



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

WISE: Western Greece Region Integrated Strategy for Employment Stimulation
(Ολοκληρωμένη Στρατηγική για την προώθηση της απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής
Ελλάδας)

GRANT AGREEMENT VS/2002/0359

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ WP 3.1 & 3.3

LOCAL EMPLOYMENT BASELINE ANALYSIS ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ- KEYSTONES FOR THE REGION

ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΦΟΡΕΙΣ

- ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ (κ. Κ. Τσεκούρας, Δ. Σκούρας, Κ. Τσεγενίδη)
- VFA- Βάλτερ Φισσάμπερ και Συνεργάτες Ε.Π.Ε

Στην υλοποίηση του παραδοτέου συμμετείχαν:

1. Περιφερειακό Ταμείο Ανάπτυξης Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας



Executive Summary

The discussion about the European Employment Strategy (EES) began in 1992 and during the negotiations for the Treaty of Maastricht. Since that period many European Councils have dealt with this matter (in 1994, 1995, 1996, 1997) and there is also reference to it in the Treaty of Amsterdam. The three general dimensions of the European Employment Strategy are “Full Employment”, “Quality at work” and an “Inclusive Labour Market” and these include a series of priorities. In 1997 a series of Guidelines for Employment were published and they focus on four pillars: Employability, Entrepreneurship, Adaptability and Equal Opportunities. In April 2003 the Commission of the European Communities published a new guideline series and these also include recommendations addressed to Greek Employment Strategy and refer to adaptability, life-long learning, equal opportunities, making work pay, atypical employment and distribution services.

The first pillar of the European Employment Strategy deals with Employability, which is the ability of individuals to have employment that is directly related not only to personal qualifications, but also to motivation and opportunities. It is called “the cure of the unemployed” and it allows them to move successfully inside the labour market. Employability is the result of the interaction between a series of factors like employability assets (basic skills, communication ability and capability of problem solving), personal presentation (curriculum vitae, applications, interview), personal development (ability of career management) and the general context (situation of the labour market, external economic factors during job searching).

The employability study groups (e.g. new entrants to job market, unemployed and especially long-term unemployed, inactive, employed but with the risk of dismissal or under-employed) are facing a series of barriers when entering or moving inside the job market. Some of these barriers are, for example, the limited opportunities to find employment, the lack of a wide range of choices when choosing specialization, the lack of information concerning the job demand, which results to bad employment orientation, the characteristics of the individuals themselves (gender, age, domestic responsibilities, location), the infrastructure of the region, the negative attitude of employers towards certain employability groups etc. In order to find solutions to the

problems caused by the barriers, national and local authorities and individuals implement the so called “bridges of employability”, which include strategies for job seeking, support of training, activation of a person’s network of friends and acquaintances, trying personally to find solutions to individual problems etc.

The policies and actions for employability are important to be discussed and implemented at local level and taking in consideration the peculiarities of each region. Some examples of actions that support the first pillar of the European Employment Strategy are the New Deal (Great Britain), Flexcurity Act (the Netherlands) and Back to Work Allowance Scheme (Ireland).

The second pillar of the EES is the one of Entrepreneurship. What is studied here is the entrepreneur and the factors that influence entrepreneurship and especially the one in rural areas. If we examine the entrepreneurial process in a simplified way, then this is completed in three steps: the conception step (the entrepreneur conceives or creates an economic opportunity), the implementation step (where the entrepreneur implements the economic opportunity) and the operation step (where he/she obtains or maintains profit, employment, social power and personal satisfaction). The successful completion of each step depends on the natural, social and economic environment, in which the entrepreneurial process is taking place.

The natural environment includes three characteristics, which are the location of the firm and its access to consumers, suppliers, information sources and organizations/institutions, the natural resources that the region has to offer (here the climate and terrain are included) and the general landscape. The social environment comprises of the qualitative characteristics of the local society. In combination with the managerial structures and cultural heritage, they are considered to be important social factors that influence entrepreneurship. The economic environment concerns infrastructure investments, existence and operation of business networks and Information and Communication Technologies that are developed in an area. Infrastructure expands the scale of use of existing resources, attracts additional resources and makes existing activities more productive. Business networks and atypical business interactions become a channel to better access to valuable information. Finally, Information and Communication Technologies support SME’s by helping the development of their

production process, by expanding social insight and by broadening modern organizational methods. They are also necessary for the development of rural enterprises.

According to Eurobarometer the Greeks do not consider negative most of the factors that are reported as being the barriers to entrepreneurship by other Europeans. For them the barriers focus on lack of financial resources, the complexity of the administrative process involved to start an economic activity and the instable economic environment.

The third pillar of the European Employment Strategy concerns the adaptability of enterprises and employees to new developments of the labour market. Actions in this field deal with the modernization of work organization and the introduction of new forms of work and skills.

Work organization aims to improve business performance and competitiveness through the introduction of innovation, while at the same time it supports the creativity and dedication of employees by giving them more control on their work environment. New forms of work organization may include new organizational structures, new entrepreneurial practices, investment in education and training, a new entrepreneurial culture, more flexible and less hierarchical working methods, new techniques of performance measurement and new reward systems. Policy measures may address to each individual, to employers and employees, to trade unions or to intermediate actors.

Flexible work is the ability of the individual to change his/her temporal or spatial limits. There are several types of flexible work, like numerical, functional, financial, temporal and locational. Flexible work offers a higher degree of work satisfaction to each employee, while it gives the opportunity to follow a certain life style and to have a balance between family and professional life. For enterprises it offers the possibility to handle in the best manner their working force through better distribution of skills and by avoiding the risk of different obligations towards permanent staff.

The fourth pillar of the EES concerns “strengthening equal opportunities policies for women and men”

Council Directives: 76/207/EEC and 73/2002/EC, together with Articles 2,13,141 of the Amsterdam Treaty (1999) constitute a strong framework towards gender equality at work.

The principle of gender mainstreaming of all employment policies has been influencing substantially the NAP’s for employment in Greece.

In a number of Operational Programmes within the current Community Support Framework (CSF) 2000-2006 of Greece foresee the implementation of positive measures promoting gender equality at work,

In part B of this deliverable there is a presentation of some facts and figures about the Region of Western Greece. Population characteristics are exhibited (including charts and statistics), as also evidence regarding the educational level of the region’s inhabitants. The following chapter presents facts and figures regarding employment and unemployment, while the next one discusses the regional economy’s structural characteristics. Finally, there is an analysis of the strategic goals of the Western Greece Region ROP and especially the one’s that concern its employment policies.

Περιεχόμενα

ΜΕΡΟΣ Α: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

1. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ- ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	7
1.1 Νέες Ευρωπαϊκές Οδηγίες για την Απασχόληση.....	9
2. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ.....	11
2.1 Ορισμοί.....	11
2.2 Εμπόδια και γέφυρες για την απασχολησιμότητα.....	16
2.3 Τοπική διάσταση.....	18
2.4 Παραδείγματα προγραμμάτων στήριξης της απασχολησιμότητας σε χώρες της ΕΕ.....	19
2.5 Σχόλια.....	21
3. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	22
3.1 Ορισμοί.....	22
3.2 Το επιχειρηματικό και καινοτόμο περιβάλλον της υπαίθρου.....	27
3.2.1 Το Φυσικό Περιβάλλον.....	27
3.2.2 Το Κοινωνικό Περιβάλλον.....	28
3.2.3 Το Οικονομικό Περιβάλλον.....	30
3.3 Περιορισμοί στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας.....	35
3.4 Το ζήτημα του αρχικού κεφαλαίου.....	36
3.5 Άλλα ζητήματα έναρξης της επιχειρηματικής διαδικασίας.....	38
4. ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	39
4.1 Οργάνωση της εργασίας.....	39
4.2 Ευέλικτη εργασία.....	43
5. ΙΣΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	44
5.1 Το Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο.....	45
5.2 Προγράμματα Δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών.....	51
5.3 Ισότητα και η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ).....	52
5.4 Η Ελληνική εμπειρία – Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης (ΚΠΣ) και ισότητα των φύλων.....	53
5.5 Παραδείγματα πολιτικών από τα κράτη μέλη της ΕΕ.....	54

ΜΕΡΟΣ Β: KEYSTONES FOR THE REGION

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	58
1. ΠΛΗΘΥΣΜΙΑΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ.....	59
2. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ- ΑΝΕΡΓΙΑ.....	73
3. ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ.....	87
4. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΠΕΠ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗ ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ.....	95
Βιβλιογραφία.....	99

ΜΕΡΟΣ Α: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

1. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ- ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η συζήτηση για την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης ξεκίνησε κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων για τη Συνθήκη του Μάαστριχ το 1992. Αυτή η συζήτηση οδήγησε σε πέντε άξονες δράσεων, οι οποίοι ορίστηκαν κατά τη συνεδρίαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Essen το 1994. Ανάμεσά τους ήταν η μετάβαση από μια παθητική σε μια ενεργή πολιτική για την αγορά εργασίας, η μείωση του έμμεσου κόστους των μισθών και η ενδυνάμωση των μέτρων για τις ιδιαίτερα ευάλωτες ομάδες (νέοι, γυναίκες, μακροχρόνια άνεργοι και μεγάλοι σε ηλικία εργάτες). Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια της Μαδρίτης του 1995 και του Δουβλίνου του 1996 προσπάθησαν να δώσουν έμφαση στην ενδυνάμωση της κοινωνικής ασφάλισης ως διάστασης της πολιτικής απασχόλησης. Αυτό οδήγησε το 1996 στη Διακήρυξη του Δουβλίνου για την Απασχόληση, η οποία τονίζει ότι πρέπει να αναπτυχθούν συστήματα κοινωνικής προστασίας, έτσι ώστε «να μην παρέχουν απλά στους ανέργους επιδόματα, αλλά να ενθαρρύνουν ενεργά τη συμμετοχή ή την προετοιμασία για εργασία και να προωθούν με αυτό τον τρόπο την επανένταξη, μειώνοντας ταυτόχρονα την εξάρτηση» (Chabbert & Kerschen, 2001:94-95). Η στήριξη των συστημάτων κοινωνικής προστασίας είναι εμφανής στην Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το Μάρτιο του 1997, όπου οι στόχοι που προσδιορίστηκαν είναι «συστήματα φορολογικών και κοινωνικών οφελών πιο φιλικά στην απασχόληση, μετατροπή της ασφάλισης ανεργίας σε ασφάλιση απασχολησιμότητας, χρηματοδοτικές διευθετήσεις για την κοινωνική προστασία, ευέλικτοι μηχανισμοί για τη διαχείριση της μετάβασης από την εργασία στη σύνταξη, κοινωνική προστασία, η οποία προωθεί την ένταξη» (Chabbert & Kerschen, 2001:94-95).

Αναφορά σε θέματα απασχόλησης υπάρχει και στη Συνθήκη του Άμστερνταμ (Ιούνιος 1997). Το άρθρο 2 κάνει λόγο για την προώθηση ενός υψηλού επιπέδου απασχόλησης ως ενός από τους στόχους της Ένωσης («η Κοινότητα είναι υπεύθυνη για την παραγωγή εξειδικευμένου, καταρτισμένου και προσαρμόσιμου εργατικού δυναμικού και για τη διασφάλιση ότι οι αγορές εργασίας είναι ικανές να αντιδρούν άμεσα στη μεταβαλλόμενη φύση της οικονομίας»). Το άρθρο 126 της ίδιας συνθήκης

τονίζει τη σημασία μιας συντονισμένης στρατηγικής απασχόλησης σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το άρθρο 128, σύμφωνα με τη συνεδρίαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Essen του 1994, αναφέρεται στην ίδρυση «ενός πλαισίου ανάπτυξης εθνικών πολιτικών απασχόλησης στη βάση κοινών Ευρωπαϊκών προτεραιοτήτων και συμφερόντων» (Commission of the European Communities, 2002:6).

Το Νοέμβριο του 1997 (κατά τη διάρκεια της Κορυφής για την «Εργασία» στο Λουξεμβούργο) η «Νέα Μέθοδος Ανοιχτού Συντονισμού» ενσωματώθηκε στο άρθρο 128, όπως επίσης και μια πρώτη σειρά Οδηγιών για την Απασχόληση, οι οποίες αναφέρονται σε τέσσερις πυλώνες: Απασχολησιμότητα, Επιχειρηματικότητα, Προσαρμοστικότητα και Ίσες Ευκαιρίες.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ) έχει τρεις κύριους στόχους και μια σειρά προτεραιοτήτων. Η **Πλήρης Απασχόληση** τέθηκε ως κύριος στόχος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας το Μάρτιο του 2000 με στόχους απασχόλησης για το 2010: 70% συνολικό ποσοστό απασχόλησης και 60% ποσοστό ειδικά για τις γυναίκες (το ίδιο ποσοστό για το 2005 είναι 67% και 57% αντίστοιχα). Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας εισήγαγε το Δεκέμβρη του 2000 την **Ποιότητα στην Εργασία** ως το δεύτερο στόχο, ενώ το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το Μάρτη του 2002 υπογράμμισε την ανάγκη για «μια ενδυναμωμένη Στρατηγική Απασχόλησης» και εξέδωσε οδηγίες για το μέλλον της ΕΣΑ (Commission of the European Communities, 2002:7). Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λάκεν εισήγαγε έναν αριθμό κατευθύνσεων για το δεύτερο στόχο, οι οποίες είναι οι συνθήκες εργασίας και μισθών, η ασφάλεια στην εργασία, η ευέλικτη οργάνωση της εργασίας, οι διευθετήσεις των ωρών απασχόλησης κλπ. Ο τρίτος στόχος είναι η **Συνοχή και μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς**. Σκοπός του είναι να διασφαλίσει ότι τα μειονεκτούντα άτομα (μακροχρόνια άνεργοι, άεργοι που επιθυμούν να εργαστούν, άτομα με προβλήματα κινητικότητας) έχουν πρόσβαση στην εργασία και ευκαιρίες να αποκτήσουν τις αναγκαίες δεξιότητες, ώστε να παραμείνουν ανταγωνιστικά στην αγορά εργασίας (Commission of the European Communities, 2002:10).

Αυτοί οι τρεις στόχοι συνοδεύτηκαν από έναν αριθμό προτεραιοτήτων για το μέλλον της ΕΣΑ. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται ενεργά μέτρα για τους ανέργους και τους αέργους, ανταμοιβή της εργασίας, ενίσχυση της επιχειρηματικότητας για τη

δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας, μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε κανονική απασχόληση, προώθηση της παράτασης του ενεργού επαγγελματικού βίου, μετανάστευση, προώθηση της προσαρμοστικότητας στην αγορά εργασίας, επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο και στρατηγικές διά βίου μάθησης, ισότητα των δύο φύλων, στήριξη της ένταξης και καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας για μειονεκτούντα άτομα και αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισοτήτων στην απασχόληση.

1.1 Νέες Ευρωπαϊκές Οδηγίες για την Απασχόληση

Από τον Απρίλη του 2003 και σύμφωνα με την Ανακοίνωση της Επιτροπής (Ιανουάριος 2003) εισάγονται νέες οδηγίες απασχόλησης, οι οποίες επικεντρώνονται γενικά στη δομή των κύριων στόχων της Στρατηγικής της Λισσαβόνας (Πλήρης Απασχόληση, Ποιότητα και Παραγωγικότητα στην Εργασία και Συνοχή και μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς). Σύμφωνα με αυτές τις οδηγίες υιοθετείται ένας μεσοχρόνιος ορίζοντας (2010 και 2006), ενώ οι στόχοι και οι οδηγίες απλοποιούνται και διευκρινίζονται.

Τις νέες οδηγίες στηρίζουν 10 προτεραιότητες δράσης (Commission of the European Communities, 2003), οι οποίες στοχεύουν να

- βοηθήσουν τους άνεργους και τους αέργους στην εύρεση εργασίας και να αποτρέψουν τη μακροχρόνια ανεργία
- ενθαρρύνουν την επιχειρηματικότητα και να βελτιώσουν το κλίμα για έναρξη εργασιών νέων επιχειρήσεων
- προωθήσουν την προσαρμοστικότητα των εργατών και των επιχειρήσεων στις αλλαγές
- παρέχουν περισσότερες και καλύτερες επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο
- αυξήσουν την προσφορά εργασίας και να προωθήσουν την παράταση του ενεργού επαγγελματικού βίου
- προωθήσουν τις ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση και τους μισθούς
- καταπολεμήσουν τις διακρίσεις εναντίον μειονεκτικών ομάδων
- βελτιώσουν τα οικονομικά κίνητρα για ανταμοιβή της εργασίας
- μειώσουν ουσιαστικά την άτυπη εργασία

- προωθήσουν την επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα.

Ειδικά για την Ελλάδα, η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2003) αναφέρει ότι «το συνολικό ποσοστό απασχόλησης βρίσκεται πολύ πιο κάτω από τους στόχους του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και ιδιαίτερα όσον αφορά τις γυναίκες». Στην Ελλάδα τα χαμηλά επίπεδα ημιαπασχόλησης είναι μερικώς υπεύθυνα για τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης. Το ποσοστό ανεργίας και ειδικά η ανεργία των γυναικών παραμένει υψηλότερη από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο, ενώ δεν έχει αναθεωρηθεί πλήρως η δομή και λειτουργία του ΟΑΕΔ. Ακόμα και οι αναθεωρήσεις του συστήματος φορολόγησης και κοινωνικής ασφάλισης, της προώθησης της ευέλικτης εργασίας και της μείωσης της άτυπης εργασίας δεν είχαν σημαντικά αποτελέσματα.

Σύμφωνα με την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2003) η Ελλάδα πρέπει:

«-να προωθήσει αλλαγές με στόχο την προσαρμοστικότητα: Να εφαρμόσει σε άμεση συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους ένα πακέτο αλλαγών στην αγορά εργασίας, με σκοπό να βελτιώσει την πρόσβαση στην ημιαπασχόληση και να στηρίξει την προσαρμοστικότητα των εργατών και των επιχειρήσεων, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα την ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας στην αγορά εργασίας.

-δια βίου μάθηση: Να ολοκληρώσει και να εφαρμόσει μια κατανοητή στρατηγική δια βίου μάθησης με ύπαρξη συντονισμού μεταξύ της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και των συστημάτων απασχόλησης. Να λάβει μέτρα για την αύξηση του επιπέδου ολοκληρωμένης εκπαίδευσης και συμμετοχής των ενηλίκων στην εκπαίδευση και κατάρτιση.

-ίσες ευκαιρίες: Να λάβει αποτελεσματικά μέτρα για να μειώσει τα τεράστια κενά όσον αφορά τις ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση και τα ποσοστά ανεργίας και να συνεχίσει τις προσπάθειες για τη βελτίωση των διευκολύνσεων για τη φροντίδα των παιδιών και των άλλων εξαρτώμενων μελών.

-ανταμοιβή της εργασίας: Να απλοποιήσει το φορολογικό σύστημα και να μειώσει τη συνεισφορά στην κοινωνική ασφάλιση, ιδιαίτερα για τους χαμηλόμισθους, προσφέροντας παράλληλα μεγαλύτερα κίνητρα για την ημιαπασχόληση.

-*άτυπη εργασία*: να εφαρμόσει ένα επαρκές μείγμα πολιτικών για την ουσιαστική μείωση της άτυπης εργασίας, το οποίο θα περιλαμβάνει τη μείωση της φορολογίας για τη χαμηλόμισθη εργασία και αυξημένα κίνητρα για τη μετατροπή της άτυπης εργασίας σε κανονική.

-*υπηρεσίες παροχής*: Να ολοκληρώσει την αναμόρφωση του ΟΑΕΔ και να εφαρμόσει μια προσέγγιση ξεχωριστή ανά περίπτωση και ιδιαίτερα για τις γυναίκες και τους νέους, ενώ στη συνέχεια να αναβαθμίσει τα συστήματα στατιστικής παρακολούθησης».

2. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

2.1 Ορισμοί

Η αλλαγή της φύσης του συμβολαίου απασχόλησης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων είχε ως αποτέλεσμα να χρησιμοποιείται ο όρος της «απασχολησιμότητας» αντί για την «ασφάλεια της απασχόλησης» (Hillage & Pollard, 1998:4). Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ορίζει την απασχολησιμότητα ως «την ικανότητα των ανθρώπων να έχουν απασχόληση: σχετίζεται όχι μόνο με την επάρκεια των ικανοτήτων τους, αλλά και με τα κίνητρα και τις ευκαιρίες που τους προσφέρονται για την εύρεση εργασίας» (cited in Chabbert & Kerschen, 2001:97). Η βελτίωση της απασχολησιμότητας δε σημαίνει μόνο βελτίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου ενός ατόμου, αλλά επίσης περισσότερες δυνατότητες να χρησιμοποιηθεί αυτό κατά τη διάρκεια εύρεσης εργασίας ή όταν το άτομο επωφελείται από τα «πλεονεκτήματα της απασχολησιμότητας» (McQuaid & Lindsay, 2002:615).

Οι Gazier (2001: 6-9); Barrett & Whelan (2001) παρουσιάζουν επτά κύριους ορισμούς της απασχολησιμότητας. Ο πρώτος καλύπτει την περίοδο 1900-1950 και είναι η «δихοτομική απασχολησιμότητα» (*dichotomous employability*), η οποία ορίζει ότι ένα άτομο μπορεί ή όχι να είναι απασχολήσιμο, όπου ο όρος «απασχολήσιμος» αντιστοιχεί σε τρία κριτήρια: ηλικιακή ομάδα μεταξύ 15 και 64 ετών, καμία φυσική ή νοητική αναπηρία και καθόλου οικογενειακά εμπόδια (πχ φροντίδα παιδιών).

Την περίοδο 1950- 1960 εμφανίζονται τρεις ακόμα ορισμοί: η «κοινωνικο- ιατρική απασχολησιμότητα» (*socio- medical employability*) –εδώ η παράμετρος που

εξετάζεται είναι οι φυσικές και πνευματικές κλίσεις αλλά και ελλείψεις του ατόμου-, η «απασχολησιμότητα της πολιτικής για το εργατικό δυναμικό» (*manpower policy employability*)- τα χαρακτηριστικά του ατόμου και η απόσταση αυτών από τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας- και η «απασχολησιμότητα που σχετίζεται με τη ροή» (*flow employability*), η οποία εξετάζει πόσο γρήγορα βρίσκουν εργασία οι άνεργοι, οι οποίοι μελετώνται σε ξεχωριστές ομάδες (πχ. Οι άνω των 50 ετών).

Οι Αμερικανοί δίνουν κατά τη δεκαετία του '70 έναν πιο ουδέτερο ορισμό για την «απασχολησιμότητα που βασίζεται στην απόδοση της αγοράς εργασίας» (*labour market performance employability*). Αυτός ο ορισμός παρουσιάζει την ικανότητα ενός ατόμου να βρίσκει εργασία, μέσω της μελέτης ενός δείκτη που εξετάζει την πιθανότητα να βρει κάποιος μια ή περισσότερες θέσεις εργασίας, τη διάρκεια αυτών των θέσεων σε ώρες εργασίας και το μισθό που θα λάβει.

Οι δυο τελευταίοι ορισμοί, η «απασχολησιμότητα που βασίζεται στην πρωτοβουλία» (*initiative employability*) και η «αμφίδρομη απασχολησιμότητα» (*interactive employability*), εμφανίστηκαν τη δεκαετία του '90. Ο πρώτος είναι η δυνατότητα του ανέργου να κινητοποιεί γύρω του ένα υποστηρικτικό δίκτυο που να μπορεί να συνεισφέρει στην εύρεση απασχόλησης (κοινωνικό κεφάλαιο). Αυτή η δυνατότητα υποστηρίζεται από ήδη αποκτημένες επιδεξιότητες και από την ικανότητα μάθησης (ανθρώπινο κεφάλαιο). Ο δεύτερος είναι βασισμένος στον καναδέζικο ορισμό του 1994, όπου η απασχολησιμότητα είναι η δυνατότητα του ατόμου να βρίσκει εργασία, η οποία είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης ανάμεσα στα ατομικά του χαρακτηριστικά και αυτά της αγοράς εργασίας.

Η Commission of the European Communities (2002:10) ορίζει την απασχολησιμότητα ως τη «θεραπεία των ανέργων» και ο ορισμός αυτός καλύπτει «την αποτροπή της πρόωπης εγκατάλειψης του σχολείου, της ανεργίας, την αυξημένη πρόσβαση σε μια αγορά εργασίας που δεν ευνοεί τον αποκλεισμό, τη στήριξη της ικανότητας των εργατών, ώστε να παραμένουν δραστήριοι και την προώθηση της συνεχούς ανανέωσης των επιδεξιοτήτων». Η έννοια της απασχολησιμότητας περιλαμβάνει επίσης έναν αριθμό ατομικών χαρακτηριστικών, πλαισίων και επιπέδων ζήτησης εργασίας. Τα ατομικά χαρακτηριστικά μπορεί να είναι μη μεταβλητά (πχ ηλικία, ποινικό μητρώο) ή μεταβλητά (εκπαίδευση, κατάρτιση, εμπόδια υγείας, όπως εξάρτηση από τα ναρκωτικά). Τα διάφορα πλαίσια

περιλαμβάνουν πιθανές οικογενειακές ευθύνες, τοποθεσίες εγκατάστασης της κατοικίας και κοινωνικά δίκτυα. Τέλος, τα επίπεδα ζήτησης εργασίας αφορούν το μικρο-επίπεδο κάθε ξεχωριστής εταιρείας ή το μακρο-επίπεδο της συνολικής ζήτησης της αγοράς εργασίας (Barrett et al, 2001: 10-12).

Σύμφωνα με τους Herriot & Pemberton (1995; 1997), τους οποίους αναφέρουν οι McQuaid & Lindsay (2002:616) οι σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων καθορίζονται από ένα «ψυχολογικό συμβόλαιο», το οποίο βασίζεται στην απασχολησιμότητα και με το οποίο κάθε εργαζόμενος αναζητά «ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικού ελεύθερου χρόνου, έναν τύπο εργασιακής οργάνωσης, ο οποίος επιτρέπει στον εργαζόμενο να είναι ανεξάρτητος και ελεύθερος να επικεντρωθεί σε ειδικά καθορισμένους στόχους και τη δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης και βελτίωσης της απασχολησιμότητας μέσω της συνεχούς μάθησης». Γι' αυτό το λόγο η απασχολησιμότητα γίνεται αντιληπτή ως το κλειδί για την ανάπτυξη μιας εργατικής δύναμης, η οποία χαρακτηρίζεται από ευελιξία και προσαρμοστικότητα (McQuaid & Lindsay, 2002:616).

Με βάση τους Hillage & Pollard (1998:12) η απασχολησιμότητα είναι «η ικανότητα μετακίνησης μέσα στην αγορά εργασίας για την πραγματοποίηση της αειφόρου απασχόλησης. Για το κάθε άτομο η απασχολησιμότητα εξαρτάται από τη γνώση, τις δεξιότητες και τη νοοτροπία που διαθέτει, τον τρόπο που χρησιμοποιεί αυτά τα πλεονεκτήματα και τα παρουσιάζει στους εργοδότες και το ευρύτερο πλαίσιο (π.χ. προσωπικές καταστάσεις και περιβάλλον της αγοράς εργασίας) μέσα στο οποίο αναζητεί απασχόληση».

Συγγραφείς, όπως οι Evans et al (1999) και Kleinman et al (1998), οι οποίοι αναφέρονται στους McQuaid & Lindsay (2002:617) προτείνουν ένα διαχωρισμό των στοιχείων που αφορούν την προσφορά και τη ζήτηση της απασχολησιμότητας, όπως επίσης και διαχωρίζουν «μίκρο» και «μάκρο» παράγοντες. Σύμφωνα με αυτό το διαχωρισμό, έχουμε τις παρακάτω κατηγορίες:

- παράγοντες που αφορούν τη ζήτηση σε μικρο- επίπεδο (διαθέσιμες θέσεις στην τοπική οικονομία για όσους μπαίνουν για πρώτη φορά ενεργά σε αυτή, διαδικασίες πρόσληψης)

- παράγοντες που αφορούν τη ζήτηση σε μακρο- επίπεδο (ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στη ζήτηση εργασίας σε μια ευρύτερη περιοχή, μακροοικονομικές κυβερνητικές πολιτικές κλπ)
- παράγοντες που αφορούν την προσφορά σε μικρο- επίπεδο (βασικές προσωπικές και σχετικές με την εργασία επιδεξιότητες και προσόντα)
- παράγοντες που αφορούν την προσφορά σε μάκρο- επίπεδο (μεταφορική υποδομή, υποδομή για τη φροντίδα παιδιών, παρουσία διαφόρων μορφών διακρίσεων)

Υπάρχει επίσης ένας διαχωρισμός επιδεξιοτήτων σε «σταθερές» (hard) και «εύκαμπτες» (soft), όπου οι σταθερές είναι θεωρητικές και τεχνικές γνώσεις που σχετίζονται με τη θέση εργασίας και οι μη σταθερές ή εύκαμπτες είναι δεξιότητες επικοινωνίας και προσωπικά κίνητρα και ενθουσιασμός. Σύμφωνα με τους Hillage & Pollard (1998), τους οποίους αναφέρουν οι McQuaid & Lindsay (2002:617) και Lindsay et al (2003:188), η απασχολησιμότητα είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης διαφόρων παραγόντων, οι οποίοι είναι τα πλεονεκτήματα της απασχολησιμότητας (βασικές επιδεξιότητες, επικοινωνία και ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και εργασία σε ομάδα), η ατομική παρουσίαση (βιογραφικό σημείωμα, αιτήσεις, συνέντευξη), η προσωπική ανάπτυξη (ικανότητες και επιδεξιότητες διαχείρισης καριέρας) και το ευρύτερο πλαίσιο (κατάσταση της αγοράς εργασίας και εξωτερικοί κοινωνικο- οικονομικοί παράγοντες κατά την αναζήτηση εργασίας).

Πλεονεκτήματα της απασχολησιμότητας: Διακρίνονται γενικά σε: γνώση, δεξιότητες και νοοτροπία. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει μια κατηγοριοποίηση προσωπικών δεξιοτήτων και προσόντων.

Χαρακτηριστικό	Γνώση που αποκτάται	Απόκτηση μέσω...	Μέτρηση μέσω...
Γνώση και κατανόηση	Βασική γνώση κατανόησης αιτίων και αποτελεσμάτων	Διδασκαλίας, μελέτης, έκθεσης, διατύπωσης ενδιαφέροντος	Εξετάσεων, τεστ
Κλίσεις και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας	Καλή επίδοση σε συγκεκριμένους τύπους εργασίας ή συμπεριφοράς	Της ίδιας της ζωής. Η εργασία δε δίνει απαραίτητα την ευκαιρία για μεγιστοποίηση του χαρακτηριστικού αυτού	Ψυχομετρικά τεστ, προφίλ κλίσεων
Δεξιότητες βασισμένες στη γνώση	Ικανότητα ανάγνωσης και γραφής, γραπτής και προφορικής παρουσίας,	Καθοδήγηση, κριτική, πράξη, εμπειρία	Τεστ, εκτιμήσεις, έργα και αναθέσεις

	μαθηματικές γνώσεις και σε υψηλότερο επίπεδο περιλαμβάνονται επίσης γνώσεις Η/Υ και οικονομικές αναλύσεις		
Πρακτικές δεξιότητες	Επιδεξιότητες τεχνικές, μουσικές και καλλιτεχνικές ικανότητες, δεξιότητες, όπως κατασκευές, μαγειρική, οδήγηση, ζωγραφική κλπ	Πρακτική καθοδήγηση, αντίδραση, πειραματισμός, καλλιέργεια	Παρατήρηση εργασιών, ποιότητα αποτελέσματος
Προσωπικά χαρίσματα	Αξίες, προσωπικές, κοινωνικές και οργανωτικές δεξιότητες, νοοτροπία απέναντι στην εργασία, εργατικότητα κλπ	Μίμηση, έκθεση, αυτό-ανάλυση, ενδυνάμωση της συμπεριφοράς	Εντυπώσεις, συνεντεύξεις, κέντρα εκτίμησης, επίδραση στους οργανισμούς, τις καταστάσεις και τους ανθρώπους

ΠΗΓΗ: Hillage & Pollard, 1998:13.

Ατομική παρουσίαση: Είναι η ικανότητα του ατόμου να παρουσιάζει τα ατού της απασχολησιμότητας στην αγορά με επιτυχημένο τρόπο. Περιλαμβάνει την παρουσίαση του βιογραφικού σημειώματος, τα προσόντα που κατέχει το άτομο, τις συστάσεις, την επαγγελματική εμπειρία και την τεχνική της συνέντευξης (Hillage & Pollard, 1998:18).

Προσωπική Ανάπτυξη: Περιλαμβάνει τις ικανότητες διαχείρισης καριέρας και εύρεσης εργασίας. Οι πρώτες αφορούν χαρακτηριστικά και ικανότητες, όπως η αυτογνωσία, η επίγνωση των ευκαιριών που υπάρχουν, η ικανότητα λήψης αποφάσεων κλπ. Οι δεύτερες περιλαμβάνουν την ικανότητα εύρεσης της κατάλληλης εργασίας. Επίσης, η προσωπική ανάπτυξη περιλαμβάνει και τη διάθεση και ευελιξία του ατόμου για μετακίνηση, καθώς με αυτό τον τρόπο αυξάνονται οι πιθανότητες εύρεσης απασχόλησης (Hillage & Pollard, 1998:18).

Ευρύτερο πλαίσιο: Στα όριά του λαμβάνει χώρα η διαδικασία της εύρεσης εργασίας. Αφορά προσωπικές καταστάσεις (ευθύνες φροντίδας, ηλικία, αναπηρία κλπ), οι οποίες επηρεάζουν την ασφαλή πρόσβαση στην απασχόληση και εξωτερικούς παράγοντες, οι οποίοι μπορεί να περικλείουν και εμπόδια, όπως η αντίληψη και τα κριτήρια επιλογής των εργοδοτών, η μακροοικονομική ζήτηση και η στενότητα της αγοράς εργασίας, οι συνθήκες της αγοράς εργασίας και η γεωγραφική της θέση, οι

διαδικασίες δημοσίευσης θέσεων εργασίας και η διασύνδεσή τους με όσους αναζητούν εργασία κλπ (Hillage & Pollard, 1998:18).

Τέλος, σύμφωνα με το Finn (2000:387) την απασχολησιμότητα αποτελούν τρία στοιχεία: η διασφάλιση ότι οι προσωπικές δεξιότητες, η γνώση της αγοράς εργασίας και οι συμβουλευτικές υπηρεσίες καριέρας αποτελούν στοιχεία του συστήματος εκπαίδευσης και συνεισφέρουν σε επιτυχή αρχική απασχόληση, η διατήρηση της απασχόλησης και η επιτυχής προσαρμογή σε νέες εργασιακές απαιτήσεις και η επιτυχία στην εύρεση εργασίας όταν είναι απαραίτητο.

Με βάση τους (Hillage & Pollard, 1998:23-24) οι ομάδες- κλειδιά που μελετώνται και τις οποίες συνήθως αφορούν οι διάφορες κυβερνητικές πολιτικές είναι:

- εκείνοι που μπαίνουν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας
- οι άνεργοι, οι οποίοι διακρίνονται στους προσωρινά ανέργους (οι οποίοι δεν αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα έντονα προβλήματα εύρεσης εργασίας) και οι μακροχρόνια άνεργοι, για τους οποίους είναι απαραίτητα ριζικά μέτρα στήριξης
- οι άεργοι, οι οποίοι μπορούν υπό ορισμένες προϋποθέσεις να αποκτήσουν απασχόληση

Η απασχολησιμότητα αφορά επίσης και άλλες δυο ομάδες, οι οποίες είναι

- όσοι απασχολούνται, αλλά διατρέχουν τον κίνδυνο της ανεργίας. Η μείωση του κινδύνου αυτού επιτυγχάνεται με την ενδυνάμωση της προσαρμοστικότητάς τους
- όσοι απασχολούνται, αλλά με τη μορφή της υποαπασχόλησης και για θέσεις που απαιτούν λιγότερα προσόντα από αυτά που διαθέτουν.

2.2 Εμπόδια και γέφυρες για την απασχολησιμότητα

Σύμφωνα με τους Monk et al (1999:4), Lindsay et al (2003:187) and Schucksmith (2000:17), υπάρχει ένας αριθμός εμποδίων, τα οποία αντιμετωπίζουν τα άτομα κατά την αναζήτηση εργασίας σε αγροτικές περιοχές. Το πρώτο είναι η ίδια η φύση των αγροτικών επιχειρήσεων και οι περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης, έχοντας πάντα υπόψη ότι οι μικρές επιχειρήσεις τείνουν συνήθως να πέφτουν θύματα των τομεακών

κρίσεων. Ένα άλλο χαρακτηριστικό είναι ότι είναι οικογενειακές και συνήθως απασχολούν προσωπικό, το οποίο τους έχει προταθεί, καθώς αυτό θεωρείται πιο αξιόπιστο. Επίσης, στις αγροτικές περιοχές υπάρχει περιορισμένη γκάμα ευκαιριών απασχόλησης και κατάρτισης και συνήθως απουσιάζει η αντιστοιχία της προσφερόμενης κατάρτισης με τις απαιτούμενες ειδικότητες απασχόλησης. Ένα βασικό αίτιο γι' αυτό είναι η έλλειψη πληροφόρησης για τη ζήτηση εργασίας ή τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως επίσης και οικονομικά ή οικογενειακά εμπόδια που δεν προσφέρουν τη δυνατότητα παρακολούθησης προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης (OECD, 1998:30,31).

Άλλα εμπόδια αφορούν τους εργαζομένους και είναι το φύλο, η ηλικία, τα χαρακτηριστικά των νοικοκυριών, οικογενειακές ευθύνες και κατοχή αυτοκινήτου. Ένα σημαντικό εμπόδιο μπορεί επίσης να είναι οι διακρίσεις των εργοδοτών κατά των μακροχρόνια ανέργων, των ατόμων που ανήκουν σε μειονότητες και των ατόμων με κινητικά προβλήματα. Τέλος, η γεωγραφική απομόνωση και η χαμηλή πληθυσμιακή πυκνότητα, η πρόσβαση σε περιοχές κατοικίας και δημόσια συγκοινωνία είναι πολύ σημαντικά κατά την εύρεση εργασίας. Ειδικά για τους μακροχρόνια ανέργους, εμπόδια για την απασχολησιμότητα μπορεί να είναι η συμπεριφορά τους κατά την αναζήτηση, η ένταση και η διάθεση, όπως και οι συνθήκες απασχόλησης της προσφερόμενης θέσης (Campbell, 1993:508-513).

Οι Monk et al (1999:4) και Schucksmith (2000:17) αναφέρονται στις γέφυρες για την απασχολησιμότητα, οι οποίες αναπτύσσονται επίσημα και εφαρμόζονται είτε από τις εθνικές και τοπικές αρχές είτε από τα ίδια τα άτομα που αναζητούν εργασία. Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει στρατηγικές επίσημης αναζήτησης εργασίας, στις οποίες περιλαμβάνονται τα διάφορα κέντρα εύρεσης εργασίας και μέτρα στήριξης της αυτοαπασχόλησης και κατάρτισης. Οι γέφυρες που αναπτύσσουν ο ίδιοι οι άνεργοι αφορούν τις μετακινήσεις προς την εργασία και τη φροντίδα των παιδιών, δίκτυα στήριξης αποτελούμενα από φίλους και συγγενείς και την είσοδό τους σε τοπικά δίκτυα, όπου μέσω προσωπικών επαφών συλλέγουν πληροφορίες για την απασχόληση.

2.3 Τοπική διάσταση

Σύμφωνα με το OECD (1998) «υπάρχει μεγάλη και αυξανόμενη ποικιλία μορφών απασχόλησης και ανεργίας μεταξύ διοικητικών και λειτουργικών μονάδων και μεταξύ περιφερειακών ή τοπικών αγορών εργασίας». Η τοπική διάσταση της ΕΣΑ τονίζεται στο Σχέδιο Ανακοίνωσης της Επιτροπής με τίτλο «Δρώντας τοπικά για την Απασχόληση» (Απρίλιος 2000). Η διαχείριση των προβλημάτων της αγοράς εργασίας είναι συνεπώς αναγκαίο να πραγματοποιείται σε τοπικό επίπεδο και παράλληλα με εθνικές πολιτικές. Σύμφωνα με τους Campbell et al (1998:9-11); (2000:657), ενέργειες όπως η εύρεση εργασίας, η είσοδος και η έξοδος από την αγορά εργασίας, τα ανοίγματα νέων θέσεων, οι προσλήψεις, το κλείσιμο επιχειρήσεων, οι επεκτάσεις κλπ έχουν όλες τοπική διάσταση και συνεπώς θα έπρεπε να αντιμετωπιστούν σε τοπικό επίπεδο. Επίσης, οι πολιτικές για την απασχόληση θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις περιφερειακές διαφορές των αγορών εργασίας και να ευαισθητοποιούνται για την αντιμετώπιση των ιδιαίτερων προβλημάτων τους.

Όταν εμπλέκονται οι τοπικοί παράγοντες είναι ευκολότερο να εκτιμηθούν οι τοπικές ανάγκες, να σχεδιαστούν μέτρα πολιτικής και να εφαρμοστούν προγράμματα και δράσεις. Σύμφωνα με το OECD (1998) «το τοπικό επίπεδο είναι εξίσου η σφαίρα της ανταγωνιστικότητας και ο χώρος στον οποίο αντιμετωπίζονται ευκολότερα μη ικανοποιημένες οικονομικές ανάγκες και πιθανές πηγές εργασίας». Επιπλέον, προωθείται η ανταλλαγή πληροφοριών και ο διάλογος μέσω της προώθησης των τοπικών συνεργασιών. Συνεπώς, η δράση σε τοπικό επίπεδο χαρακτηρίζεται από την εγγύτητά της στα προβλήματα και τις τοπικές ανάγκες, από την ευκολία ως προς την αποδοχή της και από τη δραστηριότητά της (Campbell et al, 1998:9-11).

Για παράδειγμα, σε ειδικές περιπτώσεις, όπως αυτές φαινομένων διακρίσεων απέναντι σε συγκεκριμένες ομάδες ατόμων ή προσπαθειών παροχής διευκολύνσεων για τη στήριξη ατόμων με οικογενειακές ευθύνες, το τοπικό επίπεδο μπορεί να συνεισφέρει σημαντικά. Μέσω τοπικών συνεργασιών οι εργοδότες μπορούν να έχουν καλύτερη πληροφόρηση, να λάβουν συμβουλές και να ενθαρρυνθούν θετικά υπέρ κάποιων ομάδων, όπως οι μακροχρόνια άνεργοι και συνεπώς να στηρίζουν τις ίσες ευκαιρίες για όλους. Οι τοπικές αρχές μπορούν επίσης να συνεισφέρουν μέσω της εφαρμογής πολιτικών για την ανάπτυξη π.χ. καλύτερης μεταφορικής υποδομής ή καλύτερης υποδομής για τη φροντίδα των παιδιών (Campbell, 2000:657).

2.4 Παραδείγματα προγραμμάτων στήριξης της απασχολησιμότητας σε χώρες της ΕΕ

«New Deal»- Μεγάλη Βρετανία

Τα προγράμματα New Deal για την καταπολέμηση της ανεργίας πρωτοεμφανίστηκαν το 1997 στη Μεγάλη Βρετανία. Ανάλογα με τις ομάδες ατόμων στις οποίες απευθύνονται, διακρίνονται σε

- New Deal για νέους 18-24 ετών, το οποίο ξεκίνησε το 1998
- New Deal για μακροχρόνια ανέργους (1998)
- New Deal για γονείς μονογονεϊκών οικογενειών (1997)
- New Deal για άτομα με ειδικές ανάγκες (1998)
- New Deal για ανέργους άνω των 50 ετών (1999).

Η συμμετοχή στα δυο πρώτα ήταν υποχρεωτική και με κυρώσεις σε περίπτωση άρνησης. Κοινό χαρακτηριστικό όλων των προγραμμάτων είναι η αντιμετώπιση των ανέργων εξατομικευμένα και η βοήθεια από συμβούλους για την εύρεση εργασίας.

Οι στόχοι του New Deal για νέους είναι η γρήγορη τοποθέτησή τους σε θέσεις εργασίας, η μείωση του κόστους πρόσληψης και των προκαταλήψεων από την πλευρά των εργοδοτών, η βελτίωση των εργασιακών δεξιοτήτων, της εμπειρίας, των προσόντων, των κινήτρων, της αυτοπεποίθησης και της ικανότητας εύρεσης εργασίας. Επίσης, στόχος είναι η διαρκής απόκτηση γνώσεων για τις κατάλληλες μεθόδους εύρεσης και διατήρησης της εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος.

Το πρόγραμμα δίνει τη δυνατότητα επιλογής μεταξύ τεσσάρων εναλλακτικών λύσεων

-εργασία την οποία προσφέρει εργοδότης και διαρκεί 6 μήνες

-εξάμηνη εργασία σε περιβαλλοντικά έργα

-εξάμηνη εργασία σε εθελοντισμό

-δωδεκάμηνη εκπαίδευση και κατάρτιση.

Για τους μακροχρόνια ανέργους το New Deal προσφέρει συμβουλευτικές συνεντεύξεις, οι οποίες μπορεί να διαρκέσουν ως 6 μήνες, πρόσβαση στην απασχόληση και πρόσβαση στην εκπαίδευση και κατάρτιση (Meager et al, 2001: 131-145; Hasluck, 2001: 230-234; Peck & Theodore, 2000: 729-749).

«Flexcurity Act»- Κάτω Χώρες

Στις Κάτω Χώρες, οι ίδιοι οι εργοδότες εισήγαγαν την έννοια της ευελιξίας τη δεκαετία του '80, όπως και την έννοια της απασχολησιμότητας τη δεκαετία '90, ως κρίσιμους παράγοντες για την προσαρμοστικότητα και συνεπώς την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Τον Ιανουάριο του 1999 μπήκε σε ισχύ ο Νόμος για την ευελιξία της εργασίας (Flexcurity Act), ο οποίος παρέχει εργασιακή και κοινωνική προστασία σε όσους εργάζονται υπό αυτές τις συνθήκες, ενώ παράλληλα προσφέρει περισσότερες δυνατότητες στους εργοδότες για ευέλικτη χρήση των εργατών τους. Με βάση λοιπόν τη Flexcurity Act

-εξασφαλίζεται μεγαλύτερη προστασία των εργαζομένων (π.χ. μετατροπή συμβολαίου ορισμένου χρόνου σε μόνιμη θέση, όταν έχουν προηγηθεί τρία συνεχόμενα συμβόλαια ορισμένου χρόνου ή έχουν συμπληρωθεί 36 μήνες απασχόλησης)

-αυξάνεται η ευελιξία (π.χ. αλλάζουν οι υποχρεώσεις των εργοδοτών όσον αφορά το χρόνο ειδοποίησης πριν την απόλυση)

-προσδιορίζονται σαφέστερα οι σχέσεις μεταξύ εποχικού προσωπικού και των γραφείων εύρεσης εποχικής εργασίας

Η Flexcurity Act προωθεί λοιπόν την ευέλικτη εργασία προσφέροντας περισσότερες δυνατότητες για συμβόλαια ορισμένου χρόνου, καθώς και περισσότερες ευκαιρίες για εποχική εργασία. Μπορεί δε να συμβάλει στην απασχολησιμότητα των εποχικών εργατών και την προσφορά μετά από κάποιο διάστημα μιας μόνιμης θέσης. Παράλληλα, μετά τους πρώτους 6 μήνες απασχόλησης δίνει δικαίωμα στον εργαζόμενο για κατάρτιση (Meager et al, 2001: 131-145).

«Back to Work Allowance Scheme»- Ιρλανδία

Το BTWAS ξεκίνησε το 1993 με ομάδα- στόχο τους μακροχρόνια ανέργους. Οι κύριοι στόχοι του είναι να δοθεί τέλος στην έλλειψη απασχόλησης των μακροχρόνια ανέργων και να επιτραπεί η είσοδός τους στην αγορά εργασίας, προσφέροντάς τους τη δυνατότητα να βρουν εργασία είτε ως υπάλληλοι είτε ως αυτοαπασχολούμενοι.

Οι άνεργοι μόλις βρουν θέση εργασίας συνεχίζουν να λαμβάνουν (αλλά με σταδιακή μείωση) τα επιδόματα ανεργίας, καθώς και όλες τις παροχές για τους ανέργους. Επιπλέον, στους αυτοαπασχολούμενους παρέχεται τεχνική υποστήριξη για τις επιχειρήσεις που ιδρύουν.

Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό του BTWAS είναι ότι σε αντίθεση με τα προγράμματα κατάρτισης ή προσωρινής απασχόλησης, προσφέρει στους αποδέκτες πολύτιμη εργασιακή εμπειρία και βελτιώνει την απασχολησιμότητά τους, ακόμη και στην περίπτωση που η θέση εργασίας παύει να προσφέρεται μετά από λίγο καιρό. Ενεργοποιεί δε και προσφέρει πρόσβαση στην αγορά εργασίας σε όσους αντιμετωπίζουν δυσκολίες και γι' αυτό έχουν αποθαρρυνθεί (Meager et al, 2001: 154-163).

2.5 Σχόλια

Η απασχολησιμότητα διαφέρει ως έννοια από αυτή της απασχόλησης και της ασφάλειας που προσφέρει, καθώς δίνει αποκλειστικά στο ίδιο το άτομο την ευθύνη να παραμείνει ανταγωνιστικό και να επιβιώσει μέσα στην αγορά εργασίας. Επίσης, αύξηση της απασχολησιμότητας δε συνεπάγεται απαραίτητα και αύξηση της απασχόλησης. Η προσέγγιση για την απασχολησιμότητα υποστηρίζει ότι οι ατομικές ελλείψεις και ανεπάρκειες αποτελούν το εμπόδιο για τη μείωση της ανεργίας. Κατά αυτό τον τρόπο κατηγορούνται αποκλειστικά οι ίδιοι οι άνεργοι για την κατάσταση στην οποία βρίσκονται (Hillage & Pollard, 1998:8).

Οι Peck & Theodore (2000) αναφέρουν ότι οι προσεγγίσεις για την απασχολησιμότητα δεν είναι επαρκείς για την αντιμετώπιση της ανεργίας, του κοινωνικού αποκλεισμού και των οικονομικών ανισοτήτων, όταν τοποθετούν τα προβλήματα και τις πιθανές λύσεις τους σχετικά με την πολιτική αγοράς εργασίας στην πλευρά της οικονομίας που σχετίζεται με την προσφορά. Τα μέτρα που αφορούν

την προσφορά δεν είναι επαρκή όταν δε συνοδεύονται παράλληλα από μέτρα που αφορούν τη ζήτηση.

Ειδικά για το New Deal σχολιάζουν ότι έχει μια σειρά πλεονεκτημάτων, όπως οι περισσότεροι πόροι που διατίθενται σε σχέση με παλαιότερα προγράμματα, η εξατομικευμένη παροχή συμβουλών και στήριξης, η εμπλοκή πολλών κοινωνικών εταίρων σε τοπικό επίπεδο και η ύπαρξη για τους ανέργους εναλλακτικών επιλογών. Αυτό που απουσιάζει όμως είναι παράλληλες μεταρρυθμίσεις για τη φορολόγηση, υποχρέωση για τους εργοδότες να επενδύουν σε δεξιότητες, καθώς και σημαντικές αλλαγές στην πολιτική κατάρτισης. Ένα άλλο μειονέκτημά του είναι επίσης το γεγονός ότι δε δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας, αλλά βασίζεται στις ήδη υπάρχουσες. Οι ίδιοι κάνουν μια σειρά προτάσεων για την επιτυχή εφαρμογή προγραμμάτων για την απασχολησιμότητα. Έτσι αυτά οφείλουν να έχουν τους παρακάτω στόχους:

- να αντιμετωπίζουν κάθε άτομο ξεχωριστά και ανάλογα με τις ανάγκες, τις ιδιαιτερότητες και τις επιθυμίες του
- να έχουν αναπτυξιακό χαρακτήρα και να προσφέρουν καλύτερη ποιότητα και αξιοπρεπώς αμειβόμενες θέσεις εργασίας
- να προσφέρουν δυνατότητα εργασίας σε ομάδες οι οποίες είναι περιθωριοποιημένες ή σε άτομα που αντιμετωπίζουν σοβαρά εμπόδια στην εύρεση απασχόλησης και τέλος
- να δίνουν τη δυνατότητα σε όσους συμμετέχουν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην κοινωνική, δημόσια και ιδιωτική οικονομία, χωρίς να στιγματίζονται ως διαφορετικοί.

3. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

3.1 Ορισμοί

Ένα μεγάλο τμήμα της ερευνητικής προσπάθειας στα Οικονομικά, την Ψυχολογία, την Κοινωνιολογία και άλλες παρεμφερείς επιστήμες έχει αφιερωθεί στον ορισμό της επιχειρηματικότητας και του επιχειρηματία. Παρά την σπουδαιότητα που αποδίδεται στον ορισμό της επιχειρηματικότητας, επιστημονικές προσπάθειες για να προσδιοριστεί η επιχειρηματικότητα της υπαίθρου και να καθορισθούν οι παράγοντες εκείνοι που την επηρεάζουν αποτελούν μία αρκετά δύσκολη ενέργεια. Αυτό οφείλεται κυρίως σε μία σειρά από θέματα τα οποία σχετίζονται με τις διαφοροποιημένες δυνάμεις και τις επιρροές που ασκεί η περιφερειοποίηση ως

επιχειρηματικό περιβάλλον. Ο Hoy (1983) τόνισε ότι η δημόσια εικόνα ενός επιχειρηματία της υπαίθρου είναι αυτή του ανεξάρτητου, ριψοκίνδυνου, αισιόδοξου, που εργάζεται σκληρά, έχει αυτοπεποίθηση, θέτει συγκεκριμένους στόχους και εφαρμόζει καινοτομίες. Επίσης, ο Hoy (1983) υποστήριξε ότι στην ύπαιθρο η επιχειρηματικότητα επικεντρώνεται στη δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης μέσω της ίδρυσης νέων επιχειρηματικών μονάδων. Ο Wortman (1990) ανέφερε ότι η επιχειρηματικότητα της υπαίθρου συνίσταται στη δημιουργία ενός νέου οργανισμού που εισάγει νέα προϊόντα, εξυπηρετεί ή δημιουργεί μία εντελώς νέα αγορά ή χρησιμοποιεί μία προηγμένη τεχνολογία σε μία περιοχή της υπαίθρου. Αυτός ο συγκεκριμένος ορισμός συνδυάζει στοιχεία καινοτομίας και δημιουργίας που αναμένονται να επιδράσουν στην ευρύτερη κοινότητα όπου λαμβάνει χώρα η επιχειρηματική δραστηριότητα. Έχει επίσης υποστηριχθεί σθεναρά ότι η επιστημονική έρευνα θα πρέπει να δώσει έμφαση σε περιθωριοποιημένες κοινωνικές ομάδες στις περιοχές της υπαίθρου (Ray, 1999). Υπό αυτό το πρίσμα, ο επιχειρηματίας της περιφέρειας και της υπαίθρου είναι κάποιος ο οποίος ζει στην ύπαιθρο ή στην περιφέρεια και η διαφορά μεταξύ αυτού και ενός επιχειρηματία σε αστικό και κεντρικό τόπο αναφέρεται στις επιδράσεις και συνέπειες της συγκεκριμένης περιοχής στην επιχειρηματική διαδικασία. Η πολύπλοκη επιχειρηματική διαδικασία μπορεί να απλοποιηθεί σε μία τριών σταδίων διαδοχική διαδικασία όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 1.

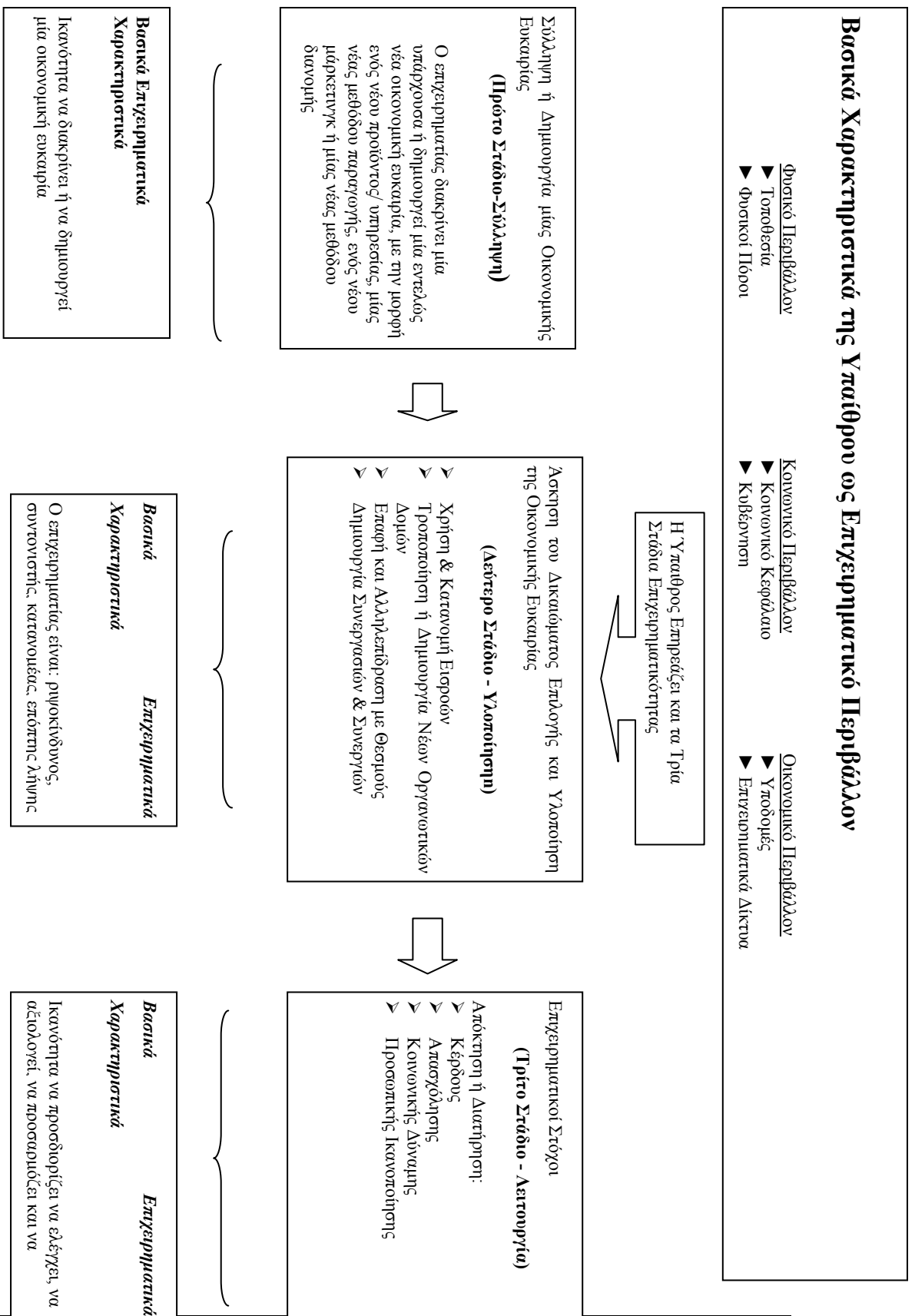
Το στάδιο της σύλληψης αφορά τις δραστηριότητες που οδηγούν τον επιχειρηματία να διακρίνει μία υπάρχουσα οικονομική ευκαιρία ή να δημιουργήσει μία εντελώς νέα. Το στάδιο της ίδρυσης της επιχείρησης σκιαγραφεί την απόφαση να επεξεργασθεί ο επιχειρηματίας την ευκαιρία που του παρουσιάζεται και να την υλοποιήσει. Στο τρίτο στάδιο, ο επιχειρηματίας αξιολογεί την αποδοτικότητα της επιχείρησής του συγκρίνοντας τα επιτεύγματά του με τους προσωπικούς του σκοπούς και στόχους. Είναι πραγματικά αξιοσημείωτο το γεγονός ότι οι συμβατικοί επιχειρηματικοί στόχοι και οι συμβατικοί δείκτες μέτρησης της αποδοτικότητας βρίσκονται πολλές φορές στην τελευταία θέση των επιχειρηματικών επιδιώξεων (Greenbank, 2001). Για τις μειονεκτικές περιοχές, η βασική αιτία αυτού εναπόκειται στο ότι η εγκατάσταση μίας νέας επιχείρησης είναι ο μοναδικός τρόπος με τον οποίο προσφέρεται απασχόληση στα μέλη του οικογενειακού περιβάλλοντος του επιχειρηματία. Επίσης, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ο συνεχώς αυξανόμενος αριθμός των επιχειρηματιών της περιφέρειας

που επιλέγουν να ακολουθήσουν έναν τρόπο ζωής, ο οποίος τους επιτρέπει όχι μόνο να επιβιώσουν, αλλά και να αντλήσουν προσωπική ικανοποίηση από τις επιχειρήσεις τους. Ο συγκεκριμένος στόχος ξεφεύγει από τον συμβατικό ορισμό του λογικού επιχειρηματία που συναντάται στη βασική οικονομική θεωρία.

Η επιτυχημένη ολοκλήρωση του κάθε σταδίου εξαρτάται από τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα των επιχειρηματιών καθώς και από το φυσικό, κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον στα πλαίσια του οποίου πραγματοποιείται η επιχειρηματική διαδικασία. Αυτό συμβαίνει κατά ένα δυναμικό τρόπο, όπου τα επιχειρηματικά χαρακτηριστικά διαμορφώνονται από το εξωτερικό περιβάλλον και ταυτόχρονα επιδρούν σε αυτό. Το κάτω τμήμα του Σχεδιαγράμματος 1 περιλαμβάνει τα βασικά επιχειρηματικά χαρακτηριστικά για κάθε στάδιο ξεχωριστά, ενώ το άνω τμήμα αντικατοπτρίζει τις επιρροές της περιφέρειας και της υπαίθρου ως επιχειρηματικού περιβάλλοντος. Η ικανότητα σύλληψης μιας οικονομικής ευκαιρίας, η οποία ενδεχομένως να προκαλέσει την ίδρυση μίας νέας επιχείρησης, επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τα χαρακτηριστικά του συσσωρευμένου ανθρώπινου κεφαλαίου.

Τα προσωπικά γνωρίσματα, τα κοινωνικά δίκτυα, η προηγούμενη γνώση (Ardichvili et al, 2003), το κοινωνικό κεφάλαιο καθώς και ο πολιτιστικός χαρακτήρας της κοινότητας (Morrisson, 2000) αποτελούν βασική προϋπόθεση για την επιτυχημένη αναγνώριση ευκαιριών.

Σχεδιάγραμμα 1. Μία Τριών Σταδίων Επιχειρηματική Διαδικασία σε Περιβάλλον της Υπαίθρου



Εάν ο επιχειρηματίας αποφασίσει καταρχήν να επεξεργασθεί και να εκτελέσει την ευκαιρία που του παρουσιάζεται και στη συνέχεια να την υλοποιήσει, τότε ένα ή περισσότερα χαρακτηριστικά του μπορούν να θεωρηθούν εξαιρετικής σημασίας. Κατά τη διάρκεια του συγκεκριμένου σταδίου, ο επιχειρηματίας θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από ελεγχόμενη ριψοκίνδυνη συμπεριφορά και διάθεση να αναλάβει κίνδυνο και ρίσκο (Cantillon, 1931; Thünen, 1826; Mill, 1848; Hawley, 1994; Knight, 1921; Mises, 1951; Cole, 1959), από έντονη ικανότητα για εφαρμογή καινοτομιών (Schumpeter, 1934; Baudeau, 1768; Bentham, 1793; Schmoller, 1914; Weber, 1958; Sombart, 1913), από αρχηγική συμπεριφορά (Say, 1803; Saint-Simon, 1813; Walker, Amasa, 1866; Marshall, 1930; Wieser, 1994), ικανότητα να συνδυάζει τους διάφορους συντελεστές παραγωγής (Warlas, 1877; Wieser, 1994; Clark, 1998; Coase, 1937), ικανότητα να προσφέρει χρηματοοικονομικούς πόρους (Smith, 1776; Turgot, 1774; Pigou, 1912), άμεση λήψη αποφάσεων (Schultz, 1961; Cantillon, 1931; Menger, 1938; Wieser, 1994; Walker, Francis- Amasa, 1880; Keynes, 1936; Mises, 1951; Shackle, 1970; Cole, 1959), διοικητικές, οργανωτικές και εποπτικές ικανότητες (Say, 1803; Mill, 1848; Marshall, 1930; Menger, 1938), ικανότητα να συνάπτει παραγωγικούς συντελεστές (Bentham, 1793) καθώς και ικανότητα να κατανέμει τους συντελεστές παραγωγής σε διαφορετικές χρήσεις (Cantillon, 1931; Kirzner, 1973; Schultz, 1961).

Στο τρίτο και τελευταίο στάδιο, τα πιο βασικά επιχειρηματικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα είναι αυτά τα οποία επιτρέπουν στον ιδιοκτήτη να ελέγχει, να προσδιορίζει και να αξιολογεί την αποδοτικότητα της επιχείρησης αναφορικά με τους στόχους του. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι κατά την διάρκεια των διαφορετικών φάσεων της επιχειρηματικότητας, τόσο η προσωπικότητα του επιχειρηματία όσο και οι προσωπικές του σχέσεις υπόκεινται μεταβολές ως αποτέλεσμα της γνωστικής διαδικασίας (Littunen, 2000b). Αφετέρου, τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά μπορούν να αναγκάσουν τον επιχειρηματία να αναθεωρήσει την άποψη του για την αποδοτικότητα της επιχείρησής του και να επαναπροσδιορίσει τους επιχειρηματικούς του στόχους και σκοπούς, εφόσον βέβαια είναι απαραίτητο. Κάθε στάδιο της επιχειρηματικής διαδικασίας επηρεάζεται από την χωροθέτηση της περιοχής στην οποία λαμβάνει χώρα και συνεπώς διαθέτει πολλές ιδιομορφίες.

3.2 Το επιχειρηματικό και καινοτόμο περιβάλλον της υπαίθρου

Η ύπαιθρος και η περιφέρεια, γενικά, προσφέρει ένα καινοτόμο και επιχειρηματικό περιβάλλον μέσα στο οποίο οι επιχειρηματίες μπορούν είτε να ευημερήσουν και να αναπτυχθούν είτε να έρθουν αντιμέτωποι με πολύ σοβαρές δυσκολίες. Ο Camagni (1991;1995) χρησιμοποίησε τον όρο καινοτόμο περιβάλλον για να περιγράψει τις περιοχές που διαθέτουν ένα περιβάλλον το οποίο συμβάλλει στην καινοτομία και χαρακτηρίζονται από το στοιχείο της τοπικής επιχειρηματικότητας (Camagni, 1995). Όταν το επίπεδο της επιχειρηματικότητας και της καινοτομίας είναι υψηλό τότε δίνεται σημαντική ώθηση στην τοπική ανάπτυξη. Τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα του φυσικού, κοινωνικού και οικονομικού περιβάλλοντος της υπαίθρου και της περιφέρειας θεωρούνται κυρίαρχοι παράγοντες δημιουργίας ευκαιριών για την τοπική επιχειρηματικότητα και την καινοτομία, αλλά και εμποδίων και αδυναμιών για την ανάπτυξη της τοπικής επιχειρηματικότητας. Η ύπαιθρος και η επιχειρηματική διαδικασία διαμορφώνουν ένα πυκνό, πολύπλοκο και δυναμικό δίκτυο αμοιβαίων επιρροών. Θα προσπαθήσουμε να συγκεντρώσουμε τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της υπαίθρου και της περιφέρειας που επιδρούν στην επιχειρηματική διαδικασία σε τρεις ομάδες: τους παράγοντες που διαμορφώνονται από το φυσικό περιβάλλον, τις κοινωνικές και τις οικονομικές δομές.

3.2.1 Το Φυσικό Περιβάλλον

Τρία βασικά χαρακτηριστικά του φυσικού περιβάλλοντος επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την επιχειρηματικότητα: α) η χωροθέτηση β) οι φυσικοί πόροι και γ) το τοπίο. Η χωροθέτηση αναφέρεται στην απόσταση από τις αγορές και στην πρόσβαση στους καταναλωτές, τους προμηθευτές, τις πηγές πληροφόρησης και τους οργανισμούς και θεσμούς. Η απόσταση και η γειτνίαση με μεγάλα αστικά κέντρα επηρεάζει το κόστος μεταφοράς των εισροών/ εκροών και ταυτόχρονα έχει επιπτώσεις στη διάδοση των πληροφοριών και τη διάχυση των εργαλείων πολιτικής. Αυτό αποτελεί βασικό μειονέκτημα, αφού παρεμποδίζει τη λειτουργία των οικονομιών κλίμακας και τη διάχυση νέων μορφών τεχνολογίας, συντελεί σε μη ανταγωνιστικό κόστος μεταβίβασης, και τέλος περιορίζει τις μετακινήσεις του εργατικού δυναμικού. Όλα τα ανωτέρω πλήττουν τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ μειονεκτικών περιοχών της υπαίθρου και αστικών περιοχών, καθώς και την ισορροπία μεταξύ παράδοσης, εκσυγχρονισμού και μετανάστευσης (Ruoss and Thompson,1999). Η απομόνωση μίας περιοχής επιδρά

όχι μόνο σε διαφορετικές πλευρές της καινοτομίας, αλλά και στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων, καθώς και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (North and Smallbone, 2000). Οι Keeble and Tyler (1995) υποστηρίζουν ότι οι πιο προσιτές περιοχές διαθέτουν οικονομικά, φυσικά και θεσμικά χαρακτηριστικά, τα οποία διευκολύνουν την επιχειρηματική συμπεριφορά. Οι Phelps et al (2001) θεωρούν ότι αυτές οι τοποθεσίες προσφέρουν μία μοναδική και συμπληρωματική σχέση μεταξύ προσβάσεων, τόσο σε χρηματοοικονομικές όσο και σε τεχνολογικές εξωτερικότητες.

Συγχρόνως βέβαια, η ύπαρξη σημαντικών φυσικών πόρων, το κλίμα και το ανάγλυφο, σε συνδυασμό με το γενικότερο τοπίο της περιοχής επηρεάζουν την επιχειρηματική δραστηριότητα προσφέροντας ευκαιρίες για την περιβαλλοντολογικά ορθή χρήση αυτών των πόρων. Η απόσταση και η απομόνωση έχουν ευνοήσει τη διατήρηση του περιβάλλοντος, μοναδικών τοπίων και βασικών παραδοσιακών μεθόδων παραγωγής.

3.2.2 Το Κοινωνικό Περιβάλλον

Το κοινωνικό κεφάλαιο, οι δομές διοίκησης καθώς και η πολιτιστική κληρονομιά θεωρούνται σημαντικοί κοινωνικοί παράγοντες οι οποίοι ασκούν αλληπάλληλες επιρροές στην επιχειρηματικότητα. Η σύγχρονη εκδοχή του κοινωνικού κεφαλαίου αναφέρεται στα ποιοτικά χαρακτηριστικά της τοπικής κοινωνίας και επικεντρώνεται σε συγκεκριμένες κοινωνικές αξίες και κανόνες που ενισχύουν τη συναδελφική συμπεριφορά, τα δίκτυα συνεργασίας και την πολιτική δραστηριότητα (Commins & Meredith, 2002). Το κοινωνικό κεφάλαιο παρέχει επίσης έναν αρκετά χρήσιμο όρο για εκείνες τις πτυχές της κοινωνίας, οι οποίες ενώ είναι δύσκολο να μετρηθούν, θεωρούνται καθοριστικοί παράγοντες της μακροχρόνιας οικονομικής επιτυχίας (Temple, 2001). Ο Whiteley (1998) προσδιόρισε το κοινωνικό κεφάλαιο ως «την προθυμία του μέσου πολίτη να εμπιστεύεται τους άλλους» και συμπέρανε ότι, σε τοπικές κοινωνίες με υψηλό επίπεδο κοινωνικού κεφαλαίου, οι πολίτες έχουν την τάση να μιμούνται ή να αποδέχονται την τεχνολογική καινοτομία και να είναι περισσότερο ριψοκίνδυνοι από τα άτομα εκείνα, τα οποία ζουν σε κοινωνίες με χαμηλό επίπεδο κοινωνικού κεφαλαίου. Επίσης, οι Knack και Keefer (1997) χρησιμοποίησαν δείκτες εμπιστοσύνης και κανόνων πολιτικής αγωγής προκειμένου να απεικονίσουν δείκτες κοινωνικού κεφαλαίου σε ένα δείγμα είκοσι εννέα οικονομιών. Τα αποτελέσματά τους δείχνουν ότι αυτές οι διαστάσεις κοινωνικού

κεφαλαίου είναι πιο ισχυρές σε χώρες με υψηλότερα και ισοκατανομημένα εισοδήματα και με επίσημους θεσμούς που προστατεύουν την περιουσία και τα ιδιοκτησιακά δικαιώματα. Οι Cooke και Wills (1999) υποστηρίζουν ότι για ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό επιχορηγούμενων επιχειρήσεων στη Δανία, την Ιρλανδία και την Ουαλία η συσσώρευση κοινωνικού κεφαλαίου συνδεόταν με αυξημένη γνώση, καινοτομία και αποδοτικότητα της επιχείρησης.

Το κοινωνικό κεφάλαιο συνδέεται άμεσα τόσο με τη λειτουργία της επιχείρησης όσο και με την ποιότητα της τοπικής αυτοδιοίκησης. Η συγκέντρωση βιομηχανικών κλάδων, η δικτύωση και η επικοινωνία μέσω άτυπων καναλιών, καθώς και οι διασυνδέσεις μεταξύ επιχειρήσεων και θεσμών συμβάλλουν σε εμπιστοσύνη στην ανταλλαγή πληροφοριών και στη δόμηση του κοινωνικού κεφαλαίου (OECD, 2001). Ο Putnam (1993) ανέφερε ότι το κοινωνικό κεφάλαιο είναι μία αναγκαία προϋπόθεση όταν ερευνώνται οι συνθήκες για την εγκατάσταση αποδοτικών και αντιπροσωπευτικών κρατικών θεσμών. Πολύ συχνά, οι λιγότερο ανεπτυγμένες περιοχές της περιφέρειας είναι διαποτισμένες από τις πολιτιστικές παραδόσεις, στις οποίες η κοινωνική εμπιστοσύνη, οι κανόνες αλληλεγγύης (δηλαδή η προθυμία των ανθρώπων να εργασθούν προς όφελος των άλλων όταν αισθάνονται ότι στο μέλλον αυτές οι πράξεις αλτρουισμού θα ανταμειφθούν), τα δίκτυα συνεργασίας και η εμπλοκή στην αυτοδιοίκηση, απουσιάζουν (Wall et al, 1998).

Ο πλούτος του Ευρωπαϊκού πολιτισμού παρέχει μια ποικιλία σημάτων και συμβόλων τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την προώθηση του τοπικού πολιτισμού στη διαδικασία της πολιτιστικής αποκέντρωσης (Ilbery και Kneafsey, 1999; Kneafsey et al, 2001). Η διαδικασία αξιοποίησης τοπικών δυνατοτήτων έχει περιοριστεί στη χρήση τοπικής προστιθέμενης αξίας χρησιμοποιώντας τοπικές ποικιλίες, τοπικές πρώτες ύλες, ειδικές περιβαλλοντικές συνθήκες ή ακόμη και εισροές ανθρώπινου δυναμικού και γνώση. Το επιχείρημα του Ray (1998) που αφορά την ανάγκη για εμπορευματοποίηση του τοπικού πολιτισμού είναι μία δυναμική στρατηγική για την ανάπτυξη της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας στην ύπαιθρο. Πολλοί ερευνητές έχουν υπογραμμίσει ότι μία πιθανή αναπτυξιακή στρατηγική για απομακρυσμένες περιοχές βρίσκεται στις αγορές ποιοτικών τροφίμων (AEIDL, 2000; Barham, 2003; Ilbery και Kneafsey, 1998). Μία ενδεχόμενη στρατηγική στα πλαίσια της ευρύτερης αγοράς ποιοτικών προϊόντων είναι η προώθηση προϊόντων με

ευδιάκριτη εδαφική, τοπική ή περιφερειακή ταυτότητα. Η προώθηση λοιπόν ενός τέτοιου προϊόντος μπορεί να επιτευχθεί δια μέσου της προώθησης περιφερειακών εικόνων πολιτισμού. Συσχετίζοντας τα προϊόντα με τις «αγορές πολιτισμού» ή τις τοπικές εικόνες, όπως είναι οι πολιτιστικές παραδόσεις και γενικότερα η πολιτιστική κληρονομιά, αυξάνεται η αξία του προϊόντος, επειδή οι καταναλωτές εξομοιώνουν συγκεκριμένες περιοχές με συγκεκριμένα προϊόντα. Φυσικά, θα πρέπει κανείς να γνωρίζει ότι οι ευμετάβλητοι και περιεκτικοί ορισμοί του «τοπικός» μπορεί να δράσουν αντίθετα και να εναντιωθούν στις προσπάθειες που αποσκοπούν στη δημιουργία και διατήρηση ευδιάκριτων γνωρισμάτων για τοπικές κοινωνίες (Hinrichs, 2003). Ο Goodman (2003) υποστηρίζει ότι στην Ευρώπη, η μεταστροφή προς την ποιοτική διατροφή έχει προσφέρει σημαντικές ευκαιρίες για επιχειρηματική δραστηριότητα σε ένα νέο οικονομικό περιβάλλον περισσότερο ικανό να αντεπεξέλθει στις δυνάμεις της παγκοσμιοποίησης.

3.2.3 Το Οικονομικό Περιβάλλον

Οι επενδύσεις στις υποδομές, η ύπαρξη και η λειτουργία επιχειρηματικών δικτύων καθώς και το επίπεδο τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας που έχουν αναπτυχθεί σε μία συγκεκριμένη περιοχή αποτελούν ορισμένους παράγοντες, οι οποίοι επιδρούν στην επιχειρηματικότητα και οι οποίοι συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με την οικονομική δραστηριότητα μιας περιοχής. Στις απομακρυσμένες περιοχές, η απομόνωση και κατ' επέκταση τα υψηλά κόστη μεταφοράς και μεταβίβασης έχουν παραδοσιακά επιβάλλει σημαντικούς φραγμούς στην εγκατάσταση ανταγωνιστικών επιχειρήσεων, διότι περιορίζεται η πρόσβαση όχι μόνο στους προμηθευτές αλλά και στους καταναλωτές και στις νέες αγορές. Οι επιχειρήσεις λοιπόν που εγκαθίστανται σε αυτές τις τοποθεσίες είναι λιγότερο ανταγωνιστικές συγκριτικά με τις αντίστοιχες των ημιαστικών ή αστικών περιοχών. Η υποδομή λοιπόν μπορεί να επηρεάσει την οικονομική αποδοτικότητα με τρεις τρόπους: 1) επεκτείνοντας την κλίμακα στη χρήση των υπαρχόντων πόρων 2) προσελκύοντας πρόσθετους πόρους στις περιοχές της υπαίθρου και 3) καθιστώντας τις υπάρχουσες δραστηριότητες πιο παραγωγικές (Fox και Porca, 2001). Ένα ικανοποιητικό επίπεδο υποδομών μπορεί να προσελκύει νέες επιχειρήσεις, ενώ το διευρυμένο επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης και να αυξήσει το περιφερειακό προϊόν. Οι επιχειρηματίες της υπαίθρου θεωρούν τις επενδύσεις στις υποδομές ως ένα επιθυμητό

χαρακτηριστικό γνώρισμα και μία ουσιαστική ανάγκη για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας (Skuras et al, 2000). Αξίζει να σημειωθεί ότι το βελτιωμένο μεταφορικό δίκτυο εκθέτει τις τοπικές οικονομίες των μειονεκτικών περιοχών στο ευρύτερο οικονομικό περιβάλλον, μειώνει τις εκροές πολλών τοπικών κλάδων και ταυτόχρονα αυξάνει τις εισαγωγές. Ως αποτέλεσμα, μπορεί να προκαλούνται οικονομικές διαρροές οι οποίες, εάν είναι σημαντικές, μειώνουν το συνολικό όφελος της οικονομικής ανάπτυξης για τον τοπικό πληθυσμό.

Ένα δίκτυο επιχειρήσεων αποτελεί μία δομή όπου ένας αριθμός κόμβων συνδέονται μεταξύ τους με συγκεκριμένες γραμμές (Hakansson και Ford, 2002). Τόσο οι γραμμές όσο και οι κόμβοι διαθέτουν αφθονία πόρων, γνώσεων και αντιλήψεων ως συνέπεια πολύπλοκων αλληλεπιδράσεων, προσαρμογών και επενδύσεων μεταξύ επιχειρήσεων. Επίσης, η επιχειρηματική δικτύωση είναι μία κοινωνική δομή η οποία υφίσταται μόνο εφόσον το άτομο κατανοεί και χρησιμοποιεί ένα δίκτυο (Johannisson, 1995; Monstead, 1995; Chell & Baines, 2000). Άλλοι ορισμοί για τα επιχειρηματικά δίκτυα και τη δικτύωση τείνουν να δώσουν έμφαση στο ζήτημα των σχέσεων που δημιουργούνται μεταξύ των επιχειρήσεων. Υπό αυτό το πρίσμα, τα επιχειρηματικά δίκτυα ορίζονται ως «ένα ολοκληρωμένο και συνδυασμένο σύνολο οικονομικών και μη-οικονομικών σχέσεων ενσωματωμένο μέσα στις επιχειρήσεις, μεταξύ επιχειρήσεων και εκτός αυτών» (Yeung, 1994). Πολλοί ερευνητές (Aldrich et al, 1987; 1989; Sanders & Nee, 1996) υποστηρίζουν ότι τα δίκτυα και ό,τι τα περιβάλλει (πόροι, δράσεις, εργαλεία στήριξης) είναι χρήσιμα όταν πρόκειται να ιδρυθούν νέες επιχειρήσεις και συνεπώς τα κοινωνικά δίκτυα υποκινούν την επιχειρηματικότητα.

Οι άτυπες επιχειρηματικές αλληλεπιδράσεις βασίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη, στη φιλία και τις οικογενειακές σχέσεις. Η λεγόμενη «προσωπική προοπτική δικτύου» επικεντρώνεται στην ενσωματωμένη σε ένα κοινωνικό πλαίσιο επιχειρηματικότητα, η οποία διοχετεύεται, διευκολύνεται, περιορίζεται ή παρεμποδίζεται από τη θέση που κατέχουν τα άτομα στα κοινωνικά δίκτυα (Aldrich και Zimmer, 1986). Αντιθέτως, τα επίσημα δίκτυα αποτελούνται από επιχειρηματίες, τράπεζες, λογιστές, πιστωτικούς οργανισμούς, νόμιμους εκπροσώπους και εμπορικούς συνεταιρισμούς (Littunen, 2000a). Τα προσωπικά δίκτυα θεωρούνται κεντρικοί δίοδοι για την απόκτηση πρόσβασης σε πληροφορίες χρήσιμες, αποκλειστικές και ανεκτίμητης αξίας (Granovetter, 1974; 1983). Με τη διατήρηση

των προσωπικών σχέσεων, η εμπιστοσύνη και η ασύμμετρη δύναμη μετατρέπονται σε απτά περιουσιακά στοιχεία (Kalantaridis, 1996). Το οικογενειακό δίκτυο είναι ένα ιδιόμορφο παράδειγμα κοινωνικού δικτύου που έχει μεγάλη βαρύτητα για την περιφέρεια αφού προσφέρει ηθική συμπαράσταση, ενώ συχνά προμηθεύει την επιχείρηση με οικονομικούς πόρους και με εργατικό δυναμικό (Bruderl και Preisdorfer, 1998).

Είναι γνωστό ότι οι επιχειρήσεις μπορούν να ξεπεράσουν κάποια από τα μειονεκτήματά τους με το να προσεγγίζουν και να χρησιμοποιούν εξωγενείς πόρους σε ένα επιχειρηματικό δίκτυο (Hanves and Senneseth, 2001). Αυτό αφορά κυρίως τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις που αποτελούν την κύρια μορφή επιχείρησης στις μειονεκτικές και περιφερειακές περιοχές της υπαίθρου. Ένας αριθμός μελετών υποδεικνύουν ότι οι μικρού μεγέθους επιχειρήσεις με υψηλό βαθμό δικτύωσης εκτοπίζουν άλλες (Ostagaard και Birley, 1996; Barkham et al, 1996) και επίσης διευκολύνουν την ανάπτυξη ξένων αγορών (Johnsen and Johnsen, 1999) και καινοτομιών (Dickson και Hadjimanolis, 1998; Freel, 2000). Ο Littunen (2000a) τόνισε ότι τα εσωτερικά δίκτυα δημιουργούν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα, καινοτομίες και αποδοτικότητα στις επιχειρήσεις. Επίσης, η δικτύωση συμβάλλει στην επιβίωση των επιχειρήσεων και εξυπηρετεί ή διατηρεί τους μακροχρόνιους στόχους αυτών. Αντιθέτως, άλλες μελέτες απέτυχαν να ανακαλύψουν οποιαδήποτε σχέση μεταξύ των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων των δικτύων και της επιχειρηματικής απόδοσης (Johannisson, 1995). Οι Hanves και Senneseth (2001) υποστηρίζουν ότι η δικτύωση δε συνδέεται με την υψηλή αύξηση στην απασχόληση ή στις συνολικές πωλήσεις, αλλά επηρεάζει το βαθμό γεωγραφικής επέκτασης για τις αγορές της επιχείρησης.

Στις επιχειρήσεις της υπαίθρου, ένα άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό γνώρισμα των δικτύων αναφέρεται στη χωρική επέκταση της εμβέλειας των αγορών τους. Η ορολογία των κάθετων και οριζόντιων δικτύων είναι τυπική στην επιστήμη των επιχειρήσεων. Κάθετη δικτύωση σημαίνει δικτύωση με επιχειρήσεις σε διαφορετικό στάδιο της αλυσίδας παραγωγής- διακίνησης- διάθεσης, ενώ οριζόντια δικτύωση σημαίνει δικτύωση με επιχειρήσεις στο ίδιο στάδιο της παραγωγής. Η χωροταξική διάσταση των όρων κάθετο και οριζόντιο δίκτυο πρωτοεμφανίστηκε στον Murdoch (2000). Με τον όρο «κάθετα δίκτυα» εννοούνται εκείνα τα οποία συσχετίζουν

περιοχές της υπαίθρου στον αγρο-τροφικό τομέα ενώ ο όρος «οριζόντια δίκτυα» αναφέρεται σε αυτά που συσχετίζουν περιοχές της υπαίθρου με διαδικασίες οικονομικής αλλαγής πιο γενικές και μη-αγροτικού χαρακτήρα. Βασιζόμενοι στην άποψη του Murdoch (2000) ότι η έννοια του δικτύου μπορεί να προσφέρει ένα νέο υπόδειγμα για την περιφερειακή και αγροτική ανάπτυξη, οι Kneafsey et al (2001) επαναπροσδιόρισαν τον ανωτέρω ορισμό και τον προσάρμοσαν σε ένα πλαίσιο οικονομίας πολιτισμού αποδίδοντάς του έναν χωροταξικό χαρακτήρα. Σύμφωνα λοιπόν με τους Kneafsey et al (2001), τα κάθετα δίκτυα επιτρέπουν στις τοπικές επιχειρήσεις να δημιουργήσουν συμμαχίες με προμηθευτές, διανομείς, λιανικούς πωλητές, θεσμούς και εξωτερικά εγκατεστημένους καταναλωτές, ενώ θεωρούνται εξαιρετικής σημασίας για τη μακροχρόνια ευημερία των περιφερειών. Αφετέρου, τα οριζόντια δίκτυα παρέχουν διασυνδέσεις με τοπικούς παραγωγούς, θεσμούς και καταναλωτές. Τα δίκτυα αγαθών αποτελούν μία ιδιόμορφη παραλλαγή των επιχειρηματικών δικτύων, επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον τους σε ιστούς αλληλεξάρτησης που υφίστανται μεταξύ διαφορετικών πρωταγωνιστικών φορέων (O'Neil & Whatmore, 2000). Τα δίκτυα αγαθών ενσωματώνουν κάθετες και οριζόντιες διαστάσεις της κίνησης αγαθών αντιμετωπίζοντας επιτυχώς προβλήματα που συνδέονται με αλυσίδες και κυκλώματα προμηθειών (Whatmore και Thorne, 1997; Murdoch, 2000). Για το λόγο αυτό μπορούν να θεωρηθούν ως ένας συγκερασμός ιδεών από αλυσίδες αγαθών και μορφές κατανάλωσης (Crewe, 2000; Hughes, 2000).

Είναι κοινά αποδεκτό ότι οι Τεχνολογίες Πληροφορικής & Επικοινωνιών (ΤΠΕ) διαδραματίζουν έναν βασικό ρόλο στη στήριξη Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων σε μειονεκτικές περιοχές (CEC, 1997b). Ο Storper (1997, σελ. 28) διακρίνει τρεις πολύ βασικές νέες ικανότητες του σύγχρονου καπιταλισμού άμεσα ή έμμεσα συνδεδεμένες με την ανάπτυξη στις τεχνολογίες επικοινωνιών. Η πρώτη αφορά την επαναστατική πρόοδο της παραγωγικής διαδικασίας, καθώς και των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών επιτρέποντας μία μεγάλη διεύρυνση της λειτουργίας και του ελέγχου των επιχειρήσεων, των αγορών και των θεσμών. Η δεύτερη αναφέρεται στην επέκταση και στην κοινωνική διορατικότητα υπό την λογική των σχέσεων αγοράς, ενώ διευκολύνεται από τις αλματώδεις τεχνολογικές εξελίξεις και ιδιαίτερα από τις χαμηλότερες τιμές στις τηλεπικοινωνίες. Η τρίτη συνδυάζει τις συνέπειες των προηγούμενων δύο και αναφέρεται στη διεύρυνση των σύγχρονων οργανωτικών

μεθόδων, των γραφειοκρατικών κανόνων και των επικοινωνιακών διαδικασιών, καθώς επίσης και σε πρόσθετες πτυχές της οικονομικής και μη-οικονομικής ζωής. Οι Richardson και Gillespie (2000) εισηγήθηκαν ότι σε πολλές περιοχές της υπαίθρου, χαμηλότερα επίπεδα κινητικότητας και εκτίμησης των εναλλακτικών λύσεων έχουν καθιερώσει έναν περιορισμένο χώρο εμπορίας που χαρακτηρίζεται από υψηλότερα επίπεδα προστασίας συγκριτικά με τις περισσότερες ανταγωνιστικές και αστικές περιοχές. Η στρατηγική κίνηση προς την Κοινωνία της Πληροφορίας και η παράλληλη χρήση ευκαιριών που παρέχονται από τις Τεχνολογίες Πληροφορικής & Επικοινωνιών θα περιορίσει βαθμιαία τα όρια των τοπικών αγορών και θα εκθέσει την οικονομική δραστηριότητα σε μεγαλύτερο εξωτερικό ανταγωνισμό (Grimes, 2001; Hetland & Meier-Dallach, 1998). Συνεπώς, οι γνωστικές ικανότητες των περιοχών της υπαίθρου θα αυξηθούν, αφού θα βελτιωθεί η πρόσβαση στις σχετικές πληροφορίες (Grimes, 2000). Λαμβάνοντας υπόψη ότι η περιορισμένη κλίμακα και σφαίρα αρμοδιότητας των τοπικών αγορών εξαναγκάζει τους επιχειρηματίες της υπαίθρου να αναπτύσσουν καινοτόμα προϊόντα και αποδοτικό μάρκετινγκ προκειμένου να ανταγωνιστούν τους ομόλογούς τους στις αστικές περιοχές (Smallbone et al. 1999). Οι Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών κατέχουν έναν κεντρικό ρόλο στην επιχειρηματική διαδικασία. Αντιθέτως, οι περιοχές που αποτυγχάνουν να συμμετάσχουν στη μεγέθυνση των συγκεκριμένων τεχνολογιών κινδυνεύουν από υψηλή περιθωριοποίηση (Gibbs και Tanner, 1997). Η υιοθέτηση Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών από μικρές επιχειρήσεις της υπαίθρου εξαρτάται από την εξωτερική πίεση και το οργανωτικό μέγεθος αυτών (Premkumar και Roberts, 1999).

Πρόσφατα αποτελέσματα επιστημονικών ερευνών υπογραμμίζουν τη σπουδαιότητα της κατάλληλης χρήσης ΤΠΕ για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας σε περιοχές της υπαίθρου. Οι Mitchell και Clark (1999) λαμβάνουν υπόψη τους την υιοθέτηση ΤΠΕ από τις επιχειρήσεις της υπαίθρου και αποδεικνύουν ότι οι οικονομίες της υπαίθρου είναι ουσιαστικά δύο ταχυτήτων και αποτελούνται από δύο διαζώματα επιχειρήσεων. Οι Ba et al (2000) υποστηρίζουν ότι οι ΤΠΕ μπορούν να ωφελήσουν τους μικρού μεγέθους επιχειρηματίες αναπτύσσοντας βασικές αρμοδιότητες σε συνεργασία με άλλες μικρές επιχειρήσεις για να σχεδιασθούν προϊόντα, τα οποία θα ανταποκρίνονται στις προτιμήσεις των πελατών, έτσι ώστε να ανταγωνιστούν τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, όσο πιο αποδοτικά γίνεται. Οι Berkeley et al (1996)

ανακάλυψαν σημαντικές ανομοιότητες στην υιοθέτηση ΤΠΕ μεταξύ των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων της αγγλικής υπαίθρου. Οι ανομοιότητες αυτές απορρέουν από την επίγνωση, την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς επίσης και από τις υποδομές, το κόστος επενδύσεων και το μέγεθος των επιχειρήσεων. Οι Τηλεπικοινωνίες έχουν τη δυναμική να παρέχουν προηγμένες αστικού τύπου χρηματοοικονομικές υπηρεσίες στις περιοχές της υπαίθρου. Επίσης οι Τηλεπικοινωνίες μπορούν να βελτιώσουν την εκπαίδευση, να ενοποιήσουν τους κατοίκους με κοινά ενδιαφέροντα και να ενδυναμώσουν την επιχειρηματικότητα (Marshall, 2001). Η επιχειρηματική συμπεριφορά αναφορικά με τις Τεχνολογίες Πληροφορικής & Επικοινωνιών αποτέλεσε καθοριστικό παράγοντα άσκησης επιρροής στην υιοθέτηση αυτών, μεταξύ μικρών επιχειρήσεων σε πέντε περιοχές του Ηνωμένου Βασιλείου (Blackburn και McClure, 1998).

3.3 Περιορισμοί στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας

Μία πρόσφατη έρευνα του Ευρωβαρόμετρου για λογαριασμό της Επιτροπής της Ε.Ε είχε ως αντικείμενο την επιχειρηματικότητα και, ανάμεσα σε άλλα, ερεύνησε τη γενική στάση και τις αντιλήψεις των πολιτών των χωρών της Ε.Ε και των ΗΠΑ απέναντι σε θέματα επιχειρηματικότητας, καθώς και τους παράγοντες που επηρεάζουν την επιχειρηματική δράση (Flash Eurobarometer, 2000). Οι πολίτες της Ε.Ε έχουν χαρακτηριστικά πιο συντηρητική στάση απέναντι στην ανάληψη επιχειρηματικού κινδύνου από τους πολίτες των ΗΠΑ, θεωρώντας ότι κάποιος δε θα έπρεπε να αναλάβει επιχειρηματική δράση εάν υπάρχει κίνδυνος αποτυχίας. Οι έλληνες πολίτες διαφοροποιούνται σημαντικά από όλους τους υπόλοιπους ευρωπαίους και μαζί με τους πολίτες της Μεγάλης Βρετανίας διαφωνούν σε ποσοστό πάνω από 60% ότι η ύπαρξη κινδύνου θα πρέπει να θεωρείται αποτρεπτικός παράγοντας ανάληψης επιχειρηματικής δραστηριότητας. Παρ' όλα αυτά, η στάση στον κίνδυνο διαφοροποιείται σημαντικά ανάλογα με την ηλικία και την εκπαίδευση των ερωτώμενων αναδεικνύοντας αυτούς τους παράγοντες σε σημαντικούς ρυθμιστές της ροπής για δημιουργία επιχειρήσεων. Αναλογιζόμενοι την ηλικιακή διάρθρωση και το επίπεδο εκπαίδευσης του ελληνικού πληθυσμού της υπαίθρου είναι εύκολο να κατανοήσουμε την έλλειψη διάθεσης για ανάληψη επιχειρηματικού κινδύνου και το μικρό ποσοστό δημιουργίας νέων επιχειρήσεων.

Στην ίδια σφυγμομέτρηση αναδεικνύονται και οι κυριότεροι πρακτικοί λόγοι που εμποδίζουν την ανάληψη επιχειρηματικής δράσης πέρα από την ύπαρξη κινδύνου. Καίτοι οι έλληνες πολίτες δε θεωρούν τον επιχειρηματικό κίνδυνο σαν αποτρεπτικό παράγοντα για την επιχειρηματικότητα, παρουσιάζουν αρνητικές τοποθετήσεις, από τις πιο αρνητικές στην Ευρώπη, για όλους σχεδόν τους περιοριστικούς παράγοντες που διερευνήθηκαν. Πιο συγκεκριμένα οι έλληνες πολίτες θεωρούν ότι η δυσκολία να ξεκινήσει κανείς μια καινούργια επιχείρηση εστιάζεται κυρίως στην έλλειψη χρηματοοικονομικών πόρων, την πολυπλοκότητα της διοικητικής διαδικασίας έναρξης της δραστηριότητας και το ασταθές και δυσμενές οικονομικό περιβάλλον και σε πολύ μικρότερο βαθμό στη δυσκολία εξεύρεσης πληροφοριών. Δυστυχώς, στην Ελλάδα είναι πολύ λίγες οι έρευνες και τα δεδομένα που έχουμε στη διάθεσή μας για τις αντίστοιχες στάσεις και αντιλήψεις των πολιτών της υπαίθρου και της περιφέρειας και συνεπώς τα συμπεράσματά μας είναι αποσπασματικά και γεωγραφικά εντοπισμένα σε ορισμένες μόνο περιφέρειες, αλλά ικανά για να δώσουν ενδείξεις των τάσεων που επικρατούν.

3.4 Το ζήτημα του αρχικού κεφαλαίου

Τα χαρακτηριστικά του επιχειρηματικού ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζουν τη διάρθρωση του κεφαλαίου εκκίνησης μίας επιχείρησης. Το ανθρώπινο κεφάλαιο αναφέρεται κυρίως στις ικανότητες και τη γνώση που έχει αποκτήσει ο επιχειρηματίας. Προσδιορίζει επίσης την ικανότητα ενός επιχειρηματία να αντιληφθεί μία ευκαιρία οικονομικής φύσεως, να την υλοποιήσει και κατ' επέκταση να ιδρύσει μία δική του επιχείρηση. Η διαμόρφωση ικανοτήτων στα πλαίσια μίας μοντέρνας οικονομίας είναι μία δυναμική διαδικασία με ισχυρά συστατικά συνέργειας (Heckman, 2000). Η σπουδαιότητα της απόκτησης γνωστικών και μη γνωστικών ικανοτήτων στο να προάγουν την οικονομική και κοινωνία ευημερία είναι πολύ βασική. Η εκπαίδευση καθώς και η κατάρτιση έχουν τεκμηριωθεί σε ευρεία κλίμακα ως μέθοδοι αύξησης του ανθρώπινου δυναμικού. Όσον αφορά όμως τη συσσώρευση ανθρώπινου δυναμικού, τόσο ο ρόλος της οικογένειας όσο και των επιχειρήσεων δεν περιλαμβάνονται, αφού η συμβολή τους ως πηγών μόρφωσης δεν είναι κοινά αποδεκτή. Εκτός από τα μετρήσιμα χαρακτηριστικά ανθρώπινου κεφαλαίου, η στάση και οι αντιλήψεις των επιχειρηματιών μπορούν να επηρεάσουν τη διάρθρωση του κεφαλαίου εκκίνησης. Μία θεωρία που προτάθηκε το 1977 από τους Leland & Pyle και η οποία εξετάστηκε εν μέρει από τους Carter & Van Auken (1990) υποστηρίζει

ότι όταν οι ιδρυτές αντιλαμβάνονται την πιθανότητα μίας επιτυχημένης και κερδοφόρας επιχείρησης είναι πιθανόν να προσφέρουν ένα μεγαλύτερο ποσοστό της αρχικής επένδυσης. Επίσης, η ανάγκη για αυτονομία ανεξαρτησία και η ανάπτυξη σχετικών συμπεριφορών έχει προσδιορισθεί ως ένας καθοριστικός παράγοντας για τη διάρθρωση του κεφαλαίου εκκίνησης (Cooper et al, 1994). Είναι λοιπόν φανερό ότι αυτοί οι επιχειρηματίες τείνουν να διατηρήσουν τον έλεγχο της επιχείρησής τους και να αυξήσουν την αναλογία του κεφαλαίου εκκίνησης, είτε προσθέτοντας προσωπική χρηματοδότηση είτε προσπαθώντας να περιορίσουν το ύψος της εξωτερικής χρηματοδότησης.

Η δυσκολία εξεύρεσης χρηματοοικονομικών πόρων είναι, μερικώς μόνο, ένα σημαντικό πρόβλημα. Λόγω του μικρού μεγέθους των νέων επιχειρήσεων, πολλές από αυτές αυτοχρηματοδοτούνται από τους ιδιοκτήτες τους με κεφάλαια που προέρχονται είτε από προσωπικές αποταμιεύσεις είτε προέρχονται από άτυπα δάνεια προερχόμενα από το άμεσο οικογενειακό περιβάλλον του επιχειρηματία. Πράγματι, έρευνες έχουν δείξει ότι σχεδόν οι μισές από τις νέες επιχειρήσεις σε μειονεκτικές περιοχές της ελληνικής υπαίθρου ιδρύονται χωρίς να χρησιμοποιήσουν δανειακά κεφάλαια (Psaltopoulos et al., 2001a).

Έχει βρεθεί επίσης ότι οι επιχειρήσεις εκείνες της υπαίθρου που είναι αρκετά καλά ενσωματωμένες στην τοπική οικονομία, χρησιμοποιούν λιγότερα δανειακά κεφάλαια, έχουν μεγάλο βαθμό αυτονομίας στη χρηματοδότηση των επενδύσεών τους και υγιή χρηματοοικονομική δομή (Psaltopoulos et al., 2001b). Αυτό οφείλεται στην ταυτόχρονη δράση δύο παραγόντων: πρώτον στο ότι η ενσωμάτωση της επιχείρησης στην τοπική οικονομία μειώνει τον αντιλαμβανόμενο επιχειρηματικό κίνδυνο και αυξάνει τη διάθεση του επιχειρηματία να διακινδυνεύσει τα κεφάλαιά του και δεύτερον στο ότι ο υψηλός βαθμός ενσωμάτωσης μιας επιχείρησης στην τοπική οικονομία μπορεί να δείχνει τη δράση οριζόντιων επιχειρηματικών δικτύων, η οποία πάντα οφείλεται, και ουσιαστικά καλύπτει, αναπτυγμένη κοινωνική συνοχή και κοινωνικό κεφάλαιο φιλικό προς την επιχειρηματικότητα. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει τη σημασία που έχει η ενεργή υποστήριξη προς τοπικά επιχειρηματικά δίκτυα και η ύπαρξη αναπτυγμένου κοινωνικού κεφαλαίου.

3.5 Άλλα ζητήματα έναρξης της επιχειρηματικής διαδικασίας

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρηματίες για να ξεκινήσουν την οικονομική τους δραστηριότητα είναι επίσης σημαντικά, αλλά και αρκετά καλά καταγεγραμμένα στο στόχο της τρέχουσας πολιτικής για την υποστήριξη και ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας. Θα πρέπει όμως κανείς να παρατηρήσει ότι οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που αποδεδειγμένα ταλαιπώρησαν τους νέους έλληνες επιχειρηματίες είχαν καταφέρει, αναίτια τις περισσότερες φορές, να διεισδύσουν και σε τοπικούς θεσμούς ενίσχυσης και υποστήριξης της επιχειρηματικότητας. Η εμπειρία των περισσότερων επιχειρηματιών και αγροτών-επιχειρηματιών από την επαφή τους με τις διαδικασίες διάχυσης και εφαρμογής πολιτικών ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας είναι αρνητική (Damianos et. al., 1998) αφήνοντας ερωτηματικά για το αν μια απλή αλλαγή της διαδικασίας με την έννοια της κατάργησης ορισμένων σταδίων ή της απλοποίησης κάποιων διαδικασιών θα έχει ουσιαστικές επιπτώσεις στην ‘ελεγκτική’ φιλοσοφία που διέπει την πολιτική και τους θεσμούς ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας.

Μια άλλη αφανής πλευρά της επιχειρηματικής διαδικασίας που εμποδίζει την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα αλλά και σε άλλες χώρες μέλη της Ε.Ε είναι η διαδικασία παύσης της λειτουργίας μιας επιχείρησης και ο συνακόλουθος πολλές φορές ‘στιγματισμός’ του επιχειρηματία. Έχει αποδειχθεί ότι ένα μεγάλο ποσοστό των επιχειρηματιών που διοικούν επιτυχημένες επιχειρήσεις σήμερα, είχαν προηγουμένως επιχειρήσεις οι οποίες, για διάφορους λόγους, έκλεισαν. Η συντριπτική πλειοψηφία των ευρωπαίων πολιτών (72%) θεωρούν ότι στους επιχειρηματίες που έχουν οδηγηθεί στο κλείσιμο των επιχειρήσεών τους θα πρέπει να τους δίνεται μία δεύτερη ευκαιρία (Flash Eurobarometer, 2000). Οι σκληρές διαδικασίες πτώχευσης και ο κοινωνικός αντίκτυπος που αυτές δημιουργούν, ενεργούν αρνητικά στους νέους επιχειρηματίες και παροπλίζουν ένα σημαντικό επιχειρηματικό κεφάλαιο. Μια σειρά από άλλους παράγοντες που δρουν περιοριστικά στην επιχειρηματική δραστηριότητα έχουν εντοπισθεί από μελέτες στην Ελλάδα και κυρίως στο πλαίσιο του προγράμματος BEST (Business Environment Simplification Task Force) της Ε.Ε.

4. ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

Οι δράσεις που υπάγονται στον πυλώνα της προσαρμοστικότητας αφορούν τον *εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας και του αντίστοιχου θεσμικού πλαισίου* και την *εισαγωγή νέων μορφών εργασίας και δεξιοτήτων* με στόχο τη βελτίωση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων. Τα τελευταία πέντε χρόνια έχουν υιοθετηθεί πολιτικές για πιο ευέλικτους τύπους εργασιακών σχέσεων και πιο ευέλικτα ωράρια εργασίας. Δεν έχει όμως παρόλα αυτά δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην πολιτική για την οργάνωση της εργασίας (Commission of the European Communities, 2002:13). Οι Οδηγίες για την Απασχόληση κάνουν λόγο για την ανάγκη ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Ως παράδειγμα αναφέρουν τα μειονεκτήματα των εργαζομένων με συμβόλαιο ορισμένου χρόνου, όπως είναι οι χαμηλοί μισθοί και η έλλειψη πρόσβασης σε κατάρτιση, τα οποία μπορούν εύκολα να οδηγήσουν στην ανεργία (Commission of the European Communities, 2002:14).

4.1 Οργάνωση της εργασίας

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

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

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

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

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

Η Commission of the European Communities (1998:11; 1999:21) διακρίνει τους εξής τύπους νέων μορφών εργασιακής οργάνωσης:

- νέες οργανωτικές δομές: βασισμένες σε οργάνωση με προσανατολισμό στην αγορά, ομαδική εργασία και δομές με αποκεντρωμένη απόδοση αρμοδιοτήτων

- νέες επιχειρηματικές πρακτικές: περιλαμβάνουν συνεχή βελτίωση, διαχείριση ποιότητας κλπ.
- αυξημένη επένδυση σε εκπαίδευση και κατάρτιση: για τη βελτίωση των δεξιοτήτων, της ικανότητας επίλυσης προβλημάτων και τη διευκόλυνση της ομαδικής εργασίας
- νέα εταιρική κουλτούρα: μεγαλύτερη εμπιστοσύνη, περισσότερη συμμετοχή, μεγαλύτερη προσωπική αυτονομία, εστίαση στον πελάτη και την ποιότητα
- νέες περισσότερο ευέλικτες και λιγότερο ιεραρχικές εργασιακές μέθοδοι: με περισσότερη ευελιξία της εργασίας και παρουσία νέων μορφών, ομάδων και περιεχομένου εργασίας, μεγαλύτερη χρήση της ημιαπασχόλησης κλπ.
- νέες τεχνικές μέτρησης της απόδοσης
- νέα συστήματα επιβράβευσης: περιλαμβάνουν bonus γνώσης, προσωπικής και ομαδικής απόδοσης κλπ.

Ο Totterdill (2002:16) θεωρεί ότι ο εκσυγχρονισμός της εργασιακής οργάνωσης μπορεί να επιτευχθεί με μέτρα πολιτικής που αφορούν τις εξής ομάδες:

- το κάθε άτομο ξεχωριστά: στην αναζήτηση ευκαιριών για την απόκτηση τεχνικών και μη τεχνικών δεξιοτήτων σχετικών με νέες μορφές εργασιακής οργάνωσης
- για τους εργοδότες και τους εργαζομένους: στην κατανόηση του ότι η αλλαγή απαιτεί προγραμματισμό
- για τα εργατικά συνδικάτα και τις ενώσεις εργοδοτών: στην αναβάθμιση του ρόλου τους σε πηγές στήριξης του εκσυγχρονισμού της εργασιακής οργάνωσης
- για τους ενδιαμέσους φορείς (π.χ. πανεπιστήμια, οργανισμούς στήριξης επιχειρήσεων): στη δημιουργία εξειδικευμένης γνώσης για την εργασιακή οργάνωση και διανομή αυτής με τη βοήθεια δικτύων.

Κάποιες από τις κύριες προκλήσεις όταν κάνουμε λόγο για τις νέες μορφές εργασιακής οργάνωσης είναι ο κίνδυνος να εισάγουμε και πάλι θέσεις εργασίας που βασίζονται σε μια γραμμή παραγωγής, εμπόδια λόγω της νοοτροπίας των

εργαζομένων, έλλειψη ικανότητας των μάνατζερ, έλλειψη ισορροπίας μεταξύ της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, με αποτέλεσμα κάποιοι από αυτούς να μην επιθυμούν να καταναλώσουν πολλή ενέργεια στην εργασία, οι «αδύναμες» και περιθωριοποιημένες ομάδες ατόμων, το στρες, οι ΜΜΕ και ο τρόπος που αντιμετωπίζουν αυτές τις προκλήσεις (Danish EU Presidency, 2002:17).

Η Ευρώπη δεν μπορεί να επιτύχει τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης, των ευκαιριών απασχόλησης και την ποιότητα της εργασιακής ζωής των πολιτών της όσο πολλοί από τους οργανισμούς της διατηρούν παραδοσιακά συστήματα εργασιακής οργάνωσης, που θυμίζουν την εποχή του Ψυχρού Πολέμου με τη μαζική παραγωγή και τους χαμηλούς μισθούς. Δυστυχώς, πολλοί οργανισμοί αγκαλιάζουν τη χαμηλή εξειδίκευση και διατηρούν ξεπερασμένες πρακτικές για την εργασία, οι οποίες είναι κατάλοιπο της βιομηχανικής επανάστασης (Savage, 2001:2).

Οι νέες μορφές εργασιακής οργάνωσης βοηθούν τις επιχειρήσεις να

- βελτιώσουν την καινοτομική τους δραστηριότητα
- βελτιώσουν τη λειτουργική τους αποτελεσματικότητα
- βελτιώσουν την ανταπόκριση των πελατών και το επίπεδο εξυπηρέτησης αυτών
- υιοθετήσουν μια στρατηγική διαχείρισης ποιότητας
- μεγιστοποιήσουν τα οφέλη από τις επενδύσεις σε νέες τεχνολογίες
- επανασχεδιάσουν την προσφορά υπηρεσιών για τους οργανισμούς του δημοσίου τομέα (Commission of the European Communities, 1998:15-16; 1999).

Καλές πρακτικές στον τομέα των νέων μορφών εργασιακής οργάνωσης περιλαμβάνουν υψηλά επίπεδα συμμετοχής των υπαλλήλων, διαρκή και έντονη επικοινωνία με το προσωπικό και ανταπόκριση αυτού, ανάπτυξη σαφούς οράματος, καλή ηγεσία, συνεργασία με συνδικαλιστικά όργανα, αλλαγές με διαδοχικά βήματα κλπ(Commission of the European Communities, 1999).

4.2 Ευέλικτη εργασία

Με βάση τους Eaton (2003:148); Beatson (1995:1); Reilly (1998:8) η ευέλικτη εργασία είναι η «ικανότητα αλλαγής των χρονικών και χωρικών ορίων της εργασίας του ατόμου». Οι Mitchie & Sheehan- Quinn (2001:289) αναφέρουν ότι η ευέλικτη εργασία είναι «η ικανότητα των αγορών να ανταποκρίνονται στις εναλλασσόμενες οικονομικές συνθήκες».

Η εργασιακή ευελιξία μπορεί να διαχωριστεί στις εξής κατηγορίες (Mitchie & Sheehan- Quinn, 2001:289; Reilly, 1998: 9-12):

- *Αριθμητική (numerical)*: είναι η ικανότητα των επιχειρήσεων να μεταβάλλουν τον αριθμό των εργαζομένων τους χρησιμοποιώντας συμβόλαια ημιαπασχόλησης, ορισμένου χρόνου, εποχική εργασία, εξωτερική συνεργασία ή τηλε-εργασία.
- *Λειτουργική (functional)*: η ικανότητα των επιχειρήσεων να ρυθμίζουν την ποσότητα εργασίας που χρησιμοποιούν με την εσωτερική μετακίνηση προσωπικού από μια θέση σε άλλη, χωρίς να καταφεύγουν στην εξωτερική αγορά εργασίας.
- *Οικονομική (wage or financial)*: η ικανότητα διακύμανσης των μισθών που προσφέρουν οι επιχειρήσεις, ώστε να ανταποκρίνονται στις συνθήκες (και εξελίξεις) της αγοράς εργασίας και να μπορούν να επιβραβεύουν και τις καλές επιδόσεις.
- *Χρονική (temporal)*: η ποικιλία ως προς το ωράριο εργασίας (βάρδιες, ημιαπασχόληση, εργασία σε συγκεκριμένες ημέρες της εβδομάδας ή του μήνα κλπ).
- *Έδρας εργασίας (locational)*: αφορά τη χρήση προσωπικού που δεν είναι εγκατεστημένο στην έδρα της επιχείρησης, αλλά εργάζεται από το σπίτι.

Οι λόγοι που κυρίως οδηγούν τους εργαζομένους στο να προτιμούν την ευέλικτη εργασία είναι οι δεξιότητες που αποκτούν από τη λειτουργική ευελιξία, η οποία τους προσφέρει και υψηλότερο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης μειώνοντας παράλληλα τις αρνητικές συνέπειες από τη μονότονη και επαναλαμβανόμενη δουλειά, ο συγκεκριμένος τρόπος ζωής που επιθυμούν να ακολουθήσουν, η μεγιστοποίηση των απολαβών τους από τη μετακίνηση από μια θέση ορισμένου χρόνου σε άλλη, η επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ κοινωνικής, οικογενειακής ζωής και επαγγέλματος, η

μείωση του κόστους σε χρόνο και χρήμα μέσω της τηλε- εργασίας, η ποικιλία και οι νέες προκλήσεις που προσφέρει η ποιότητα στην εργασία κλπ (Reilly, 1998: 17; Danish EU Presidency, 2002:6).

Οι λόγοι για τους οποίους προτιμούν οι επιχειρήσεις την ευέλικτη εργασία είναι η δυνατότητα εκμετάλλευσης του μη χρησιμοποιημένου εργατικού δυναμικού, η οποία προσφέρεται, η μείωση του κόστους της εργασίας, της διοίκησης, της κατάρτισης και της επιλογής προσωπικού, η αυξημένη ευελιξία σε σχέση με τις διακυμάνσεις της αγοράς, η κατανομή των δεξιοτήτων και της εργατικής δύναμης και η επιθυμία τους να αποφύγουν περιορισμούς και συνέπειες που συνδέονται με τις εργασιακές σχέσεις, τις μειώσεις του εργατικού δυναμικού και την υποχρέωση απέναντι σε μόνιμους υπαλλήλους. Παράλληλα, το μη μόνιμο προσωπικό είναι χρήσιμο σε περιπτώσεις ασθένειας, διακοπών ή γενικά απουσίας εργαζομένων (Foote & Folta, 2002:581; Danish EU Presidency, 2002:6).

Οι έκτακτοι υπάλληλοι δεν είναι συνήθως καταρτισμένοι, όπως οι μόνιμοι. Συχνά καταλαμβάνουν χαμηλές θέσεις στην ιεραρχία της επιχείρησης αναλαμβάνοντας εργασία που δεν απαιτεί πολλές δεξιότητες και έχοντας χαμηλές απολαβές. Παράλληλα, ένας μικρός, αλλά αυξανόμενος αριθμός τους κατέχει καλοπληρωμένες τεχνικές και διοικητικές θέσεις. Πολλοί είναι δε οι υπάλληλοι που έχουν προσληφθεί ως έκτακτοι αλλά εκτελούν εργασία μόνιμων, χωρίς όμως να έχουν τους ίδιους μισθούς και οφέλη (Smith, 1997: 328-329).

5. ΙΣΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των δύο φύλων στην απασχόληση αντιστοιχούν σε τρεις διακριτούς άξονες:

- Το Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο για την νομική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.
- Την προώθηση της ισότητας με την ανάπτυξη ειδικών ευρωπαϊκών προγραμμάτων δράσης υπέρ των γυναικών
- Την ενσωμάτωση της ισότητας στις τρέχουσες πολιτικές και ειδικότερα στις πολιτικές απασχόλησης (gender mainstreaming)

5.1 Το Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο

Το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης θέσπισε την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών και εγκαινίασε με αυτό τον τρόπο τη πολιτική ισότητας της τότε Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ). Παρόλο που πρωταρχικός του στόχος ήταν η μείωση του οικονομικού ανταγωνισμού ανάμεσα στα τότε 6 κράτη μέλη και όχι η ισότητα των φύλων, το άρθρο αυτό αποτέλεσε τη βάση για την νομική κατοχύρωση της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις τη δεκαετία του 1970 με την υιοθέτηση 5 Ευρωπαϊκών Οδηγιών. Η συγκυρία των κοινωνικών κινημάτων της εποχής αυτής (1968 και μετά) συνέβαλε τότε στην ουσιαστική εφαρμογή του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης.

Τσες αμοιβές για εργασία ίσης αξίας

Στο Άρθρο 119 της Συνθήκης αναφέρεται επ' αυτού «Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει σε πρώτο στάδιο και στη συνέχεια καθιερώνει σε μόνιμη βάση την εφαρμογή της αρχής, ότι άνδρες και γυναίκες αμείβονται ίσα για ίση εργασία».

Επειδή πολλά κράτη μέλη καθυστέρησαν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους έναντι του ανωτέρω άρθρου, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προώθησε σχετική Οδηγία.

Η σχετική Οδηγία 75/117/ΕΟΚ εγκρίθηκε από το Συμβούλιο στις 10 Φεβρουαρίου 1975.

Σχετικές αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου προσδιόρισαν, ότι το πνεύμα της ανωτέρω Οδηγίας ισχύει από την ημέρα ένταξης ενός κράτους μέλους και ανεξαρτήτως μεταφοράς της στο εθνικό δίκαιο (λόγω Άρθρου 119 της Συνθήκης).

Το Δικαστήριο, με μία σειρά σχετικών αποφάσεών του, προσδιόρισε το εύρος της έννοιας «αμοιβή».

Ως αμοιβή νοούνται όλες οι αποδοχές εργαζομένων όπως π.χ. εισφορές εργοδότη σε ενδοεπιχειρησιακό συνταξιοδοτικό ταμείο, έκτακτες αμοιβές ή πριμ, συνέχιση μισθοδοσίας σε περίπτωση ασθένειας κλπ. (European Commission – Earning differentials between men and women, 1998)

Περίπτωση Macarthys v Smith:

Γυναικά προσέφυγε στο δικαστήριο και δικαιώθηκε, επειδή προσληφθείσα ως manageress σε ένα πολυκατάστημα αμειβόταν χειρότερα από προκάτοχό της άντρα.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει άλλη απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου (του 1988), κατά την οποία δικαιώθηκε γυναίκα έγκυος στην οποία δεν δόθηκε μια θέση εργασίας, την οποία κατέλαβε άλλη γυναίκα (δεν υπήρχαν άνδρες υποψήφιοι). Το Δικαστήριο έκρινε, ότι και σ' αυτήν την περίπτωση υπάρχει διάκριση που σχετίζεται με το φύλο.

Η έννοια των έμμεσων διακρίσεων

Η έννοια αυτή δεν συνδέεται άμεσα με το θέμα της αμοιβής, αλλά π.χ. με τις προϋποθέσεις πρόσβασης σε θέσεις εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρεται μια περίπτωση, όπου το Δικαστήριο έκρινε μη επιτρεπτή την χαμηλότερη ωριαία αμοιβή στους part-time συνεργάτες – τρεις μιας εταιρίας έναντι των full-time συνεργατών, επειδή στην πρώτη κατηγορία εντάσσονταν γυναίκες και στην δεύτερη άνδρες.

Το θέμα της Ίσης Μεταχείρισης (Οδηγία 76/207/ΕΟΚ)

Στα δύο βασικότερα άρθρα της Οδηγίας αυτής (1 και 2) προβλέπεται:

«...Δεν μπορεί να υπάρξει διάκριση που βασίζεται στο φύλο, είτε άμεση είτε έμμεση, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση, τους όρους εργασίας».

«...Τα κράτη μέλη έχουν το δικαίωμα να παρεκκλίνουν από τα ανωτέρω σε τεκμηριωμένες περιπτώσεις, όπου η φύση της εργασίας προσδιορίζει το φύλο των εργαζομένων σ' αυτές»

Το Άρθρο 2 περιλαμβάνει επίσης μια διατύπωση, ότι δεν προδικάζει τις ρυθμίσεις των κρατών – μελών στο θέμα της προστασίας των γυναικών που είναι σε εγκυμοσύνη ή maternity.

Προβλέπεται επίσης, ότι στα κράτη – μέλη επιτρέπεται η θέσπιση προγραμμάτων «θετικών δράσεων», στα πλαίσια των οποίων προωθούνται οι ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες.

Πέραν των ανωτέρω, τα κράτη – μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να εξαλείψουν κάθε μορφή διάκρισης στην νομοθεσία τους, στις πρακτικές της διοίκησης και να δημιουργήσουν τους κατάλληλους μηχανισμούς οι οποίοι θα εξασφαλίσουν την ίση μεταχείριση σε συλλογικές συμβάσεις, συμβάσεις εργασίας, και στους κανόνες που διέπουν τα ελεύθερα επαγγέλματα.

Η νέα οδηγία 2002/73, που τροποποίησε την οδηγία 76/207 για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική εκπαίδευση και την απασχόληση, δημοσιεύτηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας στις 5 Οκτωβρίου 2002. Η προθεσμία εναρμόνισης της εθνικής νομοθεσίας λήγει στις 5 Οκτωβρίου 2005. Η οδηγία περιέχει σημαντικές νέες διατάξεις που μπορούμε και πρέπει να αξιοποιήσουμε ώστε να προωθηθεί η ουσιαστική ισότητα των δύο φύλων. Έτσι, μεταξύ άλλων, δίνει ορισμό της άμεσης και της έμμεσης διάκρισης. Απαγορεύει την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση, που χαρακτηρίζει ως διακρίσεις λόγω φύλου. Απαγορεύει επίσης κάθε δυσμενή μεταχείριση των γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της άδειας μητρότητας, των ανδρών που κάνουν χρήση άδειας πατρότητας, καθώς και των ανδρών και γυναικών που κάνουν χρήση άδειας υιοθεσίας.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ, που άρχισε να ισχύει την 1η Μαΐου 1999, επιβεβαίωσε τη σπουδαιότητα των ίσων ευκαιριών όπως επίσης και το σεβασμό για τα ανθρώπινα δικαιώματα στη διεργασία της ένταξης. Επίσης έκανε μερικές πολύ σχετικές νομοθετικές τροπολογίες, που θα ανοίξουν νέες δυνατότητες προόδου.

Άρθρο 2 (πρώην Άρθρο 2)

Η Κοινότητα θα ... προωθήσει ένα υψηλό επίπεδο απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, την άνοδο του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής, και την οικονομική και κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη μεταξύ των Κρατών-Μελών.

Το Άρθρο 2, το οποίο ενσωματώνει τους σκοπούς της Κοινότητας, θέτει ανάμεσα σε αυτούς τους στόχους *την προώθηση της ισότητας*. Αυτός είναι ένας σπουδαίος δείκτης για τη σημασία που έχει η ισότητα στο ανώτατο πολιτικό και νομικό επίπεδο. Και όμως, το Άρθρο δεν ορίζει οτιδήποτε για την ντε φάκτο ισότητα ή την ισότητα στην πράξη.

Σημαντικά ζητήματα για την ισότητα είναι επίσης *η προώθηση ενός υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας και η άνοδος του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής*. Στα περισσότερα μέρη της Κοινότητας, το ποσοστό ανεργίας είναι υψηλότερο στις γυναίκες παρά τους άνδρες. Οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των μακροπρόθεσμα ανέργων, συχνά έχουν χαμηλή ειδίκευση, χαμηλή αμοιβή και

ανασφαλή θέση εργασίας, και ακόμη ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες υπάρχει ένα χάσμα αμοιβής. Τώρα, το Άρθρο 2 – μαζί με την αρχή του "mainstreaming" που διατυπώνεται στο Άρθρο 3 – αποτελεί μια πιο ισχυρή νομική βάση για να αλλάξει στο μέλλον αυτή η καθόλου ικανοποιητική κατάσταση.

Άρθρο 3 (πρώην Άρθρο 3)

...

2. Σε όλες τις δραστηριότητες που αναφέρονται σε αυτό το Άρθρο, ο στόχος της Κοινότητας θα είναι να εξαλείψει τις ανισότητες και να προάγει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Το Άρθρο 3 της Συνθήκης απαριθμεί όλες τις δραστηριότητες της Κοινότητας, όπως τα πεδία της πολιτικής με τα οποία ασχολείται και για τα οποία έχει την αρμοδιότητα να δράσει. Το Άρθρο 3(2) αναθέτει στην Κοινότητα το καθήκον να εξαλείψει τις ανισότητες και να προάγει την ισότητα σε όλες τις δραστηριότητές της. Έτσι, η σαφής προσέγγισή του σε σχέση με όλες τις δραστηριότητες της Κοινότητας είναι μια "mainstreaming" προσέγγιση.

Άρθρο 13 (πρώην Άρθρο 6α)

Χωρίς να θιγούν οι άλλες διατάξεις αυτής της Συνθήκης και μέσα στα όρια των εξουσιών που αυτή παρέχει στην Κοινότητα, το Συμβούλιο, ενεργώντας ομόφωνα έπειτα από πρόταση της Επιτροπής και αφού συμβουλευτεί το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, μπορεί να αναλάβει την κατάλληλη δράση για να καταπολεμήσει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο, στην φυλετική ή εθνική καταγωγή, στη θρησκεία ή την πεποίθηση, στην αναπηρία, στην ηλικία ή στο σεξουαλικό προσανατολισμό.

Πριν, τα μέτρα της Κοινότητας για την καταπολέμηση των διακρίσεων αντανakλούσαν το στενό εύρος της αρμοδιότητας που είχε η Κοινότητα. Σύμφωνα με το Άρθρο 13, στην προσπάθειά του να καταπολεμήσει τις διακρίσεις, το Συμβούλιο θα έχει τη νόμιμη αρμοδιότητα να παίρνει μέτρα (με ομοφωνία) για διάφορους λόγους. Το φύλο είναι μία από τις πλευρές που πρέπει να προστατεύσει. Το Άρθρο 13 θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μια γενική διάταξη κατά των διακρίσεων, αλλά δεν θα τεθεί σε ισχύ μέχρι να υιοθετηθούν οι Οδηγίες για το περιεχόμενό του. Αυτές τώρα ετοιμάζονται.

Στο πλαίσιο των εξουσιών της Κοινότητας, η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου εκτείνεται πέραν των παραδοσιακών τομέων της απασχόλησης και της κατάρτισης. Ενδεχομένως, το Άρθρο 13 θα μπορούσε να προσφέρει μια ευρύτερη πλατφόρμα για δράση και να έχει ιδιαίτερες συνέπειες σε τομείς όπου, προς το παρόν, η εθνική νομοθεσία δεν προβλέπει ρυθμίσεις. Αυτό θα γίνει χωρίς να θιγούν οι άλλες διατάξεις της Συνθήκης.

Το Άρθρο 137 (πρώην Άρθρο 118) συνεπάγεται την υποχρέωση της Κοινότητας να υποστηρίζει και να συμπληρώνει τις δραστηριότητες των Κρατών-Μελών π.χ. στο πεδίο της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, σε σχέση με τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία.

Ωστόσο, σε σχέση με τα θετικά μέτρα και την επίτευξη της ισότητας στην πράξη, η πιο αποφασιστική διάταξη είναι το τροποποιημένο **Άρθρο 141 (πρώην Άρθρο 119)**. Το Άρθρο 141(4) δίνει σε αυτά τα μέτρα μια συγκεκριμένη νομική βάση, αφού υψώνει τα θετικά μέτρα στο 'συνταγματικό' επίπεδο της Κοινότητας.

Άρθρο 141 (πρώην Άρθρο 119)

1. Το κάθε Κράτος-Μέλος θα εξασφαλίζει ότι εφαρμόζεται η αρχή της ίσης αμοιβής για άρρενες και θήλεις εργαζομένους για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας.
2. Για το σκοπό αυτού του Άρθρου, 'αμοιβή' σημαίνει το συνηθισμένο βασικό ή ελάχιστο ημερομίσθιο ή μισθός και οποιαδήποτε άλλη ανταμοιβή, είτε σε μετρητά είτε σε είδος, που ο εργαζόμενος λαμβάνει άμεσα ή έμμεσα, σε σχέση με την απασχόλησή του, από τον εργοδότη του.

"Τη αμοιβή χωρίς διακρίσεις στη βάση του φύλου σημαίνει:

- (α) ότι η αμοιβή για την ίδια εργασία στην τιμή με το κομμάτι θα υπολογίζεται στη βάση της ίδιας μονάδας μέτρησης,
 - (β) ότι η αμοιβή για εργασία στην τιμή με τον χρόνο θα είναι η ίδια για μια ίδια θέση εργασίας.
3. Το Συμβούλιο, ενεργώντας σύμφωνα με τη διαδικασία που αναφέρεται στο Άρθρο 251, και αφού συμβουλευτεί την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θα υιοθετήσει μέτρα για να εξασφαλίσει την εφαρμογή της

αρχής ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε ζητήματα απασχόλησης και επαγγέλματος, συμπεριλαμβάνοντας την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

Με σκοπό να εξασφαλιστεί η πλήρης ισότητα στην πράξη μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασιακή ζωή τους, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν θα εμποδίζει οποιοδήποτε Κράτος-Μέλος από το να διατηρεί ή να υιοθετεί μέτρα που παρέχουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα που θα διευκολύνουν το υποεκπροσωπούμενο φύλο να ακολουθήσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή να αποζημιωθεί για μειονεκτήματα της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Το Άρθρο 141(1) αναγκάζει τα Κράτη-Μέλη να εξασφαλίζουν *την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία* για τις γυναίκες και τους άνδρες. Το Άρθρο τροποποιήθηκε με την ιδέα της *εργασίας ίσης αξίας*. Αυτό αποφασίζει την παρούσα κατάσταση και ακολουθεί την θεσπισμένη ερμηνεία του Άρθρου 119 από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο.

Το Άρθρο 141(2) παρέμεινε άθικτο και ορίζει τι εννοείται με το όρο *‘αμοιβή’* στο φως αυτού του Άρθρου. Η αναφορά στην ίση *‘αμοιβή’* έχει δημιουργήσει δυσκολίες στον ορισμό. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έχει σταθερά διευρύνει τον ορισμό, διευρύνοντας ταυτόχρονα τις επιπτώσεις του πρώην Άρθρου 119. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ δεν θα φέρει σχεδόν καμιά επίπτωση σε σχέση με τις αποφάσεις που αφορούν την ίση αμοιβή.

Το Άρθρο 141(3) αποτελεί μια καινούργια και σημαντική τροποποίηση. Η αναφορά του στο Άρθρο 251 (πρώην 189β) σημαίνει *ψηφοφορία με ενισχυμένη πλειοψηφία* στο Συμβούλιο, αντίθετα από το προηγούμενο Άρθρο 308 (πρώην Άρθρο 235), το οποίο συνήθως χρησιμοποιούνταν για να νομοθετούνται οι Οδηγίες για την ισότητα (π.χ. οι Οδηγίες 76/207 και 79/7).

Το Άρθρο 141(4) επιτρέπει στα Κράτη-Μέλη να *διατηρούν* ή να *υιοθετούν ειδικά μέτρα* για να εξασφαλίζουν την *πλήρη ισότητα στην πράξη* μεταξύ γυναικών και ανδρών στον *εργασιακό βίο*. Επιτρέπει στα Κράτη-Μέλη να χρησιμοποιούν μέτρα που παρέχουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα στον εργασιακό βίο, εάν αυτά διευκολύνουν το υποεκπροσωπούμενο φύλο:

1. να ακολουθήσει μια επαγγελματική δραστηριότητα, ή
2. να εμποδίσει μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία, ή

4. να αποζημιώσει για μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

Θα μπορούσε να υποστηρίξει κάποιος ότι το Άρθρο 141(4) υιοθετεί σε ένα ορισμένο βαθμό μια φιλοσοφία διαφορετική από εκείνη του Άρθρου 2(4) της Οδηγίας για την Ίση Μεταχείριση, που θα συζητηθεί παρακάτω με περισσότερες λεπτομέρειες.

- Το Άρθρο 141(4) εστιάζει στην ντε φάκτο ισότητα, και τονίζει λιγότερο την ισότητα ευκαιριών.
- Το Άρθρο 141(4) παρέχει απερίφραστα συγκεκριμένα πλεονεκτήματα μέσα σε ορισμένες συνθήκες.
- Το Άρθρο 141(4) αναφέρεται στη θετική δράση για το υποεκπροσωπούμενο φύλο με όρους τυπικά ουδέτερους ως προς το γένος. (Ωστόσο, είναι σαφές ότι το υποεκπροσωπούμενο φύλο σε σχέση με την απασχόληση σε ολόκληρη την Κοινότητα είναι οι γυναίκες. Αυτό αναγνωρίστηκε και από τη Διακήρυξη (No28) που αποσαφηνίζει πλήρως ότι το Άρθρο 141(4), πάνω απ' όλα, σκοπό έχει να βελτιώσει την κατάσταση των γυναικών στον εργασιακό βίο.

Η σπουδαιότερη πλευρά είναι ότι τα όρια που συνεπάγεται το Άρθρο 141(4) στη θετική δράση δεν είναι τα ίδια με εκείνα του Άρθρου 2(4) της Οδηγίας για την Ίση Μεταχείριση. Η διάκριση μεταξύ ισότητας στις ευκαιρίες και ισότητας στα αποτελέσματα ήταν το κορυφαίο σημείο που επισκιάζει το σκοπό της θεμιτής θετικής δράσης.

Η θετική δράση, που ορισμένες φορές χαρακτηρίζεται και ως «θετική διάκριση», σημαίνει ότι επιτρέπεται π.χ. η εφαρμογή ποσοτώσεων επιλογής γυναικών στα πλαίσια εφαρμογής πολιτικών ή άλλων δραστηριοτήτων.

5.2 Προγράμματα Δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών

Διαπιστώνοντας τα όρια του ρόλου της νομοθεσίας στην άρση των ανισοτήτων των φύλων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υλοποίησε κατά το διάστημα 1982-2000 τέσσερα αλληλέγγυα μεσοπρόθεσμα προγράμματα δράσης για την προώθηση των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών με έμφαση στην αγορά εργασίας. Σήμερα υλοποιείται το Πέμπτο Πρόγραμμα Δράσης 2001-2005 («Towards a Community framework strategy on gender equality 2001-2005»). Το Πρόγραμμα αυτό υιοθετήθηκε μετά από προσωπική παρέμβαση της Επιτρόπου Άννας Διαμαντοπούλου, η οποία

ανέτρεψε την απόφαση υπηρεσιών της Επιτροπής να καταργηθούν τα προγράμματα δράσης για την ισότητα.

Οι δράσεις για την ισότητα στην απασχόληση που περιέχονται σε αυτά τα προγράμματα περιστρέφονται γύρω από δύο ανεξάρτητους αλλά συμπληρωματικούς στόχους:

- Τη μείωση του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού της αγοράς εργασίας
- Τη διευκόλυνση του συνδυασμού οικογενειακής και εργασιακής ζωής.

Στα πλαίσια των ανωτέρω δράσεων, μεταξύ άλλων, υποστηρίχθηκαν ευρωπαϊκά δίκτυα και συνεργασίες που προωθούσαν την απαλλαγή τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών ανάμεσα σε εθνικούς φορείς, όπως π.χ. το πρόγραμμα IRIS με τη συμμετοχή φορέων επαγγελματικής κατάρτισης.

Ο στόχος της διευκόλυνσης του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής εισήγαγε στην ευρωπαϊκή πολιτική τη σημασία του κατά φύλο καταμερισμού της απλήρωτης εργασίας για την ανατροφή των παιδιών και της έλλειψης κοινωνικών υποδομών για την φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτημένων ατόμων.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χρηματοδότησε σειρά δράσεων που στοχεύουν στην αντιμετώπιση του άνισου καταμερισμού της απλήρωτης εργασίας κλπ.

Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί και η Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW (New Opportunities for Women) η οποία στις αρχές της δεκαετίας του 1990 χρηματοδότησε την ανάπτυξη διακρατικών προγραμμάτων ανταλλαγής τεχνογνωσίας.

5.3 Ισότητα και η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ)

Με το Άρθρο 3 παρ.2 της Συνθήκης του Άμστερνταμ, ο στόχος της ισότητας των δύο φύλων αποτελεί τμήμα των επιμέρους στόχων και δράσεων σε όλες τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από την πολιτική τηλεπικοινωνιών μέχρι την Κοινή Αγροτική Πολιτική, κατ' επέκταση και στις πολιτικές απασχόλησης.

Ένας από τους «πυλώνες» της ΕΣΑ αναφέρεται στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση.

Κάθε κράτος – μέλος της ΕΕ αποτυπώνει τα μέτρα που υλοποιεί υπέρ της ισότητας στα πλαίσια των πολιτικών απασχόλησης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Ετήσια έκθεση για τις ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες στην ΕΕ 2002).

5.4 Η ελληνική εμπειρία – Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης (ΚΠΣ) και ισότητα των φύλων

Στο Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης της Ελλάδας για την περίοδο 2000-2006 περιλαμβάνεται ρητή δέσμευση της χώρας να «υιοθετήσει μια προσέγγιση ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα πολιτικής και σε όλα τα μέτρα των επιχειρησιακών Προγραμμάτων του ΚΠΣ, συμπεριλαμβανομένων και των Περιφερειακών Προγραμμάτων»

Η «υποχρέωση» αυτή εκφράστηκε με τη δημιουργία ειδικού άξονα Προτεραιότητας για την ισότητα των φύλων με αντίστοιχη δέσμευση ποσού γύρω στο 10% της συνολικής χρηματοδότησης για θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στα δύο μεγαλύτερα, ως προς την συμμετοχή του ΕΚΤ, Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΕΠ) των Υπουργείων Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Παιδείας (ΕΠΕΑΕΚ). Συγκεκριμένα, ο άξονας 5 «Βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας» του πρώτου περιλαμβάνει:

- Θετικές δράσεις για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις επιχειρήσεις
- Στήριξη της λειτουργίας και της ποιοτικής αναβάθμισης των μονάδων και υπηρεσιών εξυπηρέτησης παιδιών, ηλικιωμένων κλπ.
- Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών

Ο άξονας 4 «Βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας» του ΕΠΕΑΕΚ περιλαμβάνει τα μέτρα :

- Προγράμματα υποστήριξης της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για γυναίκες
- Προγράμματα υποστήριξης των γυναικών στις προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές, προγράμματα σπουδών και ερευνητικά προγράμματα για τις γυναίκες

Παράλληλα έγινε προσπάθεια ένταξης της ισότητας και στους άλλους άξονες των Ε.Π., πράγμα που έγινε με μεγαλύτερη επιτυχία στο ΕΠ «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», στο οποίο καθορίστηκε ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο επωφελούμενο πληθυσμό κατά 60%. Ποσοστό συμμετοχής τους στο σύνολο των ανέργων.

Δράσεις για την ισότητα των δύο φύλων περιλαμβάνονται και σε άλλα ΕΠ όπως για παράδειγμα το ΕΠ του Υπουργείου Ανάπτυξης και τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα. Στο πλαίσιο του πρώτου σχεδιάζεται πρόγραμμα ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας και στο πλαίσιο των δεύτερων, προγράμματα ενίσχυσης τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης των γυναικών. Τέλος, η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL αναμένεται να συμβάλει στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση, εφόσον διαθέτει και αυτή ειδικό υποπρόγραμμα για την προώθηση των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες.

Από την συνολική εμπειρία των εφαρμοζόμενων πολιτικών και μέτρων με Κοινοτική συγχρηματοδότηση από το Γ' ΚΠΣ στην Ελλάδα, προκύπτουν οι εξής διαπιστώσεις (για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις)

- I. Η επιδότηση ιδιωτικών και δημοσίων επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων γυναικών είναι πολλαπλά ευνοϊκότερη από την αντίστοιχη για τους άνεργους άνδρες.
- II. Εφαρμόζονται μέτρα άμεσης επιδότησης επιχειρήσεων, οι οποίες αναλαμβάνουν θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών συνεργατών τους.
- III. Κάθε υποβαλλόμενο από ιδιωτικές επιχειρήσεις σχέδιο για χρηματοδότηση από το ΚΠΣ (επενδυτικά σχέδια, σχέδια εκσυγχρονισμού, εισαγωγή καινοτομίας στις επιχειρήσεις, σχέδια συνεργασίας επιχειρήσεων και έρευνας κλπ.) βαθμολογείται με πρόσθετα μόρια, αν αναφερθεί με τεκμηριωμένο τρόπο η θετική επίπτωση του σχεδίου υπέρ των γυναικών.
- IV. Επιδoteίται άμεσα η ανάληψη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων από επιχειρήσεις, που ανήκουν πλειοψηφικά σε γυναίκες
- V. Οι επιχειρήσεις επιδοτούνται με προτεραιότητα για την ένταξη του γυναικείου ανθρώπινου δυναμικού τους σε προγράμματα δια βίου μάθησης (συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης)

5.5 Παραδείγματα πολιτικών από τα κράτη μέλη της ΕΕ

Βέλγιο: Από το 1999 η αρμοδιότητα για τα θέματα ίσων ευκαιριών ανατέθηκε στον Αντιπρόεδρο της Κυβέρνησης, ο οποίος είναι ταυτόχρονα και Υπουργός Εργασίας.

Δανία: Τον Μάιο του 2000 το Κοινοβούλιο ψήφισε μια νέα Χάρτα Ισότητας. Στην Δανία υφίσταται Υπουργείο Ισότητας, το οποίο είναι αρμόδιο για τις δράσεις της κυβέρνησης στα θέματα ισότητας των φύλων και το οποίο συντονίζει τις προσπάθειες των άλλων υπουργείων σ' αυτόν τον τομέα. Το gender mainstreaming αποτελεί υποχρέωση όλων των υπουργείων, ώστε να υπάρχουν σήμερα 20 αρμόδιοι υπουργοί για την ισότητα των φύλων, ο καθένας στο τομέα ευθύνης του. Η υπουργός ισότητας καθορίζει κανόνες και κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το σύστημα αυτό χαρακτηρίζεται ως «δυναδική προσέγγιση» (dual approach).

Στη Δανία λειτουργούν επίσης :

- Εθνικό Κέντρο Ερευνών και Πληροφοριών σε θέματα Ισότητας των φύλων.
- Συμβούλιο Ισότητας των φύλων (οι αποφάσεις του δεσμεύουν την δημόσια διοίκηση)

Φιλανδία: (National Machinery to promote gender equality, 2001)

- Συμβούλιο Ισότητας (διακομματικό όργανο)
- Ombuds Ισότητας
- Αρχή ισότητας (εποπτεύει την εφαρμογή της νομοθεσίας)
- Διυπουργική επιτροπή εργασίας (συμμετέχουν όλα τα υπουργεία)

Νορβηγία:

- Υπουργείο για θέματα παιδιών και οικογένειας
- Συμβούλιο Ισότητας (από το 1972)
- Ombuds Ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών
- Τοπικές επιτροπές ισότητας
- Επιτροπή Γενικών Γραμματέων για θέματα ισότητας (διυπουργικό όργανο στο οποίο συμμετέχουν 6 υπουργεία)

Σουηδία :

- Υπουργείο ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών (από το 1976, η υπουργός είναι κατά κανόνα και αντιπρόεδρος της κυβέρνησης και η αρμοδιότητα ασκείται από τον πρωθυπουργό)
- Συμβούλιο Ισότητας (προεδρεύει η Υπουργός ισότητας)
- Ombudsman ισότητας
- Επιτροπή Ισότητας
- Περιφερειακοί εμπειρογνώμονες για την ισότητα των φύλων
- Στελέχη στο επίπεδο της τοπικής αυτοδιοίκησης

Πορτογαλία :

- Υπουργείο Ισότητας από τον Οκτώβριο του 1999
- Επιτροπή ισότητας και δικαιωμάτων της γυναίκας (υπάγεται απ' ευθείας στον πρωθυπουργό της χώρας)

Βασικά εργαλεία πολιτικής

➤ Εθνικά Σχέδια Δράσης

Στα πλαίσια αυτών των σχεδίων, οι κυβερνήσεις δεσμεύονται να προωθήσουν την ισότητα. Έχει ενδιαφέρον, ότι τα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ υιοθετούν τέτοια σχέδια μετά την Παγκόσμια Διάσκεψη για τις γυναίκες στην Beijing. Τα σχέδια περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, και υποχρεωτικές διαδικασίες και θέτουν στόχους

➤ Θετικές Δράσεις

Θεωρείται γενικά επιτρεπτό, ότι οι γυναίκες είναι σκόπιμο να συμμετέχουν με τουλάχιστον 30% στην λήψη των αποφάσεων (critical mass)

➤ Χάρτα Ισότητας

Στις Βόρειες χώρες ο θεσμός αυτός υπάρχει από την δεκαετία του 70.

➤ Ο θεσμός του Ombuds για την ισότητα

Ο(η) Ombuds είμαι υπεύθυνος (-η) να διασφαλίσει την σωστή εφαρμογή της νομοθεσίας που αφορά την ισότητα των φύλων. Σκοπός του θεσμού είναι να

δημιουργηθεί ένα Όργανο το οποίο είναι οικειότερο στον πολίτη από ένα δικαστήριο όταν βρίσκεται αντιμέτωπος με διακρίσεις (discrimination).

➤ Σχέδια Ισότητας (equality plans) στον εργασιακό χώρο

Τα σχετικά Σχέδια π.χ. στη Σουηδία και Φιλανδία, υποχρεώνουν τους εργοδότες(-τριες) να υλοποιούν δράσεις υπέρ της ισότητας ή να προωθούν την ισότητα.

Τα σχέδια αυτά είναι υποχρεωτικά και ετήσια, όμως το επίπεδο εφαρμογής τους δεν είναι πάντοτε υψηλό, διότι εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την προτεραιότητα που δίνουν σ' αυτό τα επιμέρους συνδικάτα των εργαζομένων. Η υποχρέωση αυτή στη Σουηδία ισχύει για κάθε επιχείρηση με τουλάχιστον 10 εργαζόμενους.

ΜΕΡΟΣ Β: KEYSTONES FOR THE REGION

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος καταλαμβάνει το ΒΔ τμήμα της Πελοποννήσου και το δυτικό άκρο της Στερεάς Ελλάδος. Περιλαμβάνει τους Νομούς Αιτωλοακαρνανίας, Αχαΐας και Ηλείας. Η συνολική της έκταση είναι 11.350 km² και καλύπτει το 8,6% της συνολικής έκτασης της χώρας. Στο μεγαλύτερο ποσοστό τα εδάφη της είναι ορεινά (45,3%) και ημιορεινά (25,6%) ενώ μόλις το 29,1% είναι πεδινές εκτάσεις. Έχει εκτεταμένα παράλια και στους τρεις Νομούς, που βρέχονται από τη θάλασσα του Ιονίου Πελάγους και των κόλπων: Αμβρακικού, Πατραϊκού και Κορινθιακού. Η γεωμορφολογία της Περιφέρειας παρουσιάζει εξαιρετική ποικιλία, αφού σε αυτήν περιλαμβάνονται όρη με ιδιαίτερα μεγάλο υψόμετρο (Αροάνια 2.335 m, Ερύμανθος 2.222 m, Παναχαϊκό 1.926 m), μεγάλες φυσικές λίμνες (Τριχωνίδα 95,8 km², που είναι η μεγαλύτερη της χώρας, Αμβρακία 14,4 km², Λυσιμαχεία 13 km², Καϊάφα κλπ) και ποταμοί (Αχελώος 220 km, που είναι ο δεύτερος σε μήκος ποταμός της Ελλάδος, Πηνειός, Αλφειός, Εύηνος, Σελινούντας, Βουραϊκός, Πείρος και Γλαύκος).



Ειδικότερα, ο Νομός Αιτωλοακαρνανίας, που είναι ο μεγαλύτερος σε έκταση Νομός της χώρας (5.448 km²), παρουσιάζει ένα συνδυασμό ορεινών όγκων με πολλές φυσικές και τεχνητές λίμνες. Οι ποταμοί Αχελώος και Εύηνος μαζί με τις ομώνυμες πεδιάδες συμπληρώνουν την εδαφολογική μορφολογία του νομού και αποτελούν την βασική πηγή της οικονομικής του δραστηριότητας.

Ο Νομός Αχαΐας με συνολική έκταση 3.274 km², χαρακτηρίζεται από έντονες εδαφολογικές αντιθέσεις. Τα εδάφη του είναι στο μεγαλύτερο ποσοστό τους (60% περίπου) ορεινά και διασχίζονται από μικρούς σχετικά ποταμούς (Βουραϊκό, Γλαύκο, Σελινούντα, Πείρο) και μικρότερους χειμάρρους, που εκβάλλουν στον Πατραϊκό και Κορινθιακό κόλπο. Επίκεντρο της οικονομικής ζωής του Νομού αλλά και της Περιφέρειας αποτελεί η πόλη των Πατρών.

Τέλος, ο Νομός Ηλείας με συνολική έκταση 2.621 km², έχει έδαφος πεδινό κατά 60% και διασχίζεται από τους ποταμούς Αλφειό, Πηνειό, Ερύμανθο και τους

παραποτάμους τους. Ο Νομός χαρακτηρίζεται από την ύπαρξη παράλιων υδροβιότοπων (Κοτύχι, Καϊάφα) εξαιρετικού φυσικού κάλλους και οικολογικού πλούτου. Η πεδιάδα της Ηλείας είναι η μεγαλύτερη σε έκταση στην Πελοπόννησο.

1. ΠΛΗΘΥΣΜΙΑΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Ο πληθυσμός της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδος ανέρχεται σε 740.506 κατοίκους (απογραφή ΕΣΥΕ 2001). Είναι η τέταρτη σε πληθυσμό περιφέρεια της Ελλάδος, συγκεντρώνοντας το 6,75% του συνολικού πληθυσμού της χώρας. Στους πίνακες που ακολουθούν, παρουσιάζονται αναλυτικά τα στοιχεία πληθυσμού και κατανομής του σε αστικό, ημιαστικό και αγροτικό για το 1991 και αστικό και αγροτικό για το 2001, κατά Νομό.

Πίνακας 1: Κατανομή πληθυσμού ανά νομό και αστικότητα (1991)

			ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ		
ΝΟΜΟΣ	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ 1991	%	ΑΣΤΙΚΟΣ	ΗΜΙΑΣΤΙΚΟΣ	ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ
1. ΑΙΤ/ΝΙΑΣ	228.180	32	75.853	38.357	113.970
2. ΑΧΑΪΑΣ	300.078	42	198.664	9.732	91.682
3. ΗΛΕΙΑΣ	179.429	26	44.517	32.775	102.137
ΣΥΝΟΛΟ Π.Δ.Ε.	707.687	100	319.034	80.864	307.789
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	10.259.000		6.036.660	1.312.774	2.910.466
Στοιχεία: Στατιστική Επετηρ. Ελλάδος 1997 ΕΣΥΕ					

Πίνακας 2: Κατανομή πληθυσμού ανά νομό και αστικότητα (2001)

			ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ	
ΝΟΜΟΣ	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ 2001	%	ΑΣΤΙΚΟΣ	ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ
1. ΑΙΤ/ΝΙΑΣ	224.429	30,3	113.047	111.382
2. ΑΧΑΪΑΣ	322.789	43,6	216.592	106.197
3. ΗΛΕΙΑΣ	193.288	26,1	81.994	111.294
ΣΥΝΟΛΟ Π.Δ.Ε.	740.506	100	411.633	328.873
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	10.964.020		7.980.414	2.983.606
Στοιχεία: www.statistics.gr				

Από τον πρώτο πίνακα προκύπτει ότι ο πληθυσμός των Νομών Αιτωλοακαρνανίας και Ηλείας είναι κυρίως αγροτικός, αφού μόνο το 33% και 25% αντίστοιχα είναι αστικός, σε αντίθεση με τον Νομό Αχαΐας, όπου το 66% του πληθυσμού είναι αστικός. Παρόμοια συμπεράσματα προκύπτουν και από την παρατήρηση του δεύτερου πίνακα.

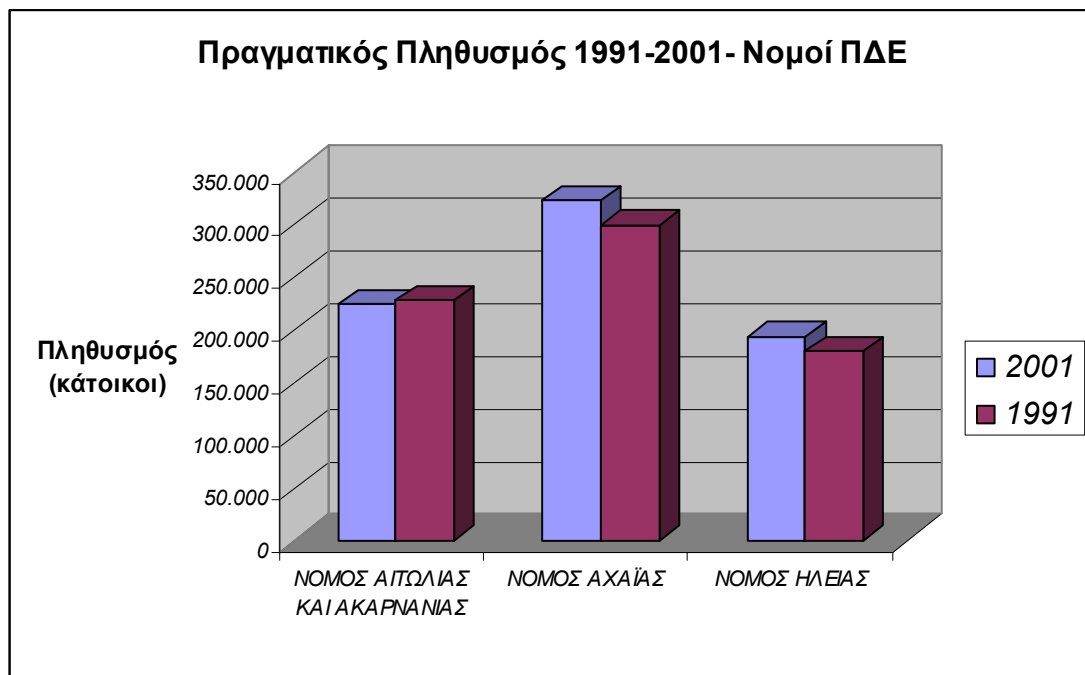
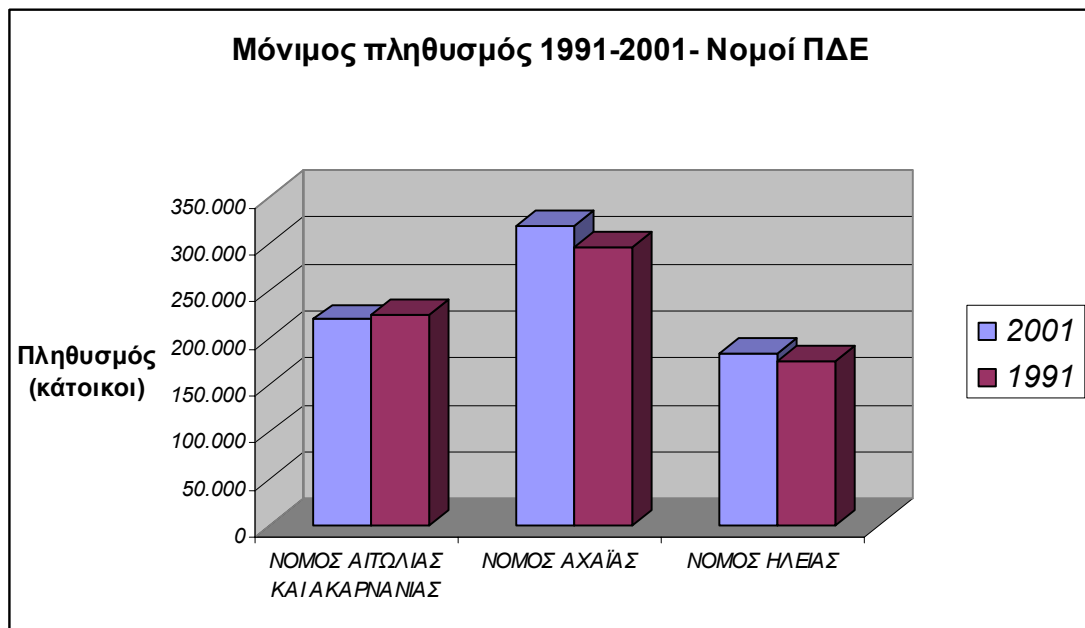
Στον πίνακα 3 έχουμε το μόνιμο και πραγματικό πληθυσμό για το σύνολο της χώρας και ανά νομό για τα έτη 1991 και 2001. Όπως φαίνεται, ο νομός Αχαΐας είναι ο πολυπληθέστερος της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδος. Επίσης, ο ρυθμός μεταβολής για τη δεκαετία 1991-2001 παρουσιάζει μείωση για το νομό Αιτωλοακαρνανίας (1,51%), ενώ αύξηση μεγαλύτερη από τον εθνικό μέσο όρο παρουσιάζουν οι νομοί Αχαΐας (7,59%) και Ηλείας (7,72%).

Ιδιαίτερο ρόλο στο νομό Αχαΐας σχετικά με τον πληθυσμό έχει το πολεοδομικό συγκρότημα της Πάτρας, με συμμετοχή στο 57,6% στο σύνολο του νομού, ενώ στον αντίποδα βρίσκεται η επαρχία Καλαβρύτων με μικρή πληθυσμιακή συμμετοχή (5,9%). Ο βαθμός αστικοποίησης στο νομό (ποσοστό αστικού πληθυσμού στο σύνολο του πληθυσμού) παρουσιάζει τα τελευταία χρόνια θετική αυξητική πορεία. Ο κυρίαρχος πόλος αστικοποίησης είναι το πολεοδομικό συγκρότημα Πατρών.

Πίνακας 3: Μόνιμος και πραγματικός πληθυσμός ανά νομό και % ποσοστιαία μεταβολή (ΕΣΥΕ, 1991 και 2001)

Σύνολο Ελλάδος, νομοί	Μόνιμος πληθυσμός		% ποσοστιαία μεταβολή μόνιμου πληθυσμού 2001-1991	Πραγματικός πληθυσμός		% ποσοστιαία μεταβολή πραγματικού πληθυσμού 2001-1991
	2001	1991		2001	1991	
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	10.934.097	10.223.392	6,95	10.964.020	10.259.900	6,86
<i>ΝΟΜΟΣ ΑΙΤΩΛΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ</i>	<i>219.092</i>	<i>223.982</i>	<i>-2,18</i>	<i>224.429</i>	<i>227.880</i>	<i>-1,51</i>
<i>ΝΟΜΟΣ ΑΧΑΪΑΣ</i>	<i>318.928</i>	<i>296.775</i>	<i>7,46</i>	<i>322.789</i>	<i>300.007</i>	<i>7,59</i>
<i>ΝΟΜΟΣ ΗΛΕΪΑΣ</i>	<i>183.521</i>	<i>174.287</i>	<i>5,30</i>	<i>193.288</i>	<i>179.429</i>	<i>7,72</i>

Σχηματικά μπορούμε να δούμε τις μεταβολές του μόνιμου και πραγματικού πληθυσμού στα παρακάτω διαγράμματα:



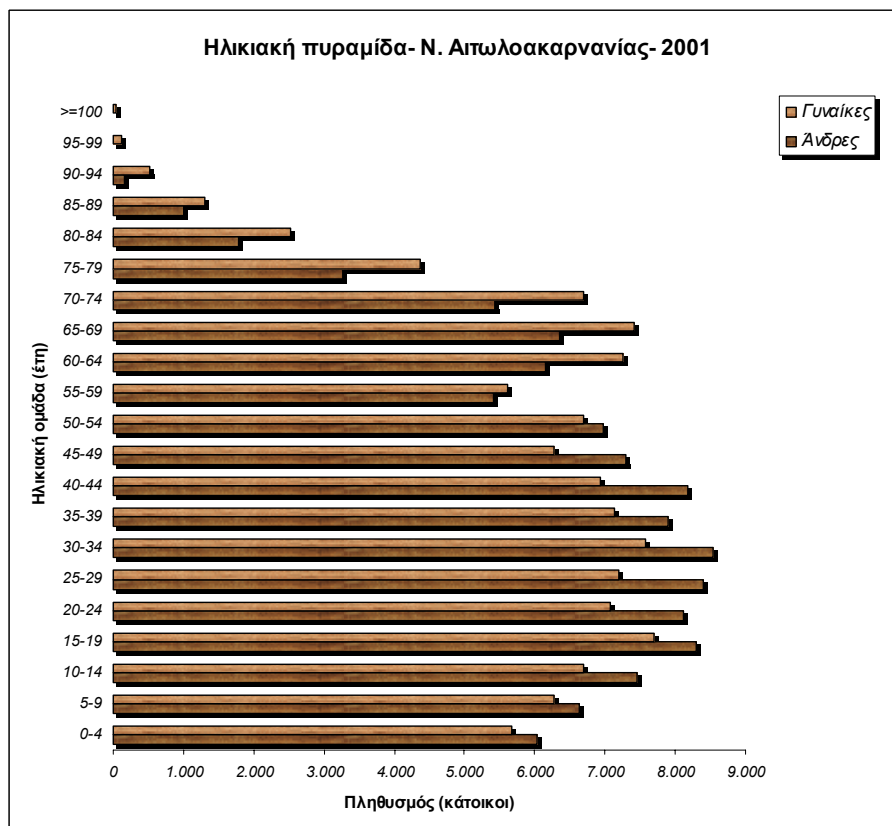
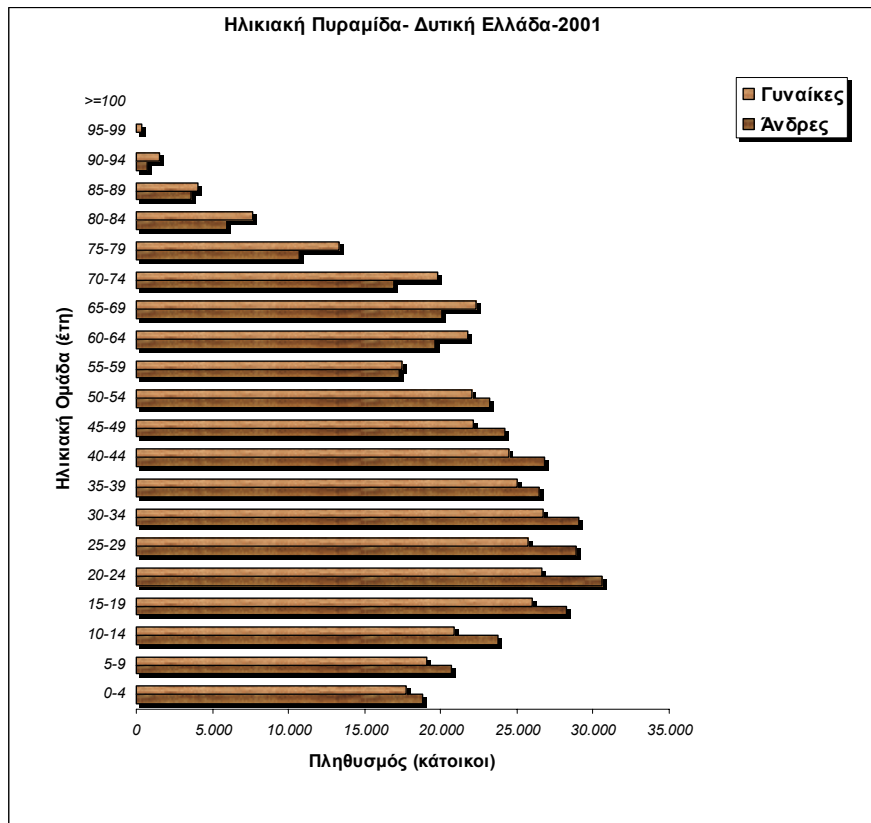
Ο επόμενος πίνακας παρουσιάζει την κατανομή του πληθυσμού για το 2001 ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα, ενώ στα διαγράμματα που ακολουθούν παριστάνονται οι ηλικιακές πυραμίδες για το σύνολο της Περιφέρειας και κάθε νομό ξεχωριστά.

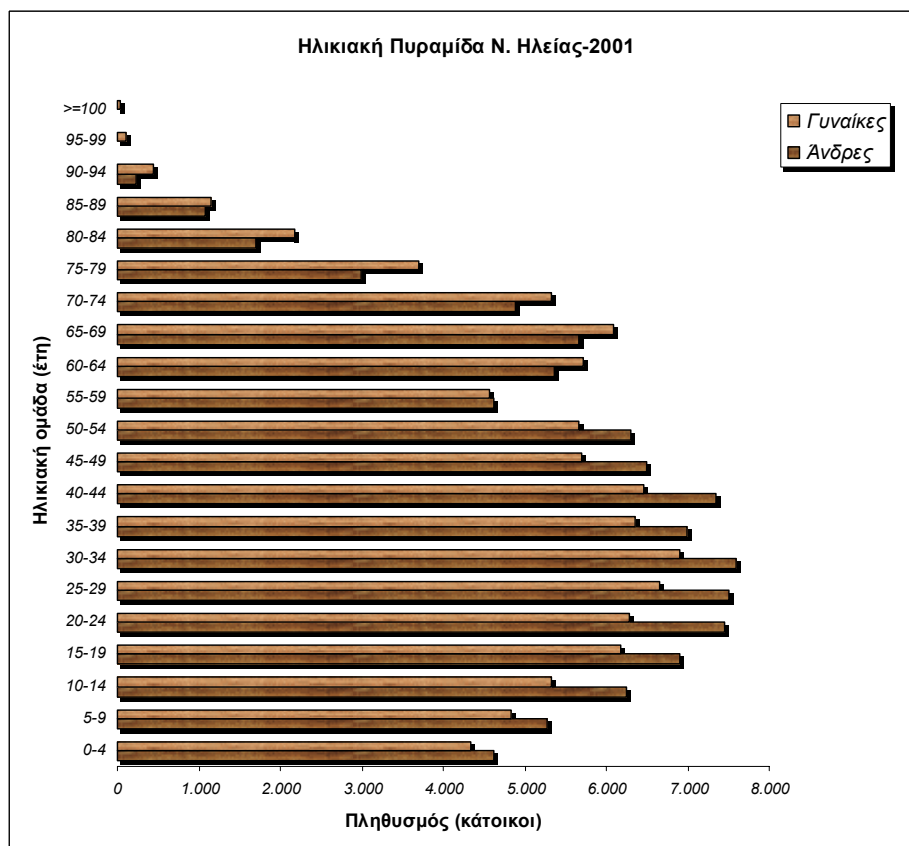
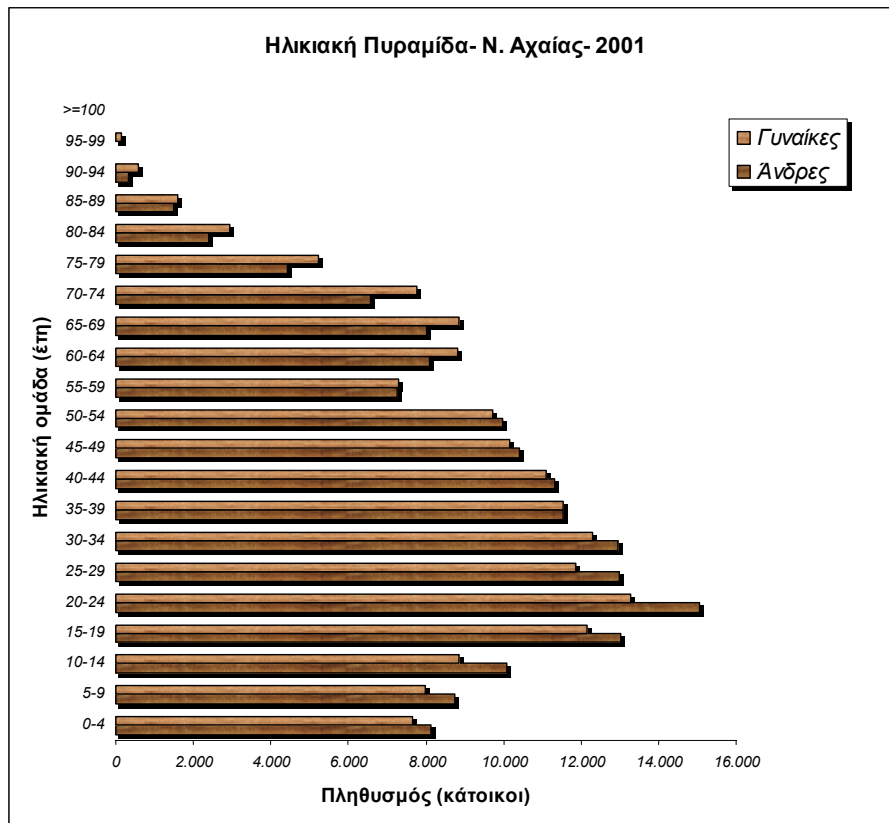
Πίνακας 4: Πραγματικός πληθυσμός ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα: Σύνολο χώρας, Περιφέρεια Δυτ. Ελλάδας και νομοί (ΕΣΥΕ, 2001)

Ομάδες ηλικιών Σύνολο Ελλάδος, περιφέρεια, νομός	Αμφότερων των φύλων	Άρρενες	Θήλεις
	Σύνολο	Σύνολο	Σύνολο
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	10.964.020	5.427.682	5.536.338
0-4	530.269	271.741	258.528
5-9	546.014	280.959	265.055
10-14	587.802	306.063	281.739
15-19	728.918	381.964	346.954
20-24	836.402	437.659	398.743
25-29	850.087	437.801	412.286
30-34	873.071	443.373	429.698
35-39	785.853	393.459	392.394
40-44	783.897	388.367	395.530
45-49	715.477	356.414	359.063
50-54	689.211	338.470	350.741
55-59	562.657	272.154	290.503
60-64	642.822	299.523	343.299
65-69	625.202	292.730	332.472
70-74	546.243	247.769	298.474
75-79	329.529	145.035	184.494
80-84	188.470	78.804	109.666
85-89	105.331	46.011	59.320
90-94	29.566	8.068	21.498
95-99	5.483	778	4.705
>=100	1.716	540	1.176
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	740.506	375.610	364.896
0-4	36.475	18.790	17.685
5-9	39.748	20.658	19.090
10-14	44.655	23.782	20.873
15-19	54.237	28.239	25.998
20-24	57.281	30.630	26.651
25-29	54.625	28.909	25.716
30-34	55.823	29.056	26.767
35-39	51.478	26.439	25.039
40-44	51.355	26.850	24.505
45-49	46.337	24.193	22.144
50-54	45.335	23.257	22.078
55-59	34.745	17.272	17.473
60-64	41.402	19.610	21.792
65-69	42.383	20.046	22.337
70-74	36.665	16.892	19.773
75-79	23.959	10.684	13.275
80-84	13.523	5.897	7.626
85-89	7.622	3.567	4.055
90-94	2.249	704	1.545
95-99	441	79	362
>=100	168	56	112
ΝΟΜΟΣ ΑΙΤΩΛΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	224.429	113.411	111.018
0-4	11.710	6.039	5.671

5-9	12.909	6.637	6.272
10-14	14.141	7.451	6.690
15-19	15.984	8.296	7.688
20-24	15.193	8.115	7.078
25-29	15.594	8.405	7.189
30-34	16.110	8.529	7.581
35-39	15.046	7.905	7.141
40-44	15.114	8.184	6.930
45-49	13.575	7.296	6.279
50-54	13.659	6.968	6.691
55-59	11.018	5.410	5.608
60-64	13.408	6.155	7.253
65-69	13.767	6.348	7.419
70-74	12.114	5.429	6.685
75-79	7.633	3.272	4.361
80-84	4.297	1.779	2.518
85-89	2.301	1.002	1.299
90-94	682	167	515
95-99	129	15	114
>=100	45	9	36
ΝΟΜΟΣ ΑΧΑΪΑΣ	322.789	162.894	159.895
0-4	15.806	8.137	7.669
5-9	16.743	8.754	7.989
10-14	18.931	10.082	8.849
15-19	25.172	13.034	12.138
20-24	28.354	15.058	13.296
25-29	24.878	13.004	11.874
30-34	25.226	12.935	12.291
35-39	23.086	11.549	11.537
40-44	22.434	11.319	11.115
45-49	20.556	10.397	10.159
50-54	19.719	9.987	9.732
55-59	14.539	7.239	7.300
60-64	16.926	8.098	8.828
65-69	16.866	8.030	8.836
70-74	14.336	6.573	7.763
75-79	9.638	4.425	5.213
80-84	5.344	2.412	2.932
85-89	3.100	1.487	1.613
90-94	892	312	580
95-99	176	38	138
>=100	67	24	43
ΝΟΜΟΣ ΗΛΕΙΑΣ	193.288	99.305	93.983
0-4	8.959	4.614	4.345
5-9	10.096	5.267	4.829
10-14	11.583	6.249	5.334
15-19	13.081	6.909	6.172
20-24	13.734	7.457	6.277
25-29	14.153	7.500	6.653
30-34	14.487	7.592	6.895
35-39	13.346	6.985	6.361
40-44	13.807	7.347	6.460

45-49	12.206	6.500	5.706
50-54	11.957	6.302	5.655
55-59	9.188	4.623	4.565
60-64	11.068	5.357	5.711
65-69	11.750	5.668	6.082
70-74	10.215	4.890	5.325
75-79	6.688	2.987	3.701
80-84	3.882	1.706	2.176
85-89	2.221	1.078	1.143
90-94	675	225	450
95-99	136	26	110
>=100	56	23	33





Από τα διαγράμματα παρατηρούμε ότι για το σύνολο της Περιφέρειας και τους νομούς Αιτωλοακαρνανίας και Ηλείας, ο αριθμός των ανδρών είναι μεγαλύτερος από αυτόν των γυναικών μέχρι την ηλικία των 55, ενώ μετά το φαινόμενο αντιστρέφεται. Εξαιρέση αποτελεί ο νομός Αχαΐας, στον οποίο ο ανδρικός πληθυσμός υπερτερεί του γυναικείου μέχρι την ηλικία των 30, κατόπιν μένει σχεδόν ίσος μέχρι την ηλικία των 60 για να αυξηθεί από εκεί και μετά ο γυναικείος.

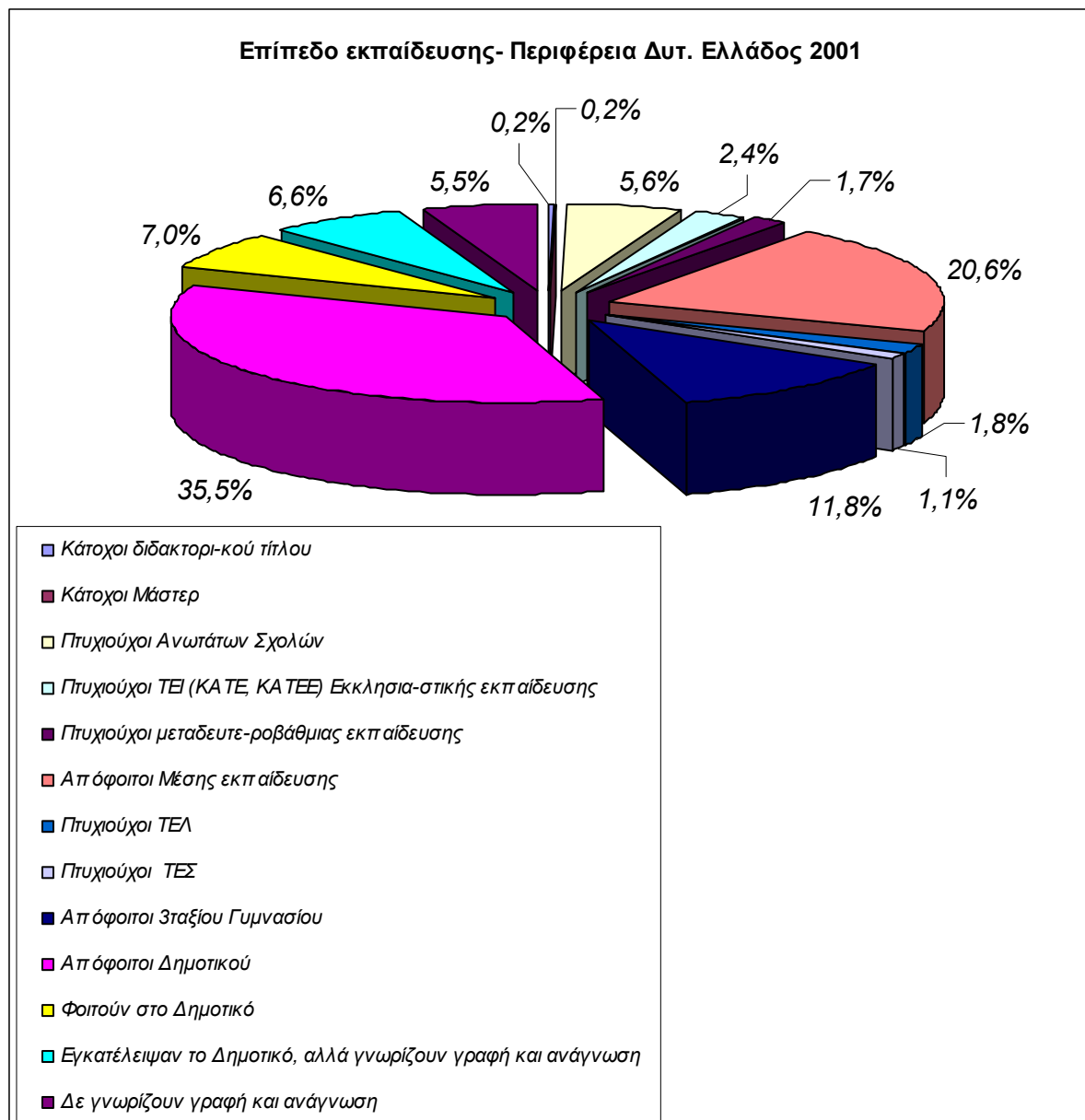
Επίσης, μεγαλύτερα ποσοστά πληθυσμού έχουμε για τις ηλικιακές ομάδες 15-35 (σύνολο Περιφέρειας), 15-45 (Αιτωλοακαρνανία), 20-25 (Αχαΐα), 20-55 (Ηλεία) και 60-70. Στους νομούς Αιτωλοακαρνανίας και Ηλείας η αναλογία των ατόμων 55 ετών και άνω είναι μεγάλη σε σχέση με τις μικρότερες ηλικίες, πράγμα που δείχνει το γηρασμένο πληθυσμό, που κατοικεί σε μεγάλο ποσοστό σε αυτούς τους νομούς, φαινόμενο όχι τόσο έντονο στο νομό Αχαΐας.

Επίπεδο εκπαίδευσης

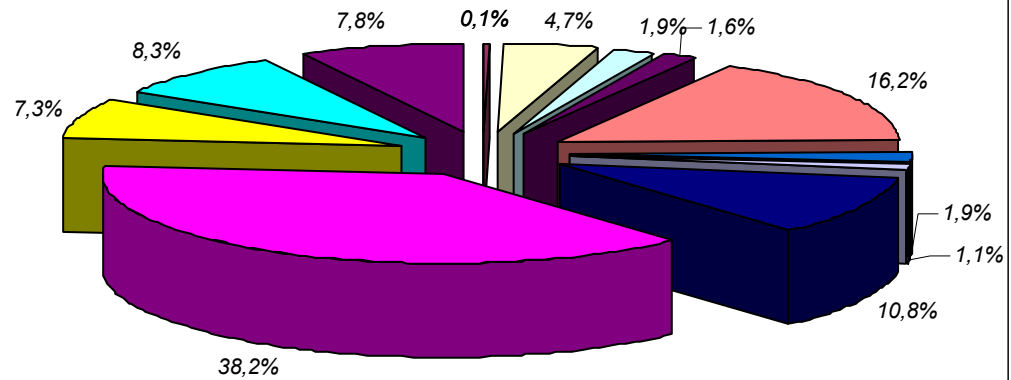
Το εργατικό δυναμικό με εκπαίδευση μέχρι και το δημοτικό (35,5% για το σύνολο της Περιφέρειας, 38,2% για την Αιτωλοακαρνανία, 31,9% για την Αχαΐα και 38% για την Ηλεία) υπερτερεί σε σχέση με όλες τις άλλες κατηγορίες και είναι μεγαλύτερο από τον εθνικό μέσο όρο (30,5%). Η δεύτερη μεγάλη κατηγορία είναι το εργατικό δυναμικό με μέση εκπαίδευση (20,6% για το σύνολο ΠΔΕ, 16,2% η Αιτωλοακαρνανία, 25% η Αχαΐα και 18% η Ηλεία) και είναι μικρότερο σε σχέση με τον εθνικό μέσο όρο (22,3%). Οι απόφοιτοι Ανώτατης Εκπαίδευσης κατέχουν στην Ελλάδα συνολικά το 8,2%, ενώ πολύ μικρότερο ποσοστό έχει η Δυτική Ελλάδα και η Αχαΐα (5,6%) και ακόμη μικρότερο η Αιτωλοακαρνανία και η Ηλεία (4,7 και 4% αντίστοιχα). Αξιοσημείωτο είναι το ποσοστό των ατόμων που δε γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση στους νομούς Ηλείας και Αιτωλοακαρνανίας με ποσοστό διπλάσιο σχεδόν από τον εθνικό μέσο όρο και το νομό Αχαΐας (3,6%). Στον πίνακα 5 μπορούμε να δούμε αναλυτικά αυτά τα στοιχεία, ενώ ακολουθούν και πίτες ανά νομό και για το σύνολο της Περιφέρειας.

Φύλο	Επίπεδο εκπαίδευσης													
	Σύνολο	Κάτοχοι διδακτορικού τίτλου	Κάτοχοι Μάστερ	Πτυχιούχοι Ανωτάτων Σχολών	Πτυχιούχοι ΤΕΙ (ΚΑΤΕ, ΚΑΤΕΕ) Εκκλησιαστικής εκπαίδευσης	Πτυχιούχοι μεταπτυχιακής εκπαίδευσης	Απόφοιτοι Μέσης εκπαίδευσης	Πτυχιούχοι ΤΕΑ	Πτυχιούχοι ΤΕΣ	Απόφοιτοι 3ταξίου Γυμνασίου	Απόφοιτοι Δημοτικού	Φοιτούν στο Δημοτικό	Εγκατέλειψαν το Δημοτικό, αλλά γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση	Δε γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ΣΥΝΟΛΟ ΕΛΛΑΔΟΣ	10.296.798	27.259	55.628	844.542	337.739	362.605	2.300.727	216.122	182.369	1.159.432	3.139.901	654.322	644.699	371.453
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	678.343	1.133	1.332	37.678	16.384	11.834	139.809	12.426	7.455	79.805	241.067	47.326	44.749	37.345
Άρρενες	342.914	819	851	20.058	8.691	5.265	69.747	8.376	6.347	45.927	125.223	24.895	17.742	8.973
Θήλεις	335.429	314	481	17.620	7.693	6.569	70.062	4.050	1.108	33.878	115.844	22.431	27.007	28.372
ΝΟΜΟΣ ΑΙΤΩΛΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	205.164	141	210	9.549	3.844	3.280	33.257	3.889	2.310	22.086	78.474	15.073	17.063	15.988
Άρρενες	103.195	107	137	5.288	2.062	1.398	16.892	2.579	1.994	12.854	41.961	7.796	6.957	3.170
Θήλεις	101.969	34	73	4.261	1.782	1.882	16.365	1.310	316	9.232	36.513	7.277	10.106	12.818
ΝΟΜΟΣ ΑΧΑΪΑΣ	300.041	879	959	21.436	9.537	6.314	74.956	5.840	3.818	34.690	95.595	20.439	14.681	10.897
Άρρενες	150.975	641	601	11.256	4.974	2.767	36.969	3.993	3.325	19.732	47.601	10.820	5.403	2.893
Θήλεις	149.066	238	358	10.180	4.563	3.547	37.987	1.847	493	14.958	47.994	9.619	9.278	8.004
ΝΟΜΟΣ ΗΛΕΪΑΣ	173.138	113	163	6.693	3.003	2.240	31.596	2.697	1.327	23.029	66.998	11.814	13.005	10.460
Άρρενες	88.744	71	113	3.514	1.655	1.100	15.886	1.804	1.028	13.341	35.661	6.279	5.382	2.910
Θήλεις	84.394	42	50	3.179	1.348	1.140	15.710	893	299	9.688	31.337	5.535	7.623	7.550

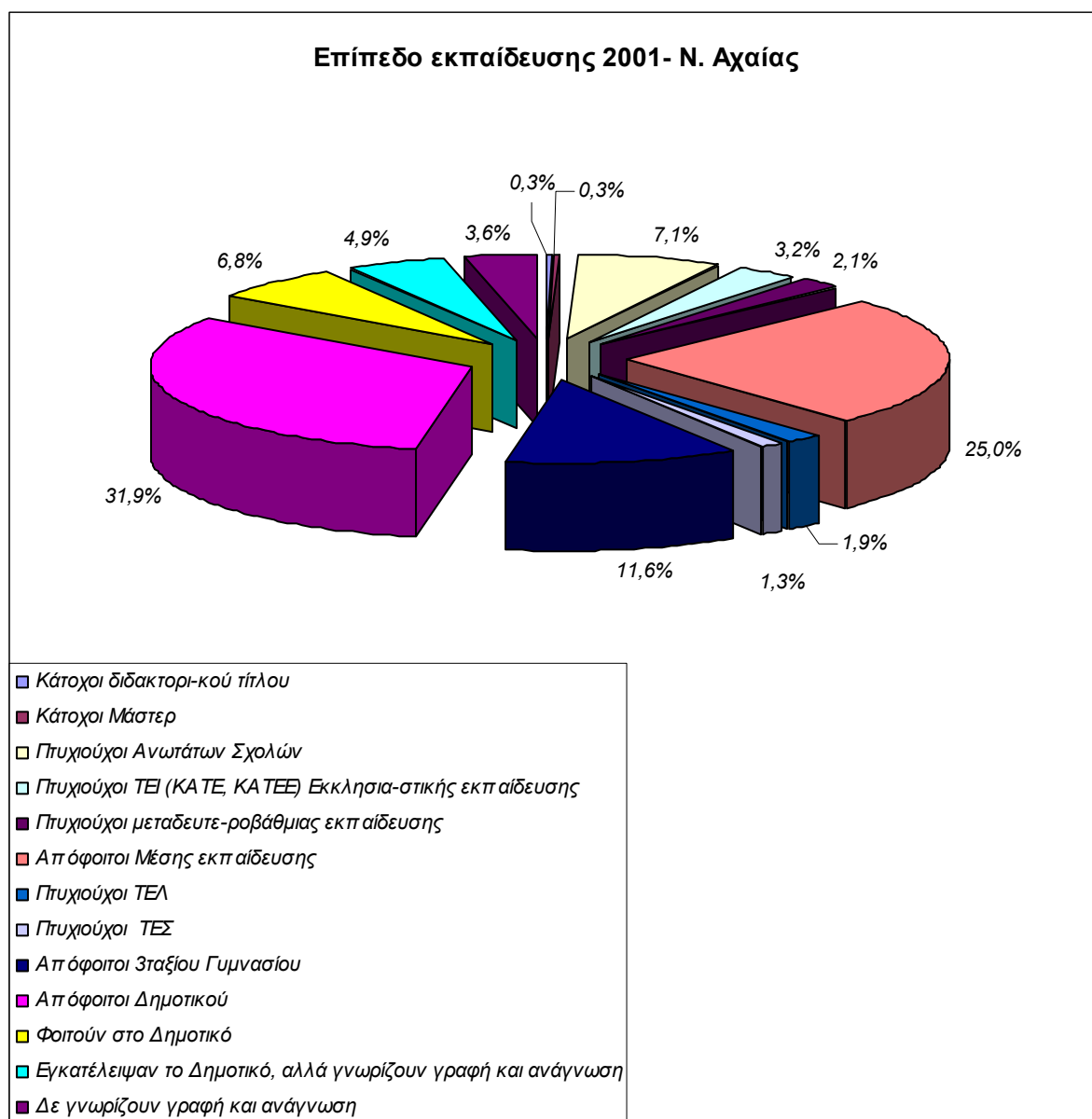
Πίνακας 5: Πληθυσμός ηλικίας 6 ετών και άνω κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης
Σύνολο Ελλάδος, περιφέρεια και νομός.
 Απογραφή πληθυσμού της 18ης Μαρτίου 2001

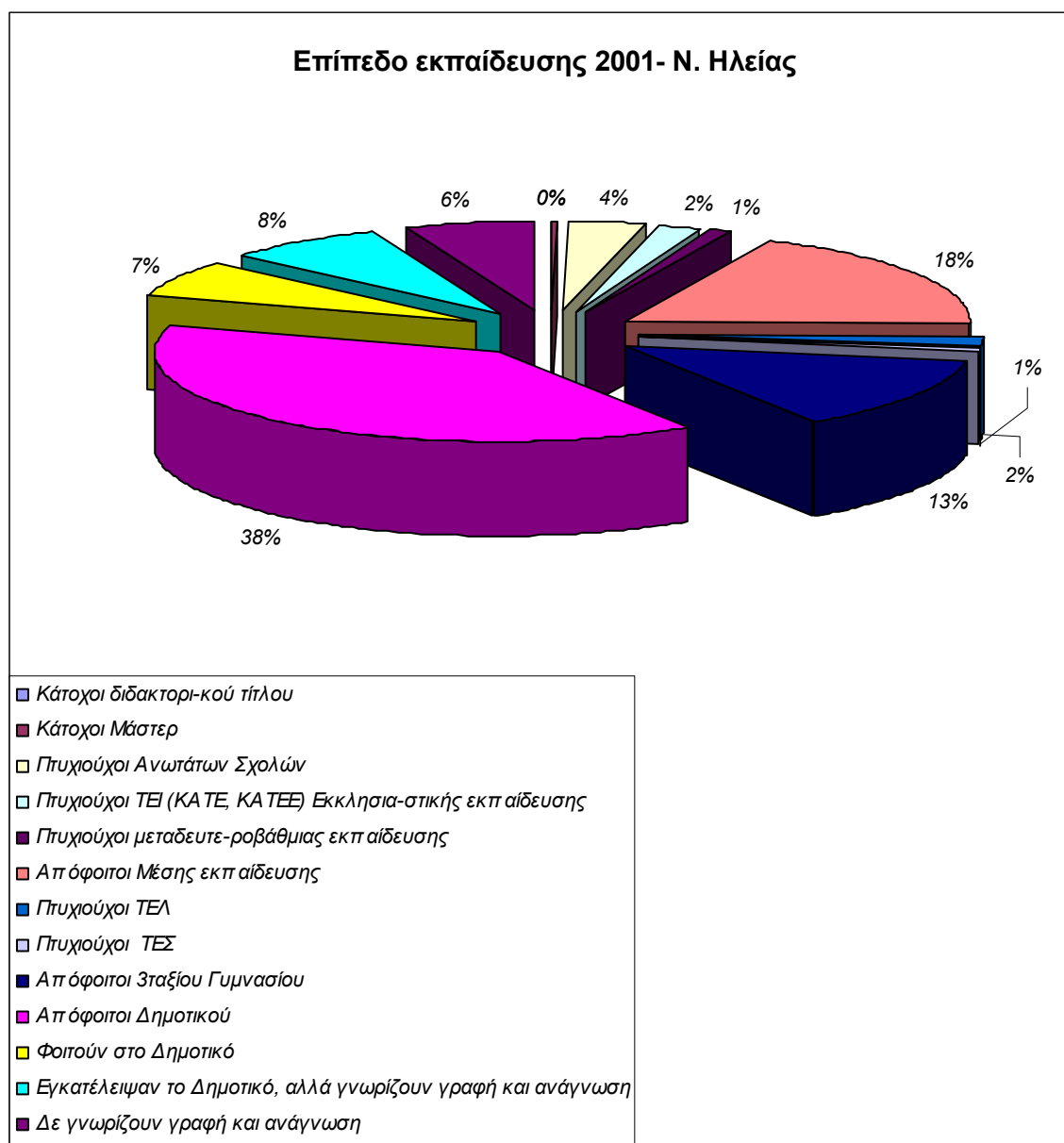


Επίπεδο εκπαίδευσης 2001- Ν. Αιτωλοακαρνανίας



- Κάτοχοι διδακτορικού τίτλου
- Κάτοχοι Μάστερ
- Πτυχιούχοι Ανωτάτων Σχολών
- Πτυχιούχοι ΤΕΙ (ΚΑ ΤΕ, ΚΑ ΤΕΕ) Εκκλησιαστικής εκπαίδευσης
- Πτυχιούχοι μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
- Απόφοιτοι Μέσης εκπαίδευσης
- Πτυχιούχοι ΤΕΛ
- Πτυχιούχοι ΤΕΣ
- Απόφοιτοι 3ταξίου Γυμνασίου
- Απόφοιτοι Δημοτικού
- Φοιτούν στο Δημοτικό
- Εγκατέλειψαν το Δημοτικό, αλλά γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση
- Δε γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση





2. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ- ΑΝΕΡΓΙΑ

Στον επόμενο πίνακα μπορούμε να δούμε τις μεταβολές του εργατικού δυναμικού και του ποσοστού ανεργίας για τα έτη 1995, '96, '97, '98 και 2001, τόσο για το σύνολο της χώρας, όσο και για την Περιφέρεια και κάθε νομό.

Πίνακας 6: Οικονομικώς ενεργός πληθυσμός 1995-2001. Σύνολο χώρας, Περιφέρεια ΔΕ και νομοί (ΕΣΥΕ, www.economics.gr)

	1995	1996	1997	1998	2001
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					
Εργατικό δυναμικό	2633394	2423387	2840134	2978772	4615470
Απασχολούμενοι	2413147	2212844	2593941	2669791	4102091
Ανεργοί	220247	210543	246193	308981	513379
Ανεργοί % εργατικού δυναμικού	8,36	8,69	8,67	10,37	11,12
ΠΔΕ					
Εργατικό δυναμικό	104911	95600	107710	112662	282060
Απασχολούμενοι	95600	85622	95600	96524	238831
Ανεργοί	9311	9978	12110	16138	43229
Ανεργοί % εργατικού δυναμικού	8,88	10,44	11,24	14,32	15,33
Αιτωλοακαρνανία					
Εργατικό δυναμικό	36812	34000	37321	35663	84199
Απασχολούμενοι	34000	31333	34000	31490	73509
Ανεργοί	2812	2667	3321	4173	10690
Ανεργοί % εργατικού δυναμικού	7,64	7,84	8,90	11,70	12,69
Αχαΐα					
Εργατικό δυναμικό	48965	45000	50612	55098	127206
Απασχολούμενοι	45000	40000	45000	47509	106709
Ανεργοί	3965	5000	5612	7589	20497
Ανεργοί % εργατικού δυναμικού	8,10	11,11	11,09	13,77	16,11
Ηλεία					
Εργατικό δυναμικό	19134	16600	19777	21901	70655
Απασχολούμενοι	16600	14289	16600	17525	58613
Ανεργοί	2534	2311	3177	4376	12042
Ανεργοί % εργατικού δυναμικού	13,24	13,92	16,06	19,98	17,04

Από τον πίνακα παρατηρούμε ότι τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο Περιφέρειας υπάρχει μια σταδιακή αύξηση του ποσοστού της ανεργίας με το ποσοστό της Περιφέρειας (15,33%) να είναι αρκετά πιο πάνω για το 2001 από το εθνικό (11,12%). Σε επίπεδο νομών υπάρχει και πάλι μια διαχρονική αύξηση με εξαίρεση την Ηλεία όπου από το 1998 ως το 2001 έχουμε μια πτώση της ανεργίας.

Από τους τρεις νομούς το υψηλότερο ποσοστό για το 2001 παρουσιάζει η Ηλεία (17,04%), ενώ το χαμηλότερο η Αιτωλοακαρνανία (12,69%).

Ειδικά για το 2001 (πίνακας 7), βλέπουμε αναλυτικά παρακάτω την κατάσταση ανά φύλο και νομό για τον οικονομικά ενεργό και μη ενεργό πληθυσμό. Παρατηρούμε ότι οι γυναίκες έχουν υψηλό ποσοστό ανεργίας και αρκετά υψηλότερο σε σχέση με τους άνδρες της ίδιας περιοχής. Επίσης, με εξαίρεση την Αιτωλοακαρνανία, όπου η διαφορά δεν είναι τόσο έντονη (14,76%), τα ποσοστά ανέργων γυναικών στους άλλους νομούς (Αχαΐα 19,46% και Ηλεία 19,76%) είναι αρκετές μονάδες υψηλότερα σε σχέση με τον εθνικό μέσο όρο (13,4%).

Πίνακας 7: Οικονομικώς ενεργός και μη ενεργός πληθυσμός κατά φύλο. Σύνολο Ελλάδος, περιφέρεια και νομός (ΕΣΥΕ, 2001)

Φύλο Ομάδες ηλικιών	Οικονομικώς ενεργοί				Οικονομικώς μη ενεργοί	Ποσοστό ανεργίας %
	Σύνολο	Απασχολούμενοι	Ανεργοί			
			Σύνολο	Από αυτούς "νέοι"		
ΣΥΝΟΛΟ ΕΛΛΑΔΟΣ	4.615.470	4.102.091	513.379	247.395	5.244.123	11,12301
Άρρενες	2.877.430	2.597.021	280.409	137.930	1.984.206	9,74512
Θήλεις	1.738.040	1.505.070	232.970	109.465	3.259.917	13,40418
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	282.060	238.831	43.229	25.104	364.852	15,32617
Άρρενες	185.371	159.730	25.641	14.621	141.281	13,83226
Θήλεις	96.689	79.101	17.588	10.483	223.571	18,19028
ΝΟΜΟΣ ΑΙΤΩΛΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	84.199	73.509	10.690	7.093	110.784	12,69611
Άρρενες	56.582	49.969	6.613	4.315	41.439	11,68746
Θήλεις	27.617	23.540	4.077	2.778	69.345	14,76265
ΝΟΜΟΣ ΑΧΑΪΑΣ	127.206	106.709	20.497	10.909	159.308	16,11323
Άρρενες	81.078	69.558	11.520	5.939	62.824	14,20854
Θήλεις	46.128	37.151	8.977	4.970	96.484	19,46106
ΝΟΜΟΣ ΗΛΕΙΑΣ	70.655	58.613	12.042	7.102	94.760	17,04338
Άρρενες	47.711	40.203	7.508	4.367	37.018	15,73641
Θήλεις	22.944	18.410	4.534	2.735	57.742	19,76116

Στον πίνακα 8 μπορούμε να δούμε το ποσοστό του ενεργού στο σύνολο του πραγματικού πληθυσμού. Παρατηρούμε ότι η ΠΔΕ παρουσιάζει στο σύνολό της μικρότερο ποσοστό (38,09%) σε σχέση με την Ελλάδα (42,10%). Σε επίπεδο νομού το μεγαλύτερο ποσοστό παρουσιάζει η Αχαΐα (39,41%), ενώ το μικρότερο η Ηλεία (36,55%).

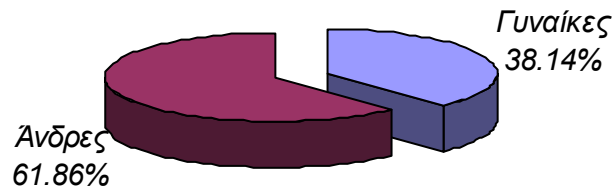
Πίνακας 8: Οικονομικώς ενεργός πληθυσμός ανά φύλο στο σύνολο του πραγματικού πληθυσμού. Σύνολο Ελλάδας, περιφέρεια ΔΕ και νομοί
Απογραφή πληθυσμού της 18ης Μαρτίου 2001

Φύλο Ομάδες ηλικιών	Σύνολο πραγματικού πληθυσμού	Οικονομικώς ενεργοί	Ποσοστό %
ΣΥΝΟΛΟ ΕΛΛΑΔΟΣ	10.964.020	4.615.470	42,10
Άρρενες	5.427.682	2.877.430	53,01
Θήλεις	5.536.338	1.738.040	31,39
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	740.506	282.060	38,09
Άρρενες	375.610	185.371	49,35
Θήλεις	364.896	96.689	26,50
ΝΟΜΟΣ ΑΙΤΩΛΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	224.429	84.199	37,52
Άρρενες	113.411	56.582	49,89
Θήλεις	111.018	27.617	24,88
ΝΟΜΟΣ ΑΧΑΪΑΣ	322.789	127.206	39,41
Άρρενες	162.894	81.078	49,77
Θήλεις	159.895	46.128	28,85
ΝΟΜΟΣ ΗΛΕΪΑΣ	193.288	70.655	36,55
Άρρενες	99.305	47.711	48,04
Θήλεις	93.983	22.944	24,41

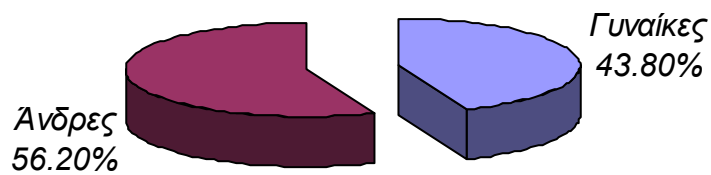
Στα επόμενα διαγράμματα μπορούμε να δούμε το ποσοστό των ανέργων γυναικών και ανδρών στο σύνολο των ανέργων.



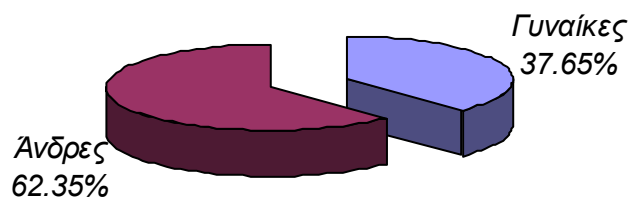
**Ποσοστό ανδρών και γυναικών στο
σύνολο των ανέργων- Ν.
Αιτωλοακαρνανίας- 2001**



**Ποσοστό ανδρών και γυναικών στο
σύνολο των ανέργων- Ν. Αχαΐας- 2001**



**Ποσοστό ανδρών και γυναικών στο
σύνολο των ανέργων- Ν. Ηλείας- 2001**



Μια κατανομή των απασχολούμενων κατά φύλο και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας έχουμε στον πίνακα 9. Για το σύνολο της Περιφέρειας οι κλάδοι που επικρατούν είναι η γεωργία με 25,06%, το χονδρικό και λιανικό εμπόριο με 12,33%, οι κατασκευές με 9,38% και η μεταποίηση και η δημόσια διοίκηση με ποσοστά γύρω στο 7,5%. Στο Νομό Αιτωλοακαρνανίας και το Νομό Ηλείας κυριαρχούν οι ίδιοι κλάδοι, με τη γεωργία στην πρώτη θέση (γύρω στο 35%), το χονδρικό και λιανικό εμπόριο στη δεύτερη (11,38 και 10,35% αντίστοιχα) και τις κατασκευές στην τρίτη με ποσοστό γύρω στο 9%. Στο Νομό Αχαΐας ο κλάδος των κατασκευών βρίσκεται το ίδιο επίπεδο, εκεί όμως την πρώτη θέση καταλαμβάνει το χονδρικό και λιανικό εμπόριο (14,09%), η γεωργία διαδραματίζει λιγότερο σημαντικό ρόλο (12,34%), ενώ αρκετά πιο σημαντικό έχει η μεταποίηση (9,84%) και η δημόσια διοίκηση (8,79%).

Ο πίνακας 10 τέλος παρουσιάζει τους απασχολούμενους κατά φύλο, ομάδες κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και ομάδες ατομικών επαγγελματιών.

Φύλο Ομάδες ηλικιών	Ομάδες κλάδων οικονομικής δραστηριότητας																	
	Σύνολο	Γεωργία, κτηνο- τροφία, θήρα και δασοκομία	Αλεία	Ορυχεία, λατο- μεία	Μεταποιη- τικές βιομηχανίες	Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού	Κατα-σκευές	Χονδρικό και Λανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης	Ξενοδοχεία και εσπιατόρια	Μετα-φορές, αποθή- κευση, επικοι- νωνίες	Ενδιάμεσοι χρηματο- πιστωτικοί οργανισμοί	Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, ε- κμισθώσεις	Δημόσια διοίκηση υποχρεωτική ή ασφάλιση	Εκπαίδευση	Υγεία και κοινωνική μέριμνα	Δραστηριότη- τες παραχής υπηρεσιών	Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	238.831	59.851	1.298	186	18.092	1.619	22.401	29.459	11.140	14.388	4.005	9.373	17.680	15.641	9.824	6.470	1.620	8
Ποσοστό %	100,00	25,06	0,54	0,08	7,58	0,68	9,38	12,33	4,66	6,02	1,68	3,92	7,40	6,55	4,11	2,71	0,68	0,00
Άρρενες	159.730	38.325	941	154	13.337	1.318	21.927	19.259	6.932	12.909	2.215	4.962	12.195	6.393	3.522	3.826	72	5
Θήλεις	79.101	21.526	357	32	4.755	301	474	10.200	4.208	1.479	1.790	4.411	5.485	9.248	6.302	2.644	1.548	3
ΝΟΜΟΣ ΑΙΤΩΛΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	73.509	26.105	928	100	4.369	569	7.046	8.364	3.243	3.571	943	2.060	4.333	4.384	2.399	1.537	292	2
Ποσοστό %	100,00	35,51	1,26	0,14	5,94	0,77	9,59	11,38	4,41	4,86	1,28	2,80	5,89	5,96	3,26	2,09	0,40	0,00
Άρρενες	49.969	16.223	661	81	3.387	468	6.936	5.683	2.258	3.310	518	1.179	3.055	1.893	884	997	22	2
Θήλεις	23.540	9.882	267	19	982	101	110	2.681	985	261	425	881	1.278	2.491	1.515	540	270	0
ΝΟΜΟΣ ΑΧΑΪΑΣ	106.709	13.169	209	77	10.504	653	10.078	15.031	5.399	8.156	2.209	5.454	9.380	8.617	5.806	3.482	995	2
Ποσοστό %	100,00	12,34	0,20	0,07	9,84	0,61	9,44	14,09	5,06	7,64	2,07	5,11	8,79	8,08	5,44	3,26	0,93	0,00
Άρρενες	69.558	8.595	157	66	7.499	533	9.847	9.404	3.090	7.169	1.206	2.787	6.433	3.485	2.034	1.902	30	0
Θήλεις	37.151	4.574	52	11	3.005	120	231	5.627	2.309	987	1.003	2.667	2.947	5.132	3.772	1.580	965	2
ΝΟΜΟΣ ΗΛΕΙΑΣ	58.613	20.577	161	9	3.219	397	5.277	6.064	2.498	2.661	853	1.859	3.967	2.640	1.619	1.451	333	4
Ποσοστό %	100,00	35,11	0,27	0,02	5,49	0,68	9,00	10,35	4,26	4,54	1,46	3,17	6,77	4,50	2,76	2,48	0,57	0,01
Άρρενες	40.203	13.507	123	7	2.451	317	5.144	4.172	1.584	2.430	491	996	2.707	1.015	604	927	20	3
Θήλεις	18.410	7.070	38	2	768	80	133	1.892	914	231	362	863	1.260	1.625	1.015	524	313	1

Πίνακας 9: Απασχολούμενοι κατά φύλο και ομάδες κλάδων οικονομικής δραστηριότητας. Περιφέρεια και νομός (ΕΣΥΕ, 2001)

Πίνακας 10. Απασχολούμενοι κατά φύλο, ομάδες κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και ομάδες ατομικών επαγγελμάτων

Νομοί ΠΔΕ

Απογραφή πληθυσμού της 18ης Μαρτίου 2001

Φύλο και ομάδες κλάδων οικονομικής δραστηριότητας	Σύνολο	Ομάδες ατομικών επαγγελμάτων									
		Μέλη των βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	Τεχνολόγοι τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι δασοκόμοι και αλιείς	Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή τεχνικά επαγγέλματα	Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές	Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες	Δήλωσαν ανεπαρκώς ή ασαφώς το επαγγελματίους ή δε δήλωσαν επάγγελμα
ΝΟΜΟΣ ΑΙΤΩΛΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	73.509	5.464	6.710	3.429	4.433	6.669	25.198	9.596	4.356	4.913	2.741
Άρρενες	49.969	4.101	3.633	1.836	2.227	4.060	15.385	8.998	4.133	3.567	2.029
Α.Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, δασοκομία.....	16.223	21	12	8	16	46	14.805	11	36	1.214	54
Β.Αλιεία.....	661	8	15	4	3	3	494	14	16	99	5
Γ.Ορυχεία,λατομεία	81	2	8	5	8	4	1	10	21	19	3
Δ.Μεταποιητικές βιομηχανίες.....	3.387	211	59	115	55	37	3	2.077	523	202	105
Ε.Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού.....	468	16	17	23	126	0	1	185	45	40	15
Ζ.Εμπόριο, επισκευές.....	5.683	2.230	113	171	178	1.292	17	1.107	249	269	57
Η.Ξενοδοχεία, εστιατόρια.....	2.258	961	1	43	75	1.058	13	55	11	18	23
Θ.Μεταφορές, αποθήκευση, επικοινωνίες.....	3.310	63	12	150	358	141	5	187	2.176	165	53

Ι.Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί...	518	101	15	117	258	11	0	0	8	7	1
Κ.Διαχείριση ακίνητης περιουσίας,εκμισθώσεις.....	1.179	36	633	240	107	43	1	26	11	70	12
Λ.Δημόσια διοίκηση και άμυνα,υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση.....	3.055	87	201	407	760	1.213	12	107	142	99	27
Μ.Εκπαίδευση.....	1.893	79	1.668	53	43	4	0	2	8	32	4
Ν.Υγεία και κοινωνική μέριμνα.....	884	10	445	186	54	77	2	22	63	20	5
Ξ.Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών.....	997	46	340	154	79	116	3	18	50	167	24
Ο.Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό.....	22	0	0	0	0	0	2	4	0	16	0
Π.Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα.....	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
ΣΤ.Κατασκευές.....	6.936	137	58	72	28	3	9	4.990	626	987	26
Χ.Δε δήλωσαν κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.....	2.412	93	36	88	77	12	17	183	148	143	1.615
Θήλεις	23.540	1.363	3.077	1.593	2.206	2.609	9.813	598	223	1.346	712
Α.Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, δασοκομία.....	9.882	7	2	9	14	8	9.549	1	1	281	10
Β.Αλιεία.....	267	1	12	3	4	1	226	0	0	17	3
Γ.Ορυχεία,λατομεία	19	0	2	0	6	0	0	1	2	7	1
Δ.Μεταποιητικές βιομηχανίες.....	982	39	30	51	78	46	2	516	127	77	16
Ε.Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού.....	101	1	2	12	70	0	1	3	2	8	2
Ζ.Εμπόριο, επισκευές.....	2.681	878	75	79	375	1.171	8	19	7	55	14
Η.Ξενοδοχεία,	985	244	2	9	67	536	3	21	3	91	9

εστιατόρια.....												
Θ.Μεταφορές, αποθήκευση, επικοινωνίες.....	261	12	7	16	155	13	1	3		33	17	4
Ι.Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί...	425	25	6	126	232	0	0	0		0	34	2
Κ.Διαχείριση ακίνητης περιουσίας,εκμισθώσεις.....	881	5	220	229	234	7	0	4		2	171	9
Λ.Δημόσια διοίκηση και άμυνα,υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση.....	1.278	37	151	264	619	111	6	3		6	71	10
Μ.Εκπαίδευση.....	2.491	25	2.184	59	82	22	2	1		1	110	5
Ν.Υγεία και κοινωνική μέριμνα.....	1.515	26	295	654	96	325	0	5		7	90	17
Ξ.Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών.....	540	25	48	28	65	308	1	6		20	28	11
Ο.Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό.....	270	0	0	1	0	49	1	0		0	217	2
ΣΤ.Κατασκευές.....	110	8	9	13	31	1	3	6		2	35	2
Χ.Δε δήλωσαν κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.....	852	30	32	40	78	11	10	9		10	37	595
ΝΟΜΟΣ ΑΧΑΪΑΣ	106.709	8.626	13.930	8.907	9.989	14.601	12.259	16.068		8.394	7.906	6.029
Άρρενες	69.558	6.171	7.245	4.445	4.144	8.287	7.767	14.544		7.560	5.015	4.380
Α.Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, δασοκομία.....	8.595	17	14	9	10	23	7.549	8		19	936	10
Β.Αλιεία.....	157	8	3	6	3	3	112	2		3	14	3
Γ.Ορυχεία,λατομεία	66	8	0	3	1	1	0	11		30	9	3
Δ.Μεταποιητικές βιομηχανίες.....	7.499	512	265	474	241	77	3	3.247		1.641	559	480
Ε.Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού.....	533	19	29	20	135	1	1	202		35	67	24

Ζ.Εμπόριο, επισκευές.....	9.404	3.315	171	445	267	2.654	14	1.717	368	339	114
Η.Ξενοδοχεία, εστιατόρια.....	3.090	991	3	118	107	1.571	6	136	75	42	41
Θ.Μεταφορές, αποθήκευση, επικοινωνίες.....	7.169	174	79	515	714	440	5	449	4.237	357	199
Ι.Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί...	1.206	180	46	323	587	24	1	11	6	17	11
Κ.Διαχείριση ακίνητης περιουσίας,εκμισθώσεις.....	2.787	104	1.406	544	194	188	6	107	41	129	68
Λ.Δημόσια διοίκηση και άμυνα,υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση.....	6.433	108	538	785	1.191	2.809	40	384	212	246	120
Μ.Εκπαίδευση.....	3.485	145	2.992	111	89	11	1	42	14	53	27
Ν.Υγεία και κοινωνική μέριμνα.....	2.034	26	966	397	125	212	6	109	110	66	17
Ξ.Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών.....	1.902	84	537	280	228	213	8	45	93	323	91
Ο.Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό.....	30	0	1	0	0	4	6	0	0	18	1
ΣΤ.Κατασκευές.....	9.847	196	95	116	55	8	3	7.490	425	1.427	32
Χ.Δε δήλωσαν κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.....	5.321	284	100	299	197	48	6	584	251	413	3.139
Θήλεις	37.151	2.455	6.685	4.462	5.845	6.314	4.492	1.524	834	2.891	1.649
Α.Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, δασοκομία.....	4.574	3	2	6	8	6	4.396	1	1	147	4
Β.Αλιεία.....	52	1	2	0	1	2	45	0	0	1	0
Γ.Ορυχεία,λατομεία	11	0	1	0	2	2	1	0	3	1	1
Δ.Μεταποιητικές βιομηχανίες.....	3.005	114	94	246	321	117	1	1.232	506	250	124

Ε.Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού.....	120	2	10	4	91	0	0	4	0	2	7
Ζ.Εμπόριο, επισκευές.....	5.627	1.485	141	216	670	2.861	5	76	27	100	46
Η.Ξενοδοχεία, εστιατόρια.....	2.309	433	2	21	185	1.366	3	71	6	191	31
Θ.Μεταφορές, αποθήκευση, επικοινωνίες.....	987	31	32	69	595	41	2	8	105	58	46
Ι.Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί...	1.003	66	24	286	557	5	1	0	0	58	6
Κ.Διαχείριση ακίνητης περιουσίας,εκμισθώσεις.....	2.667	44	691	664	629	28	5	9	42	509	46
Λ.Δημόσια διοίκηση και άμυνα,υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση.....	2.947	32	375	633	1.351	303	21	12	17	178	25
Μ.Εκπαίδευση.....	5.132	76	4.267	195	348	27	0	4	2	180	33
Ν.Υγεία και κοινωνική μέριμνα.....	3.772	29	769	1.758	393	587	2	14	22	173	25
Ξ.Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών.....	1.580	50	165	131	313	721	1	4	48	98	49
Ο.Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό.....	965	0	1	2	0	207	1	2	0	747	5
Π.Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα.....	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
ΣΤ.Κατασκευές.....	231	13	30	36	70	4	2	23	3	49	1
Χ.Δε δήλωσαν κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.....	2.167	76	79	195	309	37	6	64	52	149	1.200
ΝΟΜΟΣ ΗΛΕΙΑΣ	58.613	3.484	4.456	2.642	3.603	6.072	17.528	7.051	2.901	6.675	4.201
Άρρενες	40.203	2.596	2.390	1.233	1.815	3.797	11.218	6.634	2.698	4.683	3.139
Α.Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, δασοκομία.....	13.507	15	8	5	13	20	11.066	13	31	2.289	47

Β.Αλιεία.....	123	0	0	1	0	16	74	1	2	24	5
Γ.Ορυχεία,λατομεία	7	0	0	0	0	2	0	3	0	2	0
Δ.Μεταποιητικές βιομηχανίες.....	2.451	118	67	60	41	37	5	1.430	430	152	111
Ε.Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού.....	317	2	11	14	111	0	1	117	24	26	11
Ζ.Εμπόριο, επισκευές.....	4.172	1.445	94	66	93	1.234	10	794	114	270	52
Η.Ξενοδοχεία, εστιατόρια.....	1.584	548	4	18	49	805	22	76	11	32	19
Θ.Μεταφορές, αποθήκευση, επικοινωνίες.....	2.430	57	12	84	279	76	1	127	1.553	176	65
Ι.Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί...	491	68	14	125	261	6	1	3	3	7	3
Κ.Διαχείριση ακίνητης περιουσίας,εκμισθώσεις.....	996	30	412	230	113	51	2	39	24	64	31
Λ.Δημόσια διοίκηση και άμυνα,υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση.....	2.707	46	158	263	634	1.344	8	94	84	49	27
Μ.Εκπαίδευση.....	1.015	51	890	28	7	5	1	3	1	23	6
Ν.Υγεία και κοινωνική μέριμνα.....	604	13	292	115	49	66	3	20	31	11	4
Ξ.Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών.....	927	23	372	90	59	112	3	22	27	179	40
Ο.Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό.....	20	1	0	0	0	1	3	0	0	15	0
Π.Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα.....	3	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
ΣΤ.Κατασκευές.....	5.144	73	22	26	11	8	2	3.604	235	1.144	19
Χ.Δε δήλωσαν κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.....	3.705	106	34	108	93	14	16	288	128	219	2.699

Θήλεις	18.410	888	2.066	1.409	1.788	2.275	6.310	417	203	1.992	1.062
Α.Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, δασοκομία.....	7.070	2	2	2	6	1	6.248	1	2	796	10
Β.Αλιεία.....	38	0	1	0	0	6	31	0	0	0	0
Γ.Ορυχεία,λατομεία	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Δ.Μεταποιητικές βιομηχανίες.....	768	24	26	46	46	64	1	317	114	103	27
Ε.Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού.....	80	0	3	5	67	1	0	0	0	2	2
Ζ.Εμπόριο, επισκευές.....	1.892	526	52	45	168	999	5	21	9	59	8
Η.Ξενοδοχεία, εστιατόρια.....	914	177	1	10	47	537	7	27	4	92	12
Θ.Μεταφορές, αποθήκευση, επικοινωνίες.....	231	14	6	15	108	14	2	1	35	24	12
Ι.Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί...	362	20	4	97	213	2	0	0	0	22	4
Κ.Διαχείριση ακίνητης περιουσίας,εκμισθώσεις.....	863	16	176	235	213	11	0	1	15	170	26
Λ.Δημόσια διοίκηση και άμυνα,υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση.....	1.260	22	126	267	617	141	4	3	2	66	12
Μ.Εκπαίδευση.....	1.625	29	1.416	45	51	8	1	0	3	65	7
Ν.Υγεία και κοινωνική μέριμνα.....	1.015	15	182	533	53	138	3	4	3	64	20
Ξ.Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών.....	524	14	50	33	57	287	0	1	11	56	15
Ο.Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό.....	313	0	0	0	0	51	1	0	0	259	2
Π.Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα.....	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
ΣΤ.Κατασκευές.....	133	3	5	12	10	2	0	13	2	86	0

Χ.Δε δήλωσαν κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.....	1.319	25	15	64	132	12	7	28	3	128	905
--	-------	----	----	----	-----	----	---	----	---	-----	-----

3. ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Το κατά κεφαλήν ΑΕΠ της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδος βρίσκεται σε χαμηλότερη θέση σε σχέση με το μέσο κατά κεφαλήν ΑΕΠ της χώρας. Για το 2001 το ποσό αυτό είναι 3,21 εκατ. δρχ, δηλαδή 79% του εθνικού μέσου όρου, κατατάσσοντάς την 11η στις περιφέρειες της χώρας με βάση το κριτήριο αυτό, ενώ τα αντίστοιχα ποσά για τους νομούς Αιτωλοακαρνανίας, Αχαΐας και Ηλείας είναι 78,02%, 89,67% και 63,05%.. Στον παρακάτω πίνακα μπορούμε να δούμε τη διακύμανση του ΑΕΠ για την περίοδο 1995-2001, όπου παρατηρείται μια πτωτική τάση για τα έτη 1997-1999 και κατόπιν πάλι ανοδική τάση (με εξαίρεση το νομό Ηλείας).

Πίνακας 11: ΑΕΠ 1995-2001- πηγή: www.economics.gr

Ακαθ.Εγχ.Προϊόν κατά κεφαλή % μ.ό. χώρας	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
ΠΔΕ	80	80	77	76	76	76	79
Νομος Αιτωλοακαρνανιας	74,28	74,35	71,94	71,5	71,66	71,73	78,02
Νομος Αχαΐας	92,89	92,76	88,1	86,67	86,13	85,79	89,67
Νομος Ηλείας	64,95	64,8	63,69	64,16	64,43	64,53	63,05

Στους κατοίκους της Περιφέρειας αντιστοιχεί το 51% του μέσου κατά κεφαλή προϊόντος της ΕΕ (το κατά κεφαλή προϊόν της Ελλάδας αντιστοιχεί σε 64,7% του μέσου της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2001 σύμφωνα με την Eurostat, με βάση τον αυξημένο πληθυσμό που προέκυψε για το σύνολο χώρας από την απογραφή 2001) και έχει, μαζί με την Αν. Μακεδονία και Θράκη και την Ήπειρο τη χαμηλότερη αναλογία.

Στον πίνακα που ακολουθεί μπορούμε να δούμε την κατανομή του ΑΕΠ ανά κλάδο για το σύνολο της περιφέρειας και για τα έτη 1995-1998.

Πίνακας 12: ΑΕΠ ανά τομέα 1995-1998- ΠΔΕ- πηγή: www.economics.gr

ΠΡΟΙΟΝ - ΕΙΣΟΔΗΜΑ	1995	1996	1997	1998
ΠΔΕ				
Γεωργία % ΑΕΠ	17	16	14	14
Βιομηχανία % ΑΕΠ	22	22	19	20
Υπηρεσίες % ΑΕΠ	61	62	66	66

Παρατηρούμε μια διαχρονική συρρίκνωση του πρωτογενή (πιο έντονη) και του δευτερογενή (λιγότερο έντονη) τομέα της οικονομίας, καθώς και μια ταυτόχρονη διόγκωση του τριτογενή τομέα.

Σε επίπεδο νομού η κατάσταση παρουσιάζεται παρακάτω:

Πίνακας 13: ΑΕΠ ανά κλάδο 1995-1998- νομοί- πηγή: www.economics.gr

ΠΡΟΙΟΝ - ΕΙΣΟΔΗΜΑ	1995	1996	1997	1998
Νομος Αιτωλοακαρνανίας				
Γεωργία % ΑΕΠ	22,75	20,63	16,34	15,91
Βιομηχανία % ΑΕΠ	14,91	14,95	14,1	15,17
Μεταλλεία - Ορυχεία % ΑΕΠ	0,24	0,25	0,53	0,59
Μεταποίηση % ΑΕΠ	4,64	4,68	2,75	3,25
Ενέργεια % ΑΕΠ	3,04	2,74	3,04	2,93
Κατασκευές % ΑΕΠ	6,98	7,27	7,76	8,38
Υπηρεσίες % ΑΕΠ	62,32	64,41	69,55	68,9
Νομος Αχαΐας				
Γεωργία % ΑΕΠ	9,62	8,66	7,77	7,56
Βιομηχανία % ΑΕΠ	28,79	29,02	25,88	25,82
Μεταλλεία - Ορυχεία % ΑΕΠ	0,11	0,11	0,16	0,17
Μεταποίηση % ΑΕΠ	17,57	17,67	15,99	15,18
Ενέργεια % ΑΕΠ	2,09	1,87	2,1	2,2
Κατασκευές % ΑΕΠ	9,01	9,35	7,62	8,26
Υπηρεσίες % ΑΕΠ	61,58	62,31	66,33	66,61
Νομος Ηλείας				
Γεωργία % ΑΕΠ	28,55	26,19	26,71	26,82
Βιομηχανία % ΑΕΠ	14,25	14,5	12,22	12,82
Μεταλλεία - Ορυχεία % ΑΕΠ	0,07	0,08	0,12	0,13
Μεταποίηση % ΑΕΠ	6,23	6,32	3,82	3,9
Ενέργεια % ΑΕΠ	1,54	1,4	1,75	1,83
Κατασκευές % ΑΕΠ	6,39	6,69	6,5	6,95
Υπηρεσίες % ΑΕΠ	57,19	59,3	61,06	60,35

Στο νομό Αιτωλοακαρνανίας το σημαντικότερο που παρατηρούμε είναι μια σημαντική συρρίκνωση της γεωργίας (από 22,75% σε 15,91%), καθώς και μια άνοδο του κλάδου των κατασκευών και των υπηρεσιών. Το 1998 ο κλάδος των υπηρεσιών κατέχει ένα πολύ σημαντικό ποσοστό (68,9%).

Στο νομό Αχαΐας το 1998 οι υπηρεσίες είναι και πάλι ο κλάδος που κυριαρχεί (66,61%), όμως εδώ έχουμε μικρότερο ποσοστό για τη γεωργία (7,56% έναντι 15,91% στην Αιτωλοακαρνανία) και μεγαλύτερο για τη βιομηχανία (25,82% έναντι 15,17%) και τη μεταποίηση (15,18% έναντι 3,25%). Διαχρονικά και από το 1995

έχουμε σταδιακή αλλά όχι απότομη μείωση της γεωργίας, της βιομηχανίας, της μεταποίησης, ενώ παράλληλα σταδιακή αύξηση του κλάδου των υπηρεσιών.

Τέλος, στο νομό Ηλείας το 1998, οι υπηρεσίες κατέχουν το σημαντικότερο ποσοστό (60,35%), αλλά εδώ σημαντικό ποσοστό και αρκετά μεγαλύτερο σε σχέση με τους άλλους νομούς έχει και η γεωργία (26,82%). Χαμηλότερο ποσοστό δε έχουν οι κλάδοι της μεταποίησης (3,9%) και των κατασκευών (6,95%). Διαχρονικά έχουμε μια σταδιακή μείωση της βιομηχανίας και της μεταποίησης (η γεωργία κατέχει σχεδόν σταθερό ποσοστά), καθώς και σταδιακή αύξηση στους κλάδους της ενέργειας και των υπηρεσιών.

Ο πίνακας 14 παρουσιάζει τον αριθμό των επιχειρήσεων με βάση το κλάδο δραστηριότητας για το δευτερογενή και τριτογενή τομέα και τα έτη 1994 και 1995. Ειδικά για το τριτογενή τομέα έχουμε και πιο αναλυτικά στοιχεία για το 2000, τα οποία φαίνονται στον πίνακα 15.

Πίνακας 14: Αριθμός επιχειρήσεων ανά νομό (δευτερογενής και τριτογενής τομέας) 1994 & 1995- πηγή: www.economics.gr.

Νομός	ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ						ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	
	Αριθμός επιχειρήσεων χονδρικού εμπορίου		Αριθμός επιχειρήσεων λιανικού εμπορίου		Επιχειρήσεις υπηρεσιών		Αριθμός μεταποιητικών και κατασκευαστ. επιχειρήσεων	
	1994	1995	1994	1995	1994	1995	1994	1995
Αιτωλο-ακαρνανία	543	569	1428	1506	508	548	422	518
Αχαΐα	893	936	2327	2467	1130	1265	1136	1223
Ηλεία	395	404	1096	1141	365	427	469	491
ΣΥΝΟΛΟ	1831	1909	4851	5114	2003	2240	2027	2232

Πίνακας 15: Αριθμός επιχειρήσεων τριτογενή τομέα- 2000 (πηγή: www.economics.gr)

Νομός	Αριθμός επιχειρήσεων χονδρικού εμπορίου	Αριθμός επιχειρήσεων λιανικού εμπορίου	Αριθμός επιχειρήσεων εμπορίας, συντήρησης αυτοκινήτων, καυσίμων	Αριθμός επιχειρήσεων ξενοδοχείων-εστιατορίων	Αριθμός επιχειρήσεων χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης	Αριθμός επιχειρήσεων υπηρεσιών εκπαίδευσης	Αριθμός επιχειρήσεων υπηρεσιών υγείας	Αριθμός άλλων επιχειρήσεων υπηρεσιών
Αιτωλο-ακαρνανία	655	3313	640	1911	34	52	19	2113
Αχαΐα	1419	4876	707	1878	87	100	48	3877
Ηλεία	524	2598	473	1397	26	50	8	1243
ΣΥΝΟΛΟ	2598	10787	1820	5186	147	202	75	7233

Οι πίνακες 16, 17 και 18 παρουσιάζουν τις επενδύσεις των μεταποιητικών επιχειρήσεων στο σύνολο της περιφέρειας και ανά νομό (σε τρέχουσες και καθαρές τιμές, ενώ στη συνέχεια έχουμε την ετήσια μεταβολή για τις καθαρές τιμές). Παρατηρούμε τη μεγαλύτερη αύξηση των επενδύσεων την περίοδο 1994-1995 στο Νομό Αιτωλοακαρνανίας (317%!), ενώ τη μεγαλύτερη μείωση πάλι στον ίδιο νομό την περίοδο 1997-1998. Στο σύνολο της περιφέρειας ΔΕ παρουσιάζεται μια μεγάλη αύξηση τα έτη 1994-1996, ενώ από το 1997 έχουμε ελαφρά μείωση.

Πίνακας 16: Επενδύσεις μεταποιητικών επιχειρήσεων- τρέχουσες τιμές- 1993-2000
(πηγή: www.economics.gr)

Επενδύσεις μετ/κών επιχ/σεων (απασχ.>10 άτομα)(εκ. δρχ.- τρέχουσες τιμές)	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Δυτική Ελλάδα	10076	11495	16144	22752	28536	25539	23944.98	23004.24
Ν. Αιτωλοακαρνανίας	1091	717	2945	4716	4057	1613	2318.66	1855.85
Ν. Αχαΐας	7098	9834	11928	14569	22777	21273	20499.11	19584.09
Ν. Ηλείας	1887	944	1271	3467	1702	2653	1127.2	1564.3

Πίνακας 17: Επενδύσεις μεταποιητικών επιχειρήσεων- καθαρές τιμές- 1993-2000
(πηγή: www.economics.gr)

Επενδύσεις μετ/κών επιχ/σεων (απασχ.>10 άτομα)(εκ. δρχ.- καθαρές τιμές)	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Δυτική Ελλάδα	8625.1	10116	14417	20955	26453	24339	23011.13	22383.13
Ν. Αιτωλοακαρνανίας	933.9	631	2629.9	4343.4	3760.8	1537.2	2228.232	1805.742
Ν. Αχαΐας	6075.9	8654	10652	13418	21114	20273	19699.64	19055.32
Ν. Ηλείας	1615.3	830.7	1135	3193.1	1577.8	2528.3	1083.239	1522.064

Πίνακας 18: Ετήσια μεταβολή επενδύσεων μεταποιητικών επιχειρήσεων- τρέχουσες τιμές- 1993-2000 (πηγή: www.economics.gr)

Ετήσια μεταβολή επενδύσεων μετ/κών επιχ/σεων (απασχ.>10 άτομα)(%, καθαρές τιμές)	1993-1994	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Δυτική Ελλάδα	17.28	42.52	45.35	26.24	-7.99	-5.45	-2.73
Ν. Αιτωλοακαρνανίας	-32.44	316.81	65.16	-13.41	-59.13	44.95	-18.96

N. Αχαΐας	42.43	23.09	25.97	57.36	-3.98	-2.83	-3.27
N. Ηλείας	-48.57	36.63	181.33	-50.59	60.25	-57.16	40.51

Πρωτογενής τομέας

Με βάση το ΠΕΠ Δυτικής Ελλάδας 2000-2006, ο πρωτογενής τομέας χαρακτηρίζεται από χαμηλή ανταγωνιστικότητα λόγω υψηλού κόστους και χαμηλής ποιότητας των προϊόντων, αλλά και λόγω των αδυναμιών που υπάρχουν στον τομέα διακίνησης και εμπορίας.

Η γεωργία στις πεδινές ζώνες, λόγω κλίματος και σύστασης εδαφών, έχει συγκριτικά πλεονεκτήματα που δίνουν τη δυνατότητα παραγωγής ενός φάσματος προϊόντων με εξαγωγικές δυνατότητες. Οι βασικότεροι κλάδοι παραγωγής είναι η ελαιοκαλλιέργεια, τα κηπευτικά, τα εσπεριδοειδή, η αμπελοκαλλιέργεια, η βιομηχανική τομάτα, το βαμβάκι και τα καπνά.

Τα κυριότερα προβλήματα στη γεωργία εντοπίζονται:

- Στο μικρό και πολυτεμαχισμένο γεωργικό κλήρο που εμποδίζει την άσκηση αποδοτικής γεωργίας.
- Στην έλλειψη επαρκών αρδευόμενων εκτάσεων, στα πεπαλαιωμένα αρδευτικά δίκτυα και στην έλλειψη ολοκληρωμένων σχεδίων διαχείρισης των υδάτινων πόρων, που έχουν σαν αποτέλεσμα τη σπατάλη νερού και τη ρύπανση των φυσικών πόρων (υφαλμύρωση υδάτων, αλάτωση εδαφών).
- Στην επιβάρυνση του περιβάλλοντος από αλόγιστη χρήση λιπασμάτων και γεωργικών φαρμάκων, καθώς και από άλλες δραστηριότητες (Κτηνοτροφία, Γεωργικές βιομηχανίες).
- Στην έλλειψη επαρκών υποδομών στις αγροτικές εκμεταλλεύσεις, στους τομείς τυποποίησης - μεταποίησης αγροτικών προϊόντων και στην αλιεία.
- Στη διάθρωση ειδών και ποικιλιών των διαφόρων κλάδων παραγωγής που δεν επιτρέπει τη διαχρονική παρουσία των προϊόντων στις Ελληνικές και Ευρωπαϊκές αγορές.
- Στις αδυναμίες που παρουσιάζει ο τομέας διακίνησης και εμπορίας αγροτικών προϊόντων.
- Στο χαμηλό βαθμό επαγγελματικής κατάρτισης του αγροτικού πληθυσμού σε συνδυασμό με το χαμηλό βαθμό οργάνωσης τη τοπικής κοινωνίας και των συλλογικών οργάνων των παραγωγών.

Στις ορεινές περιοχές τα προβλήματα χαμηλής παραγωγικότητας της γεωργίας, λόγω κλίματος, σε συνδυασμό με την έλλειψη συμπληρωματικής απασχόλησης και εισοδημάτων, έχουν οδηγήσει σε ενδοπεριφερειακές ανισότητες.

Όσον αφορά την κτηνοτροφία, η βοοτροφία έχει δυνατότητες ανάπτυξης, κυρίως σε αρδευόμενες εκτάσεις, αλλά υπάρχει ο περιοριστικός παράγοντας των εφαρμοζόμενων ποσοστώσεων γάλακτος. Στην αιγοπροβατοτροφία, παρά τις πιέσεις που δέχτηκε τα τελευταία χρόνια η τιμή της φέτας από τα λευκά τυριά, δεν υπήρξαν επιπτώσεις στο ζωικό κεφάλαιο, λόγω των παρεχομένων οικονομικών ενισχύσεων στους κτηνοτρόφους.

Οι δυνατότητες οικονομικής εκμετάλλευσης των δασών για παραγωγή ξυλείας είναι περιορισμένες, κυρίως λόγω της ποιότητας, αλλά και της ανταγωνιστικότητας της εισαγόμενης ξυλείας.

Ο αλιευτικός κλάδος παρουσιάζει σημαντική ανάπτυξη. Ειδικά στην αλιεία εσωτερικών υδάτων και τις υδατοκαλλιέργειες, η περιφέρεια έχει σημαντικά συγκριτικά πλεονεκτήματα. Διαθέτει το 25% των λιμναίων εκτάσεων της χώρας και πάνω από το 50% των λιμνοθαλασσίων εκτάσεων, στις οποίες περιλαμβάνονται η λιμνοθάλασσα Μεσολογγίου – Αιτωλικού Αιτωλ/νίας, (η δεύτερη σε μέγεθος στην Ευρωπαϊκή Μεσόγειο), οι λιμνοθάλασσες “Πάπας” και “Πρόκοπος” Αχαΐας και “Κοτύχι” Ηλείας. Επίσης, η Δυτική Ελλάδα χαρακτηρίζεται από εκτεταμένη αραιοκατοικημένη ακτογραμμή και άριστες θερμοκρασίες και ποιότητα νερών για την ανάπτυξη υδατοκαλλιεργειών.

Τα προβλήματα του αλιευτικού τομέα εντοπίζονται αφ’ ενός στο γεγονός ότι τα αλιευτικά σκάφη είναι μικρών διαστάσεων και μεγάλης ηλικίας και αφ’ ετέρου στη μη ορθολογική διαχείριση των λιμνοθαλασσών, καθώς και στην απροθυμία των νέων να ασχοληθούν επαγγελματικά με την αλιεία. Επίσης, όσον αφορά στις σχετικές υποδομές, υπάρχουν ελλείψεις σε αλιευτικά καταφύγια, σε βελτιωτικά έργα λιμνοθαλασσών, καθώς και έργα βελτίωσης των οδών πρόσβασης στις χερσαίες περιοχές θαλασσίων ιχθυοκαλλιεργητικών μονάδων.

Δευτερογενής τομέας

Κύριο χαρακτηριστικό της πορείας του δευτερογενή τομέα και της μεταποίησης στην Περιφέρεια είναι η αποβιομηχάνιση που έπληξε κυρίως την Πάτρα την περίοδο 1984-1992. Η παρούσα περίοδος χαρακτηρίζεται από την αναδιάρθρωση της βιομηχανικής βάσης και τη μετατόπιση των δραστηριοτήτων από τους

παραδοσιακούς φθίνοντες κλάδους (μεγάλες μονάδες) προς ανταγωνιστικές και βιώσιμες δραστηριότητες. Καταλυτικό ρόλο στην αναδιάρθρωση της βιομηχανικής βάσης έπαιξε η επιδότηση των επενδύσεων στις φθίνουσες βιομηχανικές περιοχές.

Η Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος συγκεντρώνει στο μεταποιητικό τομέα ορισμένα πλεονεκτήματα, τα οποία κατάλληλα αξιοποιούμενα μπορεί να στηρίξουν την ανάπτυξή της, όπως:

- Η σημαντική παραγωγή του πρωτογενούς τομέα μπορεί να στηρίξει μεταποιητικές δραστηριότητες και ιδιαίτερα την παραγωγή προϊόντων ονομασίας προέλευσης και την ανάπτυξη της τυποποίησης και της συσκευασίας αγροτικών προϊόντων για εξαγωγή.
- Ο Ν. Αχαΐας διαθέτει μακρά παράδοση σε μεταποιητικές δραστηριότητες με εργατικό προσωπικό εξοικειωμένο σε αυτές.
- Παράλληλα, το Πανεπιστήμιο Πατρών και τα ΤΕΙ Πατρών και Μεσολογγίου διαθέτουν επιστημονικό και ερευνητικό δυναμικό το οποίο χαρακτηρίζεται για την εξειδικευμένη του γνώση σε τομείς τεχνολογιών αιχμής. Κατά συνέπεια είναι δυνατή η προσέλκυση καινοτόμων επενδυτικών δραστηριοτήτων σε τομείς που ανταποκρίνονται στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς.
- Οι δυο οργανωμένες Βιομηχανικές Περιοχές της ΒΙΠΕ Πατρών και της ΝΑΒΙΠΕ Αστακού, με την απαραίτητη συμπλήρωση των υποδομών τους, μπορούν να αποτελέσουν τους πυρήνες για την περαιτέρω ανάπτυξη των μεταποιητικών δραστηριοτήτων της Περιφέρειας.
- Ιδιαίτερης σημασίας είναι και η θέση αυτή καθαυτή της Π.Δ.Ε., η οποία προσφέρει αναπτυξιακές δυνατότητες, δεδομένου ότι εξασφαλίζει άμεση πρόσβαση τόσο στις αγορές του εσωτερικού όσο και του εξωτερικού.
- Η βιομηχανία κατασκευής δημοσίων έργων, οικοδομών κ.λ.π., αποτελεί επίσης σημαντικό παράγοντα δημιουργίας απασχόλησης και προϊόντος στην Περιφέρεια. Τα προβλήματα του τομέα αυτού είναι το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων, η ελλιπής τεχνολογία και το προβληματικό μάνατζμεντ, οι μεγάλες εκπτώσεις, καθώς και η έλλειψη λατομικών προϊόντων. Έτσι, πέραν των άλλων, είναι απαραίτητο σε κάθε Νομό της Περιφέρειας να ενεργοποιηθούν οι υπάρχουσες λατομικές ζώνες και να θεσμοθετηθούν και άλλες, προκειμένου να εξασφαλισθούν οι απαραίτητες ποσότητες αδρανών υλικών σε σχετικά χαμηλό κόστος.

Τριτογενής τομέας

Έντονη ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια παρουσιάζουν οι διεθνείς θαλάσσιες μεταφορές και το εμπόριο αναδεικνύοντας την Πάτρα σε βασική πύλη εξόδου προς την Ευρωπαϊκή Ένωση. Παράλληλα με τους τομείς αυτούς, η πρωτεύουσα της Δυτικής Ελλάδος, παρουσιάζει μεγάλη ανάπτυξη στους τομείς των υπηρεσιών υγείας, εκπαίδευσης, έρευνας και ανάπτυξης, καθώς και των παραγωγικών υπηρεσιών.

Η Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας έχει τις βασικές προϋποθέσεις για την περαιτέρω ανάπτυξη υπηρεσιών Έρευνας και Τεχνολογίας και την παροχή καινοτόμων υπηρεσιών προς τις τοπικές ΜΜΕ. Συγκεκριμένα, το Πανεπιστήμιο Πατρών και τα ΤΕΙ Πατρών και Μεσολογίου, καθώς επίσης και το Τεχνολογικό Πάρκο Πατρών ασκούν σημαντική δραστηριότητα στον τομέα της Ε&Τ. Παράλληλα υπάρχουν στην Περιφέρεια σημαντικά Ερευνητικά Κέντρα και Ινστιτούτα, τα οποία συμβάλουν στην παραγωγή της γνώσης και της καινοτομίας προς όφελος των τοπικών παραγωγικών μονάδων, όπως το BIC (Business Innovation Center) Δυτικής Ελλάδας, το Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών κ.ά. που διαθέτουν επιστημονικό και ερευνητικό δυναμικό με υψηλή εξειδίκευση σε τομείς τεχνολογιών αιχμής. Η Δυτική Ελλάδα το 1993 κατείχε το 6,1% του συνόλου των Ερευνητικών Ιδρυμάτων της χώρας και βρισκόταν στην 5^η θέση μεταξύ των Περιφερειών.

Στον τουρισμό η Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος δεν έχει επιτύχει μέχρι σήμερα να γίνει ένας μόνιμος και δυναμικός πόλος έλξης, παρά το γεγονός ότι συγκεντρώνει συγκριτικά πλεονεκτήματα, από πλευράς κλίματος και γεωγραφικής θέσης. Βρίσκεται στο κορυφαίο αρχαιολογικό τρίγωνο Δελφών – Ολυμπίας – Μυκηνών και διαθέτει πολλές φυσικές ομορφιές, εκτεταμένες και αξιόλογες παραλίες, σημαντικό γραφικό και ορεινό όγκο.

Τα αίτια της σχετικά περιορισμένης τουριστικής ανάπτυξης και των τριών Νομών της Περιφέρειας, είναι κυρίως τα ακόλουθα:

- α) Απουσία του συστηματικού προγραμματισμού διάσωσης και συντήρησης τόσο των φυσικών πλεονεκτημάτων όσο και των πολιτισμικών αξιών. Χαρακτηριστική είναι η ελλιπής και μη ορθολογική αξιοποίηση των πολλών ιαματικών πηγών, των απέραντων ακτών, των πλούσιων αρχαιολογικών ευρημάτων και χώρων, των περιοχών ιδιαίτερου φυσικού κάλλους και οικολογικού ενδιαφέροντος.
- β) Η αλόγιστη ρύπανση του θαλάσσιου και χερσαίου περιβάλλοντος τόσο από κακότεχνες και πρόχειρες κατασκευές, όσο και από την ανεξέλεγκτη και αλόγιστη απόρριψη γεωργικών αποβλήτων και πάσης φύσεως ακρήστων υλικών.
- γ) Οι χαμηλοί ρυθμοί προώθησης και εκσυγχρονισμού των βασικών έργων υποδομής, δηλαδή των λιμανιών, μαρίνων, αεροδρομίων, του οδικού και σιδηροδρομικού δικτύου, των χώρων πρασίνου και αναψυχής, στάθμευσης αυτοκινήτων, των πεζοδρόμων, των αποχετευτικών δικτύων και βιολογικών καθαρισμών και των δικτύων ύδρευσης.
- δ) Η πλημμελής τουριστική συνείδηση – τουριστική παιδεία αλλά και το χαμηλό, σχετικά, επενδυτικό ενδιαφέρον για τη δημιουργία ιδιωτικών τουριστικών εγκαταστάσεων και επιχειρήσεων.

Όσον αφορά τον Πολιτιστικό Τομέα, η Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος διαθέτει σημαντικά συγκριτικά πλεονεκτήματα, που αφορούν ιδιαίτερα αξιόλογους αρχαιολογικούς και βυζαντινούς χώρους και ευρήματα, όπως η Αρχαία Ολυμπία, τα Ενετικά Κάστρα κ.λ.π. Οι εκδηλώσεις του Πατρινού Καρναβαλιού, η λειτουργία του ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ., η λειτουργία του Δημοτικού Ωδείου και της Ορχήστρας των Σολίστ της Πάτρας, μπορούν να καταστήσουν την Περιφέρεια πολιτιστικό κέντρο της ευρύτερης περιοχής.

4. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΠΕΠ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗ ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ

Στο κεφάλαιο αυτό παρατίθενται οι στρατηγικοί στόχοι του ΠΕΠ Δυτικής Ελλάδας και αναλύονται όσοι σχετίζονται με την απασχόληση.

Ο Γενικός Αναπτυξιακός Στόχος της Περιφέρειας είναι η αξιοποίηση της κομβικής θέσης της Περιφέρειας και η αξιοποίηση των συγκριτικών της πλεονεκτημάτων για την υπέρβαση των προβλημάτων της ανεργίας και της

ενδοπεριφερειακής ανισότητας. Ο γενικός αυτός στόχος αναλύεται στους εξής κύριους στρατηγικούς στόχους:

1. Ενίσχυση και αξιοποίηση της θέσης της Περιφέρειας ως Δυτικής Πύλης της Χώρας

2. Πολιτιστική και Τουριστική ανάπτυξη - Αξιοποίηση των Ολυμπιακών Αγώνων του 2004

Η ευρύτερη περιοχή της Αρχαίας Ολυμπίας θα αποτελέσει πόλο έλξης μεγάλου αριθμού επισκεπτών λόγω των Ολυμπιακών Αγώνων του 2004, όπως επίσης και η πόλη των Πατρών κατά την περίοδο της λειτουργίας της ως «Πολιτιστικής Πρωτεύουσας της Ευρώπης - 2006». Η δυνατότητα μονιμότερης αξιοποίησης αυτών των γεγονότων από το σύνολο της Περιφέρειας εξαρτάται από την ανάπτυξη των κατάλληλων υποδομών ευχερούς μεταφοράς, διαμονής, υποδοχής πολιτιστικών δραστηριοτήτων, ανάδειξης της πολιτιστικής κληρονομιάς και γενικότερα δραστηριοτήτων αναψυχής, άθλησης, εναλλακτικών μορφών τουρισμού κλπ. Οι παρεμβάσεις στον πολιτισμό αλλά και στον τουρισμό θα εναρμονίζονται με την εθνική στρατηγική όπως καταγράφεται στο εθνικό επιχειρησιακό πρόγραμμα. Οι βασικές επιδιώξεις της Περιφέρειας στον τομέα του Τουρισμού, αφορούν στην αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών, την οργάνωση υποδομών ικανών για την ανάπτυξη του εναλλακτικού τουρισμού, την ενίσχυση του τουριστικού προϊόντος, και την ενίσχυση της προβολής της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδος ως τουριστικού προορισμού. Η φέρουσα ικανότητα των περιοχών που θα αναπτυχθούν τουριστικά πρέπει να λαμβάνεται υπόψη συνεκτιμώντας την κατάταξη των περιοχών - ζωνών με βάση την ισχύουσα νομοθεσία 2601/98 και τις σχετικές υπουργικές αποφάσεις. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην φέρουσα ικανότητα των υπό ανάπτυξη περιοχών που θα βρίσκονται σε περιοχές Natura 2000.

Η προώθηση της καινοτομίας με την υλοποίηση νέων μορφών δράσεων για την αξιοποίηση της ερευνητικής δραστηριότητας και των καινοτομικών εξελίξεων στον τομέα του πολιτισμού και του τουρισμού, η προστασία του περιβάλλοντος και οι δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού της περιοχής αποτελούν επίσης τομείς προτεραιότητας.

3. Αναδιάρθρωση και επέκταση της βιομηχανικής βάσης της Περιφέρειας και προώθηση της καινοτομίας

Η γεωγραφική θέση, η βιομηχανική εμπειρία, το επίπεδο εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού και οι αναπτυξιακές προοπτικές της περιφέρειας αποτελούν ισχυρά συγκριτικά πλεονεκτήματα για προσέλκυση επενδύσεων στη παράλια ζώνη του Νομού Αχαΐας, στη ΒΙΠΕ Πατρών, στη ΝΑΒΙΠΕ Αστακού και σε άλλες περιοχές με καλή πρόσβαση στις υπό ανάπτυξη υποδομές. Νέες δυναμικές μονάδες μπορούν στη διάρκεια της επόμενης προγραμματικής περιόδου να εξαλείψουν τις επιπτώσεις από τη βιομηχανική κρίση που προκάλεσε η διακοπή λειτουργίας μεγάλων επιχειρήσεων στο πρόσφατο παρελθόν. Βασικό επίσης στόχο αποτελεί η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των προϊόντων με την τεχνολογική αναβάθμιση και την εισαγωγή καινοτομίας σε προϊόντα και παραγωγικούς μεθόδους. Για το σκοπό αυτό θα στηριχθεί η διασύνδεση της έρευνας (Πανεπιστημίου, ΤΕΙ, Ερευνητικών Κέντρων) με την παραγωγή.

4. Ενίσχυση αστικών υποδομών - Βελτίωση ποιότητας ζωής.

5. Προώθηση της απασχόλησης και εξειδίκευση του ανθρώπινου δυναμικού.

Τόσο η βιομηχανική ανασυγκρότηση όσο και οι λοιπές δράσεις που προκύπτουν από την προηγηθείσα στοχοθέτηση, όπως οι συνδυασμένες μεταφορές, οι εναλλακτικές μορφές τουρισμού κοκ, απαιτούν κατάλληλα εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό. Η αρχική κατάρτιση, η επανειδίκευση και η διευκόλυνση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας αποτελούν κρίσιμο στοιχείο του συνολικού αναπτυξιακού σχεδιασμού. Παράλληλα με την εφαρμογή πολιτικών ίσων ευκαιριών για όλους και την ενεργοποίηση του συνόλου των δραστηριοποιούμενων φορέων, κυβερνητικών και μη, για την συμμετοχή τους σε εταιρικά σχήματα με στόχο την ικανοποίηση παραγωγικών και κοινωνικών αναγκών και την αύξηση της απασχόλησης.

6. Αειφόρος ανάπτυξη της υπαίθρου

α. Αγροτική ανάπτυξη

Βασικοί στόχοι για την αγροτικό τομέα της Περιφέρειας είναι η βιώσιμη και ολοκληρωμένη ανάπτυξη της υπαίθρου και η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των αγροτικών προϊόντων. Τα συγκριτικά πλεονεκτήματα της Περιφέρειας στον πρωτογενή τομέα συνιστούν το βέλτιστο δυνατό πλαίσιο για αναδιάρθρωση και ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της αγροτικής παραγωγής. Ιδιαίτερη βαρύτητα δίδεται στην εισαγωγή νέας τεχνολογίας και την υιοθέτηση καινοτομικών μεθόδων για την παραγωγή προϊόντων υψηλής ποιότητας που διασφαλίζουν την προστασία του καταναλωτή και έχουν ζήτηση στην αγορά.

β. Παρεμβάσεις στις ορεινές και ημιορεινές περιοχές.

Για τις ορεινές και εσωτερικές ζώνες προτεραιότητα έχει η ολοκληρωμένη ανάπτυξη με την προώθηση δραστηριοτήτων συμπληρωματικής ή εναλλακτικής προς τη γεωργία απασχόλησης. Οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις των ειδικά επιλεγμένων περιοχών, ορεινών – μειονεκτικών, με ιδιαίτερα αναπτυξιακά προβλήματα θα προσδιορισθούν στο Συμπλήρωμα Προγραμματισμού βάσει κριτηρίων.

7. Καινοτομία

Στους κύριους στρατηγικούς στόχους της Περιφέρειας περιλαμβάνεται και η προώθηση της καινοτομίας και των νέων τεχνολογιών αιχμής στους παραγωγικούς τομείς και τις υπηρεσίες. Η καινοτομία αποτελεί τη βάση για την αύξηση της παραγωγικότητας και τη δημιουργία νέων προϊόντων και υπηρεσιών. Στο Περιφερειακό επιχειρησιακό πρόγραμμα περιλαμβάνονται καινοτόμες δράσεις σχεδόν σε όλους τους τομείς όπως στον Πολιτισμό, στον Τουρισμό, στην Βιομηχανία, στις Μ.Μ.Ε. στην έρευνα - τεχνολογία, στο περιβάλλον και στην αγροτική ανάπτυξη. Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στη κατεύθυνση της καινοτομίας προς τις επιχειρηματικές δράσεις και στην ανταγωνιστικότητα των κλάδων αυτών. Επίσης, ιδιαίτερη βαρύτητα δίδεται στην Κοινωνία της Πληροφορίας, που δημιουργεί νέα δεδομένα και νέες ευκαιρίες για την ανάπτυξη. Όσον αφορά σε δράσεις ανάπτυξης της Κοινωνίας της Πληροφορίας σύμφωνα με το αντίστοιχο Επιχειρησιακό Σχέδιο της Περιφέρειας γι' αυτόν τον τομέα, θα χρηματοδοτηθούν δράσεις συμπληρωματικές προς αυτές του αντίστοιχου εθνικού σχεδίου δράσης, που θα αποσκοπούν στην επαρκή αντιμετώπιση των ιδιαίτερων αναγκών της περιφέρειας αναφορικά με τους ακόλουθους τέσσερις γενικούς στρατηγικούς στόχους:

- α) Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της περιφέρειας με την εισαγωγή και χρήση των νέων τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας.
- β) Οικονομική ανάπτυξη της περιφέρειας με την προώθηση και χρήση των νέων αυτών τεχνολογιών στις ΜΜΕ, καθώς και των αντίστοιχων νέων μεθόδων λειτουργίας, π.χ. ηλεκτρονικό εμπόριο.
- γ) Κοινωνική ανάπτυξη με την προώθηση και χρήση των νέων τεχνολογιών και εφαρμογών αυτών στον τομέα του περιβάλλοντος.
- δ) Βελτίωση ποιότητας ζωής, με έμφαση στον τομέα υγείας- πρόνοιας και εκπαίδευσης.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- AEIDL – LEADER European Observatory. (2000), *Marketing Local Products: Short and Long Distribution Channels*. Rural Innovation Dossier No 7, Brussels: AEIDL.
- Aldrich, H. and Zimmer, C. (1986), 'Entrepreneurship through social networks', in Sexton, D.L. and Smilor, R.W (Eds), *The Art and Science of Entrepreneurship*, Ballinger, Cambridge, MA.
- Aldrich, H. E., Rosen, B. and Woodward, W. (1987), 'The impact of social networks on business foundings and profit: a longitudinal study', in Churchill, N., Hornaday, J., Krasner, O. and Vesper, K. (Eds), *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Babson College, Wellesley, MA. Pp. 154-168.
- Ardichvili, A., Cardozo, R. and Ray, S. (2003), 'A theory of entrepreneurial opportunity identification and development', *Journal of Business Venturing*, Vol. 18 No. 1, pp. 105-123.
- Ba, S., Whinston, A. B. and Zhang, H. (2000), 'Small companies in the digital economy', in Brynjolfsson, E. and Kahin, B. (Eds), *Understanding the Digital Economy*, MIT Press, London, pp. 185-200.
- Barham, E. (2003), 'Translating terroir: the global challenge of French AOC labelling', *Journal of Rural Studies*, Vol. 19, pp. 127-138.
- Barkham, R., Gudgin, G., Hart, M. and Havney, E. (1996), *The Determinants of Small Firm Growth: An Inter-regional Study in the U.K., 1986-90*, Jessica Kingsley, London.
- Barrett, A & Whelan, C-T & Sexton, J-J (2001), "Employability" and its relevance for the management of the Live Register", *Policy Research Series*, no. 40. Dublin: Economic and Social Research Institute.
- Baudeau, A. N. (1768), *Avis au peuple sur son premier besoin, ou petits traits économiques*.
- Bentham, J. (1793), *Manual of Political Economy*.
- Berkeley, N., Clark, D. and Ilbery, B. (1996), 'Regional variations in business use of information and communications technologies and their implications for policy: case study evidence from rural England', *Geoforum*, Vol. 27 No. 1, pp. 75-86.
- Blackburn, R. and McClure, R. (1998), *The use of information and communication technologies (ICTs) in small business service firms*. Small Business Research Centre, Kingston University, Surrey.
- Braithwaite M, Dr, "Woman in the rural economy", European Commission, DG Employment – Equal opportunities Unit
- Brüderl, J. and Preisendörfer, P. (1998), 'Network support and the success of newly founded businesses', *Small Business Economics*, Vol. 10, pp. 213-225.
- Camagni, R.P. (1991), *Innovation Networks: Spatial Perspectives*, Belhaven-Pinter, London.
- Camagni, R.P. (1995), 'The concept of innovative milieu and its relevance for public policies in European lagging regions', *Papers in Regional Science*, Vol. 74 No. 4, pp.317-340.
- Campbell, M. (1993), "Local Policies to beat long term unemployment", *Local Government Studies*, vol. 19(4): 505-518.
- Campbell, M. & Sanderson, I. & Walton, F. (1998), "Local Responses to long term unemployment", Joseph Rowntree Foundation, York.

- Cantillon, R. (1931), *Essai Sur la Nature du Commerce en General*, (edited and translated by H. Higgs), London, Macmillan.
- Carter, R. and H. Van Auken. (1990), 'Personal equity investments and small business financial difficulties', *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14, 51-60.
- Cartmel, F. & Furlong, A. (2000), "Youth Unemployment in rural areas", Joseph Rowntree Foundation, York.
- Chabbert, I. & Kerschen, N. (2001), "Towards a European Model of Employability Insurance? Interaction between Europe and the Member States", in *Weinert et al (eds), "Employability: from Theory to Practice", International Social Security Series, vol.7, New Brunswick, London: Transaction Publishers.*
- Chell, E. and Baines, S. (1998), 'Does gender affect business performance? A study of microbusiness in business services in the U.K.', *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 10, pp. 117-135.
- Clark, B. R. (1998), *Creating Entrepreneurial Universities: Organisational Pathways of Transformation*. Oxford, Pergamon.
- Coase, R. H. (1937), 'The Nature of the Firm' *Economica* Vol. 4, pp. 386-405.
- Cole, A. (1959), *Business Enterprise in its Social Setting*. Cambridge, Harvard University Press.
- Commins, P. and Meredith, D. (2002), *Social Capital*, Conceptual Paper. Deliverable No. 5, AsPIRE QLK5-2000-00783.
(<http://www.sac.ac.uk/management/External/Projects/AspireExternal/AspireDocuments.htm>)
- Commission of the European Communities, (1997b), *European Spatial Development*. First Official Draft Presented at the Informal Meeting of Ministers, Noordwijk, 9 to 10 June. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Commission of the European Communities, Community Initiative: EQUAL, "Guidelines for the Community Initiative EQUAL, concerning the transnational Cooperation and the promotion of new methods to Combat discrimination and inequality in relation to the labour market (2000/C127/02), Communication of the Commission
- Commission of the EC, Communication from the Commission "Towards a Community framework strategy on gender equality 2001 – 2005 (COM(2000)335 final)
- Commission of the European Communities, Communication from the Commission to the Council: Scoreboard on implementing the Social Policy Agenda. (COM(2001)104 FINAL)
- COMMISSION OF THE EC, proposal for a council decision on guidelines for the employment policies of the member states, Brussels 2003.
- Communication from the Commission: Towards a Europe for All Ages (COM(1999)221 FINAL).
- COMMISSION OF THE European Communities, Communication of the European Commission on Equality of Opportunity for people with disabilities (COM(96)406)
- Commission of the European Communities (1998), "New Forms of Work Organization: Case Studies", *Industrial Relations and Industrial Change, European Commission, DG for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.*

- Commission of the European Communities (1999), “New Forms of Work Organization and Productivity”, *a Study prepared by Business Decisions Limited for DGV of the European Commission*.
- Council Decision 2001/51/EC to establish a Programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality for the period 2001 – 2005
- Council resolution 95/C168/02 on the balanced participation of men and women in decision taking (OZ C 168,4.7.95)
- Council recommendation 96/694/EC on the balanced participation of men and women in decision taking
- Cooke, P. and Wills, D. (1999), ‘Small firms, social capital and the enhancement of business performance through innovation programmes’, *Small Business Economics*, Vol. 13, pp.219-234.
- Commission of the European Communities (2002), “Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: taking stock of five years of the European Employment Strategy”, Brussels.
- Commission of the European Communities (2003), “Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: The future of the European Employment Strategy (EES)”, Brussels.
- Cooper, A., F. Gimeno-Gascon, and C. Woo. (1994), ‘Initial human and financial capital as predictors of new venture performance’, *Journal of Business Venturing*, 9, 371-396.
- Crewe, L. (2000), ‘Geographies of retailing and consumption’, *Progress in Human Geography*, Vol. 24 No. 2, pp. 275-290.
- Damianos D., E. Dimara, K. Hassapoyannes, D. Skuras. (1998), *Greek Agriculture in a Changing International Environment*, Ashgate: U.K. (ISBN:1 85972 514 7) pp. 244.
- Danish EU Presidency (2002), “New Forms of Work Organization: Report from the EU Presidency Conference 12-13 November 2002 in Roskilde, Denmark, Copenhagen.
- “Dimensions of social exclusion in Greece” EKKE, Report for DG-EMPL (ESF)
- Dickson, K.E. and Hadjimanolis, A. (1998), ‘Innovation and networking amongst small manufacturing firms in Cyprus’, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, Vol. 4 No. 1, pp. 5-17.
- Eaton, S. (2003), “If you can use them: flexibility policies, organizational commitment and perceived performance”, *Industrial Relations*, vol.42(2):145-167.
- Evans, C. & Nathan, M. & Simmonds, D. (1999), “Employability through work”, *Centre for local economic strategies*, 1 George Leigh Square, Manchester M4 5DL.
- European Commission, “Directory of projects 1999” – Equality between women and men
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ετήσια έκθεση για τις ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες στην ΕΕ 2002, Βρυξέλλες 2003
- Finn, D (2000), “From Full Employment to Employability: A New Deal for Britain’s Unemployed?”, *International-Journal-of-Manpower*, 21(5): 384-99.
- Flash Eurobarometer, (2000), *Entrepreneurship*. Flash EB No 83. EOS Gallup Europe.

- Foote, D. & Folta, T. (2002), "Temporary workers as real options", *Human Resource Management Review*, vol. 12: 579-597.
- Fox, W. F. and Porca, S. (2001), 'Investing in rural infrastructure', *International Regional Science Review*, Vol. 24, pp. 103-133.
- Freel, M. (2000), 'External linkages and product innovation in small manufacturing firms', *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 12, pp. 245-266.
- Gazier, B. (2001), "Employability: the Complexity of a Policy Notion", in *Weinert et al (eds), "Employability: from Theory to Practice", International Social Security Series, vol.7, New Brunswick, London: Transaction Publishers*
- "Genter, employment, technology", Maria Stratigaki, Ed. O Politis, Athens 1996.
- Gibbs, D. and Tanner, K. (1997), 'Information and communication technologies and local economic development policies: the British case', *Regional Studies*, Vol. 31 No. 8, pp. 765-774.
- Goodman, D. (2003), 'The quality 'turn' and alternative food practices: reflections and agenda', *Journal of Rural Studies*, Vol. 19 No. 1, pp. 1-7.
- Granovetter, M.S. (1974), *Getting a Job*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Greenbank, P. (2001), 'Objective setting in the micro-business', *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, Vol. 7 No. 3, pp. 108-127.
- Grimes, S. (2000), 'Rural areas in the information society: diminishing distance or increasing learning capacity?', *Regional Studies*, Vol. 16, pp. 13-21.
- Grimes, S. (2001). *IST*, Conceptual Paper. Deliverable No. 2, AsPIRE QLK5-2000-00783.
(<http://www.sac.ac.uk/management/External/Projects/AspireExternal/AspireDocuments.htm>)
- Hakansson, H. and Ford, D. (2000), 'How should companies interact in business networks?', *Journal of Business Research*, Vol. 55, pp. 133-139.
- Hasluck, C. (2001), "Lessons from the New Deal", *New Economy*, vol...:230-234.
- Havnes, P-A. and Senneseth, K. (2001), 'A panel study of firm growth among SMEs in networks', *Small Business Economics*, Vol. 16, pp. 293-302.
- Hawley, C. B. and Fujii, E. T. (1994), 'An Empirical Analysis of Preferences for Financial Risk: Further Evidence on Friedman-Savage Model', *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 16 No. 2, pp. 197-204.
- Heckman, J. (2000), 'Policies to foster human capital', *Research in Economic*, 54, 3-56.
- Herriot, P. & Pemberton, C. (1995), "New Deals: the Revolution in Managerial Careers", Chichester, Sussex: John Wiley.
- Herriot, P. & Pemberton, C. (1997), "Facilitating New Deals", *Human Resource Management Journal*, vol.(7): 45-46.
- Hetland, P. and Meier-Dallach, H-P. (1998), *Domesticating the World Wide Webs of Information and Communication Technology*. European Commission, Luxembourg.
- Hillage, J. & Pollard, E. (1999), "Employability: Developing a framework for Policy Analysis", RR85, DfEE Publications, London.
- Hinrichs, C.C. (2003), 'The practice and politics of food system localization', *Journal of Rural Studies*, Vol. 19 No. 1, pp. 33-45.
- Hoy, F. (1983), 'A program for rural development from inception through implementation', *Journal of Community Development*, Vol. 14, pp. 33-49.
- Hughes, D. (2000), 'Retailers, knowledge and changing commodity networks: the case of the cut flower trade"', *Geoforum*, Vol. 31, pp. 175-190.

- Ilbery, B. and Kneafsey, M. (1998), 'Product and Place: Promoting Quality Products and Services in the Lagging Rural Regions of the European Union', *European Urban and Regional Studies*, Vol. 5, pp. 329-341.
- Ilbery, B. and Kneafsey, M. (1999), 'Niche Markets and Regional Specialty Food Products in Europe: Towards a Research Agenda', *Environment and Planning A*, Vol. 31, pp. 2207-2222.
- Johannisson, B. (1995), 'Paradigms and entrepreneurial networks – some methodological challenges', *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 7, pp. 215-231.
- Johnsen, R. and Johnsen, T. (1999), 'International market development through networks', *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, Vol. 5 No. 6, pp. 297-312.
- Kalantaridis, C. (1996), 'Local production networks in the global marketplace', *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, Vol. 2 No. 3, pp. 12-28.
- Keeble, D. and Tyler, P. (1995), 'Enterprising behaviour at the urban-rural shift', *Urban Studies*, Vol. 32 No 2, pp.975-997.
- Keynes, J. M. (1936), *The General Theory of Employment, Interest and Money*, in, Moggridge, D. (ed), *Collected Writings of John Maynard Keynes*, Vol. 7, London, Macmillan.
- Kirzner, I. (1973), *Competition and Entrepreneurship*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Kleinmann, M. & West, A. (1998), "Employability and the New Deal", *New Economy*, vol. 5:174-179.
- Knack, S. and Keefer, P. (1997), 'Does social capital have an economic payoff? A cross-country investigation', *The Quarterly Journal of Economics*, November, pp. 1251-1288.
- Kneafsey, M., Ilbery B. and Jenkins, T. (2001), 'Exploring the Dimensions of Culture Economies in Rural West Wales', *Sociologia Ruralis*, Vol. 41 No 3, pp. 298-310.
- Knight, F. (1921), *Risk, Uncertainty and Profit*. New York: Houghton-Mifflin.
- Lindsay, C & Mc Cracken, M & McQuaid, R (2003), "Unemployment duration and employability in remote rural labour markets", *Journal of Rural Studies*, vol. 19(2): 187-200.
- Littunen, H. (2000a), 'Networks and local environmental characteristics in the survival of new firms', *Small Business Economics*, Vol. 15, pp. 59-71.
- Littunen, H. (2000b), 'Entrepreneurship and the characteristics of the entrepreneurial personality', *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, Vol. 6 No 6, pp. 295-309.
- Marshall, A. (1930), *Principles of Economics*. London, Macmillan.
- Marshall, T. (2001), 'Planning, governance and spatial strategy' *Local Government Studies*, Vol. 27, pp. 137-140.
- McQuaid, R.W. & Lindsay, C. (2002), "The employability gap: long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets", *Environment and Planning C: Government and Policy*, vol. 20(4): 613-628.
- Meager, N. & Zwinkels, W. & Peters, M. & Heuvel, K. & Kieran, T. & McKay, R. & Fotyga, A. & Sumny, J. & Belkacem, M. (2001), "In search of improving employability", in Weinert et al (eds), "Employability: from Theory to Practice", *International Social Security Series*, vol.7, New Brunswick, London: Transaction Publishers.

- Menger, K. (1938), 'An Exact Theory of Social Groups and Relations', *American Journal of Sociology* Vol. 43, pp. 790-798.
- Michie, J. & Sheehan- Quinn, M. (2001), "Labour market flexibility, human resource management and corporate performance", *British Journal of Management*, vol.12: 287-306.
- Mill, J. (1848), *Principles of Political Economy with Some of their Application to Social Philosophy*, London, John. W. Parker.
- Mises, L. (1951), *Profit and Loss*, Illinois, Consumers-Producers Economic Service, South-Holland.
- Mitchell, S. and Clark, D. (1999), 'Business adoption of information and communications technologies in the two-tier rural economy: some evidence from South Midlands', *Journal of Rural Studies*, Vol. 15, pp. 447-455.
- Monk, S. et al (2000), "Finding works in rural areas: barriers and bridges", Joseph Rowntree Foundation, York.
- Monsted, M. (1995), 'Processes and structures: reflections on methodology', *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 7, pp. 193-213.
- Morrison, A. (2000), 'Entrepreneurship: what triggers it?', *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, Vol. 6 No. 2, pp. 59-71.
- Murdoch, J. (2000), 'Networks – a new paradigm of rural development?', *Journal of Rural Studies*, Vol. 16, pp. 407-419.
- National Action Plan for Social Inclusion 2001-2003, Ministry of Labour (coordination)
- North, D. and Smallbone, D. (2000), 'The innovativeness and growth of rural SMEs during the 1990s', *Regional Studies*, Vol. 34 No 2, pp. 145-157.
- O'Neill, P. and Whatmore, S. (2000), 'The business of place networks of property, partnership and produce', *Geoforum*, Vol. 31, pp. 121-136.
- Organisation-for-Economic-Co-operation-and-Development (1998a), "Maintaining prosperity in an ageing society", Paris and Washington, D.C.
- OECD. (2001), *The Well-being of Nations – The Role of Human and Social Capital*, OECD, Paris.
- Ostgaard, T. A. and Birley, S. (1996), 'New venture growth and personal networks', *Journal of Business Research*, Vol. 36, pp. 37-50.
- Peck, J. & Theodore, N. (2000), "Beyond employability", *Cambridge Journal of Economics*, vol.24:729-749.
- "Pathways to integration", Bruges – October 1997, European Social Policy Agenda. (COM(2001)104 final)
- Phelps, N.A., Fallon, R.J. and Williams, C.L. (2001), 'Small firms, borrowed size and the urban-rural shift', *Regional Studies*, Vol. 35 No 7, pp. 613-624.
- Pigou, A. C. (1912), *Wealth and Welfare*. London.
- Premkumar, G. and Roberts, M. (1999), 'Adoption of new information technologies in rural small businesses', *OMEGA*, Vol. 27, pp. 467-484.
- Psaltopoulos, D. Stathopoulou, S. and Skuras, D. (2001b). Factors Influencing The Structure Of Start-Up Capital And Their Relevance On The Evolution Of Rural Enterprises: The Case Of Greek Lfas. *Paper presented to the 73rd European Association of Agricultural Economists Seminar*, Ancona, 28th-30th June.
- Psaltopoulos, D., Stathopoulou, S. and Skuras, D. (2001^a), Start-up capital, economic embeddedness and perceived entrepreneurial risk in small rural firms: A Greek case study. Unpublished Working Paper.
- Putnam, R. D. (1993), *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton University Press, Princeton, NJ.

- Ray, C. (1998), 'Culture, Intellectual Property and Territorial Rural Development', *Sociologia Ruralis*, Vol. 38, pp. 1-19.
- Reilly, P. (1998), "Balancing Flexibility: meeting the interests of employer and employee", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol.7(1):7-22.
- Richardson, R. and Gillespie, A. (2000), 'The economic development of peripheral rural areas in the information age', in Wilson, M.I. and Corey, K.E. (Eds), *Information Tectonics*, John Wiley and Sons, Chichester, pp. 199-218.
- Ruoss, E. and Thompson, D.B.A. (1999), 'Introduction: the Alps and the mountains of Northern Europe', in Price, M. (Editor), *Global Change in the Mountains*, Parthenon Publishing, New York, pp.31-33.
- Saint-Simon, (Claude Henri de Rouvroy). (1813), *Memoire sur la Science de l'Homme*.
- Sanders, J. and V. Nee, (1996), 'Immigrant self-employment: The family as social capital and the value of human capital', *American Sociological Review*, Vol. 61, pp. 231-249.
- Savage, P. (2001), "New Forms of Work Organization: the benefits and impact on performance", *Thematic Paper Presented to DG Employment and Social Affairs*, The European Work Organization Network.
- Say, J.B. (1803), *A Treatise on Political Economy or the Production, Distribution and Consumption of Wealth*. New York: A.M. Kelley Publishers.
- Schmoller von, G. (1914), 'On Class Conflicts in General', *American Journal of Sociology* Vol. 20, pp. 504-531.
- Schultz, T. (1961), 'Investment in Human Capital', *The American Economic Review*, Vol. 51 No. 1, pp. 1-17.
- Schumpeter, J. (1954), *History of Economic Analysis*, New York: Oxford University Press.
- Shackle, G. L. (1970), *Expectation, Enterprise and Profit*, London, George Allen and Unwin.
- Shucksmith, M. (2000), "Exclusive countryside? Social Inclusion and Regeneration in Rural Areas", Joseph Rowntree Foundation, York.
- Skuras, D., Dimara, E. and Vakrou, A. (2000), 'The day after grant-aid: business development schemes for small rural firms in lagging areas of Greece', *Small Business Economics*, Vol. 14, 125-136.
- Smallbone, D., North, D. and Kalantaridis, C. (1999), 'Adapting to peripherality: a study of small manufacturing firms in northern England', *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 11, pp. 109-127.
- Smith, A. (1776), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*.
- Smith, V. (1997), "New Forms of Work Organization", *Annual Review of Sociology*, vol.23:315-339.
- Sombart, W. (1913), *Studies in the History of the Development of Modern Capitalism*.
- Storper, M. (1997), *Territorial Development in a Global Economy*, Guilford Press, New York.
- Temple, J. (2001), 'Growth effects of education and social capital in OECD', in J.F. Helliwell (Ed.), *The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-being*, International Symposium Report. Human Resources Development, OECD, Paris.
- Testolin, Giorgia, Handbook on national machinery to promote gender equality, 2001

- Totterdill, P. (2002), “Developing New Forms of Work Organization: the Role of the Main Actors”, *Industrial Relations and Industrial Change, European Commission, DG for Employment, Industrial Relations and Social Affairs*.
- Turgot, J. (1774), *Reflections on the Formation and Distribution of Wealth*. (translated from the French), London, Sporgg.
- VPRC, Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ελληνίδων Δημοσιογράφων, Έρευνα για θέματα ισότητας μεταξύ των δύο φύλων, 2002
- Walker, A. (1866), *Science of Wealth*, Boston, Little Brown and Company.
- Walker, F. A. (1880), Principles of Taxation, *The Princeton Review*, Vol. 2, pp.92-114.
- Wall, E., Ferrazzi, G. and Schyer, F. (1998), ‘Getting the goods on social capital’, *Rural Sociology*, Vol. 63 No 2, pp. 300-322.
- Webster, Juliet, Reconciling adaptability and equal opportunities in European workplaces, report for DG EMPL., 2001
- Workshop – proceedings: “Gender mainstreaming”, Athens – Zappeio, 1998.
- Yeung, H. W. (1994), ‘Critical reviews of geographical perspectives on business organizations and the organization of production: towards a network approach’, *Progress in Human Geography*, Vol. 18 No. 4, pp. 460-490.