απασχόλησης στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας. Συνεπώς τα δεδομένα που λήφθηκαν από τη διενέργεια των συνεντεύξεων μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως πρώτη ύλη για την απόδοση απαντήσεων στα τεθέντα ερωτήματα της έρευνας.

### **3.3 ΟΙ ΟΡΟΙ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΤΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ**

Οι όροι ανάλυσης των ευρημάτων περιλαμβάνουν τη μελέτη τους με βασικό προσδιοριστικό στοιχείο την περιγραφική ανάλυση. Κατά κύριο λόγο επιχειρείται η κατανόηση των προσδιοριστικών παραγόντων της προσφοράς και της ζήτησης των στελεχών στην τοπική αγορά εργασίας της Καβάλας, με τη χρήση πινάκων και διαγραμμάτων. Κυριαρχεί η περιγραφική ανάλυση των αποτελεσμάτων με το πρόγραμμα Excel να συμβάλλει σε σημαντικό βαθμό στην απεικόνιση των ευρημάτων. Το πρόγραμμα αυτό έχει τη δυνατότητα να χρησιμοποιηθεί τόσο για πρωτογενή όσο και για δευτερογενή έρευνα.

Σχετικά δε με την ανάλυση ευρημάτων της ποιοτικής έρευνας, επιχειρείται η ανάλυση τους με βάση την σύνδεση των ερωτήσεων με τα ερευνητικά ερωτήματα. Χρησιμοποιούνται πίνακες ανά ερώτημα ώστε να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα. Ακόμη επιχειρείται η σύγκριση των ευρημάτων με τα αποτελέσματα συναφών ερευνών.

### **3.4 ΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ**

Ο βασικός περιορισμός της μεθοδολογικής προσέγγισης της εργασίας είναι η στήριξη σε αποκλειστικώς δευτερογενή στοιχεία. Η απουσία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας τονίζει αυτή τη διάσταση, καθώς μέσω της ανάκτησης τους θα μπορούσαν να παρατεθούν χρησιμότερα και πολυδιάστατα συμπεράσματα. Ειδικότερα η ένταξη των πρωτογενών στοιχείων στην ανάλυση θα παρείχε το πλαίσιο για ουσιαστικότερη κατανόηση των χαρακτηριστικών της τοπικής αγοράς εργασίας στελεχών.

Ακόμη ένας ακόμη περιορισμός της μεθοδολογικής προσέγγισης είναι η αδυναμία εύρεσης στατιστικών στοιχείων σχετικών με τους όρους απασχόλησης των στελεχών στην τοπική αγορά εργασίας της Καβάλας. Ωστόσο η χρήση των επιλεγμένων στατιστικών δεδομένων μπορεί να συμβάλλει σε σημαντικό βαθμό στην εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων.

Τέλος είναι αναγκαίο να παρατεθούν ορισμένοι περιορισμοί που παρουσιάστηκαν κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας. Αναλυτικότερα, ο στόχος της έρευνας ήταν να ληφθούν δεδομένα και από πρόσθετα θεσμικά όργανα της περιφερειακής ενότητας Καβάλας. Ωστόσο υποχρεώσεις των υπευθύνων τους, δεν κατέστησαν δυνατό τον εμπλουτισμό των δεδομένων. Ακόμη όπως έχει τονιστεί, ένας ακόμη περιορισμός της έρευνας είναι ότι εστιάζει αποκλειστικά στη λήψη πρωτογενών δεδομένων από θεσμικά όργανα της περιφερειακής ενότητας Καβάλας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ**

### **ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

#### **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Στο τέταρτο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζονται τα βασικά ευρήματα της εργασίας. Σκοπός του κεφαλαίου είναι να αναλύσει και να παρουσιάσει στοιχεία που αφορούν την οικονομική δραστηριότητα στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας και ως εκ τούτου συνδέονται με την αγορά εργασίας στελεχών. Υπό αυτή την οπτική μπορεί να υποστηριχθεί ότι το κεφάλαιο συνιστά το κύριο μέρος του εμπειρικού σκέλους της εργασίας.

Συνολικά τέσσερις ενότητες επιμερίζουν το παρόν κεφάλαιο. Στην πρώτη περιγράφονται ορισμένα βασικά στοιχεία σχετικά με την περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης. Στη συνέχεια απεικονίζονται οι βασικές διαστάσεις της αγοράς εργασίας των στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας. Ακολουθεί η προσπάθεια για σύνθεση των βασικών χαρακτηριστικών της απασχόλησης των στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας. Τέλος στην τέταρτη ενότητα μελετώνται ορισμένες διαστάσεις της επιχειρηματικότητας στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας.



## **4.1 ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ ΚΑΒΑΛΑΣ**

### **4.1.1 Γενικά Στοιχεία**

Η περιφέρεια της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, βρίσκεται στο βορειανατολικό τμήμα της χώρας. Αποτελείται συνολικά, μετά τη μεταρρύθμιση του Καλλικράτη από 6 περιφερειακές ενότητες (Νόμος 3852/2010). Αυτές είναι η Δράμα, ο Έβρος, η Θάσος, η Καβάλα, η Ξάνθη και η Ροδόπη. Αντίστοιχα οι δήμοι της περιφέρειας ανέρχονται σε 22 στο σύνολο τους. Θεωρείται επίσης χρήσιμο να σημειωθεί ότι περιφέρεια αποτελεί οργανισμό δευτεροβάθμιας τοπικής αυτοδιοίκησης. Ο συνολικός πληθυσμός της περιφέρειας μετά την απογραφή του 2011 ανέρχεται σε 606.170 άτομα (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2011). Η συνολική επικράτεια της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, ανέρχεται σε 14.157 τ.χλμ. (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2013).

Τα βασικά συγκριτικά πλεονεκτήματα της περιοχής περιέχουν κυρίως τον συνδυασμό ορεινών περιοχών με θαλάσσιες, καθώς οι 4 ηπειρωτικές περιοχές βρέχονται από θάλασσα, ενώ η Θάσος αποτελεί νησί. Η προοπτική τουριστικών αποδράσεων στην Ανατολική Μακεδονία και Θράκη, διέπεται από θετικά χαρακτηριστικά, διότι εκτός από τα παραθαλάσσια μέρη, ο τόπος έχει μια σειρά από ορεινές περιοχές ιδιαίτερα όμορφου φυσικού κάλλους. Συνεπώς η προώθηση αυτών των στοιχείων με σκοπό την προσέλκυση τουριστών, μπορεί να λειτουργήσει ιδιαίτερα θετικά για την ανάπτυξη της περιφέρειας.

### **4.1.2 Οικονομικά Στοιχεία**

Η μελέτη των οικονομικών στοιχείων τα περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης περιλαμβάνει την εστίαση στην εξέλιξη του κατά κεφαλήν εισοδήματος, των νομών της κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών. Όπως φαίνεται στον πίνακα 3.2, τόσο ο μέσος όρος της περιφέρειας, όσο και το κατά κεφαλήν προϊόν του κάθε νομού, ήταν χαμηλότερα από τις αντίστοιχες τιμές που αναφέρονται στο σύνολο της Ελλάδας. Συνεπώς μπορεί να υποστηριχθεί το εύρημα, ότι η περιφέρεια της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, αντιμετωπίζει προβλήματα άνισης ανάπτυξης.

Πίνακας 4.1

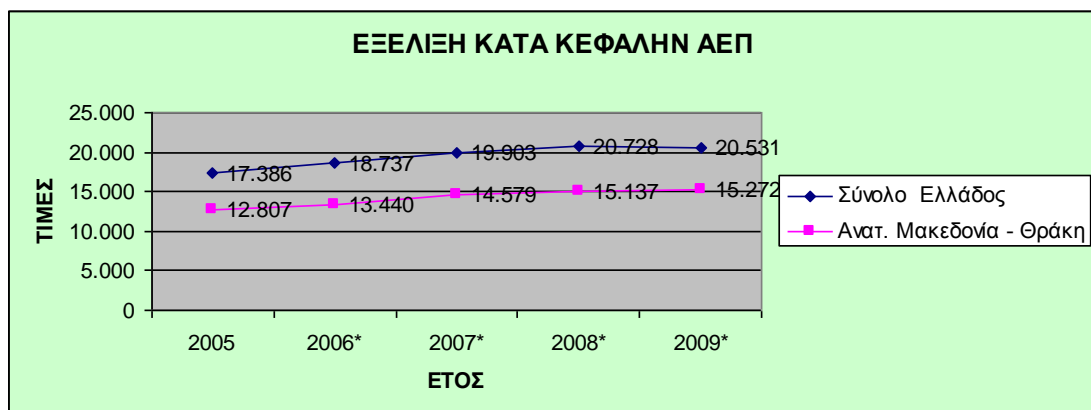
Κατά Κεφαλήν ΑΕΠ στους 5 Νομούς της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας  
Θράκης

	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Σύνολο Ελλάδος</b>	<b>17.386</b>	<b>18.737</b>	<b>19.903</b>	<b>20.728</b>	<b>20.531</b>
<b>Ανατ. Μακεδονία - Θράκη</b>	<b>12.807</b>	<b>13.440</b>	<b>14.579</b>	<b>15.137</b>	<b>15.272</b>
Έβρος	12.664	12.655	14.293	14.978	15.437
Ξάνθη	13.239	14.508	14.004	15.047	15.677
Ροδόπη	12.223	13.074	14.215	14.664	14.565
Δράμα	10.506	10.950	11.899	11.825	11.732
Καβάλα	14.748	15.543	17.532	18.123	17.878

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή (2013)

Αντίστοιχα στο γράφημα 4.1, μπορεί να γίνει κατανοητό, ότι το χάσμα ανάμεσα στο μέσο όρο του κατά κεφαλήν εισοδήματος της Ελλάδας, και σε αυτόν της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης παρέμεινε σταθερό κατά τη διάρκεια της πενταετίας 2005-2009. Αν σε αυτό το δεδομένο προστεθεί και το ότι η ελληνική οικονομία και ιδιαίτερα οι περιφέρειες της, αντιμετωπίζουν ένα ιδιαίτερα σημαντικό πρόβλημα ύφεσης, λόγω της τρέχουσας οικονομικής κρίσης, αναδεικνύεται αυτόματα η αναγκαιότητα λήψης άμεσων πολιτικών.

Γράφημα 4.1 Κατά Κεφαλήν Α.Ε.Π. Ελλάδας και Περιφέρειας Ανατολικής  
Μακεδονίας και Θράκης

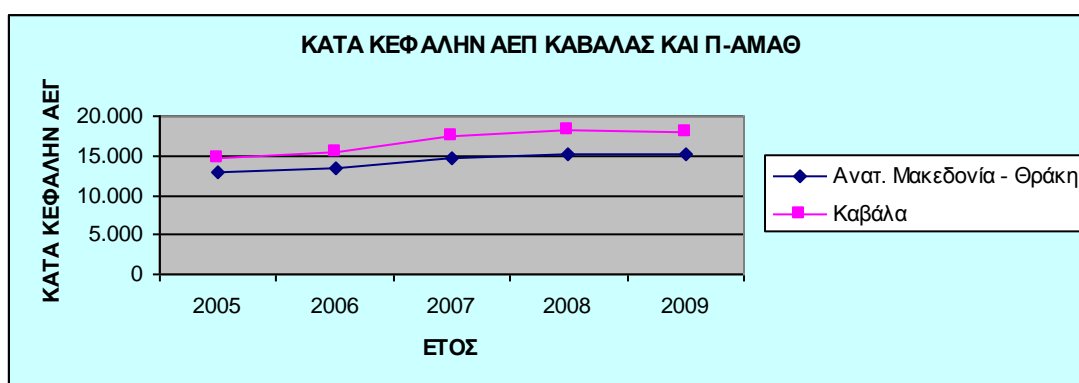


Πηγή: Επεξεργασία Στοιχείων ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Κατά συνέπεια το στοιχείο που έχει σημασία, είναι δοθεί προτεραιότητα σε εκείνες τις πολιτικές που θα επιτρέψουν τόσο την οικονομική όσο και την

περιφερειακή ανάπτυξη σε αυτήν την περιοχή. Από την άλλη πλευρά όπως μπορεί να γίνει κατανοητό από τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα, η περιφερειακή ενότητα Καβάλας συνιστά την πλέον αναπτυγμένη περιοχή της περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, με όρους κατά κεφαλήν Α.Ε.Π. Στη διάρκεια των τελευταίων ετών υπάρχει μια συνεχής απόκλιση ανάμεσα στο μέσο όρο της περιφέρειας και της Καβάλας ως μέρους της. Με άλλα λόγια μπορεί να τονιστεί ότι η Καβάλα συνιστά εκείνη την περιφερειακή ενότητα με την πλέον υψηλή ευημερία της περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης.

Γράφημα 4.2 Κατά Κεφαλήν Α.Ε.Π. Καβάλας και Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης



Πηγή: Επεξεργασία Στοιχείων ΕΛ.ΣΤΑΤ.

## 4.2 Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ ΚΑΒΑΛΑΣ

### 4.2.1 Βασικά Χαρακτηριστικά της Ανεργίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας.

Η προσπάθεια για κατανόηση της αγοράς εργασίας εντός της περιφερειακής ενότητας Καβάλας μπορεί να ξεκινήσει με την παρουσίαση των στοιχείων που αφορούν την ανεργία. Η ανεργία μελετάται συγκριτικά με τις υπόλοιπες περιφερειακές ενότητες της περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης.

## Πίνακας 4.2

Ποσοστό Ανεργίας στους 5 Νομούς της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας  
Θράκης

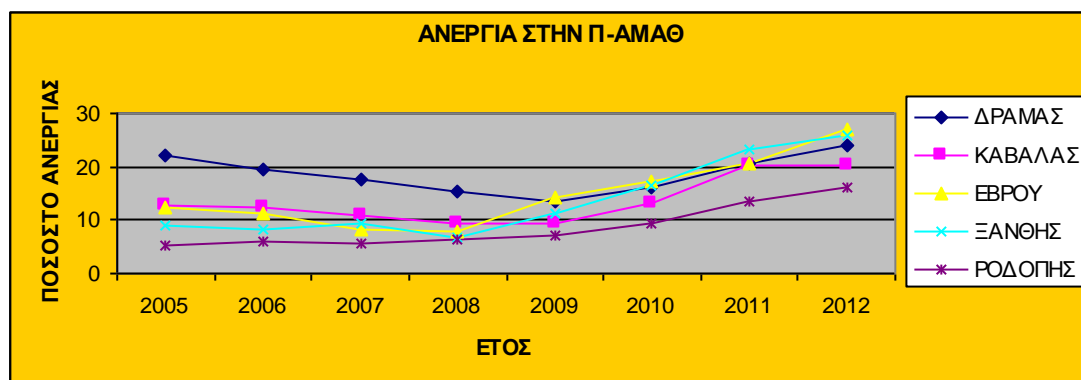
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>ΔΡΑΜΑΣ</b>	22,3	19,5	17,5	15,5	13,3	16,0	20,6	23,9
<b>ΚΑΒΑΛΑΣ</b>	12,8	12,2	10,7	9,2	9,5	13,0	20,3	20,2
<b>ΕΒΡΟΥ</b>	12,4	11,2	8,2	8	14,2	17,4	20,8	26,9
<b>ΞΑΝΘΗΣ</b>	9	8,1	9,5	6,6	11,1	16,4	23,3	25,8
<b>ΡΟΔΟΠΗΣ</b>	5,3	5,9	5,7	6,2	7,0	9,4	13,6	16,1

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή (2013)

Όπως μπορεί να γίνει κατανοητό και από τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα, η αγορά εργασίας στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας, λειτούργησε σχετικά αποτελεσματικότερα σε σύγκριση με αυτές των υπολοίπων περιφερειακών ενοτήτων. Εξαιρώντας τη Ροδόπη, και εστιάζοντας στα έτη της επίμονης οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης που ταλανίζει τη χώρα (2010-), μπορεί να τονιστεί ότι η Καβάλα το 2012 έχει το μικρότερο ποσοστό ανεργίας (20,2%).

Αυτό μπορεί να γίνει ευκρινέστερα κατανοητό και από τη μελέτη των στοιχείων αυτό σε απεικόνιση γραφήματος. Η ανεργία στην Καβάλα, παρά το ότι μεταξύ των ετών 2005-2008 βρισκόταν στη δεύτερη υψηλότερη θέση της περιφέρειας, σημείωσε κάμψη το 2009. Η αυξητική πορεία του δείκτη ανεργίας από το 2010 και εντεύθεν βρίσκεται στη δεύτερη χαμηλότερη θέση μετά από αυτή της Ροδόπης.

Γράφημα 4.3 Ανεργία στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας και Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης



Πηγή: Επεξεργασία Στοιχείων ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Τα παραπάνω ευρήματα επί της ουσίας πιστοποιούν ότι αφενός έχουν λάβει χώρα επενδύσεις οι οποίες δημιούργησαν θέσεις εργασίας εντός της περιφερειακής ενότητας Καβάλας, αφετέρου αυτές οι θέσεις εργασίας επέδειξαν αντοχές κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Προκειμένου να καταστεί κατανοητή η λειτουργία της αγοράς εργασίας στην Καβάλα είναι ωστόσο απαραίτητο να μελετηθούν ορισμένα επιμέρους στοιχεία της.

#### 4.2.2 Επιμέρους Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης και της Ανεργίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας.

Τα γενικά στοιχεία της απασχόλησης στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας μελετώνται σε πρώτο επίπεδο με βάση τα ειδικά χαρακτηριστικά των προσλήψεων και των απολύσεων. Στη συνέχεια αποτυπώνονται τα κυρίαρχα στοιχεία που αφορούν τη διάρθρωση της ανεργίας στην Καβάλα, ώστε να μπορεί να λάβει χώρα μια αντιστάθμιση.

Οι προσλήψεις και οι απολύσεις μελετώνται με βάση τη χρονική περίοδο (έτος), με τα στοιχεία να εκκινούν από το 2009.

Πίνακας 4.3

Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας-2009

ΜΗΝΑΣ	ΑΝΑΓΓΕΛΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	
			ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2009	514	146	727	453
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2009	497	174	415	229
ΜΑΡΤΙΟΣ 2009	506	114	379	185
ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2009	704	177	382	240
ΜΑΪΟΣ 2009	913	243	375	225
ΙΟΥΝΙΟΣ 2009	743	239	850	687
ΙΟΥΛΙΟΣ 2009	950	218	1180	994
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2009	547	149	611	482
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2009	747	268	579	399
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2009	1075	182	668	495
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2009	592	153	844	623
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2009	462	163	966	660
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>8250</b>	<b>2226</b>	<b>7976</b>	<b>5672</b>

Πηγή: Ο.Α.ΕΔ.

Όπως μπορεί να γίνει κατανοητό από τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα, το 2009 έλαβαν χώρα 8.250 προσλήψεις, 2.226 οικειοθελείς αποχωρήσεις και 7.976 καταγγελίες συμβάσεων. Οι προσλήψεις υπερβαίνουν τις καταγγελίες των συμβάσεων, πλην όμως αν προστεθούν και οι οικειοθελείς αποχωρήσεις, το αποτέλεσμα αλλάζει. Είναι χρήσιμο ακόμη να τονιστεί ότι οι περισσότερες καταγγελίες συμβάσεων αφορούν συμβάσεις ορισμένου χρόνου (άνω του 70%).

Επιπρόσθετα οι μήνες με τις περισσότερες προσλήψεις είναι ο Οκτώβριος, ο Ιούλιος και ο Μάιος. Στον αντίποδα οι περισσότερες καταγγελίες συμβάσεων έγιναν τον Ιούλιο, το Δεκέμβριο και τον Ιούνιο. Η σχέση αυτή αφορά τόσο το σύνολο των συμβάσεων, όσο και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Συνεπώς μπορεί να υποστηριχθεί ότι και σε αυτή την περίπτωση οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αγορά εργασίας της Καβάλας.

Πίνακας 4.4

Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας-2010

ΜΗΝΑΣ	ΑΝΑΓΓΕΛΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	
			ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2010	483	130	702	481
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2010	390	102	396	234
ΜΑΡΤΙΟΣ 2010	595	127	487	233
ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2010	577	254	353	212
ΜΑΪΟΣ 2010	738	156	485	278
ΙΟΥΝΙΟΣ 2010	842	163	992	806
ΙΟΥΛΙΟΣ 2010	608	163	1163	981
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2010	693	145	620	473
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2010	817	182	613	406
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2010	1010	138	741	543
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2010	529	112	572	398
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2010	406	109	952	643
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>7688</b>	<b>1781</b>	<b>8076</b>	<b>5688</b>

Πηγή: Ο.Α.ΕΔ.

Συνακόλουθα για το έτος 2010 υπήρξε μια αναστροφή υπέρ της μείωσης της ζήτησης εργασίας στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας. Οι καταγγελίες των συμβάσεων (8.076), υπερέβησαν τις αναγγελίες των προσλήψεων (7.668). Αν σε αυτή την σχέση προστεθεί και το σύνολο των οικειοθελών αποχωρήσεων (1.781), η διεύρυνση του χάσματος ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση εργασίας ήταν ακόμη πιο επίμονη.

Η συμμετοχή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στις καταγγελίες των συνολικών συμβάσεων υπήρξε και πάλι σημαντική καθώς προσέγγισε το 70%. Ο Ιούνιος, ο Σεπτέμβριος και ο Οκτώβριος υπήρξαν οι μήνες με τις περισσότερες αναγγελίες προσλήψεων, ενώ ο Ιούλιος, ο Δεκέμβριος και ο Ιούνιος με τις περισσότερες απολύσεις. Και πάλι το μέγεθος αυτό διαμορφώθηκε σε σημαντικό βαθμό και για το έτος 2010 από τις καταγγελίες συμβάσεων ορισμένου χρόνου,

υποδεικνύοντας κατά τον τρόπο αυτό τις διακυμάνσεις της αγοράς εργασίας στην περιοχή.

Πίνακας 4.5

Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας-2011

ΜΗΝΑΣ	ΑΝΑΓΓΕΛΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	
			ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2011	369	114	678	419
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2011	346	78	364	181
ΜΑΡΤΙΟΣ 2011	533	76	406	215
ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2011	467	100	345	184
ΜΑΪΟΣ 2011	967	199	504	334
ΙΟΥΝΙΟΣ 2011	765	145	1098	923
ΙΟΥΛΙΟΣ 2011	454	151	526	374
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2011	415	100	458	332
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2011	1014	156	422	229
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2011	825	149	529	364
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2011	507	111	655	472
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2011	419	89	852	599
ΣΥΝΟΛΟ	7081	1468	6837	4626

Πηγή: Ο.Α.ΕΔ.

Σχετική βελτίωση στην κάλυψη των θέσεων εργασίας υπήρξε για το έτος 2011. Οι αναγγελίες πρόσληψης (7.081) ξεπέρασαν σχετικά τις καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας (6.837), ενώ μικρή υποχώρηση εμφανίστηκε και στις οικειοθελείς αποχωρήσεις (1.468). Ο ρόλος των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου μειώθηκε ελαφρώς καθώς πλέον καλύπτουν το 67%.

Η προς τα πάνω συμπίεση του χάσματος ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση εργασίας εκφράστηκε τους μήνες Σεπτέμβριο, Ιούνιο και Οκτώβριος σε μεγαλύτερο βαθμό. Στον αντίποδα η πτώση της ζήτησης εργασίας, εκφράστηκε περισσότερο τους μήνες Ιούνιο, Ιανουάριο και Δεκέμβριο αντίστοιχα. Όπως και στα προηγούμενα έτη οι καταγγελίες συμβάσεων ορισμένου χρόνου, διαμόρφωσαν σε σημαντικό βαθμό αυτή την εξέλιξη.



#### Πίνακας 4.6

#### Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας-2012

ΜΗΝΑΣ	ΑΝΑΓΓΕΛΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	
			ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2012	446	108	580	290
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2012	286	78	360	178
ΜΑΡΤΙΟΣ 2012	456	96	324	173
ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2012	467	88	298	165
ΜΑΪΟΣ 2012	841	113	665	519
ΙΟΥΝΙΟΣ 2012	1335	117	723	576
ΙΟΥΛΙΟΣ 2012	589	111	696	555
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2012	795	138	356	215
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2012	610	121	424	224
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2012	875	137	527	344
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2012	642	117	1004	835
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2012	315	99	870	699
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>7657</b>	<b>1323</b>	<b>6827</b>	<b>4773</b>

Πηγή: Ο.Α.ΕΔ.

Παρόμοια υπήρξε η εξέλιξη των πραγμάτων και το έτος 2012. Πιο συγκεκριμένα οι αναγγελίες πρόσληψης έφτασαν το 2012 τις 7.657, ενώ οι καταγγελίες των συμβάσεων τις 6.827. Ακόμη οι οικειοθελείς αποχωρήσεις μειώθηκαν ακόμη περισσότερο φτάνοντας τις 1.323. Η σχέση ανάμεσα στις καταγγελίες των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και στο σύνολο των καταγγελιών υπήρξε σημαντική καθώς προσέγγισε το 70% περίπου και πάλι.

Σχετικά με την κατανομή των προσλήψεων ανά μήνα, Ιούνιος, Μάιος και Οκτώβριος κερδίζουν τη μερίδα του λέοντος. Στη μεταβλητή των καταγγελιών Νοέμβριος, Δεκέμβριος και Ιούνιος κυριαρχούν τόσο σε συνολικό επίπεδο όσο και στο επίπεδο καταγγελιών συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Πίνακας 4.7

Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας-2013

ΜΗΝΑΣ	ΑΝΑΓΓΕΛΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	
			ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2013	526	85	588	356
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2013	444	72	512	356
ΜΑΡΤΙΟΣ 2013	32	20	72	37
ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2013	26	2	18	18
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	1028	179	1190	767

Πηγή: Ο.Α.ΕΔ.

Τέλος σχετικά με το έτος 2013, τα διαθέσιμα στοιχεία καλύπτουν το πρώτο τετράμηνο. Η επίμονη οικονομική κρίση αφήνει τα αποτυπώματα της καθώς οι καταγγελίες συμβάσεων (1.190) υπερβαίνουν και πάλι τις αναγγελίες πρόσληψης, ενώ οι οικειοθελείς αποχωρήσεις κινούνται χαμηλά (179). Η σχέση ανάμεσα στις καταγγελίες συμβάσεων ορισμένου χρόνου και στο σύνολο τους βρίσκεται στο 65%. Ενώ ο Ιανουάριος και ο Φεβρουάριος επέδειξαν υψηλά επίπεδα προσλήψεων, ωστόσο η τάση αυτή δεν αναπτύχθηκε τους μήνες Μάρτιο και Απρίλιο. Το ίδιο ισχύει και για τις καταγγελίες συμβάσεων με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου να διατηρούν την σημαντική συνεισφορά τους.

Ο παρακάτω πίνακας και το επόμενο γράφημα συνοψίζουν αυτή την κατάσταση. Χρησιμοποιούνται στοιχεία αποκλειστικά για την περίοδο 2009-2012, ώστε να μπορεί να λάβει χώρα σύγκριση μεταξύ τους.

Πίνακας 4.8

Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας-2009-2012

	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ	ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ	ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
<b>2009</b>	8250	2226	7976	5672
<b>2010</b>	7688	1781	8076	5688
<b>2011</b>	7081	1468	6837	4626
<b>2012</b>	7657	1323	6827	4773

Πηγή: Ο.Α.ΕΔ.

Γράφημα 4.4 Χαρακτηριστικά της Αγοράς Εργασίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας-2009-2012



Πηγή: Επεξεργασία Στοιχείων Ο.Α.ΕΔ.

Όπως μπορεί να γίνει κατανοητό υπάρχει μια σχετικά μειωτική πορεία των προσλήψεων, με το 2012 ωστόσο να παρατηρείται αύξηση τους. Από την άλλη πλευρά οι αποχωρήσεις, οι συνολικές καταγγελίες καθώς και οι καταγγελίες ορισμένου χρόνου έχουν μειωθεί στο σύνολο τους.

#### 4.2.3 Χαρακτηριστικά της Ανεργίας των Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας.

Ο επόμενος πίνακας παραθέτει ορισμένα ιδιαίτερα ενδιαφέροντα χαρακτηριστικά για την ανεργία των στελεχών στην Καβάλα. Σε σχέση με το σύνολο των ανέργων των οποίων τα στοιχεία παρατίθενται αναλυτικά στο παράρτημα της εργασίας, τα στελέχη καλύπτουν το 47% περίπου. Οι γυναίκες μάλιστα δείχνουν να πλήττονται περισσότερο καθώς καλύπτουν το 54,08% του συνόλου των γυναικών ενώ οι άνδρες βρίσκονται στο 35,18%. Άλλωστε οι άνδρες άνεργοι που μπορούν να απασχοληθούν ως στελέχη ανέρχονται σε 1.162 ενώ οι γυναίκες σε 3.066.

Πίνακας 4.9

Διάρθρωση Ανεργίας Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας

	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
<b>ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ</b>	176	568	744
<b>ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b>	1	90	91
<b>ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΕΣ, ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ</b>	32	15	47
<b>ΒΙΟΛΟΓΟΙ ΕΝ ΓΕΝΕΙ, ΙΑΤΡΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ</b>	25	36	61
<b>ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΜΙΚΡΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ Η ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΧΡΙ 9 ΠΡΟΣΩΠΑ)</b>	5	13	18
<b>ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΑΝΩΤΕΡΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΜΕΓΑΛΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ (ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 10 ΠΡΟΣΩΠΑ ΚΑΙ ΠΑΝΩ)</b>	3	4	7
<b>ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΕΠΙ ΤΩΝ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΕΣ, ΚΤΗΜΑΤΟΜΕΣΙΤΕΣ, ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΝ ΓΕΝΕΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ</b>	101	184	285
<b>ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ</b>	95	419	514
<b>ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΆΛΛΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ</b>	6	29	35
<b>ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩΤΕΡΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ</b>	1	4	5
<b>ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ, ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΜΗΧΑΝΩΝ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ</b>	106	7	113
<b>ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΣΚΟΥΝΤΑ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ Μ.Α.Κ.</b>	61	203	264
<b>ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ ΤΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΒΙΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ</b>	32	178	210
<b>ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ ΤΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ</b>	126	96	222
<b>ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ</b>	0	1	1
<b>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ</b>	289	1080	1369
<b>ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ</b>	2	4	6

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΠΕΛΑΤΩΝ	17	53	70
ΦΥΣΙΚΟΙ, ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	78	65	143
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΕΙΔΩΝ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ, ΠΟΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΠΝΟΥ	6	17	23
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΩΝ</b>	<b>1162</b>	<b>3066</b>	<b>4228</b>
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ</b>	<b>3303</b>	<b>5669</b>	<b>8972</b>

**ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΣΧΕΣΗ** **35,18%**    **54,08%**    **47,12%**

Πηγή: Ο.Α.ΕΔ.

Σχετικά με την συμμετοχή των κλάδων στελεχών στην συνολικά κατανομή της ανεργίας, μπορούν να διατυπωθούν τα ακόλουθα:

- Το μεγαλύτερο πρόβλημα εμφανίζεται στους υπαλλήλους γραφείου με 289 ανέργους άνδρες και 1.080 άνεργες γυναίκες,
- Η παροχή υπηρεσιών είναι ένας ακόμη σημαντικός κλάδος όπου παρουσιάζεται πρόβλημα, καθώς 176 άνδρες και 589 γυναίκες αναζητούν εργασία,
- Το ίδιο μπορεί να υποστηριχθεί και για τα μεσιτικά και χρηματοπιστωτικά-διαμεσολαβητικά επαγγέλματα όπου 101 άνδρες και 184 γυναίκες έχουν πρόβλημα,
- Ακόμη τα επαγγέλματα που πλήττουν τους άνδρες είναι κυρίως αυτά των μηχανικών ενώ οι γυναίκες πλήττονται κυρίως σε απασχολήσεις που αφορούν την εξυπηρέτηση,
- Τέλος τα εκπαιδευτικά επαγγέλματα πλήττουν αμφότερα τα φύλα.

Ολοκληρώνοντας και τη δεύτερη ενότητα του παρόντος κεφαλαίου μπορεί να υποστηριχθεί ότι η αυξητική τάση της ανεργίας στην περιφερειακή ενότητα της Καβάλας έχει πλήξει σε σημαντικό βαθμό την απασχόληση. Παρά το ότι έχει υπάρξει μια ανάκαμψη στις αναγγελίες των προσλήψεων ωστόσο μπορεί να τονιστεί ότι αρκετά στελέχη αντιμετωπίζουν σημαντικό πρόβλημα εξεύρεσης εργασίας. Η ανάλυση της διάρθρωσης των νέων θέσεων εργασίας που ακολουθεί μπορεί να

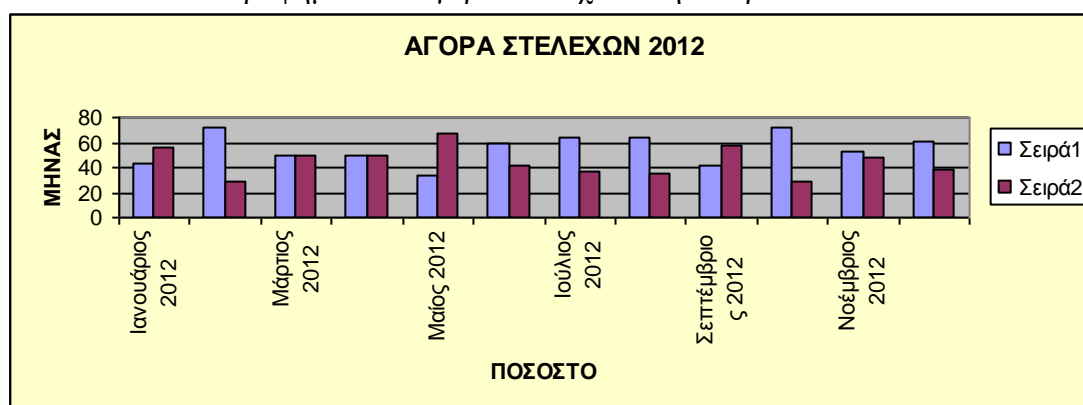
παρέχει σημαντικά ευρήματα σχετικά με τη διάρθρωση της αγοράς εργασίας των στελεχών στην Καβάλα.

### 4.3 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΚΑΒΑΛΑΣ

Τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης στελεχών στην περιφερειακή ενότητα της καβάλας μελετώνται με βάση τις προσλήψεις που έχουν λάβει χώρα κατά τη διάρκεια των τελευταίων είκοσι μηνών. Αυτό σημαίνει ότι καλύπτεται το χρονικό διάστημα ανάμεσα στο 2012 και στον Αύγουστο του 2013.

#### 4.3.1 Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης Στελεχών το 2012

Γράφημα 4.5: Αγορά Στελεχών στην Καβάλα 2012



Πηγή: Επεξεργασία Στοιχείων Ο.Α.ΕΔ.

Όπως φαίνεται και στο παραπάνω γράφημα σχετικά με τον Ιανουάριο του 2012 οι προσλήψεις των στελεχών ανήλθαν στο 43,75%, έναντι του 56,25% των στελεχών. Ωστόσο η τάση αυτή δεν συνεχίστηκε κατά το Φεβρουάριο του ίδιου έτους όπου υπήρξε μια σημαντική αύξηση των προσλήψεων των στελεχών η οποία έφτασε το 71,43%, δηλαδή σχεδόν 3 στις 4 αναγγελίες προσλήψεων που ολοκληρωνόταν μέσω του τοπικού Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, αφορούσα στελέχη<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Συνοπτικά τα γραφήματα αυτά υπάρχουν σε μια πιο συγκεντρωτική μορφή στο παράρτημα της εργασίας. Τα στοιχεία για το 2013 σταματούν τον Αύγουστο, λόγω των υπάρχουσών διαθέσιμων δεδομένων του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού.

Από την άλλη πλευρά και όπως φαίνεται και στο σχετικό γράφημα του Μαρτίου του 2012, υπήρξε ισοκατανομή και εξισορρόπηση της σχέσης των προσλήψεων ανάμεσα στα στελέχη και στα μη στελέχη. Η τάση αυτή συνεχίστηκε και στον επόμενο μήνα (Απρίλιος 2012) αποκαλύπτοντας σημαντικές όψεις της αγοράς εργασίας στην Καβάλα.

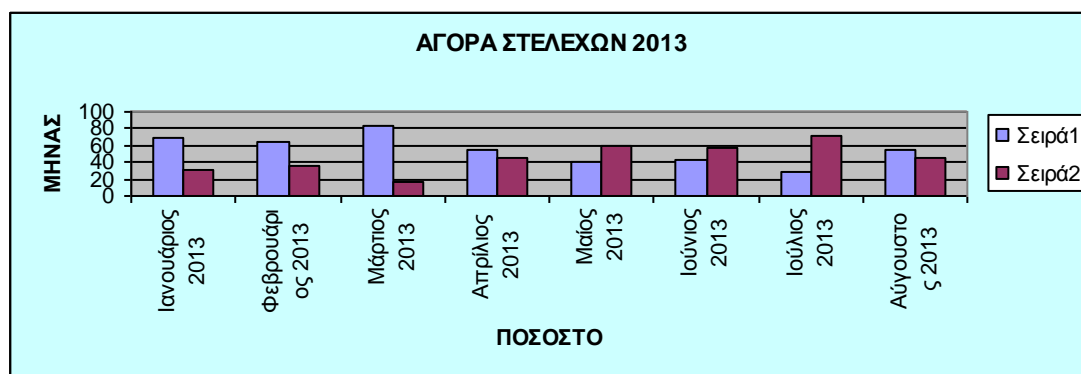
Από την άλλη πλευρά το Μάιο του 2012, παρουσιάστηκε μια σημαντική υποχώρηση των προσλήψεων που αφορούσαν θέσεις στελεχών. Όπως φαίνεται και παρακάτω τα 2/3 των νέων θέσεων εργασίας που καλύφθηκαν αναφερόταν σε μη στελέχη, ενώ το εναπομένον 1/3 σε στελέχη. Τον Ιούνιο του ίδιου έτους παρατηρήθηκε μια διόρθωση η οποία δημιούργησε μια σημαντική αύξηση της απασχόλησης των στελεχών (58,82% προς 41,18%).

Συνάμα η κατάσταση αυτή συνεχίστηκε και τον Ιούλιο του ίδιου έτους όταν οι προσλήψεις των στελεχών έφτασαν το 63,33% ενώ αυτές των μη στελεχών έμειναν στο 36,67% ενώ ανάλογο ήταν το κλίμα και για τον Αύγουστο του ίδιου έτους (64,29% προς 35,71%). Σχετικά με τους τελευταίους μήνες του 2012, παρατηρήθηκε μια σχετική επιβολή των μη στελεχών (58,33%), έναντι των στελεχών (41,67%) για το Σεπτέμβριο. Όμως το τελευταίο τρίμηνο τα ευρήματα υπέδειξαν μια σχετική αντιστροφή.

Αναλυτικότερα τον Οκτώβριο του 2012 οι θέσεις εργασίας που καλύφθηκαν από στελέχη κάλυψαν το 71,79%, ενώ τον Νοέμβριο του ίδιου έτους οι προσλήψεις των στελεχών βρέθηκαν στο 52,38%. Τέλος τον τελευταίο μήνα του έτους η ζήτηση εργασίας των στελεχών υπήρξε επίσης υψηλότερη από αυτή των μη στελεχών φτάνοντας το 61,11%.

### 4.3.2 Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης Στελεχών το 2013

Γράφημα 4.6: Αγορά Στελεχών στην Καβάλα 2013



Πηγή: Επεξεργασία Στοιχείων Ο.Α.ΕΔ.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω τα σχετικά στοιχεία που αφορούν το 2013 καλύπτουν όπως είναι φυσικό το πρώτο οκτάμηνο. Για τον πρώτο μήνα του έτους τα στελέχη (68,97%), υπερτερούν των μη στελεχών (31,03%). Η τάση αυτή συνεχίστηκε και τον επόμενο μήνα με την προαναφερόμενη διαφορά να έχει μειωθεί σχετικά (64%-36%).

Κατά τη διάρκεια του Μαρτίου 2013 παρατηρήθηκε η πλέον αυξητική τάση της απασχόλησης των στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας. Ειδικότερα οι θέσεις εργασίας που καλύφθηκαν από στελέχη αφορούσαν το 82,35% του συνόλου. Η επιβολή της απασχόλησης των στελεχών διακρίθηκε και τον Απρίλιο φτάνοντας το 53,85%.

Τέλος σχετικά με το δεύτερο τετράμηνο του 2013, το Μάιο παρατηρήθηκε μια αύξηση της απασχόλησης των μη στελεχών η οποία έφτασε το 59,38%, τάση που εμφανίστηκε και τον Ιούνιο με 58,06% αυτή τη φορά. Η εδραίωση της μεγαλύτερης ζήτησης απασχόλησης μη στελεχών διαφάνηκε και τον Ιούλιο του 2013 με ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό (70,27%), για να ανακάμψει όμως τον επόμενο μήνα η απασχόληση των στελεχών με 53,85%.

## 4.4 Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΚΑΒΑΛΑΣ

Τέλος στην τελευταία ενότητα παρουσιάζονται ορισμένα χαρακτηριστικά σχετικά με την επιχειρηματικότητα στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας. Τα



στοιχεία βασίζονται στην Ελληνική Στατιστική Αρχή (2013), και αφορούν την εξέλιξη της παραγωγής προστιθέμενης αξίας κατά κλάδο στην Καβάλα.

Μελετώντας την συμμετοχή των τομέων παραγωγής στο σύνολο της παραγωγικής δραστηριότητας μπορεί να γίνει κατανοητή η πτώση της παραγωγικής δραστηριότητας του πρωτογενούς τομέα και η σημαντική αύξηση των υπηρεσιών και του εμπορίου. Όπως επίσης φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα ο δευτερογενής τομέας γνώρισε σημαντική άνθηση ενώ το ίδιο δεν μπορεί να υποστηριχθεί και για τις κατασκευές οι οποίες μειώθηκαν αισθητά.

Πίνακας 4.10

Παραγωγή Προστιθέμενης Αξίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας

	Πρωτογενής Τομέας	Δευτερογενής Τομέας	Κατασκευές	Εμπόριο	Υπηρεσίες	Σύνολο
<b>2005</b>	130	236	96	682	717	1.861
<b>2006</b>	116	237	160	690	714	1.916
<b>2007</b>	133	279	171	790	771	2.143
<b>2008*</b>	104	283	186	827	809	2.208
<b>2009*</b>	94	308	137	741	896	2.176
<b>2010*</b>	107	333	76	725	792	2.032

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή

Πίνακας 4.11

Ποσοστιαία Κατανομή Προστιθέμενης Αξίας στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας

	Πρωτογενής Τομέας	Δευτερογενής Τομέας	Κατασκευές	Εμπόριο	Υπηρεσίες
<b>2005</b>	6,99%	12,70%	5,13%	36,66%	38,53%
<b>2006</b>	6,04%	12,35%	8,35%	36,01%	37,27%
<b>2007</b>	6,20%	13,00%	7,99%	36,85%	35,98%
<b>2008*</b>	4,69%	12,80%	8,41%	37,44%	36,64%
<b>2009*</b>	4,33%	14,14%	6,31%	34,06%	41,18%
<b>2010*</b>	5,24%	16,37%	3,75%	35,66%	38,98%

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή

Πιο συγκεκριμένα η πτώση του πρωτογενούς τομέα από το σχεδόν 7% στο 5,24% της συνολικής προστιθέμενης αξίας σηματοδοτεί μια μεταστροφή της

οικονομικής δραστηριότητας στην Καβάλα. Στον αντίποδα η αύξηση της δραστηριότητας στον δευτερογενή τομέα της μεταποίησης συμπεριλαμβανομένης από 12,7% σε 16,37% τονίζει τη νέα κατεύθυνση που παρατηρείται στην οικονομία της Καβάλας. Όμως η έντονη οικονομική κρίση έχει μειώσει την συμμετοχή των κατασκευών από 5,13% σε 3,75% ενώ το εμπόριο παρέμεινε σε σχετικά σταθεροποιητικά επίπεδα (από 36,66% σε 35,66%). Το ίδιο ισχύει και τις υπηρεσίες των οποίων η συμμετοχή το 2005 υπήρξε 38,53% ενώ το 2010 έφτασε το 38,98%.

## **4.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ**

Σε αυτή την ενότητα παρατίθενται τα ευρήματα της ποιοτικής ανάλυσης, όπως διαμορφώθηκαν από τη διενέργεια των συνεντεύξεων. Όπως τονίστηκε και στο κεφάλαιο της μεθοδολογίας τα ευρήματα αναλύονται με ανά ερώτηση του ερωτηματολογίου, ενώ στην συνέχεια συγκεντρώνονται με σκοπό την παροχή απαντήσεων προς τα τεθέντα ερευνητικά ερωτήματα. Σημειώνεται ότι οι απαντήσεις είναι επικεντρωμένες στον δημόσιο τομέα, καθώς οι συμμετέχοντες φορείς συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με αυτόν.

### **4.5.1 Ανάλυση ανά Ερώτηση**

Η πρώτη ερώτηση αφορούσε τη μελέτη των ευκαιριών απασχόλησης που παρουσιάζονται στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί.

Σε γενικές γραμμές υπάρχει μια σύγκλιση απόψεων και των τεσσάρων στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα. Τα επαγγέλματα που συνθέτουν τη ζήτηση εξειδικευμένων στελεχών αφορούν οικονομολόγους, πληροφορικούς, και μηχανικούς. Ακόμη υπάρχει ζήτηση για τους λογιστές και τις εργασίες που επιτελούν, ενώ αναδεικνύεται επίσης η σημασία των εκπαιδευτικών και των τεχνολόγων τροφίμων.

Με βάση τα ευρήματα αυτά μπορεί να υποστηριχθεί ότι η ζήτηση για εξειδικευμένα στελέχη στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας αφορά ειδικούς των νέων τεχνολογίας καθώς και επαγγέλματα της οικονομίας και της διοίκησης. Η συνεισφορά των στελεχών αυτών αφορά κατά κύριο λόγο τον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών, ενώ δεν μπορεί να παραβλεφθεί ότι ακόμη και σε περίοδο έντονης

οικονομικής κρίσης ο ρόλος των μηχανικών στον κλάδο των κατασκευών εξακολουθεί να είναι σημαντικός.

Πίνακας 4.12 Ζήτηση Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας

Θεσμικό Όργανο	Απάντηση
Οικονομική Επόπτρια Οικονομικού Επιμελητηρίου	Οι θέσεις που προσφέρονται αφορούν στελέχη πωλήσεων, λογιστές, βοηθοί λογιστών, υπάλληλοι γραφείου, ηλεκτρολόγοι μηχανικοί, εκπαιδευτικοί, τεχνολόγοι τροφίμων. Ακόμη ζήτηση αντιμετωπίζουν τα επαγγέλματα των οικονομολόγων κυρίως για υλοποίηση οικονομοτεχνικών μελετών.
Περιφερειακός Διευθυντής Ο.Α.Ε.Δ.	Οι θέσεις που προσφέρονται αφορούν στελέχη πωλήσεων, τεχνολόγοι τροφίμων(διατροφολόγοι), ενεργειακοί επιθεωρητές, χημικοί πετρελαίου, χημικοί μηχανικοί, λογιστές, διδακτικό προσωπικό
Προϊσταμένη Διεύθυνσης Οικονομικό Επιμελητήριο Καβάλας	Οι θέσεις που υπάρχουν αφορούν οικονομολόγους, πληροφορικούς, εκπαιδευτικούς, μηχανολόγους, ηλεκτρολόγους, τεχνικούς συμβούλους
Αντιπρόεδρος Τεχνικού Επιμελητηρίου Ανατολικής Μακεδονίας,	Κυρίως ευνοούνται οι πληροφορικοί, οι οικονομολόγοι, οι μηχανικοί και οι τεχνικοί

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Ενδιαφέροντα ευρήματα παρουσιάστηκαν και στην συμμετοχή των στελεχών για τη διαδικασία λήψης των αποφάσεων που αφορούν την ένταξη των στελεχών στην αγορά εργασίας. Σημειώνεται ότι η συμμετοχή τους σε αυτό το επίπεδο έχει κατά κύριο λόγο θεσμική και όχι προσωπική υπόσταση. Αναλυτικότερα στο Οικονομικό Επιμελητήριο υλοποιούνται προγράμματα απασχόλησης καθώς και προσλήψεις στον Φορέα. Η συμμετοχή του Ο.Α.Ε.Δ. στις προσλήψεις στελεχών εδράζεται κατά κύριο λόγο στην περιγραφή της θέσης και στη διενέργεια των

διαδικασιών κάλυψης της. Ο ρόλος του Επιμελητηρίου Καβάλας είναι σαφέστατα πιο ενεργός καθώς εκτός από την υλοποίηση προγραμμάτων αναπτύσσει και συνεργασία με το Α.Τ.Ε.Ι. Ανατολικής Μακεδονίας με αντικείμενο την πρόσληψη στελεχών σε επιχειρήσεις και οργανισμούς. Τέλος και ο ρόλος του Τεχνικού Επιμελητηρίου είναι σημαντικός καθώς συμμετέχει σε προγράμματα πρόσληψης μηχανικών ενώ παρέχει πληροφόρηση για κάλυψη των κενών θέσεων εργασίας.

Σύμφωνα λοιπόν με αυτά τα ευρήματα ο ρόλος των θεσμικών οργάνων στην επίτευξη ισορροπίας της τοπικής αγοράς εργασίας είναι διαμεσολαβητικός. Η επικουρία τους συνίσταται στη δημιουργία συνθηκών κάλυψης των κενών, καθώς και στην προώθηση της απασχόλησης μέσω της συμμετοχής σε προγράμματα.

Πίνακας 4.13 Συμμετοχή Θεσμικών Οργάνων στην Κάλυψη Θέσεων Εργασίας  
Εξειδικευμένων Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας

<b>Θεσμικό Όργανο</b>	<b>Απάντηση</b>
Οικονομική Επόπτρια Οικονομικού Επιμελητηρίου	Υλοποίηση Προγραμμάτων-Προσλήψεις στον Φορέα
Περιφερειακός Διευθυντής Ο.Α.Ε.Δ.	Συμμετοχή ως εξής: 1) Ανάπτυξη και Περιγραφή της Υπάρχουσας Θέσης Εργασίας & 2) Αναζήτηση Στελεχών
Προϊσταμένη Διεύθυνσης Επιμελητήριο Καβάλας	Συνεργασία με το Α.Τ.Ε.Ι. Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης, Προσλήψεις μέσω Α.Σ.Ε.Π.
Αντιπρόεδρος Τεχνικού Επιμελητηρίου Ανατολικής Μακεδονίας,	Συμμετοχή σε προγράμματα ΤΟΠΣΑ ΚΑΙ ΕΣΠΑ, Παροχή πληροφόρησης

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Ωστόσο σχετικά με τον αριθμό των εμπλεκόμενων στην όλη διαδικασία εμφανίστηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις. Το μοναδικό εύρημα είναι ότι το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.), των οργανισμών έχει σημαντικό ρόλο στην επιτέλεση και στην ολοκλήρωση της διαδικασίας. Από την άλλη πλευρά δεν μπορεί παρά να τονιστεί ότι οι γραφειοκρατικές δομές του κάθε θεσμικού οργάνου υποστηρίζουν τη διαδικασία. Το εύρημα εδώ συνίσταται στο ότι ο διαμεσολαβητικός ρόλος που αναπτύσσει κάθε θεσμικό όργανο βασίζεται κυρίως στη διοίκηση του και όχι σε πρόσθετες συνεργατικές δραστηριότητες.

Πίνακας 4.14 Αριθμός Συμμετεχόντων στην Κάλυψη Θέσεων Εργασίας  
Εξειδικευμένων Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας

Θεσμικό Όργανο	Απάντηση
Οικονομική Επόπτρια Οικονομικού Επιμελητηρίου	Δ.Σ.
Περιφερειακός Διευθυντής Ο.Α.Ε.Δ.	Διευθύνων Σύμβουλος- Δ.Σ.
Προϊσταμένη Διεύθυνσης Επιμελητήριο Καβάλας	Διοικητική Επιτροπή (5), Δ.Σ. (21)
Αντιπρόεδρος Τεχνικού Επιμελητηρίου Ανατολικής Μακεδονίας,	Συμμετοχή Ανά περίπτωση

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Πίνακας 4.15 Συμμετοχή Γυναικών στην Κάλυψη Θέσεων Εργασίας Εξειδικευμένων  
Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας

Θεσμικό Όργανο	Απάντηση
Οικονομική Επόπτρια Οικονομικού Επιμελητηρίου	Καμία Διάκριση
Περιφερειακός Διευθυντής Ο.Α.Ε.Δ.	Καμία Διάκριση
Προϊσταμένη Διεύθυνσης Επιμελητήριο Καβάλας	Καμία Διάκριση
Αντιπρόεδρος Τεχνικού Επιμελητηρίου Ανατολικής Μακεδονίας,	Συχνά οι γυναίκες συμμετέχουν περισσότερο

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Η τέταρτη ερώτηση του ερωτηματολογίου αφορούσε τον ρόλο που καλούνται να διαδραματίσουν οι γυναίκες στη διαδικασία επιλογής στελεχών. Σε τρία εκ των τεσσάρων θεσμικών οργάνων τονίστηκε ότι δεν παρατηρείται καμία διάκριση εις βάρος των γυναικών καθώς συμμετέχουν αυτόχρονα στη διαδικασία. Ο ρόλος τους είναι εξίσου σημαντικός με τον ρόλο που καλούνται να αναπτύξουν οι άνδρες. Ωστόσο στο Τεχνικό Επιμελητήριο τονίστηκε ότι ο ρόλος των γυναικών μπορεί να βαίνει ενισχυμένος σε σύγκριση με τον ρόλο των ανδρών. Συνεπώς εκτός από την απουσία διάκρισης ο ρόλος των γυναικών είναι ιδιαίτερα σημαντικός στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας.

Πίνακας 4.16 Απαραίτητος Χρόνος για Κάλυψη Θέσεων Εργασίας Εξειδικευμένων Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας

Θεσμικό Όργανο	Απάντηση
Οικονομική Επόπτρια Οικονομικού Επιμελητηρίου	Μέσω Α.Σ.ΕΠ. ο χρόνος είναι αρκετός. Σε περιπτώσεις της ιδιωτικής οικονομίας οι προσλήψεις γίνονται άμεσα
Περιφερειακός Διευθυντής Ο.Α.Ε.Δ.	1-1,5 μήνας
Προϊσταμένη Διεύθυνσης Επιμελητήριο Καβάλας	Μέσω Α.Σ.ΕΠ. ο χρόνος είναι αρκετός. Σε περιπτώσεις της ιδιωτικής οικονομίας οι προσλήψεις γίνονται άμεσα
Αντιπρόεδρος Τεχνικού Επιμελητηρίου Ανατολικής Μακεδονίας,	20 ημέρες – 1 μήνας

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Η επόμενη ερώτηση αφορούσε την αναγκαία χρονική περίοδο που απαιτείται για την κάλυψη μιας θέσεως εργασίας. Στις περιπτώσεις που εμπλέκεται το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού ο χρόνος διαστέλλεται υπό την έννοια ότι οι γραφειοκρατικές διαδικασίες είναι περισσότερες. Αντιθέτως σε περιπτώσεις που χρειάζεται απλώς η έγκριση του θεσμικού οργάνου, υπάρχει άμεση ολοκλήρωση κάλυψης της θέσης. Ο μέσος χρόνος για όλα τα θεσμικά όργανα δεν ξεπερνά τον 1 ½ μήνα. Συνεπώς μπορεί να τονιστεί ότι η συμμετοχή των θεσμικών οργάνων στην κάλυψη των θέσεων εργασίας είναι αρκετά λειτουργική.

Πίνακας 4.17 Εκπαιδευτικό Υπόβαθρο Εξειδικευμένων Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας

Θεσμικό Όργανο	Απάντηση
Οικονομική Επόπτρια Οικονομικού Επιμελητηρίου	Υψηλό Μορφωτικό Επίπεδο, Εμπειρία
Περιφερειακός Διευθυντής Ο.Α.Ε.Δ.	Υψηλό Μορφωτικό Επίπεδο
Προϊσταμένη Διεύθυνσης Επιμελητήριο Καβάλας	Πτυχίο, Μεταπτυχιακοί Τίτλοι, Εξειδίκευση, Εμπειρία
Αντιπρόεδρος Τεχνικού Επιμελητηρίου Ανατολικής Μακεδονίας,	Πτυχίο, Μεταπτυχιακοί Τίτλοι, Εξειδίκευση, Εμπειρία, + Γνώση Ξένων Γλωσσών Τουρκικά-Σλαβικά Λόγω Γειτνίασης

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν και τα ευρήματα που αφορούν τα προσόντα που πρέπει να έχουν τα άτομα που θα εργαστούν ως εξειδικευμένα στελέχη. Σημειώνεται ότι τα ευρήματα αφορούν το σύνολο των στελεχών που απασχολούνται στην ευρύτερη περιοχή του νομού Καβάλας. Όπως ήταν αναμενόμενο το υψηλό μορφωτικό επίπεδο θεμελιώνει τα προσόντα των στελεχών με τον μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών να είναι απαραίτητο προσόν. Από εκεί και πέρα καίριο ρόλο διαδραματίζει η εμπειρία και η εξειδίκευση. Η τριβή με το εργασιακό περιβάλλον και συνεπώς η συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων αποτελεί ένα σημαντικό μέρος των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων που πρέπει να επιτελέσουν. Ακόμη ενδιαφέρον προκαλεί το εύρημα σχετικά με τις ξένες γλώσσες που είναι χρήσιμο να μιλούν οι μηχανικοί (τουρκικά-σλαβικά). Η φυσική γειτνίαση των οικονομικών δραστηριοτήτων της περιφερειακής ενότητας Καβάλας με άλλα κράτη διαδραματίζει καίριο ρόλο.

Πίνακας 4.18 Απόκλιση στα Προσόντα των Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας

Θεσμικό Όργανο	Απάντηση
Οικονομική Επόπτρια Οικονομικού Επιμελητηρίου	Λόγω του χάσματος ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση εργασίας, δεν παρατηρείται απόκλιση
Περιφερειακός Διευθυντής Ο.Α.Ε.Δ.	Δεν υφίσταται λόγω της μεγάλης ανεργίας των επιστημόνων
Προϊσταμένη Διεύθυνσης Επιμελητήριο Καβάλας	Δεν υπάρχει λόγω της μεγάλης προσφοράς σε εργασία
Αντιπρόεδρος Τεχνικού Επιμελητηρίου Ανατολικής Μακεδονίας,	Δεν υπάρχει λόγω της μεγάλης εξειδίκευσης των νέων μηχανικών

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στην ερώτηση σε σχέση με την ύπαρξη απόκλισης στα προσόντα όσων επιλέγονται και όσων στελεχών δεν βρίσκουν δουλειά οι απαντήσεις συγκλίνουν. Καθώς υπάρχει μεγάλο χάσμα ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση εργασίας εξειδικευμένων στελεχών, απόκλιση δεν υφίσταται καθώς και όσα στελέχη δεν βρίσκουν δουλειά διέπονται από υψηλά προσόντα. Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των

επιστημόνων ουσιαστικά καταργούν το ενδεχόμενο απόκλισης. Τα ευρήματα αφορούν το σύνολο των κλάδων που ζητούνται στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας.

Διαφορετικές απαντήσεις προέκυψαν σχετικά με τη διαδικασία πρόσληψης που ακολουθείται από τα τέσσερα θεσμικά όργανα. Στο Επιμελητήριο, η δέσμευση από το Α.Σ.Ε.Π. είναι μεγαλύτερη καθώς όπως αποδεικνύεται από την σχετική απάντηση οι περισσότερες διαδικασίες ελέγχονται κεντρικά. Στους υπόλοιπους οργανισμούς ακολουθούνται πρακτικές που προσιδιάζουν περισσότερο στον ιδιωτικό τομέα. Ομοιότητες υπάρχουν ανάμεσα στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού και στο Τεχνικό Επιμελητήριο. Εδώ η δημοσιοποίηση των θέσεων συνοδεύεται από αιτήσεις καθώς και την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων. Τέλος στο Οικονομικό Επιμελητήριο η παραπάνω διαδικασία συνοδεύεται και από την περίοδο δοκιμαστικής εργασίας.

Πίνακας 4.19 Περιγραφή Διαδικασίας Πρόσληψης των Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας

<b>Θεσμικό Όργανο</b>	<b>Απάντηση</b>
Οικονομική Επόπτρια Οικονομικού Επιμελητηρίου	Α.Σ.Ε.Π.-Δημοσίευση Προκήρυξης-Υποβολή Αιτήσεων-Έκδοση Αποτελεσμάτων
Περιφερειακός Διευθυντής Ο.Α.Ε.Δ.	Δημοσιοποίηση της Θέσης-Υποβολή Αιτήσεων (και ηλεκτρονικά)-Έκδοση Αποτελεσμάτων
Προϊσταμένη Διεύθυνσης Επιμελητήριο Καβάλας	προκαταρκτική συνέντευξη-αίτηση απασχόλησης -δοκιμαστική εργασία - επιβεβαίωση πληροφοριών από συστατικές επιστολές που αφορούν το παρελθόν του υποψηφίου -τελική απόφαση-προσφορά της θέσης εργασίας
Αντιπρόεδρος Τεχνικού Επιμελητηρίου Ανατολικής Μακεδονίας,	περιγραφή θέσης -αίτηση-βιογραφικό -συστατικές επιστολές-εργασιακή εμπειρία

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας



Σχετικά με τα προβλήματα που έχουν παρουσιαστεί στη διαμεσολαβητική δραστηριοποίηση αυτών των οργανισμών, εδράζονται κατά κύριο λόγο στις διαδικασίες επί των προσλήψεων. Το εύρημα αυτό παρατηρήθηκε στην περίπτωση του Ο.Α.Ε.Δ. όπου τα προβλήματα έχουν παρουσιαστεί στη διαδικασία της αξιολόγησης, στο Επιμελητήριο όπου το πρόβλημα συνίσταται στη χρονική υστέρηση ολοκλήρωσης των προσλήψεων καθώς και στο Τεχνικό Επιμελητήριο όπου παρατηρήθηκαν στρεβλώσεις στη μοριοδότηση του Α.Σ.Ε.Π. Από την άλλη πλευρά εύστοχα τονίστηκε στις απαντήσεις του Οικονομικού Επιμελητηρίου ότι υπάρχουν διαρθρωτικά προβλήματα ανάμεσα στη ζήτηση και στην προσφορά εργασίας των εξειδικευμένων στελεχών στην Καβάλα. Τα προβλήματα αυτά εδράζονται στο ότι πολλές μικρομεσαίες επιχειρήσεις της Καβάλας, δεν χρειάζονται ιδιαίτερα εξειδικευμένο προσωπικό. Συνεπώς το χάσμα ανάμεσα στη ζήτηση και στην προσφορά εργασίας διευρύνεται.

Πίνακας 4.20 Προβλήματα στη Διαδικασία Πρόσληψης των Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας

<b>Θεσμικό Όργανο</b>	<b>Απάντηση</b>
Οικονομική Επύπτρια Οικονομικού Επιμελητηρίου	Διαρθρωτικά Προβλήματα που ανακύπτουν από τη δραστηριότητα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Καβάλα. Πολλές εξ αυτών δεν χρειάζονται εξειδικευμένο προσωπικό
Περιφερειακός Διευθυντής Ο.Α.Ε.Δ.	Προβλήματα στη διαδικασία αξιολόγησης
Προϊσταμένη Διεύθυνσης Επιμελητήριο Καβάλας	Χρονική Υστέρηση στις Προσλήψεις
Αντιπρόεδρος Τεχνικού Επιμελητηρίου Ανατολικής Μακεδονίας,	Προβλήματα στη Μοριοδότηση του Α.Σ.ΕΠ.

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Πίνακας 4.21 Προοπτικές Βελτίωσης στη Διαδικασία Πρόσληψης των Στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας

Θεσμικό Όργανο	Απάντηση
Οικονομική Επόπτρια Οικονομικού Επιμελητηρίου	Ενίσχυση της Προβολής Θέσεων Εργασίας
Περιφερειακός Διευθυντής Ο.Α.Ε.Δ.	Αντικατάσταση της Εμπειρίας με Επίπεδο Σπουδών
Προϊσταμένη Διεύθυνσης Επιμελητήριο Καβάλας	Ενίσχυση των Συνεργασιών με Τοπικούς Φορείς
Αντιπρόεδρος Τεχνικού Επιμελητηρίου Ανατολικής Μακεδονίας,	Περισσότερη Χρήση του Διαδικτύου

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Τέλος στον παραπάνω πίνακα παρουσιάζονται οι απαντήσεις σχετικά με τις προοπτικές βελτιώσεων. Εκτός από την αναγκαιότητα περισσότερης προβολής των υπαρχουσών θέσεων εργασίας για στελέχη (Οικονομικό Επιμελητήριο) και περισσότερης χρήσης του διαδικτύου (Τεχνικό Επιμελητήριο), αναδείχθηκαν δύο ακόμη σημαντικά ευρήματα. Αυτά εδράζονται στο ότι η εμπειρία μπορεί να αντικατασταθεί από το μορφωτικό επίπεδο, ώστε νέοι επιστήμονες να βρίσκουν άμεσα εργασία. Ακόμη σημαντικό ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση μπορεί να διαδραματίσει η συνεργασία ανάμεσα στους τοπικούς φορείς με σκοπό την προώθηση της απασχόλησης των στελεχών.

#### 4.5.2 Απάντηση στα Ερευνητικά Ερωτήματα

Οι φορείς απάντησαν κυρίως για τον δημόσιο τομέα, γεγονός που ενδεχομένως υποκρύπτει ότι το κυριότερο κοίτασμα θέσεων εργασίας στελεχών είναι πλέον λόγω της οικονομικής ύφεσης ο δημόσιο τομέας. Με βάση λοιπόν τα ευρήματα της έρευνας, οι απαντήσεις που προκύπτουν είναι οι ακόλουθες:

##### **E1: Ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς στελεχών στην Καβάλα;**

Τα βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στελεχών στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας περιλαμβάνουν τη ζήτηση οικονομολόγων, στελεχών πληροφορικής, μηχανικών, τεχνικών, λογιστών καθώς και εκπαιδευτικών.

Πρόκειται για ειδικότητες που συνδέονται κυρίως με τον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών, ενώ οι μηχανικοί μπορούν να απασχοληθούν και στον κλάδο των κατασκευών. Οι προσλήψεις μπορούν να λάβουν χώρα είτε μέσω Α.Σ.ΕΠ. είτε μέσω ιδιωτικοοικονομικών κριτηρίων. Στην πρώτη περίπτωση μπορεί να παρουσιαστεί σημαντική χρονική υστέρηση, ενώ στη δεύτερη δεν ξεπερνούν τον ενάμιση μήνα. Το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των στελεχών είναι υψηλό, ενώ εκτός από τους τίτλους σπουδών, η εμπειρία και η εξειδίκευση διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Ωστόσο λόγω του χάσματος που υπάρχει ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση εργασίας των τοπικών στελεχών, δεν παρατηρούνται αποκλίσεις σε σχέση με τα άτομα που δεν προσλαμβάνονται. Με άλλα λόγια οι συμμετέχοντες στην έρευνα τόνισαν ότι υπάρχει υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας στην αγορά των στελεχών.

**E2: Με ποιον τρόπο τα στελέχη διαμορφώνουν την τοπική αγορά εργασίας στην Καβάλα;**

Η σχέση ανάμεσα στην τοπική αγορά εργασίας και στα εξειδικευμένα στελέχη αναπτύσσεται μέσα από την προκήρυξη και την κάλυψη θέσεων που αφορούν τις προαναφερόμενες κατηγορίες. Η αλληλεπίδραση αναπτύσσεται με θεσμικά όργανα όπως είναι το Τεχνικό Επιμελητήριο, το Οικονομικό Επιμελητήριο, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού και το Επιχειρηματικό Επιμελητήριο. Τα όργανα αυτά συμμετέχουν κατά κύριο λόγο μέσω του σχεδιασμού και της υλοποίησης προγραμμάτων απασχόλησης των επιστημόνων. Επίσης σημαντική συνεισφορά έχουν όσον αφορά την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών καθώς και την ανάπτυξη συνεργασιών. Η συνεισφορά αυτή αναπτύσσεται κυρίως μέσω των γραφειοκρατικών δομών και των διοικήσεων των οργάνων. Ωστόσο η διαμόρφωση αυτή, μπορεί να αντιμετωπίσει σημαντικές χρονικές υστερήσεις υπό την έννοια ότι μπορεί να αργήσει να ολοκληρωθεί ως διαδικασία

**E3: Υπάρχει σύνδεση ανάμεσα στην τοπική ανάπτυξη και στη δραστηριοποίηση των στελεχών σε οργανισμούς και επιχειρήσεις;**

Η σύνδεση ανάμεσα στην τοπική ανάπτυξη και σε αυτή τη διαδικασία λαμβάνει χώρα μέσω της ένταξης των στελεχών στο τοπικό οικονομικό κύκλωμα. Ωστόσο παρουσιάζονται στρεβλώσεις που αφορούν τόσο την ολοκλήρωση της διαδικασίας όπως επίσης και της μεγάλης συχνά χρονικής της διάρκειας. Σε

ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις η αντιμετώπιση της διαδικασίας θα μπορούσε να ολοκληρώνεται αμεσότερα.

#### **E4: Ποιες μπορούν να είναι οι βελτιώσεις σχετικά με την συνεισφορά των στελεχών στην τοπική ανάπτυξη.**

Τέλος οι βελτιώσεις που μπορούν να λάβουν χώρα έχουν διοικητική και ουσιαστική υπόσταση. Όσον αφορά τη διοικητική υπόσταση τα θεσμικά όργανα που συμμετείχαν στην έρευνα, μπορούν να συμβάλλουν στη μείωση του χρόνου ολοκλήρωσης της διαδικασίας. Ακόμη βελτιώσεις μπορούν να λάβουν χώρα όσον αφορά την ενίσχυση της σημασίας των προσόντων για την πρόσληψη στελεχών, καθώς και της βελτίωσης των όρων τέλεσης συνεργασιών μεταξύ των τοπικών φορέων.

Τα παραπάνω ευρήματα εμφανίζουν τόσο ομοιότητες όσο και διαφορές με την σχετική έρευνα των Sessa et al (1998). Οι ομοιότητες εδράζονται κυρίως στα προσόντα που οφείλουν να έχουν τα εξειδικευμένα στελέχη ώστε να ενταχθούν αποτελεσματικά στην τοπική αγορά εργασίας. Ωστόσο δεν εμφανίστηκαν ομοιότητες όσον αφορά πρόσθετα κοινωνικά και πολιτιστικά στοιχεία που διαδραματίζουν ρόλο στην εύρεση εργασίας. Αντιθέτως όπως τονίστηκε υπάρχει στρέβλωση στην τοπική αγορά εργασίας της περιφερειακής ενότητας Καβάλας, καθώς λίγες επιχειρήσεις επιζητούν εξειδικευμένα στελέχη. Οπότε, η κουλτούρα και η προσαρμοστικότητα ασκούν χαμηλή επίδραση. Το ίδιο μπορεί να υποστηριχθεί και για την ευρύτερη γνώση της εργασίας και του περιβάλλοντος.

Ακόμη διαφορές παρατηρούνται όσον αφορά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας οι αποφάσεις λαμβάνονται σε ανώτατο διοικητικό επίπεδο, ενώ τα ευρήματα της εργασίας των Sessa et al (1998), τονίζουν ότι καταλυτική συμμετοχή έχουν και τα μεσαία στελέχη. Ακόμη στην παρούσα έρευνα, ο ρόλος του Α.Σ.Ε.Π. είναι καίριος ενώ αντιθέτως δεν παρατηρείται κάτι τέτοιο στην αντίστοιχη. Αντιθέτως εδώ ο ρόλος των επαγγελματικών συμβούλων είναι καταλυτικός.

Ως εκ τούτου ο ρόλος της τοπικής κοινότητας δεν έχει αναπτυχθεί σε τόσο μεγάλο βαθμό στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας. Το κενό αυτό που παρατηρείται μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο, υπό την έννοια της βελτίωσης των όρων τέλεσης συνεργατικών δράσεων. Υπό αυτή την οπτική μπορούν να υπάρξουν βελτιώσεις

σχετικά με την αποτελεσματική λειτουργία της αγοράς στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας.

#### 4.6 ΣΥΝΟΨΗ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ

Τα ευρήματα αυτά πιστοποιούν μια σειρά από συμπεράσματα σχετικά με την προοπτική της απασχόλησης των στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας. Τα σημαντικότερα εξ αυτών είναι τα ακόλουθα:

- Η σταθερή παρουσία του εμπορίου και των κλάδων των υπηρεσιών μπορεί να υπογραμμίσει τις βασικές κατευθύνσεις της επενδυτικής δραστηριότητας στην Καβάλα. Ειδικότερα οι νέες επενδυτικές προσπάθειες οφείλουν να στρέψουν το ενδιαφέρον τους προς την κάλυψη αναγκών που δημιουργούνται μέσω της παραγωγής σύγχρονων καινοτομικών τεχνολογικών αγαθών.
- Παράλληλα η αύξηση της συμμετοχής του παραγόμενου προϊόντος στο δευτερογενή τομέα, μπορεί να στρέψει το επενδυτικό ενδιαφέρον των επιχειρήσεων της περιοχής σε βιομηχανικές μονάδες (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2012). Η εφοδιαστική αλυσίδα αυτών μπορεί να χρησιμοποιήσει το υψηλού επιπέδου δίκτυο διανομής της περιοχής το οποίο περιλαμβάνει ένα λιμάνι, ένα αεροδρόμιο καθώς και την πρόσβαση μέσω της Εγνατίας οδού,
- Η σύνδεση αυτών των εξελίξεων με την απασχόληση των στελεχών μπορεί να λάβει χώρα, κυρίως μέσω της ένταξης των πολλών ανέργων που υπάρχουν στο οικονομικό σύστημα. Η ένταξη των ανέργων εξειδικευμένων στελεχών στο παραγωγικό συναλλακτικό κύκλωμα, μπορεί άμεσα να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα της παραγωγής και να αναβαθμίσει το επίπεδο της τεχνογνωσίας.
- Τέλος ιδιαίτερα σημαντικός μπορεί να είναι ο ρόλος της περιφερειακής διοίκησης η οποία τόσο σε επίπεδο περιφέρειας όσο και σε επίπεδο περιφερειακής ενότητας μπορεί να θέσει τις βάσεις για προσέλκυση επενδύσεων. Η συνεχής συνεργασία με τους επαγγελματικούς και επιστημονικούς φορείς μπορεί να αυξήσει το

επενδυτικό ενδιαφέρον και ως εκ τούτου την προοπτική απασχόλησης των στελεχών

Ακόμη τα ευρήματα της πρωτογενούς έρευνας σύμφωνα με τα τεθέντα ερευνητικά ερωτήματα πιστοποιούν ότι:

**1. Ε1. Ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς στελεχών στην Καβάλα;**

- ↳ Τα βασικά χαρακτηριστικά της ζήτησης στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας, τονίζουν ότι κλάδοι όπως είναι οι οικονομολόγοι, οι πληροφορικοί, οι μηχανολόγοι, οι λογιστές και οι εκπαιδευτικοί. Σημαντικό διαμεσολαβητικό ρόλο αναπτύσσουν με σκοπό την επίτευξη ισορροπίας στην τοπική αγορά εργασίας στελεχών, θεσμικά όργανα όπως το Τεχνικό Επιμελητήριο, το Οικονομικό Επιμελητήριο, το Επιχειρηματικό Επιμελητήριο και ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (πίνακες 5.12, 5.16, 5.17, 5.18).

**2. Ε2. Με ποιον τρόπο τα στελέχη διαμορφώνουν την τοπική αγορά εργασίας στην Καβάλα;**

- ↳ Η συνεισφορά των θεσμικών αυτών οργάνων έγκειται κατά κύριο λόγο στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις που απασχολούν εξειδικευμένα στελέχη. Ακόμη επιδιώκουν την ένταξη των στελεχών στις δικές τους δομές(πίνακες 5.13, 5.14, 5.15, 5.19).

**3. Ε3.Υπάρχει σύνδεση ανάμεσα στην τοπική ανάπτυξη και στη δραστηριοποίηση των στελεχών σε οργανισμούς και επιχειρήσεις;**

- ↳ Η σχέση ανάμεσα σε αυτή τη διαδικασία και στην τοπική ανάπτυξη εδράζεται κατά κύριο λόγο στην ένταξη των στελεχών στο τοπικό οικονομικό κύκλωμα. Ωστόσο η υπερβάλλουσα προσφορά δημιουργεί σημαντικές στρεβλώσεις στην ισορροπία της αγοράς εργασίας(πίνακες 5.19, 5.20).

**4. Ε4. Ποιες μπορούν να είναι οι βελτιώσεις σχετικά με την συνεισφορά των στελεχών στην τοπική ανάπτυξη.**

- ↳ Τέλος οι βελτιώσεις οφείλουν να αναζητηθούν στην ενίσχυση των συνεργασιών ανάμεσα στους τοπικούς φορείς όπως επίσης και στην αναβάθμιση της σημασίας που έχουν οι σπουδές για την πρόσληψη. Η

αναδιάρθρωση αυτή, μπορεί να συνοδευτεί και από μείωση του χρόνου ολοκλήρωσης της διαδικασίας πρόσληψης (πίνακες 5.19,5.21).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

#### 5.1 ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η εργασία επιχείρησε να μελετήσει τα βασικά χαρακτηριστικά της τοπικής αγοράς εργασίας στελεχών στην Καβάλα. Η αγορά εργασίας των στελεχών στην Καβάλα διερευνήθηκε μέσα από την ανάκτηση στοιχείων που αφορούν τόσο τα ευρύτερα χαρακτηριστικά της περιφερειακής ενότητας Καβάλας, όπως επίσης την απασχόληση και την ανεργία στην επικράτεια της. Τα ευρήματα της εργασίας υποδηλώνουν με σαφήνεια την ύπαρξη σημαντικών προβλημάτων στην απασχόληση στελεχών τα οποία συνδέονται κατά κύριο λόγο με την τρέχουσα οικονομική κρίση.

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε βασίστηκε στην ανάλυση στατιστικών δεδομένων που ανακτήθηκαν από τις βάσεις δεδομένων του τοπικού Ο.Α.Ε.Δ καθώς και της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής. Κατά κύριο λόγο επιχειρήθηκε η κατανόηση αυτών των στοιχείων διαμέσου της απασχόλησης των τοπικών στελεχών. Ακόμη επιχειρήθηκε η κατανόηση του ρόλου που ασκούν τα τοπικά όργανα στην ανάπτυξη της τοπικής αγοράς εργασίας στελεχών, μέσω διενέργειας της πρωτογενούς έρευνας. Τα δεδομένα ελήφθησαν μέσω της τεχνικής της συνέντευξης ενώ σημαντική συνεισφορά στη διαμόρφωση των ερωτημάτων είχε η εργασία των Sessa et al (1998). Ο βασικός περιορισμός της έρευνας υπήρξε η εστίαση στην ανάλυση των στοιχείων που αφορούν την ανεργία αλλά και η σχετικά μικρή συμμετοχή στην πρωτογενή έρευνα.

Τα ευρήματα της έρευνας τόνισαν ότι τα βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στελεχών της Καβάλας διαμορφώνονται από την τρέχουσα οικονομική κρίση. Παρά το γεγονός ότι έχει υπάρξει μια διόρθωση τις προσλήψεις στη διάρκεια των τελευταίων μηνών ωστόσο πολλά εξειδικευμένα στελέχη είναι χωρίς απασχόληση. Θεωρείται χρήσιμο να τονιστεί και πάλι ότι οι άνδρες πλήττονται λιγότερο από τις γυναίκες.

Ακόμη δεν μπορεί να παραβλεφθεί ότι ακόμη και σε καθεστώς οικονομικής κρίσης, παρατηρείται το φαινόμενο για απασχόληση στις δομές του δημοσίου. Αυτό το εύρημα υποδεικνύει ότι ο ιδιωτικός τομέας στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας έχει πληγεί σε πολύ μεγάλο βαθμό. Τα προβλήματα ρευστότητας και επένδυσης που



αντιμετωπίζει η τοπική επιχειρηματικότητα συνιστούν τους βασικούς ανασχετικούς παράγοντες της απασχόλησης των στελεχών στον ιδιωτικό τομέα.

Μέρος της κρίσης είναι αναμφίβολα και το χάσμα που έχει παρατηρηθεί ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση της τοπικής εργασίας στελεχών. Η υπερβάλλουσα προσφορά ωθεί συχνά τις μονάδες να προβαίνουν σε προσλήψεις δίχως κριτήρια λόγω και του ιδιαίτερα υψηλού διανοητικού κεφαλαίου των ανθρώπινων πόρων. Εκτός από την εδραίωση των στρεβλώσεων στην τοπική αγορά εργασίας, σημαντική επίδραση ακόμη δέχεται και η αποδοτικότητα των επιχειρήσεων καθώς η επιλογή δεν γίνεται πάντα με βάση τις πραγματικές ανάγκες τους.

Τα στελέχη διαμορφώνουν από την άλλη πλευρά την τοπική αγορά εργασίας της Καβάλας κυρίως μέσα από την τεχνογνωσία και τις ικανότητες τους. Στις περισσότερες περιπτώσεις άλλωστε οι επιχειρήσεις ζητούν εξειδικευμένα στελέχη. Το εύρημα αυτό αφορά τα στοιχεία του 2012 και όσα στοιχεία βρέθηκαν στη διάθεση της έρευνας το 2013.

Ωστόσο όπως τονίστηκε και από τα ευρήματα της πρωτογενούς έρευνας, τα στελέχη που ζητούνται περισσότερο είναι οι οικονομολόγοι προφορικοί, οι μηχανικοί, οι λογιστές και οι εκπαιδευτικοί. Τα θεσμικά όργανα αναπτύσσουν διαμεσολαβητικό ρόλο καθώς παρέχουν σημαντικές συμβουλευτικές υπηρεσίες με σκοπό την ισορροπία στην τοπική αγορά εργασίας στελεχών. Ακόμη συμβάλλουν σε σημαντικό βαθμό στη διενέργεια προγραμμαμάτων απασχόλησης.

Η συμβολή τους ενισχύει τον ολοένα αυξανόμενο ρόλο του δημοσίου στην τοπική αγορά εργασίας παρά την κρίση. Πρόκειται για εύρημα που υποδηλώνει κενά και ελλείψεις στους όρους ανάπτυξης της επιχειρηματικής λειτουργίας στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας. Η εξάρτηση των επιχειρήσεων από τη χρηματοδότηση και συχνά τις επιχορηγήσεις που δέχονται από το κράτος καθιστά δύσκολη τη θεμελίωση της ανεξαρτησία τους.

Το εύρημα αυτό συνδέεται και με τους κλάδους που σημειώνουν την υψηλότερη ζήτηση εργασίας. Ωστόσο και σε αυτούς τους κλάδους παρατηρούνται στρεβλώσεις της αγοράς εργασίας των στελεχών κυρίως όσον αφορά την υπερβάλλουσα προσφορά. Το δεδομένο αυτό δεν επιτρέπει την αποτελεσματική της λειτουργία και συνεπώς την ουσιαστική της ανάπτυξη. Ακόμη απουσιάζουν οι μόνιμες μορφές συνεργασίας ανάμεσα στα θεσμικά όργανα ώστε να αντιμετωπιστεί αυτό το πρόβλημα.

Τα ευρήματα της εργασίας υποδεικνύουν ότι μια σειρά από διαρθρωτικές αλλαγές οφείλουν να λάβουν χώρα με σκοπό τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η Καβάλα εκτός από αρκετά αναπτυγμένη περιοχή έχει και υψηλό επίπεδο υποδομών (λιμάνι, σύνδεση με Εγνατία Οδό, σύνδεση με αεροδρόμιο Χρυσούπολης). Συνεπώς υπάρχουν τα θεμέλια για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση μιας τοπικής πολιτικής με έμφαση στην ανάπτυξη.

Η σύνδεση της τοπικής αγοράς εργασίας στελεχών με την τοπική ανάπτυξης μπορεί να βασιστεί κυρίως στο ότι η Καβάλα αποτελεί την πλέον αναπτυγμένη περιοχή της περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης. Η παραγωγή προστιθέμενης αξίας με έμφαση στις υπηρεσίες, το εμπόριο και τη μεταποίηση συνιστά τη βασική διάσταση της δημιουργίας αλυσίδας αξίας για την Καβάλα. Ωστόσο απαιτούνται μια σειρά από διορθωτικές ενέργειες ώστε να υπάρξει βελτίωση των όρων ανάπτυξης της τοπικής αγοράς στελεχών στην Καβάλα.

Σε γενικές γραμμές μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι στρεβλώσεις που παρατηρούνται στην τοπική αγορά εργασίας της Καβάλας, συνδέονται σε σημαντικό βαθμό με τις αντίστοιχες της εθνικής αγοράς εργασίας. Η υπερβάλλουσα ζήτηση εξειδικευμένων στελεχών σε πολλούς κλάδους είναι ένα φαινόμενο που χαρακτηρίζει την ελληνική οικονομία σε βαθμό που να οδηγεί πολλούς νέους επιστήμονες στην επιλογή της μετανάστευσης. (Λαμπριανίδης, 2011). Αντίστοιχα, παρά την οικονομική κρίση ο ευρύτερος δημόσιος τομέας εξακολουθεί να αποτελεί μια σημαντική επιλογή για απασχόληση. Συνεπώς μπορεί να υποστηριχθεί ότι τα ευρήματα που αφορούν την τοπική αγορά εργασίας της Καβάλας αποτελούν μέρος της συνολικής αγοράς εργασίας στην Ελλάδα.

## **5.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΕΙΣ**

Οι προτάσεις βελτίωσης που υποστηρίζει η εργασία είναι οι ακόλουθες:

- Παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για αύξηση της απασχόλησης στελεχών. Η παροχή κινήτρων μπορεί να περιλαμβάνει τόσο την επιδότηση του μισθολογικού κόστους, όπως επίσης και τη διευκόλυνση της χρηματοδότησης τους από τις τράπεζες,
- Δημιουργία ικανών συνθηκών κατάρτισης και εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού ώστε να βελτιώνει συνεχώς τις γνώσεις και τις

δεξιότητες του. Υπό αυτή την οπτική μπορεί άμεσα να αναβαθμιστεί η πιθανότητα πρόσληψης των στελεχών,

- Συμμετοχή της περιφερειακής διοίκησης στη διαμόρφωση και στον σχεδιασμό των στρατηγικών απασχόλησης ώστε να διευκολύνονται μέσω των δομών της οι ροές πληροφόρησης των επιχειρήσεων,
- Δημιουργία συνθηκών ώστε να υπάρξει άμεσα συνεργασία ανάμεσα στα τοπικά επιμελητήρια και στο Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Ανατολικής Μακεδονίας ώστε να ενισχυθεί η προοπτική ένταξης των νέων επιστημόνων στην τοπική αγορά εργασίας.
- Άμεσα συνεργασία των επιχειρήσεων μέσω των επιχειρηματικών ενώσεων και των επιμελητηρίων ώστε να διευκολύνεται η ροή πληροφόρησης για τις πραγματικές ανάγκες πρόσληψης επιστημονικού προσωπικού

Τέλος η μελλοντική έρευνα, οφείλει να προσδώσει βαρύτητα στη διερεύνηση των όψεων της αγοράς εργασίας των στελεχών των περιφερειακών ενοτήτων ίδιων περιφερειών. Η συγκριτική τους μελέτη μπορεί να απεικονίσει σημαντικά ευρήματα σχετικά με τις ροές κίνησης κεφαλαίων και εργαζομένων εντός των περιφερειών. Ως εκ τούτου θα διευκολυνθεί άμεσα η προοπτική λήψης αποφάσεων και εκτέλεσης πολιτικών βελτίωσης της απασχόλησης στελεχών.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **Ξένη**

Blanker,F. (1993)“Knowledge and the theory of organizations: organizations as active systems and the reframing of management”,. *Journal of management studies* 30, (6), 863-884.

Bontis N. (1998), *Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field.* *Journal of Technology Management* 18(5–8): 433–462.

Borjas G. (1994), *The Economics of Immigration”* *Journal of Economic Literature*, Vol. 32 (4), 1667-1717

Brooking A., (1997), *“Intellectual Capital”*, International Thomson Business Press,

Caloffi A., Mariani M., (2011), *Shaping regional policy responses: the design of innovation poles*, *Policy Studies*, 32, (4), 413-428.

Carnoy M., Castells M., Berner C., (1997), *Labour markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valey*, *International Labour Review*; Spring 1997; 136, 1-27

Davenport T. Prusak L. (1998)*Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know* , Harvard Business School Press

Fairclough, N., (1995), *Critical Discourse Analysis: The critical study of language*, Pearson Education, England.

Fuller, D, Hanlan, J. and Wilde, S.J. (2005). *“Market Segmentation Approaches: Do they Benefit Destination Marketers?”*, Center for Enterprise Development and Research Occasional Paper, no.4, Southern Cross University, Coffs Harbour, NSW.

Greenwood M., Mc Dowell J., (1986), 'The Factor Market Consequences of U.S. Immigration' Journal of Economic Literature, Vol. 24 (4), 1738-1752

Edvinsson L., Malone F. (1997) "Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower", HarperBusiness (New York)

Elkjaer, B. (2000), 'Learning and Getting to Know: The Case of Knowledge Workers', Human Resource Development International, 3, 3, 343-59.

Fairclough, N., (1995), Critical Discourse Analysis: The critical study of language, Pearson Education, England.

Hargreaves, P., Jarvis, P. (2000), The Human Resource Development Handbook (London: Kogan Page).

Hart R., Moutos T., (1995) Human Capital Employment and Bargaining. Cambridge University Press

Hanson S., Pratt G., (1992), Dynamic Dependencies: A Geographic Investigation of Local Labor Markets Economic Geography 68, (4), 373-405

Hasluck C., Duffy K., (1992): Explaining the operation of local labour markets. In: Campell M, Duffy K, (eds): Local Labour Markets: Problems and Policies. Longman, Great Britain.

Hassink R., Klaerding C., (2012), The End of the Learning Region as We Knew It; Towards Learning in Space, Regional Studies, 46, (8), 1055-1066

Hitt M., Dacin T., Levitas E., J-L., Edhec, Borza A., (2000) Partner Selection in Emerging and Developed Market Contexts: Resource-Based Organizational Learning Perspectives, Academy of Management Journal 2000, 43, (3) 449-467.

Kerr C., (1954), The balkanization of labour markets. in: Bakke E, (ed), Labor mobility and economic opportunity. London, Chapman and Hall, Ltd.

Klein, D.A Prusak, L(1994), “Characterising Intellectual capital”, Cambridge, MA, Centre for Business Innovation, Ernst and Young,

Kotler, P., Rackhan, N. and Krishnaswamy, S. (2006). Ending the War Between Sales and Marketing, Harvard Business Review.

Kusakabe E. (2012), Social capital networks for achieving sustainable development, Local Environment., 17, (10), 1043-1062.

Lever, W., (1980): «The operation of local labour markets in Great Britain». Papers of the Regional Science Association, 44, (1), 37-55.

Lorenzen M., (2007), Social Capital and Localised Learning: Proximity and Place in Technological and Institutional Dynamics, Urban Studies, 44, (4), 799–817.

Neumark D., Zhang J., Ciccarella S., (2008) The effects of Wal-Mart on local labor markets, Journal of Urban Economics 63 (2008) 405–430

Newstrom, J.W., Davis, K. (2002). «Organizational Behavior – Human Behavior at Work». McGraw- Hill. London.

Pettigrew M., (1992), On Studying Managerial Elites, Strategic Management Journal, Vol. 13, 163-182

Raco M., (2000), Assessing community participation in local economic development — lessons for the new urban policy, Political Geography 19 573–599

Robinson D., (1970): Local Labour Markets and wage structures. London, Gower Press.

Sessa V., Kaiser R., Taylor J., Campell R., (1998), Executive Selection a research report of what works and what doesn't, Centre for Creative Leadership California

Schuler, R. Jackson, S. (2003), «Human Resource Management, Positioning for the 21st Century». Minneapolis: West Publishing Company.

Sullivan, P. (2000), "Profiting from intellectual capital: learning from leading companies", *Journal of Intellectual Capital*, 1, (1), 33–46.

## **Ελληνική**

Bell, J. (1997). Μεθοδολογικός σχεδιασμός παιδαγωγικής και κοινωνικής έρευνας. Αθήνα: Gutenberg. Ελληνική απόδοση: Ρήγα, Α. Β.

Borjas G. (2003) Τα Οικονομικά της Εργασίας, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

Γιαννακούρου Σ. (2007), Σημειώσεις για το μάθημα «Η μετανάστευση μέσα από στοιχεία εργασιακών σχέσεων και εργατικού δικαίου», Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Α΄ εκπαιδευτική Σειρά, Τμήμα Ειδίκευσης Μεταναστευτικής Πολιτικής, Αθήνα.

Δεδουσόπουλος Α., (2006) Οι πολιτικές Απασχόλησης στην Ελλάδα, Θεσσαλονίκη, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Δημόπουλος Γ., (1998), Μακροοικονομική Θεωρία, Αθήνα

Ελληνική Στατιστική Αρχή (2012), Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Αθήνα

Ελληνική Στατιστική Αρχή (2012), Περιφερειακοί Λογαριασμοί, Αθήνα

INE-ΓΣΕΕ, (2012), Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση Καλογήρου Γ., (1998), Ανταγωνιστικότητα: Θεωρητικές αναζητήσεις και στρατηγικές απαντήσεις, Εκδόσεις: Γιώργος Δαρδανός, Αθήνα

Κατσανέβας Θ. (1997) Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα

Κατσούλης Η., (2003), Παγκοσμιοποίηση: Οικονομικές – Πολιτικές – Πολιτισμικές όψεις, Εκδόσεις: Ι. Σιδέρης, Αθήνα.

Κικίλιας Η. Γαβρόγλου Σ. (2001), Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα

Κιντής Α., (1999), Στατιστικές και Οικονομετρικές Μέθοδοι, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα

Κιντής Α., Πουρναράκης Ε. (1995) Αρχές Οικονομικής Ανάλυσης, Εκδόσεις Το Οικονομικό Αθήνα

Λαμπριανίδης Λ., (2001), Οικονομική Γεωγραφία, Εκδόσεις Πατάκης, Αθήνα

Λαμπριανίδης Λ., (2011), Επενδύοντας στην Φυγή: Η Διαρροή Επιστημόνων από την Ελλάδα την Εποχή της Παγκοσμιοποίησης, Εκδόσεις Κριτική

Λιανός Θ., Μπένος Θ. (1998), Μακροοικονομική Θεωρία και Πολιτική, εκδόσεις Μπένος, Αθήνα

Mc Cann P., (2002) Αστική και Περιφερειακή Ανάπτυξη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

Ξηροτύρη-Κουφίδου Σ. (2001) Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Εκδόσεις Ανικούλα, Θεσσαλονίκη

Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (2013), Στατιστικά Στοιχεία για την Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας, Καβάλα

Παπαδάκης Β., (2007) Στρατηγική των Επιχειρήσεων, Εκδόσεις Μπένος Αθήνα

Ρομπόλης Σ., Μπάγκαβος Χ., Ρωμανιάς Γ., (2003): Δημογραφικές εξελίξεις και κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα. Στο: Βενιέρης Δ., Παπαθεοδώρου Χ., (επ.): Η κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα. Προκλήσεις και Προοπτικές. Ελληνικά Γράμματα.



Φαναριώτης Π.(1997), Διοίκηση Προσωπικού: Εισαγωγή στα Σύγχρονα Συστήματα Χειρισμού του Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκδόσεις Σταμούλη Αθήνα

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### ΟΙ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

#### ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 1<sup>η</sup>

1. Συνήθως ποιες θέσεις εργασίας προσφέρονται για εξειδικευμένα στελέχη στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

*Οι θέσεις εργασίας που καλύπτονται από εξειδικευμένα στελέχη είναι κυρίως οι απασχολούμενοι στην πληροφορική με καινοτόμες δράσεις. Επίσης οι οικονομολόγοι-λογιστές διότι όλοι είναι εξαρτώμενοι από ους τεχνοοικονομικούς παράγοντες εγγενών των οικονομικών προβλημάτων όλοι είναι απαγκιστρωμένοι από τα οικονομικά. Τα στελέχη πωλήσεων καλύπτουν μεγάλο μέρος της αγοράς εργασίας στον νομό Καβάλας, παρόλα αυτά τα έσοδά τους είναι μειωμένα λόγω της μεγάλης πληθώρας προσφοράς εργασίας. Σε ότι αφορά τους μηχανικούς παρόλο που είναι ειδικότητες άμεσα συνδεδεμένες με την ανάπτυξη, κάθε κατασκευή συνδέεται με την ανάπτυξη, οι θέσεις στην αγορά εργασίας συνεχώς μειώνονται γιατί η “οικοδομή” είναι πλέον τελεματωμένη, όπως ειδικότητες ηλεκτρολόγων μηχανολόγων και ανανεώσιμες πηγές ενέργειας. Κατά τη γνώμη μου τα εξειδικευμένα στελέχη είναι ειδικότητες αναγκαίες στην αγορά εργασίας.*

2. Έχετε κάποια συμμετοχή στη διαδικασία κάλυψης των θέσεων εργασίας των στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

*Το τεχνικό επιμελητήριο σε συνεργασία με άλλους φορείς προωθεί τα προγράμματα ΤΟΠΣΑ (τοπικά συμβούλια απασχόλησης), 20 άτομα ανά ειδικότητα να επιδοτηθούν μέσω των προγραμμάτων ΕΣΠΑ για τη συγκράτηση των επιστημόνων στον τόπο μας, ένα μέτρο ενάντια στη μετανάστευση. Επίσης πληροφόρηση για την κάλυψη εξειδικευμένων θέσεων εργασίας, όπως π.χ. τεχνικών ασφαλείας, υπευθύνων συντήρησης μηχανημάτων κτλ.*

3. Συνήθως πόσοι άνθρωποι εμπλέκονται στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας ;

*Δεν είναι παγιωμένος ο τρόπος. Ανά περίπτωση από ομάδες επιλογής, ομάδες εργασίας, μόνιμες επιτροπές κ.τλ.*

4. Οι γυναίκες έχουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας ;

*Βεβαίως και είναι σημαντικό ο ρόλος των γυναικών, εξίσου ίσος με τους άντρες, ίσως και μεγαλύτερος με πολύ άνεση, χωρίς αποκλεισμούς για κανένα λόγο.*

5. Συνήθως πόσο χρόνο διαρκεί η διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

*.σε ότι αφορά το τεχνικό επιμελητήριο σε μία με δύο το πολύ συνεδρίες πρέπει να παρθεί η απόφαση. Σε γενικές γραμμές η διαδικασία επιλογής ενός στελέχους διαρκεί από 20 ημέρες έως ένα μήνα.*

6. Ποιο είναι συνήθως το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η εμπειρία που διαθέτει το στέλεχος που επιλέγεται για εξειδικευμένες θέσεις στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας ;

*Ανώτατη εκπαίδευση, εμπειρία, σεμινάρια, μεταπτυχιακοί τίτλοι, εξειδικευμένες ημερίδες για πρόσθετη εμπειρία. Στην περιοχή μας λόγω της άμεσης γειτνίασης και των διασυνοριακών σχέσεων με τις όμορες χώρες, άμεση γνώση ξένων γλωσσών κυρίως σλάβικης προέλευσης και τούρκικα.*

7. Υπάρχει μεγάλη απόκλιση σε σύγκριση με τα προσόντα των υποψηφίων που δεν επιλέγονται ;

*Δεν υπάρχει απόκλιση, λόγω της μεγάλης εξειδίκευσης και της συγκεκριμένης απαίτησης. Επίσης υπάρχει μεγάλη προσφορά εργασίας.*

8. Περιγράψτε μας συνοπτικά τη μέθοδο επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας ;

*Η διαδικασία της επιλογής μπορεί να περιλαμβάνει τα εξής στάδια:*

- περιγραφή θέσης*
- αίτηση*
- βιογραφικό*
- συστατικές επιστολές*
- εργασιακή εμπειρία*

9. Θα χαρακτηρίζετε ως επιτυχή τη μέθοδο που συνήθως χρησιμοποιείται και ποια πιθανά προβλήματα έχουν παρουσιαστεί στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

*Η μοριοδότηση για την επιλογή στελεχών μέσω διαφόρων φορέων και του ΑΣΕΠ είναι μια αρκετά σωστά αποδεδειγμένη μέθοδος. Παρόλα αυτό διαρκεί αρκετό χρόνο. Κάθε προκήρυξη μέσω του ΑΣΕΠ είναι μια παγιωμένη διαδικασία και θα μπορούσαν να δοκιμαστούν διάφορες μορφές και διαφοροποιημένες διαδικασίες λιγότερο χρονοβόρες, ανάλογα με την περίπτωση και τις ανάγκες.*

10. Έχουν υπάρξει μεταβολές στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών και αν όχι ποιες θα προτείνατε;

*Η διαδικασία επιλογής στελεχών δεν έχει υποστεί ιδιαίτερες μεταβολές, εκτός από τη μορφή των αιτήσεων(ηλεκτρονικές αιτήσεις) και της μοριοδότησης. Επίσης η χρήση του ιντερνέτ και των μέσων δικτύωσης παίζουν στη σημερινή εποχή καθοριστικό ρόλο στην επιλογή των στελεχών. Η πρότασή μας είναι η μεγαλύτερη εξοικείωση των επιχειρήσεων με την τεχνολογία για τη την επιλογή στελεχών από διάφορες σελίδες βιογραφικών των στελεχών ιδιαίτερα αξιόπιστες.*

ΟΝΟΜΑ: Παπαδόπουλος Μιχάλης

ΘΕΣΗ: Αντιπρόεδρος Τεχνικού Επιμελητηρίου Ανατολικής Μακεδονίας, Αρχιτέκτων Μηχανικός-Συγκοινωνιολόγος

ΦΟΡΕΑΣ: Τεχνικό Επιμελητήριο

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: Βότση 2,Καβάλα

ΤΗΛ: 2510245600

Email: mikepap.choros@gmail.com

## **ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 2<sup>η</sup>**

### 1.Συνήθως ποιες θέσεις εργασίας προσφέρονται για εξειδικευμένα στελέχη στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

*Οι θέσεις εργασίας που προσφέρονται στο νομό Καβάλας για εξειδικευμένα στελέχη είναι συνήθως στελέχη πωλήσεων, λογιστές, βοηθοί λογιστών, υπάλληλοι γραφείου, ηλεκτρολόγοι μηχανικοί, εκπαιδευτικοί, τεχνολόγοι τροφίμων. Το οικονομικό επιμελητήριο Καβάλας ασχολείται περισσότερο με τις θέσεις εργασίας που αφορούν οικονομολόγους για την εκπόνηση των οικονομοτεχνικών μελετών και εξαγωγή πολλών στατιστικών στοιχείων, με λογιστές για την εκπόνηση ενιαίων κλαδικών λογιστικών σχεδίων και υπαλλήλους γραφείου.*

### 2.Έχετε κάποια συμμετοχή στη διαδικασία κάλυψης των θέσεων εργασίας των στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

*Το οικονομικό επιμελητήριο ως φορέας συμμετέχει στη διαδικασία κάλυψης θέσεων για στελέχη. Συμμετέχει μαζί με άλλους φορείς στην υλοποίηση προγραμμάτων. Εξαγγελία θέσεων με ακριβή περιγραφή της θέσης και προκήρυξη για την κάλυψη της θέσης. Σωστή ενημέρωση όλων των μελών της για τα προγράμματα τα οποία υλοποιούνται και βοηθούν τις επιχειρήσεις στην κάλυψη θέσεων*

### 3.Συνήθως πόσοι άνθρωποι εμπλέκονται στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας ;

*Το Δ.Σ και η Διοίκηση της επιχείρησης και του οργανισμού από όσα άτομα απαρτίζεται αντίστοιχα αποφασίζει για τις ανάγκες σε προσωπικό και προκηρύσσει θέσεις εργασίας για την κάλυψη αυτών των αναγκών.*

### 4.Οι γυναίκες έχουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας ;

*Δεν υπάρχει καμία διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στη επιλογή στελεχών επιχειρήσεων*

### 5.Συνήθως πόσο χρόνο διαρκεί η διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

Η διαδικασία επιλογής στελεχών συνήθως μέσω των προκηρύξεων των προγραμμάτων είναι αρκετά χρονοβόρα διαδικασία. Από την σύνταξη της προκήρυξης την αποστολή της για έγκριση στον ΑΣΕΠ, την διάρκεια των αιτήσεων, την μοριοδότηση των απαιτούμενων δικαιολογητικών, την περίοδο των ενστάσεων και τελικά την πρόσληψη των κατάλληλων ατόμων μπορεί να διαρκέσει και αρκετούς μήνες. Στον ιδιωτικό τομέα η ανάλυση της θέσης η αναγγελία της κενής θέσης μέσω του ΟΑΕΔ, η διαδικασία των συνεντεύξεων και η τελική απόφαση για την επιλογή του στελέχους είναι μια διαδικασία χρονοβόρα μεν, αλλά μπορούν να παραλειφθούν οι ενδιάμεσοι φορείς οπότε μπορεί να διαρκεί περίπου ένα μήνα.

6.Ποιο είναι συνήθως το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η εμπειρία που διαθέτει το στέλεχος που επιλέγεται για εξειδικευμένες θέσεις στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας ;

Το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των στελεχών συνήθως είναι υψηλό. Κάθε στέλεχος διαθέτει το αντίστοιχο πτυχίο που απαιτεί η θέση την οποία καλύπτει. Συνήθως οι επιχειρήσεις αναζητούν στελέχη τα οποία να έχουν τουλάχιστον 2ετή εμπειρία στο αντικείμενο. Επίσης φροντίζουν στη σωστή εκπαίδευση των στελεχών για τη εξέλιξη τους μέσω διαφόρων προγραμμάτων.

7.Υπάρχει μεγάλη απόκλιση σε σύγκριση με τα προσόντα των υποψηφίων που δεν επιλέγονται ;

Στη σημερινή εποχή η ζήτηση εργασίας είναι μικρή και η προσφορά μεγάλη. Οι νέοι άνθρωποι θωρακίζουν τους εαυτούς τους με πολλά προσόντα για να αποκτήσουν περισσότερες ευκαιρίες στην απασχόληση μιας και οι κενές θέσεις που ανοίγονται είναι πλέον ελάχιστες.

8.Περιγράψτε μας συνοπτικά τη μέθοδο επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας ;

Η διαδικασία της επιλογής μπορεί να περιλαμβάνει τα εξής στάδια:

- προκαταρτική συνέντευξη
- αίτηση απασχόλησης
- δοκιμαστική εργασία
- επιβεβαίωση πληροφοριών από συστατικές επιστολές που αφορούν το παρελθόν του υποψηφίου

-τελική απόφαση-προσφορά της θέσης εργασίας.

9.Θα χαρακτηρίζετε ως επιτυχή τη μέθοδο που συνήθως χρησιμοποιείται και ποια πιθανά προβλήματα έχουν παρουσιαστεί στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

*Τα προβλήματα που προκύπτουν στο νομό καβάλας είναι ότι η πλειονότητα των επιχειρήσεων είναι μικρομεσαίες και ατομικές επιχειρήσεις οι οποίες δεν χρειάζονται ιδιαίτερα εξειδικευμένο προσωπικό, με αποτέλεσμα να μην τηρούνται οι σωστές διαδικασίες επιλογής προσωπικού. Από την άλλη πλευρά στον δημόσιο τομέα, η επιλογή στελεχών αποτελεί μια ιδιαίτερα χρονοβόρα διαδικασία, με την εμπλοκή διαφόρων φορέων, όπως για παράδειγμα του ΑΣΕΠ.*

10.Έχουν υπάρξει μεταβολές στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών και αν όχι ποιες θα προτείνατε;

*Η κυριότερη μεταβολή που έχει επηρεάσει τη διαδικασία επιλογή προσωπικού είναι η χρήση του διαδικτύου. Αναγγελία των κενών θέσεων μέσω των εταιρικών ιστοσελίδων, ηλεκτρονική υποβολή αιτήσεων και δικαιολογητικών τα οποία προηγούνται της συνέντευξης. Επίσης στην υλοποίηση των κοινοτικών προγραμμάτων υπάρχει πλέον η εμπλοκή διαφόρων φορέων για την σωστή επιλογή προσωπικού.*

ΟΝΟΜΑ: Δαλκίτση Μαρία

ΘΕΣΗ: Οικονομικός επόπτης

ΦΟΡΕΑΣ: Οικονομικό Επιμελητήριο

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: Βενιζέλου 34-Καβάλα

ΤΗΛ: 250232966

Email: oee2pt@oe-e.gr

### **ΣΥΕΝΝΤΕΥΞΗ 3<sup>η</sup>**

1.Συνήθως ποιες θέσεις εργασίας προσφέρονται για εξειδικευμένα στελέχη στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

*Οι θέσεις εργασίας που προσφέρονται στο νομό Καβάλας για εξειδικευμένα στελέχη είναι συνήθως στελέχη πωλήσεων, τεχνολόγοι τροφίμων(διατροφολόγοι), ενεργειακοί επιθεωρητές, χημικοί πετρελαίου, χημικοί μηχανικοί, λογιστές, διδακτικό προσωπικό.*

2.Έχετε κάποια συμμετοχή στη διαδικασία κάλυψης των θέσεων εργασίας των στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

*Ο ΟΑΕΔ ως φορέας συμμετέχει στη διαδικασία κάλυψης των θέσεων εργασίας. Η διαδικασία που ακολουθεί είναι: α)Ανάπτυξη περιγραφής της θέση εργασίας, σαφής περιγραφή της θέση επισημαίνοντας τις συνολικές απαιτήσεις της θέσης, τον σκοπό, τις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα, τις ευθύνες που εμπεριέχει. Δίνεται επίσης έμφαση στα απαιτούμενα προσωπικά χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες όπως εργασιακή εμπειρία, τεχνικές ικανότητες, ηγετικές δεξιότητες και τυπικά προσόντα, β)στρατηγική αναζήτησης, έρευνα στο αρχείο ανέργων του ΟΑΕΔ, δημιουργία αντιπροσωπευτικής λίστας και υπόδειξη των επιλεγμένων υποψηφίων.*

3.Συνήθως πόσοι άνθρωποι εμπλέκονται στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας ;

*Ανάλογα με τον οργανισμό διαφέρει και ο αριθμός των ατόμων που εμπλέκονται στη διαδικασία επιλογής των στελεχών. Την τελική απόφαση λαμβάνει ο διευθύνων σύμβουλος ή το διοικητικό συμβούλιο.. επίσης στη διαδικασία επιλογής συμμετέχουν και τα άτομα τα οποί επεξεργάζονται τα δεδομένα των υποψηφίων μαζί με τον διευθυντή προσωπικού εάν υπάρχει.*

4.Οι γυναίκες έχουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας ;

*Δεν υπάρχει καμία διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στη επιλογή στελεχών επιχειρήσεων*

5.Συνήθως πόσο χρόνο διαρκεί η διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;



Συνήθως διαρκεί 1 με 1,5 μήνα.(υποβολή ηλεκτρονικών αιτήσεων, μοριοδότηση, ανακοίνωση προσωρινών αποτελεσμάτων, ενστάσεις και τελικοί πίνακες) το ίδιο χρονικό διάστημα διαρκεί και για τις προσλήψεις στον ιδιωτικό τομέα μέσω προγραμμάτων με την εντολή κενής θέσης, την υπόδειξη των ανέργων και την ηλεκτρονική υποβολή της πρόσληψης.

6.Ποιο είναι συνήθως το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η εμπειρία που διαθέτει το στέλεχος που επιλέγεται για εξειδικευμένες θέσεις στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας :

*Το μορφωτικό επίπεδο των ανέργων στελεχών είναι υψηλό. Τα στελέχη που επιλέγονται είναι πολύ αξιόλογου εκπαιδευτικού υπόβαθρου, αλλά λόγω της ανεργίας (απόρροια της οικονομικής κρίσης), λείπει η μεγάλη εργασιακή εμπειρία.*

7.Υπάρχει μεγάλη απόκλιση σε σύγκριση με τα προσόντα των υποψηφίων που δεν επιλέγονται :

*Δεν υφίσταται απόκλιση(λόγω της υψηλής ανεργίας υπάρχει μεγάλη προσφορά σε εργασιακό δυναμικό).*

8.Περιγράψτε μας συνοπτικά τη μέθοδο επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας :

*Στόχος της διαδικασίας επιλογής ανθρώπινου δυναμικού είναι να αξιολογηθεί ένα σύνολο υποψηφίων και να επιλεγεί ποιος/α είναι ο καταλληλότερος για αυτή τη θέση, σε ότι αφορά τις γνώσεις και τις δεξιότητες για της κάλυψη της συγκεκριμένης θέσης. Οι πιο συνηθισμένοι τρόποι επιλογής στις τοπικές αγορές εργασίας είναι η ηλεκτρονική αίτηση και η ηλεκτρονική υποβολή δικαιολογητικών για τη μοριοδότηση των υποψηφίων, τα βιογραφικά σημειώματα και οι συνέντευξη. Η χρήση του διαδικτύου είναι η πιο διαδεδομένη πλέον μέθοδος προσέλκυσης και επιλογής υποψηφίων.*

9.Θα χαρακτηρίζετε ως επιτυχή τη μέθοδο που συνήθως χρησιμοποιείται και ποια πιθανά προβλήματα έχουν παρουσιαστεί στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

*Η μέθοδος της ηλεκτρονικής υποβολής των αιτήσεων είναι επιτυχής. Τα πιθανά προβλήματα προκύπτουν από τη διαδικασία αξιολόγησης των προσωπικών δεδομένων και των δικαιολογητικών που προσκομίζουν οι αιτούντες τις θέσεις εργασίας. Και αυτό γιατί στην υποβολή της ηλεκτρονικής αίτησης την ευθύνη για την πλήρη και σωστή συμπλήρωσή της έχει ο αιτών την εργασία.*

10. Έχουν υπάρξει μεταβολές στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών και αν όχι ποιες θα προτείνετε;

*Φυσικά και υπάρχουν μεταβολές καθώς η υποβολή αιτήσεων ηλεκτρονικά είναι μια νέα διαδικασία πρόσληψης στελεχιακού εργατικού δυναμικού. Θα προτείνουμε να μην έχει η εμπειρία πρωτεύοντα ρόλο στην επιλογή των στελεχών καθώς υπάρχουν νέοι άνθρωποι με πολλά π[ροσόντα που δεν τους δόθηκε η δυνατότητα να αποκτήσουν έστω και την ελάχιστη εργασιακή εμπειρία.*

ΟΝΟΜΑ: ΠΡΩΤΟΓΕΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΘΕΣΗ: ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗΣ

ΦΟΡΕΑΣ: ΟΑΕΔ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: ΠΕΡΙΓΙΑΛΙ 2-ΚΑΒΑΛΑ

ΤΗΛ: 2510225455

## **ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 4<sup>η</sup>**

### 1.Συνήθως ποιες θέσεις εργασίας προσφέρονται για εξειδικευμένα στελέχη στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

*Οι θέσεις εργασίας προσφέρονται μέσω κοινοτικών προγραμμάτων, οικονομολόγοι για την εκπόνηση μελετών, διασυνοριακά προγράμματα προσφέρονται θέσεις μεταφραστών, προγράμματα ψηφιακής σύγκλισης προσφέρονται θέσεις για τεχνικούς πληροφορικής, σε προγράμματα κατάρτισης καλύπτονται οι θέσεις από εκπαιδευτικούς. Αναμένεται στο Επιμελητήριο Καβάλας για την αδειοδότηση των επιχειρήσεων η πρόσληψη νέων εξειδικευμένων στελεχών όπως μηχανολόγοι, ηλεκτρολόγοι, ενεργειακοί επιμελητές. Επίσης ως εξωτερικοί συνεργάτες στο επιμελητήριο συνεργάζονται ειδικότητες όπως τεχνικοί ασφαλείας τεχνικοί σύμβουλοι και τεχνικοί πληροφορικής για μηχανογραφική υποστήριξη.*

### 2.Έχετε κάποια συμμετοχή στη διαδικασία κάλυψης των θέσεων εργασίας των στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

*Το Επιμελητήριο Καβάλας συμμετέχει ως φορέας σε συνεργασία με άλλους φορείς στα κοινοτικά προγράμματα στο επίπεδο διαμόρφωσης των κριτηρίων πρόσληψης . Στις προσλήψεις στο Επιμελητήριο, κύριο λόγο έχει η Διοίκηση, η διαδικασία όμως όλη πραγματοποιείται μέσω ΑΣΕΠ. ΕΠΙΣΗΣ ΤΟ Επιμελητήριο έχει συνεργασία με το ΤΕΙ Καβάλας για την κάλυψη θέσεων από πτυχιούχους της διοίκησης επιχειρήσεων, της πληροφορικής και της λογιστικής.*

### 3.Συνήθως πόσοι άνθρωποι εμπλέκονται στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας ;

*Σε ότι αφορά τις προσλήψεις στελεχών στο Επιμελητήριο τα άτομα που απαρτίζουν τη διοικητική επιτροπή (5 άτομα) και το Δ.Σ (που απαρτίζεται από 21 άτομα).η απόφαση υλοποιείται μετά την ομόφωνη ή κατά πλειοψηφία απόφαση των διοικητικών οργάνων.*

### 4.Οι γυναίκες έχουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας ;

*Δεν υπάρχει καμία διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στη επιλογή στελεχών επιχειρήσεων*

5. Συνήθως πόσο χρόνο διαρκεί η διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

*Μέσω ΑΣΕΠ η διαδικασία πρόσληψης προσωπικού στο Επιμελητήριο Καβάλας δεν έχει ολοκληρωθεί ακόμα (λόγω βέβαια της αναστολής των προσλήψεων). Στον ιδιωτικό τομέα διαρκεί πολύ λιγότερο χρόνο, ανάλογα με τις διαδικασίες που ακολουθεί κάθε επιχείρηση(π.χ συνεντεύξεις, τεστ αξιολόγησης κτλ.)*

6. Ποιο είναι συνήθως το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η εμπειρία που διαθέτει το στέλεχος που επιλέγεται για εξειδικευμένες θέσεις στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας ;

*Το σχετικό πτυχίο, η προϋπηρεσία, οι μεταπτυχιακοί τίτλοι και η εξειδίκευση που έχει λάβει από διάφορα σεμινάρια και εκπαιδευτικά προγράμματα. Φυσικά το βασικό είναι ο τίτλος σπουδών. Η πρόσληψη όμως και η μοριοδότηση αποτελεί συμψηφισμό όλων των προσόντων.*

7. Υπάρχει μεγάλη απόκλιση σε σύγκριση με τα προσόντα των υποψηφίων που δεν επιλέγονται ;

*Δεν υπάρχει λόγος να γίνει απόκλιση λόγω της μεγάλης προσφοράς σε εργασία.*

8. Περιγράψτε μας συνοπτικά τη μέθοδο επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας ;

*Η μέθοδος επιλογής (όταν είναι μέσω ΑΣΕΠ) στέλνεται η προκήρυξη στον ΑΣΕΠ για έγκριση. Στη συνέχεια γίνονται οι αιτήσεις από τους υποψηφίους. Η μοριοδότηση γίνεται μέσω ΑΣΕΠ( Οι προτάσεις γίνονται από το Επιμελητήριο και οι εγκρίσεις μόνο από τον ΑΣΕΠ).*

9. Θα χαρακτηρίζετε ως επιτυχή τη μέθοδο που συνήθως χρησιμοποιείται και ποια πιθανά προβλήματα έχουν παρουσιαστεί στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας;

*Ως φορέας έχουμε την άποψη ότι η χρονική υστέρηση στις προσλήψεις δημιουργεί τεράστιο πρόβλημα να ανταποκριθούμε στις ανάγκες της υπηρεσίας (όπως Γενικό Εμπορικό Μητρώο) και δεν υπάρχει προσωπικό για την έγκυρη διεκπεραίωση των εργασιών- καθυστέρηση στην έκδοση των ζητούμενων στοιχείων.*

10. Έχουν υπάρξει μεταβολές στη διαδικασία επιλογής στελεχών στην περιφερειακή ενότητα Καβάλας κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών και αν όχι ποιες θα προτείνατε;

*Δεν υπάρχουν μεταβολές στον τρόπο επιλογής στελεχών. Οι προτάσεις του Επιμελητηρίου Καβάλας είναι και αυτές που εφαρμόζει όπως άμεση συνεργασία με το*

*ΤΕΙ Καβάλας για την πρακτική άσκηση ή μέσω της κοινωνικής εργασίας για την κάλυψη κενών θέσεων. Επίσης προτείνουμε την κατ' εξαίρεση έγκριση των προσλήψεων προσωπικού ανάλογα με τις νέες δραστηριότητες που αναλαμβάνει ο φορέας.*

ΟΝΟΜΑ: Μαυρομμάτη Σουλτάνα

ΘΕΣΗ: Προϊστάμενος Διεύθυνσης

ΦΟΡΕΑΣ: Επιμελητήριο Καβάλας

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: Ομονοίας 50-ΚΑΒΑΛΑ

ΤΗΛ: 2510222212

E-mail: [info@chamberofkavala.gr](mailto:info@chamberofkavala.gr)

Web Site: [www.kcci.gr](http://www.kcci.gr)

ΑΝΕΡΓΙΑ ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΚΑΒΑΛΑΣ

**ΑΝΕΡΓΙΑ ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ**

<b>Ειδικότητα</b>	<b>Ανδρες</b>	<b>Γυναίκες</b>	<b>Σύνολο</b>
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ, ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΕΣ ΚΑΙ ΜΙΚΡΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ	52	45	97
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΥ ΕΡΓΑΤΕΣ ΟΡΥΧΕΙΩΝ, ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ, ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	871	663	1534
ΑΝΙΔΕΙΚΕΥΤΟΥ ΑΓΡΕΡΓΑΤΕΣ, ΑΛΙΕΡΓΑΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	10	19	29
ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	176	568	744
ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	19	6	25
ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΕΣ, ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	32	15	47
ΒΙΟΛΟΓΟΙ ΕΝ ΓΕΝΕΙ, ΙΑΤΡΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	25	36	61
ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	1	90	91
ΓΕΩΡΓΟΙ ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΚΥΡΙΩΣ ΣΕ ΜΙΑ ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΑ	9	5	14
ΔΑΣΟΚΟΜΟΙ, ΥΛΟΤΟΜΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	3	1	4
ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΜΙΚΡΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ Η ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΧΡΙ 9 ΠΡΟΣΩΠΑ)	5	13	18

ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΑΝΩΤΕΡΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΜΕΓΑΛΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ (ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 10 ΠΡΟΣΩΠΑ ΚΑΙ ΠΑΝΩ)	3	4	7
ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΑΛΙΕΙΣ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	1	1	2
ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΕΠΙ ΤΩΝ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΕΣ, ΚΤΗΜΑΤΟΜΕΣΙΤΕΣ, ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΝ ΓΕΝΕΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	101	184	285
ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΟΙ, ΠΤΗΝΟΤΡΟΦΟΙ Κ.Π.Α.Ε.	1	1	2
ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	1	1	2
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ	95	419	514
ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΑΛΛΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	6	29	35
ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩΤΕΡΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ	1	4	5
ΜΕΤΑΛΛΩΡΥΧΟΙ, ΛΑΤΟΜΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	15	0	15
ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ, ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΜΗΧΑΝΩΝ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	106	7	113
ΜΟΝΤΕΛΑ, ΠΩΛΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	181	706	887
ΟΔΗΓΟΙ ΜΕΣΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ	292	9	301

ΚΙΝΗΤΟΥ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ			
ΠΛΑΝΟΔΙΟΙ ΠΩΛΗΤΕΣ, ΟΙΚΙΑΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ Κ.Π.Α.Ε.	116	779	895
ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΣΚΟΥΝΤΑ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ Μ.Α.Κ.	61	203	264
ΣΥΝΑΡΜΟΛΟΓΗΤΕΣ (ΜΟΝΤΑΔΟΡΟΙ) ΚΑΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ Μ.Α.Κ.	17	1	18
ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΝΕΓΕΡΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΠΕΡΑΤΩΣΗΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	372	92	464
ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΞΥΛΟΥ, ΕΠΙΠΛΟΠΟΙΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	12	0	12
ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	56	140	196
ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΠΟΥ ΕΚΤΕΛΟΥΝ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΑΚΡΙΒΕΙΑΣ, ΧΕΙΡΟΤΕΧΝΕΣ, ΤΥΠΟΓΡΑΦΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	10	10	20
ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑΣ, ΕΙΔΩΝ ΕΝΔΥΣΕΩΣ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	10	109	119
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ ΤΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΒΙΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ	32	178	210
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ ΤΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	126	96	222
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	0	1	1
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	289	1080	1369
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ	2	4	6



ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ			
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΠΕΛΑΤΩΝ	17	53	70
ΦΥΣΙΚΟΙ, ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	78	65	143
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΕΙΔΩΝ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ, ΠΟΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΠΝΟΥ	6	17	23
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΛΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ, ΓΟΥΝΙΝΩΝ ΚΑΙ ΔΕΡΜΑΤΙΝΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	3	11	14
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΑΠΟ ΜΕΤΑΛΛΑ ΚΑΙ ΟΡΥΚΤΑ	9	0	9
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΧΗΜΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΑΠΟ ΠΛΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΟΥΤΣΟΥΚ	3	1	4
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	13	3	16
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ, ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΣΥΝΑΡΜΟΛΟΓΗΤΕΣ (ΜΟΝΤΑΔΟΡΟΙ)	2	0	2
ΧΥΤΕΣ ΜΕΤΑΛΛΩΝ, ΣΥΓΚΟΛΛΗΤΕΣ, ΕΛΑΣΜΑΤΟΥΡΓΟΙ , ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΜΕΤΑΛΛΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ, ΣΙΔΗΡΟΥΡΓΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	63	0	63
<b>Σύνολα αναφοράς:</b>	<b>3303</b>	<b>5669</b>	<b>8972</b>

**ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗΣ ΑΞΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΚΑΒΑΛΑΣ**

	Πρωτογενής Τομέας	Δευτερογενής Τομέας- Μεταποίηση	Κατασκευές	Εμπόριο	Επικοινωνία	Χρηματοπιστωτικές-Ασφαλιστικές Δραστηριότητες
<b>2005</b>	130	236	96	682	38	61
<b>2006</b>	116	237	160	690	44	64
<b>2007</b>	133	279	171	790	41	64
<b>2008*</b>	104	283	186	827	46	61
<b>2009*</b>	94	308	137	741	48	66
<b>2010*</b>	107	333	76	725	42	69

	Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	Επαγγελματικές Επιστημονικές Δραστηριότητες	Δημόσια Διοίκηση	Καλλιτεχνικές Δραστηριότητες
<b>2005</b>	148	62	286	115
<b>2006</b>	146	83	272	105
<b>2007</b>	180	89	308	89
<b>2008*</b>	204	81	347	70
<b>2009*</b>	220	91	391	82
<b>2010*</b>	209	47	333	91

