

ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΜΕΛΕΤΗ

**ΘΕΜΑ: «Μισθολογικές διαφορές δημόσιου και ιδιωτικού τομέα την περίοδο
της οικονομικής κρίσης»**

Φοιτήτρια: Γώτη Νίκη
(Α.Μ.20806)

Επιβλέπων: Καθηγητής, Γ. Χονδρογιάννης
Μέλη: Αναπλ. Καθηγήτρια, Α. Σαϊτη
Λέκτορας, Ε. Σαρδιανού

Αθήνα, 2012

*Στην οικογένεια μου,
και ιδιαίτερα στον αδερφό μου,
για την πολύτιμη βοήθεια τους.*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη..	5
Abstract.....	6

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 Εισαγωγή.....	7
-------------------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 Η υπάρχουσα κατάσταση στην Ελλάδα.....	9
2.2 Προηγούμενες εμπειρικές μελέτες για τους προσδιοριστικούς παράγοντες του μισθού σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα	15

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 Η μεθοδολογία της έρευνας	40
3.2 Το προφίλ του δείγματος.....	41

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4 Εκτίμηση υποδειγμάτων παλινδρόμησης για τους προσδιοριστικούς παράγοντες που επιδρούν στο ύψος των μισθών δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.....	49
4.1 Εκτίμηση Υποδείγματος Heckman για τους προσδιοριστικούς παράγοντες δημόσιου και ιδιωτικού τομέα	50
4.2 Εκτίμηση Υποδείγματος probit (1 ^ο στάδιο)	51
4.3 Εκτίμηση υποδείγματος πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης.....	56
4.4 Εκτίμηση υποδείγματος πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τους προσδιοριστικούς παράγοντες του μισθού των ερωτώμενων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα	61
4.4.1 Εκτίμηση υποδείγματος ισομερούς γραμμικής παλινδρόμησης για τους προσδιοριστικούς παράγοντες του μηνιαίου μισθού των εργαζομένων	66

4.5 Εκτίμηση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τους προσδιοριστικούς παράγοντες τη μείωσης που υπέστη ο μισθός των ερωτώμενων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα	68
---	----

4.6 Εκτίμηση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τους προσδιοριστικούς παράγοντες του προσδοκώμενου μισθού των ερωτώμενων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα... ..	73
---	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	77
---------------------------	----

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	82
---------------------------	----

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	85
------------------------	----

Παράρτημα 1

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας.....	85
------------------------------------	----

Παράρτημα 2

Πίνακες περιγραφικών μέτρων	85
-----------------------------------	----

Παράρτημα 3

Πίνακες συχνοτήτων	95
--------------------------	----

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία εξετάστηκε η επίδραση διαφόρων παραγόντων στους μισθούς δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, με σκοπό τη διερεύνηση μισθολογικών διαφορών μεταξύ αυτών των δύο τομέων κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Γι' αυτό το λόγο, πραγματοποιήθηκε έρευνα σε τυχαίο δείγμα 165 μισθωτών εργαζομένων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στο νομό Αττικής, την περίοδο από το Δεκέμβριο 2011 έως το Φεβρουάριο του 2012. Παράλληλα εκτιμήθηκαν οι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή τομέα απασχόλησης, μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, όπως και οι προσδιοριστικοί παράγοντες που συμβάλλουν στη διαμόρφωση των μισθών των εργαζομένων, μέσω της προσέγγισης του Heckman και την τεχνική των παλινδρομήσεων (γραμμικών, ισομερών και λογιστικών).

Από τα εμπειρικά αποτελέσματα των παλινδρομήσεων προκύπτει ότι η επιλογή του δημόσιου τομέα επηρεάζεται θετικά τόσο από το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων όσο και από τα έτη εμπειρίας που διαθέτουν, ενώ επίσης σημαντικός παράγοντας βρέθηκε να είναι η ύπαρξη άλλων μελών στην οικογένεια που να απασχολούνται στο δημόσιο τομέα. Όσον αφορά τους προσδιοριστικούς παράγοντες των μισθών των εργαζομένων, βρέθηκαν να είναι η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, τα έτη εργασιακής εμπειρίας και το πλήρες ωράριο.

Λέξεις κλειδιά: μισθολογικές διαφορές, δημόσιος τομέας, ιδιωτικός τομέας, δειγματοληπτική έρευνα

ABSTRACT

This study examines the effect of various factors on wages of public and private sector to investigate wage differentials between these two sectors during the period of economic crisis. For this proposal, a survey was conducted from December 2011 to February 2012, using a random sample of 165 employees of public and private sector in the area of Athens. Additionally, the factors affecting the choice of sector between public and private sector were estimated, as also the factors which determine workers' wage. This survey is based on the estimation of regression models. In particular, we conducted regression analysis using OLS technique, logistic regression, quantile regression and the Heckman analysis.

The empirical results, employing regression analysis, indicate that the choice of working in the public sector is positively affected by both the educational level of employees and years of experience they have, but also a significant factor was found to be the existence of other family members being employed in the public sector. Regarding the determinants of workers' wages, were found to be the marital status, education level, years of work experience and working full time.

Keywords: wage differentials, public sector, private sector, survey

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγή

Το ζήτημα των μισθολογικών διαφορών κατά καιρούς έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης για πολλούς ερευνητές (Kanellopoulos, 1997; Mueller, 1998; Leping, 2005; Papapetrou 2006). Τα αποτελέσματα των συγκεκριμένων ερευνών συγκλίνουν στο γεγονός ότι οι μισθοί των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα υπερέχουν αυτών των εργαζομένων στον ιδιωτικό, και συγκεκριμένα οι αμοιβές των ανδρών στον ιδιωτικό τομέα υπολογίστηκε κατά μέσο όρο στο 66,4% των αποδοχών στο δημόσιο τομέα, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανέρχεται στο 63,1% (Παπαπέτρου, 2003). Η ύπαρξη μισθολογικών διαφορών μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα αποτελεί αντικείμενο ενδιαφέροντος και στην περίπτωση της Ελλάδας, με δεδομένο ότι ο δημόσιος τομέας αποτελεί το μεγαλύτερο εργοδότη του κράτους (Παπαπέτρου, 2003). Η παρατεταμένη οικονομική ύφεση που βιώνουν οι κάτοικοι της χώρας είχε επιπτώσεις και στο ύψος των αμοιβών των μισθωτών δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Επιπλέον, παρά τα μέτρα δημοσιονομικής πολιτικής, χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας αποτελούν η αύξηση του ελλείμματος και η μείωση του ΑΕΠ (Μελισσάρης, 2010).

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να διερευνηθεί η ύπαρξη μισθολογικών διαφορών μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, καθώς επίσης να προσδιοριστούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή τομέα απασχόλησης. Ακόμη, επιμέρους στόχοι είναι να εντοπιστούν οι παράγοντες που εμπλέκονται στην μείωση που υπέστη ο μισθός των ερωτώμενων σε σχέση με το 2009 και να προσδιοριστούν εκείνοι που επηρεάζουν τον μισθό που προσδοκούν.

Η παρούσα εργασία χωρίζεται σε δύο μέρη, το θεωρητικό και την εμπειρική ανάλυση. Στο πρώτο μέρος, και συγκεκριμένα στο 2^ο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά στην κατάσταση που επικρατεί στην Ελλάδα τη δεδομένη χρονική στιγμή που βασίστηκε σε εκθέσεις του οικονομικού επιμελητηρίου της Ελλάδος, ενώ στη συνέχεια παρουσιάζονται εμπειρικές μελέτες προηγούμενων ετών από διάφορες χώρες κατά μήκος του πλανήτη.

Έπειτα ακολουθεί το δεύτερο μέρος, όπου στο 3^ο κεφάλαιο παρουσιάζονται αναλυτικά τόσο η μεθοδολογία της έρευνας όσο και ο σκοπός της. Γίνεται επίσης περιγραφή του δείγματος

που έλαβε μέρος στην έρευνα, ενώ παράλληλα αναφέρονται και τα αποτελέσματα από τους πίνακες συχνοτήτων, περιγραφικών μέτρων. Ακόμη, στο 4^ο κεφάλαιο του δεύτερου μέρους περιλαμβάνονται τα αποτελέσματα του υποδείγματος Heckman και των παλινδρομήσεων για το μηνιαίο μισθό, τη μείωση του μισθού από το 2009 και τον προσδοκώμενο μισθό των ερωτώμενων καθώς και για την επιλογή τομέα απασχόλησης. Σχολιάζεται επίσης και ο λόγος του Mill's, ενώ παρουσιάζεται και πως επηρεάζεται ο μισθός από διάφορους παράγοντες ανάμεσα στους εργαζόμενους που λαμβάνουν τις υψηλότερες και τις χαμηλότερες απολαβές.

Τέλος, στο 5^ο κεφάλαιο λαμβάνει χώρα μία σύγκριση μεταξύ των εμπειρικών αποτελεσμάτων με τα ευρήματα των προγενέστερων μελετών και παρατίθενται τα τελικά συμπεράσματα. Στη συνέχεια ακολουθεί το παράρτημα, το οποίο περιλαμβάνει το ερωτηματολόγιο της έρευνας, τους πίνακες περιγραφικών μέτρων, τους πίνακες συχνοτήτων, τους πίνακες διπλής εισόδου και τους πίνακες με τις περιλήψεις των προγενέστερων εμπειρικών μελετών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1. Η υπάρχουσα κατάσταση στην Ελλάδα

Μέχρι το 2004 η Ελλάδα ήταν στις 29 περισσότερο ανεπτυγμένες χώρες του κόσμου. Σήμερα βρίσκεται αντιμέτωπη με μια βαθιά οικονομική ύφεση. Αυτό που άρχισε στις ΗΠΑ ως χρηματοοικονομική κρίση το 2007 οδήγησε σε μια παγκόσμια ύφεση που απειλεί τώρα αρκετές χώρες στην Ευρώπη που παρουσιάζονται να είναι υπερχρεωμένες.

Ένας από τους κυριότερους λόγους που οδήγησαν την Ελλάδα σε αυτή την κατάσταση είναι ο ανεξέλικτος δανεισμός από τις τράπεζες, καθώς οι περισσότεροι που έπαιρναν κάποιο δάνειο αδυνατούσαν να το αποπληρώσουν. Επίσης, η παγκοσμιοποίηση είναι ένας ακόμη παράγοντας που συνέβαλε στην οικονομική κρίση καθώς επιχειρήσεις προτίμησαν να εγκατασταθούν σε χώρες με φθηνότερο ημερομίσθιο παρόλο που η Ελλάδα είναι μία χώρα που χαρακτηρίζεται από χαμηλούς μισθούς.

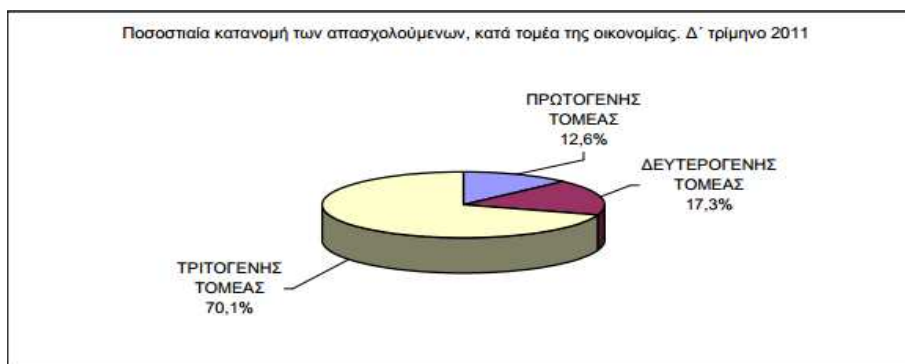
Λύση στο πρόβλημα της Ελλάδας κλήθηκε να δώσει η τρόικα, που αποτελείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τη Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, η οποία επέβαλλε μέτρα όπως περικοπή των δημόσιων δαπανών, αύξηση των φόρων, μειώσεις κατώτατων μισθών, περικοπή σε 13ο και 14ο μισθό, κατάργηση των κανονισμών εργασίας σε ΔΕΚΟ – τράπεζες, αλλαγές στη Διαιτησία (ΟΜΕΔ), κατάργηση της μετενέργειας (ισχύος της σύμβασης για ένα εξάμηνο μετά τη λήξη της), μείωση των ασφαλιστικών εισφορών και μείωση των επικουρικών συντάξεων, ώστε να επέλθει σταθερότητα στην οικονομία. Ουσιαστικά η μείωση του κατώτατου μισθού κατά 20% έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να χάνουν σε ετήσια βάση σχεδόν τρεις μισθούς.

Παρόλα αυτά όμως η οικονομία βρίσκεται σε στασιμότητα και χαρακτηρίζεται από απώλεια εισοδημάτων και υψηλή ανεργία αφού τα μέτρα που πάρθηκαν για να αντιμετωπιστεί η κρίση αποδείχθηκαν αναποτελεσματικά και το μόνο που πετυχαίνουν είναι να επιδεινώνουν τη δημοσιονομική κρίση. Ανάλογη κατάσταση επικρατούσε και κατά τη διάρκεια του "κραχ" του 1929 στις ΗΠΑ, η οποία αντιμετωπίστηκε με μια επεκτατική πολιτική, αυξάνοντας τις δημόσιες δαπάνες.

Έτσι, η ανάπτυξη παρουσιάζεται να είναι αρνητική, ενώ το έλλειμμα για το 2009 διαμορφώνεται κοντά στο 6% του ΑΕΠ, έναντι του 3,7% που ήταν ο στόχος και ο δημόσιος δανεισμός ξεπερνά τα 60 δις ευρώ, έναντι του στόχου που ήταν στα 42 δις ευρώ. Επιπρόσθετα, το πρώτο τρίμηνο του 2009 χάθηκαν 70.000 θέσεις εργασίας, ενώ, παρά τα 28 δις ευρώ που δόθηκαν στις τράπεζες με σκοπό να υπάρξει κινητικότητα στις αγορές, η ρευστότητα δεν πέρασε στις επιχειρήσεις καθώς οι καταναλωτές ήταν περισσότερο επιφυλακτικοί στις αγορές τους.

Όσον αφορά τον αριθμό των απασχολούμενων ανά τομέα της οικονομίας, παρατηρείται ότι σε όλους τους τομείς υπάρχει μείωση του αριθμού των απασχολούμενων σε σχέση με το αντίστοιχο περσινό τρίμηνο. Στον πρωτογενή τομέα η μείωση καταλαμβάνει ποσοστό της τάξης του 7,0%, στο δευτερογενή 17,1% και στο τριτογενή 6,4%. Παρόλα αυτά ο τριτογενής τομέας είναι αυτός που κυριαρχεί και στη Ελληνική οικονομία. Στο ακόλουθο διάγραμμα παρουσιάζεται η κατανομή των απασχολούμενων ανά τομέα οικονομίας σε ποσοστά (Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Δ' τρίμηνο 2011 - Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, 2012).

Διάγραμμα 1. Ποσοστιαία κατανομή των απασχολούμενων ανά τομέα οικονομίας

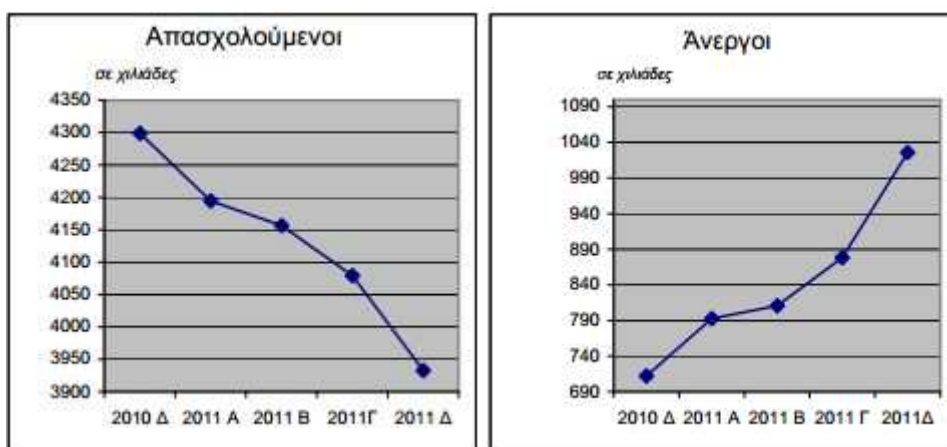


Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Δ' τρίμηνο 2011 - Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία

Παρόλα αυτά, δεν υπάρχει καμία αναφορά στις κοινωνικές επιπτώσεις που έχουν δημιουργηθεί λόγω της οικονομικής κρίσης στους Έλληνες. Ο τομέας της εργασίας είναι εκείνος που πλήττεται περισσότερο από μία τέτοια κατάσταση, καθώς πολλοί άνθρωποι χάνουν τις δουλειές τους εξαιτίας αυτής της νέας πολιτικής κατάστασης, με αποτέλεσμα να αδυνατούν να καλύψουν τις βασικές τους ανάγκες. Επίσης οι περισσότεροι νέοι, πτυχιούχοι και μη, βλέπουν ότι δεν μπορούν να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της καθημερινότητας. Η ανεργία στις αρχές του 2012, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat φτάνει το 21,7%.

Σύμφωνα με στοιχεία της ελληνικής στατιστικής υπηρεσίας, κατά το 4^ο τρίμηνο του 2011 το ποσοστό ανεργίας ήταν 20,7%, έναντι 17,7% του 3^{ου} τριμήνου και 14,2% του 4^{ου} τριμήνου 2010. Η απασχόληση μειώθηκε κατά 3,6% σε σχέση με το 3^ο τρίμηνο και κατά 8,5% σε σχέση με το 4^ο τρίμηνο του 2010. Ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 16,8% σε σχέση με το 3^ο τρίμηνο και κατά 44,1% σε σχέση με το 4^ο τρίμηνο του 2010 (Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Δ' τρίμηνο 2011 - Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, 2012).

Διαγράμματα 2 & 3. Απασχολούμενοι και άνεργοι (4^ο τρίμηνο 2010 – 4^ο τρίμηνο 2011)



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Δ' τρίμηνο 2011 - Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία

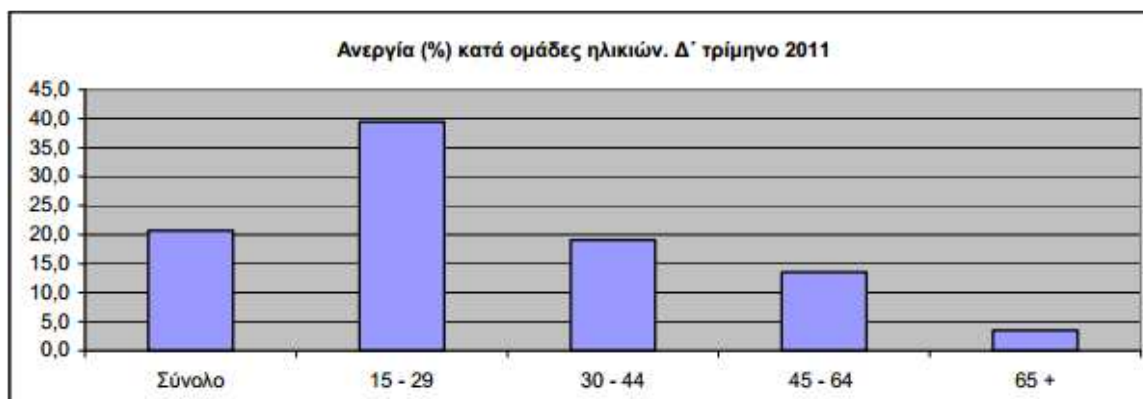
Πίνακας 1. Ανεργία (%), κατά φύλο και ομάδες ηλικιών

Ηλικία	Δ' τρίμηνο					
	2010			2011		
	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο
Σύνολο	11,5	17,9	14,2	17,8	24,5	20,7
15-29	23,9	33,0	28,0	35,0	44,9	39,5
30-44	10,0	17,4	13,2	15,8	23,2	19,1
45-64	7,8	10,1	8,7	12,7	14,8	13,5
65+	1,6	1,6	1,6	2,3	5,9	3,5

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Δ' τρίμηνο 2011 - Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία

Παρατηρούμε επίσης πως η ανεργία είναι μεγαλύτερη στο σύνολο των γυναικών σε σχέση με αυτή των ανδρών (24,5% έναντι 17,8%), ενώ το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας έχουν οι νέοι ηλικίας 15-29 ετών (39,5%) γεγονός που φαίνεται και στο διάγραμμα που ακολουθεί.

Διάγραμμα 4. Ποσοστιαία κατανομή της ανεργίας κατά ηλικιακές ομάδες



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Δ' τρίμηνο 2011 - Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία

Αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο, το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται σε όσους δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (30,9%). Ακολουθούν τα άτομα που έχουν τελειώσει κάποιες τάξεις του δημοτικού (28,0%) και οι απόφοιτοι ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (23,1%), ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στους κατόχους διδακτορικού ή μεταπτυχιακού τίτλου (11,9%) και στους πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (14,8%). Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με ξένη υπηκοότητα, είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων υπηκόων (25,2% έναντι 20,2%). Σε επίπεδο Περιφέρειας το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στη Δυτική Μακεδονία με 25,0% και στη Στερεά Ελλάδα με 23,8%. Στον αντίποδα, το μικρότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στο Νότιο Αιγαίο με 11,9% και στις Ιόνιους Νήσους με 13,9% (Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Δ' τρίμηνο 2011 - Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, 2012).

Μία λύση στο πρόβλημα της ανεργίας φαίνεται πως είναι η μετανάστευση, η οποία αποτελεί και μία ακόμα κοινωνική συνέπεια της οικονομικής κρίσης. Οι νέοι βλέποντας πως η χώρα τους δεν μπορεί να τους παρέχει τις κατάλληλες ευκαιρίες και προϋποθέσεις για να πραγματοποιήσουν τους στόχους τους καταφεύγουν σε άλλες χώρες που μπορούν να πραγματοποιήσουν τα όνειρα και τις φιλοδοξίες τους.

Ακόμα, έχει αυξηθεί το ποσοστό των ανθρώπων οι οποίοι καταφεύγουν σε κοινωνικά δίκτυα φροντίδας με σκοπό να καλύψουν τις βασικές τους ανάγκες, για παράδειγμα τα συσσίτια της. Μία άλλη επίπτωση της οικονομικής κρίσης είναι η εγκληματικότητα. Οι άνθρωποι για να καλύψουν τις βιολογικές τους ανάγκες μπορεί να προβούν σε εγκληματικές πράξεις, όπως είναι οι κλοπές, καθώς και οι ανθρωποκτονίες, συμβάλλοντας στην κατάρρευση τόσο του συστήματος αξιών όσο και του συστήματος κοινωνικού ελέγχου.

Έτσι γίνεται αντιληπτό ότι η ύφεση καθώς και οι επιπτώσεις της θα επηρεάσουν όχι μόνο τη σωματική αλλά και τη ψυχική υγεία. Η συμπεριφορά των ανθρώπων είναι αυτή που επηρεάζεται άμεσα λόγω της οικονομικής κρίσης, αφού οι άνθρωποι νιώθουν άγχος, ανασφάλεια και αβεβαιότητα για το μέλλον, καθώς και θυμό για όσους ευθύνονται για την κατάσταση που έχει επέλθει η χώρα. Επιπλέον, δημιουργούνται προβλήματα στις διαπροσωπικές σχέσεις των ανθρώπων, όπως κοινωνικό αποκλεισμό, δυσκολία στο χειρισμό καταστάσεων όπως το άγχος και αρνητικές σκέψεις, ενώ μπορεί να προκληθεί ακόμα και κατάθλιψη, όπως και διάφορα σωματικά προβλήματα, για παράδειγμα αϋπνίες. Τέλος, η οικονομική κρίση φαίνεται να αυξάνει και τη θνησιμότητα, καθώς έχει συνδεθεί με την αύξηση του ποσοστού των αυτοκτονιών (Μπούρας και Λύκουρας, 2011).

Συμπερασματικά, στην Ελλάδα επικρατεί απαισιόδοξο κλίμα ενώ οι πολίτες αναμένουν ότι τα πράγματα θα χειροτερέψουν στο άμεσο μέλλον, εκτιμώντας ότι η ανεργία θα αυξηθεί ακόμη περισσότερο. Υπάρχει επίσης άνοδος των τιμών των καταναλωτικών αγαθών, κυρίως των ειδών πρώτης ανάγκης, πράγμα που σημαίνει αδυναμία κάλυψης των βασικών βιολογικών αναγκών μιας μεγάλης μερίδας πολιτών, οι οποίοι δεν έχουν πλέον την οικονομική δυνατότητα να ανταπεξέλθουν στη νέα πραγματικότητα, αυξάνοντας έτσι το επίπεδο της φτώχειας. Τέλος, υπάρχουν έντονοι οι φόβοι των καταναλωτών για τη μελλοντική οικονομική τους ασφάλεια, γεγονός που δημιουργεί σωρεία κοινωνικών προβλημάτων.

2.2. Προηγούμενες εμπειρικές μελέτες για τους προσδιοριστικούς παράγοντες του μισθού των ερωτώμενων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα

Στη συγκεκριμένη ενότητα παραθέτονται εμπειρικές μελέτες προηγούμενων ετών που στόχο έχουν να διαπιστώσουν την ύπαρξη ή μη μισθολογικών διαφορών μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα σε διάφορες χώρες του πλανήτη, καθώς και το μέγεθός της.

Η Papapetrou (2006) διεξήγαγε μία έρευνα για την Ελλάδα, όπου στο δημόσιο τομέα απασχολείται αρκετά μεγάλη μερίδα ατόμων, χρησιμοποιώντας στοιχεία από την Ε.Ε για να διερευνήσει αν υπάρχουν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο τομέων. Σ' αυτή την έρευνα αρχικά παρουσιάστηκε η υπάρχουσα κατάσταση στην Ελλάδα, δίνοντας μεγαλύτερη σημασία στο μέγεθος που καταλαμβάνει ο δημόσιος τομέας, έπειτα εκτιμήθηκαν τα υποδείγματα μισθών ώστε να φανούν οι διαφορές μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, ενώ τέλος με την τεχνική του Oaxaca έγινε ανάλυση των μισθών κατά προσδιοριστικούς παράγοντες με σκοπό να εξηγηθεί αν οι μισθολογικές διαφορές οφείλονται σε ικανότητες – προσόντα των απασχολούμενων.

Αναφορικά με την υπάρχουσα κατάσταση στην Ελλάδα, η έρευνα επισημαίνει την αύξηση του εργατικού δυναμικού στη χώρα, την οποία αποδίδει στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας καθώς και στη βελτίωση της κοινωνικής θέσης της γυναίκας. Επίσης διαπιστώθηκε μια αύξηση του ποσοστού του γυναικείου πληθυσμού, ενώ μια μείωση του ανδρικού, που όμως εξακολουθεί να είναι μεγαλύτερο από αυτό του γυναικείου. Ακόμη προσθέτει ότι το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα είναι μικρότερο από αυτό στην ΕΕ, ενώ το ποσοστό ανεργίας μεγαλύτερο και πλήττει κυρίως νέους και γυναίκες. Έχοντας λοιπόν το δημόσιο τομέα ως κύριο εργοδότη καταλήγει στο συμπέρασμα πως οι μεγαλύτερες δαπάνες για τον κρατικό προϋπολογισμό είναι για την πληρωμή του προσωπικού, ενώ καταλήγει πως προνόμια όπως η ασφάλιση και η μονιμότητα του δημόσιου τομέα είναι τα κίνητρα για να απασχοληθεί κάποιος στο δημόσιο τομέα.

Σύμφωνα με προγενέστερες μελέτες που εξέτασε, οι μισθολογικές διαφορές δεν οφείλονται στις συνθήκες εργασίας του εκάστοτε τομέα αλλά στις διαφορετικές δεξιότητες των

εργαζομένων, στα εργατικά συνδικάτα που έχουν τη δύναμη να επηρεάζουν τους μισθούς, σε συνθήκες ανισορροπίας στην αγορά και σε θεσμικούς και πολιτικούς λόγους.

Έτσι η επιλογή του τομέα απασχόλησης βρέθηκε ότι επηρεάζεται από το φύλο, την εκπαίδευση, την εμπειρία, τις δεξιότητες, τον αριθμό των ωρών που αφιερώνουν οι γονείς στα παιδιά τους και στους άλλους και τον τύπο απασχόλησης τους. Συμπερασματικά, όσο καλύτερο επίπεδο εκπαίδευσης και όσο πιο έμπειρος είναι κάποιος τόσο περισσότερο τείνει να απασχοληθεί στο δημόσιο τομέα. Επίσης, με το να είναι κάποιος παντρεμένος τείνει να εργαστεί στο δημόσιο τομέα, πράγμα που ισχύει μόνο για τους άνδρες, ενώ οι ώρες που αφιερώνουν οι γυναίκες στην ανατροφή των παιδιών τους φαίνεται να αυξάνει την πιθανότητα να απασχοληθούν στο δημόσιο τομέα. Παρόλα αυτά μεταβλητές όπως εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας, ο αριθμός δωματίων και ο αριθμός των παιδιών δε φαίνεται να επηρεάζουν την επιλογή του ερωτώμενου σχετικά με τον τομέα εργασίας του.

Στη συνέχεια κατά την εκτίμηση των υποδειγμάτων των μισθών βρέθηκε πως τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα έχουν υψηλότερες αποδοχές για το επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν σε σχέση με όσους εργάζονται στο δημόσιο τομέα. Ακόμα, για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα ισχύει ότι κάθε επιπλέον έτος εμπειρίας αυξάνει τις αποδοχές τους κατά 2,8% μέχρι τα 35 έτη σε σύγκριση με αυτές των εργαζομένων του δημόσιου που αυξάνονται κατά 1,5% μέχρι τα 25 έτη. Προκύπτει λοιπόν ότι τόσο η εκπαίδευση όσο και η εμπειρία αμείβονται καλύτερα στον ιδιωτικό τομέα. Το να εργάζεται κάποιος πλήρως και να είναι παντρεμένος είναι δύο ακόμη παράγοντες που αυξάνουν τις αποδοχές και στους δύο τομείς, ωστόσο στον ιδιωτικό τομέα η επίδραση αυτών των δύο χαρακτηριστικών είναι μεγαλύτερη. Τέλος, εκτιμήθηκε η μεταβλητή της επιλογής, δηλαδή ο λόγος του Mill's, ο οποίος βρέθηκε αρνητικός που σημαίνει ότι υπάρχουν και άλλα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την απόφαση επιλογής του τομέα απασχόλησης και έχουν αρνητική επίδραση στις αποδοχές τους.

Τέλος, από την ανάλυση των μισθών με την τεχνική Oaxaca προκύπτει ότι τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων είναι αυτά που επηρεάζουν τις διαφορές των αμοιβών μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Για το σύνολο των εργαζομένων τα χαρακτηριστικά αυτά

φαίνεται πως ερμηνεύουν κατά 67,7% αυτή τη διαφορά, για τους μεν άνδρες το 72% ενώ για τις γυναίκες το 59%.

Μια ακόμη έρευνα για την Ελλάδα πραγματοποίησε ο Kanellopoulos (1997) με σκοπό να αναλύσει τους παράγοντες που επιδρούν στον καθορισμό αμοιβής στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες. Ξεκινώντας από τη συγκεκριμένη έρευνα προκύπτει ότι για τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα το ηλικιακό έτος που φτάνουν τον υψηλότερο μισθό είναι τα 33 χρόνια εμπειρίας ενώ στον ιδιωτικό τα 31. Επίσης η εμπειρία είναι σημαντικός παράγοντας για να εργαστεί κάποιος στο δημόσιο τομέα καθώς κάθε επιπλέον χρόνος αυξάνει αυτήν την πιθανότητα κατά 3.3%. Ωστόσο η επίδραση της συγκεκριμένης μεταβλητής είναι σημαντική και στους δύο τομείς. Συγκεκριμένα αυξάνει το εισόδημα κατά 3.5% στο δημόσιο και κατά 4.3% στον ιδιωτικό τομέα. Η εκπαίδευση είναι ένας άλλος σημαντικός παράγοντας για να εργαστεί κάποιος στο δημόσιο τομέα αφού όσο πιο μορφωμένος είναι κάποιος τόσο πιο πιθανόν είναι να εργαστεί στο δημόσιο τομέα. Ένας επιπλέον χρόνος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αυξάνει κατά 5% το μισθό στο δημόσιο τομέα, ενώ ένας επιπλέον χρόνος τριτοβάθμιας κατά 4.3-5.4%. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τον ιδιωτικό τομέα βρέθηκαν ότι είναι 2.6% και 2.4-3.0% αντίστοιχα. Ο γάμος και ο αριθμός των παιδιών αυξάνουν τις αποδοχές και στους δύο τομείς, μεγαλύτερη επίδραση έχουν όμως στο δημόσιο τομέα. Παρόλα αυτά δεν είναι στατιστικά σημαντικοί παράγοντες στην επιλογή τομέα απασχόλησης.

Τα προσωπικά εισοδήματα από το άλλες πηγές πλην εργασίας μειώνουν την πιθανότητα κάποιος να απασχοληθεί στο δημόσιο τομέα. Ωστόσο βρέθηκε πως δεν αποτελεί έναν στατιστικά σημαντικό παράγοντα. Όσον αφορά τις κατηγορίες επαγγελματιών και απασχόλησης παρουσιάζουν κάποιες διαφορές. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα στην παραγωγή ενέργειας παίρνει 19% περισσότερο από έναν που δουλεύει στις τηλεπικοινωνίες, ενώ ένας που εργάζεται σε εστιατόριο αμείβεται με τα μισά του τελευταίου. Ακόμα, εργασίες που αντανακλούν θέσεις ευθύνης αμείβονται καλύτερα στον ιδιωτικό από ότι στο δημόσιο τομέα, αφού ένας διοικητής που απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα αμείβεται 40% παραπάνω από τους ανειδίκευτους εργαζόμενους ενώ στο δημόσιο αυτό το ποσοστό ανέρχεται στο 10%. Επιπρόσθετα, αν ο εργαζόμενος, είτε πρόκειται για άνδρα είτε για γυναίκα, ζει σε αστική περιοχή είναι λιγότερο πιθανό να εργαστεί στο δημόσιο τομέα, ενώ αν η κατοικία του είναι ιδιόκτητη είναι περισσότερο πιθανό. Τέλος, αναφορικά με το μέγεθος του νοικοκυριού του

εργαζόμενου, όσο αυξάνεται, τόσο μειώνεται η πιθανότητα να εργαστεί στο δημόσιο τομέα. Ωστόσο οι τρεις τελευταίοι παράγοντες βρέθηκαν πως δεν είναι στατιστικά σημαντικοί για την επιλογή τομέα απασχόλησης.

Σημαντική επίσης ήταν και η έρευνα που διεξήγαγε ο Kioulafas et al. (1991) για την Ελλάδα. Ο πρώτος παράγοντας που εξετάστηκε ήταν η εκπαίδευση. Στο δημόσιο τομέα φαίνεται ότι το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων είναι πιο υψηλό αλλά η διαφορά των δύο τομέων δεν είναι ιδιαίτερα μεγάλη. Η μεταβλητή αυτή είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% για το δημόσιο τομέα, ενώ στον ιδιωτικό τομέα παρουσίασε προβλήματα, τα οποία μάλλον οφείλονται στο γεγονός ότι δεν λήφθηκε υπόψιν το μέγεθος της εταιρείας όπου απασχολείται ο εργαζόμενος, το οποίο φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά τους μισθούς. Επιπλέον στο δημόσιο τομέα οι εργαζόμενοι φαίνεται να έχουν μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία καθώς η διαφορά των δύο τομέων είναι αρκετά μεγάλη, σχεδόν διπλάσια. Η μεταβλητή εμπειρία είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% για το δημόσιο τομέα, ενώ για τον ιδιωτικό τομέα σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%.

Επιπρόσθετα στατιστικά σημαντικός παράγοντας είναι το φύλο, που όμως δεν επηρεάζει τόσο τις αμοιβές, γεγονός που έρχεται σε αντιπαράθεση με άλλες μελέτες που έδειξαν ότι οι μισθοί των ανδρών υπερέχουν κατά 22% αυτών των γυναικών. Επίσης, η ύπαρξη ικανοτήτων – δεξιοτήτων αυξάνει την πιθανότητα κάποιος που απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα να λαμβάνει μεγαλύτερες απολαβές σε σχέση με κάποιον που απασχολείται στο δημόσιο, που σημαίνει πως οι τυχόν δεξιότητες αμείβονται καλύτερα στον ιδιωτικό τομέα από ότι στο δημόσιο. Η μεταβλητή ικανότητες – δεξιότητες είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% για το δημόσιο τομέα, ενώ για τον ιδιωτικό σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%. Ένας ακόμη παράγοντας που εξετάστηκε είναι η οικογενειακή κατάσταση, που όμως δεν είχε το αναμενόμενο πρόσημο καθώς βρέθηκε αρνητικό, και αυτό οφείλεται στην ενσωμάτωση των παντρεμένων εργαζομένων στη συνεχή θητεία. Παρόλα αυτά και για τους δύο τομείς αν είναι κάποιος παντρεμένος είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%. Συμπερασματικά, οι εργαζόμενοι που αμείβονται καλύτερα είναι αυτοί που εργάζονται στις δημόσιες επιχειρήσεις σε σχέση με εργαζομένους του ιδιωτικού που έχουν τις ίδιες ικανότητες, ενώ ο μέσος μισθός του δημόσιου τομέα ξεπερνά αυτόν του ιδιωτικού κατά 20-25%.

Την προσπάθεια να εξετάσει τις μισθολογικές διαφορές στη Ζάμπια πραγματοποίησε το δίδυμο Nielsen and Rosholm (2001). Τα ευρήματά τους αναφέρουν ότι όσο μεγαλύτερο επίπεδο εκπαίδευσης διαθέτει κάποιος, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός του, πράγμα όμως που δεν ισχύει για κάποιον πολύ μορφωμένο, καθώς σε αυτή την περίπτωση ο μισθός του μειώνεται. Η απόδοση στην εκπαίδευση είναι μεγαλύτερη στον ιδιωτικό τομέα απ' ό τι στο δημόσιο, λόγω και της ανταγωνιστικότητας που υπάρχει στον ιδιωτικό τομέα. Για τα άτομα που έχουν δευτεροβάθμια εκπαίδευση αυτή η διαφορά είναι κοντά στο 0 και για τα 3 έτη της έρευνας, ενώ για αυτούς που έχουν λάβει επιπλέον εκπαίδευση είναι αρνητική. Παρόλα αυτά, για την κατηγορία των εργαζομένων με ανώτερη εκπαίδευση οι μισθοί είναι μεγαλύτεροι στον ιδιωτικό τομέα. Στα μικρότερα δεκατημόρια η μισθολογική διαφορά ανάμεσα στους δύο τομείς έχει αυξηθεί, ειδικά στους εργαζομένους που είναι λιγότερο μορφωμένοι, ενώ στους πολύ μορφωμένους που ήταν αρνητική έγινε περίπου 0. Στα υψηλότερα δεκατημόρια, για τους λιγότερο μορφωμένους δεν υπήρχε ιδιαίτερη αλλαγή, ενώ για αυτούς που έχουν δευτεροβάθμια εκπαίδευση έγινε αρνητική, όπως και για αυτούς με επιπλέον μόρφωση. Επίσης, όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο αυξάνεται και η πιθανότητα να εργαστεί κάποιος στον ιδιωτικό τομέα, λόγω της αρνητικής σχέσης εκπαίδευσης και δημόσιου τομέα.

Ένα ακόμη συμπέρασμα στο οποίο κατέληξαν είναι ότι στον ιδιωτικό τομέα οι γυναίκες είναι συνδεδεμένες με χαμηλότερο μισθό. Δηλαδή η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός μειώνεται όταν ο εργαζόμενος είναι γυναίκα και απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα. Τις χρονιές 1991 και 1993 οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στον ιδιωτικό τομέα ήταν μεγαλύτερες στα μικρότερα δεκατημόρια. Απ' την άλλη πλευρά, οι γυναίκες στο δημόσιο δεν είναι συνδεδεμένες με χαμηλότερους μισθούς. Στα χαμηλότερα δεκατημόρια η μισθολογική διαφορά των δύο φύλων μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού είναι στατιστικά σημαντική, υποδηλώνοντας ότι δεν υφίστανται πρακτικά μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα στο δημόσιο τομέα. Επιπλέον στον ιδιωτικό τομέα, το ηλικιακό προφίλ των εργαζομένων το 1991 στα χαμηλότερα δεκατημόρια είναι πιο απότομο, αλλά το 1996 αυτό το μοντέλο αντιστρέφεται και είναι πιο απότομο στα υψηλότερα δεκατημόρια. Στο δημόσιο τομέα το ηλικιακό προφίλ είναι λιγότερο απότομο το 1991, αλλά το 1996 δεν υπάρχουν ιδιαίτερες διαφορές στα ηλικιακά προφίλ των δύο τομέων. Τέλος, παρατηρείται ότι το 1991 οι μισθοί στο δημόσιο τομέα ήταν

27% υψηλότεροι από τον ιδιωτικό στο 10^ο εκατοστημόριο σε σχέση με το 90^ο εκατοστημόριο που το αντίστοιχο ποσοστό είναι 6%, γεγονός που σημαίνει ότι στους χαμηλούς μισθούς η διαφορά μεταξύ των δύο τομέων είναι μεγαλύτερη συγκριτικά με τους υψηλούς μισθούς.

Περίπου την ίδια περίοδο οι Adamchik and Bedi (2000) ασχολήθηκαν επίσης με τις διαφορές στους μισθούς των δύο τομέων στην Πολωνία. Αναφορικά με το ηλικιακό προφίλ των εργαζομένων, στο δημόσιο τομέα παρατήρησαν ότι είναι γενικά μεγαλύτερης ηλικίας σε σχέση με αυτούς που απασχολούνταν στον ιδιωτικό, με τους άνδρες να έχουν διαφορά 4 χρόνια και τις γυναίκες 5. Ο συντελεστής της ηλικίας για άνδρες και γυναίκες είναι αρνητικός και στατιστικά σημαντικός που σημαίνει ότι μεγαλύτερης ηλικίας άτομα είναι λιγότερο πιθανό να εργαστούν στον ιδιωτικό τομέα. Η διαφορά ηλικίας αντικατοπτρίζει και τη διαφορά στην εμπειρία. Οι άνδρες, κατά μέσο όρο έχουν συνολική εμπειρία περίπου 20 έτη στο δημόσιο τομέα και 15 στον ιδιωτικό, ενώ οι γυναίκες 18 και 13 έτη αντίστοιχα. Η μεταβλητή αυτή είναι επίσης στατιστικά σημαντική και έχει θετική επίδραση στο μισθό και στους δύο τομείς τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Δηλαδή η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός αυξάνεται όσο η εμπειρία του εργαζομένου. Επιπρόσθετα, οι παντρεμένοι άνδρες έχουν ένα σημαντικό πλεονέκτημα στους μισθούς τους και στους δύο τομείς περίπου 9% στον ιδιωτικό και 10% στο δημόσιο τομέα, γεγονός που σημαίνει πως το να είναι κάποιος παντρεμένος αυξάνει τις απολαβές του. Απ' την άλλη πλευρά όμως βρέθηκε ότι οι παντρεμένες γυναίκες δεν κερδίζουν σημαντικά υψηλότερους μισθούς από τις ανύπαντρες.

Η εκπαίδευση είναι ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας που επιδρά στο ύψος του μισθού. Η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός αυξάνεται όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο του εργαζομένου. Τα άτομα με πανεπιστημιακή εκπαίδευση κερδίζουν περισσότερα στον ιδιωτικό τομέα. Για παράδειγμα, ένας άνδρας με πανεπιστημιακή εκπαίδευση που απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα έχει μισθολογικό πλεονέκτημα 28,6% έναντι ενός άνδρα με αντίστοιχη μόρφωση που εργάζεται στο δημόσιο τομέα, ενώ για τις γυναίκες το πλεονέκτημα αυτό ανέρχεται σε 43,3%. Για όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, με εξαίρεση την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, βρίσκουμε αρνητικές επιπτώσεις για την εκπαίδευση στον ιδιωτικού τομέα. Αυτό σημαίνει ότι άλλα χαρακτηριστικά όπως η ποιότητα της εκπαίδευσης μπορεί να είναι πιο σημαντική στον ιδιωτικό τομέα, σε αντίθεση με την ποσότητα της εκπαίδευσης. Ένας

εργαζόμενος άνδρας με πανεπιστημιακή εκπαίδευση και 5 έτη επαγγελματικής εμπειρίας έχει ένα μισθολογικό πλεονέκτημα της τάξης του 18%. Το πλεονέκτημα αυτό για δευτεροβάθμια εκπαίδευση κυμαίνεται από 4% έως 6%, ενώ για τις γυναίκες με δευτεροβάθμια εκπαίδευση σε 19% και με πανεπιστημιακή εκπαίδευση σε 23%. Τέλος, ο μισθός ενός εργαζομένου επηρεάζεται και από την περιοχή που διαμένει. Η μεταβλητή αυτή βρέθηκε στατιστικά σημαντική και με θετική επίδραση στο μισθό και στους δύο τομείς και για τα δύο φύλα. Δηλαδή η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός, αυξάνεται όσο πιο αστική είναι η περιοχή. Μάλιστα όσο μεγαλύτερη είναι η πόλη τόσο μεγαλύτερη είναι και η επίδραση στο μισθό. Συνοψίζοντας κατέληξαν στο γεγονός ότι οι μέσες καθαρές μηνιαίες αποδοχές για τους άνδρες στον ιδιωτικό τομέα είναι 8,6% χαμηλότερες από εκείνες που λαμβάνουν όσοι απασχολούνται στο δημόσιο τομέα, ενώ για τις γυναίκες η διαφορά αυτή ανέρχεται σε ποσοστό της τάξης του 3,9%.

Ένας ακόμη που προσπάθησε να διερευνήσει το μέγεθος των μισθολογικών διαφορών ήταν ο Lassibille (1998) αυτή τη φορά στην Ισπανία. Από τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποίησε φαίνεται ότι ο μέσος εργαζόμενος του δημοσίου τομέα είναι μεγαλύτερος σε ηλικία από αυτόν του ιδιωτικού. Η διαφορά αυτή είναι 5 χρόνια για τις γυναίκες και 3 για τους άνδρες. Επιπλέον, η πιθανότητα ένας εργαζόμενος να απασχοληθεί στο δημόσιο τομέα αυξάνεται όσο αυξάνεται και η ηλικία του. Συγκεκριμένα κάθε επιπλέον έτος εργασίας στο δημόσιο τομέα αυξάνει τον μισθό κατά 1,7% για τους άνδρες και 0,6% για τις γυναίκες. Αντίθετα, κάθε επιπλέον έτος εργασίας στον ιδιωτικό τομέα μειώνει το μισθό κατά 1,6% για τους άνδρες και 5,6% για τις γυναίκες. Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα έχουν καλύτερη εκπαίδευση από αυτούς του ιδιωτικού. Οι γυναίκες και στους δύο τομείς έχουν καλύτερη εκπαίδευση από τους άνδρες. Για την ακρίβεια οι γυναίκες στο δημόσιο τομέα έχουν 11,7 χρόνια εκπαίδευσης σε σχέση με τους άνδρες που έχουν 10,3, ενώ στον ιδιωτικό έχουν 8,6 έτη έναντι 8,0 που έχουν οι άνδρες. Επίσης στο δημόσιο τομέα ποσοστό της τάξης του 62% των γυναικών έχουν δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή ανώτερη σε σχέση με τους άνδρες που το αντίστοιχο ποσοστό τους είναι 46%. Από την άλλη πλευρά, στον ιδιωτικό τομέα το 64% των γυναικών έχουν εκπαίδευση κάτω της δευτεροβάθμιας αποτελούν, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι 72%. Οι γυναίκες με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να απασχοληθούν στο δημόσιο τομέα απ' ότι στον ιδιωτικό τομέα κατά περίπου 30%, ενώ αυτή η διαφορά για τους άνδρες είναι 10%. Έτσι, η πιθανότητα να απασχοληθεί

κάποιος στο δημόσιο τομέα αυξάνεται όσο μεγαλύτερη εκπαίδευση έχει. Οι γυναίκες στο δημόσιο τομέα έχουν περίπου δύο χρόνια επιπλέον εμπειρίας από όσες απασχολούνται στον ιδιωτικό. Και στους δύο τομείς εργασίας πάντως η επίδραση κάθε επιπλέον χρόνου εμπειρίας είναι μεγαλύτερη στις γυναίκες απ ό τι στους άνδρες.

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, οι παντρεμένες γυναίκες δεν έχουν πολύ μεγαλύτερες απολαβές από τις ανύπαντρες. Αντίθετα, οι παντρεμένοι άνδρες λαμβάνουν σημαντικά περισσότερα κέρδη σε σύγκριση με τους ανύπαντρους, ειδικά εκείνοι που εργάζονται στο δημόσιο τομέα. Η πιθανότητα να εργαστεί μία γυναίκα στο δημόσιο τομέα είναι μικρότερη όταν είναι παντρεμένη. Έτσι λοιπόν, οι μισθολογικές διαφορές οφείλονται στην οικογενειακή κατάσταση κατά 21% για τις γυναίκες και 36% για τους άνδρες. Επίσης, η ύπαρξη οικογενειακού εισοδήματος συσχετίζεται αρνητικά με τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, και οι διάφορες επιδράσεις του εισοδήματος είναι πιο σημαντικές για τους άνδρες παρά για τις γυναίκες. Δηλαδή η πιθανότητα να απασχοληθεί κάποιος σε οποιοδήποτε τομέα μειώνεται αν υπάρχει κάποιο οικογενειακό εισόδημα. Ο αριθμός των παιδιών κάτω των 16 ετών, από την άλλη πλευρά, δεν έχει σημαντικές επιπτώσεις στην απασχόληση των ανδρών, ενώ μειώνει σημαντικά την πιθανότητα των γυναικών να συμμετάσχουν στο εργατικό δυναμικό. Ο αριθμός των παιδιών κάτω των έξι ετών, μειώνει την πιθανότητα των γυναικών να εργαστούν στον ιδιωτικό τομέα περισσότερο από ό, τι μειώνει την πιθανότητα τους να εργαστούν στο δημόσιο. Τέλος, τα άτομα που ζουν σε αστικές περιοχές-κυρίως οι άνδρες-είναι πιο πιθανό να απασχοληθούν στο δημόσιο τομέα, ενώ οι μισθοί στις αστικές σε σύγκριση με τις υπόλοιπες περιοχές είναι μεγαλύτεροι.

Στην Αυστρία μία ομάδα που θέλησε να εξετάσει την ύπαρξη διαφορών στους μισθούς ήταν οι Zweimiiller and Winter-Ebmer (1994). Τα συμπεράσματα τους δείχνουν ότι στο δημόσιο οι γυναίκες φαίνεται να είναι πιο μορφωμένες από τους άνδρες. Η εκπαίδευση βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% και συγκεκριμένα έχει θετική επίδραση στο μισθό τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες και στους δύο τομείς. Δηλαδή η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός αυξάνεται όσο μεγαλύτερη είναι η εκπαίδευση του εργαζομένου. Παρόμοια αποτελέσματα εξήγαγαν και για την εμπειρία, καθώς επίσης βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% και συγκεκριμένα έχει

θετική επίδραση στο μισθό τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες και στους δύο τομείς. Δηλαδή η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός αυξάνεται όσο μεγαλύτερη είναι και η εμπειρία του εργαζόμενου. Η ύπαρξη παιδιών με ηλικία μικρότερη των τεσσάρων ετών έχει θετική επίδραση στο μισθό και στους δύο τομείς και ισχύει και για τα δύο φύλα. Δηλαδή η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός αυξάνεται όταν υπάρχουν παιδιά κάτω των τεσσάρων ετών. Η οικογενειακή κατάσταση είναι μία επιπλέον μεταβλητή που εξέτασαν και βρέθηκε ότι έχει θετική επίδραση στο μισθό και τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα και για τα δύο φύλα με εξαίρεση τις γυναίκες που απασχολούνται στον ιδιωτικό. Δηλαδή η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός αυξάνεται όταν ο εργαζόμενος είναι παντρεμένος, γεγονός που ισχύει για το σύνολο των ανδρών και τις γυναίκες που εργάζονται στο δημόσιο τομέα.

Αντίθετα, η μεταβλητή για τις ώρες απασχόλησης βρέθηκε να έχει αρνητική επίδραση στο μισθό και για τα δύο φύλα, που σημαίνει ότι η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός μειώνεται όσο αυξάνονται οι εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης. Επίσης, παρουσίασαν ότι η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός αυξάνεται όταν ο εργαζόμενος είναι αλλοδαπός. Δηλαδή ότι η μεταβλητή για την εθνικότητα του εργαζομένου επιδρά θετικά στο μισθό, κάτι που όμως δεν ήταν αναμενόμενο. Παρόμοια αποτελέσματα εξήγαγαν και για τις διακοπές των εργαζομένων από τη δουλειά τους, ότι δηλαδή επιδρά θετικά στις αποδοχές, κάτι που επίσης δεν ήταν αναμενόμενο. Τελειώνοντας, ασχολήθηκαν με την επίδραση της περιοχής αλλά και το μέγεθος της πόλης που διαμένουν οι εργαζόμενοι, τονίζοντας ότι η αστική περιοχή έχει θετική επίδραση στο μισθό και για τα δύο φύλα, ενώ το μέγεθος της πόλης επιδρά θετικά στο μισθό μόνο για τις γυναίκες. Όμως η επίδραση για τους άνδρες τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα είναι αρνητική για τις μικρότερες πόλεις(λιγότεροι από 1000 κάτοικοι). Δηλαδή η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός για τις γυναίκες και των δύο τομέων αυξάνεται όσο μεγαλώνει το μέγεθος της πόλης, ενώ για τους άνδρες μειώνεται. Συνοψίζοντας, όπως ήταν αναμενόμενο, η διαφορά στις απολαβές είναι μεγαλύτερη στον ιδιωτικό τομέα. Ωστόσο τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα περίπου το 20% των μισθολογικών διαφορών στις θέσεις εργασίας μπορούν να αναχθούν σε άνιση επαγγελματική πρόοδο.

Να εξετάσουν σε ποιο τομέα αμείβονται καλύτερα κάποια χαρακτηριστικά του εργαζόμενου όπως η εκπαίδευση, η επιμόρφωση, η εμπειρία προσπάθησαν οι Hartog and

Oosterbeek (1993). Τα αποτελέσματά τους δείχνουν ότι οι αποδοχές λόγω της εκπαίδευσης φαίνεται να είναι μεγαλύτερες στον ιδιωτικό από ότι στο δημόσιο τομέα. Η μη αποφοίτηση έχει αρνητικό αντίκτυπο στους μισθούς και στους δύο τομείς αλλά σε κανέναν τομέα δεν είναι στατιστικά σημαντική αυτή η επίδραση. Οι συντελεστές της εμπειρίας και της εμπειρίας στο τετράγωνο δείχνουν το γνωστό παραβολικό προφίλ εμπειρία-μισθός. Είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% και συγκεκριμένα η μεταβλητή εμπειρία έχει θετική επίδραση στο μισθό, όπως άλλωστε είναι αναμενόμενο. Δηλαδή η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός αυξάνεται όσο μεγαλύτερη εμπειρία διαθέτει ο εργαζόμενος. Αναφορικά τώρα με την επιλογή τομέα εργασίας, βρέθηκε ότι όσο υψηλότερο είναι το IQ του εργαζομένου τόσο μικρότερη πιθανότητα έχει να εργαστεί στο δημόσιο τομέα.

Ως προς την οικογενειακή κατάσταση, οι παντρεμένες γυναίκες έχουν μειονεκτική θέση και στους δύο τομείς σε σύγκριση με τους άνδρες, ενώ οι άγαμες γυναίκες είναι σε χειρότερη θέση στον ιδιωτικό, αλλά όχι στο δημόσιο τομέα. Βρέθηκε λοιπόν να επιδρά αρνητικά στις απολαβές τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, που σημαίνει ότι η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός μειώνεται όταν ο εργαζόμενος είναι παντρεμένος. Βέβαια παρουσίασαν και άλλο ένα αποτέλεσμα, η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός στον ιδιωτικό αυξάνεται όταν ο εργαζόμενος είναι ανύπαντρος γονέας, όμως μειώνεται στο δημόσιο όταν υφίσταται η ίδια κατάσταση, γεγονός που δείχνει ότι η συγκεκριμένη μεταβλητή επιδρά θετικά στον ιδιωτικό τομέα αλλά αρνητικά στο δημόσιο. Επίσης, οι μη παντρεμένοι άνδρες γονείς δεν έχουν διαφορές στους μισθούς σε σχέση με τους παντρεμένους άνδρες, αφού η διαφορετική φορολογική μεταχείριση τους μηδενίζεται. Τέλος, η μεταβλητή σχετικά με τις ώρες εργασίας βρέθηκε να επιδρά αρνητικά στις αποδοχές τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Δηλαδή η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός μειώνεται όσο περισσότερες ώρες δουλεύει ο εργαζόμενος.

Πιο πρόσφατα, ο Melly (2005) πραγματοποίησε μία έρευνα με σκοπό να μετρήσει και να διερευνήσει σε ποιους παράγοντες οφείλονται οι μισθολογικές διαφορές δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στη Δυτική Γερμανία. Τα συμπεράσματα του ήταν αρκετά. Ξεκινώντας, αν συγκρίνουμε το επίπεδο της διαφοράς μισθών για τις τέσσερις ομάδες εμπειρίας για τους άνδρες (λιγότερο από 10 έτη, 11-20 έτη, 21-30 έτη, πάνω από 30 έτη), φαίνεται ότι τα αποτελέσματα δεν διαφέρουν ιδιαίτερα ως προς αυτό το χαρακτηριστικό. Αντίθετα, στο δημόσιο τομέα, υπάρχει

διαφορά στη μισθοδοσία, η οποία εξαρτάται σημαντικά από την εμπειρία των γυναικών, και είναι -5,4% για τις ομάδες με λιγότερη εμπειρία και αυξάνεται μονοτονικά μέχρι το 9,6% για την ομάδα με τη μεγαλύτερη εμπειρία. Όσον αφορά τώρα την εκπαίδευση, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα είναι περισσότερο μορφωμένοι από αυτούς του ιδιωτικού. Οι μεγαλύτερες διαφορές εντοπίζονται κυρίως στις ανώτερες βαθμίδες εκπαίδευσης όπου για παράδειγμα. παρατηρείται ότι το 18% των εργαζομένων στο δημόσιο είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στον ιδιωτικό είναι 8%. Επίσης η απροσδόκητη μισθολογική διαφορά στο δημόσιο τομέα πέφτει από -2,9% για την κατηγορία χαμηλότερης εκπαίδευσης σε -5,4% για τη δεύτερη ομάδα, σε -10,1% για την τρίτη ομάδα και σε -13,9% για την τελευταία ομάδα με την υψηλότερη εκπαίδευση, ενώ παρόλο που οι γυναίκες φαίνεται να αμείβονται κατά 15% περισσότερο από τους άνδρες, τα δύο φύλα δεν παρουσιάζουν ιδιαίτερες διαφορές στην εκπαίδευση.

Επιπρόσθετα, βρέθηκε ότι η χρονική διάρκεια του εργαζομένου στον ίδιο εργασιακό χώρο είναι μεγαλύτερη στο δημόσιο τομέα τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, με το ποσοστά να κυμαίνονται στο 16% περίπου για τους άνδρες στο δημόσιο τομέα και περίπου στο 11% στον ιδιωτικό, ενώ για τις γυναίκες τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 12% και 7% αντίστοιχα. Το αν κάποιος επιλέξει να εργαστεί μερικώς ή αν κάποιος είναι παντρεμένος φαίνεται πως δεν επηρεάζουν ιδιαίτερα τη διαφορά μισθών στους δύο τομείς (τόσο στο σύνολο του δείγματος όσο και στο κάθε φύλο χωριστά), αφού τα ποσοστά δε διαφέρουν ιδιαίτερα. Έτσι υπολογίζεται ότι για τους άνδρες οι μισθοί στο δημόσιο είναι 7% χαμηλότεροι από αυτούς του ιδιωτικού, ενώ για τις γυναίκες οι μισθοί του δημοσίου είναι 8,2% μεγαλύτεροι από αυτούς που λαμβάνουν οι συνάδελφοι τους που απασχολούνται στον ιδιωτικό.

Στη διερεύνηση μισθολογικών διαφορών μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα συνέβαλε και η έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Chatterji et al. (2007), με σκοπό να εξετάσει το ρόλο των δημογραφικών χαρακτηριστικών, της απασχόλησης και των χαρακτηριστικών της εργασίας στις μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Αρχικά λοιπόν βρέθηκε πως η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός του εργαζομένου αυξάνεται όσο μεγαλύτερη είναι η εμπειρία γεγονός που ισχύει και τους δύο τομείς. Η εκπαίδευση είναι ένας ακόμη παράγοντας που επιδρά θετικά στις αποδοχές των εργαζομένων.

Έτσι ο μισθός του εργαζομένου αυξάνεται όσο μεγαλύτερη είναι η εκπαίδευσή του τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες σε όλους τους τομείς, και η αύξηση αυτή είναι υψηλότερη στο δημόσιο τομέα από ότι στον ιδιωτικό και για τα δύο φύλα. Για παράδειγμα, το μεταπτυχιακό για τις γυναίκες στον ιδιωτικό τομέα, έχει ποσοστό απόδοσης περίπου 50% χαμηλότερο από ότι το μεταπτυχιακό για άνδρες στο δημόσιο τομέα. Επίσης, για τους άνδρες δε βρέθηκε κάποια σημαντική ένδειξη που να συνδέεται με υψηλότερες αποδοχές λόγω κάποιας επιμόρφωσης για το επάγγελμα τους – σεμινάρια, πρακτική άσκηση - σε αντίθεση με τις γυναίκες που και στους δύο τομείς υπάρχει μία μικρή θετική επίδραση. Θετικά στις απολαβές βρέθηκε πως επιδρά η οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου, δηλαδή ο μισθός του εργαζομένου αυξάνεται όταν είναι παντρεμένος, πράγμα όμως που ισχύει μόνο για τους άνδρες, όπως επίσης αυξάνεται για τους άνδρες όταν ο εργαζόμενος έχει κάποιο εξαρτώμενο παιδί, ενώ αντίθετα μειώνεται για τις γυναίκες στον ιδιωτικό τομέα. Σχετικά με την εθνικότητα του εργαζομένου, ο μισθός του αυξάνεται όταν ο εργαζόμενος είναι γηγενής, πράγμα όμως που ισχύει μόνο τους άνδρες στο δημόσιο τομέα, ενώ τις άλλες τρεις κατηγορίες εργαζομένων (άνδρες ιδιωτικού, γυναίκες δημόσιου και γυναίκες ιδιωτικού τομέα) τις επηρεάζει αρνητικά, δηλαδή μειώνει την πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός τους.

Η ύπαρξη αναπηρίας, από την άλλη πλευρά, επιδρά, όπως ήταν αναμενόμενο, αρνητικά στο μισθό του εργαζομένου, τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες και στους δύο τομείς. Έχοντας ο εργαζόμενος υπογράψει κάποια σύμβαση ή όντας μέλος μιας ένωσης δεν σχετίζεται με το μισθό για κανένα από τους τέσσερις τύπους των εργαζομένων. Όσον αφορά την κατηγορία επαγγέλματος του εργαζόμενου, οι αποδοχές για την εργασία είναι σημαντικά υψηλότερες για τις γυναίκες από τους άνδρες διευθυντές (σχεδόν διπλάσιες). Μεταξύ των λιγότερο ειδικευμένων επαγγελματιών υπάρχει μικρή διαφορά και στους δύο τομείς ως προς τις αποδόσεις, αλλά οι άνδρες φαίνεται να είναι αυτοί που έχουν μικρότερες αποδοχές. Λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας, υπάρχουν μερικά που φαίνεται να σχετίζονται αρκετά με τους μισθούς. Για παράδειγμα, η δυνατότητα να παρέχονται πρακτικές φιλικές προς την οικογένεια, όπως παιδικός σταθμός στο χώρο εργασίας, επηρεάζει σημαντικά και θετικά όλες τις ομάδες εκτός από τους άνδρες στο δημόσιο τομέα, δηλαδή η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός του εργαζομένου αυξάνεται αν υπάρχουν αυτά τα χαρακτηριστικά στην εργασία, ενώ και η θητεία του εργαζομένου στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει στην αύξηση του μισθού,

καθώς όσο μεγαλύτερη είναι τόσο περισσότερο αυξάνεται. Τέλος, παρατήρησαν ότι οι εργαζόμενοι στην περιοχή του Λονδίνου, δηλαδή σε μία αρκετά μεγάλη πόλη λαμβάνουν σημαντικά υψηλότερες αμοιβές σε σύγκριση με μικρότερες πόλεις γεγονός που ισχύει και στους δύο τομείς και των δύο φύλων.

Αξιοσημείωτα επίσης είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από έρευνα που πραγματοποίησαν οι Christofides and Pashardes (2002) για τις μισθολογικές διαφορές στην Κύπρο. Έτσι κατέληξαν στο ότι η πιθανότητα κάποιος να εργαστεί στον ιδιωτικό τομέα είναι μεγαλύτερη όσο μικρότερη είναι η ηλικία του, κυρίως λόγω της έλλειψης εμπειρίας που έχει. Ακόμη, περίπου το 7% του πληθυσμού είναι αναλφάβητοι, και είναι πιο πιθανό κάποιος να εργαστεί στον ιδιωτικό τομέα ή να είναι αυτοαπασχολούμενος εξαιτίας της μόρφωσης του. Αυτό ισχύει επίσης και για τα άτομα με στοιχειώδη εκπαίδευση, όπου αξιοσημείωτο παραμένει το γεγονός ότι το 41% των ατόμων στον ιδιωτικό τομέα έχει λάβει μόνο στοιχειώδη εκπαίδευση. Από την άλλη πλευρά, η πανεπιστημιακή εκπαίδευση έχει σημαντική επιρροή προς την αντίθετη κατεύθυνση, δηλαδή η πιθανότητα κάποιος να εργαστεί στο δημόσιο τομέα είναι μεγαλύτερη όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό του επίπεδο. Έτσι λοιπόν ο αναλφαβητισμός μειώνει εβδομαδιαία τον μισθό κατά 21% στον ιδιωτικό τομέα και κατά 20% στο δημόσιο, ενώ η πανεπιστημιακή εκπαίδευση αυξάνει τον εβδομαδιαίο μισθό περίπου κατά 7% με 8% στον ιδιωτικό τομέα και κατά 10% στο δημόσιο τομέα, η πανεπιστημιακή εκπαίδευση αποφέρει παράγει ένα πλεονέκτημα 10%, το οποίο όμως δεν είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10%. Επιπλέον, αν ο εργαζόμενος είναι παντρεμένος, έχει μεγαλύτερη πιθανότητα να εργαστεί στον ιδιωτικό τομέα είναι, καθώς επίσης είναι πιο πιθανό να αυξηθεί ο μισθός του. Οι παντρεμένοι κερδίζουν 22% περισσότερο σε σχέση με τους ανύπαντρους στον ιδιωτικό τομέα, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για το δημόσιο τομέα είναι 21%. Τα δύο αυτά αποτελέσματα είναι στατιστικά σημαντικά σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1%. Επιπρόσθετα, αν ο εργαζόμενος είναι γυναίκα είναι πιο πιθανό να εργαστεί στον ιδιωτικό τομέα λιγότερο πιθανό να είναι αυτοαπασχολούμενη. Οι συντελεστές για τις γυναίκες είναι αρνητικοί και δείχνουν στατιστικά σημαντικά μειονεκτήματα της τάξης του 32% στον ιδιωτικό τομέα και 22% στο δημόσιο.

Όσον αφορά την περιοχή, οι κάτοικοι των πόλεων έχουν ένα μικρό αλλά σημαντικό πλεονέκτημα στους μισθούς σε σχέση με τους κατοίκους της υπαίθρου, κάτι που ισχύει για τον ιδιωτικό τομέα, ενώ για περιοχές όπως η Πάφος, που θεωρείται τουριστικό μέρος, υπάρχει η τάση να εργαστεί κάποιος στον ιδιωτικό τομέα. Μια ενδιαφέρουσα μεταβλητή είναι αυτή που δείχνει εάν ένα άτομο έχει και άλλα μέλη της οικογένειας του στο δημόσιο τομέα. Ο συντελεστής του είναι στατιστικά σημαντικός και υποδηλώνει ότι η πιθανότητα κάποιος να εργαστεί στο δημόσιο τομέα είναι μεγαλύτερη όταν ο ερωτώμενος έχει και άλλα άτομα που εργάζονται επίσης στο δημόσιο τομέα. Παρόμοια επίδραση έχει και η παρουσία μικρών παιδιών, δηλαδή κάποιος που έχει παιδιά έχει την τάση να εργαστεί στο δημόσιο τομέα. Παρόλα αυτά η μεταβλητή αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική. Τελειώνοντας εξέτασαν τις επιδράσεις από τα εισοδήματα που λαμβάνει κάποιος καθώς και από κάποιες δαπάνες που έχει να καλύψει. Έτσι, η πιθανότητα κάποιος να εργαστεί στον ιδιωτικό τομέα είναι μεγαλύτερη όσο αυξάνονται τα εισοδήματα από συντάξεις, ενώ εισοδήματα από περιουσιακά στοιχεία και ιδιοκτησία δεν επηρεάζουν σημαντικά αυτή την απόφαση. Αντίθετα, η πιθανότητα κάποιος να εργαστεί στον ιδιωτικό τομέα είναι μικρότερη όσο έχει να καλύψει αποπληρωμές δανείων, δηλαδή αυτή η μεταβλητή δρα ακριβώς με τον αντίθετο τρόπο από το εισόδημα από συντάξεις.

Το 1990 ο Mueller (1998) πραγματοποίησε μια έρευνα για τις διαφορές στους μισθούς στον Καναδά. Στη συγκεκριμένη χώρα ο δημόσιος τομέας χωρίζεται στις εξής κατηγορίες: στο δημόσιο τομέα (plus), στον ομοσπονδιακό δημόσιο τομέα, στον επαρχιακό δημόσιο τομέα και στον τοπικό δημόσιο τομέα. Για το δημόσιο τομέα (plus) όπου ανήκουν οι γιατροί και οι εκπαιδευτικοί, εκτιμήθηκε ότι υπάρχει ένα στατιστικά μη σημαντικό πλεονέκτημα για τους άνδρες εργαζόμενους της τάξης του -0,9%. Ωστόσο το πλεονέκτημα αυτό διαφοροποιείται από 2,1% στο 1^ο δεκατημόριο σε -3,4% στο 9^ο. Στο δημόσιο τομέα (εκτός του plus) βρέθηκε ένα μισθολογικό πλεονέκτημα για τους άνδρες της τάξης του 2,4%. Ο δημόσιος τομέας χωρίζεται σε 3 κατηγορίες (ομοσπονδιακό, τοπικό και επαρχιακό). Οι εργαζόμενοι στον ομοσπονδιακό και τοπικό απολαμβάνουν μισθολογικό πλεονέκτημα σε όλα τα δεκατημόρια, και συγκεκριμένα για τους εργαζομένους του ομοσπονδιακού το πλεονέκτημα αυτό έχει κυμαίνεται από 3,4% στο 75^ο εκατοστημόριο και 5,6% στο 25^ο. Από την άλλη πλευρά οι εργαζόμενοι στον επαρχιακό τομέα αντιμετωπίζουν ποινή στα εκατοστημόρια πριν και μετά το 50^ο εκατοστημόριο. Οι γυναίκες του δημοσίου τομέα απολαμβάνουν μεγαλύτερα μισθολογικά πλεονεκτήματα, αν και εμφανίζεται η

ίδια πτωτική τάση όσο αυξάνεται το επίπεδο των εκατοστημορίων. Στον ομοσπονδιακό δημόσιο τομέα εκτιμήθηκε ότι οι γυναίκες απολαμβάνουν πλεονέκτημα της τάξης του 10,7%, το οποίο στο 10^ο εκατοστημόριο ανέρχεται σε 20,7% αλλά μειώνεται στο 4,9% στο 90^ο. Αντίθετα με τους άνδρες, οι γυναίκες που εργάζονται στον επαρχιακό δημόσιο τομέα έχουν θετικά μισθολογικά πλεονεκτήματα σε όλα τα εκατοστημόρια.

Την ύπαρξη μισθολογικών διαφορών θέλησε να διερευνήσει και η Terrell (1993) πραγματοποιώντας μία έρευνα το 1987 στην Ταϊτή. Τα αποτελέσματα της δείχνουν ότι δεν υπάρχουν σημαντικές μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων στους τομείς εργασίας με την προϋπόθεση ότι οι αποδοχές είναι ίδιες και για τα δύο φύλα σε κάθε τομέα. Η πιθανότητα να εργαστεί κάποιος στο δημόσιο τομέα είναι μεγαλύτερη όταν είναι γυναίκα, δηλαδή το να είναι γυναίκα ο εργαζόμενος έχει θετική επίδραση στην επιλογή του δημόσιου τομέα αλλά αρνητική στο ιδιωτικό. Ωστόσο τα αποτελέσματα αυτά δεν είναι στατιστικά σημαντικά σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10%. Σχετικά με τον παράγοντα εμπειρία, βρέθηκε ότι η πιθανότητα κάποιος να εργαστεί στο δημόσιο τομέα είναι μεγαλύτερη όσο περισσότερη εμπειρία έχει. Η μεταβλητή εμπειρία είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10% και επιδρά θετικά στο μισθό που σημαίνει ότι όσο μεγαλύτερη εμπειρία διαθέτει ο εργαζόμενος τόσο περισσότερο θα αυξηθεί ο μισθός του. Αλλά και στο θέμα εκπαίδευσης, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα φαίνεται να είναι πιο μορφωμένοι από τους εργαζομένους του ιδιωτικού. Η μεταβλητή εκπαίδευση βρέθηκε στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10% και επιδρά θετικά στο μισθό που σημαίνει ότι η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός του εργαζομένου αυξάνεται όσο υψηλότερη μόρφωση διαθέτει. Επίσης, αν κάποιος διαθέτει πτυχίο από χώρα του εξωτερικού είναι πιο πιθανό να εργαστεί στο δημόσιο τομέα. Στην πραγματικότητα, η πιθανότητα αυτή είναι 99,8% ενώ η πιθανότητα χωρίς αυτό το πτυχίο είναι 37,7%.

Εξετάζοντας την επίδραση της περιοχής, είναι πιο πιθανό κάποιος να εργαστεί στο δημόσιο τομέα όταν προέρχονται από αστικές περιοχές, σε αντίθεση με τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι φαίνονται να προέρχονται περισσότερο από αγροτικές περιοχές. Στην επιλογή τομέα απασχόλησης φαίνεται να εμπλέκονται και οι γονείς των εργαζομένων, αφού στον ιδιωτικό τομέα έχουν κατά μέσο όρο χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο και απασχολούνται

σε λιγότερο ειδικευμένα επαγγέλματα. Τα 2/3 των μητέρων των απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα είναι ανειδίκευτες, ενώ για τις μητέρες των εργαζομένων στο δημόσιο το μερίδιο αυτό είναι περίπου 1/3. Το ίδιο ισχύει και για το επάγγελμα του πατέρα, αν και τα ποσοστά είναι μικρότερα: 44% για τον ιδιωτικό τομέα έναντι 24% για το δημόσιο. Έτσι η πιθανότητα ο μέσος άνθρωπος να εργαστεί στον ιδιωτικό τομέα είναι 50,7%, ενώ η πιθανότητα να εργαστεί στο δημόσιο 49,3%.

Στη σχέση των μέσων μισθών του δημόσιου, του ιδιωτικού και του άτυπου ιδιωτικού τομέα με την απασχόληση, την ηλικία και την εκπαίδευση στην Ινδία αναφέρθηκαν οι Glinskaya and Lokshin (2005). Η μισθολογική διαφορά μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα των αστικών και των αγροτικών περιοχών είναι υψηλότερη για την ομάδα των εργαζομένων με τη μικρότερη ηλικία(18-25). Οι γυναίκες μέσης ηλικίας, τόσο στις αστικές όσο και στις αγροτικές περιοχές, τείνουν να έχουν μεγαλύτερο μισθολογικό πλεονέκτημα σε σύγκριση με νεότερες και μεγαλύτερες ομολόγους τους. Δηλαδή η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός αυξάνεται όσο αυξάνεται η ηλικία του εργαζομένου μέχρι τη μέση ηλικία και ύστερα φθίνει. Επίσης, στις αστικές περιοχές, η μισθολογική διαφορά στους δύο τομείς μειώνεται καθώς αυξάνεται η εκπαίδευση τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Στις αγροτικές περιοχές, η διαφορά αυτή φαίνεται να είναι μεγαλύτερη κατά την ολοκλήρωση της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, ενώ η μεγαλύτερη μισθολογική διαφορά παρατηρείται μεταξύ των αναλφάβητων ανδρών εργαζομένων στις αστικές περιοχές σε σύγκριση με τους άνδρες με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο στις αστικές περιοχές, που τείνει να είναι ακόμη υψηλότερη για τους εργαζομένους με χαμηλά προσόντα.

Όσον αφορά τις κατηγορίες επαγγελματιών, στις αστικές περιοχές, οι άνδρες επαγγελματίες, οι τεχνικοί υπάλληλοι και αυτοί που απασχολούνται σε διοικητικά επαγγέλματα απολαμβάνουν ένα μισθολογικό πλεονέκτημα της τάξης του 50%, ενώ στις αγροτικές περιοχές, λαμβάνουν μισθούς δύο φορές υψηλότερους από ότι θα έπρεπε αν εργάζονταν στον ιδιωτικό τομέα. Από την άλλη πλευρά στις αστικές περιοχές, οι γυναίκες επαγγελματίες και τεχνικοί υπάλληλοι κερδίζουν μισθούς που είναι 109% υψηλότεροι από τις αμοιβές που θα λάμβαναν για το ίδιο επάγγελμα στον ιδιωτικό τομέα. Έτσι, το πλεονέκτημα των μισθών είναι υψηλότερο στις αγροτικές παρά στις αστικές περιοχές, όμως οι μισθοί στο δημόσιο τομέα είναι περίπου 83%

υψηλότεροι από ότι στον ιδιωτικό τομέα για τους άνδρες εργαζομένους στις αστικές περιοχές, που σημαίνει ότι ο μισθός αυξάνεται όταν ο εργαζόμενος κατοικεί σε αστική περιοχή.

Σε μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε για τις μισθολογικές διαφορές στο Πακιστάν οι Hyder and Reilly (2005), όπου υπάρχουν τρεις τομείς εργασίας (δημόσιος, ιδιωτικός τομέας και κρατικές επιχειρήσεις), κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι στο δημόσιο τομέα οι πληρωμές και η ηλικία συνδέονται με ένα ισχυρό γραμμικό τρόπο. Πρόκειται ουσιαστικά για μία μεταβλητή στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% (τόσο για το δημόσιο όσο και για τον ιδιωτικό τομέα), και σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10% για τις κρατικές επιχειρήσεις. Έχει θετική επίδραση, δηλαδή το ωρομίσθιο αυξάνεται όσο αυξάνεται η ηλικία. Η μέση ηλικία ενός εργαζομένου στο δημόσιο τομέα είναι μεγαλύτερη από τη μέση ηλικία ενός εργαζομένου στον ιδιωτικό με αυτή τη διαφορά να υπολογίζεται περίπου στα 7 χρόνια. Επίσης, οι αποδοχές που λαμβάνει ένας εργαζόμενος όταν έχει ανώτερη εκπαίδευση είναι γενικά χαμηλότερες στο δημόσιο σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα. Αυτό ισχύει κυρίως για τα επαγγελματικά προσόντα και τις προπτυχιακές σπουδές. Για το δημόσιο και ιδιωτικό τομέα όλα τα επίπεδα μόρφωσης είναι στατιστικά σημαντικά σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% και με θετική επίδραση, δηλαδή το ωρομίσθιο αυξάνεται όσο αυξάνεται η εκπαίδευση του εργαζομένου. Ακόμη, στο δημόσιο τομέα η οικογενειακή κατάσταση είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10%, ενώ στον ιδιωτικό σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1%, έχοντας αρνητική επίδραση, που σημαίνει ότι η πιθανότητα να αυξηθεί το ωρομίσθιο μειώνεται όταν κάποιος είναι ανύπαντρος.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων και στους τρεις τομείς, απάντησε πως διαμένει σε αστική περιοχή, με το μεγαλύτερο ποσοστό να έχουν οι εργαζόμενοι στις κρατικές επιχειρήσεις και να ακολουθούν οι εργαζόμενοι σε ιδιωτικό και σε δημόσιο τομέα, ενώ επίσης το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων και στους τρεις τομείς δήλωσαν πως κατοικούν στην περιοχή όπου εργάζονται από τότε που γεννήθηκαν, με το μεγαλύτερο ποσοστό να έχουν οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα και να ακολουθούν οι εργαζόμενοι σε ιδιωτικό και στις κρατικές επιχειρήσεις. Τέλος, οι γυναίκες φαίνεται να αντιμετωπίζουν ένα σημαντικό μειονέκτημα στην αγορά εργασίας. Οι άνδρες, κατά μέσο όρο και *ceteris paribus*, κερδίζουν περίπου το 33% περισσότερο από τις γυναίκες από την άποψη των ωρομισθίων. Το μισθολογικό χάσμα που προκύπτει μειώνεται σε όλη την κατανομή των μισθών με τις εκτιμήσεις γραμμικής

παλινδρόμησης γεγονός που υποδηλώνει μία πτώση περίπου 30% μεταξύ του 90^{ου} και του 10^{ου} εκατοστημορίου. Η μισθολογική διαφορά μεταξύ των φύλων, που είναι υπέρ των ανδρών, είναι σημαντικά χαμηλότερη στο δημόσιο τομέα (16%) σε σύγκριση με τον ιδιωτικό (53%), γεγονός που ισχύει σε όλα τα επιλεγμένα δεκατημόρια. Έτσι, οι εργαζόμενοι φαίνεται να κερδίζουν περισσότερο στο δημόσιο τομέα, σχεδόν διπλάσιο ωρομίσθιο από τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό, ενώ δεν υπάρχει καμία στατιστική διαφορά μεταξύ του δημόσιου τομέα και του τομέα κρατικών επιχειρήσεων.

Στον Καναδά αυτή τη φορά διεξήχθη μια ακόμη έρευνα για τις διαφορές στους μισθούς των μεταναστών μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα από τους Aydemir and Skuterud (2008). Στα αποτελέσματα που συγκέντρωσαν βρέθηκε ότι οι άνδρες μετανάστες που προέρχονται από μη παραδοσιακές περιοχές αναφέρουν σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα ικανοποιητικών μισθών και είναι λιγότερο πιθανό να είναι οργανωμένοι σε συνδικάτα, σε σχέση πάντα με τους γηγενείς εργαζόμενους ή μετανάστες που προέρχονται από τις παραδοσιακές περιοχές. Όσον αφορά τις γυναίκες, οι διαφορές στα επίπεδα των ικανοποιητικών μισθών μεταξύ των μεταναστών που προέρχονται από μη παραδοσιακές περιοχές, αυτών που προέρχονται από παραδοσιακές περιοχές και των αυτοχθόνων γυναικών, είναι πολύ μικρότερα και στις περισσότερες περιπτώσεις δεν είναι στατιστικά σημαντικά. Επιπρόσθετα, για τους άνδρες με πέντε χρόνια εμπειρίας που εργάζονται στον Καναδά, ένα επιπλέον έτος εμπειρίας αναμένεται να αυξήσει το μισθό κατά 2,5%. Δηλαδή η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός του εργαζόμενου αυξάνεται όσο αυξάνεται και η εμπειρία που διαθέτει. Οι άνδρες μετανάστες έχουν κατά μέσο όρο, περισσότερη εμπειρία στην αγορά εργασίας από ότι οι γηγενείς άνδρες που απασχολούνται σε παρόμοιο επάγγελμα.

Αναφορικά με την εκπαίδευση, οι άνδρες μετανάστες είναι κατά μέσο όρο, περισσότερο μορφωμένοι από ότι οι γηγενείς άνδρες που απασχολούνται σε παρόμοιο επάγγελμα, αλλά παρά το γεγονός αυτό, φαίνεται να αντιμετωπίζουν μισθολογικό μειονέκτημα της τάξης του 2% στους άνδρες και του 3% στις γυναίκες. Ακόμη, οι άνδρες μετανάστες είναι πιο πιθανό να έχουν απασχοληθεί σε σχετικά υψηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, αν και η έμμεση επίδραση των μισθών τους είναι μικρή και υπολογίζεται σε 1,7%. Οι γυναίκες μετανάστριες, από την άλλη πλευρά, έχουν την τάση να απασχολούνται σε σχετικά χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, αν και πάλι η επίδραση των μισθών είναι μικρή (-1,4%). Η διαφορά αυτή εξηγείται από το γεγονός

ότι οι άνδρες μετανάστες έχουν περισσότερες πιθανότητες από τους γηγενείς άνδρες να εργαστούν ως επαγγελματίες και λιγότερες πιθανότητες να εργαστούν σε τεχνικά επαγγέλματα, ενώ οι γυναίκες μετανάστριες έχουν περισσότερες πιθανότητες από τις γηγενείς γυναίκες να απασχοληθούν ως εργάτριες στην παραγωγή. Τέλος, χαρακτηριστικά όπως η εργασιακή θητεία, οι γνώσεις H/Y, το να διαθέτει ο εργαζόμενος ευέλικτο ωράριο, το να είναι διατεθειμένος να εργαστεί τα σαββατοκύριακα, το να μπορεί να εργαστεί απογεύματα και νύχτα και η υπογραφή σύμβασης, βρέθηκαν ότι ευθύνονται για ένα ποσοστό 2% στη συνολική μεταβολή των μισθών, με μεγαλύτερη συμβολή να έχουν οι γνώσεις H/Y. Δηλαδή η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός αυξάνεται όσο οι εργαζόμενοι κατέχουν τα χαρακτηριστικά αυτά.

Μισθολογικές διαφορές για τη Γερμανία θέλησε να εξετάσει και ο Jurges (2002). Μετά την έρευνά του κατέληξε στο ότι οι γυναίκες εργάζονται κατά μέσο όρο λιγότερες ώρες ετησίως από τους άνδρες και οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα εργάζονται περισσότερες ώρες από τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα. Η επίδραση της εκπαίδευσης είναι θετική και εκτιμάται ότι είναι μεγαλύτερη στον ιδιωτικό από ότι στο δημόσιο τομέα. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα έχουν καλύτερη μόρφωση από τις γυναίκες εργαζόμενες του ιδιωτικού. Έτσι, η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός του εργαζομένου αυξάνεται όσο υψηλότερη είναι και η εκπαίδευση του. Παρόμοια επίδραση έχει η εμπειρία και η θητεία στον ίδιο εργασιακό χώρο, που σημαίνει ότι όσο μεγαλύτερη είναι η εμπειρία και η θητεία του εργαζομένου, τόσο περισσότερο αυξάνεται και ο μισθός του. Σχετικά με τη θητεία επίσης, παρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες και στους δύο τομείς έχουν σημαντικά μικρότερη θητεία στον υφιστάμενο εργοδότη τους από τους άνδρες, ενώ οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τείνουν να έχουν μεγαλύτερη θητεία, και πως το ποσοστό των ειδικευμένων εργαζομένων είναι μεγαλύτερο στον ιδιωτικό από ότι στο δημόσιο τομέα.

Βρέθηκε ακόμη ότι οι παντρεμένοι άνδρες και στους δύο τομείς απολαμβάνουν μισθολογικό πλεονέκτημα της τάξης του 10% σε σύγκριση τους ανύπαντρους άνδρες ενώ αντίθετα, οι γυναίκες στον ιδιωτικό τομέα έχουν ένα μισθολογικό μειονέκτημα όντας παντρεμένες. Δηλαδή για τους άνδρες η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός αυξάνεται όταν είναι παντρεμένοι, ενώ για τις γυναίκες μειώνεται. Επιπλέον, όντας απασχολούμενοι σε εργασία που έχουν εκπαιδευτεί, για το μισθό των ανδρών δεν έχει κανένα σημαντικό αντίκτυπο στο μισθό

τους, αλλά για των γυναικών έχει θετική επίδραση, που πρακτικά σημαίνει ότι η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός αυξάνεται όταν απασχολούνται σε εργασίες για τις οποίες έχουν εκπαιδευτεί. Συνοψίζοντας, ο μέσος μισθός των γυναικών είναι σημαντικά υψηλότερος στο δημόσιο από ότι στον ιδιωτικό τομέα. Η διαφορά αυτή ανέρχεται σε περίπου 16%. Οι άνδρες εργαζόμενοι που βρίσκονται στο χαμηλότερο τμήμα της κατανομής των μισθών κερδίζουν περίπου 5-10% περισσότερο στο δημόσιο από ότι στον ιδιωτικό τομέα, ενώ αυτοί που είναι στο ανώτερο τμήμα κερδίζουν έως και 12% λιγότερο αντίστοιχα, ενώ οι γυναίκες κερδίζουν περισσότερο στο δημόσιο παρά στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το βαθμό στην κατανομή των μισθών.

Η συμβολή της έρευνας που διεξήγαγε η Leping (2005) για να εξετάσει τις διαφορές στους μισθούς ιδιωτικού και δημόσιου τομέα στην Εσθονία ήταν καίρια. Συγκρίνοντας λοιπόν τις επαγγελματικές ομάδες, φαίνεται ότι για τους επαγγελματίες ο μισθός τους αυξάνεται στα χαμηλότερα δεκατημόρια, ενώ στα υψηλότερα δεκατημόρια το κέρδος είναι ελαφρώς μεγαλύτερο όταν ο εργαζόμενος κατέχει κάποια θέση ευθύνης, για παράδειγμα όταν απασχολείται ως διευθυντής. Τεχνικοί, υπάλληλοι, τεχνίτες και εργαζόμενοι σε συναφή επαγγέλματα είναι κατηγορίες των οποίων τα επίπεδα των μισθών κάτω από σταθερές συνθήκες είναι χαμηλότερα από εκείνες των δύο προηγούμενων κατηγοριών, αλλά υψηλότερα από ότι άλλων κατηγοριών. Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών, ειδικευμένοι εργάτες γεωργίας και αλιείας και παρόμοια επαγγέλματα είναι κατηγορίες με τα χαμηλότερα επίπεδα των μισθών. Όσον αφορά τώρα τη σχέση μεταξύ του μεγέθους των εταιρειών και των μισθών, μπορεί να ειπωθεί ότι κατά μέσο όρο υπάρχει μια θετική επίδραση στους μισθούς, η οποία είναι ασήμαντη στην περίπτωση του 9^{ου} δεκατημορίου και είναι μεγαλύτερη στην περίπτωση των μικρότερων δεκατημορίων. Έτσι μπορούμε να πούμε ότι η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός των χαμηλόμισθων εργαζομένων αυξάνεται όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος της εταιρείας.

Η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός είναι μεγαλύτερη όταν ο εργαζόμενος είναι παντρεμένος και η επίδραση αυτή είναι μεγαλύτερη στα υψηλότερα δεκατημόρια. Επίσης θετικά στο μισθό συμβάλλουν η ηλικία, η θητεία του εργαζομένου στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον και η εκπαίδευση. Αναφορικά με την εκπαίδευση βρέθηκε ότι ο μισθός για κάποιον που ανήκει στο εκπαιδευτικό επίπεδο 3 (υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης) είναι ο υψηλότερος και ο μισθός κάποιου που ανήκει στο εκπαιδευτικό επίπεδο 1 (το χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης) ο χαμηλότερος. Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης πληρώνονται με υψηλότερα ωρομίσθια,

αλλά η διαφορά είναι μεγαλύτερη στα υψηλότερα δεκατημόρια, και δεν είναι σημαντική στην περίπτωση του 10^{ου} και 25^{ου} εκατοστημορίου. Ένας αλλοδαπός, από την άλλη πλευρά, παίρνει χαμηλότερο μισθό και το αποτέλεσμα αυτό δεν διαφέρει πολύ μεταξύ των διαφόρων δεκατημορίων, ενώ το ίδιο ισχύει και για τις γυναίκες. Συμπερασματικά, οι γυναίκες επωφελούνται περισσότερο από την εργασία στο δημόσιο τομέα από ότι οι άνδρες, και ότι οι εργαζόμενοι με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο περισσότερο από την εργασία στο δημόσιο τομέα από ότι αυτοί με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Έτσι λοιπόν, η μισθολογική διαφορά των δύο τομέων παρουσιάζεται να είναι μηδέν για τα χαμηλότερα δεκατημόρια και είναι αρνητική για τα υψηλότερα, πράγμα που σημαίνει ότι το να εργάζεται κάποιος στον δημόσιο τομέα αυξάνει τους μισθούς των χαμηλόμισθων εργαζομένων και μειώνει τους μισθούς των υψηλά αμειβόμενων εργαζομένων. Η διαφορά είναι μεγαλύτερη στο 90^ο εκατοστημόριο, όπου ανέρχεται σε ποσοστό της τάξης του 11%.

Οι Dustmann and Van Soest (1998) στην έρευνα που διεξήγαγαν ασχολήθηκαν με το πόσο και πώς επηρεάζουν κάποια χαρακτηριστικά τους μισθούς στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα στη Γερμανία. Παρατήρησαν λοιπόν ότι η πιθανότητα να αυξηθεί ο μισθός αυξάνεται όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης του εργαζομένου, κάτι που ισχύει και στους δύο τομείς, ενώ οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα έχουν ισχυρότερο εκπαιδευτικό υπόβαθρο από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Επιπλέον, η ηλικία δεν επηρεάζει τους μισθούς στο δημόσιο τομέα, αλλά έχει θετική επίδραση στον ιδιωτικό, ενώ οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα είναι πιο μεγάλοι σε ηλικία από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Θετική επίδραση στο μισθό βρέθηκε πως έχει και η οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου, δηλαδή ο μισθός του αυξάνεται όταν ο εργαζόμενος είναι παντρεμένος και επωφελείται περισσότερο ο εργαζόμενος του δημόσιου τομέα.

Όσον αφορά την εμπειρία, για τους νέους εργαζομένους με μικρή εμπειρία, ο ιδιωτικός τομέας πληρώνει πολύ καλύτερα από ότι ο δημόσιος, ενώ για μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες, η διαφορά είναι αμελητέα. Γενικά οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα έχει περισσότερα χρόνια εμπειρίας από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Ακόμη, η επίδραση των ωρών εργασίας στο ωρομίσθιο είναι αρνητική για τους δύο τομείς. Τα άτομα που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα εργάζονται, κατά μέσο όρο, 1,8 ώρες την εβδομάδα περισσότερο από τους εργαζομένους στο δημόσιο τομέα, αλλά οι αποδοχές τους είναι χαμηλότερες. Στο δημόσιο τομέα επίσης, οι

εργάτες κερδίζουν περίπου 7% λιγότερο από τους υπαλλήλους ενώ στον ιδιωτικό τομέα, η διαφορά αυτή ανέρχεται σε 16% μιλώντας πάντα για καταστάσεις σταθερών συνθηκών. Τέλος, βρέθηκε ότι οι μισθοί είναι κατά μέσο όρο μεγαλύτεροι στον ιδιωτικό τομέα από ότι στο δημόσιο, αλλά αυτό το πλεονέκτημα μειώνεται με την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ η πιθανότητα να απασχοληθεί κάποιος στο δημόσιο τομέα αυξάνεται με την εκπαίδευση και την ηλικία.

Καθώς δεν υπήρχαν άλλες έρευνες για την Τουρκία, ο Tansel (1998) αποφάσισε να πραγματοποιήσει μία με σκοπό να παρουσιάσει τους παράγοντες που επιδρούν στην επιλογή τομέα εργασίας (δημόσιος, ιδιωτικός τομέας και κρατικές επιχειρήσεις) καθώς και τις μισθολογικές διαφορές που παρουσιάζουν. Κατέληξε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι ως προς την ηλικία, οι εργαζόμενοι στο σύνολό τους δεν παρουσιάζουν ιδιαίτερες διαφορές, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Οι άνδρες στο δημόσιο όμως βρέθηκε να έχουν τέσσερα χρόνια επιπλέον εκπαίδευσης σχετικά με την εργασία, σε σχέση με τους ομολόγους τους στον ιδιωτικό τομέα, ενώ τα αντίστοιχα χρόνια για τις γυναίκες είναι πέντε. Επίσης, σε όλους τους τομείς οι άνδρες έχουν περισσότερα χρόνια εμπειρίας από τις γυναίκες, και η πιθανότητα απασχόλησης και στους τρεις τομείς εργασίας αυξάνεται όσο αυξάνονται τα χρόνια εμπειρίας που διαθέτει ο εργαζόμενος. Ακόμη, οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα έχουν καλύτερη εκπαίδευση από τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό, και οι γυναίκες βρέθηκε να είναι πιο μορφωμένες από τους άνδρες, ενώ είναι πιο πιθανό να εργαστεί κάποιος στο δημόσιο τομέα, στις κρατικές επιχειρήσεις και στον ιδιωτικό τομέα όσο υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης έχει.

Όσον αφορά τα χαρακτηριστικά της περιοχής, για τους άνδρες οι πιθανότητες να εργαστούν στο δημόσιο τομέα ή στις κρατικές επιχειρήσεις είναι μεγαλύτερες σε όλες τις περιοχές σε σύγκριση με την περιοχή του Μαρμαρά, ενώ η πιθανότητα να εργαστούν στον ιδιωτικό τομέα είναι μικρότερη σε όλες τις περιοχές σε σύγκριση με την περιοχή του Μαρμαρά. Παρόμοια αποτελέσματα ισχύουν και για τις γυναίκες. Οι εκτιμήσεις για το συντελεστή περιοχή, δείχνουν ότι υπάρχουν ορισμένες διαφορές στους μισθούς για τους άνδρες σε όλους τους τομείς, ενώ δεν υπάρχουν διαφορές στις αμοιβές για τις γυναίκες. Σε όλες όμως τις περιπτώσεις, οι μισθοί είναι υψηλότεροι στις αστικές περιοχές. Επιπρόσθετα, για τους άνδρες, η πιθανότητα συμμετοχής τους σε όλους τους τομείς μειώνεται όσο αυξάνεται η έκταση της γης που διαθέτουν, ενώ το αντίθετο ισχύει για τις γυναίκες, όπου η πιθανότητα συμμετοχής σε όλους

τους τομείς, εκτός από κρατικές επιχειρήσεις αυξάνεται σημαντικά όσο αυξάνεται η έκταση της γης που διαθέτουν. Τέλος, οι επιπτώσεις εισοδήματος είναι συνισταμένη του μη δεδουλευμένου εισοδήματος του ατόμου και του εισοδήματος των άλλων μελών του νοικοκυριού. Για τους άνδρες, και οι δύο αυτοί όροι είναι αρνητικοί και στατιστικά σημαντικοί, ενώ αντίθετα για τις γυναίκες, φαίνεται να αυξάνουν την πιθανότητα της συμμετοχής τους σε όλους τους τομείς εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1. Η Μεθοδολογία της έρευνας

Η συγκεκριμένη έρευνα έγινε με σκοπό να εξετασθεί αν υπάρχουν μισθολογικές διαφορές μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα στην Ελλάδα από τη στιγμή που έγιναν πλέον εμφανείς οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης. Για το σκοπό αυτό συντάχθηκε ερωτηματολόγιο σύμφωνα με προγενέστερες εμπειρικές μελέτες.

Μοιράστηκαν 185 ερωτηματολόγια στην περιοχή του Νομού Αττικής, εκ των οποίων τα 165 ήταν πλήρως συμπληρωμένα και αυτά που χρησιμοποιήθηκαν στη μελέτη (ποσοστό αποδοχής 89,1%). Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από το Δεκέμβριο του 2011 έως το Φεβρουάριο του 2012. Το δείγμα αφορά αποκλειστικά μισθωτούς του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα.

Το ερωτηματολόγιο της δειγματοληπτικής έρευνας αποτελείται από δύο ενότητες. Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει δημογραφικά στοιχεία του ερωτώμενου ενώ η δεύτερη αφορά ερωτήσεις σχετικά με την εργασία του ερωτώμενου (τόσο την κύρια όσο και τη δευτερεύουσα), προσωπικές του πεποιθήσεις και προνόμια που του παρέχει η απασχόληση του, αλλαγές που έχει αποφέρει η οικονομική κρίση καθώς και προσδοκίες του για το μέλλον.

Συγκεκριμένα στην πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου, η οποία αναφέρεται στα δημογραφικά στοιχεία, περιλαμβάνονται ερωτήσεις όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, τα μέλη του νοικοκυριού, η ύπαρξη παιδιών, το μορφωτικό επίπεδο (τόσο του ερωτώμενου όσο και του/της συντρόφου του), η εθνικότητα και άλλες παρεμφερείς ερωτήσεις ώστε να διερευνηθεί αν οι παραπάνω μεταβλητές επηρεάζουν - και αν ναι πόσο - το μισθό του ερωτώμενου.

Στη δεύτερη ενότητα οι ερωτήσεις αφορούν στοιχεία που κυρίως έχουν να κάνουν με την εργασία του ερωτώμενου. Ειδικότερα ο ερωτώμενος κλήθηκε να απαντήσει σε ερωτήσεις που αφορούσαν τον τομέα εργασίας του, το αν απασχολείται πλήρως ή μερικώς, αν έχει υπογράψει σύμβαση, σε ποια κατηγορία επαγγέλματος ανήκει, σε ποιον τομέα εργάζονται ο πατέρας, η μητέρα και ο/η σύντροφός του, πόσο αμείβεται, αν έχει εισοδήματα από άλλες πηγές πλην

εργασίας, πόσα χρόνια εργάζεται συνολικά, πόση εμπειρία διαθέτει, αν έχει επιμορφωθεί, αν διαθέτει κάποιες δεξιότητες- προσόντα, αν η εργασία του παρέχει κάποια προνόμια, ποιες δαπάνες αδυνατεί να καλύψει λόγω της οικονομικής κρίσης, πόσο μειώθηκε ο μισθός του σε σχέση με το 2009, ποιες οι προσδοκίες του για το μέλλον όσον αφορά το μισθό του και τις ώρες εργασίας του και άλλες σχετικές ερωτήσεις, με σκοπό να δειχθεί πως και αν τα παραπάνω χαρακτηριστικά επιδρούν στο ύψος του μισθού του ερωτώμενου, ώστε στη συνέχεια να συγκριθούν οι μισθοί ιδιωτικού και δημόσιου τομέα για να βρεθεί αν υπάρχει ή όχι διαφορά.

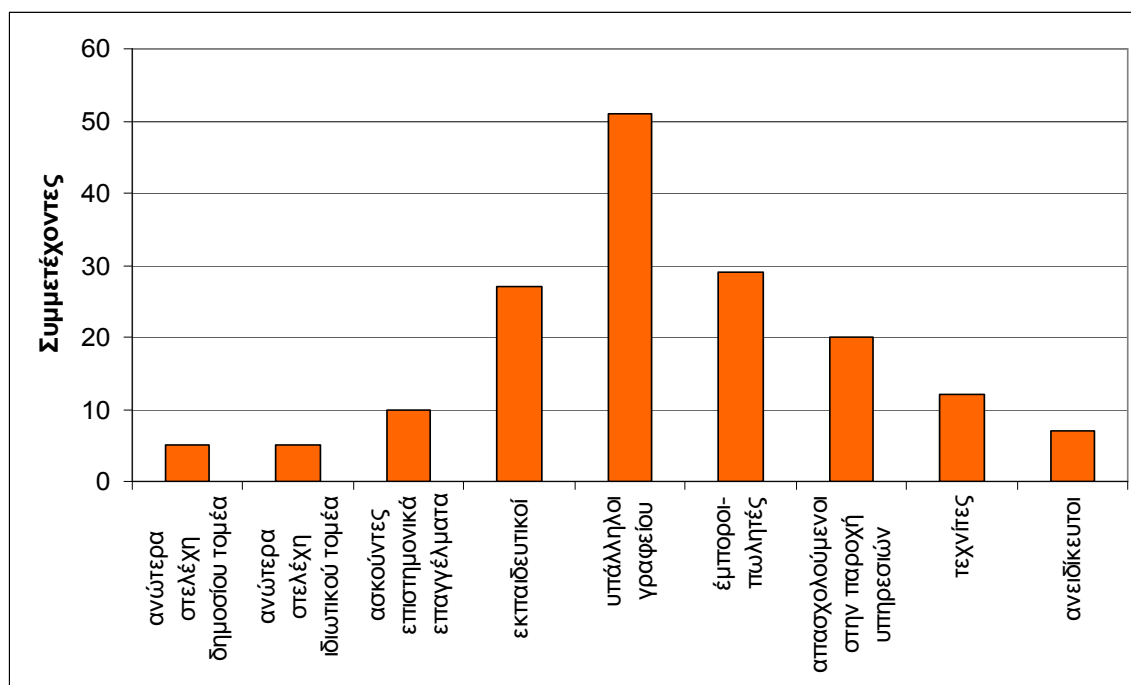
3.2. Το προφίλ του δείγματος

Το δείγμα αποτελείται περίπου κατά 56% από γυναίκες και κατά 44% από άνδρες (βλ. πίνακα 3.1) και ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματος είναι περίπου 37 ετών. Οι μισοί ερωτώμενοι είναι παντρεμένοι (50,3%) ενώ από τις άλλες κατηγορίες μεγαλύτερο ποσοστό κατέχουν οι άγαμοι (44,2%) (βλ. πίνακα 3.3). Όσον αφορά τώρα τα μέλη του νοικοκυριού, οι περισσότεροι ερωτώμενοι απάντησαν ότι αποτελείται από 4 μέλη (37,6%) (βλ. πίνακα 3.4). Επίσης το 51,5% του δείγματος απάντησε ότι έχει παιδιά, εκ των οποίων το 31,5% 2 παιδιά (βλ. πίνακα 3.5 & 3.6). Το μορφωτικό επίπεδο που ανήκουν οι περισσότεροι ερωτώμενοι είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (38,8%) καθώς επίσης μεγάλο ποσοστό καταλαμβάνουν και οι απόφοιτοι λυκείου (37,6%) (βλ. πίνακα 3.7). Το 26,7% των συντρόφων των ερωτώμενων είναι απόφοιτοι λυκείου, ενώ η αμέσως επόμενη κατηγορία είναι οι πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (22,4%) (βλ. πίνακα 3.8). Ακόμη το 93,9% του δείγματος δεν έχει πτυχίο από χώρα του εξωτερικού ενώ επίσης το 93,9% έχει ελληνική υπηκοότητα (βλ. πίνακες 3.10 & 3.11).

Στην κύρια εργασία αναφορικά με τον τομέα απασχόλησης, το 52,1% εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα (βλ. πίνακα 3.16). Το 86,7% του δείγματος απάντησε πως απασχολείται πλήρως, το 77% πως δεν έχει υπογράψει κάποια σύμβαση ορισμένου χρόνου και το 89,7% ότι η εργασία του δεν χαρακτηρίζεται από εποχικότητα (βλ. Πίνακες 3.18, 3.20, 3.22). Παρόλα αυτά το 58,8% των ερωτώμενων εργάζονται το πολύ 5 χρόνια στον ίδιο εργασιακό χώρο (βλ. Πίνακα 3.23). Ως προς τις κατηγορίες επαγγέλματος από 3% κατέχουν τα ανώτερα στελέχη τόσο σε δημόσιο όσο και σε ιδιωτικό τομέα, 6,1% οι ασκούντες επιστημονικά επαγγέλματα, 16,4% οι εκπαιδευτικοί, 30,9% οι υπάλληλοι γραφείου, 17,6% οι έμποροι και πωλητές, 12,1% οι απασχολούμενοι στην

παροχή υπηρεσιών, 7,3% οι τεχνίτες και εργάτες και 4,2% οι ανειδίκευτοι εργάτες (βλ. Πίνακες 3.26 – 3.34 & διάγραμμα 1). Για του ερωτώμενους που εργάζονται στο δημόσιο τομέα μόλις το 6,7% απάντησε πως αντιμετωπίζει το φαινόμενο της εφεδρείας, με το 41,8% να απαντά αρνητικά στο ίδιο ερώτημα (βλ. Πίνακα 3.45).

Διάγραμμα 1. Κατανομή συχνοτήτων για τα επαγγέλματα του δείγματος



Το 38,2% απάντησε πως στην οικογένεια του υπάρχουν και άλλα μέλη που να απασχολούνται στο δημόσιο τομέα (βλ. Πίνακα 3.46). Το μεγαλύτερο ποσοστό στην ερώτηση για τον τομέα απασχόλησης του πατέρα και της μητέρας του ερωτώμενου καταλαμβάνει η κατηγορία ‘Δεν εργάζεται’ (21,2% & 42,4% αντίστοιχα) ενώ από την κατηγορία ‘Άλλο’ οι συνταξιούχοι με ποσοστό 14,5% & 7,9% αντίστοιχα (βλ. Πίνακες 3.47 – 3.57), ενώ για τον/την σύντροφο τον 31,5% απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα και το 19,4% στο δημόσιο (βλ. Πίνακα 3.58).

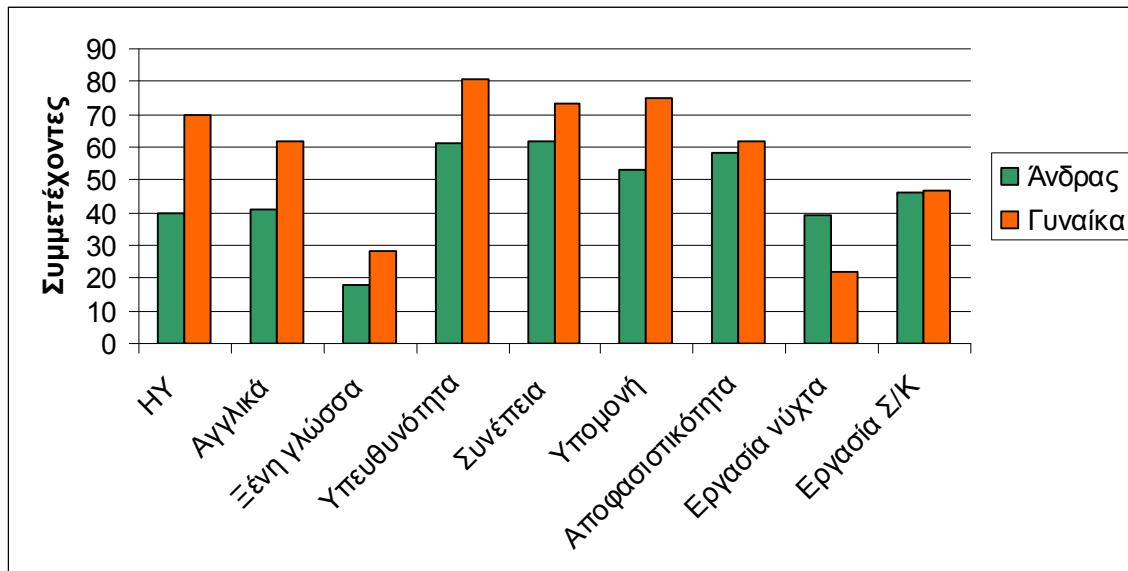
Σχετικά με το ύψος του μισθού, το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το 9,7% το οποίο αντιστοιχεί σε μισθό 1000€ (βλ. Πίνακα 3.61) και ο μέσος μισθός που λαμβάνει κάποιος ανέρχεται σε 979€ (βλ. πίνακα περιγραφικών μέτρων). Το 27,9% των ερωτώμενων απάντησε πως η κατοικία τους έχει 3 δωμάτια, το 78,2% πως είναι ιδιόκτητη και το 19,4% πως

ξεκουράζονται περίπου 10 ώρες την ημέρα (βλ. Πίνακες 3.63 – 3.65). Ποσοστό της τάξης του 17% είπε πως έχει εισοδήματα από πηγές πλην εργασίας με συχνότερη μορφή να είναι το ενοίκιο (13,9%) (βλ. Πίνακες 3.66 – 3.71). Το 12,7% λαμβάνει κάποιο επίδομα, ενώ 13,9% θεωρεί ότι πρέπει να λαμβάνει επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, 19,4% επίδομα ειδικότητας, 23% ειδικών συνθηκών και 17% επικινδυνότητας (βλ. Πίνακες 3.72 – 3.76). Όσον αφορά τα συνολικά έτη εργασίας μεγαλύτερη συχνότητα εμφανίζουν οι κατηγορίες 2 & 15 χρόνια (7,3%), ενώ ποσοστό 41,8% εργάζεται 40 ώρες την εβδομάδα, με το 29,7% του δείγματος να εργάζεται περισσότερες από 40 ώρες την εβδομάδα (βλ. Πίνακες 3.77 & 3.78). Η συχνότερη κατηγορία για εμπειρία για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας είναι τα 2 έτη(13,3%), ενώ το 52,7% απάντησε πως έχει επιμορφωθεί με το 7,3% να απαντά για διάρκεια 30 ημερών (βλ. Πίνακες 3.80, 3.82 & 3.84).

Θέση ευθύνης δήλωσε ότι κατέχει το 15,8% με συχνότερη θέση αυτή του προϊσταμένου (7,3%) (βλ. Πίνακες 3.86 – 3.93), αυξημένες αρμοδιότητες το 66,7%, αυξημένη επικινδυνότητα στην εργασία του το 40% και ότι κάνει υπερωρίες το 49,7% με συχνότερο λόγο αυτόν του φόρτου εργασίας (18,8%) (βλ. Πίνακες 3.96, 3.98 & 3.100 – 3.107).

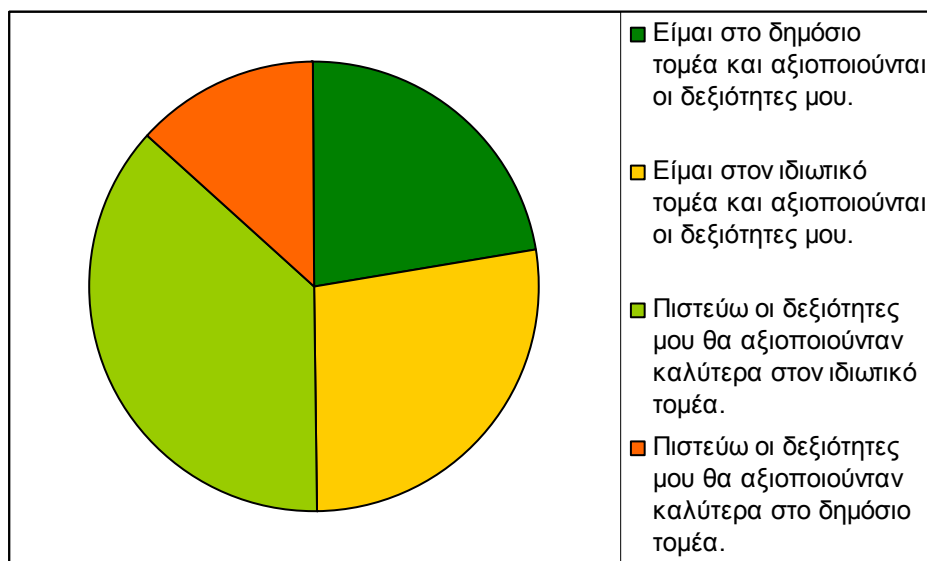
Αναφορικά με τα προσόντα του ερωτώμενου 66,7% δήλωσε ότι γνωρίζει ηλεκτρονικούς υπολογιστές, 62,4% αγγλικά, 27,9% κάποια άλλη ξένη γλώσσα, 86,1% ότι διαθέτει υπευθυνότητα, 72,7% ομαδικό πνεύμα, 81,8% συνέπεια, 77% κοινωνικότητα, 77,6% υπομονή, 72,7% αποφασιστικότητα, 80,6% ευσυνειδησία, 37% ότι μπορεί να αναλάβει κινδύνους, 37% ότι μπορεί να εργαστεί νύχτα, 56,4% ότι μπορεί να εργαστεί σαββατοκύριακα, ενώ σε όλα αυτά τα χαρακτηριστικά, πλην της εργασίας τη νύχτα, οι γυναίκες φαίνεται να υπερτερούν των ανδρών (βλ. Πίνακες 3.111 – 3.123 & διάγραμμα 2). Το 50,3% των ερωτηθέντων πιστεύει πως δεν αξιοποιούνται οι δεξιότητες τους και θεωρούν πως καλύτερα θα αξιοποιούνταν στον ιδιωτικό τομέα (βλ. Πίνακες 3.124 & 3.125 & διάγραμμα 3).

Διάγραμμα 2. Κατανομή συχνοτήτων για τις δεξιότητες- προσόντα των ερωτώμενων ανά φύλο



Μόλις το 3,6% των εργασιών των ερωτηθέντων παρέχει στους εργαζομένους παιδικό σταθμό, το 4,2% αυτοκίνητο, το 5,5% bonus ταξιδιών, το 6,1% bonus προϊόντων, το 15,2% πρόγραμμα κινητής τηλεφωνίας και το 1,8% διαμέρισμα (βλ. πίνακες 3.126 – 3.131). Το 7,3% του δείγματος έχει κάποιο πρόβλημα υγείας αλλά παρόλα αυτά οι περισσότεροι δεν παίρνουν άδεια για λόγους υγείας(βλ. πίνακες 3.138 & 3.139), ενώ η πλειοψηφία παίρνει άδεια για διακοπές ανά έτος(33,9%) (βλ. πίνακα 3.140).

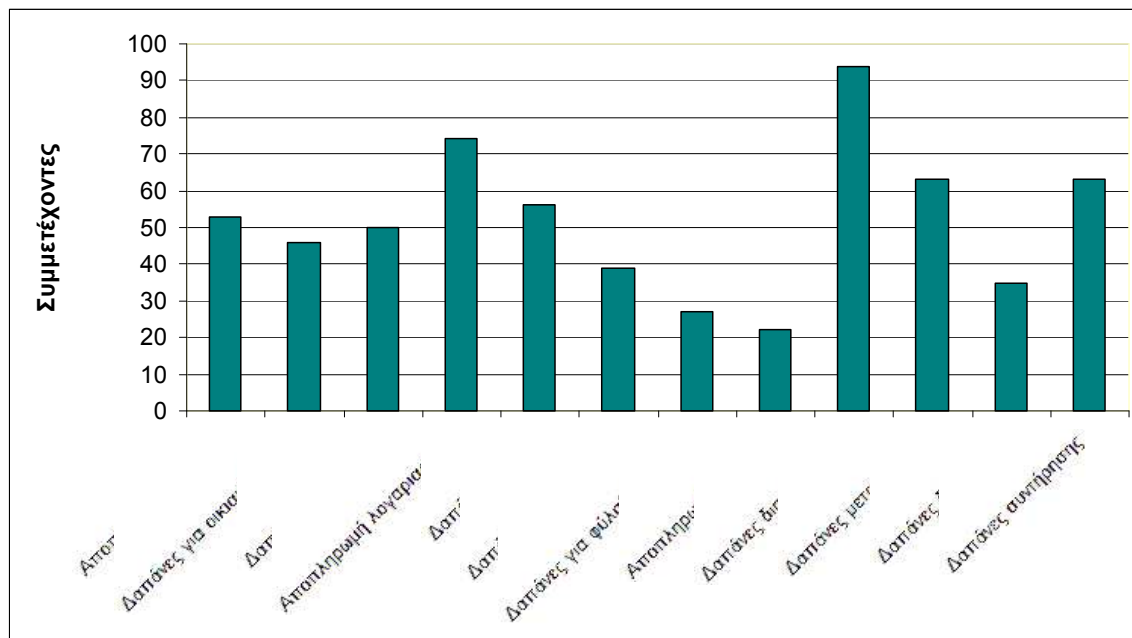
Διάγραμμα 3. Κατανομή συχνοτήτων για τον τομέας αξιοποίησης των δεξιοτήτων των ερωτώμενων



Ποσοστό 66,7% δηλώνει ικανοποιημένο από τις συνθήκες εργασίας του, 18,2% από το μισθό του, ενώ 21,8% υποστηρίζει πως καλύπτει τις ανάγκες αυτού και της οικογένειάς του (βλ. πίνακες 3.143 – 3.145). Λόγω της οικονομικής κρίσης, ποσοστό 32,1% αδυνατεί να καλύψει αποπληρωμές δανείων, 27,9% δαπάνες οικιακής βοηθού, 30,3% δαπάνες για το κόστος ασφάλισης της ζωής, 44,8% την αποπληρωμή λογαριασμών, 33,9% δαπάνες υγείας, 23,6% δαπάνες εκπαίδευσης, 16,4% δαπάνες φύλαξης παιδιών, 13,3% την αποπληρωμή ενοικίου, 57% δαπάνες διασκέδασης, 38,2% δαπάνες μετακίνησης, 21,2% δαπάνες διατροφής και 38,2% δαπάνες συντήρησης του μεταφορικού τους μέσου (βλ. πίνακες 3.149 – 3.160 & διάγραμμα 4).

Η συχνότερη κατηγορία μείωσης του μισθού σε σχέση με το 2009 είναι αυτή των 200 ευρώ (12,1%) (βλ. πίνακα 3.161) με τη μέση μείωση στις αποδοχές να ορίζεται σε 300 ευρώ (βλ. πίνακα περιγραφικών μέτρων). Το 48,5% του δείγματος προσδοκά να εργάζεται 40 ώρες την εβδομάδα ενώ ο μέσος όρος που θα ήθελαν να εργάζονται είναι 37 ώρες, και ο μέσος επιθυμητός μισθός ανέρχεται στα 1261 ευρώ (βλ. πίνακες 3.163 & περιγραφικών μέτρων). Ποσοστό 53,3% απάντησε πως η εργασία που κάνει είναι αυτή που έχει σπουδάσει, 52,7% ότι έχει αναζητήσει εργασία στον ιδιωτικό τομέα, 57% ότι θα παραμείνει σε θέση ευθύνης παρόλη τη μείωση του μισθού, 15,8% των ερωτώμενων που εργάζονται στο δημόσιο τομέα ότι είναι πρόθυμοι λόγω μείωσης μισθού να αναζητήσουν μία εργασία στον ιδιωτικό τομέα, 64,8% ότι οι ευκαιρίες του ιδιωτικού τομέα είναι περισσότερες από αυτές του δημοσίου, 20,6% ότι αμείβεται ικανοποιητικά σε σχέση με τα προσόντα του (βλ. πίνακες 3.167 – 3.171).

Διάγραμμα 4. Κατανομή συχνοτήτων για τις δαπάνες που αδυνατούν να καλύψουν οι ερωτώμενοι λόγω της μείωσης που υπέστη ο μισθός τους



Στη δευτερεύουσα εργασία αναφορικά με τον τομέα απασχόλησης, το 5,5% εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα (βλ. πίνακα 3.17). Το 0,6% του δείγματος απάντησε πως απασχολείται πλήρως, το 4,2% πως δεν έχει υπογράψει κάποια σύμβαση ορισμένου χρόνου και το 2,4% ότι η εργασία του δεν χαρακτηρίζεται από εποχικότητα. (βλ. Πίνακες 3.19, 3.21, 3.24). Ως προς τις κατηγορίες επαγγέλματος από 0% κατέχουν τα ανώτερα στελέχη στο δημόσιο τομέα, 0,6% τα ανώτερα στελέχη ιδιωτικού τομέα, 0,6% οι ασκούντες επιστημονικά επαγγέλματα, 1,2% οι εκπαιδευτικοί, 0% οι υπάλληλοι γραφείου, 0,6% οι έμποροι και πωλητές, 0% οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών, 0,6% οι τεχνίτες και εργάτες και 1,8% οι ανειδίκευτοι εργάτες (βλ. Πίνακες 3.35 – 3.43).

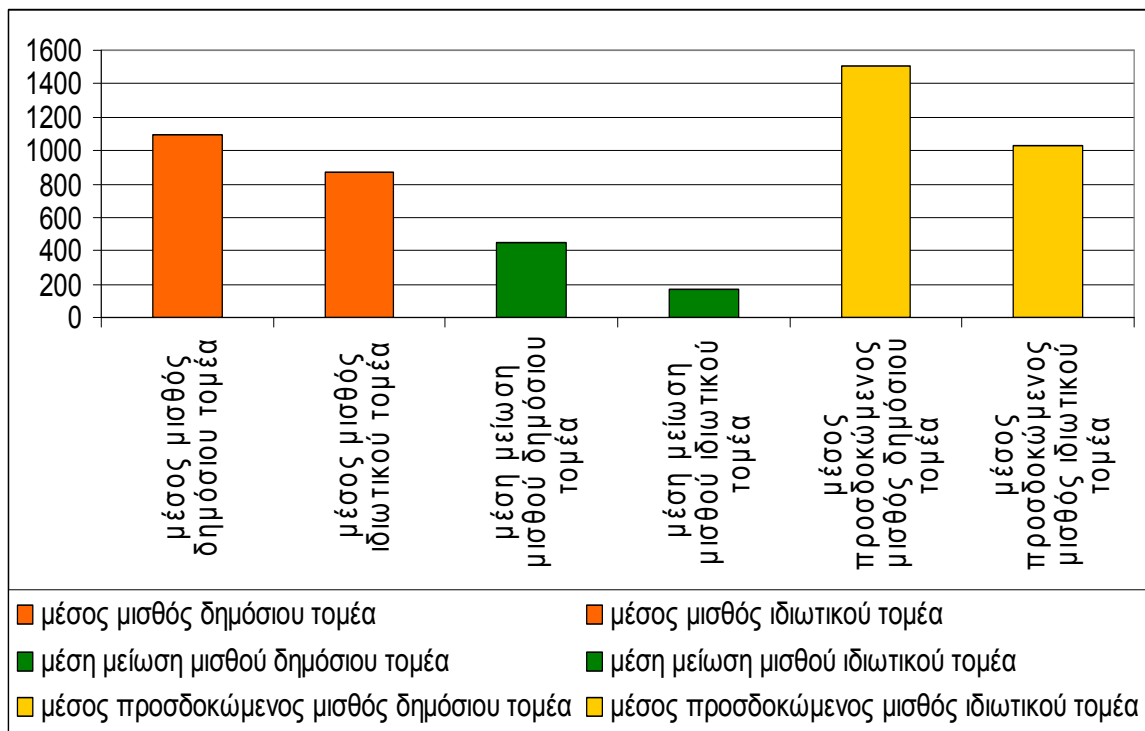
Σχετικά με το ύψος του μισθού, το μεγαλύτερο ποσοστό είναι το 1,8% και αντιστοιχεί σε 300€ (βλ. Πίνακα 3.62) ενώ η μέση τιμή του δείγματος υπολογίζεται σε 893 ευρώ (βλ. πίνακα περιγραφικών μέτρων). Ποσοστό 1,2% δήλωσε ότι εργάζεται 20 ώρες την εβδομάδα (βλ. πίνακα 3.79) με τον μέσο όρο του δείγματος να απαντά 25 ώρες (βλ. πίνακα περιγραφικών μέτρων), ενώ η συχνότερη κατηγορία για εμπειρία για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας είναι τα 10 έτη (1,2%), και το 1,8% απάντησε πως έχει επιμορφωθεί (βλ. Πίνακες 3.81 & 3.83). Θέση ευθύνης δήλωσε ότι κατέχει το 0,6% με συχνότερη θέση αυτή του διευθυντή (0,6%) (βλ. Πίνακες 3.94 & 3.95), αυξημένες αρμοδιότητες το 2,4%, αυξημένη επικινδυνότητα στην εργασία του το 2,4% και ότι

κάνει υπερωρίες το 1,2%, με συχνότερους λόγους κάποια έκτακτη ανάγκη (0,6%) και το κλείσιμο υποθέσεων (0,6%) (βλ. Πίνακες 3.97, 3.99 & 3.108 – 3.110).

Ποσοστό 0% των εργασιών των ερωτηθέντων παρέχει στους εργαζομένους παιδικό σταθμό και αυτοκίνητο, 0,6% παρέχει bonus ταξιδιών, 1,2% bonus προϊόντων, το 0,6% πρόγραμμα κινητής τηλεφωνίας και το 0,6% διαμέρισμα (βλ. πίνακες 3.132 – 3.137). Το 3% του δείγματος δηλώνει ικανοποιημένο από τις συνθήκες εργασίας του, 3% από το μισθό του, ενώ 1,8% υποστηρίζει πως καλύπτει τις ανάγκες αυτού και της οικογένειάς του (βλ. πίνακες 3.146 – 3.148). Οι περισσότεροι υποστήριξαν ότι δεν έχει μειωθεί ο μισθός τους σε σχέση με το 2009 (2,4%) (βλ. πίνακα 3.162). Το 48,5% του δείγματος προσδοκά να εργάζεται 20 ώρες την εβδομάδα, και ο μέσος επιθυμητός μισθός ανέρχεται στα 1385 ευρώ (βλ. πίνακες 3.164 & περιγραφικών μέτρων).

Τέλος, ο μέσος υπάλληλος δημοσίου τομέα βρέθηκε κατά μέσο όρο να έχει μηνιαίο μισθό 1094 ευρώ σε σχέση με τον αντίστοιχο του υπαλλήλου του ιδιωτικού που είναι 870. Αλλά και ο προσδοκώμενος μισθός μεταξύ των δύο παρουσιάζει διαφορά καθώς για το δημόσιο υπάλληλο ανέρχεται στα 1510 ευρώ ενώ για τον ιδιωτικό είναι 1025. Επιπλέον, άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι μεγαλύτερη μείωση μισθού υπήρξε στο δημόσιο τομέα, καθώς ο εργαζόμενος του δημοσίου τομέα βρέθηκε να έχει κατά μέσο όρο μειωμένες αποδοχές κατά 445 ευρώ, σε σχέση με τον εργαζόμενο του ιδιωτικού τομέα που το αντίστοιχο ποσό ανέρχεται στο ύψος των 168 ευρώ.

Διάγραμμα 5. Κατανομή συχνοτήτων για το μέσο μισθό, τη μέση μείωση μισθού από το 2009 και το μέσο προσδοκώμενο μισθό ανά τομέα απασχόλησης



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο γίνεται η εκτίμηση υποδειγμάτων παλινδρόμησης για τους προσδιοριστικούς παράγοντες που επιδρούν στο ύψος των μισθών δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Ειδικότερα, εκτιμώνται υποδείγματα i) λογιστικής παλινδρόμησης για την πιθανότητα να εργαστεί ο ερωτώμενος στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα, ii) υποδείγματος Heckman για τους προσδιοριστικούς παράγοντες δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, iii) πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τους προσδιοριστικούς παράγοντες του μισθού των ερωτώμενων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, iv) ισομερούς γραμμικής παλινδρόμησης για τους προσδιοριστικούς παράγοντες του μηνιαίου μισθού των εργαζομένων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, v) πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τους προσδιοριστικούς παράγοντες τη μείωσης που υπέστη ο μισθός των ερωτώμενων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, και vi) πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τους προσδιοριστικούς παράγοντες του προσδοκώμενου μισθού των ερωτώμενων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

4.1 Εκτίμηση Υποδείγματος Heckman για τους προσδιοριστικούς παράγοντες δημόσιου και ιδιωτικού τομέα

Για την ανάλυση των μισθολογικών διαφορών δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ακολουθήθηκε μια μέθοδος εμπειρικής προσέγγισης που βασίζεται στο υπόδειγμα Heckman. Κατά την προσέγγιση αυτή, χρησιμοποιείται ένας μηχανισμός ο οποίος βοηθά στον προσδιορισμό του τομέα απασχόλησης του ερωτώμενου. Συγκεκριμένα στην ανάλυση χρησιμοποιείται το μοντέλο των δύο σταδίων του υποδείγματος Heckman, όπου στο πρώτο στάδιο εκτιμάται το υπόδειγμα probit για να προσδιοριστούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την πιθανότητα ο ερωτώμενος να εργαστεί στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα. Έπειτα, στο δεύτερο στάδιο εκτιμάται η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για να υπολογιστούν οι παράγοντες που προσδιορίζουν τη διαφοροποίηση των μισθών μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Στα υποδείγματα εκτίμησης μισθών, εκτός από τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, έχει συμπεριληφθεί και η μεταβλητή της επιλογής, γνωστός ως λόγος του Mill's, που δείχνει κατά πόσο τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εργαζομένου επηρεάζουν το ύψος του μισθού του.

4.2 Εκτίμηση υποδείγματος πιθανοτήτων για τον τομέα απασχόλησης του ερωτώμενου (1^ο στάδιο)

Σε προγενέστερες έρευνες (Kanellopoulos, 1997; Lassibille, 1998; Tansel, 1998; Adamchik and Bedi, 2000; Christofides and Pashardes, 2002; Papapetrou, 2006) εκτιμάται εξίσωση παλινδρόμησης για την επιλογή τομέα εργασίας η οποία βασίζεται στις ακόλουθες μεταβλητές που αφορούν δημογραφικά στοιχεία (φύλο, οικογενειακή κατάσταση), κατηγορίες επαγγελματών (εκπαιδευτικοί, υπάλληλοι γραφείου), χαρακτηριστικά εργασίας (εβδομαδιαίες ώρες, πλήρες ωράριο). Στον πίνακα 4.2 παρουσιάζεται η πιθανότητα των ερωτώμενων να εργαστούν στο δημόσιο τομέα σε σχέση με κάποιες μεταβλητές που μελετήθηκαν.

Εκτιμήθηκε η παρακάτω εξίσωση παλινδρόμησης. (4.2)

$$\begin{aligned} \text{tomeas_k} = & b_0 + b_1 * \text{fylo} + b_2 * \text{pantrem} + b_3 * \text{aei} + b_4 * \text{empeiria_k} + b_5 * \text{empeiria2} + b_6 * \\ & \text{plhrws_k} + b_7 * \text{eisod_phges} + b_8 * \text{dwmata} + b_9 * \text{No_paid2} + b_{10} * \text{euthini_k} + \\ & b_{11} * \text{ekpaideyt_k} + b_{12} * \text{grafeiou_k} + b_{13} * \text{par_yphres_k} + b_{14} * \text{pat_dhm} + \\ & b_{15} * \text{syn_dhm} + b_{16} * \text{wres_k} + \varepsilon_i \end{aligned}$$

Όπου:

tomeas_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει τον τομέα απασχόλησης του ερωτώμενου, 1=δημόσιος & 0=ιδιωτικός.

fylo: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το φύλο του ερωτώμενου, 1=γυναίκα & 0=άνδρας.

pantrem: ψευδομεταβλητή που εκφράζει την οικογενειακή κατάσταση του ερωτώμενου, 1=παντρεμένος 0=σε όλες οι άλλες περιπτώσεις.

aei: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το μορφωτικό επίπεδο του ερωτώμενου, 1=αν είναι απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ ή κάτοχος μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου 0= σε όλες οι άλλες περιπτώσεις.

empeiria_k: ποσοτική μεταβλητή που εκφράζει τα χρόνια εμπειρίας που έχει ο ερωτώμενος για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

empeiria2: το τετράγωνο της ποσοτικής μεταβλητής *empeiria_k*.

eis_phges: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος έχει εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας, 1=ναι 0=όχι.

plhrws_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος απασχολείται πλήρως στην εργασία του, 1=πλήρως 0=μερικώς.

dwmata: ποσοτική μεταβλητή που εκφράζει τον αριθμό των δωματίων της κατοικίας του ερωτώμενου.

No_paid2: ποσοτική μεταβλητή που εκφράζει τον αριθμό των παιδιών του ερωτώμενου.

eythinh_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος κατέχει κάποια θέση ευθύνης στην εργασία του, 1=ναι 0=όχι.

ekpaideyt_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'εκπαιδευτικοί', 1=ναι 0=όχι.

grafeiou_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'υπάλληλοι γραφείου', 1=ναι 0=όχι.

par_yphres_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'υπάλληλοι που απασχολούνται στην παροχή υπηρεσιών', 1= ναι 0=όχι.

pat_dhm: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο πατέρας του ερωτώμενου απασχολείται στο δημόσιο τομέα, 1=δημόσιο 0=σε όλες τις άλλες περιπτώσεις.

syn_dhm: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο/η σύντροφος του ερωτώμενου απασχολείται στο δημόσιο τομέα, 1=δημόσιο 0=σε όλες τις άλλες περιπτώσεις.

wres_k: ποσοτική μεταβλητή που εκφράζει τις ώρες που εργάζεται ο ερωτώμενος ανά εβδομάδα.

ϵ_i : εκφράζει τα σφάλματα εκτίμησης της παλινδρόμησης.

Η τελική εξίσωση παλινδρόμησης είναι :

$$\begin{aligned} \text{tomeas_k} = & - 8,482 + 1,910*\text{pantrem} + 1,790*\text{aei} + 0,209*\text{empeiria_k} - 0,005*\text{empeiria2} + \\ & 3,906*\text{plhrws_k} + 4,006*\text{ekpaideyt_k} + 1,484*\text{grafeiou_k} + 1,396*\text{par_yphres_k} \\ & + 1,396*\text{pat_dhm} + 1,052*\text{syn_dhm} \end{aligned}$$

Από τον πίνακα 4.2 φαίνεται ότι η οικογενειακή κατάσταση (pantrem) των ερωτώμενων είναι στατιστικά σημαντικός παράγοντας σε επίπεδο 1% και ασκεί θετική επίδραση στο αν ο ερωτώμενος θα απασχοληθεί στο δημόσιο τομέα. Εκτιμήθηκε λοιπόν πως το να είναι κάποιος παντρεμένος αυξάνει την πιθανότητα του να εργαστεί στο δημόσιο τομέα (Papapetrou, 2006).

Η εμπειρία του ερωτώμενου (empeiria_k) αποτελεί μία στατιστικά σημαντική μεταβλητή στο υπόδειγμα μας σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% και η επιρροή της είναι θετική. Έτσι όσο αυξάνεται η εμπειρία του ερωτώμενου, τόσο πιο πιθανό είναι να εργαστεί στο δημόσιο τομέα (Tansel, 1998).

Άλλος ένας στατιστικά σημαντικός παράγοντας σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% είναι το μορφωτικό επίπεδο (aei) όπου επιδρά θετικά στην επιλογή του δημόσιου τομέα, που σημαίνει ότι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο σε σχέση με τους υπόλοιπους, είναι πιο πιθανό να απασχοληθούν στο δημόσιο τομέα (Kanellopoulos, 1997).

Η μεταβλητή που δείχνει αν ο εργαζόμενος απασχολείται πλήρως στην εργασία του (plhrws_k) βρέθηκε επίσης στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% και η επίδραση της είναι θετική, δηλαδή αν ο εργαζόμενος απασχολείται πλήρως στην εργασία του είναι πιο πιθανό να επιλέξει να εργαστεί στο δημόσιο τομέα (Papapetrou, 2006).

Ακόμη οι κατηγορίες επαγγελματιών εκπαιδευτικοί (ekpaideyt_k), υπάλληλοι γραφείου (grafeiou_k) και απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών (par_yphres_k) αποτελούν στατιστικά σημαντικούς παράγοντες σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1%, 1% και 5% αντίστοιχα, και με θετικό πρόσημο. Έτσι λοιπόν όσοι ανήκουν στις παραπάνω κατηγορίες επαγγελματιών είναι περισσότερο πιθανό να απασχοληθούν στο δημόσιο τομέα.

Επιπλέον, στατιστικά σημαντικοί παράγοντες σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% και 10% αντίστοιχα, βρέθηκαν και το αν ο πατέρας και ο/η σύντροφος του ερωτώμενου απασχολούνται ήδη στο δημόσιο τομέα, επηρεάζοντας και οι δύο θετικά την επιλογή του ερωτώμενου να απασχοληθεί ο ίδιος στο δημόσιο τομέα. Συνεπώς εκτιμήθηκε ότι αν ο πατέρας ή ο/η σύντροφος του ερωτώμενου απασχολείται στο δημόσιο τομέα, είναι περισσότερο πιθανό και ο ερωτώμενος να απασχοληθεί στο δημόσιο τομέα (Christofides and Pashardes, 2002).

Επιπρόσθετα εξετάστηκαν και οι μεταβλητές φύλο (fylo), εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας (eis_phges), δωμάτια κατοικίας (dwmatia), αριθμός παιδιών (no_paid2), αν ο ερωτώμενος κατέχει κάποια θέση ευθύνης στην εργασία του (euthini_k) και οι ώρες που εργάζεται ο ερωτώμενος εβδομαδιαία (wres_k), οι οποίες όμως δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές στο υπόδειγμα που παρουσιάστηκε. Ωστόσο, οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες, είναι λιγότερο πιθανό να εργαστούν στο δημόσιο τομέα, ενώ αν κάποιος από τους ερωτώμενους είχε εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας ή κατείχε θέση ευθύνης στην εργασία του, θα ήταν λιγότερο πιθανό να απασχοληθεί στο δημόσιο τομέα. Επίσης, όσο αυξάνονται τα δωμάτια της οικίας ή ο αριθμός των παιδιών στην οικογένεια, τόσο μεγαλύτερη πιθανότητα θα είχε ο ερωτώμενος να εργαστεί στο δημόσιο τομέα, σε αντίθεση με τις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας του που όσο αυξάνονταν, θα μειωνόταν η πιθανότητα απασχόλησης του ερωτώμενου στο δημόσιο τομέα.

Ακόμη στο συγκεκριμένο υπόδειγμα, το R^2 κατά Nagelkerke είναι 0.633, που σημαίνει ότι το 63,3% της πιθανότητας να απασχοληθεί ο ερωτώμενος στο δημόσιο τομέα ερμηνεύεται από αυτή την παλινδρόμηση κατά Nagelkerke.

Συνοψίζοντας, παρατηρείται ότι το μορφωτικό επίπεδο των ερωτώμενων, η εμπειρία, η οικογενειακή κατάσταση και η πλήρης απασχόληση επηρεάζουν αρκετά την απόφαση για να εργαστεί ο ερωτώμενος στο δημόσιο τομέα σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1%. Τα στοιχεία αυτά συμφωνούν και με προγενέστερες έρευνες (Kanellopoulos, 1997; Lassibille, 1998; Tansel, 1998; Adamchik and Bedi, 2000; Christofides and Pashardes, 2002; Papapetrou, 2006).

4.3 Εκτίμηση υποδείγματος πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης (2^ο στάδιο)

Στη συγκεκριμένη ενότητα εκτιμάται πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για το μισθό των ερωτώμενων, με σκοπό να προσδιοριστούν οι παράγοντες που τον επηρεάζουν ανάμεσα σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Η διαδικασία αυτή αποτελεί το δεύτερο στάδιο στο υπόδειγμα του Heckman και η δημιουργία της εξίσωσης βασίστηκε σε έρευνα που πραγματοποίησε η Papapetrou (2006) στην Ελλάδα.

Εκτιμήθηκε η παρακάτω εξίσωση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης. (4.3)

$$\log\text{mis} = b_0 + b_1*\text{fylo} + b_2*\text{pantrem} + b_3*\text{aei} + b_4*\text{empeiria_k} + b_5*\text{empeiria2} + b_6*\text{plhrws_k} + b_7*\text{No_paid2} + b_8*\text{euthini_k} + b_9*\text{ekpaideyt_k} + b_{10}*\text{grafeiou_k} + b_{11}*\text{emp_pwl_k} + b_{12}*\text{par_yphres_k} + b_{13}*\text{texnites_k} + b_{14}*\text{aneidik_k} + b_{15}*\text{proionta_k} + b_{16}*\text{mill's} + \varepsilon_i$$

Όπου:

$\log\text{mis}$: ποσοτική μεταβλητή που εκφράζει το λογάριθμο του μηνιαίου μισθού του ερωτώμενου.

fylo : ψευδομεταβλητή που εκφράζει το φύλο του ερωτώμενου, 1=γυναίκα & 0=άνδρας.

pantrem : ψευδομεταβλητή που εκφράζει την οικογενειακή κατάσταση του ερωτώμενου, 1=παντρεμένος 0=σε όλες οι άλλες περιπτώσεις.

aei : ψευδομεταβλητή που εκφράζει το μορφωτικό επίπεδο του ερωτώμενου, 1=αν είναι απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ ή κάτοχος μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου 0= σε όλες οι άλλες περιπτώσεις.

empeiria_k : ποσοτική μεταβλητή που εκφράζει τα χρόνια εμπειρίας που έχει ο ερωτώμενος για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

empeiria2 : το τετράγωνο της ποσοτικής μεταβλητής empeiria_k .

plhrws_k : ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος απασχολείται πλήρως στην εργασία του, 1=πλήρως 0=μερικώς.

No_paid2: ποσοτική μεταβλητή που εκφράζει τον αριθμό των παιδιών του ερωτώμενου.

eythinh_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος κατέχει κάποια θέση ευθύνης στην εργασία του, 1=ναι 0=όχι.

ekpaideyt_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'εκπαιδευτικοί', 1=ναι 0=όχι.

grafeiou_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'υπάλληλοι γραφείου', 1=ναι 0=όχι.

emp_pwl_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'έμποροι & πωλητές', 1=ναι 0=όχι.

par_yphres_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'υπάλληλοι που απασχολούνται στην παροχή υπηρεσιών', 1= ναι 0=όχι.

texnites_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'τεχνίτες', 1=ναι 0=όχι.

aneidik_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'ανειδίκευτοι', 1=ναι 0=όχι.

proionta_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν η εργασία του ερωτώμενου του παρέχει κάποιο bonus προϊόντων, 1=ναι 0=όχι.

ε_i: εκφράζει τα σφάλματα εκτίμησης της παλινδρόμησης.

Η τελική εξίσωση παλινδρόμησης είναι :

$$\begin{aligned} \log \text{mis} = & 2.80 + 0.03 * \text{pantrem} + 0.08 * \text{aei} + 0.01 * \text{empeiria_k} - 0.0001 * \text{empeiria2} + \\ & 0.14 * \text{plhrws_k} + 0.06 * \text{euthini_k} - 0.12 * \text{ekpaideyt_k} - 0.11 * \text{grafeiou_k} - \\ & 0.14 * \text{par_yphres_k} - 0.17 * \text{aneidik_k} + 0.12 * \text{proionta_k} - 0.04 * \text{mills11} \end{aligned}$$

Από τον πίνακα 4.3 φαίνεται ότι η οικογενειακή κατάσταση (pantrem) των ερωτώμενων είναι στατιστικά σημαντικός παράγοντας σε επίπεδο 5% και ασκεί θετική επίδραση στην αύξηση του μισθού. Εκτιμήθηκε λοιπόν πως το να είναι κάποιος παντρεμένος, συγκριτικά με τις υπόλοιπες κατηγορίες, αυξάνει το μισθό του εργαζομένου (Papapetrou, 2006).

Η εμπειρία του ερωτώμενου (empeiria_k) αποτελεί μία στατιστικά σημαντική μεταβλητή στο υπόδειγμα μας σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% και η επιρροή της είναι θετική. Υπάρχει δηλαδή μια θετική στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην εμπειρία και στο μηνιαίο μισθό, γεγονός που σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η εμπειρία του εργαζομένου τόσο αυξάνονται και οι μηνιαίες αποδοχές του (Papapetrou, 2006).

Άλλος ένας στατιστικά σημαντικός παράγοντας σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% είναι το μορφωτικό επίπεδο (aei) όπου επιδρά θετικά στην αύξηση του μισθού, που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο σε σχέση με τους υπόλοιπους, έχουν υψηλότερες μηνιαίες απολαβές. Δηλαδή, όσο αυξάνεται το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, αυξάνεται και ο μισθός τους (Papapetrou, 2006).

Η μεταβλητή που δείχνει αν ο εργαζόμενος απασχολείται πλήρως στην εργασία του (plhrws_k) βρέθηκε επίσης στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% και σύμφωνα με το πρόσημο του εκτιμώμενου συντελεστή, υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στο πλήρες ωράριο και στο ύψος των αποδοχών, δηλαδή ο εργαζόμενος που απασχολείται πλήρως στην εργασία του, λαμβάνει μεγαλύτερο μισθό (Papapetrou, 2006).

Ένας ακόμη στατιστικός παράγοντας σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10% βρέθηκε η κατοχή θέσης ευθύνης στην εργασία, με τον εκτιμώμενο συντελεστή να δείχνει πως υπάρχει θετική στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην κατοχή θέσης ευθύνης και στο μισθό. Δηλαδή, οι εργαζόμενοι που κατέχουν κάποια θέση ευθύνης στην εργασία τους, σε σχέση με τους υπόλοιπους, απολαμβάνουν μεγαλύτερες αποδοχές (Papapetrou, 2006).

Επίσης από τον πίνακα 4.3, οι κατηγορίες επαγγελματιών εκπαιδευτικοί (ekpaideyt_k), υπάλληλοι γραφείου (grafeiou_k), απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών (par_yphres_k)

καθώς και οι ανειδίκευτοι (aneidik_k) αποτελούν στατιστικά σημαντικούς παράγοντες σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1%, με αρνητικό πρόσημο, που σημαίνει ότι υπάρχει αρνητική στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ αυτών των κατηγοριών και του μισθού. Παρατηρείται επίσης ότι ο συντελεστής των ανειδίκευτων εργατών είναι μεγαλύτερος από τους αντίστοιχους των υπολοίπων κατηγοριών επαγγελματιών, πράγμα που σημαίνει ότι όσοι ανήκουν στους ανειδίκευτους έχουν υψηλότερες αποδοχές συγκριτικά με τους υπόλοιπους εργαζομένους.

Επιπλέον, στατιστικά σημαντικός παράγοντας σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, βρέθηκε και το αν ο ερωτώμενος απολαμβάνει κάποιο bonus προϊόντων από την εργασία του, με τον εκτιμώμενο συντελεστή να παρουσιάζεται με θετικό πρόσημο, γεγονός που δείχνει την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής σχέσης μεταξύ της παροχής bonus προϊόντων και του ύψους των αποδοχών των εργαζομένων. Συνεπώς εκτιμήθηκε ότι η παροχή bonus προϊόντων στον εργαζόμενο, αυξάνει το μηνιαίο μισθό του.

Τελευταίος στατιστικά σημαντικός παράγοντας στο συγκεκριμένο υπόδειγμα είναι ο λόγος του Mill's σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10%, και με αρνητικό πρόσημο. Αυτό σημαίνει ότι χαρακτηριστικά που δεν παρατηρούνται και επηρεάζουν την απόφαση των ερωτώμενων να απασχοληθεί στον ιδιωτικό τομέα, έχουν αρνητική επίδραση στο ύψος των αποδοχών τους όταν επιλέξει να απασχοληθούν στον ιδιωτικό τομέα (Papapetrou, 2006).

Επιπρόσθετα εξετάστηκαν και οι μεταβλητές φύλο (fylo) και αριθμός παιδιών (no_paid2), οι οποίες όμως δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές στο υπόδειγμα που παρουσιάστηκε. Ωστόσο, οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς, ενώ όσο αυξάνονται τα παιδιά στην οικογένεια, τόσο αυξάνονται και οι αποδοχές των εργαζομένων.

Ακόμη στο συγκεκριμένο υπόδειγμα, το R^2 διορθωμένο ως προς τους βαθμούς ελευθερίας είναι 0.513, που σημαίνει ότι το 51,3% της διακύμανσης του μηνιαίου μισθού του ερωτώμενου ερμηνεύεται από αυτή την παλινδρόμηση.

Συνοψίζοντας, παρατηρείται ότι το μορφωτικό επίπεδο των ερωτώμενων, η εμπειρία, η οικογενειακή κατάσταση και η πλήρης απασχόληση επηρεάζουν αρκετά το ύψος του μισθού του ερωτώμενου αυξάνοντάς το. Τα στοιχεία αυτά συμφωνούν και με προγενέστερες έρευνες (Papapetrou, 2006).

4.4 Εκτίμηση της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τους προσδιοριστικούς παράγοντες του μισθού των ερωτώμενων

Στη συγκεκριμένη ενότητα εκτιμάται πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για το μισθό των ερωτώμενων, με σκοπό να προσδιοριστούν οι παράγοντες που τους διαφοροποιούν ανάμεσα σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, η οποία βασίζεται σε μεταβλητές (δημογραφικά στοιχεία, κατηγορίες επαγγελμάτων, χαρακτηριστικά εργασίας) προγενέστερων εμπειρικών μελετών (Donatos and Kioufalas, 1991; Hartog and Oosterbeek, 1993; Terrell, 1993; Zweimiiller and Winter-Ebmer, 1994; Kanellopoulos, 1997; Dustmann and Van Soest, 1998; Lassibille, 1998; Tansel, 1998; Adamchik and Bedi, 2000; Nielsen and Rosholm, 2001; Christofides and Pashardes, 2002; Jurges, 2002; Glinskaya and Lokshin, 2005; Papapetrou, 2006).

Εκτιμήθηκε η παρακάτω εξίσωση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης. (4.4)

$$\log mis = b_0 + b_1 * fylo + b_2 * pantrem + b_3 * aei + b_4 * empeiria_k + b_5 * empeiria2 + b_6 * plhrws_k + b_7 * No_paid2 + b_8 * euthini_k + b_9 * ekpaideyt_k + b_{10} * grafeiou_k + b_{11} * emp_pwl_k + b_{12} * par_yphres_k + b_{13} * texnites_k + b_{14} * aneidik_k + b_{15} * proionta_k + \varepsilon_i$$

Όπου:

logmis: ποσοτική μεταβλητή που εκφράζει το λογάριθμο του μηνιαίου μισθού του ερωτώμενου.

fylo: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το φύλο του ερωτώμενου, 1=γυναίκα & 0=άνδρας.

pantrem: ψευδομεταβλητή που εκφράζει την οικογενειακή κατάσταση του ερωτώμενου, 1=παντρεμένος 0=σε όλες οι άλλες περιπτώσεις.

aei: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το μορφωτικό επίπεδο του ερωτώμενου, 1=αν είναι απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ ή κάτοχος μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου 0= σε όλες οι άλλες περιπτώσεις.

empeiria_k: ποσοτική μεταβλητή που εκφράζει τα χρόνια εμπειρίας που έχει ο ερωτώμενος για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

empeiria2: το τετράγωνο της ποσοτικής μεταβλητής $empeiria_k$.

plhrws_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος απασχολείται πλήρως στην εργασία του, 1=πλήρως 0=μερικώς.

No_paid2: ποσοτική μεταβλητή που εκφράζει τον αριθμό των παιδιών του ερωτώμενου.

eythinh_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος κατέχει κάποια θέση ευθύνης στην εργασία του, 1=ναι 0=όχι.

ekpaideyt_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'εκπαιδευτικοί', 1=ναι 0=όχι.

grafeiou_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'υπάλληλοι γραφείου', 1=ναι 0=όχι.

emp_pwl_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'έμποροι & πωλητές', 1=ναι 0=όχι.

par_yphres_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'υπάλληλοι που απασχολούνται στην παροχή υπηρεσιών', 1= ναι 0=όχι.

texnites_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'τεχνίτες', 1=ναι 0=όχι.

aneidik_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'ανεvidikevtoi', 1=ναι 0=όχι.

proionta_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν η εργασία του ερωτώμενου του παρέχει κάποιο bonus προϊόντων, 1=ναι 0=όχι.

ε_i : εκφράζει τα σφάλματα εκτίμησης της παλινδρόμησης.

Η τελική εξίσωση παλινδρόμησης είναι :

$$\begin{aligned} \log\text{mis} = & 2.60 + 0.06*\text{pantrem} + 0.11*\text{aei} + 0.01*\text{empeiria_k} - 0.0001*\text{empeiria2} + \\ & 0.23*\text{plhrws_k} + 0.07*\text{euthini_k} - 0.08*\text{ekpaideyt_k} - 0.08*\text{grafeiou_k} - \\ & 0.11*\text{par_yphres_k} - 0.18*\text{aneidik_k} + 0.11*\text{proionta_k} \end{aligned}$$

Από τον πίνακα 4.4 φαίνεται ότι η οικογενειακή κατάσταση (pantrem) των ερωτώμενων είναι στατιστικά σημαντικός παράγοντας σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% και ασκεί θετική επίδραση στην αύξηση του μισθού. Εκτιμήθηκε λοιπόν πως το να είναι κάποιος παντρεμένος, συγκριτικά με τις υπόλοιπες κατηγορίες, αυξάνει το μισθό του εργαζομένου (Papapetrou, 2006).

Η εμπειρία του ερωτώμενου (empeiria_k) αποτελεί μία στατιστικά σημαντική μεταβλητή στο υπόδειγμα μας σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% και η επιρροή της είναι θετική. Υπάρχει δηλαδή μια θετική στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην εμπειρία και στο μηνιαίο μισθό, γεγονός που σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η εμπειρία του εργαζομένου τόσο αυξάνονται και οι μηνιαίες αποδοχές του (Papapetrou, 2006).

Άλλος ένας στατιστικά σημαντικός παράγοντας σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% είναι το μορφωτικό επίπεδο (aei) όπου επιδρά θετικά στην αύξηση του μισθού, που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο σε σχέση με τους υπόλοιπους, έχουν υψηλότερες μηνιαίες απολαβές. Δηλαδή, όσο αυξάνεται το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, αυξάνεται και ο μισθός τους (Papapetrou, 2006).

Η μεταβλητή που δείχνει αν ο εργαζόμενος απασχολείται πλήρως στην εργασία του (plhrws_k) βρέθηκε επίσης στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% και σύμφωνα με το πρόσημο του εκτιμώμενου συντελεστή, υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στο πλήρες ωράριο και στο ύψος των αποδοχών, δηλαδή ο εργαζόμενος που απασχολείται πλήρως στην εργασία του, λαμβάνει μεγαλύτερο μισθό (Papapetrou, 2006).

Ένας ακόμη στατιστικός παράγοντας σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% βρέθηκε η κατοχή θέσης ευθύνης στην εργασία, με τον εκτιμώμενο συντελεστή να δείχνει πως υπάρχει θετική στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην κατοχή θέσης ευθύνης και στο

μισθό. Δηλαδή, οι εργαζόμενοι που κατέχουν κάποια θέση ευθύνης στην εργασία τους, σε σχέση με τους υπόλοιπους, απολαμβάνουν μεγαλύτερες αποδοχές (Papapetrou, 2006).

Επίσης από τον πίνακα 4.4, οι κατηγορίες επαγγελματιών εκπαιδευτικοί (ekpaideyt_k), υπάλληλοι γραφείου (grafeiou_k), απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών (par_yphres_k) καθώς και οι ανειδίκευτοι (aneidik_k) αποτελούν στατιστικά σημαντικούς παράγοντες με αρνητικό πρόσημο, που σημαίνει ότι υπάρχει αρνητική στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ αυτών των κατηγοριών και του μισθού. Παρατηρείται επίσης ότι ο συντελεστής των ανειδίκευτων εργατών είναι μεγαλύτερος από τους αντίστοιχους των υπολοίπων κατηγοριών επαγγελματιών, πράγμα που σημαίνει ότι όσοι ανήκουν στους ανειδίκευτους έχουν υψηλότερες αποδοχές συγκριτικά με τους υπόλοιπους εργαζομένους.

Επιπλέον, στατιστικά σημαντικός παράγοντας σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, βρέθηκε και το αν ο ερωτώμενος απολαμβάνει κάποιο bonus προϊόντων από την εργασία του, με τον εκτιμώμενο συντελεστή να παρουσιάζεται με θετικό πρόσημο, γεγονός που δείχνει την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής σχέσης μεταξύ της παροχής bonus προϊόντων και του ύψους των αποδοχών των εργαζομένων. Συνεπώς εκτιμήθηκε ότι η παροχή bonus προϊόντων στον εργαζόμενο, αυξάνει το μηνιαίο μισθό του.

Επιπρόσθετα εξετάστηκαν και οι μεταβλητές φύλο (fylo) και αριθμός παιδιών (no_paid2), οι οποίες όμως δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές στο υπόδειγμα που παρουσιάστηκε. Ωστόσο, οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς, ενώ όσο αυξάνονται τα παιδιά στην οικογένεια, τόσο αυξάνονται και οι αποδοχές των εργαζομένων.

Ακόμη στο συγκεκριμένο υπόδειγμα, το R^2 διορθωμένο ως προς τους βαθμούς ελευθερίας είναι 0.540, που σημαίνει ότι το 54,0% της διακύμανσης του μηνιαίου μισθού του ερωτώμενου ερμηνεύεται από αυτή την παλινδρόμηση.

Συνοψίζοντας, παρατηρείται ότι το μορφωτικό επίπεδο των ερωτώμενων, η εμπειρία, η οικογενειακή κατάσταση και η πλήρης απασχόληση επηρεάζουν αρκετά το ύψος του μισθού του ερωτώμενου αυξάνοντάς το. Τα στοιχεία αυτά συμφωνούν και με προγενέστερες έρευνες

(Donatos and Kioufalas, 1991; Hartog and Oosterbeek, 1993; Terrell, 1993; Zweimiiller and Winter-Ebmer, 1994; Kanellopoulos, 1997; Dustmann and Van Soest, 1998; Lassibille, 1998; Tansel, 1998; Adamchik and Bedi, 2000; Nielsen and Rosholm, 2001; Christofides and Pashardes, 2002; Jurges, 2002; Glinskaya and Lokshin, 2005; Papapetrou, 2006).

4.4.1 Εκτίμηση υποδείγματος ισομερούς γραμμικής παλινδρόμησης για το μηνιαίο μισθό των εργαζομένων

Στη συνέχεια εκτιμήθηκε το υπόδειγμα ισομερούς γραμμικής παλινδρόμησης για τις μηνιαίες απολαβές των ερωτώμενων, με σκοπό να διερευνηθεί αν και πόσο επηρεάζεται ο μισθός τους, ανάλογα με το ύψος του, από διάφορους παράγοντες.

Στον πίνακα 4.3.1, παρουσιάζονται τα εμπειρικά αποτελέσματα, κάνοντας χρήση των μεταβλητών της τελικής εξίσωσης με βάση το τελικό υπόδειγμα του πίνακα 4.3, για τα πέντε διαφορετικά δεκατημόρια για τους μισθούς ($\theta=0.10$, $\theta=0.25$, $\theta=0.50$, $\theta=0.75$ και $\theta=0.90$).

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι ο εκτιμώμενος συντελεστής της μεταβλητής *pantrem*, που δείχνει την οικογενειακή κατάσταση του ερωτώμενου είναι στατιστικά σημαντικός για $\theta=0.25$, $\theta=0.50$ και $\theta=0.90$, ενώ σε απόλυτες τιμές η επίδραση που ασκεί η συγκεκριμένη μεταβλητή στο μισθό είναι μικρότερη γι' αυτούς που ανήκουν στα μεσαία στρώματα των μηνιαίων αποδοχών.

Επιπλέον, η μεταβλητή *aei*, που δηλώνει το μορφωτικό επίπεδο του ερωτώμενου, βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική σε όλα τα δεκατημόρια και παρατηρείται ότι αυξάνεται καθώς προχωράμε από το πρώτο δεκατημόριο $\theta=0.10$ στο τελευταίο $\theta=0.90$ που είναι και το υψηλότερο. Επομένως η επίδραση που ασκεί το μορφωτικό επίπεδο στις μηνιαίες αποδοχές είναι μεγαλύτερη για εκείνους που λαμβάνουν μεγαλύτερο μισθό και μικρότερη για όσους έχουν χαμηλότερο μισθό.

Όσον αφορά τον παράγοντα *empeiria_k*, που αναφέρεται στα χρόνια εμπειρίας που διαθέτει ο ερωτώμενος, βρέθηκε στατιστικά σημαντική για $\theta=0.10$, $\theta=0.25$ και $\theta=0.75$ χωρίς να παρατηρείται κάποια διαφοροποίηση στο μέγεθος του συντελεστή, πράγμα που σημαίνει ότι δεν υπάρχει διαφορά ως προς την επίδραση της εμπειρίας στα διάφορα επίπεδα των μισθών των ερωτώμενων.

Παράλληλα, η μεταβλητή *plhrws_k*, που δηλώνει το αν ο ερωτώμενος απασχολείται πλήρες ωράριο, βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική για $\theta=0.10$, $\theta=0.25$, $\theta=0.50$ και $\theta=0.75$,

και παρατηρείται ότι μειώνεται καθώς προχωράμε από το χαμηλότερο (πρώτο) δεκατημόριο $\theta=0.10$ στο υψηλότερο (τελευταίο δεκατημόριο) $\theta=0.90$. Άρα η επίδραση που ασκεί το πλήρες ωράριο στις μηνιαίες αποδοχές είναι μεγαλύτερη για εκείνους που λαμβάνουν μικρότερο μισθό και μικρότερη για όσους έχουν μεγαλύτερες χρηματικές απολαβές.

Επιπρόσθετα, ο εκτιμώμενος συντελεστής της μεταβλητής $ekpaideyt_k$ και της μεταβλητής $grafeiou_k$, που δείχνει αν ο ερωτώμενος είναι εκπαιδευτικός ή υπάλληλος γραφείου αντίστοιχα, είναι στατιστικά σημαντικοί για $\theta=0.75$ και $\theta=0.90$, ενώ σε απόλυτες τιμές η επίδραση που ασκούν οι συγκεκριμένες μεταβλητές στο μισθό είναι μεγαλύτερη γι' αυτούς που ανήκουν στα υψηλά στρώματα των μηνιαίων αποδοχών. Για τη μεταβλητή $aneidik_k$, που δηλώνει ότι ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ανειδίκευτοι εργάτες, της οποίας ο εκτιμώμενος συντελεστής βρέθηκε στατιστικά σημαντικός και στα πέντε δεκατημόρια, παρατηρείται να αυξάνεται καθώς κινούμαστε από το $\theta=0.10$ στο $\theta=0.90$. Δηλαδή, η επίδραση που ασκεί η συγκεκριμένη μεταβλητή στις μηνιαίες αποδοχές είναι μεγαλύτερη για εκείνους που λαμβάνουν μεγαλύτερο μισθό και μικρότερη για εκείνους που έχουν χαμηλότερο.

Συμπερασματικά, προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς δέχονται τη μικρότερη επίδραση από τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας και στη συνέχεια από το επίπεδο της εκπαίδευσης, ενώ τη μεγαλύτερη από το πλήρες ωράριο εργασίας. Αντίθετα, εκείνοι οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν τις υψηλότερες αποδοχές δέχονται τη μεγαλύτερη επίδραση από το μορφωτικό επίπεδο.

4.5 Εκτίμηση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τους παράγοντες που επηρεάζουν τη μείωση του μισθού των ερωτώμενων

Στη συγκεκριμένη ενότητα εκτιμάται πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση με σκοπό να προσδιοριστούν οι παράγοντες που επηρεάζουν τη μείωση του μισθού των ερωτώμενων.

Εκτιμήθηκε η παρακάτω εξίσωση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης. (4.5)

$$\begin{aligned} \text{meiwsh2009_k} = & b_0 + b_1 \cdot \text{fylo} + b_2 \cdot \text{age} + b_3 \cdot \text{age}^2 + b_4 \cdot \text{paidia} + b_5 \cdot \text{tomeas_k} + b_6 \cdot \text{plhrws_k} \\ & + b_7 \cdot \text{pantrem} + b_8 \cdot \text{aei} + b_9 \cdot \text{daneia} + b_{10} \cdot \text{logariasmoi} + b_{11} \cdot \text{dap_yg} + \\ & b_{12} \cdot \text{dap_ekp} + b_{13} \cdot \text{dap_diask} + b_{14} \cdot \text{dap_metak} + b_{15} \cdot \text{dap_diatr} + \\ & b_{16} \cdot \text{dap_syntir} + b_{17} \cdot \text{ekapaideyt_k} + b_{18} \cdot \text{grafeiou_k} + b_{19} \cdot \text{par_yphres_k} + \\ & \varepsilon_i \end{aligned}$$

Όπου:

meiwsh2009_k : ποσοτική μεταβλητή που εκφράζει τη μείωση που υπέστη ο μισθός του ερωτώμενου από το 2009.

fylo: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το φύλο του ερωτώμενου, 1=γυναίκα 0=άνδρας.

age: ποσοτική μεταβλητή που εκφράζει την ηλικία του ερωτώμενου.

age2: το τετράγωνο της ποσοτικής μεταβλητής age.

paidia: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος έχει παιδιά, 1=ναι 0=όχι.

tomeas_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος απασχολείται στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα, 1=δημόσιος 0=ιδιωτικός.

plhrws_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος απασχολείται πλήρως στην εργασία του, 1=πλήρως 0=μερικώς.

pantrem: ψευδομεταβλητή που εκφράζει την οικογενειακή κατάσταση του ερωτώμενου, 1=παντρεμένος 0=σε όλες οι άλλες περιπτώσεις.

aei: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το μορφωτικό επίπεδο του ερωτώμενου, 1=αν είναι απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ ή κάτοχος μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου 0= σε όλες οι άλλες περιπτώσεις.

daneia: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει την αποπληρωμή του δανείου του λόγω της μείωσης του μισθού του, 1=ναι 0=όχι.

logariasmoi: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει την αποπληρωμή των λογαριασμών του λόγω της μείωσης του μισθού του, 1=ναι 0=όχι.

dap_yg: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες για την υγεία λόγω της μείωσης του μισθού του, 1=ναι 0=όχι.

dap_ekp: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες για την εκπαίδευση λόγω της μείωσης του μισθού του, 1=ναι 0=όχι.

dap_diask: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες διασκέδασης λόγω της μείωσης του μισθού του, 1=ναι 0=όχι.

dap_metak: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες μετακίνησης λόγω της μείωσης του μισθού του, 1=ναι 0=όχι.

dap_diatr: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες διατροφής λόγω της μείωσης του μισθού του, 1=ναι 0=όχι.

dap_syntir: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες συντήρησης του μεταφορικού του μέσου λόγω της μείωσης του μισθού του, 1=ναι 0=όχι.

ekpaideyt_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'εκπαιδευτικοί', 1=ναι 0=όχι.

grafeiou_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία 'υπάλληλοι γραφείου', 1=ναι 0=όχι.

par_yphres_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία
‘υπάλληλοι που απασχολούνται στην παροχή υπηρεσιών’, 1= ναι 0=όχι.

ε_i: εκφράζει τα σφάλματα εκτίμησης της παλινδρόμησης.

Η τελική εξίσωση παλινδρόμησης είναι :

$$\text{meiwsh2009_k} = - 345.000 + 26.202*\text{age} - 0.247*\text{age}^2 + 211.978*\text{tomeas_k} + \\ 61.170*\text{logariasmoi} - 58.009*\text{dap_diask} - 153.757*\text{ekapaideyt_k}$$

Από τον πίνακα 4.5 φαίνεται ότι η ηλικία του ερωτώμενου (age) αποτελεί στατιστικά σημαντικό παράγοντα σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%. Σύμφωνα με το πρόσημο του εκτιμώμενου συντελεστή, υπάρχει θετική στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην ηλικία του ερωτώμενου και στη μείωση που υπέστη ο μισθός του σε σχέση με το 2009. Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η ηλικία του ερωτώμενου, αυξάνεται και το ποσό που έχει μειωθεί ο μισθός του. Ο τύπος που υπολογίζει το ρυθμό μεταβολής της ηλικίας είναι: $(b_1*\text{age} + b_2*\text{age}^2) / \text{age} = b_1 + b_2*\text{age}=0$. οπότε, υψώνοντας τη μεταβλητή ηλικία στο τετράγωνο παρατηρούμε ότι η αύξηση της μείωσης του μισθού σε σχέση με την ηλικία ισχύει μέχρι τα 53 χρόνια περίπου καθώς μετά έχει φθίνοντα ρυθμό.

Η μεταβλητή που δείχνει τον τομέα απασχόλησης του ερωτώμενου (tomeas_k) βρέθηκε επίσης στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% και ασκεί θετική επίδραση στη μείωση του μισθού. Εκτιμήθηκε λοιπόν πως με το να εργάζεται κάποιος στο δημόσιο τομέα, σε σχέση με τον ιδιωτικό, έχει μεγαλύτερη μείωση στο μισθό του.

Άλλος ένας στατιστικά σημαντικός παράγοντας σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10% είναι το αν οι ερωτώμενοι αδυνατούν να καλύψουν την αποπληρωμή των λογαριασμών τους λόγω της μείωσης που έχει δεχθεί ο μισθός τους από το 2009 (logariasmoi). Παρατηρώντας λοιπόν το πρόσημο του εκτιμώμενου συντελεστή, μπορεί να προκύψει το συμπέρασμα ότι υπάρχει θετική στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στις δύο αυτές μεταβλητές, που σημαίνει ότι όσοι αδυνατούν να καλύψουν την αποπληρωμή των λογαριασμών τους, ο μισθός τους έχει υποστεί μεγαλύτερη μείωση.

Από την άλλη πλευρά, η μεταβλητή για το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες για διασκέδαση (dap_diask) βρέθηκε επίσης στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10% και σύμφωνα με το πρόσημο του εκτιμώμενου συντελεστή, υπάρχει αρνητικά στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στις δύο αυτές μεταβλητές, δηλαδή ο εργαζόμενος που αδυνατεί να καλύψει δαπάνες σχετικά με τη διασκέδαση του, έχει υποστεί μικρότερη μείωση στο μισθό του σε σχέση με την προηγούμενη μεταβλητή.

Επίσης από τον πίνακα 4.5, η κατηγορία επαγγελματιών εκπαιδευτικοί (ekpaideyt_k), αποτελεί στατιστικά σημαντικό παράγοντα σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% και το πρόσημο του εκτιμώμενου συντελεστή βρέθηκε να είναι αρνητικό, που σημαίνει ότι υπάρχει αρνητικά στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των εκπαιδευτικών και της μείωσης του μισθού του ερωτώμενου.

Επιπρόσθετα εξετάστηκαν και οι μεταβλητές φύλο (fylo), η ύπαρξη παιδιών (paidia), η ηλικία (age), το αν απασχολείται πλήρως ο ερωτώμενος (plhrws_k), η οικογενειακή του κατάσταση (pantrem), το μορφωτικό του επίπεδο (aei), το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες υγείας (dap_yg), δαπάνες εκπαίδευσης (dap_ekp), δαπάνες μετακίνησης (dap_metak), δαπάνες διατροφής (dap_diatr), δαπάνες συντήρησης του μεταφορικού του μέσου (dap_syntir) και αν ανήκει στις κατηγορίες επαγγελματιών υπάλληλοι γραφείου (grafeiou_k) και απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών (par_yphres_k), οι οποίες όμως δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές στο υπόδειγμα που παρουσιάστηκε. Ωστόσο, οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες είχαν μικρότερη μείωση στο μισθό τους, πράγμα που ισχύει και για την ύπαρξη παιδιών, δηλαδή, κάποιος που έχει παιδιά είχε μικρότερη μείωση στο μισθό του. Αντίθετα, όσοι εργάζονται πλήρες ωράριο, όσοι είναι παντρεμένοι και όσοι έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο, παρουσιάζονται να έχουν μεγαλύτερη μείωση στο μισθό τους, κάτι που όμως δε βρέθηκε στατιστικά σημαντικό σε κανένα από τα 3 επίπεδα στατιστικής σημαντικότητας.

Ακόμη στο συγκεκριμένο υπόδειγμα, το R^2 διορθωμένο ως προς τους βαθμούς ελευθερίας είναι 0.339, που σημαίνει ότι το 33,9% της διακύμανσης της μείωσης που υπέστη ο μισθός του ερωτώμενου από το 2009 ερμηνεύεται από αυτή την παλινδρόμηση.

Συνοψίζοντας, από το συγκεκριμένο υπόδειγμα παρατηρείται ότι η ηλικία των ερωτώμενων και ο τομέας απασχόλησης τους επηρεάζουν αρκετά το ύψος της μείωσης που θα υποστεί ο μισθός, προκαλώντας και οι δύο παράγοντες την αύξησή της.

4.6 Εκτίμηση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τους προσδιοριστικούς παράγοντες του προσδοκώμενου μισθού των ερωτώμενων

Στη συγκεκριμένη ενότητα εκτιμάται πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση με σκοπό να προσδιοριστούν οι παράγοντες που επηρεάζουν τον προσδοκώμενο μισθό των ερωτώμενων.

Εκτιμήθηκε η παρακάτω εξίσωση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης. (4.6)

$$\begin{aligned} \logprosd = & b_0 + b_1*fylo + b_2*age + b_3*age2 + b_4*paidia + b_5*tomeas_k + b_6*plhrws_k + \\ & b_7*pantrem + b_8*aei + b_9*anwt_d_k + b_{10}*anwt_i_k + b_{11}*ekapaideyt_k + \\ & b_{12}*grafeiou_k + b_{13}*emp_pwl_k + b_{14}*par_yphres_k + b_{15}*texnites_k + \\ & b_{16}*aneidik_k + \varepsilon_i \end{aligned}$$

Όπου:

logprosd: ποσοτική μεταβλητή που εκφράζει το λογάριθμο του προσδοκώμενου μισθού του ερωτώμενου.

fylo: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το φύλο του ερωτώμενου, 1=γυναίκα 0=άνδρας.

age: ποσοτική μεταβλητή που εκφράζει την ηλικία του ερωτώμενου.

age2: το τετράγωνο της ποσοτικής μεταβλητής age.

paidia: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος έχει παιδιά, 1=ναι 0=όχι.

tomeas_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος απασχολείται στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα, 1=δημόσιος 0=ιδιωτικός.

plhrws_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος απασχολείται πλήρως στην εργασία του, 1=πλήρως 0=μερικώς.

pantrem: ψευδομεταβλητή που εκφράζει την οικογενειακή κατάσταση του ερωτώμενου, 1=παντρεμένος 0=σε όλες οι άλλες περιπτώσεις.

aei: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το μορφωτικό επίπεδο του ερωτώμενου, 1=αν είναι απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ ή κάτοχος μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου 0= σε όλες οι άλλες περιπτώσεις.

anwt_d_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘ανώτερα στελέχη δημόσιου τομέα’, 1=ναι 0=όχι.

anwt_i_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘ανώτερα στελέχη ιδιωτικού τομέα’, 1=ναι 0=όχι.

ekpaideyt_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘εκπαιδευτικοί’, 1=ναι 0=όχι.

grafeiou_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘υπάλληλοι γραφείου’, 1=ναι 0=όχι.

emp_pwl_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘έμποροι & πωλητές’, 1=ναι 0=όχι.

par_yphres_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘υπάλληλοι που απασχολούνται στην παροχή υπηρεσιών’, 1= ναι 0=όχι.

texnites_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘τεχνίτες’, 1=ναι 0=όχι.

aneidik_k: ψευδομεταβλητή που εκφράζει το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘ανειδίκευτοι’, 1=ναι 0=όχι.

ε_i: εκφράζει τα σφάλματα εκτίμησης της παλινδρόμησης.

Η τελική εξίσωση παλινδρόμησης είναι :

$$\begin{aligned} \logprosd = & 2.929 + 0.128*tomeas_k + 0.207*plhrws_k + 0.110*aei - 0.250*ekapaideyt_k - \\ & 0.191*grafeiou_k - 0.154*emp_pwl_k - 0.213*par_yphres_k - 0.265*texnites_k - \\ & 0.372*aneidik_k \end{aligned}$$

Από τον πίνακα 4.6 φαίνεται ότι ο τομέας απασχόλησης του ερωτώμενου (tomeas_k) αποτελεί στατιστικά σημαντικό παράγοντα σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% και ασκεί θετική επίδραση στο μισθό που προσδοκά να λάβει. Εκτιμήθηκε λοιπόν πως με το να εργάζεται κάποιος στο δημόσιο τομέα, προσδοκά μεγαλύτερο μισθό.

Η μεταβλητή που δείχνει αν ο εργαζόμενος απασχολείται πλήρως στην εργασία του (plhrws_k) βρέθηκε επίσης στατιστικά σημαντική σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% και σύμφωνα με το πρόσημο του εκτιμώμενου συντελεστή, υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στο πλήρες ωράριο και στον προσδοκώμενο μισθό, δηλαδή ο εργαζόμενος που απασχολείται πλήρως στην εργασία του, προσδοκά να λάβει υψηλότερο μισθό.

Άλλος ένας στατιστικά σημαντικός παράγοντας σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% είναι το μορφωτικό επίπεδο (aei) όπου επιδρά θετικά στην αύξηση του μισθού, που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο σε σχέση με τους υπόλοιπους, έχουν βλέψεις για υψηλότερες μηνιαίες απολαβές.

Επίσης από τον πίνακα 4.6, οι κατηγορίες επαγγελματιών εκπαιδευτικοί (ekpaideyt_k), υπάλληλοι γραφείου (grafeiou_k), απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών (par_yphres_k), τεχνίτες (texnites_k) καθώς και οι ανειδίκευτοι (aneidik_k) αποτελούν στατιστικά σημαντικούς παράγοντες σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1%, ενώ η κατηγορία έμποροι και πωλητές (emp_pwl_k) σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, με αρνητικό πρόσημο, που σημαίνει ότι υπάρχει αρνητική στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ αυτών των κατηγοριών και του προσδοκώμενου μισθού. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι ο συντελεστής τόσο των ανειδίκευτων εργατών όσο και των τεχνιτών είναι μεγαλύτερος από τους αντίστοιχους των υπολοίπων κατηγοριών επαγγελματιών, πράγμα που σημαίνει ότι όσοι ανήκουν στους ανειδίκευτους ή στους τεχνίτες προσδοκούν υψηλότερες αποδοχές συγκριτικά με τους υπόλοιπους εργαζομένους.

Επιπρόσθετα εξετάστηκαν και οι μεταβλητές φύλο (fylo), η ύπαρξη παιδιών (paidia), η ηλικία (age) και η οικογενειακή κατάσταση (pantrem) των ερωτώμενων, οι οποίες όμως δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές στο υπόδειγμα που παρουσιάστηκε. Ωστόσο, οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες προσδοκούν χαμηλότερους μισθούς. Αντίθετα, όσο αυξάνεται η ηλικία

του ερωτώμενου αυξάνεται και ο μισθός που επιθυμεί, γεγονός που ισχύει και για την οικογενειακή κατάσταση του ερωτώμενου, που σημαίνει ότι οι παντρεμένοι συγκριτικά με τους υπόλοιπους επιθυμούν υψηλότερες αποδοχές.

Ακόμη στο συγκεκριμένο υπόδειγμα, το R^2 διορθωμένο ως προς τους βαθμούς ελευθερίας είναι 0.395, που σημαίνει ότι το 39,5% της διακύμανσης του προσδοκώμενου μισθού του ερωτώμενου ερμηνεύεται από αυτή την παλινδρόμηση.

Συνοψίζοντας, από το συγκεκριμένο υπόδειγμα παρατηρείται ότι το μορφωτικό επίπεδο των ερωτώμενων, ο τομέας απασχόλησης τους και η πλήρης απασχόληση επηρεάζουν αρκετά το ύψος του μισθού που προσδοκούν, έχοντας θετική επίδραση σε αυτόν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Συμπεράσματα

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να διερευνηθεί η ύπαρξη μισθολογικών διαφορών των εργαζομένων μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, καθώς επίσης να προσδιοριστούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή τομέα απασχόλησης. Επιπρόσθετα, οι επιμέρους στόχοι που τέθηκαν είναι να εντοπιστούν οι παράγοντες που εμπλέκονται τόσο στην μείωση που υπέστη ο μισθός των ερωτώμενων από το 2009, όσο και στο μισθό που προσδοκούν στο μέλλον.

Από την ανάλυση των στοιχείων προέκυψε ότι μέσος δημόσιος υπάλληλος είναι μεγαλύτερος σε ηλικία και έχει περισσότερα χρόνια εργασιακής εμπειρίας. Ως προς τις ώρες εργασίας, φαίνεται πως οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα απασχολούνται περισσότερες ώρες, ενώ αντίθετα ο μηνιαίος μισθός, ο προσδοκώμενος μισθός αλλά και η μείωση που έχει υποστεί ο μέσος δημόσιος υπάλληλος αντιστοιχούν σε μεγαλύτερα ποσά σε σχέση με το μέσο ιδιωτικό υπάλληλο. Ένας μέσος υπάλληλος δημοσίου τομέα βρέθηκε να έχει μηνιαίο μισθό 1094 ευρώ σε σχέση με τον αντίστοιχο του υπαλλήλου του ιδιωτικού που είναι 870. Αλλά και ο προσδοκώμενος μισθός μεταξύ των δύο παρουσιάζει διαφορά καθώς για το δημόσιο υπάλληλο είναι 1510 ευρώ ενώ για τον ιδιωτικό 1025. Επιπλέον, άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι μεγαλύτερη μείωση μισθού υπήρξε στο δημόσιο τομέα, καθώς ο εργαζόμενος του δημοσίου τομέα βρέθηκε να έχει κατά μέσο όρο μειωμένες αποδοχές κατά 445 ευρώ, σε σχέση με τον εργαζόμενο του ιδιωτικού τομέα που το αντίστοιχο ποσό ανέρχεται στο ύψος των 168 ευρώ.

Όσον αφορά τα αποτελέσματα της εκτίμησης της λογιστικής παλινδρόμησης για την πιθανότητα επιλογής του τομέα απασχόλησης, προκύπτει ότι η πιθανότητα επιλογής του δημοσίου τομέα επηρεάζεται θετικά από την οικογενειακή κατάσταση του ερωτώμενου, την εμπειρία, το μορφωτικό επίπεδο, το πλήρες ωράριο και την ύπαρξη άλλων μελών στην οικογένεια, τα οποία να απασχολούνται και αυτά στο δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα, το να είναι κάποιος παντρεμένος σε σχέση με τις υπόλοιπες κατηγορίες αυξάνει την πιθανότητα του να εργαστεί στο δημόσιο τομέα. Επίσης όσο αυξάνεται η εμπειρία του ερωτώμενου, τόσο πιο πιθανό είναι να εργαστεί στο δημόσιο τομέα, ενώ σχετικά με τον παράγοντα μορφωτικό επίπεδο, εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο σε σχέση με τους υπόλοιπους, είναι πιο πιθανό να

απασχοληθούν στο δημόσιο τομέα. Ακόμη, ένας επιπλέον στατιστικά σημαντικός παράγοντας βρέθηκε να είναι το πλήρες ωράριο εργασίας, γεγονός που σημαίνει ότι ο εργαζόμενος που απασχολείται πλήρως στην εργασία του είναι πιο πιθανό να επιλέξει να εργαστεί στο δημόσιο τομέα. Επιπρόσθετα, το αν ο πατέρας ή ο/η σύντροφος του ερωτώμενου εργάζονται ήδη στο δημόσιο τομέα, επηρεάζουν και οι δύο θετικά την επιλογή του ερωτώμενου να απασχοληθεί ο ίδιος στο δημόσιο τομέα, δηλαδή βρέθηκε ότι αν ο πατέρας ή ο/η σύντροφος του ερωτώμενου εργάζεται στο δημόσιο τομέα, είναι περισσότερο πιθανό και ο ερωτώμενος να απασχοληθεί στο δημόσιο τομέα. Τα συμπεράσματα αυτά συνάδουν με έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στον παρελθόν (Kanellopoulos, 1997; Lassibille, 1998; Tansel, 1998; Adamchik and Bedi, 2000; Christofides and Pashardes, 2002; Papapetrou, 2006).

Επίσης, αξίζει να αναφερθεί ότι στο συγκεκριμένο υπόδειγμα εξετάστηκαν και οι μεταβλητές φύλο, εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας, ο αριθμός των παιδιών στην οικογένεια και οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας που όμως δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές. Ωστόσο, οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες, είναι λιγότερο πιθανό να εργαστούν στο δημόσιο τομέα, ενώ αν κάποιος από τους ερωτώμενους είχε εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας θα ήταν λιγότερο πιθανό να απασχοληθεί στο δημόσιο τομέα. Ακόμη, όσο αυξάνεται ο αριθμός των παιδιών στην οικογένεια, τόσο μεγαλύτερη πιθανότητα θα είχε ο ερωτώμενος να εργαστεί στο δημόσιο τομέα, σε αντίθεση με τις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας του που όσο αυξάνονταν, μειώνεται η ίδια πιθανότητα.

Από το υπόδειγμα Heckman για το μηνιαίο μισθό των ερωτώμενων προέκυψε ότι οι μηνιαίες αποδοχές επηρεάζονται θετικά από την οικογενειακή κατάσταση, την εμπειρία, το μορφωτικό επίπεδο, το πλήρες ωράριο, την κατοχή θέσης ευθύνης και την παροχή bonus προϊόντων από την εργασία του. Εκτιμήθηκε λοιπόν πως το να είναι κάποιος παντρεμένος, συγκριτικά με τις υπόλοιπες κατηγορίες, αυξάνει το μισθό του εργαζομένου. Επίσης, βρέθηκε πως υπάρχει θετική στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην εμπειρία και στο μηνιαίο μισθό, που σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η εμπειρία του εργαζομένου τόσο αυξάνονται και οι μηνιαίες αποδοχές του. Θετικά εκτιμήθηκε ότι επιδρά και το μορφωτικό επίπεδο στο μισθό. Δηλαδή, όσο αυξάνεται το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, αυξάνεται και ο μισθός τους.

Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι που κατέχουν κάποια θέση ευθύνης στην εργασία τους, σε σχέση με τους υπόλοιπους, απολαμβάνουν μεγαλύτερες αποδοχές, ενώ η θετική σχέση που εκτιμήθηκε ανάμεσα στο πλήρες ωράριο και στο ύψος των αποδοχών, σημαίνει ότι ο εργαζόμενος που απασχολείται πλήρως στην εργασία του σε σχέση με κάποιον που απασχολείται μερικώς, λαμβάνει μεγαλύτερο μισθό. Ακόμη, την αύξηση στις μηνιαίες αποδοχές του εργαζόμενου βρέθηκε να βοηθά και η παροχή bonus προϊόντων από την εργασία του. Παρόμοια αποτελέσματα εκτιμήθηκαν και σε προηγούμενες μελέτες (Papapetrou, 2006).

Επιπλέον, εξετάστηκαν και οι μεταβλητές φύλο και αριθμός παιδιών, που δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές στο υπόδειγμα που παρουσιάστηκε. Ωστόσο, οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς, ενώ όσο αυξάνονται τα παιδιά στην οικογένεια, τόσο αυξάνονται και οι αποδοχές των εργαζομένων.

Τέλος, στατιστικά σημαντικός παράγοντας στο συγκεκριμένο υπόδειγμα είναι ο λόγος του Mill's σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10%, με αρνητικό πρόσημο. Αυτό σημαίνει ότι χαρακτηριστικά που δεν παρατηρούνται και επηρεάζουν την απόφαση των ερωτώμενων να απασχοληθεί στον ιδιωτικό τομέα, έχουν αρνητική επίδραση στο ύψος των αποδοχών τους όταν επιλέξει να απασχοληθούν στον ιδιωτικό τομέα (Papapetrou, 2006).

Στη συνέχεια εκτιμήθηκε υπόδειγμα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τις μηνιαίες αποδοχές των εργαζομένων όπου τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το μορφωτικό επίπεδο των ερωτώμενων, η εμπειρία, η οικογενειακή κατάσταση, η πλήρης απασχόληση και η κατοχή θέσης ευθύνης επηρεάζουν αρκετά το ύψος του μισθού του ερωτώμενου αυξάνοντάς το. Τα στοιχεία αυτά συμφωνούν και με προγενέστερες έρευνες (Donatos and Kioufalas, 1991; Hartog and Oosterbeek, 1993; Terrell, 1993; Zweimiiller and Winter-Ebmer, 1994; Kanellopoulos, 1997; Dustmann and Van Soest, 1998; Lassibille, 1998; Tansel, 1998; Adamchik and Bedi, 2000; Nielsen and Rosholm, 2001; Christofides and Pashardes, 2002; Jurges, 2002; Glinskaya and Lokshin, 2005; Papapetrou, 2006).

Παράλληλα από την εκτίμηση υποδείγματος ισομερούς γραμμικής παλινδρόμησης για τους μηνιαίους μισθούς των εργαζομένων προέκυψε ότι η επίδραση που ασκεί η μεταβλητή

οικογενειακή κατάσταση στο μισθό είναι μικρότερη γι' αυτούς που ανήκουν στα μεσαία στρώματα των μηνιαίων αποδοχών. Επιπλέον, η επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στις μηνιαίες αποδοχές είναι μεγαλύτερη για εκείνους που λαμβάνουν μεγαλύτερο μισθό και μικρότερη για όσους έχουν χαμηλότερο μισθό. Όσον αφορά τον παράγοντα εμπειρία, δεν παρατηρήθηκε κάποια διαφοροποίηση ως προς το μέγεθος του συντελεστή, πράγμα που σημαίνει ότι δεν υπάρχει διαφορά ως προς την επίδραση της εμπειρίας στα διάφορα επίπεδα των μισθών των ερωτώμενων, ενώ παράλληλα, εκτιμήθηκε ότι η επίδραση που ασκεί το πλήρες ωράριο στις μηνιαίες αποδοχές είναι μεγαλύτερη για εκείνους που λαμβάνουν μικρότερο μισθό και μικρότερη για όσους έχουν μεγαλύτερες χρηματικές απολαβές. Συνοψίζοντας, προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι με τις χαμηλότερες αποδοχές δέχονται τη μικρότερη επίδραση από το επίπεδο της εκπαίδευσης και τη μεγαλύτερη από το πλήρες ωράριο εργασίας, ενώ για τους εργαζομένους με τις υψηλότερες αποδοχές η μεγαλύτερη επίδραση είναι από το μορφωτικό επίπεδο.

Τα αποτελέσματα της εκτίμησης πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τους παράγοντες που επηρεάζουν τη μείωση του μισθού των ερωτώμενων υποδεικνύει ότι υπάρχει θετική στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην ηλικία του ερωτώμενου και στη μείωση που υπέστη ο μισθός του σε σχέση με το 2009, που σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η ηλικία του ερωτώμενου, αυξάνεται και το ποσό που έχει μειωθεί ο μισθός του. Η συγκεκριμένη αύξηση ισχύει μέχρι τα 53 χρόνια περίπου καθώς μετά έχει φθίνοντα ρυθμό. Εκτιμήθηκε επίσης πως κάποιος που εργάζεται στο δημόσιο τομέα, σε σχέση με κάποιον που απασχολείται στον ιδιωτικό, έχει μεγαλύτερη μείωση στο μισθό του. Αξίζει επίσης να αναφερθεί το γεγονός ότι όσοι αδυνατούν να καλύψουν την αποπληρωμή των λογαριασμών τους, ο μισθός τους έχει υποστεί μεγαλύτερη μείωση στο μισθό τους, σε αντίθεση με όσους αδυνατούν να καλύψουν δαπάνες σχετικές με τη διασκέδαση, που η μείωση αυτή ήταν μικρότερη.

Τέλος εκτιμήθηκε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για τους παράγοντες που επηρεάζουν τον προσδοκώμενο μισθό των ερωτώμενων από την οποία προέκυψε ότι κάποιος που εργάζεται στο δημόσιο τομέα, προσδοκά μεγαλύτερο μισθό. Παρόμοια αποτελέσματα ισχύουν και για το πλήρες ωράριο εργασίας και για το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων. Δηλαδή, ο εργαζόμενος που απασχολείται πλήρως στην εργασία του, προσδοκά να λάβει

υψηλότερο μισθό, ενώ παράλληλα όσο αυξάνεται το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, αυξάνεται και ο μισθός που επιθυμούν να λάβουν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αγγλική Βιβλιογραφία

1. Adamchik, V. and A. Bedi (2000), “Wage differentials between the public and the private sectors: evidence from an economy in transition”, *Labour Economics*, Vol. 7, pp. 203–224.
2. Aydemir, A. and M. Skuterud (2008), “The Immigrant Wage Differential within and across Establishments”, *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 61, No. 3, pp. 334–352.
3. Chatterji, M., Mumford, K. and P. Smith (2007), “The Public-Private Sector Wage Differential: Gender, Workplaces and Family Friendliness”, *Working Paper of Department of Economic Studies University of Dundee*, No. 202, pp. 1–34.
4. Christofides, L. and P. Pashardes (2002), “Self/paid-employment, public/private sector selection, and wage differentials”, *Labour Economics*, Vol. 9, pp. 737–762.
5. Dustmann, C. and A. Van Soest (1998), “Public and private sector wages of male workers in Germany”, *European Economic Review*, Vol. 42, pp. 1417–1441.
6. Glinskaya E. and M. Lokshin (2007), “Wage differentials between the public and private sectors in India”, *Journal of International Development*, Vol. 19, pp. 333–355.
7. Hartog, J. and H. Oosterbeek (1993), “Public and private sector wages in the Netherlands”, *European Economic Review*, Vol. 37, pp. 97–114.
8. Hyder, A. and B. Reilly (2005), “The Public and Private Sector Pay Gap in Pakistan: A Quantile Regression Analysis”, *The Pakistan Development Review*, Vol. 44, No. 3, pp. 271–306.
9. Juerges, H. (2002), “The Distribution of the German Public–Private Wage Gap”, *Labour Economics*, Vol. 16, Issue 2, pp. 347–381.
10. Kanellopoulos, C. (1997), “Public-private wage differentials in Greece”, *Applied Economics*, Vol. 29, pp. 1023–1032.
11. Kioulafas, K., Donatos, G. and G. Michailidis (1991), “Public and Private Sector Wage Differentials in Greece”, *International Journal of Manpower*, Vol. 12, No. 3, pp. 9–14.
12. Lassibille, G. (1998), “Wage Gaps Between the Public and Private Sectors in Spain”, *Economics of Education Review*, Vol. 17, No. 1, pp. 83–92.

13. Leping, K. (2005), “Public – Private Sector Wage Differential in Estonia: Evidence from Quantile Regression”, *Tartu University Press*, Order No. 431.
14. Melly, B. (2005), “Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression”, *Empirical Economics*, Vol. 30, pp. 505–520.
15. Mueller, R. (1998), “Public–private sector wage differentials in Canada: evidence from quantile regressions”, *Economics Letters*, Vol. 60, pp. 229–235.
16. Nielsen, H. and M. Rosholm (2001), “The public-private sector wage gap in Zambia in the 1990s: A quantile regression approach”, *Empirical Economics*, Vol. 26, pp. 169-182.
17. Papapetrou, E. (2006), “The Public-Private Sector Pay Differential in Greece”, *Public Finance Review*, Vol. 34, No. 4, pp. 450-473.
18. Tansel, A. (1999), “Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey”, *Economic Growth Center Yale University*, Working paper No. 797, pp. 1-28.
19. Teller, K. (1993), “Public-Private Wage Differentials in Haiti: Do Public Servants Earn a Rent?”, *Journal of Development Economics*, Vol. 42, pp. 293-314.
20. Zweimiiller, J. and R. Winter-Ebmer (1994), “Gender wage differentials in private and public sector jobs”, *Journal of Population Economics*, Vol. 7, pp. 271-285.

Ελληνική Βιβλιογραφία

1. Μελισσάρης, Σ. (2010), ‘Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα θα έχει διάρκεια’, *Newstime*, url: <http://www.newstime.gr/?i=nt.el.article&id=11400>.
2. Μπούρας, Γ. και Λ. Λύκουρας (2011), ‘Η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της στην υγεία’, *Εγκέφαλος*, Τεύχος 48, σελ. 54-61.
3. Παπαπέτρου, Ε. (2003), ‘Μισθολογικές διαφορές μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα’, *Οικονομικό Δελτίο της Τράπεζας της Ελλάδος*, Τεύχος 21, σελ.35-66.
4. Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ) (2012), Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Δ’ τρίμηνο 2011 για την απασχόληση και την ανεργία.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Παράρτημα 2. Πίνακες Περιγραφικών Μέτρων

Πίνακας Περιγραφικών Συχνοτήτων

Μεταβλητές	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
fylo	165	0	1	0.56	0.497
age	165	19	60	36.80	10.770
mar_status	165	1	5	1.70	0.851
melh	165	1	10	3.45	1.471
paidia	165	0	1	0.52	0.501
No_paidia	165	-9	6	-3.25	5.624
ekpaid	165	2	7	4.50	1.010
ekpaid_s	165	-9	7	-0.36	6.445
etos_1	165	-9	2011	1013.00	1006.665
ptyxio_eks	165	0	1	0.06	0.239
ellada	165	0	1	0.98	0.154
pakistan	165	0	1	0.01	0.078
aigyplos	165	0	1	0.01	0.078
voulgaria	165	0	1	0.01	0.078
gallia	165	0	1	0.01	0.078
tomeas_k	165	0	1	0.48	0.501
tomeas_d	165	-9	0	-8.51	2.050
plhrws_k	165	0	1	0.87	0.341
plhrws_d	165	-9	1	-8.50	2.077
symvash_k	165	0	1	0.23	0.422
symvash_d	165	-9	1	-8.50	2.103
epoxik_k	165	0	1	0.10	0.305
thiteia_k	165	-9	33	6.32	9.788
epoxik_d	165	-9	1	-8.42	2.277
thiteia_d	165	-9	5	-8.67	1.905
anwt_d_k	165	0	1	0.03	0.172
anwt_i_k	165	0	1	0.03	0.172
episthm_k	165	0	1	0.06	0.239
ekpaideyt_k	165	0	1	0.16	0.371
grafeiou_k	165	0	1	0.31	0.464
emp_pwl_k	165	0	1	0.18	0.382
par_yphres_k	165	0	1	0.12	0.327

texnites_k	165	0	1	0.07	0.260
aneidik_k	165	0	1	0.04	0.202
anwt_d_d	165	-9	0	-8.51	2.050
anwt_i_d	165	-9	1	-8.50	2.077
episthm_d	165	-9	1	-8.50	2.077
ekpaideyt_d	165	-9	1	-8.50	2.103
grafeiou_d	165	-9	0	-8.51	2.050
emp_pwl_d	165	-9	1	-8.50	2.077
par_yphres_d	165	-9	0	-8.51	2.050
texnites_d	165	-9	1	-8.50	2.077
aneidik_d	165	-9	1	-8.49	2.129
megethos_et	165	-9	1500	30.16	157.565
efedria	165	-9	1	-4.57	4.587
melh_dhm	165	0	1	0.38	0.487
tomeas_pat	165	-9	4	1.92	3.044
agroths	165	-9	1	-6.05	4.309
syntaksi	165	-9	1	-5.96	4.436
nekros	165	-9	1	-6.01	4.364
aytoapaxoloymenos	165	-9	1	-6.09	4.244
tomeas_mht	165	-9	4	1.93	2.981
agroths	165	-9	1	-7.18	3.663
oikiaka	165	-9	1	-7.16	3.701
syntaksi	165	-9	1	-7.12	3.775
nekrh	165	-9	1	-7.15	3.713
aytoapaxoloymenos	165	-9	1	-7.19	3.624
tomeas_synt	165	-9	4	-2.03	5.312
syntaksi	165	-9	1	-8.72	1.583
aytoapaxoloymenos	165	-9	1	-8.70	1.686
misthos_k	165	140	4500	979.21	484.700
misthos_d	165	-9	4000	40.22	341.869
dwmata	165	1	9	3.95	1.437
katoikia	165	0	1	0.78	0.414
wres_ksek	165	0	18	6.08	3.773
eis_phges	165	0	1	0.17	0.377
enoikio	165	-9	1	-7.39	3.659
merismata	165	-9	1	-7.49	3.426
emvasmata	165	-9	1	-7.52	3.369
akinhto	165	-9	1	-7.52	3.354
aytokin	165	-9	0	-7.53	3.340
epidoma	165	0	1	0.13	0.334

anthygieinhs	165	0	1	0.14	0.347
eidikothtas	165	0	1	0.19	0.397
synthikwn	165	0	1	0.23	0.422
epikindynothtas	165	0	1	0.17	0.377
eth_erg	165	0	34	13.14	9.243
wres_k	165	12	90	40.58	13.340
wres_d	165	-9	72	-7.11	9.126
empeiria_k	165	0	34	9.80	8.587
empeiria_d	165	-9	30	-7.95	4.962
epimorf_k	165	0	1	0.53	0.501
epimorf_d	165	-9	1	-8.49	2.129
t-epim_k	165	-9	1095	87.15	200.016
t-epim_d	165	-9	150	-7.73	12.754
eythinh_k	165	0	1	0.16	0.365
dieuthintis	165	0	1	0.05	0.215
proistamenos	165	0	1	0.07	0.260
proponhths	165	0	1	0.01	0.078
ypeuthinh katasthmatos	165	0	1	0.01	0.078
ypodiethintria	165	0	1	0.01	0.110
elegxos	165	0	1	0.01	0.078
epivlepwn	165	0	1	0.01	0.078
eythinh_d	165	-9	1	-8.50	2.077
dieuthintria	165	0	1	0.01	0.078
armodiot_k	165	0	1	0.67	0.473
armodiot_d	165	-9	1	-8.48	2.154
epikindyn_k	165	0	1	0.40	0.491
epikindyn_d	165	-9	1	-8.48	2.154
yperwries_k	165	0	1	0.50	0.502
ektakth anagkh	165	-9	1	-4.41	4.580
fortos ergasias	165	-9	1	-4.28	4.714
yphresies	165	-9	1	-4.44	4.547
anagkes yphresias	165	-9	1	-4.30	4.695
fysika fainomena	165	-9	1	-4.46	4.527
elleipsh proswpikoy	165	-9	1	-4.45	4.534
oikonomikoi	165	-9	1	-4.45	4.534
yperwries_d	165	-9	1	-8.50	2.103
ektakth anagkh	165	-9	1	-8.88	1.044
kleisimo ypohthesewn	165	-9	1	-8.88	1.044
HY	165	0	1	0.67	0.473
agglika	165	0	1	0.62	0.486

ksen_glwssa	165	0	1	0.28	0.450
ypeythinothta	165	0	1	0.86	0.347
omad_pneyma	165	0	1	0.73	0.447
synepeia	165	0	1	0.82	0.387
koinwnikohtta	165	0	1	0.77	0.422
ypomonh	165	0	1	0.78	0.418
apofasistikohtta	165	0	1	0.73	0.447
an_kind	165	0	1	0.37	0.484
eusuneidisia	165	0	1	0.81	0.397
nyxta	165	0	1	0.37	0.484
sk	165	0	1	0.56	0.497
deksiothtes	165	0	1	0.50	0.502
tomeas_aksiop	165	-9	1	-4.34	4.657
stathmos_k	165	0	1	0.04	0.188
aytokinhto_k	165	0	1	0.04	0.202
taksidia_k	165	0	1	0.05	0.228
proionta_k	165	0	1	0.06	0.239
thlefwnia_k	165	0	1	0.15	0.360
diamerisma_k	165	0	1	0.02	0.134
stathmos_d	165	-9	0	-8.73	1.547
aytokinhto_d	165	-9	0	-8.73	1.547
taksidia_d	165	-9	1	-8.72	1.583
proionta_d	165	-9	1	-8.72	1.619
thlefwnia_d	165	-9	1	-8.72	1.583
diamerisma_d	165	-9	1	-8.72	1.583
ygeia	165	0	1	0.07	0.260
adeia_yg	165	-9	5	-8.16	3.035
adeia_diak	165	0	5	3.43	1.491
wres_paidia	165	-9	10	-2.27	6.723
wres_3hlikia	165	-9	5	-4.79	5.073
synthikes_k	165	0	1	0.67	0.473
ikan_mis_k	165	0	1	0.18	0.387
kalyp_anag_k	165	0	1	0.22	0.414
synthikes_d	165	-9	1	-8.47	2.205
ikan_mis_d	165	-9	1	-8.48	2.180
kalyp_anag_d	165	-9	1	-8.49	2.129
daneia	165	0	1	0.32	0.468
oik_voitho	165	0	1	0.28	0.450
asfalish	165	0	1	0.30	0.461
logariasmoi	165	0	1	0.45	0.499

dap_yg	165	0	1	0.34	0.475
dap_ekp	165	0	1	0.24	0.426
fylaks_paid	165	0	1	0.16	0.371
apopl_enoik	165	0	1	0.13	0.341
dap_diask	165	0	1	0.57	0.497
dap_metak	165	0	1	0.38	0.487
dap_diatr	165	0	1	0.21	0.410
dap_syntir	165	0	1	0.38	0.487
meiwsh2009_k	165	0	1000	300.20	256.327
meiwsh2009_d	165	-9	400	-2.45	40.699
prosd_wres_k	165	0	63	36.93	8.291
prosd_wres_d	165	-9	40	-7.40	7.058
prosd_mis_k	165	-8	3500	1207.87	650.268
prosd_mis_d	165	-9	5000	50.18	442.190
spoud_erg	165	-9	1	0.04	2.232
anaz_idiwt	165	0	1	0.53	0.501
eythinh_meiwsh	165	-9	1	-0.08	2.548
d-i	165	-9	1	-4.42	4.685
eukairies_idiwt	165	0	1	0.65	0.479
mis_prosonta	165	0	1	0.21	0.406
Valid N (listwise)	165				

Πίνακας Περιγραφικών Συχνοτήτων με φίλτρο στις ποσοτικές μεταβλητές

Μεταβλητές	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
fylo	165	0	1	0.56	0.497
age	165	19	60	36.80	10.770
mar_status	165	1	5	1.70	0.851
melh	165	1	10	3.45	1.471
paidia	165	0	1	0.52	0.501
No_paidia	85	1	6	2.15	0.852
ekpaid	165	2	7	4.50	1.010
ekpaid_s	165	-9	7	-0.36	6.445
etos_1	165	-9	2011	1013.00	1006.665
ptyxio_eks	165	0	1	0.06	0.239
ellada	165	0	1	0.98	0.154
pakistan	165	0	1	0.01	0.078
aigyplos	165	0	1	0.01	0.078
voulgaria	165	0	1	0.01	0.078

gallia	165	0	1	0.01	0.078
tomeas_k	165	0	1	0.48	0.501
tomeas_d	165	-9	0	-8.51	2.050
plhrws_k	165	0	1	0.87	0.341
plhrws_d	165	-9	1	-8.50	2.077
symvash_k	165	0	1	0.23	0.422
symvash_d	165	-9	1	-8.50	2.103
epoxik_k	165	0	1	0.10	0.305
thiteia_k	144	0	33	8.52	8.461
epoxik_d	165	-9	1	-8.42	2.277
thiteia_d	4	1	5	2.40	2.026
anwt_d_k	165	0	1	0.03	0.172
anwt_i_k	165	0	1	0.03	0.172
episthm_k	165	0	1	0.06	0.239
ekpaideyt_k	165	0	1	0.16	0.371
grafeiou_k	165	0	1	0.31	0.464
emp_pwl_k	165	0	1	0.18	0.382
par_yphres_k	165	0	1	0.12	0.327
texnites_k	165	0	1	0.07	0.260
aneidik_k	165	0	1	0.04	0.202
anwt_d_d	165	-9	0	-8.51	2.050
anwt_i_d	165	-9	1	-8.50	2.077
episthm_d	165	-9	1	-8.50	2.077
ekpaideyt_d	165	-9	1	-8.50	2.103
grafeiou_d	165	-9	0	-8.51	2.050
emp_pwl_d	165	-9	1	-8.50	2.077
par_yphres_d	165	-9	0	-8.51	2.050
texnites_d	165	-9	1	-8.50	2.077
aneidik_d	165	-9	1	-8.49	2.129
megethos_et	89	1	1500	63.58	209.320
efedria	165	-9	1	-4.57	4.587
melh_dhm	165	0	1	0.38	0.487
tomeas_pat	165	-9	4	1.92	3.044
agroths	165	-9	1	-6.05	4.309
syntaksi	165	-9	1	-5.96	4.436
8anwn	165	-9	1	-6.01	4.364
aytoapaxoloymenos	165	-9	1	-6.09	4.244
tomeas_mht	165	-9	4	1.93	2.981
agroths	165	-9	1	-7.18	3.663
oikiaka	165	-9	1	-7.16	3.701

syntaksi	165	-9	1	-7.12	3.775
8anousa	165	-9	1	-7.15	3.713
aytoapasxoloymenos	165	-9	1	-7.19	3.624
tomeas_syntr	165	-9	4	-2.03	5.312
syntaksi	165	-9	1	-8.72	1.583
aytoapasxoloymenos	165	-9	1	-8.70	1.686
misthos_k	165	140	4500	979.21	484.700
misthos_d	9	40	4000	893.33	1236.891
dwmata	165	1	9	3.95	1.437
katoikia	165	0	1	0.78	0.414
wres_ksek	165	0	18	6.08	3.773
eis_phges	165	0	1	0.17	0.377
enoikio	165	-9	1	-7.39	3.659
merismata	165	-9	1	-7.49	3.426
emvasmata	165	-9	1	-7.52	3.369
akinhto	165	-9	1	-7.52	3.354
aytokin	165	-9	0	-7.53	3.340
epidoma	165	0	1	0.13	0.334
anthygieinhs	165	0	1	0.14	0.347
eidikothtas	165	0	1	0.19	0.397
synthikwn	165	0	1	0.23	0.422
epikindynothtas	165	0	1	0.17	0.377
eth_erg	165	0	34	13.14	9.243
wres_k	165	12	90	40.58	13.340
wres_d	9	4	72	25.67	20.718
empeiria_k	165	0	34	9.80	8.587
empeiria_d	9	0	30	10.33	10.356
epimorf_k	165	0	1	0.53	0.501
epimorf_d	165	-9	1	-8.49	2.129
t-epim_k	85	1	1095	177.41	247.189
t-epim_d	3	3	150	61.00	78.250
eythinh_k	165	0	1	0.16	0.365
dieuthintis	165	0	1	0.05	0.215
proistamenos	165	0	1	0.07	0.260
proponhths	165	0	1	0.01	0.078
ypeuthinh katasthmatos	165	0	1	0.01	0.078
ypodiethintria	165	0	1	0.01	0.110
elegxos	165	0	1	0.01	0.078
epivlepwn	165	0	1	0.01	0.078
eythinh_d	165	-9	1	-8.50	2.077

dieuthintria	165	0	1	0.01	0.078
armodiot_k	165	0	1	0.67	0.473
armodiot_d	165	-9	1	-8.48	2.154
epikindyn_k	165	0	1	0.40	0.491
epikindyn_d	165	-9	1	-8.48	2.154
yperwries_k	165	0	1	0.50	0.502
ektakth anagkh	165	-9	1	-4.41	4.580
fortos ergasias	165	-9	1	-4.28	4.714
yphresies	165	-9	1	-4.44	4.547
anagkes yphresias	165	-9	1	-4.30	4.695
fysika fainomena	165	-9	1	-4.46	4.527
elleipsh proswpikoy	165	-9	1	-4.45	4.534
oikonomikoi	165	-9	1	-4.45	4.534
yperwries_d	165	-9	1	-8.50	2.103
ektakth anagkh	165	-9	1	-8.88	1.044
kleisimo ypothesewn	165	-9	1	-8.88	1.044
HY	165	0	1	0.67	0.473
agglika	165	0	1	0.62	0.486
ksen_glwssa	165	0	1	0.28	0.450
ypeythinothta	165	0	1	0.86	0.347
omad_pneyma	165	0	1	0.73	0.447
synepeia	165	0	1	0.82	0.387
koinwnikohtta	165	0	1	0.77	0.422
ypomonh	165	0	1	0.78	0.418
apofasistikohtta	165	0	1	0.73	0.447
an_kind	165	0	1	0.37	0.484
eusuneidisia	165	0	1	0.81	0.397
nyxta	165	0	1	0.37	0.484
sk	165	0	1	0.56	0.497
deksiohtes	165	0	1	0.50	0.502
tomeas_aksiop	165	-9	1	-4.34	4.657
stathmos_k	165	0	1	0.04	0.188
aytokinhto_k	165	0	1	0.04	0.202
taksidia_k	165	0	1	0.05	0.228
proionta_k	165	0	1	0.06	0.239
thlefwnia_k	165	0	1	0.15	0.360
diamerisma_k	165	0	1	0.02	0.134
stathmos_d	165	-9	0	-8.73	1.547
aytokinhto_d	165	-9	0	-8.73	1.547
taksidia_d	165	-9	1	-8.72	1.583

proionta_d	165	-9	1	-8.72	1.619
thlefwnia_d	165	-9	1	-8.72	1.583
diamerisma_d	165	-9	1	-8.72	1.583
ygeia	165	0	1	0.07	0.260
adeia_yg	165	-9	5	-8.16	3.035
adeia_diak	165	0	5	3.43	1.491
wres_paidia	165	-9	10	-2.27	6.723
wres_3hlikia	165	-9	5	-4.79	5.073
synthikes_k	165	0	1	0.67	0.473
ikan_mis_k	165	0	1	0.18	0.387
kalyp_anag_k	165	0	1	0.22	0.414
synthikes_d	165	-9	1	-8.47	2.205
ikan_mis_d	165	-9	1	-8.48	2.180
kalyp_anag_d	165	-9	1	-8.49	2.129
daneia	165	0	1	0.32	0.468
oik_voitho	165	0	1	0.28	0.450
asfalish	165	0	1	0.30	0.461
logariasmoi	165	0	1	0.45	0.499
dap_yg	165	0	1	0.34	0.475
dap_ekp	165	0	1	0.24	0.426
fylaks_paid	165	0	1	0.16	0.371
apopl_enoik	165	0	1	0.13	0.341
dap_diask	165	0	1	0.57	0.497
dap_metak	165	0	1	0.38	0.487
dap_diatr	165	0	1	0.21	0.410
dap_syntir	165	0	1	0.38	0.487
meiwsh2009_k	165	0	1000	300.20	256.327
meiwsh2009_d	9	0	400	111.11	136.423
prosd_wres_k	165	0	63	36.93	8.291
prosd_wres_d	9	4	40	20.33	10.296
prosd_mis_k	158	45	3500	1261.74	610.629
prosd_mis_d	7	200	5000	1385.71	1780.851
spoud_erg	165	-9	1	0.04	2.232
anaz_idiwt	165	0	1	0.53	0.501
eythinh_meiwsh	165	-9	1	-0.08	2.548
d-i	165	-9	1	-4.42	4.685
eukairies_idiwt	165	0	1	0.65	0.479
mis_prosonta	165	0	1	0.21	0.406
Valid N (listwise)	165				

Πίνακας Περιγραφικών Συχνοτήτων με φίλτρο (tomeas k=0)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
age	81	20	52	32.05	8.698
misthos_k	81	200	4500	870.19	547.069
wres_k	81	12	90	42.36	14.905
meiwsh2009_k	81	0	600	168.09	169.493
prosd_mis_k	81	45	3000	1025.00	555.583
empeiria_k	81	0	25	6.80	6.626
Valid N (listwise)	81				

Πίνακας Περιγραφικών Συχνοτήτων με φίλτρο (tomeas k=1)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
age	77	19	60	41.39	10.884
misthos_k	77	140	2300	1094.74	383.525
wres_k	77	14	70	38.10	10.264
meiwsh2009_k	77	100	1000	444.52	249.220
prosd_mis_k	77	200	3500	1510.78	568.136
empeiria_k	77	0	34	12.95	9.365
Valid N (listwise)	77				

Παράρτημα 3. Πίνακες Κατανομής Συχνοτήτων

Πίνακας 3.1. Κατανομή συχνοτήτων για το φύλο.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Ανδρας	72	43.6	43.6
Γυναίκα	93	56.4	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.2. Κατανομή συχνοτήτων για την ηλικία.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
19	1	0.6	0.6
20	4	2.4	3.0
21	3	1.8	4.8
22	3	1.8	6.7
23	3	1.8	8.5
24	3	1.8	10.3
25	10	6.1	16.4
26	6	3.6	20.0
27	5	3.0	23.0
28	4	2.4	25.5
29	6	3.6	29.1
30	11	6.7	35.8
31	11	6.7	42.4
32	5	3.0	45.5
33	4	2.4	47.9
34	2	1.2	49.1
35	4	2.4	51.5
36	6	3.6	55.2
37	1	0.6	55.8
38	3	1.8	57.6
39	4	2.4	60.0
40	7	4.2	64.2

41	4	2.4	66.7
42	2	1.2	67.9
43	5	3.0	70.9
44	1	0.6	71.5
45	4	2.4	73.9
46	3	1.8	75.8
47	7	4.2	80.0
48	3	1.8	81.8
49	1	0.6	82.4
50	8	4.8	87.3
51	1	0.6	87.9
52	5	3.0	90.9
53	2	1.2	92.1
54	4	2.4	94.5
55	2	1.2	95.8
57	1	0.6	96.4
58	2	1.2	97.6
59	1	0.6	98.2
60	3	1.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.3. Κατανομή συχνοτήτων για την οικογενειακή κατάσταση.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Άγαμος/η	73	44.2	44.2
Έγγαμος/η	83	50.3	94.5
Χήρος/α	0	0.0	94.5
Διαζευγμένος/η	4	2.4	97.0
Ελεύθερη Συμβίωση	5	3.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.4. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσα μέλη αποτελείται το νοικοκυριό των ερωτώμενων.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
1 Μέλος	19	11.5	11.5
2 Μέλη	23	13.9	25.5
3 Μέλη	33	20.0	45.5
4 Μέλη	62	37.6	83.0
5 Μέλη	19	11.5	94.5
6 Μέλη	5	3.0	97.6
7 Μέλη	2	1.2	98.8
8 Μέλη	1	0.6	99.4
10 Μέλη	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.5. Κατανομή συχνοτήτων για το αν οι ερωτώμενοι έχουν παιδιά.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	80	48.5	48.5
Ναι	85	51.5	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.6. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσα παιδιά έχουν οι ερωτώμενοι.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν παιδιά	80	48.5	48.5
1	14	8.5	57.0
2	52	31.5	88.5
3	13	7.9	96.4
4	5	3.0	99.4
6	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.7. Κατανομή συχνοτήτων για το μορφωτικό επίπεδο του ερωτώμενου.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν πήγα σχολείο	0	0.0	0.0
Απόφοιτος/η Δημοτικού	9	5.5	5.5
Απόφοιτος/η Γυμνασίου	9	5.5	10.9
Απόφοιτος/η Λυκείου	62	37.6	48.5
Πτυχιούχος ΑΕΙ / ΤΕΙ	64	38.8	87.3
Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου	18	10.9	98.2
Κάτοχος Διδακτορικού τίτλου	3	1.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.8. Κατανομή συχνοτήτων για το μορφωτικό επίπεδο του συντρόφου του ερωτώμενου.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν σύντροφο	58	35.2	35.2
Δεν πήγα σχολείο	2	1.2	36.4
Απόφοιτος/η Δημοτικού	7	4.2	40.6
Απόφοιτος/η Γυμνασίου	6	3.6	44.2
Απόφοιτος/η Λυκείου	44	26.7	70.9
Πτυχιούχος ΑΕΙ / ΤΕΙ	37	22.4	93.3
Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου	9	5.5	98.8
Κάτοχος Διδακτορικού τίτλου	2	1.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.9. Κατανομή συχνοτήτων για το έτος απόκτησης του πρώτου πτυχίου του ερωτώμενου.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν σπουδάσει	81	49.1	49.1
1976	2	1.2	50.3
1978	1	0.6	50.9
1979	3	1.8	52.7
1980	2	1.2	53.9
1983	2	1.2	55.2
1984	1	0.6	55.8
1985	1	0.6	56.4
1986	2	1.2	57.6
1987	1	0.6	58.2
1988	3	1.8	60.0
1989	1	0.6	60.6
1991	1	0.6	61.2
1992	4	2.4	63.6
1993	1	0.6	64.2
1994	2	1.2	65.5
1995	2	1.2	66.7
1996	2	1.2	67.9
1997	1	.6	68.5
1998	2	1.2	69.7
1999	1	0.6	70.3
2000	2	1.2	71.5
2001	3	1.8	73.3
2002	3	1.8	75.2
2003	7	4.2	79.4
2004	4	2.4	81.8
2005	5	3.0	84.8
2006	3	1.8	86.7
2007	3	1.8	88.5
2008	5	3.0	91.5
2009	7	4.2	95.8

2010	4	2.4	98.2
2011	3	1.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.10. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος έχει πτυχίο από χώρα του εξωτερικού.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	155	93.9	93.9
Ναι	10	6.1	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.11. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος έχει ελληνική υπηκοότητα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	4	2.4	2.4
Ναι	161	97.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.12. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος έχει υπηκοότητα από το Πακιστάν.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	164	99.4	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.13. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος έχει υπηκοότητα από την Αίγυπτο.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	164	99.4	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.14. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος έχει υπηκοότητα από τη Βουλγαρία.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	164	99.4	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.15. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος έχει υπηκοότητα από τη Γαλλία.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	164	99.4	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.16. Κατανομή συχνοτήτων για τον τομέα κύριας απασχόλησης του ερωτώμενου.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Ιδιωτικό	86	52.1	52.1
Δημόσιο	79	47.9	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.17. Κατανομή συχνοτήτων για τον τομέα δευτερεύουσας απασχόλησης του ερωτώμενου.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Ιδιωτικό	9	5.5	100.0
Δημόσιο	0	0.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.18. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος απασχολείται πλήρως στην κύρια απασχόληση του.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	22	13.3	13.3
Ναι	143	86.7	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.19. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος απασχολείται πλήρως στη δευτερεύουσα απασχόληση του.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	8	4.8	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.20. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος έχει υπογράψει κάποια σύμβαση στην κύρια απασχόληση του.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	127	77.0	77.0
Ναι	38	23.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.21. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος έχει υπογράψει κάποια σύμβαση στη δευτερεύουσα απασχόληση του.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	7	4.2	98.8
Ναι	2	1.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.22. Κατανομή συχνοτήτων για αν η κύρια εργασία του ερωτώμενου χαρακτηρίζεται από εποχικότητα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	148	89.7	89.7
Ναι	17	10.3	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.23. Κατανομή συχνοτήτων για χρονικό διάστημα που ο ερωτώμενος εργάζεται στον ίδιο εργασιακό χώρο(κύρια εργασία), εφόσον η εργασία του δεν χαρακτηρίζεται από εποχικότητα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	16	9.7	9.7
Δεν επιθυμούσαν να απαντήσουν	5	3.0	12.7
3 Μήνες	2	1.2	13.9
4 Μήνες	1	0.6	14.5
6 Μήνες	3	1.8	16.4
7 Μήνες	1	0.6	17.0
8 Μήνες	1	0.6	17.6
1 Χρόνο	19	11.5	29.1
2 Χρόνια	18	10.9	40.0
3 Χρόνια	11	6.7	46.7
4 Χρόνια	11	6.7	53.3
5 Χρόνια	9	5.5	58.8
6 Χρόνια	7	4.2	63.0
7 Χρόνια	5	3.0	66.1
8 Χρόνια	5	3.0	69.1
9 Χρόνια	3	1.8	70.9
10 Χρόνια	5	3.0	73.9
11 Χρόνια	2	1.2	75.2
12 Χρόνια	6	3.6	78.8
13 Χρόνια	2	1.2	80.0
14 Χρόνια	2	1.2	81.2
15 Χρόνια	3	1.8	83.0

16 Χρόνια	2	1.2	84.2
18 Χρόνια	1	0.6	84.8
19 Χρόνια	1	0.6	85.5
20 Χρόνια	7	4.2	89.7
22 Χρόνια	1	0.6	90.3
23 Χρόνια	2	1.2	91.5
24 Χρόνια	2	1.2	92.7
25 Χρόνια	4	2.4	95.2
26 Χρόνια	1	0.6	95.8
27 Χρόνια	2	1.2	97.0
29 Χρόνια	1	0.6	97.6
30 Χρόνια	2	1.2	98.8
31 Χρόνια	1	0.6	99.4
33 Χρόνια	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.24. Κατανομή συχνοτήτων για αν η δευτερεύουσα εργασία του ερωτώμενου χαρακτηρίζεται από εποχικότητα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	4	2.4	97.0
Ναι	5	3.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.25. Κατανομή συχνοτήτων για χρονικό διάστημα που ο ερωτώμενος εργάζεται στον ίδιο εργασιακό χώρο(δευτερεύουσα εργασία), εφόσον η εργασία του δεν χαρακτηρίζεται από εποχικότητα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Η εργασία είναι εποχική	5	3.1	97.6
6 Μήνες	1	0.6	98.2
1 Χρόνο	1	0.6	98.8
3 Χρόνια	1	0.6	99.4
5 Χρόνια	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.26. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Ανώτερα στελέχη δημόσιου τομέα’ (κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	160	97.0	97.0
Ναι	5	3.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 2.27. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Ανώτερα στελέχη ιδιωτικού τομέα’ (κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	160	97.0	97.0
Ναι	5	3.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.28. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Ασκούντες επιστημονικά επαγγέλματα(πχ. Γιατροί)’ (κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	155	93.9	93.9
Ναι	10	6.1	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.29. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Εκπαιδευτικοί’ (κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	138	83.6	83.6
Ναι	27	16.4	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.30. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Υπάλληλοι γραφείου’ (κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	114	69.1	69.1
Ναι	51	30.9	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.31. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Εμποροι και πωλητές’ (κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	136	82.4	82.4
Ναι	29	17.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.32. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών’ (κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	145	87.9	87.9
Ναι	20	12.1	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.33. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Τεχνίτες και εργάτες’ (κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	153	92.7	92.7
Ναι	12	7.3	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.34. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Ανειδίκευτοι εργάτες’ (κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	158	95.8	95.8
Ναι	7	4.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.35. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Ανώτερα στελέχη δημόσιου τομέα’ (δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	9	5.5	100.0
Ναι	0	0.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.36. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Ανώτερα στελέχη ιδιωτικού τομέα’ (δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	8	4.8	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.37. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Ασκούντες επιστημονικά επαγγέλματα(πχ. Γιατροί)’ (δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	8	4.8	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.38. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Εκπαιδευτικοί’ (δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	7	4.2	98.8
Ναι	2	1.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.39. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Υπάλληλοι γραφείου’ (δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	9	5.5	100.0
Ναι	0	0.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.40. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Έμποροι και πωλητές’ (δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	8	4.8	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.41. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών’ (δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	9	5.5	100.0
Ναι	0	0.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.42. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Τεχνίτες και εργάτες’ (δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	8	4.8	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.43. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος ανήκει στην κατηγορία ‘Ανειδίκευτοι εργάτες’ (δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχουν δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	6	3.6	98.2
Ναι	3	1.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.44. Κατανομή συχνοτήτων για το μέγεθος της εταιρείας που εργάζεται ο ερωτώμενος (αφορά εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα	75	45.5	45.5
Δεν επιθυμούσαν να απαντήσουν	1	0.6	46.1
1	1	0.6	46.7
2	11	6.7	53.3
3	8	4.8	58.2
4	11	6.7	64.8
5	7	4.2	69.1
6	4	2.4	71.5
7	3	1.8	73.3
8	4	2.4	75.8
9	2	1.2	77.0
10	1	0.6	77.6

11	2	1.2	78.8
13	1	0.6	79.4
15	10	6.1	85.5
20	2	1.2	86.7
22	1	0.6	87.3
25	1	0.6	87.9
27	1	0.6	88.5
29	1	0.6	89.1
30	1	0.6	89.7
40	1	0.6	90.3
45	1	0.6	90.9
50	2	1.2	92.1
70	1	0.6	92.7
75	2	1.2	93.9
80	1	0.6	94.5
85	1	0.6	95.2
170	1	0.6	95.8
180	1	0.6	96.4
250	1	0.6	97.0
350	1	0.6	97.6
400	1	0.6	98.2
550	1	0.6	98.8
1100	1	0.6	99.4
1500	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.45. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος αντιμετωπίζει το φαινόμενο της εφεδρείας (αφορά εργαζομένους του δημόσιου τομέα).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν εργάζονται στο δημόσιο τομέα	86	52.1	52.1
Όχι	68	41.2	93.3
Ναι	11	6.7	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.46. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος έχει άλλα μέλη στο νοικοκυριό του/της που να απασχολούνται στο δημόσιο τομέα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	102	61.8	61.8
Ναι	63	38.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.47. Κατανομή συχνοτήτων για τον τομέα απασχόλησης του πατέρα του ερωτώμενου.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν επιθυμούσαν να απαντήσουν	12	7.3	7.3
Δημόσιος τομέας	32	19.4	26.7
Ιδιωτικός τομέας	33	20.0	46.7
Δεν εργάζεται	35	21.2	67.9
Άλλο	53	32.1	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.48. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο πατέρας του ερωτώμενου είναι αγρότης(αφορά την κατηγορία 'Άλλο').

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει απαντήσει θετικά στην κατηγορία 'Άλλο'	112	67.9	67.9
Όχι	43	26.1	93.9
Ναι	10	6.1	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.49. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο πατέρας του ερωτώμενου είναι συνταξιούχος(αφορά την κατηγορία ‘Άλλο’).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει απαντήσει θετικά στην κατηγορία ‘Άλλο’	112	67.9	67.9
Όχι	29	17.6	85.5
Ναι	24	14.5	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.50. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο πατέρας του ερωτώμενου είναι θανών(αφορά την κατηγορία ‘Άλλο’).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει απαντήσει θετικά στην κατηγορία ‘Άλλο’	112	67.9	67.9
Όχι	37	22.4	90.3
Ναι	16	9.7	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.51. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο πατέρας του ερωτώμενου είναι αυτοαπασχολούμενος(αφορά την κατηγορία ‘Άλλο’).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει απαντήσει θετικά στην κατηγορία ‘Άλλο’	112	67.9	67.9
Όχι	50	30.3	98.2
Ναι	3	1.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.52. Κατανομή συχνοτήτων για τον τομέα απασχόλησης της μητέρας του ερωτώμενου.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν επιθυμούσαν να απαντήσουν	12	7.3	7.3
Δημόσιος τομέας	22	13.3	20.6
Ιδιωτικός τομέας	30	18.2	38.8
Δεν εργάζεται	70	42.4	81.2
Άλλο	31	18.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.53. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η μητέρα του ερωτώμενου είναι αγρότισσα(αφορά την κατηγορία ‘Άλλο’).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει απαντήσει θετικά στην κατηγορία ‘Άλλο’	132	80.0	80.0
Όχι	29	17.6	97.6
Ναι	4	2.4	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.54. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η μητέρα του ερωτώμενου ασχολείται με οικιακά(αφορά την κατηγορία ‘Άλλο’).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει απαντήσει θετικά στην κατηγορία ‘Άλλο’	132	80.0	80.0
Όχι	26	15.8	95.8
Ναι	7	4.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.55. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η μητέρα του ερωτώμενου είναι συνταξιούχος(αφορά την κατηγορία ‘Άλλο’).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει απαντήσει θετικά στην κατηγορία ‘Άλλο’	132	80.0	80.0
Όχι	20	12.1	92.1
Ναι	13	7.9	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.56. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η μητέρα του ερωτώμενου είναι θανούσα(αφορά την κατηγορία ‘Άλλο’).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει απαντήσει θετικά στην κατηγορία ‘Άλλο’	132	80.0	80.0
Όχι	25	15.2	95.2
Ναι	8	4.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.57. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η μητέρα του ερωτώμενου είναι αυτοαπασχολούμενη(αφορά την κατηγορία ‘Άλλο’).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει απαντήσει θετικά στην κατηγορία ‘Άλλο’	132	80.0	80.0
Όχι	32	19.4	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.58. Κατανομή συχνοτήτων για τον τομέα απασχόλησης του/της συντρόφου του ερωτώμενου.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει σύντροφο	59	35.8	35.8
Δεν επιθυμούσε να απαντήσει	1	0.6	36.4
Δημόσιος τομέας	32	19.4	55.8

Ιδιωτικός τομέας	52	31.5	87.3
Δεν εργάζεται	16	9.7	97.0
Άλλο	5	3.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.59. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο/η σύντροφος του ερωτώμενου είναι συνταξιούχος(αφορά την κατηγορία ‘Άλλο’).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει απαντήσει θετικά στην κατηγορία ‘Άλλο’	160	97.0	97.0
Όχι	4	2.4	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.60. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο/η σύντροφος του ερωτώμενου είναι αυτοαπασχολούμενος(αφορά την κατηγορία ‘Άλλο’).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει απαντήσει θετικά στην κατηγορία ‘Άλλο’	160	97.0	97.0
Όχι	1	0.6	97.6
Ναι	4	2.4	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.61. Κατανομή συχνοτήτων για το μισθό του ερωτώμενου (κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
140 €	1	0.6	0.6
200 €	1	0.6	1.2
300 €	5	3.0	4.2
330 €	1	0.6	4.8
380 €	1	0.6	5.5
390 €	1	0.6	6.1
430 €	3	1.8	7.9
480 €	1	0.6	8.5

500 €	6	3.6	12.1
550 €	3	1.8	13.9
560 €	1	0.6	14.5
600 €	7	4.2	18.8
630 €	1	0.6	19.4
636 €	1	0.6	20.0
650 €	4	2.4	22.4
675 €	1	0.6	23.0
688 €	1	0.6	23.6
700 €	3	1.8	25.5
715 €	1	0.6	26.1
724 €	1	0.6	26.7
730 €	1	0.6	27.3
750 €	3	1.8	29.1
780 €	2	1.2	30.3
795 €	1	0.6	30.9
800 €	8	4.8	35.8
805 €	1	0.6	36.4
821 €	1	0.6	37.0
830 €	2	1.2	38.2
850 €	6	3.6	41.8
867 €	1	0.6	42.4
870 €	1	0.6	43.0
880 €	1	0.6	43.6
900 €	9	5.5	49.1
902 €	1	0.6	49.7
905 €	1	0.6	50.3
918 €	1	0.6	50.9
920 €	2	1.2	52.1
930 €	1	0.6	52.7
950 €	2	1.2	53.9
960 €	2	1.2	55.2
980 €	2	1.2	56.4
1000 €	16	9.7	66.1
1040 €	1	0.6	66.7

1050 €	4	2.4	69.1
1057 €	1	0.6	69.7
1100 €	9	5.5	75.2
1150 €	1	0.6	75.8
1180 €	1	0.6	76.4
1200 €	7	4.2	80.6
1232 €	1	0.6	81.2
1250 €	1	0.6	81.8
1280 €	1	0.6	82.4
1300 €	5	3.0	85.5
1320 €	1	0.6	86.1
1350 €	2	1.2	87.3
1360 €	1	0.6	87.9
1400 €	1	0.6	88.5
1500 €	5	3.0	91.5
1550 €	1	0.6	92.1
1600 €	1	0.6	92.7
1700 €	4	2.4	95.2
1950 €	1	0.6	95.8
2000 €	3	1.8	97.6
2100 €	1	0.6	98.2
2300 €	2	1.2	99.4
4500 €	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.62. Κατανομή συχνοτήτων για το μισθό του ερωτώμενου (δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
40 €	1	0.6	95.2
300 €	3	1.8	97.0
400 €	1	0.6	97.6
500 €	1	0.6	98.2
700 €	1	0.6	98.8

1500 €	1	0.6	99.4
4000 €	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.63. Κατανομή συχνοτήτων για τον αριθμό των δωματίων της κατοικίας του ερωτώμενου.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
1	2	1.2	1.2
2	21	12.7	13.9
3	46	27.9	41.8
4	44	26.7	68.5
5	34	20.6	89.1
6	7	4.2	93.3
7	8	4.8	98.2
8	2	1.2	99.4
9	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.64. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η κατοικία του ερωτώμενου είναι ιδιόκτητη ή ενοικιαζόμενη.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Ενοικιαζόμενη	36	21.8	21.8
Ιδιόκτητη	129	78.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.65. Κατανομή συχνοτήτων για τις ώρες ξεκούρασης του ερωτώμενου στην κατοικία του.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
0 Ώρες	9	5.5	5.5
1 Ώρες	7	4.2	9.7
2 Ώρες	19	11.5	21.2

3 Ωρες	14	8.5	29.7
4 Ωρες	13	7.9	37.6
5 Ωρες	22	13.3	50.9
6 Ωρες	10	6.1	57.0
7 Ωρες	4	2.4	59.4
8 Ωρες	22	13.3	72.7
9 Ωρες	1	0.6	73.3
10 Ωρες	32	19.4	92.7
11 Ωρες	2	1.2	93.9
12 Ωρες	2	1.2	95.2
13 Ωρες	2	1.2	96.4
14 Ωρες	4	2.4	98.8
16 Ωρες	1	0.6	99.4
18 Ωρες	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.66. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος έχει εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	138	83.6	83.6
Ναι	27	16.4	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.67. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η μορφή της άλλης πηγής πλην εργασίας είναι το ενοίκιο(αφορά του ερωτώμενους που έχουν απαντήσει ότι έχουν εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας	138	83.6	83.6
Όχι	4	2.4	86.1
Ναι	23	13.9	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.68. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η μορφή της άλλης πηγής πλην εργασίας είναι τα μερίσματα μετοχών(αφορά του ερωτώμενους που έχουν απαντήσει ότι έχουν εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας	138	83.6	83.6
Όχι	21	12.7	96.4
Ναι	6	3.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.69. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η μορφή της άλλης πηγής πλην εργασίας είναι τα εμβάσματα(αφορά του ερωτώμενους που έχουν απαντήσει ότι έχουν εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας	138	83.6	83.6
Όχι	25	15.2	98.8
Ναι	2	1.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.70. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η μορφή της άλλης πηγής πλην εργασίας είναι κάποιο χρηματικό ποσό από την πώληση ακινήτου(αφορά του ερωτώμενους που έχουν απαντήσει ότι έχουν εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας	138	83.6	83.6
Όχι	26	15.8	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.71. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η μορφή της άλλης πηγής πλην εργασίας είναι κάποιο χρηματικό ποσό από την πώληση αυτοκινήτου (αφορά του ερωτώμενους που έχουν απαντήσει ότι έχουν εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει εισοδήματα από άλλες πηγές πλην εργασίας	138	83.6	83.6
Όχι	27	16.4	100.0
Ναι	0	0.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.72. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος λαμβάνει κάποιο επίδομα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	144	87.3	87.3
Ναι	21	12.7	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.73. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος θεωρεί ότι πρέπει να λαμβάνει επίδομα ανθυγιεινής εργασίας.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	142	86.1	86.1
Ναι	23	13.9	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.74. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος θεωρεί ότι πρέπει να λαμβάνει επίδομα ειδικότητας.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	133	80.6	80.6
Ναι	32	19.4	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.75. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος θεωρεί ότι πρέπει να λαμβάνει επίδομα ειδικών συνθηκών.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	127	77.0	77.0
Ναι	38	23.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.76. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος θεωρεί ότι πρέπει να λαμβάνει επίδομα επικινδυνότητας.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	137	83.0	83.0
Ναι	28	17.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.77. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσα χρόνια εργάζεται συνολικά ο ερωτώμενος.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
0	1	0.6	0.6
1	2	1.2	1.8
2	12	7.3	9.1
3	11	6.7	15.8
4	8	4.8	20.6
5	10	6.1	26.7
6	8	4.8	31.5
7	10	6.1	37.6
8	7	4.2	41.8
9	3	1.8	43.6
10	4	2.4	46.1
11	3	1.8	47.9
12	10	6.1	53.9
13	6	3.6	57.6
14	5	3.0	60.6
15	12	7.3	67.9
16	2	1.2	69.1

17	3	1.8	70.9
18	5	3.0	73.9
19	1	0.6	74.5
20	6	3.6	78.2
22	2	1.2	79.4
23	4	2.4	81.8
24	4	2.4	84.2
25	4	2.4	86.7
26	1	0.6	87.3
27	3	1.8	89.1
28	1	0.6	89.7
29	2	1.2	90.9
30	7	4.2	95.2
31	2	1.2	96.4
32	3	1.8	98.2
33	2	1.2	99.4
34	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.78. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσες ώρες εργάζεται ανά βδομάδα ο ερωτώμενος(αφορά την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
12	2	1.2	1.2
14	1	0.6	1.8
16	3	1.8	3.6
18	2	1.2	4.8
20	8	4.8	9.7
21	1	0.6	10.3
22	1	0.6	10.9
23	1	0.6	11.5
24	1	0.6	12.1
25	5	3.0	15.2
28	2	1.2	16.4
30	10	6.1	22.4

35	5	3.0	25.5
37	4	2.4	27.9
38	1	0.6	28.5
40	69	41.8	70.3
41	2	1.2	71.5
42	2	1.2	72.7
45	4	2.4	75.2
46	1	0.6	75.8
47	1	0.6	76.4
48	5	3.0	79.4
50	8	4.8	84.2
52	3	1.8	86.1
55	2	1.2	87.3
56	3	1.8	89.1
57	1	0.6	89.7
60	4	2.4	92.1
62	1	0.6	92.7
63	1	0.6	93.3
64	2	1.2	94.5
70	5	3.0	97.6
72	2	1.2	98.8
75	1	0.6	99.4
90	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.79. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσες ώρες εργάζεται ανά βδομάδα ο ερωτώμενος(αφορά την δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
4	1	0.6	95.2
12	1	0.6	95.8
13	1	0.6	96.4
15	1	0.6	97.0
20	2	1.2	98.2

35	1	0.6	98.8
40	1	0.6	99.4
72	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.80. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσα χρόνια εμπειρίας διαθέτει ο ερωτώμενος(αφορά την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Καθόλου	5	3.0	3.0
3 Μήνες	1	0.6	3.6
6 Μήνες	1	0.6	4.2
1 Χρόνο	8	4.8	9.1
2 Χρόνια	22	13.3	22.4
3 Χρόνια	14	8.5	30.9
4 Χρόνια	11	6.7	37.6
5 Χρόνια	8	4.8	42.4
6 Χρόνια	9	5.5	47.9
7 Χρόνια	8	4.8	52.7
8 Χρόνια	8	4.8	57.6
9 Χρόνια	3	1.8	59.4
10 Χρόνια	6	3.6	63.0
11 Χρόνια	2	1.2	64.2
12 Χρόνια	9	5.5	69.7
13 Χρόνια	5	3.0	72.7
14 Χρόνια	2	1.2	73.9
15 Χρόνια	10	6.1	80.0
16 Χρόνια	1	0.6	80.6
18 Χρόνια	2	1.2	81.8
19 Χρόνια	1	0.6	82.4
20 Χρόνια	5	3.0	85.5
21 Χρόνια	1	0.6	86.1
22 Χρόνια	1	0.6	86.7
23 Χρόνια	3	1.8	88.5
24 Χρόνια	3	1.8	90.3

25 Χρόνια	6	3.6	93.9
26 Χρόνια	1	0.6	94.5
27 Χρόνια	1	0.6	95.2
29 Χρόνια	1	0.6	95.8
30 Χρόνια	4	2.4	98.2
31 Χρόνια	1	0.6	98.8
32 Χρόνια	1	0.6	99.4
34 Χρόνια	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.81. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσα χρόνια εμπειρίας διαθέτει ο ερωτώμενος(αφορά την δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
Καθόλου	1	0.6	95.2
2 Χρόνια	1	0.6	95.8
4 Χρόνια	1	0.6	96.4
5 Χρόνια	1	0.6	97.0
7 Χρόνια	1	0.6	97.6
10 Χρόνια	2	1.2	98.8
25 Χρόνια	1	0.6	99.4
30 Χρόνια	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.82. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος έχει επιμορφωθεί για την εργασία του(αφορά την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	78	47.3	47.3
Ναι	87	52.7	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.83. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος έχει επιμορφωθεί για την εργασία του(αφορά την δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	6	3.6	98.2
Ναι	3	1.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.84. Κατανομή συχνοτήτων για το διάστημα που έχει επιμορφωθεί ο ερωτώμενος (αφορά τους ερωτώμενους που απάντησαν ότι έχουν επιμορφωθεί για την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει επιμορφωθεί	78	47.3	47.3
Δεν επιθυμούσε να απαντήσει	2	1.2	48.5
1 Μέρα	1	0.6	49.1
4 Μέρες	3	1.8	50.9
5 Μέρες	3	1.8	52.7
6 Μέρες	1	0.6	53.3
10 Μέρες	1	0.6	53.9
14 Μέρες	1	0.6	54.5
15 Μέρες	7	4.2	58.8
20 Μέρες	1	0.6	59.4
30 Μέρες	12	7.3	66.7
45 Μέρες	1	0.6	67.3
60 Μέρες	9	5.5	72.7
74 Μέρες	1	0.6	73.3
90 Μέρες	9	5.5	78.8
100 Μέρες	1	0.6	79.4
120 Μέρες	5	3.0	82.4
150 Μέρες	5	3.0	85.5
180 Μέρες	6	3.6	89.1
330 Μέρες	1	0.6	89.7
360 Μέρες	2	1.2	90.9

365 Μέρες	6	3.6	94.5
720 Μέρες	1	0.6	95.2
730 Μέρες	5	3.0	98.2
738 Μέρες	1	0.6	98.8
1095 Μέρες	2	1.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.85. Κατανομή συχνοτήτων για το διάστημα που έχει επιμορφωθεί ο ερωτώμενος (αφορά τους ερωτώμενους που απάντησαν ότι έχουν επιμορφωθεί για τη δευτερεύουσα εργασία τους).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει επιμορφωθεί	6	3.6	3.6
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	98.2
3 Μέρες	1	0.6	98.8
30 Μέρες	1	0.6	99.4
150 Μέρες	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.86. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κατέχει κάποια θέση ευθύνης στην εργασία του(αφορά την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	139	84.2	84.2
Ναι	26	15.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.87. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κατέχει θέση διευθυντή στην εργασία του(αφορά τους ερωτώμενους που απάντησαν πως έχουν θέση ευθύνης στην κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει θέση ευθύνης	139	84.2	84.2
Όχι	18	11.0	95.2
Ναι	8	4.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.88. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κατέχει θέση προϊστάμενου στην εργασία του(αφορά τους ερωτώμενους που απάντησαν πως έχουν θέση ευθύνης στην κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει θέση ευθύνης	139	84.2	84.2
Όχι	14	8.5	92.7
Ναι	12	7.3	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.89. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κατέχει θέση προπονητή στην εργασία του(αφορά τους ερωτώμενους που απάντησαν πως έχουν θέση ευθύνης στην κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει θέση ευθύνης	139	84.2	84.2
Όχι	25	15.2	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.90. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κατέχει θέση υπεύθυνου καταστήματος στην εργασία του(αφορά τους ερωτώμενους που απάντησαν πως έχουν θέση ευθύνης στην κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει θέση ευθύνης	139	84.2	84.2
Όχι	25	15.2	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.91. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κατέχει θέση υποδιευθυντή στην εργασία του(αφορά τους ερωτώμενους που απάντησαν πως έχουν θέση ευθύνης στην κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα

Δεν έχει θέση ευθύνης	139	84.2	84.2
Όχι	24	14.6	98.8
Ναι	2	1.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.92. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κατέχει θέση ελέγχου προϊόντων στην εργασία του(αφορά τους ερωτώμενους που απάντησαν πως έχουν θέση ευθύνης στην κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει θέση ευθύνης	139	84.2	84.2
Όχι	25	15.2	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.93. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κατέχει θέση επιβλέπων στην εργασία του(αφορά τους ερωτώμενους που απάντησαν πως έχουν θέση ευθύνης στην κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει θέση ευθύνης	139	84.2	84.2
Όχι	25	15.2	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.94. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κατέχει κάποια θέση ευθύνης στην εργασία του(αφορά τη δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	8	4.8	99.4
Ναι	1	.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.95. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κατέχει θέση διευθυντή στην εργασία του(αφορά τους ερωτώμενους που απάντησαν πως έχουν θέση ευθύνης στη δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	8	4.8	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.96. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος θεωρεί ότι έχει αυξημένες αρμοδιότητες στην εργασία του(αφορά την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	55	33.3	33.3
Ναι	110	66.7	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.97. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος θεωρεί ότι έχει αυξημένες αρμοδιότητες στην εργασία του(αφορά τη δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	5	3.0	97.6
Ναι	4	2.4	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.98. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος θεωρεί ότι η εργασία του έχει αυξημένη επικινδυνότητα παρόλο που μπορεί να μην ανήκει στην κατηγορία βαρέων & ανθυγιεινών(αφορά την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	99	60.0	60.0
Ναι	66	40.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.99. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος θεωρεί ότι η εργασία του έχει αυξημένη επικινδυνότητα παρόλο που μπορεί να μην ανήκει στην κατηγορία βαρέων & ανθυγιεινών(αφορά τη δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	5	3.0	97.6
Ναι	4	2.4	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.100. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κάνει υπερωρίες(αφορά την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	83	50.3	50.3
Ναι	82	49.7	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.101. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κάνει υπερωρίες λόγω κάποιας έκτακτης ανάγκης(αφορά την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν κάνει υπερωρίες	83	50.3	50.3
Όχι	72	43.6	93.9
Ναι	10	6.1	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.102. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κάνει υπερωρίες λόγω φόρτου εργασίας(αφορά την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν κάνει υπερωρίες	83	50.3	50.3
Όχι	51	30.9	81.2
Ναι	31	18.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.103. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κάνει υπερωρίες λόγω εφημεριών/υπηρεσιών(αφορά την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν κάνει υπερωρίες	83	50.3	50.3
Όχι	77	46.7	97.0
Ναι	5	3.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.104. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κάνει υπερωρίες λόγω αναγκών της υπηρεσίας/καταστήματος (αφορά την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν κάνει υπερωρίες	83	50.3	50.3
Όχι	54	32.7	83.0
Ναι	28	17.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.105. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κάνει υπερωρίες λόγω φυσικών φαινομένων (αφορά την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν κάνει υπερωρίες	83	50.3	50.3
Όχι	80	48.5	98.8
Ναι	2	1.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.106. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κάνει υπερωρίες λόγω έλλειψης προσωπικού (αφορά την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν κάνει υπερωρίες	83	50.3	50.3
Όχι	79	47.9	98.2
Ναι	3	1.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.107. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κάνει υπερωρίες λόγω αύξησης του εισοδήματος του(αφορά την κύρια απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν κάνει υπερωρίες	83	50.3	50.3
Όχι	79	47.9	98.2
Ναι	3	1.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.108. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κάνει υπερωρίες(αφορά τη δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	7	4.2	98.8
Ναι	2	1.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.109. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κάνει υπερωρίες λόγω κάποιας έκτακτης ανάγκης(αφορά τη δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Δεν κάνει υπερωρίες	7	4.2	98.8
Όχι	1	0.6	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.110. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος κάνει υπερωρίες για να κλείσει υποθέσεις (αφορά τη δευτερεύουσα απασχόληση).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Δεν κάνει υπερωρίες	7	4.2	98.8
Όχι	1	0.6	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.111. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος γνωρίζει να χειρίζεται ηλεκτρονικό υπολογιστή(HY).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	55	33.3	33.3
Ναι	110	66.7	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.112. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος γνωρίζει να αγγλικά.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	62	37.6	37.6
Ναι	103	62.4	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.113. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος γνωρίζει άλλη ξένη γλώσσα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	119	72.1	72.1
Ναι	46	27.9	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.114. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος διαθέτει υπευθυνότητα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	23	13.9	13.9
Ναι	142	86.1	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.115. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος διαθέτει ομαδικό πνεύμα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	45	27.3	27.3
Ναι	120	72.7	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.116. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος διαθέτει συνέπεια.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	30	18.2	18.2
Ναι	135	81.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.117. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος διαθέτει κοινωνικότητα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	38	23.0	23.0
Ναι	127	77.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.118. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος διαθέτει υπομονή.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα

Όχι	37	22.4	22.4
Ναι	128	77.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.119. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος διαθέτει αποφασιστικότητα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	45	27.3	27.3
Ναι	120	72.7	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.120. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος μπορεί να αναλάβει κινδύνους.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	104	63.0	63.0
Ναι	61	37.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.121. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος διαθέτει ευσυνειδησία.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	32	19.4	19.4
Ναι	133	80.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.122. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος μπορεί να εργαστεί νύχτα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	104	63.0	63.0
Ναι	61	37.0	100.0

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	104	63.0	63.0
Ναι	61	37.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.123. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος μπορεί να εργαστεί σαββατοκύριακα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	72	43.6	43.6
Ναι	93	56.4	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.124. Κατανομή συχνοτήτων για αν ο ερωτώμενος θεωρεί πως αξιοποιούνται οι δεξιότητες του πλήρως.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	83	50.3	50.3
Ναι	82	49.7	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.125. Κατανομή συχνοτήτων για τον τομέα που αξιοποιούνται καλύτερα οι δεξιότητες του ερωτώμενου (αφορά όσους απάντησαν πως θεωρούν ότι οι δεξιότητες τους δεν αξιοποιούνται πλήρως).

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Θεωρεί πως οι δεξιότητες του αξιοποιούνται πλήρως	82	49.7	49.7
Ιδιωτικό	61	37.0	86.7
Δημόσιο	22	13.3	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.126. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η εργασία του ερωτώμενου του παρέχει παιδικό σταθμό. (αφορά την κύρια απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	159	96.4	96.4
Ναι	6	3.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.127. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η εργασία του ερωτώμενου του παρέχει αυτοκίνητο. (αφορά την κύρια απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	158	95.8	95.8
Ναι	7	4.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.128. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η εργασία του ερωτώμενου του παρέχει bonus ταξιδιών. (αφορά την κύρια απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	156	94.5	94.5
Ναι	9	5.5	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.129. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η εργασία του ερωτώμενου του παρέχει bonus προϊόντων. (αφορά την κύρια απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	155	93.9	93.9
Ναι	10	6.1	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.130. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η εργασία του ερωτώμενου του παρέχει πρόγραμμα κινητής τηλεφωνίας. (αφορά την κύρια απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	140	84.8	84.8
Ναι	25	15.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.131. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η εργασία του ερωτώμενου του παρέχει διαμέρισμα. (αφορά την κύρια απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	162	98.2	98.2
Ναι	3	1.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.132. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η εργασία του ερωτώμενου του παρέχει παιδικό σταθμό. (αφορά την δευτερεύουσα απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	9	5.5	100.0
Ναι	0	0.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.133. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η εργασία του ερωτώμενου του παρέχει αυτοκίνητο. (αφορά την δευτερεύουσα απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δεύτερη απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	9	5.5	100.0
Ναι	0	0.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.134. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η εργασία του ερωτώμενου του παρέχει bonus ταξιδιών. (αφορά την δευτερεύουσα απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	8	4.8	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.135. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η εργασία του ερωτώμενου του παρέχει bonus προϊόντων. (αφορά την δευτερεύουσα απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	7	4.2	98.8
Ναι	2	1.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.136. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η εργασία του ερωτώμενου του παρέχει πρόγραμμα κινητής τηλεφωνίας. (αφορά την δευτερεύουσα απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	8	4.2	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.137. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η εργασία του ερωτώμενου του παρέχει διαμέρισμα. (αφορά την δευτερεύουσα απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	8	4.2	99.4
Ναι	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.138. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος έχει κάποιο πρόβλημα υγείας.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	153	92.7	92.7
Ναι	12	7.3	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.139. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσο συχνά παίρνει άδεια ο ερωτώμενος για λόγους υγείας. (αφορά όσους απάντησαν πως έχουν κάποιο πρόβλημα υγείας)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει κάποιο πρόβλημα υγείας	153	92.7	92.7
Καθόλου	7	4.2	97.0
Ανά μήνα ή και λιγότερο	0	0.0	97.0
Ανά τρίμηνο	0	0.0	97.0
Ανά εξάμηνο	2	1.2	98.2
Ανά χρόνο ή και περισσότερο	3	1.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.140. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσο συχνά παίρνει άδεια ο ερωτώμενος για διακοπές.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
-----------	-----------	---------	----------------------

Καθόλου	2	1.2	1.2
Ανά μήνα ή και λιγότερο	30	18.2	19.4
Ανά τρίμηνο	4	2.4	21.8
Ανά εξάμηνο	44	26.7	48.5
Ανά εξάμηνο	29	17.6	66.1
Ανά χρόνο	56	33.9	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.141. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσες ώρες την ημέρα αφιερώνει ο ερωτώμενος στα παιδιά του, εφόσον έχει.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει παιδιά	77	46.7	46.7
Δεν επιθυμούσαν να απαντήσουν	1	0.6	47.3
0 Ωρες	19	11.5	58.8
1 Ωρες	5	3.0	61.8
2 Ωρες	9	5.5	67.3
3 Ωρες	5	3.0	70.3
4 Ωρες	13	7.9	78.2
5 Ωρες	14	8.5	86.7
6 Ωρες	8	4.8	91.5
7 Ωρες	2	1.2	92.7
8 Ωρες	7	4.2	97.0
9 Ωρες	1	0.6	97.6
10 Ωρες	4	2.4	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.142. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσες ώρες την ημέρα αφιερώνει ο ερωτώμενος σε άτομα τρίτης ηλικίας, εφόσον έχει.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει άτομα τρίτης ηλικίας	96	58.2	58.2

0 Ώρες	40	24.2	82.4
1 Ώρες	9	5.5	87.9
2 Ώρες	7	4.2	92.1
3 Ώρες	5	3.0	95.2
4 Ώρες	5	3.0	98.2
5 Ώρες	3	1.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.143. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος θεωρεί ικανοποιητικές τις συνθήκες εργασίας του. (αφορά την κύρια απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	55	33.3	33.3
Ναι	110	66.7	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.144. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος θεωρεί ικανοποιητικό τον μισθό του. (αφορά την κύρια απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	135	81.8	81.8
Ναι	30	18.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.145. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος θεωρεί πως ο μισθός του επαρκεί για να καλύψει τόσο τις ανάγκες του όσο και της οικογένειάς του. (αφορά την κύρια απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	129	78.2	78.2
Ναι	36	21.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.146. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος θεωρεί ικανοποιητικές τις συνθήκες εργασίας του. (αφορά τη δευτερεύουσα απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
-----------	-----------	---------	----------------------

Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	3	1.8	96.4
Ναι	6	3.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.147. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος θεωρεί ικανοποιητικό τον μισθό του. (αφορά τη δευτερεύουσα απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	4	2.4	97.0
Ναι	5	3.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.148. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος θεωρεί πως ο μισθός του επαρκεί για να καλύψει τόσο τις ανάγκες του όσο και της οικογένειάς του. (αφορά τη δευτερεύουσα απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
Όχι	6	3.6	98.2
Ναι	3	1.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.149. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει τις αποπληρωμές δανείων του λόγω της οικονομικής κρίσης.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	112	67.9	67.9
Ναι	53	32.1	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.150. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες για οικιακή βοηθό λόγω της οικονομικής κρίσης.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα

Όχι	119	72.1	72.1
Ναι	46	27.9	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.151. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες για το κόστος ασφάλισης της ζωής λόγω της οικονομικής κρίσης.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	115	69.7	69.7
Ναι	50	30.3	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.152. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες για αποπληρωμή λογαριασμών(πχ. ΟΤΕ, ΔΕΗ....) λόγω της οικονομικής κρίσης.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	91	55.2	55.2
Ναι	74	44.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.153. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες για την υγεία λόγω της οικονομικής κρίσης.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	109	66.1	66.1
Ναι	56	33.9	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.154. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες για την εκπαίδευση λόγω της οικονομικής κρίσης.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	126	76.4	76.4

Ναι	39	23.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.155. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες για τη φύλαξη των παιδιών του λόγω της οικονομικής κρίσης.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	138	83.6	83.6
Ναι	27	16.4	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.156. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες για την αποπληρωμή ενοικίου λόγω της οικονομικής κρίσης.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	143	86.7	86.7
Ναι	22	13.3	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.157. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες για διασκέδαση λόγω της οικονομικής κρίσης.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	71	43.0	43.0
Ναι	94	57.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.158. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες για μετακίνηση λόγω της οικονομικής κρίσης.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	102	61.8	61.8

Ναι	63	38.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.159. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες για διατροφή λόγω της οικονομικής κρίσης.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	130	78.8	78.8
Ναι	35	21.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.160. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος αδυνατεί να καλύψει δαπάνες για συντήρηση του μεταφορικού του μέσου λόγω της οικονομικής κρίσης.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	102	61.8	61.8
Ναι	63	38.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.161. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσο μειώθηκε ο μισθός του ερωτώμενου σε σχέση με το 2009 λόγω της οικονομικής κρίσης. (αφορά την κύρια απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
0 €	23	13.9	13.9
5 €	3	1.8	15.8
10 €	1	0.6	16.4
20 €	1	0.6	17.0
50 €	2	1.2	18.2
90 €	1	0.6	18.8
100 €	11	6.7	25.5
120 €	5	3.0	28.5
140 €	1	0.6	29.1
150 €	11	6.7	35.8
160 €	1	0.6	36.4
170 €	1	0.6	37.0
175 €	1	0.6	37.6
200 €	20	12.1	49.7
210 €	1	0.6	50.3
220 €	1	0.6	50.9
250 €	6	3.6	54.5
300 €	9	5.5	60.0
350 €	10	6.1	66.1
360 €	1	0.6	66.7
400 €	13	7.9	74.5
450 €	1	0.6	75.2
483 €	1	0.6	75.8
500 €	13	7.9	83.6
550 €	1	0.6	84.2
600 €	12	7.3	91.5
630 €	1	0.6	92.1
700 €	2	1.2	93.3
800 €	2	1.2	94.5
900 €	2	1.2	95.8
1000 €	7	4.2	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.162. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσο μειώθηκε ο μισθός του ερωτώμενου σε σχέση με το 2009 λόγω της οικονομικής κρίσης. (αφορά τη δευτερεύουσα απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
0 €	4	2.4	97.0
100 €	2	1.2	98.2
200 €	2	1.2	99.4
400 €	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.163. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσες ώρες θα ήθελε να εργάζεται ο ερωτώμενος ανά βδομάδα. (αφορά την κύρια απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
0 Ωρες	1	0.6	0.6
16 Ωρες	4	2.4	3.0
18 Ωρες	1	0.6	3.6
20 Ωρες	4	2.4	6.1
22 Ωρες	1	0.6	6.7
23 Ωρες	1	0.6	7.3
24 Ωρες	1	0.6	7.9
25 Ωρες	6	3.6	11.5
30 Ωρες	18	10.9	22.4
32 Ωρες	1	0.6	23.0
35 Ωρες	20	12.1	35.2
36 Ωρες	1	0.6	35.8
37 Ωρες	5	3.0	38.8
38 Ωρες	1	0.6	39.4
40 Ωρες	80	48.5	87.9
42 Ωρες	3	1.8	89.7
45 Ωρες	2	1.2	90.9
48 Ωρες	7	4.2	95.2
50 Ωρες	5	3.0	98.2
56 Ωρες	1	0.6	98.8
60 Ωρες	1	0.6	99.4
63 Ωρες	1	0.6	100.0

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
0 Ωρες	1	0.6	0.6
16 Ωρες	4	2.4	3.0
18 Ωρες	1	0.6	3.6
20 Ωρες	4	2.4	6.1
22 Ωρες	1	0.6	6.7
23 Ωρες	1	0.6	7.3
24 Ωρες	1	0.6	7.9
25 Ωρες	6	3.6	11.5
30 Ωρες	18	10.9	22.4
32 Ωρες	1	0.6	23.0
35 Ωρες	20	12.1	35.2
36 Ωρες	1	0.6	35.8
37 Ωρες	5	3.0	38.8
38 Ωρες	1	0.6	39.4
40 Ωρες	80	48.5	87.9
42 Ωρες	3	1.8	89.7
45 Ωρες	2	1.2	90.9
48 Ωρες	7	4.2	95.2
50 Ωρες	5	3.0	98.2
56 Ωρες	1	0.6	98.8
60 Ωρες	1	0.6	99.4
63 Ωρες	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.164. Κατανομή συχνοτήτων για το πόσες ώρες θα ήθελε να εργάζεται ο ερωτώμενος ανά βδομάδα. (αφορά τη δευτερεύουσα απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
4 Ωρες	1	0.6	95.2
12 Ωρες	1	0.6	95.8
15 Ωρες	1	0.6	96.4
20 Ωρες	3	1.8	98.2

22 Ωρες	1	0.6	98.8
30 Ωρες	1	0.6	99.4
40 Ωρες	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.165. Κατανομή συχνοτήτων για τον προσδοκώμενο μισθό του ερωτώμενου στο μέλλον. (αφορά την κύρια απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν επιθυμούσε να απαντήσει	7	4.2	4.2
45 €	1	0.6	4.8
200 €	1	0.6	5.5
250 €	1	0.6	6.1
300 €	1	0.6	6.7
400 €	3	1.8	8.5
430 €	1	0.6	9.1
450 €	1	0.6	9.7
500 €	9	5.5	15.2
540 €	1	0.6	15.8
600 €	7	4.2	20.0
650 €	1	0.6	20.6
700 €	7	4.2	24.8
750 €	3	1.8	26.7
800 €	8	4.8	31.5
900 €	4	2.4	33.9
1000 €	15	9.1	43.0
1050 €	1	0.6	43.6
1080 €	1	0.6	44.2
1100 €	2	1.2	45.5
1200 €	17	10.3	55.8
1250 €	1	0.6	56.4
1300 €	4	2.4	58.8
1360 €	1	0.6	59.4
1400 €	10	6.1	65.5
1500 €	14	8.5	73.9

1600 €	8	4.8	78.8
1700 €	8	4.8	83.6
1800 €	5	3.0	86.7
1900 €	1	0.6	87.3
2000 €	11	6.7	93.9
2500 €	5	3.0	97.0
2700 €	1	0.6	97.6
2900 €	1	0.6	98.2
3000 €	2	1.2	99.4
3500 €	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.166. Κατανομή συχνοτήτων για τον προσδοκώμενο μισθό του ερωτώμενου στο μέλλον. (αφορά τη δευτερεύουσα απασχόληση)

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει δευτερεύουσα απασχόληση	156	94.5	94.5
Δεν επιθυμούσε να απαντήσει	2	1.2	95.8
200 €	1	0.6	96.4
300 €	2	1.2	97.6
600 €	1	0.6	98.2
800 €	1	0.6	98.8
2500 €	1	0.6	99.4
5000 €	1	0.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.167. Κατανομή συχνοτήτων για το αν η εργασία του ερωτώμενου είναι αυτή για την οποία έχει σπουδάσει.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν έχει σπουδάσει	9	5.5	5.5
Όχι	68	41.2	46.7
Ναι	88	53.3	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.168. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος έχει ήδη αναζητήσει μια εργασία στον ιδιωτικό τομέα.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	78	47.3	47.3
Ναι	87	52.7	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.169. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος είναι πρόθυμος να παραμείνει σε θέση ευθύνης παρόλο που ο μισθός του μειώθηκε.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν κατείχε κάποια θέση ευθύνης	12	7.3	7.3
Όχι	59	35.8	43.0
Ναι	94	57.0	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.170. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος, που εργάζεται στο δημόσιο τομέα, είναι πρόθυμος να αναζητήσει μια θέση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα λόγω της μείωσης του μισθού του.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Δεν εργάζεται στο δημόσιο τομέα	84	50.9	50.9
Όχι	55	33.3	84.2
Ναι	26	15.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.171. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος θεωρεί πως οι ευκαιρίες του ιδιωτικού τομέα είναι περισσότερες από αυτές του δημοσίου.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	58	35.2	35.2

Ναι	107	64.8	100.0
Σύνολο	165	100.0	

Πίνακας 3.172. Κατανομή συχνοτήτων για το αν ο ερωτώμενος θεωρεί πως αμείβεται ικανοποιητικά σε σχέση με τα προσόντα του.

Μεταβλητή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	131	79.4	79.4
Ναι	34	20.6	100.0
Σύνολο	165	100.0	